

Relazione

Sul Benessere Organizzativo:

indagine sul personale

tecnico-amministrativo



ANNO 2018

INDICE

	PREMESSA	Pag. 3
1.	SEZIONE I "BENESSERE ORGANIZZATIVO"	Pag. 6
1.1	Ambito A – La Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato	Pag. 8
1.2	Ambito B – Le discriminazioni	Pag. 9
1.3	Ambito C – L'equità nella mia amministrazione	Pag. 10
1.4	Ambito D – La carriera e lo sviluppo professionale	Pag. 12
1.5	Ambito E – Il mio lavoro	Pag. 13
1.6	Ambito F – I miei colleghi	Pag. 14
1.7	Ambito G – Il contesto del mio lavoro	Pag. 15
1.8	Ambito H – Il senso di appartenenza	Pag. 17
1.9	Ambito I – L'immagine della mia amministrazione	Pag. 18
2.	SEZIONE II "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"	Pag. 20
2.1	Ambito L – La mia amministrazione	Pag. 21
2.2	Ambito M – Le mie performance	Pag. 22
2.3	Ambito N – Il funzionamento del sistema	Pag. 23
3.	SEZIONE III "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"	Pag. 25
3.1	Ambito O – Il mio capo e la mia crescita	Pag. 26
3.2	Ambito P – Il mio capo e l'equità	Pag. 27

PREMESSA

Con il D.Lgs 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), tutte le amministrazioni sono tenute a verificare la sicurezza negli ambienti di lavoro, intesa anche come livello di stress da lavoro correlato, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione; inoltre, con il D.Lgs. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), si aggiunge l'obbligo di curare 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.

In merito a tale obbligo, che era stato assegnato agli OIV (Organo Indipendente di Valutazione), la Funzione Pubblica, a seguito dell'abrogazione, con l'approvazione del D.P.R. 105/2016, dell'art. 14 co. 5 della legge 150/2009, ha specificato che: "le indagini sul benessere organizzativo rientra tra i compiti più appropriatamente attribuibili alla funzione dirigenziale". Il fine di ricollocare questa importantissima funzione nel giusto alveo consentirà di focalizzare le attività degli OIV sulle loro funzioni fondamentali ad ulteriore garanzia della loro efficacia ed indipendenza."

Infine, il D. Lgs. 33/2013 art. 20 co. 3 stabilisce che i risultati di queste indagini devono essere pubblicati nella sezione "Performance" della pagina web di Ateneo denominata "Amministrazione trasparente".

La CIVIT (ora ANAC), con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le 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". La stessa delibera precisa che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente ed in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), entro il 30 giugno.

In virtù di queste indicazioni sono stati adottati ed inseriti all'interno dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale i seguenti allegati:

- Allegato 1 – Questionario per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria D, C, e B;
- Allegato 2 – Questionario per la rilevazione del grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- Allegato 3 – Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Gli allegati 1, 2 e 3, seguono, infatti, gli schemi dei questionari proposti dalla CIVIT, ovvero sono suddivisi in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di affermazioni rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune affermazioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere.

In fase di somministrazione del questionario tali affermazioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta. Nelle fasi elaborative le affermazioni a polarità negative sono state riportate in una lettura positiva (ovvero ribaltando il giudizio), pertanto, a valori crescenti si registra l'assenza di aspetti negativi espressi nell'affermazione. Le affermazioni a valenza negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) sono riportate corsivo nelle tabelle di riferimento.

In definitiva, le tre indagini prevedono una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli (1-2-3-4-5-6) che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Inoltre, ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione "Se potessi, comunque cambierei ente" rappresenta un giudizio negativo. Pertanto, per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa per questi ultimi è stato necessario invertire i punteggi.

La somministrazione delle tre indagini, per i primi due anni, è avvenuta attraverso l'attribuzione di un codice che consentiva l'accesso alla compilazione online del questionario. Nei successive due anni attraverso la procedura online di google-moduli. Tutte le rilevazioni si sono realizzate nel mese di dicembre dell'anno oggetto di valutazione.

Nella tabella 1 è possibile riscontrare gli ambiti tematici presenti all'interno dei questionari sopra descritti, che hanno la finalità di rilevare diversi aspetti del contesto lavorativo del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo funzionali anche alla determinazione del livello di performance organizzativa e individuale:

Tab. 1 - Ambiti

Allegato 1. Benessere organizzativo
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
Allegato 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione
L - La mia organizzazione
M - Le mie performance
N - Il funzionamento del sistema
Allegato 3. Valutazione del superiore gerarchico
O - Il mio capo e la mia crescita
P - Il mio capo e l'equità

La Direzione Generale sottolinea che l'indagine condotta sul benessere organizzativo dell'Ateneo e la sua comparazione negli anni è finalizzata al monitoraggio del grado di benessere fisico, psicologico e sociale del personale oggetto di indagine. Pertanto, non considera, l'esplicazione delle indagini condotte nel mese di dicembre di ciascun anno, come un puro adempimento legislativo, ma bensì come uno dispositivo in grado di incrementare il clima generale di tranquillità e di soddisfazione in cui il dipendente svolge il suo lavoro.

La Sezione "Benessere Organizzativo", che è la Sezione principale del questionario, si preoccupa di misurare la "soddisfazione" del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa: il luogo di lavoro, il rapporto con i colleghi e con l'Amministrazione, le

prospettive di carriera, il proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Università, la gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, l'attaccamento e l'immedesimazione con l'istituzione stessa.

Detta indagine, nel complesso, non fa rilevare note di particolari preoccupazione. Nonostante ciò, la Direzione Generale, nel ritenere che l'attuazione delle indagini rilevate ha il fine di consentire all'amministrazione di ottimizzare, valorizzando il ruolo del personale tecnico/amministrativo, non soltanto come dipendente dell'Università di Foggia, ma come individuo a tutto tondo, permettendo di poterne capire i comportamenti e le sensazioni, si impegna ulteriormente a porre in essere tutte le azioni necessarie ad eliminare le criticità emerse.

La cura attenta al Benessere organizzativo, favorisce la creazione di un ambiente costruttivo e positivo e consolida il senso di appartenenza alla comunità accademica, migliora il livello di efficacia, di funzionalità, nonché il grado di rendimento e crescita dell'Ateneo.

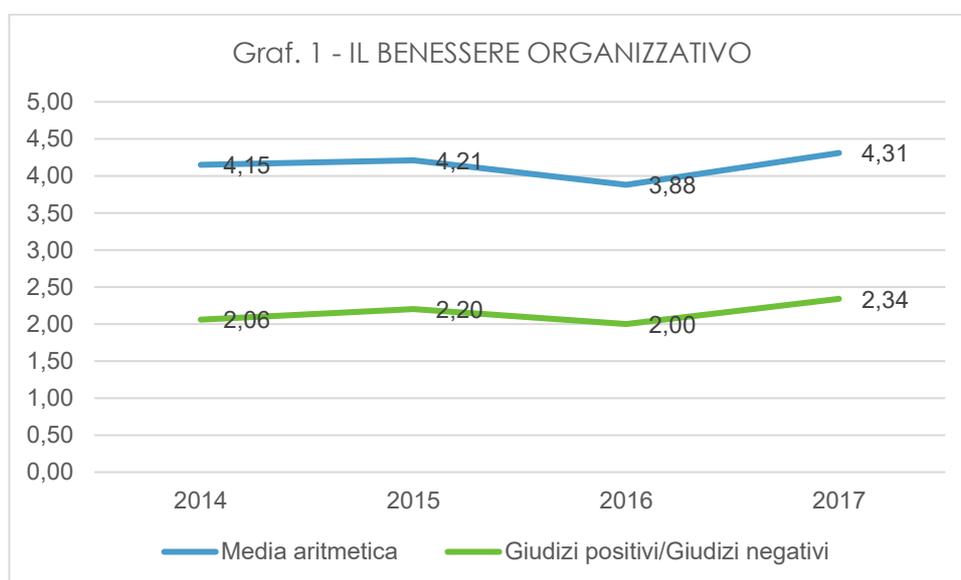
1. SEZIONE I "BENESSERE ORGANIZZATIVO".

