

**Indagine sul
Benessere Organizzativo 2015
(23 maggio-12 giugno 2016)**

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. Guida alla lettura**
- 3. Il Benessere Organizzativo: analisi interateneo**
- 4. Il Benessere Organizzativo: analisi longitudinale**
- 5. Indagine BO 2015: i partecipanti all'indagine**
- 6. Indagine BO 2015: le risposte dei dipendenti**
- 7. Indagine BO 2015: Le risposte analizzate per sottopopolazioni**
 - 7.1 Le risposte in base al genere
 - 7.2 Le risposte in base all'anzianità di servizio
 - 7.3 Le risposte in base al livello di inquadramento

Analisi dati e stesura del rapporto di ricerca a cura di

Dario Vaiuso ed Emanuele Rava

Maggio 2017

1. Premessa

Nel periodo compreso dal 23 maggio al 12 giugno 2016 presso l'Università del Piemonte Orientale è stata effettuata la seconda edizione dell'indagine sul tema del benessere organizzativo.

Come per la scorsa edizione, la partecipazione dell'Ateneo è avvenuta all'interno del network coordinato dal Politecnico di Milano, nell'ambito del progetto "Good Practice"¹. La traccia del questionario resta, come in passato, quella elaborata e approvata dall'ANAC (Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (ANAC, già CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche), Per convenzione stabilita e utilizzata di comune accordo dai partecipanti al network, la denominazione dell'indagine ("Indagine sul Benessere Organizzativo 2015") si riferisce all'anno oggetto di valutazione e non all'anno effettivo di somministrazione.

Come nelle precedenti edizioni, l'indagine sul personale dipendente è volta 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.

La rilevazione è stata effettuata secondo la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), ovvero tramite un questionario disponibile sul Web e autocompilato dal personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, il quale è stato invitato a esprimere le proprie opinioni e percezioni sui temi indagati. Si è utilizzato, anche al fine di raggiungere il massimo grado di confrontabilità con gli altri Atenei, la traccia del questionario elaborato congiuntamente dalle varie università facenti parte del network. In ogni caso si è tenuto presente il modello approvato da ANAC (ex-CIVIT); ogni modifica a tale modello è stata dettata dalla necessità di rispettare i principi di anonimato ribaditi nei documenti approvati dalla Commissione².

Essendo nella premessa auspicato che l'indagine dovesse coinvolgere il maggior numero di lavoratori, si è proceduto a un primo invito via mail a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, seguito da due ulteriori solleciti, sempre via mail: uno all'incirca a metà del periodo di rilevazione e uno negli ultimi giorni della rilevazione stessa. A questo si è aggiunta un'analisi costante dei tassi di risposta differenziata per strutture atte a sollecitare, in caso di necessità, i responsabili delle strutture con tassi di risposta particolarmente bassi a sensibilizzare i propri collaboratori circa l'importanza dell'indagine.

Lo strumento utilizzato per la distribuzione e la raccolta dei dati è *Limesurvey*, un software *open source* che permette la realizzazione di questionari e sondaggi online e consigliato dal Dipartimento della Funzione Pubblica che tramite il sito della *Pubblica Amministrazione di Qualità*³ promuove un insieme di iniziative per sostenere le amministrazioni impegnate a migliorare la propria performance e la qualità dei servizi pubblici⁴.

¹ Le altre indagini a cui l'Ateneo ha partecipato, nell'edizione corrente, sono state la rilevazione delle opinioni di docenti, PTA e studenti in merito alla qualità dei servizi di Ateneo (*customer satisfaction*, indagine di efficacia), una indagine di efficienza volta ad analizzare i servizi essenziali di I livello e il laboratorio sul piano integrato della performance.

² "La Commissione è tuttavia consapevole che la compilazione della scheda anagrafica potrebbe confliggere con il principio dell'anonimato, in quanto potrebbe favorire l'identificazione del dipendente, soprattutto nelle amministrazioni di ridotte dimensioni. In questa prospettiva, la Commissione rimette in primo luogo alle amministrazioni la scelta di escludere la compilazione di alcuni campi della scheda anagrafica, in considerazione della composizione del personale e delle proprie specificità organizzative, fermo restando che ogni valutazione finale al riguardo deve essere rimessa al dipendente" (fonte: ANAC, Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche).

³ <http://qualitapa.gov.it/chi-siamo/>

⁴ cfr. <http://www.migliorapa.it/content/faq>

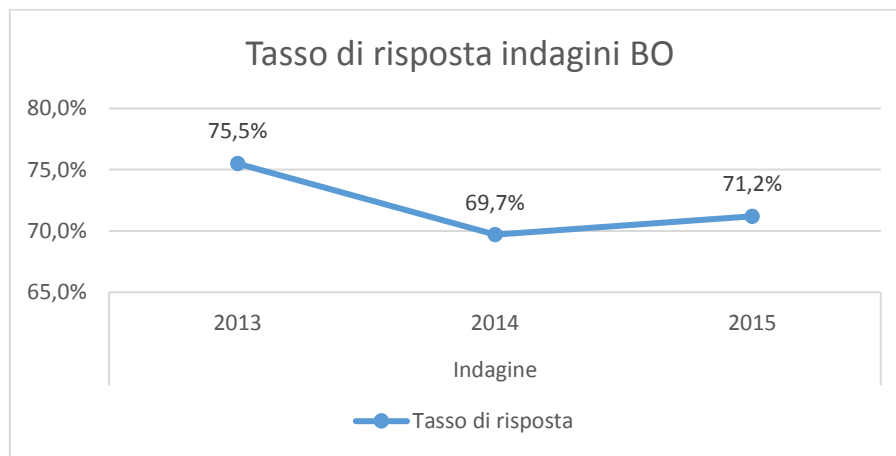
Il presente rapporto raccoglie pertanto i principali risultati dell'edizione corrente, soffermandosi inoltre sul confronto sia con i risultati dell'anno precedente sia sul confronto tra UPO e gli altri Atenei consorziati nel progetto *Good Practice*. Riteniamo infatti che tali confronti possano essere assai utili al fine di comprendere lo stato di "salute organizzativa" dell'Ateneo e, se del caso, porre in essere azioni volte al suo miglioramento.

Nota metodologica: i periodi di somministrazione dell'indagine tendono a variare leggermente di anno in anno in funzione delle operazioni necessarie al coordinamento tra i vari atenei del network e dei tempi 'tecnici' per l'avvio della rilevazione. L'impianto del questionario è invece restato inalterato tra l'edizione 2014 e l'edizione attuale, permettendo così la perfetta comparabilità, sia a livello "interno" e longitudinale (UPO 2015 vs UPO 2014) sia interateneo (UPO vs atenei del network).

2. Guida alla lettura

Nelle pagine che seguono vengono presentati i principali risultati dell'indagine.

Il tasso di risposta è stato del 71,2%, che indica un'elevata partecipazione e un più che favorevole accoglimento dell'iniziativa da parte del personale dipendente dell'UPO. In tutto sono stati compilati completamente 220 questionari su un totale di 309 indirizzi mail assegnati ad altrettanti dipendenti dell'Ateneo. I questionari interrotti prima del termine sono 21. Il tasso di risposta è un poco più alto rispetto a quello dello scorso anno (69%); in ogni caso si rileva che la percentuale di risposta nel tempo è sempre piuttosto elevata, mostrando così un generale interesse da parte del personale rispetto alle tematiche affrontate e probabilmente anche una 'interiorizzazione' del tema. (Tab. 2.1.)



Il presente rapporto si articola sulla base di un confronto con gli altri atenei del network (capitolo 3), di una analisi comparativa con i risultati dell'edizione precedente limitati all'Ateneo del Piemonte Orientale (capitolo 4) e con un approfondimento dei dati dell'indagine attuale (capitoli 5, 6 e 7).

Sono state utilizzate tavole di frequenza o tabelle riassuntive indicanti punteggi medi, valori minimi e massimi ottenuti per ogni domanda.

Le **tabelle di frequenza** riportano nelle colonne "*Freq*" e "*Perc*", per ogni domanda, rispettivamente il numero e la percentuale di intervistati che hanno optato per le varie modalità di risposta, mostrando nella parte bassa della tabella il numero e la percentuale totale di rispondenti. L'ultima colonna riporta la percentuale cumulata, che ha senso leggere nelle variabili di tipo almeno ordinale, come l'anzianità di servizio.

Le **tabelle riassuntive** con i punteggi medi, minimi e massimi offrono la possibilità di effettuare una rapida comparazione tra i punteggi medi ottenuti su tutte le domande che compongono una specifica batteria, relative cioè a uno stesso argomento di rilevazione (ad es. la sicurezza e la salute, le discriminazioni, ...), e tra una batteria e un'altra.

Sono inoltre stati utilizzati grafici a torta, istogrammi e grafici a scatola (*box plot*).

I **grafici a torta** e gli **istogrammi** sono di intuitiva lettura mentre per i **grafici a scatola** può essere utile ribadire alcune caratteristiche essenziali, dato che anch'essi sono stati scelti per la facilità di comparazione dei punteggi tra le varie domande che compongono una singola batteria. Il grafico a scatola si compone di un rettangolo centrale (i cui limiti inferiore e superiore rappresentano il 25° e il 75° percentile) e di due "baffi" (uno superiore e uno inferiore). Nel tratto centrale della scatola viene spesso evidenziato il valore mediano. Attraverso l'ampiezza della scatola viene valutata la dispersione dei punteggi derivante dalla maggiore o minore variabilità delle risposte⁵.

⁵ La scatola colorata rappresenta il 50% della distribuzione per ciascun gruppo, partendo dal limite inferiore (25° percentile) per arrivare al limite superiore (75° percentile). La riga che suddivide la scatola in due parti corrisponde al valore della mediana. I due "baffetti" riflettono l'ampiezza della distribuzione e la dispersione dei valori, tramite il prodotto ottenuto dalla differenza tra il 75° e il 25° percentile (ossia lo scarto interquartile), moltiplicata per 1,5. I casi (i punti) che si pongono al di fuori di questa ampiezza (fino a 3 volte la stessa) sono i cosiddetti *outliers*, oltre vengono definiti *extremes*.

3. Il Benessere Organizzativo: analisi interateneo

Vi possono essere diversi approcci di analisi e criteri di interpretazione dei risultati per giungere a dare un giudizio complessivo sullo stato di benessere organizzativo di UPO. A tale fine in questo capitolo viene presentato un confronto tra le risposte del personale tecnico-amministrativo UPO e quelle del PTA degli altri Atenei⁶.

I valori medi complessivi delle altre realtà universitarie possono costituire infatti una sorta di *gold standard* dal cui confronto possiamo provare a capire i nostri punti di forza e di debolezza. Sulla base di questa premessa, se si dovesse sintetizzare in poche parole qual è la **percezione di benessere organizzativo** del PTA del Piemonte Orientale, la risposta sarebbe **“complessivamente positiva”, pur con qualche elemento di criticità che dovrebbe essere degno di maggiore attenzione.**

Nella maggioranza delle aree tematiche considerate, **UPO ha una media di punteggio superiore⁷ a quella complessiva degli Atenei (escluse le Scuole) coinvolti nel benchmark; laddove ciò non avviene, la media non è di molto inferiore (restiamo nell'ordine dello 0,1).** Analogo discorso può essere fatto se estendiamo il confronto non solo agli Atenei ma anche alle Scuole (che registrano punteggi di risposta quasi sempre superiori agli Atenei).

La necessità di maggiore attenzione richiamata poco sopra deriva da un rapido confronto con la medesima tabella nell'indagine dello scorso anno, in cui UPO riportava sistematicamente valori più elevati, sia nel confronto con gli altri Atenei, sia includendo nel confronto oltre che gli Atenei anche le Scuole. Questo significa che nell'edizione 2015 si è registrato un lieve peggioramento relativo rispetto alla rilevazione precedente. Essendo partiti, come detto, da un livello medio più alto rispetto agli altri Atenei, è ovvio che una pur minima diminuzione dei punteggi medi risalti maggiormente. Un ulteriore confronto, aggiungendo ai dati a disposizione anche quelli della edizione 2016 (ancora da realizzarsi al momento della stesura del presente rapporto) dovrebbe permettere di capire se il peggioramento riscontrato nell'indagine 2015 rientri in una fisiologica fluttuazione dei punteggi o se nasconda qualche elemento strutturale.

⁶ Complessivamente, oltre ad UPO, hanno partecipato all'indagine sul benessere organizzativo 22 strutture: 20 atenei (Brescia, Cassino, Catania, Chieti-Pescara, Ferrara, Firenze, Insubria, IUAV, Messina, Milano Bicocca, Padova, Parma, Pavia, Perugia Stranieri, Politecnico di Bari, Politecnico di Torino, Trento, Udine, Venezia Ca' Foscari, Verona) e 2 scuole (SISSA, Trieste; SNS, Pisa)

⁷ Lo scarto medio tra UPO e gli altri atenei è dato dalla media degli scarti calcolati sui singoli *item* riconducibili a una stessa area.

SEZIONE	Media scarti UPO-Atenei	Media scarti UPO-Tot
Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	0,40	0,39
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	0,27	-0,08
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	0,26	0,22
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	0,20	0,17
B - LE DISCRIMINAZIONI	0,17	0,15
H - IL SENSO DI APPARTENENZA	0,16	0,14
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	0,10	0,07
L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	0,10	0,08
C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	0,02	0,01
M - LE MIE PERFORMANCE	0,00	-0,04
J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	-0,03	-0,01
E - IL MIO LAVORO	-0,05	-0,06
I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	-0,07	-0,11
F - I MIEI COLLEGHI	-0,08	-0,09
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	-0,10	-0,12
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	-0,10	-0,13

Tabella 3.1. Scarto medio (in ordine decrescente), per area tematica, tra UPO e altri Atenei.

Più in particolare, i punti di forza del nostro Ateneo, sulla base delle somme degli scarti dalle medie, sembrano concentrarsi nelle aree che riguardano il proprio superiore gerarchico e sulla sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

SEZIONE	Media scarti UPO-Atenei	Media scarti UPO-Tot
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	0,27	-0,08
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	0,26	0,22
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	0,20	0,17
Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	0,40	0,39

Tabella 3.2. Punti di forza di UPO

Il funzionamento del sistema e il contesto lavorativo sono invece essere le aree con le medie complessive più basse rispetto agli altri atenei del benchmark.

SEZIONE	Media scarti UPO-Atenei	Media scarti UPO-Tot
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	-0,10	-0,12
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	-0,10	-0,13

Tabella 3.3. Punti di debolezza di UPO

Scendendo al livello di dettaglio dei singoli *items*, nella tabella seguente si evidenziano i casi in cui la media UPO registra gli scarti maggiori rispetto a quella degli altri atenei del benchmark (differenza superiore a -0.20, cfr. tabella 3.4)⁸ e le aree in cui si concentra il maggior numero di item con scarti negativi superiori a -0,10 (area E, F e N, rispettivamente “il mio lavoro”, “i miei colleghi” e “il funzionamento del sistema”).

