



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

INDAGINE CONOSCITIVA SUL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI BORNO

ANNO 2025



1. INTRODUZIONE

L'indagine sul benessere organizzativo, come noto, è uno strumento per conoscere il grado di soddisfazione dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

Il presente documento rappresenta un lavoro di approfondimento e di analisi elaborato a cura del CUG inerente all'indagine sul benessere organizzativo del personale, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione della performance, nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico, così come delineato dall'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009.

Pertanto, ci muoviamo in un panorama vasto che comprende la prospettiva dello stress lavoro correlato, attualmente la più diffusa, la prospettiva dello sviluppo organizzativo di promozione della salute, focalizzata sulle politiche dell'Amministrazione e sulla cultura del posto di lavoro, la prospettiva dinamico-sociale che pone l'accento sul ruolo cruciale del leader e delle caratteristiche di personalità.

Il CUG, partendo da queste riflessioni e rispondendo alla propria mission, ha effettuato un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

Il CUG ha utilizzato il modello di questionario approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT) nella seduta del 20.12.2012, andando ad eliminare la parte inerenti i dati anagrafici del compilatore, al fine di rendere il questionario completamente anonimo.

Si ringraziano le lavoratrici e i lavoratori che hanno collaborato all'iniziativa.

2. OBIETTIVI DELL'INDAGINE

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, si è inteso valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo parte dalla consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questo scenario si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

Gli obiettivi dell'indagine possono essere così riassunti:



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti;
- identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione;
- focalizzare l'attenzione verso i bisogni dei dipendenti;
- individuare le aree di miglioramento prioritarie;
- definire gli interventi finalizzati a realizzare tale miglioramento.

3. NOTE METODOLOGICHE

Come anticipato in premessa, il CUG ha utilizzato il modello per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/) approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche nella seduta del 20.12.2012, andando ad eliminare la parte inerenti i dati anagrafici del compilatore, al fine di rendere il questionario completamente anonimo.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "**benessere organizzativo**" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "**grado di condivisione del sistema di valutazione**" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "**valutazione del superiore gerarchico**" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.



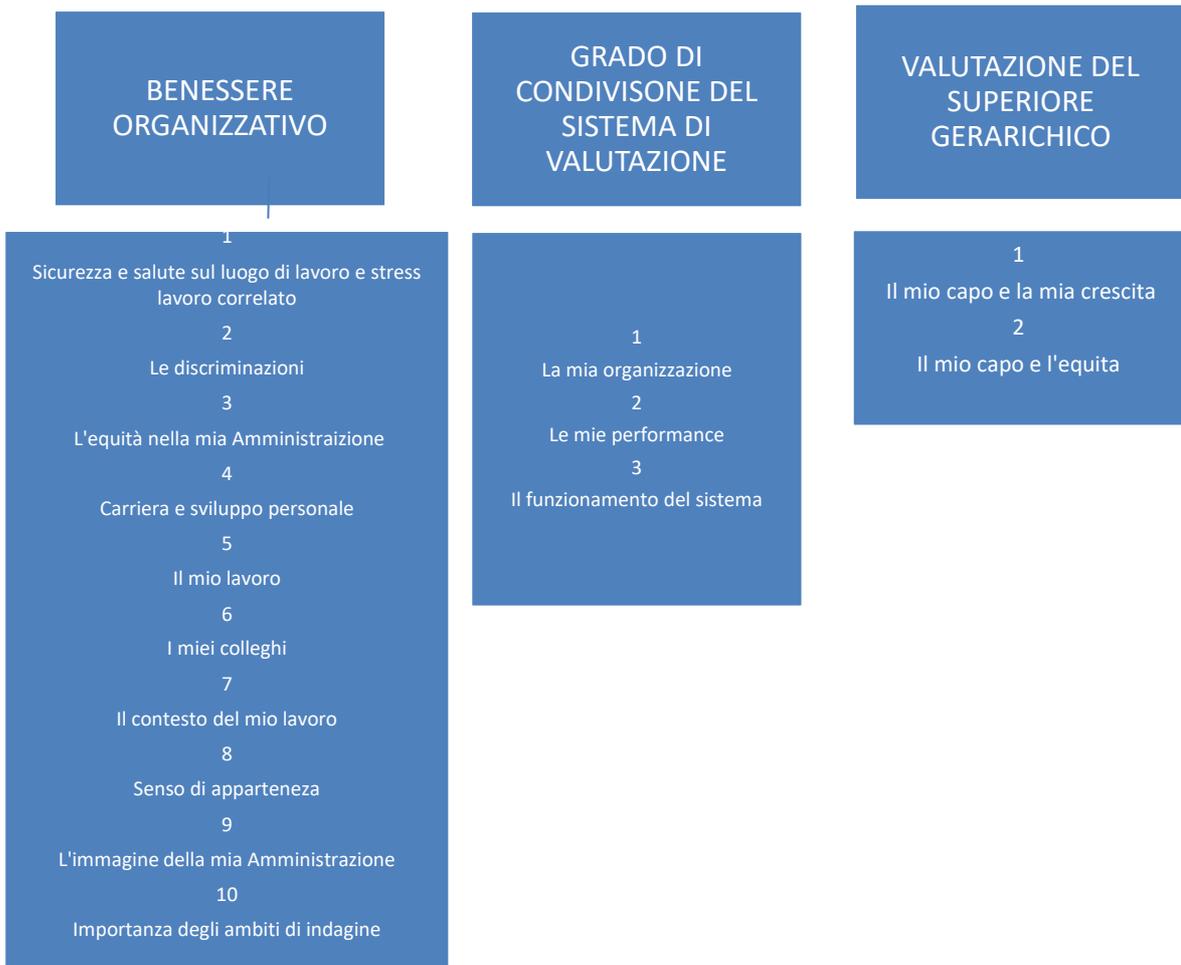
4. IL QUESTIONARIO

Il questionario utilizzato è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

Nel questionario sono presenti domande con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa.

