



Indagine sul benessere organizzativo

Presentazione dati di sintesi

Appendice alla Relazione sulla Performance anno 2012

Giugno 2013

Indice

Contenuti indagine.....	2
Benessere organizzativo	4
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	5
B - LE DISCRIMINAZIONI	14
C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	25
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	30
E - IL MIO LAVORO	35
F - I MIEI COLLEGHI	42
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	48
G - IL SENSO DI APPARTENENZA	53
I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	60
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE	62
Grado di condivisione sul sistema di valutazione	65
L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	66
M - LE MIE PERFORMANCE	70
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	72
Valutazione del superiore gerarchico	80
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	81
O - IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	86

Contenuti indagine

L'indagine, prevista dall'art. 14 c. 5 del D.lgs., ha coinvolto tutto il personale dipendente Aran, dirigente e delle aree, complessivamente 51 unità ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

1. **"Benessere organizzativo"**, relativamente al quale vengono rilevate le opinioni del personale in merito al rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione,
2. **"Grado di condivisione del sistema di valutazione"**, relativamente al quale viene rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione,
3. **"Valutazione del superiore gerarchico"**, mirata a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario fa riferimento agli ultimi dodici mesi di attività svolta nell'Agenzia ed è finalizzato a:

- A. rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- B. identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento.

L'indagine rappresenta un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell'Agenzia.

La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona. Inoltre, i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata.


Il questionario comprende anche una scheda in cui vengono rilevate alcune informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica). Tali ultime informazioni, al fine di rafforzare il carattere anonimo della rilevazione, sono comunque facoltative.

L'indagine ha ottenuto un'ampia adesione, 39 dipendenti su 51 hanno consegnato il questionario compilato. Questi pur non rappresentando la totalità del personale dell'Agenzia, considerando alcune assenze nel periodo di somministrazione, rappresentano un buon 80%.

Dei 39 questionari analizzati, 12 presentano la scheda dati anagrafici completa, 12 l'anagrafica è parzialmente riportata, mentre 15 non presentano alcuna informazione.

Dai dati forniti nelle schede anagrafiche si rileva che hanno partecipato all'indagine 6 donne e 12 uomini. Funzionalmente, i somministrati dichiarano di essere collocati nell'area dirigenziale per 3 unità e 19 tra il personale dei livelli.

Le domande poste richiedono di esprimere la propria valutazione attraverso una scala che impiega 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), attraverso le quali l'intervistato può graduare l'intensità con cui la propria valutazione è in linea o meno con l'affermazione prospettata.

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

Benessere organizzativo

Il primo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla realizzazione del "benessere organizzativo", sia individuale che globale dell'organizzazione, ossia a rilevare tutte le misure volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori in una organizzazione sicura e flessibile.

Il questionario è articolato in 10 argomenti principali, che vengono sviluppati in 39 domande:

- ✓ 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
- ✓ F - I miei colleghi
- ✓ G - Il contesto del mio lavoro
- ✓ H - Il senso di appartenenza
- ✓ I - L'immagine della mia amministrazione
- ✓ Importanza degli ambiti di indagine

A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato. I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6).

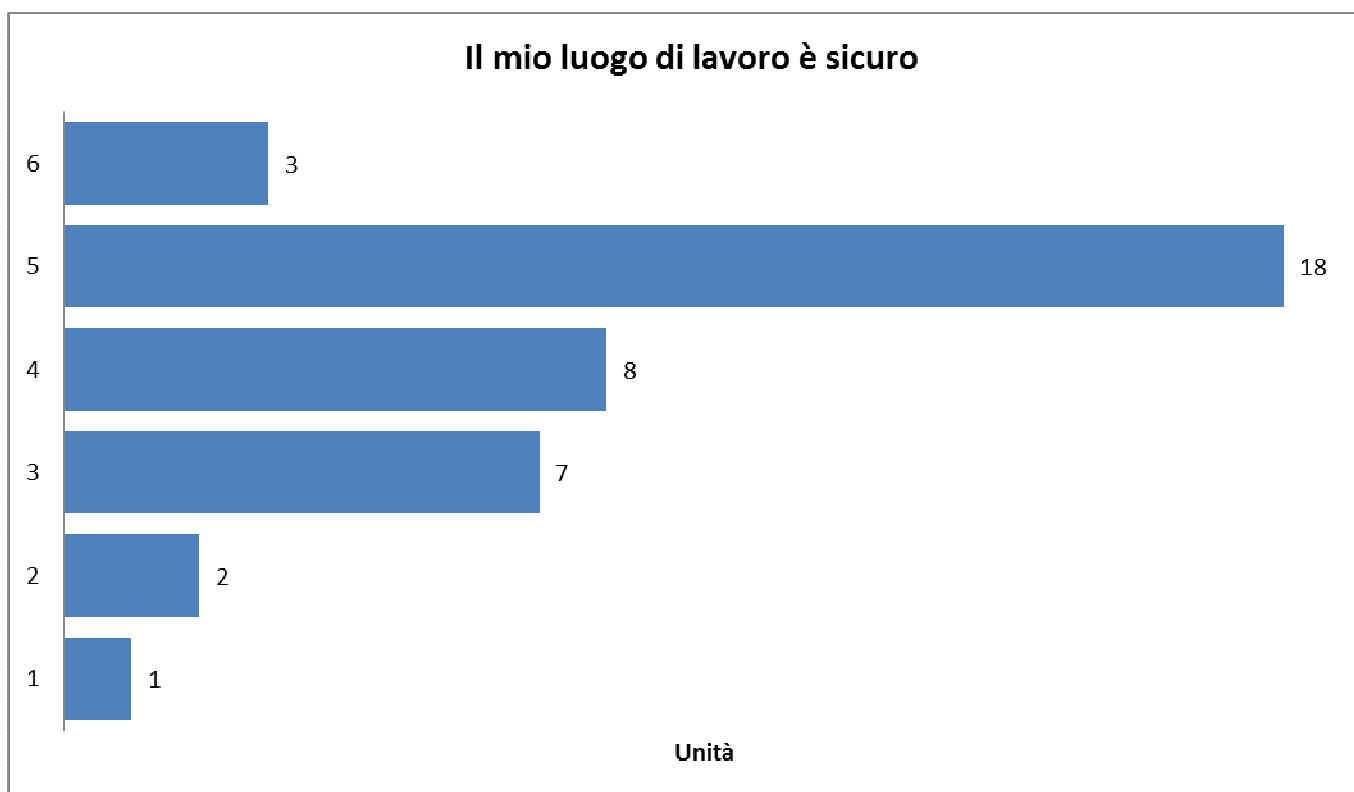
La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione espressa dalla maggioranza dei lavoratori, in merito alle singole domande poste.

		Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato						
domanda		1	2	3	4	5	6	TOT.
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	1	2	7	8	18	3	39
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione sui rischi attività lavorativa/prevenzione	—	—	3	3	13	20	39
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	—	2	6	5	17	8	38
A.04	Ho subito atti di mobbing	20	6	4	4	2	3	39
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti	29	2	2	1	4	—	38
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	1	10	5	4	6	12	38
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	—	1	3	5	12	18	39
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	—	1	3	8	11	16	39
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi nel mio lavoro quotidiano	19	6	4	5	3	2	39

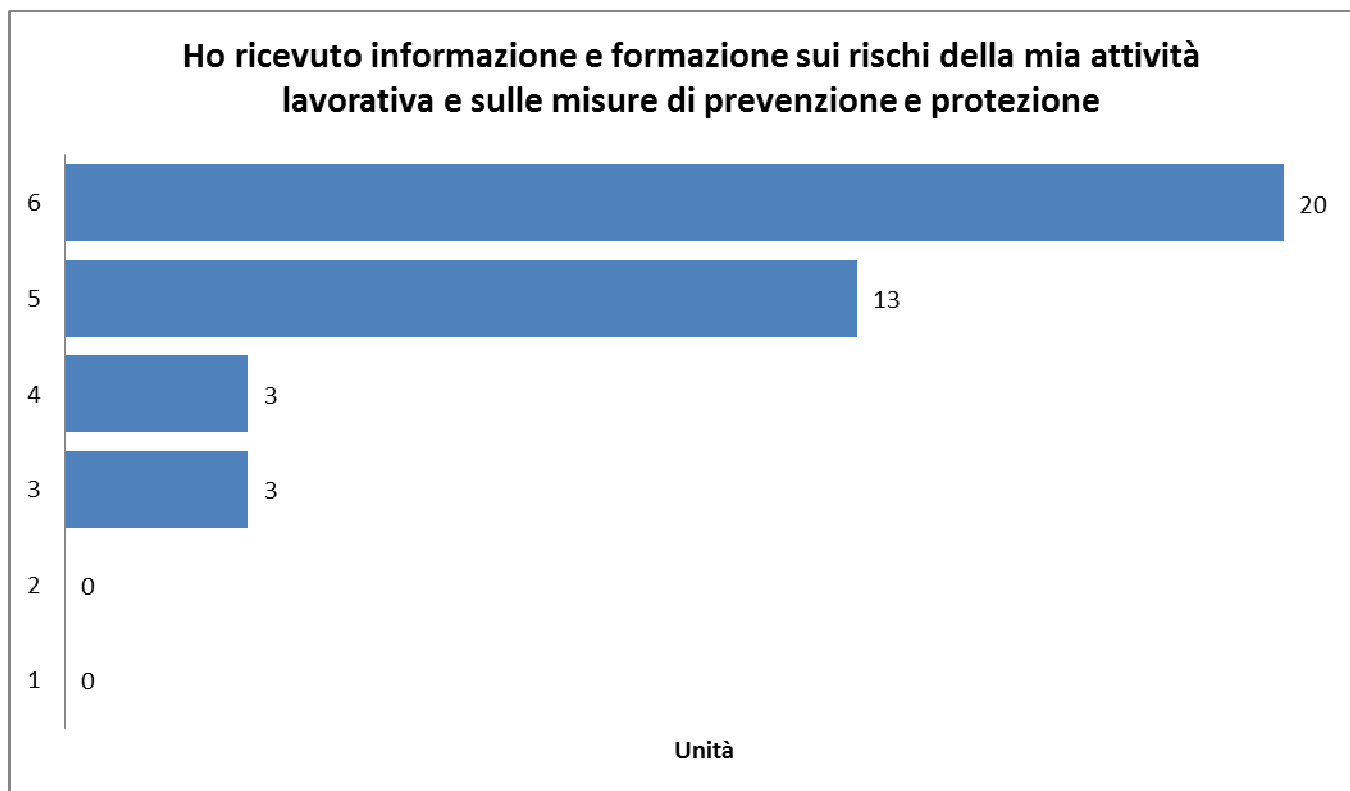
Le prime tre domande (A.1-A.3) si riferiscono al luogo di lavoro: caratteristiche, sicurezza e prevenzione.

Dai risultati elaborati, si evince la percezione del proprio **luogo di lavoro sicuro e soddisfacente**, con **una adeguata informazione e formazione sui rischi relativi alla propria attività lavorativa**:

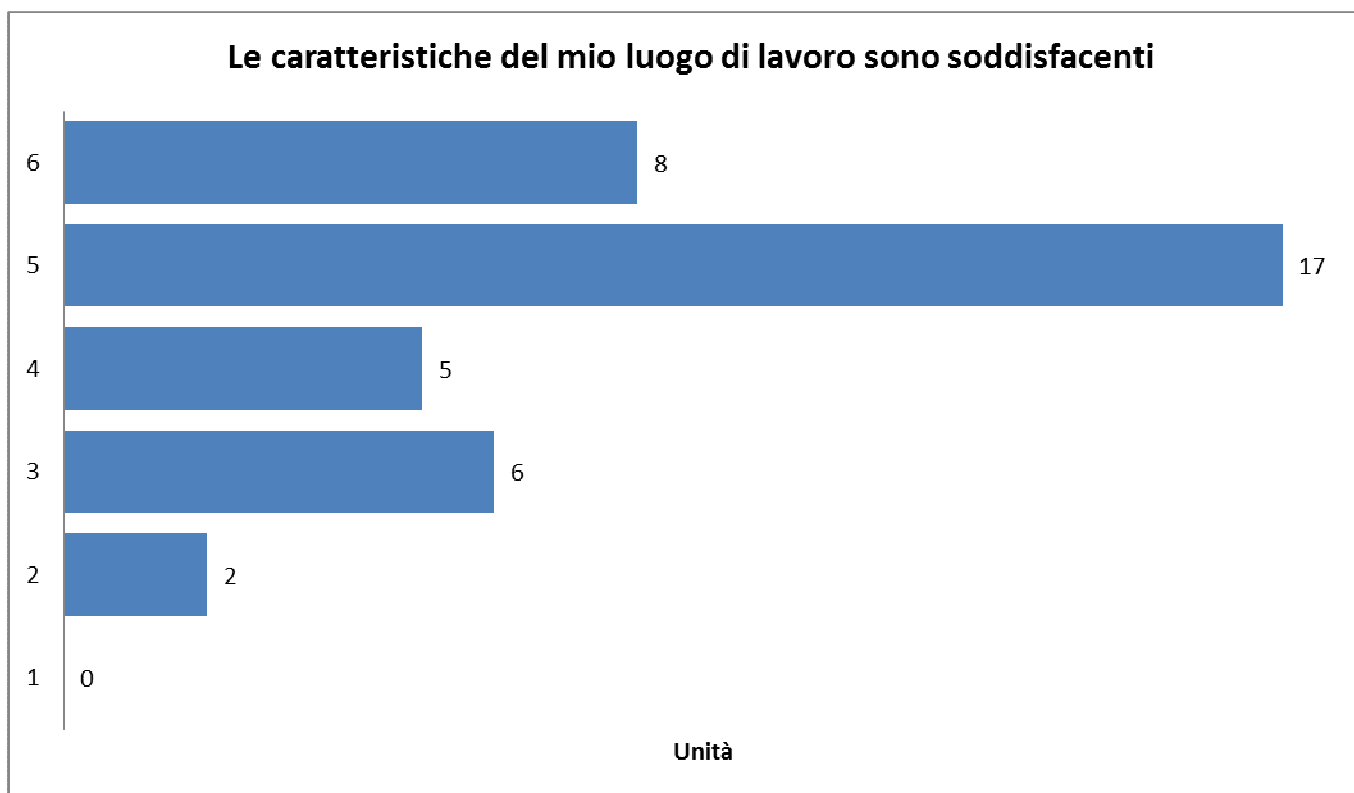
- 29 intervistati su 39, esprimono un giudizio di accordo con l'affermazione "il mio luogo di lavoro è sicuro", con ben 21 persone che esprimono un giudizio ricompreso tra 5-6.



- 36 intervistati su 39, esprimono un giudizio di accordo con l'affermazione "ricevo appropriata informazione e formazione sui rischi da attività di lavoro", con ben 33 persone che esprimono un giudizio ricompreso tra 5-6, di cui 20 esprimono totale accordo.



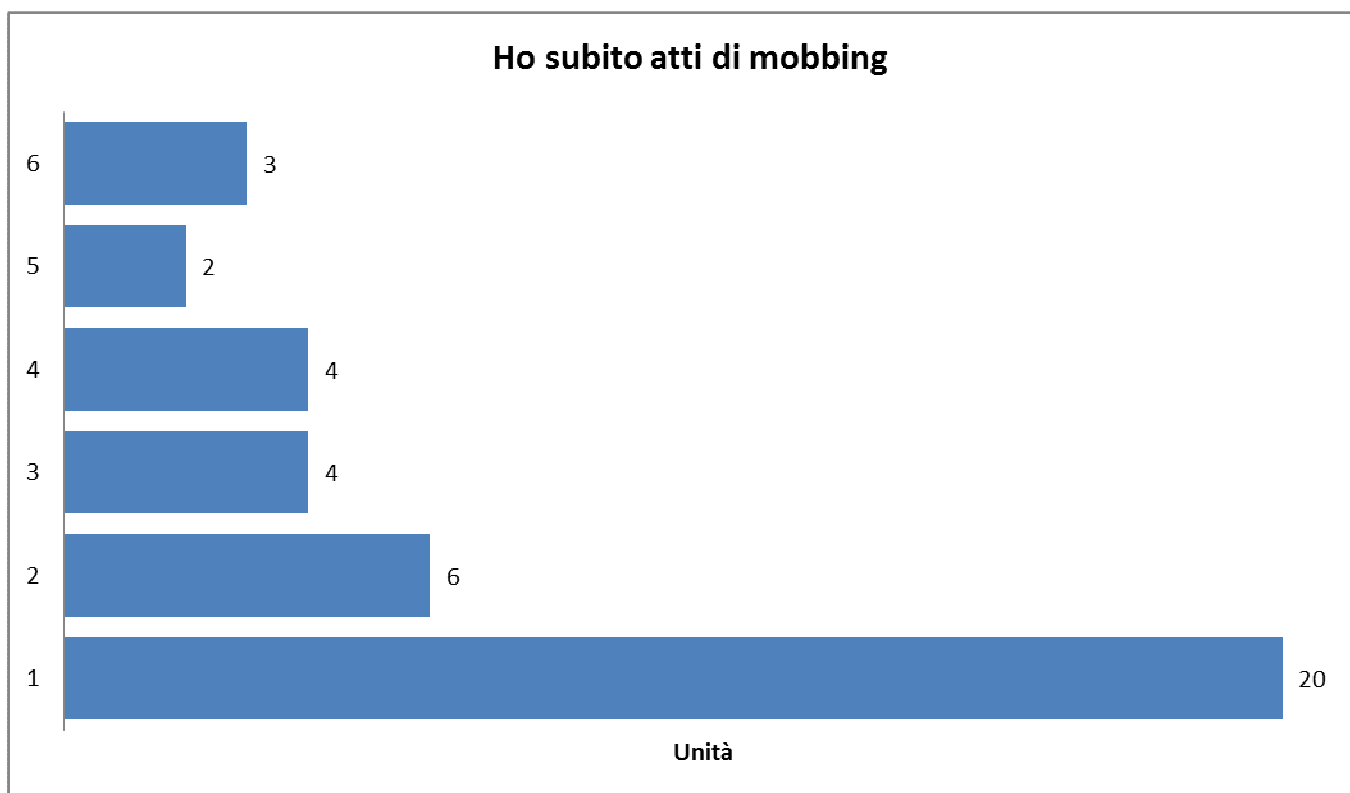
- 30 intervistati su 38, esprimono un giudizio di accordo con l'affermazione "il mio luogo di lavoro è soddisfacente", con ben 17 persone che esprimono un quasi totale accordo.



Le successive domande (A.04-A.06) indagano sulle eventuali problematiche derivanti dai comportamenti nei luoghi di lavoro ed analizzano le condizioni di mobbing, molestie e divieto di fumare.

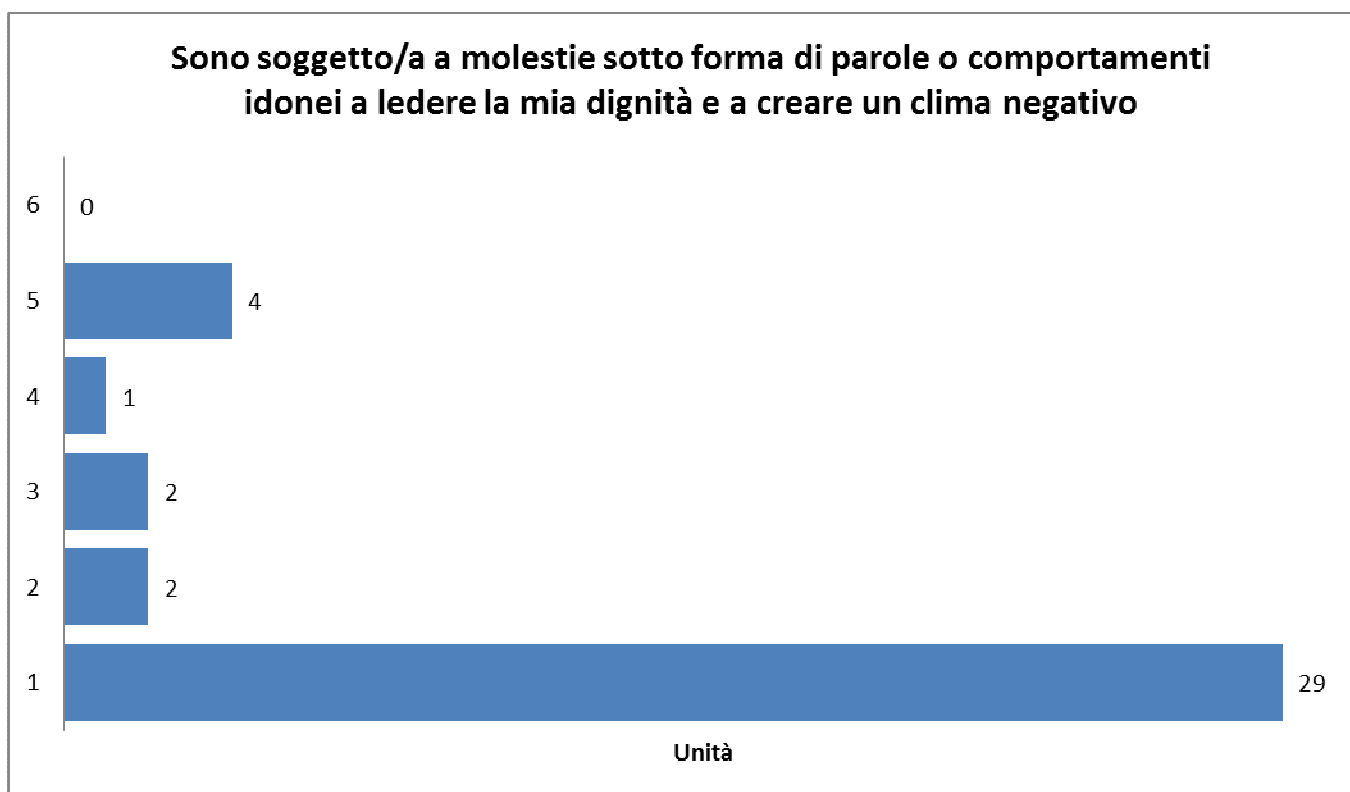
Dal risultato emerge un **quadro non del tutto chiaro e definito** in merito alle problematiche citate. Le elaborazioni riportano, tra i dati, la presenza di teoriche situazioni di disagio.

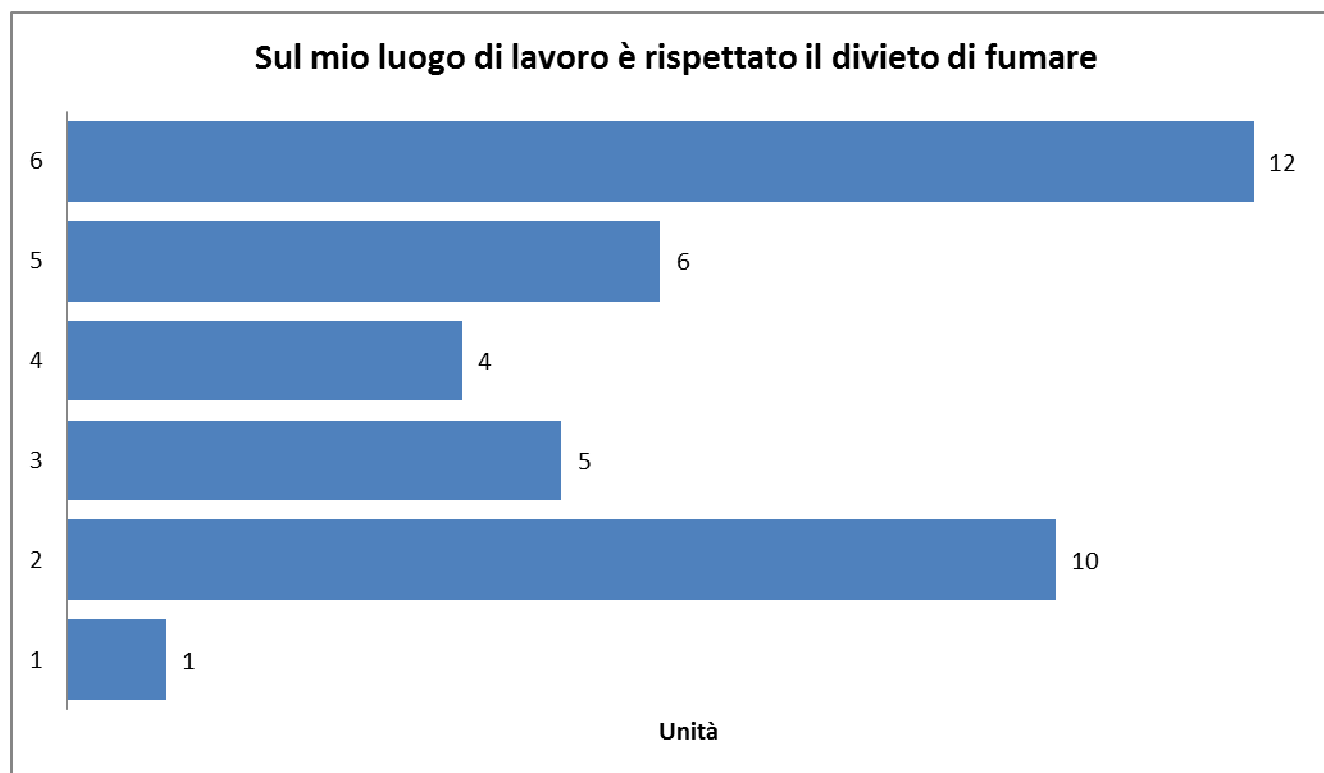
Se si analizza la domanda "ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)" si rilevano 3 casi di piena condivisione dell'affermazione su 39 risposte date. Di contro 20 dipendenti segnano la risposta "per

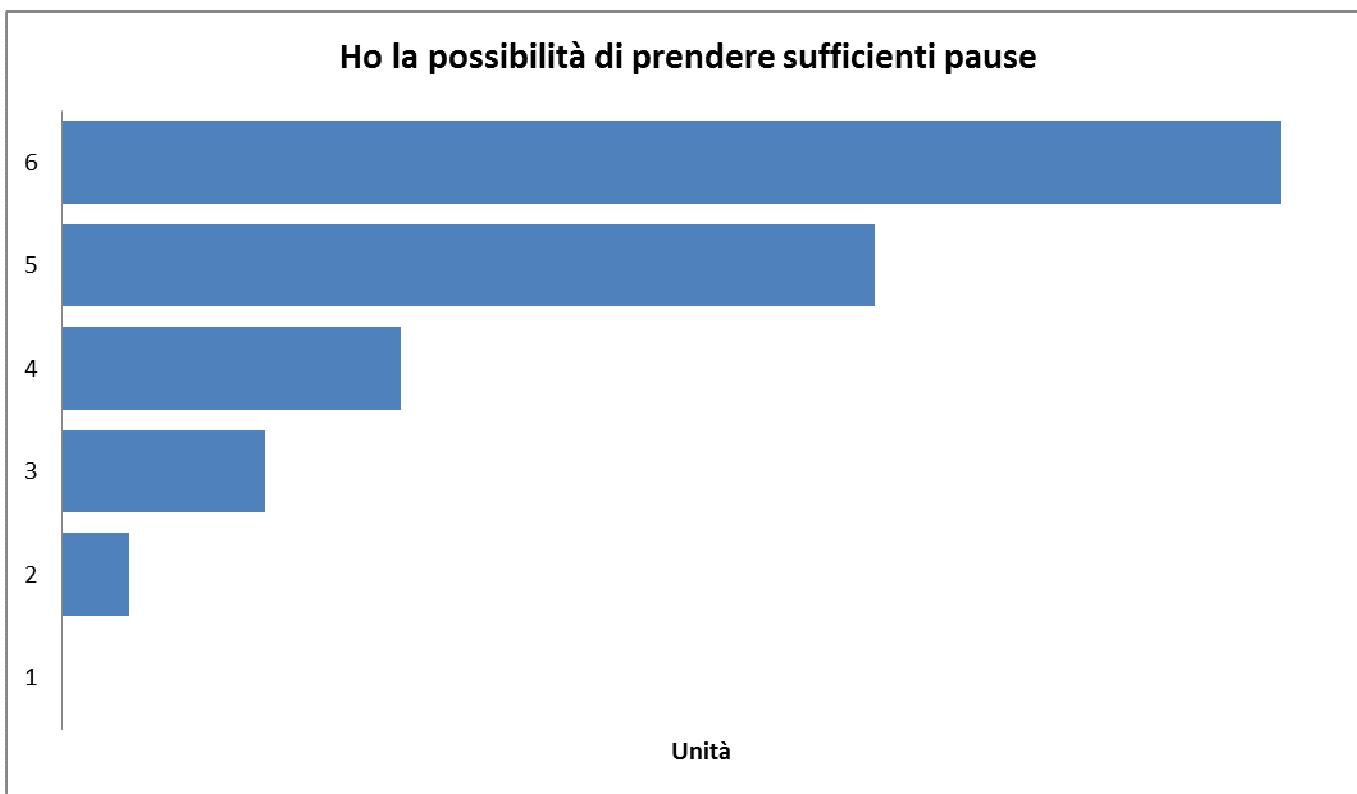


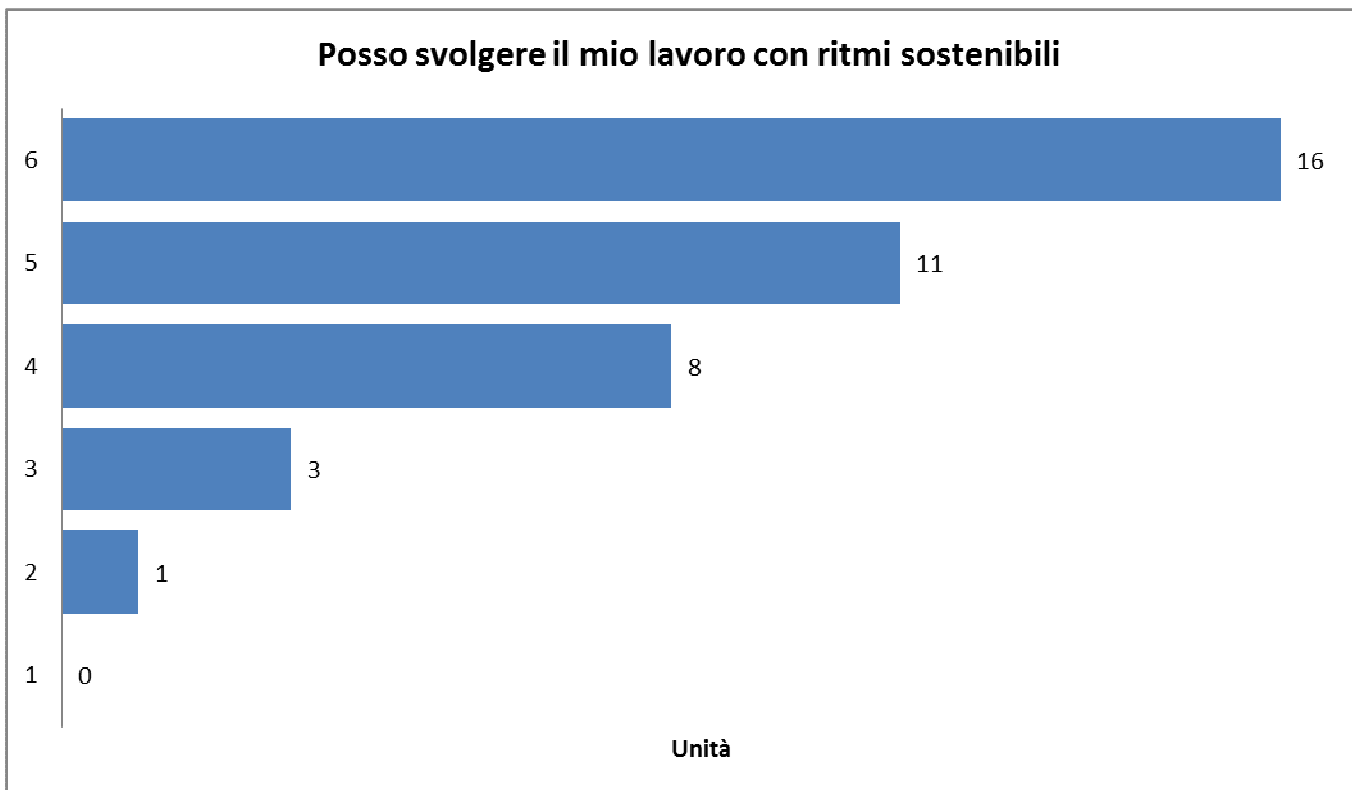
nulla"; 10 sembrano avvertire una sensazione riconducibile ai fenomeni elencati (6 persone rispondono 2, mentre 4 persone segnano il 3); infine, altre 6 collocano la loro valutazione degli atti subiti tra la 4^a e 5^a classe di importanza.