La Sezione "Benessere Organizzativo" è la Sezione principale del questionario, che dà il nome all'intera indagine e che si preoccupa di misurare la "soddisfazione" del dipendente in relazione ai vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l'Amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Università, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all'attaccamento e immedesimazione con l'Istituzione.

Tab. 2 Tasso di copertura Allegato 1 al SMVP

Anni	Potenziali rispondenti	Rispondenti	Tasso di copertura
2014	346	190	54,91%
2015	298	142	47,65%
2016	298	106	35,57%
2017	314	124	39,49%

Questa Sezione si compone di nove Ambiti di indagine per complessive 42 domande. La rilevazione ha riguardato tutto il personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, delle categorie B, C e D. Il tasso di copertura (Tab. 2) ha visto una riduzione costante negli anni considerati con una lieve ripresa nel corso della rilevazione per l'anno 2017.



Nella tabella 3 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario, con riferimento agli anni oggetto di confronto. Mentre, il grafico 1 rappresenta la sintesi dei nove ambiti che rappresenta l'indicatore di benessere organizzativo.

In due ambiti (C e D) su nove, si registra una percezione negativa dell'ambiente

lavorativo, come evidenziato dal fatto che il rapporto fra giudizi positivi e giudizi negativi in questi due ambiti risulta inferiore a uno, ovvero i giudizi negativi superano i positivi. L'ambito G mostra un valore prossimo all'unità che mette in evidenza come i giudizi positivi e negativi si equivalgano. Gli altri ambiti mostrano una percezione sensibilmente positiva del proprio contesto di lavoro.

Tab. 3 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.

AMBITI	Anni	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
A – LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS DA LAVORO CORRELATO	2014	4,04	1,91
	2015	4,14	1,99
	2016	3,40	1,19
	2017	4,29	2,18
B - LE DISCRIMINAZIONI	2014	5,10	6,99
	2015	4,99	6,21
	2016	4,24	3,87
	2017	5,14	6,23
C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	2014	3,09	0,67
	2015	3,21	0,76
	2016	3,04	0,85
	2017	3,27	0,84
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	2014	2,86	0,50
	2015	3,04	0,61
	2016	3,04	0,74
	2017	3,06	0,69
E – IL MIO LAVORO	2014	4,42	3,92
	2015	4,63	5,46
	2016	4,60	6,38
	2017	4,60	4,29
F - I MIEI COLLEGHI	2014	4,54	3,43
	2015	4,64	4,04
	2016	4,49	3,90
	2017	4,81	5,09
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	2014	3,29	0,83
	2015	3,45	1,01
	2016	3,42	1,29
	2017	3,54	1,09
H - IL SENSO DI APPARTENENZA	2014	4,66	4,13
	2015	4,72	4,51
	2016	4,47	3,38
	2017	4,73	3,88
I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	2014	5,26	19,04
	2015	5,20	17,47
	2016	5,05	25,38
	2017	5,20	12,21
BENESSERE ORGANIZZATIVO	2014	4,15	2,06
	2015	4,21	2,20
	2016	3,88	2,00
	2017	4,31	2,34

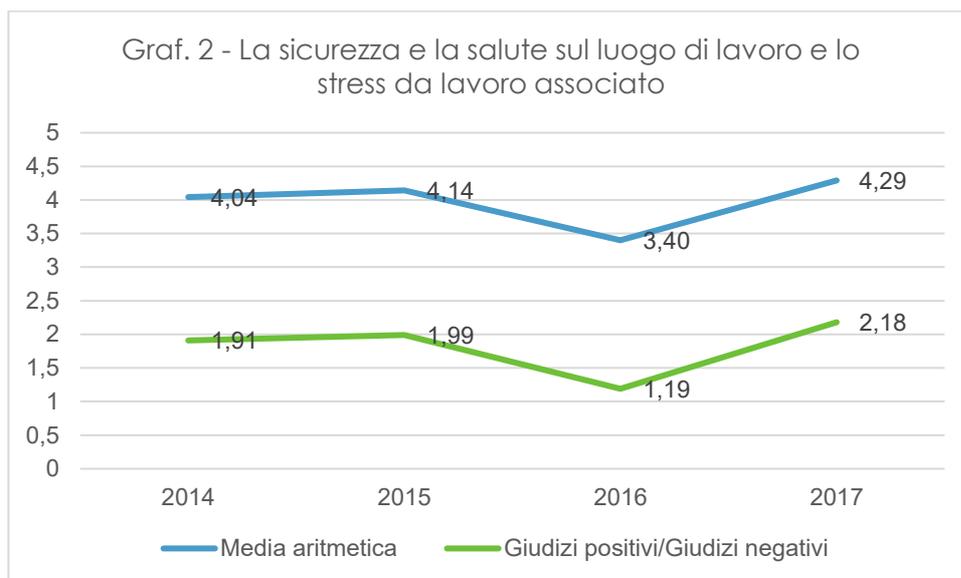
1.1 Ambito A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato

La valutazione dell'Ambito (Tab. 4 e Graf. 2) è complessivamente positiva (2014:4,04 - 2015:4,14 - 2016:3,40 - 2017:4,29); in generale risulta ottimo il giudizio sull'assenza di atti di mobbing o molestie, buono quello relativo al divieto di fumo, dei ritmi di lavoro e alle pause. Sufficiente il giudizio in merito alla percezione della sicurezza del proprio posto di lavoro.

Tab.4 – Ambiti: A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

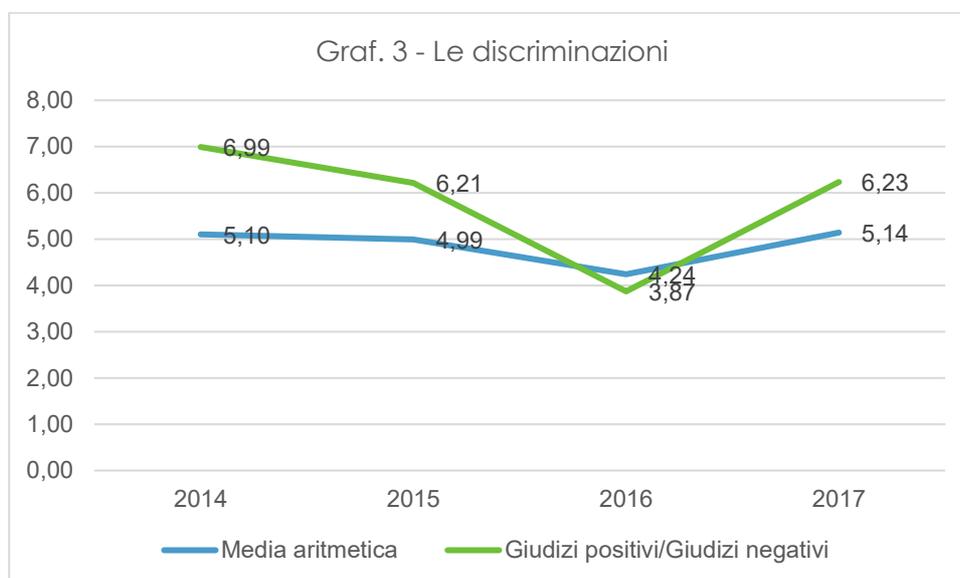
LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E LO STRESS LAVORO CORRELATO	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	2014	188	3,55	1,21
	2015	141	3,77	1,66
	2016	105	3,75	1,92
	2017	124	4,03	2,02
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2014	188	2,86	0,53
	2015	142	3,08	0,54
	2016	106	3,13	0,77
	2017	123	3,05	0,68
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	2014	189	3,70	1,36
	2015	141	3,92	2,00
	2016	106	3,85	2,12
	2017	124	4,02	1,88
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, ...)	2014	189	4,80	4,25
	2015	140	4,89	4,60
	2016	104	2,14	0,27
	2017	123	5,01	4,13
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	2014	187	4,73	3,68
	2015	141	4,77	3,70
	2016	103	2,17	0,27
	2017	123	5,20	5,83
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	2014	187	4,42	2,74
	2015	142	4,26	2,02
	2016	105	4,17	2,28
	2017	123	4,38	2,15
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	2014	186	4,34	3,33
	2015	141	4,37	3,41
	2016	104	4,30	3,52
	2017	124	4,59	3,13
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	2014	186	4,15	3,33
	2015	137	4,23	3,03
	2016	99	4,02	4,50
	2017	124	4,31	2,88
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 e/o di stomaco, dolori muscolari/articolari, difficoltà respiratorie ...)	2014	188	3,84	1,35
	2015	142	3,99	1,22
	2016	105	3,06	0,72
	2017	124	4,02	1,48

Di contro si avverte il disagio in merito alla carenza di informazione e formazione in relazione ai rischi sul luogo di lavoro, mentre, non è avvertito, in relazione alle caratteristiche del luogo di lavoro uno stato di malessere che possa far nascere la necessità di aumentare gli sforzi in questa direzione.



