

Direzione generale

Il Direttore Generale

Il questionario sul benessere organizzativo di cui vengono presentati i risultati è una “azione positiva” attuata dal Comitato Unico di Garanzia.

E' evidente che ogni indagine può essere utilizzata in molti modi.

La Direzione Generale intende utilizzare questo intervento per evidenziare punti di forza e debolezza dell'organizzazione per mettere in atto azioni di miglioramento mirate sulle esigenze e sulle attese rappresentate dal personale che lavora in Azienda.

Possibili aree di intervento sono già state oggetto di confronto con il CUG nell'incontro del 23.12.2014. Queste aree sono descritte in maniera analitica nel documento redatto dal CUG, la Direzione ha chiesto al CUG ricevendo riscontro positivo, di preparare un piano di azioni che possa essere monitorato nel tempo.

Aree prioritarie di intervento sembrano essere:

1. revisione del sistema di valutazione con una più chiara definizione degli obiettivi ed dei meccanismi di riconoscimento del ruolo;
2. i metodi di comunicazione delle strategie e dei risultati ottenuti dall'amministrazione. Occorre individuare metodi aggiuntivi rispetto agli attuali in essere (Collegio di Direzione, Comitati Dipartimento, Assemblee Dipartimento, House Organ, News Letter, pubblicazione sul sito, ecc.) che evidentemente non sono sufficienti allo scopo;
3. sollecitare i “superiori gerarchici” ad una maggiore proattività.

Sarà cura della Direzione Generale comunicare i risultati che oggi vengono pubblicati al Collegio di Direzione.

Le azioni che saranno concordate con il CUG dovranno trovare una azione di verifica per vedere i miglioramenti ottenuti utilizzando anche metodi di indagine più approfonditi e dettagliati .

Questa indagine è una ulteriore testimonianza della volontà della Direzione di utilizzare il metodo partecipativo del modello di sviluppo, senza precostituzione delle risposte, privilegiando la trasparenza degli atti decisionali.

In questo senso la Direzione ringrazia tutti i dipendenti che hanno compilato il questionario ed auspica in futuro una maggiore adesione al questionario in modo da avere la visione più ampia possibile.

La Direzione desidera ringraziare il CUG e tutti coloro che hanno partecipato alla riuscita di questa iniziativa.

Azione Positiva
Comitato Unico di Garanzia

RILEVAZIONE DEL BENESSERE
ORGANIZZATIVO IN AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA
DI FERRARA

Indagine conoscitiva rivolta al personale dipendente, promossa dal Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Ferrara

Presidente: Dott.ssa Teresa Matarazzo

Sintesi dei Risultati



RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano tutti i colleghi e le colleghe che hanno partecipato alla rilevazione rendendo possibile la realizzazione dell’indagine.

Si ringrazia A.N.A.C (ex Civit) per la disponibilità all’utilizzo del questionario “Indagine sul Personale Dipendente”.

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Criteri generali e modalità di somministrazione del questionario	pag. 4
2.1 Metodologia e dati statistici	pag. 4
2.2 La scala di misurazione	pag. 4
2.3 Analisi statistica	pag. 5
2.4 Le caratteristiche del campione	pag. 5
3. Aree di indagine – Risultati Complessivi	pag. 7
3.1 Area 1) Benessere Organizzativo	pag. 7
3.2 Importanza degli ambiti di indagine	pag. 9
3.3 Area 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione	pag. 11
3.4 Area 3) Valutazione del superiore gerarchico	pag. 11
4. Conclusioni e Proposte di intervento	pag. 12
5. Allegati	pag. 16
ALLEGATO 1: Il Questionario	pag. 16
ALLEGATO 2: Tabelle Riassuntive	pag. 24
Analisi dei risultati, considerazioni, proposte operative per la revisione del piano di Azioni Positive del CUG, su proposta del Gruppo di Lavoro del CUG	pag. 35

Gruppo di lavoro:

Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Ferrara

Teresa Matarazzo, Presidente

Raccolta dati, gestione del database, stesura del report

Caterina Ravenna, Psicologa Borsista presso l’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Ferrara

in collaborazione con Valentina Sisti, Ingegnere Gestionale Borsista presso l’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara

Elaborazione statistica dei dati

Elena Forini, Statistica Sanitaria presso l’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Ferrara

Costruzione del questionario, inserimento sul sito intranet aziendale e supporto tecnico

Eugenio Bizzarri, Funzione internet-intranet Area Comunicazione presso l’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara

1. PREMESSA

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi nei confronti dei dipendenti, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Ferrara, con decisione unanime, ha avviato un' "azione positiva", per valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria azienda. Ha condotto, **dal 13 gennaio al 28 febbraio 2014**, un'indagine sul Benessere organizzativo dei colleghi e delle colleghe dell'Azienda, attraverso l'utilizzo di un questionario. E' stato utilizzato il modello di questionario redatto dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC ex CIVIT) approvato, in data 29/5/2013, ai sensi dell'art.14 comma 5 Dlgs 150/09, emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009 - n. 15, che detta una serie di norme in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

L'indagine, che fa riferimento agli ultimi 12 mesi di attività, si basa sulla rilevazione della percezione personale che ogni singolo dipendente ha dei fenomeni dell'Azienda, indagati dal questionario, e non sulla loro conoscenza, specifica ed oggettiva; si tratta di una valutazione del contesto lavorativo fatta a seconda del proprio insieme di valori, del proprio stile di pensiero e anche dello stato psicofisico del momento in cui viene effettuata la rilevazione.

Non si possono considerare i dati raccolti come valori assoluti, quanto piuttosto come indicatori soggettivi che contribuiscono a dare una visione generale dello stato di benessere organizzativo del personale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara.

Obiettivi dell'indagine

L'indagine, che presenta tre questionari (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico), 14 ambiti d'indagine (più un *ambito I-bis*) e 73 domande totali, ha le seguenti finalità: 1) capire le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane; 2) identificare le cause di soddisfazione e insoddisfazione; 3) conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance; 4) conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

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

2. CRITERI GENERALI E MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

2.1 Metodologia e Dati statistici

L'indagine si è svolta nel periodo gennaio/febbraio 2014, secondo il modello di riferimento dettato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC (già Civit), nonché i seguenti criteri generali:

1) anonimato della rilevazione

2) trasparenza dei risultati.

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC (ex CIVIT) e tenuto conto delle finalità dell'iniziativa, si è pianificato il percorso. Si è ritenuto che nello sviluppo dell'indagine, che prendeva l'avvio con la somministrazione del questionario, si dovessero rispettare i seguenti canoni generali:

- assicurare un'adeguata informazione sull'iniziativa, sulle sue finalità, sulle modalità di esecuzione, con strumenti adeguati sia cartacei che informatici (locandine distribuite in tutta l'azienda, e-mail inviate con cadenza definita, ogni settimana, a tutto il personale dipendente);
- garantire la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti;
- garantire in modo assoluto l'anonimato delle risposte fornite, sia nel corso della rilevazione, sia nelle successive fasi di elaborazione dei dati.

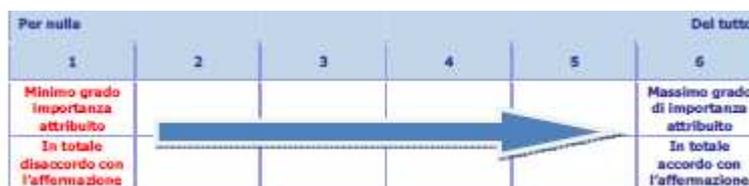
Si è ricorso alla compilazione del questionario in modalità on-line, in modo da dare a tutti i dipendenti uguale possibilità di accesso, facilitare le operazioni di raccolta, l'elaborazione e la protezione dell'integrità dei dati. Per la realizzazione del questionario è stato utilizzato un servizio gratuito messo a disposizione da Google, "Google Drive", cui è possibile accedere creando semplicemente un account google. Il link di accesso al questionario (<http://inospfe.it/per-te-dipendente/questionario-benessere-organizzativo>) è stato inviato ai dipendenti con una e-mail il 13 gennaio 2014. L'indagine è terminata il 28 febbraio 2014.

2.2 La scala di misurazione

Il questionario somministrato, prevede, secondo le indicazioni ANAC(ex CIVIT), per le modalità di risposta, l'utilizzo della Scala Likert. Questa tipologia di scala consente la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine; è applicabile ed utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'Amministrazione deciderà di utilizzare; l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica, fornendo maggiori informazioni e dati da elaborare; la scala presenta valori compresi tra 1 e 6, dove 1 indica il valore minimo e 6 il valore massimo.

Più alto è il valore rilevato, più alto è il benessere percepito. L'ANAC ha optato per la scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni d'incertezza. Pertanto, nell'analisi dei dati, per il discriminare tra giudizi positivi e negativi, è stata scelta la metodologia proposta dall'ANAC cioè di considerare il valore centrale della scala di **3,5** (Report ANAC giugno 2014, pag.8).

Fig. 1: Scala Likert



2.3 Analisi statistica

Per l'analisi dei punteggi sono stati utilizzati metodi non-parametrici (test di Wilcoxon); per l'analisi delle frequenze è stato applicato il test Chi-quadrato. Per l'analisi dell'Area critica (Area 2 – Grado di condivisione del sistema di misurazione) è stata applicata una regressione logistica.

