



## PROVINCIA DI BRINDISI

*Indagine su benessere organizzativo*

*Rilevazione di Dicembre 2019*

*Elaborazione dati a cura del Settore Sistemi Informativi e Statistici della Provincia di Brindisi*

*Rilevazione: Dicembre 2019*

*Elaborazione: Febbraio 2020*

## Sommario

SOMMARIO PARTECIPANTI .....	4
SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2019 .....	6
PARTE PRIMA.....	6
Dati anagrafici.....	6
Tipo di contratto di lavoro .....	7
PARTE SECONDA.....	13
Caratteristiche dell'ambiente di lavoro .....	13
COMFORT .....	13
ORGANIZZAZIONE.....	15
RELAZIONI CON IL/LA DIRIGENTE .....	23
RELAZIONI CON I/LE TITOLARI DI P.O. ....	30
RELAZIONI CON I COLLEGHI.....	37
PARTE TERZA .....	44
La sicurezza .....	44
PARTE QUARTA.....	46
Caratteristiche del proprio lavoro .....	46
PARTE QUINTA.....	48
Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo.....	48
Indicatori positivi .....	48
Indicatori negativi.....	56
PARTE SESTA.....	64
Il benessere psicofisico .....	64
PARTE SETTIMA .....	68
Apertura all'innovazione .....	68
PARTE OTTAVA .....	72
Suggerimenti.....	72

## SOMMARIO PARTECIPANTI

**Risposte complete**      **92**

Risposte incomplete    33

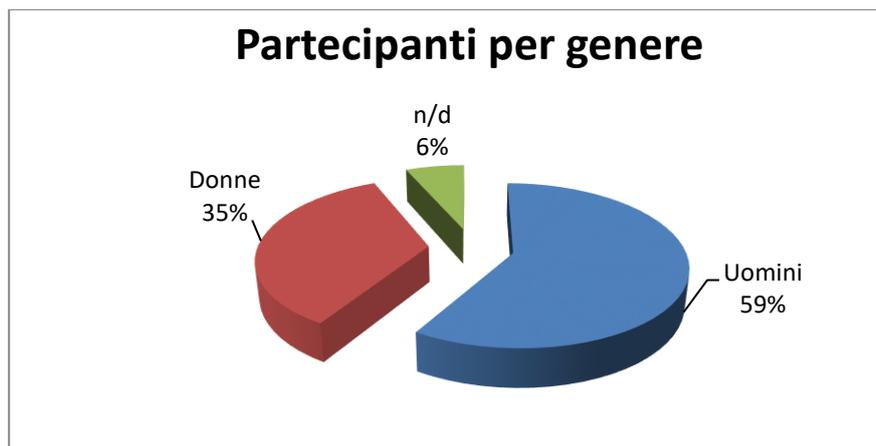
Risposte totali            125

Totale inviti inviati        129

**Totale questionari completati 92**

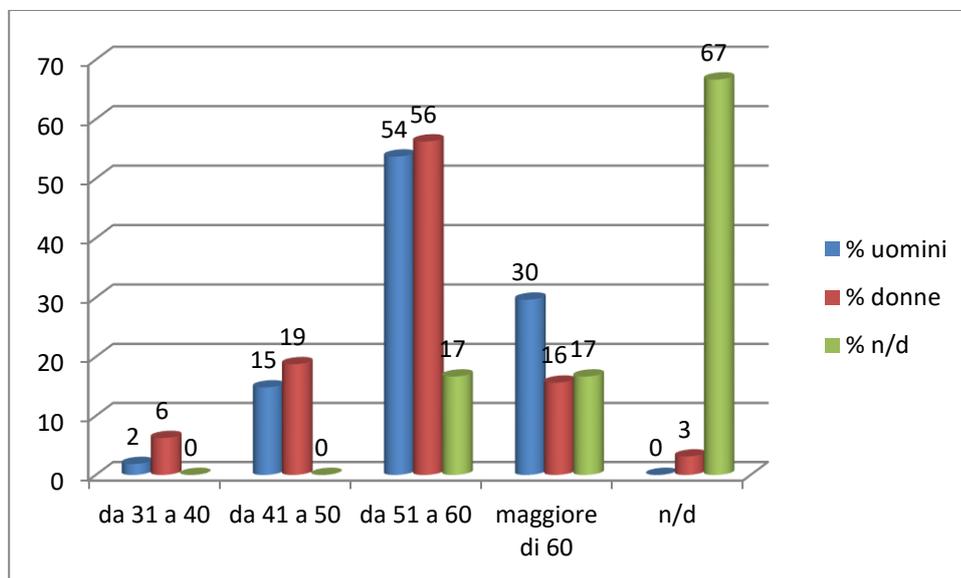
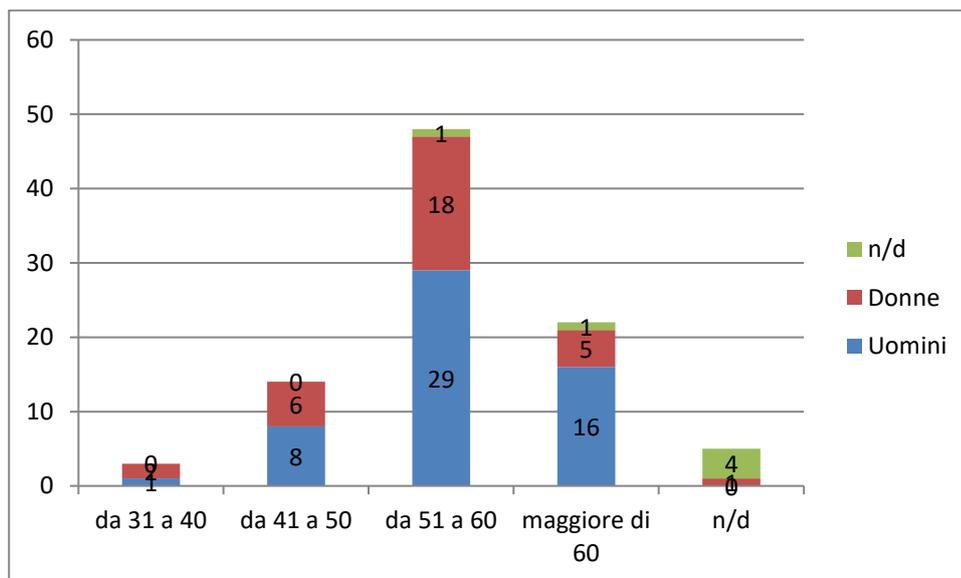
*L'indagine analizza i dati dei 92 questionari completati*

Partecipanti per genere	Numero	%
Uomini	54	59
Donne	32	35
n/d	6	7
	92	100



## Genere per fasce di età

Fasce di età	Uomini	% uomini	Donne	% donne	n/d	% n/d
da 31 a 40	1	2	2	6	0	0
da 41 a 50	8	15	6	19	0	0
da 51 a 60	29	54	18	56	1	17
maggiore di 60	16	30	5	16	1	17
n/d	0	0	1	3	4	67
	54	100	32	100	6	100



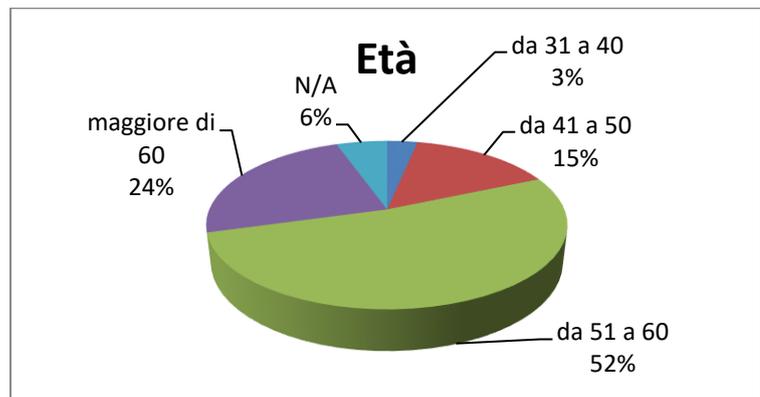
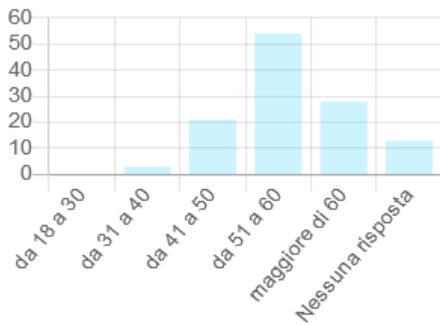
# SONDAGGIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2019

## PARTE PRIMA

### Dati anagrafici

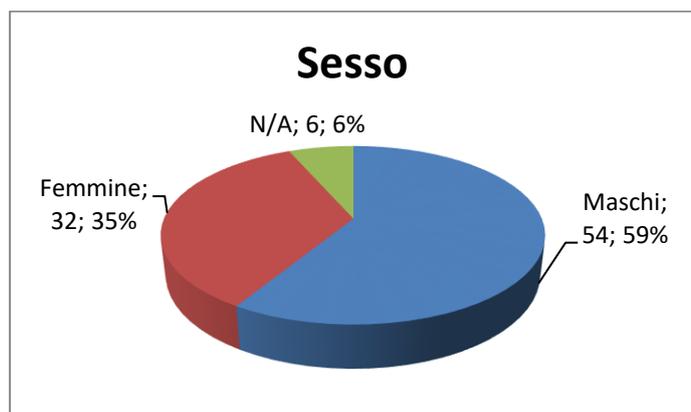
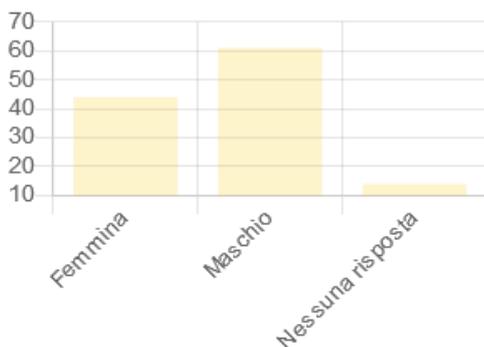
#### A02 - "Età"

	Età	%
da 31 a 40	3	3
da 41 a 50	14	15
da 51 a 60	48	52
maggiore di 60	22	24
N/A	5	6



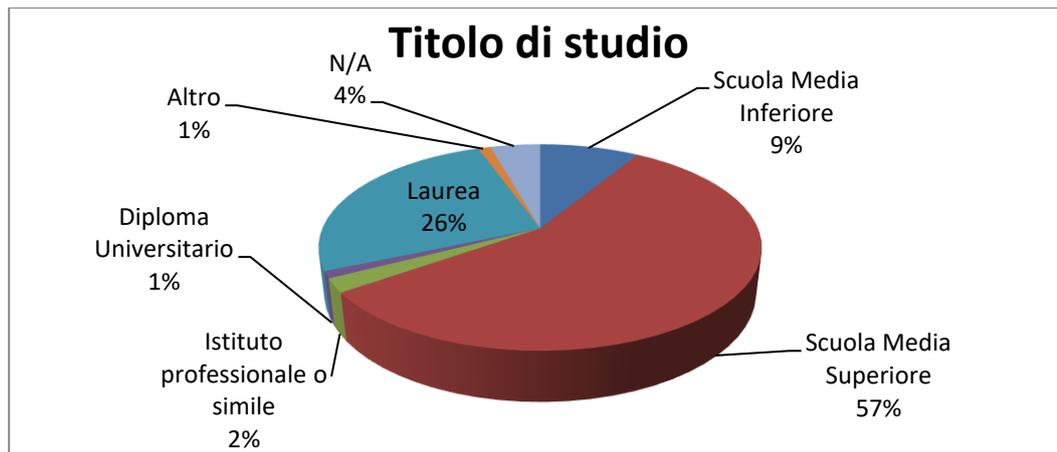
#### A01 - "Sesso"

	Sesso	%
Maschi	54	59
Femmine	32	35
N/A	6	7



**A03 - "Titolo di studio Selezionare il titolo di studio posseduto"**

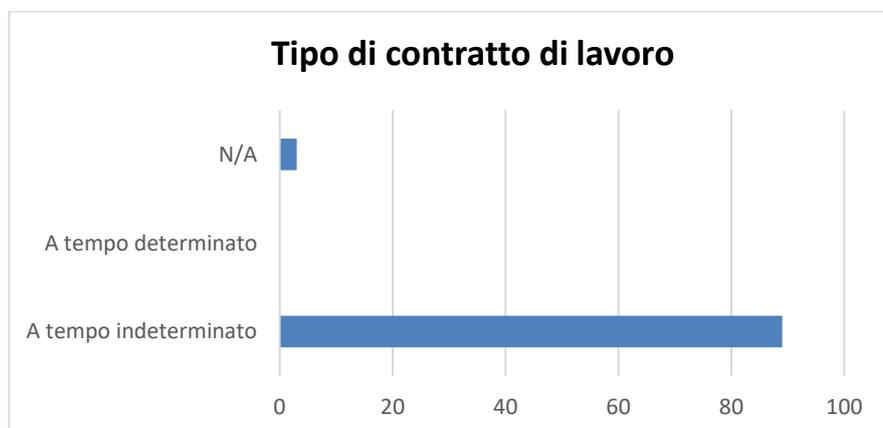
	Titolo di studio	%
Scuola Media Inferiore	8	9
Scuola Media Superiore	52	57
Istituto professionale o simile	2	2
Diploma Universitario	1	1
Laurea	24	26
Altro	1	1
N/A	4	4



**Tipo di contratto di lavoro**

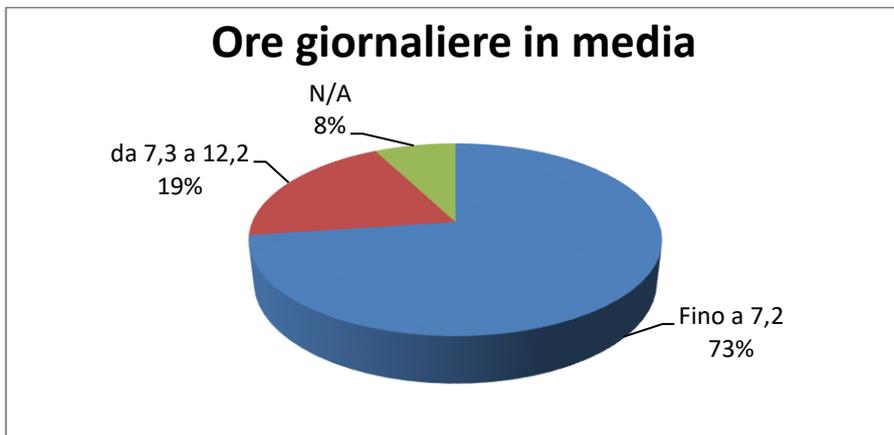
**A05 – "Tipo di contratto di lavoro"**

A tempo indeterminato	89
A tempo determinato	0
N/A	3



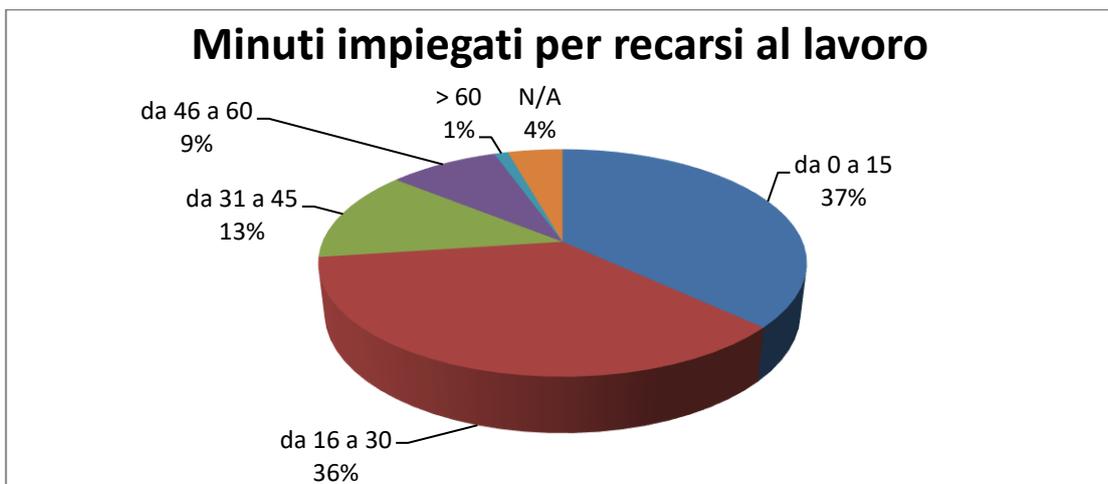
**A13 - "Numero di ore di lavoro al giorno (in media)"**

	Ore giornaliere in media	%
Fino a 7,2	67	73
da 7,3 a 12,2	18	20
N/A	7	8



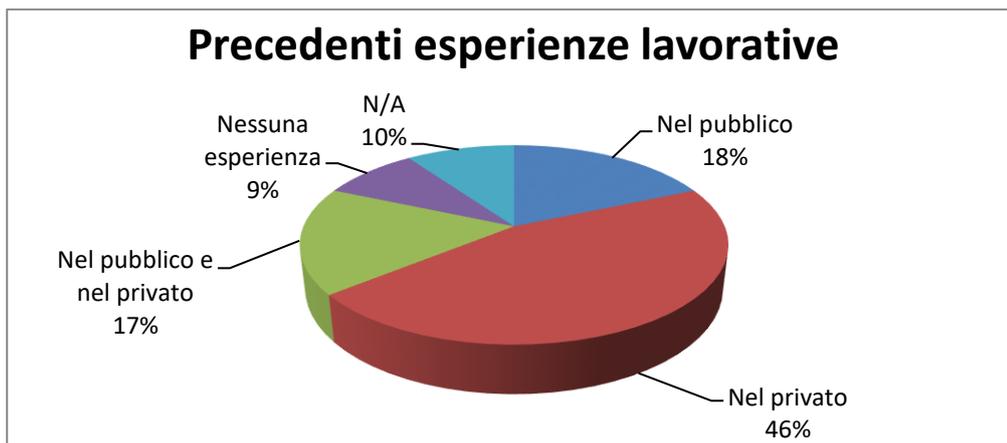
**A12 - Tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro (un tragitto, non andata e ritorno)**

	Minuti impiegati per recarsi al lavoro	%
da 0 a 15	34	37
da 16 a 30	33	36
da 31 a 45	12	13
da 46 a 60	8	9
> 60	1	1
N/A	4	4



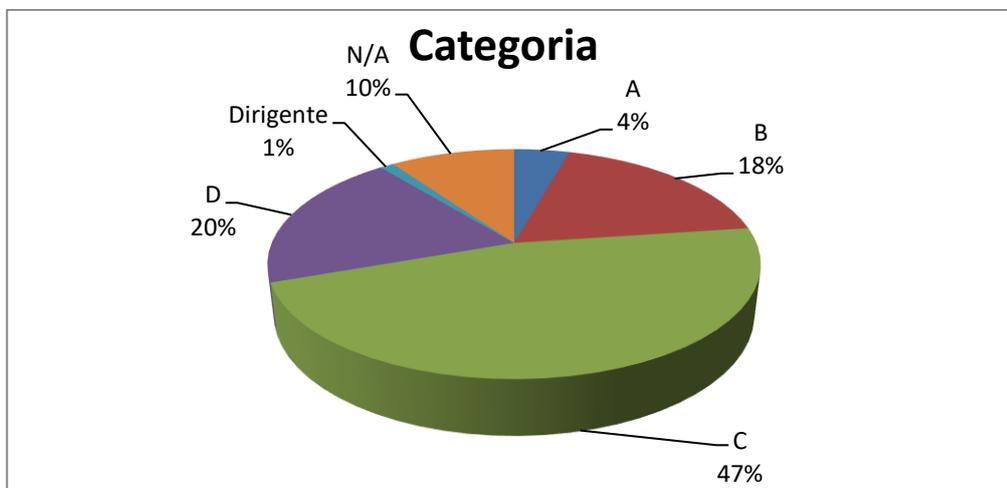
**A11 - "Precedenti esperienze lavorative"**

	Precedenti esperienze lavorative	%
Nel pubblico	17	18
Nel privato	42	46
Nel pubblico e nel privato	16	17
Nessuna esperienza	8	9
N/A	9	10



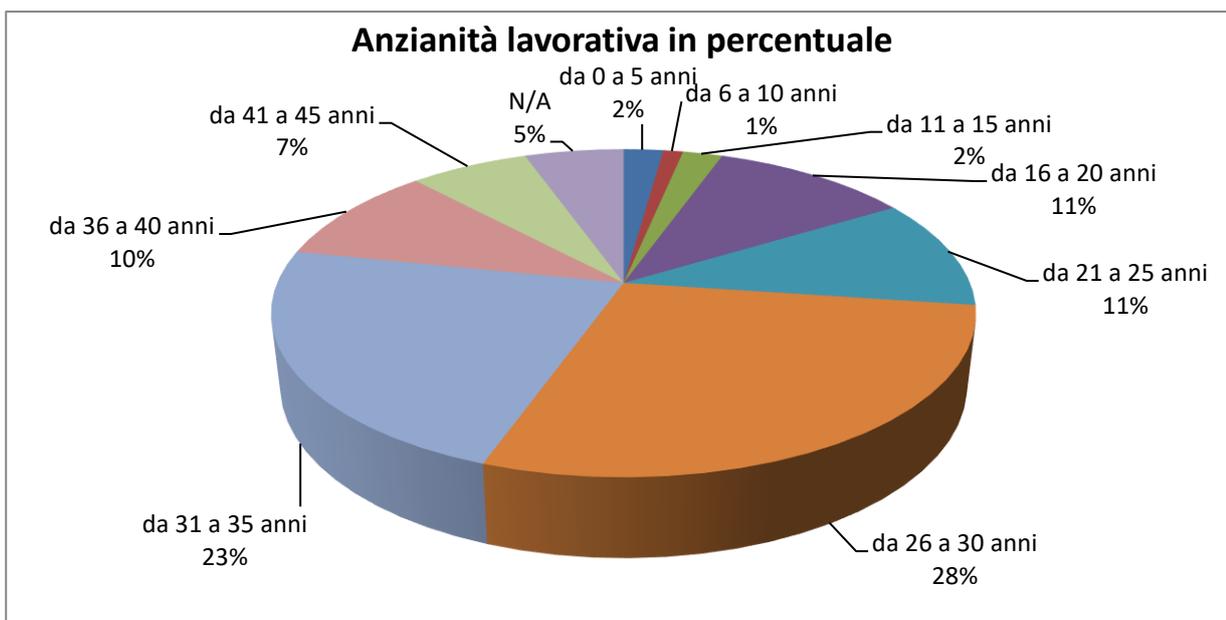
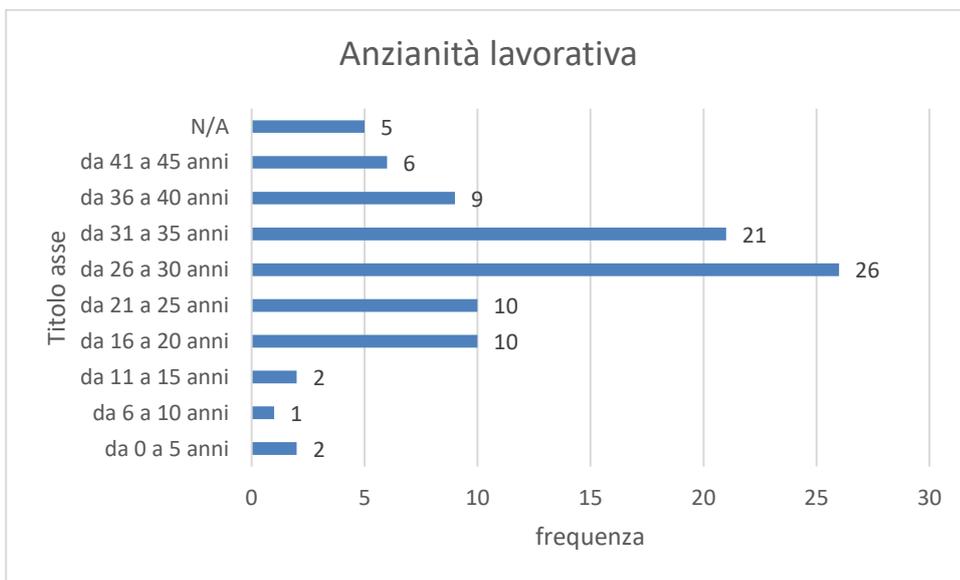
**A09 - "Categoria"**

