



## RELAZIONE

Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di:

“Benessere organizzativo”

“Condivisione del sistema di valutazione”

“Valutazione del superiore gerarchico”

Anno 2014

L’indagine, prevista dall’art. 14 c. 5 del D.lgs., ha coinvolto tutto il personale dipendente del Comune di Follonica, dirigente e non dirigente, complessivamente 153 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.

L’indagine rappresenta un’importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale dell’Agenzia.

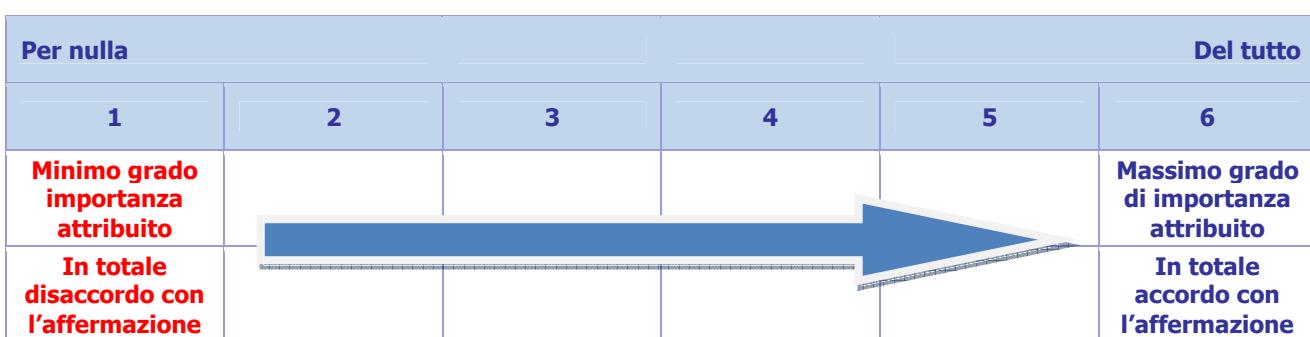
La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla persona. Inoltre, i dati raccolti saranno utilizzati solo in forma aggregata.

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 una soddisfacente adesione, novantadue dipendenti hanno consegnato il questionario compilato. Questi rappresentano il 60% dei dipendenti dell’ente.

Dai dati forniti nelle schede anagrafiche si rileva che hanno partecipato all’indagine 48 donne e 44 uomini e funzionalmente i somministrati dichiarano di essere collocati tutti nell’area non dirigenziale.

Le domande poste richiedono di esprimere la propria valutazione attraverso una scala 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.



## Questionario sul “Benessere organizzativo”

Il primo questionario è finalizzato 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 in una organizzazione sicura e flessibile.

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**

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato. I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all’affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d’intensità previste (1-6).

La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione espressa dai maggioranza dei lavoratori, in merito alle singole domande poste e la media della loro valutazione.

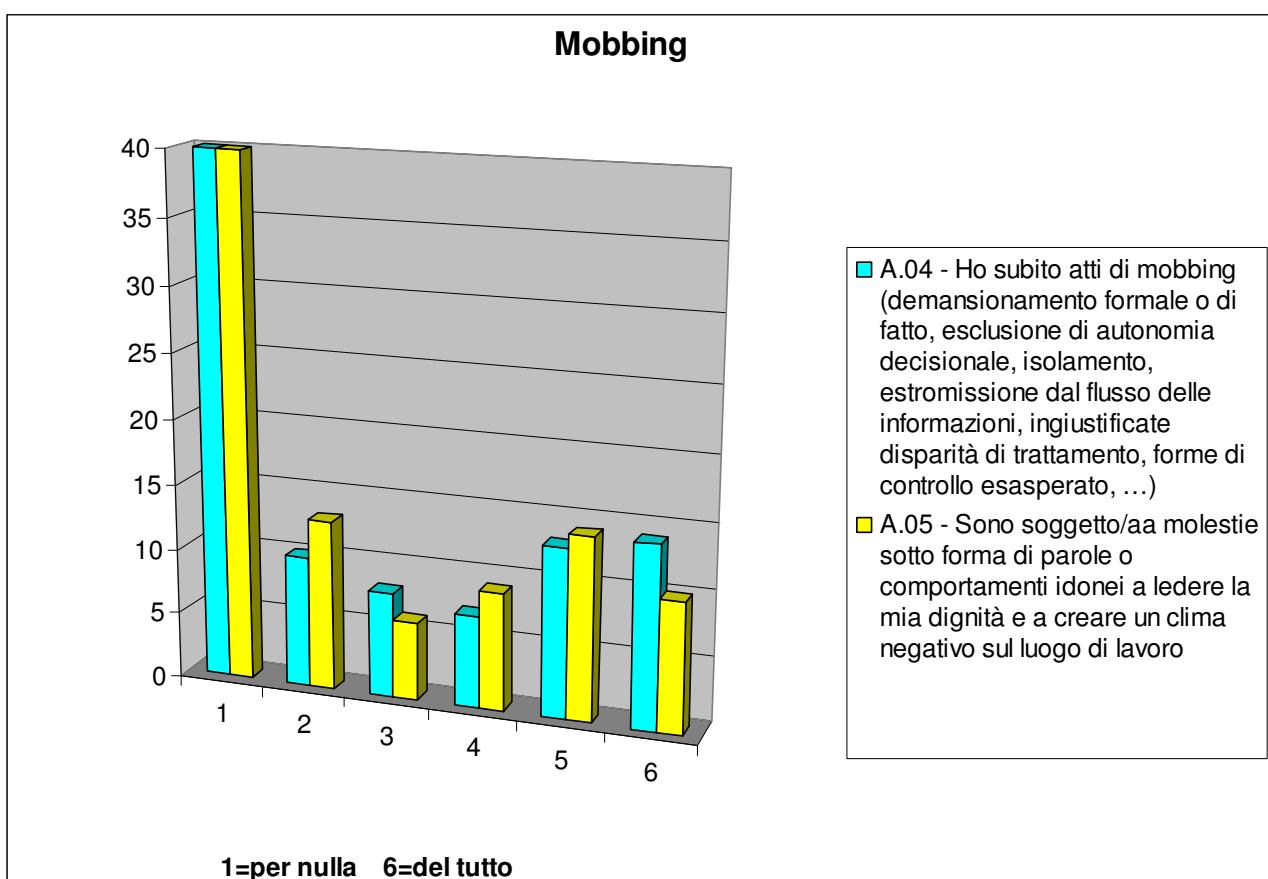
	<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b> <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	10	12	16	24	23	7
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	17	21	9	19	16	10
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	8	15	18	18	19	14
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, ...)	40	10	8	7	13	14
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	40	13	6	9	14	10
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	8	16	12	5	15	36
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	2	6	13	20	25	26
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3	10	13	22	29	15
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 ...)	22	13	15	12	14	16

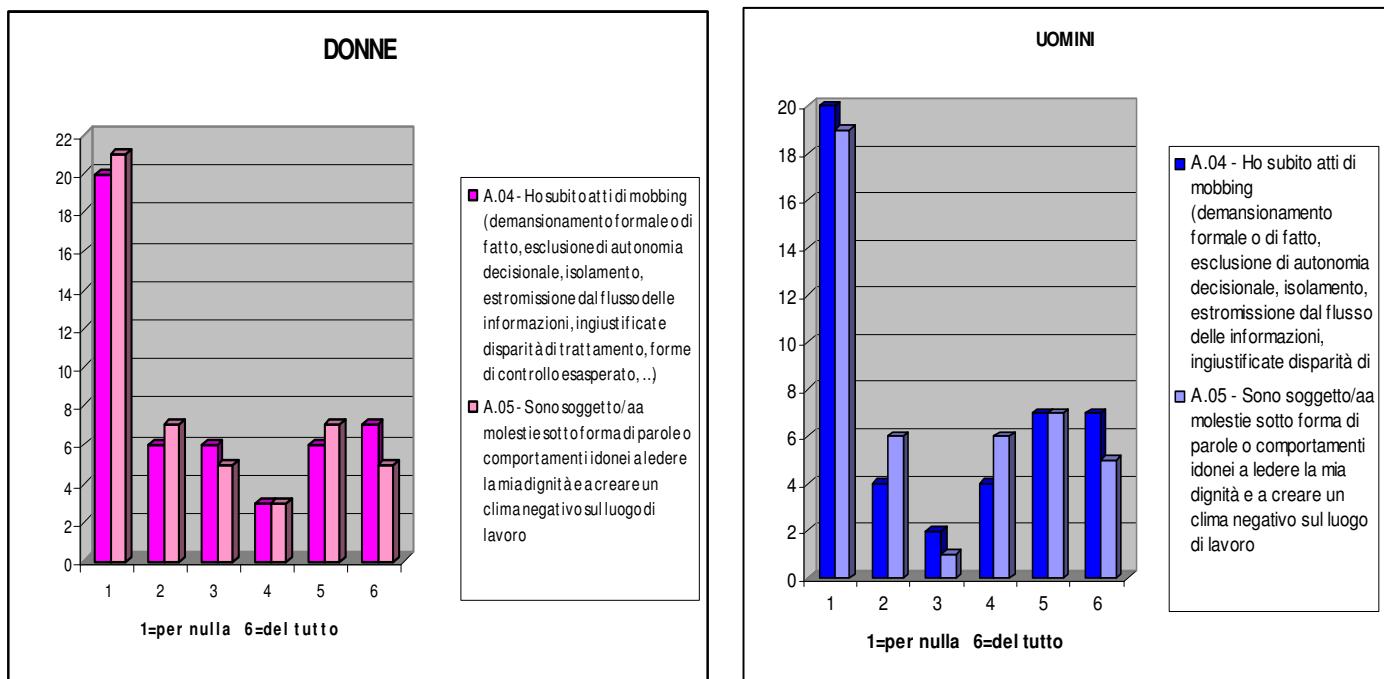
Le prime tre domande (A.1-A.3) si riferiscono al luogo di lavoro: caratteristiche, sicurezza e prevenzione.

