



*Comune di Giugliano in Campania*  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**Il Funzionario Responsabile**

dott.ssa Nunzia Sequino  
dott. Gianfranco Tesone  
dott. Salvatore Luigi Peluso

**Il Dirigente**  
dott.ssa Mailyn Flores



**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

All' O. I. V (Organismo indipendente di valutazione )  
[oiv@comune.giugliano.na.it](mailto:oiv@comune.giugliano.na.it)

All'Organo Responsabile del Controllo di gestione  
[sergio.conchedda@dedagroup.it](mailto:sergio.conchedda@dedagroup.it)

p.c. Sig. Sindaco

**Oggetto: indagine sul benessere organizzativo report di monitoraggio - Piano della Performance di cui alla Delibera di Giunta n.77 del 31/05/2019.**

In riferimento a quanto in oggetto indicato, si relaziona in merito all'analisi dei dati raccolti in seguito alla somministrazione del questionario Benessere Organizzativo.

#### **1. IL CONTESTO**

In base a quanto richiesto dal D. Lgs 81/2008 (*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*), tutte le amministrazioni sono tenute a verificare la sicurezza negli ambienti di lavoro, intesa anche come livello di stress da lavoro correlato, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione.

#### **2. TEMPISTICA E DESTINATARI**

L'indagine è stata avviata il 6 marzo 2019 proseguita poi il 17 aprile 2019 e continuata a mezzo invio di e mail del 20 agosto 2019 , proprio per la sua natura volta a raccogliere l'opinione ed il contributo di ciascun soggetto in questione, ed è stata rivolta alla generalità dei dipendenti in servizio alla data di rilevazione.

#### **3. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE**

La somministrazione del questionario è stata avviata con comunicazione ns. rif. R.U.I. n°26305 del 06 marzo 2019, proseguita poi, con comunicazione R.U.I. 45093 del 17 aprile 2019 e continuata a mezzo invio di e mail del 20 agosto 2019 ore 13:34.

#### **4. IL QUESTIONARIO**

Il questionario, proposto dall'A.N.AC., su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e 6 il totale accordo.

Le macro-sezioni servono a rilevare il gradimento dei dipendenti rispetto ai seguenti ambiti di indagine:

- i requisiti richiesti dal D. Lgs 81/2008 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sul vissuto del dipendente all'interno della propria struttura organizzativa;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione adottato dall'Ente ;
- la valutazione del superiore gerarchico (inteso come responsabile diretto).

Si conclude con un'ultima macro-sezione dedicata ai dati anagrafici.



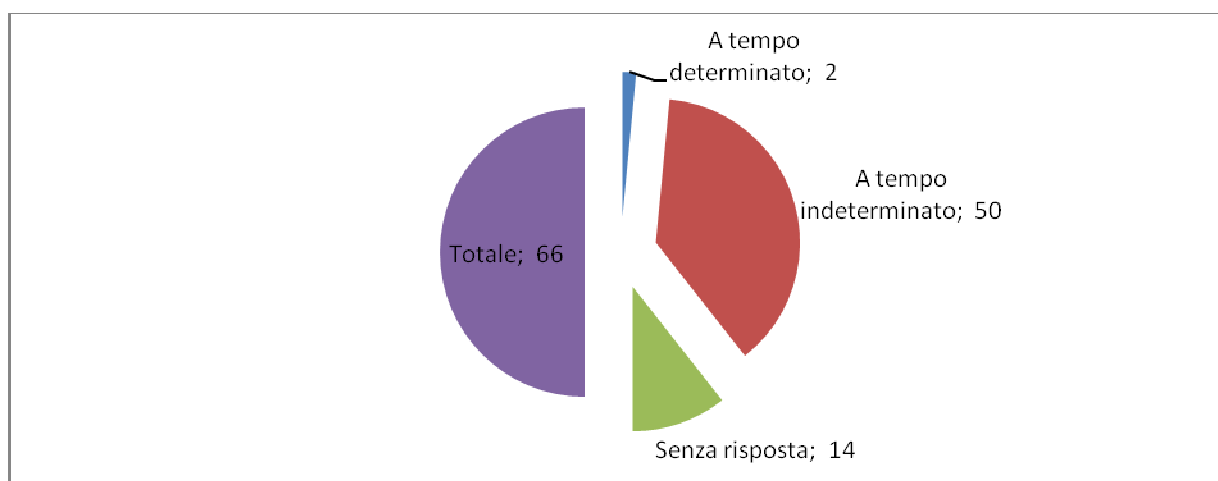
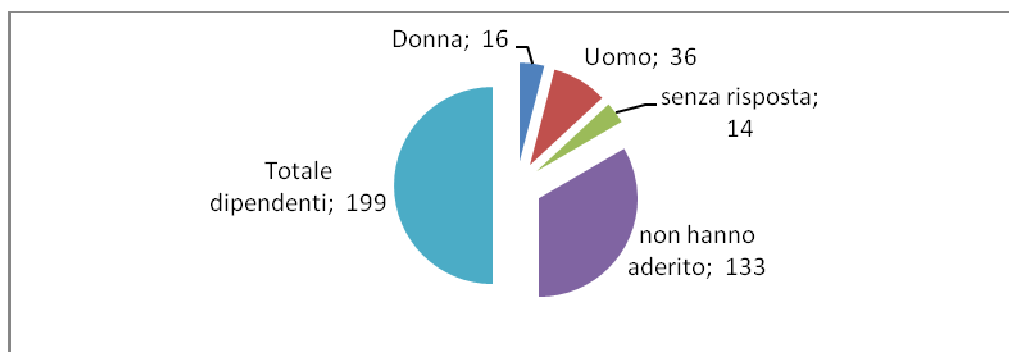
## 5. PIANIFICAZIONE DELL'INDAGINE

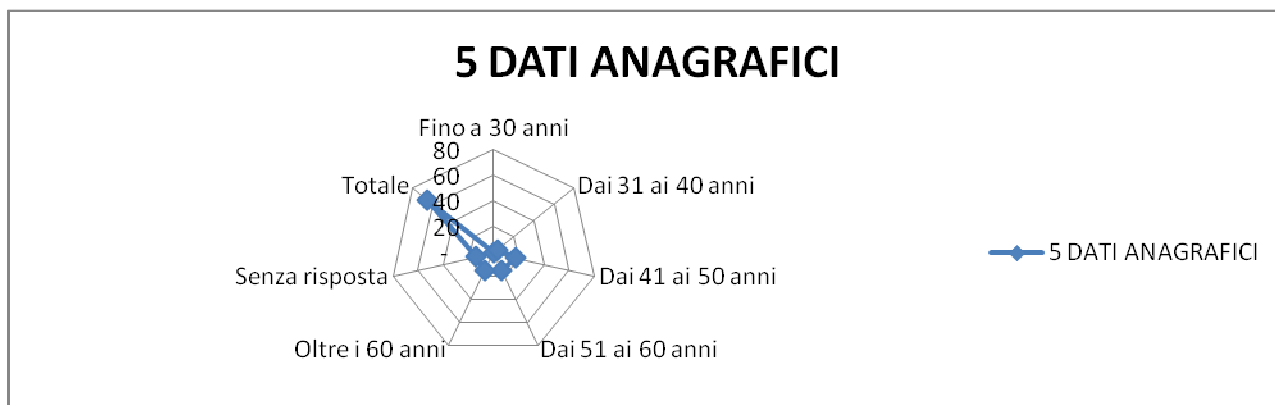
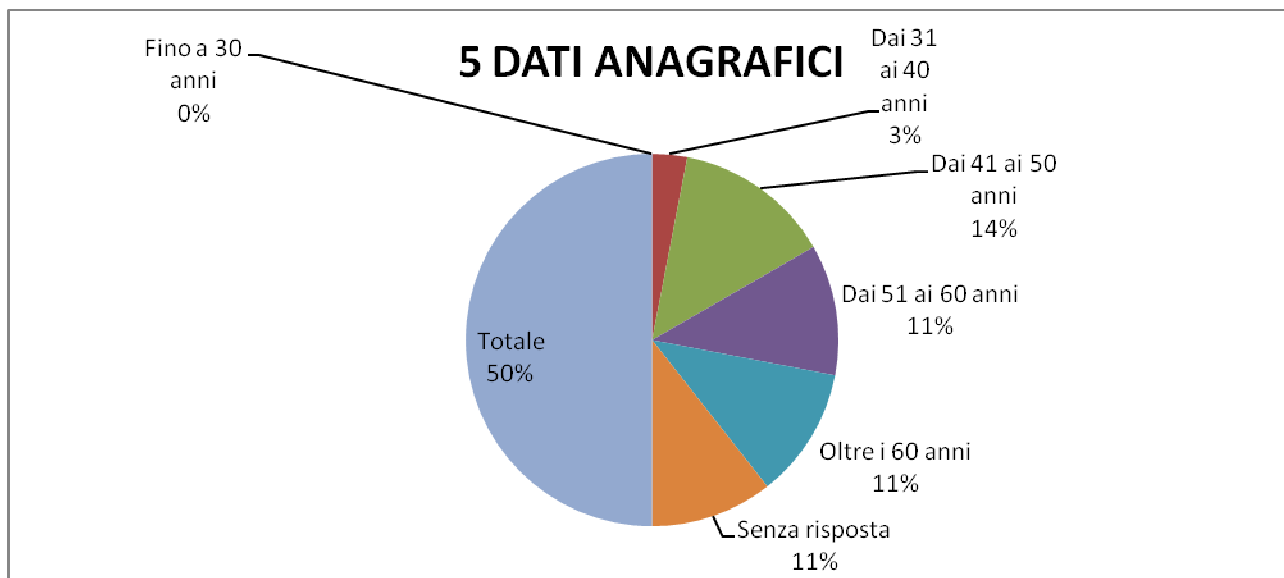
Il raggiungimento del 33,17% dell'indagine è stato garantito dalla campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la raccolta stessa, con i citati strumenti di comunicazione.

