

**Indagine sul personale dipendente del Consiglio per la
Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura
2013**

Relazione di presentazione dei risultati

Indice

1	Premessa	3
2	Nota metodologica	3
3	La fasi di condivisione	3
4	Modalità di coinvolgimento del personale	4
5	Lo strumento di indagine: progetto pilota su lime survey (potenzialità e criticità)	4
6	Tempi e modi di somministrazione	5
7	Analisi dei dati	5
8	Questionario sul benessere organizzativo	7
9	Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione	18
10	Questionario aggiuntivo CUG- Approfondimento sugli aspetti relazionali nel contesto lavorativo	23

1. Premessa

Il presente documento rappresenta l'analisi dei risultati dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico così come delineato dall'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150.

La Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, all'esito della consultazione effettuata, nella seduta del 20 dicembre 2012, ha definitivamente approvato i modelli previsti dall'art. 14, comma 5, d. lgs. n. 150/2009 che ha reso pubblici attraverso un comunicato sul sito web istituzionale nel mese di Gennaio 2013.

2. Nota metodologica

Secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT, l'OIV con la collaborazione della Struttura Tecnica di supporto, dopo attenta valutazione della numerosità del personale, della dislocazione territoriale, della necessità di garantire l'anonimato e delle capacità tecniche degli strumenti informatici a disposizione, ha ritenuto di somministrare il questionario a tutto il personale attraverso l'utilizzo di Lime Survey, applicazione web basata sulla tecnica CAWI, così come peraltro suggerito dalla stessa CIVIT.

La tecnica di indagine è basata sull'autosomministrazione di 115 item divisi in 17 aree tematiche attraverso altrettante scale Likert a 6 gradini, la scelta di variare il numero dei gradini è stata effettuata al fine di "polarizzare le risposte, eliminando la posizione mediana".

La scala Likert è solitamente utilizzata su 5-7 gradini di cui sono ancorati (esplicitati) esplicitamente gli estremi, in questo caso si chiedeva di esprimere il grado di accordo con le affermazioni ancorando 1 a "Per nulla in accordo" e 6 a "Del tutto in accordo".

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

3. Le fasi di condivisione

La complessità dell'indagine come sopra sottolineata ha richiesto, come suggerito dalla CIVIT stessa, un ampio lavoro di condivisione e concertazione con i soggetti coinvolti nella gestione del personale e con gli organismi rappresentativi.

In particolare l'OIV ha ritenuto prioritario condividere i contenuti dell'iniziativa con i vertici della Dirigenza dell'Ente anche al fine di valutare e concordare adeguate misure di coinvolgimento degli uffici preposti in chiave collaborativa e di progettazione partecipata.

Nel mese di febbraio è stato coinvolto il CUG, già promotore di analoga iniziativa nel corso del 2011 di cui si accennerà brevemente poco sotto.

Il Comitato ha ritenuto utile, all'esito di approfondita analisi, richiedere l'integrazione dei quesiti inserendo 28 items di approfondimento sugli aspetti relazionali nel contesto lavorativo che si allegano al presente documento.

A seguito di tale fase è stata inviata la nota 14772 del 12/03/2013 con la quale l'Amministrazione comunica alle OOSS l'avvio dell'indagine esplicitando i mezzi e i metodi di somministrazione, di rilevazione e di successiva analisi dei dati, allegando anche il testo del questionario elaborato.

Come ultima fase propedeutica alla somministrazione, si è proceduto ad un confronto con il Servizio G-3 Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e Relazioni Sindacali e il Servizio D-2 Sistemi Informativi e innovazione dei processi, rispettivamente per ottenere collaborazione nell'individuazione delle singole unità di personale in servizio e i relativi account mail istituzionali.

4. Modalità di coinvolgimento del personale

Il processo di progettazione sopra descritto ha portato l'OIV, attraverso la struttura di supporto, a optare per la somministrazione alla totalità del personale in servizio anziché optare per un'indagine a campione che avrebbe garantito minori livelli di riservatezza, data anche la distribuzione territoriale dello stesso.

Si sottolinea inoltre che, vista la precedente indagine condotta dal CUG, somministrata a tutto il personale nel 2011, che ha ottenuto elevati livelli di partecipazione e creato aspettative di coinvolgimento, è stato considerato demotivante per il personale in questa fase non fare partecipi tutti.

In data 12 marzo 2013, quindi, è stata inviata a tutto il personale in servizio una mail a firma del Direttore Generale f.f. con cui sono stati resi noti tempi e modi di partecipazione all'indagine e modalità di trattazione dei dati, invitando ad una forte partecipazione.

5. Lo strumento di indagine: progetto pilota su lime survey (potenzialità e criticità)

Come sopra accennato, è stato adottato il metodo dell'indagine online attraverso l'utilizzo dell'applicazione web Lime Survey che poggiando sulla tecnica CAWI, è un applicativo open source utilizzato in molti contesti anche istituzionali che permette l'effettuazione di questionari e sondaggi online.

La criticità inizialmente presentatasi, sull'aspetto della non padronanza dell'applicativo è stata brillantemente superata attraverso una breve fase di auto apprendimento del personale coinvolto, che proveniente da settori differenti, ha lavorato in stretta collaborazione.

Tale scelta ha portato come valore aggiunto il creare una fattiva e positiva azione sinergica dei Servizi G3-Gestione del personale e relazioni sindacali e D2-Servizi Informativi con il Servizio

D1-Pianificazione e Controllo che ha curato la somministrazione e la raccolta dei dati e con il CUG per gli aspetti di sua competenza.

Si può inoltre sottolineare come si sia ottenuta una scelta virtuosa di economicità che ha abbattuto i costi di materiale di consumo (carta e toner ecc) e di spese postali rispetto alla precedente esperienza, favorendo invece la velocità di somministrazione e di raccolta dei dati.

In questa sede, considerando che la presente relazione si inserisce nel più ampio quadro della relazione sulla Performance 2013, si è ritenuto di redigere un documento esaustivo, ma snello rendicontando i risultati più rilevanti per linee generali, rimandando l'esplicitazione dei risultati di dettaglio su ciascun item nella successiva fase di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

6. Tempi e modi di somministrazione

Visto che l'applicativo richiede di immettere in maniera univoca gli identificativi abilitati a partecipare all'indagine, e dovendo quindi inserire il personale in servizio in maniera nominativa garantendo al contempo l'anonimato delle risposte, si è provveduto ad assegnare dei codici identificativi alfanumerici casuali a ciascun soggetto.

A seguito della nota DG del 12 marzo u.s., è stato inviato, attraverso l'applicativo, l'invito a partecipare all'indagine a nome del Servizio D-1 Pianificazione e Controllo che ha fornito supporto all'OIV nella procedura e che ha svolto funzione di help desk ai partecipanti sul funzionamento dell'applicativo. L'indagine è stata attiva dal 15 marzo al 5 aprile 2013.

Durante questa fase è stato monitorato il livello di partecipazione e in itinere è stato inviato un sollecito a partecipare agli identificativi che non avessero ancora realizzato la compilazione, ricordando il carattere di anonimato delle risposte e il metodo di analisi aggregata dei dati.

7. Analisi dei dati

Criteria e modelli di analisi adottati

Per le elaborazioni statistiche sono stati considerati validi 732 questionari su 877, avendo escluso dal campione i soggetti con più del 70 % di risposte mancanti alle singole domande del questionario.

Per le analisi degli atteggiamenti, si è deciso di presentare per ciascuna area di indagine i valori medi dei punteggi ottenuti da ciascuna domanda rappresentandoli in istogrammi.

Nelle domande a polarità concorde si è messa in evidenza la media ottenuta rispetto alla scala suddivisa nei due segmenti aggreganti i valori 1-3 (valutazione positiva) e 4-6 (valutazione negativa).

Livello partecipazione

Al momento dell'avvio dell'indagine (marzo 2013) risultavano in servizio, tra dipendenti di ruolo e a tempo determinato n. 1403 unità.

Di seguito si riportano i dati della partecipazione, che risulta abbastanza elevata, tenuto conto che circa oltre il 78 % ha effettuato l'accesso all'indagine, rifiutando poi per un 15% del totale ed rispondendo a parte o a tutta l'indagine per un 62,5%.

Pertanto è possibile considerare i risultati sufficientemente rappresentativi della popolazione di riferimento

Livello Partecipazione	Frequenza	%
Popolazione	1403	100
Accessi mai effettuati	315	22
Accessi totali	1088	78

Tipo partecipazione	Frequenza	%
Rifiuti	211	15
Questionari incompleti	200	14
Questionari completati	677	49
Questionari validi	732	52

Le caratteristiche dei partecipanti

Circa il 17% dei soggetti ritenuti validi ha preferito non rispondere alle domande sulle caratteristiche anagrafiche, che erano state inserite come facoltative e che hanno riguardato esclusivamente le 5 variabili inserite nel modello CIVIT come sotto riportate in tabelle.

Genere	Frequenza	%	% cumulata
Maschi	323	44,4	44,4
Femmine	261	35,7	80,1
Non disponibile	144	19,9	100
Totale	732	100	

Contratto di lavoro	Frequenza	%	% cumulata
Tempo determinato	63	8,6	8,6
Tempo indeterminato	567	77,5	86,1
Non disponibile	146	13,9	100
Totale	732	100	

Età	Frequenza	%	% cumulata
Fino a 30 anni	9	1	1
Da 31 a 40 anni	96	13	14
Da 41 a 50 anni	216	29	43
Da 51 a 60 anni	252	34	78
Oltre i 60 anni	36	5	83
Non disponibile	123	17	100
Totale	732	100	

Anzianità lavorativa	Frequenza	%	% cumulata
Meno di 5 anni	107	15	15
Da 5 a 10 anni	92	13	28
Da 11 a 20 anni	133	18	46
Oltre i 20 anni	274	37	83
Non disponibile	126	17	100
Totale	732	100	
Totale	732	100	

Qualifica	Frequenza	%	% cumulata
Dirigente	64	9	9
Non Dirigente	546	74	83
Non disponibile	122	17	100

8. Questionario sul benessere organizzativo

Importanza degli ambiti di indagine

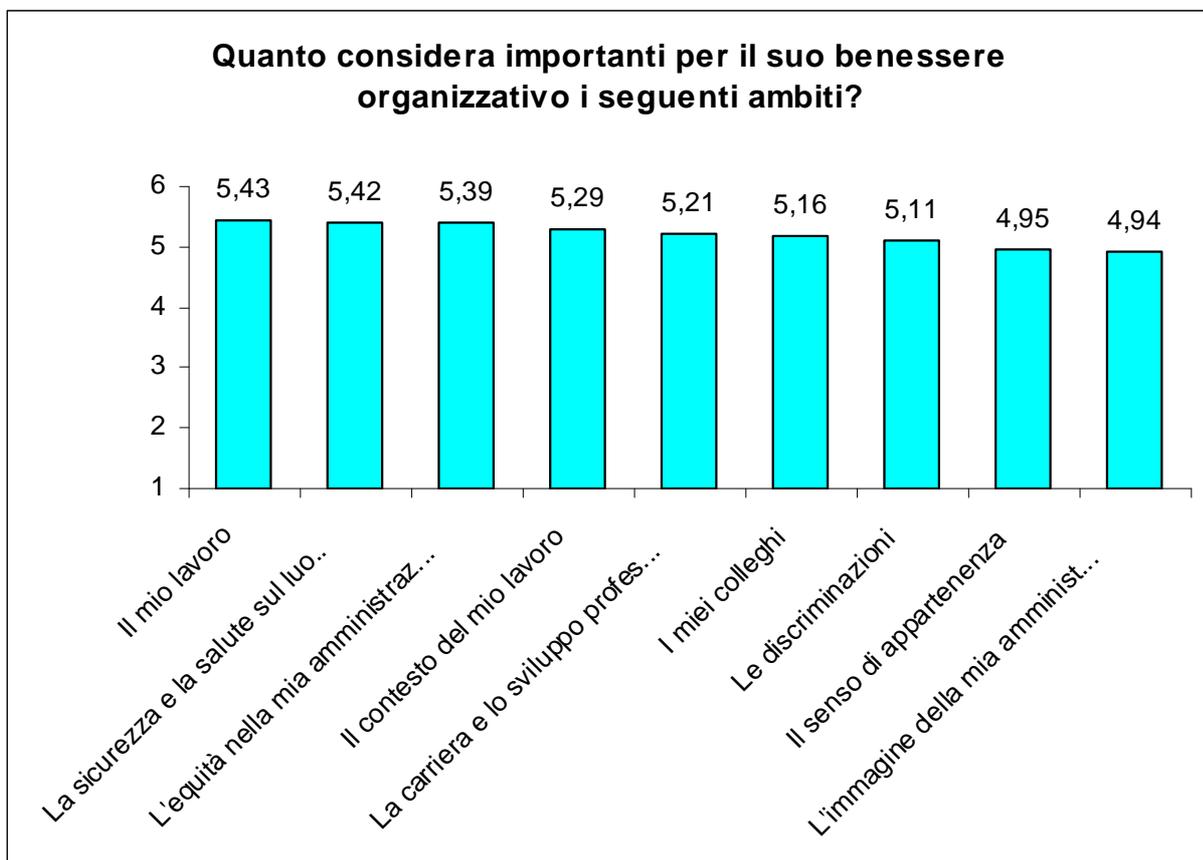
In fase di somministrazione del questionario, la presente sezione, tesa ad assegnare un ordine di priorità agli ambiti indagati, viene proposta dopo aver ampiamente esplicitato la copertura semantica dei concetti.

