



PROVINCIA DI CROTONE

***RAPPORTO DI SINTESI
ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO***

ANNO 2021

Crotone, 09/12/2021

INDICE

Premessa

Obiettivi dell'indagine

Metodologia utilizzata

Risultati dell'indagine

❖ **Campione**

❖ **Risultati complessivi**

1. **La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato**
2. **Le discriminazioni**
3. **La carriera e lo sviluppo professionale**
4. **Il mio lavoro**
5. **I miei colleghi**
6. **Il contesto del mio lavoro**
7. **Il senso di appartenenza**
8. **L'immagine della mia amministrazione**

❖ **Analisi Importanza valore**

❖ **Analisi scostamenti rispetto alle rilevazioni precedenti e alla media delle province**

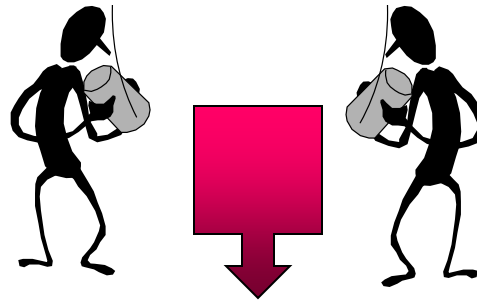
❖ **Punti di forza e di attenzione**

❖ **Proposte da mettere in atto**

Considerazioni finali

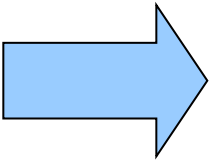
COS'E' L'INDAGINE SUL BENESSERE

Strumento di ascolto organizzativo
nell'ambito delle azioni positive



- ✓ *Percezioni delle persone*
- ✓ *Livello di soddisfazione*
- ✓ *Immagine soggettiva dell'Ente*

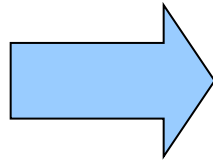
OBIETTIVI DELL'INDAGINE



Misurare il grado di benessere del personale di ruolo dopo 7 anni dall'ultima rilevazione



Costituire un punto di partenza per azioni di miglioramento da inserire nelle prossime azioni positive



Individuare aree di miglioramento da presentare ai nuovi amministratori

METODOLOGIA UTILIZZATA

La metodologia utilizzata per l'indagine è stata quella dell'auto-compilazione del questionario proposto dalla CIVIT, con la tecnica CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*), mediante lo sviluppo di un'applicazione basata sull'utilizzo di Web per l'acquisizione dei dati (google.doc) nei confronti di tutti i dipendenti con e-mail e cartaceo per l'altro personale. Per assicurare il principio dell'anonimato, sono stati adottati i seguenti accorgimenti:

- non personalizzare i questionari con una pre-compilazione dei dati anagrafici;
- consentire la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori / incaricati della raccolta dei questionari / colleghi ecc.;
- garantire l'anonimato durante l'elaborazione dei dati, anche attraverso il ricorso a procedure informatiche.

PROFILI DEL CAMPIONE INTERVISTATO

- ✦ L'età media del campione è pari a 54 anni.
- ✦ Il 71,3% sono uomini ed il 28,7% sono donne.
- ✦ Il 33,3% dei dipendenti è laureato.
- ✦ L'anzianità di servizio media presso l'Ente è di 18 anni.
- ✦ La percentuale di risposta all'indagine è stata pari al 76,7% (99 questionari compilati su un campione di 129 dipendenti) superiore al 52,7% della precedente rilevazione.
- ✦ Hanno risposto 3 dirigenti on line.

RIPARTIZIONE DEL CAMPIONE PER ETÀ'

L'età media del campione è pari a 54 anni.

La fascia d'età delle donne è più frequente è quella da 51 ai 61 anni (61,54%), confermata anche in quella degli uomini (47,9%).

Sesso	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
Donna	37	26	11	70,3%
Uomo	92	73	19	79,3%
Non risponde		0		
TOTALE	129	99	30	76,7%

Il campione è rappresentativo per fascia d'età

RIPARTIZIONE DEL CAMPIONE PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio media presso l'Ente è di 18 anni.

L'anzianità di servizio più frequente è quella oltre i 20 anni con il 56,2% degli uomini e da 11 a 20 anni il 53,8% delle donne.

E' emersa una sovrastima nella dichiarazione dell'anzianità di servizio superiori a 20 anni.

Età	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
Fino a 30 anni		0		
Dai 31 ai 40 anni	1	1	0	100,0%
Dai 41 ai 50 anni	38	29	9	76,3%
Dai 51 ai 60 anni	68	51	17	75,0%
Oltre i 60 anni	22	18	4	81,8%
Non risponde		0		
TOTALE	129	99	30	76,7%

Il campione è rappresentativo per anzianità di servizio

RIPARTIZIONE DEL CAMPIONE PER CATEGORIA

Hanno risposto il **60,0%** dei **Dirigenti**, il **74,2%** del **personale** ed il **50%** del **personale a tempo parziale** invitato.

Categoria professionale	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
Dirigente	5	3	2	60,0%
Non Dirigente	124	92	32	74,2%
Non risponde		4		
TOTALE	129	99	34	76,7%

Tipologia	Effettivi	Questionari	Delta assoluto	Delta percentuale
A tempo pieno	125	96	29	76,8%
A tempo parziale	4	2	2	50,0%
Non risponde		1		
TOTALE	129	99	31	76,7%

Il campione è rappresentativo per categorie

RIPARTIZIONE DEL CAMPIONE PER SETTORI

Settore	Totale	Online	Cartaceo	Online	Cartaceo	% Risposta	Il dirigente ha compilato
SEGRETERIA GENERALE	6	5	1	2	1	50,0%	
SETTORE N. 1 - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI – SEGRETERIA GENERALE - RISORSE UMANE – PARI OPPORTUNITA' - SUA/CUC	39	36	3	24	3	69,2%	SI
SETTORE N. 2 - BILANCIO E PROGRAMMAZIONE – TRIBUTI – AFFARI LEGALI	13	13	0	9		69,2%	SI
SETTORE N. 3 - VIABILITA' – PATRIMONIO	47	10	37	9	33	89,4%	
SETTORE N. 4 - EDILIZIA SCOLASTICA POLITICHE AMBIENTALI URBANISTICA SICUREZZA STRADALE – MOBILITÀ E TRASPORTI	24	21	3	12	3	62,5%	
Totale complessivo	129	85	44	56	40	74,4%	
Non risponde				3			SI

SETTORE	Donne			Uomini			Totale		
	Invitati	Partecipanti	% Donne	Invitati	Partecipanti	% Uomini	Invitati	Partecipanti	% Totale
SEGRETERIA GENERALE	1	0	0,0%	5	3	60,0%	6	3	50,0%
SETTORE N. 1 - AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI – SEGRETERIA GENERALE - RISORSE	24	16	66,7%	15	11	73,3%	39	27	69,2%
SETTORE N. 2 - BILANCIO E PROGRAMMAZIONE – TRIBUTI – AFFARI LEGALI	7	4	57,1%	6	5	83,3%	13	9	69,2%
SETTORE N. 3 - VIABILITA' – PATRIMONIO	1	1	100,0%	46	41	89,1%	47	42	89,4%
SETTORE N. 4 - EDILIZIA SCOLASTICA POLITICHE AMBIENTALI URBANISTICA SICUREZZA STRADALE – MOBILITÀ E TRASPORTI	4	2	50,0%	20	13	65,0%	24	15	62,5%
Totale complessivo	37	23	62,2%	92	73	79,3%	129	96	74,4%
Non risponde		3					3		

Il campione è rappresentativo per settori

I RISULTATI COMPLESSIVI PER AREA

Descrizione	Lettera	Media	TOTALE
Sicurezza e salute	A	4,15	4,32
Discriminazioni	B	4,82	
Equità	C	3,89	
Carriera e sviluppo professionale	D	3,63	
Il mio lavoro	E	4,59	
I miei colleghi	F	4,95	
Il contesto del mio lavoro	G	4,07	
Il senso di appartenenza	H	4,61	
L'immagine dell'Ente	I	4,16	
Descrizione	Lettera	Media	TOTALE
La mia organizzazione	L	3,87	3,87
Le mie performance	M	4,10	
Il funzionamento del sistema	N	3,63	
Descrizione	Lettera	Media	TOTALE
Il mio capo e la mia crescita	O	4,71	4,65
Il mio capo e l'equità	P	4,58	

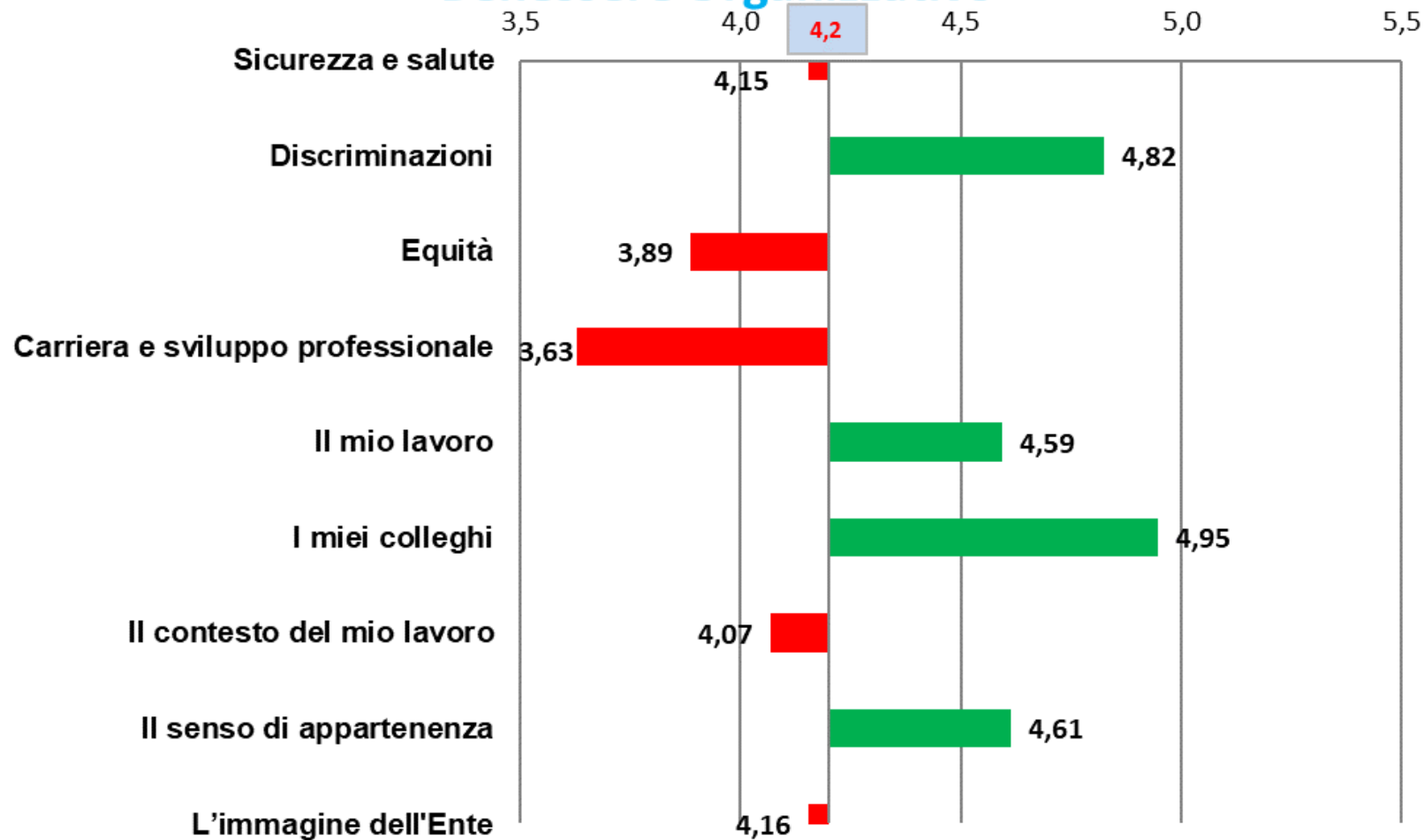
VALORE OBIETTIVO **4,20**

MEDIA **4,28**

Obiettivo 4,2 Media 4,28 Risultato 2013 3,84

I RISULTATI COMPLESSIVI PER AREA (2)

