



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004

Indagine 2018 sul personale dipendente dell'INVALSI

Relazione di presentazione dei risultati



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004



Sommario

| | |
|---|----|
| 1. Premessa | 5 |
| 2. Nota metodologica | 5 |
| 3. Le fasi di condivisione | 7 |
| 4. Modalità di coinvolgimento del personale | 7 |
| 5. Lo strumento di indagine (potenzialità e criticità) | 7 |
| 6. Tempi e modi di somministrazione | 8 |
| 7. Analisi dei dati | 8 |
| Criteri e modelli di analisi adottati..... | 8 |
| Le caratteristiche dei partecipanti..... | 9 |
| 8. Questionario sul benessere organizzativo | 10 |
| Importanza degli ambiti di indagine..... | 10 |
| A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato..... | 11 |
| B - Le discriminazioni..... | 13 |
| C - L'equità nella mia amministrazione..... | 14 |
| D - Carriera e sviluppo professionale..... | 16 |
| E - Il mio lavoro..... | 18 |
| F - I miei colleghi..... | 19 |
| G - Il contesto del mio lavoro..... | 20 |
| Gbis - Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 1)..... | 21 |
| Gter - Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 2)..... | 22 |
| H - Il senso di appartenenza..... | 23 |
| I - L'immagine della mia amministrazione..... | 24 |
| 9. Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione | 24 |
| L - La mia organizzazione..... | 25 |
| M - Le mie performance..... | 26 |
| N - Il funzionamento del sistema..... | 27 |
| 10. Questionario valutazione del superiore gerarchico | 28 |
| O - Il mio capo e la mia crescita..... | 28 |
| P - Il mio capo e l'equità..... | 29 |
| Conclusioni | 29 |
| Appendice | 31 |



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004



1. Premessa

Le evidenze teoriche e di ricerca sugli effetti negativi dello stress da lavoro per la salute e il benessere dei lavoratori e per la produttività e il dinamismo delle organizzazioni lavorative sono oggi molteplici. Il quadro normativo internazionale, comunitario e nazionale negli ultimi anni ha sottolineato l'importanza del tema del benessere organizzativo, della salute e della qualità della vita negli ambienti di lavoro. L'INVALSI, come delineato dall'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150, e seguendo la circolare ANAC del 29/05/2013 ha aderito, anche per il 2018, all'indagine sul personale dipendente, finalizzata 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. Nel presente documento sono presentati i risultati emersi in ciascuna area tematica del questionario e, nell'ottica che questo tipo di indagine possa fornire informazioni utili per attivare azioni di miglioramento, è stata posta particolare attenzione agli aspetti critici.

2. Nota metodologica

Il questionario proposto dall'ANAC alle Pubbliche Amministrazioni e che è stato somministrato al personale INVALSI attraverso piattaforma on-line, prevede la rilevazione della percezione dei lavoratori nei seguenti ambiti di indagine:

- Benessere Organizzativo:

- A) Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 item),
- B) Le discriminazioni (9 item),
- C) L'equità nella mia amministrazione (5 item),
- D) Carriera e sviluppo professionale (5 item),
- E) Il mio lavoro (5 item),
- F) I miei colleghi/Il responsabile della mia attività (5 item),
- G) Il contesto del mio lavoro (5 item),
- Gbis) Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 1) (5 item),
- Gter) Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 2) (6 item),
- H) Il senso di appartenenza (5 item),
- I) L'immagine della mia amministrazione (3 item);

- Grado di condivisione del sistema di valutazione:



- L) La mia organizzazione (4 item),
- M) Le mie performance (4 item),
- N) Il funzionamento del sistema (5 item);

- Valutazione del superiore gerarchico:

- O) Il mio capo e la mia crescita (5 item),
- P) Il mio capo e l'equità (4 item).

Rispetto alla scala di misurazione, l'Autorità ha optato per la scala Likert a 6 gradini. La scelta di un numero di risposte pari è stata effettuata per "polarizzare" le risposte, eliminando la posizione mediana. La scala Likert, infatti, è solitamente utilizzata su 5-7 gradini di cui sono ancorati (esplicitati) esplicitamente gli estremi, in questo caso si è chiesto di esprimere il grado di accordo con le affermazioni ancorando 1 a "Per nulla in accordo" e 6 a "Del tutto in accordo" (vedi figura che segue). Il questionario contiene domande con "polarità positiva" caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato ed altre con polarità negativa" che, al contrario, presentano una correlazione negativa. Per gli item a polarità positiva il grado di accordo con un'affermazione (ovvero la sua importanza) è considerato positivo quando il punteggio medio assegnato dai rispondenti è uguale o maggiore di 3,5, per gli item a polarità negativa, invece, il grado di accordo è considerato positivo quando il punteggio medio assegnato dai rispondenti è uguale o minore di 3,5.

| 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 |

Figura 1 - Esempificazione della scala Likert utilizzata



3. Le fasi di condivisione

La complessità dell'indagine ha richiesto, come suggerito dall'ANAC stessa, un ampio lavoro di condivisione e concertazione con i soggetti coinvolti nella gestione del personale e con gli organismi rappresentativi. L'OIV ha ritenuto prioritario condividere i contenuti dell'iniziativa con i vertici della Dirigenza dell'Ente per valutare e concordare adeguate misure di coinvolgimento degli uffici preposti in chiave collaborativa e di progettazione partecipata. A seguito di tale fase, l'Amministrazione ha comunicato alle OO.SS. l'avvio dell'indagine esplicitando i mezzi e i metodi di somministrazione, di rilevazione e di successiva analisi dei dati. Come ultima fase propedeutica alla somministrazione, si è proceduto a un confronto con il Settore dei Servizi amministrativi e tecnologici per individuare singole unità di personale in servizio e gli account mail istituzionali.

4. Modalità di coinvolgimento del personale

L'OIV, con la collaborazione della struttura tecnica permanente per la Performance, ha deciso di somministrare il questionario a tutto il personale in servizio sia per garantire un livello maggiore di riservatezza data la numerosità dei dipendenti INVALSI, sia per non demotivare i lavoratori che, nelle precedenti indagini hanno mostrato elevati livelli di partecipazione creandosi aspettative di coinvolgimento.

Nel mese di dicembre, quindi, è stata inviata a tutto il personale in servizio una mail a firma della dirigenza con cui sono stati resi noti tempi e modi di partecipazione all'indagine e modalità di trattazione dei dati, invitando a una forte partecipazione.

5. Lo strumento di indagine (potenzialità e criticità)

Come sopra accennato, è stato adottato il metodo dell'indagine online attraverso l'utilizzo dell'applicazione web Lime Survey che, poggiando sulla tecnica CAWI, è un applicativo *open source* utilizzato in molti contesti anche istituzionali che permette di proporre questionari e sondaggi online, garantendo l'anonimato della rilevazione attraverso la distribuzione di codici identificativi alfanumerici casuali di accesso alla piattaforma a ciascun dipendente brevi manu. Tra i vantaggi tecnici della somministrazione online dei questionari vi sono la velocità di somministrazione e di raccolta dei dati e una riduzione degli errori dovuti a inserimenti manuali delle risposte. Da un punto di vista economico sono stati abbattuti i costi relativi ai materiali di consumo (carta e toner ecc) e di spese postali.



In questa sede, considerando che la presente relazione si inserisce nel più ampio quadro della relazione sulla *Performance* 2018, si è ritenuto di redigere un documento esaustivo, ma snello rendicontando i risultati più rilevanti per linee generali.

6. Tempi e modi di somministrazione

A seguito della nota del 16 dicembre 2018, è stato inviato, attraverso l'applicativo, l'invito a partecipare all'indagine a nome della dirigenza ed in particolare del Dirigente del Settore dei servizi amministrativi e tecnologici quale responsabile della struttura tecnica permanente per la Performance di supporto all'OIV nella procedura e che ha svolto funzione di help desk, unitamente alla responsabile del Protocollo e del servizio del personale, ai partecipanti sul funzionamento dell'applicativo. L'indagine è stata attiva fino al 31 dicembre 2018.

Durante questa fase è stato monitorato il livello di partecipazione e in itinere è stato inviato un sollecito a partecipare agli identificativi che non avessero ancora realizzato la compilazione, ricordando il carattere di anonimato delle risposte e il metodo di analisi aggregata dei dati. In questa fase e nella successiva di analisi dei dati il lavoro è stato svolto in collaborazione con l'Ufficio statistico dell'INVALSI.

7. Analisi dei dati

Criteria e modelli di analisi adottati

L'analisi dei dati è stata svolta dalla responsabile dell'Ufficio Statistico dell'INVALSI.

Per le elaborazioni statistiche sono stati elaborati 87 questionari su 131 codici consegnati.

Per le analisi degli atteggiamenti, si è deciso di presentare per ciascuna area di indagine i valori medi dei punteggi ottenuti da ciascuna domanda rappresentandoli in istogrammi, nonché in appendice la distribuzione di frequenza della scala Likert per ciascun descrittore.

Nelle domande a polarità concorde si è messa in evidenza la media ottenuta rispetto alla scala suddivisa nei due segmenti aggreganti i valori 1-3 (valutazione negativa) e 4-6 (valutazione positiva).



Livello di partecipazione

Al momento dell'avvio dell'indagine (dicembre 2018) risultavano in servizio, tra dipendenti di ruolo, in posizione di comando e a tempo determinato n. 138 unità.

Di seguito si riportano i dati della partecipazione, che risulta abbastanza elevata, tenuto conto che il 63% dei codici consegnati è stato utilizzato. Purtroppo per un errore iniziale nella piattaforma alcuni dati sono andati persi e i dipendenti hanno dovuto ripetere il questionario, tale fattore ha sicuramente inciso sul tasso di partecipazione che sarebbe potuto essere più alto.

