

ESITI QUESTIONARIO

Benessere organizzativo 2015

Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150).

L'obbligo di effettuare un'indagine sul benessere organizzativo del personale è prevista dal D.Lgs. n.150/2009 che, in attuazione alla Legge n.15/2009 “ in materia di ottimizzazione delle produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ne prevede una rilevazione annuale al fine di acquisire:

- ✓ il livello di benessere organizzativo;
- ✓ il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- ✓ la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Lo stesso decreto stabilisce che spetta alla CiVIT fornire i modelli di rilevazione e raccogliere i risultati.

Struttura del questionario CiVIT:

Questionario 1: Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)

Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)

Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)

Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)

Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)

Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)

Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (9 domande)

Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)

Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L: La mia organizzazione (4 domande)

Gruppo M: Le mie performance (4 domande)

Gruppo N: Il funzionamento del sistema (5 domande)

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)

Gruppo P: Il mio capo e l'equità (4 domande)

Dati anagrafici

Genere

Contratto di lavoro

Età

Anzianità di servizio

Qualifica

Il modello si compone di tre questionari, uno per tipologia, con le domande all'interno di ogni questionario raggruppate per ambiti, oltre ad una scheda anagrafica che permette di aggregare le risposte in base a determinate caratteristiche dei dipendenti.

Tutti i risultati dell'indagine sono stati caricati sul sito dell'ANAC attraverso l'applicazione web dedicata e sono stati resi pubblici nella sezione trasparenza del sito aziendale (<http://www.aterpotenza.it/am-benessere.html>).

La modalità scelta per l'indagine è quella on-line. L'applicazione web utilizzata è quella offerta dai moduli di Google in cloud che permettono anche la gestione di indagini on-line; tutti i questionari sono stati predisposti in modo tale da rendere facoltativa la risposta alle singole domande.

In primo luogo, si è provveduto a personalizzare un modulo di Google su cui trasporre il questionario CiVIT. Successivamente è stato esportato tale modulo su una pagina html del sito aziendale ed è stato inviato il link via e-mail a tutti i dipendenti, con l'invito al compilare il questionario, oltre alle spiegazioni di rito.

L'indagine è stata avviata martedì 5 maggio 2015 con un'e-mail di invito e qualche giorno più tardi una seconda di sollecito.

Alla chiusura dell'indagine, avvenuta venerdì 29 maggio 2015, risultavano aver partecipato all'indagine 26 persone, pari al 55% dei dipendenti.

Considerato l'esiguo numero di persone da coinvolgere, l'Azienda ha scelto una rilevazione che coinvolgesse tutti i dipendenti e non un campione. In ogni caso è stata calcolata la dimensione di un eventuale campione, onde stimare la congruità del numero delle risposte.

Trattandosi di un campionamento senza re-immissione e di tipo casuale semplice, è stata adottata la seguente formula per la determinazione della numerosità campionaria (n):

$$n \geq \frac{z_{\alpha/2}^2 N \sigma^2}{\delta^2 - z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

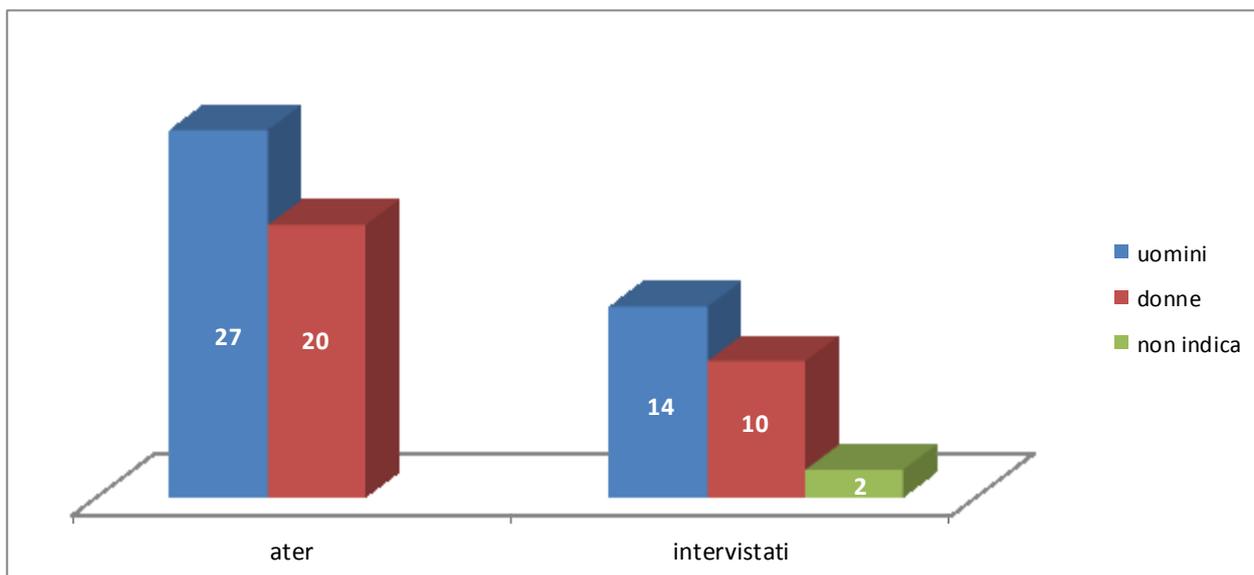
dove:

