



Sede Legale Viale Strasburgo n.233
90146 Palermo Tel 0917801111
P.I. 05841780827

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014

Sommario

1. Introduzione	4
2. Obiettivo dell'indagine	5
3. Metodologia utilizzata	6
4. Dati Anagrafici	8
4.1. Genere	9
4.2. Tipologia contrattuale	10
4.3. Fascia di Età	11
4.4. Anzianità di servizio	12
4.5. Qualifica	13
5. Benessere Organizzativo.....	14
5.1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato	14
5.2. Le discriminazioni	16
5.3. L'equità nella mia amministrazione.....	18
5.4. Carriera e sviluppo professionale	19
5.5. Il mio lavoro	20
5.6. I miei colleghi.....	21
5.7. Il contesto del mio lavoro	22
5.8. Il senso di appartenenza.....	23
5.9. Immagine della mia amministrazione	24
5.10. Importanza degli ambiti di indagine	25
5.11. Considerazioni sull'ambito 'Benessere Organizzativo'	27
6. Grado di condivisione del sistema di valutazione	28
6.1. La mia Organizzazione	28
6.2. Le mie performance.....	29
6.3. Il funzionamento del sistema	30
6.4. Considerazioni sull'ambito 'Grado di condivisione del sistema di valutazione'	31
7. Valutazione del superiore gerarchico	32
7.1. Il mio capo e la mia crescita.....	32
7.2. Il mio capo e l'equità	33
7.3. Considerazioni sull'ambito 'Valutazione del superiore gerarchico'	34
8. Conclusioni.....	35

1. Introduzione

L'Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/09, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

Alla fine del 2014 si è svolta per il primo anno l'indagine nella A.O. Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello; la rilevazione è stata effettuata mediante la somministrazione di un questionario approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ex CIVIT ora ANAC) in data 29-5-2013 che, attraverso domande riferite a tre ambiti di indagine, consente di fornire informazioni sui livelli di benessere organizzativo presente all'interno dell'organizzazione.

I tre ambiti di indagine vengono trattati in maniera integrata, in quanto ciascuno strumento rileva aspetti diversi del mondo del lavoro e l'insieme delle informazioni contribuiscono a definire un concetto più ampio di benessere organizzativo.

I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, ciò nella prospettiva di fornire all'Azienda informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto.

Tali risultati inoltre contribuiscono a migliorare la conoscenza dell'Azienda sulla base di dati che, insieme a quelli contenuti nelle sezioni "Trasparenza" presenti nei siti istituzionali, offrono ai singoli stakeholder informazioni puntuali e utili al perseguimento delle proprie finalità.

2. Obiettivo dell'indagine

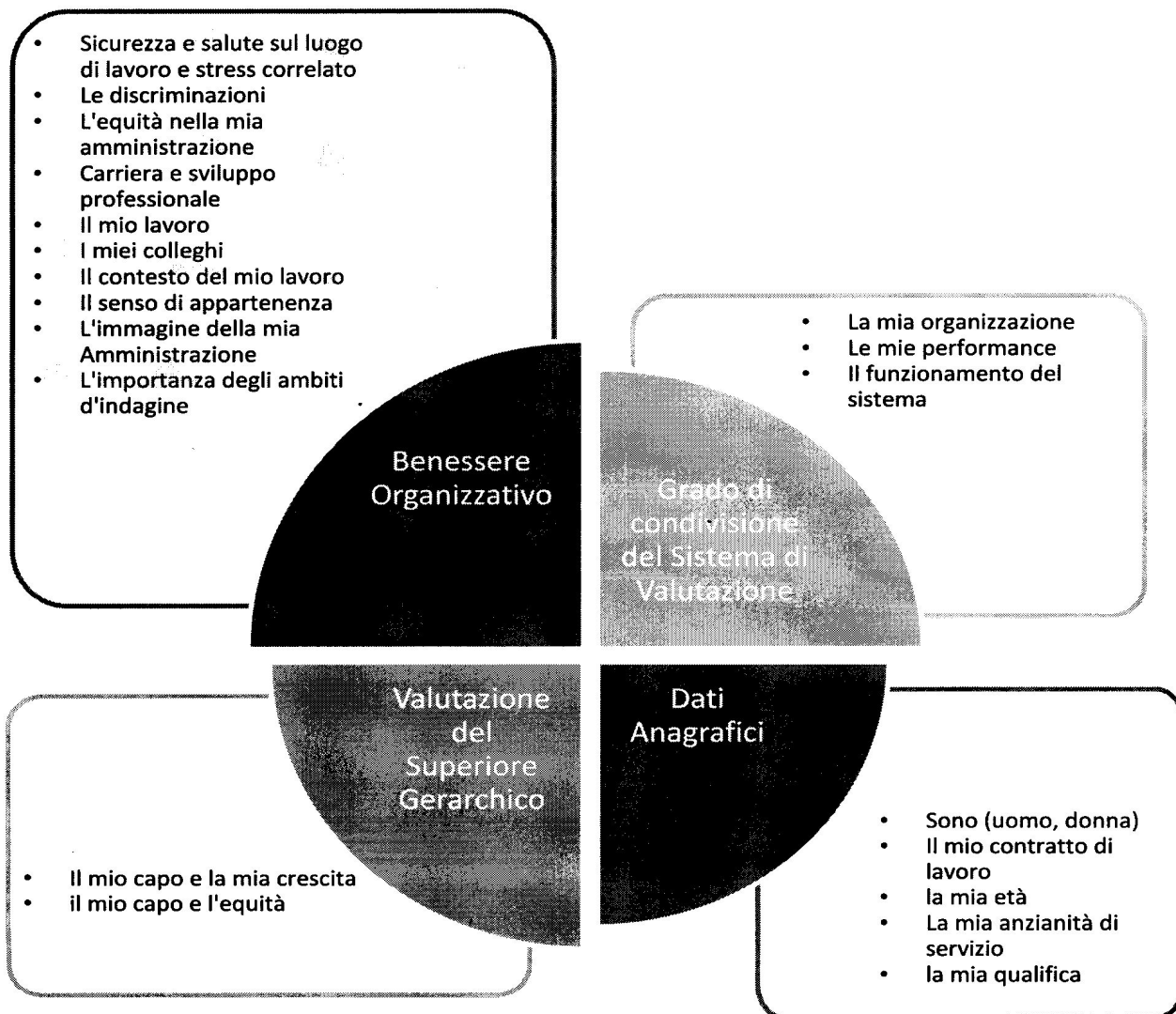
L'operato della Azienda deve ispirarsi ai principi di efficienza, efficacia e qualità dei servizi erogati. Questa è una strada tortuosa di non facile percorrenza, dove l'elemento umano gioca un ruolo preponderante per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia e qualità del servizio. Per quanto detto l' A.O. Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello, consapevole del ruolo che l'elemento umano riveste per il raggiungimento delle finalità sopra citate, ritiene che il miglioramento delle performance di un'organizzazione non possa prescindere da una attenta gestione e motivazione del suo personale. Questa passa dal 'benessere organizzativo' inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Per tali motivi lo studio documentato nelle pagine che seguono si focalizza sul benessere, clima e cultura dell'organizzazione al fine di trarne utili indicazioni in grado di contribuire al miglioramento della performance organizzativa.

Attraverso l'analisi dell'indagine si tenderà a :

- a) valutare l'attuale livello di soddisfazione dei dipendenti;
- b) identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione;
- c) focalizzare l'attenzione verso i bisogni dei dipendenti;
- d) individuare le aree di miglioramento;
- e) suggerire gli interventi finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo.

3. Metodologia utilizzata

Il modello di rilevazione dell'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale è quello approvato in data 29 Maggio 2013 dalla ex Civit, attuale ANAC. La struttura è articolata in tre sezioni più una anagrafica, così come riportate dallo schema sottostante, contenenti gruppi di domande tese ad analizzare il contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa. Il questionario è composto da domande con polarità positive e polarità negative. Questo comporta che ad un punteggio alto ad una domanda caratterizzata da polarità "positiva" viene associato un significato molto positivo, viceversa a un punteggio alto verso una domanda a polarità "negativa" viene associato un significato molto negativo.



Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente sono stati privilegiati e rispettati i seguenti principi generali:

- anonimato della rilevazione;
- trasparenza dei risultati.

Per il primo punto ciascun dipendente, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità nella compilazione del questionario, è stato informato che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine.

Per quanto attiene la trasparenza dei risultati, al fine di non compromettere le future indagini sul benessere organizzativo, si pubblicheranno i risultati al termine della rilevazione. Infatti il ricorso a queste iniziative generalmente induce nel personale coinvolto aspettative legate soprattutto alle possibilità di miglioramento generale che tali indagini sono in grado di suggerire. La mancata presentazione dei risultati e la non implementazione delle necessarie azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dalle indagini può demotivare il personale dipendente.

Per la misurazione di fenomeni complessi legati ad opinioni o atteggiamenti viene utilizzata la scala di Likert che è costruita da una serie di affermazioni (Item) semanticamente collegate agli atteggiamenti e/o opinioni che si vogliono indagare. L'intervistato è chiamato ad esprimere il suo grado di accordo/disaccordo con ciascuna affermazione scegliendo una graduazione da 1 a 6 che va da un minimo grado di importanza con valenza "per nulla" o "in totale disaccordo con l'affermazione" a un grado massimo di importanza con valenza "del tutto" o "in totale accordo con l'affermazione".

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: "benessere organizzativo", "grado di condivisione del sistema di valutazione" e "valutazione del proprio superiore gerarchico".

Sono stati restituiti n. **286** questionari su **2810** dipendenti corrispondenti ad un tasso del **10,18%**; prevale evidentemente il timore della riconoscibilità e di eventuali ritorsioni a fronte di valutazioni negative. L'utilizzo più frequente e costante di questo strumento, con l'evidenza della garanzia dell'anonimato e dell'uso aggregato dei risultati potrà spingere ad una maggiore partecipazione a queste rilevazioni con un miglioramento della affidabilità dei risultati e quindi alla disponibilità di una foto più realistica dello stato di benessere dell'organizzazione.

4. Dati Anagrafici

Il questionario prevede la rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

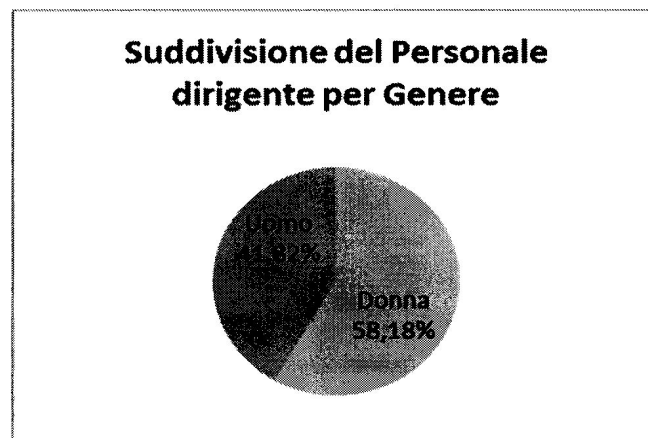
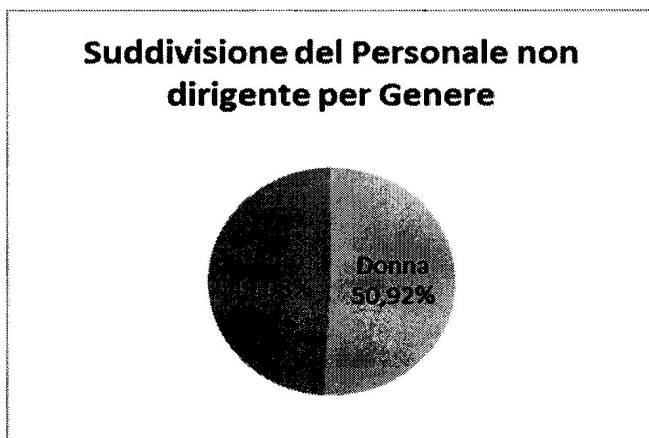
- Genere
- Tipo di contratto
- Fascia di età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

L'elaborazione dei risultati in relazione a dette informazioni permette all'Azienda di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione dello stesso fenomeno che potrebbe registrarsi da parte dei singoli dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, della età anagrafica, della esperienza maturata, della collocazione nella scala gerarchica con particolare riferimento alla distinzione tra categoria dirigenziale e non dirigenziale.