La struttura del questionario è articolata nelle seguenti sezioni:





5. LA SCALA DI MISURAZIONE

L'obiettivo dell'indagine è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è necessario l'utilizzo di metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentano di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo.

Si fa riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (*scaling*).

Per consentire la comparabilità dei risultati, si è optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo.

Nelle domande predisposte, è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione doveva esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio.

PER NULLA					DEL TUTTO
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

6. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Durante il periodo di rilevazione dal 01/09/2025 al 30/09/2025 è stato possibile raggiungere tutti i dipendenti del Comune di Borno (n. 08).

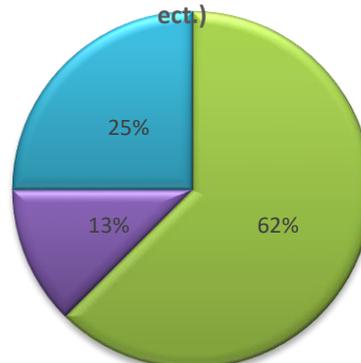
All'indagine ha scelto di partecipare il 100% dell'organizzazione (totale questionari compilati n.08), compresi quelli con omissioni nelle risposte.

QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

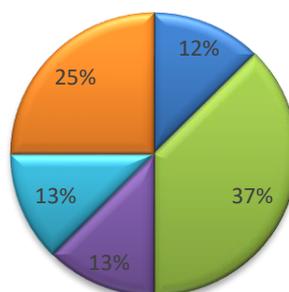
La sezione A del questionario è relativa a come i lavoratori e le lavoratrici percepiscono il proprio posto di lavoro e se lo reputano sicuro e adeguato.

A.01_Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ect.)



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

A.02_Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.



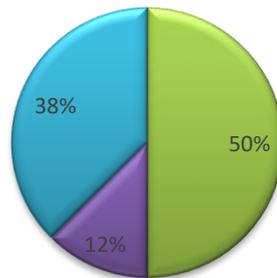
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

A.03_ Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni, luminosità rumorosità ecc.) sono soddisfacenti.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

A.04_ Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso di informazioni ecc.)



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

A.05_ Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro.



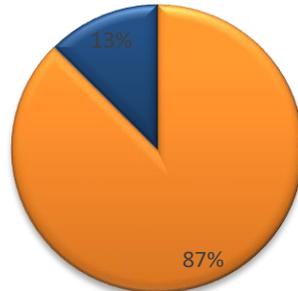
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

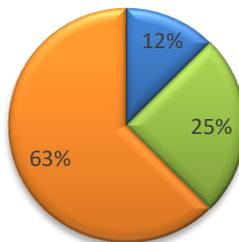
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

A.06_Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare.



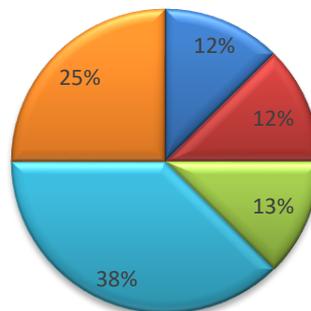
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo ■ Risposta in bianco

A.07_Ho la possibilità di prendere sufficienti pause.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

A.08_Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili.



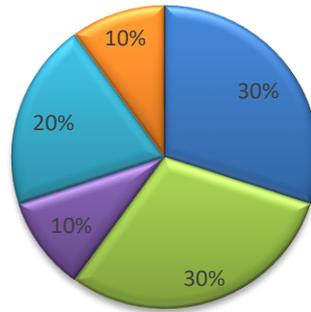
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

A.09_Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, insonnia, mal di testa etc.)



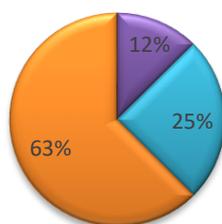
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



B- LE DISCRIMINAZIONI

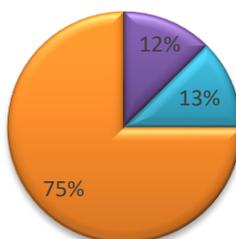
La sezione B del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come si sentono e come, secondo loro, vengono percepiti rispetto alle proprie appartenenze, politiche, sindacali, religiose, linguistiche etc.

B.01_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale.



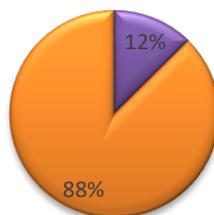
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

B.02_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

B.03_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione.



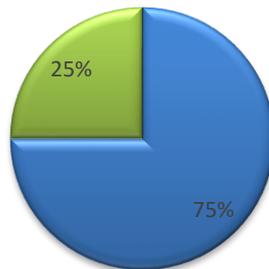
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

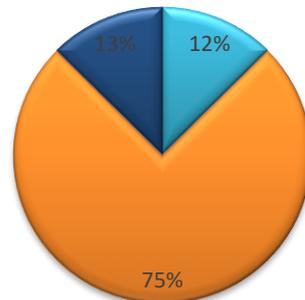
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

B.04_ La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.