Data la percentuale superiore al 60% è comunque possibile considerare i risultati sufficientemente rappresentativi della popolazione di riferimento.

| | N. | Percentuale |
|------------------------------|-----------|--------------------|
| Totale codici consegnati | 131 | 94,9 |
| Totale questionari compilati | 87 | 63,0 |
| Totale dipendenti | 138 | |

Le caratteristiche dei partecipanti

Meno del 50% dei soggetti rispondenti ha preferito non rispondere a tutte le domande sulle caratteristiche anagrafiche, che erano state inserite come facoltative e che hanno riguardato esclusivamente 4 delle 5 variabili inserite nel modello ANAC come sotto riportate in tabelle. La variabile relativa alla Qualifica è stata tolta per rendere meno identificabile il rispondente.

| Genere del rispondente | Percentuale |
|-------------------------------|--------------------|
| Donna | 39,1 |
| Uomo | 18,4 |
| non indicato | 42,5 |
| Totale | 100,0 |

| Tipo di contratto del rispondente | Percentuale |
|--|--------------------|
| A tempo determinato | 42,5 |
| A tempo indeterminato | 14,9 |
| non indicato | 42,5 |
| Totale | 100,0 |



| Fascia di età del rispondente | Percentuale |
|--------------------------------------|--------------------|
| Fino a 30 anni | 6,9 |
| Dai 31 ai 40 anni | 19,5 |
| Dai 41 ai 50 anni | 21,8 |
| Dai 51 ai 60 anni | 1,1 |
| Oltre i 60 anni | 1,1 |
| non indicato | 49,4 |
| Totale | 100,0 |

| Anni di servizio del rispondente | Percentuale |
|---|--------------------|
| Fino a 5 anni | 37,9 |
| Da 5 a 10 anni | 3,4 |
| Da 11 a 20 anni | 8,0 |
| Oltre i 20 anni | 1,1 |
| non indicato | 49,4 |
| Totale | 100,0 |

8. Questionario sul benessere organizzativo

Importanza degli ambiti di indagine

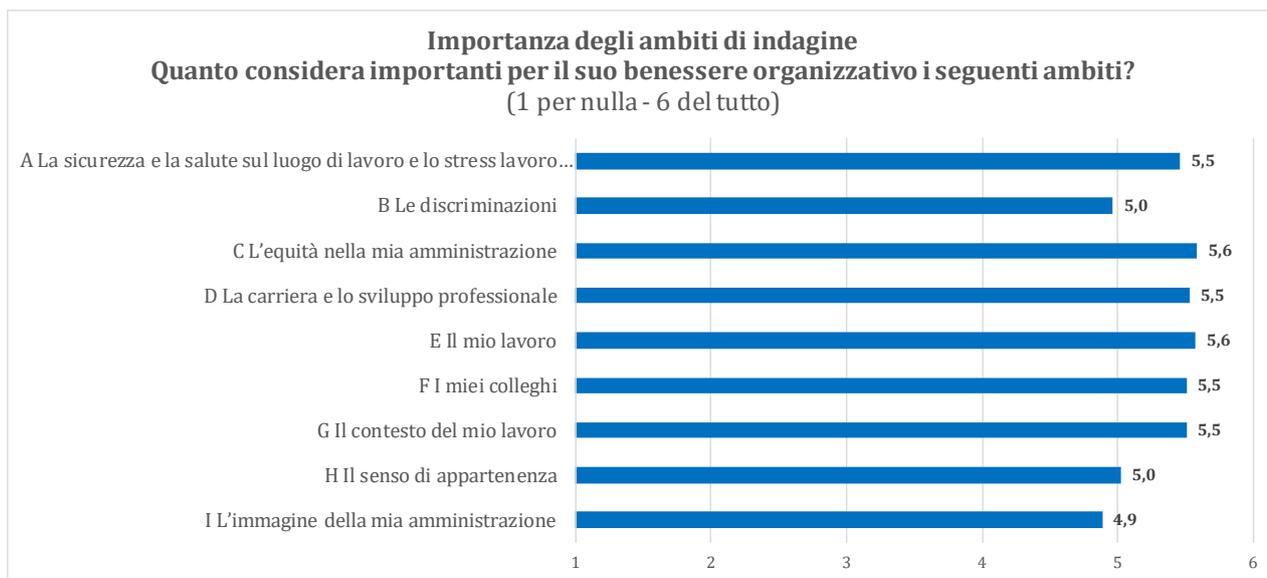
La sezione dell'indagine relativa al Benessere Organizzativo, come indicato dalla definizione stessa del concetto, si propone come obiettivo principale lo studio dello stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. I risultati del questionario possono essere un primo passo per identificare criticità e progettare, quindi, delle azioni di miglioramento.

I lavoratori INVALSI confermano l'importanza di questo settore di indagine. Come emerge dal grafico che segue, ciascuna scala che compone il questionario e che indaga aspetti diversi del concetto sul benessere organizzativo, sono stati considerati importanti dai rispondenti. Le medie, infatti, sono molto alte. Anche la media più bassa relativa "all'immagine della mia amministrazione" è di 4,9 su una scala da 1 a 6.

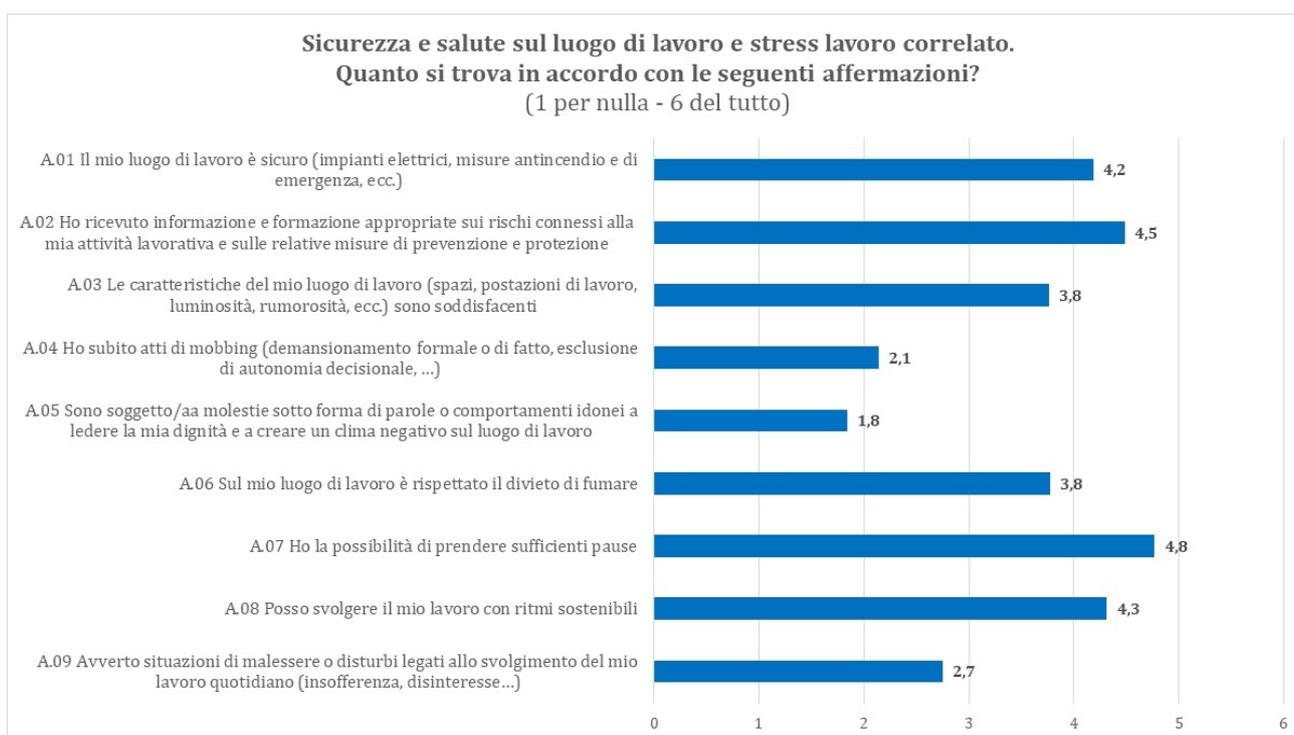
Gli intervistati attribuiscono più importanza agli aspetti considerati più "vicini", ovvero quelli riguardanti la propria esperienza lavorativa (la sicurezza, l'equità dell'amministrazione, lo



sviluppo professionale, il mio lavoro, i colleghi e il contesto di lavoro) mentre, gli aspetti più strettamente legati alla comunicazione interna alle organizzazioni (Il senso di appartenenza e l'immagine dell'amministrazione) sono percepiti come meno importanti.



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





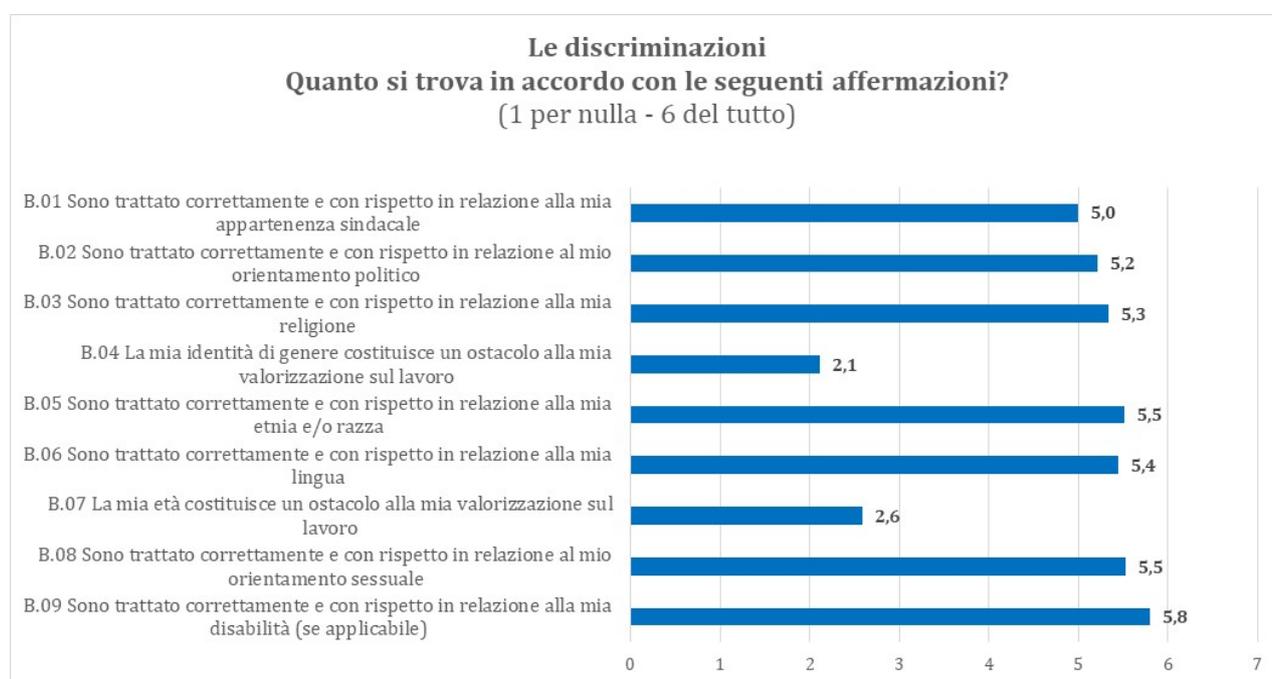
Nell'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" sono presenti tre item a polarità negativa (A.04, A.05, A.09) che chiaramente sono da interpretare in senso inverso rispetto agli altri item della scala. Complessivamente i lavoratori INVALSI percepiscono il proprio posto di lavoro sicuro e a basso rischio di stress lavoro correlato. Le medie degli item a polarità negativa sono minore di 3,5, mentre quelli a polarità positiva sono maggiore di 3,5; la maggior parte dei rispondenti, dunque, si è espressa in modo positivo rispetto alle affermazioni della scala. Le due scale con punteggio medio leggermente superiore a 3,5 riguardano l'indicatore A.03, sulla soddisfazione delle caratteristiche del luogo di lavoro (media=3,8) e l'indicatore A.06, sul rispetto del divieto di fumare (media=3,8). In entrambi i casi, infatti, la percentuale di rispondenti che ha dato una valutazione negativa è abbastanza alta, il 47,1% (per gli item a polarità positiva sono state sommate le percentuali delle alternative "per niente d'accordo, poco d'accordo e parzialmente in disaccordo, mentre per quelli a polarità positiva sono state sommate le alternative "In parte d'accordo, molto d'accordo e del tutto d'accordo; per una descrizione dettagliata delle risposte, si possono consultare le distribuzioni di frequenza dei singoli descrittori riportate in Appendice.

