



MINISTERO DELL'AMBIENTE  
E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE

## Relazione su Benessere Organizzativo, Grado di Valutazione del Sistema di Valutazione e Valutazione del Superiore gerarchico

A cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione  
della performance (OIV)

*Vito Felice Uricchio*

**febbraio 2016**

# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## Indice

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANALISI DEI DATI DEI QUESTIONARI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....</b>	<b>6</b>
A – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO .....	6
B–LE DISCRIMINAZIONI .....	7
C - L’EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE .....	8
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE .....	9
E - IL MIO LAVORO .....	10
F - I MIEI COLLEGHI.....	11
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO.....	12
H - IL SENSO DI APPARTENENZA.....	13
I - L’IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE.....	14
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE.....	14
<b>3. ANALISI DEI DATI DEI QUESTIONARI SUL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....</b>	<b>15</b>
L - LA MIA ORGANIZZAZIONE .....	15
M - LE MIE PERFORMANCE .....	16
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE .....	17
<b>4. ANALISI DEI DATI DEI QUESTIONARI SULLA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO .....</b>	<b>18</b>
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA .....	18
P - IL MIO CAPO E L’EQUITÀ.....	19
<b>5. ANALISI COMPLESSIVA DEI DATI E SUGGERIMENTI.....</b>	<b>20</b>

# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## 1. Premessa

Il clima organizzativo all'interno di un posto di lavoro dipende da numerosi fattori interni e/o esterni che possono influire sulla collaborazione tra i lavoratori, sui rapporti di reciproca fiducia e quindi incidere in modo rilevante sui risultati che l'Amministrazione può conseguire. Lo stesso miglioramento delle performance di un'organizzazione non può prescindere da una attenta gestione e motivazione del suo personale. In tale direzione l'analisi dei risultati della rilevazione si focalizza sul benessere, clima e cultura all'interno dell'Ente Parco Nazionale del Gargano.

Il benessere organizzativo può essere inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, ma non ultimo collegato ad una serie di variabili di natura organizzativa che ne complicano e, talvolta, ne arricchiscono la definizione.

Alla luce di tali considerazioni il presente documento sintetizza alcuni elementi emersi nell'ambito dell'analisi dei questionari redatti digitalmente a cura del personale dipendente dell'Ente Parco Nazionale del Gargano. La realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente è prevista ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 ed è volta a:

- conoscere 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;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.) ha predisposto la documentazione di riferimento per le indagini (sezione "Benessere Organizzativo" del sito [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)), corredata del questionario che è stato proposto al personale dipendente utilizzando la modalità telematica, anche allo scopo di garantire l'anonimato.

L'OIV, ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013, ha provveduto ad aggregare i dati raccolti a garanzia dell'anonimato per poi far pubblicare i risultati dell'indagine sul sito istituzionale dell'Ente Parco Nazionale del Gargano nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance - Benessere organizzativo".

I risultati dell'indagine, inoltre, devono essere di riferimento per la gestione del "Ciclo della performance" e quindi inseriti annualmente nella "Relazione sulla performance" (art. 10, comma 1, lett. B del D.Lgs. n. 150/2009), come previsto dalla delibera A.N.AC. (ex CiVIT) n. 5 del 2012.

Le indagini sul personale rappresentano quindi un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contributi al miglioramento delle politiche del personale dell'Amministrazione.

In riferimento alle attività svolte nell'anno 2015, l'indagine è stata condotta nel periodo 15 dicembre 2015 – 30 gennaio 2016.

## Analisi Questionario Benessere Organizzativo

L'indagine ha coinvolto 23 unità di personale ed è stata svolta attraverso la compilazione di un questionario, contenente tre gruppi di domande riferite ai seguenti campi di analisi:

- 1) *"Benessere organizzativo"*, relativamente al quale vengono rilevate le opinioni del personale in merito al rispetto degli standard normativi, organizzativi e sociali nell'ambito dell'amministrazione,
- 2) *"Grado di condivisione del sistema di valutazione"*, relativamente al quale viene rilevato il livello di conoscenza, da parte del personale, dei meccanismi che regolano la pianificazione e l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione,
- 3) *"Valutazione del superiore gerarchico"*, mirata a conoscere l'opinione del personale circa il modo di operare del proprio referente, intendendo come tale il capo diretto che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

Il questionario è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento.

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

La compilazione del questionario è avvenuta in forma anonima, utilizzando il sistema informatico disponibile sul sito WEB. In aggiunta, i dati raccolti sono stati utilizzati solo in forma aggregata.

Il questionario comprende anche una scheda in cui vengono rilevate alcune informazioni di tipo anagrafico e lavorativo (genere, tipo di contratto, fascia di età, anzianità di servizio, qualifica). Tali ultime informazioni, al fine di rafforzare il carattere anonimo della rilevazione, sono comunque facoltative.

L'indagine ha ottenuto un'ampia adesione e **diciotto dipendenti su ventitrè** hanno compilato *on line* il questionario per una percentuale che si è leggermente ridotta rispetto all'annualità precedente passando da circa il **90% nell'annualità 2014** al **78,26% nell'annualità 2015**, mantenendo, tuttavia, percentuali decisamente più elevate rispetto alla media nazionale di partecipazione.

***Il questionario ha consentito di mettere in luce aspetti di rilevante interesse sul piano della gestione delle risorse umane ed organizzativa in genere, registrando un buon grado di soddisfazione sulle condizioni generali di lavoro e di conseguenza in buon livello di "benessere organizzativo".***

# Analisi Questionario Benessere Organizzativo



## A.N.AC.

Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione  
e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

**AREA RISERVATA** >

- > Ente: ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
- > Utente: URICCHIO VITO FELICE
- > Esci
- > Modifica dati...

**SUPPORTO** >

- > Guida Tecnica
- > Approfondimenti Guida
- > Questionario
- > Comunicazioni

**INDAGINE** >

- > Ultima Indagine
- > Elenco Indagini

**REPORT** >

- > Cruscotto

**AMMINISTRAZIONE** >

- > Gestione Utenti

**OPERAZIONI** >

- > Elaborazione Grafica
- > Elaborazione Excel

### Report

Report

Tipo report

Livelli di analisi del questionario

Questionario

Ambito

Singola domanda

Filtro per anagrafica

Sesso  +

Tipo Contratto  +

Classi di età  +

Anzianità di servizio  +

Qualifica  +

PRIVACY

COPYRIGHT

INFORMAZIONI DI CONTATTO

AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE E PER LA VALUTAZIONE E  
LA TRASPARENZA DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

P.ZZA AUGUSTO IMPERATORE N. 32 – 00186 ROMA  
E-MAIL: [BELESSEREOGANIZZATIVO@CIVIT.IT](mailto:BELESSEREOGANIZZATIVO@CIVIT.IT)

