



Comune di Melilli



Indagine Online sul benessere organizzativo

Principali Risultati



► Indagine Sul benessere Organizzativo



Per "Benessere Organizzativo" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori che operano presso l'Amministrazione

Normative di riferimento:

- Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica del 24 Marzo 2004
- D.Lgs. n. 81/2008
- D.Lgs. n.150/2009
- Documenti e modello di indagine di cui alla Delibera CiVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) del 29/05/2013

► Indagine Sul benessere Organizzativo



L'art. 14. comma 5 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" prevede che:

"L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione."

► Finalità dello Studio



Le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento. L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

► Finalità dello Studio



L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore Gerarchico.

► Dimensioni Valutate



Benessere Organizzativo

Per benessere organizzativo si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

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

Valutazione del Superiore Gerarchico

Per valutazione del superiore gerarchico si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

► Modalità di valutazione



Per ogni domanda e/o affermazione l'intervistato esprime 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 utilizzando una scala a 6 classi:

VOTO	1	2	3	4	5	6
SIGNIFICATO	Minimo grado importanza			Massimo grado di importanza		
SIGNIFICATO	In totale disaccordo con l'affermazione			In totale accordo con l'affermazione		
VALUTAZIONE	Valutazione Negativa			Valutazione Positiva		

Per ogni domanda a cui l'intervistato fornisce una valutazione negativa (1,2, 3), possono essere indicate le cause/motivazioni che hanno determinato tale valutazione e le possibili azioni di miglioramento che potrebbero essere poste in essere dall'amministrazione in coerenza con le normative vigenti.

► La Rilevazione

► **Periodo di Rilevazione:** Ottobre 2019 - Novembre 2019

► **Modalità di Rilevazione:** Questionario Cartaceo

► **Numero di Dipendenti:** 141 dipendenti

► **Numero di Rispondenti:** 113 questionari completi

► **Tasso di Risposta:** 80.14 %



Dati di sintesi: Il campione



1

Composizione dei rispondenti per:

Genere

Età

Tipo di Contratto

Anzianità

Qualifica

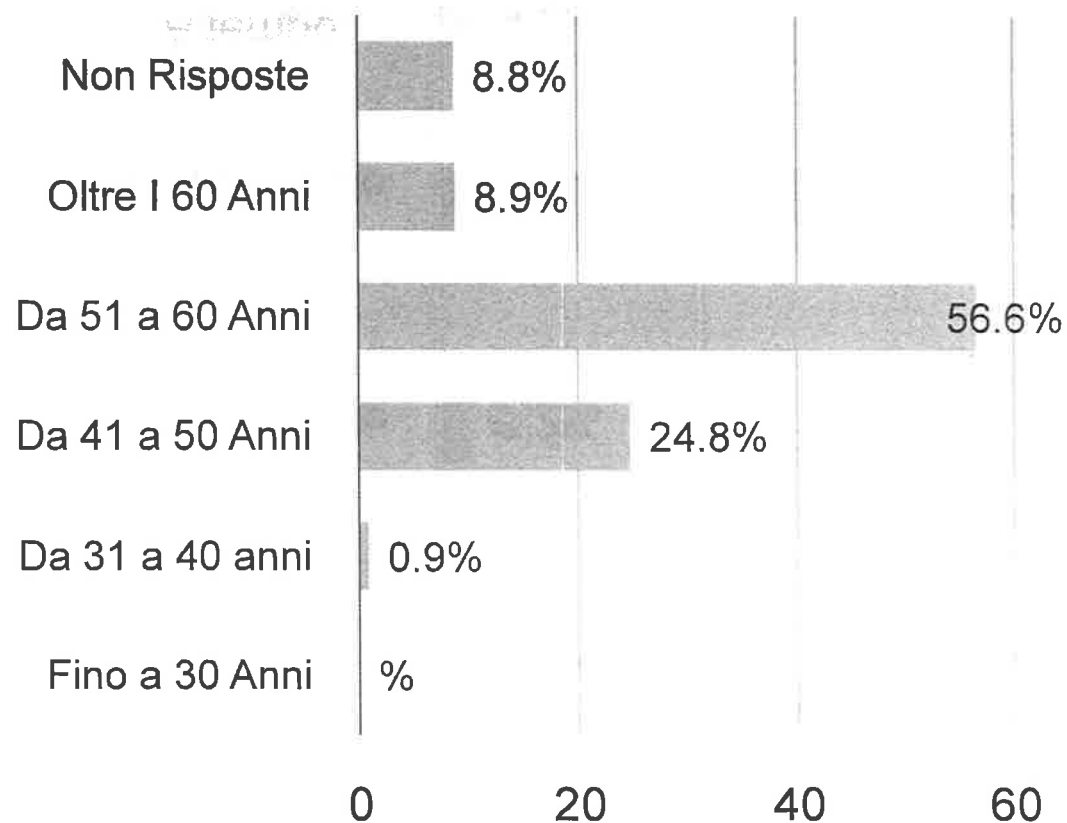
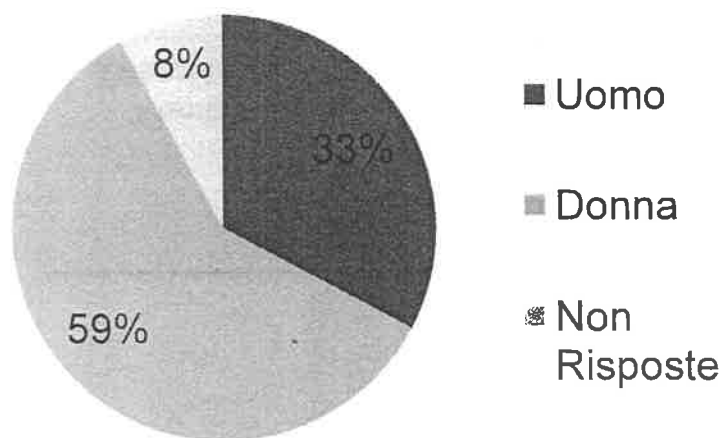


► Distribuzione Genere Età

	Frequenza	Percentuale
Uomo	37	32.7%
Donna	67	59.3%
Non Risposte	9	8.0%

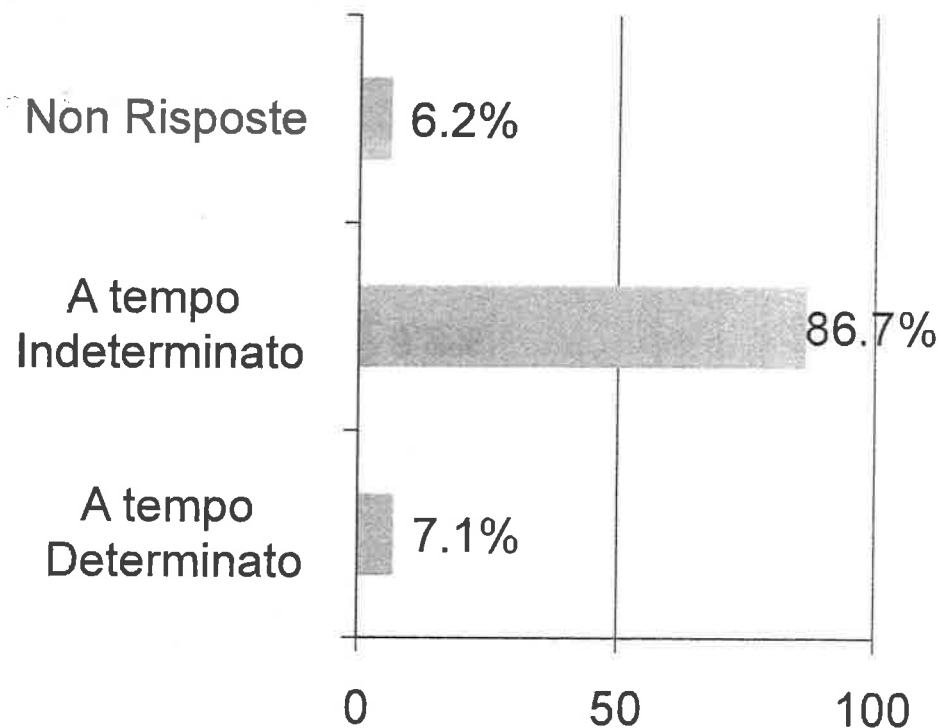
	Frequenza	Percentuale
Fino a 30 Anni	0	0%
Da 31 a 40 anni	1	0.9%
Da 41 a 50 Anni	28	24.8%
Da 51 a 60 Anni	64	56.6%
Oltre I 60 Anni	10	8.9%
Non Risposte	10	8.8%

► Distribuzione Genere Età



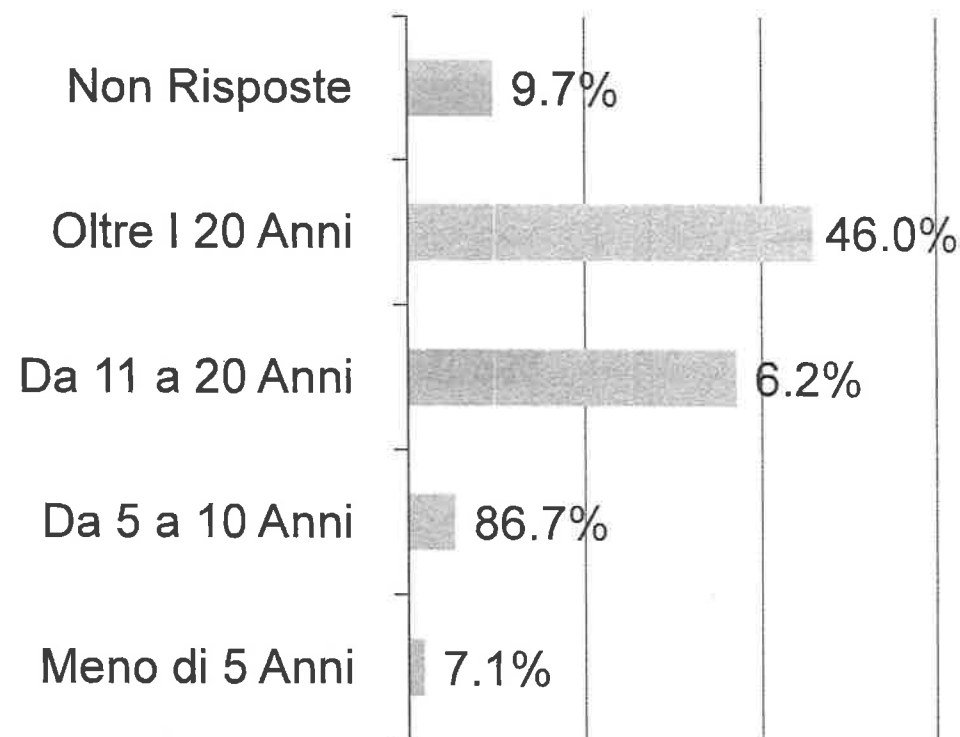
► Distribuzione Contratto di lavoro

	Frequenza	Percentuale
A tempo Determinato	8	7.1%
A tempo Indeterminato	98	86.7%
Non Risposte	7	6.2%



