

Comune di Monza

Indagine anno 2016

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

e

la valutazione del proprio superiore gerarchico

*(ai sensi del pre-vigente art.14, c. 5 del D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 abrogato
dal D.P.R.n. 105 del 9 maggio 2016)*



| | |
|--|----|
| 1. PREMESSA | 3 |
| 2. LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO | 4 |
| 3. LA SCALA DI MISURAZIONE | 6 |
| 4. IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC | 7 |
| 5. DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA | 8 |
| 6. SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE | 10 |
| 7. I RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO" | 14 |
| 9. I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO" | 20 |
| 10. QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA | 22 |
| 11. CONFRONTO CON RISULTATI INDAGINE ANNO 2015 E CON ALTRE AMMINISTRAZIONI..... | 23 |
| 12. ALLEGATO 1 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE | 24 |

1. PREMESSA

La presente indagine sul benessere organizzativo, realizzata nei mesi di novembre-dicembre 2016, costituisce la terza applicazione, presso la nostra amministrazione, del modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT) denominata a partire dall'adozione della legge 190 del 2012 Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC).

Il decreto-legge del 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014, ha modificato le funzioni assegnate dell'ANAC, denominandola Autorità nazionale anticorruzione, i cui compiti afferiscono unicamente alle materie inerenti la trasparenza e la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni ed ha contestualmente trasferito le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (articolo 19 comma 9).

Il decreto del Presidente della Repubblica del 9 maggio 2016, n. 105, adottato in esecuzione del disposto dell'art 19, comma 10 decreto-legge del 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014, ha disciplinato le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni abrogando alcuni articoli del decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150, tra i quali si annovera l'articolo 14, comma 5, il quale poneva in capo all'OIV - o ad altro organismo analogo - il compito di effettuare tali indagini annuali sul personale dipendente al fine di rilevare il loro livello di benessere organizzativo.

In considerazione dell'abrogazione in corso di anno della norma, la Direzione delle politiche per le Risorse Umane ha ritenuto opportuno procedere con l'ordinario svolgimento dell'indagine.

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

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

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

2. LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

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

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

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande ritenute fondamentali per procedere ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni pubbliche. Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario contempla un ambito di indagine (J) finalizzato

alla rilevazione dell'importanza che il/la dipendente attribuisce agli altri 9 ambiti dell'area del benessere organizzativo.

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

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

3. LA SCALA DI MISURAZIONE

La valutazione è espressa dal/dalla dipendente attraverso una scala che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato/a, per ogni domanda e/o affermazione, deve esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

| PER NULLA | | | DEL TUTTO | | |
|---|---|---|-----------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Minimo grado di importanza attribuito | | | | | Massimo grado di importanza attribuito |
| In totale disaccordo con l'affermazione | | | | | In totale accordo con l'affermazione |

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

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

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

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

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

4. IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC. Il segnalibro non è definito.

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

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

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

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

Alla data attuale, 18 gennaio 2017, il Dipartimento della Funzione Pubblica non ha ancora pubblicato un rapporto aggiornato di tale Monitoraggio.

Per tale motivo, nell'espone i risultati dell'indagine condotta nel nostro Ente, gli stessi sono stati confrontati con quelli complessivi illustrati nel monitoraggio dell'ANAC e con i risultati dell'indagine condotta nel 2015 nel nostro Ente.

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

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

5. DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA

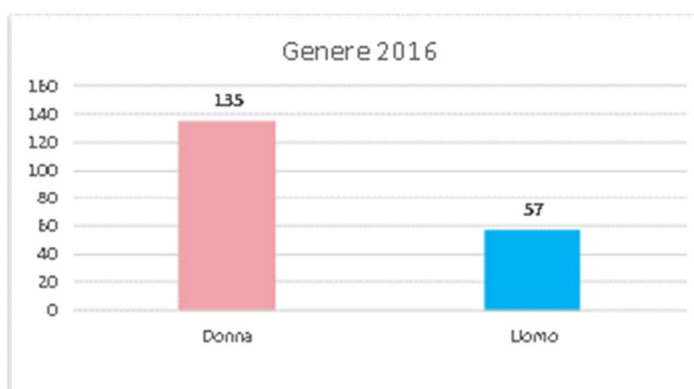
Prima di entrare nel merito dei risultati dell'indagine, è necessario fornire alcuni elementi sulla sua rappresentatività statistica, ossia sulla capacità di coinvolgere i/le dipendenti nell'attività di ascolto insita in una rilevazione di benessere organizzativo.

Il questionario è stato somministrato all'intera popolazione dei/delle dipendenti comunali, a tempo indeterminato e determinato (al 2 dicembre 2016, data di chiusura dell'indagine, pari a 951 unità, delle quali il 71,40% rappresentato da donne e il 28,60% da uomini), allo scopo di garantire il pieno coinvolgimento dei/delle lavoratori/lavoratrici e l'attivazione di un processo di ascolto diffuso e capillare.

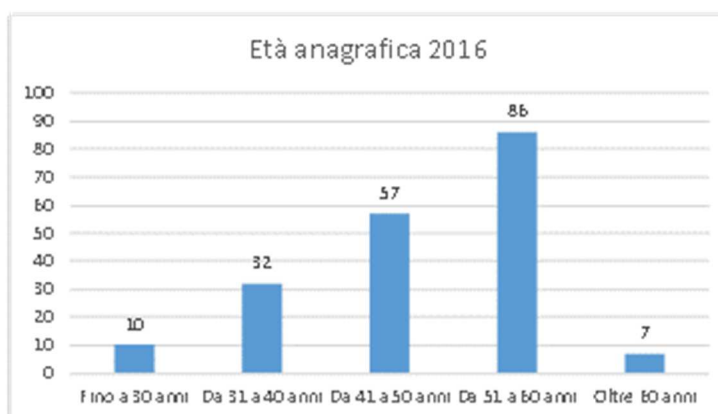
Il tasso di risposta dei/delle dipendenti è stato pari al 20,19% (192 questionari completati e confermati nell'applicativo web e, pertanto, ancora in calo rispetto al tasso di risposta registrato nel 2015 (26%), il che conferma una certa disaffezione da parte dei panel di intervistati/e verso l'indagine.

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

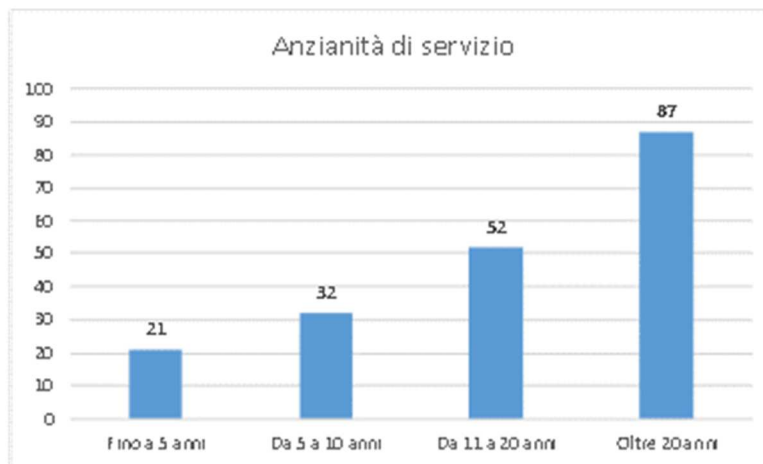
| Genere 2016 | N. | % |
|-------------|------------|-------------|
| Donna | 135 | 69,9% |
| Uomo | 57 | 29,7% |
| TOT | 192 | 100% |



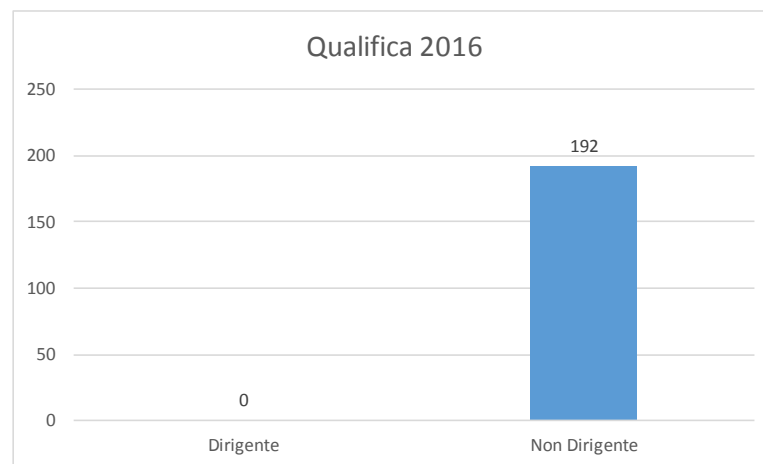
| Età anagrafica 2016 | N. | % |
|---------------------------|------------|--------------|
| Fino a 30 anni | 10 | 5,2% |
| Da 31 a 40 anni | 32 | 16,6% |
| Da 41 a 50 anni | 57 | 29,5% |
| Da 51 a 60 anni | 86 | 44,6% |
| Oltre 60 anni | 7 | 3,6% |
| Totale complessivo | 192 | 99,5% |



| Anzianità servizio 2016 | N. | % |
|---------------------------|------------|--------------|
| Fino a 5 anni | 21 | 10,9% |
| Da 5 a 10 anni | 32 | 16,6% |
| Da 11 a 20 anni | 52 | 26,9% |
| Oltre 20 anni | 87 | 45,1% |
| Totale complessivo | 192 | 99,5% |



