
ANNO 2026

RILEVAZIONE 2025

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	3
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG Errore. Il segnalibro non è definito.	
ANNO 2023	3
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	5
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	5
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	6
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	6
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	8
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	9
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	10
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	11
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	12

Comune di Monteriggioni

(Situazione al 31.12.2025)

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Operatore										
Operatore Esperto		1	3	5	1				1	1
Istruttore	1	3	4	4	1	1	2	7	5	1
Funzionario E.Q.			2		1		1	1	2	
Segretario Comunale				1						
Totale personale	1	4	9	10	3	1	3	8	8	2
% sul personale complessivo	2,08%	8,33%	18,75%	20,83%	6,25%	2,08%	6,25%	16,67%	16,67%	4,17%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	1	4	9	10	3	27	60,42 %	1	3	8	8	2	22	39,58 %
Part Time >50%														

Part Time <50%														
Totale	1	4	9	10	3	27		1	3	8	8	2	22	
Totale %	2,08 %	8,33 %	18,75 %	20,83 %	6,25 %	56,25 %		2,08 %	6,25 %	16,67 %	16,67 %	4,17 %	45,83 %	102,08 %

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabili di Settore	3	50,00%	3	50,00%	6	35,29%
Responsabili del procedimento	9	81,82%	4	36,36%	13	76,47%
Totale personale	12		7		17	100,00%
% sul personale complessivo		19,15%		17,02%		36,17%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	1	0	1	1		3	10,71 %	0	2	5	1		8	42,11 %
Tra 3 e 5 anni		2	6	1		9	32,14 %	1		4	3		8	42,11 %
Tra 5 e 10 anni		2		1		3	10,71 %					1	1	5,26%
Superiore a 10 anni			2	7	3	12	42,86 %				4	1	5	26,32 %
Totale	1	4	9	10	3	27	96,43 %	1	2	9	8	2	22	115,79 %
Totale %	2,13 %	8,51 %	19,15 %	21,28 %	6,38 %	-	-	2,13 %	4,26 %	19,15 %	17,02 %	4,26 %	-	-

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello		
			Valori assoluti	%	%
Operatore					
Operatore Esperto	217825,1	41630	176195,1	80,89%	
Istruttore	311456,86	350676	-39219,4	-12,59%	
Funzionario E.Q.	104362,42	113650	-9287,64	-8,90%	
Totale personale	27	22		-	
% sul personale complessivo	55,10%	44,90%	0,00%	100,00%	

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100			1	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale					1	100,00%
% sul personale complessivo					1	2,08%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	3	10,71%	1	5,26%	4	8,16%
Diploma di scuola superiore	19	67,86%	11	57,89%	30	61,22%
Laurea	1	3,57%	3	15,79%	4	8,16%
Laurea magistrale	4	14,29%	6	31,58%	10	20,41%
Master di I livello			1	5,26%	1	2,04%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	27	96,43%	22	115,79%	49	
% sul personale complessivo		57,45%		46,81%		104,26%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso Istruttore amministrativo, riservato esclusivamente ai lavoratori disabili	1	33,33	2	66,67	3	100,00	U

		0,00		0,00		0,00	U
Totale personale	1	16,67	2	33,33	3	50,00	
% sul personale complessivo	2,13%		4,26%		6,38%	-	-

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			2						1	4				
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			2						1	4				

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	89	74,79%	30	25,21%	119	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	192		213	52,59%	405	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			11	100,00%	11	100,00%
Totale	94	71,76%	37	28,24%	131	100,00%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ'

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		29	34	49	6	118	9,10%	6	19	24	18	3	70	16,51%
Aggiornamento professionale		168	331	679		1178	90,90%	34	68	81	163	8	354	83,49%
Competenze manageriali/Relazionali														

Tematiche CUG								12						
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	0	197	365	728	6	1296		40	99	105	181	11	424	
Totale ore %	0,0 0%	15,2 0%	28,1 6%	56,1 7%	0,4 6%	100,0 0%		9,4 3%	23,3 5%	24,7 6%	42,6 9%	2,5 9%	100,0 0%	0,00

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

In data 06.06.2024 è stato avviato l'iter per la nomina nel nuovo CUG e con det. n. 1136/2024 è stata nominata la presidente e i componenti del CUG per il periodo 2024-2028;

L'Amministrazione ha sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne, mediante:

- commissione concorsi con la partecipazione di componenti di genere femminile e maschile;
- incontri di sensibilizzazione e informazione con i dipendenti nelle giornate dell'8 marzo e del 25 novembre.
- promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità con l'inserimento nei cedolini paga del mese di marzo e di novembre delle comunicazioni che seguono:
 - ❖ Marzo 2024 "Il rispetto per le donne è il metro con cui si misura la grandezza di una società." (Kofi Annan);
 - ❖ Novembre 2024 "Fragile, opulenta donna, matrice del paradiso/sei un granello di colpa/ anche agli occhi di Dio/malgrado le tue sante guerre/per l'emancipazione." Cit. A. Merini
 - ❖ Marzo 2025 "Per me, femminismo significa che le donne non devono più accettare trattamenti di second'ordine." Cit. Etta James;
 - ❖ Novembre 2025 (frase prevista) "Non saranno la tua forza e la tua violenza a conquistare il mio rispetto ma le tue mani che mi accarezzano e mi accompagnano per la mia strada".
- flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari;
- possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia per il personale femminile che di quello maschile;

- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili (es. personale impiegato settore Polizia Municipale e nel settore tecnico);

-è stata effettuata l'Indagine sul Benessere Organizzativo nel mese di settembre 2025 e il CUG ha preso atto della Relazione discutendone in data 03/11/2025 (Allegato A);

-è stato istituito un indirizzo email dedicato al Comitato Unico di Garanzia (CUG)

cug@comune.monteriggioni.si.it

E' stato nominato ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs 81/2008, in particolare come previsto all'art.18 comma 1, lettera a) il medico competente di questa Amministrazione Comunale e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo le periodicità stabilite dal medesimo.

Alla luce delle attività svolte, si evidenzia che gli obiettivi programmati per l'anno 2025 risultano complessivamente raggiunti. Con riferimento al solo obiettivo n. 5, finalizzato al miglioramento del benessere organizzativo attraverso interventi di riqualificazione delle aree verdi e degli spazi interni destinati alle pause di lavoro, sono stati installati due distributori di bevande e snack a servizio del personale, favorendo momenti di pausa e socializzazione. Inoltre, è prevista l'imbiancatura della sala mensa e la riorganizzazione degli spazi con eventuale acquisto di nuovi tavoli; tali attività saranno avviate nel corso del 2026.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

AZIONI POSITIVE ED AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Gli obiettivi per il triennio 2025-2027 sono:

- Obiettivo 1- Percorsi di reinserimento dopo assenze prolungate dal lavoro e flessibilità oraria che sarà valutata volta per volta, con carattere di eccezionalità e temporaneità;
- Obiettivo 2- Diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Obiettivo 3- Creazione di una casella di posta dedicata al CUG per favorire la comunicazione con i dipendenti;
- Obiettivo 4- Indagine sul Benessere Organizzativo;
- Obiettivo 5- Azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo mediante individuazione di interventi di riqualificazione di aree a verde e locali interni al Comune da fruire durante le pause di lavoro.