Al fine di rispettare il principio dell'anonimato la presentazione dei risultati avviene in forma aggregata in modo da non consentire la possibile identificazione del rispondente.

4.1. Genere

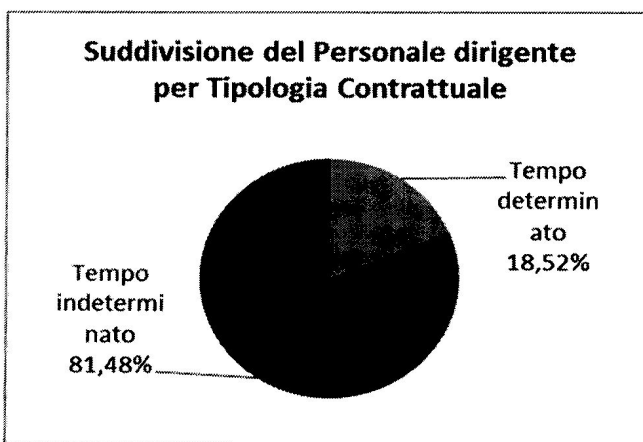
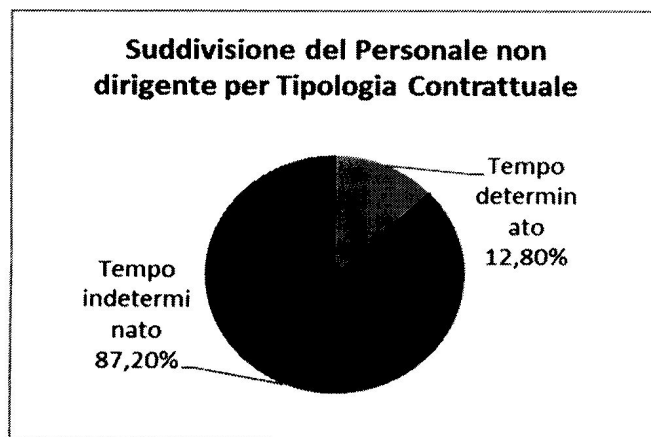
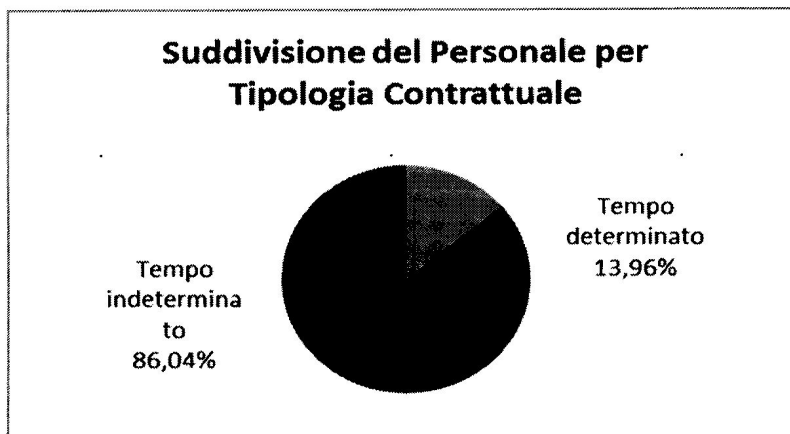
I risultati per genere sono stati i seguenti:



Si può notare un sostanziale equilibrio di genere, soprattutto tra il personale non dirigente mentre tra il personale dirigente si riscontra una marcata maggioranza femminile.

4.2. Tipologia contrattuale

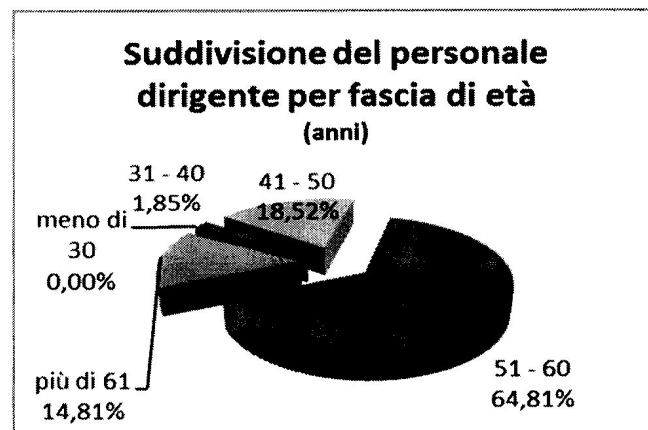
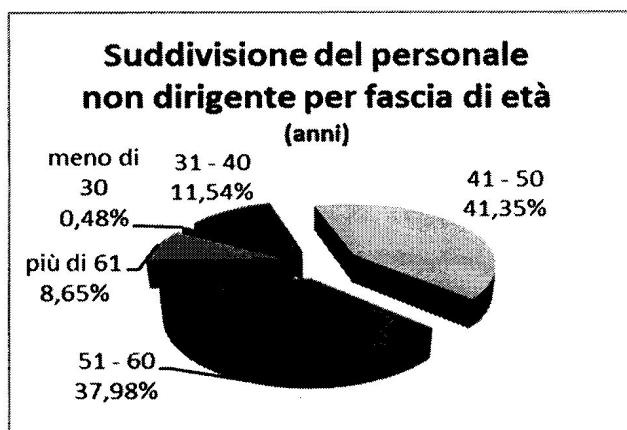
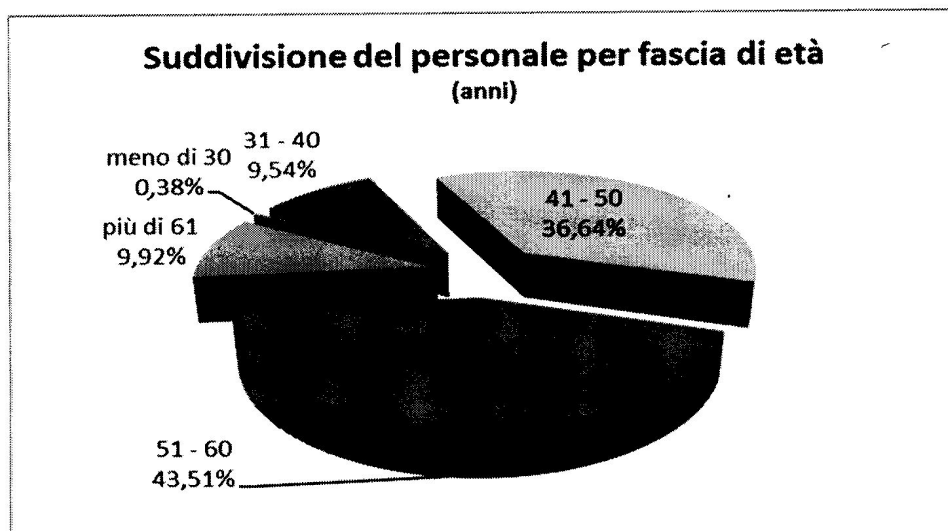
Per tipologia contrattuale (tempo indeterminato/tempo determinato) la ripartizione tra coloro che hanno restituito il questionario è stata la seguente:



In questo caso, come peraltro prevedibile, vi è una maggior percentuale di contratti a tempo indeterminato tra il personale non dirigente.

4.3. Fascia di Età

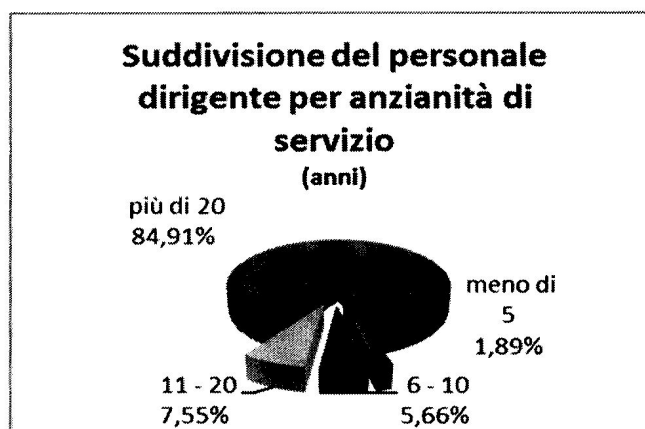
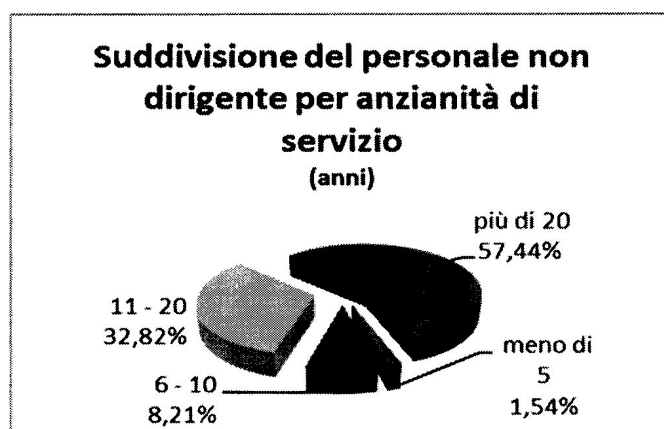
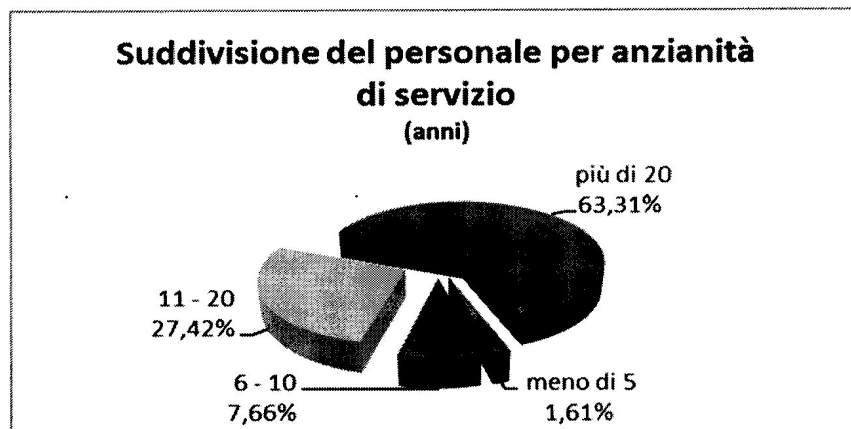
Per fascia di età la ripartizione tra coloro che hanno restituito il questionario è stata la seguente:



Più del 40% del personale dipendente che ha risposto al questionario ha oltre 50 anni di età, fattore che deve essere tenuto in conto nelle azioni di miglioramento del benessere del personale che si intenderà intraprendere.

