

CUG ANSF

RELAZIONE ANNUALE 2015

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Sommario

Premessa	2
Riunioni del CUG ANSF anno 2015 e tematiche affrontate	3
Rapporti con gli altri organismi, attività svolte e ulteriori passi da compiere	6
Formazione anno 2015	10
Codice di Condotta	13
RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2015	14
BENESSERE ORGANIZZATIVO	20

Premessa

La Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri – recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni," – prevede che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze.

Detta relazione deve tener conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d. lgs. n. 81/2009 nonché dei dati della relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della funzione pubblica e per le pari opportunità recante «misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche». La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

Si rappresenta che la presente relazione è stata redatta in assenza della relazione di cui alla Direttiva del 23 maggio 2007 – prevista come adempimento da effettuarsi entro il 20 febbraio di ogni anno, attualmente sospesa in quanto il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità stanno provvedendo ad una revisione del format predisposto – pur riprendendone alcuni argomenti e temi.

Riunioni del CUG ANSF anno 2015 e tematiche affrontate

Nel corso del 2015 si sono tenute quattro riunioni del CUG-ANSF. A seguire si riportano le date e le tematiche affrontate.

1. 23 febbraio 2015 - tematiche affrontate:

- benessere organizzativo: analisi prima indagine ANSF
- relazione annuale CUG ANSF anno 2014
- varie ed eventuali

Nel corso della riunione, con riferimento alla relazione sul benessere organizzativo si evidenzia che sono stati illustrati i dati ed analizzati i risultati dell'indagine, che ha avuto avvio il 14 aprile 2014 e si è conclusa nel maggio 2014. Il CUG ha riportato riflessioni e riferito suggerimenti potenzialmente utili per la somministrazione della prossima indagine, nonché per una più chiara presentazione dei risultati. Nel corso della riunione sono stati analizzati nel dettaglio i risultati del questionario ed evidenziati i punti critici emersi, al fine di promuovere iniziative dirette a favorire le condizioni di benessere lavorativo. In riferimento alla Relazione Annuale 2014 vengono concordate alcune modifiche sulla bozza in lavorazione.

Per quanto riguarda l'ultimo punto è stata affrontata la possibilità di collaborazione con la Professoressa Leonardi, Presidente(ssa) del CUG dell'UNIFI per uno scambio di esperienze e attività formative per i membri del Comitato. Sempre in questo ambito la Presidente del CUG ANSF ha proposto di affrontare nella riunione successiva il tema della flessibilità dell'orario di lavoro.

2. 10 marzo 2015 - tematiche affrontate

- benessere organizzativo: relazione e analisi degli esiti della prima indagine
- relazione annuale CUG ANSF anno 2014
- codice di condotta: stato dell'arte e proposta per il proseguimento dei lavori
- collaborazione con UNIFI: proposta e intervento di formazione/aggiornamento scambio di esperienze per componenti CUG ANSF
- orario di lavoro: proposta da parte del CUG allargamento flessibilità in entrata.

Con riferimento alla prima tematica sono state illustrate le prime modifiche apportate. Durante l'incontro si è concordato di inserire nella relazione sul benessere organizzativo un chiarimento in merito alla ripolarizzazione delle domande a esito negativo ed è stato approfondito la struttura dell'ultimo capitolo delle conclusioni. Per il secondo punto il CUG ha approvato la versione della relazione per il successivo invio all'Amministrazione. Per quanto riguarda il codice di condotta il CUG propone la ripresa dei lavori con i gruppi di lavoro già costituiti. Relativamente alla collaborazione con UNIFI vengono invitati i componenti a prendere visione del lavoro svolto da CUG UNIFI per individuare un'area di approfondimento sulla quale avviare lo scambio di esperienze. Per l'orario di lavoro viene proposto l'allargamento della flessibilità di entrata alle ore 7.30. In ultimo si decide unanimemente che i verbali del CUG debbano essere pubblicati sul sito web dell'Ansf.

3. 22 ottobre 2015 - tematiche affrontate

Codice di condotta

Indagine sul benessere organizzativo anno 2015

Varie ed eventuali

Ad inizio riunione la Presidente ha riepilogato le attività svolte dal Comitato nell'anno in corso. Relativamente al Codice di condotta la Presidente ne illustra lo stato dell'arte, specificando che il Codice di condotta è un atto volontario di autonormazione a tutela dell'individuo nell'organizzazione. Resta aperta la questione della modalità dell'istituzione del(la) consigliere/a di fiducia e del significato che potrebbe assumere il Codice di condotta senza la nomina di questa figura terza rispetto all'amministrazione e al personale.

In merito all'indagine sul benessere organizzativo anno 2015 vengono messi a confronto le modalità e i risultati della stessa con quella dell'anno precedente e viene osservato che nessuna modifica proposta dal Comitato sia stata inserita: sia la mail di invio sia il questionario per il 2015 sono rimasti identici all'anno precedente. Viene evidenziata innanzitutto la scarsa partecipazione al questionario, oltre al dato che le criticità rilevate nel 2014 non sono migliorate bensì peggiorate, in particolare in relazione all'assenza di formazione, la scarsa comprensione del sistema della performance, l'attribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità e una non chiara definizione dei ruoli.

4. 1 dicembre 2015 - tematiche affrontate

Codice di condotta

Indagine sul benessere organizzativo anno 2015

Varie ed eventuali (viene inserito nella discussione l'incontro indetto dalla Consigliera di Parità della città metropolitana di Firenze e il suo progetto di elaborare una "carta di intenti", progetto da realizzare in collaborazione con i CUG delle amministrazioni della rete dell'ex provincia di Firenze).

Durante la riunione in merito al codice di condotta si è concordato sulla versione e sulla sua struttura, mettendo ai voti la possibilità di togliere dall'articolo le definizioni delle condotte lesive la lista di esempi di comportamenti vietati e contrari al Codice. A maggioranza è stato deciso di lasciare detta lista, ritenendo che l'elencazione possa essere utile a tutti sia per comprendere bene le definizioni delle condotte lesive. Si cercato di individuare il ruolo positivo che il CUG potrebbe avere rispetto alle criticità emerse dall'analisi dell'indagine, portate avanti durante la riunione del 22 ottobre. Alcuni membri del Comitato hanno proposto a tal fine di fissare un incontro con l'OIV relativamente al tema della non chiara valutazione della performance, con il Servizio Prevenzione e Protezione per una seria valutazione dello stress da lavoro correlato, con l'Amministrazione per la tematica della percepita insufficiente attività di formazione somministrata al personale.

Relativamente all'ultimo punto viene affrontata la tematica del progetto "carta di intenti" proposto dalla Dott.ssa Maestrelli, Consigliera di parità dell'ex provincia di Firenze per stabilire procedure e competenze dei Comitati stessi.

Rapporti con gli altri organismi, attività svolte e ulteriori passi da compiere

- Consigliera di Parità territoriale.

