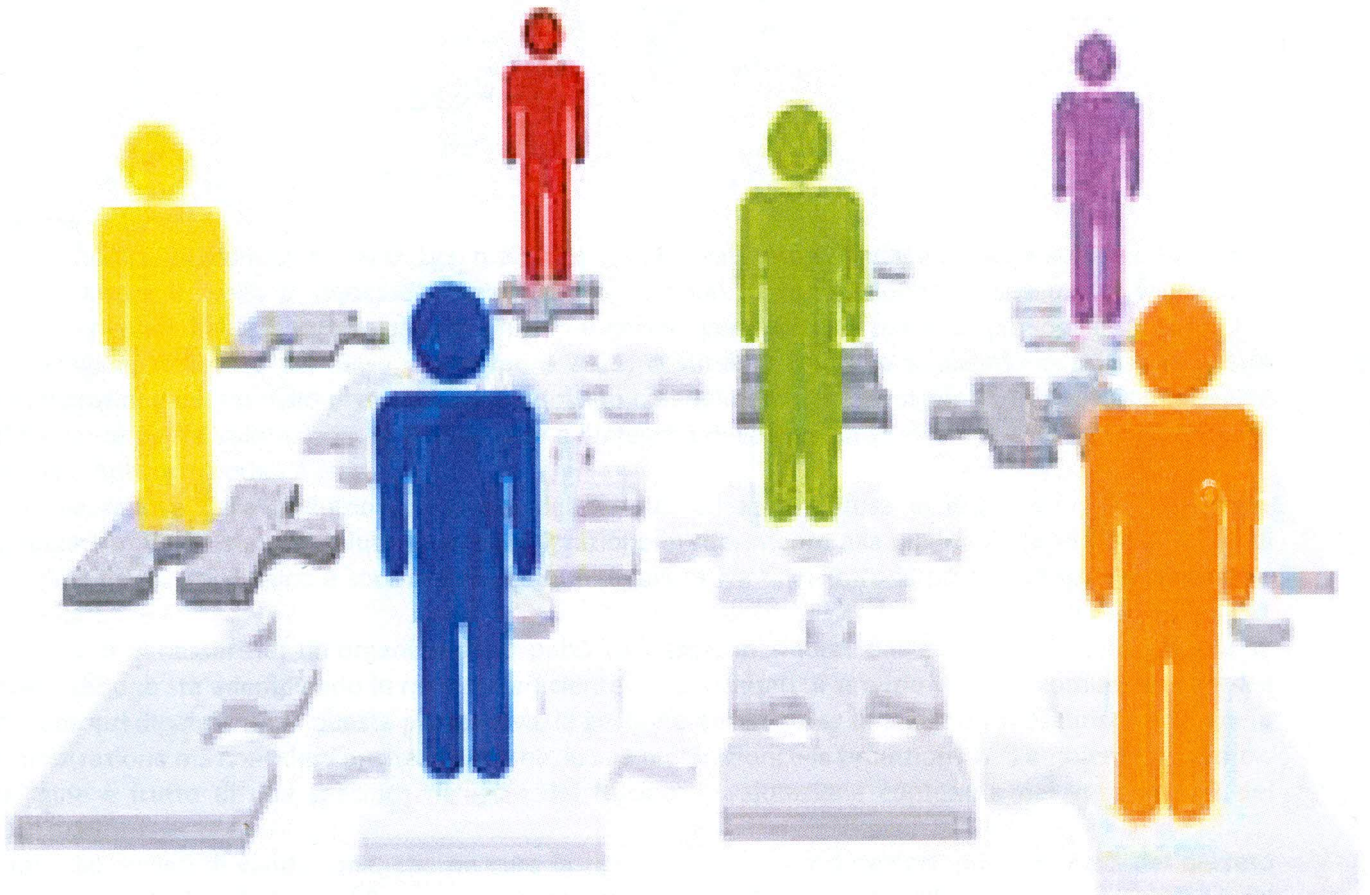




Provincia di Benevento

Settore *Avvocatura, Personale, Assistenza Amministrativa E.E.L.L., Mercato del Lavoro*



*Benessere Organizzativo e analisi di clima nella
Provincia di Benevento
anno di riferimento 2015*

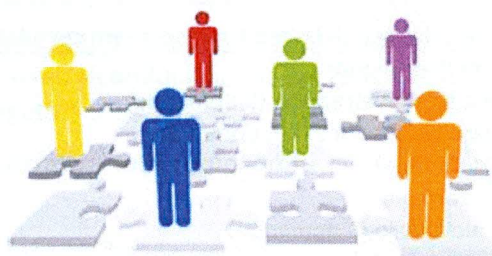


Provincia di Benevento

Settore *Avvocatura, Personale, Assistenza Amministrativa F.E.L.L., Mercato del Lavoro*

Servizio Personale e Assistenza Amministrativa F.E.L.L.

Benessere Organizzativo e analisi di clima nella Provincia di Benevento anno di riferimento 2015



Premesse

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, è stata realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Tale indagine, realizzata nel mese di dicembre 2015, costituisce la prima applicazione presso la nostra amministrazione del modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, oggi Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.AC.

L'indagine muove dalla definizione, assunta dall'A.N.AC. ed assai diffusa in letteratura, di "benessere organizzativo" come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita ed al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa finalizzato al progresso quali-quantitativo nei risultati.

Analizzare il benessere di un'organizzazione pubblica nasce, in sintesi, dall'esigenza di comprendere se l'organizzazione sta adempiendo in maniera efficiente i suoi compiti di servizio verso la comunità esterna e verso i propri dipendenti; in questa prospettiva, la gestione delle risorse umane non si esaurisce nella mera amministrazione ma considera anche la persona, le sue motivazioni e la proiezione nell'ambiente di lavoro. L'indagine è frutto di una specifica richiesta del Nucleo di valutazione contenuta nel verbale n. 2 del 21.10.2015.

Il ruolo del nucleo di valutazione, che ne cura la realizzazione ai sensi dell'art. 14, comma 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, nasce dal nesso strumentale fra risultati dell'indagine ed attuazione del ciclo della performance, al quale deve fornire informazioni utili a promuovere le azioni di miglioramento che ne caratterizzano la funzione di promozione e garanzia.

Va anche detto che l'indagine interviene in un momento molto delicato nel processo di trasformazione delle Province in Enti di Area Vasta, in applicazione della legge 56/2014 (c.d. legge "Delrio").

Finalità

La Provincia di Benevento, in linea con gli indirizzi normativi, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, intende valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, contribuendo a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento.

A tale scopo, nel mese di dicembre, con nota prot. n. 0081594 del 14.12.2015, è stato trasmesso a tutti i dipendenti, tramite i dirigenti di settore, nonché pubblicato sulla intranet dell'Ente, il questionario su

benessere organizzativo, così come predisposto dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità della amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Questionario

Il Questionario per la realizzazione dell'Indagine sul personale dipendente è stato predisposto dall'ANAC ed erogato al personale della Provincia nella sua forma originaria seguendo le indicazioni fornite.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse - una per tipologia - con le domande all'interno di ogni rilevazione raggruppate per ambiti, e una scheda anagrafica che permette di aggregare le risposte in base a determinate caratteristiche dei dipendenti:

- > **Benessere organizzativo;**
 - Ambito A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)
 - Ambito B: Le discriminazioni (9 domande)
 - Ambito C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)
 - Ambito D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
 - Ambito E: Il mio lavoro (5 domande)
 - Ambito F: I miei colleghi (5 domande)
 - Ambito G: Il contesto del mio lavoro (5 domande)
 - Ambito H: Il senso di appartenenza (5 domande)
 - Ambito I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)
 - Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)
- > **Grado di condivisione del sistema di valutazione;**
 - Ambito L: La mia organizzazione (4 domande)
 - Ambito M: Le mie performance (4 domande)
 - Ambito N: Il funzionamento del sistema (5 domande)
- > **Valutazione del proprio superiore gerarchico;**
 - Ambito O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)
 - Ambito P: Il mio capo e l'equità (4 domande)
- > **Dati anagrafici**
 - Genere; Contratto di lavoro; Età; Anzianità di servizio; Qualifica.

Per "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. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "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'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- 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;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Nelle domande che costituiscono i diversi questionari viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione deve esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante. Ad 1 corrisponde il totale disaccordo con l'affermazione o l'attribuzione del minimo grado di importanza; a 6 corrisponde il totale accordo con l'affermazione o l'attribuzione del massimo grado di importanza. Per la maggior parte degli item l'orientamento della scala e quindi della valutazione è coerente con la valutazione dell'argomento complessivo del questionario (per esempio dichiararsi d'accordo con l'affermazione "il mio luogo di lavoro è sicuro..." è un'indicazione positiva relativamente al tema "Benessere organizzativo"; per

un piccolo numero di item (che chiameremo a valenza negativa) la logica è inversa: l'accordo con l'affermazione indica una criticità rispetto all'argomento (per esempio l'accordo con l'affermazione "avverto situazioni di malessere o disturbi...") indica una criticità relativamente allo stesso tema del "Benessere organizzativo".

Esempio:

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

Deve precisarsi che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona che lo ha compilato, inoltre, i dati raccolti sono utilizzati solo in forma aggregata.

