

BENESSERE ORGANIZZATIVO

INDAGINE ANNO 2016



a cura della Direzione Affari Istituzionali Personale
e Sistemi Informativi in collaborazione con l'O.I.V.

PREMESSA

L'indagine sul benessere organizzativo ha rappresentato un'occasione per fare il punto sui molteplici aspetti che costituiscono la vita dell'organizzazione regionale e per individuare sia criticità che punti di forza meritevoli di attenzione da parte dell'amministrazione.

Il questionario sottoposto ai dipendenti della Regione Lazio nel mese di maggio 2016, volto a rilevare il livello di benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, è stato strutturato sulla base del modello di indagine predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui sono state aggiunte alcune domande riguardanti l'interesse verso iniziative specifiche della Regione Lazio. Oltre ai 14 ambiti individuati nel modello dell'ANAC, sono dunque stati inseriti ulteriori 5 ambiti relativi ad iniziative finalizzate al benessere, per un totale di 100 domande + 5 relative ai dati anagrafici degli utenti.

La scala dei punteggi 1-6 disponibile per le singole domande era così strutturata: da 1= per nulla, a 6 = del tutto

AMBITI	TITOLO	ITEMS
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	9
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
I.2	Importanza degli ambiti di indagine	9
L	La mia organizzazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4
Q	Area salute	3
R	Area innovazione e comunicazione	6
S	Area servizi infanzia	3
T	Area trasporto	3
U	Area iniziative di aggregazione e culturali	3
	Anagrafica	5

METODOLOGIA DI RILEVAZIONE

In collaborazione con i tecnici di LazioCrea s.p.a. è stata realizzata un'applicazione informatizzata che ha consentito di rendere disponibile sulla *intranet* il questionario per la compilazione da parte del personale dipendente della Regione Lazio, tramite l'accesso con le medesime credenziali utilizzate per la propria postazione di lavoro. Nella compilazione del questionario è stato garantito l'anonimato attraverso un codice criptato attribuito in automatico dall'applicazione all'utente, in modo tale che le risposte inserite nel questionario non fossero in alcun modo riconducibili alla persona.

Il *link* per l'accesso al questionario è stato pubblicato sulla *intranet* regionale per un periodo di tre settimane (dal 3 maggio al 24 maggio 2016), unitamente alle istruzioni per la compilazione ed ad un messaggio della prof. Lucia Valente – Assessore al Lavoro, Pari opportunità e Personale. Lo stesso *link* è stato indicato nel messaggio di posta elettronica inviato in forma massiva a tutti i dipendenti della Regione Lazio. Al riguardo

vale la pena osservare che malgrado la garanzia fornita sulla forma anonima della compilazione, circa il 38% degli utenti non ha inserito i dati relativi all'anagrafica.

PARTECIPAZIONE DEGLI UTENTI

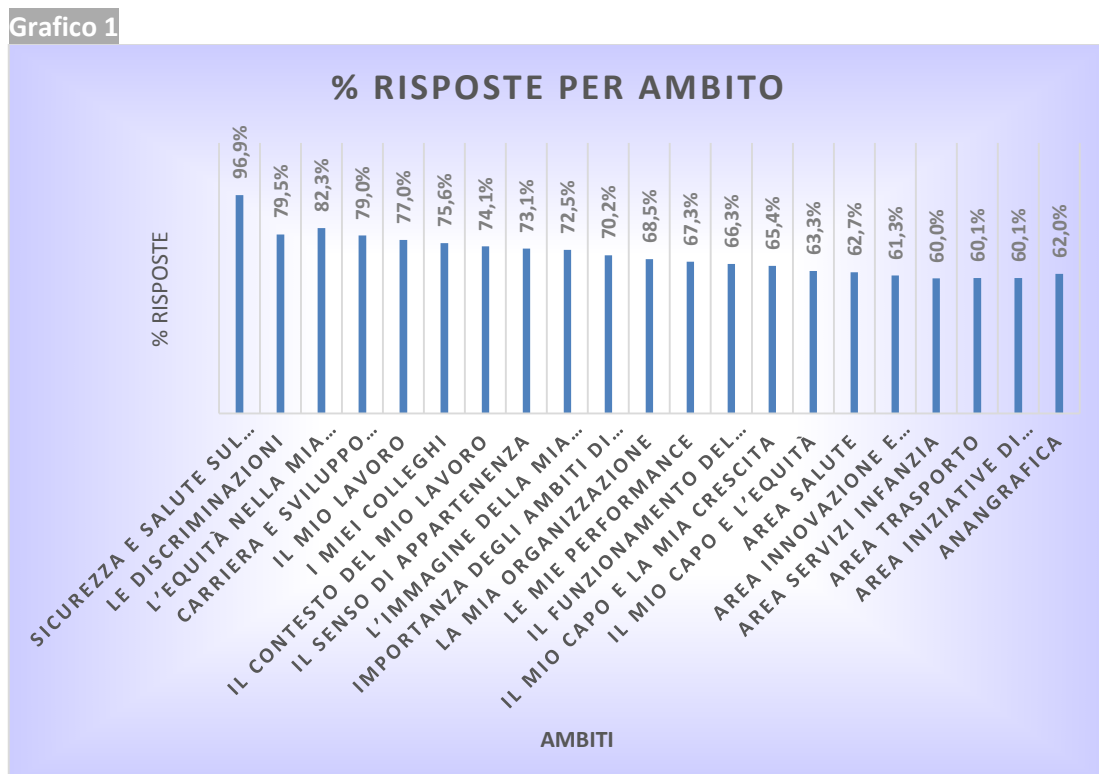
Nel messaggio di avvio dell'indagine si stabiliva una durata di 15 giorni dell'indagine, ma al fine di consentire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti regionali la rilevazione è stata protratta per un'ulteriore settimana.

Preliminarmente, si rileva che la partecipazione alla rilevazione da parte del personale è stata del 26,5%. Infatti, hanno partecipato al questionario – in misura totale o parziale – 1.008 utenti rispetto ai 3.810 dipendenti dell'amministrazione regionale.

