



# **Indagine sul Clima Aziendale 2025: La Nostra Voce, il Nostro Futuro.**

Presentazione dei risultati dell'ascolto di tutta l'organizzazione.



## **Presentazione risultati**

**Gennaio 2026**

*Il **clima aziendale** rappresenta l'insieme delle **percezioni condivise** dai membri del gruppo rispetto al **funzionamento organizzativo**, alle **relazioni sociali** e alle **attività lavorative**.*

*La ricerca scientifica evidenzia quanto un **clima organizzativo positivo** sia cruciale per **stimolare la motivazione al lavoro**, il **benessere** e al contempo **prestazioni di qualità** ovvero sia un fattore chiave per il **buon funzionamento** e il **successo** di tutta l'organizzazione.*

# Indice

1. <u>Introduzione</u> .....	<i>pag.5</i>
2. <u>Le ragioni di questo lavoro</u> .....	<i>pag.7</i>
3. <u>Metodologia</u> .....	<i>pag.8</i>
4. <u>Risultati</u>	
A) Analisi complessiva.....	<i>pag.10</i>
B) Analisi per Servizio.....	<i>pag.15</i>
5. <u>Conclusioni</u> .....	<i>pag.57</i>
6. <u>Appendice: il questionario utilizzato</u> .....	<i>pag.60</i>

# Un'anticipazione..

## Indagine sul Clima Aziendale 2025: Risultati Chiave

Riassunto dei principali risultati dell'indagine sul clima organizzativo di ASP Terre d'Argine, con un punteggio medio complessivo di **5.0** su 6, basato sulla percezione dei dipendenti.

### PUNTI DI FORZA

Le Aree Meglio Valutate



**5.4 / 6**

#### Assenza di Discriminazioni

I dipendenti si sentono trattati in modo corretto e rispettoso



**5.3 / 6**

#### Soddisfazione per il Proprio Lavoro

C'è chiarezza sulle aspettative e si possiedono le competenze per svolgere il ruolo



**5.3 / 6**

#### Forte Senso di Appartenenza

I lavoratori sono orgogliosi di appartenere all'ente e dei suoi risultati



B - Discriminazioni: 5,4

E - Il mio lavoro: 5,3

H - Senso di Appartenenza: 5,3

C - Equità: 4,2

L - La mia organizzazione: 4,3

N - Il funzionamento del sistema: 4,6

### AREE DI MIGLIORAMENTO

Le Aree Più Critiche

**4.2 / 6**

#### Percezione di Scarsa Equità

Le criticità maggiori riguardano l'equilibrio tra impegno e retribuzione



**4.3 / 6**

#### Poca Chiarezza Organizzativa

Vi è una conoscenza limitata delle strategie e degli obiettivi generali dell'ente



**4.6 / 6**

#### Funzionamento del Sistema

Si percepisce uno scarso riconoscimento del merito e dell'impegno



NotebookLM

# 1. Introduzione

Questo rapporto contiene i risultati dell'indagine di Clima Aziendale promossa dall'Ente ASP (Azienda servizi alla persona) delle Terre d'Argine con sede a Carpi e Novi di Modena.

Il lavoro è stato fortemente voluto e promosso dalla Direzione di ASP Terre d'Argine che lo ha sviluppato con strumenti appositi e con il supporto tecnico scientifico di consulenti esperti.

La rilevazione si è svolta nel corso del primo semestre 2025 e ha visto una adesione quasi totale dei rispondenti designati, elemento necessario per la buona riuscita di indagini di questo tipo e ottimo segnale di coinvolgimento: bassi livelli di partecipazione possono essere sintomo di uno scarso interesse da parte dei dipendenti a contribuire al miglioramento della gestione aziendale mentre in questo caso hanno risposto ben **79** lavoratori sugli **80** interpellati.

Si tratta di dipendenti operanti presso le strutture operative di ASP Terre d'Argine a cui si aggiunge un gruppo costituito dagli Amministrativi, che lavorano trasversalmente su tutte le strutture.

La suddivisione mantenuta per le elaborazioni è questa:

- **CRA Ten. L. Marchi** (tutto il personale compresi manutentori, OSS, Infermieri, Terapisti, Animatore, RAA);
- **Centro Diurno R. Rossi e Assistenza domiciliare di Novi di Modena** (personale che si alterna sui 2 servizi);
- **Centri Diurni La Cappuccina e le Radici** (attigui con personale in comune) e n. 2 OSS del **Servizio di Portierato**;
- **Centro Diurno dedicato alle Demenze De Amicis**;
- **Personale Amministrativo**

*L'elaborazione dei dati raccolti e la redazione del presente report sono a cura del sociologo Lorenzo Notari ([www.notari-ricerche.it](http://www.notari-ricerche.it))*

## Ascoltare le nostre persone per crescere insieme.



**Misurare la salute dell'organizzazione:** Il clima è un fattore chiave per il benessere e le performance, specialmente nei servizi alla persona, dove le risorse umane sono il fattore decisivo.



**Valorizzare la componente umana:** Le vostre motivazioni, aspettative e comportamenti sono la risorsa più importante di ASP e determinano la qualità del nostro lavoro.



**Creare un percorso di miglioramento:** Questa indagine è il primo, fondamentale passo per costruire processi di crescita condivisi ed efficaci, basati su un ascolto strutturato e incondizionato.

## Una partecipazione straordinaria. Il primo, grande segnale di coinvolgimento.

**Un'adesione  
quasi totale.**

I gruppi partecipanti:

- CRA Ten. L. Marchi
- Centro Diurno De Amicis
- ADI e CDA R. Rossi
- Centri Diurni Le Radici e La Cappuccina
- Personale Amministrativo

Un'adesione così alta è un ottimo segnale di interesse e volontà di contribuire al miglioramento della nostra azienda. Grazie a tutti voi per aver fatto sentire la vostra voce.

## 2. Le ragioni di questo lavoro

Lo studio del **Clima organizzativo** risponde all'esigenza di valutare l'impatto delle azioni organizzative sui processi di lavoro quotidiani ed è un modo per misurare lo stato di salute di un'organizzazione.

Un fattore decisivo che influenza la performance aziendale, infatti, è rappresentato dalle risorse umane operanti nell'organizzazione, a maggior ragione nel caso di Enti che si occupano di Servizi alla Persona; si tratta di persone che interagiscono costantemente con altre persone generalmente molto fragili e oltremodo piene di bisogni anche molto specifici. I professionisti che hanno a che fare con questo tipo di interlocutore sono quindi esposti a stress e pressioni che sono tipiche di questi ambiti e il loro ascolto strutturato e incondizionato è un'azione estremamente necessaria per il **miglior clima aziendale** che si traduce in migliore efficienza, serenità, rispetto degli ospiti della Struttura e buona operatività.

**Studiare un'organizzazione** non significa infatti soltanto considerarne la struttura materiale, costituita dalle regole e dagli strumenti operativi in uso, ma anche analizzare la componente immateriale di clima organizzativo, determinata dal contesto latente di motivazioni, aspettative e comportamenti delle persone che vi lavorano. La **soddisfazione** e il **coinvolgimento del personale** sono in generale temi complessi perché hanno a che fare con le aspirazioni, i comportamenti, le motivazioni, i sentimenti e gli stati d'animo delle persone.

Tipicamente i fattori che influenzano la soddisfazione del personale includono: la chiarezza dei compiti; il riconoscimento dei meriti; il senso di appartenenza; la fiducia e il coinvolgimento; il clima interno; le pari opportunità, l'opportunità di crescita e la possibilità di raggiungere gli obiettivi prefissati, la capacità di creare un lavoro di squadra tra i dipendenti, la capacità di promuovere una comunicazione aperta.

Nell'articolato questionario somministrato nel corso di questa rilevazione si è cercato di tener conto di tutte queste dimensioni.

Questo report cerca di restituire gli insight raccolti nella forma più chiara possibile e senza alcuna censura o correzione rispetto a quanto emerso.

### 3. Metodologia

La presente indagine di clima organizzativo ha coinvolto **80** unità (dipendenti a tempo determinato e indeterminato dell'Ente) nel periodo di tempo dal 02.12.2024 al 15.12.2024.

La **rilevazione**, rigorosamente anonima, è avvenuta attraverso la distribuzione di un questionario cartaceo ad ogni dipendente. Il questionario è stato compilato in sede riservata da ciascuno dei partecipanti e riconsegnato dentro apposite scatole raccoglitrici.

La comunicazione relativa all'iniziativa è avvenuta a Novembre 2024.

La partecipazione all'indagine è stata volontaria.

I dati raccolti sono anonimi e vengono restituiti in forma aggregata e in osservanza alle disposizioni di legge vigenti.

Il questionario utilizzato per l'indagine è articolato nelle diverse sezioni rappresentative del complesso costruito del clima organizzativo.

Le risposte sono su una scala da **1 (voto minimo)** a **6 (voto massimo)**.

Alcune domande presentano una scala invertita, cioè dove un voto basso rappresenta l'ottimale (ad esempio: "Ti senti discriminato?" - se il rispondente dice 1 significa "per niente" ed è un elemento positivo, se dice 6 significa "moltissimo" ed è un elemento negativo): di questo si è tenuto conto nelle elaborazioni che seguono.

Per ciascuna domanda si presenta una colonna su un grafico a barre (istogramma): il grafico raccoglie tutte le domande di quella specifica area e ciascuna area è stata analizzata per ogni singola struttura. All'inizio della parte di analisi, vengono presentati anche alcuni grafici di insieme, dove tutte le strutture sono accorpate o confrontate tra loro.

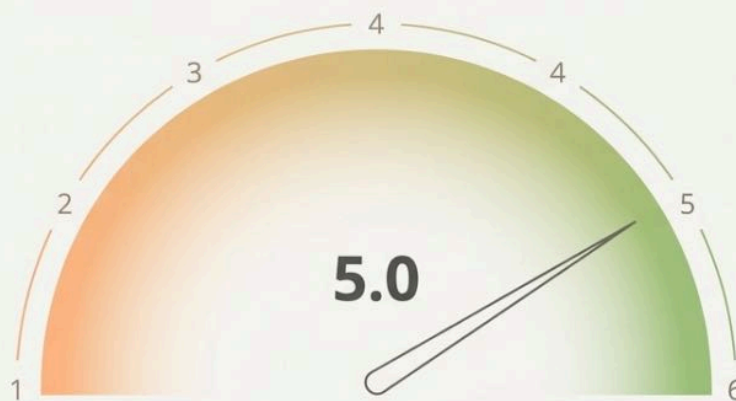


## **4. Risultati**

# A)Analisi complessiva

## Il quadro generale: un clima positivo.

Con una media complessiva di **5.0 su 6**, il clima generale di ASP si attesta su un livello positivo.



Questo risultato, emerso da tutte le strutture accorpate, è il nostro punto di partenza: una base solida su cui costruire insieme.

Medie di voto di ciascuna domanda (in verticale) per area di analisi (A-P)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L	M	N	O	P
1	4,9	5,3	4,6	4,6	5,5	4,8	4,7	5,2	5,2	3,9	5	4,6	4,8	4,6
2	5,5	5,5	4,7	3,8	5,5	5,6	5,3	5,5	5,3	4,3	4,9	4,7	4,7	4,3
3	4,4	5,7	3,7	4,4	5	4,9	5,1	5,4	5,2	4,2	5,1	4,7	5,2	4,6
4	5,3	4,9	3,7	5,4	5,3	4,7	4,6	5,1		4,6	5	4,2	4,9	5,1
5	5,4	5,6	4,4	5,1	5,2	4,9	4,7	5,2				4,8	5,1	
6	5,3	5,6												
7	5,1	4,9												
8	4,8	5,7												
9	4,7	5,5												

Le aree con risultati mediamente migliori



## I nostri punti di forza collettivi.

Appartenenza, valore del proprio lavoro e assenza di discriminazioni sono i pilastri della nostra cultura.

