

ARES 118

Indagine sul Benessere Organizzativo *Risultati anno 2018*

Documento redatto a cura dell'UOS Psicologia – ARES 118

Premessa

Il “Benessere Organizzativo” descrive lo stato di salute di un’organizzazione relativamente alla qualità della vita, al grado di benessere psicologico, fisico e sociale dei lavoratori finalizzato ad un miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati: sono quindi i lavoratori al centro del sistema. Questo significa che la gestione del personale deve tener conto della **persona** nell’ambiente di lavoro e non considerarla come una semplice unità lavorativa o una pratica amministrativa. In questa ottica una corretta gestione del personale appare fondamentale nel miglioramento della performance dell’intera organizzazione.

L’indagine 2017 era stata caratterizzata dalla novità della compilazione online del questionario da parte dei lavoratori, novità riproposta anche nel 2018.

Il questionario ANAC su Benessere Organizzativo, utilizzato per l’indagine annuale, è stato integrato nel 2018 da alcune domande orientate a valutare la soddisfazione dei lavoratori in due specifiche aree: sicurezza sul lavoro e contesto del lavoro.

1. Il personale ARES 118

L’indagine 2018 si è conclusa il 20 novembre 2018.

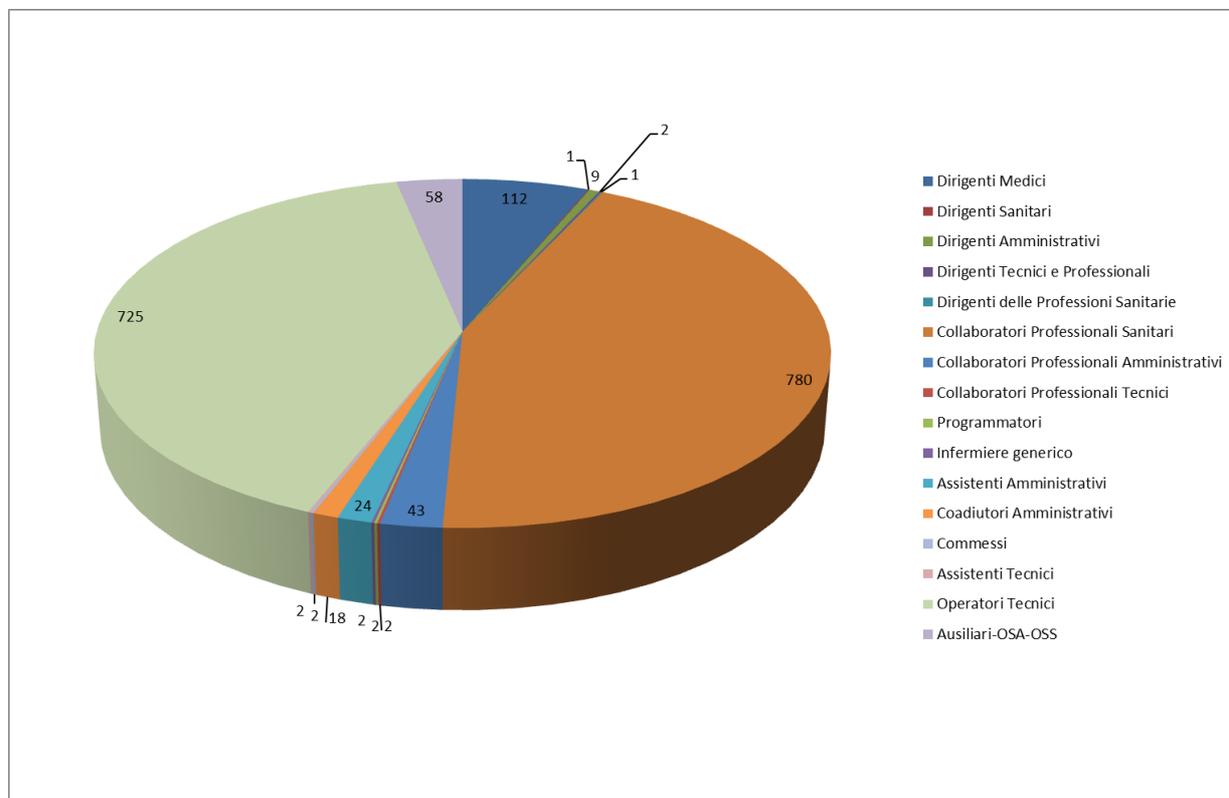
Alla data del 21 novembre 2018 i lavoratori di ARES erano **1783 (Tabella 1)**, di questi solo il **31,9 %** donne.

Tabella 1

Qualifica	M	F	Totale
Dirigenti Medici	66	46	112
Dirigenti Sanitari	0	1	1
Dirigenti Amministrativi	3	6	9
Dirigenti Tecnici e Professionali	1	1	2
Dirigenti delle Professioni Sanitarie	0	1	1
Collaboratori Professionali Sanitari	445	335	780
Collaboratori Professionali Amministrativi	14	29	43
Collaboratori Professionali Tecnici	2	0	2
Programmatori	2	0	2
Infermiere generico	2	0	2
Assistenti Amministrativi	11	13	24
Coadiutori Amministrativi	7	11	18
Commessi	2	0	2
Assistenti Tecnici	2	0	2
Operatori Tecnici	630	95	725
Ausiliari-OSA-OSS	27	31	58
Totale	1214	569	1783

Per quanto riguarda la distribuzione per qualifica, la maggior parte del personale è rappresentata da infermieri e personale tecnico operativo (**Grafico 1**).

Grafico 1 – distribuzione del personale per qualifica



2. Il campione

Il questionario era compilabile attraverso un link inviato a tutte le caselle di posta aziendali. Hanno risposto **417** lavoratori, pari al **23,39%** del totale dei dipendenti ARES.

Nonostante il questionario fosse anonimo, molti lavoratori (214) non hanno compilato i dati anagrafici, come può essere rilevato dalla **Tabella 2**, **dalla Tabella 3** e **dalla Tabella 4**.

Tabella 2 – descrizione per sesso e qualifica

	M	F	Non Risponde Sesso
Dirigente	11	12	8
Non Dirigente	117	61	62
Non Risponde Qualifica	1	1	144
	129	74	214

Tabella 3 – descrizione per sesso, fascia d'età

	Maschi	Femmine	Non Risponde Sesso
Fino a 30 anni	2	3	3
31-40	12	6	7
41-50	34	17	23
51-60	61	37	32
Oltre 60 anni	19	11	5
Non Risponde Fascia d'età	1	0	144
	129	74	214

Tabella 4 – descrizione per sesso e anzianità di servizio

	Maschi	Femmine	Non Risponde Sesso
Meno di 5 anni	10	7	12
Da 5 a 10 anni	2	3	2
Da 11 a 20 anni	32	23	16
Oltre i 20 anni	84	40	39
Non Risponde Anzianità Servizio	1	1	145
	129	74	214

3. Il modello d'indagine

Il modello di indagine è diviso in tre questionari: *benessere organizzativo*, *condivisione del sistema di valutazione* e *valutazione del superiore gerarchico*.

Ciascun questionario, a sua volta, comprende più ambiti (**Tabella 5**).

Tabella 5

Benessere Organizzativo	Condivisione Sistema Valutazione	Valutazione Superiore Gerarchico
A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	L-La mia organizzazione	O-II mio capo e la mia crescita
B-Le discriminazioni	M-Le mie performance	P-II mio capo e l'equità
C-L'equità nella mia amministrazione	N-II funzionamento del sistema	
D-Carriera e sviluppo professionale		
E-II mio lavoro		
F-I miei colleghi		
G-II contesto del mio lavoro		
H-II senso di appartenenza		
I-L'immagine della mia amministrazione		
Importanza degli ambiti di indagine		

Le risposte sono fornite su una scala *Likert* a sei passi da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (del tutto d'accordo).