Variabile	Testo domanda	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	3,05	2,78	3,02	-0,45	-0,42
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	2,70	2,33	2,63	-0,55	-0,49

Tabella 3.4. Item con medie UPO inferiore agli altri Atenei e/o alla media generale

⁸ Alcuni *item* sono stati posti in una “forma” negativa (es: B_04: la mia identità di genere non è di ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.) Pertanto, più la media risulta bassa e migliore è la situazione. In questo capitolo, per rendere più facilmente leggibile le tabelle sono stati “invertiti” i punteggi e il testo della domanda. Gli *item* con punteggi “invertiti” sono riportati in carattere corsivo e di colore rosso.

Di seguito le medie per tutte le variabili del questionario.

	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
A1	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,44	4,13	4,82	4,82	0,31	-0,38
A2	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,56	4,04	4,71	4,71	0,51	-0,16
A3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,17	3,85	4,55	4,55	0,33	-0,37
A4	<i>Non ho subito atti di mobbing</i>	4,12	3,81	3,99	3,82	0,32	0,30
A5	<i>Non sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo</i>	4,30	4,13	4,37	4,15	0,17	0,15
A6	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,07	5,07	5,19	0,19	0,07
A7	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	4,60	4,60	5,10	0,34	-0,17
A8	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	4,23	4,23	4,61	0,19	-0,19
A9	<i>Non avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano</i>	3,04	2,96	3,15	2,98	0,08	0,06

	B - LE DISCRIMINAZIONI	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
B1	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,46	5,04	5,60	5,10	0,42	0,36
B2	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,28	5,68	5,32	0,21	0,17
B3	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,43	5,69	5,46	0,16	0,14
B4	<i>Mia identità di genere non è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro</i>	3,77	3,74	3,87	3,75	0,03	0,02
B5	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,56	5,80	5,59	0,11	0,09
B6	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,55	5,80	5,57	0,09	0,07
B7	<i>Mia età non è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro</i>	3,65	3,55	3,86	3,58	0,10	0,07
B8	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,55	5,73	5,56	0,16	0,14
B9	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	4,97	4,72	4,94	0,25	0,27

	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
C1	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,20	3,40	3,22	-0,10	-0,12
C2	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,06	3,15	3,35	3,17	-0,10	-0,12
C3	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,78	2,70	2,81	2,71	0,08	0,07
C4	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,41	2,43	2,48	2,43	-0,02	-0,02
C5	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,23	4,00	4,18	4,01	0,23	0,21

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE						
D1	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,38	2,38	2,63	2,41	0,00	-0,03
D2	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,42	2,30	2,63	2,34	0,11	0,08
D3	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,79	2,68	3,07	2,73	0,11	0,07
D4	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	3,63	3,69	3,64	0,17	0,16
D5	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,26	3,40	3,27	0,10	0,09

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	E - IL MIO LAVORO						
E1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	4,43	4,61	4,44	-0,03	-0,04
E2	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,88	4,98	4,95	4,98	-0,10	-0,10
E3	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,04	4,16	4,37	4,19	-0,13	-0,15
E4	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	4,66	4,72	4,67	0,10	0,10
E5	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,64	3,76	3,84	3,77	-0,12	-0,13

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	F - I MIEI COLLEGHI						
F1	Mi sento parte di una squadra	3,72	3,81	4,04	3,83	-0,08	-0,11
F2	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,20	5,29	5,38	5,30	-0,10	-0,10
F3	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,67	4,83	4,85	4,83	-0,16	-0,16
F4	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,09	4,11	4,03	4,10	-0,02	-0,01
F5	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	3,49	3,40	3,48	-0,06	-0,05

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO						
G1	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	3,10	3,58	3,15	-0,06	-0,11
G2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,82	3,73	4,23	3,78	0,09	0,04
G3	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	3,26	3,64	3,30	-0,17	-0,20
G4	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	3,05	2,78	3,02	-0,45	-0,42
G5	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,57	3,46	3,68	3,48	0,11	0,09

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	H - IL SENSO DI APPARTENENZA						
H1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,40	4,24	4,64	4,28	0,16	0,12
H2	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,89	4,79	4,95	4,80	0,11	0,09
H3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,86	4,68	4,82	4,68	0,18	0,18
H4	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,92	3,61	4,26	3,67	0,31	0,25
H5	<i>Se potessi, comunque non cambierei ente</i>	3,28	3,22	3,39	3,24	0,06	0,04

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
I1	Mia famiglia/persona vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,65	4,64	4,96	4,68	0,00	-0,03
I2	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,40	4,47	4,97	4,52	-0,07	-0,12
I3	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,29	4,43	4,87	4,48	-0,15	-0,19

	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
J1	Importanza per benessere: sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,34	5,26	5,47	5,28	0,09	0,06
J2	Importanza per benessere: discriminazioni	5,00	5,01	5,32	5,04	0,00	-0,03
J3	Importanza per benessere: equità in mia amministrazione	5,35	5,30	5,56	5,33	0,05	0,02
J4	Importanza per benessere: carriera e sviluppo professionale	5,15	5,09	5,24	5,11	0,06	0,04
J5	Importanza per benessere: mio lavoro	5,33	5,09	5,42	5,32	0,24	0,01
J6	Importanza per benessere: miei colleghi	5,19	5,30	5,26	5,23	-0,11	-0,04
J7	Importanza per benessere: contesto del mio lavoro	5,23	5,23	5,27	5,19	0,01	0,04
J8	Importanza per benessere: senso di appartenenza	4,75	5,18	4,92	4,90	-0,43	-0,14
J9	Importanza per benessere: immagine della mia amministrazione	4,73	4,90	4,74	4,75	-0,16	-0,01

	L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
L1	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	3,01	3,08	3,01	0,02	0,02
L2	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	3,17	3,57	3,22	0,14	0,10
L3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	3,14	3,41	3,17	0,34	0,31
L4	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,21	3,30	3,44	3,31	-0,09	-0,11

	M - LE MIE PERFORMANCE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
M1	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,42	3,40	3,85	3,45	0,02	-0,02
M2	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,34	3,38	3,60	3,40	-0,04	-0,06
M3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56	3,50	4,07	3,56	0,06	0,00
M4	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,11	3,14	3,52	3,18	-0,03	-0,07

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA						
N1	Son sufficientem.coivolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,43	3,63	3,45	-0,11	-0,13
N2	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	3,41	3,99	3,47	0,38	0,32
N3	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,09	3,10	3,24	3,11	0,00	-0,02
N4	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	2,52	2,74	2,54	-0,11	-0,13
N5	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	2,92	3,63	2,99	-0,08	-0,15
N6	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,77	2,90	3,43	2,99	-0,13	-0,22
N7	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,98	3,16	3,39	3,20	-0,18	-0,22
N8	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	2,70	2,33	2,63	-0,55	-0,49

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA						
O1	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,58	3,57	3,75	3,59	0,01	-0,01
O2	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	3,50	3,72	3,52	0,04	0,02
O3	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,67	4,20	4,82	4,26	0,47	0,41
O4	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,45	4,16	4,69	4,21	0,29	0,24
O5	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,65	4,18	4,67	4,23	0,47	0,42

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'						
P1	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	3,87	4,20	3,91	0,23	0,20
P2	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	3,89	3,69	3,98	3,72	0,20	0,17
P3	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	3,75	3,98	3,77	0,10	0,08
P4	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,55	4,30	4,57	4,33	0,25	0,22

		MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo- Atenei	Diff Upo- Tot
	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE						
Q1	Capo mi valuta con equità	4,48	4,03	4,57	4,06	0,45	0,42
Q2	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,35	3,99	4,43	3,99	0,35	0,35

4. Il Benessere Organizzativo: un'analisi longitudinale

Un altro approccio che può offrire una prospettiva interessante consiste nell'analisi longitudinale, ovvero confrontando i risultati delle indagini condotte nel tempo. Presentiamo quindi, nelle pagine che seguono, un raffronto tra le medie dei punteggi tra le ultime due edizioni dell'indagine sul Benessere Organizzativo. L'obiettivo è quello di vedere se a distanza di un anno vi sono state variazioni nelle percezioni dei dipendenti.

Nel rapporto sull'indagine dell'edizione 2014 scrivevamo:

“Complessivamente si riscontra un lieve peggioramento del clima organizzativo a distanza di un anno dalla prima rilevazione: quasi tutti gli item infatti hanno un punteggio medio più basso nella rilevazione 2014 rispetto alla rilevazione 2013. [...] La sensazione generale è che la riorganizzazione interna abbia portato un po' di disorientamento tra il personale. Si è trattato sicuramente di uno sforzo organizzativo imponente, probabilmente necessario e utile, ma che non è stato indolore, come i punteggi più bassi a livello complessivo dimostrano. La futura rilevazione [...] potrà meglio chiarire se, trascorso un anno sono stati metabolizzati i cambiamenti e se le valutazioni torneranno a crescere; se così non fosse potrebbe essere necessario interrogarsi maggiormente su eventuali correttivi da apportare nel futuro.”

I dati dell'edizione 2015 sembrano purtroppo confermare un trend negativo per quanto riguarda il clima organizzativo al Piemonte Orientale: la maggioranza degli items infatti ottengono un punteggio medio più basso dell'edizione 2014, sebbene vi sia soltanto una variazione che possiamo ritenere significativa (superiore a 0,3, secondo il criterio adottato l'anno scorso), a cui se ne aggiungono alcune che approssimano tale soglia e che sono riportate nella tabella seguente.

Variabile		Media 2014	Media 2015	
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,76	2,14	-0,62
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,10	-0,22
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,46	3,21	-0,25
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	3,32	-0,24

Tabella 4.1 Item con medie UPO significativamente inferiori rispetto all'anno precedente.

Un percepibile peggioramento delle valutazioni si concentra nelle aree C (L'equità nella mia amministrazione), D (Carriera e sviluppo professionale), F (I miei colleghi), I (L'immagine della mia amministrazione), M (Le mie performance). **In tali sezioni infatti tutti gli items hanno una media inferiore all'anno scorso.**

La sensazione è che complessivamente in UPO si stia un po' peggio anno dopo anno su alcune aree ben delimitate: ci possono essere aspetti in cui il trend 2013-2015 ha un andamento 'ondulatorio' (un peggioramento e un miglioramento), per cui si può ritenere che vi siano fluttuazioni nelle valutazioni per così dire 'fisiologiche', tuttavia, esistono anche numerosi aspetti (ben 48 items) che hanno visto un calo costante dal 2013 al 2015. In questo approfondimento riportiamo gli items la cui media, nel corso di due anni, è scesa più dello 0.40.

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile		Media 2013	Media 2014	Media 2015	Diff 13_14	Diff 14_15	Diff 13_15
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,54	3,32	3,10	-0,22	-0,22	-0,44
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,53	3,22	3,06	-0,31	-0,17	-0,47
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,88	2,50	2,38	-0,38	-0,12	-0,50
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,84	4,50	4,40	-0,33	-0,10	-0,44
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,08	3,61	3,43	-0,46	-0,19	-0,65
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	3,06	2,65	2,60	-0,41	-0,05	-0,46
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,88	3,49	3,42	-0,40	-0,07	-0,46
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,75	3,40	3,34	-0,35	-0,06	-0,41
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,09	3,72	3,56	-0,38	-0,15	-0,53
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,72	3,56	3,32	-0,17	-0,24	-0,41

Un aspetto che probabilmente influisce sulla percezione degli intervistati può essere la sensazione che ai motivi di malessere già segnalati nelle precedenti indagini sul clima organizzativo non si sia data adeguata risposta.

Ritornando all'analisi dei risultati delle ultime due indagini (2014 e 2015), si riportano qui di seguito, area per area, le medie, per ciascuna domanda del questionario, comprensive della differenza tra un anno e l'altro.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media BO2014	Media BO2015	Diff
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	4,44	0,09
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	4,56	0,05
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	4,17	0,09
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,79	1,88	0,09
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,72	1,70	-0,03
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,26	0,00
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	4,93	0,01
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	4,42	0,11
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,87	2,96	0,10

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media BO2014	Media BO2015	Diff
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	5,46	0,17
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,51	0,01
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,55	-0,04
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	2,23	-0,13
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,57	-0,10
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,57	-0,07
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,24	2,35	0,11
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,61	-0,09
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	5,11	-0,11

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,10	-0,22
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,06	-0,17
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	2,78	-0,12
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,41	-0,12
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,23	-0,04

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	2,38	-0,12
D_02	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,49	2,42	-0,07
D_03	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	2,79	-0,15
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	3,80	-0,04
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	3,36	-0,13

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media BO2014	Media BO2015	Diff
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	4,40	-0,10
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	4,88	-0,06
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	4,04	-0,05
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	4,76	0,06
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	3,64	-0,08

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media BO2014	Media BO2015	Diff
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	3,72	-0,09
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,20	-0,06
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	4,67	-0,13
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	4,09	-0,19
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	3,43	-0,19

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media BO2014	Media BO2015	Diff
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	3,04	0,02
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	3,82	0,14
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,09	0,04
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,60	-0,05
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	3,57	0,02

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media BO2014	Media BO2015	Diff
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,43	4,40	-0,03
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	4,89	-0,07
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	4,86	0,09
H_04	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	3,92	-0,02
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,66	2,72	0,06

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	4,65	-0,01
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	4,40	-0,13
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,29	-0,05

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media BO2014	Media BO2015	Diff
J_01	Importanza per benessere: sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	5,34	-0,04
J_02	Importanza per benessere: discriminazioni	5,27	5,00	-0,27
J_03	Importanza per benessere: equità in mia amministrazione	5,46	5,35	-0,11
J_04	Importanza per benessere: carriera e sviluppo professionale	5,18	5,15	-0,03
J_05	Importanza per benessere: mio lavoro	5,40	5,33	-0,07
J_06	Importanza per benessere: miei colleghi	5,35	5,19	-0,16
J_07	Importanza per benessere: contesto del mio lavoro	5,27	5,23	-0,04
J_08	Importanza per benessere: senso di appartenenza	4,83	4,75	-0,07
J_09	Importanza per benessere: immagine della mia amministrazione	4,82	4,73	-0,08

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	3,03	0,02
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	3,31	-0,09
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	3,48	0,11
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,46	3,21	-0,25

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	3,42	-0,07
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,40	3,34	-0,06
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,56	-0,15
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,26	3,11	-0,15

