

COMUNE DI SPINEA

Provincia di Venezia



Report finale

Rilevazione sul benessere organizzativo anno 2014

Indice

1. Normativa di riferimento e premessa.....	pag. 3
2. Metodo d'indagine.....	pag. 3
3. Finalità.....	pag. 4
4. L'analisi della scheda anagrafica dei dipendenti.....	pag. 4
5. Lettura dei questionari	
- Questionario benessere organizzativo	pag. 6
- Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione	pag. 18
- Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico	pag. 21
6. Considerazione conclusive e proposte d'intervento.....	pag. 23

Normativa di riferimento e premessa

Il Comune di Spinea ha curato la realizzazione dell'indagine sul personale dipendente per rilevare il livello di benessere organizzativo. L'indagine inoltre ha analizzato il grado di condivisione del sistema di valutazione e il grado di valutazione del superiore gerarchico. Queste rilevazioni sono state condotte in riferimento ai Modelli approvati dalla CIVIT ora ANAC (autorità nazionalità anticorruzione) ai sensi dell'art 14 comma 5 d.lgs 150/2009. Alla fine del questionario, c'era la possibilità di compilare la scheda anagrafica per la registrazione di dati qualificanti per la lettura statistica dei dati quali età, sesso, anzianità di servizio ecc. La Commissione era tuttavia consapevole che tanti dipendenti avrebbero omesso la compilazione di tale scheda perché, soprattutto per le amministrazioni di ridotte dimensioni, essa poteva favorire l'identificazione dei dipendenti.

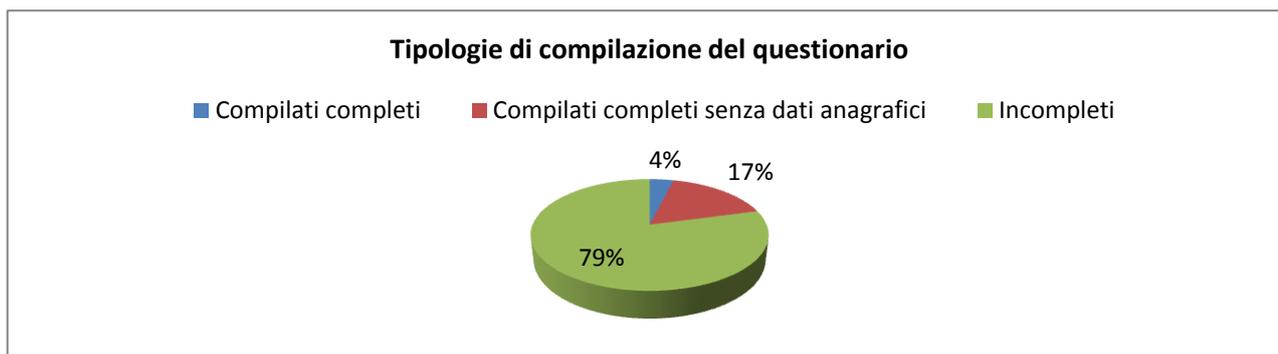
I risultati di tale indagine sul personale contribuiscono a migliorare la prospettiva per l'efficienza, l'efficacia e per la qualità dei servizi valorizzando il ruolo centrale del lavoratore nell'organizzazione.

Metodo d'indagine

La realizzazione dell'analisi si è ottenuta tramite la somministrazione dei questionari cartacei ai dipendenti del Comune di Spinea. Le domande del questionario sono obbligatorie e uguali per tutte le amministrazioni. Per conseguire la comparabilità dei risultati, l'ANAC ha scelto di utilizzare la scala Likert. Questa è una scala particolare che è applicabile a tutte le modalità di distribuzione del questionario e che favorisce maggiori informazioni. La scala permette la polarizzazione delle risposte, eliminando la possibilità di neutralità. Lo scaling adottato nel questionario ha valori compresi tra 1 e 6. Con 1 si intende il grado minimo d'importanza attribuito (in totale disaccordo con l'affermazione). Con 6 si intende il grado massimo d'importanza attribuito (in totale accordo con l'affermazione). Per ogni domanda presente nel questionario di poteva dare una sola risposta. Conseguentemente, gli utenti che hanno risposto alle domande con scelte multiple, hanno annullato la propria risposta. In tal caso queste risposte sono state conteggiate fra quelle mancanti.

L'organico del Comune di Spinea al dicembre 2014 (anno in cui è stato somministrato il questionario) era di 107 dipendenti tra cui 69 donne e 38 uomini. Hanno risposto all'indagine 74 dipendenti, pari ad una percentuale del 69,16%, lasciando un 30,84% di questionari non compilati. Di questi 74 questionari compilati ben il 79% non ha risposto in maniera completa a tutte le domande. Solo il 4%, ovvero solo 3 persone, hanno compilato tutte le domande comprese quelle relative la sezione dei dati anagrafici. Mentre il 17%, ovvero 13 persone, lo hanno compilato rispondendo a tutte le domande con esclusione delle domande anagrafiche. (vedi Figura1)

Figura 1



Finalità

Il questionario elaborato da CIVIT è suddiviso in tre parti. L'obiettivo delle tre diverse sezioni, oggetto della citata delibera, è quello di misurare nel tempo fenomeni complessi per attivare opportune azioni di miglioramento.

Obiettivo per ciascuna area tematica	Sezioni
<p>Benessere organizzativo: si intende valutare lo stato di salute dell'organizzazione Comune di Spinea in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.</p>	<p>A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS CORRELATO B- LE DISCRIMINAZIONI C- L'EQUITÀ DELLA 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</p>
<p>Grado di condivisione del sistema di valutazione: rileva la misura di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance percepite dal personale dipendente.</p>	<p>L- LA MIA ORGANIZZAZIONE M- LE MIE PERFORMANCE N- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA</p>
<p>Valutazione del superiore gerarchico: rileva la percezione del personale relativamente alle funzioni direttive nella gestione del personale e del miglioramento delle performance.</p>	<p>O- IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA P- IL MIO CAPO E L'EQUITÀ</p>

L'analisi della scheda anagrafica dei dipendenti

Tra i 74 dipendenti che hanno risposto, 45 sono donne e 24 sono uomini, mentre 5 dipendenti non hanno voluto segnalare nella scheda anagrafica nemmeno il sesso. Pertanto hanno risposto il 65,22% delle donne ed il 63,16% degli uomini. (Vedi tabella sottostante e Figura 2)

	Partecipanti alla rilevazione	Organico dell'Ente Dicembre 2014	Percentuale di partecipanti alla rilevazione sull'organico del dicembre 2014
non dichiara il sesso	5		
donne	45	69	65,22 %
uomini	24	38	63,16 %
totale	74	107	69,16 %

Figura 2



Rispetto alle fasce d'età e all'anzianità di servizio, in grande maggioranza i dipendenti hanno preferito non rispondere temendo di essere individuati. In entrambe le domande, il 72,97% non ha risposto. Nei due grafici a barre sottostanti (Figura 3 e Figura 4), è illustrato il numero di dipendenti che hanno invece voluto rispondere a questi due quesiti. La domanda relativa al tipo di contratto, per la specifica tipologia di Ente ha visto la netta prevalenza del "tempo indeterminato".

Figura 3

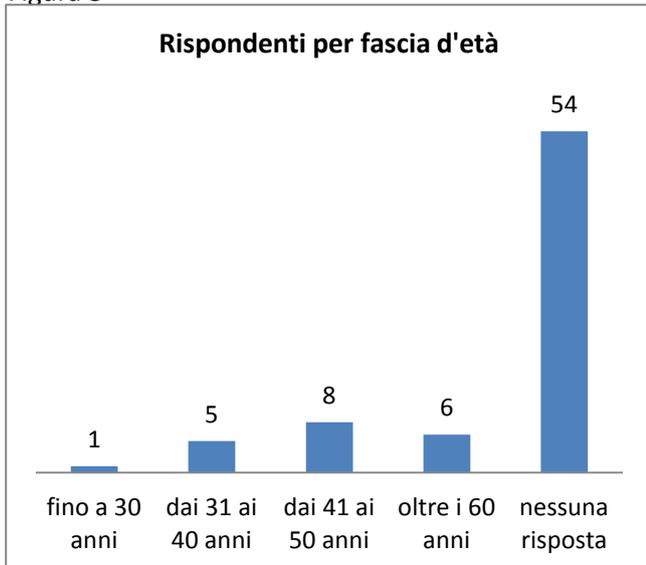
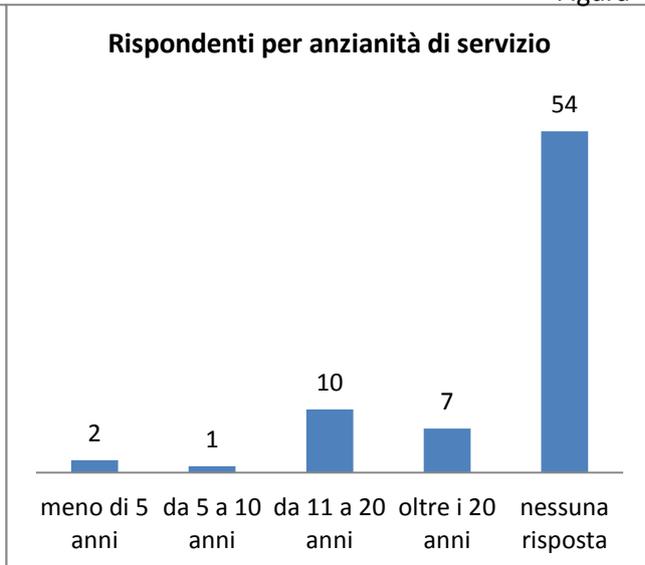
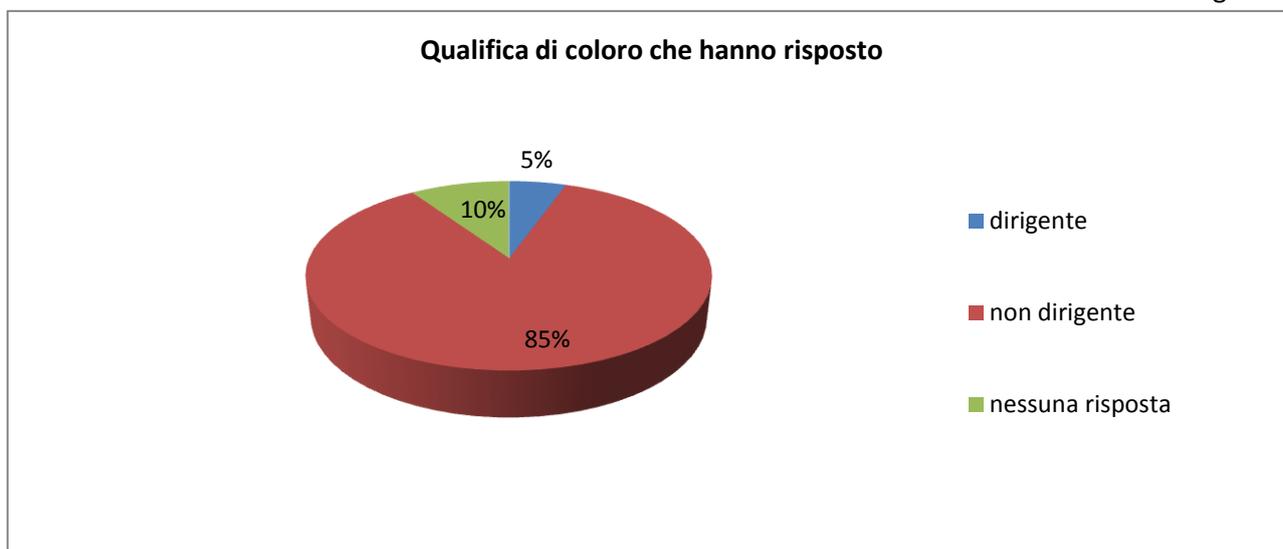


