



CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Risultanze dell'indagine

Rilevazione luglio-settembre 2021

Centro stampa comunale

INDICE

| | |
|---|---------|
| Introduzione | pag. 3 |
| Allegato n.1 – scheda obiettivo | pag. 5 |
| Allegato n.2 – analisi grafica del campione | pag. 10 |
| Allegato n.3 – report risultanze | pag. 14 |
| Allegato n.4 – punti di forza, criticità, prime proposte di miglioramento | pag. 51 |
| Allegato n.5 – analisi particolareggiate di alcuni punti di forza, criticità | pag. 55 |

INTRODUZIONE

L'Amministrazione, nel contesto del Piano della Performance 2021-2023, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.123 del 18/05/2021, ha provveduto ad assegnare uno specifico obiettivo trasversale (vedi scheda a margine, all.n.1) afferente alla rilevazione del Benessere Organizzativo, le cui finalità strategiche consistono nel "migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizzando il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione".

L'indagine de qua, nel rispetto delle direttive stabilite dall'Organo esecutivo, è stata estesa alle tre componenti afferenti alla letteratura in materia: rilevazione del benessere organizzativo (stato di salute dell'organizzazione con riferimento a qualità della vita, grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa); grado di condivisione del sistema di valutazione (misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente); valutazione del superiore gerarchico (percezione del dipendente rispetto allo svolgimento delle funzioni direttive del proprio superiore gerarchico).

Le risultanze della predetta rilevazione, tenuto altresì conto dell'introduzione del lavoro agile, fungono quindi da validi strumenti per l'affinamento della performance dell'organizzazione contribuendo a fornire informazioni utili all'attivazione di azioni di miglioramento e ad "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzativa e individuale" secondo quanto previsto all'art.2 del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Come stabilito nel contesto dell'obiettivo, si è provveduto a richiedere ai Responsabili dei Settori/Servizi Autonomi coinvolti i nominativi dei colleghi individuati quali componenti del focus group. Il Segretario Generale ha indicato il dott. Ivaldi, il dott. Zaccone ha indicato la dott.ssa Gandini, la dott.ssa Colla ha indicato la dott.ssa Milano, che si è avvalsa anche della collaborazione della collega Cervetti.

Il gruppo di lavoro (cui si sono aggiunti l'arch. Gazzina e il tecnico Gian Marco Brusoni), dopo lo studio della letteratura in materia, ha redatto una bozza di questionario per l'effettuazione dell'indagine, oggetto di modifiche ed integrazioni effettuate nel corso delle riunioni svoltesi nel mese di maggio (06/05/2021 e 20/05/2021).

E' stato quindi chiesto al Settore Sistemi informativi ed E-Government di fornire un software per il caricamento e la conseguente elaborazione dei dati ed il Responsabile, ing. Galandra, ha dato disposizioni ai suoi uffici affinché procedessero alla formazione di alcuni componenti del gruppo di lavoro sull'utilizzo dell'applicativo gratuito "google moduli", comprensivo della fase di somministrazione online del questionario.

Considerato che anche il Piano delle Azioni Positive prevedeva l'avvio di una rilevazione sul Benessere Organizzativo per l'esercizio in corso e che la dott.ssa Milano, componente del gruppo di lavoro, è la Presidente del CUG (Comitato Unico di Garanzia), si è ritenuto di coinvolgere tutti i componenti del CUG (Elisabetta Palazzolo, Paola Testa, Andrea Boriani, Valter Zanfino e Michela Zuccotti), compresi i rappresentanti sindacali, nello sviluppo delle fasi che prevedono la partecipazione del focus group.

Nel corso degli incontri, svoltisi in plenaria nel mese di luglio (06/07/2021, 13/07/2021 e 27/07/2021), oltre ad affinare il questionario (già testato da un congruo numero di colleghi di vari Servizi) si è provveduto alla definizione degli step del piano di comunicazione dell'indagine de qua e alla conseguente campagna d'informazione interna all'Ente, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali del CUG e dei referenti dei Servizi in cui si presumeva alta la percentuale dei dipendenti meno adusi all'utilizzo degli strumenti informatici (perciò con qualche difficoltà nella compilazione online del questionario). Dopo il caricamento del questionario nell'applicativo ad hoc, si è redatta apposita nota informativa, inviata via e-mail a tutti i dipendenti del comparto (in data 29/07/2021), contenente il link per la compilazione del questionario online entro la scadenza del 15/09/2021. Analoga informazione è stata fornita alla dirigenza e a Sindaco e Assessore al Personale. Il questionario, per ampliarne la diffusione, è stato reso disponibile anche in un'apposita sezione della intranet comunale.

Nel corso del periodo di rilevazione (29/07/2021 – 15/09/2021), con il CUG si è provveduto ad inoltrare specifici promemoria a tutti i dipendenti del comparto, giungendo quindi ad ottenere un numero estremamente significativo di questionari compilati (n.201). Dal confronto dei dati anagrafici del campione (corrispondente al 43,4% dei dipendenti coinvolti) con quelli dell'*universo* dei dipendenti dell'Ente (vedi allegato n.2) se n'è poi appurata anche la completa rappresentatività.

Il gruppo di lavoro, allargato ai componenti del CUG, nel corso degli incontri convocati ad hoc (23 e 30/09/2021, 19/10/2021) ha provveduto ad un accurato esame delle risposte - rappresentate nello specifico report (vedi allegato n.3) - a seguito del quale, attraverso un proficuo confronto di idee, si è giunti alla redazione di una tabella rappresentante i punti di forza, le criticità e le prime proposte per azioni di miglioramento del Benessere Organizzativo del personale dell'Ente (vedi allegato n.4). Al fine di completare la disamina, per alcuni punti di forza e criticità si è proceduto ad effettuare analisi particolareggiate, disaggregando le risposte con riferimento ai dati anagrafici dei rispondenti (vedi allegato n.5), rispettandone comunque l'anonimato.



CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

allegato n.1

SCHEDA OBIETTIVO



CITTA' DI ALESSANDRIA

SERVIZIO AUTONOMO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

Responsabile in P.O. Dott.ssa Daniela Berri

Obiettivo A: Rilevazione del Benessere Organizzativo

Finalità Strategiche: Migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizzando il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. I risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, tenuto altresì conto dell'introduzione del lavoro agile, fungeranno da validi strumenti per l'affinamento della performance dell'organizzazione contribuendo a fornire informazioni utili all'attivazione di azioni di miglioramento e quindi ad "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzativa e individuale" secondo quanto previsto all'art.2 del D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i.

Direttive specifiche - descrizione: L'indagine de qua va estesa alle tre componenti afferenti alla normativa di riferimento: *benessere organizzativo* (stato di salute dell'organizzazione con riferimento a qualità della vita, grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa); *grado di condivisione del sistema di valutazione* (misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente); *valutazione del superiore gerarchico* (percezione del dipendente rispetto allo svolgimento delle funzioni direttive del proprio superiore gerarchico)

| Tempistica: | | | | |
|--|--|--------------------|--|--------------------------|
| Fasi progettuali di sviluppo dell'obiettivo | | | | |
| | Descrizione | Incidenza % | Codifica Responsabili coinvolti | Scadenze previste |
| fase 1: | Costituzione focus group, studio della letteratura in materia e redazione bozza del questionario per l'effettuazione dell'indagine | 15% | 2245, 2269, 2251, 2330 | 15/05/2021 |
| fase 2: | Realizzazione di un software per il caricamento e la conseguente elaborazione dei dati | 5% | 2249 | 15/06/2021 |
| fase 3: | Piano di comunicazione dell'indagine sul benessere organizzativo e conseguente campagna d'informazione interna all'Ente | 5% | 2269, 57098 | 15/06/2021 |
| fase 4: | Con il supporto del focus group, individuazione di un campione significativo di dipendenti cui somministrare la bozza del questionario, effettuazione del test per eventuali integrazioni e/o modifiche e conseguente somministrazione del testo definitivo del questionario | 15% | 2245, 2269, 2251, 2330 | 15/07/2021 |
| fase 5: | Raccolta ed elaborazione dei dati e predisposizione della reportistica | 30% | | 30/09/2021 |
| fase 6: | Analisi delle risultanze con il focus group e redazione della conseguente relazione illustrativa | 10% | 2245, 2269, 2251, 2330 | 15/10/2021 |
| fase 7: | Esame del report finale in sede di Ufficio di Direzione e conseguente redazione di una proposta di piano di miglioramento da presentare all'Amministrazione, previa supervisione del NdV, congiuntamente al report finale dell'indagine de qua | 20% | 2245, 2269, 2251, 57098, 2247, 29419, 2249, 2248, 22560, 2252, 2256, 2250, 22550, 2470, 2254, 2255 | 30/11/2021 |
| | | 100% | | |
| Scadenza finale per il raggiungimento dell'obiettivo: | | | | 30/11/2021 |

Risultato atteso: Proposta di un Piano di miglioramento della performance organizzativa dell'Ente, derivante dall'analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo

Obiettivo raggiunto al 100%: espletamento di tutte le fasi previste entro la scadenza finale

Obiettivo non raggiunto: mancato espletamento di tutte le fasi previste entro la scadenza finale

Indicatori di risultato: rispetto della scadenza finale e completezza della reportistica

Vincoli:

Risorse Umane: da individuarsi tra quelle assegnate ai Settori/Servizi Autonomi dell'Ente

Risorse Finanziarie:

Il Responsabile in P.O

Visto di validazione: il Nucleo di Valutazione

| codifica | Elenco Responsabili (Macrostruttura in vigore dal 01.04.2021) |
|-----------------|---|
| 2269 | RESPONSABILE SETTORE GABINETTO DEL SINDACO, SEGRETERIE PARTICOLARI, SOGGETTI PARTECIPATI, CERIMONIALE, AFFARI GENERALI E DISABILITY MANAGER |
| 2249 | RESPONSABILE SETTORE SISTEMI INFORMATIVI ED E-GOVERNMENT |
| 2248 | RESPONSABILE SERVIZIO AUTONOMO AVVOCATURA |
| 2247 | RESPONSABILE SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE |
| 2251 | RESPONSABILE SERVIZIO AUTONOMO RISORSE UMANE |
| 29419 | RESPONSABILE SERVIZIO AUTONOMO GARE, APPALTI E CONTRATTI |
| 2577 | RESPONSABILE SERVIZIO AUTONOMO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO |
| | |
| 22560 | RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE |
| 57098 | RESPONSABILE SETTORE UFFICIO STAMPA, CULTURA E PROMOZIONE DELLA CITTA', MARKETING TERRITORIALE |
| 2252 | RESPONSABILE SETTORE TRASPARENZA, POLITICHE EDUCATIVE, CULTURALI E BIBLIOTECA |
| 2250 | RESPONSABILE SETTORE RISORSE FINANZIARIE E TRIBUTI |
| | |
| 22550 | RESPONSABILE AREA TECNICA |
| 2255 | RESPONSABILE SETTORE URBANISTICA E PATRIMONIO |
| 2470 | RESPONSABILE SETTORE LAVORI PUBBLICI, INFRASTRUTTURE E SMART CITY |
| 2254 | RESPONSABILE SETTORE SVILUPPO ECONOMICO, SANITA', AMBIENTE, MOBILITA', PROTEZIONE CIVILE, COMMERCIO E TURISMO |
| | |

| | |
|-------|--|
| 2245 | SEGRETARIO GENERALE |
| 2330 | SERVIZIO AUTONOMO PREVENZIONE E PROTEZIONE |
| 12224 | UFFICIO AUTONOMO DPO |
| 2256 | RESPONSABILE SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI, POLITICHE EDUCATIVE, POLITICHE SOCIALI, AUTOPARCO, LOGISTICA/OPERATIVO E MANIFESTAZIONI (SETTORE OPERATIVO SINO AL 31/03/2021) |



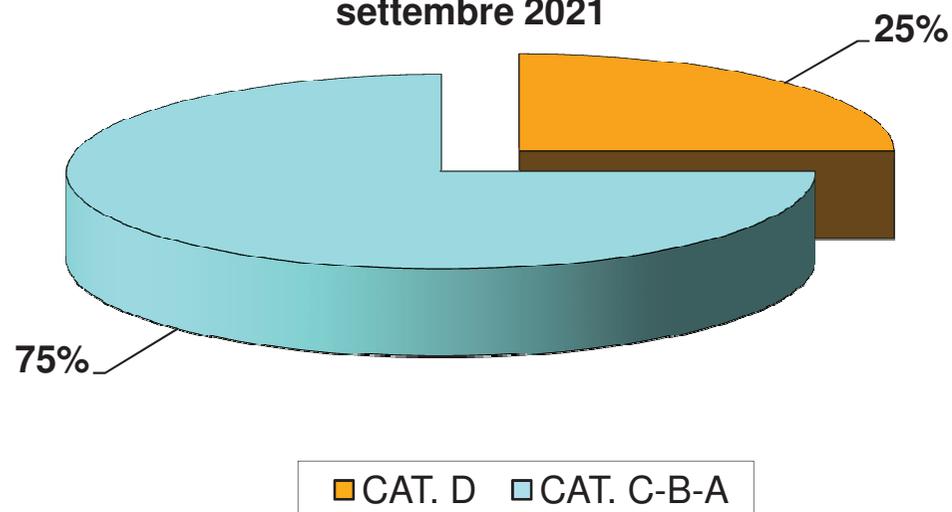
CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

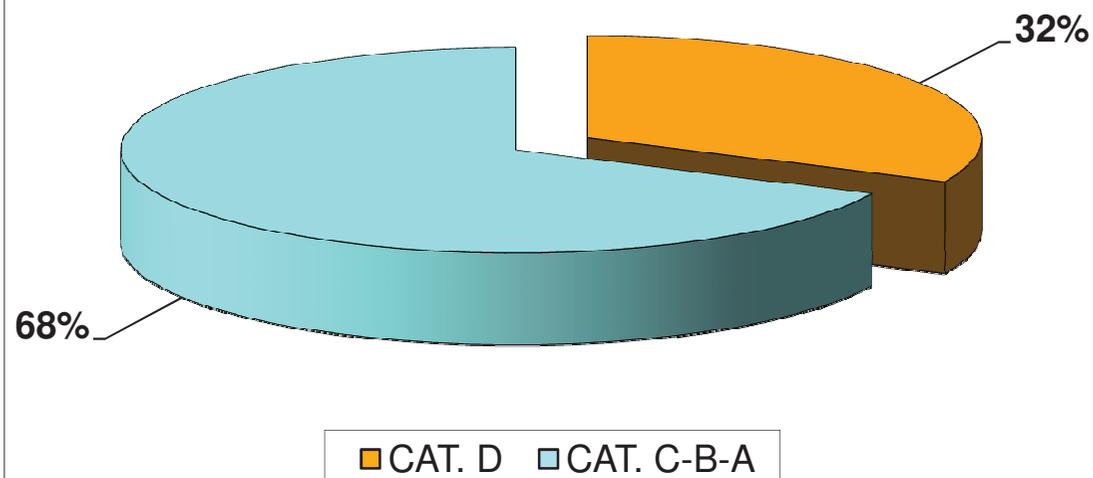
allegato n.2

ANALISI GRAFICA DEL CAMPIONE

COMUNE DI ALESSANDRIA % Dipendenti per categoria settembre 2021

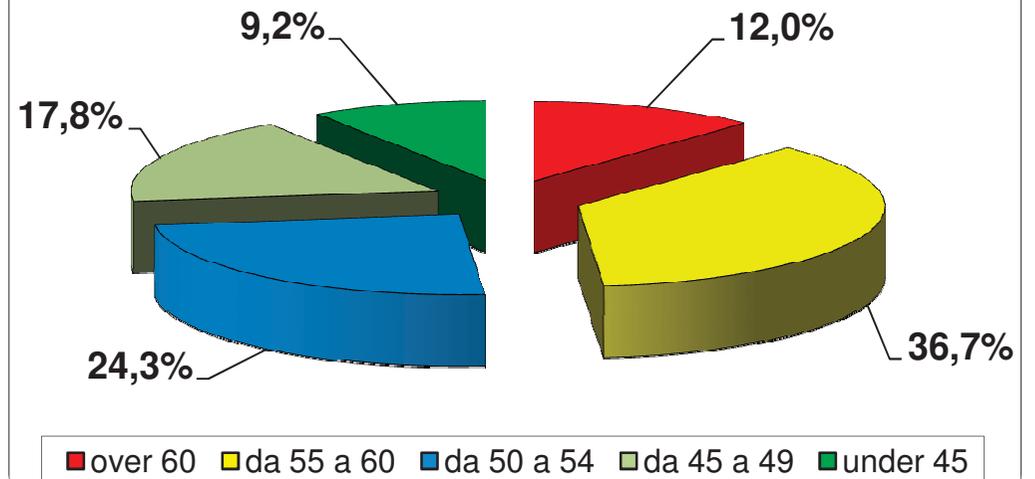


BENESSERE ORGANIZZATIVO % Dipendenti che hanno risposto al questionario ripartiti per categoria