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media BO2014	Media BO2015	Diff
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	3,32	-0,24
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	3,79	0,02
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	3,09	-0,12
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	2,41	-0,18
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,84	0,08
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,76	2,77	0,00
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,76	2,98	0,22
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,76	2,14	-0,62

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media BO2014	Media BO2015	Diff
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	3,58	-0,05
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,55	-0,04
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,67	-0,02
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	4,45	0,04
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	4,65	0,03

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media BO2014	Media BO2015	Diff
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	4,11	-0,01
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	3,89	-0,12
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	3,85	-0,06
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	4,55	0,15

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media BO2014	Media BO2015	Diff
Q_01	Capo mi valuta con equità	3,56	4,48	0,92
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	3,77	4,35	0,58

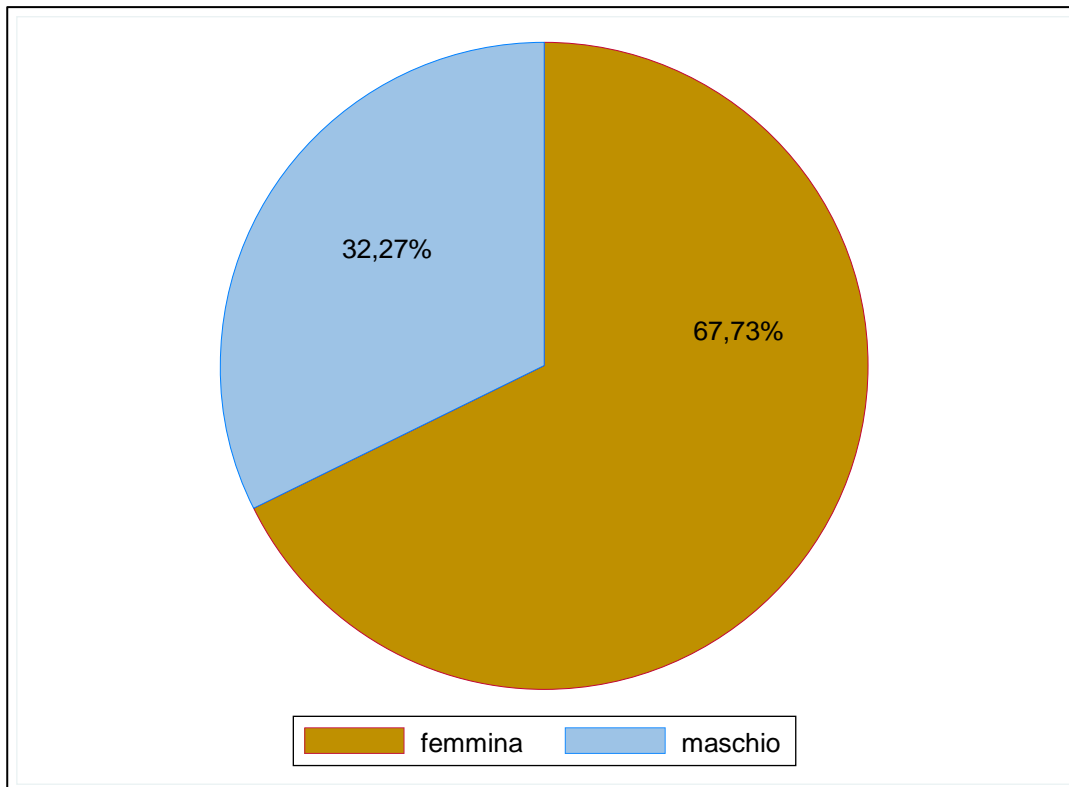
5. Indagine BO 2015: i partecipanti all'indagine

Le ultime domande del questionario permettono di raccogliere dati relativi al genere, al livello di inquadramento, all'area contrattuale cui si fa riferimento, all'anzianità di servizio e alla sede di afferenza (variabili socioanagrafiche).

Le distribuzioni delle variabili socioanagrafiche consentono di avere un'immediata percezione delle caratteristiche della popolazione di rispondenti utili per meglio interpretare le risposte presentate nel capitolo 6.

-> tabulation of d5_1

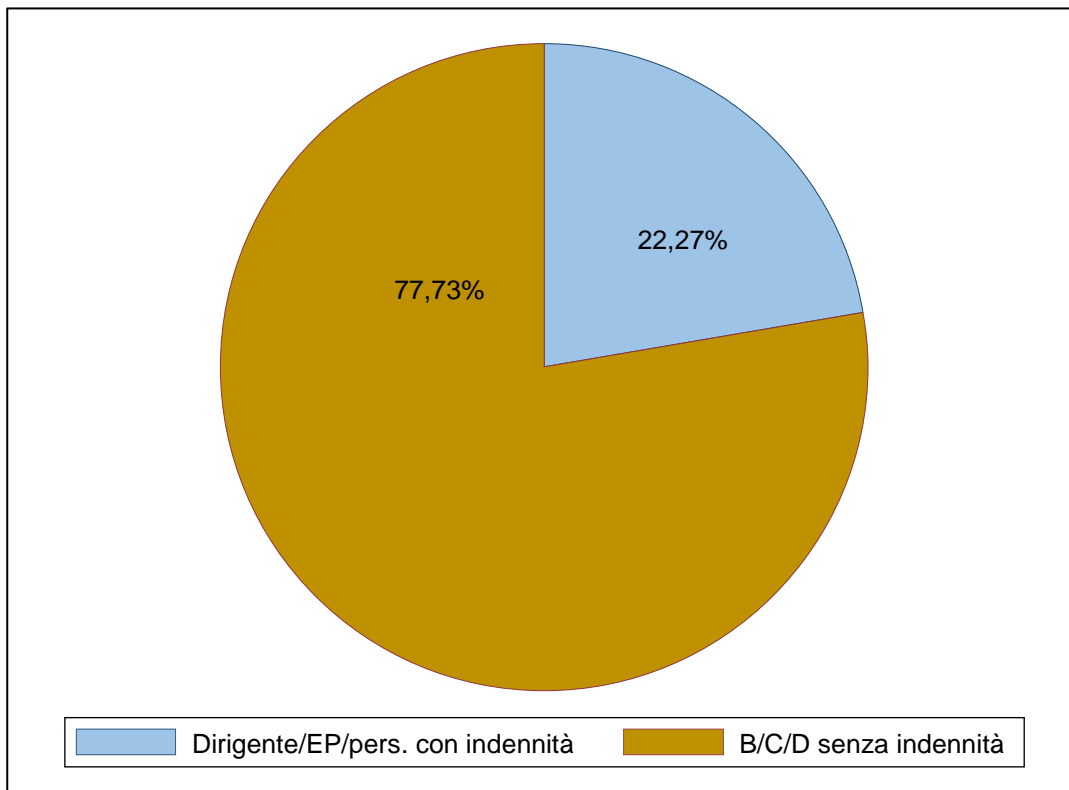
Sesso	Freq.	Percent	Cum.
femmina	149	67.73	67.73
maschio	71	32.27	100.00
Total	220	100.00	



Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

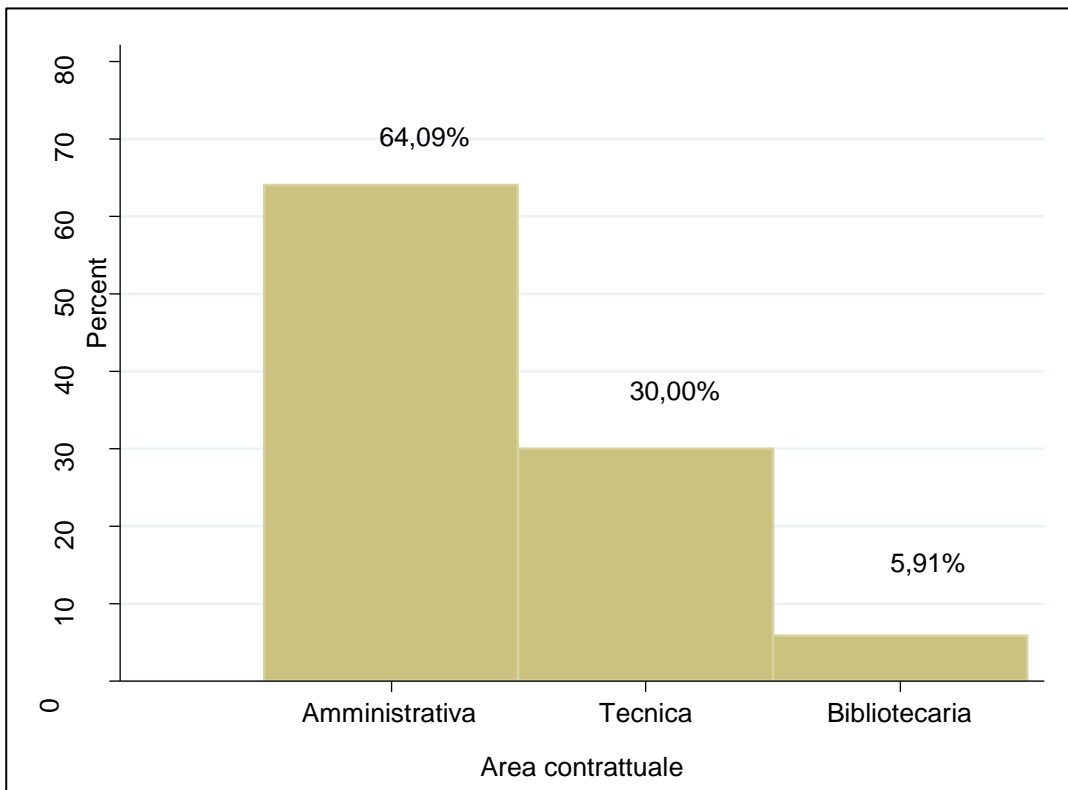
-> tabulation of d5_2

Categoria	Freq.	Percent	Cum.
Dirigente/EP/pers. con indennità	49	22.27	22.27
B/C/D senza indennità	171	77.73	100.00
Total	220	100.00	



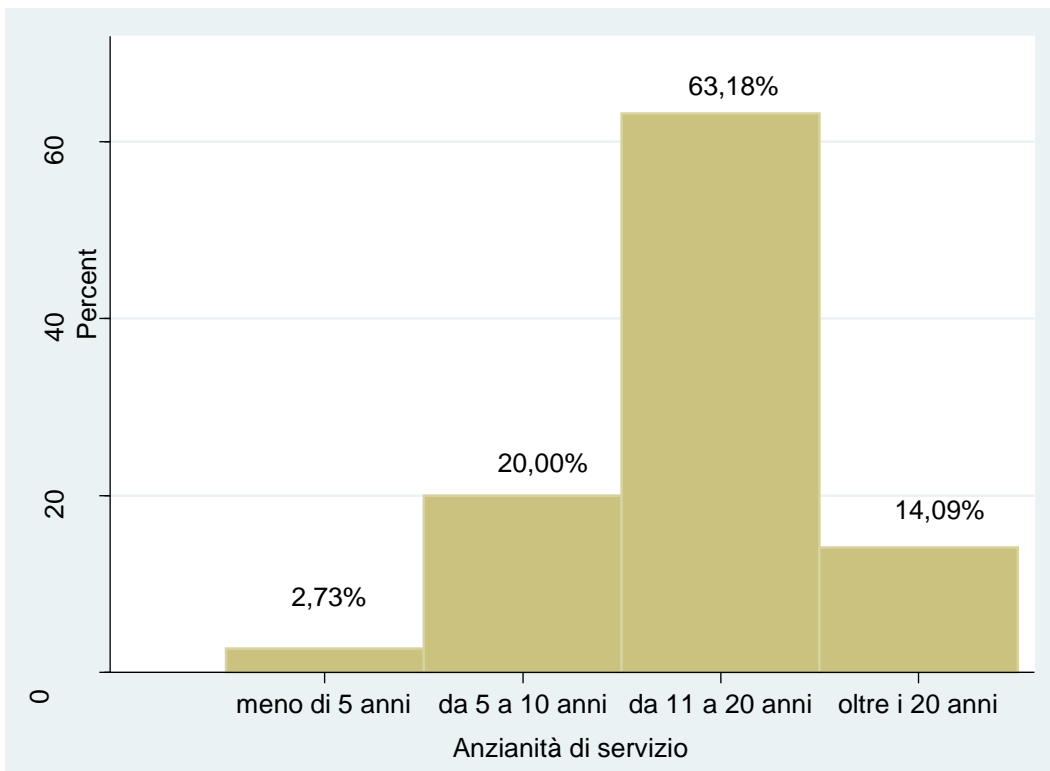
-> tabulation of d5_3

Area contrattuale	Freq.	Percent	Cum.
Amministrativa	141	64.09	64.09
Tecnica	66	30.00	94.09
Bibliotecaria	13	5.91	100.00
Total	220	100.00	



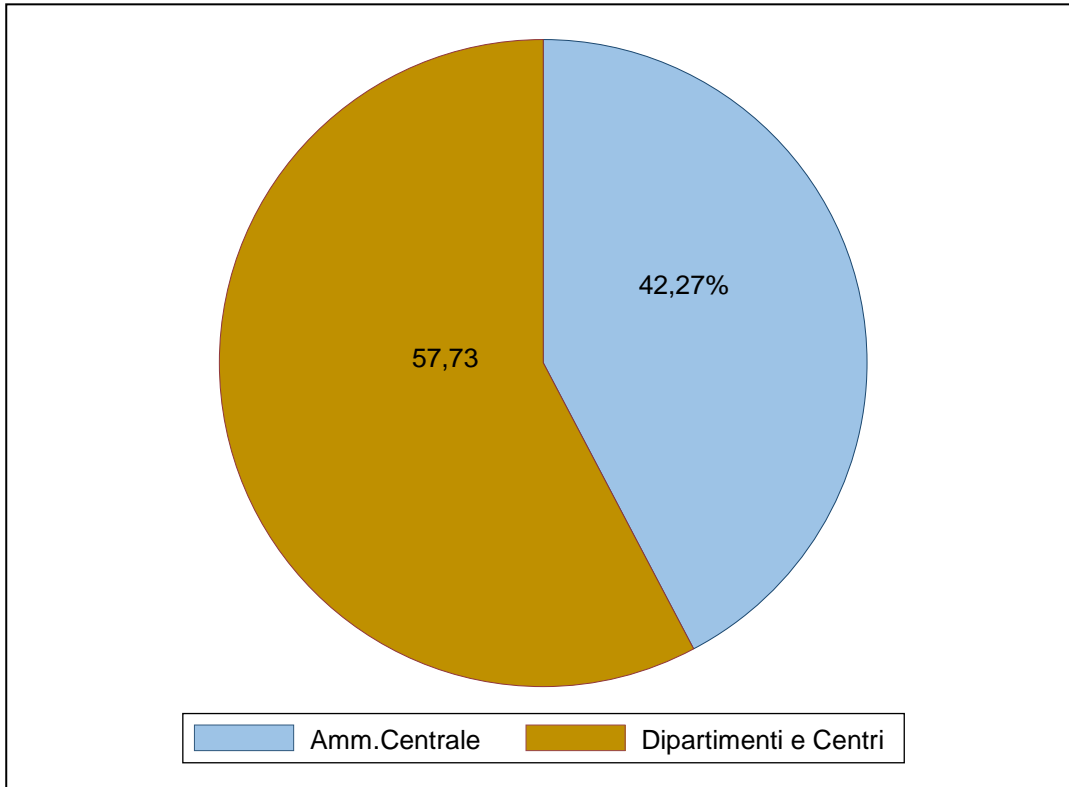
-> tabulation of d5_4

Anzianità di servizio	Freq.	Percent	Cum.
meno di 5 anni	6	2.73	2.73
da 5 a 10 anni	44	20.00	22.73
da 11 a 20 anni	139	63.18	85.91
oltre i 20 anni	31	14.09	100.00
Total	220	100.00	