4.4. Anzianità di servizio

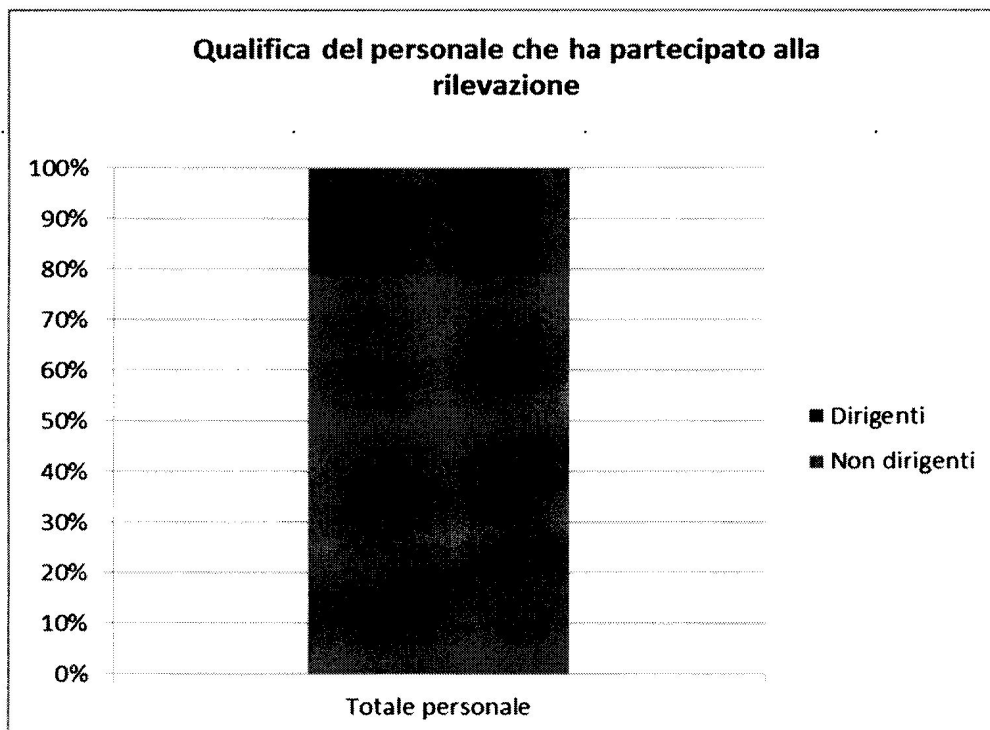
Per anzianità di servizio, la ripartizione tra coloro che hanno restituito il questionario è stata la seguente:



Più del 60% del personale dipendente e più dell' 80% di dirigenti che hanno risposto al questionario ha oltre 20 anni di servizio, meno del 2% del personale ha meno di 5 anni. La causa è da attribuire al trend di assunzioni che ha risentito delle politiche governative adottate negli anni e di blocco del turnover del personale della sanità.

4.5. Qualifica

La ripartizione per qualifica tra coloro che hanno restituito il questionario è stata la seguente:



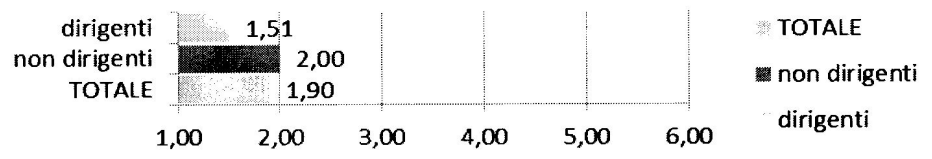
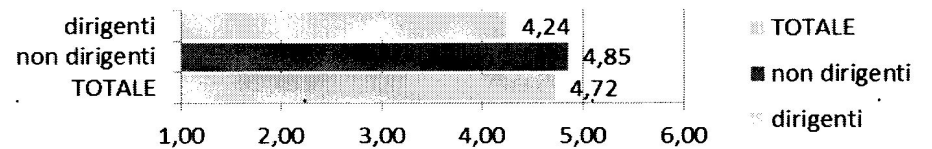
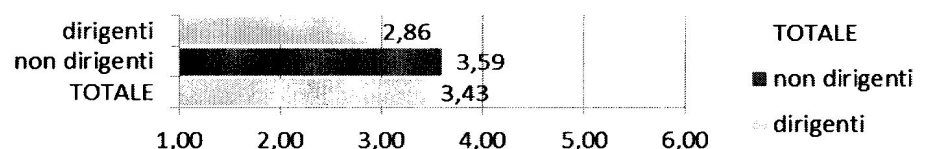
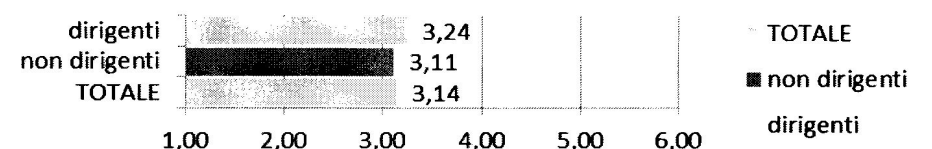
5. Benessere Organizzativo

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.

5.1. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato

Affermazione	Per nulla(1) Neutro(3,5) Totalmente(6) 1 2 3 4 5 6		
	A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	dirigenti 2,47 non dirigenti 3,05 TOTALE 2,93	
A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	dirigenti 3,54 non dirigenti 3,99 TOTALE 3,89		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	dirigenti 2,63 non dirigenti 3,22 TOTALE 3,09		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
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,...)	dirigenti 2,02 non dirigenti 2,03 TOTALE 2,03		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti

N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)


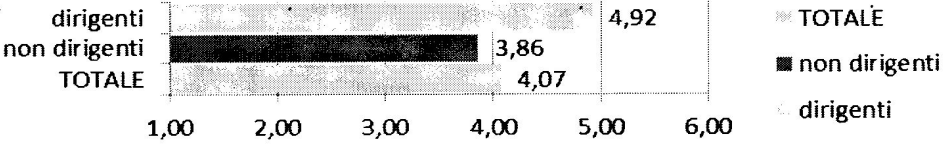
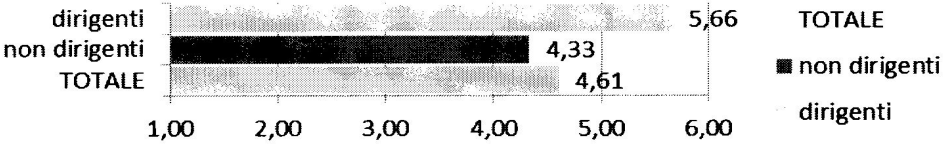
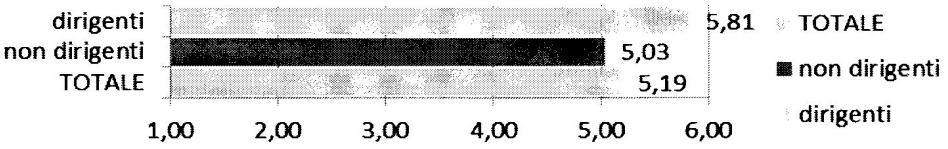
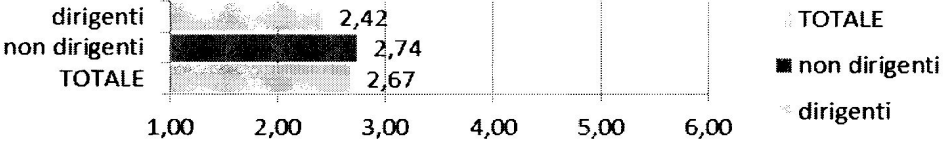
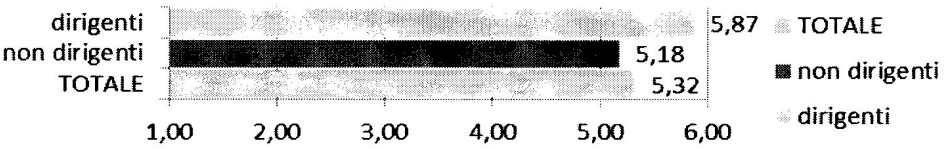
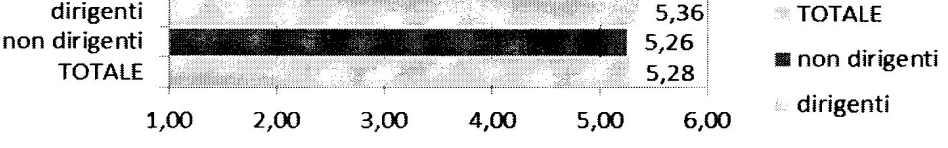
<p>A.05 Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro</p>	 <p>N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)</p>
<p>A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare</p>	
<p>A.07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause</p>	
<p>A.08 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, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)</p>	 <p>N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)</p>

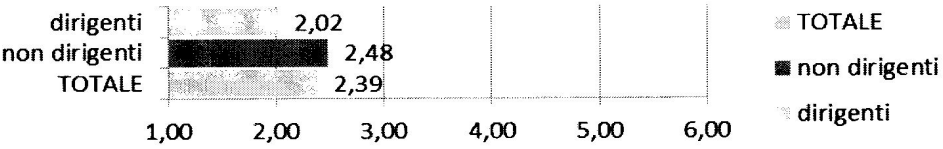
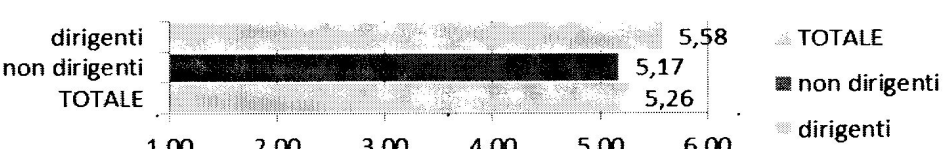
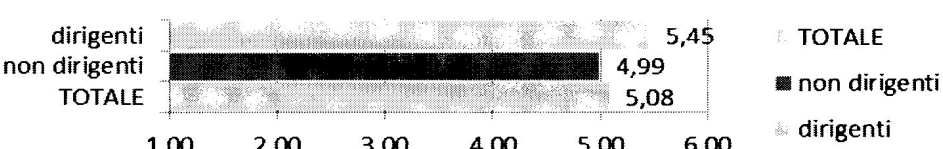
Le prime tre domande (A.01, A.02 e A.03) valutano le caratteristiche di sicurezza e salute del posto di lavoro. Emerge che, a fronte di una sufficiente diffusione di informazioni in merito i dipendenti percepiscono una seppur lieve mancanza di sicurezza. Tale percezione è soprattutto nei dirigenti e peraltro tale risultato ben si combina con la risposta A sugli 'ambiti di indagine' che vedono la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato un tema sentito come molto importante. Tale sensibilità, se ben gestita, è sicuramente una preziosa risorsa.

Le successive due domande (A.04 e A.05) tendono a indagare sulla presenza di molestie o mobbing sul lavoro ma i valori riscontrati escludono fenomeni significativi. Ovviamente tale risultato non deve indurre a diminuire l'attenzione sul verificarsi di tali situazioni che possono avere effetti pesanti sull'organizzazione.

Le domande dalla A.06 alla A.08 indagano l'ambiente di lavoro e lo stress generato. Non si ravvisano particolari situazioni; l'unico risultato da evidenziare è una percezione di stress da affaticamento esposto dai dirigenti che lamentano la mancanza della possibilità di sufficienti pause durante l'attività lavorativa.