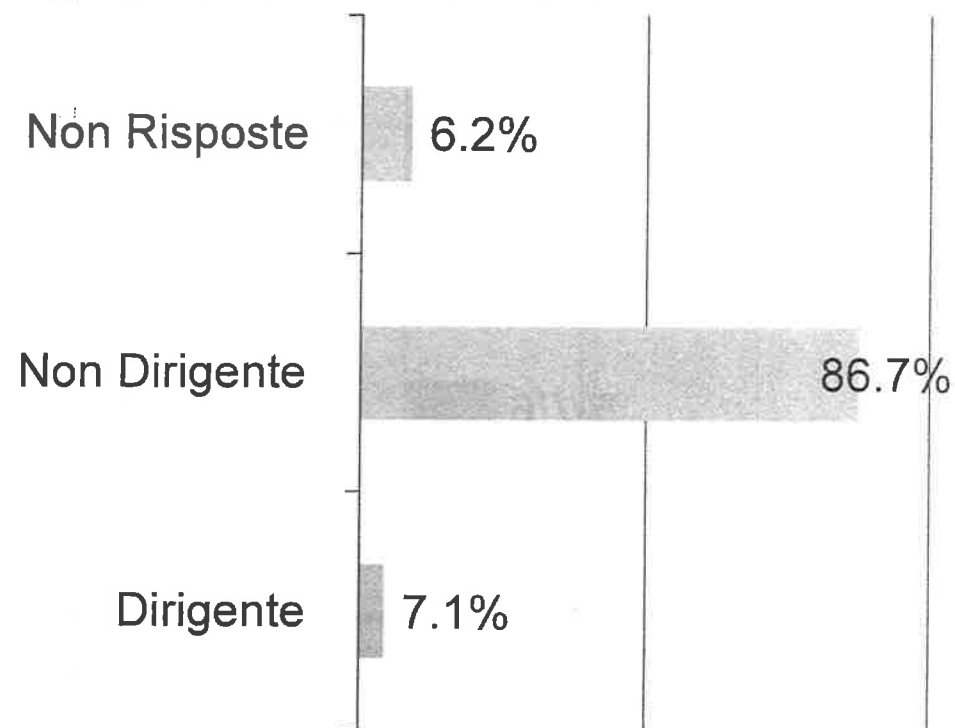
► Distribuzione Anzianità di Servizio

	Frequenza	Percentuale
Meno di 5 Anni	2	1.8%
Da 5 a 10 Anni	6	5.3%
Da 11 a 20 Anni	42	37.2%
Oltre I 20 Anni	52	46.0%
Non Risposte	11	9.7%



► Distribuzione Qualifica

	Frequenza	Percentuale
Dirigente	5	4.4%
Non Dirigente	98	87.6%
Non Risposte	10	8.8%



L'indagine sul Benessere Organizzativo



Ambiti di indagine:

- A.** Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B.** Le discriminazioni
- C.** L'equità nella mia amministrazione
- D.** Carriera e sviluppo professionale
- E.** Il mio lavoro
- F.** I miei colleghi
- G.** Il contesto del mio lavoro
- H.** Il senso di appartenenza
- I.** L'immagine della mia amministrazione



A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
A.1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	2.56	1.40	22.7%
A.2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2.61	1.51	22.7%
A.3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3.09	1.62	41.8%
A.4 *	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, ...)	4.07	2.02	40.9%
A.5 *	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4.43	1.93	32.7%
A.6	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4.35	1.88	65.5%
A.7	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4.35	1.58	66.4%
A.8	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3.94	1.62	59.1%
A.9 *	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	3.69	1.97	48.2%

B. Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
B.1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4.37	1.63	66.36%
B.2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4.18	1.69	60.91%
B.3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5.40	1.18	85.45%
B.4 *	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3.86	2.06	40.00%
B.5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5.33	1.32	80.91%
B.6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5.38	1.23	79.09%
B.7 *	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.00	2.22	37.27%
B.8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5.31	1.42	78.18%
B.9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4.75	1.93	38.18%

C. L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
C.1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2.99	1.76	38.18%
C.2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3.01	1.73	38.18%
C.3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2.71	1.81	30.91%
C.4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.57	1.67	24.55%
C.5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3.91	1.77	57.27%

D. Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
D.1	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2.54	1.62	27.27%
D.2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2.26	1.63	20.00%
D.3	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.82	1.55	31.82%
D.4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3.30	1.95	43.64%
D.5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3.61	1.92	50.00%

E. Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
E.1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4.75	1.55	77.27%
E.2	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5.10	1.23	84.55%
E.3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4.14	1.54	67.27%
E.4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4.74	1.46	79.09%
E.5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4.15	1.85	63.64%

F. I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
F.1	Mi sento parte di una squadra	4.47	1.60	70.00%
F.2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5.54	0.79	93.64%
F.3	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5.04	1.34	82.73%
F.4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4.65	1.53	73.64%
F.5	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4.38	1.69	67.27%

G. Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
G.1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3.24	1.66	40.91%
G.2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3.73	1.73	48.18%
G.3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3.59	1.74	45.45%
G.4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3.27	1.56	41.82%
G.5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3.53	1.66	48.18%

H. Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.Std.	Positive
H.1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4.15	1.74	63.64%
H.2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5.26	1.08	90.00%
H.3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4.82	1.55	79.09%
H.4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3.46	1.78	48.18%
H.5	Se potessi, comunque cambierei ente	3.84	2.02	40.91%

I. L'immagine della mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

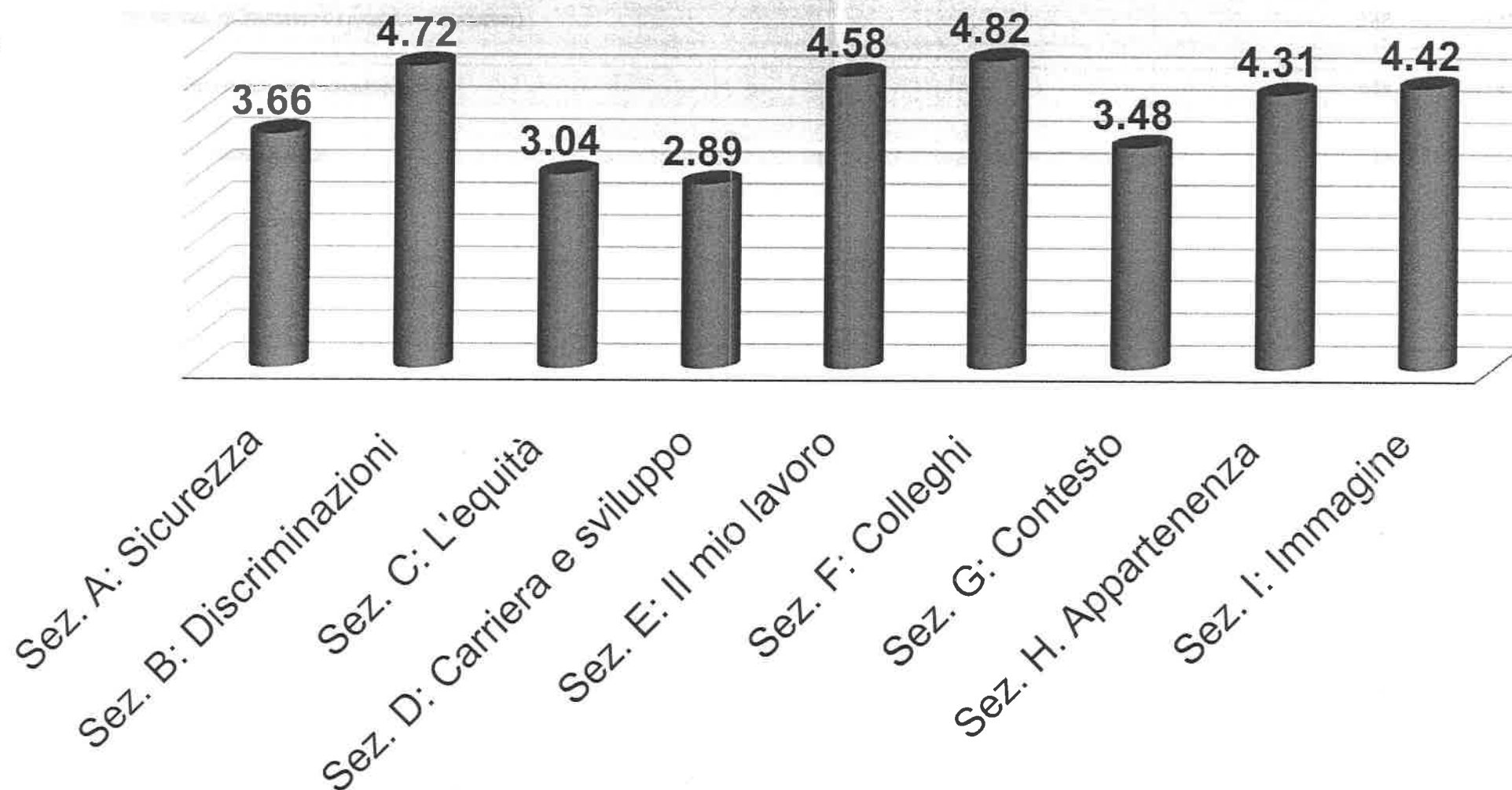
		Media	Dev.Std.	Positive
I.1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.66	1.34	74.55%
I.2	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4.21	1.57	63.64%
I.3	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.25	1.53	64.55%

Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine

		Media	Dev.Std.
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3.66	1.87
B	Le discriminazioni	4.72	1.76
C	L'equità nella mia amministrazione	3.04	1.80
D	La carriera e lo sviluppo professionale	2.89	1.80
E	Il mio lavoro	4.58	1.58
F	I miei colleghi	4.82	1.48
G	Il contesto del mio lavoro	3.48	1.68
H	Il senso di appartenenza	4.31	1.78
I	L'immagine della mia amministrazione	4.42	1.49
	Benessere Organizzativo (indicatore di sintesi)	3.99	1.85

Per il calcolo della media complessiva gli item A4, A5, A9, B4, B7, H5 sono stati invertiti (da negativo a positivo)