Il livello di significatività considerato è $p < 0.01$, (**). Per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) i valori medi sono stati calcolati dopo aver effettuato la ripolarizzazione (*) dei punteggi (la risposta '1' diventa '6', la risposta '2' diventa '5', ecc.) in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo). L'analisi statistica dei dati è stata eseguita con il programma SAS, versione 9.4.

2.4 Caratteristiche del campione

La popolazione dei dipendenti è costituita da 2618 unità (Fonte aziendale al 31/12/2013), di cui 74% sono donne (1934/2618). Ha compilato il questionario il 36,8% dei dipendenti dell'Azienda (963 aderenti su 2618 dipendenti). Il tasso di partecipazione all'indagine è stato omogeneo nei due generi (F 36.6%; M 37,2%; P: n.s.). Le variabili anagrafiche e di profilo della rilevazione sono: genere, classe d'età, area di appartenenza, tipologia di contratto, qualifica, anzianità di servizio e ruolo.

❖ Universitari e Ospedalieri

Gli universitari rappresentano il 5,3% (139/2618) della popolazione. Il genere femminile è più rappresentato tra gli ospedalieri che tra gli universitari (osp.: 76%; univ.: 43,2% - $p < 0.01$).

Tabella 1: Universitari e Ospedalieri

	F	M	Totale	% F
Ospedalieri	1.874	605	2.479	75,6
Universitari	60	79	139	43,2
totale	1.934	684	2.618	73,9

❖ Area di appartenenza

Per rispettare la privacy dei dipendenti che hanno aderito all'indagine si è preferito analizzare i dati in forma aggregata. Sono state pertanto prese in considerazione le singole aree di appartenenza (Amministrativa, Sanitaria e Tecnica) del campione, piuttosto che i vari dipartimenti (Tabella 2).

Tabella 2: Area di appartenenza

Area	Aderenti	Non aderenti	Tot. Personale	% Aderenti
Sanitaria	750	1246	1996	37,6
Amministrativa	132	46	178	74,2
Tecnica	61	383	444	13,7
Altro *	20			
totale	963	1675	2618	36,8

*Per 20 aderenti manca l'informazione relativa all'Area di appartenenza e sono stati esclusi dall'analisi specifica.

La partecipazione è differente nelle diverse aree ($p < 0.01$). L'area Amministrativa ha avuto un'adesione nettamente più alta rispetto alle altre.

❖ Tipologia di contratto

Il 38% dei dipendenti ospedalieri (2479 unità) con contratto a tempo indeterminato ha aderito all'indagine (913/2404). Buono il coinvolgimento anche da parte dei dipendenti con contratto a tempo determinato (67%; 50/75).

❖ Posizione organizzativa/Qualifica

Rispetto alla posizione organizzativa degli aderenti all'indagine, si rileva che il 76,4% afferma di avere la qualifica di non dirigente (Tabella 3). I dirigenti sono più rappresentati fra gli uomini che tra le donne.

Tabella 3: Posizione organizzativa

Pos. Organizzativa	Donne	Uomini	Totale	%
Dirigente	116	111	227	23,6
Non Dirigente	592	144	736	76,4
Totale	708	255	963	100,0

(Chi-quadrato $p < 0,01$)

❖ Distribuzione età anagrafica

La maggioranza dei dipendenti che ha aderito all'indagine si colloca nella fascia di età compresa tra i 41 e 50 anni (43,3%). Nell'Area Sanitaria le dipendenti donne che hanno aderito all'indagine sono più giovani rispetto agli uomini, hanno prevalentemente un'età compresa tra i 31 e i 40 anni, mentre gli uomini tra i 41 e i 50 anni. Per entrambi i generi prevale, nell'Area Amministrativa, la fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni e, nell'Area Tecnica, la fascia di età fra i 51 e i 60 anni.

❖ Distribuzione anzianità di servizio

I dipendenti che hanno aderito all'indagine sono in servizio prevalentemente da oltre 20 anni, soprattutto nell'Area Sanitaria e Amministrativa. I più giovani appartengono all'Area Tecnica.

3. AREE DI INDAGINE - RISULTATI COMPLESSIVI

Il questionario è articolato secondo tre Aree di Indagine: *Area 1) Benessere organizzativo, Area 2) Grado di condivisione del Sistema di Valutazione, Area 3) Valutazione del proprio superiore gerarchico.*

Il punteggio, ottenuto nelle risposte alle domande del questionario, rappresenta il livello di benessere organizzativo, inteso nella sua espressione “più ampia”.

Tale risultato, riassunto per Aree del questionario, per settori d’indagine e gruppi di domande, rileva il grado medio di soddisfazione e insoddisfazione dei dipendenti.

La tabella 4 mostra una sintesi generale delle medie ottenute nei settori delle tre aree di indagine.

Tabella 4: Sintesi generale dei risultati dell’indagine

	punteggio medio	
Area 1 Benessere Organizzativo	A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,9
	B-Le discriminazioni	5,1
	C-L’equità nella mia Amministrazione	2,7
	D-Carriera e sviluppo professionale	2,9
	E-Il mio lavoro	4,3
	F-I miei colleghi	4,0
	G-Il contesto del mio lavoro	3,2
	H-Il senso di appartenenza	3,9
	I-L’immagine della mia amministrazione	4,4
Area 2 Grado di condivisione del sistema di misurazione	L-La mia organizzazione	2,6
	M-Le mie performance	2,8
	N-Il funzionamento del sistema	2,5
Area 3 Valutazione del proprio superiore gerarchico	O-Il mio capo e la mia crescita	3,2
	P-Il mio capo e l’equità	3,2

Il valore medio registrato nell’Indagine sul “Livello di *Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico*” nell’Azienda Ospedaliero - Universitaria raggiunge un **valore medio pari a 3.7**.

3.1 Area 1) Benessere organizzativo

Il Benessere organizzativo è inteso come stato di salute di un’Organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Si tratta dell’area principale di tutto il questionario, quella che attribuisce il nome all’intera indagine e che si pone come obiettivo quello di misurare la “soddisfazione” del dipendente sui vari aspetti della vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l’amministrazione, dalle prospettive di carriera al coinvolgimento negli obiettivi definiti

dall’Azienda, dalla gratificazione ottenuta dal lavoro al tipo di attaccamento e identificazione con l’organizzazione.

Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti (indicati con le lettere da A a I), per complessivi 51 item, più un ambito sussidiario (I bis) “Importanza degli Ambiti di indagine analizzati”, il cui scopo è quello di misurare il rilievo o peso che il dipendente attribuisce ai 9 Ambiti precedentemente indagati.

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

K - Importanza degli ambiti di indagine

La tabella 5 mostra i valori medi degli ambiti relativi *al Benessere organizzativo*.

Tabella 5: Benessere organizzativo

		Punteggio medio
Area 1 Benessere Organizzativo	A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	3,9
	B-Le discriminazioni	5,1
	C-L’equità nella mia Amministrazione	2,7
	D-Carriera e sviluppo professionale	2,9
	E-Il mio lavoro	4,3
	F-I miei colleghi	4,0
	G-Il contesto del mio lavoro	3,2
	H-Il senso di appartenenza	3,9
	I-L’immagine della mia amministrazione	4,4

Il valore medio registrato (3.9) che descrive il livello di *Benessere organizzativo* percepito è superiore al valore soglia di 3,5.

3.2 Importanza degli Ambiti di indagine

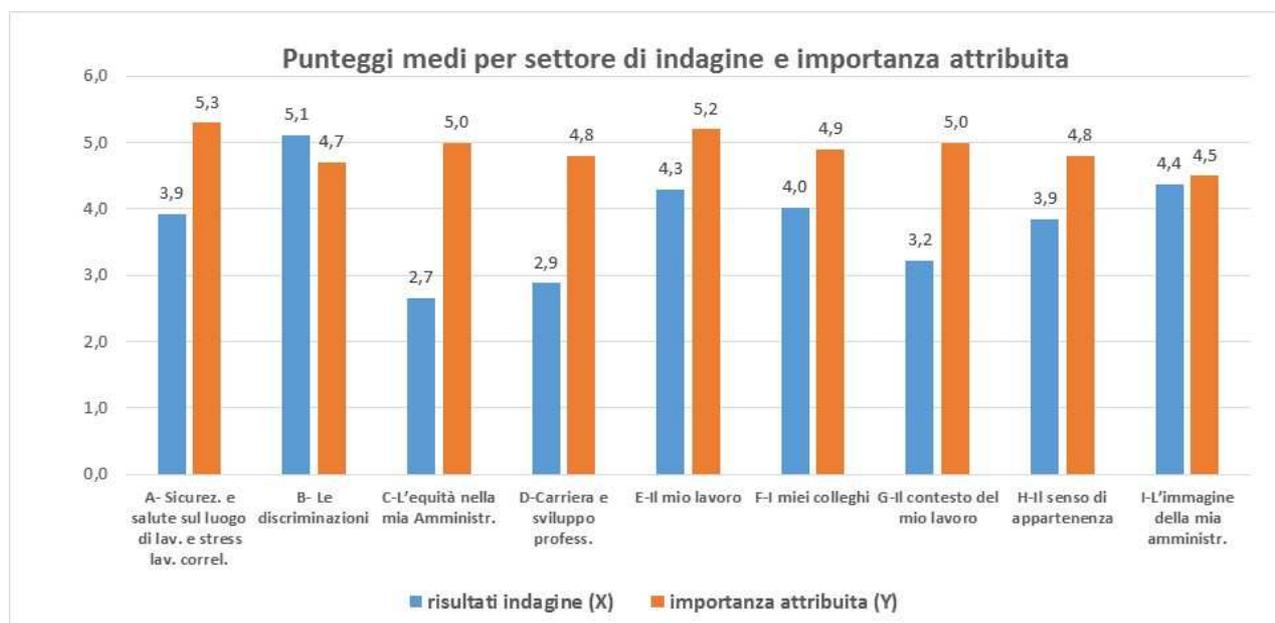
I valori medi relativi all' *“Importanza degli ambiti di indagine”*, indagati in Area 1, *Benessere Organizzativo*, descrivono l'importanza attribuita, da parte dei dipendenti, a ciascuno degli ambiti. La tabella 6 mostra l'importanza attribuita agli ambiti di indagine.