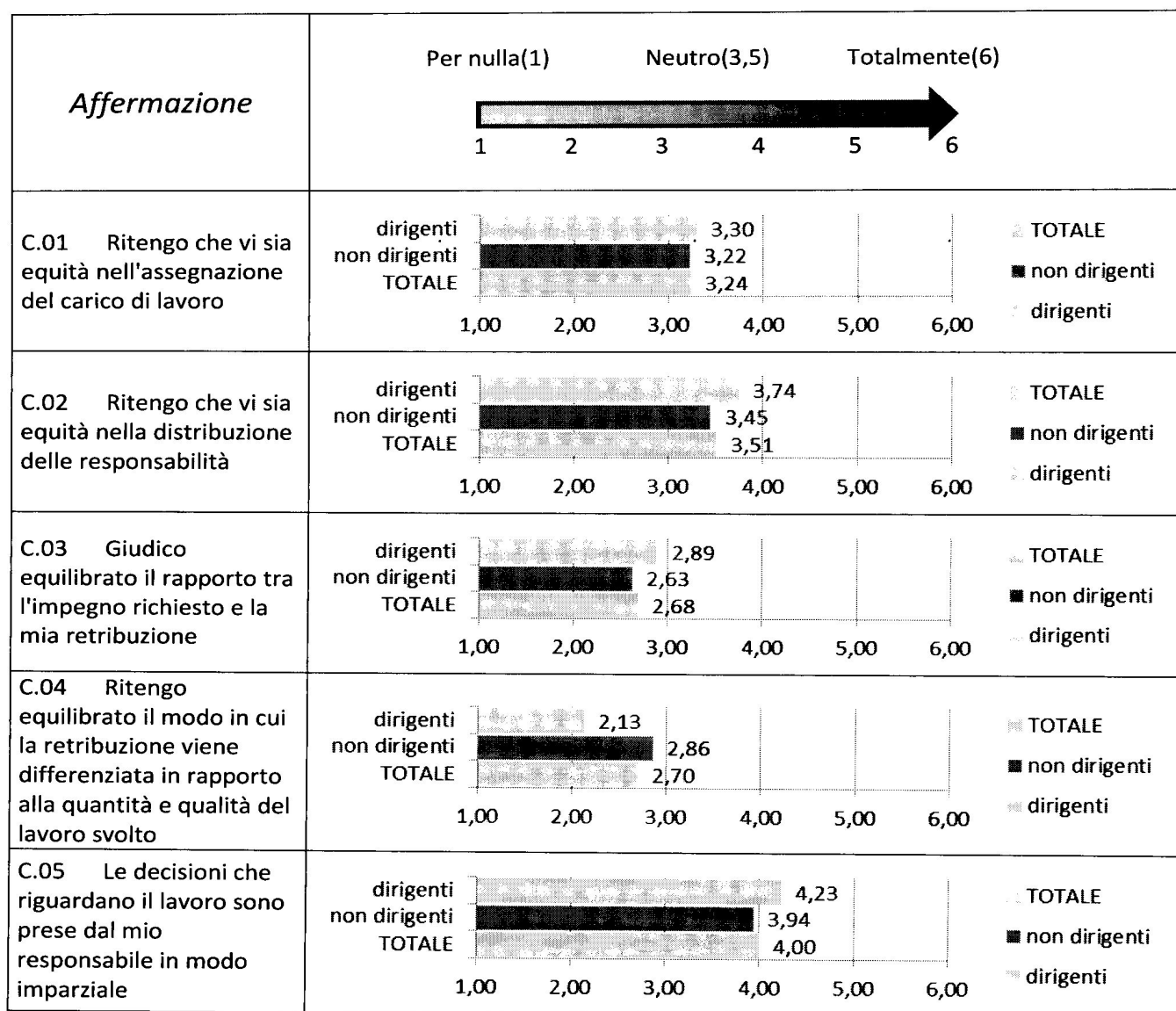
5.2. Le discriminazioni

Affermazione	Per nulla(1) Neutro(3,5) Totalmente(6)  1 2 3 4 5 6		
	B.01. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	dirigenti 4,92 non dirigenti 3,86 TOTALE 4,07	
B.02. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	dirigenti 5,66 non dirigenti 4,33 TOTALE 4,61		TOTALÈ non dirigenti dirigenti
B.03. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	dirigenti 5,81 non dirigenti 5,03 TOTALE 5,19		TOTALÈ non dirigenti dirigenti
B.04. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	dirigenti 2,42 non dirigenti 2,74 TOTALE 2,67		TOTALÈ non dirigenti dirigenti
N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)			
B.05. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia/razza	dirigenti 5,87 non dirigenti 5,18 TOTALE 5,32		TOTALÈ non dirigenti dirigenti
B.06. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	dirigenti 5,36 non dirigenti 5,26 TOTALE 5,28		TOTALÈ non dirigenti dirigenti

<p>B.07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</p>	 <p>N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)</p>
<p>B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale</p>	
<p>B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità</p>	

Dall'analisi delle risposte nell'ambito lavorativo non sono percepite dai dipendenti forme di discriminazione legate a genere, razza, età, appartenenza politica o sindacale, orientamento sessuale o disabilità.

5.3.L'equità nella mia amministrazione

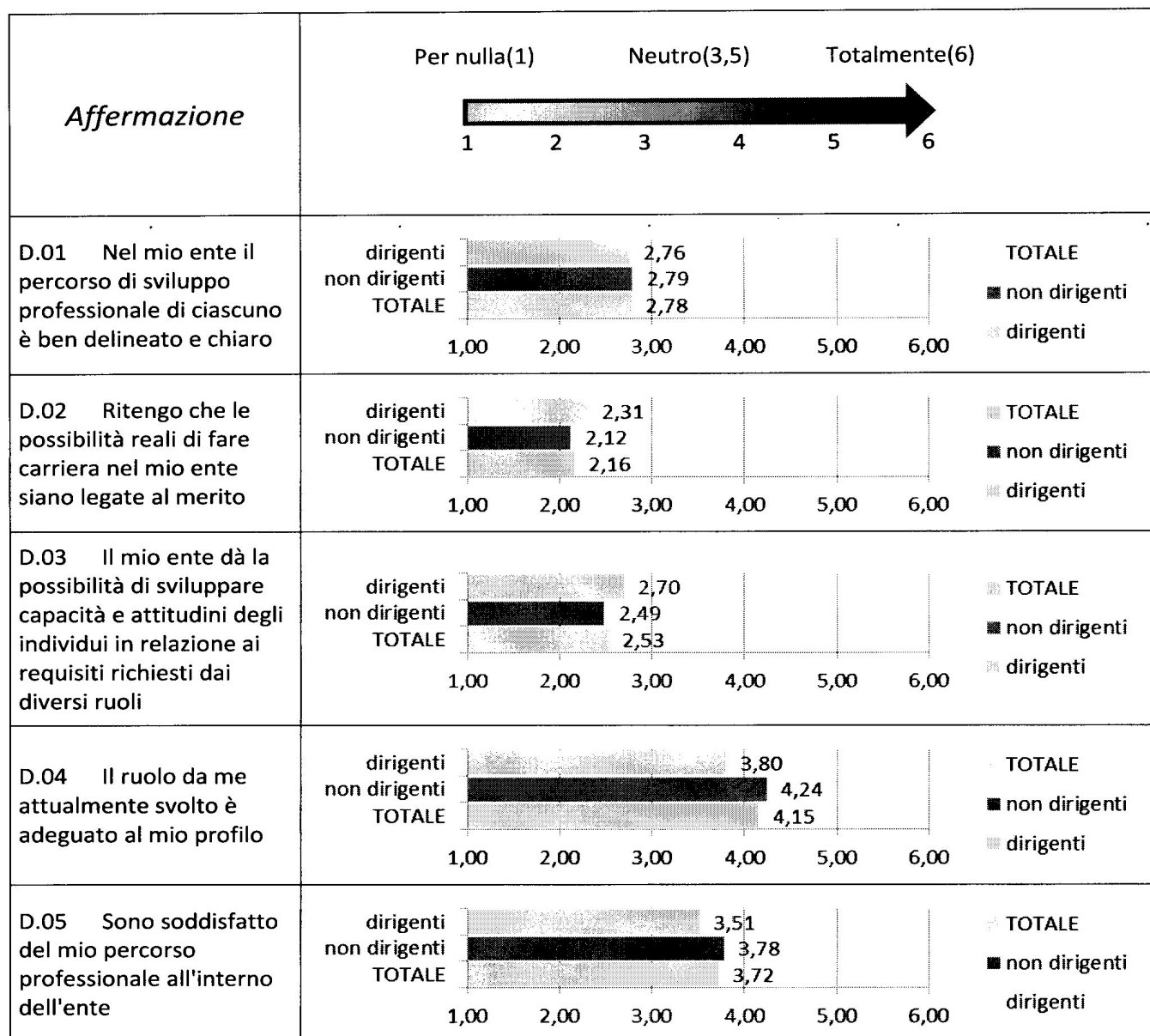


Le domande C.01 e C.02 relative a carico di lavoro e responsabilità dello stesso, vedono risposte attorno la neutralità segno di una situazione probabilmente subita passivamente. Confrontando anche con la risposta "C" degli 'ambiti d'indagine' tale problema è considerato importante soprattutto dai dirigenti.

Le domande C.03 e C.04 riguardanti il rapporto lavoro/retribuzione mostrano una percezione negativa, seppure non in maniera critica, della propria retribuzione in assoluto e in valore relativo (soprattutto nei dirigenti) rispetto le altre.

I responsabili dei dipendenti che hanno partecipato al sondaggio, vengono percepiti come sufficientemente imparziali. Rammentiamo comunque che nella compilazione del questionario, soprattutto in questo che è il primo, vi può essere il timore di una mancanza di anonimato che condiziona le risposte.