Il questionario sul Benessere Organizzativo, oltre ai 9 ambiti di indagine, chiede ai lavoratori di valutare l'importanza di ciascuna delle aree del questionario su una scala da 1 (minimo grado di importanza) a 6 (massimo grado di importanza).

Va sottolineato che, all'interno dello stesso ambito di indagine, possono essere presenti domande con polarità differente, ovvero dove un punteggio vicino a 6 può avere sia un significato molto positivo che un significato molto negativo.

Nella elaborazione dei risultati si tiene conto sia della media dei punteggi ottenuti nei diversi ambiti di indagine, sia dei singoli item con polarità invertita (cioè dove alti punteggi esprimono una valutazione negativa), correggendone il valore.

Il **valore soglia** sotto il quale si registra un risultato negativo è pari a **3,5**.

Al questionario sul BO è stata aggiunta una sezione nella sottoscala relativa a “*Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*” (**Tabella 6**). La sezione aggiuntiva intendeva rilevare il grado di soddisfazione dei lavoratori in merito ad alcune migliorie strutturali dell’ambiente di lavoro.

Tabella 6 – sezione aggiuntiva del questionario A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

A1.01 – Nel 2017 sono stati realizzati dall’azienda degli interventi di miglioramento della Sua sede di lavoro?						
1. Sì						
2. No						
A1.02 - Se sì, quali interventi sono stati realizzati?						
1. Ristrutturazione degli ambienti (spogliatoi, bagni, sala di attesa/riposo/ufficio/sala operativa)						
2. Impianto elettrico						
3. Climatizzazione						
4. Dotazione di nuovi arredi (poltrone ergonomiche/da riposo, armadietti per lo spogliatoio)						
5. Trasferimento della postazione/ufficio in una nuova sede						
A1.03 - Quanto ritiene importanti per il miglioramento della sua sicurezza e comfort gli interventi realizzati dall’azienda nella sua sede di lavoro? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla			Del tutto		
	1	2	3	4	5	6
1. Ristrutturazione degli ambienti (spogliatoi, bagni, sala di attesa/riposo/ufficio/sala operativa)						
2. Impianto elettrico						
3. Climatizzazione						
4. Dotazione di nuovi arredi (poltrone ergonomiche/da riposo, armadietti per lo spogliatoio)						
5. Trasferimento della postazione/ufficio in una nuova sede						

E’ stata inoltre aggiunta una sezione alla sottoscala “Il contesto del mio lavoro” (**Tabella 7**), che approfondiva alcuni temi proposti dalla sottoscala.

Tabella 7 – sezione aggiuntiva del questionario G-Il contesto del mio lavoro

G1.01 – Nel 2017 ha partecipato a corsi di formazione proposti dall’azienda?						
1. Sì, solo al corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08)						
2. Sì, al corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08) e/o a un corso (ECM o no) presente nel Piano Formativo Aziendale						
3. Sì, al corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08) e/o a due o più corsi (ECM o no) presenti nel Piano Formativo Aziendale						
4. Sì, solo ai corsi ECM presenti nel Piano Formativo Aziendale						
5. No, non ho partecipato a corsi aziendali						
G1.02 – Quanto si ritiene soddisfatto/a della offerta formativa aziendale						
1. L’offerta formativa proposta dall’azienda è adeguata						
2. Ritengo si debba aumentare l’offerta formativa nell’area clinica e tecnico addestrativa						
3. Ritengo si debba aumentare l’offerta formativa nell’area organizzativo-gestionale						
4. Ritengo si debba aumentare l’offerta formativa nell’area relazionale						
5. Ritengo si debba aumentare l’offerta formativa nell’area della sicurezza sul lavoro						
G1.03 – Nel 2017 è stato adottato il nuovo regolamento per la mobilità interna del personale del comparto. Quanto è d’accordo con le seguenti affermazioni (indichi una sola risposta per ciascun item)	Per nulla			Del tutto		
	1	2	3	4	5	6
1. I trasferimenti sono effettuati in modo trasparente						



2. Il regolamento non tiene conto della mobilità interna del personale amministrativo						
3. Il regolamento non tiene conto delle problematiche di conciliazione casa-lavoro						
4. E' corretto che i trasferimenti siano disposti con un bando interno						
5. Dovrebbero essere effettuati bandi interni anche per accedere a servizi diversi da quelli operativi (Logistico, Autoparco, ecc.).						
GI.04 – Il Codice di Comportamento adottato con la delibera N. 194 del 20 maggio 2015, fornisce precise regole al personale (dirigenza e comparto) in merito a quanto disposto dalla normativa anticorruzione, al comportamento verso il pubblico e in merito ai principi di trasparenza, equità e correttezza che devono determinare le relazioni interne all'azienda. A tale proposito, quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni (indichi una sola risposta per ciascun item)	Per nulla			Del tutto		
	1	2	3	4	5	6
1. I dirigenti/coordinatori si comportano in modo equo ed imparziale nella valutazione del personale						
2. I dirigenti/coordinatori si comportano in modo equo ed imparziale nel comminare le sanzioni						
3. Alcuni comportamenti non vengono sanzionati anche se infrangono le regole di comportamento						
4. Nella valutazione del personale non si utilizzano criteri realmente oggettivi						
5. I regolamenti sono spesso disattesi dal personale						
GI.05 – La comunicazione e la sua circolarità sono elementi molto importanti affinché si crei un clima partecipativo, soprattutto in una Azienda con le caratteristiche e le dimensioni di ARES 118. Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni (indichi una sola risposta per ciascun item)	Per nulla			Del tutto		
	1	2	3	4	5	6
1. Posso accedere a tutte le informazioni dell'azienda attraverso i canali disponibili (intranet, email aziendale, bacheca, ecc.)						
2. Gli obiettivi della mia UO di appartenenza vengono condivisi attraverso riunioni con tutto il personale						
3. I cambiamenti organizzativi interni all'UO e/o all'azienda vengono illustrati e ne vengono spiegate le finalità						
4. Ritengo che istanze e bisogni dei lavoratori siano rappresentati all'Azienda in modo efficace dagli organismi aziendali preposti (Sindacati, RLS)						
5. Ogni volta che vengono introdotti nuovi presidi o strumenti ricevo informazioni adeguate sulle modalità di utilizzo						

4. Risultati

Di seguito sono riportati i grafici relativi ai risultati dei tre questionari: Benessere Organizzativo, Condivisione del Sistema di Valutazione e Valutazione del Superiore Gerarchico. I risultati sono presentati sia sul totale dei questionari che per genere; i risultati relativi al questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico sono presentati anche per qualifica.

