

BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS LAVORO CORRELATO



PREMESSA

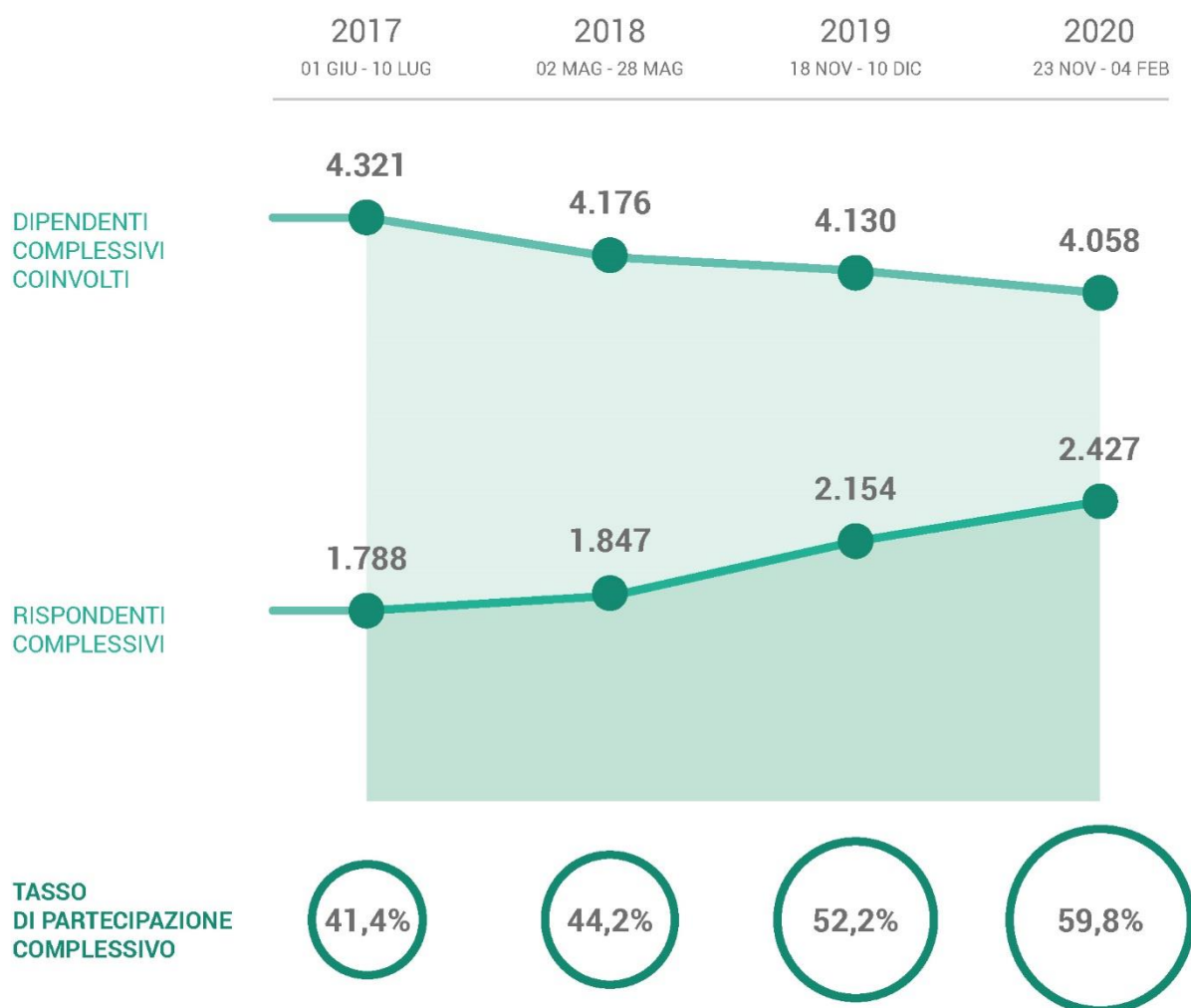
L'indagine annuale ha lo scopo di rilevare l'opinione dei dipendenti su benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione (SMVP) e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per ciascuno dei tre ambiti sono state individuate domande specifiche, che riguardano alcuni degli aspetti più rappresentativi per attuare una analisi sistematica del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa.