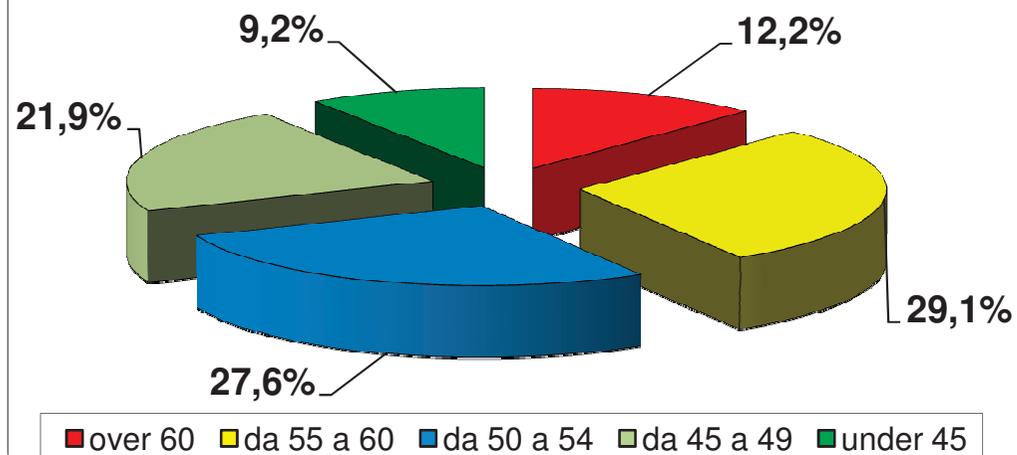
COMUNE DI ALESSANDRIA

% Dipendenti per fasce d'età
settembre 2021

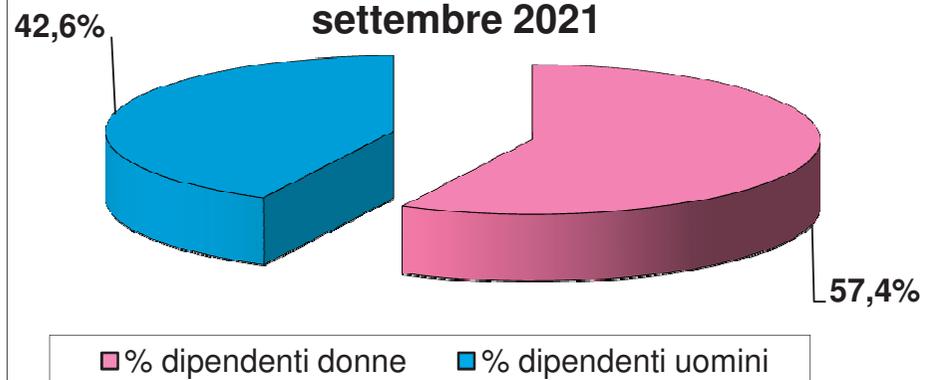


BENESSERE ORGANIZZATIVO

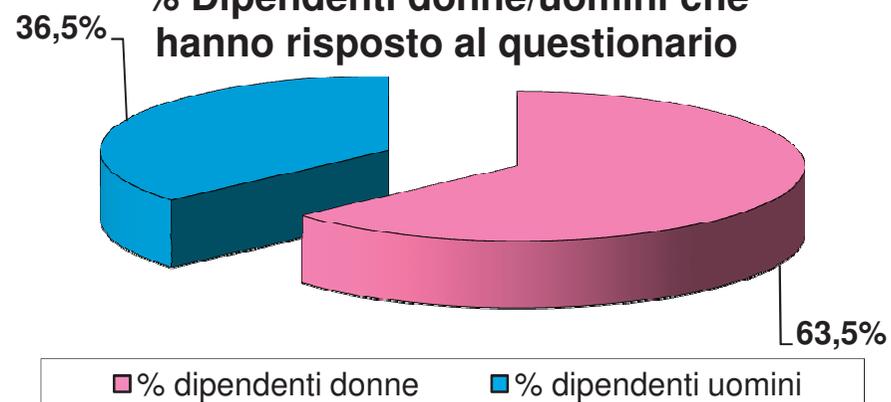
% Dipendenti che hanno risposto al
questionario per fasce d'età



COMUNE DI ALESSANDRIA % Dipendenti donne/uomini settembre 2021



BENESSERE ORGANIZZATIVO % Dipendenti donne/uomini che hanno risposto al questionario





CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

allegato n.3

REPORT RISULTANZE

Benessere Organizzativo 1 PREMESSA

201 risposte

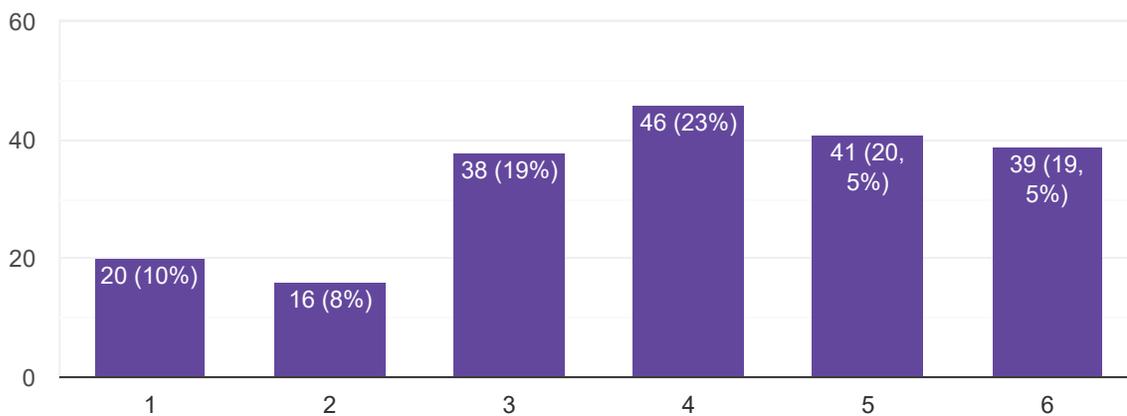
[Pubblica i dati di analisi](#)

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

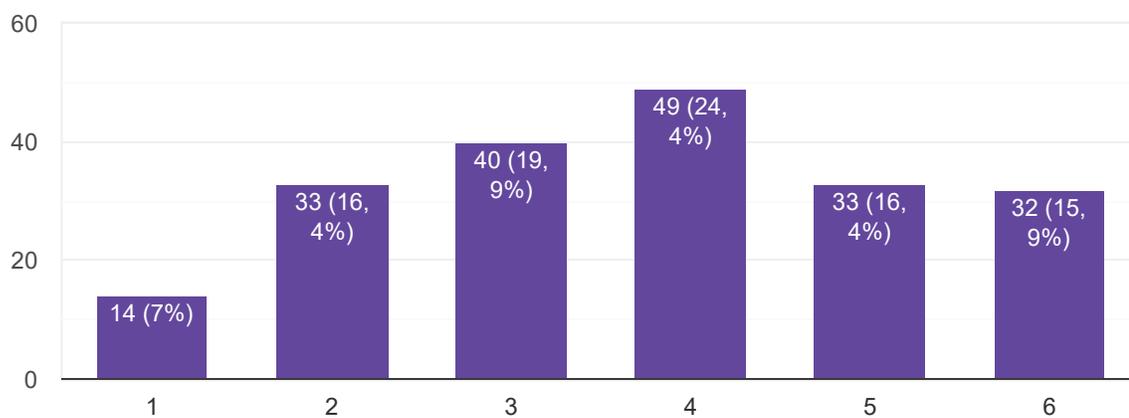
A.01 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

200 risposte



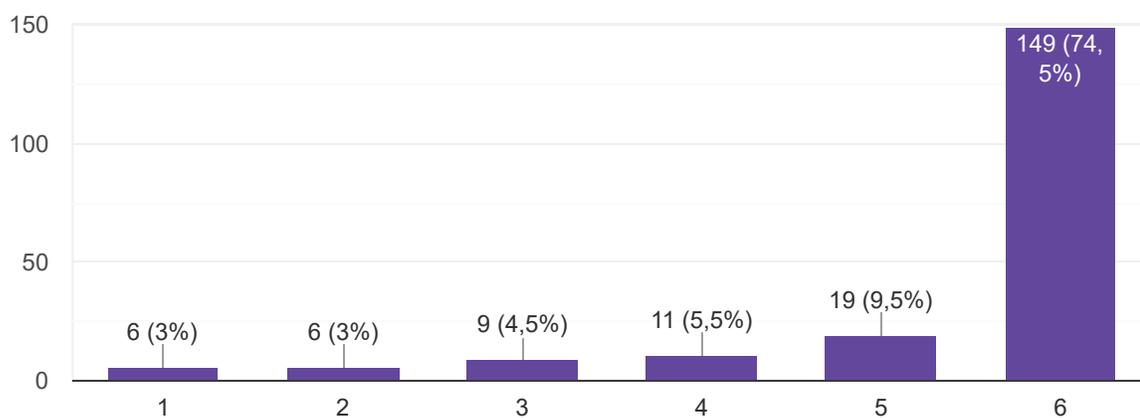
A.02 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

201 risposte



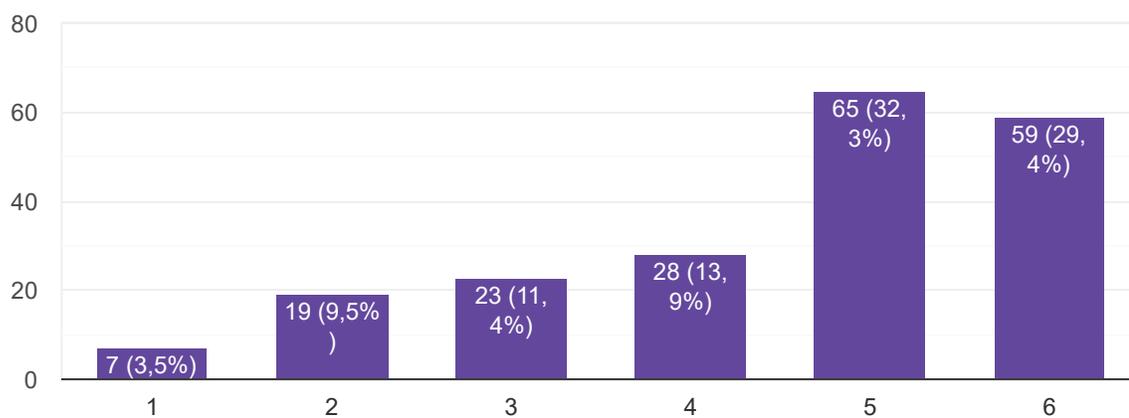
A.03 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

200 risposte



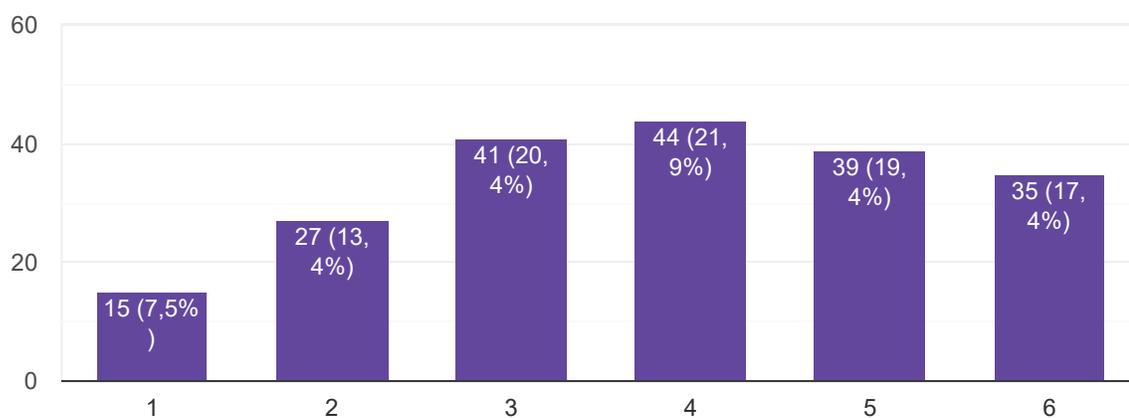
A.04 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

201 risposte



A.05 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

201 risposte

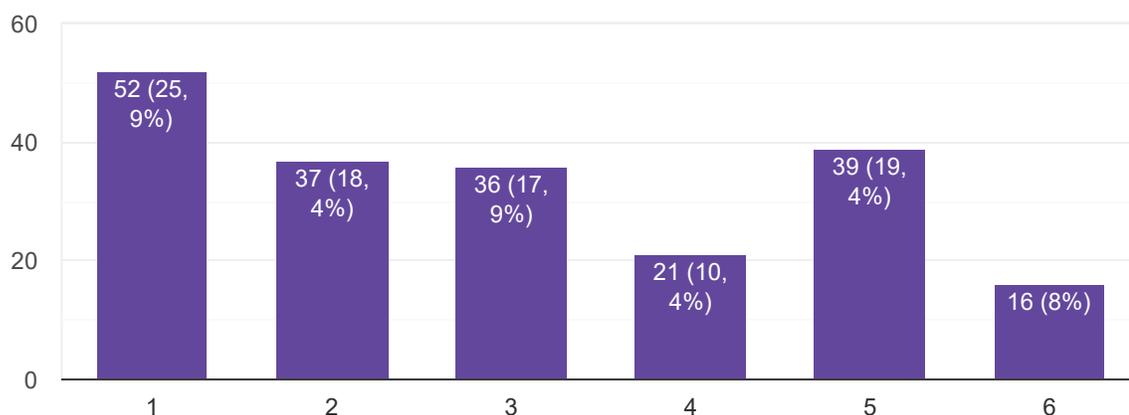


Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)



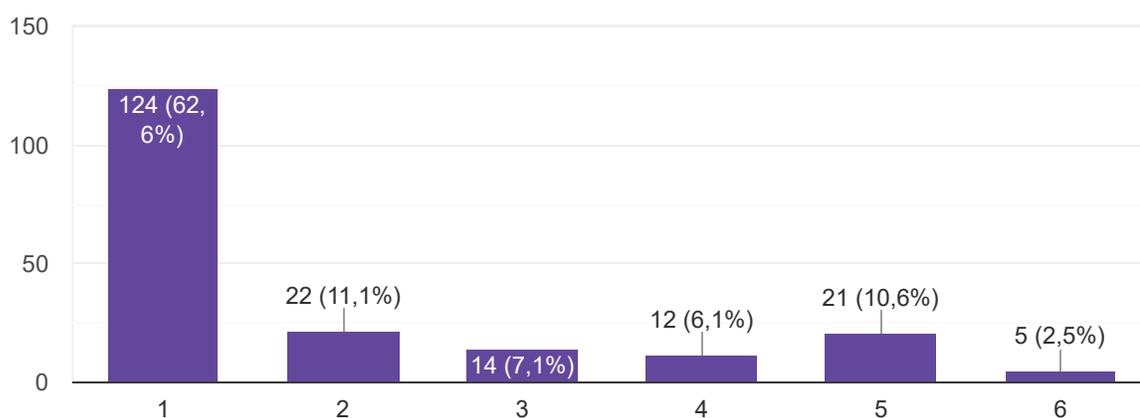
A.06 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

201 risposte



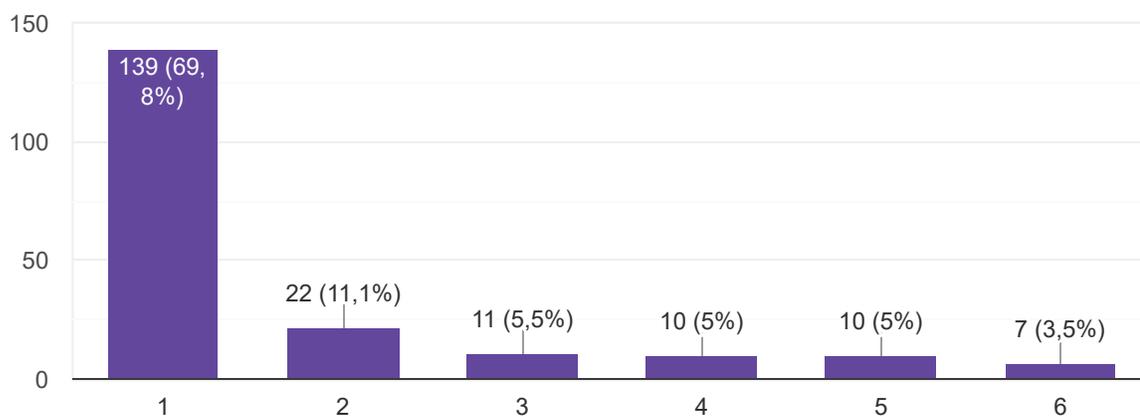
A.07 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

198 risposte



A.08 Sono soggetto/a a discriminazioni sotto forma di parole o comportamenti idonei a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

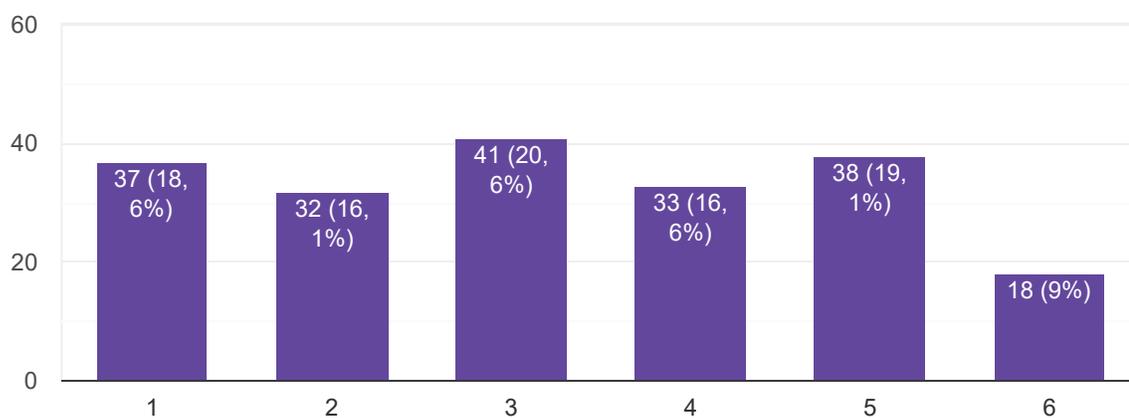
199 risposte



B - L'equità nella mia amministrazione

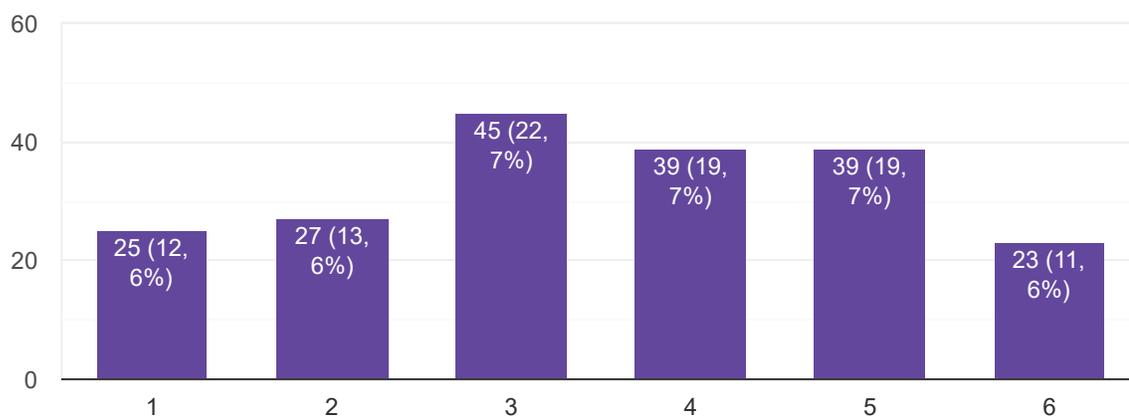
B.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