-> tabulation of d5_5

Sede di appartenenza	Freq.	Percent	Cum.
Amm.Centrale	93	42.27	42.27
Dipartimenti e Centri	127	57.73	100.00
Total	220	100.00	

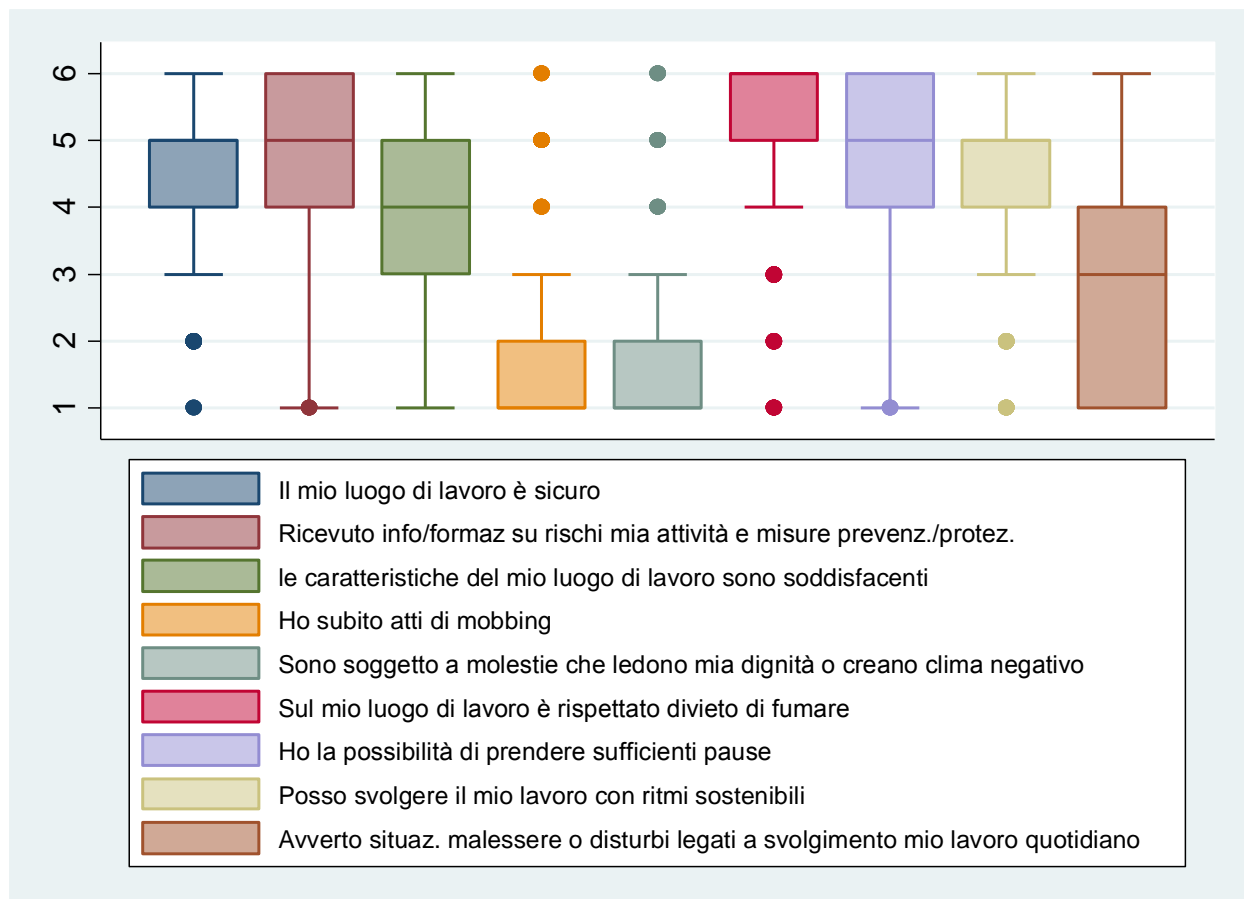


6. Indagine BO 2015: le risposte dei dipendenti

6.1. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO –

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Minimo	Massimo
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,44	1	6
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,56	1	6
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,17	1	6
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,88	1	6
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,70	1	6
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	1	6
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	1	6
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	1	6
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,96	1	6

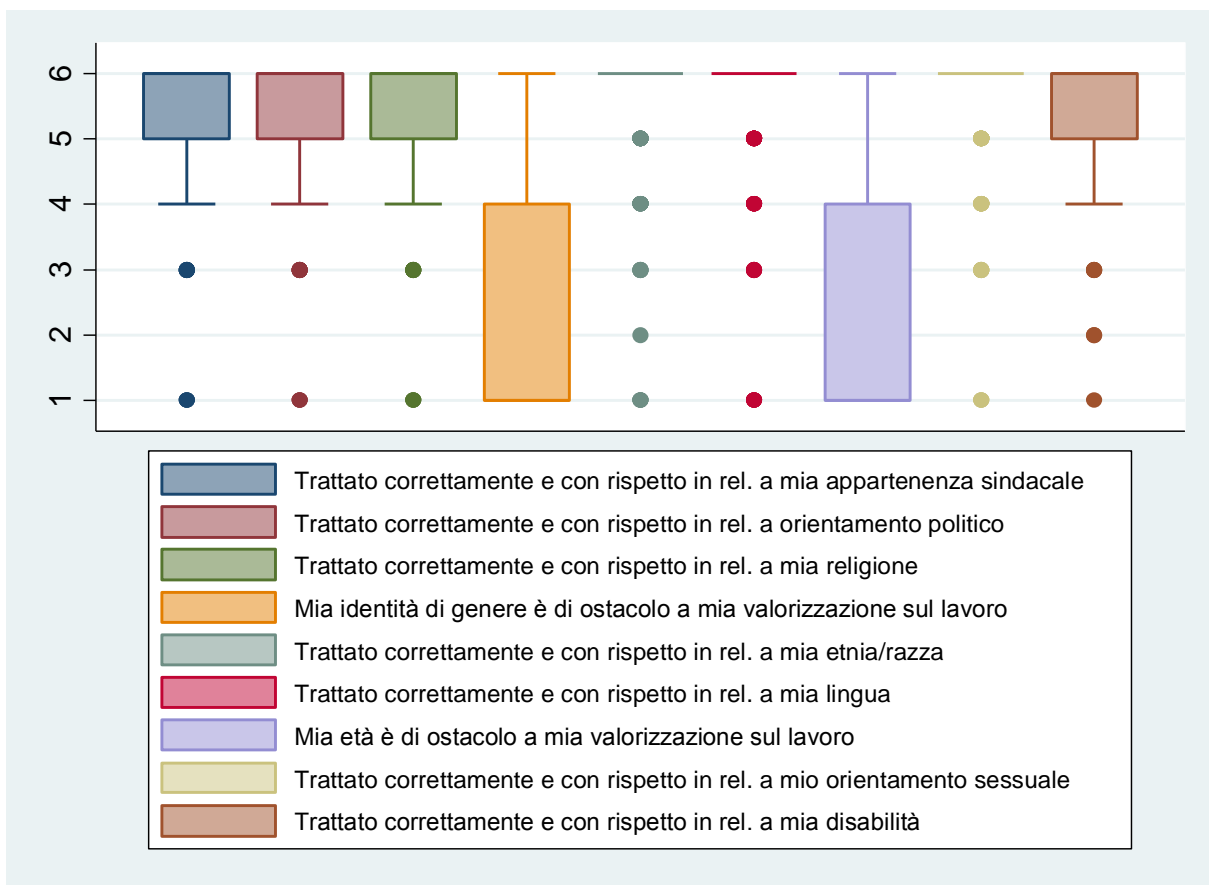
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE A



6.2. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LE DISCRIMINAZIONI -

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Minimo	Massimo
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,46	1	6
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,51	1	6
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,55	1	6
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,23	1	6
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,57	1	6
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,57	1	6
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,35	1	6
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,61	1	6
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,11	1	6

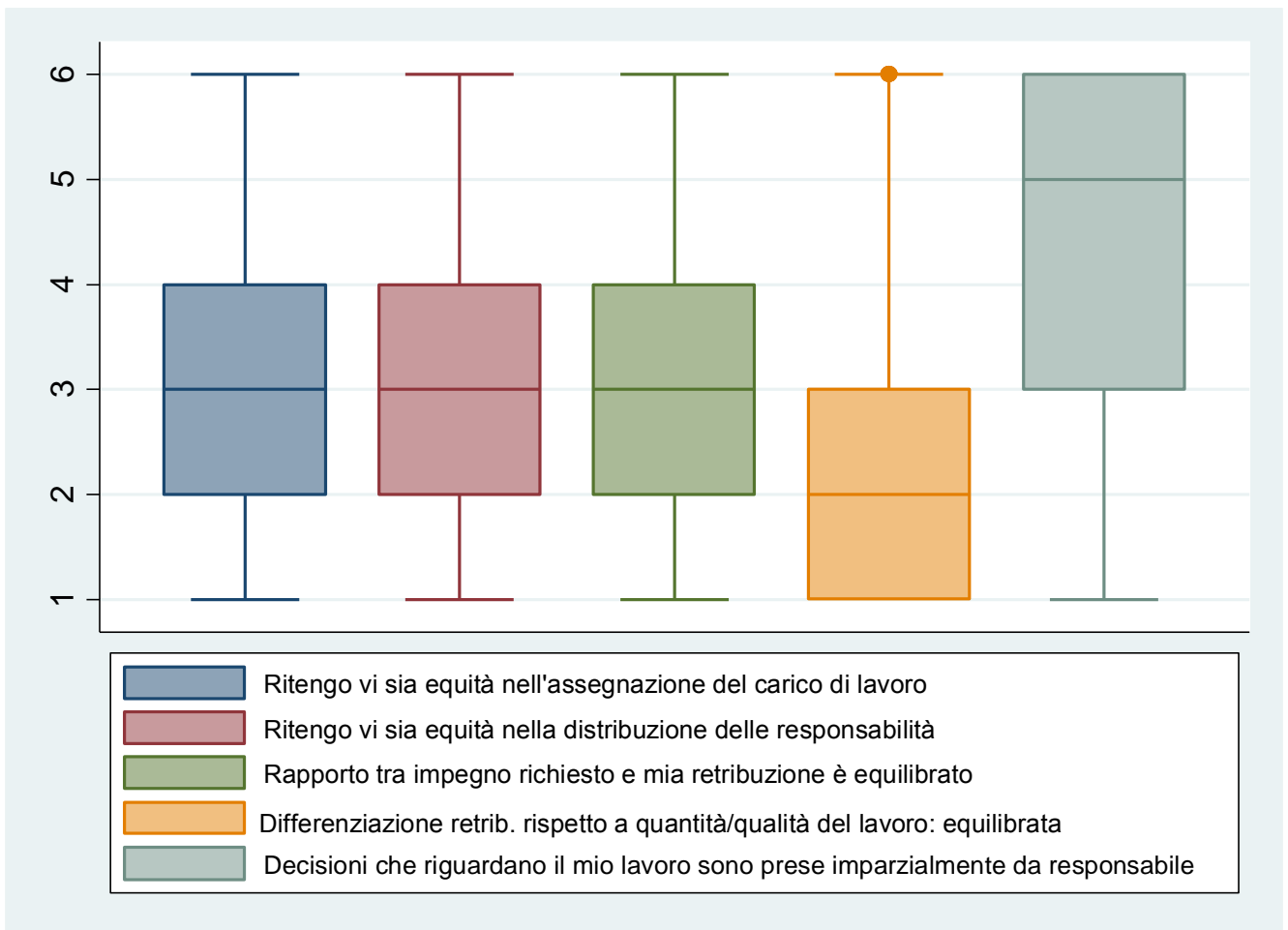
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE B



6.3. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE –

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Minimo	Massimo
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	1	6
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,06	1	6
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,78	1	6
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,41	1	6
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,23	1	6

