



Risultati Benessere Organizzativo 2022

a cura di
dell'Ufficio di Statistica

Premessa

- Il 29 maggio 2013 la CiVIT, successivamente A.N.AC, ha pubblicato, al termine di un percorso di consultazione con le amministrazioni, i modelli sulla cui base gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs n. 150/2009, devono curare, annualmente, la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il **benessere organizzativo** e il **grado di condivisione del sistema di valutazione**, nonché la rilevazione della **valutazione del proprio superiore gerarchico**.
- La realizzazione di tali indagini sul personale permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come persona, consentendo di rilevare gli atteggiamenti e le percezioni, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "capo".
- I tre questionari sono basati su scale d'atteggiamento di tipo Likert, per complessive 82 affermazioni (item), relative a 14 ambiti tematici, per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo). Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito.



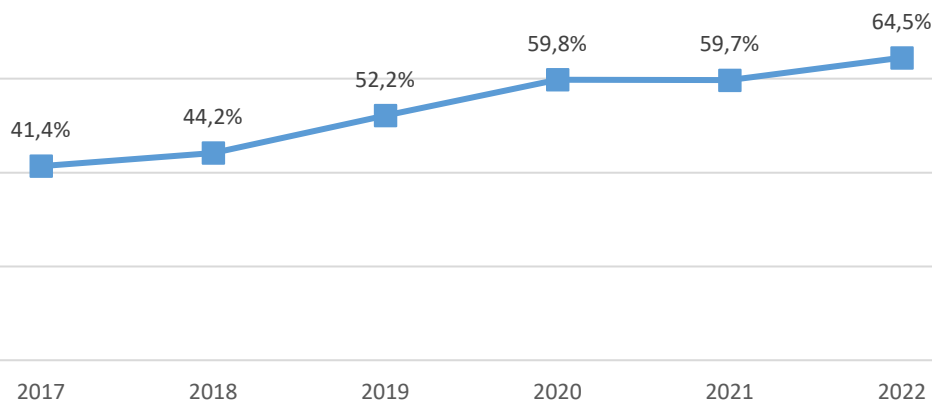
Benessere Organizzativo Comune di Firenze

- A partire dal 2017 il Comune di Firenze somministra online il questionario predisposto da A.N.A.C a tutti i dipendenti comunali attraverso l'invio di un link per posta elettronica.
- Nel corso degli anni il questionario è stato ampliato con una sezione integrativa che rileva «i servizi fuori dalla sede di lavoro» e i «contatti con il pubblico»
- I risultati sono sintetizzati utilizzando il valore medio

Partecipazione

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Periodo di rilevazione						
<i>Data inizio</i>	01-giu-17	02-mag-18	18-nov-19	23-nov-20	17-gen-22	20-feb-23
<i>Data fine</i>	10-lug-17	28-mag-18	10-dic-19	04-feb-21	15-feb-22	31-mar-23
Dipendenti comunali complessivi coinvolti	4.321	4.176	4.130	4.058	3.907	3.978
Rispondenti complessivi	1.788	1.847	2.154	2.427	2.333	2.565
Tasso di partecipazione complessivo	41,4%	44,2%	52,2%	59,8%	59,7%	64,5%

Tasso di partecipazione



Direzioni con partecipazione superiore all'80%:

- **Avvocatura** 89,5%
- **Direzione Gare Appalti e Partecipate** 81,8%
- **Direzione Generale** 92,3%
- **Dir. Infrastrutture Viabilità e Mobilità** 83,3%
- **Direzione Risorse Umane** 89,6%
- **Dir. Sistema Tramviario Metropolitano** 82,4%
- **Direzione Sistemi Informativi** 83,5%
- **Uff. Segreteria Generale e Affari Istituzionali** 84,1%

Sezioni/Ambiti di indagine	Dimensioni/aspetti analizzati	Rilevazione 2017	Rilevazione 2018	Rilevazione 2019	Rilevazione 2020	Rilevazione 2021	Rilevazione 2022
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	4,5	4,4	4,5	4,5	4,6
	Le discriminazioni	5,1	5,2	5,1	5,2	5,2	5,2
	L'equità nella mia amministrazione	3,1	3,3	3,2	3,4	3,4	3,6
	Carriera e sviluppo professionale	2,8	3,0	3,0	3,2	3,2	3,4
	Il mio lavoro	4,3	4,4	4,1	4,2	4,2	4,3
	I miei colleghi	4,4	4,5	4,2	4,3	4,3	4,5
	Il contesto del mio lavoro	3,3	3,4	3,4	3,6	3,6	3,8
	Il senso di appartenenza	4,0	4,2	4,2	4,3	4,2	4,3
	L'immagine della mia amministrazione	4,0	4,1	4,0	4,1	4,1	4,1
Risultato complessivo		3,9	4,1	4,0	4,1	4,1	4,2
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	La mia organizzazione	2,8	3,0	3,1	3,3	3,3	3,5
	Le mie performance	3,3	3,5	3,3	3,4	3,5	3,9
	Il funzionamento del sistema	2,7	2,9	2,9	3,0	3,1	3,5
Risultato complessivo		2,9	3,1	3,1	3,2	3,3	3,6
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	Il mio capo e la mia crescita	3,8	4,0	3,7	3,8	3,9	4,1
	Il mio capo e l'equità	3,9	4,0	3,9	3,9	4,0	4,2
Risultato complessivo		3,8	4,0	3,8	3,9	4,0	4,2

