



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

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

# **Indagine sul Benessere Organizzativo relativa all'anno 2015**



## 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 .....	21
5.6.	I miei colleghi.....	22
5.7.	Il contesto del mio lavoro.....	23
5.8.	Il senso di appartenenza.....	24
5.9.	Immagine della mia amministrazione .....	25
5.10.	Importanza degli ambiti di indagine .....	26
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' .....	33
8.	Conclusioni .....	34



## 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".

Nel 2015 si è svolta per il secondo 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

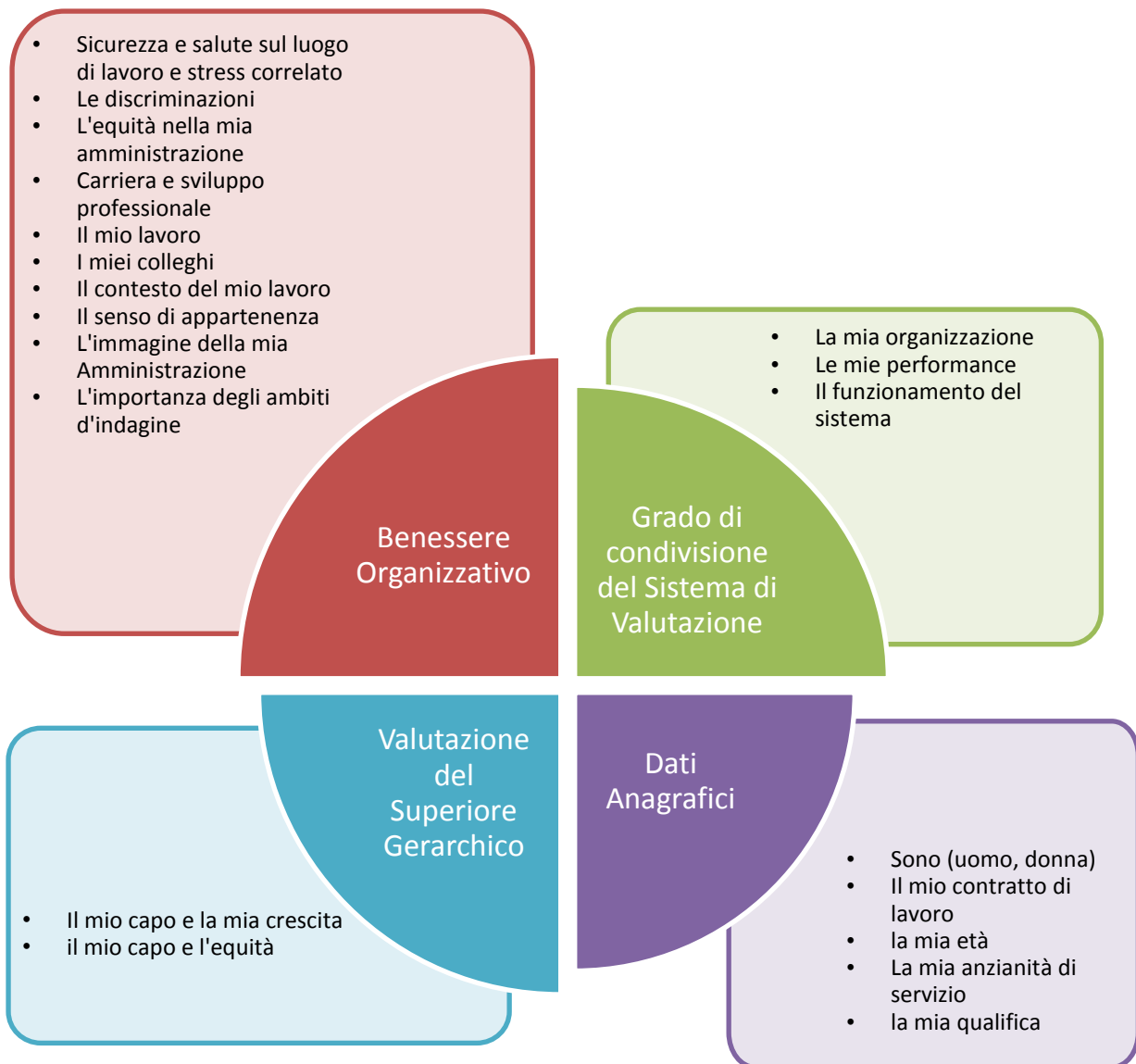
L'operato della Azienda deve ispirarsi ai principi di efficienza, efficacia e qualità dei servizi erogati. Questa è una strada tortuosa di non facile percorrenza, dove l'elemento umano gioca un ruolo preponderante per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia e qualità del servizio. 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. **1230** questionari su **2565** dipendenti in servizio al 31.12.2015 di cui 598 dirigenti, corrispondenti ad un tasso di partecipazione di circa il **48%**; valore significativo che rende i risultati dell'analisi ancora più rappresentativi dello stato reale.

Si vogliono ringraziare in questa sede tutti coloro che hanno partecipato alla rilevazione permettendo così di elaborare uno spaccato dell'azienda che consentirà di attuare iniziative che permetteranno a tutti di lavorare "meglio" ed in un contesto "migliore".

Un grazie va anche a chi ha caricato e ordinato i dati dei numerosi questionari cartacei, lavoro senza il quale questa analisi non si sarebbe potuta portare avanti

L'abitudine all'utilizzo dello strumento della rilevazione mediante questionario, con il convincimento della garanzia dell'anonimato e dell'uso aggregato dei risultati potrà spingere ad una ancor maggiore e continua partecipazione a queste rilevazioni e ad un conseguente miglioramento nella affidabilità dei risultati e quindi alla disponibilità di una foto sempre più rappresentativa del reale 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:

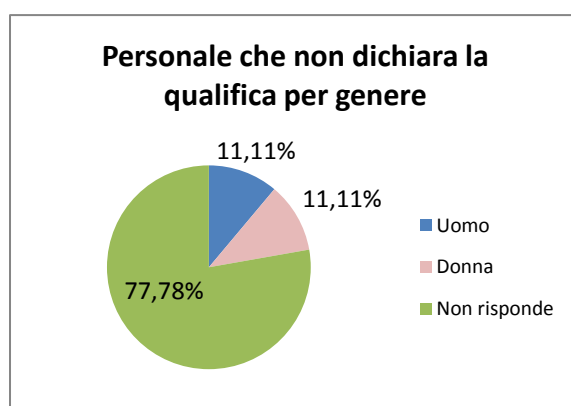
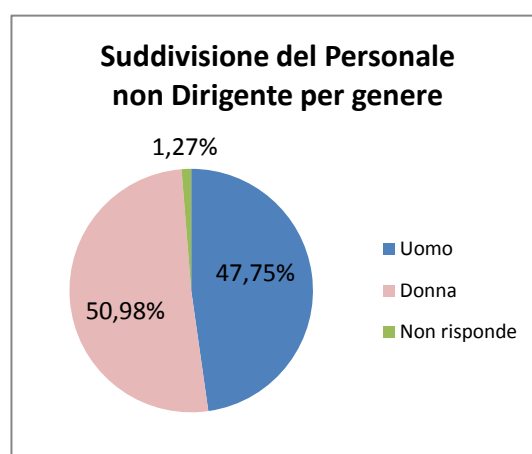
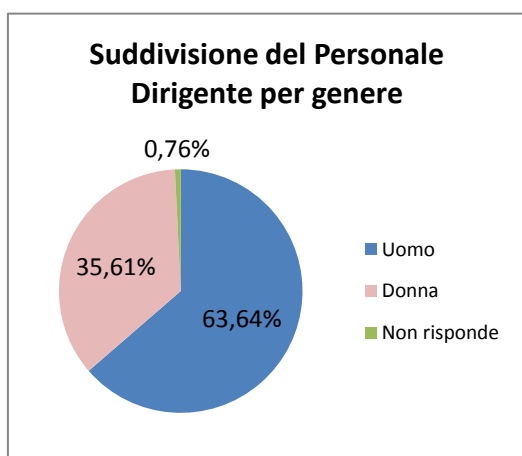
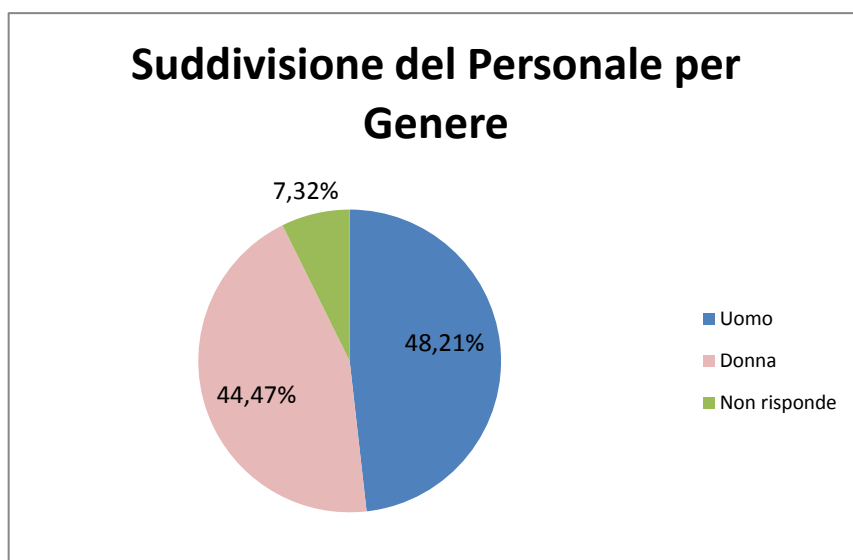
- Genere
- Tipo di contratto
- Fascia di età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

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:

