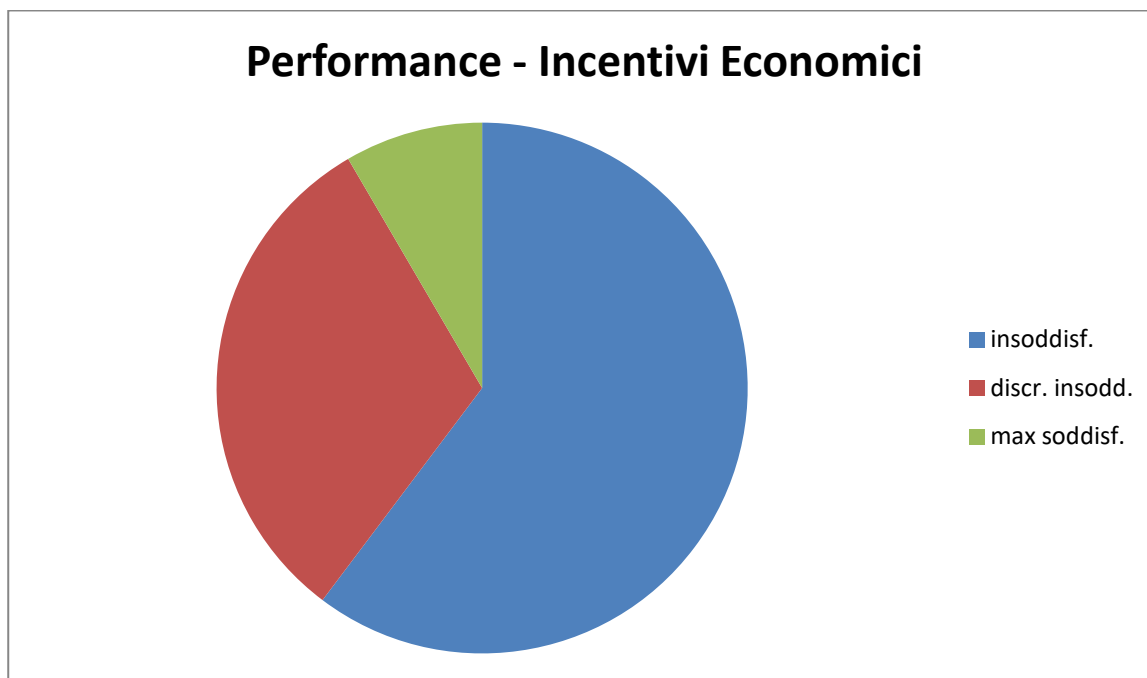


Incentivi economici

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Insoddisfazione 179 – discreta insoddisfazione 93 – max soddisfazione 25= Tot.297

Insoddisfazione **60,27%**.....discreta insoddisfazione **31,31%**.....massima soddisfazione **8,42%**



Su un totale di N° 297 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il giudizio sulla performance lavorativa personale rispetto agli incentivi economici ha registrato:

- due dati con un *trend* prevalente negativo : insoddisfazione **60,27%**
discreta insoddisfazione **31,31%**
- un dato minimo positivo: massima soddisfazione **8,42%**

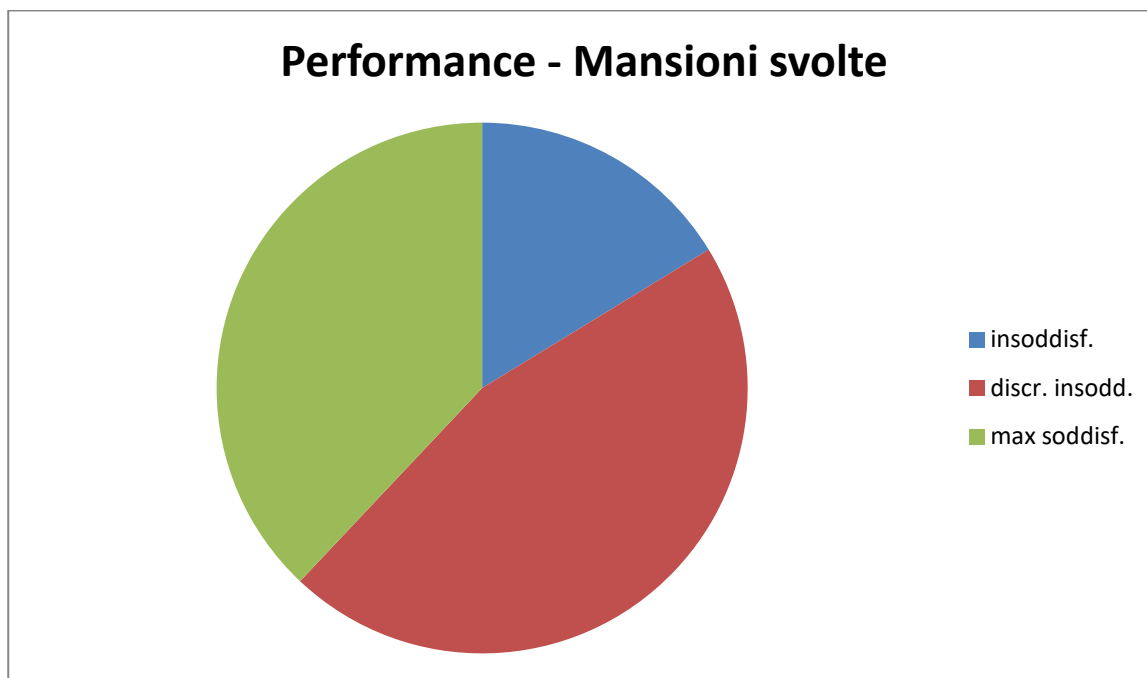
Analisi finale: nel caso di performance lavorativa personale rispetto agli incentivi economici si registra la prevalenza di un atteggiamento di insoddisfazione a livello di gratificazione economica quasi a rilevare una situazione di scarsa valorizzazione della prestazione lavorativa.

Mansioni svolte

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Insoddisfazione 48 – discreta insoddisfazione 135 – max soddisfazione 112 = Tot.295

Insoddisfazione 16,27% :::::::::: discreta insoddisfazione 45,76% :::::::::: massima soddisfazione 37,97%



Su un totale di N° 295 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il giudizio sulla performance lavorativa personale rispetto alle mansioni svolte ha registrato:

- due dati con un *trend* prevalente negativo : insoddisfazione **16,27%**
discreta insoddisfazione **45,76%**