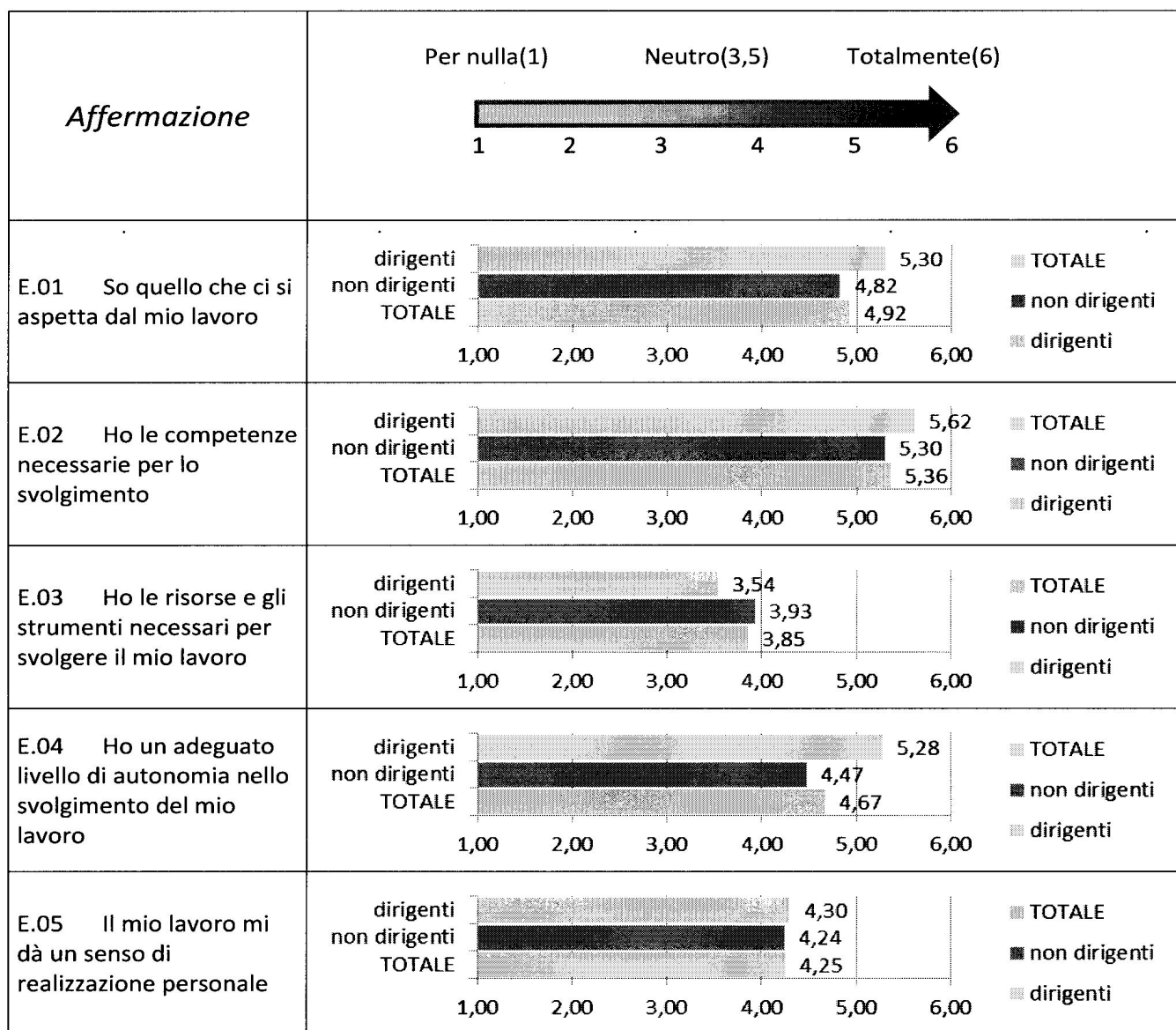
5.4. Carriera e sviluppo professionale



Nei dipendenti è presente la sensazione che la crescita e lo sviluppo professionale non siano correttamente gestite e guidate dall'azienda e soprattutto gli avanzamenti di carriera non siano legati al merito e questo viene confermato anche dalla risposta D.05 che vede il personale piuttosto neutrale rispetto al proprio percorso aziendale. Su questo si ritiene che l'Azienda dovrà intervenire per modificare questa percezione negativa che demotiva il personale.

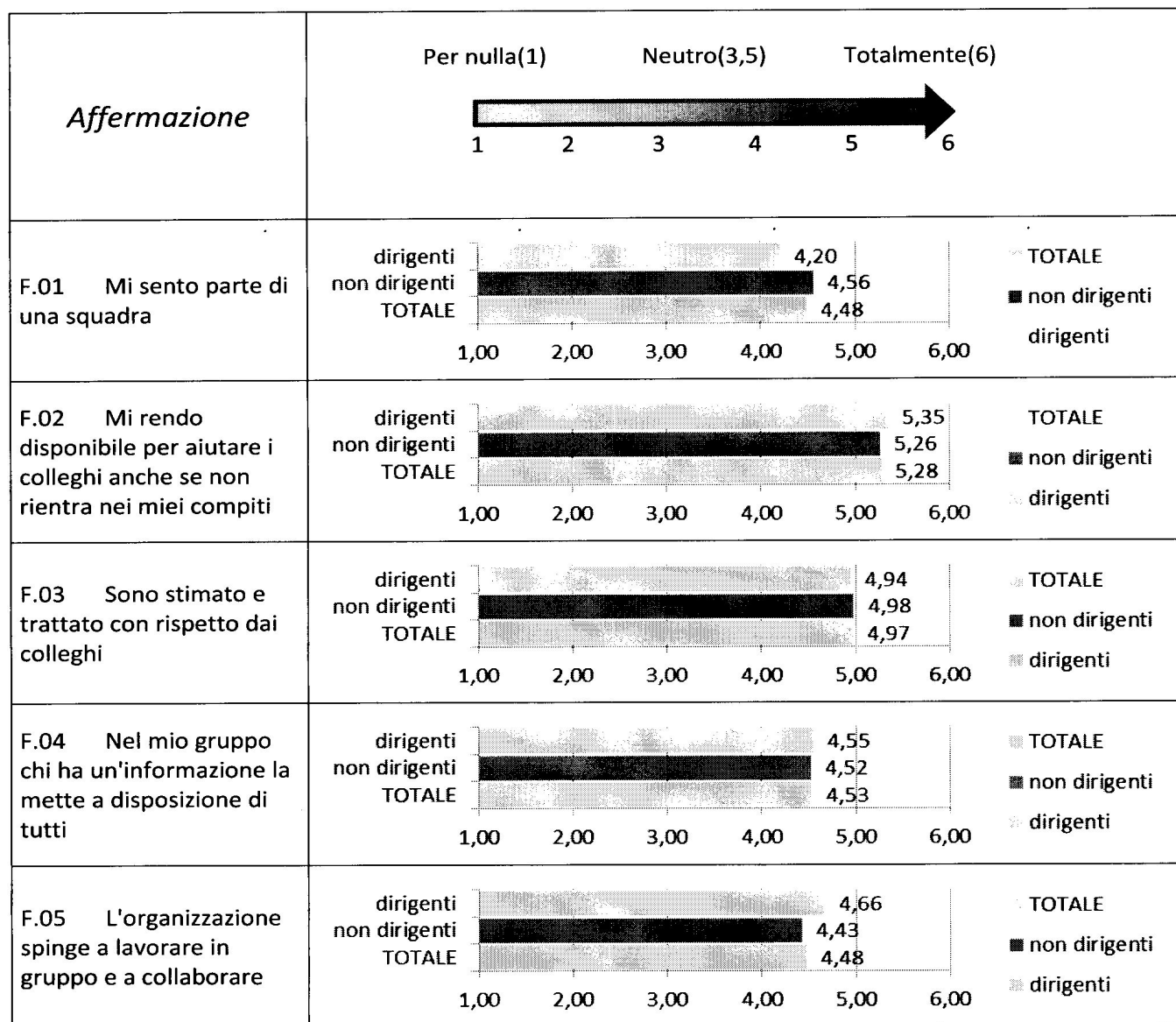
A fronte della percezione negativa di carriera però il personale è convinto di ricoprire un ruolo adeguato al proprio profilo.

5.5. Il mio lavoro



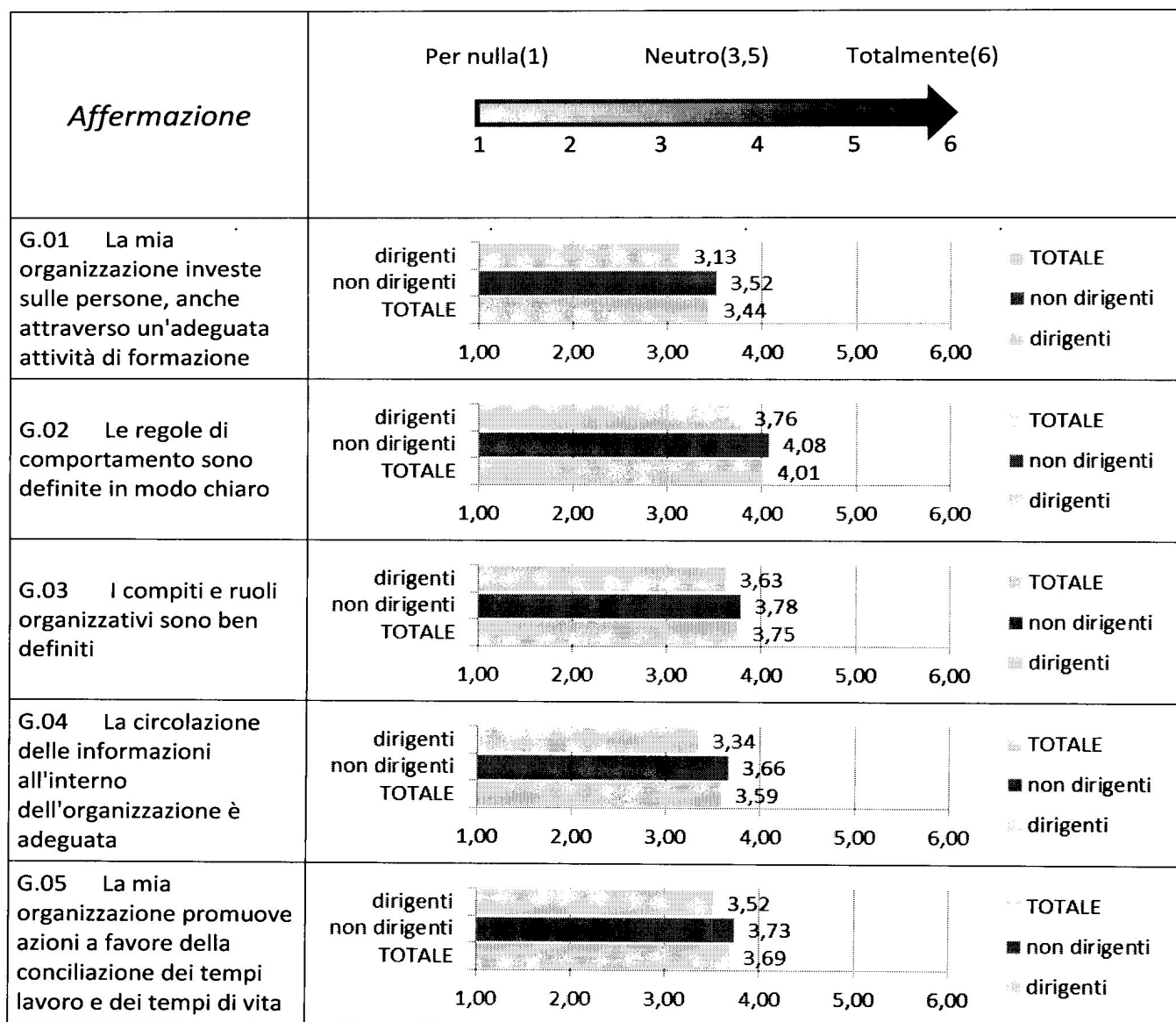
Il personale denota una percezione soddisfacente del proprio lavoro, lamentando solo una mancanza di risorse. Anche i livelli di autonomia percepiti sono significativamente elevati.

