



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatри

COMUNICAZIONE N. 20

ALLE/AI PRESIDENTI OMCEO

ALLE/AI PRESIDENTI CAM

ALLE/AI PRESIDENTI CAO

*Resp. Proced.:* Dr.Pierluigi Vecchio

*Resp. Istrut.:* Dr.ssa Anna Belardo

Gentilissime/i Presidenti

con la presente si trasmette una sintetica informativa in merito alle attività svolte dal CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali nel corso dell’anno 2025, rinviando per gli approfondimenti di dettaglio ai documenti allegati.

In particolare, il Comitato, a seguito del proprio insediamento avvenuto l’8 maggio 2025, ha avviato le prime attività istituzionali promuovendo e realizzando un’indagine di clima organizzativo rivolta al personale della FNOMCeO e degli Ordini territoriali. L’indagine, somministrata nel mese di settembre 2025 tramite la piattaforma EU Survey, ha consentito di raccogliere evidenze utili a delineare un primo quadro conoscitivo sul benessere organizzativo, sulle relazioni lavorative rilevando alcuni ambiti di attenzione, pur in un contesto complessivamente positivo.

Alla luce delle evidenze emerse, il CUG ha elaborato una proposta di Piano di azioni positive per il triennio 2026–2028.

Si precisa che, in sede di prima elaborazione, non si disponeva di dati oggettivi e strutturali relativi al personale degli Ordini territoriali, con riferimento, per esempio, alla sua composizione per genere, fascia di età, livelli di inquadramento e ad altri elementi conoscitivi utili a una lettura complessiva delle dinamiche organizzative. Tale circostanza è riconducibile sia al limitato arco temporale intercorso tra l’insediamento del CUG e l’avvio delle attività, sia alla necessità di



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatри

definire, in una fase successiva, modalità condivise e standardizzate di raccolta dei dati, in linea anche con la Direttiva n.2/2019 emanata dal Ministero per la PA insieme al Dipartimento per le pari opportunità che, a tal riguardo, ha messo a disposizione un Format per la raccolta e per l'analisi degli ambiti di interesse. A partire dall'anno 2026, il CUG provvederà, pertanto, a richiedere alle Amministrazioni aderenti al Cug condiviso le informazioni relative al personale dipendente, secondo le modalità e le variabili previste dal Format sopra citato. Tali dati costituiranno la base informativa per la predisposizione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia è tenuto a redigere nonché per consolidare progressivamente la base conoscitiva a supporto delle attività di analisi e monitoraggio delle attività realizzate dal medesimo.

Si sottolinea, pertanto, che il presente Piano è stato -al momento- elaborato esclusivamente sulla base delle evidenze qualitative e percettive emerse dall'indagine di clima, che rappresentano un primo quadro conoscitivo di riferimento, utile ad avviare in modo progressivo e strutturato le attività del Comitato. Si configura, pertanto, come un atto di avvio e di indirizzo, volto a promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle risorse umane quale presupposto per una crescita consapevole e progressiva fondata sul miglioramento continuo del contesto lavorativo e sulla partecipazione attiva del personale.

La proposta del Piano triennale Azioni positive è stata approvata dal Comitato Centrale con delibera n.21 del 15 gennaio 2026 ed è ora trasmessa agli Ordini territoriali convenzionati ai fini del loro eventuale recepimento, nel rispetto dell'autonomia organizzativa e regolamentare di ciascun Ente.

Si precisa, quindi, che il Piano mantiene la natura propositiva adottato nell'ambito delle funzioni attribuite al Cug dalla normativa vigente: la sua attuazione resta integralmente rimessa alla valutazione di ciascun



**FNOMCeO**

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

Ordine territoriale così come l'individuazione delle modalità più idonee di utilizzo delle risultanze emerse dall'indagine di clima nel suo complesso.

Si invita a voler portare a conoscenza del personale dipendente i contenuti e le risultanze emerse dall'indagine di clima e dalla documentazione trasmessa, assicurandone la più ampia diffusione interna al fine di favorire la trasparenza, la condivisione e la partecipazione consapevole alle iniziative promosse in materia di benessere organizzativo e pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia resta a disposizione per eventuali chiarimenti e momenti di confronto.

FILIPPO  
ANELLI  
30.01.2026  
10:37:16  
GMT+00:00



Cordiali saluti

**IL PRESIDENTE**  
Filippo Anelli

### **Allegati**

1. Nota di presentazione
2. Relazione e analisi dei risultati del Questionario sul benessere organizzativo Anno 2025
3. Documento di sintesi e proposte del CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali
4. Indagine sul personale dipendente somministrato nel mese di settembre 2025
5. Piano triennale azioni positive 2026/2028

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA  
VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

**QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

**ANNO 2025**

*Relazione e analisi dei risultati*

*Roma, 16 dicembre 2025*

**Il Comitato Unico di Garanzia condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali è composto da:**

**MEMBRI EFFETTIVI**

**Anna Belardo – Presidente**

**Michela Bonet**

**Giovanni Campo**

**Erica Cettul**

**Cecilia D'Addio**

**Lucia Di Adamo**

**Carmela Miceli**

**Silvia Montanelli**

**Nunzia Napoleone**

**Maria Emanuela Pinto**

**Maria Raiti**

**MEMBRI SUPPLEMENTI**

**Federica Artioli**

**Maurizio Duronio**

**Andrea Fiore**

**Giovanna Giaquinta**

**Sonia Iscaro**

**Daniele Lampugnani**

**Paolo Liberati**

**Rosaria Marino**

**Davide Martinelli**

<b>PREMESSA .....</b>	4
<b>1. QUADRO METODOLOGICO E ORGANIZZATIVO DELL'INDAGINE .....</b>	5
1.1 Finalità dell'indagine .....	5
1.2 Metodologia adottata .....	5
1.3 Piattaforma digitale per la somministrazione del questionario .....	6
1.4 Tutela della riservatezza e garanzia dell'anonimato .....	7
1.5 Tempi della rilevazione .....	7
1.6 Nota metodologica sulla rilevazione del Numero complessivo dei rispondenti del personale .....	7
1.7 Iniziative di comunicazione-modalità di coinvolgimento del personale .....	7
1.8 Pubblicità dei dati .....	8
<b>2. RISULTATI E ANALISI .....</b>	8
2.1     DATI INFORMATIVI .....	9
2.1.1 Analisi dei partecipanti all'indagine .....	9
2.1.2 Rappresentatività del campione .....	13
2.2 BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	14
2.2.1 sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato .....	14
2.2.2 le discriminazioni .....	19
2.2.3 l'equita' nella mia amministrazione .....	24
2.2.4 carriera e sviluppo professionale .....	27
2.2.5 il mio lavoro .....	29
2.2.6 i miei colleghi .....	32
2.2.7 il contesto del mio lavoro .....	35
2.2.8 il senso di appartenenza .....	38
2.2.9 l'immagine della mia amministrazione .....	41
2.2.10 l'importanza degli ambiti di indagine .....	43
2.3 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....	46
2.3.1 nel mio ordine esiste un sistema di valutazione dei risultati .....	49
2.3.2 la valutazione dei miei risultati .....	49
2.4 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE .....	51
2.4.1 il mio superiore e la mia crescita .....	51
2.4.2 il mio superiore e l'equita' .....	54
<b>3. SEZIONE APERTA .....</b>	56

## PREMESSA

L'indagine di clima organizzativo all'interno di un'organizzazione costituisce uno strumento di conoscenza e di ascolto finalizzato a rilevare le percezioni, le opinioni e le aspettative del personale rispetto a diversi aspetti della vita lavorativa, quali l'ambiente di lavoro, le relazioni interpersonali, la comunicazione interna, l'organizzazione delle attività e le opportunità di valorizzazione professionale. Risulta essere uno strumento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane e lo sviluppo del senso di appartenenza all'Organizzazione.

La rilevazione è stata promossa per la prima volta dal Comitato Unico di Garanzia condiviso tra la FNOMCeO e gli Ordini territoriali dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri (di seguito "CUG"), quale iniziativa comune volta a favorire la diffusione di una cultura del benessere organizzativo, della parità di trattamento e delle pari opportunità all'interno dell'Amministrazione.

L'indagine si inserisce nel quadro delle funzioni attribuite ai Comitati Unici di Garanzia ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e la cui missione è delineata all'art. 21 della legge n. 183 del 2010. Ulteriore regolamentazione si rinvie anche nelle Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che prevedono la promozione di azioni positive e di strumenti di analisi e monitoraggio del clima interno.

Il CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali si è costituito -tramite una CONVENZIONE - grazie all'adesione volontaria di 102 OMCEO che hanno scelto di associarsi, avvalendosi della possibilità prevista dalla Direttiva della Funzione Pubblica in materia di Comitati Unici di Garanzia. Tale normativa consente infatti agli enti di dimensioni ridotte di costituire forme associative, così da garantire l'istituzione del CUG anche in contesti organizzativi meno strutturati. L'adesione congiunta degli Ordini ha permesso di creare un organismo unico, rappresentativo e coordinato, in grado di assicurare l'esercizio delle funzioni di tutela, promozione del benessere organizzativo e contro ogni forma di discriminazione.

Il CUG condiviso adempie ai suoi compiti secondo modalità operative indicate da un apposito Regolamento interno che è stato approvato con delibera del Consiglio Nazionale FNOMCeO n. 8 del 13 dicembre 2024.

Al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, e la sua azione è orientata al sostegno del benessere organizzativo e relazionale.

La rilevazione è stata realizzata con la collaborazione degli Uffici della Federazione e dei componenti del CUG. I risultati che seguono rappresentano un primo quadro conoscitivo del vissuto organizzativo del personale FNOMCeO e OMCEO, utile a individuare punti di forza, criticità e ambiti di miglioramento sui quali il CUG potrà orientare future iniziative di approfondimento con l'obiettivo ultimo di aumentare il grado di benessere percepito dai dipendenti.

Il CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali, insediatosi l'8 maggio 2025, ha ritenuto di voler avviare il nuovo corso di tale Comitato realizzando – per la prima volta – questa indagine sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale federativo e ordinistico.

Il presente report viene quindi presentato con l'intento di condividere i risultati della rilevazione e di promuovere un dialogo costruttivo con tutti gli attori organizzativi coinvolti, nella prospettiva di un miglioramento continuo del clima e della qualità del lavoro all'interno del sistema ordinistico.

Studi e ricerche sul funzionamento delle organizzazioni evidenziano come le strutture più efficienti siano quelle in cui le persone vivono condizioni di lavoro positive, caratterizzate da un elevato livello

di soddisfazione, da relazioni collaborative e da un “clima interno” sereno e partecipativo. Un ambiente organizzativo sano favorisce non solo il benessere individuale, ma anche la motivazione, l’impegno e il senso di appartenenza. Ciò si traduce in una maggiore qualità delle prestazioni, in una riduzione dei conflitti, in una migliore capacità di affrontare i cambiamenti e, complessivamente, in un incremento dell’efficacia e dell’efficienza dell’ente. In questo senso, il benessere organizzativo non rappresenta un elemento accessorio, ma un vero e proprio fattore strategico per il buon funzionamento delle amministrazioni.

**ALLEGATO:** Indagine sul personale dipendente Anno 2025

## **1. QUADRO METODOLOGICO E ORGANIZZATIVO DELL’INDAGINE**

### **1.1 Finalità dell’indagine**

L’indagine sul Benessere Organizzativo ha le seguenti finalità:

- acquisire le informazioni necessarie per valutare in quale misura l’amministrazione promuova e curi il benessere organizzativo, inteso come benessere fisico, psicologico e sociale di tutto il personale, leva fondamentale per il perseguitamento degli obiettivi qualitativi e quantitativi dell’Amministrazione
- conoscere le opinioni dei dipendenti su ambiti e categorie del benessere organizzativo che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare strumenti di valorizzazione del personale
- conoscere la percezione che ha il personale del modo di operare dei propri colleghi e della linea gerarchica.

L’indagine, pertanto, ha l’obiettivo di diffondere una “cultura del benessere” e un orientamento delle politiche del personale che ponga particolare attenzione e impegno alla “salute” delle persone, al fine di garantire un miglior funzionamento dell’organizzazione per venire incontro a tutto il personale, migliorando, oltre all’efficacia e all’efficienza, la qualità della vita.

Gli esiti della ricerca saranno propedeutici all’elaborazione, da parte del CUG di proposte e interventi in tema di benessere, pari opportunità, conciliazione tra vita privata e lavorativa, contrasto alle discriminazioni, molestie e mobbing. Si tratta di ambiti che rientrano pienamente nei compiti istituzionali del Comitato, al quale la normativa attribuisce funzioni propositive, consultive e di verifica volte a promuovere ambienti di lavoro equi, inclusivi e rispettosi della dignità delle persone.

### **1.2 Metodologia adottata**

Il modello utilizzato per l’indagine è stato quello revisionato e approvato dalla Civit (Commissione divenuta poi ANAC) il 29 maggio 2013. A tale modello sono state apportate piccole modifiche, tali da non inficiare la validità del modello utilizzato al solo scopo di rendere tale modello più aderente alla realtà ordinistica e alle sue peculiarità organizzative.

L’indagine comprende tre sezioni diverse, unitamente ad una sezione con dati di tipo informativo/anagrafico e una sezione “aperta”:

- **DATI INFORMATIVI:** genere, il mio contratto di lavoro, la mia età, la mia anzianità di servizio, la mia qualifica, ambito lavorativo, numero dipendenti presso l’Ente, zona geografica, esistenza contrattazione integrativa.

- **BENESSERE ORGANIZZATIVO:** conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane

**Ambiti di indagine:**

- sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- le discriminazioni
- l'equità nella mia amministrazione
- carriera e sviluppo professionale
- il mio lavoro
- i miei colleghi
- il contesto del mio lavoro
- il senso di appartenenza
- l'immagine della mia amministrazione
- l'importanza degli ambiti di indagine

- **GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:** conoscere il grado di condivisione da parte dei dipendenti del sistema di misurazione e valutazione della performance

**Ambiti di indagine:**

- grado di condivisione del sistema di valutazione
- nel mio Ordine esiste un sistema di valutazione dei risultati
- la valutazione dei miei risultati

- **VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO:** conoscere la percezione che il lavoratore ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico, individuato nel superiore che al singolo dipendente assegna gli obiettivi e successivamente ne valuta la performance individuale

**Ambiti di indagine:**

- il mio superiore e la mia crescita
- il mio superiore e l'equità

- **SEZIONE APERTA:** nella sezione ogni partecipante ha la possibilità di indicare proposte/suggerimenti per migliorare l'organizzazione in ciascuno degli aspetti considerati nel questionario per un massimo di n. 400 caratteri (spazi inclusi)

Ogni sezione è strutturata in ambiti di indagine e per ciascun ambito è stato individuato un gruppo di domande/affermazioni. Nelle domande viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 4 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, esprime 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 con una gradazione da 1 (per nulla) a 4 (del tutto).

Il questionario è stato strutturato in modo che ogni domanda/affermazione preveda una risposta obbligatoria al fine di garantire la completezza dell'insieme di dati e consentire un'analisi omogenea dei risultati.

### **1.3 Piattaforma digitale per la somministrazione del questionario**

Per la somministrazione del questionario è stata utilizzata la piattaforma *EU Survey*, uno strumento gratuito fornito dalla Commissione europea: si tratta di un'applicazione web per la creazione e la

pubblicazione di sondaggi online, sviluppata e gestita dalla DG DIGIT, la Direzione generale per l'informatica della Commissione europea, di seguito denominata "DIGIT". L'indagine è stata predisposta in modo da non raccogliere dati personali che identificano in maniera diretta o anche solo potenziale i diretti interessati.

Tutte le informazioni delineate nel presente report hanno scopo amministrativo e riguardano dati in forma aggregata.

## **1.4 Tutela della riservatezza e garanzia dell'anonimato**

L'applicativo è realizzato in modo da garantire il pieno rispetto della riservatezza e l'anonimato dei partecipanti-garantendo un sistema di "disaccoppiamento" tra le userID dei partecipanti alla rilevazione e le relative risposte.

## **1.5 Tempi della rilevazione**

La realizzazione dell'indagine è stata effettuata nel mese di settembre 2025 per una durata di 30 giorni

L'indagine è stata attiva nel seguente intervallo temporale:

Data d'inizio: 04.09.2025

Data di scadenza: 30.09.2025

## **1.6 Nota metodologica sulla rilevazione del Numero complessivo dei rispondenti del personale**

Per la determinazione del numero complessivo dei dipendenti degli Ordini provinciali (OMCeO) è stato effettuato un rilevamento basato sui dati pubblicati, dagli stessi OMCeO, nelle rispettive sezioni "Amministrazione Trasparente" dedicate al Personale, laddove disponibili. Pertanto, il valore complessivo utilizzato per l'indagine rappresenta una stima di massima, ottenuta integrando le informazioni reperite via web con precedenti rilevazioni o comunicazioni disponibili presso la Federazione.

Sulla base di tale stima, il totale del personale impiegato presso FNOMCeO/OMCeO aderenti alla Convenzione di cui sopra risulta essere di **circa 450 unità**.

I rispondenti all'indagine sono stati complessivamente n. 173 (pari a circa il 38%), un numero che va, dunque, interpretato in rapporto a una base stimata di personale complessivo, e non a un dato censuario puntuale. Tale percentuale, pur non essendo trascurabile, segnala una serie di criticità che meritano attenzione per migliorare la partecipazione alle future indagini.

A tal fine, il CUG ritiene opportuno, per le successive indagini, richiedere direttamente ai singoli Ordini i dati aggiornati e completi relativi al personale in servizio, così da poter disporre di una base dati precisa e attendibile, funzionale sia alla corretta interpretazione dei risultati sia alla misurazione delle evoluzioni nel tempo.

## **1.7 Iniziative di comunicazione-modalità di coinvolgimento del personale**

Al fine di incoraggiare la partecipazione alla rilevazione e rafforzare la sensazione di fiducia del personale, il CUG ha implementato specifiche attività informative per presentare il progetto e descrivere le modalità adottate per realizzarlo. In particolare, per sensibilizzare il personale sull'importanza della partecipazione al sondaggio, da intendere quale strumento di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori all'interno dell'Amministrazione, sono state svolte le seguenti comunicazioni:

- Comunicazione ai Presidenti OMCEO ( in data 04 Luglio 2025 Prot. n. 8302) con oggetto: *CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali: comunicazione ai dipendenti ordinistici.* È stata allegata una nota rivolta a tutti i dipendenti ordinistici nella quale si è data notizia dell'avvio dei lavori a seguito dell'insediamento del Comitato avvenuto l'8 maggio 2025, e della imminente somministrazione, per la prima volta, di un'indagine di clima organizzativo rivolta a tutto il personale ordinistico, descrivendone finalità e modalità.
- Comunicazione ai Presidenti OMCEO (in data 04 settembre 2025 Prot. n 10076) con oggetto: *CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali: avvio prima indagine di clima organizzativo.* Si è comunicato il LINK per il collegamento alla piattaforma Eusurvey e si sono descritte le modalità e le istruzioni per la corretta compilazione del questionario. Si è sottolineata l'importanza dell'iniziativa tesa anche a rafforzare il clima di collaborazione e sinergia tra gli Ordini e il suo personale.
- Nota di chiarimento per la compilazione del questionario (in data 09 settembre 2025)

## 1.8 Pubblicità dei dati

Il CUG ha ritenuto opportuno rendere pubblici i dati dell'indagine, accompagnandoli con brevi commenti interpretativi. Tali osservazioni rappresentano, esclusivamente, le valutazioni e le proposte formulate dal Comitato sulla base dei risultati emersi, senza alcuna pretesa di esaustività, ma con l'obiettivo di offrire all'Amministrazione elementi utili per eventuali riflessioni e interventi migliorativi.

## 2. RISULTATI E ANALISI

### ➤ Criteri di analisi adottati

I dati analitici riportati nelle tabelle e nei grafici radiali sono stati estratti direttamente dalla piattaforma EuSurvey e presentati in valori assoluti e percentuali. Per ciascuna sezione sono riportati i dati complessivi relativi alle quattro modalità di risposta previste dalla scala di valutazione (“per nulla d'accordo”, “poco d'accordo”, “abbastanza d'accordo”, “molto d'accordo”), così da offrire una rappresentazione analitica del livello di condivisione delle affermazioni proposte.

Successivamente, il CUG ha effettuato un'ulteriore estrazione con analisi di approfondimento dei risultati, prendendo in considerazione alcune variabili di riferimento ritenute significative, quali il genere, la fascia d'età e la dimensione dell'ente (numero complessivo dei dipendenti). Tale analisi comparata consente di cogliere ed evidenziare eventuali differenze percettive tra gruppi di personale e di individuare specifiche aree di attenzione.

Al fine di rendere la lettura più immediata e di consentire un confronto sintetico tra le diverse aree tematiche, si è proceduto ad aggregare ulteriormente i dati di ogni sezione effettuando la media dei risultati ottenuti: le risposte sono state riclassificate sommando, da un lato, le opzioni “per nulla d'accordo” e “poco d'accordo” (evidenza negativa) e, dall'altro, “abbastanza d'accordo” e “molto d'accordo” (evidenza positiva).

I valori medi dei punteggi ottenuti per ogni domanda sono stati rappresentati in forma di diagramma a colonne al fine di offrire una visione sintetica e comparativa delle principali tendenze emerse.

## 2.1 DATI INFORMATIVI

### 2.1.1 Analisi dei partecipanti all'indagine

La popolazione rispondente è composta per il 76% da donne e il 24% da uomini, con una prevalenza di personale a tempo indeterminato (96%) e di età compresa tra 51 e 60 anni (40%). Oltre un terzo del personale ha più di 20 anni di servizio e appartiene in maggioranza alle categorie di funzionari e assistenti.

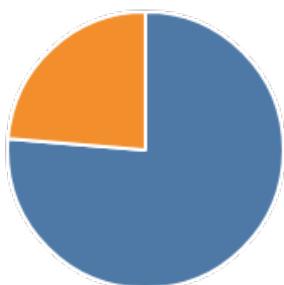
Geograficamente la distribuzione risulta abbastanza equilibrata.

L'ambito lavorativo prevalente si svolge in entrambe le modalità di front/back office (76%). Rispetto al numero dei dipendenti il 49,13% ha meno di 5 dipendenti e il 29,50% ha meno di 10 dipendenti.