Tabella 6: Importanza degli ambiti di indagine

Ambiti di indagine	Importanza attribuita
A- Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,3
B-Le discriminazioni	4,7
C-L'equità nella mia Amministrazione	5,0
D-Carriera e sviluppo professionale	4,8
E-Il mio lavoro	5,2
F-I miei colleghi	4,9
G-Il contesto del mio lavoro	5,0
H-Il senso di appartenenza	4,8
I-L'immagine della mia amministrazione	4,5

Nei diversi ambiti i valori medi, di importanza attribuita, risultano essere superiori a 4 (Graf.1). È data più importanza agli aspetti relativi all'esperienza lavorativa (“La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”, “Il mio lavoro”, “L'equità nella mia amministrazione”, ecc.). I risultati sulla percezione del livello di *Benessere Organizzativo*, aggregati per ambiti, e correlati con il livello medio di importanza attribuita agli stessi, mostrano – Graf. 1 – lo scarto tra i valori medi relativi alla percezione del livello di benessere e l'importanza attribuita allo stesso.

Graf.1: Punteggi medi per settore d'indagine e importanza attribuita



E' stato calcolato un indicatore dato dal rapporto tra l'importanza attribuita e il valore medio rilevato per ogni settore d'indagine (Y/X). La Tabella 7 mostra la relazione tra importanza attribuita e i risultati emersi.

$Y/X=1$ c'è corrispondenza tra benessere percepito e aspettative.

$Y/X > 1$ il benessere percepito è inferiore alle aspettative.

$Y/X < 1$ il benessere percepito è superiore alle aspettative.

Tabella 7: Relazione tra i risultati e importanza attribuita a Benessere Organizzativo

Relazione tra risultati e importanza attribuita a Benessere Organizzativo				
Settori di indagine	risultati indagine (X)	importanza attribuita (Y)	rapporto tra importanza attribuita e risultati Y/X	P
A- Sicurez. salute sul luogo di lav. Stress	3,9	5,3	1,4	**
B- Discriminazioni	5,1	4,7	0,9	
C-Equità Amministr.	2,7	5,0	1,9	**
D-Carriera e sviluppo profess.	2,9	4,8	1,7	**
E-Il mio lavoro	4,3	5,2	1,2	**
F-I miei colleghi	4,0	4,9	1,2	**
G-Contesto del mio lavoro	3,2	5,0	1,6	**
H-Senso di appartenenza	3,9	4,8	1,2	**
I-Immagine amministr.	4,4	4,5	1,0	

Esiste una differenza significativa (**= $p < 0.01$ - Wilcoxon test) tra i risultati dell'indagine e l'importanza attribuita in tutti gli ambiti ad eccezione dell'immagine della mia amministrazione (I) e alle discriminazioni (B).

Gli ambiti **C, D, G** di seguito specificati, rilevano una maggiore distanza tra la percezione di realtà del dipendente, descritta rispetto sua aspettativa, emersa dalle medie dell'importanza attribuita.

□ **ambito C - L'Equità nella mia Amministrazione** (media risultato indagine 2,7 - importanza attribuita 5)

□ **ambito D - Carriera e Sviluppo Professionale** (media risultato indagine 2,9 - importanza attribuita 4,8)

□ **ambito G - Il contesto del mio lavoro** (media risultato indagine 3,2 - importanza attribuita 5).

Gli ambiti **A, B, E, H, I** di seguito specificati, rilevano, relativamente al fattore *benessere Organizzativo*, una discreta corrispondenza tra percezioni ed attese.

□ **ambito A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** (media risultato indagine 3,9 - importanza attribuita 5,3)

□ **ambito B - Le discriminazioni** (media risultato indagine 5,1 - importanza attribuita 4,7)

□ **ambito E - Il mio lavoro** (media risultato indagine 4,3 - importanza attribuita 5,2)

- **ambito H -Il senso di appartenenza** (media risultato indagine 3,9 - importanza attribuita 4,8)
- **ambito I- L'immagine della mia amministrazione** (media risultato indagine 4,4 – importanza attribuita 4,5).

3.3 Area 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione

Quest'area (Area 2) indaga, attraverso 13 domande specifiche, il grado di condivisione/soddisfazione del personale dipendente in merito a:

- Coinvolgimento nel processo produttivo dell'organizzazione (conoscenza delle strategie, degli obiettivi e dei risultati attesi dall'Azienda);
- Condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso;
- Riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati).

E' in quest'area che si concentrano le maggiori criticità evidenziate dal questionario. Tutti e tre gli ambiti afferenti a quest'area presentano punteggi medi molto bassi. La tabella 8 descrive i punteggi medi degli ambiti(L, M, N) del *Grado di condivisione del sistema di valutazione*.

Tabella 8: Grado di Condivisione del sistema di valutazione

		Punteggio medio
Area 2 Grado di condivisione del sistema di misurazione	L-La mia organizzazione	2,6
	M-Le mie performance	2,8
	N-Il funzionamento del sistema	2,5

Il valore medio riportato in tabella, è 2,6, inferiore al valore soglia di 3,5.

3.4 Area 3) Valutazione del superiore gerarchico

Per “valutazione del proprio superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione da parte del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive, finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'ANAC (ex Civit) in una nota chiarisce che il superiore gerarchico va individuato nel dirigente che assegna gli obiettivi e valuta la performance individuale. L'ultima parte del questionario (ambiti O e P), prende in esame il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, misurando il contributo di quest'ultimo rispetto alle tematiche della crescita professionale e del riconoscimento dei meriti (equità). La tabella 9 descrive le medie degli ambiti dell'Area *Valutazione del superiore gerarchico*.

Tabella 9: Valutazione del superiore gerarchico

		Punteggio medio
Area 3 Valutazione del proprio superiore gerarchico	O-Il mio capo e la mia crescita	3,2
	P-Il mio capo e l'equità	3,2

Il valore medio riportato in tabella, evidenzia un valore di 3,2, inferiore al valore soglia di 3,5.

4. RIFLESSIONI, CONCLUSIONI E PROPOSTE DI INTERVENTO

L'indagine sul "Livello di *Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico*" nell'Azienda Ospedaliero - Universitaria esprime un **valore medio pari a 3.7**, superiore al valore soglia di 3.5.

❖ *Riflessioni sulle tre Aree d'indagine*

Area 1 Benessere Organizzativo:

I risultati evidenziano diversi settori caratterizzati da un livello globale di soddisfazione: le discriminazioni, il mio lavoro (in particolare per quanto riguarda il possesso delle competenze), il grado di autonomia e il senso di realizzazione personale; la percezione dell'immagine della propria amministrazione; la sicurezza sul posto di lavoro e lo stress lavoro collegato, soprattutto per quanto riguarda la possibilità di fare pause sufficienti e di svolgere il proprio compito con ritmi sostenibili, ma anche per quanto riguarda la sicurezza (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) e la qualità (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) dell'ambiente di lavoro.

I settori di criticità invece appaiono essere:

- *“L'equità nella mia amministrazione”*: i risultati esprimono un segnale di malessere relativamente alla percezione dell'equità di trattamento all'interno dell'organizzazione. Emerge uno squilibrio tra impegno richiesto in relazione al ruolo, al lavoro svolto e retribuzione percepita (su cui però poco si può agire in tema di spending review e di blocco dei contratti e del turnover); una non equità tra distribuzione, assegnazione di carichi lavorativi e di responsabilità.
- *“Carriera e sviluppo professionale”*: la carriera non si ritiene essere legata al merito. Emerge una percepita mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale e delle *capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai vari ruoli che si è chiamati a svolgere*.
- *“Il contesto del mio lavoro”*: si afferma una scarsa conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una limitata circolazione delle informazioni.

Area 2 Grado di condivisione del sistema di valutazione

L'intera Area 2 è espressione di criticità: presentano tutti gli item valori inferiori al valore soglia (3.5).