5.4



### B - Discriminazioni

Ci sentiamo trattati in modo equo e rispettoso, indipendentemente da chi siamo.

5.3



### E - Il mio lavoro

Troviamo significato e realizzazione in ciò che facciamo ogni giorno.

5.3



### H - Senso di Appartenenza

Siamo orgogliosi di lavorare in ASP e difendiamo la sua immagine.

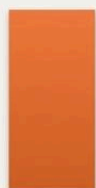
## Le aree con risultati mediamente più bassi



## Le nostre maggiori aree di miglioramento.

La sfida più grande è migliorare la percezione di equità e la chiarezza sulla direzione aziendale.

4.2



### C - Equità

"La nostra opportunità è garantire maggiore coerenza tra impegno e retribuzione e nella distribuzione dei carichi."

4.3



### L - La mia organizzazione

"Dobbiamo comunicare in modo più chiaro le strategie e gli obiettivi futuri per condividere la rotta."

4.6



### N - Funzionamento del sistema

"Possiamo rendere i nostri sistemi di valutazione e riconoscimento più efficaci e trasparenti."

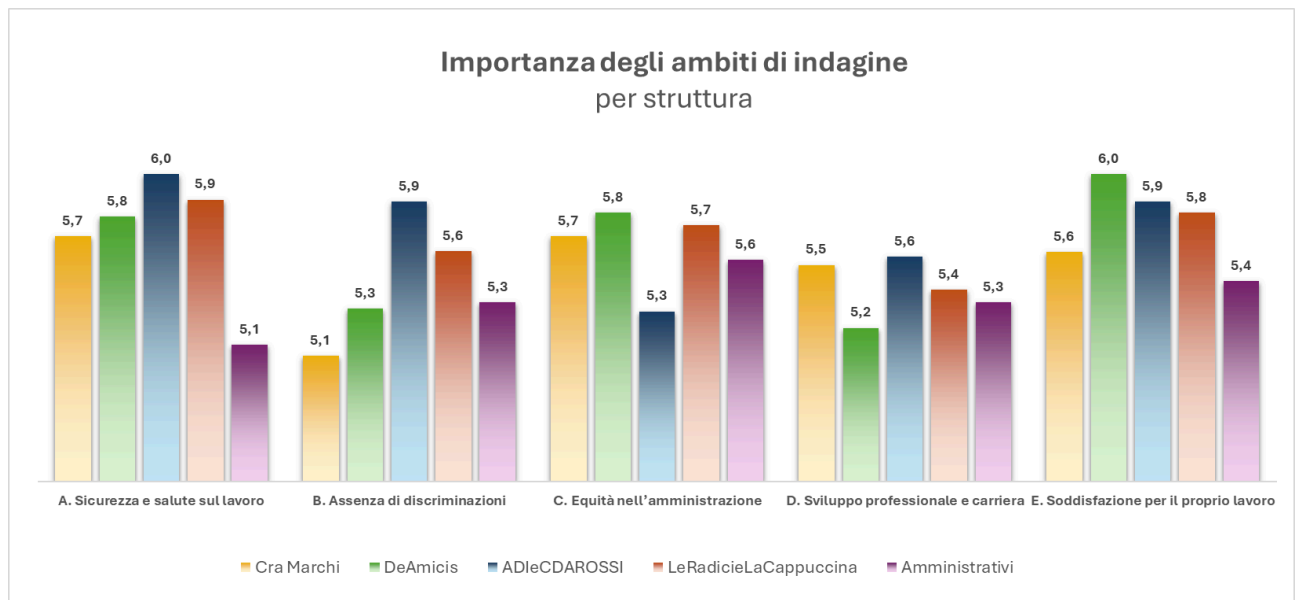
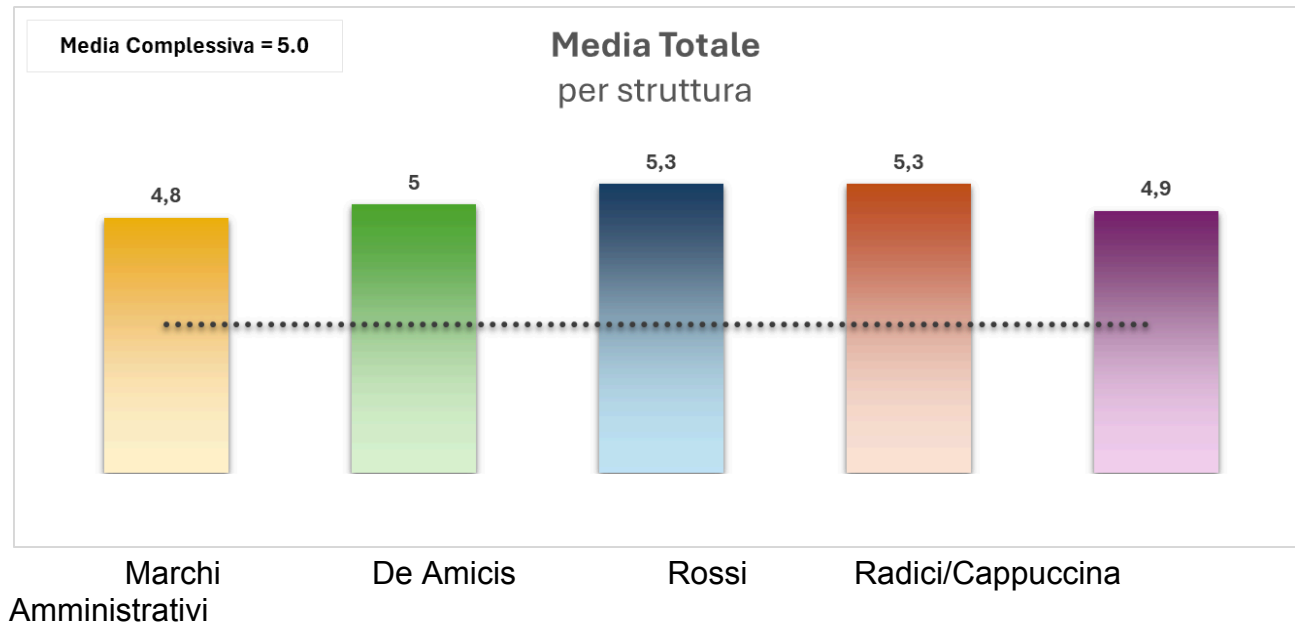
Dettaglio Domanda - Top 3 Aree	Media Complessiva
B1 - Trattamento corretto per appartenenza sindacale	5,3
B2 - Trattamento corretto per orientamento politico	5,5
B3 - Trattamento corretto per religione	5,7
B4 - Identità di genere come ostacolo alla valorizzazione*	4,9
B5 - Trattamento corretto per etnia/razza	5,6
B6 - Trattamento corretto per lingua	5,6
B7 - Età come ostacolo alla valorizzazione*	4,9
B8 - Trattamento corretto per orientamento sessuale	5,7
B9 - Trattamento corretto per disabilità	5,5
E1 - Chiarezza delle aspettative	5,5
E2 - Competenze adeguate al ruolo	5,5
E3 - Disponibilità di risorse e strumenti	5,0
E4 - Autonomia nello svolgimento del lavoro	5,3
E5 - Senso di realizzazione personale	5,2
H1 - Orgoglio di appartenenza	5,2
H2 - Orgoglio per i risultati dell'Ente	5,5
H3 - Difesa dell'immagine dell'Ente	5,4
H4 - Coerenza tra valori personali e organizzativi	5,1
H5 - Intenzione di cambiare Ente*	5,2

Dettaglio Domanda - Worst 3 Aree	Media Complessiva
C1 - Equità nella distribuzione delle responsabilità	4,6
C2 - Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4,7
C3 - Equilibrio tra impegno e retribuzione	3,7
C4 - Equità nella differenziazione della retribuzione	3,7
C5 - Imparzialità nelle decisioni del responsabile	4,4
L1 - Conoscenza delle strategie dell'Amministrazione	3,9
L2 - Condivisione degli obiettivi strategici	4,3
L3 - Chiarezza dei risultati dell'Amministrazione	4,2
L4 - Chiarezza del contributo individuale	4,6
N1 - Coinvolgimento nella definizione degli obiettivi	4,6
N2 - Tutela nel processo di valutazione	4,7
N3 - Valutazione utile al miglioramento	4,7
N4 - Riconoscimento del merito e dell'impegno	4,2
N5 - Chiarezza del sistema di valutazione	4,8

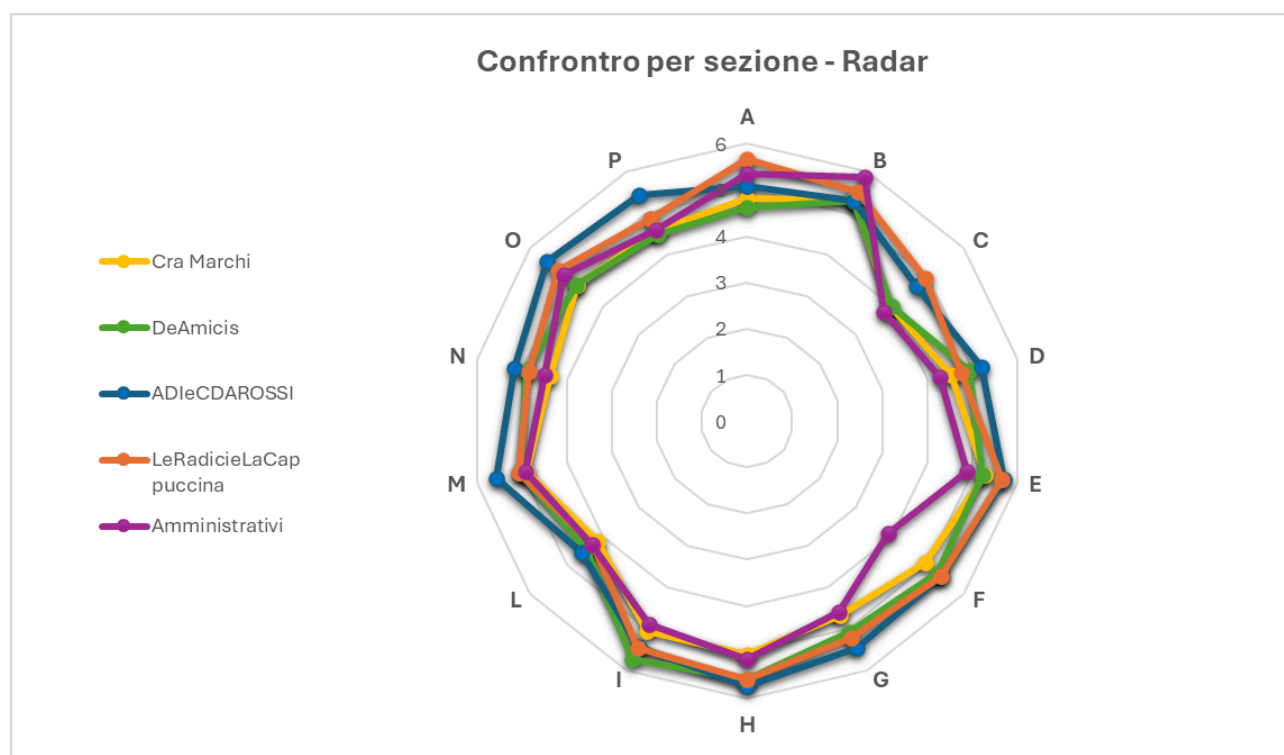
\* I voti delle domande contrassegnate da asterisco sono invertite per le ragioni spiegate in premessa (l'inversione serve per calcolare correttamente le medie anche se negli istogrammi saranno presentati senza inversione )

NB: anche nei casi che presentano media di voto peggiore, non si va mai sotto la soglia del 3,5 che è il punto intermedio tra il voto minimo 1 e il massimo 6

## Comparazione tra strutture



## Comparazione dei voti dati alle varie aree da ciascuna Struttura



## B) Analisi per Servizio

Gli **istogrammi** che seguono rappresentano le medie di voto a ciascuna domanda da parte dei dipendenti di un determinato Servizio.