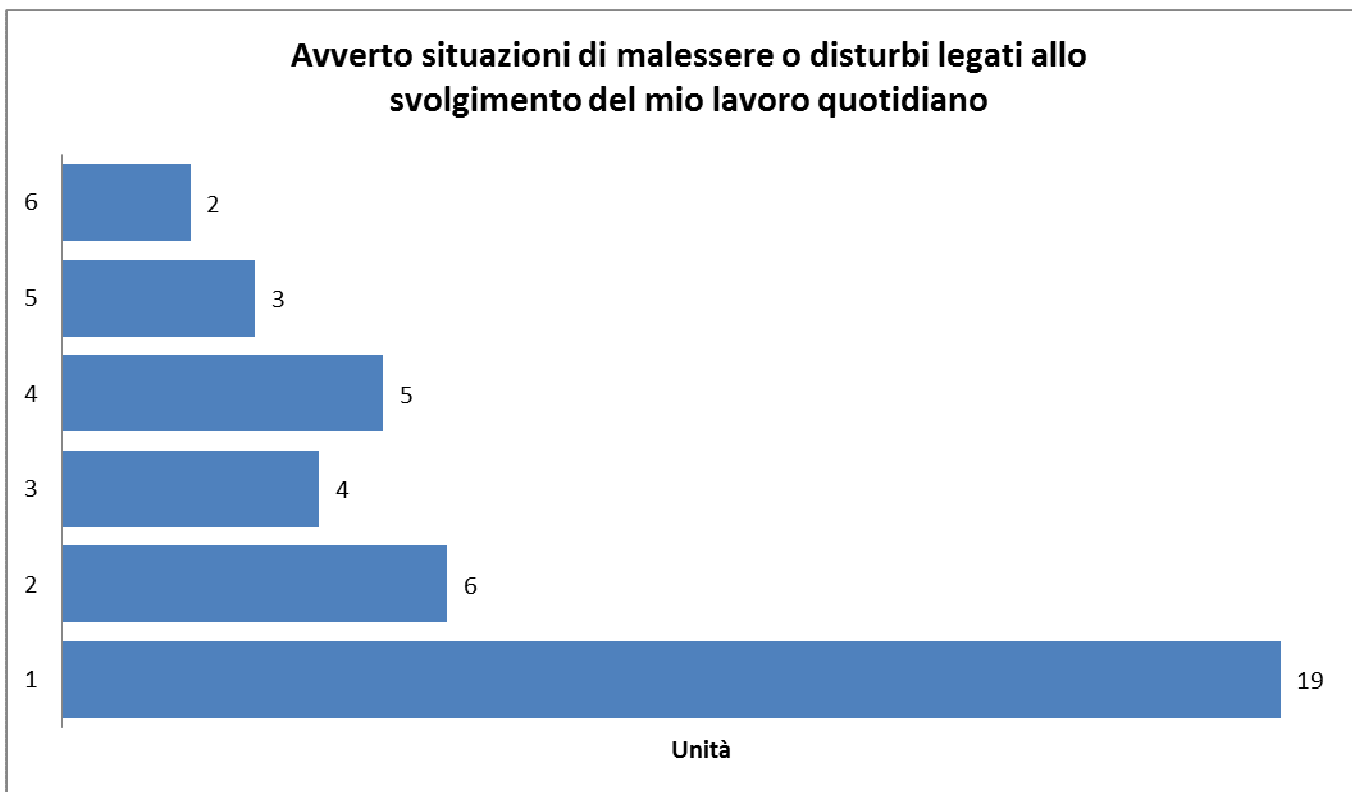
I risultati ottenuti dalla precedente risposta non evidenziano una coerenza con la successiva: infatti, se tre persone dichiarano pieno accordo con l'affermazione "ho subito atti di mobbing", gli stessi tre non dichiarano di essere soggetti a molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della dignità (questa incoerenza farebbe pensare ad una non corretta comprensione di una delle due domande).









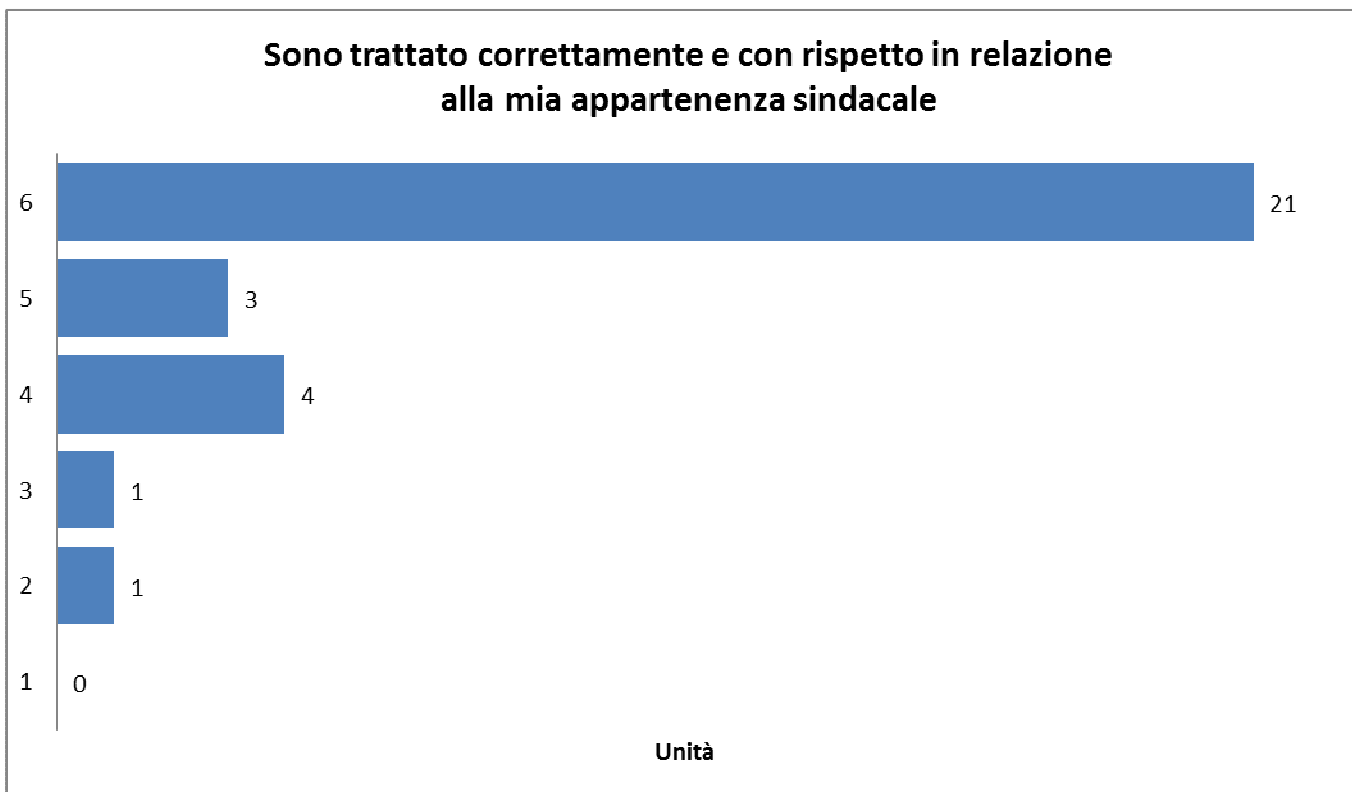


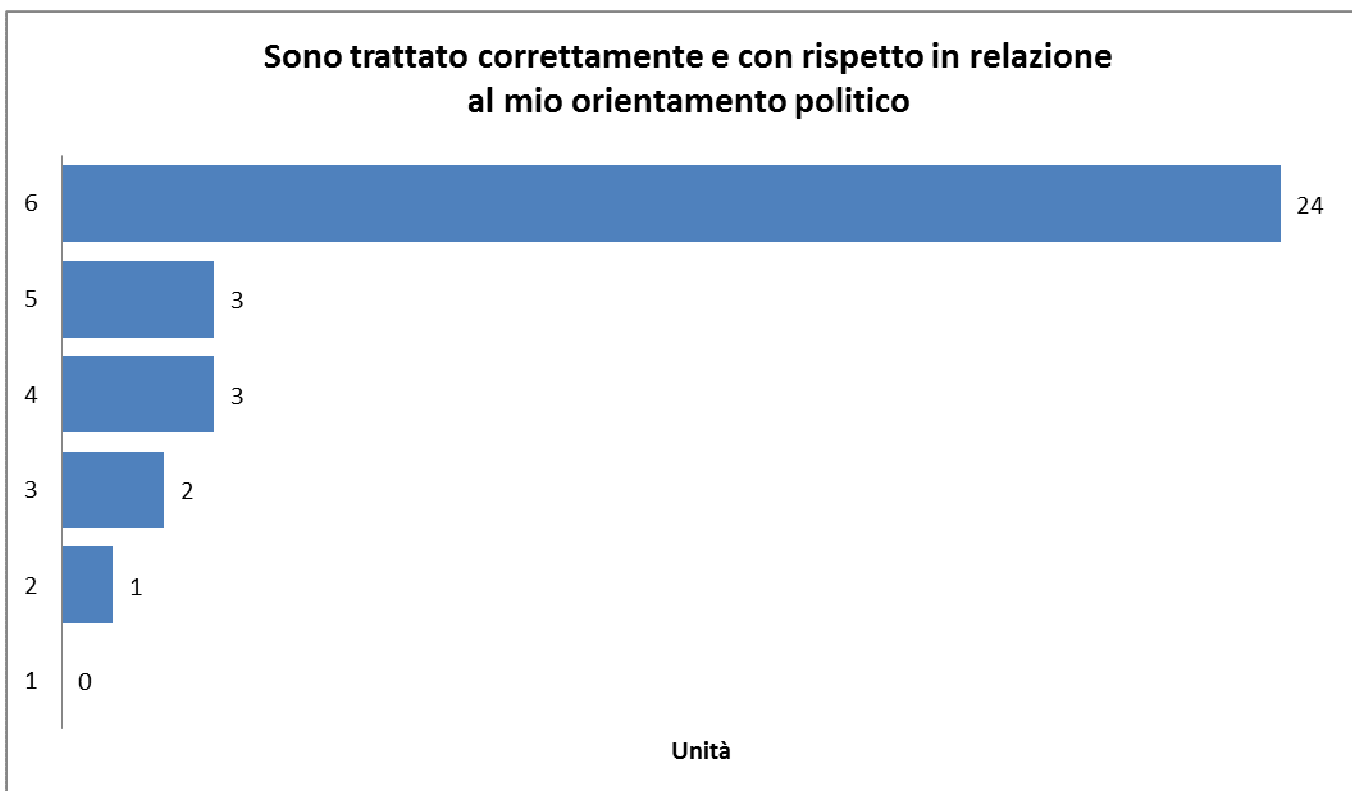
B – Le discriminazioni

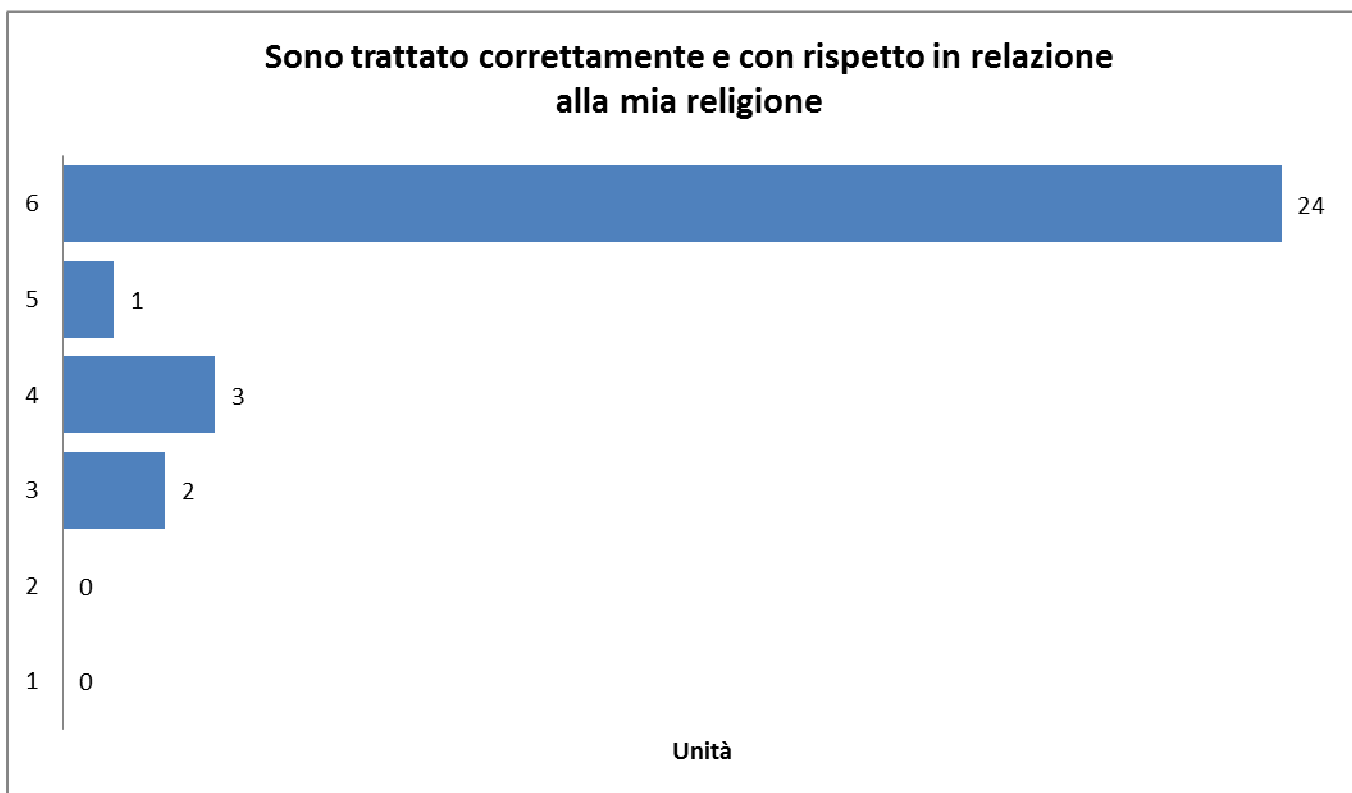
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato: *le discriminazioni sul luogo di lavoro*.

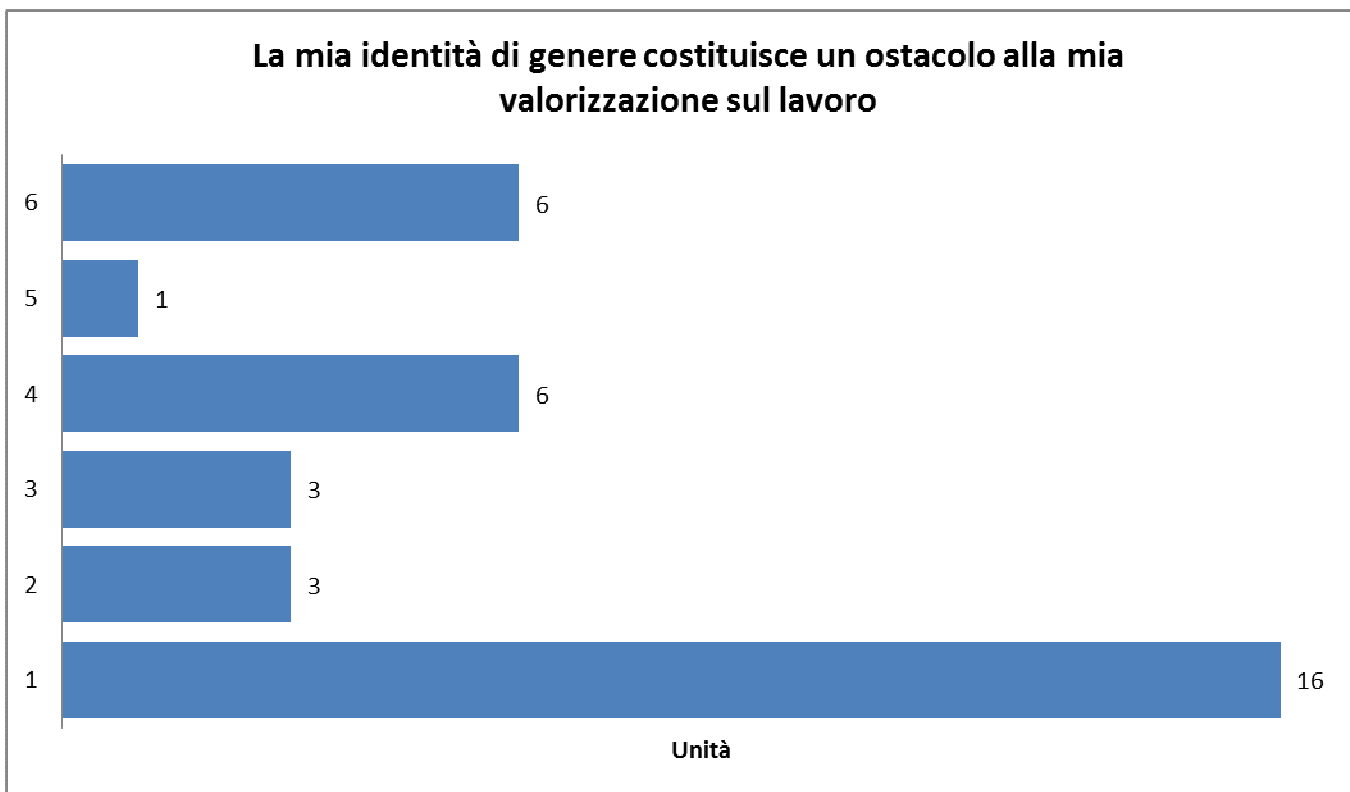
I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6). La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione, diffusamente positiva, espressa dalla maggioranza dei lavoratori. Solo l'identità di genere e l'età rilevano una distribuzione differente, con prevalenza di un sentimento di difficoltà.

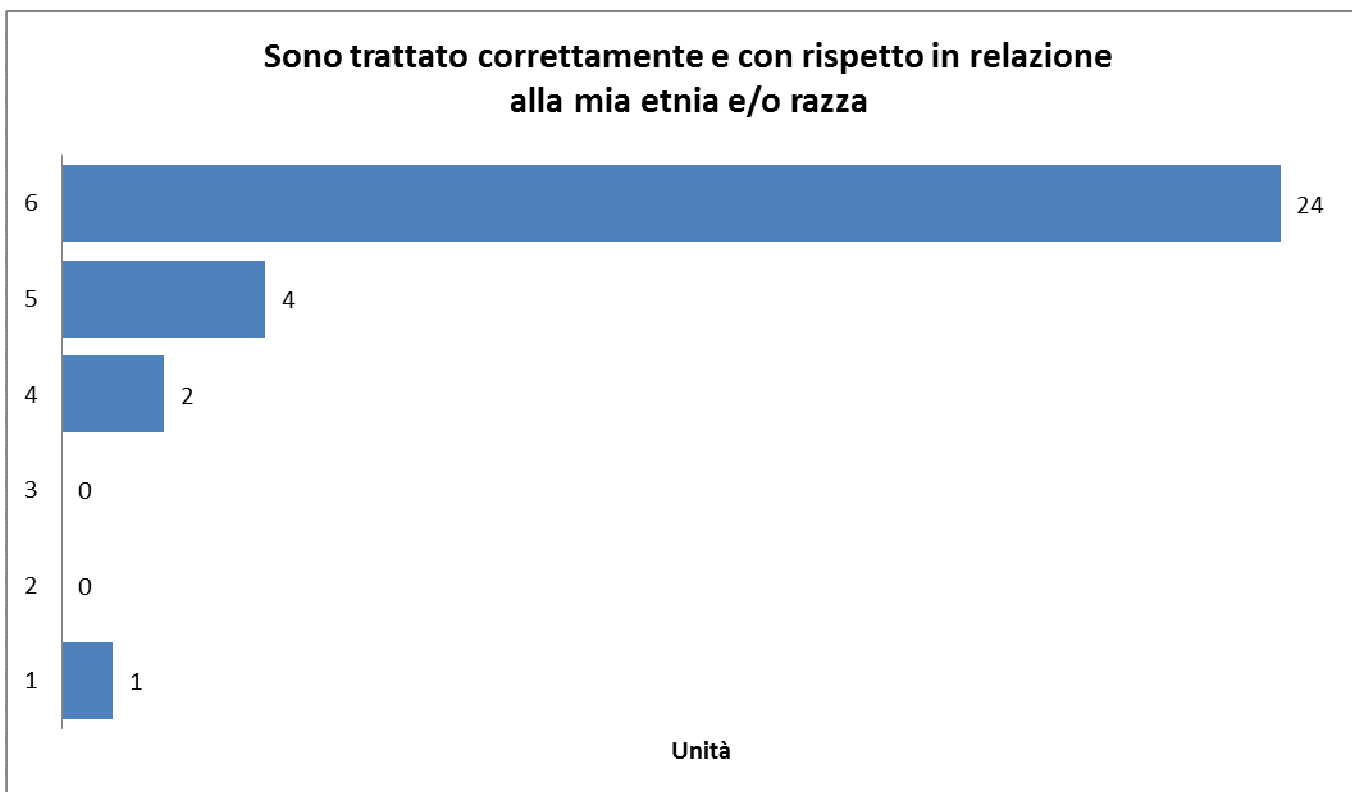
		Le discriminazioni						
domanda		1	2	3	4	5	6	TOT.
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto appartenenza sindacale	—	1	1	4	3	21	30
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto orientamento politico	—	1	2	3	3	24	33
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto religione	—	—	2	3	1	24	30
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	16	3	3	6	1	6	35
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto mia etnia e/o razza	1	—	—	2	4	24	31
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	1	—	—	2	3	23	29
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	17	3	5	1	3	7	36
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto mio orientamento sessuale	—	—	—	2	2	25	29
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto mia disabilità	—	—	—	—	1	3	4