- *“La mia organizzazione”*: emerge una carente conoscenza su quali siano le strategie ed i risultati ottenuti dall'amministrazione, e si lamenta uno scarso coinvolgimento nella condivisione del piano strategico dell'aziendale.
- *“Le mie performance”*: emerge una carenza di feedback da parte dell'Azienda sulla qualità dei risultati del lavoro svolto e su come possano essere migliorati i risultati.
- *“Il funzionamento del sistema”*: alla domanda N.04 (“La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”) si raggiungono i valori più bassi (punteggio medio di 2).

Uomini e donne, ospedalieri e universitari senza differenza di appartenenza di area, soprattutto non dirigenti, e con anzianità di servizio compresa tra 5 e 20 anni, non si ritengono coinvolti nell'elaborazione degli obiettivi e dei risultati attesi per il lavoro assegnato. Lamentano una scarsa tutela nel caso di giudizio, non condiviso, espresso da parte del valutatore, relativamente alla performance personale (in particolare le donne non dirigenti).

Area 3 Valutazione del superiore gerarchico

Per entrambi i settori d'indagine (O e P) la valutazione è di poco inferiore al valore soglia (3,2). In linea con le risposte fornite nella sezione M - “Le mie performance” si riafferma la necessità, da parte dei dipendenti, di avere “un capo” che li aiuti a capire “la via” per raggiungere gli obiettivi, a dare loro una motivazione per riuscire ad esprimere il massimo delle capacità.

In generale gli intervistati nutrono, comunque, nei confronti del superiore gerarchico, stima e fiducia nelle sue competenze e nei suoi valori, ma non nelle capacità a gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti. I punteggi più bassi vengono dati dai non dirigenti o appartenenti alla classe di anzianità di servizio tra 5 e 10 anni.

Raggiunge un punteggio più alto la capacità del capo di ascoltare le proposte del dipendente e di riconoscere i buoni risultati conseguiti.

❖ *Conclusioni e Ipotesi di intervento*

Tra gli elementi che fondano il benessere organizzativo, si riscontrano i seguenti:

- Caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge;
- Chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative;
- Riconoscimento e valorizzazione delle competenze;
- Comunicazione intra-organizzativa circolare;
- Circolazione delle informazioni;
- Prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali;
- Clima relazionale franco e collaborativo;
- Scorrevolezza operativa e supporto verso gli obiettivi;
- Giustizia organizzativa;
- Apertura all'innovazione;
- Stress;
- Conflittualità.

La buona salute di un'organizzazione dipende da diversi fattori, che non riguardano solo componenti strutturali e ambientali, ma anche le diverse interazioni che avvengono all'interno.

La convivenza lavorativa che si sviluppa negli ambienti di lavoro, dove ogni soggetto investe tempo, energie ed emozioni, può diventare sempre più problematica a causa dell'insoddisfazione che è propria dei soggetti che vi operano. Risulta evidente che il comportamento delle persone al lavoro è determinato dalla combinazione tra le caratteristiche della situazione di lavoro e le caratteristiche individuali. L'esito è quindi la mediazione tra variabili oggettive e variabili soggettivamente percepite. Le caratteristiche del compito affidato, le condizioni generali di lavoro, l'ambiente fisico, la tecnologia, i tempi di lavoro, le relazioni nell'ambiente di lavoro, lo stile di leadership e management, hanno un forte impatto sul comportamento di ogni singolo individuo e concorrono a costituire il clima dell'organizzazione. Gli individui nell'organizzazione si trovano ad interagire con se stessi, con gli altri lavoratori della medesima, con le entità che rappresentano l'autorità da cui traggono sostanzialmente il significato del loro agire e dell'agire del sistema di cui sono parte e con i soggetti esterni.

Alla luce dei risultati dell'indagine, sono ipotizzabili interventi su tre livelli:

- organizzativo;
- individuo-organizzazione;
- individuale.

1) A livello organizzativo, l'intervento dovrebbe puntare: a migliorare la comunicazione/informazione interna, a tutto il personale, degli obiettivi e delle strategie, dei

risultati effettivamente conseguiti dall'Azienda; ad adottare un sistema di valori condiviso, che abbia dei riflessi sia sul piano della visibilità/riconoscimento professionale che sullo sviluppo di carriera. Dovrebbe essere inoltre implementata l'informazione con l'introduzione o la riedizione, nel piano di **formazione** annuale, di corsi e convegni su temi quali il rischio da stress lavoro-correlato, la gestione dei conflitti, la prevenzione del mobbing, la conciliazione dei tempi di lavoro-famiglia, il management, la leadership e le relazioni efficaci. Deve essere data la più ampia diffusione dei corsi di formazione, di cui sopra, e favorita e incoraggiata la partecipazione di tutto il personale.

2) A livello della connessione tra individuo-organizzazione, le azioni dovrebbero tendere al miglioramento delle dinamiche persona-ambiente e delle relazioni sul lavoro, sia attraverso una maggiore trasparenza dei processi decisionali (con riferimento a decisore, procedure e tempi), ma anche migliorando il grado di partecipazione alle decisioni operative ed incentivando le relazioni lavorative tra colleghi.

3) A livello individuale potrebbe essere proposto e avviato, come progetto pilota, lo "Sportello d'ascolto per il dipendente" per potenziare le risorse e capacità dell'individuo per un miglior inserimento nel contesto professionale. Con l'espressione *capacità personali* si fa riferimento a quell'insieme di caratteristiche più strettamente legate al Sé e precisamente ai repertori personali di base: cognitivo, affettivo - motivazionale, socio-interpersonale, che sono coinvolti in numerosi compiti e attività ed esportabili da un contesto all'altro. Alcuni autori (Spencer, 1993; Goleman, 1998) ritengono che il successo professionale non sarebbe ascrivibile alle sole conoscenze tecniche per eseguire un certo lavoro, quanto piuttosto al possesso di qualità distintive di natura personale e sociale, costituendo quindi la condizione che massimizza l'espressione del potenziale conoscitivo e tecnico dell'individuo.

Il CUG, attraverso un Piano di Azioni Positive (2012-2014), ha già individuato possibili iniziative incidenti sia nell'ambito della sfera relazionale e della crescita personale, sia nell'ambito della sfera organizzativa, del contesto del lavoro e del senso di appartenenza.

Il Questionario somministrato è stato un utile strumento. I risultati analizzati, rappresentano una prima occasione per il CUG e l'Azienda, per avere conoscenza, reale e contestuale, su alcune dinamiche lavorative, individuare e misurare criticità, punti di forza e aree di debolezza, meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi e di una revisione ragionata del Piano.

5. ALLEGATI

ALLEGATO 1: Il Questionario

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

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

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <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.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
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, ...)						
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						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
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 ...)						

Questionario Benessere Organizzativo

B–Le discriminazioni

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

C - L'equità nella mia amministrazione

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

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	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						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						

Questionario Benessere Organizzativo

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	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						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Questionario Benessere Organizzativo

H - Il senso di appartenenza

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

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	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						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	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						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo 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						

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

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

Questionario Valutazione del Superiore Gerarchico

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

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

P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

Dati Anagrafici

1 - 1 *

Contrassegna solo un ovale.

- Donna
- Uomo

1 - 2 *

Contrassegna solo un ovale.

- Ospedaliero
- Universitario

2 Il mio contratto di lavoro:

2 - 1 *

Contrassegna solo un ovale.

- A tempo determinato
- A tempo indeterminato

3 La mia età: *

Contrassegna solo un ovale.

- 3.1-Fino a 30 anni
- 3.2- Dai 31 ai 40 anni
- 3.3- Dai 41 ai 50 anni
- 3.4- Dai 51 ai 60 anni
- 3.5- Oltre i 60 anni

4 La mia anzianità di servizio: *

Contrassegna solo un ovale.

- 4.1- Meno di 5 anni
- 4.2- Da 5 a 10 anni
- 4.3- Da 11 a 20 anni
- 4.4- Oltre i 20 anni

5 La mia qualifica: *

Contrassegna solo un ovale.

- 5.1- Dirigente
- 5.2- Non dirigente

6 Appartenenza *

Contrassegna solo un ovale.

- 6.1 Dipartimento Medico
- 6.2 Dipartimento Medico Specialistico
- 6.3 Dipartimento Chirurgico

- 6.4 Dipartimento Chirurgico Specialistico
- 6.5 Dipartimento Riproduzione e Accrescimento
- 6.6 Dipartimento Emergenza
- 6.7 Dipartimento Neuroscienze e Riabilitazione
- 6.8 Dipartimento Diagnostica per immagini e Medicina di Laboratorio
- 6.9 Dipartimento Interaziendale Strutturale “Laboratorio Unico Provinciale”
- 6.10 Dipartimento Farmaceutico
- 6.11 Direzione delle Professioni
- 6.12 Strutture tecniche amministrative
- 6.13 Funzioni di staff
- 6.14 Direzione Medica di presidio

7 Ruolo Professionale *

Contrassegna solo un ovale.

- 7.1 Medico Ospedaliero
- 7.2 Medico Universitario
- 7.3 Medico Specializzando
- 7.4 Infermiere/a
- 7.5 OTA, OSS, Ausiliari
- 7.6 Tecnico Sanitario
- 7.7 Personale della Prevenzione
- 7.8 Personale della Riabilitazione
- 7.9 Personale Amministrativo
- 7.10 Altro personale *Passa alla domanda 91.*

Altro Personale

Nella domanda precedente hai risposto "7.10 Altro Personale", indicare il tipo di incarico.