La contrattazione integrativa è presente per l'82%.

Genere		Answers	Ratio
DONNA		132	76.3 %
UOMO		41	23.7 %
NON BINARIO		0	0 %





Il mio contratto di lavoro		Answers	Ratio
A TEMPO DETERMINATO		7	4.05 %
A TEMPO INDETERMINATO		166	95.95 %





La mia età		Answers	Ratio
FINO A 30 ANNI		7	4.05 %
DAI 31 AI 40 ANNI		30	17.34 %
DAI 41 AI 50 ANNI		46	26.59 %
DAI 51 AI 60 ANNI		70	40.46 %
OLTRE I 60 ANNI		20	11.56 %



La mia anzianità di servizio		Answers	Ratio
MENO DI 5 ANNI		35	20.23 %
DA 5 A 10 ANNI		35	20.23 %
DA 11 A 20 ANNI		38	21.97 %
OLTRE I 20 ANNI		65	37.57 %



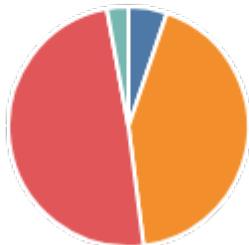
La mia qualifica		Answers	Ratio
OPERATORE		9	5.2 %
ASSISTENTE		74	42.77 %
FUNZIONARIO		85	49.13 %
ELEVATA PROFESSIONALITA'		5	2.89 %
DIRIGENTE		0	0 %

 OPERATORE  ASSISTENTE

 FUNZIONARIO

 ELEVATA PROFESSIONALITA'

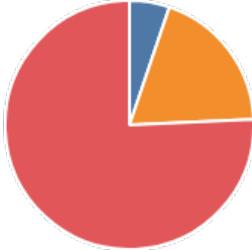
 DIRIGENTE



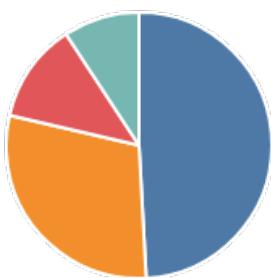
Ambito lavorativo		Answers	Ratio
FRONT OFFICE		9	5.2 %
BACK OFFICE		33	19.08 %
ENTRAMBE		131	75.72 %

 FRONT OFFICE  BACK OFFICE

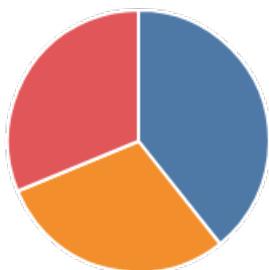
 ENTRAMBE



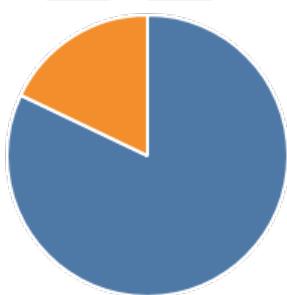
Numero dipendenti presso l'Ente		Answers	Ratio
MENO DI 5		85	49.13 %
MENO DI 10		51	29.48 %
MENO DI 15		21	12.14 %
PIU' DI 15		16	9.25 %



Zona geografica		Answers	Ratio
NORD ITALIA		68	39.31 %
CENTRO ITALIA		51	29.48 %
SUD ITALIA e ISOLE		54	31.21 %



Nel mio Ente esiste la contrattazione integrativa		Answers	Ratio
SI		142	82.08 %
NO		31	17.92 %

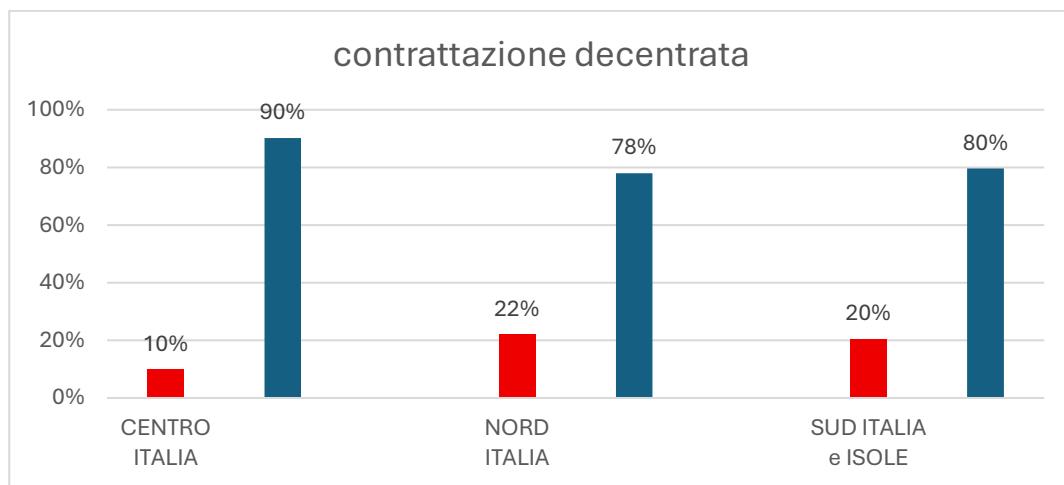


Si evidenzia che, sebbene l'82% abbia dichiarato che nel proprio OM CeO è attiva la contrattazione integrativa, il 18% ha risposto negativamente.

Il dato evidenzia, dunque, che, sebbene nella maggior parte degli Enti sia prevista una forma di contrattazione decentrata, una quota non trascurabile di rispondenti opera in contesti nei quali viene applicato esclusivamente il CCNL, senza ulteriori livelli di confronto o negoziazione specifici sulle esigenze organizzative interne.

Geograficamente la distribuzione risulta la seguente:

CENTRO ITALIA	NO	10%
	SI	90%
NORD ITALIA	NO	22%
	SI	78%
SUD ITALIA e ISOLE	NO	20%
	SI	80%



## 2.1.2 Rappresentatività del campione

L'indagine è stata rivolta a un universo stimato di circa 450 dipendenti degli OM CeO aderenti. I rispondenti sono stati 173, pari a una quota vicina al 38% del totale potenziale.

La numerosità del campione è sufficientemente ampia per consentire un'analisi significativa del clima organizzativo, soprattutto considerando alcuni elementi:

- Distribuzione eterogenea: le risposte provengono da Ordini di dimensioni diverse, da dipendenti con differente età, genere e ruolo, consentendo di cogliere dinamiche trasversali al sistema.
- Tasso di risposta adeguato: un tasso di risposta tra il 30% e il 40% può essere considerato soddisfacente considerato che è la prima indagine di clima somministrata a livello ordinistico.
- Affidabilità delle tendenze: il numero dei partecipanti permette di individuare trend aggregati e aree di forza/debolezza del clima, anche se non consente analisi infinitamente granulari per singolo Ordine o micro-sottogruppi.
- Rappresentatività funzionale: l'obiettivo dell'indagine è restituire un quadro d'insieme delle percezioni del personale: in questa prospettiva, il campione di 173 risposte risulta adeguato a individuare pattern di percezione utili per le decisioni del CUG.

In sintesi, pur in presenza di una partecipazione non completa, il campione risulta sufficientemente rappresentativo per trarre indicazioni attendibili sul clima organizzativo complessivo e per orientare le future azioni di miglioramento proposte dal CUG.

## 2.2 BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 2.2.1 sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

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

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		3	1.73 %
poco d'accordo		11	6.36 %
abbastanza d'accordo		70	40.46 %
molto d'accordo		89	51.45 %

**Matrice : Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		5	2.89 %
poco d'accordo		17	9.83 %
abbastanza d'accordo		57	32.95 %
molto d'accordo		94	54.34 %

**Matrice: Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		9	5.2 %
poco d'accordo		15	8.67 %
abbastanza d'accordo		75	43.35 %
molto d'accordo		74	42.77 %

### Matrice: Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		9	5.2 %
poco d'accordo		8	4.62 %
abbastanza d'accordo		22	12.72 %
molto d'accordo		134	77.46 %

### Matrice : Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		9	5.2 %
poco d'accordo		8	4.62 %
abbastanza d'accordo		64	36.99 %
molto d'accordo		92	53.18 %

### Matrice : Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		10	5.78 %
poco d'accordo		27	15.61 %
abbastanza d'accordo		60	34.68 %
molto d'accordo		76	43.93 %

**N.B.** Le seguenti tre affermazioni/domande sono con polarità negativa, ossia assumono, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

### Matrice : 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, ...)

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		95	54.91 %
poco d'accordo		29	16.76 %
abbastanza d'accordo		25	14.45 %
molto d'accordo		24	13.87 %

**Matrice: 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**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		117	67.63 %
poco d'accordo		18	10.4 %
abbastanza d'accordo		24	13.87 %
molto d'accordo		14	8.09 %

**Matrice: 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)**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		76	43.93 %
poco d'accordo		31	17.92 %
abbastanza d'accordo		36	20.81 %
molto d'accordo		30	17.34 %

**ANALISI:** dall'analisi generale emerge un quadro complessivamente positivo del benessere organizzativo. Il livello di percezione della sicurezza e della informazione/formazione sui rischi è generalmente positivo (oltre l'85% si dichiara d'accordo o molto d'accordo): la maggior parte dei rispondenti non segnala gravi criticità.

Rispetto alla sostenibilità dei ritmi di lavoro, sebbene circa il 78% ritiene di poter gestire il proprio lavoro con ritmi adeguati e sostenibili, il 21% manifesta qualche criticità pur rappresentando una componente numericamente più contenuta.

L'analisi complessiva non evidenzia differenze significative tra DONNE e UOMINI nelle percezioni rilevate. Ciò suggerisce un livello omogeneo di soddisfazione e di benessere organizzativo tra i generi.

Non emergono differenze significative anche tra Ordini di diversa DIMENSIONE, segno di una percezione omogenea del benessere e della soddisfazione lavorativa nel complesso dell'organizzazione.

**Tuttavia**, circa il 38% segnala episodi riconducibili a disagio lavorativo o malessere, mentre le situazioni di mobbing o molestie risultano limitate ma presenti (circa il 25%) e richiedono particolare attenzione.



A quest'ultimo proposito, il CUG ha ritenuto importante operare una lettura più approfondita dei dati relativi alle percezioni di mobbing, molestie e malessere, estraendo gli stessi in base al GENERE, all'ETA', alle DIMENSIONI dell'Ente.

➤ **Estrazione in base al GENERE, si rileva che:**

ITEM 1: Ho subito atti di mobbing...

DONNE: il 26% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di aver subito atti di mobbing mentre il 74% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

UOMINI: il 37% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di aver subito atti di mobbing mentre il 63% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

ITEM 2: Sono soggetto a molestie....

DONNE: il 23% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di essere soggetto a molestie mentre il 77% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

UOMINI: il 17% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di essere soggetto a molestie mentre il 83% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

ITEM 3: Avverto situazioni di malessere...

DONNE: il 36% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di avvertire situazioni di malessere mentre il 64% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

UOMINI: il 46% dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni di avvertire situazioni di malessere mentre il 54% dichiara di essere poco/per nulla d'accordo

**Sintesi:** sia le donne che gli uomini manifestano livelli di percezione non trascurabili di disagio specialmente rispetto al benessere psicofisico.

**NOTA:** la quota maschile che segnala malessere è più alta di quella femminile (46% vs 36%) anche se con questi numeri la differenza potrebbe non essere statisticamente robusta.

➤ **Estrazione in base all'ETA', si rileva che:**

ITEM 1: Ho subito atti di mobbing...

- **Fino a 50 anni:** il 22,9% (19 su 83) ritiene di aver riscontrato o percepito (abbastanza/molto d'accordo) atti di mobbing, mentre il 77,1% (64 su 83) esprime disaccordo.
- **Oltre i 50 anni:** la quota di percezione (abbastanza/molto d'accordo) sale al 33,3% (30 su 90) a fronte di un 66,7%.

ITEM 2: Sono soggetto a molestie....

- **Fino a 50 anni:** solo il 18,1% (15 su 83) ritiene di aver riscontrato o percepito episodi di molestie, contro l'81,9% di disaccordo.
- **Oltre i 50 anni:** la quota sale al 25,6% (23 su 90).

### ITEM 3: Avverto situazioni di malessere...

- **Fino a 50 anni:** il **37,3%** (31 su 83) segnala abbastanza/molto d'accordo con affermazioni di malessere, contro il 62,7% di disaccordo.
- **Oltre i 50 anni:** la quota cresce leggermente al **38,9%** (35 su 90).

**Sintesi:** Le percezioni negative (mobbing e molestie) sono più frequenti tra il personale oltre i 50 anni con differenze di 7-10 punti percentuali rispetto ai più giovani. Il malessere lavorativo, invece, risulta diffuso in modo omogeneo tra le fasce d'età interessando circa un terzo del personale complessivo e, inoltre, risulta la dimensione più avvertita, mentre mobbing e molestie emergono in misura minore, pur con segnali da monitorare nella fascia più matura.

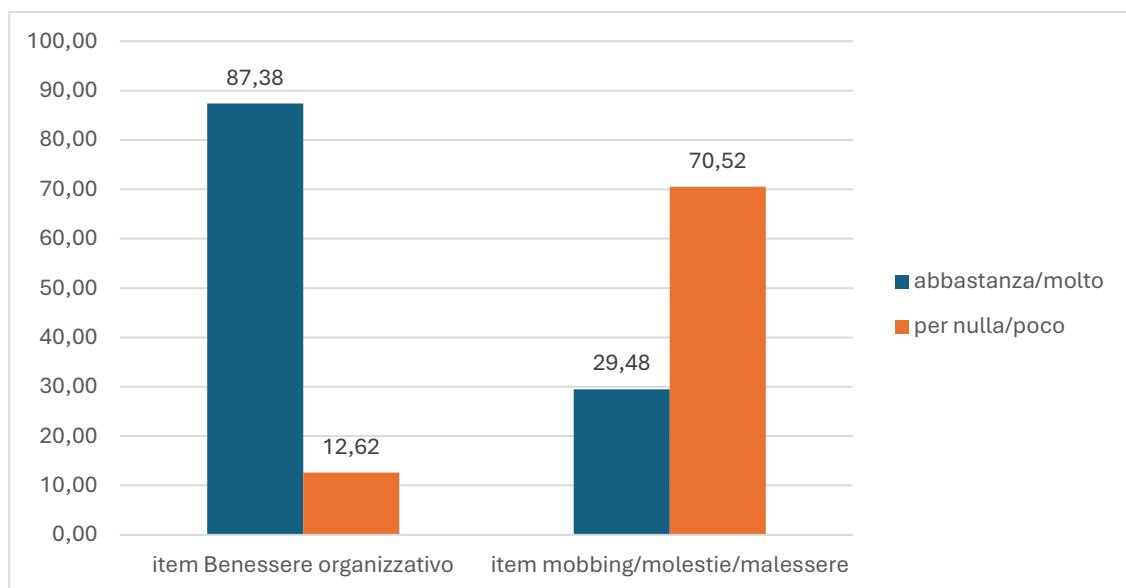
#### ➤ Estrazione in base alla dimensione dell'Ente:

Negli Enti con **meno di 5 dipendenti**, il **73%** dei rispondenti dichiara di **non percepire** tali situazioni (*poco/per nulla d'accordo*), mentre il **27%** afferma di **avvertirle** almeno in parte (*abbastanza/molto d'accordo*).

Negli Enti con **più di 5 dipendenti** la percezione di malessere risulta leggermente più elevata: il **32%** si dichiara *abbastanza/molto d'accordo*, mentre il **68%** non rileva criticità di questo tipo.

Nel complesso, si osserva quindi che la **maggioranza assoluta** dei lavoratori, in entrambe le tipologie di Enti, **non segnala** situazioni di malessere o dinamiche assimilabili a molestie/mobbing; la percezione di disagio è **lievemente più alta** negli Enti con organici più numerosi, pur rimanendo su valori contenuti.

### RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE:



## 2.2.2 le discriminazioni

### Matrice: Sono trattato correttamente con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		16	9.25 %
poco d'accordo		19	10.98 %
abbastanza d'accordo		44	25.43 %
molto d'accordo		94	54.34 %

### Matrice: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		7	4.05 %
poco d'accordo		4	2.31 %
abbastanza d'accordo		48	27.75 %
molto d'accordo		114	65.9 %

### Matrice : Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		5	2.89 %
poco d'accordo		0	0 %
abbastanza d'accordo		31	17.92 %
molto d'accordo		137	79.19 %

**N.B.** La seguente affermazione/domanda è con polarità negativa, ossia assume, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

### Matrice: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul Lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		123	71.1 %
poco d'accordo		12	6.94 %
abbastanza d'accordo		16	9.25 %
molto d'accordo		22	12.72 %

**Matrice: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		5	2.89 %
poco d'accordo		1	0.58 %
abbastanza d'accordo		17	9.83 %
molto d'accordo		150	86.71 %

**Matrice: Sono trattato correttamente con rispetto in relazione alla mia lingua**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		6	3.47 %
poco d'accordo		0	0 %
abbastanza d'accordo		20	11.56 %
molto d'accordo		147	84.97 %

**N.B.** La seguente affermazione/domanda è con polarità negativa, ossia assume, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

**Matrice: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		108	62.43 %
poco d'accordo		20	11.56 %
abbastanza d'accordo		19	10.98 %
molto d'accordo		26	15.03 %

**Matrice: Sono trattato correttamente con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		8	4.62 %
poco d'accordo		1	0.58 %
abbastanza d'accordo		17	9.83 %
molto d'accordo		147	84.97 %

**Matrice: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		15	8.67 %
poco d'accordo		5	2.89 %
abbastanza d'accordo		19	10.98 %
molto d'accordo		134	77.46 %

**N.B.** La seguente affermazione/domanda è con polarità negativa, ossia assume, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

**Matrice: Percepisco che la genitorialità sia un problema**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		110	63.58 %
poco d'accordo		27	15.61 %
abbastanza d'accordo		16	9.25 %
molto d'accordo		20	11.56 %

-  per nulla d'accordo
-  poco d'accordo
-  abbastanza d'accordo
-  molto d'accordo



**ANALISI:** La maggioranza percepisce un ambiente rispettoso e inclusivo (oltre l'80% ritiene assente la discriminazione). Il rispetto per religione, etnia, lingua e orientamento politico e sessuale è percepito in misura quasi totale. Tuttavia, si rilevano segnali di disagio legati alla valorizzazione sul lavoro per quanto riguarda l'identità di genere e l'età (il 22% e il 26% percepisce limiti alla valorizzazione professionale) nonché riguardo la genitorialità in cui circa il 21% dei rispondenti lo percepisce come un problema.

In relazione alla domanda relativa all'**appartenenza sindacale**, i dati evidenziano che non risulta

essere motivo di trattamento differenziato o discriminatorio: quasi l'80% dei rispondenti percepisce di essere trattato correttamente e con rispetto a prescindere dalla propria adesione o meno a un'organizzazione sindacale.

Tuttavia, le risposte di disaccordo, pari a circa un quinto del totale, suggeriscono la presenza di alcune percezioni di disparità o di minore considerazione legate al ruolo o alla posizione sindacale, che meritano attenzione per garantire pari dignità e tutela delle libertà sindacali in ogni contesto lavorativo.



A quest'ultimo proposito, il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alle **DIMENSIONI** dell'Ente.

I dati mostrano che, complessivamente, la percezione di essere trattati con correttezza e rispetto in relazione all'appartenenza sindacale è positiva in entrambi i gruppi di dipendenti, ma con una lieve differenza legata alla dimensione dell'ufficio.

- Tra i dipendenti appartenenti a strutture con meno di 5 persone, l'82% si dichiara *abbastanza o molto d'accordo*, mentre solo il 18% esprime un giudizio negativo (*poco o per nulla d'accordo*).
- Nelle strutture con più di 5 dipendenti, la percezione positiva scende leggermente al 77%, mentre cresce al 23% la quota di chi ritiene di non essere trattato con sufficiente rispetto o correttezza.

**Sintesi:** la percezione di essere trattati con correttezza rispetto all'appartenenza sindacale risulta complessivamente positiva in entrambe le tipologie di enti, con un lieve scostamento a sfavore delle realtà più grandi, dove potrebbero incidere dinamiche relazionali e organizzative più complesse e articolate.

In relazione alla domanda relativa alla **genitorialità** se sia percepita o meno come problema, il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita analizzando le risposta in base al **GENERE**.

**DONNE:** il **22%** delle rispondenti dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo mentre il 78% afferma di essere poco o per nulla d'accordo.

Questo suggerisce che, nella maggioranza dei casi, la genitorialità non è percepita come un ostacolo significativo nel contesto lavorativo dalle donne, pur restando una quota (circa un quinto) che evidenzia criticità.

**UOMINI:** tra gli uomini, solo il **17%** condivide l'idea che la genitorialità rappresenti un problema, contro l'83% che non la percepisce tale.

La percezione di disagio legato alla genitorialità risulta dunque leggermente meno diffusa tra gli uomini, indicando una minore incidenza di difficoltà percepite rispetto alle colleghi.

**Sintesi:** nel complesso, emerge che la genitorialità non è considerata un problema dalla maggioranza dei rispondenti, ma la percezione di criticità è più presente tra le donne rispetto agli uomini.

Questa differenza potrebbe riflettere una disparità ancora esistente nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, dove il peso delle responsabilità familiari continua a ricadere in misura maggiore sulle donne.

Negli altri due ambiti (la mia identità e la mia età costituiscono ostacolo alla valorizzazione del lavoro) la percezione di ostacolo è minoritaria (si mantiene tra il 20% e il 26%) e la differenza tra uomini e donne risulta poco significativa segnalando una percezione tendenzialmente condivisa.