Si è registrata una minore continuità di risposta durante la compilazione, passando da un massimo di risposte fornite per il quesito A.03, ad un minimo di risposte fornite per il quesito T.02 (n. 588 utenti), escludendo il numero di risposte al quesito B.09, preventivamente indicato come applicabile solo in alcuni casi.

L'interpretazione riguardante la diminuzione del numero di risposte lungo tutto l'arco del questionario può essere anche ricondotta alla lunghezza del questionario medesimo, oppure ad un'interruzione temporanea dell'utente che non ha poi però ripreso l'esercizio dopo la sospensione (per semplice dimenticanza, per decisione volontaria di non completare il percorso della compilazione, per altri impegni individuali che hanno ostacolato la compilazione, ecc.).

Nel Grafico 1 si riporta la percentuale degli utenti che hanno risposto per singolo ambito di indagine.



Ferma restando la parziale compilazione dei dati relativi all'anagrafica, effettuata solamente da circa il 62% di coloro che hanno portato a termine il questionario, i grafici seguenti (Grafico 2, Grafico 3 e Grafico 4) riportano la tipologia degli utenti che hanno partecipato all'indagine.

Grafico 2

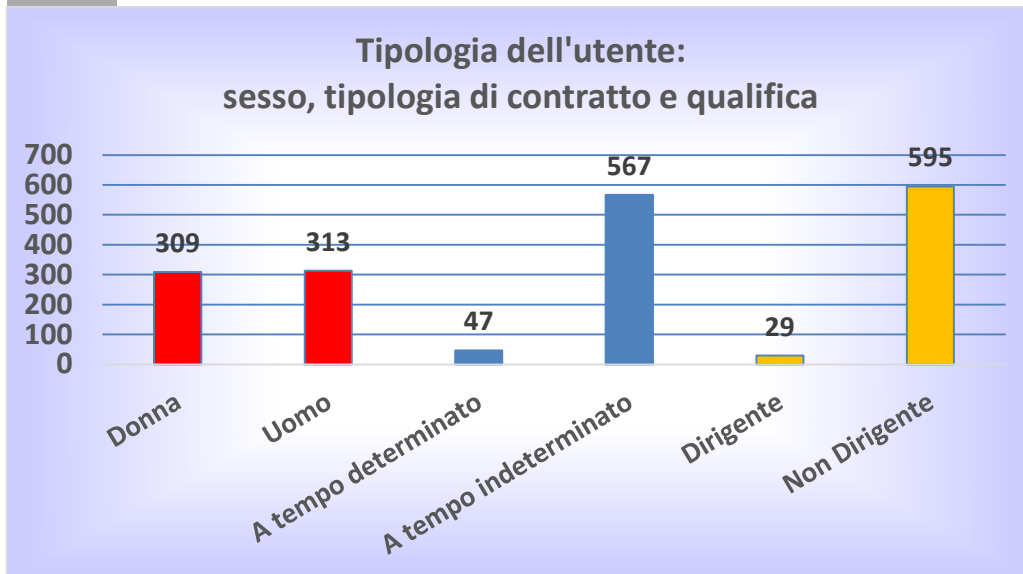


Grafico 3

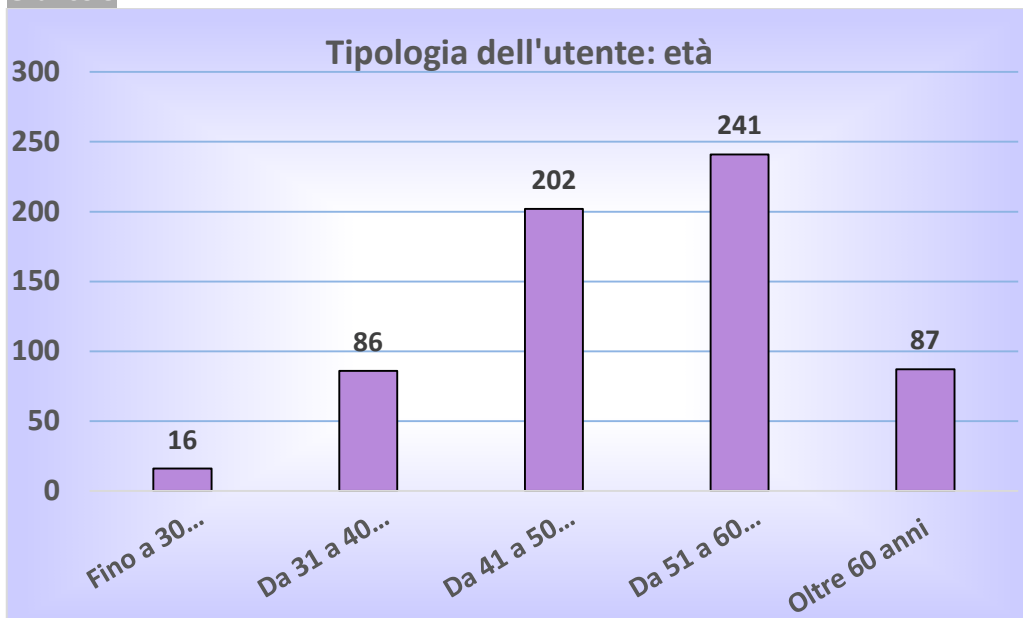
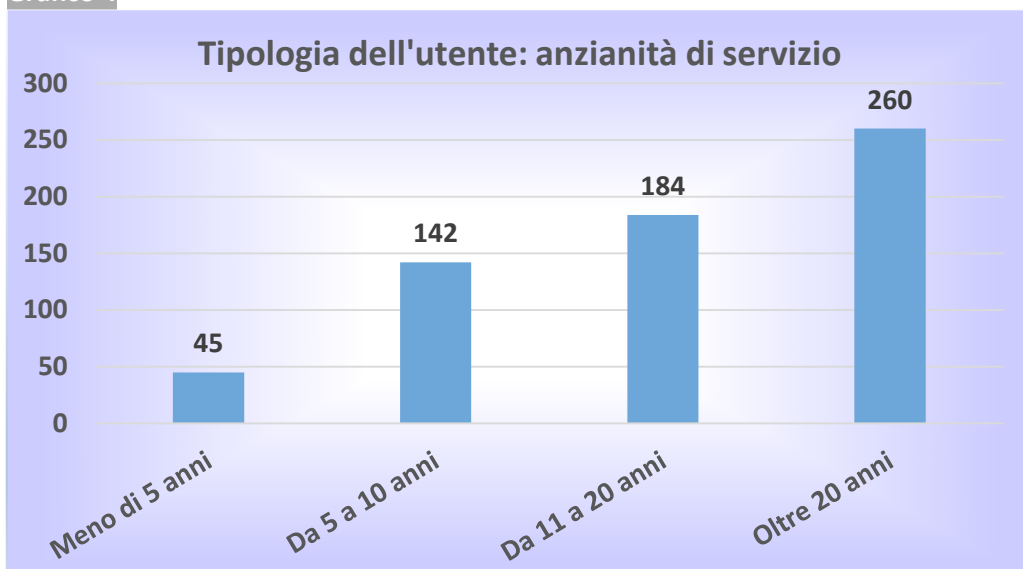