Obiettivo 1- Percorsi di reinserimento dopo assenze prolungate dal lavoro e flessibilità oraria che sarà valutata volta per volta, con carattere di eccezionalità e temporaneità;

L'obiettivo si prefigge la finalità di favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità, malattia prolungate, aspettative, congedi o da altra tipologia di assenza con carattere di eccezionalità e temporaneità.

Al rientro il dipendente assente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità, evitando nel limite del possibile la percezione di malessere ed estraneità all'ambiente lavorativo, tale da impattarne il benessere psico-fisico.

Su richiesta dello stesso dipendente si potrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione

Responsabile Aree

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 2- Diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità;

Il Comune si impegna a raccogliere e condividere materiale normativo ed informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro, al fine di sensibilizzare e promuovere azioni e iniziative volte al rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Si impegna inoltre a diffondere informazioni sul monitoraggio e raggiungimento degli obiettivi del PAP, attraverso gli strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazione tramite busta paga in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre).

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione, in particolare assessore per le Pari Opportunità

Responsabile Area

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 3- Creazione di una casella di posta dedicata al CUG per favorire la comunicazione con i dipendenti;

Al fine di rendere più efficace il raggiungimento degli obiettivi e delle azioni positive previste dal piano, il CUG intende rendere maggiormente partecipi tutti i dipendenti mediante la creazione di una casella di posta elettronica dedicata, la finalità è quella di consentire un maggiore flusso di comunicazioni e informazioni, rendicontare gli incontri del CUG e ricevere eventuali segnalazioni o proposte volte a promuovere azioni positive atte a garantire pari opportunità e migliorare il benessere sul luogo di lavoro, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, di violenza morale e/o psicologica e svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

Amministrazione, in particolare assessore per le Pari Opportunità

Presidente del CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

Effettuato con risorse interne.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 4-Indagine sul Benessere organizzativo.

Il CUG annualmente predispone apposito questionario sul benessere organizzativo dell'Ente (utilizzando come base il questionario predisposto dall'ANAC per il monitoraggio dello stato complessivo dell'Ente) con l'obiettivo di far emergere i bisogni, le esigenze e i punti deboli della percezione individuale del benessere organizzativo.

A tal fine il CUG assicura una adeguata informazione sull'iniziativa, sensibilizza i dipendenti sulle sue finalità e sulla correttezza ed imparzialità dei quesiti, garantisce la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti ma soprattutto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

Obiettivo 5- Azioni volte al miglioramento del benessere organizzativo mediante individuazione di interventi di riqualificazione di aree a verde e locali interni al Comune da fruire durante le pause di lavoro.

L'obiettivo ha la finalità di trarre dalle pause di lavoro, momenti di socializzazione utili a rafforzare lo spirito di squadra, migliorare l'umore e creare un ambiente positivo e stimolante che favorisca il benessere dei dipendenti e conseguentemente i livelli di produttività. Le pause in un ambiente di qualità possono diventare momento per veicolare informazioni, ma anche momenti confronto, che oltre ad essere uno stimolo sono anche momenti di accrescimento con ricadute positive sul benessere, sulla qualità del lavoro e sull'efficienza complessiva dell'Ente.

Destinatari

Dipendenti del Comune di Monteriggioni

Soggetti Attuatori

CUG

Proposta e Verifica

CUG

Costo

In linea generale da effettuare tramite personale interno.

Anno di attuazione

2025-2026-2027

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2025-2027.

Il piano verrà inserito nel PIAO, verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale e inviato a tutti i dipendenti, per il tramite del proprio Responsabile di Area. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia CUG del Comune di Monteriggioni.

Il Piano sarà comunicato al Comitato Unico di Garanzia e alla RSU dell'Ente.



COMUNE DI MONTERIGGIONI

PROVINCIA DI SIENA

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2025

Gentile collega,
grazie per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.
Rispondere alle domande dovrebbe richiedere non più di 15 minuti.

Il questionario 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 pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

La compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili ad alcun dipendente e i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata.

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene 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 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 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, ...)						
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
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 ...)						

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'equità 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

		Per nulla	Del tutto
--	--	-----------	-----------

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						

Capitolo 1 Benessere Organizzativo

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.0 1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						

H.0 2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.0 3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.0 4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.0 5	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						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (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						

Capitolo 2

Capitolo 3 Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
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

4 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'equità

		Per nulla	Del tutto
--	--	-----------	-----------

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						

Dati anagrafici

5 DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna	Uomo

2	La mia età:	
2.1	Fino a 40 anni	
2.2	Dai 41 ai 50 anni	
2.3	Oltre i 51 anni	

3	La mia anzianità di servizio:	
3.1	Fino a 10 anni	
3.2	Da 11 a 20 anni	
3.3	Oltre i 20 anni	

4	La mia qualifica:	
4.1	Funzionario E.Q.	
4.2	Istruttore	

4.3	Operatore Esperto	
-----	-------------------	--



COMUNE DI MONTERIGGIONI

PROVINCIA DI SIENA

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

RELAZIONE ANNO 2025

PREMESSA

L'indagine sul benessere organizzativo ha rappresentato un'occasione significativa per approfondire le diverse dimensioni della vita dell'ente, individuando al tempo stesso le aree di criticità e i punti di forza su cui costruire azioni di miglioramento.

Il questionario, somministrato ai dipendenti del Comune di Monteriggioni nel settembre 2025, è stato finalizzato a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e la percezione nei confronti della propria dirigenza. È stato elaborato sulla base del modello predisposto da ANAC, che assicura un riferimento metodologico consolidato e riconosciuto.

La sua articolazione prevede le seguenti sezioni:

AMBITI	SETTORE DI INDAGINE	N. DOMANDE
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	9
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
L	La mia organizzazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4

Agli intervistati è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega sei classi in ordine crescente.

La scala dei punteggi disponibili per le singole domande era così strutturata: da 1=per nulla/minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l'affermazione, a 6= del tutto/massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l'affermazione.

L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione ha potuto esprimere il proprio grado di valutazione in relazione in quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante come di seguito rappresentato:

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

Al fine di poter trarre delle valutazioni significative, la soglia di soddisfazione è stata fissata convenzionalmente a **3** al fine di determinare le aree del questionario che presentano punti di forza o di debolezza e i relativi settori di criticità.