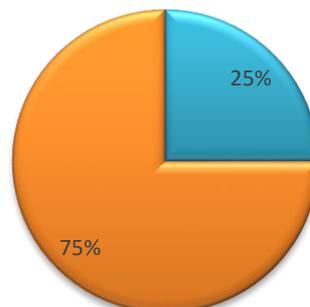
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

B.05_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo ■ Risposta in bianco

B.06_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua.



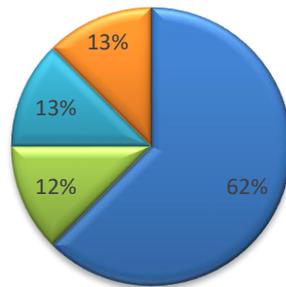
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

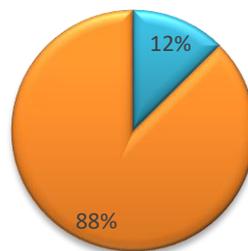
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

B.07_ La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

B.08_ Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

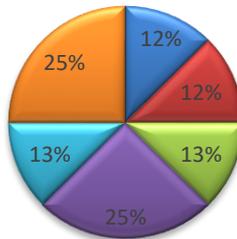
Il quesito B.09: 'Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità' – non è applicabile come quesito in quanto non sono presenti persone con deficit o disabilità all'interno dell'Ente.



C- L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

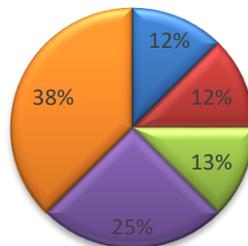
La sezione C del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come percepiscono la suddivisione degli incarichi di lavoro, delle responsabilità etc. all'interno dell'Ente.

C.01_ Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.



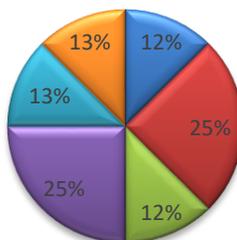
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

C.02_ Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

C.03_ Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione.



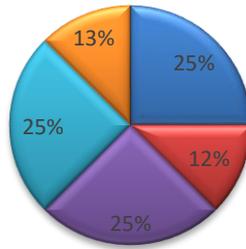
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

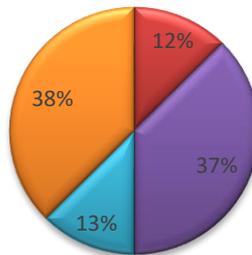
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

C.04_ Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

C.05_ Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale.



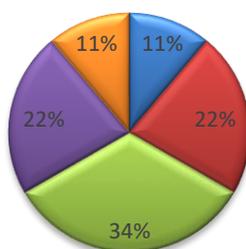
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



D- CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

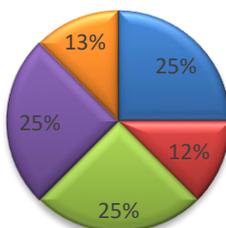
La sezione D del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come percepiscono lo sviluppo della propria carriera professionale e del proprio percorso di carriera all'interno dell'Ente.

D.01_ Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro.



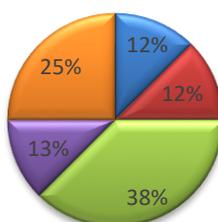
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

D.02_ Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

D.03_ Il mio Ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.



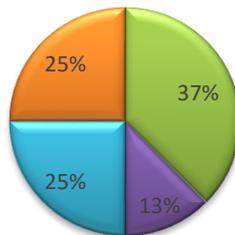
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

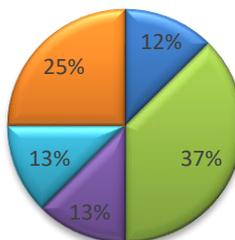
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

D.04_ Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

D.05_ Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente.



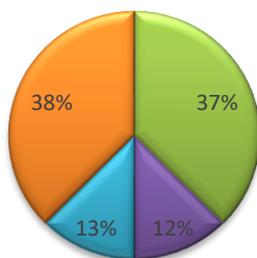
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



E- IL MIO LAVORO

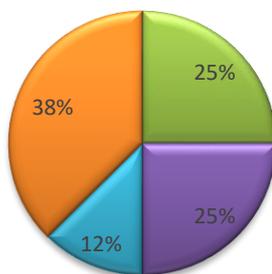
La sezione E del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici la percezione delle proprie competenze e capacità nello svolgere il proprio lavoro all'interno dell'Ente.

E.01_ So quello che ci si aspetta dal mio lavoro.



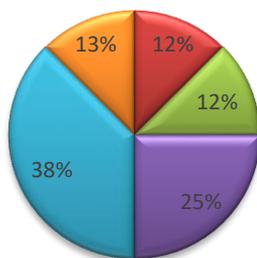
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

E.02_ Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

E.03_ Ho le risorse necessarie per svolgere il mio lavoro.



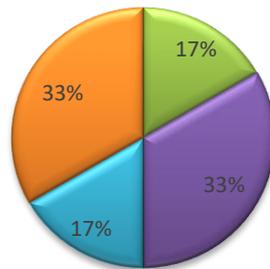
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

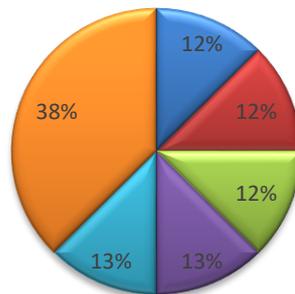
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

E.04_ Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgere il mio lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

E.05_ Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale.