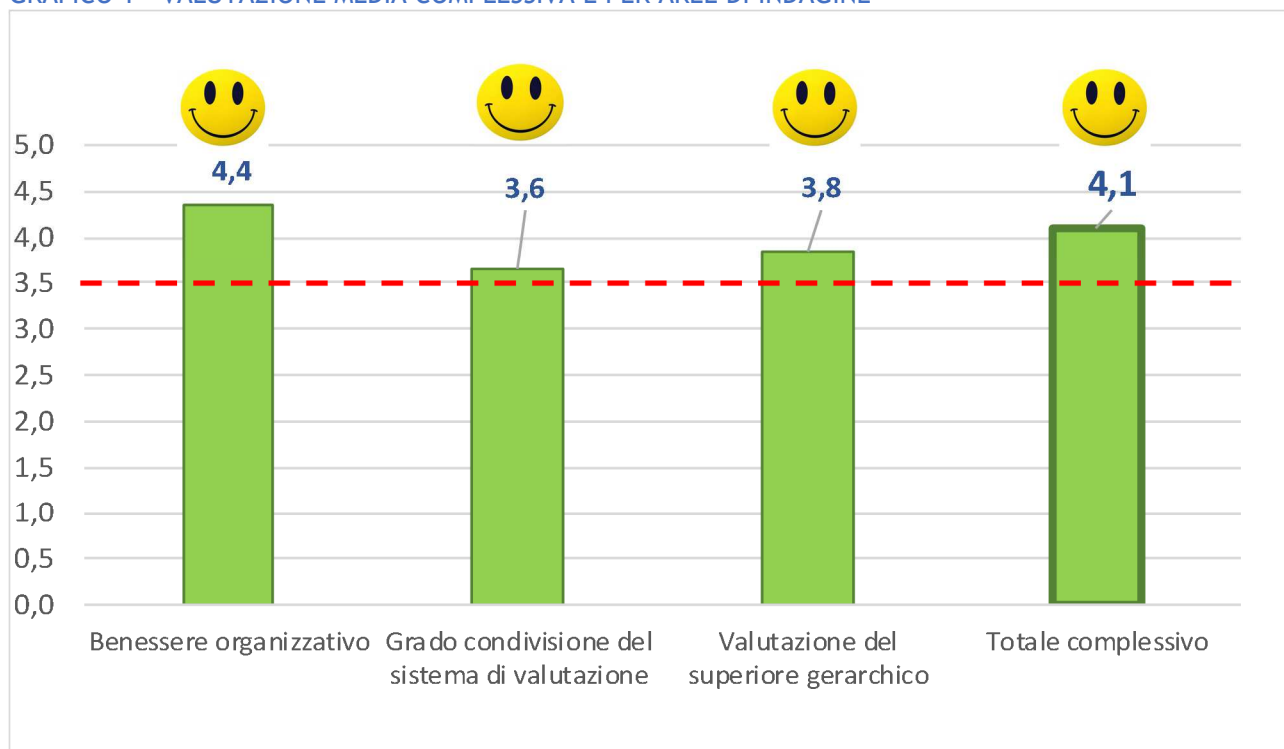
| Qualifica 2016 | N. | % |
|---------------------------|------------|---------------|
| Dirigente | 0 | 0,0% |
| Non Dirigente | 192 | 100,0% |
| Totale complessivo | 192 | 100,0% |



6. SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE

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

GRAFICO 1 - VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA E PER AREE DI INDAGINE



Il dato complessivo registra un miglioramento rispetto al 2015 con espressione di un giudizio complessivo medio positivo, pari a 4,1 (4 nel 2015) che evidenzia, come già registrato nelle precedenti rilevazioni, una condizione complessivamente soddisfacente di benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

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

Le due Aree "Benessere organizzativo", "Grado di condivisione del sistema di valutazione" registrano un miglioramento rispetto al 2015 (rispettivamente da 4,3 a 4,4, da 3,5 a 3,6, mentre l'Area relativa alla "Valutazione del superiore gerarchico" registra la medesima valutazione dello scorso anno, pari a 3,8.

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

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

| Area 2016 - GENERE | Donna | Uomo | TOTALE |
|---|-------|------|--------|
| Benessere organizzativo | 4,4 | 4,2 | 4,4 |
| Grado condivisione del sistema di valutazione | 3,7 | 3,5 | 3,6 |
| Valutazione del superiore gerarchico | 3,8 | 4,0 | 3,8 |
| Totale complessivo | 4,1 | 4,1 | 4,1 |

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

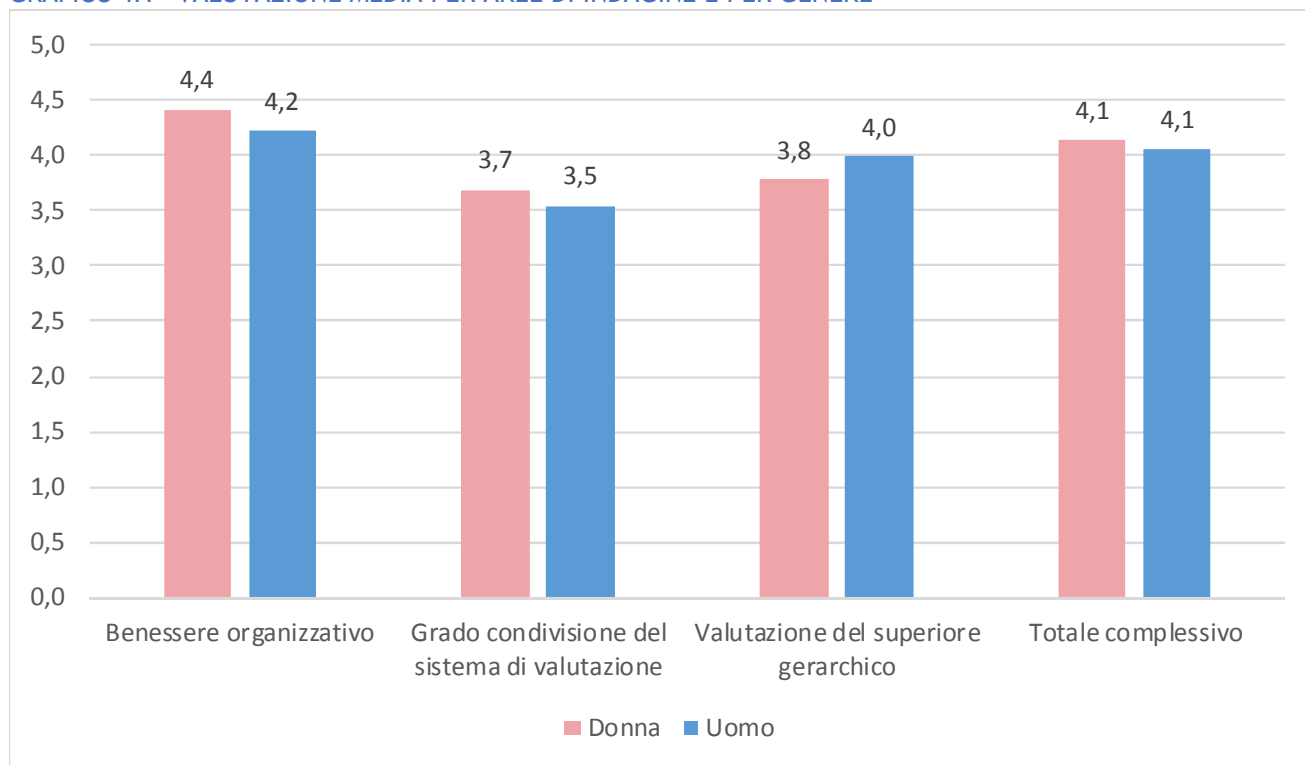


TABELLA 1B - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER QUALIFICA

| Area 2016 - QUALIFICA | Dirigente | Non Dirigente | TOTALE |
|--|-----------|---------------|--------|
| Benessere organizzativo | n.d | 4,4 | 4,4 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione | n.d | 3,8 | 3,8 |
| Valutazione del superiore gerarchico | n.d | 3,6 | 3,6 |
| Totale complessivo | n.d | 4,1 | 4,1 |