- un dato positivo significativo: massima soddisfazione **37,97%**

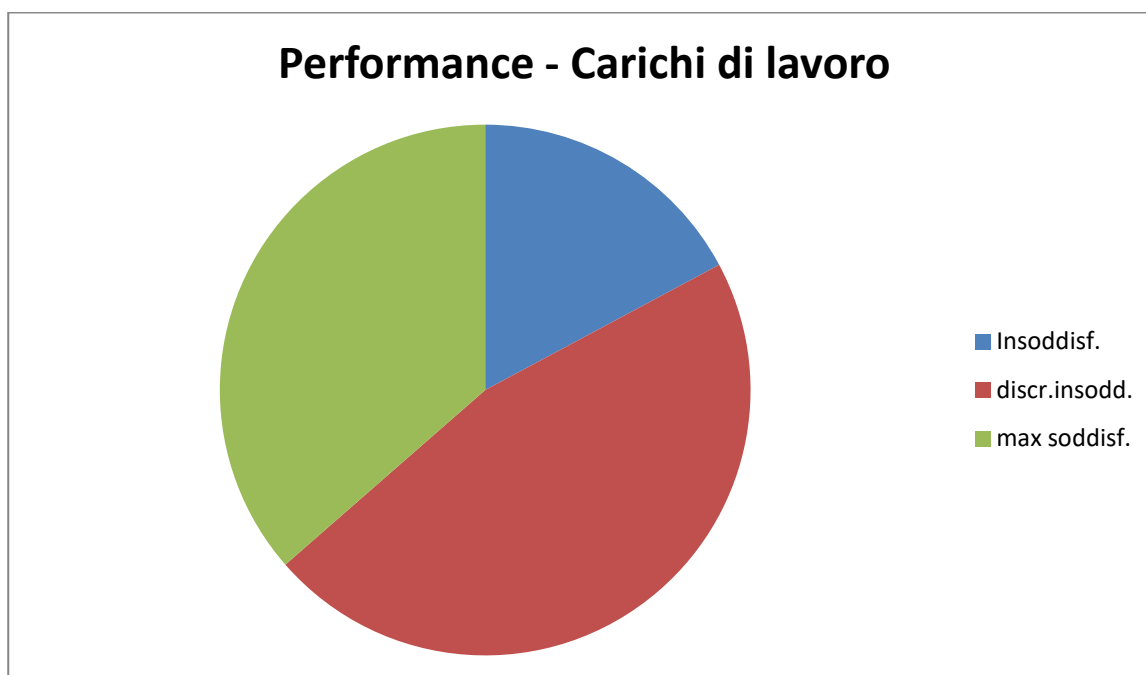
Analisi finale: nel caso di performance lavorativa personale rispetto alle mansioni svolte si registra un discreto atteggiamento di insoddisfazione che, però, rispetto ai dati negativi precedenti relativi al grado di soddisfazione economica, si confronta con un livello di soddisfazione significativo sulle mansioni svolte (37,97%).

Carichi di lavoro

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Insoddisfazione 50 – discreta insoddisfazione 135 – max soddisfazione 106= Tot.291

Insoddisfazione 17,18%:.....discreta insoddisfazione 46,39%:.....massima soddisfazione 36,43%



Su un totale di N° 291 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il giudizio sulla performance lavorativa personale rispetto ai carichi di lavoro ha registrato:

- due dati con un *trend* prevalente negativo : insoddisfazione **17,18%**
discreta insoddisfazione **46,39%**

- un dato positivo significativo: massima soddisfazione **36,43%**

Analisi finale: nel caso di performance lavorativa personale rispetto ai carichi di lavoro ricalca fedelmente i dati registrati rispetto alle mansioni svolte, evidenziando quindi un generale sentimento di insoddisfazione che, però, rispetto ai dati negativi precedenti relativi al grado di soddisfazione economica, si confronta con un livello di soddisfazione significativo sui carichi di lavoro assegnati (**36,43%**).

3. DURANTE L'ORARIO LAVORATIVO SI VERIFICANO SITUAZIONI DI DISAGIO TALI DA INFLUENZARE E/O COMPROMETTERE L'ATTIVITA' LAVORATIVA?

Mai a voltespessomolto spesso.....quasi sempre.....sempre

66127.....34.....32.....16 ;,,,,,;,,,,,;15 = Tot. 290

22,76% 43,80% 11,72% 11,03% 5,52% 5,17%



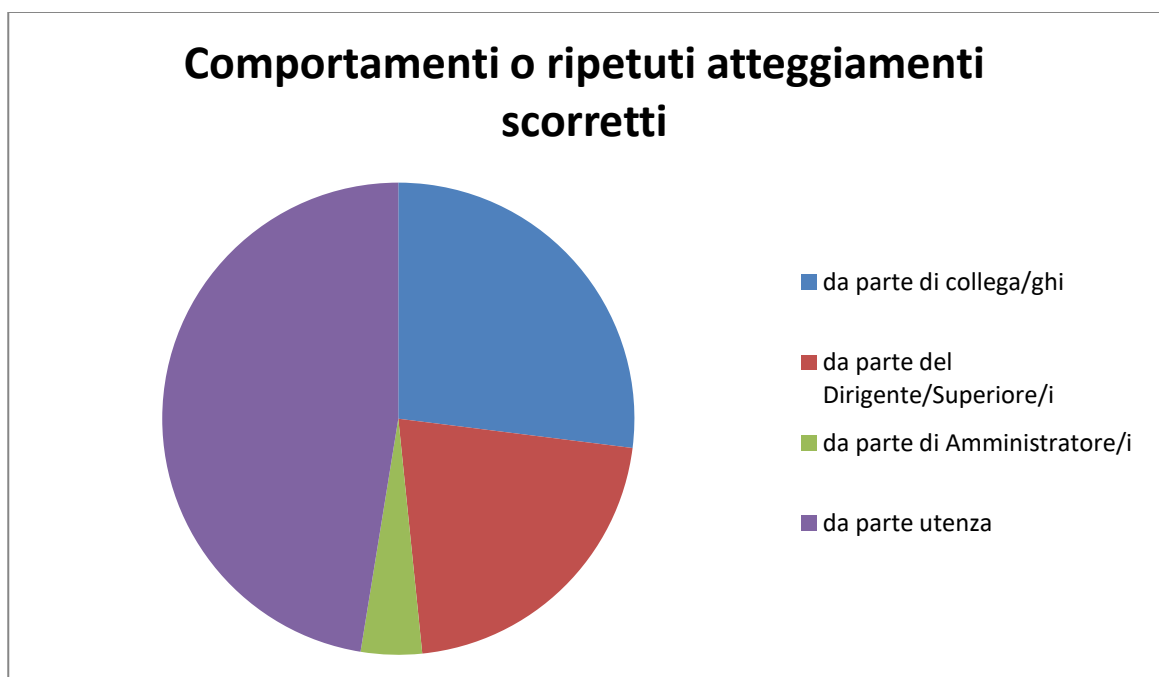
Su un totale di N° 290 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla presenza di situazioni di disagio durante l'orario lavorativo ha registrato:

Un dato di assenza del fenomeno pari al 22,76% contro una percentuale rilevante pari al 77,24% (43,80% + 11,72% + 11,03% + 5,52% + 5,17%) di presenza del fenomeno secondo vari livelli di frequenza.

Analisi finale: si rileva una situazione diffusa di disagio durante l'orario lavorativo avvertita da una significativa porzione del personale ma con una frequenza nel tempo prevalentemente dilazionata (66,55) rispetto ad una assidua e frequente (10,69%).

4. IN CASO AFFERMATIVO, SONO ADDEBITABILI A: Totali N. 215

- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte di uno/più collega/colleghi che possano offendere la dignità e la moralità, e/o siano lesivi della personalità: **58 – 26,98%**;
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte del Dirigente/Superiore che possano offendere la dignità e la moralità, e/o siano lesivi della personalità: **46 – 21,40%**;
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte un Amministratore/più Amministratori che possano offendere la dignità e la moralità, e/o siano lesivi della personalità: **9- 4,18% ;**
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte dell'utenza: **102 – 47,44%**.