Detti questionari sono stati raccolti presso la sede centrale comunale, nell'apposita cassetta postale del Settore Affari Istituzionali Gestione del Personale e Trattamento Economico ubicata al terzo piano e/o in apposito contenitore presso la stanza n° 26 del Vice Segretario Generale.

In tale contesto si rappresenta quanto di seguito:

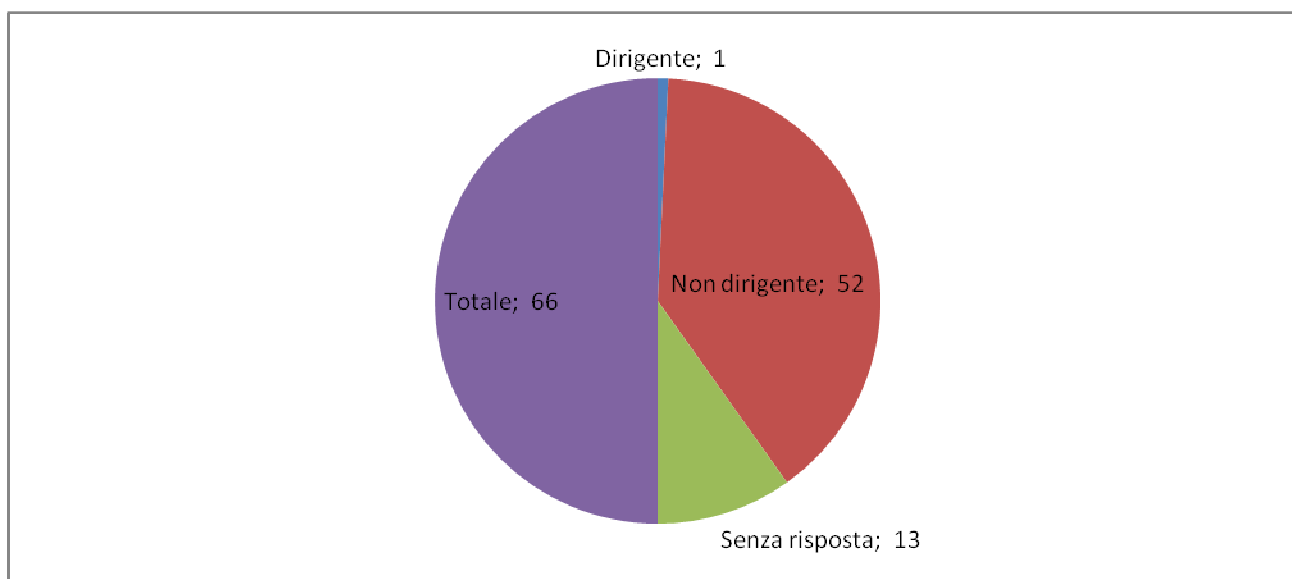
<b>N° Questionario Benessere Organizzativo inviati</b>	<b>N° Questionario Benessere Organizzativo Ricevuti</b>	<b>% Questionario inviati / Questionario ricevuti</b>
<b>199</b>	<b>66</b>	<b>33,17%</b>








**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>



**Nelle domande del questionario è stato chiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente.**

**Esempio:**

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



**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

## **ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E DEGLI AMBITI DI INDAGINE – BENESSERE ORGANIZZATIVO**

La Sezione “*Benessere Organizzativo*” è la Sezione principale del questionario, che dà il nome all’intera indagine e che si preoccupa di misurare la “*soddisfazione*” del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l’Amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell’Ente, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all’attaccamento e immedesimazione con l’istituzione.

### **AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO**

La valutazione dell’Ambito non è complessivamente positiva.

In generale non risulta buono il giudizio su “ Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) A.01 il 39 % esprime giudizi sfavorevoli in merito.

Sul clima lavorativo “ 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, ...) il 42 % esprime giudizi sfavorevoli in merito.

Sul rispetto del divieto di fumo il 33% esprime giudizi sfavorevoli in merito.

All’informazione “ Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione...) il 53 % esprime giudizi sfavorevoli in merito.



## ELABORAZIONE DEI DATI RACCOLTI

### 2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

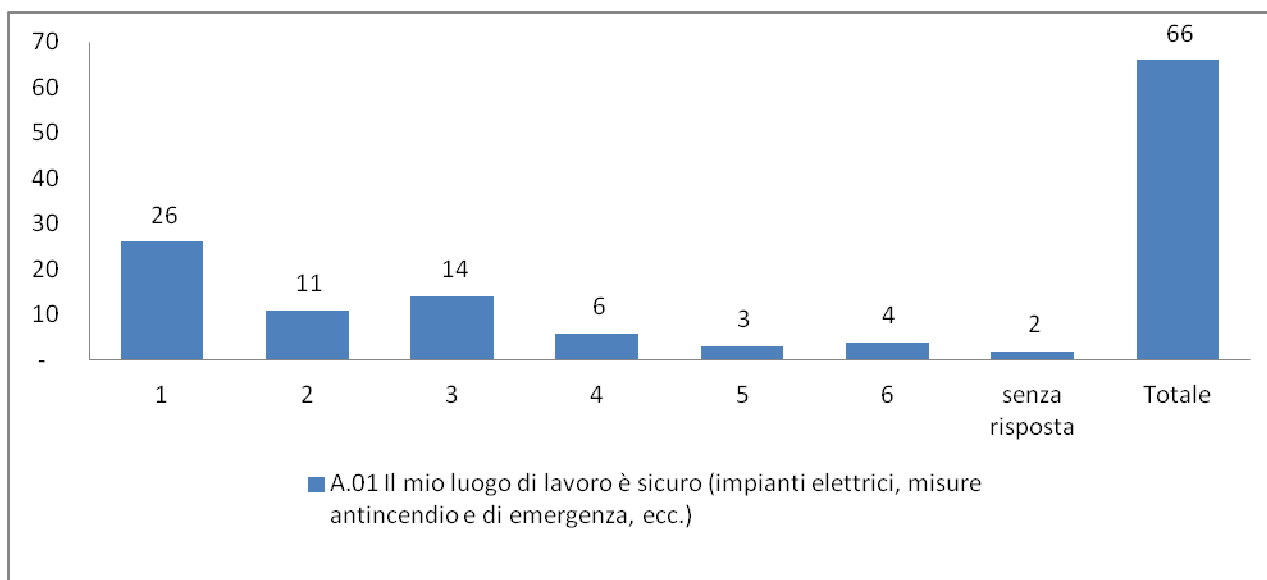
#### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	26	11	14	6	3	4
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	35	12	5	6	3	2
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	18	10	16	6	8	5
A.04	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, ...)	28	6	7	5	7	9
A.05	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	27	6	8	6	7	7
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	22	3	8	7	7	14
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	17	12	16	7	4	5
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	21	10	9	9	1	10
A.09	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 ...)	16	8	10	11	2	15