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

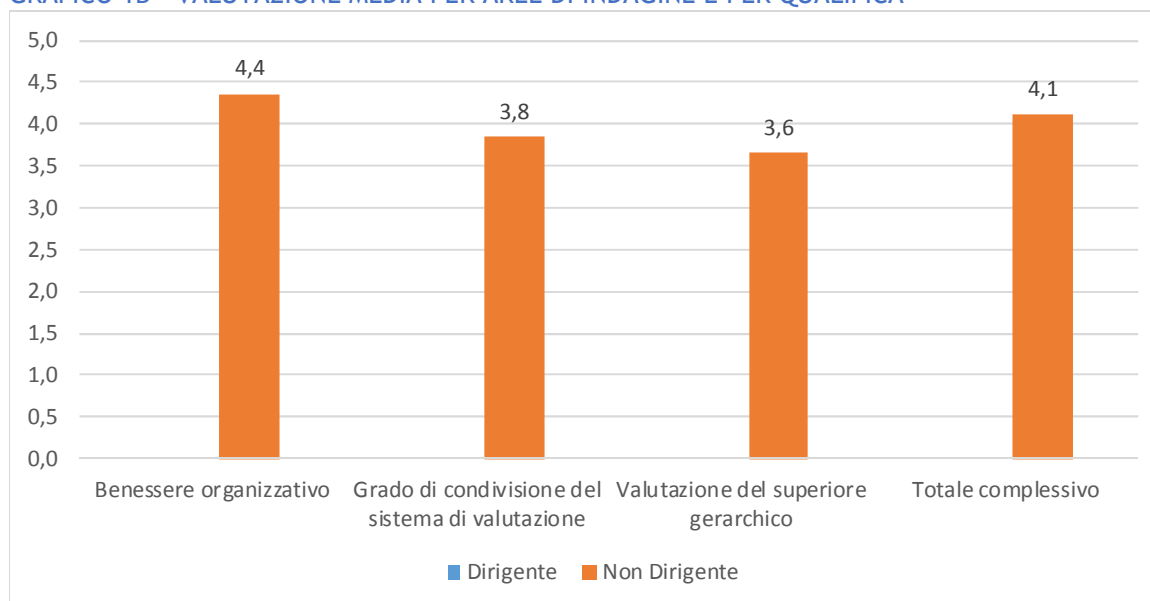


TABELLA 1C - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

| Area 2016 - ANZIANITA' SERVIZIO | Fino a 5 anni | Da 5 a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre 20 anni | Totale complessivo |
|--|---------------|----------------|-----------------|---------------|--------------------|
| Benessere organizzativo | 5,2 | 4,2 | 4,4 | 4,5 | 4,4 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione | 4,6 | 3,3 | 3,5 | 3,6 | 3,7 |
| Valutazione del superiore gerarchico | 4,6 | 3,3 | 4,0 | 3,8 | 3,9 |
| Totale complessivo | 4,8 | 3,6 | 3,9 | 4,0 | 4,0 |

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

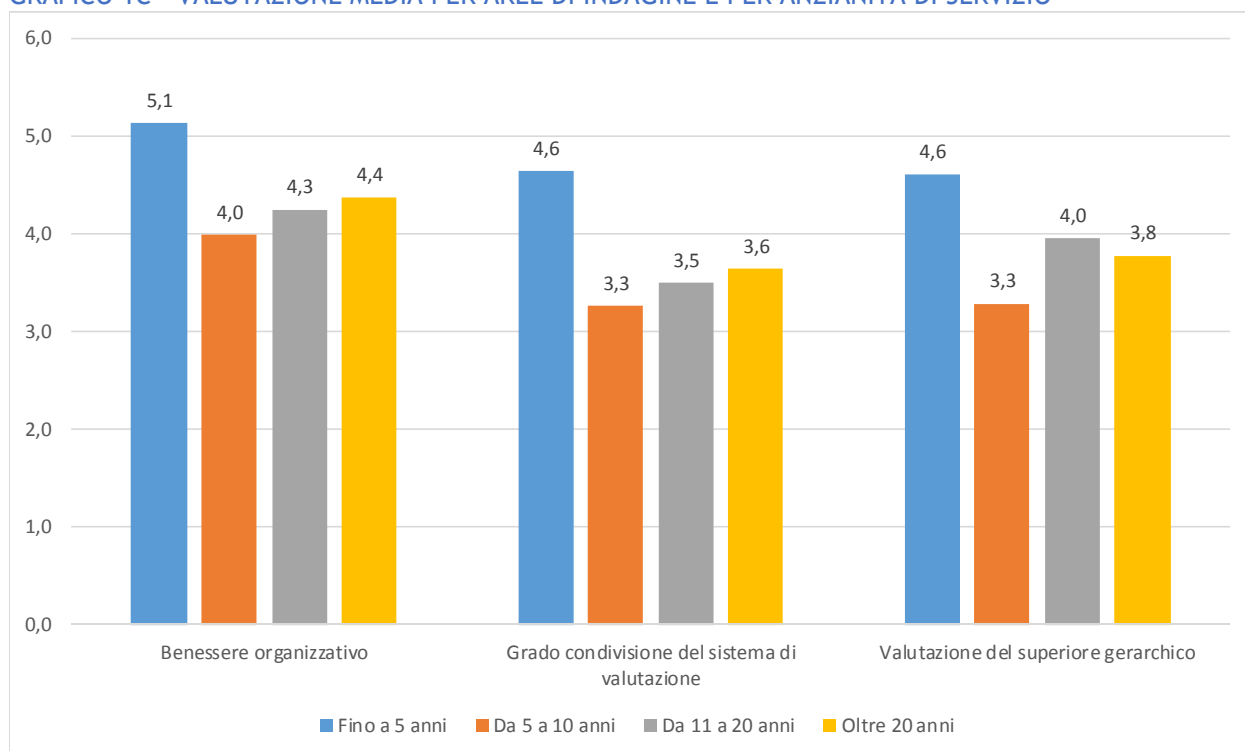
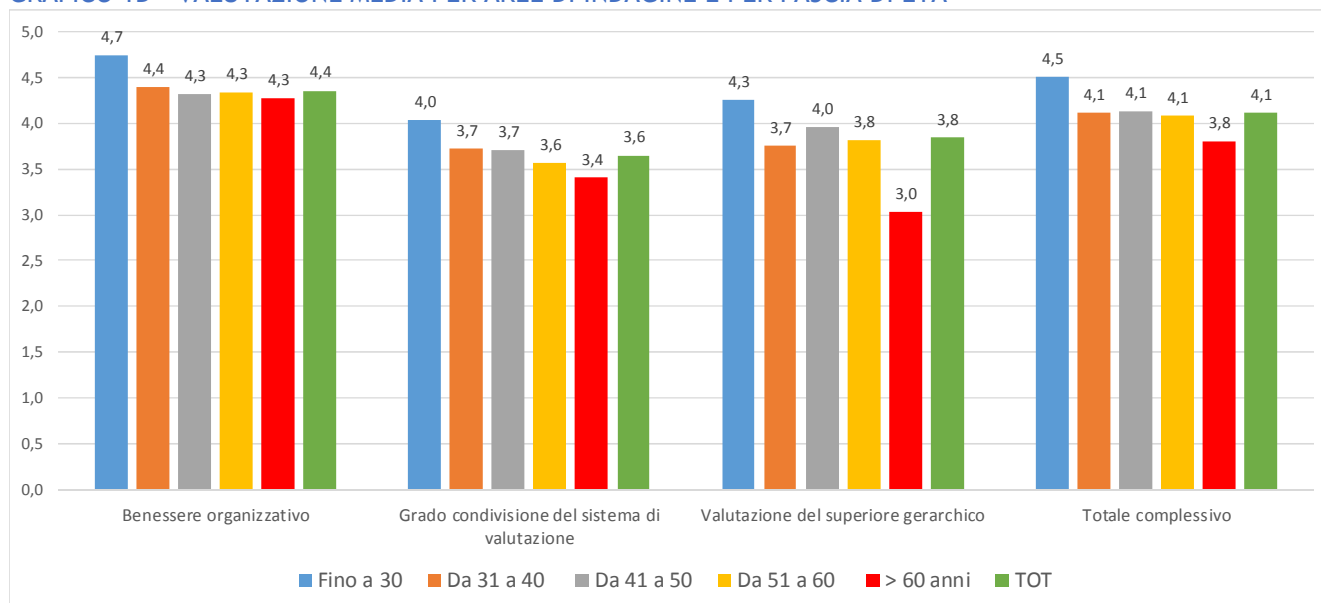