Su un totale di N° 215 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla presenza di comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti ha registrato:

Un dato di forte presenza del fenomeno pari al 47,44% subito dal personale da parte dell'utenza controbilanciato dalla sofferenza causata da colleghi e/o Dirigente- Superiore (48,38). Quasi insignificante il dato pari al 4,18% a carico di Amministratori.

Analisi finale: si rileva una ricorrenza di comportamenti o atteggiamenti scorretti a danno dei dipendenti comunali che configura la natura del fenomeno sia come endogena (colleghi, superiori) che indotta (utenza).

5. E' STATA MAI VITTIMA SUL POSTO DI LAVORO DI ATTI INEQUIVOCABILI DI VESSAZIONI E/O MINACCE E/O INTIMIDAZIONI PERSONALI E/O RICATTI E/O MOBBING E/O CONDIZIONAMENTI PSICOLOGICI E/O MOLESTIE FISICHE E/O VIOLENZA VERBALE;

Mai a voltespessomolto spesso.....quasi sempre.....sempre

18768.....11.....10.....52 = **Tot. 290**

66,08% 24,03% 3,89% 3,53% 1,77% 0,70%

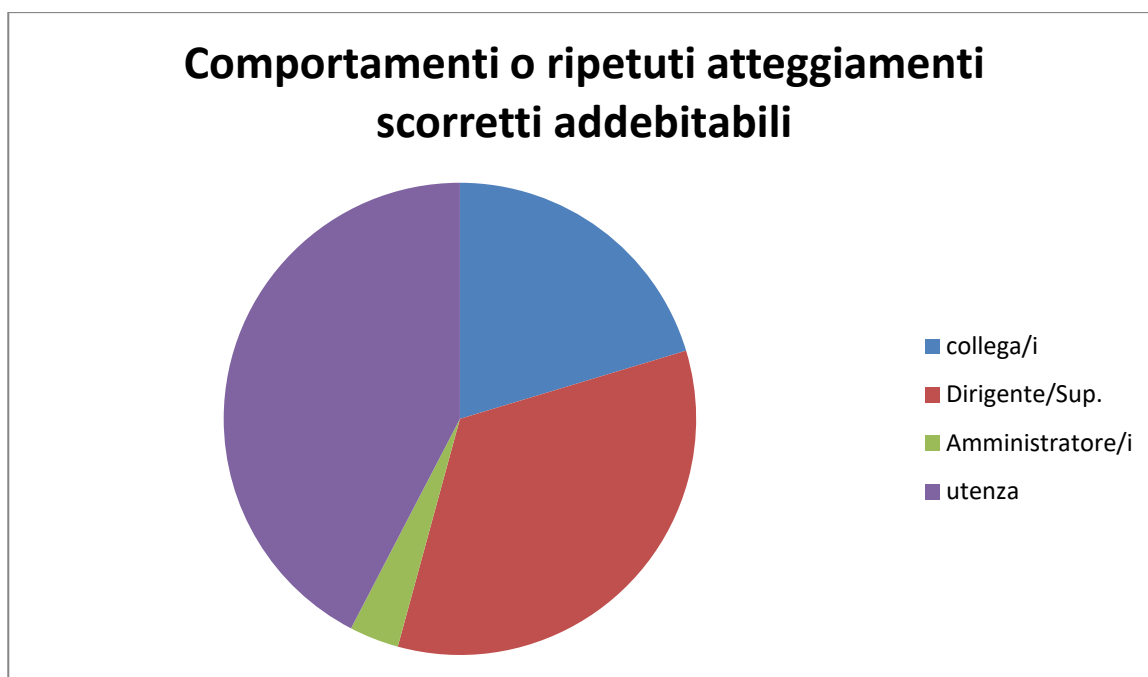


Su un totale di N° 290 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla presenza di atti di vessazioni e/o minacce e/o intimidazioni e/o ricatti e/o mobbing e/o condizionamenti psicologici e/o molestie fisiche e/o violenza verbale, ha registrato:

Un'alta percentuale di assenza del fenomeno pari al 66,08% alla quale si contrappone una sporadica presenza (24,03%) ed una ricorrenza quasi abituale del 9,89% (3,89% + 3,53% + 1,77% + 0,70%) che, pur in proporzioni contenute, costituiscono pur sempre un elemento di disturbo per il benessere lavorativo dei dipendenti.

6. IN CASO AFFERMATIVO, SONO ADDEBITABILI A: Totale N. 118

- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte di uno/più collega/colleghi: **24 – 20,34%**
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte del Dirigente/Superiore: **40 – 33,90%**
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte di Amministratore/i: **4 - 3,39%**
- Comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti da parte dell'utenza: **50 - 42,37%**



Su un totale di N° 118 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulle cause di episodi di mobbing, vessazioni, condizionamenti psicologici, violenze verbali, ha registrato:

Un dato di forte presenza del fenomeno pari al 42,37% subito dal personale a causa di comportamenti scorretti da parte dell'utenza, a cui si affianca in proporzioni significative la sofferenza causata da colleghi (20,34%) e Dirigente- Superiore (33,90%). Minimo anche se presente il dato a carico di Amministratori (3,39%).

Il risultato finale richiama quello precedente relativo alle situazioni di disagio lavorativo causato da comportamenti e/o atteggiamenti scorretti, a danno dei dipendenti comunali, perpetrati da soggetti interni ed esterni alla macchina comunale.

7. IN CASO AFFERMATIVO, NE HA PARLATO CON QUALCUNO: Tot. 158

- Colleghi : **69 - 43,68%**
- Superiori: **38 – 24,05%**
- Amministratori: **22- 13,92%**
- Rappresentanti Sindacali: **25 – 15,82%**
- Altri (specificare): **4 – 2,53%**



Su un totale di N° 158 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sui soggetti ai quali sono stati riferiti comportamenti o ripetuti atteggiamenti scorretti, ha registrato:

- un'alta propensione a confidarsi con i colleghi (43,68%), una sensibile flessione del confronto con i superiori (**24,05%**) mentre quello con l'A.C. e le Rappresentanze Sindacali è sullo stesso livello.