4.1 Questionario sul Benessere Organizzativo

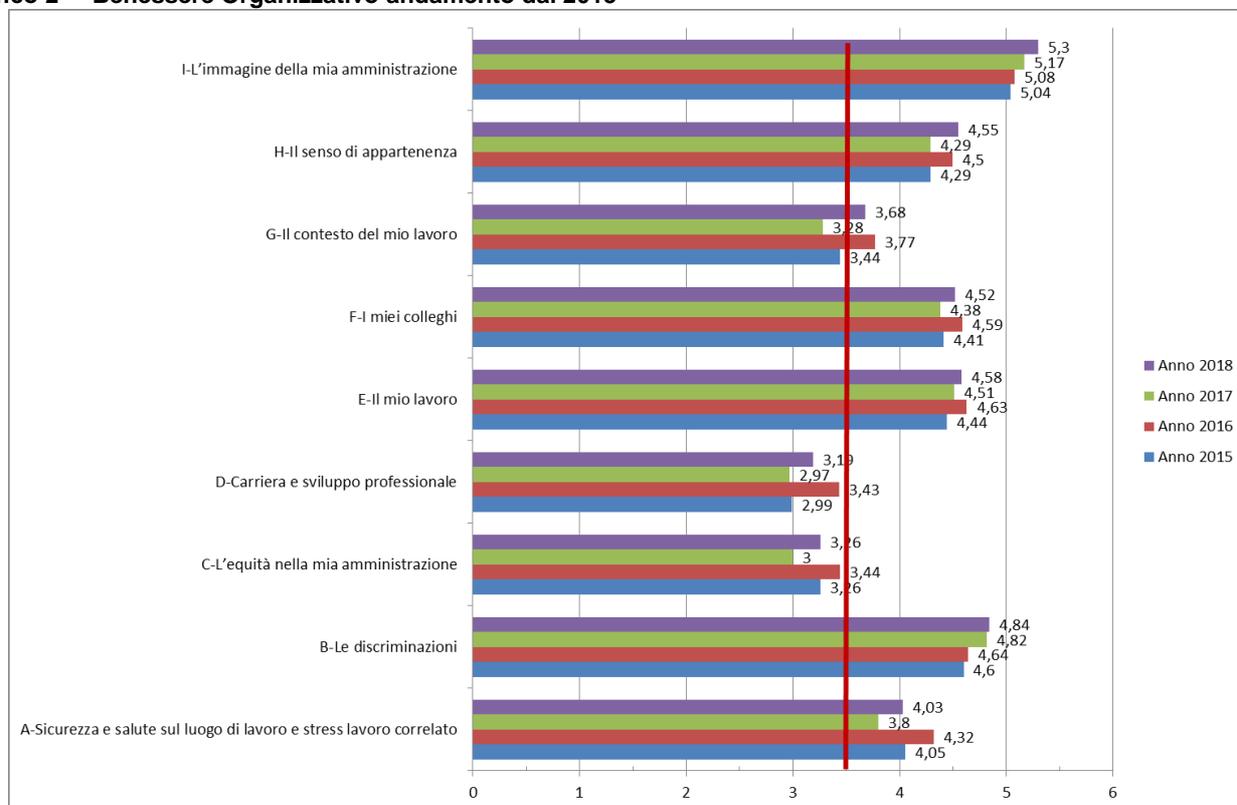
I dati del 2018 mostrano una elevazione di tutte le scale rispetto all'anno precedente con un punteggio complessivo pari a **4,22**, in aumento rispetto all'anno precedente (**4,02**). In **Tabella 8** sono riportati i dati relativi al 2015, al 2016, al 2017 e 2018 per ciascuna delle scale del questionario.

Tabella 8

Ambito	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,05	4,32	3,80	4,03
B-Le discriminazioni	4,60	4,64	4,82	4,84
C-L'equità nella mia amministrazione	3,26	3,44	3,00	3,26
D-Carriera e sviluppo professionale	2,99	3,43	2,97	3,19
E-Il mio lavoro	4,44	4,63	4,51	4,58
F-I miei colleghi	4,41	4,59	4,38	4,52
G-Il contesto del mio lavoro	3,44	3,77	3,28	3,68
H-Il senso di appartenenza	4,29	4,5	4,29	4,55
I-L'immagine della mia amministrazione	5,04	5,08	5,17	5,30

In particolare si rendono evidenti solo due scale con un valore sotto-soglia: C-Equità dell'amministrazione e D-Carriera e sviluppo professionale. Come si può però rilevare dal **Grafico 2**, tutte le scale esprimono i valori più alti rispetto all'anno precedente.

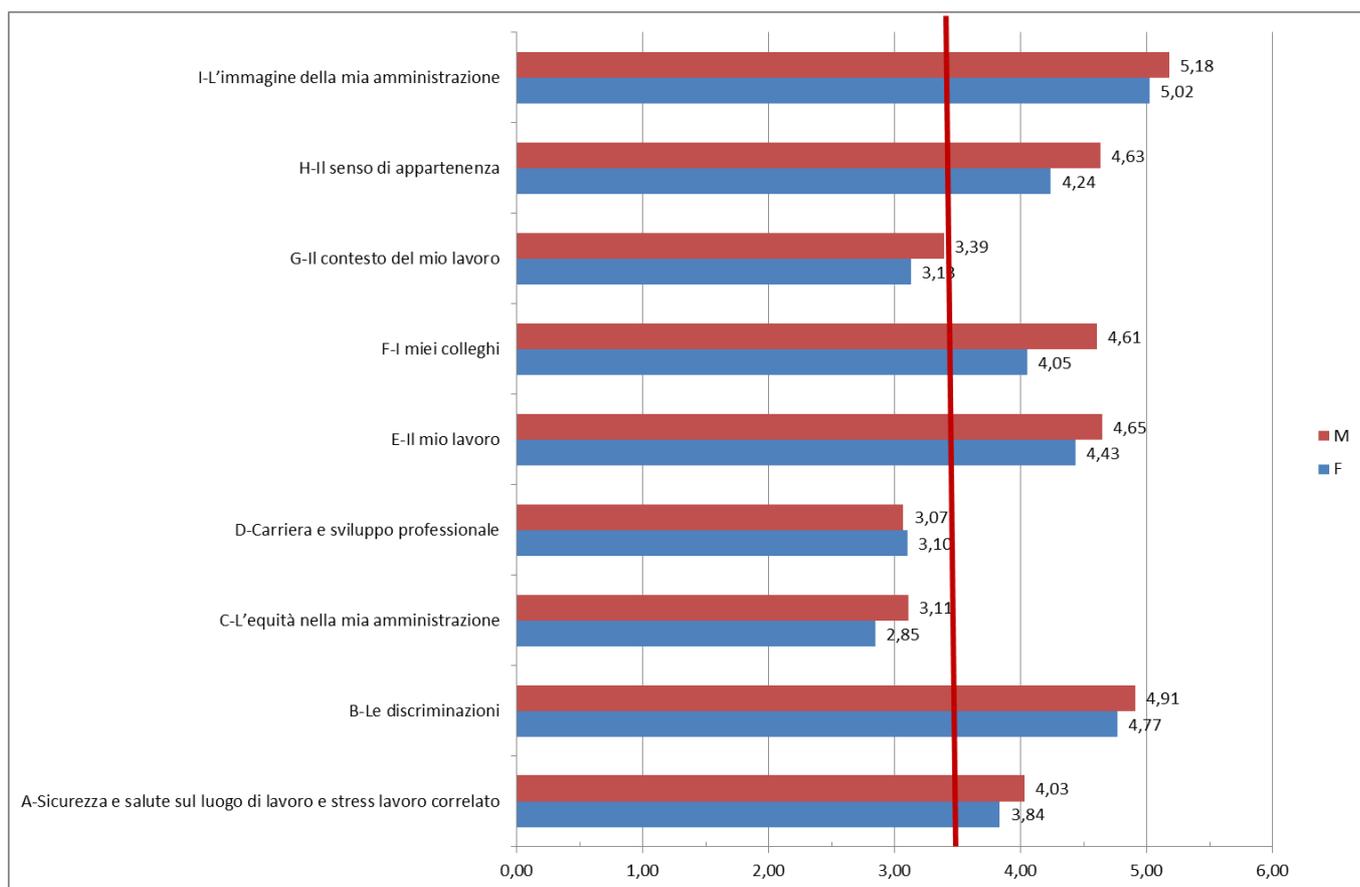
Grafico 2 – Benessere Organizzativo andamento dal 2015



Nel **Grafico 3** sono descritti i risultati per genere. Come negli anni precedenti, anche nel 2018 le donne riportano dei punteggi più bassi rispetto ai lavoratori maschi. Nel grafico si può osservare come nella distribuzione per

genere siano tre le scale sotto-soglia per entrambi i generi, oltre a C-Equità dell'amministrazione e D-Carriera e sviluppo professionale, anche G-Il contesto del mio lavoro mostra un valore al di sotto di 3,5 diversamente dal punteggio complessivo (3,68). Il punteggio complessivo positivo della scala G è quindi determinato dai 214 lavoratori che non hanno indicato la propria appartenenza di genere.