© 2013 CIVIT -

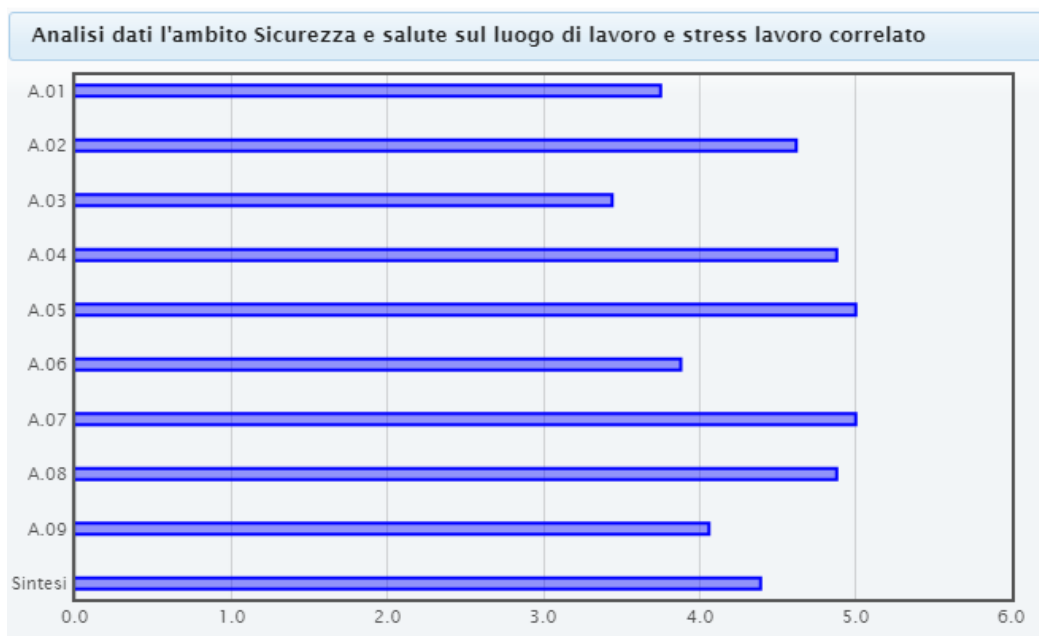
Sistema ANAC utilizzato per la compilazione anonima dei questionari.

# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## 2. Analisi dei dati dei questionari sul benessere organizzativo

### A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	2	0	3	8	1	2	3,75
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	1	0	3	1	6	5	4,62
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	1	3	6	2	2	2	3,44
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, ...)	10	2	0	2	0	2	4,88
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	11	2	0	0	1	2	5
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3	2	0	2	7	2	3,88
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	0	1	0	3	6	6	5
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	0	0	2	4	4	6	4,88
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	5	4	1	1	3	2	4,06

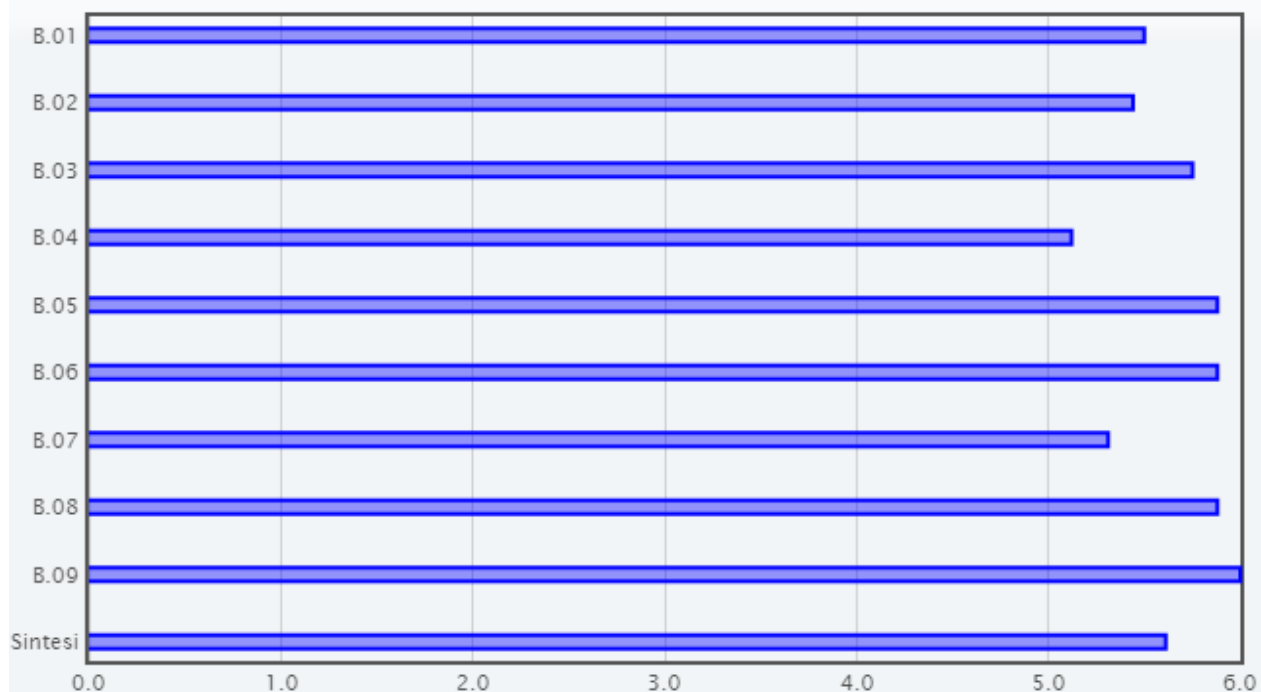


# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## ***B-Le discriminazioni***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	0	0	0	0	8	8	5,5
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	0	0	1	0	6	9	5,44
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	0	0	0	0	4	12	5,75
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	12	1	0	0	2	1	5,12
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0	0	0	0	2	14	5,88
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0	0	0	0	2	14	5,88
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	12	2	0	0	1	1	5,31
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	0	0	0	0	2	14	5,88
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )	0	0	0	0	0	4	6