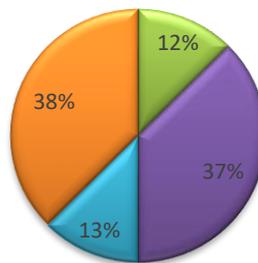
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



F - I MIEI COLLEGHI

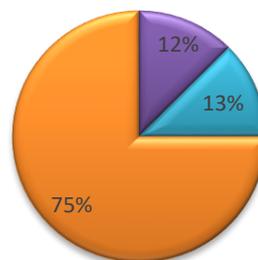
La sezione F del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere il proprio giudizio sul gruppo di lavoro e sull'ambiente lavorativo.

F.01_Mi sento parte di una squadra.



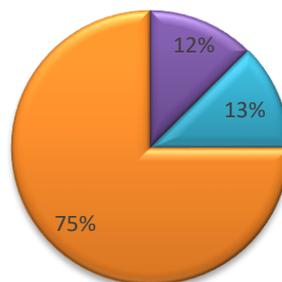
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

F.02_Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

F.03_Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi.



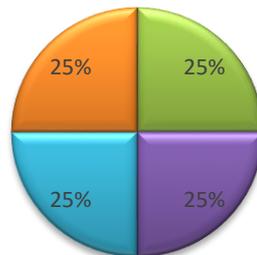
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

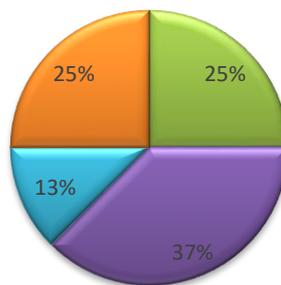
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

F.04_Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

F.05_L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.



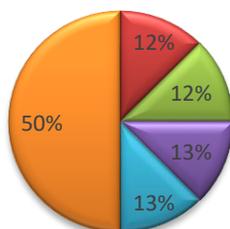
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

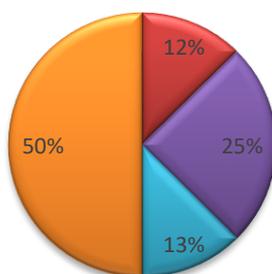
La sezione G del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici che percezione hanno rispetto all'organizzazione del lavoro da parte dell'Amministrazione.

G.01_ La mia organizzazione investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione.



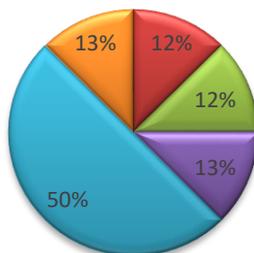
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

G.02_ Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

G.03_ I compiti ed i ruoli organizzativi sono definite in modo chiaro.



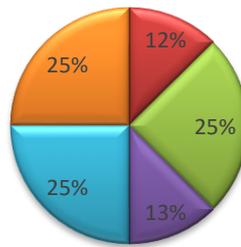
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

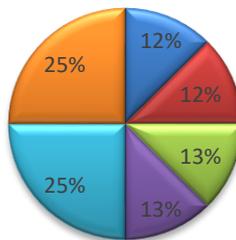
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

G.04_ La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

G.05_ La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita.



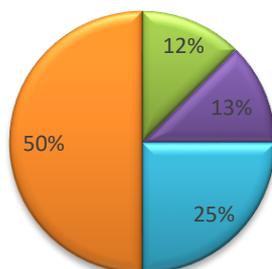
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



H - IL SENSO DI APPARTENENZA

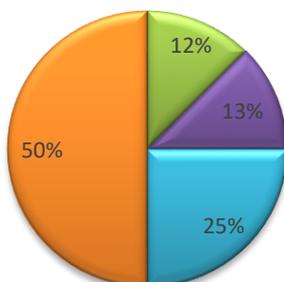
La sezione H del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere un giudizio rispetto al senso di appartenenza all'Ente per cui lavorano.

H.01_Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ente.



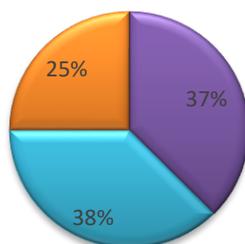
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

H.02_Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ente.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

H.03_Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ente.



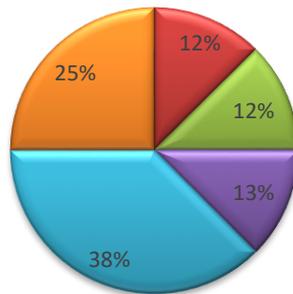
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

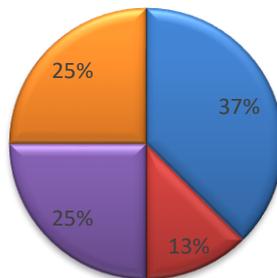
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

H.04_ I valori e i comportamenti praticati nel mio Ente sono coerenti con i miei valori personali.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

H.05_ Se potessi, comunque cambierei Ente.



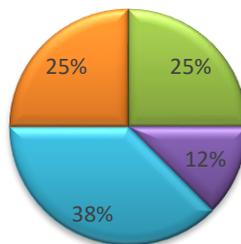
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

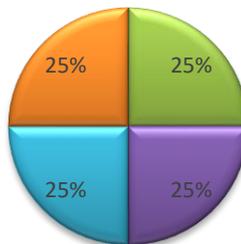
La sezione I del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere un giudizio rispetto all'immagine all'Ente per cui lavorano.

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.



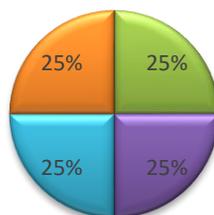
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

I.02_ Gli utenti pensano che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per loro e la collettività.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

I.03_ La gente in generale pensa che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per la collettività.