Figura 4



Per quanto riguarda la qualifica, solo il 10% dei dipendenti non ha voluto rispondere. I restanti 67, per l'85% si è dichiarato non dirigente. Viceversa il 5% ha risposto di essere dirigente. (vedi Figura 5)

Figura 5



Questionario sul benessere organizzativo

A- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS CORRELATO

Il grafico sottostante indica per ciascuna domanda della sezione A, quale sia stata la risposta media.

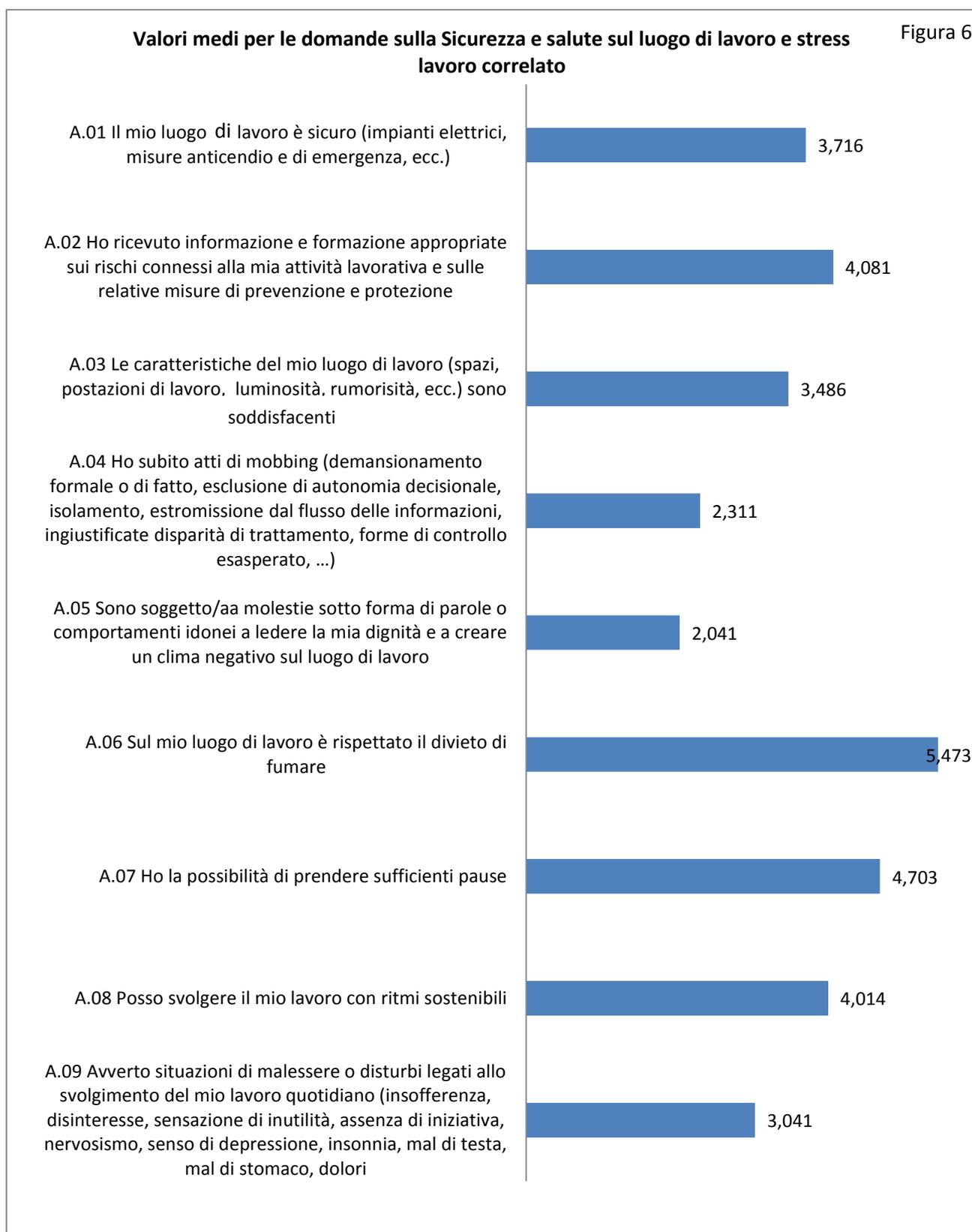


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

A- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
A01	8,11%	13,51%	22,97%	20,27%	24,32%	10,81%	0,00%	3,7162
A02	2,70%	14,86%	10,81%	25,68%	27,03%	17,57%	1,35%	4,0811
A03	9,46%	21,62%	18,92%	13,51%	25,68%	9,46%	1,35%	3,4865
A04(*)	48,65%	13,51%	6,76%	12,16%	10,81%	5,41%	2,70%	2,3108
A05(*)	54,05%	16,22%	8,11%	9,46%	9,46%	1,35%	1,35%	2,0405
A06	1,35%	1,35%	5,41%	4,05%	16,22%	71,62%	0,00%	5,4730
A07	2,70%	5,41%	9,46%	16,22%	17,57%	45,95%	2,70%	4,7027
A08	5,41%	5,41%	24,32%	21,62%	17,57%	22,97%	2,70%	4,0135
A09(*)	27,03%	13,51%	12,16%	17,57%	18,92%	8,11%	2,70%	3,0405
(*) domande a polarità invertita								

La sezione A relativa alla sicurezza sul luogo di lavoro, registra la più elevata polarità positiva (essere d'accordo) nella domanda A06, attinente il divieto di fumare sul posto del lavoro. La seconda domanda che avuto maggiore punteggio è stata quella relativa alla possibilità di prendersi sufficienti pause, cioè la A07. Ci sono stati anche elevati pareri favorevoli sull'informazione e sulla formazione sui rischi connessi alle proprie attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Relativamente le domande (A01 e A03) sulla sicurezza sul luogo di lavoro e sul livello di soddisfazione degli spazi, postazioni di lavoro, rumorosità ecc. è emerso un parere di tendenza lievemente positiva. I pareri degli utenti sono molto discordanti tra loro, esprimendo sia casi di soddisfazione che di insoddisfazione sullo spazio di lavoro. Si è deciso di eseguire un'analisi più dettagliata esaminando le risposte suddivise per sesso. Con tale suddivisione, è emerso che mediamente, in entrambe le domande, gli uomini si ritengono soddisfatti delle caratteristiche del loro posto di lavoro mentre le donne sono in disaccordo. In questa sezione, sono presenti tre domande a polarità invertita: la A04, A05 e A09. Ciò significa che le risposte mostreranno risultati migliori man mano che tendono al valore 1. Mediamente le risposte a tali tre domande sono state vicine alla polarità negativa. Gli utenti esprimono di non aver subito atti di mobbing o molestie (clima negativo). In ogni caso le risposte non sono prossime a 1, il che porta a tenere conto che evidentemente c'è percezione della presenza di un clima che presenta alcune criticità. Relativamente la domanda A09, ovvero nell'avvertire situazioni di malessere legati allo svolgimento del proprio lavoro, è emerso che sono più gli uomini a sentirsi in questa sgradevole situazione.

B - LE DISCRIMINAZIONI

Il grafico sottostante (Figura 7) indica per ciascuna domanda della sezione B, quale sia stata la risposta media.