199 risposte



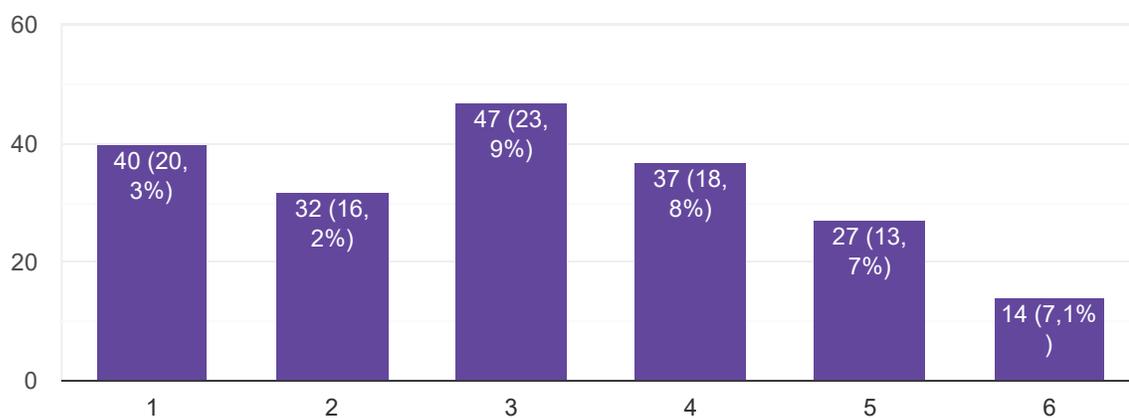
B.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

198 risposte



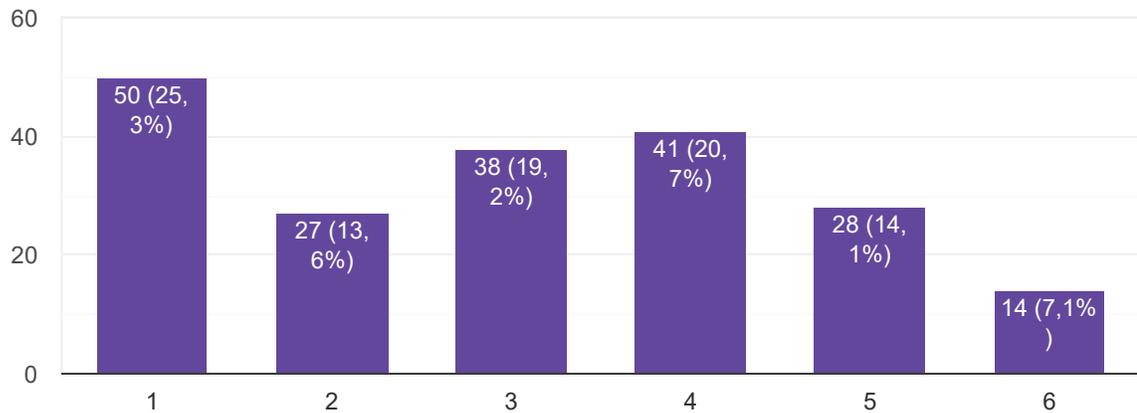
B.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

197 risposte



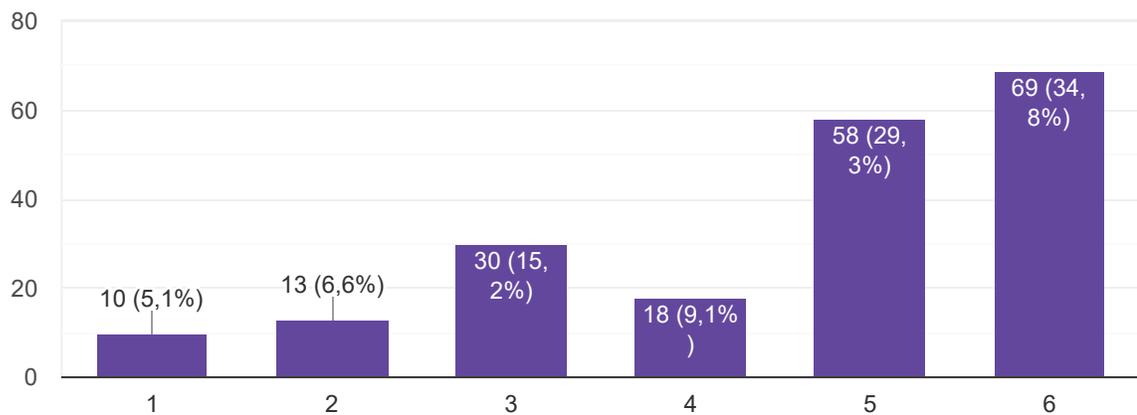
B.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione di risultato (produttività) viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

198 risposte



B.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

198 risposte

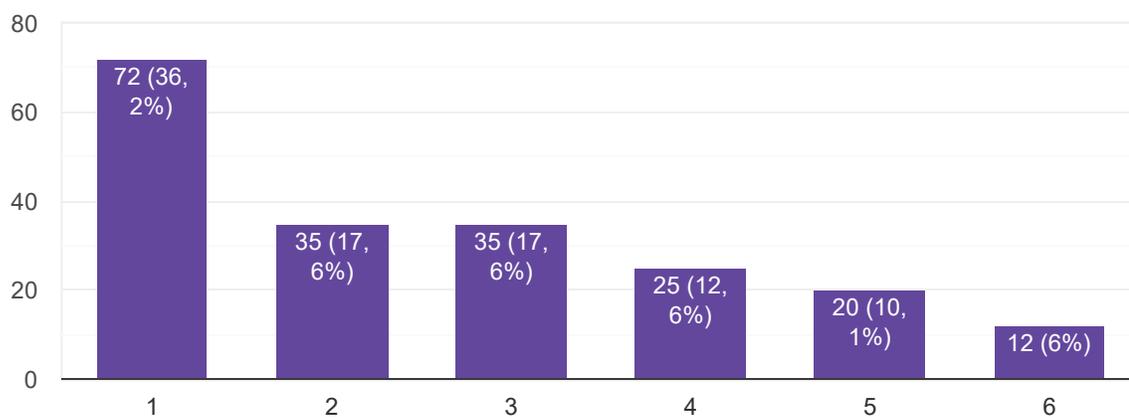


C - Carriera e sviluppo professionale



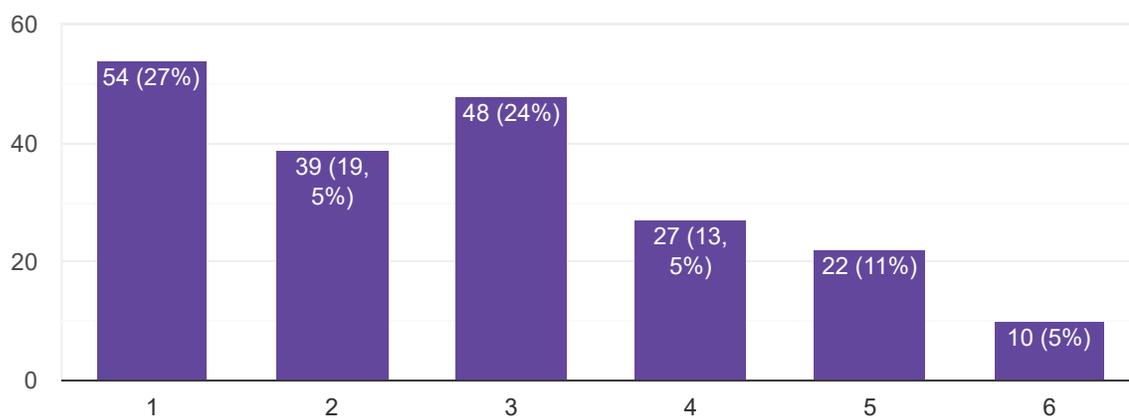
C.01 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

199 risposte



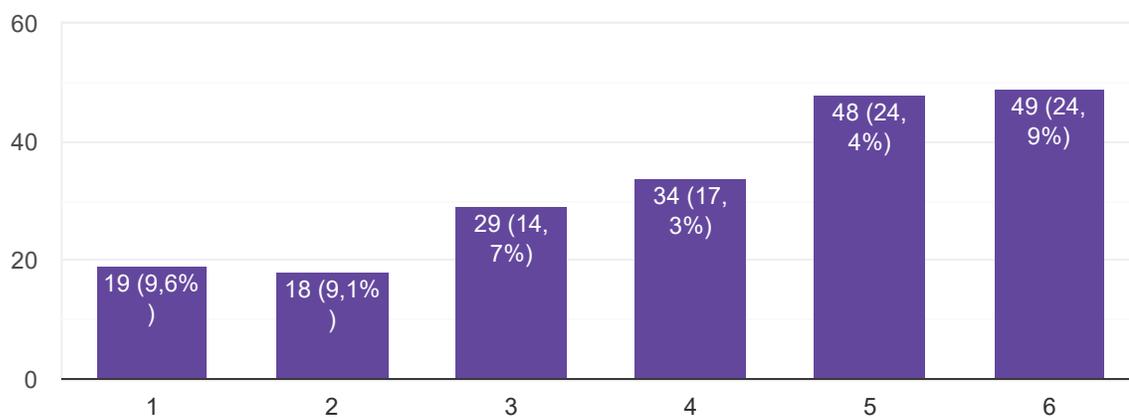
C.02 Il mio ente tiene conto delle potenzialità dei dipendenti (in termini di capacità, attitudini) in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

200 risposte



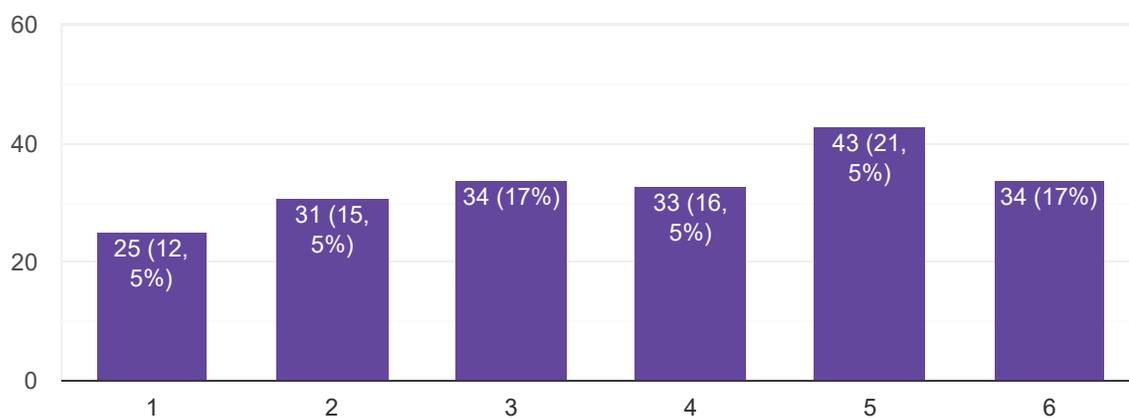
C.03 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

197 risposte



C.04 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

200 risposte

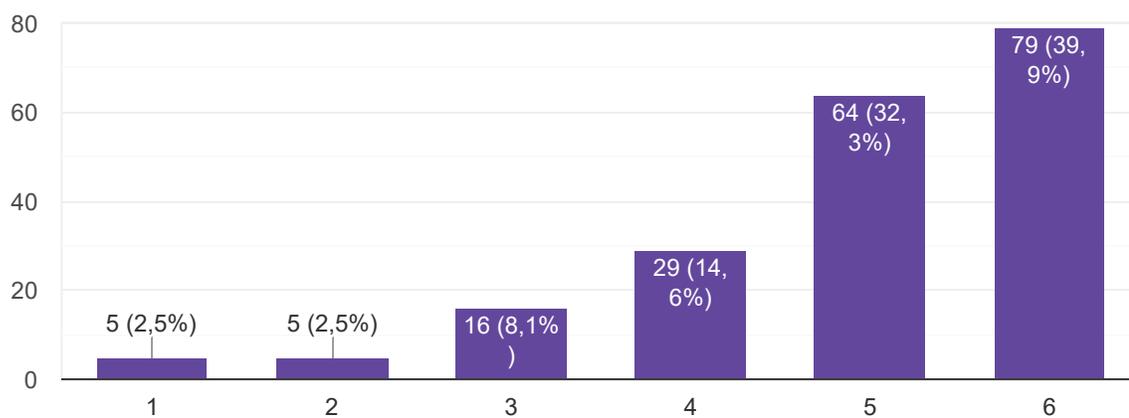


D - Il mio lavoro



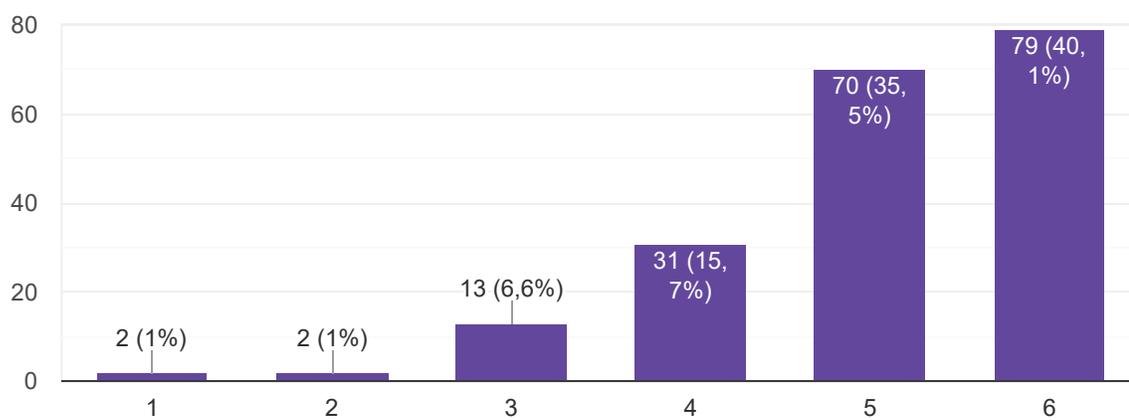
D.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

198 risposte



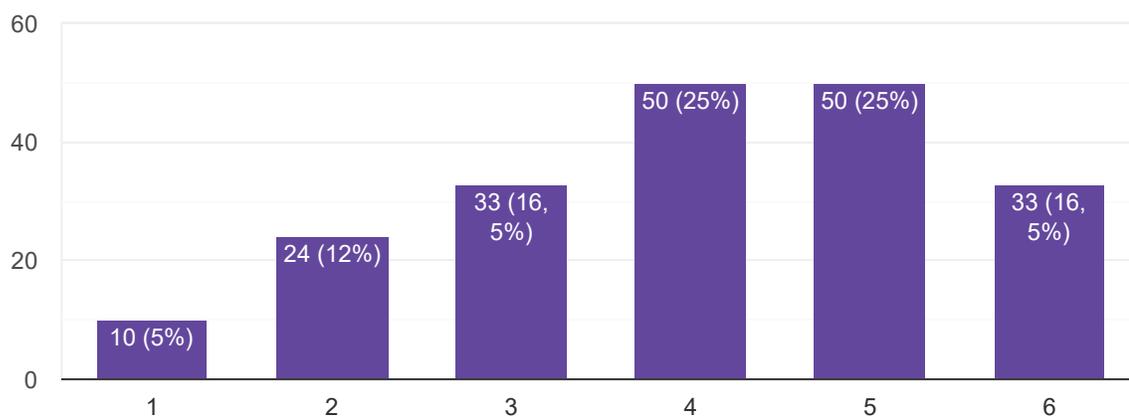
D.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

197 risposte



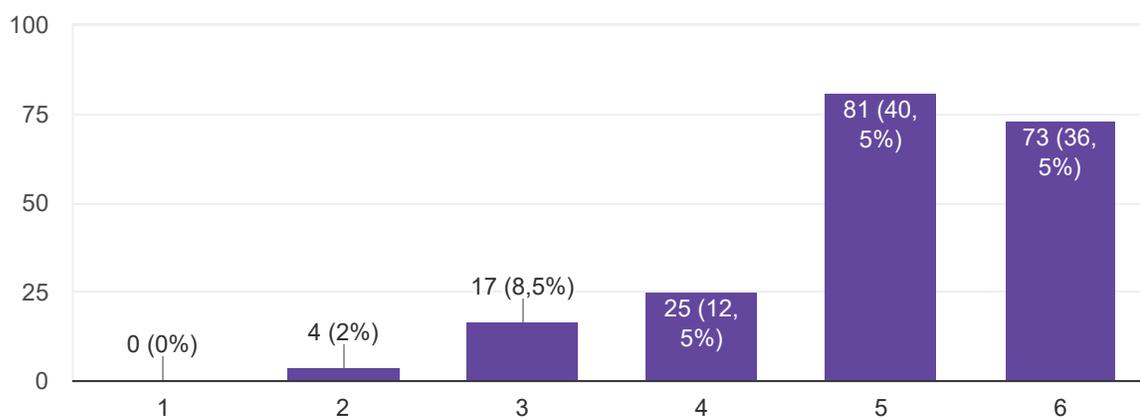
D.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