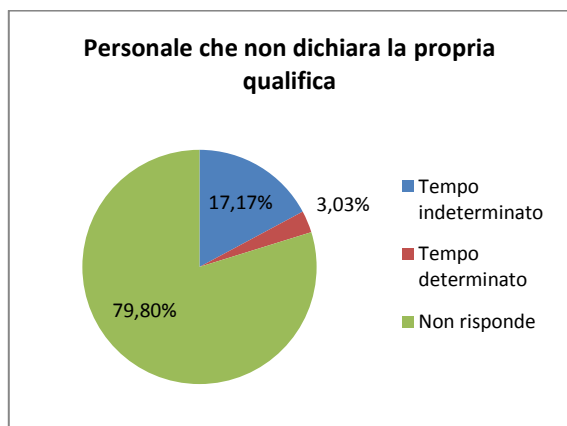
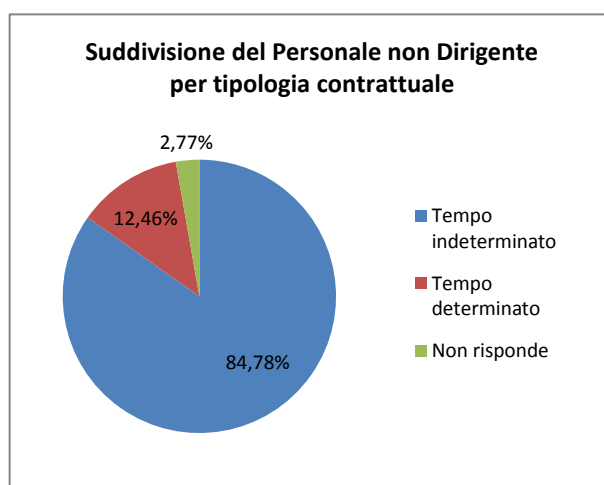
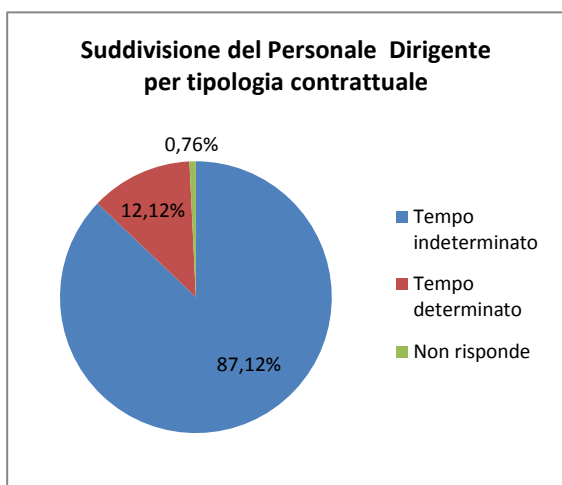
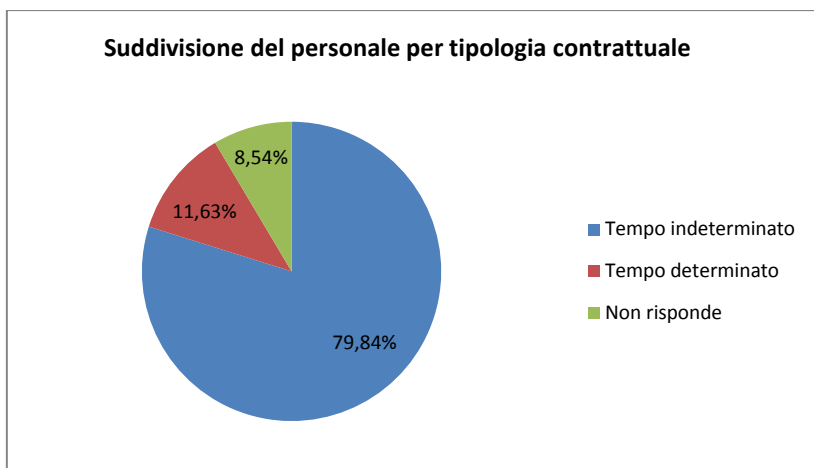


Si può notare un sostanziale equilibrio di genere, soprattutto tra il personale non dirigente mentre tra il personale dirigente si riscontra una marcata maggioranza maschile in controtendenza rispetto l'anno precedente. La percentuale di coloro che non rispondono è significativa tra coloro che non danno

informazioni nemmeno sulla loro qualifica, probabilmente tale dato riflette una sfiducia nelle assicurazioni sulla non identificabilità dei compilatori del questionario.

## 4.2. Tipologia contrattuale

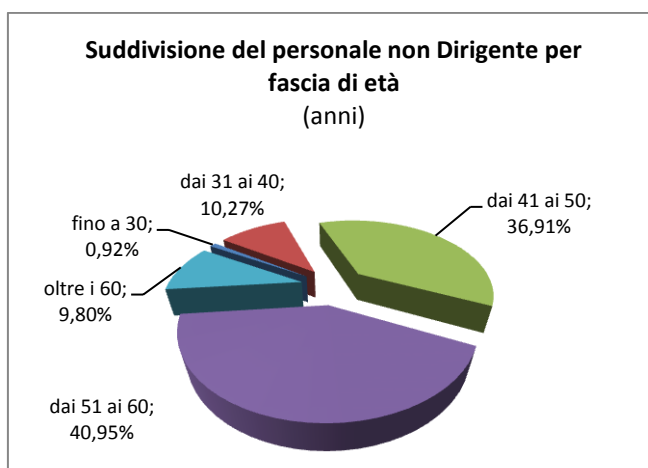
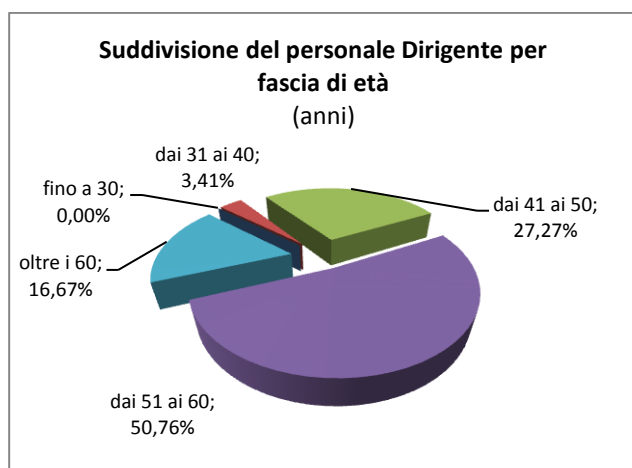
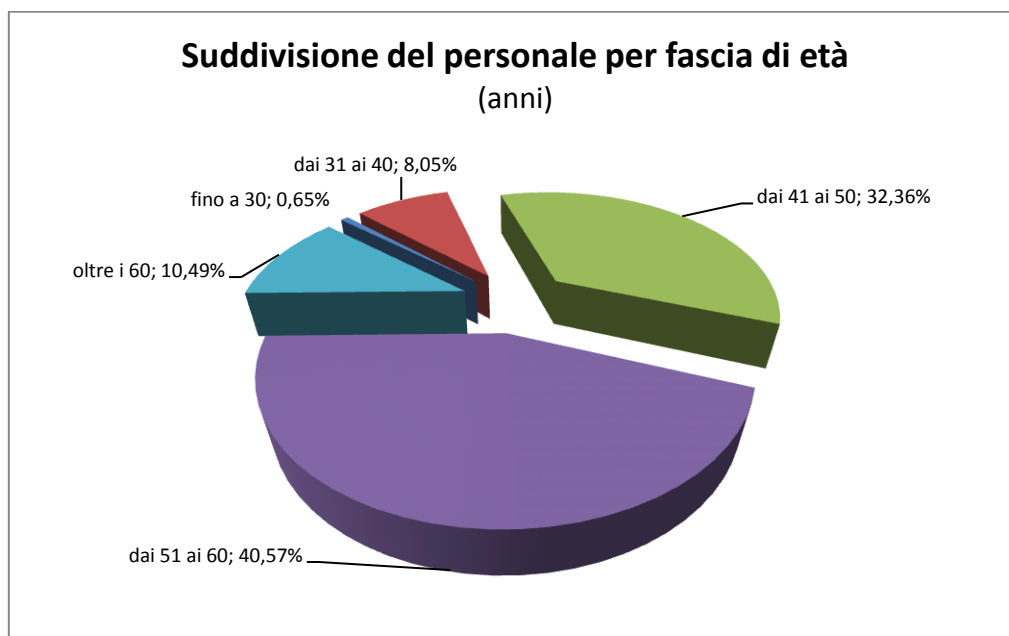
Per tipologia contrattuale (tempo indeterminato/tempo determinato) la ripartizione tra coloro che hanno restituito il questionario è stata la seguente:



In percentuale i contratti a tempo indeterminato tra il personale non dirigente e dirigente così come quelli a tempo determinato sono pressoché equivalenti.

