

COMUNE DI ARTA TERME



RELAZIONE SULL'INDAGINE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2015

L'indagine, prevista dall'art. 14 c. 5 del D.lgs. 150/2009 e svolta nel corso del mese di aprile 2015, ha coinvolto tutto il personale dipendente del Comune, composto di n. 14 unità ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

1. “*Benessere organizzativo*”, relativamente al quale vengono rilevate le opinioni del personale in merito al rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione,
2. “*Grado di condivisione del sistema di valutazione*”, relativamente al quale viene rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione,
3. “*Valutazione del superiore gerarchico*”, mirata a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario è finalizzato a:

- A. rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- B. identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento.

La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona. Inoltre, i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Il questionario comprende anche una scheda in cui vengono rilevate alcune informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica).

L'indagine ha ottenuto la totale adesione del personale: la rilevazione comprende anche le cinque posizioni organizzative dell'ente.

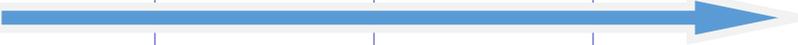
Metodologia utilizzata

La rilevazione del benessere organizzativo è fondamentalmente una verifica delle percezioni soggettive, che possono variare nel tempo e nello spazio. I condizionamenti legati al contesto e a svariati fattori soggettivi e/o di contesto ambientale, non sono eludibili. Nonostante i limiti all'oggettività dei risultati che questo tipo di indagine comporta, ciò che riesce a rilevare è di grande importanza, per la valenza che ha in ambito di valutazione generale della *performance* organizzativa.

La rilevazione e gli elementi dell'analisi di cui alla presente relazione saranno correlati e formeranno parte integrante della Relazione annuale sulla performance, che sarà predisposta a breve, con riferimento all'anno 2014.

Le domande poste richiedono di esprimere la propria valutazione attraverso una scala di Likert, che impiega 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), attraverso le quali l'intervistato può graduale

l'intensità con cui la propria valutazione è in linea o meno con l'affermazione prospettata, come esemplificato di seguito:

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

Data la limitata entità numerica del campione considerato, non si è proceduto a una elaborazione statistica complessa dei dati risultanti, stante l'inutilità di un tale approccio in termini di analisi.

In primo luogo e per attestare i risultati, i dati raccolti (**Appendice A**) sono stati aggregati in specifici grafici (**Appendice B**), che costituiscono l'elaborazione delle risposte date, riportando analiticamente i singoli valori di scala attribuiti a ciascuna domanda per tutti i partecipanti.

Per permettere una valutazione in termini complessivi della percezione sui singoli aspetti, i dati sono quindi stati aggregati in specifiche **tabelle**, considerando le risposte con valori della scala sopra riportata da 1 a 3 come unico aggregato a valenza negativa (*o che evidenzia il disaccordo con l'affermazione del questionario*) e le risposte con valori da 4 a 6 come unico aggregato a valenza positiva (*o che evidenzia l'accordo con l'affermazione del questionario*).

Questo permette la definizione nelle tabelle di percentuali, che definiscono la propensione (trend) verso un minimo o un massimo grado di importanza attribuito.

Queste specifiche **tabelle** vengono di seguito riportate, con le eventuali **valutazioni, le note e l'analisi dei dati**.

Questionario – sezione sul “Benessere organizzativo”

La prima parte/sezione del questionario è finalizzata all'acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla realizzazione del “*benessere organizzativo*”, sia individuale che globale dell'organizzazione, ossia a rilevare tutte le misure volte a promuovere e tutelare il benessere fisico, sociale e psicologico di tutti i lavoratori.

Il questionario è articolato in 10 argomenti principali, che vengono sviluppati in 39 domande:

- A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B – Le discriminazioni
- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro
- H - Il senso di appartenenza
- I - L'immagine della mia amministrazione
- Importanza degli ambiti di indagine

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

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|--------------|--------------|
| A.01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | 8 | 6 | | 57,14 | 42,86 |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| 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, ...) | 13 | 1 | | 92,86 | 7,14 |
| A.05 | Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro | 12 | 2 | | 85,71 | 14,29 |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | 0 | 13 | 1 | 0 | 92,86 |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 1 | 12 | 1 | 7,14 | 85,71 |
| A.09 | Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...) | 12 | 2 | | 85,71 | 14,29 |

Risulta evidente la maggioranza di risposte negative all'affermazione A.01: il luogo di lavoro non è giudicato dalla maggioranza dei dipendenti come sicuro. E' un dato che andrà tenuto presente in sede del doveroso confronto che andrà affrontato con il personale e le posizioni organizzative, verificando le misure da adottare in termini di adeguamento degli impianti, della segnaletica di emergenza, ecc.