TABELLA 1D - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER FASCIA DI ETÀ

| Area 2016 - Fascia Età | Fino a 30 | Da 31 a 40 | Da 41 a 50 | Da 51 a 60 | > 60 anni | TOT |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Benessere organizzativo | 4,7 | 4,4 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,4 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione | 4,0 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,4 | 3,6 |
| Valutazione del superiore gerarchico | 4,3 | 3,7 | 4,0 | 3,8 | 3,0 | 3,8 |
| Totale complessivo | 4,5 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 3,8 | 4,1 |

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



Si rileva che:

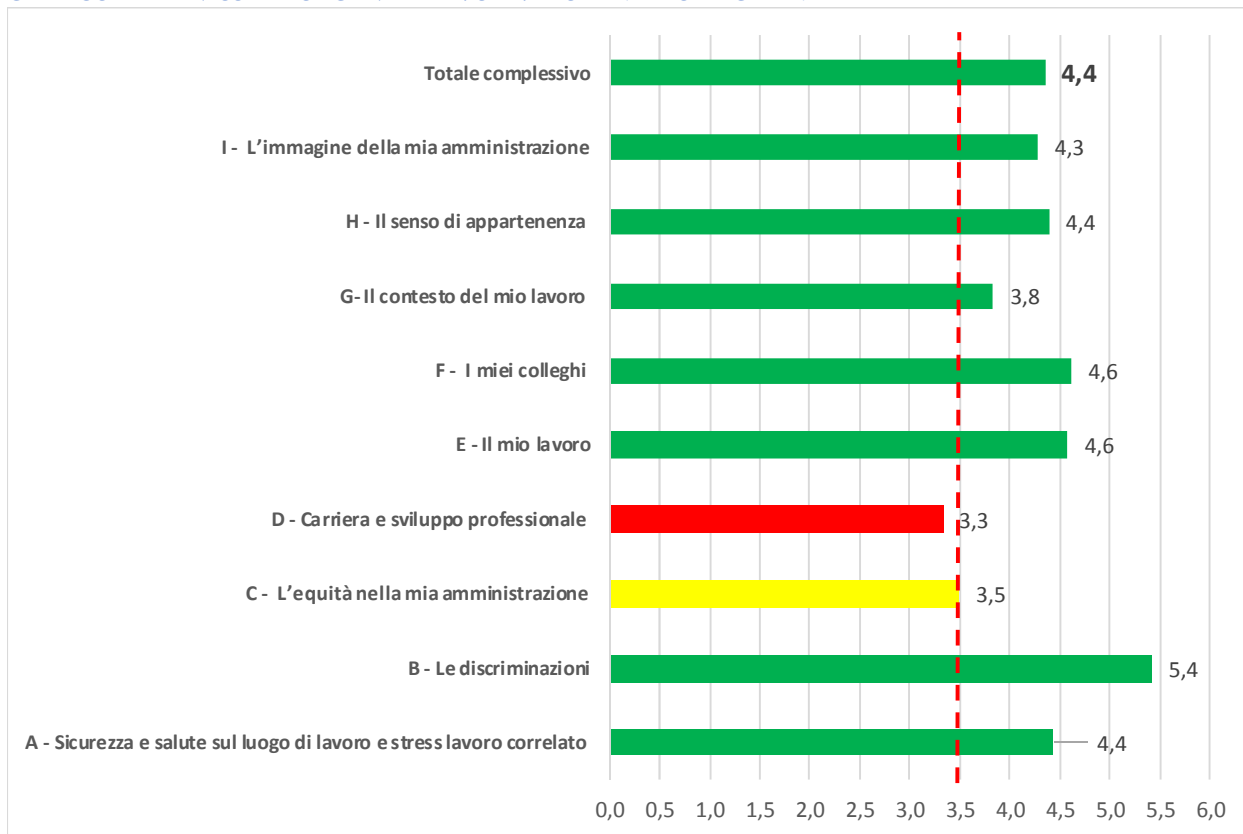
- le donne esprimono valutazioni più positive rispetto agli uomini nell'area "Benessere organizzativo" e nell'area "Grado di condivisione del sistema di valutazione" mentre gli uomini esprimono valutazioni più positive rispetto le donne nell'area "Valutazione del superiore gerarchico" (si conferma il dato del 2015);
- non è presente alcun questionario compilato da un/una dipendente della categoria Dirigenti;
- per quanto riguarda le aree "Grado di condivisione del sistema di valutazione" e "Valutazione del superiore gerarchico" il personale con anzianità compresa tra 5 e 10 anni si mostra più critico rispetto ai neoassunti - (si conferma il dato del 2015);
- le persone con maggiore età anagrafica (fascia sopra i 60) si mostrano maggiormente critiche, in particolare rispetto alle aree "Grado di condivisione del sistema di valutazione" e "Valutazione del superiore gerarchico".

7. I RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO"

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

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

GRAFICO 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO - VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



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

D - La carriera e lo sviluppo professionale, pari a 3,3. Rispetto a tale ambito, si conferma il risultato precedente (anno 2015: 3,3)

C - L'equità nella mia amministrazione, pari a 3,5 si evidenzia, comunque, un lieve miglioramento rispetto al risultato precedente (anno 2015: 3,4)

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

B - Le discriminazioni, con una valutazione media pari a 5,4 (anno 2015: 5,3)

E - Il mio lavoro, con una valutazione media pari a 4,6 (anno 2015: 4,5)

F - I miei colleghi, con una valutazione media pari a 4,6 (anno 2015: 4,5)

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

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

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

| Ambito | Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (B) | Valore medio Importanza (J) | Quoziente J/B |
|--|--|-----------------------------|---------------|
| D - Carriera e sviluppo professionale | 3,3 | 5,2 | 1,57 |
| C - L'equità nella mia amministrazione | 3,5 | 5,5 | 1,56 |
| G- Il contesto del mio lavoro | 3,8 | 5,3 | 1,37 |
| A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | 4,4 | 5,4 | 1,22 |
| E - Il mio lavoro | 4,6 | 5,4 | 1,18 |
| H - Il senso di appartenenza | 4,4 | 5,1 | 1,16 |
| F - I miei colleghi | 4,6 | 5,2 | 1,14 |
| I - L'immagine della mia amministrazione | 4,3 | 4,8 | 1,11 |
| B - Le discriminazioni | 5,4 | 5,0 | 0,92 |
| Totale complessivo | 4,4 | | |

L'analisi del quoziente J/B conferma, per la nostra amministrazione, come ambiti di maggiore criticità gli ambiti "D - La carriera e lo sviluppo professionale" e "C - L'equità nella mia amministrazione". Si evidenzia inoltre, per entrambi gli ambiti, un leggero peggioramento rispetto al 2015 (quando il quoziente J/B era rispettivamente pari a 1,52 e 1,55).

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello dei singoli item indagati negli ambiti C e D (confronta Tabella 3), evidenzia - come nel 2015 - una generalizzata percezione di un'organizzazione e di un sistema retributivo non sufficientemente improntati ai principi di meritocrazia e equità. La criticità rispetto alla capacità di premiare il merito, come nel seguito illustrato, emergerà anche dall'analisi dei risultati afferenti all'Area "Grado di condivisione del sistema di valutazione".

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

| Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| C - L'equità nella mia amministrazione | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 4,2 | 4,1 | 4,4 |
| | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 3,6 | 3,5 | 3,7 |
| | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 3,6 | 3,5 | 3,7 |
| | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 2,7 | 2,8 | 2,8 |
| C - L'equità nella mia amministrazione Totale | | 3,4 | 3,4 | 3,5 |
| D - Carriera e sviluppo professionale | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 2,8 | 3,1 | 3,1 |
| | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | 4,1 | 4,1 | 4,0 |
| | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito | 2,4 | 2,7 | 2,8 |
| | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente | 2,8 | 3,7 | 3,7 |
| | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 3,6 | 2,9 | 3,0 |
| D - Carriera e sviluppo professionale Totale | | 3,1 | 3,3 | 3,3 |

Si ritiene, inoltre, opportuno evidenziare che, seppur l'ambito "A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro" registri una valutazione media complessiva positiva pari a 4,4 (anno 2015: 4,4), dall'analisi delle singole domande afferenti a tale ambito si conferma quanto già emerso negli scorsi anni: una diffusa percezione di un'inadeguatezza degli ambienti di lavoro (confronta Tabella 4).