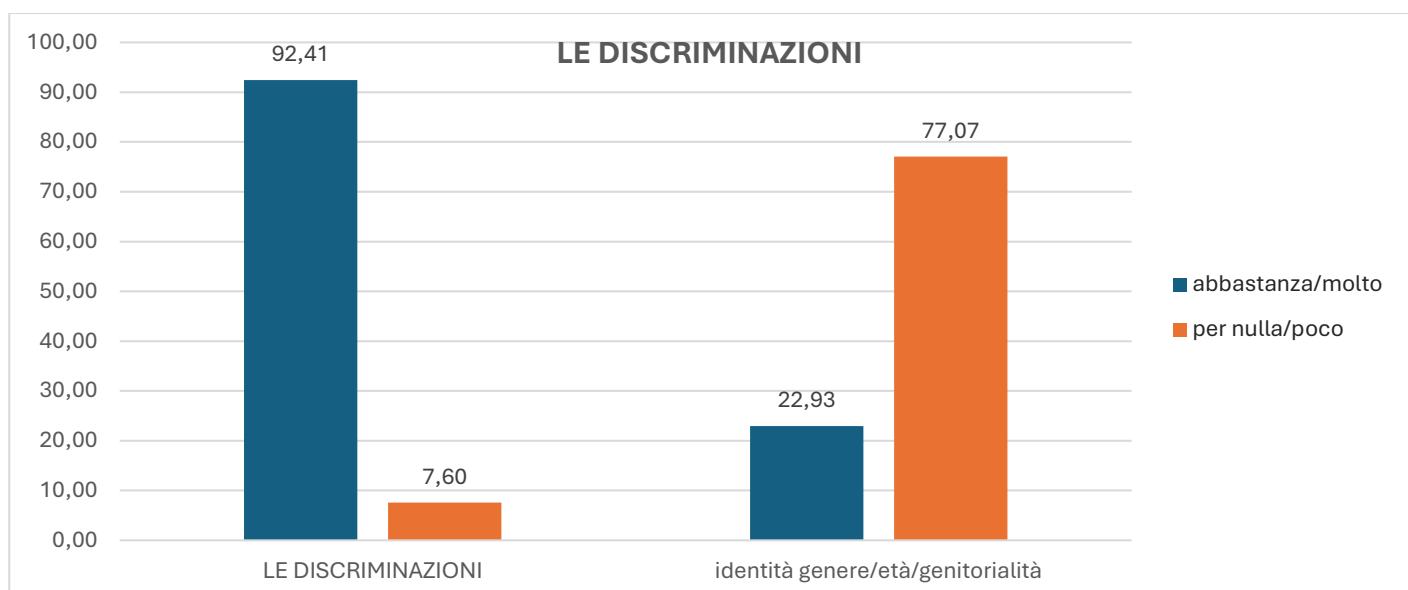
Nota metodologica in merito alla domanda: *Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)*: la domanda era impostata come obbligatoria. Questa scelta non ha consentito ai rispondenti non interessati dal tema (ossia privi di disabilità) di astenersi dal rispondere. Ne deriva che una parte significativa dei partecipanti ha fornito comunque una risposta.

Alla luce di ciò, i risultati devono essere interpretati con prudenza: n.15 rispondenti hanno indicato *per nulla d'accordo*; n. 5 rispondenti hanno indicato *poco d'accordo*; n. 153 rispondenti hanno selezionato *abbastanza/molto d'accordo*.

È opportuno osservare che la domanda è stata compilata da tutti i rispondenti, indipendentemente dal fatto che la condizione oggetto del quesito fosse o meno applicabile alla loro situazione personale. Questo aspetto non consente di distinguere con certezza quante risposte provengano da persone effettivamente interessate dal tema e quante siano invece state espresse da lavoratori che non si riconoscevano nella domanda ma l'hanno comunque compilata. Per questo motivo, l'interpretazione dei risultati deve considerare che il dato, pur positivo nel suo complesso, non è pienamente rappresentativo della percezione delle sole persone con disabilità, e va quindi letto come un indicatore generale di sensibilità e rispetto percepito nell'ambiente di lavoro.

Il CUG ritiene che per le future rilevazioni potrà essere utile prevedere una formulazione che consenta ai rispondenti di indicare, preliminarmente, l'applicabilità della domanda alla propria condizione, così da ottenere informazioni più mirate e metodologicamente rafforzate.

#### RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE:



## 2.2.3 l'equità nella mia amministrazione

### Matrice: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		32	18.5 %
poco d'accordo		40	23.12 %
abbastanza d'accordo		61	35.26 %
molto d'accordo		40	23.12 %

### Matrice: Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		30	17.34 %
poco d'accordo		41	23.7 %
abbastanza d'accordo		61	35.26 %
molto d'accordo		41	23.7 %

### Matrice: Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		30	17.34 %
poco d'accordo		40	23.12 %
abbastanza d'accordo		66	38.15 %
molto d'accordo		37	21.39 %

### Matrice : Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		39	22.54 %
poco d'accordo		41	23.7 %
abbastanza d'accordo		57	32.95 %
molto d'accordo		36	20.81 %

**Matrice: Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		33	19.08 %
poco d'accordo		30	17.34 %
abbastanza d'accordo		52	30.06 %
molto d'accordo		58	33.53 %



La percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità percepite è poco meno del 60%, quindi, piuttosto moderata. Il 40% giudica inadeguato il rapporto impegno-retribuzione e il 46% si dichiara che non sia del tutto equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto. Questo risultato evidenzia dunque una valutazione tendenzialmente favorevole ma al tempo stesso segnala una porzione significativa di personale che percepisce disparità nella distribuzione dei carichi e nel riconoscimento economico e professionale, suggerendo l'opportunità di approfondire le cause di tale disallineamento percettivo e di rafforzare le politiche di equità e trasparenza interna.

Nella domanda relativa alle decisioni prese dal responsabile in modo imparziale, il quadro che emerge è complessivamente positivo, anche se non privo di elementi di attenzione. La maggioranza dei rispondenti esprime una valutazione favorevole: il 63,6% si dichiara abbastanza o molto d'accordo, indicando una percezione diffusa di imparzialità nelle decisioni del proprio responsabile. Dall'altro lato, una quota comunque significativa — pari al 36,4% — riferisce un livello di accordo basso o nullo. Questa percentuale segnala la presenza di un segmento non trascurabile di personale che vive le scelte del proprio responsabile come non pienamente eque, evidenziando un possibile ambito di miglioramento in termini di trasparenza decisionale, comunicazione e coerenza gestionale.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alle **DIMENSIONI** dell'Ente:

- Negli enti con meno di 5 dipendenti, il 63% ritiene che vi sia equità (“abbastanza/molto d'accordo”), contro un 37% che esprime disaccordo.

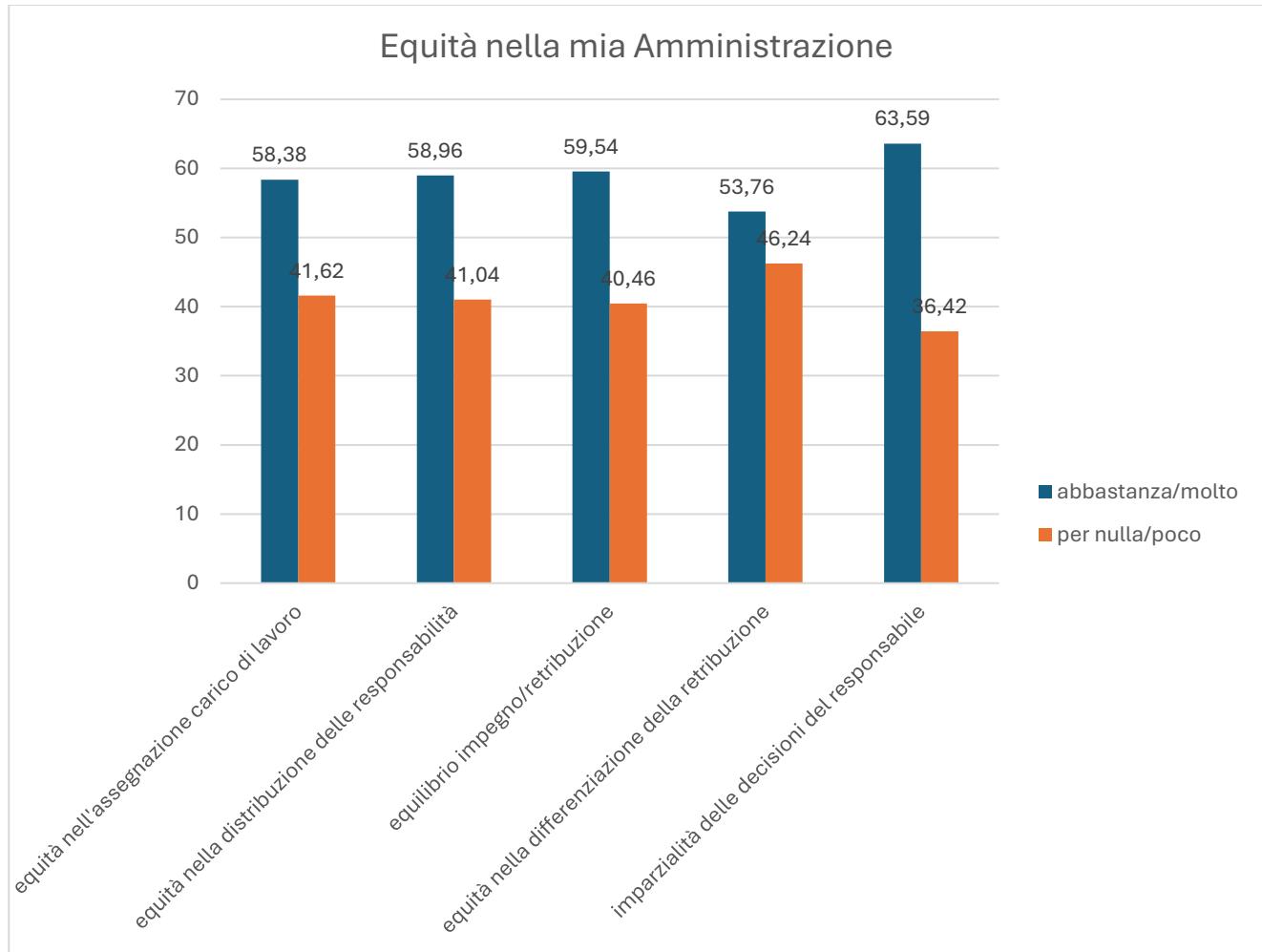
- Negli enti con **più di 5 dipendenti**, la percezione positiva scende al **55%**, mentre cresce la quota di chi manifesta insoddisfazione (**45%**).

I dati suggeriscono che **nelle realtà più piccole l'equità percepita è leggermente maggiore**, probabilmente grazie a una gestione più diretta e trasparente delle decisioni.

Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base al **GENERE**:

Le **DONNE** mostrano una percezione leggermente più positiva (**60%** favorevoli vs 40% contrarie) rispetto alle opportunità di valorizzazione e coerenza del ruolo mentre gli **UOMINI** appaiono più critici o meno fiduciosi nei percorsi di carriera (**54%** favorevoli, **46%** contrari). Il dato può indicare una **differenza di percezione** legata ai ruoli, alle aspettative o all'esperienza diretta nel contesto organizzativo.

### **RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE**



L'analisi complessiva delle risposte al questionario sull'equità all'interno dell'amministrazione evidenzia un quadro tendenzialmente di valore moderato. Oltre la metà dei partecipanti (media sezione **58,8%**) esprime una valutazione favorevole, dichiarandosi "abbastanza" o "molto d'accordo" con le affermazioni proposte. Tuttavia, una quota significativa di rispondenti (media sezione **41,1%**) manifesta una percezione critica o solo parzialmente soddisfacente rispetto ad alcuni aspetti del rapporto di equità.

Il divario tra i due dati percentuali (solo 17,7 punti percentuali) risulta quindi limitato, indicando che, pur prevalendo la percezione di equità, una parte consistente del personale manifesta ancora riserve o esperienze non pienamente soddisfacenti rispetto ai principi di equilibrio, equità e imparzialità organizzativa.

I dati suggeriscono che l'equità percepita non è ancora un valore condiviso in modo omogeneo, ma si distribuisce in modo piuttosto equilibrato tra posizioni favorevoli e posizioni critiche. La fiducia nei meccanismi organizzativi non appare del tutto consolidata: esiste un consenso maggioritario, ma non unanime. Un differenziale così contenuto tra percezioni positive e negative può essere interpretato come un segnale di equilibrio instabile: l'organizzazione mostra segnali di equità e correttezza, ma non in misura sufficiente a generare un clima di fiducia diffusa e stabile.

## 2.2.4 carriera e sviluppo professionale

**Matrice: Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		43	24.86 %
poco d'accordo		39	22.54 %
abbastanza d'accordo		53	30.64 %
molto d'accordo		38	21.97 %

**Matrice: Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		39	22.54 %
poco d'accordo		39	22.54 %
abbastanza d'accordo		59	34.1 %
molto d'accordo		36	20.81 %

**Matrice: Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		32	18.5 %
poco d'accordo		41	23.7 %
abbastanza d'accordo		61	35.26 %
molto d'accordo		39	22.54 %

### Matrice: Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		24	13.87 %
poco d'accordo		30	17.34 %
abbastanza d'accordo		72	41.62 %
molto d'accordo		47	27.17 %

### Matrice: Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		29	16.76 %
poco d'accordo		28	16.18 %
abbastanza d'accordo		67	38.73 %
molto d'accordo		49	28.32 %



Il 60% del personale dichiara infatti di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, evidenziando una percezione discretamente favorevole rispetto alle opportunità di crescita e all'adeguatezza del proprio ruolo.

Tuttavia, il 40% dei rispondenti manifesta un livello di insoddisfazione o disaccordo, segnalando la presenza di aspettative non pienamente soddisfatte riguardo la chiarezza dei percorsi di sviluppo professionale, di meritocrazia e di crescita professionale, sviluppo delle competenze. Quindi nel complesso, i dati mostrano un'area dello sviluppo professionale caratterizzata da valutazioni mediamente positive, soprattutto per quanto riguarda l'adeguatezza del ruolo e la soddisfazione generale. Restano invece più critici i temi della chiarezza dei percorsi di crescita e della percezione della meritocrazia, che richiedono un approfondimento e possibili interventi di miglioramento.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base al **GENERE**:

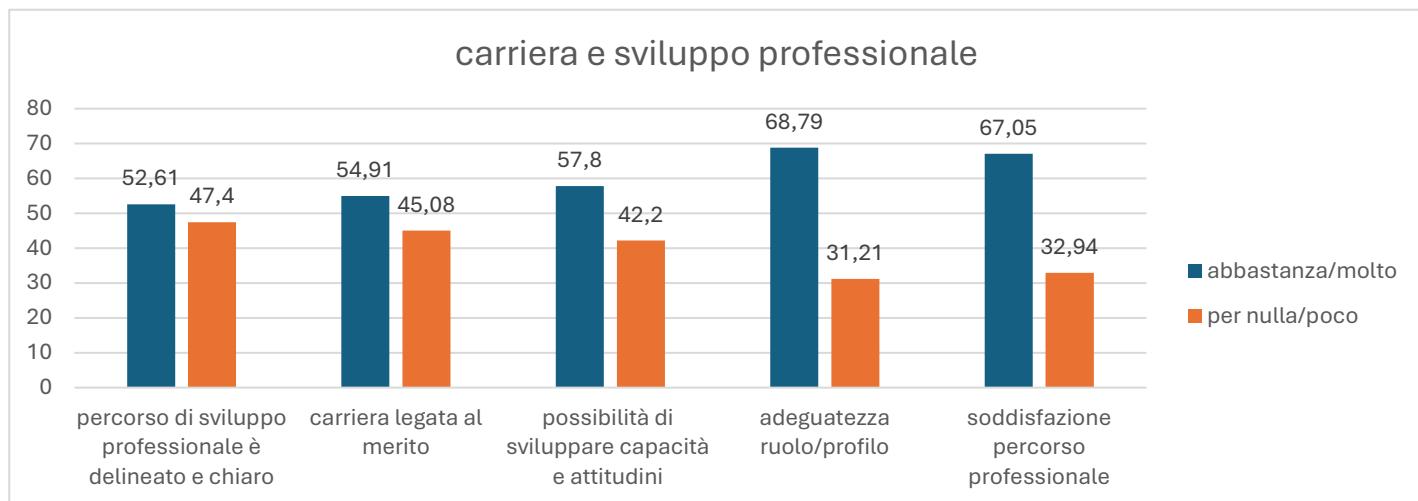
Le DONNE mostrano una percezione più positiva con un 62% di accordo contro il 56% di accordo degli UOMINI. Le donne, quindi, esprimono una percezione leggermente più positiva rispetto alle opportunità e alla soddisfazione professionale. Diversamente la percezione di disaccordo delle donne è del 38% mentre per gli uomini è del 44%.

Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alle **DIMENSIONI** dell'Ente che risultano, comunque, minime:

- Enti con meno di 5 dipendenti: 60% di accordo.
- Enti con più di 5 dipendenti: 61% di accordo.

La percezione della crescita professionale risulta sostanzialmente omogenea.

### RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



Nel complesso, l'area evidenzia un buon livello di fiducia nel riconoscimento del merito e nella coerenza del ruolo rispetto alle competenze, ma permane una quota significativa di personale (circa 4 su 10) che manifesta insoddisfazione o incertezza sui percorsi di sviluppo e sulle reali possibilità di carriera. Dalla media della sezione risulta che il 60% si dichiara abbastanza/molto d'accordo contro il 40% che esprime poco/per nulla d'accordo.

### 2.2.5 il mio lavoro

#### Matrice : So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		11	6.36 %
poco d'accordo		16	9.25 %
abbastanza d'accordo		78	45.09 %
molto d'accordo		68	39.31 %

#### Matrice : Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		3	1.73 %
poco d'accordo		8	4.62 %
abbastanza d'accordo		68	39.31 %
molto d'accordo		94	54.34 %

#### Matrice : Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		23	13.29 %
abbastanza d'accordo		72	41.62 %
molto d'accordo		74	42.77 %

#### Matrice : Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		7	4.05 %
poco d'accordo		17	9.83 %
abbastanza d'accordo		65	37.57 %
molto d'accordo		84	48.55 %

#### Matrice : Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		24	13.87 %
poco d'accordo		30	17.34 %
abbastanza d'accordo		77	44.51 %
molto d'accordo		42	24.28 %



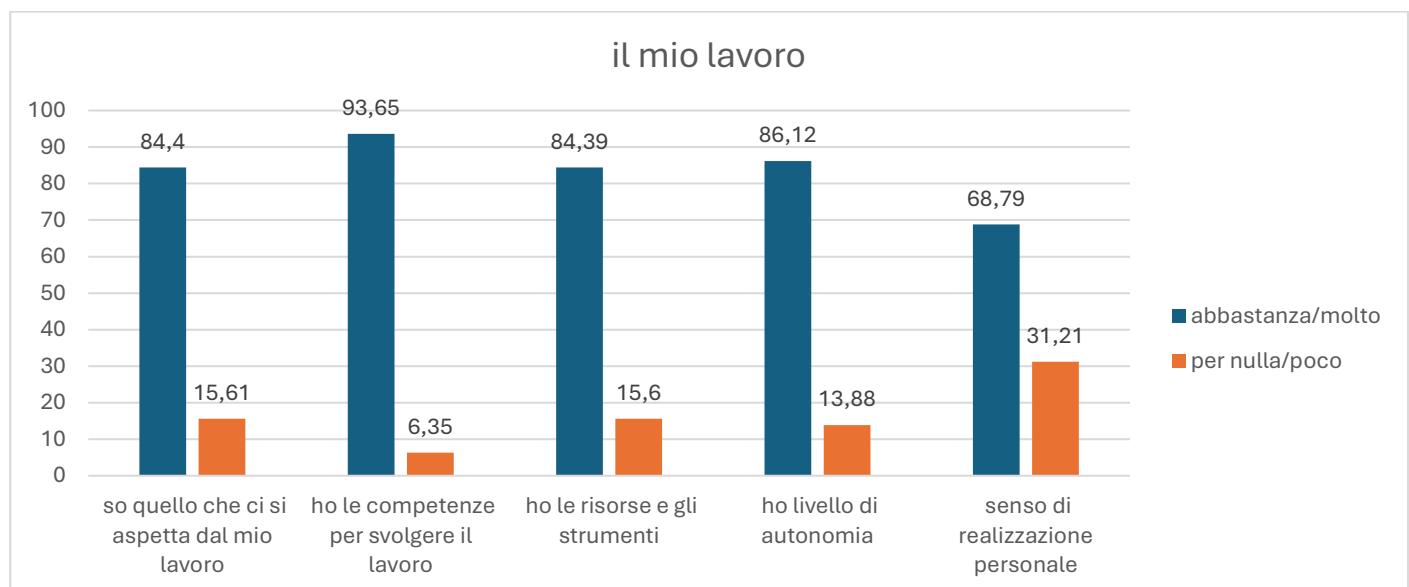
I dati evidenziano una prevalenza netta di valutazioni positive in tutte le dimensioni considerate, con picchi superiori al 90% nella percezione di possedere le competenze necessarie e livelli di autonomia adeguati. Solo l'aspetto legato al senso di realizzazione personale presenta una quota più elevata di risposte critiche (31,21%). Nel complesso, l'area mostra un quadro complessivamente positivo, con margini di miglioramento legati al riconoscimento del valore personale e motivazionale del lavoro svolto.

Nel complesso, i valori medi confermano che l'area “Il mio lavoro” rappresenta un punto di forza dell’organizzazione, con percezioni generalmente favorevoli in termini di competenze, autonomia e chiarezza del ruolo (media sezione abbastanza/molto d'accordo **83%** contro il **17%** poco/per nulla d'accordo).

L'unico indicatore che presenta margini di miglioramento è quello del **senso di realizzazione personale**, che registra percentuali di criticità più alte rispetto agli altri elementi della sezione.

Non si evidenziano differenze significative tra donne e uomini nelle percezioni rilevate.