Le domande sono state riassunte per questione di spazio: per vedere la formulazione della domanda estesa si può fare riferimento al **questionario** riportato in appendice.

Le domande contrassegnate da asterisco e sottolineate sono quelle che abbiamo definito “invertite” e che sono trattate in modo speciale. Un voto basso a quelle domande è positivo quindi si è proceduto in questo modo: nelle medie complessive il loro valore è stato invertito (visto che, come detto, un voto minimo espresso equivale a un punteggio positivo nel complesso e quindi ai fini della media è giusto calcolarle così) mentre negli istogrammi è stato rappresentato il voto realmente raccolto in modo che visivamente si veda che a quelle domande è stato attribuito quello specifico voto.

### Uno sguardo d'insieme: le nostre strutture a confronto.

Ogni struttura ha un'esperienza unica. Il clima varia da un ottimo 5.3 a un solido 4.8.



# CRA Ten.L. MARCHI

## Il Clima in **CRA Ten. L. Marchi** | Media Complessiva: **4.8**



### Punti di Forza Principali

- **B - Le Discriminazioni (5.3):** Un ambiente percepito come fortemente inclusivo e rispettoso.
- **E - Il mio lavoro (5.3):** Grande orgoglio e senso di competenza nel proprio ruolo.
- **H - Il senso di appartenenza (5.1):** Forte attaccamento all'ente e ai suoi risultati.



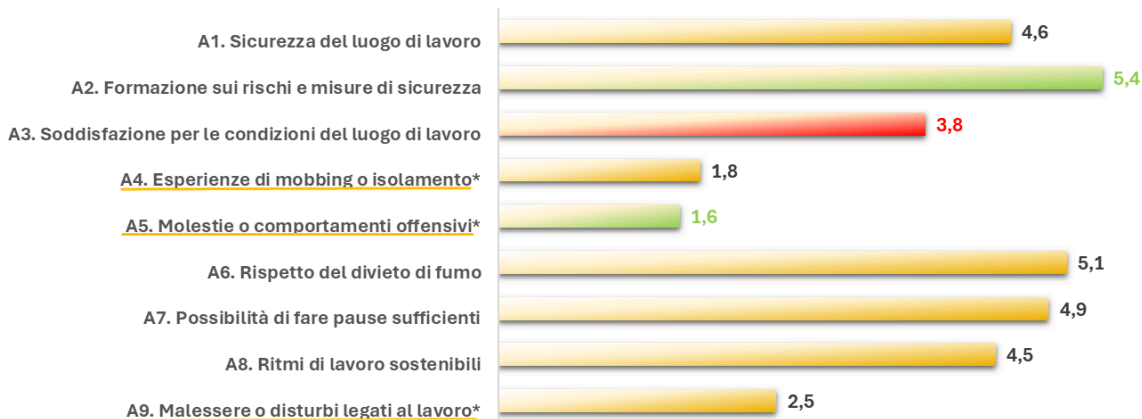
### Opportunità di Crescita

- **C - Equità (4.0):** Focus richiesto sull'equilibrio tra impegno e retribuzione (punteggio 3.5).
- **L - La mia organizzazione (4.2):** Necessità di maggiore chiarezza sulla visione e le strategie aziendali (punteggio 3.9).
- **N - Funzionamento del sistema (4.4):** Migliorare il riconoscimento del merito e dell'impegno (punteggio 4.1).



## A - SICUREZZA E SALUTE

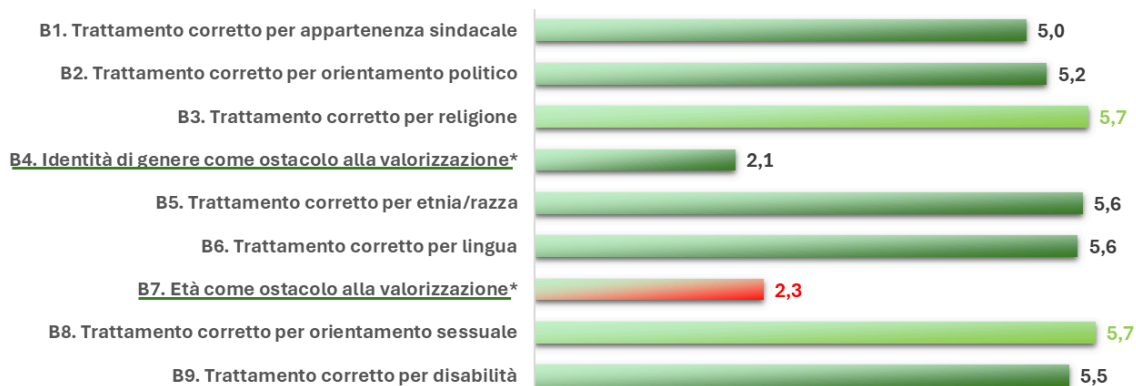
### SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO



**Media Area A Cra Marchi = 4.8**

Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

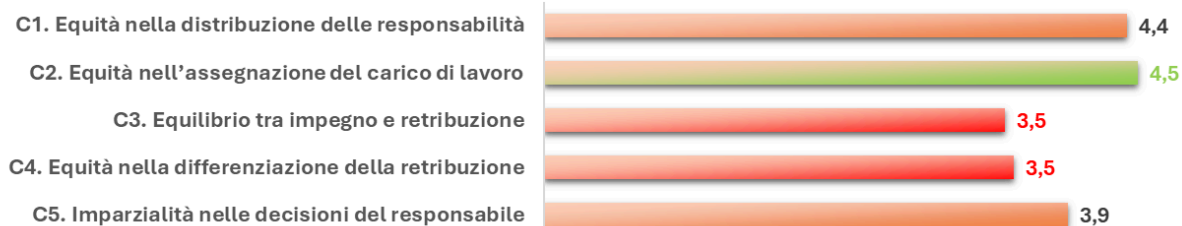
## B - LE DISCRIMINAZIONI



**Media Area B Cra Marchi = 5.3**

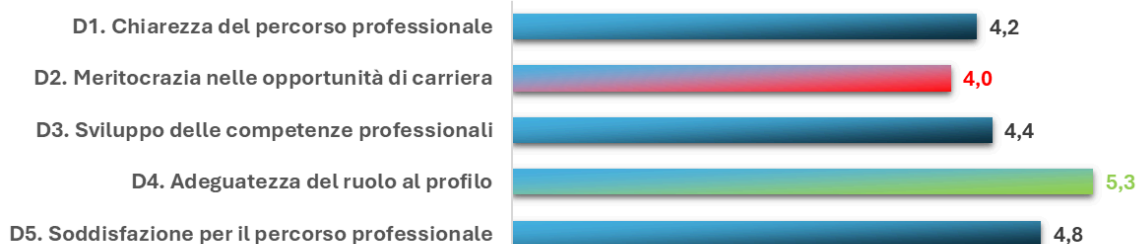
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## C - L' **EQUITA'** DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



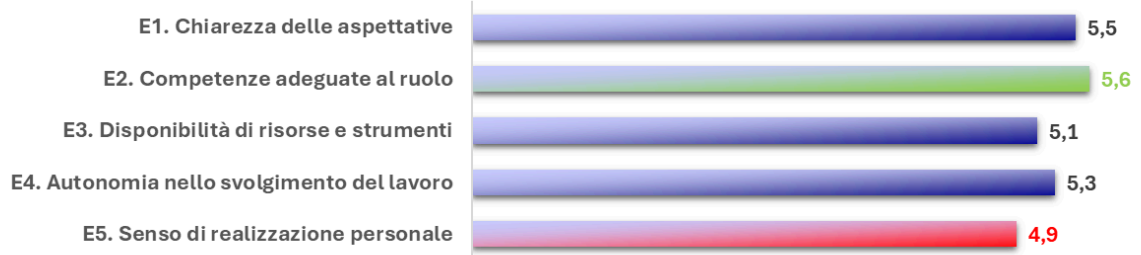
**Media Area C Cra Marchi = 4.0**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## D - **CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**



**Media Area D Cra Marchi = 4.5**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## E - IL MIO LAVORO



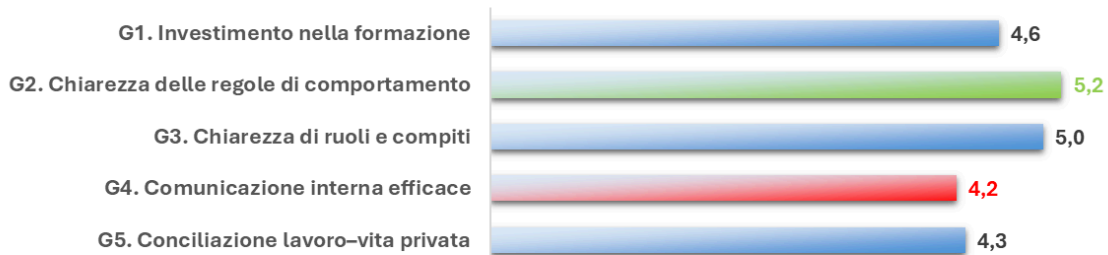
**Media Area E Cra Marchi = 5.3**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## F- I MIEI COLLEGHI



**Media Area F Cra Marchi = 4.9**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



**Media Area G Cra Marchi = 4.7**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## H- IL SENSO DI APPARTENENZA



**Media Area H Cra Marchi = 5.1**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## I- L' IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I1. Percezione positiva da familiari e conoscenti



I2. Percezione positiva da parte degli utenti



I3. Percezione positiva dalla collettività



**Media Area I Cra Marchi = 5.0**

Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

/A. Sicurezza e salute sul lavoro



/B. Assenza di discriminazioni



/C. Equità nell'amministrazione



/D. Sviluppo professionale e carriera



/E. Soddisfazione per il proprio lavoro



**Media Area / Cra Marchi = 5.4**

Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



**Media Area L Cra Marchi = 4.2**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## M - LE MIE PERFORMANCE



**Media Area M Cra Marchi = 4.9**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



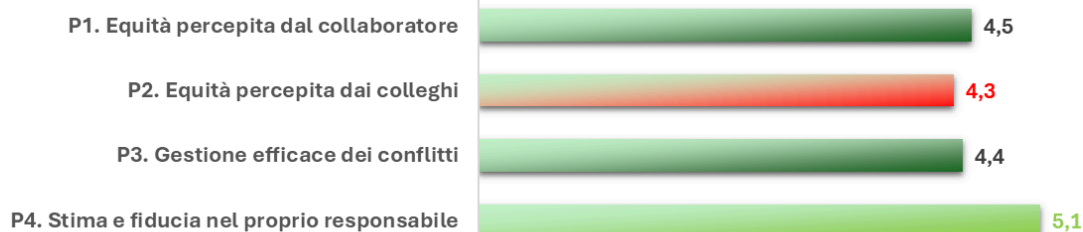
**Media Area N Cra Marchi = 4.4**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