Altro Personale

Contrassegna solo un ovale.

- Incarico Libero Professionale
 - CoCoCo
 - Assegnista
 - Borsista
 - Altro:

ALLEGATO 2: Tabelle Riassuntive: Punteggi medi dei singoli item, per le diverse Aree, distinti per genere, appartenenza (ospedalieri/universitari), area (amministrativa, sanitaria, Tecnica), qualifica (Dirigente/non Dirigente), fascia di età (5 classi di fasce di età) e anzianità di servizio (4 classi di anzianità)

Punteggi medi per genere, appartenenza, area e qualifica

	sesso		p	Area						p	Qualifica						p	Tot.											
	F	M		Ospedalieri			Universitari				Amministrat.			Sanitaria					Tecnica			Dirigente			Non dirigente				
				F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.			F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.		
	n casi			643	206	849	65	49	114		108	24	132	551	199	750	43	18	61		116	111	227	592	144	736		963	
Benessere organizzativo	A01-Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,0	4,4	**	4,0	4,5	4,1	3,8	4,2	4,0	3,9	4,4	4,0	4,4	4,1	4,2	4,8	4,4	**	4,2	4,5	4,3	3,9	4,4	4,0	**	4,1		
	A02-Ho ricevuto adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione	4,0	4,1		4,0	4,1	4,1	3,9	4,0	3,9		3,5	3,8	3,6	4,1	4,1	4,1	4,0	4,4	4,1	**	3,9	4,2	4,0	4,1	4,0	4,0	**	4,0
	A03-Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	3,1	3,5	**	3,1	3,5	3,2	3,0	3,5	3,2		3,1	3,1	3,1	3,1	3,5	3,2	2,9	3,9	3,2		3,6	3,7	3,7	2,9	3,3	3,0	**	3,2
	A04-Ho subito atti di mobbing*	4,3	4,3		4,3	4,4	4,3	4,1	3,7	3,9		4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,0	4,4	4,1		4,6	4,4	4,5	4,2	4,2	4,2	**	4,3
	A05-Sono soggetto a molestie*	4,6	4,7		4,6	4,8	4,6	4,6	4,2	4,4		4,5	5,0	4,6	4,6	4,7	4,6	4,3	4,6	4,3		5,0	4,8	4,9	4,5	4,6	4,5	**	4,6
	A06-Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,1	4,9		5,1	5,0	5,1	5,1	4,4	4,8		5,4	5,2	5,4	5,0	4,9	5,0	5,1	4,9	5,1	**	4,9	4,8	4,8	5,1	5,0	5,1	**	5,0
	A07-Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,5	3,8	**	3,5	3,8	3,6	3,7	3,9	3,8		4,2	4,8	4,3	3,3	3,7	3,4	4,0	3,9	4,0	**	3,0	3,7	3,4	3,6	4,0	3,7	**	3,6
	A08-Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,1	3,4	**	3,1	3,4	3,2	3,4	3,5	3,4		3,7	4,6	3,8	3,0	3,3	3,1	3,6	3,9	3,7	**	2,7	3,1	2,9	3,2	3,7	3,3	**	3,2
	A09-Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano*	3,2	3,4		3,2	3,5	3,3	3,2	3,2	3,2		3,3	3,8	3,3	3,2	3,4	3,2	3,5	4,2	3,7		3,3	3,1	3,2	3,2	3,7	3,3		3,3
	B.01-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,6	4,7		4,5	4,7	4,6	4,8	4,4	4,6		4,7	4,8	4,7	4,6	4,7	4,6	4,0	4,6	4,2		4,8	4,8	4,8	4,5	4,6	4,5		4,6
	B.02-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,9	5,1		4,9	5,1	5,0	5,2	4,8	5,0		4,9	5,1	5,0	5,0	5,1	5,0	4,6	5,0	4,7		5,2	5,2	5,2	4,9	4,9	4,9	**	5,0
	B.03-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,3	5,4		5,3	5,4	5,3	5,5	5,1	5,3		5,4	5,3	5,4	5,3	5,4	5,3	5,3	5,4	5,3		5,4	5,4	5,4	5,3	5,3	5,3		5,3
	B.04-La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	4,6	4,9	**	4,7	5,0	4,7	4,3	4,7	4,5		4,4	5,4	4,6	4,7	4,8	4,7	4,7	4,8	4,7		4,1	4,9	4,5	4,7	4,9	4,8		4,7
	B.05-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,4	5,5		5,4	5,5	5,4	5,4	5,2	5,4		5,5	5,5	5,5	5,4	5,5	5,5	5,2	5,7	5,3		5,6	5,6	5,6	5,4	5,4	5,4	**	5,4
	B.06-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,5	5,6		5,5	5,6	5,5	5,7	5,4	5,6		5,5	5,6	5,5	5,5	5,6	5,5	5,4	5,7	5,5		5,8	5,7	5,7	5,4	5,5	5,4	**	5,5
B.07-La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	4,8	4,7		4,8	4,7	4,7	4,8	4,9	4,8		4,7	4,6	4,7	4,8	4,7	4,7	5,1	4,7	5,0		4,8	4,8	4,8	4,8	4,6	4,7		4,8	
B.08-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,6		5,4	5,6	5,5	5,7	5,4	5,6		5,5	5,5	5,5	5,5	5,6	5,5	5,1	5,3	5,2		5,7	5,8	5,7	5,4	5,4	5,4	**	5,5	
B.09-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,1	5,4		5,1	5,4	5,2	5,3	5,1	5,2		5,3	5,3	5,3	5,1	5,4	5,2	4,8	5,3	4,9		5,4	5,5	5,5	5,1	5,2	5,1	**	5,2	

	Benessere organizzativo	sesso		p	Ospedalieri			Universitari			p	Amministrat.			Sanitaria			Tecnica			p	Dirigente			Non dirigente			p	Tot.
		F	M		F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.		
		C.01-Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,7		3,0	2,7	3,0	2,8	2,8	2,8		2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	2,7	2,8		2,7	2,7	2,8	2,7	2,7	2,9		
C.02-Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,9	2,9	2,8	3,0	2,9	3,1	2,6	2,9	2,7	3,0	2,7	2,9	2,9	2,9	3,2	2,7	3,1	3,0	3,0	3,0	2,8	2,9	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9		
C.03-Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,2	2,4	2,2	2,4	2,2	2,1	2,3	2,2	2,2	2,5	2,5	2,5	2,1	2,4	2,2	2,4	2,5	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	2,1	2,2	2,1	**	2,2		
C.04-Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,1	2,0	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	2,2	2,0	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,3	2,2	2,3	2,1	1,9	2,0	**	2,1	2,1	2,1		
C.05-Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,2	3,3	3,2	3,4	3,3	3,6	2,9	3,3	3,1	3,3	3,2	3,2	3,4	3,3	3,4	2,8	3,2	3,6	3,5	3,5	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3		
D.01-Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,6	2,5	2,7	2,5	2,6	2,4	2,6	2,5	2,3	1,9	2,2	2,7	2,7	2,7	2,5	2,4	2,5	**	2,6	2,6	2,6	2,7	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6		
D.02-Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,0	2,3	2,0	2,2	2,1	2,0	2,3	2,2	1,7	2,0	1,8	2,1	2,4	2,2	2,0	2,0	2,0	**	2,5	2,7	2,6	1,9	2,0	1,9	**	2,1	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	2,5	2,6	2,5	2,7	2,5	2,4	2,6	2,5	2,2	2,3	2,2	2,5	2,7	2,6	2,5	2,4	2,5	2,9	2,9	2,9	2,4	2,4	2,4	**	2,5	2,5	2,5		
D.04-Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,9	3,7	4,0	3,8	3,9	3,7	3,5	3,6	3,2	3,0	3,1	4,1	3,9	4,0	4,1	3,2	3,8	**	4,0	4,0	4,0	3,9	3,6	3,9	3,9	3,9	3,9		
D.05-Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,2	3,4	3,2	3,4	3,3	3,0	3,2	3,1	2,8	3,2	2,9	3,3	3,5	3,4	3,2	2,9	3,1	**	3,4	3,6	3,5	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,3		
E.01-So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,5	4,3	4,5	4,3	4,5	4,6	4,3	4,4	4,2	3,8	4,1	4,6	4,4	4,5	5,0	4,3	4,8	**	4,6	4,5	4,5	4,5	4,1	4,4	4,4	4,4	4,5		
E.02-Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,2	5,2	5,1	5,2	5,1	5,4	5,3	5,4	**	5,0	4,5	4,9	5,2	5,2	5,2	5,3	5,4	**	5,2	5,2	5,2	5,1	5,2	5,1	5,1	5,1	5,2		
E.03-Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9	3,7	3,8	3,9	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	4,1	3,9	3,6	3,6	3,6	3,9	3,9	3,9	**	3,8	3,8	3,8		
E.04-Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,5	4,5	4,5	4,4	4,5	4,2	4,6	4,4	4,3	4,5	4,3	4,5	4,5	4,5	4,7	4,7	4,7	4,6	4,5	4,6	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	4,5		
E.05-Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,6	3,7	3,6	3,7	3,6	3,5	3,8	3,7	3,0	3,4	3,0	3,7	3,8	3,7	3,4	3,7	3,5	**	3,8	3,9	3,9	3,5	3,6	3,5	**	3,6	3,6		