	Categoria	%
A	4	4
B	17	18
C	43	47
D	18	20
Dirigente	1	1
N/A	9	10



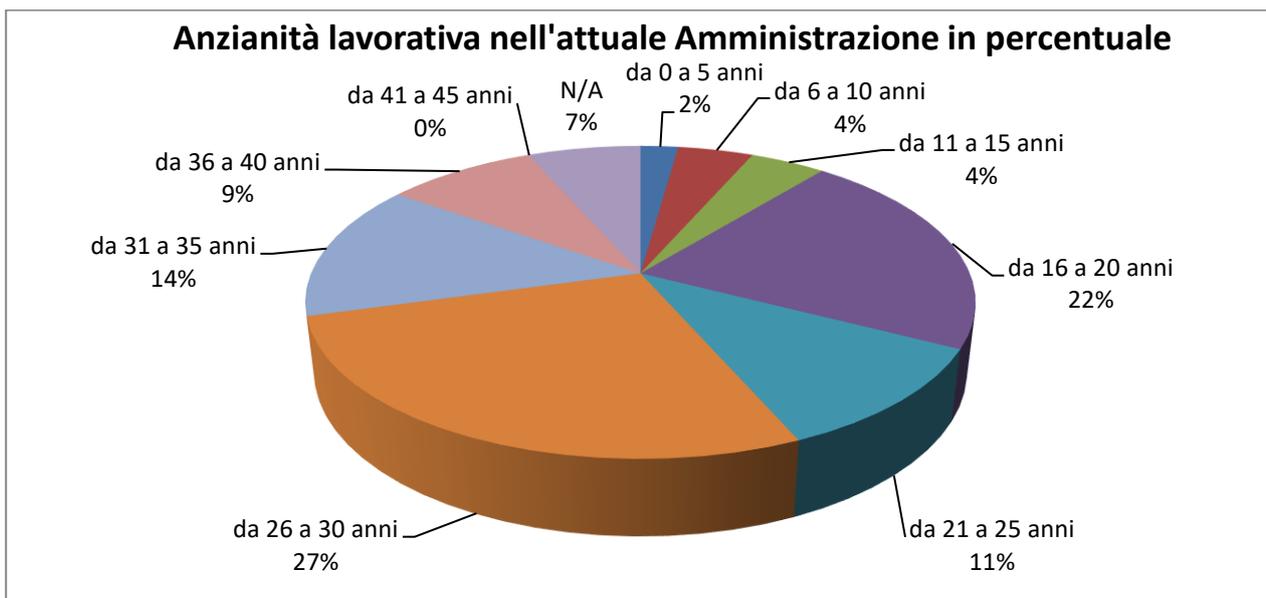
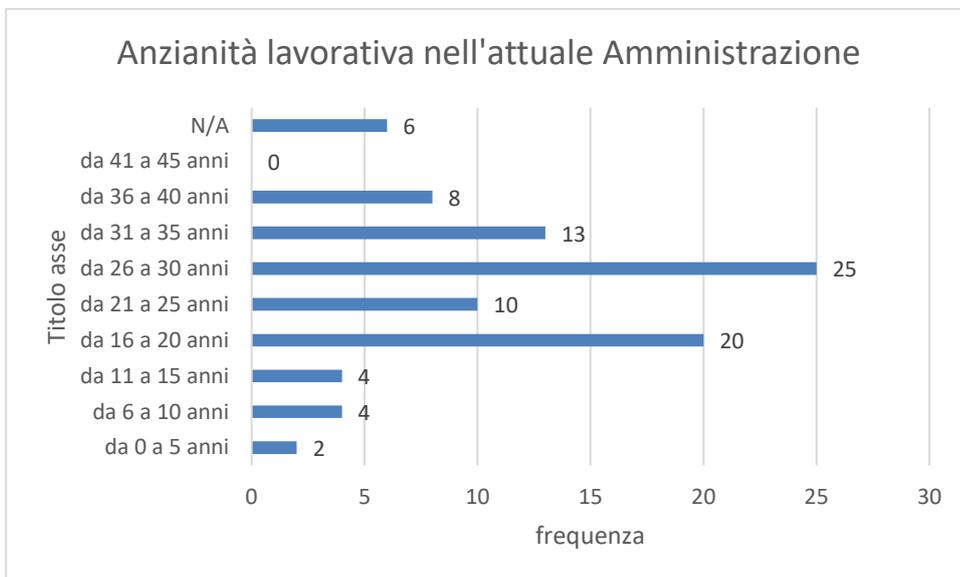
**A10 - "Anzianità lavorativa totale in anni"**

	Anzianità lavorativa	%
da 0 a 5 anni	2	2
da 6 a 10 anni	1	1
da 11 a 15 anni	2	2
da 16 a 20 anni	10	11
da 21 a 25 anni	10	11
da 26 a 30 anni	26	28
da 31 a 35 anni	21	23
da 36 a 40 anni	9	10
da 41 a 45 anni	6	7
N/A	5	5



**A08 - "Anni di lavoro nell'attuale Amministrazione"**

	Anzianità lavorativa nell'attuale Amministrazione	%
da 0 a 5 anni	2	2
da 6 a 10 anni	4	4
da 11 a 15 anni	4	4
da 16 a 20 anni	20	22
da 21 a 25 anni	10	11
da 26 a 30 anni	25	27
da 31 a 35 anni	13	14
da 36 a 40 anni	8	9
da 41 a 45 anni	0	0
N/A	6	7



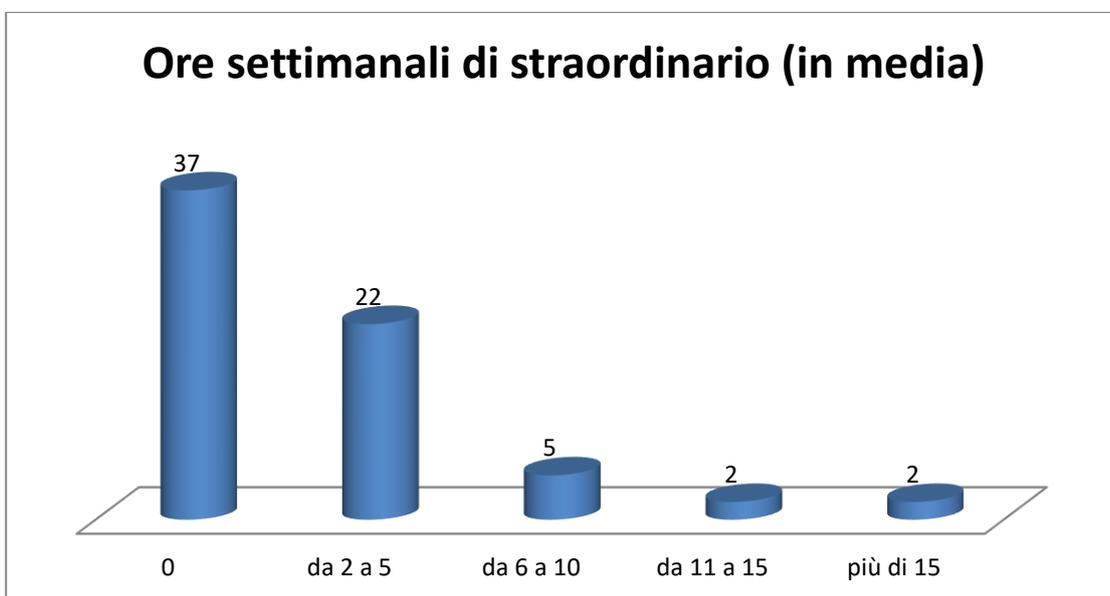
**A07 - "Area professionale"**

	Area professionale	%
Amministrativa	43	47
Tecnica	37	40
N/A	12	13



**A14 - "Ore settimanali di straordinario (in media)"**

	Ore settimanali di straordinario (in media)
0	37
da 2 a 5	22
da 6 a 10	5
da 11 a 15	2
più di 15	2



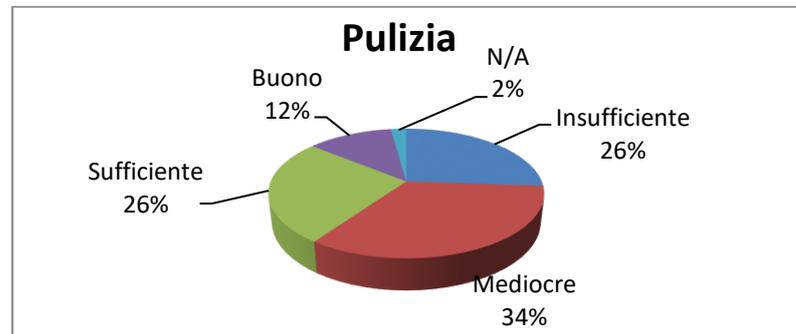
## PARTE SECONDA

### Caratteristiche dell'ambiente di lavoro

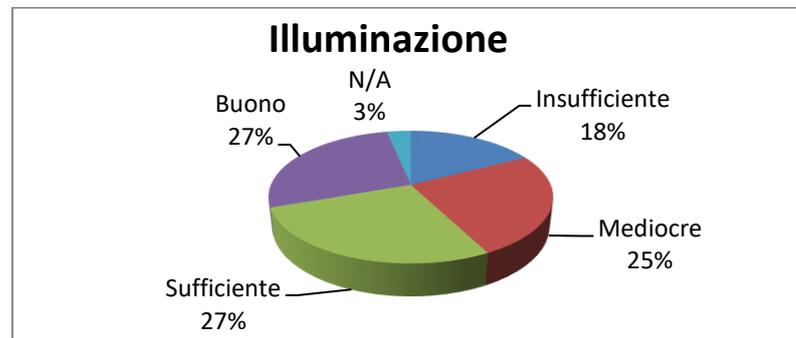
#### COMFORT

##### B01 - "Come valuta il comfort dell'ambiente in cui lavora"

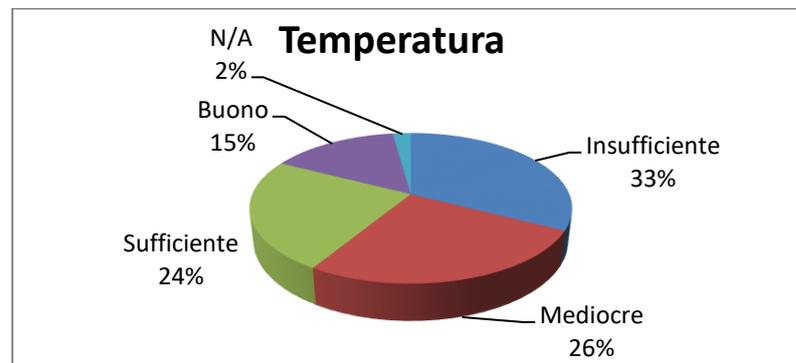
	Pulizia	%
Insufficiente	24	26
Mediocre	31	34
Sufficiente	24	26
Buono	11	12
N/A	2	2



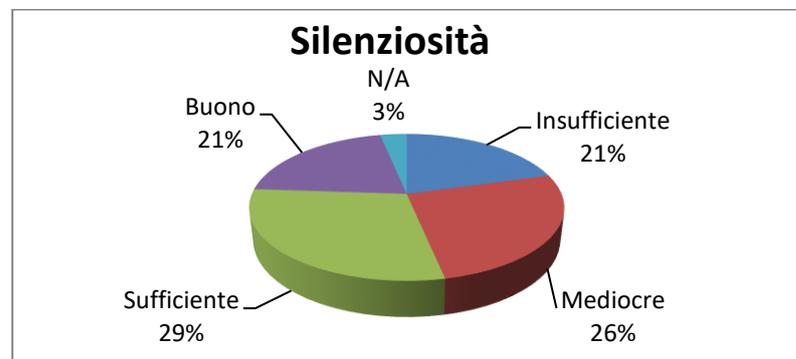
	Illuminazione	%
Insufficiente	16	17
Mediocre	23	25
Sufficiente	25	27
Buono	25	27
N/A	3	3



	Temperatura	%
Insufficiente	30	33
Mediocre	24	26
Sufficiente	22	24
Buono	14	15
N/A	2	2



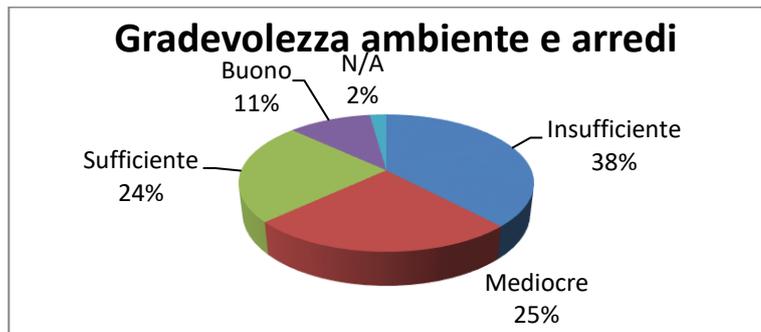
	Silenziosità	%
Insufficiente	19	21
Mediocre	24	26
Sufficiente	27	29
Buono	19	21
N/A	3	3



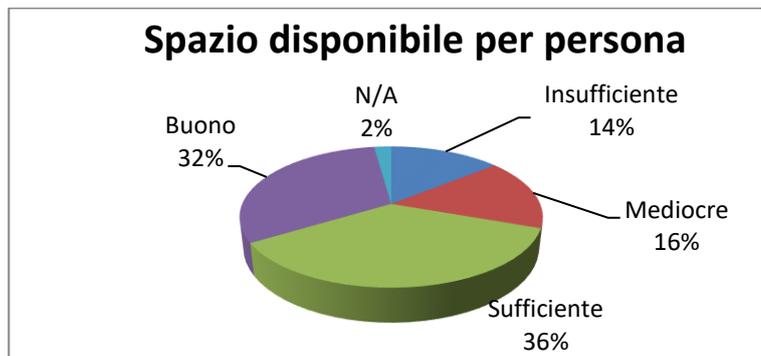
	Condizioni dell'edificio	%
Insufficiente	28	30
Mediocre	31	34
Sufficiente	22	24
Buono	8	9
N/A	3	3



	Gradevolezza ambiente e arredi	%
Insufficiente	35	38
Mediocre	23	25
Sufficiente	22	24
Buono	10	11
N/A	2	2



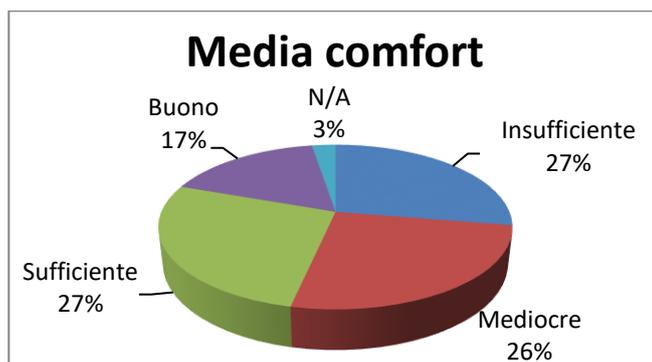
	Spazio disponibile per persona	%
Insufficiente	13	14
Mediocre	15	16
Sufficiente	33	36
Buono	29	32
N/A	2	2



	Servizi igienici	%
Insufficiente	38	41
Mediocre	19	21
Sufficiente	24	26
Buono	9	10
N/A	2	2



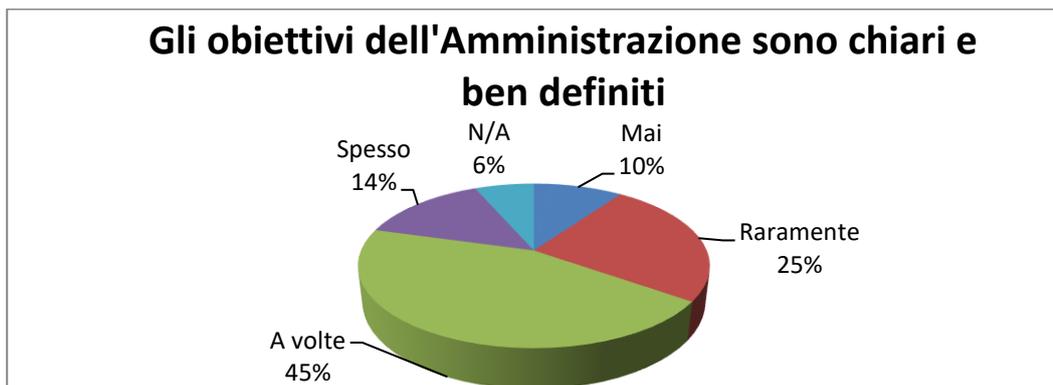
Comfort	Media	%
Insufficiente	25,4	27,6
Mediocre	23,8	25,8
Sufficiente	24,9	27,0
Buono	15,6	17,0
N/A	2,4	2,6



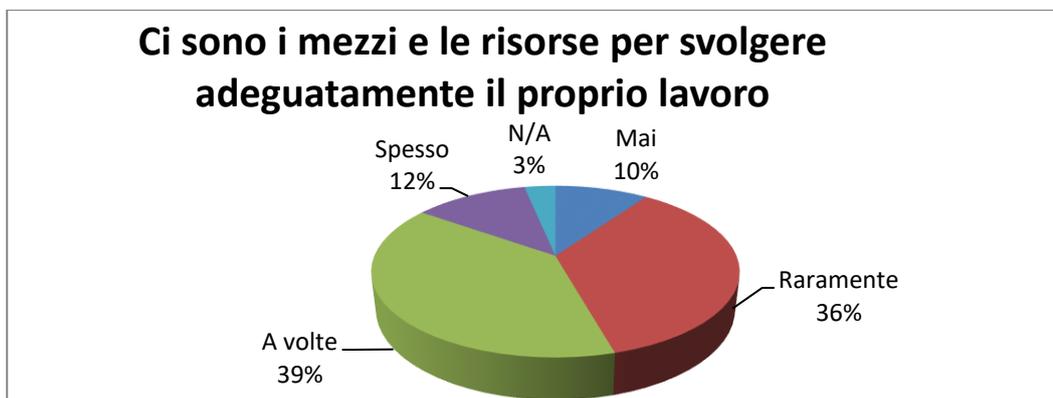
**ORGANIZZAZIONE**

**B02 – “Con quale frequenza nella sua Amministrazione si verificano le situazioni di seguito descritte?”**

	Gli obiettivi dell'Amministrazione sono chiari e ben definiti	%
Mai	9	10
Raramente	23	25
A volte	41	45
Spesso	13	14
N/A	6	7

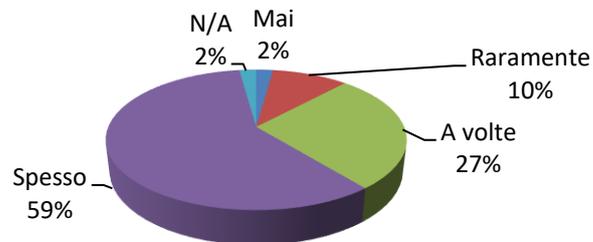


	Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	%
Mai	9	10
Raramente	33	36
A volte	36	39
Spesso	11	12
N/A	3	3



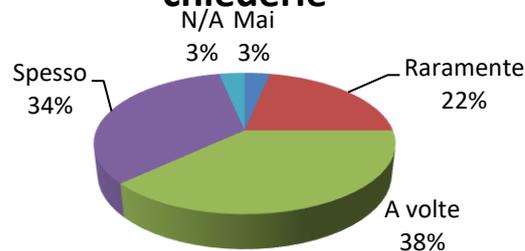
	I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'Amministrazione	%
Mai	2	2
Raramente	9	10
A volte	25	27
Spesso	54	59
N/A	2	2

### I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'Amministrazione



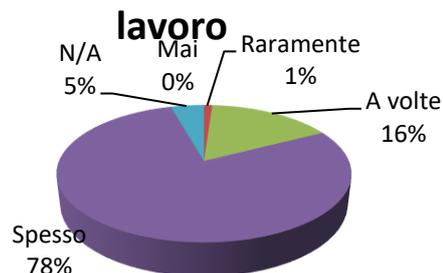
	Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	%
Mai	3	3
Raramente	20	22
A volte	35	38
Spesso	31	34
N/A	3	3

### Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle



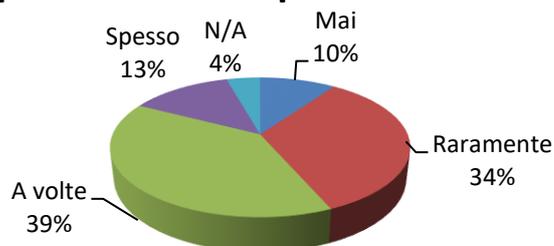
	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	%
Mai	0	0
Raramente	1	1
A volte	15	16
Spesso	72	78
N/A	4	4

### Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



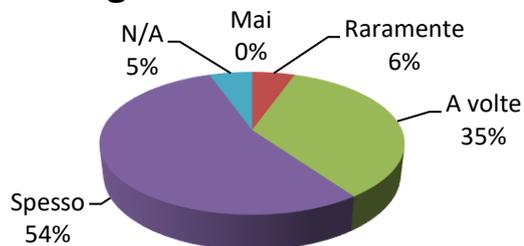
	L'Amministrazione trova soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	%
Mai	9	10
Raramente	31	34
A volte	36	39
Spesso	12	13
N/A	4	4

### L'Amministrazione trova soluzioni adeguate ai problemi che si presentano



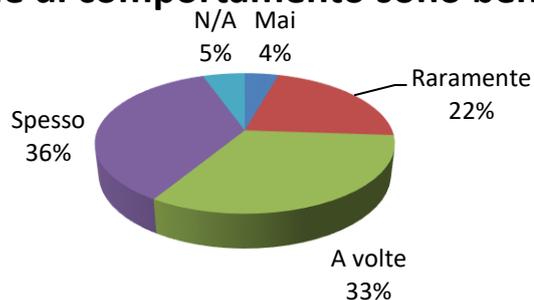
	So come migliorare i miei risultati	%
Mai	0	0
Raramente	5	5
A volte	32	35
Spesso	50	54
N/A	5	5

### So come migliorare i miei risultati



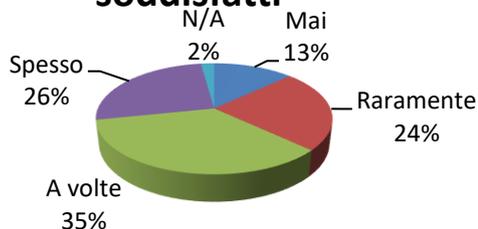
	Le regole di comportamento sono ben definite	%
Mai	4	4
Raramente	20	22
A volte	30	33
Spesso	33	36
N/A	5	5

### Le regole di comportamento sono ben definite



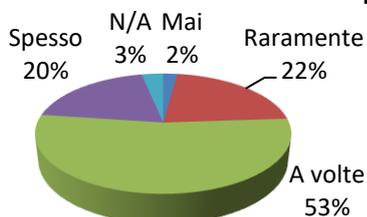
	Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	%
Mai	12	13
Raramente	22	24
A volte	32	35
Spesso	24	26
N/A	2	2

### Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti



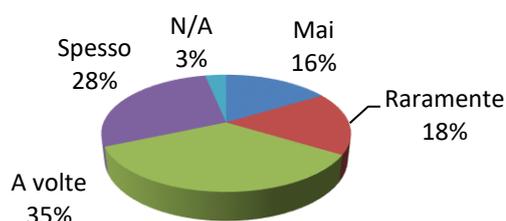
	I compiti da svolgere richiedono l'utilizzo di competenze non ancora acquisite	%
Mai	2	2
Raramente	20	22
A volte	49	53
Spesso	18	20
N/A	3	3

### I compiti da svolgere richiedono l'utilizzo di competenze non ancora acquisite



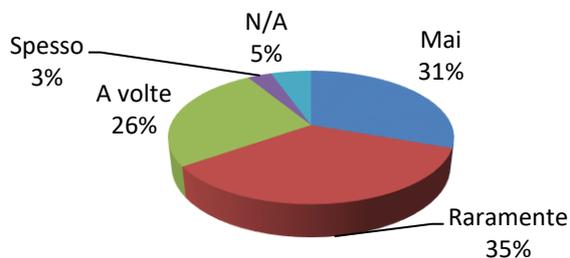
	Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	%
Mai	15	16
Raramente	16	17
A volte	32	35
Spesso	26	28
N/A	3	3

### Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno



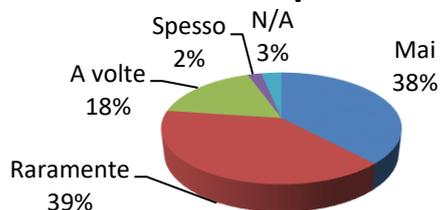
	L'Amministrazione riesce a motivare i dipendenti	%
Mai	28	30
Raramente	32	35
A volte	24	26
Spesso	3	3
N/A	5	5

### L'Amministrazione riesce a motivare i dipendenti



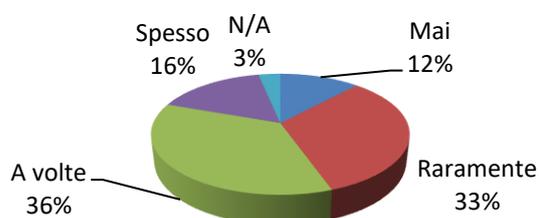
	L'Amministrazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	%
Mai	35	38
Raramente	36	39
A volte	16	17
Spesso	2	2
N/A	3	3

### L'Amministrazione offre effettive possibilità di carriera per tutti



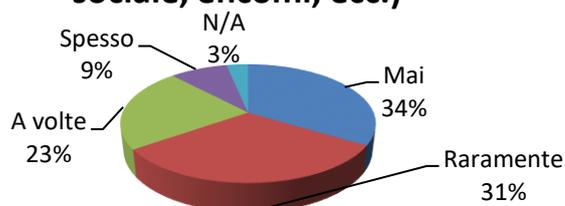
	I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale	%
Mai	11	12
Raramente	30	33
A volte	33	36
Spesso	15	16
N/A	3	3
	92	100

### I cambiamenti gestionali e organizzativi sono comunicati chiaramente a tutto il personale



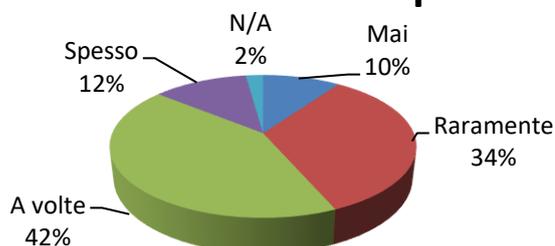
	L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)	%
Mai	31	34
Raramente	29	32
A volte	21	23
Spesso	8	9
N/A	3	3

**L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità sociale, encomi, ecc.)**



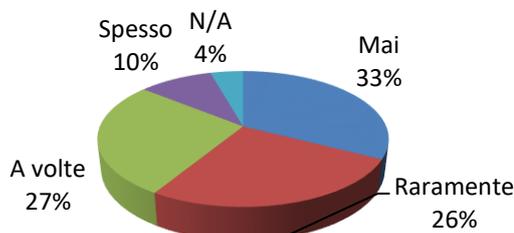
	Le decisioni sono assunte rapidamente	%
Mai	9	10
Raramente	31	34
A volte	39	42
Spesso	11	12
N/A	2	2

**Le decisioni sono assunte rapidamente**



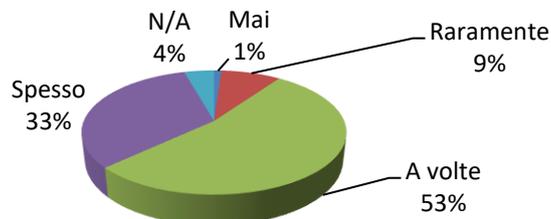
	I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti	%
Mai	30	33
Raramente	24	26
A volte	25	27
Spesso	9	10
N/A	4	4

**I criteri con cui si valutano le persone sono equi e trasparenti**



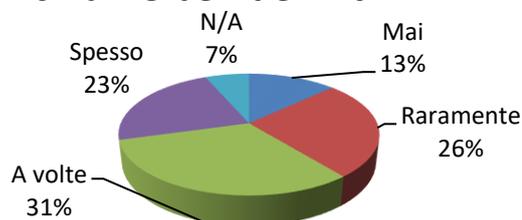
	I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	%
Mai	1	1
Raramente	8	9
A volte	49	53
Spesso	30	33
N/A	4	4

### I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo



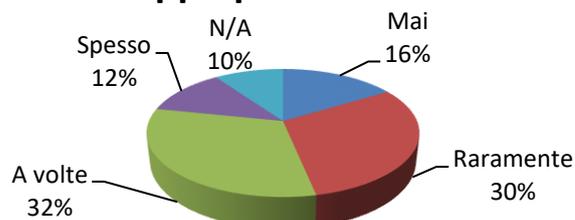
	I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	%
Mai	12	13
Raramente	24	26
A volte	29	32
Spesso	21	23
N/A	6	7

### I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti



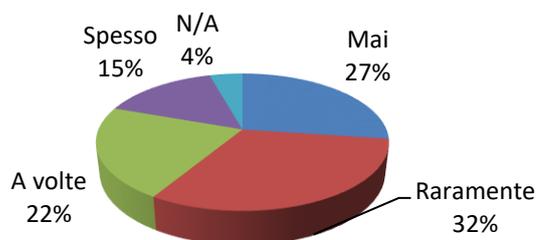
	Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	%
Mai	15	16
Raramente	28	30
A volte	29	32
Spesso	11	12
N/A	9	10

### Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale



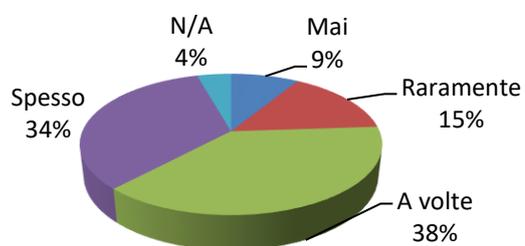
	Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni		%
Mai		25	27
Raramente		29	32
A volte		20	22
Spesso		14	15
N/A		4	4

### Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni



	L'Amministrazione realizza servizi utili alla comunità		%
Mai		8	9
Raramente		14	15
A volte		35	38
Spesso		31	34
N/A		4	4

### L'Amministrazione realizza servizi utili alla comunità



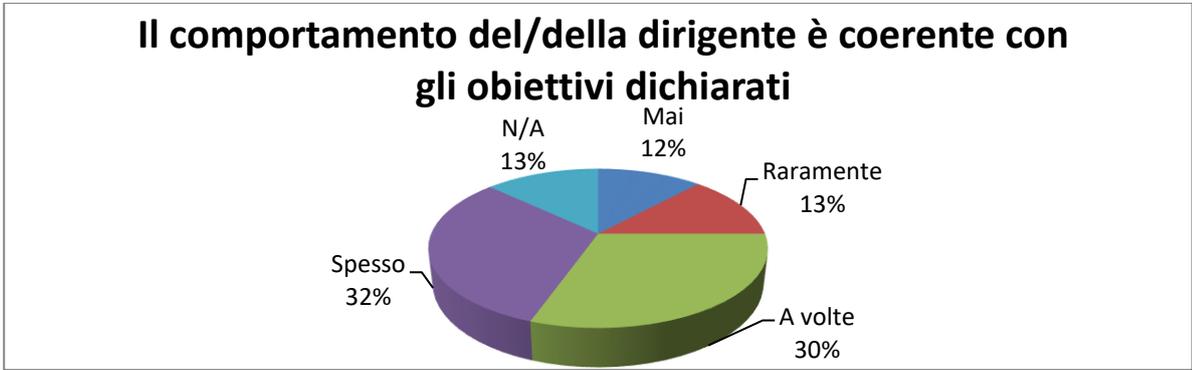
**RELAZIONI CON IL/LA DIRIGENTE**

**B03 – “Con quale frequenza nella sua Amministrazione si verificano le situazioni di seguito descritte?”**

	Il/la dirigente tratta i dipendenti in maniera diversa in base alla posizione occupata	%
Mai	20	22
Raramente	14	15
A volte	21	23
Spesso	26	28
N/A	11	12

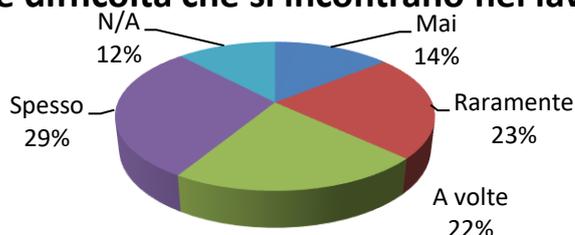


	Il comportamento del/della dirigente è coerente con gli obiettivi dichiarati	%
Mai	11	12
Raramente	12	13
A volte	28	30
Spesso	29	32
N/A	12	13



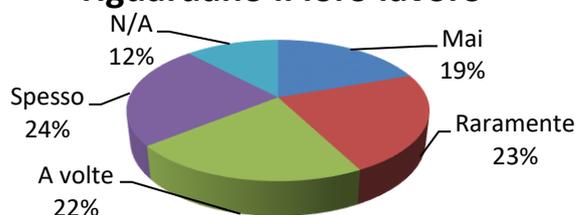
	Il/la dirigente desidera essere informato/a sui problemi e sulle difficoltà che si incontrano nel lavoro		%
Mai		13	14
Raramente		21	23
A volte		20	22
Spesso		27	29
N/A		11	12

**Il/la dirigente desidera essere informato/a sui problemi e sulle difficoltà che si incontrano nel lavoro**



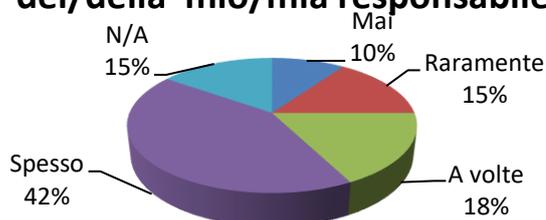
	Il/la dirigente coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro		%
Mai		18	20
Raramente		21	23
A volte		20	22
Spesso		22	24
N/A		11	12

**Il/la dirigente coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro**



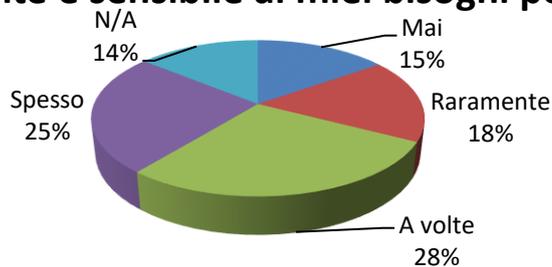
	Mi fido delle capacità gestionali e professionali del/della mio/mia responsabile		%
Mai		9	10
Raramente		14	15
A volte		16	17
Spesso		39	42
N/A		14	15

**Mi fido delle capacità gestionali e professionali del/della mio/mia responsabile**



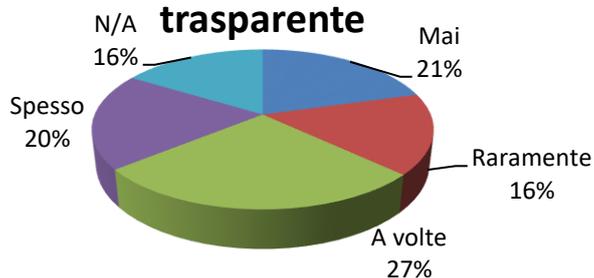
	Il/la dirigente è sensibile ai miei bisogni personali		%
Mai		14	15
Raramente		16	17
A volte		26	28
Spesso		23	25
N/A		13	14

### Il/la dirigente è sensibile ai miei bisogni personali



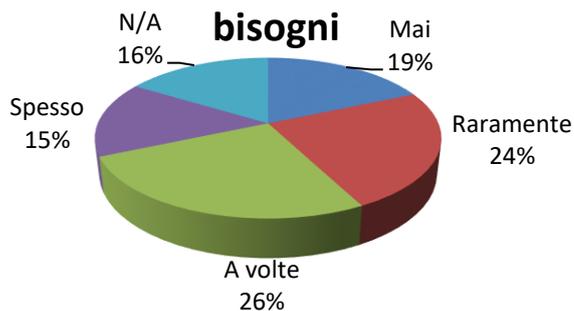
	Il/la dirigente valuta i dipendenti in modo equo e trasparente		%
Mai		19	21
Raramente		15	16
A volte		25	27
Spesso		18	20
N/A		15	16

### Il/la dirigente valuta i dipendenti in modo equo e trasparente



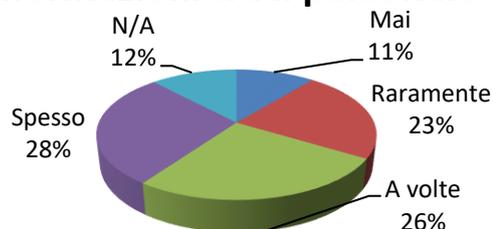
	Il/la dirigente sa come motivarmi e soddisfare i miei bisogni		%
Mai		17	18
Raramente		22	24
A volte		24	26
Spesso		14	15
N/A		15	16

### Il/la dirigente sa come motivarmi e soddisfare i miei bisogni



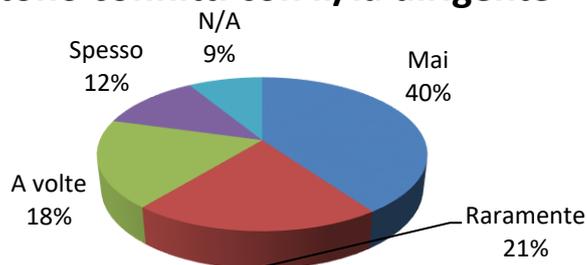
	Il/la dirigente assicura la diffusione delle informazioni tra il personale	%
Mai	10	11
Raramente	21	23
A volte	24	26
Spesso	26	28
N/A	11	12

### Il/la dirigente assicura la diffusione delle informazioni tra il personale



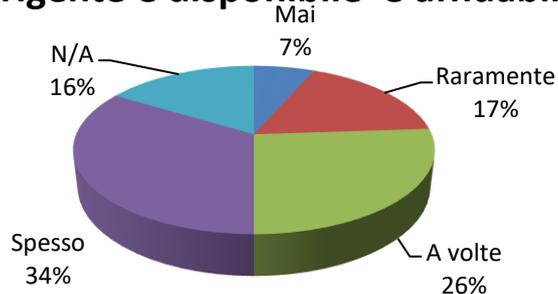
	Esistono conflitti con il/la dirigente	%
Mai	37	40
Raramente	19	21
A volte	17	18
Spesso	11	12
N/A	8	9

### Esistono conflitti con il/la dirigente



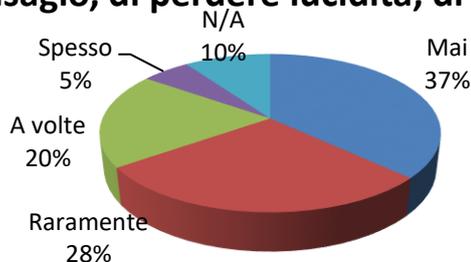
	Il/la dirigente è disponibile e affidabile	%
Mai	6	7
Raramente	16	17
A volte	24	26
Spesso	31	34
N/A	15	16

### Il/la dirigente è disponibile e affidabile



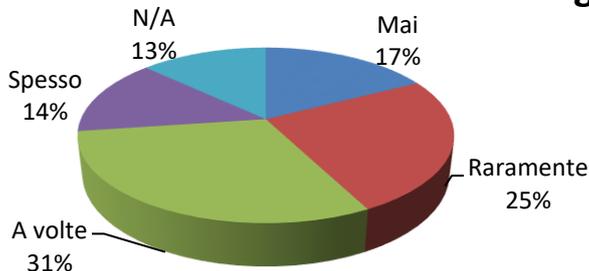
	Mi capita talvolta con il/la mio/mia superiore di sentirmi a disagio, di perdere lucidità, di impappinarmi	%
Mai	34	37
Raramente	26	28
A volte	18	20
Spesso	5	5
N/A	9	10

### Mi capita talvolta con il/la mio/mia superiore di sentirmi a disagio, di perdere lucidità, di impappinarmi



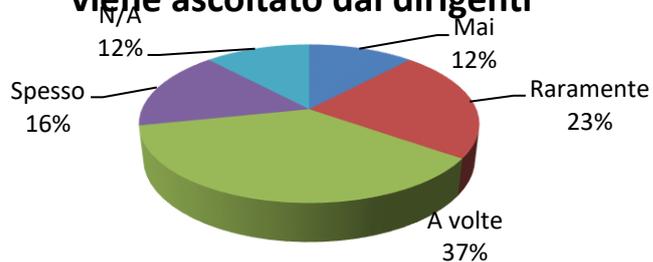
	I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore	%
Mai	16	17
Raramente	23	25
A volte	28	30
Spesso	13	14
N/A	12	13

### I dirigenti aiutano a lavorare nel modo migliore

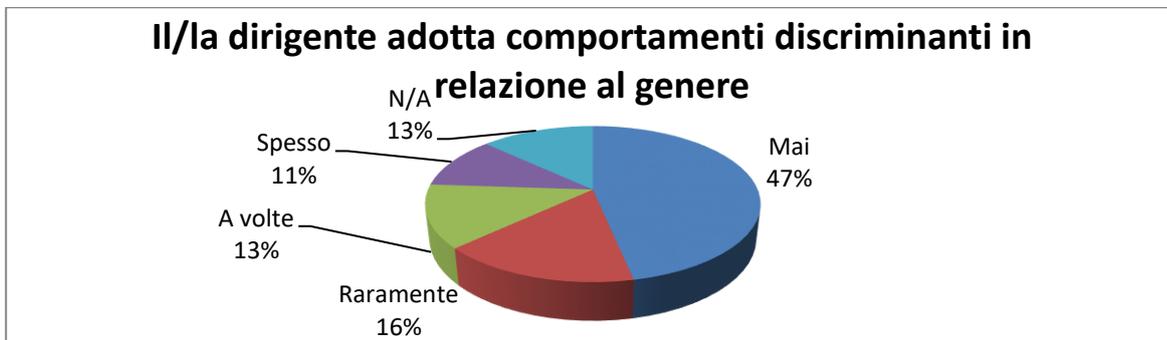


	Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti	%
Mai	11	12
Raramente	21	23
A volte	34	37
Spesso	15	16
N/A	11	12

### Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dai dirigenti



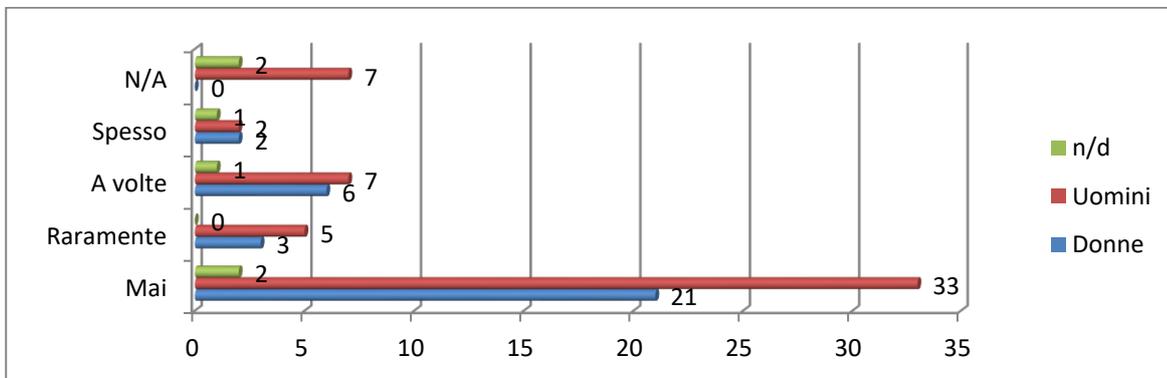
	Il/la dirigente adotta comportamenti discriminatori in relazione al genere	%
Mai	43	47
Raramente	15	16
A volte	12	13
Spesso	10	11
N/A	12	13



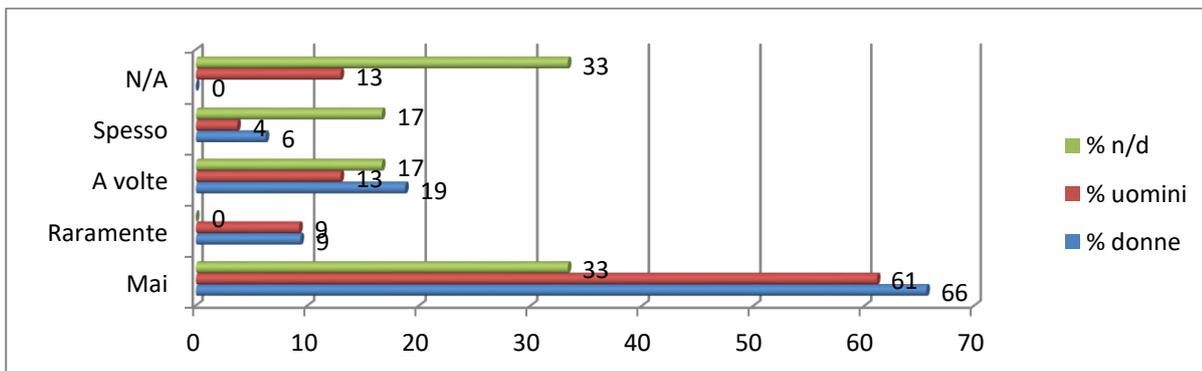
Il/la dirigente adotta comportamenti discriminatori in relazione al genere

	Donne	% donne	Uomini	% uomini	n/d	% n/d
Mai	21	66	33	61	2	33
Raramente	3	9	5	9	0	0
A volte	6	19	7	13	1	17
Spesso	2	6	2	4	1	17
N/A	0	0	7	13	2	33
	32	100	54	100	6	100

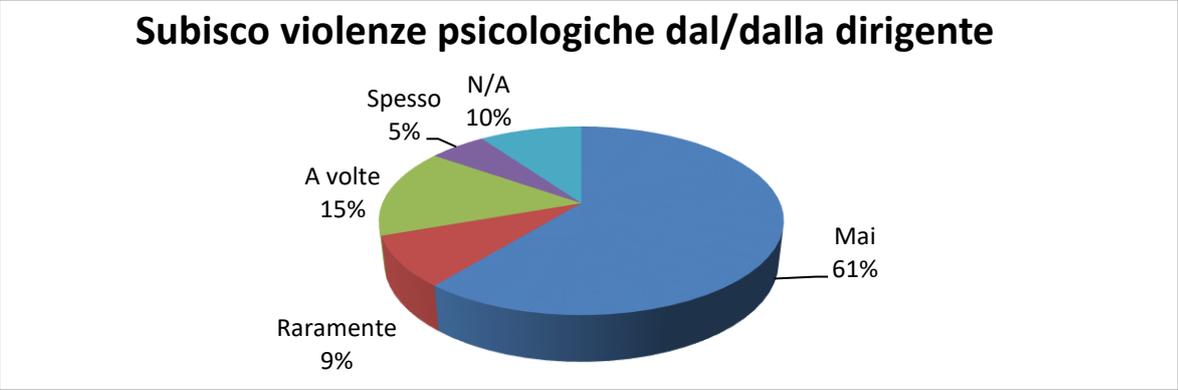
Valori



Percentuali



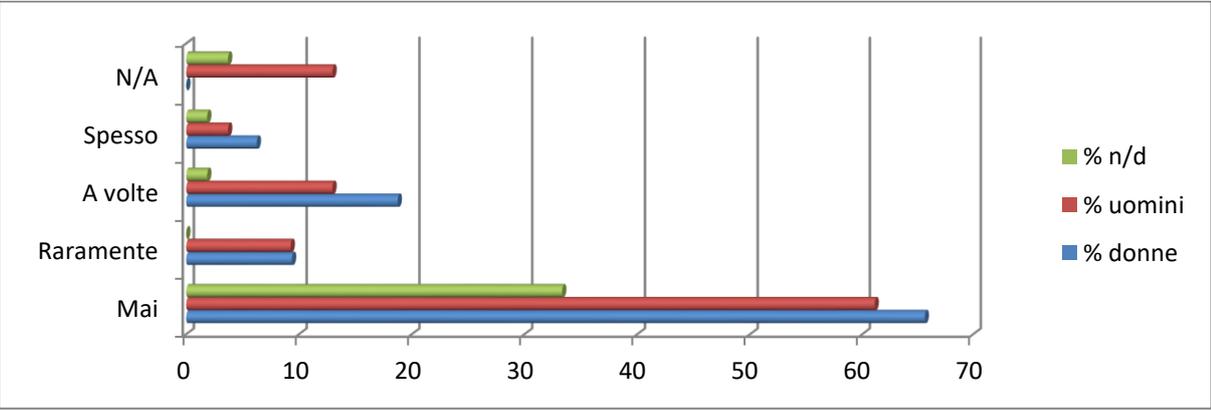
	Subisco violenze psicologiche dal dalla dirigente	%
Mai	56	61
Raramente	8	9
A volte	14	15
Spesso	5	5
N/A	9	10