Di seguito il questionario somministrato a tutti i dipendenti

BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
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, ...)						
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						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
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 ...)						

B - Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

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

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo 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						

QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro								
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro								
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro								
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati								

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	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								
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance								
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance								
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano								
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale								

QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO
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>	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi								
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro								
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali								
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro								
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte								

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>	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione								
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro								
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti								
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore								

DATI ANAGRAFICI

1	Sono:
1.1	Donna <input type="checkbox"/> Uomo <input type="checkbox"/>

2	Il mio contratto di lavoro:
2.1	A tempo determinato <input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato <input type="checkbox"/>

3	La mia età:
3.1	Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni <input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni <input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni <input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni <input type="checkbox"/>

4	La mia anzianità di servizio:
4.1	Meno di 5 anni <input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni <input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni <input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni <input type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:
5.1	Dirigente <input type="checkbox"/>
5.2	Non dirigente <input type="checkbox"/>

I tempi e la metodologia di rilevazione

L'indagine è stata avviata il 14.12.2015 con nota d'invito prot. n. 0081594 trasmessa a tutti i dipendenti e pubblicata sulla intranet dell'Ente.

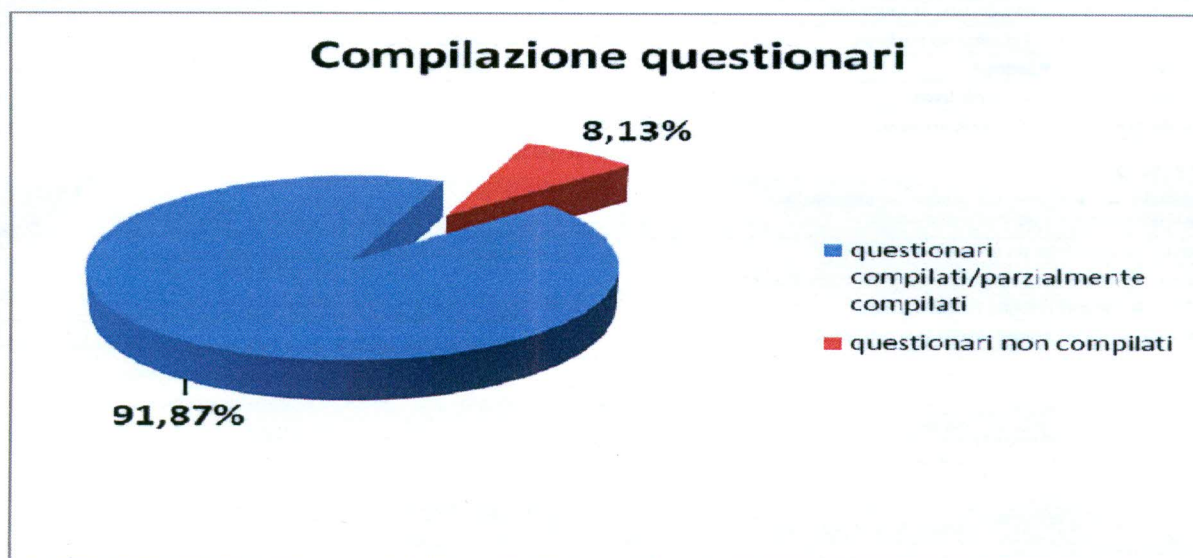
La compilazione del questionario è stata richiesta a tutti i **198** dipendenti dell'Ente in servizio nel mese di dicembre 2015.

Il questionario è stato distribuito, su supporto cartaceo, a tutto il personale dipendente che ha proceduto alla sua compilazione manuale. La modalità utilizzata è stata quella dell'auto-compilazione volta a garantire la necessaria riservatezza delle informazioni acquisite.

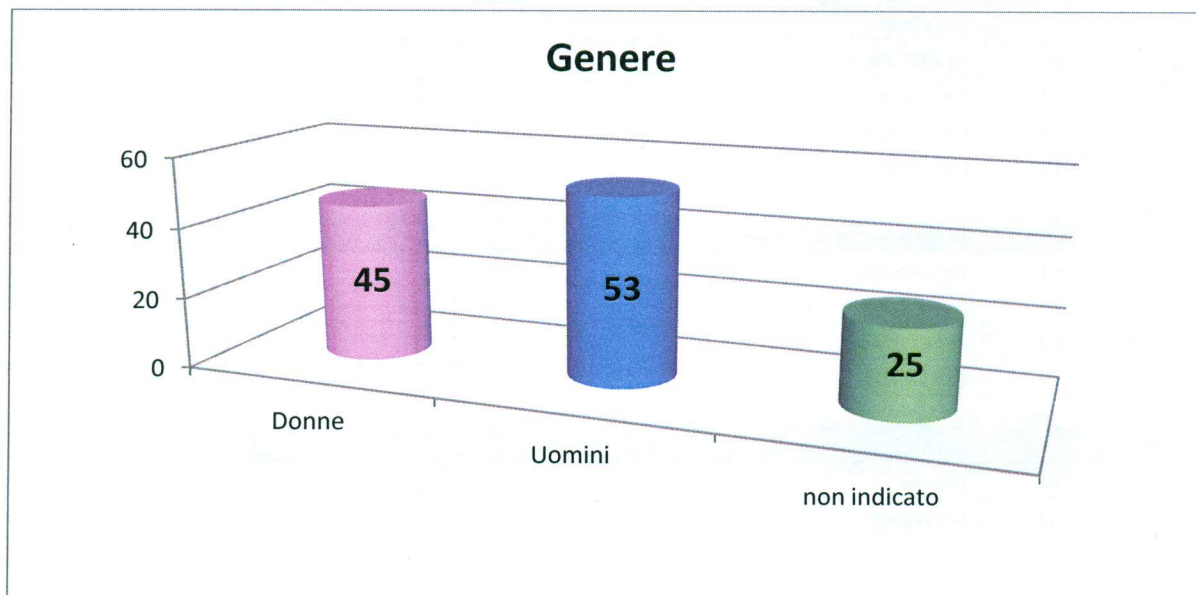
Al termine della rilevazione ogni singolo questionario è stato inserito nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica. I risultati dell'indagine, inoltre, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 20, comma 3 del decreto sulla trasparenza (D.Lgs. 33/2013), saranno pubblicati anche sul portale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

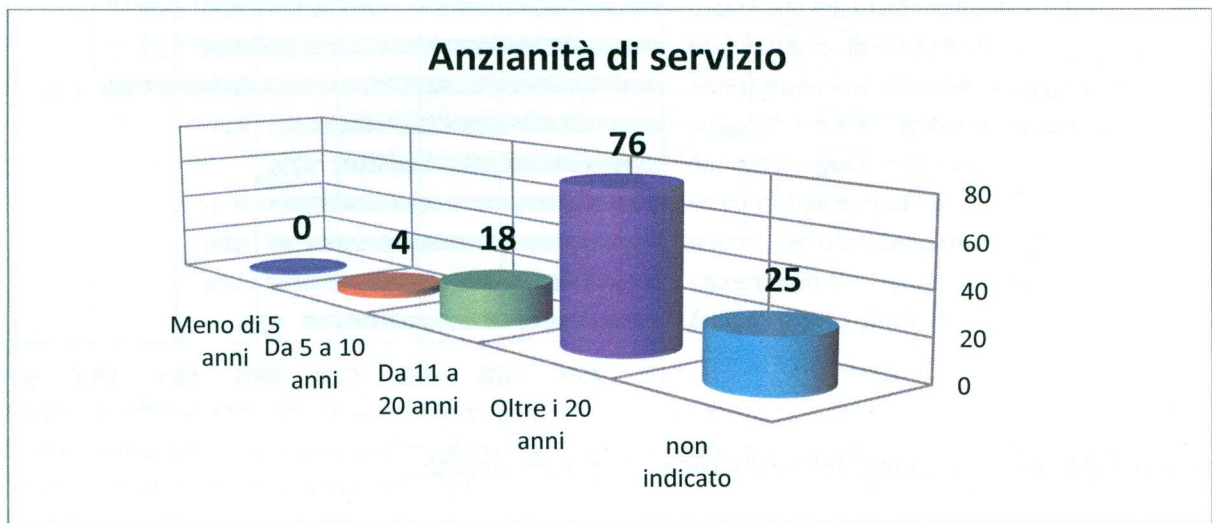
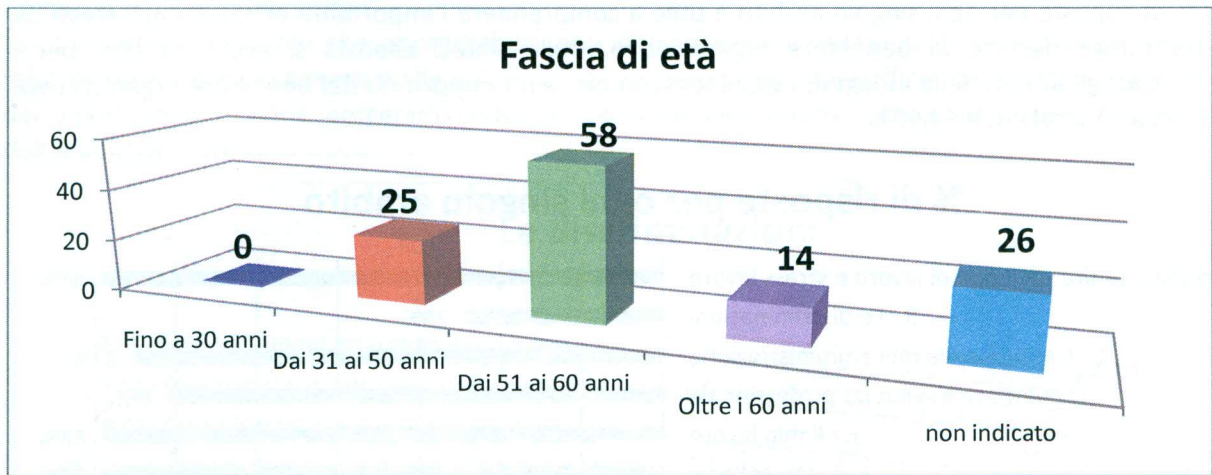
Risultati dell'indagine