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

| Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|
| A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) | 4,2 | 4,3 | 4,3 |
| | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | 4,5 | 4,5 | 4,7 |
| | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | 3,8 | 4,3 | 4,0 |
| | Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...) | 5,1 | 5,0 | 5,4 |
| | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | 3,2 | 3,3 | 3,3 |
| | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 3,3 | 3,4 | 3,3 |
| | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 4,2 | 4,1 | 4,1 |
| | Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro | 5,4 | 5,4 | 5,5 |
| | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | 5,4 | 5,5 | 5,5 |
| | A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale | | 4,3 | 4,4 |

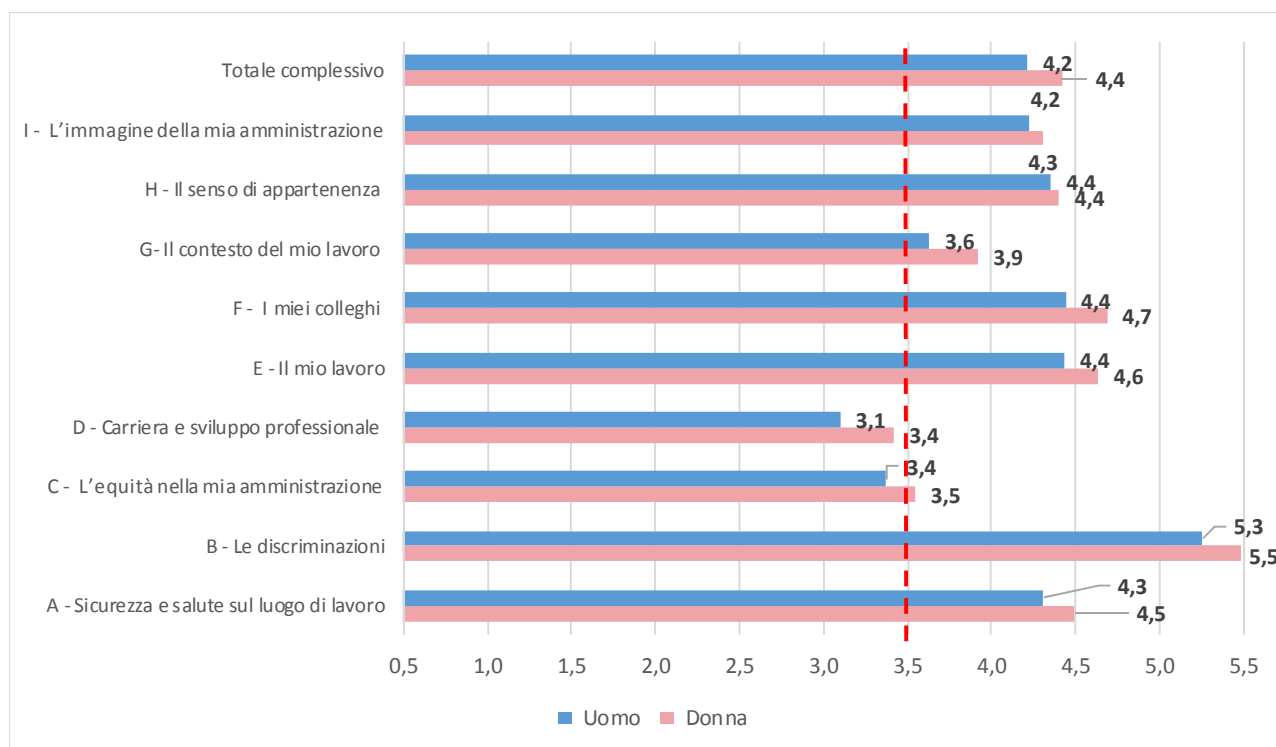
Per quanto riguarda l'ambito "B - Le discriminazioni", si registra un valore pari a 5,4 (anno 2015: 5,3), ovvero notevolmente superiore (+1,9) rispetto al valore centrale della scala (3,5).

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

| Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 |
|------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| B - Le discriminazioni | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 4,9 | 4,8 | 4,9 |
| | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 5,1 | 5,2 | 5,3 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | 5,2 | 5,2 | 5,3 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | 5,5 | 5,6 | 5,7 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | 5,1 | 5,2 | 5,3 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) | 5,3 | 5,0 | 5,2 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | 5,6 | 5,6 | 5,7 |
| | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | 5,4 | 5,4 | 5,5 |
| | B - Le discriminazioni Totale | | 5,3 | 5,3 |

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

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

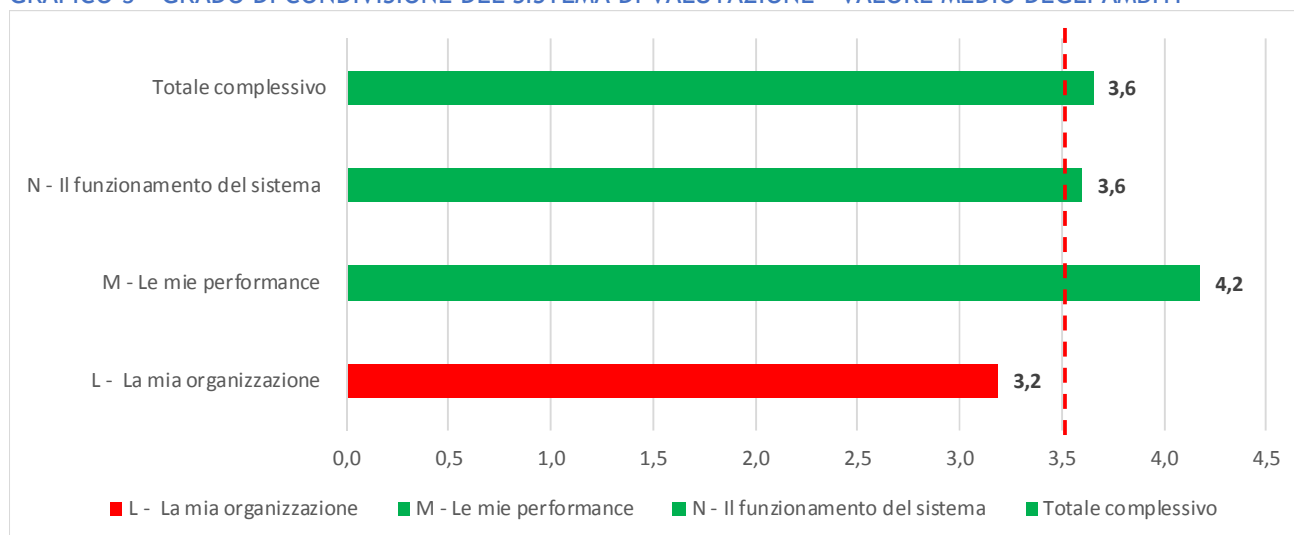


8. I RISULTATI DELL'AREA "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"

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

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

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



Un unico ambito di tale area (*L - La mia organizzazione*) riveste un profilo di criticità registrando un valore medio inferiore al valore centrale della scala, pari rispettivamente a 3,2 (anno 2015: 3,2).

Gli altri due ambiti (*M - Le mie performance* e *N - Il funzionamento del sistema*) ricevono una valutazione positiva, registrando entrambi valori medi superiori al valore centrale della scala, pari rispettivamente a 4,2 e 3,6. Si registra un miglioramento rispetto i dati registrati nell'anno 2015 sia per l'area *M - Le mie performance*, passata da 3,9 anno 2015 a 4,2, che per l'area *N - Il Funzionamento del sistema* (da 3,4 a 3,6).

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello delle singole domande afferenti gli ambiti *L* e *N* (confronta Tabella 7), conferma un quadro in leggero miglioramento rispetto allo scorso anno (l'ambito *N - Il funzionamento del sistema*, per la prima volta nel triennio riceve una valutazione positiva, pari a 3,6), ma si conferma complessivamente una certa insoddisfazione circa il sistema di pianificazione, programmazione e valutazione delle *performance*.