### **RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE**



## 2.2.6 i miei colleghi

### Matrice : Mi sento parte di una squadra

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		24	13.87 %
poco d'accordo		27	15.61 %
abbastanza d'accordo		54	31.21 %
molto d'accordo		68	39.31 %

### Matrice : Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		2	1.16 %
poco d'accordo		1	0.58 %
abbastanza d'accordo		38	21.97 %
molto d'accordo		132	76.3 %

### Matrice : Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		9	5.2 %
poco d'accordo		19	10.98 %
abbastanza d'accordo		59	34.1 %
molto d'accordo		86	49.71 %

### Matrice : Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		18	10.4 %
poco d'accordo		28	16.18 %
abbastanza d'accordo		55	31.79 %
molto d'accordo		72	41.62 %

## Matrice : L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		28	16.18 %
poco d'accordo		29	16.76 %
abbastanza d'accordo		59	34.1 %
molto d'accordo		57	32.95 %

- per nulla d'accordo
- poco d'accordo
- abbastanza d'accordo
- molto d'accordo

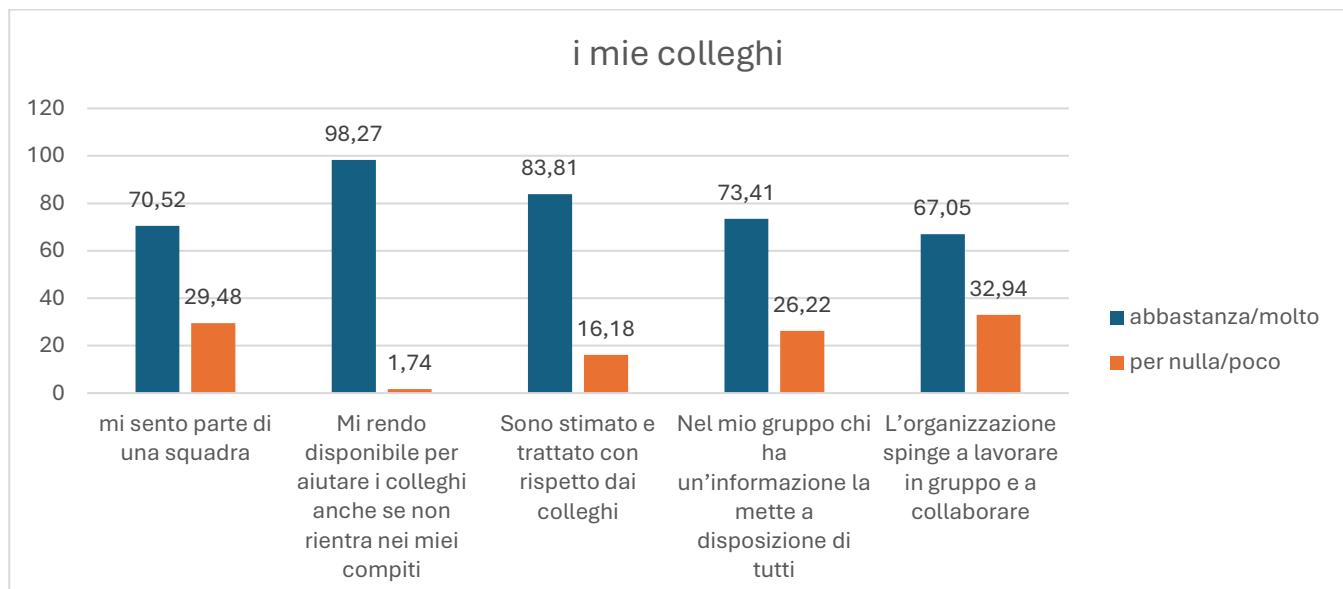


I dati evidenziano un quadro complessivamente positivo, con la maggior parte dei rispondenti che manifesta valutazioni favorevoli nei confronti dei colleghi. La disponibilità reciproca (98,27%) e il rispetto percepito (83,81%) rappresentano punti di forza significativi.

Tuttavia, emergono alcune aree di miglioramento, in particolare sul senso di appartenenza al gruppo (29,48% di valutazioni critiche) e sulla collaborazione organizzativa (32,94% di percezioni negative). Se la collaborazione tra colleghi è percepita, generalmente, in modo favorevole, circa il 30% non si sente, comunque, parte di una squadra e percepisce una scarsa spinta organizzativa alla collaborazione.

Non si evidenziano differenze significative tra donne e uomini nelle percezioni rilevate.

### RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



Il **79%** del personale (media della sezione abbastanza/molto d'accordo) dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, evidenziando un buon clima relazionale e una diffusa percezione di collaborazione e rispetto reciproco all'interno dei gruppi di lavoro.

Il **21%** dei rispondenti (media della sezione per nulla/poco d'accordo) manifesta invece una valutazione più critica, segnalando possibili margini di miglioramento in termini di coesione, comunicazione interna o spirito di squadra.

Nel complesso, l'area risulta tra le più positive dell'indagine, confermando la presenza di relazioni interpersonali solide e un buon livello di cooperazione tra colleghi.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base all'**ETA'**

I dati relativi alla percezione di collaborazione, spirito di squadra e relazioni tra colleghi, analizzati per fascia d'età, mostrano un quadro complessivamente positivo, sebbene con alcune differenze generazionali.

#### 1. Senso di appartenenza al gruppo

La maggior parte dei rispondenti, in tutte le fasce d'età, si sente parte di una squadra. Le percentuali di accordo oscillano tra il 67% e il 77%, con valori leggermente più bassi tra i 51 e i 60 anni (67%), mentre risultano più elevate tra i 31-40 anni (77%). Le quote di disaccordo restano significative dai 51 anni e oltre i 60 (33%).

#### 2. Disponibilità ad aiutare i colleghi

Su questo item emerge un consenso pressoché totale: in quasi tutte le fasce l'accordo raggiunge il 100%, con minime variazioni (97%) tra i 31-40 e i 51-60 anni. È uno degli aspetti più solidi del clima relazionale.

#### 3. Stima e rispetto tra colleghi

La percezione è ampiamente positiva, pur con qualche differenza: il favore oscilla tra il 76% e il 100%. Le fasce più giovani mostrano livelli massimi di accordo (100% fino a 30 anni), mentre le valutazioni meno positive si registrano tra i 51-60 anni (76%), pur rimanendo su valori complessivamente buoni.

#### 4. Condivisione delle informazioni

La maggioranza dei dipendenti percepisce una buona circolazione delle informazioni, con accordo dal 67% al 100%. I livelli più alti si osservano tra i più giovani (100%), mentre le fasce intermedie dai 41 ai 60 anni esprimono più riserve (disaccordo intorno al 33%) evidenziando margini di miglioramento nella comunicazione interna.

#### 5. Percezione del supporto organizzativo alla collaborazione

Questo è l'aspetto più eterogeneo. L'accordo varia dal 57% al 77%: i valori più bassi si riscontrano tra i dipendenti fino a 30 anni (57%) e tra i 51-60 anni (60%), mentre le altre fasce mostrano una percezione più favorevole (70-77%). Risultano in disaccordo le fasce più giovani (43%) e la fascia

dai 51 ai 60 anni (40%). Ciò suggerisce che il sostegno percepito da parte dell'organizzazione alla collaborazione non è uniforme.

### Sintesi conclusiva

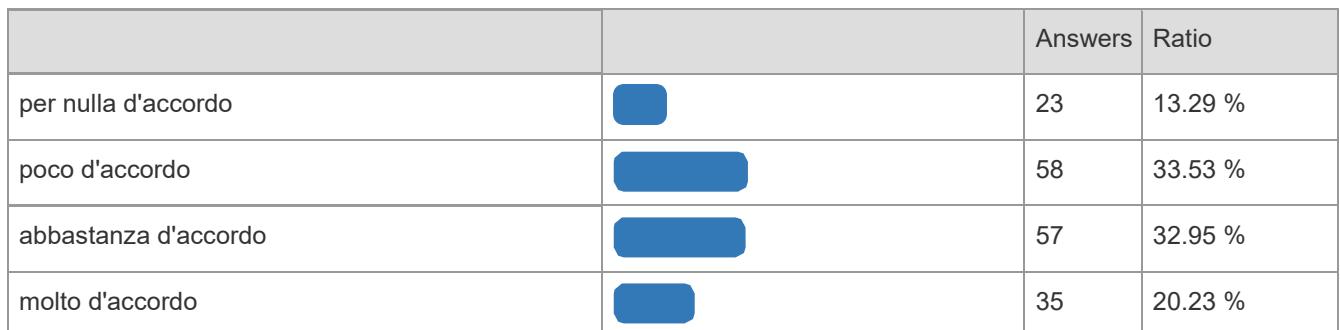
Il quadro complessivo evidenzia un clima generalmente positivo in termini di collaborazione e relazioni interpersonali, rafforzato da una forte disponibilità reciproca all'aiuto e da una buona percezione di rispetto tra colleghi. Permangono tuttavia alcune differenze anagrafiche, soprattutto nella percezione del sostegno organizzativo alla collaborazione e nella circolazione delle informazioni, che suggeriscono l'opportunità di **azioni mirate** per consolidare omogeneamente lo spirito di squadra in tutte le fasce d'età.

Nel complesso, il clima relazionale risulta buono, con alcuni margini di miglioramento riconducibili principalmente a dinamiche organizzative e non interpersonali.

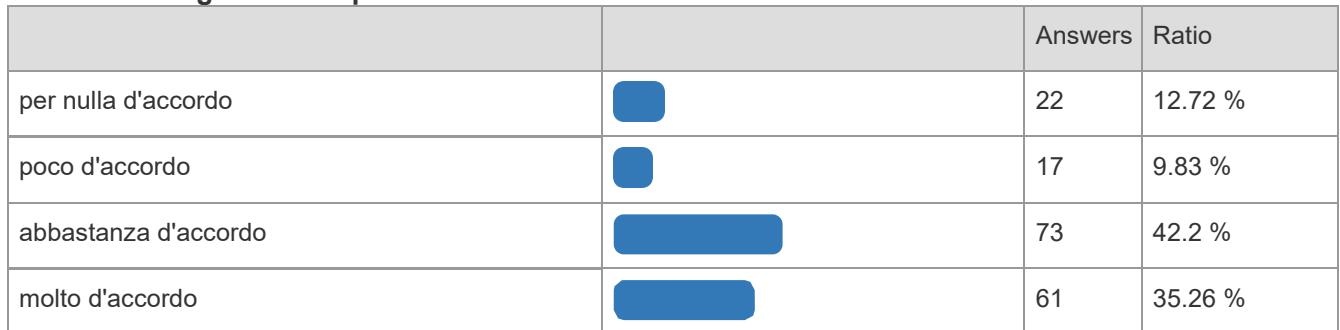
FINO A 30 ANNI	abbastanza/molto d'accordo	71%
	poco/per nulla d'accordo	29%
DAI 31 AI 40 ANNI	abbastanza/molto d'accordo	77%
	poco/per nulla d'accordo	23%
DAI 41 AI 50 ANNI	abbastanza/molto d'accordo	70%
	poco/per nulla d'accordo	30%
DAI 51 AI 60 ANNI	abbastanza/molto d'accordo	67%
	poco/per nulla d'accordo	33%
OLTRE I 60 ANNI	abbastanza/molto d'accordo	75%
	poco/per nulla d'accordo	33%

### 2.2.7 il contesto del mio lavoro

**Matrice: La mia amministrazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione**



**Matrice : Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro**



**Matrice : I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		26	15.03 %
poco d'accordo		46	26.59 %
abbastanza d'accordo		58	33.53 %
molto d'accordo		43	24.86 %

**Matrice : C'è rispetto del ruolo gerarchico**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		16	9.25 %
poco d'accordo		25	14.45 %
abbastanza d'accordo		73	42.2 %
molto d'accordo		59	34.1 %

**Matrice : La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		26	15.03 %
poco d'accordo		39	22.54 %
abbastanza d'accordo		64	36.99 %
molto d'accordo		44	25.43 %

**Matrice : La mia amministrazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		32	18.5 %
poco d'accordo		35	20.23 %
abbastanza d'accordo		57	32.95 %
molto d'accordo		49	28.32 %

## Matrice : La mia amministrazione riconosce gli istituti a favore della genitorialità

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		14	8.09 %
poco d'accordo		21	12.14 %
abbastanza d'accordo		60	34.68 %
molto d'accordo		78	45.09 %

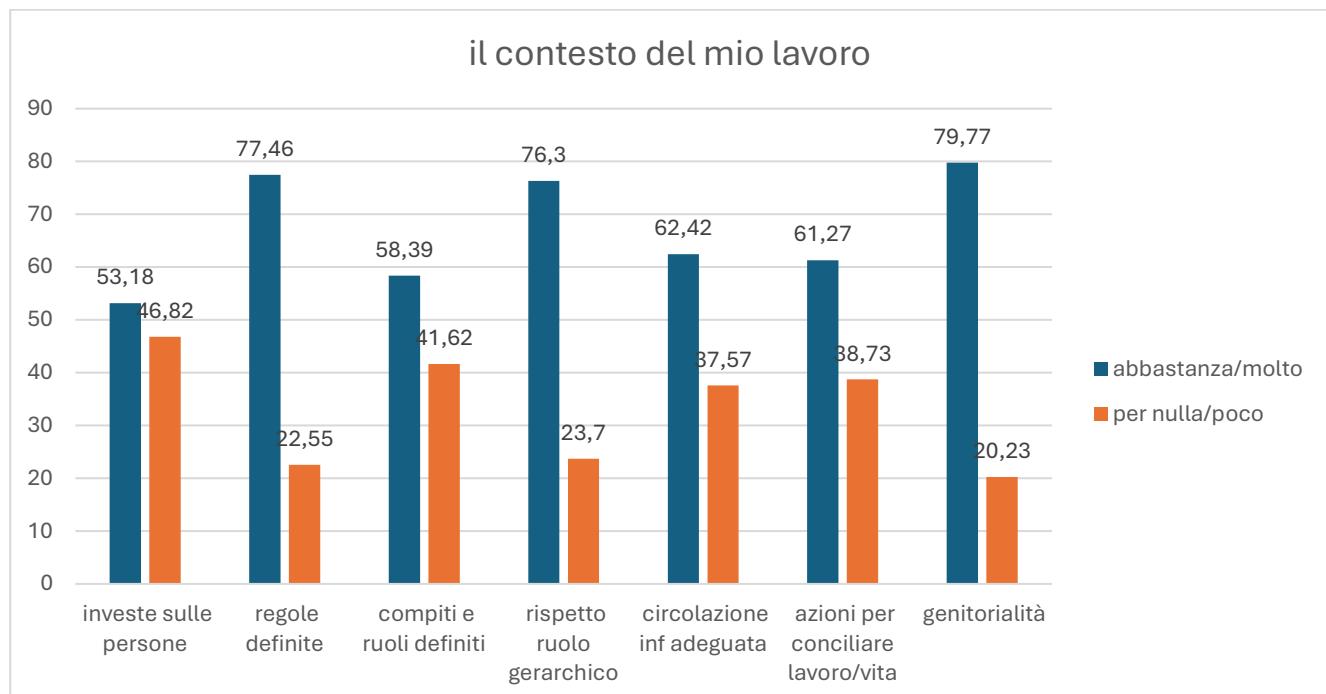
-  per nulla d'accordo
-  poco d'accordo
-  abbastanza d'accordo
-  molto d'accordo



L'analisi del contesto del lavoro evidenzia una percezione generalmente positiva, con punte di soddisfazione elevata per il rispetto dei ruoli (76,3%) e per le misure di conciliazione con la genitorialità (79,77%). Tuttavia, permangono aree critiche legate all'investimento sulla formazione (46,82% di valutazioni negative) e alla chiarezza dei compiti e delle responsabilità (41,62%).

Moderate differenze tra DONNE e UOMINI che dichiarano una percezione positiva, rispettivamente, del 70% per le donne e 66% degli uomini contro una percezione negativa del 30% per le donne e 34% per gli uomini.

### RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



Il **67%** del personale (media della sezione abbastanza/molto d'accordo) si dichiara abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, riconoscendo quindi un buon livello di strutturazione organizzativa, chiarezza normativa e attenzione al benessere e alla formazione del personale.

Tuttavia, il **33%** dei rispondenti (media della sezione per nulla/poco d'accordo) esprime un livello di disaccordo o insoddisfazione, indicando la necessità di rafforzare la comunicazione interna, valorizzare le politiche di formazione e conciliazione e rendere più visibile l'impegno dell'amministrazione nel sostegno alle persone.

Nel complesso, l'area “Organizzazione” restituisce un'immagine positiva ma migliorabile, suggerendo la possibilità di interventi mirati volti a consolidare la coesione interna e la percezione di equità e attenzione alle risorse umane.

## 2.2.8 il senso di appartenenza

**Matrice : Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavora nel mio ente**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		13	7.51 %
poco d'accordo		18	10.4 %
abbastanza d'accordo		71	41.04 %
molto d'accordo		71	41.04 %

**Matrice : Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		5	2.89 %
poco d'accordo		5	2.89 %
abbastanza d'accordo		48	27.75 %
molto d'accordo		115	66.47 %

**Matrice : Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		6	3.47 %
poco d'accordo		16	9.25 %
abbastanza d'accordo		58	33.53 %
molto d'accordo		93	53.76 %

**Matrice : I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		23	13.29 %
poco d'accordo		22	12.72 %
abbastanza d'accordo		78	45.09 %
molto d'accordo		50	28.9 %

**N.B.** La seguente affermazione/domanda è con polarità negativa, ossia assume, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

**Matrice : Se potessi, cambierei ente**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		86	49.71 %
poco d'accordo		40	23.12 %
abbastanza d'accordo		21	12.14 %
molto d'accordo		26	15.03 %

-  per nulla d'accordo
-  poco d'accordo
-  abbastanza d'accordo
-  molto d'accordo

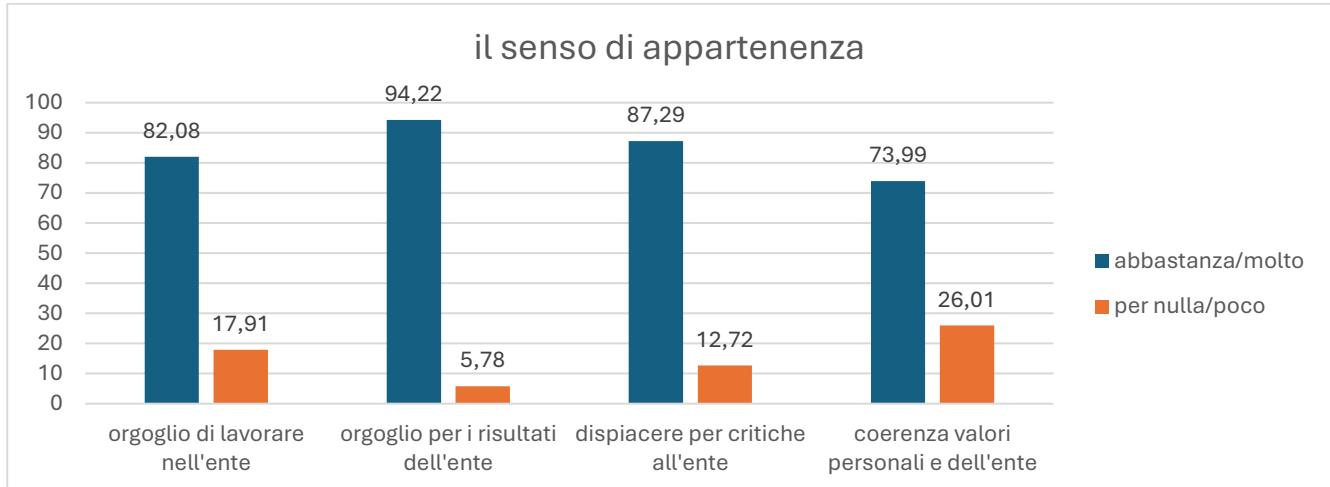


Il livello di appartenenza risulta complessivamente elevato: oltre l'80% dei rispondenti si dichiara orgoglioso di lavorare nel proprio ente e condivide i valori e i risultati conseguiti.

L'analisi non evidenzia differenze significative tra donne e uomini né in base alle fasce di età.

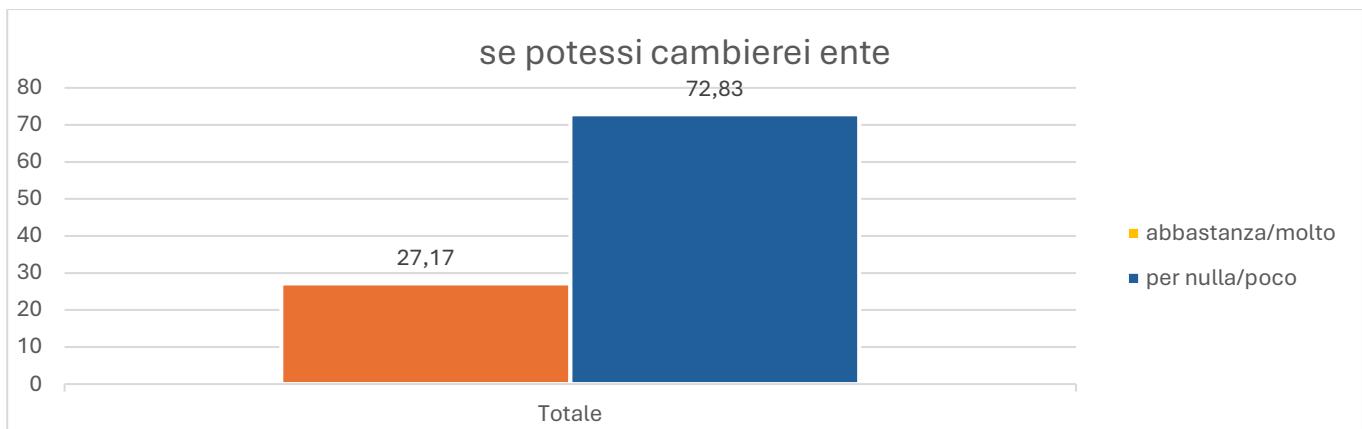
Solo una minoranza, comunque significativa, manifesta distacco o desiderio di cambiamento (28 % di risposte critiche).

## RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



**N.B.** La seguente affermazione/domanda è con polarità negativa, ossia assume, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato

Matrice: **Se potessi cambiarei ente**



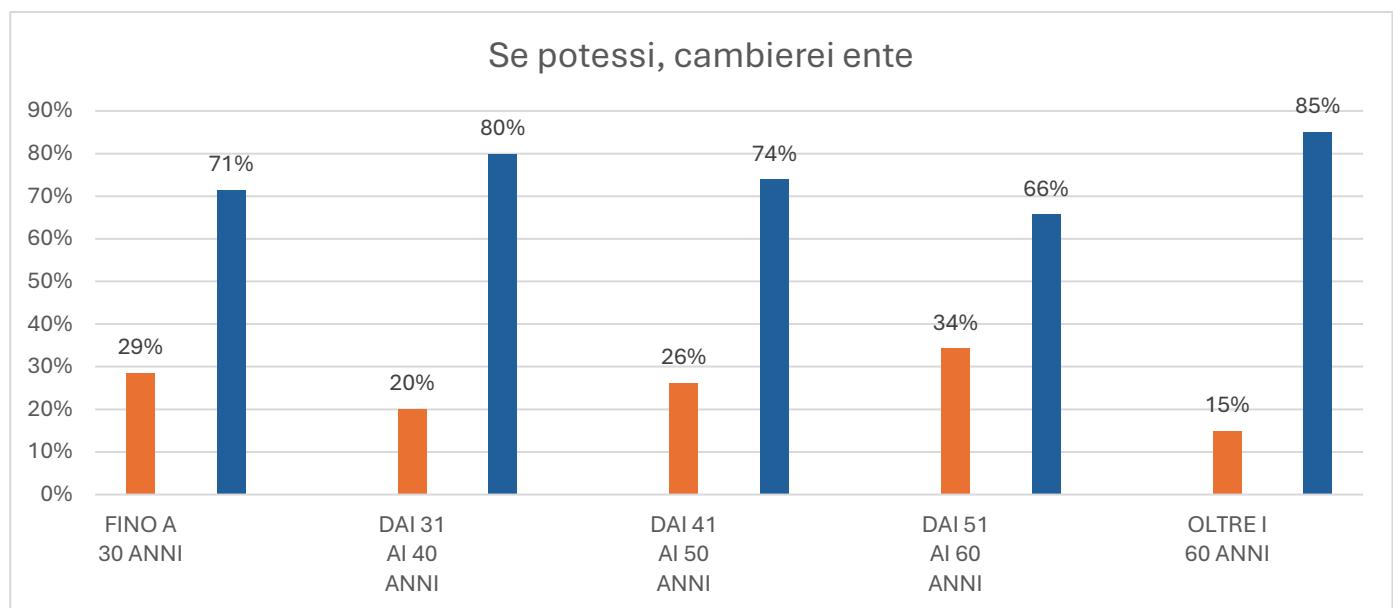
Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando nello specifico l'item: **“se potessi cambiarei Ente”** in base alla variabile **ETA'**.

L'item relativo alla possibilità di cambiare ente mostra, in tutte le fasce d'età, una prevalenza netta di risposte “poco/per nulla d'accordo”, con valori compresi tra il 66% e l'85%. La propensione al cambiamento rimane quindi generalmente contenuta, oscillando tra il 15% e il 34%.

L'apertura maggiore si rileva tra i 51 e i 60 anni (34%), mentre la minore tra gli over 60 (15%).

La quota del 34% indica che, nella fascia 51–60 anni, oltre un terzo dei rispondenti manifesta una discreta apertura verso l'idea di cambiare ente. Si tratta della percentuale più alta tra le fasce considerate, suggerendo che in questa fase della carriera i lavoratori possono essere più sensibili a opportunità di miglioramento professionale, a una migliore qualità dei processi organizzativi, o a condizioni lavorative più favorevoli. Tuttavia, poiché il 66% della stessa fascia dichiara di non essere disposto a cambiare ente, il dato va comunque interpretato come una propensione al cambiamento moderata, non dominante, ma più elevata rispetto agli altri segmenti della popolazione.

Nel complesso, i dati evidenziano una stabilità organizzativa significativa, con un livello di disponibilità al cambiamento limitato e differenze tra fasce d'età non particolarmente marcate.



## 2.2.9 l'immagine della mia amministrazione

**Matrice : La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		11	6.36 %
poco d'accordo		27	15.61 %
abbastanza d'accordo		79	45.66 %
molto d'accordo		56	32.37 %

**Matrice : Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		16	9.25 %
poco d'accordo		49	28.32 %
abbastanza d'accordo		80	46.24 %
molto d'accordo		28	16.18 %

**Matrice : La gente in generale pensa che l'ente in cui lavora sia un ente importante per la collettività**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		20	11.56 %
poco d'accordo		52	30.06 %
abbastanza d'accordo		73	42.2 %
molto d'accordo		28	16.18 %

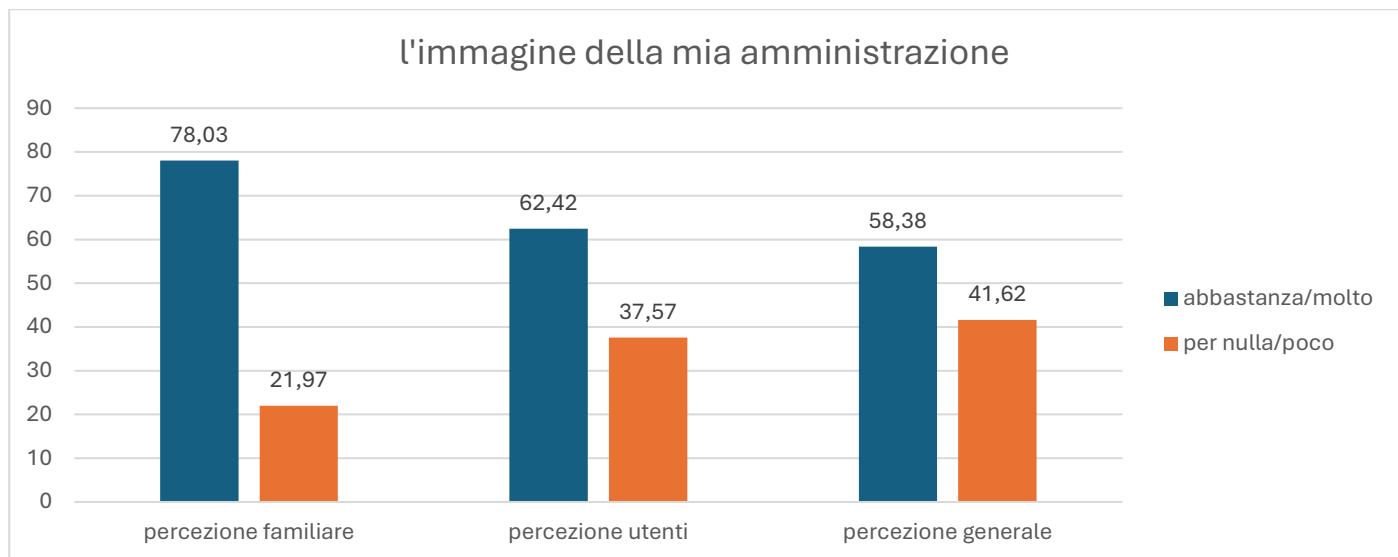


L'area “Immagine della mia amministrazione” indaga la percezione del personale rispetto al prestigio e al riconoscimento esterno dell’Ente, sia da parte della collettività, sia da parte di utenti e familiari.

Dall’analisi dei dati emerge un quadro prevalentemente positivo: il **66%** del personale (media sezione) si dichiara abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, riconoscendo dunque all’amministrazione un ruolo di rilievo e di valore sociale. Tuttavia, una quota non marginale, pari al **34%** (media sezione), manifesta una percezione meno favorevole, segnalando che l’immagine dell’Ente, pur complessivamente buona, potrebbe essere ulteriormente rafforzata, soprattutto nella comunicazione esterna e nel rapporto con i cittadini e gli utenti.

Nel complesso, i risultati indicano una reputazione istituzionale solida, ma suggeriscono l’opportunità di potenziare le azioni di valorizzazione e visibilità pubblica, per consolidare l’orgoglio di appartenenza e la percezione positiva dell’Ente anche all'esterno.

## RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



I dati mostrano un giudizio complessivamente positivo sull'immagine dell'amministrazione, soprattutto da parte delle persone più vicine ai dipendenti (78,03% di valutazioni favorevoli). Tuttavia, la percezione dell'ente da parte di utenti e cittadini è meno solida, con circa il 38-42% di risposte critiche.

### 2.2.10 L'importanza degli ambiti di indagine

#### Matrice : La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo	█	4	2.31 %
poco d'accordo	█	5	2.89 %
abbastanza d'accordo	█	36	20.81 %
molto d'accordo	██████████	128	73.99 %

#### Matrice : Le discriminazioni

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo	█	14	8.09 %
poco d'accordo	█	5	2.89 %
abbastanza d'accordo	█	32	18.5 %
molto d'accordo	██████████	122	70.52 %

### Matrice : L'equità nella mia amministrazione

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		5	2.89 %
abbastanza d'accordo		33	19.08 %
molto d'accordo		131	75.72 %

### Matrice : La carriera e lo sviluppo professionale

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		3	1.73 %
abbastanza d'accordo		42	24.28 %
molto d'accordo		124	71.68 %

### Matrice : Il mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		3	1.73 %
abbastanza d'accordo		35	20.23 %
molto d'accordo		131	75.72 %

### Matrice : I miei colleghi

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		3	1.73 %
poco d'accordo		4	2.31 %
abbastanza d'accordo		41	23.7 %
molto d'accordo		125	72.25 %

### Matrice : Il contesto del mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		3	1.73 %
abbastanza d'accordo		47	27.17 %
molto d'accordo		119	68.79 %

### Matrice : Il senso di appartenenza

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		4	2.31 %
poco d'accordo		11	6.36 %
abbastanza d'accordo		61	35.26 %
molto d'accordo		97	56.07 %

### Matrice : L'immagine della mia Amministrazione

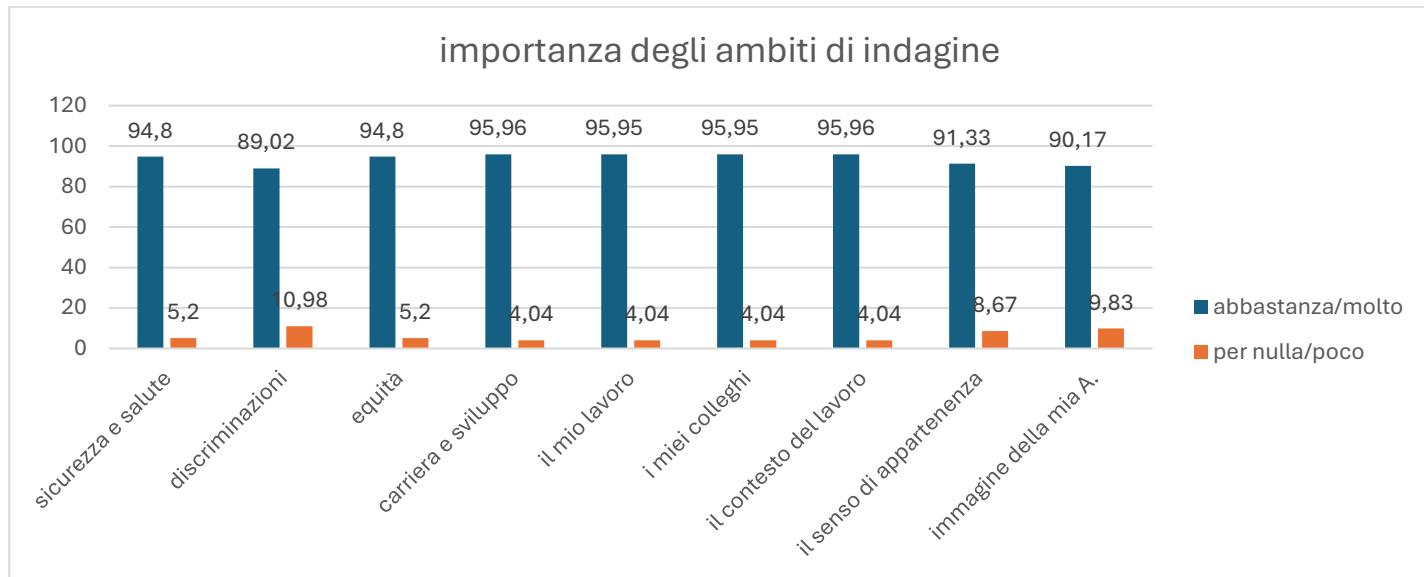
		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		5	2.89 %
poco d'accordo		12	6.94 %
abbastanza d'accordo		65	37.57 %
molto d'accordo		91	52.6 %

-  per nulla d'accordo
-  poco d'accordo
-  abbastanza d'accordo
-  molto d'accordo



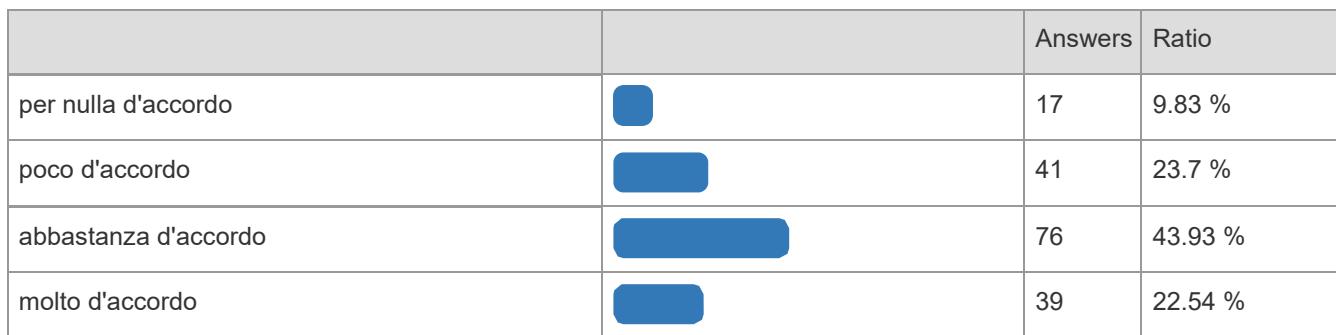
Tutti gli ambiti di indagine risultano valutati in modo fortemente positivo, con percentuali di consenso superiori al 90% nella maggior parte delle aree. In particolare, la sicurezza, la salute e l'equità registrano livelli di importanza percepita prossimi al 95%. Le aree con minore consenso – senso di appartenenza (91,33%) e immagine dell'amministrazione (90,17%) – mantengono comunque un giudizio ampiamente favorevole.

## **RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE**

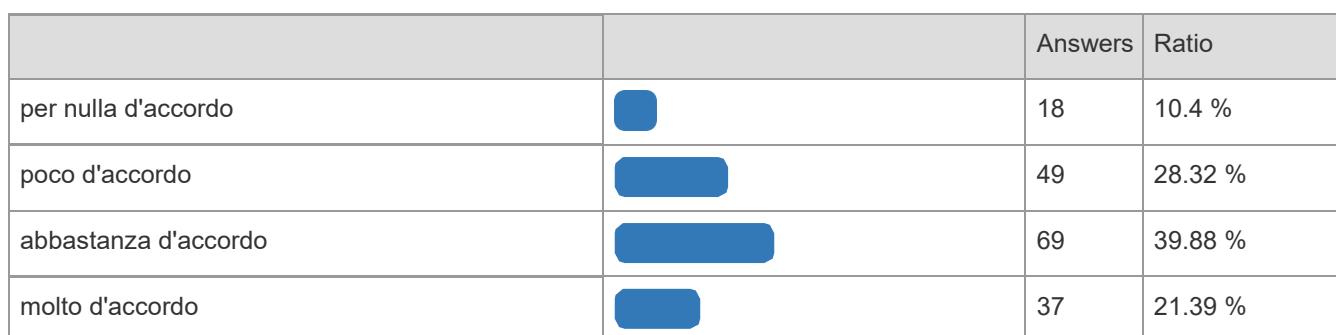


## **2.3 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

Matrice : Conosco le strategie della mia amministrazione



Matrice : Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione



**Matrice : Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		17	9.83 %
poco d'accordo		31	17.92 %
abbastanza d'accordo		78	45.09 %
molto d'accordo		47	27.17 %

**Matrice : È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione**

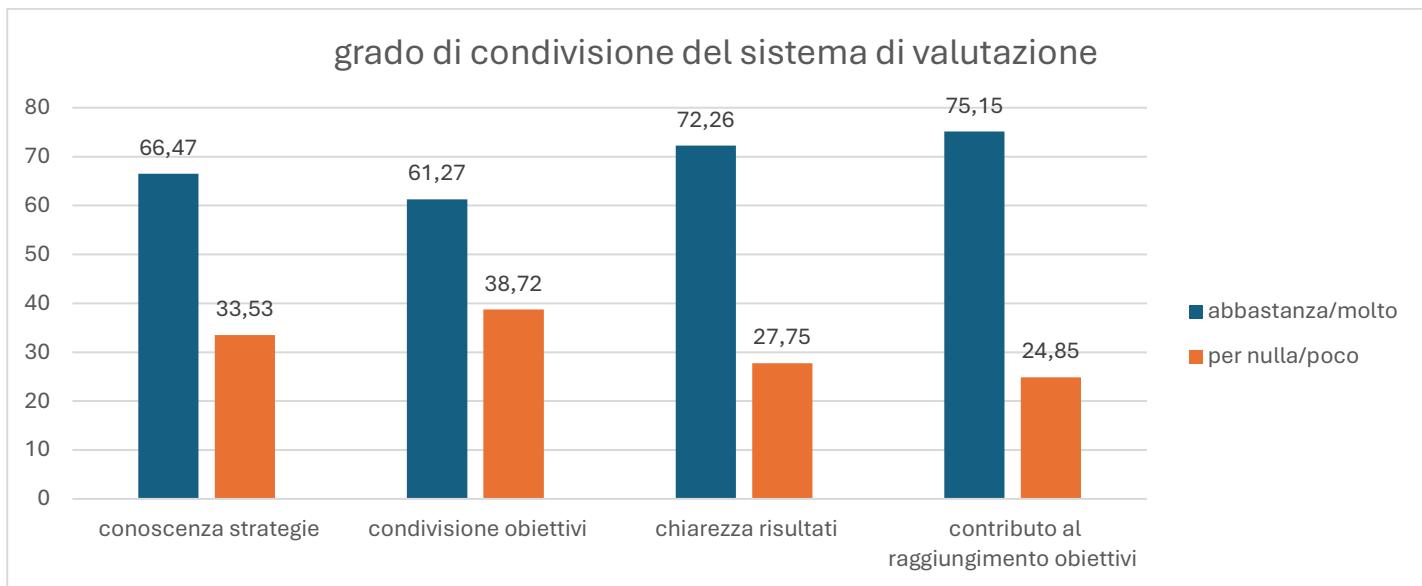
		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		13	7.51 %
poco d'accordo		30	17.34 %
abbastanza d'accordo		73	42.2 %
molto d'accordo		57	32.95 %

-  per nulla d'accordo
-  poco d'accordo
-  abbastanza d'accordo
-  molto d'accordo



I risultati mostrano una percezione solo parzialmente positiva del grado di condivisione del sistema di valutazione: circa il 60% dei rispondenti dichiara di conoscere le strategie dell'amministrazione, ma solo la metà afferma di condividere pienamente gli obiettivi strategici. La chiarezza dei risultati e il legame tra lavoro individuale e obiettivi complessivi dell'Ente risultano percepiti in modo disomogeneo.

## RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



Dall'analisi emerge una valutazione nel complesso positiva: il **64%** del personale (media sezione) si dichiara abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, riconoscendo quindi una discreta consapevolezza del sistema di valutazione e del legame tra obiettivi individuali e organizzativi. Tuttavia, il **33%** dei rispondenti (media sezione) esprime un livello di disaccordo o incertezza, evidenziando margini di miglioramento nella comunicazione interna e nella trasparenza dei risultati legati alla performance dell'Ente.

Nel complesso, i dati suggeriscono la necessità di rafforzare la condivisione delle strategie organizzative e di rendere più chiari i meccanismi di valutazione e riconoscimento del contributo individuale, così da favorire un maggiore coinvolgimento e senso di partecipazione del personale agli obiettivi istituzionali.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base al **GENERE**:

Le **DONNE** mostrano un livello di accordo pari al **69%**, con il **31%** che esprime disaccordo.

Gli **UOMINI** riportano valori simili: **70%** di accordo e **30%** di disaccordo.

Non emergono differenze di rilievo tra uomini e donne nella percezione di condivisione del sistema di valutazione.

Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alla **DIMENSIONE** dell'ente:

- Negli enti con **meno di 5 dipendenti**, il **79%** si dichiara *abbastanza o molto d'accordo*, contro il **21%** che esprime un livello basso di condivisione (*poco o per nulla d'accordo*).
- Negli enti con **più di 5 dipendenti**, la quota di accordo scende al **59%**, mentre cresce quella dei meno favorevoli (**41%**).

Ciò suggerisce che la percezione di condivisione tende a diminuire negli enti di dimensioni maggiori, dove probabilmente la comunicazione interna e la partecipazione ai processi decisionali risultano più

complesse. La maggioranza del personale si riconosce nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, ma la dimensione organizzativa incide sulla percezione di chiarezza e condivisione: nei contesti più piccoli il senso di appartenenza e partecipazione appare più forte.

### 2.3.1 nel mio ordine esiste un sistema di valutazione dei risultati

		Answers	Ratio
SI		98	56.65 %
NO		75	43.35 %

Dai dati emerge una situazione non omogenea tra gli OM CeO: se da un lato una maggioranza relativa riconosce l'esistenza di un sistema valutativo, dall'altro una quota comunque significativa di personale riferisce l'assenza di strumenti strutturati di valutazione della performance.

Questa distribuzione suggerisce differenze organizzative tra gli Ordini, con possibili ricadute sulla chiarezza degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla percezione di equità interna.

#### Nota metodologica sulla successiva sezione “La valutazione dei miei risultati”

La sezione relativa al “La valutazione dei miei risultati” è stata proposta in forma condizionale, ossia poteva essere compilata soltanto da coloro che avessero risposto *SI* alla domanda “Nel mio Ordine esiste un sistema di valutazione dei risultati?”.

Dei 173 rispondenti complessivi, soltanto 98 hanno dichiarato l'esistenza di un sistema di valutazione e hanno quindi potuto proseguire nella compilazione delle successive domande relative a tale tema.

Di conseguenza, i risultati di questa sezione si basano su un sottoinsieme ridotto del campione complessivo, e pertanto il dato risulta meno robusto e meno rappresentativo dell'intera popolazione di riferimento. Le analisi vanno quindi interpretate con cautela, in quanto riflettono esclusivamente la percezione del personale appartenente agli enti in cui tale sistema è effettivamente attivo, e non possono essere estese in modo generalizzato a tutto il personale degli Ordini.