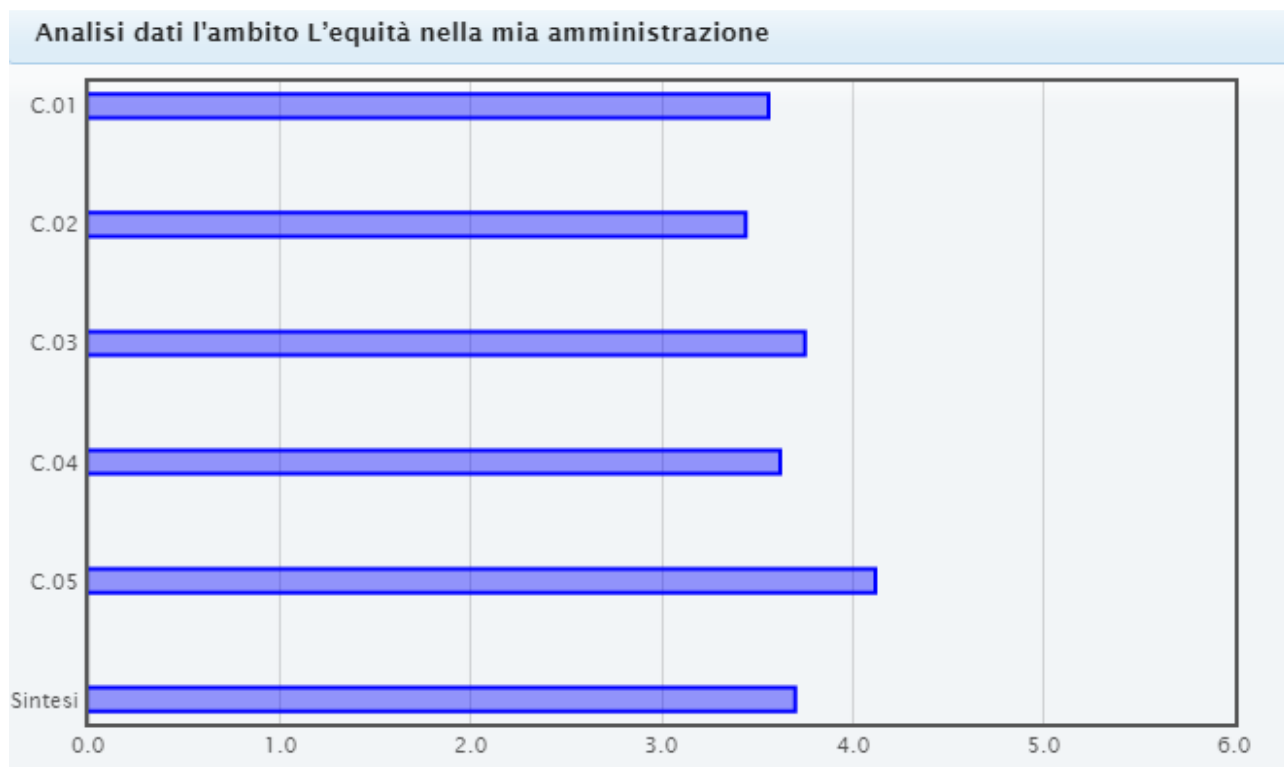
### Analisi dati l'ambito Le discriminazioni



# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## *C - L'equità nella mia amministrazione*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	1	4	1	6	3	1	3,56
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1	4	3	4	3	1	3,44
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	0	2	7	2	3	2	3,75
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	1	3	4	3	3	2	3,62
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	1	2	2	3	5	3	4,12



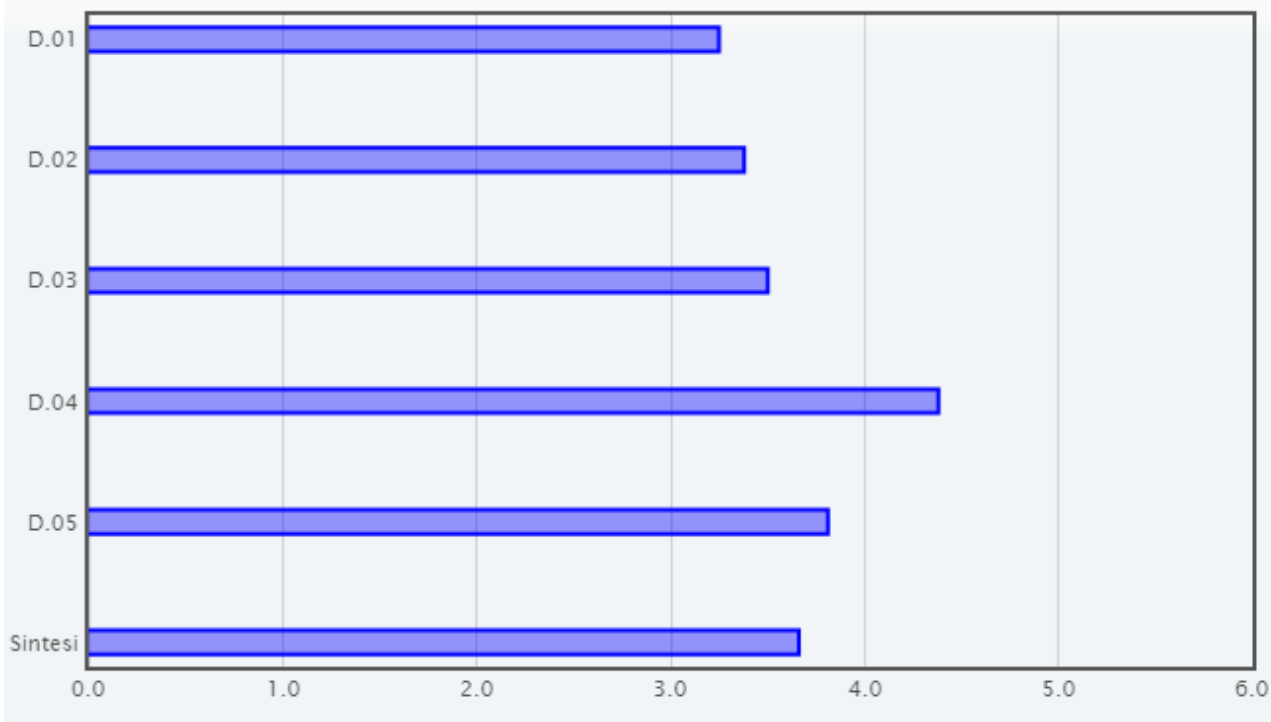


# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## ***D - Carriera e sviluppo professionale***

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	4	1	3	4	3	1	3,25
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2	2	4	5	2	1	3,38
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1	3	3	6	2	1	3,5
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	0	1	3	4	5	3	4,38
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	1	3	1	5	5	1	3,81

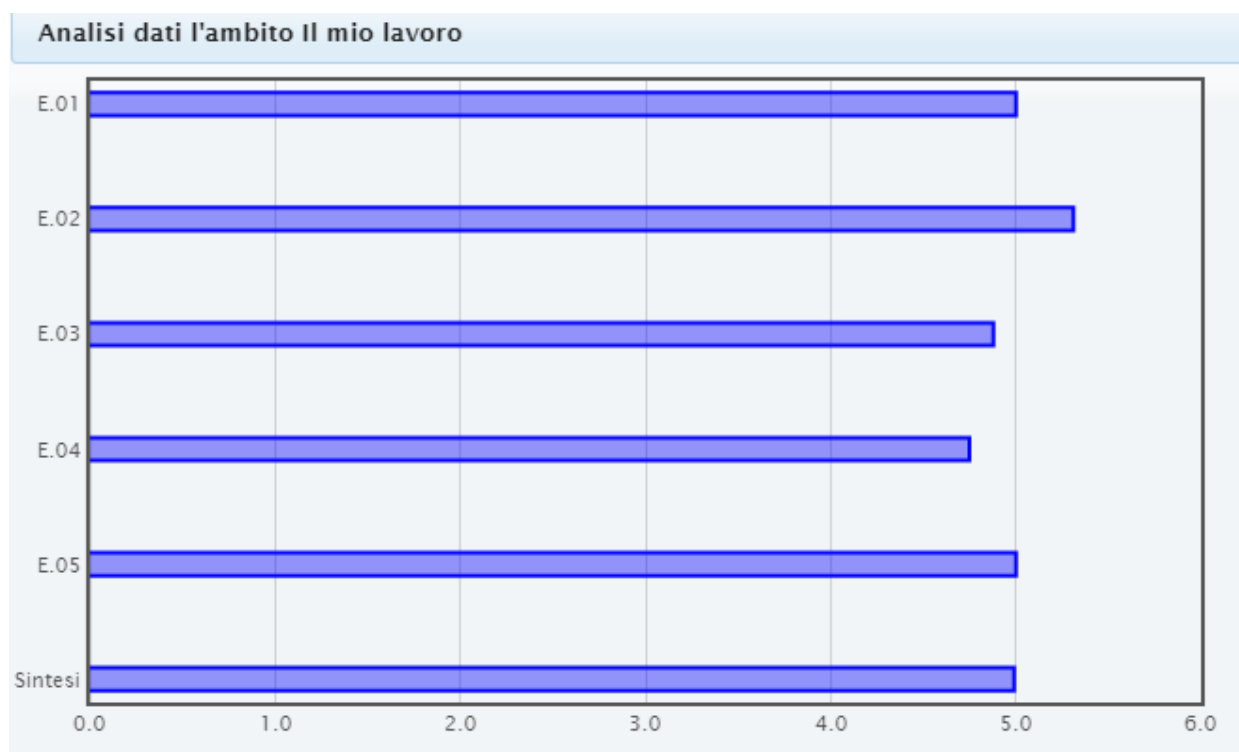
### Analisi dati l'ambito Carriera e sviluppo professionale



# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## **E - Il mio lavoro**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	0	0	1	2	9	4	5
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0	0	0	2	7	7	5,31
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	0	0	1	4	7	4	4,88
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	0	1	1	4	5	5	4,75
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	0	0	0	4	8	4	5

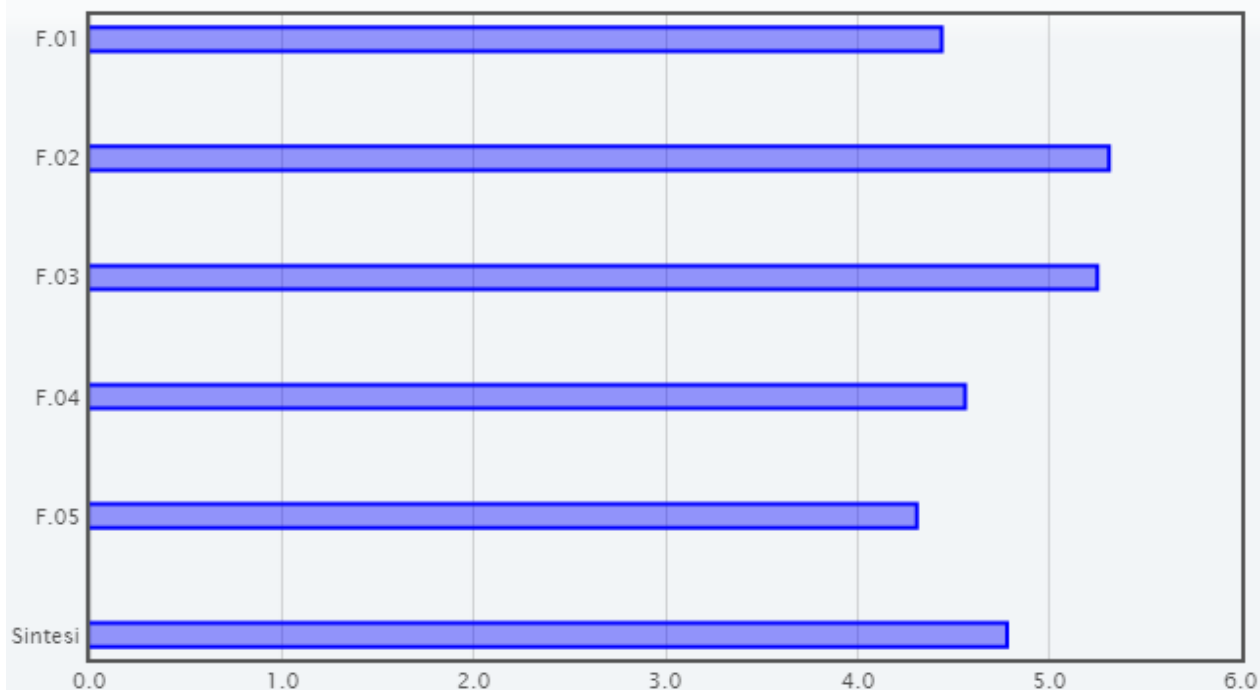


# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## *F - I miei colleghi*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
F.01	Mi sento parte di una squadra	1	0	1	6	5	3	4,44
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0	0	2	0	5	9	5,31
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	0	0	1	2	5	8	5,25
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	0	0	2	6	5	3	4,56
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	0	1	3	5	4	3	4,31

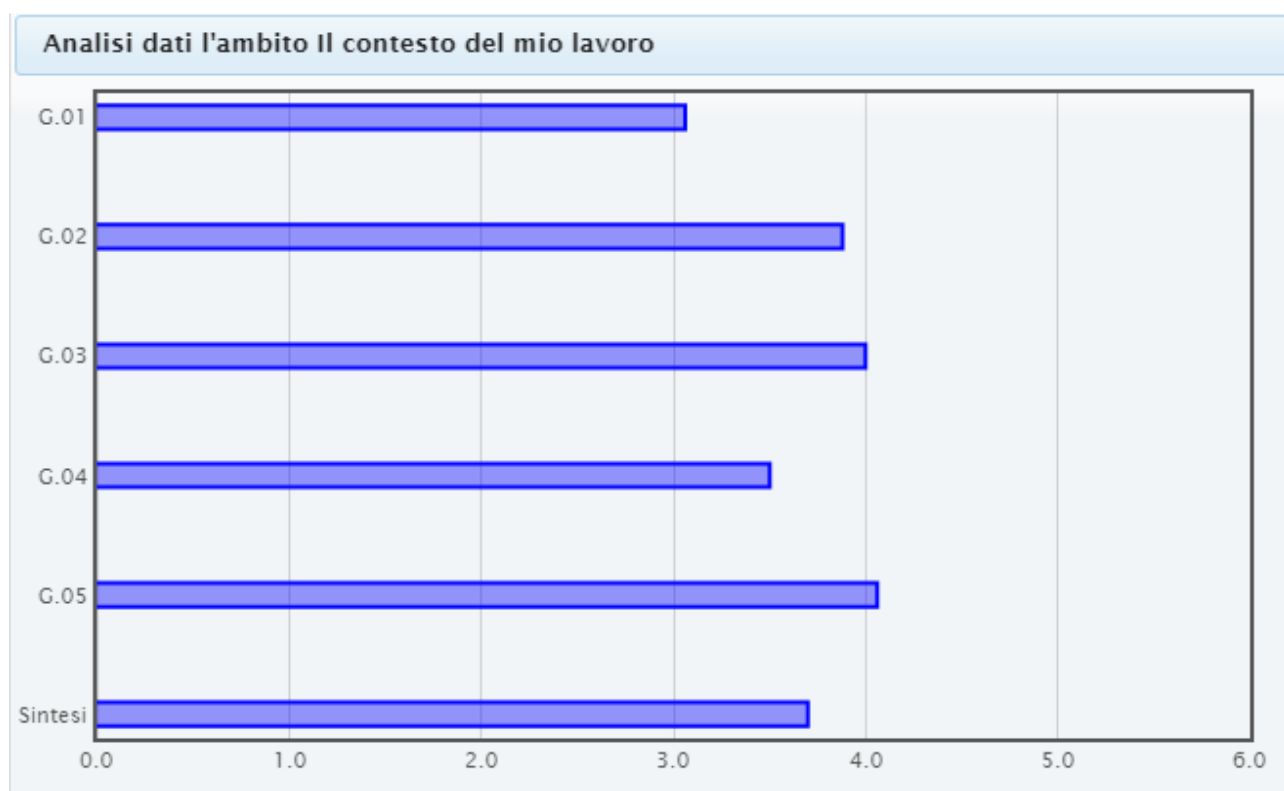
### Analisi dati l'ambito I miei colleghi



# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4	2	3	5	0	2	3,06
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	1	2	3	5	2	3	3,88
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	1	1	3	6	2	3	4
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	0	4	5	4	1	2	3,5
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	1	2	3	2	5	3	4,06

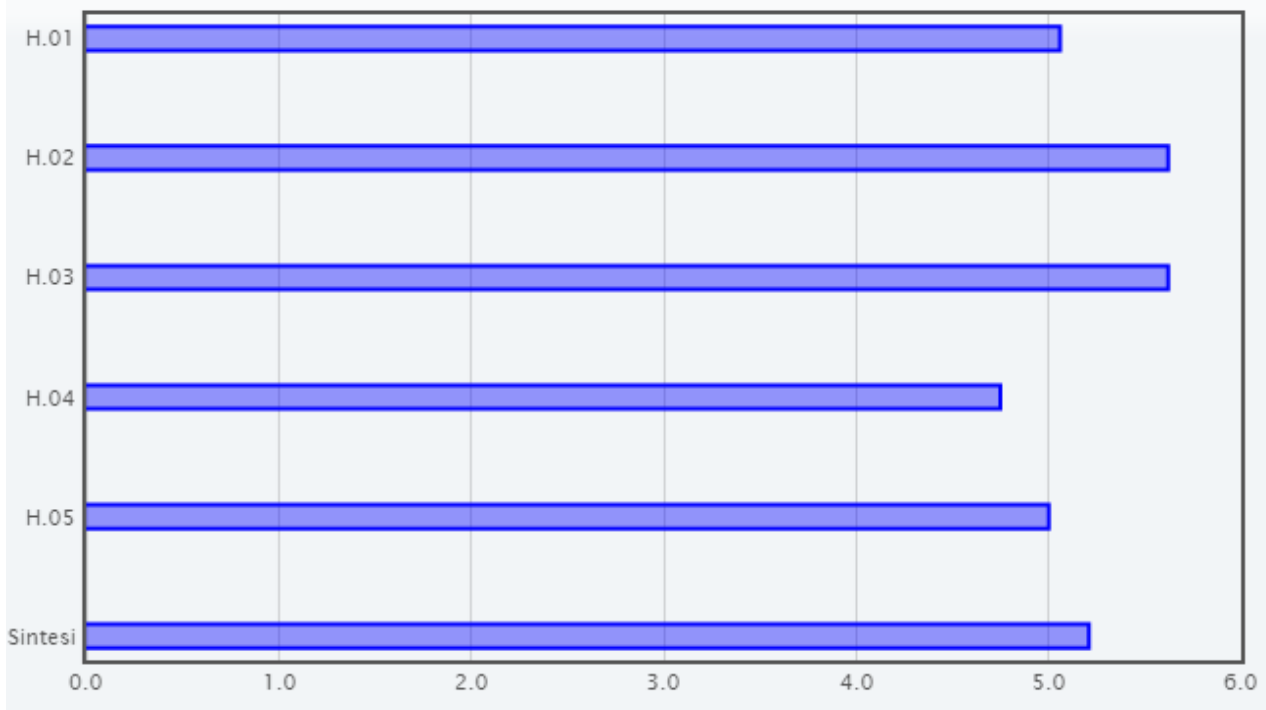


# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## *H - Il senso di appartenenza*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	1	0	0	1	8	6	5,06
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	0	0	0	1	4	11	5,62
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	0	0	0	0	6	10	5,62
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	1	0	2	1	7	5	4,75
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	6	8	0	1	0	1	5

### Analisi dati l'ambito Il senso di appartenenza



# Analisi Questionario Benessere Organizzativo

## *I - L'immagine della mia amministrazione*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		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	0	0	2	1	7	6	5,06
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1	0	2	3	7	3	4,5
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2	0	2	6	3	3	4,06

## *Importanza degli ambiti di indagine*

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0	0	1	1	4	10	5,44
B	Le discriminazioni	2	0	0	1	5	7	4,87
C	L'equità nella mia amministrazione	0	0	0	1	3	12	5,69
D	La carriera e lo sviluppo professionale	0	0	0	2	3	11	5,56
E	Il mio lavoro	0	0	0	1	5	10	5,56
F	I miei colleghi	0	0	0	2	3	11	5,56
G	Il contesto del mio lavoro	0	0	0	1	7	8	5,44
H	Il senso di appartenenza	0	0	0	1	6	9	5,5
I	L'immagine della mia amministrazione	0	0	0	1	6	9	5,5

