

QUESTIONARIO SUL BENESSERE
ORGANIZZATIVO, SUL GRADO DI CONDIVISIONE
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E SULLA
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

OIV del Comune di Aquileia

.SOMMARIO

Introduzione.	Pag. 3
Caratteristiche del campione.	Pag. 3
Analisi Dei Dati Raccolti	Pag. 4
Il benessere organizzativo	Pag. 5
Il grado di condivisione del sistema di valutazione	Pag. 8
La valutazione del superiore gerarchico	Pag. 9
Conclusioni	Pag. 11

Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, cura la realizzazione di indagini sul personale dipendente. Secondo la normativa, le finalità che si propone il decreto sono conoscere:

- ✓ le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.) (già Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – CiVIT), con la delibera del 29 maggio 2013, ha definito i modelli in base ai quali devono essere realizzate dette indagini. In particolare, il questionario prevede tre aree di rilevazione:

- ✚ “benessere organizzativo”. Si intende lo stato di salute di un'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.
- ✚ “Grado di condivisione del sistema di valutazione”. Si riferisce al grado di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
- ✚ “Valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'OIV, coordinandosi con gli uffici del Comune, ha predisposto il questionario che è stato proposto ai dipendenti dell'Ente nel mese di dicembre 2014. Come previsto dalla delibera dell'E.N.AC. 29 maggio 2013 è stato garantito il principio di anonimato della rilevazione anche eliminando alcune domande che avrebbero facilmente permesso l'individuazione dei dipendenti visto il numero contenuto di persone destinatarie dello stesso.

La presente relazione, in ottemperanza al principio di trasparenza, descrive i risultati derivanti dall'elaborazione dei questionari compilati dai dipendenti del Comune di Aquileia.

I risultati dell'indagine saranno pubblicati, a cura dell'Ente, sul proprio sito web, ai sensi dell'art.20, comma 3, del D.Lgs. 33/2013, nella sezione “Amministrazione trasparente

Caratteristiche del campione.

All'indagine hanno partecipato 11 dipendenti su 19, pari al 58% del totale e quindi la maggioranza degli stessi.

Si deve comunque sottolineare che il grado di partecipazione, in termini assoluti, potrebbe però porre dei dubbi sulla rappresentatività del campione, in particolare per il fenomeno del “campione


che si auto seleziona”. In effetti, in tutti i casi di compilazione volontaria, uno dei problemi, non solo di tipo quantitativo, ma soprattutto qualitativo, è il ridotto tasso di risposta: in genere, chi risponde ha caratteristiche differenti da chi non risponde (possono essere persone più estroverse, con più tempo a disposizione, e soprattutto più interessate all'argomento). Si ottiene quindi un campione autoselezionato, che rischia di non essere del tutto rappresentativo dell'universo di riferimento: l'autoselezione dei rispondenti avviene spesso secondo parametri non desiderati da chi ha impostato la ricerca.

I questionari non sono stati differenziati né in base alla qualifica professionale, al sesso e neppure all'età; se da un lato questo limita l'analisi ad un livello più macro e non ne permette un'analisi più approfondita, d'altro canto permette di garantire maggiormente il principio dell'anonimato, elemento che si è giudicato essenziale e prevalente rispetto agli altri.

Analisi Dei Dati Raccolti

Ai partecipanti all'indagine è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente, con riferimento ai 12 mesi precedenti. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione è stato invitato a esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto si riteneva d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la riteneva importante o non importante.

Esempio:

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Il questionario è suddiviso in tre parti principali che si riferiscono, rispettivamente, a:

- 1) Benessere organizzativo;
- 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- 3) Valutazione del superiore gerarchico.

Le 3 parti principali sono a loro volta suddivise in sezioni, di seguito singolarmente illustrate.