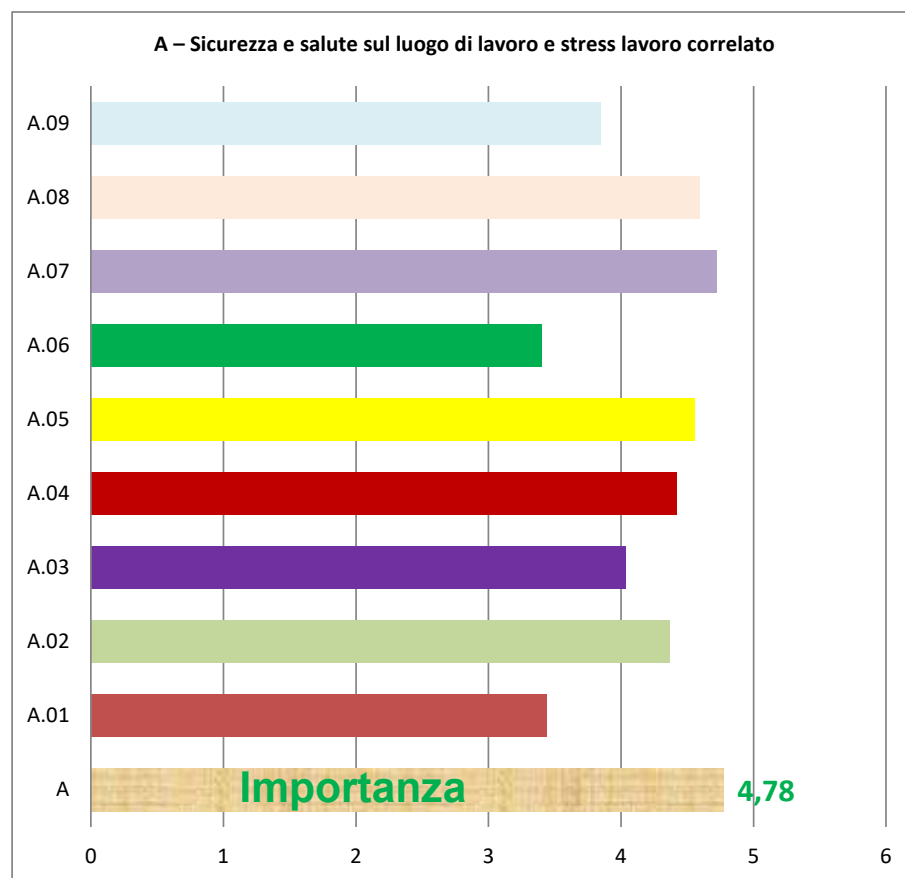
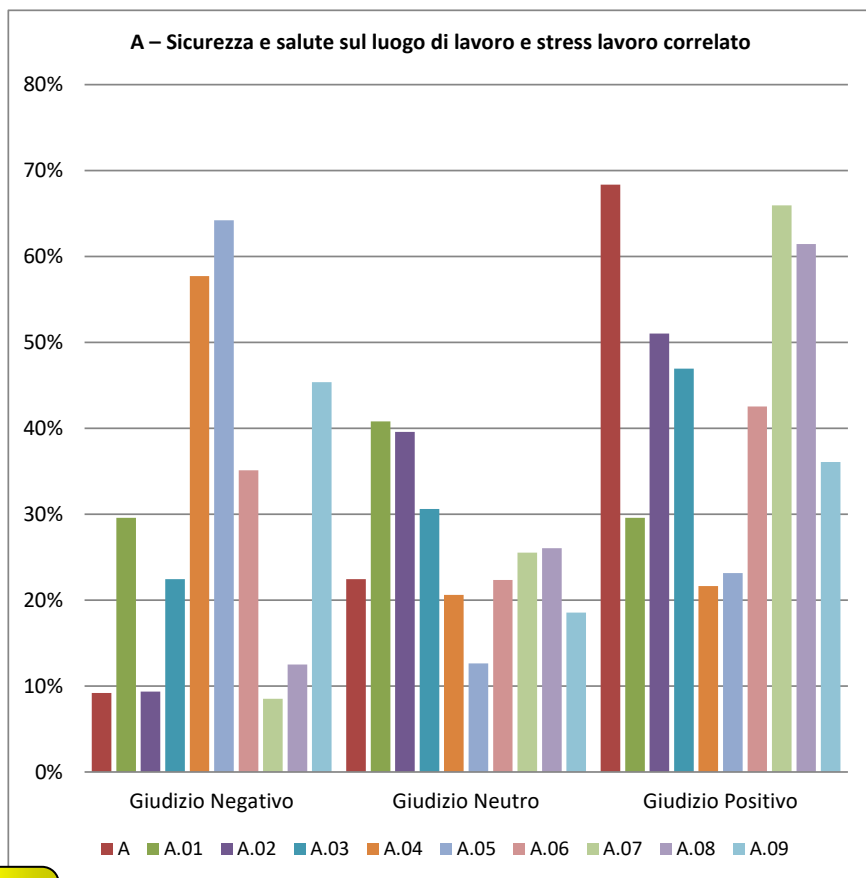
Benessere Organizzativo



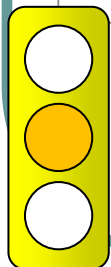
1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato					
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A.01	29,59%	40,82%	29,59%	3,44
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	A.02	9,38%	39,58%	51,04%	4,36
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	A.03	22,45%	30,61%	46,94%	4,03
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, ...)	A.04	57,73%	20,62%	21,65%	4,42
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	A.05	64,21%	12,63%	23,16%	4,56
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A.06	35,11%	22,34%	42,55%	3,40
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	A.07	8,51%	25,53%	65,96%	4,72
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	A.08	12,50%	26,04%	61,46%	4,59
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 ...)	A.09	45,36%	18,56%	36,08%	3,85

1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (2)

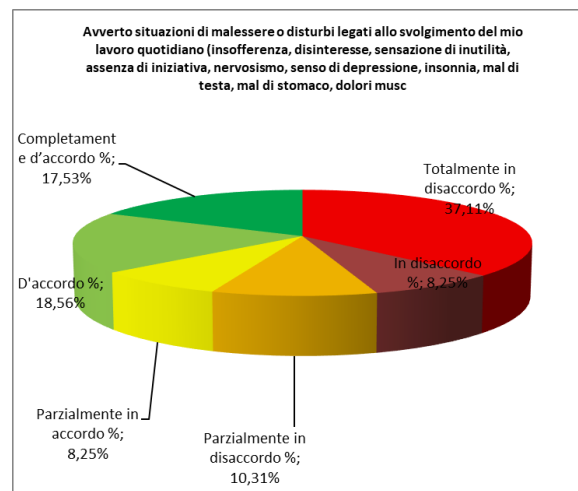
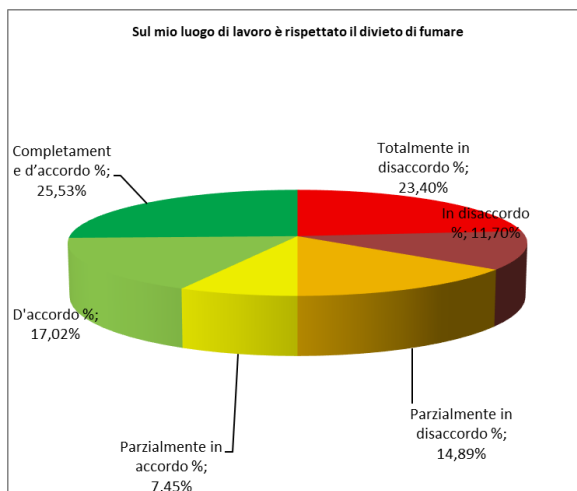
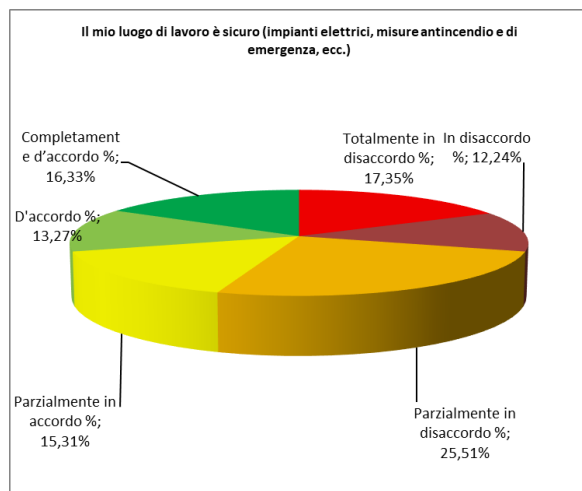


Obiettivo 4,2 Media 4,15 Risultato 2013 3,80



1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (3)

Principali aree di debolezza

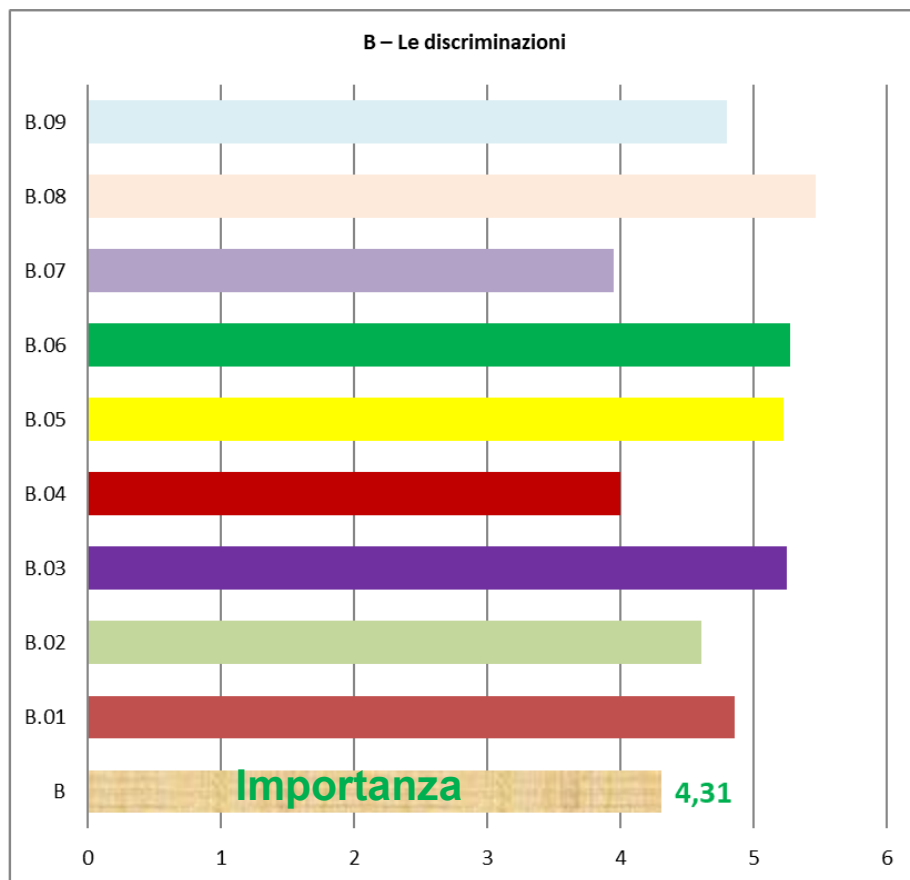
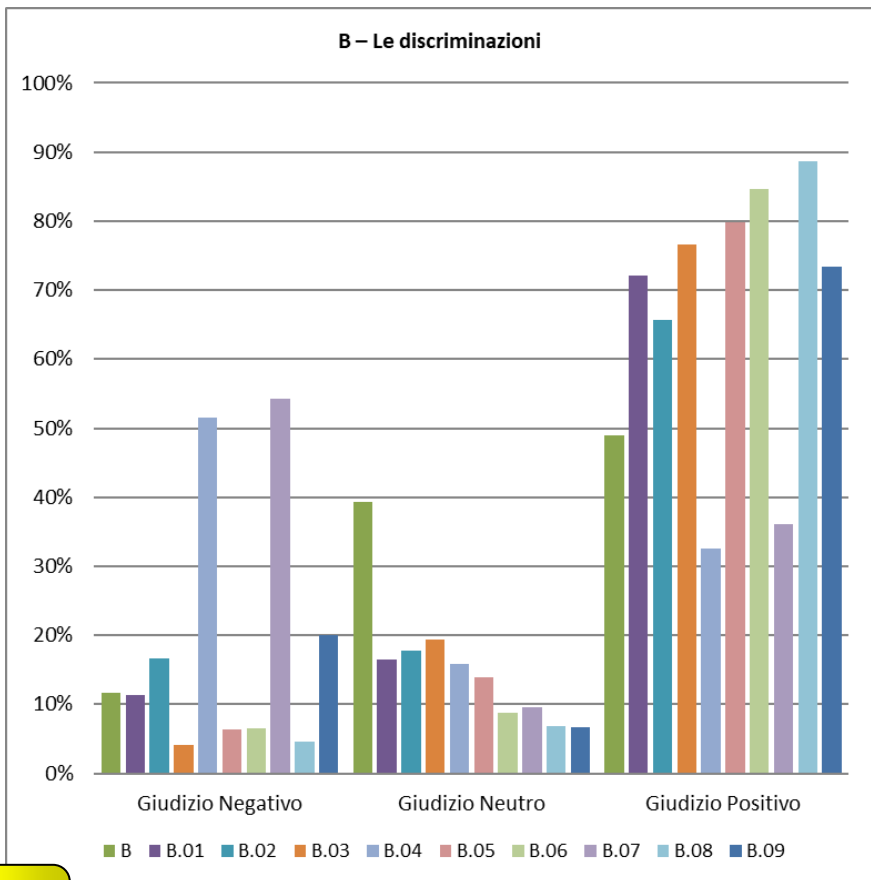