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|---|
| A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | 28,7% |
| A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | 21,8% |
| A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 47,1% |
| A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, ...) | 18,4% |
| A.05 Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro | 13,7% |
| A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | 47,1% |
| A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | 13,8% |
| A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 25,3% |
| A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse...) | 33,3% |



In un'ottica di miglioramento i due indicatori che hanno mostrato criticità, A.03 e A.06, non riguardano aspetti difficilmente gestibili dall'amministrazione in quanto non intervengo su aspetti relazionali e personali del singolo dipendente. La criticità dell'indicatore A.03, inoltre potrebbe essere legata a problemi contingenti che ha vissuto l'istituto nel corso dell'anno, come ad esempio, lo spostamento di parte del personale in una sede distaccata.

B – Le discriminazioni



Il tema delle discriminazioni non trova valutazioni negative all'interno dell'Istituto, anzi si può tranquillamente dire che non esistono motivi per pensare che possa avvenire qualsiasi discriminazione di sorta, per completezza si riporta comunque una tavola riassuntiva delle percentuali di dipendenti che hanno dato una valutazione negativa per ciascun descrittore:



| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|--|---------------------------------------|
| B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | 13,8% |
| B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | 9,2% |
| B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | 6,9% |
| B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 20,6% |
| B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | 4,6% |
| B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | 6,9% |
| B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 32,1% |
| B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | 6,9% |

Un minimo interesse va accordato al descrittore B.07 secondo il quale più del 30% dei rispondenti lamenta che l'età costituisce un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro. Purtroppo pur analizzando tale descrittore in relazione alla fascia di età (vedi tabella ulteriore in Appendice), non è possibile evincere quale sia la fascia di età che si sente penalizzata poiché il numero di mancate risposte nella fascia di età è troppo elevato. Inoltre dalla formulazione della domanda non si evincono eventuali motivi che potrebbero essere rilevati in una edizione successiva del questionario attraverso un item aperto.

Anche in questo ambito ci sono due item a polarità negativa (B.04 e B.07) per cui valgono le stesse considerazioni del paragrafo precedente.

C - L'equità nella mia amministrazione





La tematica riguardante l'equità non dà esito positivo quanto quella della discriminazione, tre scale su cinque (C.01, C.02 e C.04) hanno delle medie inferiori a 3.5, a indicare un giudizio non positivo su questi indicatori. Anche le altre due scale, pur mostrando un giudizio positivo hanno delle medie non molto alte.

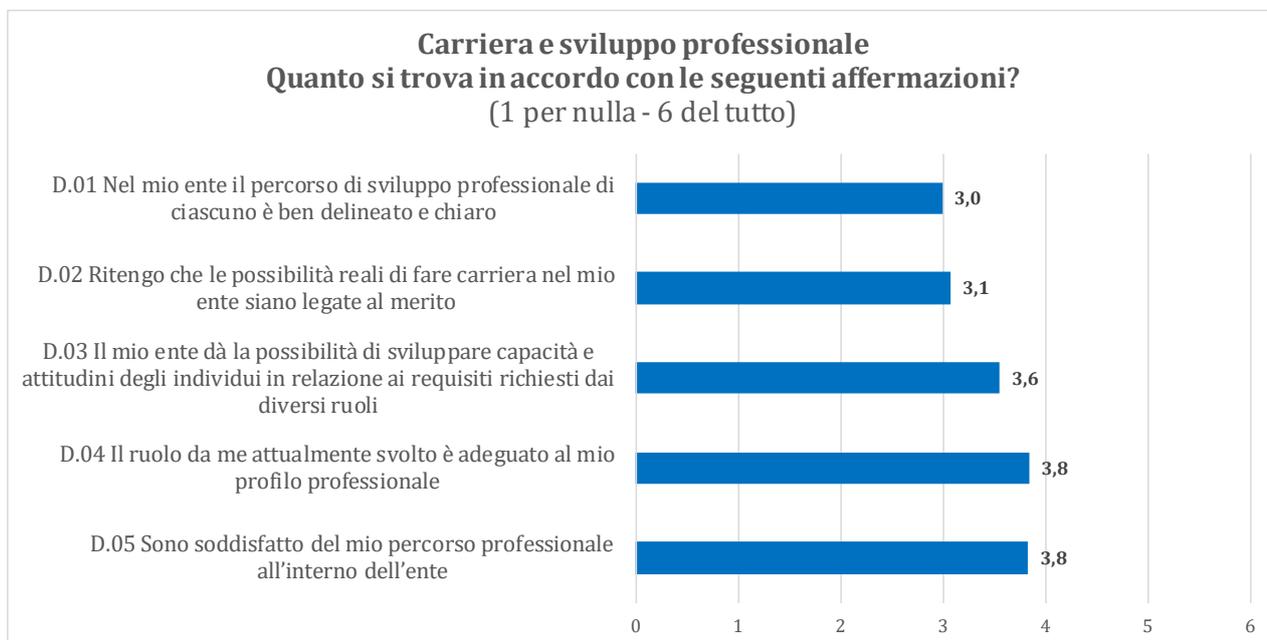
| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|---|
| C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 52,9% |
| C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 47,1% |
| C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 32,2% |
| C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 54% |
| C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 40,2% |

Su alcuni descrittori occorre soffermarsi al fine di trovare delle soluzioni che migliorino soprattutto gli aspetti trattati dai descrittori C.01 e C.04 secondo i quali per più del 50% dei rispondenti non c'è equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, e non c'è nemmeno una corretta distribuzione delle retribuzioni in rapporto alla qualità e quantità dello stesso.

Rispettivamente il 40 e il 47% dei rispondenti ritiene che il responsabile non prenda in modo imparziale decisioni che riguardano il lavoro e che non ci sia equità nella distribuzione delle responsabilità. Infine oltre il 30% giudica non equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (anche se tale descrittore potrebbe essere dipendente in parte dal descrittore C.04).



D - Carriera e sviluppo professionale



Un discorso a parte merita l'ambito relativo alla Carriera e sviluppo professionale, che evidenzia alcune criticità derivanti da un'oggettiva difficoltà da parte delle amministrazioni pubbliche di avviare percorsi di carriera efficienti e premianti per il permanere di vincoli di natura finanziaria (come ad esempio il blocco che limita l'aumento del fondo trattamento accessorio).

Se si osservano le distribuzioni di frequenza dei singoli descrittori riportate in Appendice si evince una situazione piuttosto critica soprattutto su due scale (D.01 e D.02). Di seguito una tavola riassuntiva delle percentuali di rispondenti che hanno dato una valutazione negativa per ciascun descrittore:



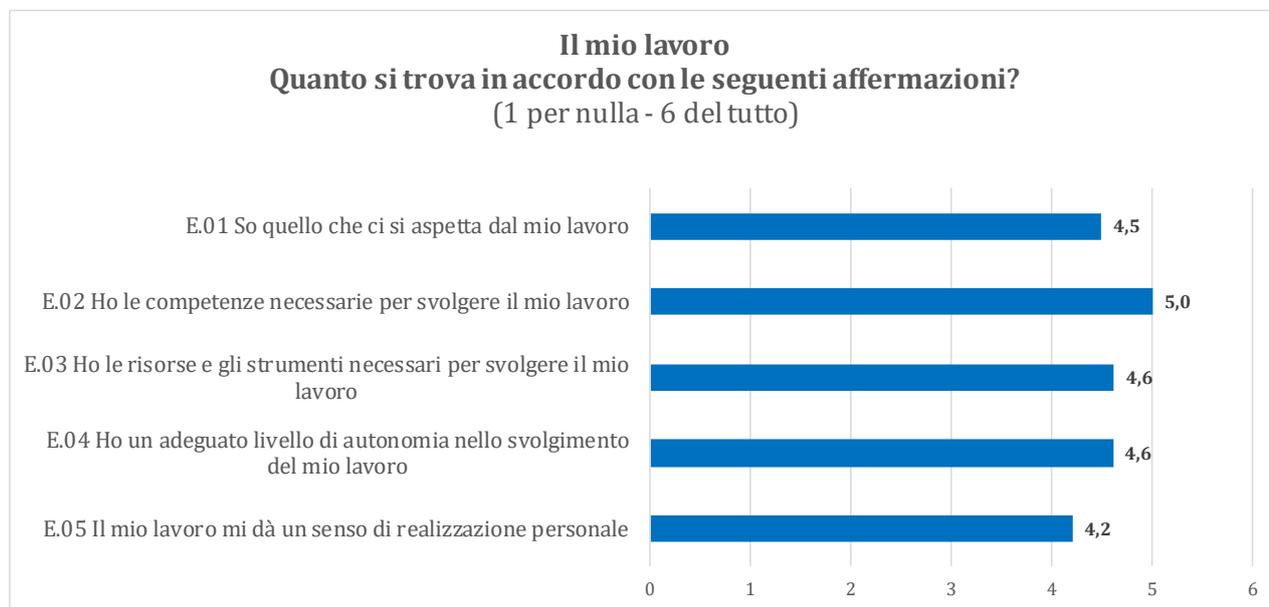
| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|--|---|
| D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 67,8% |
| D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito | 60,9% |
| D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 48,3% |
| D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | 42,2% |
| D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente | 46% |

Rispettivamente il 67,8 e il 60,9% dei rispondenti ha valutato negativamente la presenza di un percorso di sviluppo chiaro e ben delineato nonché la possibilità di fare carriera grazie al merito.

Leggermente critiche anche le posizioni in merito alle possibilità di sviluppo di capacità e attitudini degli individui rispetto ai requisiti richiesti dai diversi ruoli, in seconda battuta l'insoddisfazione del proprio percorso professionale e infine l'insoddisfazione legata a un ruolo svolto non adeguato al proprio profilo professionale. Le motivazioni dietro i diversi aspetti potrebbero ad esempio per il descrittore D.04 derivare da una non appropriata assegnazione di personale alle diverse aree dell'Istituto (amministrativa e di ricerca) dovuta anche alle limitate risorse di personale a disposizione dell'Istituto stesso.