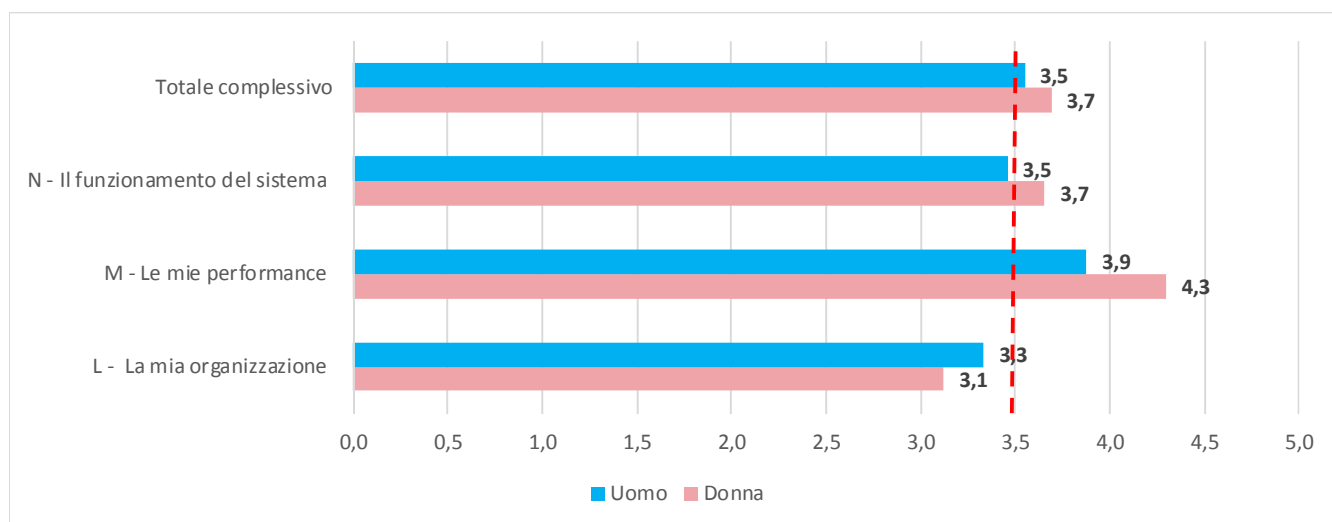
In particolare, si rileva una generalizzata percezione di un insufficiente grado di coinvolgimento dei/delle dipendenti in fase di programmazione strategica, di misurazione dei risultati e di rendicontazione, nonché di un'organizzazione poco improntata al principio di meritocrazia.

TABELLA 6 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NEGLI AMBITI L, M e N

| Area | Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 | |
|--|---|---|-------------|-------------|-------------|-----|
| Grado di condivisione del sistema di valutazione | L - La mia organizzazione | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | 3,0 | 3,1 | 3,1 | |
| | | Conosco le strategie della mia amministrazione | 2,9 | 3,1 | 3,1 | |
| | | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 3,4 | 3,4 | 3,5 | |
| | | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | 2,9 | 3,0 | 3,0 | |
| | L - La mia organizzazione Totale | | | 3,0 | 3,2 | 3,2 |
| | M - Le mie performance | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 3,9 | 3,9 | 4,2 | |
| | | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro | 3,7 | 3,8 | 4,0 | |
| | | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 3,8 | 3,8 | 4,1 | |
| | | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | 4,0 | 4,1 | 4,3 | |
| | M - Le mie performance Totale | | | 3,9 | 3,9 | 4,2 |
| | N - Il funzionamento del sistema | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | 3,4 | 3,5 | 3,8 | |
| | | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | 3,1 | 3,2 | 3,4 | |
| | | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 2,6 | 2,7 | 3,0 | |
| | | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 3,8 | 3,8 | 4,0 | |
| | | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 3,6 | 3,6 | 3,9 | |
| | N - Il funzionamento del sistema Totale | | | 3,3 | 3,4 | 3,6 |

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

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



Per l'area relativa al Grado di condivisione del sistema di valutazione si rileva che il personale di genere femminile esprime generalmente una valutazione più positiva rispetto a quella espressa dai colleghi di genere maschile. Il solo ambito in cui i colleghi di genere maschile hanno espresso una valutazione media più positiva rispetto alle colleghe di genere femminile risulta essere quello denominato "L - La mia organizzazione" (si conferma il dato del 2015).

9. I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"

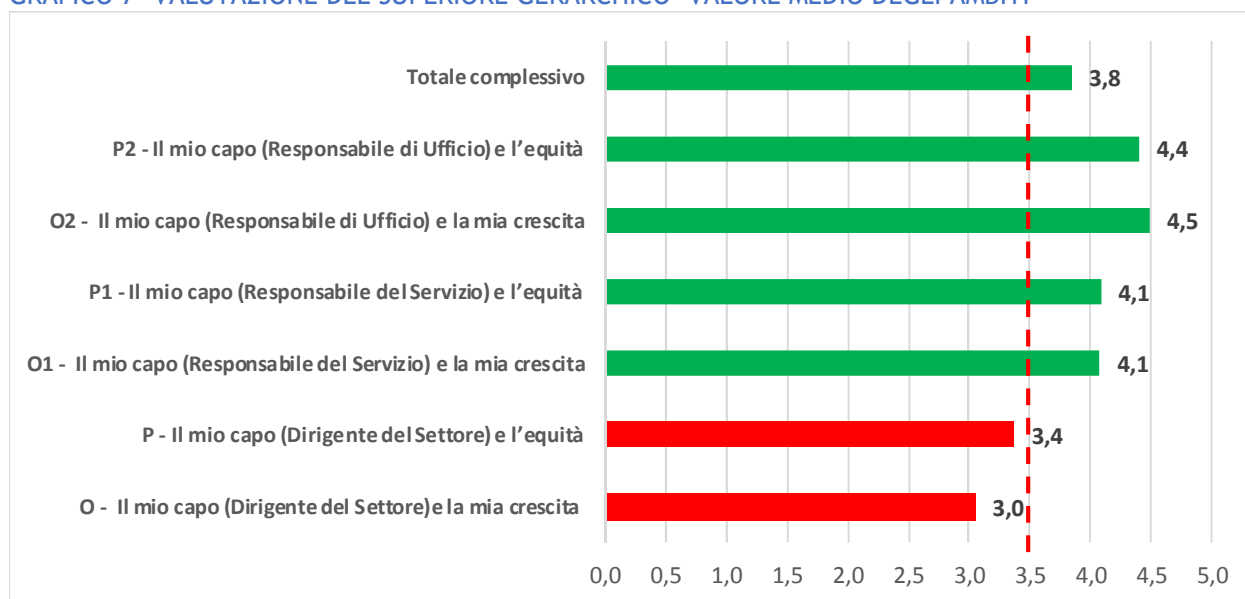
L'area "Valutazione del superiore gerarchico" rileva la percezione dei/delle dipendenti sulla "capacità del proprio "capo" di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione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

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

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

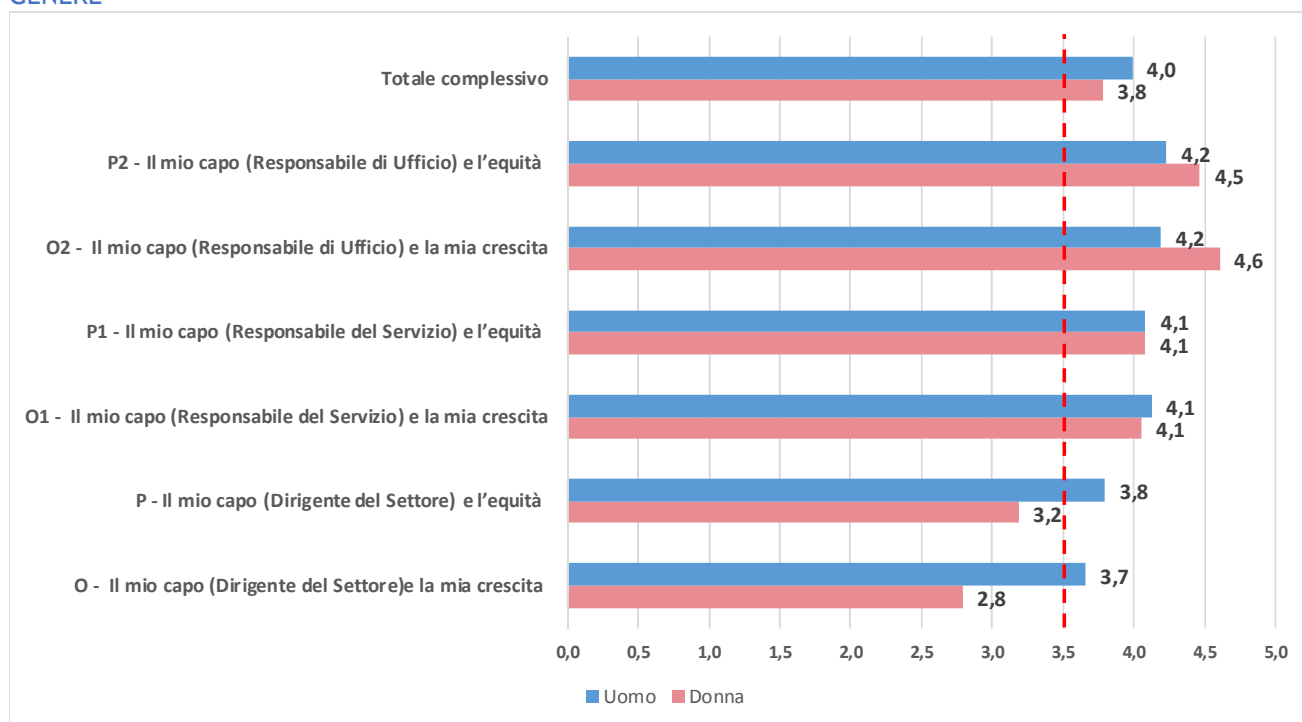
Per tale area vengono indagati 2 diversi ambiti "Il mio capo e la mia crescita" e "Il mio capo e l'equità" (riproposti per il/la Dirigente, il/la Responsabile di Servizio e il/la Responsabile di Ufficio), per complessive n. 9 domande.