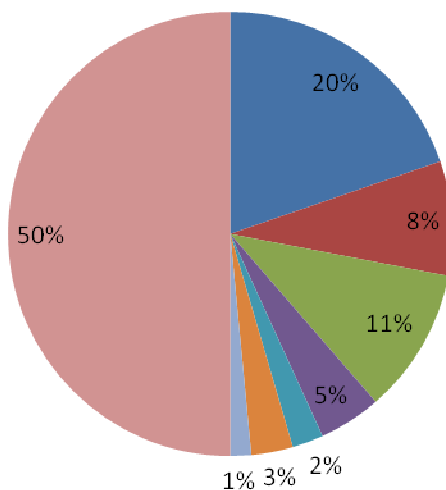
Si propongono di seguito alcune rappresentazioni grafiche dei dati raccolti.

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

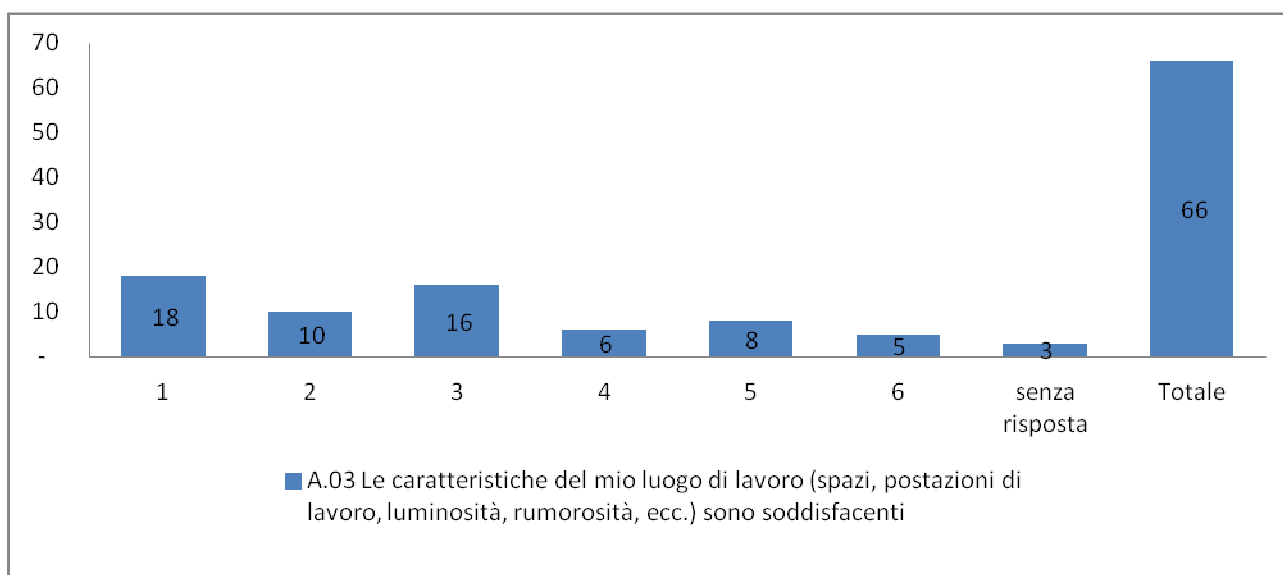
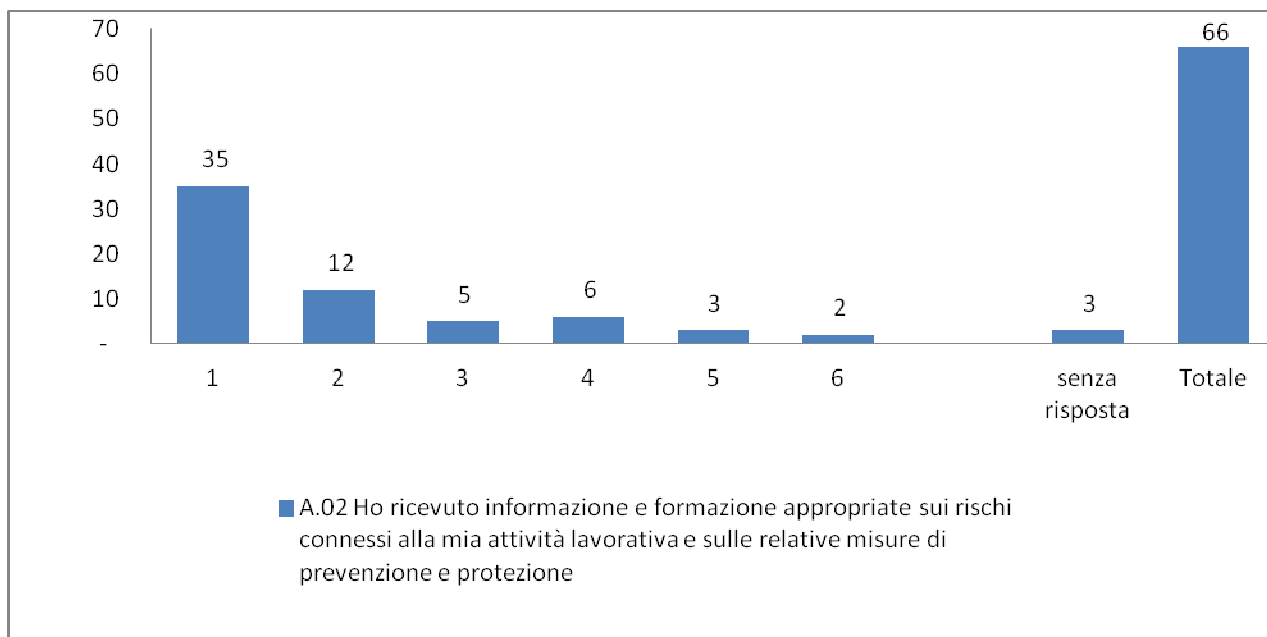