Grafico 3 – Benessere Organizzativo per genere



Nella **Tabella 8** sono riportati i dati relativi agli item sotto soglia delle tre scale con valore negativo.

Tabella 8 – item relativi alle scale con risultato al di sotto del *cut off*

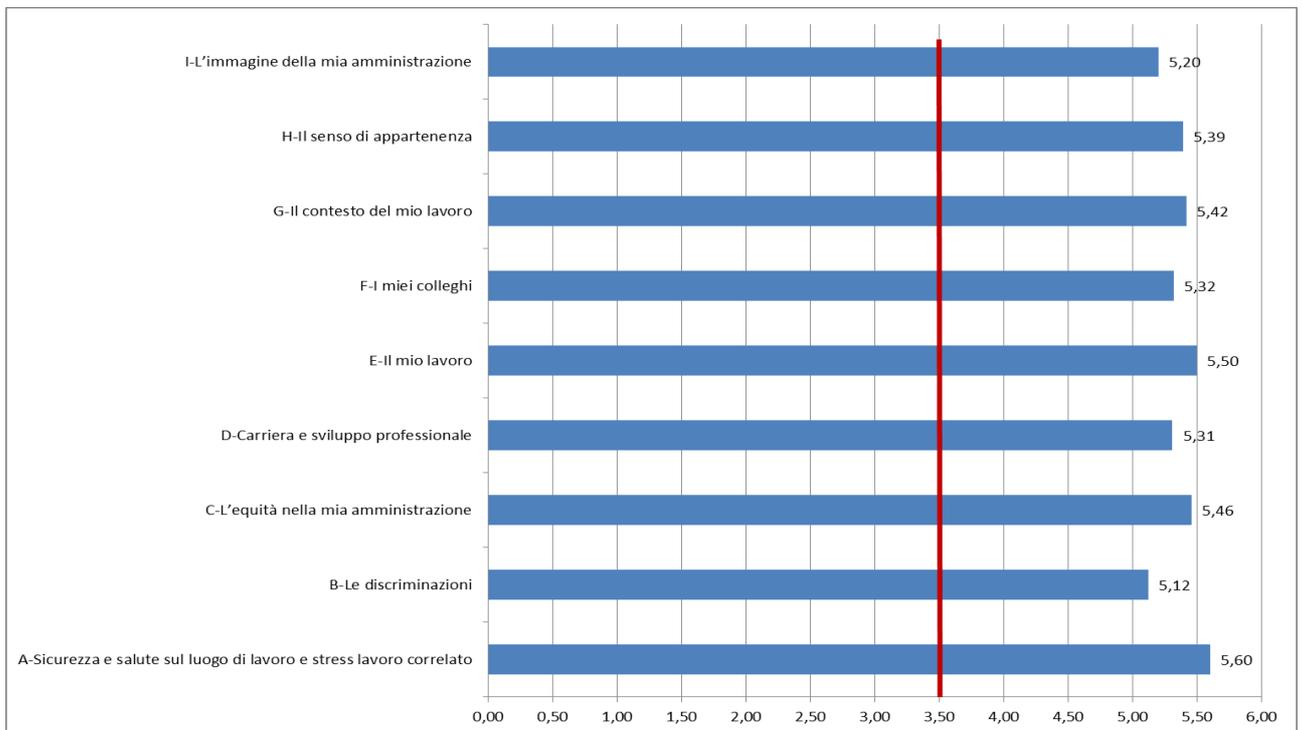
Scala	Item	Femmine	Maschi
C- L'equità della mia amministrazione	C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2.96	3.44
	C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3.01	----
	C03 Giudico equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e la mia retribuzione	2.45	2.32
	C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.29	2.31
D - Carriera e sviluppo professionale	D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2.82	2.98
	D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2.41	2.01
	D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.68	2.59
	D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	-----	3.43
G - Il contesto del mio lavoro	G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3.42	3.38
	G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3.33	----
	G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3.29	----
	G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2.69	3.11
	G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2.93	3.24

Dalla lettura dei risultati appare evidente che gli aspetti più critici riguardano:

- La percezione di una scarsa equità dell'ente in merito ad assegnazione del lavoro, retribuzione, sviluppo professionale e regole di comportamento
- La percezione che l'ente non si impegni per garantire azioni che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.
- La percezione di uno scarso investimento dell'ente nella valorizzazione del personale

Infine il **Grafico 4** riporta i valori che i lavoratori attribuiscono a ciascuno degli ambiti indagati dal questionario. Tutti vengono considerati rilevanti ai fini del miglioramento del benessere organizzativo e riportano valori significativamente superiori a quelli del *cut off*.

Grafico 4 – Importanza degli ambiti di indagine



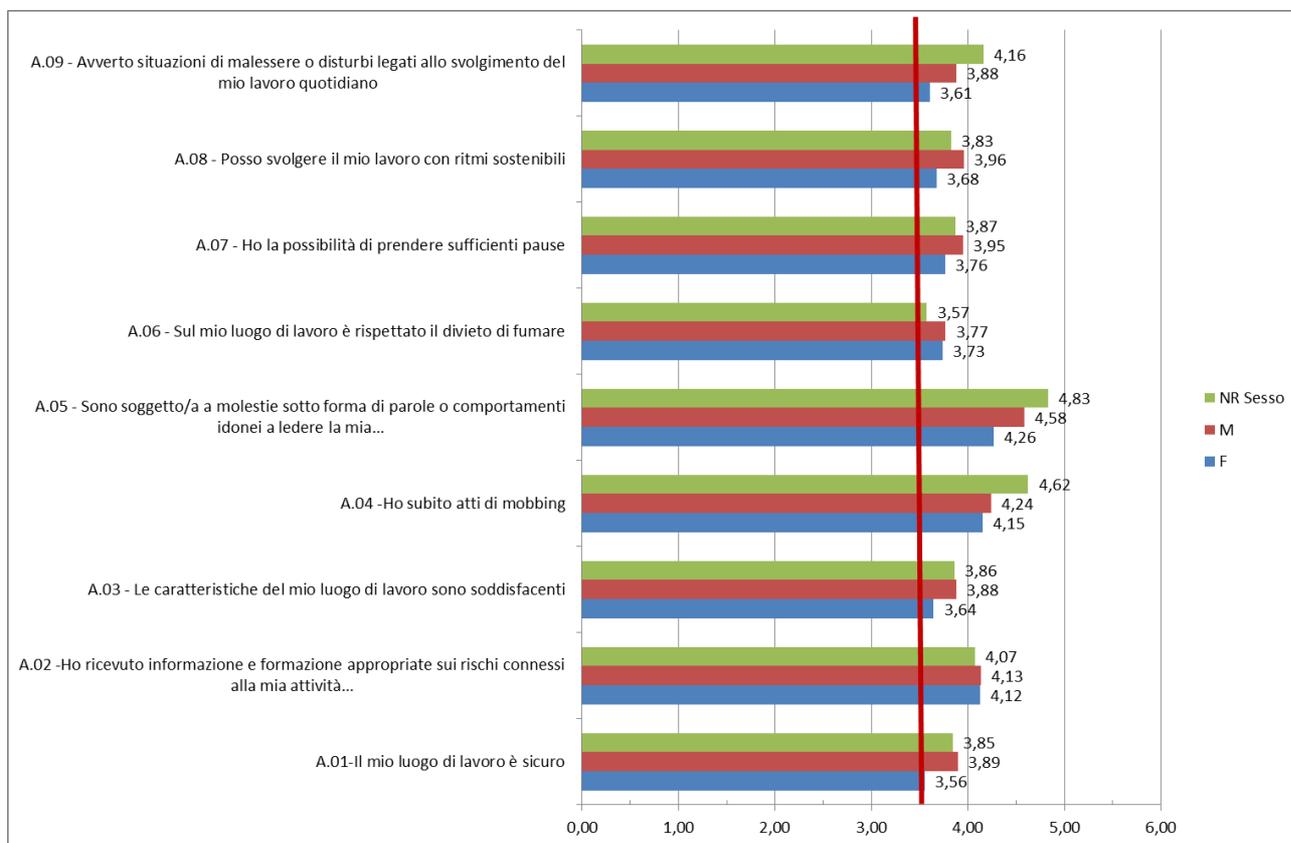
4.1.1 Sezioni aggiuntive del questionario: A-Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, G-Il contesto del mio lavoro.