**SE LA RISPOSTA ALLA PRECEDENTE DOMANDA E' SI' ALLORA:**

### 2.3.2 la valutazione dei miei risultati

**Matrice: Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		14	14.29 %
poco d'accordo		11	11.22 %
abbastanza d'accordo		41	41.84 %
molto d'accordo		32	32.65 %

**Matrice: Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		13	13.26 %
poco d'accordo		15	15.30%
abbastanza d'accordo		39	39.80 %
molto d'accordo		31	31.63 %

**Matrice: Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		16	16.32 %
poco d'accordo		23	23.47 %
abbastanza d'accordo		36	36.73 %
molto d'accordo		23	23.47 %

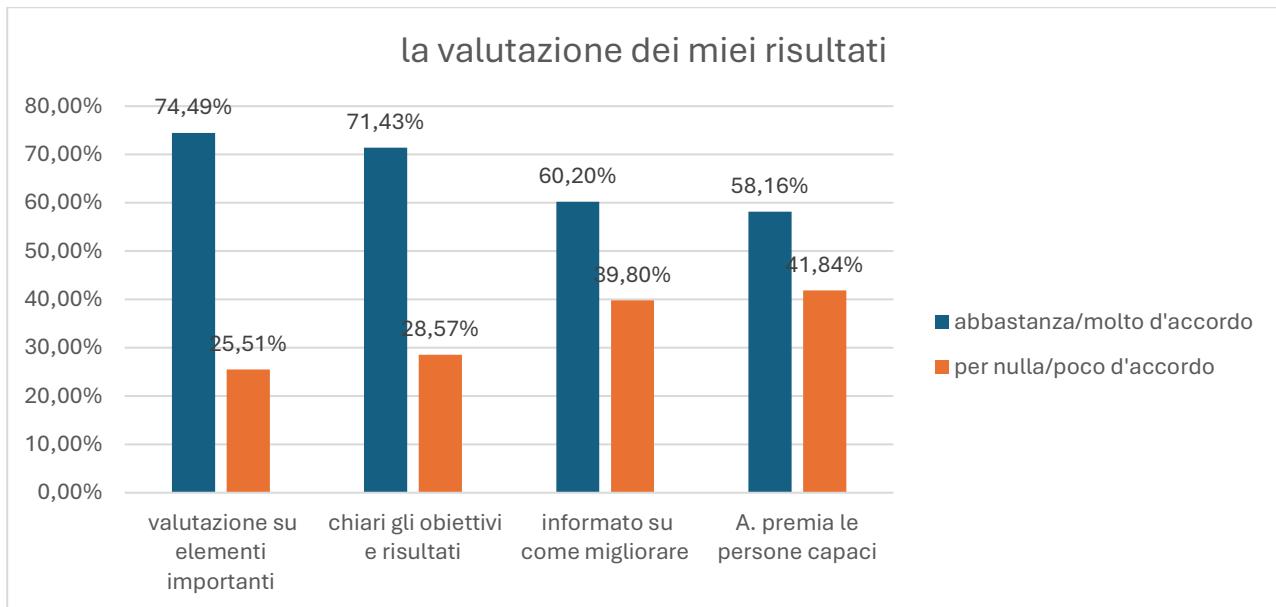
**Matrice : La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		21	21.42 %
poco d'accordo		20	20.40 %
abbastanza d'accordo		31	31.63 %
molto d'accordo		26	26.53 %

Nel complesso prevale una valutazione tendenzialmente positiva: oltre due terzi dei rispondenti percepiscono che la valutazione si fonda su criteri coerenti e significativi (70,41%). In merito alla chiarezza degli obiettivi la percezione è moderatamente positiva: oltre il 40% evidenzia carenze nella chiarezza degli obiettivi e nei risultati attesi. Criticità emergono sul piano della comunicazione del feedback e della valorizzazione del merito .

La sezione evidenzia un'organizzazione in cui la maggior parte dei dipendenti percepisce positivamente la valutazione, ma permangono criticità rilevanti sulla chiarezza dei feedback, sul supporto al miglioramento delle performance e sul tema del riconoscimento del merito. Tali aspetti rappresentano ambiti prioritari per interventi mirati da parte dell'amministrazione.

## **RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE**



Il quadro complessivo evidenzia una struttura valutativa che funziona per una parte rilevante dell'organizzazione, ma che lascia almeno un terzo dei dipendenti con una percezione insoddisfacente su vari aspetti fondamentali: chiarezza; coerenza; feedback; riconoscimento del merito.

In un contesto di benessere organizzativo, questa percentuale merita attenzione e interventi specifici, soprattutto nelle aree della comunicazione, del feedback strutturato e del rafforzamento dei criteri premianti.

## **2.4 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE**

### **2.4.1 il mio superiore e la mia crescita**

#### **Matrice: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		26	15.03 %
poco d'accordo		43	24.86 %
abbastanza d'accordo		57	32.95 %
molto d'accordo		47	27.17 %

### Matrice : Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		32	18.5 %
poco d'accordo		38	21.97 %
abbastanza d'accordo		60	34.68 %
molto d'accordo		43	24.86 %

### Matrice : È sensibile ai miei bisogni personali

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		17	9.83 %
poco d'accordo		31	17.92 %
abbastanza d'accordo		50	28.9 %
molto d'accordo		75	43.35 %

### Matrice : Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		21	12.14 %
poco d'accordo		27	15.61 %
abbastanza d'accordo		57	32.95 %
molto d'accordo		68	39.31 %

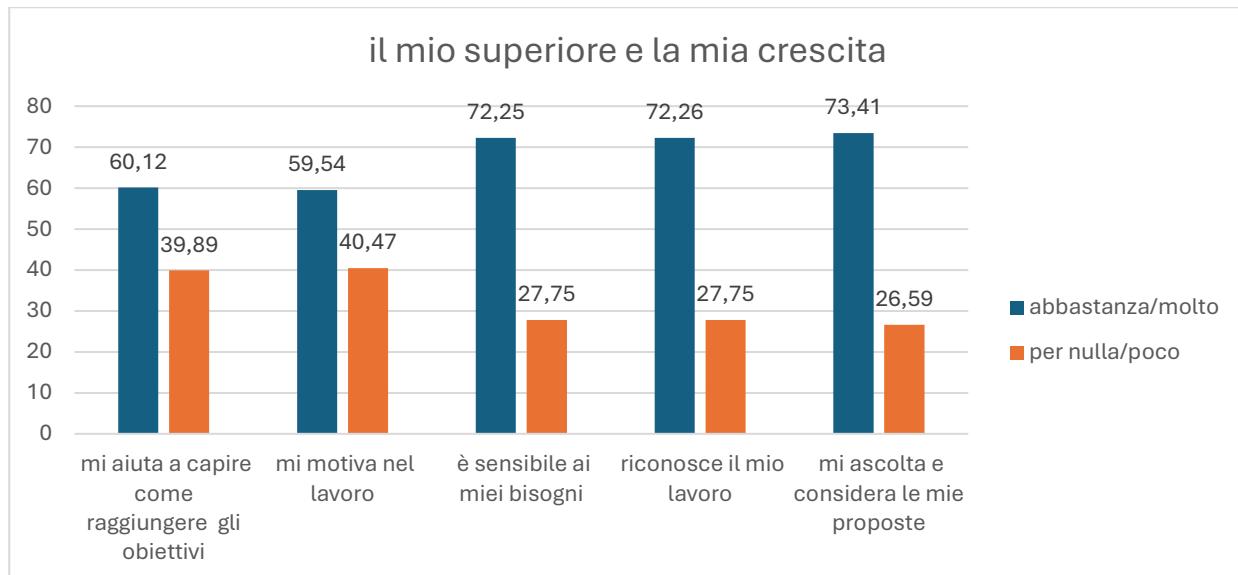
### Matrice: Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		16	9.25 %
poco d'accordo		30	17.34 %
abbastanza d'accordo		59	34.1 %
molto d'accordo		68	39.31 %

Le valutazioni relative alla figura del superiore mostrano un quadro prevalentemente positivo, con oltre il 70% di risposte favorevoli nelle dimensioni legate all'ascolto, alla sensibilità personale e al

riconoscimento del lavoro svolto. Permangono tuttavia alcune aree di miglioramento, in particolare nella capacità di motivare il personale (40,47% di risposte critiche) e nell'efficacia di supporto per il raggiungimento degli obiettivi (39,89% negative).

## RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE



I risultati evidenziano un quadro nel complesso positivo: il **68%** del personale (media sezione) si dichiara abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, riconoscendo quindi nei propri superiori una discreta capacità di supporto e attenzione alla crescita professionale. Tuttavia, il **32%** dei rispondenti (media sezione) manifesta un livello di disagio o insoddisfazione, indicando che una parte del personale non percepisce pienamente un sostegno costante o un riconoscimento adeguato del proprio impegno.

Nel complesso, l'area suggerisce la necessità di rafforzare la cultura della leadership partecipativa, promuovendo comportamenti gestionali improntati all'ascolto, al feedback costruttivo e alla valorizzazione del merito, elementi centrali per la motivazione e il benessere organizzativo.

**Sintesi:** La relazione con i superiori è percepita nel complesso in modo positivo: il 68% del personale si dichiara abbastanza o molto d'accordo rispetto alla capacità dei propri responsabili di motivare, ascoltare e valorizzare. Il 32% manifesta invece un certo disagio o insoddisfazione, segnalando la necessità di rafforzare il sostegno e il dialogo nei rapporti gerarchici.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base al **GENERE**:

Le DONNE mostrano un livello di accordo pari al 67%, mentre gli UOMINI raggiungono il 70%. Le differenze sono contenute, ma leggermente a favore della componente maschile, che percepisce un maggiore riconoscimento e disponibilità da parte del superiore.

Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alla **DIMENSIONE** dell'ente:

Negli enti con **meno di 5 dipendenti**, la quota di chi si dichiara abbastanza o molto d'accordo è pari al 71%, mentre il 29% manifesta una percezione meno positiva (poco o per nulla d'accordo).

Negli enti con **più di 5 dipendenti**, la soddisfazione si riduce leggermente, con il 64% di risposte positive e il 36% negative.

Ciò potrebbe indicare che, nei contesti più piccoli, la relazione con il superiore è percepita come più diretta e di supporto.

**Sintesi:** nel complesso, prevale una valutazione positiva del superiore (oltre due terzi dei rispondenti esprime accordo). Tuttavia, emergono margini di miglioramento soprattutto nei contesti organizzativi più numerosi, dove la relazione gerarchica appare più distante e meno personalizzata.

## 2.4.2 il mio superiore e l'equità'

**Matrice: Agisce con equità, in base alla mia percezione**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		25	14.45 %
poco d'accordo		38	21.97 %
abbastanza d'accordo		58	33.53 %
molto d'accordo		52	30.06 %

**Matrice: Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro**

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		26	15.03 %
poco d'accordo		39	22.54 %
abbastanza d'accordo		60	34.68 %
molto d'accordo		48	27.75 %

**Matrice: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti**

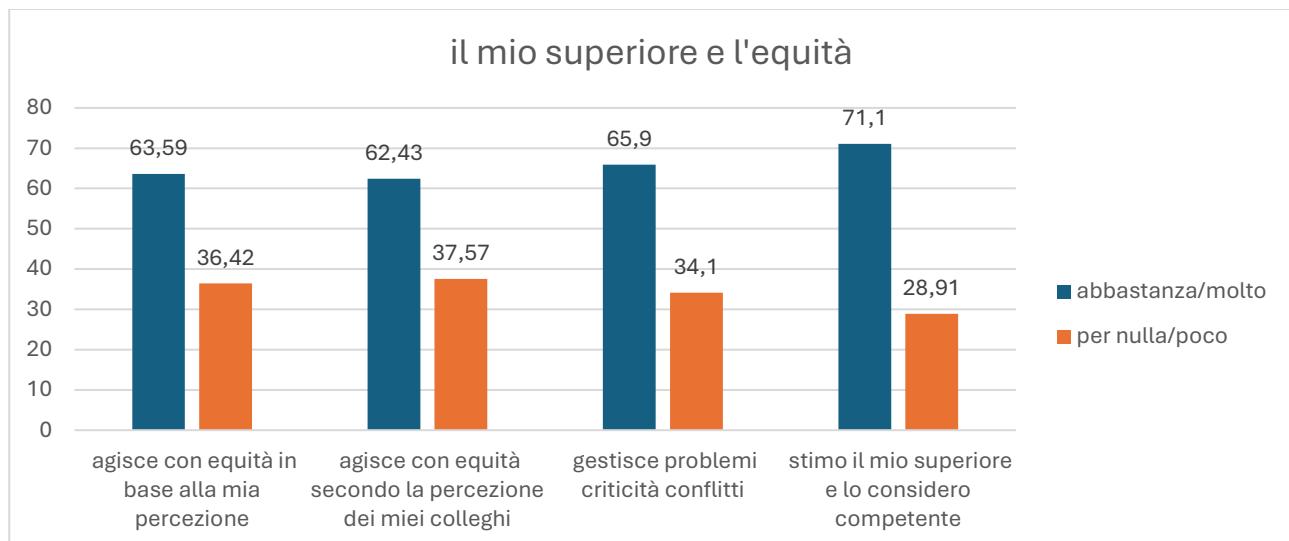
		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		23	13.29 %
poco d'accordo		36	20.81 %
abbastanza d'accordo		58	33.53 %
molto d'accordo		56	32.37 %

### Matrice : Stimo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore

		Answers	Ratio
per nulla d'accordo		17	9.83 %
poco d'accordo		33	19.08 %
abbastanza d'accordo		43	24.86 %
molto d'accordo		80	46.24 %

La percezione generale risulta positiva: la maggioranza dei rispondenti riconosce al proprio superiore un comportamento equo (oltre il 60%) e capacità di gestione efficace delle criticità (65,9%). L'indicatore più elevato riguarda la stima e la considerazione di competenza (71,09%), segno di un buon livello di fiducia. Tuttavia, circa un terzo dei partecipanti manifesta dubbi o riserve sull'equità percepita, sia personale sia riferita ai colleghi

### **RISULTATO COMPLESSIVO DELLA SEZIONE**



I risultati mostrano un quadro generalmente positivo: il **66%** del personale (media sezione) si dichiara abbastanza o molto d'accordo con le affermazioni proposte, riconoscendo nei propri superiori atteggiamenti equi, competenza professionale e capacità di gestione delle criticità. Tuttavia, una quota pari al **34%** (media sezione) esprime disaccordo o riserve, segnalando che una parte non trascurabile del personale non percepisce pienamente comportamenti equi o una gestione efficace dei conflitti.

Nel complesso, l'area evidenzia una valutazione prevalentemente favorevole, ma suggerisce l'opportunità di rafforzare le competenze relazionali e gestionali dei responsabili, promuovendo una leadership improntata all'equità, alla trasparenza e al riconoscimento del valore professionale.



Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base al **GENERE**:

Le DONNE si dichiarano abbastanza o molto d'accordo nel **66%** dei casi, mentre il **34%** manifesta un giudizio più negativo.

Gli UOMINI mostrano valori simili, con il **63%** di risposte positive e il **37%** negative, evidenziando un divario contenuto ma con una leggera tendenza a valutazioni più favorevoli da parte delle donne.

Il CUG ha ritenuto opportuno effettuare una lettura più approfondita di questi dati analizzando le risposte anche in base alla **DIMENSIONE** dell'ente:

Negli enti più piccoli (**meno di 5 dipendenti**) prevale una percezione positiva: il **74%** dichiara di essere abbastanza o molto d'accordo sul comportamento equo e sulla gestione efficace del superiore, contro un **26%** che esprime giudizi meno favorevoli. Negli enti più numerosi (**più di 5 dipendenti**) la quota di soddisfatti scende al **57%**, mentre cresce al **43%** quella dei meno soddisfatti, segnalando una maggiore criticità nei contesti organizzativi più complessi.

**Sintesi:** nel complesso, emerge una percezione di equità e competenza del superiore mediamente buona, con livelli di consenso superiori al 60%. Tuttavia, la fiducia e la percezione di equità sembrano diminuire al crescere della dimensione dell'ente, suggerendo che la gestione dei rapporti e dei conflitti diventa più complessa nei contesti più ampi. Le differenze di genere, invece, risultano marginali.

### **3. SEZIONE APERTA**

#### **SINTESI DELLE PROPOSTE E DEI SUGGERIMENTI EMERSI**

Le osservazioni formulate dai rispondenti evidenziano un insieme articolato di criticità e proposte migliorative, che riflettono la varietà dei contesti organizzativi degli OM CeO. Le segnalazioni convergono su alcuni nuclei tematici ricorrenti.

##### **1. Relazioni interne e stile di leadership**

Molti contributi richiamano l'esigenza di rafforzare il dialogo tra personale e vertici, promuovendo uno stile di leadership più collaborativo e rispettoso. In diversi casi emergono percezioni di scarsa considerazione del personale, difficoltà nelle relazioni con gli organi politici e situazioni di conflittualità percepita come fonte di disagio psicofisico.

##### **2. Clima organizzativo, carichi di lavoro e valorizzazione del personale**

È stata frequentemente segnalata la necessità di riequilibrare i carichi di lavoro, valorizzare competenze e titoli, riconoscere i contributi del personale meno esposto e garantire pari opportunità nell'accesso a ferie, permessi, lavoro agile e altri istituti. Alcuni rispondenti auspicano maggiore equità nei percorsi di crescita professionale e sistemi di valutazione più trasparenti e strutturati.

##### **3. Risorse umane, organici e riorganizzazione**

Numerosi contributi evidenziano carenze organiche, soprattutto negli enti di piccole dimensioni, e richiedono un rafforzamento del personale. Alcune proposte riguardano la possibilità di accorpamenti tra piccoli Ordini, l'omogeneità delle procedure e la creazione di uffici centralizzati (gare/contratti, legale) a livello regionale o nazionale.

##### **4. Contrattazione integrativa e applicazione delle norme**

Diversi rispondenti lamentano difficoltà nelle relazioni sindacali e una limitata attuazione degli strumenti di contrattazione decentrata. È stata proposta una maggiore armonizzazione delle regole, linee guida più chiare e, in alcuni casi, un coinvolgimento diretto della Federazione nei processi.

## **5.Formazione e sviluppo professionale**

È stata più volte richiesta un'offerta formativa più ampia e qualificata, rivolta sia ai dipendenti sia ai datori di lavoro. La formazione è vista come leva per migliorare competenze, motivazione, capacità gestionali e conoscenze in materia amministrativa e giuslavoristica.

## **6.Trasparenza, comunicazione e sistemi di tutela**

Viene sollecitata una maggiore trasparenza sui criteri di progressione, sugli obiettivi, sulle performance e sull'organizzazione del lavoro. Alcune osservazioni suggeriscono di rafforzare i sistemi di tutela dei dipendenti tramite strumenti dedicati. Si registrano anche richieste di migliorare la comunicazione interna e la circolazione delle informazioni tra Ordini e Federazione.

## **7.Indicazioni metodologiche sul questionario**

Alcuni rispondenti segnalano la necessità di prevedere, in futuro, risposte facoltative per item che non riguardano tutti (es. disabilità) e suggeriscono l'inserimento di indagini periodiche sui carichi di lavoro per una valutazione più oggettiva dell'equità organizzativa.

## COMITATO UNICO DI GARANZIA FNOMCEO – ORDINI TERRITORIALI

### Indagine sul personale dipendente

Gentile collega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti.**

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

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata e utilizzati solo per fini di studio e ricerca.

Cordiali saluti,

Per il CUG condiviso FNOMCeO – Ordini Territoriali  
La Presidente  
Dott.ssa Anna Belardo

## Indice

<b>1 Dati informativi -----</b>	<b>3</b>
<b>2. Premessa.....</b>	<b>5</b>
<b>3 Questionario sul benessere organizzativo -----</b>	<b>5</b>
<i>A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato-----</i>	5
<i>B – Le discriminazioni-----</i>	6
<i>C - L'equità nella mia amministrazione-----</i>	6
<i>D - Carriera e sviluppo professionale-----</i>	6
<i>E - Il mio lavoro -----</i>	7
<i>F - I miei colleghi-----</i>	7
<i>G - Il contesto del mio lavoro-----</i>	7
<i>H - Il senso di appartenenza-----</i>	8
<i>I - L'immagine della mia amministrazione-----</i>	8
<i>L- Importanza degli ambiti di indagine -----</i>	8
<b>4 Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione -----</b>	<b>9</b>
<i>L - La mia organizzazione -----</i>	9
<i>M – La valutazione dei miei risultati -----</i>	9
<b>5 Questionario valutazione del superiore -----</b>	<b>9</b>
<i>O - Il mio superiore e la mia crescita -----</i>	9
<i>P - Il mio superiore e l'equità-----</i>	10
<b>Spazio libero per proposte/suggerimenti-----</b>	<b>10</b>

## 1 DATI INFORMATIVI

<b>1</b>	<b>Sono:</b>		
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>	non binario <input type="checkbox"/>
<b>2</b>	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>		
2.1	A tempo determinato <input type="checkbox"/>		
2.2	A tempo indeterminato <input type="checkbox"/>		
<b>3</b>	<b>La mia età:</b>		
3.1	Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>		
3.2	Dai 31 ai 40 anni <input type="checkbox"/>		
3.3	Dai 41 ai 50 anni <input type="checkbox"/>		
3.4	Dai 51 ai 60 anni <input type="checkbox"/>		
3.5	Oltre i 60 anni <input type="checkbox"/>		
<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>		
4.1	Meno di 5 anni <input type="checkbox"/>		
4.2	Da 5 a 10 anni <input type="checkbox"/>		
4.3	Da 11 a 20 anni <input type="checkbox"/>		
4.4	Oltre i 20 anni <input type="checkbox"/>		

<b>5</b>	<b>La mia qualifica:</b>	
5.1	Operatore	<input type="checkbox"/>
5.2	Assistente	<input type="checkbox"/>
5.3	Funzionario	<input type="checkbox"/>
5.4	E.P.	<input type="checkbox"/>
5.6	Dirigente	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	<b>Postazione di lavoro</b>	
6.1	Front office	<input type="checkbox"/>
6.2	Back office	<input type="checkbox"/>
6.3	Entrambe	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	<b>Numero di dipendenti nel tuo Ordine</b>	
7.1	Meno di 5	<input type="checkbox"/>
7.2	Meno di 10	<input type="checkbox"/>
7.3	Meno di 15	<input type="checkbox"/>
7.4	Più di 15	<input type="checkbox"/>

<b>8</b>	<b>Zona geografica</b>	
8.1	Nord Italia	<input type="checkbox"/>
8.2	Centro Italia	<input type="checkbox"/>
8.3	Sud Italia e Isole	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	<b>Nel mio Ordine esiste la contrattazione integrativa?</b>	
9.1	SI	<input type="checkbox"/>
9.2	NO	<input type="checkbox"/>

## 2 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 4 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
<b>Minimo grado importanza attribuito</b> <u>In totale disaccordo con l'affermazione</u>			<b>Massimo grado di importanza attribuito</b> <u>In totale accordo con l'affermazione</u>
Per nulla d'accordo	Poco d'accordo	Abbastanza d'accordo	Molto d'accordo

N.B. Le domande contrassegnate con due asterischi \*\* sono con polarità negativa, ossia assumono, contrariamente alle altre, connotazione tanto più negativa quanto maggiore è il valore assegnato.