E - Il mio lavoro



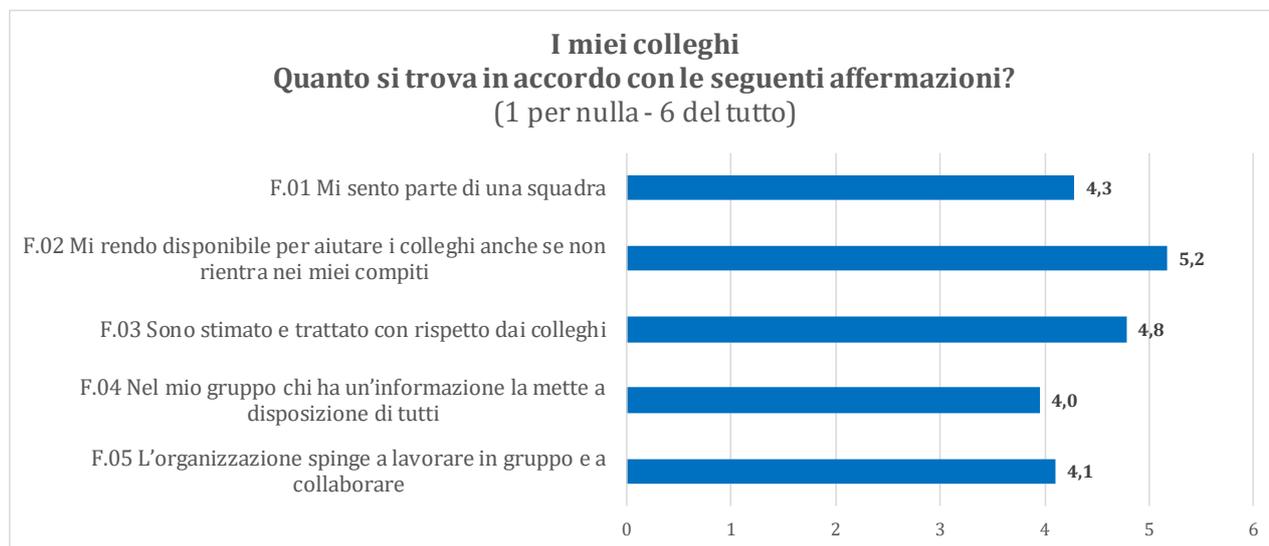
Il tema relativo a “Il mio lavoro” risulta soddisfacente, tutti i descrittori presentano medie piuttosto alte e una percentuale di risposte negative sotto il 30%.

| Descrittore | Percentuale “valutazione negativa” |
|---|---------------------------------------|
| E.01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | 24,1% |
| E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | 11,5% |
| E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | 16,1% |
| E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | 16,1% |
| E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | 27,6% |

Questo risultato mette in luce che, nonostante le difficoltà evidenziate nello sviluppo di carriera dei descrittori precedenti, quasi tutti i rispondenti sono soddisfatti del proprio lavoro, perché sanno cosa fare, hanno le competenze, le risorse, gli strumenti e l’autonomia per svolgerlo e questo da loro un senso di realizzazione personale.



F - I miei colleghi



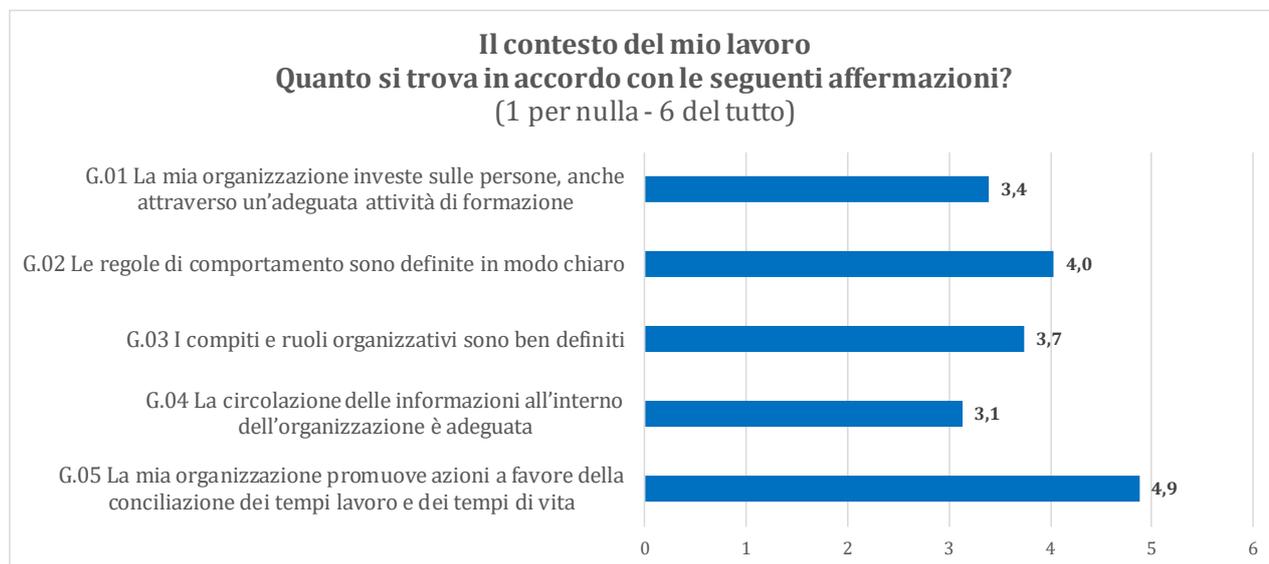
Il tema relativo a “I miei colleghi” non desta preoccupazioni: la maggior parte dei rispondenti ha dato un giudizio positivo su tutte le scale. Le scale con la media un po' più bassa sono “nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti” e “L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare”. La prima è una domanda piuttosto generica, sarebbe da approfondire a quali tipi di informazioni si riferisce, se alla disponibilità di “passare il proprio sapere” o ad aspetti relativi al contesto, al gruppo.

| Descrittore | Percentuale “valutazione negativa” |
|--|---------------------------------------|
| F.01 Mi sento parte di una squadra | 29,9% |
| F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 5,7% |
| F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | 14,9% |
| F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 36,8% |
| F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 35,6% |

I lavoratori pur non percependo una forte spinta verso il lavoro di gruppo da parte dell'amministrazione, quest'ultima non sembrerebbe ostacolarla. I lavoratori infatti si mostrano di essere collaborativi uno con l'altro e dichiarano di sentirsi stimati e rispettati.



G - Il contesto del mio lavoro



L'aspetto relativo al contesto lavorativo presenta due criticità ben definite che vengono messe in evidenza anche dalla tabella sottostante:

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|--|------------------------------------|
| G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | 56,3% |
| G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | 35,6% |
| G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | 46,0% |
| G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | 67,8% |
| G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 12,6% |

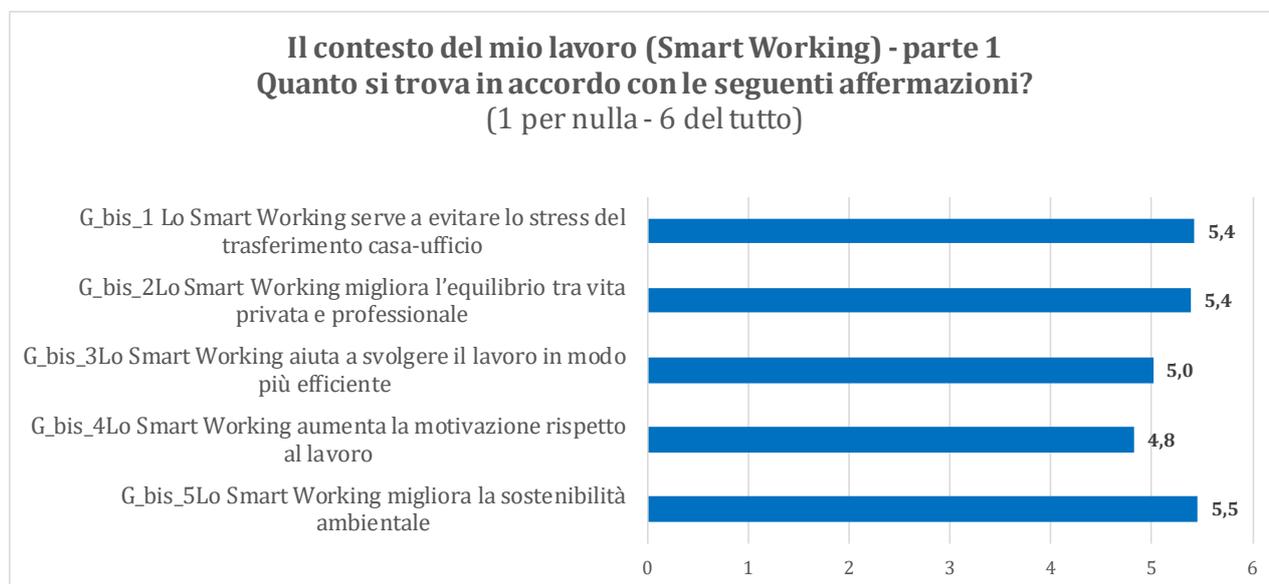
Il 56,3% dei rispondenti non ritiene che l'Istituto investa abbastanza sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione, quasi il 68% dei rispondenti lamenta una non adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'Istituto. Anche rispetto ai compiti e ai ruoli organizzativi sembra esserci la percezione secondo il 46% dei rispondenti che non siano ben definiti. Infine più del 35% dei rispondenti ritiene che le regole di comportamento non siano definite in modo chiaro. Su quest'ultimo aspetto sembra però essere più una mancanza da parte del dipendente poiché a ogni nuovo assunto viene consegnato il Codice di



comportamento, forse si può pensare che il problema sia più nella percezione di una mancata osservanza delle regole da parte di altri colleghi piuttosto che una mancata definizione.

L'ultimo aspetto molto positivo invece riguarda la percezione da parte dei rispondenti del fatto che l'Istituto promuova azioni che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita; legata a ciò sicuramente l'innovazione portata dall'introduzione proprio in via sperimentale nel corso del 2018 dello Smart Working che ha riscosso molto successo.

Gbis - Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 1)



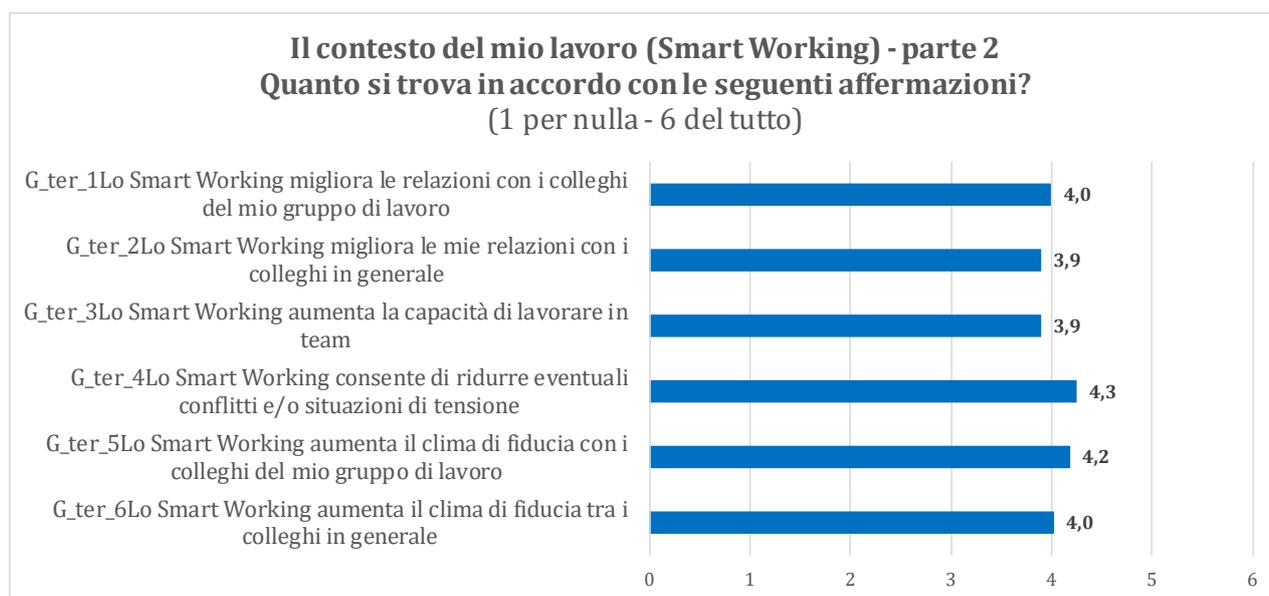
L'introduzione dello Smart Working ha ricevuto molto consenso e i descrittori di seguito riassunti ne sono la prova:

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|------------------------------------|
| G_bis_1 Lo Smart Working serve a evitare lo stress del trasferimento casa-ufficio | 6,9% |
| G_bis_2 Lo Smart Working migliora l'equilibrio tra vita privata e professionale | 8,0% |
| G_bis_3 Lo Smart Working aiuta a svolgere il lavoro in modo più efficiente | 10,3% |
| G_bis_4 Lo Smart Working aumenta la motivazione rispetto al lavoro | 13,8% |
| G_bis_5 Lo Smart Working migliora la sostenibilità ambientale | 5,7% |



Non ci sono negatività su cui soffermarsi. I rispondenti sono soddisfatti di questa nuova modalità di lavoro che permette loro di conciliare lavoro e famiglia aumentando la motivazione rispetto al lavoro.