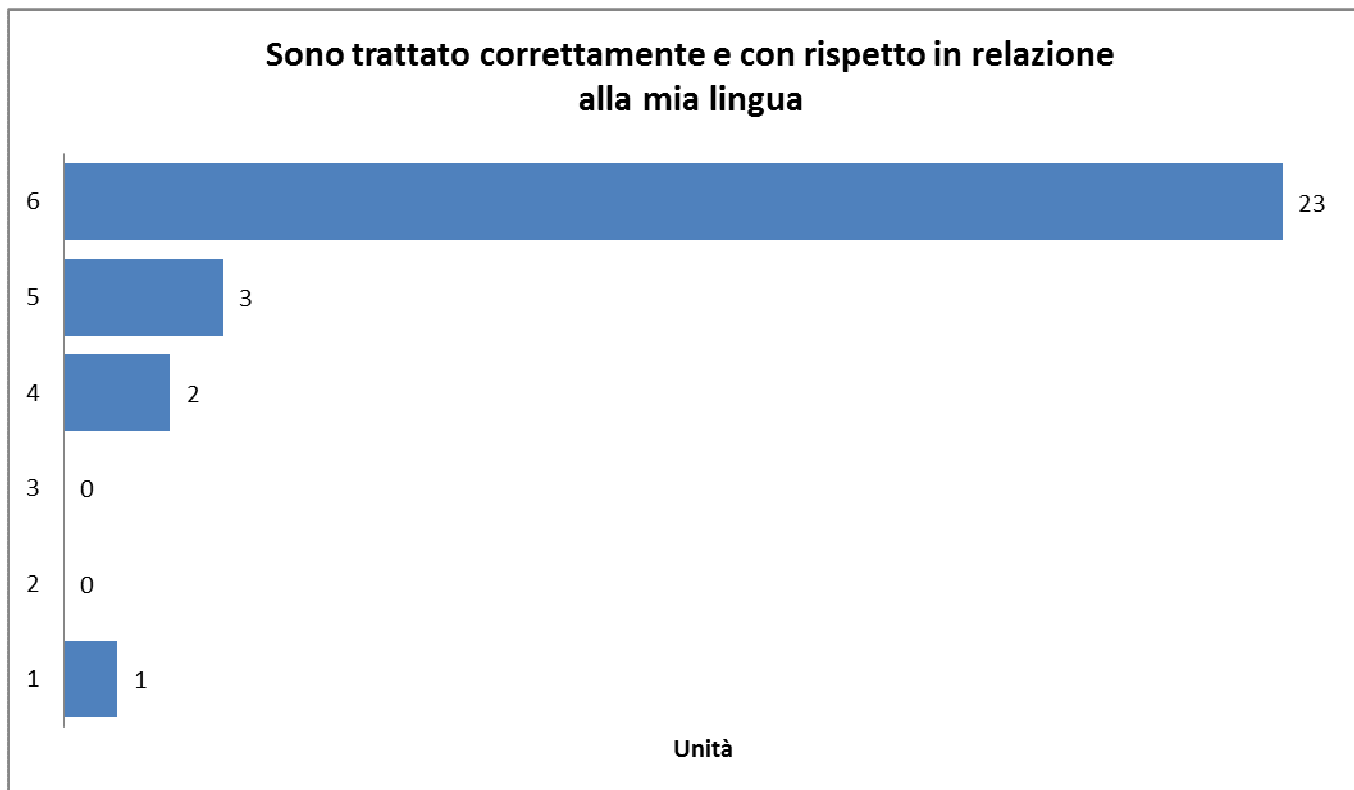


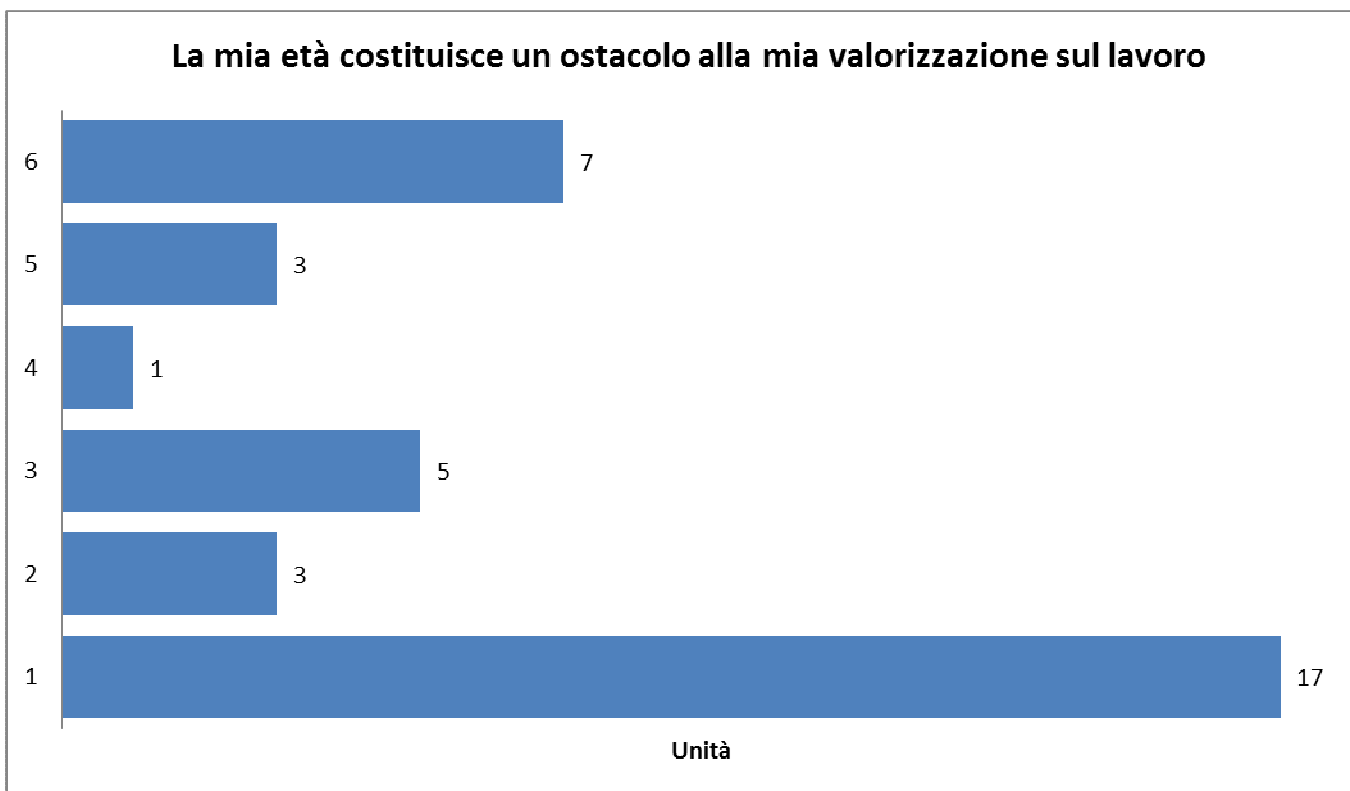


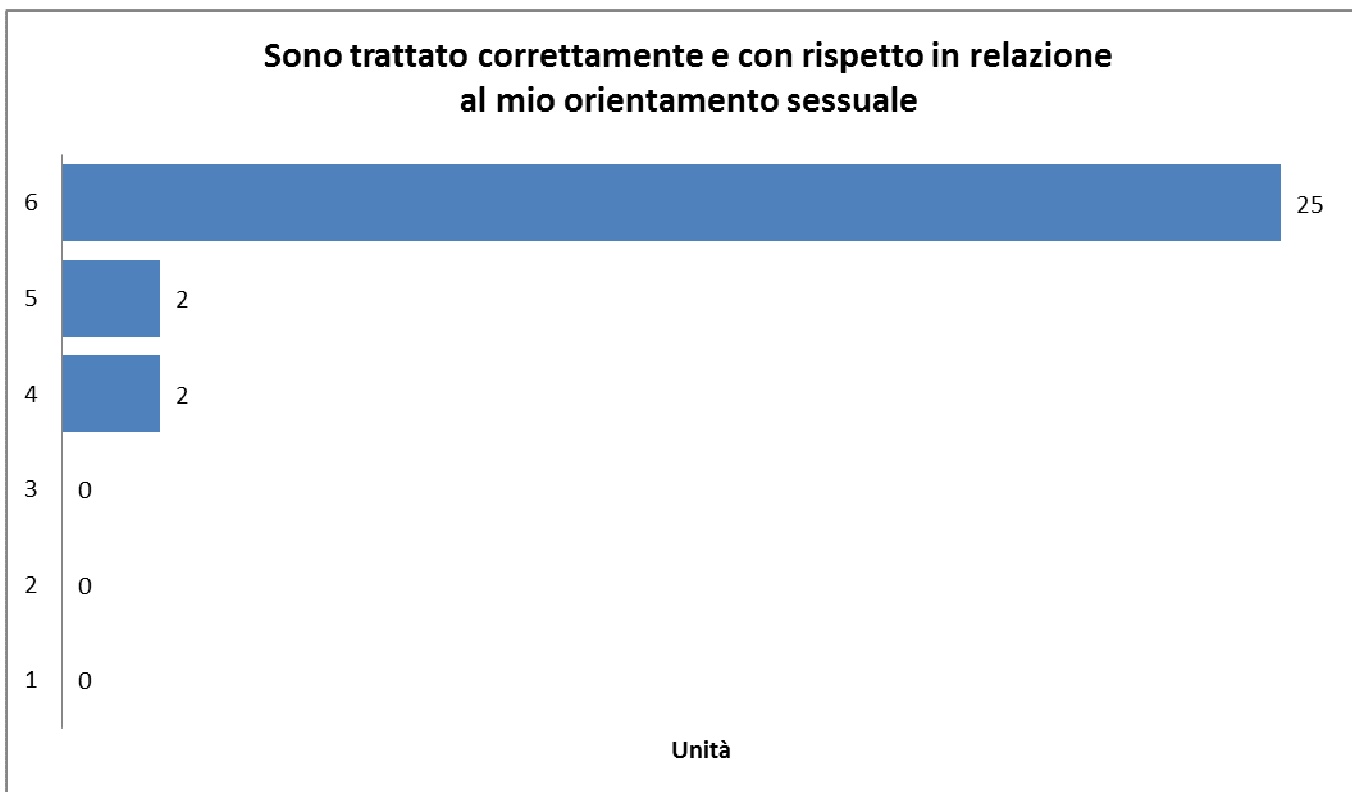


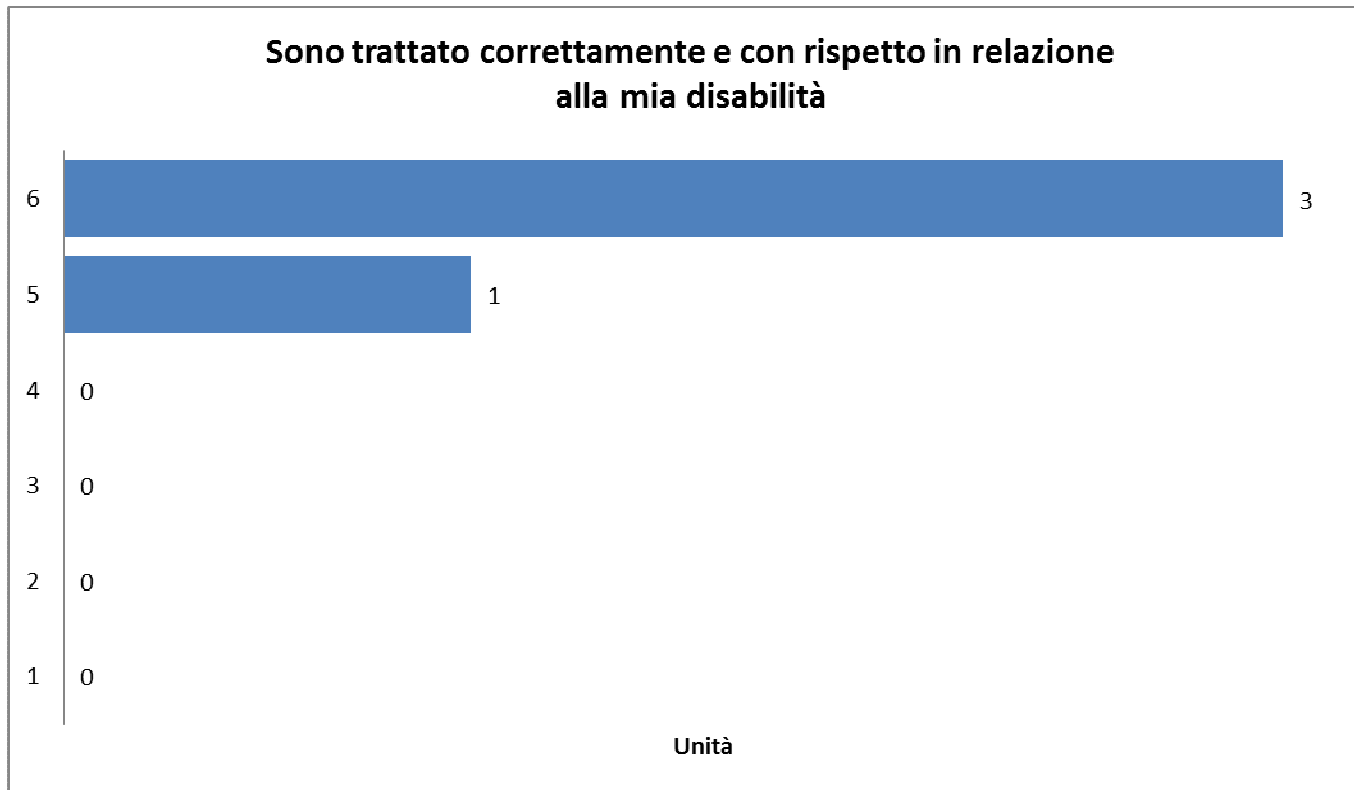












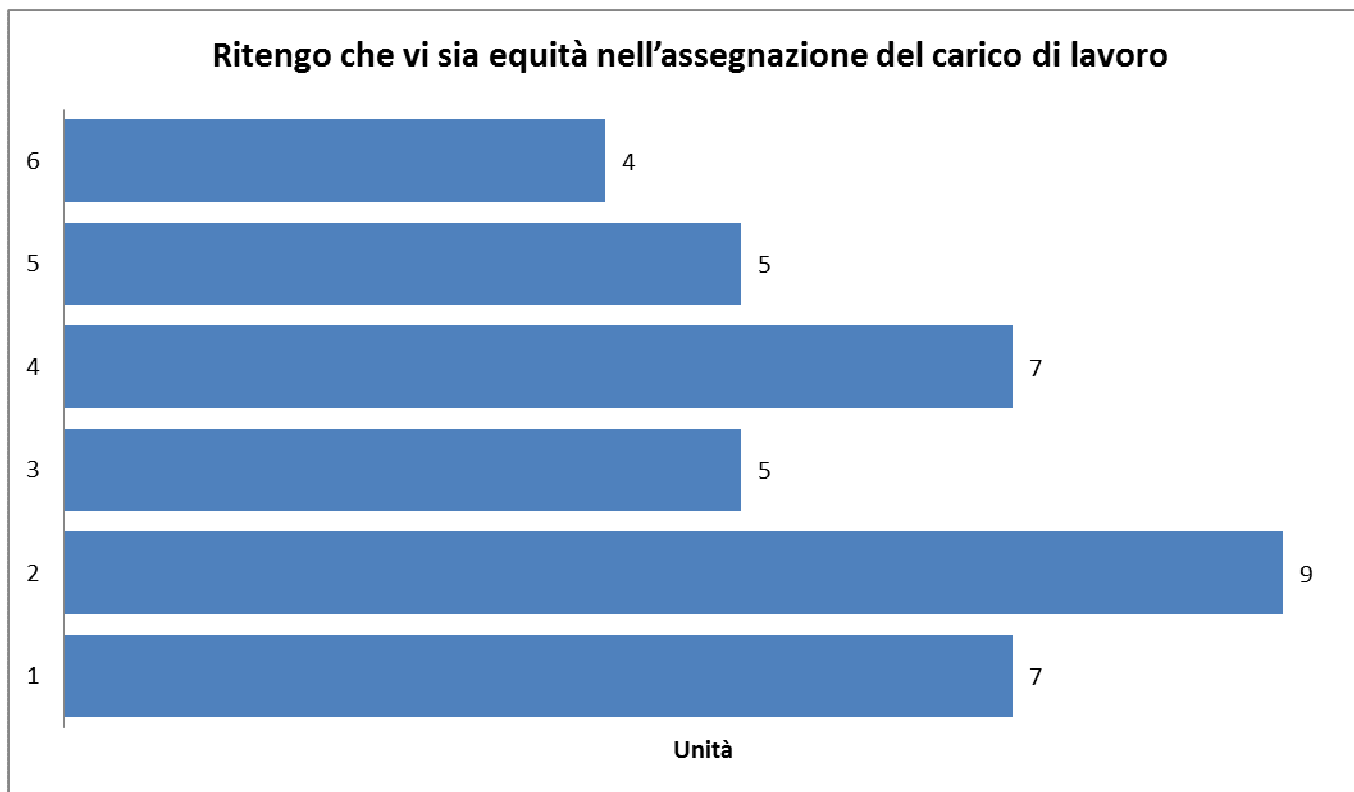
C – L'equità nella mia amministrazione

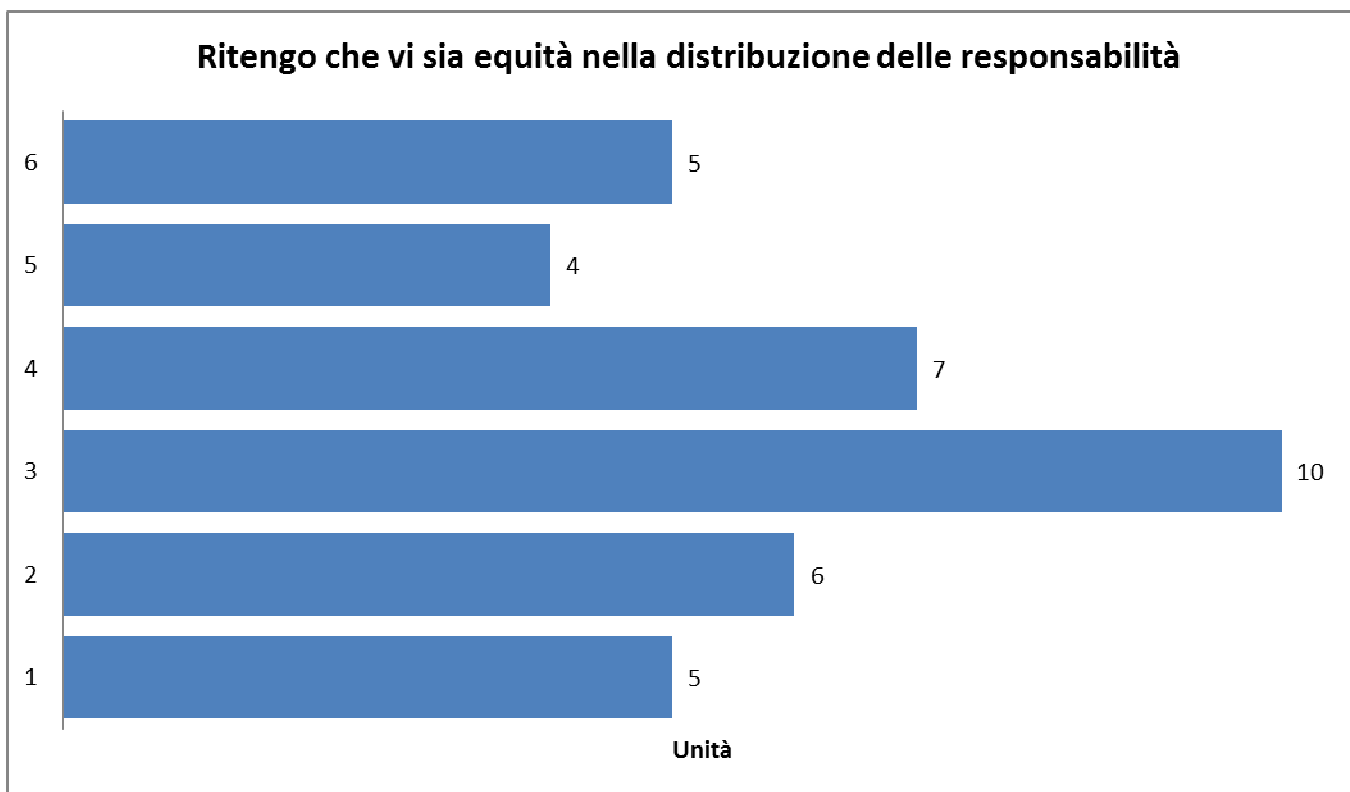
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del terzo argomento trattato: *l'equità nella mia amministrazione*.

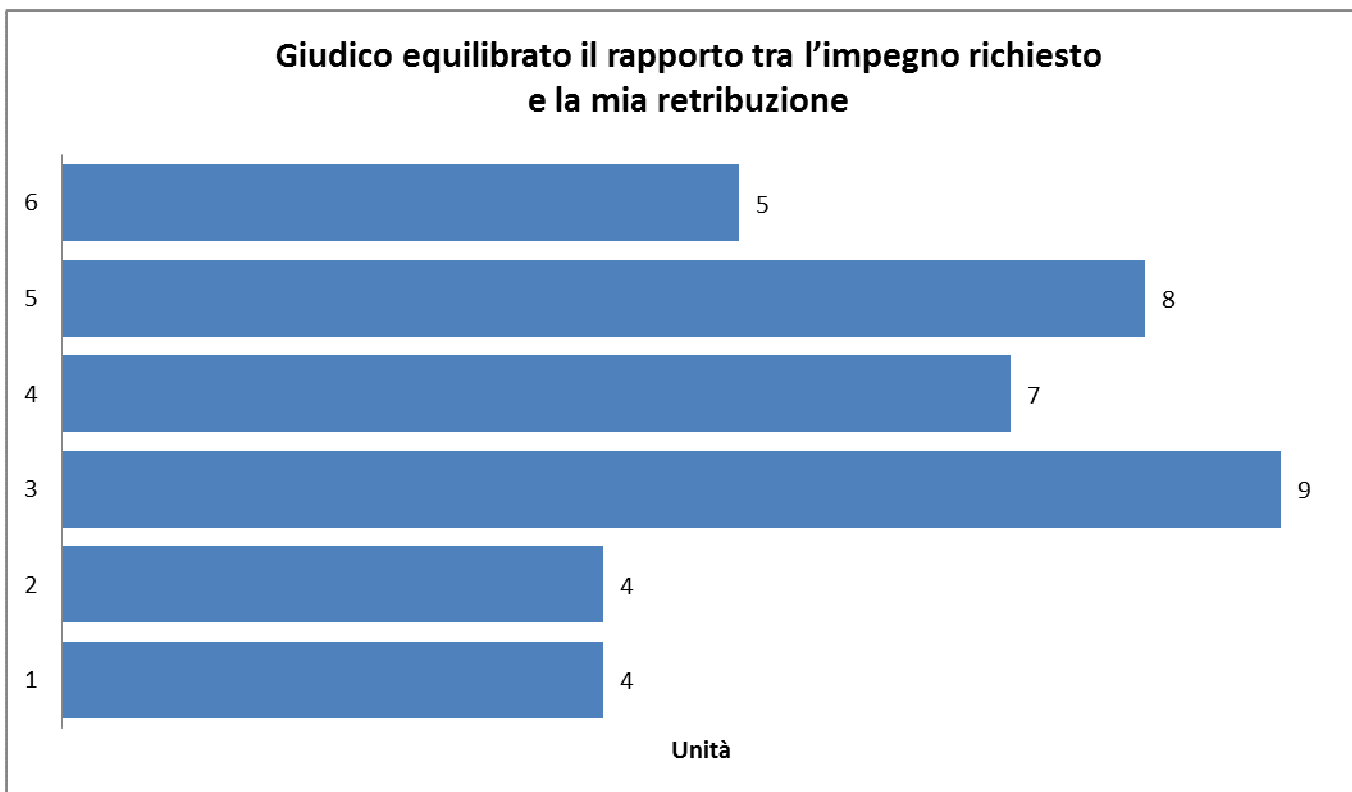
I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6). La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione, equamente distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo), con il prevalente disaccordo nel caso dell'equilibrata differenziazione retributiva in rapporto alla qualità e quantità di lavoro svolto e ampio consenso in merito all'imparzialità delle decisioni del proprio responsabile.

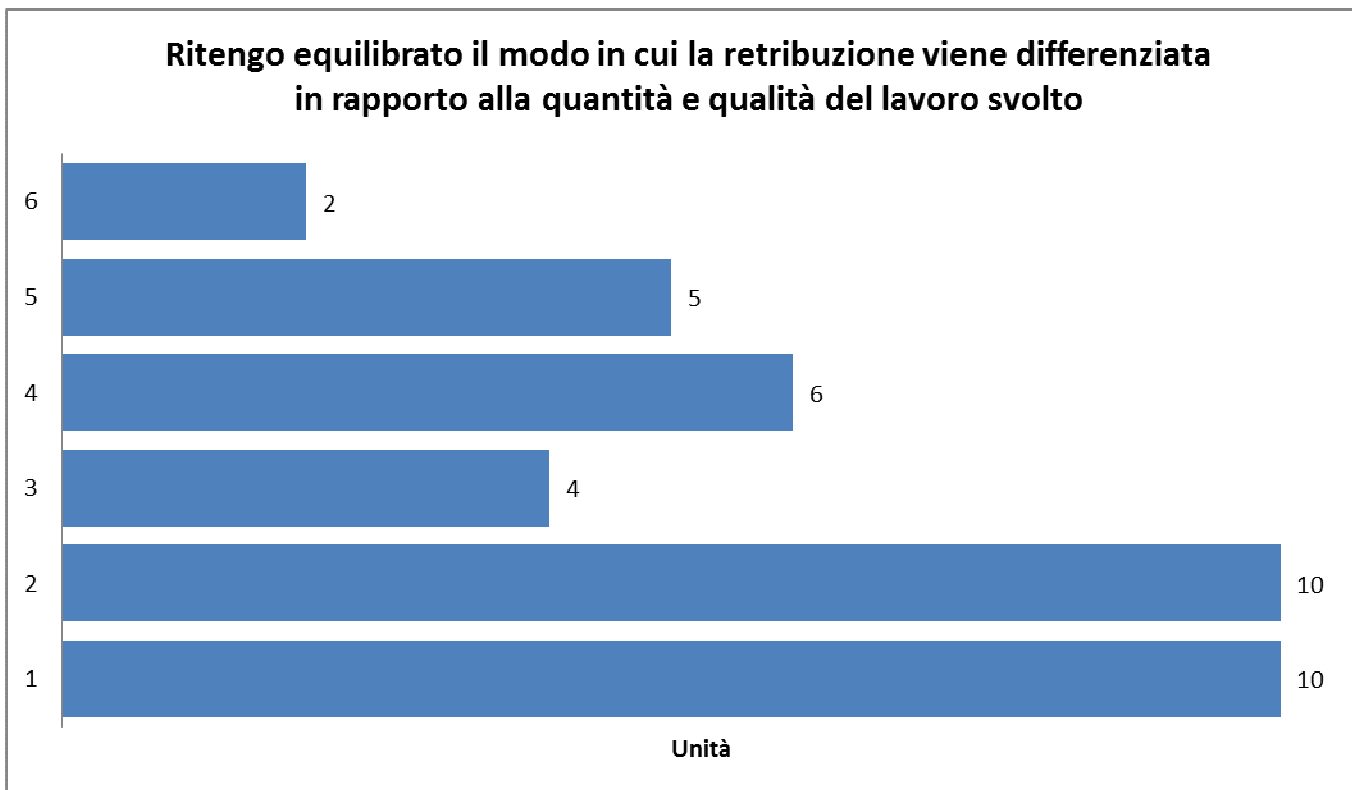
L'equità nella mia amministrazione

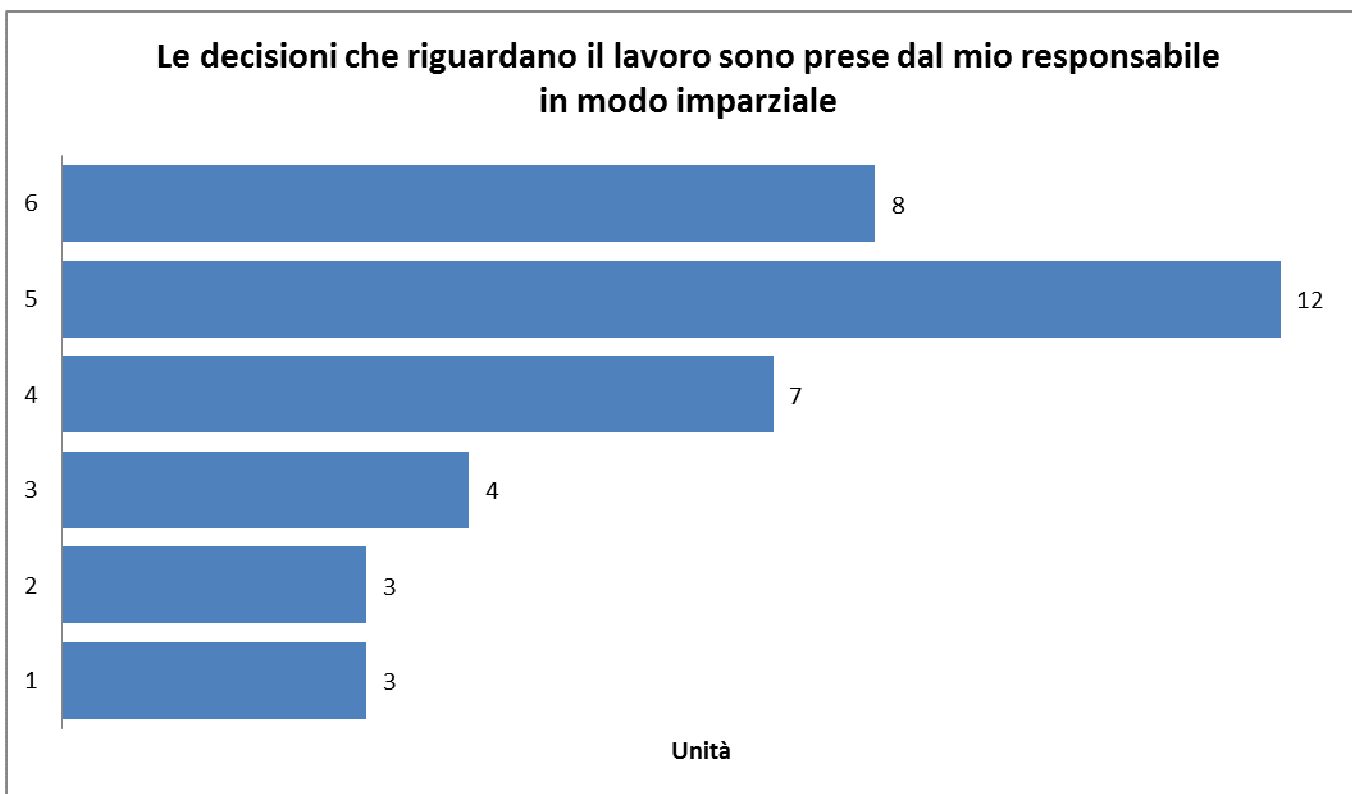
domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	7	9	5	7	5	4	37
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	5	6	10	7	4	5	37
C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	4	4	9	7	8	5	37
C.04 Equilibrata differenziazione retribuzione in rapporto quantità/qualità lavoro	10	10	4	6	5	2	37
C.05 Le decisioni sul lavoro prese dal mio responsabile in modo imparziale	3	3	4	7	12	8	37











D – Carriera e sviluppo professionale

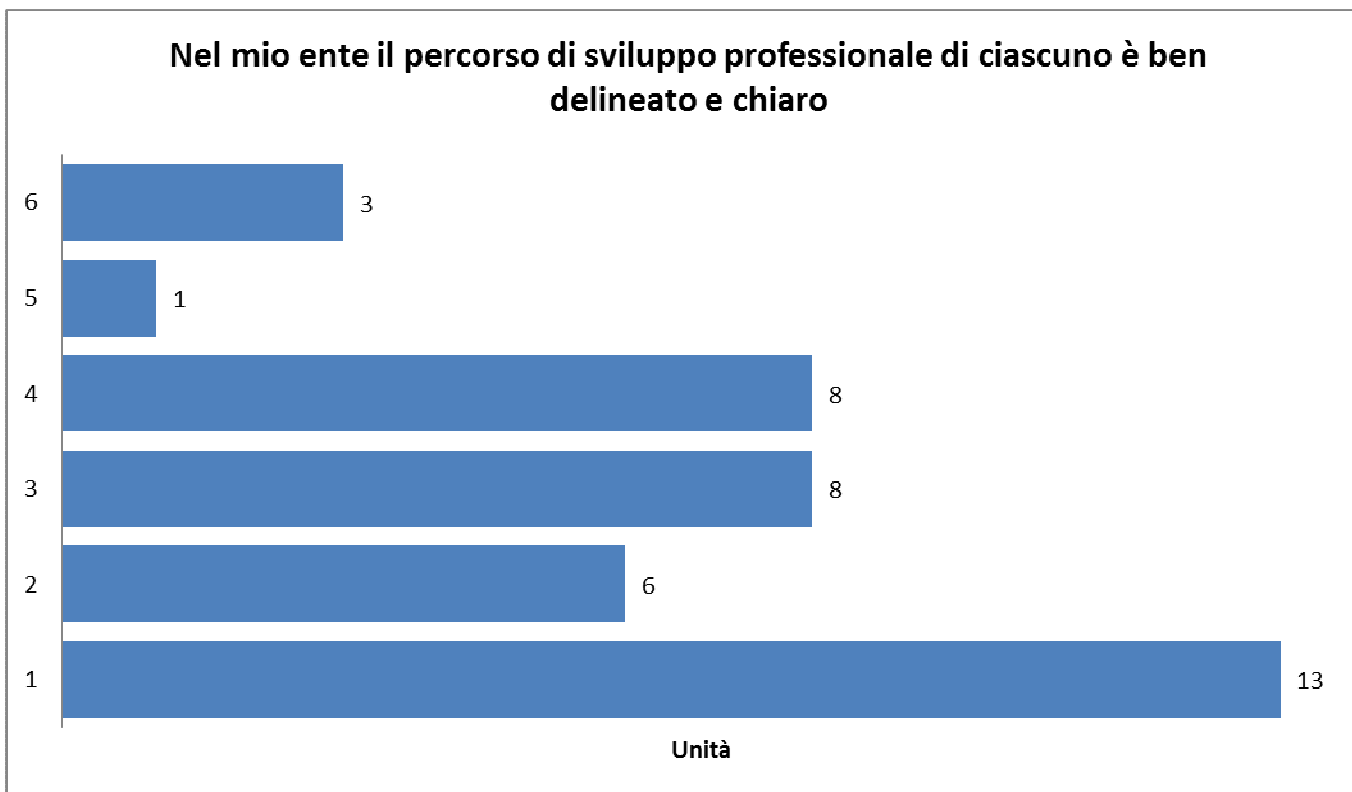
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del quarto argomento trattato: *carriera e sviluppo professionale*.