### 4.3. Fascia di Età

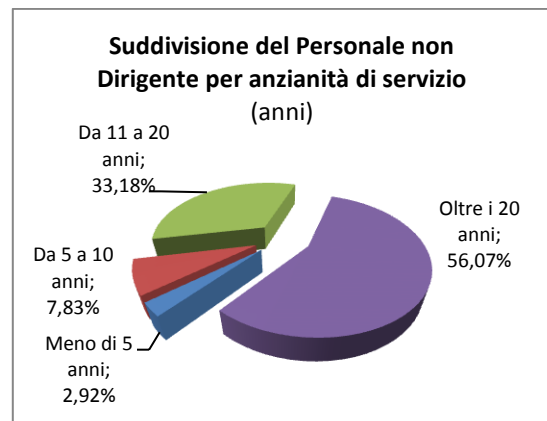
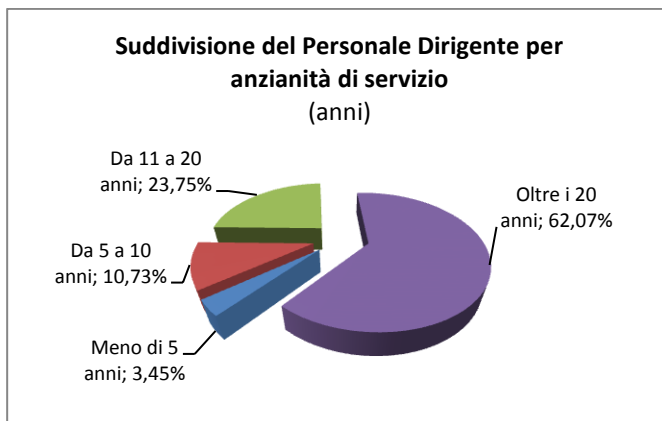
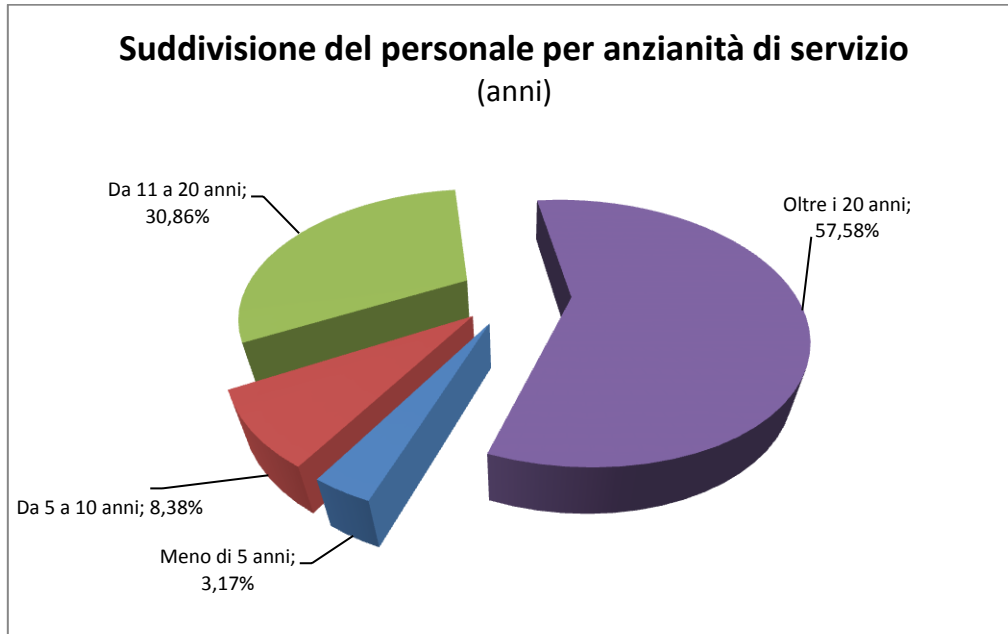
Per fascia di età la ripartizione tra coloro, oltre il 92%, che hanno risposto alla relativa domanda del questionario è stata la seguente:



In linea con le rilevazioni dell'anno precedente più del 50% del personale dipendente che ha risposto al questionario ha oltre 50 anni di età con significative percentuali (oltre il 10%) con età superiore ai 60, fattore che deve essere tenuto in conto nelle azioni di miglioramento del benessere del personale che si intenderà intraprendere.

#### 4.4. Anzianità di servizio

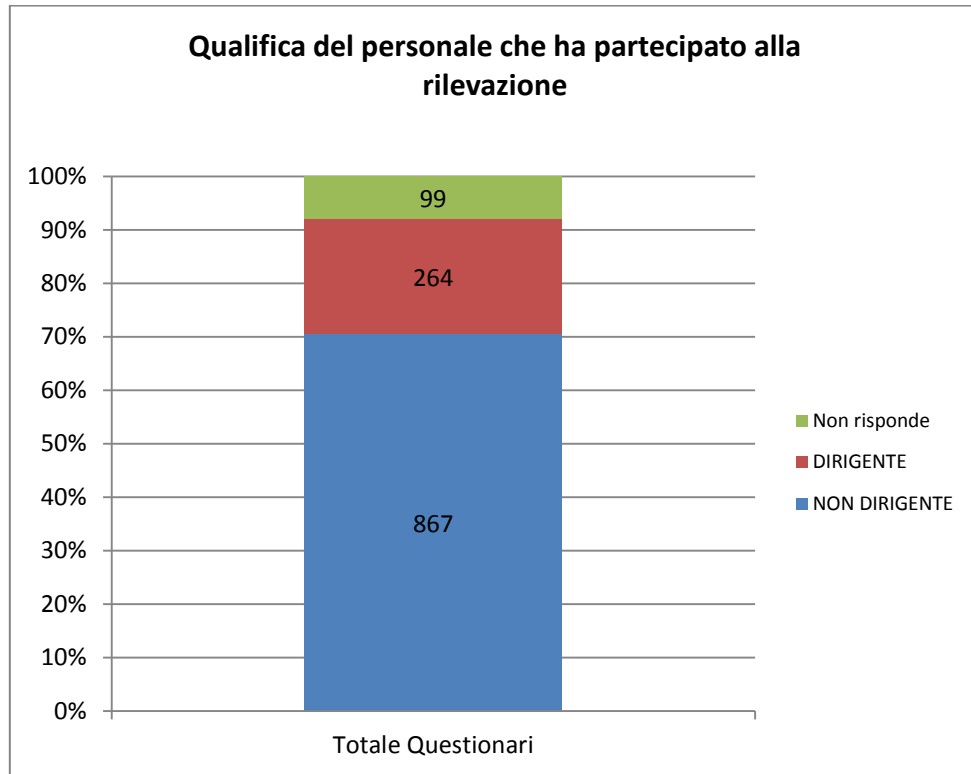
Per anzianità di servizio, la ripartizione tra coloro che hanno restituito il questionario rispondendo alla relativa domanda (oltre il 92%) è stata la seguente:



Più del 57% del personale dipendente e più dell' 62% di dirigenti che hanno risposto al questionario ha oltre 20 anni di servizio, meno del 4% 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. I valori sono comunque in miglioramento rispetto l'anno precedente nel quale oltre il 60% del personale dipendente aveva oltre 20 anni di servizio

## 4.5. Qualifica

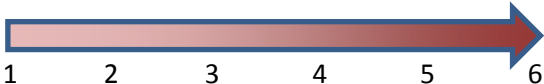
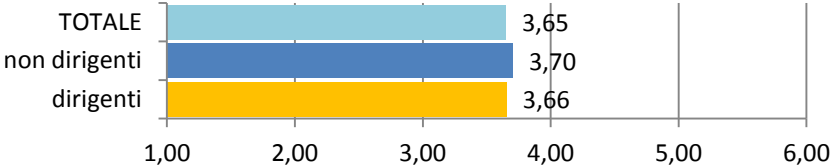
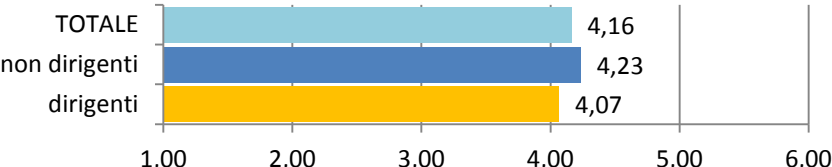
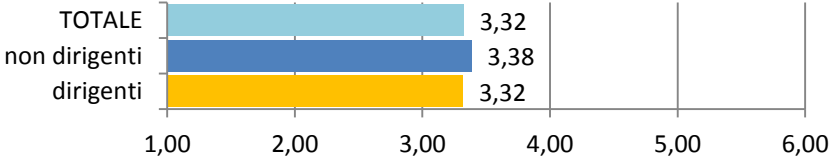
La ripartizione per qualifica tra coloro che hanno restituito il questionario, 1230 dipendenti, è stata la seguente:

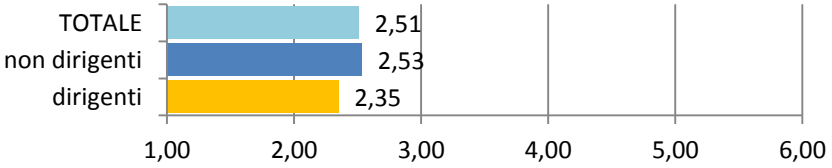
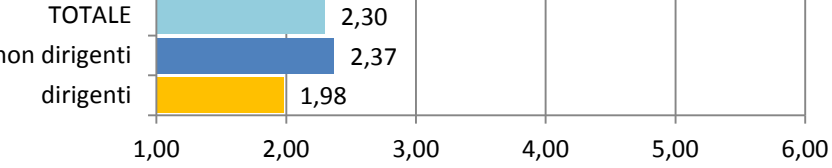
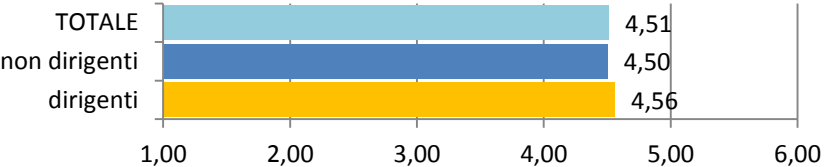
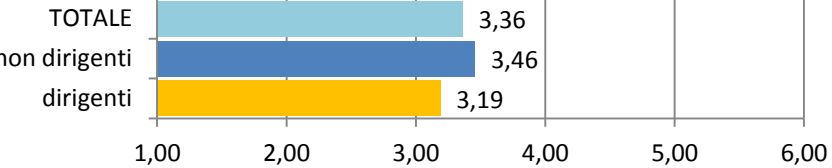
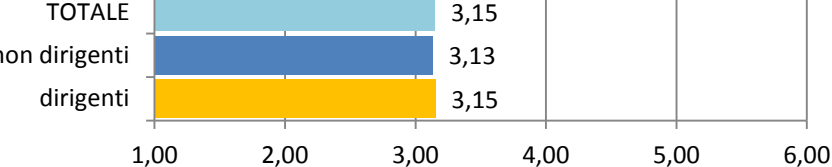


## 5. Benessere Organizzativo

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

<i>Affermazione</i>	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)                  Neutro(3,5)                  Totalmente(6)</p>  <p style="text-align: center;">1      2      3      4      5      6</p>						
<p>A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro ( impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)</p>	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,65</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,70</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,66</td></tr> </table>	TOTALE	3,65	non dirigenti	3,70	dirigenti	3,66
TOTALE	3,65						
non dirigenti	3,70						
dirigenti	3,66						
<p>A.02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione</p>	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,16</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,23</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,07</td></tr> </table>	TOTALE	4,16	non dirigenti	4,23	dirigenti	4,07
TOTALE	4,16						
non dirigenti	4,23						
dirigenti	4,07						
<p>A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti</p>	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,32</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,38</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,32</td></tr> </table>	TOTALE	3,32	non dirigenti	3,38	dirigenti	3,32
TOTALE	3,32						
non dirigenti	3,38						
dirigenti	3,32						