Nel questionario sono presenti domande con polarità positiva ed altre con polarità negativa. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde, al contrario, presentano una correlazione negativa. Pertanto, se alla domanda “Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?” si è ottenuto un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprime un significato molto positivo (polarità positiva);

mentre, al contrario, se alla domanda “Se potessi, cambierei ente?” si è riscontrato lo stesso punteggio, si ha un risultato negativo (polarità negativa). Al fine di una lettura omogenea dell’andamento dei dati, per la determinazione del punteggio medio della sezione, i punteggi relativi alle domande a polarità invertita sono stati misurati come scostamento tra il punteggio massimo esprimibile (6) e il punteggio medio assegnato alla domanda.

Per facilitare la lettura dei dati, oltre a essere riportati, per ogni domanda, il punteggio medio conseguito viene evidenziata la sua incidenza percentuale rispetto al valore massimo. Tale rappresentazione permette di verificare agevolmente se mediamente le risposte raggiungono il valore soglia della sufficienza di 3,5 che corrisponde ad un valore pari a 6 su una scala “scolastica” da 0 a 10, ovvero ad un valore percentuale del 60%. Accanto ai valori medi si evidenziano per ogni punteggio il numero delle risposte ricevute.

Nelle tabelle inoltre si sono colorati di **rosso** i risultati “meno buoni” (inferiori o uguali al valore 2) che evidenziano come gli intervistati percepiscano mediamente la presenza di significative criticità in merito ad alcune tematiche ed in **verde** i risultati “più buoni” (superiori o uguali a 5) che evidenziano all’opposto mediamente una percezione significativamente positiva su alcune altre tematiche oggetto dell’intervista.

Il benessere organizzativo

La prima parte del questionario somministrato ai dipendenti del Comune concerne, come anticipato, il benessere organizzativo. In particolare, il questionario prevedeva sette ambiti di indagine contrassegnati da lettere maiuscole – “A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”, “B-Le discriminazioni”, “C-L’equità nella mia amministrazione”, “D Carriera e sviluppo professionale”, “E-Il mio lavoro e i miei colleghi”, “F-Il contesto del mio lavoro”, “G-Il senso di appartenenza e l’immagine della mia amministrazione” – e, infine, un quadro denominato “Importanza degli ambiti di indagine” dove il compilatore doveva indicare l’importanza da lui attribuita a ciascuno dei precedenti ambiti.

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,60	70%	0	0	1	3	5	1
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,45	74%	0	1	0	3	7	0
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,09	68%	0	2	0	5	3	1
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, ...)	2,09	35%	6	2	1	1	0	1
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	1,73	29%	7	2	1	0	1	0
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,55	92%	1	0	0	0	0	10
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,18	86%	0	0	1	1	4	5
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,45	74%	0	1	2	1	5	2
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	2,45	41%	5	1	3	0	1	1
		media	4,45	73%					

La tabella A evidenzia un valore medio positivo.

Solo una minoranza degli intervistati segnala di aver subito atti di “mobbing”, molestie, situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro. Proprio a queste domande sono riferiti i risultati medi migliori, assieme a quella relativa al rispetto del divieto di fumare (evidentemente percepito come condiviso) e alla possibilità di prendere sufficienti pause.

B–Le discriminazioni									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,27	88%	0	0	1	1	3	6
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,18	86%	0	0	1	1	4	5
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,27	88%	0	0	1	1	3	6
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,36	39%	7	0	1	0	2	1
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,64	94%	0	0	0	0	4	7
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,55	92%	0	0	0	0	5	6
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,60	39%	5	1	1	0	2	1
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,55	92%	0	0	0	0	5	6
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità **								
		media	4,94	83%					

** dato non considerato in quanto riferito a meno di 4 intervistati

La tabella B evidenzia un valore medio molto positivo.

C'è una percezione fortemente positiva del rispetto nel luogo di lavoro per le proprie convinzioni sindacali, politiche, religiose, etnico-linguistiche e orientamenti sessuali, segno che sul piano delle discriminazioni la percezione del benessere lavorativo è positiva.

Le altre voci raggiungono mediamente la sufficienza.

C - L'equità nella mia amministrazione									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,91	65%	0	2	1	5	2	1
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4,36	73%	1	0	0	4	5	1
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	4,36	73%	1	0	0	3	7	0
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	4,00	67%	1	0	2	3	5	0
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,50	68%	1	0	1	2	3	3
		media	4,23	69%					

La tabella C evidenzia un valore medio più che sufficiente.