200 risposte



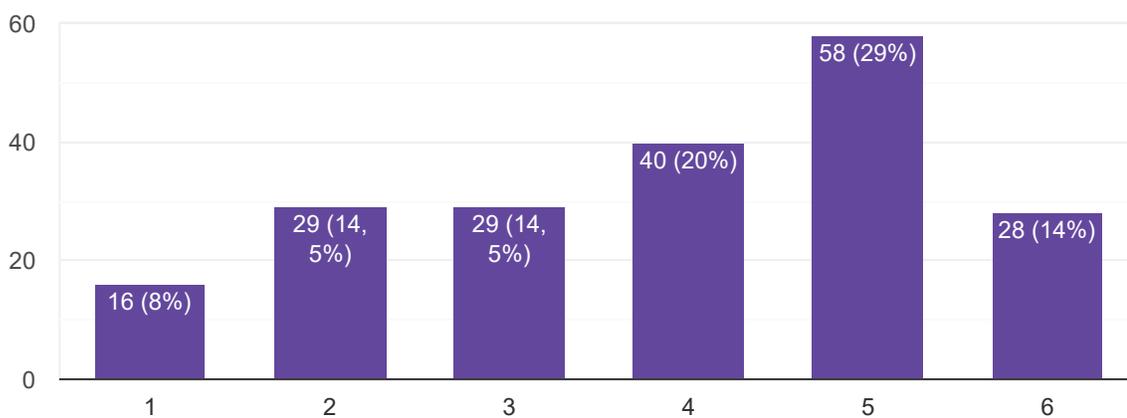
D.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

200 risposte



D.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

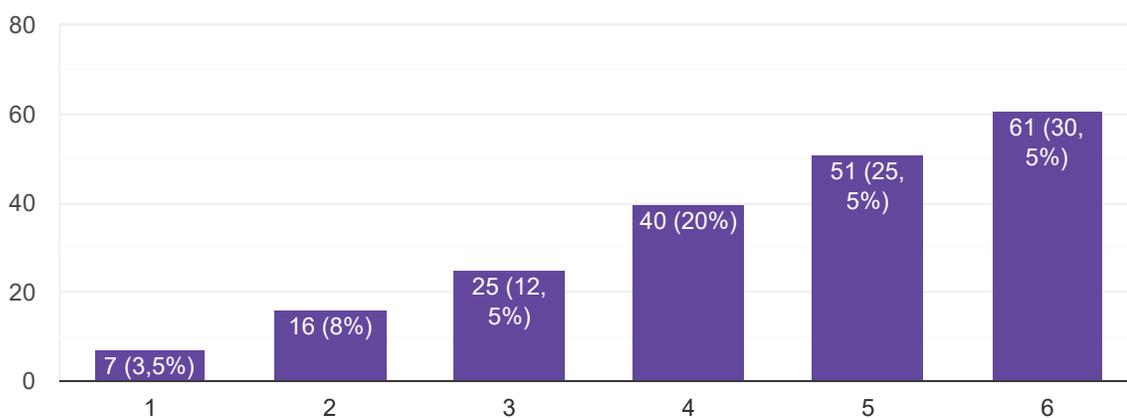
200 risposte



E - I miei colleghi

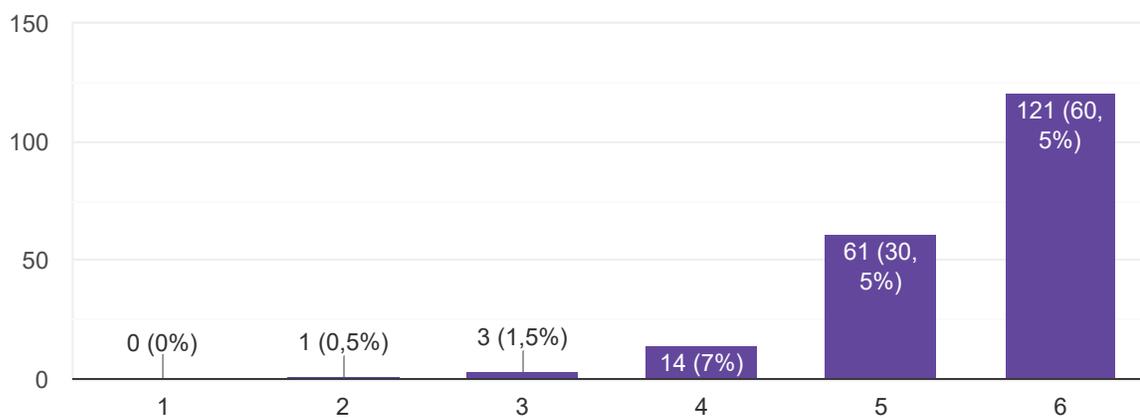
E.01 Mi sento parte di una squadra

200 risposte



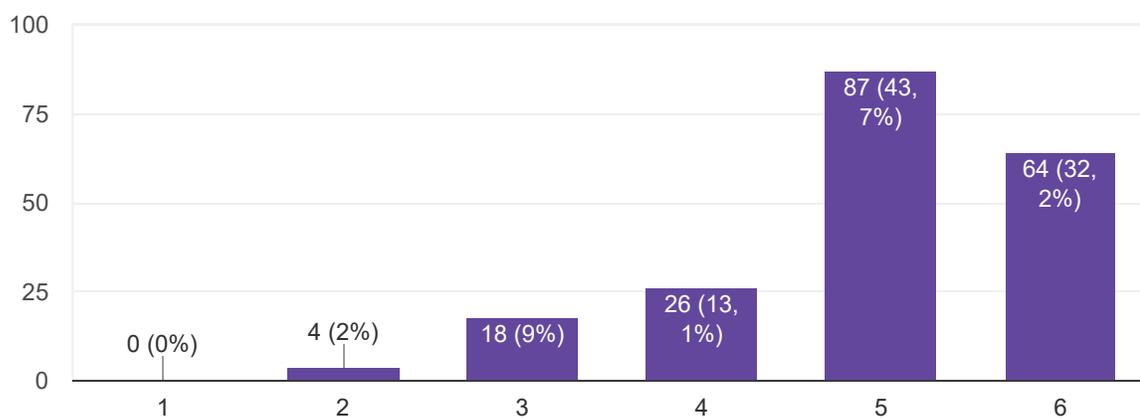
E.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

200 risposte



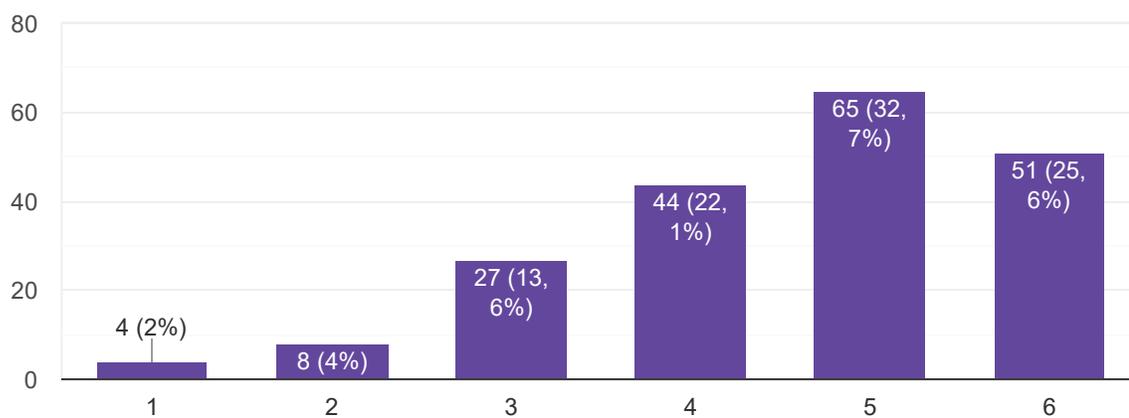
E.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

199 risposte



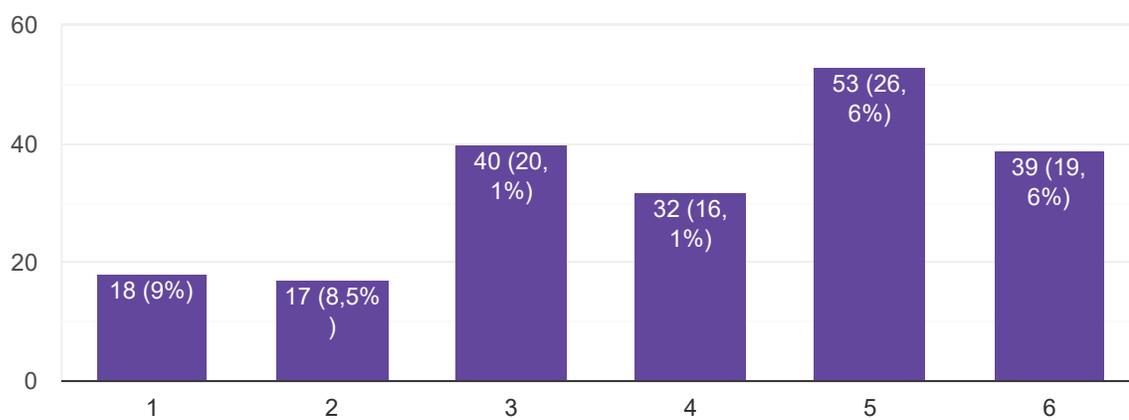
E.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

199 risposte



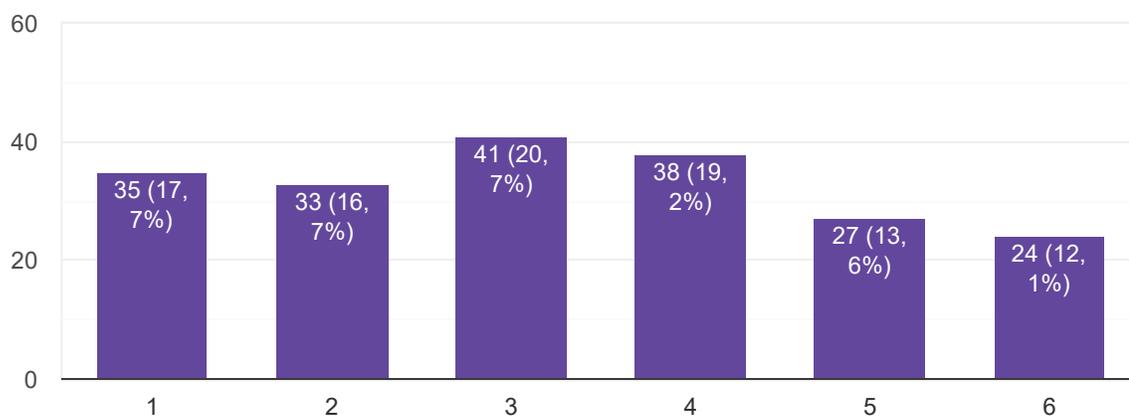
E.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

199 risposte



E.06 E' sempre previsto un affiancamento/supporto per chi assume un nuovo ruolo

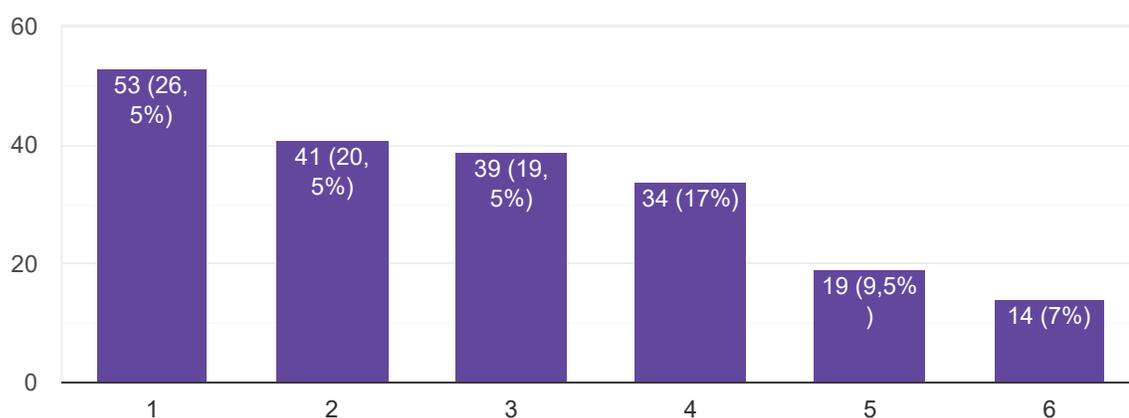
198 risposte



F - Il contesto del mio lavoro

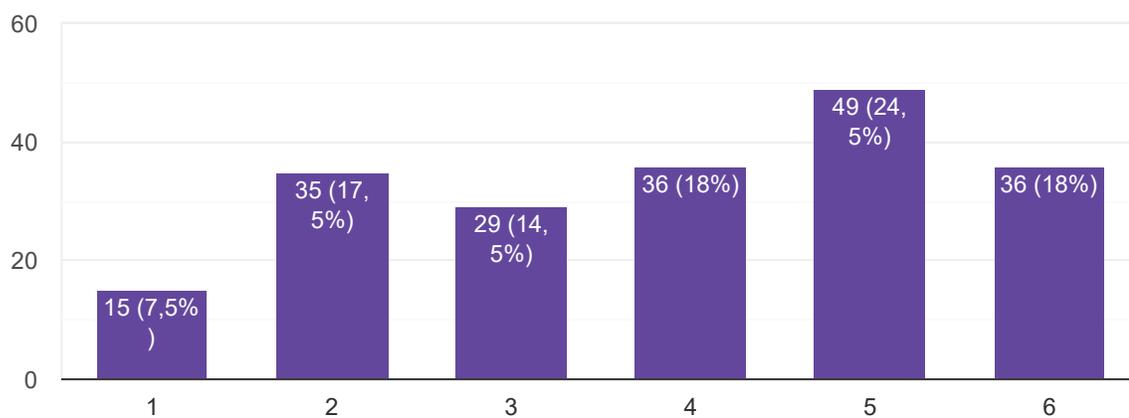
F.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

200 risposte



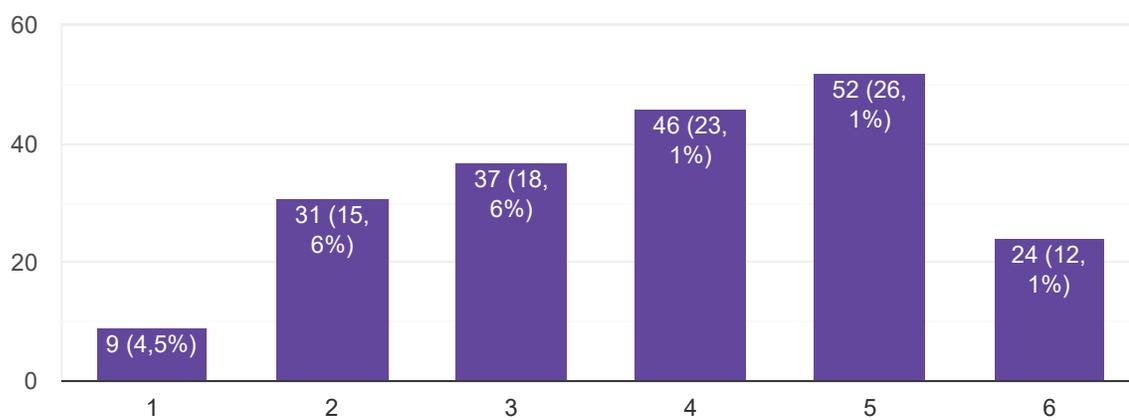
F.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

200 risposte



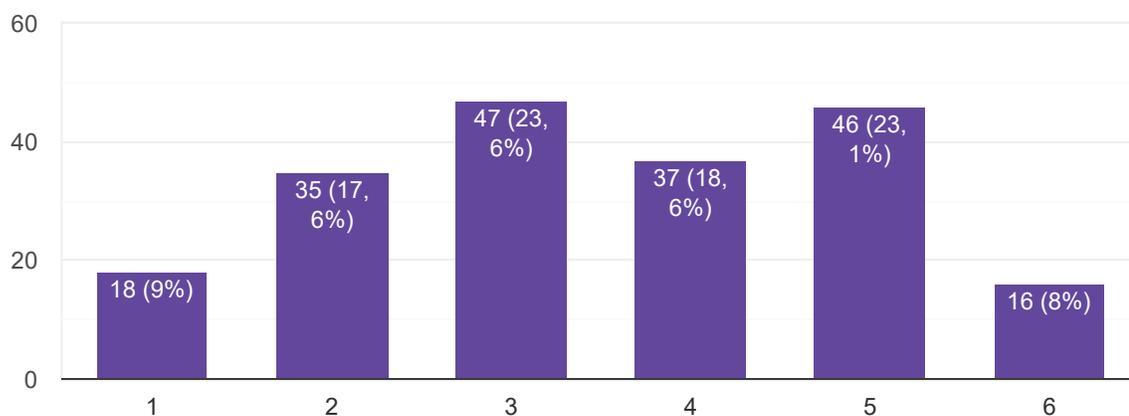
F.03 I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti

199 risposte



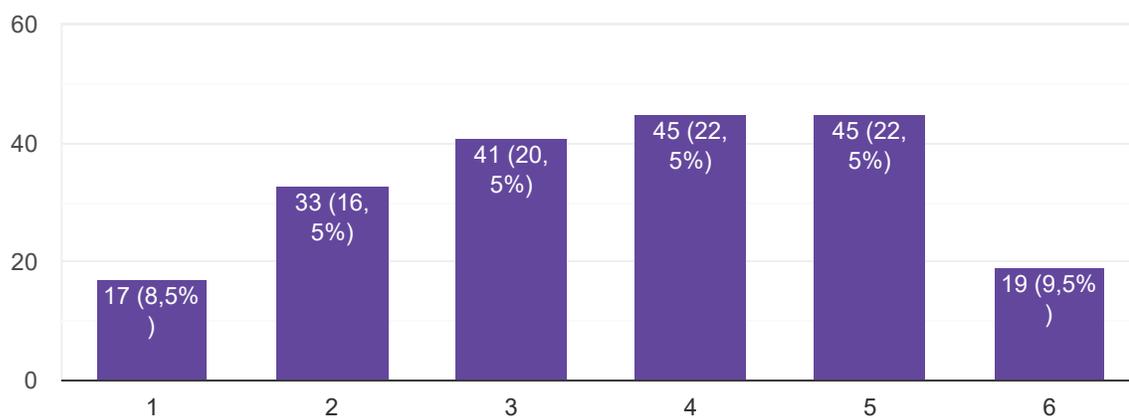
F.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