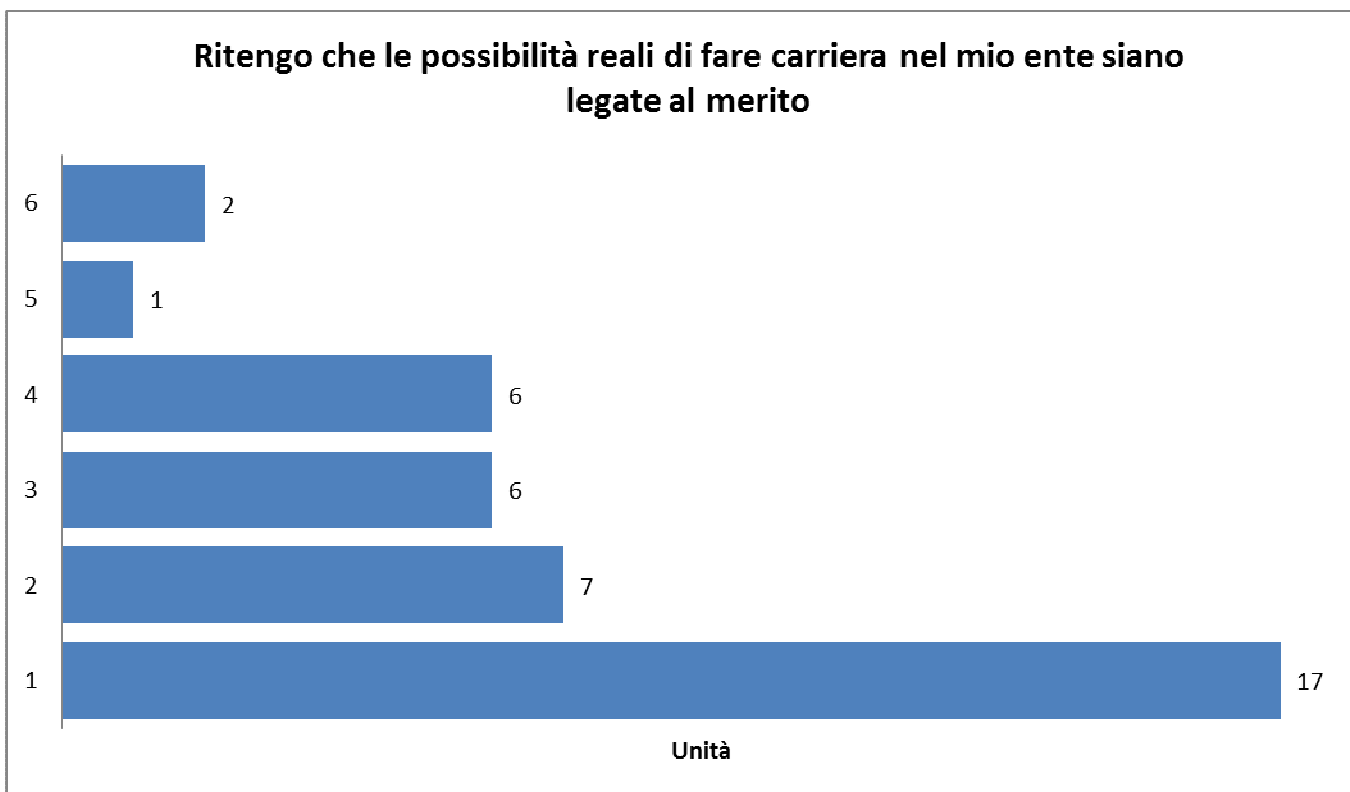
La sintesi presenta una valutazione del personale della "carriera" prevalentemente graduato tra le classi intermedie e di minor accordo con le affermazioni delineate nel questionario.

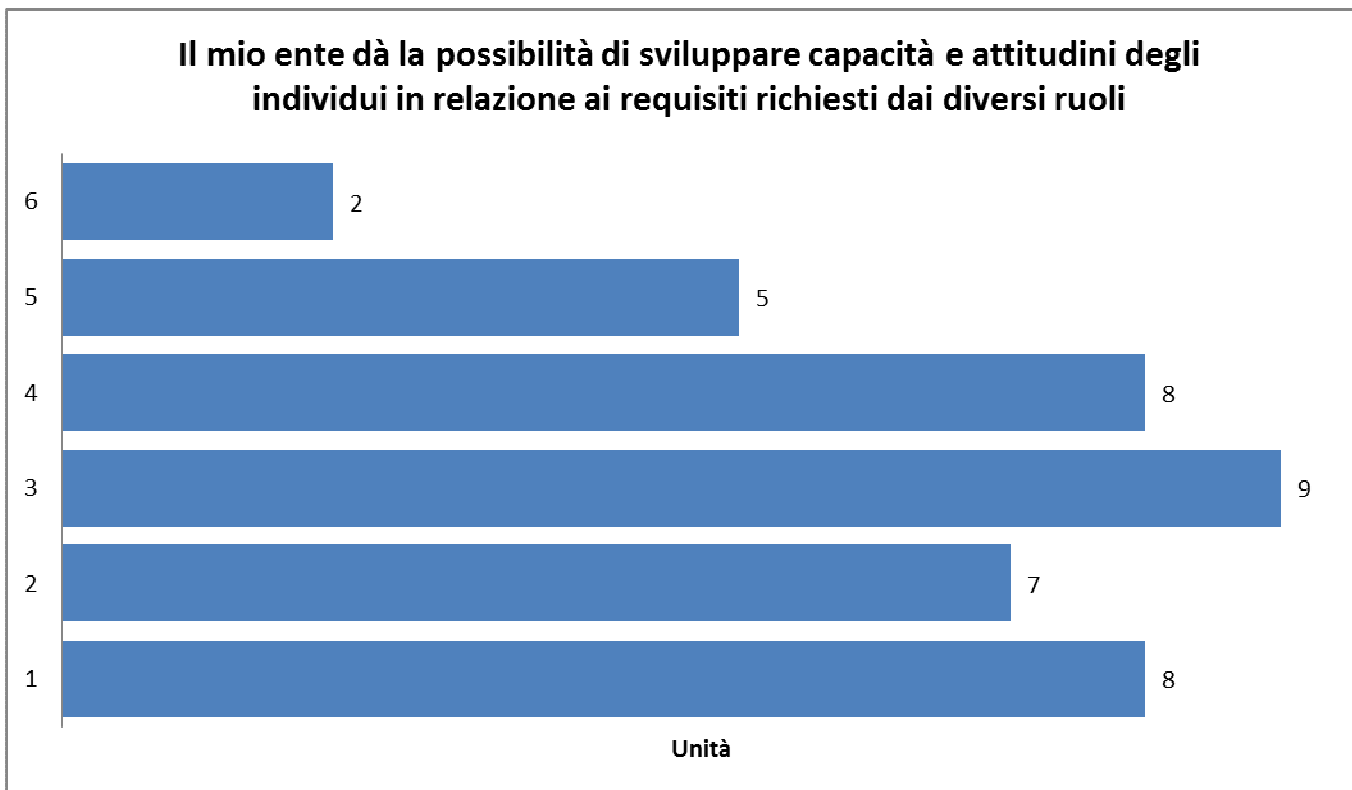
Il 42% del personale (82 risposte, complessivamente tra le 5 risposte, sulle 195 espresse) segnano un valore pari a 1 o 2, il 37% (72 risposte) un giudizio tra il 3 e il 4, il 21% esprime un pieno accordo. distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo), con il prevalente disaccordo nel caso dell'equilibrata differenziazione retributiva in rapporto alla qualità e quantità di lavoro svolto e ampio consenso in merito all'imparzialità delle decisioni del proprio responsabile.

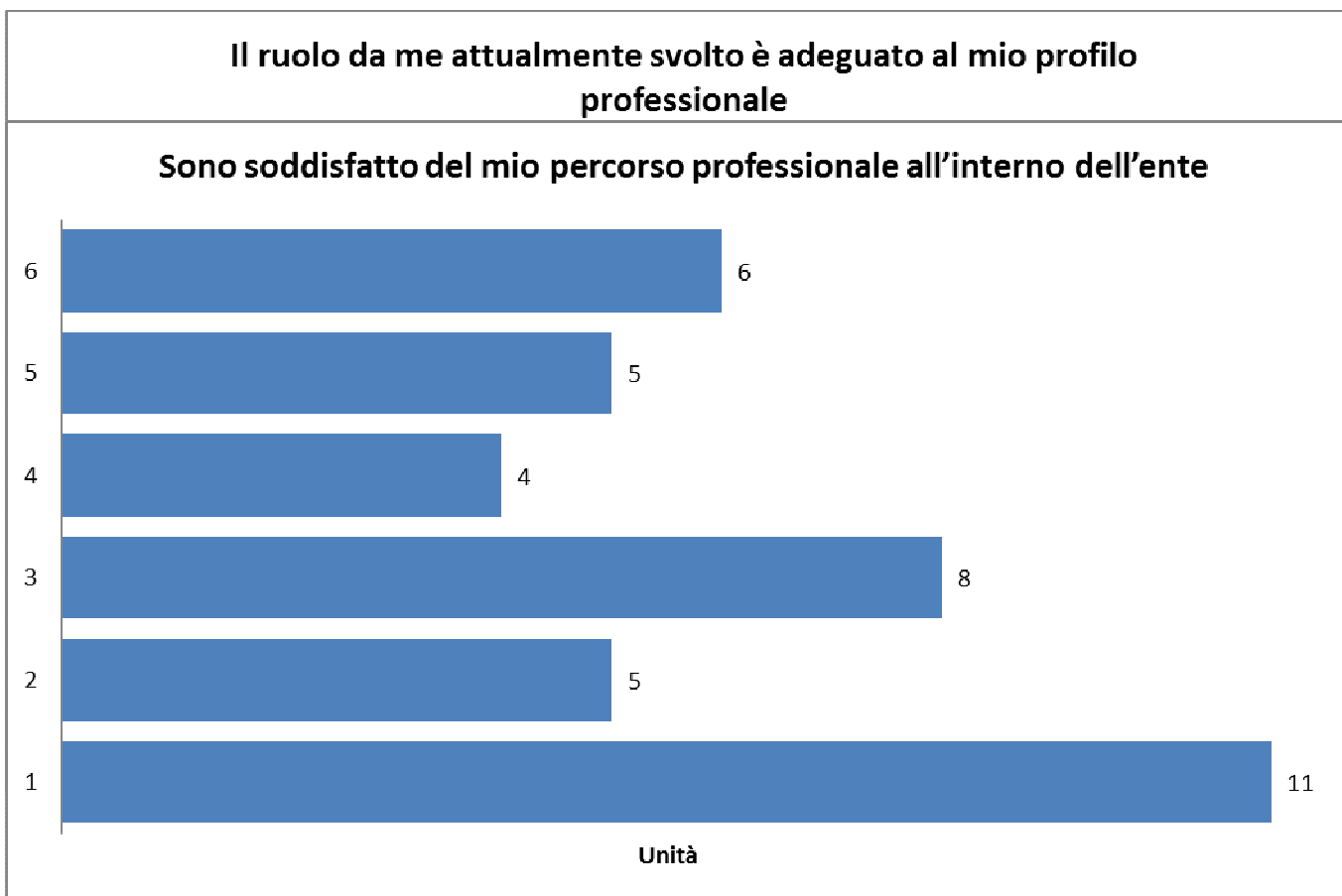
Carriera e sviluppo professionale

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
D.01 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	13	6	8	8	1	3	39
D.02 Ritengo che le possibilità carriera siano legate al merito	17	7	6	6	1	2	39
D.03 Possibilità sviluppare capacità/attitudini in relazione ai requisiti ruoli	8	7	9	8	5	2	39
D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4	4	6	9	7	9	39
D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	11	5	8	4	5	6	39







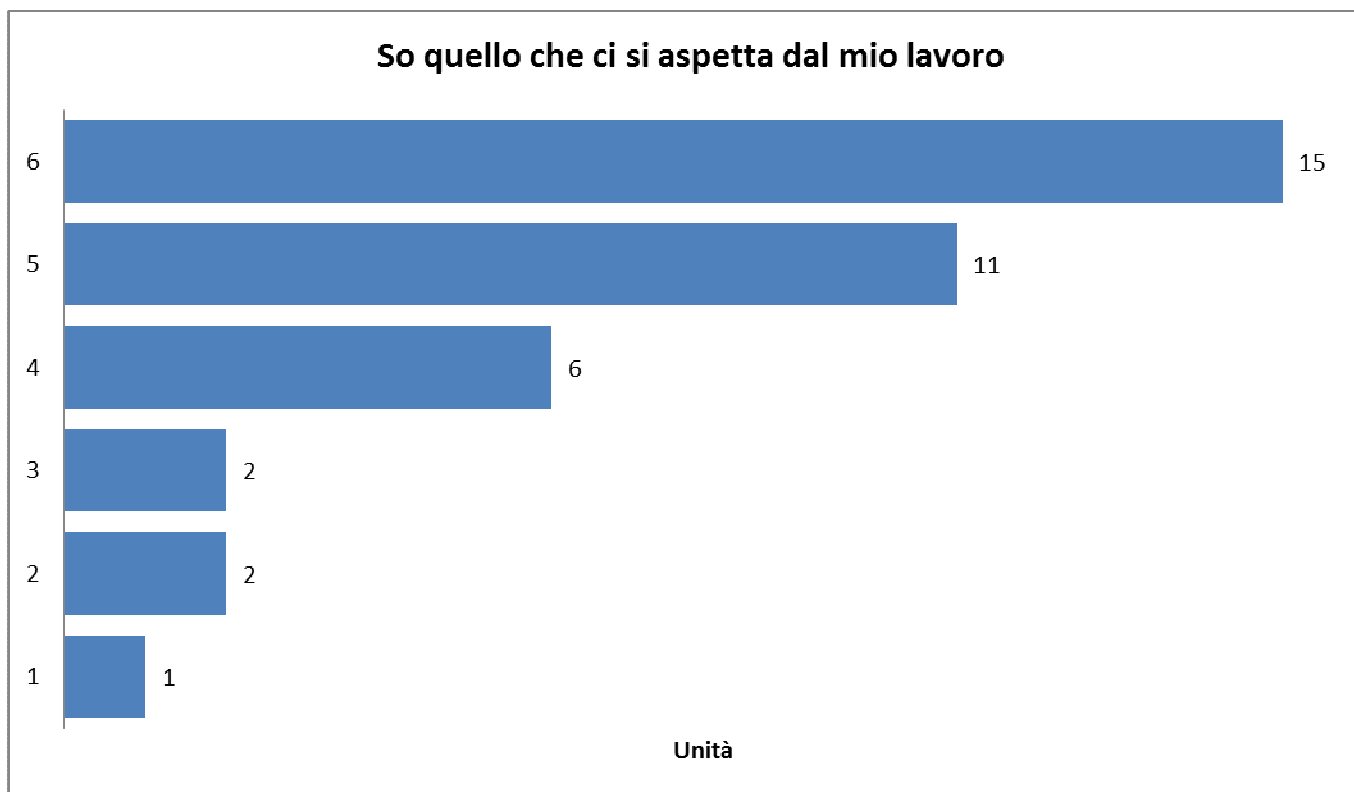


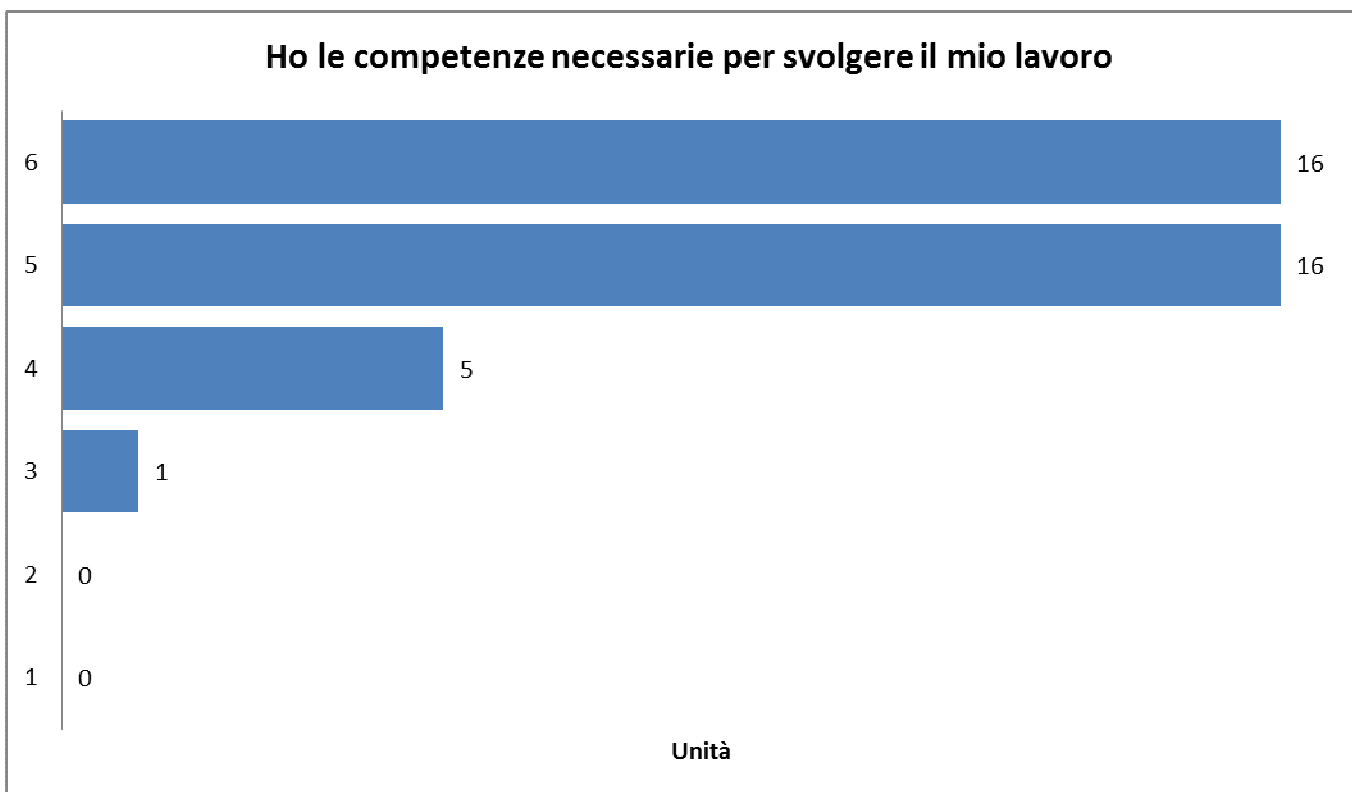
E – Il mio lavoro

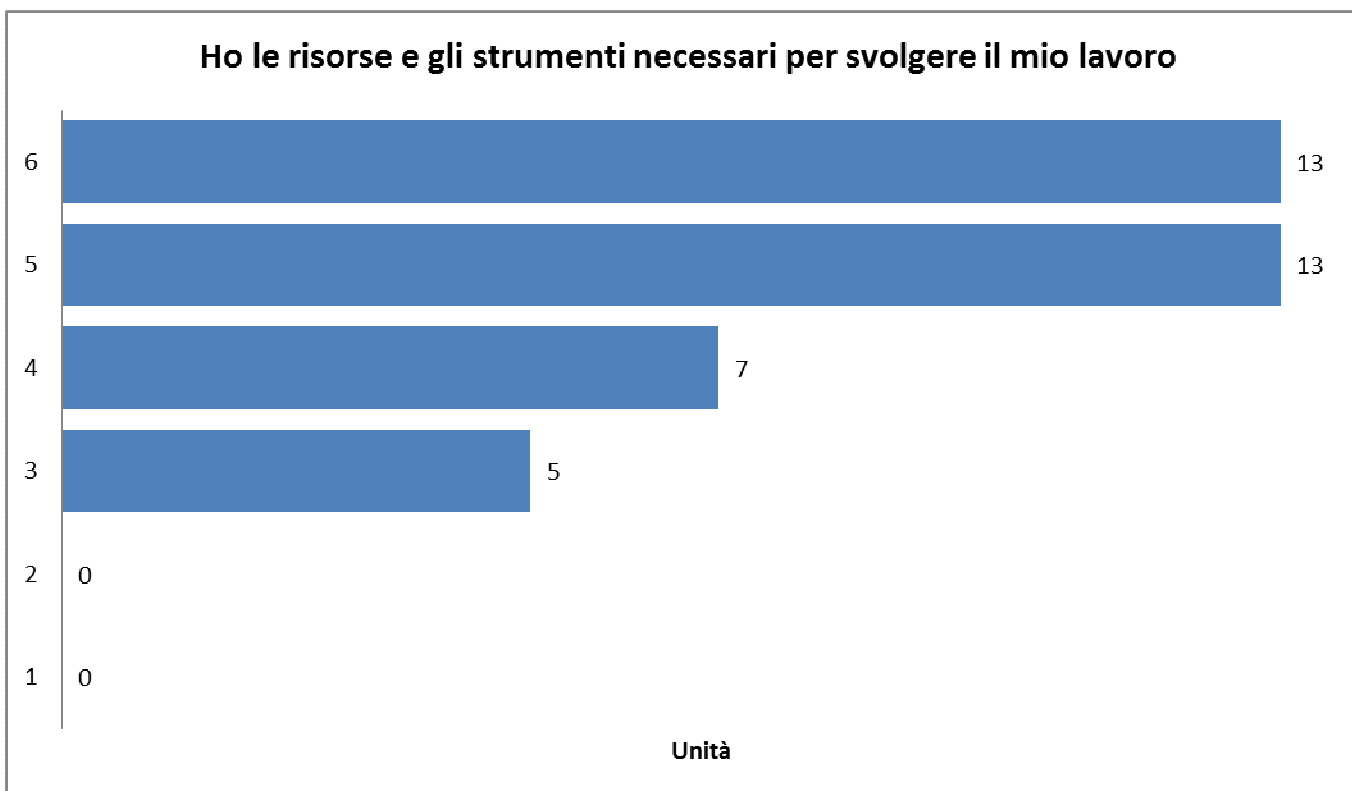
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del quinto argomento trattato: *il mio lavoro*.

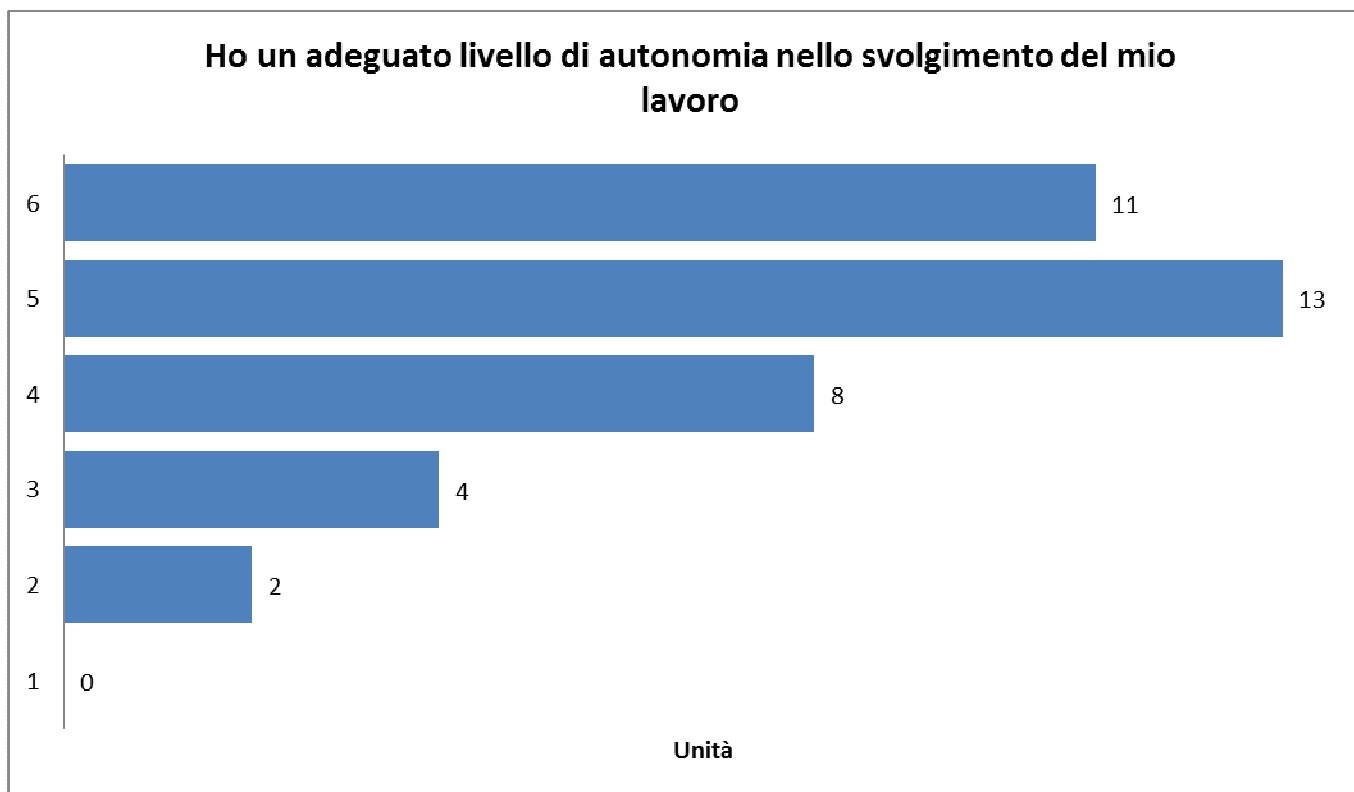
La sintesi presenta una valutazione ampiamente positiva, con prevalenza di risposte che esprimono accordo con le affermazioni poste. Ben 120 su 189 risposte raccolte sono collocate nelle classi pari al livello 5 e 6 (63%). Il personale appare conoscere i compiti affidati e ritiene di averne le giuste competenze, nonché svolge i propri compiti in autonomia e soprattutto con un senso di realizzazione.