<p><b>A.04</b> 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,...)</p>	 <p>N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)</p>
<p><b>A.05</b> 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><b>A.08</b> 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>



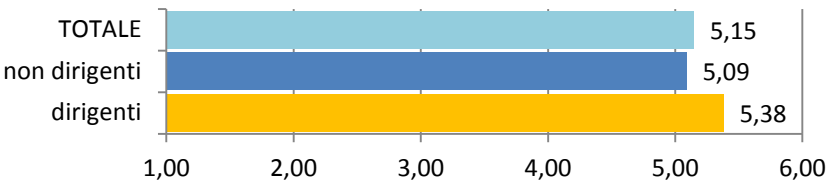
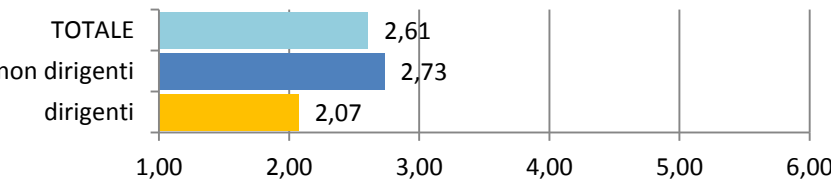
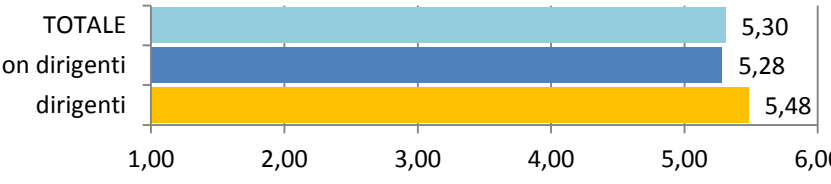
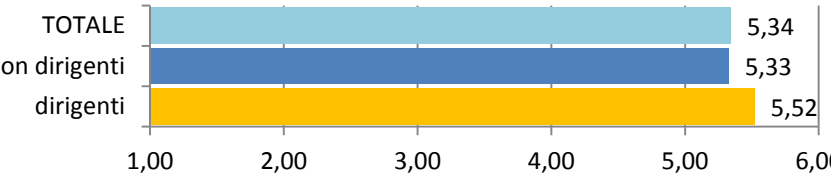
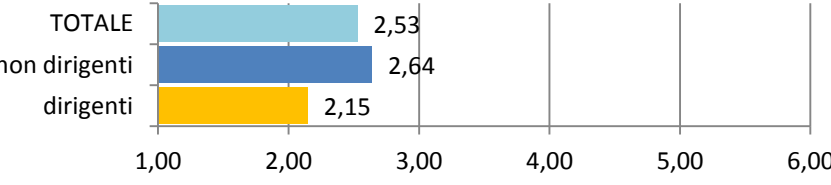
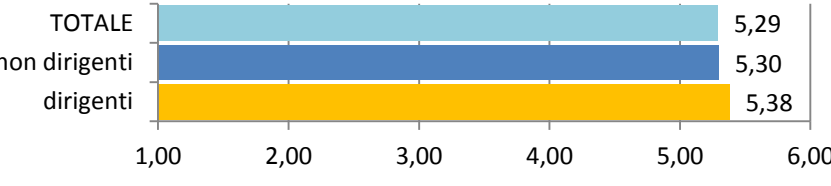
Le prime tre domande (A.01, A.02 e A.03) valutano le caratteristiche di sicurezza e salute del posto di lavoro. Emerge che, a fronte di una sufficiente diffusione di informazioni in merito i dipendenti hanno una percezione neutra della sicurezza. Tale percezione è soprattutto nei dirigenti e peraltro tale risultato ben si combina con la risposta A sugli 'ambiti di indagine' al paragrafo 5.10 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.

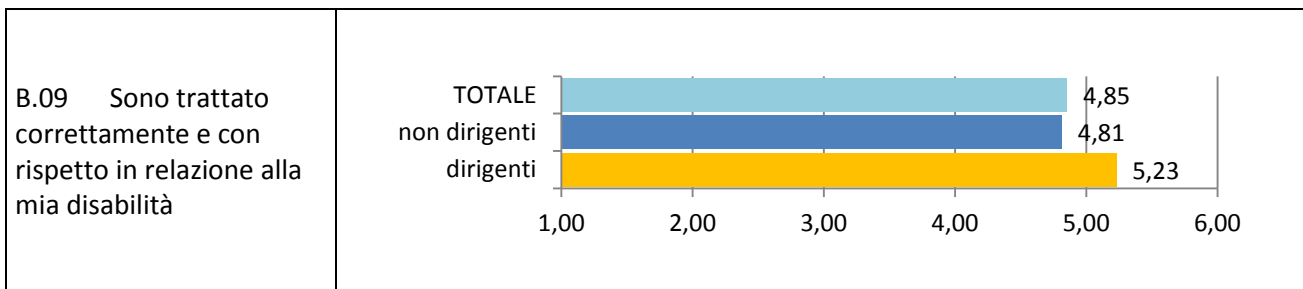
Le successive due domande (A.04 e A.05) tendono a indagare sulla presenza di molestie o mobbing sul lavoro ma i valori riscontrati, seppure leggermente superiori al rilevamento precedente, escluderebbero fenomeni significativi. Ovviamente tale risultato non deve indurre a diminuire l'attenzione sul verificarsi 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 ma vi sono margini di miglioramento.

## 5.2. Le discriminazioni

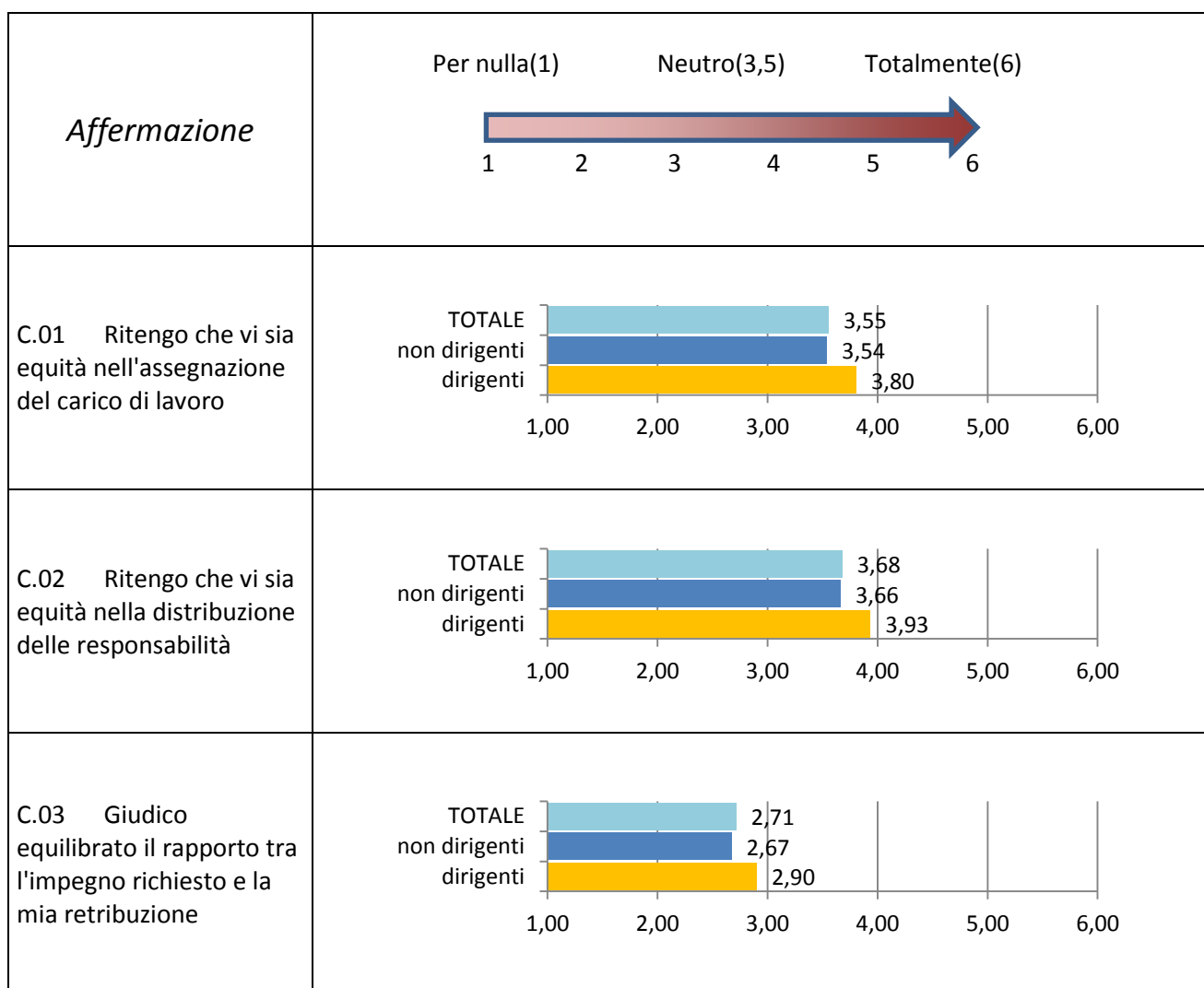
Affermazione	Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6) 													
		1	2	3	4	5	6							
B.01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	<table border="1"> <tr><th>Categoria</th><th>Punteggio</th></tr> <tr><td>TOTALE</td><td>4,41</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,37</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,71</td></tr> </table>						Categoria	Punteggio	TOTALE	4,41	non dirigenti	4,37	dirigenti	4,71
Categoria	Punteggio													
TOTALE	4,41													
non dirigenti	4,37													
dirigenti	4,71													
B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	<table border="1"> <tr><th>Categoria</th><th>Punteggio</th></tr> <tr><td>TOTALE</td><td>4,73</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,67</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,11</td></tr> </table>						Categoria	Punteggio	TOTALE	4,73	non dirigenti	4,67	dirigenti	5,11
Categoria	Punteggio													
TOTALE	4,73													
non dirigenti	4,67													
dirigenti	5,11													