**Media Area O Cra Marchi = 4.7**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

## P - IL MIO CAPO E L' EQUITÀ



**Media Area P Cra Marchi = 4.6**  
Media Complessiva Cra Marchi = 4.8

- **Media complessiva struttura = 4.8**
- **WORST 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **C – Equità della mia amministrazione (media = 4.0)**  
 Worst: C3. Equilibrio tra impegno e retribuzione (media = 3.5)  
 C4. equità nella differenziazione della retribuzione (media = 3.5)
  - **L – La mia organizzazione (media = 4.2)**  
 Worst: L1. Conoscenza delle strategie dell'Amministrazione (media = 3.9)
  - **N – Il funzionamento del sistema (media 4.4)**  
 Worst: N4. Riconoscimento del merito e dell'impegno (media = 4.1)
- **TOP 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **B – Le discriminazioni (media = 5.3)**  
 Best: B3. Trattamento corretto per religione (media = 5.7)  
 B8 Trattamento corretto per orientamento sessuale (media = 5.7)
  - **E – Il mio lavoro (media = 5.3)**  
 Best: E2. Competenze adeguate al ruolo (media = 5.6)
  - **H – Il senso di appartenenza (media=5.1)**  
 Best: H2. Orgoglio per i risultati dell'ente (media = 5.3)



# CDA DE AMICIS

Il Clima nel **Centro Diurno De Amicis** | Media Complessiva: **5.0**



## Punti di Forza Principali

- **I - L'Immagine dell'amministrazione (5.7):** Altissima percezione positiva da parte degli utenti (5.8).
- **H - Il senso di appartenenza (5.6):** Un fortissimo orgoglio di appartenenza e difesa dell'ente (tutti i punteggi a 5.7).
- **B - Le Discriminazioni (5.3):** Ambiente vissuto come equo e non discriminatorio.



## Opportunità di Crescita

- **C - Equità (4.0):** La criticità maggiore riguarda l'equità nella differenziazione retributiva (punteggio 2.9).
- **L - La mia organizzazione (4.5):** Bisogno di conoscere meglio le strategie generali (punteggio 4.0).
- **P - Il mio capo e l'equità (4.5):** Migliorare la percezione di equità tra colleghi nel rapporto con il responsabile.

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



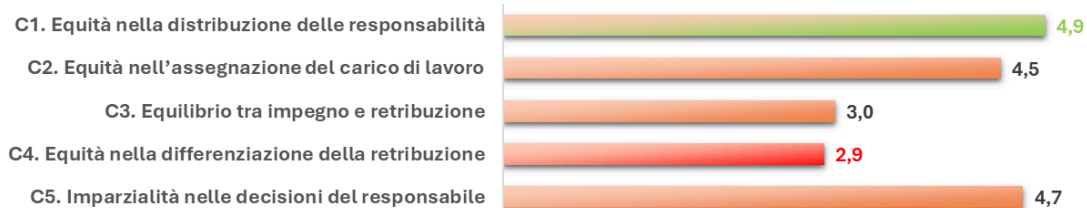
**Media Area A De Amicis = 4.6**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

## B - LE DISCRIMINAZIONI



**Media Area B De Amicis= 5.3**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

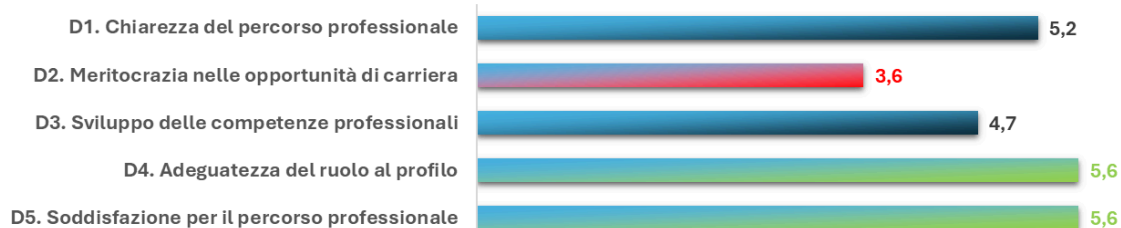
## C - L' **EQUITA'** DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area C De Amicis = 4.0**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

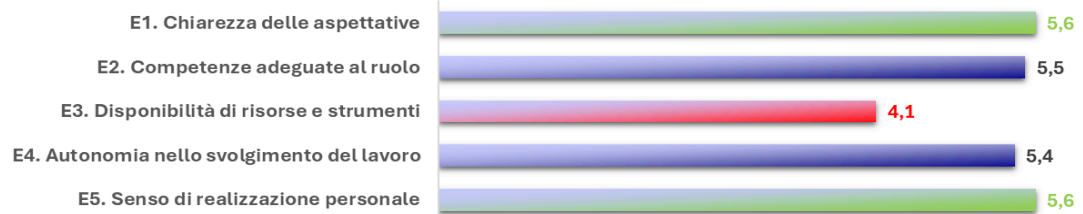
## D - **CARRIERA** E SVILUPPO PROFESSIONALE



**Media Area D De Amicis = 4.9**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

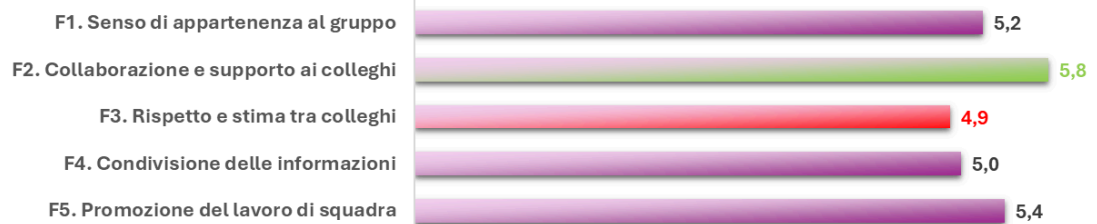
## E - IL MIO LAVORO



**Media Area E De Amicis = 5.2**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

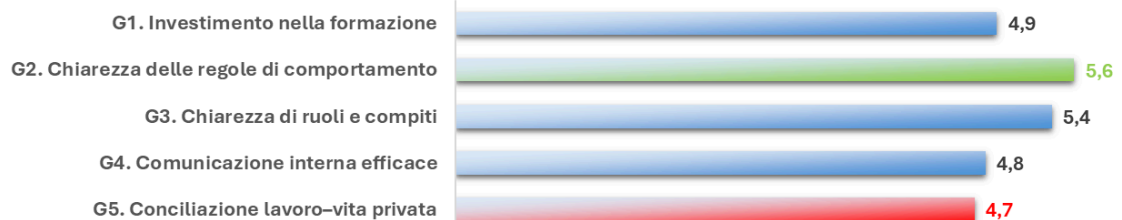
## F- I MIEI COLLEGHI



**Media Area F De Amicis = 5.3**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

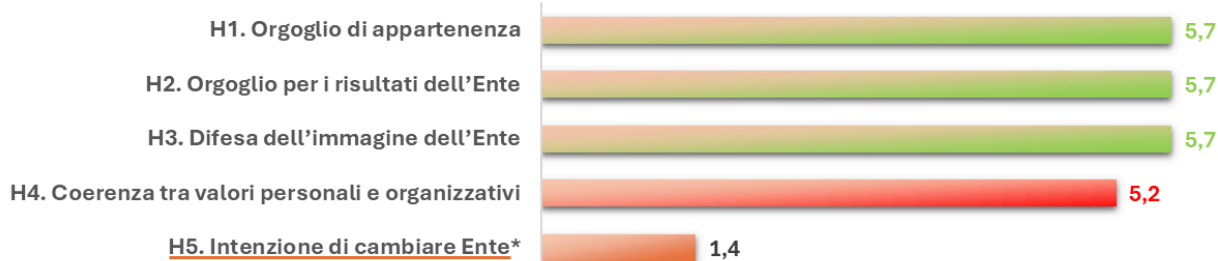
## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



**Media Area G De Amicis = 5.1**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

## H- IL SENSO DI APPARTENENZA



**Media Area H De Amicis = 5.6**

Media Complessiva Cra Marchi = 5.0

## I- L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area I De Amicis = 5.7**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



**Media Area / De Amicis = 5.6**

Media Complessiva De Amicis = 5.0

## L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



**Media Area L De Amicis = 4.5**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

## M - LE MIE PERFORMANCE



**Media Area M De Amicis = 5.1**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

## N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



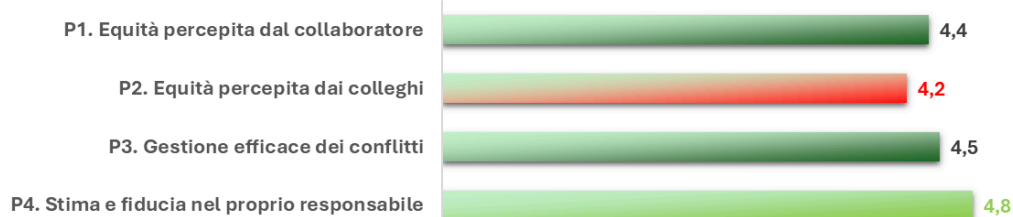
**Media Area N De Amicis = 4.9**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

## O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



**Media Area O De Amicis = 4.7**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

## P - IL MIO CAPO E L' EQUITÀ



**Media Area P De Amicis = 4.5**  
Media Complessiva De Amicis = 5.0

- **Media complessiva struttura = 5.0**
- **WORST 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **C – Equità della mia amministrazione** (media = 4.0)  
Worst: C4. equità nella differenziazione della retribuzione (media = 2.9)
  - **L – La mia organizzazione** (media = 4.5)  
Worst: L1. Conoscenza delle strategie dell'Amministrazione (media = 4.0)
  - **P – Il mio capo e l'equità** (media = 4.5)  
Worst: P2. Equità percepita dai colleghi (media = 4.2)
- **TOP 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **I – L'Immagine della mia amministrazione** (media = 5.7)  
Best: I2. Percezione positiva da parte degli utenti (media = 5.8)
  - **H – Il senso di appartenenza** (media=5.6)  
Best: H1. Orgoglio di appartenenza (media = 5.7)  
H2. Orgoglio per i risultati dell'ente (media = 5.7)  
H3. Difesa dell'immagine dell'ente (media 5.7)
  - **B – Le discriminazioni** (media = 5.3)  
Best: B3. Trattamento corretto per religione (media = 5.9)

# ADI e CDA R. ROSSI

## Il Clima in ADI e CDA R. Rossi | Media Complessiva: 5.3



### Punti di Forza Principali

- **H - Il senso di appartenenza (5.7):** Il punteggio più alto in assoluto, con una forte difesa dell'immagine dell'ente (5.9).
- **E - Il mio lavoro (5.7):** Grande soddisfazione per le proprie competenze e le risorse a disposizione (entrambe a 5.9).
- **M - Le mie performance (5.6):** Alta trasparenza percepita nel sistema di valutazione (5.7).