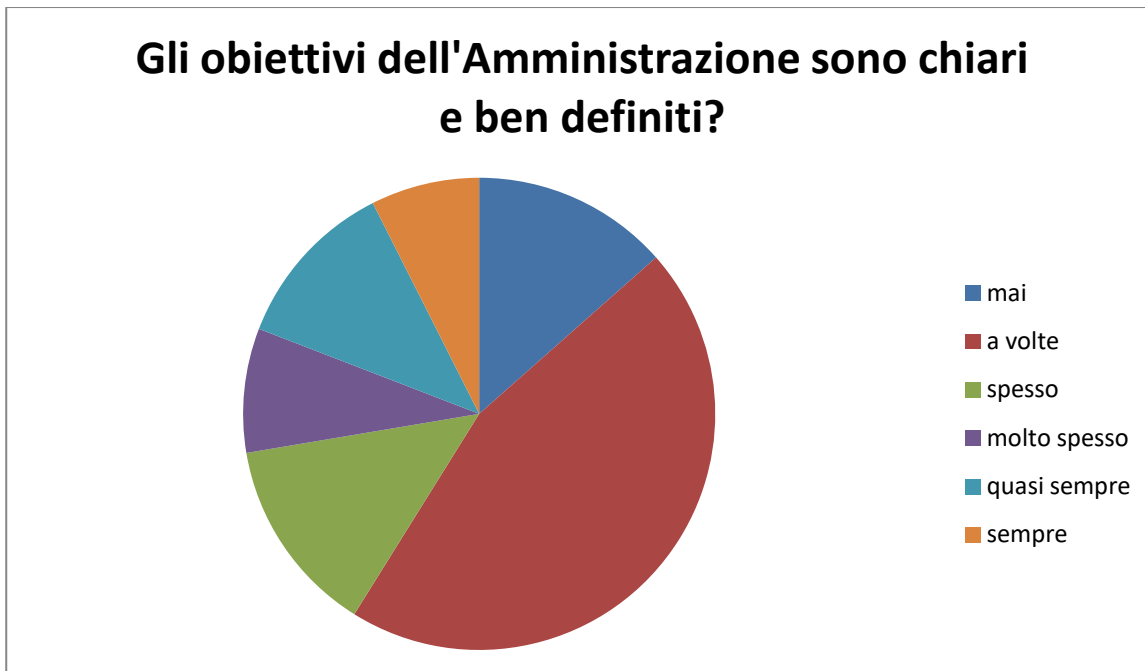
Analisi: i Colleghi ed i Superiori che nei casi precedenti vengono indicati come i principali soggetti imputati di comportamenti ed atteggiamenti scorretti, vengono, invece, qui individuati come “confidenti affidabili”. Dato sicuramente imputabile ai rapporti interpersonali che vengono ad instaurarsi nell'ambiente lavorativo dove amicizia, solidarietà, condivisione, convivono con rivalità, competizione, prevaricazione.

8. GLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE SONO CHIARI E BEN DEFINITI?

Mai a voltespessomolto spesso.....quasi sempre.....sempre

38128.....38.....24.....3321 = **Tot. 282**

13,48% **45,39%** **13,48%** **8,51%** **11,70%** **7,44%**



Su un totale di N° 282 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla chiarezza degli obiettivi dell'Amministrazione, ha registrato:

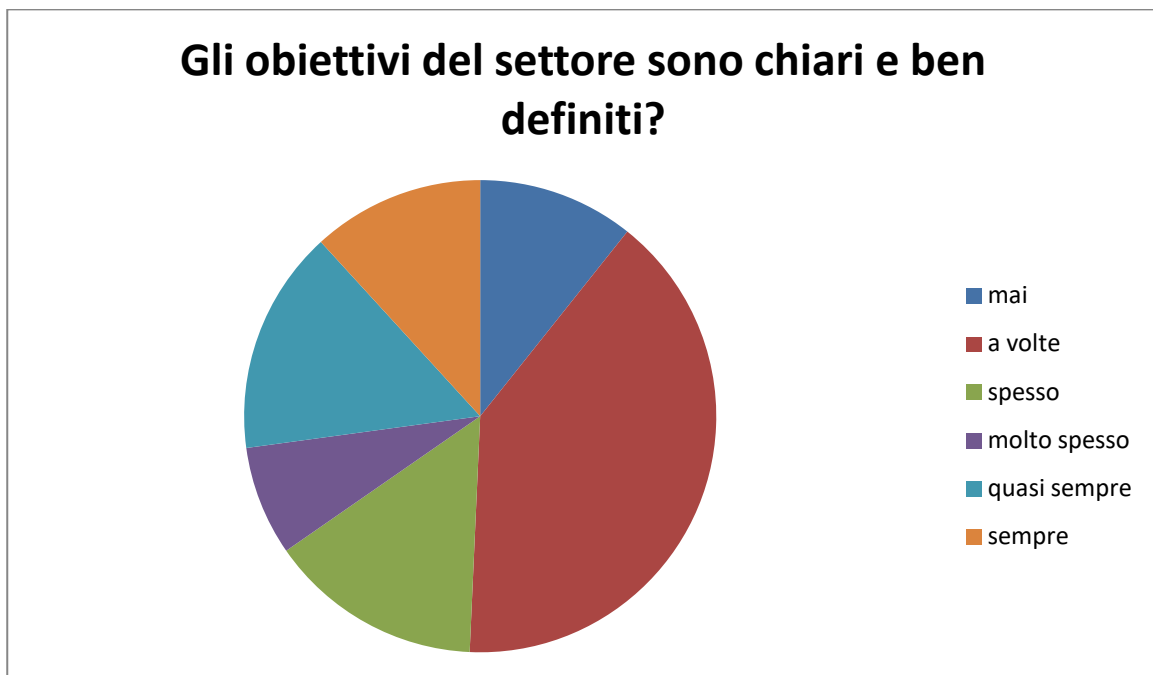
Una discreta percentuale di percezione chiara degli obiettivi pari al 41,13% alla quale si affianca un dato che, se pur positivo riguardo la percezione, ha però il carattere della discontinuità (45,39%). Limitato al 13,48% è invece il grado di mancata lettura degli obiettivi dell'A.C. che può essere addebitato a vari fattori (prevalenza di lavoro individuale rispetto a quello di *equipe*, visione e inquadramento del lavoro in una prospettiva settoriale, scarso confronto con l'Assessore al ramo, dislocazione di uffici in zone decentrate rispetto alla sede centrale, pregiudizi radicati, atteggiamenti ostruzionistici, assenza di disponibilità e versatilità nell'espletamento delle mansioni lavorative, ecc...).

9. GLI OBIETTIVI DEL SETTORE SONO CHIARI E BEN DEFINITI?

Mai a voltespessomolto spesso.....quasi sempre.....sempre

30112.....41.....21.....4333 = **Tot. 280**

10,71% **40%** **14,64%** **7,5%** **15,36%** **11,79%**



Su un totale di N° 280 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla chiarezza degli obiettivi del settore, ha registrato:

Una buona percentuale di percezione degli obiettivi del settore pari al 49,29% alla quale si affianca un dato che, se pur positivo, tiene conto del fattore “a volte” (40%). Limitato al 10,48% è invece il grado di mancata lettura degli obiettivi del settore, le cui cause potrebbero essere simili a quelle evidenziate nel punto precedente.