simbolo	valore	descrizione
n	24	numerosità del campione.
N	47	numerosità della popolazione (numero dei dipendenti).
σ	0,5	valore della proporzione nella popolazione (Non avendo conoscenze a priori sulle opinioni dei rispondenti, il calcolo viene svolto, con approccio conservativo, assumendola = 0,5).
δ	0,04	valore massimo accettabile dell'errore (si è fissato un valore soglia di massimo errore accettabile nel calcolo del campione pari al 4%) = 0,04 .
α	0,95	probabilità che l'errore superi il livello massimo accettabile δ (fissata la probabilità che l'errore non superi la soglia del 4%, considerando tale probabilità pari al 95%, quindi $1 - \alpha =$ 0,95).
$Z_{\alpha/2}$	1,96	valore della variabile casuale normale standardizzata Z tale che la probabilità che Z assuma valori maggiori di $Z_{\alpha/2}$ è uguale a $\alpha/2$ (è stato determinato il valore della variabile casuale normale standardizzata = 1.96).

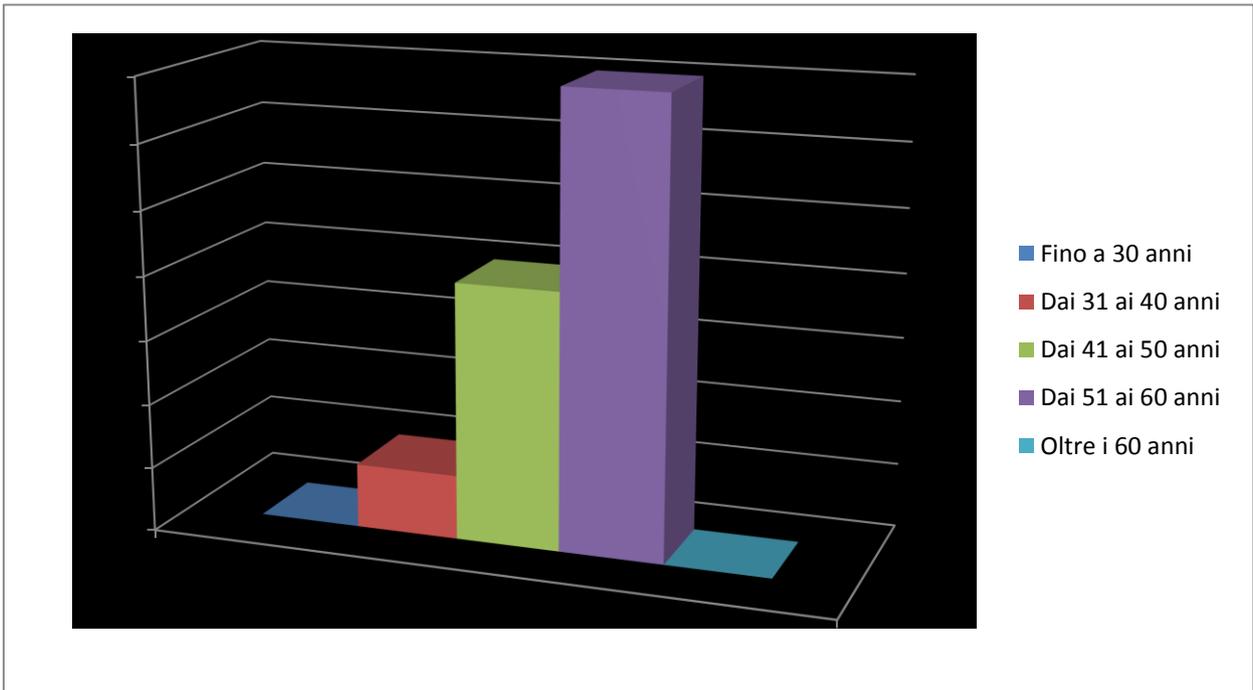
Risulta, dunque, efficace un'indagine che ha coinvolto almeno 24 soggetti.