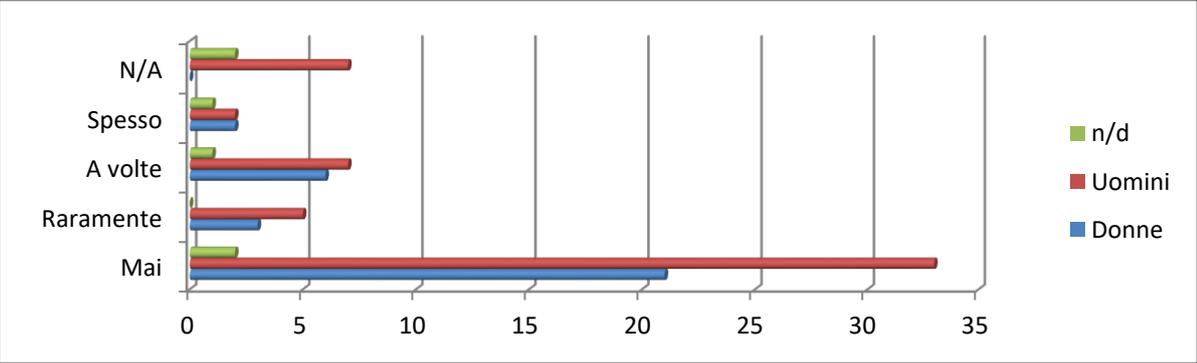
Subisco violenze psicologiche dal dalla dirigente

	Donne	% donne	Uomini	% uomini	n/d	n/d
Mai	21	65,625	33	61	2	33
Raramente	3	9,375	5	9	0	0
A volte	6	18,75	7	13	1	2
Spesso	2	6,25	2	4	1	2
N/A	0	0	7	13	2	4
	32	100	54	100	6	41

Valori



percentuali

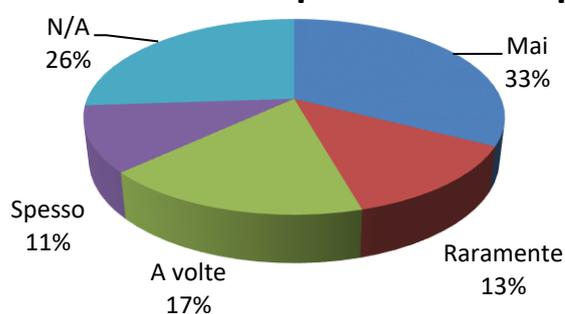


**RELAZIONI CON I/LE TITOLARI DI P.O.**

**B05 – “Con quale frequenza nella sua Amministrazione si verificano le situazioni di seguito descritte?”**

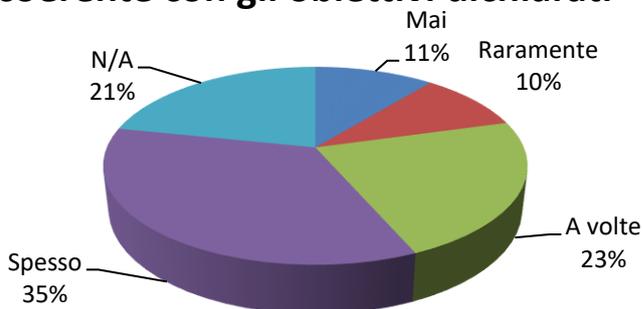
	Il/la titolare di P.O. tratta i dipendenti in maniera diversa in base alla posizione occupata	%
Mai	30	33
Raramente	12	13
A volte	16	17
Spesso	10	11
N/A	24	26

**Il/la titolare di P.O. tratta i dipendenti in maniera diversa in base alla posizione occupata**



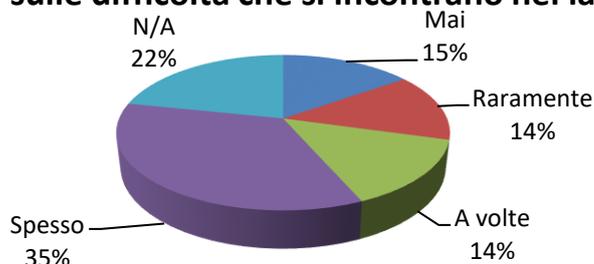
	Il comportamento del/della titolare di P.O. è coerente con gli obiettivi dichiarati	%
Mai	10	11
Raramente	9	10
A volte	21	23
Spesso	32	35
N/A	20	22

**Il comportamento del/della titolare di P.O. è coerente con gli obiettivi dichiarati**



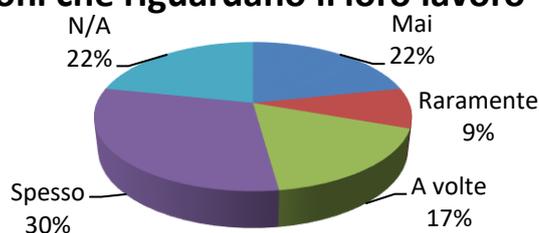
	Il/la titolare di P.O. desidera essere informato/a sui problemi e sulle difficoltà che si incontrano nel lavoro		%
Mai		14	15
Raramente		13	14
A volte		13	14
Spesso		32	35
N/A		20	22

**Il/la titolare di P.O. desidera essere informato/a sui problemi e sulle difficoltà che si incontrano nel lavoro**



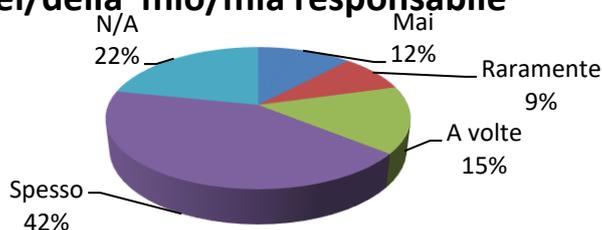
	Il/la titolare di P.O. coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro		%
Mai		20	22
Raramente		8	9
A volte		16	17
Spesso		28	30
N/A		20	22

**Il/la titolare di P.O. coinvolge i dipendenti nelle decisioni che riguardano il loro lavoro**



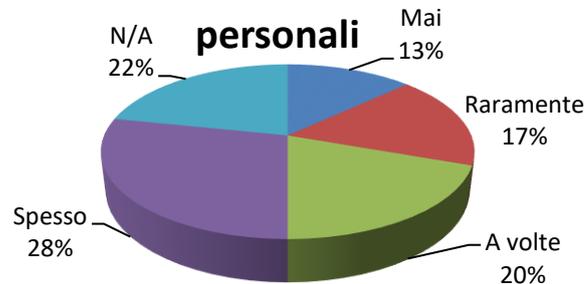
	Mi fido delle capacità gestionali e professionali del/della mio/mia responsabile		%
Mai		11	12
Raramente		8	9
A volte		14	15
Spesso		39	42
N/A		20	22

**Mi fido delle capacità gestionali e professionali del/della mio/mia responsabile**



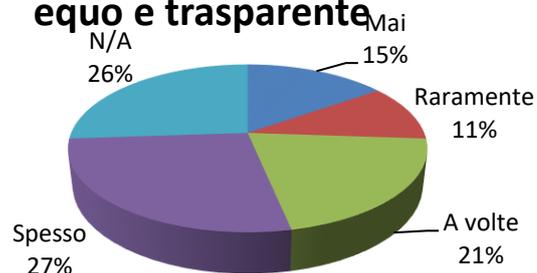
	Il/la titolare di P.O. è sensibile ai miei bisogni personali		%
Mai		12	13
Raramente		16	17
A volte		18	20
Spesso		26	28
N/A		20	22

### Il/la titolare di P.O. è sensibile ai miei bisogni



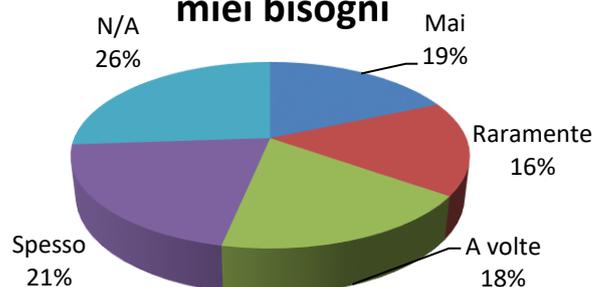
	Il/la titolare di P.O. valuta i dipendenti in modo equo e trasparente		%
Mai		14	15
Raramente		10	11
A volte		19	21
Spesso		25	27
N/A		24	26

### Il/la titolare di P.O. valuta i dipendenti in modo equo e trasparente



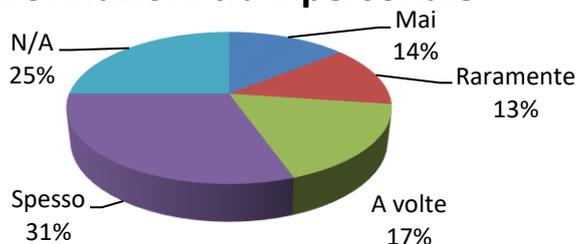
	Il/latitolare di P.O. sa come motivarmi e soddisfare i miei bisogni		%
Mai		17	18
Raramente		15	16
A volte		17	18
Spesso		19	21
N/A		24	26

### Il/latitolare di P.O. sa come motivarmi e soddisfare i miei bisogni



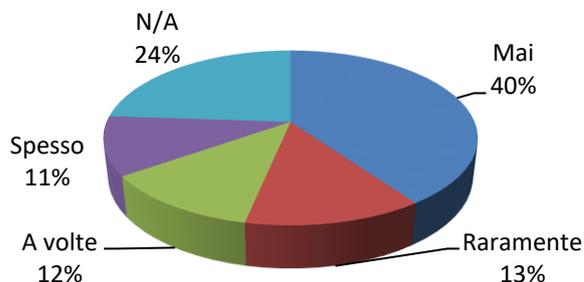
	Il/la titolare di P.O. assicura la diffusione delle informazioni tra il personale		%
Mai		13	14
Raramente		12	13
A volte		16	17
Spesso		28	30
N/A		23	25

### Il/la titolare di P.O. assicura la diffusione delle informazioni tra il personale



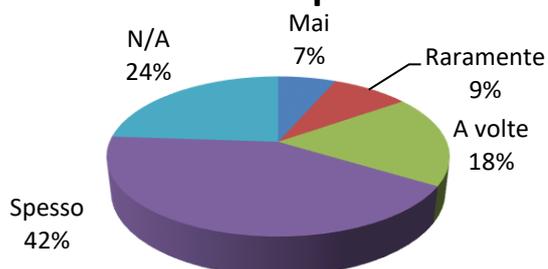
	Esistono conflitti con il/la titolare di P.O.		%
Mai		37	40
Raramente		12	13
A volte		11	12
Spesso		10	11
N/A		22	24

### Esistono conflitti con il/la titolare di P.O.



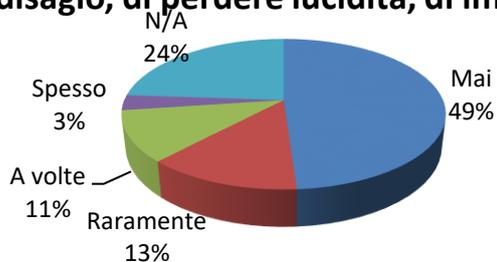
	Il/la titolare di P.O. è disponibile e affidabile		%
Mai		6	7
Raramente		8	9
A volte		17	18
Spesso		39	42
N/A		22	24

### Il/la titolare di P.O. è disponibile e affidabile



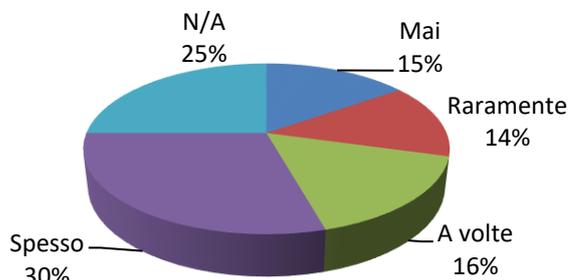
	Mi capita talvolta con il/la mio/mia titolare di P.O. di sentirmi a disagio, di perdere lucidità, di impappinarmi	%
Mai	45	49
Raramente	12	13
A volte	10	11
Spesso	3	3
N/A	22	24

**Mi capita talvolta con il/la mio/mia titolare di P.O. di sentirmi a disagio, di perdere lucidità, di impappinarmi**



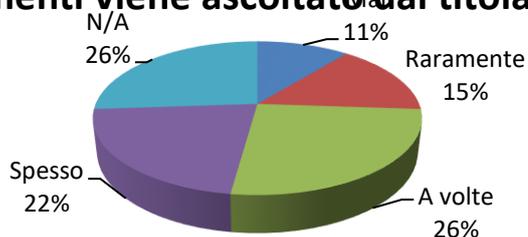
	Il titolare di P.O. aiuta a lavorare nel modo migliore	%
Mai	14	15
Raramente	13	14
A volte	15	16
Spesso	27	29
N/A	23	25

**Il titolare di P.O. aiuta a lavorare nel modo migliore**



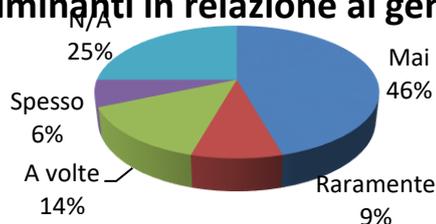
	Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dal titolare di P.O.	%
Mai	10	11
Raramente	14	15
A volte	24	26
Spesso	20	22
N/A	24	26

**Chi avanza richieste o formula proposte e suggerimenti viene ascoltato dal titolare di P.O.**



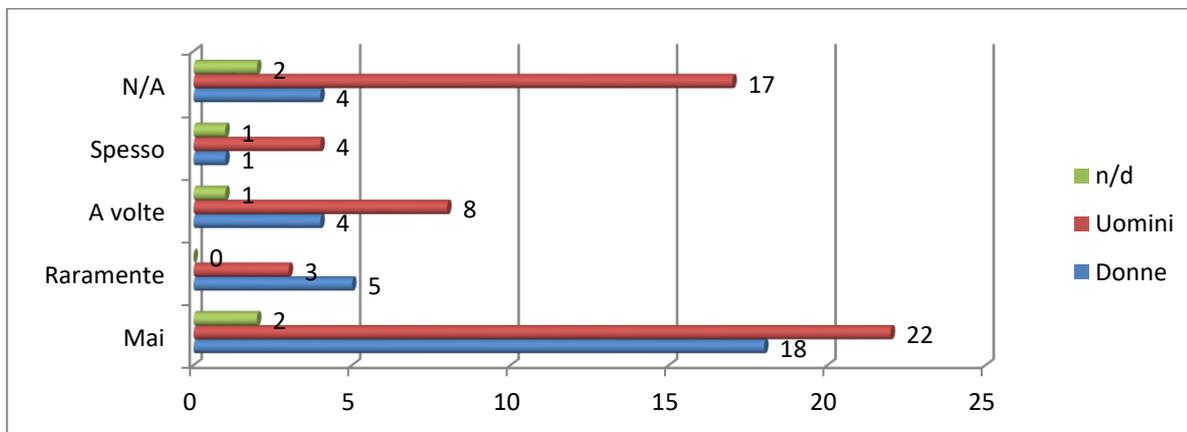
	Il/la titolare di P.O. adotta comportamenti discriminanti in relazione al genere	%
Mai	42	46
Raramente	8	9
A volte	13	14
Spesso	6	7
N/A	23	25

### Il/la titolare di P.O. adotta comportamenti discriminanti in relazione al genere

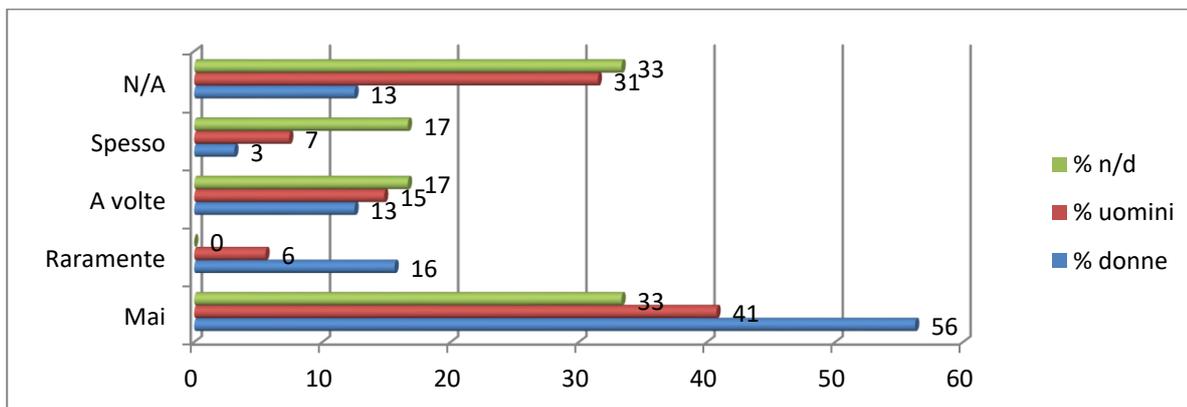


	Donne	% donne	Uomini	% uomini	n/d	% n/d
Mai	18	56	22	41	2	33
Raramente	5	16	3	6	0	0
A volte	4	13	8	15	1	17
Spesso	1	3	4	7	1	17
N/A	4	13	17	31	2	33
	32	100	54	100	6	100

#### Valori

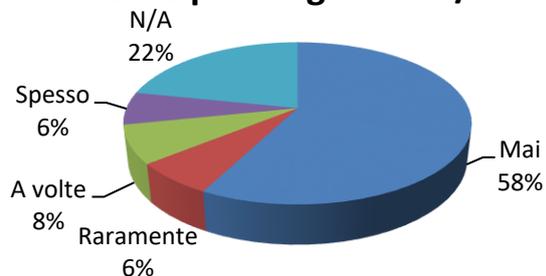


#### Percentuali

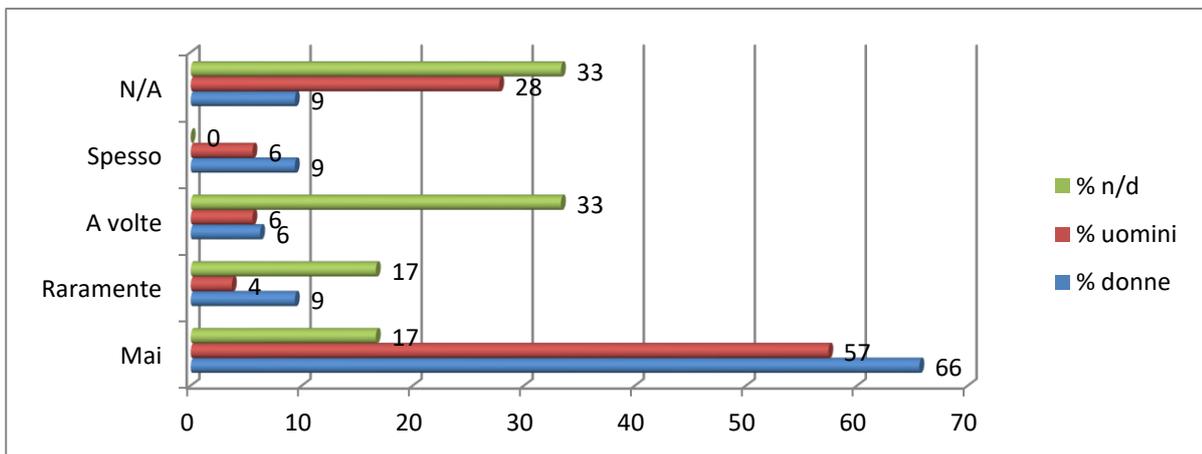
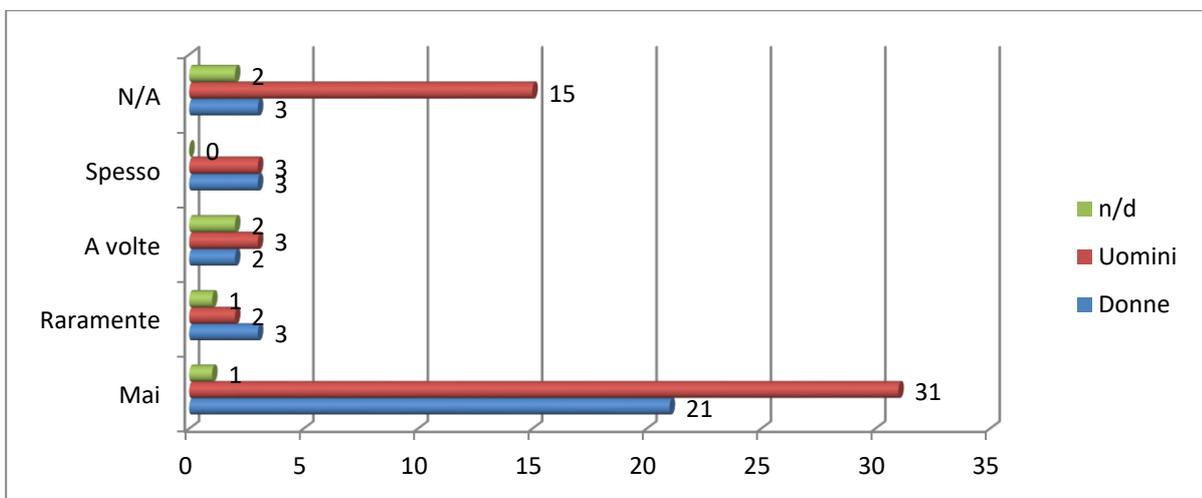


	Subisco violenze psicologiche dal/dalla titolare di P.O.	%
Mai	53	58
Raramente	6	7
A volte	7	8
Spesso	6	7
N/A	20	22

### Subisco violenze psicologiche dal/dalla titolare di P.O.



	Donne	% donne	Uomini	% uomini	n/d	% n/d
Mai	21	66	31	57	1	17
Raramente	3	9	2	4	1	17
A volte	2	6	3	6	2	33
Spesso	3	9	3	6	0	0
N/A	3	9	15	28	2	33
	32	100	54	100	6	100



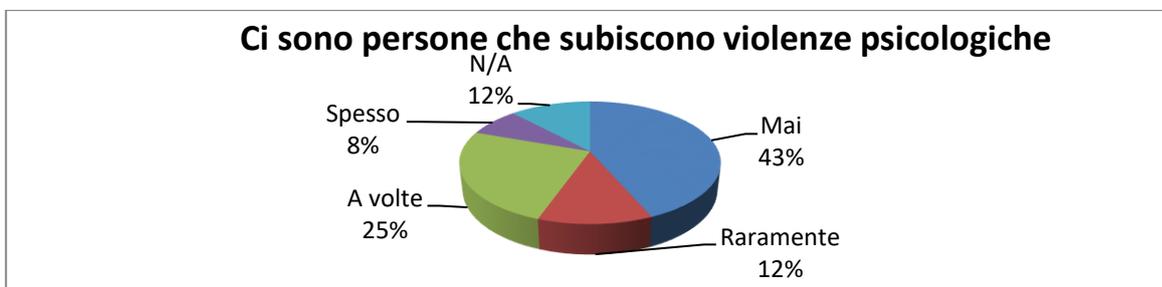
**RELAZIONI CON I COLLEGHI**

**B04 -Con quale frequenza nella sua Amministrazione si verificano le situazioni di seguito descritte?**

	Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti		%
Mai		9	10
Raramente		17	18
A volte		27	29
Spesso		34	37
N/A		5	5



	Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche		%
Mai		40	43
Raramente		11	12
A volte		23	25
Spesso		7	8
N/A		11	12