Gter - Il contesto del mio lavoro (Smart Working parte 2)

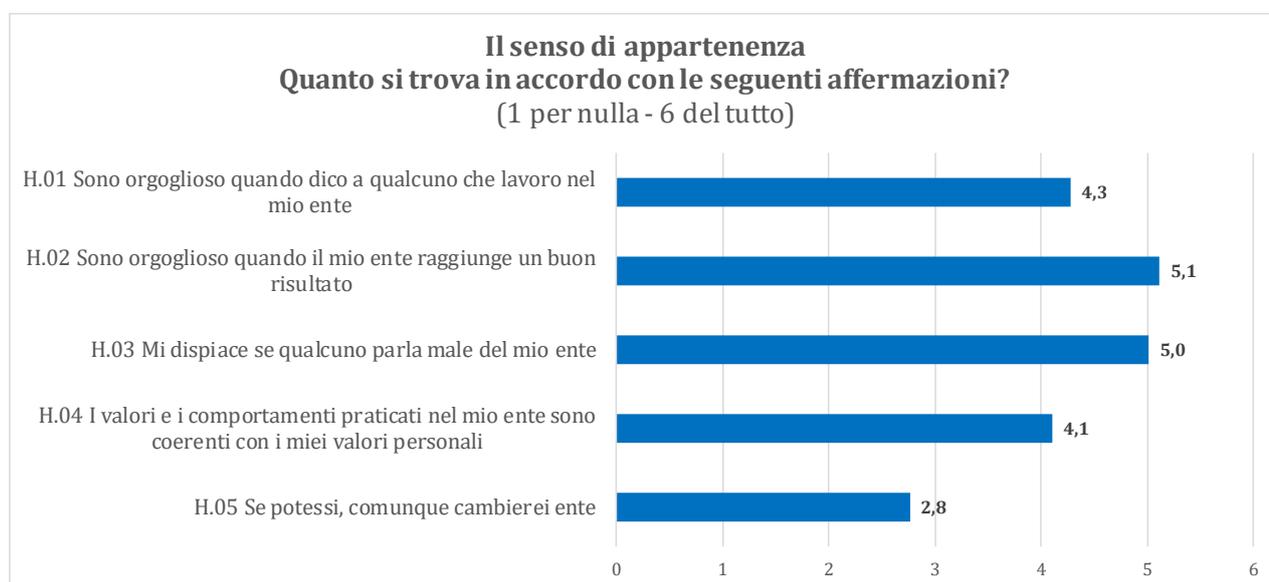


Questo secondo aspetto dello Smart Working, relativo alle relazioni in generale, non presenta le stesse positività del precedente, come si evince dalle medie leggermente più basse. Tuttavia da come è posta la domanda non si possono trarre conclusioni su come lo Smart Working possa influire sulle relazioni e sul clima. Lo Smart Working potrebbe essere percepito come uno strumento neutrale rispetto alla creazione di un clima di fiducia, di riduzione dei conflitti e della capacità di lavorare in team, da quella porzione di soggetti che non ha espresso un giudizio positivo. Il non migliorare certi aspetti non necessariamente può essere associato a un peggioramento di questi aspetti.



| Descrittore | Percentuale “valutazione negativa” |
|--|---------------------------------------|
| G_ter_1 Lo Smart Working migliora le relazioni con i colleghi del mio gruppo di lavoro | 34,5% |
| G_ter_2 Lo Smart Working migliora le mie relazioni con i colleghi in generale | 36,8% |
| G_ter_3 Lo Smart Working aumenta la capacità di lavorare in team | 36,8% |
| G_ter_4 Lo Smart Working consente di ridurre eventuali conflitti e/o situazioni di tensione | 32,2% |
| G_ter_5 Lo Smart Working aumenta il clima di fiducia con i colleghi del mio gruppo di lavoro | 26,4% |
| G_ter_6 Lo Smart Working aumenta il clima di fiducia tra i colleghi in generale | 33,3% |

H - Il senso di appartenenza

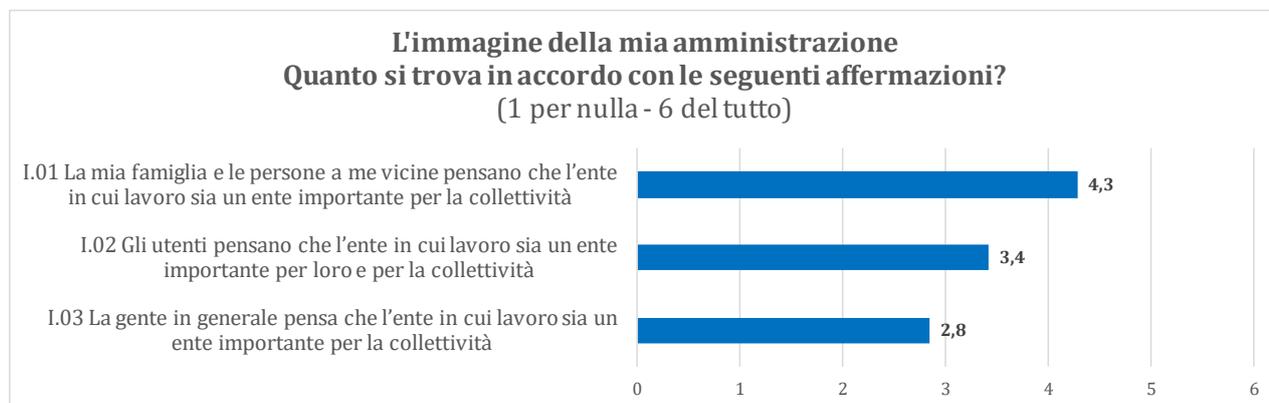


Il senso di appartenenza viene indagato con 5 descrittori che riportano buoni valori di risposta in tutte le scale.

| Descrittore | Percentuale “valutazione negativa” |
|--|---------------------------------------|
| H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente | 28,7% |
| H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato | 10,3% |
| H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente | 13,8% |
| H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 33,3% |
| H.05 Se potessi, comunque cambierei ente | 30,9% |



I - L'immagine della mia amministrazione



L'immagine della propria amministrazione nei confronti della collettività ha una variabilità notevole tra i tre descrittori, come si può evincere dalla tavola che riassume la percentuale di rispondenti che esprime una valutazione negativa:

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|------------------------------------|
| 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 | 26,4% |
| I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | 52,9% |
| I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 72,4% |

Sicuramente la percezione di come l'Istituto è visto all'esterno è guidata anche dai media che a volte cavalcano la protesta del settore più contrario alla mission dell'Istituto che è quella di valutare gli apprendimenti degli studenti. Infatti si nota come la percezione che le famiglie e le persone vicine ai rispondenti sia positiva poiché hanno informazioni dirette sulle attività dell'Istituto da parte dei rispondenti stessi, mentre rispetto alla collettività evidentemente l'Istituto è meno incisivo in termini di comunicazione e questo viene percepito anche dai dipendenti.

9. Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione

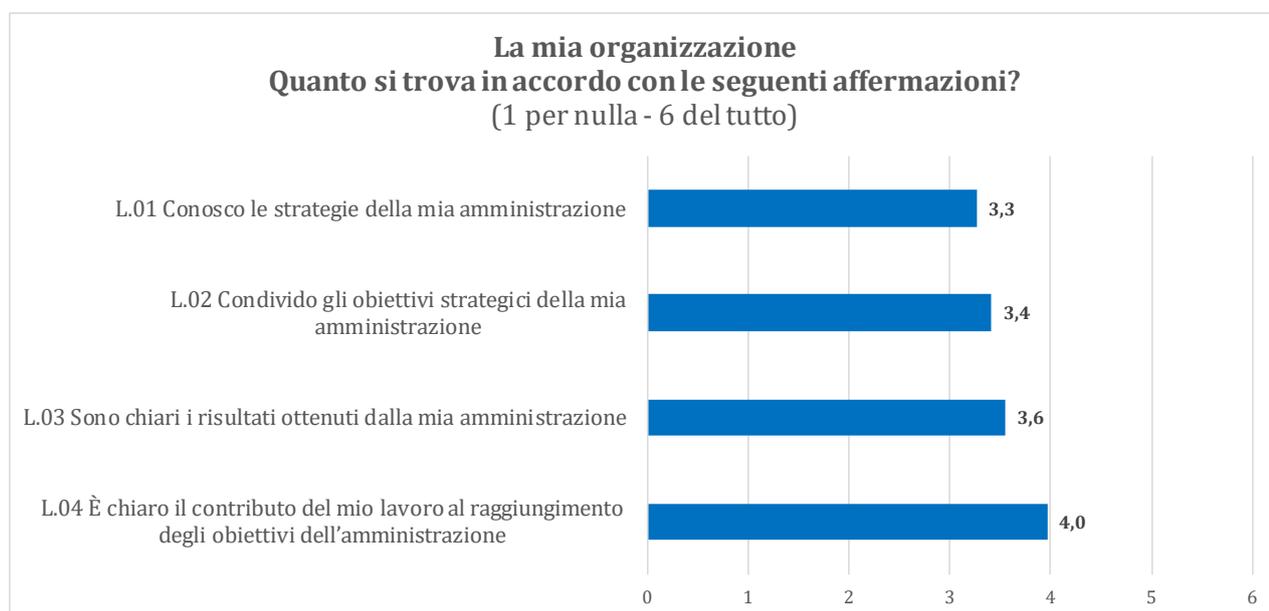
I dati riguardo questa sezione dell'indagine mostrano un panorama tutto in divenire; il Sistema di valutazione con tutte le sue fasi di condivisione degli obiettivi e misurazione della *performance* nell'INVALSI è stato approvato nel febbraio 2018.



Nel 2016 per la prima volta è stata effettuata la valutazione del personale non dirigente sugli obiettivi stabiliti nel Piano della *performance* 2016 a seguito della firma con le OO.SS. del Contratto integrativo di ente che definisce l'entità delle somme da devolvere alla premialità ai sensi del CCNL.

È quindi in un contesto in pieno sviluppo che si possono leggere i risultati emersi che rivelano una criticità riguardo la corretta informazione sul sistema di misurazione della *performance*.