Risultano, invece, nettamente positivi i risultati riguardanti gli altri fattori, soprattutto quelli relativi allo stress lavoro-correlato, al mobbing e alle molestie.

B – Le discriminazioni

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| B.01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | 2 | 11 | 1 | 14,29 | 78,57 |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | 0 | 12 | 2 | 0 | 85,71 |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | 2 | 11 | 1 | 14,29 | 78,57 |
| B.04 | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 11 | 2 | 1 | 78,57 | 14,29 |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | 1 | 12 | 1 | 7,14 | 85,71 |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | 0 | 13 | 1 | 0 | 92,86 |
| B.07 | La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 10 | 3 | 1 | 71,43 | 21,43 |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | 1 | 12 | 1 | 7,14 | 85,71 |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) | 0 | 4 | 10 | 0 | 28,57 |

In questo caso, completamente e nettamente positiva la percezione riguardante l'assenza (o, comunque, la limitatissima presenza) di fattori discriminanti: la percentuale media dell'82,14 % nelle risposte a valenza positiva fotografa una situazione per la maggior parte libera da fattori o comportamenti discriminatori.

Premesso che – a giudizio e sulla base dell'esperienza diretta dello scrivente - l'insieme del personale dipendente costituisce un campione/numero piccolo, ma decisamente coeso, saranno in ogni caso da approfondire le limitate negatività espresse per alcune delle affermazioni (B.01, B.03, B.07 e B.08).

C - L'equità nella mia amministrazione

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 4 | 10 | | 28,57 | 71,43 |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 9 | 4 | 1 | 64,29 | 28,57 |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 8 | 5 | 1 | 57,14 | 35,71 |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |

Anche in questo caso prevale la percezione positiva, seppure limitata a una percentuale di risposte a valenza positiva pari al 67,14 %.

Il punto più basso viene toccato nella percezione della retribuzione come non completamente differenziata (e, quindi, equilibrata) in funzione della quantità e qualità del lavoro. Per il resto della sezione, prevalgono le risposte a valenza sufficientemente positiva.

D - Carriera e sviluppo professionale

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|-------|-------|
| D.01 | Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 10 | 4 | | 71,43 | 28,57 |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito | 8 | 6 | | 57,14 | 42,86 |
| D.03 | Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 5 | 8 | 1 | 35,71 | 57,14 |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente | 5 | 8 | 1 | 35,71 | 57,14 |

Le risposte della Sezione prendono atto di una realtà “oggettiva”, che lo scrivente ritiene sia comune a molti enti della pubblica amministrazione. A fronte di una percezione moderatamente positiva della chiarezza dei percorsi professionali disponibili e dell’adeguatezza dei singoli profili, si rileva una percezione limitata alla sufficienza quando ci si pone davanti alle possibilità di carriera, alla possibilità di sviluppo di capacità e attitudini e, in sintesi, alla soddisfazione generale circa il percorso professionale nell’ente.

E - Il mio lavoro

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | 2 | 11 | 1 | 14,29 | 78,57 |

Nettamente positivo l’andamento delle risposte per questa sezione, che delinea una chiara percezione di ruolo, competenze, strumenti, autonomia e realizzazione personale.

F - I miei colleghi

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|-------|-------|
| F.01 | Mi sento parte di una squadra | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di tutti | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| F.05 | L’organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |

Anche in questo caso la media estremamente alta delle risposte a valenza positiva (pari all’84,28 %) chiarisce e conferma la valutazione espressa dallo scrivente al precedente punto B, circa la coesione del gruppo costituito dal personale dipendente e la percezione di solida omogeneità della struttura nel suo insieme, come risultato di ambiti di lavoro ove il confronto e la disponibilità a condividere know-how ne fanno una realtà dinamica, a bassa conflittualità interpersonale.