Dai risultati elaborati, si evince la percezione del proprio **luogo di lavoro sufficientemente sicuro, con una moderata informazione e formazione sui rischi relativi alla propria attività lavorativa**:

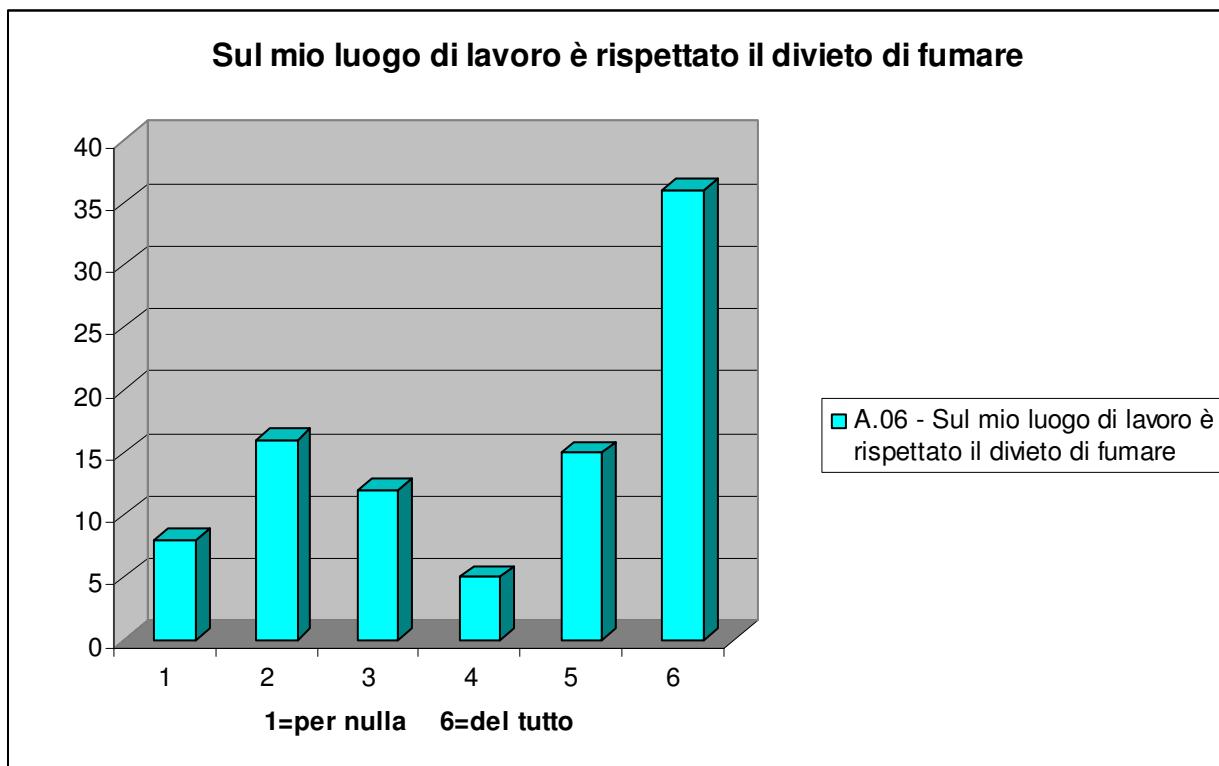
Se si analizza la domanda “*ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)*” si rilevano 14 casi di piena condivisione dell'affermazione su 92 risposte date. Di contro 40 dipendenti segnano la risposta “per nulla”, 18 sembrano avvertire una lieve sensazione riconducibile ai fenomeni elencati quali mobbing (10 rispondono 2, mentre 8 segnano il 3), mentre altre 20 collocano la loro valutazione degli atti subiti tra la 4<sup>^</sup> e 5<sup>^</sup> classe di importanza.

I risultati ottenuti dalla precedente risposta trovano una corrispondenza con la successiva: su 14 soggetti che si ritengono mobbizzati, 10 confermano pienamente di essere soggetti a molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della dignità.

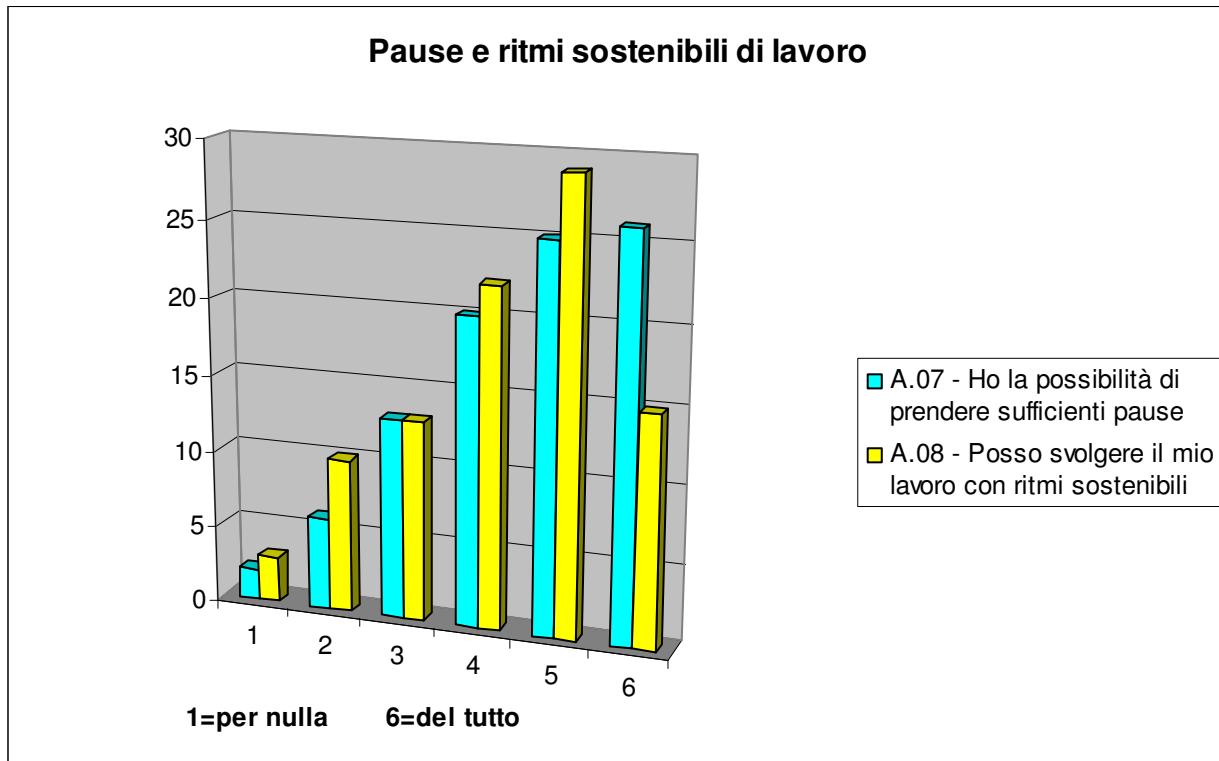




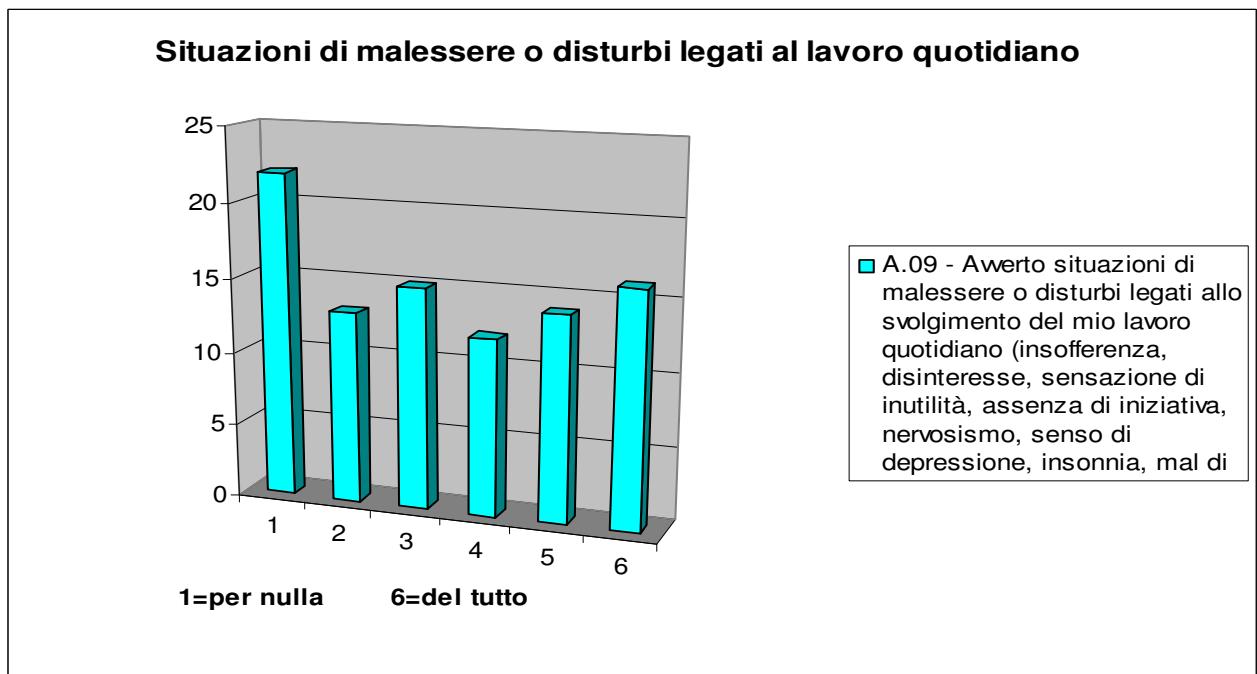
Non risulta pienamente rispettato il divieto di fumare negli uffici: 36 soggetti danno un giudizio di mancato rispetto del divieto, 20 moderatamente rispettato e 36 pienamente rispettato.