5.6.I miei colleghi



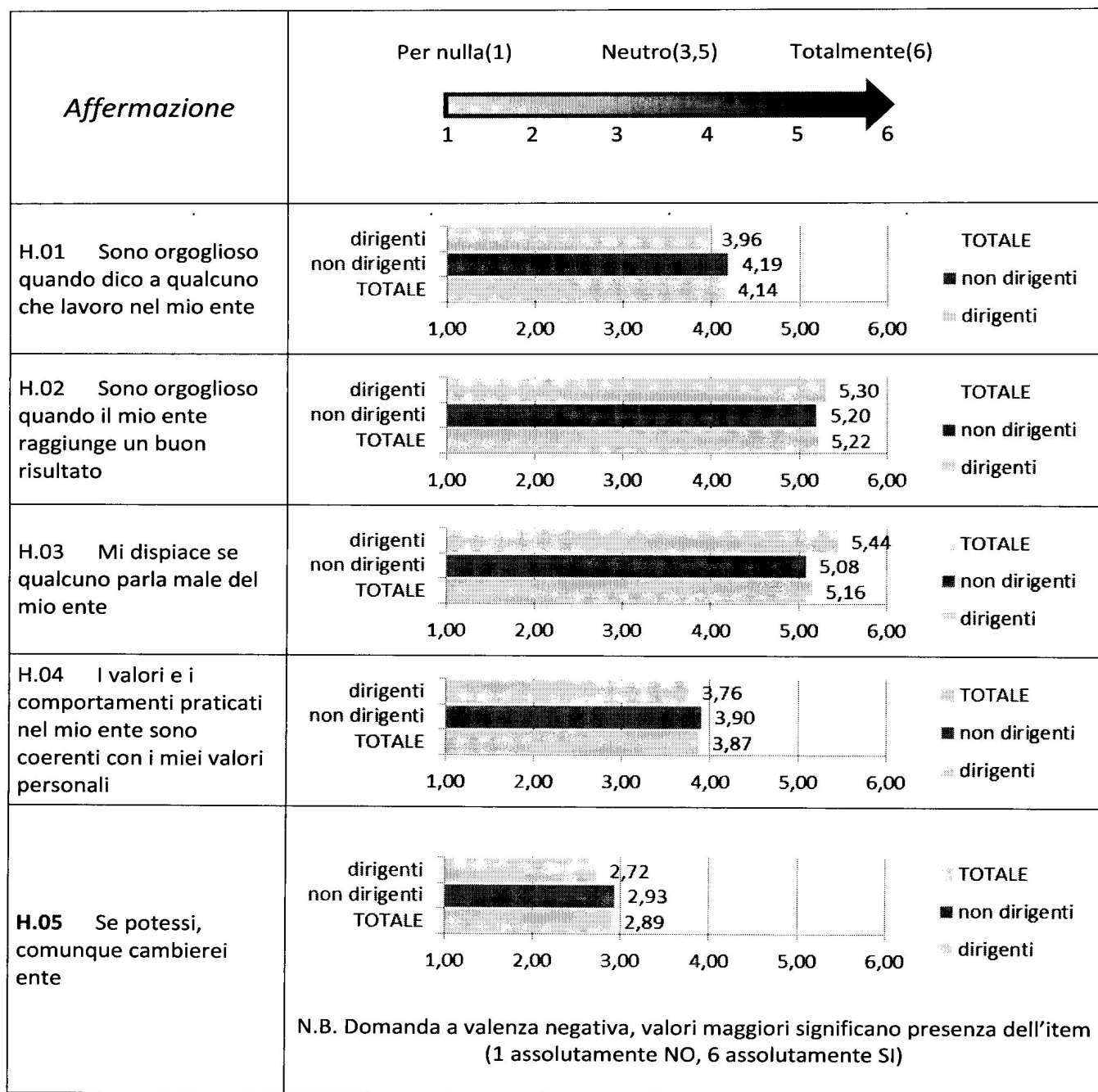
Dalle risposte appare una disponibilità al lavoro in team e una sensazione di appartenenza al proprio gruppo indipendente dall'appartenenza del personale alle categorie di dirigenti o non dirigenti. Tenuto conto della storia della A.O. Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello un risultato interessante e che denota che le azioni intraprese di fusione delle realtà vanno pian piano maturando.

5.7. Il contesto del mio lavoro



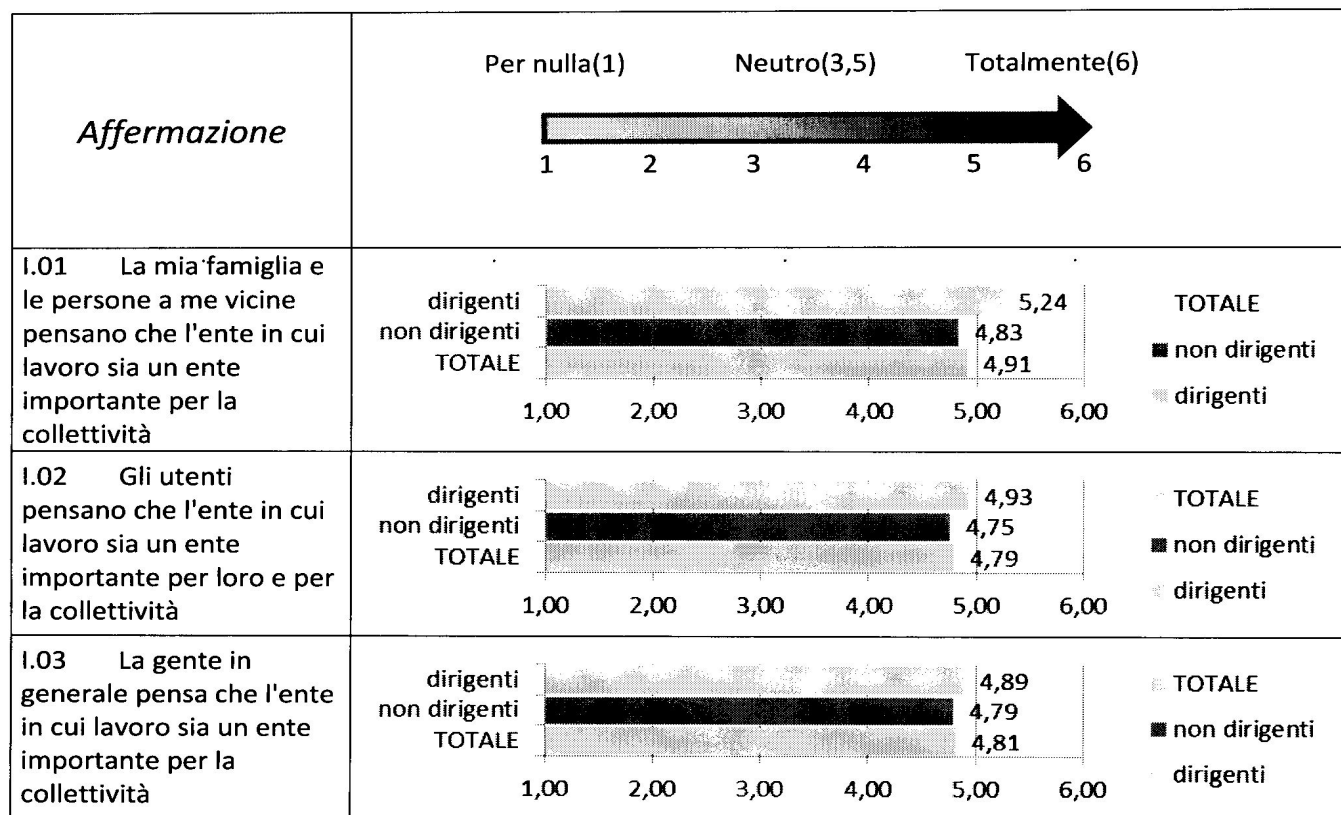
Il contesto del lavoro mostra risposte neutre. Su tali aspetti l'Azienda farà bene a focalizzare interventi soprattutto sulla circolazione di informazioni.

5.8. Il senso di appartenenza



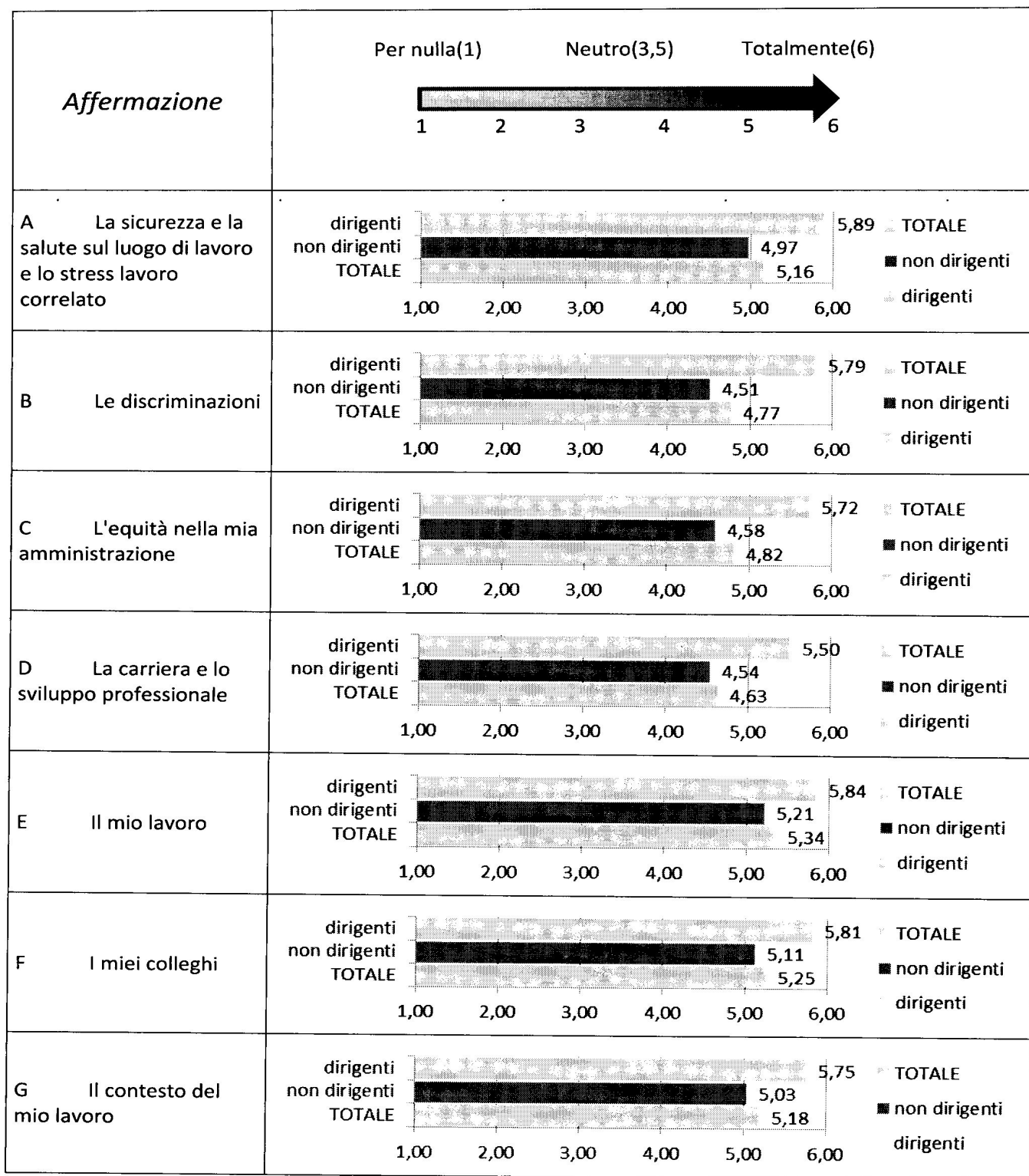
Le risposte sono sostanzialmente buone anche se occorre rafforzare la percezione positiva di valori e comportamenti aziendali.