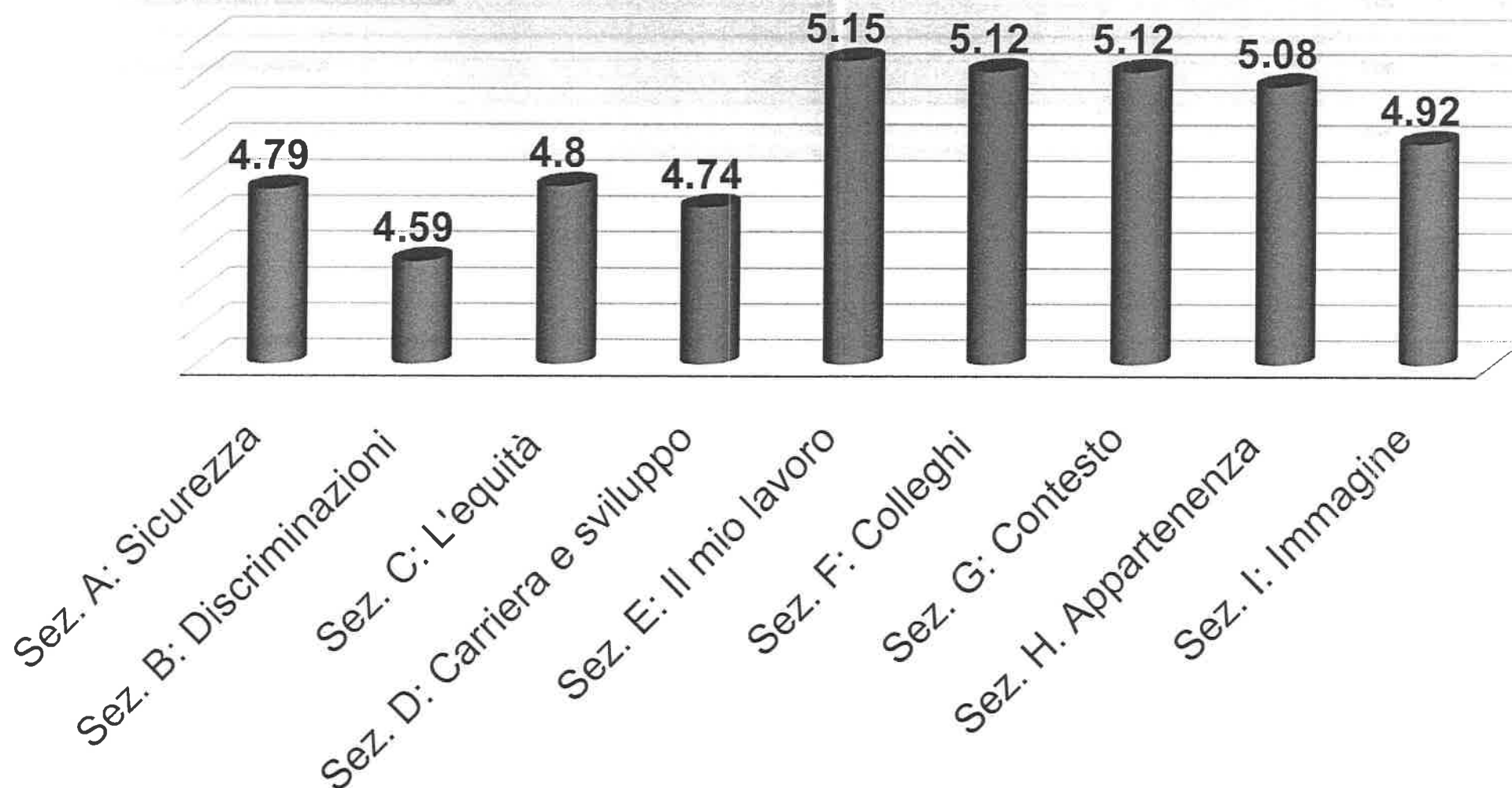
Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine



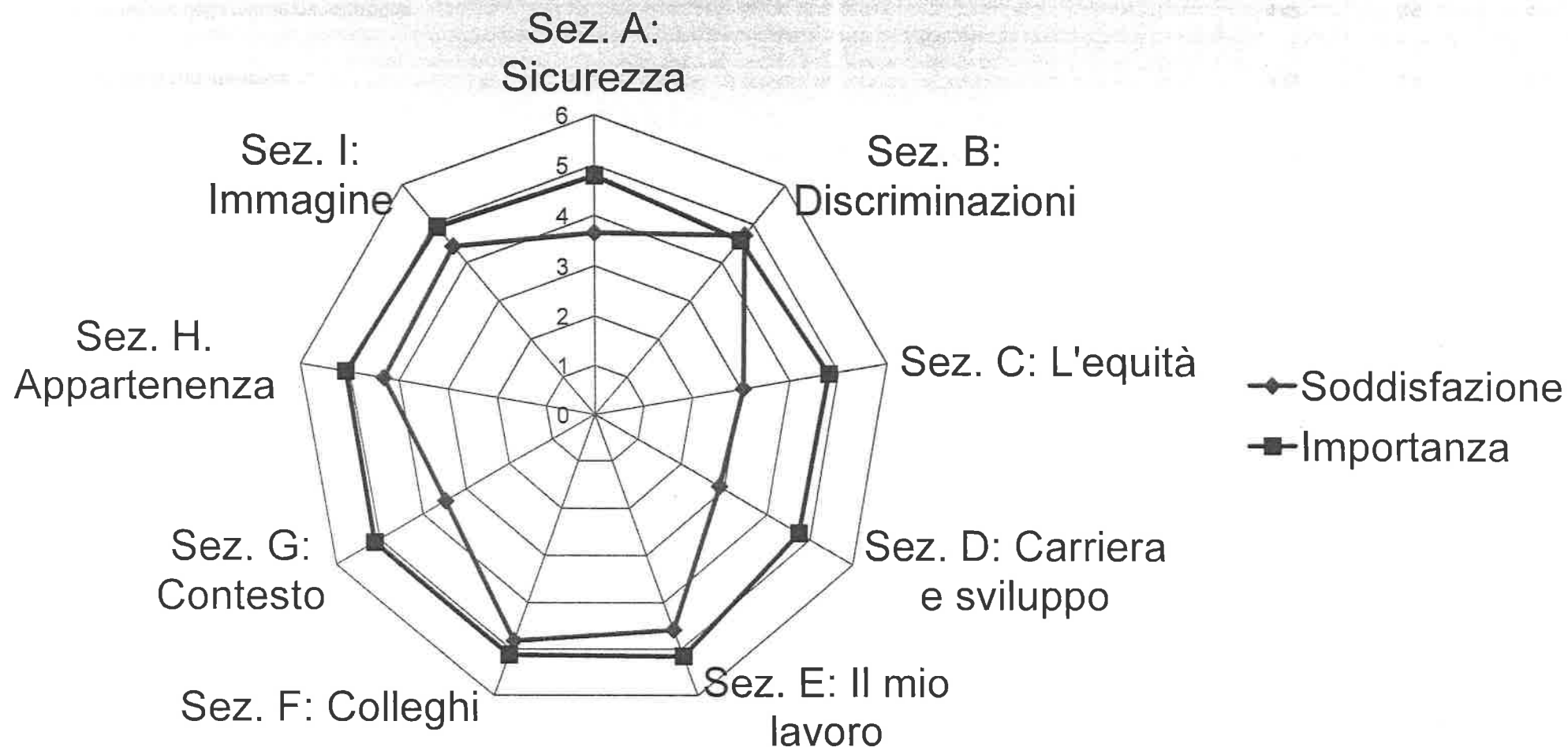
Importanza degli ambiti di indagine

		Media	Dev.Std.
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4.79	1.63
B	Le discriminazioni	4.59	1.78
C	L'equità nella mia amministrazione	4.80	1.66
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4.74	1.73
E	Il mio lavoro	5.15	1.46
F	I miei colleghi	5.12	1.43
G	Il contesto del mio lavoro	5.12	1.46
H	Il senso di appartenenza	5.08	1.40
I	L'immagine della mia amministrazione	4.92	1.58

Importanza complessiva degli ambiti di indagine



Importanza complessiva degli ambiti di indagine



Soddisfazione degli ambiti di indagine

Soddisfazione: confronto con altri Enti Locali

		Comune di Melilli	Enti locali	Media comparti ..
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3.66	4.2	4.2
B	Le discriminazioni	4.72	5.0	5.1
C	L'equità nella mia amministrazione	3.04	3.1	3.2
D	La carriera e lo sviluppo professionale	2.89	3.0	3.0
E	Il mio lavoro	4.58	4.4	4.0
F	I miei colleghi	4.82	4.4	4.3
G	Il contesto del mio lavoro	3.48	3.4	3.3
H	Il senso di appartenenza	4.31	4.2	4.3
I	L'immagine della mia amministrazione	4.42	3.9	4.0

* Soddisfazione media degli altri 298 enti locali che hanno concluso la trasmissione dei dati dell'indagine entro l'anno 2014.

** Soddisfazione media degli Enti che hanno svolto l'indagine sul benessere organizzativo

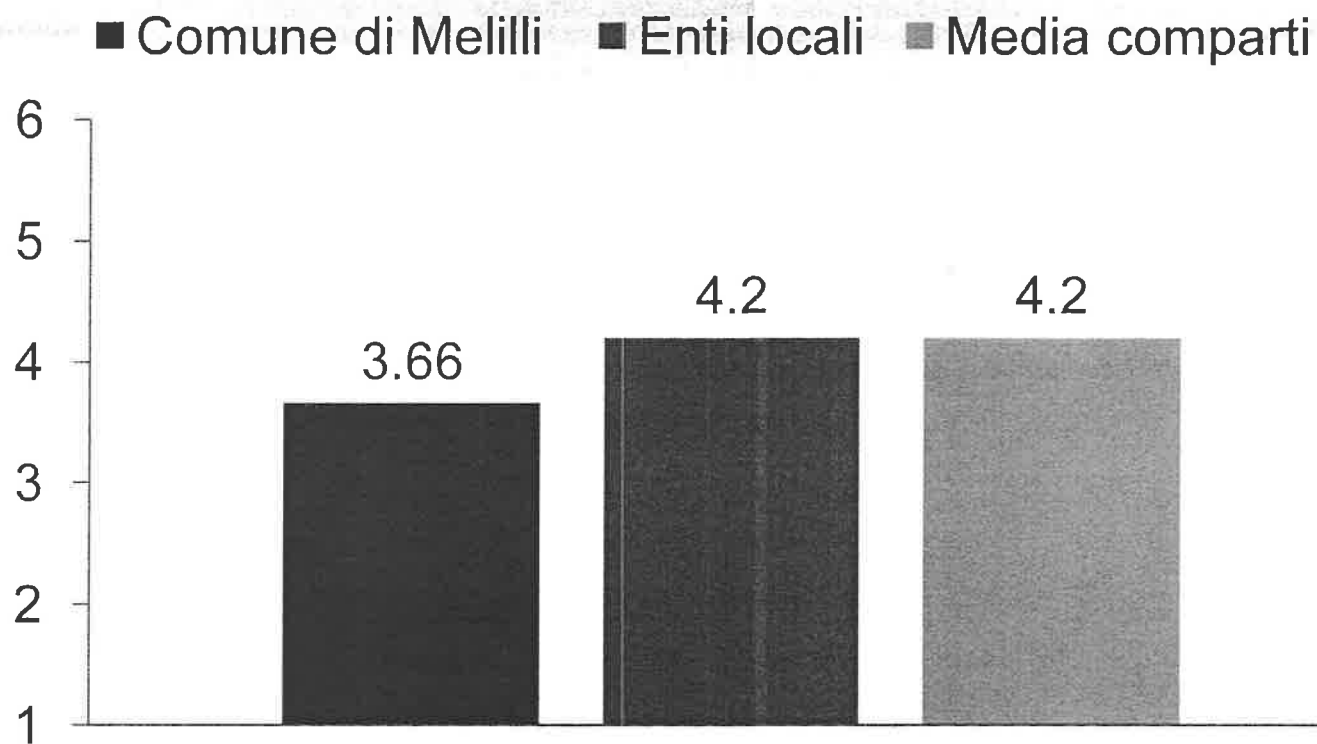
Importanza degli ambiti di indagine

Soddisfazione: confronto con altri Enti Locali		Comune di Melilli	Enti locali	Media comparti
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4.79	5.2	4.2
B	Le discriminazioni	4.59	4.8	5.0
C	L'equità nella mia amministrazione	4.80	5.1	3.1
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4.74	4.9	3.0
E	Il mio lavoro	5.15	5.3	4.4
F	I miei colleghi	5.12	5.1	4.4
G	Il contesto del mio lavoro	5.12	5.1	3.4
H	Il senso di appartenenza	5.08	4.9	4.2
I	L'immagine della mia amministrazione	4.92	4.8	3.9

* Soddisfazione media degli altri 298 enti locali che hanno concluso la trasmissione dei dati dell'indagine entro l'anno 2014.