CRITERI GENERALI E MODALITA' DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

Tenuto conto delle finalità dell'iniziativa si è ritenuto che nella somministrazione del questionario si dovessero rispettare i seguenti criteri generali:

- ✓ assicurare una adeguata informazione sull'iniziativa;
- ✓ garantire la possibilità di partecipare a tutti i dipendenti;
- ✓ garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

Il questionario è stato inviato ai dipendenti tramite email, garantendo l'anonimato delle risposte, poiché non è stato memorizzato alcun collegamento tra i partecipanti e le loro risposte. Una volta compilati, i questionari sono stati depositati in un'urna per garantire ulteriormente la riservatezza. La struttura della rilevazione ha reso facoltativa la risposta a tutte le domande, consentendo ai dipendenti di scegliere liberamente quali questioni affrontare, con la possibilità di restituire anche questionari parzialmente compilati. Questo approccio ha favorito una maggiore sincerità nelle risposte e una partecipazione più attiva.

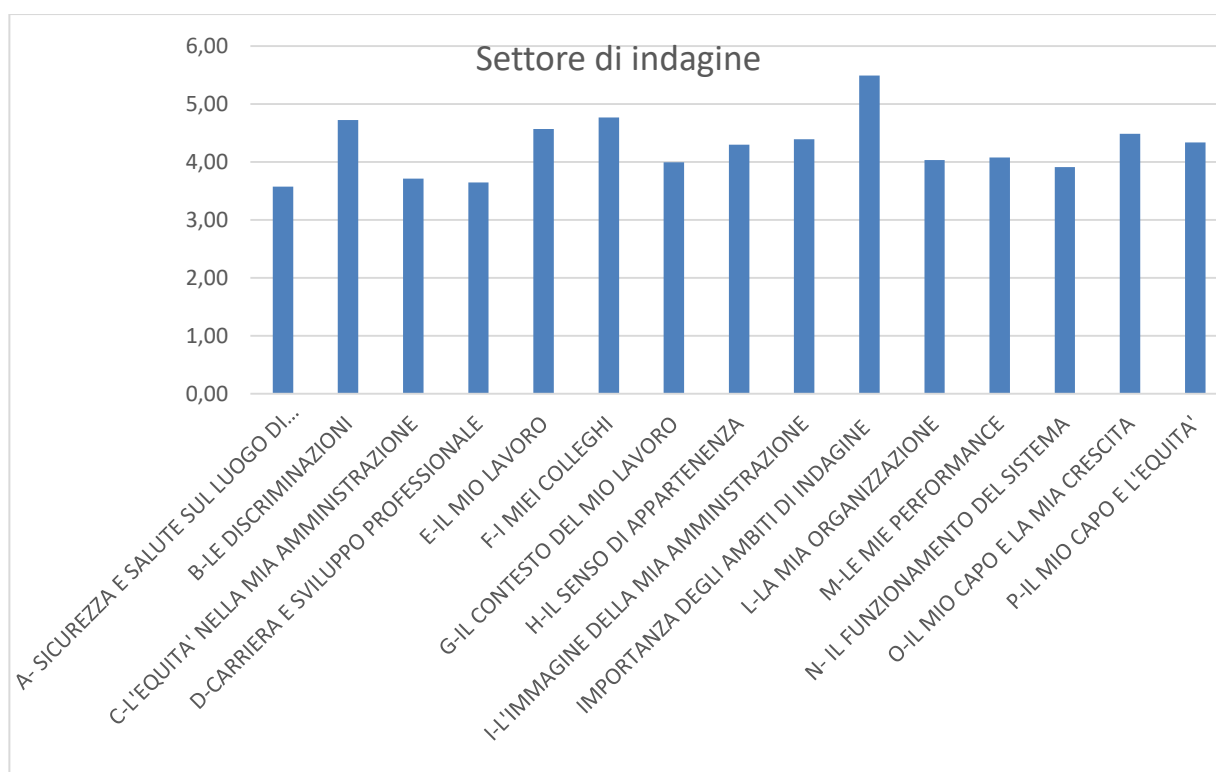
Vale la pena osservare sin da subito che malgrado la garanzia fornita sulla forma anonima della compilazione, alcuni dipendenti che ha compilato il questionario non ha inserito i dati relativi all'anagrafica.

PARTECIPAZIONE DEGLI UTENTI

La partecipazione al questionario ha raggiunto l'81,63 %, con 40 dipendenti su 49 che hanno risposto, sia in modo totale che parziale. Sono stati considerati validi tutti i 40 questionari, anche se alcuni mancavano di alcune risposte, in linea con la facoltà di risposta facoltativa.

Per ogni settore analizzato, è stata calcolata la media aritmetica delle risposte relative a ciascuna domanda, permettendo di evidenziare il grado medio di soddisfazione o insoddisfazione dei partecipanti. Di seguito, viene presentato un quadro di sintesi che mostra il grado medio di soddisfazione espresso dai dipendenti che hanno aderito all'indagine.

AREA DEL QUESTIONARIO	SETTORE DI INDAGINE	MEDIA
AREA N. 1 BENESSERE ORGANIZZATIVO	A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	3,57
	B-LE DISCRIMINAZIONI	4,72
	C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	3,71
	D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3,65
	E-IL MIO LAVORO	4,57
	F-I MIEI COLLEGHI	4,77
	G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,00
	H-IL SENSO DI APPARTENENZA	4,30
	I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	4,39
	IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	5,49
AREA N. 2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	L-LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,03
	M-LE MIE PERFORMANCE	4,08
	N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	3,91
AREA N. 3 VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO	O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	4,49
	P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'	4,34



Il quadro di sintesi rappresenta uno strumento fondamentale per individuare con chiarezza i settori che richiedono maggiore attenzione, mettendo in evidenza sia i punti di forza sia le aree di miglioramento emerse dal questionario. L'analisi dei risultati consente di riconoscere le principali criticità e offre all'Amministrazione indicazioni concrete per definire strategie di intervento mirate al potenziamento del benessere organizzativo.