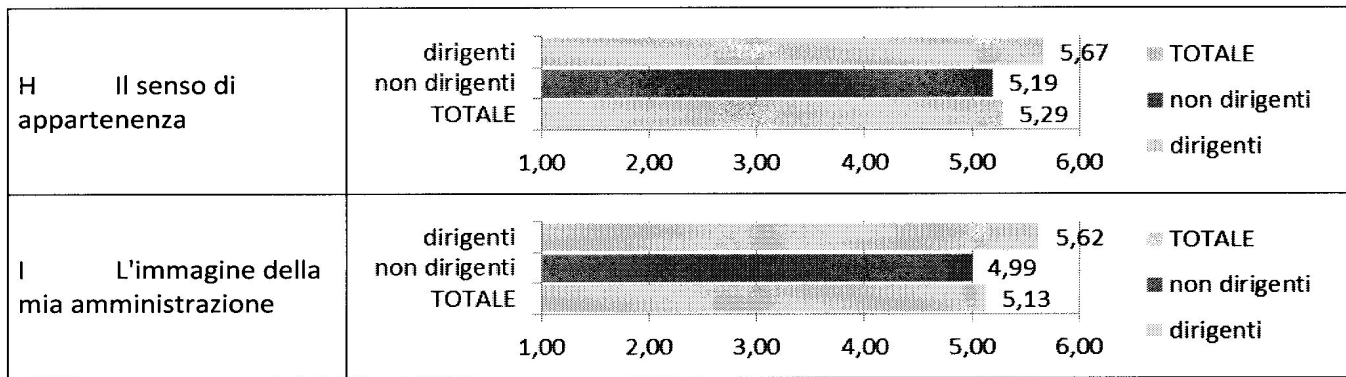
5.9. Immagine della mia amministrazione



L'immagine dell'azienda percepita nelle persone che circondano il dipendente (famiglia, utenti, collettività) risulta sostanzialmente positiva.

5.10. Importanza degli ambiti di indagine





Molto elevato appare il giudizio dei dipendenti (soprattutto dei dirigenti) relativamente all'importanza, per il proprio benessere organizzativo, dei settori oggetto dell'indagine, a dimostrazione dell'adeguatezza e della congruenza dei settori alle esigenze ed alla sensibilità del personale.

Tra i non dirigenti vi è una minore percezione dell'importanza di ambiti quali 'Le discriminazioni' (vedi risposta B) e 'La carriera e lo sviluppo professionale' (risposta D); per la prima occorre mantenere alta l'attenzione e le azioni di sensibilizzazione del personale al fine di evitare che atteggiamenti negativi passino sotto silenzio e siano da affrontare solo quando ormai difficilmente gestibili.

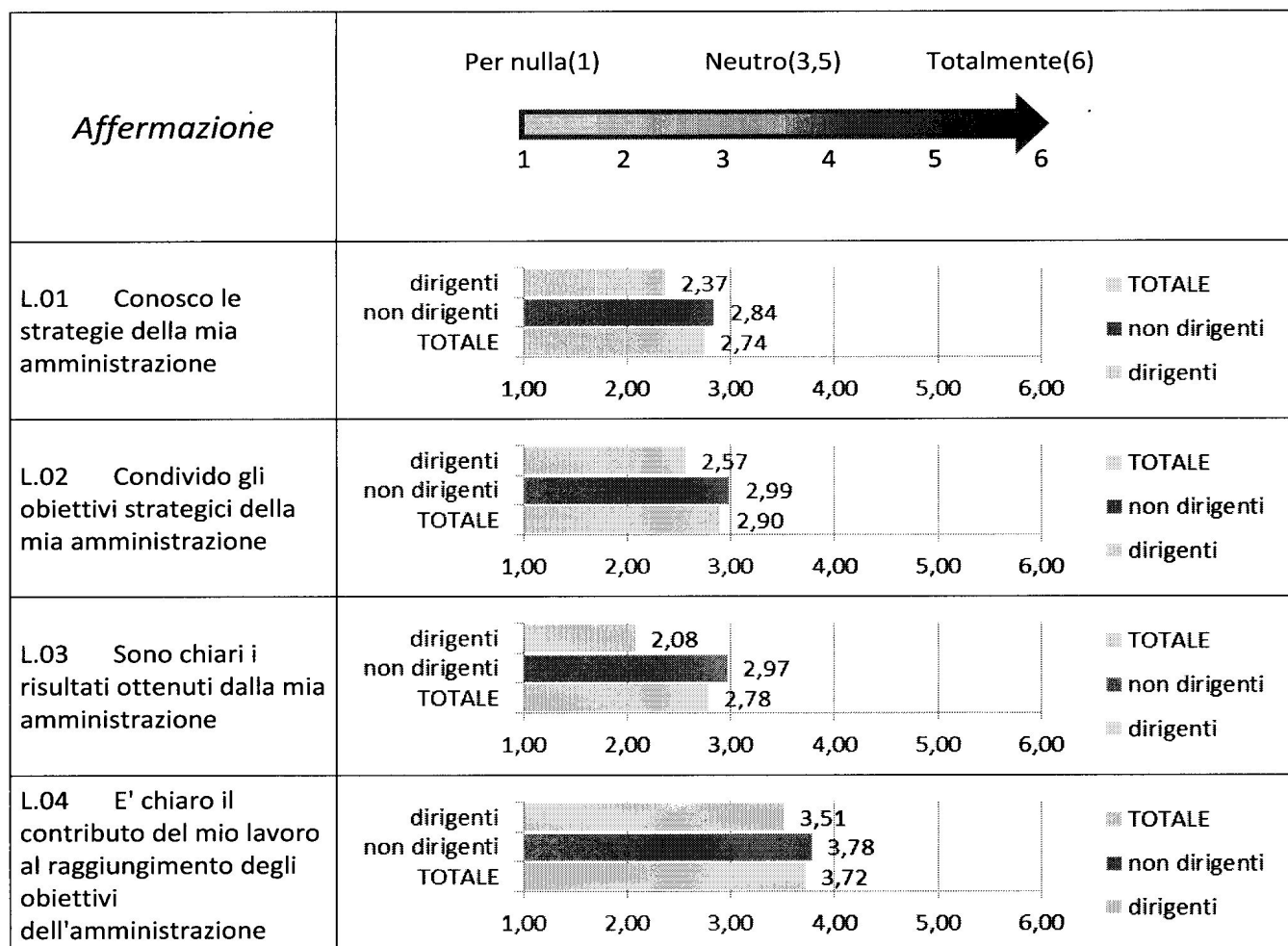
Per quanto invece attiene la risposta D è possibile che sia correlabile con il fattore età già visto nei dati anagrafici; occorrerebbe però approfondire per essere certi che invece non sia un atteggiamento passivo che nasce dalla convinzione (come apparirebbe dalla risposta D.02) della mancanza di meritocrazia nello sviluppo di carriera.

5.11. Considerazioni sull'ambito 'Benessere Organizzativo'

Le note evidenziate nelle singole sottosezioni evidenziano una struttura che, pur non mostrando particolari criticità, presenta buoni margini di miglioramento a fronte di azioni che l'Azienda vorrà intraprendere. Soprattutto la circolazione delle informazioni con l'evidenza dei punti di forza dell'Azienda e dei valori positivi di cui sa farsi parte attiva possono migliorare la percezione della vision e della mission tra i dipendenti. Azioni di formazione e incentivazione al merito possono spingere le competenze presenti in Azienda a incrementare, con il loro contributo, le performance del sistema.

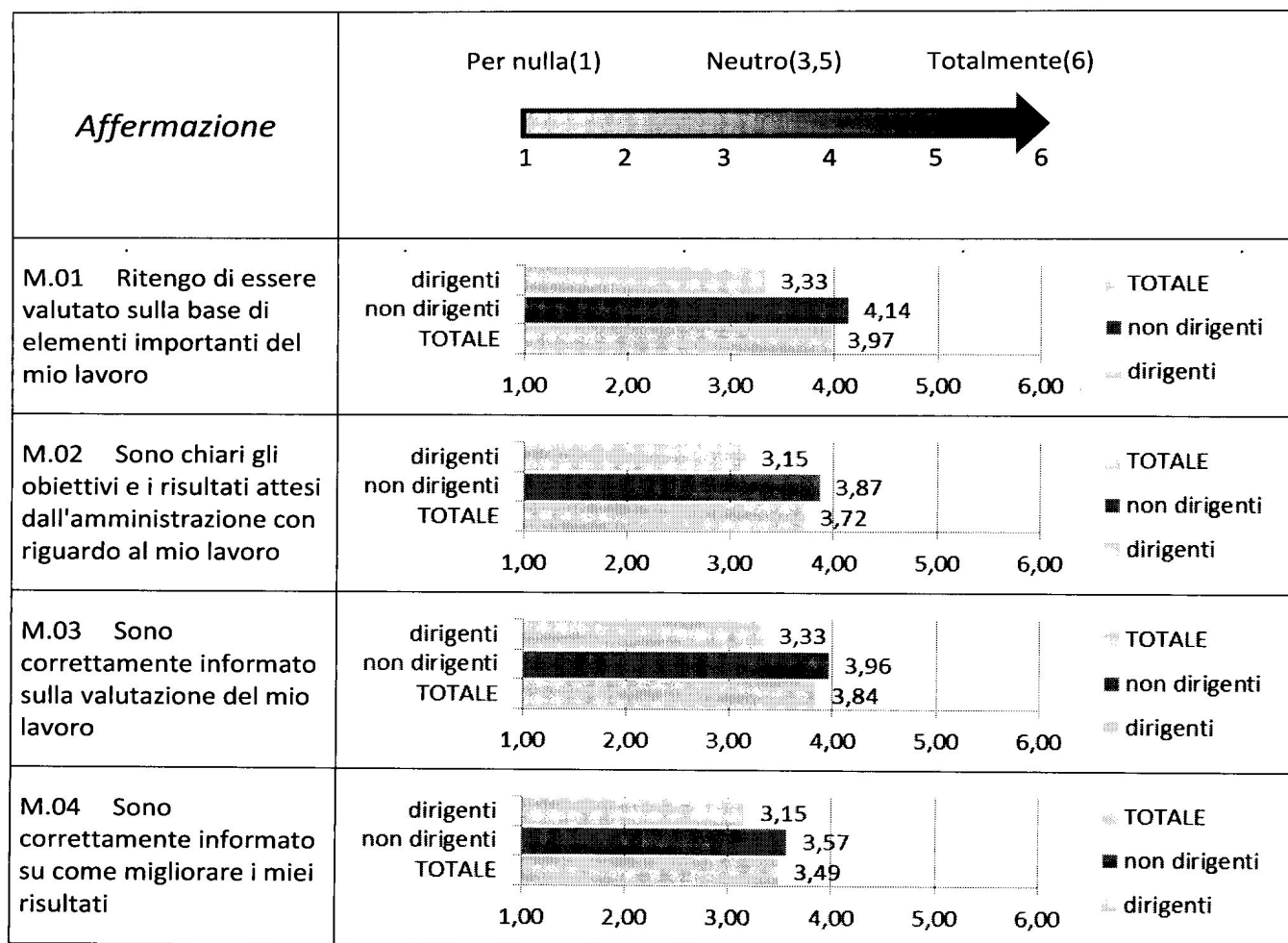
6. Grado di condivisione del sistema di valutazione

6.1. La mia Organizzazione



Le risposte alle domande evidenziano una carenza informativa in merito a obiettivi e risultati. Non stupisce pertanto la neutralità della risposta inerente la consapevolezza del contributo fornito dal dipendente al raggiungimento degli obiettivi.

6.2. Le mie performance



La valutazione delle performance personali risulta non significativamente positiva come dovrebbe essere. Un aspetto interessante per l'Azienda, patrimonio quindi da curare, è la percezione dei non dirigenti di essere valutati sulla base di elementi importanti del lavoro. Questa è una possibile leva di azione che, unita ad una capillare informazione su obiettivi e risultati raggiunti, anche con step intermedi, può incrementare la performance aziendale.