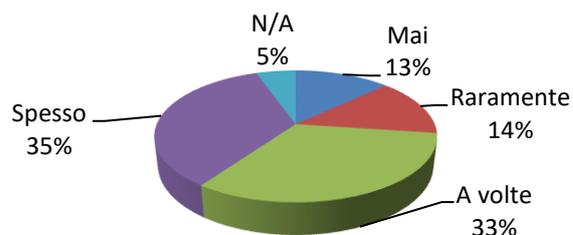


	Ci sono persone che vengono emarginate		%
Mai		41	45
Raramente		15	16
A volte		15	16
Spesso		12	13
N/A		9	10



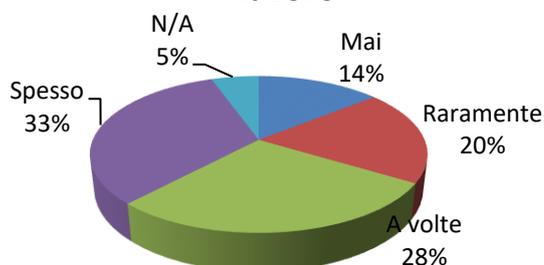
	Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	%
Mai	12	13
Raramente	13	14
A volte	30	33
Spesso	32	35
N/A	5	5

**Anche tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze**



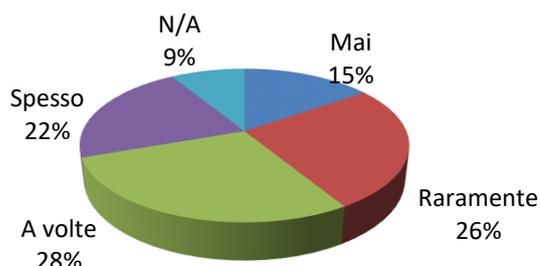
	Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro	%
Mai	13	14
Raramente	18	20
A volte	26	28
Spesso	30	33
N/A	5	5

**Esistono scambi di comunicazione tra i diversi gruppi di lavoro**



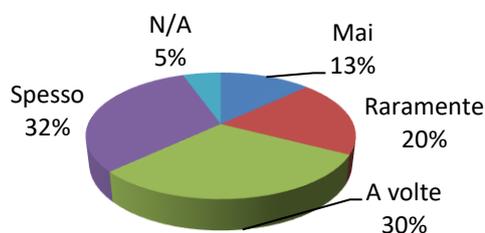
	La riservatezza dei colleghi mi fa sentire sereno	%
Mai	14	15
Raramente	24	26
A volte	26	28
Spesso	20	22
N/A	8	9

### La riservatezza dei colleghi mi fa sentire sereno



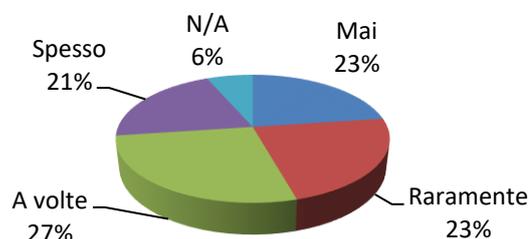
	I dipendenti cooperano per la realizzazione di obiettivi comuni	%
Mai	12	13
Raramente	18	20
A volte	28	30
Spesso	29	32
N/A	5	5

### I dipendenti cooperano per la realizzazione di obiettivi comuni



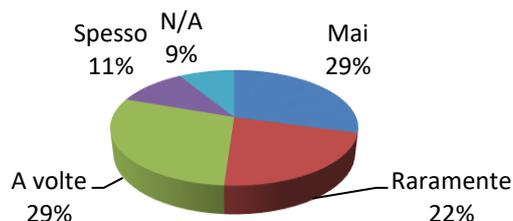
	Ci sono persone che attuano prepotenze o si comportano in modo ingiusto	%
Mai	21	23
Raramente	21	23
A volte	25	27
Spesso	19	21
N/A	6	7

### Ci sono persone che attuano prepotenze o si comportano in modo ingiusto



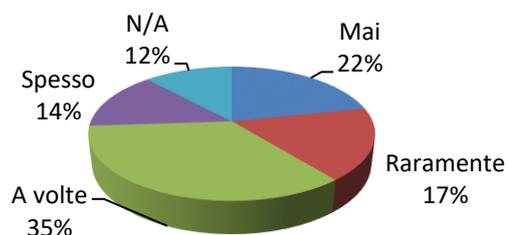
	Spesso in gruppo non oso parlare anche se ho cose interessanti da dire	%
Mai	27	29
Raramente	20	22
A volte	27	29
Spesso	10	11
N/A	8	9

**Spesso in gruppo non oso parlare anche se ho cose interessanti da dire**



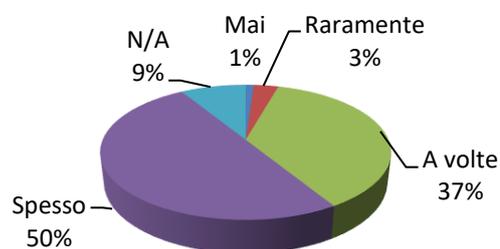
	So far parlare gli altri per costruirmi una rete personale di informazioni		%
Mai	20		22
Raramente	16		17
A volte	32		35
Spesso	13		14
N/A	11		12
	92		100

**So far parlare gli altri per costruirmi una rete personale di informazioni**



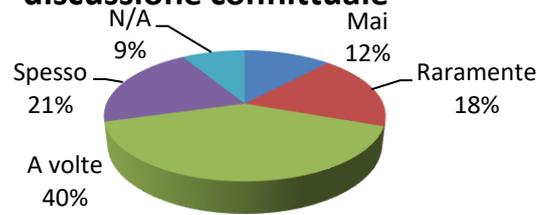
	Sono attento alle argomentazioni ed ai propositi altrui		%
Mai	1		1
Raramente	3		3
A volte	34		37
Spesso	46		50
N/A	8		9
	92		100

**Sono attento alle argomentazioni ed ai propositi altrui**



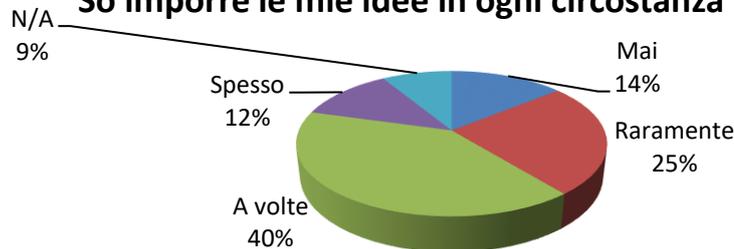
	Preferisco astenermi piuttosto che affrontare una discussione conflittuale		%
Mai	11		12
Raramente	17		18
A volte	37		40
Spesso	19		21
N/A	8		9

**Preferisco astenermi piuttosto che affrontare una discussione conflittuale**



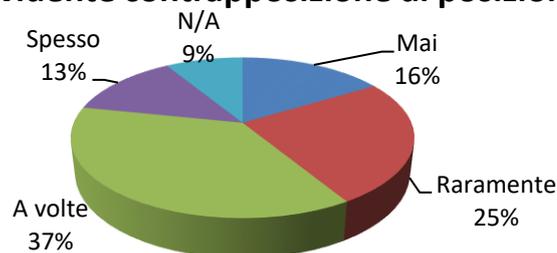
	So imporre le mie idee in ogni circostanza		%
Mai	13		14
Raramente	23		25
A volte	37		40
Spesso	11		12
N/A	8		9

**So imporre le mie idee in ogni circostanza**



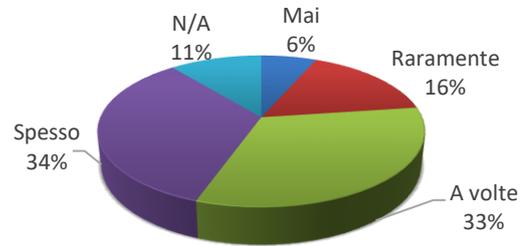
	Spesso abbandono la discussione quando si determina un evidente contrapposizione di posizioni		%
Mai	15		16
Raramente	23		25
A volte	34		37
Spesso	12		13
N/A	8		9

**Spesso abbandono la discussione quando si determina un evidente contrapposizione di posizioni**



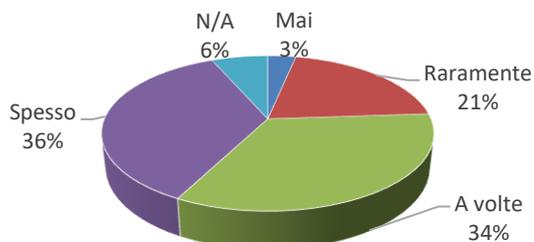
	Senza ricercarlo, io non ho paura del conflitto	%
Mai	6	7
Raramente	15	16
A volte	30	33
Spesso	31	34
N/A	10	11

### Senza ricercarlo, io non ho paura del conflitto



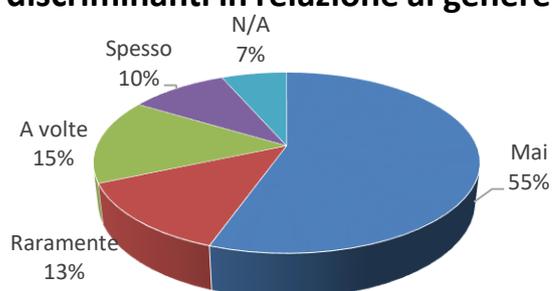
	Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	%
Mai	3	3
Raramente	19	21
A volte	31	34
Spesso	33	36
N/A	6	7

**Nel gruppo di lavoro si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano**



	Si verificano casi di colleghi che adottano comportamenti discriminatori in relazione al genere	%
Mai	51	55
Raramente	12	13
A volte	14	15
Spesso	9	10
N/A	6	7

**Si verificano casi di colleghi che adottano comportamenti discriminatori in relazione al genere**

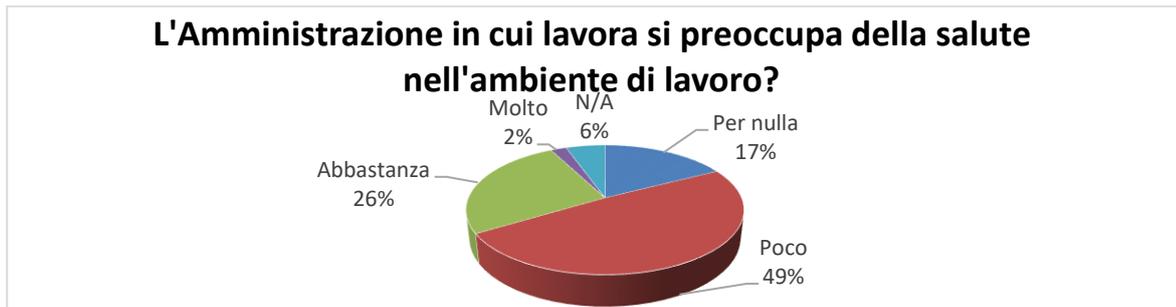


## PARTE TERZA

### La sicurezza

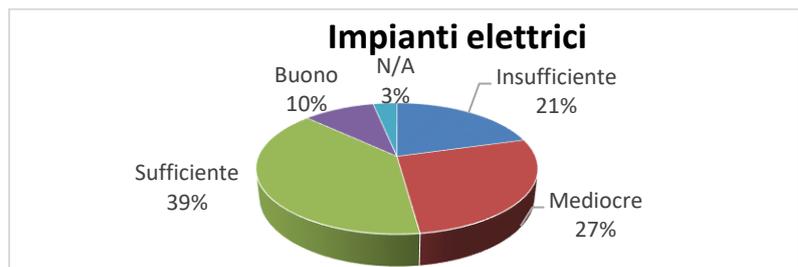
#### C01

	L'Amministrazione in cui lavora si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro?	%
Per nulla	16	17
Poco	45	49
Abbastanza	24	26
Molto	2	2
N/A	5	5

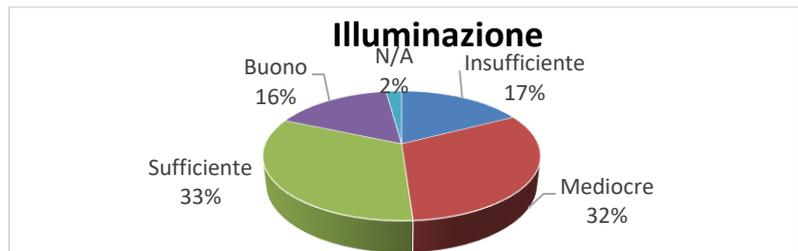


#### C02 - In particolare, come valuta il livello delle misure di sicurezza in ciascuno di questi ambiti:

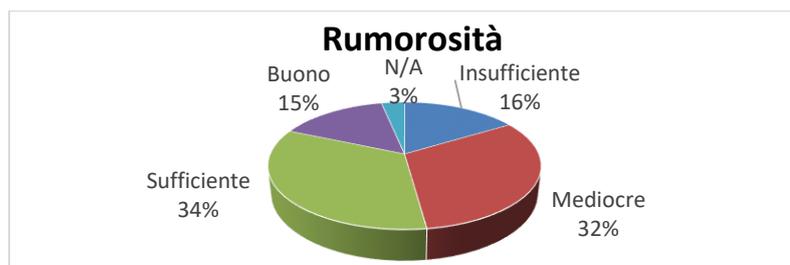
	Impianti elettrici	%
Insufficiente	19	21
Mediocre	25	27
Sufficiente	36	39
Buono	9	10
N/A	3	3



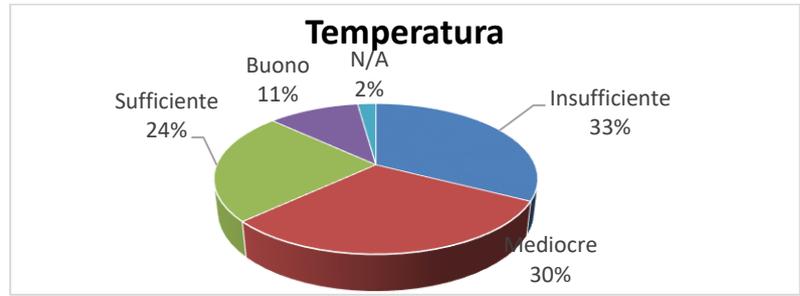
	Illuminazione	%
Insufficiente	16	17
Mediocre	29	32
Sufficiente	30	33
Buono	15	16
N/A	2	2



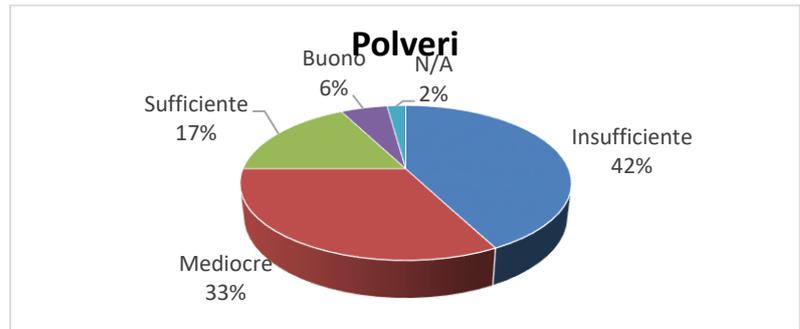
	Rumorosità	%
Insufficiente	15	16
Mediocre	29	32
Sufficiente	31	34
Buono	14	15
N/A	3	3



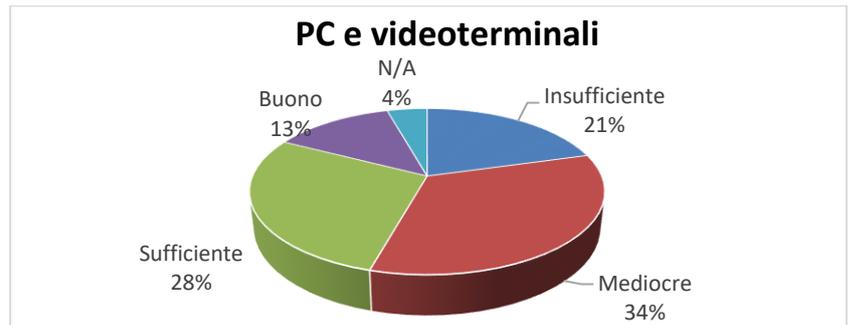
	Temperatura	%
Insufficiente	30	33
Mediocre	28	30
Sufficiente	22	24
Buono	10	11
N/A	2	2



	Polveri	%
Insufficiente	39	42
Mediocre	30	33
Sufficiente	16	17
Buono	5	5
N/A	2	2



	PC e videotermini	%
Insufficiente	19	21
Mediocre	31	34
Sufficiente	26	28
Buono	12	13

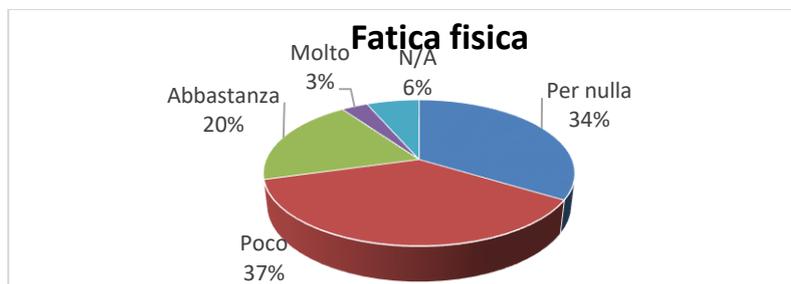


## PARTE QUARTA

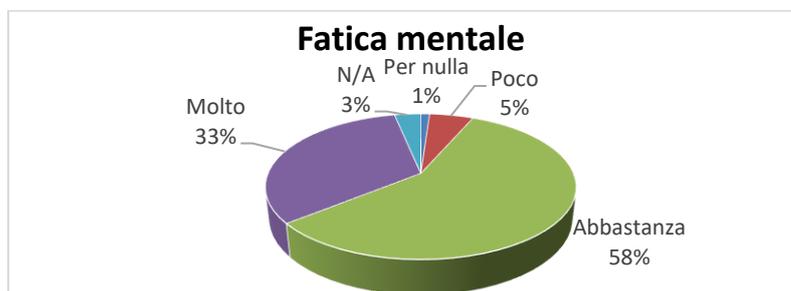
### Caratteristiche del proprio lavoro

D01 – “In che misura le caratteristiche di seguito elencate fanno parte dei compiti da lei svolti?”

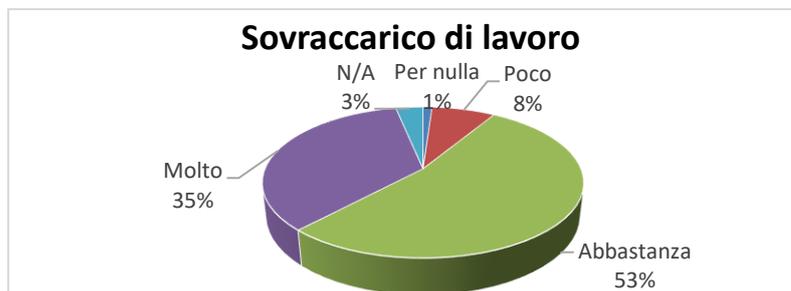
	Fatica fisica	%
Per nulla	31	34
Poco	34	37
Abbastanza	18	20
Molto	3	3
N/A	6	7



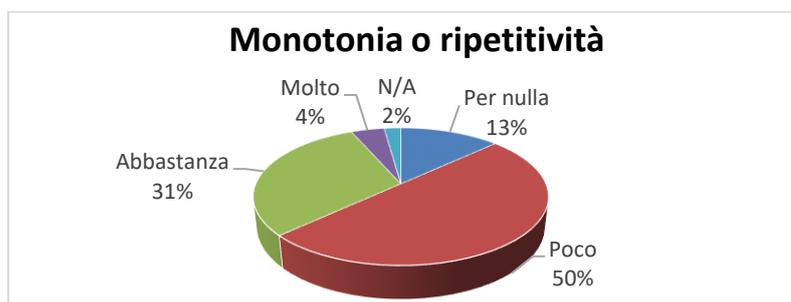
	Fatica mentale	%
Per nulla	1	1
Poco	5	5
Abbastanza	53	58
Molto	30	33
N/A	3	3



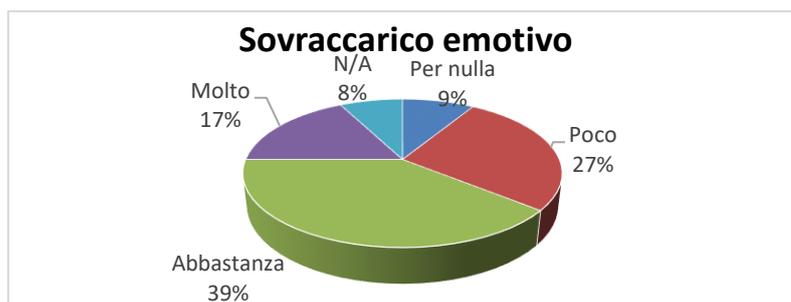
	Sovraccarico di lavoro	%
Per nulla	1	1
Poco	7	8
Abbastanza	49	53
Molto	32	35
N/A	3	3



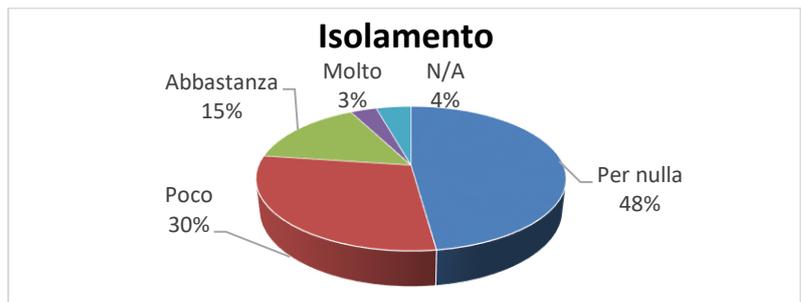
	Monotonia o ripetitività	%
Per nulla	12	13
Poco	46	50
Abbastanza	28	30
Molto	4	4
N/A	2	2



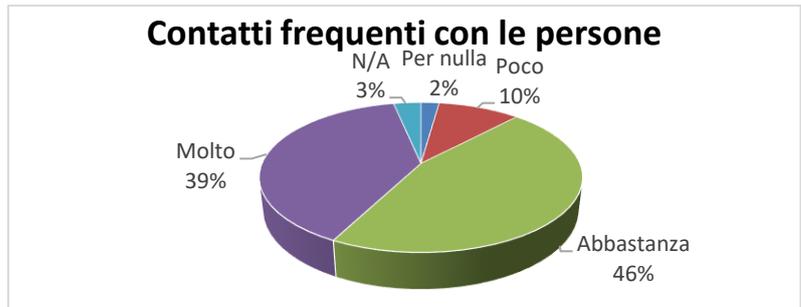
	Sovraccarico emotivo	%
Per nulla	8	9
Poco	25	27
Abbastanza	36	39
Molto	16	17
N/A	7	8



	Isolamento	%
Per nulla	44	48
Poco	27	29
Abbastanza	14	15
Molto	3	3
N/A	4	4



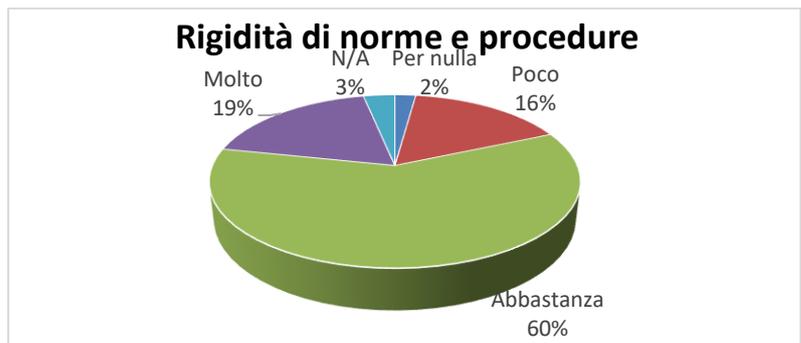
	Contatti frequenti con le persone	%
Per nulla	2	2
Poco	9	10
Abbastanza	42	46
Molto	36	39
N/A	3	3



	Diretta responsabilità del lavoro	%
Per nulla	0	0
Poco	5	5
Abbastanza	42	46
Molto	43	47
N/A	2	2