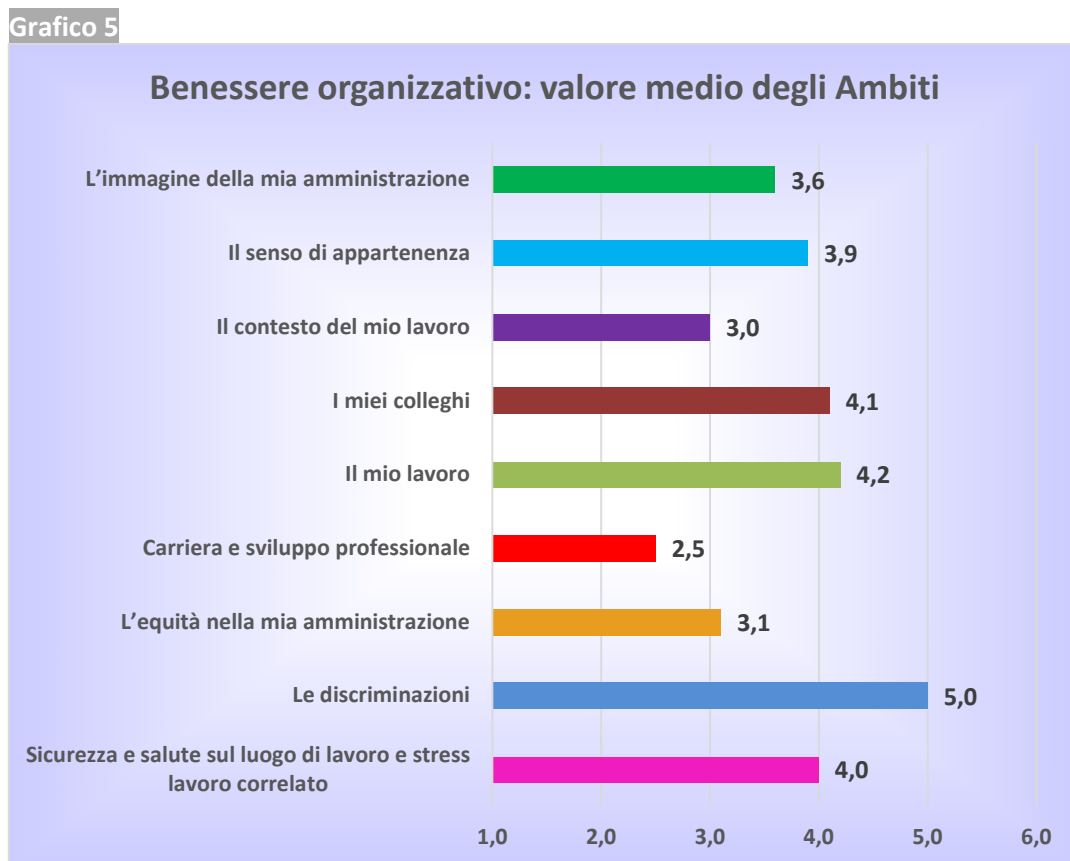
Grafico 4



BENESSERE ORGANIZZATIVO¹

La prima tipologia di indagine prevista dal questionario (che ricalca il modello ANAC) riguarda il “benessere organizzativo” inteso come “stato di salute dell’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”².

Di seguito, il Grafico 5 con i valori medi relativi agli Ambiti che misurano il benessere organizzativo. Nel grafico viene anche evidenziata una criticità riguardante l’Ambito “Carriera e sviluppo professionale” ed una soddisfazione *borderline* con riferimento all’Ambito “L’equità nella mia amministrazione” e all’Ambito “Il contesto del mio lavoro”.



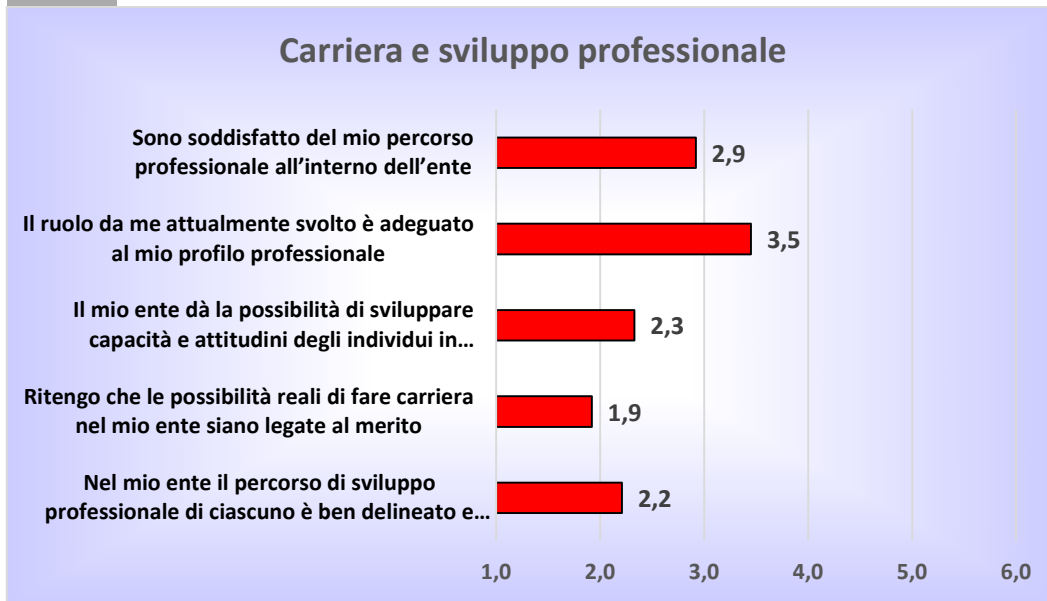
Si è ritenuto pertanto opportuno effettuare un approfondimento analitico di tali ambiti.