10. SONO SUFFICIENTI I MEZZI E LE RISORSE PER SVOLGERE ADEGUATAMENTE IL PROPRIO LAVORO?

Mai a volte spesso molto spesso quasi sempre sempre

86 124 34 7 26 9 = **Tot. 286**

30,06% **43,35%** **11,89%** **2,45%** **9,10%** **3,15%**



Su un totale di N° 286 risposte date su N° 315 partecipanti alla compilazione del questionario, il quesito sulla disponibilità di risorse per svolgere il proprio lavoro, ha registrato:

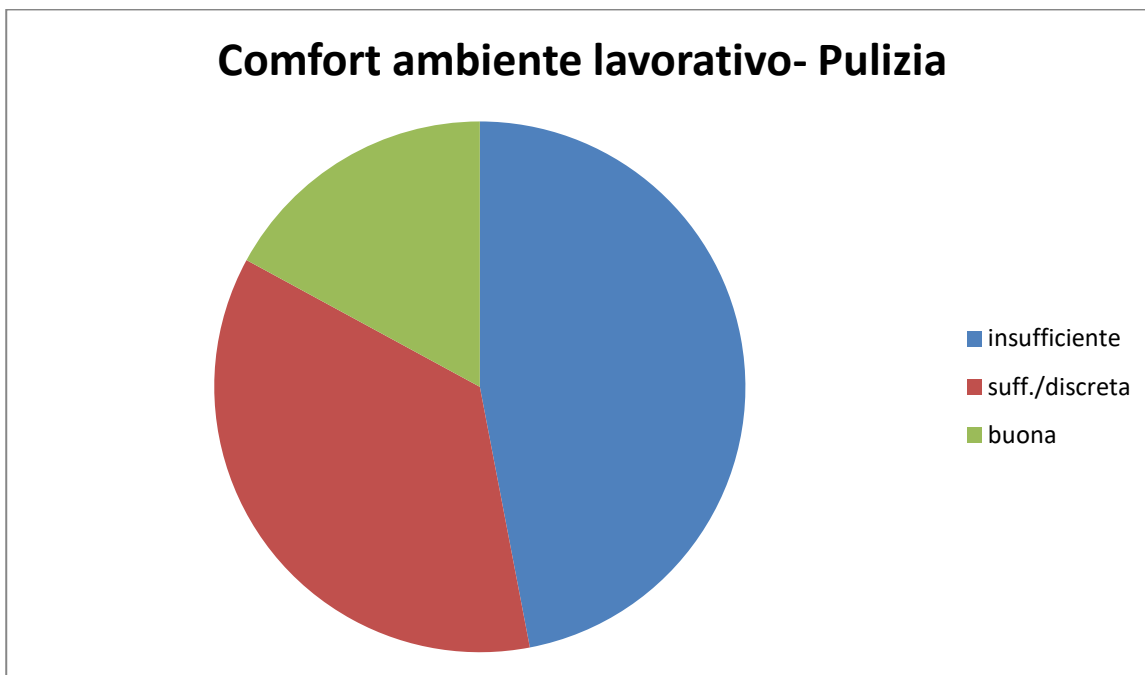
- Un dato rilevante (43,35%) sulla disponibilità non sempre percepita di mezzi e risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro;
- Una media percezione 26,59 sulla certezza di poter disporre su mezzi e risorse sufficienti che viene però superato dal dato 30,06% sul sentimento negativo di mancata disponibilità.

La valutazione complessiva del *comfort* dell'ambiente lavorativo è nel complesso positiva in relazione ai parametri di illuminazione, temperatura, silenziosità, spazio disponibile per persona, facilità di accesso. In flessione negativa, invece, il dato su pulizia, condizioni dell'edificio, riservatezza, gradevolezza degli ambienti, gradevolezza e comodità degli arredi, dotazione di strumentazione informatica.

11. COME VALUTA IL *COMFORT* DELL'AMBIENTE IN CUI LAVORA?

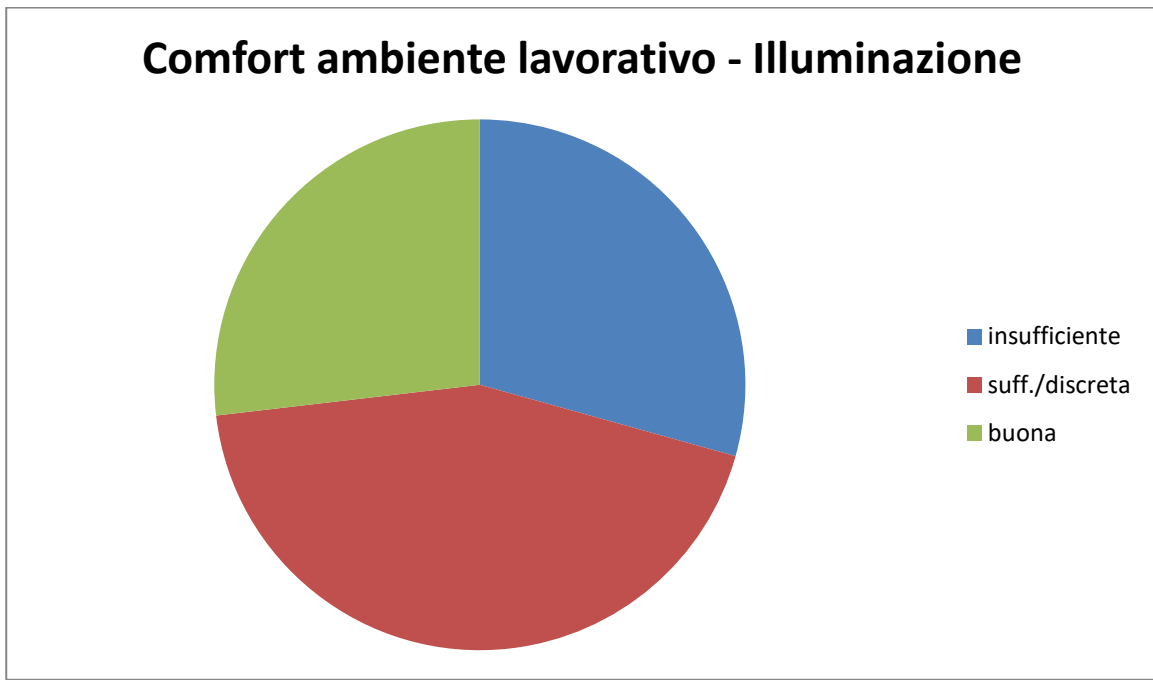
Pulizia

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
132				101				48 = Tot. 281		
46,98%				35,94%				17,08%		