Attraverso azioni specifiche, finalizzate da un lato a valorizzare gli aspetti positivi e dall'altro a superare le difficoltà riscontrate, diventa possibile favorire la creazione di un ambiente di lavoro più equilibrato, inclusivo e soddisfacente per l'intero personale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO



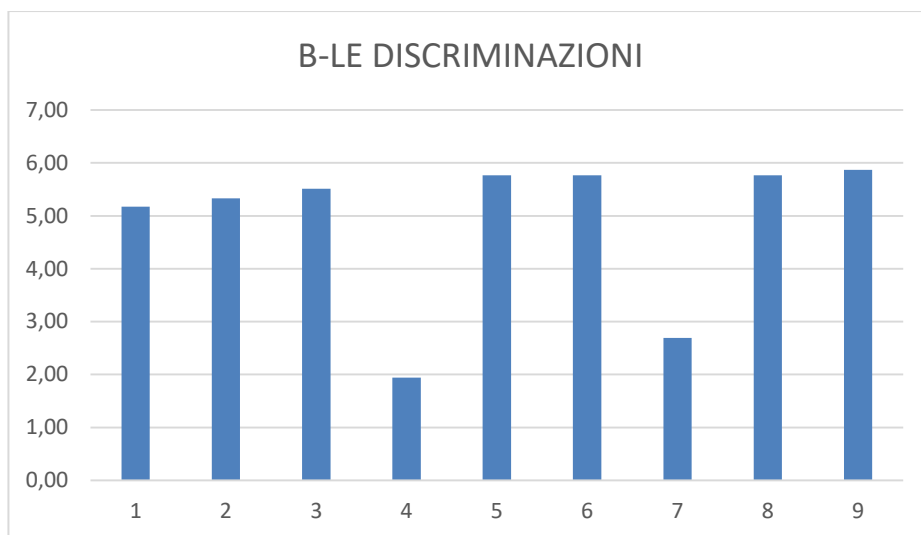
Settore A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

I risultati mostrano un livello di soddisfazione complessivamente superiore alla sufficienza. Dal grafico sembrerebbe emergere una criticità nelle domande relative a mobbing e molestie; tuttavia, è opportuno precisare che la formulazione dei quesiti era la seguente:

- **Domanda 4:** *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, ...)*
- **Domanda 5:** *Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro*

Le medie registrate sono pari a **1,53** per la domanda 4 e **1,35** per la domanda 5, valori che indicano come gli intervistati abbiano dichiarato di essere *per nulla d'accordo* con le affermazioni proposte.

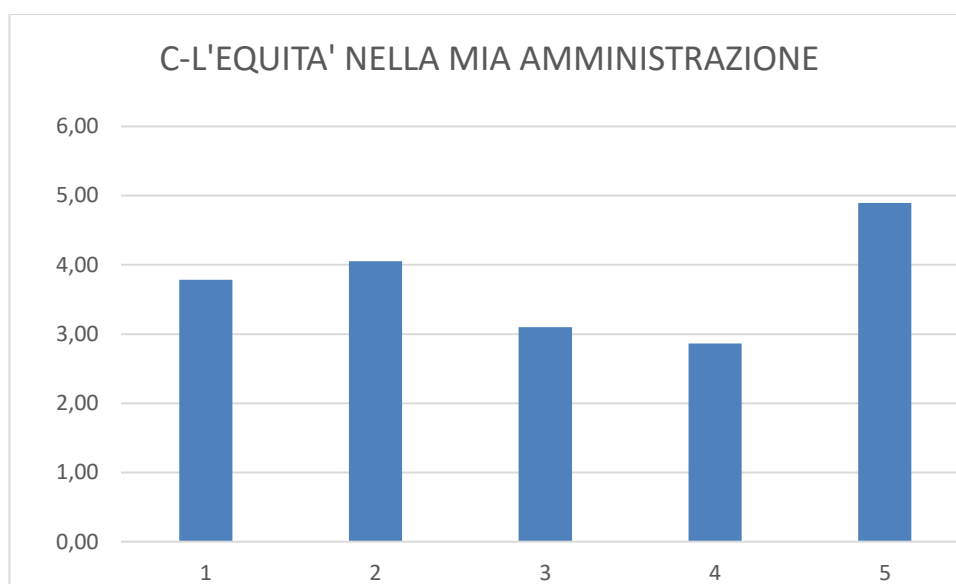
Di conseguenza, il dato va interpretato in chiave positiva: non emergono situazioni di disagio riconducibili a fenomeni di mobbing o molestie, e il contesto lavorativo appare complessivamente sano e non compromesso da tali dinamiche.



SETTORE B-LE DISCRIMINAZIONI

I risultati evidenziano un clima di lavoro complessivamente sereno, in particolare per quanto riguarda la percezione di situazioni discriminatorie. Le risposte positive e i valori mediamente elevati confermano che, nel complesso, non si registrano fenomeni significativi di discriminazione.

Tuttavia, il disaccordo emerso in alcune domande riferite all'identità di genere e all'età segnala che, pur in un contesto generalmente soddisfacente, persistono aree di attenzione legate alla piena valorizzazione personale. Tali aspetti, se non adeguatamente presidiati, potrebbero incidere sulla percezione di equità e inclusione all'interno dell'organizzazione.



SETTORE C-L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Le risposte raccolte delineano un quadro complessivamente sufficiente, pur con una lieve criticità relativa alla percezione del trattamento economico. In particolare, la domanda sull'equilibrio nella differenziazione della retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto ha registrato un giudizio tendenzialmente negativo.

Questo dato suggerisce che una parte dei dipendenti percepisce disparità o ingiustizie nel sistema retributivo, evidenziando la necessità di una riflessione sul tema del riconoscimento del merito e dell'equità interna.

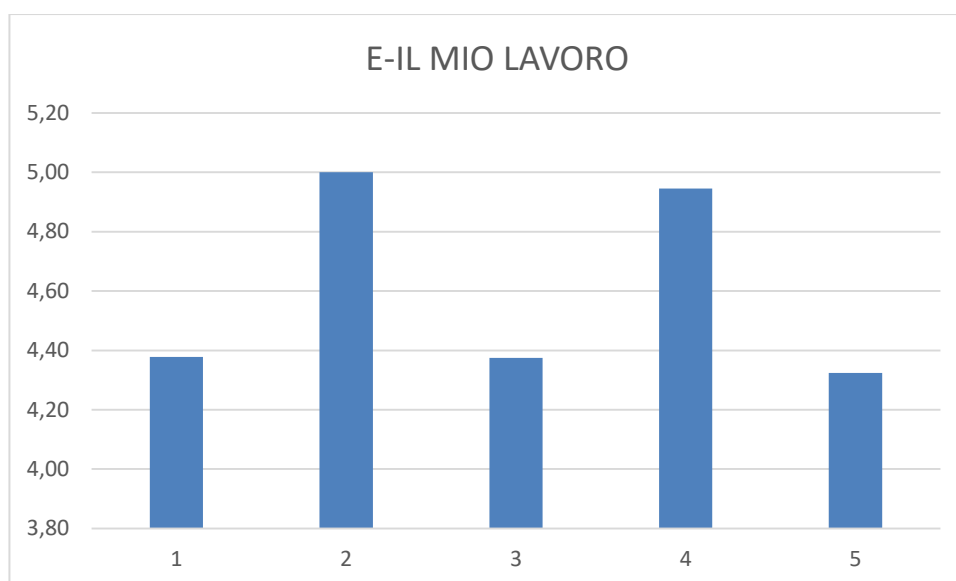


SETTORE D-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Il livello di soddisfazione risulta complessivamente positivo, con un dato particolarmente significativo relativo alla domanda sull'adeguatezza del ruolo rispetto al profilo professionale, che ha ottenuto una media pari a **4,38**. Questo risultato evidenzia come i dipendenti percepiscano di essere valorizzati e riconosciuti nel proprio lavoro, rappresentando un segnale fortemente incoraggiante per l'organizzazione.