Figura 7

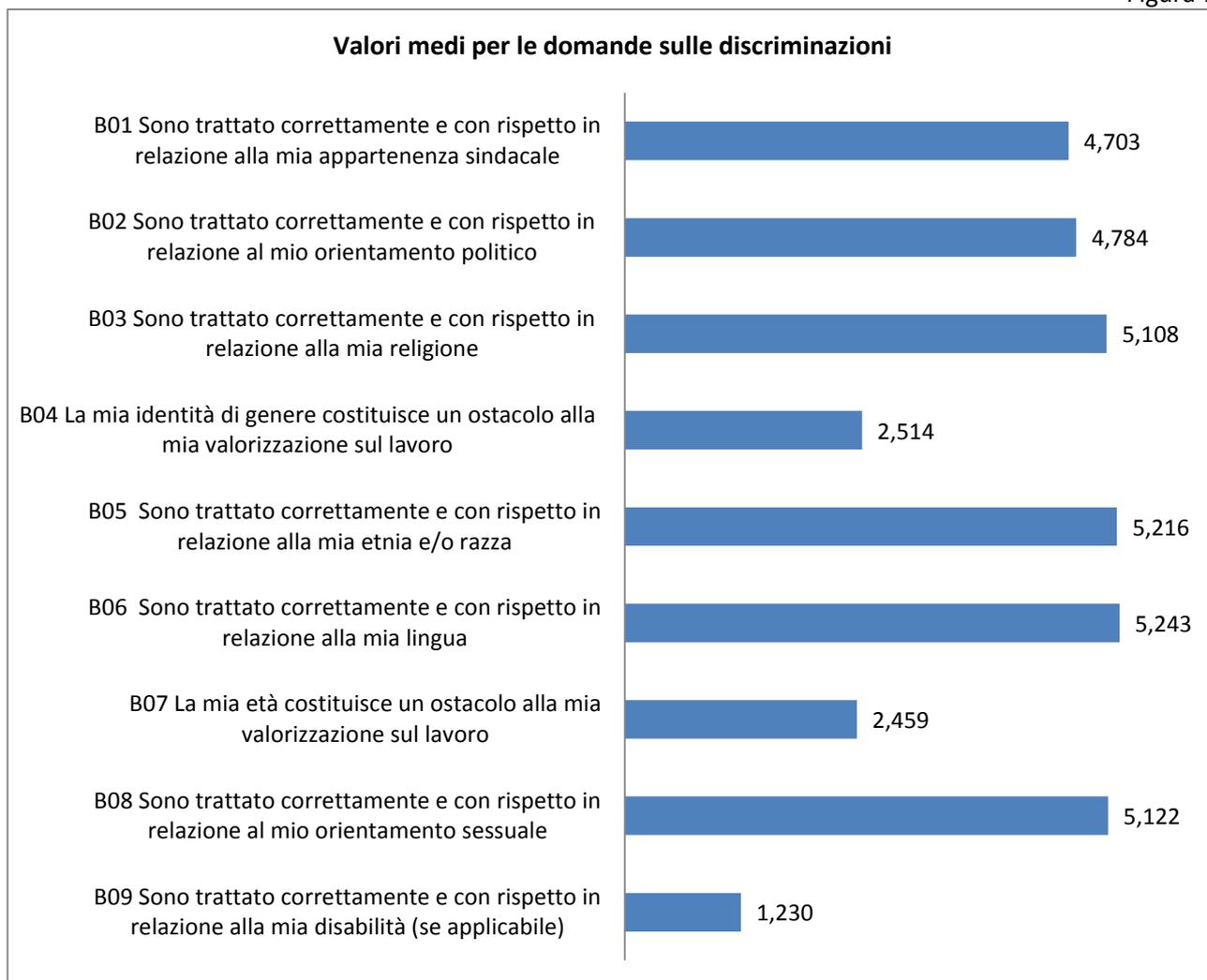


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

B- Le discriminazione								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
B01	0,00%	4,05%	8,11%	6,76%	18,92%	52,70%	9,46%	4,7027
B02	0,00%	4,05%	10,81%	0,00%	24,32%	52,70%	8,11%	4,7838
B03	1,35%	2,70%	5,41%	1,35%	20,27%	63,51%	5,41%	5,1081
B04(*)	47,30%	9,46%	9,46%	6,76%	8,11%	14,86%	4,05%	2,5135
B05	0,00%	0,00%	6,76%	2,70%	12,16%	71,62%	6,76%	5,2162
B06	0,00%	0,00%	4,05%	2,70%	17,57%	68,92%	6,76%	5,2432

B07(*)	48,65%	8,11%	9,46%	8,11%	9,46%	12,16%	4,05%	2,4594
B08	0,00%	1,35%	5,41%	2,70%	12,16%	70,27%	8,11%	5,1216
B09 (Se app)	1,35%	1,35%	5,41%	0,00%	2,70%	14,86%	74,32%	1,2298
(*) domande a polarità invertita								

La sezione B riporta risultati molto positivi su tutti gli items. Tutti gli utenti ritengono di essere trattati correttamente relativamente a: orientamento politico, appartenenza sindacale, appartenenza religiosa, etnia e/o razza, lingua, orientamento sessuale. Anche in questa sezione sono presenti alcune domande con polarità invertita B04 e B07. Queste due domande chiedevano se l'identità di genere e l'età, costituivano un ostacolo sulla valorizzazione nel lavoro. In entrambe c'è stata una polarità negativa, per tanto i dipendenti ritengono che non sia presente questo ostacolo. Un'osservazione importante va riposta nell'ultima domanda di questa sezione, la B09. Tale domanda chiedeva se, in relazione alla propria disabilità, si era trattati in maniera corretta e con rispetto. Nel Comune nell'anno 2014 erano presenti 8 dipendenti con disabilità, eppure a tale domanda hanno risposto 19 dipendenti. Si deduce che i risultati sono falsati. Il motivo potrebbe essere una non corretta comprensione della domanda oppure un aumento di disabilità fra i dipendenti mai però mai comunicata formalmente al datore di lavoro.

C - L'EQUITÀ DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Il grafico sottostante (Figura 8) indica per ciascuna domanda della sezione C, quale sia stata la risposta media.

Figura 8

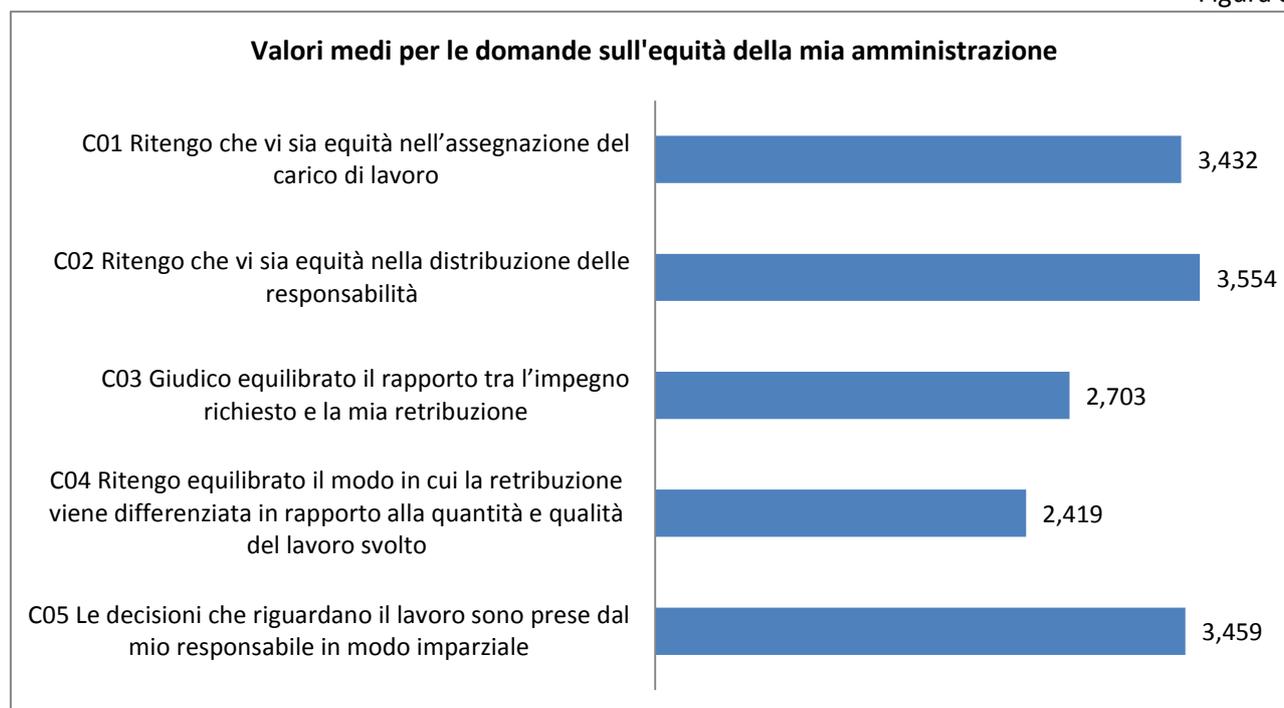


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

C- L'equità nella mia amministrazione								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
C01	10,81%	16,22%	22,97%	17,57%	25,68%	5,41%	1,35%	3,4324
C02	8,11%	17,57%	20,27%	21,62%	21,26%	9,46%	1,35%	3,5541
C03	20,27%	22,97%	21,62%	22,97%	9,46%	0,00%	2,70%	2,7027
C04	20,27%	25,68%	18,92%	17,57%	5,41%	2,70%	9,46%	2,4189
C05	12,16%	12,16%	24,32%	16,22%	22,97%	9,46%	2,70%	3,4594

In tutte le domande della sezione C, c'è stato un giudizio negativo. La polarità ha negatività medio-bassa. Il giudizio dei dipendenti esprime disaccordo in merito all'equità. Generalmente il personale non ritiene che nel luogo di lavoro vi sia equità. Le risposte sottolineano che la non equità è presente: nell'assegnazione del carico di lavoro, nella distribuzione delle responsabilità e nelle decisioni prese dal responsabile. La domanda C02 domandava al personale se sussisteva equità nella distribuzione delle responsabilità. Studiando le risposte suddividendole per sesso, è emerso che sono gli uomini ad essere in disaccordo su tale affermazione. Viceversa le donne pensano ci sia equità sulla distribuzione delle responsabilità.