**A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)**

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ senza risposta ■ Totale

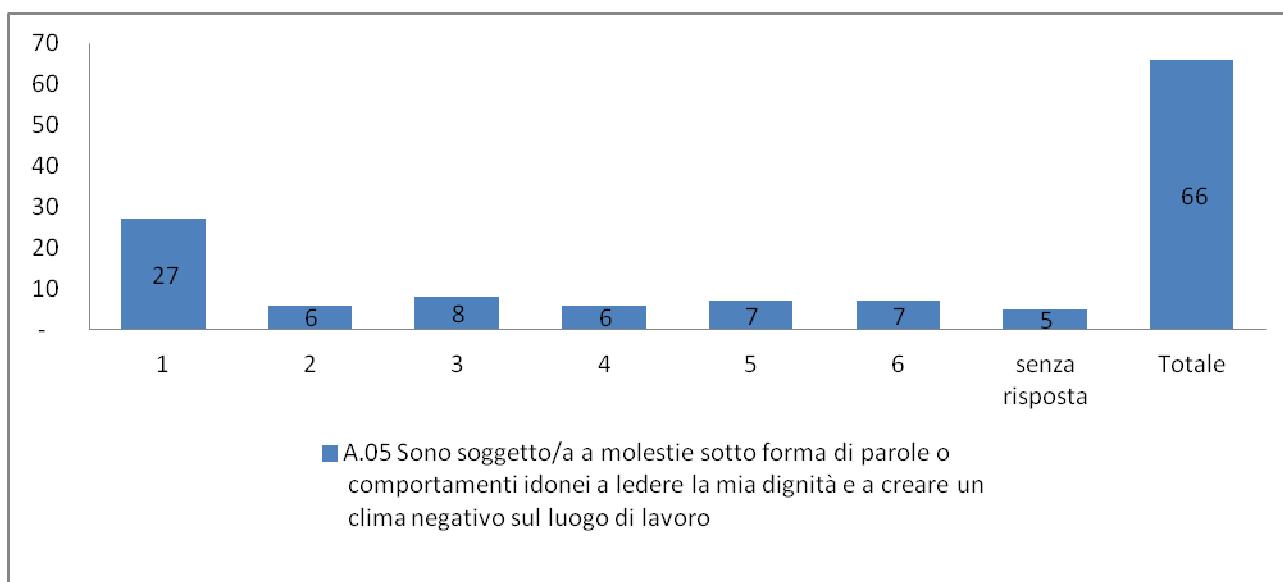
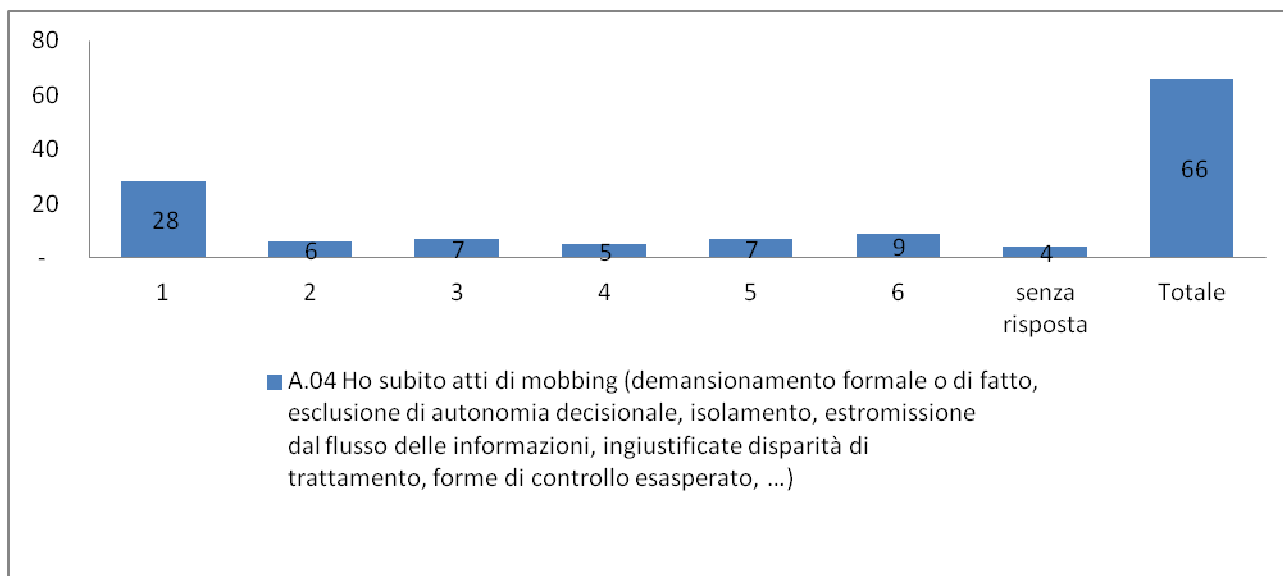


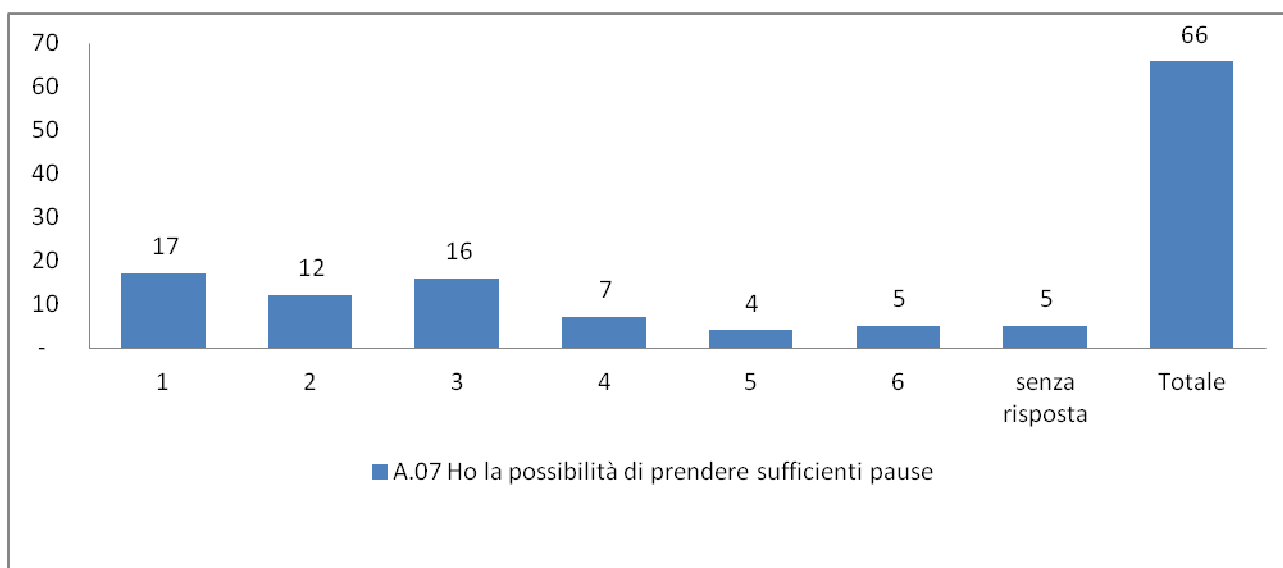
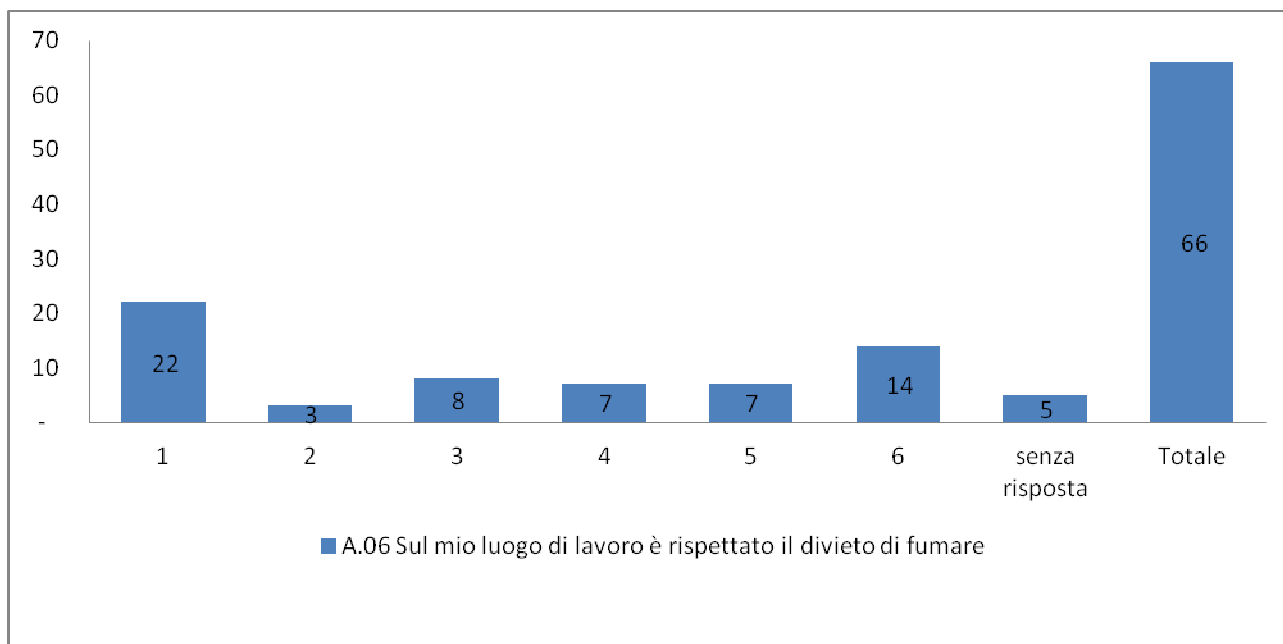