		Il mio lavoro						
domanda		1	2	3	4	5	6	TOT.
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	1	2	2	6	11	15	37
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	—	—	1	5	16	16	38
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	—	—	5	7	13	13	38
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	—	2	4	8	13	11	38
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4	4	8	10	10	2	38











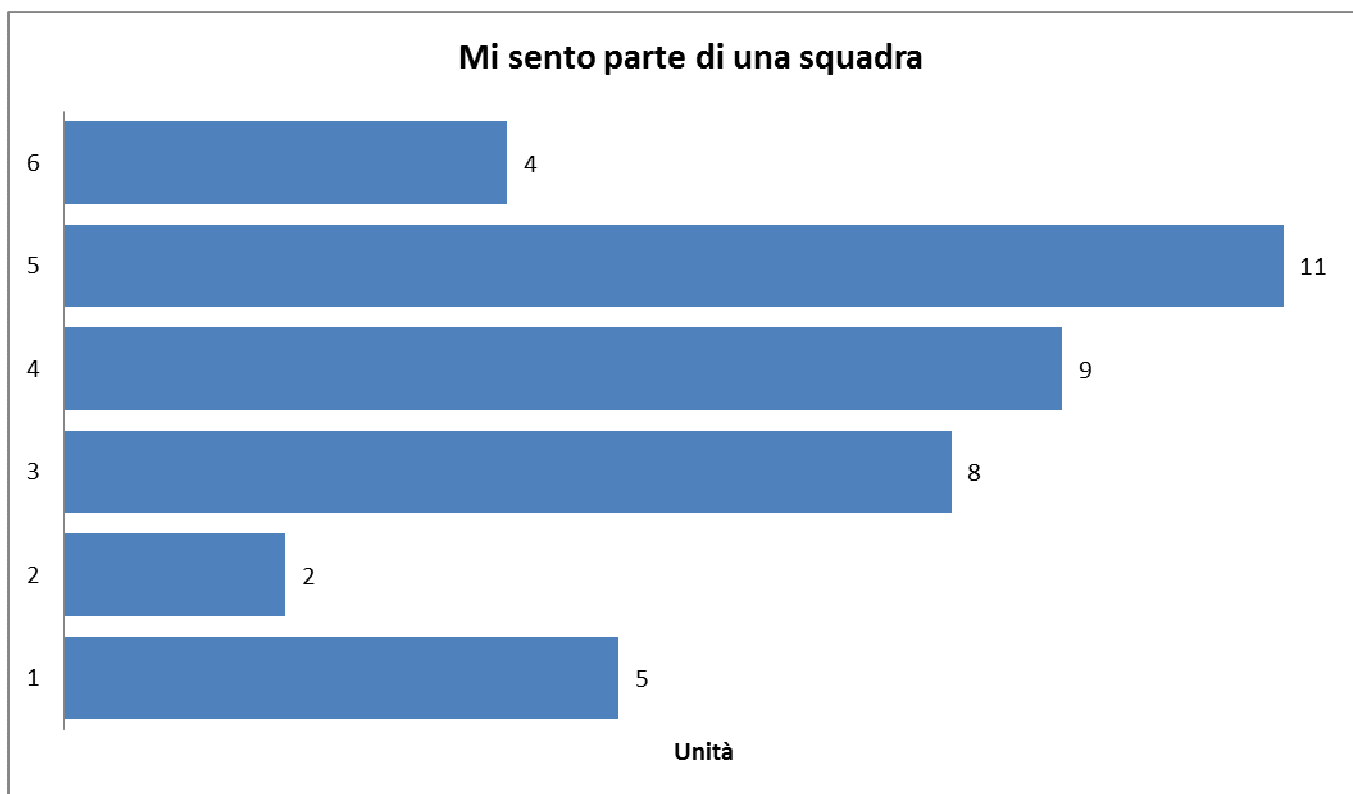
F – I miei colleghi

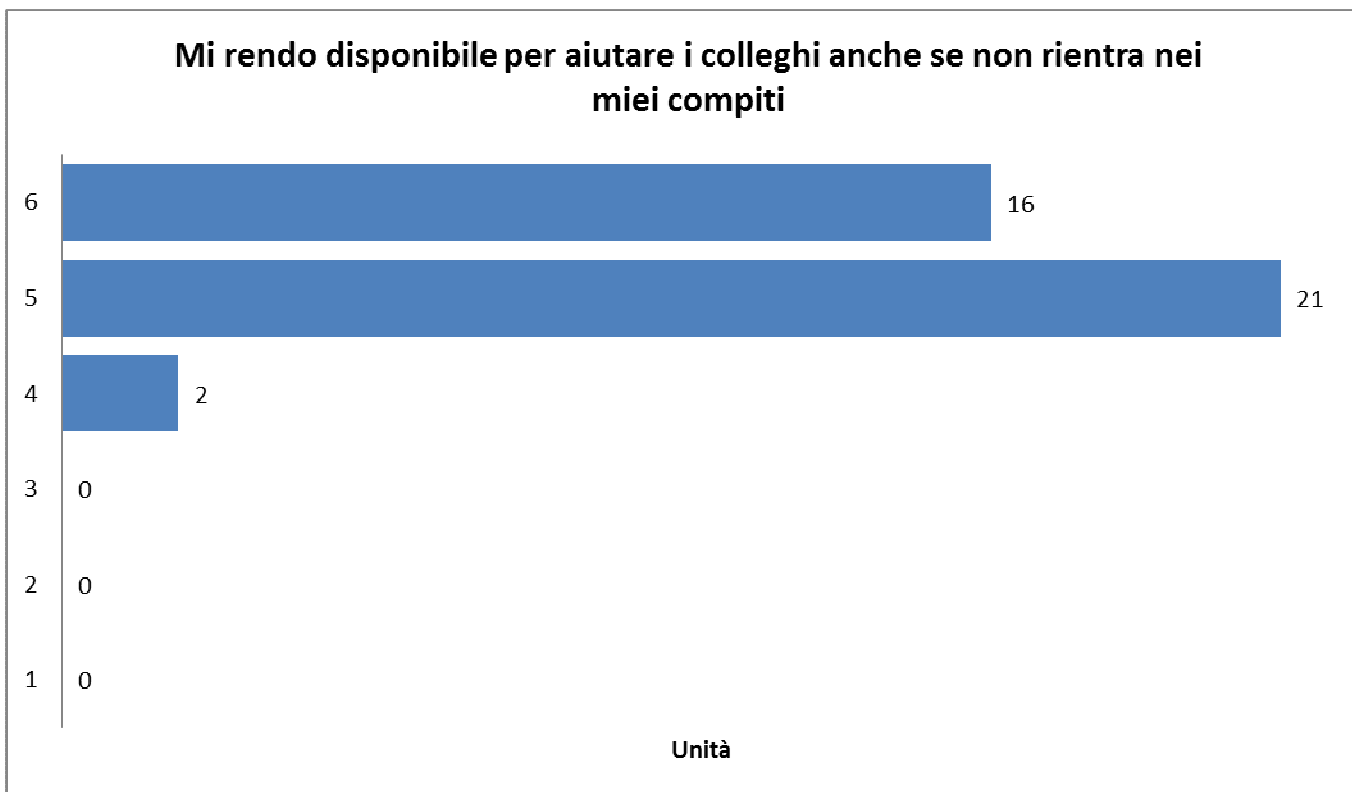
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del sesto argomento trattato: *i miei colleghi*.

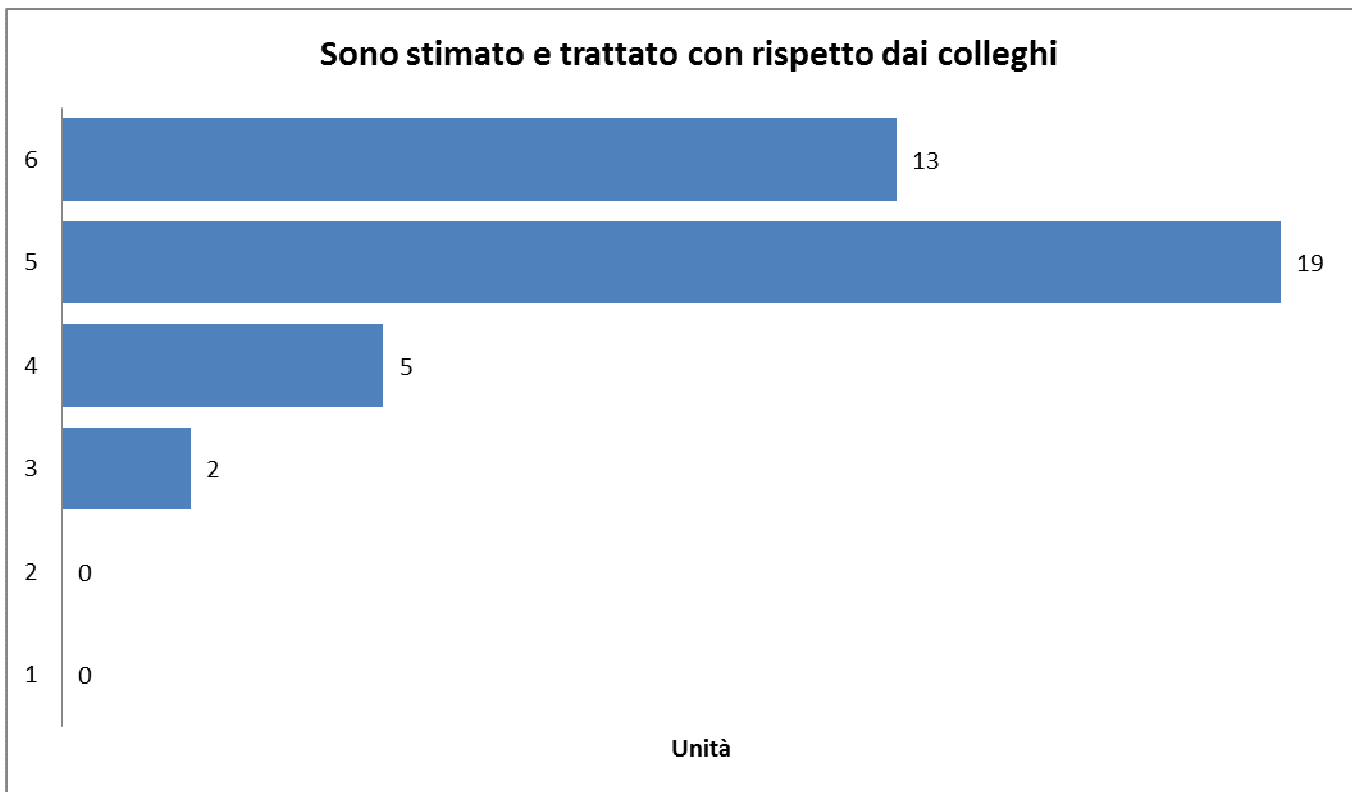
La sintesi presenta una valutazione positiva, con prevalenza di risposte che esprimono accordo con le affermazioni poste.

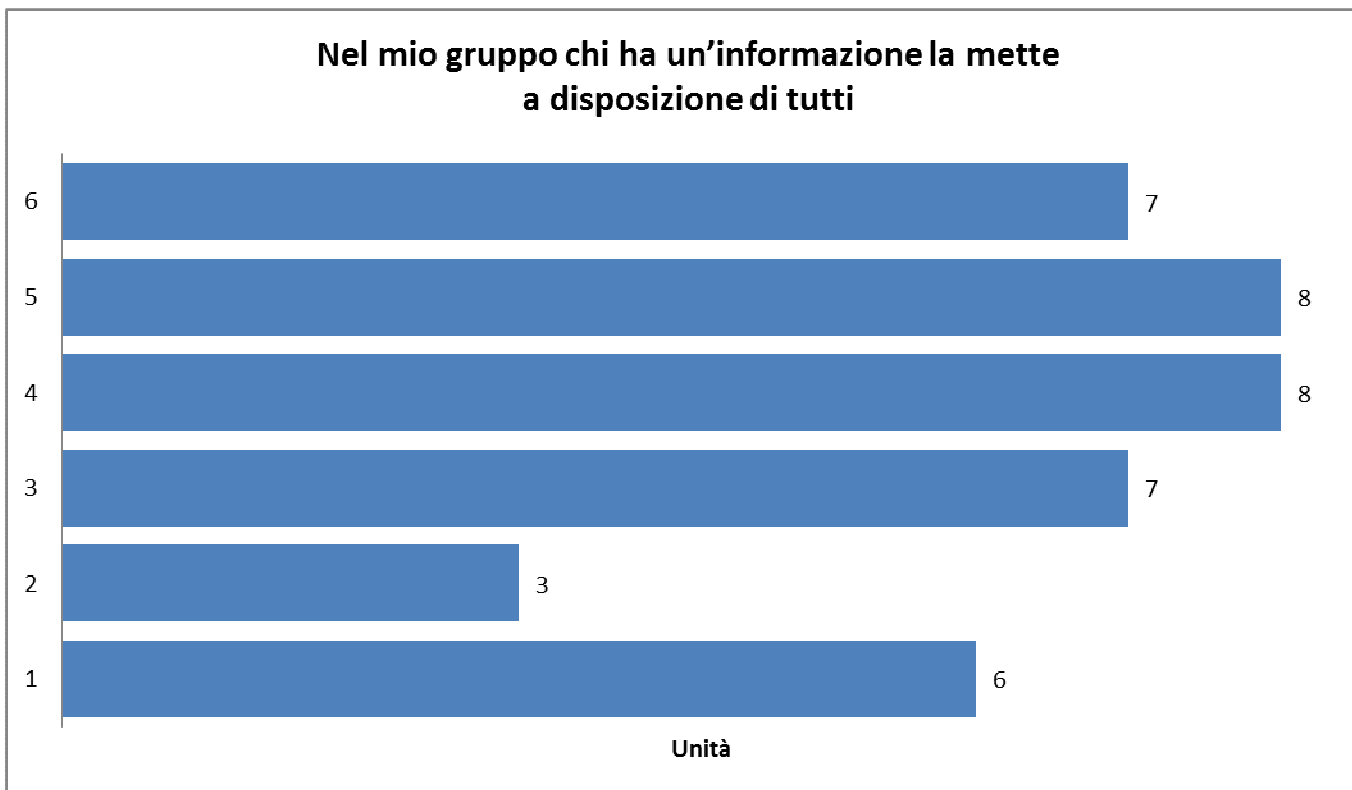
Se netto appare il buon clima di collaborazione e stima tra colleghi assistito da un discreto senso di squadra, più distribuita appare la valutazione sulla disponibilità informazione nella struttura e lo spirito con cui l'organizzazione si presenta.

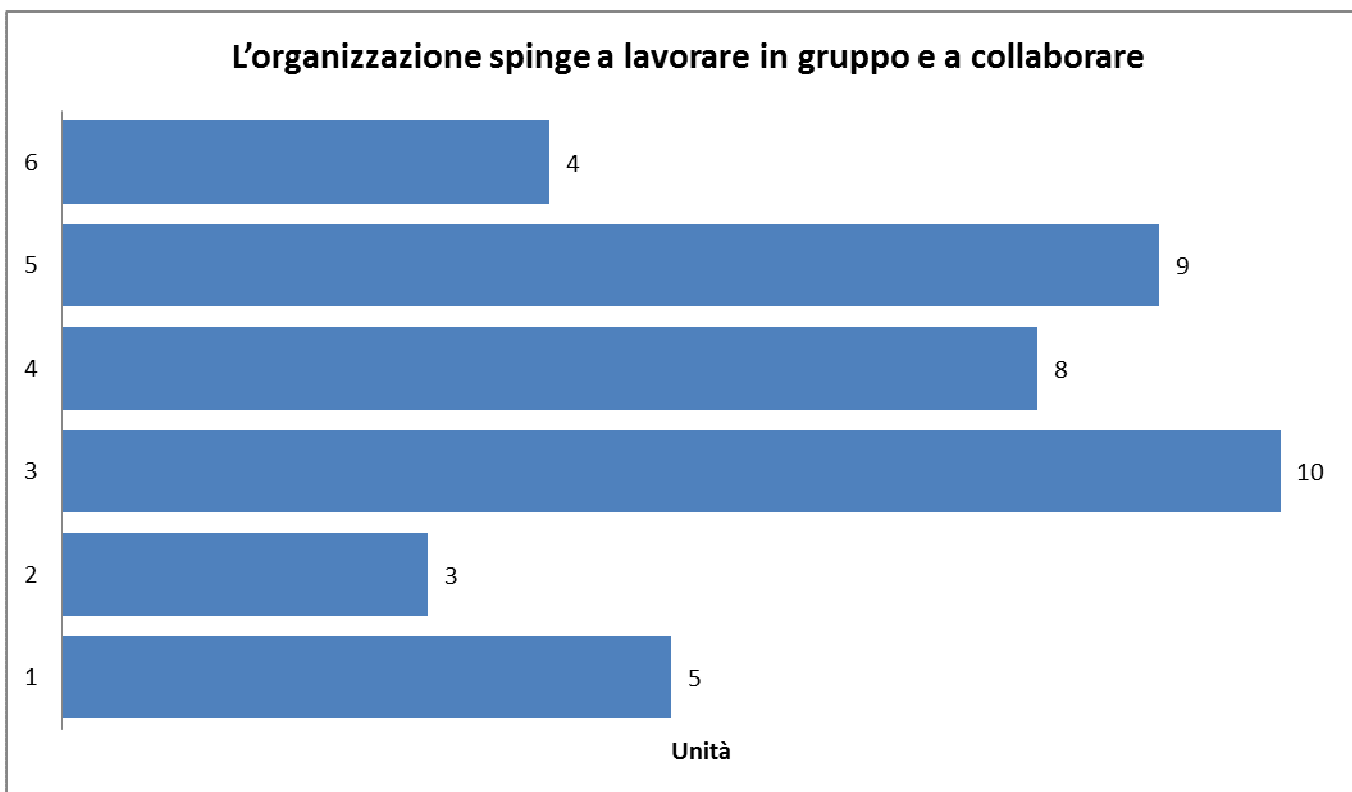
		I miei colleghi						
domanda		1	2	3	4	5	6	TOT.
F.01	Mi sento parte di una squadra	5	2	8	9	11	4	39
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei compiti	—	—	—	2	21	16	39
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	—	—	2	5	19	13	39
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	6	3	7	8	8	7	39
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	5	3	10	8	9	4	39











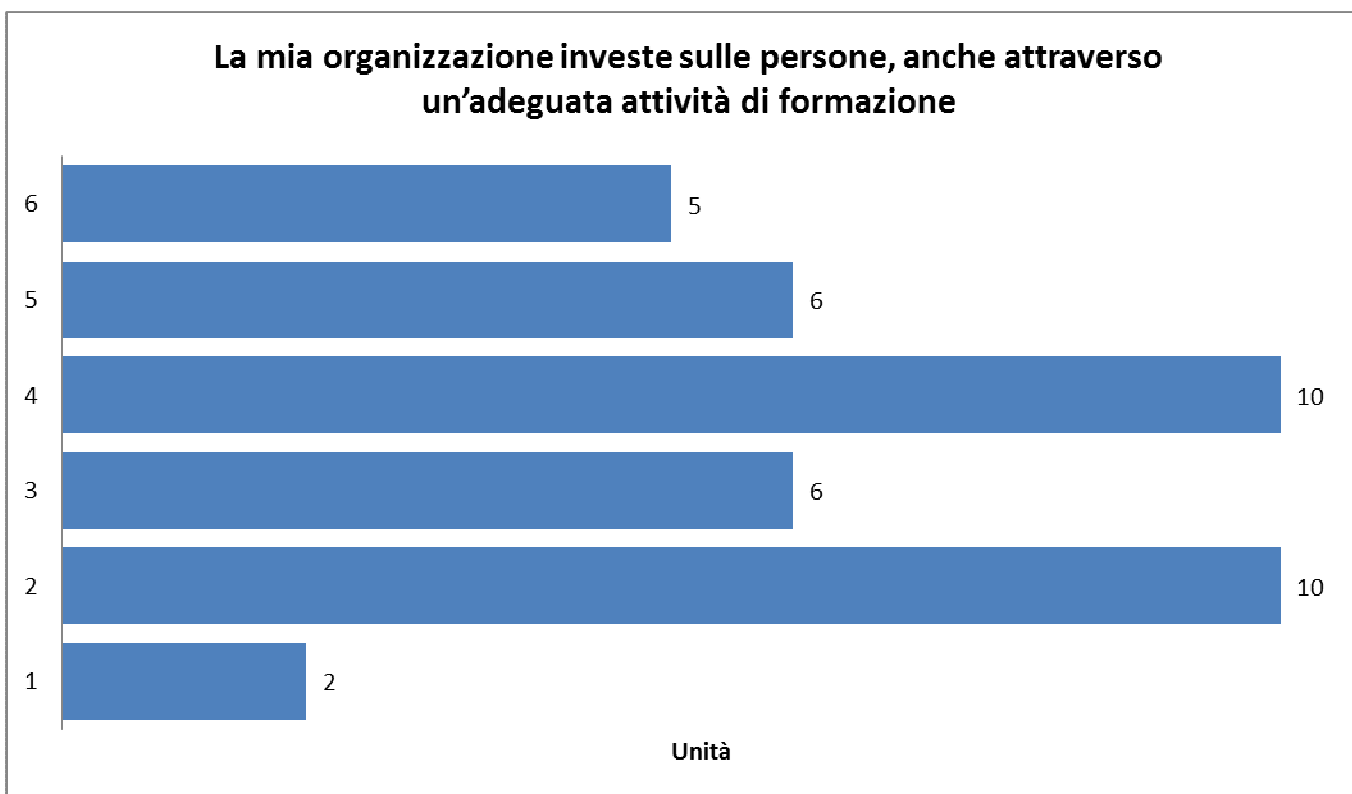
G – Il contesto del mio lavoro

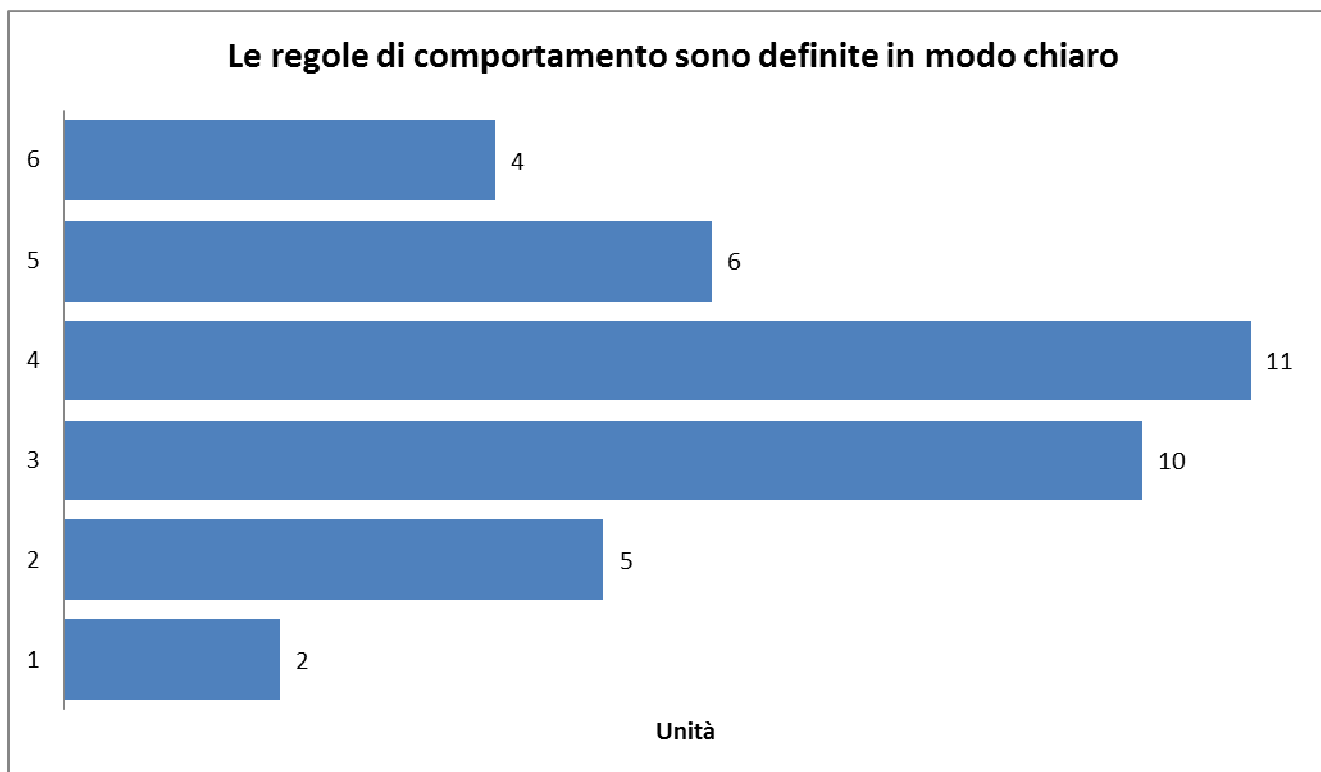
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del settimo argomento trattato: *il contesto del mio lavoro*.

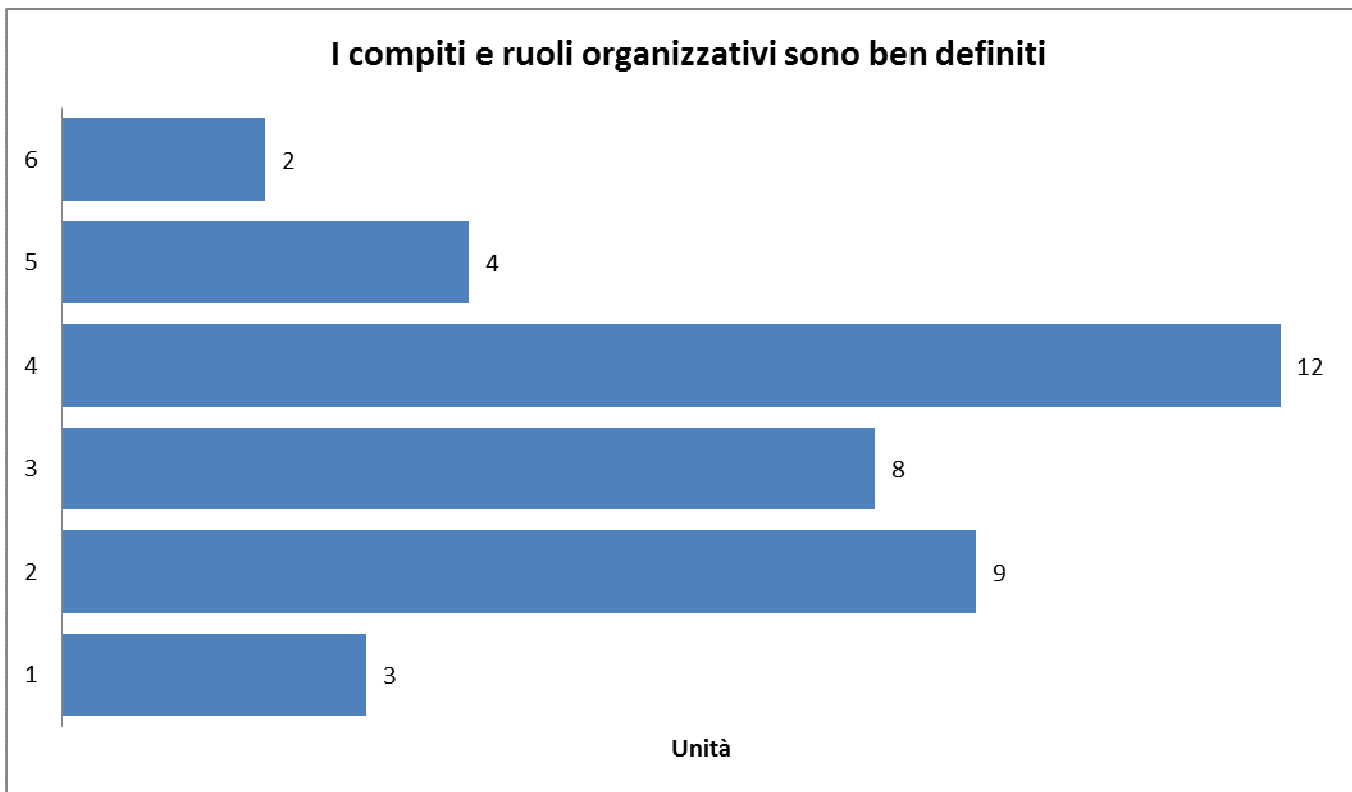
In merito a questo argomento, prevale la percezione da parte degli intervistati di un senso di media soddisfazione verso le attività, i comportamenti, l'organizzazione dei compiti nell'ambito delle strutture lavorative. Occorre porre attenzione alla circolazione dell'informazione e all'attività formativa, che appaiono temi di interesse nell'attività svolta.

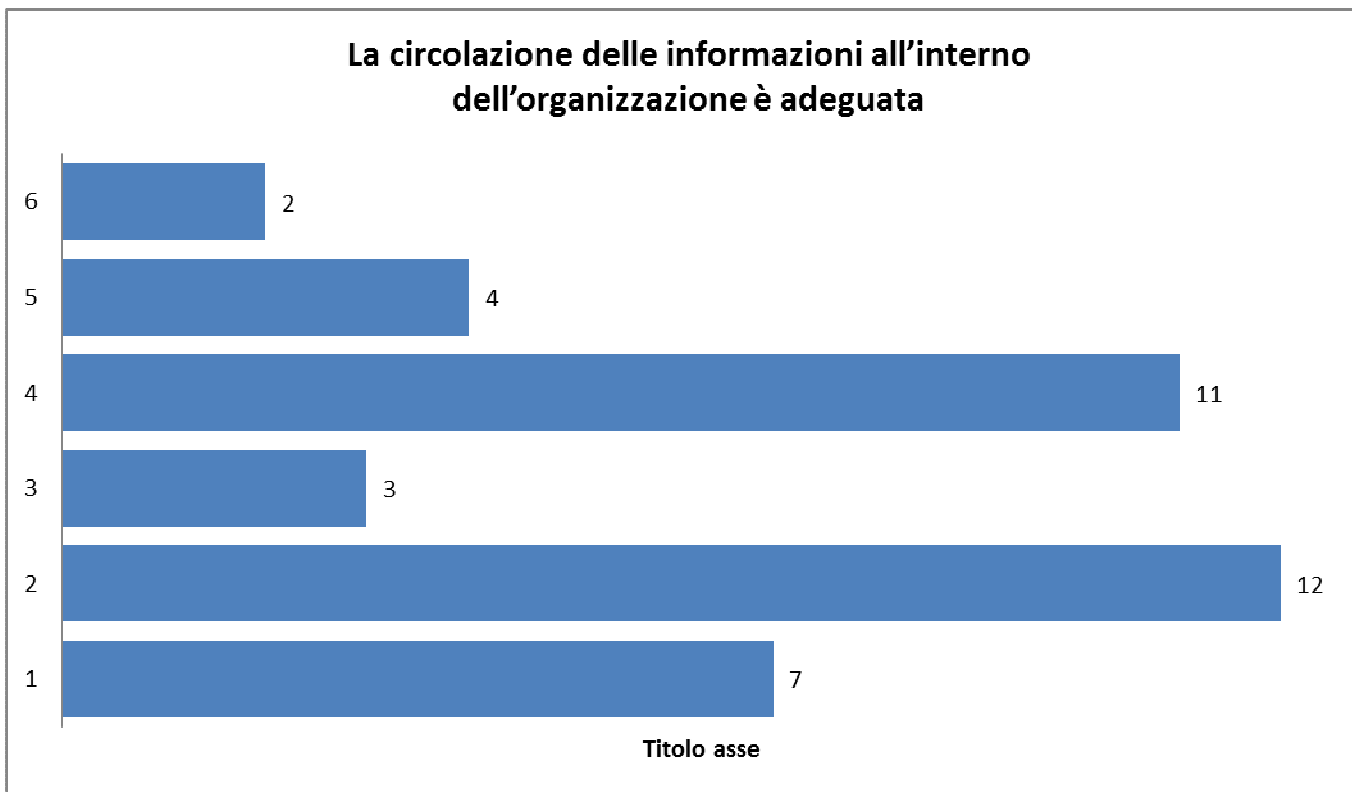
Il contesto del mio lavoro

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
G.01 Organizzazione investe sulle persone, anche attraverso attività formazione	2	10	6	10	6	5	39
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	2	5	10	11	6	4	38
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3	9	8	12	4	2	38
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	7	12	3	11	4	2	39
G.05 Ente promuove azioni a favore conciliazione tempi lavoro/vita	2	4	10	9	10	4	39



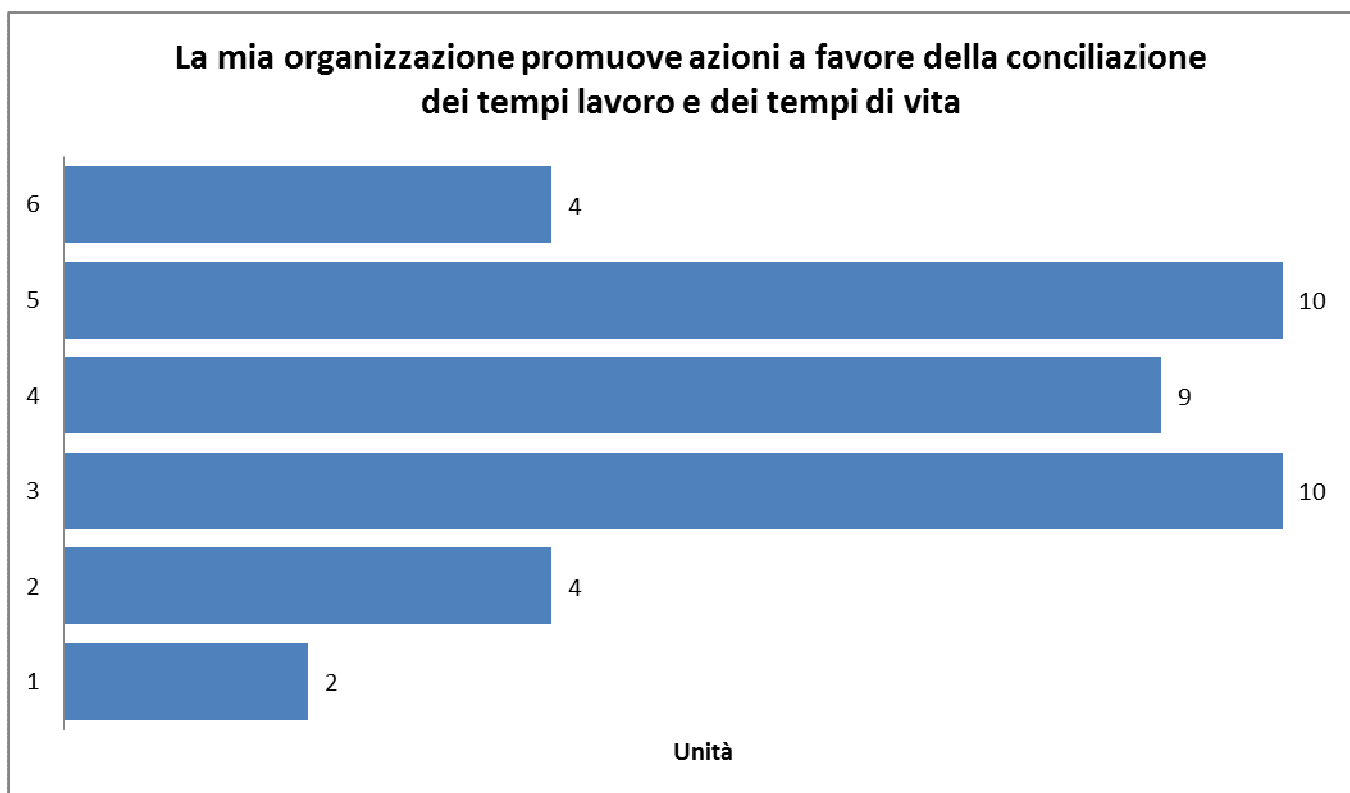






G – Il senso di appartenenza

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande dell'ottavo argomento trattato: *il senso di appartenenza*.