	sesso		p	Ospedalieri			Universitari			p	Amministrat.			Sanitaria			Tecnica			p	Dirigente			Non dirigente			p	Tot.
	F	M		F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.		
Benessere organizzativo	F.01-Mi sento parte di una squadra	3,4	3,4		3,4	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,6	3,5	3,6	3,4	3,4	3,4	3,3	3,4	3,4		3,1	3,5	3,3	3,5	3,3	3,4		3,4
	F.02-Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,2	5,3		5,2	5,3	5,2	5,4	5,2	5,3	5,3	5,0	5,3	5,2	5,3	5,2	5,1	5,4	5,2		5,1	5,3	5,2	5,2	5,2	5,2		5,2
	F.03-Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,4	4,6		4,4	4,7	4,5	4,5	4,0	4,3	4,6	4,7	4,6	4,4	4,6	4,4	4,0	4,3	4,1		4,5	4,6	4,6	4,4	4,5	4,4		4,4
	F.04-Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,6	3,5		3,6	3,5	3,6	3,8	3,2	3,5	3,8	3,2	3,7	3,6	3,6	3,6	3,3	3,2	3,3		3,4	3,6	3,5	3,7	3,4	3,6		3,6
	F.05-L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,5	3,3		3,5	3,4	3,5	3,3	3,1	3,2	3,6	3,0	3,5	3,4	3,4	3,4	3,7	3,4	3,6		3,4	3,4	3,4	3,5	3,3	3,4		3,4
	G.01-La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,2	3,2		3,2	3,2	3,2	2,9	3,3	3,1	2,9	3,1	2,9	3,3	3,3	3,3	3,1	2,6	2,9	**	3,3	3,4	3,4	3,2	3,1	3,2		3,2
	G.02-Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,6	3,4		3,6	3,4	3,5	3,5	3,2	3,4	3,7	3,3	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	2,9	3,3		3,7	3,4	3,6	3,6	3,4	3,5		3,5
	G.03-I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,5	3,4		3,5	3,4	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,1	3,2	3,6	3,5	3,6	3,5	3,4	3,4		3,7	3,6	3,7	3,5	3,3	3,4		3,5
	G.04-La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,1	3,2		3,1	3,2	3,1	3,1	3,2	3,1	2,8	2,9	2,8	3,2	3,3	3,2	2,8	2,9	2,9	**	3,3	3,3	3,3	3,1	3,0	3,1		3,1
	G.05-La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2,7	2,8		2,7	2,9	2,8	2,7	2,8	2,7	3,0	3,1	3,0	2,7	2,8	2,7	2,7	2,8	2,8		2,4	2,8	2,6	2,8	2,9	2,8		2,8
	H.01-Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,4	3,7		3,4	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	3,4	3,6	3,5	3,4	3,7	3,5	3,7	3,6	3,7		3,6	3,9	3,7	3,4	3,5	3,4		3,5
	H.02-Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,4	4,4		4,4	4,5	4,4	4,5	4,0	4,3	4,5	4,7	4,5	4,4	4,5	4,4	4,4	3,8	4,2		4,7	4,6	4,7	4,3	4,3	4,3	**	4,4
	H.03-Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,3	4,4		4,3	4,4	4,3	4,2	4,3	4,3	4,4	4,6	4,4	4,2	4,4	4,3	4,6	3,3	4,2		4,6	4,7	4,7	4,2	4,1	4,2	**	4,3
	H.04-I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,2	3,4		3,2	3,5	3,2	3,4	3,3	3,3	2,8	3,6	2,9	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4	3,3		3,4	3,5	3,5	3,1	3,3	3,2	**	3,2
	H.05-Se potessi, comunque cambierei ente *	3,8	3,9		3,8	4,0	3,8	3,6	3,7	3,6	4,0	4,3	4,1	3,7	3,9	3,7	4,5	4,3	4,4	**	3,7	3,8	3,7	3,8	4,0	3,8		3,8
	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	4,5	4,7		4,5	4,8	4,5	4,6	4,3	4,5	4,7	5,2	4,8	4,4	4,7	4,5	4,7	4,8	4,7		4,6	4,7	4,7	4,4	4,7	4,5		4,5
	I.02-Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,2	4,5		4,2	4,5	4,3	4,4	4,3	4,4	4,3	4,6	4,3	4,2	4,5	4,3	4,3	4,4	4,3		4,4	4,5	4,5	4,2	4,5	4,2	**	4,3
	I.03-La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,2	4,5		4,2	4,6	4,3	4,5	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4	4,2	4,5	4,3	4,3	4,7	4,4		4,4	4,6	4,5	4,2	4,5	4,3		4,3

Importanza attribuita	sesso		p	Ospedalieri			Universitari			p	Amministrat.			Sanitaria			Tecnica			p	Dirigente			Non dirigente			p	Tot.
	F	M		F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.		F	M	Tot.	F	M	Tot.		
	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,3		5,1	**	5,3	5,1	5,3	5,5		4,8	5,2	5,2	5,1	5,2	5,4	5,0	5,3	5,0		5,0	5,0	5,5	5,1	5,3	5,3		
B - Le discriminazioni	4,8	4,5		4,8	4,6	4,7	4,9	4,5	4,7	4,9	4,8	4,8	4,5	4,7	4,5	4,4	4,4	4,5	5,1	4,6	4,9	4,8	4,5	4,7	4,7			
C - L'equità nella mia amministrazione	5,1	4,9		5,1	4,9	5,0	5,2	4,8	5,0	5,1	5,2	5,1	5,1	4,8	5,0	4,5	4,1	4,4	5,4	5,0	5,2	5,0	4,7	5,0	5,0			
D - Carriera e sviluppo professionale	4,9	4,7		4,8	4,7	4,8	5,0	4,8	4,9	4,9	5,2	4,9	4,6	4,8	4,4	4,3	4,4	4,4	5,2	4,9	5,0	4,8	4,5	4,7	4,8			
E - Il mio lavoro	5,2	5,0	**	5,2	5,0	5,2	5,4	5,0	5,2	5,0	5,4	5,1	5,3	4,9	5,2	4,9	4,7	4,9	5,6	5,1	5,4	5,2	4,8	5,1	5,2			
F - I miei colleghi	5,0	4,8		5,0	4,8	4,9	5,0	4,8	4,9	4,9	5,1	5,0	5,0	4,8	5,0	4,6	4,2	4,5	5,3	5,0	5,1	4,9	4,6	4,9	4,9			
G - Il contesto del mio lavoro	5,0	4,8		5,0	4,8	5,0	5,2	4,9	5,1	4,8	5,3	4,9	5,1	4,8	5,0	4,7	4,4	4,6	5,4	5,0	5,2	4,9	4,7	4,9	5,0			
H - Il senso di appartenenza	4,9	4,7	**	4,9	4,6	4,8	5,0	4,8	4,9	4,6	5,0	4,7	5,0	4,7	4,9	4,7	4,2	4,5	5,2	4,7	5,0	4,8	4,6	4,8	4,8			
I - L'immagine della mia Amministrazione	4,5	4,3		4,5	4,4	4,5	4,6	4,2	4,4	4,5	5,1	4,6	4,5	4,3	4,5	4,4	3,8	4,2	4,8	4,3	4,6	4,5	4,4	4,5	4,5			
Grado di condivisione del sist. Di valutazione	L.01-Conosco le strategie della mia amministrazione	2,4	2,6		2,4	2,6	2,4	2,5	2,9	2,6	2,4	2,5	2,4	2,7	2,5	2,0	2,4	2,1	2,7	2,9	2,8	2,3	2,4	2,3	**	2,5		
	L.02-Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,5	2,8	**	2,5	2,8	2,6	2,4	2,7	2,5	2,6	3,0	2,7	2,5	2,8	2,6	2,4	2,4	2,8	3,0	2,9	2,4	2,5	2,5	**	2,6		
	L.03-Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,4	2,7	**	2,4	2,6	2,4	2,3	2,9	2,6	2,5	2,5	2,4	2,7	2,5	2,6	2,3	2,5	2,7	3,0	2,9	2,3	2,4	2,3	**	2,5		
	L.04-E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	2,7	3,0	**	2,7	3,0	2,8	2,5	3,2	2,8	2,7	3,0	2,7	3,0	2,8	2,8	3,3	2,9	3,0	3,0	3,1	3,0	2,6	3,0	2,7	**	2,8	
	M.01-Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,1	3,1		3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,0	3,0	2,8	3,0	3,1	3,2	3,1	2,9	3,3	3,0	3,2	3,4	3,3	3,1	2,9	3,0	3,1		
	M.02-Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2,9	3,0		2,9	3,1	3,0	2,9	3,0	2,9	3,0	2,7	3,0	2,9	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	3,2	3,3	3,3	2,9	2,8	2,9	**	3,0	
	M.03-Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,6	2,8		2,6	2,8	2,6	2,8	2,9	2,9	2,4	2,7	2,5	2,7	2,9	2,7	2,5	2,8	2,6	2,9	3,1	3,0	2,6	2,6	2,6	**	2,7	
	M.04-Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,6	2,8		2,6	2,8	2,6	2,7	2,9	2,8	2,4	2,6	2,5	2,6	2,8	2,7	2,5	2,5	2,5	2,8	3,0	2,9	2,6	2,6	2,6	**	2,7	
	N.01-Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2,7	2,7		2,7	2,7	2,7	2,8	2,8	2,8	2,5	2,5	2,5	2,7	2,7	2,7	2,7	2,4	2,6	3,0	2,9	2,9	2,6	2,5	2,6	2,7		
	N.02-Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2,6	2,9		2,6	2,9	2,7	2,7	3,1	2,9	2,4	3,0	2,5	2,7	3,0	2,8	2,7	2,6	2,7	2,9	3,2	3,0	2,6	2,7	2,6	**	2,7	
	N.03-I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,9	3,0		3,0	3,0	3,0	2,7	2,9	2,8	2,5	2,7	2,6	3,0	3,0	3,0	3,2	3,1	3,2	**	3,0	3,1	3,1	2,9	2,9	2,9	3,0	
	N.04-La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1,9	2,1		1,9	2,1	1,9	1,8	2,3	2,1	1,7	1,9	1,8	1,9	2,2	2,0	1,8	1,6	1,8	2,4	2,5	2,5	1,8	1,9	1,8	**	2,0	
	N.05-Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,0	2,2		2,0	2,1	2,1	2,1	2,8	2,4	1,9	1,8	1,9	2,1	2,3	2,1	2,1	2,1	2,1	2,3	2,4	2,3	2,0	2,1	2,0	**	2,1	