In questa fase di presentazione dei risultati, si considera invece preferibile esaminare in prima battuta il peso riconosciuto ai vari aspetti indagati, anche al fine di individuare le eventuali priorità di intervento per l'Ente.

Dalla classifica risultante, si può affermare che vengono attribuiti punteggi alti, in media 5,2, a tutti gli ambiti proposti, con una forbice minima pari a 0,5; si ricorda che gli intervistati avevano a disposizione una scala di punteggi da 1 a 6 dove i due estremi erano ancorati semanticamente rispettivamente a "Per nulla importante" e "Del tutto importante".

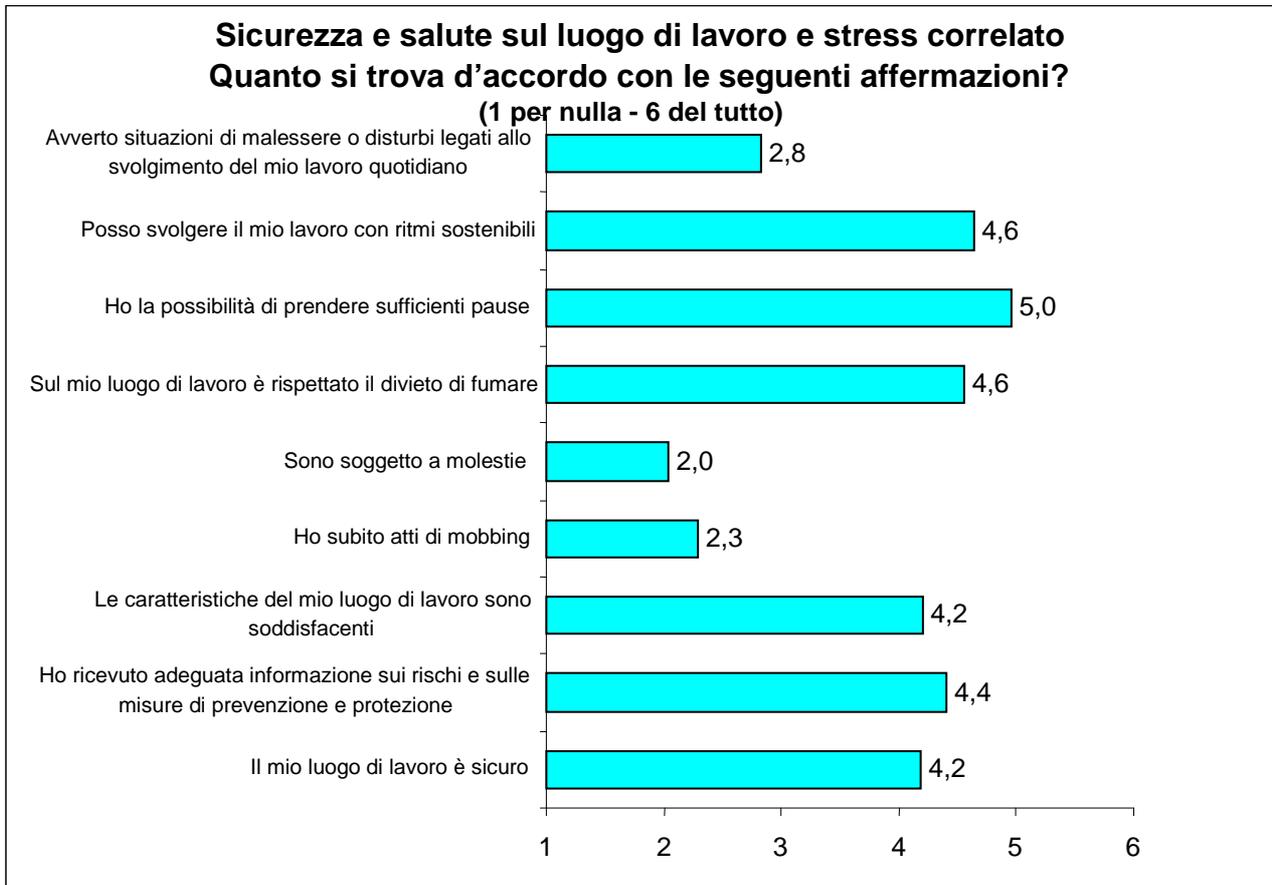
Come si evince dal grafico sotto riportato, gli intervistati attribuiscono relativamente più importanza agli aspetti considerati più "vicini", ovvero quelli riguardanti la propria singola esperienza lavorativa (Il mio lavoro; La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato] ecc) che come diremo più avanti, sono ambiti in cui non emergono diffuse criticità e anzi gli indicatori offrono scenari di adeguata soddisfazione.

Per contro, si sottolinea come gli ambiti più strettamente legati alla comunicazione interna alle organizzazioni (Il senso di appartenenza e L'immagine della mia amministrazione), che infatti mostra nei risultati di dettaglio, ampi margini di miglioramento, viene percepito come scarsamente importante.



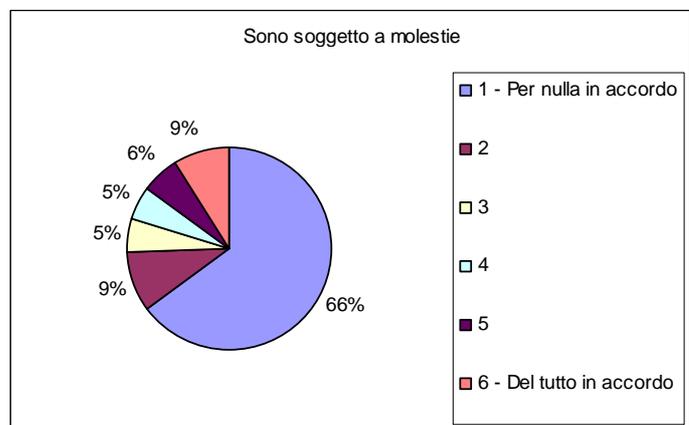
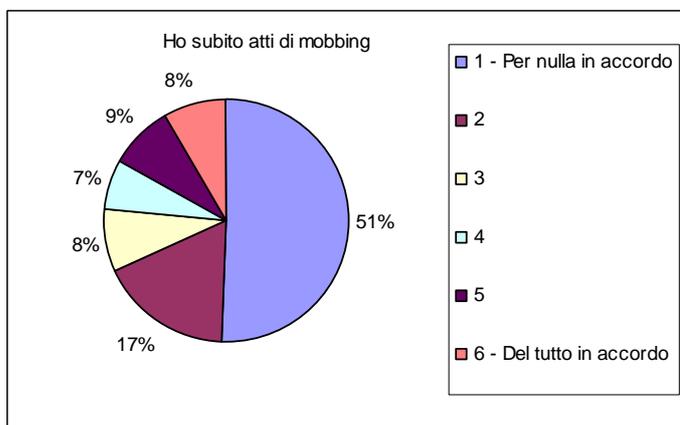
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

L'area di indagine ha degli indicatori che spaziano da valutazioni sull'ambiente fisico e l'informazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, ai comportamenti organizzativi e di relazione sociale dei colleghi e dei superiori, fino a richiedere un'autovalutazione di condizioni di forte malessere lavoro correlato.

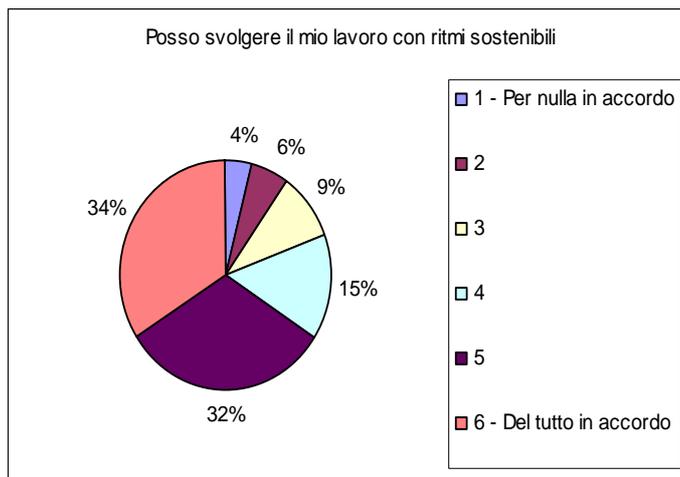
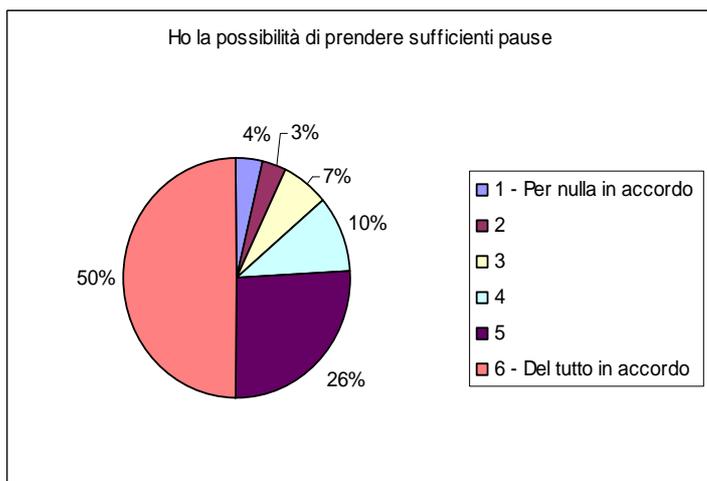


Per quanto riguarda gli indicatori sull'ambiente fisico e l'informazione sulla sicurezza dei luoghi di lavoro, si riscontra un atteggiamento diffusamente positivo con una percentuale più o meno costante .