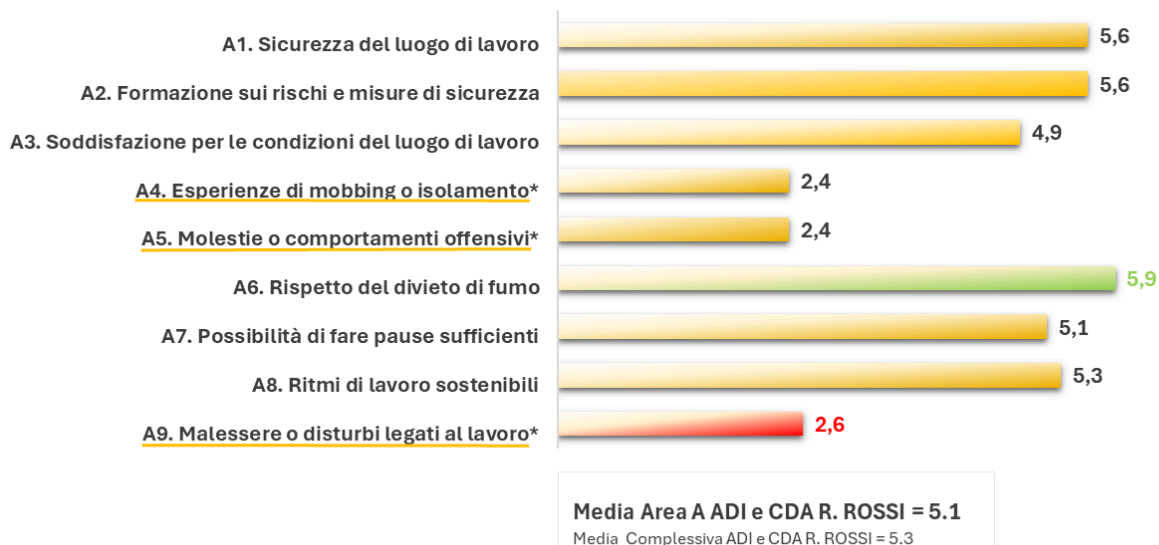


### Opportunità di Crescita

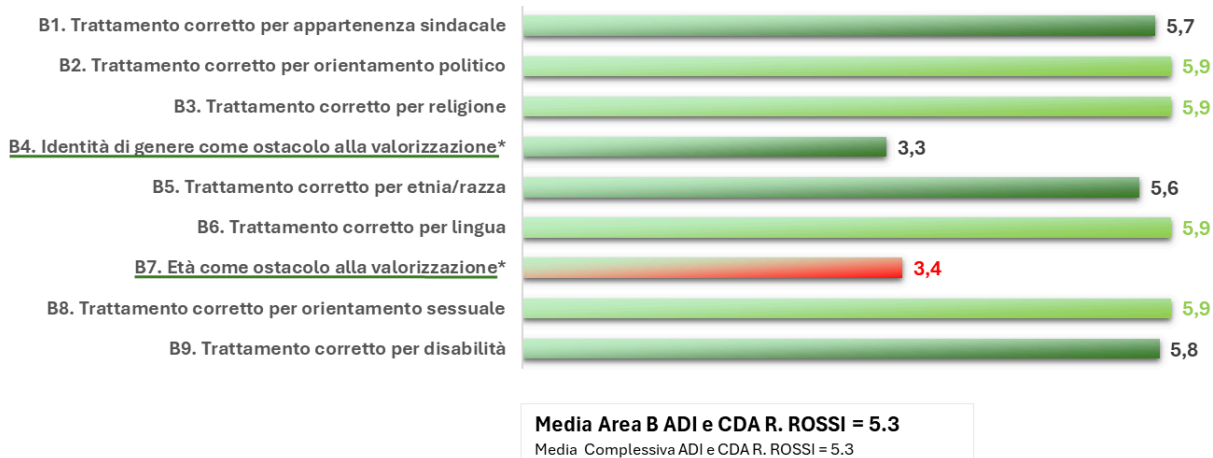
- **L - La mia organizzazione (4.6):** Come per altri gruppi, la conoscenza delle strategie aziendali è l'area più debole (3.9).
- **C - Equità (4.7):** Percepita una minore imparzialità nelle decisioni del responsabile (4.1) e nell'equilibrio retributivo (4.1).
- **A - Sicurezza e salute (5.1):** Sebbene alto, si segnala un'attenzione al malessere legato al lavoro (punteggio invertito di 2.6).



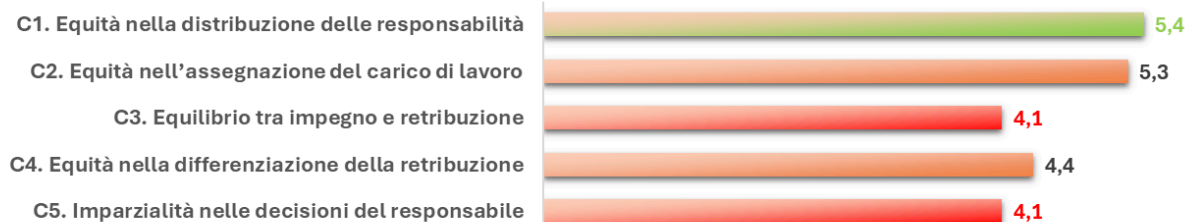
## A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO



## B - LE DISCRIMINAZIONI



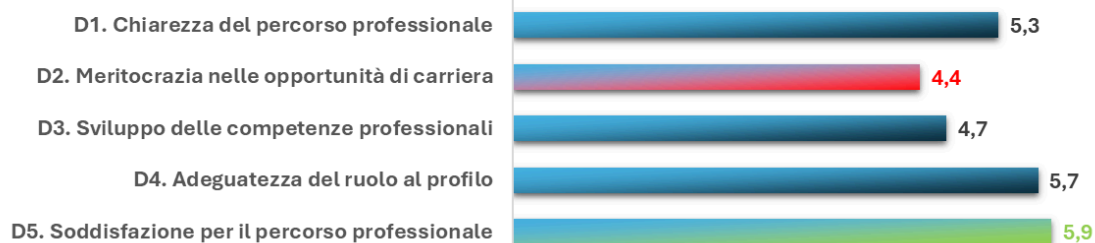
## C - L' **EQUITA'** DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area C ADI e CDAR. ROSSI = 4.7**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

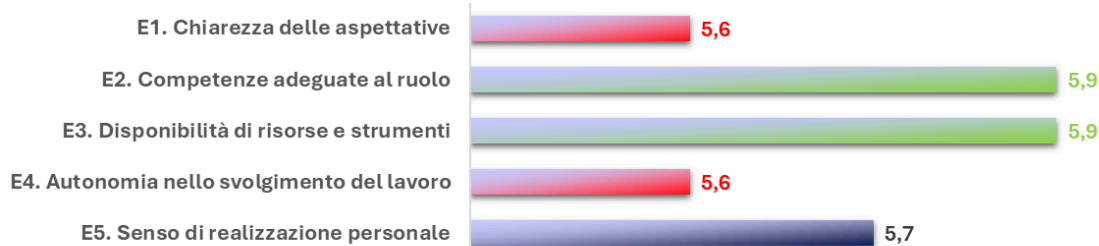
## D - **CARRIERA E SVILUPPO** PROFESSIONALE



**Media Area D ADI e CDAR. ROSSI = 5.2**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

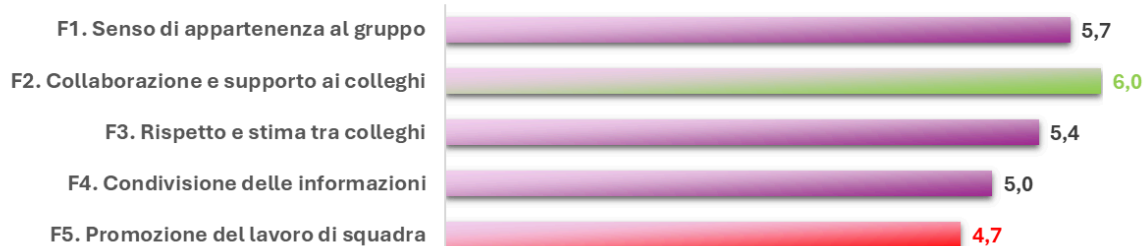
## E - IL MIO LAVORO



**Media Area E ADI e CDAR. ROSSI = 5.7**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

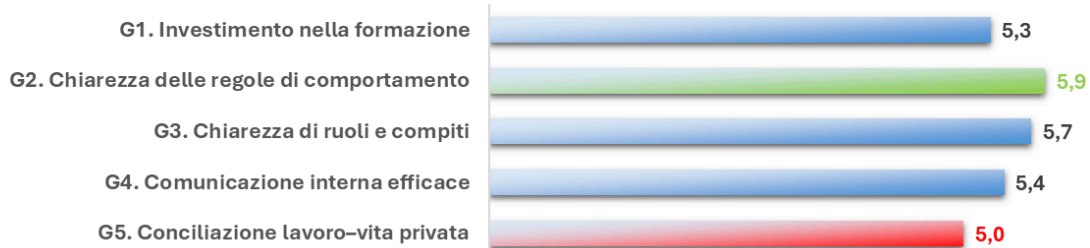
## F- I MIEI COLLEGHI



**Media Area F ADI e CDAR. ROSSI = 5.4**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

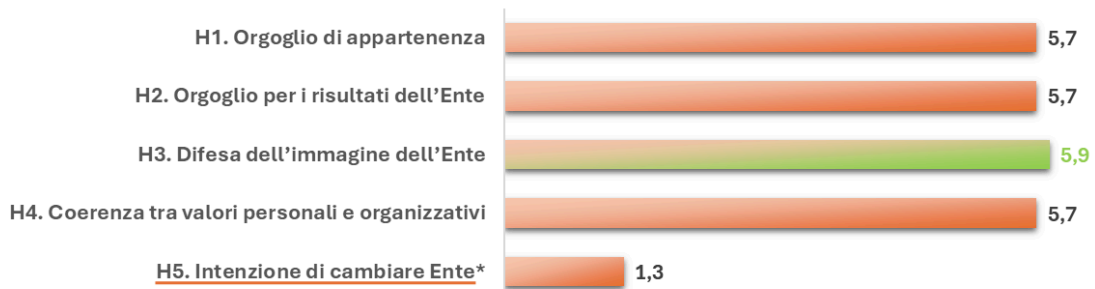
## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



**Media Area G ADI e CDA R. ROSSI = 5.5**

Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## H- IL SENSO DI APPARTENENZA



**Media Area H ADI e CDA R. ROSSI = 5.7**

Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## I- L' IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area I ADI e CDA R. ROSSI = 5.4**

Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



**Media Area / ADI e CDA R. ROSSI = 5.7**

Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



**Media Area L ADI e CDA R. ROSSI = 4.6**  
Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## M - LE MIE PERFORMANCE



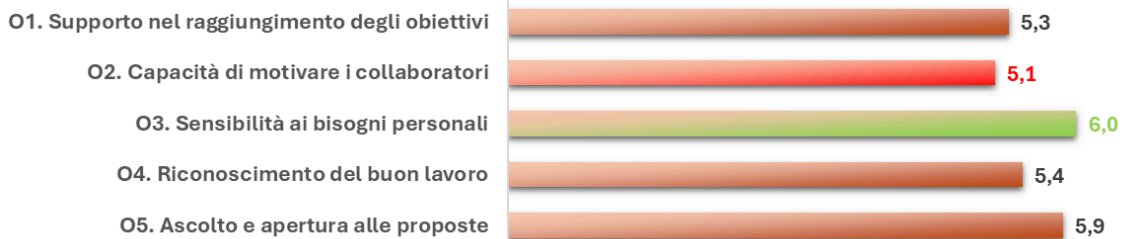
**Media Area M ADI e CDA R. ROSSI = 5.6**  
Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