Obiettivo dell'indagine è misurare nel tempo fenomeni complessi per poter rilevare, progettare e attivare le azioni di miglioramento più opportune.

Per misurare i risultati è stata adottata la scala Likert, con un numero pari di risposte; i **valori che si collocano sotto 3,5 indicano le aree di criticità.**

Dati generali delle rilevazioni dal 2017 al 2020



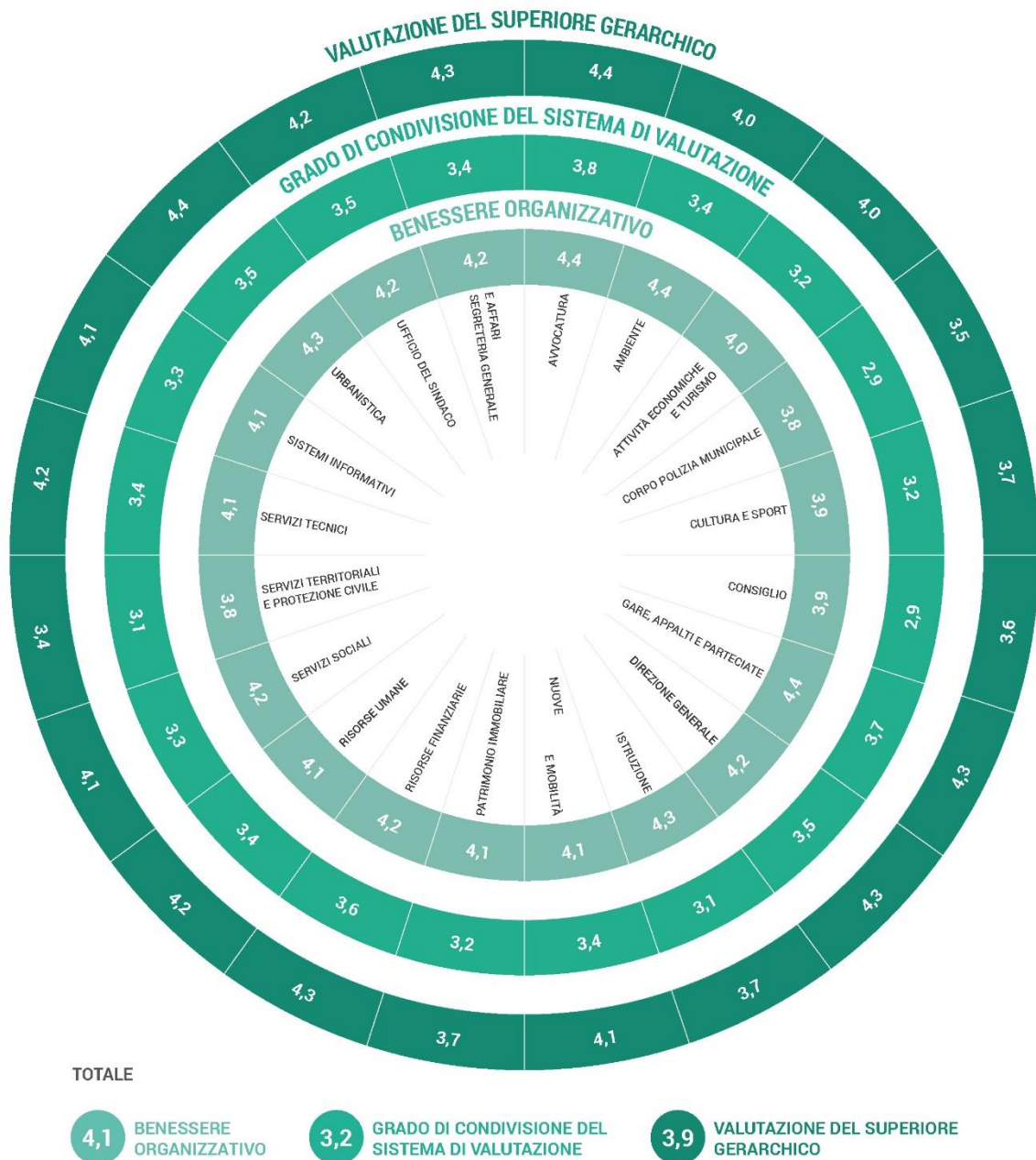
Il tasso di partecipazione alla rilevazione 2020 è del 59,8%, **in netto incremento rispetto agli anni precedenti.**