199 risposte



F.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

200 risposte

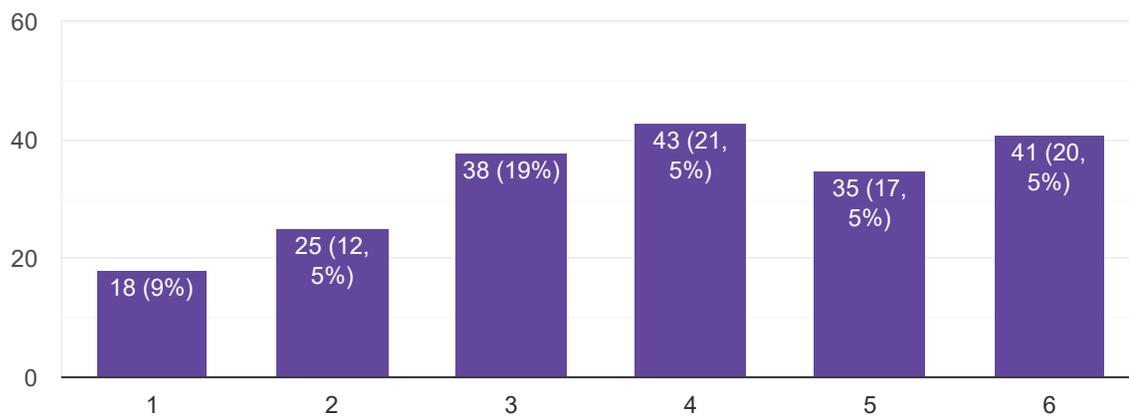


G - Il senso di appartenenza



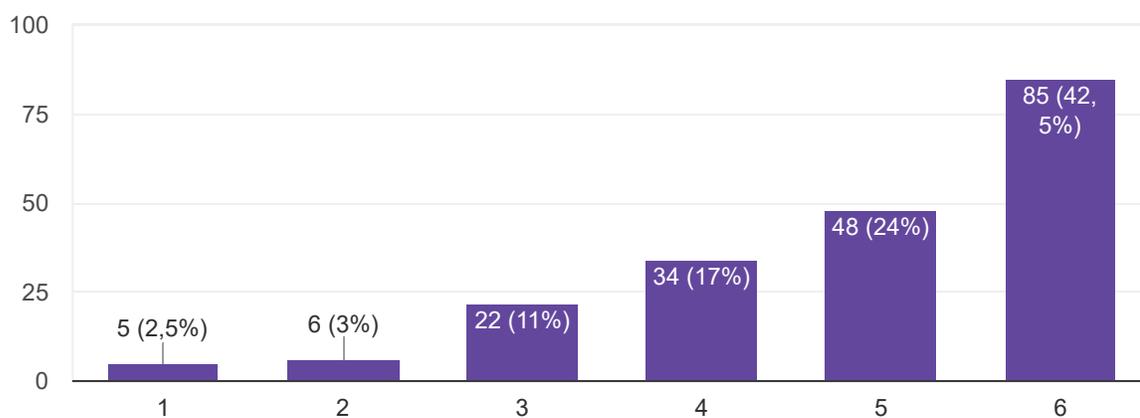
G.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

200 risposte



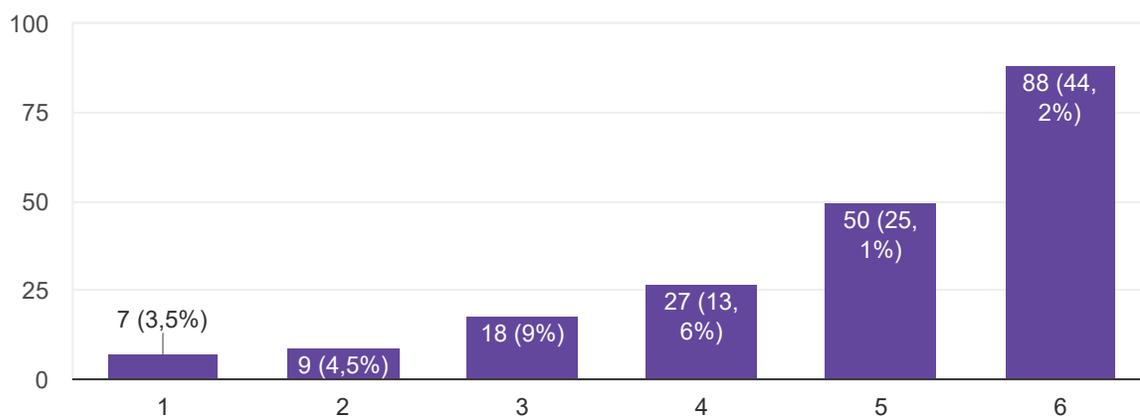
G.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

200 risposte



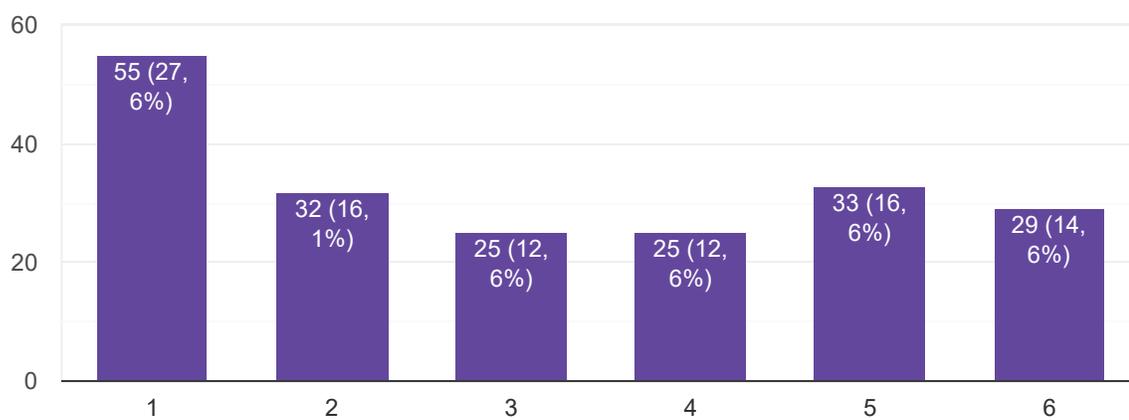
G.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

199 risposte



G.04 Se potessi, comunque cambierei ente

199 risposte

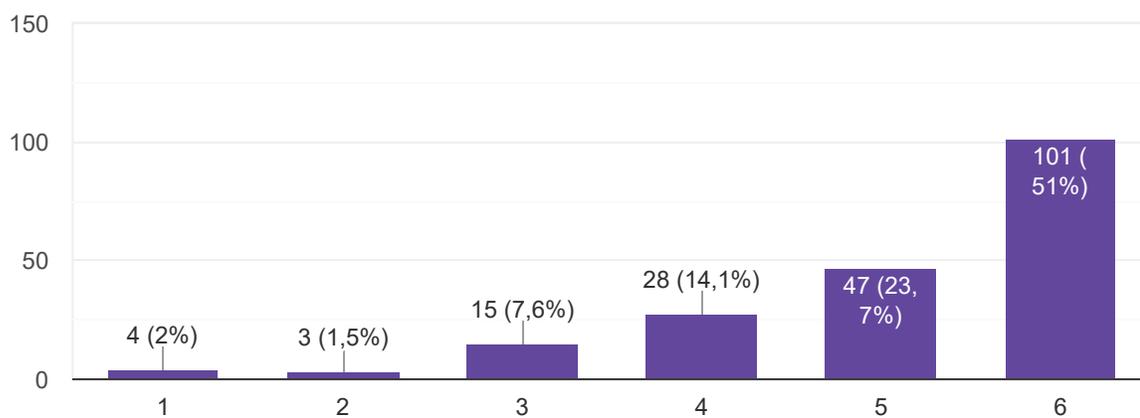


Importanza degli ambiti di indagine



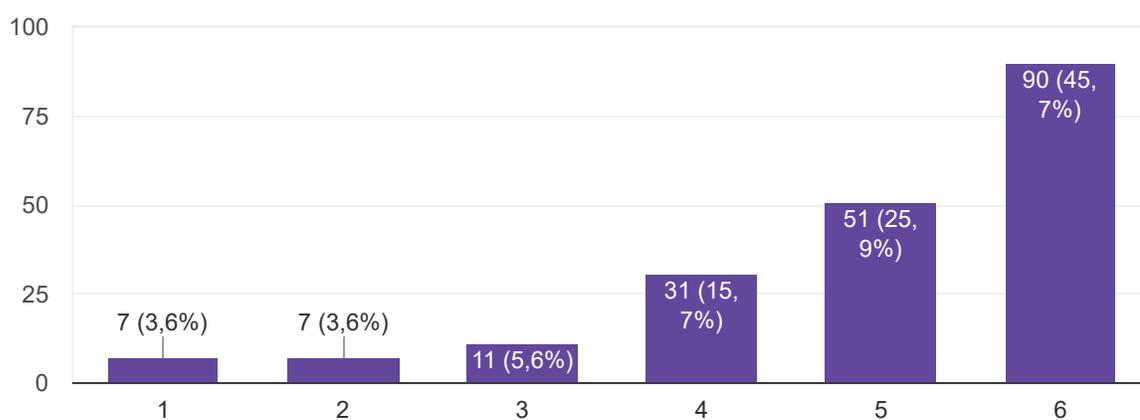
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

198 risposte



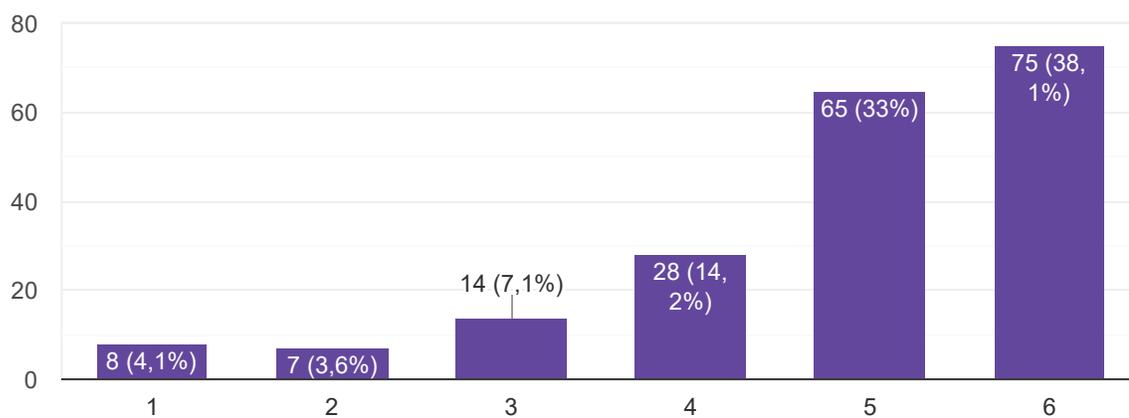
B L'equità nella mia amministrazione

197 risposte



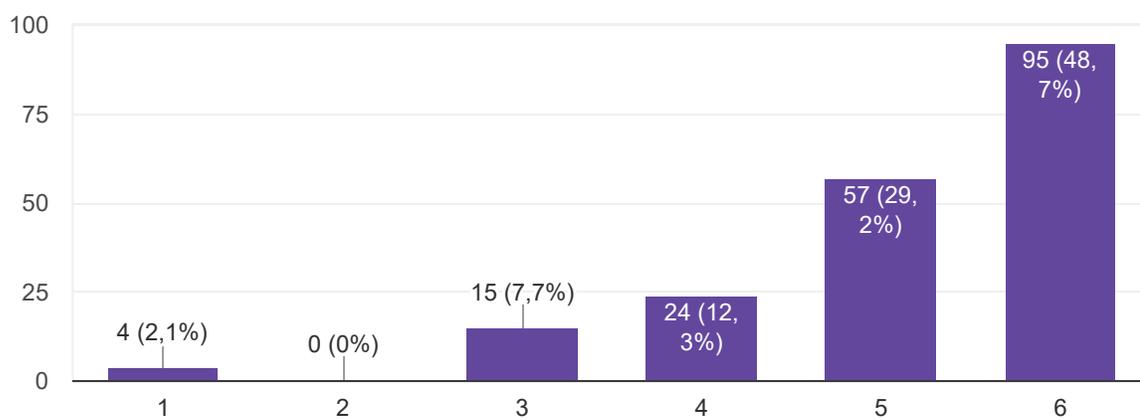
C La carriera e lo sviluppo professionale

197 risposte



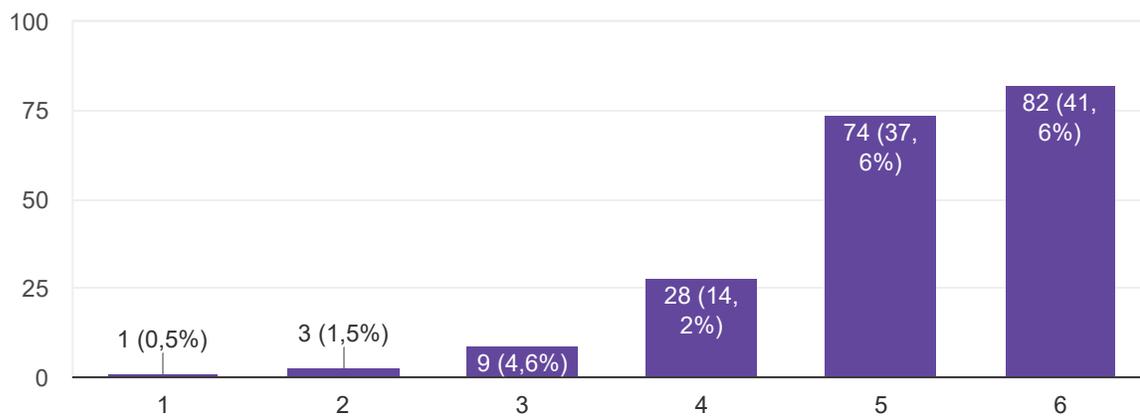
D Il mio lavoro

195 risposte



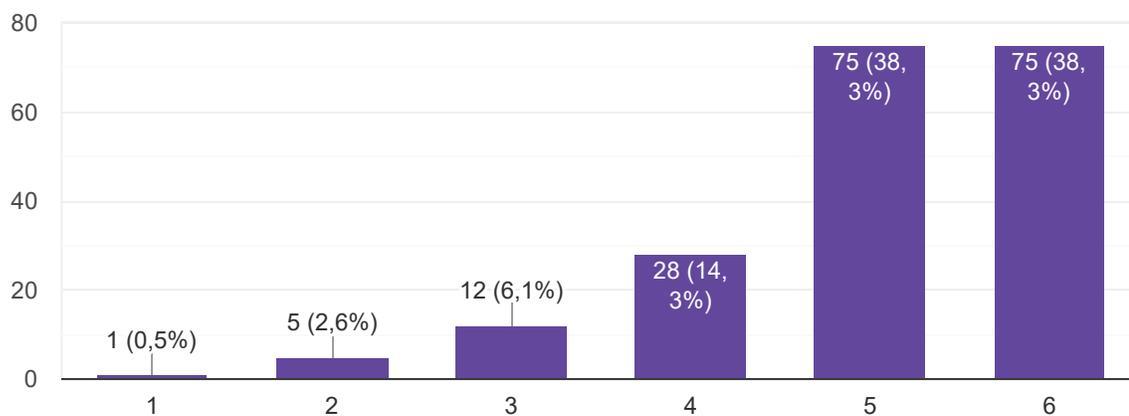
E I miei colleghi

197 risposte



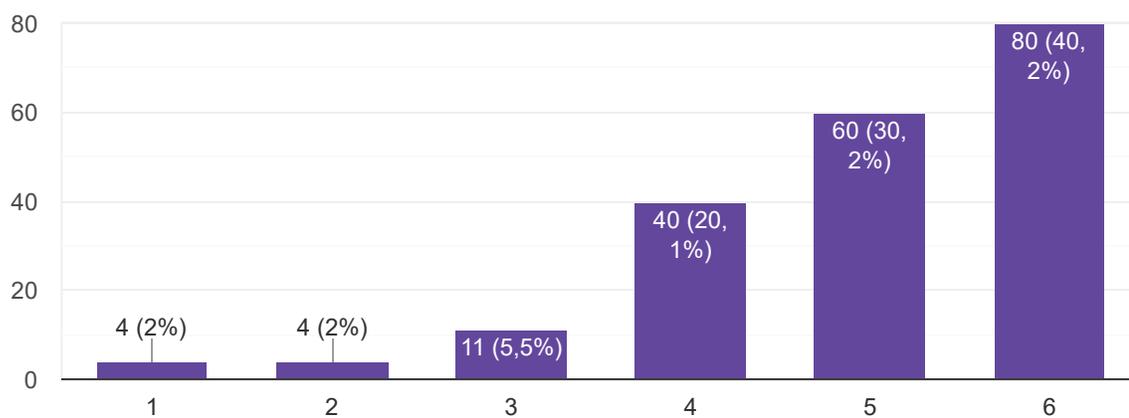
F Il contesto del mio lavoro

196 risposte



G Il senso di appartenenza

199 risposte

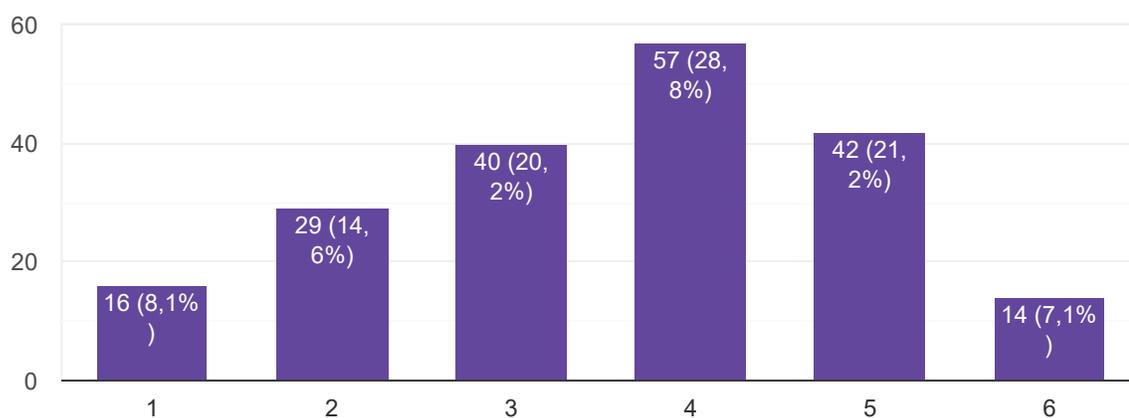


Grado di condivisione del sistema di valutazione

H - La mia organizzazione

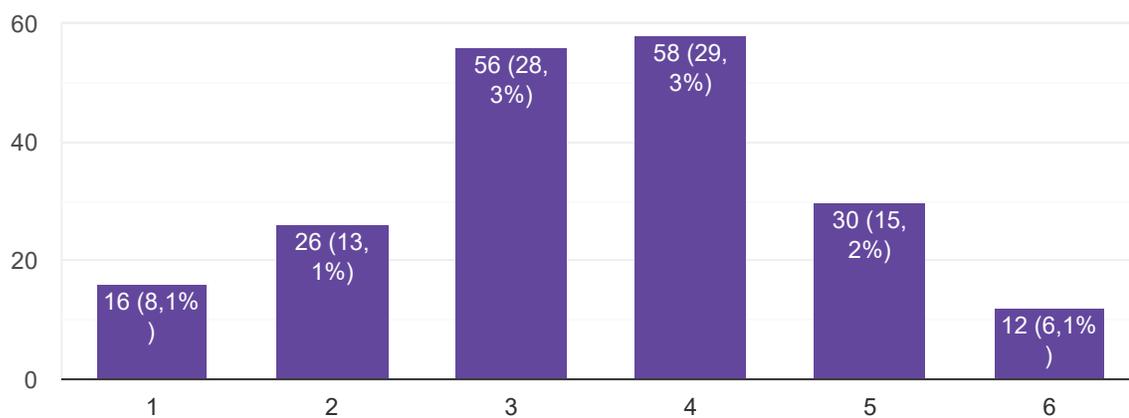
H.01 Conosco gli obiettivi della mia amministrazione