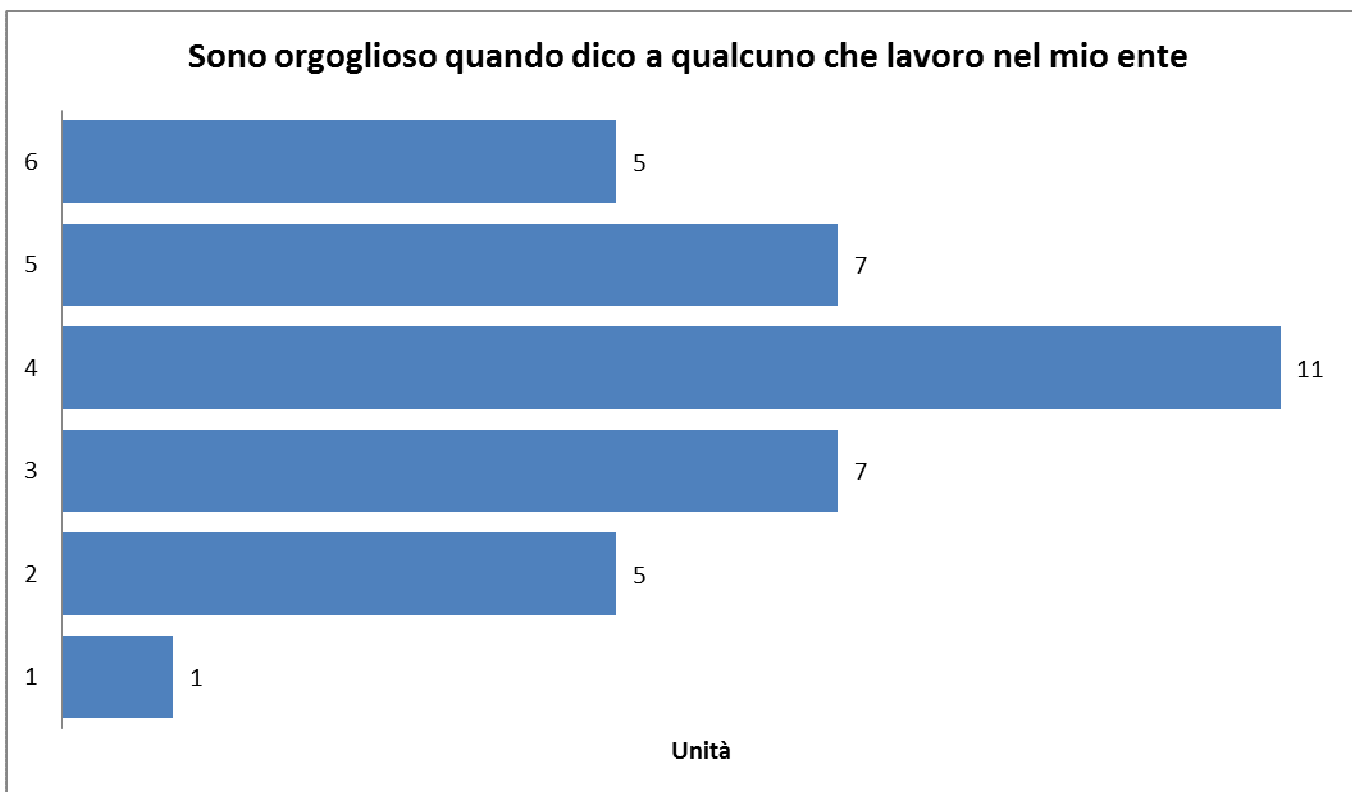


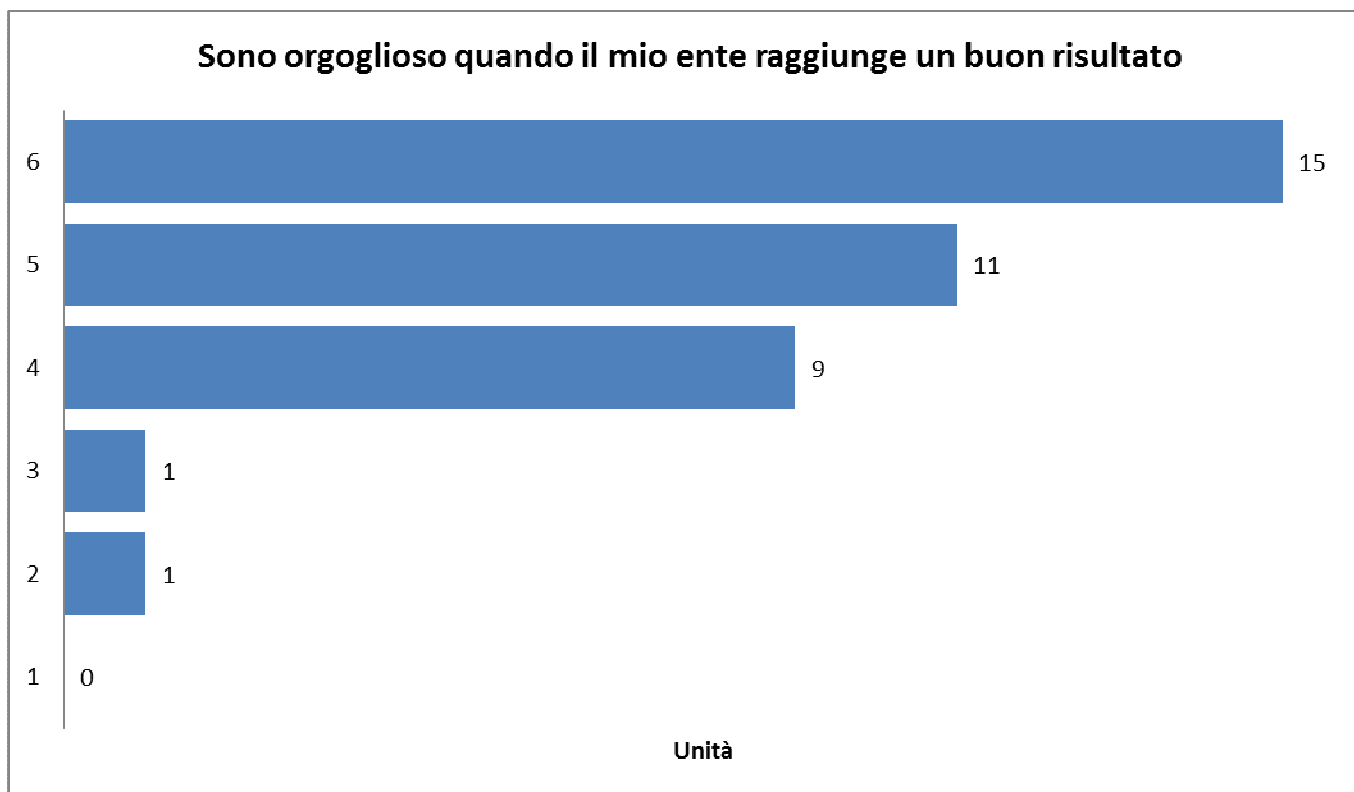
Interessanti sono le risposte ottenute in questa parte del questionario. Il personale risulta orgoglioso di appartenere all'Agenzia, tanto da provare dispiacere nei contesti in cui se ne possa parlare male. Di contro emerge una non piena corrispondenza dei valori personali dei dipendenti con quelli praticati nella struttura, nonché discreta propensione a cambiare amministrazione,

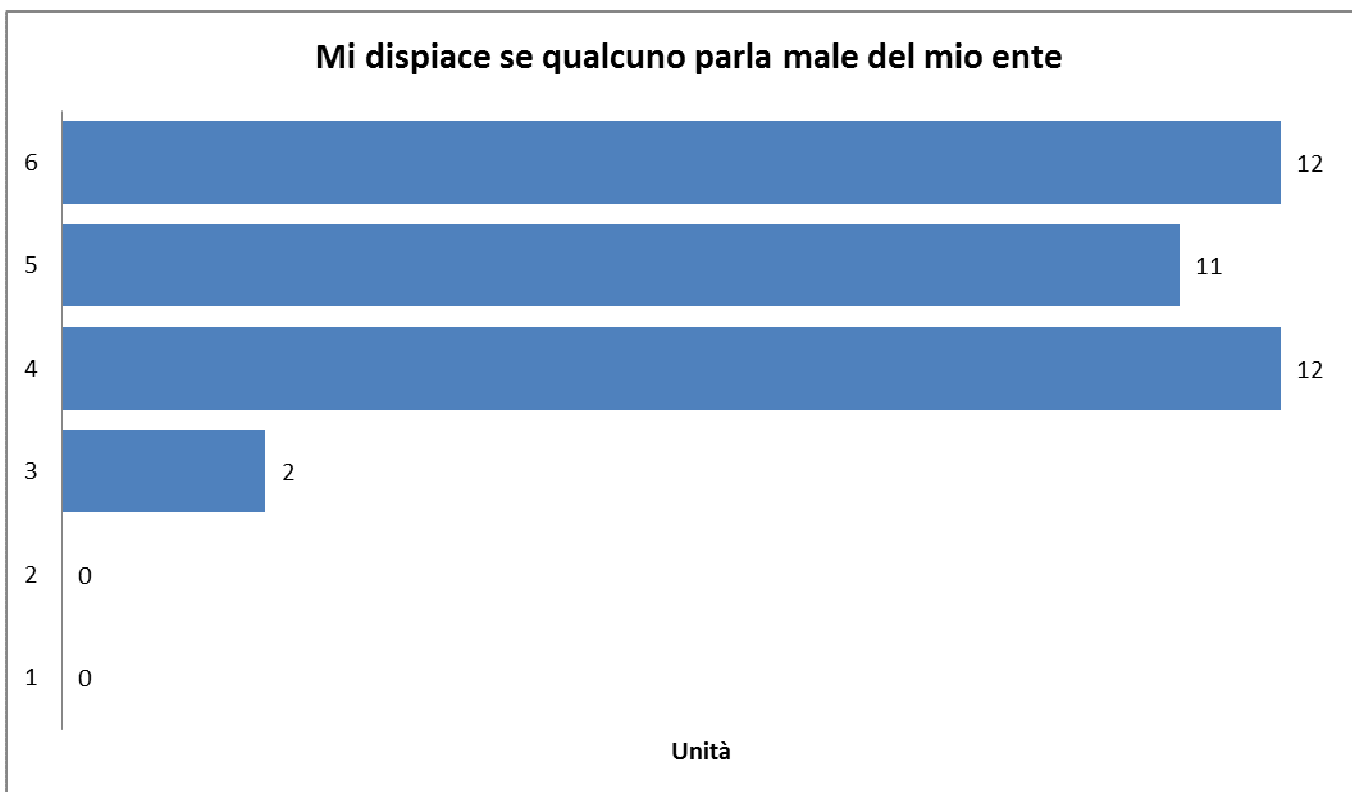
qualora si verificasse l'opportunità. Quest'ultima affermazione, se confrontata con il tenore delle risposte ottenute nei primi tre casi, non può che leggersi in una voglia di cambiamento, magari di crescita professionale, piuttosto che un desiderio di fuga.

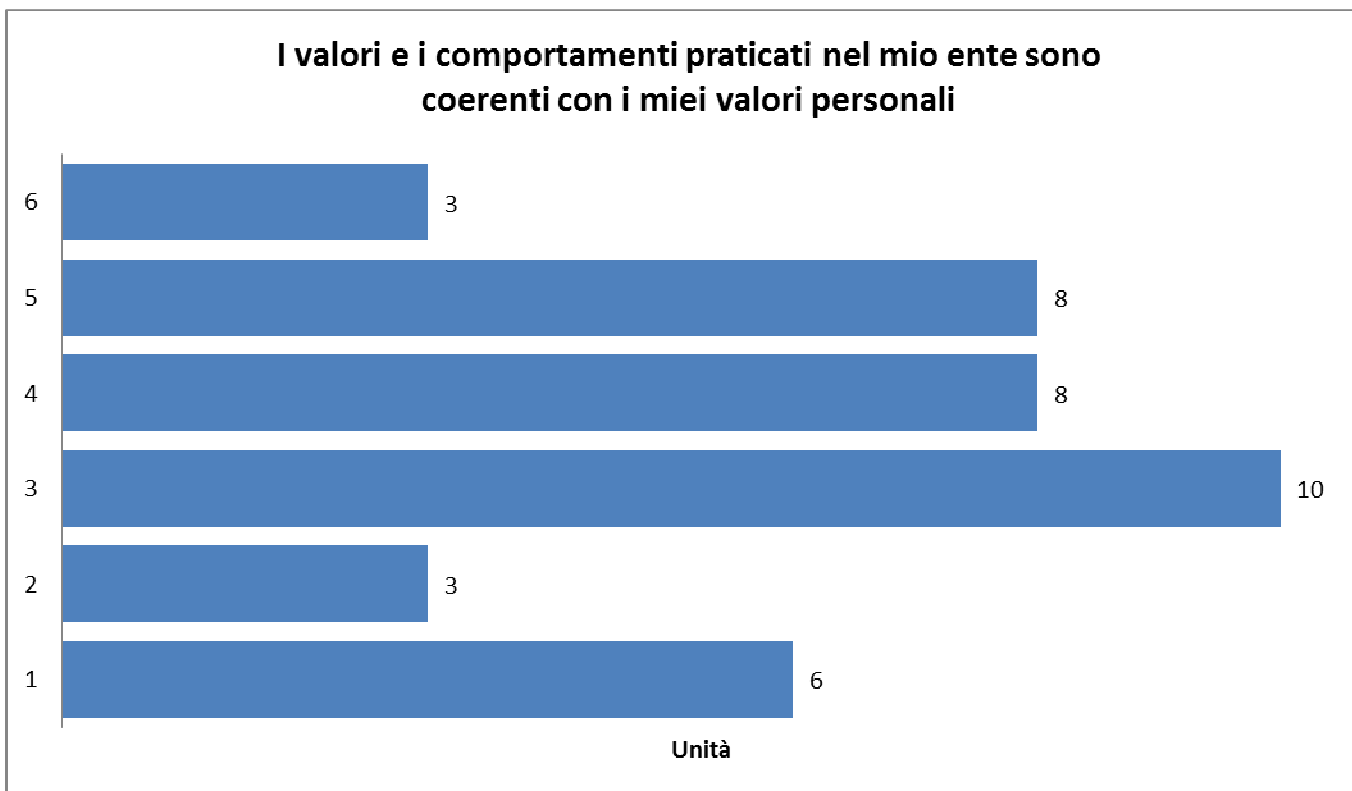
Il senso di appartenenza

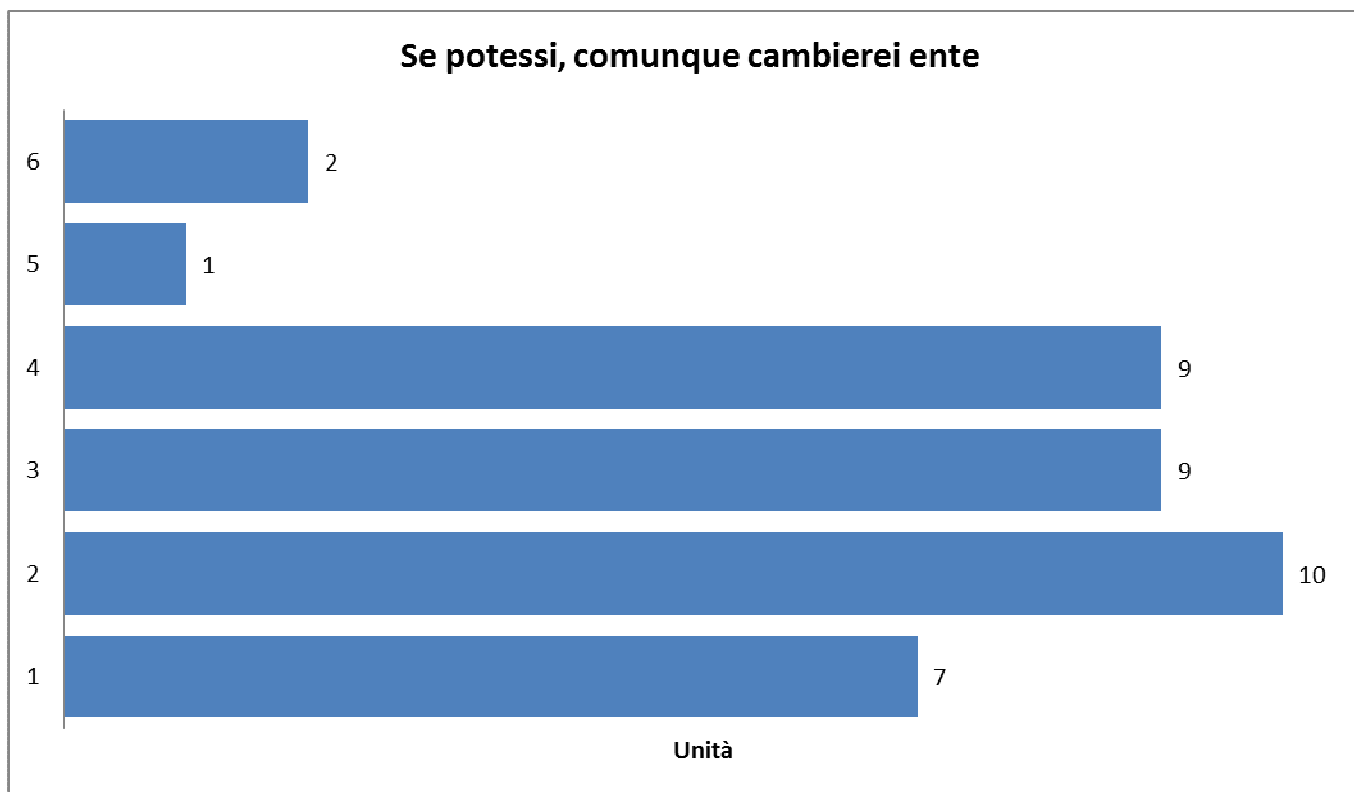
domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	1	5	7	11	7	5	36
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	—	1	1	9	11	15	37
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	—	—	2	12	11	12	37
H.04 Valori/comportamenti praticati ente sono coerenti con miei valori personali	6	3	10	8	8	3	38
H.05 Se potessi, comunque cambierei ente	7	10	9	9	1	2	38











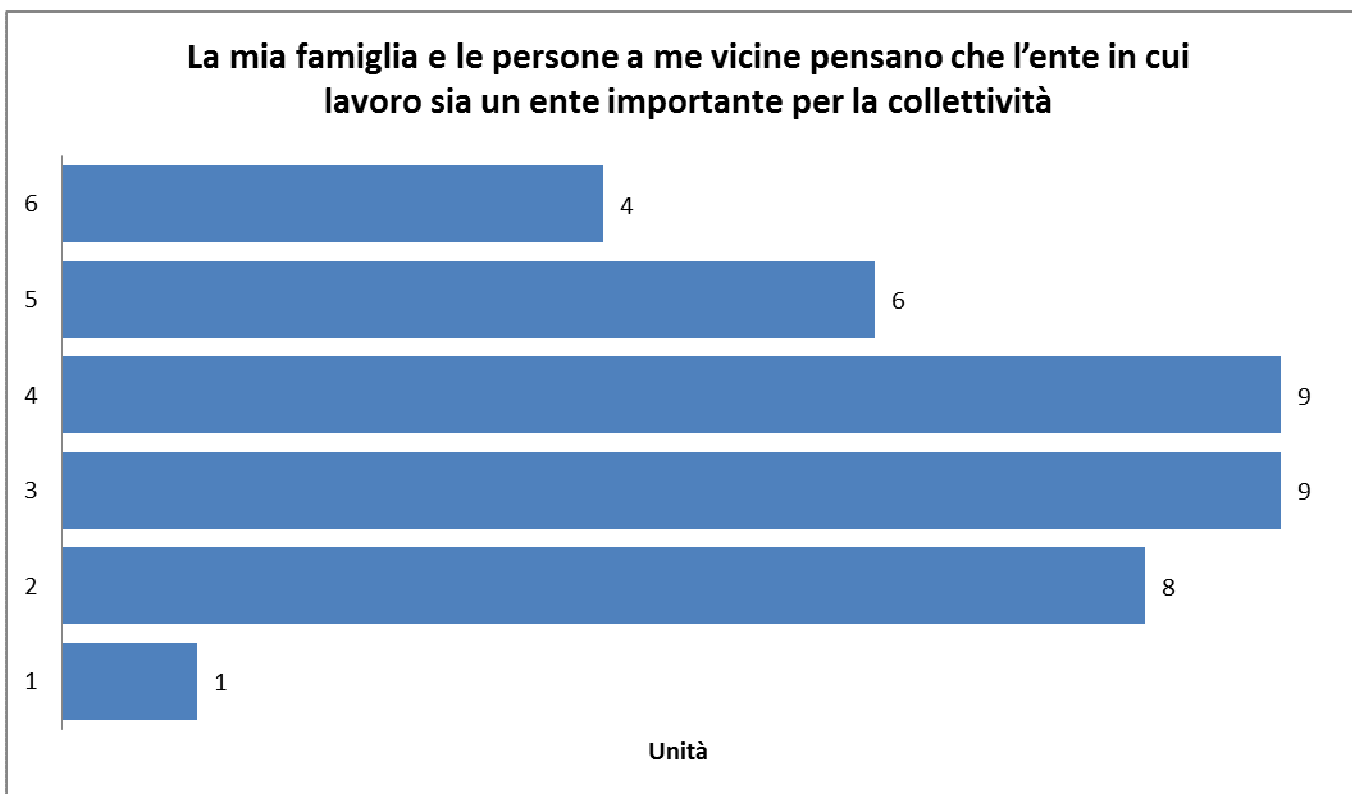
I – L'immagine della mia amministrazione

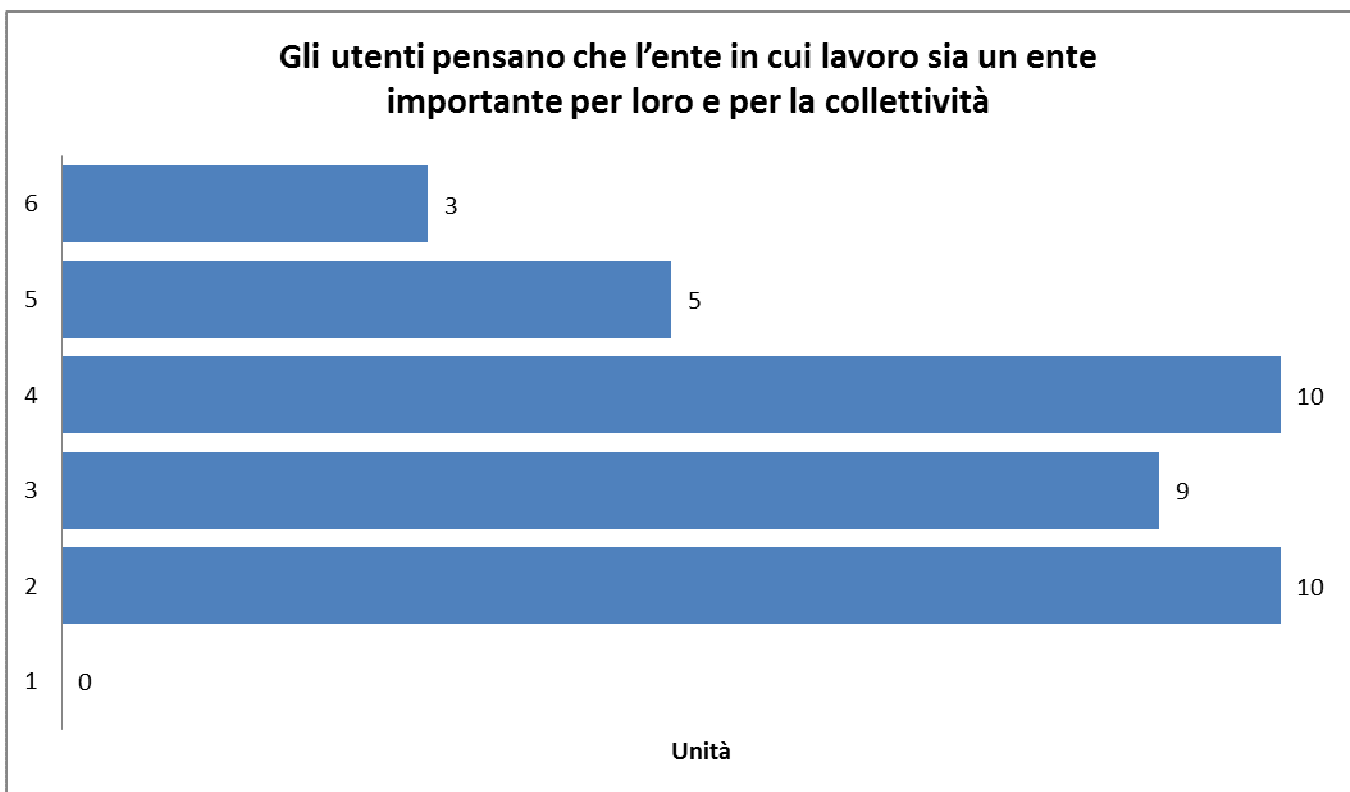
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del nono argomento trattato dal questionario per il benessere organizzativo: *l'immagine della mia amministrazione*.