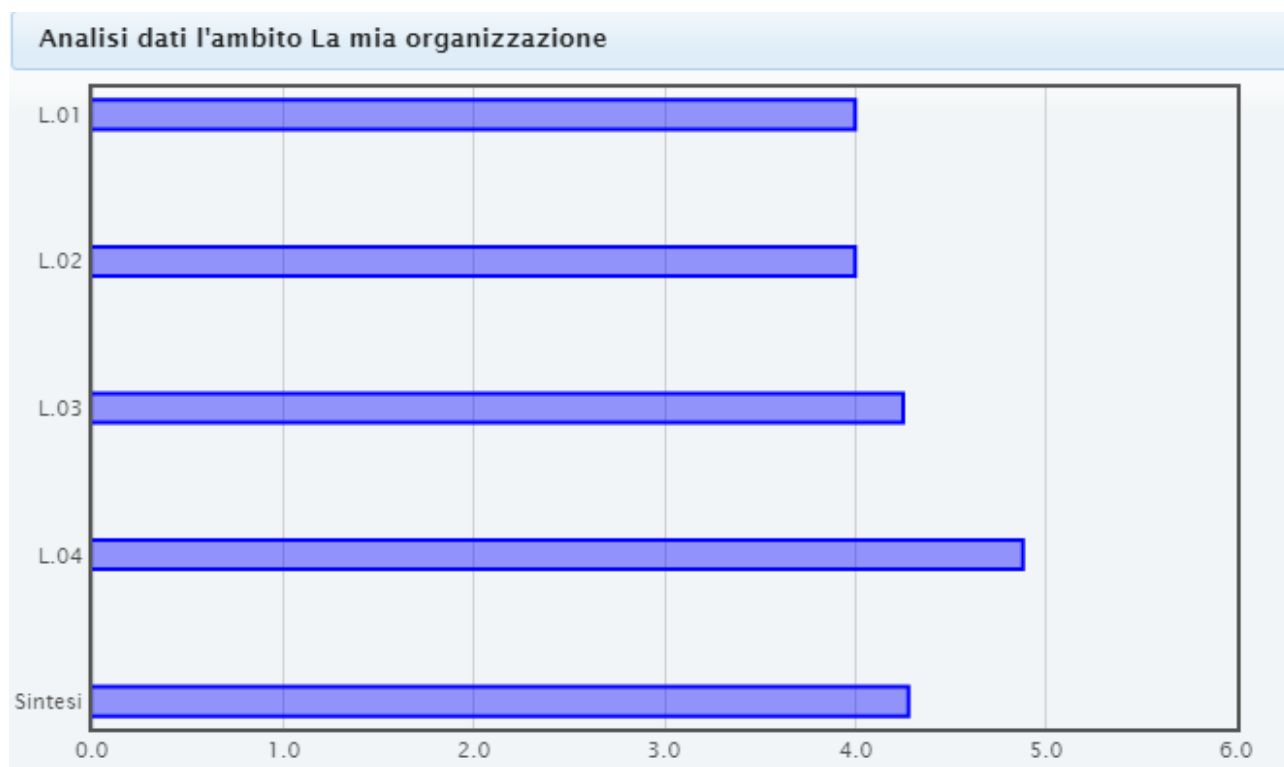
## Analisi Questionario

### Grado di condivisione del sistema di valutazione

### 3. Analisi dei dati dei questionari sul grado di condivisione del sistema di valutazione

#### L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	1	3	1	4	4	3	4
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	1	2	2	5	3	3	4
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	1	0	5	3	2	5	4,25
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	0	0	3	2	5	6	4,88

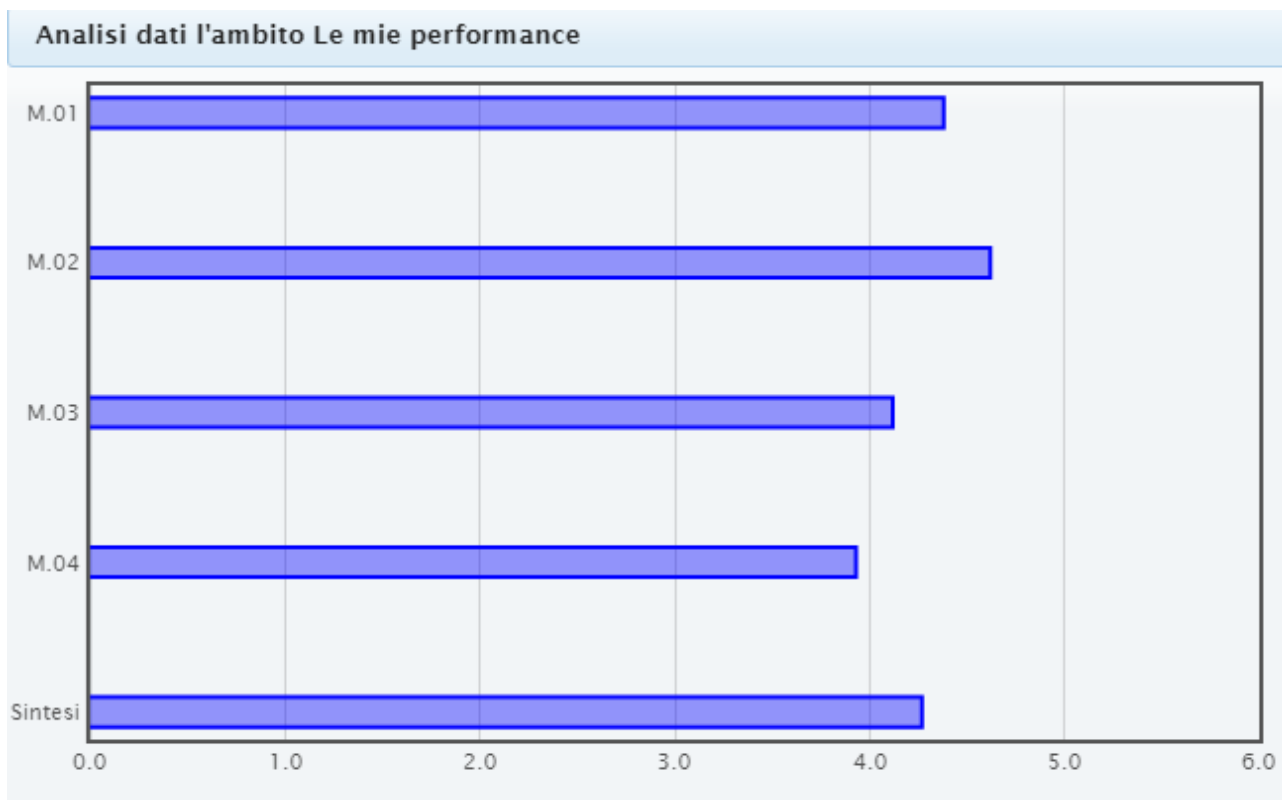


# Analisi Questionario

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### *M - Le mie performance*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	0	2	2	4	4	4	4,38
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	0	1	2	4	4	5	4,62
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	1	1	2	6	3	3	4,12
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	1	3	1	5	1	4	3,93