Dati anagrafici		
1	Sono:	
1.01	Donna	10
1.02	Uomo	14
2	Il mio contratto di lavoro:	
2.01	A tempo determinato	0
2.02	A tempo indeterminato	24
3	La mia età:	
3.01	Fino a 30 anni	0
3.02	Dai 31 ai 40 anni	2
3.03	Dai 41 ai 50 anni	8
3.04	Dai 51 ai 60 anni	14
3.05	Oltre i 60 anni	0
4	La mia anzianità di servizio:	
4.01	Meno di 5 anni	3
4.02	Da 5 a 10 anni	3
4.03	Da 11 a 20 anni	5
4.04	Oltre i 20 anni	11
5	La mia qualifica:	
5.01	Dirigente	1
5.02	Non dirigente	23

Il totale dei dipendenti dell'Azienda è composto per il 57% da uomini e per il 43% da donne, i partecipanti all'indagine mantengono pressappoco questa suddivisione con un 53,85% di uomini e un 38,46% di donne (l'8% non indica il sesso).

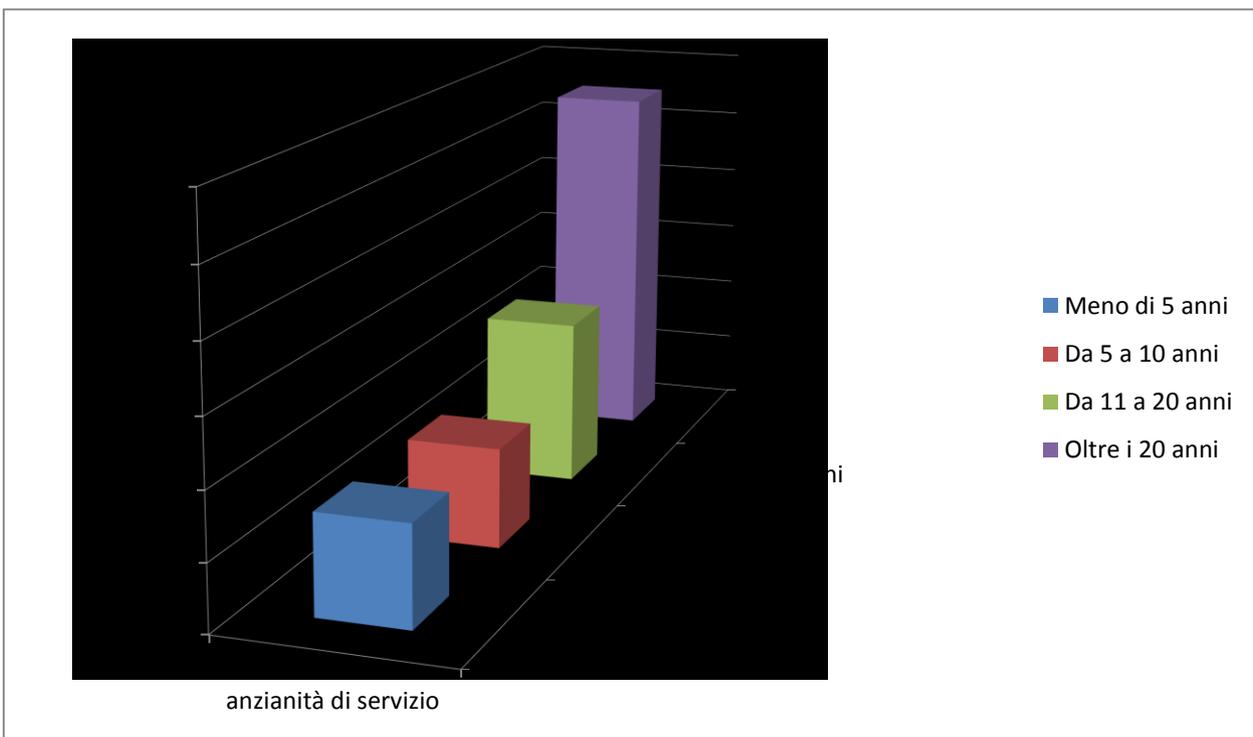


Il 58% degli intervistati ha un'età compresa tra 51 e 60 anni, il 33% ha un'età compresa tra 41 e 50 anni, l'8% è al di sotto dei 40 anni.