Alla chiusura dell'indagine risultavano compilati n. **123** questionari, per una percentuale partecipativa del **62,12%**. Dei questionari consegnati il 91,87% risultava compilato o parzialmente compilato, mentre l'8,13% veniva consegnato in bianco.



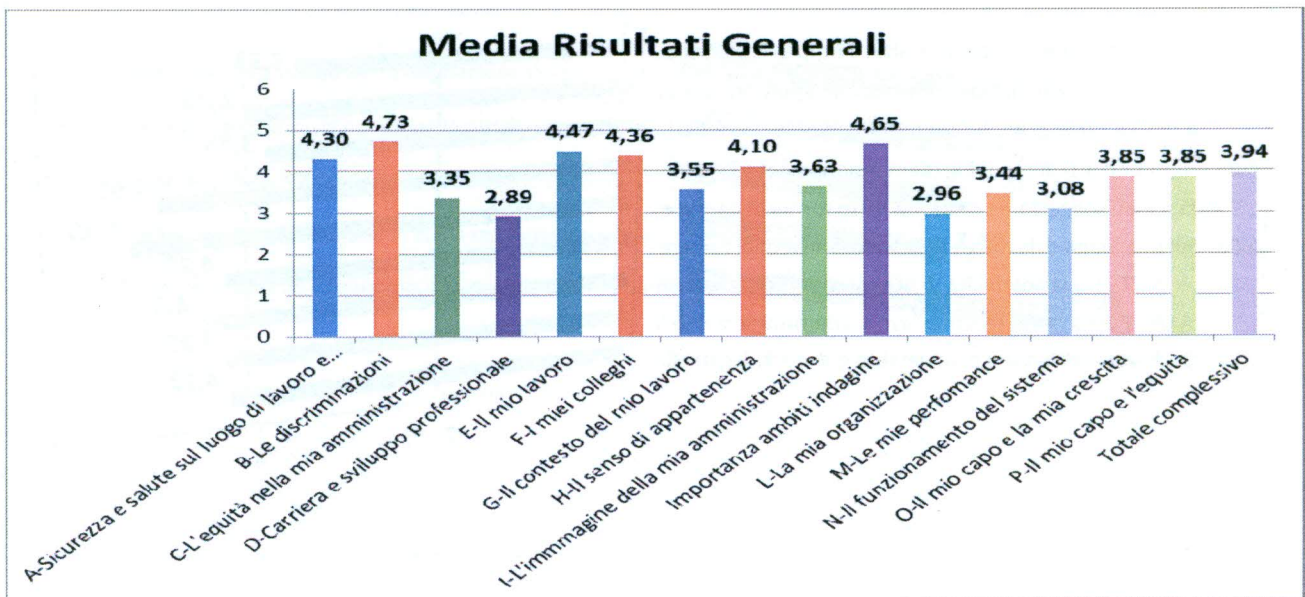
Di seguito si riportano, in rappresentazione grafica, i dati relativi alla compilazione dei questionari distinti per genere, per fascia di età e per anzianità di servizio:



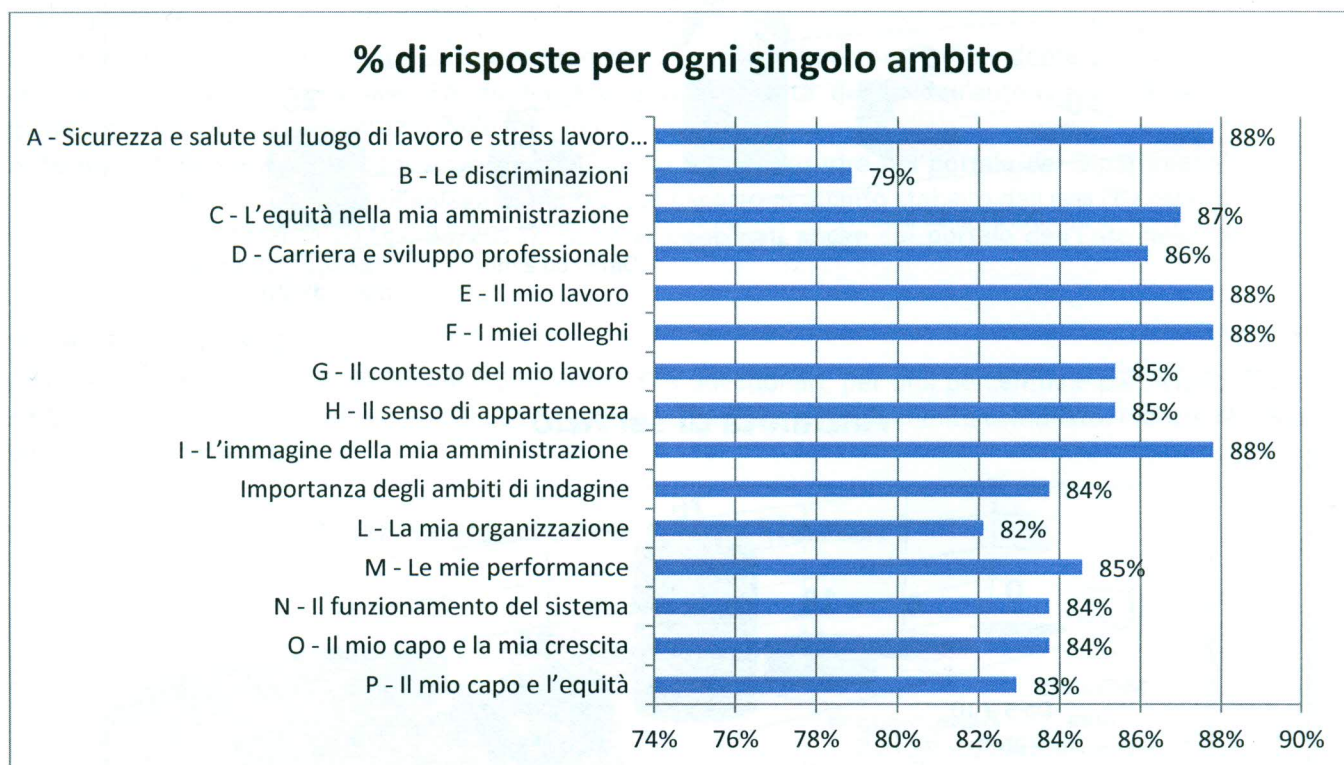


Il profilo generale

Il Grafico "Media risultati generali" riporta la media per ciascuno dei 14 ambiti di indagine riportati nel questionario. In esso, è riportato anche il punteggio totale complessivo medio all'intera indagine sul benessere organizzativo (M= 3.94), che funge da riferimento per l'interpretazione qualitativa del profilo, permettendo di identificare le aree maggiormente funzionanti (quelle con valore medio maggiore al valore totale) e quelle per cui sarebbe opportuno un miglioramento organizzativo (aree con un punteggio medio inferiore a quello totale).