L - La mia organizzazione



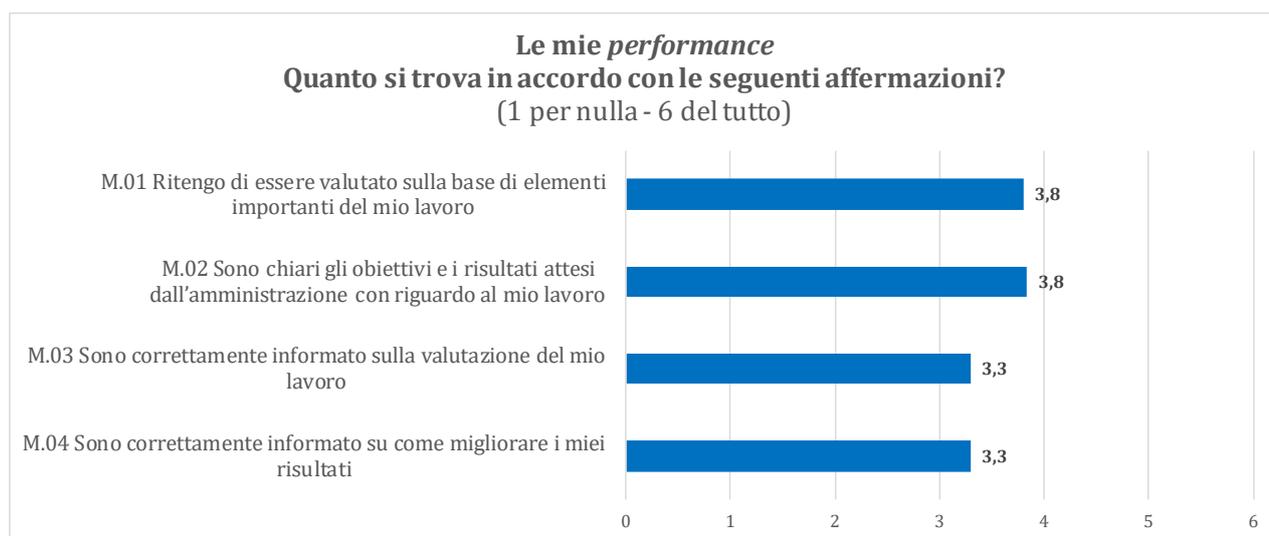
I descrittori relativi a “La mia organizzazione” presentano un quadro di criticità uniforme tra le diverse affermazioni riguardanti le strategie dell’ente e i risultati ottenuti. Le due scale maggiormente critiche riguardano la conoscenza delle strategie messe in atto dall’amministrazione (L.01 con media uguale a 3.3) e la condivisione degli obiettivi strategici (L.02 con media uguale a 3.4). Due aspetti che si ripercuotono sulla poca chiarezza dei risultati ottenuti dall’amministrazione, scala che presenta una media leggermente superiore a 3.5 (L.03 con media uguale a 3.6). Analizzando in maniera congiunta le medie e le percentuali di risposta con “valutazione negativa”, la scala L.03 presenta una media più elevata rispetto ai descrittori L.01 e L.02 e una percentuale di soggetti con valutazioni negative maggiore rispetto alla scala L.02. Questo significa che coloro che dichiarano che i risultati ottenuti dall’amministrazione sono chiari scelgono maggiormente le alternative più estreme in positivo che esprimono “molto accordo” o “del tutto accordo” contrariamente alla scala L.02. Questo può essere



spiegato alla luce di un contesto in pieno sviluppo in cui ancora le strategie e gli obiettivi devono essere pienamente condivisi.

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|---------------------------------------|
| L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione | 57,5% |
| L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | 48,3% |
| L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | 52,9% |
| L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 37,9% |

M - Le mie performance

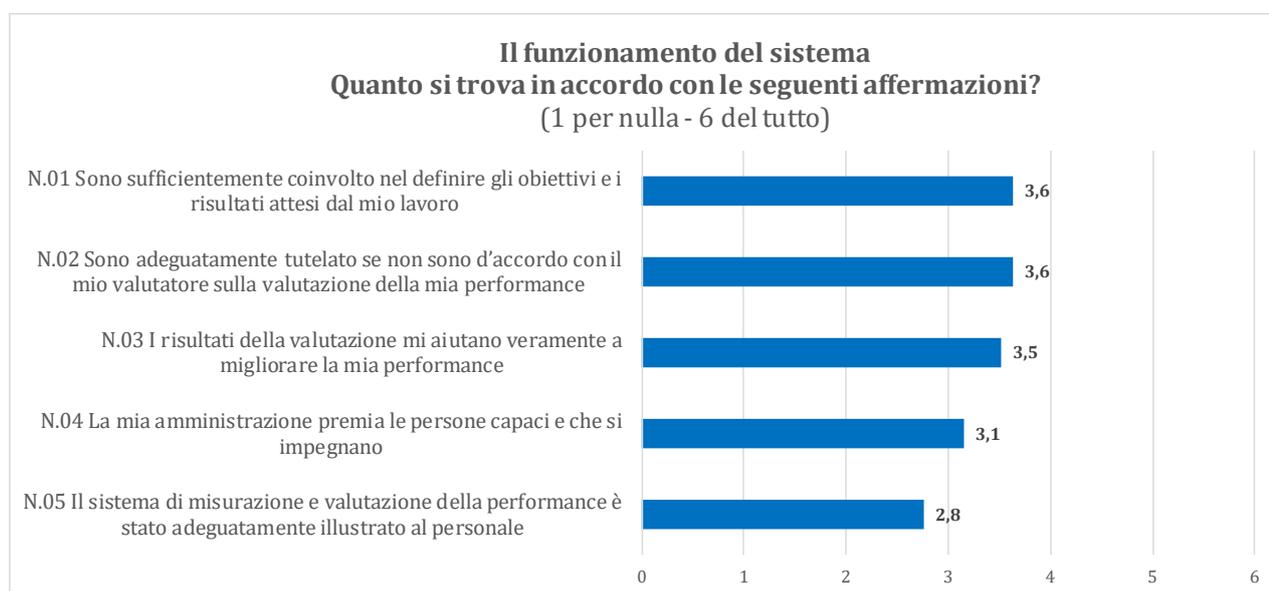


Le domande sulle *performance* individuali hanno una distribuzione dei risultati nei rispondenti analoga alla precedente area tematica quella de "La mia organizzazione" e quindi correlata ad essa. E' molto probabile che la percezione di scarsa informazione riguardo le strategie dell'istituto ed i risultati complessivi di ente e di singolo dipendente siano correlati. I due indicatori con maggiori criticità, infatti, sono M.03 (Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro) e M.04 (Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati).



| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|---------------------------------------|
| M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 40,2% |
| M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro | 36,8% |
| M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | 50,6% |
| M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 52,9% |

N - Il funzionamento del sistema



Le due criticità degli indicatori N.04 e N.05 evidenziano come il funzionamento del sistema della performance sconta lo stesso tipo di percezione delle due aree precedenti dovuta alla probabile scarsa informazione rispetto al sistema nel suo complesso, agli obiettivi definiti da esso ed alle forme di tutela nel caso di disaccordo rispetto alla valutazione ricevuta.

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|--|---------------------------------------|
| N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 42,5% |
| N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 43,7% |
| N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | 49,4% |
| N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 62,1% |
| N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | 66,7% |



10. Questionario valutazione del superiore gerarchico

La presente sezione intende rilevare la percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della *performance*.

Ai fini dell'indagine si precisa che il superiore gerarchico va individuato nella figura del dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le *performance* individuali.

0 - Il mio capo e la mia crescita



L'area in questione non presenta forti criticità dimostrando pertanto la percezione da parte dei dipendenti di un rapporto di presenza/collaborazione da parte del capo gerarchico.

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|---|---------------------------------------|
| 0.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | 46,0% |
| 0.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 43,7% |
| 0.03 È sensibile ai miei bisogni personali | 23,0% |
| 0.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 27,6% |
| 0.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 25,3% |



P- Il mio capo e l'equità



La presente area presenta risultati simili alla precedente quella relativa alla crescita professionale del dipendente in rapporto con il capo gerarchico. In questo caso c'è una percezione della presenza di soggetti responsabili e competenti in grado di saper risolvere problemi rispettando il principio dell'equità nelle decisioni.

| Descrittore | Percentuale "valutazione negativa" |
|--|---------------------------------------|
| P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione | 39,1% |
| P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 44,8% |
| P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 36,8% |
| P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 25,3% |

Conclusioni

Le maggiori criticità su cui puntare l'attenzione al fine di definire strategie per il miglioramento riguardano:

- la definizione chiara e condivisa anche con la OOSS di percorsi di carriera legati al merito, anche con l'investimento in un piano di formazione adeguato compatibilmente con i vincoli di natura finanziaria;
- la messa a punto di un canale fluido per la circolazione delle informazioni. Infatti, il deficit di circolazione di informazioni chiare all'interno (G.04, L.01, L.03, M.03, M.04, N.05) ed all'esterno (I.02, I.03) emerge in tutte le aree in cui tale dato viene indagato sia in maniera diretta che indiretta;



- la distribuzione “equa” dei carichi di lavoro andrebbe analizzata per trovare meccanismi di miglioramento della percezione da parte dei dipendenti (C.01, C.04), probabilmente anche questa area è influenzata dal deficit di circolazione di informazioni. A tal fine un’attività di mappatura dei processi e delle mansioni per singolo dipendente da rendere pubblica potrebbe ovviare alla percezione negativa nell’equità della distribuzione dei carichi di lavoro.



Appendice

A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 6 | 6,9 | 6,9 |
| Abbastanza importante | 6 | 6,9 | 13,8 |
| Molto importante | 17 | 19,5 | 33,3 |
| Del tutto importante | 58 | 66,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

B Le discriminazioni

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente importante | 9 | 10,3 | 10,3 |
| Poco importante | 1 | 1,1 | 11,5 |
| Parzialmente importante | 5 | 5,7 | 17,2 |
| Abbastanza importante | 6 | 6,9 | 24,1 |
| Molto importante | 14 | 16,1 | 40,2 |
| Del tutto importante | 52 | 59,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

C L'equità nella mia amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Abbastanza importante | 4 | 4,6 | 8,0 |
| Molto importante | 19 | 21,8 | 29,9 |
| Del tutto importante | 61 | 70,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

D La carriera e lo sviluppo professionale

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Abbastanza importante | 6 | 6,9 | 9,2 |
| Molto importante | 23 | 26,4 | 35,6 |
| Del tutto importante | 56 | 64,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



E Il mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Abbastanza importante | 4 | 4,6 | 8,0 |
| Molto importante | 20 | 23,0 | 31,0 |
| Del tutto importante | 60 | 69,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

F I miei colleghi

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 5 | 5,7 | 5,7 |
| Abbastanza importante | 5 | 5,7 | 11,5 |
| Molto importante | 18 | 20,7 | 32,2 |
| Del tutto importante | 59 | 67,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G Il contesto del mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente importante | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Abbastanza importante | 6 | 6,9 | 10,3 |
| Molto importante | 22 | 25,3 | 35,6 |
| Del tutto importante | 56 | 64,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

H Il senso di appartenenza

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente importante | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco importante | 2 | 2,3 | 4,6 |
| Parzialmente importante | 7 | 8,0 | 12,6 |
| Abbastanza importante | 8 | 9,2 | 21,8 |
| Molto importante | 30 | 34,5 | 56,3 |
| Del tutto importante | 38 | 43,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



I L'immagine della mia amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|-------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente importante | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco importante | 1 | 1,1 | 3,4 |
| Parzialmente importante | 6 | 6,9 | 10,3 |
| Abbastanza importante | 17 | 19,5 | 29,9 |
| Molto importante | 31 | 35,6 | 65,5 |
| Del tutto importante | 30 | 34,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 6 | 6,9 | 6,9 |
| Poco d'accordo | 3 | 3,4 | 10,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 28,7 |
| In parte d'accordo | 20 | 23,0 | 51,7 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 83,9 |
| Del tutto d'accordo | 14 | 16,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 12,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 8 | 9,2 | 21,8 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 42,5 |
| Molto d'accordo | 24 | 27,6 | 70,1 |
| Del tutto d'accordo | 26 | 29,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 11 | 12,6 | 21,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 22 | 25,3 | 47,1 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 64,4 |
| Molto d'accordo | 15 | 17,2 | 81,6 |
| Del tutto d'accordo | 16 | 18,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

A.04 Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, ...)