## N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



**Media Area N ADI e CDA R. ROSSI = 5.2**  
Media Complessiva ADI e CDA R. ROSSI = 5.3

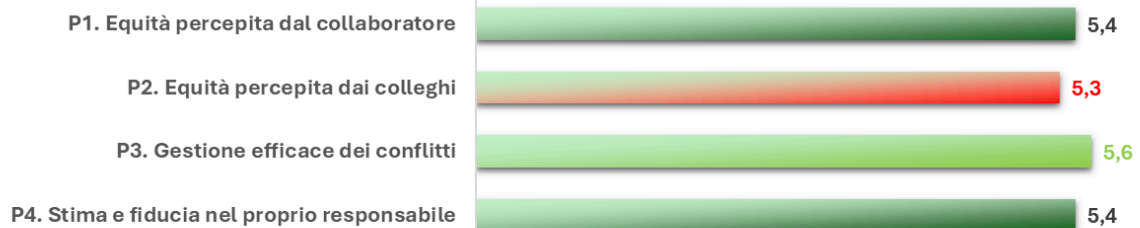
## O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



**Media Area O ADI e CDAR. ROSSI = 5.5**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

## P - IL MIO CAPO E L' EQUITÀ



**Media Area P ADI e CDAR. ROSSI = 5.4**

Media Complessiva ADI e CDAR. ROSSI = 5.3

- **Media complessiva struttura = 5.3**
- **WORST 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **L – La mia organizzazione** (media = 4.6)  
Worst: L1. Conoscenza delle strategie dell'Amministrazione (media = 3.9)
  - **C – L'Equità della mia amministrazione** (media = 4.7)  
Worst: C3. Equilibrio tra impegno e retribuzione (media = 4.1)  
C5 Imparzialità nelle decisioni del responsabile (media = 4.1)
  - **A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** (media = 5.1)  
Worst: A9. Malessere o disturbi legati al lavoro\* (media = 4.4)
- **TOP 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **H – Il senso di appartenenza** (media=5.7)  
Best: H3. Difesa dell'immagine dell'Ente (media = 5.9)
  - **E – Il mio lavoro** (media=5.7)  
Best: E2. Competenze adeguate al ruolo (media = 5.9)  
E3. Disponibilità di risorse e strumenti (media = 5.9)
  - **M – Le mie performance** (media = 5.6)  
Best: M4. Trasparenza nella valutazione del lavoro (media = 5.7)

# CDA LE RADICI, LA CAPPUCCINA e PORTIERATO

## Il Clima nei Centri Diurni Le Radici e La Cappuccina | Media Complessiva: 5.3



### Punti di Forza Principali

**A - Sicurezza e salute (5.7):** Ambiente di lavoro percepito come estremamente sicuro e salubre.

**E - Il mio lavoro (5.6):** Forte senso di realizzazione personale (5.8).

**H - Il senso di appartenenza (5.6):** Grande orgoglio per i risultati e l'immagine dell'ente (5.8).



### Opportunità di Crescita

**L - La mia organizzazione (4.3):** Anche qui, la conoscenza delle strategie è il punto più critico (3.8).

**D - Carriera e sviluppo (4.7):** Scarsa percezione di meritocrazia nelle opportunità di carriera (3.7).

**N - Funzionamento del sistema (4.9):** Il riconoscimento del merito e dell'impegno è l'area da migliorare (4.2).

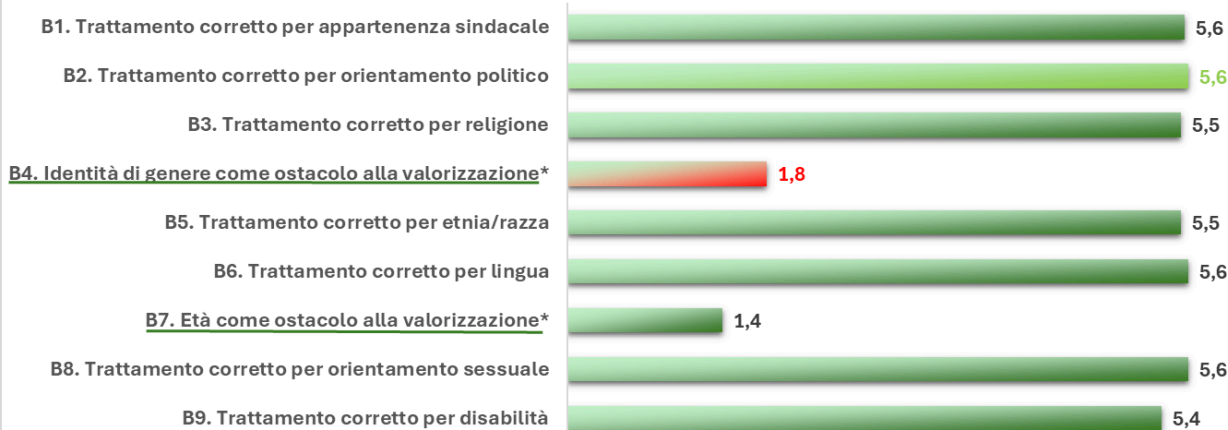


## A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO



Media Area A LE RADICI e LA CAPPUCINA= 5.7  
Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## B - LE DISCRIMINAZIONI



Media Area B LE RADICI e LA CAPPUCINA= 5.5  
Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## C - L' **EQUITA'** DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area LE RADICI e LA CAPPUCINA=4.9**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

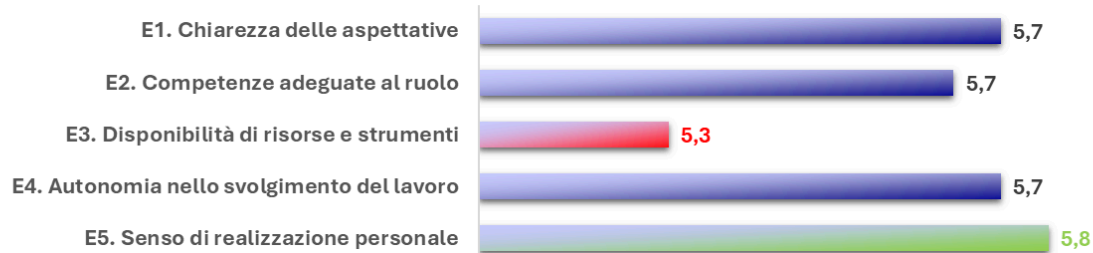
## D - **CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**



**Media Area D LE RADICI e LA CAPPUCINA=4.7**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

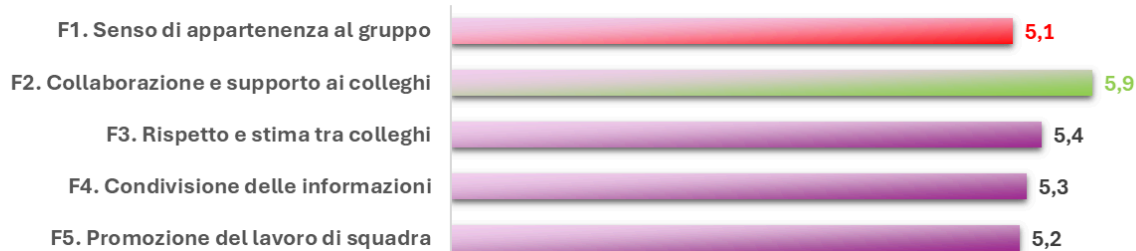
## E - IL MIO LAVORO



**Media Area E LE RADICI e LA CAPPUCINA= 5.6**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

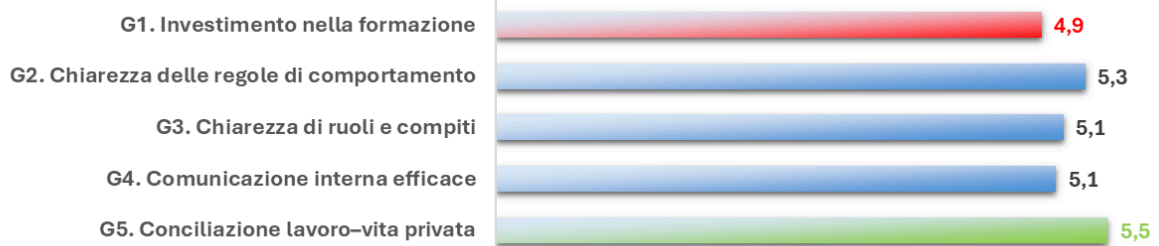
## F- I MIEI COLLEGHI



**Media Area F LE RADICI e LA CAPPUCINA= 5.4**

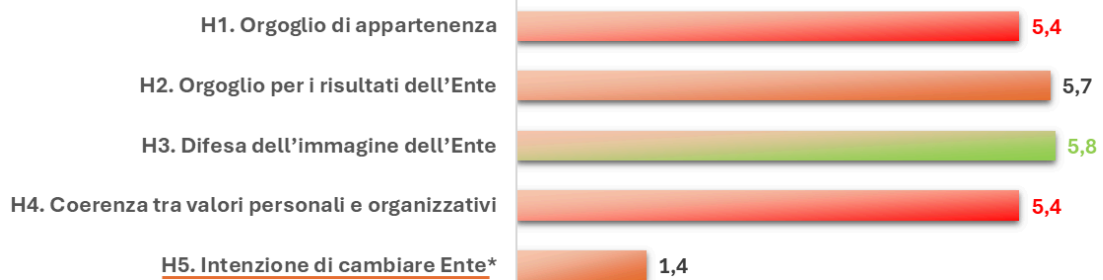
Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



**Media Area G LE RADICI e LA CAPPUCINA=5.2**  
Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## H- IL SENSO DI APPARTENENZA



**Media Area H LE RADICI e LA CAPPUCINA=5.6**  
Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## I- L' IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I1. Percezione positiva da familiari e conoscenti



I2. Percezione positiva da parte degli utenti



I3. Percezione positiva dalla collettività



**Media Area I LE RADICI e LA CAPPUCINA=5.4**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

/A. Sicurezza e salute sul lavoro



/B. Assenza di discriminazioni



/C. Equità nell'amministrazione



/D. Sviluppo professionale e carriera



/E. Soddisfazione per il proprio lavoro



**Media Area / LE RADICI e LA CAPPUCINA=5.7**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



**Media Area L LE RADICI e LA CAPPUCINA= 4.3**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

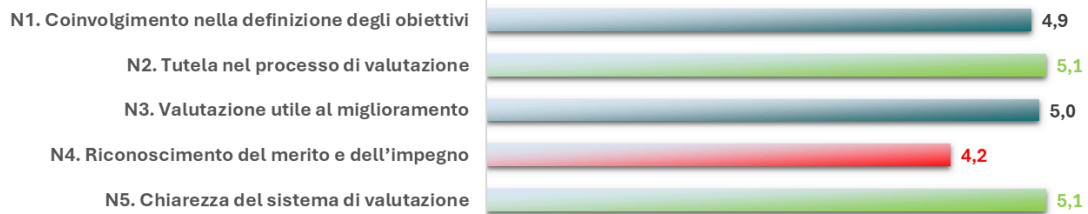
## M - LE MIE PERFORMANCE



**Media Area M LE RADICI e LA CAPPUCINA= 5.1**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



**Media Area N LE RADICI e LA CAPPUCINA=4.9**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

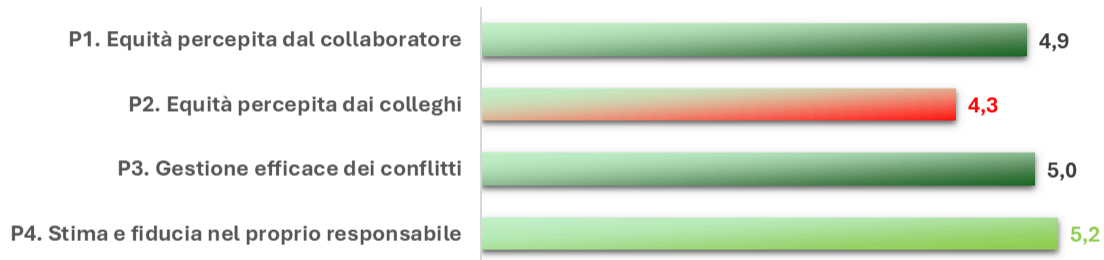
## O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