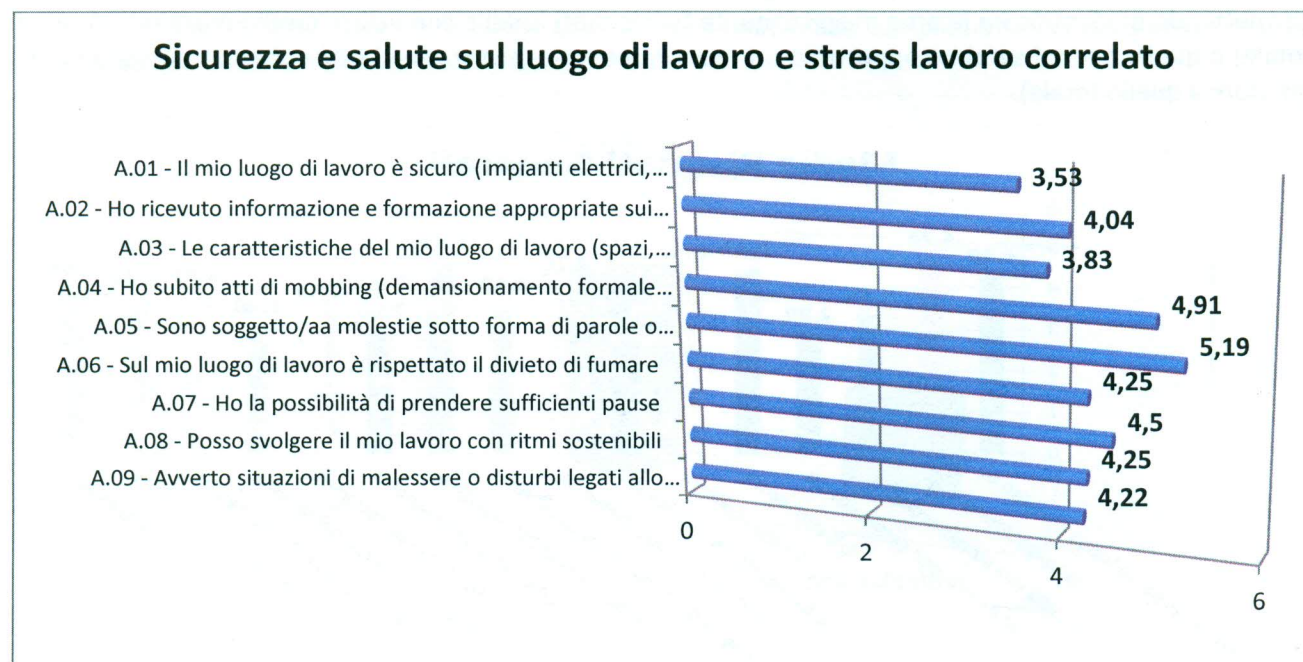
Il grafico % di risposte per ogni singolo ambito è utile a comprendere l'importanza attribuita agli stessi da ciascun lavoratore rispetto al benessere organizzativo. Dalla sintesi esposta si evidenzia che, per i dipendenti, tutti gli ambiti della indagine rappresentano elementi importanti del benessere organizzativo, con una media generale dell'84,98%.



Di seguito, tramite grafici, una sintesi delle valutazioni per singolo ambito.

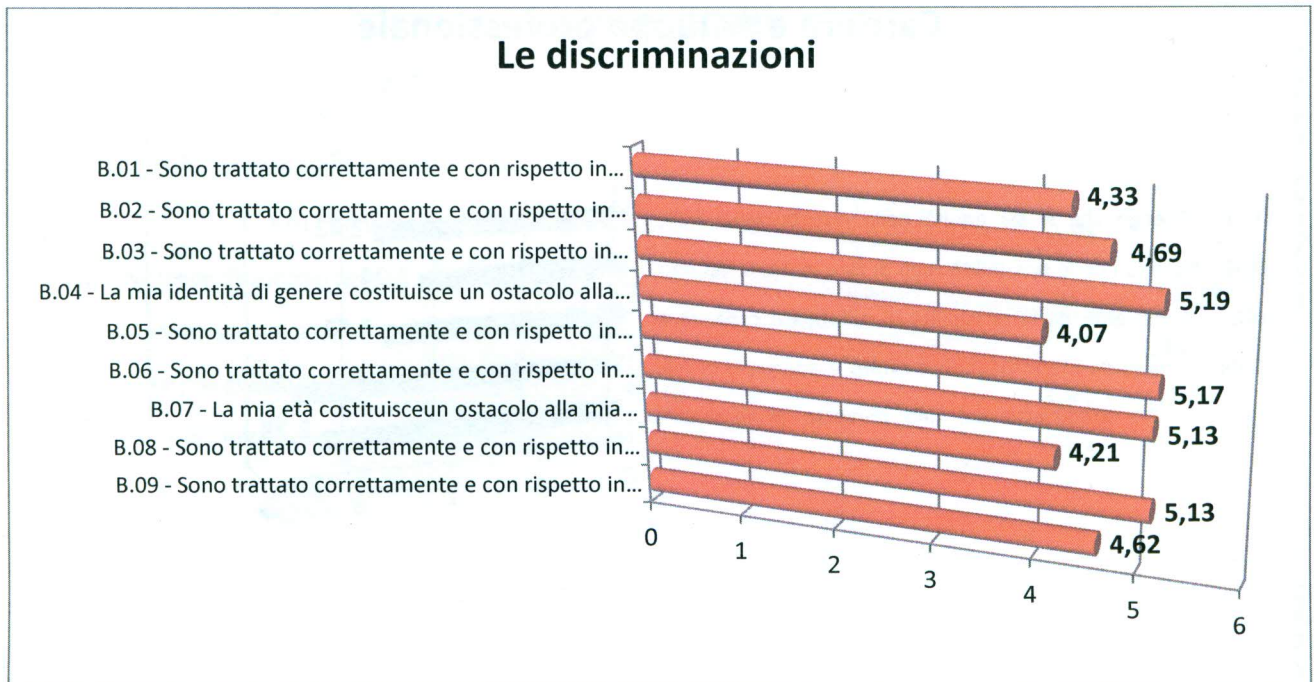
Ambito A – “La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”

Le valutazioni si attestano su un valore intermedio, con apprezzamenti appena sufficienti relativamente alle risposte sulle caratteristiche del luogo di lavoro ed alla percezione di operare in ambiente sicuro. Rassicuranti sono da ritenere i risultati riferiti in particolare ad eventuali molestie o comportamenti contro la propria dignità o di mobbing. Valore di sintesi dell'ambito A: 4,30.



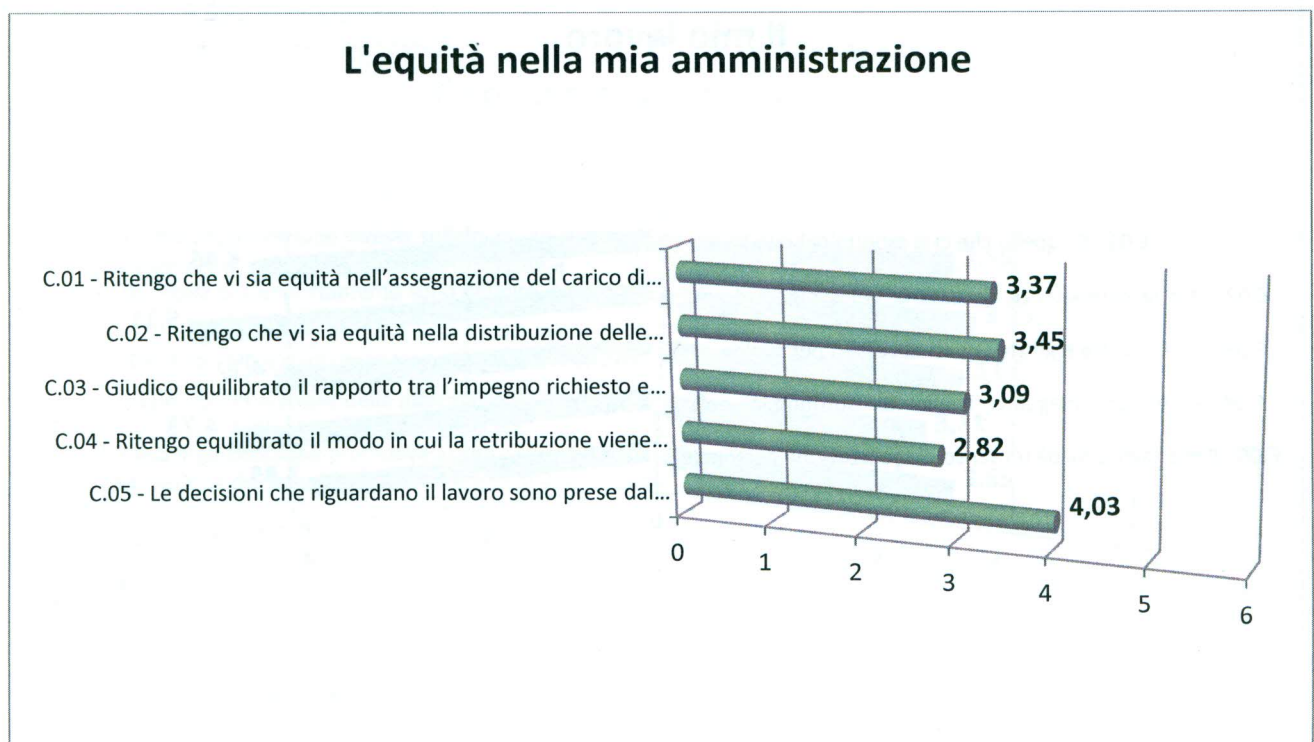
Ambito B – “Le discriminazioni”

La situazione appare più che apprezzabile, non si evidenziano situazioni di tensioni relazionali. Il dato relativo alla identità di genere e alla età, il cui valore, seppur più che sufficiente, si attesta poco al di sotto del valore medio, viene percepito come un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro. Valore di sintesi dell'ambito B: 4,73



Ambito C – “L'equità nella mia amministrazione” :