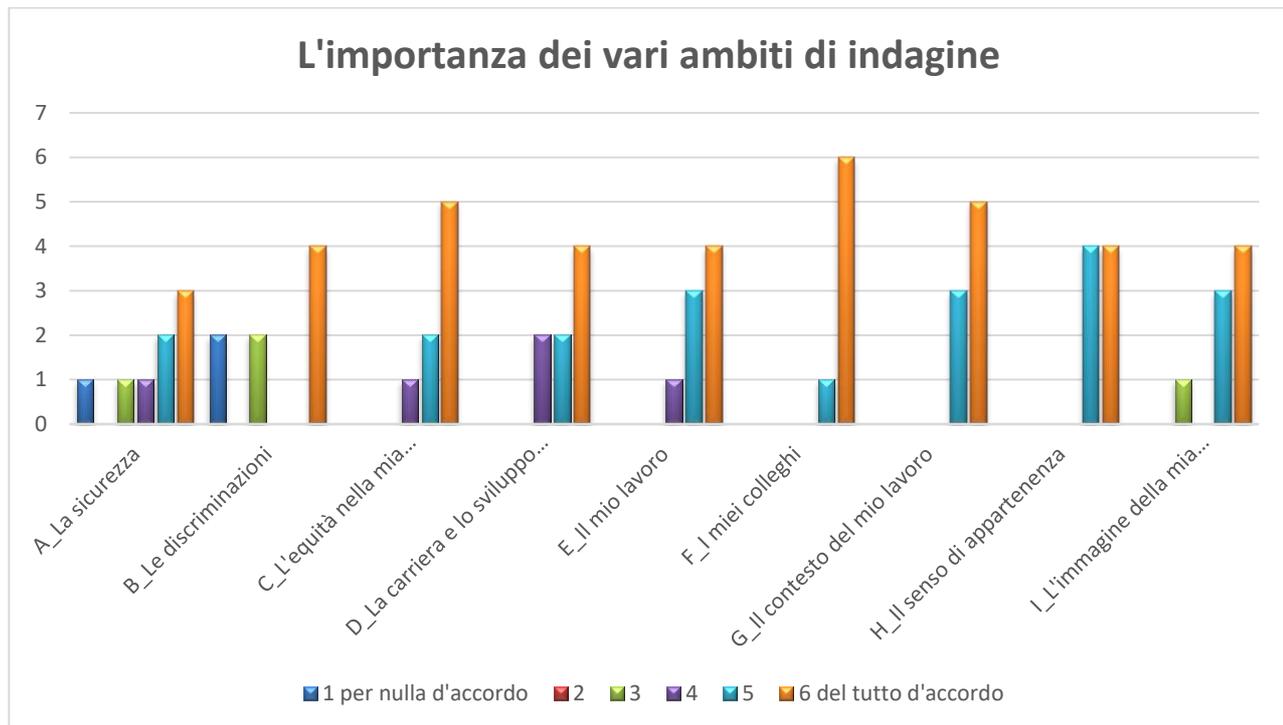


■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



3 IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

La sezione 3 del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere un giudizio rispetto alle tematiche/ sezioni del questionario che sono sembrate più importanti da affrontare e indagare.





COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

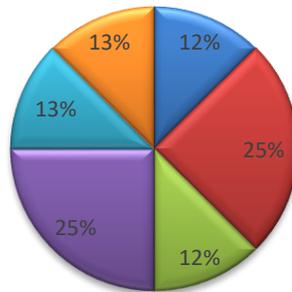
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - LA MIA ORGANIZZAZIONE

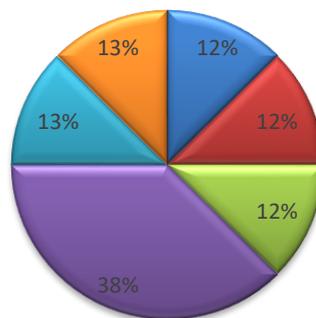
La sezione L del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere un giudizio rispetto all'Amministrazione all'Ente per cui lavorano.

L.01_Conosco le strategie della mia Amministrazione.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

L.02_Condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione.



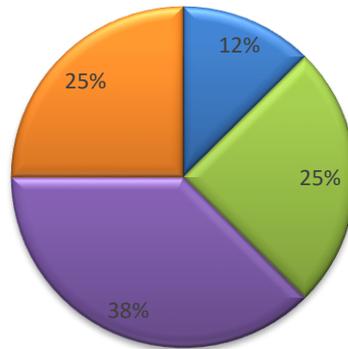
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

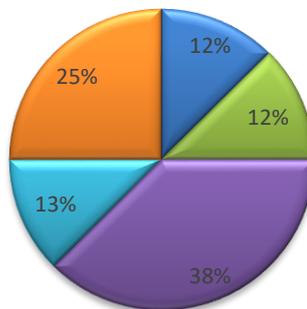
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L.03_Sono chiari i risultati ottenuti della mia Amministrazione.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

L.04_E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.



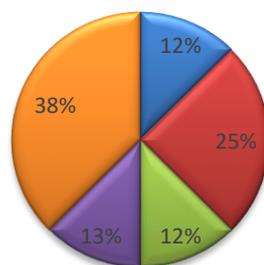
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



M - LE MIE PERFORMANCE

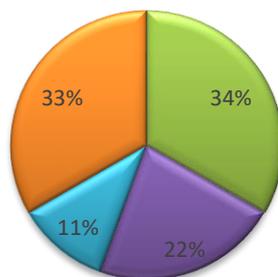
La sezione M del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come stimano la valutazione delle proprie performance.

M.01_Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

M.02_Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al mio lavoro.