**Media Area O LE RADICI e LA CAPPUCINA=5.2**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

## P - IL MIO CAPO E L' EQUITÀ'



**Media Area P LE RADICI e LA CAPPUCINA=4.9**

Media Complessiva LE RADICI e LA CAPPUCINA = 5.3

- **Media complessiva struttura = 5.3**
- **WORST 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **L – La mia organizzazione (media = 4.3)**  
Worst L1. Conoscenza delle strategie dell'Amministrazione (media = 3.8)
  - **D – Carriera e sviluppo professione (media = 4.7)**  
Worst: D2. Meritocrazia nelle opportunità di carriera (media = 3.7)
  - **N – Il funzionamento del sistema (media = 4.9)**  
Worst: N4. Riconoscimento del merito e dell'impegno (media = 4.2)
- **TOP 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - **A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (media=5.7)**  
Best: A6. Rispetto del divieto di fumo (media = 5.9)
  - **E – Il mio lavoro (media=5.6)**  
Best: E5. Senso di realizzazione personale (media = 5.8)
  - **H – Il senso di appartenenza (media = 5.6)**  
Best: H3. Difesa dell'immagine dell'Ente (media = 5.8)



# PERSONALE AMMINISTRATIVO

Il Clima per il **Personale Amministrativo** | Media Complessiva: **4.9**



## Punti di Forza Principali

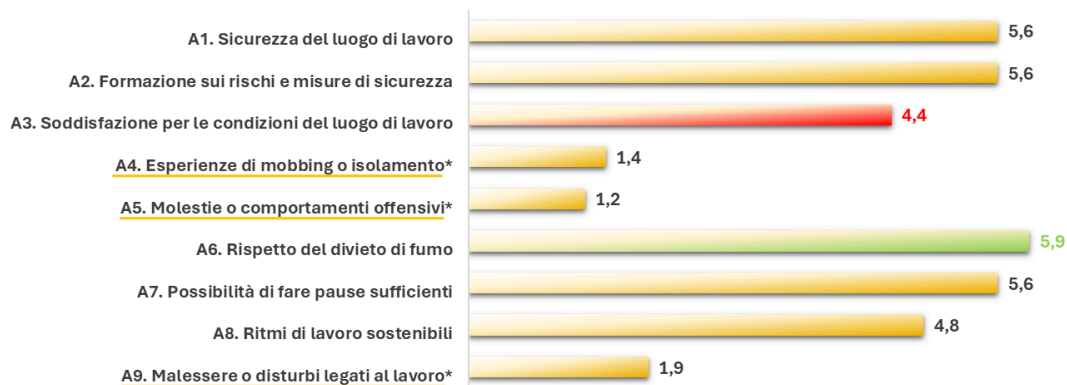
- **B - Le Discriminazioni (5.9):** Il punteggio più alto di tutta l'azienda, con 7 domande su 9 al punteggio massimo di 6.0.
- **A - Sicurezza e salute (5.4):** Luogo di lavoro percepito come molto sicuro.
- **H - Il senso di appartenenza (5.2):** Forte difesa dell'immagine dell'ente (5.6).



## Opportunità di Crescita

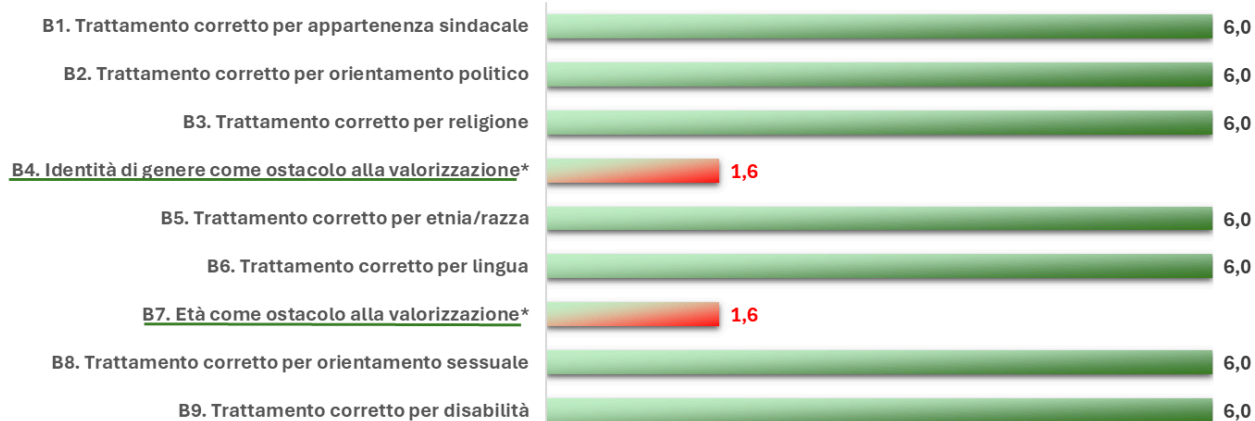
- **C - Equità (3.8):** La più bassa di tutta l'azienda, con forte criticità sull'equità retributiva (3.2).
- **F - I miei colleghi (3.9):** Un'area critica unica per questo gruppo, specialmente sulla condivisione delle informazioni (3.1).
- **D - Carriera e sviluppo (4.3):** Poca fiducia nella meritocrazia per le opportunità di carriera (3.0).

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



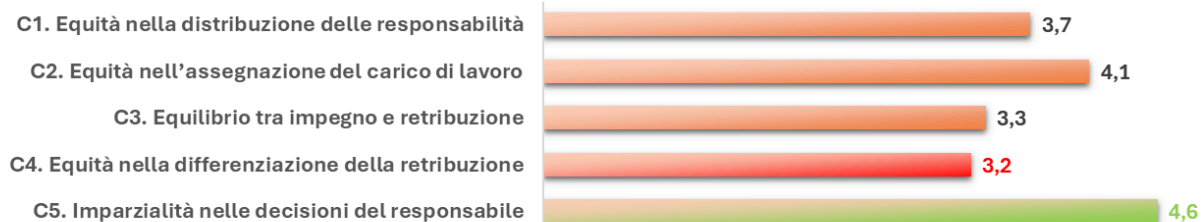
Media Area A Amministrativi = 5.4  
Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## B - LE DISCRIMINAZIONI



Media Area B Amministrativi = 5.9  
Media Complessiva Amministrativi = 4.9

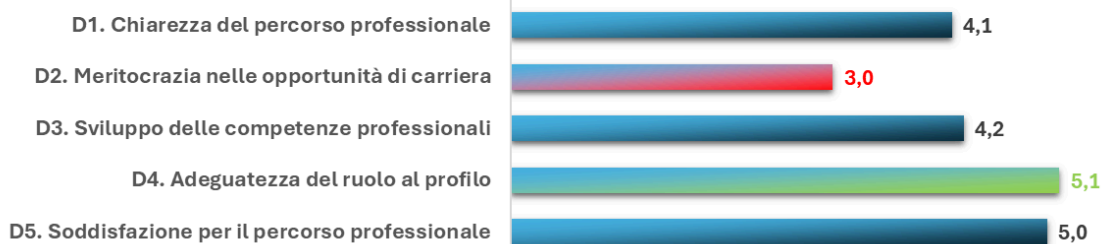
## C - L' **EQUITA'** DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area C Amministrativi = 3.8**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

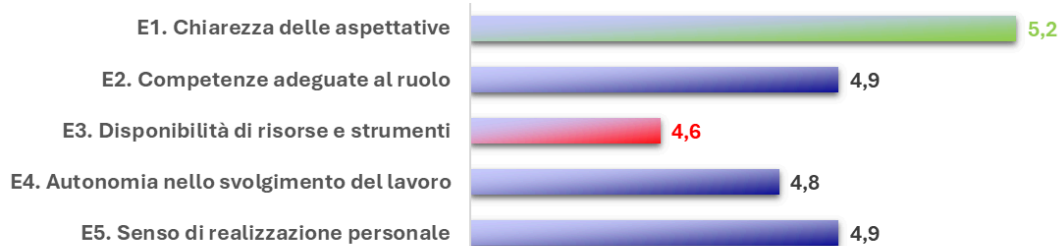
## D - **CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**



**Media Area D Amministrativi = 4.3**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## E - IL MIO LAVORO



**Media Area E Amministrativi = 4.9**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

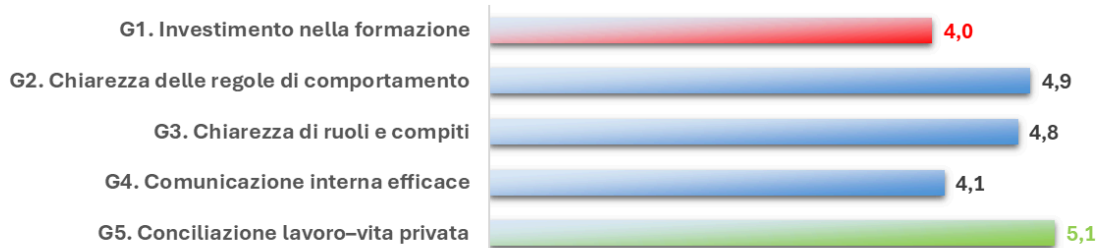
## F- I MIEI COLLEGGHI



**Media Area F Amministrativi = 3.9**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

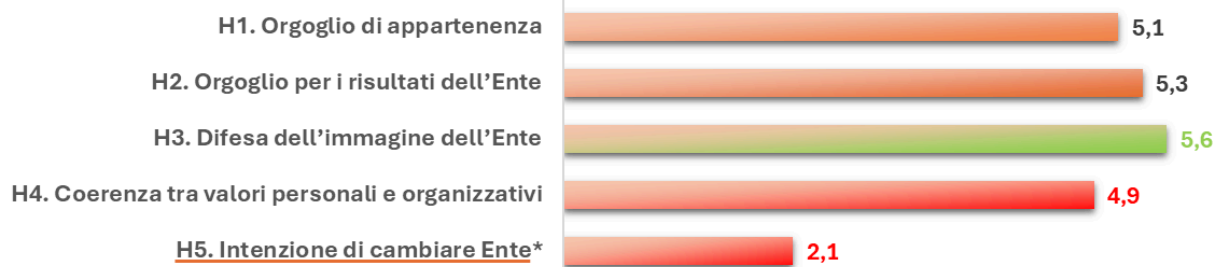
## G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



**Media Area G Amministrativi = 4.6**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## H- IL SENSO DI APPARTENENZA



**Media Area H Amministrativi = 5.2**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## I- L' IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