198 risposte



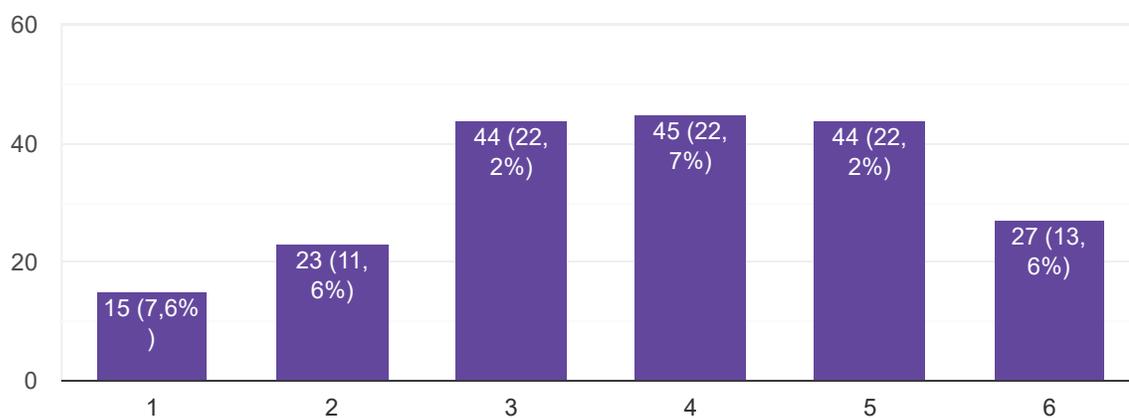
H.02 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

198 risposte



H.03 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

198 risposte

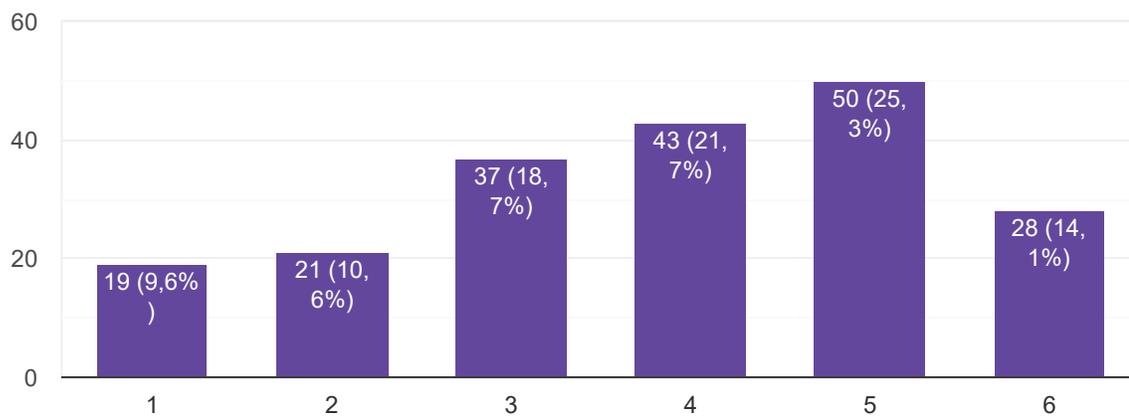


I - Le mie performance



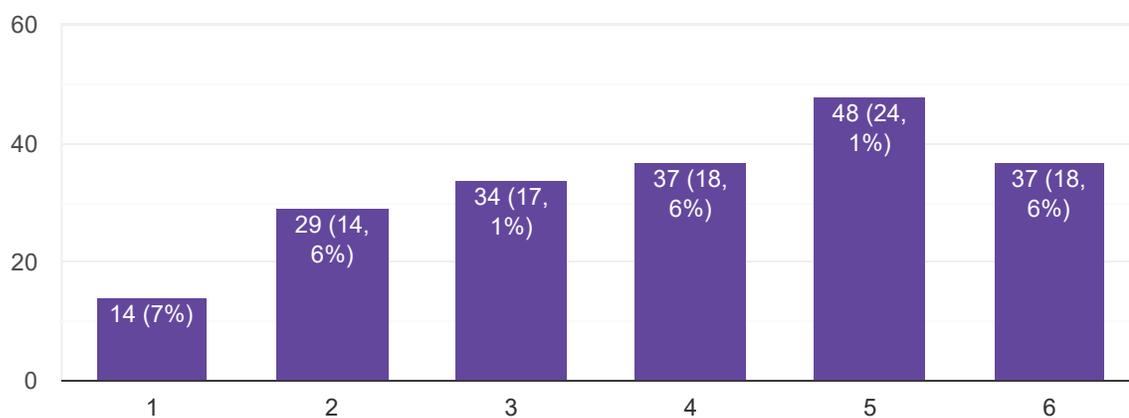
I.01 Ritengo di essere valutato sulla base di criteri adeguati

198 risposte



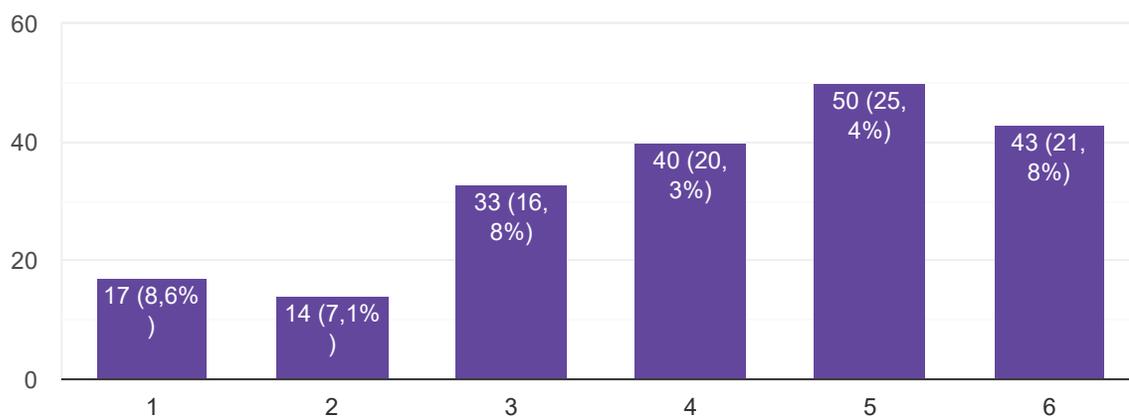
I.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

199 risposte



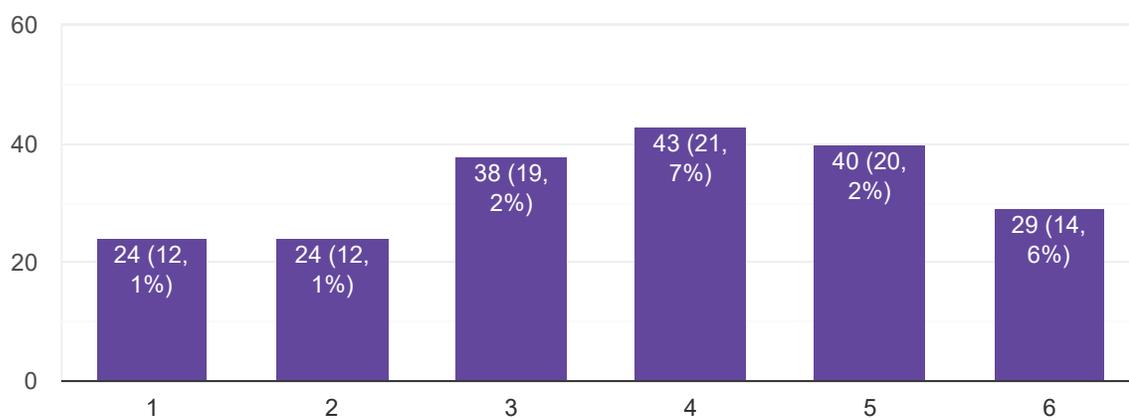
I.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

197 risposte



I.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

198 risposte

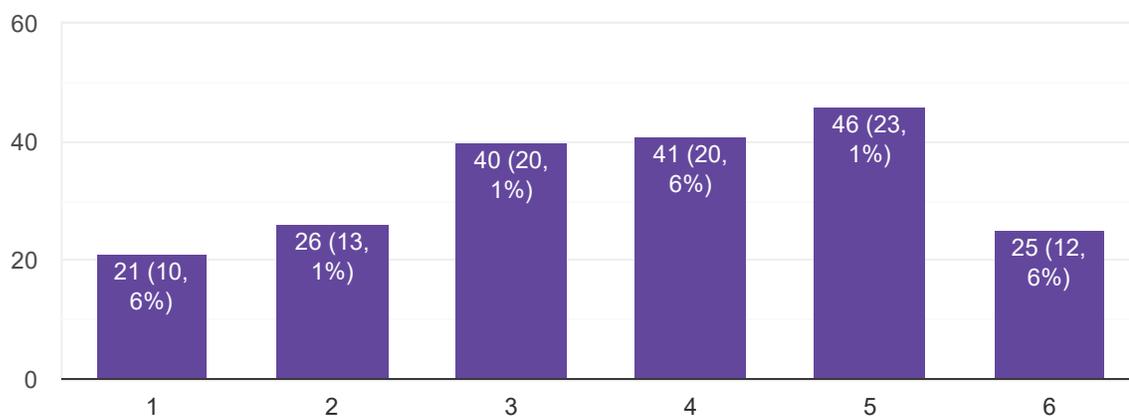


L - Il funzionamento del sistema



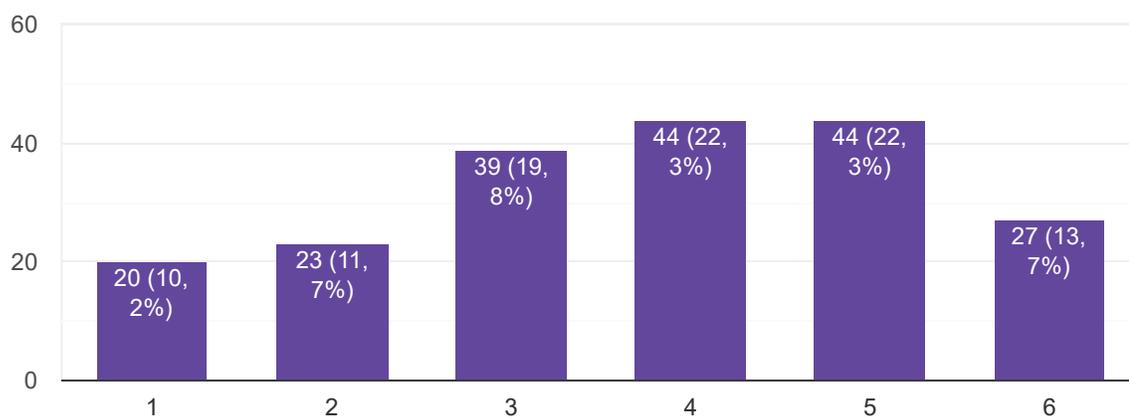
L.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

199 risposte



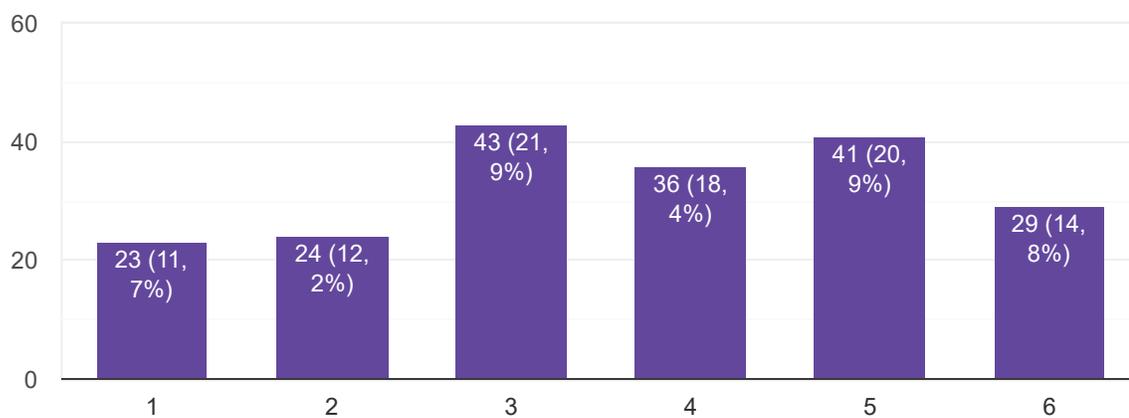
L.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

197 risposte



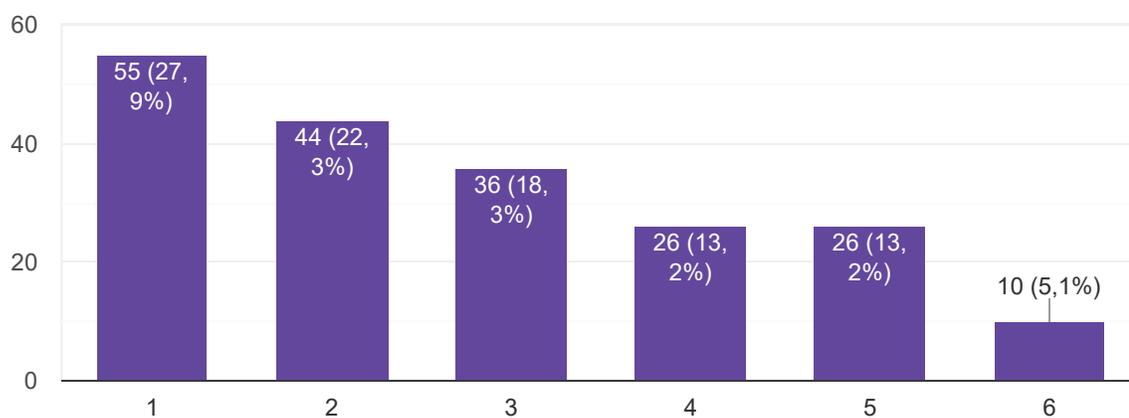
L.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

196 risposte



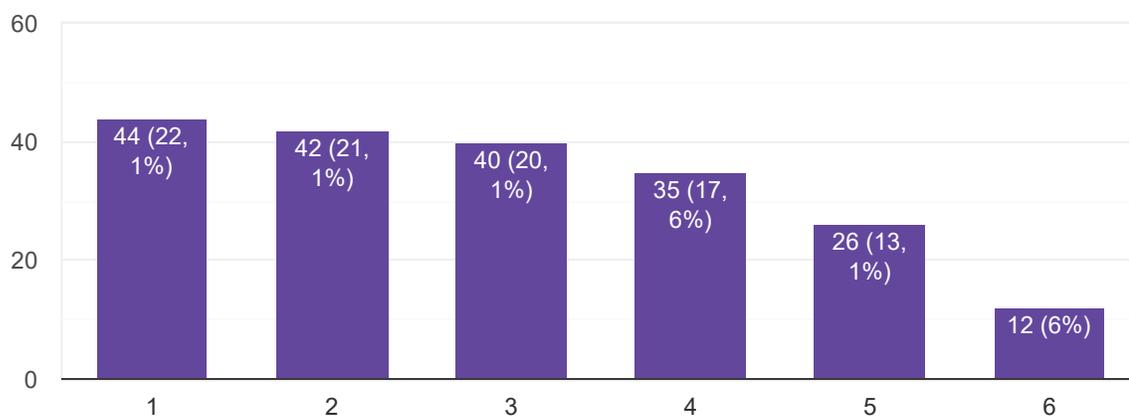
L.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