6.3. Il funzionamento del sistema

Affermazione	Per nulla(1) Neutro(3,5) Totalmente(6)		
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	dirigenti 3,42 non dirigenti 3,79 TOTALE 3,71		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	dirigenti 3,74 non dirigenti 3,62 TOTALE 3,65		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
N.03 I risultati della valutazione mia aiutano veramente a migliorare la mia performance	dirigenti 3,40 non dirigenti 3,80 TOTALE 3,72		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	dirigenti 2,55 non dirigenti 2,63 TOTALE 2,61		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti
N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	dirigenti 2,46 non dirigenti 2,84 TOTALE 2,76		■ TOTALE ■ non dirigenti ■ dirigenti

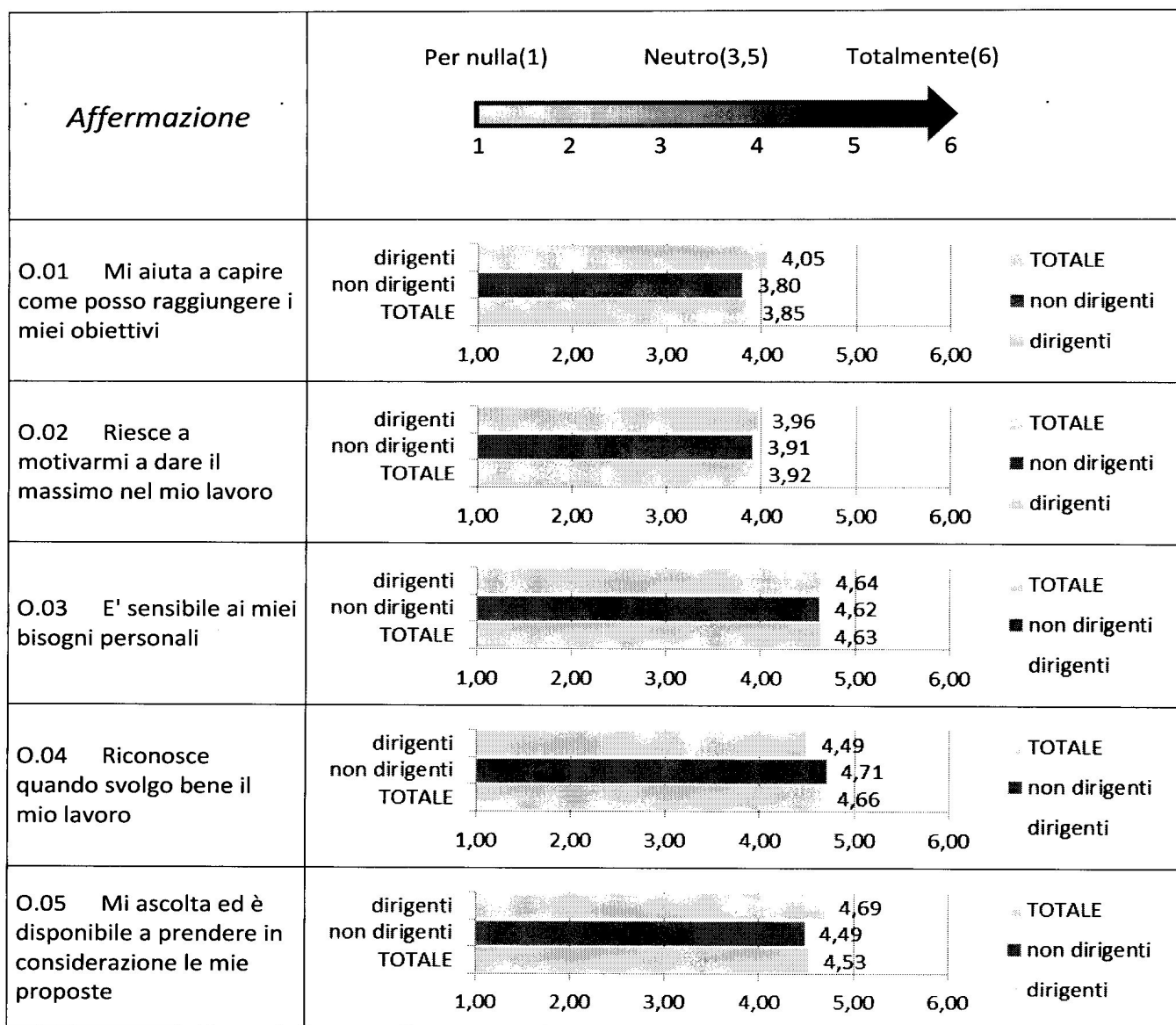
Una sostanziale neutralità sul coinvolgimento e sulla tutela nella valutazione delle performance si sommano ad una percezione negativa di una amministrazione che non premia il merito e che comunque non diffonde sufficientemente le informazioni relative alle modalità di misura e valutazione delle performance.

6.4.Considerazioni sull'ambito 'Grado di condivisione del sistema di valutazione'

Diffondere metodi, obiettivi e risultati appare la strada più semplice e con immediati ritorni per migliorare la percezione della volontà dell'Azienda di premiare i più meritevoli e coloro che maggiormente si impegnano nel raggiungimento dei risultati stabiliti. Questa azione porterebbe impatti positivi sul miglioramento dei risultati aziendali e innescherebbe un circolo virtuoso di obiettivo-impegno-verifica-premio- nuovo obiettivo sfidante.

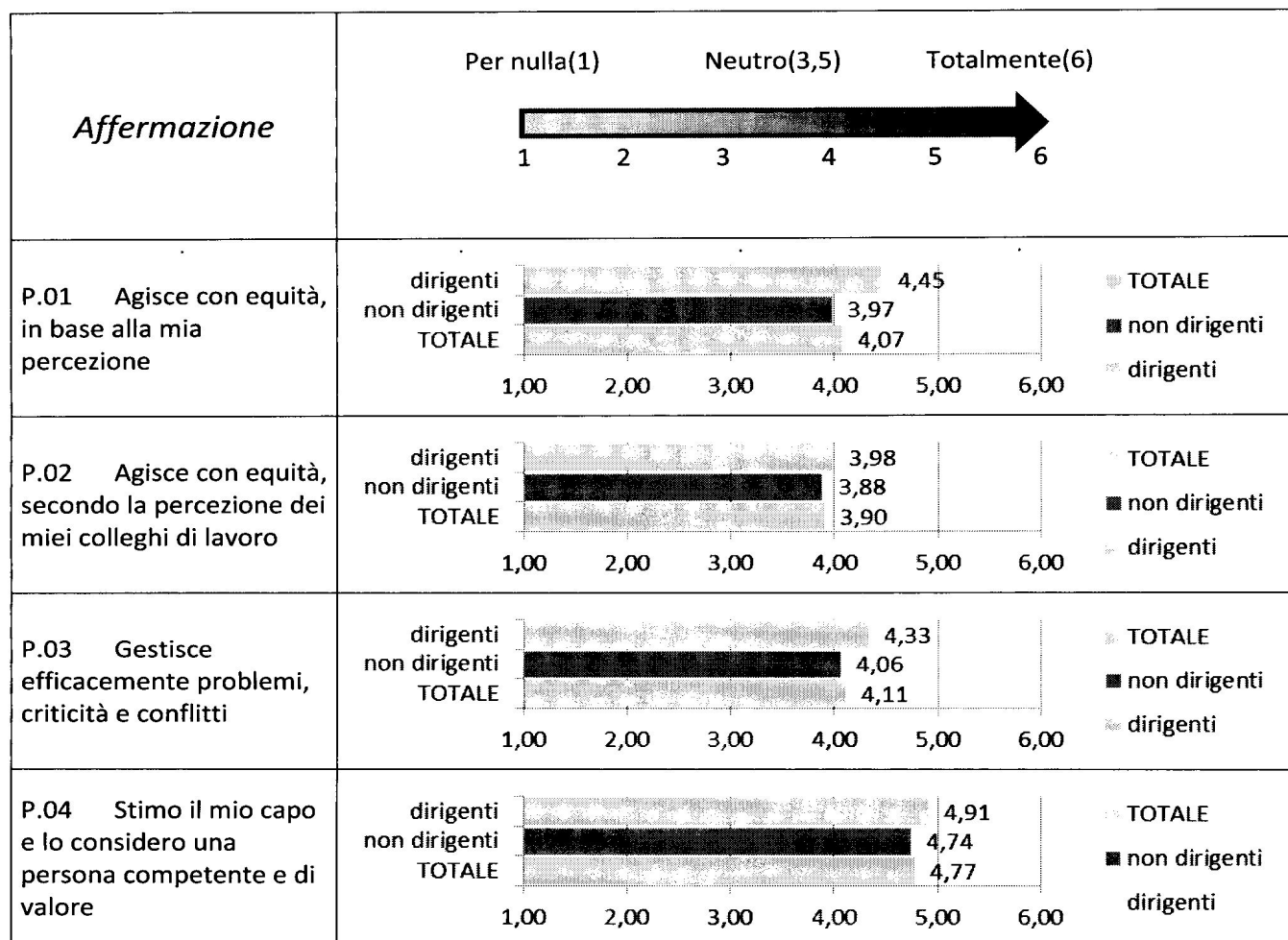
7. Valutazione del superiore gerarchico

7.1. Il mio capo e la mia crescita



I valori sono decisamente positivi e senza significative differenze tra dirigenti e non dirigenti.

7.2. Il mio capo e l'equità



Anche in questo caso il 'capo' viene visto con una connotazione positiva anche se i valori relativi alla equità della amministrazione (domande C.01 e C.02) avevano valori mediamente inferiori

7.3.Considerazioni sull'ambito 'Valutazione del superiore gerarchico'

I valori appaiono positivi dimostrando un buon rapporto con il 'capo' e buone capacità di gestione.

C'è da riflettere però sull'attendibilità dei dati ipotizzando, come già indicato prima, la possibilità che nella compilazione del questionario, soprattutto in questo che è il primo, vi sia stato da parte di qualcuno il timore di una mancanza di anonimato che ha condizionato le risposte.

8. Conclusioni

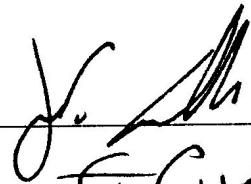
Questa è stata la prima indagine sul Benessere Organizzativo curata dall' OIV e rappresenta quindi un primo tentativo di "fotografare" una realtà complessa e variegata, per di più in un periodo di profondi cambiamenti strutturali ed organizzativi.

Il quadro che si delinea con sufficiente chiarezza è quella di un'Azienda con un alto senso del rispetto per la persona e con una apprezzabile consapevolezza di sé ma anche con una serie di aspetti negativi che ancora aspettano una adeguata soluzione.

La possibilità negli anni a venire, con l'effettuazione di nuove rilevazioni, di confrontare i risultati e delineare trend permetterà di utilizzare ancora meglio questo strumento.

L'OIV auspica che l'Azienda adotti ogni possibile iniziativa per il ripianamento delle criticità emerse, in particolare nell'ambito del sistema di valutazione in generale e dell'equità al fine di accrescere ulteriormente il senso di appartenenza al processo di miglioramento continuo dell'Azienda, nel rispetto delle competenze, delle capacità e dei valori di ogni individuo.

Dott. Ciccarelli Santo



Ing. Ciulla Enrico



Dott.ssa Lupo Antonina