G - Il contesto del mio lavoro

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|-------|-------|
| G.01 | La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | 6 | 8 | | 42,86 | 57,14 |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | 4 | 9 | 1 | 28,57 | 64,29 |
| G.05 | La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita | 8 | 5 | 1 | 57,14 | 35,71 |

Meno nettamente positiva (pur se sufficiente, con una media a valenza positiva del 61,43 %) è, invece, la percezione del contesto organizzativo, in termini di investimento sulle persone, di regole e ruoli e di circolazione delle informazioni.

Anche su questi aspetti sarà necessario fare specifiche riflessioni, incentivando e aumentando i momenti di confronto e di interazione.

H - Il senso di appartenenza

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|-------|-------|
| H.01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| H.02 | Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| H.05 | Se potessi, comunque cambierei ente | 9 | 5 | | 64,29 | 35,71 |

Per questa sezione, prevale una percezione nettamente positiva (per l'85,71 %) del senso di appartenenza, con netti picchi del 100% per quanto attiene l'orgoglio di condividere i risultati positivi raggiunti dall'ente e il rifiuto di condividere posizioni negative o dispregiative dell'immagine che l'ente proietta all'esterno.

I - L'immagine della mia amministrazione

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| 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 | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| I.02 | Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| I.03 | La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 6 | 8 | | 42,86 | 57,14 |

In questa sezione viene valutata la percezione, dal punto di vista del personale, dell'immagine dell'ente all'esterno. Se da un lato la valutazione è estremamente positiva quando viene riferita alle cerchie parentali, questa percezione di positività cala progressivamente se riferita agli utenti e alla "gente in generale".

Particolarmente importante risulta, sotto questo aspetto, tenere ben presenti questi risultati che, se confermati da una rilevazione esterna (coinvolgendo i cittadini nella valutazione di immagine), possono indicare precise direzioni di miglioramento in termini di "customer satisfaction".

Andranno valutate le azioni di miglioramento e di valorizzazione, soprattutto dal punto di vista di quantità e qualità della comunicazione.

Importanza degli ambiti di indagine

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|----------|---|----|----|--------------|-------|-------|
| A | La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 0 | 14 | | 0 | 100 |
| B | Le discriminazioni | 2 | 11 | 1 | 14,29 | 78,57 |
| C | L'equità nella mia amministrazione | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| E | Il mio lavoro | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| F | I miei colleghi | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| G | Il contesto del mio lavoro | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| H | Il senso di appartenenza | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| I | L'immagine della mia amministrazione | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |

La parte del questionario relativa al benessere organizzativo si conclude con serie di verifiche di sintesi sui nove argomenti rilevati, utile a comprendere l'importanza attribuita agli stessi, da ciascun lavoratore.

Dai risultati emerge che tutti gli ambiti rappresentano un elemento importante del benessere organizzativo, con una quota rilevante di conferme pari all'88,88 % delle risposte a valenza positiva (valori di risposta fra 4 e 6).

Questionario – Sezione sul “Grado di condivisione del sistema di valutazione”

Il secondo questionario è finalizzato all’acquisizione delle informazioni sugli elementi che concorrono alla conoscenza interna del sistema di valutazione.

Il questionario è articolato in tre argomenti principali, che vengono sviluppati in tredici domande:

L – La mia organizzazione

M – La mie performance

L – Il funzionamento del sistema

L - La mia organizzazione

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| L.01 | Conosco le strategie della mia amministrazione | 11 | 3 | | 78,57 | 21,43 |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione | 10 | 4 | | 71,43 | 28,57 |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione | 10 | 4 | | 71,43 | 28,57 |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |

In questa sezione emerge la discreta conoscenza da parte del personale delle strategie, degli obiettivi e dei risultati ottenuti con l’azione amministrativa, sulla base degli indirizzi politici. Meno chiara, ma sempre nettamente sufficiente, risulta la consapevolezza del grado di contributo individuale ai risultati raggiunti dall’ente.

M - Le mie performance

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro | 4 | 10 | | 28,57 | 71,43 |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 7 | 7 | | 50 | 50 |

I risultati della sezione indicano con chiarezza che, a fronte di una moderata o sufficiente percezione di correttezza di valutazione e di informazione circa la performance, risulta meno chiara l'informazione su come possano essere migliorati i risultati.