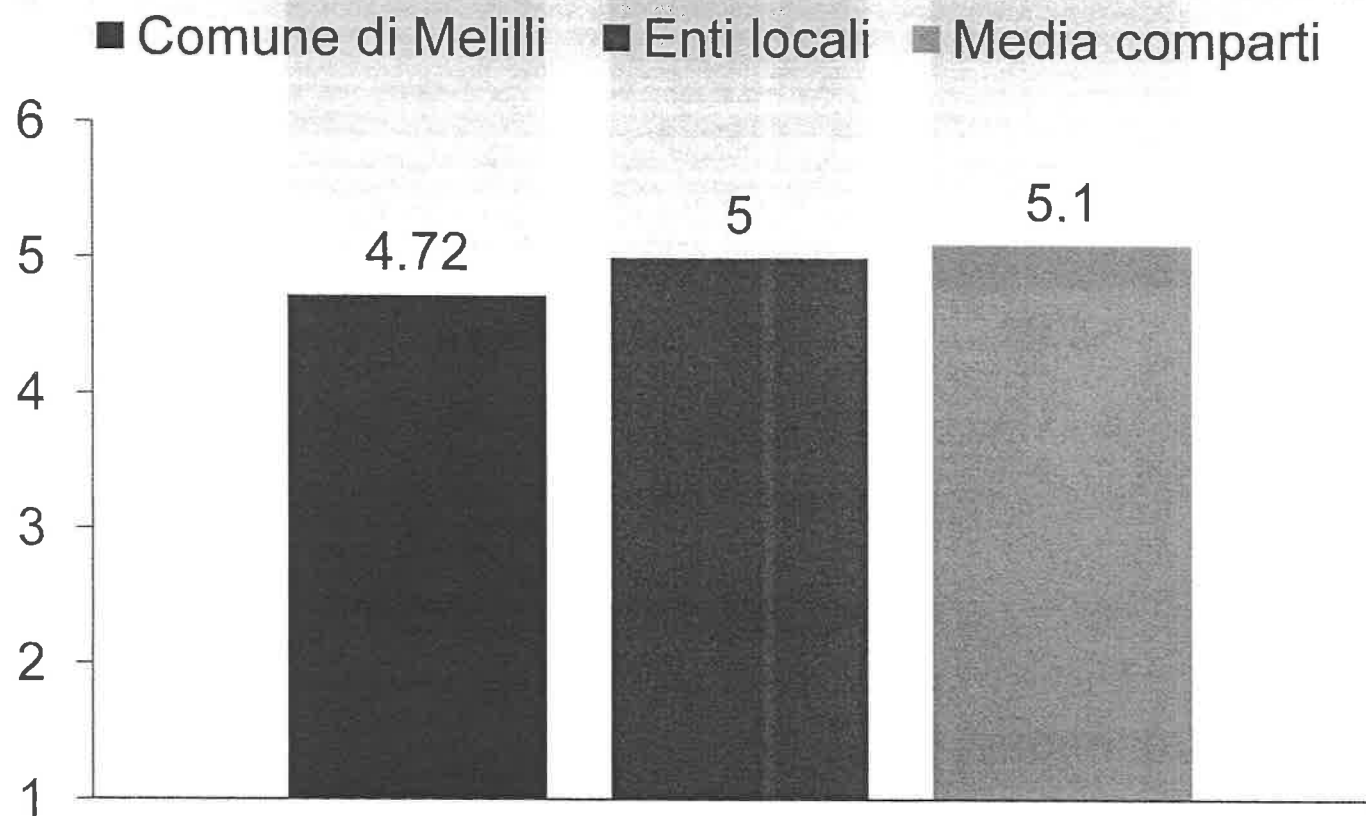
** Soddisfazione media degli Enti che hanno svolto l'indagine sul benessere organizzativo

Soddisfazione degli ambiti di indagine



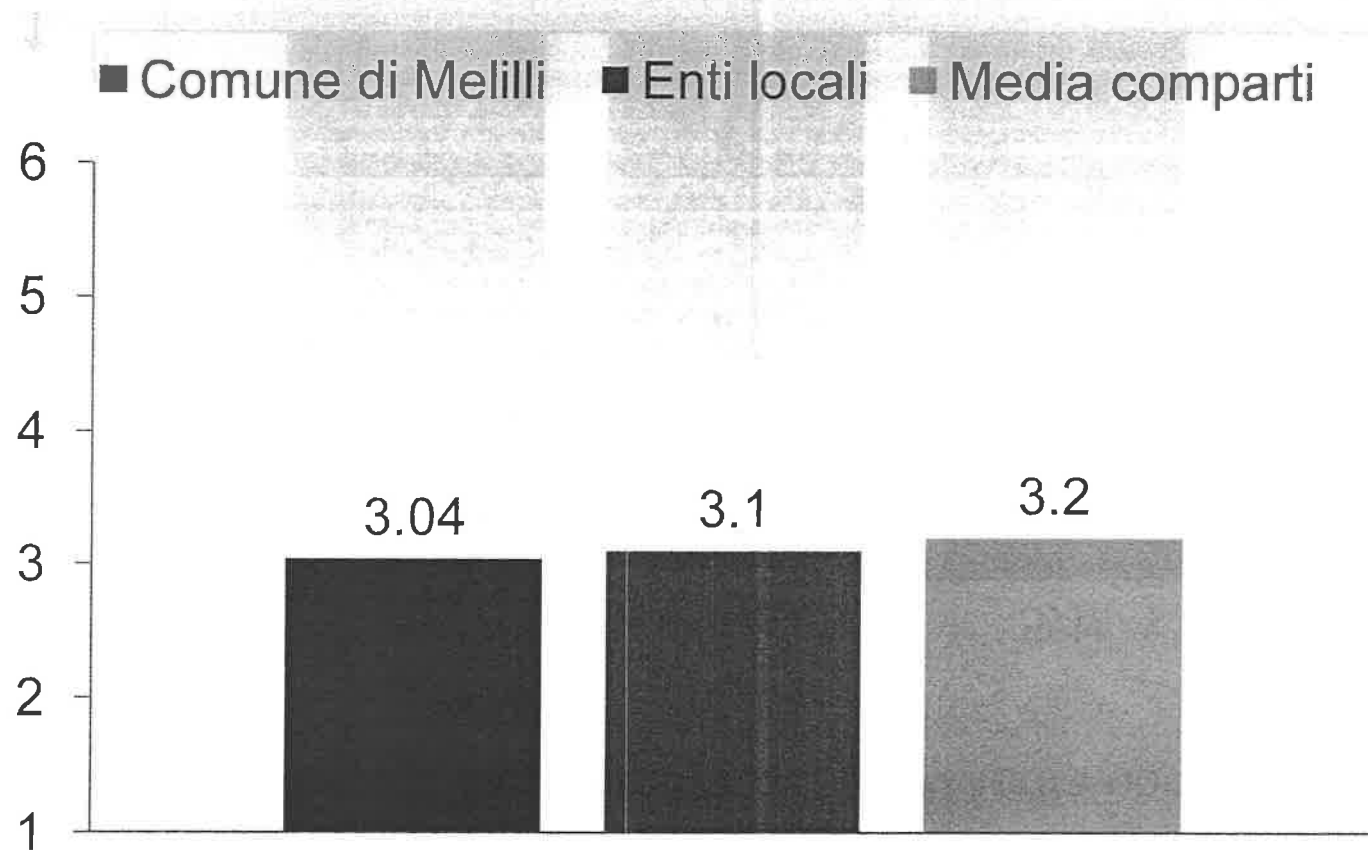
Sez. A: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