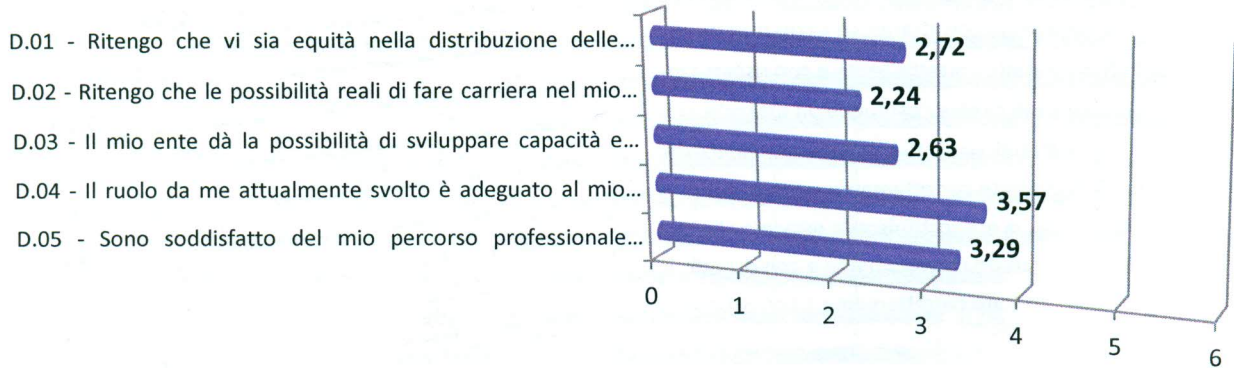
Si registrano giudizi positivi sull'imparzialità delle decisioni dei responsabili, mentre il giudizio è negativo nelle due affermazioni sulla retribuzione, probabilmente sia a causa del blocco della contrattazione collettiva che permane da diverse annualità, sia a causa del blocco del salario accessorio. Emerge la poca soddisfazione dei dipendenti, in riferimento alla poco equa la differenziazione dei premi di produttività in rapporto alla quantità e qualità di lavoro svolto. Valore di sintesi dell'ambito C: 3,35



Ambito D – “La carriera e lo sviluppo professionale”

La principale criticità che emerge è la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito, oltre ad una certa insoddisfazione verso un riconoscimento al potenziamento delle possibilità dei singoli. Valore di sintesi dell'ambito D: 2,89

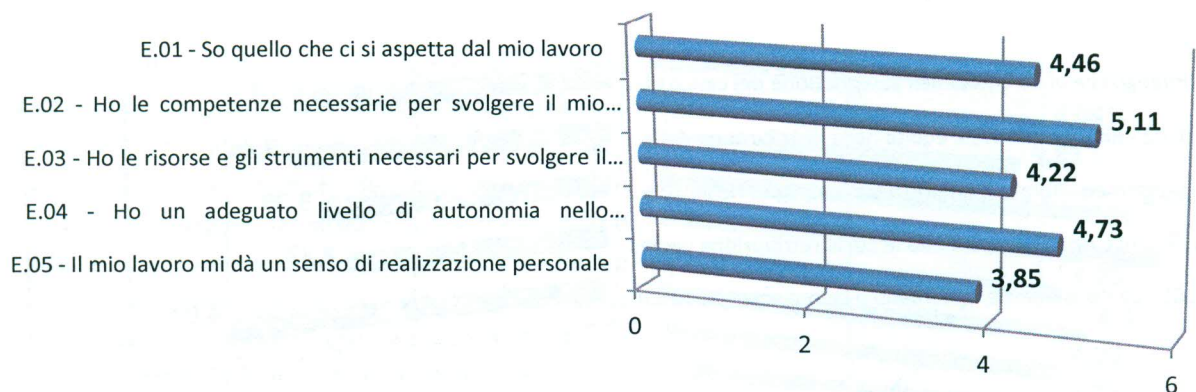
Carriera e sviluppo professionale



Ambito E – “Il mio lavoro”

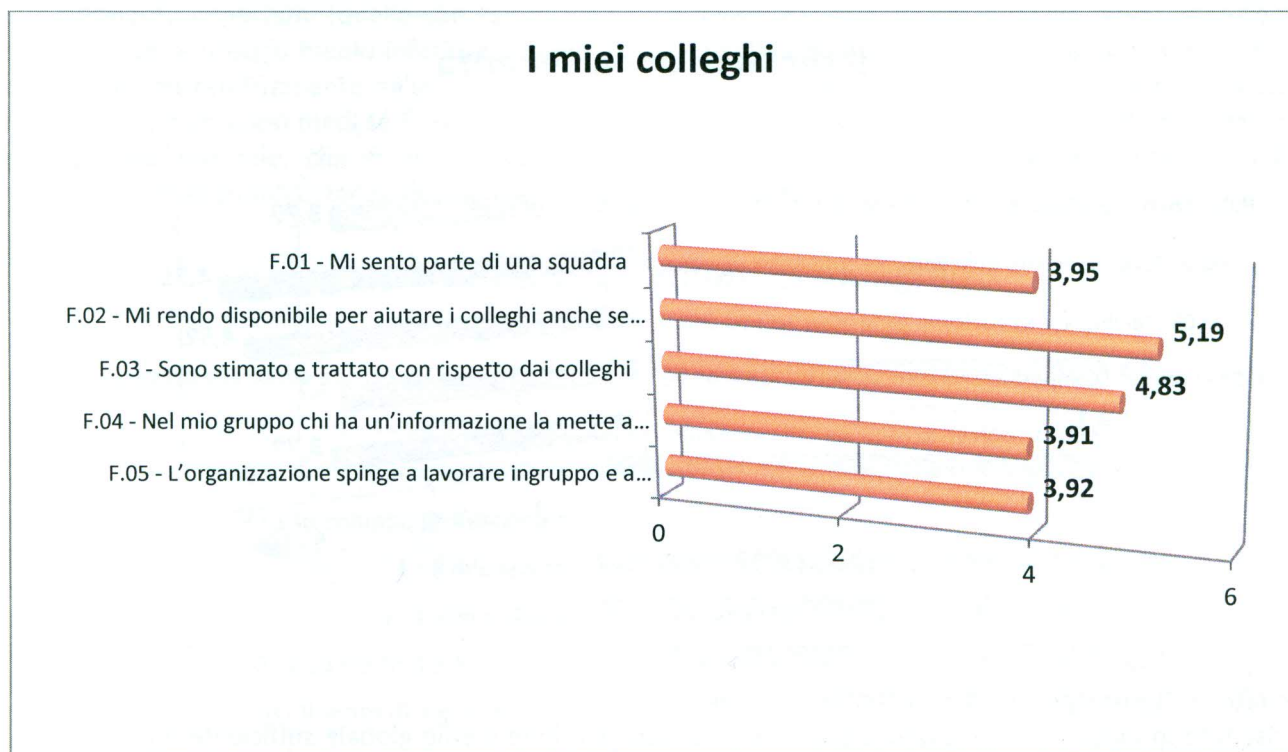
Nel suo complesso questo ambito registra un livello di soddisfazione abbastanza elevato, soprattutto in riferimento alla domanda 2, che evidenzia un generalizzato grado di autostima. Il valore più basso si registra alla domanda 5 nella quale i dipendenti dichiarano che il lavoro svolto non dà loro il senso di realizzazione. Valore di sintesi dell'ambito E: 4,47

Il mio lavoro



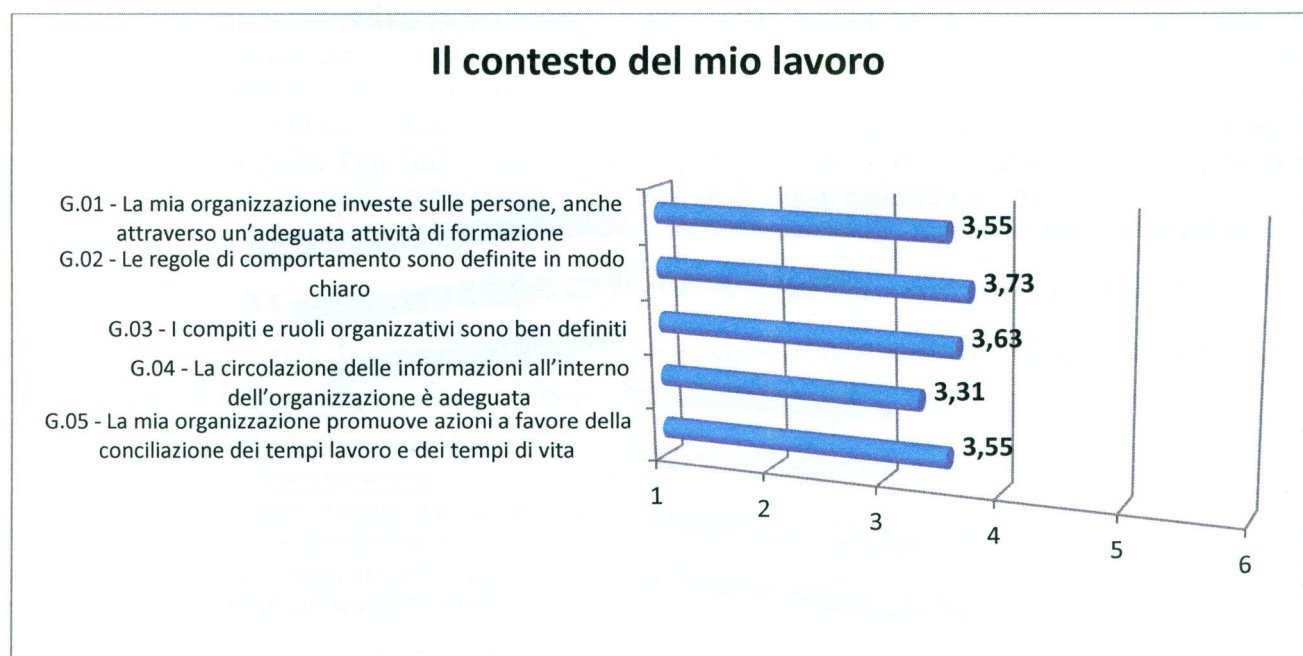
Ambito F – “I miei colleghi”