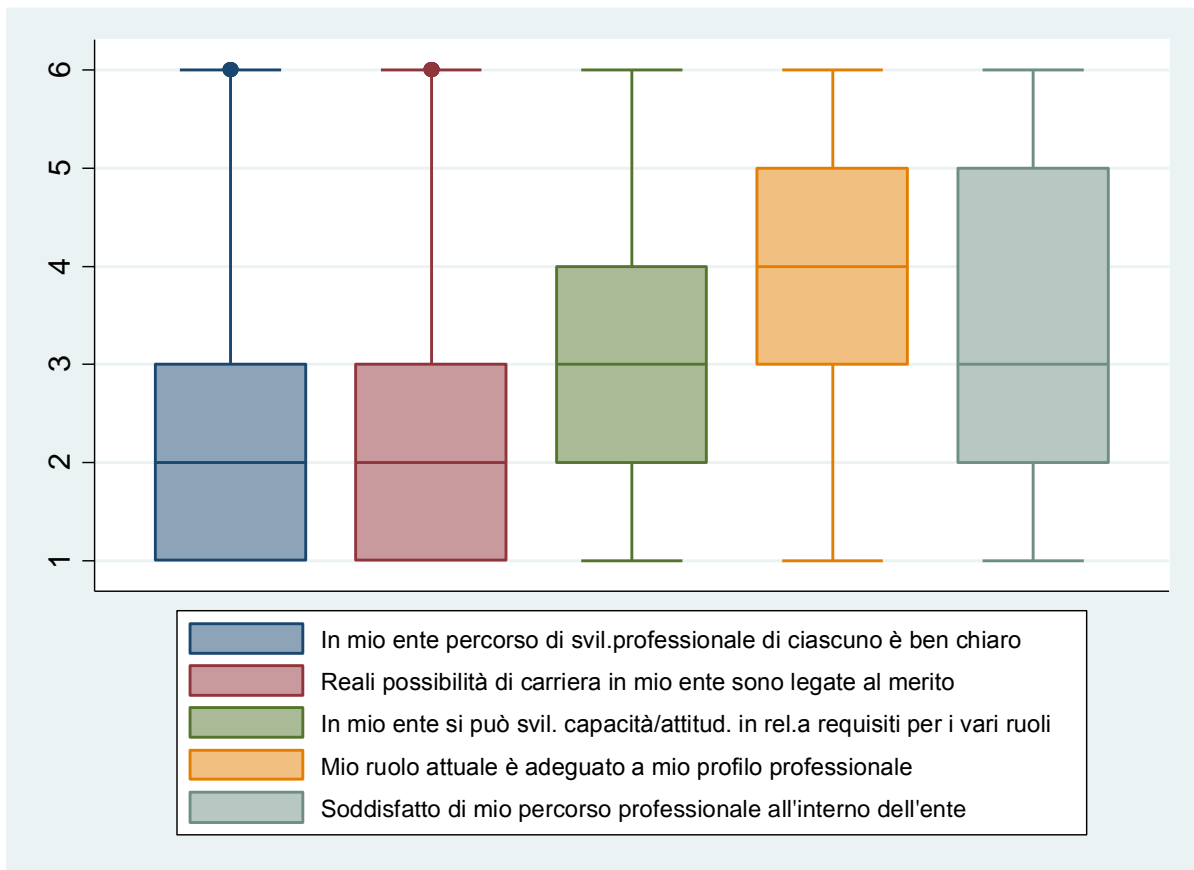
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE C



6.4. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE -

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Minimo	Massimo
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,38	1	6
D_02	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,42	1	6
D_03	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,79	1	6
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	1	6
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	1	6

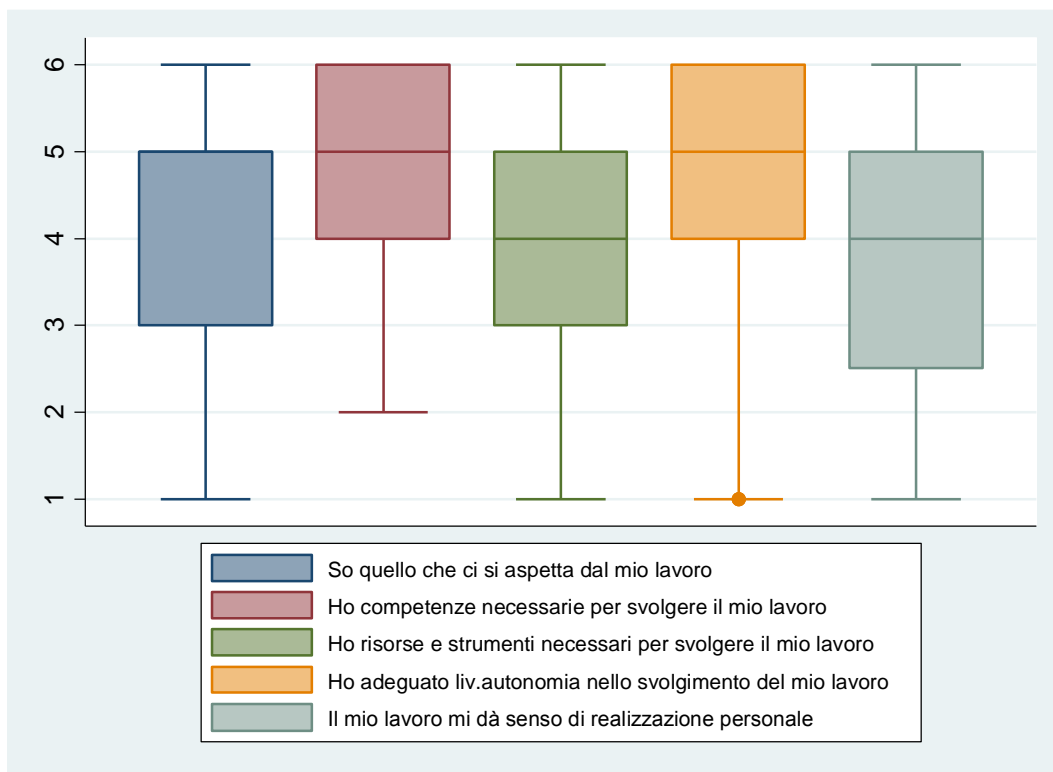
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO D



6.5. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO LAVORO -

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	Minimo	Massimo
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	1	6
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,88	2	6
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,04	1	6
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	1	6
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,64	1	6

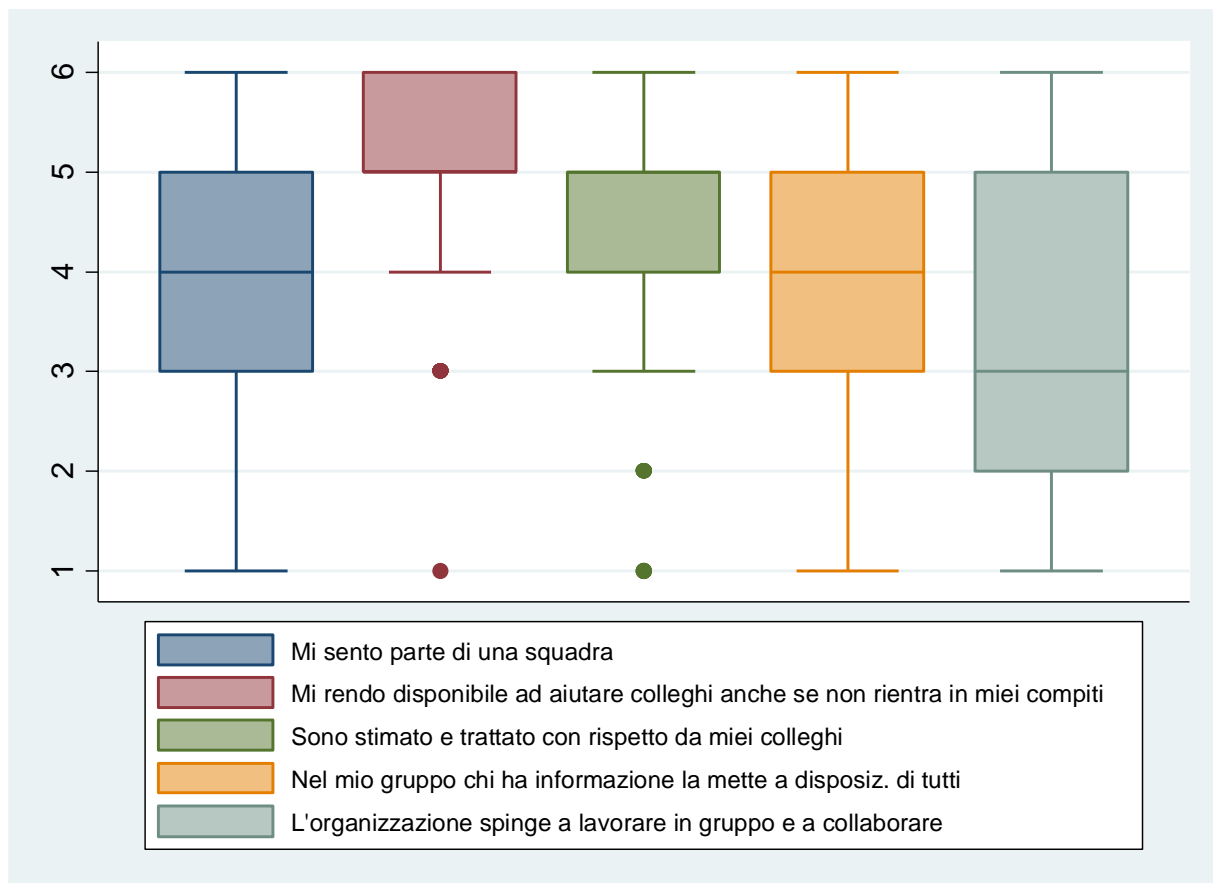
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO E



6.6. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - I MIEI COLLEGHI -

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	Minimo	Massimo
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,72	1	6
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,20	1	6
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,67	1	6
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,09	1	6
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	1	6

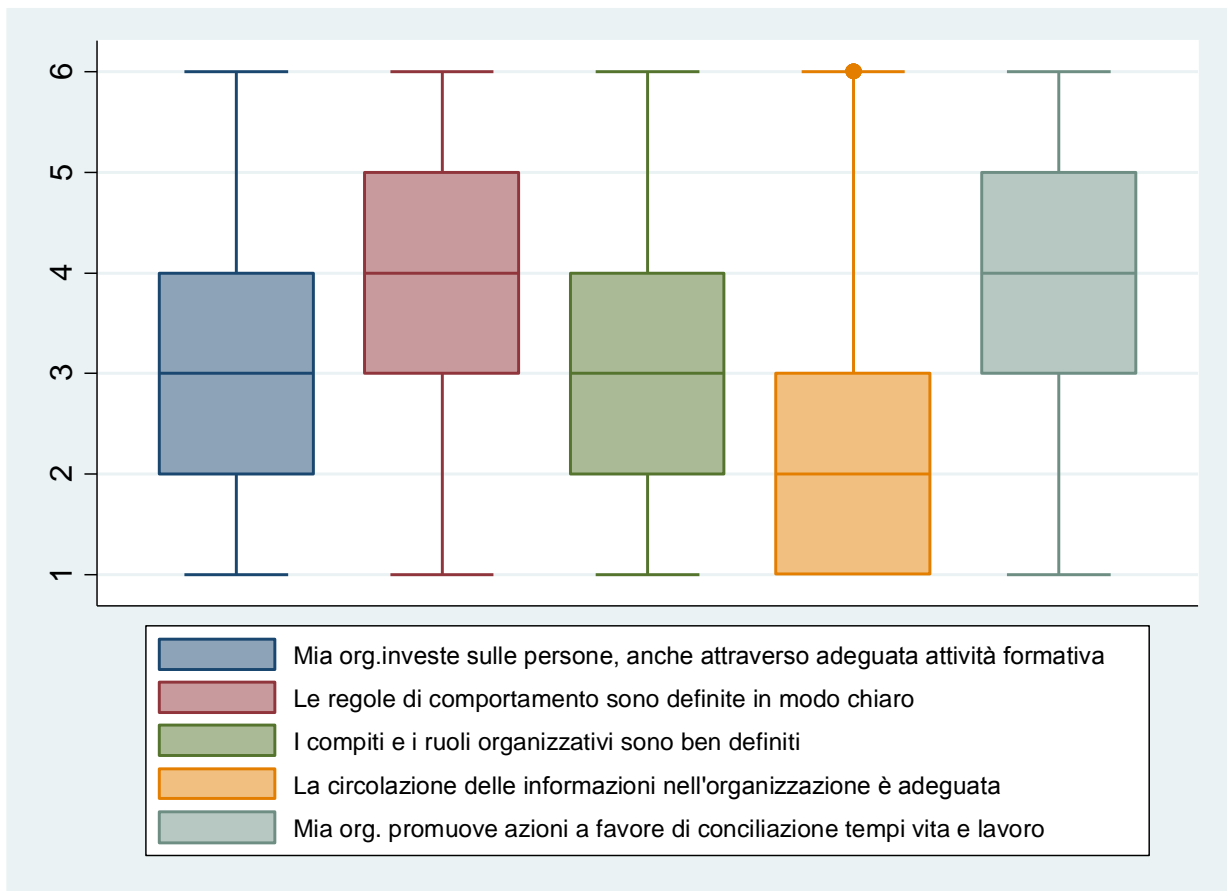
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO F



6.7. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO -

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Minimo	Massimo
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	1	6
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,82	1	6
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	1	6
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	1	6
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,57	1	6

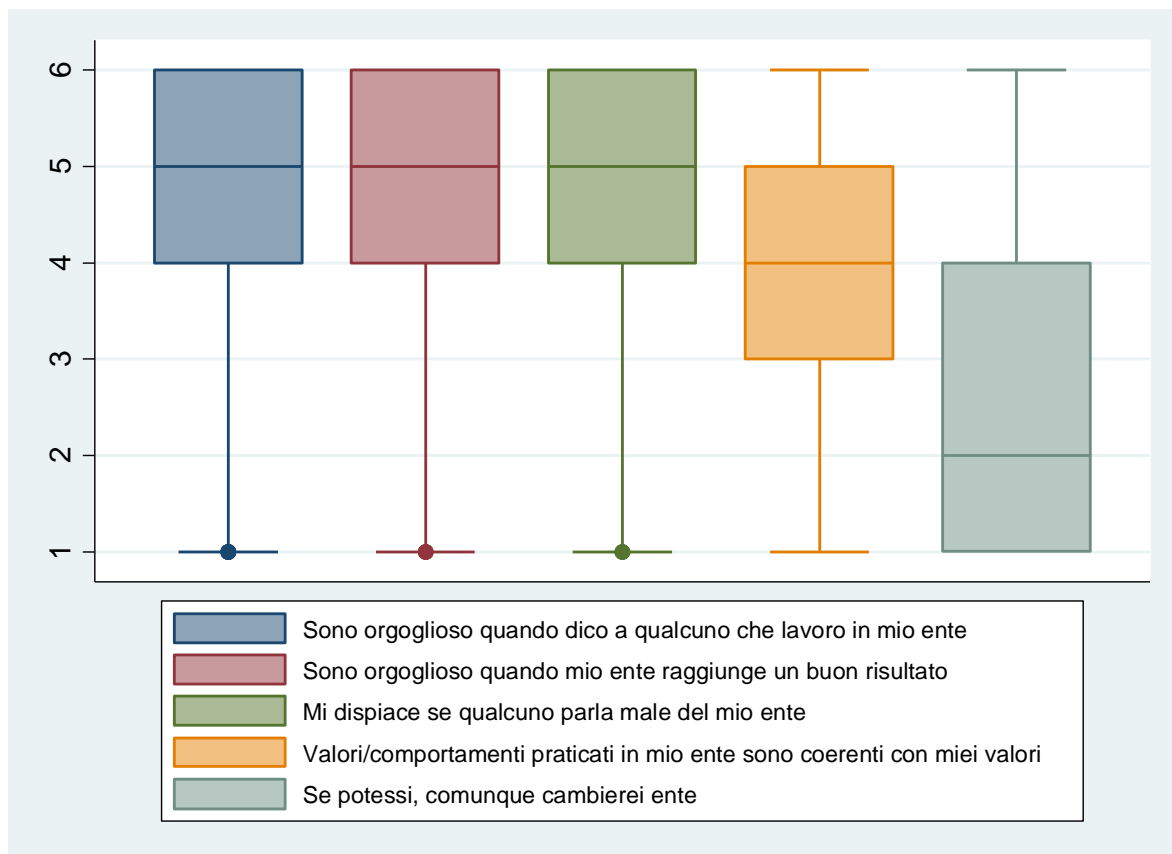
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO G