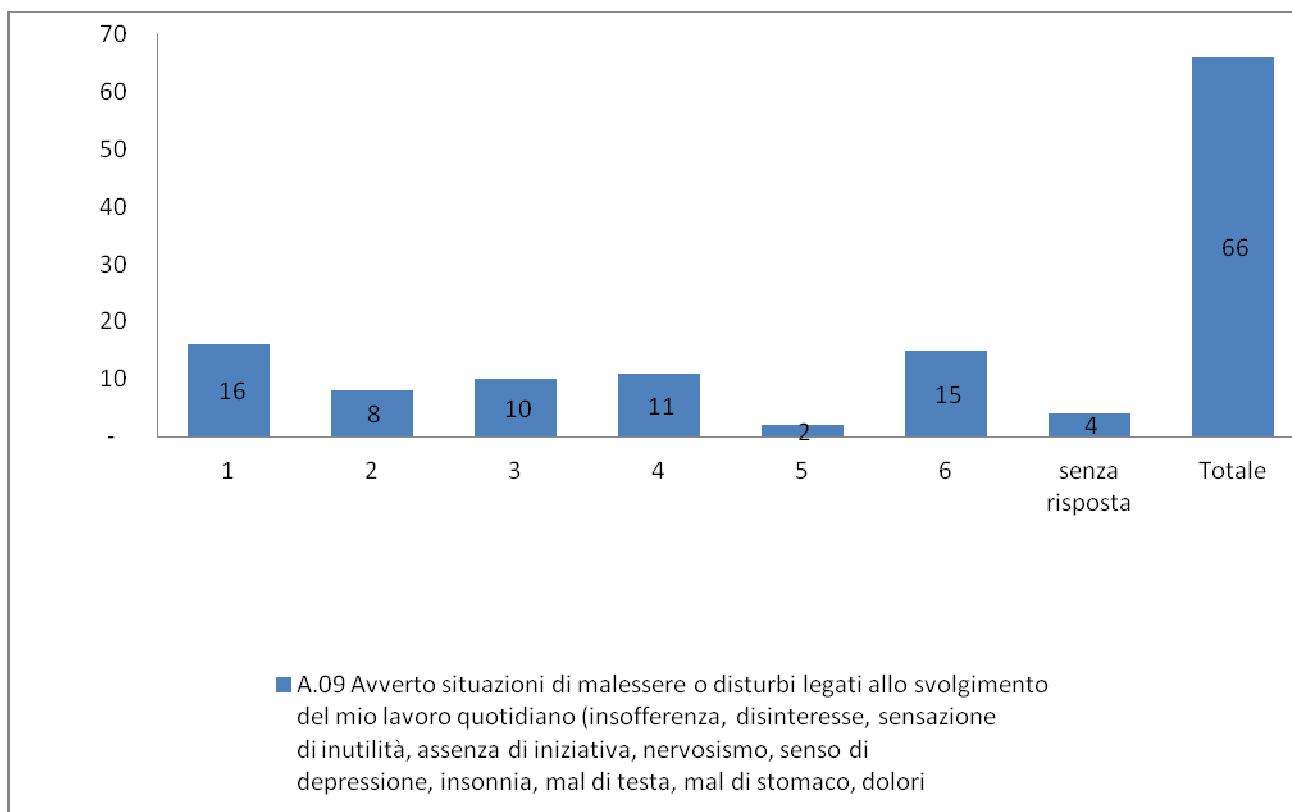
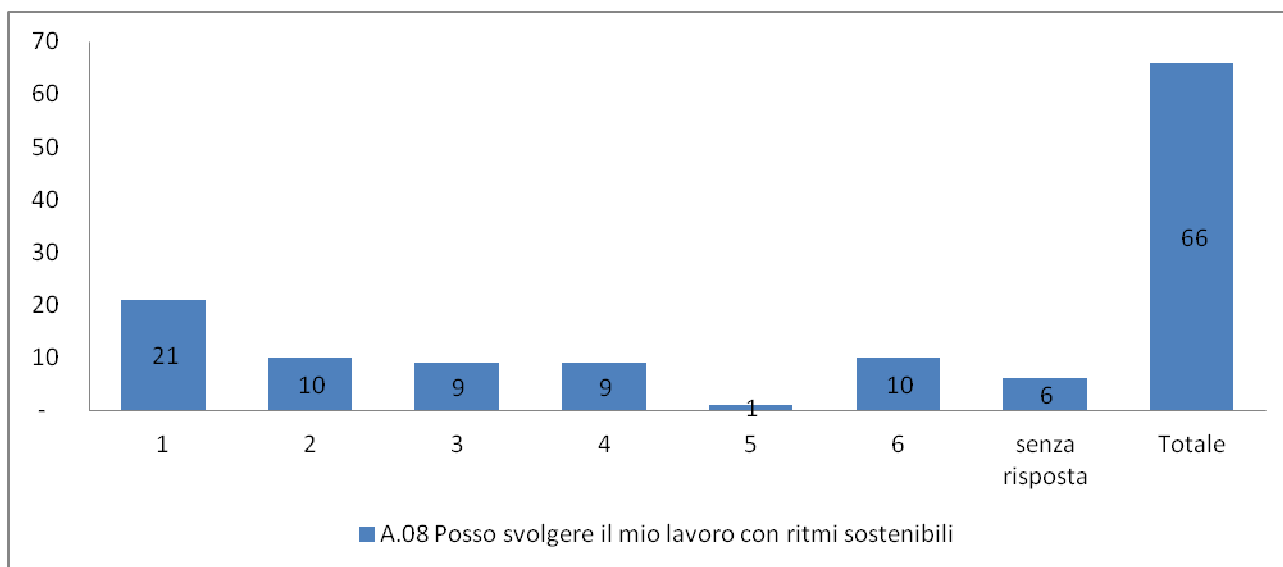




**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>









## **AMBITO B - LE DISCRIMINAZIONI**

È l'Ambito che presenta la valutazione migliore, le risposte sono in generale positive.

I valori meno elevati si riferiscono ai quesiti riguardanti :

“ La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro; ai quesiti riguardanti; La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro;