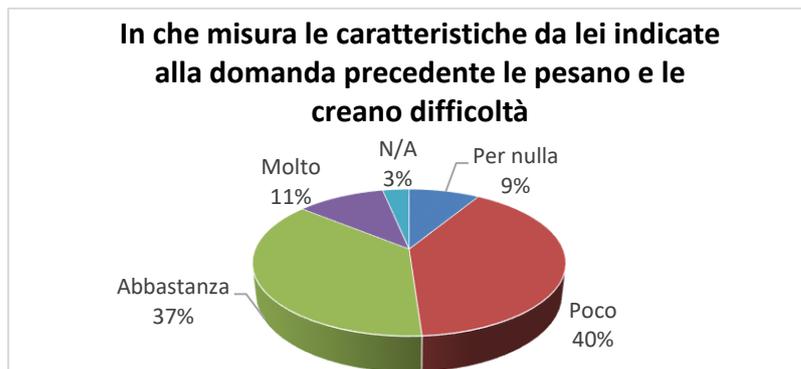


	Rigidità di norme e procedure	%
Per nulla	2	2
Poco	15	16
Abbastanza	55	60
Molto	17	18
N/A	3	3



## D02

	In che misura le caratteristiche da lei indicate alla domanda precedente le pesano e le creano difficoltà	%
Per nulla	8	9
Poco	37	40
Abbastanza	34	37
Molto	10	11
N/A	3	3



## PARTE QUINTA

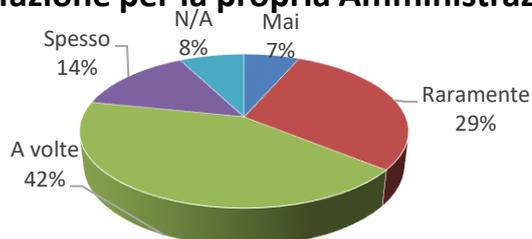
### Indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo

#### Indicatori positivi

#### E01- "In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?"

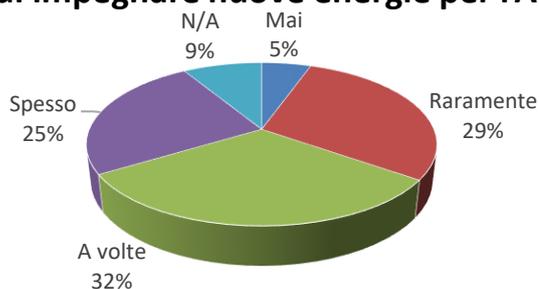
	Soddisfazione per la propria Amministrazione	%
Mai	6	7
Raramente	27	29
A volte	39	42
Spesso	13	14
N/A	7	8

#### Soddisfazione per la propria Amministrazione



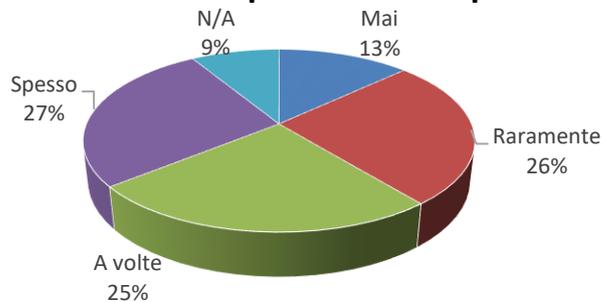
	Voglia di impegnare nuove energie per l'Amministrazione	%
Mai	5	5
Raramente	27	29
A volte	29	32
Spesso	23	25
N/A	8	9

#### Voglia di impegnare nuove energie per l'Amministrazione



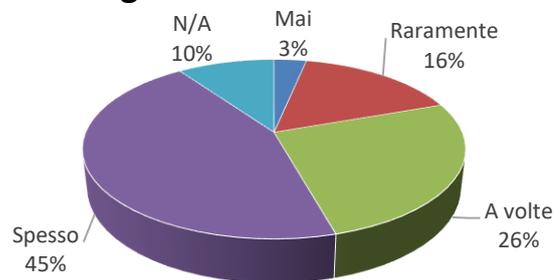
	Sensazione di far parte di una squadra		%
Mai		12	13
Raramente		24	26
A volte		23	25
Spesso		25	27
N/A		8	9

### Sensazione di far parte di una squadra



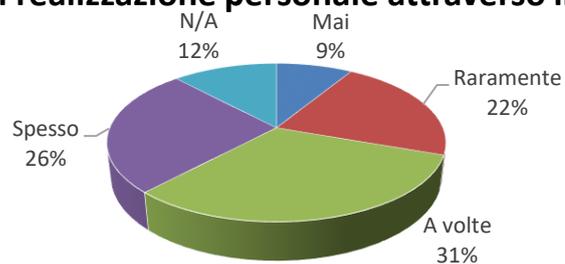
	Voglia di andare al lavoro		%
Mai		3	3
Raramente		15	16
A volte		24	26
Spesso		41	45
N/A		9	10

### Voglia di andare al lavoro



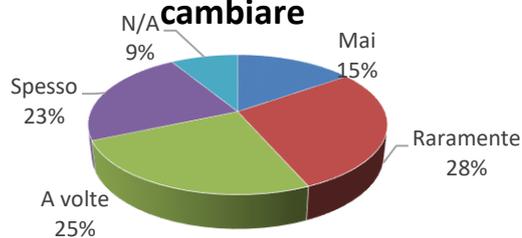
	Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro		%
Mai		8	9
Raramente		20	22
A volte		29	32
Spesso		24	26
N/A		11	12

### Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro



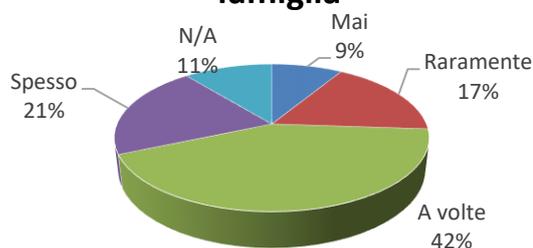
	Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare		%
Mai		14	15
Raramente		26	28
A volte		23	25
Spesso		21	23
N/A		8	9

### Fiducia che le condizioni negative attuali potranno cambiare



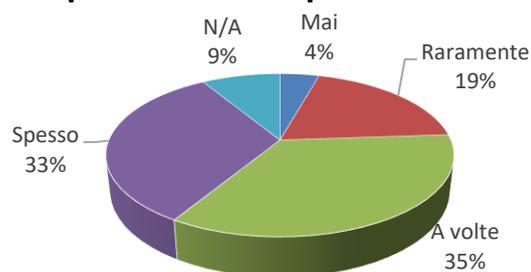
	Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro, tempo libero e famiglia		%
Mai		8	9
Raramente		16	17
A volte		39	42
Spesso		19	21
N/A		10	11

### Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro, tempo libero e famiglia



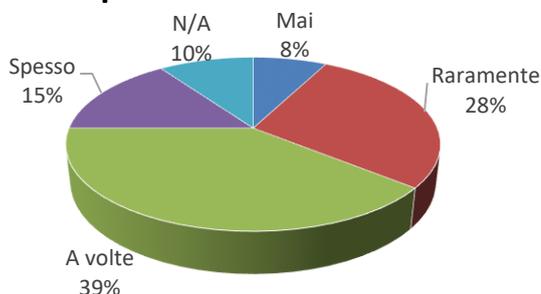
	Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro		%
Mai		4	4
Raramente		18	20
A volte		32	35
Spesso		30	33
N/A		8	9

### Soddisfazione per le relazioni personali costruite sul lavoro



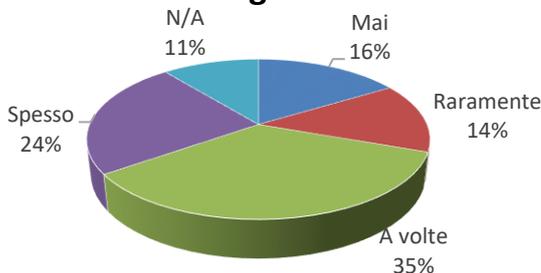
	Condivisione dell'operato e dei valori dell'Amministrazione	%
Mai	7	8
Raramente	26	28
A volte	36	39
Spesso	14	15
N/A	9	10

### Condivisione dell'operato e dei valori dell'Amministrazione



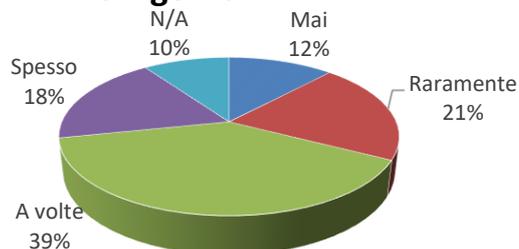
	Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza	%
Mai	15	16
Raramente	13	14
A volte	32	35
Spesso	22	24
N/A	10	11

### Fiducia nelle capacità gestionali e professionali della dirigenza



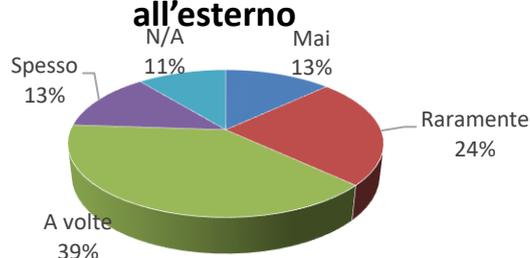
	Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza	%
Mai	11	12
Raramente	19	21
A volte	36	39
Spesso	17	18
N/A	9	10

### Apprezzamento delle qualità umane e morali della dirigenza



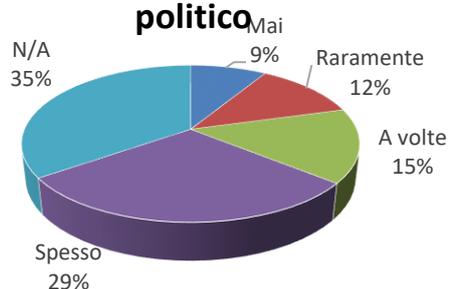
	Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno	%
Mai	12	13
Raramente	22	24
A volte	36	39
Spesso	12	13
N/A	10	11

**Percezione che il lavoro dell'organizzazione sia apprezzato all'esterno**



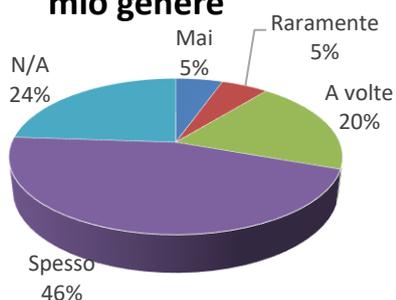
	Sono trattato correttamente in base al mio orientamento politico	%
Mai	8	9
Raramente	11	12
A volte	14	15
Spesso	27	29
N/A	32	35

**Sono trattato correttamente in base al mio orientamento politico**



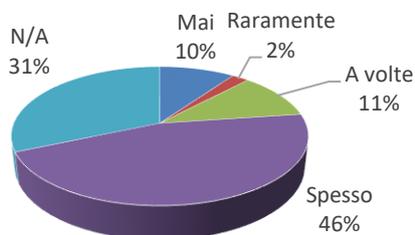
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio genere	%
Mai	5	5
Raramente	5	5
A volte	18	20
Spesso	42	46
N/A	22	24

**Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio genere**



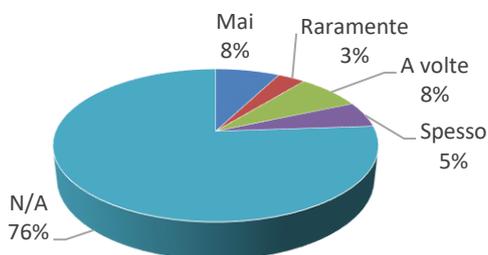
	Sono trattato correttamente in base al mio orientamento sessuale	%
Mai	9	10
Raramente	2	2
A volte	10	11
Spesso	42	46
N/A	29	32

**Sono trattato correttamente in base al mio orientamento sessuale**



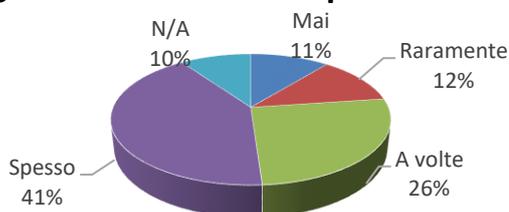
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	%
Mai	7	8
Raramente	3	3
A volte	7	8
Spesso	5	5
N/A	70	76

**Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)**



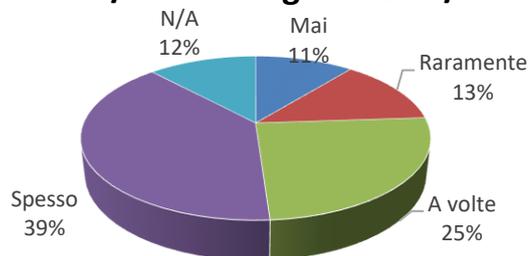
	Condivido il mio operato con i colleghi, perché confrontandoci possiamo migliorare i risultati e la qualità del nostro lavoro	%
Mai	10	11
Raramente	11	12
A volte	24	26
Spesso	38	41
N/A	9	10

**Condivido il mio operato con i colleghi, perché confrontandoci possiamo migliorare i risultati e la qualità del nostro lavoro**



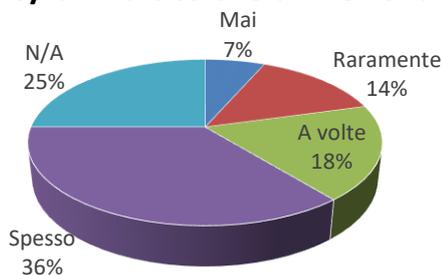
	Stimo il mio/la mia dirigente e lui/lei me	%
Mai	10	11
Raramente	12	13
A volte	23	25
Spesso	36	39
N/A	11	12

### Stimo il mio/la mia dirigente e lui/lei me



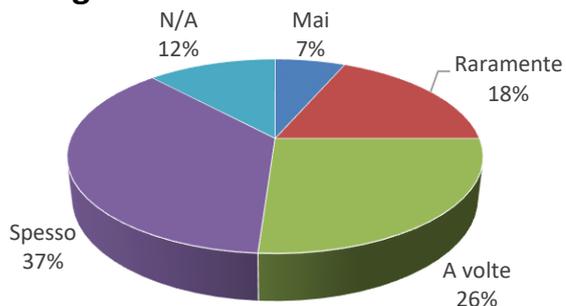
	Stimo il mio/la mia titolare di P.O. e lui/lei me	%
Mai	6	7
Raramente	13	14
A volte	17	18
Spesso	33	36
N/A	23	25

### Stimo il mio/la mia titolare di P.O. e lui/lei me



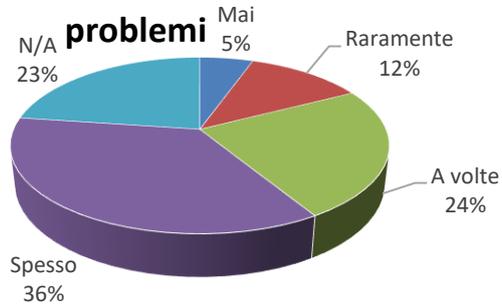
	Con il/la dirigente riesco a risolvere eventuali problemi	%
Mai	6	7
Raramente	17	18
A volte	24	26
Spesso	34	37
N/A	11	12

### Con il/la dirigente riesco a risolvere eventuali problemi



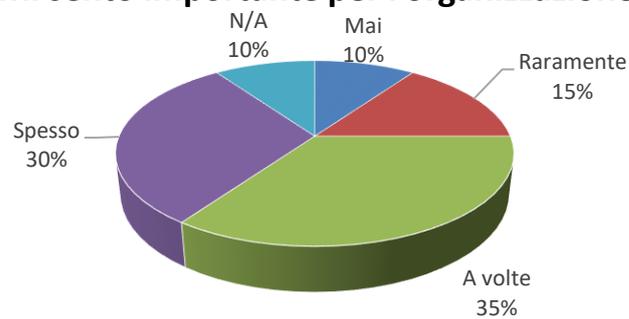
	Con il/la titolare di P.O. riesco a risolvere eventuali problemi	%
Mai	5	5
Raramente	11	12
A volte	22	24
Spesso	33	36
N/A	21	23

**Con il/la titolare di P.O. riesco a risolvere eventuali problemi**



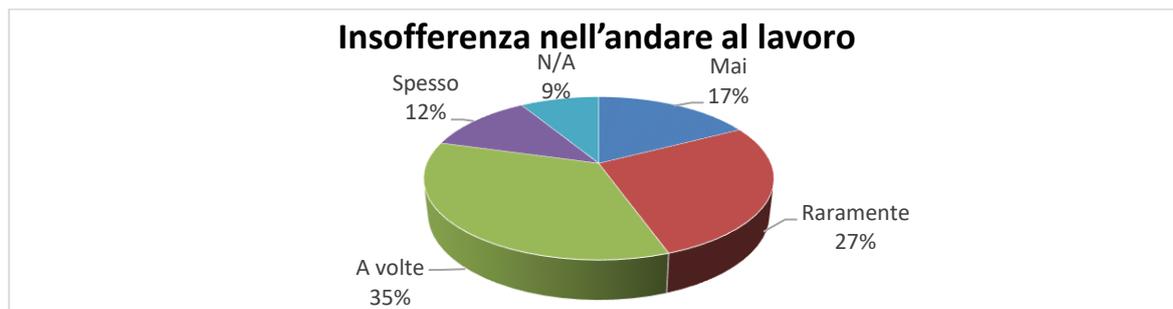
	Mi sento importante per l'organizzazione	%
Mai	9	10
Raramente	14	15
A volte	32	35
Spesso	28	30
N/A	9	10

**Mi sento importante per l'organizzazione**

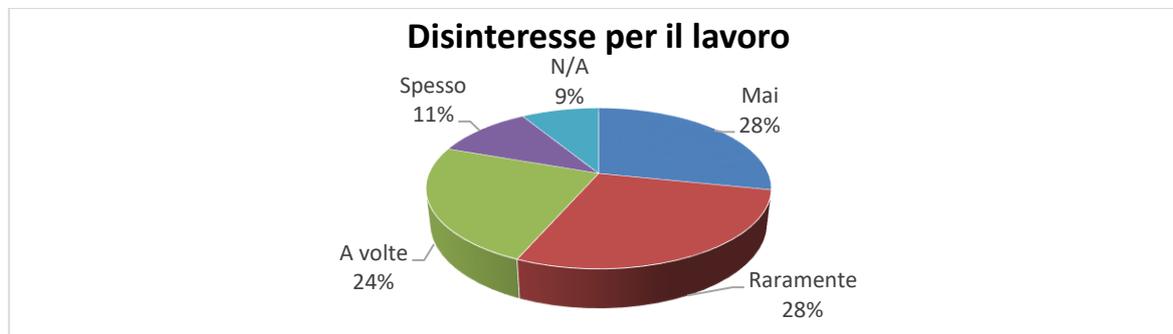


**E02 - In che misura le capita di osservare i fenomeni seguenti nel suo ambiente di lavoro?**

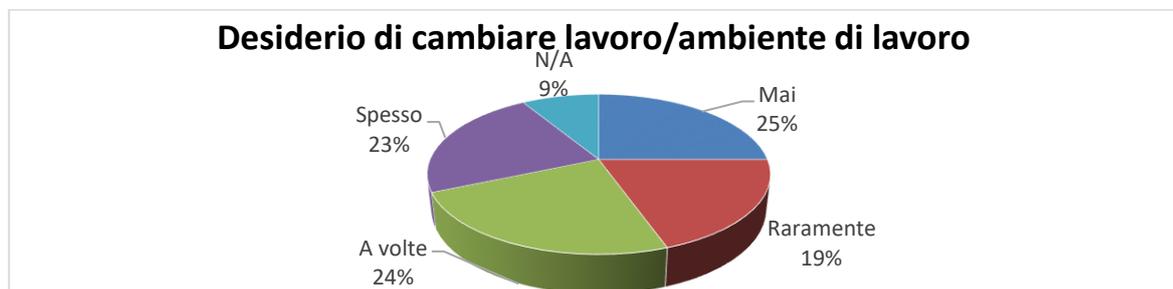
	Insofferenza nell'andare al lavoro	%
Mai	16	17
Raramente	25	27
A volte	32	35
Spesso	11	12
N/A	8	9



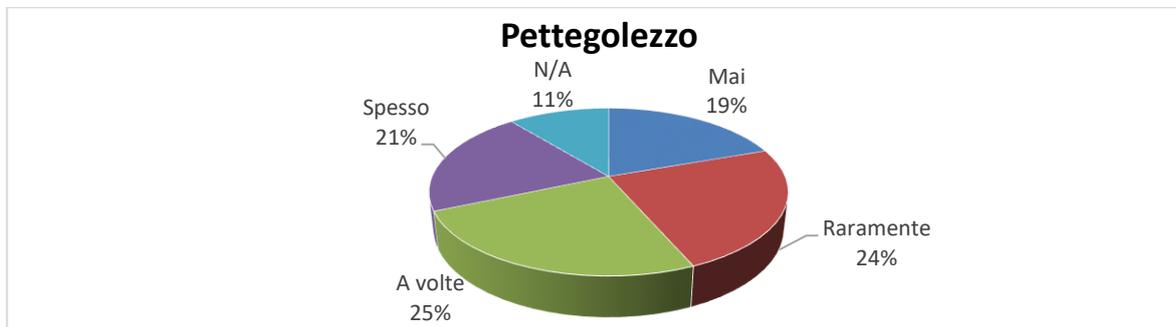
	Disinteresse per il lavoro	%
Mai	26	28
Raramente	26	28
A volte	22	24
Spesso	10	11
N/A	8	9



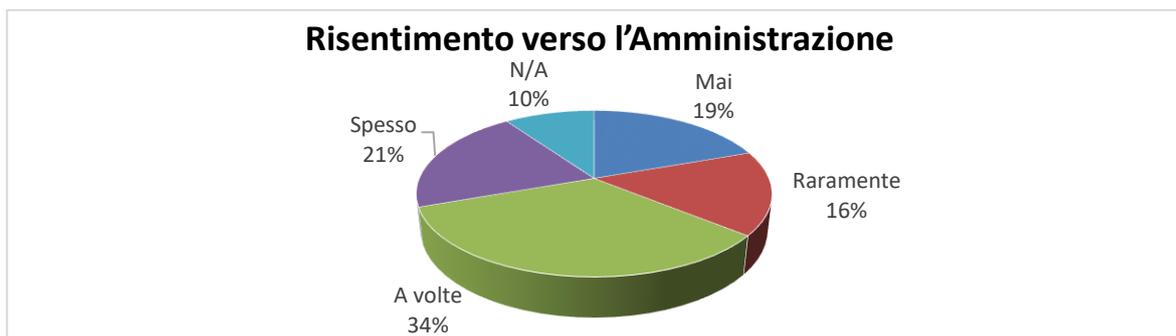
	Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	%
Mai	23	25
Raramente	18	20
A volte	22	24
Spesso	21	23
N/A	8	9



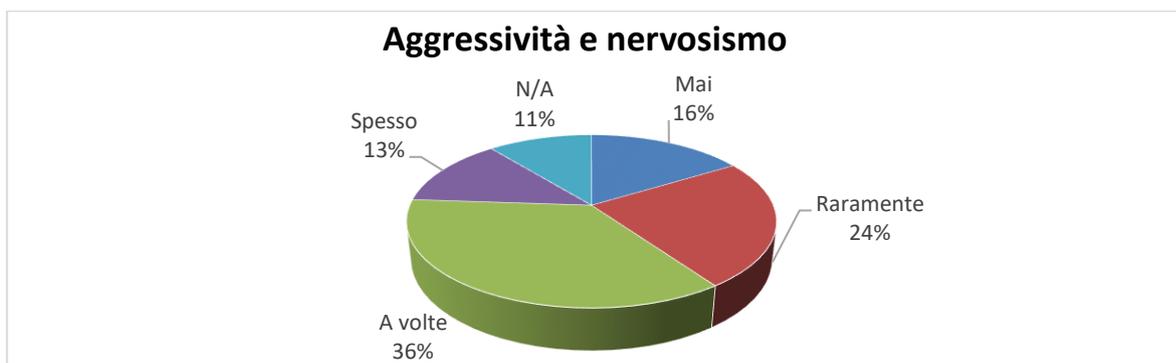
	Pettegolezzo		%
Mai		18	20
Raramente		22	24
A volte		23	25
Spesso		19	21
N/A		10	11