Nel Grafico 6 sono riportate le singole domande riferite all’Ambito “**Carriera e sviluppo professionale**”. Appare con evidenza come negli *items* una quota dei rispondenti abbia espresso giudizi mediamente al di sotto della sufficienza segnalando un certo pessimismo circa le prospettive meritocratiche di carriera (semaforo rosso) e la possibilità di sviluppo delle proprie capacità ed attitudini (semaforo rosso)³.

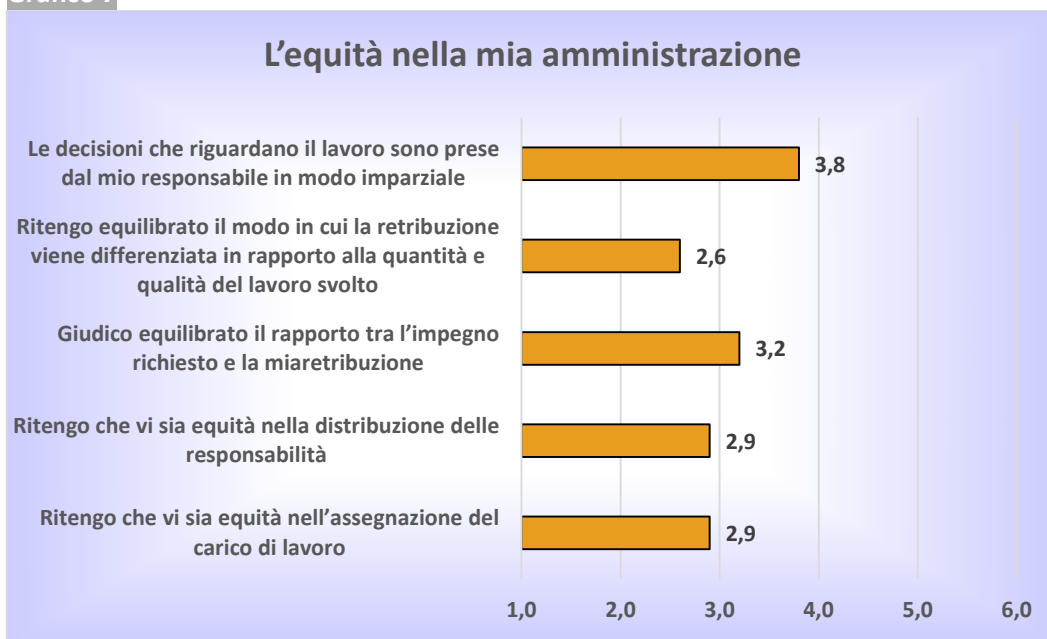
¹ Si segnala che i valori assegnati agli *items* A.04; A.05; A.09; B.04; B.07 e H.05 sono stati invertiti in quanto i quesiti erano formulati in maniera tale che un giudizio positivo veniva espresso attribuendo un punteggio basso e, viceversa, un giudizio negativo veniva espresso attribuendo un punteggio alto.

² Cfr. “Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs. n. 150/2009” a cura dell’ANAC.

³ Cfr. la “Tabella riepilogativa degli esiti del questionario” inserita a pagina 11 del presente documento.

Grafico 6


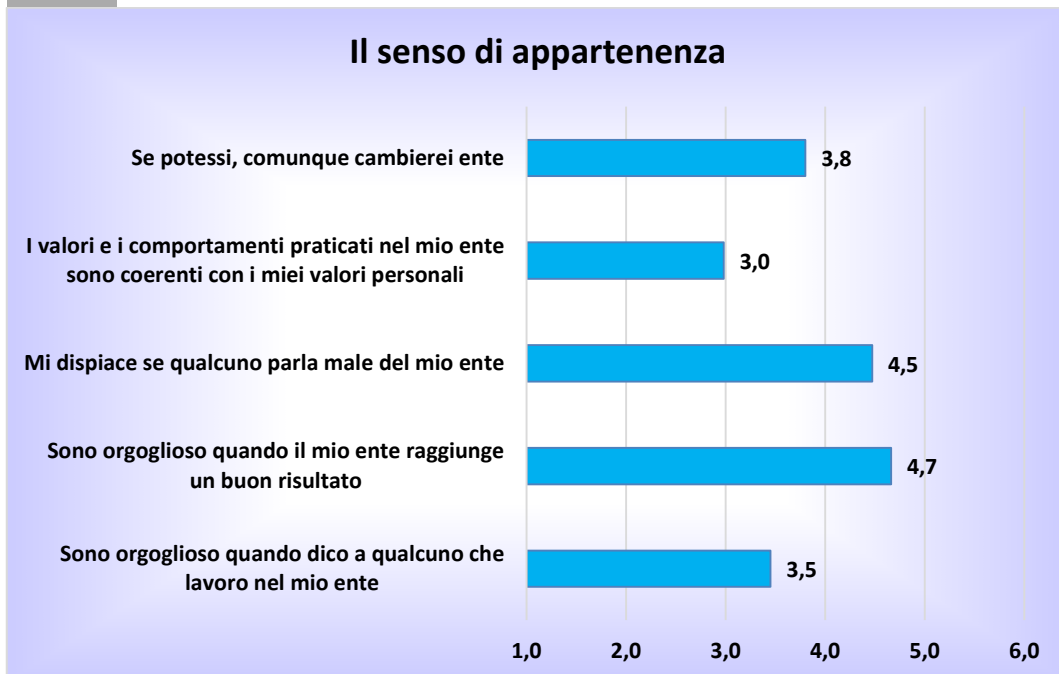
Nel Grafico 7 sono riportate le singole domande riferite all'Ambito "**L'equità nella mia Amministrazione**". Appare con evidenza come in specifici *items*, sul tema dell'equità nella distribuzione del lavoro e sull'equità della retribuzione, gli utenti hanno espresso un giudizio mediamente basso (ma non tale da essere contrassegnato da semaforo rosso).

