

BENESSERE ORGANIZZATIVO



DAP 2014

SOMMARIO

<i>PRESENTAZIONE a cura del Capo del Dipartimento</i>	PAG.	3
<i>INTRODUZIONE a cura del Direttore dell'OIV e del Vice Capo Vicario del Dipartimento</i>	»	4
1. PREMESSA	»	6
2. APPROCCIO METODOLOGICO	»	6
3. IL CAMPIONE	»	6
4. IL QUESTIONARIO	»	9
5. ANALISI DEI RISULTATI	»	11
5.1 I RISULTATI COMPLESSIVI	»	11
5.2 I RISULTATI NEL DETTAGLIO	»	15
5.2.1 IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	»	15
5.2.1.1 SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	»	15
5.2.1.2 LE DISCRIMINAZIONI	»	20
5.2.1.3 L'EQUITÀ	»	25
5.2.1.4 CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	»	28
5.2.1.5 IL MIO LAVORO	»	31
5.2.1.6 I MIEI COLLEGHI	»	34
5.2.1.7 IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	»	37
5.2.1.8 IL SENSO DI APPARTENENZA	»	40
5.2.1.9 L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	»	43
5.2.2 IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	»	45
5.2.2.1 LA MIA ORGANIZZAZIONE	»	45
5.2.2.2 LE MIE PERFORMANCE	»	47
5.2.2.3 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	»	49
5.2.3 LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	»	52
5.2.3.1 IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	»	52
5.2.3.2 IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	»	55
6. APPENDICE	»	57
6.1 TABELLE SUL CAMPIONE	»	58
6.2 TABELLE SULL'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE K1÷K9	»	59
6.3 TABELLE PUNTEGGI MEDI CATEGORIE ANAGRAFICHE	»	61
6.4 TABELLE DISTRIBUZIONE RISPOSTE	»	75

PRESENTAZIONE

La lettura dei risultati dell'indagine sul benessere promosso dall'Organismo indipendente di valutazione e proposto al Dipartimento che mi onoro di rappresentare mi ha incuriosito ed insieme sorpreso.

Conoscevo e potevo intuire quale e quanto disagio potesse covare un'Amministrazione che governa, con i mezzi e gli strumenti di cui è dotata, donne e uomini privati della libertà, una delle parti più dolenti dell'umanità.

Sono stato, così, molto colpito dal senso di appartenenza e di fedeltà, pressoché integri, dimostrati dal personale, nonostante tutto. Personale che, per questo, si qualifica quale vero e proprio patrimonio dell'Amministrazione.

Il senso di appartenenza dunque intatto, la condivisa percezione di assenza di discriminazioni, la percezione di autonomia e di realizzazione personale nel lavoro, il generalizzato senso di rispetto nel rapporto con i colleghi colpiscono favorevolmente e rassicurano chi si è appena apprestato a governare e rappresentare il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria tutto.

Ho appreso con piacere come l'Amministrazione penitenziaria sia stata individuata, tra tutti i dipartimenti della Giustizia, per la sensibilità già maturata sul tema del benessere individuale ed organizzativo.

Ove vi sia spazio d'azione per l'Amministrazione, auspico che possa proseguire il percorso comune verso il miglioramento organizzativo e amministrativo così determinanti per la salute organizzativa ed individuale.

Auguro a tutti una buona lettura e una successiva produttiva tendenza all'azione.

*Il Capo del Dipartimento
SANTI CONSOLO*

INTRODUZIONE

Lo studio qui presentato è stato condotto ai sensi dell'art. 14, comma 5, del Decreto legislativo 150/2009 che attribuisce agli OIV delle pubbliche amministrazioni competenza in materia di "indagini sul personale dipendente volte 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".

La scelta di aderire alla proposta dell'OIV, di implementare l'indagine sul benessere organizzativo a partire dal Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, si è inserita nel solco già tracciato dal prezioso lavoro svolto sul tema fin dal 2008¹ da tale Dipartimento.

Indagini di tale natura hanno lo scopo analizzare le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni sul luogo di lavoro, per poter indirizzare le amministrazioni pubbliche verso una maggiore valorizzazione delle risorse umane, poter accrescere il senso di soddisfazione dei lavoratori e poter migliorare l'immagine interna ed esterna dell'amministrazione.

La ricerca aveva prioritariamente l'intento di individuare le aree di maggiore criticità per permettere all'amministrazione di attivare successive azioni di miglioramento.

Tale attività presenta risvolti di particolare attualità se si tiene conto dell'impegno della Pubblica Amministrazione in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza che si realizza anche in azioni come quella qui presentata.

I risultati dell'indagine sono finanche strumentali all'attuazione del ciclo della performance ove il Decreto legislativo n. 150 del 2009, all'articolo 1, è molto chiaro nello stabilire espressamente che le disposizioni del presente decreto assicurano una migliore organizzazione del lavoro.

Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, in tutte le sue articolazioni, ha esercitato un'intensa attività di sensibilizzazione, fornendo precise indicazioni per l'adozione di tutte le misure volte a favorire lo svolgimento dell'iniziativa.

¹ L'Istituto superiore di studi penitenziari (ISSP), scuola di alta formazione del DAP con competenze che si estendono all'attività di ricerca, svolge attività di formazione continua sul tema del benessere, con impatto diretto sui servizi penitenziari; ha già effettuato i seguenti studi sul tema:

- Quaderni ISSP n. 7 *Benessere organizzativo, complessità ed emergenza*, una ricerca-intervento sui climi organizzativi negli Istituti penitenziari italiani, 2010.
- *Rilevazione del benessere organizzativo negli istituti penitenziari*, edizioni 2011-2012 e 2013, inedito.

Considerato che la cultura organizzativa può essere vista anche come un processo continuo di apprendimento, si ritiene che l'attenzione e la disponibilità alla ricerca possa aver già inciso sul clima interno, sul livello del morale e sull'intensità dei sentimenti di appartenenza, di affezione e di buona volontà che si riscontrano tra i dipendenti.

L'indagine ha fatto emergere diversi elementi degni di rilievo. Il primo è il grado di adesione alla ricerca da parte della popolazione coinvolta, che è stato significativo e molto apprezzato. Sono emersi poi alcuni dati conoscitivi interessanti che depongono per l'esistenza di uno iato tra il clima organizzativo dell'amministrazione penitenziaria così come è stato fotografato dagli esiti e come, invece, dovrebbe essere. Si tratta ora di orientare il sistema dall'auto-diagnosi alla prognosi favorevole incidendo attraverso piani d'azione mirati e sostenuti da un'attenzione costante al personale.

Questa ricerca è stata per tutti noi un momento di crescita e di forte impegno e, ultimo ma non meno importante, ha generato l'humus su cui impiantare l'estensione dell'indagine agli altri ambiti del sistema Giustizia.

Vi auguriamo buona lettura e ringraziamo tutti per l'attenzione e il sostegno fornito.

Il Presidente dell'OIV
ANTONIO PAOLUZZI

Il Vice Capo Vicario del DAP
LUIGI PAGANO

1. PREMESSA

L'indagine è volta a rilevare il livello di benessere organizzativo ed è stata promossa dall'Organismo indipendente di valutazione del Ministero della Giustizia, nel 2014, ai sensi dell'articolo 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre n. 150 del 2009. Nel primo *step*, in via sperimentale, ha coinvolto unicamente il personale dell'Amministrazione penitenziaria, considerata la sua specificità e il bacino di profili professionali compresenti, tra questi la Polizia penitenziaria.

La ricerca è stata condotta con l'intento di individuare le aree di maggiore criticità, per permettere all'amministrazione di attivare puntuali azioni di miglioramento e favorire una migliore organizzazione del lavoro. Sono state in particolare indagate le seguenti aree:

- Le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni della qualità della vita lavorativa, sulle possibilità di realizzazione nei luoghi di lavoro, nonché sulle leve per la valorizzazione delle risorse umane
- Il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance
- La percezione del dipendente sul modo di operare del proprio superiore gerarchico.

2. APPROCCIO METODOLOGICO

L'indagine ha coinvolto tutto il personale nel periodo compreso tra aprile e giugno del 2014; l'ampiezza del periodo di rilevazione è stata dovuta alla volontà di facilitare la massima partecipazione del personale degli Istituti penitenziari durante l'orario di servizio, senza gravare eccessivamente sull'organizzazione quotidiana del lavoro.

Per facilitare una libera e realistica espressione delle opinioni, ai rispondenti è stato assicurato l'anonimato così, le categorie di rilevazione delle caratteristiche del personale sono state mantenute ampie per garantire non riconducibilità ai singoli delle risposte fornite.

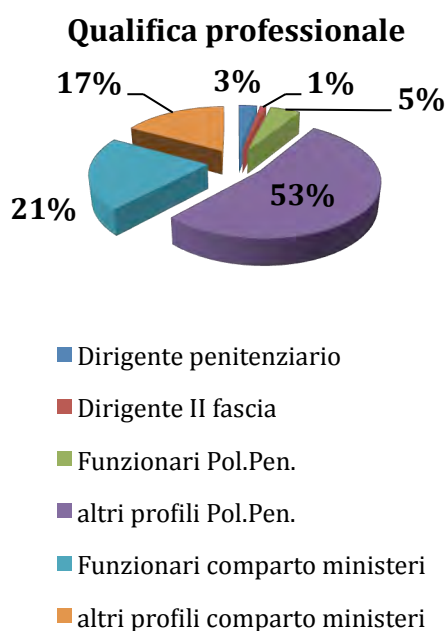
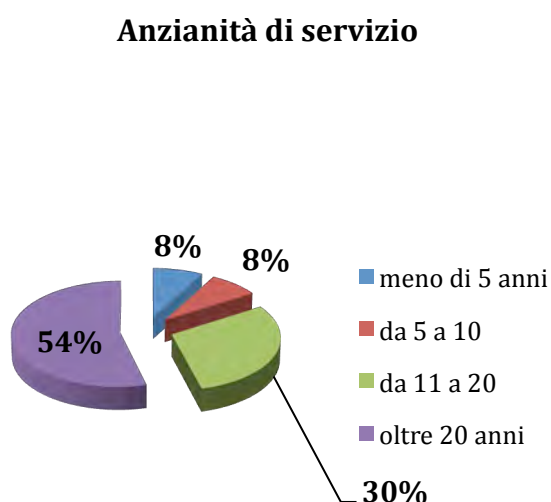
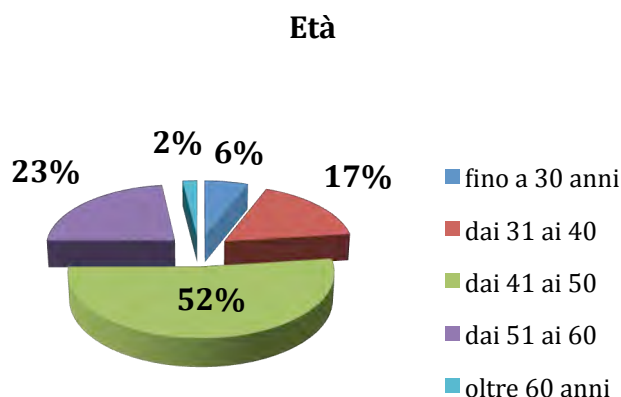
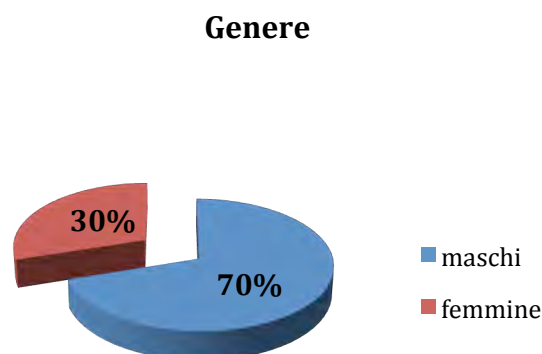
Per favorire l'interesse dei dipendenti si è ritenuto opportuno coinvolgere i vertici del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria che hanno direttamente mediato e promosso l'indagine all'interno delle strutture e dei servizi. La raccolta dei dati e l'elaborazione dei risultati è rimasta esclusivamente in capo all'Organismo indipendente a garanzia di tutti i rispondenti e, a cura della struttura tecnica permanente, è stato attivato un servizio di *help desk* per chiarimenti e informazioni.

La compilazione del questionario è avvenuta *on-line*, rispettando il formato e le indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (Anac, ex Civit). Sul modello di questionario fornito dall'Anac, le uniche modifiche sono state adottate per meglio attagliare alla realtà penitenziaria l'espressione linguistica di determinati *item* (senza modificarne peraltro la sostanza) e nell'intento di poter analizzare il fenomeno oggetto di studio dalla prospettiva dei profili professionali di appartenenza dei rispondenti, delle aree geografiche e delle strutture (se periferiche o meno) in cui il personale opera. Le modifiche adottate hanno avuto l'unico scopo di poter fornire, a valle del processo di analisi dei dati, più mirate indicazioni che consentissero ai vertici dell'Amministrazione penitenziaria di promuovere adeguati piani di intervento e di sviluppo di azioni correttive.

3. IL CAMPIONE

Il campione dei rispondenti è composto da 4.826 dipendenti di cui il 30% femmine e il 70% maschi. La proporzione tra generi riflette la composizione della popolazione lavorativa ove prevalgono gli appartenenti al corpo di Polizia

Penitenziaria, nel quale sono nettamente più numerosi gli uomini. Per completezza, il personale del Dipartimento é composto da un totale di 43.928 dipendenti (in forza all'atto della rilevazione) di cui 6.943 donne e 36.985 uomini. Nel corpo di Polizia Penitenziaria sono presenti 3.966 donne e 33.988 uomini, per un totale di 37.554 unità di personale.



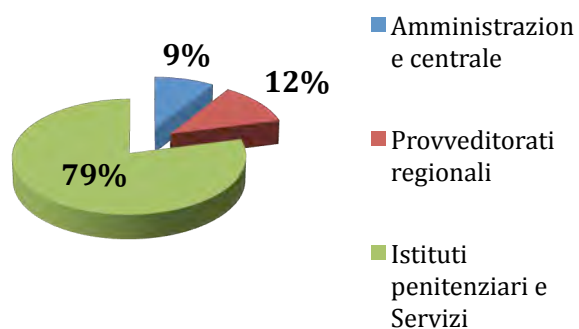
Si segnala la presenza di ben il 75% di persone con età dai 41 ai 60 anni. In linea con l'età anagrafica la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio: ben il 54% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni.

La distribuzione del campione rispetto ai profili professionali riflette la numerosità della popolazione. Il 58% dei profili professionali è rappresentato dai dipendenti del corpo di Polizia Penitenziaria, il 38% da dipendenti del comparto ministeri.

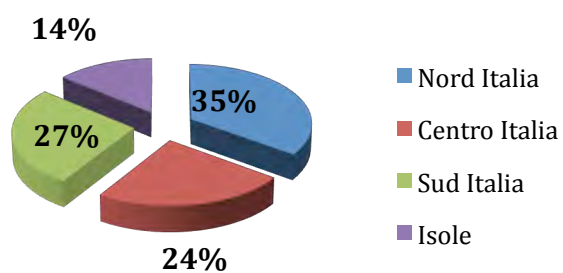
I dati raccolti riguardano per il 79% gli Istituti e i servizi penitenziari, per il 12% i Provveditorati e per il 9% la sede centrale del Dipartimento. Ancora una volta viene confermata, nel campione, la distribuzione dell'intera popolazione del personale eminentemente concentrata negli Istituti penitenziari e nei servizi del territorio.

Ultimo dato rilevato è quello relativo alla zona geografica in cui è collocata la sede lavorativa dei rispondenti.

Sede lavorativa



Zona geografica della struttura di appartenenza



4. IL QUESTIONARIO

L'indagine utilizza un questionario composto da 89 *item*, consistenti in domande/affermazioni su quindici ambiti che convergono nelle tre macro-aree del benessere organizzativo, del grado di condivisione del sistema di valutazione e della valutazione del superiore gerarchico (cfr tabella).

Su ogni domanda il dipendente ha espresso il proprio parere indicando il suo grado di accordo in una scala *Likert* di cinque livelli. Ad ogni livello sono stati assegnati i punteggi graduati da 1 (per il totale disaccordo) a 5 (per il totale accordo); è stata data la possibilità di non rispondere alle domande (valore nullo) senza che ciò costituisca valutazione negativa.

Ogni affermazione esprime una caratteristica positiva o una negativa. Ad esempio, "essere d'accordo" con la domanda *Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti*, esprime un giudizio positivo; "essere d'accordo" invece con l'affermazione *Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano* rappresenta un giudizio negativo. Per omologare i risultati in sede di aggregazione dati, è stato necessario invertire i punteggi per le domande a connotazione negativa.

La scheda di rilevazione dei dati socio-anagrafici ha permesso di raccogliere le informazioni aggregate in funzione delle caratteristiche sull'appartenenza di genere, sul tipo di contratto, sulla fascia di età, sull'anzianità di servizio, sulla qualifica del personale coinvolto nell'indagine e sulla sede lavorativa (sia da un punto di vista geografico che sistemico).

Struttura questionario CiVIT

Questionario 1: Benessere organizzativo

Gruppo A:	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	(9 domande)
Gruppo B:	Le discriminazioni	(9 domande)
Gruppo C:	L'equità nella mia amministrazione	(5 domande)
Gruppo D:	Carriera e sviluppo professionale	(5 domande)
Gruppo E:	Il mio lavoro	(5 domande)
Gruppo F:	I miei colleghi	(5 domande)
Gruppo G:	Il contesto del mio lavoro	(9 domande)
Gruppo H:	Il senso di appartenenza	(5 domande)
Gruppo I:	L'immagine della mia amministrazione	(3 domande)
	Importanza degli ambiti di indagine	(9 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L:	La mia organizzazione	(4 domande)
Gruppo M:	Le mie performance	(4 domande)
Gruppo N:	Il funzionamento del sistema	(5 domande)

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O:	Il mio capo e la mia crescita	(5 domande)
Gruppo P:	Il mio capo e l'equità	(4 domande)

Dati anagrafici

- Genere
- Contratto di lavoro
- Età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

Il questionario comprende infine una parte sull'importanza relativa dei diversi fattori entro l'area di indagine del benessere organizzativo (gruppo K). Si riepilogano di seguito i risultati riordinati sulla base della distribuzione della

scelta di importanza fatta dai rispondenti su ciascun elemento. Come si può evincere dalla tabella, la distribuzione delle scelte di importanza dei nove fattori legati al benessere organizzativo (dal gruppo A al gruppo I) va dalla percentuale massima del 77%, alla percentuale minima del 61%. Ciò significa che tutti i fattori analizzati dal questionario sono considerati importanti dalla maggioranza del personale coinvolto.

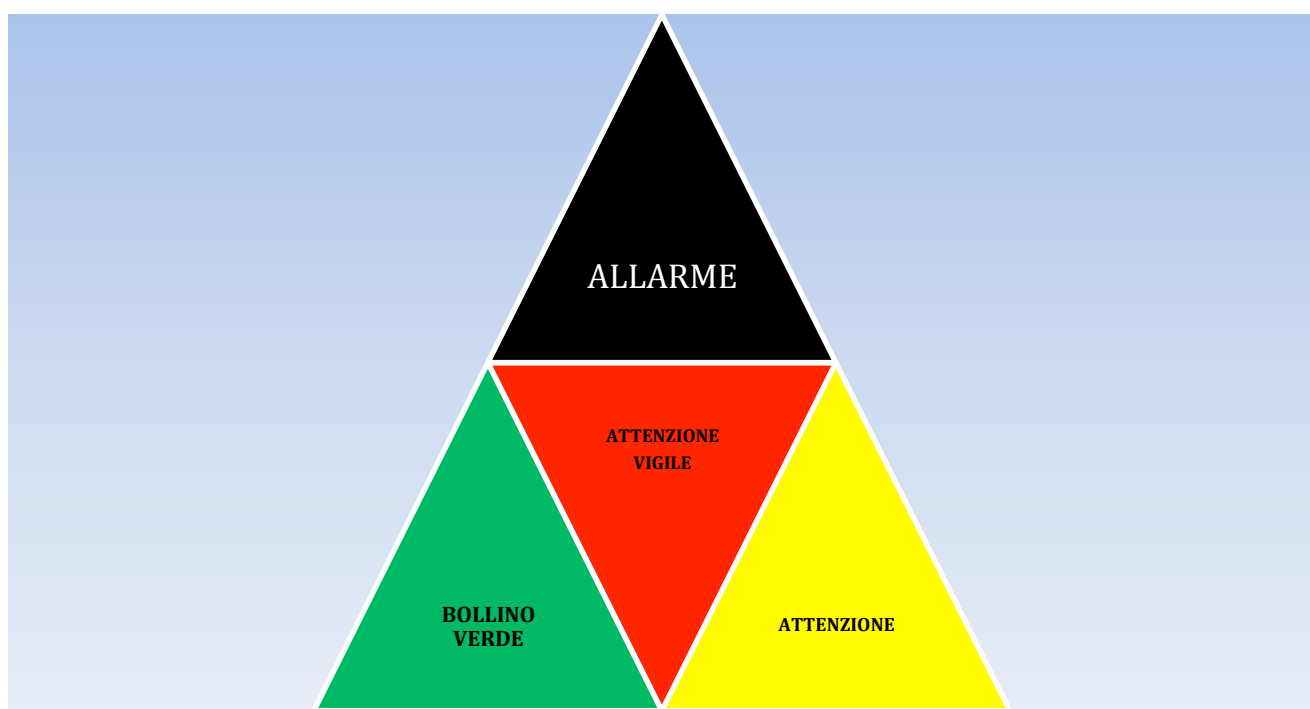
Area del questionario dedicata al benessere organizzativo	classifica	% accordo	Punteggio medio
Il mio lavoro	1°	77%	4,16
Il senso di appartenenza	2°	75%	4,09
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3°	72%	4,04
Il contesto del mio lavoro	4°	71%	3,98
I miei colleghi	5°	70%	3,95
L'immagine della mia amministrazione	6°	70%	3,94
L'equità nella mia amministrazione	7°	68%	3,89
La carriera e lo sviluppo professionale	8°	66%	3,88
Le discriminazioni	9°	61%	3,69

5. ANALISI DEI RISULTATI

L'analisi dei risultati proposta non entra nel merito degli interventi specifici da adottare, indica piuttosto i punti, le zone vulnerabili o già vulnerate che necessitano di un riassetto. I margini di miglioramento organizzativo sono da definirsi ad opera degli attori del sistema; possono riguardare o interventi diretti sull'organizzazione del lavoro e/o attività formative mirate promotrici di uno sviluppo organizzativo orientato a superare le criticità emerse. Per completezza di informazione, i dati che hanno permesso le analisi dei risultati dei seguenti paragrafi sono rinvenibili in appendice.

5.1 I RISULTATI COMPLESSIVI

I risultati complessivi sono stati analizzati avendo come focus la distribuzione percentuale delle risposte che rilevavano criticità o aspetti negativi. Sulla base della distribuzione delle scelte sulla polarizzazione negativa dei rispondenti, per una lettura generale, si sono distinti quattro livelli che implicano diversi gradi di attenzione da esercitare uniti al relativo grado di urgenza negli interventi da adottare.



I risultati da bollino verde includono tutte quelle situazioni critiche descritte da una percentuale di personale che non supera il 24%. Si tratta dunque di situazioni sì critiche ma che *appartengono* a un numero non rilevante di unità.

Il livello definito di attenzione (bollino giallo) include tutte le situazioni critiche descritte da almeno un dipendente su quattro (dal 25% e fino al 45% di rispondenti). Si tratta di situazioni che richiedono l'attenzione necessaria ad evitare che degenerino, ma non richiedono interventi immediati.

Il livello successivo, definito di attenzione vigile (bollino rosso), raccoglie le criticità segnalate tra il 46% e il 54% dal personale. Si tratta di criticità che *appartengono* ad almeno 5 persone su 10, sono pertanto situazioni su cui occorre programmare interventi di recupero e di miglioramento e sviluppo organizzativo e/o amministrativo.

Il livello definito di allarme (bollino nero) richiede interventi immediati onde evitare che le situazioni descritte perdurino continuando ad incidere negativamente e in modo generalizzato sulla salute organizzativa ed individuale. Di seguito lo schema riepilogativo dell'intera analisi.