1.2 Ambito B – Le discriminazioni

Tale ambito presenta (Tab. 5 e Graf. 3) in assoluto la valutazione migliore (2014:5,10 - 2015:4,99 - 2016:4,24 - 2017:5,14).



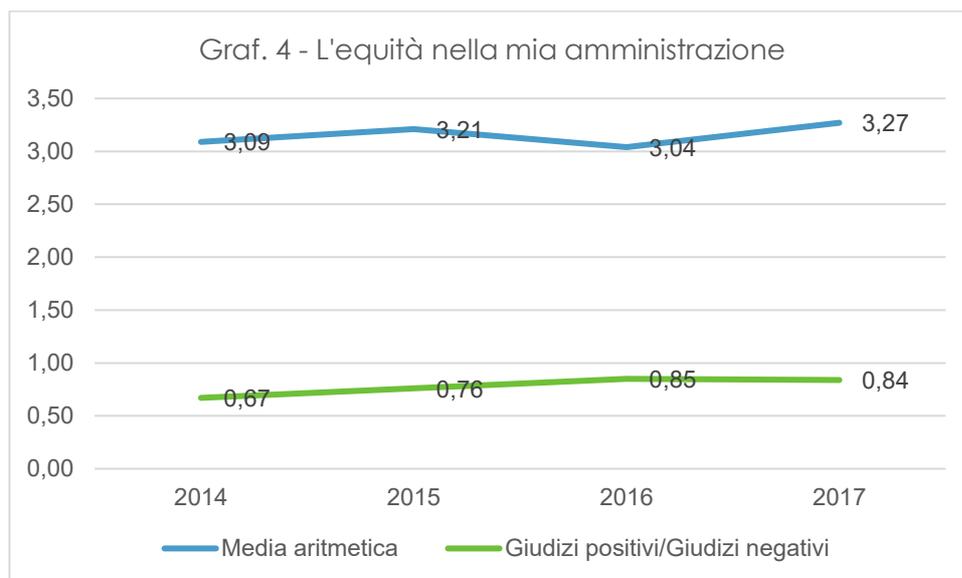
Le risposte sono in generale estremamente positive, i valori poco sotto le medie, anche se non destano margini di preoccupazione, si riscontrano nelle discriminazioni relative: alla appartenenza sindacale, alla identità di genere e all'età.

Tab.5 – Ambiti B - Le discriminazioni

LE DISCRIMINAZIONI	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	2014	178	4,65	3,34
	2015	139	4,67	4,79
	2016	103	4,68	6,60
	2017	115	4,81	4,23
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	2014	178	5,10	7,90
	2015	139	5,09	16,38
	2016	105	5,10	10,67
	2017	121	5,12	6,12
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2014	183	5,43	15,64
	2015	139	5,45	33,75
	2016	103	5,33	33,33
	2017	123	5,45	12,67
<i>B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>	2014	183	4,44	3,07
	2015	140	3,99	1,33
	2016	101	2,56	0,51
	2017	122	4,49	2,30
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	2014	181	5,51	21,63
	2015	138	5,43	22,00
	2016	102	5,38	50,00
	2017	122	5,57	23,40
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	2014	181	5,49	21,63
	2015	134	5,49	21,33
	2016	99	5,25	48,50
	2017	119	5,60	28,75
<i>B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>	2014	185	4,65	3,74
	2015	140	4,31	2,33
	2016	102	2,49	0,40
	2017	122	4,41	2,13
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2014	181	5,52	19,11
	2015	136	5,49	26,20
	2016	102	5,33	24,50
	2017	119	5,60	28,75
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	2014	84	5,07	6,64
	2015	56	5,14	8,33
	2016	40	2,06	19,00
	2017	64	5,25	11,80

1.3 Ambito C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente a questo Ambito, le risposte evidenziano (Tab. 6 e Graf. 4) un quadro piuttosto sfavorevole (2014:3,09 - 2015:3,21 - 2016:3,04 - 2017: 3,27).



I giudizi che pesano negativamente in maggior misura fanno riferimento alla equità della distribuzione delle responsabilità e mancata corrispondenza tra il lavoro svolto e la relativa retribuzione. L'Amministrazione ha adottato misure finalizzate al miglioramento dell'assetto organizzativo della tecnostruttura con la valorizzazione delle responsabilità anche tramite un aumento delle relative indennità di posizione.

Dalla valutazione emerge che proprio il 2017 fa registrar il dato migliore (3,32) anche se la percentuale dei giudizi positivi rimane sotto il 50% dei rispondenti.

Tab.6 – Ambiti C - L'equità nella mia amministrazione

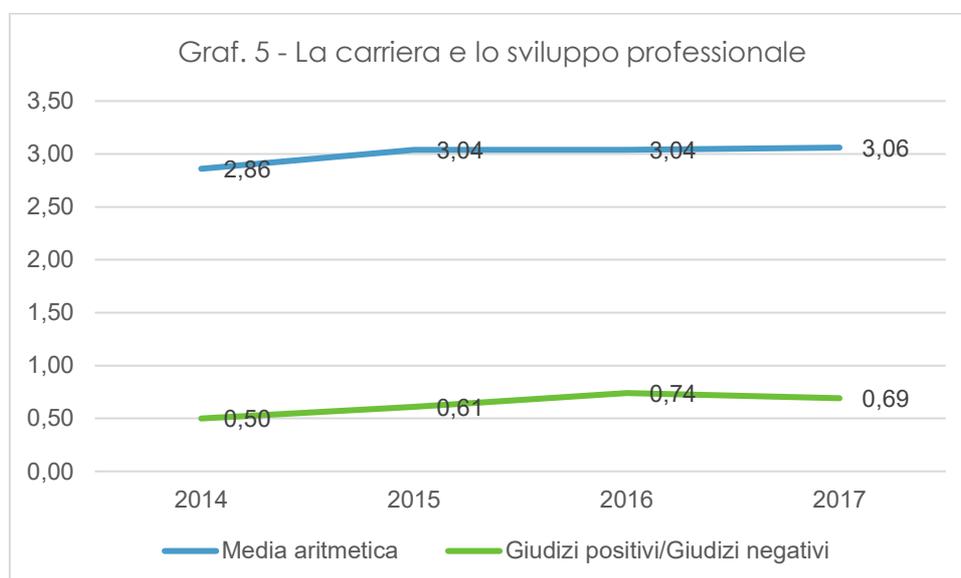
L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2014	186	3,10	0,72
	2015	138	3,27	0,82
	2016	102	3,14	1,04
	2017	124	3,42	1,00
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2014	185	2,97	0,61
	2015	138	3,12	0,6
	2016	102	2,95	0,79
	2017	122	3,32	0,88
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2014	184	2,86	0,51
	2015	138	2,86	0,53
	2016	102	2,74	0,57
	2017	124	2,79	0,51
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2014	184	2,62	0,32
	2015	136	2,7	0,42
	2016	101	2,50	0,40
	2017	124	2,60	0,43
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	2014	183	3,90	1,65
	2015	139	4,12	2,16
	2016	100	3,84	2,33
	2017	121	4,26	2,18

Il giudizio migliore è espresso nella domanda "le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale" che raggiungendo il valore medio di sufficienza, è valutata positivamente, mediamente, dal 67% circa rispondenti.

Per quanto riguarda l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità, è in linea con il dato generale dell'ambito di riferimento.