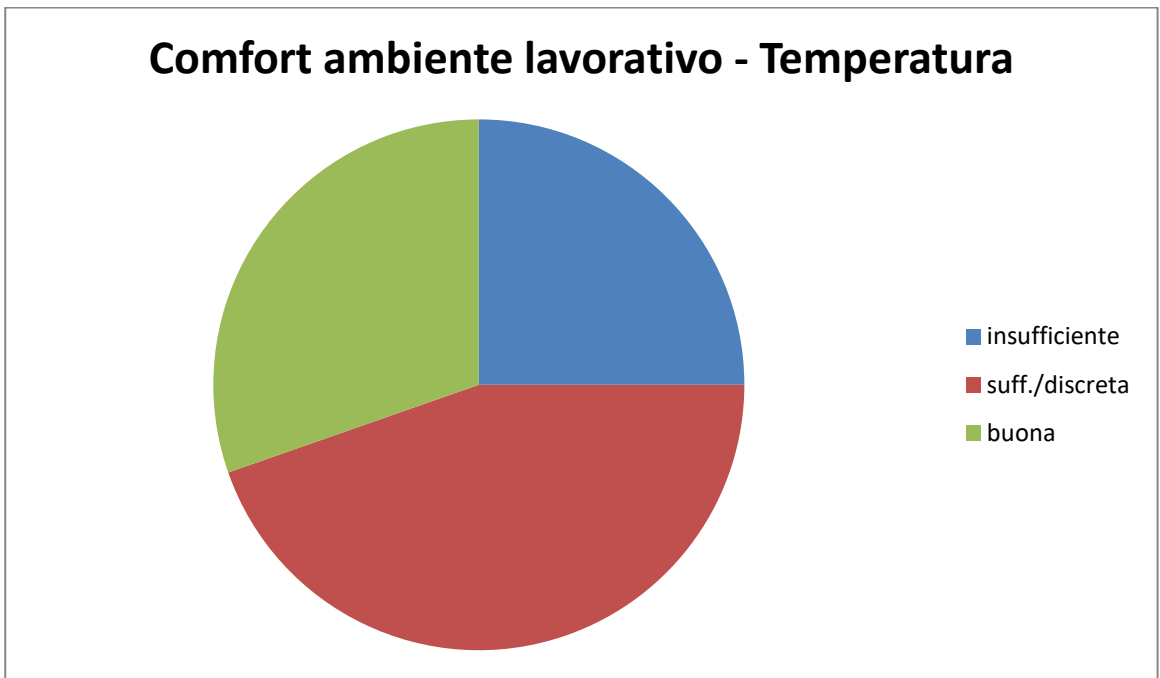
Illuminazione

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
83				124				76 = Tot. 283		
29,33%				43,82%				26,85%		



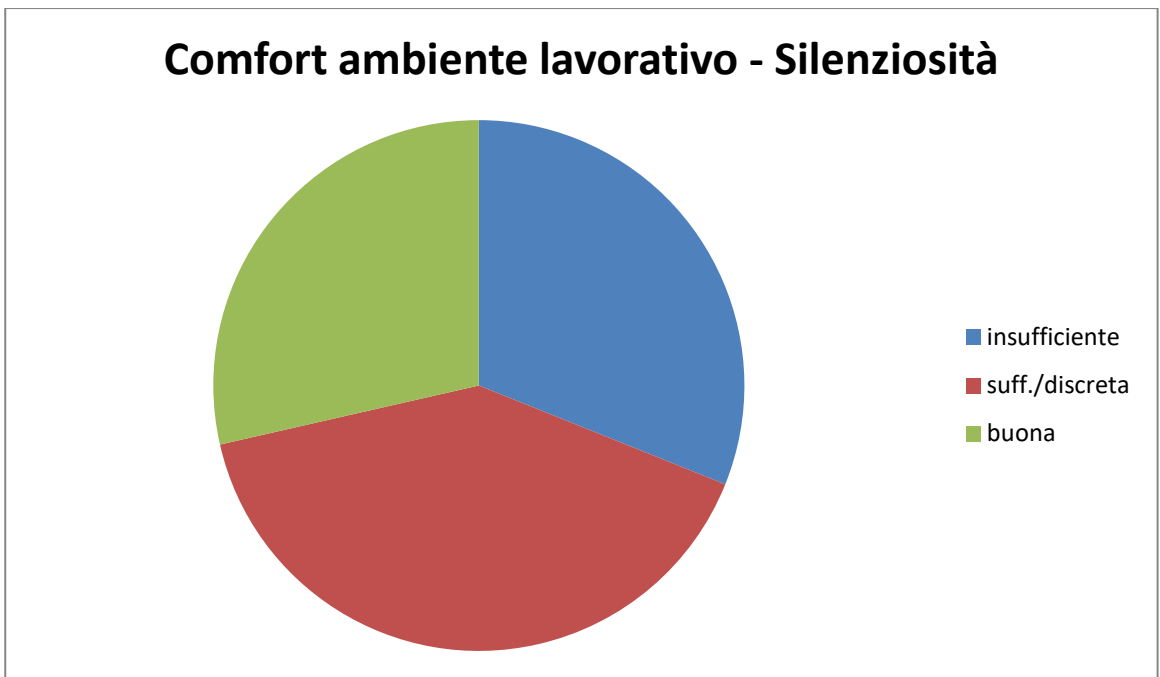
Temperatura

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
70				125				85= Tot. 280		
25%				44,64%				30,36%		



Silenziosità

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
87				113				80= Tot. 280		
31,07%				40,36%				28,57%		



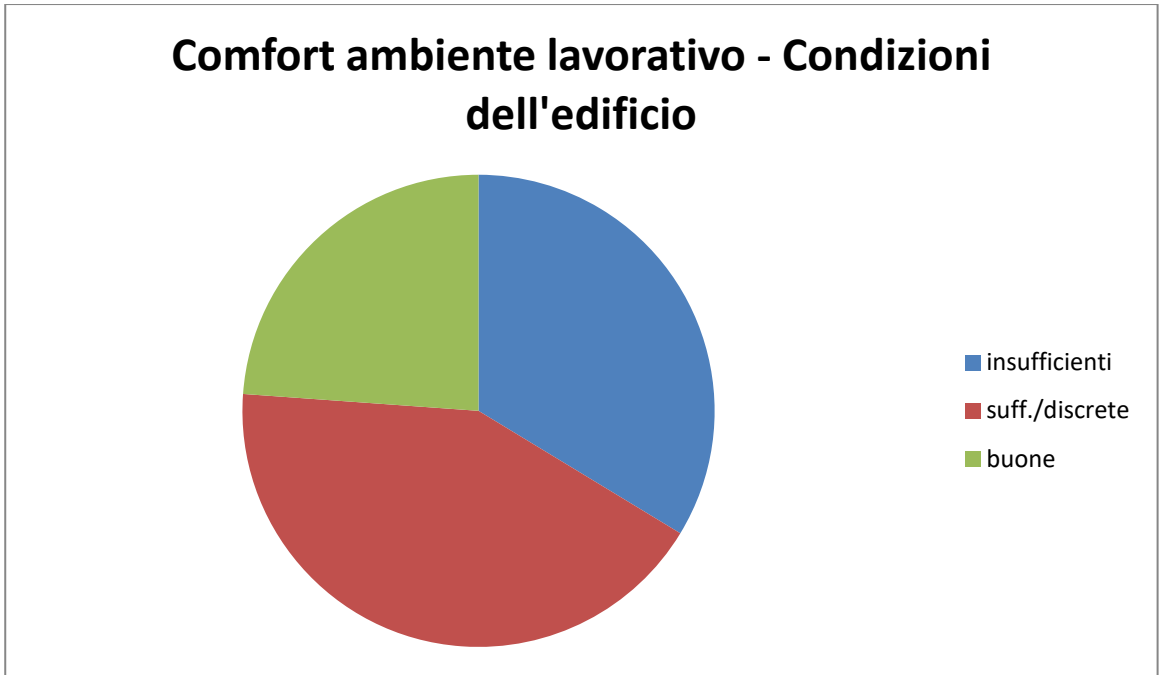
Riservatezza (possibilità di intrattenete colloqui di lavoro in privato)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
insufficiente				sufficiente/discreta				buona			
109				111				55 = Tot. 275			
39,64%				40,36%				20%			