Il valore meno positivo anche se sufficiente è quello sull'equità nell'assegnazione dei compiti che evidenzia la percezione in una parte del campione di una non equa distribuzione del carico lavorativo.

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla						Del tutto	
				1	2	3	4	5	6		
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,45	58%	1	2	3	2	2	1		
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,36	56%	1	3	2	2	2	1		
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	4,00	67%	1	0	3	2	4	1		
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,09	68%	1	0	2	3	4	1		
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,27	71%	1	0	1	4	3	2		
	media	3,84	64%								

La tabella D evidenzia un valore medio sufficiente.

Le prime due risposte evidenziano dei valori al di sotto del valore soglia di 3,5 ed esprimono la percezione di una insufficiente chiarezza sul percorso di sviluppo professionale e una percezione di una possibilità di fare carriera non sufficientemente correlata al merito.

Le altre risposte mediamente evidenziano punteggi più che sufficienti o discreti e indicando una sufficiente abilità dell'Ente nel permettere ai propri dipendenti di sviluppare capacità e attitudini. Gli intervistati percepiscono mediamente invece più che sufficiente l'aderenza tra il proprio profilo professionale e il ruolo che ricoprono.

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla						Del tutto	
				1	2	3	4	5	6		
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,36	73%	0	0	1	6	3	1		
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,82	80%	0	0	0	3	7	1		
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,27	71%	0	1	0	5	5	0		
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,00	83%	0	0	0	2	7	2		
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,91	65%	1	2	1	1	5	1		
	media	4,47	75%								

La tabella E evidenzia un valore medio positivo.

Oltre l'80% del campione ritiene di possedere adeguate competenze per svolgere le proprie mansioni e un adeguato il livello di autonomia. Mentre circa i due terzi del campione (65%) esprime un senso di realizzazione personale nello svolgimento del proprio lavoro.

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla						Del tutto	
				1	2	3	4	5	6		
F.01	Mi sento parte di una squadra	4,00	67%	0	1	3	3	3	1		
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4,91	82%	0	0	0	4	4	3		
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,27	71%	0	1	0	5	5	0		
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2,82	47%	2	4	1	3	0	1		
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	2,82	47%	1	5	2	2	0	1		
	media	3,76	63%								

La tabella F evidenzia un valore medio sufficiente.

Mentre le prime tre domande denotano una percezione di disponibilità a collaborare con i colleghi e una percezione di rispetto e corretto trattamento da parte degli altri lavoratori, le ultime due indicano la percezione di una non adeguata circolazione delle informazioni fra colleghi e di un'organizzazione che non favorisce la formazione di un adeguato spirito di gruppo e di squadra, evidenziando un valore medio insufficiente (47%).

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla						Del tutto	
				1	2	3	4	5	6		
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,73	62%	1	0	4	3	2	1		
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,09	68%	0	0	4	2	5	0		
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,00	67%	0	0	5	2	3	1		
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,09	52%	1	5	1	1	2	1		
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,82	64%	1	1	3	1	4	1		
	media	3,75	62%								

La tabella G evidenzia un valore medio sufficiente.

Le risposte evidenziano una percezione di una più che sufficiente definizione di regole e ruoli fra colleghi, di una attività di formazione e di un'attenzione alle esigenze extra lavorative percepite mediamente come sufficienti; evidenziano altresì un non adeguato flusso delle informazioni all'interno dell'ambiente lavorativo, elemento già emerso nell'analisi della Tabella F.

H - Il senso di appartenenza									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla			Del tutto		
				1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,73	79%	0	1	0	3	4	3
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,27	88%	0	0	0	2	4	5
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,09	85%	0	0	1	2	3	5
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,27	71%	1	0	1	4	3	2
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,00	30%	4	4	1	0	1	0
		media	4,67						

I - L'immagine della mia amministrazione									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla			Del tutto		
				1	2	3	4	5	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	5,09	85%	0	0	0	2	6	3
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,73	79%	0	0	1	2	7	1
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,80	73%	0	0	1	1	7	1
		media	4,87						

La tabelle H e I evidenziano valori medi più che positivi.