Le risposte evidenziano un clima abbastanza positivo, con forte spirito collaborativo per aiutare i colleghi, con una discreta disponibilità a condividere le informazioni e a sentirsi parte di una squadra. Valore di sintesi dell'ambito F: 4,36



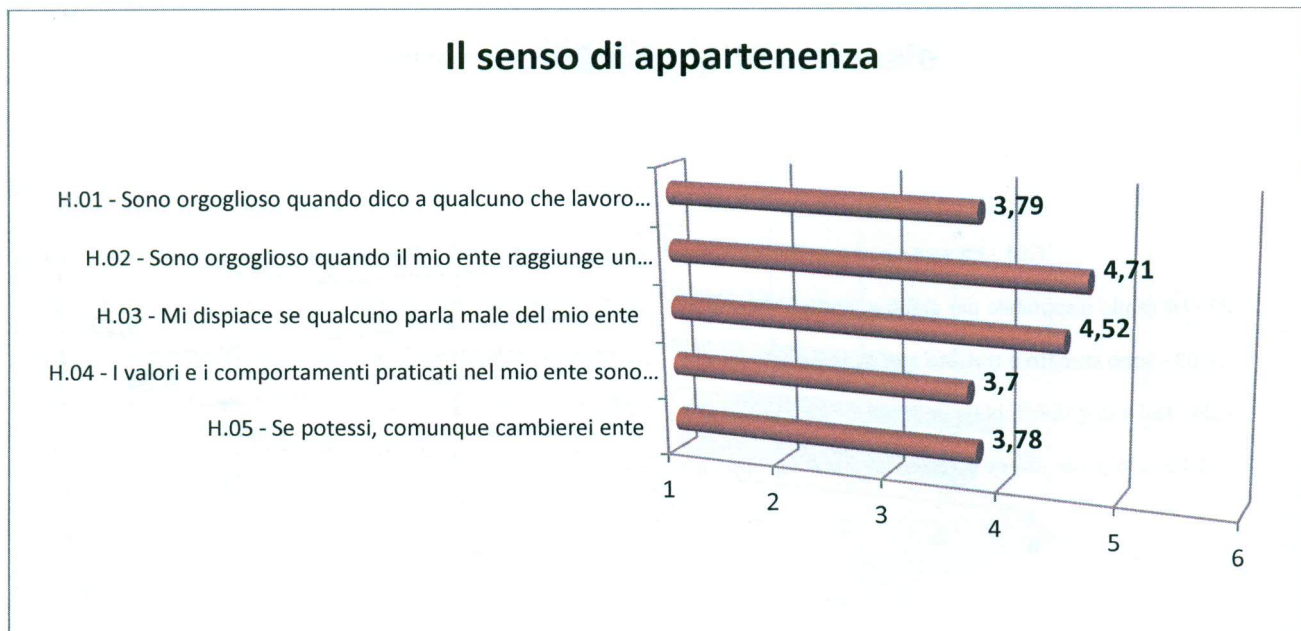
Ambito G – “Il contesto del mio lavoro”

Il risultato in questa ambito evidenzia un valore di soddisfazione medio complessivamente sufficiente. In particolare la domanda 4, relativa alla adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'amministrazione, è giudicata appena sufficiente. In tale ambito sarebbe opportuna una maggiore attenzione dell'Ente che porterebbe ad importanti vantaggi per l'intera organizzazione. Valore di sintesi dell'ambito G: 3,55



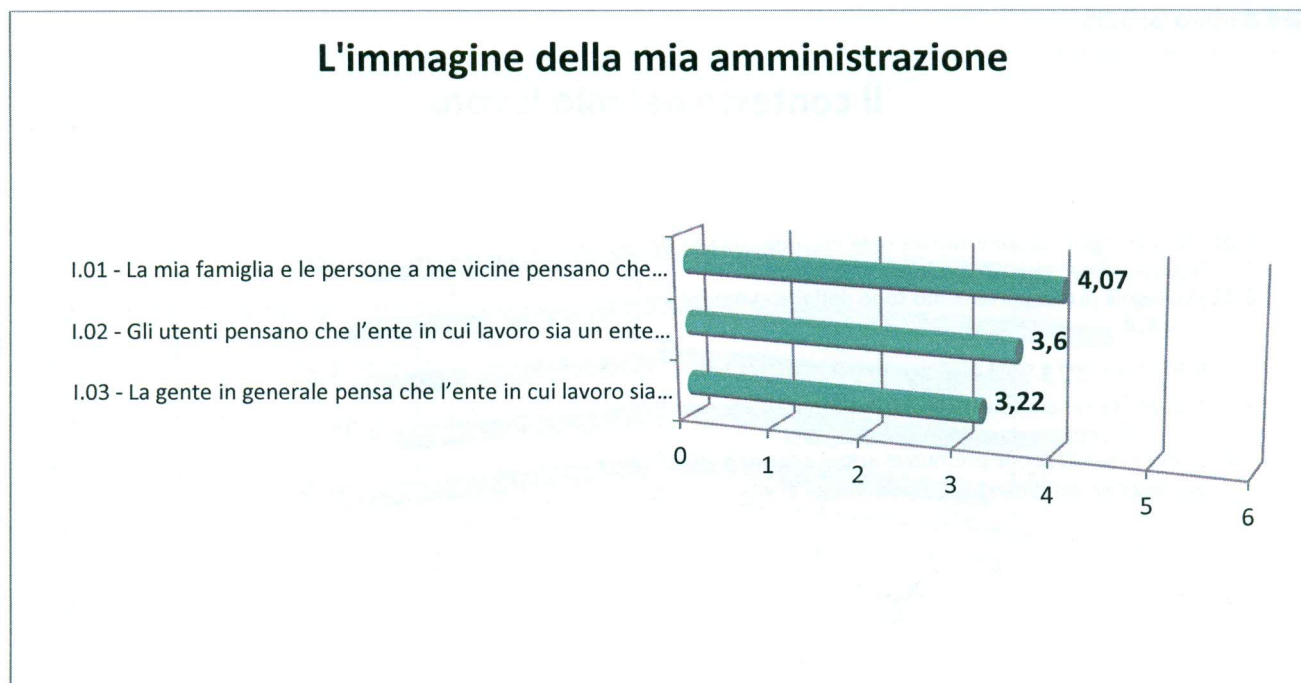
Ambito H – “Il senso di appartenenza”

In questo ambito il risultato è complessivamente positivo, che evidenzia un certo grado di attaccamento e di identificazione con l’Ente, nonostante tutti i problemi evidenziati dai dipendenti ed il particolare contesto che stanno vivendo le Province per effetto della legge “Delrio”. Valore di sintesi dell’ambito H: 4,10



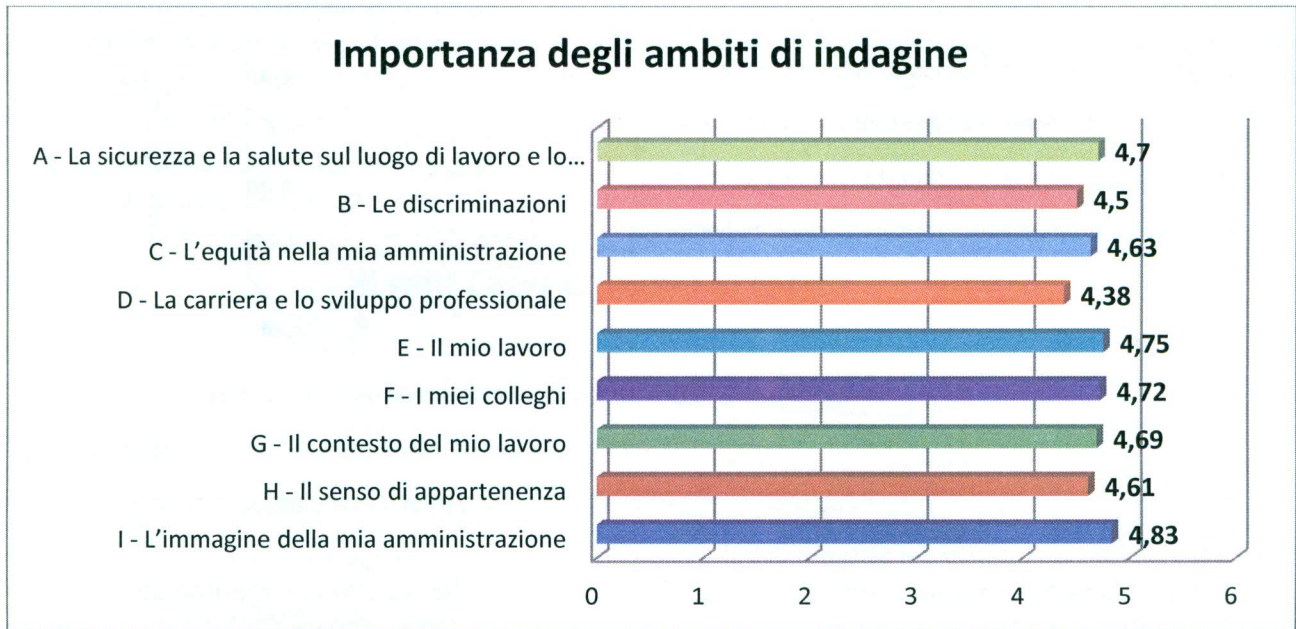
Ambito I – “L’immagine della mia amministrazione”