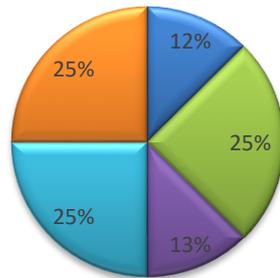
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

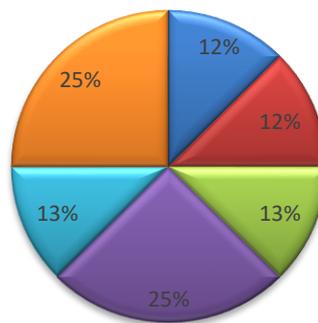
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

M.03_ Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

M.04_ Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati.



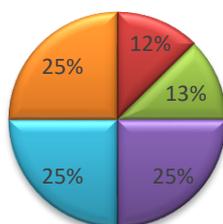
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

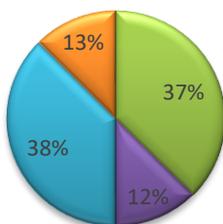
La sezione N del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come giudicano il funzionamento del proprio Ente.

N.01_ Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro.



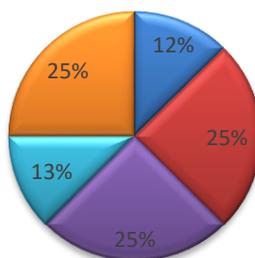
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

N.02_ Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

N.03_ I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance.



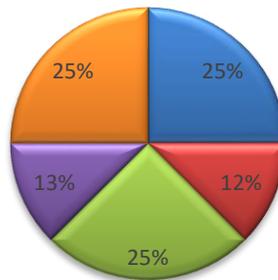
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

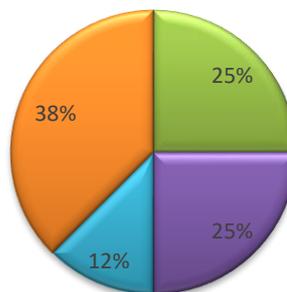
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

N.04_ La mia Amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

N.05_ Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

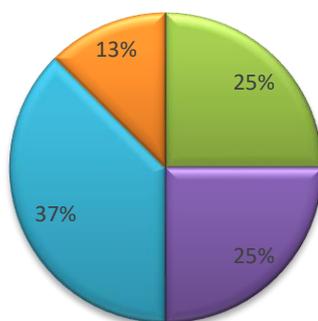
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

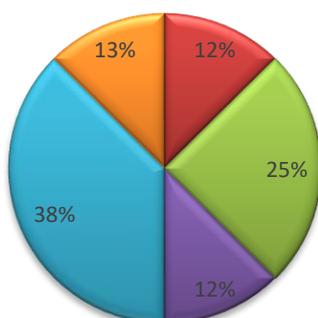
La sezione O del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come giudicano i propri Responsabili di Servizio all'Interno dell'Ente.

O.01_Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

O.02_Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.



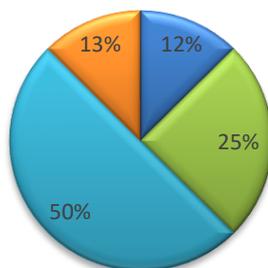
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

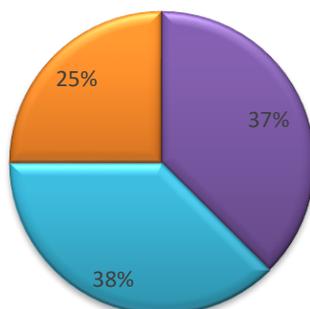
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

O.03_ E' sensibile ai miei bisogni personali.



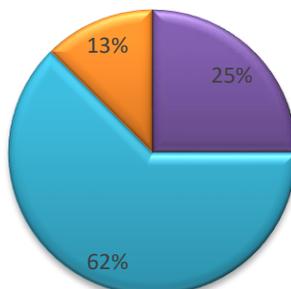
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

O.04_ Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

O.05_ Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte.



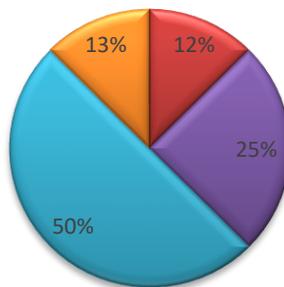
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'

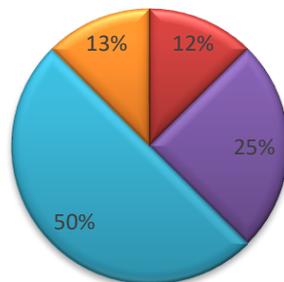
La sezione P del questionario chiede ai lavoratori e alle lavoratrici come giudicano i propri Responsabili di Servizio e la loro equità all'Interno dell'Ente.

P.01_Agisce con equità, in base alla mia percezione.



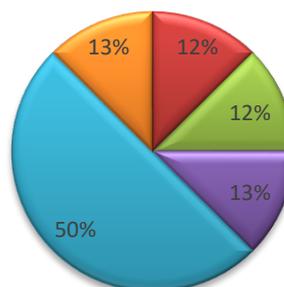
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

P.02_Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

P.03_Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.



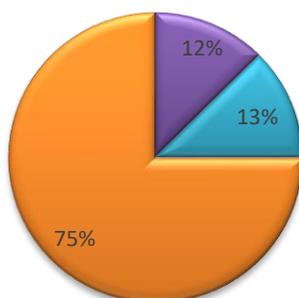
■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

P.04_Stimo il mio capo e lo considero una persona di valore.



■ 1 in totale disaccordo ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 in totale accordo

4 - REPORT DI SINTESI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Questa indagine è stata svolta nel Comune di Borno nel periodo che va dal 01/09/2025 sino al 30/09/2025.