Il personale complessivamente afferma che ha possibilità prendersi delle pause (domanda A.07), e può svolgere il proprio lavoro con ritmi abbastanza sostenibili (domanda A.07).



Si rileva infine che un terzo dei dipendenti che hanno compilato il questionario accusa disturbi e malesseri riconducibili al lavoro quotidiano rispondendo alla domanda A.09 nella 5<sup>ª</sup> e 6<sup>ª</sup> classe di importanza



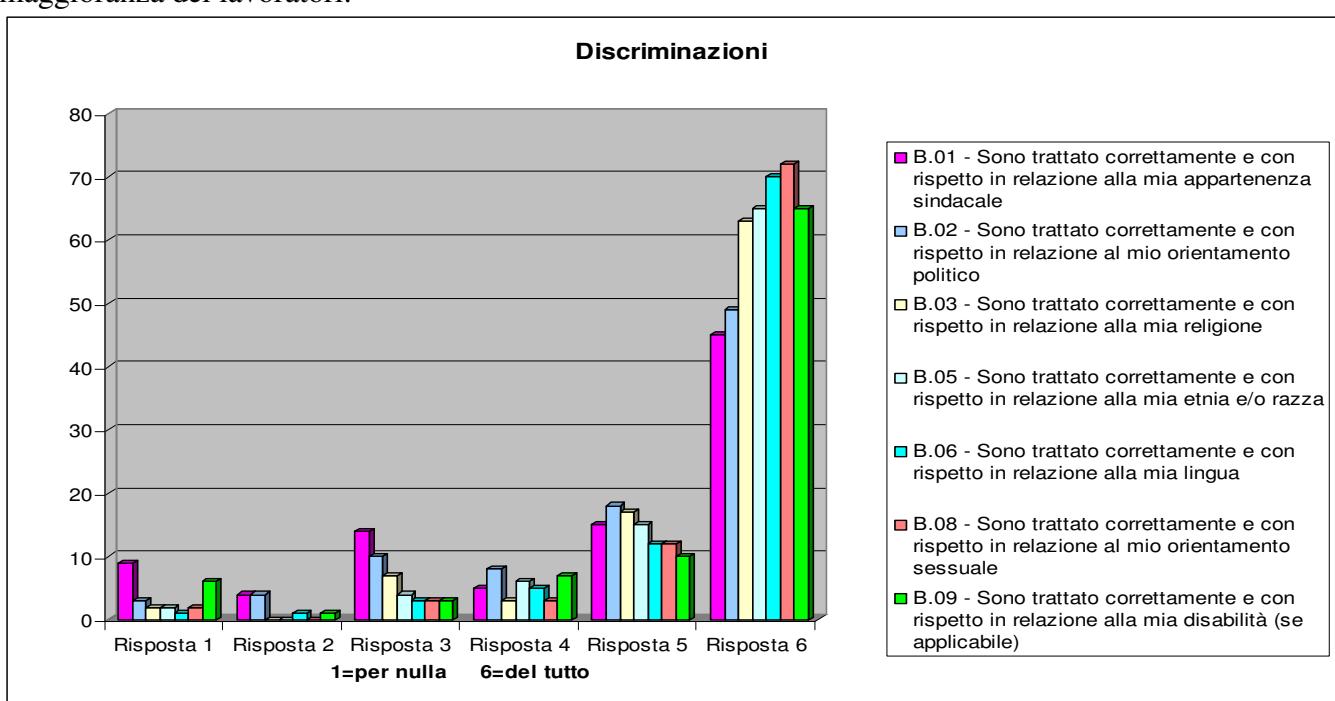
## B–Le discriminazioni

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato: *le discriminazioni sul luogo di lavoro*.

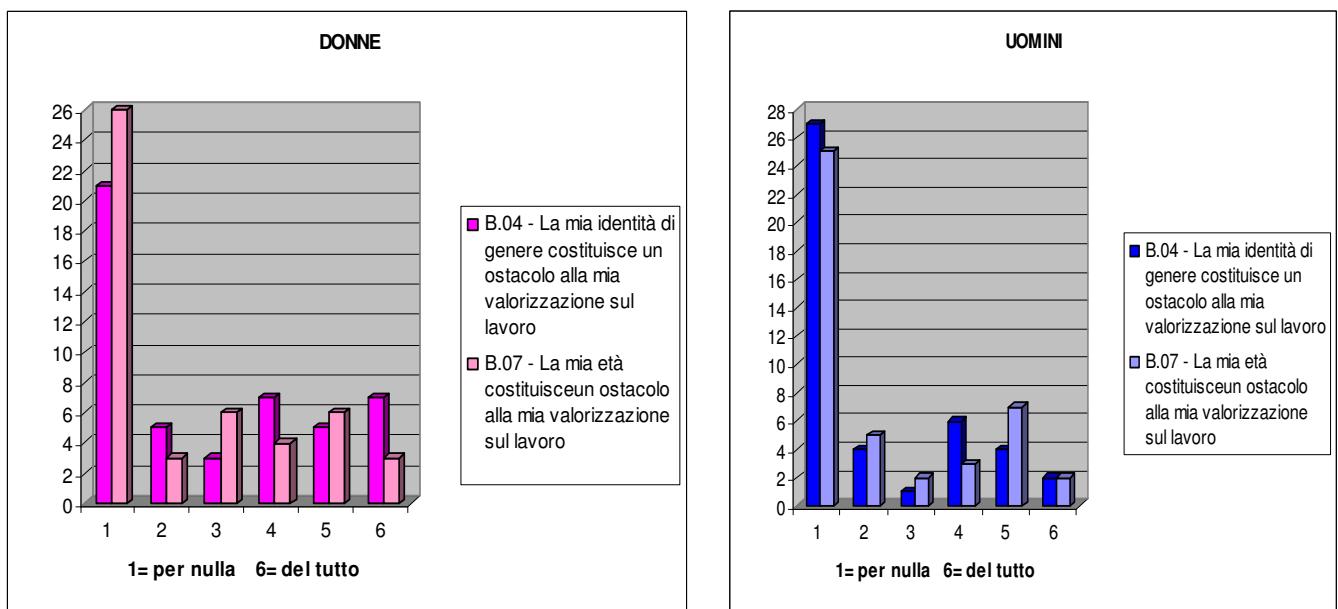
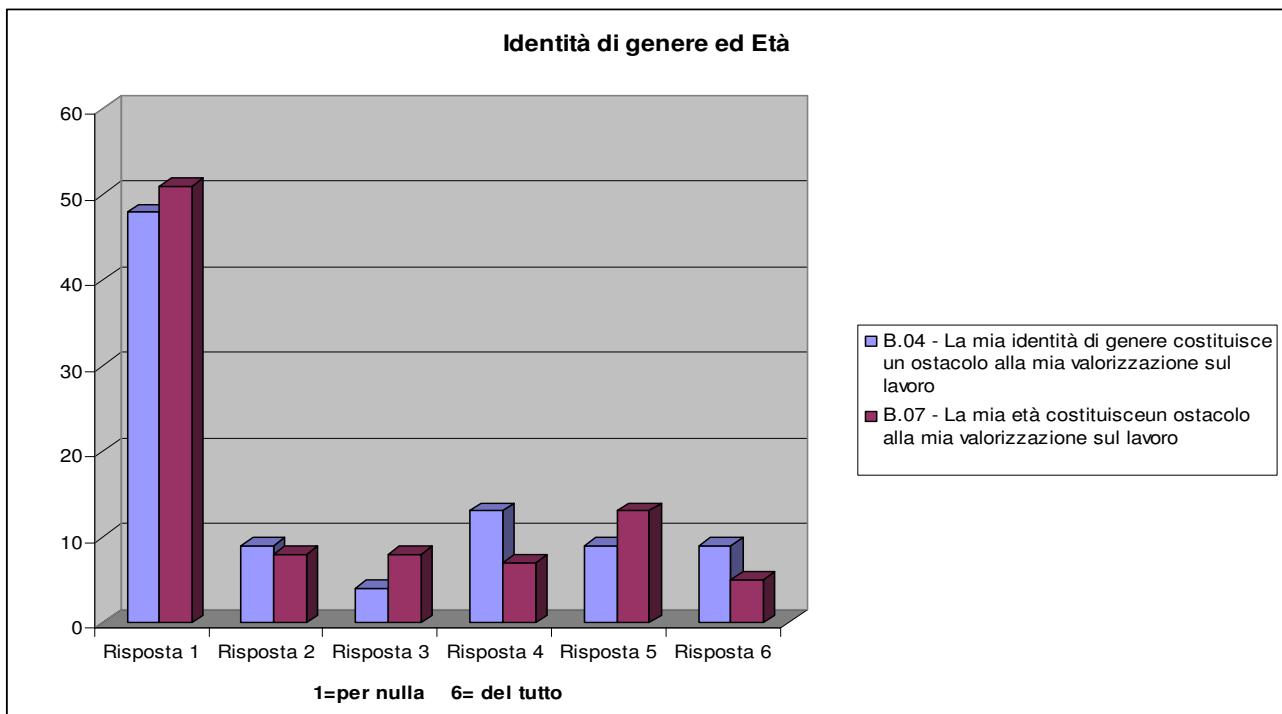
I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6). La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione, diffusamente positiva, espressa dalla maggioranza dei lavoratori.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	9	4	14	5	15	45		
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	3	4	10	8	18	49		
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2	0	7	3	17	63		
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	48	9	4	13	9	9		
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2	0	4	6	15	65		
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	1	1	3	5	12	70		
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	51	8	8	7	13	5		
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2	0	3	3	12	72		
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )	6	1	3	7	10	65		