Il risultato in questa ambito evidenzia un valore di soddisfazione medio globale sufficiente. In dettaglio si può vedere chiaramente come il livello di soddisfazione maggiore si registra in corrispondenza della prima domanda, per diminuire riguardo alla percezione della considerazione che della Provincia ne avrebbero gli utenti e la gente in generale. Se un livello di considerazione relativamente elevato da parte dei familiari e delle persone vicine ai dipendenti era prevedibile, il risultato più basso alle domande 2 ed in particolare 3 potrebbe essere imputabile a tutto il dibattito pubblico sull’abolizione delle Province, considerate dai più degli “Enti inutili”. Valore di sintesi dell’ambito I: 3,63



“Importanza degli ambiti d’indagine”

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita agli stessi ambiti. Anche in questo caso è stato calcolato il punteggio medio dell’intera scala (M= 4.64), permettendo di identificare le aree ritenute maggiormente importanti (quelle con valore medio maggiore al valore totale) e quelle meno importanti (aree con un punteggio medio inferiore a quello totale). Nello specifico, molto elevato appare il giudizio dei dipendenti relativamente all’importanza, per il proprio benessere organizzativo, dei settori oggetto dell’indagine, con valori medi sempre pari o superiori a 4,5, ad eccezione del dato relativo alla carriera e lo sviluppo professionale, che si attesta sul valore 4,38; ciò a dimostrazione dell’adeguatezza e della congruenza degli ambiti di indagine alle esigenze ed alla sensibilità del personale.



Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

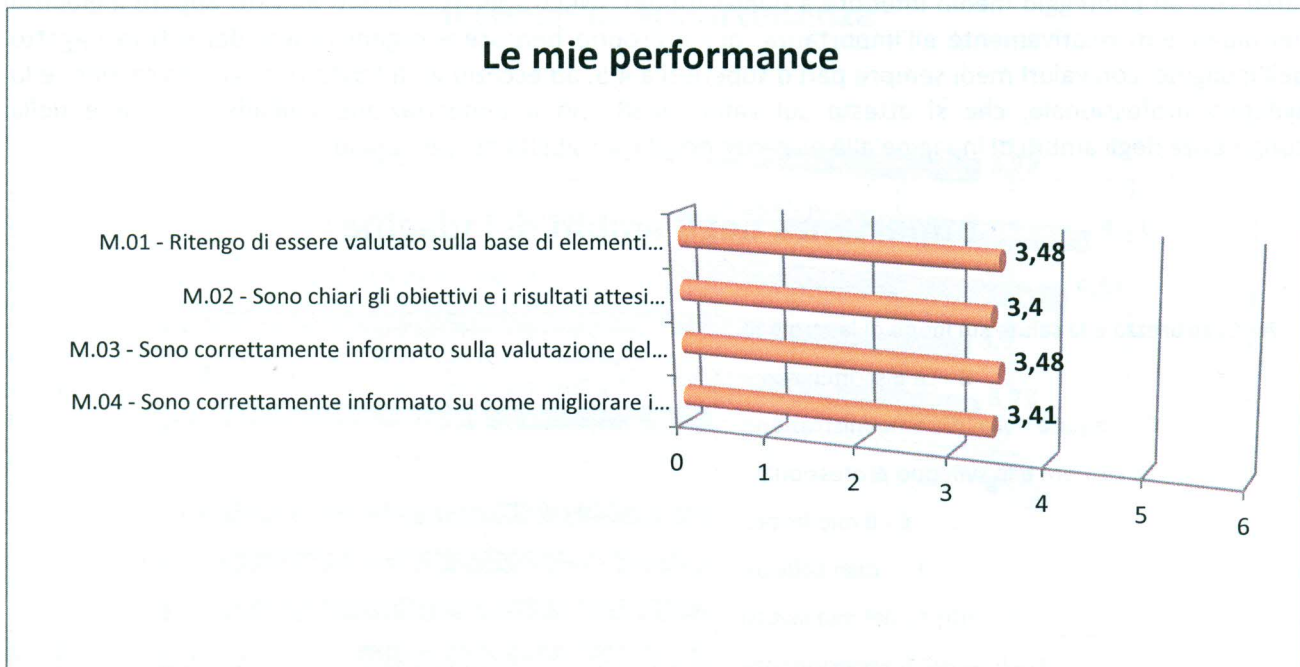
Ambito L – “La mia organizzazione”

In questo ambito le risposte sono sostanzialmente negative, sembrano esprimere una percezione generalizzata e alquanto problematica dell’agire della Provincia. A fronte di un forte convincimento dell’impegno personale per il raggiungimento degli obiettivi dell’Amministrazione, corrisponde una insufficiente conoscenza sia delle strategie e degli obiettivi che dei risultati delle attività dell’Amministrazione. Sul punto deve evidenziarsi che tutte queste informazioni sono, da qualche tempo, pubblicate sul sito web dell’Ente sotto il link “ Amministrazione trasparente” e, probabilmente, i dipendenti dovrebbero usare di più e meglio il Portale dell’Ente. Valore di sintesi dell’ambito L: 2,96



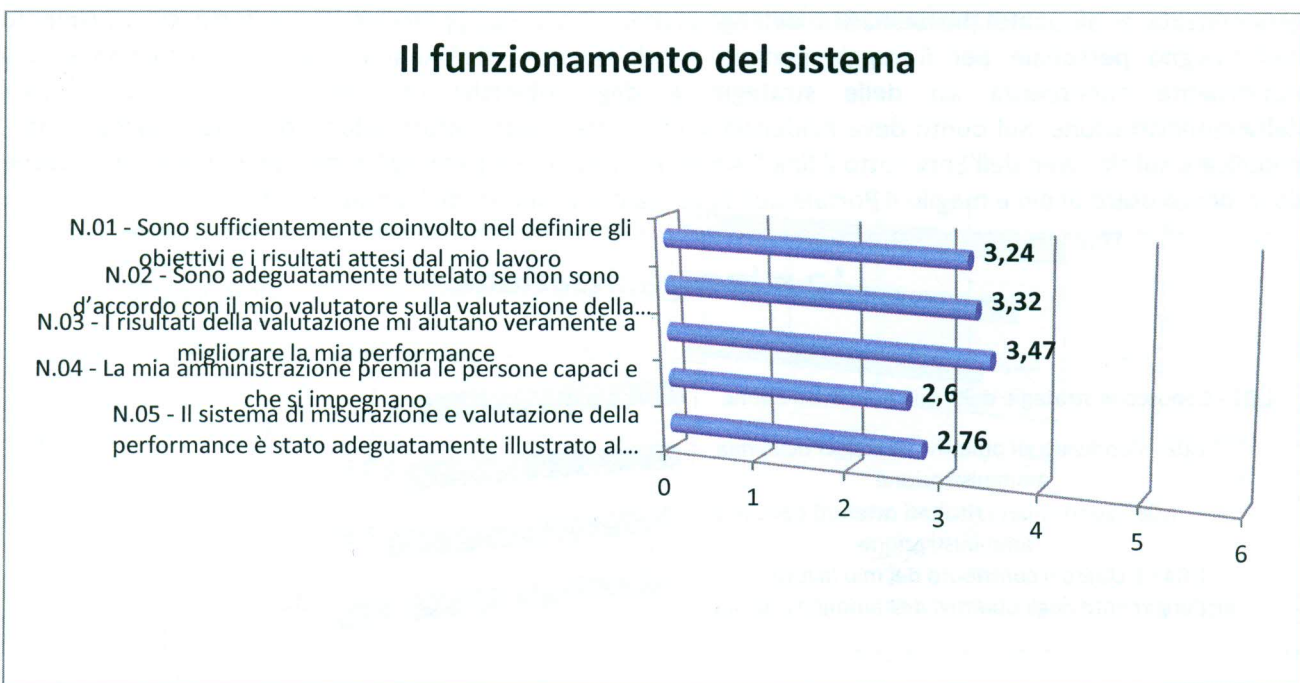
Ambito M – “Le mie performance”