1.4 Ambito D – La carriera e lo sviluppo professionale

Questo Ambito registra (Tab. 7 e Graf. 5) un livello di soddisfazione globale negativo, il cui valore (2014:2,86 - 2015:3,04 - 2016:3,04 - 2017:3,07) risulta essere il più basso fra tutte le medie di Ambito dell'intero questionario.



L'analisi segnala alcuni elementi percepiti negativamente e che occorre evidenziare per poter individuare azioni correttive specifiche. In ordine di giudizio negativo:

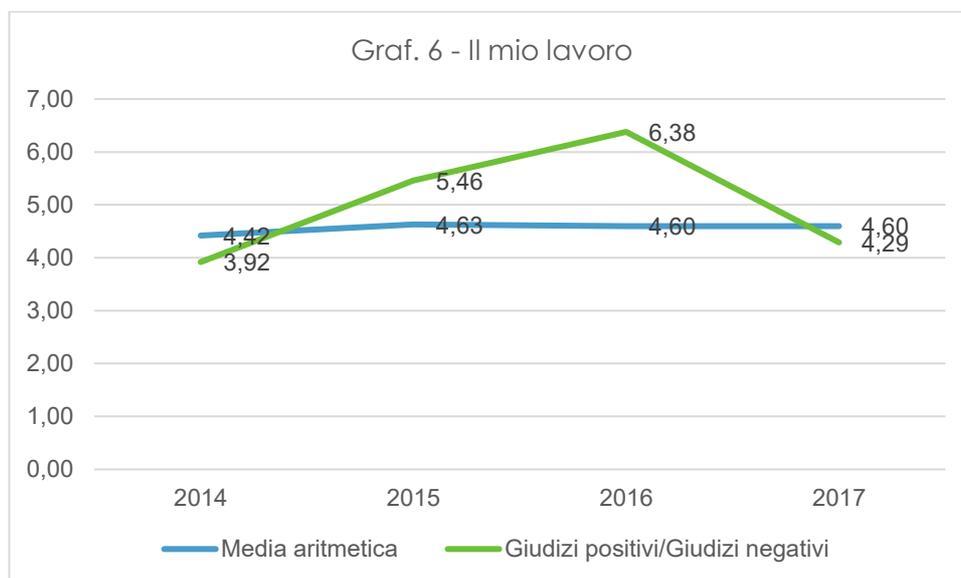
- 1) le reali possibilità di carriera non sono legate al merito;
- 2) la scarsa possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli che si è chiamati a svolgere.
- 3) il proprio percorso di sviluppo professionale non è ben delineato e chiaro, anche se al di sopra della media.

Tab.7 – Ambiti D - La carriera e lo sviluppo professionale

LA CARRIERA E LO SVILUPPO PROFESSIONALE	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
D.01 – Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2014	189	2,46	0,21
	2015	138	2,67	0,33
	2016	104	2,65	0,35
	2017	123	2,82	0,62
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2014	189	2,40	0,20
	2015	139	2,42	0,25
	2016	105	2,46	0,28
	2017	123	2,47	0,37
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2014	189	2,70	0,37
	2015	137	2,82	0,47
	2016	102	2,72	0,57
	2017	122	2,88	0,56
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	2014	187	3,48	1,28
	2015	139	3,88	1,73
	2016	106	3,89	2,42
	2017	124	3,78	1,38
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2014	188	3,28	0,98
	2015	139	3,42	0,93
	2016	106	3,48	1,36
	2017	124	3,32	0,82

1.5 Ambito E – Il mio lavoro

L'Ambito registra (Tab. 8 e Graf. 6) un livello di soddisfazione complessiva abbastanza elevato (2014:4,42 - 2015:4,63 - 2016:4,60 - 2017:4,60); spicca quello relativo al possesso delle competenze personali necessarie per svolgere il proprio lavoro, che segnala un elevato e generalizzato grado di autostima e che dà conto delle risposte (anch'esse positive) alle domande sul livello di autonomia e sulle aspettative altrui.



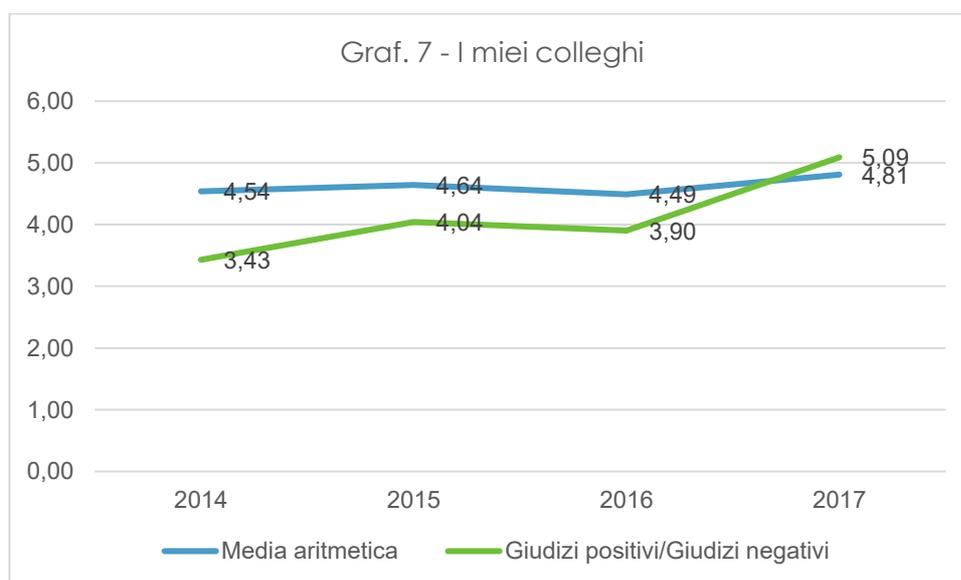
Da segnalare, in linea di massima, anche se non desta alcuna preoccupazione, il giudizio sotto le medie riferite delle domande "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro" e "il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale".

Tab.8 – Ambiti E - Il mio lavoro

IL MIO LAVORO	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	2014	185	4,51	5,17
	2015	134	4,65	5,38
	2016	103	4,58	8,36
	2017	123	4,63	4,35
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	2014	187	5,12	22,38
	2015	136	5,25	21,67
	2016	105	5,22	104,00
	2017	124	5,11	9,33
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	2014	188	3,84	1,81
	2015	133	4,37	3,93
	2016	105	4,24	3,38
	2017	124	4,31	3,43
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	2014	187	4,62	6,48
	2015	134	4,83	7,93
	2016	105	4,71	8,55
	2017	124	4,81	5,53
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	2014	187	4,01	2,12
	2015	135	4,04	2,86
	2016	106	4,24	3,42
	2017	124	4,14	2,54

1.6 Ambito F - I miei colleghi

Anche questo Ambito fa registrare (Tab. 9 e Graf. 7) un valore di soddisfazione medio globale positivo (2014:4,54 - 2015:4,64 - 2016:4,49 - 2017:4,81).



I valori più alti si registrano in riferimento delle domande che hanno a che fare con le caratteristiche individuali (disponibilità, stima e rispetto), ovvero: "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti" e "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi".

Inoltre, anche se sotto la media, risultano positivi i livelli di soddisfazione osservati in relazione alle domande riferite al sentirsi in una squadra e/o lavorare in gruppo e mettere a disposizione le proprie conoscenze a favore di tutti.