Analizzando risposte relative alle domande che indagano sulla percezione di discriminazioni sul luogo di lavoro in relazione all'appartenenza sindacale, politica, religiosa, all'etnia, lingua, orientamento sessuale e alla disabilità, emerge il quadro di una valutazione positiva, espressa dalla maggioranza dei lavoratori.



Solo l'identità di genere e l'età rilevano, pur confermando un quadro complessivamente positivo, una distribuzione differente che evidenzia un sentimento di difficoltà, soprattutto nelle donne.

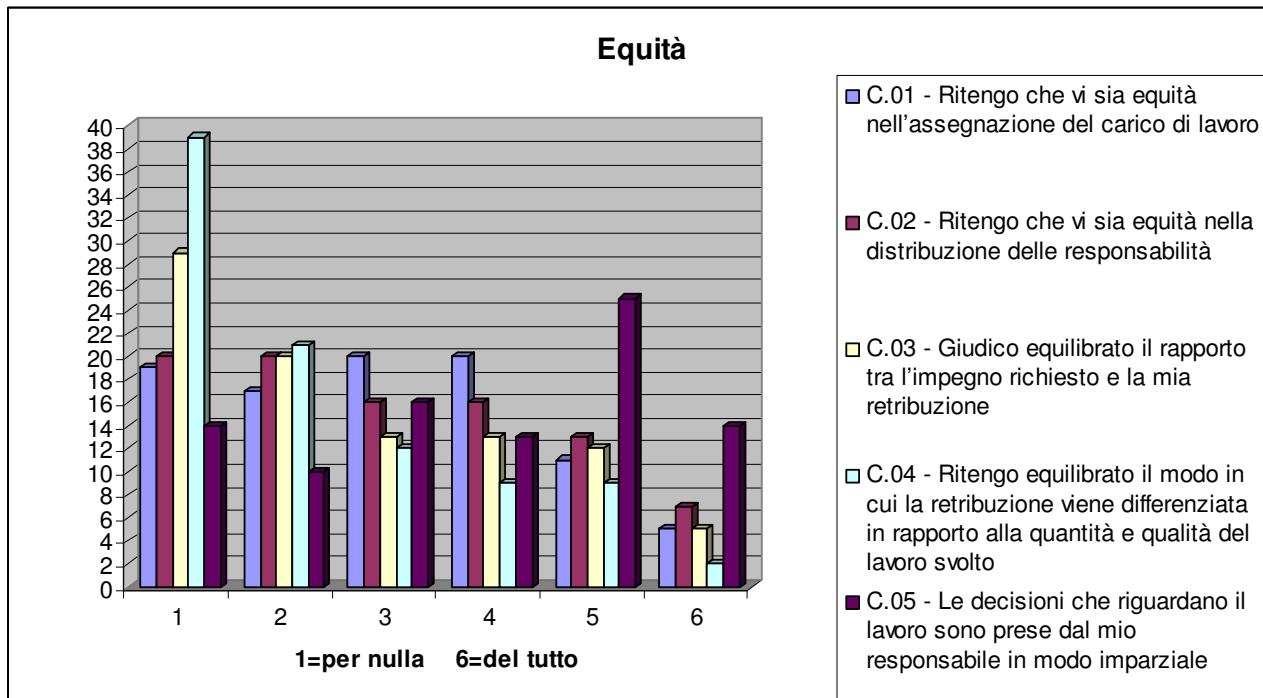


## C - L'equità nella mia amministrazione

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del terzo argomento trattato: *l'equità nella mia amministrazione*.

I valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all'affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d'intensità previste (1-6). La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione, equamente distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo) per le prime tre domande (C01, C.02, C.03), con il prevalente disaccordo nel caso dell'equilibrata differenziazione retributiva in rapporto alla qualità e quantità di lavoro svolto ed un prevalente consenso in merito all'imparzialità delle decisioni del proprio responsabile.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	19	17	20	20	11	5	1	2	3	4	5	6
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	20	20	16	16	13	7	1	2	3	4	5	6
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	29	20	13	13	12	5	1	2	3	4	5	6
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	39	21	12	9	9	2	1	2	3	4	5	6
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	14	10	16	13	25	14	1	2	3	4	5	6



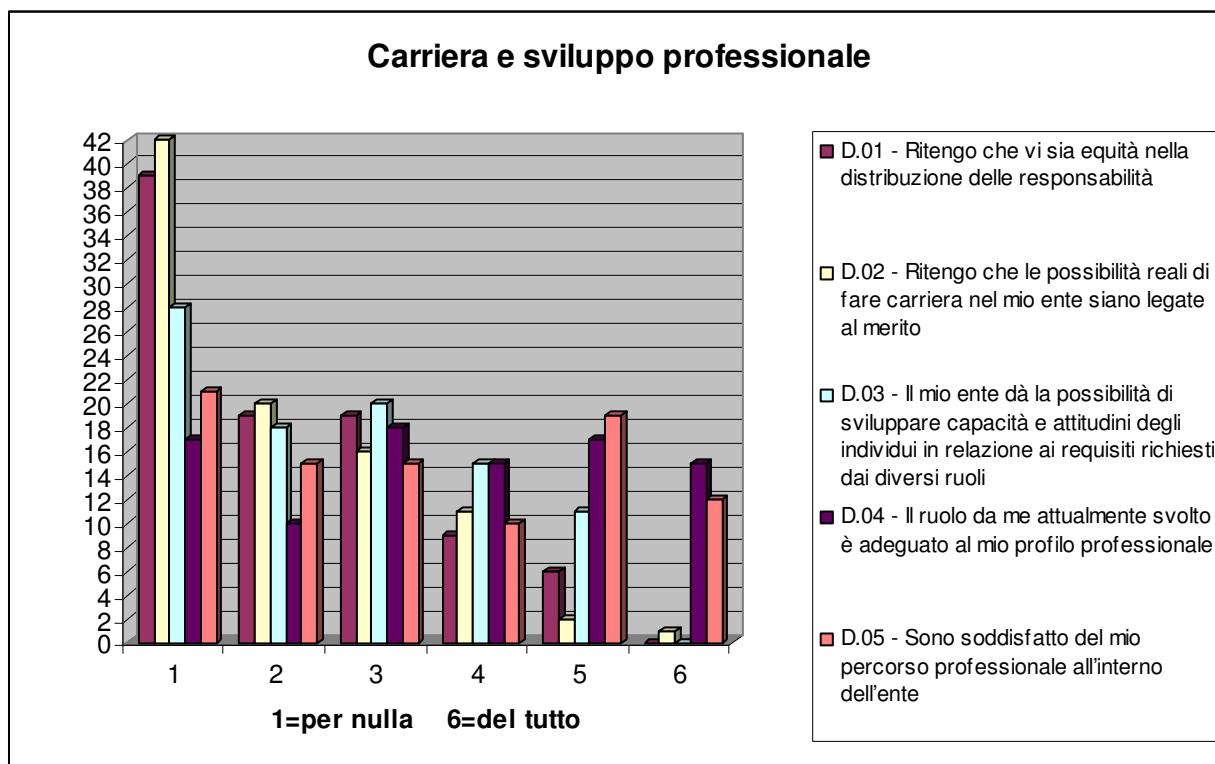
## D - Carriera e sviluppo professionale

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del quarto argomento trattato: *carriera e sviluppo professionale*.

La sintesi, relativamente alle prime tre domande, (D.01, D.02, D.03), presenta una valutazione del personale della “carriera” prevalentemente graduato tra le classi intermedie e di minor accordo con le affermazioni delineate nel questionario.