Valutazione del superiore gerarchico	sesso		p			Ospedalieri			Universitari			p			Amministrat.			Sanitaria			Tecnica			p			Dirigente			Non dirigente			p	Tot.
	F	M	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.	F	M	Tot.					
	O.01-Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2,9	3,0	2,9	3,0	2,9	2,7	3,0	2,8	2,5	2,8	2,6	2,9	3,1	3,0	2,7	2,8	2,7	3,3	3,3	3,3	2,8	2,8	2,8	**	2,9								
O.02-Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2,8	2,9	2,8	2,9	2,8	2,6	2,9	2,7	2,6	2,9	2,7	2,8	3,0	2,8	2,6	2,8	2,7	3,0	3,1	3,1	2,7	2,8	2,7	**	2,8									
O.03-È sensibile ai miei bisogni personali	3,3	3,4	3,3	3,5	3,3	3,2	3,1	3,2	3,3	3,7	3,4	3,2	3,5	3,3	3,3	3,0	3,2	3,3	3,6	3,5	3,3	3,3	3,3		3,3									
O.04-Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,3	3,5	3,3	3,5	3,4	3,3	3,6	3,4	3,3	3,4	3,3	3,3	3,6	3,4	3,3	3,6	3,3	3,6	3,8	3,7	3,3	3,3	3,3	**	3,4									
O.05-Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3	3,4	3,6	3,5	3,1	2,9	3,0	3,7	3,8	3,8	3,3	3,2	3,3	**	3,4									
P.01-Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1	3,1	2,8	3,0	2,9	3,2	2,9	3,1	3,2	3,2	3,2	2,6	3,0	3,3	3,3	3,3	3,1	3,0	3,0		3,1									
P.02-Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9	2,8	2,9	2,8	3,0	2,8	3,0	3,0	3,0	3,2	2,4	3,0	3,1	3,0	3,1	2,9	2,9	2,9		3,0									
P.03-Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,0	3,1	3,0	3,2	3,1	2,8	3,0	2,9	2,9	3,4	3,0	3,0	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	3,3	3,3	3,3	2,9	3,0	3,0	**	3,0									
P.04-Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,5	3,7	3,6	3,8	3,6	3,5	3,7	3,6	3,3	3,9	3,4	3,6	3,8	3,6	3,6	3,3	3,5	3,8	4,2	4,0	3,5	3,4	3,5	**	3,6									

* il punteggio delle domande a polarità negativa A.04, A.05, A.09, B.04, B.07 e H.05 è ri-polarizzato.

Punteggi medi per fascia di età e anzianità di servizio

	n casi	Età					P	Anzianità di servizio					P
		Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre 60 anni		Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre ai 20 anni		
	40	163	417	310	33		92	139	251	481			
Il benessere organizzativo	A01-Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,2	3,9	4	4,2	4,3		4,3	3,9	4,1	4,1		
	A02-Ho ricevuto adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione	4	3,9	4	4,1	4,4		4	3,9	3,9	4,1	**	
	A03-Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	3,4	3	3,1	3,3	3,4		3,7	3	3,2	3,1		
	A04-Ho subito atti di mobbing*	4,3	4,3	4,2	4,4	4,2		4,7	4,1	4,3	4,3		
	A05-Sono soggetto a molestie*	4,6	4,5	4,5	4,8	4,7		5	4,3	4,6	4,6	**	
	A06-Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,9	4,8	5,1	5,2	5,1		4,8	4,7	5,1	5,2	**	
	A07-Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,4	3,3	3,7	3,6	4,4	**	3,8	3,4	3,6	3,6		
	A08-Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3	2,8	3,2	3,4	4	**	3,2	2,8	3,2	3,3	**	
	A09-Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano*	3,4	3	3,1	3,6	3,5	**	3,5	2,9	3,3	3,3		
	B.01-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,1	4,6	4,4	4,7	4,9		4,9	4,3	4,6	4,6		
	B.02-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,1	5	4,9	5	5,2		5,2	4,8	5	4,9		
	B.03-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,3	5,3	5,4	5,5		5,4	5,2	5,3	5,4		
	B.04-La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	4,9	4,7	4,7	4,7	4,4		4,9	4,4	4,8	4,7		
	B.05-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5	5,4	5,4	5,5	5,7		5,5	5,3	5,5	5,5		
	B.06-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6	5,5	5,5	5,5	5,8		5,7	5,4	5,5	5,5		
	B.07-La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	4	4,8	4,8	4,8	4,8		4,4	4,5	5	4,8	**	
B.08-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,5	5,4	5,5	5,8		5,6	5,3	5,5	5,5			
B.09-Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,4	5,3	5,1	5,1	5,6		5,6	5,1	5,3	5,1			

		Età					P	Anzianità di servizio					P
		Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre 60 anni		Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre ai 20 anni		
Il benessere organizzativo	C.01-Ritengo che vi sia equita nell'assegnazione del carico di lavoro	2,7	2,5	2,8	2,9	3,6	**	2,9	2,4	2,9	2,9		
	C.02-Ritengo che vi sia equita nella distribuzione delle responsabilità	3	2,7	2,8	3	3,2		3,1	2,6	2,8	2,9		
	C.03-Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2	2	2,2	2,4	2,9	**	2,5	2	2,2	2,3	**	
	C.04-Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,2	1,8	2	2,3	2,7	**	2,3	1,9	2	2,2		
	C.05-Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	2,9	3,1	3,2	3,4	3,5		3,4	2,8	3,3	3,3		
	D.01-Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,9	2,5	2,6	2,7	2,7		2,8	2,5	2,5	2,7		
	D.02-Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,3	2,1	2	2,2	2,3		2,6	2,1	1,9	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	2,8	2,5	2,4	2,6	2,9		3	2,4	2,4	2,5	**	
	D.04-Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,9	3,8	3,9	4	4		4	3,6	3,9	4		
	D.05-Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,2	3,2	3,2	3,4	3,7		3,6	2,9	3,2	3,3	**	
	E.01-So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,7	4,4	4,4	4,5	4,8		4,5	4,4	4,3	4,5		
	E.02-Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,3	5,2	5,2	5,1	5,5		5,2	5,1	5,3	5,1		
	E.03-Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4	3,8	3,7	3,8	4,3		4	3,8	3,8	3,8		
	E.04-Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,4	4,5	4,4	4,5	4,8		4,6	4,4	4,6	4,4		
	E.05-Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,9	3,7	3,4	3,7	3,8		4,2	3,4	3,6	3,6	**	
	F.01-Mi sento parte di una squadra	3,7	3,5	3,4	3,4	3,3		3,8	3,2	3,5	3,4		
	F.02-Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,2	5,2	5,1	5,5		5,3	5,2	5,3	5,2		
	F.03-Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,6	4,4	4,4	4,5	4,8		4,6	4,2	4,5	4,5		
	F.04-Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,2	3,5	3,7	3,5	3,6		3,8	3,4	3,5	3,6		
	F.05-L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,5	3,3	3,4	3,6	3,4		3,7	3	3,4	3,5		