I livelli di bassa soddisfazione registrati confermano che il sistema di valutazione adottato dall’Ente non risulta molto apprezzato, probabilmente a causa della non chiarezza dei metodi di valutazione e la disinformazione rispetto al possibile miglioramento dei risultati prodotti. Valore di sintesi dell’ambito M: 3,44



Ambito N – “Il funzionamento del Sistema di Valutazione”

I risultati mediamente negativi evidenziano una forte sfiducia nelle valutazioni meritocratiche e una insoddisfacente informazione sui sistemi di misurazione della performance. Appare confermata una lacuna nel processo di diffusione e circolazione delle informazione all’interno dell’Ente sia in ordine alla mission e, conseguentemente, in ordine agli obiettivi strategici ed operativi da perseguire, sia con riferimento al sistema di misurazione della performance (organizzativa ed individuale) adottato. Valore di sintesi dell’ambito N: 3,08



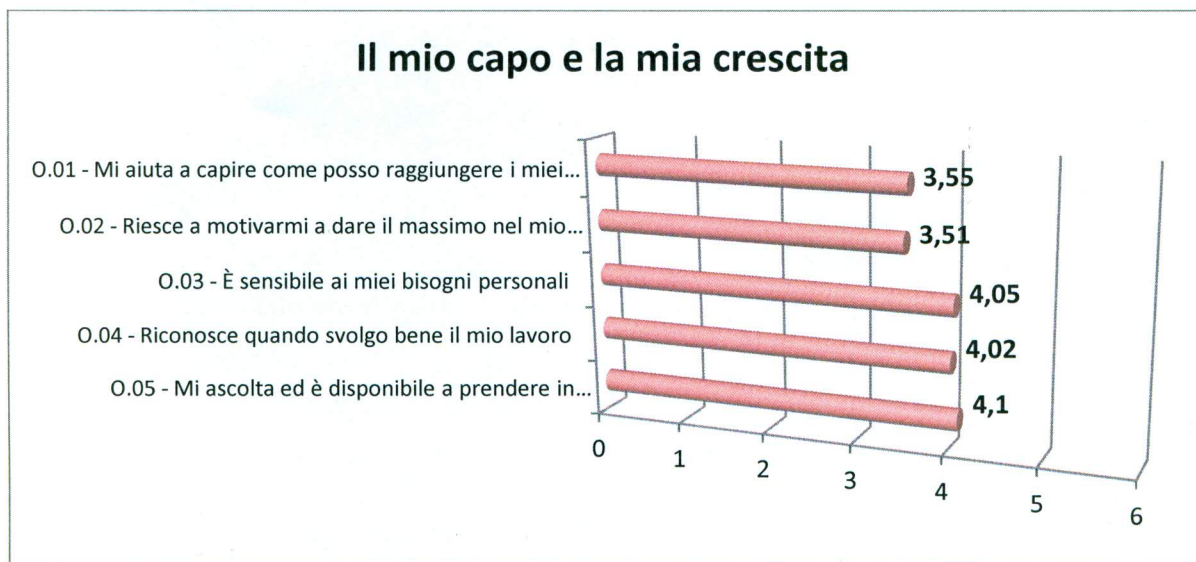
Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

Gli ambiti O e P del questionario hanno preso in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità). I risultati che emergono dall'analisi sono alquanto simili per entrambi i settori e consentono, quindi, di esaminarli congiuntamente. In entrambi i settori, si registra un valore medio moderatamente positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, accettabile.

Da questo quadro emerge quindi una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente incline ad ascoltare ed a venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente, ma non altrettanto capace di esercitare il proprio ruolo manageriale e di affrontare le criticità. Sembra in effetti una conferma della valutazione sostanzialmente negativa del sistema di sviluppo professionale e di valutazione della performance. In altre parole, il responsabile è vincolato, nella sua azione manageriale, da un sistema che non è trasparente, non premia in modo adeguato il merito, non esprime un modello condiviso di valutazione della performance.

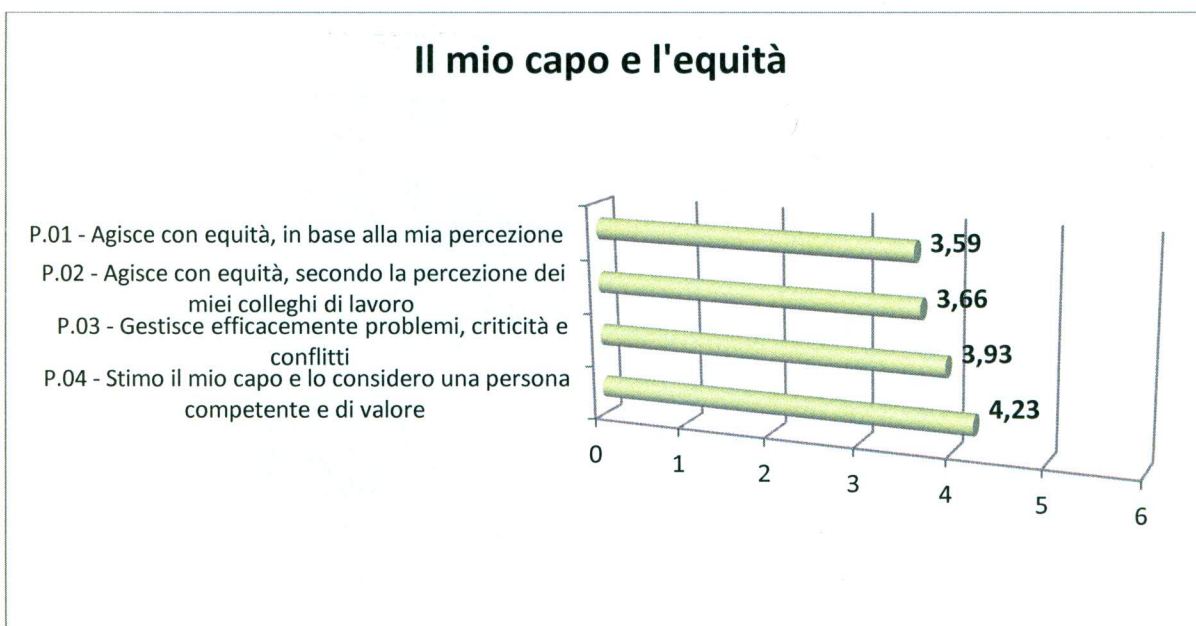
Ambito O – “Il mio capo e la mia crescita”

Valore di sintesi dell'ambito O: 3,85

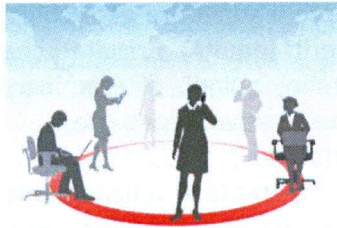


Ambito P – “Il mio capo e l'equità”

Valore di sintesi dell'ambito P: 3,85



Conclusioni



Questa indagine fa parte del rapporto di monitoraggio a livello nazionale sull'attuazione delle indagini sul personale previste dall' art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009.

L' indagine fornisce un quadro complesso, anche se non esaustivo, della situazione a livello di tutto l'Ente. E' necessario tenere presenti i limiti del questionario standardizzato e auto-compilato, che ha visto una partecipazione, seppure pure apprezzabile, di circa il 62% dei dipendenti in servizio.

Nonostante i limiti si possono trarre le seguenti considerazioni dai risultati della ricerca:

tutti i partecipanti hanno valutato l'**utilità** di questa indagine molto **positivamente** considerando tutti i fattori indicati come **importanti**.

In autonomia rispetto all'elaborazione, considerazioni ed indicazioni, che verranno effettuata dal Nucleo di valutazione, si è provveduto ad una descrizione dei dati raccolti per i singoli ambiti.

I risultati evidenziano, per molte aree del questionario, un valore medio positivo. Alcuni ambiti sono caratterizzati da un apprezzabile livello globale di soddisfazione, quali:

- Le discriminazioni, con un valore medio pari a 4,73
- Il mio lavoro, con un valore medio pari a 4,47
- I miei colleghi, con un valore medio pari a 4,36
- La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, con un valore medio pari a 4,30
- Il senso di appartenenza, con un valore medio pari a 4,10

Gli ambiti che comunque risultano superiori al livello medio soglia sono:

- Il mio capo e la mia crescita, con un valore medio pari a 3,85
- Il mio capo e l'equità, con un valore medio pari a 3,85
- L'immagine della mia amministrazione, con un valore medio pari a 3,63
- Il contesto del mio lavoro, con un valore medio pari a 3,55
- Le mie performance, con un valore medio pari a 3,44

Gli ambiti che sono appena sopra il livello medio soglia sono:

- L'equità nella mia amministrazione, con un valore medio pari a 3,35
- Il funzionamento del sistema, con un valore medio pari a 3,08

Gli ambiti che sono appena sotto il livello medio soglia sono:

- La mia organizzazione, con un valore medio pari a 2,96
- La carriera e lo sviluppo professionale, con un valore medio pari a 2,89

Per le prossime rilevazioni occorrerà incoraggiare, anche mediante appositi incontri, la maggiore partecipazione del personale al fine di condividere con lo stesso le finalità e l'importanza di queste indagini.

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Catalano