Il personale tuttavia esprime una valutazione equamente distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo) in ordine all’adeguatezza del proprio ruolo svolto al profilo professionale posseduto ed alla soddisfazione del proprio percorso professionale nell’ente.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	39	19	19	9	6	0		
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	42	20	16	11	2	1		
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	28	18	20	15	11	0		
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	17	10	18	15	17	15		
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ente	21	15	15	10	19	12		



## E - Il mio lavoro

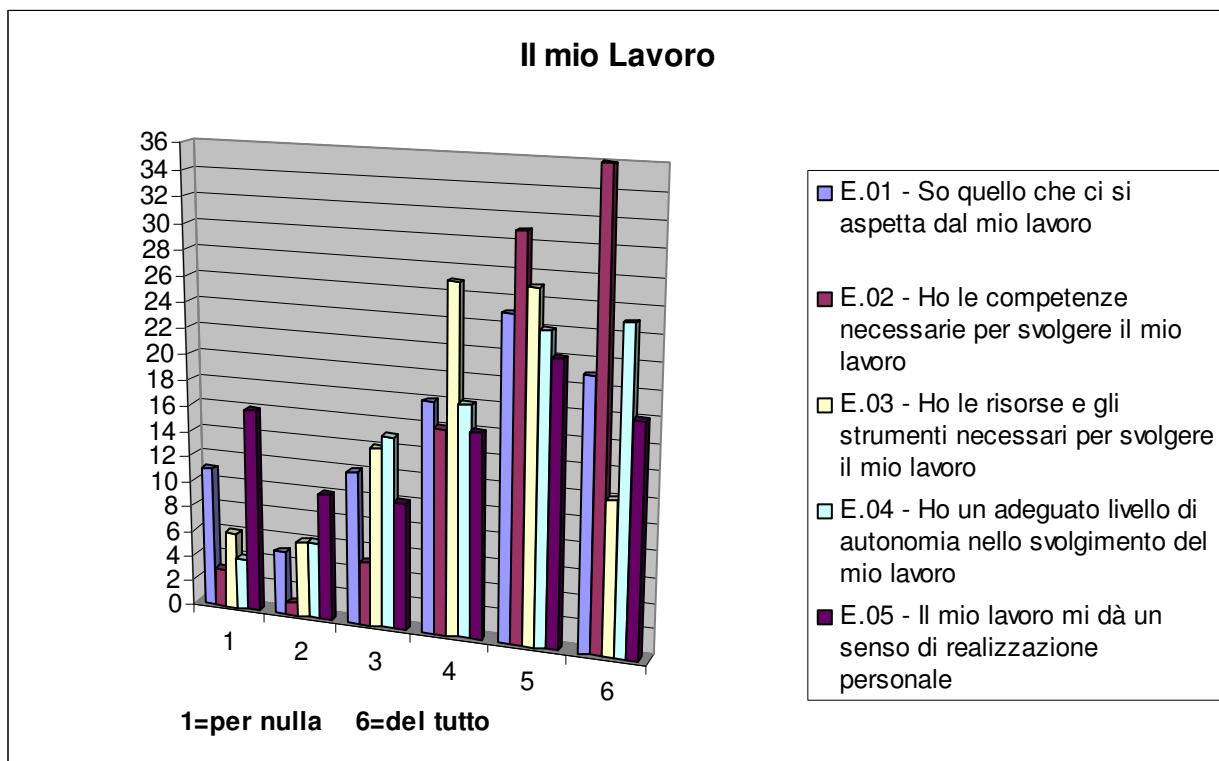
La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del quinto argomento trattato: il mio lavoro.

Dalle risposte, il personale prevalentemente ritiene di avere le giuste competenze, risorse e strumenti necessari nonché un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro.

La metà del personale che ha partecipato al questionario appare conoscere i compiti affidati, mentre il 33% si attesta su valutazioni intermedie ed un 17% dà risposta negativa.

Un terzo del personale non ritiene che il proprio lavoro dia un senso di realizzazione personale, un altro terzo dà valutazioni intermedie mentre il 44% si ritiene soddisfatto.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	11	5	12	18	25	21		
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	3	1	5	16	31	36		
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	6	6	14	27	27	12		
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4	6	15	18	24	25		
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	16	10	10	16	22	18		

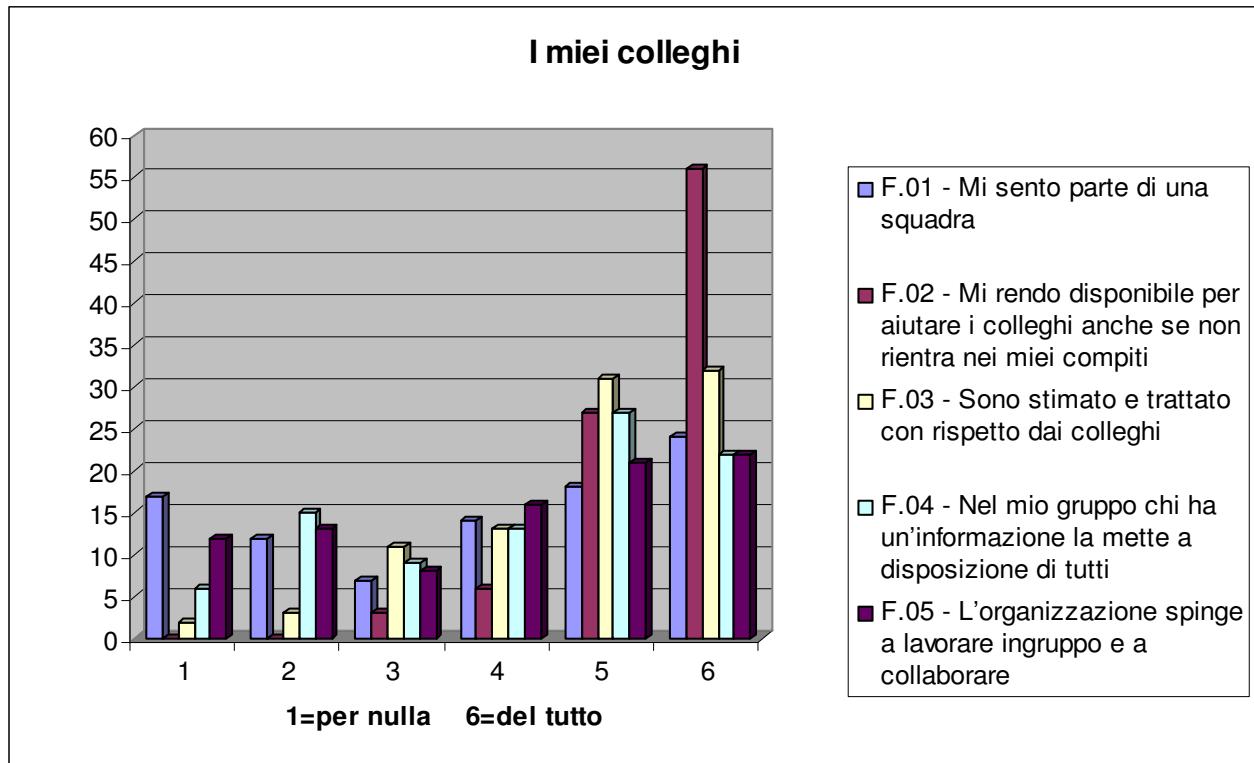


## F - I miei colleghi

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del sesto argomento trattato: *i miei colleghi*.

Se netto appare il buon clima di collaborazione e stima tra colleghi, più distribuita appare la valutazione sul senso di squadra, sulla disponibilità dell'informazione nella struttura e lo spirito con cui l'organizzazione si presenta.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra	17	12	7	14	18	24		
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	3	6	27	56		
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2	3	11	13	31	32		
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	6	15	9	13	27	22		
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare ingruppo e a collaborare	12	13	8	16	21	22		



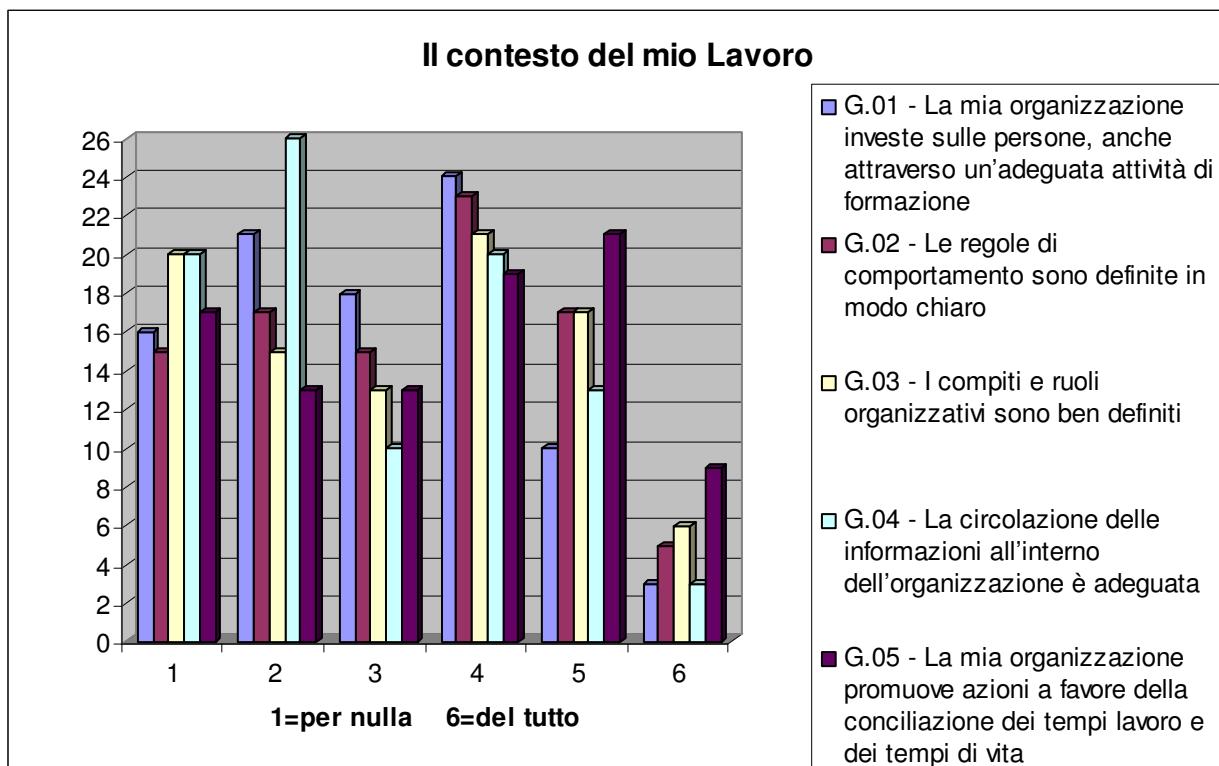
## G - Il contesto del mio lavoro

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del settimo argomento trattato: *il contesto del mio lavoro*.