Grafico 7


Nel Grafico 8 sono riportate le singole domande riferite all'Ambito "**Il contesto del mio lavoro**". Dall'analisi dei dati risulta che i dipendenti lamentano (comunque con un valore corrispondente a semaforo giallo) scarse opportunità di percorsi formativi, rispetto a quanto sarebbe desiderabile. Un altro dato non soddisfacente (semaforo giallo) si rileva nella "**circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione**". Condividere il maggior numero di informazioni e dati permette infatti all'ente di raggiungere livelli di efficienza ed efficacia molto alti, e indirettamente, mettere al corrente i dipendenti delle attività intraprese dall'ente, anche solo a livello superficiale, aumenta il senso di appartenenza all'azienda, con un effetto positivo sul clima interno ed il benessere organizzativo.

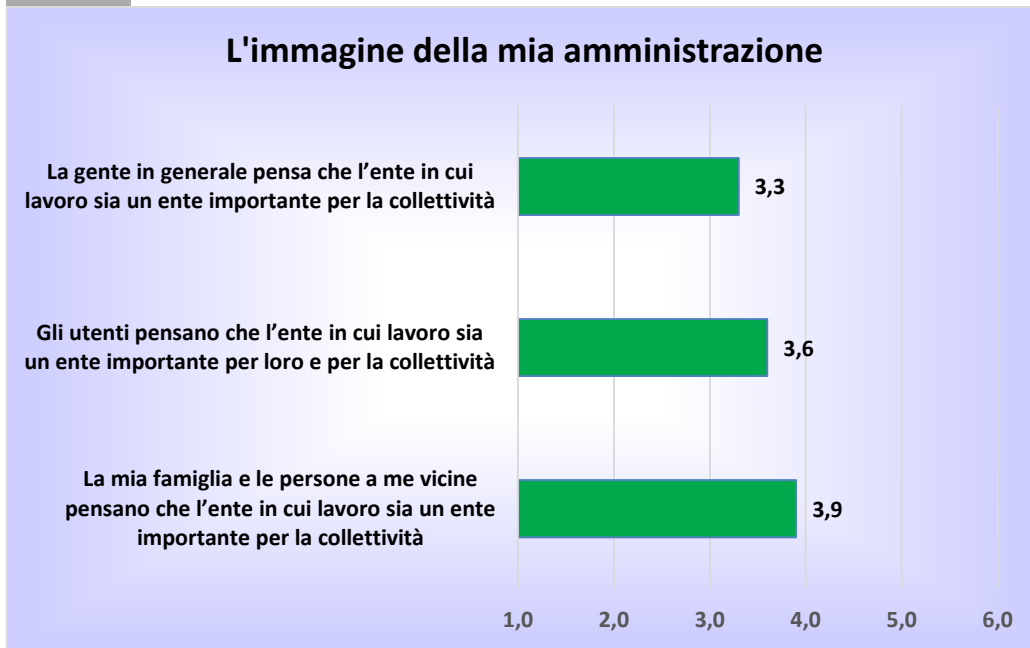
Grafico 8


Si ritiene interessante anche l'analisi del dato relativo all'Ambito "**Il senso di appartenenza**" (Grafico 9) che segnala un legame positivo con l'Ente che potrebbe fornire indicazioni sotto il profilo della prevenzione alla corruzione (un forte senso di appartenenza potrebbe prevenire comportamenti scorretti). Si pone in evidenza che rispetto alla domanda "se potessi, cambierei ente", il valore 3,8 (semaforo giallo) è stato normalizzato in base all'effettivo significato delle risposte rispetto alla scala dei punteggi disponibile).

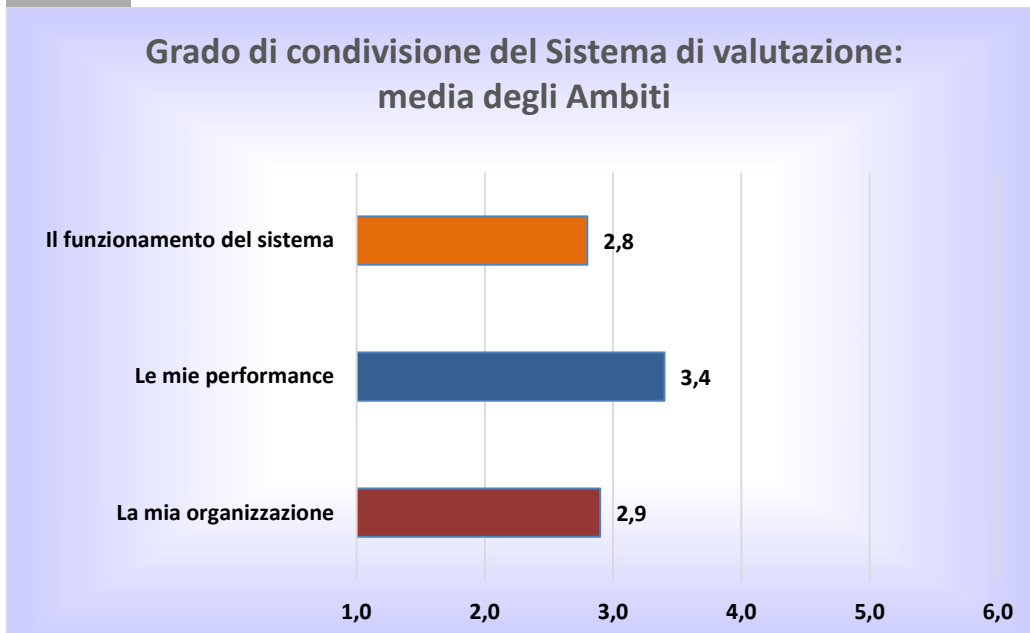
Grafico 9


Vale la pena evidenziare come il dato attribuito all'Ambito "**L'immagine della mia amministrazione**" (Grafico 10), che misura la percezione dell'amministrazione regionale da parte della collettività che circonda l'utente, abbia un valore medio di poco distante rispetto al precedente.⁴ Ciò potrebbe significare che l'opinione che il "cittadino" ha della Regione Lazio influenzi il senso di appartenenza del dipendente.