Come già fatto nel 2017, anche nel 2018 si è deciso di inserire una sezione aggiuntiva alla scala *A- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato* allo scopo di valutare il grado di soddisfazione dei lavoratori in merito agli interventi realizzati dall'azienda nel corso dell'anno precedente. Oltre alla scala A, nel 2018 è stata introdotta una sezione aggiuntiva relativa alla scala *G-Il contesto del mio lavoro* al fine di ottenere maggiori elementi per comprendere le motivazioni che nel 2017 avevano portato i lavoratori a esprimere negli item della scala un valore negativo rispetto agli anni precedenti.

I temi legati a salute e sicurezza sono molto sentiti dai lavoratori e la cura degli ambienti di lavoro, in particolare l'attenzione al comfort ambientale, alla sicurezza nelle attività operative e alla correttezza nelle relazioni sul posto di lavoro, appaiono fondamentali affinché i lavoratori percepiscano l'azienda attenta e supportante nel loro lavoro.

Il **Grafico 5** descrive i risultati della scala *A. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*. I dati sono presentati suddivisi per genere, sono inoltre rappresentati i risultati relativi ai lavoratori che non hanno indicato il genere.

Grafico 5 Scala A. Salute e sicurezza sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato – Dati suddivisi per genere



Come si rileva dal grafico, le lavoratrici mostrano un risultato peggiore rispetto ai colleghi maschi, anche se tutti i punteggi sono superiori al valore soglia.

Tra coloro che hanno risposto al questionario, **81** lavoratori (il **19,4%** del totale di coloro che hanno partecipato all'indagine) hanno dichiarato che nel 2017 sono stati realizzati dall'azienda interventi di miglioramento nel loro luogo di lavoro .

Nella **Tabella 9** sono riportati i risultati della sezione aggiuntiva relativi alla scala A, nella quale si chiedeva ai lavoratori di indicare il valore/importanza dei lavori realizzati dall'azienda per migliorare il loro posto di lavoro.

Tabella 9 – Importanza dei lavori realizzati per migliorare gli ambienti di lavoro secondo i lavoratori che hanno risposto al questionario

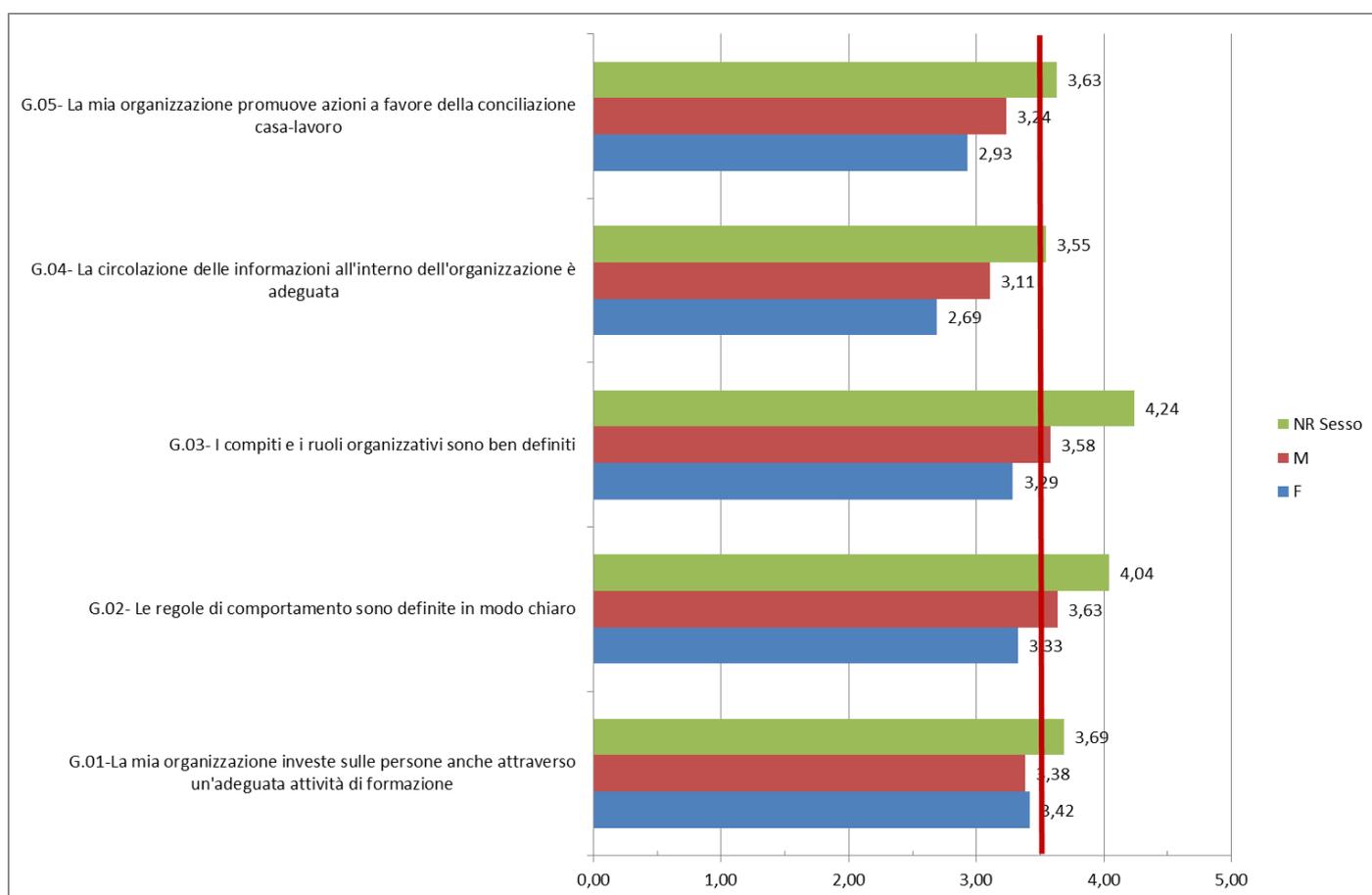
Tipologia di lavori effettuati	F	M	NR Sesso
Lavori strutturali	4,10	4,25	3,99
Lavori all'impianto elettrico	4,27	4,38	4,05
Climatizzazione	4,46	4,77	4,24
Nuovi arredi	3,94	3,68	4,87
Trasferimento in una nuova sede	3,57	2,85	2,49

Risulta evidente che tutti i lavori realizzati sono stati considerati importanti e migliorativi dell'ambiente di lavoro. L'unica soluzione che non è apparsa gradita dalla maggior parte dei lavoratori è stata il trasferimento di sede. Infatti il risultato per la maggior parte dei lavoratori è inferiore al valore del *cut off*.