**Media Area I Amministrativi = 4.9**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



**Media Area / Amministrativi = 5.2**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## L- LA MIA ORGANIZZAZIONE



**Media Area L Amministrativi = 4.3**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

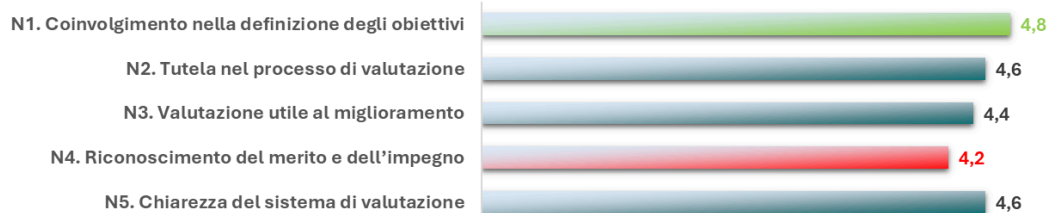
## M - LE MIE PERFORMANCE



**Media Area M Amministrativi = 4.9**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



**Media Area N Amministrativi = 4.5**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

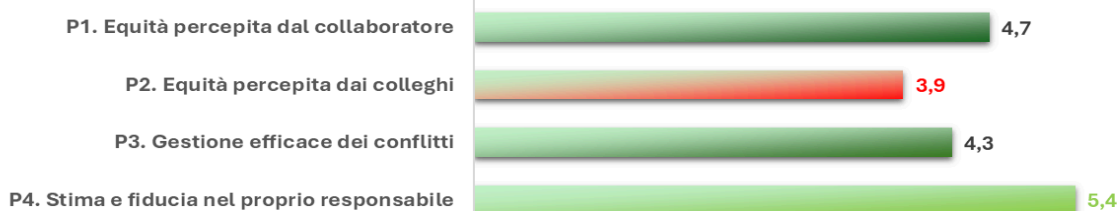
## O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA



**Media Area O Amministrativi = 5.1**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

## P - IL MIO CAPO E L' EQUITÀ



**Media Area P Amministrativi = 4.6**

Media Complessiva Amministrativi = 4.9

- **Media complessiva struttura = 4.9**
- **WORST 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - C – L'equità della mia amministrazione (media = 3.8)  
Worst: C4. Equità nella differenziazione della retribuzione (media= 3.2)
  - F – I miei colleghi (media = 3.9)  
Worst: F4. Condivisione delle informazioni (media = 3.1)
  - D – Carriera e sviluppo professione (media = 4.3)  
Worst: D2. Meritocrazia nelle opportunità di carriera (media = 3.0)
- **TOP 3** (escludendo importanza degli ambiti di indagine)
  - B – Le discriminazioni (media=5.9)  
Best:  
B9. Trattamento corretto per disabilità (media = 6.0)  
B8. Trattamento corretto per orientamento sessuale (media = 6.0)  
B6. Trattamento corretto per lingua (media = 6.0)  
B5. Trattamento corretto per etnia/razza (media = 6.0)  
B3. Trattamento corretto per religione (media = 6.0)  
B2. Trattamento corretto per orientamento politico (media = 6.0)  
B1. Trattamento corretto per appartenenza sindacale (media = 6.0)
  - A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato(media=5.4)  
Best: A6. Rispetto del divieto di fumo (media = 5.9)
  - H – Il senso di appartenenza (media = 5.2)  
Best: H3. Difesa dell'immagine dell'Ente (media = 5.6)



# 5. Conclusioni

La **soddisfazione del personale** è un elemento fondamentale per le aziende perché avere dipendenti e collaboratori soddisfatti, motivati e coinvolti influenza la produttività, il senso di appartenenza e la capacità di innovare, andando ad incidere indirettamente sulla soddisfazione del cliente finale.

Viceversa, l'insoddisfazione lavorativa può portare a problemi di equilibrio psico-fisico, ad un maggior assenteismo e turnover e, complessivamente, ad una riduzione del livello di performance organizzativa.

Il **Clima Organizzativo**, se opportunamente gestito, può infatti determinare **migliori performance** degli individui e garantire un **allineamento efficiente dei comportamenti** delle persone rispetto alla cultura ed alla strategia dell'Organizzazione col fine ultimo di **migliorare** la performance complessiva dell'Organizzazione, il **benessere mentale e fisiologico di chi lavora** e di chi, nel caso di Strutture di servizio alla persona, risulta utente.

Il percorso di **costruzione dell'ascolto** è un'attività necessaria per l'instaurarsi di **processi di miglioramento condivisi e più efficaci**: questa indagine, che ha fornito risultati estremamente importanti, è il primo esperimento di ASP Terre d'Argine in questa direzione e l'auspicio è che si continui a lavorare su questa rotta, verso il **miglior benessere condiviso**.

## Dalle analisi emergono temi trasversali e specificità importanti.



### Un Filo Verde Comune (Punti di Forza Condivisi)

Il **Senso di Appartenenza** (H) e l'**assenza di Discriminazioni** (B) sono un patrimonio condiviso da tutte le strutture. Le persone sono fiere di lavorare in ASP e si sentono rispettate.



### Una Sfida Condivisa (Criticità Comuni)

La percezione di **scarsa Equità** (C), soprattutto retributiva, e la poca chiarezza sulla **strategia aziendale** (L) sono le criticità più sentite in tutta l'organizzazione.



### Le Unicità da Valorizzare (Specificità Emerse)

Alcuni gruppi presentano sfide uniche che richiedono attenzione mirata. Ad esempio, le relazioni tra **collegli** (F) per il personale amministrativo rappresentano una criticità specifica di quel team.

## Le aree più critiche sono anche quelle che riteniamo più importanti.

### Importanza degli ambiti per il nostro benessere

Open Sans Regular



L'allineamento tra ciò che è importante per noi e le aree di miglioramento ci dà una chiara direzione per agire.

## Prossimi Passi: Dall'ascolto all'azione.

Questa indagine è un punto di partenza, non di arrivo.

I risultati di questa indagine saranno la base per un dialogo aperto e costruttivo per instaurare processi di miglioramento condivisi ed efficaci.

**1**

### Condivisione e Dialogo

Presentazione e discussione dei risultati a tutti i livelli dell'organizzazione.

**2**

### Analisi e Priorità

Workshop con i singoli team per approfondire le criticità specifiche e definire le priorità d'azione.

**3**

### Piani di Miglioramento

Sviluppo di iniziative concrete e misurabili per affrontare le aree chiave emerse, con un monitoraggio costante.

Grazie ancora per la vostra preziosa partecipazione. Insieme, costruiremo il futuro di ASP Terre d'Argine.



# Grazie!

## **6. Appendice:**

### **Il questionario utilizzato**

## QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**Questo questionario è uno strumento di indagine sul *Benessere Organizzativo* del personale di ASP Terre d'Argine.**

Il tema del Benessere Lavorativo assume sempre maggiore rilevanza in Aziende complesse ed articolate come la nostra che vedono coinvolte professionalità diversificate ma tutte orientate ad un unico fine, che non va mai dimenticato: la cura e l'accoglienza dell'utente. La significatività dei risultati che si possono ricavare da un questionario dipende da una molteplicità di fattori. Certamente è importante che le domande riescano a cogliere e rappresentare la complessità del fenomeno testato. Altrettanto importante è il modo in cui il questionario viene letto ed interpretato da coloro che scelgono di rispondere alle domande in esso contenute. Abbiamo quindi ritenuto opportuno invitare tutti coloro che lo compileranno a considerare una serie di questioni che specificano obiettivi, limiti e opportunità di questo strumento.

***Innanzitutto che cosa non è il questionario sul benessere?***

Non è uno strumento per avviare rivendicazioni su questioni che invece possono e devono trovare altrove la loro giusta accoglienza. Non è un modo indiretto per istruire processi contro persone o servizi: lo strumento non è assolutamente adatto a cogliere la complessità che sempre costituisce lo scenario delle situazioni di conflitto sul lavoro. Non si tratta di uno strumento per ritorsioni o polemiche: verrebbe in questo caso fraintesa e pesantemente svilita la sua funzione che è ben altra.

***Che cosa è il questionario?***

E' innanzitutto uno strumento conoscitivo. Il questionario sul benessere è uno strumento che non promette miracoli e neppure pretende di offrire le chiavi per intervenire e risolvere tutte le dinamiche e i processi organizzativi della nostra struttura. Più modestamente vuole rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della nostra organizzazione.

Il questionario Intende costruire una prima occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi: si propone di favorire la maggiore conoscenza di dinamiche e processi interni per i quali sia opportuno progettare specifici interventi formativi o puntuali modifiche strutturali.

Se correttamente interpretato, riteniamo che il questionario rappresenti un momento importante sulla strada che la nostra Azienda ha intrapreso per rendere il lavoro un momento dove perseguire, insieme all' efficacia e all' efficienza, la qualità della vita, nostra e di coloro che si affidano alle nostre cure.

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

## INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il questionario può essere:

- Compilato in tutte le sue parti
- Compilato in parte (si riterranno validi quelli compilati almeno al 50%)
- Non compilato ma restituito

Il questionario è ANONIMO.

I Responsabili e i referenti dei Servizi Aziendali avranno a disposizione un elenco del proprio personale: il dipendente appone una firma accanto al proprio nome sia al momento in cui gli viene consegnato il questionario, sia all' atto della restituzione dello stesso. I Responsabili invieranno in busta chiusa i questionari e l' elenco con le firme all' Ufficio Personale di ASP Terre d' Argine.

# QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI ASP TERRE D' ARGINE

<b>SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO</b>						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Il mio luogo di lavoro è sicuro ( impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza,...)						
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità,...) sono soddisfacenti						
Ho subito atti di mobbing						
Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano						
<b>LE DISCRIMINAZIONI</b>						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia/razza						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						
<b>L' EQUITÀ' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Ritengo che vi sia equità nell' assegnazione del carico di lavoro						
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
Giudico equilibrato il rapporto tra l' impegno richiesto e la mia retribuzione						
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Nel mio Ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ente siano legate al merito						
Il mio Ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all' interno dell' Ente						
IL MIO LAVORO						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						
I MIEI COLLEGHI						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Mi sento parte di una squadra						
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
Nel mio gruppo chi ha un' informazione la mette a disposizione di tutti						
L' organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti						
La circolazione delle informazioni all'interno dell' organizzazione è adeguata						
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e tempi di vita						
IL SENSO DI APPARTENENZA						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ente						
Sono orgoglioso quando il mio Ente raggiunge un buon risultato						



Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ente						
I valori e i comportamenti praticati nel mio Ente sono coerenti con i miei valori personali						
Se potessi, comunque cambierei l'Ente						
<b>L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>						
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	<b>Per Nulla</b>			<b>Del tutto</b>		
<b>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per la collettività						
Gli utenti pensano che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per loro e per la collettività						
La gente in generale pensa che l'Ente in cui lavoro sia un Ente importante per la collettività						
<b>L'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE</b>						
<b>Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?</b>	<b>Per Nulla</b>			<b>Del tutto</b>		
<b>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavorativo						
Le discriminazioni						
L'equità della mia Amministrazione						
La carriera e lo sviluppo professionale						
Il mio lavoro						
I miei colleghi						
Il contesto del mio lavoro						
Il senso di appartenenza						
L'immagine della mia Amministrazione						
<b>LA MIA ORGANIZZAZIONE</b>						
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	<b>Per Nulla</b>			<b>Del tutto</b>		
<b>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Conosco le strategie della mia Amministrazione						
Condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione						
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione						
E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione						
<b>LA MIE PERFORMANCE</b>						
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	<b>Per Nulla</b>			<b>Del tutto</b>		
<b>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al mio lavoro						
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
Sono adeguatamente tutelato se non sono d' accordo con il mio valutatore sulla valutazione della performance						
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
La mia Amministrazione premia le persone capaci che si impegnano						
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						
IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
E' sensibile ai miei bisogni personali						
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						
IL MIO CAPO E L'EQUITA'						
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per Nulla			Del tutto		
(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	1	2	3	4	5	6
Agisce con equità, in base alla mia percezione						
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						



**[www.aspterredargine.it](http://www.aspterredargine.it)**