% risposte negative			Domande
BENESSERE ORGANIZZATIVO	SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	 42,5%	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
		 49,9%	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione
		 45,1%	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
		 29,1%	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, etc.)
		 25,8%	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo
		 47,0%	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
		 24,3%	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
		 30,8%	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
		 36,4%	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, etc.)
		 36,9%	Totale gruppo
	LE DISCRIMINAZIONI	 22,8%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
		 17,1%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
		 9,8%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
		 32,9%	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
		 10,5%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
		 9,7%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
		 33,6%	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
		 10,5%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
		 28,3%	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
		 19,1%	Totale gruppo
	L'EQUITA'	 48,6%	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
		 47,3%	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
		 60,6%	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
		 65,0%	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
		 37,7%	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
		 51,8%	Totale gruppo
	CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	 56,8%	Nella mia amministrazione il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
		 68,3%	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
		 58,6%	La mia amministrazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti
		 30,6%	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
		 36,1%	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'amministrazione
		 50,0%	Totale gruppo
	IL MIO LAVORO	 17,4%	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
		 8,4%	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
		 36,1%	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
		 20,6%	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
		 31,7%	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
		 22,9%	Totale gruppo
	I MIEI COLLEGHI	 36,9%	Mi sento parte di una squadra
		 5,2%	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
		 10,7%	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
		 28,2%	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
		 36,0%	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
		 23,4%	Totale gruppo

% risposte negative		Domande	
BENESSERE ORGANIZZATIVO	IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	 52,5%	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
		 37,5%	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
		 37,5%	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti
		 43,7%	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
		 40,8%	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
	Tot G	 42,4%	Totale gruppo
	IL SENSO DI APPARTENENZA	 21,9%	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'amministrazione penitenziaria
		 10,9%	Sono orgoglioso quando l'amministrazione penitenziaria raggiunge un buon risultato
		 12,2%	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
		 30,0%	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
		 44,8%	Se potessi, comunque cambierei amministrazione
	Tot H	 23,7%	Totale gruppo
	L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTR.	 17,9%	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività
		 31,3%	Gli utenti pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività
		 29,1%	La gente in generale pensa che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività
	Tot I	 26,1%	Totale gruppo
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	LA MIA ORGANIZZAZIONE	 43,0%	Conosco le strategie della mia amministrazione
		 43,9%	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
		 48,8%	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
		 34,5%	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
	Tot L	 42,6%	Totale gruppo
	LE MIE PERFORMANCE	 34,9%	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
		 34,0%	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
		 37,3%	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
		 45,2%	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
	Tot M	 37,8%	Totale gruppo
	IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	 41,3%	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
		 45,6%	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
		 41,7%	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
		 65,6%	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
		 60,6%	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
	Tot N	 51,0%	Totale gruppo
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	 45,5%	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
		 47,4%	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
		 33,2%	È sensibile ai miei bisogni personali
		 34,9%	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
		 35,5%	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
	Tot O	 39,3%	Totale gruppo
	IL MIO CAPO E L'EQUITA'	 39,8%	Agisce con equità, in base alla mia percezione
		 42,3%	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
		 39,6%	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
		 31,2%	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore
	Tot P	 38,2%	Totale gruppo
		 31,4%	Totale generale

Si riassume qui un'estrazione degli aspetti più allarmanti su cui effettuare, laddove fosse nel potere dell'amministrazione, interventi immediati e quelli ove occorre mantenere un'attenzione vigile e programmare nel tempo azioni correttive e di sviluppo.

Come si può facilmente evincere, i punti più critici, da bollino nero, riguardano:

- a. La percezione dell'iniuità dell'amministrazione riguardante in particolare il rapporto tra la retribuzione e l'impegno richiesto da un lato e, la differenziazione della retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto.
- b. La percezione che il percorso di sviluppo professionale non sia ben delineato, che le possibilità di fare carriera non siano legate al merito e che l'amministrazione non dia la possibilità di sviluppare le capacità e le attitudini individuali.
- c. La percezione che l'amministrazione non premi le persone che si impegnano e che dimostrano di avere capacità e il fatto che il sistema di misurazione e valutazione della performance non sia stato adeguatamente presentato agli interessati.

Gli aspetti da bollino rosso riguardano:

- a. La carenza di formazione/informazione riguardante i rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e la violazione del divieto del fumo sul luogo di lavoro,
- b. La percezione di iniuità sia nella distribuzione dei carichi di lavoro che delle responsabilità in capo ad ognuno.
- c. La mancanza di chiarezza nei risultati ottenuti dall'amministrazione.
- d. Il non sentirsi adeguatamente tutelato in caso di dissenso rispetto alla valutazione sulla propria performance.
- e. La percezione di un capo che non aiuta a capire come raggiungere gli obiettivi dati ai singoli e che non riesce a motivare il personale a dare il massimo.

5.2 I RISULTATI NEL DETTAGLIO

I dati nel dettaglio sono stati analizzati sia considerando la distribuzione percentuale del campione sugli aspetti proposti dal questionario (cfr. tabella e grafico su ogni *item* trattato di seguito), sia i punteggi medi su ogni singolo elemento legato alle categorie socio-anagrafiche considerate (cfr. dati in *Appendice*). La seconda analisi, sui punteggi medi, aveva lo scopo di meglio individuare eventuali scostamenti entro ogni categoria considerata (per es. età o profili professionali), per generare le precondizioni di miglioramenti organizzativi attagliati realmente ai bisogni individuati entro le fasce di personale ove si sono rinvenute le segnalazioni di criticità.

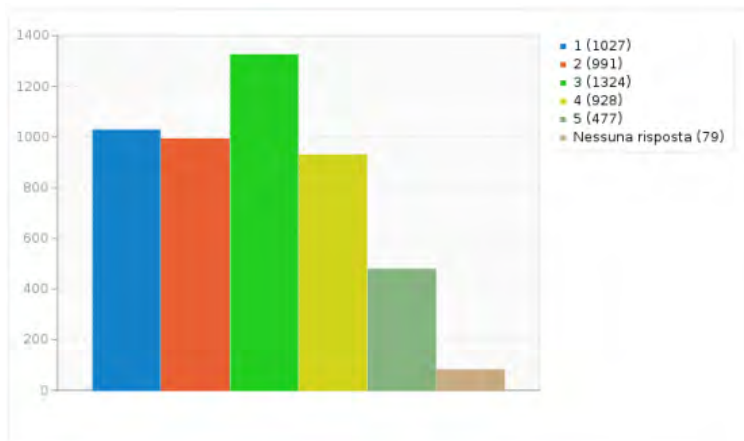
5.2.1 IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

5.2.1.1 SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

A1 – Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ecc.)

Il 43% dei rispondenti, contro il 30%, non considera il proprio luogo di lavoro sicuro. Contribuiscono a questo risultato, per il versante negativo, i giovani fino a 30 anni di età, il comparto sicurezza e i rispondenti dalle sedi periferiche del Nord Italia.

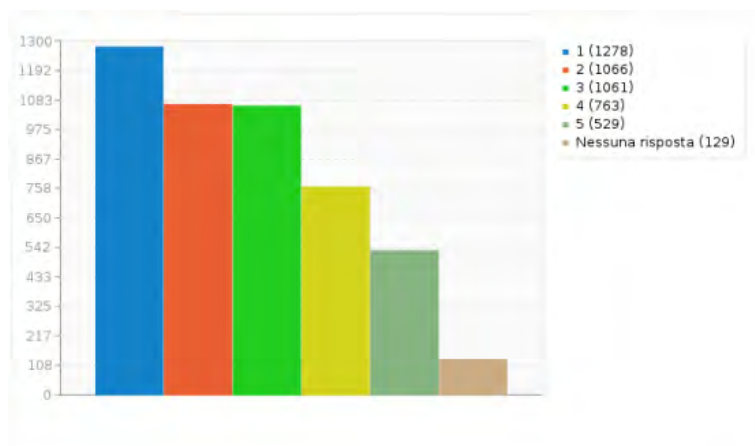
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1027	21.63%	42.51%
2 (2)	991	20.88%	
3 (3)	1324	27.89%	27.89%
4 (4)	928	19.55%	
5 (5)	477	10.05%	29.60%
Nessuna risposta	79	1.64%	
Media aritmetica	2.76		
Deviazione standard	1.27		
Somma (Risposte)	4747	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A2 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione

Il 50% dei rispondenti nega di aver ricevuto informazioni e formazione appropriata sui rischi legati all'attività lavorativa svolta e sulle misure di prevenzione, contro un 28%. Contribuisce al risultato, sul versante negativo, il personale rispondente dalla sede centrale del Dipartimento, il personale tra i 31 e i 40 anni e con un'anzianità di servizio tra i 5 e i 10 anni.

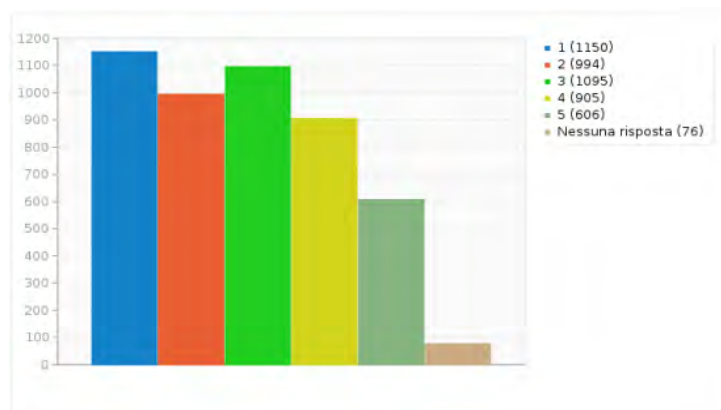
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1278	27.21%	49.90%
2 (2)	1066	22.70%	
3 (3)	1061	22.59%	22.59%
4 (4)	763	16.24%	27.51%
5 (5)	529	11.26%	
Nessuna risposta	129	2.67%	
Media aritmetica	2.62		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4697	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A3 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni, luminosità, rumorosità ecc.) sono soddisfacenti

Il 45% dei rispondenti si colloca sul versante della insufficiente soddisfazione; il 32% si dice invece soddisfatto. Il personale più giovane (sotto i 30 anni), il comparto sicurezza non funzionario e il Nord Italia si caratterizzano tra i più insoddisfatti.

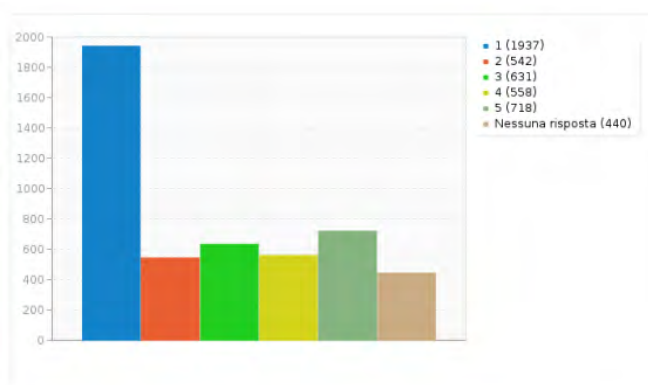
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1150	24.21%	45.14%
2 (2)	994	20.93%	
3 (3)	1095	23.05%	23.05%
4 (4)	905	19.05%	31.81%
5 (5)	606	12.76%	
Nessuna risposta	76	1.57%	
Media aritmetica	2.75		
Deviazione standard	1.35		
Somma (Risposte)	4750	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A4 – Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso di informazioni, ingiustificate disparità di trattamento forme di controllo esasperato, ecc.)

Il 57% dei rispondenti nega di aver subito mobbing, rispetto ad un 29% che si colloca nell'area di sofferenza. Ha mostrato una lieve tendenza ad una maggiore sofferenza il personale operante nelle sedi del Sud Italia, più anziano (oltre i 51 anni) e con un'anzianità professionale di oltre 11 anni. Dirigenti penitenziari e funzionari del comparto sicurezza sono lo staff che riferisce non aver subito atti di mobbing.

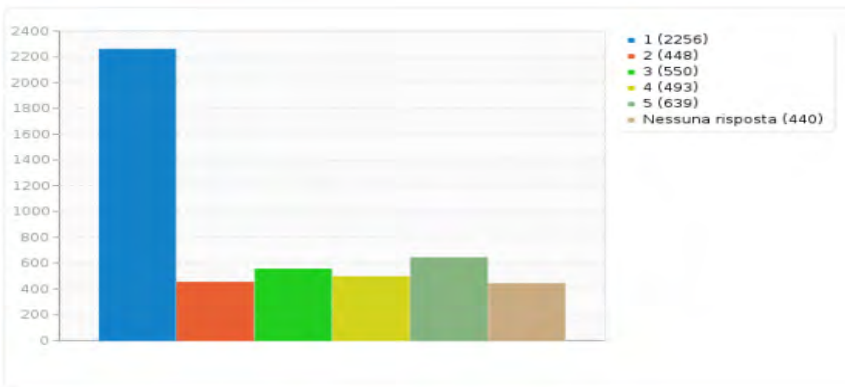
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1937	44.16%	56.52%
2 (2)	542	12.36%	
3 (3)	631	14.39%	14.39%
4 (4)	558	12.72%	
5 (5)	718	16.37%	29.09%
Nessuna risposta	440	9.12%	
Media aritmetica	2.45		
Deviazione standard	1.54		
Somma (Risposte)	4386	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A5 – Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro

Il 62% del personale si dichiara in disaccordo con l'affermazione, dunque è libero da comportamenti molesti e lesivi della dignità individuale. Solo il 15 % dichiara invece di aver subito tali comportamenti di aggressione alla dignità e di tensione verso un clima lavorativo negativo, tra questi: 1 su 4 dipendenti del comparto ministeri e del comparto sicurezza, con esclusione dei funzionari.

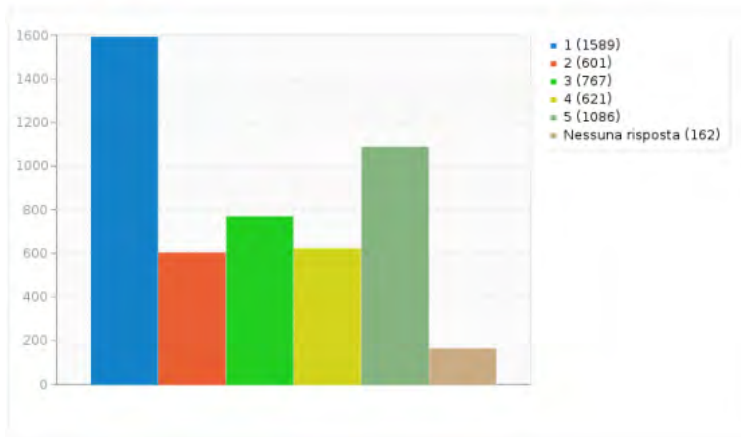
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	2256	51.44%	61.65%
2 (2)	448	10.21%	
3 (3)	550	12.54%	12.54%
4 (4)	493	11.24%	
5 (5)	639	14.57%	25.81%
Nessuna risposta	440	9.12%	
Media aritmetica	2.27		
Deviazione standard	1.53		
Somma (Risposte)	4386	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A6 – Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

Il 47%, contro il 37%, nega che il divieto del fumo sia rispettato. La criticità viene rilevata soprattutto dai giovani fino ai 30 anni di età, dal comparto sicurezza e dal personale operante nelle sedi del Nord Italia.

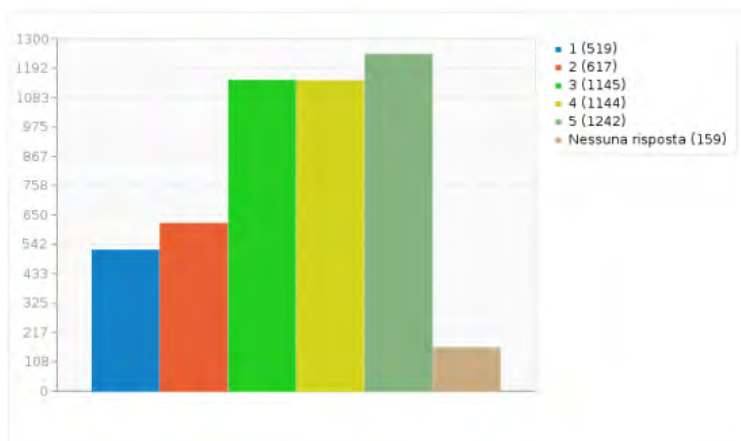
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1589	34.07%	46.96%
2 (2)	601	12.89%	
3 (3)	767	16.45%	16.45%
4 (4)	621	13.31%	
5 (5)	1086	23.28%	36.60%
Nessuna risposta	162	3.36%	
Media aritmetica	2.79		
Deviazione standard	1.58		
Somma (Risposte)	4664	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A7 – Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

E' d'accordo con l'affermazione il 51% dei rispondenti. Solo il 24% dichiara di non aver la possibilità di godere di momenti di pausa sul lavoro; *pesa* su questa fascia di rispondenti il personale appartenente al comparto sicurezza ed i funzionari del comparto ministeri operanti nelle sedi del Sud Italia.

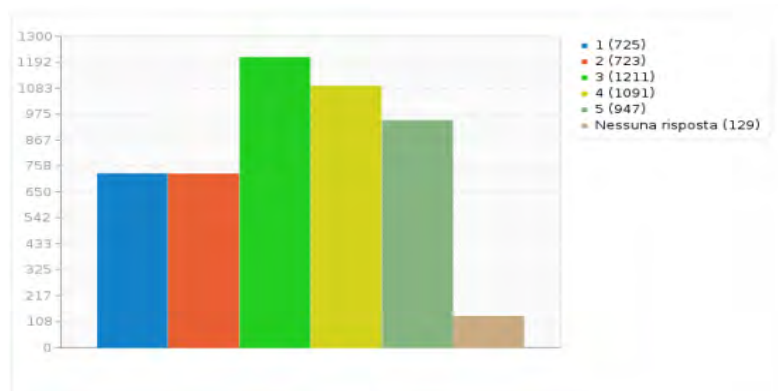
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	519	11.12%	24.34%
2 (2)	617	13.22%	
3 (3)	1145	24.53%	24.53%
4 (4)	1144	24.51%	
5 (5)	1242	26.61%	51.12%
Nessuna risposta	159	3.29%	
Media aritmetica	3.42		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4667	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A8 – Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Il 43% del personale, contro il 31%, afferma di lavorare a ritmi sostenibili. Si può affermare che la fascia di rispondenti che testimoniano ritmi più sul versante dell'insostenibilità ha meno di 30 anni, è funzionario del comparto ministeri, o appartenente al comparto sicurezza, o dirigente penitenziario e lavora negli Istituti e nei servizi penitenziari del Nord Italia.

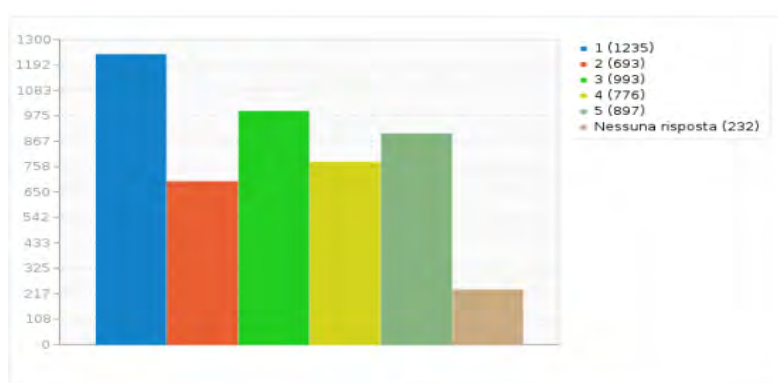
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	725	15.44%	30.83%
2 (2)	723	15.39%	
3 (3)	1211	25.78%	25.78%
4 (4)	1091	23.23%	
5 (5)	947	20.16%	43.39%
Nessuna risposta	129	2.67%	
Media aritmetica	3.17		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4697	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



A9 – 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...)

Il 42% dei rispondenti nega situazioni di malessere fisico o motivazionale, il 36% dichiara invece di soffrirne. Il malessere aumenta in proporzione diretta con l'età e con l'anzianità di servizio. Tra le categorie considerate sono tendenzialmente più sofferenti le donne, i dirigenti di seconda fascia, i funzionari del comparto ministeri operanti nelle sedi periferiche.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1235	26.88%	41.97%
2 (2)	693	15.08%	
3 (3)	993	21.62%	21.62%
4 (4)	776	16.89%	
5 (5)	897	19.53%	36.42%
Nessuna risposta	232	4.81%	
Media aritmetica	2.87		
Deviazione standard	1.47		
Somma (Risposte)	4594	100.00%	100.00%
Numero di casi	4826	100.00%	



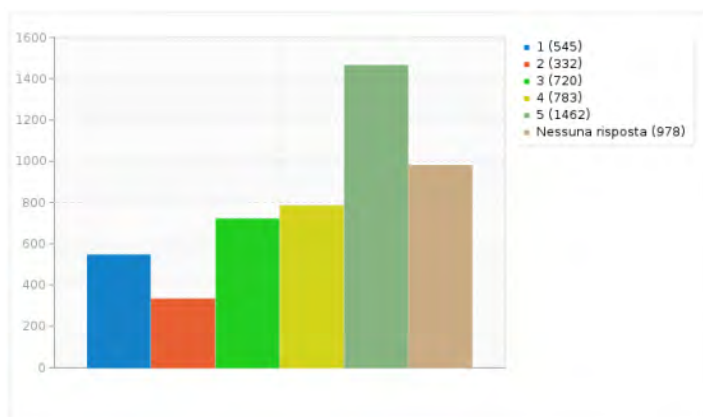
5.2.1.2 LE DISCRIMINAZIONI

B1 – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

Il 58% del personale rispondente riferisce di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale, solo un 23% dichiara invece che l'appartenenza sindacale risulta essere un dato critico nella propria vita lavorativa.

A contribuire tendenzialmente di più sulla percentuale in sofferenza sono i maschi, giovani al di sotto dei 30 anni di età, personale del comparto sicurezza (non funzionari), dirigenti di seconda fascia e operatori del Nord Italia.

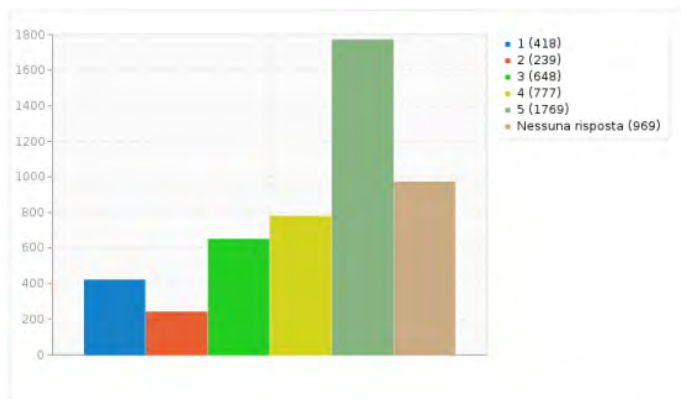
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	545	14.16%	22.79%
2 (2)	332	8.63%	
3 (3)	720	18.71%	18.71%
4 (4)	783	20.35%	
5 (5)	1462	37.99%	58.34%
Nessuna risposta	978	20.27%	
Media aritmetica	3.59		
Deviazione standard	1.42		
Somma (Risposte)	3842	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B2 – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

Il dato è molto positivo: ben il 66% dichiara di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento politico, solo un 17% si dichiara discriminato in questo senso. Il punteggio più basso, entro le categorie considerate, appartiene ai maschi del comparto sicurezza, ai dirigenti penitenziari e al Nord Italia.

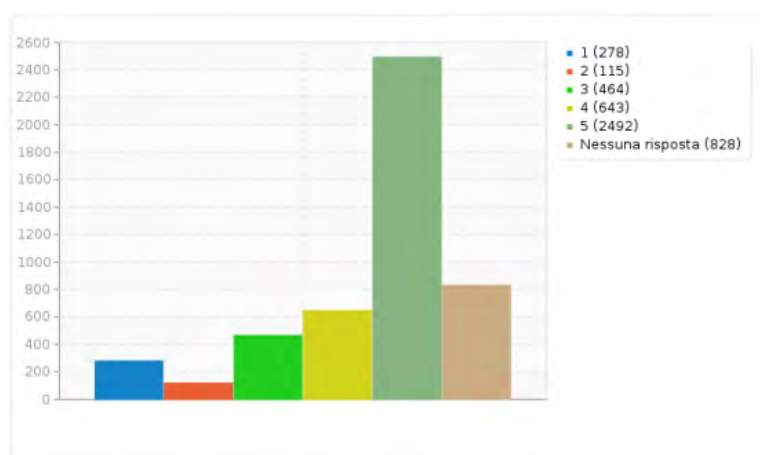
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	418	10.84%	17.03%
2 (2)	239	6.20%	
3 (3)	648	16.80%	16.80%
4 (4)	777	20.15%	
5 (5)	1769	45.86%	66.01%
Nessuna risposta	969	20.08%	
Media aritmetica	3.84		
Deviazione standard	1.35		
Somma (Risposte)	3851	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B3 – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

Ben il 78% ha dichiarato di essere trattato correttamente rispetto alla religione professata, solo un 10% dichiara di subire forme di discriminazione a partire da questo ambito. La discriminazione è tendenzialmente più percepita dai maschi del comparto sicurezza.