6.8. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL SENSO DI APPARTENENZA -

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Minimo	Massimo
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,40	1	6
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,89	1	6
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,86	1	6
H_04	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,92	1	6
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,72	1	6

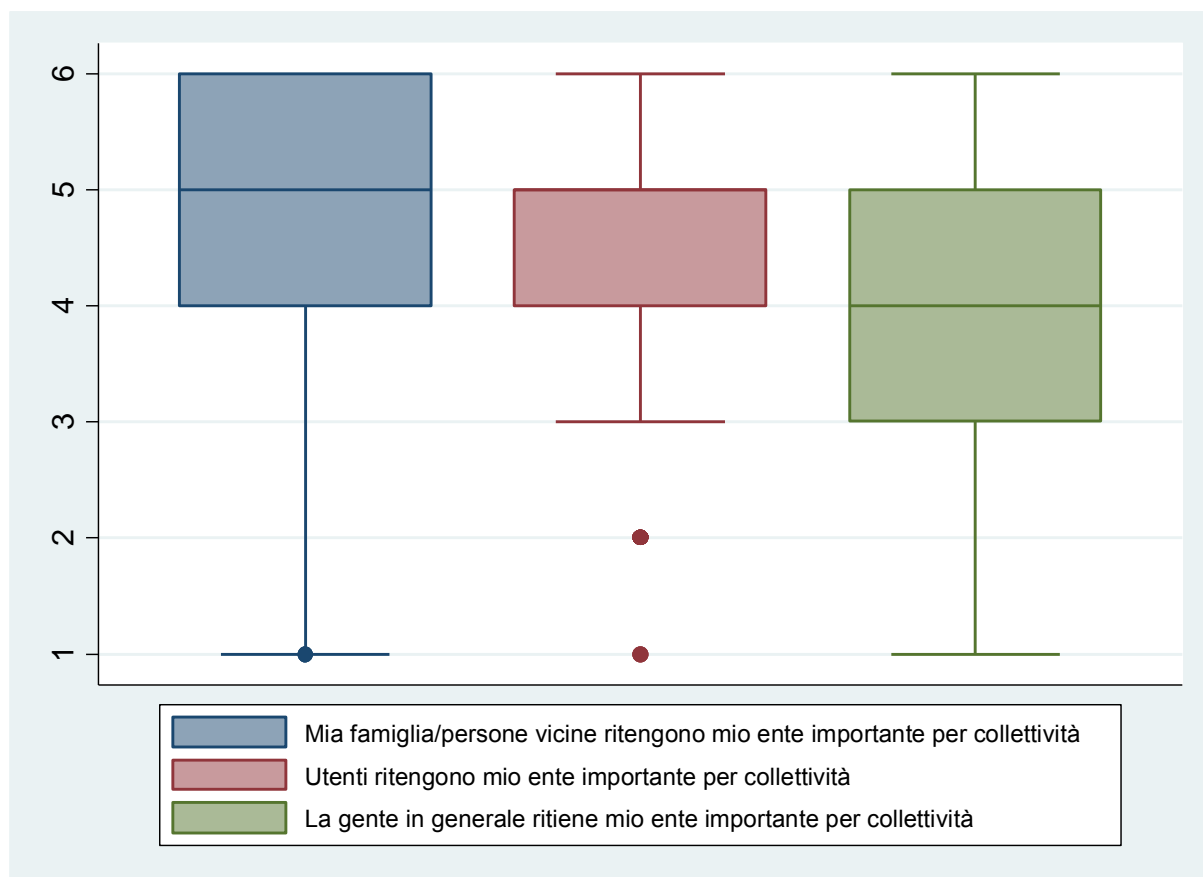
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO H



6.9. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE -

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Minimo	Massimo
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,65	1	6
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,40	1	6
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,29	1	6

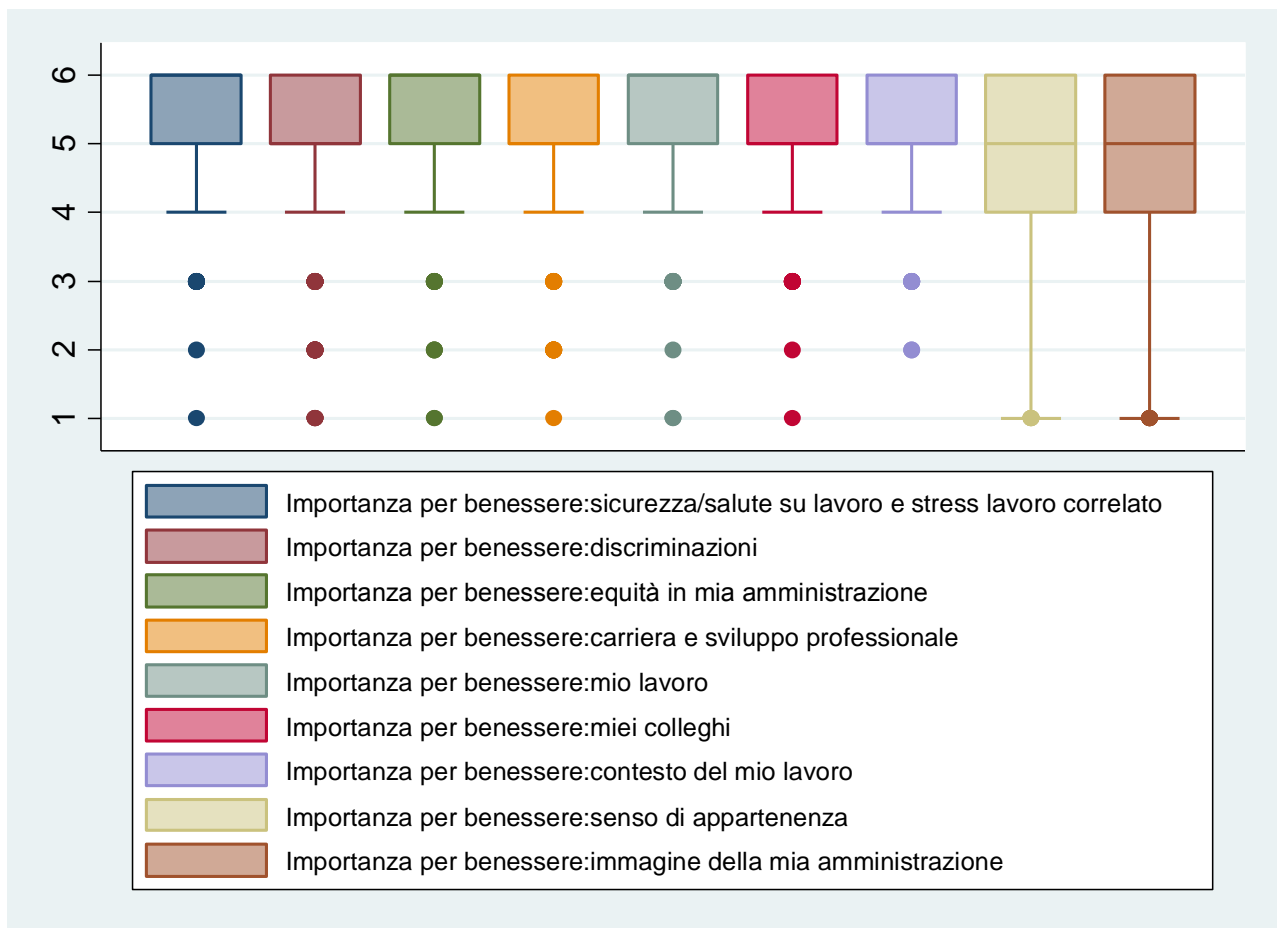
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO I



6.10. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO –

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Minimo	Massimo
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,34	1	6
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,00	1	6
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,35	1	6
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,15	1	6
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,33	1	6
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,19	1	6
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,23	2	6
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,75	1	6
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,73	1	6

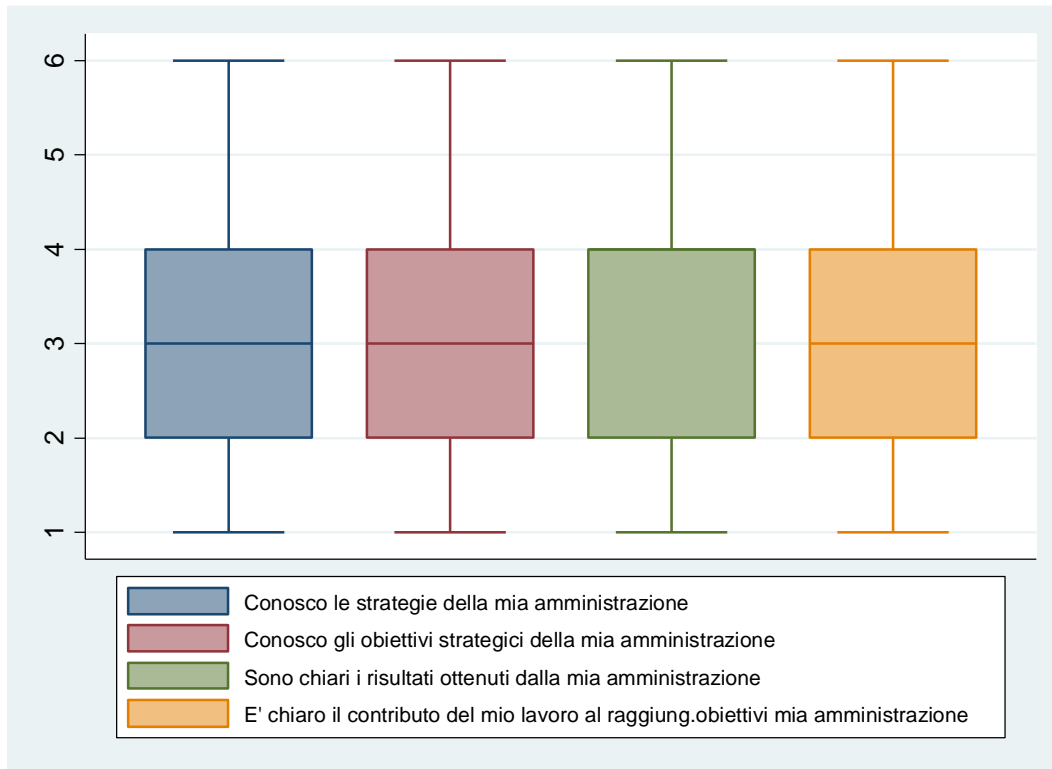
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO J



6.11. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LA MIA ORGANIZZAZIONE -

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Minimo	Massimo
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	1	6
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	1	6
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	1	6
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,21	1	6

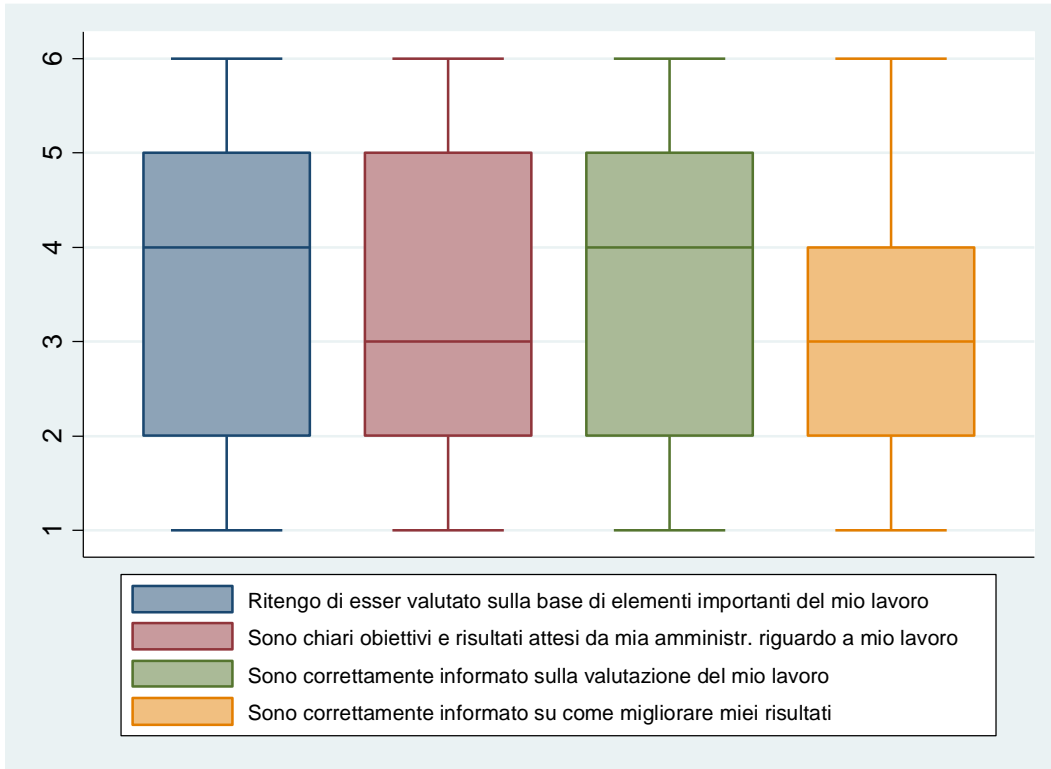
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO L



6.12. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LE MIE PERFORMANCE -

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Minimo	Massimo
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,42	1	6
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,34	1	6
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56	1	6
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,11	1	6