	Riferimenti Guida	Totalmente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A.01	17,35%	12,24%	25,51%	15,31%	13,27%	16,33%	1,01%	3,44
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacente	A.03	8,16%	14,29%	13,27%	17,35%	24,49%	22,45%	1,01%	4,03
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A.06	23,40%	11,70%	14,89%	7,45%	17,02%	25,53%	5,05%	3,40
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 ...)	A.09	37,11%	8,25%	10,31%	8,25%	18,56%	17,53%	2,02%	3,85

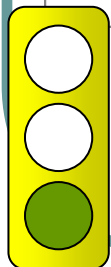
2. Le discriminazioni

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
B – Le discriminazioni					
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	B.01	11,34%	16,49%	72,16%	4,86
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	B.02	16,67%	17,71%	65,63%	4,60
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B.03	4,08%	19,39%	76,53%	5,24
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B.04	51,58%	15,79%	32,63%	4,00
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B.05	6,38%	13,83%	79,79%	5,22
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B.06	6,59%	8,79%	84,62%	5,27
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B.07	54,26%	9,57%	36,17%	3,95
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B.08	4,55%	6,82%	88,64%	5,47
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	B.09	20,00%	6,67%	73,33%	4,80

2. Le discriminazioni (2)



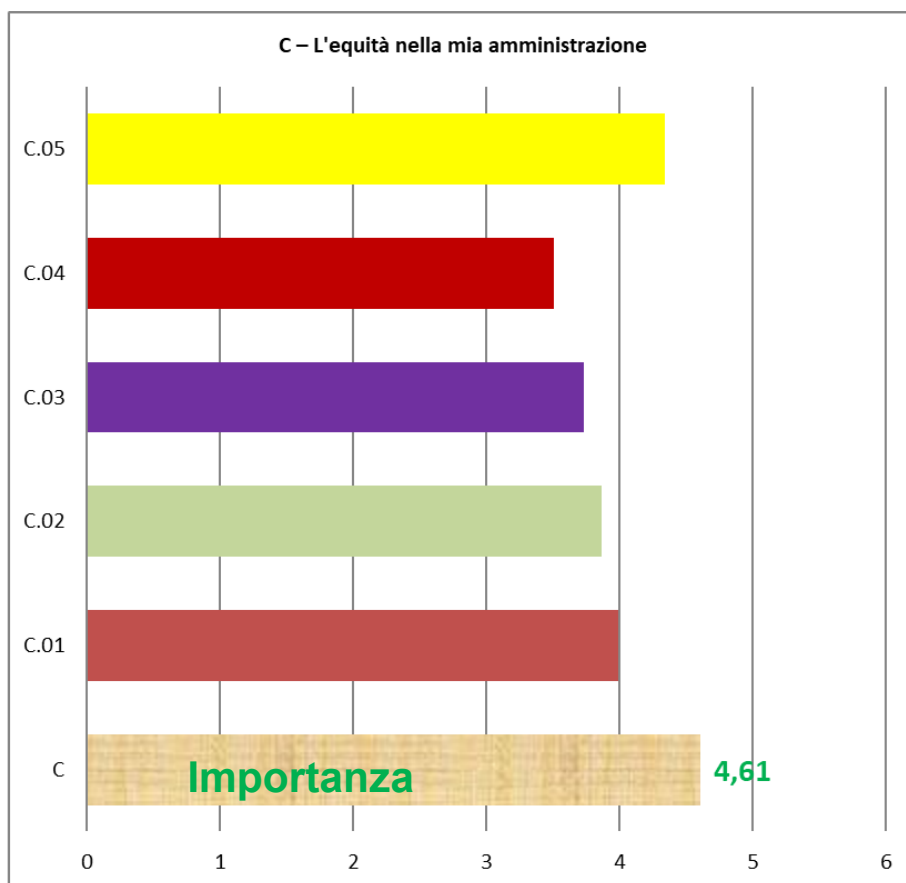
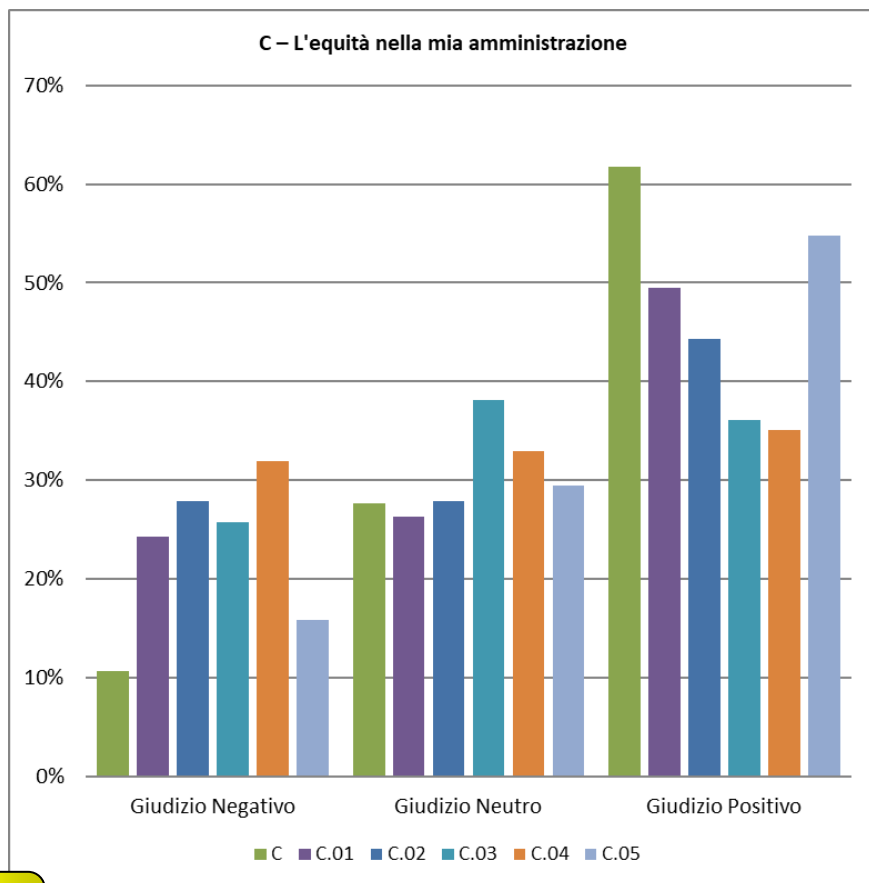
Obiettivo 4,2 Media 4,82 Risultato 2012 4,65



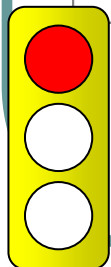
3. L'equità nella mia amministrazione

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
C – L'equità nella mia amministrazione					
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C.01	24,24%	26,26%	49,49%	3,99
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C.02	27,84%	27,84%	44,33%	3,87
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C.03	25,77%	38,14%	36,08%	3,73
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C.04	31,96%	32,99%	35,05%	3,51
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	C.05	15,79%	29,47%	54,74%	4,34

3. L'equità nella mia amministrazione (2)

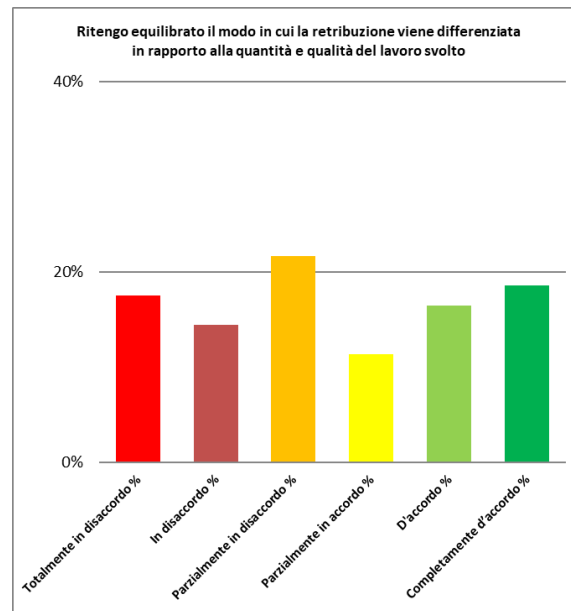
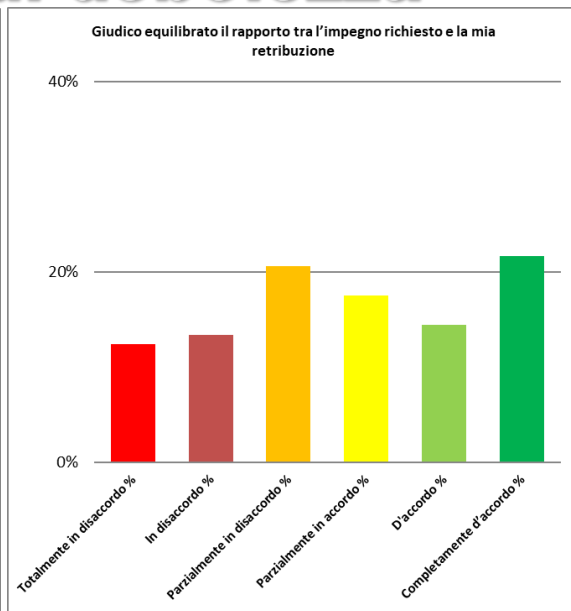
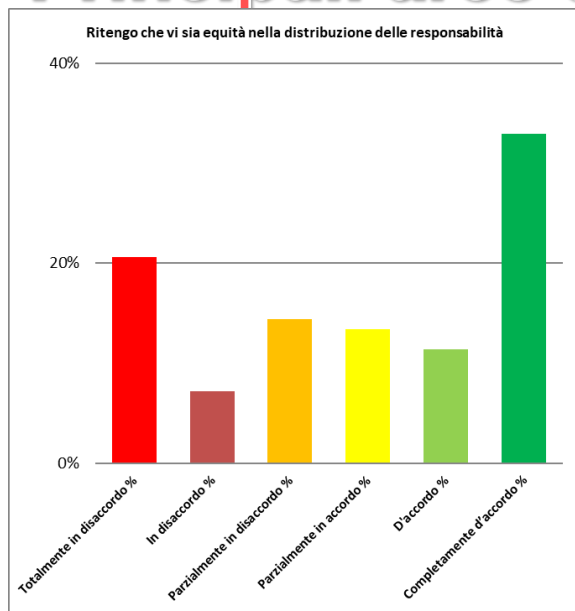