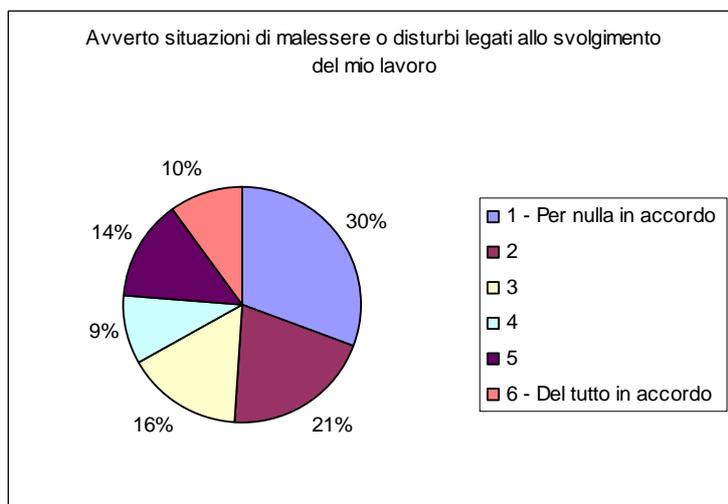
Per quanto riguarda gli aspetti di molestie e mobbing, si nota una forte polarizzazione delle risposte su posizioni nettamente esclusive di comportamenti difforni (70% degli intervistati), con un residuo, ma non da sottovalutare 13% che invece si posiziona sugli ultimi gradini della scala.



Per gli item riguardanti la gestione del tempo si conferma la percezione positiva di questo aspetto per il 70% ca degli intervistati.

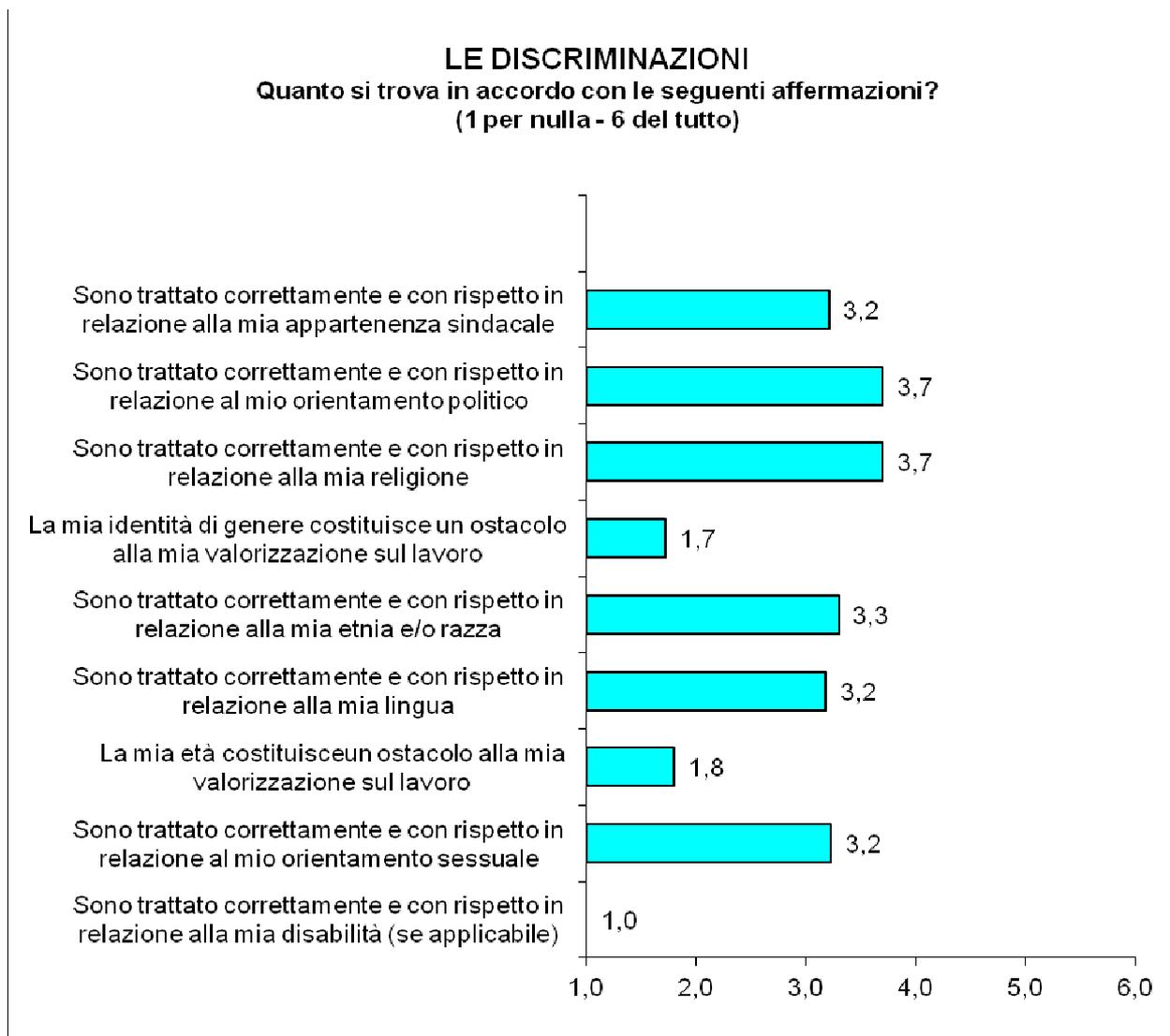


Da indagare maggiormente nelle sue cause, è il 24% di personale che afferma di trovarsi in situazione di forte malessere da lavoro correlato.

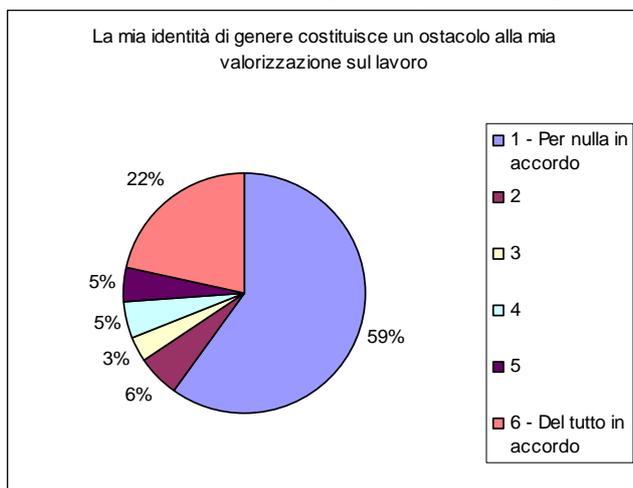


B – Le discriminazioni

L'area tende a indagare la valutazione che i singoli hanno circa il trattamento subito nel contesto relazionale sul lavoro rispetto a fattori storicamente discriminanti (genere, età, religione, orientamento sessuale ecc).



I dati mostrano la percezione diffusa di assenza di atteggiamenti discriminatori nel proprio contesto lavorativo, circa il 90% degli intervistati in media riscontra comportamenti non discriminatori su tutti gli 8 aspetti indagati.

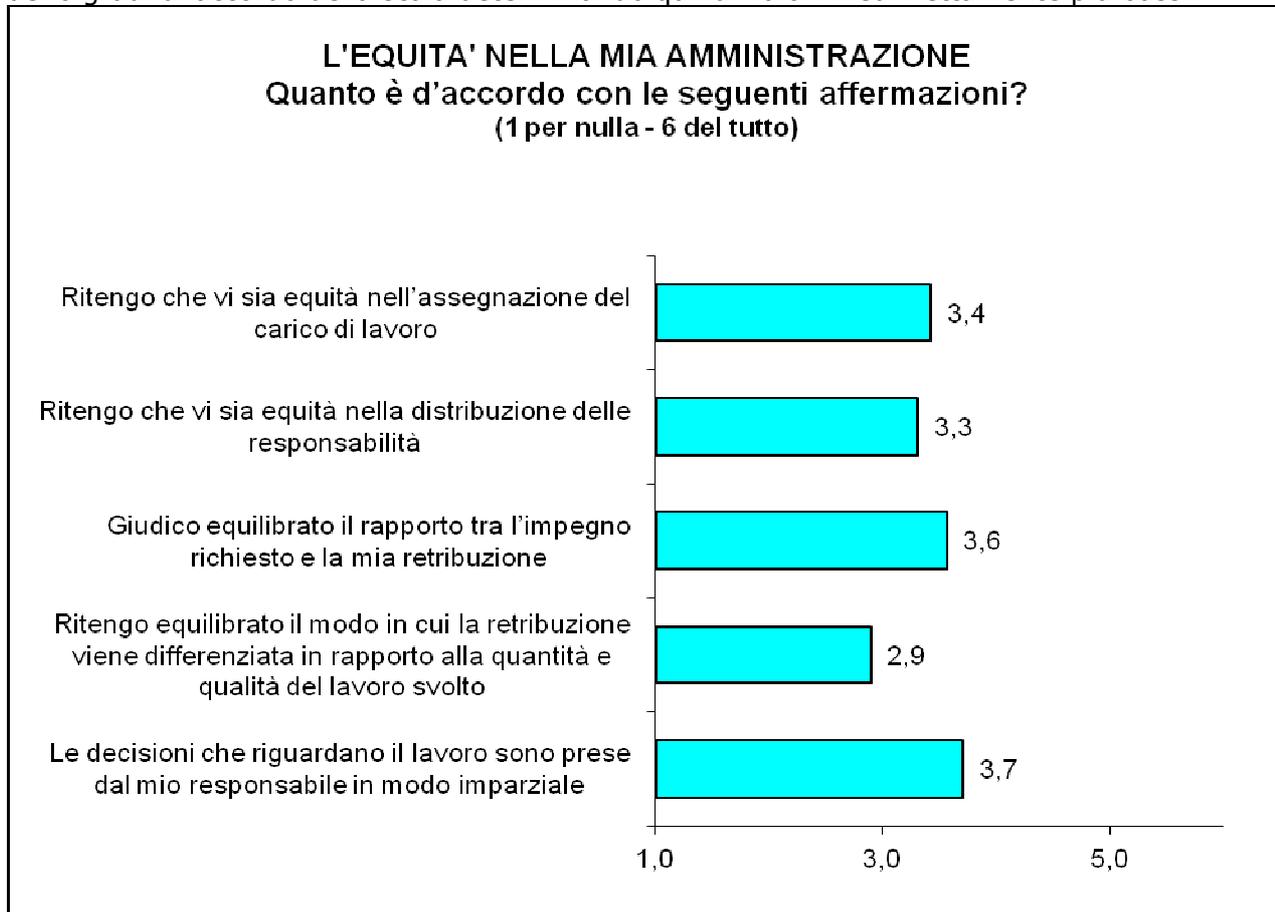


Unico dato non in linea, la valutazione sull'identità di genere come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro, in cui un quarto degli intervistati, senza nessuna relazione con il genere d'appartenenza, afferma un forte accordo con l'affermazione esplicitando quindi una notevole criticità su questo aspetto.

Rispetto a questo aspetto, gli uomini tendono a polarizzare le risposte sull'estremo negativo molto più delle donne (70% vs 53%).

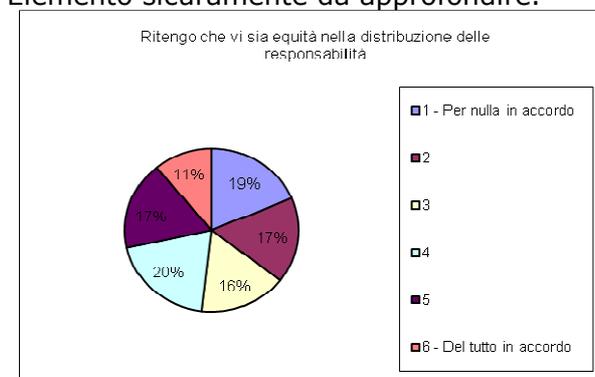
C - L'equità nella mia amministrazione

Contrariamente alle due aree di indagine sopra riportate, i dati sulla valutazione sull'equità nel contesto lavorativo si caratterizzano per una distribuzione assolutamente diffusa su ciascuno dei 6 gradi di accordo della scala determinando quindi valori medi nettamente più bassi.



Stante la polarizzazione positiva di quasi tutti gli item dell'area di indagine si può analizzare l'andamento aggregato dei dati, constando che la media (pari a 3,38) dei punteggi ottenuti dai singoli item autorizza a interpretare quest'area come generalmente ben considerata dal personale intervistato.