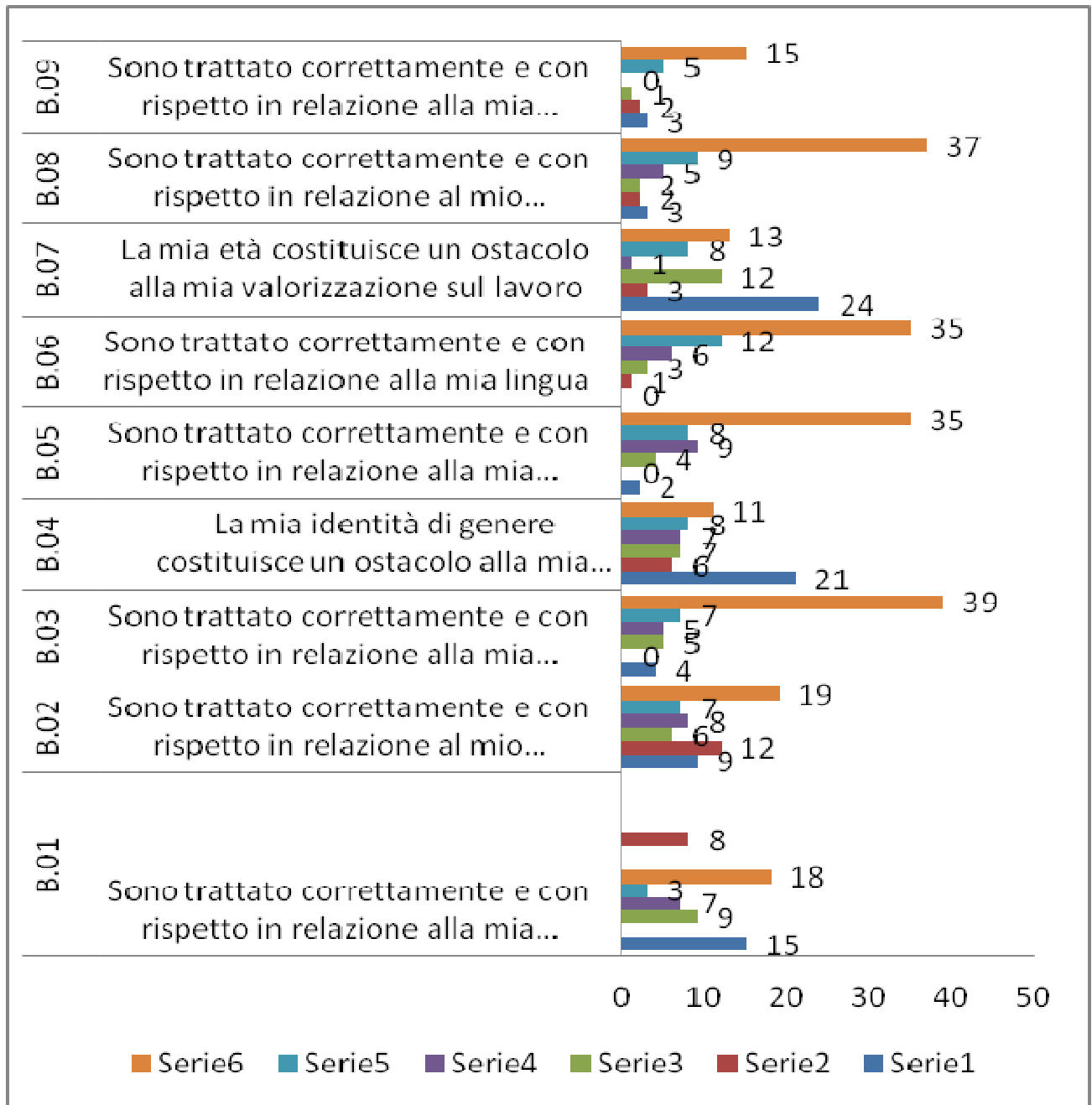
Nel complesso sembra esserci un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni .

### **B – Le discriminazioni**

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	15	8	9	7	3	18
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	9	12	6	8	7	19
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4		5	5	7	39
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	21	6	7	7	8	11
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2		4	9	8	35
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua		1	3	6	12	35
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	24	3	12	1	8	13
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3	2	2	5	9	37



B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	3	2	1	5	15
------	--	---	---	---	---	----



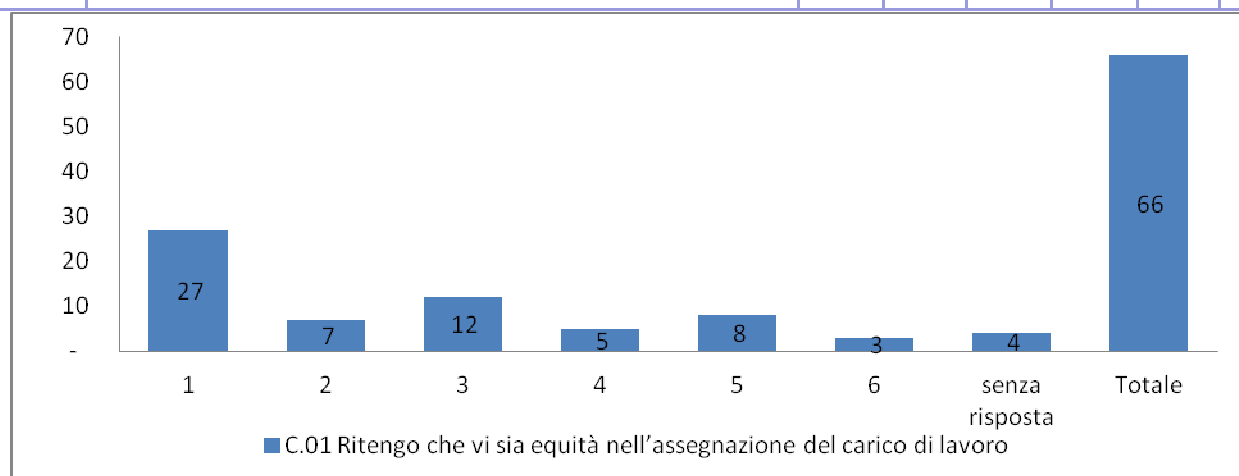


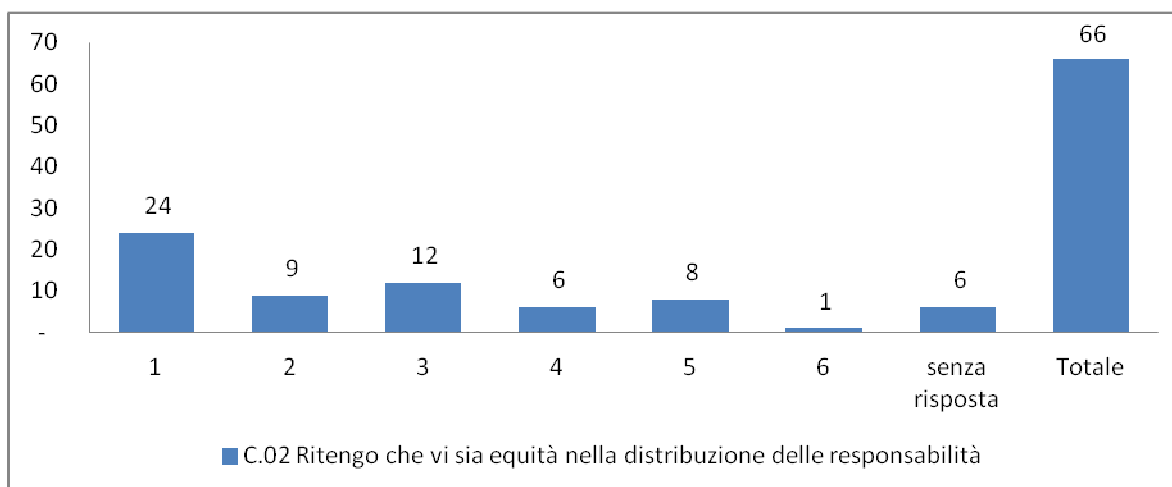
### AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Relativamente a questo Ambito, le risposte evidenziano un quadro piuttosto sfavorevole il 41 % esprime giudizi sfavorevoli in merito all'equità nell'assegnazione del carico di lavoro il 36 % esprime giudizi sfavorevoli in merito all'equità nella distribuzione delle responsabilità Il giudizio è marcatamente negativo nelle due domande riguardanti la retribuzione.

#### C - L'equità nella mia amministrazione

C	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	27	7	12	5	8	3
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	24	9	12	6	8	1
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	30	6	10	4	6	3
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	24	13	10	6	5	2
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	16	6	9	9	7	13





### AMBITO D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Questo Ambito registra un livello di soddisfazione globale negativo.

L'analisi segnala alcuni elementi percepiti negativamente e che occorre evidenziare per poter individuare azioni migliorative specificate di seguito:

- il proprio percorso di sviluppo professionale non è ben delineato e chiaro;
- le reali possibilità di carriera non sono legate al merito;
- è scarsa la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli che si è chiamati a svolgere.