Il senso di appartenenza è molto elevato e si esprime nell'orgoglio di esserne dipendente (79%) e di apprendere i successi (88%), e nel dispiacere in caso di critiche allo stesso (85%); particolarmente basso è il numero degli intervistati che manifesta l'intenzione marcata di cambiare, potendo, l'Ente per cui lavora.

Vi è anche una percezione di una immagine positiva dell'Ente presso i familiari e amici e anche presso la collettività.

Importanza degli ambiti di indagine									
	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla			Del tutto		
				1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,45	91%	0	0	0	1	4	6
B	Le discriminazioni	5,36	89%	0	0	0	1	5	5
C	L'equità nella mia amministrazione	5,55	92%	0	0	0	1	3	7
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4,73	79%	0	0	1	3	5	2
E	Il mio lavoro	5,45	91%	0	0	0	2	2	7
F	I miei colleghi	4,91	82%	0	0	2	1	4	4
G	Il contesto del mio lavoro	4,82	80%	0	0	2	1	5	3
H	Il senso di appartenenza	4,82	80%	0	1	1	1	4	4
I	L'immagine della mia amministrazione	4,82	80%	0	1	0	3	3	4
		media	5,10						

La tabella evidenzia valori medi più che positivi.

L'importanza attribuita dai soggetti intervistati a ciascuno degli ambiti affrontati nella sezione del questionario dedicata al benessere organizzativo è, in generale, piuttosto elevata.

I fattori percepiti come fondamentali per il proprio benessere nel luogo di lavoro sono la sicurezza e la salute nel luogo di lavoro, l'assenza di discriminazioni, l'equità, il contesto lavorativo, anche se gli altri fattori vengono comunque percepiti come molto utili.

Il grado di condivisione del sistema di valutazione

Questa parte del questionario si propone di verificare il livello di condivisione del sistema di valutazione adottato dal Comune. In particolare, essa si compone di tre sezioni: "H – La mia organizzazione", "I-Le mie performance" e "L-II funzionamento del sistema".

L - La mia organizzazione									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,91	48%	3	1	2	4	1	0
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,73	62%	0	1	3	5	2	0
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,82	64%	0	1	3	4	3	0
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,18	70%	0	1	0	6	4	0
media		3,66	61%						

La tabella L evidenzia un valore medio sufficiente.

Vi è la percezione di una insufficiente conoscenza delle strategie dell'amministrazione, mentre gli altri aspetti indagati raggiungono risultati sufficienti e vi è una discreta percezione del contributo del proprio lavoro per il raggiungimento degli obiettivi del Comune.

M - Le mie performance									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,27	71%	0	1	1	5	2	2
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,18	70%	0	1	2	4	2	2
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,27	71%	1	1	0	3	4	2
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,73	62%	2	1	2	1	3	2
media		4,11	69%						

La tabella M evidenzia un valore medio discreto.

Mediamente le risposte evidenziano una percezione discreta sulla valutazione effettuata dall'Ente sul proprio operato e sulla correttezza delle informazioni ricevute in merito alla valutazione della propria performance; la percentuale scende ad un valore sufficiente se si esamina il dato sulla corretta informazione di come poter migliorare la propria produttività lavorativa (62%).

N - Il funzionamento del sistema									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,45	58%	1	2	3	2	2	1
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,64	61%	1	1	3	2	4	0
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,18	53%	2	2	2	3	1	1
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,45	58%	1	2	3	3	0	2
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,82	47%	2	2	4	2	1	0
media		3,31	55%						

La tabella N evidenzia un valore medio insufficiente.