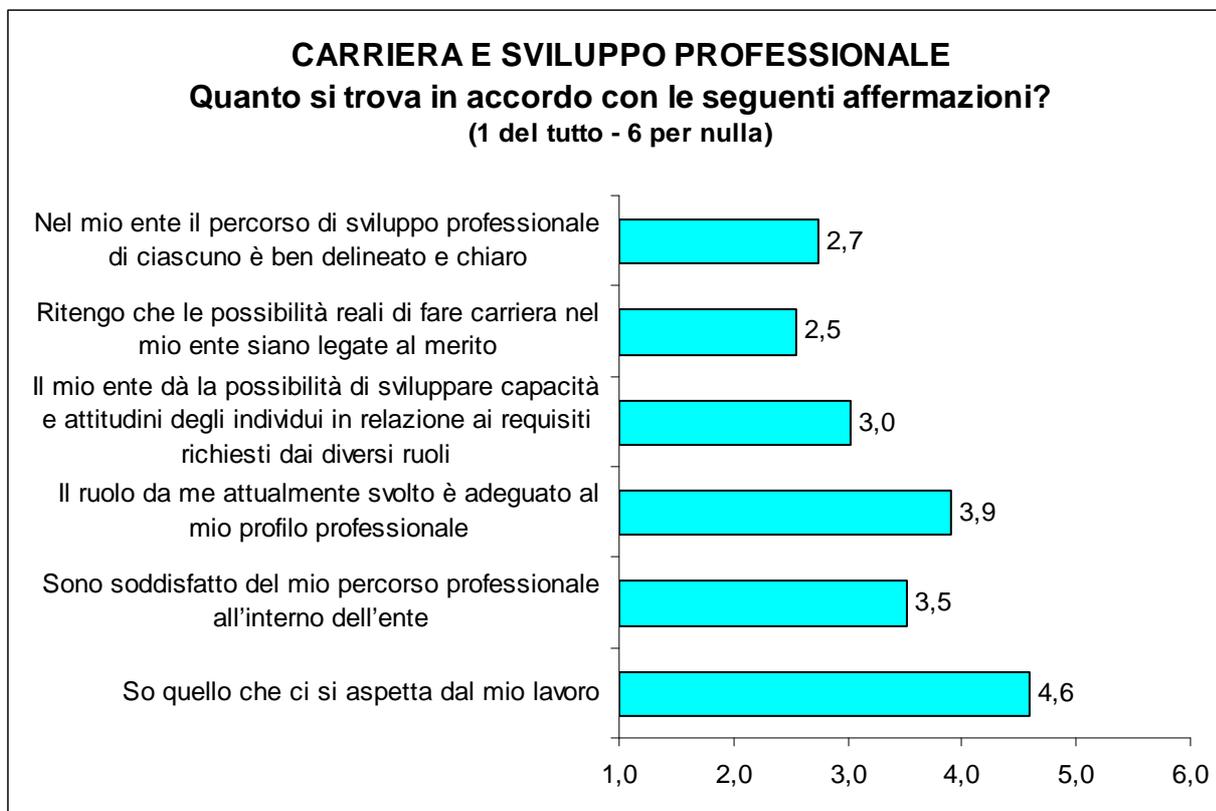
Guardando la distribuzione dei valori raggiunti per ciascun item tra gli intervistati si può tuttavia affermare che questo aspetto risulta divisivo proprio per l'ampia distribuzione su tutta la scala, ove infatti il personale risulta numericamente ripartito in 6 segmenti equamente ampi. Elemento sicuramente da approfondire.



D - Carriera e sviluppo professionale

L'analisi dell'area riguardante la valutazione dei singoli sugli aspetti legati alle possibilità di sviluppo del percorso professionale all'interno dell'Ente ha prodotto risultati tali da richiedere una riflessione approfondita.

Media 3,38



In particolare sugli items riguardanti le possibilità di crescita e la chiarezza dello sviluppo professionale più del 50% del personale intervistato si pone in posizione di forte critica assumendo poi posizioni più moderate per quanto riguarda la potenzialità di sviluppo di capacità personali e riconoscendo poi un adeguato posizionamento all'interno della struttura organizzativa.

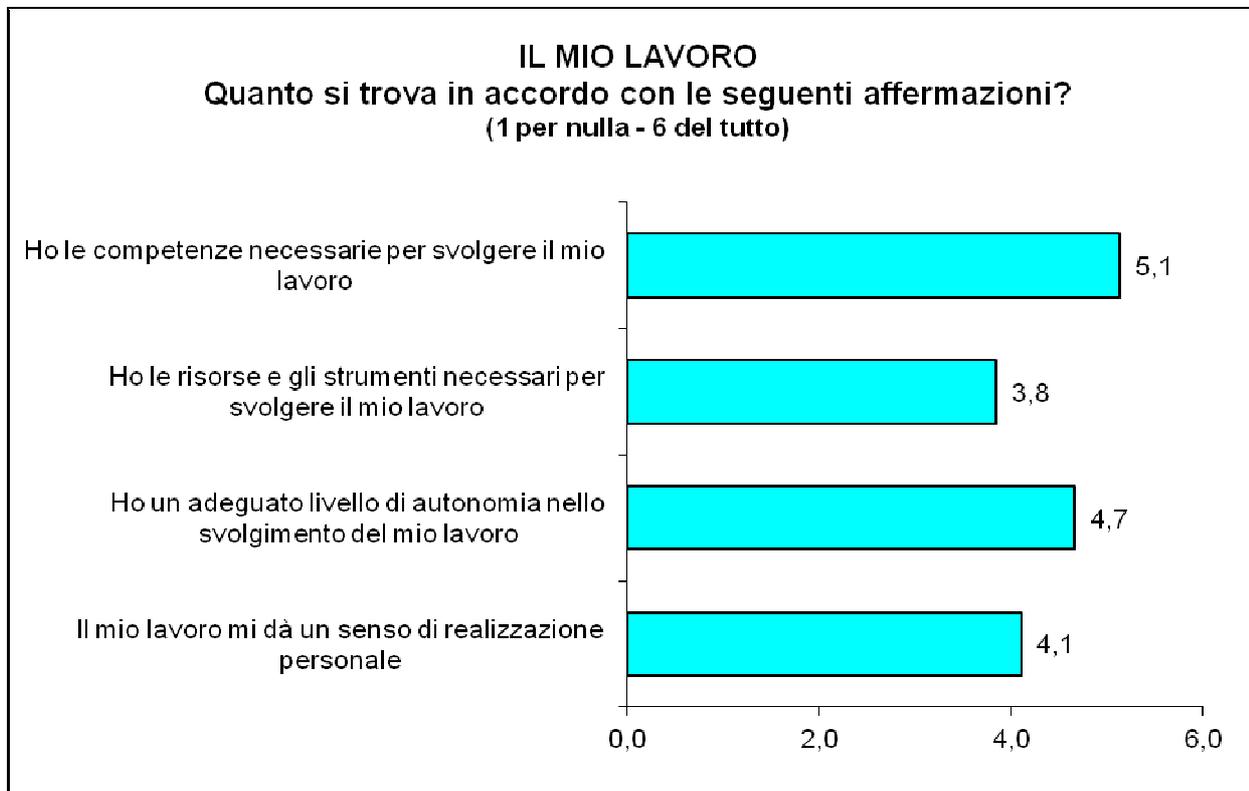
Praticamente equa la frequenza sui 6 gradini della scala per quanto riguarda l'ultima domanda dell'area, quella riguardante la soddisfazione sul proprio percorso professionale.

Alla luce dell'analisi sopra affrontata, si ritiene di poter leggere questo quadro nella complessità dell'ampiezza semantica del concetto di "soddisfazione" dove sono emersi gli elementi di insoddisfazione nella poca chiarezza di sviluppo del percorso e non viene invece esplicitato, per mancanza di items specifici in questa sezione, gli aspetti che gratificano le persone.

E - Il mio lavoro

Rispetto all'area precedente, dove veniva richiesto uno sguardo d'insieme e una valutazione del contesto anche in chiave diacronica, qui viene invece posto l'accento sulla fotografia dell'ambito sincronico mettendo a fuoco le dimensioni della valutazione del sé in relazione al lavoro.

Media 4.44



La media dei punteggi ottenuti dagli item di quest'area risulta particolarmente elevata (4,4) mettendo quindi in luce un contesto assolutamente positivo per l'area indagata.

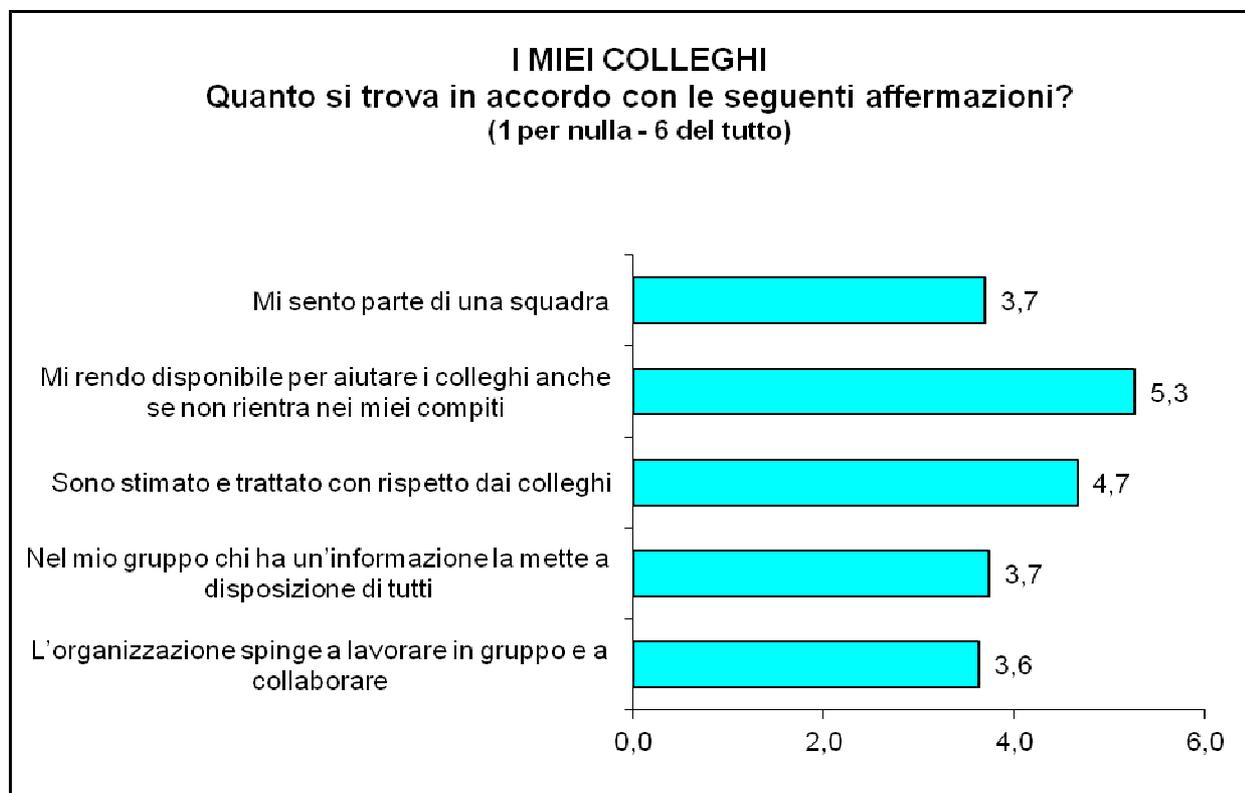
I risultati emersi offrono uno spaccato in cui i singoli ritengono, per oltre il 60% di essere consapevoli di cosa ci si aspetta dal loro lavoro e nella quasi totalità di possedere le competenze necessarie a svolgerlo, escludendo quindi fenomeni di sovramansionamento.