Dati complessivi per ambito di indagine dal 2017 al 2020



Rilevazione 2020

Dati complessivi per direzione



In tutte le direzioni il **benessere organizzativo** riporta valori positivi (mediamente sopra a 4,0) e anche la **valutazione del superiore gerarchico** ha un andamento piuttosto positivo, anche se con valori meno alti, che in due direzioni sono uguali o inferiori a 3,5. Sia il benessere organizzativo che la valutazione del superiore gerarchico evidenziano entrambi un valore crescente rispetto alla valutazione dell'anno precedente.

Più critica è la situazione per quanto riguarda il **grado di condivisione del sistema di valutazione**, dove solo in tre direzioni i valori superano di poco la soglia del 3,5. **Anche tale rilevazione mostra comunque un valore in crescita rispetto a tutti quelli delle rilevazioni precedenti.**

Focus su aspetti positivi (valori superiori a 3,5) e aree di criticità (valore inferiore a 3,5)

BENESSERE ORGANIZZATIVO



GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE



VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO



Benessere organizzativo

Negli anni, la percezione in questo ambito è piuttosto stabile; si mantengono particolarmente positive le valutazioni sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'assenza di discriminazioni, mentre restano in area critica equità della mia amministrazione e carriera e sviluppo professionale.

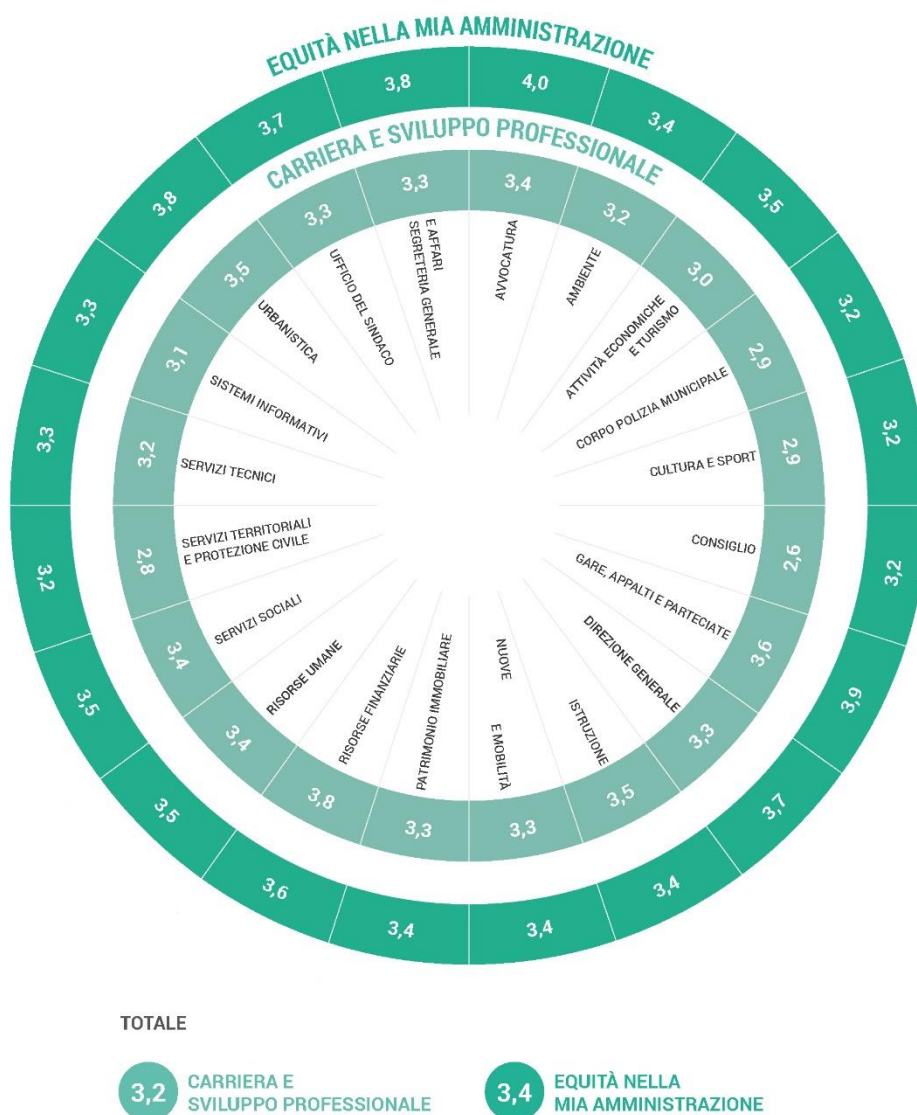
Grado di condivisione del sistema di valutazione