In merito a questo argomento, prevale la percezione da parte degli intervistati di un senso di scarsa soddisfazione verso i comportamenti dell'organizzazione: gli intervistati rivelano prevalentemente l'indeterminatezza delle regole di comportamento, dei compiti e ruoli nell'ambito delle strutture lavorative. Occorre porre attenzione alla circolazione dell'informazione e all'attività formativa, che appaiono temi di interesse nell'attività svolta.

Il personale tuttavia esprime una valutazione equamente distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo) in ordine alla promozione da parte dell’organizzazione della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione	16	21	18	24	10	3		
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	15	17	15	23	17	5		
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	20	15	13	21	17	6		
G.04	La circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata	20	26	10	20	13	3		
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	17	13	13	19	21	9		

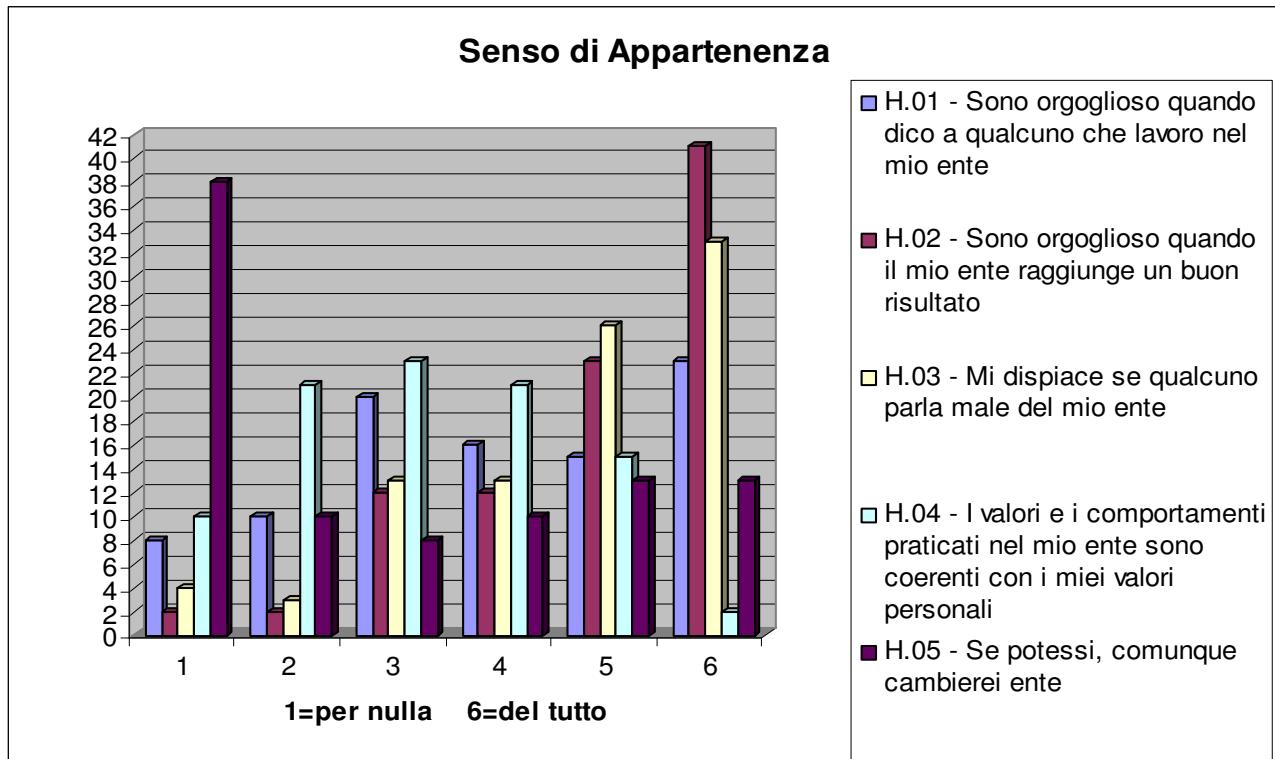


## H - Il senso di appartenenza

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande dell’ottavo argomento trattato: *il senso di appartenenza*.

Interessanti sono le risposte ottenute dal seguente questionario. Il personale risulta orgoglioso di appartenere al Comune di Follonica, tanto da provare dispiacere nei contesti in cui se ne possa parlare male. Di contro emerge una non piena corrispondenza dei valori personali dei dipendenti con quelli praticati nella struttura, nonché discreta propensione a cambiare amministrazione, qualora si verificasse l’opportunità. Quest’ultima affermazione, se confrontata con il tenore delle risposte ottenute nei primi tre casi, non può che leggersi in una voglia di cambiamento, piuttosto che un desiderio di fuga.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	8	10	20	16	15	23
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	2	2	12	12	23	41
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4	3	13	13	26	33
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	10	21	23	21	15	2
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	38	10	8	10	13	13

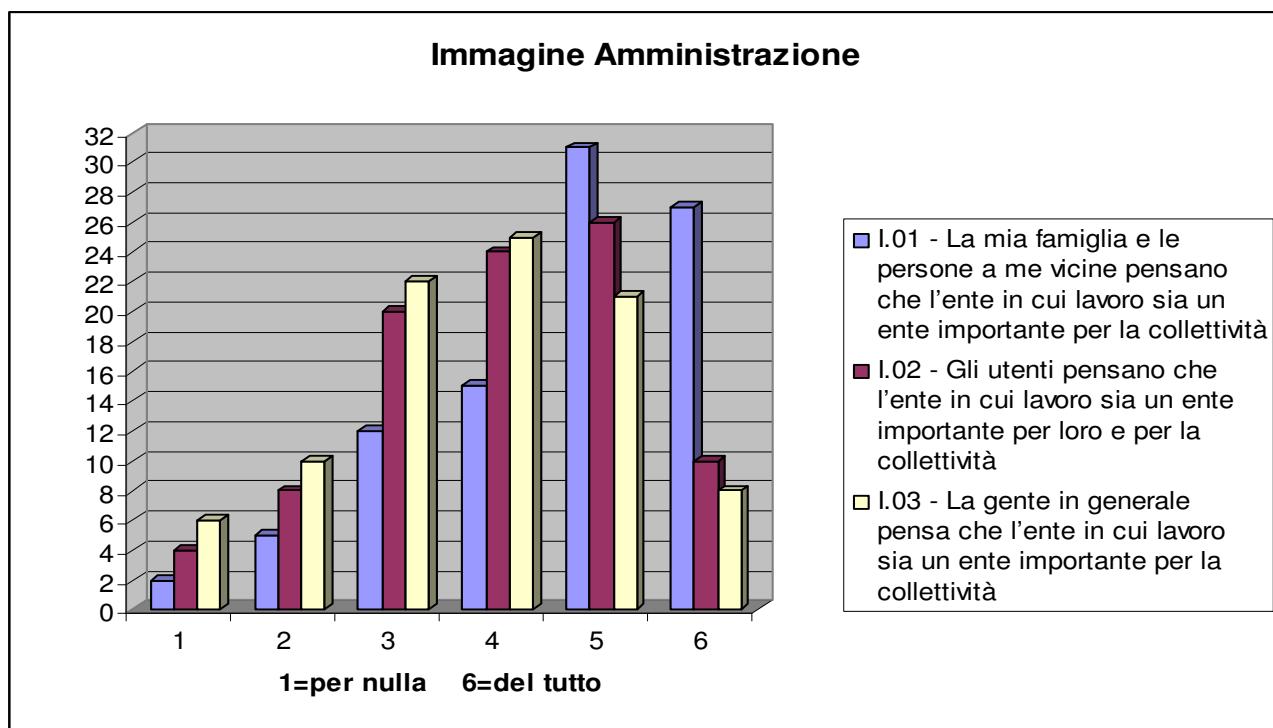


## I - L'immagine della mia amministrazione

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del nono argomento trattato dal questionario per il benessere organizzativo: l'*immagine della mia amministrazione*.