Rispetto poi all'essere messo in condizione di poter lavorare, vengono indicati adeguati livelli di autonomia e risorse strumentali per la maggiorparte degli intervistati, ed ecco quindi emergere quegli elementi di benessere che chiariscono buoni livelli di realizzazione personale dati (oltre il 50% si pone infatti sui due gradini più alti della scala).

Rispetto a dati critici, si ritiene di segnalare che il 20% di intervistati si pone in posizione di insoddisfazione netta su quest'ultimo item e sulla valutazione circa le dotazioni strumentali a disposizione.

F - I miei colleghi

Con una media di punteggi abbastanza elevata , pari a 4,19, si conferma, come già affrontato nella prima sezione del questionario sul benessere organizzativo, la scarsa problematicità di quest'area di indagine.



I risultati emersi da questa area mostrano una diffusa percezione di un clima collaborativo basato su cooperazione spontanea, stima e rispetto tra colleghi, tuttavia ciò viene scarsamente ricollegato a precise politiche incentivanti dell'Ente su cui gli intervistati mostrano posizioni diffusamente distribuite su tutti i livelli della scala.

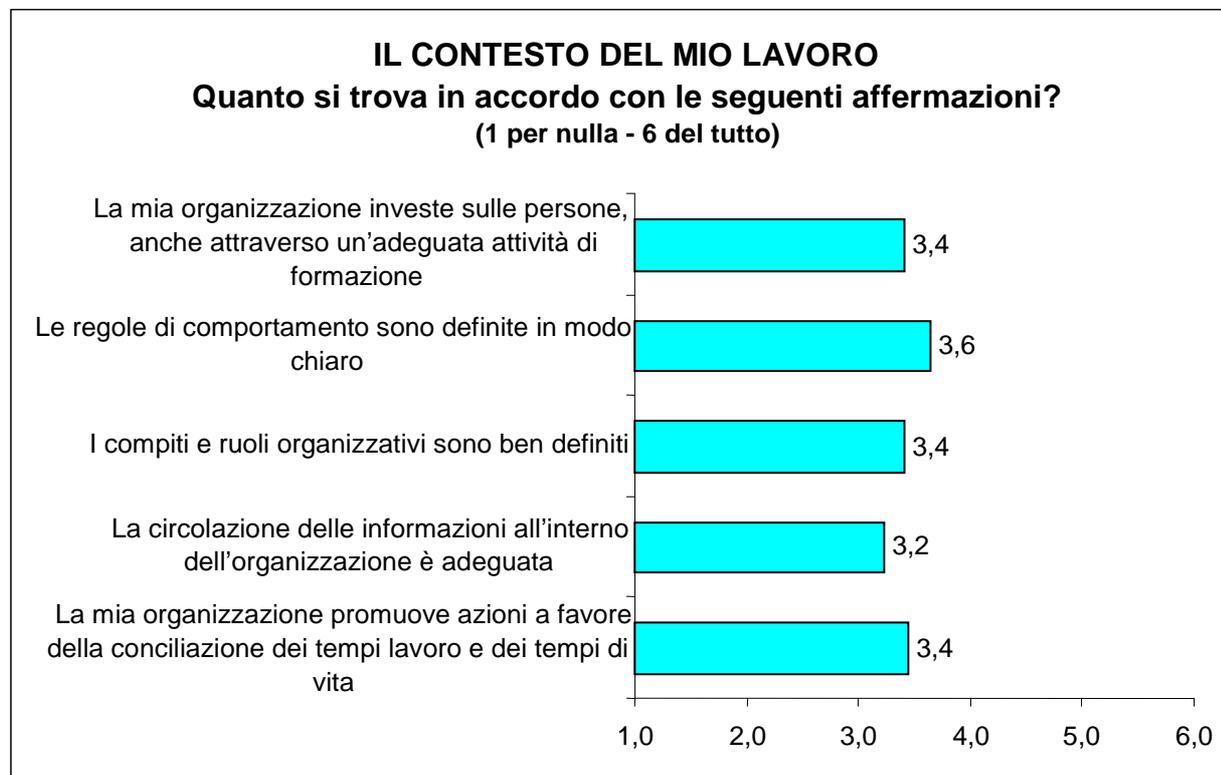
Dato che "divide" è quello relativo alla circolazione delle informazioni su cui emergono posizioni molto differenti le une alle altre, mentre i buoni successi del rapporto tra colleghi viene evidentemente correlato al buon atteggiamento del singolo intervistato.

G - Il contesto del mio lavoro

Su tutti e cinque gli aspetti caratterizzanti le politiche dell'Ente in materia di formazione, regole di comportamento, definizione di ruoli e compiti, comunicazione interna e iniziative di conciliazione vita-lavoro, gli intervistati esprimono posizioni diverse e abbastanza equamente distribuite sui vari livelli concentrandosi per il 40% su posizioni mediane.

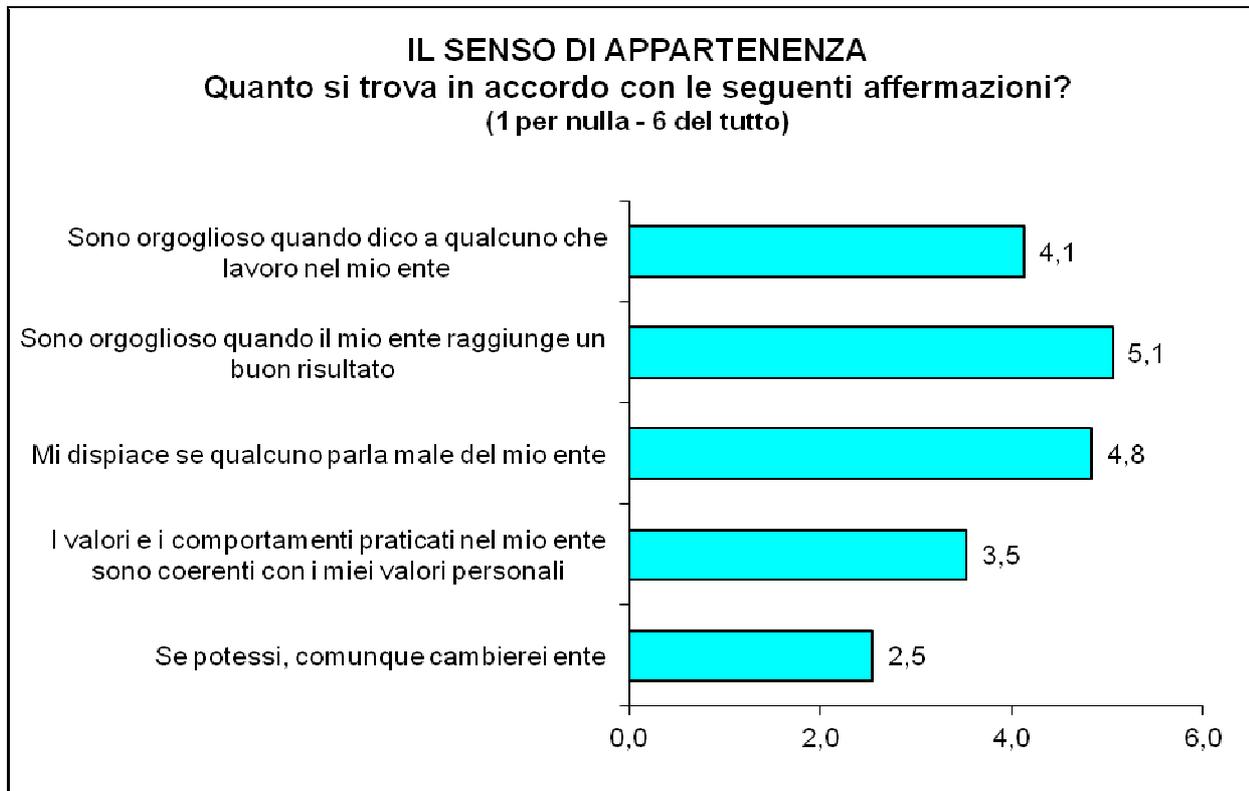
Il dato infatti si riflette su un generale schiacciamento dei punteggi sulla media (Media 3,4), ove solo l'aspetto delle informazioni ottiene un punteggio sotto di essa.

Media 3,4



H - Il senso di appartenenza

“Il MIO Ente”, nell’aggettivo possessivo citato negli items dell’area si racchiude il sistema di simboli, sentimenti, voglia di autoaffermazione sui quali lavorare per rafforzare il legame e l’autoidentificazione del singolo nella struttura in cui lavora.

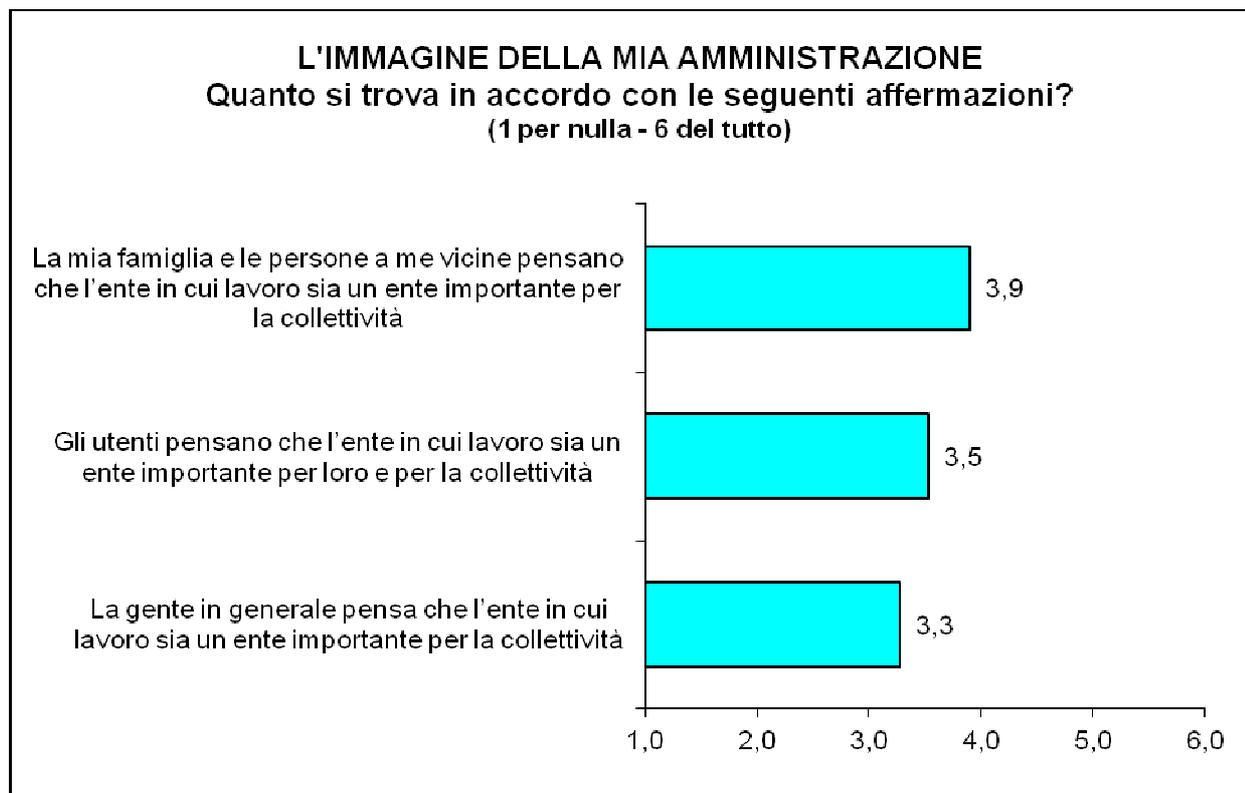


Rispetto agli items indagati, si delinea un quadro a chiaro-scuro in cui a fronte di dati nettamente positivi (80%) sull’identificazione con le performance del CRA, si riscontrano posizioni molto differenziate sulla condivisione dei valori dell’organizzazione ed addirittura il 20% degli intervistati dichiara una forte “tentazione” alla fuga verso l’esterno, manifestando quindi un legame debole con l’Ente, dato in linea con le posizioni di insoddisfazione sulla percezione delle possibilità di crescita all’interno dell’Ente.