Anche se la valutazione complessiva è in leggera crescita rispetto agli anni precedenti, tutti gli aspetti di questo ambito restano in area critica e in particolare il funzionamento del sistema.

Valutazione del superiore gerarchico

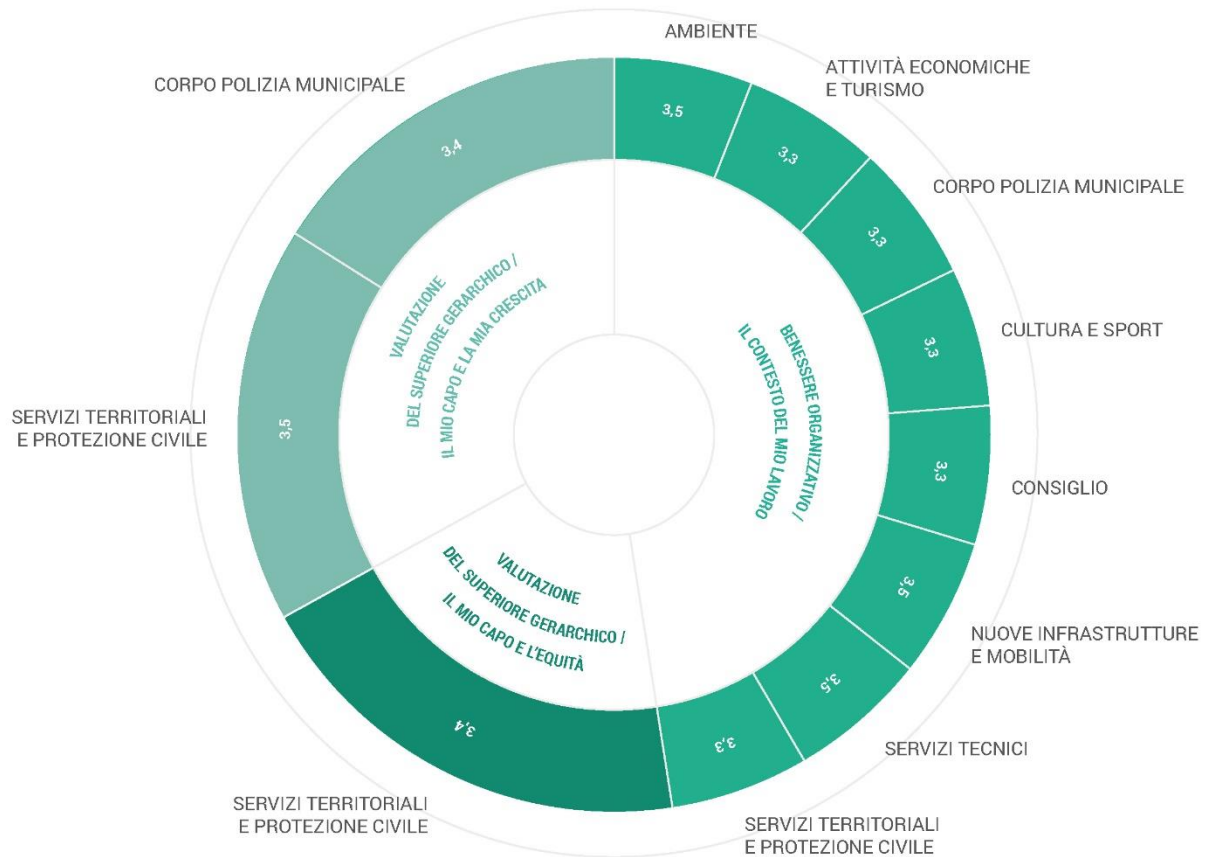
Rispetto agli anni precedenti, in questo ambito la valutazione è sostanzialmente stabile dato che sono stati registrati negli anni passati due valori inferiori e un valore superiore sempre per uno scostamento di 0,1.