Lo strumento utilizzato per l'indagine che si presenta è il questionario approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT) nella seduta del 20/12/2012 (in cui è stata eliminata la parte inerente i dati anagrafici del compilatore, al fine di renderlo completamente anonimo) consegnato ad ogni singolo lavoratore da depositare, una volta compilato, presso la sala consiliare in urna sigillata, con il fine di raccogliere le opinioni dei dipendenti rispetto all'Ente, all'organizzazione del lavoro e identificare possibili azioni per il miglioramento dei livelli di benessere organizzativo.

Il numero effettivo dei partecipanti alla ricerca è stato di n.08, ovvero il 100% sul totale del personale dipendente.

Si specifica che i dati sono riferiti al totale dei partecipanti e viene altresì indicato anche il numero di coloro che non hanno risposto ad alcune domande, per completezza della ricerca.

Il questionario è distinto in 3 parti: benessere organizzativo; grado di condivisione del sistema di valutazione; valutazione del superiore gerarchico.

Di seguito alcuni dati per le tre sezioni formulate in forma percentuale.

Si è considerata espressione di valutazione pienamente positiva la scelta di un valore 5 e 6, certamente si può ritenere che un valore 4, sempre nella scala da 1 a 6, esprima comunque una tendenza positiva; pertanto è stata considerata nelle valutazioni di seguito.



5 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Dai dati emerge quanto segue:

- per quanto riguarda *“La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro”*, il 62% dei dipendenti afferma che il luogo di lavoro è abbastanza adeguato a livello di spazi, postazioni, luminosità, rumorosità, mentre solo il 38% dei dipendenti indica di non essere soddisfatto dello stato del proprio luogo lavorativo;

- interessante è il dato riferito alla domanda: *“ Ho subito atti di mobbing”* e *“Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro”* in quanto i/le lavoratori/ici hanno risposto ad entrambe di essere in totale disaccordo con la domanda (100%) questo a significare che non è percepito mobbing o comportamenti che ledono la dignità dei dipendenti all'interno dell'Ente.

- per quanto riguarda le *“Discriminazioni”*, si segnala che alle varie domande i dipendenti hanno risposto in maniera più che positiva rispetto al fatto che si sentano trattati con riguardo e correttamente rispetto alla propria lingua, etnia e/o razza, genere, religione, orientamento politico e appartenenza sindacale;

- per quanto riguarda *“L'equità nella mia Amministrazione”*, il 63% ritiene che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità. Il 49% dei rispondenti però ritiene che non sia equilibrato il rapporto fra l'impegno richiesto e la propria retribuzione così come il 37% ritiene la retribuzione non viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.

- per quanto riguarda la *“Carriera e lo sviluppo professionale”* il 67% dei rispondenti ritiene che l'Ente debba rivedere i percorsi perché non sono abbastanza chiari e ben delineati e che non ci sono concrete possibilità di sviluppare capacità e attitudini rispetto ai requisiti richiesti dai vari ruoli; il 62% dei rispondenti ritiene poi che nel Comune di Borno la carriera non sia sempre legata al merito;

- per quanto riguarda *“Il mio lavoro”* il 63% dichiara di sapere *cosa aspettarsi dal proprio lavoro*, l'83% *di svolgere le proprie mansioni in maniera autonoma* e il 75% dei rispondenti dichiara di possedere *le competenze* per portarlo a termine;

- per quanto riguarda *“I miei colleghi”*, l'indagine fa emergere un *senso diffuso di squadra*: l'88%, il 75 % si ritiene pienamente *stimato e rispettato dai colleghi* e sempre il 75% ritiene di rendersi *pienamente disponibile ad aiutare i colleghi anche se non rientra nei propri compiti*. Il 25% ritiene invece che le informazioni non siano condivise agevolmente all'interno del gruppo.

- per quanto riguarda *“Il contesto del mio lavoro”* l'88% dei rispondenti considera che il Comune di Borno abbia nel tempo costruito un sistema chiaro di regole di



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

comportamento. Tuttavia viene rimarcata la circolazione inadeguata di informazioni all'interno dell'Ente. Altro dato importante è il risultato della voce: *'conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita'* che secondo il 37% difficilmente è promossa all'interno dell'Ente.

- per quanto riguarda *"Il senso di appartenenza"* il 50% dei rispondenti è pienamente orgoglioso di lavorare per questo Ente.

6 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Dai dati emerge quanto segue:

- per quanto riguarda *"La mia organizzazione"*, il 49% dei rispondenti segnala di *non conoscere appieno* le strategie dell'Amministrazione, però c'è comunque la consapevolezza da parte dei dipendenti (76%) del proprio contributo per il raggiungimento degli obiettivi Amministrativi;

- per quanto riguarda *"Le mie performance"* il 51% del campione giudica di essere valutato per gli aspetti importanti del lavoro e il 37% del campione ritiene di non essere sufficientemente informato dall'Ente su come *migliorare i risultati lavorativi individuali*;

- per quanto riguarda *"Il funzionamento del sistema"* il 26% del campione pensa di essere solo in parte coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro e che il sistema di valutazione applicato non riesce ad impattare in maniera significativa sul miglioramento delle performances individuali, non essendo neanche appieno condiviso con i lavoratori (37%). E' inoltre confermata in questa sezione la percezione diffusa che l'Ente non riconosca sufficientemente le capacità e l'impegno personale (62%).