I - L'immagine della mia amministrazione

La valutazione circa l'immagine esterna del CRA, fornisce risultati piuttosto distribuiti sui livelli della scala, con valori che tendono a peggiorare man mano che la cerchia di pubblico si allontana verso l'esterno.

Media 3,6



Pare quindi che i dipendenti ritengano di svolgere funzione di promotori dell'immagine dell'Ente per il quale lavorano nelle proprie cerchie di relazione. In generale si ritiene che l'area della comunicazione interna, dello sviluppo del senso di appartenenza, dell'identità dell'Ente in generale possa essere oggetto di appositi interventi migliorativi.

9. Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione

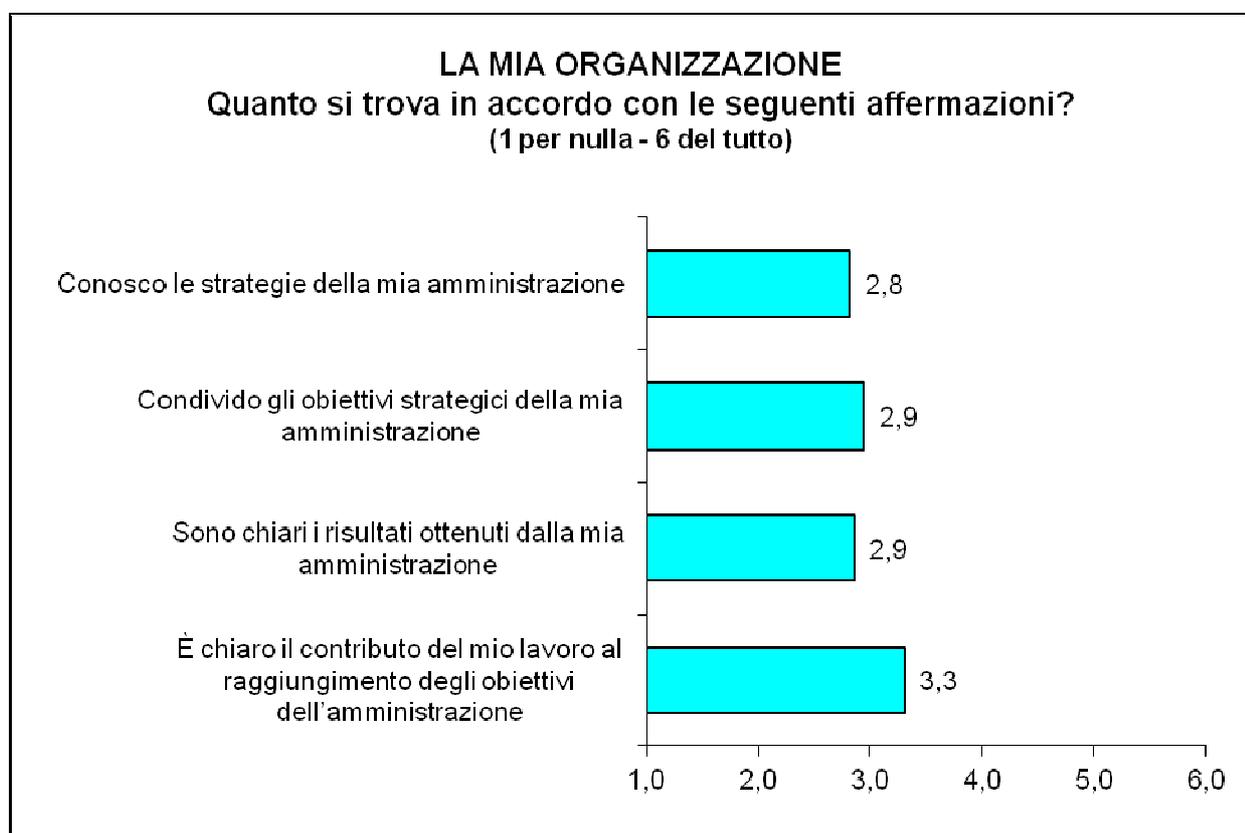
I dati riguardo questa sezione dell'indagine mostrano un panorama tutto in divenire; il Sistema di valutazione con tutte le sue fasi di condivisione degli obiettivi e misurazione della performance nel CRA è stato approvato con decreto del Commissario straordinario n.124/C.

L'Ente ad oggi sta lavorando per implementare il Sistema tanto che nel 2013 per la prima volta sarà effettuata la valutazione del personale non dirigente sugli obiettivi della Direttiva 2013. E' quindi in un contesto in pieno sviluppo che si possono leggere i risultati emersi.

L - La mia organizzazione

Oltre il 60% degli intervistati sugli items di quest'area polarizza le risposte nella prima metà della scala evidenziando quindi perlopiù scarsi gradi di conoscenza e condivisione delle linee strategiche dell'Ente. Le valutazioni migliorano per l'ultimo item riguardante la chiarezza del proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi, che vista percezione di scarsa chiarezza degli obiettivi generali, pare riflettere più un giudizio sulla validità del proprio operato che in termini di giusto inquadramento nello sviluppo del CRA.

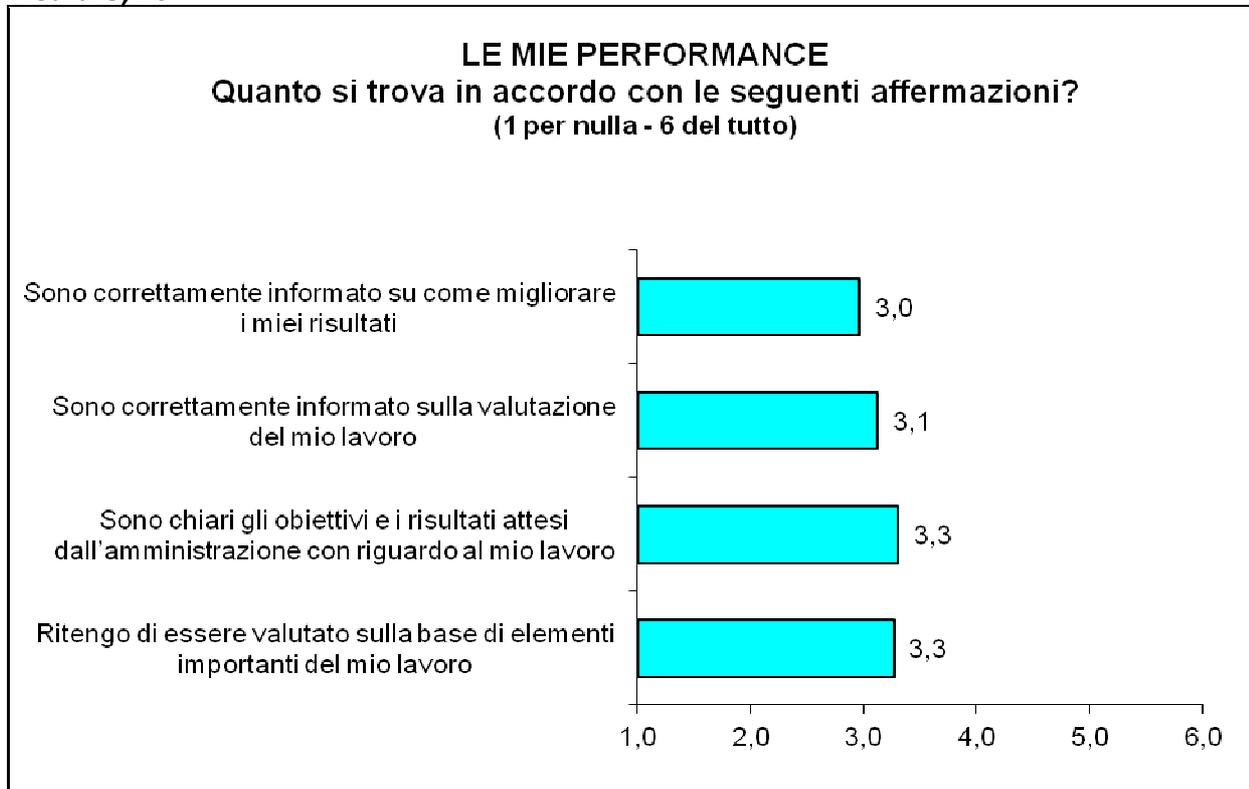
Media 3



M - Le mie performance

Richiamando quanto prima premesso circa l'attivazione del Sistema di Valutazione sul personale non-dirigente esclusivamente a partire dall'anno in corso e dato che, ad oggi dello stesso è stata realizzata esclusivamente la fase di condivisione degli obiettivi, i risultati su quest'area non sono indicativi del grado di condivisione del sistema di valutazione, quanto più in generale si pensa di poterlo leggere come la percezione sul tipo di collaborazione e comunicazione con il sistema dirigenziale.

Media 3,16



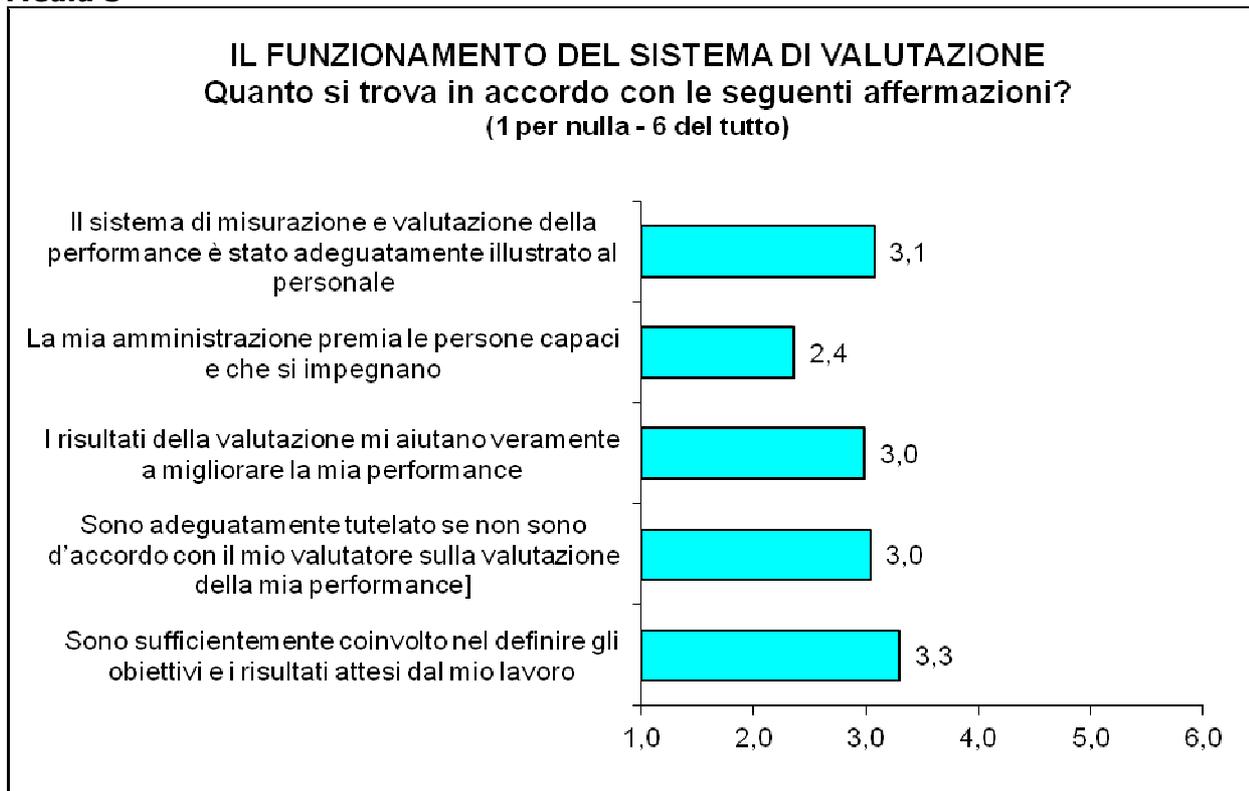
In particolare si segnalano quindi delle criticità nella percezione sulla capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane, laddove oltre il 50% degli intervistati ritiene di non essere valutato in base a elementi importanti e addirittura il 60% afferma di non essere informato su come migliorare i propri risultati.