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 45 | 51,7 | 51,7 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 69,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 11 | 12,6 | 81,6 |
| In parte d'accordo | 8 | 9,2 | 90,8 |
| Molto d'accordo | 2 | 2,3 | 93,1 |
| Del tutto d'accordo | 6 | 6,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 55 | 63,2 | 63,2 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 78,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 7 | 8,0 | 86,2 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 92,0 |
| Molto d'accordo | 4 | 4,6 | 96,6 |
| Del tutto d'accordo | 3 | 3,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 11 | 12,6 | 12,6 |
| Poco d'accordo | 16 | 18,4 | 31,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 14 | 16,1 | 47,1 |
| In parte d'accordo | 9 | 10,3 | 57,5 |
| Molto d'accordo | 15 | 17,2 | 74,7 |
| Del tutto d'accordo | 22 | 25,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 3 | 3,4 | 5,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 7 | 8,0 | 13,8 |
| In parte d'accordo | 19 | 21,8 | 35,6 |
| Molto d'accordo | 26 | 29,9 | 65,5 |
| Del tutto d'accordo | 30 | 34,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 12,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 11 | 12,6 | 25,3 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 50,6 |
| Molto d'accordo | 22 | 25,3 | 75,9 |
| Del tutto d'accordo | 21 | 24,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse...)

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 30 | 34,5 | 34,5 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 48,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 66,7 |
| In parte d'accordo | 14 | 16,1 | 82,8 |
| Molto d'accordo | 9 | 10,3 | 93,1 |
| Del tutto d'accordo | 6 | 6,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 8 | 9,2 | 13,8 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 26,4 |
| Molto d'accordo | 25 | 28,7 | 55,2 |
| Del tutto d'accordo | 39 | 44,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 5 | 5,7 | 9,2 |
| In parte d'accordo | 9 | 10,3 | 19,5 |
| Molto d'accordo | 23 | 26,4 | 46,0 |
| Del tutto d'accordo | 47 | 54,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 4 | 4,6 | 6,9 |
| In parte d'accordo | 8 | 9,2 | 16,1 |
| Molto d'accordo | 22 | 25,3 | 41,4 |
| Del tutto d'accordo | 51 | 58,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 52 | 59,8 | 59,8 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 74,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 4 | 4,6 | 79,3 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 85,1 |
| Molto d'accordo | 4 | 4,6 | 89,7 |
| Del tutto d'accordo | 9 | 10,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 2 | 2,3 | 4,6 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 10,3 |
| Molto d'accordo | 18 | 20,7 | 31,0 |
| Del tutto d'accordo | 60 | 69,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 3 | 3,4 | 6,9 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 12,6 |
| Molto d'accordo | 17 | 19,5 | 32,2 |
| Del tutto d'accordo | 59 | 67,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 38 | 43,7 | 43,7 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 58,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 8 | 9,2 | 67,8 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 80,5 |
| Molto d'accordo | 9 | 10,3 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

| | | Fascia di età del rispondente | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|--------------|
| | | Fino a 30 anni | Dai 31 ai 40 anni | Dai 41 ai 50 anni | Dai 51 ai 60 anni | Oltre i 60 anni | non indicato |
| B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | Per niente d'accordo | 1 | 10 | 11 | 1 | 1 | 14 |
| | Poco d'accordo | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 8 |
| | Parzialmente in disaccordo | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | In parte d'accordo | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| | Molto d'accordo | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Del tutto d'accordo | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 4 |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Poco d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 5 | 5,7 | 6,9 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 12,6 |
| Molto d'accordo | 12 | 13,8 | 26,4 |
| Del tutto d'accordo | 64 | 73,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|---------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Non applicabile | 82 | 94,3 | 94,3 |
| Molto d'accordo | 1 | 1,1 | 95,4 |
| Del tutto d'accordo | 4 | 4,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 12 | 13,8 | 13,8 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 31,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 52,9 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 71,3 |
| Molto d'accordo | 17 | 19,5 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 12 | 13,8 | 13,8 |
| Poco d'accordo | 17 | 19,5 | 33,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 12 | 13,8 | 47,1 |
| In parte d'accordo | 23 | 26,4 | 73,6 |
| Molto d'accordo | 15 | 17,2 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 9 | 10,3 | 10,3 |
| Poco d'accordo | 6 | 6,9 | 17,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 13 | 14,9 | 32,2 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 52,9 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 85,1 |
| Del tutto d'accordo | 13 | 14,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 18 | 20,7 | 20,7 |
| Poco d'accordo | 14 | 16,1 | 36,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 15 | 17,2 | 54,0 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 71,3 |
| Molto d'accordo | 16 | 18,4 | 89,7 |
| Del tutto d'accordo | 9 | 10,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 17,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 40,2 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 52,9 |
| Molto d'accordo | 23 | 26,4 | 79,3 |
| Del tutto d'accordo | 18 | 20,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 15 | 17,2 | 17,2 |
| Poco d'accordo | 14 | 16,1 | 33,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 30 | 34,5 | 67,8 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 85,1 |
| Molto d'accordo | 11 | 12,6 | 97,7 |
| Del tutto d'accordo | 2 | 2,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 17 | 19,5 | 19,5 |
| Poco d'accordo | 16 | 18,4 | 37,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 60,9 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 79,3 |
| Molto d'accordo | 14 | 16,1 | 95,4 |
| Del tutto d'accordo | 4 | 4,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 9 | 10,3 | 10,3 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 25,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 48,3 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 69,0 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 92,0 |
| Del tutto d'accordo | 7 | 8,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 12 | 13,8 | 13,8 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 21,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 18 | 20,7 | 42,5 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 55,2 |
| Molto d'accordo | 24 | 27,6 | 82,8 |
| Del tutto d'accordo | 15 | 17,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 17,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 25 | 28,7 | 46,0 |
| In parte d'accordo | 13 | 14,9 | 60,9 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 83,9 |
| Del tutto d'accordo | 14 | 16,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 5 | 5,7 | 6,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 15 | 17,2 | 24,1 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 41,4 |
| Molto d'accordo | 31 | 35,6 | 77,0 |
| Del tutto d'accordo | 20 | 23,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 8 | 9,2 | 11,5 |
| In parte d'accordo | 14 | 16,1 | 27,6 |
| Molto d'accordo | 27 | 31,0 | 58,6 |
| Del tutto d'accordo | 36 | 41,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

E.03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 5,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 9 | 10,3 | 16,1 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 41,4 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 73,6 |
| Del tutto d'accordo | 23 | 26,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



E.04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 6,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 8 | 9,2 | 16,1 |
| In parte d'accordo | 20 | 23,0 | 39,1 |
| Molto d'accordo | 29 | 33,3 | 72,4 |
| Del tutto d'accordo | 24 | 27,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 5 | 5,7 | 5,7 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 10,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 15 | 17,2 | 27,6 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 52,9 |
| Molto d'accordo | 26 | 29,9 | 82,8 |
| Del tutto d'accordo | 15 | 17,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

F.01 Mi sento parte di una squadra

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 5 | 5,7 | 5,7 |
| Poco d'accordo | 8 | 9,2 | 14,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 13 | 14,9 | 29,9 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 48,3 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 72,4 |
| Del tutto d'accordo | 24 | 27,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Parzialmente in disaccordo | 5 | 5,7 | 5,7 |
| In parte d'accordo | 14 | 16,1 | 21,8 |
| Molto d'accordo | 29 | 33,3 | 55,2 |
| Del tutto d'accordo | 39 | 44,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Poco d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 12 | 13,8 | 14,9 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 35,6 |
| Molto d'accordo | 30 | 34,5 | 70,1 |
| Del tutto d'accordo | 26 | 29,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 9 | 10,3 | 10,3 |
| Poco d'accordo | 9 | 10,3 | 20,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 14 | 16,1 | 36,8 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 55,2 |
| Molto d'accordo | 23 | 26,4 | 81,6 |
| Del tutto d'accordo | 16 | 18,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 17,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 35,6 |
| In parte d'accordo | 19 | 21,8 | 57,5 |
| Molto d'accordo | 17 | 19,5 | 77,0 |
| Del tutto d'accordo | 20 | 23,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 10 | 11,5 | 11,5 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 28,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 24 | 27,6 | 56,3 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 77,0 |
| Molto d'accordo | 9 | 10,3 | 87,4 |
| Del tutto d'accordo | 11 | 12,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Poco d'accordo | 9 | 10,3 | 13,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 35,6 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 60,9 |
| Molto d'accordo | 19 | 21,8 | 82,8 |
| Del tutto d'accordo | 15 | 17,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 5 | 5,7 | 5,7 |
| Poco d'accordo | 16 | 18,4 | 24,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 46,0 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 64,4 |
| Molto d'accordo | 19 | 21,8 | 86,2 |
| Del tutto d'accordo | 12 | 13,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 12 | 13,8 | 13,8 |
| Poco d'accordo | 17 | 19,5 | 33,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 30 | 34,5 | 67,8 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 80,5 |
| Molto d'accordo | 10 | 11,5 | 92,0 |
| Del tutto d'accordo | 7 | 8,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 3 | 3,4 | 5,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 6 | 6,9 | 12,6 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 29,9 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 62,1 |
| Del tutto d'accordo | 33 | 37,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



G_bis_1 Lo Smart Working serve a evitare lo stress del trasferimento casa-ufficio

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 1 | 1,1 | 2,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 4 | 4,6 | 6,9 |
| In parte d'accordo | 4 | 4,6 | 11,5 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 35,6 |
| Del tutto d'accordo | 56 | 64,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_bis_2 Lo Smart Working migliora l'equilibrio tra vita privata e professionale

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 6 | 6,9 | 8,0 |
| In parte d'accordo | 6 | 6,9 | 14,9 |
| Molto d'accordo | 18 | 20,7 | 35,6 |
| Del tutto d'accordo | 56 | 64,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_bis_3 Lo Smart Working aiuta a svolgere il lavoro in modo più efficiente