Le tre affermazioni riguardanti la visione dell'Ente nella sua utilità per la collettività è vista da differenti ottiche e cerca di cogliere il pensiero che il lavoratore ha dell'immagine del Comune vista dall'esterno (famiglia, utenti e gente comune). Il risultato è positivo, infatti, le valutazioni prevalentemente si attestano tra il valore 3 e 6.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	5	12	15	31	27
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4	8	20	24	26	10
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	6	10	22	25	21	8

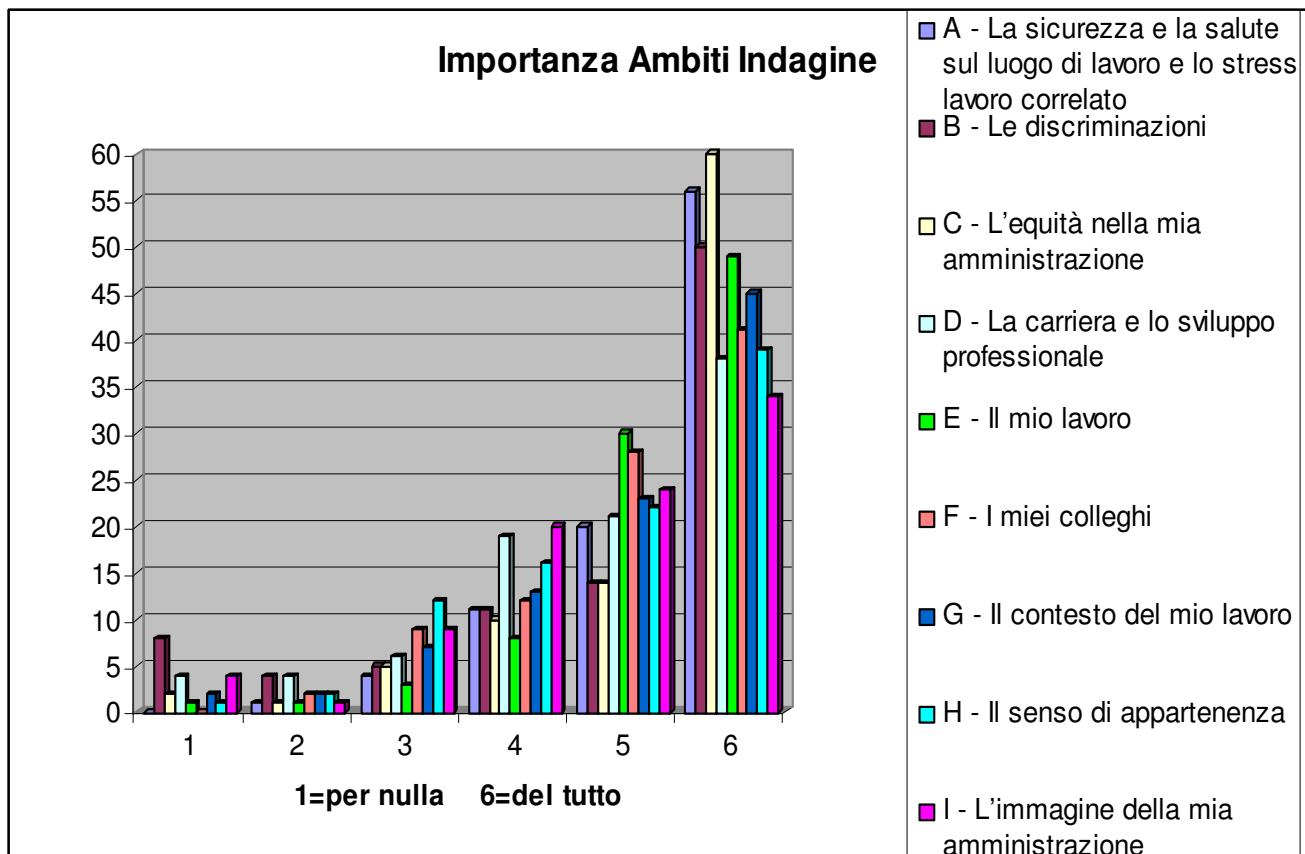


### **Importanza degli ambiti di indagine**

Il questionario per il benessere organizzativo si conclude con serie di affermazioni di sintesi sui nove argomenti rilevati, utile a comprendere l'importanza attribuita agli stessi, da ciascun lavoratore, rispetto al benessere organizzativo.

Dalla sintesi esposta si evince che tutti gli ambiti rappresentano un elemento importante del benessere organizzativo, con una quota rilevante di conferme pari all'85%-90% delle risposte inserite tra il valore affermativo 4 e 6.

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla		Del tutto			
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	1	4	11	20	56
B	Le discriminazioni	8	4	5	11	14	50
C	L'equità nella mia amministrazione	2	1	5	10	14	60
D	La carriera e lo sviluppo professionale	4	4	6	19	21	38
E	Il mio lavoro	1	1	3	8	30	49
F	I miei colleghi	0	2	9	12	28	41
G	Il contesto del mio lavoro	2	2	7	13	23	45
H	Il senso di appartenenza	1	2	12	16	22	39
I	L'immagine della mia amministrazione	4	1	9	20	24	34



## Questionario sul “Grado di condivisione sul 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 3 argomenti principali, che vengono sviluppati in 13 domande:

- ✓ L – La mia organizzazione
- ✓ M – La mie performance
- ✓ L – Il funzionamento del sistema

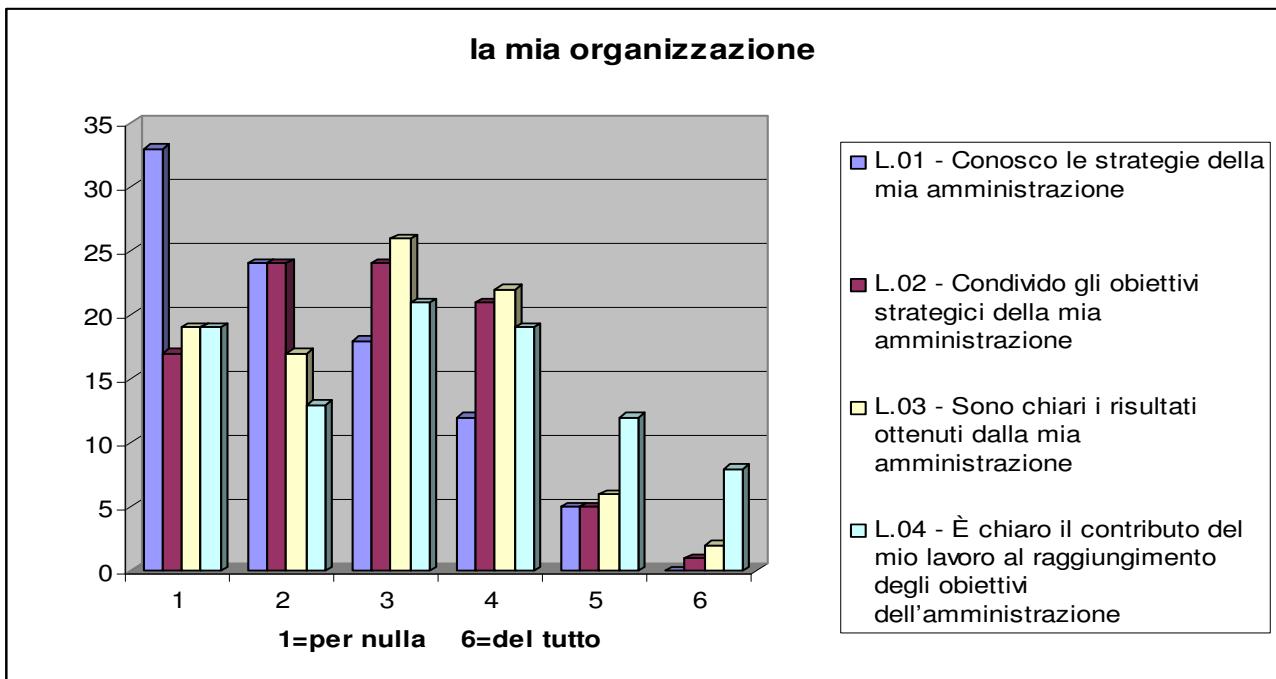
### **L - La mia organizzazione**

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *la mia organizzazione*.

Come nel precedente questionario, i valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all’affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d’intensità previste (1-6).

La sintesi presentata permette di poter cogliere in modo diretto la valutazione espressa dalla maggioranza dei lavoratori, in merito alle singole domande poste. Le risposte sono concentrate nella zona medio inferiore di consenso, a significare una non ampia conoscenza delle strategie e obiettivi dell’amministrazione.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	33	24	18	12	5	0
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	17	24	24	21	5	1
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	19	17	26	22	6	2
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	19	13	21	19	12	8