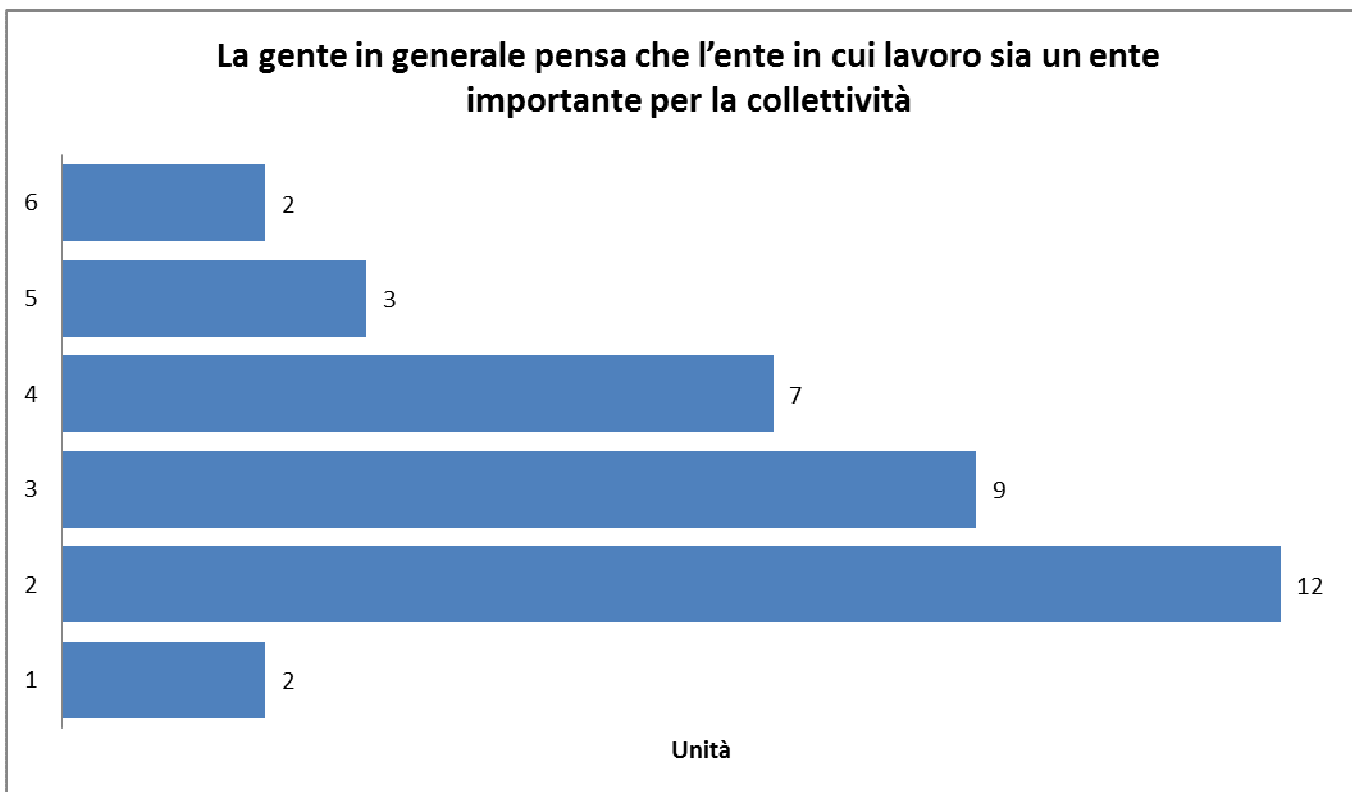
Le tre affermazioni riguardanti la visione dell'Agenzia nella sua utilità per la collettività è vista da differenti ottiche e cerca di cogliere il pensiero che il lavoratore ha dell'immagine dell'Agenzia vista dall'esterno (famiglia, utenti e gente comune). Il risultato non è negativo, infatti, le valutazioni si attestano tra il valore 2 e 4.

L'immagine della mia amministrazione

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
I.01 Famiglia/persone vicine pensano che l'ente sia un ente importante collettività	1	8	9	9	6	4	37
I.02 Utenti pensano che ente in cui lavoro sia ente importante loro/collettività	—	10	9	10	5	3	37
I.03 La gente pensa che ente in cui lavoro sia ente importante collettività	2	12	9	7	3	2	35







Importanza degli ambiti di indagine

Il questionario per il benessere organizzativo si conclude con serie di affermazioni di sintesi sui nove argomenti rilevati, utile a comprendere l'importanza attribuita agli stessi, da ciascun lavoratore, rispetto al benessere organizzativo.

Dalla sintesi esposta si evince che tutti gli ambiti rappresentano un elemento importante del benessere organizzativo, con una quota rilevante di conferme, pari all'80% delle risposte inserite tra il valore affermativo 5 e 6.

Importanza degli ambiti di indagine

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	—	1	1	1	12	22	37
B Le discriminazioni	3	1	1	4	9	18	36
C L'equità nella mia amministrazione	—	1	2	2	7	25	37
D Carriera e sviluppo professionale	—	1	1	4	9	22	37
E Il mio lavoro	—	—	1	3	10	24	38
F I miei colleghi	—	1	4	5	11	17	38
G Il contesto del mio lavoro	—	—	2	6	10	20	38
H Il senso di appartenenza	—	2	4	5	7	20	38
I L'immagine della mia amministrazione	—	2	5	4	11	16	38

Grado di condivisione sul sistema di valutazione

Il secondo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

Il questionario è articolato in 3 argomenti principali, che vengono sviluppati in 13 domande:

- ✓ L – La mia organizzazione
- ✓ M – La mie performance
- ✓ L – Il funzionamento del sistema

L – La mia organizzazione

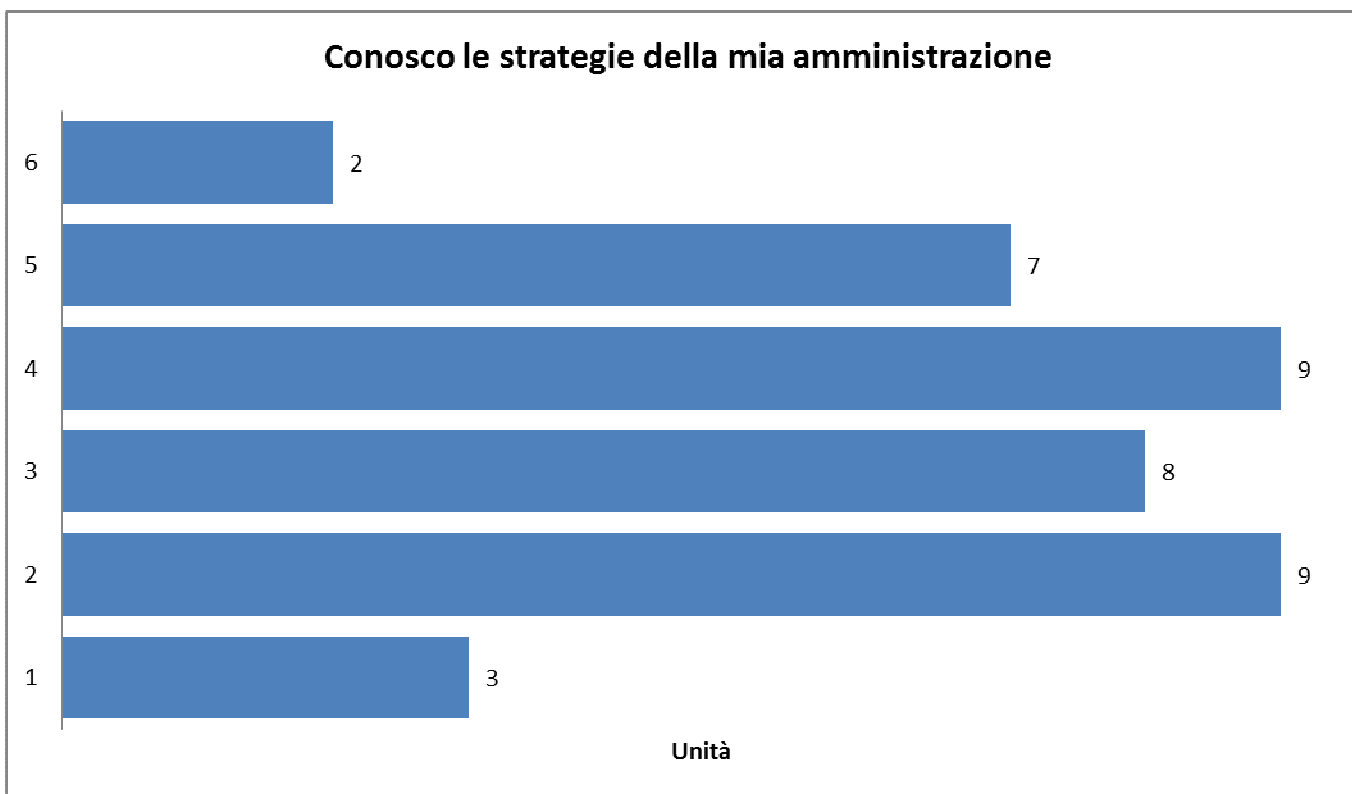
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *la mia organizzazione*.

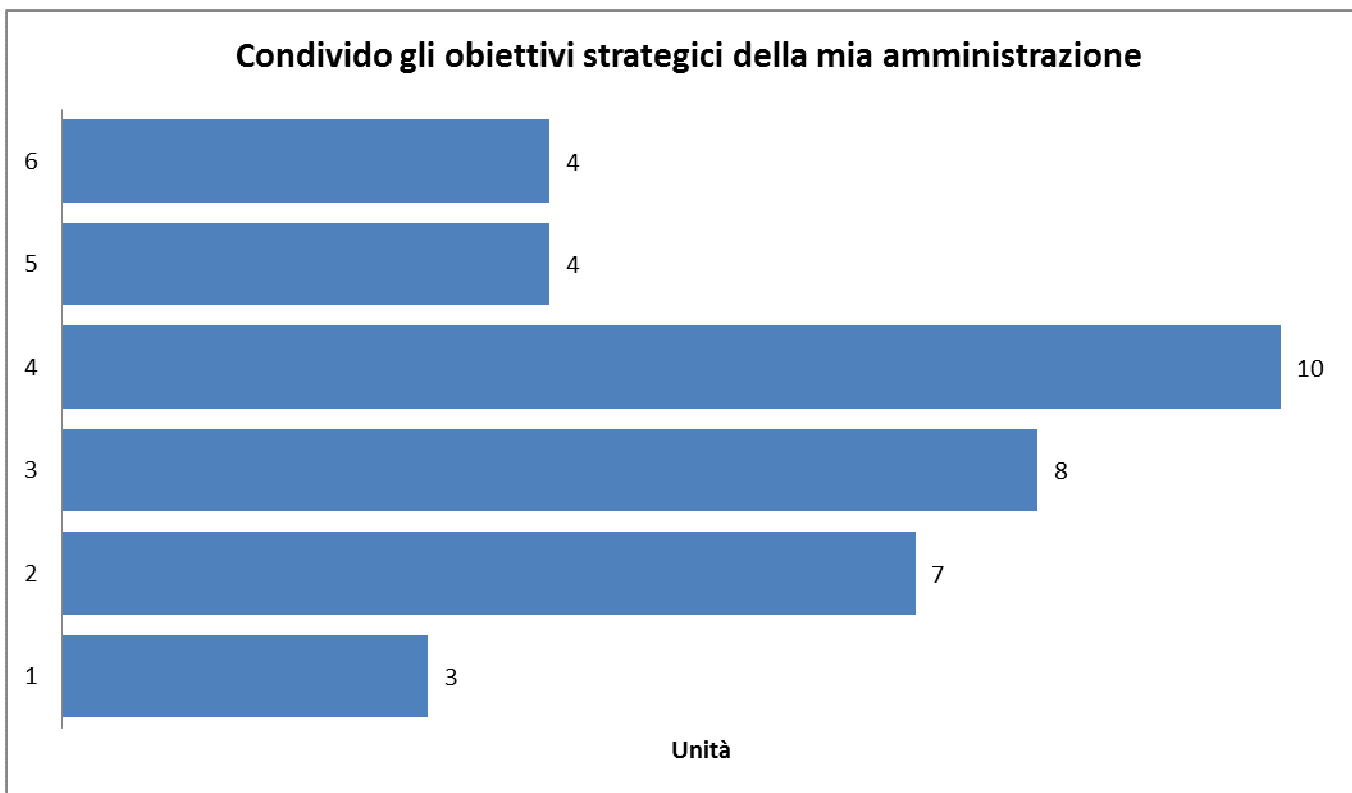
Come nel precedente questionario, i valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6).

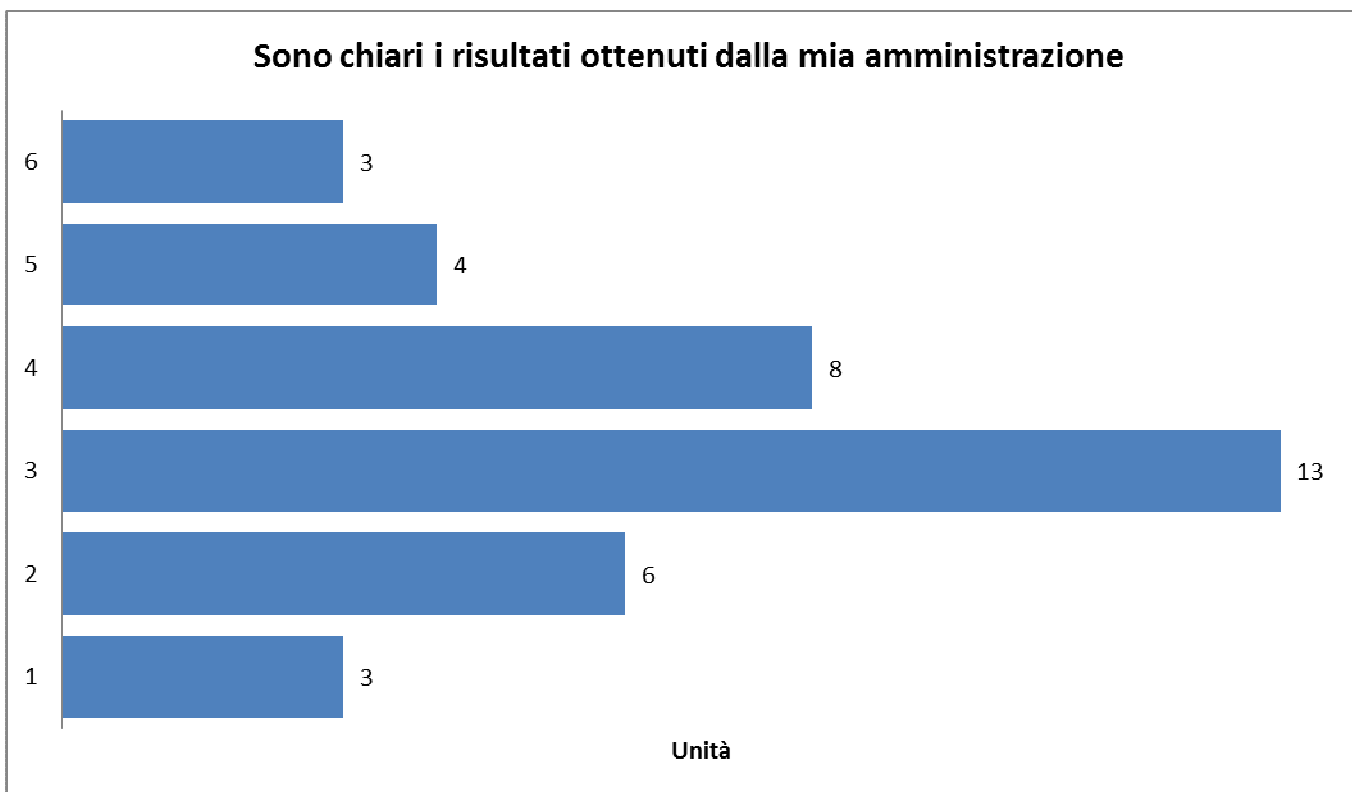
La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione espressa dalla maggioranza dei lavoratori, in merito alle singole domande poste. Le risposte sono concentrate nella zona medio inferiore di consenso, a significare una non ampia conoscenza delle strategie e obiettivi dell'amministrazione.

L - La mia organizzazione

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione	3	9	8	9	7	2	38
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3	7	8	10	4	4	36
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3	6	13	8	4	3	37
L.04 È chiaro il contributo mio lavoro raggiungimento obiettivi amministrazione	2	5	7	11	12	1	38







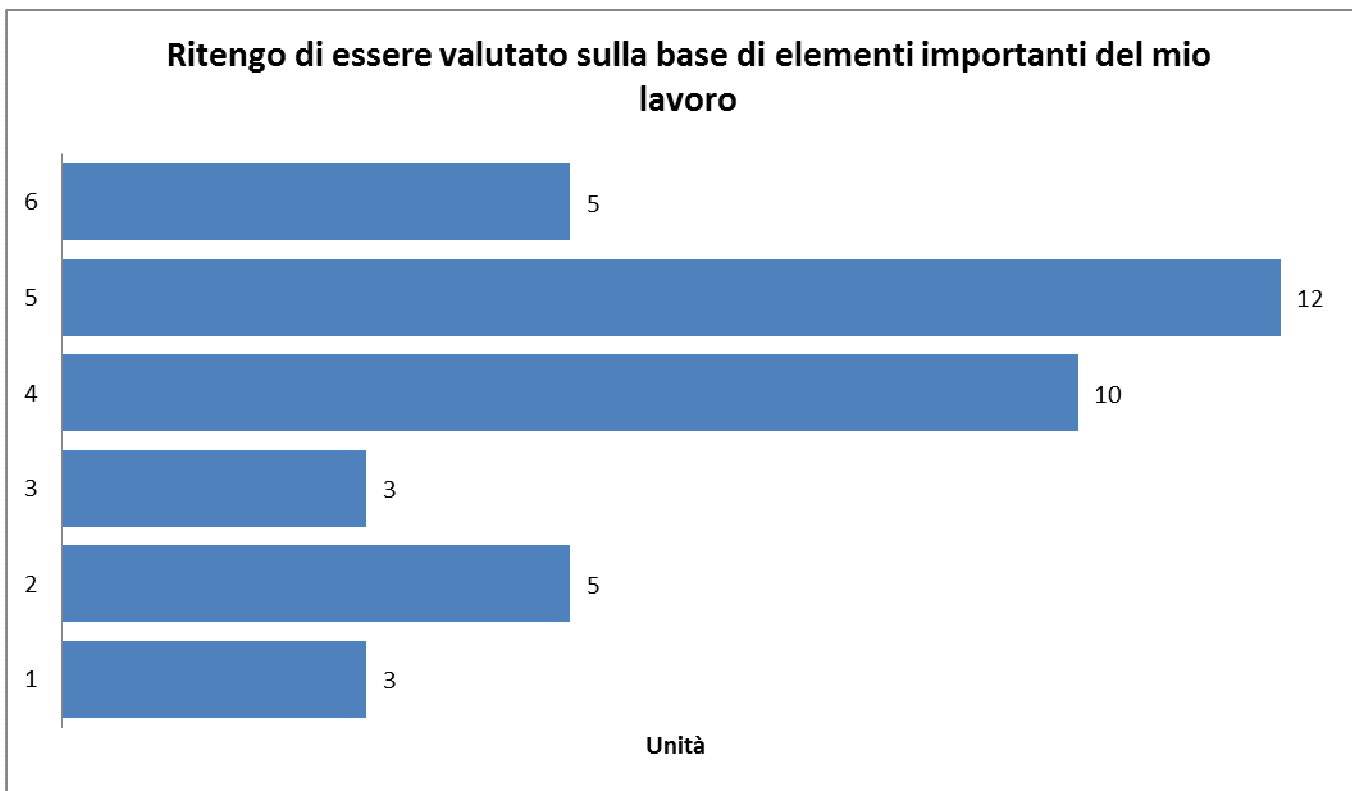
M – Le mie performance

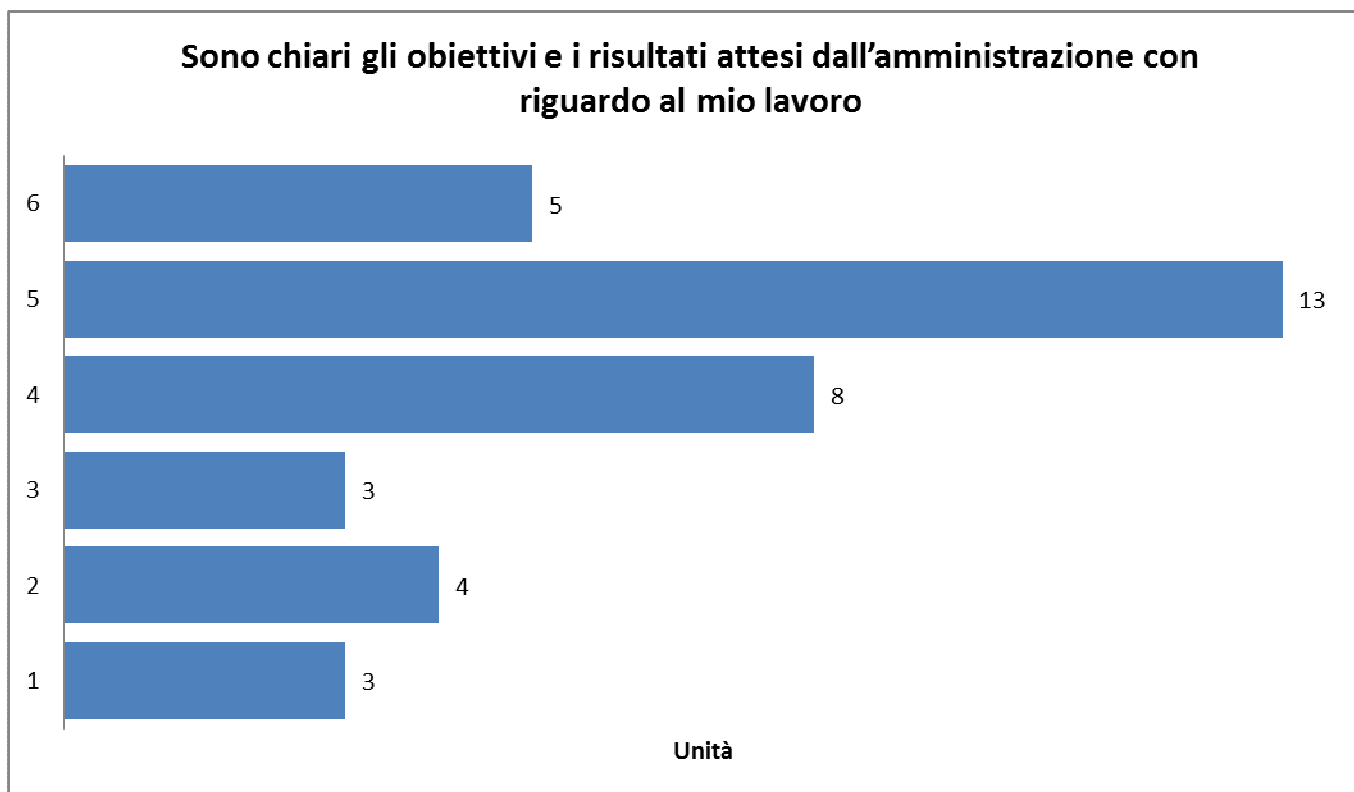
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *la mia organizzazione*.

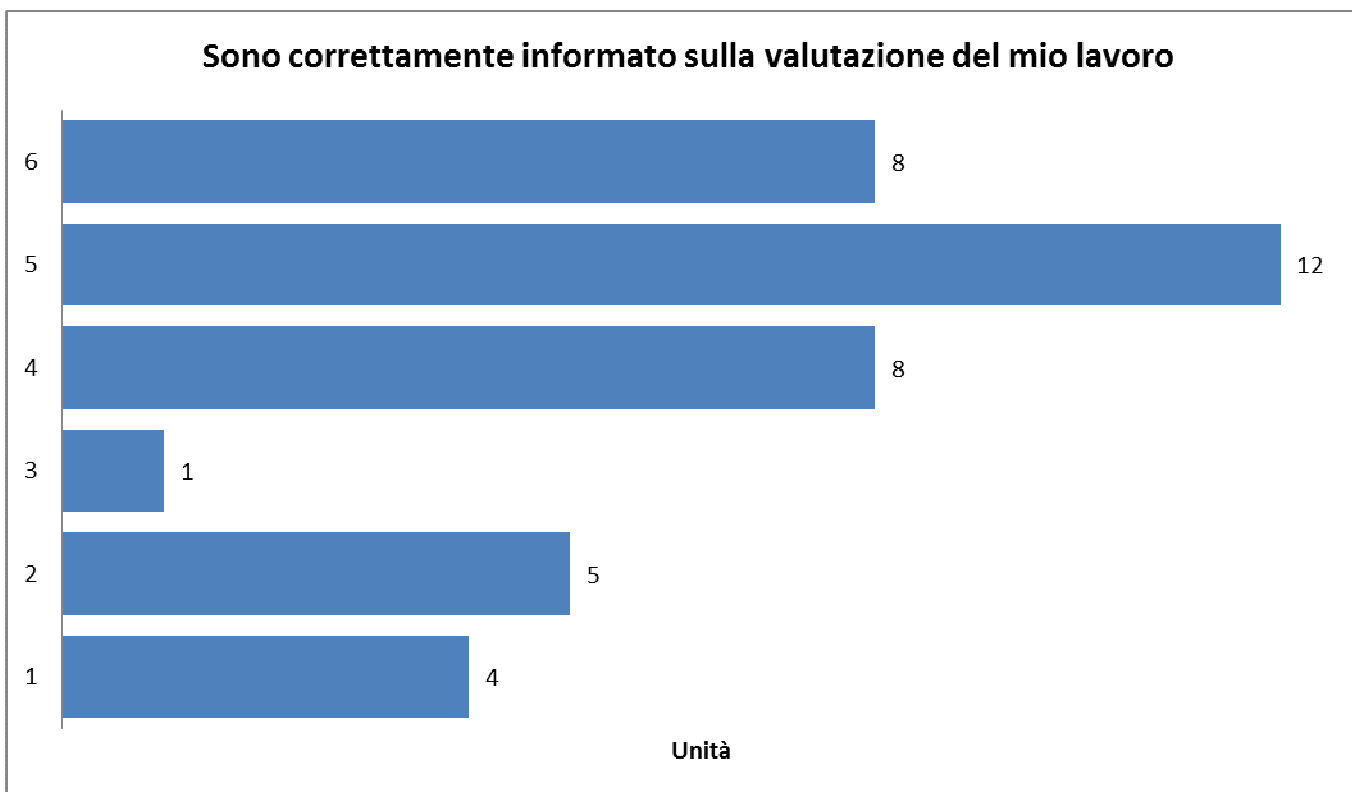
I risultati visibili nella sintesi riportata sono chiaramente positivi, il 68% delle risposte si colloca in posizione di accordo con le affermazioni (da 4 a 6, con la metà sul valore 5). Si desume che la valutazione opera su elementi importanti del lavoro dei dipendenti, con obiettivi individuali chiari, una corretta informazione utile al miglioramento della propria performance.

M - Le mie performance

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3	5	3	10	12	5	38
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi amministrazione con riguardo lavoro	3	4	3	8	13	5	36
M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4	5	1	8	12	8	38
M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	6	6	4	5	11	5	37







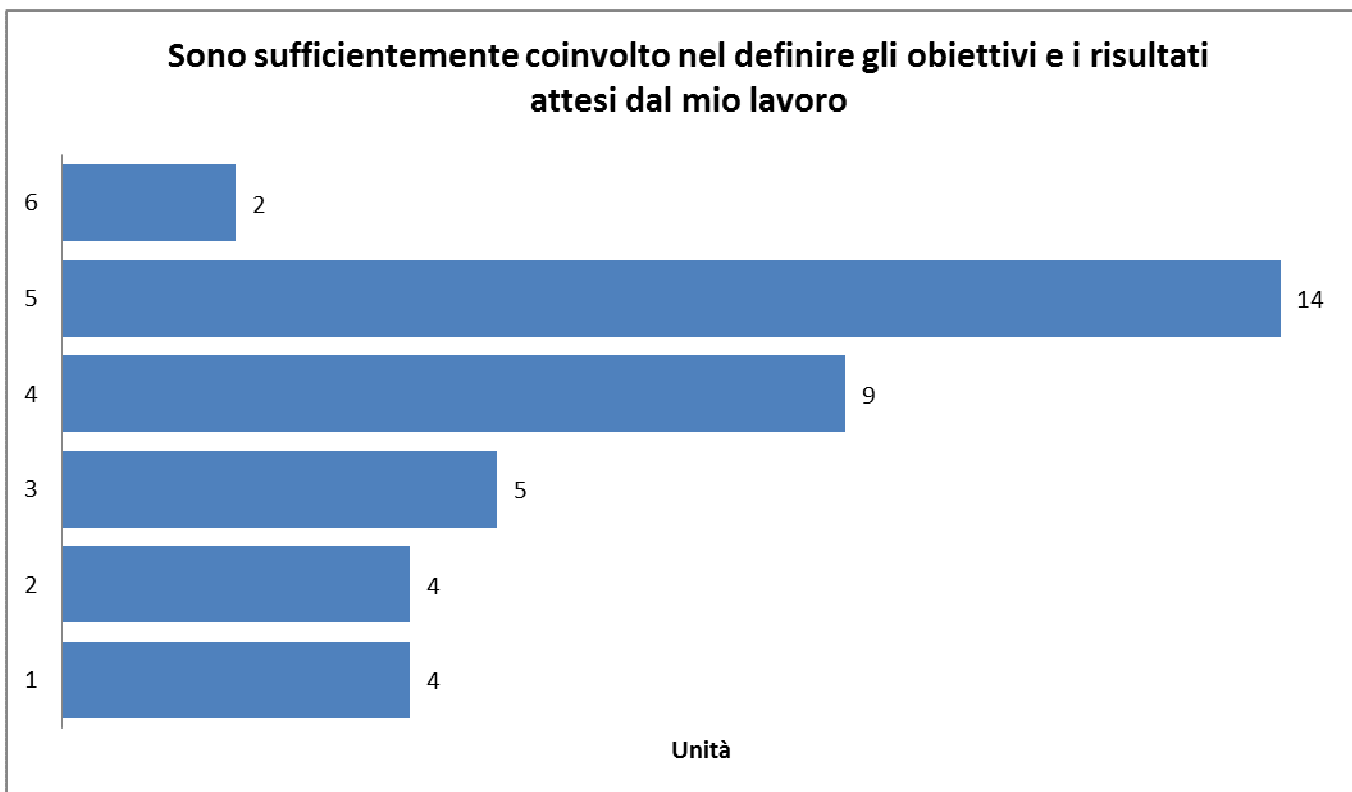
N – Il funzionamento del sistema

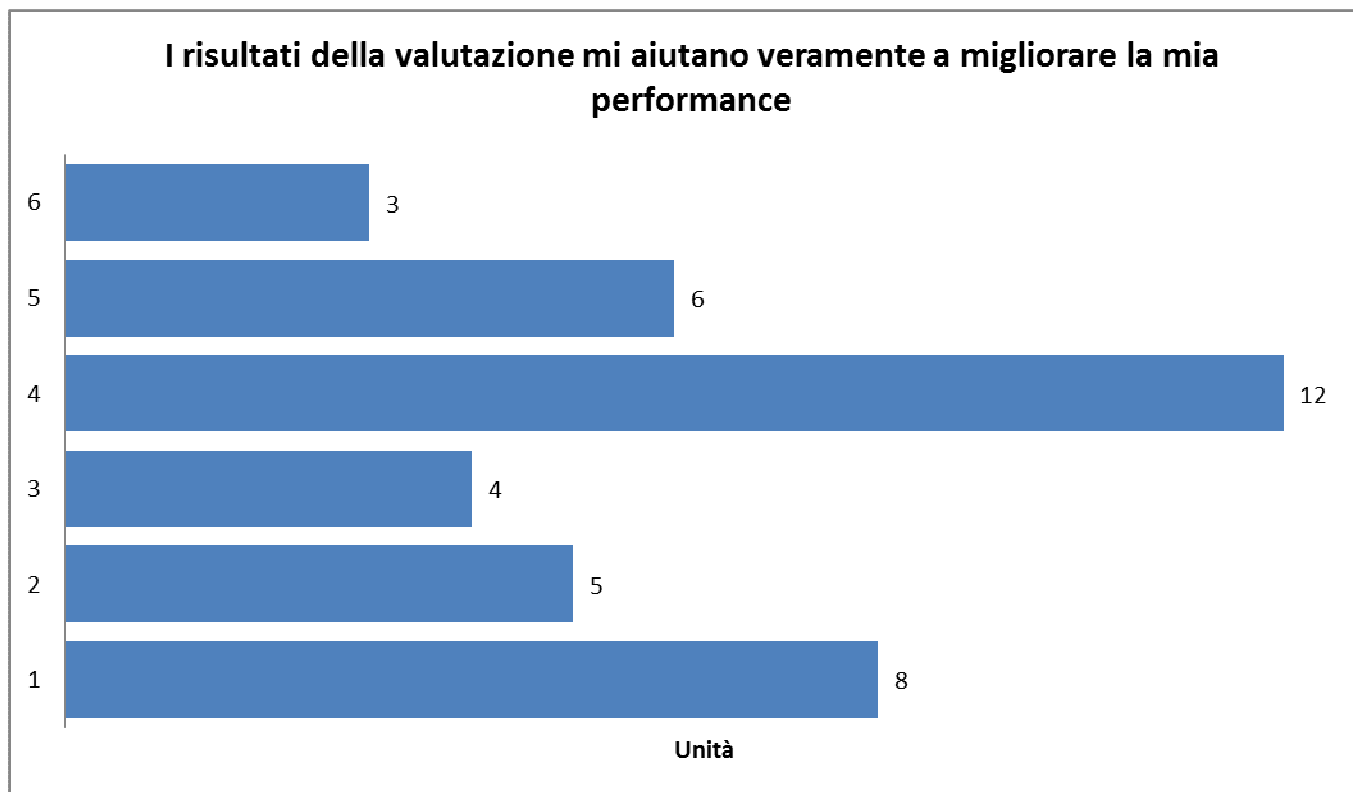
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *il funzionamento del sistema*.