	Risentimento verso l'Amministrazione		%
Mai		18	20
Raramente		15	16
A volte		31	34
Spesso		19	21
N/A		9	10



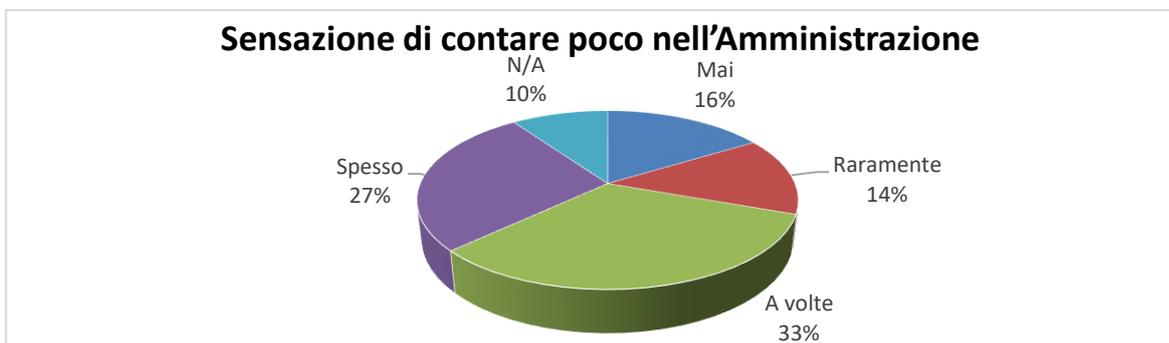
	Aggressività e nervosismo		%
Mai		15	16
Raramente		22	24
A volte		33	36
Spesso		12	13
N/A		10	11



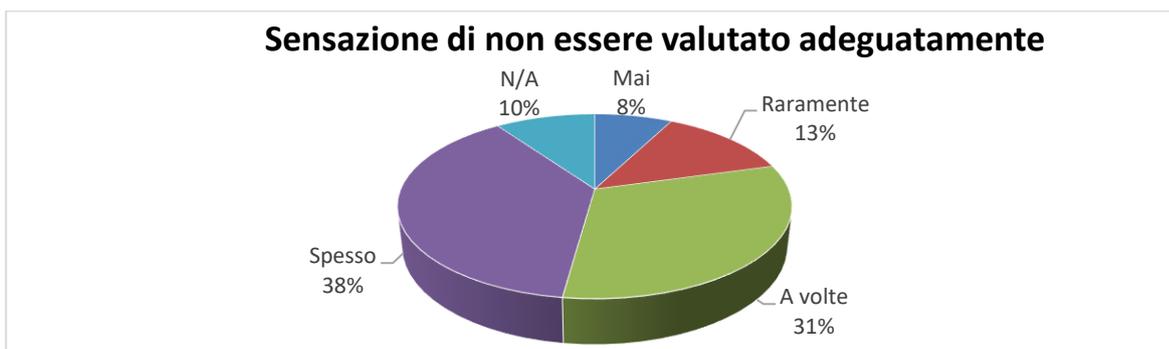
	Sensazione di fare cose inutili	%
Mai	26	28
Raramente	17	18
A volte	29	32
Spesso	11	12
N/A	9	10



	Sensazione di contare poco nell'Amministrazione	%
Mai	15	16
Raramente	13	14
A volte	30	33
Spesso	25	27
N/A	9	10

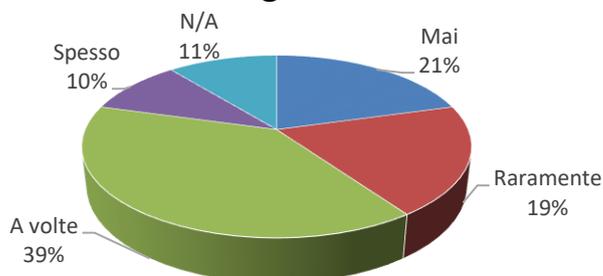


	Sensazione di non essere valutato adeguatamente	%
Mai	7	8
Raramente	12	13
A volte	29	32
Spesso	35	38
N/A	9	10



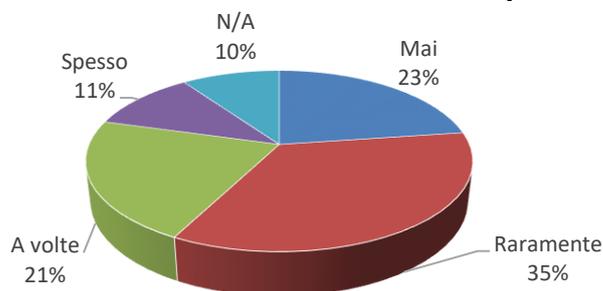
	Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	%
Mai	19	21
Raramente	18	20
A volte	36	39
Spesso	9	10
N/A	10	11

### Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento



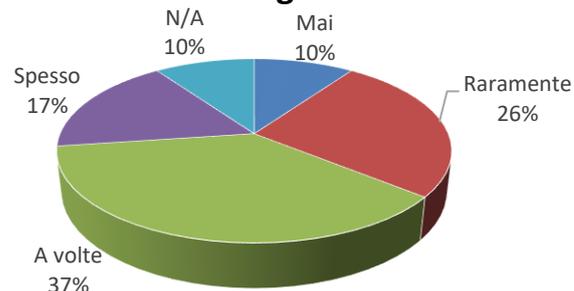
	Lentezza nell'esecuzione dei compiti	%
Mai	21	23
Raramente	32	35
A volte	20	22
Spesso	10	11
N/A	9	10

### Lentezza nell'esecuzione dei compiti



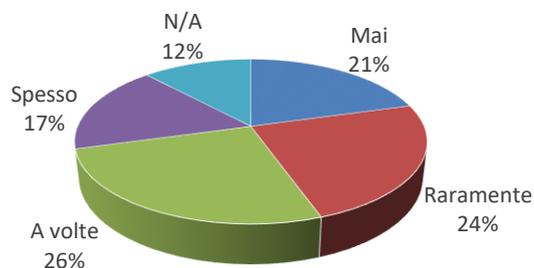
	Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	%
Mai	9	10
Raramente	24	26
A volte	34	37
Spesso	16	17
N/A	9	10

### Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"



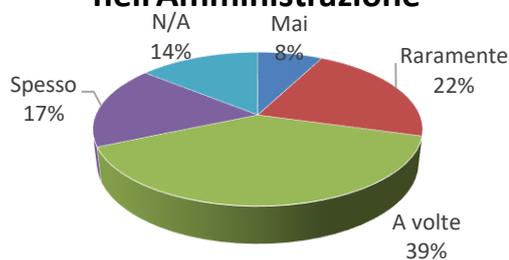
	Mancanza di idee, assenza di iniziativa	%
Mai	19	21
Raramente	22	24
A volte	24	26
Spesso	16	17
N/A	11	12

### Mancanza di idee, assenza di iniziativa



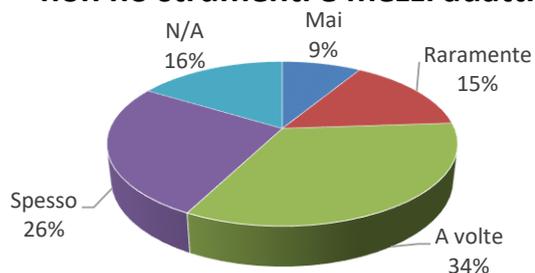
	Sensazione di non essere abbastanza coinvolto nell'Amministrazione	%
Mai	7	8
Raramente	20	22
A volte	36	39
Spesso	16	17
N/A	13	14

### Sensazione di non essere abbastanza coinvolto nell'Amministrazione



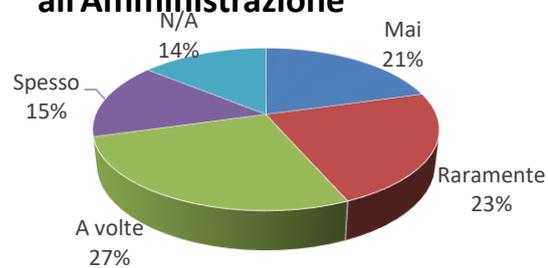
	Vorrei impegnare più energie per l'Amministrazione ma non ho strumenti e mezzi adatti	%
Mai	8	9
Raramente	14	15
A volte	31	34
Spesso	24	26
N/A	15	16

### Vorrei impegnare più energie per l'Amministrazione ma non ho strumenti e mezzi adatti



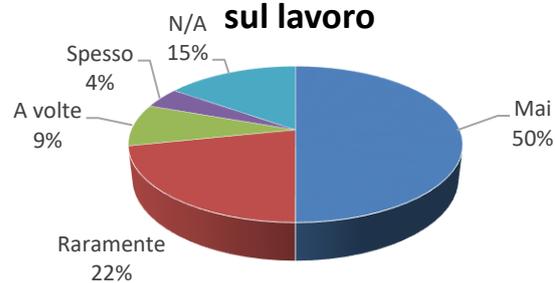
	Non sento un forte "senso di appartenenza" all'Amministrazione	%
Mai	19	21
Raramente	21	23
A volte	25	27
Spesso	14	15
N/A	13	14

**Non sento un forte "senso di appartenenza" all'Amministrazione**



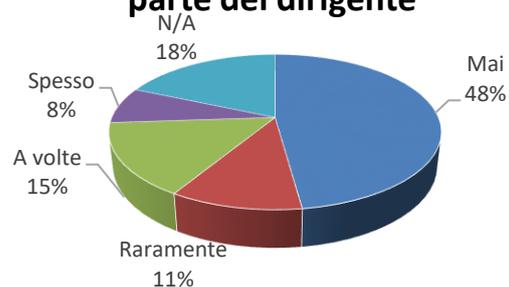
	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	%
Mai	46	50
Raramente	20	22
A volte	8	9
Spesso	4	4
N/A	14	15

**La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro**



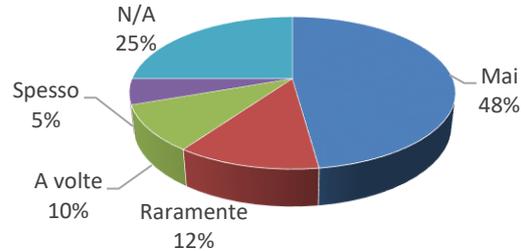
	Spesso si verificano situazioni di violenza psicologica da parte del dirigente	%
Mai	44	48
Raramente	10	11
A volte	14	15
Spesso	7	8
N/A	17	18

**Spesso si verificano situazioni di violenza psicologica da parte del dirigente**



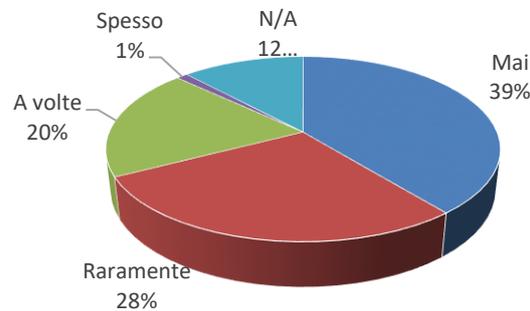
	Spesso si verificano situazioni di violenza psicologica da parte del/della titolare di P.O.	%
Mai	44	48
Raramente	11	12
A volte	9	10
Spesso	5	5
N/A	23	25

**Spesso si verificano situazioni di violenza psicologica da parte del/della titolare di P.O.**



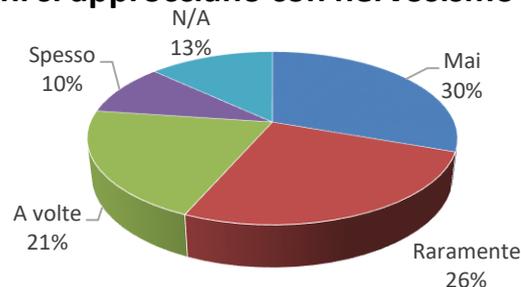
	Non riesco ad inserirmi facilmente nei discorsi dei colleghi	%
Mai	36	39
Raramente	26	28
A volte	18	20
Spesso	1	1
N/A	11	12

**Non riesco ad inserirmi facilmente nei discorsi dei colleghi**



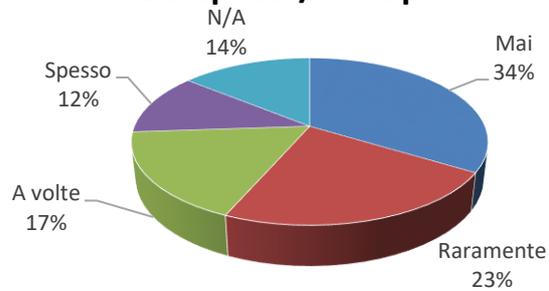
	I miei colleghi si avvicinano con nervosismo e aggressività	%
Mai	28	30
Raramente	24	26
A volte	19	21
Spesso	9	10
N/A	12	13

**I miei colleghi si avvicinano con nervosismo e aggressività**



	Ho timore a discutere con il/la dirigente perché non sempre è disposto/a a capirmi	%
Mai	31	34
Raramente	21	23
A volte	16	17
Spesso	11	12
N/A	13	14

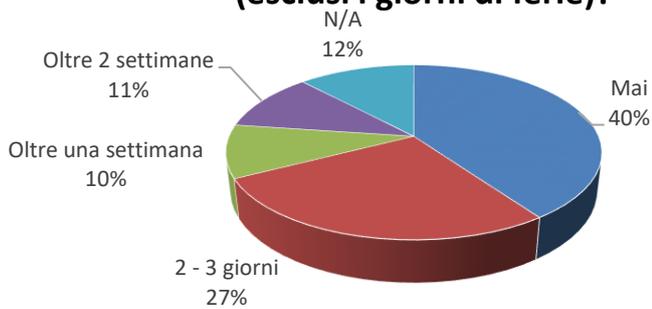
**Ho timore a discutere con il/la dirigente perché non sempre è disposto/a a capirmi**



**E03 - Negli ultimi sei mesi si è assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie)?**

	Negli ultimi sei mesi si è assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie)?	%
Mai	37	77
2 - 3 giorni	25	52
Oltre una settimana	9	19
Oltre 2 settimane	10	21
N/A	11	23

**Negli ultimi sei mesi si è assentato dal luogo di lavoro (esclusi i giorni di ferie)?**



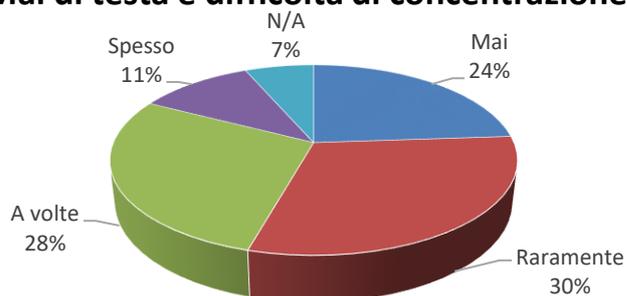
## PARTE SESTA

### Il benessere psicofisico

#### F01 - "Negli ultimi sei mesi le è capitato di avvertire:"

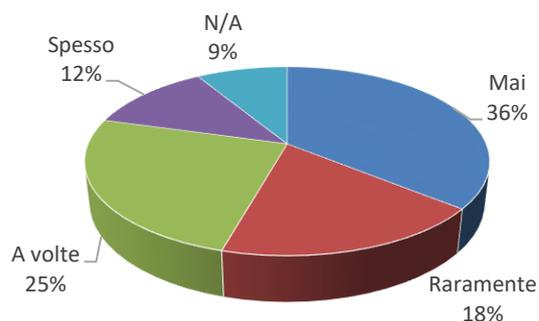
	Mal di testa e difficoltà di concentrazione	%
Mai	22	24
Raramente	28	30
A volte	26	28
Spesso	10	11
N/A	6	7

#### Mal di testa e difficoltà di concentrazione

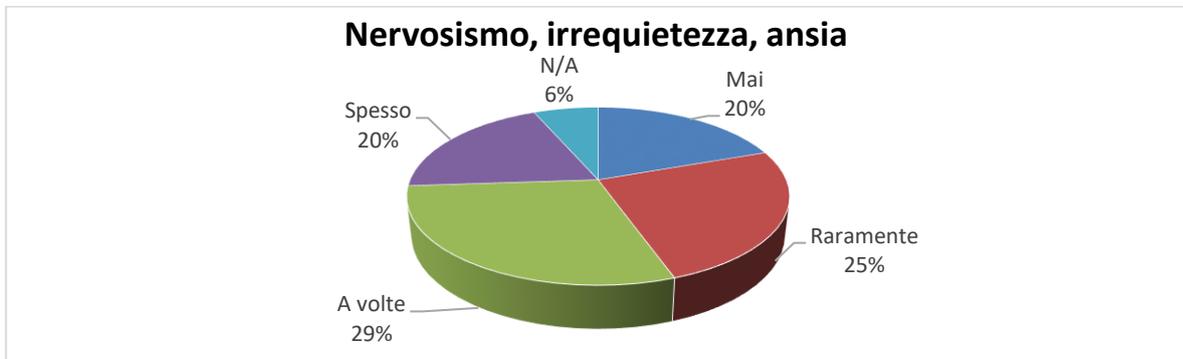


	Mal di stomaco, gastrite	%
Mai	33	36
Raramente	17	18
A volte	23	25
Spesso	11	12
N/A	8	9

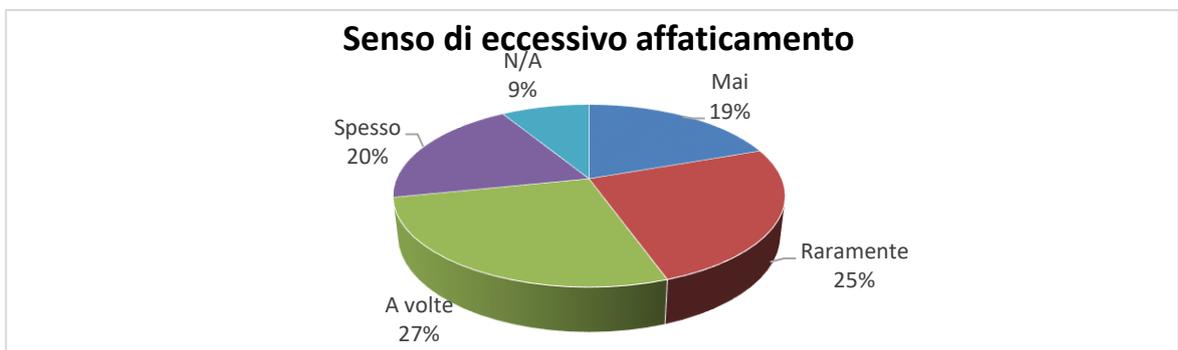
#### Mal di stomaco, gastrite



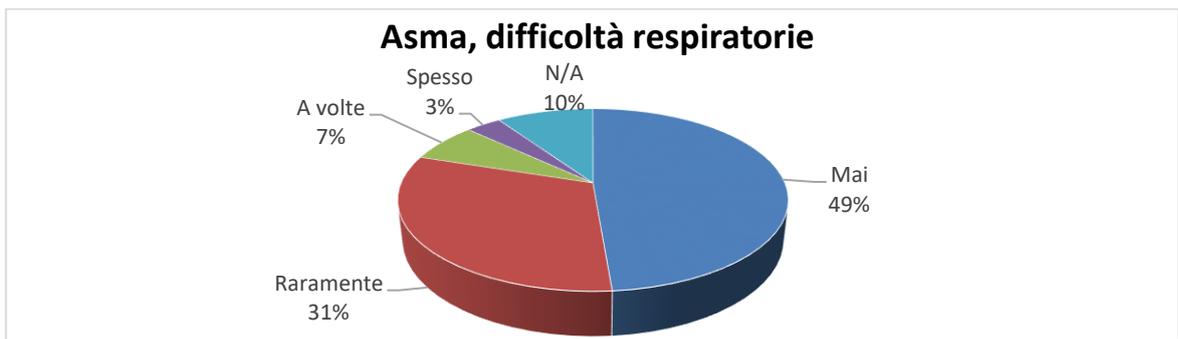
	Nervosismo, irrequietezza, ansia	%
Mai	18	20
Raramente	23	25
A volte	27	29
Spesso	18	20
N/A	6	7



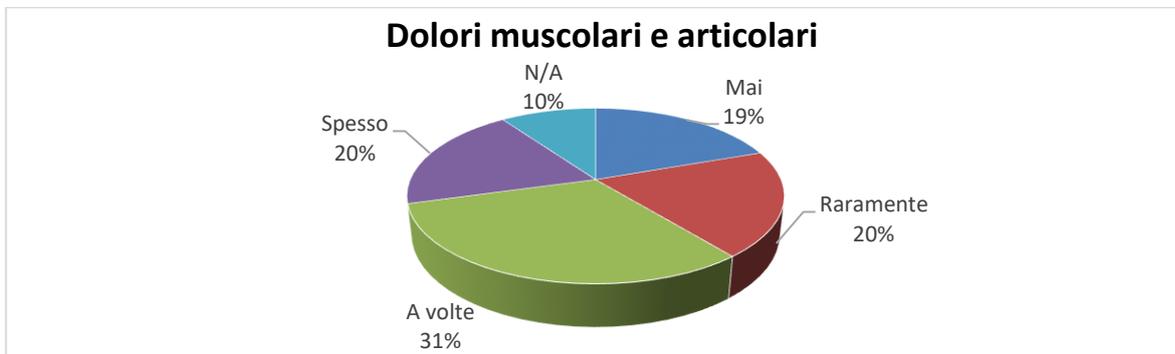
	Senso di eccessivo affaticamento	%
Mai	18	20
Raramente	23	25
A volte	25	27
Spesso	18	20
N/A	8	9



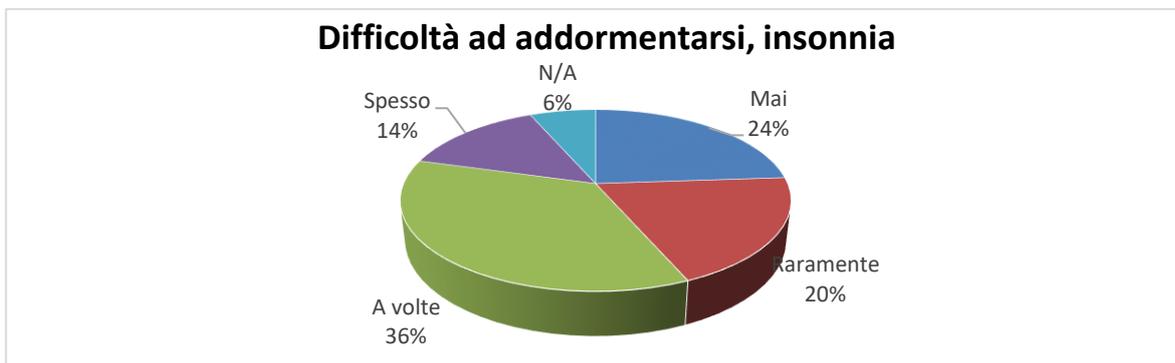
	Asma, difficoltà respiratorie	%
Mai	56	49
Raramente	36	31
A volte	8	7
Spesso	4	3
N/A	11	10



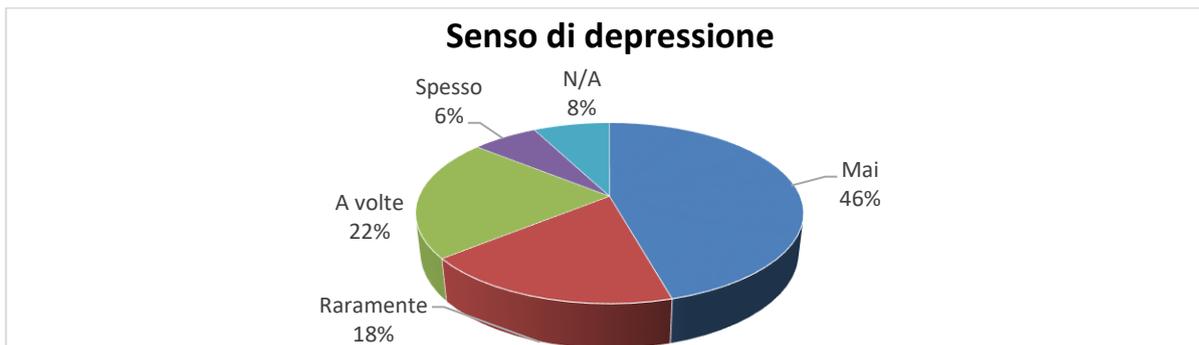
	Dolori muscolari e articolari		%
Mai		18	20
Raramente		18	20
A volte		29	32
Spesso		18	20
N/A		9	10