Risultati generali complessivi Confronto anni

Sezioni/Ambiti di indagine	Dimensioni/aspetti analizzati	Confronto 2022-2017	Confronto 2022-2021
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress	0,3	0,1
	Le discriminazioni	0,1	0,1
	L'equità nella mia amministrazione	0,5	0,2
	Carriera e sviluppo professionale	0,6	0,2
	Il mio lavoro	0,1	0,1
	I miei colleghi	0,0	0,1
	Il contesto del mio lavoro	0,5	0,1
	Il senso di appartenenza	0,3	0,1
	L'immagine della mia amministrazione	0,2	0,0
Risultato complessivo		0,3	0,1
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI	La mia organizzazione	0,7	0,2
	Le mie performance	0,6	0,3
	Il funzionamento del sistema	0,8	0,3
Risultato complessivo		0,7	0,3
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE	Il mio capo e la mia crescita	0,3	0,2
	Il mio capo e l'equità	0,4	0,2
Risultato complessivo		0,3	0,2

**Tutti gli ambiti
di indagine registrano
un incremento nel corso degli anni**



Risultati per direzione. Anno 2022

2022	Benessere Organizzativo (3,9-4,7)	Grado di condivisione del sistema di valutazione (3,1-4,3)	Valutazione del superiore gerarchico (3,6-4,9)
Avvocatura	4,7	4,3	4,9
Direzione Ambiente	4,2	3,4	4,2
Direzione Attività Economiche E Turismo	4,5	3,9	4,6
Direzione Corpo Polizia Municipale	3,9	3,1	3,7
Direzione Cultura e Sport	4,2	3,7	4,1
Struttura autonoma del Consiglio Comunale	4,1	3,4	3,6
Direzione Gare Appalti E Partecipate	4,5	3,9	4,7
Direzione Generale	4,4	4,0	4,7
Direzione Istruzione	4,4	3,8	4,1
Direzione Infrastrutture di Viabilità e Mobilità	4,3	3,8	4,5
Direzione Patrimonio Immobiliare	4,1	3,6	4,2
Direzione Risorse Finanziarie	4,2	3,8	4,4
Direzione Risorse Umane	4,2	3,7	4,4
Direzione Servizi Sociali	4,2	3,6	4,4
Direzione Servizi Tecnici	4,2	3,7	4,4
Direzione Servizi Territoriali e Protezione civile	4,0	3,3	3,7
Direzione Sistema Tramviario Metropolitano	4,6	4,1	4,9
Direzione Sistemi Informativi	4,3	3,7	4,5
Direzione urbanistica	4,3	3,7	4,4
Ufficio del Sindaco	4,3	3,8	4,4
Ufficio Segreteria generale e Affari Istituzionali	4,3	3,9	4,6
TOTALE	4,2	3,6	4,2

Risultati per direzione Confronto anni

	Benessere Organizzativo			Grado di condivisione del sistema di valutazione			Valutazione del superiore gerarchico	
	Confronto 2022-2017	Confronto 2022-2021		Confronto 2022-2017	Confronto 2022-2021		Confronto 2022-2017	Confronto 2022-2021
Avvocatura	0,6	0,2		0,9	0,4		0,4	0,4
Direzione Ambiente	0,4	0,1		0,5	0,1		0,1	0,2
Direzione Attività Economiche E Turismo	0,7	0,4		0,9	0,5		0,4	0,6
Direzione Corpo Polizia Municipale	0,1	-0,1		0,6	0,0		0,3	0,0
Struttura autonoma del Consiglio Comunale	0,4	0,2		1,1	0,3		0,7	0,0
Direzione Istruzione	0,2	0,2		0,9	0,5		0,6	0,4
Direzione Risorse Finanziarie	0,2	0,0		0,8	0,1		0,5	0,2
Direzione Risorse Umane	0,4	0,1		1,0	0,3		0,4	0,2
Direzione Servizi Tecnici	0,2	0,1		0,4	0,2		0,5	0,2
Direzione Sistemi Informativi	0,5	0,3		0,7	0,6		0,5	0,3
Direzione urbanistica	0,3	0,2		0,6	0,2		0,1	0,2