Un elevato grado di soddisfazione in quest'area costituisce un fattore strategico, in quanto contribuisce ad accrescere la motivazione, il senso di appartenenza e, di conseguenza, la produttività complessiva.

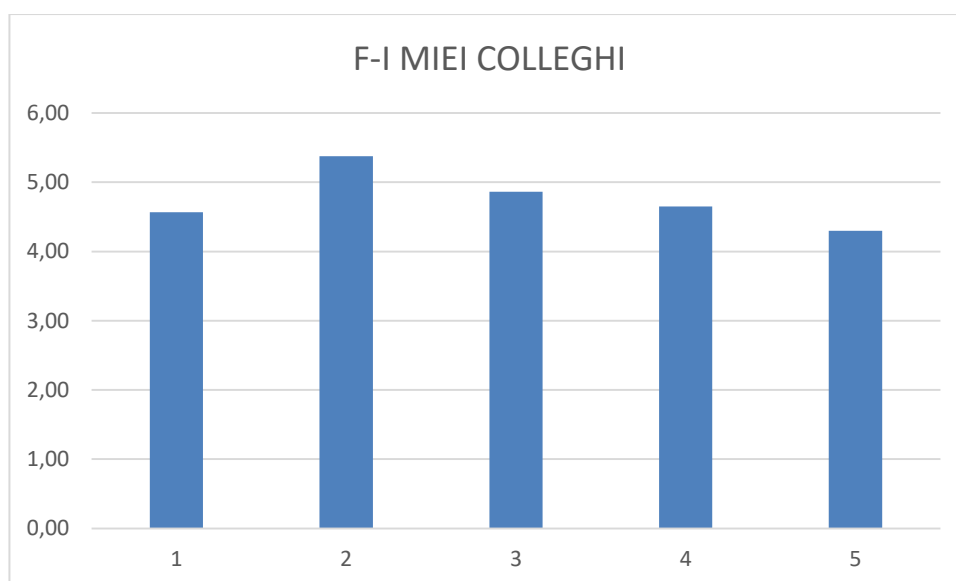
Resta tuttavia importante consolidare e mantenere questo slancio positivo, continuando a garantire coerenza tra i ruoli assegnati, le competenze possedute e le aspettative professionali del personale, anche attraverso politiche di sviluppo e formazione mirate.



SETTORE E-IL MIO LAVORO

I risultati nel settore E evidenziano un livello di soddisfazione generalmente elevato, con un dato particolarmente significativo relativo all'autonomia lavorativa, che ha registrato una media di **5,00**. Questo dato indica che i dipendenti percepiscono di poter gestire le proprie responsabilità in maniera efficace, elemento fondamentale per il benessere e la motivazione sul lavoro.

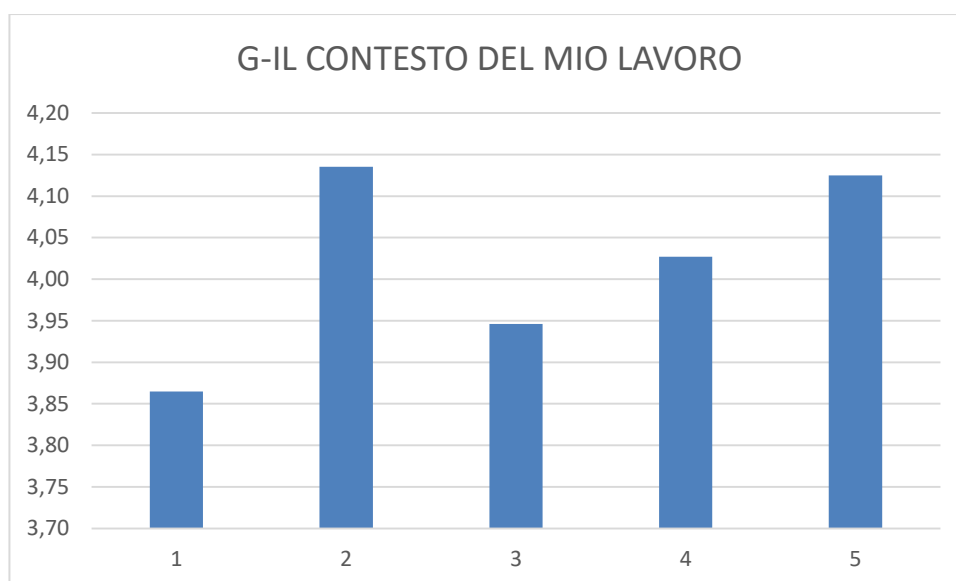
Un elevato livello di autonomia favorisce la soddisfazione e la produttività, permettendo ai lavoratori di assumere decisioni consapevoli. È pertanto importante continuare a promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi l'autonomia, garantendo al contempo il supporto necessario per affrontare eventuali sfide o complessità operative.



SETTORE F-I MIEI COLLEGHI

I risultati evidenziano come la disponibilità a supportare i colleghi, anche al di fuori delle proprie mansioni, contribuisca in maniera significativa a un clima lavorativo positivo. La media registrata di **5,38** indica una forte propensione alla collaborazione, elemento fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro coeso e produttivo.

Questo atteggiamento collaborativo non solo favorisce la soddisfazione complessiva dei dipendenti, ma può anche tradursi in un miglioramento delle performance del team, rafforzando la cooperazione e il senso di appartenenza all'organizzazione.

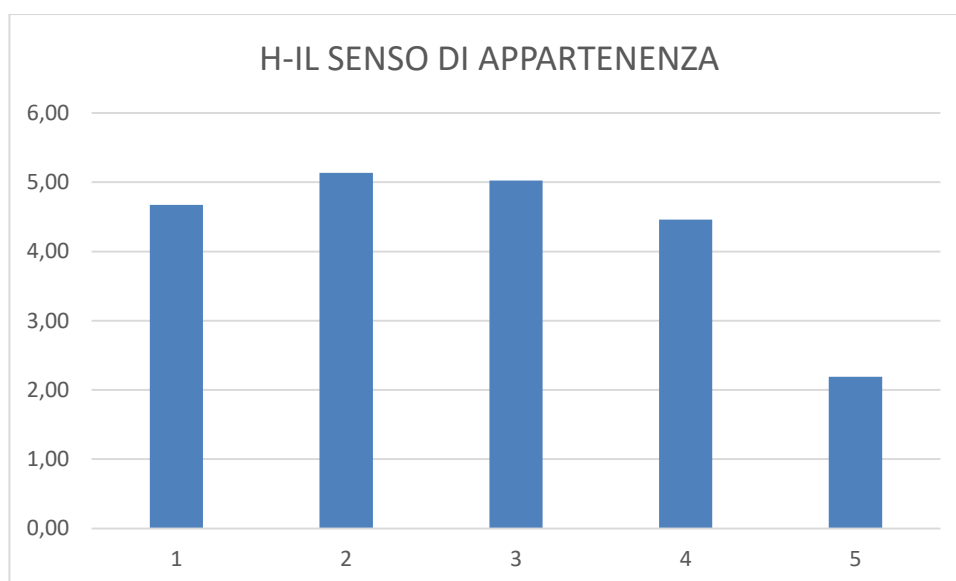


SETTORE G-IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

I risultati indicano che il quadro organizzativo complessivo viene percepito come soddisfacente. Tuttavia, emerge una criticità relativa alle opportunità di formazione, percepite dai dipendenti come insufficienti. La mancanza di percorsi formativi adeguati può limitare la crescita professionale e incidere negativamente sul coinvolgimento e sulla motivazione del personale.