Nell'ambito dei rapporti con la Consigliera di Parità territoriale, previsti anche dalla direttiva del 4 marzo 2011, nel corso del 2015 ci sono stati due momenti significativi che hanno segnato un lavoro comune tra ANSF e la Consigliera di parità dell'ex Provincia di Firenze, Maria Grazia Maestrelli.

In data 25 novembre 2015, su invito della Consigliera di parità, due componenti del CUG ANSF hanno partecipato ad un incontro presso la ex Provincia, nel corso del quale la Consigliera ha coordinato un incontro con rappresentanti degli altri Cug dell'area Fiorentina. L'incontro aveva per oggetto l'esame di una bozza di Carta d'Intenti da sottoscrivere tra le Amministrazioni da cui questi Cug dipendono.

Questo incontro è stato proposto sulla scia dei decreti attuativi del Jobs Act, che hanno rilanciato la Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità: si sta ricostituendo un coordinamento nazionale espresso nel Gruppo Nazionale di Monitoraggio sull'attività dei Cug, avente lo scopo di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Infatti, sulla base di queste nuove premesse normative, si è svolto nell'ottobre 2015 a Torino un convegno organizzato dalla Rete dei Cug torinesi, istituita con le finalità di:

- scambiarsi buone prassi e informazioni;
- condividere azioni comuni, in particolare sui Piani di Azioni Positive e sugli interventi di formazione per dare omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete;
- organizzare eventi;
- dare maggior visibilità ai Cug;
- mettere in condivisione professionalità;
- darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Al convegno sono stati invitati ad intervenire rappresentanti del Governo e del neo costituito Forum nazionale dei CUG al fine di instaurare una collaborazione ed uno scambio anche tra Reti nazionali. Uno degli obiettivi del convegno è stato di presentare una Carta d'Intenti elaborata dai CUG della Rete cittadina e sottoscritta, proprio in occasione del convegno, da 13 enti pubblici dell'area torinese che si impegnano a mettere in atto strategie organizzative e risorse affinché i CUG possano:

- svolgere i compiti consultivi, propositivi e di verifica assegnati dalla legge;
- condividere obiettivi e difficoltà e creare un sapere comune;
- condividere progetti, informazioni e strumenti di lavoro al fine di garantire maggior efficacia ed efficienza organizzativa nei luoghi di lavoro (per es. mettendo a disposizione delle ore per il personale che fa parte dei Cug)
- definire anche da un punto di vista organizzativo come deve funzionare il Cug,

- favorire la diffusione di azioni a sostegno del benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Proprio sulla base dell'esperienza di Torino, la Consigliera Maestrelli - dopo aver ricordato il suo compito, previsto dalla legge, di stimolo e di supporto all'attività dei Cug, concretizzatosi lungo l'anno 2015 in organizzazione di convegni e momenti formativi, nella promozione di coordinamenti fra Cug anche a livello di aree omogenee (es. Empolese Valdelsa), nel rilascio di pareri sulle proposte di PAP e nella consulenza su casi di disagio lavorativo segnalati dai Cug - ha pensato di proporre ad alcuni Cug dell'area fiorentina una Carta simile a quella sottoscritta a Torino per valutare se sussistono le condizioni per concludere un simile accordo anche in ambito locale. Tale Carta dovrebbe costituire, da parte delle amministrazioni aderenti, una sorta di impegno a far funzionare davvero i Cug.

A fine 2015 la Consigliera Maestrelli ha fatto circolare tra i Cug potenzialmente aderenti una versione della bozza di Carta ispirata a quella di Torino ma calata nella nostra realtà sulla quale siamo stati chiamati a esprimere una valutazione, o anche proposte e modifiche. Prima di pervenire alla firma, ovviamente, si dovrà discutere, in ambito di rete fiorentina, coordinata da Maestrelli, della possibilità di "pretendere" che le amministrazioni firmino la Carta considerandola uno strumento perché i Cug abbiano maggior peso all'interno degli enti di appartenenza sia verso la dirigenza, sia nei rapporti con gli altri organismi interni indicati dalla legge.

Secondo la bozza di Carta attualmente all'esame, le Amministrazioni firmatarie si impegnano, in particolare a:

- stabilire procedure, attraverso appositi atti, con cui consultare il CUG aziendale, nell'ambito delle sue competenze e sulle tematiche previste dalla normativa. Tali procedure dovranno prevedere tempi congrui e certi di consultazione;
- fornire anticipatamente al CUG tutta la documentazione e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività;
- organizzare momenti informativi/formativi per la Dirigenza, il Personale e – ove presenti – i Componenti della comunità studentesca e universitaria sui compiti e le funzioni del CUG;
- informare periodicamente la Dirigenza, il Personale (...) sulle attività svolte dal CUG;
- realizzare le azioni contenute nei Piani di Azioni Positive proposte dal CUG e adottate dall'ente/azienda;
- sostenere efficacemente il CUG nel monitoraggio delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive, garantendo l'utilizzo di strumenti idonei;
- rafforzare ed istituzionalizzare il collegamento tra il CUG e gli Organismi Indipendenti di Valutazione (o altri organi preposti alla valutazione della performance);
- valorizzare e pubblicizzare il lavoro svolto dal CUG attraverso la realizzazione, sul sito web, di un'area dedicata;

- modificare i propri Regolamenti, Statuti, Atti costitutivi e la modulistica in uso, per eliminare forme di discriminazione di genere nel linguaggio;
- favorire la collaborazione tra il CUG e il Servizio di Prevenzione e Protezione, per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica, fisica o sessuale;
- promuovere rapporti di collaborazione tra il CUG e le altre realtà territoriali che si occupano di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere lavorativo.

Allo stato dell'arte, secondo le buone pratiche studiate e rilevate da organismi istituzionali, tra cui la Consigliera di Parità, emerge che non è ancora ben percepito il ruolo che dovrebbe avere il CUG in tema di benessere organizzativo; spesso i vari CUG sono investiti e si fanno carico di situazioni rappresentate dal singolo dipendente, viceversa, il CUG dovrebbe, con il proprio ruolo propositivo, contribuire a prevenire situazioni di malessere e costruire/proporre interventi di promozione del benessere. Le stesse amministrazioni dovrebbero maggiormente comprendere che il benessere non è solo lusso organizzativo, ma è una risorsa a disposizione, tesa a costruire un adeguato clima in cui possa operare ciascun dipendente, fermi la retribuzione e le tutele contrattuali.

L'adozione di una Carta d'Intenti è dunque, per i motivi suddetti, fortemente auspicata.

Inoltre, lo scorso 15 dicembre 2015 si è svolto a Firenze un incontro a carattere formativo rivolto a tutto il personale ANSF, in occasione della giornata sulla trasparenza e anticorruzione, promosso dall'amministrazione ai fini di garantire al personale un aggiornamento sulle materie di integrità e trasparenza.

Il Comitato Unico di Garanzia ha proposto all'Amministrazione di invitare all'incontro la Consigliera per le pari opportunità della ex Provincia di Firenze Dott.ssa Maria Grazia Maestrelli. La proposta è scaturita dalla necessità di far conoscere e rendere patrimonio comune i temi del benessere organizzativo, anche a seguito di quanto emerso a valle dell'analisi condotta dal CUG ANSF sui risultati del questionario sul benessere lavorativo del 2015.

Infatti, i risultati negativi che il CUG ANSF ha ampiamente commentato nella relazione sul benessere organizzativo trasmessa all'OIV e all'Amministrazione, hanno indotto a prendere questa iniziativa, vista anche l'assenza di seguiti o risposte, da parte dei destinatari, alle nostre segnalazioni.

La Dott.ssa Maestrelli durante la giornata ha tenuto un intervento sui temi del benessere organizzativo e sui tipici argomenti della sua pluriennale attività, tra cui le molestie e le discriminazioni, le differenze di genere. In sintesi alcuni temi oggetto dell'intervento:

La Dott.ssa Maestrelli ha sottolineato che, nel corso degli anni, le organizzazioni del lavoro si sono modificate passando da organizzazioni di tipo verticale a organizzazioni di tipo orizzontale all'interno delle quali la conoscenza, le strategie, le informazioni possono essere maggiormente fruibili da parte dei membri del gruppo di lavoro. Ha sottolineato quanto la condivisione delle strategie aiuti a far crescere il benessere lavorativo, e l'importanza di sapere chi fa che cosa crei le condizioni affinché

tutti lo possano fare insieme; spesso il disagio sul luogo di lavoro è generato dalla ripetizione meccanica di attività che si svolgono senza la necessaria condivisione e conoscenza delle strategie. Durante l'incontro ha sottolineato l'importanza di riconoscere e praticare il collegamento tra OIV e Cug per la condivisione della conoscenza del progetto di performance.

L'intervento si è soffermato sul tema delle molestie e delle discriminazioni: insieme di comportamenti, atti e situazioni che disturbano la condizione del lavoro, che non è facile individuare in modo chiaro e oggettivo. Dalla Consigliera di parità arrivano persone a denunciare molestie o discriminazioni ed è difficile giudicare la situazione, perché non sempre chi fa condotta lesiva avverte che è una molestia per chi la riceve. Per questo e altri motivi la Consigliera ha sottolineato che la figura di riferimento preposta ad esaminare i casi è auspicabile che sia esterna all'organizzazione: da qui la necessità di prevedere un/a Consigliere/a di Fiducia.

Le differenze di genere sono ancora diffuse nel mondo del lavoro, lo riportano i dati statistici e l'esperienza sul campo, e ancora persistono differenze di sensibilità rispetto ai temi di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, spesso è ancora differenziato l'interesse verso le esigenze di cura in ambito familiare.

Dopo l'intervento della Dott.ssa Maestrelli una componente del CUG è intervenuta sottolineando l'importanza del collegamento con le attività dell'OIV e sull'importanza dei temi del benessere organizzativo all'interno della nostra organizzazione del lavoro. L'intervento ha ulteriormente sollecitato il collegamento con le attività svolte dall'OIV che difatti, nell'immediato, ha raccolto l'invito al confronto intervenendo a sua volta.

La platea ha dimostrato attenzione agli interventi, forse alcuni sono stati sorpresi dall'iniziativa ma si ritiene che sia stata una opportunità di riflessione per tutti i partecipanti.

Il Comitato Unico di Garanzia ha valutato positivamente l'intervento della Dott.ssa Maestrelli nel senso dell'evidenziare e far emergere di fronte a tutti i partecipanti, i temi che costituiscono il lavoro della Consigliera di Parità.

Formazione anno 2015

Tra i compiti che la Direttiva attribuisce al Cug c'è quello di verificare l'assenza di forme di discriminazione diretta o indiretta nell'erogazione della formazione professionale (oltre che nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro).

Di seguito si riportano i corsi di formazione fruiti dal personale nel corso del 2015. Purtroppo non si dispone di un dettaglio per genere e inquadramento professionale, dettaglio che sarà sicuramente disponibile nell'ambito della relazione prevista dalla citata Direttiva del 2007.

Dai corsi fruiti/erogati emergere una formazione di carattere generale indirizzata a tutto il personale, ed una formazione specifica fruita soprattutto dal personale inquadrato nei settori tecnici.

- Introduzione al Pubblico Impiego.

A seguito della convenzione stipulata con Formez PA (febbraio 2014), nei mesi di gennaio e febbraio 2015 sono state attivate le ultime sessioni del corso "Introduzione al Pubblico Impiego: fattori di cambiamento nel processo di Riforma della Pubblica Amministrazione, nuovo ruolo del dipendente pubblico: etica, imparzialità e buona condotta, disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti e dei dipendenti pubblici", corso erogato a partire dal novembre 2014 e rivolto a tutti i dipendenti ANSF. Queste sessioni del 2015 hanno visto coinvolti 47 lavoratori/lavoratrici per due giornate di formazione.

- Corsi sulle norme UNI

A seguito di una ricognizione effettuata dai Capi Settore e iniziata già un paio di anni fa, sono state individuate le norme specifiche da approfondire con la creazione dei relativi corsi da attivare ed è stata individuata la società che potesse erogarli. La definizione degli accordi sui temi da affrontare ha richiesto un lungo periodo di gestazione, nel contempo venivano individuate le persone a cui indirizzare la formazione in base alle loro specifiche attività e al loro impiego nei diversi uffici/settori e anche in base alle loro manifestazioni di interesse.

Detti corsi sono stati erogati da settembre a novembre 2015 e hanno visto coinvolti complessivamente 75 dipendenti. Di seguito il dettaglio dei corsi attivati ed erogati dalla società SGS s.r.l. di Milano:

- "Sistemi di gestione per la qualità secondo la UNI ISO 9001:2008", durata: 2 giorni - dipendenti coinvolti: 54;
- "Auditor/responsabili gruppo di audit di sistemi di gestione", durata: 2 giorni - dipendenti coinvolti: 25;
- "Auditor/responsabili gruppo di audit di sistemi di gestione qualità", durata: 3 giorni - dipendenti coinvolti: 13;

- "Contesto organizzativo e parti interessate nella ISO 9001:2015 e UNI ISO 31000 e approccio basato sul rischio nella ISO 9001:2015", durata: 1 giorno – dipendenti coinvolti: 18;
- "La norma UNI EN ISO 19011:2012 linee guida per gli audit dei sistemi di gestione", durata: 1 giorno - dipendenti coinvolti: 25;
- "Corso di aggiornamento norma UNI CEI ISO 17025/2005 laboratori di prova e taratura", durata: 1 giorno – dipendenti coinvolti: 5;
- "Norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012 Valutazione delle conformità – Requisiti per il funzionamento di vari tipi di Organismi che effettuano attività di ispezioni", durata: ½ giornata – dipendenti coinvolti: 17;
- "Norma UNI CEI EN ISO 17065/2012 Valutazione della conformità – Requisiti per gli Organismi che certificano prodotti, processi e servizi", durata ½ giornata, dipendenti coinvolti: 12.
- Corso SNA sulla gestione Risorse Umane
"La gestione delle Risorse Umane nel Pubblico Impiego dopo la riforma della pubblica Amministrazione", ottobre-novembre 2015, coinvolto 1 dipendente;
- Corso SNA per responsabili dell'Anticorruzione
"Corso Specialistico per responsabili e referenti della prevenzione della corruzione", novembre 2015, coinvolto 1 dirigente;
- Webinar NOIPA
Formazione on line per l'utilizzo dell'applicativo per la gestione stipendiale; sono stati fruiti due corsi di circa 1:30 minuti ciascuno (novembre 2015), inerenti ai contenuti e alle principali funzionalità dell'applicativo NOIPA; fruitore il personale individuato con un ruolo di operatore;
- Corso SNA per esperto in appalti pubblici, 2015; 120 ore 1 dipendente;
- Corsi presso il Collegio Ingegneri Ferroviari (CIFI) sulla "Progettazione di impianti di sicurezza e segnalamento ferroviario", aprile-maggio 2015, 3 dipendenti coinvolti;
- Seminario presso il Collegio Ingegneri Ferroviari (CIFI) su "Carrelli e sale montate", aprile 2015, dipendenti coinvolti: 10 persone;
- The 5th International Tail Human factors Conference, 14-17 settembre 2015, 1 dipendente coinvolto;
- Convegno Nazionale sulla Sicurezza dell'esercizio ferroviario, Università La Sapienza, DITS, ottobre 2015, 2 dipendenti coinvolti;

- Incontro formativo per tutto il personale in materia di Anticorruzione, 15 dicembre 2015, tutto il personale ANSF;
- Corso Maggioli SpA sulla "Gestione e archiviazione documenti informatici", 1 dipendente coinvolto;
- Corso di aggiornamento RLS, 2 dipendenti coinvolti.

Per quanto concerne il personale che svolge attività di ispezione, controlli e audit, nel corso del 2015 sono stati erogati vari momenti formativi che hanno coinvolto principalmente i dipendenti in forza al Settore Ispezione e controlli ma anche il personale che saltuariamente e a vario titolo, svolge questo tipo di attività.

Si ricorda innanzi tutto l'incontro intersettoriale del 25/11 a Firenze con il Direttore dell'Agenzia, i Dirigenti e tutto il personale interessato all'attività ispettiva.

Più specificatamente, sono stati effettuati 4 incontri formativi rivolti al solo personale dell'Ufficio 2, Ispezioni sul Sistema Ferroviario, del Settore Ispezione e controlli. Si sono svolti nella sede di Firenze nelle date del 12 e 13/3, 6/5, 20 e 21/7, 6/10. Il programma di questi corsi era orientato alla parte tecnico/ operativa e ha spaziato su tematiche relative sia al materiale rotabile che all'infrastruttura. A titolo di esempio si riportano alcuni degli argomenti trattati: aggiornamenti sul riordino normativo, DEIF/PEIF, titoli abilitativi, Decreto 1/2015, vigilante, circolazione mezzi d'opera, sottosistemi di terra/bordo, inconvenienti, ecc. Inoltre sono state prese in esame questioni di carattere procedurale e organizzativo. La docenza è stata affidata a relatori interni, appartenenti a vari settori, che hanno sviluppato la materia in base alla propria competenza specifica. Si sottolinea infine che questi incontri hanno rappresentato preziose occasioni per condividere esperienze e idee, difficilmente realizzabili in altro modo.

Codice di Condotta

Il Comitato Unico di Garanzia nel corso dell'anno 2015 ha concentrato parte del proprio lavoro sul Codice di Condotta, ritenuto strumento normativo importante per promuovere un clima favorevole all'interno dell'organizzazione.

Il Codice di Condotta è stato assunto dal datore di lavoro come atto volontario di autonormazione, che affianca il Contratto, le norme e le leggi esistenti in materia di lavoro, considerandolo strumento fondamentale di prevenzione e repressione dei comportamenti vietati ma anche di formazione/informazione.

Nella riunione del 25 Settembre 2013 il Comitato, su proposta dell'Amministrazione, ha deciso all'unanimità di assumersi il compito di elaborare e stilare il Codice di Condotta dell'ANSF e lavorare attraverso l'istituzione di gruppi di lavoro, ognuno su una tematica specifica del Codice.

Il comitato nel corso dell'anno 2015 ha dedicato numerosi incontri formali e informali dove i componenti hanno dato i propri contributi per la stesura del documento.

Il Documento normativo redatto è strutturato su vari articoli descritti nel sommario. Si è proceduto a inserire le premesse e il quadro normativo di riferimento dove vengono descritti i riferimenti normativi e la loro cronologia, in particolare alla Costituzione, alla Carta Dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, al Testo Unico del pubblico impiego, ai vari decreti legislativi di recepimento e alle modifiche significative introdotte dalla L. n. 183/2010.

Nel Codice di Condotta sono stati inseriti i principi e gli scopi generale che il Codice deve perseguire, pertanto costituisce uno strumento per la loro realizzazione. Detto Codice di Condotta, si affianca ed integra il Codice di Comportamento e il codice disciplinare; al suo interno vengono individuati i destinatari del Codice e l'ambito di applicazione.

Il Comitato ha inserito nel Codice le Regole di correttezza e di collaborazione, nonché, le definizioni, a titolo di esempi, delle condotte lesive e dei relativi divieti (mobbing, molestie sessuali, straining ect.); L'utilità di inserire tali definizioni nel codice è stata oggetto di numerose divergenze del Comitato, infatti si è proceduto a indire una votazione in merito. Il codice di Condotta descrive la figura del Consigliere di Fiducia e in particolare il suo ruolo e l'ambito; prevede procedure, sia formali che informali da avviare in caso di un atto o un comportamento discriminatorio.

La Presidente del CUG, a conclusione della stesura del Codice di Condotta, ha inviato il lavoro svolto alla Direzione con comunicazione del 30 Dicembre 2015.

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2015

Premessa

La presente relazione sulla situazione del personale intende descrivere l'attuale distribuzione di uomini e donne nel personale dell'Agenzia, indicare eventuali elementi di riflessione che possono emergere dal confronto tra i dati attuali relativi all'anno 2015 ed i dati relativi all'anno precedente, utili per la definizione e la promozione di politiche di genere efficaci.

L'amministrazione in cifre – Situazione attuale

Le strutture dell'Agenzia:

- 6 Settori di livello dirigenziale non generale cui è affidato il coordinamento dei relativi Uffici;
- 20 Uffici di livello dirigenziale non generale;
- 7 Uffici di livello non dirigenziale;
- sedi sul territorio in 10 città: Firenze, Roma, Genova, Milano, Torino, Bologna, Venezia, Ancona, Bari, Napoli;
- il personale¹:
 - 4 aree professionali: Dirigenti, Professionisti, Tecnici e Amministrativi;
 - 13 dirigenti di II fascia, di cui 6 Responsabili di Settore;
 - 87 unità di personale non dirigenziale, di cui 27 appartenenti all'Area dei Professionisti, 22 all'Area Amministrativa (di cui 2 unità in posizione di comando), 38 all'Area Tecnica.

1 - Analisi per genere, età, tipologia di attività e qualifica del personale

Dall'analisi di genere condotta emerge che il personale dell'Agenzia è in prevalenza di sesso maschile (73%), ciò dovuto ad una preponderanza di attività ad elevata specializzazione tecnica, con una presenza femminile uguale rispetto all'anno precedente.

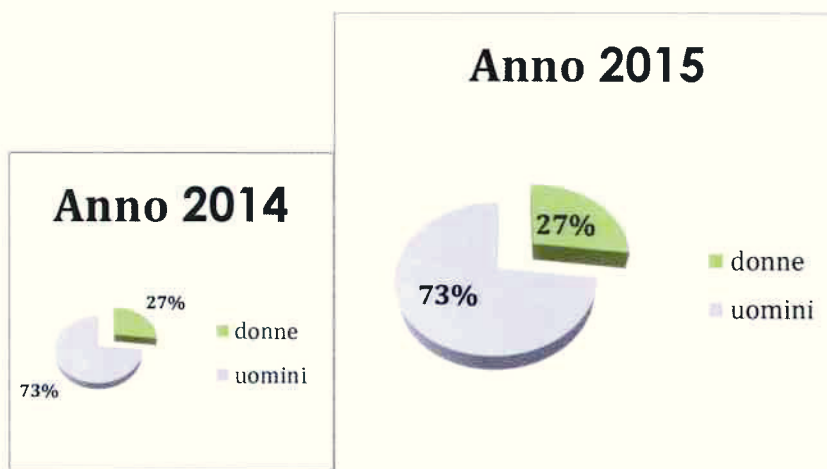


Grafico n.1: distribuzione del personale per genere: anno 2015 e 2014

¹ Dati al 31/12/2015

Tabella n. 1: Confronto anno 2014 e 2015

Anno	2014		2015		Confronto 2014-2015
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Supporto tecnico del Direttore	0	2	0	2	Invariato
Settore amministrativo	4	14	4	14	Invariato
Settori tecnici	69	11	69	11	Invariato

Il grafico 2, distribuzione del personale per tipologia di attività, mostra una prevalenza di donne nel settore amministrativo e una netta prevalenza di uomini nei restanti settori tecnici.

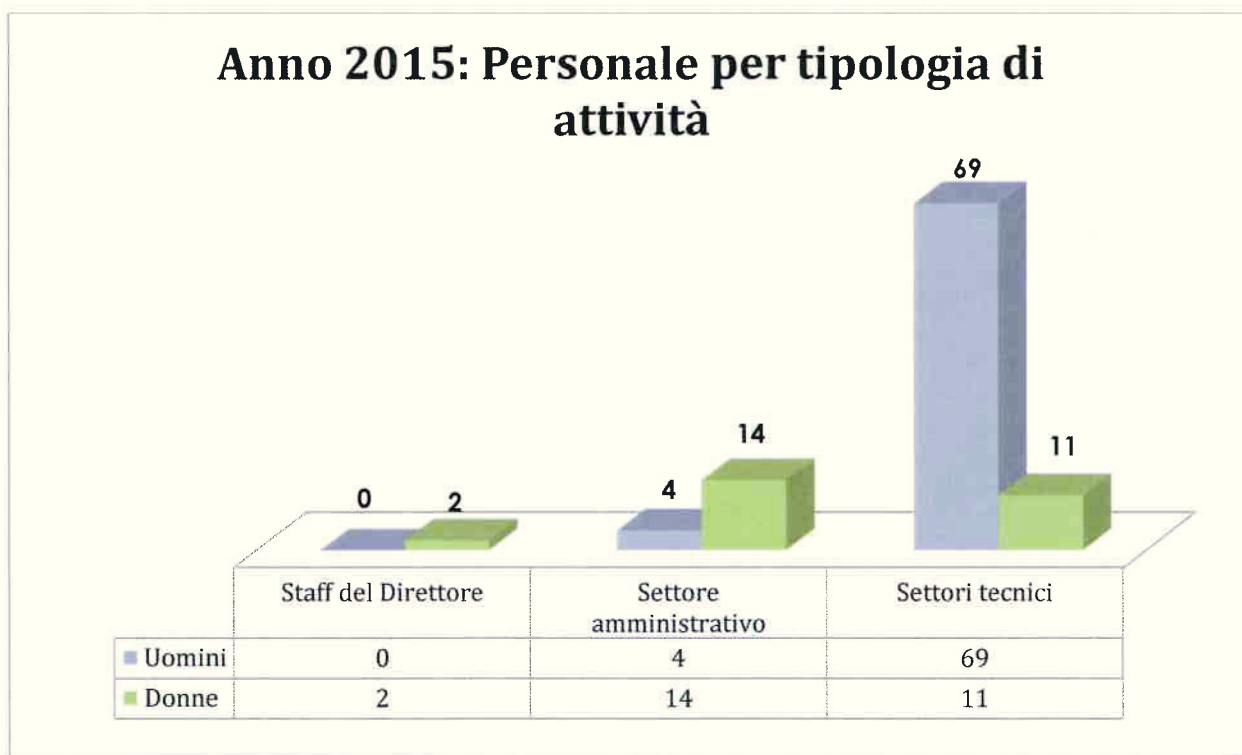


Grafico n.2: distribuzione del personale per tipologia di attività

Complessivamente nel 2015, rispetto all'anno precedente, il numero di donne e di uomini è rimasto invariato, pur in presenza di variazioni in entrata ed in uscita.

Di seguito sono riportate nel dettaglio le variazioni in entrata e uscita che hanno visto interessato il personale dell'Agenzia:

- Supporto tecnico del Direttore: nessuna variazione;
- Settore amministrativo: nel corso del 2015 una unità è transitata dal settore amministrativo ai settori tecnici, mantenendo invariato il numero complessivo della componente femminile del settore rispetto al 2014;
- Settori tecnici: il personale appartenente ai settori tecnici risulta invariato rispetto al 2014, a seguito del cambiamento di settore di una unità, transitata dal settore amministrativo ai settori tecnici e della cessazione di un comando avvenuto nel corso del 2015, dell'ingresso

per mobilità di un dirigente, cui è stata attribuita la direzione di un Settore e dell'improvvisa cessazione di un collega nel maggio del 2015.



Grafico n.3: distribuzione del personale per profilo professionale anno 2015

Il **grafico 3**, distribuzione del personale per profilo professionale, mostra una sostanziale prevalenza di personale maschile all'interno dei profili professionali di maggiore responsabilità e di livello più elevato (dirigenti, professionisti e funzionari), mentre emerge una sostanziale parità nei profili "Collaboratori" e "Operatori".

Nei seguenti **grafici 4 e 5** è riportato il confronto della distribuzione per genere e profilo professionale del personale tra l'anno 2014 e l'anno 2015.

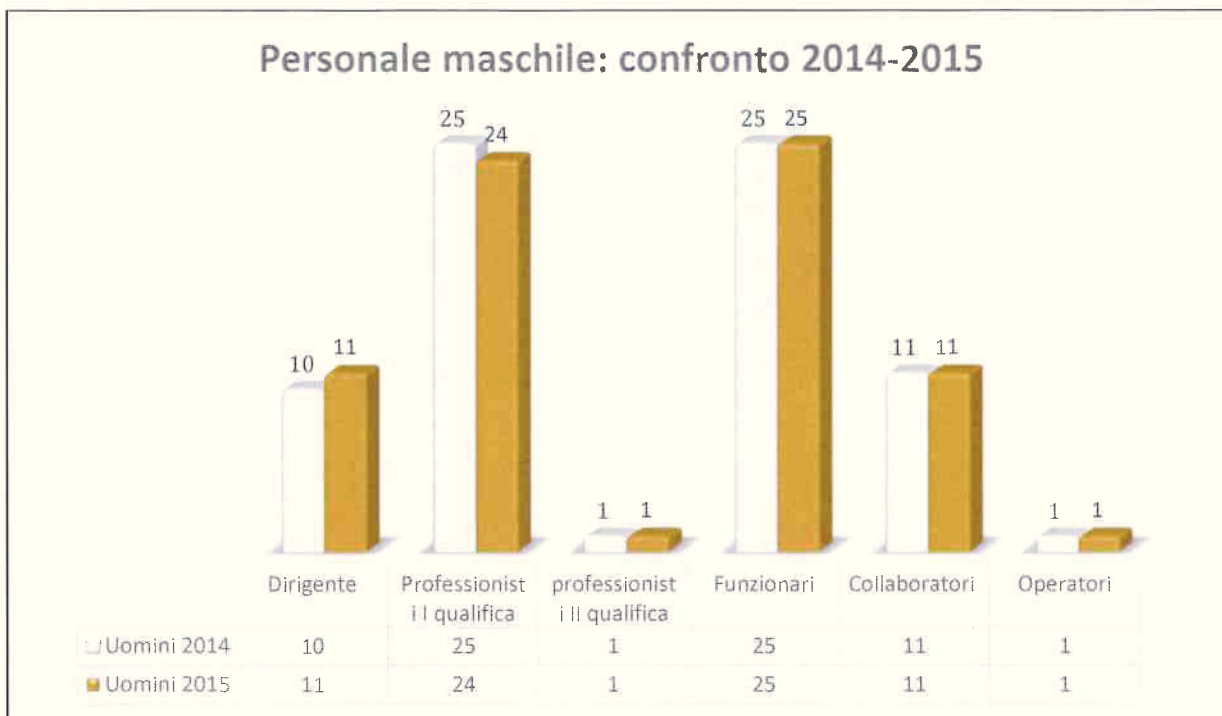


Grafico n.4: distribuzione del personale maschile: confronto 2014-2015

Nell'arco del 2015 i profili che hanno subito cambiamenti per quanto riguarda la numerosità maschile sono stati:

- il profilo dei dirigenti è aumentato di una unità, dovuta all'ingresso in Agenzia di un nuovo dirigente;
- il profilo dei professionisti di I qualifica professionale è passato da 25 a 24 unità, dovuto ad una cessazione intervenuta nel corso del 2015.

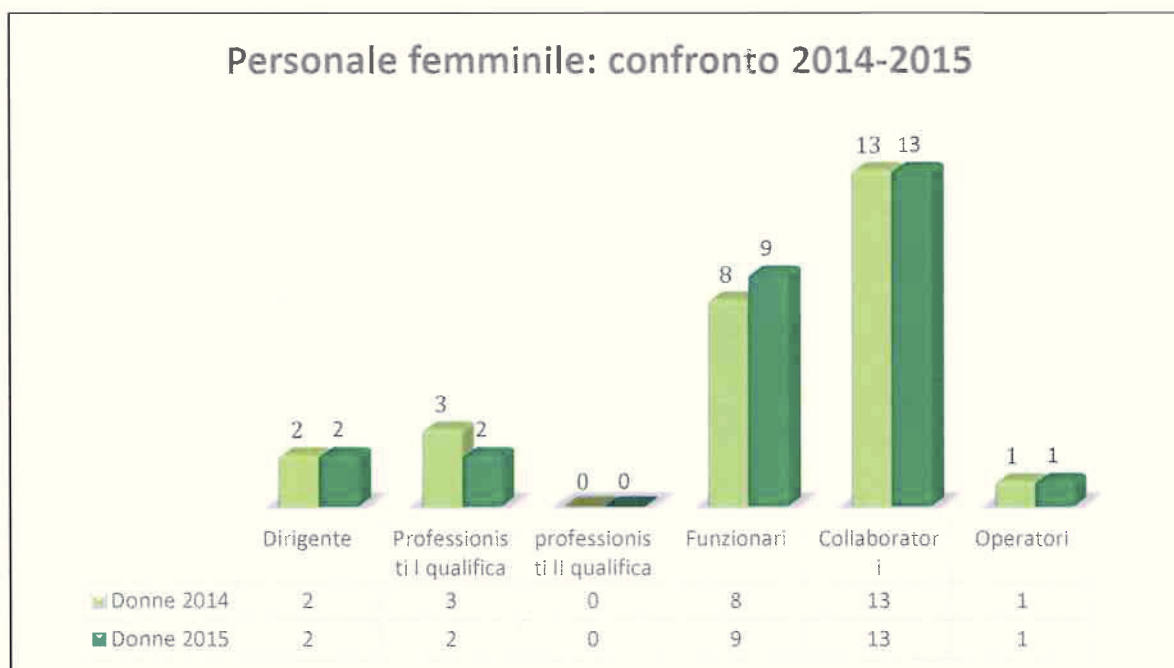


Grafico n.5: distribuzione del personale femminile: confronto 2014-2015

Il **grafico 5** mostra a confronto il numero di donne presente all'interno dei vari profili professionali relativo all'anno 2014 con il corrispondente numero per l'anno 2015; si evidenzia la riduzione della componente femminile nel profilo Professionisti di 1° qualifica (da 3 a 2 unità), verificatosi a seguito della cessazione del comando di una Professionista, ed un aumento di un'unità nel profilo dei Funzionari, a seguito del rinnovo del comando di una unità.

Per quanto riguarda la ripartizione del personale **per genere ed età** si rileva la seguente situazione, rappresentata nel grafico n.6:

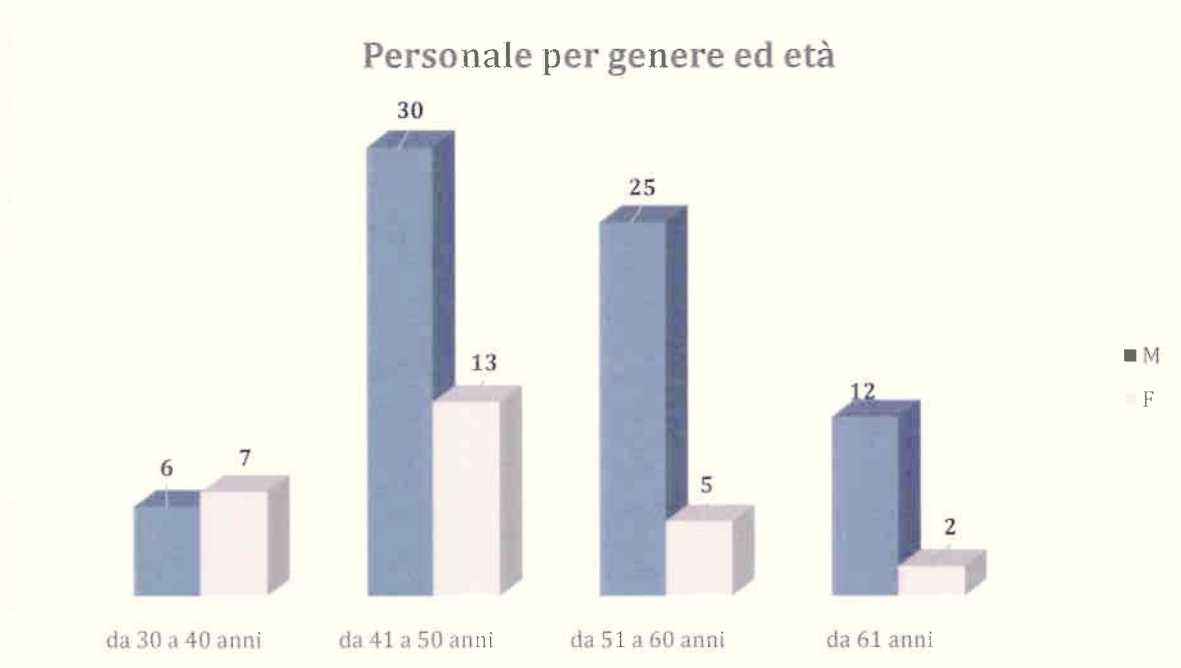


Grafico n.6: distribuzione del personale per genere e per fasce di età_anno 2015

La ripartizione del personale in base all'età evidenzia una forte sotto-rappresentazione della classe di età dai 30 ai 40 anni (13%). La classe di età numericamente più significativa è quella dei quarantenni (41-50 anni: 43%), seguita da quella degli ultra-cinquantenni (oltre 50 anni: 30%), a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti, in linea con tutta la Pubblica Amministrazione.

Peraltro, dall'analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza dei dipendenti emerge che le donne sono più numerose nel gruppo di età compresa tra i 30 e i 50 anni rispetto alla classe più matura.

2 – Altre informazioni

Nel corso del 2015 sono stati conferiti n. 3 incarichi di elevata responsabilità a tre funzionarie, in accordo a quanto previsto dal CCNL ENAC per il personale non dirigente (art. 55 del CCNL 98-01, I biennio economico), secondo cui l'amministrazione, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può conferire al personale della categoria dei funzionari incarichi di elevata responsabilità, con l'attribuzione di una specifica indennità di posizione

che può variare, in relazione al grado di complessità organizzativa e al rilievo delle responsabilità assunte.

Infine, nel corso del 2015, sono stati sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali gli accordi per le progressioni economiche del:

- personale non dirigente tecnico-amministrativo, ai sensi del CCNL ENAC 1998-2001 art. 53 come integrato dal CCNL 2002-2005 art. 12;
- personale di I qualifica professionale ai sensi del CCNL ENAC per il personale non dirigente 2002-05 art.70, come integrato dal CCNL per il personale non dirigente 2006-09 art. 25
- personale di II qualifica professionale, ai sensi del CCNL ENAC successivo al CCNL del 19 febbraio 2007 per il personale non dirigente, art. 4.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel corso delle ultime riunioni, il Comitato ha avviato l'analisi dei risultati della seconda indagine di clima condotta sul personale dell'Agenzia.

Di seguito si riportano i risultati dell'Indagine sul Personale Dipendente anno 2015, con rappresentazioni grafiche che raffrontano i dati della rilevazione del 2015 con quelli dell'anno precedente. In particolare, si riporta l'analisi per gli ambiti di valutazione con punteggi inferiori a 3, quelli più vicini al disaccordo rispetto alle affermazioni proposte e al basso grado di importanza ad esse attribuite.

I riferimenti normativi

Il D.lgs. 150/2009 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" assegna all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione della performance) il compito di realizzare annualmente indagini sul personale dipendente al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Lo stesso decreto demanda ad una successiva delibera della CiVIT la definizione dei modelli di indagine. In data 29 maggio 2013 la CiVIT (ora ANAC ai sensi dell'art. 5, L. 125/2013), con propria delibera, ha adempiuto ai propri obblighi fornendo agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione e di rendicontazione della suddetta indagine sul personale dipendente.

Si ricorda che, secondo la documentazione ANAC, l'indagine comprende tre rilevazioni diverse:

- il livello di benessere organizzativo;

Per "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 sul benessere organizzativo, in particolare, mira 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.

- il grado di condivisione del sistema di valutazione ;

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

- la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "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.

La struttura del questionario proposto ed utilizzato dall'ANSF è il seguente:

Questionario 1: Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)

Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)

Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)

Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)

Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)

Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)

Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (9 domande)

Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)

Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L: La mia organizzazione (4 domande)

Gruppo M: Le mie performance (4 domande)

Gruppo N: Il funzionamento del sistema (5 domande)

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)

Gruppo P: Il mio capo e l'equità (4 domande)

La rilevazione prevede, per ogni gruppo, la somministrazione di gruppi di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore era tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa fra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo). Il numero complessivo di domande è pari a 87.

Alcune dichiarazioni sono poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

A.04 - Ho subito atti di demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...

A.05 - Sono soggetto/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

A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente

Per facilitare la lettura dei risultati, le risposte relative a tali domande sono state ribaltate nei risultati dell'indagine 2014, diversamente da quanto fatto nella rappresentazione dell'indagine del 2015, con evidente problema di raffronto e comprensione dei risultati.

Nel 2014, infatti, per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) il valore medio elaborato dall'applicazione, messa a disposizione da CIVIT, si basa su un'inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.): in questo modo a valori crescenti corrispondono sempre livelli più elevati di benessere organizzativo, la metrica risulta uniforme per tutte le domande ed è possibile l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici. Di tutto ciò non è mai stata evidenza al personale.

L' 'indagine sul personale dipendente' anno 2015, è stata promossa dall'OIV con mail e questionario con contenuto identico a quelli somministrata lo scorso anno.

	2015	2014
Avvio dell'indagine: mail inviata dall'OIV a tutto il personale il:	04 maggio 2015	14 aprile 2014
Compilazione facoltativa del questionario entro il:	20 maggio 2015	05 maggio 2014
Numero di persone in servizio alla data di avvio dell'indagine	100	98
Numero dei partecipanti all'indagine	41 (41% del personale in servizio)	46 (47% del personale in servizio)

Nel 2015 è emerso un calo sensibile dei partecipanti all'Indagine.