D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Il grafico sottostante (Figura 9) indica per ciascuna domanda della sezione D, quale sia stata la risposta media.

Figura 9

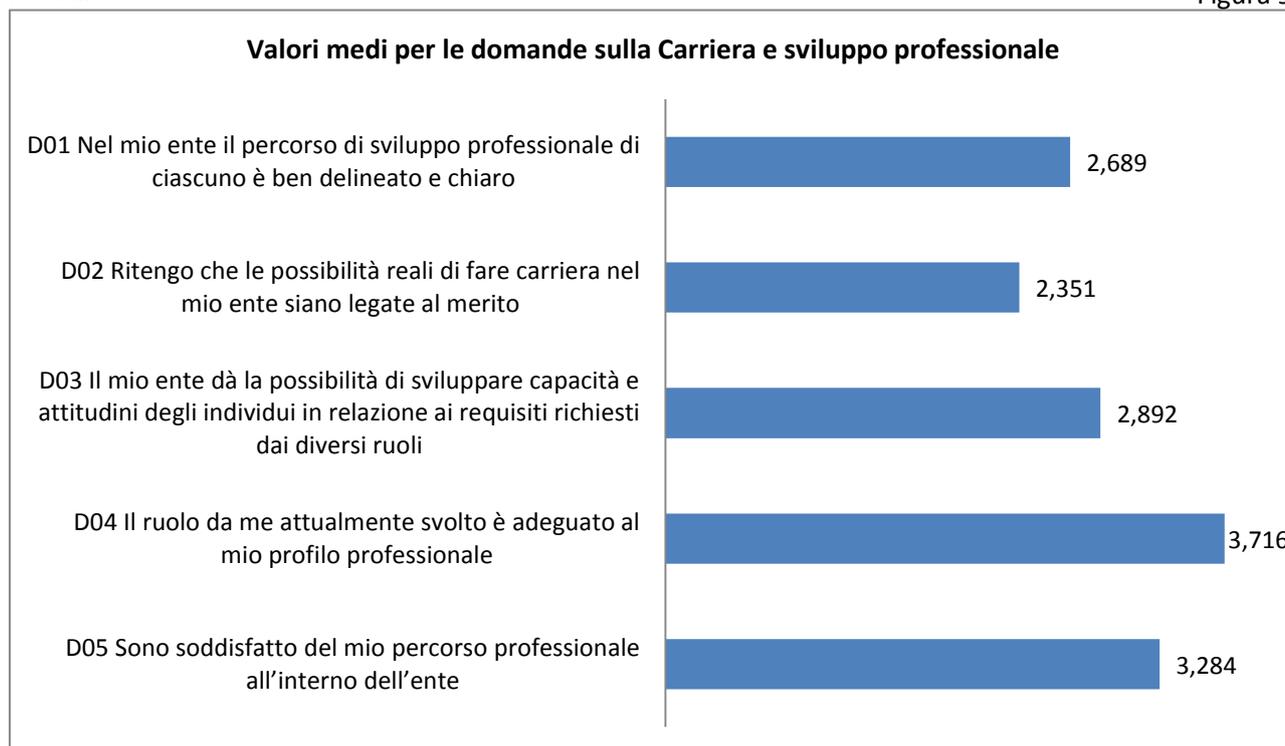


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

D- Carriera e sviluppo professionale								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
D01	29,73%	16,22%	27,03%	6,76%	14,86%	4,05%	1,35%	2,6892
D02	35,14%	22,97%	21,62%	8,11%	8,11%	2,70%	1,35%	2,3514
D03	14,86%	22,97%	31,08%	16,22%	10,81%	2,70%	1,35%	2,8919
D04	12,16%	10,81%	18,92%	13,51%	32,43%	10,81%	1,35%	3,7162
D05	21,62%	13,51%	12,16%	14,86%	27,03%	8,11%	2,70%	3,2838

Nella sezione D, i risultati enunciano disaccordo da parte del personale dipendente. Per le prime tre domande i dipendenti hanno espresso forte disaccordo nel ritenere che i percorsi di sviluppo professionali siano delineati e chiari e che le possibilità di fare carriera dipendano dal merito. I dipendenti non ritengono che l'ente dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti per ogni ruolo. I risultati delle prime tre domande risentono delle attuali politiche di sviluppo attuate nella pubblica amministrazione. È noto come da diversi anni gli enti locali siano nella sostanziale impossibilità di offrire opportunità di sviluppo professionale a causa delle rigide politiche di bilancio imposte dalle legge di stabilità. Per la domanda D05, è presente una polarità negativa meno elevata. I dipendenti dichiarano che il ruolo che essi svolgono non è adeguato al proprio profilo professionale. Infine la domanda D04 è risultata, di poco, soddisfacente. Il personale è abbastanza soddisfatto del proprio percorso professionale all'interno dell'Ente.

E - IL MIO LAVORO

Il grafico sottostante (Figura 10) indica per ciascuna domanda della sezione E, quale sia stata la risposta media.

Figura 10

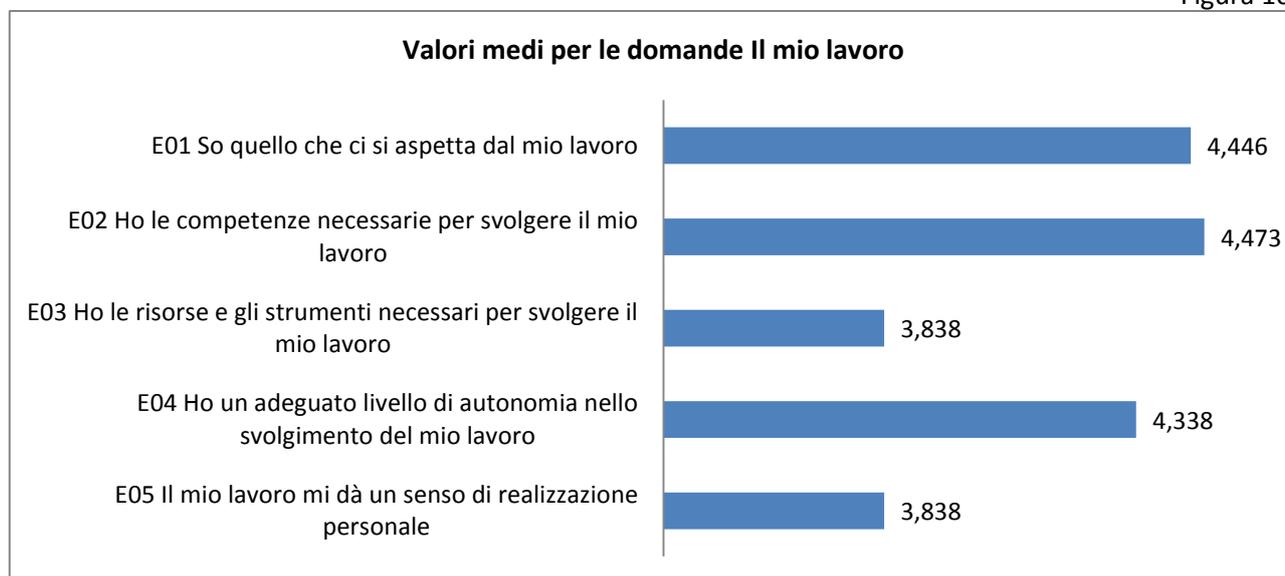


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

E- Il mio lavoro								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
E01	1,35%	4,05%	10,81%	22,97%	37,84%	20,27%	2,70%	4,4460
E02	0,00%	5,41%	6,76%	21,62%	43,24%	18,92%	4,05%	4,4730
E03	0,00%	9,46%	20,27%	32,43%	28,38%	5,41%	4,05%	3,8378
E04	0,00%	9,46%	10,81%	21,62%	36,49%	18,92%	2,70%	4,3378
E05	5,41%	12,16%	10,81%	22,97%	37,84%	6,76%	4,05%	3,8378

Nella sezione E, i dipendenti hanno espresso un giudizio positivo relativamente al lavoro quotidiano svolto. Le domande hanno ottenuto polarità positiva e sono state medio-basse. I dipendenti ritengono di avere le competenze necessarie, di possedere le risorse e/o strumenti necessari, di avere un adeguato livello di autonomia ed infine affermano di avere una buona realizzazione personale.

F - I MIEI COLLEGHI

Il grafico sottostante (Figura 11) indica per ciascuna domanda della sezione F, quale sia stata la risposta media.