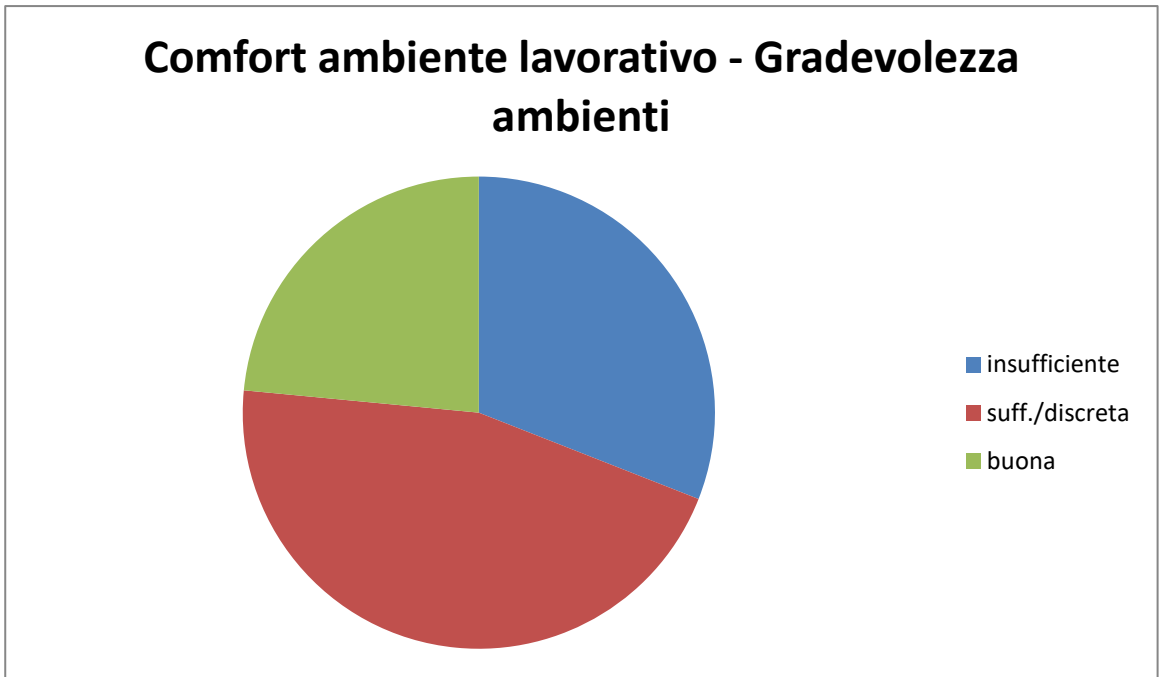
Condizioni dell'edificio

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
insufficiente ::::::::::::::::::::::::::::::				sufficiente/discreta ::::::::::::::::::::::::::::::				buona ::::::::::::::			
96				121				68 = Tot. 285			
33,68%				42,46%				23,86%			



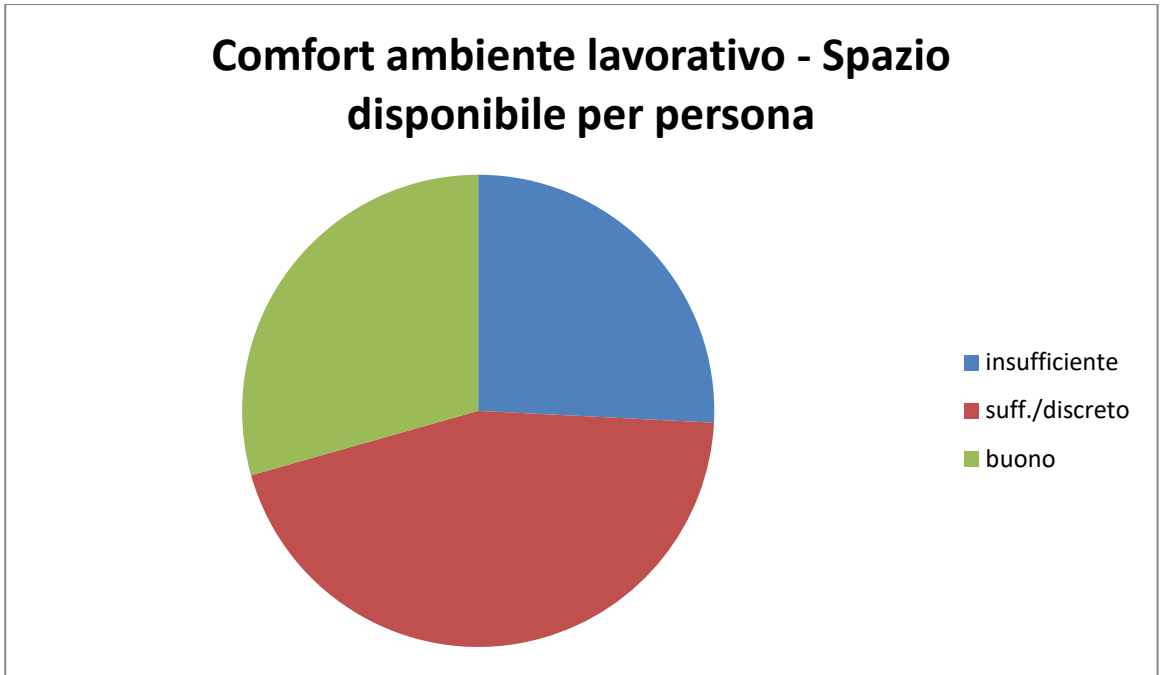
Gradevolezza ambienti

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
87				128				66 = Tot. 281		
30,96%				45,55%				23,49%		