197 risposte



L.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

199 risposte

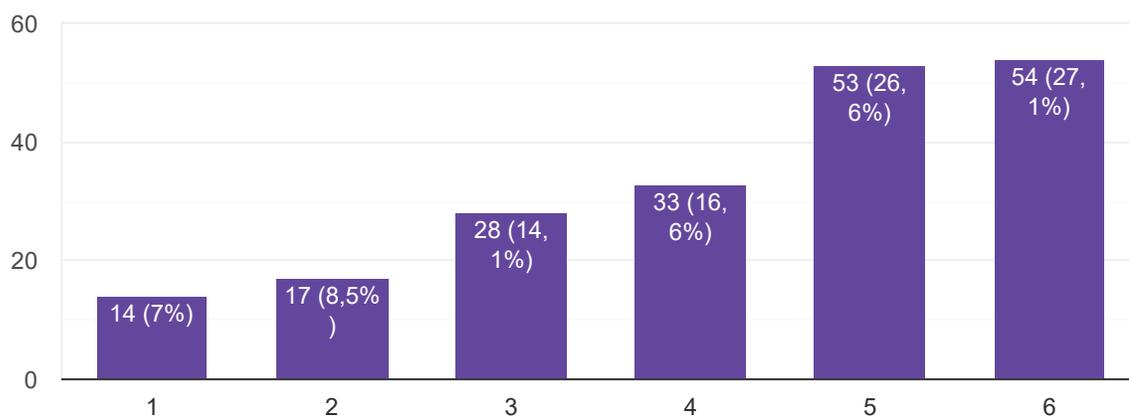


Valutazione del Superiore Gerarchico

M - Il mio responsabile e la mia crescita

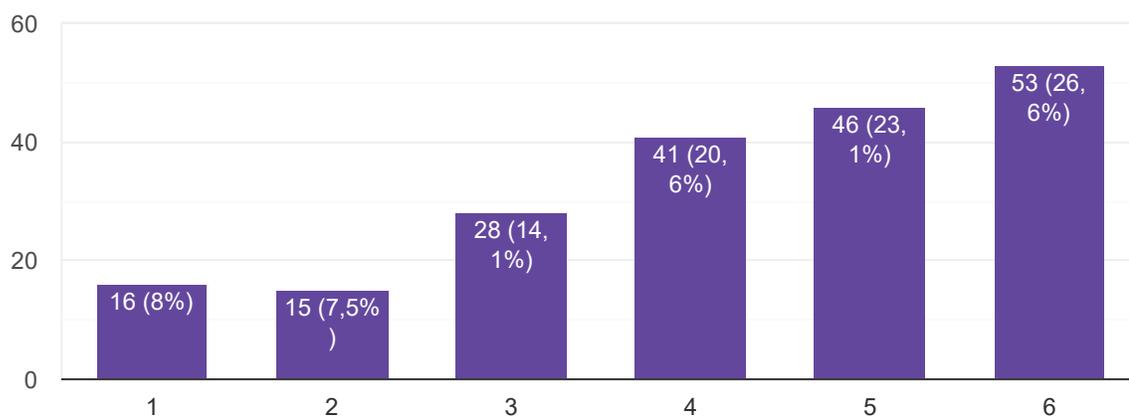
M.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

199 risposte



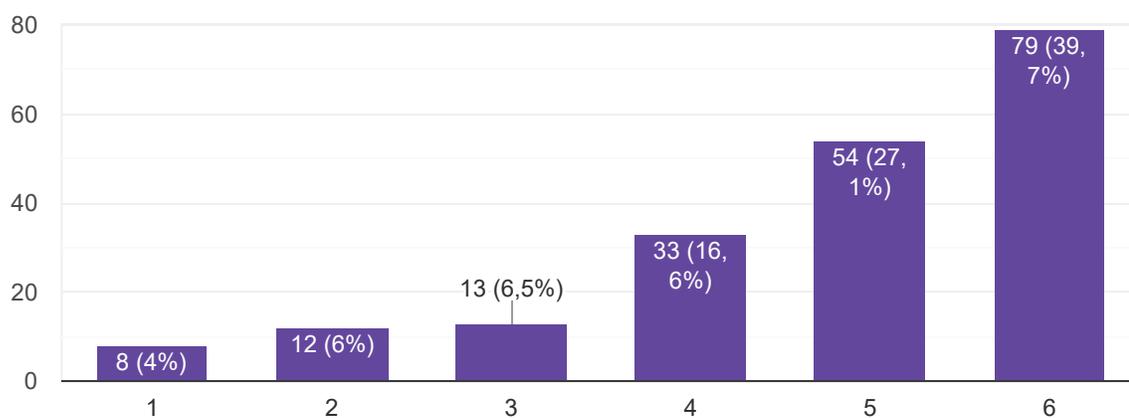
M.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

199 risposte



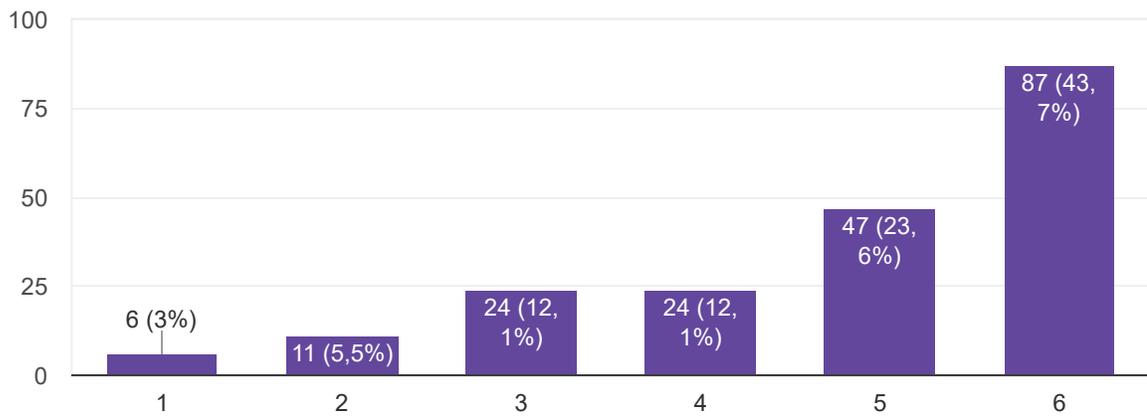
M.03 È sensibile ai miei bisogni personali

199 risposte



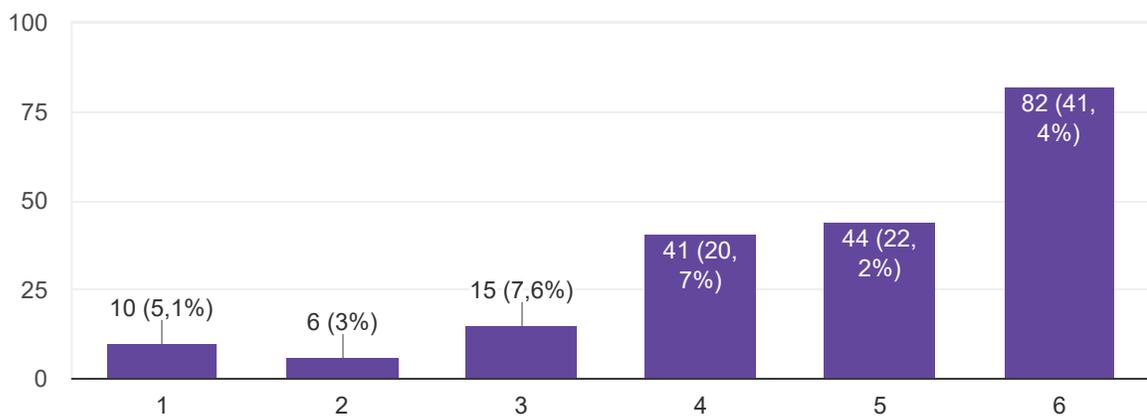
M.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

199 risposte



M.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

198 risposte

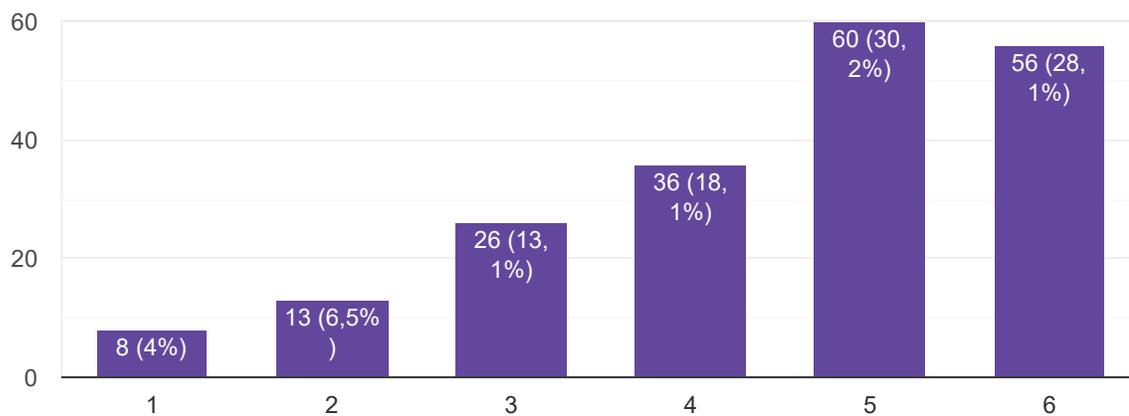


N - Il mio responsabile è l'equità



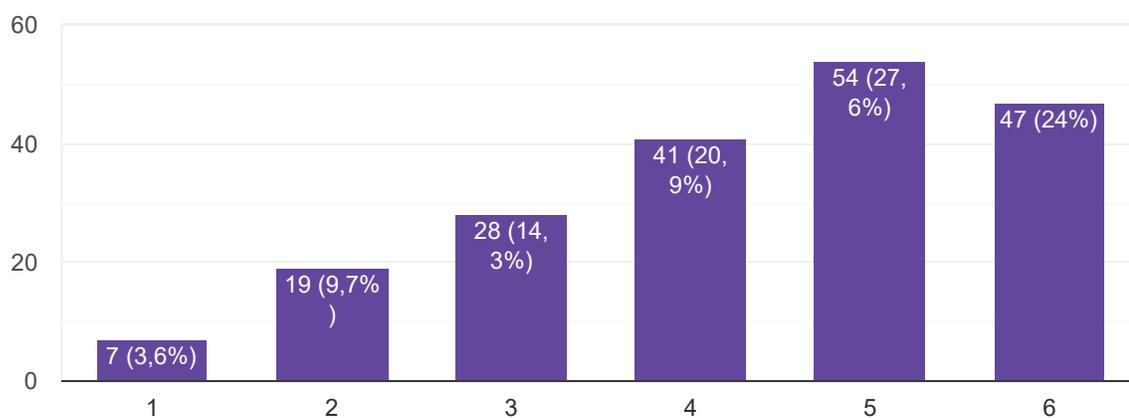
N.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione

199 risposte



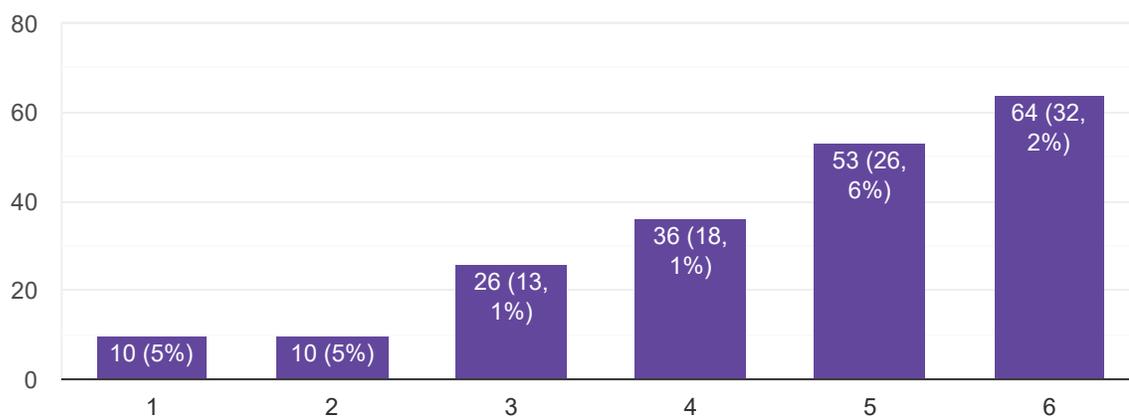
N.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

196 risposte



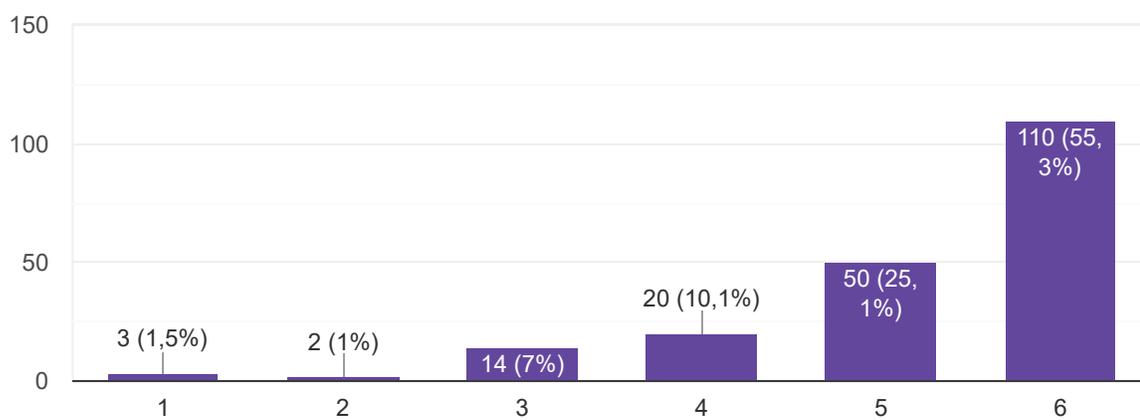
N.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

199 risposte



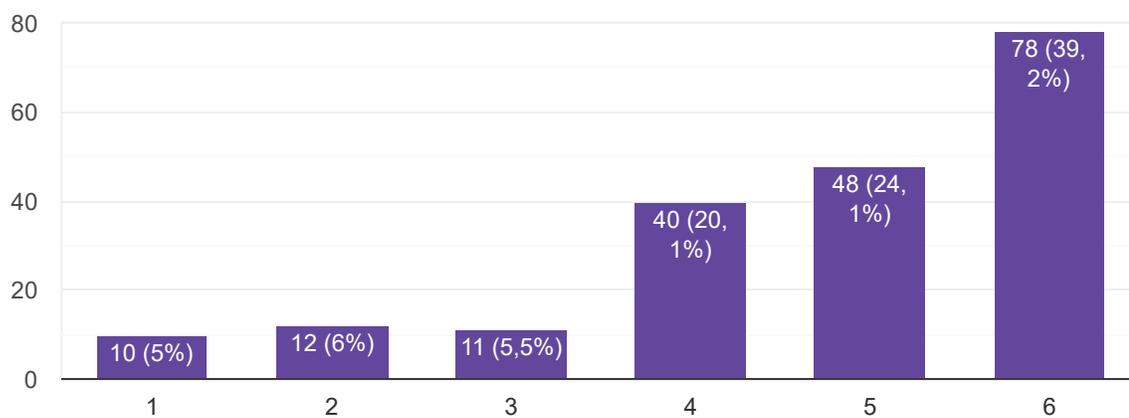
N.04 E' una persona competente dal punto di vista professionale

199 risposte



N.05 E' un leader, in quanto guida il nostro team con passione, ispirazione e motivazione

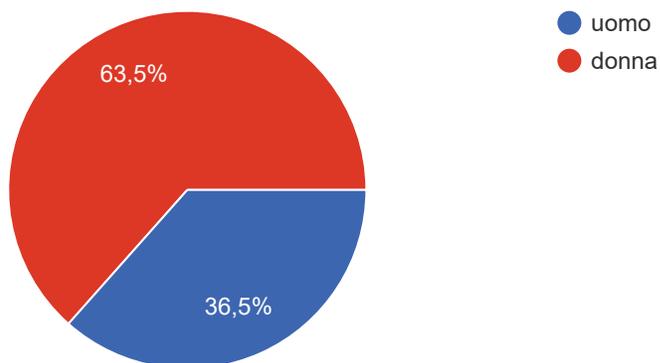
199 risposte



Dati anagrafici

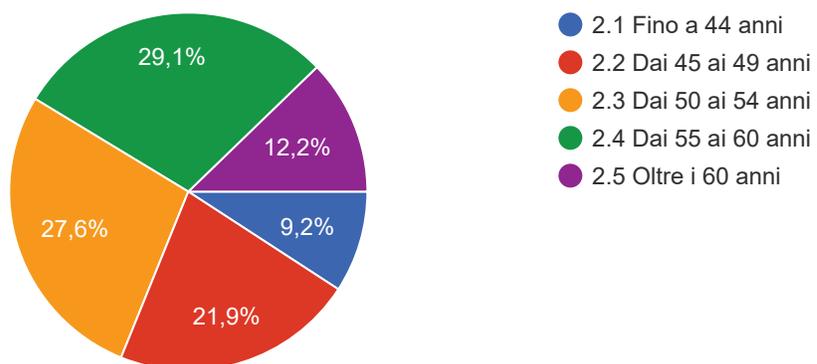
1 Sono:

197 risposte



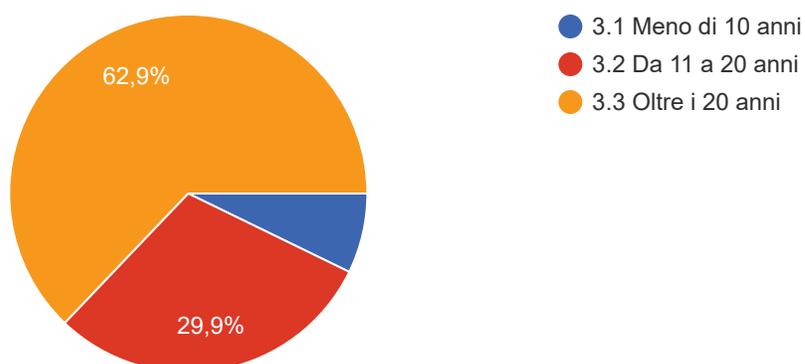
2 La mia età:

196 risposte



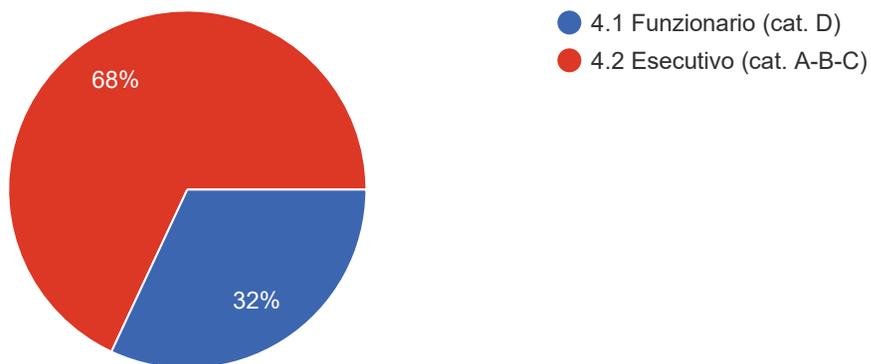
3 La mia anzianità di servizio:

194 risposte



4 La mia qualifica:

194 risposte



Questi contenuti non sono creati né avallati da Google. [Segnala una violazione](#) - [Termini di servizio](#) - [Norme sulla privacy](#).