7 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Dai dati emerge quanto segue:

- per quanto riguarda la capacità di incidere sulla crescita dei lavoratori, il 62% dei rispondenti dichiara di avere un superiore gerarchico d'ufficio attento ai bisogni personali dei collaboratori, aperto alle proposte dei collaboratori (75%) e pronto a gratificare quando si svolgono bene le mansioni assegnate (63%);

- per quanto riguarda *"Il mio capo e l'equità"*, il 63% dei rispondenti ritiene che il proprio superiore agisca con equità così come il 63% dei rispondenti ritiene sempre che il proprio superiore gestisca in modo efficace problemi, criticità e conflitti. I 75% dipendenti dichiarano inoltre di essere pienamente d'accordo nello stimare il proprio superiore una persona competente e di valore.



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

8 - CONSIDERAZIONI FINALI

In esito all'analisi condotta presso il Comune di Borno è stata evidenziata una forte coesione nel gruppo di lavoro e soprattutto la negazione, da parte del personale in maniera assoluta, che all'interno del team ci si senta esclusi, demansionati, estromessi oppure che si subiscano comportamenti non idonei e lesivi della dignità personale.

Tuttavia la comunicazione e l'informazione proveniente dall'Amministrazione e circolante all'interno dell'Ente dovrebbero essere implementata e rafforzata in quanto è emerso essere carente.

Altro punto fondamentale da accrescere è il riconoscimento da parte dell'Ente delle capacità e dell'impegno professionale dei propri lavoratori e delle lavoratrici con valutazioni adeguate e input di accrescimento lavorativo.

In seguito all'indagine, si conferma il ruolo del CUG quale promotore del benessere organizzativo. Infatti l'effettuazione dell'indagine è stata accolta con entusiasmo dai/dalle dipendenti (100% dei partecipanti) e ha riscontrato un effetto motivante sulle persone, oltre che dimostrare l'interesse dell'Amministrazione verso i lavoratori, poiché attraverso la rilevazione delle loro aspettative è possibile pianificare interventi mirati a prevenire e gestire situazioni di inadeguatezza che, se ignorate, potrebbero causare demotivazione ed effetti negativi sul senso di appartenenza e produttività, ed effettuare misurazioni ripetibili nel tempo degli effetti delle azioni intraprese.

ALLEGATI

- lettera ai dipendenti
- questionario



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Gentile collega,

le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra Amministrazione.

Ti invitiamo pertanto a partecipare a questa indagine sul **BENESSERE ORGANIZZATIVO**.

Si suggerisce, quindi, di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere circa 15 minuti.

Il questionario che ti sottoponiamo è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti.

Il questionario sarà disponibile dal 01/09/2025 presso la sala consiliare per 30 giorni.

I dati raccolti saranno utilizzati soltanto in forma aggregata.

A conclusione si comunica che i dati relativi ai livelli di Benessere Organizzativo saranno oggetto di pubblicazione nell'apposita area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Ti ringraziamo per la collaborazione.



COMUNE DI BORNO - COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMITATO UNICO DI GARANZIA QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il CUG promuove un progetto finalizzato al rilevamento e miglioramento del benessere organizzativo.

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado **di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori**.

Il rilevamento del benessere che si propone mira a far emergere la percezione o meglio l'immagine che i dipendenti hanno del Comune di Borno in quanto raccoglie dati sulle dimensioni del benessere e del malessere organizzativo.

Pertanto risulta di estrema importanza il contributo di ogni dipendente per la riuscita dell'iniziativa che si è intrapresa in quanto, attraverso tale indagine il CUG propone all'Ente l'attivazione di un percorso di analisi organizzativa che permette di pianificare azioni che tengono in considerazione le indicazioni e i suggerimenti dati dai dipendenti.

Quindi che cosa è il questionario?

E' uno strumento conoscitivo e propositivo che rappresenta un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della nostra Amministrazione.

Intende costituire una occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi e favorisce la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno proporre la progettazione di specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Se correttamente interpretato, riteniamo che il questionario rappresenti un momento importante per la nostra Amministrazione per rendere il lavoro un momento dove perseguire, insieme all'efficacia e all'efficienza, la qualità della vita, nostra e degli utenti.

Che cosa non è il questionario sul benessere?

Non è uno strumento per avviare rivendicazioni individuali.

Non è un modo indiretto per istruire processi contro persone o reparti.

Non è uno strumento per ritorsioni o polemiche.

Ringraziandovi per il tempo che dedicherete all'iniziativa e confidando sulla Vostra collaborazione e sul Vostro senso di responsabilità, auguriamo a tutti un buon lavoro.

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il questionario è ANONIMO e dovrà essere compilato e inserito nell'apposita urna entro il 30/09/2025.

Per eventuali chiarimenti o delucidazioni contattare la Presidente del CUG - Francesca Cocchi .

QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 06 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

PER NULLA					DEL TUTTO
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione



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? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
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, ecc.)						
A.05	Sono soggetto 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.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						

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, etc.)						
------	---	--	--	--	--	--	--

B – LE DISCRIMINAZIONI

	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
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

C – L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

	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
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

	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
D.01	Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito						
D.03	Il mio Ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ente						

E – IL MIO LAVORO

	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
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I MIEI COLLEGHI

	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
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

	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
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

H - IL SENSO DI APPARTENENZA

	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
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio Ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei Ente						

I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

	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
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						
I.02	Gli utenti pensano che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'Ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

3. IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

	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

A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia Amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia Amministrazione						

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

4. 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						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione						

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						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

	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
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia Amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						

N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						
------	---	--	--	--	--	--	--

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

5. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

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						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

P – IL MIO CAPO E L'EQUITA'

	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
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						