<p>B.03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,15</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>5,09</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,38</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,15	non dirigenti	5,09	dirigenti	5,38
Categoria	Valore								
TOTALE	5,15								
non dirigenti	5,09								
dirigenti	5,38								
<p><b>B.04</b> La mia identità di genere 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> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2,61</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>2,73</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>2,07</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	2,61	non dirigenti	2,73	dirigenti	2,07
Categoria	Valore								
TOTALE	2,61								
non dirigenti	2,73								
dirigenti	2,07								
<p>B.05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia/razza</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,30</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>5,28</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,48</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,30	non dirigenti	5,28	dirigenti	5,48
Categoria	Valore								
TOTALE	5,30								
non dirigenti	5,28								
dirigenti	5,48								
<p>B.06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,34</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>5,33</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,52</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,34	non dirigenti	5,33	dirigenti	5,52
Categoria	Valore								
TOTALE	5,34								
non dirigenti	5,33								
dirigenti	5,52								
<p><b>B.07</b> 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> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2,53</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>2,64</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>2,15</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	2,53	non dirigenti	2,64	dirigenti	2,15
Categoria	Valore								
TOTALE	2,53								
non dirigenti	2,64								
dirigenti	2,15								
<p>B.08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,29</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>5,30</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,38</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,29	non dirigenti	5,30	dirigenti	5,38
Categoria	Valore								
TOTALE	5,29								
non dirigenti	5,30								
dirigenti	5,38								



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



<p>C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2,75</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>2,72</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>2,80</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	2,75	non dirigenti	2,72	dirigenti	2,80
Categoria	Punteggio								
TOTALE	2,75								
non dirigenti	2,72								
dirigenti	2,80								
<p>C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>4,12</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>4,08</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>4,32</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	4,12	non dirigenti	4,08	dirigenti	4,32
Categoria	Punteggio								
TOTALE	4,12								
non dirigenti	4,08								
dirigenti	4,32								

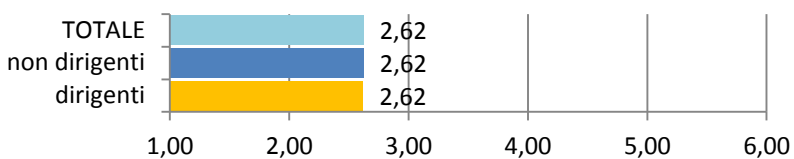
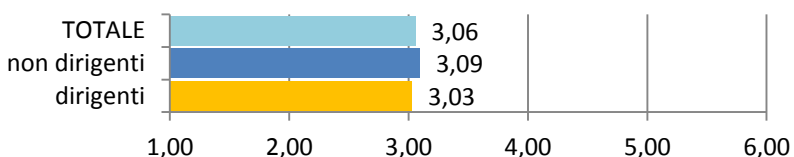
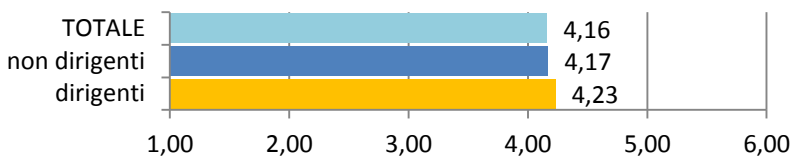
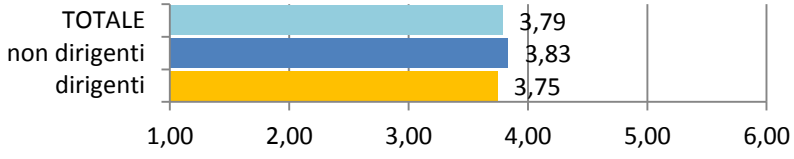
Le domande C.01 e C.02 relative a carico di lavoro e responsabilità dello stesso, vedono, come l'anno scorso, risposte attorno la neutralità segno di una situazione probabilmente subita passivamente. Confrontando anche con la risposta "C" degli 'ambiti d'indagine' al paragrafo 5.10, tale problema si conferma, rispetto l'anno precedente, importante soprattutto dai dirigenti.

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

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

## 5.4. Carriera e sviluppo professionale

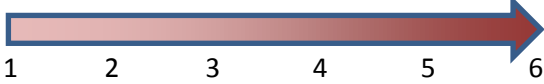
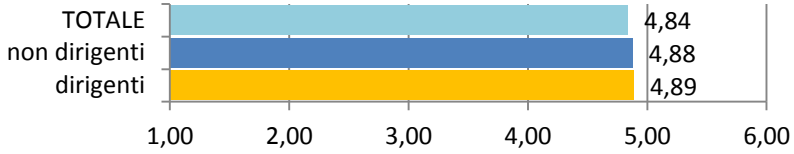
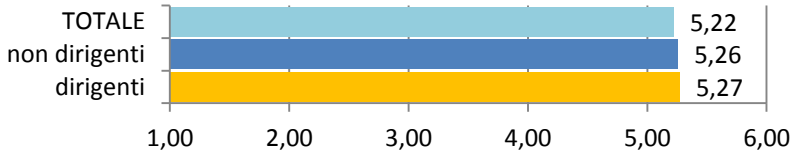
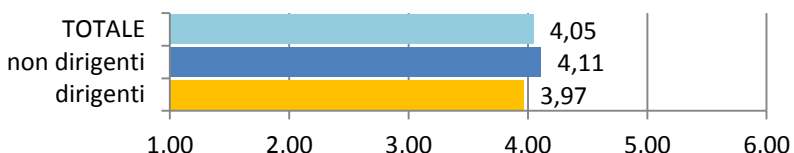
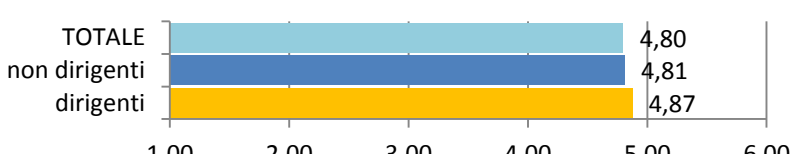
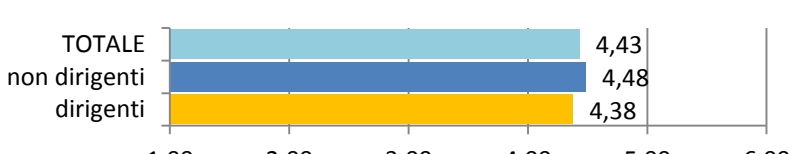
<p><i>Affermazione</i></p>	<p>Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)</p>								
<p>D.01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>3,21</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>3,26</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>3,21</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	3,21	non dirigenti	3,26	dirigenti	3,21
Categoria	Punteggio								
TOTALE	3,21								
non dirigenti	3,26								
dirigenti	3,21								

<p>D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>2,62</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>2,62</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>2,62</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	2,62	non dirigenti	2,62	dirigenti	2,62
Categoria	Punteggio								
TOTALE	2,62								
non dirigenti	2,62								
dirigenti	2,62								
<p>D.03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>3,06</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>3,09</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>3,03</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	3,06	non dirigenti	3,09	dirigenti	3,03
Categoria	Punteggio								
TOTALE	3,06								
non dirigenti	3,09								
dirigenti	3,03								
<p>D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>4,16</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>4,17</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>4,23</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	4,16	non dirigenti	4,17	dirigenti	4,23
Categoria	Punteggio								
TOTALE	4,16								
non dirigenti	4,17								
dirigenti	4,23								
<p>D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente</p>	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Punteggio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>3,79</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>3,83</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>3,75</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Punteggio	TOTALE	3,79	non dirigenti	3,83	dirigenti	3,75
Categoria	Punteggio								
TOTALE	3,79								
non dirigenti	3,83								
dirigenti	3,75								

Nei dipendenti si conferma 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. Tale risposta può essere letta come certezza delle proprie capacità (vedi anche risposte E.02) ma anche come timore di assunzione nuove e maggiori responsabilità.

## 5.5. Il mio lavoro

Affermazione	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)                  Neutro(3,5)                  Totalmente(6)</p>  <p style="text-align: center;">1                  2                  3                  4                  5                  6</p>						
E.01    So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,84</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,88</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,89</td></tr> </table>	TOTALE	4,84	non dirigenti	4,88	dirigenti	4,89
TOTALE	4,84						
non dirigenti	4,88						
dirigenti	4,89						
E.02    Ho le competenze necessarie per lo svolgimento	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,22</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>5,26</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,27</td></tr> </table>	TOTALE	5,22	non dirigenti	5,26	dirigenti	5,27
TOTALE	5,22						
non dirigenti	5,26						
dirigenti	5,27						
E.03    Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,05</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,11</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,97</td></tr> </table>	TOTALE	4,05	non dirigenti	4,11	dirigenti	3,97
TOTALE	4,05						
non dirigenti	4,11						
dirigenti	3,97						
E.04    Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,80</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,81</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,87</td></tr> </table>	TOTALE	4,80	non dirigenti	4,81	dirigenti	4,87
TOTALE	4,80						
non dirigenti	4,81						
dirigenti	4,87						
E.05    Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,43</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,48</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,38</td></tr> </table>	TOTALE	4,43	non dirigenti	4,48	dirigenti	4,38
TOTALE	4,43						
non dirigenti	4,48						
dirigenti	4,38						

Si conferma rispetto l'anno scorso come il personale denoti una percezione soddisfacente del proprio lavoro. Anche i livelli di autonomia percepiti sono significativamente elevati.