Obiettivo 4,2 Media 3,89 Risultato 2012 3,02



3. L'equità nella mia amministrazione (3)

Principali aree di debolezza

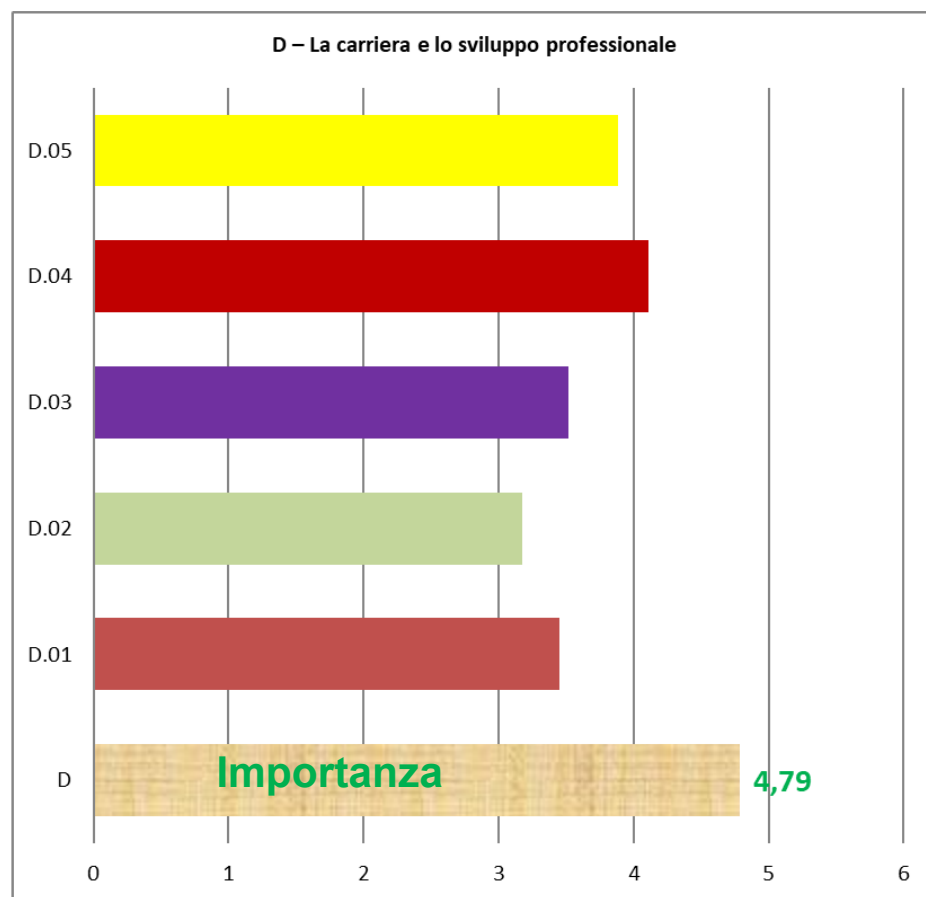
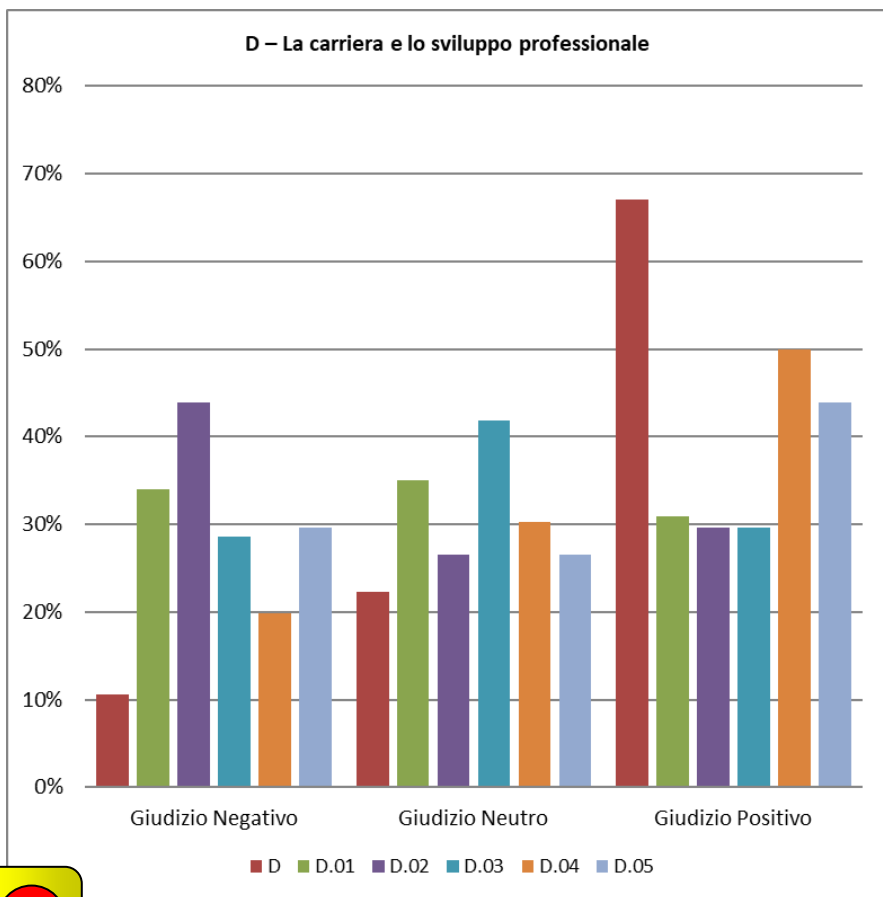


	Riferimenti Guida	Totalmente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C.01	17,17%	7,07%	15,15%	11,11%	19,19%	30,30%		3,99
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C.02	20,62%	7,22%	14,43%	13,40%	11,34%	32,99%	2,02%	3,87
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C.03	12,37%	13,40%	20,62%	17,53%	14,43%	21,65%	2,02%	3,73
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C.04	17,53%	14,43%	21,65%	11,34%	16,49%	18,56%	2,02%	3,51

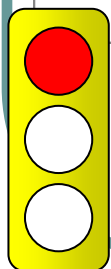
4. La carriera e lo sviluppo professionale

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
D – La carriera e lo sviluppo professionale					
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D.01	34,02%	35,05%	30,93%	3,45
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D.02	43,88%	26,53%	29,59%	3,17
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D.03	28,57%	41,84%	29,59%	3,52
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D.04	19,79%	30,21%	50,00%	4,11
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D.05	29,59%	26,53%	43,88%	3,89