N - Il funzionamento del sistema

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|---|----|----|--------------|--------------|--------------|
| N.01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 8 | 6 | | 57,14 | 42,86 |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 5 | 9 | | 35,71 | 64,29 |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | 7 | 7 | | 50 | 50 |
| N.04 | La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano | 10 | 4 | | 71,43 | 28,57 |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | 9 | 5 | | 64,29 | 35,71 |

Prevale nella sezione una percezione positiva dei meccanismi premiali e delle fasi di formazione del piano annuale della prestazione, mentre emergono decisi dubbi (N.03) sulla chiarezza delle azioni da porre in essere per un miglioramento della prestazione, in analogia con l'analoga risposta nella precedente sezione M, affermazione M.04, relativamente alle azioni da porre in essere per il miglioramento dei risultati.

Questionario – Sezione sulla “Valutazione del superiore gerarchico”

La terza e ultima sezione del questionario è finalizzata all’acquisizione delle informazioni sugli elementi che sono alla base dei rapporti tra lavoratore e il proprio capo.

Il questionario è articolato in due argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

O – Il mio capo e la mia crescita

P – Il mio capo e l’equità

O - Il mio capo e la mia crescita

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| O.01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | 4 | 10 | | 28,57 | 71,43 |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |

Dalle risposte, emerge chiaramente la buona relazionalità gerarchica all’interno dell’ente e il positivo feedback fra i vari profili professionali rispetto ai propri ruoli, con una media dell’82,85 % di affermazioni a valenza positiva.

P - Il mio capo e l’equità

| | In accordo con l'affermazione: | NO | SI | Non risponde | No % | Si % |
|-------------|--|----|----|--------------|-------|-------|
| P.01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 2 | 12 | | 14,29 | 85,71 |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 3 | 11 | | 21,43 | 78,57 |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 1 | 13 | | 7,14 | 92,86 |

Anche in questa sezione emerge in maniera decisamente netta una positiva percezione della funzione gerarchica, non intesa come ruolo prevaricante o assente, ma come presenza incentivante sulla motivazione (media della sezione 85,71 % di risposte a valenza positiva).

Conclusioni

Relativamente alle sezioni e alle singole affermazioni che hanno riportato risposte con media a valenza nettamente o blandamente negativa, sarebbe opportuno intervenire con azioni specifiche da attuare in modalità partecipata e condivisa. Identiche azioni possono essere attuate anche per quanto riguarda le affermazioni con risposta con media appena sufficiente.

Particolare attenzione dovrà essere posta per alcune risposte singole a valenza negativa, non rilevanti sotto il profilo statistico o di analisi, ma sotto il profilo della correttezza delle relazioni interpersonali o gerarchiche, come nel caso delle evidenze di cui alle affermazioni A.04, A.05 e A.09 (colonna “sì”), B.01, B.03., B.05 e B.08 (colonna “no”). In questi casi le azioni di indagine e verifica dovranno concentrarsi sulla potenziale gravità dei comportamenti posti in essere e che hanno generato risposte a valenza negativa così nette.

Date le dimensioni e le caratteristiche dell'ente e della dotazione organica, sarebbe opportuno capire se le risposte a valenza negativa (*e, in particolare, quelle puntualmente sopra evidenziate*) dipendono da situazioni soggettive (relative a situazioni concrete o a singole differenze nella percezione della realtà), da diversità oggettive di contesto lavorativo o da condizioni oggettive ambientali.

Le azioni di verifica e miglioramento possono essere attuate sia nell'ambito delle periodiche riunioni di coordinamento con le posizioni organizzative (*effettuate sistematicamente e di norma settimanalmente dal momento dell'incarico di reggenza dello scrivente, a partire dal mese di ottobre 2014*), sia con la tecnica del colloquio individuale.

Dovrà essere, di massima, migliorata la comunicazione (quantità e qualità) con il personale su strategie e obiettivi, nonché creati articolati momenti di confronto e feedback operativo e gestionale, soprattutto in fase di predisposizione del nuovo piano della prestazione (2015) e di verifica di obiettivi e indicatori del piano adottato per l'esercizio 2014.

Quanto sopra in una generale logica di necessaria conoscenza e condivisione delle scelte e degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, ma anche per un miglioramento del contesto ambientale e per la correzione di eventuali non linearità (incomprensioni, difficoltà di interazione, ecc.) nelle relazioni interpersonali e in quelle gerarchiche.

Arta Terme, 28 aprile 2015

Il Segretario Comunale regg.

Dott. Bruno Cimenti