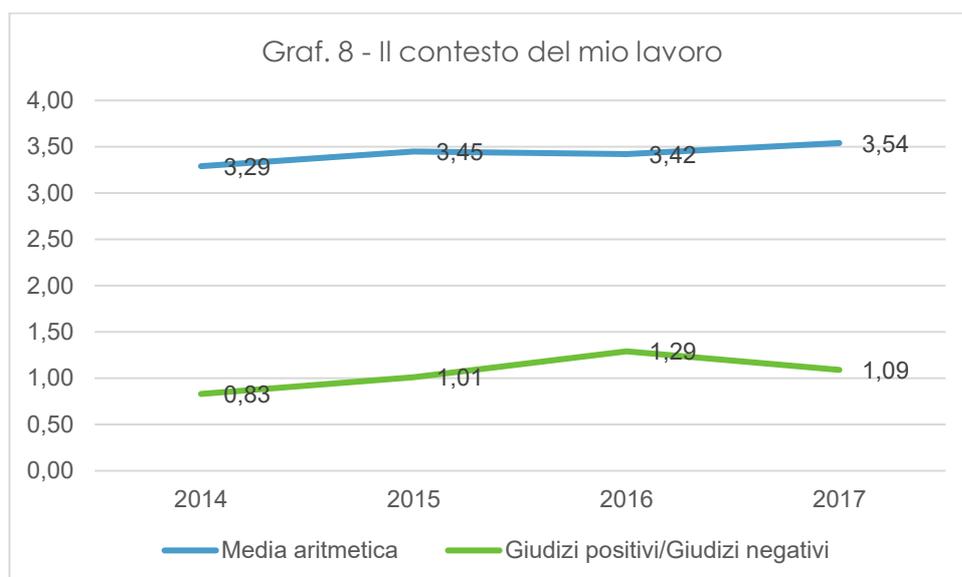
Tuttavia, analizzando l'intero Ambito, si evince una sorta di contraddizione nelle risposte, attribuibile all'alta disponibilità e propensione ad aiutare i colleghi a cui non corrisponde un'analogha condivisione dell'informazione (che si suppone correlata con il lavoro e le attività svolte).

Tab.9 – Ambiti F - I miei colleghi

I MIEI COLLEGHI	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
F.01 - Mi sento parte di una squadra	2014	189	4,12	2,20
	2015	141	4,31	2,62
	2016	103	4,05	2,32
	2017	124	4,47	3,28
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	2014	188	5,41	46,00
	2015	141	5,42	34,25
	2016	104	5,31	51,00
	2017	123	5,49	40,00
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2014	186	5,10	9,94
	2015	140	5,04	9,77
	2016	104	5,03	19,80
	2017	121	5,22	12,44
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2014	188	4,19	2,03
	2015	139	4,4	2,76
	2016	104	4,26	2,71
	2017	123	4,67	4,35
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	2014	189	3,86	1,70
	2015	140	4,03	2,04
	2016	104	3,81	1,60
	2017	124	4,23	2,35

1.7 Ambito G – Il contesto del mio lavoro

Le risposte alle domande di questo Ambito fanno registrare (Tab. 10 e Graf. 8) un valore medio negativo (2014:3,29 - 2015:3,45 - 2016:3,412 - 2017:3,54) e fanno emergere un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente, coerente con la percezione negativa circa la carriera e lo sviluppo professionale già evidenziata nell'Ambito D.



Oltre alle carenze nel processo di formazione del personale, risultano inadeguati la circolazione dell'informazione all'interno del sistema e la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi. Miglior valutazione (anche se comunque negativa) si ha invece riguardo alla chiarezza delle regole di comportamento.

Tab.10 – Ambiti G - Il contesto del mio lavoro

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2014	181	2,86	0,43
	2015	140	3,11	0,75
	2016	103	3,21	1,02
	2017	124	3,31	0,91
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	2014	182	3,54	1,19
	2015	140	3,56	1,15
	2016	104	3,62	1,74
	2017	124	3,82	1,48
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2014	182	3,36	0,98
	2015	142	3,52	1,03
	2016	104	3,43	1,21
	2017	124	3,65	1,30
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2014	178	3,17	0,60
	2015	139	3,46	0,99
	2016	104	3,26	1,08
	2017	123	3,39	0,92
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2014	179	3,51	1,21
	2015	140	3,6	1,19
	2016	104	3,56	1,54
	2017	123	3,55	0,98

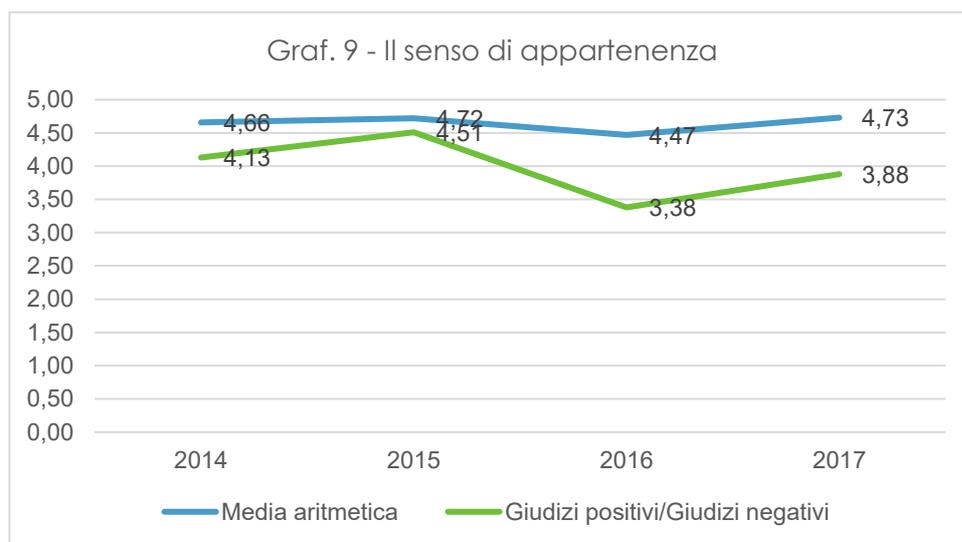
Ad onore di verità l'Amministrazione, nel 2017, ha aumentato del 30% circa il budget per la formazione al personale tecnico – amministrativo, somma che negli anni precedenti si era mantenuta costante. Nel 2018, invece, è stato previsto un ulteriore increment del 20% circa rispetto al 2017.

Per quanto attiene alla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione si sottolinea che il Direttore Generale ha assegnato, al personale di categoria EP, all'interno del Piano della performance del 2017, l'obiettivo operativo "Condivisione delle competenza all'interno del personale tecnico-amministrativo", il cui target è stato identificato nel numero (4 nello specifico) di incontri con i propri collaboratori da tenere nel corso dell'anno.

Tali obiettivi sono stati confermati nel Piano della performance 2018.

1.8 Ambito H - IL senso di appartenenza

Questo Ambito fa registrare (Tab. 11 e Graf. 9) risposte complessivamente positive (2014:4,66 - 2015:4,72 - 2016:4,47 - 2017:4,73); nonostante i problemi evidenziati da parte dei rispondenti, esiste comunque un certo senso di attaccamento e di identificazione con l'Università di Foggia.



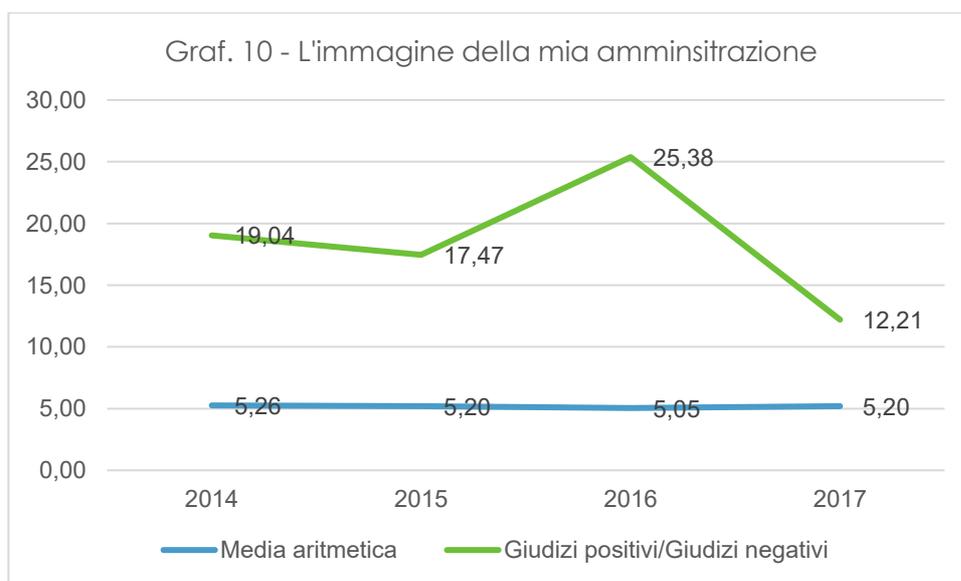
In particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande "sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato" (2014:5,45 - 2015:5,42 - 2016:5,42 - 2017:5,37), "mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" (2014:5,13 - 2015:5,23 - 2016:5,18 - 5,40).