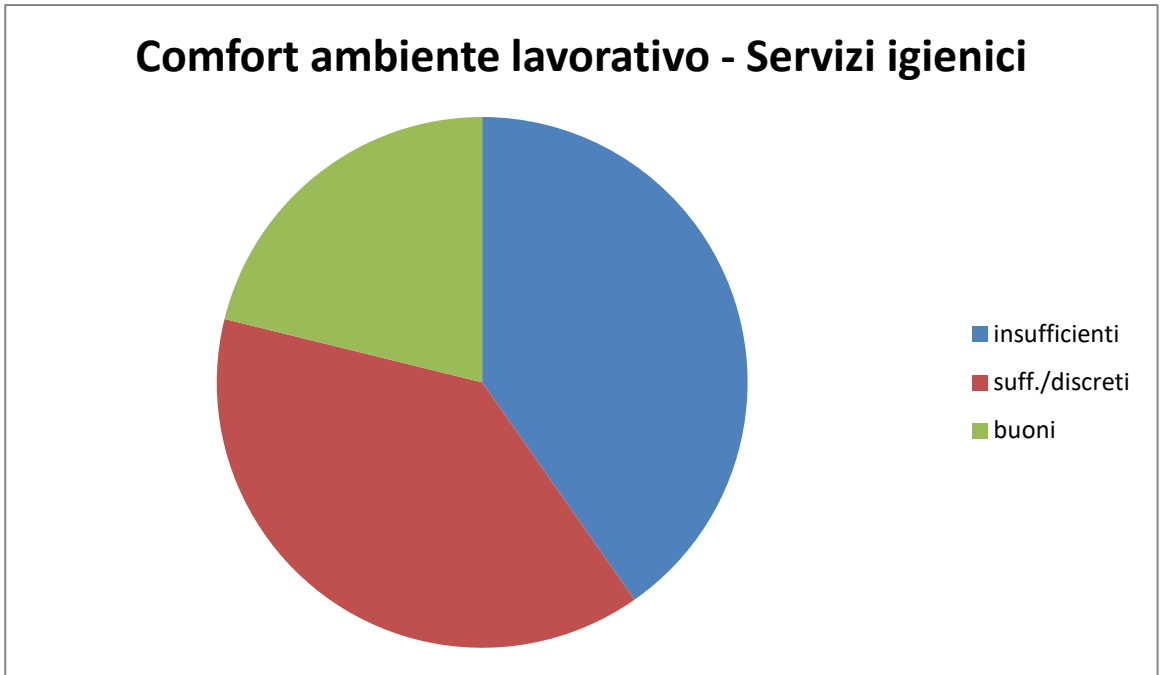
Spazio disponibile per persona

0	1	2	3		4	5	6	7		8	9	10
insufficiente ::::::::::::::::::::::::::::::				sufficiente/discreta ::::::::::::::::::::::::::::::				buona ::::::::::::::				
72				125				82 =Tot. 279				
25,80%				44,80%				29,40%				



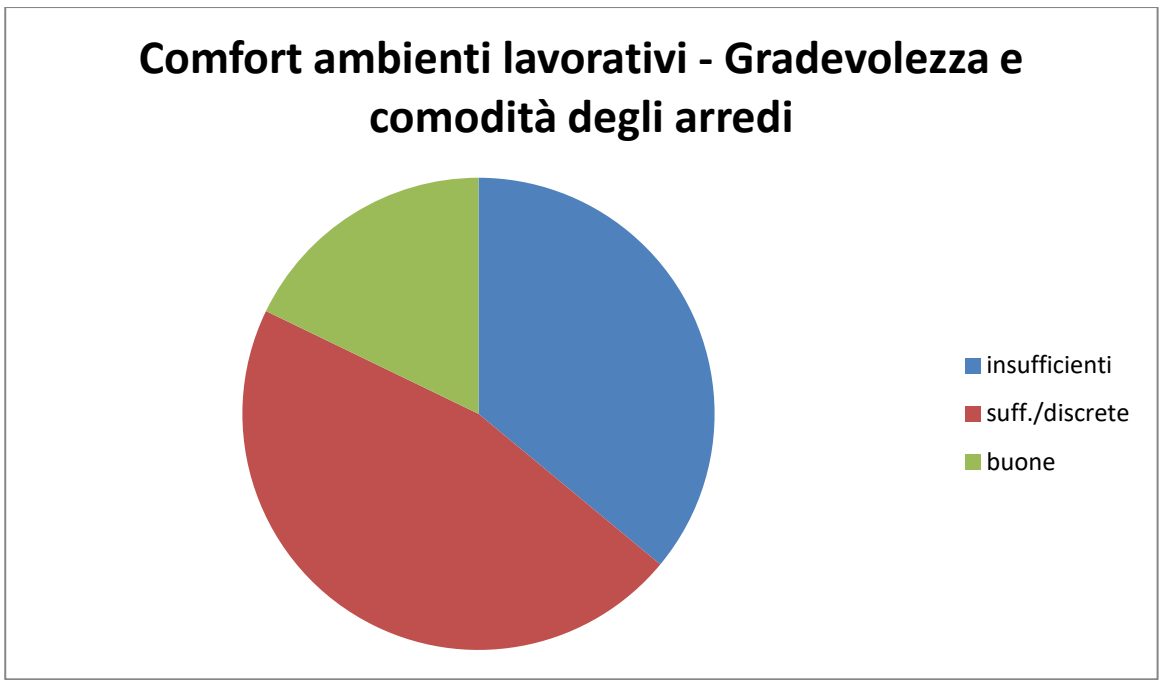
Servizi igienici

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficienti				sufficienti/discreti				buoni		
118				113				62 = Tot. 293		
40,27%				38,57%				21,16%		



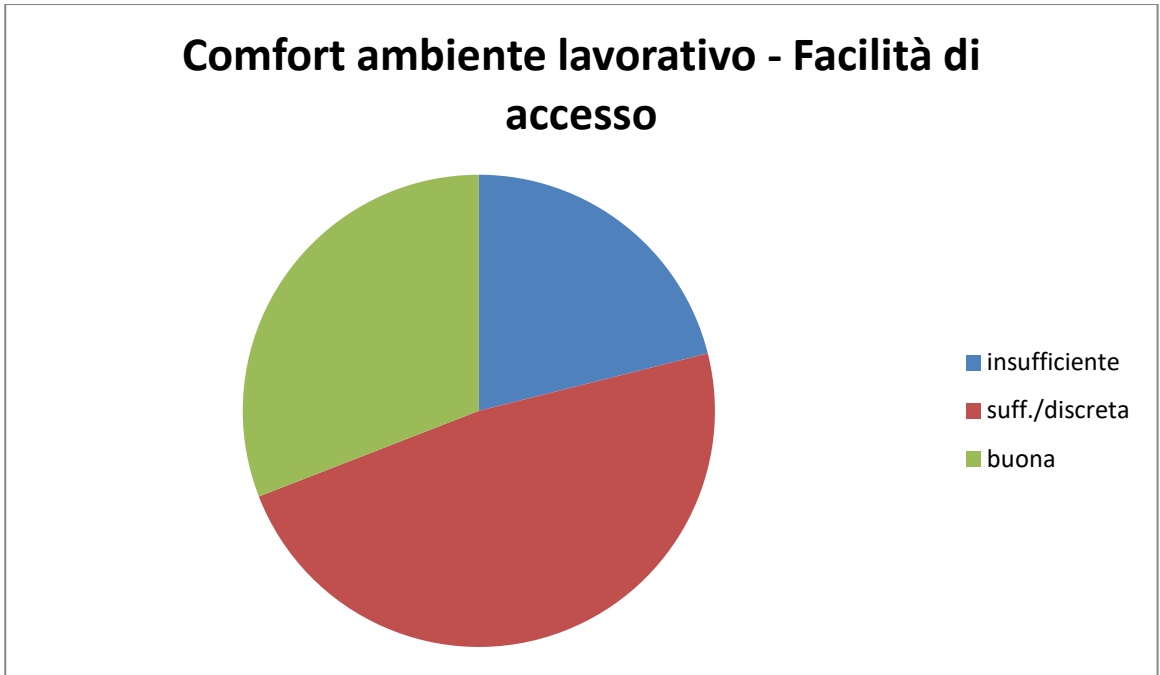
Gradevolezza e comodità degli arredi

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente				sufficiente/discreta				buona		
103				132				51 = Tot. 286		
36,01%				46,16%				17,83%		



Facilità di accesso

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
insufficiente ::::::::::::::::::::::::::::::::::			sufficiente/discreta ::::::::::::::::::::::::::::::::::				buona ::::::::::			
58			132				85= Tot.275			
21,09%			48%				30,91%			



Altro (dotazione attrezzature e strumenti informatici) -----

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

insufficiente ::::::::::::::::::::sufficiente/discreta :::::::::::::::::::: buona ::::::::::

25

21

4 = **Tot. 50**

50%

42%

8%