La scala *G-II contesto del mio lavoro* misura la percezione che i lavoratori hanno dell'organizzazione in relazione a investimento sulla formazione, regolamenti interni, conciliazione casa-lavoro.

Il **Grafico 6** ne descrive i risultati suddivisi per genere.

Grafico 6 Scala G. Il contesto del mio lavoro – Dati suddivisi per genere



Il grafico evidenzia come i valori espressi dalle lavoratrici siano peggiori rispetto ai maschi e a coloro che non hanno indicato il genere, motivo per il quale nel complesso la scala ha mostrato un valore sopra soglia (3,68).

Nella **Tabella 10** sono riportati i risultati della sezione aggiuntiva relativi alla partecipazione alla formazione aziendale.

Tabella 10 – Partecipazione ai corsi di formazione aziendale nel 2017

	F	M	NR Sesso
corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08)	14	37	27
corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08) e/o a un corso (ECM o no) presente nel Piano Formativo Aziendale	7	16	10
corso obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro (D.Lsg. 81/08) e/o a due o più corsi (ECM o no) presenti nel Piano Formativo Aziendale	19	36	30
corsi ECM presenti nel Piano Formativo Aziendale	17	12	10
Nessun corso presente nel Piano Formativo Aziendale	17	28	137

In merito alla partecipazione ai corsi di formazione aziendale: **114** lavoratori hanno dichiarato di avere difficoltà di conciliazione tra attività formativa e turni; **43** hanno dichiarato che i corsi proposti non sono interessanti per la loro attività; **53** imputano le difficoltà di partecipazione alla mancanza di informazione circa l'attività formativa aziendale attribuendo tale carenza ai dirigenti/coordinatori; **23** lavoratori dichiarano di non essere mai stati inviati alla formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro. Infine solo **73** lavoratori ritengono l'offerta formativa adeguata alle necessità legate all'attività lavorativa: **106** lavoratori vorrebbero più corsi nell'area clinica e tecnico addestrativa; **56** nell'area organizzativo-gestionale; **33** nell'area relazionale; **17** nell'area della sicurezza sul lavoro.

Nella **Tabella 11** sono infine riportati i risultati relativi agli altri aspetti indagati dalla sezione aggiuntiva della scala *G-II contesto del mio lavoro*.

Tabella 11 – Sezione aggiuntiva della scala G-II contesto del mio lavoro.

	F	M	NR Sesso
Mobilità del personale			
I trasferimenti sono effettuati in modo trasparente	3.48	2.88	3.43
Il regolamento non tiene conto della mobilità interna del personale amministrativo	3.25	3.29	3.18
Il regolamento non tiene conto delle problematiche di conciliazione casa-lavoro	3.33	3.33	3.61
E' corretto che i trasferimenti siano disposti con un bando interno	4.73	5.27	5.36
Dovrebbero essere effettuati bandi interni anche per accedere a servizi diversi da quelli operativi (Logistico, Autoparco, ecc.).	4.79	5.14	5.45
Codice di Comportamento			
I dirigenti/coordinatori si comportano in modo equo ed imparziale nella valutazione del personale	3.34	3.69	3.78
I dirigenti/coordinatori si comportano in modo equo ed imparziale nel comminare le sanzioni	3.25	3.56	3.78
Alcuni comportamenti non vengono sanzionati anche se infrangono le regole di comportamento	3.97	4.02	3.62
Nella valutazione del personale non si utilizzano criteri realmente oggettivi	3.91	3.96	3.55
I regolamenti sono spesso disattesi dal personale	3.99	3.83	3.96
Comunicazione interna			
Posso accedere a tutte le informazioni dell'azienda attraverso i canali disponibili (intranet, email aziendale, bacheca, ecc.)	4.32	4.60	4.53
Gli obiettivi della mia UO di appartenenza vengono condivisi attraverso riunioni con tutto il personale	2.72	2.60	2.84
I cambiamenti organizzativi interni all'UO e/o all'azienda vengono illustrati e ne vengono spiegate le finalità	2.72	2.50	2.80
Ritengo che istanze e bisogni dei lavoratori siano rappresentati all'Azienda in modo efficace dagli organismi aziendali preposti (Sindacati, RLS)	2.61	2.94	2.76
Ogni volta che vengono introdotti nuovi presidi o strumenti ricevo informazioni adeguate sulle modalità di utilizzo	3.07	3.36	3.39

I risultati di questa sezione mettono in luce alcune problematiche nella percezione dei lavoratori. In particolare,

- per quanto concerne il Regolamento per la mobilità, i lavoratori, benché valutino positivamente l'istituzione di bandi interni per i trasferimenti, percepiscono una certa discrezionalità nelle decisioni e rilevano alcune aree ancora non interessate alla nuova regolamentazione;
- per quanto concerne il Codice di Comportamento, le lavoratrici rilevano un comportamento poco equo nelle valutazioni del personale e nel comminare sanzioni da parte di dirigenti e coordinatori;
- per quanto concerne la comunicazione interna, i lavoratori rilevano un loro mancato coinvolgimento nella condivisione degli obiettivi e dei cambiamenti organizzativi. Inoltre non ritengono valido il supporto fin qui portato ai lavoratori da parte dei loro rappresentanti.

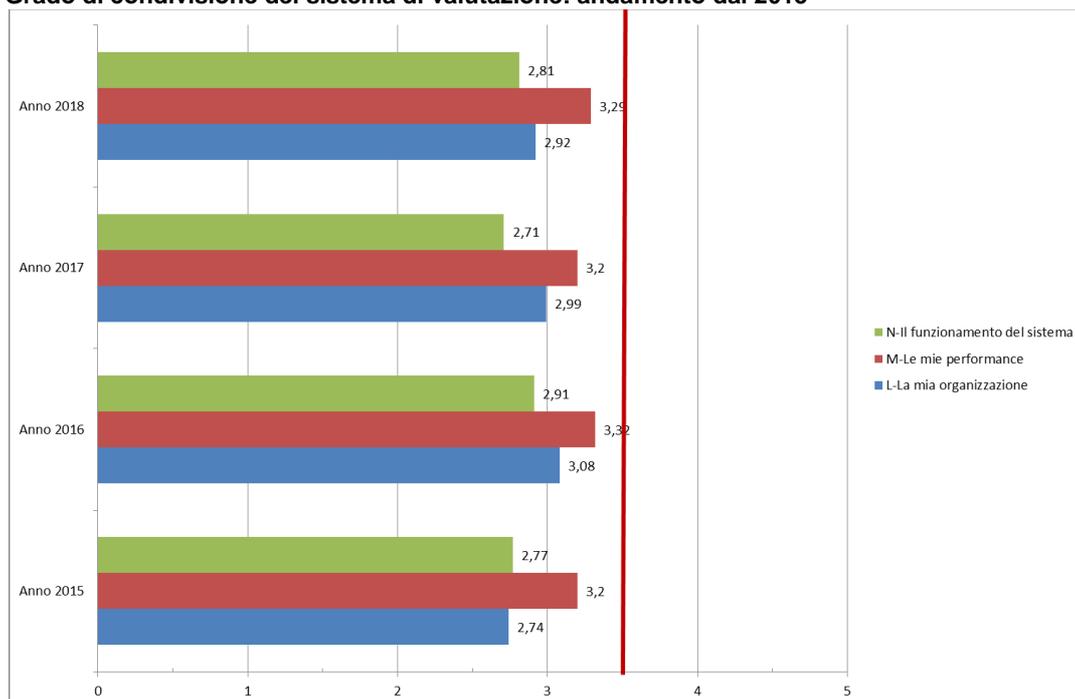
4.2 Questionario sulla Condivisione del Sistema di Valutazione