	Difficoltà ad addormentarsi, insonnia		%
Mai		22	24
Raramente		18	20
A volte		33	36
Spesso		13	14
N/A		6	7

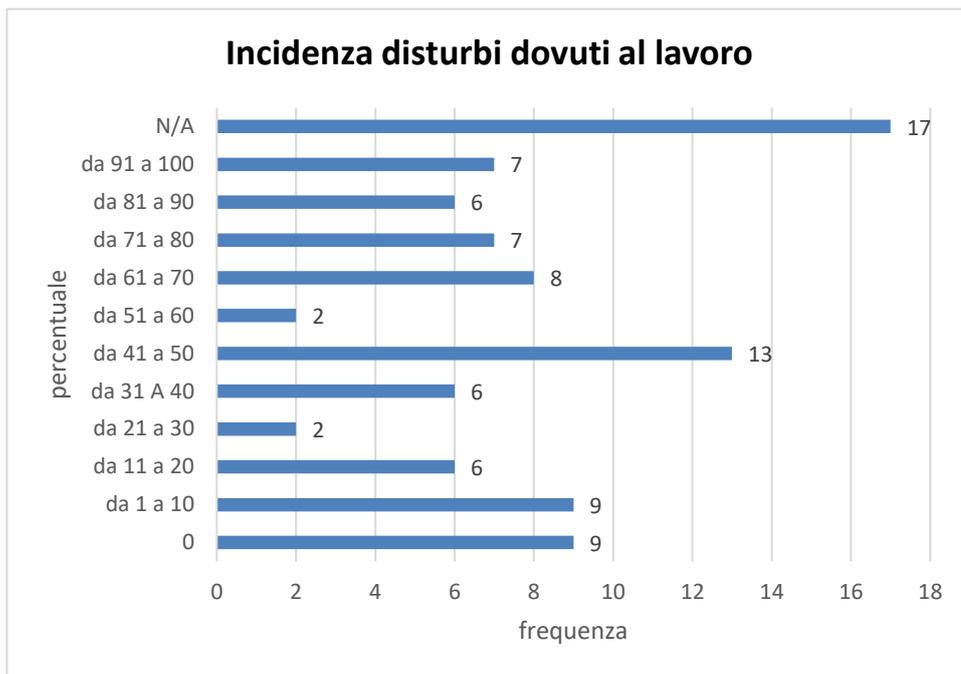


	Senso di depressione		%
Mai		42	46
Raramente		17	18
A volte		20	22
Spesso		6	7
N/A		7	8



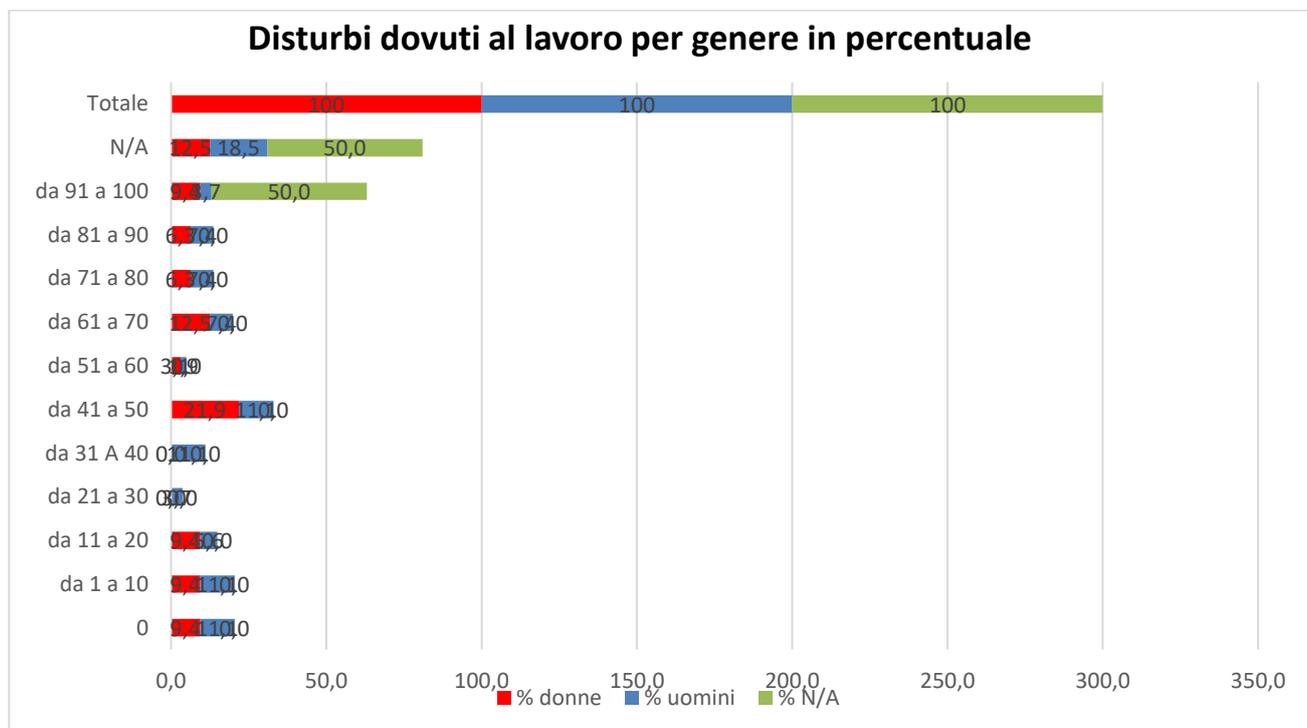
**F02 - In che percentuale attribuisce i disturbi segnalati alla domanda precedente al lavoro che svolge?**

% disturbi dovuti al lavoro	frequenza
0	9
da 1 a 10	9
da 11 a 20	6
da 21 a 30	2
da 31 A 40	6
da 41 a 50	13
da 51 a 60	2
da 61 a 70	8
da 71 a 80	7
da 81 a 90	6
da 91 a 100	7
N/A	17
<b>Totale</b>	<b>92</b>



% disturbi dovuti al lavoro	frequenza	Donne	% donne	Uomini	% uomini	N/A	% N/A
0	9	3	9,4	6	11,1	0	0,0
da 1 a 10	9	3	9,4	6	11,1	0	0,0
da 11 a 20	6	3	9,4	3	5,6	0	0,0
da 21 a 30	2	0	0,0	2	3,7	0	0,0
da 31 A 40	6	0	0,0	6	11,1	0	0,0
da 41 a 50	13	7	21,9	6	11,1	0	0,0
da 51 a 60	2	1	3,1	1	1,9	0	0,0
da 61 a 70	8	4	12,5	4	7,4	0	0,0
da 71 a 80	7	2	6,3	4	7,4	0	0,0
da 81 a 90	6	2	6,3	4	7,4	0	0,0
da 91 a 100	7	3	9,4	2	3,7	3	50,0
N/A	17	4	12,5	10	18,5	3	50,0
<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>32</b>	<b>100</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

## Disturbi dovuti al lavoro per genere in percentuale

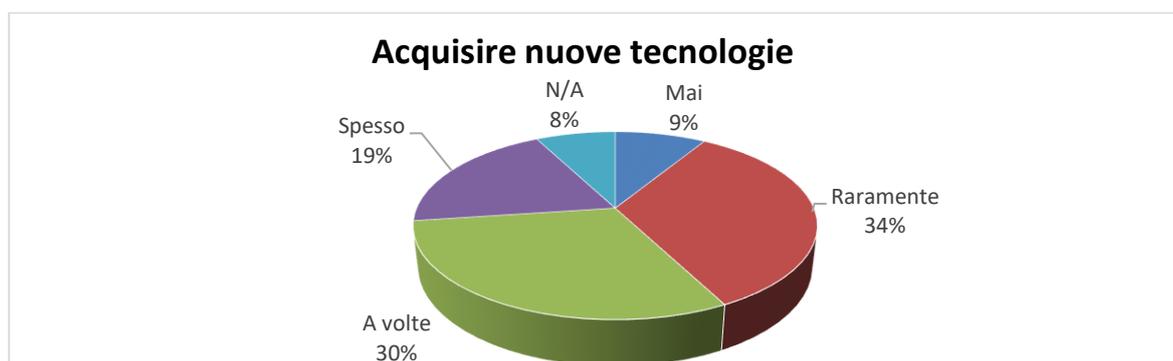


## PARTE SETTIMA

### Apertura all'innovazione

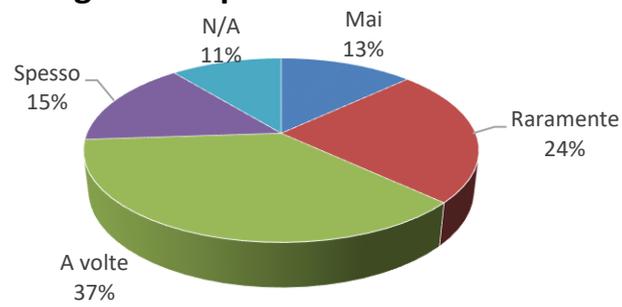
#### G01 - "L'Amministrazione in cui lavora è attenta a:"

	Acquisire nuove tecnologie	%
Mai	8	9
Raramente	31	34
A volte	28	30
Spesso	18	20
N/A	7	8



	Migliorare i processi di lavoro	%
Mai	12	13
Raramente	22	24
A volte	34	37
Spesso	14	15
N/A	10	11

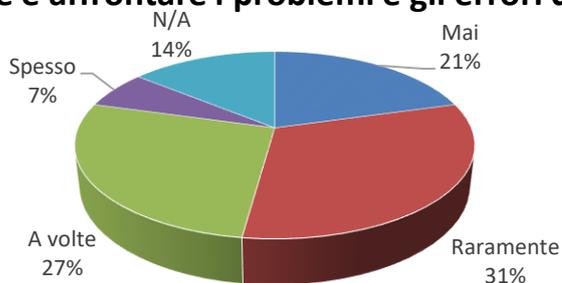
### Migliorare i processi di lavoro



	Confrontarsi con le esperienze di altre amministrazioni	%
Mai	19	21
Raramente	35	38
A volte	23	25
Spesso	6	7
N/A	9	10

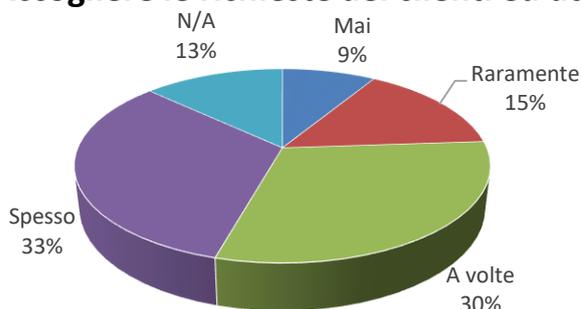
	Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato		%
Mai		19	21
Raramente		29	32
A volte		25	27
Spesso		6	7
N/A		13	14

### Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato



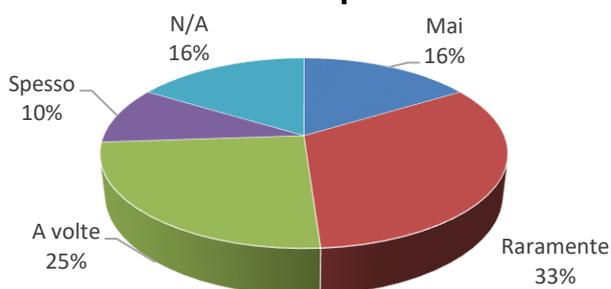
	Accogliere le richieste dei clienti ed utenti		%
Mai		8	9
Raramente		14	15
A volte		28	30
Spesso		30	33
N/A		12	13

### Accogliere le richieste dei clienti ed utenti



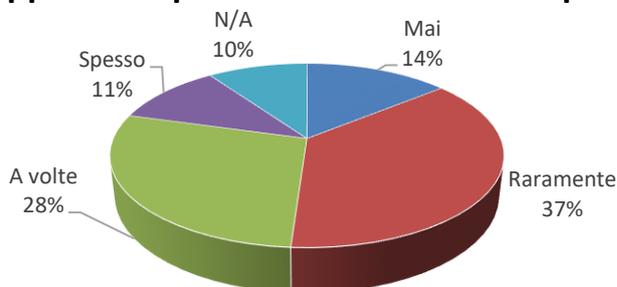
	Introdurre nuove professionalità		%
Mai		15	16
Raramente		30	33
A volte		23	25
Spesso		9	10
N/A		15	16

### Introdurre nuove professionalità



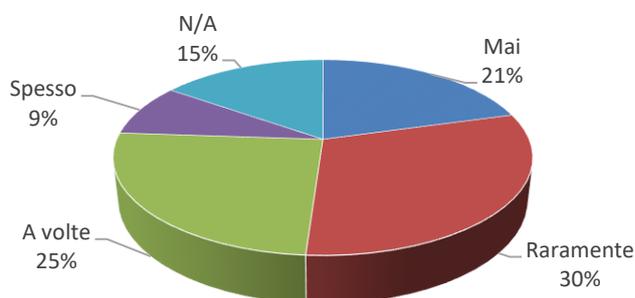
	Sviluppare competenze innovative nei dipendenti		%
Mai		13	14
Raramente		34	37
A volte		26	28
Spesso		10	11
N/A		9	10

### Sviluppare competenze innovative nei dipendenti



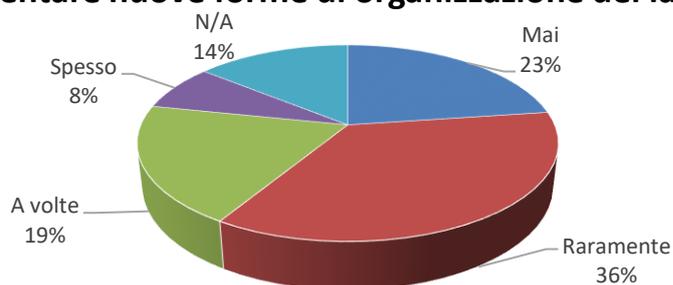
	Stabilire rapporti di collaborazione con altre amministrazioni		%
Mai		19	21
Raramente		28	30
A volte		23	25
Spesso		8	9
N/A		14	15

### Stabilire rapporti di collaborazione con altre amministrazioni



	Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro		%
Mai		21	23
Raramente		33	36
A volte		18	20
Spesso		7	8
N/A		13	14

### Sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro

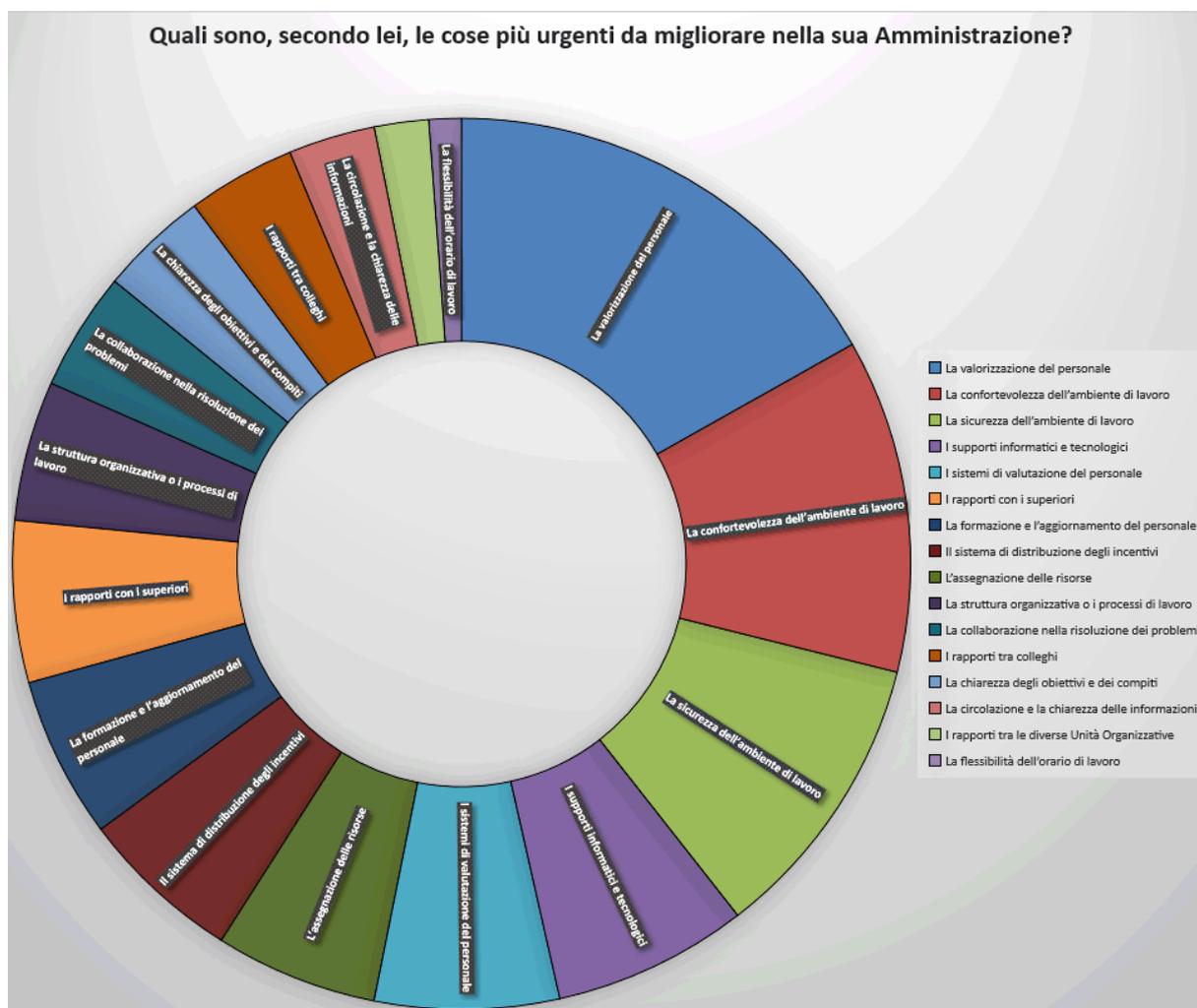


## PARTE OTTAVA

### Suggerimenti

#### H01 - Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua Amministrazione?

N.	Quali sono, secondo lei, le cose più urgenti da migliorare nella sua Amministrazione?	Riscontri	%
1	La valorizzazione del personale	43	17
2	La confortevolezza dell'ambiente di lavoro	31	12
3	La sicurezza dell'ambiente di lavoro	27	11
4	I supporti informatici e tecnologici	18	7
5	I sistemi di valutazione del personale	17	7
6	I rapporti con i superiori	15	6
7	La formazione e l'aggiornamento del personale	15	6
8	Il sistema di distribuzione degli incentivi	15	6
9	L'assegnazione delle risorse	15	6
10	La struttura organizzativa o i processi di lavoro	13	5
11	La collaborazione nella risoluzione dei problemi	11	4
12	I rapporti tra colleghi	10	4
13	La chiarezza degli obiettivi e dei compiti	10	4
14	La circolazione e la chiarezza delle informazioni	8	3
15	I rapporti tra le diverse Unità Organizzative	5	2
16	La flessibilità dell'orario di lavoro	3	1



**H02 - Se ritieni che sia stato trascurato un qualsiasi aspetto dell'organizzazione e se avessi qualcosa da aggiungere a tal proposito, puoi scrivere qui le tue considerazioni:**

Si prega di controllare l'operato del dirigente in tutti i suoi compiti perché è evidente che vi è un atteggiamento sia verso l'interno che verso l'esterno illecito, prepotente, ingiusto e clientelare.

I Dirigenti oltre a salvaguardare obiettivi ispirati ai principi di efficacia, efficienza ed economicità, dovrebbero agire con rispetto della dignità umana di ogni dipendente che collabora per il raggiungimento dei fini cui si ispira l'amministrazione.  
Tale accortezza farebbe rinascere quello spirito di appartenenza in ciascun lavoratore e certamente sarebbe il motore di partenza per superare, anche, psicologicamente, le condizioni in cui versa l'Ente ed i suoi dipendenti dopo la famigerata e sciagurata Riforma Delrio che tanta parte ha avuto in negativo, e nelle risorse finanziarie, e nelle risorse umane.

Uno degli aspetti critici dell'organizzazione riguarda la comunicazione e la capacità di ascolto, tra tutti i livelli: tra dirigenti, tra dirigenti e dipendenti, tra dipendenti.

Si continua a premiare e foraggiare i lacchè dei dirigenti e delle P.O. a scapito di chi lavora senza mettersi in mostra pertanto questi questionari fate a meno di farli perché sono l'ennesima presa in giro.  
Dovreste vergognarvi.

Rotazione dei dirigenti  
Apertura a mobilità volontaria  
Miglioramento della qualità del lavoro (sopralluoghi, mezzi di trasporto, ecc.)

Anche i dirigenti dovrebbero essere valutati dal personale. Le risorse economiche destinate ai dirigenti sono esagerate e moralmente inaccettabili

Ci sarebbe "l'universo mondo" da scrivere e descrivere. Mi limito a dire che nel settore pubblico non cambierà mai nulla se non si ha il coraggio di "scegliere". Diceva un tale: "essere giusti non significa trattare tutti allo stesso modo". Ebbene, faccio mio questo aforismo per calarlo nella mia realtà lavorativa. I dirigenti dovrebbero osare di più nell'attuare nella sostanza e non solo nella forma, la cosiddetta "MERITOCRAZIA", anche a discapito di situazioni e/o persone, COSTI QUEL CHE COSTI. Un buon indicatore(suggerisco) per valutare preparazione, competenze e capacità, potrebbe essere quello di far ruotare il personale (della stessa categoria), laddove possibile, e verificare capacità di interscambiabilità, di adattamento e misurare tempi e modalità di svolgimento dei nuovi carichi di lavoro con cui il soggetto si cimenta. Assicuro, se ne vedrebbero delle belle! Tutto ciò sarebbe utile, anche, per scardinare rendite di posizione e/o scomodare "zone di comfort". Taluni soggetti, difatti, sono molto abili nel mostrare qualità e competenze che in realtà difettano loro. I dirigenti dovrebbero quindi cercare di smascherare gli enormi bluff ai quali assistiamo. Questo a vantaggio di tutti. Credo che motivare il personale sia alla base di una organizzazione efficiente; ed è molto grave che vengano premiate, molto spesso, le persone sbagliate. Io credo, che in cuor nostro ciascuno di noi conosca le proprie capacità e non ci sarebbe nessuna insurrezione di massa se si premiasse le persone veramente meritevoli. Meditate.

I sistemi di organizzazione alla luce delle nuove sfide della P. A. che tengano conto della valorizzazione delle risorse umane. Considerandole importanti in tutti i processi e, non solo nelle valutazioni finali. Dove vige tanta discrezionalità!!!!

Inutile dare suggerimenti... tanto non vengono presi in considerazione... ovvero stiamo parlando del nulla. Anzi... a dirla tutta evitate questi questionari del cavolo che non servono a nulla se non a farci perdere tempo prezioso...!!!!

La sicurezza sul posto di lavoro

Ritengo che tutte le opzioni previste, paradossalmente, sono superflue poiché basterebbe far diventare " vera realtà " (e non solo utopia) la valorizzazione del personale e tutto il resto sarebbe assorbente. Però, purtroppo, in base alla mia personale esperienza, penso che, appunto, ciò non potrà verificarsi. Anche se, siamo nel periodo natalizio e, non si sa mai che accada qualche miracolo!!!!

La penalizzazione della riforma delle pensioni con la legge Fornero e le leggi Del rio e Madia

Le altre opzioni che non è stato possibile cliccare sono comunque TUTTE da migliorare, anche se le realtà lavorative sono molto diverse nei vari ambiti, per questo il questionario può non essere realmente "rivelativo" dello scopo per cui è stato creato. Personalmente credo che se ci fosse realmente l'intenzione di migliorare le condizioni del personale a 360°, lo si potrebbe fare tranquillamente. I problemi sono noti a tutti, così come l'insoddisfazione del personale.