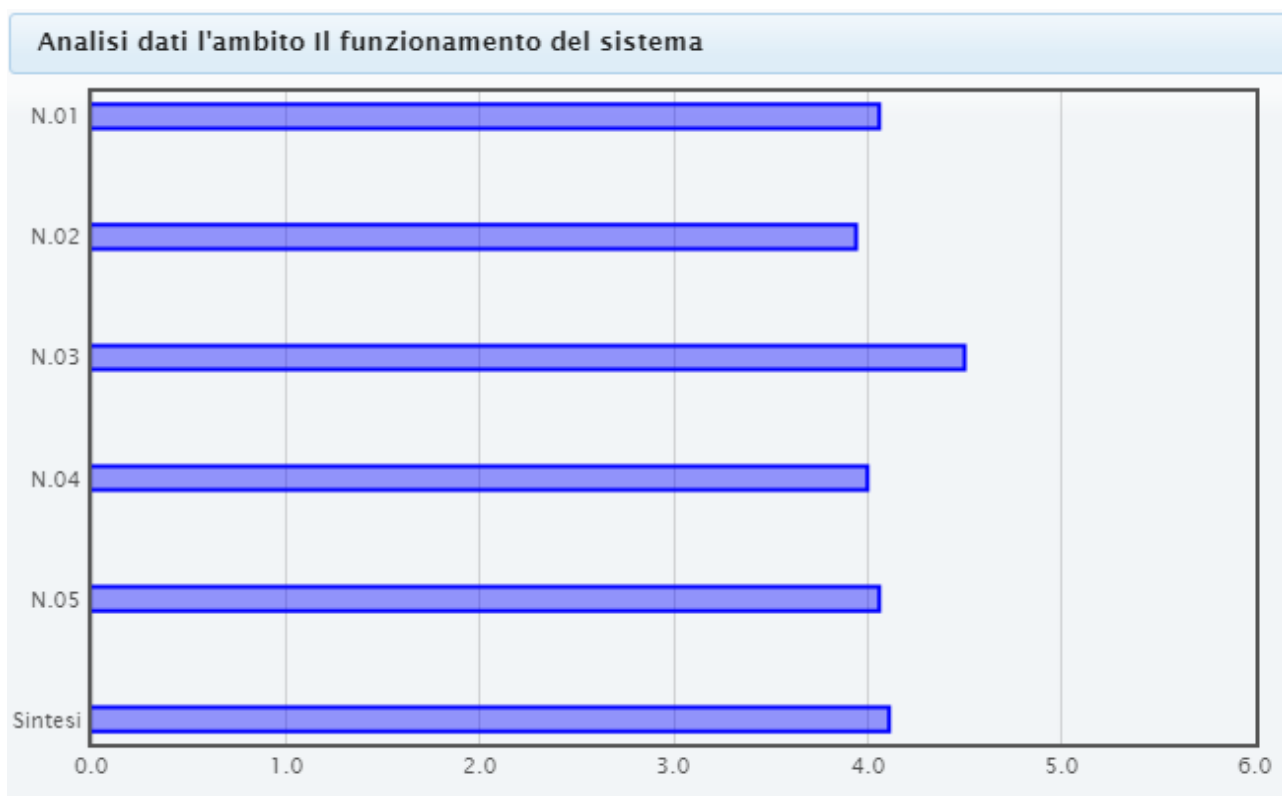




## Analisi Questionario Grado di condivisione del sistema di valutazione

### *N - Il funzionamento del sistema di valutazione*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	0	3	3	4	2	4	4,06
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1	2	3	5	1	4	3,94
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	1	1	0	6	3	5	4,5
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	1	1	4	5	1	4	4
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2	0	4	4	1	5	4,06



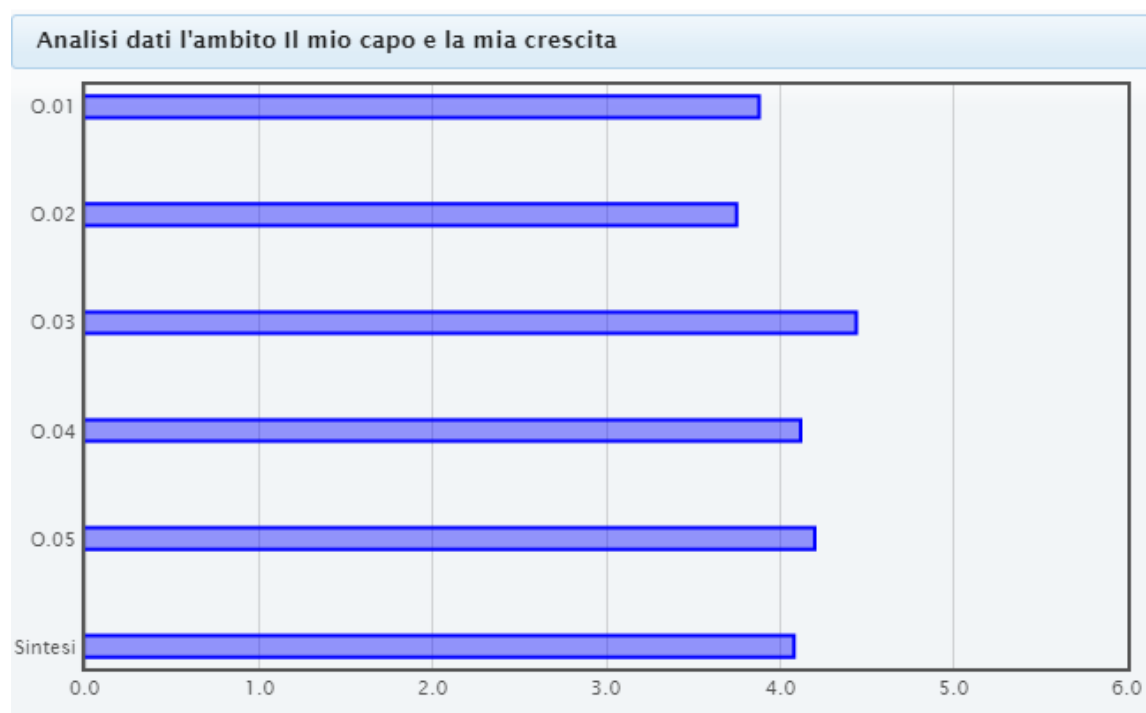
# Analisi Questionario

## Questionario valutazione del superiore gerarchico

### 4. Analisi dei dati dei questionari sulla valutazione del superiore gerarchico

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	1	4	1	5	0	5	3,88
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	2	4	0	5	0	5	3,75
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	1	1	2	3	4	5	4,44
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	1	2	2	4	3	4	4,12
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	1	1	3	3	3	4	4,2

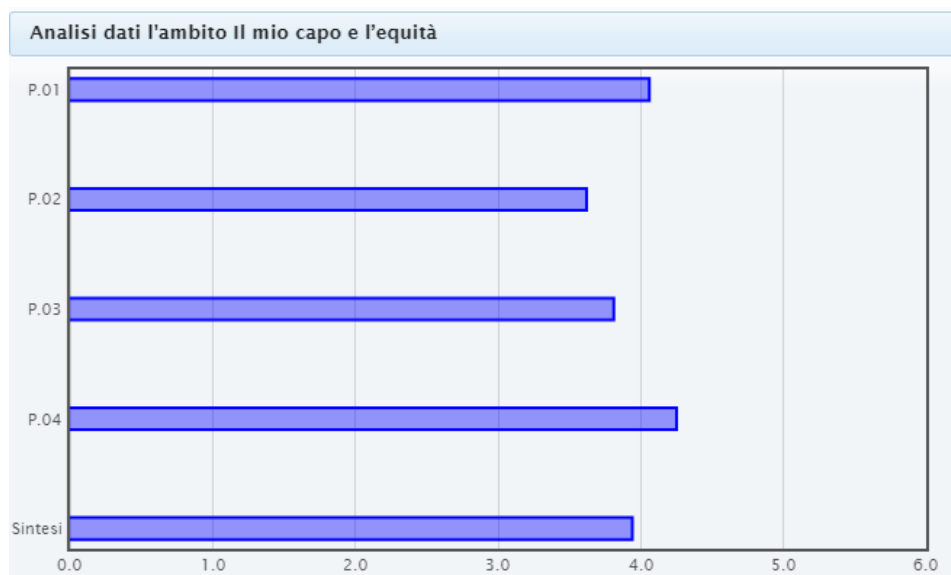


# Analisi Questionario

## Questionario valutazione del superiore gerarchico

### *P - Il mio capo e l'equità*

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla			Del tutto			Media
		1	2	3	4	5	6	
P.O 1	Agisce con equità, in base alla mia percezione	1	2	3	3	3	4	4,06
P.O 2	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	1	4	2	5	1	3	3,62
P.O 3	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	3	3	4	1	4	3,81
P.O 4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	1	2	2	2	5	4	4,25



# Analisi Questionario

## Questionario valutazione del superiore gerarchico

### 5. Analisi complessiva dei dati e suggerimenti

L'elevata partecipazione del personale dipendente (18 su 23) ha consentito un'analisi sufficientemente puntuale, che è stata effettuata sulla base di una completa elaborazione statistica realizzata sui dati inseriti nel software *on-line*. In particolare sono stati analizzati complessivamente **15 "Fattori"** per mezzo dei quali sono state individuate quelle che possono essere considerate le aree indicative del benessere/criticità dell'Ente: caratteristiche del proprio lavoro, indicatori positivi e negativi del benessere organizzativo, rapporti con i dirigenti ed i colleghi, il benessere psicofisico, le premialità, etc.. I fattori organizzativi e le dimensioni esaminate separatamente in precedenza trovano successivamente la loro espressione in indicazioni di carattere generale che devono essere opportunamente considerate nella gestione della Piano di performance.