Il secondo questionario riguarda la Condivisione del Sistema di Valutazione. L'andamento ricalca quello dell'anno precedente. La **Tabella 11** e il **Grafico 7** riportano i risultati di ciascuna delle scale del questionario dal 2015 al 2018.

Tabella 11

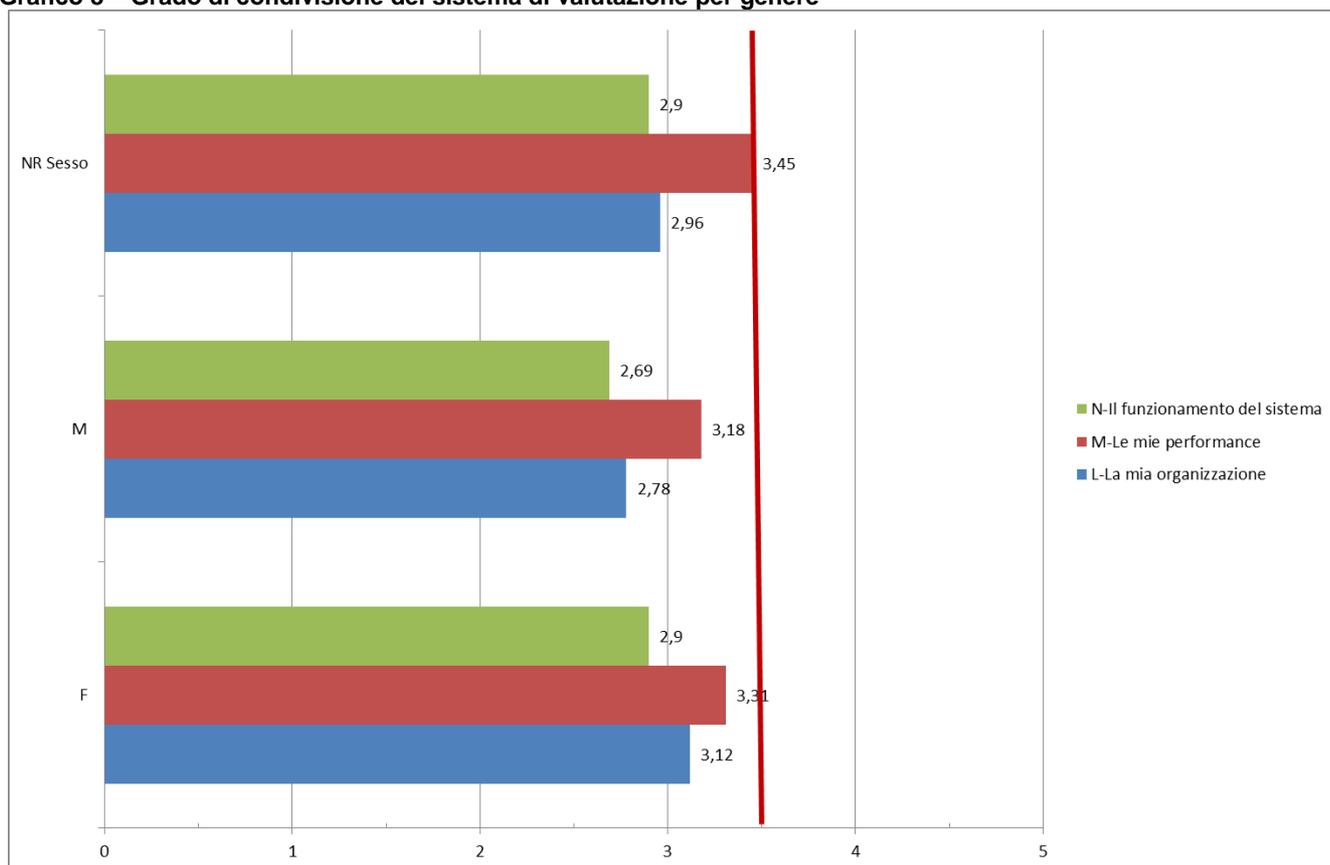
Ambito	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
L-La mia organizzazione	2,74	3,08	2,99	2,92
M-Le mie performance	3,20	3,32	3,20	3,29
N-Il funzionamento del sistema	2,77	2,91	2,71	2,81

Grafico 7 – Grado di condivisione del sistema di valutazione: andamento dal 2015



Nella divisione per genere non si evidenziano sostanziali differenze tra la valutazione fornita dalle lavoratrici e quella fornita dai lavoratori, così come tra coloro che non hanno indicato il genere. Tutti i valori sono sotto soglia (**Grafico 8**).

Grafico 8 – Grado di condivisione del sistema di valutazione per genere



4.3 Questionario sulla Valutazione del Superiore Gerarchico

Il terzo questionario valuta la percezione del proprio superiore gerarchico in merito all'equità e alla attenzione che pone alla crescita professionale del personale assegnato.

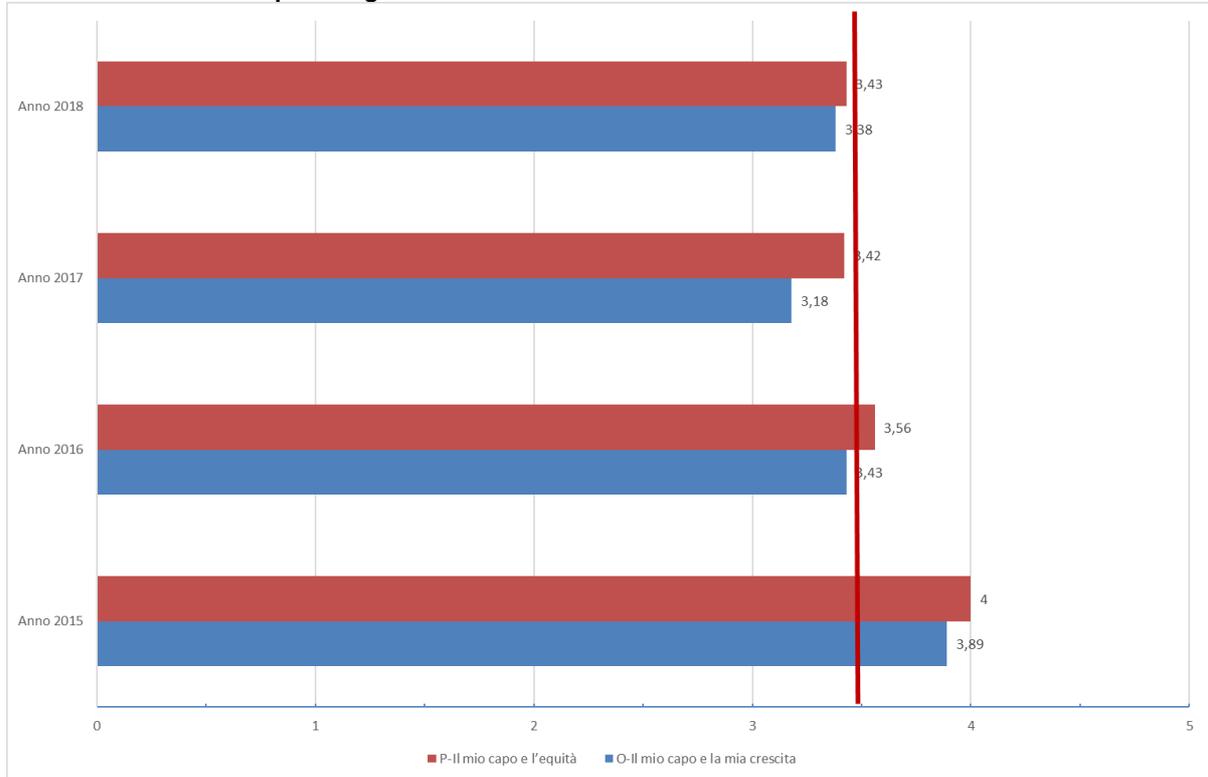
In **Tabella 12** sono riportati i risultati del questionario negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018.