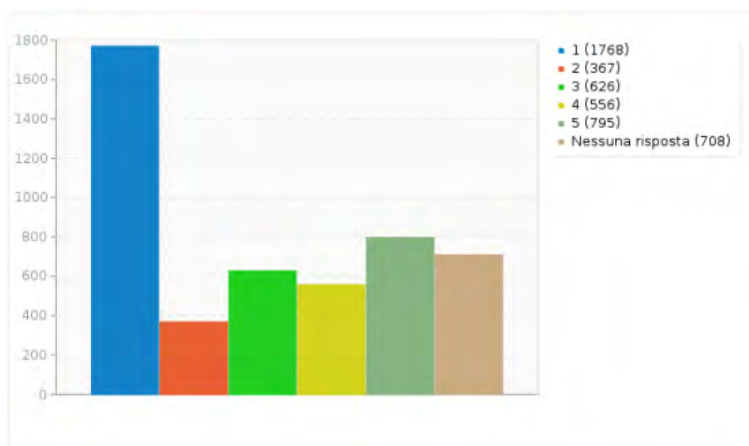
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	278	6.95%	9.83%
2 (2)	115	2.88%	
3 (3)	464	11.61%	11.61%
4 (4)	643	16.08%	
5 (5)	2492	62.33%	78.41%
Nessuna risposta	828	17.16%	
Media aritmetica	4.24		
Deviazione standard	1.19		
Somma (Risposte)	3992	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B4 – La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

Il 52% del personale, contro il 33%, nega che l'identità di genere sia un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro. La fascia di rispondenti che ha dichiarato di sentirsi discriminata è data dai dirigenti di seconda fascia e dal personale operante nel Sud Italia e nelle sedi periferiche.

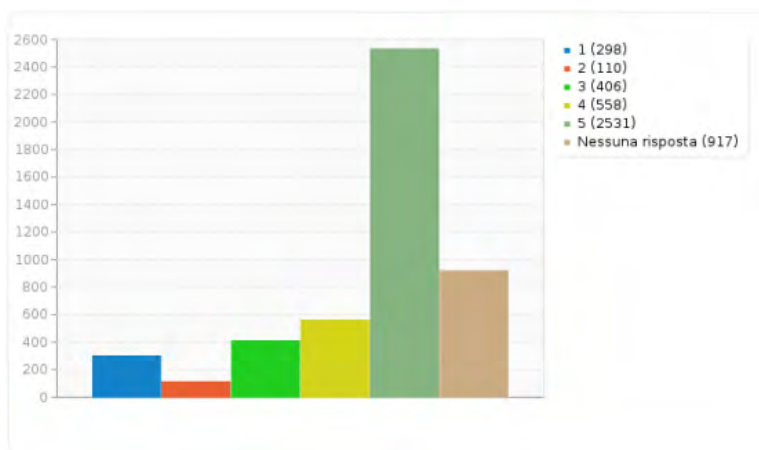
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1768	42.93%	51.85%
2 (2)	367	8.91%	
3 (3)	626	15.20%	15.20%
4 (4)	556	13.50%	
5 (5)	795	19.31%	32.81%
Nessuna risposta	708	14.67%	
Media aritmetica	2.57		
Deviazione standard	1.59		
Somma (Risposte)	4112	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B5 – Sono trattato correttamente in relazione alla mia etnia e/o razza

Il 79% non si sente discriminato per appartenenza etnica e/o razza. Il 10% che dichiara una discriminazione su queste basi è prevalentemente un poliziotto penitenziario, maschio, sotto i 30 anni, operante nel Nord Italia.

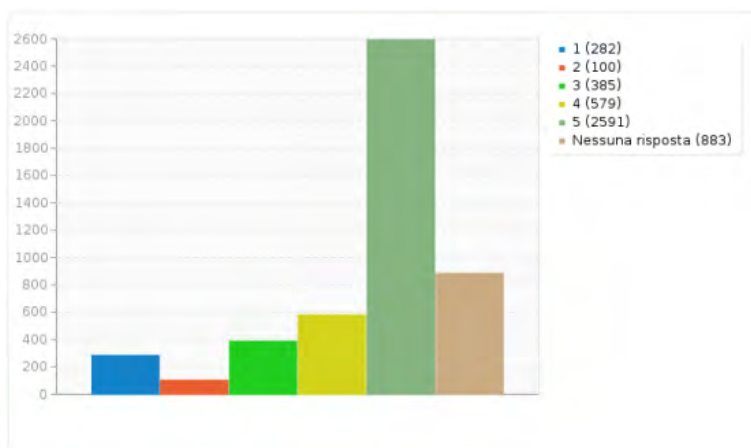
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	298	7.62%	10.44%
2 (2)	110	2.81%	
3 (3)	406	10.39%	10.39%
4 (4)	558	14.27%	
5 (5)	2531	64.75%	79.02%
Nessuna risposta	917	19.00%	
Media aritmetica	4.26		
Deviazione standard	1.22		
Somma (Risposte)	3903	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B6 – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

L'80% non denuncia discriminazione rispetto alla lingua parlata.

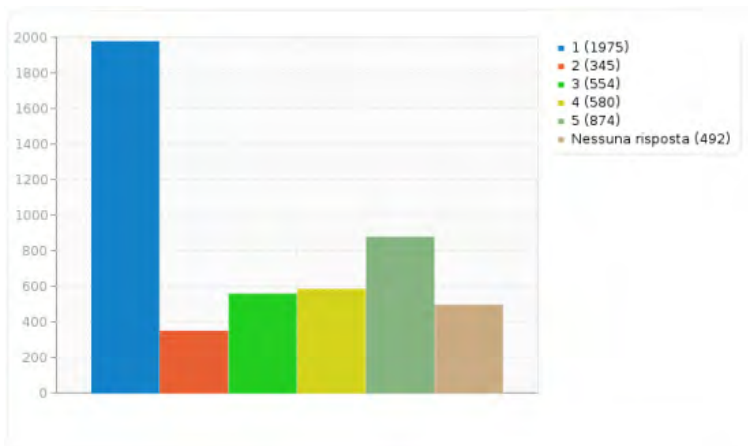
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	282	7.15%	9.69%
2 (2)	100	2.54%	
3 (3)	385	9.76%	9.76%
4 (4)	579	14.68%	
5 (5)	2591	65.71%	80.40%
Nessuna risposta	883	18.30%	
Media aritmetica	4.29		
Deviazione standard	1.19		
Somma (Risposte)	3937	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B7 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

Per il 54% l'età non è elemento discriminatorio per la propria valorizzazione sul lavoro, per il 34% invece ne costituisce un ostacolo. Si segnala la tendenza a una maggiore sofferenza del personale più anziano (sopra i 51 anni di età) e dei dirigenti di seconda fascia; quest'ultimo dato è invece meno vero per il personale del Nord Italia.

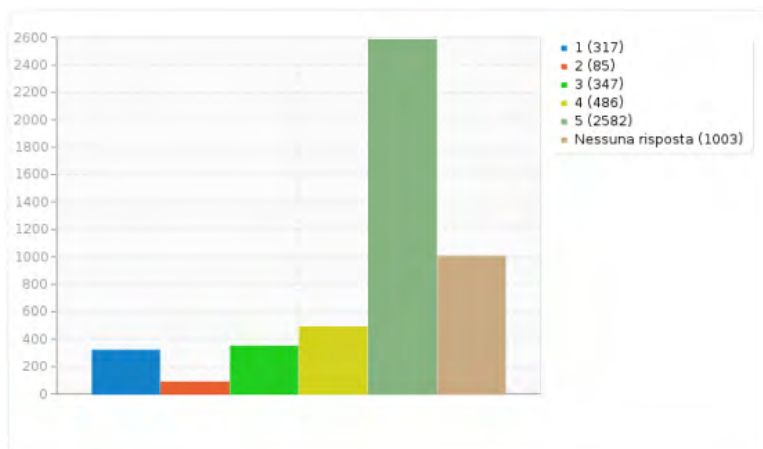
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1975	45.57%	53.53%
2 (2)	345	7.96%	
3 (3)	554	12.78%	12.78%
4 (4)	580	13.38%	
5 (5)	874	20.17%	33.55%
Nessuna risposta	492	10.19%	
Media aritmetica	2.55		
Deviazione standard	1.63		
Somma (Risposte)	4328	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B8 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

L'80%, contro l'11%, dei rispondenti non si sente discriminato per il proprio orientamento sessuale.

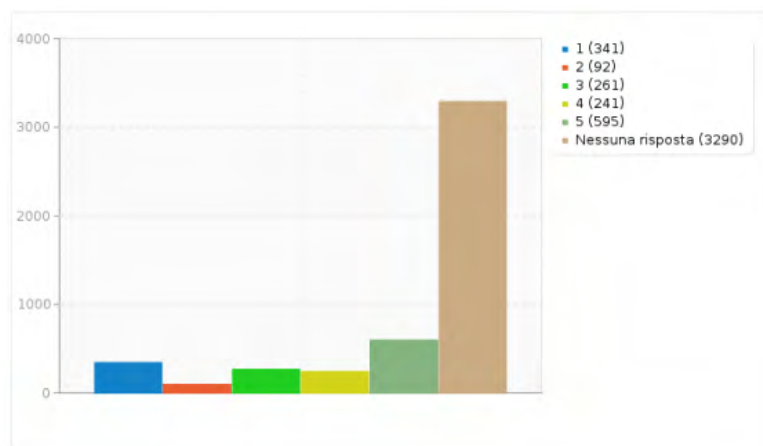
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	317	8.29%	10.52%
2 (2)	85	2.22%	
3 (3)	347	9.08%	9.08%
4 (4)	486	12.71%	
5 (5)	2582	67.54%	80.25%
Nessuna risposta	1003	20.78%	
Media aritmetica	4.29		
Deviazione standard	1.23		
Somma (Risposte)	3817	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



B9 – Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

L'item ha ricevuto ben un 68% di non risposte; tra i rispondenti emerge comunque un 54% di persone che non si sente discriminato in funzione della propria disabilità.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	341	22.20%	28.19%
2 (2)	92	5.99%	
3 (3)	261	16.99%	16.99%
4 (4)	241	15.69%	
5 (5)	595	38.74%	54.43%
Nessuna risposta	3290	68.17%	
Media aritmetica	3.43		
Deviazione standard	1.58		
Somma (Risposte)	1530	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	

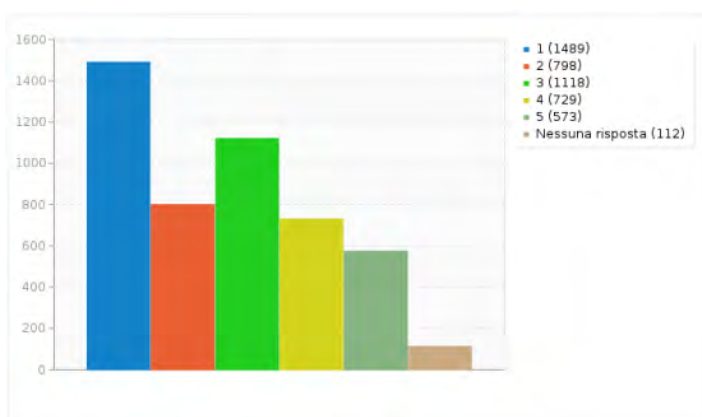


5.2.1.3 L'EQUITÀ

C1 – Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

Il 49% dei rispondenti ritiene non vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro contro il 28% che ritiene invece che il carico di lavoro sia equamente distribuito. Il personale in maggior sofferenza è quello con un'anzianità lavorativa già matura (tra i 5 e i 20 anni), appartiene alle fasce gerarchicamente subordinate del comparto sicurezza e del comparto ministeri e opera prevalentemente nella sede del DAP e nelle circoscrizioni del Nord e del Centro Italia.

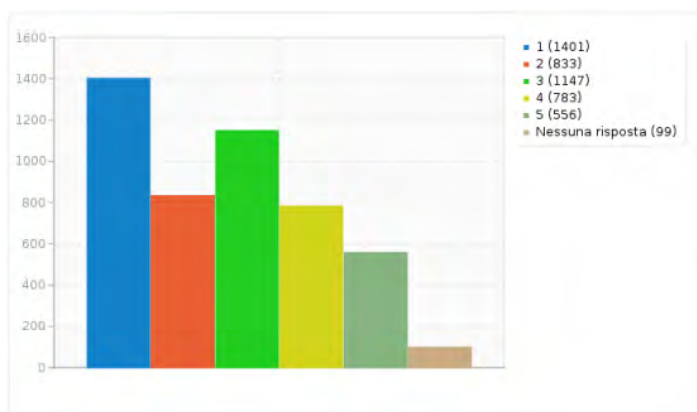
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1489	31.59%	48.52%
2 (2)	798	16.93%	
3 (3)	1118	23.72%	23.72%
4 (4)	729	15.46%	
5 (5)	573	12.16%	27.62%
Nessuna risposta	112	2.32%	
Media aritmetica	2.6		
Deviazione standard	1.38		
Somma (Risposte)	4707	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



C2 – Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di responsabilità

Le percentuali di ripartizione dei rispondenti su questo specifico aspetto sono analoghe alle precedenti. Il 47% ritiene non vi sia equità nella distribuzione di responsabilità e il 28% la ritiene invece equamente distribuita. Rispetto all'item precedente si registra una tendenza ad una maggior sofferenza del personale con un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni e dei funzionari del comparto ministeri.

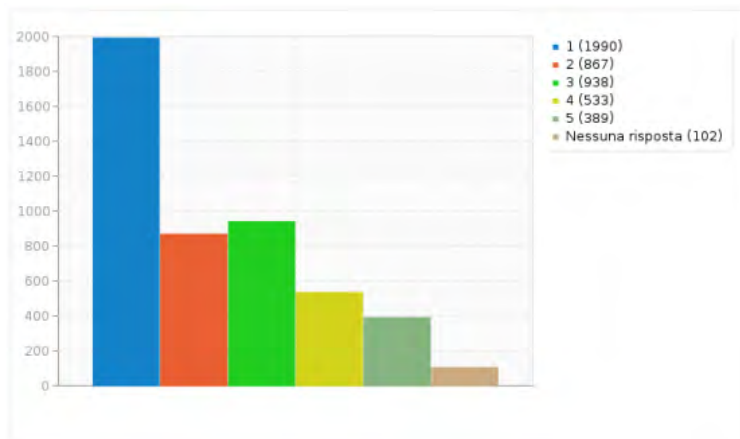
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1401	29.64%	47.26%
2 (2)	833	17.62%	
3 (3)	1147	24.26%	24.26%
4 (4)	783	16.56%	
5 (5)	556	11.76%	28.33%
Nessuna risposta	99	2.05%	
Media aritmetica	2.63		
Deviazione standard	1.37		
Somma (Risposte)	4720	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



C3 – Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

Ben il 60%, contro il 20%, ritiene che il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione non sia equilibrato. Tra i dirigenti i più insoddisfatti sono i dirigenti penitenziari, sugli altri profili si differenzia per insoddisfazione il funzionario del comparto ministeri; donne ed operatori delle sedi periferiche del Nord Italia contribuiscono alla percentuale di maggior insoddisfazione.

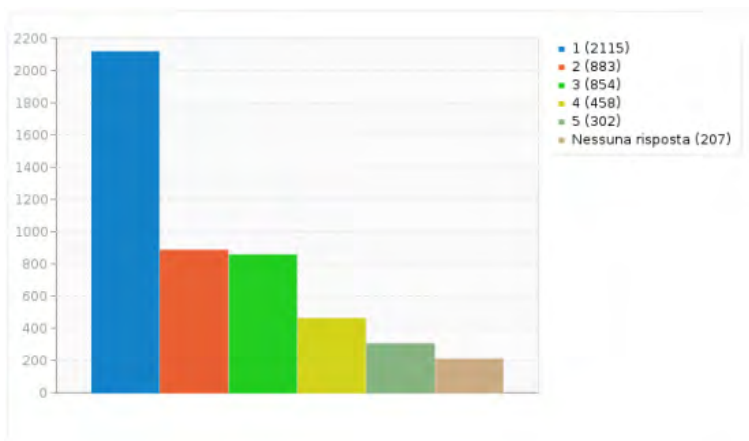
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1990	42.13%	60.48%
2 (2)	867	18.35%	
3 (3)	938	19.86%	19.86%
4 (4)	533	11.28%	
5 (5)	389	8.23%	19.52%
Nessuna risposta	102	2.11%	
Media aritmetica	2.25		
Deviazione standard	1.32		
Somma (Risposte)	4717	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



C4 – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

Il 65%, contro il 16%, considera sbilanciato il rapporto tra retribuzione e lavoro svolto sia in termini quantitativi che qualitativi. Nella generalizzata e trasversale insoddisfazione, segnalano maggior disaccordo con la domanda posta dal questionario le donne, i funzionari del comparto ministeri operativi tra il Nord e il Centro Italia.

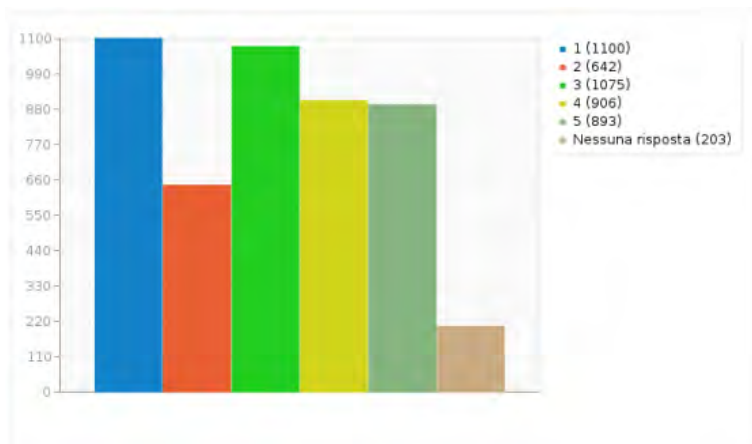
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	2115	45.79%	64.91%
2 (2)	883	19.12%	
3 (3)	854	18.49%	18.49%
4 (4)	458	9.92%	
5 (5)	302	6.54%	16.45%
Nessuna risposta	207	4.29%	
Media aritmetica	2.12		
Deviazione standard	1.27		
Somma (Risposte)	4612	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



C5 – Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Su questo item il campione è quasi equamente distribuito tra l'accordo (il 39%) e il disaccordo (il 38%). Tra i punteggi medi non emergono spiccate differenziazioni tra le categorie socio-anagrafiche considerate.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1100	23.79%	37.68%
2 (2)	642	13.89%	
3 (3)	1075	23.25%	23.25%
4 (4)	906	19.60%	
5 (5)	893	19.32%	38.91%
Nessuna risposta	203	4.21%	
Media aritmetica	2.97		
Deviazione standard	1.44		
Somma (Risposte)	4616	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

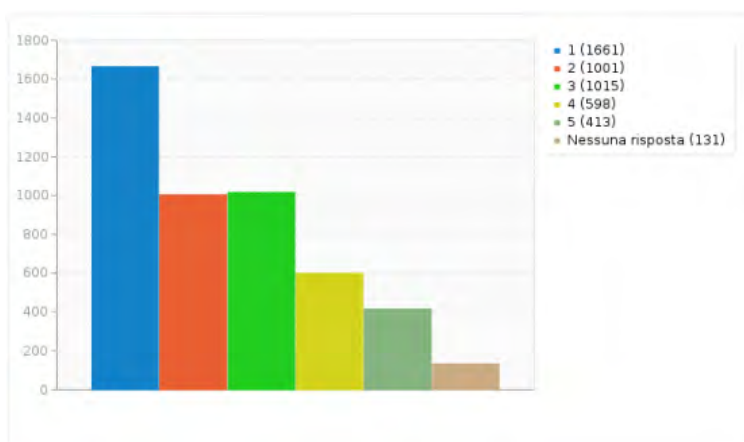


5.2.1.4 CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

D1 – Nella mia amministrazione il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

Il 57%, contro il 22%, ritiene che il percorso di sviluppo professionale sia poco delineato e poco chiaro. Nella generalizzata polarizzazione sul versante negativo, a pesare tendenzialmente di più sono le donne, il comparto ministeri del Nord e del Centro Italia.

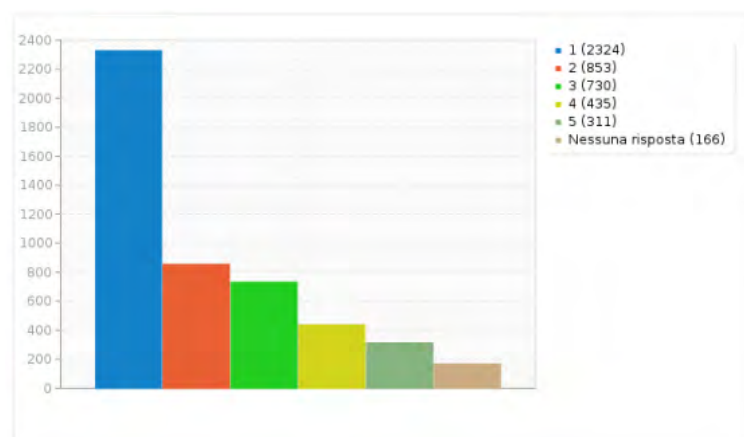
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1661	35.38%	56.70%
2 (2)	1001	21.32%	
3 (3)	1015	21.62%	21.62%
4 (4)	598	12.74%	
5 (5)	413	8.80%	21.53%
Nessuna risposta	131	2.71%	
Media aritmetica	2.38		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4688	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



D2 – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

Il 68% del personale non ritiene che le possibilità di fare carriera siano legate al merito, solo il 16% pensa il contrario. Pur nella preponderante polarizzazione negativa si mostrano più sensibili al tema le donne, e il personale appartenente al comparto ministeri.

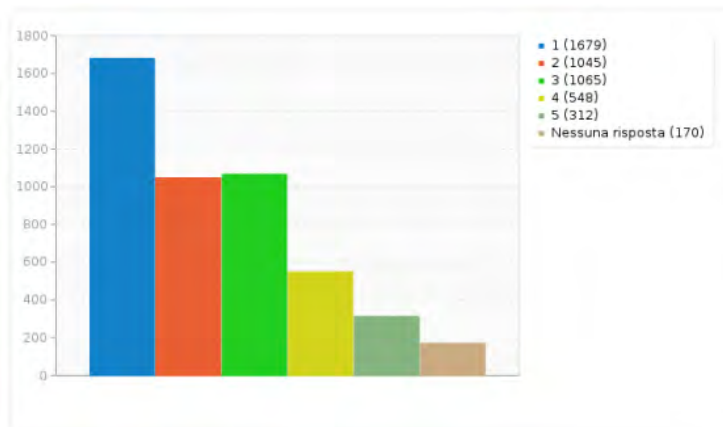
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	2324	49.87%	68.18%
2 (2)	853	18.30%	
3 (3)	730	15.67%	15.67%
4 (4)	435	9.33%	
5 (5)	311	6.67%	16.01%
Nessuna risposta	166	3.44%	
Media aritmetica	2.04		
Deviazione standard	1.28		
Somma (Risposte)	4653	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



D3 - La mia amministrazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

Il 59% dei rispondenti, contro il 18%, non ritiene che l'amministrazione dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai ruoli. Tenzionalmente nutrono maggiormente la percentuale di insoddisfazione le donne, il personale con un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni, il personale del comparto ministeri, chi opera al Nord e al Centro Italia.

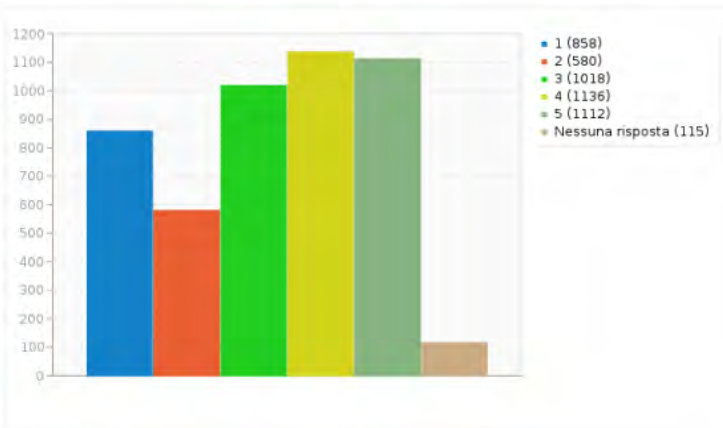
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1679	36.06%	58.51%
2 (2)	1045	22.44%	
3 (3)	1065	22.87%	22.87%
4 (4)	548	11.77%	
5 (5)	312	6.70%	18.47%
Nessuna risposta	170	3.52%	
Media aritmetica	2.31		
Deviazione standard	1.25		
Somma (Risposte)	4649	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



D4 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

Il 48%, contro il 31%, dei rispondenti ritiene che il ruolo svolto sia adeguato al profilo professionale di appartenenza. Il fattore età risulta essere direttamente legato a questo aspetto, cioè all'aumentare dell'età aumenta la sensazione di bilanciamento tra ruolo svolto e profilo professionale. Il personale del comparto ministeri non funzionario è quello che percepisce maggiore sbilanciamento tra i due aspetti (ruolo svolto e profilo).