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



Rispetto a tale area la valutazione complessiva si mostra allineata al dato registrato nel 2015 (3,8). Come già rilevato nel 2015, si registrano in generale valutazioni crescenti al decrescere del livello gerarchico (i/le responsabili di Ufficio ottengono le migliori valutazioni da parte dei/delle dipendenti, seguiti dai/dalle responsabili di Servizio e dai/dalle Dirigenti). Ciò è indice di un generalizzato positivo riconoscimento dei ruoli gerarchici che operano più vicini ai/alle lavoratori/lavoratrici.

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



Si rileva che il personale di sesso femminile:

- risulta più critico del personale di sesso maschile nei confronti del superiore gerarchico identificato come “Dirigente” (si conferma il dato del 2015);
- esprime valutazioni più positive dei colleghi di sesso maschile nei confronti del proprio “Responsabile di Ufficio”.

Per quanto riguarda il “Responsabile di Servizio” non sono invece rilevabili scostamenti tra le valutazioni espresse da personale di genere femminile e personale di genere maschile.

10. QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA

Rispetto ai 18 ambiti indagati, si registrano:

- 13 valutazioni medie positive;
- 1 valutazione attestata al valore centrale della scala (3,5);
- 4 valutazioni medie al di sotto il valore centrale della scala (3,5).

La valutazione media che presenta un maggior scostamento in negativo rispetto al valore centrale della scala risulta essere quella relativa all'ambito O - "Il mio capo (Dirigente di Settore) e la mia crescita" (-0,5).

La valutazione media che presenta un maggior scostamento in positivo rispetto al valore centrale della scala risulta essere quella relativa all'ambito B - "Le discriminazioni" (+ 1,9).

Si evidenzia una valutazione globale positiva.

TABELLA 7 - QUADRO RIEPILOGATIVO

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

11. CONFRONTO CON RISULTATI INDAGINE ANNO 2015 E CON ALTRE AMMINISTRAZIONI

Confrontando i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza quest'anno con i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza nel 2015 si rileva un leggero miglioramento del valore medio complessivo, pari a 4,1 nel 2016 (cfr. grafico 1) e 4 nel 2015.

Si evince un lieve miglioramento nel valore medio delle Aree "Benessere organizzativo" (+ 0,1), "Grado di condivisione del sistema di valutazione" (+ 0,1) e una conferma della valutazione dell'Area "Valutazione del superiore gerarchico".

Confrontando i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza con quelli risultanti dal Rapporto di Monitoraggio dell'ANAC del 2013, si evince una situazione generalizzata di maggior benessere percepito dal personale del nostro Ente rispetto ai valori medi registrati a livello di Pubblica Amministrazione nel suo complesso considerata.

Dal confronto dei dati si evidenzia, infine, che:

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

TABELLA 8 - IL CONFRONTO CON I RISULTATI INDAGINE ANNO 2015 E CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI

| Area | Ambito | Comune di Monza 2016 | Comune di Monza 2015 | Pubblica Amministrazione 2013 | Differenza Comune 2016 -2015 | Differenza Comune 2016 - PA |
|---|--|--|----------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| BENESSERE ORGANIZZATIVO | A Sicurezza e salute sul luogo di lav. e stress lav. corr. | 4,4 | 4,4 | 4,2 | = | + 0,2 |
| | B Le discriminazioni | 5,4 | 5,3 | 5,1 | + 0,1 | + 0,3 |
| | C L'equità nella mia amministrazione | 3,5 | 3,4 | 3,2 | + 0,1 | + 0,3 |
| | D Carriera e sviluppo professionale | 3,3 | 3,3 | 3,0 | = | + 0,3 |
| | E Il mio lavoro | 4,6 | 4,5 | 4,4 | + 0,1 | + 0,2 |
| | F I miei colleghi | 4,6 | 4,5 | 4,3 | + 0,1 | + 0,3 |
| | G Il contesto del mio lavoro | 3,8 | 3,8 | 3,3 | = | + 0,5 |
| | H Il senso di appartenenza | 4,4 | 4,3 | 4,3 | + 0,1 | + 0,1 |
| | I L'immagine della mia amministrazione | 4,3 | 4,1 | 4,0 | + 0,2 | + 0,3 |
| | | Media Benessere organizzativo | 4,4 | 4,3 | 4,0 | + 0,1 |
| GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA VALUTAZIONE | L La mia organizzazione | 3,2 | 3,2 | 3,1 | = | + 0,1 |
| | M Le mie performance | 4,2 | 3,9 | 3,4 | + 0,3 | + 0,8 |
| | N Il funzionamento del sistema | 3,6 | 3,4 | 3,0 | + 0,2 | + 0,6 |
| | | Media Grado di condivisione del sistema | 3,6 | 3,5 | 3,2 | + 0,2 |
| VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO | O Il mio capo e la mia crescita - 2014 | n.d. | n.d. | 3,8 | n.d. | n.d. |
| | P Il mio capo e l'equità - 2014 | n.d. | n.d. | 3,7 | n.d. | n.d. |
| | O Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita | 3,0 | 3,2 | n.d. | - 0,1 | n.d. |
| | P Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità | 3,4 | 3,5 | n.d. | - 0,1 | n.d. |
| | O1 Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita | 4,1 | 3,8 | n.d. | + 0,2 | n.d. |
| | P1 Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità | 4,1 | 3,9 | n.d. | + 0,2 | n.d. |
| | O2 Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita | 4,5 | 4,4 | n.d. | + 0,1 | n.d. |
| | P2 Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità | 4,4 | 4,2 | n.d. | + 0,2 | n.d. |
| | Media Valutazione del Superiore gerarchico | 3,8 | 3,8 | 3,6 | = | n.d. |

12. ALLEGATO 1 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE

| Area | Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 | |
|---|--|---|-------------|-------------|-------------|------------|
| Benessere organizzativo | A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato | Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) | 4,2 | 4,3 | 4,3 | |
| | | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | 4,5 | 4,5 | 4,7 | |
| | | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | 3,8 | 4,3 | 4,0 | |
| | | Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...) | 5,1 | 5,0 | 5,4 | |
| | | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | 3,2 | 3,3 | 3,3 | |
| | | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 3,3 | 3,4 | 3,3 | |
| | | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 4,2 | 4,1 | 4,1 | |
| | | Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro | 5,4 | 5,4 | 5,5 | |
| | | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | 5,4 | 5,5 | 5,5 | |
| | A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale | | | 4,3 | 4,4 | 4,4 |
| | B - Le discriminazioni | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 4,9 | 4,8 | 4,9 | |
| | | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 5,1 | 5,2 | 5,3 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | 5,2 | 5,2 | 5,3 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | 5,5 | 5,6 | 5,2 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | 5,1 | 5,2 | 5,6 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) | 5,3 | 5,0 | 5,7 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | 5,6 | 5,6 | 5,5 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | 5,6 | 5,6 | 5,7 | |
| | | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | 5,4 | 5,4 | 5,3 | |
| | B - Le discriminazioni Totale | | | 5,3 | 5,3 | 5,4 |
| | C - L'equità nella mia amministrazione | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 2,9 | 2,9 | 2,9 | |
| | | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 4,2 | 4,1 | 4,4 | |
| | | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 3,6 | 3,5 | 3,7 | |
| | | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 3,6 | 3,5 | 3,7 | |
| | | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 2,7 | 2,8 | 2,8 | |
| | C - L'equità nella mia amministrazione Totale | | | 3,4 | 3,4 | 3,5 |
| | D - Carriera e sviluppo professionale | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 2,8 | 3,1 | 3,1 | |
| | | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | 4,1 | 4,1 | 4,0 | |
| | | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito | 2,4 | 2,7 | 2,8 | |
| | | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente | 2,8 | 3,7 | 3,7 | |
| | | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 3,6 | 2,9 | 3,0 | |
| D - Carriera e sviluppo professionale Totale | | | 3,1 | 3,3 | 3,3 | |
| E - Il mio lavoro | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | 5,0 | 5,0 | 5,1 | | |
| | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | 4,0 | 4,1 | 4,1 | | |
| | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | 4,8 | 4,7 | 4,9 | | |
| | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | 4,2 | 4,2 | 4,2 | | |
| | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | 4,6 | 4,5 | 4,6 | | |
| E - Il mio lavoro Totale | | | 4,5 | 4,5 | 4,6 | |