Figura 11

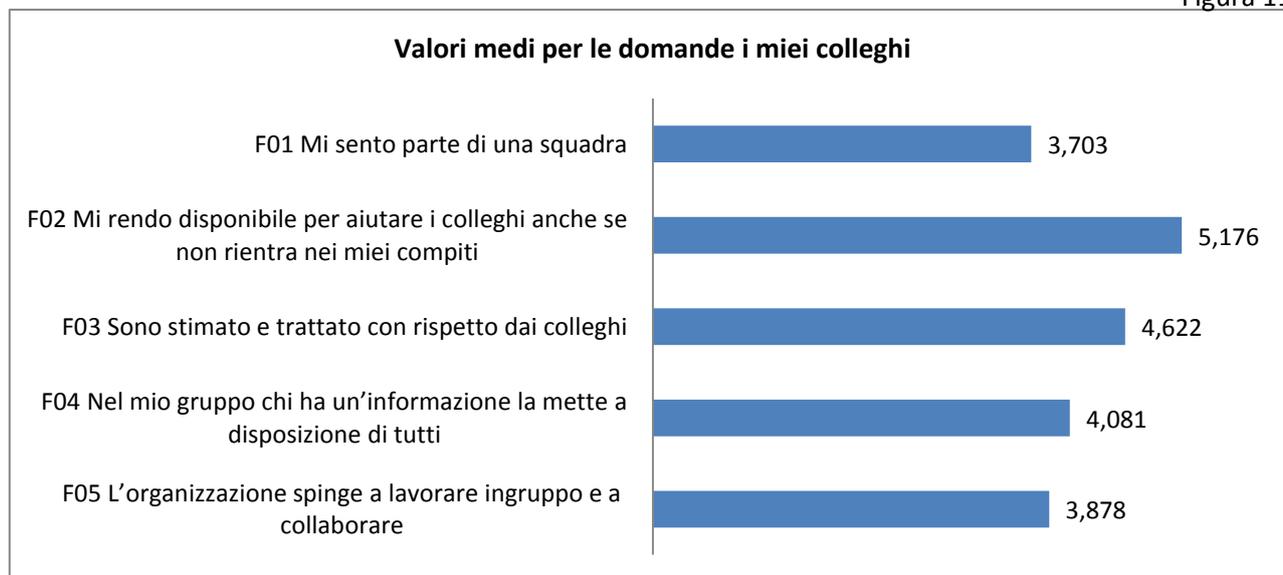


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

F- I miei colleghi								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
F01	14,86%	12,16%	20,27%	9,46%	27,03%	16,22%	0,00%	3,7027
F02	0,00%	1,35%	5,41%	10,81%	39,19%	43,24%	0,00%	5,1757
F03	2,70%	8,11%	10,81%	10,81%	37,84%	29,73%	0,00%	4,6216
F04	6,76%	10,81%	18,92%	14,86%	28,38%	20,27%	0,00%	4,0811
F05	6,76%	13,51%	21,62%	13,51%	24,32%	18,92%	1,35%	3,8784

Anche nella sezione F, mediamente tutte le risposte sono state in accordo con le domande si registra quindi una polarità positiva. La domanda F02 è stata la domanda con la maggiore polarità positiva e maggiori percentuali nella risposta con punteggio massimo 6. Si evidenzia così un clima positivo con disponibilità ad aiutare e condividere informazioni tra i colleghi. Riguardo al sentirsi parte di una squadra ed avere spirito collaborativo di gruppo, i dipendenti hanno enunciato polarità positiva non molto elevata. Il fatto che la polarità positiva sia bassa, superando di poco il valore neutrale, segnala che mediamente non viene percepito da tutti questo spirito di squadra/collaborativo.

G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Il grafico sottostante (Figura 12) indica per ciascuna domanda della sezione G, quale sia stata la risposta media.

Figura 12

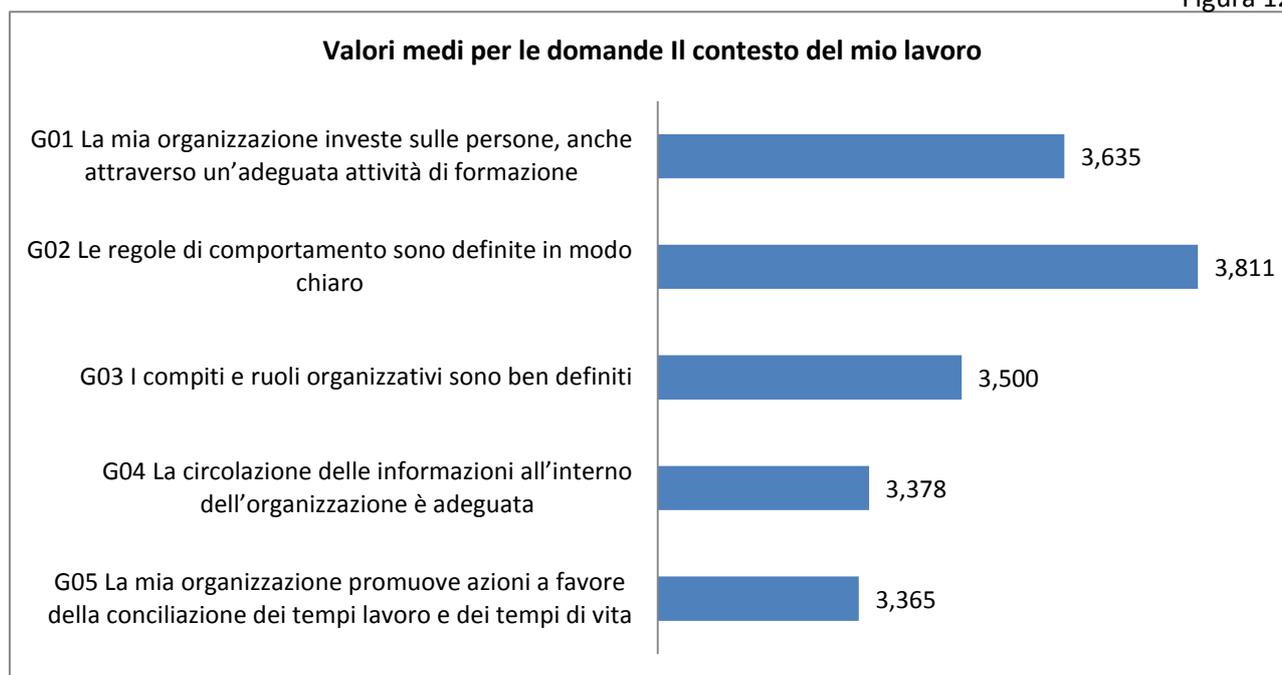


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

G- Il contesto del mio lavoro								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
G01	8,11%	16,22%	16,22%	31,08%	20,27%	8,11%	0,00%	3,6351
G02	6,76%	12,16%	18,92%	31,08%	17,57%	13,51%	0,00%	3,8108
G03	5,41%	27,03%	16,22%	21,62%	22,97%	6,76%	0,00%	3,500
G04	9,46%	24,32%	16,22%	21,62%	25,68%	2,70%	0,00%	3,3784
G05	10,81%	14,68%	22,97%	25,68%	13,51%	9,46%	2,70%	3,3649

I risultati della sezione G, sono per la maggior parte di polarità positiva medio bassa. Le ultime due domande sono invece di polarità debolmente negativa. Nel complesso, questi risultati di poco differenti tra di loro, esprimono omogeneità tra le varie risposte in ciascuna domanda. Appare una percezione non molto positiva nei confronti dell'attenzione al capitale umano. Secondo i dipendenti (in maggioranza uomini), l'Ente non investe sulle persone con adeguate attività di formazione. Le regole, i ruoli e la circolazione delle informazioni non sono adeguate. Inoltre l'organizzazione non riesce a conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita.

H - IL SENSO DI APPARTENENZA

Il grafico sottostante (Figura 13) indica per ciascuna domanda della sezione H, quale sia stata la risposta media.

Figura 13

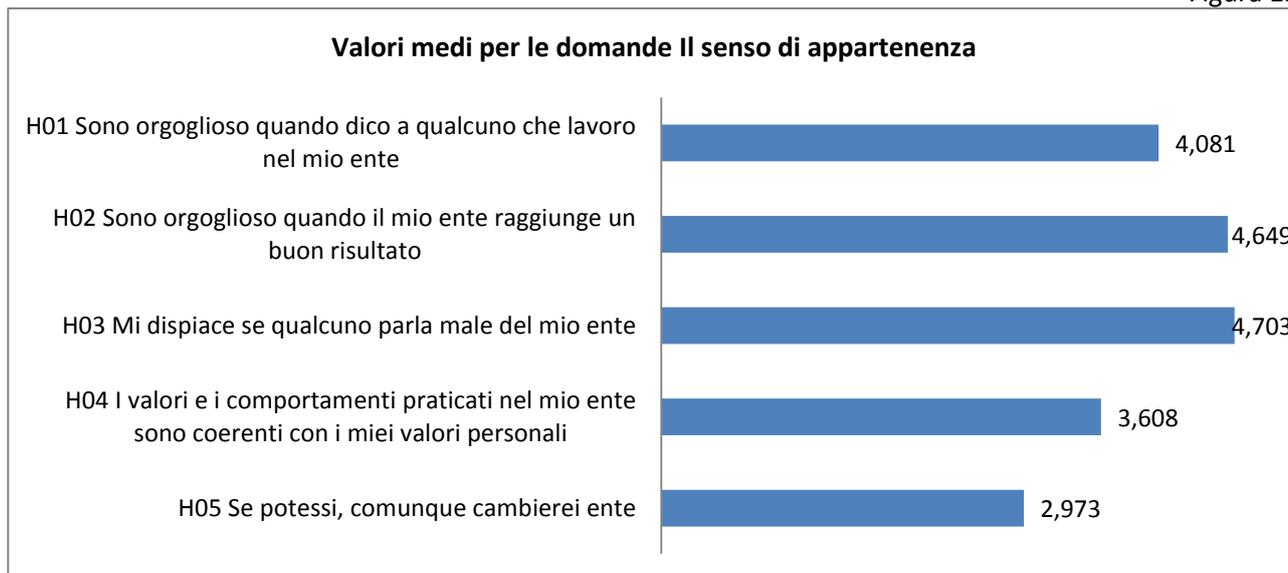


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

H- Il senso di appartenenza								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
H01	4,05%	8,11%	22,97%	25,68%	13,51%	9,46%	0,00%	4,0811
H02	0,00%	6,76%	12,16%	14,86%	33,78%	31,08%	1,35%	4,6486
H03	1,35%	6,76%	10,81%	16,22%	22,97%	40,54%	1,35%	4,7027
H04	5,41%	17,57%	18,92%	25,68%	25,68%	5,41%	1,35%	3,6081
H05(*)	20,27%	29,73%	10,81%	18,92%	12,16%	8,11%	0,00%	2,9730
(*) domande a polarità invertita								

In generale i dipendenti esprimono un corretto senso di appartenenza all'Ente. Alla domanda "se potessi comunque cambierei Ente" i lavoratori hanno espresso parere negativo (H05 domanda a polarità invertita). Per il resto dei quesiti, solo la domanda H04 ha polarità positiva molto bassa esprimendo, anche se di poco, la coerenza tra i comportamenti praticati dall'Ente e quelli personali dei dipendenti. Le altre domande sono invece risultate abbastanza positive esprimendo orgoglio per l'appartenenza al Comune di Spinea. Ciò nonostante le polarità non sono molte alte, comunicando che sono presenti diversi casi di insoddisfazione.