Google Moduli





CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

allegato n.4

PUNTI DI FORZA, CRITICITA',

PRIME PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

| BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021 | | |
|---|---|---|
| PUNTI DI FORZA | CRITICITA' | PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO |
| A - la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro | A - la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro | A - la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro |
| A04: ho la possibilità di prendere sufficienti pause (61,7%) (*) | A02: le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni, luminosità, rumorosità) non sono soddisfacenti (23,4%) | A02: indagine logistica sui luoghi di lavoro finalizzata all'adozione di postazioni di lavoro più adeguate e a migliorare la pulizia dei locali |
| A07: non ho subito atti di mobbing (73,7%) | A05: i ritmi con cui svolgo il mio lavoro non sono sostenibili (20,9%) | A05: verifica e adeguamento dei carichi di lavoro, oggetto di specifico obiettivo trasversale del 2020 |
| A08: non sono soggetto a discriminazioni (80,9%) | A06: avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (27,4%) (*) | A06: azioni di ascolto e sostegno dei dipendenti in situazioni lavorative a rischio (counseling aziendale) |
| | | |
| B - l'equità nella mia amministrazione | B - l'equità nella mia amministrazione | B - l'equità nella mia amministrazione |
| B05: le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale (64,1%) | B01: non ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro (34,7%) | B01: verifica e adeguamento dei carichi di lavoro, oggetto di specifico obiettivo trasversale del 2020 |
| | B03: non giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione (36,5%) | B03: verifica dell'assegnazione dei carichi di lavoro nel rispetto del CCNL |
| | B04: non giudico equilibrato il modo in cui la retribuzione di risultato (produttività) viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (38,9%) | B04: rivisitazione e integrazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance della dirigenza e del comparto |
| | | |
| C - la carriera e lo sviluppo professionale | C - la carriera e lo sviluppo professionale | C - la carriera e lo sviluppo professionale |
| C03: il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo (49,3%) | C01: ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente non siano legate al merito (53,8%) (*) | C01: definire percorsi di carriera e di relativa formazione attraverso specifici step correlati ai requisiti di competenza e professionalità |
| | C02: il mio ente non tiene conto delle potenzialità dei dipendenti (in termini di capacità, attitudini) in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (46,5%) (*) | C02: utilizzo delle informazioni contenute nella "banca dati delle competenze" al fine dell'assegnazione del personale ai vari Settori/Servizi Autonomi |
| | C04: non sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente (28%) (*) | C04: implementare l'informazione riguardo a processi decisionali e politiche del personale |
| | | |
| D - il mio lavoro | D - il mio lavoro | D - il mio lavoro |
| D01: so quello che ci si aspetta dal mio lavoro (72,2%) | D05: il mio lavoro non mi dà un senso di realizzazione personale (22,5%) (*) | D05: garantire la diffusione dell'informazione riguardo a processi decisionali e politiche del personale |
| D02: ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro (75,6%) | | |
| D04: ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro (77%) | | |
| | | |

| BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021 | | |
|---|---|---|
| PUNTI DI FORZA | CRITICITA' | PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO |
| E - i miei colleghi | E - i miei colleghi | E - i miei colleghi |
| E01: mi sento parte di una squadra (56%) | E05: l'organizzazione non spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (17,5%) (*) | E05: programmare riunioni periodiche con il personale, nell'ambito dei vari Servizi |
| E02: mi rendo disponibile ad aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti (91%) | E06: non è previsto un affiancamento/supporto per chi assume un nuovo ruolo (34,4%) (*) | E06: programmare un adeguato turnover del personale |
| E03: sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi (75,9%) | | |
| E04: nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti (58,3%) | | |
| | | |
| F - il contesto del mio lavoro | F - il contesto del mio lavoro | F - il contesto del mio lavoro |
| | F01: la mia organizzazione non investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (47%) | F01: garantire un'adeguata formazione del personale, attraverso un Piano aderente alle reali esigenze delle strutture organizzative, compatibilmente con le risorse disponibili e avvalendosi anche del supporto dei formatori interni all'ente |
| | F02: le regole di comportamento non sono definite in modo chiaro (25%) (*) | F02: garantire la diffusione dell'informazione riguardo al codice di comportamento dei dipendenti pubblici |
| | F04: la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione non è adeguata (26,6%) (*) | F04: garantire la diffusione delle informazioni ai vari livelli, con un maggior coinvolgimento delle varie strutture organizzative |
| | | |
| G - il senso di appartenenza | G - il senso di appartenenza | G - il senso di appartenenza |
| G02: sono orgoglioso quando il mio Ente raggiunge un buon risultato (66,5%) | G01: non sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente (21,5%) | |
| G03: mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ente (69,3%) | G04: se potessi, comunque cambierei ente (31,2%) | |
| | | |
| H - la mia organizzazione | H - la mia organizzazione | H - la mia organizzazione |
| | H01: non conosco gli obiettivi della mia amministrazione (22,7%) (*) | H01: informazione capillare delle strategie e degli obiettivi dell'amministrazione, attraverso incontri periodici dei responsabili delle diverse strutture organizzative con il personale assegnato |
| | H02: non sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione (21,2%) | H02: comunicazione diffusa sui risultati conseguiti, anche attraverso la reintroduzione del bilancio sociale |
| | | |
| | | |

| BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021 | | |
|--|--|---|
| PUNTI DI FORZA | CRITICITA' | PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO |
| L - il funzionamento del sistema | L - il funzionamento del sistema | L - il funzionamento del sistema |
| | L01: non sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro (23,7%) | L01: realizzazione di incontri periodici del responsabile della struttura con il personale assegnato, finalizzati ad un maggior coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi |
| | L04: la mia amministrazione non premia le persone capaci e che si impegnano (50,2%) (*) | L04 L05: informazione diffusa e capillare - rivolta a tutto il personale e con il coinvolgimento delle RSU - nel corso della rivisitazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance |
| | L05: il sistema di misurazione e valutazione della performance non è stato adeguatamente illustrato al personale (43,2%) | |
| | | |
| M- il mio responsabile e la mia crescita professionale | M- il mio responsabile e la mia crescita professionale | M- il mio responsabile e la mia crescita professionale |
| M01: il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (53,7%) | | |
| M02: il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (49,7%) | | |
| M03: il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali (66,8%) | | |
| M04: il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (67,3%) | | |
| M05: il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte (63,6%) | | |
| | | |
| N - il mio responsabile e l'equità | N - il mio responsabile e l'equità | N - il mio responsabile e l'equità |
| N01: il mio responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione (58,3%) | | |
| N02: il mio responsabile agisce con equità, secondo la percezione dei mie colleghi di lavoro (51,6%) | | |
| N03: il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti (58,8%) | | |
| N04: il mio responsabile è una persona competente dal punto di vista professionale (80,4%) | | |
| N04: il mio responsabile è un leader, in quanto guida il nostro team con passione, ispirazione e motivazione (63,3%) | | |
| | | |
| (*) vedi analisi particolareggiate | | |
| | | |



CITTÀ DI ALESSANDRIA

BENESSERE ORGANIZZATIVO

allegato n.5

ANALISI PARTICOLAREGGIATE

DI ALCUNI PUNTI DI FORZA, CRITICITA'

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

A04: Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 4,0% | 2,80% | 4,8% | 3,0% | 3,3% | 3,6% | 4,2% |
| 2 | 11,2% | 6,90% | 8,1% | 9,8% | 14,8% | 7,2% | 8,3% |
| 3 | 14,4% | 5,60% | 6,5% | 13,6% | 8,2% | 12,6% | 12,5% |
| 4 | 14,4% | 13,90% | 21,0% | 10,6% | 18,0% | 14,4% | 4,2% |
| 5 | 30,4% | 34,70% | 29,0% | 33,3% | 27,9% | 32,4% | 41,7% |
| 6 | 25,6% | 36,10% | 30,6% | 29,5% | 27,9% | 29,7% | 29,2% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

A06: Avverto situazioni di malessere

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 24,0% | 29,20% | 19,4% | 29,5% | 31,1% | 23,4% | 25,0% |
| 2 | 20,0% | 15,30% | 27,4% | 14,4% | 13,1% | 22,5% | 8,3% |
| 3 | 16,8% | 19,40% | 14,5% | 19,7% | 18,0% | 18,9% | 12,5% |
| 4 | 12,0% | 8,30% | 16,1% | 8,3% | 8,2% | 9,9% | 20,8% |
| 5 | 16,8% | 23,60% | 16,1% | 20,5% | 23,0% | 16,2% | 25,0% |
| 6 | 10,4% | 4,20% | 6,5% | 7,6% | 6,6% | 9,0% | 8,3% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

C01: Ritengo che le possibilità reali di far carriera nel mio Ente siano legate al merito

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 38,7% | 31,90% | 34,4% | 36,4% | 32,8% | 35,5% | 50,0% |
| 2 | 15,3% | 20,80% | 24,6% | 13,6% | 14,8% | 20,0% | 12,5% |
| 3 | 18,5% | 16,70% | 16,4% | 18,9% | 21,3% | 20,0% | 0,0% |
| 4 | 14,5% | 8,30% | 11,5% | 12,9% | 9,8% | 13,6% | 8,3% |
| 5 | 8,1% | 13,90% | 8,2% | 11,4% | 11,5% | 7,3% | 20,8% |
| 6 | 4,8% | 8,30% | 4,9% | 6,8% | 9,8% | 3,6% | 8,3% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

C02: Il mio Ente tiene conto delle potenzialità dei dipendenti

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 27,2% | 26,40% | 22,6% | 28,0% | 19,7% | 27,9% | 41,7% |
| 2 | 20,0% | 18,10% | 24,2% | 16,7% | 21,3% | 20,7% | 8,3% |
| 3 | 24,0% | 23,60% | 22,6% | 25,0% | 21,3% | 26,1% | 20,8% |
| 4 | 12,8% | 15,30% | 19,4% | 11,4% | 19,7% | 11,7% | 8,3% |
| 5 | 11,2% | 11,10% | 8,1% | 12,9% | 11,5% | 9,0% | 16,7% |
| 6 | 4,8% | 5,60% | 3,2% | 6,1% | 6,6% | 4,5% | 4,2% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

C04: Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 11,2% | 13,90% | 3,2% | 15,2% | 13,1% | 10,8% | 16,7% |
| 2 | 15,2% | 16,70% | 14,5% | 16,7% | 14,8% | 17,1% | 12,5% |
| 3 | 19,2% | 13,90% | 19,4% | 15,9% | 19,7% | 16,2% | 16,7% |
| 4 | 19,2% | 12,50% | 19,4% | 15,9% | 16,4% | 18,0% | 12,5% |
| 5 | 22,4% | 19,40% | 19,4% | 22,7% | 16,4% | 20,7% | 33,3% |
| 6 | 12,8% | 23,60% | 24,2% | 13,6% | 19,7% | 17,1% | 8,3% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

D05: Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 8,0% | 8,30% | 8,1% | 6,8% | 8,2% | 8,1% | 8,3% |
| 2 | 15,2% | 13,90% | 11,3% | 16,7% | 13,1% | 17,1% | 8,3% |
| 3 | 15,2% | 12,50% | 11,3% | 15,2% | 13,1% | 12,6% | 25,0% |
| 4 | 16,0% | 25,00% | 32,3% | 13,6% | 16,4% | 21,6% | 16,7% |
| 5 | 30,4% | 27,80% | 25,8% | 31,8% | 31,1% | 29,7% | 20,8% |
| 6 | 15,2% | 12,50% | 11,3% | 15,9% | 18,0% | 10,8% | 20,8% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

E 05: L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 11,2% | 5,60% | 8,1% | 8,4% | 13,1% | 5,5% | 16,7% |
| 2 | 5,6% | 12,70% | 14,5% | 5,3% | 6,6% | 9,1% | 8,3% |
| 3 | 22,4% | 16,90% | 25,8% | 17,6% | 19,7% | 19,1% | 29,2% |
| 4 | 14,4% | 18,30% | 17,7% | 15,3% | 14,8% | 18,2% | 8,3% |
| 5 | 27,2% | 25,40% | 19,4% | 30,5% | 19,7% | 30,0% | 25,0% |
| 6 | 19,2% | 21,10% | 14,5% | 22,9% | 26,2% | 18,2% | 12,5% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

E06: E' sempre previsto un affiancamento/supporto per chi assume un nuovo ruolo

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 15,3% | 22,50% | 24,2% | 13,8% | 13,1% | 17,4% | 33,3% |
| 2 | 15,3% | 16,90% | 19,4% | 14,6% | 13,1% | 18,3% | 12,5% |
| 3 | 23,4% | 15,50% | 19,4% | 20,8% | 24,6% | 20,2% | 12,5% |
| 4 | 20,2% | 18,30% | 17,7% | 20,8% | 16,4% | 19,3% | 25,0% |
| 5 | 14,5% | 12,70% | 9,7% | 16,2% | 13,1% | 15,6% | 8,3% |
| 6 | 11,3% | 14,10% | 9,7% | 13,8% | 19,7% | 9,2% | 8,3% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

F02: Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 6,4% | 9,70% | 4,8% | 8,3% | 6,6% | 6,3% | 16,7% |
| 2 | 17,6% | 18,10% | 25,8% | 14,4% | 18,0% | 17,1% | 20,8% |
| 3 | 17,6% | 8,30% | 16,1% | 12,9% | 13,1% | 14,4% | 16,7% |
| 4 | 14,4% | 23,60% | 16,1% | 18,2% | 19,7% | 16,2% | 20,8% |
| 5 | 25,6% | 22,20% | 24,2% | 25,0% | 19,7% | 27,9% | 16,7% |
| 6 | 18,4% | 18,10% | 12,9% | 21,2% | 23,0% | 18,0% | 8,3% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

F04: La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 8,1% | 11,30% | 12,9% | 6,8% | 8,3% | 10,8% | 4,2% |
| 2 | 17,7% | 15,50% | 21,0% | 15,2% | 16,7% | 15,3% | 25,0% |
| 3 | 26,6% | 18,30% | 22,6% | 24,2% | 26,7% | 21,6% | 29,2% |
| 4 | 16,9% | 22,50% | 19,4% | 18,9% | 18,3% | 18,9% | 16,7% |
| 5 | 23,4% | 22,50% | 17,7% | 25,8% | 20,0% | 25,2% | 20,8% |
| 6 | 7,3% | 9,90% | 6,5% | 9,1% | 10,0% | 8,1% | 4,2% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

CITTA' DI ALESSANDRIA - BENESSERE ORGANIZZATIVO 2021

H01: Conosco gli obiettivi della mia amministrazione

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 4,1% | 15,50% | 3,3% | 10,0% | 4,9% | 8,3% | 16,7% |
| 2 | 17,1% | 7,00% | 9,8% | 14,6% | 14,8% | 13,8% | 12,5% |
| 3 | 22,8% | 16,90% | 26,2% | 17,7% | 23,0% | 20,2% | 16,7% |
| 4 | 28,5% | 29,60% | 31,1% | 28,5% | 32,8% | 30,3% | 12,5% |
| 5 | 20,3% | 23,90% | 24,6% | 20,8% | 19,7% | 21,1% | 25,0% |
| 6 | 7,3% | 7,00% | 4,9% | 8,5% | 4,9% | 6,4% | 16,7% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

L04: La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

| | donne | uomini | funzionari | esecutivi | under 50 anni | da 50 a 60 anni | over 60 anni |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------------|--------------|
| 1 | 27,9% | 28,20% | 21,3% | 30,8% | 28,3% | 27,5% | 33,3% |
| 2 | 21,3% | 22,50% | 24,6% | 20,0% | 20,0% | 22,0% | 25,0% |
| 3 | 20,5% | 14,10% | 21,3% | 16,9% | 18,3% | 20,2% | 8,3% |
| 4 | 13,9% | 12,70% | 19,7% | 10,8% | 13,3% | 13,8% | 12,5% |
| 5 | 11,5% | 16,90% | 9,8% | 15,4% | 10,0% | 13,8% | 16,7% |
| 6 | 4,9% | 5,60% | 3,3% | 6,2% | 10,0% | 2,8% | 4,2% |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

legenda: da 1 (per nulla) a 6 (del tutto)

LEGENDA

Con il questionario somministrato ai dipendenti è stato loro richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda/affermazione, ha espresso il proprio grado di valutazione in relazione a quanto d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto ritenuta importante o non importante.

Esempio:

| Per nulla | | | | | | Del tutto |
|--|---|---|---|---|---|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Minimo grado importanza attribuito | | | | | Massimo grado di importanza attribuito | |
| In totale disaccordo con l'affermazione | | | | | In totale accordo con l'affermazione | |