4. La carriera e lo sviluppo professionale (2)

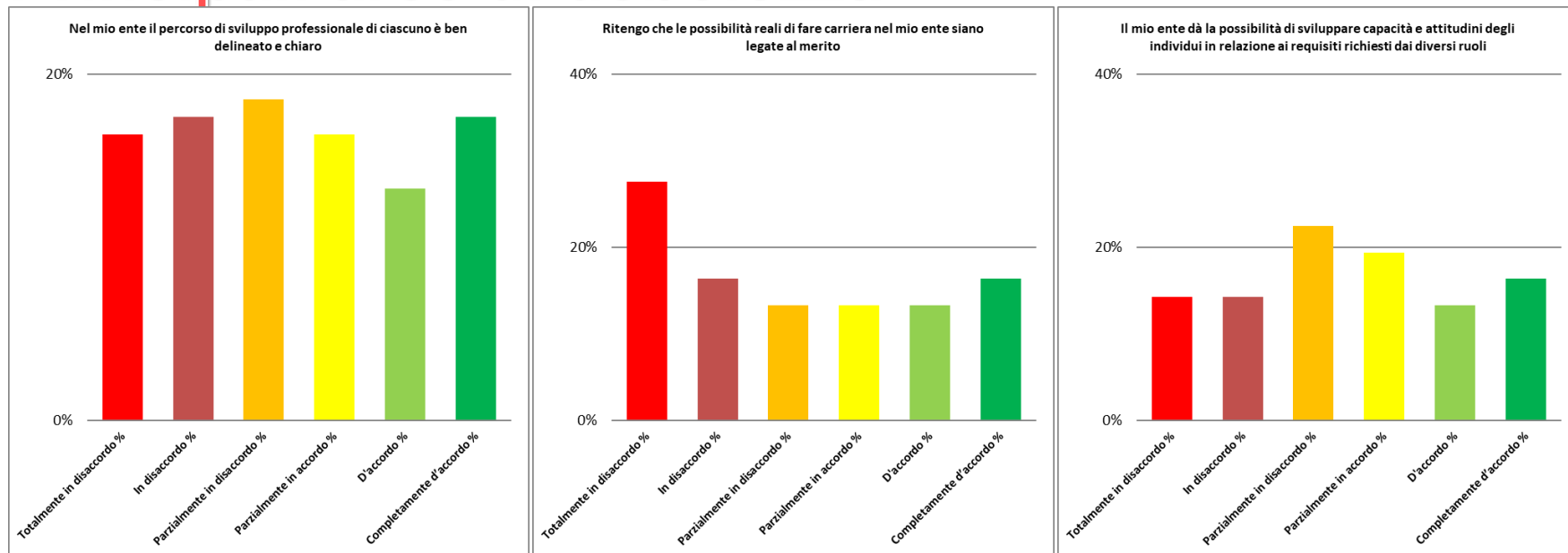


Obiettivo 4,2 Media 3,63 Risultato 2012 2,83



4. La carriera e lo sviluppo professionale (3)

Principali aree di debolezza

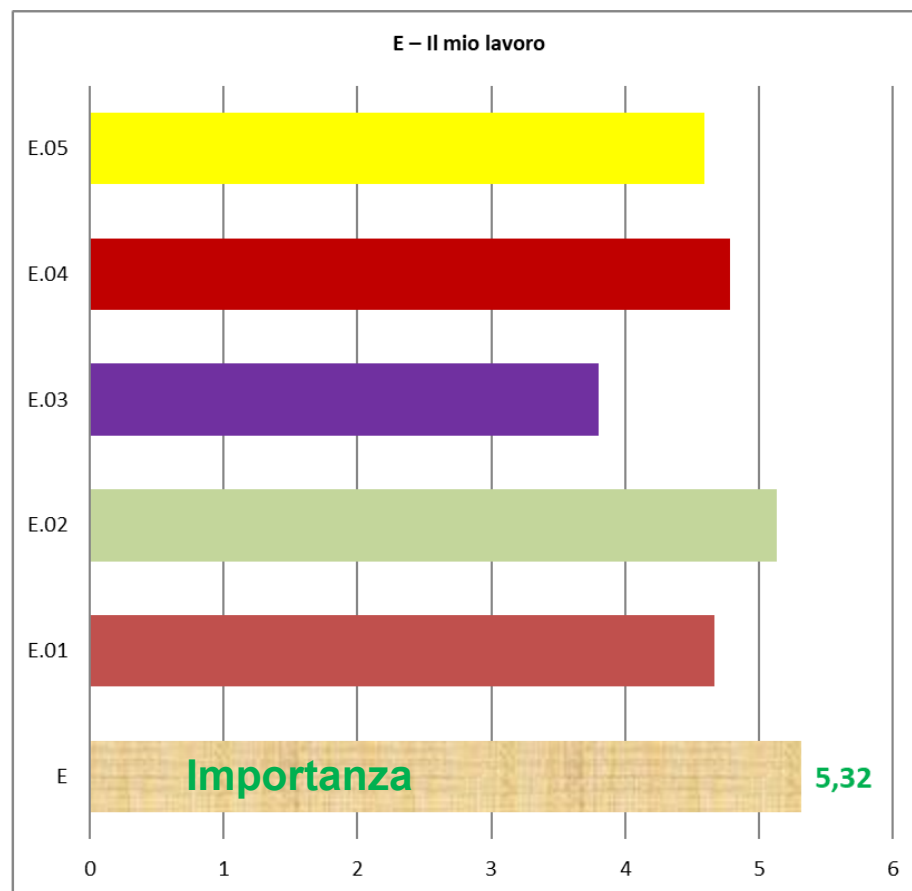
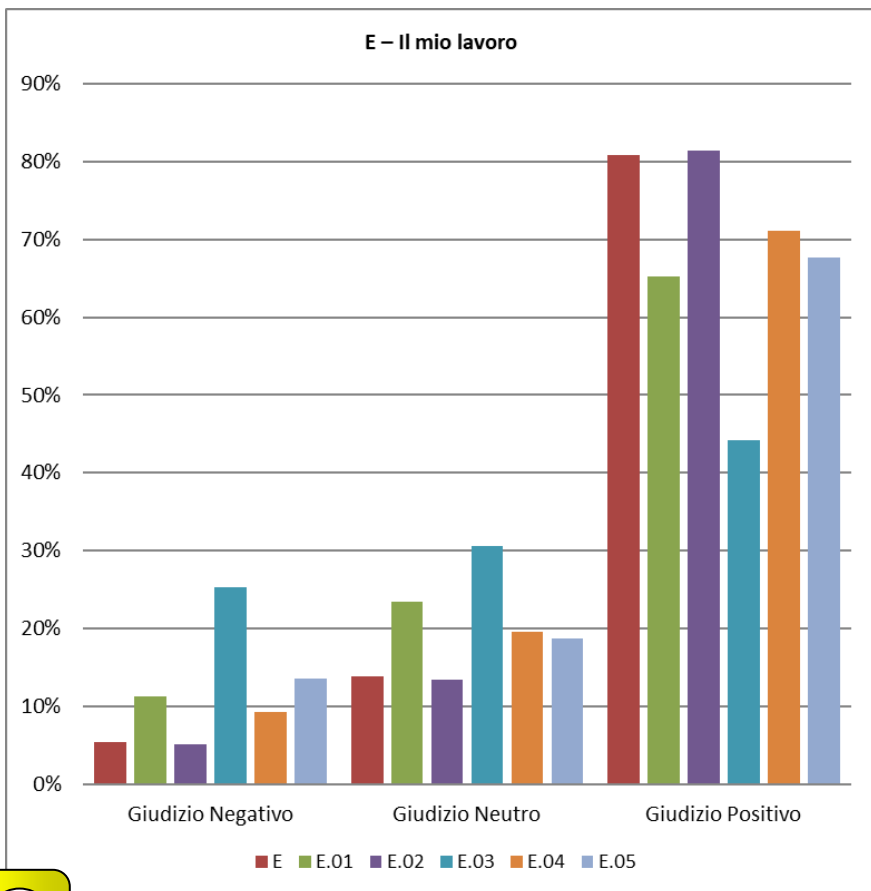


	Riferimenti Guida	Totamente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D.01	16,49%	17,53%	18,56%	16,49%	13,40%	17,53%	2,02%	3,45
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D.02	27,55%	16,33%	13,27%	13,27%	13,27%	16,33%	1,01%	3,17
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D.03	14,29%	14,29%	22,45%	19,39%	13,27%	16,33%	1,01%	3,52
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D.04	14,58%	5,21%	17,71%	12,50%	16,67%	33,33%	3,03%	4,11
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D.05	20,41%	9,18%	10,20%	16,33%	9,18%	34,69%	1,01%	3,89

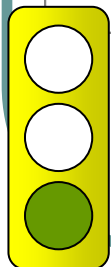
5. Il mio lavoro

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
E – Il mio lavoro					
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	E.01	11,22%	23,47%	65,31%	4,66
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	E.02	5,15%	13,40%	81,44%	5,13
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E.03	25,26%	30,53%	44,21%	3,80
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	E.04	9,28%	19,59%	71,13%	4,78
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	E.05	13,54%	18,75%	67,71%	4,59

5. Il mio lavoro (2)

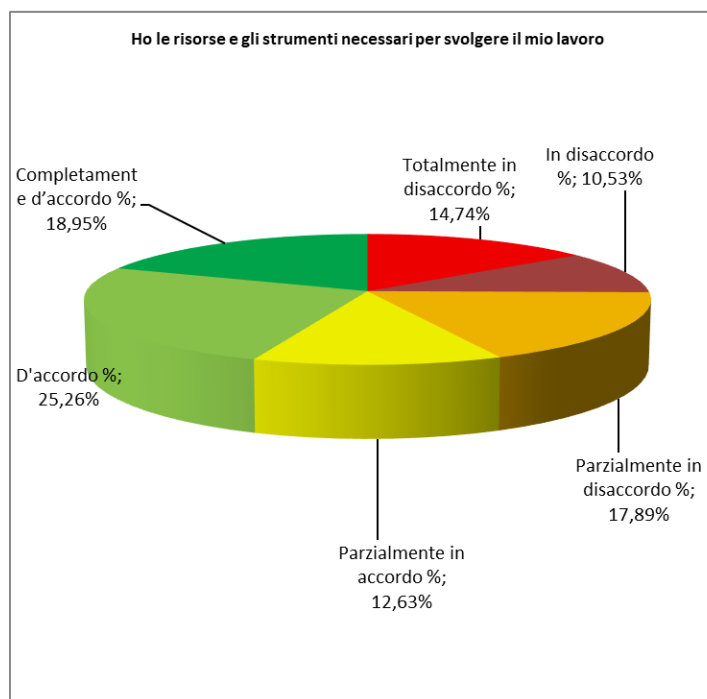
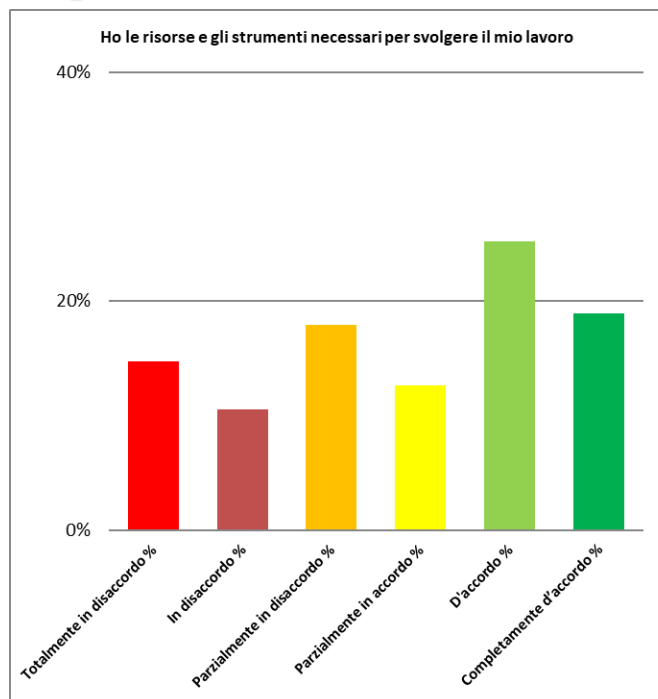


Obiettivo 4,2 Media 4,59 Risultato 2012 4,41



5. Il mio lavoro (3)

Principali aree di debolezza

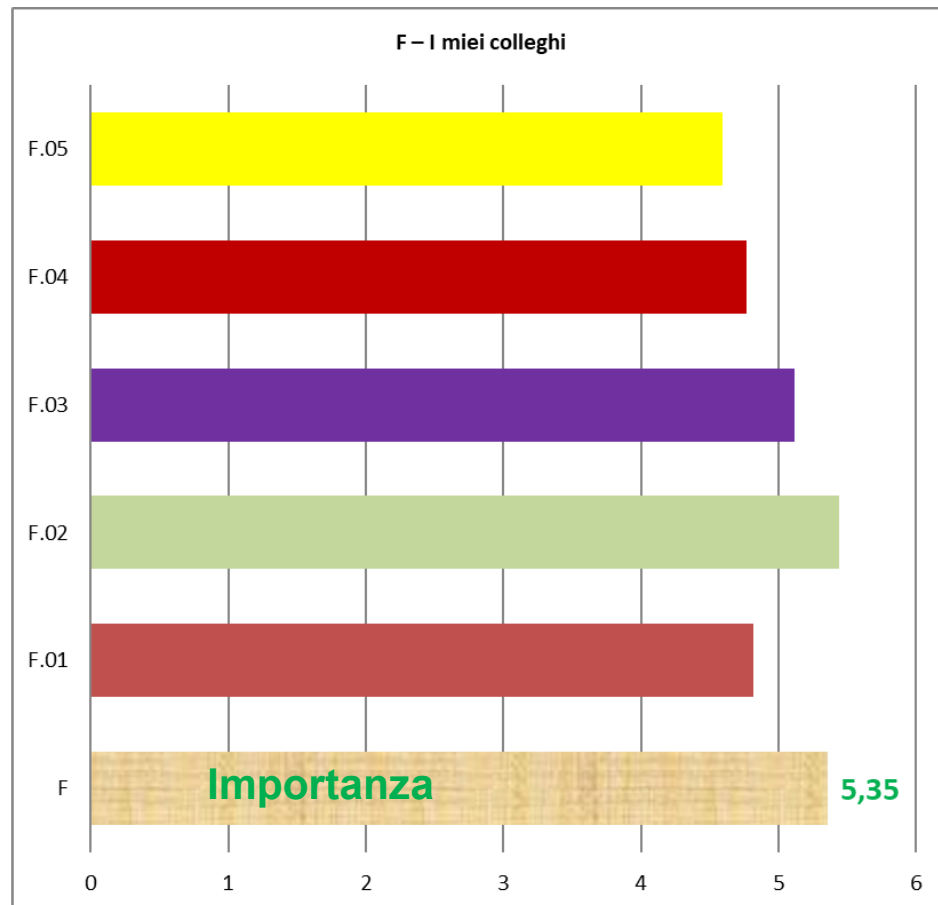
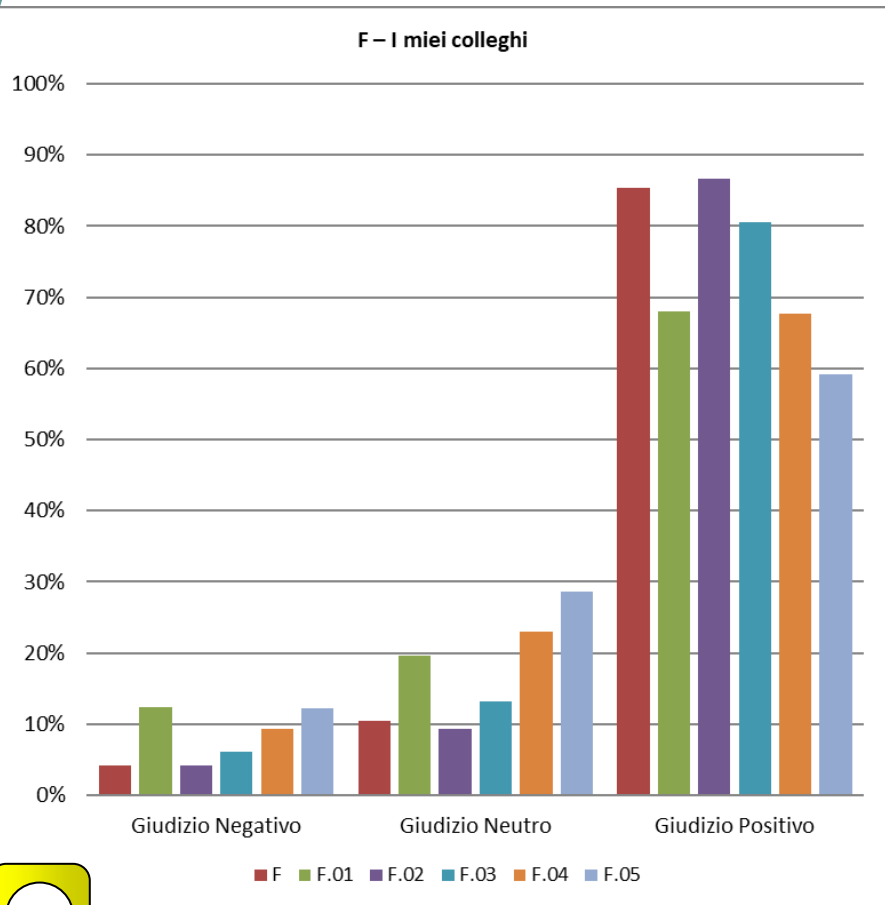