⁴ Vedi Grafico 5.

Grafico 10

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

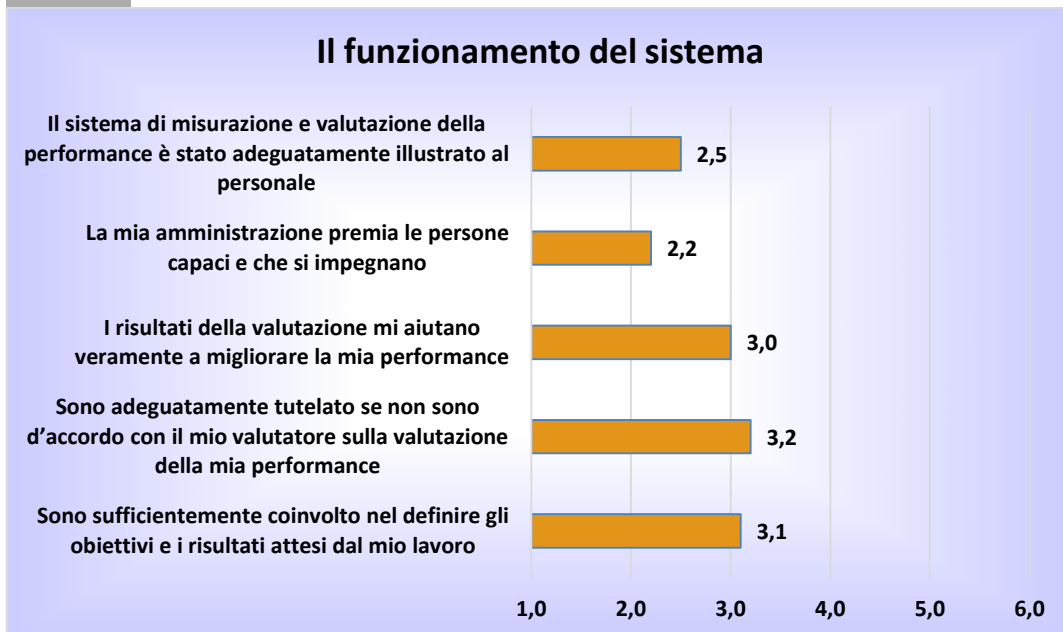
La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” che misura forse in parte la condivisione da parte del personale dipendente del sistema di misurazione e valutazione della *performance* regionale e le strategie poste in essere dall'amministrazione, mentre si può ritenere che offra una panoramica generale delle opinioni dei dipendenti nei confronti della valutazione.

Grafico 11


Significativa è l'analisi dei valori attribuiti ai singoli *items* nell'Ambito “**La mia organizzazione**” (Grafico 12) che sembrerebbero confermare il dato relativo alla scarsa circolazione di informazioni all'interno della Regione (cfr. Grafico 8) che nel caso specifico si manifesta nella scarsa conoscenza delle strategie messe in campo dall'amministrazione e dei risultati ottenuti dalla stessa.

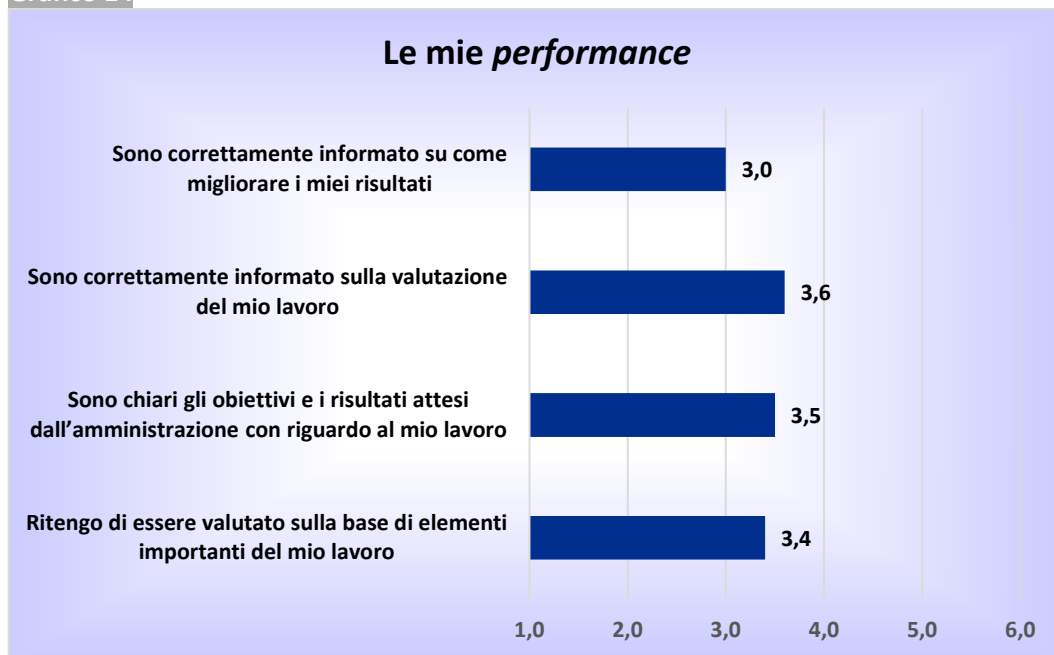
Grafico 12


Ugualmente significativi sono i valori attribuiti alle singole domande inserite nell'Ambito **"Il funzionamento del sistema"** (Grafico 13). In particolare il punteggio attribuito all'item *"La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano"* sembrerebbe confermare un certo pessimismo circa le prospettive di carriera (cfr. analisi Grafico 6), mentre si registra la necessità di organizzare specifici incontri per illustrare adeguatamente il sistema di misurazione a valutazione della *performance*.