Per quanto riguarda le categorie contrattuali rappresentate nel campione si rimanda direttamente alla tabella esposta in precedenza nella quale si nota una ridotta rappresentanza del gruppo dirigenziale.

La metà esatta degli intervistati ha oltre 20 anni di servizio, l'altra metà è divisa tra un 23% da 11 a 20 anni e il 27% da meno di 5 anni a 10 anni.



Importanza dell'indagine

Passando all'analisi delle risposte si può evidenziare che l'indagine è stata ritenuta complessivamente utile e importante.

Importanza degli ambiti di indagine		Per nulla 					Del tutto
Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	0	1	7	7	11
B	Le discriminazioni	3	1	4	4	4	10
C	L'equità nella mia amministrazione	3	0	4	2	5	12
D	La carriera e lo sviluppo professionale	3	1	3	3	7	9
E	Il mio lavoro	1	0	2	4	10	9
F	I miei colleghi	0	0	1	6	13	6
G	Il contesto del mio lavoro	1	0	1	7	11	6
H	Il senso di appartenenza	0	0	2	5	12	7
I	L'immagine della mia amministrazione	0	1	4	2	10	9

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Gli intervistati si dichiarano mediamente soddisfatti della sicurezza del luogo di lavoro e meno della metà dichiara di avvertire una sensazione di malessere nello svolgimento del proprio lavoro, così come il 50% denuncia il non rispetto del divieto di fumare negli uffici.

Riguardo al divieto di fumare negli uffici è stato previsto di aumentare il numero di cartelli, così come prescritti dall'art. 51 della legge n.3/2003, da affiggere più diffusamente in tutti i piani dell'Azienda; inoltre saranno individuati, con atto formale del Direttore, i soggetti ai quali spetterà di vigilare sull'osservanza del divieto e di accertare e di contestare le infrazioni.

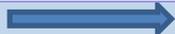
Denunciano di aver subito atti di mobbing quasi la metà degli intervistati e il 50% riferisce di subire molestie o di vivere, comunque, in un clima negativo.

Considerata la delicatezza e l'importanza del tema, oltre a indagare meglio questa situazione con la prossima indagine, verrà interessato direttamente il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nominato con determinazione n.n.67/2013.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla 					Del tutto
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	0	1	4	7	10	2
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	2	5	7	6	0
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4	0	5	3	11	1
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	6	6	2	6	3	1
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	12	3	4	2	2	1
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	12	1	0	5	4	2
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	1	0	3	6	10	4
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	2	1	3	6	10	2
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	6	2	2	5	6	3

Le discriminazioni

La maggioranza degli intervistati ritiene di essere trattata correttamente, tranne che per la valorizzazione del proprio lavoro dove è motivo di ostacolo sia l'identità di genere, per il 67% che l'età per l'83%.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla 					Del tutto
B – Le discriminazioni		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4	1	1	4	9	5
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	1	0	2	2	13	6
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	0	0	1	0	14	9
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	9	7	1	3	3	1
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0	0	1	0	15	8
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0	0	1	0	13	10
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	12	8	2	1	1	0
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	0	0	1	1	12	10
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	0	0	1	3	13	7

Equità nell'amministrazione

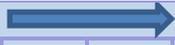
Per quanto riguarda la percezione di equità ed equilibrio nell'assegnazione di compiti e responsabilità è soddisfatto solo il 28,33% del campione, mentre sull'operato del proprio dirigente di area è soddisfatto solo il 32,14%.

In questo caso il punteggio negativo potrebbe dipendere da un livello di comunicazione interna non efficace e da una scarsa collaborazione tra i diversi livelli gerarchici all'interno dell'Azienda.

Coinvolgere maggiormente tutto il personale nell'azione aziendale e alimentare un buon clima nel lavoro di squadra sono obiettivi auspicabili, oltre che indispensabili, per recuperare una condizione culturalmente favorevole sia alla circolazione delle informazioni che al fluire delle decisioni e, di conseguenza, alle relazioni interne sia orizzontali che verticali.

C'è sicuramente un neo nella capacità di ascolto dell'Azienda e, conseguentemente, una minore conoscenza dei dipendenti. Questa mancanza mina quel sentimento di appartenenza all'organizzazione che invece dovrebbe essere alla base di una piccola comunità lavorativa come quella dell'Ater.