I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Il grafico sottostante (Figura 14) indica per ciascuna domanda della sezione I, quale sia stata la risposta media.

Figura 14

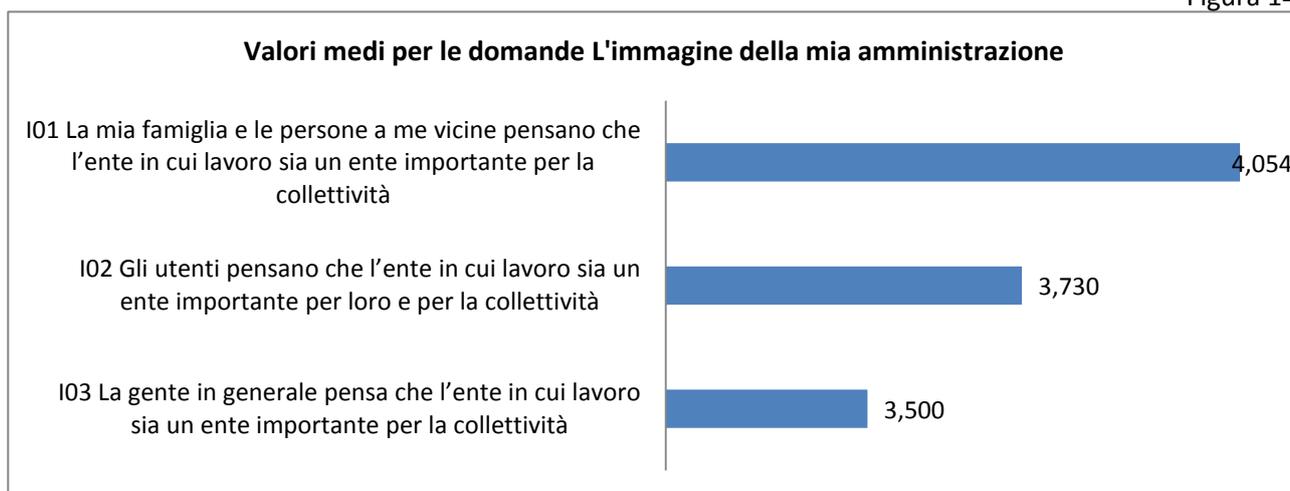


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

I- L'immagine della mia amministrazione								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
I01	1,35%	4,05%	27,03%	24,32%	25,68%	14,86%	2,70%	4,0541
I02	5,41%	5,41%	28,38%	27,03%	22,97%	8,11%	2,70%	3,7297
I03	6,76%	12,16%	27,03%	25,68%	18,92%	6,76%	2,70%	3,5

I risultati della sezione I, sono complessivamente in lieve accordo. La reputazione è favorevole anche se con un livello non molto alto di indice. Anche la domanda I01 pur positiva, non registra un valore molto elevato, è appena sopra il 4. Ciò vuol dire che i familiari e le persone vicine ai dipendenti pensano che l'ente non sia così importante per la collettività.

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

Il grafico sottostante (Figura 15) indica per ciascuna delle varie sezioni del questionario sul benessere organizzativo quale sia stata la risposta media.

Figura 15

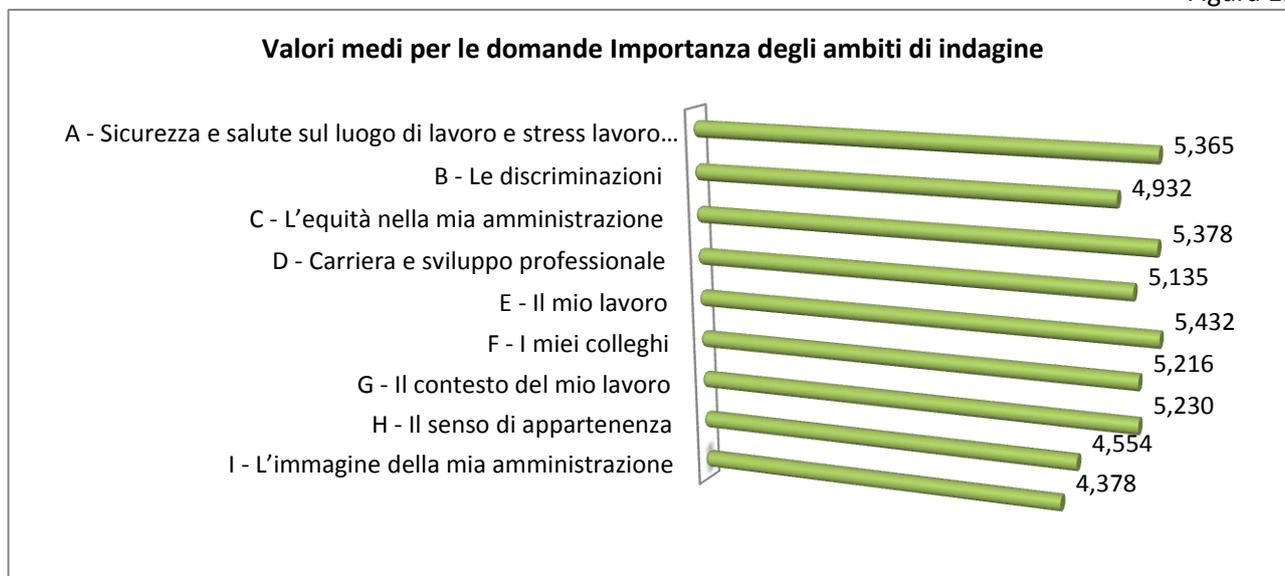


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

Importanza degli ambiti di indagine								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
A	0,00%	1,35%	4,05%	6,76%	32,43%	55,41%	0,00%	5,3684
B	5,41%	1,35%	2,70%	8,11%	33,78%	45,95%	2,70%	4,9324
C	1,35%	0,00%	4,05%	5,41%	24,32%	63,51%	1,35%	5,3784
D	0,00%	4,05%	5,41%	6,76%	40,54%	43,24%	0,00%	5,1351
E	0,00%	0,00%	2,70%	5,41%	29,73%	60,81%	1,35%	5,4324
F	1,35%	0,00%	5,41%	8,11%	31,08%	52,70%	1,35%	5,2162
G	0,00%	1,35%	4,05%	10,81%	37,84%	45,95%	0,00%	5,2297
H	1,35%	2,70%	6,76%	22,97%	28,38%	32,43%	5,41%	4,5541
I	1,35%	4,05%	10,81%	17,51%	31,08%	28,38%	6,76%	4,3784

I dipendenti hanno reputato complessivamente molto utili gli ambiti trattati dal questionario. Pertanto si ritiene congruente l'indagine con le proprie aspettative.

Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione

L - LA MIA ORGANIZZAZIONE

Il grafico sottostante (Figura 16) indica per ciascuna domanda della sezione L, quale sia stata la risposta media.

Figura 16



Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

L- La mia organizzazione								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
L01	12,16%	17,57%	31,08%	20,27%	16,22%	1,35%	1,35%	3,1081
L02	6,76%	16,22%	31,08%	22,97%	14,86%	4,05%	4,05%	3,2297
L03	9,46%	17,57%	22,97%	24,32%	20,27%	1,35%	4,05%	3,2027
L04	9,46%	14,86%	20,27%	24,32%	21,62%	6,76%	2,70%	3,4594

La sezione L del questionario registra risposte negative. I dipendenti hanno una percezione problematica rispetto all'agire del Comune. Essi affermano di non riconoscere le strategie, gli obiettivi e nemmeno i risultati della propria amministrazione. Inoltre affermano di non avere chiara la connessione tra il proprio lavoro quotidiano e il raggiungimento degli obiettivi.

Il grafico sottostante (Figura 17) indica per ciascuna domanda della sezione M, quale sia stata la risposta media.