Soddisfazione degli ambiti di indagine



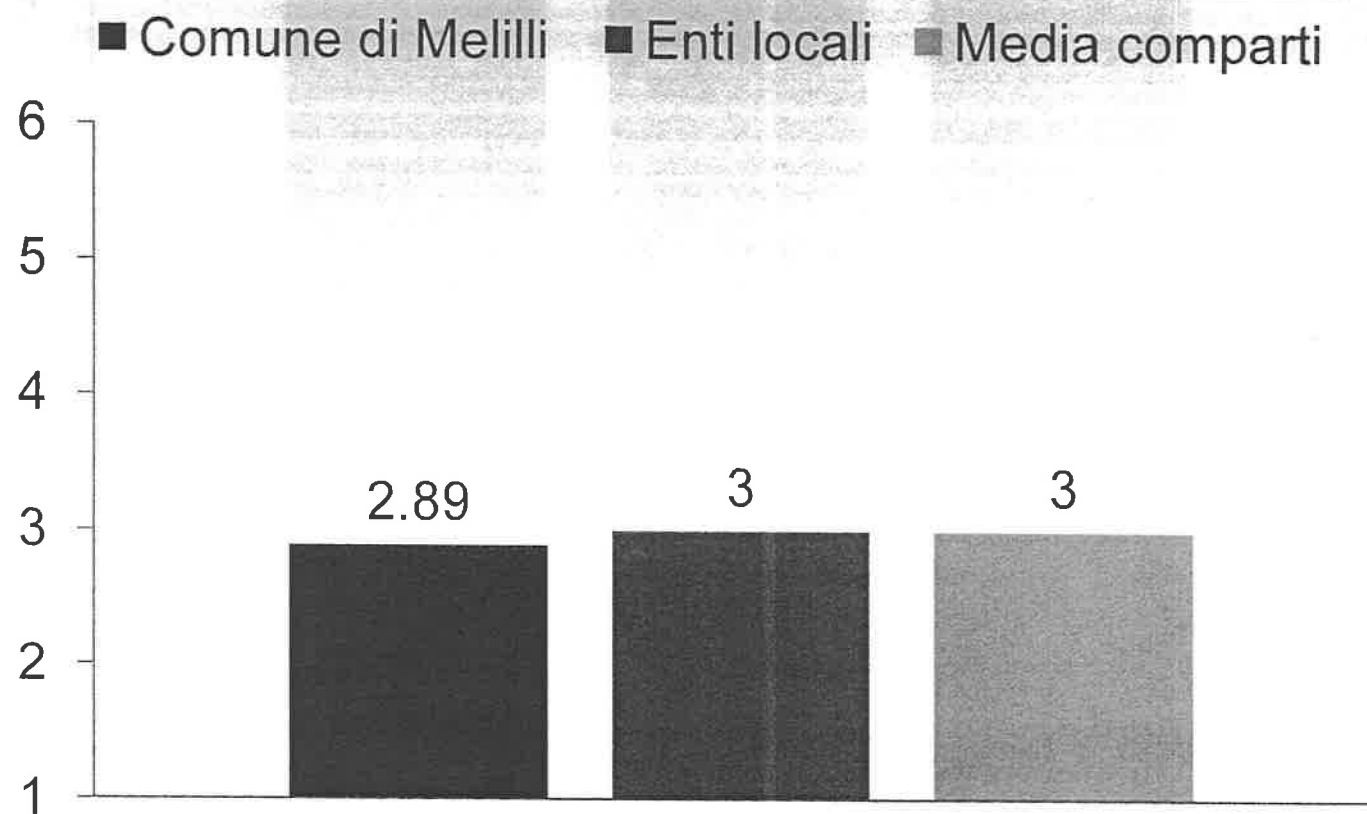
Sez. B: Le discriminazioni

Soddisfazione degli ambiti di indagine



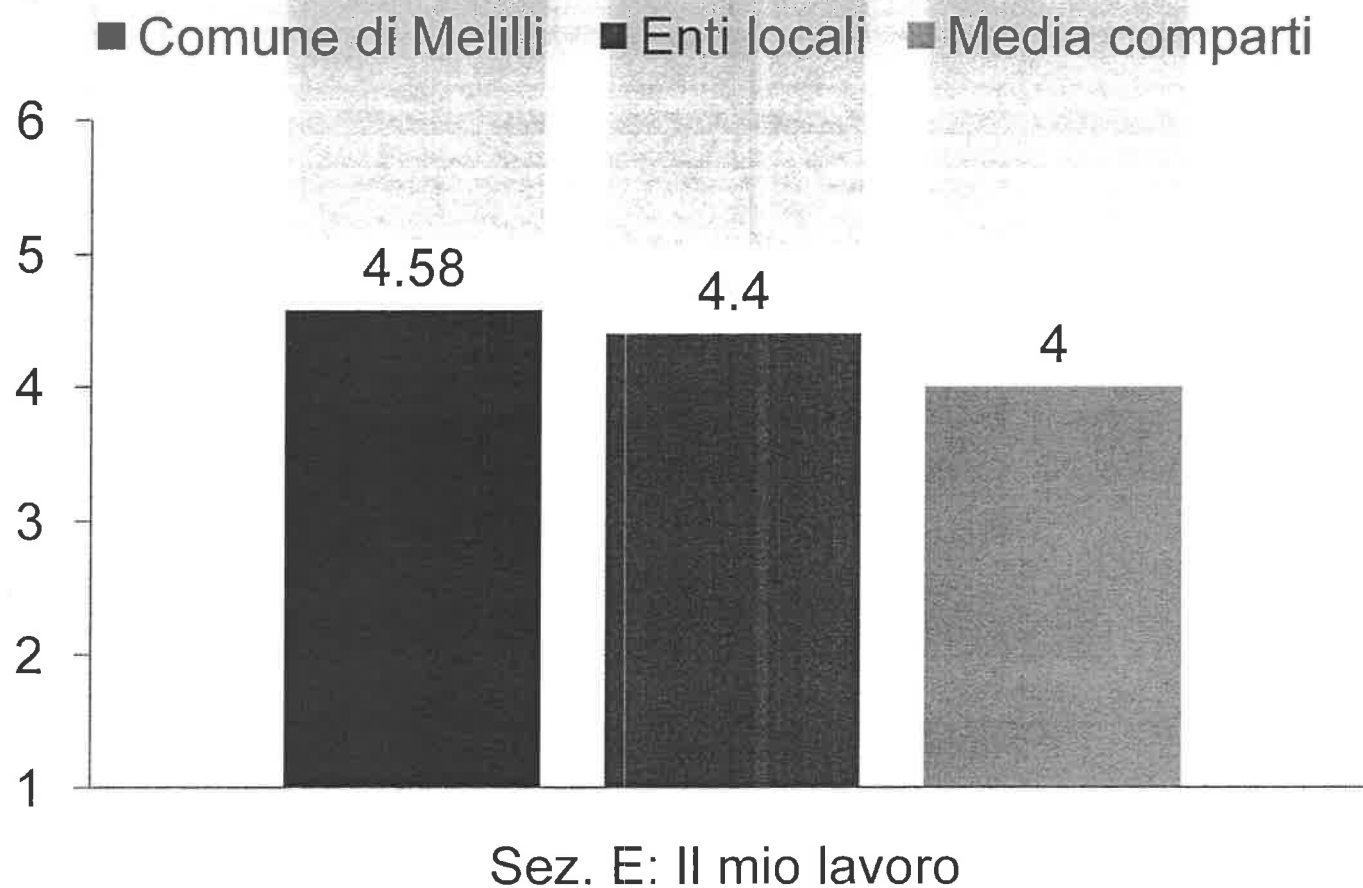
Sez. C: L'equità nella mia amministrazione