Non è obbligatorio condividere questa interpretazione dei dati ma resta, in ogni caso, irrisolto il problema della convivenza organizzativa e della finalizzazione dell'azione aziendale.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla 					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
C - L'equità nella mia amministrazione							
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	12	1	7	3	1	0
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	10	5	6	2	1	0
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	10	0	6	4	3	1
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	14	2	2	3	2	1
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	6	2	3	5	6	2

Carriera e sviluppo professionale

Continuano i giudizi negativi nei confronti delle possibilità di carriera. Circa il 50%, complessivamente, non riesce a intravedere prospettive future rispetto alle proprie capacità e ai propri meriti, tranne chi riconosce il proprio ruolo come adeguato al profilo professionale in possesso.

Tra le risposte ai singoli item c'è da sottolineare come, probabilmente, la sensazione di mancata equità ricada anche sui criteri meritocratici relativamente ai percorsi di carriera. La forte critica ai criteri utilizzati per la selezione delle carriere e per l'attribuzione dei riconoscimenti rilancia ancora una volta il tema dello scarso livello di comunicazione interna.

Il chiaro e unanime giudizio dei dipendenti intervistati, per questo aspetto, è solo parzialmente temperato dalla condivisione di questa criticità con le altre PA.

Scriva infatti Carlo Mochi Sismondi sull'editoriale nel numero di Forum PA del 4 settembre 2014: "Se date un'occhiata ai risultati dei 23.000 questionati compilati sul benessere organizzativo (rapporto presentato in questi giorni dall'ANAC) scoprirete che i giudizi più bassi vengono dati alle affermazioni "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito" (punteggio 2,1 su 7), "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano" (2,3 su 7), "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" (2,4 su 7)."

Per usare ancora le parole dell'editorialista: "...gli impiegati pubblici non hanno bisogno di essere "motivati". [...] Quel che serve non è la motivazione, ma la consapevolezza di essere partecipi di uno sforzo comune, la certezza di essere riconosciuti e la serenità sull'equità delle regole. Su questo c'è ancora molta strada da fare." Si può solo aggiungere l'auspicio, per noi come per tutti, che la strada venga percorsa nel più breve tempo possibile, per non disperdere un patrimonio di risorse e conoscenze che molto potrebbe contribuire al progresso concreto della società civile.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
D - Carriera e sviluppo professionale							
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	10	1	6	5	2	0
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	16	0	3	3	2	0
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	11	2	7	3	1	0
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4	1	5	5	8	1
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	5	2	7	5	4	1

Il mio lavoro

Sostanzialmente sono tutti positivi i giudizi in relazione allo svolgimento del proprio lavoro, alle competenze e alle risorse necessarie a svolgerlo, mentre un 25% dichiara una sensazione di poca realizzazione personale.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
E - Il mio lavoro							
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	1	2	2	4	12	3
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0	0	0	2	11	11
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	1	1	1	8	10	3
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3	0	0	5	12	4
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4	1	6	4	5	4

I miei colleghi

Il non sentirsi parte di una squadra (50%) si trascina come trend negativo sempre a partire dal giudizio di equità già analizzato sopra. Tutti gli altri item raccolgono giudizi positivi e sono riconducibili alla correttezza e al rispetto nel trattamento del rapporto di lavoro.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
F - I miei colleghi							
F.01	Mi sento parte di una squadra	7	5	2	4	4	2
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	0	1	11	12
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	2	9	9	4
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2	0	5	8	8	1
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	5	2	7	3	4	3

Il contesto

Significativo risulta il giudizio di insoddisfazione percepito dal campione intervistato sulla inadeguatezza del percorso formativo (soddisfatto solo nella misura del 37,50%). Il resto delle risposte rimandano alla comunicazione interna già affrontata in precedenza.

In merito alla sensazione di “inadeguata formazione” è stata sensibilizzata la direzione nel porre maggiore attenzione all’indagine sulle necessità formative del personale, come già previsto nel manuale di gestione della Qualità, coinvolgendo maggiormente gli addetti delle varie aree funzionali. In tal modo si potranno intercettare più adeguatamente sia le esigenze che le aspettative di crescita del personale. Le rilevazioni ricavate, con gli appositi moduli di rilevazione/richiesta (Mod.07-03), permetteranno al responsabile della Gestione Risorse una programmazione della formazione più efficace per l’anno 2016. Tale iniziativa potrebbe rappresentare una prima risposta positiva al giudizio negativo registrato dall’indagine. Per quanto attiene la formazione obbligatoria e tecnica in materia di “Sicurezza sui cantieri”, afferente a tutti i direttori di cantiere, per il 2016 si è già provveduto a definire un protocollo di intesa con gli Ordini/Collegi professionali di categoria in modo da calendarizzare e generalizzare l’intervento formativo, assicurando, anche, il rilascio dei crediti formativi, prerequisite essenziale per il mantenimento delle competenze minime necessarie per l’esercizio della professione.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla Del tutto					
G - Il contesto del mio lavoro		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione	7	3	5	3	5	1
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4	3	6	4	5	2
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	8	3	2	6	3	2
G.04	La circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata	9	2	5	5	3	0
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	6	3	4	6	3	2