#### D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto					
		Per nulla					
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	26	12	9	4	6	3
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	33	8	8	3	9	1
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	26	9	14	2	8	1
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	17	8	7	11	9	8
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	17	11	8	8	10	5





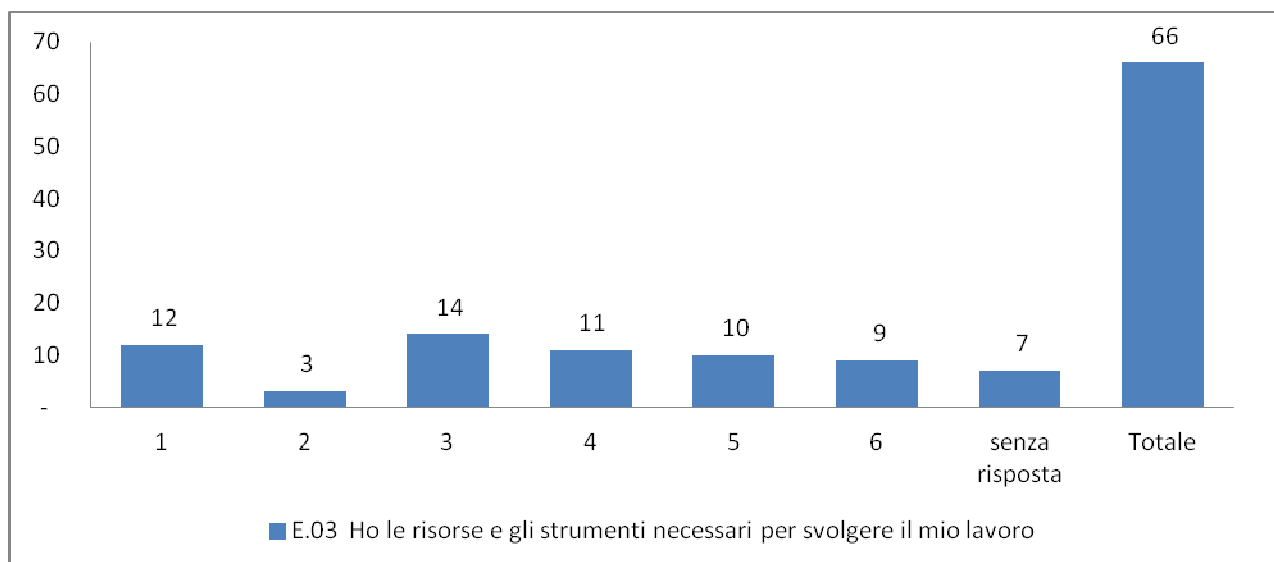
## AMBITO E - IL MIO LAVORO

L'Ambito E registra un livello di soddisfazione complessiva pari al 36% relativo al possesso delle competenze personali necessarie per svolgere il proprio lavoro. Spicca inoltre che il 18% segnala un livello di insoddisfazione nelle risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro”.

### Questionario **Benessere Organizzativo**

#### E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto						
		Per nulla	1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro		10	9	11	9	8	12
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro		7	1	5	11	13	24
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		12	3	14	11	10	9
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro		14	1	7	9	13	15
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale		17	2	11	6	12	12





## AMBITO F - I MIEI COLLEGHI

In questo Ambito si registra un valore di soddisfazione medio globale positivo, anche se con variazioni elevate fra domanda e domanda.

I valori più alti si registrano in corrispondenza delle domande che hanno a che fare con le caratteristiche individuali (disponibilità, stima e rispetto).

Risulta che non corrisponde un'analoga condivisione al lavoro di squadra il 24% si sente partecipare il 23% no.

Tuttavia, analizzando l'intero Ambito, si ha un'alta disponibilità e propensione ad aiutare i colleghi e una analoga condivisione dell'informazione.

### F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra	15	3	12	6	11	16
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1	1	3	4	14	38
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	3	1	3	3	18	33
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	5	2	12	10	11	21
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	13	2	8	13	9	16



## AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

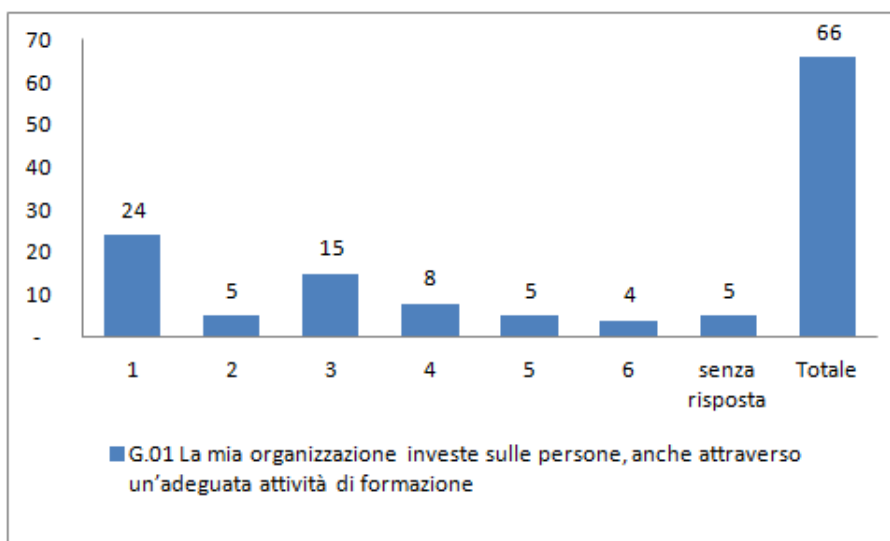
Le risposte alle domande di questo Ambito fanno registrare un valore medio negativo e fanno emergere un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente, coerente con la percezione negativa circa la carriera e lo sviluppo professionale già evidenziata nell'Ambito D.

Oltre alle carenze nel processo di formazione del personale, risultano inadeguati la circolazione dell'informazione all'interno del sistema e la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi.

Miglior valutazione (anche se comunque negativa) si ha invece riguardo alla chiarezza delle regole di comportamento

### G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	24	5	15	8	5	4
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	10	12	16	7	7	8
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	16	8	17	3	11	6
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	18	11	15	5	6	5
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	17	5	14	12	6	6





## **AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA**

Questo Ambito fa registrare risposte complessivamente positive;

Nonostante tutti i problemi evidenziati da parte dei rispondenti, esiste comunque un certo senso di attaccamento e di identificazione con l'Ente; in particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande “ sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato”, “ mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente”.

Tuttavia, circa il 23 % dei rispondenti ritiene che i valori ed i comportamenti praticati nell'Ente non siano sufficientemente coerenti con i valori personali.

### **H - Il senso di appartenenza**

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	13	3	8	15	6	19
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5	2	6	10	10	29
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	7	1	7	7	12	28
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	15	9	10	9	7	9
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	16	3	7	8	10	19



**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

Questionario  
**Benessere Organizzativo**

**AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE**

Anche questo Ambito fa registrare un valore medio di soddisfazione positivo .

**I - L'immagine della mia amministrazione**

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	<b>Per nulla</b>				<b>Del tutto</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
		I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	6	5	9	11
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	9	9	3	10	13	19
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	9	7	5	12	8	22



**Comune di Giugliano in Campania**  
 Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
 Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?  <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
		A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5	3	3	7
B	Le discriminazioni	4	3	9	7	6	28
C	L'equità nella mia amministrazione	6	2	7	5	8	27
D	La carriera e lo sviluppo professionale	7	3	3	3	8	31
E	Il mio lavoro	2	2	3	7	11	31
F	I miei colleghi	4	2	6	3	9	35
G	Il contesto del mio lavoro	5	3	2	9	9	29
H	Il senso di appartenenza	4	1	7	5	12	26
I	L'immagine della mia amministrazione	7	2	4	6	12	27



**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

### **AMBITO L GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Le risposte alle domande di questo Ambito fanno registrare un valore medio negativo e fanno emergere un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente nel coinvolgimento dei dipendenti nel processo “produttivo” dell’amministrazione (conoscenza delle strategie, condivisione degli obiettivi e dei risultati ottenuti dall’Amministrazione, importanza del contributo di ciascuno).

#### **3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

##### **L - La mia organizzazione**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	30	8	11	4	2	6
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	21	13	13	5	5	3
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	24	11	8	7	6	4
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione	11	6	17	8	11	7



## **AMBITO M - LE MIE PERFORMANCE**

Anche le quattro domande di questo ambito hanno registrato risposte nel complesso negative. La domanda “ Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” è quella che riporta la valutazione migliore.

Sulla chiarezza degli obiettivi e dei risultati del lavoro e su come migliorare i risultati sono piuttosto negative.