| Area | Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 | |
|---|--|--|-------------|-------------|-------------|------------|
| | F - I miei colleghi | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 3,9 | 4,0 | 4,1 | |
| | | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 5,3 | 5,2 | 5,4 | |
| | | Mi sento parte di una squadra | 4,1 | 4,1 | 4,2 | |
| | | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 4,2 | 4,3 | 4,4 | |
| | | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | 4,9 | 4,8 | 5,0 | |
| | F - I miei colleghi Totale | | | 4,5 | 4,5 | 4,6 |
| | G - Il contesto del mio lavoro | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | 3,7 | 3,9 | 3,9 | |
| | | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | 3,3 | 3,5 | 3,5 | |
| | | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | 3,3 | 3,5 | 3,6 | |
| | | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 3,6 | 3,8 | 4,0 | |
| | | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | 4,0 | 4,3 | 4,2 | |
| | G - Il contesto del mio lavoro Totale | | | 3,6 | 3,8 | 3,8 |
| | H - Il senso di appartenenza | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 3,6 | 3,9 | 4,0 | |
| | | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente | 4,6 | 4,7 | 4,6 | |
| | | Se potessi, comunque cambierei ente | 4,4 | 4,4 | 4,5 | |
| | | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente | 4,0 | 4,0 | 4,1 | |
| | | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato | 4,7 | 4,7 | 4,8 | |
| | H - Il senso di appartenenza Totale | | | 4,3 | 4,3 | 4,4 |
| | I - L'immagine della mia amministrazione | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | 4,0 | 4,1 | 4,2 | |
| | | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 3,8 | 4,3 | 4,1 | |
| | | La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 4,4 | 3,8 | 4,6 | |
| | I - L'immagine della mia amministrazione Totale | | | 4,1 | 4,1 | 4,3 |
| | J - Importanza degli ambiti di indagine | I miei colleghi | 5,3 | 5,2 | 5,2 | |
| | | Il contesto del mio lavoro | 5,3 | 5,1 | 5,3 | |
| | | Il mio lavoro | 5,4 | 5,3 | 5,4 | |
| | | Il senso di appartenenza | 5,0 | 5,0 | 5,1 | |
| L'equità nella mia amministrazione | | 5,3 | 5,2 | 5,5 | | |
| L'immagine della mia amministrazione | | 4,8 | 4,8 | 4,8 | | |
| La carriera e lo sviluppo professionale | | 5,0 | 5,0 | 5,2 | | |
| La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | | 5,3 | 5,3 | 5,4 | | |
| Le discriminazioni | | 4,9 | 4,9 | 5,0 | | |
| J - Importanza degli ambiti di indagine Totale | | | 5,1 | 5,1 | 5,2 | |
| Benessere organizzativo Totale | | | 4,2 | 4,3 | 4,4 | |
| valutazione | L - La mia organizzazione | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | 3,0 | 3,1 | 3,1 | |
| | | Conosco le strategie della mia amministrazione | 2,9 | 3,1 | 3,1 | |
| | | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 3,4 | 3,4 | 3,5 | |
| | | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | 2,9 | 3,0 | 3,0 | |
| | L - La mia organizzazione Totale | | | 3,0 | 3,2 | 3,2 |

| Area | Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 | |
|--|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Grado di condivisione del sistema di | M - Le mie performance | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 3,9 | 3,9 | 4,2 | |
| | | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro | 3,7 | 3,8 | 4,0 | |
| | | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 3,8 | 3,8 | 4,1 | |
| | | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | 4,0 | 4,1 | 4,3 | |
| | M - Le mie performance Totale | | | 3,9 | 3,9 | 4,2 |
| | N - Il funzionamento del sistema | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | 3,4 | 3,5 | 3,8 | |
| | | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | 3,1 | 3,2 | 3,4 | |
| | | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 2,6 | 2,7 | 3,0 | |
| | | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 3,8 | 3,8 | 4,0 | |
| | | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 3,6 | 3,6 | 3,9 | |
| N - Il funzionamento del sistema Totale | | | 3,3 | 3,4 | 3,6 | |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione Totale | | | 3,4 | 3,5 | 3,7 | |
| ore gerarchico | 1. Frequenza rapporti con i propri superiori gerarchici | Con il mio Dirigente | n.d. | 2,7 | 2,7 | |
| | | Con il mio Responsabile di Servizio | n.d. | 3,4 | 4,3 | |
| | | Con il mio Responsabile di Ufficio | n.d. | 3,5 | 5,0 | |
| | 1. Frequenza rapporti con i propri superiori gerarchici Totale | | | n.d. | 3,2 | 3,4 |
| | O - Il mio capo e la mia crescita -2014 | È sensibile ai miei bisogni personali | 4,4 | n.d. | n.d. | |
| | | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | 3,9 | n.d. | n.d. | |
| | | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 4,4 | n.d. | n.d. | |
| | | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 4,5 | n.d. | n.d. | |
| | | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 3,8 | n.d. | n.d. | |
| | O - Il mio capo e la mia crescita --2014 Totale | | | 4,2 | n.d. | n.d. |
| | O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita | È sensibile ai miei bisogni personali | n.d. | 3,3 | 3,2 | |
| | | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | n.d. | 3,0 | 2,8 | |
| | | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | n.d. | 3,3 | 3,1 | |
| | | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | n.d. | 3,4 | 3,3 | |
| | | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | n.d. | 2,9 | 2,8 | |
| | O - Il mio capo (Dirigente del Settore) e la mia crescita Totale | | | n.d. | 3,2 | 3,0 |
| | O1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita | È sensibile ai miei bisogni personali | n.d. | 4,1 | 4,2 | |
| | | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | n.d. | 3,6 | 3,9 | |
| | | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | n.d. | 4,0 | 4,1 | |
| | | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | n.d. | 4,1 | 4,3 | |
| Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | | n.d. | 3,5 | 3,8 | | |
| O1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e la mia crescita Totale | | | n.d. | 3,8 | 4,1 | |
| O2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita | È sensibile ai miei bisogni personali | n.d. | 4,6 | 4,6 | | |
| | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | n.d. | 4,1 | 4,3 | | |
| | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | n.d. | 4,5 | 4,6 | | |
| | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | n.d. | 4,5 | 4,6 | | |
| | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | n.d. | 4,1 | 4,3 | | |
| O2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e la mia crescita Totale | | | n.d. | 4,4 | 4,5 | |

| Area | Ambito | Domanda | Totale 2014 | Totale 2015 | Totale 2016 | |
|--|---|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Valutazione del superiori | P - Il mio capo e l'equità - 2014 | Agisce con equità, in base alla mia percezione | 4,1 | n.d. | n.d. | |
| | | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 3,9 | n.d. | n.d. | |
| | | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 3,9 | n.d. | n.d. | |
| | | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 4,5 | n.d. | n.d. | |
| | P - Il mio capo e l'equità - 2014 | | | 4,1 | n.d. | n.d. |
| | P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità | Agisce con equità, in base alla mia percezione | n.d. | 3,5 | 3,3 | |
| | | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | n.d. | 3,2 | 3,2 | |
| | | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | n.d. | 3,4 | 3,3 | |
| | | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | n.d. | 3,8 | 3,7 | |
| | P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità | | | n.d. | 3,5 | 3,4 |
| | P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità | Agisce con equità, in base alla mia percezione | n.d. | 3,8 | 4,0 | |
| | | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | n.d. | 3,7 | 3,9 | |
| | | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | n.d. | 3,7 | 4,0 | |
| | | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | n.d. | 4,2 | 4,4 | |
| | P1 - Il mio capo (Responsabile del Servizio) e l'equità Totale | | | n.d. | 3,9 | 4,1 |
| | P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità | Agisce con equità, in base alla mia percezione | n.d. | 4,2 | 4,4 | |
| | | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | n.d. | 4,1 | 4,2 | |
| | | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | n.d. | 4,1 | 4,3 | |
| | | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | n.d. | 4,5 | 4,6 | |
| | P2 - Il mio capo (Responsabile di Ufficio) e l'equità Totale | | | n.d. | 4,2 | 4,4 |
| Valutazione del superiore gerarchico Totale | | | 4,2 | 3,8 | 3,8 | |
| Totale complessivo | | | 4,1 | 4,0 | 4,1 | |