	Riferimenti Guida	Totalmente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E.03	14,74%	10,53%	17,89%	12,63%	25,26%	18,95%	4,04%	3,80

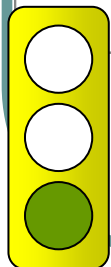
6. I miei colleghi

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
F – I miei colleghi					
Mi sento parte di una squadra	F.01	12,37%	19,59%	68,04%	4,81
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F.02	4,12%	9,28%	86,60%	5,44
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	F.03	6,12%	13,27%	80,61%	5,11
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	F.04	9,38%	22,92%	67,71%	4,77
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	F.05	12,24%	28,57%	59,18%	4,59

6. I miei colleghi (2)



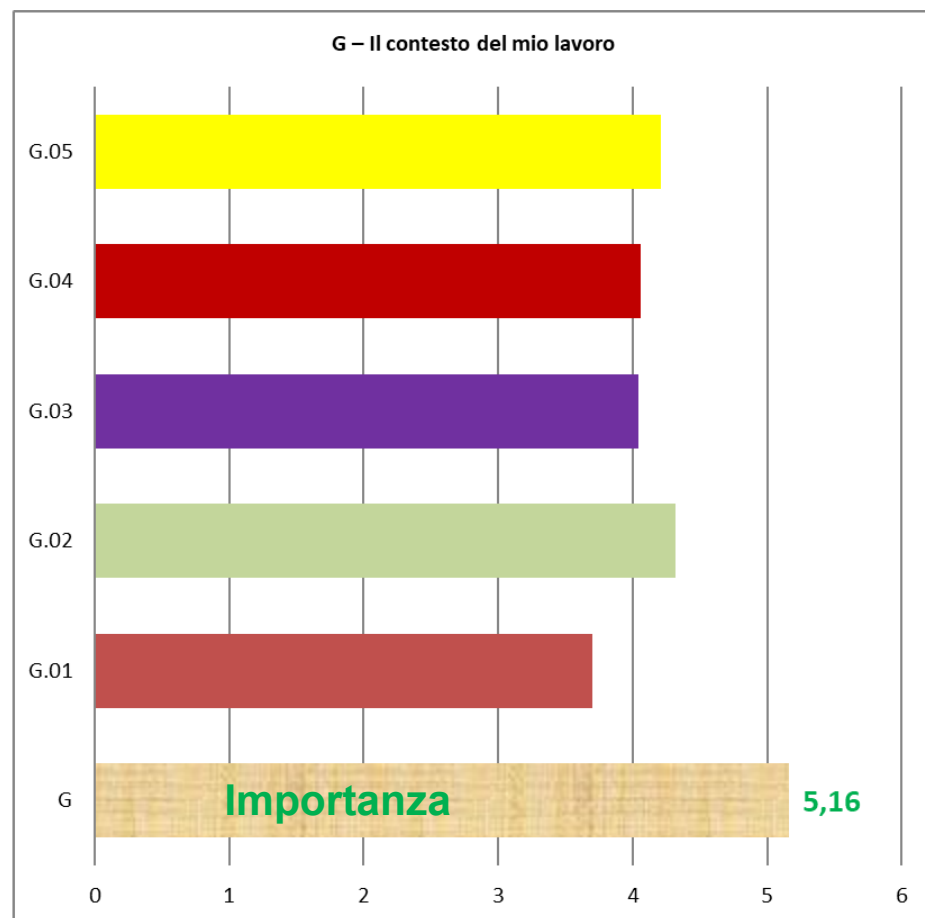
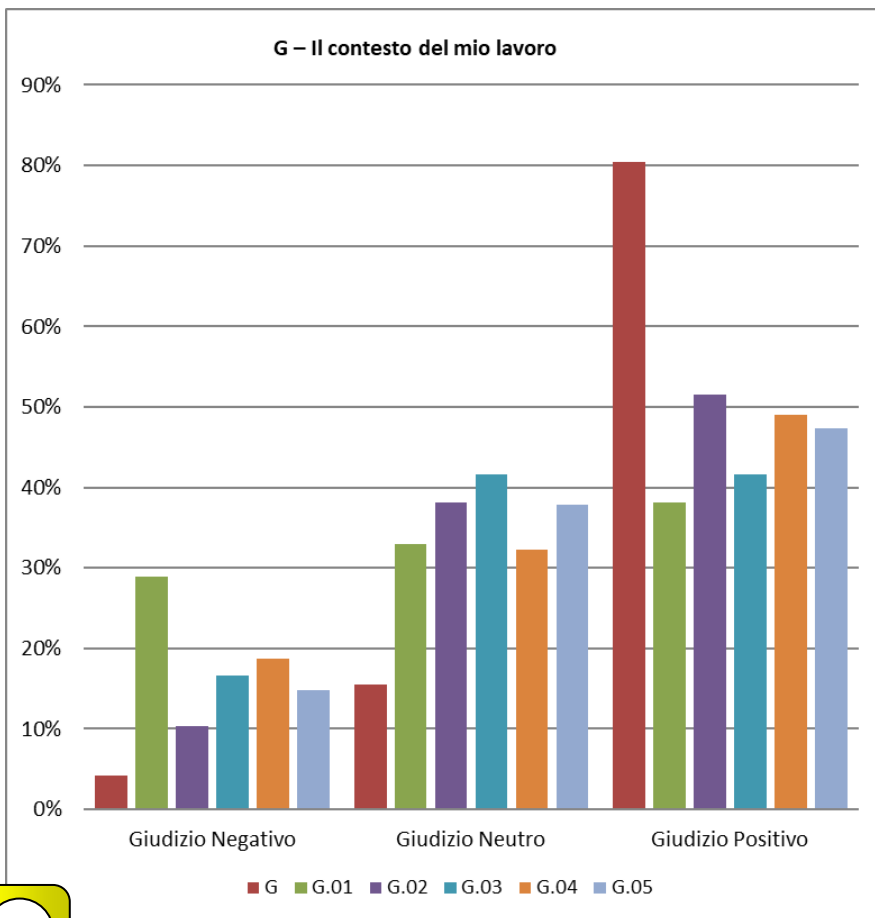
Obiettivo 4,2 Media 4,95 Risultato 2012 4,47



6. Il contesto del mio lavoro

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
G – Il contesto del mio lavoro					
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G.01	28,87%	32,99%	38,14%	3,70
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	G.02	10,31%	38,14%	51,55%	4,32
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G.03	16,67%	41,67%	41,67%	4,04
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G.04	18,75%	32,29%	48,96%	4,06
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	G.05	14,74%	37,89%	47,37%	4,21

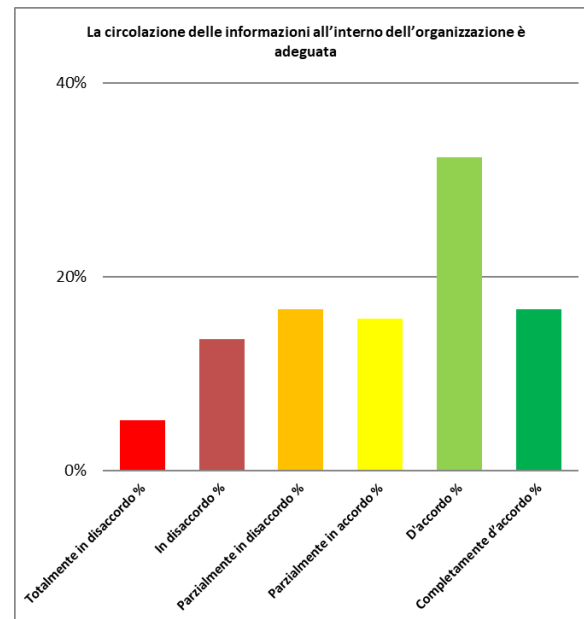
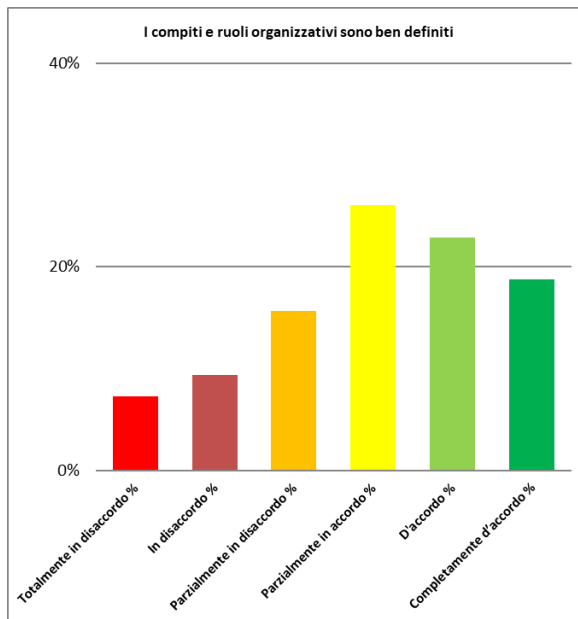
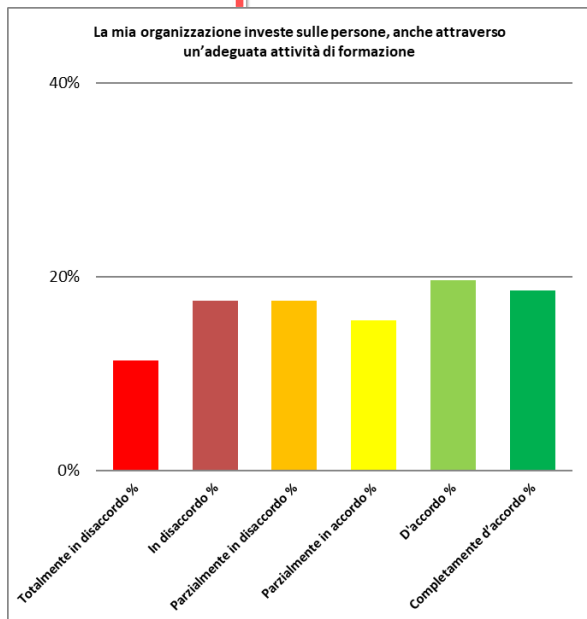
6. Il contesto del mio lavoro (2)