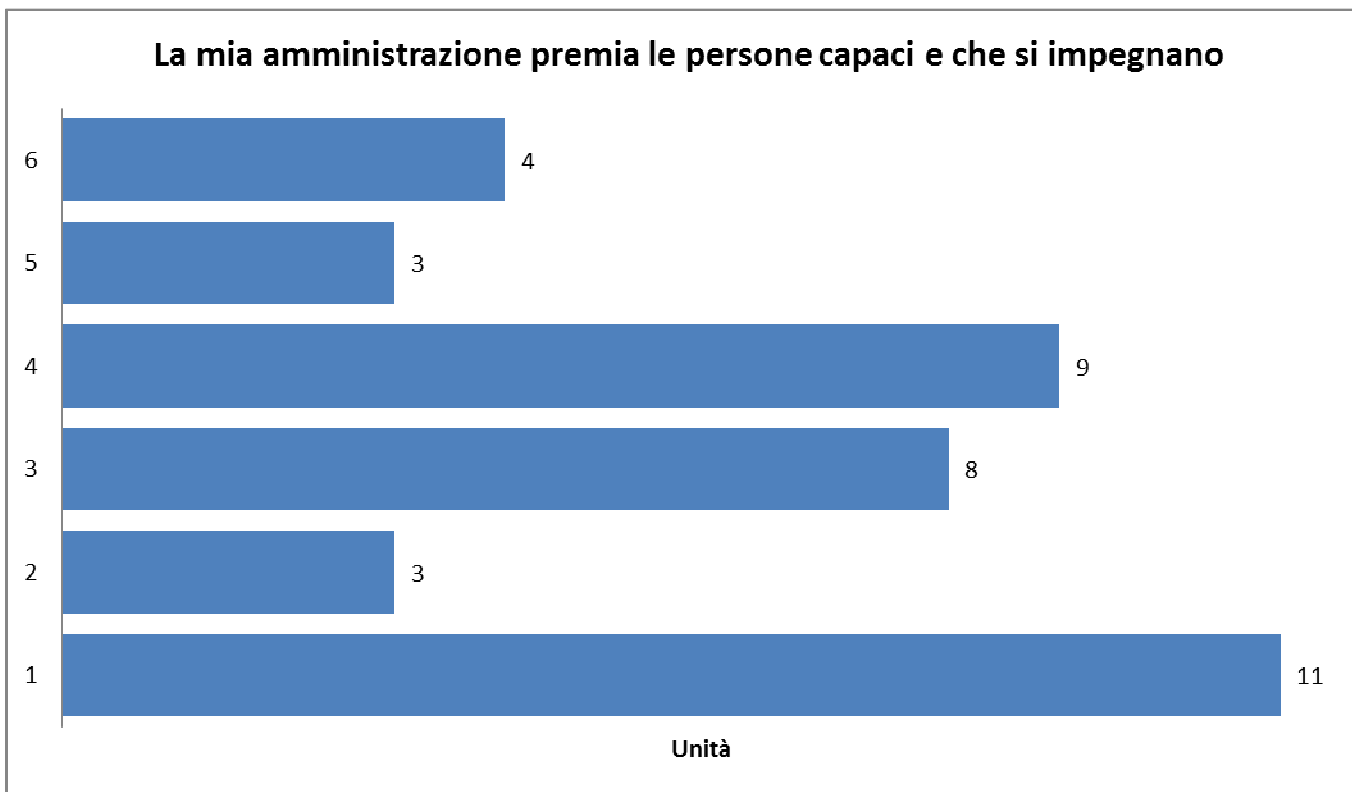
Le cinque affermazioni poste sono confermate dal personale con il 60% di risposte concordi, nota dolente la premialità: il personale avverte una distonata tra capacità/impegno e riconoscimento da parte dell'Agazia.

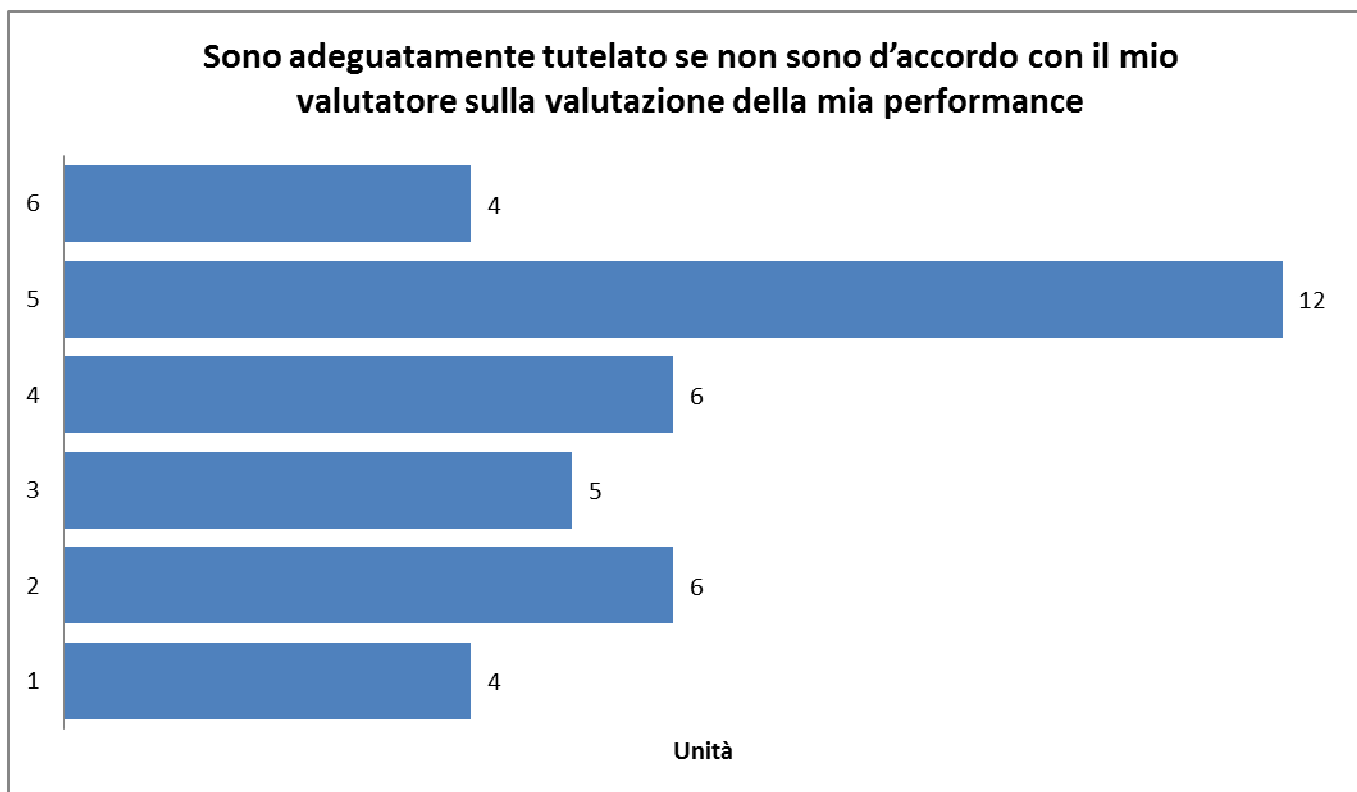
N - Il funzionamento del sistema

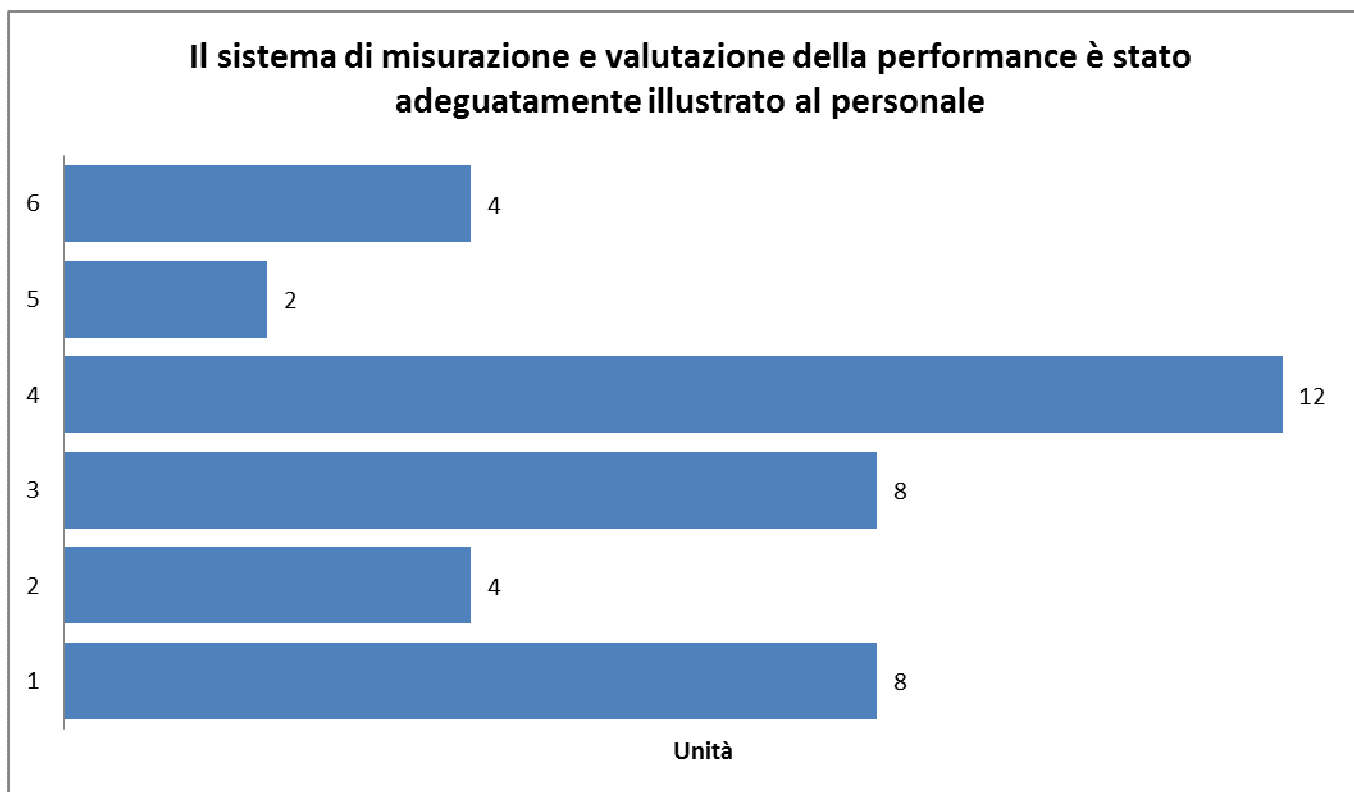
domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
N.01 Sono sufficientemente coinvolto definire obiettivi/risultati attesi mio lavoro	4	4	5	9	14	2	38
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo valutazione performance	3	4	3	8	13	5	36
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare mia performance	4	5	1	8	12	8	38
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	11	3	8	9	3	4	38
N.05 Il sistema della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	8	4	8	12	2	4	38











Valutazione del superiore gerarchico

Il secondo questionario è finalizzato all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che sono alla base dei rapporti tra lavoratore e il proprio capo.

Il questionario è articolato in 2 argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

- ✓ O – Il mio capo e la mia crescita
- ✓ P – Il mio capo e l'equità

O – Il mio capo e la mia crescita

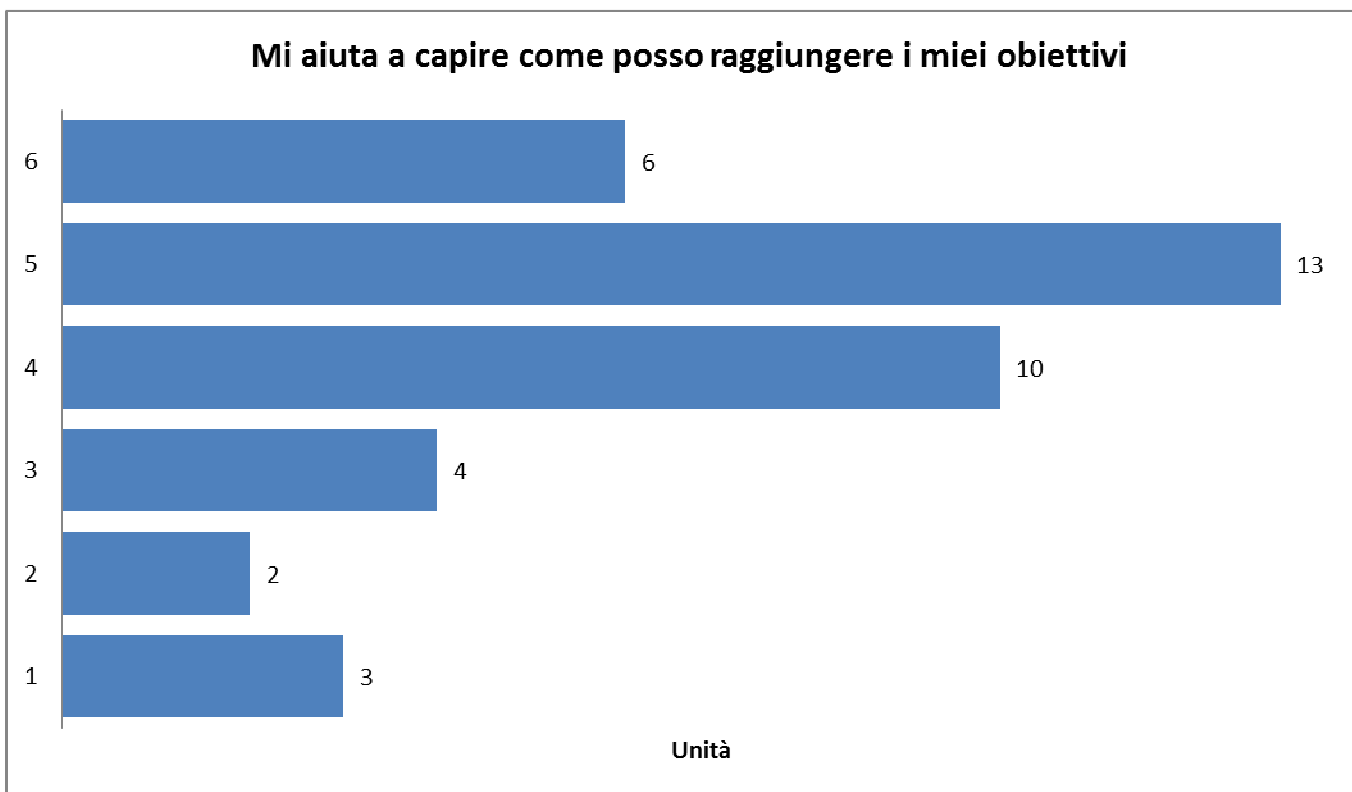
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato nel questionario sulla valutazione del superiore gerarchico: *Il mio capo e la mia crescita*.

Come nei precedenti questionari, i valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6).

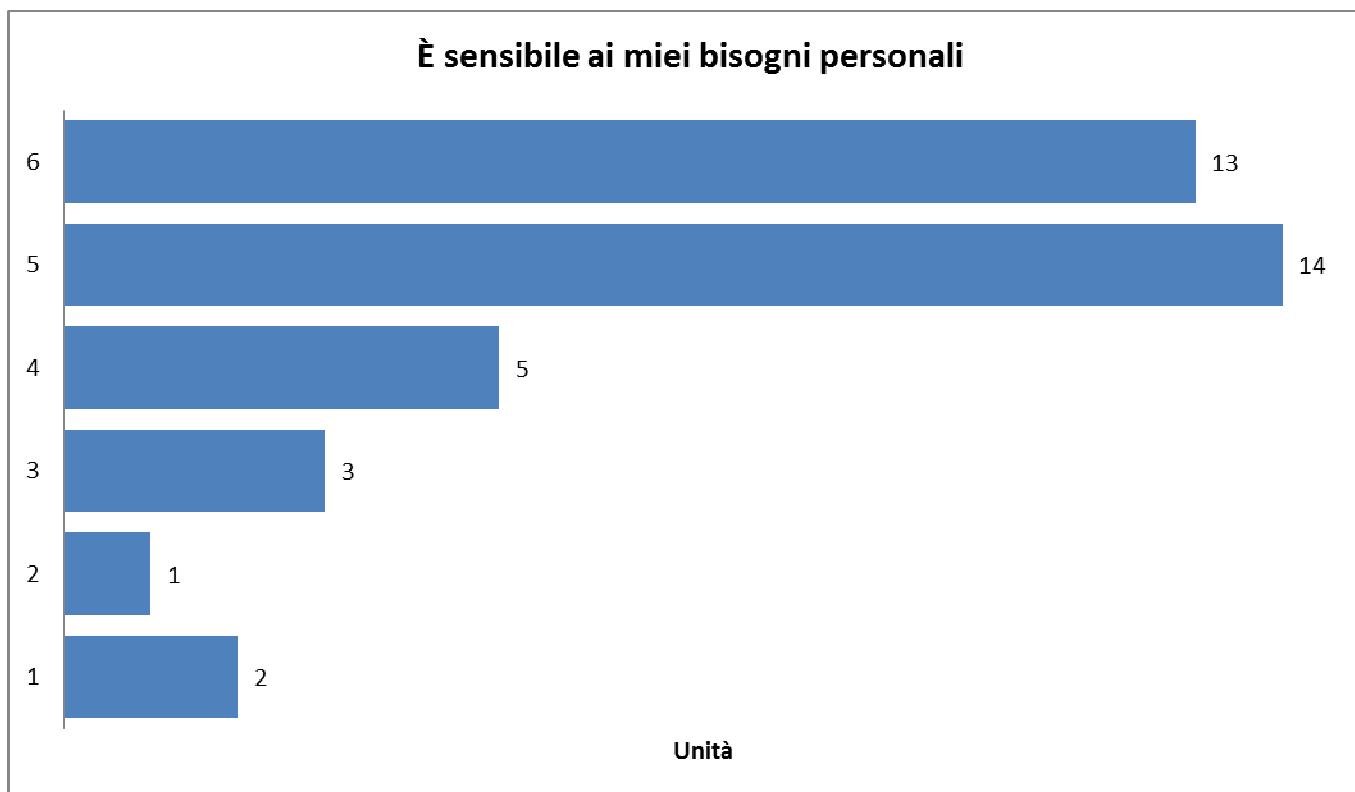
La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione espressa dalla maggioranza dei lavoratori, in merito alle singole domande poste. Le risposte sono positive 114 su 190 (60%) indicano un valore di pieno accordo con l'affermazione (valori 5 e 6), rilevando un ottimo rapporto dipendente/capo. Emerge un capo sensibile che ascolta, aiuta, è disponibile e motiva.

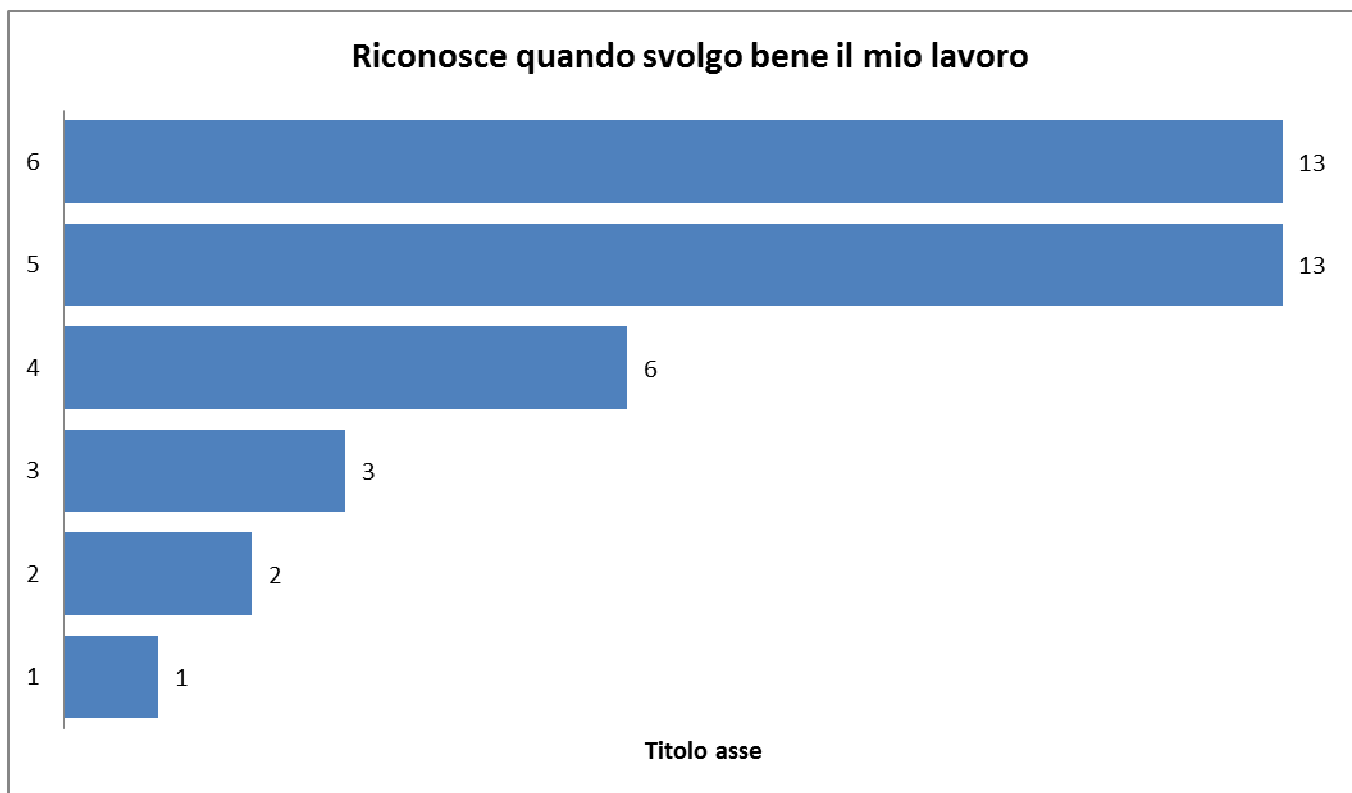
O - Il mio capo e la mia crescita

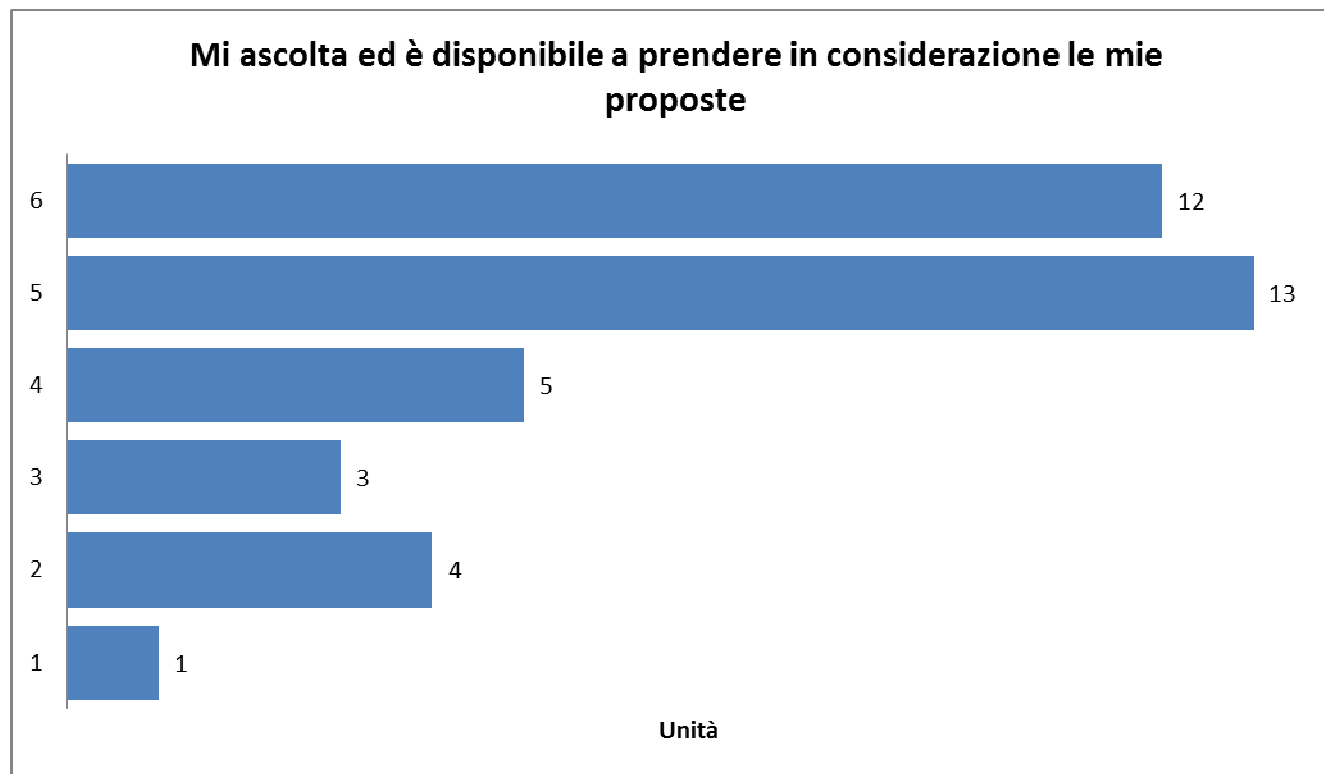
domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3	2	4	10	13	6	38
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	4	2	12	12	5	38
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali	2	1	3	5	14	13	38
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	1	2	3	6	13	13	38
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	1	4	3	5	13	12	38











O – Il mio capo e l'equità

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sulla valutazione del superiore gerarchico: *Il mio capo e l'equità*.

Le risposte esprimono un buon accordo con le affermazioni in argomento con 109 risposte su 150 (73%), che indicano un valore d'accordo con l'affermazione (valori da 4 e 6), con ben 83 risposte in pieno accordo. Si rileva un equilibrato rapporto capo/lavoratore, in cui appare particolarmente incisivo il livello di stima e competenza del proprio capo, 28 persone su 38 esprimono la loro condivisione completa all'affermazione.

P - Il mio capo e l'equità

domanda	1	2	3	4	5	6	TOT.
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	3	4	5	7	10	9	38
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	2	5	7	6	10	6	36
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3	2	5	8	11	9	38
P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	2	1	2	5	14	14	38