		Età					P	Anzianità di servizio					P
		Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre 60 anni		Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre ai 20 anni		
Il benessere organizzativo	G.01-La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,2	2,9	3,2	3,3	3,1		3,3	2,9	3,2	3,3		
	G.02-Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,9	3,4	3,5	3,6	3,4		3,8	3,4	3,5	3,5		
	G.03-I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,6	3,3	3,5	3,6	3,4		3,5	3,3	3,5	3,5		
	G.04-La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3	3,2	3,2	3,1		3,3	2,9	3,2	3,1		
	G.05-La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2,4	2,5	2,8	2,8	3		2,9	2,4	2,7	2,8	**	
	H.01-Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,4	3,4	3,4	3,8	3,6		4	3,2	3,5	3,5	**	
	H.02-Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4	4,4	4,3	4,5	4,7		4,8	4,2	4,3	4,4		
	H.03-Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3,9	4,2	4,2	4,5	4,4		4,7	3,9	4,2	4,4	**	
	H.04-I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,5	3,2	3,1	3,4	3,5		3,8	3,2	3,1	3,2	**	
	H.05-Se potessi, comunque cambierei ente *	3,9	3,6	3,6	4,2	4,1	**	4	3,5	3,7	3,9		
	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	4,5	4,5	4,4	4,7	4,6	**	4,7	4,5	4,4	4,6		
	I.02-Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4	4,2	4,1	4,6	4,5	**	4,2	4,2	4,2	4,4		
	I.03-La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4	4,2	4,2	4,6	4,4	**	4,2	4,3	4,2	4,4		
Importanza attribuita	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	5,5	5,4	5,3	5,1	5,1		5,4	5,3	5,3	5,2		
	B - Le discriminazioni	5	4,8	4,7	4,7	4,5		5,1	4,9	4,6	4,7		
	C - L'equità nella mia amministrazione	5,5	5,1	5	4,9	5	**	5,3	5,2	5	4,9		
	D - Carriera e sviluppo professionale	5,4	5	4,8	4,6	4,5	**	5,1	5	4,9	4,6	**	
	E - Il mio lavoro	5,6	5,3	5,1	5,1	5	**	5,4	5,4	5,2	5	**	
	F - I miei colleghi	5	5,1	4,9	4,9	4,5		5,1	5,1	5	4,9		
	G - Il contesto del mio lavoro	5,1	5,1	4,9	4,9	4,9		5,1	5,1	5	4,9		
	H - Il senso di appartenenza	5	5	4,8	4,8	4,5		4,9	5	4,9	4,8		
	I - L'immagine della mia Amministrazione	4,5	4,4	4,5	4,6	4,2		4,5	4,4	4,5	4,5		

		Età						Anzianità di servizio				
		Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre 60 anni	P	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre ai 20 anni	P
Grado di condivisione del sist. Di valutazione	L.01-Conosco le strategie della mia amministrazione	2,6	2,2	2,4	2,6	3,3	**	2,6	2,2	2,3	2,6	**
	L.02-Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,7	2,3	2,4	2,8	3,3	**	2,8	2,4	2,3	2,7	**
	L.03-Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,6	2,3	2,3	2,7	2,9	**	2,9	2,4	2,2	2,5	**
	L.04-E chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	2,8	2,5	2,8	2,9	3,3		3,2	2,6	2,6	2,8	**
	M.01-Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,1	3	3	3,2	3,5		3,4	2,8	3	3,1	
	M.02-Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,1	2,7	2,9	3,1	3,5	**	3,3	2,8	2,8	3,1	**
	M.03-Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,9	2,6	2,6	2,7	3,3		2,9	2,5	2,6	2,7	
	M.04-Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,9	2,6	2,6	2,7	3,3		2,9	2,5	2,5	2,7	
	N.01-Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	2,8	2,6	2,6	2,8	3,2		2,9	2,5	2,6	2,7	
	N.02-Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	2,9	2,5	2,7	2,8	3,2		2,9	2,5	2,7	2,7	
	N.03-I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la	3,4	3	2,9	3	3,2		3,3	2,9	2,9	2,9	
	N.04-La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1,9	1,9	1,9	2,1	2,4		2,5	1,7	1,8	2	**
	N.05-Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,3	2	2	2,2	2,3		2,3	2	2	2,1	

		Età					P	Anzianità di servizio					P
		Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre 60 anni		Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre ai 20 anni		
Valutazione del superiore gerarchico	O.01-Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	2,7	2,9	2,8	3	2,9		3,4	2,5	2,9	2,9	**	
	O.02-Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2,7	2,8	2,7	3	2,8		3,1	2,4	2,8	2,8	**	
	O.03-È sensibile ai miei bisogni personali	3,2	3,3	3,3	3,4	3,3		3,7	2,9	3,4	3,3	**	
	O.04-Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,1	3,4	3,3	3,4	3,7		3,8	3	3,4	3,4	**	
	O.05-Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3,4	3,3	3,4	3,4	3,7		3,8	3	3,4	3,4	**	
	P.01-Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1		3,5	2,8	3,2	3,1	**	
	P.02-Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	2,9	2,9	2,9	3	3		3,2	2,7	3	2,9		
	P.03-Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3	2,9	3	3,2	3,1		3,3	2,6	3,1	3,1	**	
	P.04-Sumo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,6	3,4	3,5	3,8	3,7		4,2	3,1	3,5	3,7	**	

***Analisi dei risultati, considerazioni, proposte operative per la revisione del piano
di Azioni Positive del CUG, su proposta del Gruppo di Lavoro del CUG***

Considerazioni:

Dall'elaborazione e dallo studio dei dati desunti dal questionario aziendale sul benessere organizzativo, è emerso un punteggio medio positivo (3,7 su una scala da 1 a 6), in merito all'andamento delle tre aree valutate che sono:

- 1) Benessere organizzativo;
- 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione;
- 3) Valutazione del superiore gerarchico.

Va, inoltre, sottolineato che è da considerarsi positiva anche la valutazione espressa, in particolare, sul fenomeno delle discriminazioni.

Approfondendo, però, i risultati per area si evidenzia criticità relativamente alle risposte alle seguenti domande delle tre Aree:

1) Benessere organizzativo

Domande: A03, A08, A09, C01, C02, C.03, C.04,C.05,D.01, D.02, D.03, D.05,F.01,F.05,G.01,G.04, G.05 e H.04 , sui ritmi di lavoro, sul benessere lavorativo, sull'assegnazione e sulla distribuzione degli incarichi e delle responsabilità, sull'agire imparziale dei responsabili di struttura, sul rapporto tra quantità e qualità del lavoro e retribuzione, sulla possibilità di sviluppare capacità ed attitudini e di percorrere uno sviluppo reale di carriera, sulla circolazione delle informazioni e sul lavoro di gruppo, sull'attività di formazione e sulle azioni tese a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

2) Grado di condivisione del sistema di valutazione

Domande: L.01, L.02, L.03, L.04, M.01, M.02, M.03, M.04, N.01, N.02, N.03, N.04, N.05 riguardanti la conoscenza degli obiettivi e delle strategie aziendali nonché dei risultati, la chiarezza sul ruolo svolto e sul contributo apportato dal singolo alle azioni dell'azienda, la chiarezza ed il coinvolgimento sugli obiettivi assegnati, sui risultati attesi e su quelli conseguiti, la corretta informazione sulla valutazione del lavoro svolto e sui miglioramenti possibili, la tutela in caso di disaccordo sulla valutazione espressa, l'adeguata illustrazione del sistema di valutazione delle performance e l'incentivazione delle persone capaci e che si impegnano.

3) Valutazione del superiore gerarchico

Domande: O.01, O.02, O.03, O.04, O.05, P.01, P.02, P.03 riguardanti gli interventi del "capo" per far recepire le metodologie utili al raggiungimento degli obiettivi di lavoro, motivare alla produttività, porre attenzione ai bisogni personali e riconoscere i risultati positivi, ascoltare e

recepire le valide proposte di lavoro, l'agire improntato all'equità e la gestione efficace dei problemi, delle criticità e dei conflitti.

Proposte di intervento:

Il CUG, sulla base dei risultati emersi dall'indagine e di un confronto diretto, ritiene utile proporre, per il superamento delle criticità emerse, interventi tesi a migliorare e superare gli aspetti di disagio lavorativo espressi.

Tra le proposte avanzate si condividono azioni tese a:

- garantire una più chiara e capillare informazione sugli obiettivi aziendali e di struttura e sui risultati ottenuti, estendendo, ancora di più, in particolare, la negoziazione di budget a tutte le realtà operative aziendali, sollecitando i responsabili di struttura ad un maggior coinvolgimento dei collaboratori;
- migliorare la comunicazione;
- migliorare le relazioni sul lavoro;
- rendere trasparenti i processi decisionali, le regole concorsuali sulla mobilità all'interno dell'Azienda;
- attivare la contrattazione integrativa sugli obiettivi e sui criteri di distribuzione della retribuzione di risultato, in particolare per il comparto e gli amministrativi;
- aggiornare il sistema di valutazione in essere per i dirigenti ed i responsabili di posizioni organizzative – assicurando anche un effettivo contraddittorio – e, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009, attivare il sistema di valutazione per il personale del comparto;
- fornire un'adeguata informazione sui sistemi di valutazione;
- sensibilizzare, anche con apposite e omogenee direttive, i responsabili delle strutture aziendali ad un maggior coinvolgimento informativo e operativo dei collaboratori e ad un'efficace azione per la soluzione dei problemi, delle criticità e dei conflitti interni;
- adeguare maggiormente l'attività di formazione alle necessità di conoscenze operative del personale;
- aprire uno sportello di ascolto;
- favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita con le azioni contrattualmente possibili, senza escludere soluzioni sperimentali; l'analisi di fattibilità del Progetto di apertura dell'asilo aziendale, presso l'ospedale di Cona;
- nominare la Consigliera di Fiducia.

Sono in corso di sviluppo i progetti del CUG, da presentare al Direttore Generale, per attuare le proposte di intervento e rivedere il piano di Azione Positive.

Sarà cura del CUG pubblicarle in Intranet.