## 5.6.I miei colleghi

Affermazione	Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)  1      2      3      4      5      6		
	F.01 Mi sento parte di una squadra	TOTALE	4,48
	non dirigenti	4,59	
	dirigenti	4,21	
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	TOTALE	5,35	
	non dirigenti	5,35	
	dirigenti	5,45	
F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	TOTALE	5,04	
	non dirigenti	5,05	
	dirigenti	5,07	
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	TOTALE	4,58	
	non dirigenti	4,62	
	dirigenti	4,47	
F.05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	TOTALE	4,42	
	non dirigenti	4,52	
	dirigenti	4,24	

Dalle risposte si conferma 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 di fusione delle realtà intraprese, continuano a maturare.

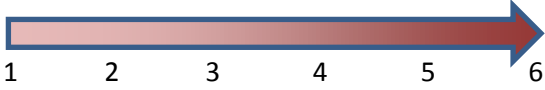
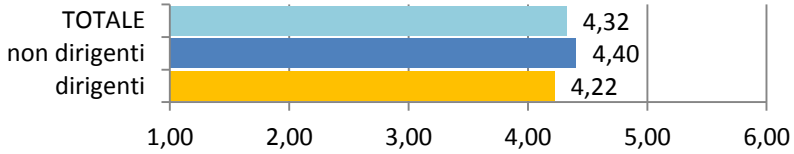
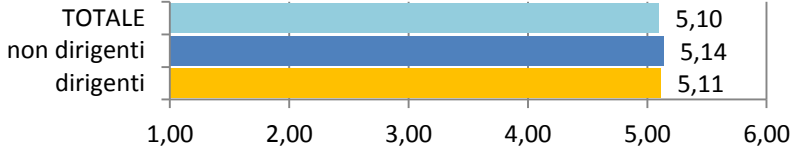
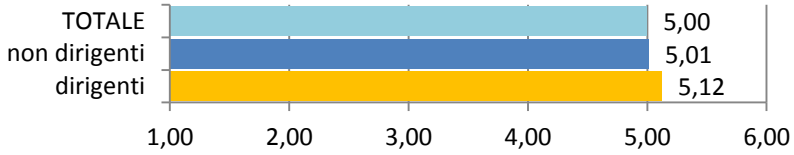
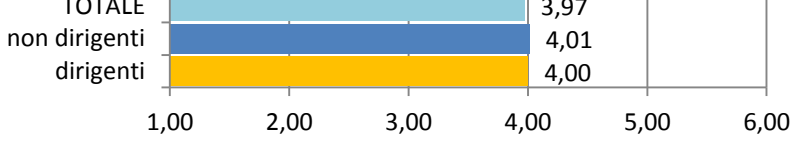
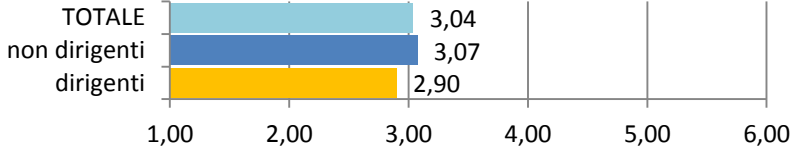
## 5.7. Il contesto del mio lavoro

Affermazione	Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)						
G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,70</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,80</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,57</td></tr> </table>	TOTALE	3,70	non dirigenti	3,80	dirigenti	3,57
TOTALE	3,70						
non dirigenti	3,80						
dirigenti	3,57						
G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,13</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,20</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,04</td></tr> </table>	TOTALE	4,13	non dirigenti	4,20	dirigenti	4,04
TOTALE	4,13						
non dirigenti	4,20						
dirigenti	4,04						
G.03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,05</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,11</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,06</td></tr> </table>	TOTALE	4,05	non dirigenti	4,11	dirigenti	4,06
TOTALE	4,05						
non dirigenti	4,11						
dirigenti	4,06						
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,85</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,89</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,94</td></tr> </table>	TOTALE	3,85	non dirigenti	3,89	dirigenti	3,94
TOTALE	3,85						
non dirigenti	3,89						
dirigenti	3,94						
G.05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,71</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,83</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,44</td></tr> </table>	TOTALE	3,71	non dirigenti	3,83	dirigenti	3,44
TOTALE	3,71						
non dirigenti	3,83						
dirigenti	3,44						

Il contesto del lavoro mostra risposte con valori mediamente più alti rispetto la neutralità riscontrata nelle risposte dell'anno scorso, ciò potrebbe essere segno della percezione di una maggiore attenzione alla definizione di regole e compiti in atto.

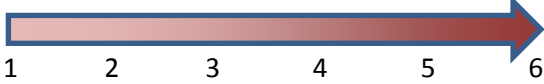
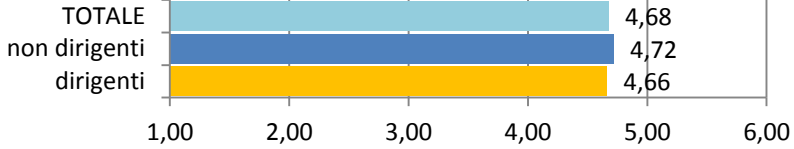
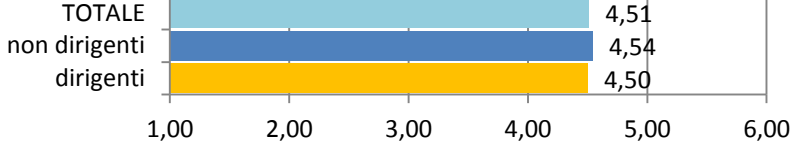



## 5.8. Il senso di appartenenza

Affermazione	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)                  Neutro(3,5)                  Totalmente(6)</p>  <p style="text-align: center;">1      2      3      4      5      6</p>						
H.01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,32</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,40</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,22</td></tr> </table>	TOTALE	4,32	non dirigenti	4,40	dirigenti	4,22
TOTALE	4,32						
non dirigenti	4,40						
dirigenti	4,22						
H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,10</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>5,14</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,11</td></tr> </table>	TOTALE	5,10	non dirigenti	5,14	dirigenti	5,11
TOTALE	5,10						
non dirigenti	5,14						
dirigenti	5,11						
H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,00</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>5,01</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,12</td></tr> </table>	TOTALE	5,00	non dirigenti	5,01	dirigenti	5,12
TOTALE	5,00						
non dirigenti	5,01						
dirigenti	5,12						
H.04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,97</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,01</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,00</td></tr> </table>	TOTALE	3,97	non dirigenti	4,01	dirigenti	4,00
TOTALE	3,97						
non dirigenti	4,01						
dirigenti	4,00						
<b>H.05</b> Se potessi, comunque cambierei ente	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,04</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,07</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>2,90</td></tr> </table> <p style="text-align: center;">N.B. Domanda a valenza negativa, valori maggiori significano presenza dell'item (1 assolutamente NO, 6 assolutamente SI)</p>	TOTALE	3,04	non dirigenti	3,07	dirigenti	2,90
TOTALE	3,04						
non dirigenti	3,07						
dirigenti	2,90						

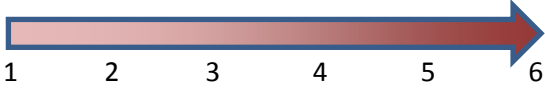
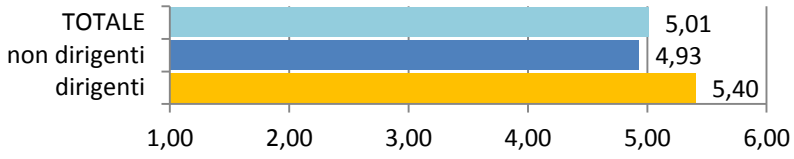
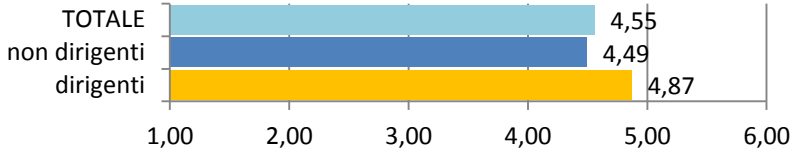
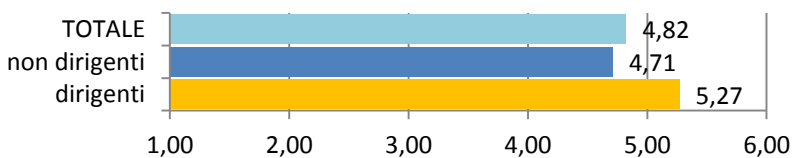
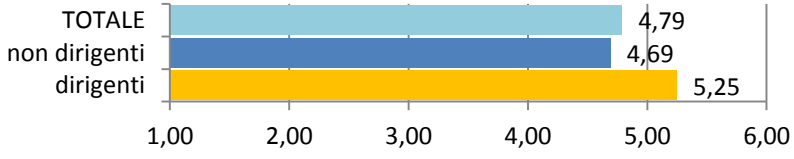
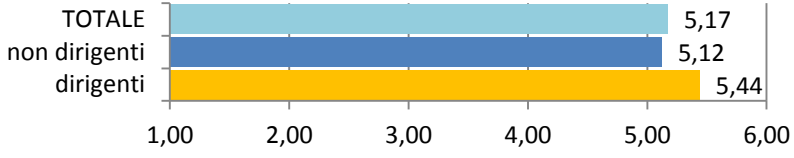
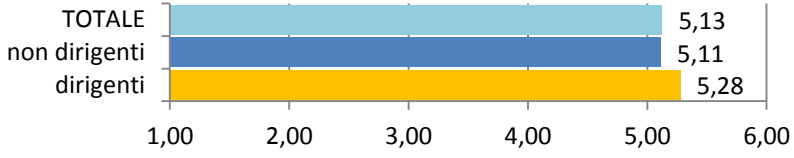
Le risposte sono sostanzialmente buone anche se i valori alla risposta H.05, seppure non significativamente sotto la neutralità, sono comunque peggiorati rispetto i valori registrati l'anno scorso alla medesima domanda.