Il senso di appartenenza e l’immagine dell’organizzazione

Il senso di appartenenza all’organizzazione è tendenzialmente positivo così come l’immagine percepita dall’esterno dell’amministrazione (soddisfatto il 84,72%).

H - Il senso di appartenenza		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	0	1	6	6	6	5
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	0	1	2	1	8	12
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	0	0	1	3	11	9
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3	2	4	7	6	2
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	4	1	5	6	4	4

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla Del tutto					
I - L’immagine della mia amministrazione		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	0	1	2	2	14	5
I.02	Gli utenti pensano che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	0	2	3	5	11	3
I.03	La gente in generale pensa che l’ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	0	1	2	11	9	1

L'organizzazione

Anche in questo caso la comunicazione interna ritorna come tema dominante, anche se risulta evidente la contraddizione con gli item relativi alla condivisione degli obiettivi, alla chiarezza dei risultati e del proprio contributo per raggiungerli.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla  Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
L - La mia organizzazione							
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	7	3	6	5	3	1
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	8	1	5	8	2	1
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	6	2	7	8	1	1
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4	2	5	5	7	2

Le performance e il funzionamento del sistema

La valutazione delle proprie performance sono piuttosto negative, è evidente un'insoddisfazione rispetto al grado di partecipazione ai risultati dell'Azienda e a una mancata informazione. Si registra un valore leggermente superiore al valore mediano solo in relazione alla chiarezza dei risultati attesi dall'amministrazione. Continuano a essere negative le valutazioni relativamente al coinvolgimento negli obiettivi e complessivamente su tutto l'istituto di valutazione.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla  Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
M - Le mie performance							
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	7	3	6	5	3	1
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4	3	6	5	5	2
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	9	6	5	4	0	1
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	9	4	5	5	1	1

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla  Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
N - Il funzionamento del sistema							
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	9	7	3	4	1	1
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	10	4	4	5	1	1
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	7	6	1	6	2	3
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	18	1	3	2	1	0
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	15	5	2	3	0	0

Il mio capo la mia crescita e l'equità

Tendenzialmente negativi sono tutti i giudizi sulla catena di comando sia in funzione del mancato supporto e ascolto che alla mancata equità per i suoi subordinati.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla 					Del tutto
O - Il mio capo e la mia crescita		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	15	1	4	2	4	2
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	13	3	4	3	3	2
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	10	3	2	4	4	5
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	10	1	3	5	4	5
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	6	7	3	5	4	3

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla 					Del tutto
P - Il mio capo e l'equità		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	12	4	3	3	3	3
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	10	4	7	4	2	1
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	12	4	4	2	6	0
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	9	3	4	3	4	5

La valutazione del quadro che emerge dagli esiti del questionario non può essere che parziale e provvisoria, considerato anche che è la prima occasione per il personale dell'ATER di utilizzare strumenti di questo tipo per esprimere le proprie opinioni, disagi e desideri e che è la prima volta che è stato chiamato a farlo.

Si può però senz'altro accennare al palese scollamento che risulta dal questionario tra l'insieme dei lavoratori e l'Amministrazione.

Sono da approfondire gli esiti, mancando il confronto concreto, di autoreferenzialità più o meno evidente, come l'autovalutazione categoricamente positiva e il conseguente sentirsi generalmente sottovalutati. Vanno poi attentamente esaminati i dati su ambiti della gestione del personale, come la formazione e la valutazione, ma soprattutto quelli sulle molestie e mobbing.

Concludendo, è non solo auspicabile, ma plausibile la previsione di un generale miglioramento della situazione in tempi brevi, in virtù della graduale, ma incalzante diffusione della cultura della legalità e soprattutto della pratica della trasparenza, che dissolveranno le criticità connesse alla insufficiente informazione e, dunque, partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale.

Potenza, 15/04/2016