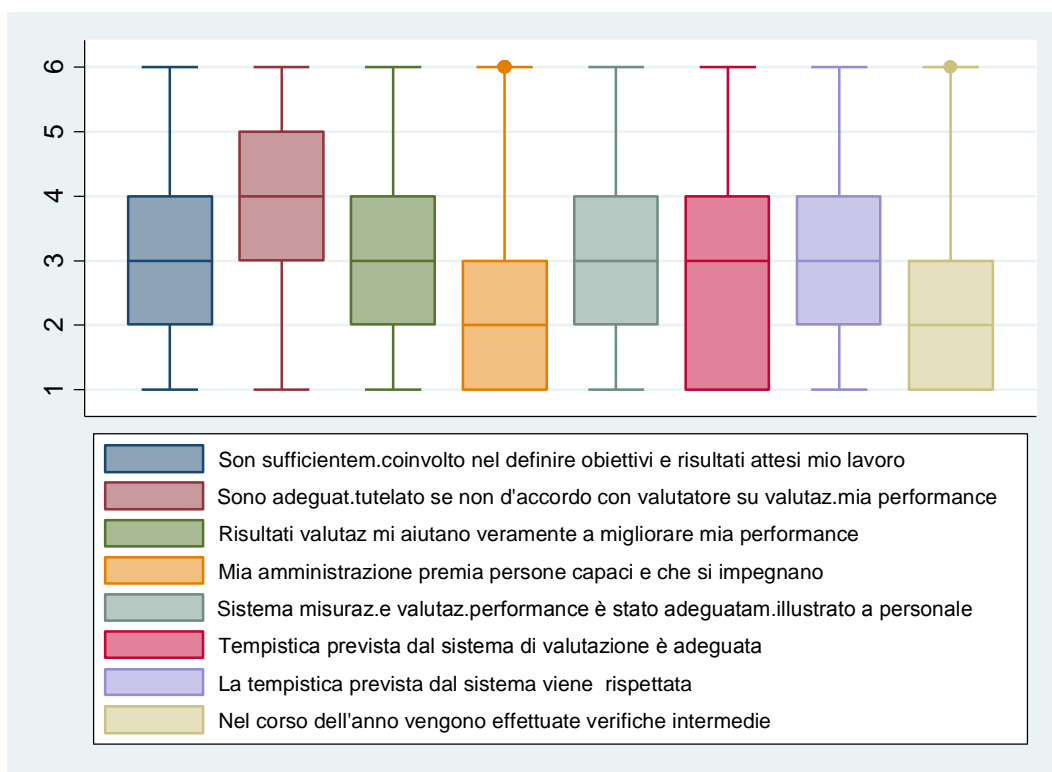
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO M



6.13. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA -

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Minimo	Massimo
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	1	6
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	1	6
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,09	1	6
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	1	6
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	1	6
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,77	1	6
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,98	1	6
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	1	6

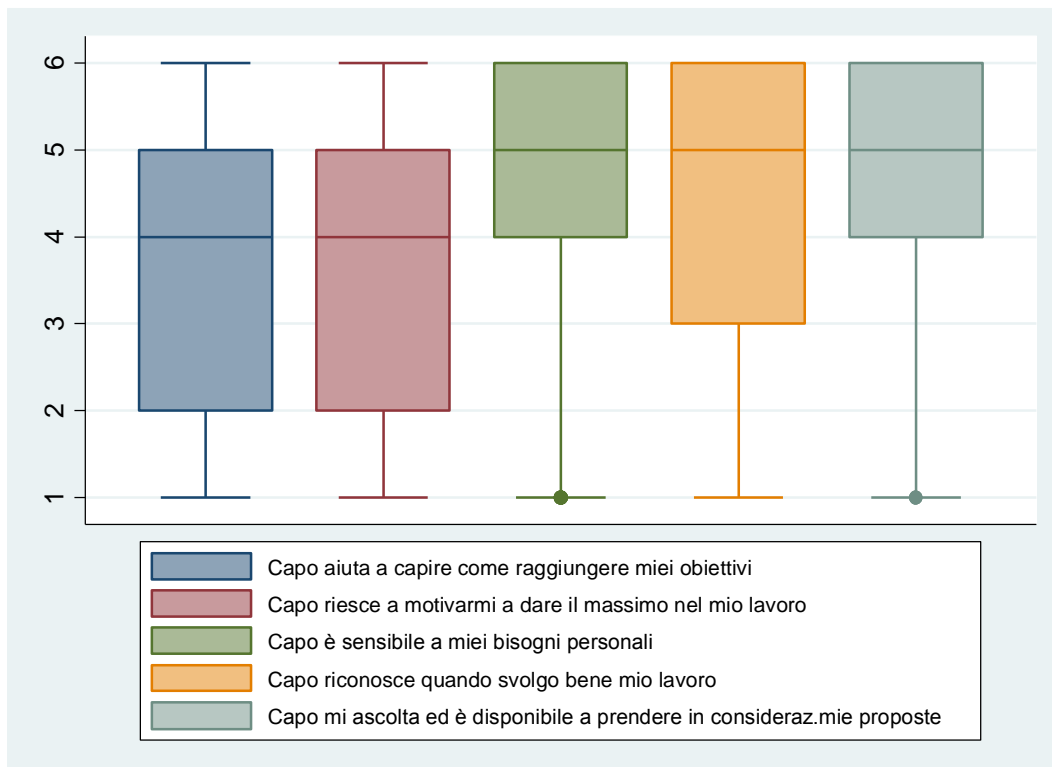
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO N



6.14. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA -

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Minimo	Massimo
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,58	1	6
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	1	6
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,67	1	6
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,45	1	6
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,65	1	6

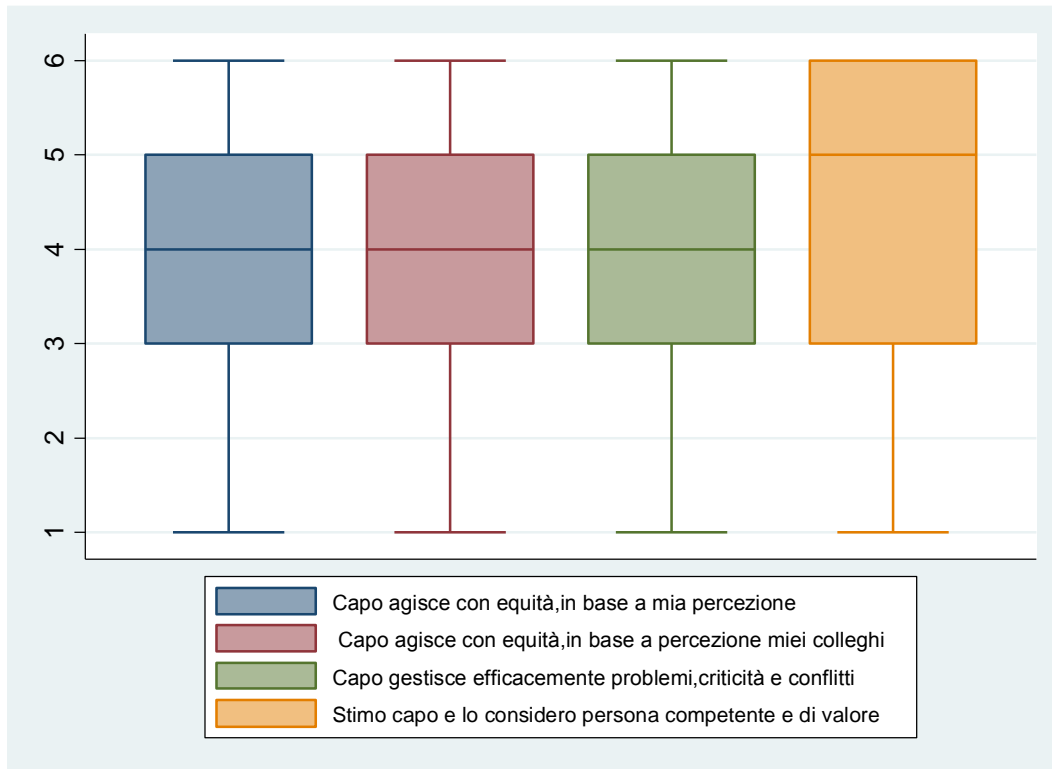
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO O



6.15. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - - IL MIO CAPO E L'EQUITA' -

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Minimo	Massimo
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	1	6
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	3,89	1	6
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	1	6
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,55	1	6

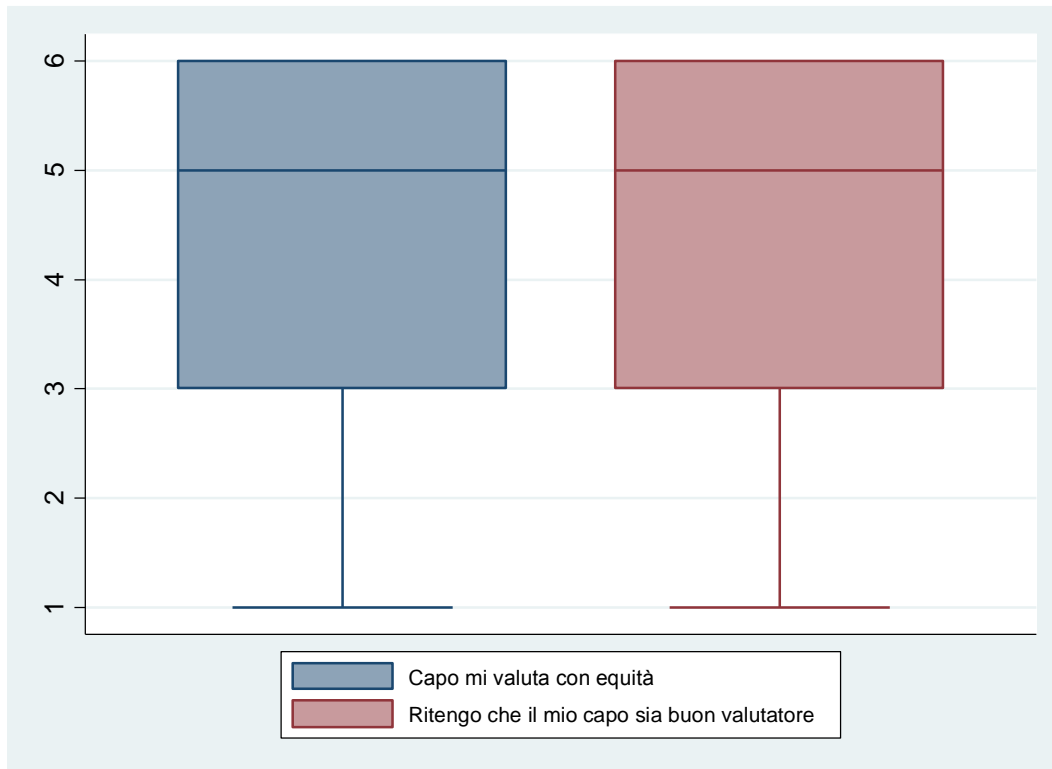
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO P



6.16. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE-

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media	Minimo	Massimo
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,48	1	6
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,35	1	6

GRAFICO A SCATOLA GRUPPO Q



7. Indagine BO 2015: le risposte degli intervistati analizzate per sottopopolazioni.

7.1 Le risposte in base al genere.

Come indicato nella sezione 5, gli intervistati si distribuiscono con una prevalenza femminile (67% circa) sul totale.

-> tabulation of d5_1

Sesso	Freq.	Percent	Cum.
femmina	149	67.73	67.73
maschio	71	32.27	100.00
Total	220	100.00	

Tabella 7.1. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base al genere

Nelle pagine seguenti vengono riportati i punteggi medi complessivi, e le medie distinte tra risposte date da uomini e donne, relative a ciascuna domanda. Come è facile immaginare, in caso di risposte differenti tra i generi, il punteggio medio complessivo è sempre più vicino al punteggio medio femminile rispetto a quello maschile, essendo le donne in prevalenza rispetto agli uomini.

Sono stati qui di seguito evidenziati i valori in cui lo scarto tra i punteggi medi maschili e femminili sono più ampi (differenza in valore assoluto uomo-donna superiore a 0,4); qui di seguito riportiamo un breve commento per tali scarti.

Variabile		Media	Media uomo	Media donna	scarto
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,88	1,58	2,03	0,5
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,70	1,35	1,86	0,5
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,96	2,60	3,14	0,5
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,43	2,95	0,5
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	4,15	3,62	0,5
D_05	Soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,67	3,21	0,5
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,72	2,38	2,88	0,5
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	3,65	3,15	0,5
N_01	Son sufficientem.coiinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,77	3,10	0,7
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	4,16	3,59	0,6
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	3,86	3,40	0,5
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	4,50	3,91	0,6
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	4,18	3,69	0,5

Tabella 7.2. Item con differenze di genere più marcate

Come dimostrato da numerosi studi di genere, esiste una diversa sensibilità e percezione dei problemi e delle opportunità in ambito lavorativo tra uomini e donne. In particolare, nelle risposte alla presente indagine sul benessere organizzativo, si evidenziano alcune rimarchevoli differenze di genere come di seguito indicato:

- Se in generale nell'UPO non vi sono situazioni percepite per quanto riguarda molestie (A_05) o atti di mobbing (A_04), dal momento che le medie su una scala da 1 a 6 si attestano più verso l'estremo

- inferiore, le donne si sentono comunque un po' meno protette in entrambi i casi rispetto ai colleghi maschi;
- le donne percepiscono una minore equità nell'assegnazione del carico di lavoro (C_01), in una situazione comunque complessivamente al limite della sufficienza;
 - analogo discorso può essere fatto relativamente al ruolo e al percorso professionale all'interno di UPO (D_04 e D_05); a fronte di una complessiva soddisfazione, i dipendenti di sesso femminile esprimono giudizi più critici. Questo si traduce con una lievissima, rispetto ai colleghi maschi, maggiore e ipotetica disponibilità a cambiare ente se ciò fosse possibile, fermo restando che tale inclinazione a cambiare lavoro non è particolarmente accentuata (H05: media generale inferiore al 3);
 - Anche per una serie di aspetti che riguardano la valutazione del proprio lavoro e il rapporto con il superiore (N_01, N_02, O_02, P_01, P_03) le dipendenti di sesso femminile indicano una minore soddisfazione rispetto ai colleghi di sesso maschile, pur a fronte di giudizi complessivamente positivi (medie superiori al 3);
 - Infine, le dipendenti UPO dichiarano di avere una minore conoscenza, rispetto ai colleghi maschi, degli obiettivi strategici dell'Amministrazione (L_02).

Nella pagina seguente riportiamo tutti i punteggi medi distinti tra maschi e femmine; è possibile apprezzare come in gran parte dei casi i punteggi medi abbiano differenze trascurabili (inferiori a 0,3).