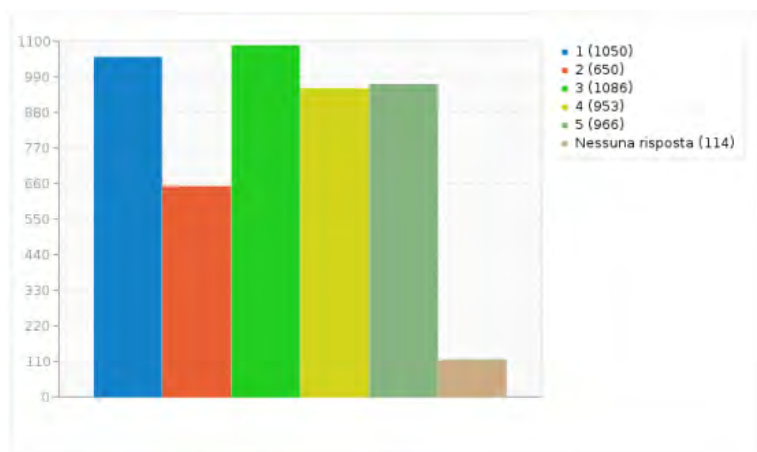
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	858	18.21%	30.52%
2 (2)	580	12.31%	
3 (3)	1018	21.61%	21.61%
4 (4)	1136	24.11%	
5 (5)	1112	23.60%	47.72%
Nessuna risposta	115	2.38%	
Media aritmetica	3.23		
Deviazione standard	1.41		
Somma (Risposte)	4704	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



D5 – Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'amministrazione

Il 36%, contro il 41%, è soddisfatto del proprio percorso professionale. Il personale del comparto ministeri è la categoria che nutre tendenzialmente di più la percentuale sul versante dell'insoddisfazione insieme alle donne.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1050	22.28%	36.08%
2 (2)	650	13.79%	
3 (3)	1086	23.05%	23.05%
4 (4)	953	20.22%	
5 (5)	966	20.50%	40.73%
Nessuna risposta	114	2.36%	
Media aritmetica	3.03		
Deviazione standard	1.43		
Somma (Risposte)	4705	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

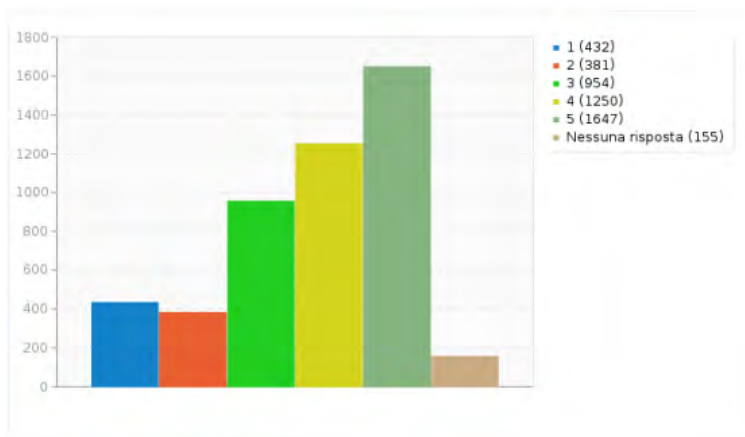


5.2.1.5 IL MIO LAVORO

E1 – So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

Il 62% dei rispondenti, contro il 17%, sa cosa ci si aspetta dal proprio lavoro. Pur nella generalizzata positività del risultato può individuarsi nel comparto sicurezza il personale con maggiori difficoltà nella definizione delle aspettative altrui sul proprio lavoro.

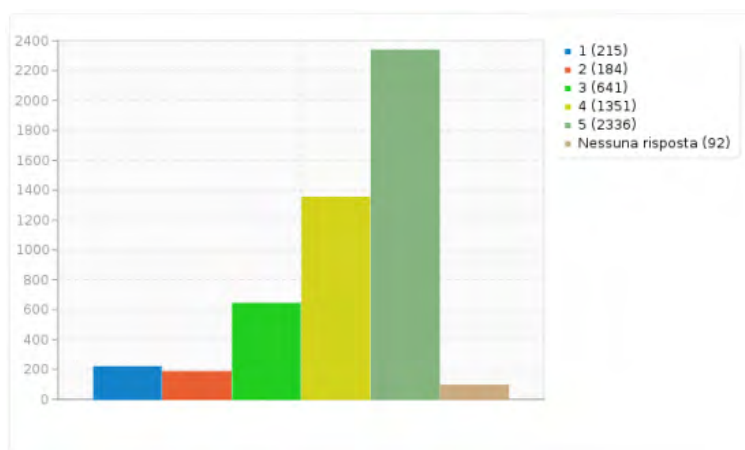
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	432	9.25%	17.41%
2 (2)	381	8.16%	
3 (3)	954	20.42%	20.42%
4 (4)	1250	26.76%	
5 (5)	1647	35.26%	62.02%
Nessuna risposta	155	3.21%	
Media aritmetica	3.71		
Deviazione standard	1.28		
Somma (Risposte)	4664	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



E2 – Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

Il 78%, contro l'8%, dei rispondenti sente di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro. Il dato aumenta in misura direttamente proporzionale all'aumentare dell'età (dai 30 agli oltre 60 anni), è un dato più consolidato tra i funzionari del comparto ministeri e, tendenzialmente, più proprio delle donne.

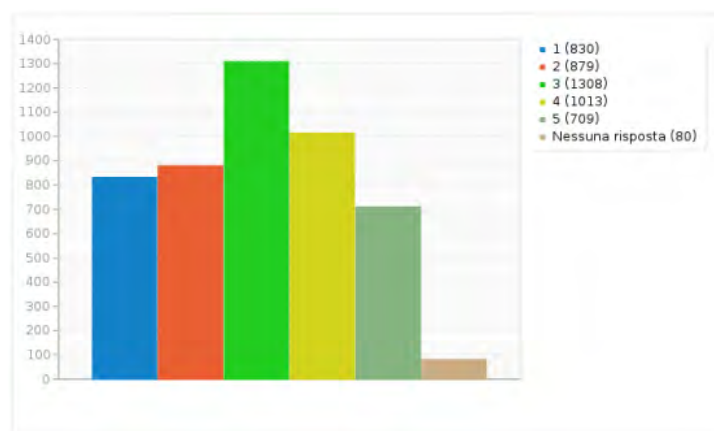
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	215	4.54%	8.43%
2 (2)	184	3.89%	
3 (3)	641	13.54%	13.54%
4 (4)	1351	28.54%	
5 (5)	2336	49.35%	77.88%
Nessuna risposta	92	1.91%	
Media aritmetica	4.14		
Deviazione standard	1.08		
Somma (Risposte)	4727	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



E3 – Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

La polarizzazione dei rispondenti sui versanti della soddisfazione o dell'insoddisfazione, è analoga: un 36% conferma di avere le risorse e gli strumenti necessari per lo svolgimento del lavoro e un altro 36% sostiene di non averle. Tra i profili di personale considerati, il comparto ministeri, escluso i funzionari, si posiziona in misura tendenzialmente maggiore sul versante positivo, in particolare nella fascia di età oltre i 60 anni. A soffrire maggiormente della carenza di risorse e strumenti sono i dirigenti di seconda fascia ed il personale che opera negli Istituti e nei servizi penitenziari, con particolare riferimento al comparto sicurezza che tende a posizionarsi più sul versante del disaccordo.

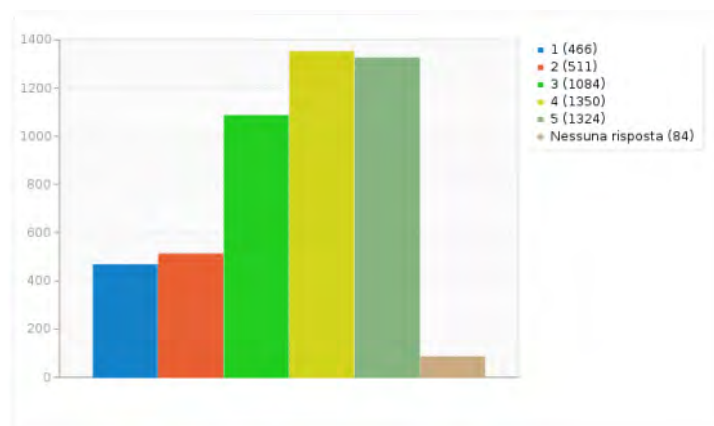
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	830	17.49%	36.01%
2 (2)	879	18.52%	
3 (3)	1308	27.56%	27.56%
4 (4)	1013	21.34%	
5 (5)	709	14.94%	36.28%
Nessuna risposta	80	1.66%	
Media aritmetica	2.98		
Deviazione standard	1.3		
Somma (Risposte)	4739	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



E4 – Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

Il 56% dei rispondenti, contro il 21%, possiede un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro. Il personale di oltre 60 anni sente di essere più autonomo rispetto alle altre fasce di età, mentre i funzionari del comparto sicurezza dichiarano tendenzialmente una minore autonomia.

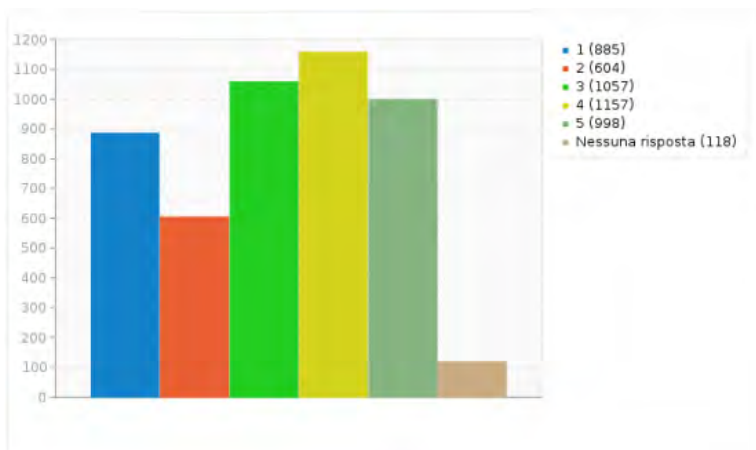
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	466	9.83%	20.60%
2 (2)	511	10.78%	
3 (3)	1084	22.86%	22.86%
4 (4)	1350	28.47%	
5 (5)	1324	27.92%	56.39%
Nessuna risposta	84	1.74%	
Media aritmetica	3.54		
Deviazione standard	1.27		
Somma (Risposte)	4735	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



E5 – Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Il 46%, contro il 32%, dei rispondenti si sente personalmente realizzato grazie al lavoro svolto. Propendono per un maggior senso di realizzazione personale i dipendenti che operano nel Sud Italia, con oltre 51 anni di età e i dirigenti. Sul versante negativo pesa invece tendenzialmente di più il personale con un'anzianità professionale tra gli 11 e i 20 anni operativo nelle sedi periferiche.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	885	18.80%	31.63%
2 (2)	604	12.83%	
3 (3)	1057	22.45%	22.45%
4 (4)	1157	24.58%	
5 (5)	998	21.20%	45.77%
Nessuna risposta	118	2.45%	
Media aritmetica	3.17		
Deviazione standard	1.4		
Somma (Risposte)	4701	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

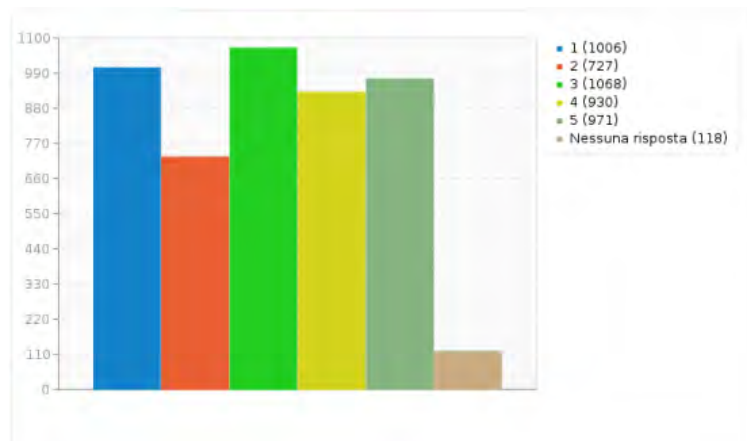


5.2.1.6 I MIEI COLLEGHI

F1 – Mi sento parte di una squadra

Il 40% del personale, contro il 37%, sente di essere parte di una squadra; il personale si ripartisce in modo abbastanza omogeneo sui due possibili versanti. A sentirsi tendenzialmente meno appartenenti ad una squadra sono le donne, il personale con un'anzianità da 11 a 20 anni, il comparto ministeri, chi opera nelle sedi del Nord Italia.

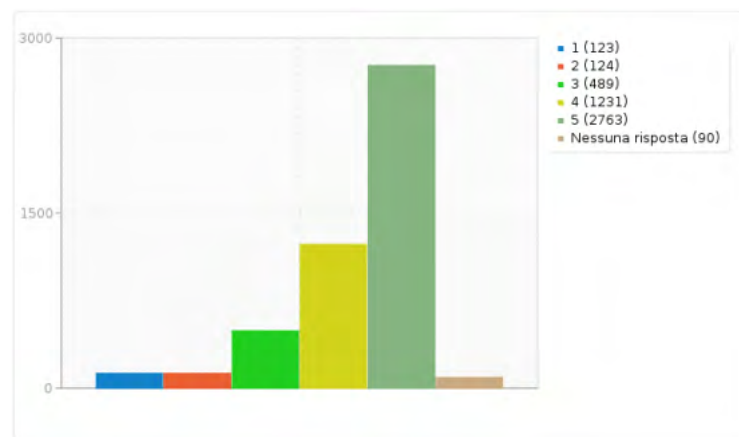
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1006	21.37%	36.81%
2 (2)	727	15.44%	
3 (3)	1068	22.68%	22.68%
4 (4)	930	19.75%	
5 (5)	971	20.62%	40.38%
Nessuna risposta	118	2.45%	
Media aritmetica	3.03		
Deviazione standard	1.43		
Somma (Risposte)	4702	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



F2 – Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

L'84% del personale, contro il 5%, si rende disponibile a svolgere lavori al di fuori dei propri compiti per aiutare i colleghi. La caratteristica qui trattata dal questionario, per quanto positiva in senso davvero generale, appartiene in misura maggiore alle donne, al personale del comparto ministeri e aumenta proporzionalmente con l'aumentare dell'età anagrafica, più si è giovani meno si è disposti ad aiutare i propri colleghi fuoriuscendo dai propri compiti.

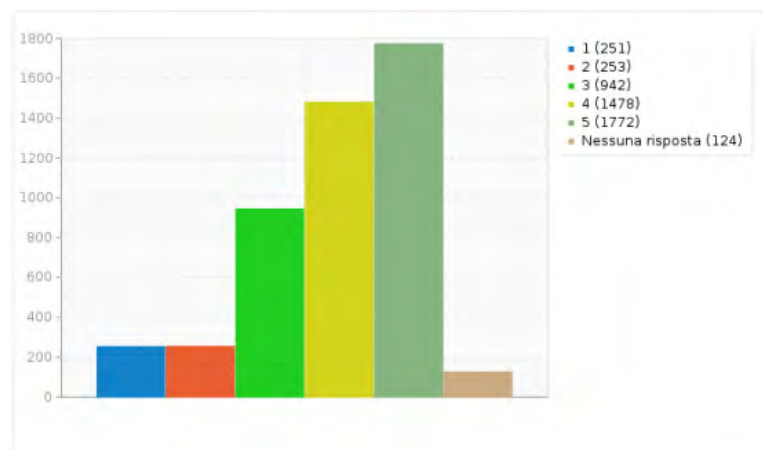
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	123	2.60%	5.22%
2 (2)	124	2.62%	
3 (3)	489	10.33%	10.33%
4 (4)	1231	25.99%	
5 (5)	2763	58.34%	84.33%
Nessuna risposta	90	1.86%	
Media aritmetica	4.35		
Deviazione standard	0.95		
Somma (Risposte)	4730	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



F3- Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

Il 69% dei rispondenti, contro l'11%, si sente stimato e trattato rispettosamente dai colleghi. Questa sensazione cresce al crescere dell'età e caratterizza tendenzialmente più gli uomini delle donne.

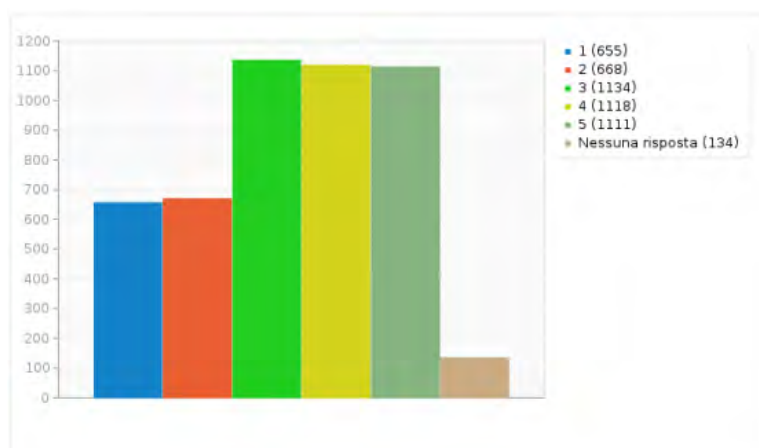
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	251	5.34%	10.72%
2 (2)	253	5.38%	
3 (3)	942	20.03%	20.03%
4 (4)	1478	31.43%	
5 (5)	1772	37.69%	69.12%
Nessuna risposta	124	2.57%	
Media aritmetica	3.91		
Deviazione standard	1.13		
Somma (Risposte)	4696	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

Il 48%, contro il 28%, si dice d'accordo con questa affermazione. Sostanziano la percentuale di chi ritiene che non vi sia circolarità di informazioni la categoria delle donne, i più giovani verso i più anziani in progressione lineare, il personale del comparto ministeri e i dirigenti penitenziari.

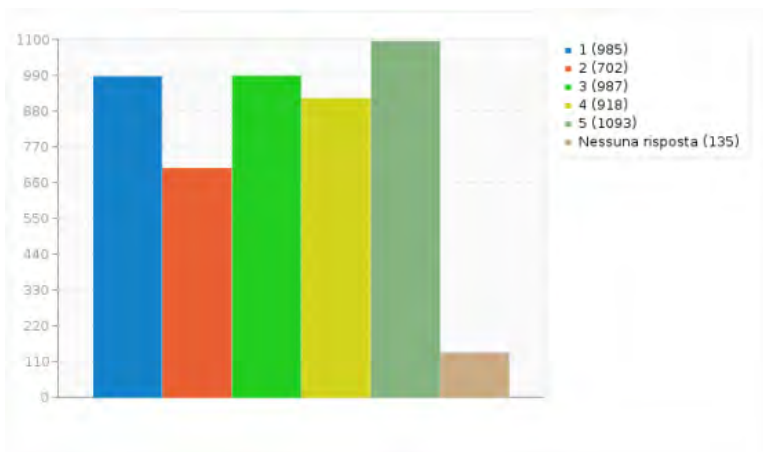
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	655	13.96%	28.20%
2 (2)	668	14.24%	
3 (3)	1134	24.17%	24.17%
4 (4)	1118	23.83%	
5 (5)	1111	23.68%	47.51%
Nessuna risposta	134	2.78%	
Media aritmetica	3.29		
Deviazione standard	1.34		
Somma (Risposte)	4686	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



F5 – L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Il 43%, contro il 36%, concorda sul fatto che l'organizzazione spinga verso la collaborazione e il lavoro di gruppo. Sono meno convinte le donne, il personale con oltre 60 anni età e con un'anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni che opera nel Nord e nel Centro Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	985	21.00%	35.96%
2 (2)	702	14.96%	
3 (3)	987	21.04%	21.04%
4 (4)	918	19.57%	
5 (5)	1093	23.30%	42.87%
Nessuna risposta	135	2.80%	
Media aritmetica	3.09		
Deviazione standard	1.45		
Somma (Risposte)	4685	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	

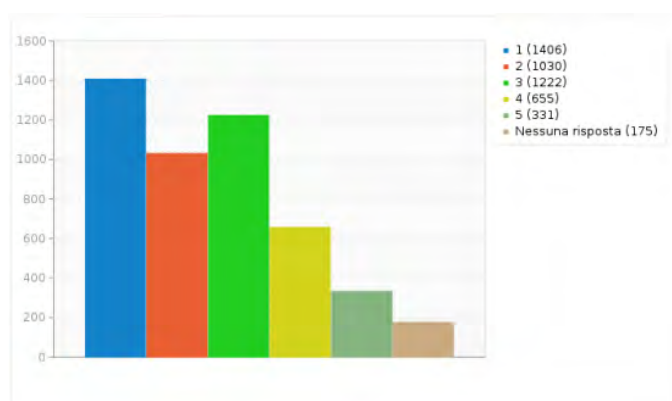


5.2.1.7 IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

G1 - La mia organizzazione investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione

Il 52% del personale, contro il 21%, non ritiene che l'amministrazione fornisca un'adeguata attività di formazione investendo sulla risorsa umana. Tale preponderante posizione tendenzialmente è ancora più vera per le donne, per il personale del comparto ministeri operante nel Nord e nel Centro Italia e nella sede centrale del Dipartimento. Sono invece tendenzialmente più soddisfatti della formazione i dirigenti e chi opera nel Sud e isole.

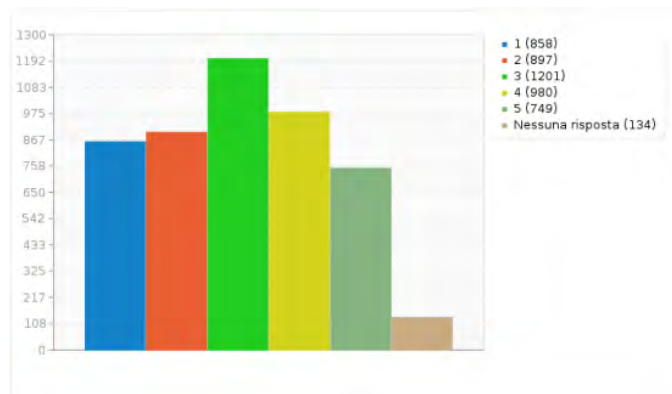
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1406	30.23%	52.38%
2 (2)	1030	22.15%	
3 (3)	1222	26.27%	26.27%
4 (4)	655	14.08%	
5 (5)	331	7.12%	21.20%
Nessuna risposta	175	3.63%	
Media aritmetica	2.46		
Deviazione standard	1.25		
Somma (Risposte)	4644	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

Un 37% di rispondenti si pone sia sul versante della soddisfazione sia dell'insoddisfazione per la chiarezza delle regole di comportamento. La soddisfazione cresce tendenzialmente all'aumentare dell'età e caratterizza in particolar modo il personale con oltre 60 anni di età, gli operatori del Sud e isole e i dirigenti di seconda fascia. Soffrono invece la mancanza di chiarezza nelle regole di comportamento tendenzialmente di più le donne, i funzionari del comparto ministeri, chi opera al Nord e al centro Italia e il personale operante nella sede centrale del dipartimento.

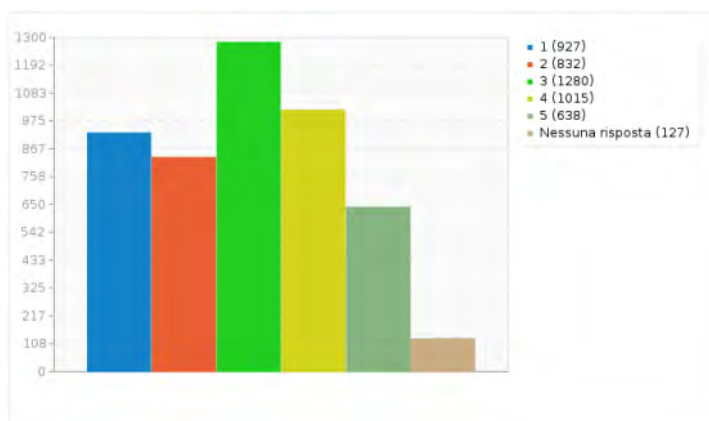
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	858	18.29%	37.40%
2 (2)	897	19.12%	
3 (3)	1201	25.60%	25.60%
4 (4)	980	20.89%	
5 (5)	749	15.96%	36.85%
Nessuna risposta	134	2.78%	
Media aritmetica	2.97		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4685	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



G3 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti

La distribuzione del personale è piuttosto bilanciata sulle due possibili polarizzazioni infatti, il 35% contro il 37% ritiene che compiti e ruoli organizzativi siano ben definiti. Alimentano il versante della carenza nella definizione dei compiti maggiormente le donne, il personale con un'anzianità tra i 5 e i 20 anni del comparto ministeri operante nelle sedi del Nord e del centro Italia e nella sede del dipartimento

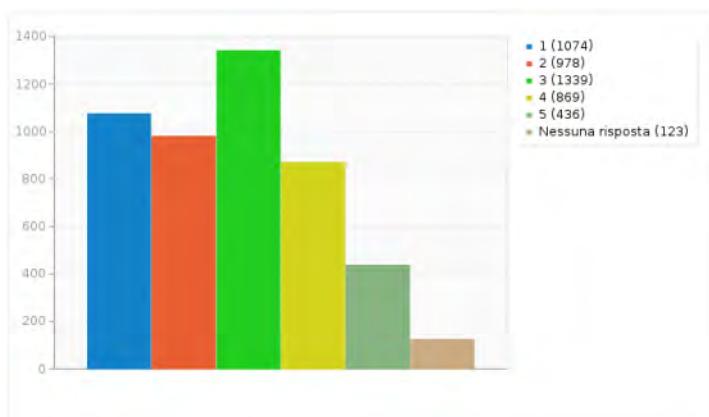
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	927	19.73%	37.43%
2 (2)	832	17.71%	
3 (3)	1280	27.24%	27.24%
4 (4)	1015	21.60%	
5 (5)	638	13.58%	35.18%
Nessuna risposta	127	2.63%	
Media aritmetica	2.92		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4692	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata.

Il 44% dei rispondenti, contro il 28%, considera inadeguata la circolazione delle informazioni entro l'organizzazione. Tendenzialmente il dato è più critico per le donne, per i funzionari del comparto ministeri, per il personale operante al Nord e centro Italia.

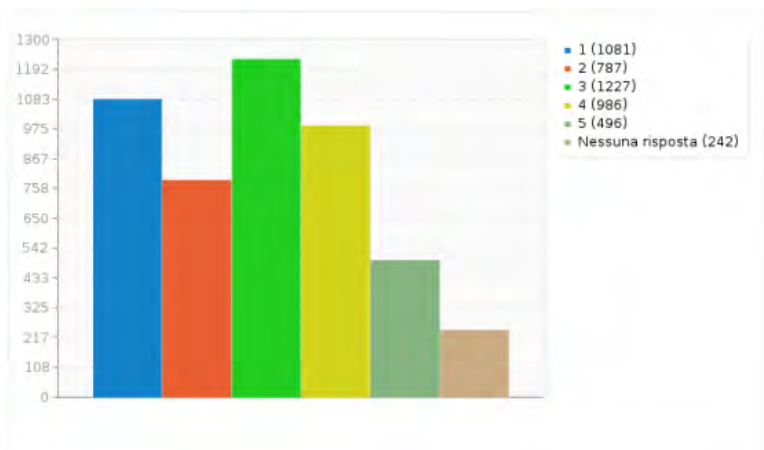
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1074	22.84%	43.63%
2 (2)	978	20.80%	
3 (3)	1339	28.47%	28.47%
4 (4)	869	18.48%	
5 (5)	436	9.27%	27.75%
Nessuna risposta	123	2.55%	
Media aritmetica	2.71		
Deviazione standard	1.26		
Somma (Risposte)	4696	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Il 41% dei rispondenti, contro il 32%, non ritiene che l'amministrazione promuova azioni a favore della conciliazione di tempi di vita e lavoro. Pensano tendenzialmente di più questo le donne, i funzionari del comparto ministeri, il personale con un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni operanti nel Nord Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1081	23.58%	40.75%
2 (2)	787	17.17%	
3 (3)	1227	26.77%	26.77%
4 (4)	986	21.51%	
5 (5)	496	10.82%	32.33%
Nessuna risposta	242	5.01%	
Media aritmetica	2.79		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4577	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

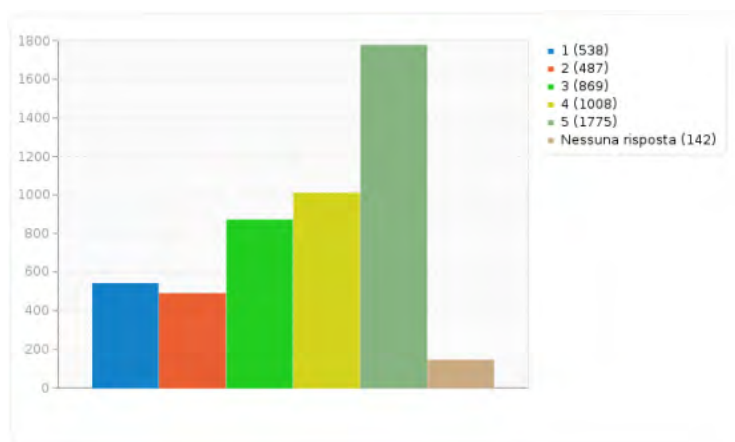


5.2.1.8 IL SENSO DI APPARTENENZA

H1 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'amministrazione penitenziaria

Il 59% del campione, contro il 22%, è orgoglioso di lavorare per l'amministrazione penitenziaria. Nonostante la generalizzata positività delle risposte, tra gli insoddisfatti si possono individuare tendenzialmente di più le donne, gli operatori con un'anzianità superiore ai 5 anni, spesso appartenenti al profilo dei funzionari del comparto ministeri e operanti nelle sedi del Nord e del centro Italia.

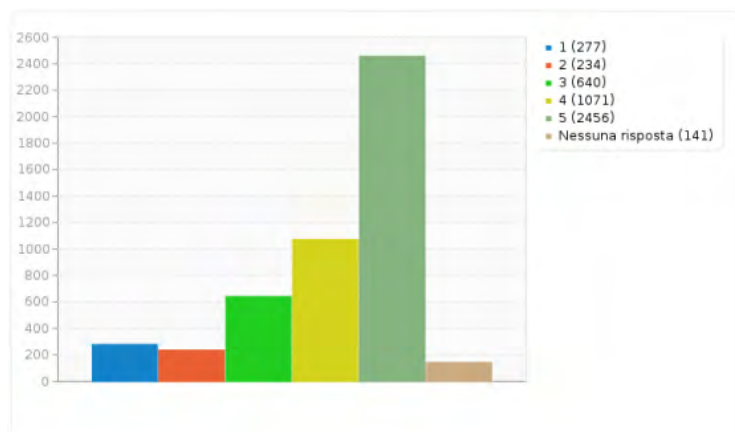
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	538	11.49%	21.88%
2 (2)	487	10.40%	
3 (3)	869	18.55%	18.55%
4 (4)	1008	21.52%	
5 (5)	1775	37.89%	59.42%
Nessuna risposta	142	2.94%	
Media aritmetica	3.64		
Deviazione standard	1.37		
Somma (Risposte)	4677	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



H2 - Sono orgoglioso quando l'amministrazione penitenziaria raggiunge un buon risultato

Il 75% del personale è orgoglioso quando l'amministrazione penitenziaria raggiunge un buon risultato. Si esprime negativamente solo l'11%, ad alimentare questa percentuale è tendenzialmente il personale non funzionario sia del comparto sicurezza che del comparto ministeri del Nord e del centro Italia.

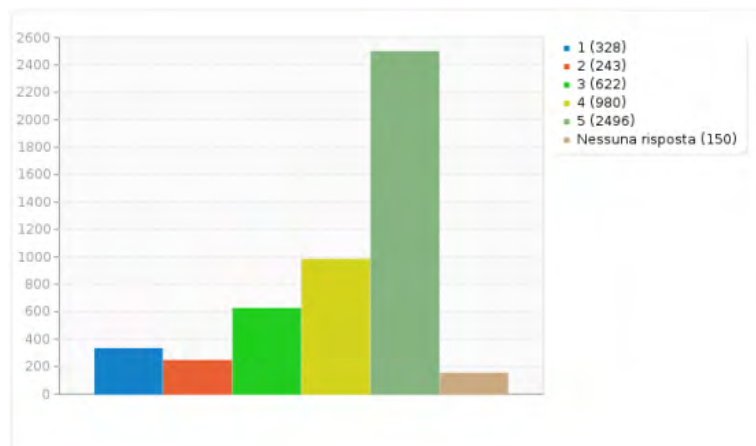
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	277	5.91%	10.91%
2 (2)	234	4.99%	
3 (3)	640	13.66%	13.66%
4 (4)	1071	22.86%	
5 (5)	2456	52.42%	75.28%
Nessuna risposta	141	2.92%	
Media aritmetica	4.11		
Deviazione standard	1.18		
Somma (Risposte)	4678	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



H3 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

Il 74% dei rispondenti, contro un 12%, riferisce di dispiacersi se qualcuno parla male dell'amministrazione. Ad alimentare la percentuale (per quanto molto bassa) di contrari è tendenzialmente il personale del comparto ministeri e chi opera nel Nord e nel centro Italia, le donne più degli uomini.

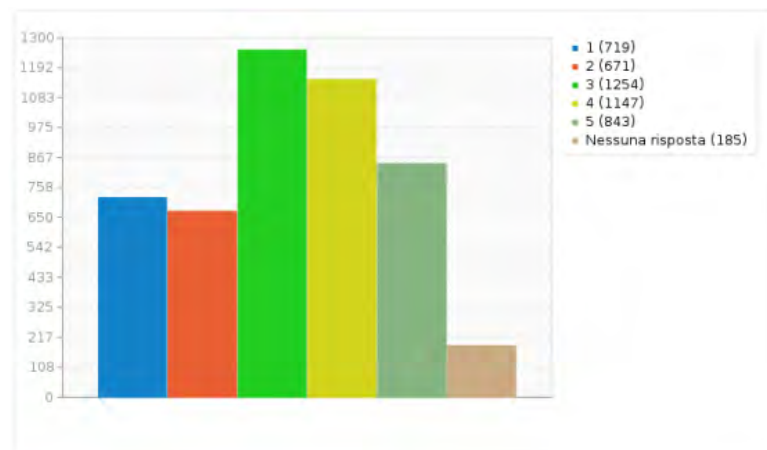
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	328	7.01%	12.21%
2 (2)	243	5.20%	
3 (3)	622	13.30%	13.30%
4 (4)	980	20.96%	
5 (5)	2496	53.38%	74.34%
Nessuna risposta	150	3.11%	
Media aritmetica	4.09		
Deviazione standard	1.23		
Somma (Risposte)	4669	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



H4 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

Il 43% del personale, a fronte del 30%, ritiene che i valori e i comportamenti praticati nell'amministrazione sono coerenti con i propri valori personali. Alimentano la percentuale di chi non ritiene che vi siano valori e comportamenti coerenti tra ambito lavorativo e personale: le donne, il personale via via più anziano, i funzionari del comparto ministeri, il Nord e il centro Italia.

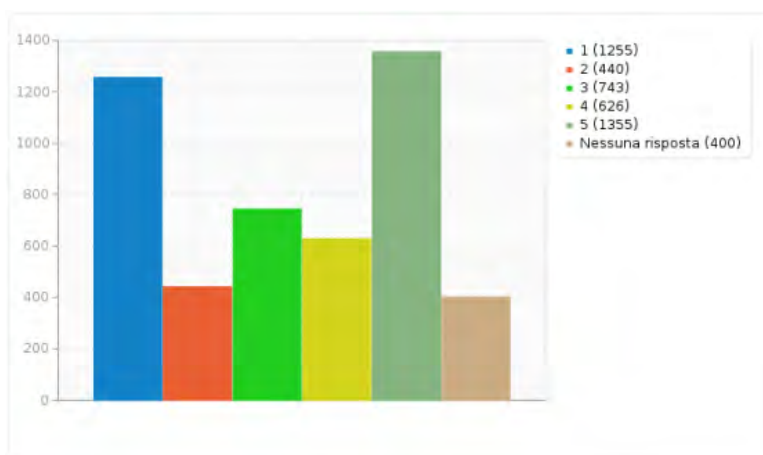
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	719	15.49%	29.95%
2 (2)	671	14.46%	
3 (3)	1254	27.02%	27.02%
4 (4)	1147	24.71%	
5 (5)	843	18.16%	42.88%
Nessuna risposta	185	3.83%	
Media aritmetica	3.16		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4634	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



H5 - Se potessi, comunque cambierei amministrazione

Il 45% del campione cambierebbe amministrazione, in contrasto con il 38% dei rispondenti. Alimentano la percentuale di chi vorrebbe cambiare amministrazione: le donne, il personale sotto i 30 anni di età con un'anzianità inferiore ai 5 anni di servizio, i dirigenti penitenziari, il comparto sicurezza e il personale non funzionario del comparto ministeri.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1255	28.36%	38.30%
2 (2)	440	9.94%	
3 (3)	743	16.79%	16.79%
4 (4)	626	14.14%	
5 (5)	1355	30.61%	44.76%
Nessuna risposta	400	8.29%	
Media aritmetica	3.09		
Deviazione standard	1.61		
Somma (Risposte)	4419	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

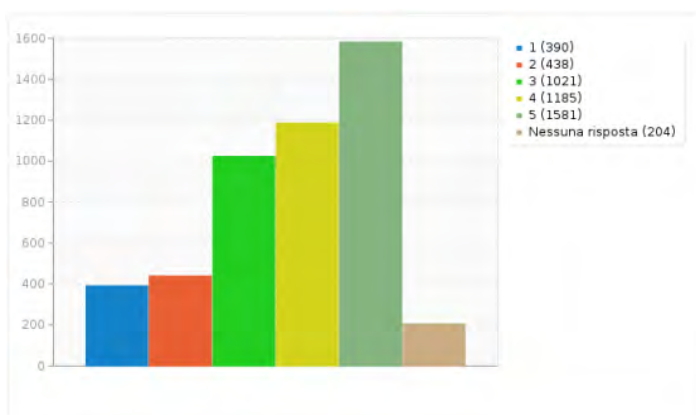


5.2.1.9 L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I1 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività

Il 60% dei rispondenti, contro il 18%, ritiene che amici e parenti abbiano una generalizzata impressione che l'amministrazione svolga un lavoro importante per la collettività; questo è particolarmente vero per le persone con oltre 60 anni, per i dipendenti con un'anzianità di servizio sotto i 5 anni, per i funzionari del comparto sicurezza; meno vero per chi opera nel Nord Italia.

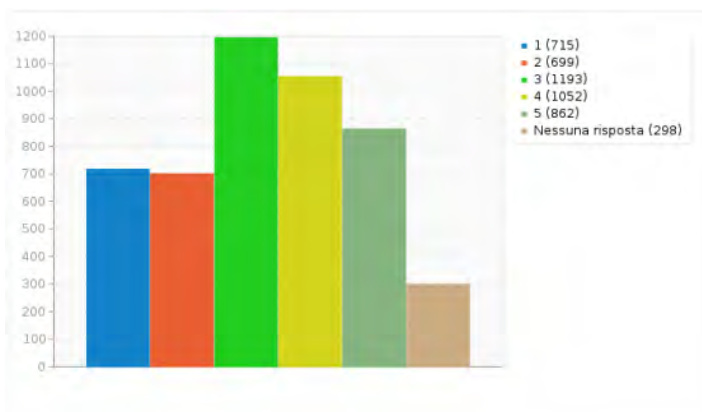
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	390	8.44%	17.91%
2 (2)	438	9.48%	
3 (3)	1021	22.09%	22.09%
4 (4)	1185	25.64%	
5 (5)	1581	34.21%	59.84%
Nessuna risposta	204	4.23%	
Media aritmetica	3.68		
Deviazione standard	1.27		
Somma (Risposte)	4615	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



I2 - Gli utenti pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività

Il 42% contro il 31% dei rispondenti concorda con l'asserzione. Più uno è giovane meno lo pensa, lo pensa meno il personale non funzionario del comparto sicurezza e chi opera al Nord e al centro Italia rispetto a chi opera al Sud e nelle isole.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	715	15.79%	31.23%
2 (2)	699	15.44%	
3 (3)	1193	26.35%	26.35%
4 (4)	1052	23.23%	
5 (5)	862	19.04%	42.27%
Nessuna risposta	298	6.17%	
Media aritmetica	3.14		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4521	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

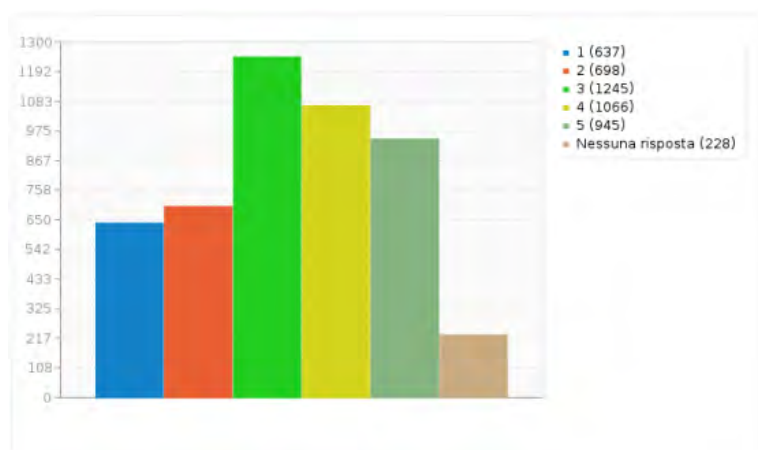


I3 - La gente in generale pensa che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività

Il 44% contro il 29% dei rispondenti riconosce l'utilità sociale attribuita dalla collettività all'amministrazione.

Esattamente come per l'item precedente, più uno è giovane meno lo pensa, lo pensa tendenzialmente meno l'intero comparto sicurezza e chi lavora al Nord e al centro Italia rispetto a chi lavora al Sud e nelle isole.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	637	13.85%	29.03%
2 (2)	698	15.18%	
3 (3)	1245	27.08%	27.08%
4 (4)	1066	23.18%	
5 (5)	945	20.55%	43.74%
Nessuna risposta	228	4.72%	
Media aritmetica	3.21		
Deviazione standard	1.31		
Somma (Risposte)	4591	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



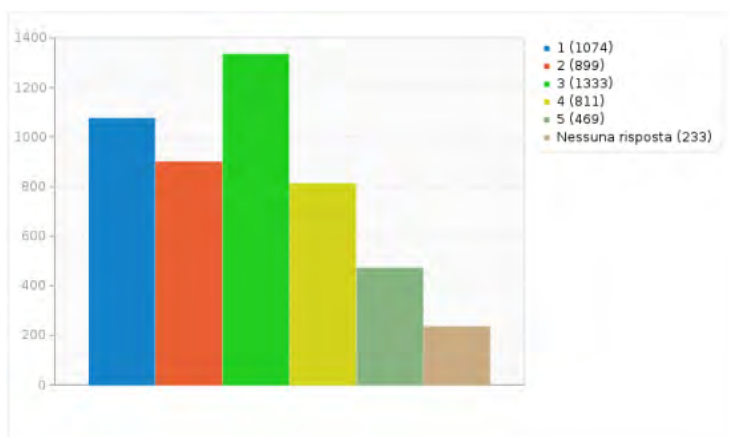
5.2.2 IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

5.2.2.1 LA MIA ORGANIZZAZIONE

L1 - Conosco le strategie della mia amministrazione

Il 43% del personale, contro il 28%, non conosce le strategie dell'amministrazione. Questo dato è tendenzialmente più vero tanto più uno è giovane, se appartiene ai profili del personale non dirigente e se lavora nelle sedi del Nord e centro Italia.

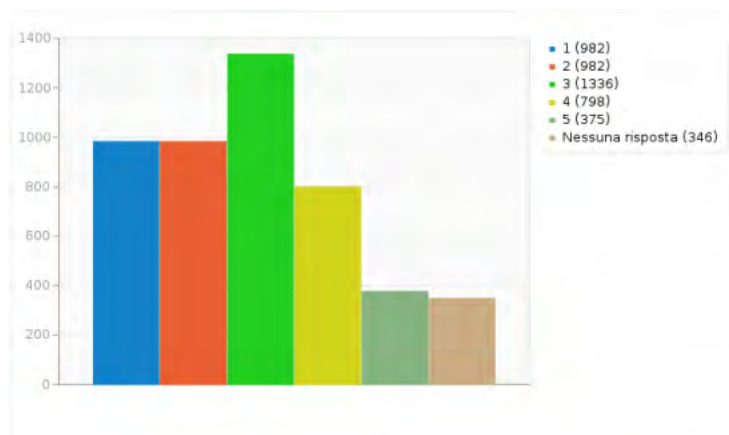
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1074	23.38%	42.96%
2 (2)	899	19.57%	
3 (3)	1333	29.02%	29.02%
4 (4)	811	17.66%	
5 (5)	469	10.21%	27.87%
Nessuna risposta	233	4.83%	
Media aritmetica	2.72		
Deviazione standard	1.28		
Somma (Risposte)	4586	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione

Il 44% del personale, contro il 26%, non condivide gli obiettivi strategici dell'amministrazione. Il dato è tendenzialmente più vero per il personale fino a 50 anni di età, con un'anzianità di servizio tra i 5 e i 20 anni e per il personale non funzionario del comparto sicurezza.

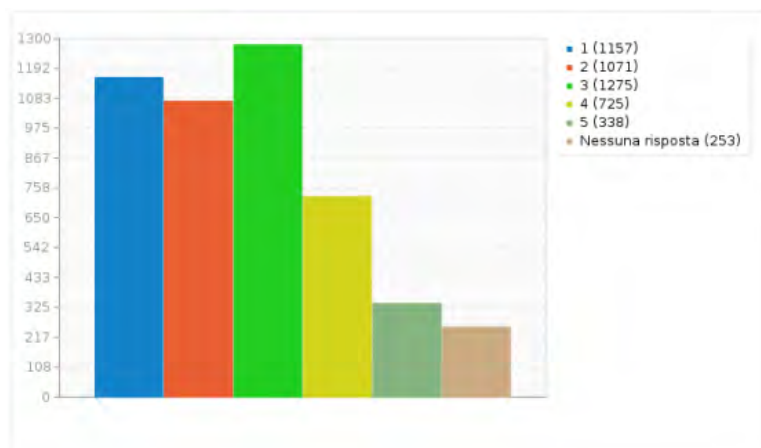
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	982	21.92%	43.84%
2 (2)	982	21.92%	
3 (3)	1336	29.82%	29.82%
4 (4)	798	17.81%	
5 (5)	375	8.37%	26.18%
Nessuna risposta	346	7.17%	
Media aritmetica	2.69		
Deviazione standard	1.23		
Somma (Risposte)	4473	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

Per il 49% del personale, contro il 23%, i risultati ottenuti dall'amministrazione penitenziaria non sono chiari. Il dato è particolarmente vero per il personale nelle fasce centrali di età (dai 31 ai 50 anni) e per i funzionari del comparto ministeri, per il personale non funzionario del comparto sicurezza operativi nelle sedi del Nord e del centro Italia.