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 3,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 6 | 6,9 | 10,3 |
| In parte d'accordo | 14 | 16,1 | 26,4 |
| Molto d'accordo | 27 | 31,0 | 57,5 |
| Del tutto d'accordo | 37 | 42,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



G_bis_4Lo Smart Working aumenta la motivazione rispetto al lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 6,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 6 | 6,9 | 13,8 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 31,0 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 63,2 |
| Del tutto d'accordo | 32 | 36,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_bis_5Lo Smart Working migliora la sostenibilità ambientale

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 4 | 4,6 | 5,7 |
| In parte d'accordo | 5 | 5,7 | 11,5 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 34,5 |
| Del tutto d'accordo | 57 | 65,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_ter_1Lo Smart Working migliora le relazioni con i colleghi del mio gruppo di lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 10,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 21 | 24,1 | 34,5 |
| In parte d'accordo | 26 | 29,9 | 64,4 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 88,5 |
| Del tutto d'accordo | 10 | 11,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



G_ter_2Lo Smart Working migliora le mie relazioni con i colleghi in generale

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 10 | 11,5 | 13,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 36,8 |
| In parte d'accordo | 26 | 29,9 | 66,7 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_ter_3Lo Smart Working aumenta la capacità di lavorare in team

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 9 | 10,3 | 14,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 36,8 |
| In parte d'accordo | 27 | 31,0 | 67,8 |
| Molto d'accordo | 16 | 18,4 | 86,2 |
| Del tutto d'accordo | 12 | 13,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_ter_4Lo Smart Working consente di ridurre eventuali conflitti e/o situazioni di tensione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Poco d'accordo | 5 | 5,7 | 9,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 32,2 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 50,6 |
| Molto d'accordo | 25 | 28,7 | 79,3 |
| Del tutto d'accordo | 18 | 20,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



G_ter_5 Lo Smart Working aumenta il clima di fiducia con i colleghi del mio gruppo di lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 6 | 6,9 | 9,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 15 | 17,2 | 26,4 |
| In parte d'accordo | 30 | 34,5 | 60,9 |
| Molto d'accordo | 19 | 21,8 | 82,8 |
| Del tutto d'accordo | 15 | 17,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

G_ter_6 Lo Smart Working aumenta il clima di fiducia tra i colleghi in generale

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 10,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 33,3 |
| In parte d'accordo | 28 | 32,2 | 65,5 |
| Molto d'accordo | 18 | 20,7 | 86,2 |
| Del tutto d'accordo | 12 | 13,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 16,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 11 | 12,6 | 28,7 |
| In parte d'accordo | 19 | 21,8 | 50,6 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 74,7 |
| Del tutto d'accordo | 22 | 25,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 2 | 2,3 | 3,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 6 | 6,9 | 10,3 |
| In parte d'accordo | 9 | 10,3 | 20,7 |
| Molto d'accordo | 28 | 32,2 | 52,9 |
| Del tutto d'accordo | 41 | 47,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 1 | 1,1 | 1,1 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 5,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 7 | 8,0 | 13,8 |
| In parte d'accordo | 10 | 11,5 | 25,3 |
| Molto d'accordo | 24 | 27,6 | 52,9 |
| Del tutto d'accordo | 41 | 47,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 6 | 6,9 | 6,9 |
| Poco d'accordo | 10 | 11,5 | 18,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 13 | 14,9 | 33,3 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 54,0 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 77,0 |
| Del tutto d'accordo | 20 | 23,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



H.05 Se potessi, comunque cambierei ente

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 27 | 31,0 | 31,0 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 48,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 18 | 20,7 | 69,0 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 81,6 |
| Molto d'accordo | 11 | 12,6 | 94,3 |
| Del tutto d'accordo | 5 | 5,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 3 | 3,4 | 3,4 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 11,5 |
| Parzialmente in disaccordo | 13 | 14,9 | 26,4 |
| In parte d'accordo | 24 | 27,6 | 54,0 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 77,0 |
| Del tutto d'accordo | 20 | 23,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 16 | 18,4 | 23,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 26 | 29,9 | 52,9 |
| In parte d'accordo | 25 | 28,7 | 81,6 |
| Molto d'accordo | 13 | 14,9 | 96,6 |
| Del tutto d'accordo | 3 | 3,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 11 | 12,6 | 12,6 |
| Poco d'accordo | 23 | 26,4 | 39,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 29 | 33,3 | 72,4 |
| In parte d'accordo | 18 | 20,7 | 93,1 |
| Molto d'accordo | 5 | 5,7 | 98,9 |
| Del tutto d'accordo | 1 | 1,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 9 | 10,3 | 10,3 |
| Poco d'accordo | 17 | 19,5 | 29,9 |
| Parzialmente in disaccordo | 24 | 27,6 | 57,5 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 82,8 |
| Molto d'accordo | 9 | 10,3 | 93,1 |
| Del tutto d'accordo | 6 | 6,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 10 | 11,5 | 11,5 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 26,4 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 48,3 |
| In parte d'accordo | 28 | 32,2 | 80,5 |
| Molto d'accordo | 10 | 11,5 | 92,0 |
| Del tutto d'accordo | 7 | 8,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 19,5 |
| Parzialmente in disaccordo | 29 | 33,3 | 52,9 |
| In parte d'accordo | 21 | 24,1 | 77,0 |
| Molto d'accordo | 12 | 13,8 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 6 | 6,9 | 6,9 |
| Poco d'accordo | 6 | 6,9 | 13,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 21 | 24,1 | 37,9 |
| In parte d'accordo | 21 | 24,1 | 62,1 |
| Molto d'accordo | 18 | 20,7 | 82,8 |
| Del tutto d'accordo | 15 | 17,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 7 | 8,0 | 8,0 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 12,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 24 | 27,6 | 40,2 |
| In parte d'accordo | 26 | 29,9 | 70,1 |
| Molto d'accordo | 16 | 18,4 | 88,5 |
| Del tutto d'accordo | 10 | 11,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 7 | 8,0 | 8,0 |
| Poco d'accordo | 5 | 5,7 | 13,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 36,8 |
| In parte d'accordo | 28 | 32,2 | 69,0 |
| Molto d'accordo | 17 | 19,5 | 88,5 |
| Del tutto d'accordo | 10 | 11,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 15 | 17,2 | 17,2 |
| Poco d'accordo | 14 | 16,1 | 33,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 15 | 17,2 | 50,6 |
| In parte d'accordo | 26 | 29,9 | 80,5 |
| Molto d'accordo | 7 | 8,0 | 88,5 |
| Del tutto d'accordo | 10 | 11,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 15 | 17,2 | 17,2 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 31,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 52,9 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 78,2 |
| Molto d'accordo | 11 | 12,6 | 90,8 |
| Del tutto d'accordo | 8 | 9,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 7 | 8,0 | 8,0 |
| Poco d'accordo | 13 | 14,9 | 23,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 17 | 19,5 | 42,5 |
| In parte d'accordo | 27 | 31,0 | 73,6 |
| Molto d'accordo | 14 | 16,1 | 89,7 |
| Del tutto d'accordo | 9 | 10,3 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 10 | 11,5 | 11,5 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 25,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 43,7 |
| In parte d'accordo | 22 | 25,3 | 69,0 |
| Molto d'accordo | 16 | 18,4 | 87,4 |
| Del tutto d'accordo | 11 | 12,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 12 | 13,8 | 13,8 |
| Poco d'accordo | 9 | 10,3 | 24,1 |
| Parzialmente in disaccordo | 22 | 25,3 | 49,4 |
| In parte d'accordo | 20 | 23,0 | 72,4 |
| Molto d'accordo | 14 | 16,1 | 88,5 |
| Del tutto d'accordo | 10 | 11,5 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 13 | 14,9 | 14,9 |
| Poco d'accordo | 18 | 20,7 | 35,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 23 | 26,4 | 62,1 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 79,3 |
| Molto d'accordo | 12 | 13,8 | 93,1 |
| Del tutto d'accordo | 6 | 6,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 22 | 25,3 | 25,3 |
| Poco d'accordo | 22 | 25,3 | 50,6 |
| Parzialmente in disaccordo | 14 | 16,1 | 66,7 |
| In parte d'accordo | 17 | 19,5 | 86,2 |
| Molto d'accordo | 8 | 9,2 | 95,4 |
| Del tutto d'accordo | 4 | 4,6 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 23,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 20 | 23,0 | 46,0 |
| In parte d'accordo | 10 | 11,5 | 57,5 |
| Molto d'accordo | 19 | 21,8 | 79,3 |
| Del tutto d'accordo | 18 | 20,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



0.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 7 | 8,0 | 8,0 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 25,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 43,7 |
| In parte d'accordo | 14 | 16,1 | 59,8 |
| Molto d'accordo | 17 | 19,5 | 79,3 |
| Del tutto d'accordo | 18 | 20,7 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

0.03 È sensibile ai miei bisogni personali

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 4 | 4,6 | 4,6 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 9,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 12 | 13,8 | 23,0 |
| In parte d'accordo | 13 | 14,9 | 37,9 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 60,9 |
| Del tutto d'accordo | 34 | 39,1 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

0.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|-----------|--------------|------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 6 | 6,9 | 9,2 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 27,6 |
| In parte d'accordo | 8 | 9,2 | 36,8 |
| Molto d'accordo | 23 | 26,4 | 63,2 |
| Del tutto d'accordo | 32 | 36,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 2 | 2,3 | 2,3 |
| Poco d'accordo | 7 | 8,0 | 10,3 |
| Parzialmente in disaccordo | 13 | 14,9 | 25,3 |
| In parte d'accordo | 8 | 9,2 | 34,5 |
| Molto d'accordo | 24 | 27,6 | 62,1 |
| Del tutto d'accordo | 33 | 37,9 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 6 | 6,9 | 6,9 |
| Poco d'accordo | 12 | 13,8 | 20,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 16 | 18,4 | 39,1 |
| In parte d'accordo | 13 | 14,9 | 54,0 |
| Molto d'accordo | 21 | 24,1 | 78,2 |
| Del tutto d'accordo | 19 | 21,8 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 5 | 5,7 | 5,7 |
| Poco d'accordo | 15 | 17,2 | 23,0 |
| Parzialmente in disaccordo | 19 | 21,8 | 44,8 |
| In parte d'accordo | 16 | 18,4 | 63,2 |
| Molto d'accordo | 16 | 18,4 | 81,6 |
| Del tutto d'accordo | 16 | 18,4 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 10 | 11,5 | 20,7 |
| Parzialmente in disaccordo | 14 | 16,1 | 36,8 |
| In parte d'accordo | 15 | 17,2 | 54,0 |
| Molto d'accordo | 20 | 23,0 | 77,0 |
| Del tutto d'accordo | 20 | 23,0 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |

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

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale cumulativa |
|----------------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| Per niente d'accordo | 8 | 9,2 | 9,2 |
| Poco d'accordo | 4 | 4,6 | 13,8 |
| Parzialmente in disaccordo | 10 | 11,5 | 25,3 |
| In parte d'accordo | 11 | 12,6 | 37,9 |
| Molto d'accordo | 19 | 21,8 | 59,8 |
| Del tutto d'accordo | 35 | 40,2 | 100,0 |
| Totale | 87 | 100,0 | |



INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione

Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004