## 3 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 affermazione)	min				max			
		1	2	3	4	1	2	3	4
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/aa 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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	min		max	
		1	2	3	4
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 <i>(se applicabile)</i>				
B.10	** Percepisco che la genitorialità sia un problema				

## C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	min		max	
		1	2	3	4
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	min		max	
		1	2	3	4
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

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
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

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
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

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
G.01	La mia amministrazione 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	C'è rispetto del ruolo gerarchico								
G.05	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata								
G.06	La mia amministrazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita								
G.07	La mia amministrazione riconosce gli istituti a favore della genitorialità								

## H - Il senso di appartenenza

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente								
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato								
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente								
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali								
H.05	** Se potessi, cambierei ente								

## I - L'immagine della mia amministrazione

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività								
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								

## L - Importanza degli ambiti di indagine

	<b>Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
L.01	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato								
L.02	Le discriminazioni								
L.03	L'equità nella mia amministrazione								
L.04	La carriera e lo sviluppo professionale								
L.05	Il mio lavoro								
L.06	I miei colleghi								
L.07	Il contesto del mio lavoro								
L.08	Il senso di appartenenza								
L.09	L'immagine della mia amministrazione								

## 4 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### M - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)	min max			
		1	2	3	4
M.01	Conosco le strategie della mia amministrazione				
M.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione				
M.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione				
M.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione				

### M bis - DOMANDA CONDIZIONALE:

	Nel mio Ordine esiste un sistema di valutazione dei risultati	
SI		<input type="checkbox"/>
NO		<input type="checkbox"/>

### SE SI':

### N – La valutazione dei miei risultati

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)	min max			
		1	2	3	4
N.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro				
N.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro				
N.03	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati				
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano				

## 5 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE

### O - Il mio superiore e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)	min max			
		1	2	3	4
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 superiore e l'equità

	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)</i>	<b>min</b>				<b>max</b>			
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>				
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 superiore e lo considero una persona competente e di valore								

	<b>Può indicare, se vuole, proposte/suggerimenti per migliorare l'organizzazione in ciascuno degli aspetti considerati nel questionario:</b>
	TESTO CARATTERI N. 400 (SPAZI INCLUSI)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**CUG Condiviso FNOMCeO – OMCEO Territoriali**  
**Triennio 2026-2028**

*Promozione di Benessere, Equità, Inclusione e Valorizzazione del Personale*

## 1. Premessa e Finalità

Il presente Piano triennale delle azioni positive è stato predisposto dal Comitato Unico di Garanzia condiviso FNOMCeO–Ordini territoriali sulla base delle risultanze emerse dalla prima indagine di clima organizzativo, somministrata al personale dipendente nel mese di settembre 2025, a seguito dell’insediamento del CUG avvenuto in data 8 maggio 2025.

L’indagine ha rappresentato un primo e significativo strumento di ascolto del personale, consentendo di raccogliere percezioni, opinioni ed elementi informativi in merito al benessere organizzativo, alle pari opportunità e al clima lavorativo.

L’indagine ha registrato un livello di partecipazione significativo rispetto alla platea complessiva dei dipendenti ordinistici. Considerata la recente costituzione del CUG e l’esigenza di avviare tempestivamente le attività, non è stato possibile procedere, in questa fase iniziale, a una rilevazione puntuale del dato numerico del personale dipendente impiegato presso i singoli OMCEO. Pertanto, la stima del bacino di riferimento è stata effettuata sulla base delle informazioni pubblicate nelle sezioni Amministrazione Trasparente degli Ordini territoriali, laddove disponibili, e da dati già nella disponibilità della Federazione.

Si precisa, inoltre, che, in sede di prima elaborazione del Piano, non si disponeva dei dati strutturali e gestionali relativi al personale degli Ordini territoriali, con particolare riferimento alla composizione per genere, fascia di età, livelli di inquadramento e ad altri elementi conoscitivi utili a una lettura complessiva delle dinamiche organizzative. Tale circostanza è riconducibile sia al limitato arco temporale intercorso tra l’insediamento del CUG e l’avvio delle attività, sia alla necessità di definire, in una fase successiva, modalità condivise e standardizzate di raccolta dei dati, in linea con la Direttiva n.2/2019 emanata dal Ministero per la PA insieme al Dipartimento per le pari opportunità e con il relativo Format recante le modalità di trasmissione delle informazioni da parte delle amministrazioni al CUG, funzionali all’analisi dei temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

Il Piano è stato, pertanto, elaborato **esclusivamente** sulla base delle evidenze qualitative e percettive emerse dall’indagine di clima, che, pur non avendo carattere di dato oggettivo, costituiscono un primo e significativo quadro conoscitivo di riferimento.

Tale impostazione è stata adottata nella consapevolezza dell'esigenza, avvertita dal CUG fin dalla fase iniziale, di avviare quanto prima la propria attività e di fornire un contributo concreto e progressivo al miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dell'azione amministrativa, in coerenza con le funzioni istituzionali attribuite al Comitato.

A partire dall'anno 2026, il CUG provvederà a richiedere alle Amministrazioni aderenti i dati oggettivi e definiti sul personale dipendente, secondo le modalità e le variabili previste dal Format su citato. Tali informazioni costituiranno la base informativa per la predisposizione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia è tenuto a redigere nonché per consolidare progressivamente la base conoscitiva a supporto delle attività di analisi e monitoraggio delle stesse.

Il presente Piano si configura, pertanto, come un atto di avvio e di indirizzo, volto a promuovere una cultura organizzativa orientata al benessere, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle risorse umane quale presupposto per una crescita consapevole e progressiva fondata sul miglioramento continuo del contesto lavorativo e sulla partecipazione attiva del personale.

La presente proposta costituisce un atto di natura propositiva del Comitato Unico di Garanzia, adottato nell'ambito delle funzioni attribuite ad esso dalla normativa vigente, e rimette a ciascun Ordine territoriale le valutazioni di competenza in ordine alle modalità di eventuale recepimento e attuazione, nel rispetto delle specificità organizzative di ciascuna Amministrazione.

Il Piano ha valore triennale (2026–2028) e individua azioni positive suddivise per aree tematiche, con indicazione di obiettivi, attività, responsabilità, tempistiche e indicatori di monitoraggio, configurandosi come strumento operativo flessibile, suscettibile di integrazioni e aggiornamenti alla luce di futuri approfondimenti e del progressivo consolidamento del patrimonio informativo del CUG.

L'indagine di clima 2025 ha restituito un quadro complessivamente positivo, con buoni rapporti tra colleghi, forte senso di appartenenza, percezioni positive su autonomia e competenze e rispetto delle diversità. Sono tuttavia emerse aree che richiedono attenzione: ritmi di lavoro non sempre sostenibili, percezioni di disparità, poca attenzione alla formazione, scarsa chiarezza dei percorsi professionali, comunicazione interna non uniforme e limitata conoscenza del sistema di valutazione che,

in taluni contesti, è completamente assente. Il Piano mira a rispondere in modo strutturato a tali evidenze, promuovendo un ambiente di lavoro più equo, trasparente, partecipativo e orientato al benessere.

## **2. Obiettivi Strategici**

- Area A – Benessere organizzativo e prevenzione discriminazioni
- Area B – Equità, carriera, sviluppo professionale
- Area C – Comunicazione interna e appartenenza
- Area D – Sistema di valutazione
- Area E – Ruolo del superiore
- Area F – Comunicazione istituzionale del CUG

## Area A - Benessere organizzativo e prevenzione discriminazioni

L'indagine evidenzia la presenza, seppur limitata, di criticità, sovraccarico unitamente a percezioni di malessere e disagio lavorativo. Le azioni mirano a rafforzare prevenzione, tutela e partecipazione, promuovendo un clima di lavoro più sereno e inclusivo.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori di risultato
Realizzazione di interventi informativi e formativi rivolti al personale, finalizzati a diffondere la conoscenza delle diverse forme di molestie, mobbing e disagio lavorativo, nonché a favorire la consapevolezza dei comportamenti corretti, la conoscenza dei segnali di rischio e degli strumenti di tutela disponibili.	Accrescere la consapevolezza e la capacità di riconoscere e prevenire situazioni di molestia, mobbing e malessere lavorativo, promuovendo un clima organizzativo rispettoso e inclusivo.	Nel corso del triennio di riferimento del Piano, con avvio prioritario nel primo anno.	Numero di iniziative informative e formative realizzate e percentuale di personale coinvolto.
Promozione di misure organizzative a sostegno della genitorialità, finalizzate a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nel rispetto delle esigenze organizzative degli Enti.	- Favorire equilibrio tra vita privata e lavoro -Prevenire forme di svantaggio o discriminazione legate alla genitorialità.	TRIENNIO	- Numero di iniziative/misure attivate a supporto della genitorialità. - Diffusione delle informazioni sulle misure di conciliazione disponibili.
Promozione e applicazione del lavoro agile, nel rispetto delle esigenze organizzative e dei regolamenti interni, quale strumento di flessibilità finalizzato a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche in situazioni di fragilità familiari	Favorire un utilizzo equo e consapevole del lavoro agile, riducendo potenziali disparità di accesso e contribuendo al miglioramento del clima organizzativo e del senso di appartenenza.	TRIENNIO	-Adozione e/o aggiornamento delle disposizioni interne in materia di lavoro agile. -Numero di lavoratori che accedono al lavoro agile, nel rispetto delle esigenze organizzative.

## Area B - Equità, carriera, sviluppo professionale

Le percezioni di scarsa equità nella distribuzione dei carichi di lavoro, nelle decisioni organizzative e nelle opportunità di crescita richiedono azioni volte a rafforzare trasparenza, ascolto e valorizzazione delle competenze.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori
Programmazione e realizzazione di attività formative e di aggiornamento calibrate sulle esigenze dei diversi settori e profili professionali, organizzate con modalità flessibili al fine di garantire pari opportunità di accesso alla formazione e alla crescita professionale, nel rispetto delle esigenze personali, familiari e delle articolazioni dell'orario di lavoro	Favorire lo sviluppo delle competenze e le opportunità di crescita professionale e/o di carriera di tutto il personale, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione e rimuovendo ostacoli organizzativi alla partecipazione alle attività formative.	TRIENNIO	<ul style="list-style-type: none"><li>-Numero di iniziative formative attuate tenendo conto delle esigenze dei diversi settori e delle modalità organizzative flessibili.</li><li>-Partecipazione del personale alle attività formative, anche con riferimento a differenti profili e tipologie di orario di lavoro.</li></ul>
Definizione e comunicazione di criteri chiari e trasparenti in materia di sviluppo professionale, di valorizzazione delle competenze e opportunità di crescita, attraverso iniziative di informazione.	Migliorare la percezione di equità, meritocrazia e chiarezza dei percorsi di crescita professionale, rispondendo alle aspettative del personale e favorendo lo sviluppo delle competenze.	TRIENNIO	Adozione e comunicazione di criteri sui percorsi di sviluppo professionale
Trasparenza incarichi e carichi di lavoro	Promuovere criteri chiari e condivisi nell'assegnazione degli incarichi e nella distribuzione dei carichi di lavoro, al fine di rafforzare l'equità organizzativa, prevenire squilibri e	TRIENNIO	Miglioramento della percezione di equità e trasparenza nelle successive rilevazioni di

	<p>ridurre il rischio di percezioni di disparità. Rafforzare fiducia nei processi organizzativi</p>		clima/benessere organizzativo.
Leadership inclusiva	<p>Sviluppare competenze relazionali dei responsabili promuovendo stili di leadership capaci di valorizzare le competenze, favorire pari opportunità di crescita professionale e garantire criteri equi e trasparenti nella gestione dei percorsi di sviluppo e delle opportunità di carriera. Migliorare la comprensione delle aspettative e la percezione di equità e crescita attraverso l'ascolto del personale.</p>	TRIENNIO	Miglioramento della percezione di equità e trasparenza nelle successive rilevazioni di clima/benessere organizzativo

## Area C - Comunicazione interna e appartenenza

Il senso di appartenenza risulta positivo ma non omogeneo; la condivisione delle informazioni è percepita come frammentaria. Le azioni mirano a migliorare coesione, identità organizzativa e collaborazione interna.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori
Promozione di iniziative volte a rafforzare il senso di appartenenza al gruppo di lavoro e a favorire la collaborazione organizzativa, attraverso momenti strutturati di confronto, attività di condivisione e pratiche che incentivino il lavoro in squadra.	Migliorare la percezione di appartenenza e la collaborazione tra colleghi e tra settori, favorendo un clima organizzativo più partecipativo e coeso. Ridurre le percezioni di isolamento	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative al senso di appartenenza e alla collaborazione nelle rilevazioni successive.
Favorire una maggiore comunicazione interna e valorizzare il lavoro in team	Coinvolgere attivamente il personale	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative al senso di appartenenza e alla collaborazione nelle rilevazioni successive.

## Area D - Sistema di valutazione

Il Sistema di valutazione, laddove esistente, è percepito come poco chiaro e non sufficientemente condiviso. Occorre rendere più trasparenti obiettivi, criteri e collegamenti tra performance e riconoscimenti.

Azione	Obiettivo	Tempistica	Indicatori
Definizione e promozione di iniziative informative e di confronto finalizzate a migliorare la conoscenza, la trasparenza e la condivisione dei criteri del sistema di valutazione del personale	Rafforzare la percezione di equità, chiarezza e condivisione dei processi di valutazione, attraverso l'introduzione di un Sistema di valutazione chiaro e trasparente	TRIENNIO	Adozione o revisione/miglioramento degli strumenti di valutazione del personale da parte degli enti interessati
- Comunicazione obiettivi - Trasparenza criteri di valutazione - Formazione sulla performance	Aumentare chiarezza e orientamento al risultato; rafforzare equità percepita; supportare comprensione e partecipazione; facilitare comprensione del Sistema di valutazione e misurazione	ANNUALE	Comunicazione al personale degli obiettivi e dei criteri di valutazione, attraverso strumenti formali (circolari e/o note interne).

## Area E - Ruolo del superiore

I responsabili necessitano di un rafforzamento nelle competenze relazionali, motivazionali e gestionali. Le azioni mirano a migliorare leadership, comunicazione e supporto al personale.

Azione	Obiettivo	Tempistica	indicatori
Miglioramento della relazione responsabile-personale mediante confronti periodici	Rafforzare il dialogo	ANNUALE	Iniziative di confronto attivate / miglioramento delle percezioni
Valorizzare il ruolo di facilitatore	Orientare i responsabili alla crescita delle persone e alla gestione dei conflitti	TRIENNIO	Miglioramento delle percezioni relative alla relazione con il proprio superiore nelle rilevazioni successive.

## Area F - Comunicazione istituzionale del CUG

Rafforzare il ruolo propositivo e consultivo del CUG, favorendo una maggiore consapevolezza diffusa e un più efficace dialogo con il personale e con l'Amministrazione.

Azione	Obiettivo	Tempistica	indicatori
Realizzazione di iniziative informative e comunicative finalizzate a diffondere la conoscenza del CUG, delle sue funzioni e attività, anche attraverso la creazione e l'aggiornamento di uno spazio web dedicato, accessibile al personale.	-Rafforzare la conoscenza del ruolo, delle competenze e delle funzioni del CUG. -Favorire la partecipazione e il coinvolgimento del personale nelle iniziative promosse. -Migliorare la trasparenza e la visibilità delle attività del CUG all'interno dell'organizzazione	ANNUALE	-Attivazione di uno spazio web o sezione dedicata al CUG. -Pubblicazione delle iniziative di comunicazione/informazione realizzate sul ruolo e sulle attività del CUG.

### **3. Monitoraggio**

Il monitoraggio avverrà annualmente tramite referenti di zona dei Collegi territoriali, con elaborazione aggregata dei dati da parte del CUG e rendicontazione nella Relazione annuale entro il 30 marzo di ogni anno. Il monitoraggio rispetta l'autonomia degli OM CeO aderenti e non ha natura valutativa.

### **4. Durata**

Il Piano ha validità per il triennio 2026–2028 e viene aggiornato annualmente. Nel periodo di relativa vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da tutte le parti interessate affinché sia possibile un adeguato aggiornamento del Piano.



## FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

### ATTIVITÀ DEL CUG CONDIVISO FNOMCEO–ORDINI TERRITORIALI ANNO 2025

- **Sintesi attività**
- **Proposta azioni positive**

Con la presente si intende fornire una sintetica informativa in merito alle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia condiviso FNOMCeO – Ordini territoriali nel corso dell’anno 2025, nell’ambito delle funzioni ad esso attribuite dalla normativa vigente (art. 57 D.Lgs. n. 165/2001 e Direttiva del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità n. 2/2019).

Il CUG, a seguito del proprio insediamento avvenuto in data 8 maggio 2025, ha promosso e realizzato la prima indagine di clima attraverso la somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale della FNOMCeO e degli Ordini territoriali convenzionati con l’obiettivo di rilevare il livello di soddisfazione dei dipendenti, il benessere percepito, eventuali situazioni di disagio lavorativo in modo da individuare, sulla base dei risultati, punti di forza e criticità dell’ambiente di lavoro. Tali dati costituiscono una base informativa iniziale sulla quale il CUG potrà progressivamente indirizzare, nell’ambito delle proprie funzioni, attività di approfondimento e proposte di intervento, con l’obiettivo di favorire il benessere organizzativo e la qualità dei contesti lavorativi.

L’indagine, somministrata nel mese di settembre 2025 tramite la piattaforma europea EU Survey, ha registrato un livello di partecipazione significativo rispetto alla platea complessiva dei dipendenti ordinistici. Considerata la recente costituzione del CUG e l’esigenza di avviare tempestivamente le attività, in questa fase iniziale si è proceduto a una stima del bacino di riferimento sulla base dei dati nella disponibilità della FNOMCeO, senza attendere una rilevazione puntuale e omogenea presso i singoli OMCeO.

Tale impostazione ha, comunque, consentito una lettura indicativa e rappresentativa delle percezioni del personale, idonea a delineare un primo scenario di riferimento sul clima e sulla qualità dell’ambiente di lavoro.

In estrema sintesi, dai risultati emerge un **quadro complessivamente positivo** in termini di benessere organizzativo, relazioni tra colleghi e senso di appartenenza, a fronte di **alcuni ambiti di attenzione** riferiti, in particolare, all’equità organizzativa, alla valorizzazione del personale, alla formazione, alla comunicazione interna e ai sistemi di valutazione.

Per una lettura analitica e approfondita dei dati, si rinvia ai **documenti allegati** alla presente nota. In particolare, il Report di analisi dei risultati e il Documento di sintesi e proposte restituiscono un quadro organico delle evidenze emerse dall’indagine di clima, mentre il questionario/indagine somministrato al personale consente di ricostruire il perimetro metodologico della rilevazione.

FNOMCeO Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri



## FNOMCeO

Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

In particolare, il CUG dà atto della presenza di differenti assetti organizzativi in materia di contrattazione integrativa tra gli Enti aderenti e riconosce l'opportunità di valorizzare i risultati dell'indagine stessa quali elementi conoscitivi a supporto dei processi interni; propone la redazione di un codice di condotta/etico quale passaggio preliminare per procedere all'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia, quale strumento di prevenzione e gestione delle situazioni di disagio lavorativo, in linea con gli orientamenti organizzativi oggi diffusi nella Pubblica Amministrazione, pur in un quadro complessivamente positivo che evidenzia limitate percezioni di malessere che è opportuno, però, non sottovalutare.

Si rappresenta, inoltre, che il Report di analisi dei risultati dell'indagine sarà trasmesso agli Ordini territoriali aderenti, al fine di informarli in merito ai contenuti e alle principali risultanze emerse, nonché di consentirne la condivisione con il personale dipendente.

A seguito di tale fase informativa e anche in esito a un confronto con il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) della FNOMCeO, il CUG intende procedere alla pubblicazione del report nella sezione dedicata al CUG del sito istituzionale, attualmente ancora in fase di definizione.

Alla luce delle evidenze emerse, il Comitato, nell'esercizio delle funzioni propositive ad esso attribuite dalla normativa vigente, ha completato l'elaborazione di una **proposta di azioni positive**.

Tale proposta, una volta valutata, sarà trasmessa agli Ordini territoriali affinché, qualora approvata anche da questi ultimi, possa essere recepita ed eventualmente attuata, costituendo il punto di partenza in un'ottica di promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere organizzativo.

Il CUG ritiene che mantenere un atteggiamento costruttivo e partecipativo rappresenti il modo più efficace di operare, nella consapevolezza che l'impegno congiunto, orientato alla creazione di **Valore Pubblico**, può generare maggiore efficienza nella Pubblica Amministrazione e produrre un ritorno positivo non solo per l'Ente e per il personale, ma per l'intera collettività, in termini di miglioramento della qualità e dell'efficacia del servizio pubblico reso ai cittadini.

Il CUG resta a disposizione per eventuali chiarimenti e momenti di confronto.