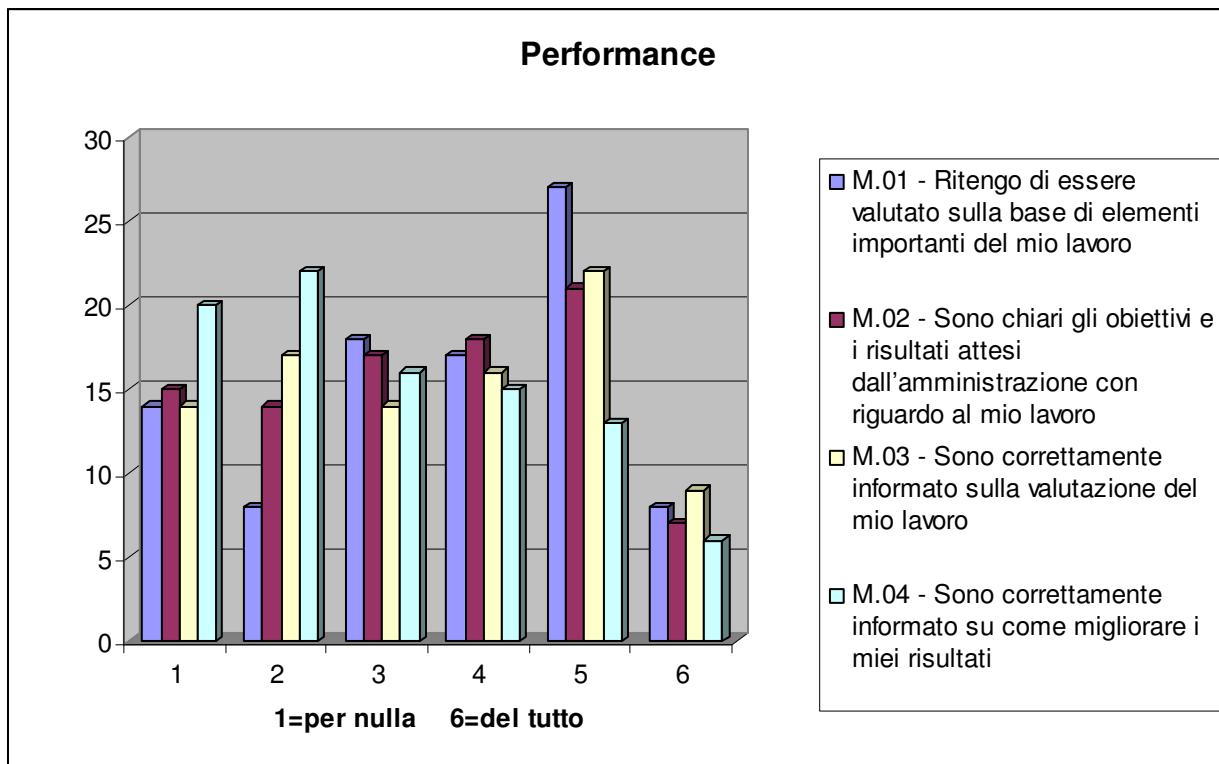


## M - Le mie performance

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *la mia organizzazione*.

Il personale esprime una valutazione pressoché equamente distribuita tra le tre posizioni (disaccordo, intermedio, accordo) evidenziando tuttavia la necessità di una maggiore informazione per il miglioramento della propria performance.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	14	8	18	17	27	8
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	15	14	17	18	21	7
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	14	17	14	16	22	9
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	20	22	16	15	13	6

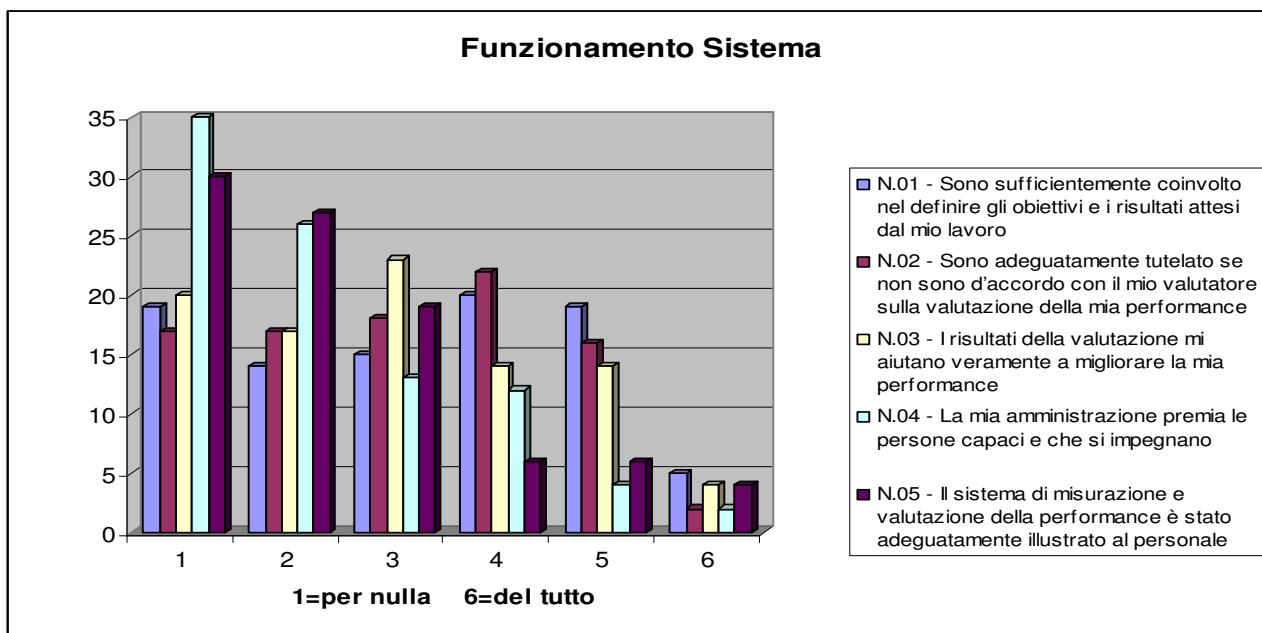


## N - Il funzionamento del sistema

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione: *il funzionamento del sistema*.

Le risposte sono concentrate nella zona intermedia ed inferiore di consenso, nota dolente la premialità: il personale avverte una non corrispondenza tra capacità/impegno e riconoscimento da parte del Comune, nonché un'inadeguata illustrazione del sistema di misurazione e valutazione delle performance.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	19	14	15	20	19	5
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	17	17	18	22	16	2
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	20	17	23	14	14	4
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	35	26	13	12	4	2
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	30	27	19	6	6	4



## Questionario sulla “Valutazione del superiore gerarchico”

Il secondo questionario è finalizzato all’acquisizione delle informazioni sugli elementi che sono alla base dei rapporti tra lavoratore e il proprio capo.

Il questionario è articolato in 2 argomenti principali, che vengono sviluppati in 9 domande:

- ✓ O – Il mio capo e la mia crescita
- ✓ P – Il mio capo e l’equità

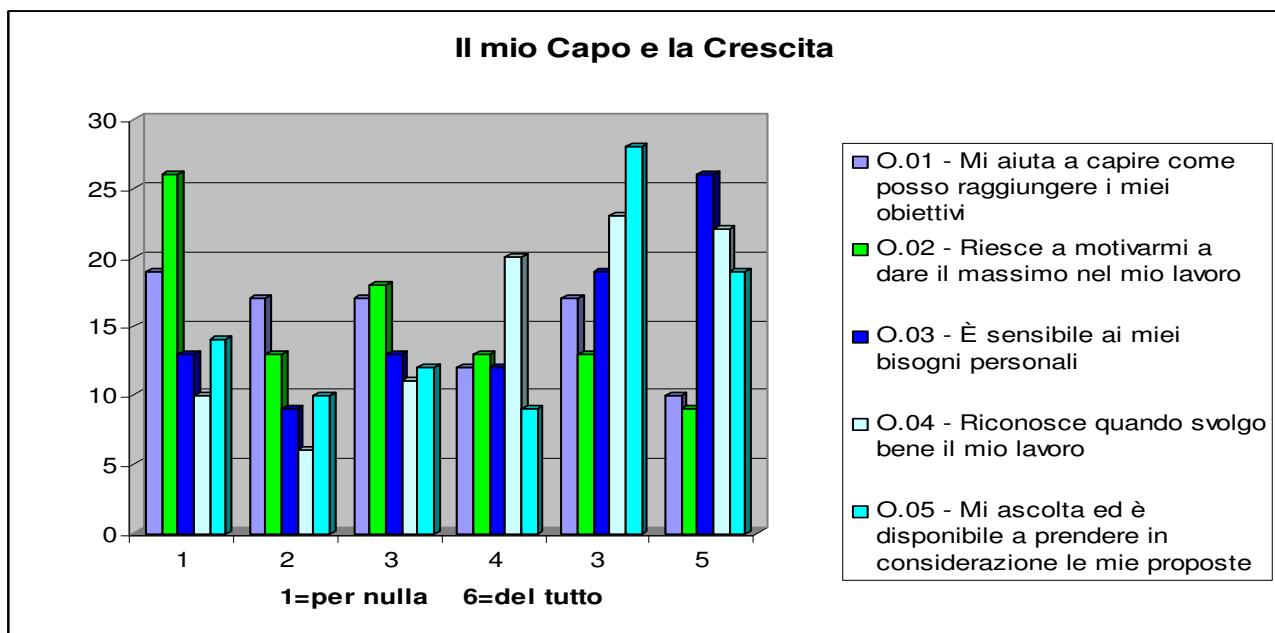
### O - Il mio capo e la mia crescita

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del primo argomento trattato nel questionario sulla valutazione del superiore gerarchico: *Il mio capo e la mia crescita*.

Come nei precedenti questionari, i valori rappresentano il numero di lavoratori che hanno espresso il proprio accordo o disaccordo all’affermazione prospettata, distribuiti nelle diverse classi d’intensità previste (1-6).

Emerge un capo che ascolta, sensibile ai bisogni dei lavoratori, riconosce un lavoro ben fatto, tuttavia è carente nel motivare il personale e nell’aiutarlo a capire come raggiungere gli obiettivi affidati.

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	19	17	17	12	17	10		
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	26	13	18	13	13	9		
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	13	9	13	12	19	26		
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	10	6	11	20	23	22		
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	14	10	12	9	28	19		



### **P - Il mio capo e l'equità**

La tabella che segue riporta i risultati relativi alle domande del secondo argomento trattato nel questionario sulla valutazione del superiore gerarchico: *Il mio capo e l'equità*.

Le risposte sono concentrate nella zona intermedia ed inferiore di consenso, anche se comunque la maggioranza dei lavoratori evidenzia un buon livello di stima e competenza del superiore gerarchico indicando un valore d'accordo con la relativa affermazione (valori da 4 e 6).

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla						Del tutto	
		1	2	3	4	5	6		
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	14	15	17	13	24	9		
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	19	10	19	21	18	5		
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	21	12	16	22	12	9		
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	10	9	13	14	26	20		