Investire in attività di formazione mirate rappresenta un'opportunità strategica per migliorare sia le competenze individuali sia il clima organizzativo complessivo.

Va evidenziato che, già a seguito di un'analoga rilevazione effettuata lo scorso anno, l'Amministrazione ha aderito al programma formativo ANCI, che consente a tutti i dipendenti di scegliere in autonomia i corsi da frequentare, con rilascio di attestato finale. Rimane inoltre sempre attiva la formazione tramite la piattaforma Syllabus, che offre percorsi di aggiornamento e sviluppo professionale accessibili a tutto il personale.

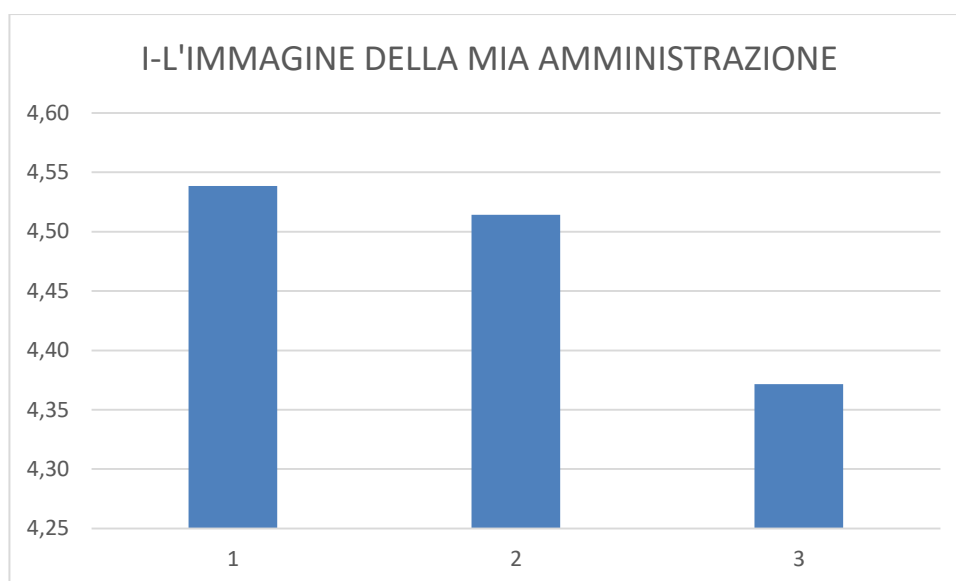


SETTORE H-IL SENSO DI APPARTENENZA

La media complessiva di **4,30** indica la presenza di aspetti positivi nel settore, suggerendo un buon senso di appartenenza tra i dipendenti.

Analizzando nel dettaglio la domanda relativa alla volontà di cambiare ente — formulata come: *“Se potessi, comunque cambierei ente”* — emerge una media di **2,19**, che indica chiaramente come gli intervistati **non siano d'accordo** con l'affermazione.

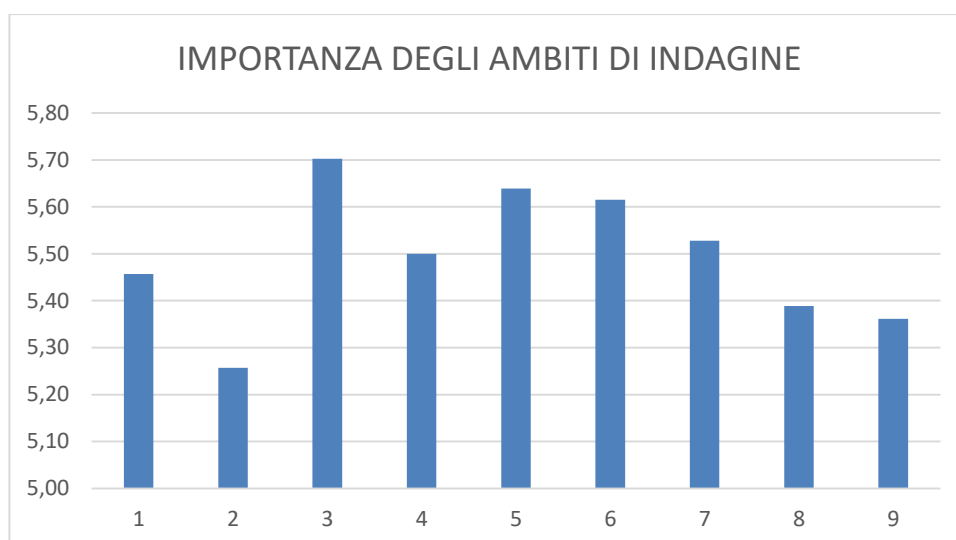
Questo dato conferma che, nonostante alcune criticità percepite, i dipendenti si sentono generalmente legati all'organizzazione, evidenziando un livello di fidelizzazione e appartenenza positivo.



SETTORE I-L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I risultati del settore risultano complessivamente molto positivi, indicando che gli intervistati percepiscono di essere valorizzati e riconosciuti nel proprio lavoro.