Si auspica che dal 2013, visto l'impulso dato al Sistema di Valutazione, gli aspetti in questione avranno un netto incremento positivo.

N - Il funzionamento del sistema

Nel richiamare le considerazioni già fatte innanzi, si possono trarre alcune conclusioni generali.

Media 3



Rispetto alla percezione sulle diverse fasi del Sistema vi sono posizioni equamente distribuite sui 6 gradi della scala, a conferma del fatto che sia necessaria un'adeguata fase di applicazione perché sia possibile una valutazione del Sistema, ad oggi prematura.

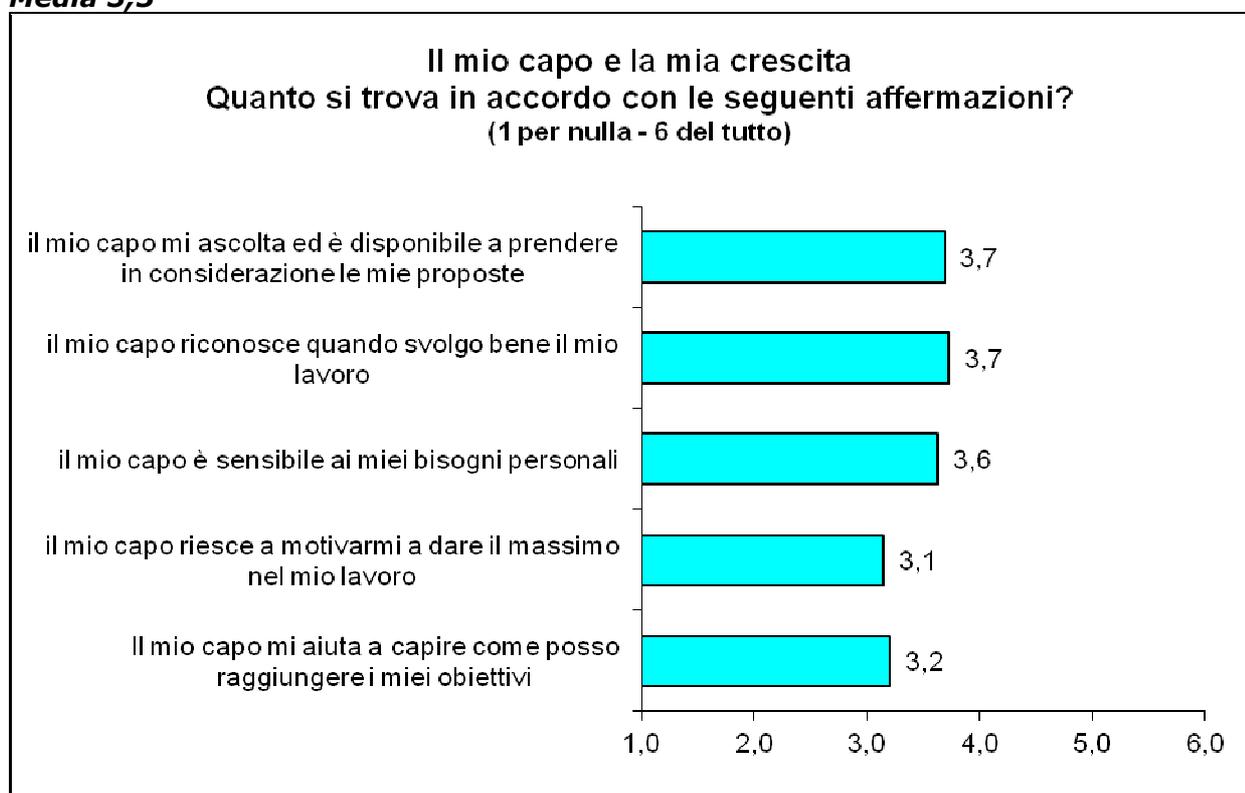
Si segnala infine una criticità già emersa all'item D-02 ed ora nell'item N-04 (a conferma della validità dei risultati e della loro coerenza interna) cioè che vi è la netta percezione da parte del 56% degli intervistati che l'Ente non segua criteri meritocratici nella valutazione del personale. (52% all'item D-02)

Questionario valutazione del superiore gerarchico

O - Il mio capo e la mia crescita

Gli aspetti indagati nell'area di indagine ottengono in media un punteggio di 3,5 posizionandosi quindi in posizione positiva sulla scala compresi gli ultimi due item pur ottenendo punteggi poco sotto la media.

Media 3,5

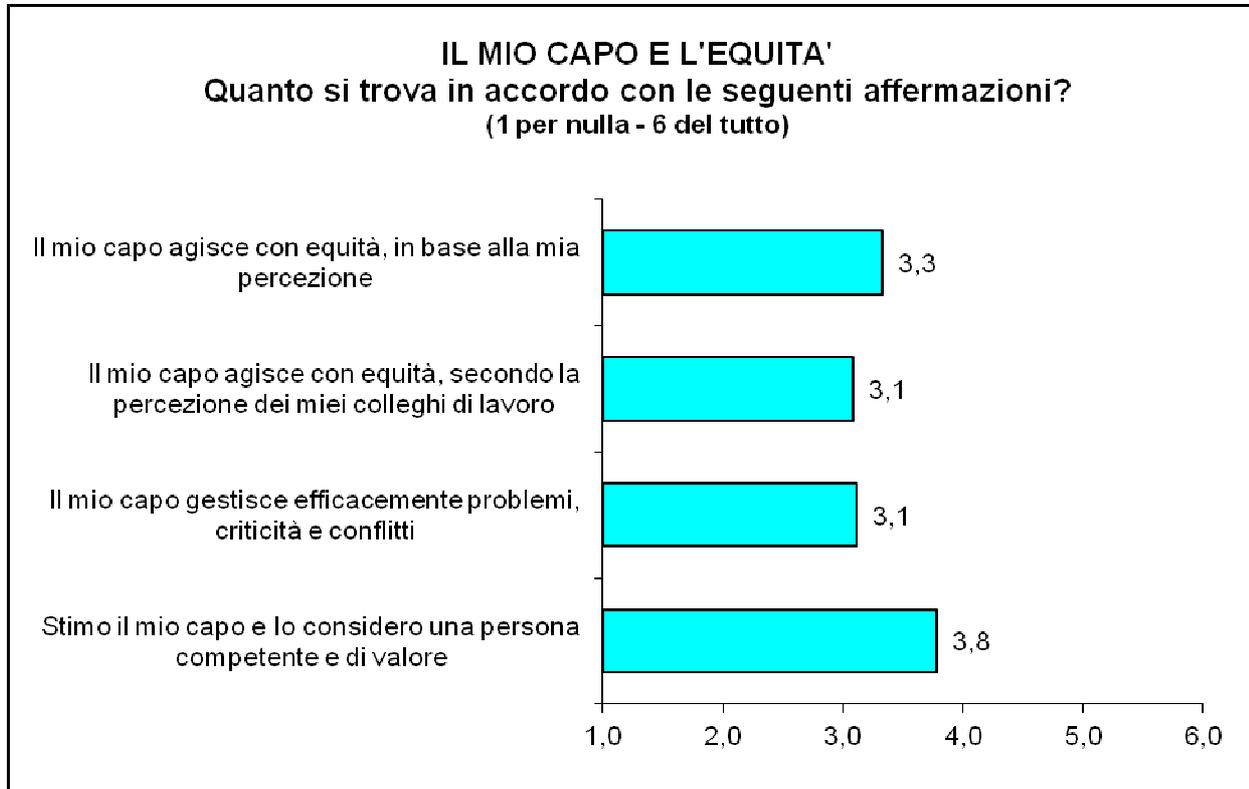


Rispetto a dati abbastanza equamente distribuiti lungo tutta la scala per i primi due item, tesi ad indagare la percezione dei dipendenti sulla capacità di motivazione e di indirizzo del proprio superiore, emergono di posizioni più marcatamente positive sugli aspetti riguardanti la capacità del "capo" di riconoscimento del merito e della capacità propositiva dei dipendenti, oltre che di capacità empatica per oltre il 50% degli intervistati.

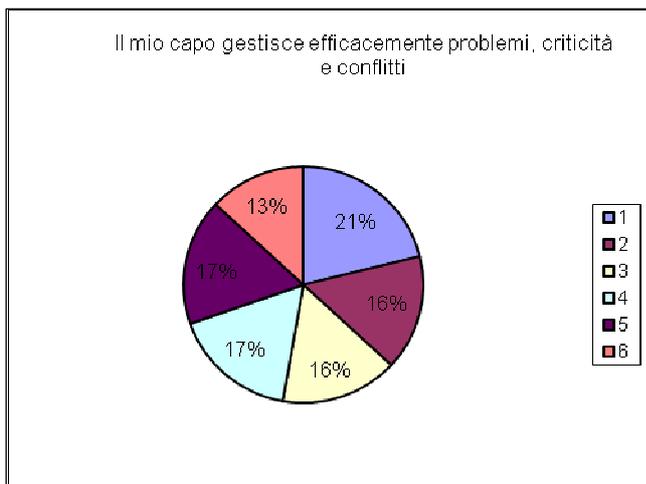
P- Il mio capo e l'equità

Rispetto a un dato di generale valutazione mediamente positiva verso il proprio superiore, circa il 50% infatti degli intervistati si pone su livelli di estremo favore, nell'analisi della percezione dell'equità del "capo" le posizioni espresse di ripartiscono più diffusamente su tutti i livelli della scala, evidenziando quindi posizioni nettamente differenti tra gli intervistati.

Media 3,33



L'area del disagio percepito si attesta su valori più alti (pari a oltre il 30% degli intervistati) sui giudizi in merito alla capacità di gestione delle criticità da parte del superiore gerarchico.