Il CUG condiviso FNOMCeO – Ordini territoriali

### Allegati

- Relazione e analisi dei risultati del Questionario sul benessere organizzativo Anno 2025
- Documento di sintesi e proposte del CUG condiviso FNOMCeO-Ordini territoriali
- Indagine sul personale dipendente somministrato nel mese di settembre 2025
- Piano triennale azioni positive 2026/2028

# **DOCUMENTO DI SINTESI E PROPOSTE DEL CUG CONDIVISO FNOMCeO-ORDINI TERRITORIALI**

**ANNO 2025**

## **PREMESSA**

### **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO COME VALORE PUBBLICO**

La FNOMCeO e gli Ordini territoriali, quali enti impegnati a tutelare gli interessi pubblici connessi all'esercizio professionale, hanno il compito non solo di tutelare la professione medica e odontoiatrica ma anche di promuovere valori etici, deontologici e sociali che garantiscano un servizio di qualità alla collettività. La loro missione, quindi, non si esaurisce soltanto nell'efficienza amministrativa ma si concretizza nella qualità dei servizi offerti alla collettività. In questo contesto, il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori assume un ruolo centrale e un'importanza strategica.

Un ambiente di lavoro sano, inclusivo, rispettoso delle pari opportunità e delle differenze individuali favorisce relazioni più costruttive, stimola l'efficienza e migliora la qualità delle attività svolte. Questo si traduce in una maggiore efficacia dell'azione amministrativa e istituzionale con effetti positivi non solo sull'Ente ma anche su tutti i professionisti iscritti e, indirettamente, sull'intera società che beneficia del servizio sanitario.

Per questo motivo il CUG si impegna a promuovere strumenti culturali, normativi e operativi - come codici etici e di condotta, glossari per una comunicazione inclusiva, linee guida e piani di azione – volti a rafforzare una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sul benessere e sulla responsabilità condivisa e contribuiscano a rendere l'Ente un luogo di lavoro più equo, partecipativo e orientato al bene comune Perché una comunità professionale coesa e serena è anche una comunità più capace di prendersi cura, con competenza e umanità, della salute pubblica.

Investire sul benessere organizzativo non è, quindi, solo un dovere etico e normativo ma anche un atto di responsabilità verso la cittadinanza. Un ambiente di lavoro sereno riduce i conflitti, assenteismo, stress e turn over, migliorando la qualità del lavoro e dei servizi erogati, favorire pari opportunità, rispetto, inclusione e valorizzazione delle differenze significa costruire una PA più giusta e efficace in grado di rispondere con maggiore competenza e sensibilità ai bisogni della società.

### **1. EVIDENZE EMERSE: punti di forza e aree critiche**

Il presente documento integra il report analitico dell'indagine sul benessere organizzativo somministrato al personale della FNOMCeO e degli OMCEO territoriali (ALLEGATO). Il CUG, sulla base dei dati e delle evidenze emerse, formula le seguenti considerazioni conclusive e propone azioni positive finalizzate al miglioramento del clima lavorativo e dell'equità interna.

L'indagine rappresenta il punto di partenza essenziale che costituirà il parametro di riferimento per le future rilevazioni. Questo consentirà di monitorare nel tempo l'evoluzione delle percezioni del personale e darà la possibilità di adottare, ove necessario, interventi mirati per rafforzare il benessere psico-fisico dei dipendenti e migliorare complessivamente la funzionalità delle strutture ordinistiche.

La realizzazione del personale, i buoni rapporti sociali, il rispetto delle norme che li regolano sono tra i requisiti fondamentali per il buon funzionamento di una qualunque organizzazione: la maggiore efficienza laddove derivi da dipendenti più soddisfatti e da un clima interno sereno e partecipativo, si realizza dal porre al centro dell'attenzione organizzativa la persona con i suoi bisogni, le sue capacità e competenze.

La rilevazione effettuata delinea una percezione, complessivamente, positiva dell'Amministrazione in termini di benessere organizzativo, con un basso livello di discriminazioni/molestie percepite, con un attaccamento all'Ente e l'orgoglio di appartenervi, un ambiente di lavoro caratterizzato da buoni rapporti tra colleghi e rispetto reciproco.

Tuttavia, emergono anche alcuni ambiti che richiedono particolare attenzione e l'implementazione di interventi mirati di miglioramento in tema di equità, trasparenza, comunicazione, valorizzazione del merito, formazione.

I risultati mostrano, altresì, che tutti gli aspetti indagati sono stati ritenuti importanti e rilevanti e questo dimostra che il personale attribuisce un valore concreto ai temi oggetto dell'indagine, riconoscendoli come fattori determinanti per il proprio benessere lavorativo e per il buon funzionamento dell'organizzazione. Questo dimostra che le dimensioni esplorate incidono realmente sull'esperienza quotidiana di lavoro e rappresentano ambiti sui quali l'Amministrazione è chiamata a mantenere alta l'attenzione.

L'indagine evidenzia come **punti di forza**:

- una percezione positiva della sicurezza sul luogo di lavoro e di adeguate informazioni/formazione sui rischi
- una percezione positiva in misura quasi totale del rispetto per la religione, etnia, lingua, orientamento politico e sessuale
- una percezione positiva sulla chiarezza del proprio ruolo, su un adeguato livello di autonomia, con un utilizzo di risorse e strumenti adeguati, su una solida percezione delle proprie competenze.
- diffusa percezione sulla disponibilità reciproca ad aiutare i colleghi e sul rispetto reciproco; positivo, quindi, il clima relazionale.
- un elevato senso di appartenenza e di *commitment (impegno)* all'Amministrazione
- percezione positiva sull'immagine della amministrazione da parte delle persone più vicine ai dipendenti
- tutti gli ambiti di indagine risultano valutati in modo fortemente positivo

Parallelamente, le risultanze, di seguito indicate, hanno evidenziato alcuni ambiti in cui il livello di soddisfazione risulta meno elevato: le **aree di criticità** restano relativamente contenute ma, nondimeno, indicano la necessità di rafforzare alcuni specifici aspetti organizzativi per garantire che tali aspetti non evolvano in criticità più rilevanti:

- ritmi di lavoro non sempre sostenibili con presenza di situazioni, seppure limitate, di sovraccarico
- segnalazioni di disagio lavorativo o malessere; situazioni di mobbing o molestie risultano limitate ma presenti
- segnalazioni di difficoltà nella valorizzazione professionale collegate all'identità di genere e all'età risultano contenute ma significative così come le percezioni di criticità legate alla genitorialità; presenza di alcune percezioni di disparità o di minore considerazione legate alla posizione sindacale, che meritano attenzione per garantire pari dignità e tutela delle libertà sindacali in ogni contesto lavorativo.
- scarsa percezione di equità e imparzialità nei processi organizzativi ossia nella distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità; il rapporto impegno-retribuzione e la

differenziazione economica in base alla qualità del lavoro svolto non sono considerati del tutto equilibrati. Valutazioni positive sull'imparzialità decisionale del responsabile risultano prevalenti ma non unanimi; percezioni di scarsa equità nelle scelte gestionali emergono in misura significativa.

- percezioni di insoddisfazione rispetto alla chiarezza dei percorsi di sviluppo professionale, di meritocrazia, di crescita professionale e sviluppo delle competenze.
- percezione non pienamente positiva sul senso di realizzazione personale
- segnali di scarsa appartenenza ad una squadra e percezione di una scarsa spinta organizzativa alla collaborazione
- scarso investimento sulla formazione
- scarsa chiarezza dei compiti e dei ruoli, circolazione delle informazioni non del tutto adeguata, conciliazione tempi lavoro/vita familiare necessita di maggior impulso
- poca chiarezza se non una vera e propria assenza di un sistema di valutazione dei risultati (performance) reale, trasparente ed efficace che possa valorizzare i meriti e garantire una maggiore motivazione sul lavoro. Percezioni di limitata capacità motivazionale e di insufficiente supporto al raggiungimento degli obiettivi nei confronti del superiore gerarchico. Percezione di comportamenti non equi e una gestione poco efficace dei conflitti. Poca chiarezza sugli obiettivi e sulle strategie dell'Ente.

## **2. PROSPETTIVE DI INTERVENTO**

### **a) BENESSERE ORGANIZZATIVO/DISCRIMINAZIONI**

Le risultanze emerse relative alle percezioni di mobbing, molestie e percezione di malessere psico-fisico legato al lavoro, mostrano una quota di circa un terzo dei rispondenti che segnala tali situazioni. Pur non configurandosi livelli allarmanti, si tratta comunque di un indicatore non trascurabile, che richiede attenzione preventiva al fine di evitare che condizioni di disagio, oggi moderate, possano consolidarsi o evolvere in criticità più serie.

#### **1. Formazione**

Attivare percorsi formativi su benessere, prevenzione delle molestie, gestione dei conflitti e comunicazione interna, con focus dedicato ai responsabili. Va rafforzata la prevenzione lavorando sulla formazione e sulla consapevolezza.

#### **2. Monitoraggio**

Monitorare le situazioni per individuare/rilevare eventuali fattori organizzativi di rischio, anche con la collaborazione dei responsabili delle strutture e degli uffici per proporre l'attivazione degli opportuni interventi correttivi.

#### **3. Benessere organizzativo**

Il malessere legato allo svolgimento del lavoro potrebbe essere significativamente ridotto attraverso un maggiore coinvolgimento del personale nelle attività – anche di natura organizzativa – dell'Ente, favorendo momenti di partecipazione attiva, riunioni periodiche e spazi di confronto strutturati. In particolare, l'organizzazione di incontri trasversali tra i diversi uffici contribuirebbe a migliorare il flusso informativo, la collaborazione interfunzionale e il senso di appartenenza, riducendo così le percezioni di isolamento o inutilità operative.

#### **4. Promozione di prassi e procedure volte a favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita privata**

Favorire l'adozione di misure organizzative che facilitino l'equilibrio tra attività lavorativa e esigenze personali, con particolare attenzione alle situazioni legate alla **genitorialità** (es. gestione delle assenze per malattia dei figli, flessibilità oraria, rientri agevoli dopo maternità/paternità).

## **5. Adozione di un Regolamento/Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze-nomina Consigliera di fiducia**

La presenza di una Consigliera di fiducia rappresenta uno strumento essenziale per offrire ai dipendenti un punto di riferimento terzo, neutrale e competente nelle situazioni di conflitto, disagio lavorativo, presunte discriminazioni, molestie o comportamenti lesivi della dignità umana. Questa figura – già adottata in molte amministrazioni pubbliche – garantisce ascolto riservato, orientamento, assistenza nelle fasi preliminari alla segnalazione formale e supporto nella gestione dei casi più sensibili, contribuendo a prevenire l'aggravarsi dei problemi e a favorire la tutela della persona.

Il CUG ritiene che l'istituzione della Consigliera di fiducia, regolata da un apposito atto, rafforza il sistema di prevenzione e protezione interno dell'Amministrazione e si inserisce in una strategia più ampia di promozione del benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o condotta impropria.

## **b) EQUITÀ-CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**

Nel complesso, il personale percepisce un livello soddisfacente di equità nell'amministrazione, ma resta un 40% di rispondenti che manifesta un disagio o, comunque, una percezione di disuguaglianza. La presenza di una maggioranza solo relativa di giudizi positivi segnala un sistema percepito come potenzialmente equo ma non pienamente trasparente o strutturato, con spazi di miglioramento nella comunicazione e nella valorizzazione delle competenze individuali. Nel complesso, i dati suggeriscono la necessità di rafforzare la condivisione delle strategie organizzative e di rendere più chiari i meccanismi di valutazione e riconoscimento del contributo individuale, così da favorire un maggiore coinvolgimento e senso di partecipazione del personale agli obiettivi istituzionali.

Sulla base dei risultati emersi, il CUG propone le seguenti azioni positive:

### **1. Trasparenza**

Rafforzare la trasparenza dei criteri utilizzati per l'assegnazione dei carichi di lavoro, delle responsabilità, degli eventuali trattamenti economici, dei meccanismi di riconoscimento del merito promuovendo una comunicazione più chiara ed esplicita delle motivazioni alla base delle decisioni organizzative. Rendere più trasparenti i percorsi di carriera con una informazione precisa su come migliorare e potenziare le capacità individuali.

### **2. Omogeneità modalità operative**

Rendere più omogenee e condivise le modalità operative, favorendo criteri oggettivi e verificabili nella distribuzione del lavoro e una revisione periodica degli incarichi per prevenire eventuali squilibri.

### **3. Ascolto del personale**

Potenziare l'ascolto del personale attraverso momenti strutturati di confronto e monitoraggio continuo, per individuare tempestivamente criticità e orientare interventi correttivi.

#### **4. Formazione e sensibilizzazione**

Sostenere la leadership dei responsabili attraverso dei percorsi formativi sulla gestione trasparente dei conflitti, su una comunicazione efficace, su una leadership equa e inclusiva che sia in grado di attuare le iniziative volte alla valorizzazione e al riconoscimento del contributo lavorativo di ogni dipendente. Diffondere la cultura dell'equità come valore trasversale a tutti i processi (selezione, incarichi, valutazione, formazione, premi)

Il CUG auspica il rafforzamento e il pieno riconoscimento delle competenze individuali, la valorizzazione dell'identità professionale di ciascuno, la definizione di percorsi di sviluppo chiari e coerenti con i profili professionali, nonché l'inclusione e la valorizzazione di tutte le risorse che operano all'interno dell'Ente.

#### **c) IL LAVORO-I COLLEGHI-IL CONTESTO- L'APPARTENENZA**

Nel complesso il quadro è, complessivamente positivo ma restano dei margini di miglioramento soprattutto legati al riconoscimento del valore personale e motivazionale del lavoro svolto, sulla collaborazione organizzativa e sul senso di appartenenza al gruppo. Aree critiche sono legate all'investimento sulla formazione, alla chiarezza dei compiti e delle responsabilità. Necessità, infine, di rafforzare il legame identitario con l'Ente. La percezione dell'immagine esterna dell'Amministrazione tende ad attenuarsi man mano che si amplia la platea di riferimento verso la collettività. Nonostante ciò, il personale mantiene un atteggiamento complessivamente positivo e continua ad esprimere una valutazione favorevole del proprio Ente.

Sulla base dei risultati emersi, il CUG propone le seguenti azioni positive:

##### **1. Comunicazione e condivisione**

Rafforzare la comunicazione interna su ruoli, obiettivi e risultati attesi; valorizzare il contributo individuale e il senso di appartenenza. Favorire la condivisione delle informazioni anche attraverso riunioni periodiche e incontri di confronto tra uffici; riconoscere e valorizzare le buone pratiche collaborative.

##### **2. Coinvolgimento**

Coinvolgere attivamente i dipendenti nei processi di miglioramento e innovazione; organizzare momenti di incontro per consolidare la cultura organizzativa e la partecipazione.

#### **d)GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE**

I risultati mostrano una percezione solo parzialmente positiva nel sistema di valutazione: la conoscenza delle strategie, la condivisione degli obiettivi, la chiarezza dei risultati e il riconoscimento del proprio contributo agli obiettivi dell'Ente evidenziano dei margini di miglioramento.

Sulla base dei risultati emersi, il CUG propone le seguenti azioni positive:

##### **1. Chiarezza obiettivi**

Rendere più chiari e accessibili gli obiettivi strategici e i risultati dell'Ente; coinvolgere maggiormente i dipendenti nella conoscenza degli obiettivi per favorire la condivisione e la motivazione; introdurre criteri chiari di assegnazione compiti e premi, aumentare la trasparenza nei processi decisionali e rafforzare la comunicazione sui sistemi di valutazione. Tali azioni

migliorerebbero la spinta motivazionale con effetti positivi sul benessere organizzativo e sul senso di appartenenza.

## **2. Trasparenza**

Garantire trasparenza nel collegamento tra performance individuale e organizzativa per aumentare la fiducia nel sistema di valutazione

## **3. Comunicazione**

Si sollecita una definizione chiara dei metodi di valutazione del personale, delle regole di assegnazione dei compiti e di verifica dei risultati e, soprattutto, si suggerisce di comunicarli in maniera diretta a tutto il personale.

## **4. Formazione**

Organizzare sessioni formative e informative sul sistema di misurazione e valutazione della performance, valorizzandone la funzione di crescita professionale.

### **e) IL MIO SUPERIORE**

I dati evidenziano aree di miglioramento nella capacità di motivare il personale e nell'efficacia di supporto per il raggiungimento degli obiettivi. Necessità di rafforzare la fiducia nei processi di gestione del personale

Sulla base dei risultati emersi, il CUG propone le seguenti azioni positive:

### **1. Formazione**

Rafforzare la formazione dei responsabili sulle competenze relazionali e motivazionali. Promozione di pratiche di feedback costruttivo e di riconoscimento dei risultati individuali e di gruppo

### **2. Confronto**

Prevedere momenti periodici di confronto tra dirigenti e personale per favorire chiarezza sugli obiettivi da raggiungere e sulle aspettative reciproche, illustrare il sistema di valutazione adottato e diffondere le informazioni in modo equo.

### **3. Ruolo di “facilitatore”**

Valorizzare il ruolo del superiore come facilitatore della crescita professionale anche attraverso la condivisione di buone pratiche gestionali. Rafforzare gli strumenti di prevenzione e gestione dei conflitti.

## **3. Raccomandazioni e considerazioni conclusive**

### **a) Raccomandazione del CUG in materia di contrattazione integrativa**

L'esito della domanda *“Esiste nel mio Ente la contrattazione integrativa?”* evidenzia che, su 173 rispondenti, 142 lavoratori (82%) dichiarano l'esistenza della contrattazione decentrata, mentre 31 lavoratori (18%) riferiscono l'assenza di tale strumento, operando dunque in contesti in cui viene applicato esclusivamente il CCNL.

Il CUG rileva che la contrattazione integrativa costituisce un importante livello di confronto tra Amministrazione e personale, in quanto consente di affrontare in modo puntuale e tempestivo le

specificità organizzative dei singoli Enti e di definire soluzioni maggiormente rispondenti ai bisogni concreti dei lavoratori.

Alla luce di tali evidenze, il CUG propone all'Amministrazione di

- valutare l'opportunità di promuovere e/ o rafforzare la contrattazione integrativa negli Enti nei quali essa non risulta attualmente attivata.

Il CUG ritiene, infatti, che tali azioni possano contribuire non solo a rendere la gestione del personale più partecipata e trasparente, ma anche a promuovere un **benessere organizzativo più elevato**, una maggiore motivazione e un miglior allineamento tra obiettivi istituzionali e bisogni dei lavoratori.

- di utilizzare i risultati dell'indagine nella contrattazione integrativa

Il CUG propone che i risultati dell'indagine di clima vengano utilizzati come un ulteriore elemento di supporto alla contrattazione integrativa. Ciò consentirebbe all'Amministrazione e alle OO.SS. di orientare gli accordi su basi informative concrete, fondate sulle esigenze espresse dal personale. Integrare tali evidenze nel processo negoziale permetterebbe infatti di definire misure maggiormente aderenti ai bisogni reali dei lavoratori, contribuendo a migliorare il benessere organizzativo e a rafforzare la partecipazione attiva del personale alla vita dell'Ente.

### **b) Raccomandazione per l'istituzione della Consigliera di Fiducia**

Alla luce dei risultati emersi dall'indagine di clima organizzativo che, pur delineando un quadro complessivamente positivo, evidenziano la presenza di alcune situazioni di disagio e malessere, mobbing e molestie, il CUG ritiene importante avere un punto di riferimento qualificato nelle situazioni più delicate, raccomanda l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia.

Tale figura, prevista dalle migliori prassi in materia di tutela del benessere lavorativo e prevenzione delle discriminazioni, rappresenta un supporto professionale e riservato a cui lavoratrici e lavoratori possano rivolgersi per segnalare situazioni di conflitto, episodi di disagio, comportamenti lesivi della dignità personale o difficoltà relazionali.

L'introduzione della Consigliera di Fiducia consentirebbe di rafforzare il sistema di ascolto interno, garantendo uno spazio neutrale, competente e tutelato; di intervenire in modo tempestivo e qualificato su eventuali criticità emergenti; di favorire un clima di lavoro improntato al rispetto e all'inclusione sostenendo le Amministrazioni nel prevenire situazioni degenerative, tutelando sia le persone sia l'organizzazione nel suo complesso.

Per questi motivi, il CUG propone l'avvio dell'iter necessario alla definizione e approvazione di un Regolamento/Codice di condotta quale misura concreta di attenzione al benessere delle persone e di miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.

### **c) Collaborazione e impegni condivisi**

Il CUG invita le Amministrazioni a prestare particolare attenzione ai risultati registrati al fine di evitare che quello che può essere considerato uno scostamento poco rilevante non diventi sintomo di una tendenza consolidata che possa peggiorare la percezione di benessere da parte del personale tutto.

Il CUG invita, altresì, le Amministrazioni a porre maggiore attenzione al contrasto delle situazioni di malessere lavorativo, ad una maggiore valorizzazione del personale attraverso dei percorsi di crescita e sviluppo, anche attraverso percorsi formativi differenziati, investimenti sull'*upskilling* nonché

attraverso l'istaurazione di prassi interne uniformi in grado di ridurre le differenziazioni di trattamento e le disuguaglianze, sempre tenendo presenti le eventuali differenti situazioni ed esigenze.

Si richiama, inoltre, la necessità di strutturare – o, laddove non ancora presente, di introdurre – un sistema di valutazione dei risultati chiaro, equo e trasparente, che consenta di definire criteri oggettivi per l'attribuzione dei premi di produttività, garantendo uniformità applicativa e piena comprensibilità dei meccanismi adottati.

Il CUG ritiene che nel complesso, i contributi raccolti forniscono un quadro ricco e diversificato, che conferma l'importanza di proseguire nel percorso di ascolto e individuare azioni mirate per rafforzare equità, benessere organizzativo e qualità delle relazioni nei diversi contesti territoriali.

Il CUG conferma la propria piena disponibilità a collaborare con l'Amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi individuati e per la definizione delle azioni di miglioramento più opportune.

Il CUG invita il personale e l'Amministrazione a mantenere un atteggiamento costruttivo e partecipativo, nella consapevolezza che l'impegno congiunto può favorire un ambiente di lavoro più sereno, inclusivo e orientato a risultati professionali sempre più soddisfacenti.

Il CUG, inoltre, provvederà a garantire la massima diffusione dei risultati dell'indagine attraverso la pubblicazione nell'area dedicata del sito istituzionale e mediante l'invio di una comunicazione informativa a tutto il personale.

Il CUG sottolinea che le azioni proposte rappresentano un percorso concreto e progressivo di miglioramento delle condizioni organizzative. Esse puntano a rafforzare equità, trasparenza, qualità delle relazioni e fiducia interna, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più equilibrato, inclusivo e orientato al benessere complessivo di tutto il personale.

ALLEGATO: REPORT INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO