

---

# Relazione sul benessere organizzativo (2013)

---

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE  
COMUNE DI SAN MARCELLO PISTOIESE

Dott.ssa Elena Gori

Via Boschetti e Campano, 184

51039 Quarrata (PT)

Tel. 347 2120880

E-mail [elena.gori@unifi.it](mailto:elena.gori@unifi.it)

# Sommario

---

Introduzione .....	1
L'analisi dei dati .....	2
Sezione prima: i partecipanti all'indagine .....	2
Sezione Seconda: le tre aree di rilevazione.....	4
Il benessere organizzativo.....	4
Il grado di condivisione del sistema di valutazione .....	10
La valutazione del superiore gerarchico .....	12

## Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente. Secondo la normativa, le finalità che si propone il decreto sono 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;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.AC.) (già Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – CiVIT), con la delibera del 29 maggio 2013, ha definito i modelli in base ai quali devono essere realizzate dette indagini. In particolare, il questionario prevede tre aree di rilevazione:

- “benessere organizzativo”. Si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine mira, in particolare, alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.
- “Grado di condivisione del sistema di valutazione”. Si riferisce al grado di condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
- “Valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Successivamente, l'A.N.AC. ha reso disponibile un'applicazione web per permettere agli OIV e agli altri organismi analoghi di trasmettere i dati relativi alle proprie rilevazioni ed elaborarne i risultati.

In coerenza con la normativa, l'OIV del Comune di San Marcello Pistoiese ha predisposto il questionario che è stato somministrato, in collaborazione con gli uffici, alla popolazione dei dipendenti dell'Ente nel periodo dicembre 2013/gennaio 2014. Come previsto dalla delibera dell'E.N.AC. 29 maggio 2013 è stato garantito il principio di anonimato della rilevazione.

La presente relazione, in ottemperanza al principio di trasparenza, descrive i risultati derivanti dall'elaborazione dei questionari compilati dai dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese.

I risultati dell'indagine saranno pubblicati, a cura dell'Ente, sul proprio sito web, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 33/2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" e, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance – art. 10, comma 1, lett. B) del D.Lgs. 33/2013 – secondo quanto previsto dalla delibera Civit n. 5/2012.

## L'analisi dei dati

Nei paragrafi che seguono si presenta l'analisi che è stata compiuta sui questionari compilati dai dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese.

La prima sezione presenta le caratteristiche principali relative ai soggetti che hanno partecipato alla rilevazione, ovvero quelle relative al genere, alla distribuzione per fasce di età, al tipo di legame contrattuale con l'Ente, all'anzianità di servizio e alla posizione organizzativa.

La seconda sezione invece illustra i risultati riconducibili alle tre aree di rilevazione (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico) previste dall'A.N.AC.

## Sezione prima: i partecipanti all'indagine

All'indagine ha partecipato il 36,36% del totale dei dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese, ovvero 20 su 55 soggetti.

Per quanto concerne la composizione per genere, l'80,00% degli intervistati sono donne, il 15,00% uomini e il 5% non ha risposto alla domanda (Tav. 1).

Tav. 1-Composizione di genere.

<b>Sesso</b>	<b>Valore assoluti</b>	<b>% sul totale</b>
<b>Uomini</b>	3	15,00%
<b>Donne</b>	16	80,00%
<b>Non risponde</b>	1	5,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>

Con riferimento alla tipologia di contratto, l'80% dei soggetti che hanno partecipato all'indagine ha sottoscritto con il Comune di San Marcello Pistoiese un contratto a tempo indeterminato, il 15% a tempo determinato e solo un soggetto non ha risposto alla domanda.

La distribuzione per età dei dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese è riportata nella Tav. 2. In proposito, si sottolinea che il 50% del personale ha un'età compresa tra 51 e 60 anni. IL 15% appartiene alla fascia 31-40 anni e il 25% a quella 41-50. Si rileva infine che non sono valorizzate le due fasce estreme.

Tav. 2-Distribuzione per fasce di età.

<b>Fasce di età</b>	<b>Valori</b>	<b>% sul totale</b>	<b>% cumulate</b>
<b>Fino a 30 anni</b>	0	0,00%	0,00%
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	3	15,00%	15,00%
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	5	25,00%	40,00%
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	10	50,00%	90,00%
<b>Oltre i 60 anni</b>	0	0,00%	90,00%
<b>Non risponde</b>	2	10,00%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>	<b>--</b>

Considerata l'età anagrafica dei dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese, era logico aspettarsi una altrettanto elevata esperienza professionale. L'anzianità di servizio, infatti, è superiore a 20 anni per il 45% dei partecipanti all'indagine; di contro, la prima fascia non è presidiata. Il 15% dei dipendenti si colloca nella fascia 5-10 anni e il 30% in quella 11-20 anni. Infine, il rimanente 10% non ha risposto alla domanda.

Tav. 3-Distribuzione per anzianità di servizio.

<b>Anzianità di servizio</b>	<b>Valori</b>	<b>% sul totale</b>	<b>% cumulate</b>
<b>Meno di 5 anni</b>	0	0,00%	0,00%
<b>Da 5 ai 10 anni</b>	3	15,00%	15,00%
<b>Da 11 ai 20 anni</b>	6	30,00%	45,00%
<b>Oltre i 20 anni</b>	9	45,00%	90,00%
<b>Non risponde</b>	2	10,00%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>	<b>--</b>

In conclusione, con riferimento alla posizione organizzativa, si rileva che nessuno dei soggetti partecipanti all'indagine ha la qualifica di dirigente, mentre il 10% degli intervistati non ha risposto alla domanda.

## Sezione Seconda: le tre aree di rilevazione

In ciascuna delle tre aree di rilevazione previste dal questionario, ai partecipanti era richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala, sempre identica, che impiegava sei classi in ordine di valutazione. L'intervistato per ogni domanda o affermazione doveva esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto era d'accordo con l'affermazione o a quanto la riteneva importante.

Nel prosieguo della relazione sono presentati, separatamente, i risultati ottenuti in ciascuna delle tre aree di rilevazione.

### Il benessere organizzativo

La prima parte del questionario somministrato ai dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese concerne, come anticipato, il benessere organizzativo. In particolare, il questionario prevedeva sette ambiti di indagine contrassegnati da lettere maiuscole – “A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”, “B-Le discriminazioni”, “C-L'equità nella mia amministrazione”, “D-Carriera e sviluppo professionale”, “E-Il mio lavoro e i miei colleghi”, “F-Il contesto del mio lavoro”, “G-Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione” – e, infine, un quadro denominato “Importanza degli ambiti di indagine” dove il compilatore doveva indicare l'importanza da lui attribuita a ciascuno dei precedenti ambiti.

La Tav. 4 riporta le percentuali di risposta per i sette ambiti di indagine del benessere organizzativo.

Tav. 4-La percentuale di risposta per gli ambiti relativi all'area "Benessere organizzativo".

<b>Ambiti</b>	<b>% di risposta</b>
<b>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	95%
<b>B - Le discriminazioni</b>	80%
<b>C - L'equità nella mia amministrazione</b>	90%
<b>D - Carriera e sviluppo professionale</b>	70%
<b>E - Il mio lavoro e i miei colleghi</b>	95%
<b>F - Il contesto del mio lavoro</b>	90%
<b>G - Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione</b>	75%

In generale, si evidenzia un'elevata percentuale di risposta per tutti gli ambiti di indagine che, tuttavia, non raggiungono mai il 100%. Gli ambiti con il tasso di risposta più elevato sono la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e il contesto lavorativo (per entrambi, 95%); di contro, il livello di risposta più basso concerne la carriera e lo sviluppo professionale (70%).

La Tav. 5 riporta, per ciascuna domanda in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, il numero di risposte per ciascuno dei sei livelli e il conseguente valore medio raggiunto.

Tav. 5-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

<b>Domanda</b>	<b>Risposta 1</b>	<b>Risposta 2</b>	<b>Risposta 3</b>	<b>Risposta 4</b>	<b>Risposta 5</b>	<b>Risposta 6</b>	<b>Media</b>
<b>A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro</b>	1	2	6	5	5	1	3,70
<b>A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione</b>	0	1	0	4	11	3	4,79
<b>A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti</b>	0	4	5	3	4	4	3,95
<b>A.04 - Ho subito atti di mobbing</b>	12	2	2	2	2	0	2,00
<b>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</b>	17	0	0	0	2	1	1,65
<b>A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare</b>	1	1	0	0	5	13	5,30
<b>A.07 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro</b>	4	5	6	2	1	2	2,85

I valori medi più bassi riguardano la sicurezza del luogo di lavoro (3,70) e le sue caratteristiche strutturali in termini di luminosità, rumorosità, dimensione degli spazi, ecc. (3,95). L'informazione e la formazione sui rischi e sulle misure preventive connesse all'attività lavorativa sono giudicate più che discrete (4,79). Solo una minoranza degli intervistati segnala di aver 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, ecc.) e molestie sotto forma di parole o di comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro. Allo stesso modo, solo alcuni degli intervistati avvertono malesseri o disturbi legati al lavoro quotidiano, quali insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, ecc.

Infine, si registra un rispetto pressoché assoluto del divieto di fumo all'interno dei locali comunali (5,30).

La Tav. 6 illustra l'area relativa alle discriminazioni. Possono essere considerati particolarmente positivi i risultati riguardanti le tipologie di discriminazione più "classiche", vale a dire quelle riconducibili all'ideale politico e all'appartenenza sindacale (5,68), alla disabilità (5,00) e, soprattutto, alla propria razza, etnia, lingua e religione (5,72). Solo alcuni partecipanti all'indagine segnalano la presenza di discriminazioni riconducibili all'identità di genere e, in modo particolare, all'età nell'affermazione e nella valorizzazione del proprio lavoro.

Tav. 6-Le discriminazioni.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale e orientamento politico</b>	0	0	0	1	4	14	5,68
<b>B.02 - La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	2	1	0	1	5	9	4,83
<b>B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza e/o lingua e/o religione</b>	0	0	1	0	2	15	5,72
<b>B.04 - La mia età costituisce non un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	1	1	1	0	3	13	5,21
<b>B.05 - Sono trattato correttamente e</b>	0	0	0	1	0	1	5,00



con rispetto in relazione alla mia  
disabilità (se applicabile)

La Tav. 7 dimostra che gli intervistati ritengono insufficiente soprattutto la differenziazione della retribuzione rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (2,26). In media, sono ritenuti sufficienti l'equilibrio tra l'impegno richiesto e la retribuzione (3,00) e l'equità con la quale sono assegnati i carichi di lavoro e le responsabilità (3,21).

Tav. 7-L'equità.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità</b>	3	5	5	0	3	3	3,21
<b>C.02 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione</b>	4	2	4	6	2	0	3,00
<b>C.03 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto</b>	6	6	4	2	1	0	2,26

La percezione dei dipendenti intervistati rispetto alla carriera e allo sviluppo professionale appare, in generale, appena sufficiente (Tav. 8). In particolare, si segnala una scarsa chiarezza nello sviluppo del percorso professionale (2,84) e una più che sufficiente aderenza tra il profilo del dipendente e il ruolo ricoperto (3,53).

Tav. 8-Carriera e sviluppo professionale.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro</b>	5	2	5	5	2	0	2,84
<b>D.02 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli</b>	3	4	6	3	2	1	3,00
<b>D.03 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale</b>	4	2	2	6	1	4	3,53

La Tav. 9 sposta l'attenzione sul lavoro e sui rapporti tra colleghi. In generale, si rilevano risultati soddisfacenti, soprattutto, con riferimento al rapporto tra colleghi e al sentimento di appartenenza ad una squadra che caratterizza la maggioranza dei partecipanti all'indagine. La dotazione di risorse e strumenti forniti per lo svolgimento del proprio lavoro (4,47) e il livello di autonomia riconosciuto dall'Ente (4,79) sono giudicati buoni. Risulta invece più contenuto il senso di realizzazione personale dei dipendenti (4,11).

Tav. 9-Il mio lavoro e i miei colleghi.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>E.01 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro</b>	1	0	3	4	7	4	4,47
<b>E.02 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro</b>	0	1	1	4	8	5	4,79
<b>E.03 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale</b>	2	2	2	3	6	4	4,11
<b>E.04 - Mi sento parte di una squadra e mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti</b>	0	0	1	1	7	10	5,37
<b>E.05 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi</b>	0	0	1	3	5	10	5,26

Il contesto lavorativo in cui sono chiamati ad operare i dipendenti del Comune di San Marcello Pistoiese è descritto dalla Tav. 10. In generale, i partecipanti all'indagine ritengono più che sufficienti gli investimenti dell'Ente nella formazione del personale, così come la chiarezza nella definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi e la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione. Particolarmente apprezzate, infine, le modalità di definizione delle regole di comportamento.

Tav. 10-Il contesto del mio lavoro.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>F.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione</b>	1	6	2	2	5	3	3,68
<b>F.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro</b>	2	2	2	2	7	4	4,16
<b>F.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti</b>	0	5	3	4	4	2	3,72
<b>F.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata</b>	2	1	3	8	3	2	3,79

Il senso di appartenenza e l'immagine dell'Ente percepiti dai partecipanti all'indagine sono illustrati nella Tav. 11.

L'idea di essere parte di una squadra e il senso di "attaccamento" al Comune di San Marcello Pistoiese traspaiono sicuramente dalle risposte alle prime due domande che raggiungono valori medi, rispettivamente, di 5,53 e 5,16. Ad un livello decisamente inferiore si collocano, invece, la condivisione dei valori e dei comportamenti praticati all'interno del Comune (3,79) e, in base alla percezione degli intervistati, l'importanza riconosciuta dalla collettività al lavoro svolto dall'ente (3,47). Infine, solo una minoranza degli intervistati afferma che, se potesse, cambierebbe Ente.

Tav. 11-Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>G.01 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato</b>	0	0	0	2	5	12	5,53
<b>G.02 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente</b>	0	1	1	2	5	10	5,16
<b>G.03 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali</b>	1	3	5	4	2	4	3,79
<b>G.04 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</b>	4	2	3	3	5	2	3,47
<b>G.05 - Se potessi, comunque cambierei ente</b>	7	3	2	4	1	2	2,73

L'importanza attribuita dai soggetti intervistati a ciascuno degli ambiti affrontati nella sezione del questionario dedicata al benessere organizzativo è, in generale, piuttosto elevata (Tav. 12). Infatti, tutti gli ambiti di indagine registrano un livello medio superiore a 5.

Tav. 12-L'importanza degli ambiti di indagine.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato</b>	0	0	0	3	4	12	5,47
<b>B - Le discriminazioni</b>	2	0	0	1	2	12	5,18
<b>C - L'equità nella mia amministrazione</b>	1	0	0	0	3	15	5,58

<b>D - La carriera e lo sviluppo professionale</b>	1	0	0	0	3	14	5,56
<b>E - Il mio lavoro e i miei colleghi</b>	0	0	0	2	3	14	5,63
<b>G - Il contesto del mio lavoro</b>	0	0	0	4	4	11	5,37
<b>H - Il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione</b>	0	1	1	1	5	11	5,26

## Il grado di condivisione del sistema di valutazione

Questa parte del questionario si propone di verificare il livello di condivisione del sistema di valutazione adottato dal Comune di San Marcello Pistoiese. In particolare, essa si compone di tre sezioni: “H-La mia organizzazione”, “I-Le mie performance” e “L-Il funzionamento del sistema”.

La Tav. 13 analizza il grado di conoscenza e di condivisione delle strategie dell’Ente da parte dei partecipanti all’indagine e, successivamente, monitora il livello di chiarezza con il quale sono comunicati i risultati conseguiti dal Comune, nonché il contributo fornito da ciascuno dei dipendenti per il loro raggiungimento.

I risultati medi relativi alla condivisione delle strategie e degli obiettivi dell’Ente, nonché la comunicazione dei risultati sono ben al di sotto della sufficienza. Accettabile invece la chiarezza con la quale è evidenziato il contributo di ogni dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione.

Tav. 13-La mia organizzazione.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>H.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione</b>	7	2	4	6	0	1	2,65
<b>H.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione</b>	5	4	6	3	0	1	2,58
<b>H.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione</b>	6	4	6	3	0	1	2,50
<b>H.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione</b>	5	2	6	3	2	2	3,05

La Tav. 14 si concentra sulle performance. Il livello medio è buono relativamente agli elementi sui quali è effettuata la valutazione dei dipendenti (4,25) e con riferimento all’informazione che

l'Ente fornisce sulle modalità con le quali saranno valutati (4,30). Leggermente inferiore ma pienamente sufficiente il valore medio relativo alla chiarezza degli obiettivi e dei risultati che l'amministrazione si aspetta siano conseguiti dai propri dipendenti (3,35).

Tav. 14-Le mie performance.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>I.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro</b>	2	0	0	9	7	2	4,25
<b>I.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro</b>	4	2	5	2	6	1	3,35
<b>I.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro</b>	2	1	2	4	6	5	4,30

La Tav. 15 valuta il funzionamento del sistema. In questo caso, il personale intervistato appare sufficientemente soddisfatto, in particolare con riferimento all'utilità della valutazione per il miglioramento della propria performance, mentre è più critico sulle modalità con le quali è stato loro illustrato il funzionamento del sistema.

Tav. 15-Il funzionamento del sistema.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>L.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro</b>	4	2	1	7	3	3	3,60
<b>L.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance</b>	4	3	2	6	3	2	3,35
<b>L.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance</b>	2	3	2	6	3	4	3,85
<b>L.04 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale</b>	6	4	3	3	2	2	2,85

## La valutazione del superiore gerarchico

Infine, l'ultima parte del questionario, si sofferma sulla valutazione del superiore gerarchico, misurando il contributo rispetto alla crescita professionale dei subordinati ("M-II mio capo e la mia crescita) e l'equità ("N-II mio capo e l'equità").

Dalla Tav. 16 emerge che l'apporto alla crescita professionale e la motivazione determinate dal proprio superiore gerarchico sono considerate, in media, più che discrete. Ancora più elevate sono ritenute dagli intervistati le capacità di motivazione e di ascolto e, soprattutto, le doti umane di sensibilità rispetto ai bisogni personali dei subordinati.

Tav. 16-II mio capo e la mia crescita.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>M.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi</b>	1	4	1	3	6	5	4,20
<b>M.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro e riconosce quando svolgo bene il mio lavoro</b>	2	3	0	3	5	7	4,35
<b>M.03 - È sensibile ai miei bisogni personali</b>	0	4	0	0	5	11	4,95
<b>M.04 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte</b>	2	1	0	4	4	9	4,70

L'equità che caratterizza l'operato del proprio superiore gerarchico è illustrata nella Tav. 17.

In generale, gli intervistati nutrono nei confronti del proprio superiore gerarchico stima e fiducia nelle sue competenze e nei suoi valori (4,89). Sia per l'equità che per la capacità di gestire problemi, criticità e conflitti si registrano un valori medi solo di poco inferiori ai precedenti (rispettivamente, 4,30 e 4,35)

Tav. 17-II mio capo e l'equità.

Domanda	Risposta 1	Risposta 2	Risposta 3	Risposta 4	Risposta 5	Risposta 6	Media
<b>N.01 - Agisce con equità</b>	2	2	2	2	6	6	4,30
<b>N.02 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti</b>	2	2	2	0	9	5	4,35
<b>N.03 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore</b>	0	3	0	1	7	8	4,89