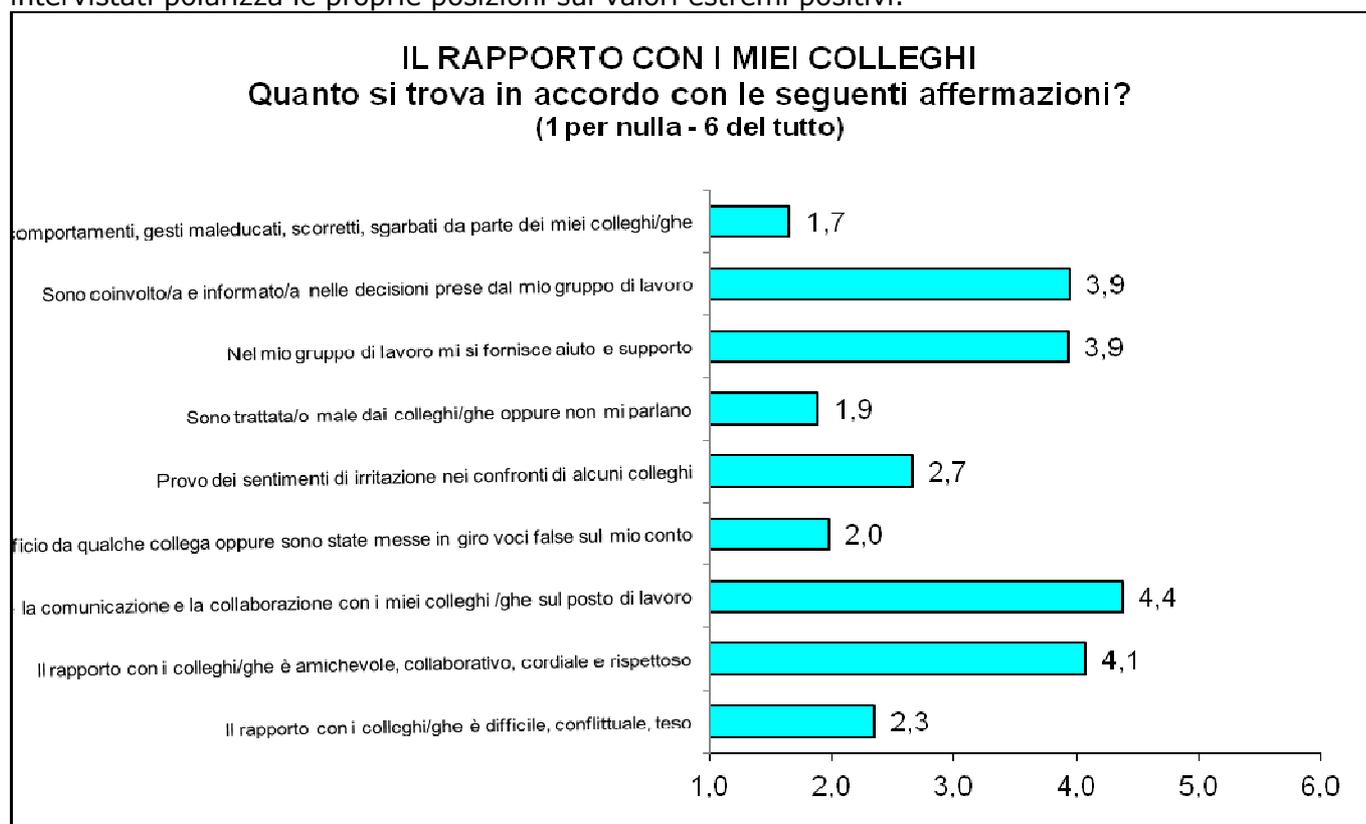


10. Questionario aggiuntivo CUG- Approfondimento sugli aspetti relazionali nel contesto lavorativo

Si sottolinea, come già accennato al paragrafo 3 che questa sezione è stata aggiunta su indicazione del CUG dell'Ente al fine di approfondire soprattutto gli aspetti della vita relazionale nell'ambito lavorativo, con focus su tre aree: il rapporto con i colleghi, con il superiore gerarchico e le molestie sessuali definite come qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Q – Il Rapporto con i miei colleghi

Dai risultati emersi dalle risposte ai 9 item dell'area di indagine, emerge un diffuso clima positivo tra colleghi all'interno del CRA, laddove su tutti gli indicatori più della metà gli intervistati polarizza le proprie posizioni sui valori estremi positivi.

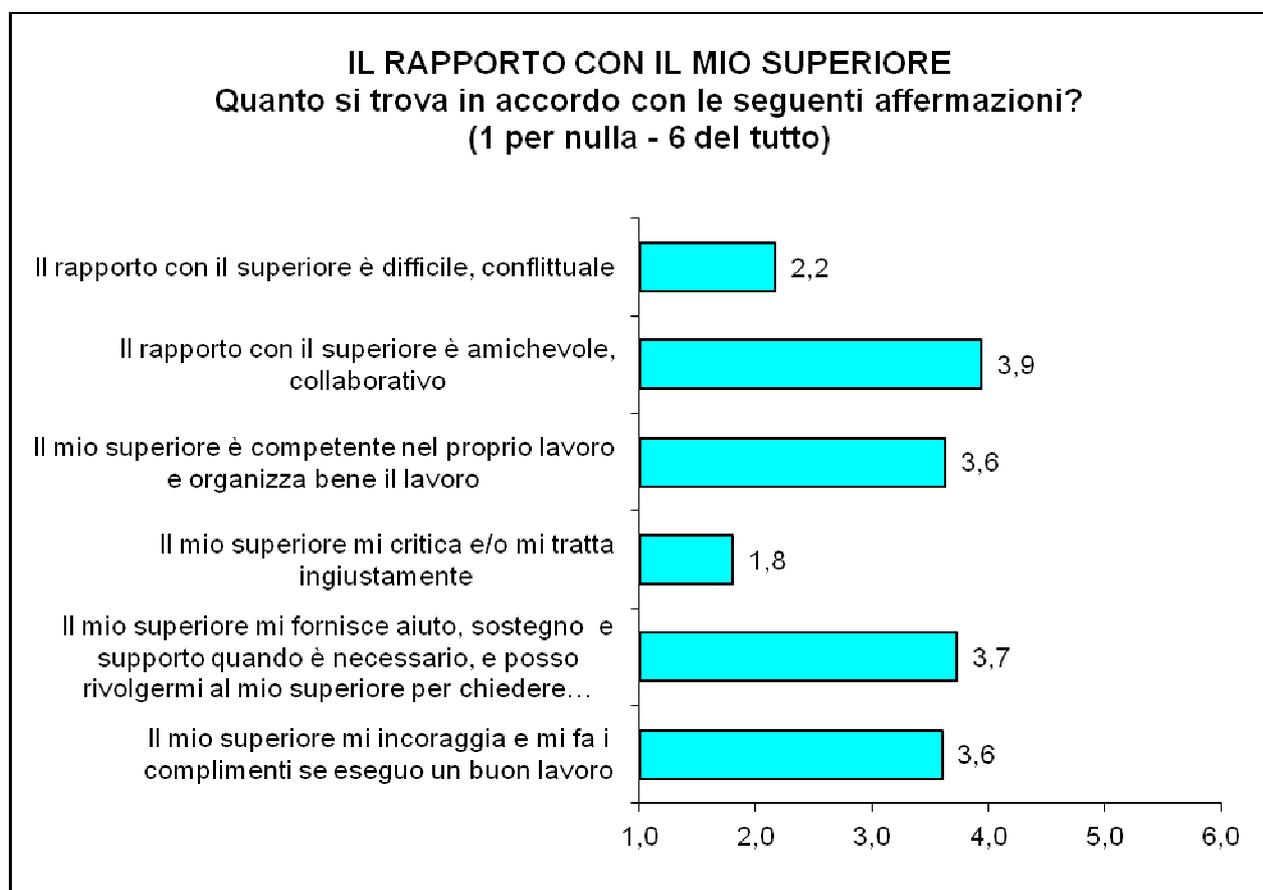


L'area del forte disagio riguarda il 10% in media degli intervistati, che si pone sugli ultimi due gradini della scala.

Emerge inoltre la quasi totale assenza di elementi di grave disagio, visto che il 75-80% degli intervistati esclude del tutto di subire comportamenti gravemente difforni.

R – Il Rapporto con il mio capo

Il quadro che emerge da quest'area di indagine è fondamentalmente in linea con quanto emerso nella sezione dell'indagine sul benessere organizzativo, si conferma quindi un panorama di generale clima di stima tra dipendenti e superiori gerarchici.

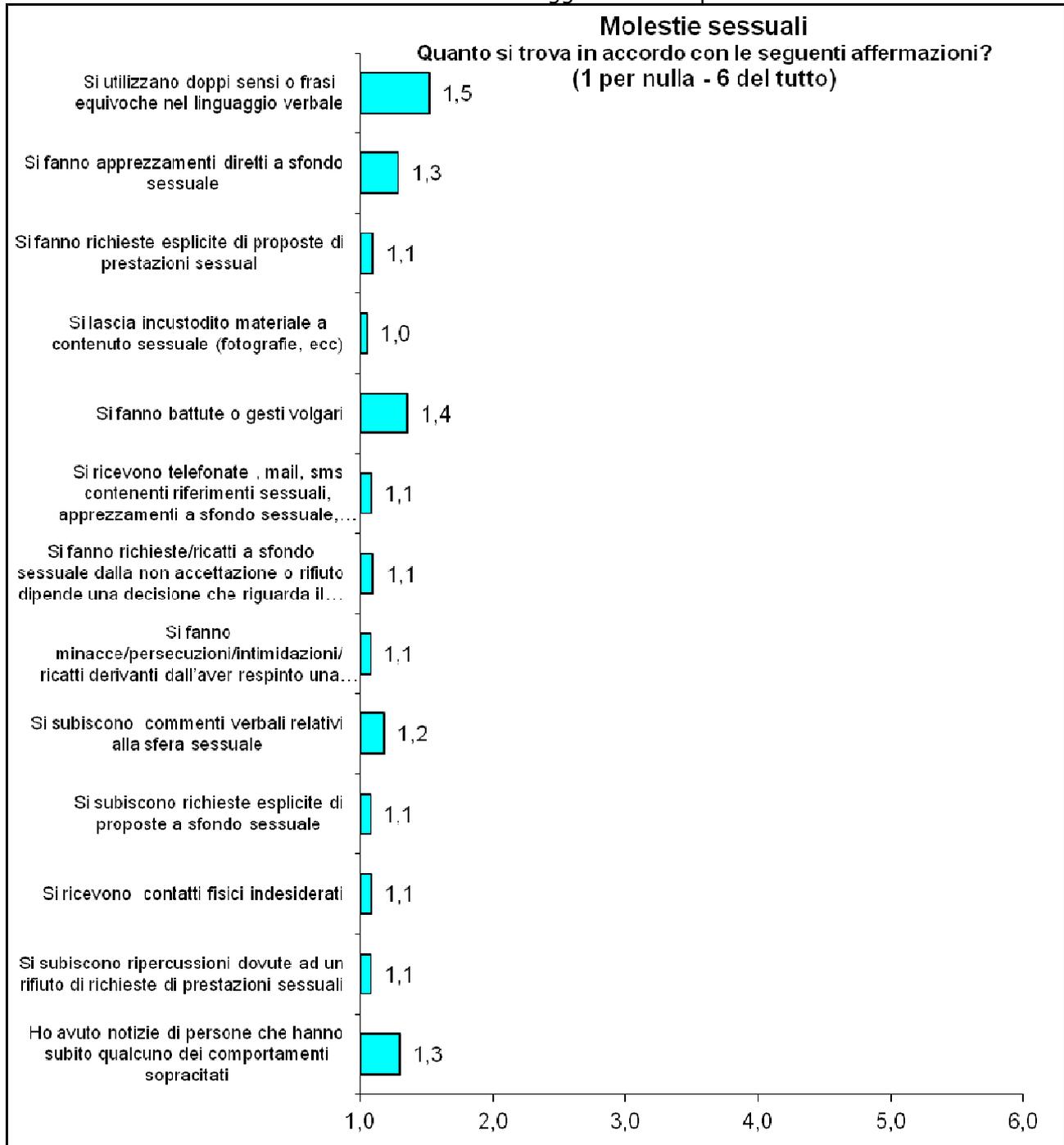


Tuttavia, pur escludendo un diffuso clima conflittuale fatto di critiche ingiuste, preme sottolineare che, data la numerosità del personale dell'Ente, è bene tenere presente che un 15-20% del personale si pone in posizione di forte critica esprimendo valori nettamente negativi su tutti gli item.

S – Molestie sessuali

Quest'area di indagine, così delicata, fa emergere dei risultati nettamente positivi con il 95% in media di risposte polarizzate sugli estremi gradi di disaccordo su frasi a polarità positiva, quindi tendenti ad escludere in maniera categorica comportamenti inquadabili nel concetto di molestie sessuali.

Data però la gravità di simili condotte e il forte disagio conseguente, si sottolinea un 3% costante di intervistati che affermano di essere oggetto di comportamenti molestanti.



Si segnala inoltre che all'item riguardante non già la constatazione in prima persona, ma l'aver ricevuto notizie riportate, le percentuali variano facendo registrare un raddoppio della percentuale di chi si pone sui gradi di massimo accordo (dal 3 al 6%) rispetto agli item precedenti.