La percezione di essere adeguatamente tutelato in caso di disaccordo con chi effettua la valutazione della propria performance raggiunge un risultato sopra soglia (3,64), gli altri aspetti riguardanti il funzionamento del sistema di valutazione evidenziano invece giudizi sotto il valore soglia di 3,5: mediamente si lamenta una non adeguata illustrazione del sistema al personale ed una percezione di sfiducia nell'efficacia della valutazione per migliorare la propria performance. Valori quasi sufficienti si raggiungono nelle domande relative al grado di coinvolgimento per la definizione degli obiettivi individuali e alla capacità dell'Ente di premiare i meritevoli.

La valutazione del superiore gerarchico

Infine, l'ultima parte del questionario, si sofferma sulla valutazione del superiore gerarchico, misurando il contributo rispetto alla crescita professionale dei subordinati ("M-II mio capo e la mia crescita) e l'equità ("N-II mio capo e l'equità").

O - Il mio capo e la mia crescita									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,00	67%	1	2	0	3	3	2
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,09	68%	1	1	2	1	4	2
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	5,18	86%	0	0	0	2	5	4
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,20	79%	0	0	0	1	6	3
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,73	79%	1	0	0	4	1	5
		media	4,64	76%					

La tabella O evidenzia un valore medio più che positivo.

Particolarmente elevati sono i risultati sulla percezione della sensibilità umana del proprio superiore e sulla sua correttezza/capacità nel riconoscere il lavoro svolto dai lavoratori. Anche gli altri aspetti evidenziano dei risultati positivi.

P - Il mio capo e l'equità

P - Il mio capo e l'equità									
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	media	% sul val. massimo	Per nulla				Del tutto	
				1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,70	71%	0	0	1	2	6	1
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,90	59%	0	1	3	3	2	1
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,40	67%	0	0	3	2	3	2
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,00	76%	0	0	0	4	2	4
		media	4,50	68%					

La tabella P evidenzia un valore medio positivo.

In generale, gli intervistati nutrono nei confronti del proprio superiore gerarchico stima e fiducia nelle sue competenze e nei suoi valori. Per l'equità e per la capacità di gestire problemi, criticità e conflitti si registrano valori inferiori ai precedenti, anche se quasi tutti positivi.

Conclusioni

I dati illustrati nella sezione precedente possono essere rappresentati, in estrema sintesi quantitativa, nella tabella che segue, che riporta il punteggio medio per le tre aree di indagine, ossia: 1) benessere organizzativo (A-I); 2) grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N); 3) valutazione del superiore gerarchico (O-P).

Area	sezione		Punteggio % medio (da 0 a 100%)
1	A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,45
	B	Le discriminazioni	4,94
	C	L'equità nella mia amministrazione	4,23
	D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,84
	E	Il mio lavoro	4,47
	F	I miei colleghi	3,76
	G	Il contesto del mio lavoro	3,75
	H	Il senso di appartenenza	4,67
	I	L'immagine della mia amministrazione	4,87
2	L	La mia organizzazione	3,66
	M	Le mie performance	4,11
	N	Il funzionamento del sistema	3,31
3	O	Il mio capo e la mia crescita	4,64
	P	Il mio capo e l'equità	4,50

In relazione alla parte dedicata al benessere organizzativo, il punteggio medio più alto si registra in relazione al tema delle discriminazioni (4,94). In generale, emerge poi un punteggio medio prevalentemente positivo, superiore cioè al valore di 3,5 (considerato valore soglia), anche per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato, l'equità, la considerazione del proprio lavoro, il senso di appartenenza e la percezione dell'immagine dell'amministrazione. Minori risultati, ma comunque superiori al valore soglia, si registrano riguardo la carriera ed contesto del proprio lavoro ed il rapporto con i colleghi.

Rispetto al grado di condivisione del sistema di valutazione, le risposte forniscono un punteggio medio inferiore a 3,5 per quanto attiene al funzionamento del sistema di valutazione, mentre per quanto riguarda il processo di valutazione individuale e l'organizzazione i risultati evidenziano punteggi medi sopra il valore soglia.

Infine, riguardo alla valutazione del superiore gerarchico, emerge un dato prevalentemente positivo (>4), che riconosce quindi una percezione favorevole diffusa tra gli intervistati rispetto al proprio responsabile.