Il punteggio delle singole dimensioni varia in un *range* compreso tra 0 e 6, all'interno del quale viene individuata la media. Ci sono, dunque, indicatori al di sopra e al di sotto di essa, più alto è il punteggio di una dimensione più è percepita come presente nel contesto lavorativo.

La media generale è il punto di riferimento, che fa da linea di demarcazione tra le dimensioni più presenti, generalmente valutate positivamente e quelle meno presenti, generalmente valutate negativamente.

Partendo così dalla scala dei 6 valori crescenti, è stato possibile individuare un punteggio medio per ogni fattore e una media generale ottenuta dalla media aritmetica dei diversi fattori.

Il procedimento di analisi si è sviluppato in due fasi successive:

1. Analisi della rilevazione attraverso la disamina dei diversi fattori valutati sul complesso dei questionari e successiva disamina dei singoli fattori valutati per ciascuno di essi, focalizzando l'attenzione esclusivamente sui dati discostanti rispetto ai risultati complessivi;
2. Analisi comparata delle rilevazioni rispetto alla precedente valutazione riferita all'annualità 2014, con riflessioni sui dati di confronto più significativi.

*Occorre evidenziare che alcune lievi modifiche rispetto alla precedente valutazione potrebbero essere ascrivibili ad una partecipazione di poco più modesta del personale dipendente rispetto all'annualità precedente.*

Di seguito qualche considerazione sui n. 15 questionari di seguito indicati:

- **A – sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato** - Le condizioni sulla sicurezza e salute del luogo di lavoro appaiono decisamente positive, con un significativo "*comfort ambientale*" percepito dai lavoratori. Si registra una lieve riduzione di soddisfazione sulle caratteristiche di sicurezza ascrivibile ai lavori di ampliamento svolti nel 2015 ed ancora in corso, nonché alla realizzazione di un impianto geotermico innovativo. Per il resto

## Analisi Questionario

### Questionario valutazione del superiore gerarchico

dei parametri la situazione complessiva registra interessanti miglioramenti. Come per la precedente annualità, per due dipendenti occorre valutare situazioni riferite a stress lavoro correlato.

- **B - le discriminazioni** - non si registrano particolari discriminazioni e nel complesso i valori sono elevati nella media e la situazione complessiva appare migliorata rispetto alla precedente annualità.
- **C - l'equità nella mia amministrazione** - i valori medi sono ulteriormente migliorati rispetto alla precedente annualità tuttavia si registrano delle criticità riferite ad un solo dipendente.
- **D - carriera e sviluppo professionale** - i valori medi hanno subito un ulteriore leggero miglioramento tuttavia le condizioni generali legate al pubblico impiego alimentano un clima di maggiori attese di carriera e di sviluppo professionale giustificato e condivisibile.
- **E - il mio lavoro** - non si registra un lieve miglioramento tuttavia dal quadro complessivo emerge che sarebbe utile attivare percorsi di formazione professionale sostanziali, anche quale utile leva motivazionale, oltre che per incrementare le competenze ed il grado di autonomia.
- **F - i miei colleghi** - il clima lavorativo tra colleghi risulta piuttosto positivo e non si registrano significative variazioni rispetto alla precedente annualità.
- **G - il contesto del mio lavoro** - anche in questo caso si registra un miglioramento rispetto all'annualità precedente, tuttavia come indicato in precedenza, dall'analisi dei dati risulta necessario investire più sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione, agevolare lo scambio delle informazioni.
- **H - il senso di appartenenza** - il senso di appartenenza all'Ente rimane elevatissimo e registra ulteriori miglioramenti rispetto all'annualità precedente.
- **I - l'immagine della mia amministrazione** - il parametro registra ulteriori miglioramenti rispetto alla precedente annualità.
- **importanza degli ambiti di indagine** - non si registrano significative variazioni rispetto alla precedente annualità.
- **L - la mia organizzazione** - si registra un lieve miglioramento rispetto alla precedente annualità tuttavia si evidenzia la necessità di maggiore condivisione delle strategie dell'ente e degli obiettivi e dei risultati conseguiti.
- **M - le mie performance** - si registra un lieve miglioramento anche se risulta necessario un maggior confronto sulla valutazione del lavoro.
- **N - il funzionamento del sistema di valutazione** - si registra un ulteriore lieve miglioramento anche se risulta necessaria una maggiore condivisione ed informazione sul sistema di misurazione e valutazione della performance.
- **O - il mio capo e la mia crescita** - non si registrano significative variazioni rispetto all'annualità precedente.
- **P - il mio capo e l'equità** - non si registrano significative variazioni rispetto all'annualità precedente.

## Analisi Questionario

### Questionario valutazione del superiore gerarchico

In continuità con lo scorso anno, la presente rilevazione conferma sostanzialmente il quadro complessivo emerso con leggeri margini di miglioramento distribuiti tra i differenti ambiti di interesse. Infatti, a distanza di un anno, gli scostamenti nelle singole dimensioni sono molto modesti e tendenzialmente in lieve miglioramento. Le singole dimensioni analizzate non possono che confermare il trend appena evidenziato, ossia una sostanziale omogeneità tra i dati delle due rilevazioni.

Appare interessante tuttavia soffermarsi sinteticamente su alcuni indici la cui variabilità si evidenzia come più consistente.

Vi è una aspettativa di spazi più ampi, anche in ragione dell'ampliamento e ristrutturazione in corso e delle opere realizzate sull'immobile dell'Ente Parco Nazionale del Gargano che migliorano complessivamente il benessere e la sicurezza dei dipendenti. Nonostante il clima sostanzialmente sereno, si conferma la richiesta di partecipazione alla *governance* dell'Ente e maggiore diffusione delle informazioni inerenti l'attività lavorativa, seppur anche in questo ultimo caso il valore comparato sia in leggero miglioramento.

Nel fattore relativo alla "Collaborazione tra i colleghi", dal valore medio alto, si manifesta tuttavia una sensazione di ulteriore miglioramento della capacità di ascolto tra i colleghi – passata. Si notano situazioni, sia pur modestissime, di malessere organizzativo di 1-2 unità di personale. Tra i **suggerimenti** emersi dall'analisi dei dati, l'attenzione dei dipendenti sembra focalizzarsi sulla necessità di attività formative e sul miglioramento nella circolazione e chiarezza delle informazioni, sulla valorizzazione, la formazione ed l'aggiornamento del personale, mentre appaiono percepite come poco significative o comunque non prioritarie, le tematiche relative all'orario di lavoro, all'assegnazione delle risorse, all'ambiente di lavoro in generale ed anche ai rapporti con i superiori, che si mantengono su livelli abbastanza elevati.