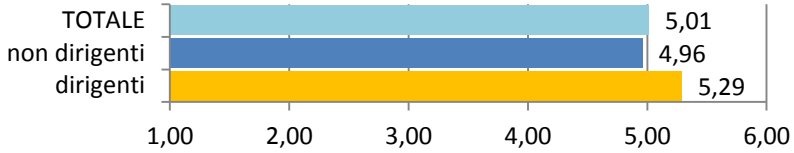
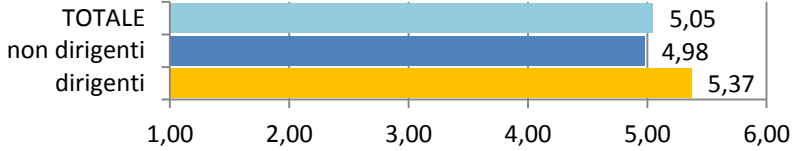
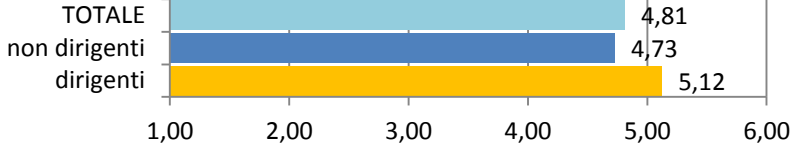
## 5.9. Immagine della mia amministrazione

<p><i>Affermazione</i></p>	<p>Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)</p> 						
<p>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</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,68</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,72</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,66</td></tr> </table>	TOTALE	4,68	non dirigenti	4,72	dirigenti	4,66
TOTALE	4,68						
non dirigenti	4,72						
dirigenti	4,66						
<p>I.02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,51</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,54</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,50</td></tr> </table>	TOTALE	4,51	non dirigenti	4,54	dirigenti	4,50
TOTALE	4,51						
non dirigenti	4,54						
dirigenti	4,50						
<p>I.03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,57</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,63</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,52</td></tr> </table>	TOTALE	4,57	non dirigenti	4,63	dirigenti	4,52
TOTALE	4,57						
non dirigenti	4,63						
dirigenti	4,52						

L'immagine dell'azienda percepita nelle persone che circondano il dipendente (famiglia, utenti, collettività) risulta, in linea con l'anno scorso, sostanzialmente positiva.

## 5.10. Importanza degli ambiti di indagine

Affermazione	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)</p> 						
<b>A</b> La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,01</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,93</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,40</td></tr> </table>	TOTALE	5,01	non dirigenti	4,93	dirigenti	5,40
TOTALE	5,01						
non dirigenti	4,93						
dirigenti	5,40						
<b>B</b> Le discriminazioni	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,55</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,49</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,87</td></tr> </table>	TOTALE	4,55	non dirigenti	4,49	dirigenti	4,87
TOTALE	4,55						
non dirigenti	4,49						
dirigenti	4,87						
<b>C</b> L'equità nella mia amministrazione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,82</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,71</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,27</td></tr> </table>	TOTALE	4,82	non dirigenti	4,71	dirigenti	5,27
TOTALE	4,82						
non dirigenti	4,71						
dirigenti	5,27						
<b>D</b> La carriera e lo sviluppo professionale	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,79</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,69</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,25</td></tr> </table>	TOTALE	4,79	non dirigenti	4,69	dirigenti	5,25
TOTALE	4,79						
non dirigenti	4,69						
dirigenti	5,25						
<b>E</b> Il mio lavoro	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,17</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>5,12</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,44</td></tr> </table>	TOTALE	5,17	non dirigenti	5,12	dirigenti	5,44
TOTALE	5,17						
non dirigenti	5,12						
dirigenti	5,44						
<b>F</b> I miei colleghi	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>5,13</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>5,11</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>5,28</td></tr> </table>	TOTALE	5,13	non dirigenti	5,11	dirigenti	5,28
TOTALE	5,13						
non dirigenti	5,11						
dirigenti	5,28						

G Il contesto del mio lavoro	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,01</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>4,96</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,29</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,01	non dirigenti	4,96	dirigenti	5,29
Categoria	Valore								
TOTALE	5,01								
non dirigenti	4,96								
dirigenti	5,29								
H Il senso di appartenenza	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>5,05</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>4,98</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,37</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	5,05	non dirigenti	4,98	dirigenti	5,37
Categoria	Valore								
TOTALE	5,05								
non dirigenti	4,98								
dirigenti	5,37								
I L'immagine della mia amministrazione	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TOTALE</td> <td>4,81</td> </tr> <tr> <td>non dirigenti</td> <td>4,73</td> </tr> <tr> <td>dirigenti</td> <td>5,12</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Valore	TOTALE	4,81	non dirigenti	4,73	dirigenti	5,12
Categoria	Valore								
TOTALE	4,81								
non dirigenti	4,73								
dirigenti	5,12								

Si conferma rispetto l'anno precedente come molto elevato 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.

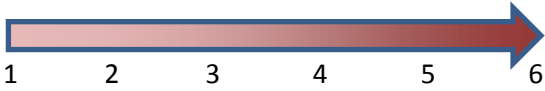
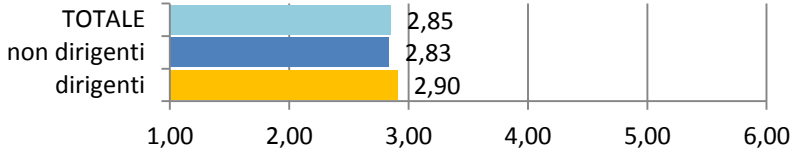
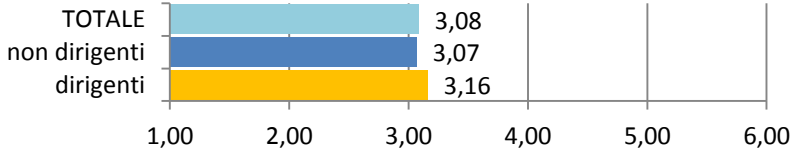
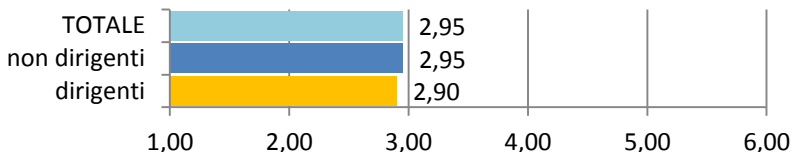
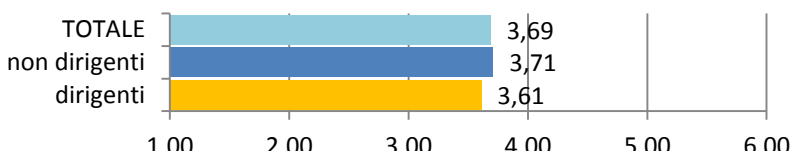
Per quanto invece attiene la risposta D è possibile che sia correlabile con il fattore età già visto nei dati anagrafici; occorrerebbe però approfondire per essere certi che invece non sia un atteggiamento passivo che nasce dalla convinzione (come apparirebbe dalla risposta D.02) dello scarso peso della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

### 5.11. Considerazioni sull'ambito 'Benessere Organizzativo'

Le note evidenziate nelle singole sottosezioni evidenziano, come dai risultati dell'analisi dei questionari prodotti l'anno scorso, 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.

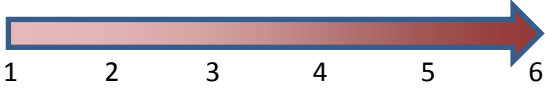
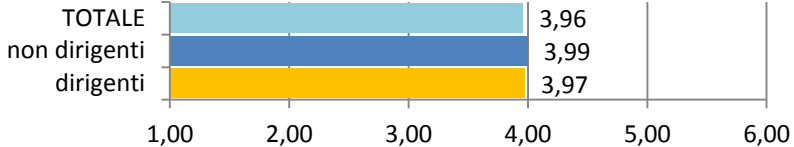
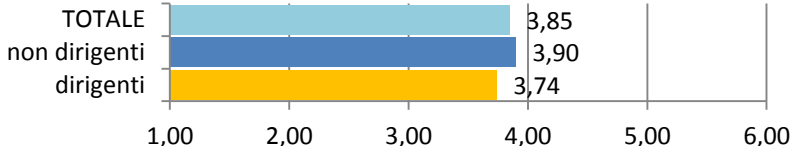
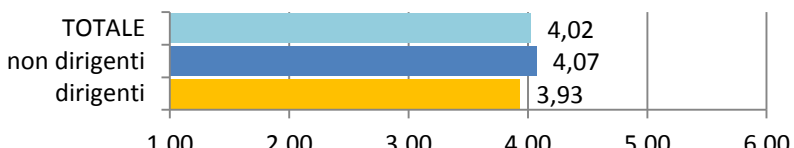

## 6. Grado di condivisione del sistema di valutazione

### 6.1. La mia Organizzazione

Affermazione	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)                      Neutro(3,5)                      Totalmente(6)</p> 						
L.01    Conosco le strategie della mia amministrazione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>2,85</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>2,83</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>2,90</td></tr> </table>	TOTALE	2,85	non dirigenti	2,83	dirigenti	2,90
TOTALE	2,85						
non dirigenti	2,83						
dirigenti	2,90						
L.02    Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,08</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,07</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,16</td></tr> </table>	TOTALE	3,08	non dirigenti	3,07	dirigenti	3,16
TOTALE	3,08						
non dirigenti	3,07						
dirigenti	3,16						
L.03    Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>2,95</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>2,95</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>2,90</td></tr> </table>	TOTALE	2,95	non dirigenti	2,95	dirigenti	2,90
TOTALE	2,95						
non dirigenti	2,95						
dirigenti	2,90						
L.04    E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,69</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,71</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,61</td></tr> </table>	TOTALE	3,69	non dirigenti	3,71	dirigenti	3,61
TOTALE	3,69						
non dirigenti	3,71						
dirigenti	3,61						