Tab.11 – Ambiti H - Il senso di appartenenza

IL SENSO DI APPARTENENZA	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	2014	188	4,82	7,95
	2015	142	4,91	9,14
	2016	106	4,94	14,14
	2017	124	5,04	10,27
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	2014	189	5,45	30,50
	2015	142	5,42	22,67
	2016	106	5,42	34,33
	2017	124	5,37	14,50
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	2014	188	5,13	7,95
	2015	141	5,23	9,85
	2016	106	5,18	14,14
	2017	124	5,40	16,71
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	2014	184	3,86	1,75
	2015	139	4,06	2,66
	2016	106	3,94	1,86
	2017	122	3,88	1,49
H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente	2014	184	4,02	1,75
	2015	141	3,96	1,47
	2016	106	2,85	0,58
	2017	121	3,92	1,37

1.9 Ambito I – L'immagine della mia amministrazione

Anche questo Ambito fa notare (Tab, 12 e Graf, 10) un valore medio di soddisfazione positivo (2014:5,26 - 2015:5,13 - 2016:5,00 - 2017:5,20), il secondo più elevato di tutto il questionario.



Analizzando le singole risposte, il livello di soddisfazione maggiore si ha in corrispondenza della prima domanda, riguardante la percezione della considerazione che dell'Università di Foggia hanno i familiari; seguono poi la considerazione degli utenti e della gente in generale.

Tab.12 – Ambiti I - L'immagine della mia amministrazione

L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
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	2014	187	5,23	25,71
	2015	139	5,33	22,17
	2016	106	5,19	52,00
	2017	124	5,34	16,71
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	2014	187	5,04	11,47
	2015	138	5,07	14,33
	2016	105	4,90	16,50
	2017	124	5,18	11,40
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2014	187	5,52	30,17
	2015	138	5,07	14,33
	2016	105	4,90	16,50
	2017	122	5,08	10,09

2. SEZIONE II “GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE”

Questa Sezione si compone di tre Ambiti di indagine, articolati complessivamente in 13 domande specifiche, finalizzate ad indagare sul grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- coinvolgimento nel processo “produttivo” dell'amministrazione (conoscenza delle strategie, condivisione degli obiettivi e dei risultati ottenuti dall'Amministrazione, importanza del contributo di ciascuno): Ambito L - La mia Amministrazione;
- condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso: Ambito M - Le mie performance;
- riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come, eventualmente, poter migliorare i propri risultati): Ambito N - Il funzionamento del sistema.

La rilevazione ha riguardato tutto il personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, delle categorie B, C e D. Il tasso di copertura (Tab. 13) ha visto una riduzione costante negli anni considerati con una lieve ripresa nel corso della rilevazione per l'anno 2017.

Tab. 13 Tasso di copertura Allegato 2 al SMVP

Anni	Potenziati rispondenti	Rispondenti	Tasso di copertura
2014	346	190	54,91%
2015	298	142	47,65%
2016	298	106	35,57%
2017	314	124	39,49%

Nella tabella 14 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario, con riferimento agli anni oggetto di confronto.

Nei tre Ambiti, si registra mediamente una percezione negativa, come evidenziato dalla considerevole presenza di valori, riferiti al rapporto tra giudizi positivi e giudizi negative, inferiori a uno, ovvero i giudizi negativi superano quelli positivi.

Tab. 14 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.

AMBITI	Anni	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	2014	3,90	0,95
	2015	3,49	1,20
	2016	3,28	1,20
	2017	3,45	1,07
M - LE MIE PERFORMANCE	2014	3,41	1,04
	2015	3,78	1,72
	2016	3,29	0,99
	2017	3,65	1,29
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	2014	2,87	0,52
	2015	3,26	0,87
	2016	3,06	0,79
	2017	3,28	0,91

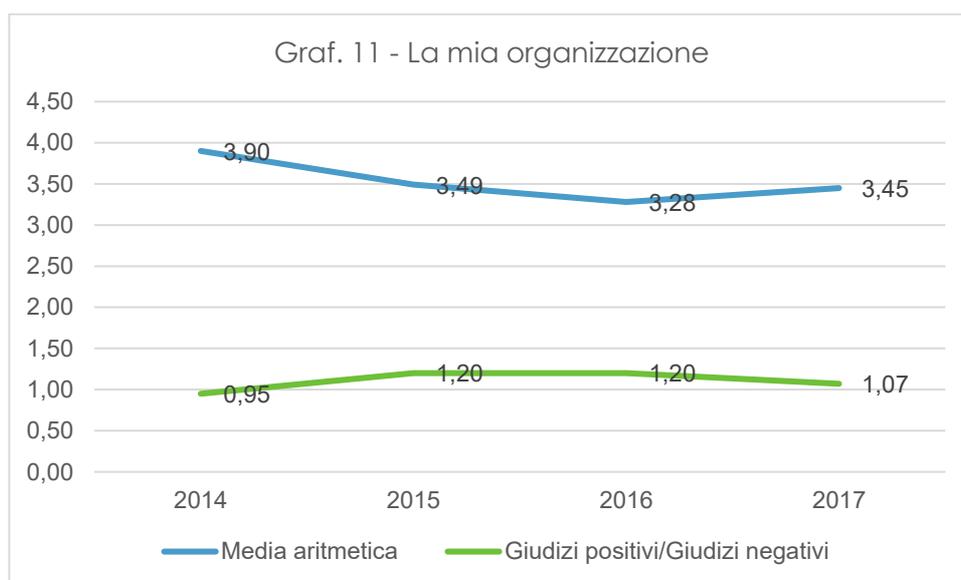
2.1 Ambito L - La mia amministrazione

In questo presenta (Tab. 15 e Graf. 11) valori, in media, poco al di sotto della sufficienza (2014:3,90 - 2015:3,49 - 2016:3,38 - 2017:3,45) e risposte negative e positive che si equivalgono.

Tab. 15 – Ambito L – La mia organizzazione

LA MIA ORGANIZZAZIONE	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	2014	180	3,21	0,71
	2015	137	3,25	0,78
	2016	105	3,11	0,84
	2017	124	3,21	0,80
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2014	183	3,38	0,89
	2015	137	3,41	1,21
	2016	102	3,19	1,13
	2017	121	3,39	0,98
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2014	183	3,52	1,18
	2015	134	3,49	1,20
	2016	104	3,36	1,31
	2017	121	3,49	1,09
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	2014	187	3,44	1,10
	2015	132	3,83	1,87
	2016	101	3,47	1,73
	2017	121	3,71	1,54

In particolare, le singole risposte esprimono la percezione generalizzata di una insufficiente conoscenza delle strategie dell'amministrazione, di una parziale condivisione degli obiettivi strategici e una non piena chiarezza dei risultati raggiunti dalla propria amministrazione.



La quarta domanda ("è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione"), che è la migliore in termini di consapevolezza da parte dei

rispondenti in quanto presenta una percentuale di risposte favorevoli, mediamente intorno al 60,0%, risulta in contraddizione rispetto alle tre domande precedenti.

2.2 Ambito M – Le mie performance

Le quattro domande di questo Ambito hanno registrato (Tab. 16 e Graf. 12) risposte nel complesso diverse rispetto agli anni (2014:3,41 - 2015:3,78 - 2016:3,29 - 2017:3,65).

Un dato sufficiente si registra nel 2015 e nel 2017, associato ad una percentuale maggiore di giudizi favorevoli rispetto a quelli sfavorevoli.

