



CITTÀ DI TERAMO

AREA PER LA
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA
RISORSE UMANE – BILANCIO E PROGRAMMAZIONE
ECONOMICA E FINANZIARIA - TASSE E TRIBUTI

BENESSERE DEL PERSONALE

In aderenza alla Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, questa Amministrazione ha inteso svolgere l'Indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale dipendente.

L'Amministrazione comunale di Teramo con l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, approvato con D.G.C. n.92 del 28/03/2025 nell'ambito del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027" ha stabilito di effettuare l'indagine sul benessere organizzativo, inserendola nella programmazione degli obiettivi per l'annualità 2025, con la finalità di monitorare la propria capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno.

Pertanto, per l'indagine relativa all'annualità 2025, con l'ausilio del Servizio Informatizzazione è stato predisposto il questionario in modalità informatica con il fine di raggiungere un campione di dipendenti minimo del 60% della dotazione organica, utilizzando il questionario all'uopo predisposto dall'ANAC. Sono pervenute 154 risposte su un totale di 243 unità, pari al 63,4% dei dipendenti.

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine:

A	<i>Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,37/5
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,75/5
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,11/5
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, ...)	1,94/5
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	1,77/5
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,56/5
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,03/5
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,53/5
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 ...)	2,29/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 35% e il 90% della scala dei valori proposta.

B	<i>Le discriminazioni</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,42/5
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,41/5
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4,62/5
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,08/5
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4,60/5
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,62/5
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,26/5
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	4,65/5
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)	4,27/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 41% ed il 93% della scala dei valori proposta.

C	<i>L'equità nella mia amministrazione</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,16/5
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,24/5
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,59/5
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,60/5
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,68/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 51% ed il 73% della scala dei valori proposta.

D	<i>Carriera e sviluppo professionale</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,97/5
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,82/5
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,04/5
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,51/5
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,38/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 56% ed il 70% della scala dei valori proposta.

E	<i>Il mio lavoro</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,13/5
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,27/5
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,60/5
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,13/5
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,64/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 72% e l'85% della scala dei valori proposta.

F	<i>I miei colleghi</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
F.01	Mi sento parte di una squadra	3,74/5
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4,53/5
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,10/5
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,80/5
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 72% ed il 90% della scala dei valori proposta.

G	<i>Il contesto del mio lavoro</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,55/5
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,63/5
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,51/5
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,30/5
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,49/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 66% ed il 72% della scala dei valori proposta.

H	<i>Il senso di appartenenza</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,73/5
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,31/5
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3,99/5
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,32/5
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,51/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 50% e l'86% della scala dei valori proposta.

I	<i>L'immagine della mia amministrazione</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
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	3,86/5
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,53/5
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,47/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 69% e il 77% della scala dei valori proposta.

	<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,60/5
B	Le discriminazioni	4,38/5
C	L'equità nella mia amministrazione	4,52/5
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4,30/5
E	Il mio lavoro	4,62/5
F	I miei colleghi	4,50/5
G	Il contesto del mio lavoro	4,53/5
H	Il senso di appartenenza	4,39/5
I	L'immagine della mia amministrazione	4,19/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra l'83% e il 92% della scala dei valori proposta.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

In riferimento a questa sezione, l'indagine svolta ha evidenziato le seguenti risultanze che vengono riportate nella tabella, suddivise per macro voci:

L	<i>La mia organizzazione</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,75/5
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,90/5
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,84/5
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,24/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 55% ed il 64% della scala dei valori proposta.

M	<i>Le mie performance</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,32/5
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,34/5
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,22/5
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,10/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 62% ed il 66% della scala dei valori proposta.

N	<i>Il funzionamento del sistema</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,25/5
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,18/5

N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,20/5
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,72/5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,75/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 54% ed il 65% della scala dei valori proposta.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

In riferimento a questa sezione, l'indagine svolta ha evidenziato le seguenti risultanze che vengono riportate nella tabella, suddivise per macro voci:

O	<i>Il mio capo e la mia crescita</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,46/5
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,45/5
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	3,86/5
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,82/5
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3,84/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 69% e il 77% della scala dei valori proposta.

P	<i>Il mio capo e l'equità</i>	<i>MEDIA VALORI</i>
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,47/5
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,32/5
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,47/5
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,88/5

Dalla valutazione delle risultanze dell'indagine, di cui alla tabella precedente, è emerso che il valore medio delle risposte è compreso tra il 66% e il 77% della scala dei valori proposta.

Il Comune di Teramo, nell'intento di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei propri servizi, ha riconosciuto l'importanza di valorizzare il ruolo fondamentale del personale all'interno della sua struttura organizzativa. Per questo motivo, anche per il 2025, ha avviato l'indagine annuale sul benessere organizzativo, con l'obiettivo di monitorare lo stato delle condizioni lavorative e di individuare eventuali aree di intervento per ottimizzare l'ambiente di lavoro e la gestione delle risorse umane.

L'indagine ha ricevuto l'indirizzo da parte Comitato Unico di Garanzia (CUG), che ha fornito spunti rilevanti per l'elaborazione e l'orientamento del questionario. Per la raccolta delle informazioni, è stato utilizzato il questionario predisposto da ANAC, adattato alle peculiarità del contesto del Comune di Teramo, al fine di garantire una rilevazione mirata ed adeguata alla rilevazione delle condizioni lavorative e del benessere organizzativo.

Il questionario ha trattato una vasta gamma di temi, ognuno dei quali ha offerto una panoramica dettagliata della vita lavorativa all'interno del Comune. Tra i principali argomenti figurano la sicurezza sul luogo di lavoro, la gestione dello stress, la presenza di discriminazioni, il grado di soddisfazione rispetto alla qualità del lavoro svolto, i rapporti con i colleghi e i superiori, nonché il senso di appartenenza all'amministrazione e la percezione dell'efficacia e dell'equità dell'organizzazione.

L'approccio scelto ha garantito il massimo rispetto del principio di anonimato, fondamentale per favorire la sincerità delle risposte. Il questionario è stato reso disponibile tramite un link dedicato, predisposto dal CED dell'Ente, che ha permesso di proteggere l'identità dei partecipanti e di evitare duplicazioni o manipolazioni dei dati. Ogni dipendente ha avuto la possibilità di rispondere nel pieno rispetto della privacy, senza che i rilevatori o gli incaricati potessero accedere alle risposte individuali le quali sono state elaborate secondo una scala di valutazione a cinque livelli ed hanno permesso di misurare il grado di soddisfazione in relazione agli aspetti specifici della vita lavorativa, dal benessere psicofisico alla gestione del lavoro, dai rapporti con i colleghi alla percezione del supporto da parte dei superiori.

Il processo di raccolta e analisi dei dati ha avuto come risultato la redazione di una relazione finale, allegata alla presente, che fornisce un'analisi approfondita dei risultati emersi, evidenziando sia le criticità che gli aspetti positivi. La presente relazione è pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Teramo per garantire la massima trasparenza, offrendo a tutti i dipendenti una visione chiara e dettagliata dei risultati.

Si allegano i risultati dei questionari, elaborati dal sistema informatico, riportanti il dettaglio di ciascuna delle domande sottoposte ai dipendenti.

IL FUNZIONARIO
Dott. Adalberto Di Giustino

IL DIRIGENTE
Dott.ssa Daniela Cozzi