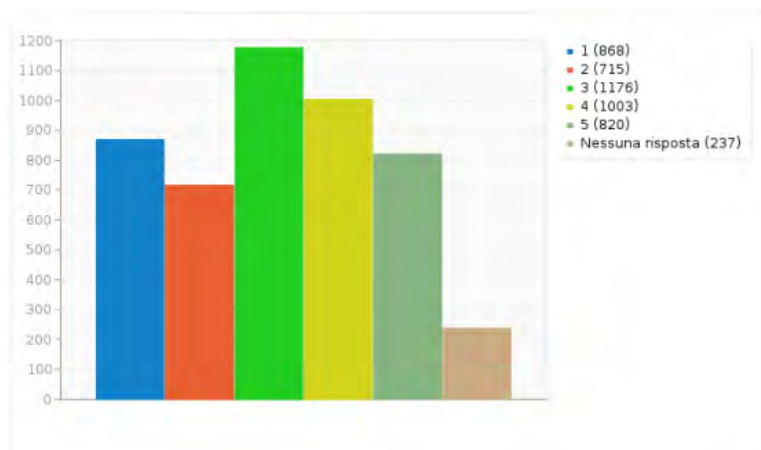
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1157	25.30%	48.72%
2 (2)	1071	23.42%	
3 (3)	1275	27.88%	27.88%
4 (4)	725	15.85%	23.25%
5 (5)	338	7.39%	
Nessuna risposta	253	5.24%	
Media aritmetica	2.57		
Deviazione standard	1.23		
Somma (Risposte)	4566	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Il 40% del personale, a fronte del 34%, ritiene sia chiaro il proprio contributo lavorativo al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. Dissentono le donne, chi opera soprattutto nel Nord e nel centro Italia, il personale dai 31 ai 40 anni di età, i funzionari del comparto ministeri e tutto il personale del comparto sicurezza.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	868	18.91%	34.50%
2 (2)	715	15.58%	25.63%
3 (3)	1176	25.63%	
4 (4)	1003	21.86%	39.73%
5 (5)	820	17.87%	
Nessuna risposta	237	4.91%	
Media aritmetica	3.04		
Deviazione standard	1.36		
Somma (Risposte)	4582	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

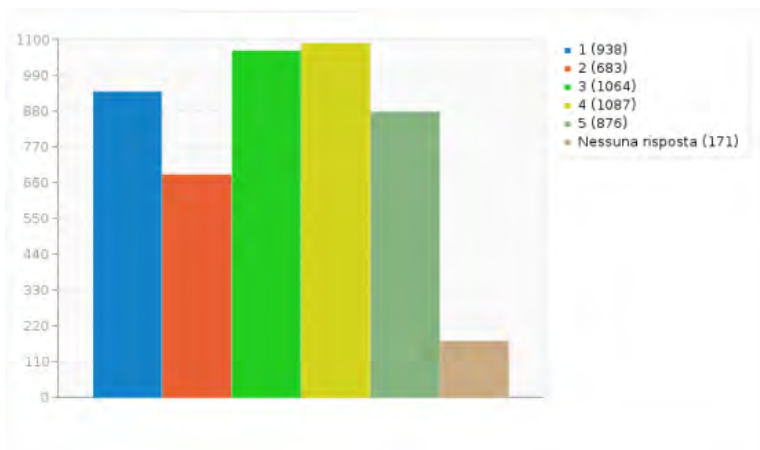


5.2.2.2 LE MIE PERFORMANCE

M1 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

Il personale al 42%, contro il 35%, ritiene di essere valutato sulla base di elementi lavorativi rilevanti. Meno soddisfatte le donne rispetto agli uomini, i giovani rispetto ai più anziani, i funzionari del comparto ministeri, il personale operante nel Nord e nel Centro Italia.

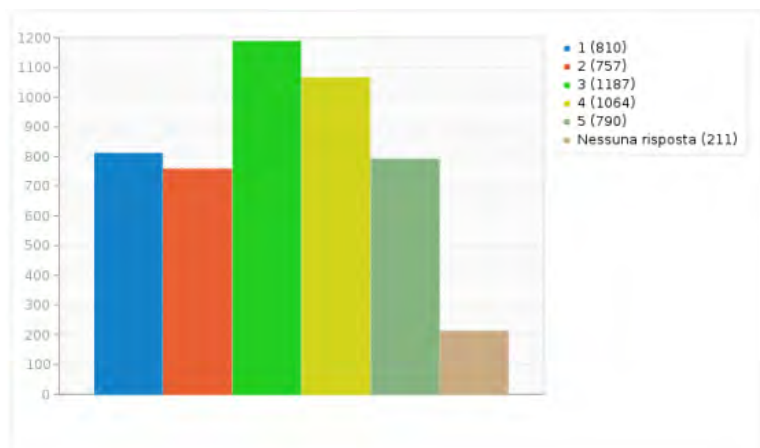
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	938	20.15%	34.82%
2 (2)	683	14.67%	
3 (3)	1064	22.86%	22.86%
4 (4)	1087	23.35%	
5 (5)	876	18.82%	42.17%
Nessuna risposta	171	3.54%	
Media aritmetica	3.06		
Deviazione standard	1.39		
Somma (Risposte)	4648	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

Il 40% del campione ritiene che obiettivi e risultati attesi dall'amministrazione rispetto all'attività lavorativa svolta siano chiari, contro un 34% di personale che dissente. Sono contrari tendenzialmente le donne, gli operatori con oltre 60 anni di età, con un'anzianità entro i 20 anni, con una preponderanza di funzionari sia del comparto ministeri che dei dirigenti penitenziari operanti nelle sedi del Nord e del centro Italia.

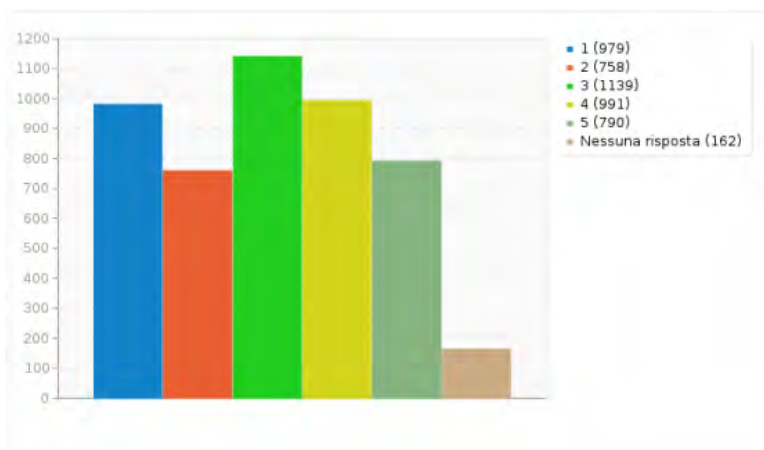
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	810	17.55%	33.95%
2 (2)	757	16.40%	
3 (3)	1187	25.72%	25.72%
4 (4)	1064	23.06%	
5 (5)	790	17.12%	40.17%
Nessuna risposta	211	4.37%	
Media aritmetica	3.06		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4608	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



M3 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

Il 38% del personale rispetto al 37% afferma di essere correttamente informato su come il proprio lavoro venga valutato. La categoria di personale più in sofferenza sono le donne, il personale dirigenziale penitenziario, i funzionari sia del comparto sicurezza che del comparto ministeri, operanti nelle sedi del Nord e del centro Italia.

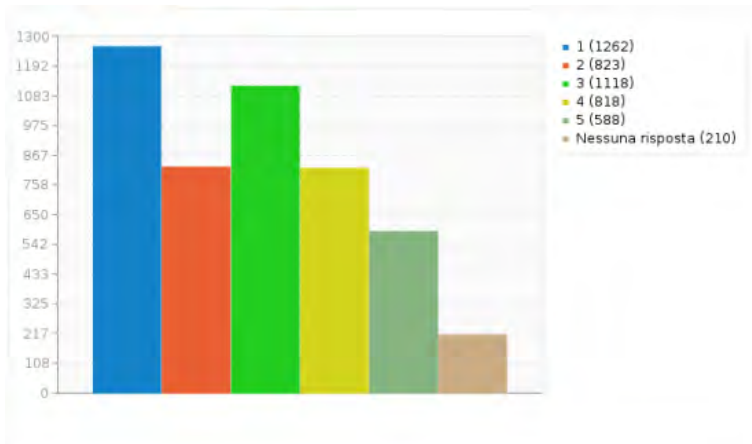
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	979	20.99%	37.24%
2 (2)	758	16.25%	
3 (3)	1139	24.42%	24.42%
4 (4)	991	21.25%	38.19%
5 (5)	790	16.94%	
Nessuna risposta	162	3.36%	
Media aritmetica	2.97		
Deviazione standard	1.38		
Somma (Risposte)	4657	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



M4 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

Il 45% del personale, contro il 30%, riferisce la carenza di informazioni su come migliorare i propri risultati. Ritengono di non essere correttamente informati tendenzialmente più le donne, il personale con un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni, tutte le categorie di personale con l'unica eccezione dei dirigenti di area 1, soprattutto operanti nelle sedi del Nord e del centro Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1262	27.34%	45.17%
2 (2)	823	17.83%	
3 (3)	1118	24.22%	24.22%
4 (4)	818	17.72%	
5 (5)	588	12.74%	30.46%
Nessuna risposta	210	4.35%	
Media aritmetica	2.71		
Deviazione standard	1.37		
Somma (Risposte)	4609	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

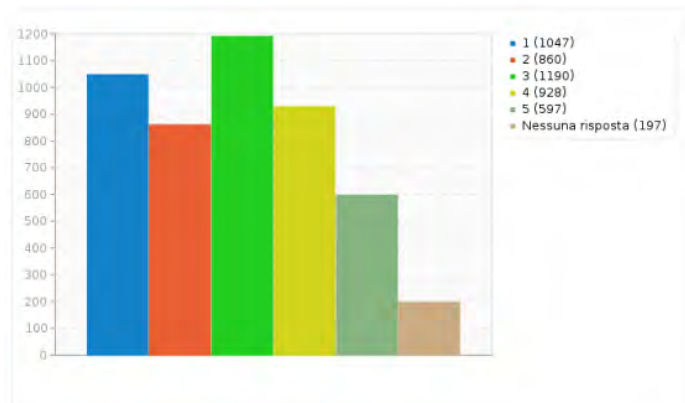


5.2.2.3 IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

N1 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

IL 41% del personale, contro il 33%, ritiene tale coinvolgimento insufficiente. Contribuiscono alla percentuale di insoddisfazione sul coinvolgimento tendenzialmente di più le donne, il personale con un'anzianità dagli 11 ai 20 anni, funzionari del comparto ministeri, operanti nel Nord e nel centro Italia.

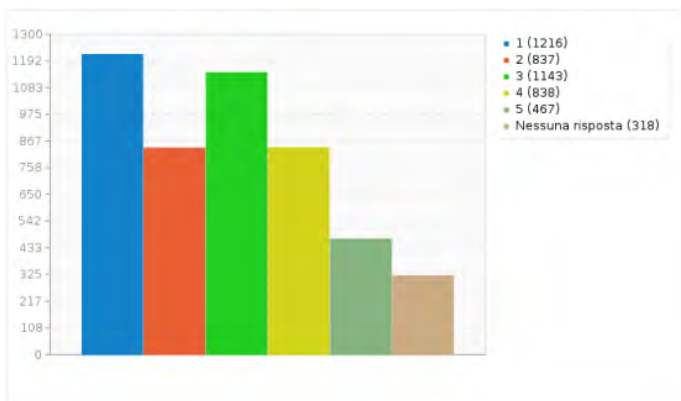
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1047	22.62%	41.20%
2 (2)	860	18.58%	
3 (3)	1190	25.71%	25.71%
4 (4)	928	20.05%	
5 (5)	597	12.90%	32.94%
Nessuna risposta	197	4.08%	
Media aritmetica	2.82		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4622	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



N2 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

Il 46% dei rispondenti, contro il 29%, afferma di non sentirsi tutelato in caso di disaccordo sulla proposta di valutazione della loro performance. Questa percezione aumenta nelle donne, al decrescere dell'età – più un dipendente è giovane meno si sente tutelato; è tendenzialmente più vera per i funzionari del comparto ministeri e per il personale del comparto sicurezza non funzionario con un'anzianità professionale tra i 5 e i 20 anni, operanti nel Nord e nel centro Italia.

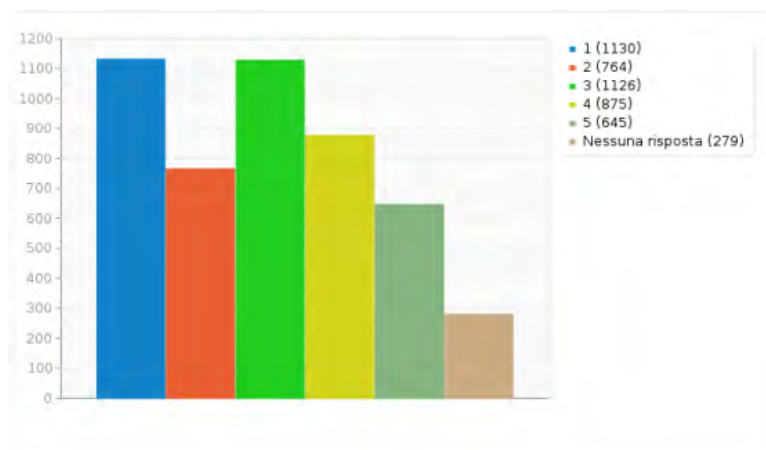
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1216	26.97%	45.54%
2 (2)	837	18.57%	
3 (3)	1143	25.35%	25.35%
4 (4)	838	18.59%	
5 (5)	467	10.36%	28.95%
Nessuna risposta	318	6.59%	
Media aritmetica	2.67		
Deviazione standard	1.33		
Somma (Risposte)	4501	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



N3 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

Il 42%, contro il 33%, dei rispondenti dichiara che i risultati della valutazione non apportano alcun ausilio in termini di miglioramento della propria performance. Contribuiscono a tale risultato le donne, i funzionari del comparto ministeri del Nord e del Centro Italia.

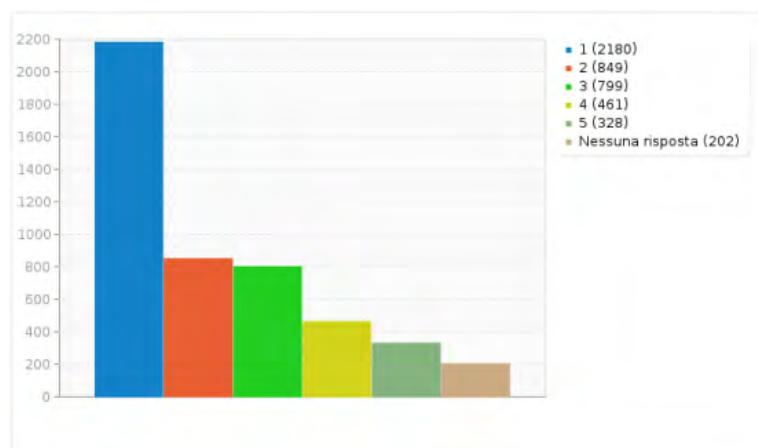
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1130	24.85%	41.65%
2 (2)	764	16.80%	
3 (3)	1126	24.76%	24.76%
4 (4)	875	19.24%	
5 (5)	645	14.19%	33.43%
Nessuna risposta	279	5.78%	
Media aritmetica	2.81		
Deviazione standard	1.37		
Somma (Risposte)	4540	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



N4 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

Non ritiene che l'amministrazione premi le persone capaci e che si impegnano ben il 66% del personale, contro il 17%. Lo pensano particolarmente le donne, il personale del comparto ministeri, in particolare operanti nel Nord e centro Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	2180	47.15%	65.51%
2 (2)	849	18.36%	
3 (3)	799	17.28%	17.28%
4 (4)	461	9.97%	
5 (5)	328	7.09%	17.06%
Nessuna risposta	202	4.19%	
Media aritmetica	2.11		
Deviazione standard	1.29		
Somma (Risposte)	4617	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	

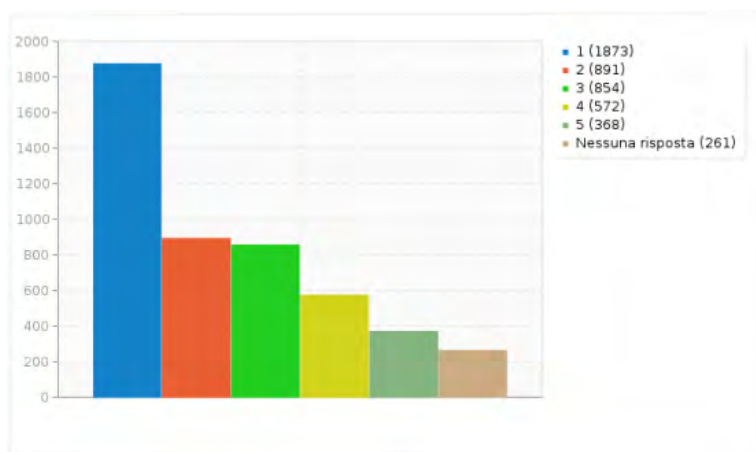


N5 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Il 61%, contro il 21%, ritiene che il sistema di misurazione e valutazione non gli sia stato adeguatamente illustrato.

L'opinione è particolarmente vera per le donne, per il personale del comparto ministeri, per il personale non funzionario del comparto sicurezza, operanti nel Nord e nel centro Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1873	41.03%	60.55%
2 (2)	891	19.52%	
3 (3)	854	18.71%	18.71%
4 (4)	572	12.53%	
5 (5)	368	8.06%	20.59%
Nessuna risposta	261	5.41%	
Media aritmetica	2.27		
Deviazione standard	1.32		
Somma (Risposte)	4558	100.00%	100.00%
Numero di casi	4819	100.00%	



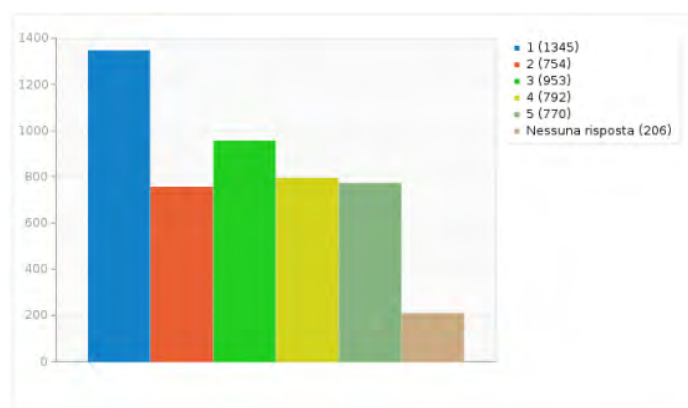
5.2.3 LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

5.2.3.1 IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

Il 45% del personale, contro il 34%, afferma di non ricevere alcun aiuto dal proprio superiore gerarchico su come raggiungere gli obiettivi lavorativi. Il dato appartiene tendenzialmente di più alle donne, al comparto ministeri nella fascia di anzianità dai 5 ai 20 anni, al personale operante nel Nord e nel centro Italia.

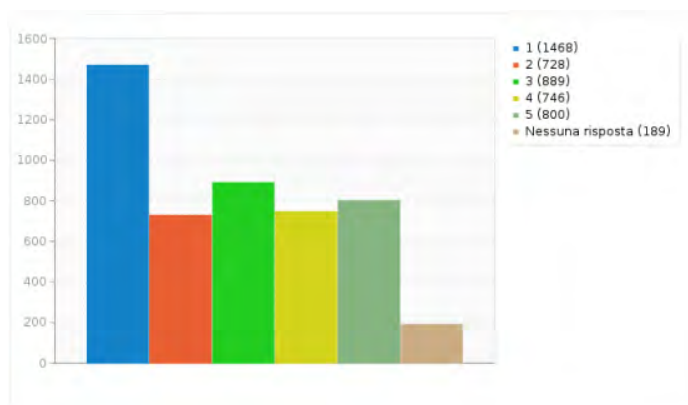
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1345	29.11%	45.43%
2 (2)	754	16.32%	
3 (3)	953	20.63%	20.63%
4 (4)	792	17.14%	
5 (5)	770	16.67%	33.81%
Nessuna risposta	206	4.27%	
Media aritmetica	2.76		
Deviazione standard	1.45		
Somma (Risposte)	4614	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

Il 47% del campione non riconosce nel proprio superiore la capacità di motivare affinché si dia il massimo nello svolgimento della propria attività lavorativa; solo il 33% la pensa diversamente. Il dato è tendenzialmente più vero per le donne, per il comparto ministeri, per chi opera dagli 11 anni ai 20 anni, nelle sedi periferiche in particolare nel Nord e centro Italia.

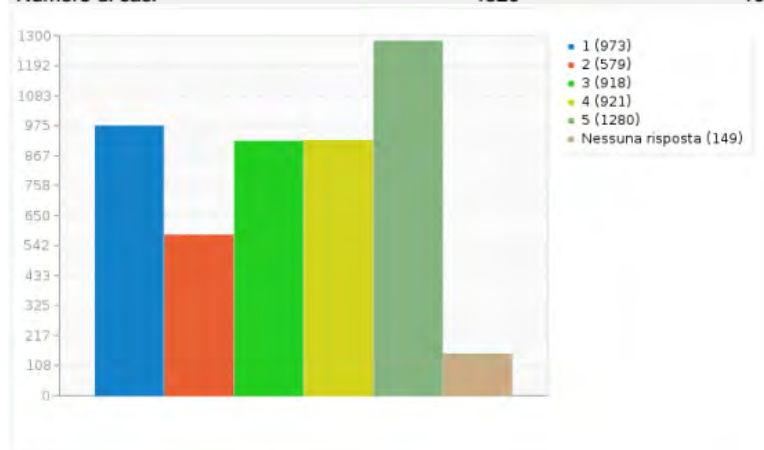
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1468	31.66%	47.36%
2 (2)	728	15.70%	
3 (3)	889	19.17%	19.17%
4 (4)	746	16.09%	
5 (5)	800	17.25%	33.34%
Nessuna risposta	189	3.92%	
Media aritmetica	2.72		
Deviazione standard	1.48		
Somma (Risposte)	4631	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



03 - È sensibile ai miei bisogni personali

In questa affermazione l'esito ribalta i risultati precedenti; il 47%, contro il 33%, considera il proprio capo sensibile rispetto ai bisogni personale dei propri collaboratori. Si posizionano sul versante della "insensibilità" tendenzialmente di più le donne, i funzionari del comparto ministeri, chi opera in periferia e nel Nord Italia.

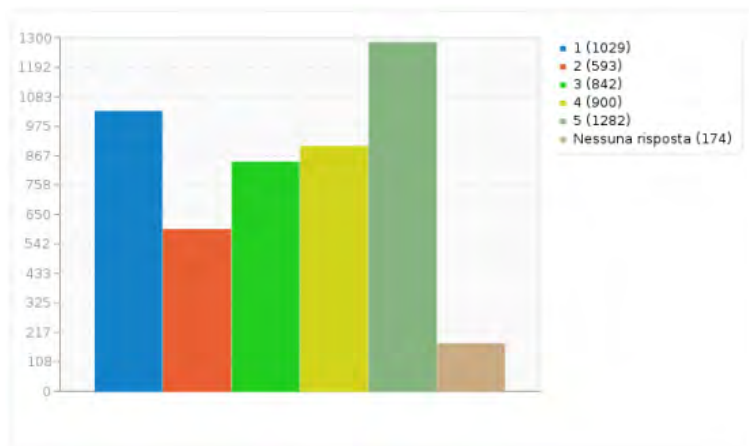
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	973	20.80%	33.18%
2 (2)	579	12.38%	
3 (3)	918	19.63%	19.63%
4 (4)	921	19.69%	
5 (5)	1280	27.37%	47.06%
Nessuna risposta	149	3.09%	
Media aritmetica	3.2		
Deviazione standard	1.49		
Somma (Risposte)	4671	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

Il 47% del campione, contro il 35%, afferma che il proprio capo fornisce il giusto riconoscimento ad un lavoro ben svolto. Il dato negativo è tendenzialmente particolarmente vero per le donne, per i giovani fino a 30 anni, per i funzionari del comparto ministeri, nelle sedi periferiche ed intermedie in particolare del Nord Italia.