Grafico 13


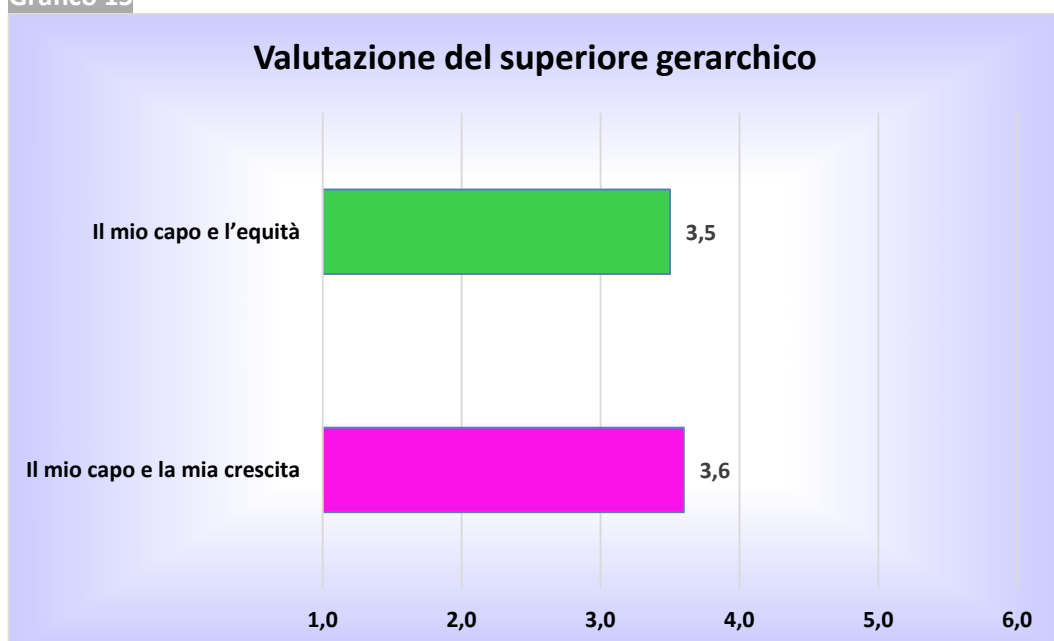
I

dati relativi all'Ambito *"Le mie performance"* (Grafico 14) registrano un giudizio mediamente positivo (comunque con semaforo giallo) circa la condivisione da parte del personale delle modalità di coinvolgimento nella definizione dei propri obiettivi e nella valutazione finale dei risultati raggiunti. Questi elementi comparati con i dati relativi alla valutazione del superiore gerarchico, che saranno di seguito analizzati, fanno emergere la capacità del "capo" a instaurare un positivo rapporto con il proprio personale anche attraverso il coinvolgimento dello stesso nell'andamento delle attività della struttura.

Grafico 14


VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

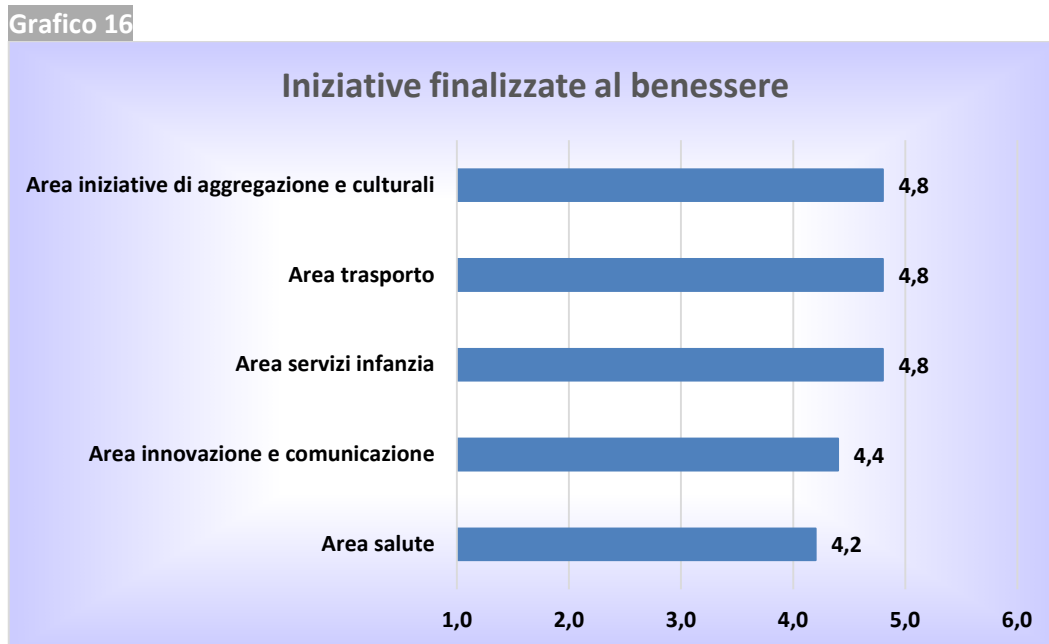
La terza tipologia di indagine, strutturata in due ambiti, riguarda la “Valutazione del superiore gerarchico” inteso come figura che assegna gli obiettivi e valuta la *performance* individuale. I valori medi aggregati per i due specifici ambiti (Grafico 15), delineano una valutazione mediamente sufficiente per i propri “capi” con un valore massimo attribuito all’item “Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore” (4 punti).

Grafico 15


INIZIATIVE FINALIZZATE AL BENESSERE

Come rappresentato all’inizio del documento, oltre ai 14 ambiti individuati nel modello dell’ANAC, nel questionario sono stati inseriti ulteriori 5 ambiti per la consultazione dei dipendenti regionali rispetto ad

ipotesi di iniziative dell'amministrazione regionale finalizzate al benessere (Grafico 16). I dati aggregati sono mediamente simili. Si segnala che negli specifici *items* proposti il punteggio maggiore è stato attribuito a quello relativo a "Convenzioni con il trasporto pubblico" (5,2 punti).