Obiettivo 4,2 Media 4,07 Risultato 2012 3,27

6. Il contesto del mio lavoro (3)

Principali aree di debolezza

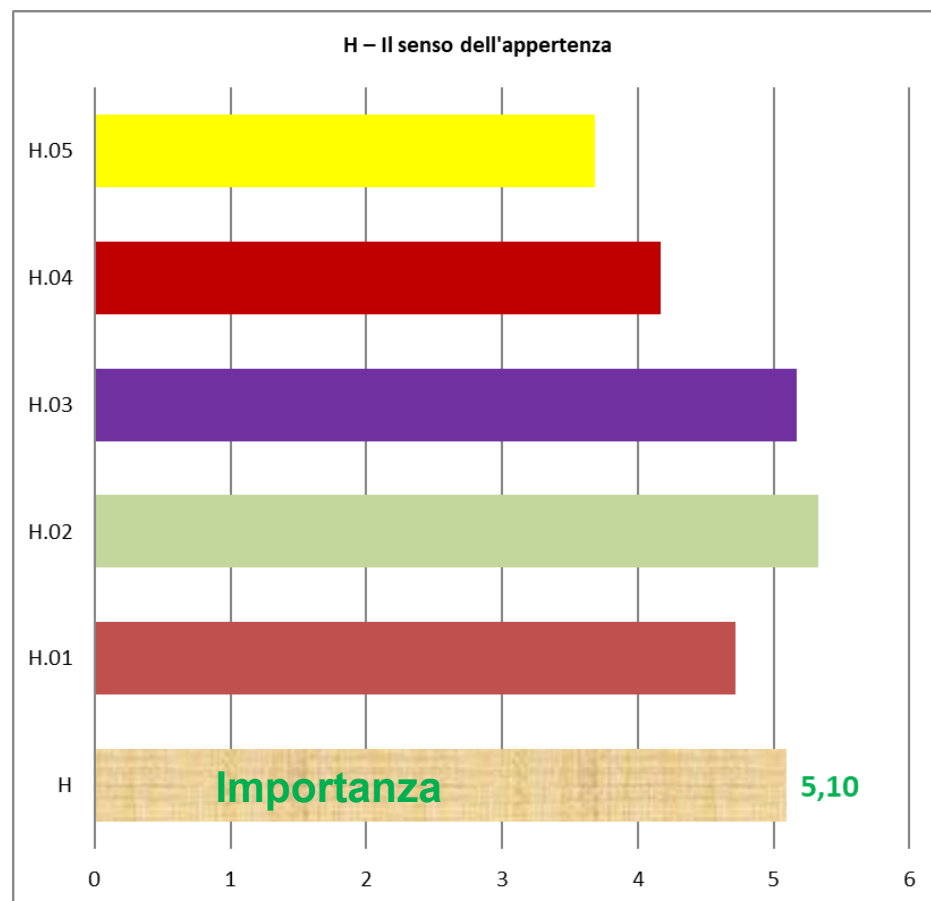
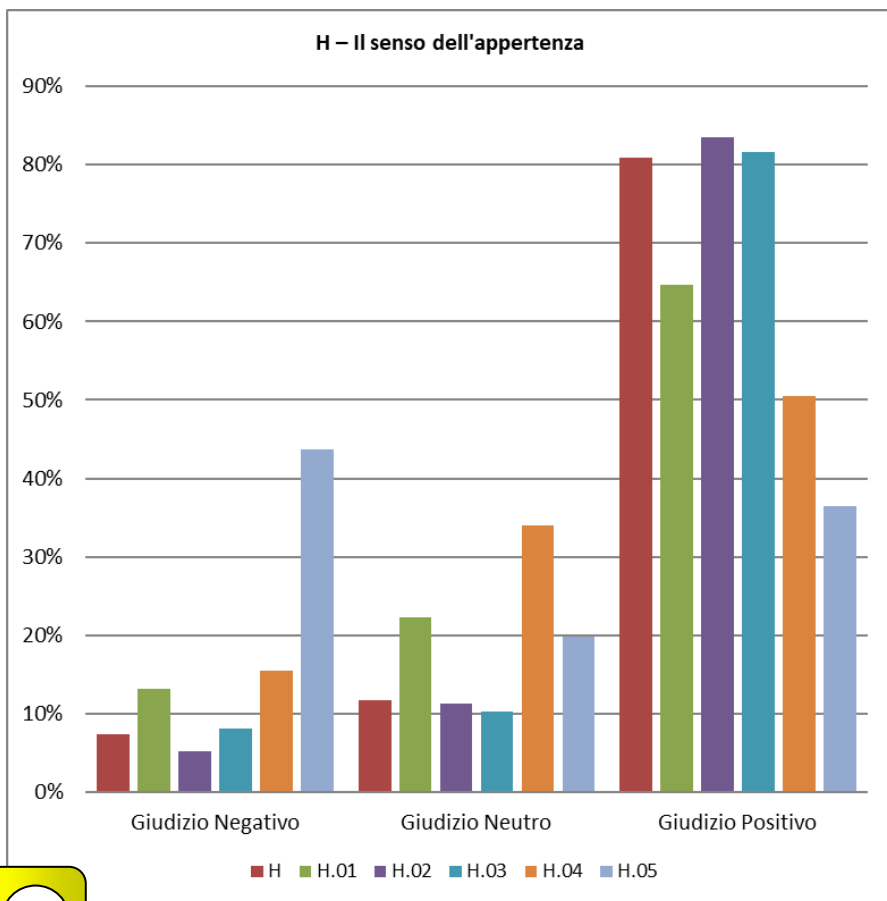


	Riferimenti Guida	Totale in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G.01	11,34%	17,53%	17,53%	15,46%	19,59%	18,56%	2,02%	3,70
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G.03	7,29%	9,38%	15,63%	26,04%	22,92%	18,75%	3,03%	4,04
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G.04	5,21%	13,54%	16,67%	15,63%	32,29%	16,67%	3,03%	4,06

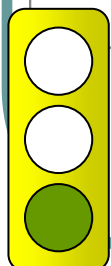
7. Il senso dell'appartenenza

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
H – Il senso dell'appertenza					
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	H.01	13,13%	22,22%	64,65%	4,72
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H.02	5,15%	11,34%	83,51%	5,33
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	H.03	8,16%	10,20%	81,63%	5,17
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H.04	15,46%	34,02%	50,52%	4,16
Se potessi, comunque cambierei ente	H.05	43,75%	19,79%	36,46%	3,69

7. Il senso dell'appartenenza (2)

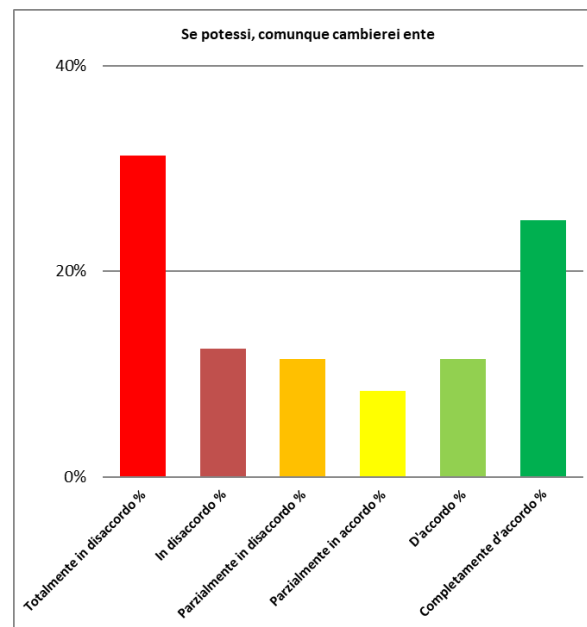
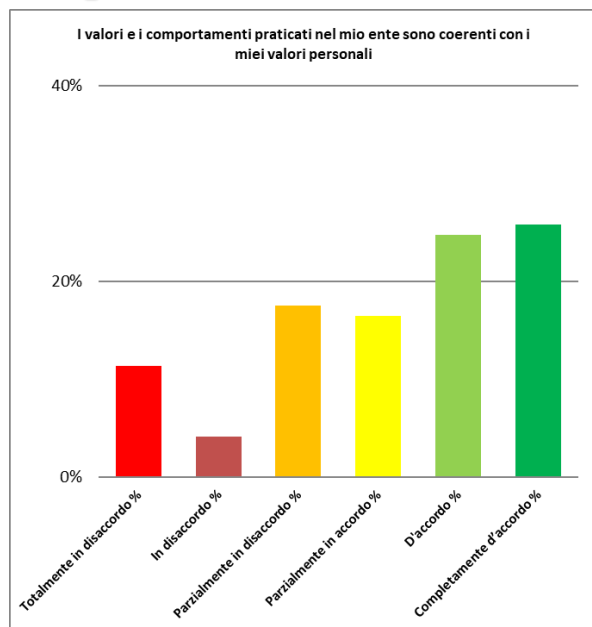


Obiettivo 4,2 Media 4,61 Risultato 2012 4,41



7. Il senso dell'appartenenza (3)

Principali aree di debolezza

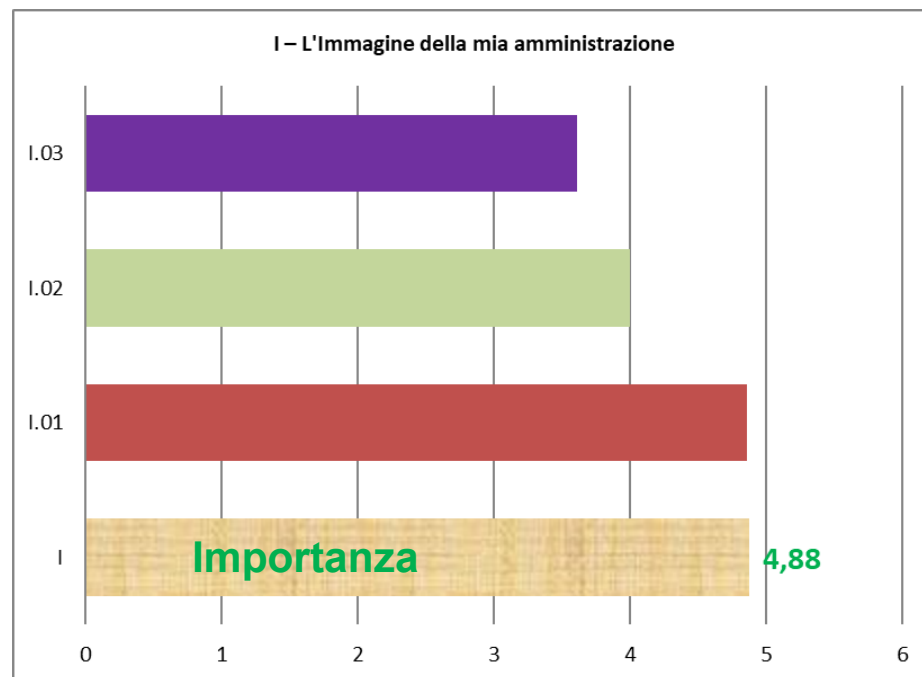
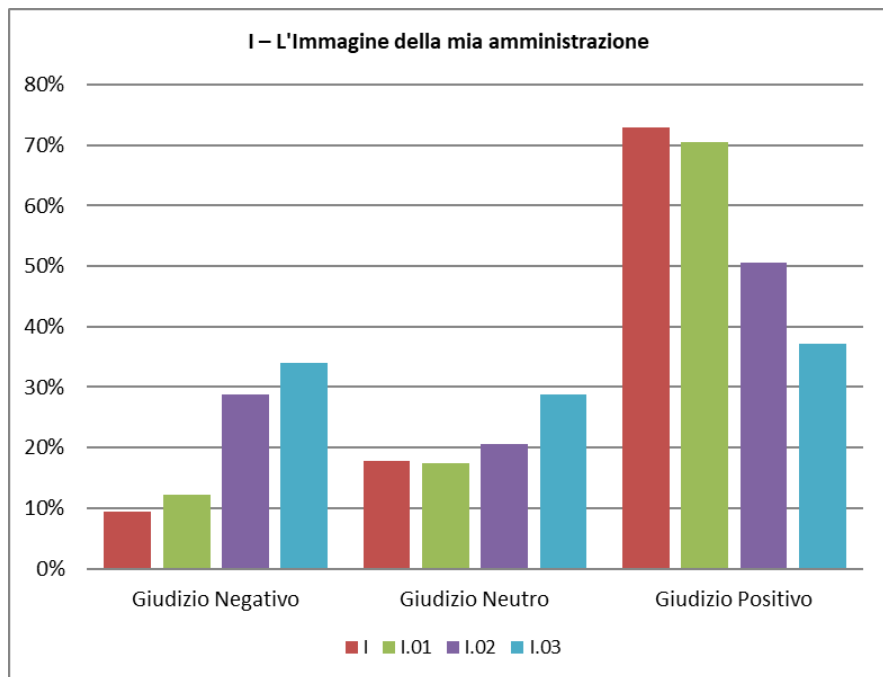


	Riferimenti Guida	Totalmente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H.04	11,34%	4,12%	17,53%	16,49%	24,74%	25,77%	2,02%	4,16
Se potessi, comunque cambierei ente	H.05	31,25%	12,50%	11,46%	8,33%	11,46%	25,00%	3,03%	3,69