Tabella 12

Ambito	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
O-II mio capo e la mia crescita	3,89	3,43	3,18	3,38
P-II mio capo e l'equità	4,00	3,56	3,42	3,43

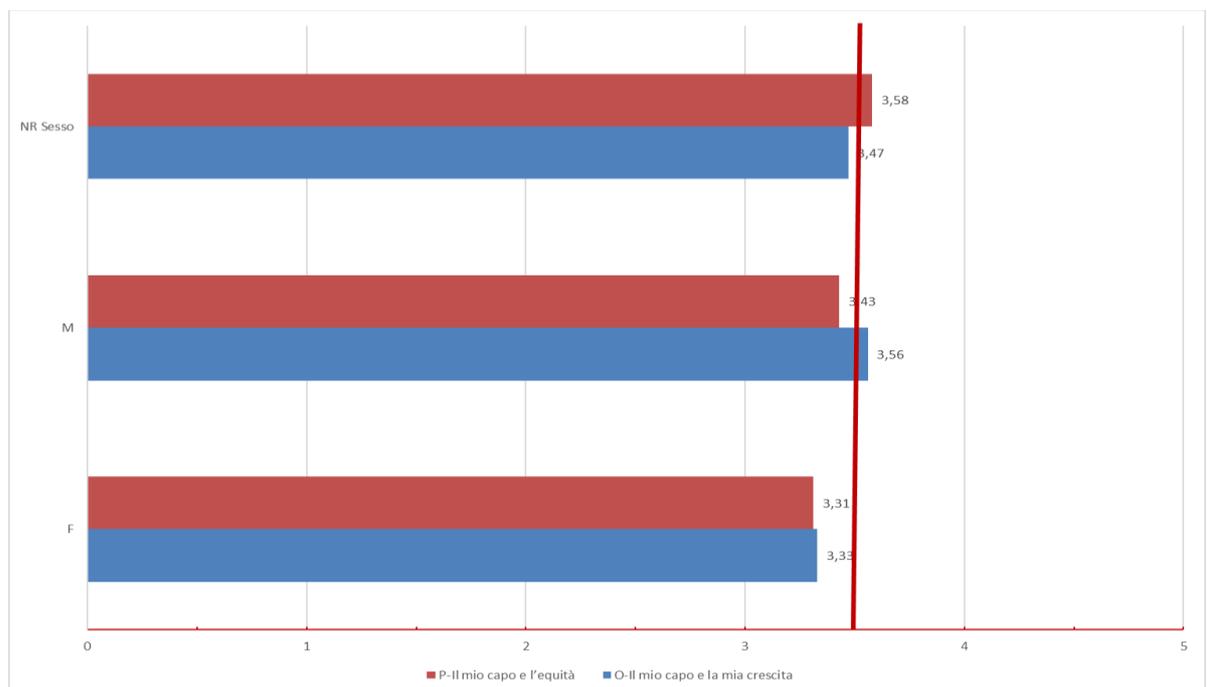
Entrambe le scale sono in lieve aumento rispetto all'anno precedente ma mostrano valori al di sotto del *cut off* (**Grafico 9**).

Grafico 9 – Valutazione del superiore gerarchico: andamento dal 2015



Osservando i risultati suddivisi per genere, si può rilevare come i risultati siano peggiori per le lavoratrici, che mostrano valori al di sotto del *cut off* in entrambe le scale (**Grafico 10**).

Grafico 10 – Valutazione superiore gerarchico per genere



Conclusioni

La prima considerazione che si può fare sull'indagine 2018 riguarda il numero di lavoratori che ha risposto al questionario. Nel 2017 i questionari online compilati erano stati distribuiti a **387** (il **20,87%** del totale dei lavoratori); nel 2018 sono stati **417**, ovvero il **23,39%** dei lavoratori. Il dato può significare un miglioramento nell'utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione da parte dell'azienda (posta elettronica aziendale, intranet).

Per quanto concerne invece i risultati dell'indagine, nell'anno 2018 si è evidenziato un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente con l'eccezione della scala L-La mia organizzazione. Tale miglioramento ha riguardato tutti e tre i questionari.

Un risultato interessante si è ottenuto nelle sezioni aggiuntive. Per quanto riguarda la scala *A-Sicurezza e salute nel luogo di lavoro e stress lavoro correlato*, i lavoratori hanno mostrato di riconoscere e dare valore all'impegno posto dall'azienda nella realizzazione di interventi finalizzati a migliorare l'ambiente di lavoro.

La sezione aggiuntiva alla scala *G-Il contesto del mio lavoro* ha evidenziato alcuni aspetti interessanti.

1- Per quanto riguarda la **formazione** nel 2017 il **47%** ha dichiarato di aver partecipato ai corsi obbligatori per la sicurezza, il **28,3%** ha anche usufruito dei corsi ECM del piano formativo aziendale, mentre il **43,6%** non ha partecipato ad alcun corso.

2- L'introduzione del regolamento per la mobilità, pur se considerata favorevolmente, non ha modificato la percezione di una scarsa trasparenza nei trasferimenti, così come il nuovo Codice di Comportamento non ha modificato la percezione di una eccessiva discrezionalità nella valutazione del personale e nell'applicazione delle sanzioni.

3- Interessante infine l'approfondimento in merito alla comunicazione interna, a fronte di una maggiore consapevolezza (a cui si accompagna un maggiore utilizzo) circa la possibilità offerta dall'azienda di accedere a tutte le informazioni, i lavoratori lamentano uno scarso coinvolgimento all'interno della propria UO in merito a obiettivi e cambiamenti aziendali, infine non avvertono il giusto supporto da parte di sindacati ed RLS.

Come negli anni precedenti, permane infine il problema delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione: le lavoratrici, infatti, hanno mostrato complessivamente un risultato peggiore dei loro colleghi di sesso maschile.

Questo risultato, come era già stato evidenziato nelle precedenti indagini, è probabilmente determinato dalla difficoltà di conciliare il lavoro di emergenza con i carichi familiari che frequentemente gravano sulle lavoratrici (genitori anziani, parenti disabili, minori, ecc). Un problema per il quale non sarà semplice trovare una soluzione, anche in considerazione della perdurante carenza di personale che rende difficile l'adozione di modalità lavorative personalizzate, certamente più idonee a facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.