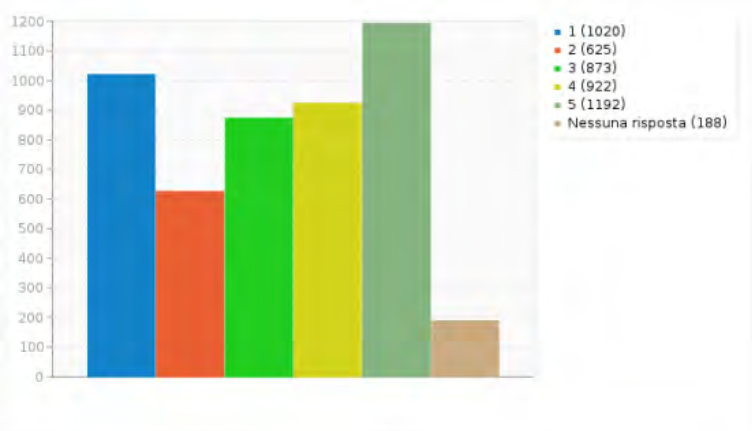
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1029	22.12%	34.87%
2 (2)	593	12.75%	
3 (3)	842	18.10%	18.10%
4 (4)	900	19.35%	
5 (5)	1282	27.56%	46.90%
Nessuna risposta	174	3.61%	
Media aritmetica	3.17		
Deviazione standard	1.51		
Somma (Risposte)	4646	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



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

Il 46% del campione, contro il 35% descrive il proprio capo come disponibile all'ascolto anche rispetto alle indicazioni che il dipendente propone. Considerano il capo meno disponibile all'ascolto tendenzialmente di più le donne, il personale fino ai 40 anni e oltre i 60 di età, il comparto ministeri, chi opera nelle sedi periferiche ed intermedie e in particolare nel Nord Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1020	21.99%	35.47%
2 (2)	625	13.48%	
3 (3)	873	18.82%	18.82%
4 (4)	922	19.88%	
5 (5)	1192	25.70%	45.58%
Nessuna risposta	188	3.90%	
Media aritmetica	3.14		
Deviazione standard	1.49		
Somma (Risposte)	4632	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	

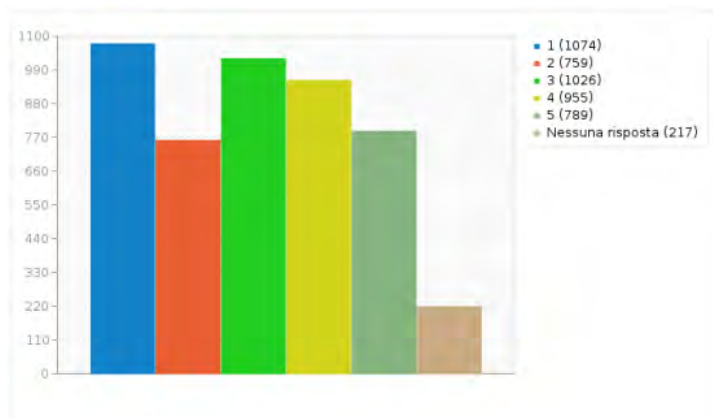


5.2.3.2 IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

P01 – Agisce con equità in base alla mia percezione

Il 40% del personale ritiene non equa l'azione del proprio superiore gerarchico a fronte di un 38% che ne riconosce l'equità. Nella distribuzione delle risposte, piuttosto equivalente, si possono individuare tra gli "scontenti" rispetto all'equità agita dal proprio capo: il personale del comparto ministeri, donne, i dipendenti fino ai 40 anni di età, chi opera nelle sedi periferiche ed intermedie del Nord Italia.

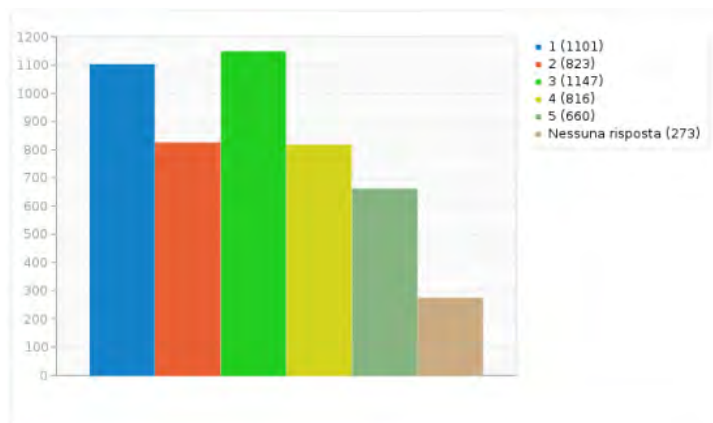
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1074	23.30%	39.77%
2 (2)	759	16.47%	
3 (3)	1026	22.26%	22.26%
4 (4)	955	20.72%	37.84%
5 (5)	789	17.12%	
Nessuna risposta	217	4.50%	
Media aritmetica	2.92		
Deviazione standard	1.41		
Somma (Risposte)	4603	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



P02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

In relazione all'opinione dei colleghi il 42% del personale percepisce non equa l'azione del superiore gerarchico mentre il 32% la ritiene equa. Nella distribuzione alimentano la percentuale maggiore il personale del comparto ministeri, soprattutto i funzionari, le donne, i dipendenti con un'anzianità di servizio dagli 11 ai 20 anni, chi opera nelle sedi periferiche ed intermedie del Nord Italia.

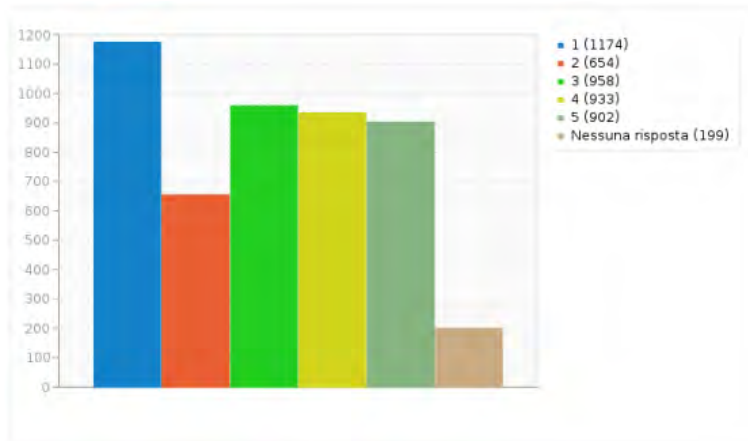
Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1101	24.18%	42.26%
2 (2)	823	18.08%	25.19%
3 (3)	1147	25.19%	
4 (4)	816	17.92%	32.42%
5 (5)	660	14.50%	
Nessuna risposta	273	5.66%	
Media aritmetica	2.8		
Deviazione standard	1.37		
Somma (Risposte)	4547	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

La valutazione del personale sull'efficacia gestionale di problemi, criticità e conflitti del proprio superiore raccoglie il 40%, sia i pareri concordanti che discordanti. Alimentano la percentuale dell'inefficacia nella gestione dei problemi da parte del capo, il personale del comparto ministeri, soprattutto i funzionari, le donne, gli operatori delle sedi periferiche e intermedie del Nord Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	1174	25.37%	39.51%
2 (2)	654	14.13%	
3 (3)	958	20.70%	20.70%
4 (4)	933	20.16%	
5 (5)	902	19.49%	39.66%
Nessuna risposta	199	4.12%	
Media aritmetica	2.94		
Deviazione standard	1.46		
Somma (Risposte)	4621	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	

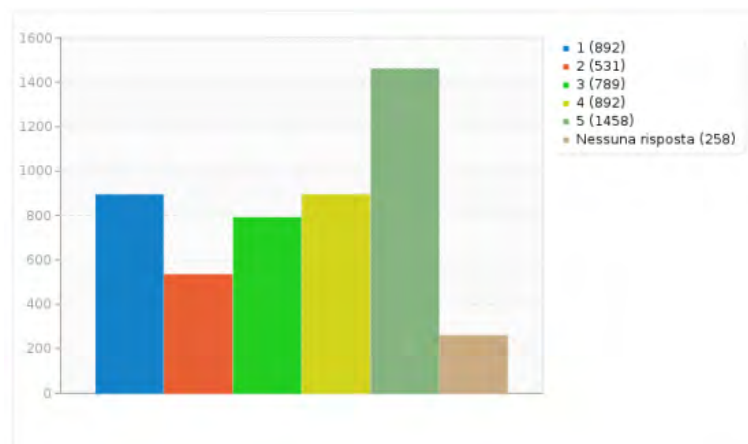


P04 - Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

L'apprezzamento del proprio superiore gerarchico si attesta al 51%, contro il 31% che ha un'opinione opposta.

Alimentano il polo negativo il personale del comparto ministeri, soprattutto i funzionari, le donne, chi opera nelle sedi periferiche e intermedie del Nord Italia.

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	892	19.53%	31.15%
2 (2)	531	11.62%	
3 (3)	789	17.27%	17.27%
4 (4)	892	19.53%	
5 (5)	1458	31.92%	51.44%
Nessuna risposta	258	5.35%	
Media aritmetica	3.33		
Deviazione standard	1.51		
Somma (Risposte)	4562	100.00%	100.00%
Numero di casi	4820	100.00%	



6. APPENDICE

6.1 TABELLE SUL CAMPIONE

Genere

Donna	1.427	29,6%
Uomo	3.399	70,4%
Tot.	4.826	100,0%

Età

	Uomo	Donna	Tot	Tot	Uomo	Donna
Fino a 30 anni	213	54	267	5,5%	4,4%	1,1%
Dai 31 ai 40 anni	545	294	839	17,4%	11,3%	6,1%
Dai 41 ai 50 anni	1.931	567	2.498	51,8%	40,0%	11,7%
Dai 51 ai 60 anni	656	451	1.107	22,9%	13,6%	9,3%
Oltre i 60 anni	54	61	115	2,4%	1,1%	1,3%
Tot	3.399	1.427	4.826	100,0%	70,4%	29,6%

Anzianità di servizio

	Uomo	Donna	Tot	Tot	Uomo	Donna
Meno di 5 anni	211	164	375	7,8%	4,4%	3,4%
Da 5 a 10 anni	243	138	381	7,9%	5,0%	2,9%
Da 11 a 20 anni	904	564	1.468	30,4%	18,7%	11,7%
Oltre i 20 anni	2.041	561	2.602	53,9%	42,3%	11,6%
Tot	3.399	1.427	4.826	100,0%	70,4%	29,6%

Qualifica professionale

	Uomo	Donna	Tot	Tot	Uomo	Donna
Dirigente 2° fascia	22	6	28	0,6%	0,5%	0,1%
Dirigente penitenziario	78	63	141	2,9%	1,6%	1,3%
Funzionari comparto Ministeri	351	681	1.032	21,4%	7,3%	14,1%
Funzionari comparto Sicurezza	176	63	239	5,0%	3,6%	1,3%
Altro profilo comparto Ministeri	523	306	829	17,2%	10,8%	6,3%
Altro profilo comparto Sicurezza	2.249	308	2.557	53,0%	46,6%	6,4%
Tot	3.399	1.427	4.826	100,0%	70,4%	29,6%

Sede lavorativa

	Uomo	Donna	Tot	Tot	Uomo	Donna
Amministrazione centrale	291	122	413	8,6%	6,0%	2,5%
Circ. intermedia regionale	441	152	593	12,3%	9,1%	3,1%
Sede periferica	2.667	1.153	3.820	79,2%	55,3%	23,9%
Tot	3.399	1.427	4.826	100,0%	70,4%	29,6%

Zona geografica struttura

	Uomo	Donna	Tot	Tot	Uomo	Donna
Nord Italia	1.182	499	1.681	34,8%	24,5%	10,3%
Centro Italia	753	429	1.182	24,5%	15,6%	8,9%
Sud Italia	989	294	1.283	26,6%	20,5%	6,1%
Isole	475	205	680	14,1%	9,8%	4,2%
Tot	3.399	1.427	4.826	100,0%	70,4%	29,6%

6.2 TABELLE SULL'IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE K1÷ K9

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

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	420	9,03%	14,02%
2 (2)	232	4,99%	
3 (3)	639	13,74%	13,74%
4 (4)	806	17,34%	
5 (5)	2552	54,89%	72,23%
Nessuna risposta	177	3,67%	
Media aritmetica	4,04		
Deviazione standard	1,30		
Somma (Risposte)	4649	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

Le discriminazioni

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	597	13,33%	20,85%
2 (2)	337	7,52%	
3 (3)	824	18,40%	18,40%
4 (4)	834	18,62%	
5 (5)	1887	42,13%	60,75%
Nessuna risposta	347	7,75%	
Media aritmetica	3,69		
Deviazione standard	1,42		
Somma (Risposte)	4479	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

L'equità nella mia amministrazione

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	460	9,95%	17,44%
2 (2)	346	7,49%	
3 (3)	757	16,38%	16,38%
4 (4)	728	15,75%	
5 (5)	2330	50,42%	66,18%
Nessuna risposta	205	4,44%	
Media aritmetica	3,89		
Deviazione standard	1,36		
Somma (Risposte)	4621	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

La carriera e lo sviluppo professionale

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	429	9,28%	16,93%
2 (2)	354	7,65%	
3 (3)	716	15,48%	15,48%
4 (4)	951	20,56%	
5 (5)	2175	47,03%	67,59%
Nessuna risposta	201	4,35%	
Media aritmetica	3,88		
Deviazione standard	1,32		
Somma (Risposte)	4625	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

Il mio lavoro

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	272	5,93%	9,71%
2 (2)	173	3,77%	
3 (3)	617	13,46%	13,46%
4 (4)	987	21,53%	
5 (5)	2535	55,30%	76,83%
Nessuna risposta	242	5,28%	
Media aritmetica	4,16		
Deviazione standard	1,16		
Somma (Risposte)	4584	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

I miei colleghi

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	282	6,15%	11,60%
2 (2)	250	5,45%	
3 (3)	854	18,62%	18,62%
4 (4)	1243	27,10%	
5 (5)	1957	42,67%	69,78%
Nessuna risposta	240	5,23%	
Media aritmetica	3,95		
Deviazione standard	1,18		
Somma (Risposte)	4586	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

Il contesto del mio lavoro

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	285	6,24%	11,42%
2 (2)	236	5,17%	
3 (3)	786	17,22%	17,22%
4 (4)	1215	26,62%	
5 (5)	2042	44,74%	71,36%
Nessuna risposta	262	5,74%	
Media aritmetica	3,98		
Deviazione standard	1,18		
Somma (Risposte)	4564	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

Il senso di appartenenza

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	254	5,51%	10,48%
2 (2)	229	4,97%	
3 (3)	678	14,71%	14,71%
4 (4)	1143	24,80%	
5 (5)	2304	50,00%	74,80%
Nessuna risposta	218	4,73%	
Media aritmetica	4,09		
Deviazione standard	1,16		
Somma (Risposte)	4608	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

L'immagine della mia amministrazione

Risposta	Conteggio	Percentuale	Somma
1 (1)	353	7,63%	13,92%
2 (2)	291	6,29%	
3 (3)	769	16,62%	16,62%
4 (4)	1068	23,08%	
5 (5)	2146	46,38%	69,46%
Nessuna risposta	199	4,30%	
Media aritmetica	3,94		
Deviazione standard	1,25		
Somma (Risposte)	4627	100,00%	100,00%
Numero di casi	4826	100,00%	

6.3 TABELLE PUNTEGGI MEDI CATEGORIE SOCIO-ANAGRAFICHE

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

Genere										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Uomo	2,72	2,64	2,72	2,42	2,26	2,66	3,34	3,17	2,81	2,76
Donna	2,84	2,56	2,83	2,52	2,29	3,09	3,62	3,18	3,02	2,89
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Fascia di età										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Fino a 30 anni	2,36	2,68	2,32	2,11	2,02	2,14	3,14	3,08	2,38	2,48
Dai 31 ai 40 anni	2,69	2,47	2,66	2,30	2,16	2,55	3,47	3,19	2,69	2,69
Dai 41 ai 50 anni	2,73	2,60	2,71	2,48	2,34	2,76	3,37	3,11	2,91	2,78
Dai 51 ai 60 anni	2,94	2,75	2,95	2,56	2,26	3,12	3,55	3,30	3,01	2,95
Oltre i 60 anni	2,99	2,76	3,33	2,53	2,40	3,31	3,60	3,42	3,17	3,07
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Fascia di anzianità										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Meno di 5 anni	2,68	2,60	2,64	2,04	1,94	2,57	3,50	3,23	2,46	2,63
Da 5 a 10 anni	2,64	2,41	2,65	2,28	2,16	2,39	3,46	3,07	2,69	2,65
Da 11 a 20 anni	2,74	2,54	2,68	2,50	2,32	2,77	3,46	3,14	2,92	2,79
Oltre i 20 anni	2,79	2,70	2,82	2,51	2,31	2,89	3,38	3,20	2,93	2,84
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Qualifica										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,11	2,96	3,46	2,46	2,04	3,00	3,73	3,52	3,11	3,06
Dirigente penitenziario	3,23	3,16	3,43	2,19	1,77	3,00	3,42	3,20	2,76	2,92
Funzionari comparto Ministeri	3,01	2,58	2,97	2,51	2,26	3,23	3,71	3,16	3,09	2,95
Funzionari comparto Sicurezza	2,74	2,64	2,79	2,15	1,98	2,56	3,41	3,14	2,71	2,69
Altro profilo comparto Ministeri	2,87	2,63	2,87	2,44	2,35	3,01	3,62	3,45	2,85	2,91
Altro profilo comparto Sicurezza	2,59	2,59	2,58	2,47	2,31	2,54	3,24	3,09	2,81	2,69
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Sede										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Amministrazione centrale	2,94	2,28	2,77	2,31	2,09	2,85	3,61	3,43	2,62	2,78
Circoscrizione intermedia regionale	2,88	2,71	2,87	2,49	2,30	2,82	3,45	3,21	2,80	2,84
Sede periferica	2,72	2,64	2,73	2,46	2,29	2,78	3,40	3,14	2,91	2,79
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Zona geografica										
Codice Domanda	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	Gruppo
Nord Italia	2,55	2,47	2,54	2,43	2,24	2,63	3,44	3,06	2,88	2,70
Centro Italia	2,88	2,51	2,80	2,39	2,22	2,93	3,61	3,32	2,87	2,84
Sud Italia	2,84	2,73	2,91	2,59	2,40	2,80	3,25	3,19	2,90	2,85
Isole	2,87	2,94	2,90	2,33	2,21	2,92	3,37	3,19	2,79	2,84
Totale	2,76	2,62	2,75	2,45	2,27	2,79	3,42	3,17	2,87	2,79

Gruppo "B" – Le discriminazioni

Genere

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Uomo	3,54	3,73	4,17	2,57	4,19	4,22	2,56	4,25	3,40	3,63
Donna	3,74	4,11	4,43	2,59	4,44	4,48	2,51	4,40	3,56	3,78
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Fascia di età

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Fino a 30 anni	3,36	3,72	4,12	2,32	4,12	4,11	2,26	4,24	3,07	3,51
Dai 31 ai 40 anni	3,50	3,79	4,14	2,26	4,21	4,27	2,22	4,21	3,26	3,53
Dai 41 ai 50 anni	3,59	3,82	4,25	2,64	4,26	4,29	2,57	4,31	3,46	3,69
Dai 51 ai 60 anni	3,69	3,91	4,32	2,70	4,31	4,35	2,80	4,29	3,56	3,76
Oltre i 60 anni	4,07	4,29	4,47	2,65	4,61	4,68	2,76	4,65	3,85	3,96
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Fascia di anzianità

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Meno di 5 anni	3,68	4,05	4,38	2,23	4,40	4,39	2,12	4,44	3,50	3,66
Da 5 a 10 anni	3,59	3,89	4,25	2,31	4,29	4,34	2,28	4,33	3,23	3,62
Da 11 a 20 anni	3,59	3,86	4,22	2,46	4,24	4,29	2,35	4,27	3,34	3,62
Oltre i 20 anni	3,59	3,80	4,24	2,72	4,25	4,28	2,76	4,28	3,49	3,71
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Qualifica

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,67	3,88	4,35	3,00	4,32	4,33	2,81	4,19	3,07	3,75
Dirigente penitenziario	3,80	3,92	4,28	2,65	4,30	4,21	2,47	4,34	3,07	3,69
Funzionari comparto Ministeri	3,93	4,21	4,49	2,49	4,52	4,57	2,46	4,52	3,77	3,84
Funzionari comparto Sicurezza	3,59	3,84	4,25	2,36	4,25	4,27	2,37	4,27	3,44	3,63
Altro profilo comparto Ministeri	3,69	3,98	4,40	2,56	4,41	4,45	2,57	4,43	3,50	3,77
Altro profilo comparto Sicurezza	3,44	3,65	4,09	2,62	4,12	4,16	2,59	4,17	3,36	3,58
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Sede

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Amministrazione centrale	3,63	3,87	4,24	2,47	4,26	4,27	2,46	4,27	3,31	3,65
Circoscrizione intermedia regionale	3,58	3,78	4,17	2,67	4,28	4,30	2,56	4,29	3,41	3,67
Sede periferica	3,59	3,85	4,25	2,57	4,26	4,30	2,55	4,29	3,45	3,67
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Zona geografica

Codice Domanda	B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	Gruppo
Nord Italia	3,42	3,69	4,13	2,41	4,14	4,16	2,38	4,18	3,19	3,53
Centro Italia	3,82	4,08	4,38	2,55	4,42	4,44	2,54	4,48	3,68	3,80
Sud Italia	3,57	3,82	4,22	2,79	4,22	4,29	2,73	4,25	3,45	3,70
Isole	3,71	3,85	4,33	2,61	4,36	4,39	2,62	4,34	3,61	3,75
Totale	3,59	3,84	4,24	2,57	4,26	4,29	2,55	4,29	3,43	3,67

Gruppo "C" – L'equità nella mia amministrazione

Genere

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Uomo	2,60	2,65	2,28	2,19	3,02	2,55
Donna	2,60	2,58	2,17	1,94	2,84	2,43
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Fascia di età

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Fino a 30 anni	2,42	2,57	2,22	2,20	2,72	2,42
Dai 31 ai 40 anni	2,56	2,58	2,20	2,06	2,90	2,46
Dai 41 ai 50 anni	2,56	2,61	2,23	2,11	2,97	2,49
Dai 51 ai 60 anni	2,71	2,72	2,32	2,17	3,04	2,59
Oltre i 60 anni	3,07	2,93	2,37	2,17	3,24	2,75
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Fascia di anzianità

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Meno di 5 anni	2,73	2,77	2,20	2,13	3,00	2,57
Da 5 a 10 anni	2,51	2,60	2,18	2,11	2,82	2,45
Da 11 a 20 anni	2,46	2,44	2,09	1,92	2,80	2,35
Oltre i 20 anni	2,67	2,72	2,36	2,23	3,08	2,61
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Qualifica

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	2,96	2,96	3,07	2,96	3,15	3,02
Dirigente penitenziario	2,86	2,90	2,50	2,30	3,08	2,73
Funzionari comparto Ministeri	2,65	2,60	1,99	1,80	2,80	2,37
Funzionari comparto Sicurezza	2,76	2,81	2,27	2,24	3,20	2,66
Altro profilo comparto Ministeri	2,52	2,60	2,34	2,12	2,95	2,51
Altro profilo comparto Sicurezza	2,57	2,62	2,30	2,22	3,01	2,54
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Sede

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Amministrazione centrale	2,49	2,59	2,48	2,22	3,10	2,57
Circoscrizione intermedia regionale	2,63	2,68	2,34	2,17	2,99	2,56
Sede periferica	2,60	2,63	2,21	2,10	2,95	2,50
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Zona geografica

Codice Domanda	C01	C02	C03	C04	C05	Gruppo
Nord Italia	2,48	2,53	2,11	1,98	2,78	2,38
Centro Italia	2,54	2,57	2,31	2,08	3,07	2,52
Sud Italia	2,71	2,77	2,37	2,30	3,09	2,65
Isole	2,76	2,72	2,28	2,19	3,02	2,59
Totale	2,60	2,63	2,25	2,12	2,97	2,51

Gruppo "D" – Carriera e sviluppo professionale

Genere						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Uomo	2,43	2,16	2,38	3,19	3,09	2,65
Donna	2,26	1,78	2,11	3,31	2,88	2,47
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Fascia di età						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Fino a 30 anni	2,40	2,35	2,47	2,98	3,11	2,66
Dai 31 ai 40 anni	2,30	1,98	2,25	3,19	2,91	2,52
Dai 41 ai 50 anni	2,38	2,06	2,31	3,20	3,02	2,60
Dai 51 ai 60 anni	2,41	2,00	2,29	3,33	3,09	2,63
Oltre i 60 anni	2,80	1,85	2,32	3,51	3,26	2,75
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Fascia di anzianità						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Meno di 5 anni	2,38	2,25	2,44	3,17	3,02	2,65
Da 5 a 10 anni	2,33	2,02	2,28	3,21	2,89	2,55
Da 11 a 20 anni	2,22	1,87	2,12	3,12	2,80	2,43
Oltre i 20 anni	2,48	2,12	2,39	3,29	3,18	2,70
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Qualifica						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	2,85	2,89	3,19	4,00	4,08	3,39
Dirigente penitenziario	2,53	2,39	2,60	3,79	3,43	2,95
Funzionari comparto Ministeri	2,22	1,70	2,07	3,41	2,81	2,45
Funzionari comparto Sicurezza	2,41	2,21	2,40	3,24	3,22	2,70
Altro profilo comparto Ministeri	2,29	1,88	2,18	3,02	2,73	2,42
Altro profilo comparto Sicurezza	2,46	2,20	2,41	3,18	3,16	2,68
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Sede						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Amministrazione centrale	2,34	2,03	2,27	3,28	3,17	2,62
Circostrizione intermedia regionale	2,43	2,09	2,35	3,23	3,13	2,65
Sede periferica	2,38	2,04	2,30	3,22	3,00	2,59
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Zona geografica						
Codice Domanda	D01	D02	D03	D04	D05	Gruppo
Nord Italia	2,27	1,94	2,21	3,11	2,93	2,49
Centro Italia	2,27	1,84	2,15	3,21	2,97	2,49
Sud Italia	2,56	2,30	2,48	3,31	3,19	2,77
Isole	2,52	2,17	2,46	3,38	3,09	2,73
Totale	2,38	2,04	2,31	3,23	3,03	2,60