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Media uomo	Media donna
Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,44	4,63	4,34
Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,56	4,59	4,54
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,17	4,44	4,05
Ho subito atti di mobbing	1,88	1,58	2,03
Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,70	1,35	1,86
Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,01	5,38
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	4,99	4,91
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	4,37	4,45
Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,96	2,60	3,14

B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Media uomo	Media donna
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,46	5,31	5,54
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,51	5,44	5,54
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,55	5,52	5,57
Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,23	2,09	2,30
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,57	5,57	5,57
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,57	5,56	5,58
Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,35	2,15	2,45
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,61	5,63	5,60
Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,11	5,18	5,07

C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,43	2,95
Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,06	3,33	2,92
Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,78	2,77	2,79
Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,41	2,59	2,32
Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,23	4,48	4,10

D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media uomo	Media donna
In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,38	2,52	2,31
Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,42	2,39	2,43
In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,79	2,91	2,73
Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	4,15	3,62
Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,67	3,21

E - IL MIO LAVORO	Media	Media uomo	Media donna
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	4,56	4,32
Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,88	5,17	4,74
Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,04	4,04	4,03
Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	4,92	4,69
Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,64	3,93	3,51

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

F - I MIEI COLLEGHI	Media	Media uomo	Media donna
Mi sento parte di una squadra	3,72	3,80	3,69
Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,20	5,22	5,18
Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,67	4,65	4,68
Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,09	4,25	4,01
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	3,60	3,35

G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Media uomo	Media donna
Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	3,19	2,97
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,82	3,91	3,78
I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	3,19	3,05
La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	2,70	2,55
Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,57	3,64	3,54

H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Media uomo	Media donna
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,40	4,66	4,27
Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,89	4,94	4,87
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,86	5,00	4,80
Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,92	4,12	3,83
Se potessi, comunque cambierei ente	2,72	2,38	2,88

I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,65	4,77	4,59
Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,40	4,49	4,36
La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,29	4,44	4,21

J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Media uomo	Media donna
Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,34	5,34	5,34
Importanza per benessere:discriminazioni	5,00	4,83	5,09
Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,35	5,33	5,36
Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,15	5,25	5,10
Importanza per benessere:mio lavoro	5,33	5,39	5,30
Importanza per benessere:miei colleghi	5,19	5,15	5,21
Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,23	5,25	5,23
Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,75	4,64	4,81
Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,73	4,61	4,79

L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	3,33	2,89
Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	3,65	3,15
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	3,69	3,38
E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento obiettivi mia amministrazione	3,21	3,49	3,07

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Media uomo	Media donna
Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,42	3,62	3,32
Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,34	3,49	3,27
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56	3,73	3,49
Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,11	3,30	3,02

N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Media uomo	Media donna
Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,77	3,10
Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	4,16	3,59
Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,09	3,32	2,99
Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	2,65	2,30
Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	2,94	2,80
Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,77	2,98	2,66
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,98	3,22	2,85
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	2,29	2,07

O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Media uomo	Media donna
Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,58	3,74	3,51
Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	3,86	3,40
Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,67	4,80	4,62
Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,45	4,58	4,39
Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,65	4,79	4,59

P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Media uomo	Media donna
Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	4,50	3,91
Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	3,89	4,18	3,74
Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	4,18	3,69
Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,55	4,86	4,41

Q – IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
Capo mi valuta con equità	4,48	4,73	4,36
Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,35	4,63	4,21

7.2 Le risposte in base all'anzianità di servizio.

Quella che segue è la distribuzione dei rispondenti per anzianità di servizio, suddivisa in tre categorie (si sono accorpate i soggetti con anzianità da 5 a 10 anni e quelli con anzianità inferiore a 5 anni, essendo questi ultimi molto pochi - solo 6-).

Anzianità di servizio	Freq.	Percent	Cum.
Fino a 10 anni	50	22.73	22.73
11-20 anni	139	63.18	85.91
21 anni e più	31	14.09	100.00
Total	220	100.00	

Tabella 7.2. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base all'anzianità di servizio.

In questo caso, per confrontare tre diverse popolazioni, si è calcolata la somma, in valore assoluto, degli scarti di ciascuna popolazione dalla media, al fine di individuare quelle domande che hanno mostrato il maggiore scostamento di punteggi medi tra le diverse classi di anzianità di servizio degli intervistati.

Considerando tutte le domande del questionario, i dipendenti con maggiore anzianità di servizio appaiono complessivamente quelli più soddisfatti, mentre quelli meno soddisfatti si suddividono abbastanza equamente tra i più giovani e quelli con un numero di anni di anzianità "intermedio" (11-20 anni). La considerazione si ripete se ci limitiamo a osservare i casi in cui la somma degli scarti dalla media in valore assoluto è più alta, come riportato nella tabella seguente.

Domanda	Testo domanda	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più	Scarto totale da media (V.A.)
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,27	2,90	3,74	1,0
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	2,38	2,82	3,63	1,3
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	1,63	2,24	2,43	0,9

Tabella 7.3. Item con differenze per anzianità di servizio più marcate

In particolare

- I dipendenti con anzianità da 11 a 20 anni percepiscono meno equità sia nel carico di lavoro;
- I dipendenti più giovani lamentano invece mancanze per quanto riguarda gli aspetti comunicativi e organizzativi del sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Riportiamo ora tutti i punteggi medi del questionario, differenziati per anzianità; al di là delle differenze tra le diverse sottopopolazioni già evidenziate, si può affermare come, nella gran parte dei casi, gli scarti complessivi dalla media appaiano trascurabili.

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,44	4,49	4,41	4,48
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,56	4,62	4,54	4,50
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,17	4,20	4,25	3,77
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,88	2,06	1,92	1,38
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,70	1,70	1,70	1,67
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,49	5,20	5,16
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	5,19	4,86	4,84
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	4,65	4,36	4,32
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,96	2,86	2,96	3,13

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,46	5,74	5,30	5,70
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,51	5,80	5,33	5,77
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,55	5,84	5,41	5,79
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,23	1,98	2,32	2,26
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,57	5,76	5,49	5,64
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,57	5,76	5,45	5,82
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,35	2,51	2,31	2,28
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,61	5,76	5,51	5,86
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,11	5,67	4,97	5,00

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,27	2,90	3,74
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,06	3,12	2,94	3,48
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,78	2,94	2,76	2,63
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,41	2,33	2,41	2,52
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,23	4,21	4,17	4,54

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,38	2,20	2,36	2,74
D_02	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,42	2,16	2,40	2,90
D_03	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,79	2,67	2,75	3,17
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	3,43	3,88	4,03
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,12	3,39	3,63

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	4,43	4,35	4,60
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,88	5,00	4,83	4,94
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,04	4,08	3,99	4,19
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	4,90	4,70	4,84
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,64	3,70	3,61	3,68

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,72	3,44	3,72	4,17
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,20	5,13	5,16	5,45
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,67	4,80	4,59	4,80
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,09	3,96	4,11	4,19
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	3,11	3,46	3,77

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	2,86	3,02	3,39
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,82	4,00	3,70	4,10
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	3,02	2,99	3,65
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	2,49	2,56	2,94
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,57	3,75	3,47	3,75

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,40	4,32	4,38	4,58
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,89	4,72	4,91	5,10
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,86	4,85	4,86	4,87
H_04	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,92	3,74	3,98	3,93
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,72	2,39	2,80	2,83

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
I_01	Mia famiglia/persona vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,65	4,50	4,64	4,90
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,40	4,40	4,31	4,85
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,29	4,19	4,21	4,85

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,34	5,51	5,28	5,33
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,00	5,29	4,89	5,04
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,35	5,53	5,27	5,41
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,15	5,27	5,09	5,24
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,33	5,52	5,27	5,30
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,19	5,31	5,14	5,23
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,23	5,33	5,19	5,27
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,75	4,73	4,70	5,03
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,73	4,53	4,76	4,97

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	2,84	3,07	3,20
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	3,18	3,30	3,59
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	3,23	3,48	3,87
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento obiettivi mia amministrazione	3,21	2,92	3,23	3,57

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
M_01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,42	3,51	3,33	3,67
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministrazione riguardo a mio lavoro	3,34	3,14	3,38	3,52
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56	3,72	3,45	3,84
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,11	3,07	3,07	3,39

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
N_01	Son sufficientemente coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,29	3,27	3,59
N_02	Sono adeguatamente tutelato se non d'accordo con valutatore su valutazione mia performance	3,79	3,91	3,74	3,84
N_03	Risultati valutazione mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,09	2,74	3,15	3,36
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	2,04	2,50	2,62
N_05	Sistema misurazione e valutazione performance è stato adeguatamente illustrato a personale	2,84	2,38	2,82	3,63
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sistema valutazione	2,77	2,51	2,78	3,04
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,98	2,62	3,02	3,21
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	1,63	2,24	2,43

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile		Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA					
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,58	3,44	3,61	3,68
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	3,30	3,60	3,68
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,67	4,39	4,72	4,93
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,45	4,13	4,54	4,55
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,65	4,51	4,70	4,67

Variabile		Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'					
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	4,07	4,11	4,17
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	3,89	3,82	3,85	4,19
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	3,75	3,86	3,97
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,55	4,47	4,54	4,73

Variabile		Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE					
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,48	4,44	4,56	4,23
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,35	4,19	4,41	4,29

7.3 Le risposte in base al livello di inquadramento.

Per quanto riguarda il livello di inquadramento dei rispondenti, si è mantenuta l'articolazione della domanda adottata nella scorsa edizione che accorpa tutte le posizioni che in qualche modo prefigurano una qualche responsabilità, non solo a livello dirigenziale, ma anche a livello di struttura o settore (EP) o di ufficio (personale di categoria C e D).

Ecco pertanto la tabella di frequenza relativa alla distribuzione del personale rispondente sulla base del livello di inquadramento:

Categoria	Freq.	Percent	Cum.
Dirigente/EP/pers. con indennità	49	22.27	22.27
B/C/D senza indennità	171	77.73	100.00
Total	220	100.00	

Tabella 7.5. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base al livello di inquadramento.

Come ci si potrebbe aspettare, il personale senza indennità (nelle tabelle che seguono abbreviato in "NI") si dichiara complessivamente meno soddisfatto di quello con indennità (abbreviato in "I"). Infatti in più dell'80% delle domande (73 items su 87 come riscontrabile dalle tabelle riportate in fondo al paragrafo) chi non percepisce indennità ha punteggi medi inferiori alla controparte.

Come per le altre analisi, mostriamo prima i casi di più evidente scostamento dalle medie complessive e poi presenteremo di seguito le medie su ciascun item.

Qui di seguito i casi, relativi al risultato più intuitivo, (quello in cui il personale senza indennità si dichiara meno soddisfatto degli altri) su cui si riscontrano le maggiori differenze tra le due medie, in valore assoluto.

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media I	Media NI	Diff. NI-I
D_05	Soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,94	3,20	0,7
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	4,04	3,25	0,8
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	3,78	2,82	1,0
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	3,60	2,87	0,7
N_01	Son sufficientem.coivolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,92	3,14	0,8
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	4,43	3,58	0,9
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	3,04	2,23	0,8
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	3,68	2,59	1,1

Tabella 7.6. Item con punteggi più bassi – personale senza indennità

Il personale non investito di responsabilità direttive o organizzative sembra manifestare una insoddisfazione maggiore soprattutto in relazione all'amministrazione nel suo complesso, non ritenendosi sufficientemente valorizzato, coinvolto o tutelato. Risulta inoltre per costoro più complicato individuare gli obiettivi generali dell'Ente e percepirne con chiarezza la strategia complessiva.

Nei pochi casi (9 per la precisione, ossia circa il 10% degli items) in cui il personale con indennità dichiara minore soddisfazione rispetto ai colleghi senza indennità, la sostenibilità dei ritmi di lavoro fa registrare le differenze più marcate.

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media I	Media NI	Diff. NI-I
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	3,96	4,55	0,6

Tabella 7.7. Item con punteggi più bassi – personale con indennità

Sostanzialmente si può dire che i motivi di maggiore insoddisfazione che emergono possono essere considerati in qualche modo "tipici": chi è in posizioni di responsabilità si ritiene, in relazione all'impegno richiesto, gravato da ritmi di lavoro più pesanti; al contrario chi non ha incarichi di responsabilità si sente poco considerato o valorizzato. Va in ogni caso ribadito che si tratta in generale di lievi differenze tra le medie e comunque basate su aggregati di casi.

Di seguito si riportano le risposte differenziate in base al livello di inquadramento.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Media I	Media NI
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,44	4,94	4,29
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,56	5,00	4,43
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,17	4,67	4,03
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,88	1,60	1,96
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,70	1,42	1,78
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,02	5,33
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	4,73	4,99
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,42	3,96	4,55
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,96	3,14	2,91

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Media I	Media NI
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,46	5,71	5,39
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,51	5,76	5,44
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,55	5,82	5,48
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,23	2,28	2,22
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,57	5,76	5,52
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,57	5,77	5,51
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,35	2,22	2,39
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,61	5,82	5,55
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,11	5,50	5,03

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media I	Media NI
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,10	3,06	3,11
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,06	3,27	2,99
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,78	2,47	2,88
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,41	2,31	2,44
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,23	4,32	4,20

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media I	Media NI
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,38	2,50	2,34
D_02	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,42	2,81	2,30
D_03	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,79	3,19	2,67
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,80	4,29	3,66
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,94	3,20

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	Media I	Media NI
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	4,46	4,38
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,88	5,06	4,83
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,04	3,90	4,08
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,76	4,92	4,72
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,64	3,94	3,56

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	Media I	Media NI
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,72	4,15	3,60
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,20	5,31	5,16
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,67	4,81	4,63
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,09	4,44	3,99
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,43	4,04	3,25

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Media I	Media NI
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,04	3,78	2,82
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,82	4,04	3,76
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	3,35	3,02
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,60	2,76	2,55
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,57	3,80	3,51

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Media I	Media NI
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,40	4,47	4,38
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,89	5,16	4,81
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,86	5,17	4,77
H_04	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,92	4,26	3,82
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,72	2,77	2,70

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media I	Media NI
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,65	4,65	4,65
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,40	4,46	4,38
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,29	4,35	4,26

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Media I	Media NI
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,34	5,35	5,34
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,00	5,04	4,99
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,35	5,49	5,30
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,15	5,47	5,05
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,33	5,47	5,29
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,19	5,39	5,13
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,23	5,29	5,22
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,75	4,81	4,74
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,73	4,90	4,69

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Media I	Media NI
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,03	3,60	2,87
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,31	3,74	3,18
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	3,83	3,38
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,21	3,62	3,09

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Media I	Media NI
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,42	3,66	3,35
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,34	3,68	3,25
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,56	3,76	3,51
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,11	3,33	3,04

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Media I	Media NI
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,32	3,92	3,14
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,79	4,43	3,58
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,09	3,58	2,96
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,41	3,04	2,23
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,84	3,68	2,59
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,77	3,02	2,68
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	2,98	3,15	2,92
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,14	2,46	2,04

Indagine sul Benessere Organizzativo 2015 (23 maggio-12 giugno 2016)

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Media I	Media NI
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,58	3,84	3,51
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,55	3,77	3,48
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,67	4,85	4,62
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,45	4,67	4,39
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,65	4,91	4,58

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Media I	Media NI
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,11	4,40	4,02
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	3,89	3,87	3,90
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,85	4,06	3,79
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,55	4,65	4,52

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media	Media I	Media NI
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,48	4,61	4,44
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,35	4,60	4,27