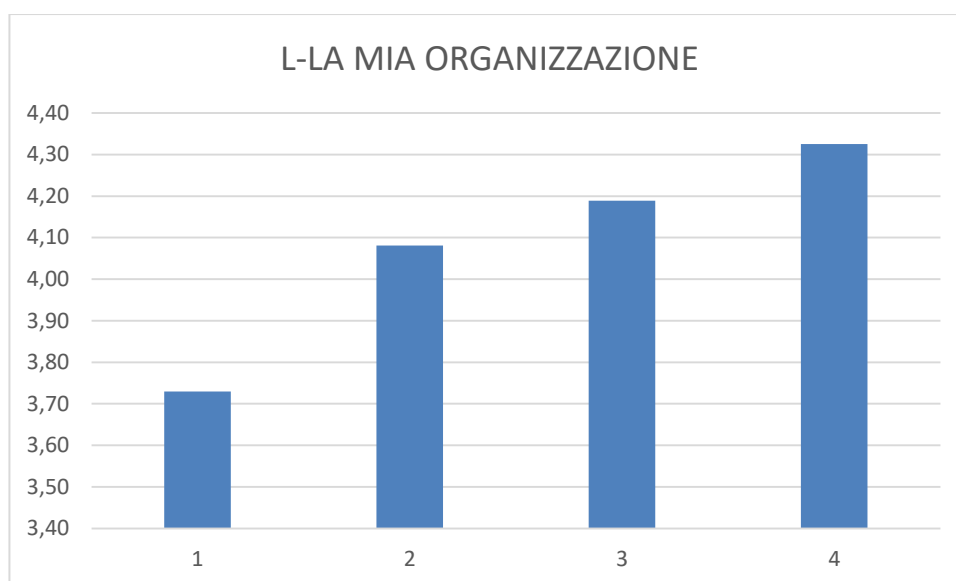
Questa percezione di considerazione da parte di familiari, amici, utenti e cittadini rappresenta un elemento fondamentale, in quanto può accrescere la motivazione e l'impegno dei dipendenti. Un clima di apprezzamento esterno contribuisce inoltre a rafforzare il senso di identità e l'orgoglio professionale, aspetti determinanti per la soddisfazione lavorativa e per il consolidamento di un ambiente di lavoro positivo.



SETTORE SUSSIDIARIO-IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

È molto positivo osservare che i dipendenti attribuiscono un'elevata rilevanza ai settori oggetto dell'indagine, con un punteggio medio di **5,49**.

Questo risultato indica che le aree di approfondimento individuate sono pienamente allineate alle aspettative e alle esigenze del personale, rappresentando un elemento fondamentale per la motivazione, la soddisfazione lavorativa e il benessere organizzativo complessivo.

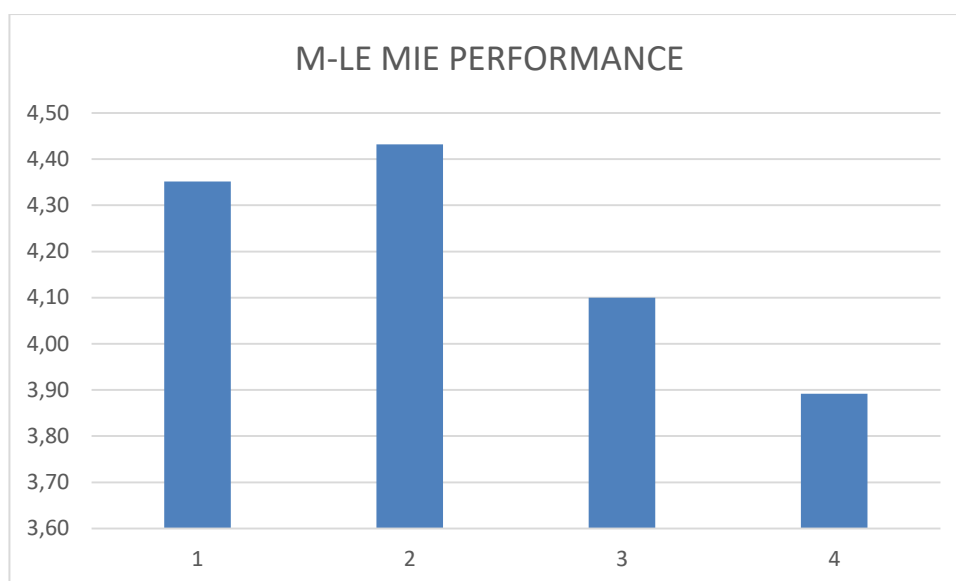


SETTORE L-LA MIA ORGANIZZAZIONE

I risultati del settore L risultano complessivamente soddisfacenti, con valori leggermente superiori alla media, in particolare per quanto riguarda la chiarezza sugli obiettivi e sulle strategie dell'ente.

La consapevolezza dei dipendenti in merito ai risultati attesi e ai criteri di valutazione delle performance è un elemento fondamentale per promuovere il senso di appartenenza e la responsabilità individuale.

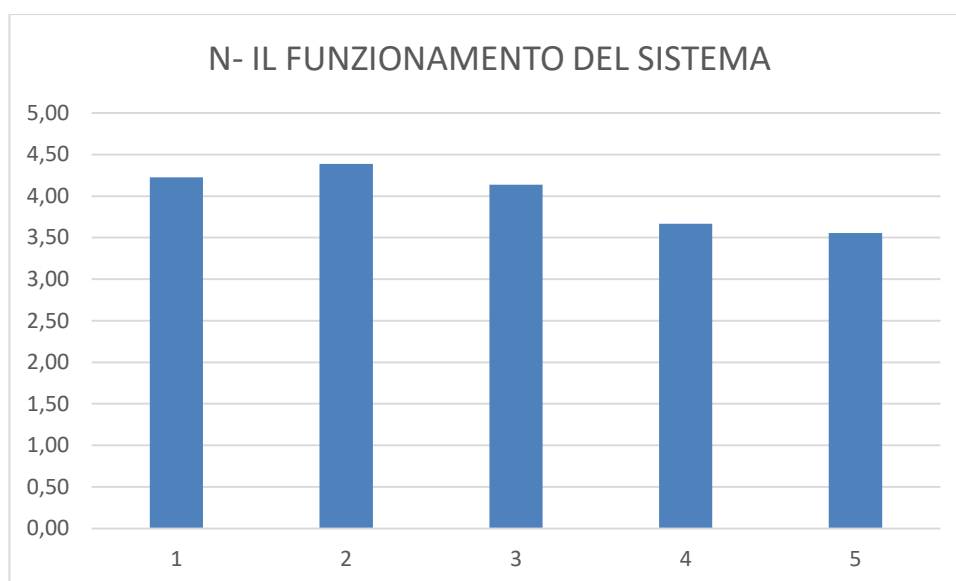
Un livello adeguato di trasparenza e comunicazione strategica contribuisce a rafforzare la motivazione dei dipendenti e a garantire un migliore allineamento tra le attività quotidiane e gli obiettivi organizzativi.



SETTORE M-LE MIE PERFORMANCE

I risultati indicano un livello di soddisfazione positivo, con particolare riferimento alla chiarezza agli obiettivi e ai risultati attesi. La percezione di ricevere feedback utili dall'Amministrazione rappresenta un elemento cruciale per il miglioramento continuo e per il mantenimento di elevati livelli di motivazione tra i dipendenti.