Benessere organizzativo – Focus sulle criticità trasversali per direzione



Riguardo all'**equità nella mia amministrazione** la valutazione nelle singole direzioni è per metà inferiore a 3,5 e per metà uguale o superiore a 3,5 con l'unica eccezione dell'Avvocatura, che presenta un valore nettamente positivo (4,0). La situazione è decisamente critica per **carriera e sviluppo professionale**, dove solo in due direzioni il valore supera 3,5 e addirittura è sotto 3,0 in quattro direzioni.

Focus sulle criticità specifiche delle singole direzioni



Dall'analisi dei dati per singola direzione - escludendo le criticità trasversali a tutte le strutture - gli unici valori uguali o inferiori a 3,5 emersi riguardano il **Benessere organizzativo/Contesto del mio lavoro** e **Valutazione del superiore gerarchico/Il mio capo e la mia crescita e Il mio capo e l'equità**, presenti in 8 direzioni, con particolare rilievo per le direzioni Corpo di polizia municipale e Servizi territoriali e protezione civile.

Appare evidente che le criticità più significative sono a livello macro, trasversali a tutte le strutture dell'ente; questa caratteristica le rende particolarmente adatte a confluire nel Piano triennale delle azioni positive approvato dalla Giunta.

Diversamente, le criticità specifiche delle singole strutture potranno essere inserite in un Piano di miglioramento direzionale con misure di intervento decise da ciascun datore di lavoro.

Nel corso dell'indagine sul benessere organizzativo sono stati esplorati anche due ulteriori ambiti relativi alle **attività lavorative svolte fuori dalla sede ordinaria** (servizio esterno) e ai **contatti con il pubblico**.

Per entrambi sono state proposte le stesse voci da valutare e nelle tabelle sono state riportate solo quelle risultate critiche per quasi tutte le direzioni per evidenziarne la trasversalità.

Servizi fuori sede

	AVVOCATURA	AMBIENTE	ATTIVITÀ ECON. E TURISMO	CORPO POLIZIA MUNICIPALE	CULTURA E SPORT	CONSIGLIO	GARE APPALTI PARTECIPATE	DIREZIONE GENERALE	ISTRUZIONE	NUOVE INFRA. E MOBILITÀ	PATRIMONIO	RISORSE FINANZIARIE	RISORSE UMANE	SERVIZI SOCIALI	SERVIZI TECNICI	SERVIZI TERR. PROT. CIVILE	SISTEMI INFORMATIVI	URBANISTICA	UFFICIO DEL SINDACO	SEGRETERIA GENERALE
AFFRONTO SPESSO NUOVE CRITICITÀ		●	●	●	●		●	●	●	●	●			●	●	●	●		●	
MI TROVO A DOVER AFFRONTARE IMPREVISTI		●	●	●					●	●	●			●	●					
TEMO PER LA MIA SALUTE				●																
SENTO IL PESO DELLE MIE RESPONSABILITÀ	●			●	●			●	●	●	●			●	●	●	●		●	
TEMO PER LA MIA INCOLUMITÀ			●																	

Contatti con il pubblico

	AVVOCATURA	AMBIENTE	ATTIVITÀ ECON. E TURISMO	CORPO POLIZIA MUNICIPALE	CULTURA E SPORT	CONSIGLIO	GARE APPALTI PARTECIPATE	DIREZIONE GENERALE	ISTRUZIONE	NUOVE INFRA. E MOBILITÀ	PATRIMONIO	RISORSE FINANZIARIE	RISORSE UMANE	SERVIZI SOCIALI	SERVIZI TECNICI	SERVIZI TERR. PROT. CIVILE	SISTEMI INFORMATIVI	URBANISTICA	UFFICIO DEL SINDACO	SEGRETERIA GENERALE	
AFFRONTO SPESSO NUOVE CRITICITÀ		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
MI TROVO A DOVER AFFRONTARE IMPREVISTI		●	●	●	●			●	●	●	●			●	●		●		●	●	
TEMO PER LA MIA SALUTE				●																	
SENTO IL PESO DELLE MIE RESPONSABILITÀ	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
TEMO PER LA MIA INCOLUMITÀ			●																		