Gruppo "E" – Il mio lavoro

Genere						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Uomo	3,68	4,09	2,95	3,53	3,18	3,49
Donna	3,78	4,27	3,03	3,55	3,13	3,55
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Fascia di età						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Fino a 30 anni	3,66	3,97	2,81	3,55	3,18	3,43
Dai 31 ai 40 anni	3,65	4,05	2,98	3,52	3,08	3,46
Dai 41 ai 50 anni	3,65	4,12	2,93	3,47	3,13	3,46
Dai 51 ai 60 anni	3,86	4,29	3,07	3,66	3,3	3,63
Oltre i 60 anni	4,08	4,45	3,43	3,93	3,32	3,84
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Fascia di anzianità						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Meno di 5 anni	3,7	4,1	2,99	3,59	3,29	3,53
Da 5 a 10 anni	3,73	4,15	2,97	3,52	3,08	3,49
Da 11 a 20 anni	3,63	4,11	2,91	3,45	3,02	3,42
Oltre i 20 anni	3,75	4,17	3,01	3,59	3,24	3,55
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Qualifica						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,81	4,08	3	3,74	4,07	3,74
Dirigente penitenziario	3,74	4,17	3,1	3,63	3,6	3,65
Funzionari comparto Ministeri	3,85	4,42	3,05	3,6	3,11	3,6
Funzionari comparto Sicurezza	3,54	4,12	2,89	3,23	3,26	3,41
Altro profilo comparto Ministeri	3,76	4,22	3,22	3,73	3,16	3,62
Altro profilo comparto Sicurezza	3,65	4,01	2,87	3,47	3,15	3,43
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Sede						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Amministrazione centrale	3,73	4,15	3,24	3,64	3,27	3,6
Circoscrizione intermedia regionale	3,72	4,13	3,05	3,53	3,19	3,53
Sede periferica	3,7	4,15	2,94	3,53	3,15	3,49
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Zona geografica						
Codice Domanda	E01	E02	E03	E04	E05	Gruppo
Nord Italia	3,69	4,1	2,87	3,51	3,04	3,44
Centro Italia	3,74	4,16	3,01	3,59	3,08	3,52
Sud Italia	3,65	4,15	3,03	3,52	3,33	3,54
Isole	3,8	4,22	3,08	3,56	3,32	3,6
Totale	3,71	4,14	2,98	3,54	3,17	3,51

Gruppo "F" – I miei colleghi

Genere

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Uomo	3,11	4,34	3,96	3,36	3,21	3,60
Donna	2,84	4,37	3,78	3,13	2,82	3,39
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Fascia di età

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Fino a 30 anni	2,98	4,29	3,82	3,18	3,20	3,50
Dai 31 ai 40 anni	3,00	4,32	3,85	3,25	3,08	3,50
Dai 41 ai 50 anni	3,03	4,34	3,92	3,30	3,10	3,54
Dai 51 ai 60 anni	3,05	4,40	3,93	3,31	3,07	3,55
Oltre i 60 anni	2,99	4,50	4,04	3,39	2,94	3,58
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Fascia di anzianità

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Meno di 5 anni	3,16	4,40	3,87	3,34	3,23	3,60
Da 5 a 10 anni	2,94	4,29	3,93	3,21	3,07	3,49
Da 11 a 20 anni	2,87	4,33	3,81	3,18	2,90	3,42
Oltre i 20 anni	3,11	4,37	3,97	3,36	3,18	3,60
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Qualifica

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,40	4,27	4,08	3,77	3,77	3,86
Dirigente penitenziario	3,11	4,26	3,95	3,20	3,19	3,54
Funzionari comparto Ministeri	2,82	4,36	3,84	3,14	2,72	3,38
Funzionari comparto Sicurezza	3,20	4,27	3,89	3,37	3,25	3,60
Altro profilo comparto Ministeri	2,97	4,44	3,88	3,20	3,00	3,50
Altro profilo comparto Sicurezza	3,11	4,33	3,94	3,38	3,25	3,60
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Sede

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Amministrazione centrale	3,17	4,35	3,96	3,31	3,15	3,59
Circoscrizione intermedia regionale	2,99	4,32	3,90	3,22	3,03	3,49
Sede periferica	3,02	4,36	3,90	3,30	3,10	3,54
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Zona geografica

Codice Domanda	F01	F02	F03	F04	F05	Gruppo
Nord Italia	2,86	4,31	3,81	3,20	2,96	3,43
Centro Italia	3,03	4,39	3,94	3,25	3,03	3,53
Sud Italia	3,19	4,32	3,92	3,37	3,26	3,61
Isole	3,12	4,44	4,09	3,42	3,19	3,66
Totale	3,03	4,35	3,91	3,29	3,09	3,54

Gruppo "G" – Il contesto del mio lavoro

Genere

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Uomo	2,49	3,01	2,96	2,78	2,85	2,82
Donna	2,38	2,89	2,82	2,54	2,64	2,65
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Fascia di età

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Fino a 30 anni	2,44	2,89	2,86	2,67	2,65	2,70
Dai 31 ai 40 anni	2,38	2,94	2,84	2,66	2,78	2,72
Dai 41 ai 50 anni	2,46	2,97	2,94	2,72	2,79	2,78
Dai 51 ai 60 anni	2,51	3,01	2,92	2,71	2,84	2,80
Oltre i 60 anni	2,48	3,16	3,00	2,65	2,67	2,79
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Fascia di anzianità

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Meno di 5 anni	2,53	2,97	2,94	2,72	2,83	2,80
Da 5 a 10 anni	2,41	2,90	2,84	2,65	2,77	2,71
Da 11 a 20 anni	2,31	2,89	2,82	2,58	2,66	2,65
Oltre i 20 anni	2,54	3,03	2,98	2,78	2,86	2,84
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Qualifica

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,15	3,38	3,59	3,33	3,40	3,37
Dirigente penitenziario	2,93	3,14	3,23	2,97	2,91	3,04
Funzionari comparto Ministeri	2,34	2,80	2,80	2,47	2,59	2,60
Funzionari comparto Sicurezza	2,67	2,96	2,98	2,85	2,87	2,86
Altro profilo comparto Ministeri	2,28	3,00	2,82	2,72	2,85	2,74
Altro profilo comparto Sicurezza	2,51	3,02	2,96	2,76	2,83	2,82
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Sede

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Amministrazione centrale	2,30	2,82	2,81	2,70	2,80	2,68
Circonscrizione intermedia regionale	2,53	2,98	2,88	2,69	2,90	2,80
Sede periferica	2,46	2,99	2,93	2,71	2,77	2,77
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Zona geografica

Codice Domanda	G01	G02	G03	G04	G05	Gruppo
Nord Italia	2,37	2,83	2,76	2,57	2,68	2,64
Centro Italia	2,28	2,89	2,85	2,60	2,79	2,68
Sud Italia	2,67	3,11	3,08	2,88	2,90	2,93
Isole	2,57	3,19	3,12	2,89	2,83	2,92
Totale	2,46	2,97	2,92	2,71	2,79	2,77

Gruppo H – “Il senso di appartenenza”

Genere						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Uomo	3,70	4,13	4,14	3,23	3,13	3,67
Donna	3,49	4,06	3,96	2,99	2,98	3,50
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Fascia di età						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Fino a 30 anni	3,96	4,22	4,20	3,37	2,73	3,73
Dai 31 ai 40 anni	3,59	4,04	4,07	3,18	2,96	3,98
Dai 41 ai 50 anni	3,63	4,10	4,10	3,13	3,23	3,93
Dai 51 ai 60 anni	3,63	4,14	4,04	3,15	2,97	4,04
Oltre i 60 anni	3,68	4,40	4,16	3,06	2,93	4,17
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Fascia di anzianità						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Meno di 5 anni	3,90	4,26	4,12	3,32	2,64	3,65
Da 5 a 10 anni	3,58	4,02	4,00	3,17	3,16	3,59
Da 11 a 20 anni	3,53	4,03	4,05	3,06	3,18	3,57
Oltre i 20 anni	3,68	4,15	4,11	3,19	3,09	3,65
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Qualifica						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,92	4,26	4,30	3,44	3,32	3,86
Dirigente penitenziario	3,87	4,23	4,20	3,31	2,85	3,71
Funzionari comparto Ministeri	3,39	4,02	3,89	2,91	3,19	3,48
Funzionari comparto Sicurezza	3,76	4,15	4,25	3,30	2,95	3,69
Altro profilo comparto Ministeri	3,65	4,12	4,01	3,20	3,06	3,62
Altro profilo comparto Sicurezza	3,71	4,13	4,17	3,22	3,08	3,67
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Sede						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Amministrazione centrale	3,63	4,11	4,07	3,19	2,91	3,59
Circoscrizione intermedia regionale	3,68	4,19	4,11	3,16	3,10	3,65
Sede periferica	3,64	4,10	4,08	3,15	3,10	3,62
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Zona geografica						
Codice Domanda	H01	H02	H03	H04	H05	Gruppo
Nord Italia	3,52	4,04	4,03	3,04	3,06	3,54
Centro Italia	3,56	4,09	4,04	3,06	3,08	3,57
Sud Italia	3,79	4,17	4,16	3,34	3,12	3,72
Isole	3,80	4,21	4,19	3,27	3,09	3,72
Totale	3,64	4,11	4,09	3,16	3,09	3,62

Gruppo "I" – L'immagine della mia amministrazione

Genere				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Uomo	3,68	3,15	3,21	3,35
Donna	3,67	3,11	3,21	3,33
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Fascia di età				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Fino a 30 anni	3,76	2,94	3,07	3,26
Dai 31 ai 40 anni	3,60	2,97	3,04	3,21
Dai 41 ai 50 anni	3,66	3,14	3,20	3,34
Dai 51 ai 60 anni	3,74	3,29	3,37	3,47
Oltre i 60 anni	3,92	3,49	3,71	3,71
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Fascia di anzianità				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Meno di 5 anni	3,76	3,02	3,15	3,31
Da 5 a 10 anni	3,67	3,00	3,03	3,24
Da 11 a 20 anni	3,61	3,06	3,14	3,27
Oltre i 20 anni	3,71	3,23	3,29	3,41
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Qualifica				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Dirigente 2° fascia	4,13	3,52	3,92	3,85
Dirigente penitenziario	3,91	3,24	3,40	3,52
Funzionari comparto Ministeri	3,63	3,18	3,27	3,36
Funzionari comparto Sicurezza	3,72	3,07	3,02	3,27
Altro profilo comparto Ministeri	3,76	3,38	3,38	3,51
Altro profilo comparto Sicurezza	3,65	3,05	3,14	3,28
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Sede				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Amministrazione centrale	3,69	3,09	3,23	3,34
Circoscrizione intermedia regionale	3,72	3,17	3,25	3,38
Sede periferica	3,67	3,14	3,21	3,34
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Zona geografica				
Codice Domanda	I01	I02	I03	Gruppo
Nord Italia	3,57	2,92	3,04	3,18
Centro Italia	3,66	3,09	3,17	3,31
Sud Italia	3,72	3,35	3,35	3,48
Isole	3,89	3,38	3,45	3,57
Totale	3,68	3,14	3,21	3,35

Gruppo "L" – La mia organizzazione

Genere

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Uomo	2,71	2,66	2,58	3,08	2,76
Donna	2,73	2,75	2,53	2,95	2,74
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Fascia di età

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Fino a 30 anni	2,65	2,69	2,58	2,96	2,72
Dai 31 ai 40 anni	2,61	2,63	2,49	2,86	2,65
Dai 41 ai 50 anni	2,70	2,63	2,52	3,02	2,72
Dai 51 ai 60 anni	2,82	2,82	2,69	3,20	2,88
Oltre i 60 anni	3,17	3,03	2,83	3,45	3,12
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Fascia di anzianità

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Meno di 5 anni	2,75	2,81	2,60	2,93	2,77
Da 5 a 10 anni	2,61	2,64	2,52	3,01	2,70
Da 11 a 20 anni	2,59	2,60	2,46	2,87	2,63
Oltre i 20 anni	2,80	2,73	2,63	3,16	2,83
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Qualifica

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,27	2,96	3,09	3,68	3,24
Dirigente penitenziario	3,13	3,19	2,94	3,13	3,10
Funzionari comparto Ministeri	2,75	2,78	2,50	2,92	2,74
Funzionari comparto Sicurezza	2,88	2,76	2,64	3,00	2,82
Altro profilo comparto Ministeri	2,72	2,77	2,65	3,22	2,84
Altro profilo comparto Sicurezza	2,66	2,59	2,54	3,02	2,70
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Sede

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Amministrazione centrale	2,57	2,58	2,51	2,99	2,66
Circoscrizione intermedia regionale	2,76	2,73	2,67	3,10	2,82
Sede periferica	2,73	2,69	2,56	3,04	2,75
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Zona geografica

Codice Domanda	L01	L02	L03	L04	Gruppo
Nord Italia	2,62	2,56	2,46	2,88	3,18
Centro Italia	2,66	2,60	2,39	2,98	3,31
Sud Italia	2,79	2,82	2,73	3,19	3,48
Isole	2,92	2,88	2,81	3,26	3,57
Totale	2,72	2,69	2,57	3,04	2,75

Gruppo "M" – Le mie performance

Genere

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Uomo	3,14	3,09	3,02	2,78	3,01
Donna	2,87	2,98	2,85	2,52	2,81
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Fascia di età

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Fino a 30 anni	2,92	2,88	2,73	2,68	2,80
Dai 31 ai 40 anni	2,99	2,91	2,84	2,62	2,84
Dai 41 ai 50 anni	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95
Dai 51 ai 60 anni	3,13	3,18	3,10	2,75	3,04
Oltre i 60 anni	3,10	3,30	3,28	2,85	3,13
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Fascia di anzianità

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Meno di 5 anni	3,01	2,94	2,80	2,69	2,86
Da 5 a 10 anni	2,93	2,90	2,88	2,67	2,85
Da 11 a 20 anni	2,92	2,93	2,82	2,55	2,80
Oltre i 20 anni	3,17	3,17	3,09	2,80	3,06
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Qualifica

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,44	3,96	3,84	3,33	3,65
Dirigente penitenziario	3,00	3,09	2,77	2,65	2,88
Funzionari comparto Ministeri	2,84	2,99	2,87	2,48	2,80
Funzionari comparto Sicurezza	3,05	2,92	2,85	2,67	2,87
Altro profilo comparto Ministeri	3,07	3,15	3,06	2,71	3,00
Altro profilo comparto Sicurezza	3,14	3,06	2,99	2,80	3,00
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Sede

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Amministrazione centrale	3,14	3,10	3,10	2,71	3,01
Circoscrizione intermedia regionale	3,08	3,09	3,00	2,73	2,98
Sede periferica	3,05	3,05	2,95	2,70	2,94
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Zona geografica

Codice Domanda	M01	M02	M03	M04	Gruppo
Nord Italia	2,93	2,92	2,81	2,57	2,81
Centro Italia	3,03	3,01	2,93	2,58	2,89
Sud Italia	3,17	3,16	3,10	2,92	3,09
Isole	3,23	3,29	3,19	2,85	3,14
Totale	3,06	3,06	2,97	2,71	2,95

Gruppo "N" – Il funzionamento del sistema

Genere

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Uomo	2,87	2,72	2,91	2,20	2,34	2,61
Donna	2,70	2,55	2,57	1,92	2,10	2,36
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Fascia di età

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Fino a 30 anni	2,74	2,47	2,84	2,04	2,16	2,45
Dai 31 ai 40 anni	2,79	2,59	2,72	2,00	2,23	2,47
Dai 41 ai 50 anni	2,80	2,67	2,83	2,15	2,29	2,55
Dai 51 ai 60 anni	2,89	2,75	2,84	2,13	2,30	2,58
Oltre i 60 anni	2,89	2,77	2,79	2,10	2,20	2,54
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Fascia di anzianità

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Meno di 5 anni	2,85	2,67	2,87	2,13	2,23	2,55
Da 5 a 10 anni	2,78	2,54	2,66	1,96	2,18	2,42
Da 11 a 20 anni	2,67	2,52	2,62	1,94	2,12	2,37
Oltre i 20 anni	2,91	2,77	2,94	2,23	2,37	2,64
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Qualifica

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,44	3,00	2,92	2,67	2,96	3,00
Dirigente penitenziario	2,95	2,75	2,91	2,40	2,66	2,73
Funzionari comparto Ministeri	2,71	2,59	2,46	1,81	2,01	2,32
Funzionari comparto Sicurezza	2,96	2,78	2,92	2,27	2,45	2,68
Altro profilo comparto Ministeri	2,84	2,76	2,74	2,03	2,36	2,55
Altro profilo comparto Sicurezza	2,83	2,65	2,96	2,23	2,31	2,59
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Sede

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Amministrazione centrale	2,88	2,70	2,82	2,13	2,25	2,56
Circoscrizione intermedia regionale	2,85	2,65	2,84	2,12	2,36	2,56
Sede periferica	2,81	2,67	2,81	2,11	2,26	2,53
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Zona geografica

Codice Domanda	N01	N02	N03	N04	N05	Gruppo
Nord Italia	2,69	2,52	2,65	1,93	2,09	2,37
Centro Italia	2,76	2,66	2,74	1,95	2,11	2,44
Sud Italia	2,95	2,79	2,99	2,40	2,54	2,73
Isole	3,01	2,81	2,99	2,30	2,47	2,72
Totale	2,82	2,67	2,81	2,11	2,27	2,54

Gruppo "O" – Il mio capo e la mia crescita

Genere

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Uomo	2,84	2,82	3,28	3,25	3,22	3,08
Donna	2,56	2,47	3,02	3,01	2,96	2,80
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Fascia di età

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Fino a 30 anni	2,63	2,55	3,00	2,82	2,88	2,78
Dai 31 ai 40 anni	2,76	2,69	3,19	3,09	3,06	2,96
Dai 41 ai 50 anni	2,78	2,74	3,24	3,21	3,18	3,03
Dai 51 ai 60 anni	2,76	2,72	3,17	3,24	3,17	3,02
Oltre i 60 anni	2,60	2,68	3,27	3,28	3,14	3,00
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Fascia di anzianità

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Meno di 5 anni	2,82	2,70	3,21	2,99	3,11	2,97
Da 5 a 10 anni	2,71	2,61	3,13	3,06	3,01	2,90
Da 11 a 20 anni	2,61	2,53	3,06	3,03	3,01	2,85
Oltre i 20 anni	2,84	2,84	3,30	3,30	3,23	3,10
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Qualifica

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,04	3,04	3,36	3,46	3,71	3,32
Dirigente penitenziario	3,17	3,05	3,26	3,33	3,39	3,24
Funzionari comparto Ministeri	2,45	2,37	2,94	2,94	2,95	2,73
Funzionari comparto Sicurezza	3,08	2,96	3,37	3,28	3,33	3,20
Altro profilo comparto Ministeri	2,67	2,65	3,22	3,18	3,11	2,97
Altro profilo comparto Sicurezza	2,86	2,83	3,29	3,25	3,19	3,08
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Sede

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Amministrazione centrale	2,84	2,86	3,35	3,35	3,33	3,15
Circonscrizione intermedia regionale	2,74	2,71	3,27	3,16	3,18	3,01
Sede periferica	2,75	2,70	3,18	3,16	3,11	2,98
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Zona geografica

Codice Domanda	001	002	003	004	005	Gruppo
Nord Italia	2,57	2,50	3,04	2,94	2,92	2,80
Centro Italia	2,74	2,68	3,30	3,27	3,21	3,04
Sud Italia	2,95	2,97	3,25	3,28	3,25	3,14
Isole	2,87	2,83	3,35	3,38	3,33	3,15
Totale	2,76	2,72	3,20	3,17	3,14	3,00

Gruppo "P" – Il mio capo e l'equità

Genere

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Uomo	3,02	2,93	3,07	3,43	3,11
Donna	2,68	2,49	2,64	3,08	2,72
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

Fascia di età

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Fino a 30 anni	2,64	2,57	2,84	3,11	2,79
Dai 31 ai 40 anni	2,88	2,77	2,91	3,27	2,96
Dai 41 ai 50 anni	2,94	2,85	2,97	3,37	3,03
Dai 51 ai 60 anni	2,95	2,79	2,93	3,35	3,00
Oltre i 60 anni	3,04	2,67	2,95	3,28	2,99
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

Fascia di anzianità

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Meno di 5 anni	2,91	2,77	2,98	3,34	3,00
Da 5 a 10 anni	2,82	2,72	2,84	3,25	2,91
Da 11 a 20 anni	2,75	2,63	2,74	3,14	2,81
Oltre i 20 anni	3,03	2,92	3,06	3,44	3,11
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

Qualifica

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Dirigente 2° fascia	3,08	3,12	3,27	3,60	3,27
Dirigente penitenziario	3,21	3,16	3,37	3,60	3,34
Funzionari comparto Ministeri	2,70	2,46	2,56	3,02	2,69
Funzionari comparto Sicurezza	3,19	3,06	3,23	3,47	3,24
Altro profilo comparto Ministeri	2,79	2,69	2,82	3,27	2,89
Altro profilo comparto Sicurezza	3,01	2,93	3,08	3,44	3,11
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

Sede

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Amministrazione centrale	3,07	2,97	3,06	3,65	3,19
Circoscrizione intermedia regionale	2,94	2,83	2,95	3,32	3,01
Sede periferica	2,90	2,78	2,93	3,30	2,98
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

Zona geografica

Codice Domanda	P01	P02	P03	P04	Gruppo
Nord Italia	2,71	2,62	2,73	3,09	2,79
Centro Italia	2,99	2,81	2,97	3,40	3,04
Sud Italia	3,06	2,99	3,14	3,51	3,17
Isole	3,02	2,89	3,05	3,43	3,10
Totale	2,92	2,80	2,94	3,33	3,00

6.4 TABELLE DISTRIBUZIONE RISPOSTE

Benessere organizzativo

Cod.	N° Risposte				% Risposte			
	Positive	Neutre	Negative	Totale	Positive	Neutre	Negative	Totale
A	17.450	8.777	15.361	41.588	42,0%	21,1%	36,9%	100,0%
B	22.544	4.411	6.357	33.312	67,7%	13,2%	19,1%	100,0%
C	6.122	5.132	12.118	23.372	26,2%	22,0%	51,8%	100,0%
D	6.784	4.914	11.701	23.399	29,0%	21,0%	50,0%	100,0%
E	13.135	5.044	5.387	23.566	55,7%	21,4%	22,9%	100,0%
F	13.385	4.620	5.494	23.499	57,0%	19,7%	23,4%	100,0%
G	7.155	6.269	9.870	23.294	30,7%	26,9%	42,4%	100,0%
H	13.471	4.128	5.478	23.077	58,4%	17,9%	23,7%	100,0%
I	6.691	3.459	3.577	13.727	48,7%	25,2%	26,1%	100,0%
Tot.	106.737	46.754	75.343	228.834	46,6%	20,4%	32,9%	100,0%

Grado di condivisione del sistema di valutazione

Cod.	N° Risposte				% Risposte			
	Positive	Neutre	Negative	Totale	Positive	Neutre	Negative	Totale
L	5.339	5.120	7.748	18.207	29,3%	28,1%	42,6%	100,0%
M	7.004	4.508	7.010	18.522	37,8%	24,3%	37,8%	100,0%
N	6.079	5.112	11.647	22.838	26,6%	22,4%	51,0%	100,0%
Tot.	18.422	14.740	26.405	59.567	30,9%	24,7%	44,3%	100,0%

Valutazione del superiore gerarchico

Cod.	N° Risposte				% Risposte			
	Positive	Neutre	Negative	Totale	Positive	Neutre	Negative	Totale
O	9.605	4.475	9.114	23.194	41,4%	19,3%	39,3%	100,0%
P	7.405	3.920	7.008	18.333	40,4%	21,4%	38,2%	100,0%
Tot.	17.010	8.395	16.122	41.527	41,0%	20,2%	38,8%	100,0%

*Testi, grafica e analisi dei dati
a cura del personale del Coordinamento istituzionale
e controllo di gestione:*

LILIANA UCCHEDDU, MARCO DE PAOLIS E GERMANA CRISTINA ALFIERI