Figura 17

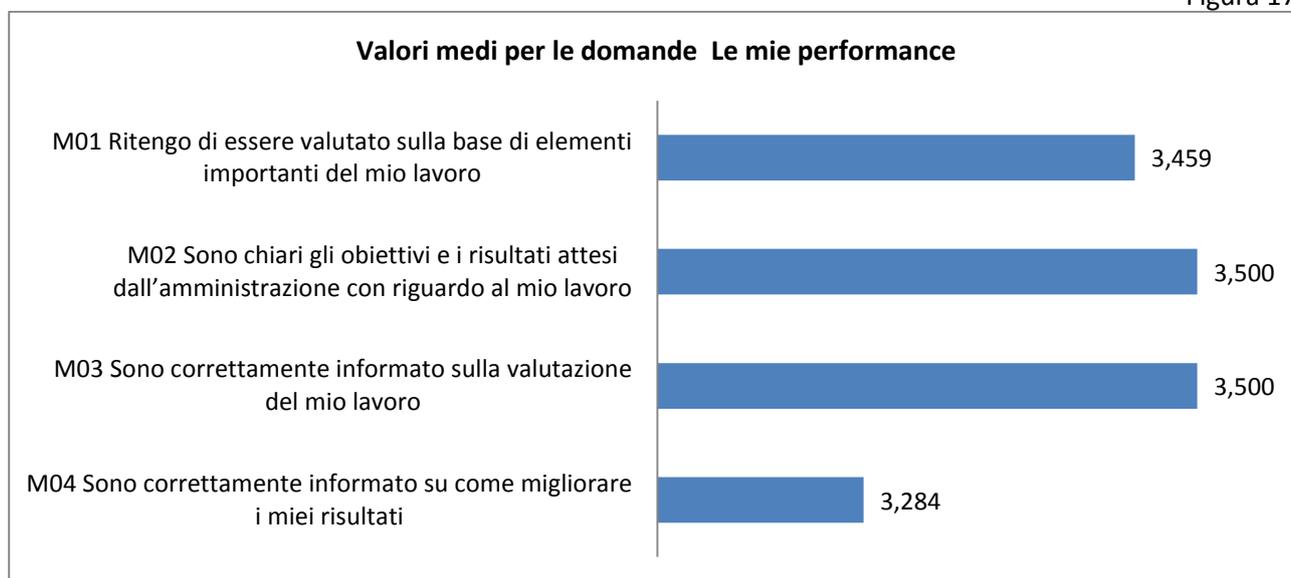


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

M- Le mie performance								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
M01	12,16%	17,57%	16,22%	21,26%	22,97%	8,11%	1,35%	3,4595
M02	6,76%	14,86%	24,32%	25,68%	16,22%	9,46%	2,70%	3,500
M03	12,16%	17,57%	17,57%	18,92%	20,27%	12,16%	1,35%	3,500
M04	17,57%	14,86%	20,27%	21,62%	12,16%	12,16%	4,05%	3,2838

Anche nella sezione M, i pareri sono neutrali o tendenti al negativo. Questa distribuzione delle risposte abbastanza equa, porta ad osservare valori debolmente negativi oppure che arrivano alla soglia centrale di soddisfazione.

Questa scarsa soddisfazione conferma la non chiarezza dei metodi di valutazione e sottolinea la disinformazione circa il possibile miglioramento dei risultati prodotti dai dipendenti.

Il grafico sottostante (Figura 18) indica per ciascuna domanda della sezione N, quale sia stata la risposta media.

Figura 18

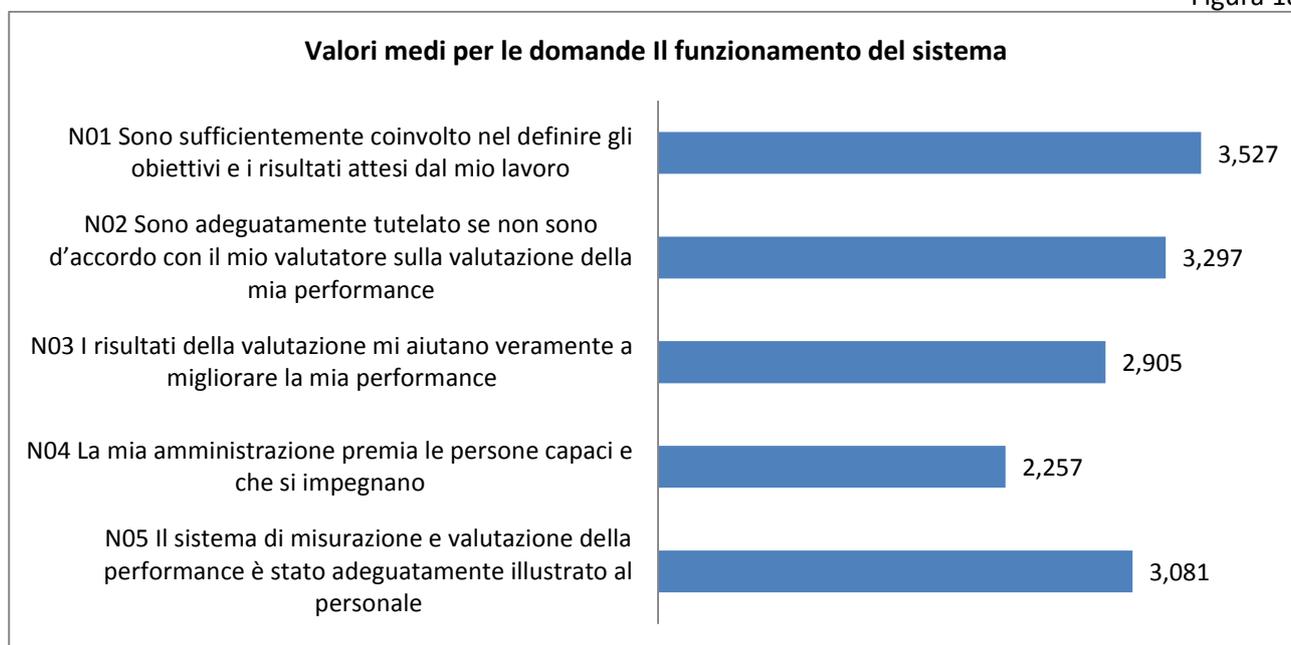


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

N- Il funzionamento del sistema								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
N01	9,46%	13,51%	20,27%	21,62%	17,57%	13,51%	8,11%	3,5270
N02	9,46%	12,16%	20,27%	22,97%	18,92%	8,11%	5,41%	3,2973
N03	17,57%	21,62%	13,51%	17,57%	18,92%	4,05%	4,05%	2,9054
N04	27,03%	32,43%	13,51%	14,86%	6,76%	0,00%	5,41%	2,2568
N05	12,16%	22,97%	22,97%	18,92%	16,22%	4,05%	2,70%	3,0811

Dalla sezione N, emergono dei risultati mediamente negativi. I dipendenti esibiscono una forte sfiducia nelle valutazioni meritocratiche. Inoltre emerge nuovamente un forte segnale di disinformazione, questa volta però sui sistemi di misurazione delle performance. Un'osservazione ulteriore merita la domanda N02 nella quale è emerso che la parte maschile mediamente non si sente tutelata se è in disaccordo con il valutatore. Viceversa le donne si sentono tutelate. Si conferma questa lacuna del processo di diffusione e circolazione delle informazioni all'interno del Comune. Questa disinformazione tocca gli ambiti strategici, operativi e la misurazione delle performance.

Questionario valutazione del superiore gerarchico

O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Il grafico sottostante (Figura 19) indica per ciascuna domanda della sezione O, quale sia stata la risposta media.

Figura 19

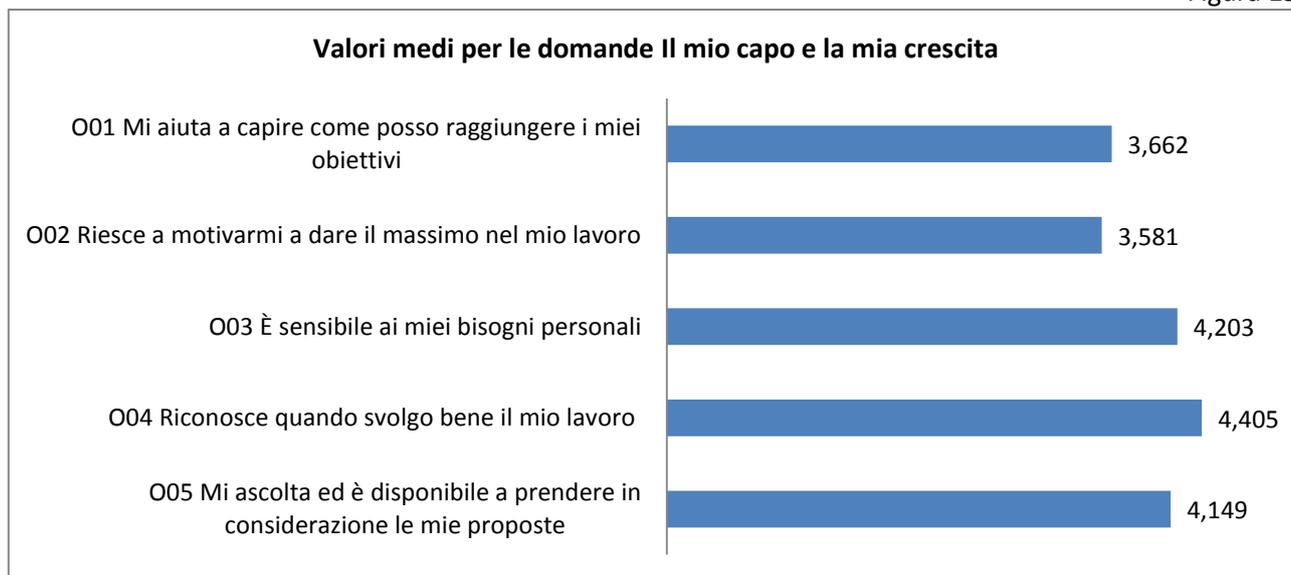


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

O- Il mio capo e la mia crescita								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
O01	9,46%	18,92%	16,22%	17,57%	18,92%	17,57%	1,35%	3,6622
O02	18,92%	10,81%	14,86%	17,57%	16,22%	20,27%	1,35%	3,5811
O03	5,41%	9,46%	14,86%	16,22%	29,73%	22,97%	1,35%	4,2027
O04	5,41%	5,41%	10,81%	21,62%	27,03%	28,38%	1,35%	4,4054
O05	8,11%	8,11%	9,46%	17,57%	32,43%	21,62%	2,70%	4,1486

Nella sezione O, i risultati sono per le ultime tre domande positivi. Anche per i primi due quesiti il risultato è positivo ma più debolmente. Il superiore gerarchico risulta essere sensibile ai bisogni personali ed inoltre riconosce/ascolta, in ambito lavorativo, l'impegno dei dipendenti. Il superiore però non viene percepito in modo elevato come figura che riesce a motivare i dipendenti. Il responsabile gerarchico non riesce ad motivare i collaboratori facendogli capire come essi possano raggiungere gli obiettivi. Studiando le domande suddivise per sesso, emerge che sono gli uomini a non ritenere il superiore una figura motivante. Viceversa le donne ritengono sufficientemente motivante la figura del responsabile.