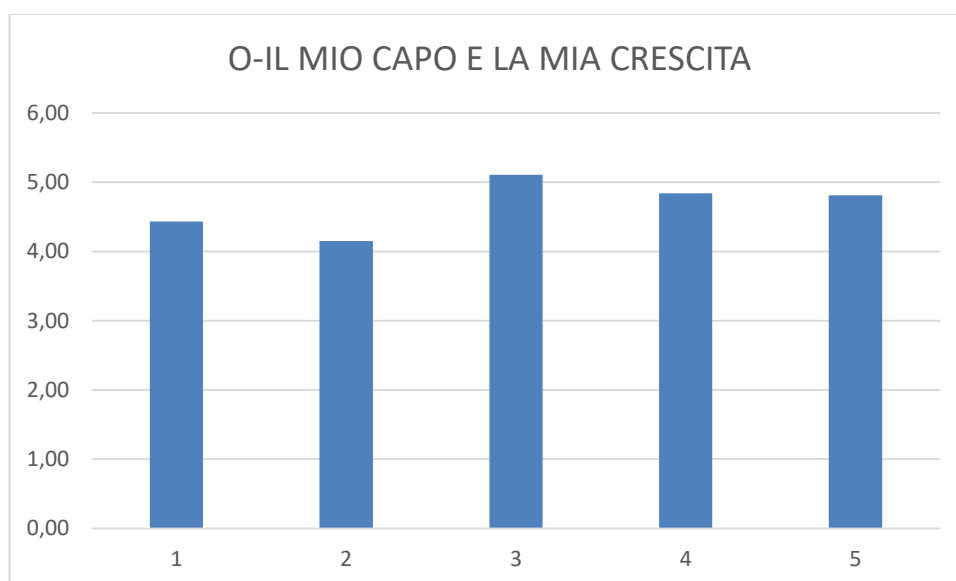
Quando il personale percepisce che il proprio lavoro è valutato in maniera equa e che sono previste strategie concrete per il miglioramento dei risultati, si favorisce la creazione di un ambiente di apprendimento e crescita professionale, elemento strategico per il benessere organizzativo complessivo.



SETTORE N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

I risultati evidenziano un buon livello di soddisfazione nel settore. La trasparenza e l'efficacia dei sistemi di misurazione della performance rappresentano elementi fondamentali per creare un clima di lavoro equo e motivante.

La fiducia nelle valutazioni meritocratiche contribuisce a stimolare i dipendenti a dare il massimo, favorendo il riconoscimento degli sforzi e delle competenze individuali e rafforzando la motivazione e l'impegno complessivo all'interno dell'organizzazione.

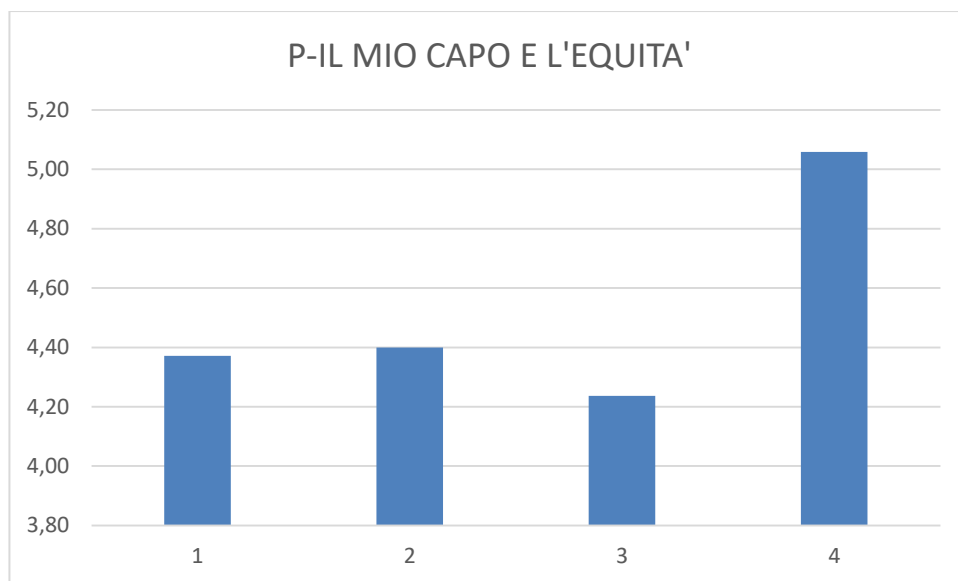


SETTORE O-IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

I risultati del settore mostrano un livello di soddisfazione medio superiore alla soglia, indicando che i dipendenti nutrono una buona considerazione nei confronti del responsabile.

Le capacità di ascolto e la disponibilità a riconoscere il lavoro svolto rappresentano qualità fondamentali per un leader efficace, poiché contribuiscono a creare un ambiente di lavoro collaborativo e aperto.

Un responsabile attento alle proposte dei dipendenti può favorire significativamente la costruzione di un clima di fiducia e coinvolgimento, elemento strategico per la motivazione e lo sviluppo professionale del personale.



SETTORE P-IL MIO CAPO E L'EQUITA'

Un punteggio di **5,06** relativo alla domanda sulla stima del capo rappresenta un segnale molto positivo di fiducia e rispetto. Questo dato indica che i dipendenti percepiscono il responsabile come una figura competente e di valore, elemento fondamentale per la coesione del team e per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

La fiducia nei confronti del capo contribuisce a creare un ambiente di lavoro motivante e produttivo, favorendo la collaborazione e il coinvolgimento del personale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'indagine sul benessere organizzativo realizzata presso il Comune di Monteriggioni si configura come un'importante occasione di ascolto e partecipazione, capace di restituire un quadro chiaro delle percezioni e delle esigenze del personale. La rilevazione non rappresenta soltanto uno strumento di monitoraggio, ma soprattutto un mezzo concreto per orientare le politiche interne verso il miglioramento continuo.

Dall'indagine si evince che i dipendenti:

- ✓ percepiscono un buon livello di autonomia, collaborazione tra colleghi e chiarezza sui ruoli e sugli obiettivi;
- ✓ la fiducia nei responsabili e la stima verso i capi sono elevate, favorendo un clima di lavoro motivante e partecipativo;
- ✓ La percezione di valorizzazione e riconoscimento del lavoro svolto contribuisce al senso di appartenenza e alla soddisfazione complessiva.

Il valore di questa iniziativa risiede nella possibilità di andare oltre la semplice misurazione del livello di soddisfazione, includendo aspetti cruciali quali la qualità della comunicazione interna, lo stile di leadership, le dinamiche di collaborazione e la coesione organizzativa. In tal senso, i risultati offrono un supporto prezioso all'amministrazione per definire azioni mirate, capaci di rafforzare i punti di forza già presenti e di intervenire con efficacia nelle aree che richiedono attenzione.

L'ascolto delle opinioni dei dipendenti costituisce, inoltre, un passaggio imprescindibile per alimentare un clima di fiducia reciproca e di condivisione degli obiettivi, favorendo un maggiore coinvolgimento nelle scelte organizzative e un senso di appartenenza più diffuso. In prospettiva, il consolidamento di pratiche partecipative di questo tipo può contribuire in maniera significativa alla crescita del capitale umano e al rafforzamento complessivo della qualità dei servizi offerti alla comunità.