### **M - Le mie performance**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	24	6	8	6	9	10
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	17	8	12	5	10	7
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	23	4	7	6	9	11
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	24	5	7	5	10	8



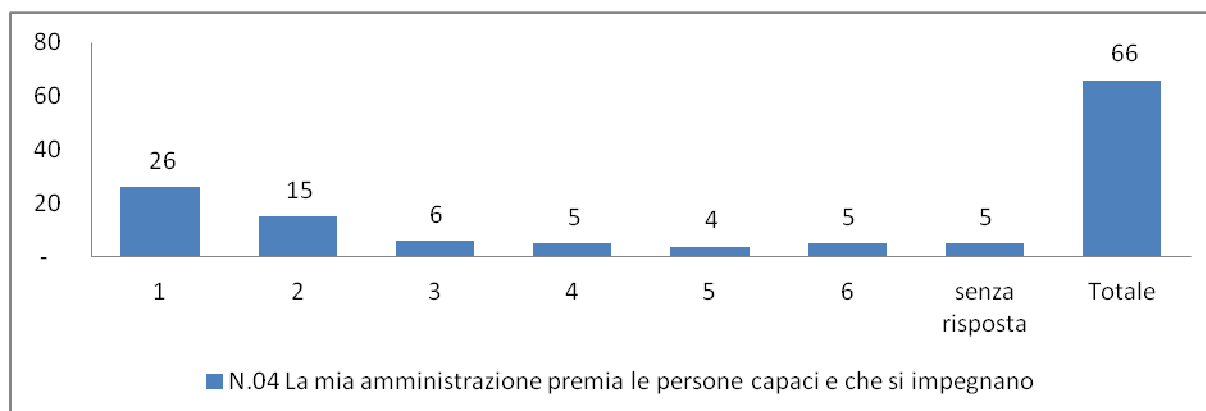


## AMBITO N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Le risposte alle domande di questo ambito rispecchiano nel complesso la negatività già espressa in precedenza.

### N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	16	11	10	5	11	8
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	19	16	6	4	9	7
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	18	10	11	2	10	9
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	26	15	6	5	4	5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	23	13	12	2	6	5



Questionario  
**Valutazione del Superiore Gerarchico**

**4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO**

**AMBITO O: IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA**

Nell'ambito O il giudizio complessivo è quasi sufficiente.

Tuttavia, i singoli giudizi espressi risultano contrastanti e si possono raggruppare in due classi distinte: la prima presenta giudizi negativi con riguardo alle domande sui comportamenti e le capacità organizzative ("mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi il 26 %); "riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro" (il 25 %) e;

l'altra presenta giudizi positivi ed è orientata ad esplorare le conoscenze, le capacità tecniche e il rapporto umano con il proprio capo ("è sensibile ai miei bisogni personali (il 27 %)", "riconosce quando svolgo bene il mio lavoro (il 29%)", "mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte" il 21 % ).

**O - Il mio capo e la mia crescita**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	17	8	8	9	7	11
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	18	6	9	6	11	9
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	14	6	11	8	4	18
O.04		13	3	8	7	9	19



	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	13	9	7	5	14	14

## AMBITO P: IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

Nella domanda riguardante le capacità manageriali del proprio capo, nella quale si hanno risposte prevalentemente favorevoli ed i giudizi espressi risultano nel 39% di rappresentazione di stima, considerazione di competenza e di valore.

Come nell'ambito precedente, si nota una differenza di giudizio nel caso che si tratti di valutare i comportamenti e le capacità organizzative (*“gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti”*), rispetto al rapporto umano con il proprio capo (*“stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore”*).

Esaminando congiuntamente i due ambiti emerge così una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente vicino alle necessità e ai bisogni del dipendente, ma non altrettanto capace di esercitare il proprio ruolo organizzativo e di affrontare le criticità.

Si tratta di capire se ciò rifletta un'effettiva valutazione delle capacità del responsabile o non sia piuttosto una conferma della valutazione negativa del sistema di sviluppo professionale e di valutazione della performance.

Infatti, l'azione del responsabile si muove all'interno di un sistema che risulta essere, che non premia adeguatamente il merito e non esprime un modello condiviso di valutazione della performance;

quando la sua azione si svincola da tale contorno ed è governata dalle proprie capacità personali, la valutazione risulta sensibilmente migliore.

### P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>						
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	17	7	9	7	6	14



P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	13	7	10	11	5	14
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	16	2	10	7	11	13
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	7	5	5	6	11	26

Questionario  
**Dati anagrafici**

**5 DATI ANAGRAFICI**

<b>1</b>	<b>Sono:</b>	
1.1	Donna <input style="width: 50px;" type="text" value="16"/>	Uomo <input style="width: 50px;" type="text" value="36"/>

<b>2</b>	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>	
2.1	A tempo determinato	<input style="width: 50px;" type="text" value="2"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input style="width: 50px;" type="text" value="50"/>

<b>3</b>	<b>La mia età:</b>	
3.1	Fino a 30 anni	<input style="width: 50px;" type="text"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="4"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="18"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="15"/>
3.5	Oltre i 60 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="15"/>

<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>	
4.1	meno di 5 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="2"/>
4.2	da 5 a 10 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="6"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input style="width: 50px;" type="text" value="43"/>

<b>5</b>	<b>La mia qualifica:</b>	
		<input style="width: 50px;" type="text"/>
		<input style="width: 50px;" type="text"/>



**Comune di Giugliano in Campania**  
 Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
 Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

5.1	Dirigente	1
5.2	Non dirigente	52

Analisi SWOT	Qualità utili al conseguimento degli obiettivi	Qualità dannose al conseguimento degli obiettivi
	<i>Punti di forza</i>	Punti di debolezza
<b>Elementi interni</b> <i>(riconosciuti come costitutivi dell'organizzazione da analizzare)</i>	La competenza ed il valore dei dirigenti.	La carenza di personale ha creato all'interno dell'ente una iniqua distribuzione delle responsabilità e carichi di lavoro.



**Comune di Giugliano in Campania**  
 Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
 Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

<b>Elementi esterni</b>  <i>(riconosciuti nel          contesto          dell'organizzazione          da analizzare)</i>	Opportunità	
	Miglioramento della sicurezza e salute sul luogo del lavoro, (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, informazione e formazione sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione, ecc).	Minacce          stress da lavoro correlato
	Formazione del personale.	
	Adeguate risorse e strumentazione necessaria per svolgere il lavoro	
	Sportello ascolto Qualità interna all'organizzazione del lavoro e benessere organizzativo a contrasto dello stress e in generale alla sofferenza e al disagio psicosociale	



**Comune di Giugliano in Campania**  
Città Metropolitana di Napoli  
**Settore Affari Istituzionali**  
Mail: [protocollo@pec.comune.giugliano.na.it](mailto:protocollo@pec.comune.giugliano.na.it)  
<http://www.comune.giugliano.na.it>

## **CONCLUSIONI:**

Le caratteristiche del luogo di lavoro e il malessere avvertito indicano la necessità di aumentare gli sforzi in questa direzione. Tuttavia l'esito dell'indagine è fortemente condizionato dalla carente risposta pervenuta dai dipendenti, attestata su poco più del 33% dei dipendenti in servizio. Tale circostanza, evidentemente, valorizza maggiormente i giudizi negativi e distorce il campione della popolazione che non può così dirsi statisticamente rappresentativo. Perciò è indispensabile per il prossimo anno procedere ad una attività di sensibilizzazione all'importanza della risposta da parte della popolazione scrutinata. A tal fine si propone l'utilizzo di sistemi informatici del tipo "Survey monkey" che garantiscono l'anonimato, una capillare e veloce diffusione dell'indagine, una grande facilità di elaborazione del risultato e bassissimi costi di realizzo.

Fatte queste doverose premesse, si ritiene che l'esperimento intrapreso nell'anno 2019 debba essere valorizzato al massimo, per la sua grande importanza nell'orientamento delle politiche di gestione del personale, in un approccio *bottom-up*, del tutto carente nelle pubbliche amministrazioni di analogo tipo ed il solo in grado di imprimere un duraturo cambiamento nella cultura organizzativa del Comune di Giugliano in Campania.