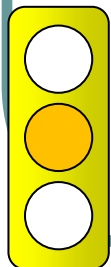
8. L'Immagine della mia amministrazione

	Riferimenti Guida	Giudizio Negativo	Giudizio Neutro	Giudizio Positivo	media valutazione
I – L'Immagine della mia amministrazione					
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	1.01	12,24%	17,35%	70,41%	4,86
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1.02	28,87%	20,62%	50,52%	4,00
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	1.03	34,02%	28,87%	37,11%	3,61

8. L'Immagine della mia amministrazione (2)

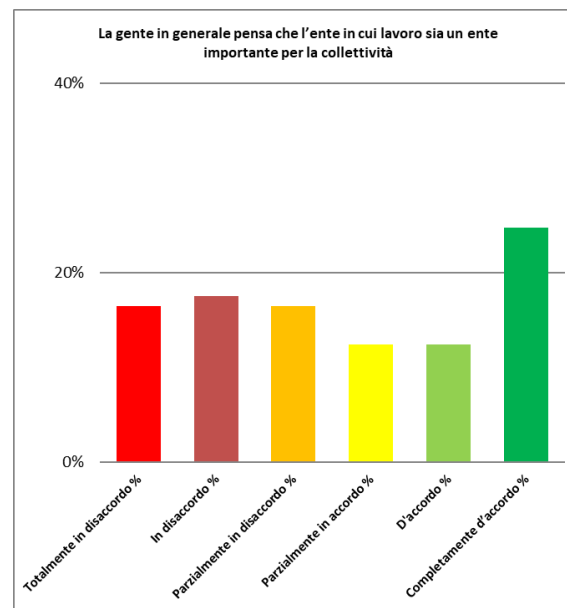
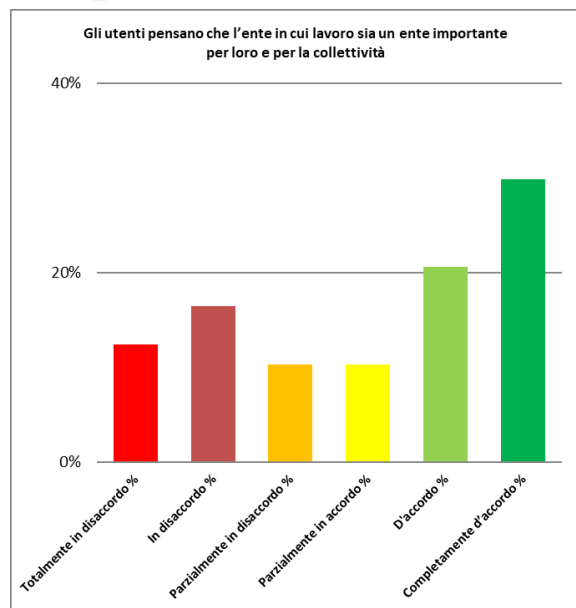


Obiettivo 4,2 Media 4,16 Risultato 2012 3,68



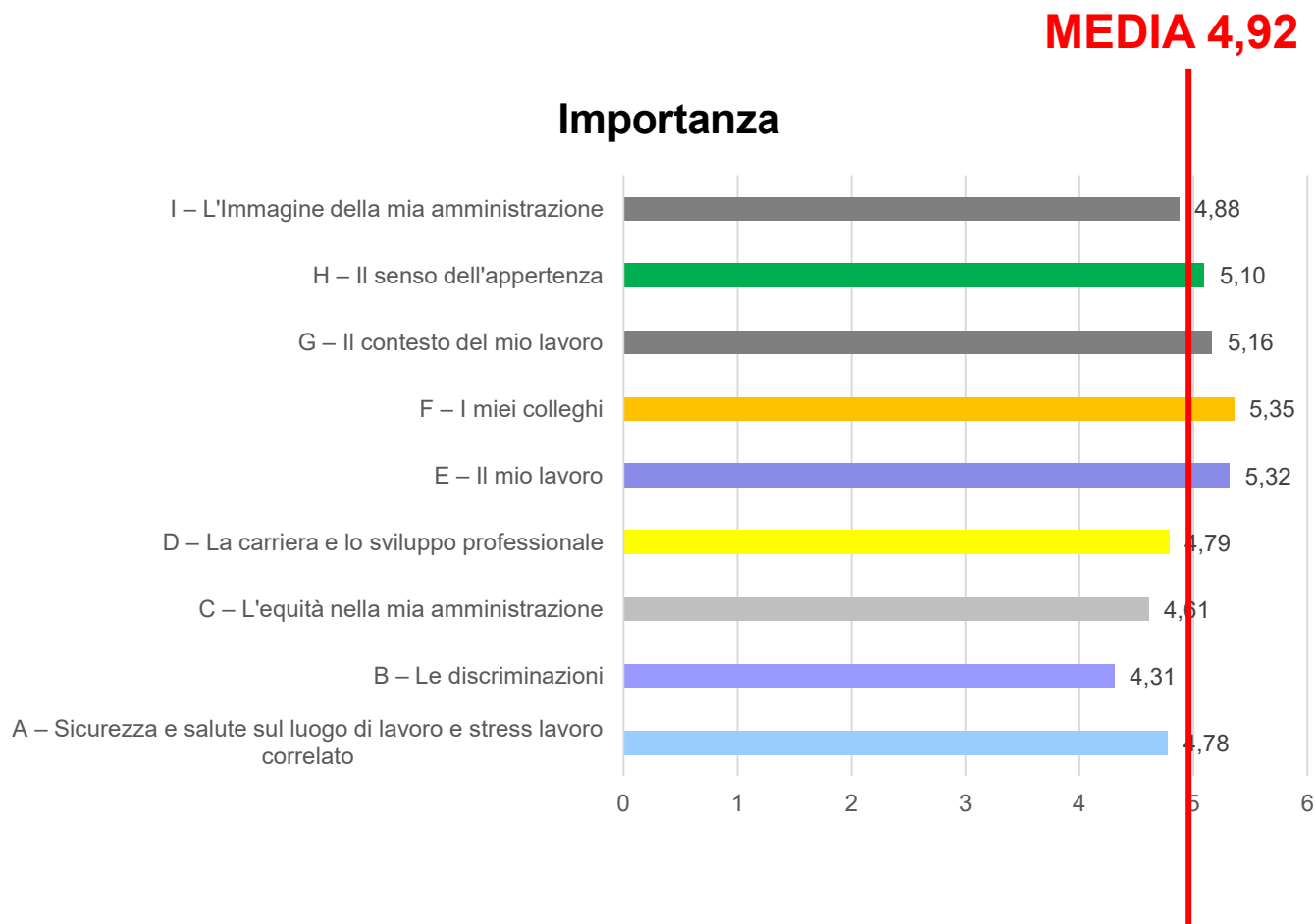
8. L'Immagine della mia amministrazione (3)

Principali aree di debolezza

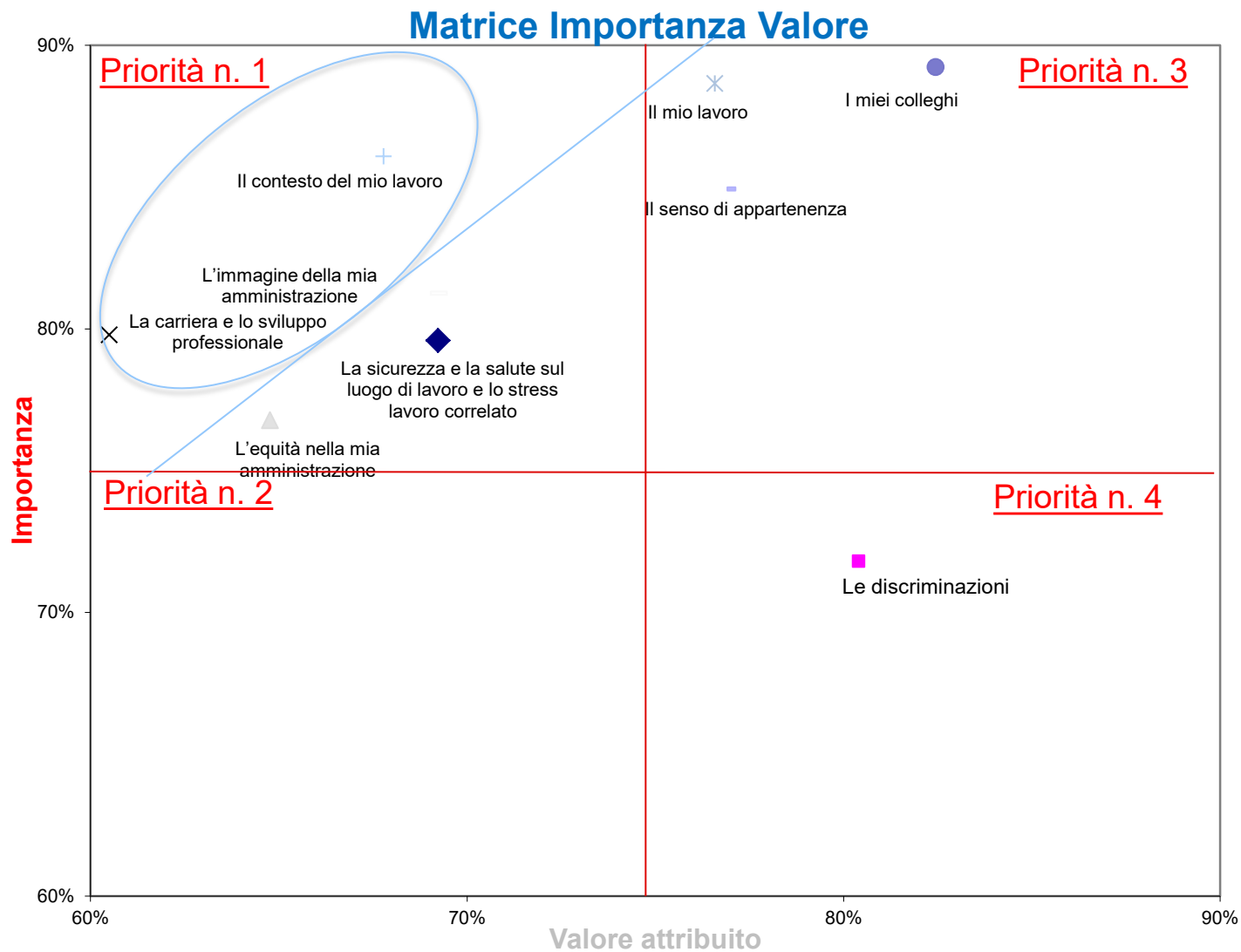


	Riferimenti Guida	Totalmente in disaccordo %	In disaccordo %	parzialmente in disaccordo %	parzialmente in accordo %	D'accordo %	Completamente d'accordo %	Non risponde %	media valutazione
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1.02	12,37%	16,49%	10,31%	10,31%	20,62%	29,90%	2,02%	4,00
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	1.03	16,49%	17,53%	16,49%	12,37%	12,37%	24,74%	2,02%	3,61

IMPORTANZA PER AREA



MATRICE IMPORTANZA VALORE



MATRICE IMPORTANZA VALORE (2)

Principali aree di debolezza su cui intervenire

- Rapporto tra carriera e merito
- Equilibrio tra retribuzione differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
- Sviluppo delle capacità ed attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- Equilibrio nel rapporto tra l'impegno richiesto e retribuzione
- Chiarezza nel percorso di sviluppo professionale di ciascuno
- Rendere più attraente la permanenza nell'Ente rispetto alla mobilità

Sono presenti 17 suggerimenti di cui 13 effettivi così ripartiti per tipologia

- Attivare processi per la valorizzazione del personale attraverso la formazione, la carriera ed una più equa distribuzione dei premi
- Smartworking maggiormente efficace e controllato per evitare abusi
- Riorganizzazione degli uffici e dei servizi
- Investire sulle innovazioni tecnologiche
- Maggiore attenzione dei dirigenti all'ascolto anche dei dipendenti con profilo più basso