Tab. 16 – Ambito M - Le mie performance

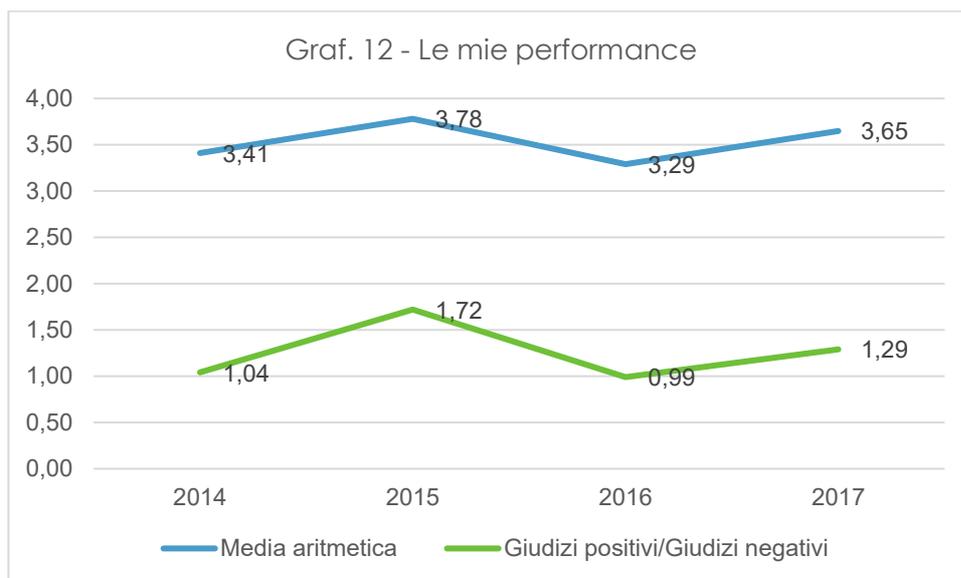
LE MIE PERFORMANCE	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	2014	187	3,55	1,28
	2015	134	3,72	1,68
	2016	103	3,29	1,10
	2017	124	3,73	1,53
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2014	187	3,56	1,20
	2015	134	3,93	2,27
	2016	104	3,30	1,04
	2017	123	3,67	1,51
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2014	186	3,17	0,75
	2015	137	3,91	1,98
	2016	105	3,48	1,19
	2017	124	3,70	1,25
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2014	188	3,38	1,02
	2015	136	3,57	1,19
	2016	104	3,08	0,70
	2017	123	3,50	0,95

La sostanziale diversità che rileva la percezioni dei rispondenti nel corso degli anni fa di questo Ambito quello più vulnerabile alle dinamiche annualmente legate al processo di valutazione e di attuazione del ciclo della performance.

In merito alla prima domanda (*"Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro"*) si può affermare che si raggiunge la sufficienza negli anni 2015 e 2017 e che comunque in tutti gli anni prevale il giudizio favorevole.

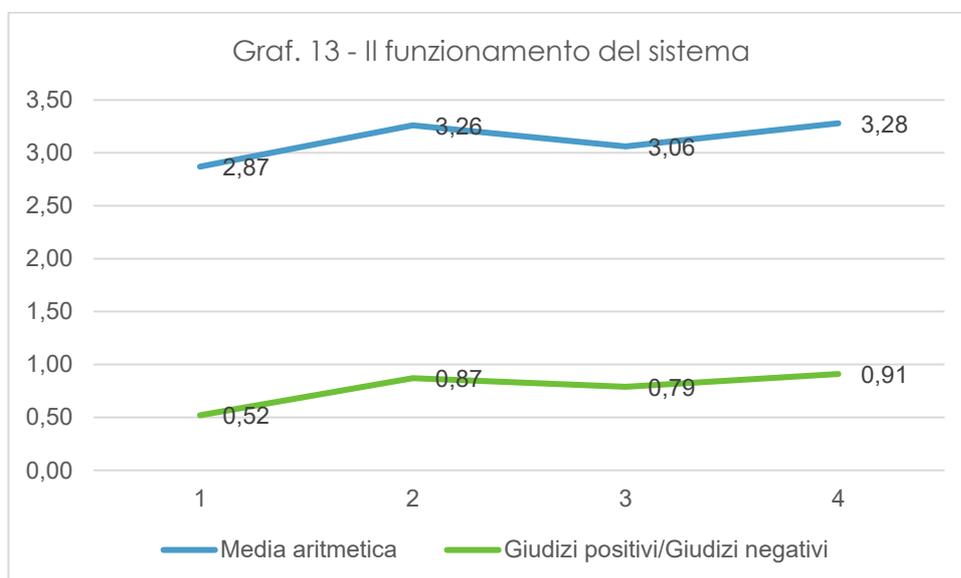
In riferimento alla seconda domanda (*"Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro"*) spicca il dato del 2015.

La terza (*"Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro"*) e la quarta domanda (*"Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati"*) sono sostanzialmente legate ad un processo di informazione che, pur essendoci stato, richiede un approfondimento anche attraverso la creazione di un focus group.



2.3 Ambito N – Il funzionamento del sistema

Le risposte alle domande di questo Ambito amplificano (Tab. 17 e Graf. 13) la tendenziale negatività espressa negli Ambiti della presente sessione (2014:2,87 - 2015:3,26 - 2016:3,06 - 2017:3,28).



Se la prima domanda si attesta sui valori degli ambiti precedenti anche con un prevalore delle risposte positive, le altre quattro domande richiedono un approfondimento che può trovare una sua prima applicazione attraverso la composizione di un focus group in merito.

Le domande n. 2 ("Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance") e n. 3 ("I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance") rientrano in un ambito di miglioramento della cultura della valutazione che investe i valutati e i valutatori.

In questo ambito il SMVP prevede, almeno per i valutatori incontri collegiali al fine di migliorare e omogeneizzare i giudizi che si andranno a manifestare. Inoltre, il SMVP per l'anno 2018 ha introdotto, ai fini del miglioramento della cultura della valutazione, per tutto il personale dell'Ateneo un processo di autovalutazione.

In merito alla domanda n. 4 ("La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano") registra tutti i limiti economici e giuridici di una amministrazione che non è in grado di poter offrire la giusta premialità che il personale tecnico amministrativo meriterebbe.

Non si comprende, infine, come, però, a fronte di sistematici incontri annuali programmati per illustrare il SMVP al quale aderisce meno del 10% del personale tecnico-amministrativo si riscontri, alla domanda n. 5 ("Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale"), un giudizio prevalentemente negativo.

Tab. 17 – Ambito N – Il funzionamento del sistema

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2014	187	3,51	1,10
	2015	138	3,55	1,26
	2016	104	3,33	1,00
	2017	124	3,72	1,43
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2014	188	3,14	0,68
	2015	138	3,37	1,12
	2016	102	3,29	0,96
	2017	122	3,48	1,14
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2014	186	2,73	0,38
	2015	140	3,30	0,84
	2016	103	2,79	0,58
	2017	121	3,24	0,95
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2014	187	3,36	0,97
	2015	140	2,69	0,43
	2016	105	2,69	0,50
	2017	121	2,81	0,57
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2014	178	1,53	0,00
	2015	139	3,40	0,93
	2016	104	3,20	1,04
	2017	122	3,13	0,69

3. SEZIONE III “VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO”

Questa Sezione si compone di due Ambiti di indagine per complessive 10 domande specifiche per valutare il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e dell'equità.

La rilevazione ha riguardato tutto il personale tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, delle categorie B, C e D. La tabella 17 riporta, per gli anni 2014 e 2015, valori incoerenti con gli anni successivi in quanto la valutazione del superiore gerarchico era effettuata con un diretto riferimento al superiore gerarchico di categoria EP e nel contempo, in alcuni casi, a due figure EP di riferimento (Superiore EP e rispettivo vicario di categoria EP). Tutto ciò ha determinato un diverso conteggio per i potenziali rispondenti. Negli anni 2016 e 2017 la somministrazione della valutazione del superiore gerarchico è avvenuta contestualmente alle rilevazioni della I e II sezione ed è riferita alla categoria EP in senso lato e non al diretto superiore gerarchico di categoria EP.

Il tasso di copertura (Tab. 18) ha visto una riduzione costante negli anni considerati con una lieve ripresa nel corso della rilevazione per l'anno 2017.

Tab. 18 Tasso di copertura Allegato 3 al SMVP

Anni	Potenziali rispondenti	Rispondenti	Tasso di copertura
2014	554	324	58,48%
2015	504	291	57,74%
2016	298	106	35,57%
2017	314	124	39,49%

Nella tabella 19 sono riportati i dati di sintesi relativi agli ambiti di indagine del questionario, con riferimento agli anni oggetto di confronto.