Soddisfazione degli ambiti di indagine

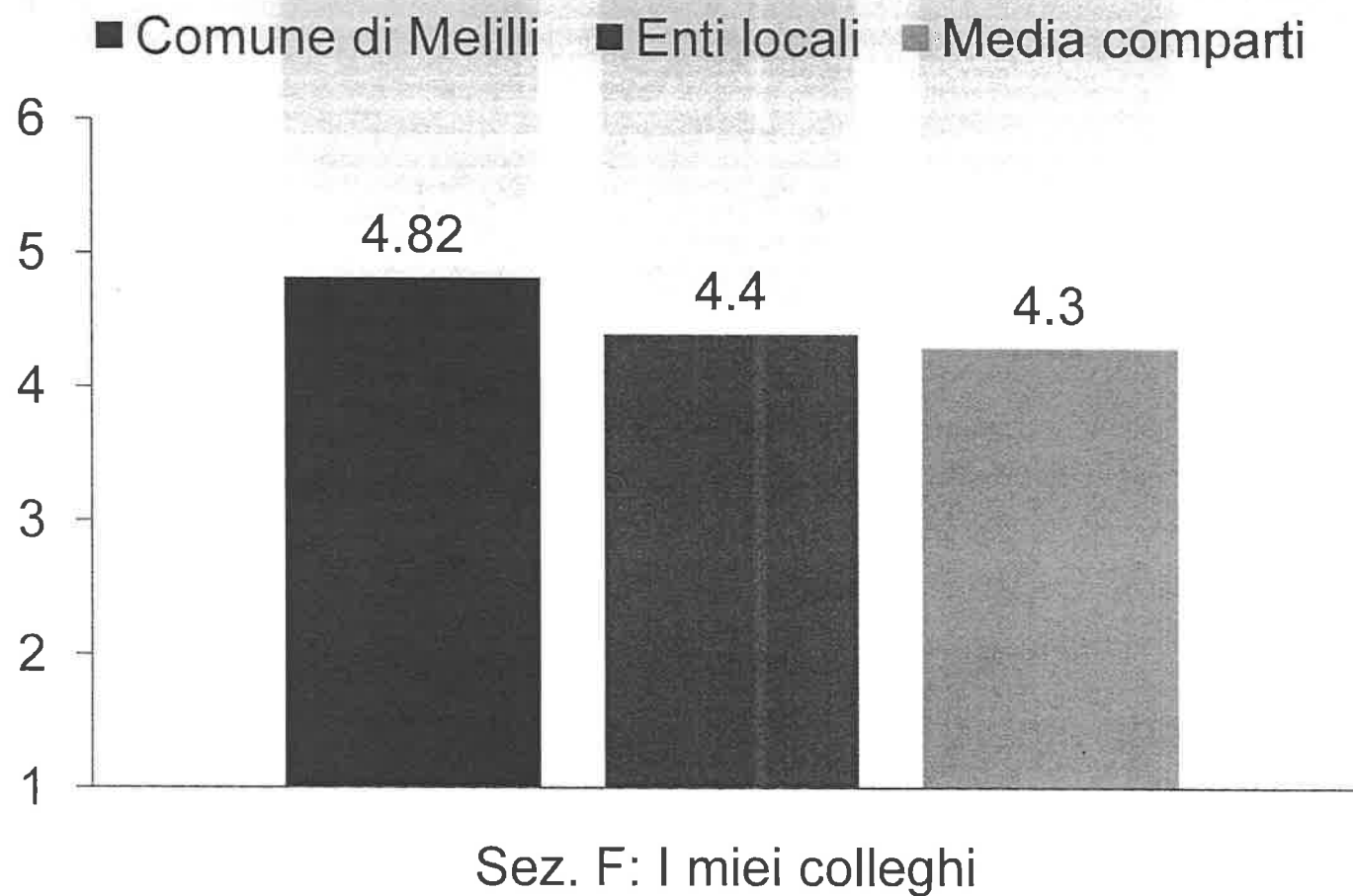


Sez. D: La carriera e lo sviluppo professionale

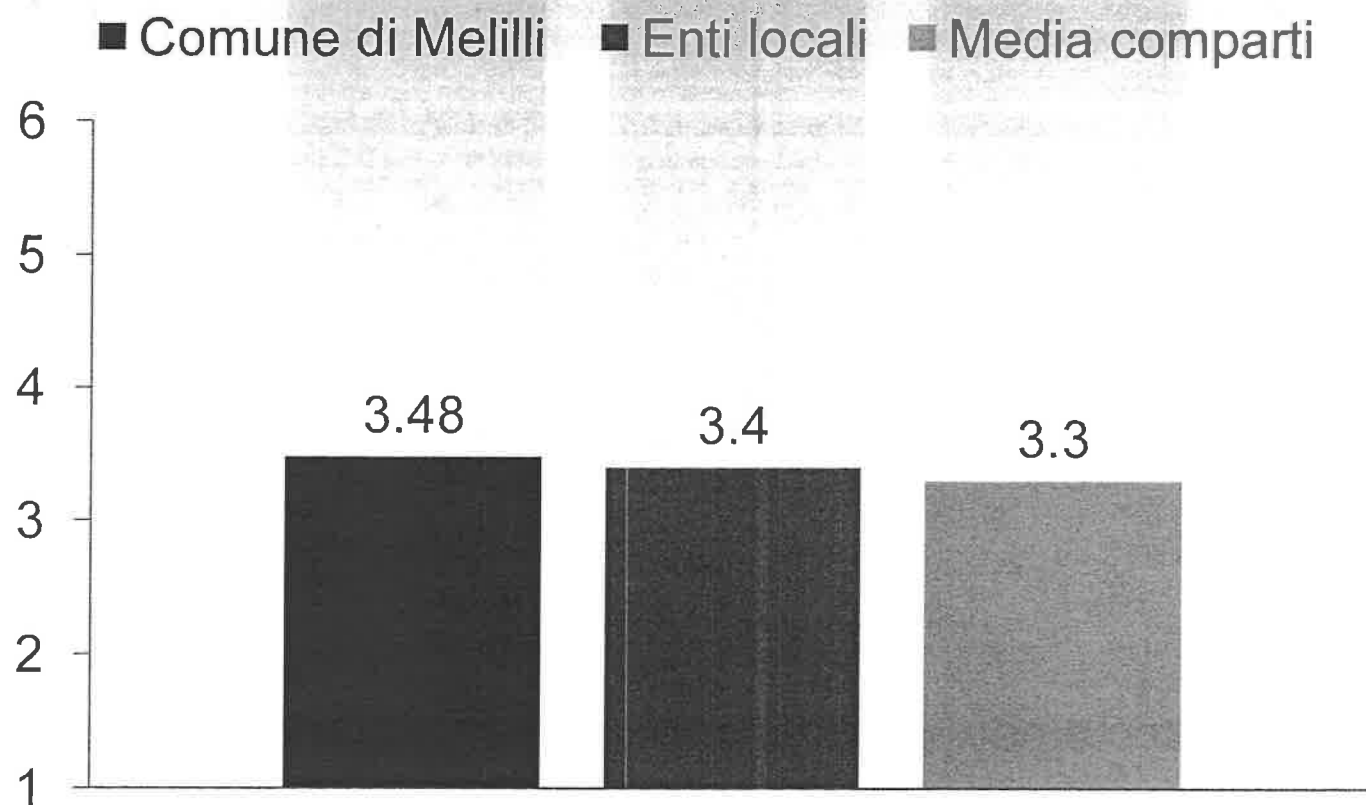
Soddisfazione degli ambiti di indagine



Soddisfazione degli ambiti di indagine

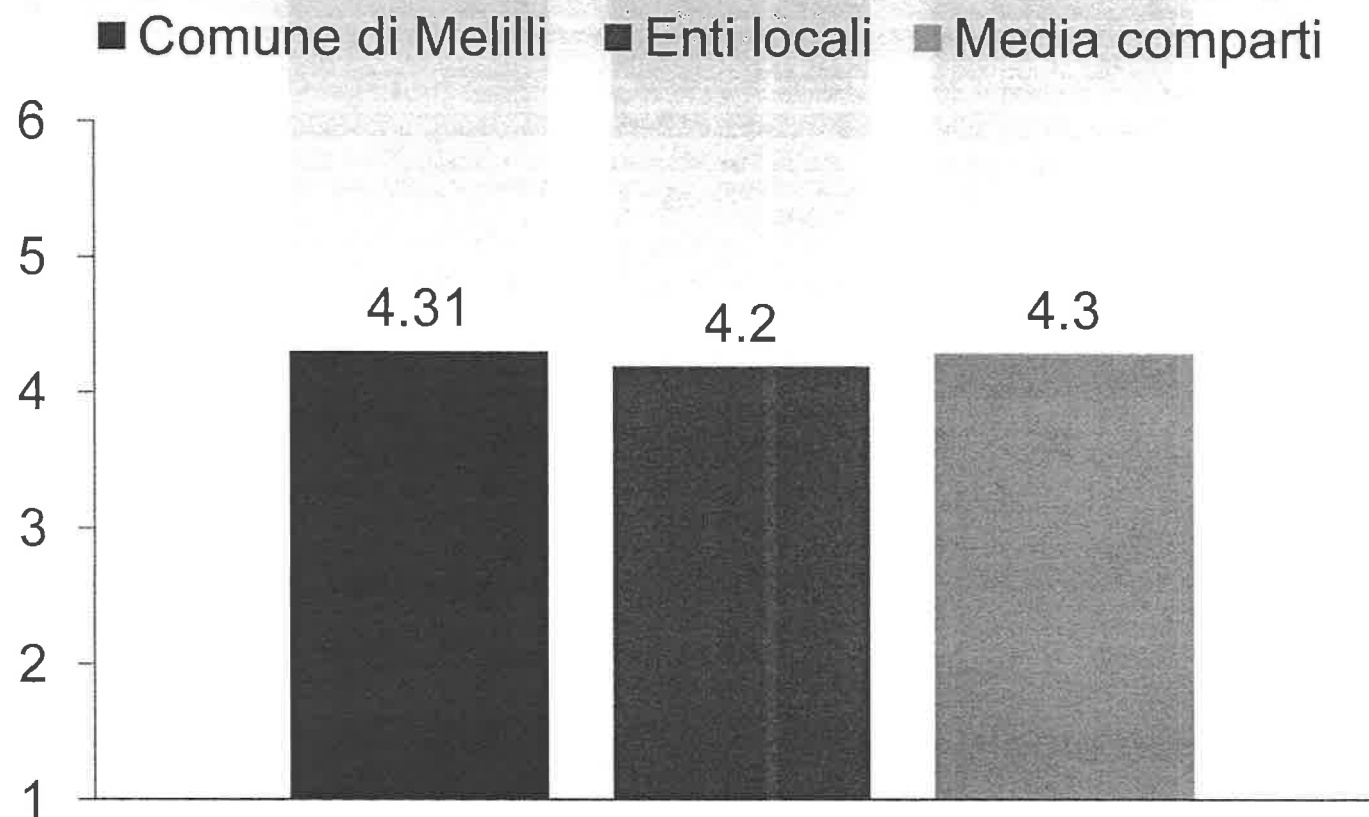


Soddisfazione degli ambiti di indagine



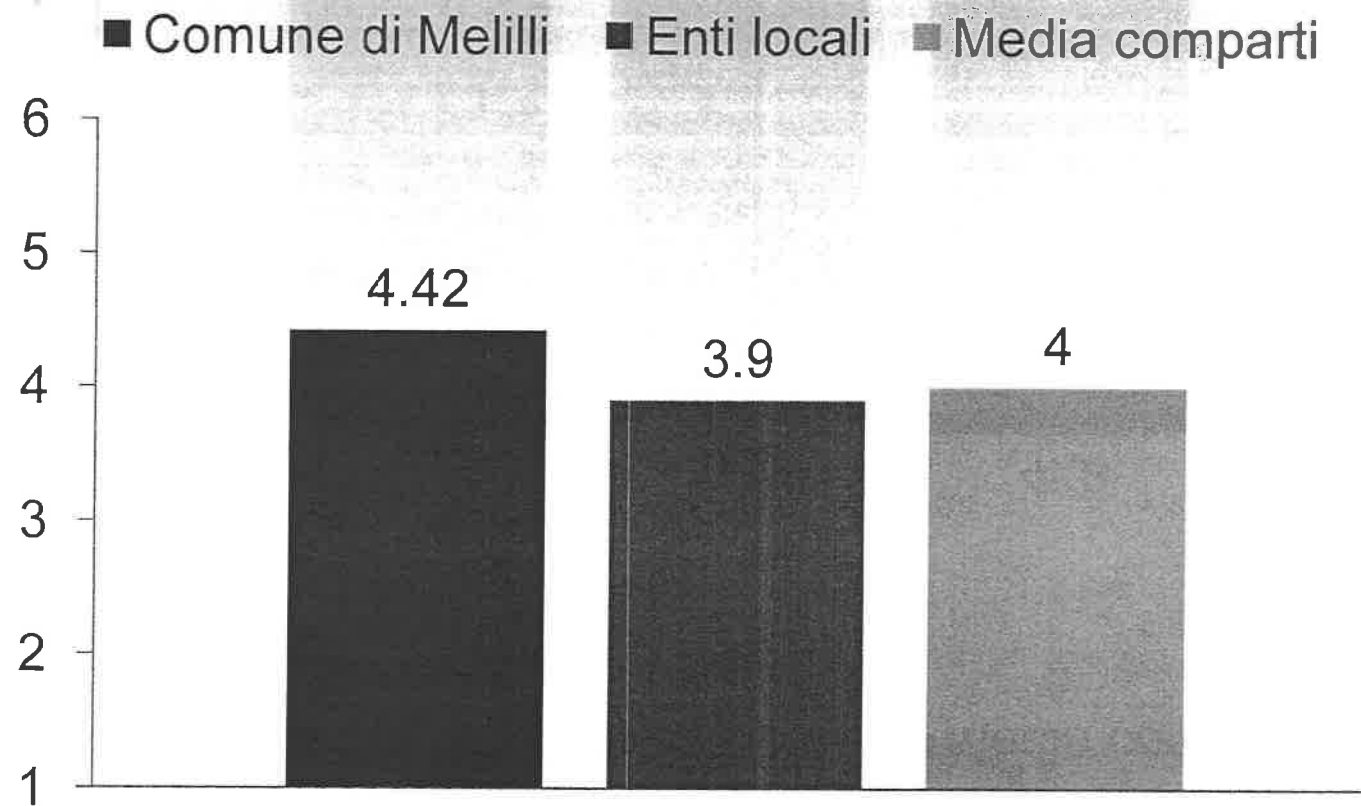
Sez. G: Il contesto del mio lavoro

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Sez. H: Il senso di appartenenza

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Sez. I: L'immagine della mia amministrazione

Grado di condivisione del sistema di valutazione



2

Ambiti di indagine:

L. La mia organizzazione

M. Le mie performance

N. Il funzionamento del sistema



L. L'immagine della mia amministrazione



Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.Std.	Positive
L.1	Conosco le strategie della mia amministrazione	2.66	1.73	29.09%
L.2	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2.69	1.65	29.09%
L.3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3.03	1.69	34.55%

M. Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
M.1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3.26	1.85	42.73%
M.2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3.69	1.79	52.73%
M.3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3.36	1.80	44.55%

N. Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.Std.	Positive
N.1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3.52	1.75	44.55%
N.2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2.86	1.67	29.09%
N.3	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3.32	1.82	40.91%
N.4	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2.28	1.61	21.82%
N.5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2.50	1.71	24.55%

Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.
L	La mia organizzazione	3.14	1.81
M	Le mie performance	3.37	1.81
N	Il funzionamento del sistema	2.89	1.77
Grado di condivisione del sistema di valutazione (indicatore di sintesi)		3.12	1.80

Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine

Indagine sul benessere organizzativo

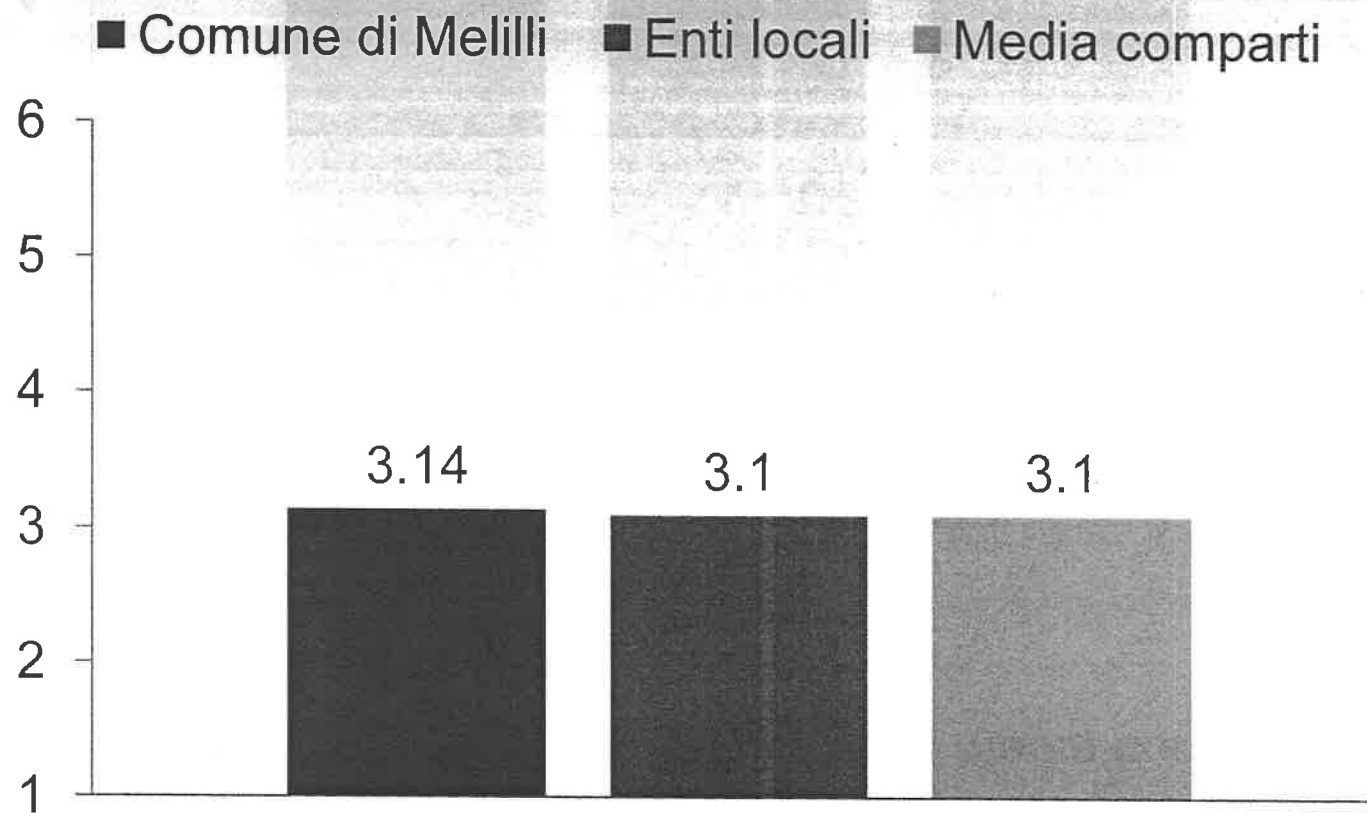
Soddisfazione: confronto con altri Enti Locali

		Comune di Melilli	Enti locali *	Media comparti **
L	La mia organizzazione	3,14	3,1	3,1
M	Le mie performance	3,37	3,4	3,4
N	Il funzionamento del sistema	2,89	3,0	3,0
Grado di condivisione del sistema di valutazione (indicatore di sintesi)		3,12	3,2	3,2

* Soddisfazione media degli altri 298 enti locali che hanno concluso la trasmissione dei dati dell'indagine entro l'anno 2014.

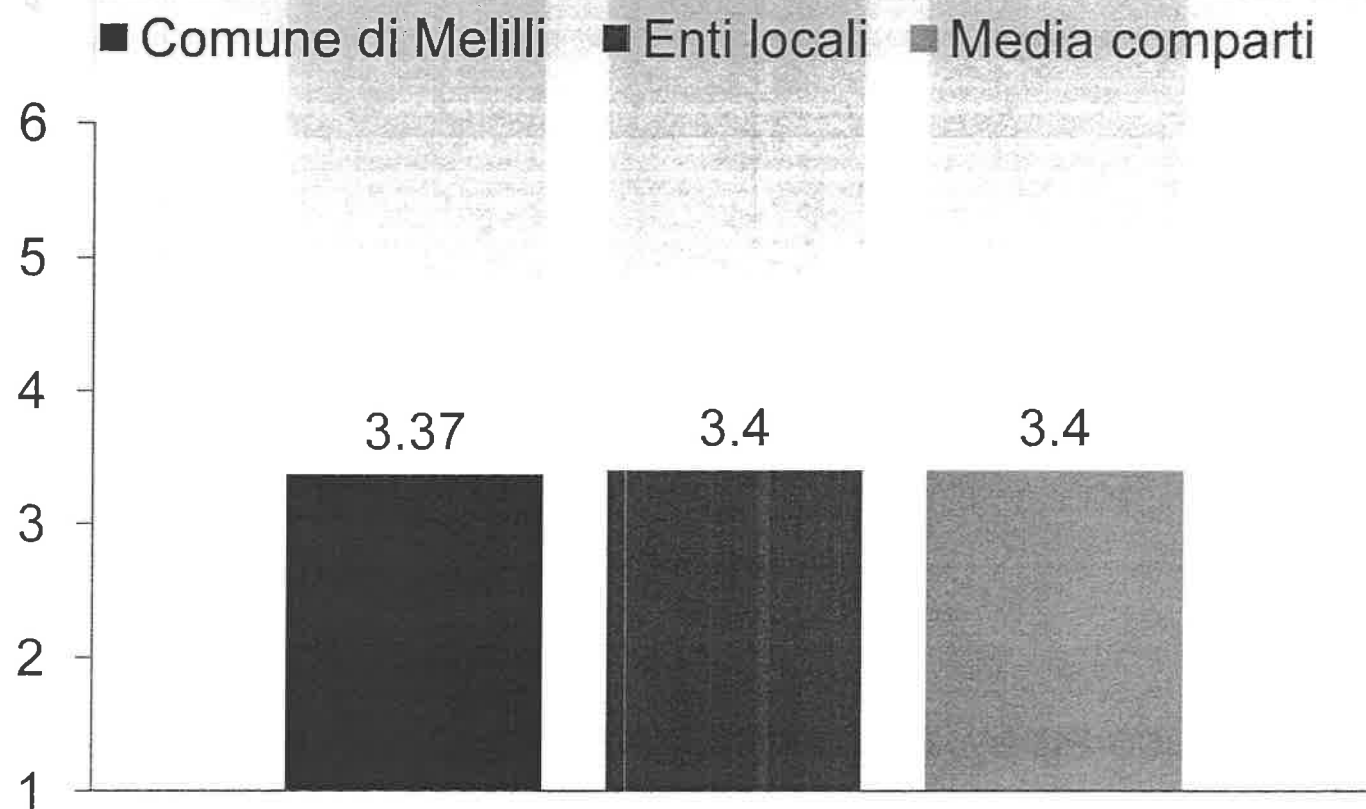
** Soddisfazione media degli Enti che hanno svolto l'indagine sul benessere organizzativo

Soddisfazione degli ambiti di indagine



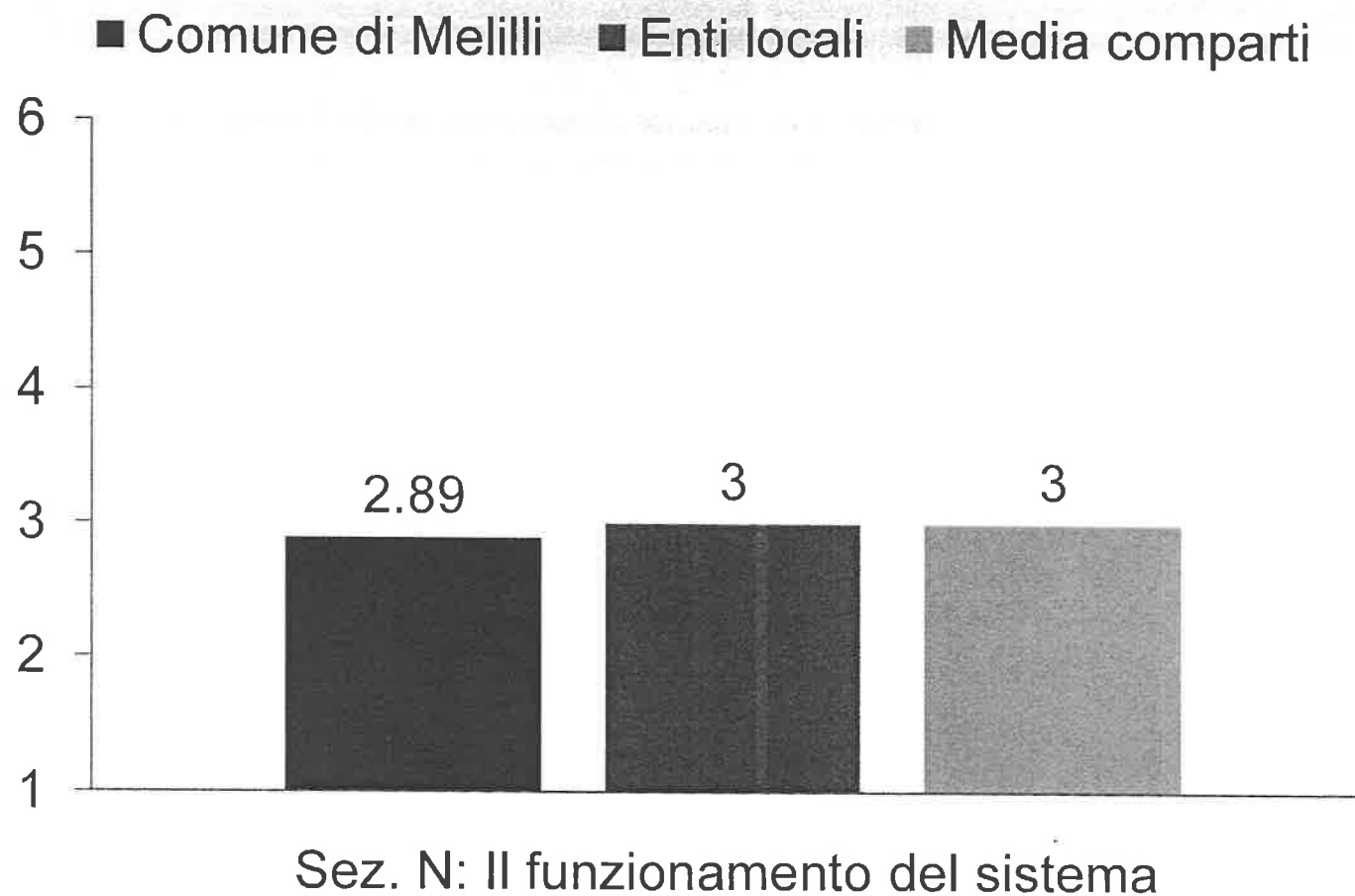
Sez. L: La mia organizzazione

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Sez. M: Le mie performance

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Valutazione del Superiore Gerarchico



3

Ambiti di indagine:

L. Il mio capo e la mia crescita

M. Il mio capo e l'equità

Ai sensi della delibera CiVIT del 29/05/2013 , "il superiore gerarchico va individuato nella figura del Dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali"



O. Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
O.1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3.47	1.93	50.91%
O.2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3.52	1.92	52.73%
O.3	E' sensibile ai miei bisogni personali	3.68	1.89	52.73%
O.4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4.20	1.84	66.36%
O.5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3.84	1.92	60.00%

P. Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.	Positive
P.1	Agisce con equità , in base alla mia percezione	3.69	1.80	55.45%
P.2	Agisce con equità , secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3.61	1.69	51.82%
P.3	Gestisce efficacemente <u>problemj</u> , criticità e conflitti	3.65	1.85	52.73%
P.4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4.19	1.67	63.64%

Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)

		Media	Dev.Std.
O	Il mio capo e la mia crescita	3.74	1.91
P	Il mio capo e l'equità	3.79	1.76
Valutazione del Superiore Gerarchico (indicatore di sintesi)		3.76	1.85

Soddisfazione complessiva degli ambiti di indagine

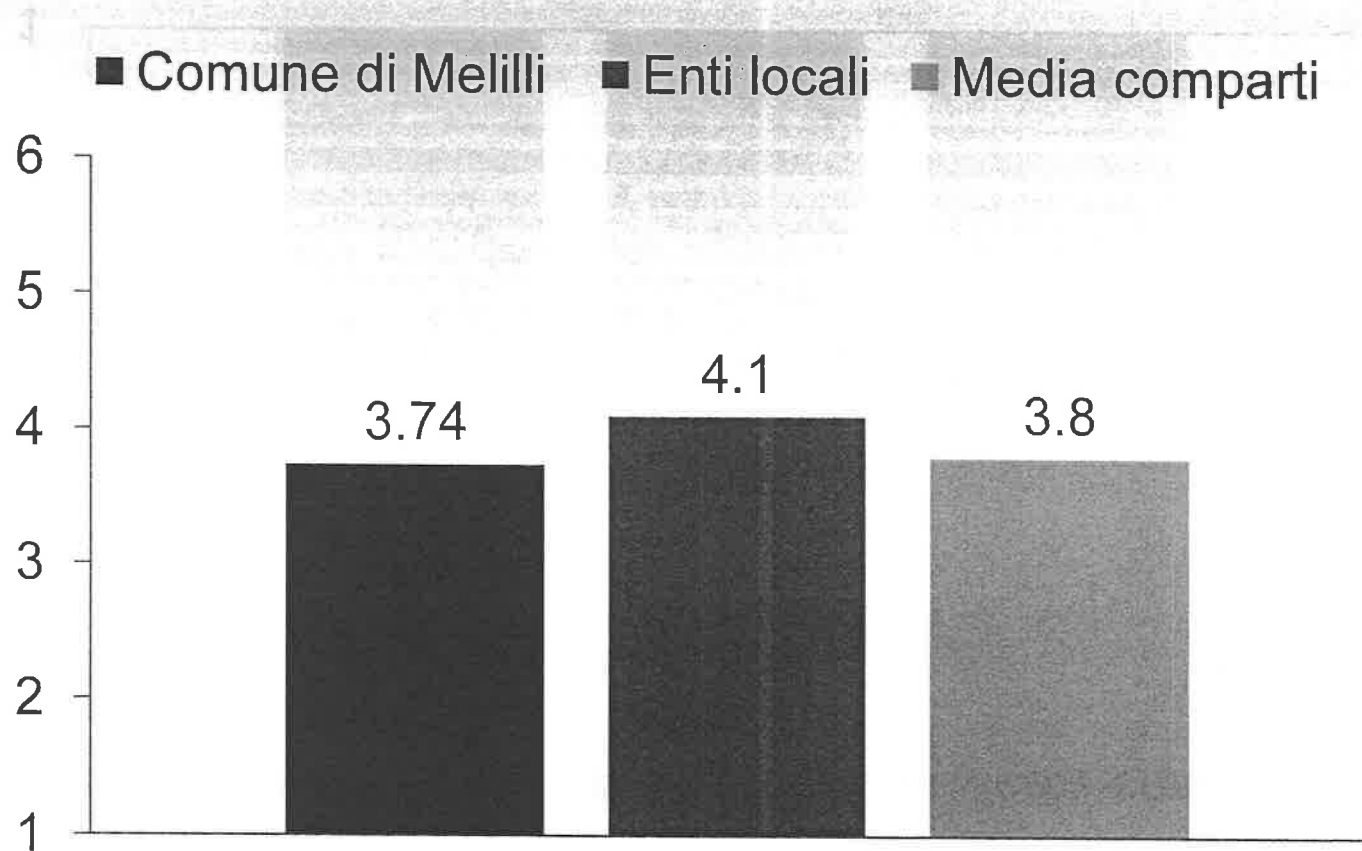


Soddisfazione: confronto con altri Enti Locali		Comune di Melilli	Enti locali *	Media comparti **
O	Il mio capo e la mia crescita	3.74	4.1	3.8
P	Il mio capo e l'equità	3.79	3.9	3.7
Valutazione del Superiore Gerarchico (indicatore di sintesi)		3.76	4	3.6

* Soddisfazione media degli altri 298 enti locali che hanno concluso la trasmissione dei dati dell'indagine entro l'anno 2014.

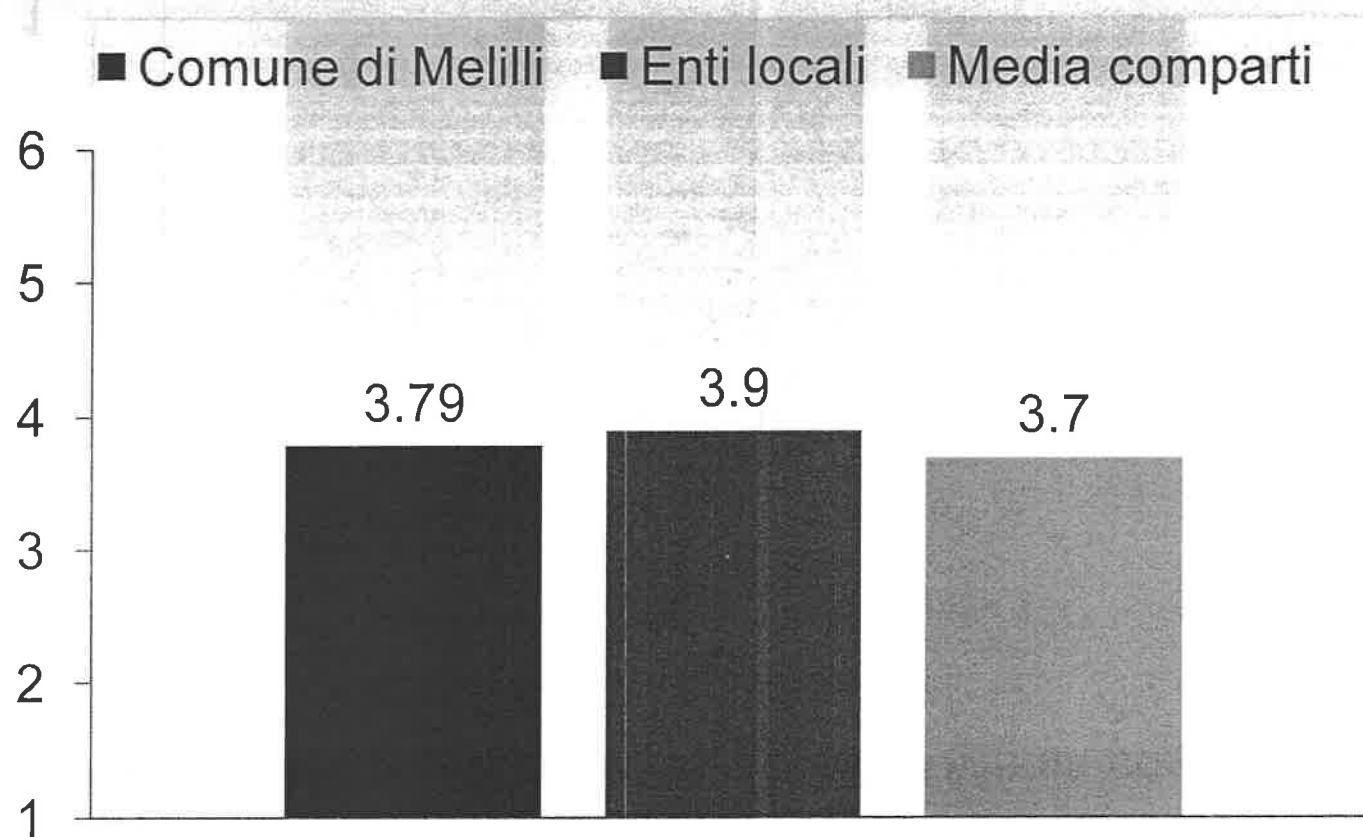
** Soddisfazione media degli Enti che hanno svolto l'indagine sul benessere organizzativo

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Sez. O: Il mio capo e la mia crescita

Soddisfazione degli ambiti di indagine



Sez. P: Il mio capo e l'equità

4

Conclusioni



Conclusioni

Per quanto riguarda l'area relativa al benessere organizzativo i settori di criticità appaiono essere, in ordine di importanza:

- la carriera e lo sviluppo professionale, dove emerge una percepita mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale del singolo, nonché la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito e non ci sia un'equa distribuzione delle responsabilità (2,89);
- l'equità nella mia amministrazione, che evidenzia una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro svolto e retribuzione percepita (3,04);
- il mio contesto di lavoro, che lamenta l'inadeguata circolazione dell'informazione all'interno dell'organizzazione e la scarsa conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (3,48);

Conclusioni

I risultati evidenziano comunque un elevato livello globale di soddisfazione nei seguenti ambiti:

- I miei colleghi (4,82) evidenzia un elevato spirito di collaborazione tra le varie Unità organizzative;
- le discriminazioni, dove il valore di soddisfazione complessivo di 4.72 indica una quasi totale assenza di trattamenti discriminatori;

Sempre positive, anche se con un livello di soddisfazione inferiore, risultano essere:

- Il mio lavoro (4.58);
- L'immagine della mia amministrazione (4.42);

Conclusioni

Valutazioni soddisfacenti e in linea con gli andamenti nazionali sulla chiarezza e condivisione degli obiettivi dell'amministrazione, sulla conoscenza delle modalità di valutazione delle performance lavorative.

In parte questi risultati possono essere spiegati dalle valutazioni positive espresse relativamente all'organizzazione (L), soprattutto per quanto riguarda la conoscenza e condivisione delle strategie e degli obiettivi strategici dell'amministrazione e dei relativi risultati, nonché per la percepita carenza di indicazioni/di supporto sul come migliorare le performance del personale (M)

Conclusioni

Si confermano valutazioni leggermente critiche sul rapporto con il proprio superiore in relazione alla possibilità di crescita, sulla percezione del suo livello di equità nelle azioni lavorative e sulla capacità di ascolto

Sono state evidenziate alcune criticità soprattutto per quanto attiene alle capacità di motivazione e accompagnamento/orientamento del personale (O) oltre che rispetto alla capacità di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti e al grado di equità nell'attività lavorativa (P)

Valutazione discreta per quanto attiene alla capacità di riconoscere i risultati e la sensibilità alle necessità personali