CONCLUSIONI

La prima indagine sul benessere organizzativo nell'amministrazione regionale ha rappresentato sicuramente un prezioso strumento di ascolto al fine di migliorare "l'ambiente lavorativo" inteso nella accezione più estesa del termine.

Si rende necessario evidenziare come la parziale partecipazione degli utenti (26,5%) non sembrerebbe potersi imputare ad una cattiva comunicazione dell'avvio dell'indagine *on-line* avvenuta sia attraverso la pubblicazione di un apposito avviso sulla bacheca regionale che attraverso una specifica e-mail inviata a tutti gli utenti, ma, piuttosto, alla "novità" dell'indagine proposta. La progressiva diminuzione del numero delle risposte fornite con l'andare avanti del questionario (Cfr. Grafico 1), suggerirebbe invece di sviluppare durante la rilevazione un'attività di sensibilizzazione in modo da favorire la massima partecipazione dei dipendenti.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEGLI ESITI DEL QUESTIONARIO

A conclusione dell'analisi effettuata si riporta di seguito una tabella dove per ogni singolo *items* è indicato il numero delle risposte date e il valore medio attribuito⁵ con accanto un colore assegnato secondo le seguenti modalità:



Rosso per valori medi da 1 a 2,4



Giallo per valori da 2,5 a 4,5



Verde per valori da 4,6 a 6

TABELLA RIEPILOGATIVA INDAGINE

Codice	Descrizione	Numero risposte	Valori medi
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		4,0
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	986	3,3
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	985	3,2
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	988	3,5
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato,)	982	4,5
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	975	4,9
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	980	3,8
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	972	4,4
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	960	4,3
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ...)	966	3,8
B	Le discriminazioni		5,0
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	851	4,6
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	850	4,8
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	848	5,2
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	858	4,6
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	848	5,4
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	837	5,5
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	862	4,3
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	828	5,4
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	427	5,0
C	L'equità nella mia amministrazione		3,1
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	847	2,9
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	830	2,9
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	827	3,2
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	826	2,6
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	816	3,8

⁵ Per poter aggregare i dati, sono stati invertiti i valori assegnati ai seguenti *items*: A.04; A.05; A.09; B.04; B.07 e H.05. Cfr. nota n. 1.

Codice	Descrizione	Numero risposte	Valori medi
D	Carriera e sviluppo professionale		2,6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	802	2,2
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	796	1,9
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	792	2,3
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	796	3,5
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	794	2,9
E	Il mio lavoro		4,2
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	774	4,3
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	777	5,0
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	776	3,7
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	776	4,5
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	776	3,4
F	I miei colleghi		4,0
F.01	Mi sento parte di una squadra	771	3,4
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	763	5,2
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	757	4,7
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	760	3,7
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	758	3,3
G	Il contesto del mio lavoro		3,0
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	754	2,6
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	750	3,3
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	746	3,2
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	742	2,8
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	742	3,0
H	Il senso di appartenenza		3,9
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	745	3,5
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	736	4,7
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	736	4,5
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	738	3,0
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	731	3,8
I	L'immagine della mia amministrazione		3,6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	735	3,9
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	731	3,6
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	727	3,3
I2	Importanza degli ambiti di indagine		4,9
I2.A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	715	5,0
I2.B	Le discriminazioni	706	4,7
I2.C	L'equità nella mia amministrazione	707	5,0
I2.D	Carriera e sviluppo professionale	714	4,9
I2.E	Il mio lavoro	706	5,2
I2.F	I miei colleghi	711	5,0
I2.G	Il contesto del mio lavoro	697	5,0
I2.H	Il senso di appartenenza	705	4,8
I2.I	L'immagine della mia amministrazione	705	4,8
L	La mia organizzazione		2,9
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	696	2,7
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	683	2,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	692	2,8
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	691	3,4

Codice	Descrizione	Numero risposte	Valori medi
M	Le mie performance		3,4
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	684	3,4
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	682	3,5
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	675	3,6
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	673	3,0
N	Il funzionamento del sistema		2,8
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	678	3,1
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	664	3,2
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	666	3,0
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	665	2,2
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	668	2,5
O	Il mio capo e la mia crescita		3,6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	661	3,2
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	654	3,1
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	664	3,8
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	659	3,9
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	660	3,7
P	Il mio capo e l'equità		3,5
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	657	3,5
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	642	3,3
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	652	3,4
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	653	4,0
Q	AREA SALUTE		4,2
Q.01	Sportello d'ascolto per i dipendenti	636	4,0
Q.02	Ambulatorio medico per i dipendenti	634	4,8
Q.03	Incontri informativi/promozione corrette abitudini alimentari e stili di vita	625	3,7
R	AREA INNOVAZIONE E COMUNICAZIONE		4,4
R.01	Formazione anche attraverso utilizzo di piattaforma e-learning e videoconferenze	637	4,4
R.02	Lavoro agile	599	4,5
R.03	Telelavoro	623	4,5
R.04	Implementazione della rete intranet anche al fine di favorire comunicazione interna	619	4,8
R.05	Formazione e aggiornamento pari opportunità e cultura di genere	621	4,3
R.06	Percorsi di reinserimento lavorativo in seguito ad assenze prolungate	606	4,2
S	AREA SERVIZI INFANZIA		4,8
S.01	Asilo nido aziendale/ Scuola infanzia	609	4,8
S.02	Convenzioni asili nido	597	4,8
S.03	Convenzioni con centri estivi	607	4,9
T	AREA TRASPORTO		4,8
T.01	Convenzioni trasporto pubblico	620	5,2
T.02	Disponibilità di spazi attrezzati per agevolare l'uso di biciclette	588	4,4
T.03	Incentivazione di tutte le forme spostamento casa - lavoro come da questionario mobility manager	609	4,9
U	AREA INIZIATIVE DI AGGREGAZIONE E CULTURALI		4,8
U.01	Convenzione teatri/cinema/musei	618	5,0
U.02	Biblioteca regionale come luogo di lettura e studio ma anche come spazio attivo di scambio culturale	595	4,6
U.03	Spazi dedicati all'attività sportiva	603	4,7