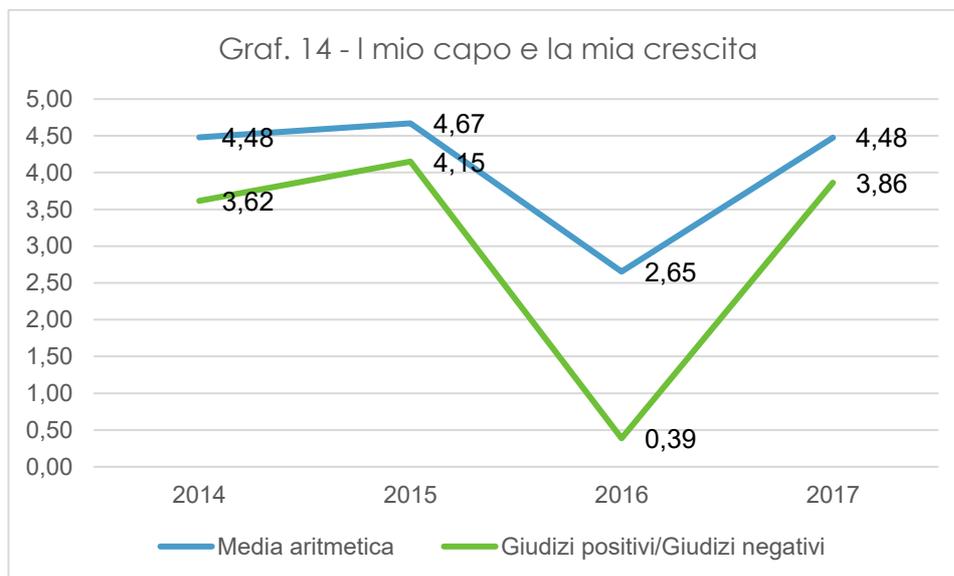
Nei due Ambiti, si registra mediamente una percezione positiva, come evidenziato dalla considerevole presenza di valori riferiti al rapporto tra giudizi positivi e giudizi negativi superior all'unità (il 2016 è in discontinuità con la serie storica), ovvero i giudizi positivi superano quelli negativi.

Tab. 19 – Punteggio medio, indice di propensione all'adesione e percentuale di risposte favorevoli.

AMBITI	Anni	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	2014	4,48	3,62
	2015	4,67	4,15
	2016	2,65	0,39
	2017	4,48	3,86
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	2014	4,45	2,94
	2015	4,91	5,85
	2016	3,72	1,55
	2017	4,49	3,28

3.1 Ambito O: Il mio capo e la mia crescita

Le risposte alle domande di questo Ambito risultano (Tab. 20 e Graf. 14) ampiamente positive (2014:4,48 - 2015:4,67 - 2016:2,65 - 2017:4,48).



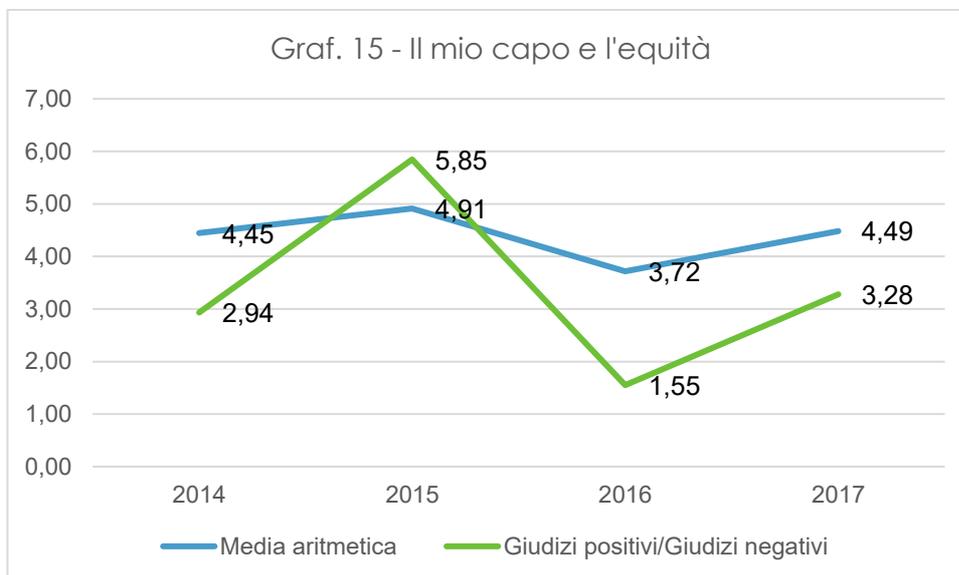
Ad eccezione dell'anno 2016, tutti gli item presentano un valore superiore a 4, determinando un giudizio generale più che buono.

Tab. 20 – Ambiti O – Il mio capo e la mia crescita

IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2014	323	4,25	2,30
	2015	291	4,67	4,17
	2016	94	1,36	0,00
	2017	123	4,24	2,42
O.02 - Ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ovvero da riuscire a motivarti e a farti dare il massimo nel tuo lavoro	2014	320	4,29	2,40
	2015	291	4,63	4,00
	2016	101	3,91	2,16
	2017	123	4,28	2,42
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	2014	321	4,72	4,35
	2015	291	4,55	3,71
	2016	94	1,71	0,00
	2017	123	4,78	5,15
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	2014	321	4,60	4,02
	2015	291	4,64	3,37
	2016	92	2,61	0,30
	2017	123	4,59	3,92
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	2014	323	4,69	4,38
	2015	291	4,87	5,93
	2016	84	2,25	0,11
	2017	123	4,67	4,59
O.06 - Favorisce la crescita professionale dei suoi diretti collaboratori compatibilmente con le loro aspirazioni	2014	318	4,33	2,38
	2015	291	4,66	4,33
	2016	99	3,88	2,41
	2017	122	4,30	2,59

3.2 Ambito P: Il mio capo e l'equità

Anche nell'Ambito P Le risposte alle domande risultano (Tab. 21 e Graf. 15) ampiamente positive (2014:4,45 - 2015:5,85 - 2016:3,72 - 2017:4,49).



Anche in questo Ambito, ad eccezione dell'anno 2016 (ma limitatamente al solo primo item), tutti gli item presentano un valore superiore a 4, determinando un giudizio generale più che soddisfacente.

Tab. 21 – Ambito P – Il mio capo e l'equità

IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Anni	Totale risposte valide	Media aritmetica	Giudizi positivi ----- Giudizi negativi
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	2014	319	4,37	2,75
	2015	291	4,95	5,98
	2016	92	1,67	0,00
	2017	122	4,40	3,21
P.02 - Valuta obiettivamente i suoi collaboratori senza particolari favoritismi	2014	320	4,33	2,52
	2015	291	5,03	7,36
	2016	102	4,34	3,86
	2017	122	4,25	2,30
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	2014	323	4,35	2,59
	2015	291	4,70	4,53
	2016	102	4,29	3,64
	2017	122	4,40	2,92
P.04 - Ti stima e ti considera un collaboratore competente di valore	2014	321	4,73	4,35
	2015	291	4,97	6,29
	2016	102	4,37	3,43
	2017	122	4,89	6,18

Esaminando congiuntamente i due Ambiti, al netto dell'anno 2016, emerge una positiva valutazione del superiore gerarchico di categoria EP sia sul piano delle competenze che delle relazioni umane in quanto vicino alle necessità e ai bisogni del dipendente. Inoltre, si rileva il giudizio positivo sulle capacità del superiore gerarchico di esercitare il proprio ruolo organizzativo e di affrontare le criticità.

Bisognerebbe approfondire, anche con la costituzione di un focus group, come si concilia la valutazione positiva del superiore gerarchico con la valutazione non del tutto positiva del sistema di sviluppo professionale e di valutazione della performance. Ciò perché l'azione del responsabile di categoria EP si muove all'interno di un sistema che risulta essere non del tutto trasparente (Ambito C), non premia adeguatamente il merito (Ambito D) e non esprime un modello condiviso di valutazione della performance (Ambiti L, M e N).