Il grafico sottostante (Figura 20) indica per ciascuna domanda della sezione P, quale sia stata la risposta media.

Figura 20

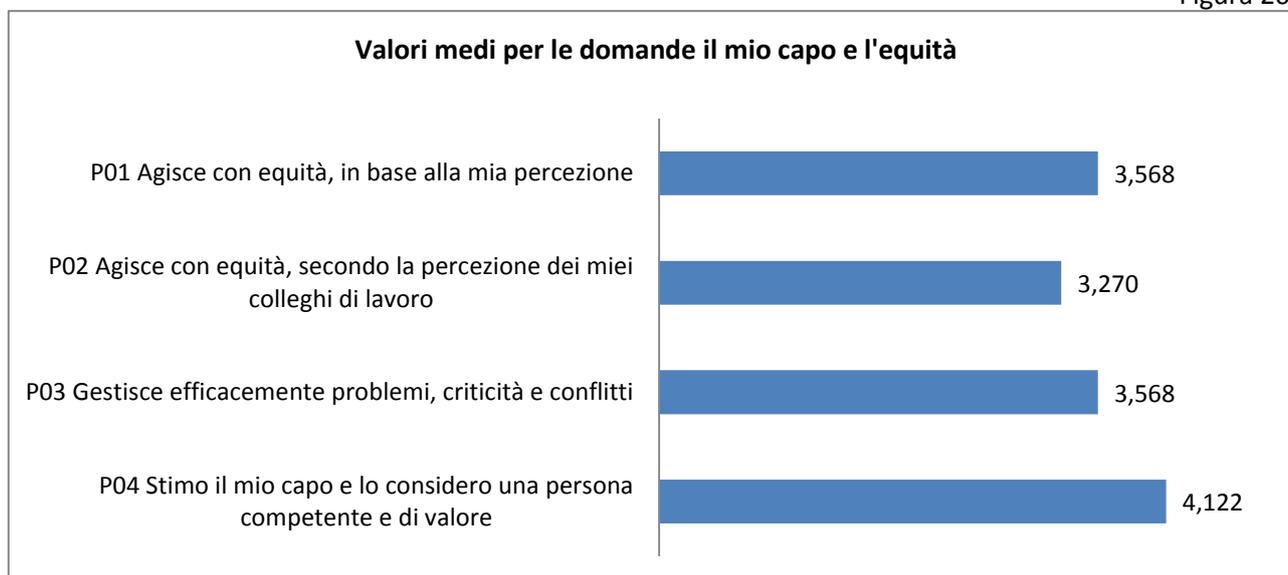


Tabella con le percentuali di ciascun punteggio assegnato alle varie domande ed infine il valore medio.

P- Il mio capo e l'equità								
	1 totale disaccordo	2	3	4	5	6 totale accordo	Mancata risposta	Punteggio medio dei rispondenti
P01	13,51%	10,81%	17,57%	17,57%	20,27%	16,22%	4,05%	3,5676
P02	14,86%	16,22%	17,57%	14,86%	18,92%	12,16%	5,41%	3,2703
P03	13,51%	18,92%	12,16%	8,11%	22,97%	20,27%	4,05%	3,5676
P04	6,76%	6,76%	14,86%	10,81%	28,38%	27,03%	5,41%	4,1216

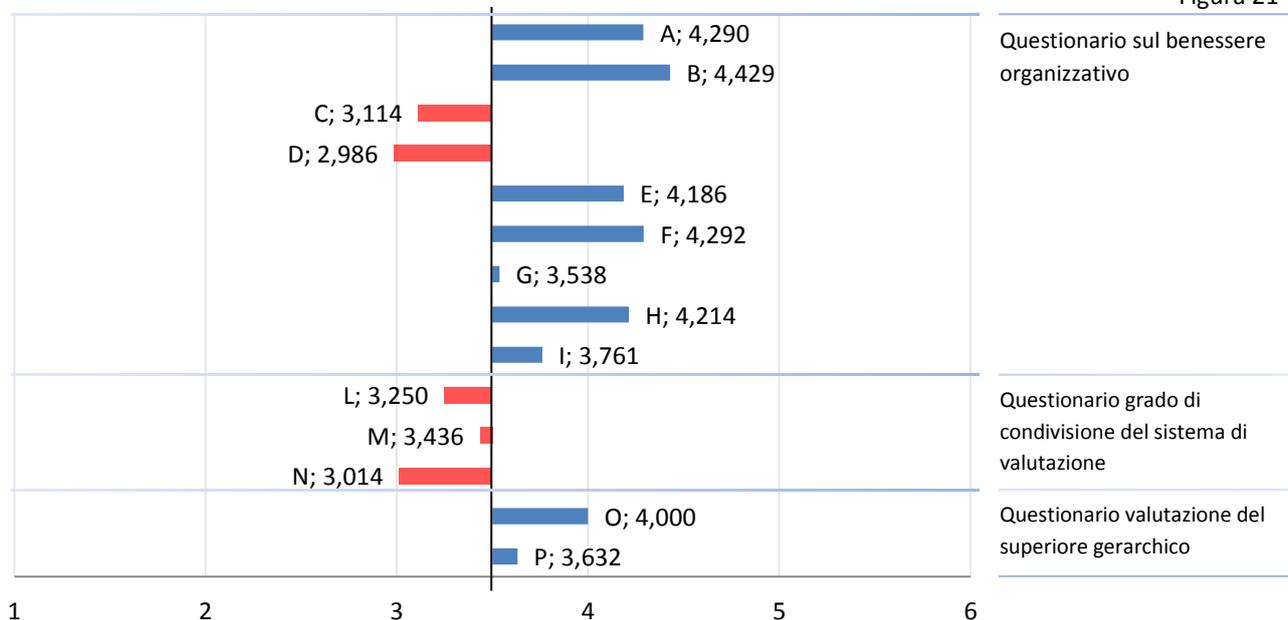
Infine nell'ultima sezione, la P, emerge una situazione in cui la figura superiore, seppur considerata competente, non agisce con equità e non riesce a gestire ottimamente le problematiche e le criticità. Per quanto riguarda le domande P01 e P03 sono state mediamente le donne a sostenere di non essere d'accordo. Mentre gli uomini esprimono parere favorevole.

I dati confermano una valutazione principalmente negativa del sistema di sviluppo professionale e di valutazione delle performance.

Considerazione conclusive

Sintesi media generale dei risultati dell'indagine

Figura 21



Il grafico soprastante riporta i valori medi per ciascuna area tematica di domande del questionario. Per una lettura più agevole si è specificato la sezione del questionario. Per leggere i valori medi di sintesi, si fa riferimento al valore medio delle risposte che è 3,5. I punteggi vengono valutati positivi se superiori al valore 3,5 mentre negativi se al di sotto di tale valore. Nel questionario sul benessere organizzativo erano presenti delle domande a polarità invertita. Per il calcolo dei valori di sintesi per ciascuna sezione di domande, le domande a polarità invertita sono state convertite in modo da rendere il valore di sintesi corretto.

Il questionario ha registrato in prevalenza risposte positive.

Facendo un'analisi per ciascun area tematica del questionario:

- L'area tematica che tratta il benessere organizzativo registra valori decisamente positivi nelle sezioni: A (sicurezza e salute sul luogo di lavoro), B (discriminazioni), E (il mio lavoro), F (i miei colleghi), H (il senso di appartenenza), O (il mio capo e la mia crescita). Solo in due sezioni registra esiti negativi: C e D relativamente a equità e carriera/ sviluppo professionale. Il personale ritiene che manchi correlazione tra carriera e profilo professionale. Ritiene inoltre di non essere adeguatamente retribuito.

Le sezioni G ed I, nonostante abbiano registrato risultati positivi, pongono l'accento sulla necessità di maggiore formazione e maggiore cura nella circolazione delle informazioni all'interno dell'Ente. Le risposte indicano che il comune dovrebbe investire di più sulla formazione professionale. I dipendenti si sentono sicuri delle proprie competenze e della propria autonomia. Sostengono di possedere le risorse necessarie per svolgere il proprio lavoro. Non viene però percepito un ottimale spirito di squadra. I lavoratori comunali esprimono un buon senso di appartenenza ma sanno che le persone esterne non avvertono l'utilità dell'Amministrazione per la collettività.

Spicca il forte consenso relativamente all'importanza del questionario. Evidentemente si sentiva il bisogno di uno strumento per conoscere i punti di forza e di debolezza della propria Organizzazione.

- L'area tematica "condivisione del sistema di valutazione" mette in evidenza risultati negativi. In tutte le sezioni i dipendenti hanno espresso mediamente disaccordo con le domande sulle loro performance e sul funzionamento del sistema. Il personale non conosce gli obiettivi della propria Amministrazione e come il lavoro pubblico contribuisca ai risultati del Comune. Il personale esprime contrarietà relativamente al sistema di valutazione delle performance. Ritiene scarsamente connesse la valorizzazione delle capacità e il sistema premiante adottato.
- L'area tematica " valutazione del superiore gerarchico" registra risposte abbastanza positive. Il superiore viene visto dai dipendenti come una persona competente che riconosce e riesce ad ascoltare i lavoratori. Ciò che non viene riconosciuto dal personale femminile è l'equità con cui esso agisce. Inoltre secondo esse, il responsabile non riesce a gestire ottimamente le problematiche, criticità ed i conflitti. Gli uomini invece hanno confermato stima del superiore anche sotto questi aspetti. Concludendo le donne reputano il superiore una persona che riesce a motivare i propri dipendenti mentre gli uomini non lo credono.