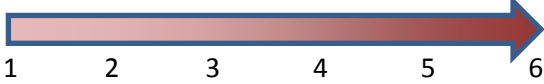
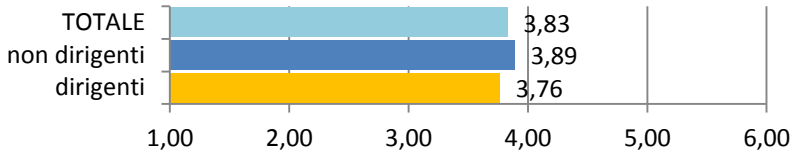
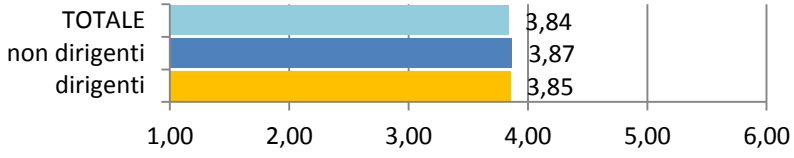
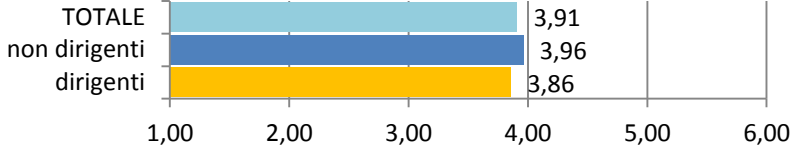
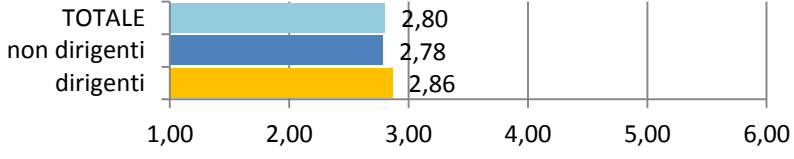
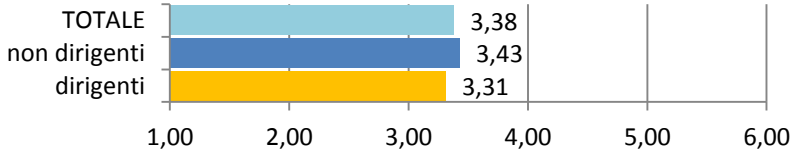
Le risposte alle domande evidenziano una, seppure non marcata, carenza informativa in merito a obiettivi e risultati. Non stupisce pertanto la neutralità della risposta inerente la consapevolezza del contributo fornito dal dipendente al raggiungimento degli obiettivi.

## 6.2. Le mie performance

<p><i>Affermazione</i></p>	<p>Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)</p> 						
<p>M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,96</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,99</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,97</td></tr> </table>	TOTALE	3,96	non dirigenti	3,99	dirigenti	3,97
TOTALE	3,96						
non dirigenti	3,99						
dirigenti	3,97						
<p>M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,85</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,90</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,74</td></tr> </table>	TOTALE	3,85	non dirigenti	3,90	dirigenti	3,74
TOTALE	3,85						
non dirigenti	3,90						
dirigenti	3,74						
<p>M.03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,02</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,07</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,93</td></tr> </table>	TOTALE	4,02	non dirigenti	4,07	dirigenti	3,93
TOTALE	4,02						
non dirigenti	4,07						
dirigenti	3,93						
<p>M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,88</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,92</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,83</td></tr> </table>	TOTALE	3,88	non dirigenti	3,92	dirigenti	3,83
TOTALE	3,88						
non dirigenti	3,92						
dirigenti	3,83						

La valutazione delle performance personali, seppure migliorate rispetto le rilevazioni dell'anno scorso, risulta non significativamente positiva come dovrebbe essere. Una capillare informazione su obiettivi e risultati raggiunti, anche con step intermedi, può incrementare la performance aziendale e migliorare i valori ottenuti per questi item.

### 6.3. Il funzionamento del sistema

<p><i>Affermazione</i></p>	<p>Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)</p> 						
<p>N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,83</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,89</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,76</td></tr> </table>	TOTALE	3,83	non dirigenti	3,89	dirigenti	3,76
TOTALE	3,83						
non dirigenti	3,89						
dirigenti	3,76						
<p>N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,84</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,87</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,85</td></tr> </table>	TOTALE	3,84	non dirigenti	3,87	dirigenti	3,85
TOTALE	3,84						
non dirigenti	3,87						
dirigenti	3,85						
<p>N.03 I risultati della valutazione mia aiutano veramente a migliorare la mia performance</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,91</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,96</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,86</td></tr> </table>	TOTALE	3,91	non dirigenti	3,96	dirigenti	3,86
TOTALE	3,91						
non dirigenti	3,96						
dirigenti	3,86						
<p>N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>2,80</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>2,78</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>2,86</td></tr> </table>	TOTALE	2,80	non dirigenti	2,78	dirigenti	2,86
TOTALE	2,80						
non dirigenti	2,78						
dirigenti	2,86						
<p>N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale</p>	 <table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>3,38</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>3,43</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>3,31</td></tr> </table>	TOTALE	3,38	non dirigenti	3,43	dirigenti	3,31
TOTALE	3,38						
non dirigenti	3,43						
dirigenti	3,31						

Una sostanziale neutralità spostata verso il positivo sul coinvolgimento e sulla tutela nella valutazione delle performance si sommano ad una percezione negativa, seppure migliorata rispetto l'anno precedente, 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'**

Si conferma quanto già esposto l'anno scorso, ovvero che 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.



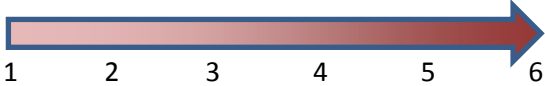
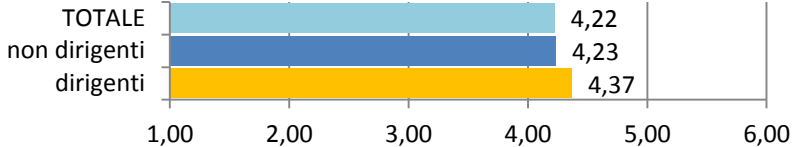
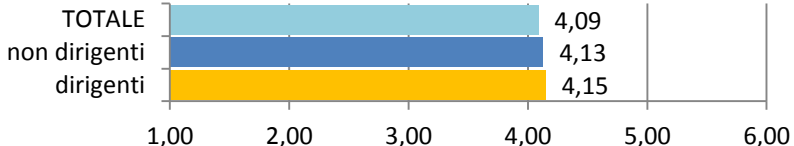
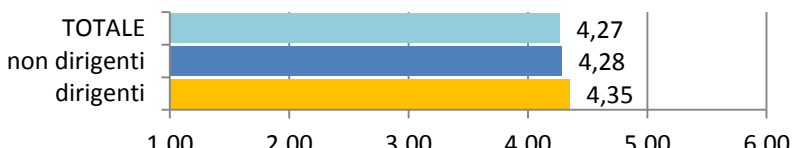

## 7. Valutazione del superiore gerarchico

### 7.1. Il mio capo e la mia crescita

Affermazione	Per nulla(1)      Neutro(3,5)      Totalmente(6)						
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,08</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,12</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,14</td></tr> </table>	TOTALE	4,08	non dirigenti	4,12	dirigenti	4,14
TOTALE	4,08						
non dirigenti	4,12						
dirigenti	4,14						
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,07</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,08</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,11</td></tr> </table>	TOTALE	4,07	non dirigenti	4,08	dirigenti	4,11
TOTALE	4,07						
non dirigenti	4,08						
dirigenti	4,11						
O.03 E' sensibile ai miei bisogni personali	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,41</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,44</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,43</td></tr> </table>	TOTALE	4,41	non dirigenti	4,44	dirigenti	4,43
TOTALE	4,41						
non dirigenti	4,44						
dirigenti	4,43						
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,54</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,58</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,47</td></tr> </table>	TOTALE	4,54	non dirigenti	4,58	dirigenti	4,47
TOTALE	4,54						
non dirigenti	4,58						
dirigenti	4,47						
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	<table border="1"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,40</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,43</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,46</td></tr> </table>	TOTALE	4,40	non dirigenti	4,43	dirigenti	4,46
TOTALE	4,40						
non dirigenti	4,43						
dirigenti	4,46						

I valori sono positivi, con lievi miglioramenti rispetto l'anno precedente e senza significative differenze tra dirigenti e non dirigenti.

## 7.2. Il mio capo e l'equità

Affermazione	<p style="text-align: center;">Per nulla(1)                  Neutro(3,5)                  Totalmente(6)</p> 						
P.01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,22</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,23</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,37</td></tr> </table>	TOTALE	4,22	non dirigenti	4,23	dirigenti	4,37
TOTALE	4,22						
non dirigenti	4,23						
dirigenti	4,37						
P.02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,09</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,13</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,15</td></tr> </table>	TOTALE	4,09	non dirigenti	4,13	dirigenti	4,15
TOTALE	4,09						
non dirigenti	4,13						
dirigenti	4,15						
P.03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,27</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,28</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,35</td></tr> </table>	TOTALE	4,27	non dirigenti	4,28	dirigenti	4,35
TOTALE	4,27						
non dirigenti	4,28						
dirigenti	4,35						
P.04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>TOTALE</td><td>4,77</td></tr> <tr><td>non dirigenti</td><td>4,78</td></tr> <tr><td>dirigenti</td><td>4,87</td></tr> </table>	TOTALE	4,77	non dirigenti	4,78	dirigenti	4,87
TOTALE	4,77						
non dirigenti	4,78						
dirigenti	4,87						

Anche in questo caso, come l'anno scorso, il 'capo' viene visto con una connotazione positiva anche se i valori relativi alla equità della amministrazione (domande C.01 e C.02) hanno 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 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 seconda indagine sul Benessere Organizzativo curata dall' OIV e rappresenta quindi un tentativo di "fotografare" e valutare l'evoluzione di una realtà complessa e variegata, per di più in un periodo di profondi cambiamenti strutturali ed organizzativi. Quest'anno si è potuto anche comparare l'immagine che si è delineata con quella che era uscita dall'analisi dei questionari raccolti l'anno scorso. Il campione di quest'anno risulta sicuramente più significativo essendo quasi quadruplicato il numero di partecipanti alla rilevazione, dai 288 dell'anno scorso ai 1230 di quest'anno

Il quadro che si conferma 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 ulteriori 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 \_\_\_\_\_