Sarebbe stato opportuno promuovere iniziative per diffondere e sensibilizzare il personale al tema "benessere organizzativo" in modo da poter vedere coinvolto e partecipare un maggior numero di persone al questionario, ad esempio inviando anche email di sollecito per ricordare al personale i termini della rilevazione.

Nella relazione sul benessere organizzativo redatta sull'indagine del 2014, indirizzata all'OIV e all'Amministrazione, il CUG ANSF aveva formulato una attenta ed approfondita analisi sui risultati del benessere organizzativo, con proposte di revisione della modalità di somministrazione del questionario e una serie di considerazioni, riflessioni e proposte a valle dell'analisi condotta sui risultati emersi dal questionario.

Si rileva che le aree di criticità sono emerse nei tre ambiti di indagine nelle sezioni seguenti:

- 1) Ambito della valutazione del Benessere Organizzativo

- Sezione C: Equità nella mia amministrazione
 - Sezione D: Carriera e sviluppo professionale
 - Sezione F: I miei colleghi
 - Sezione G: Il contesto del mio lavoro.
- 2) Ambito del grado di condivisione del sistema di valutazione
- Sezione L: La mia organizzazione
 - Sezione M: Le mie performance
 - Sezione N: il funzionamento del sistema.
- 3) Ambito della Valutazione del Superiore Gerarchico
- Sezione O: Il mio capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro.

Se si volesse fotografare la situazione per come viene percepita ed espressa dai partecipanti all'indagine attraverso i punteggi inferiori a 3 e si volesse enucleare le aree di criticità emerse, si potrebbe ritenere, parlando di equità nella amministrazione (Sezione C), che in generale si ha la percezione di scarsa equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro (=2,37) e nella distribuzione delle responsabilità (=2,32) e, mentre viene giudicato appena sufficiente il rapporto tra l'impegno richiesto e la propria retribuzione (=3,10), non si ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (=2,02).

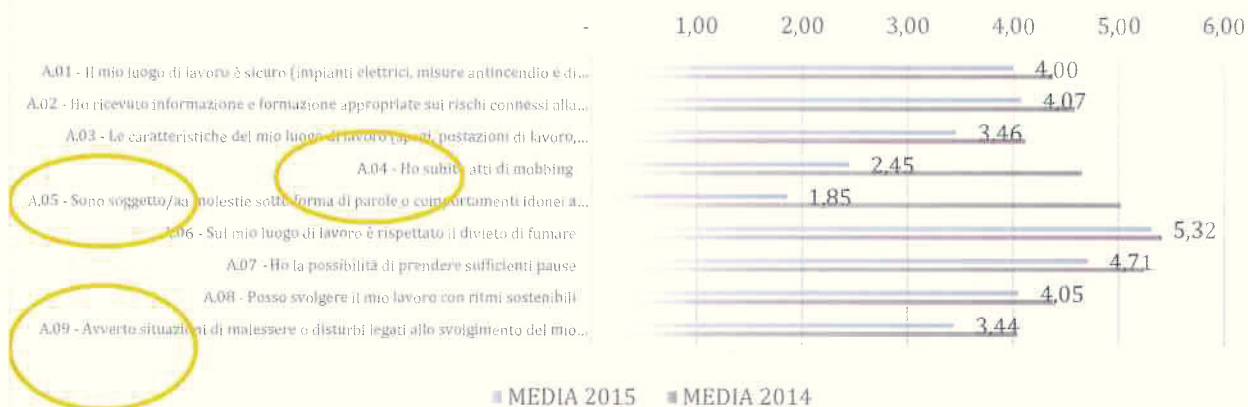
Sempre rispetto all'equità nella distribuzione delle responsabilità, nell'ottica però di "Carriera e Sviluppo Professionale" (Sezione D), emerge che se ne ha una percezione molto negativa (=1,76) e ancora più critica è la percezione degli intervistati riguardo alle reali possibilità di fare carriera nell'ente in base al merito (=1,68).

Non si avverte nemmeno che l'amministrazione dia alle persone che lavorano la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in base ai requisiti richiesti dai vari ruoli (=1,95) e c'è poca soddisfazione per il percorso professionale all'interno dell'ente di appartenenza (=2,39). Appena sufficiente, invece, la soddisfazione per l'adeguatezza del ruolo professionale svolto rispetto al proprio profilo professionale (=3,05).

In relazione alla sezione "I miei colleghi" (Sezione F), è sotto la sufficienza la percezione dei partecipanti all'indagine che l'organizzazione non spinga sufficientemente al lavoro di gruppo e alla collaborazione (=2,71).

Nella sezione del "Contesto del mio Lavoro" (Sezione G), i punteggi sono tutti pesantemente insufficienti: non si avverte come adeguato l'investimento dell'amministrazione su attività di formazione (=2,15), non sono chiaramente definite le regole di comportamento (=2,83), insufficiente la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (=2,00), poco adeguata è sentita la promozione delle azioni a favore della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (=2,50); il dato più negativo però riguarda la percezione nelle persone della mancanza di definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (=1,88).

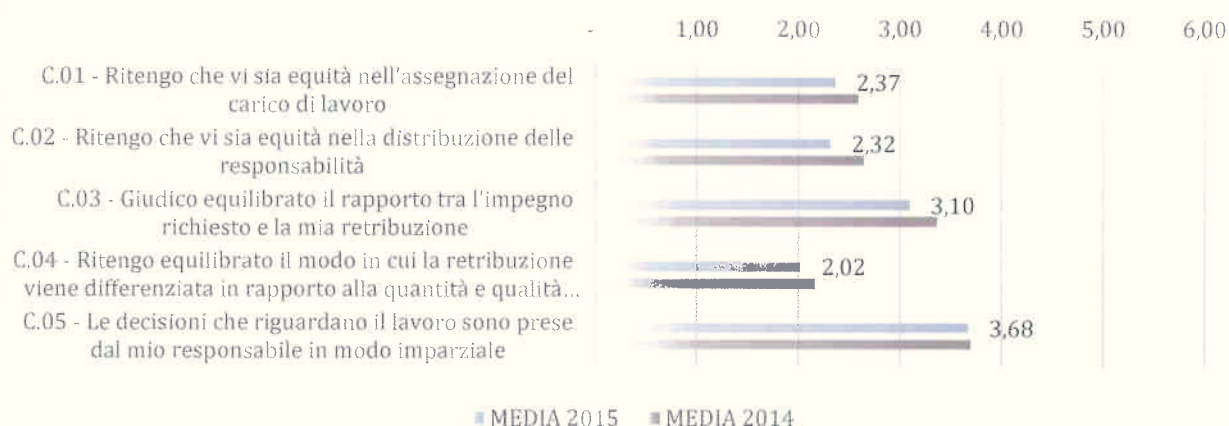
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO



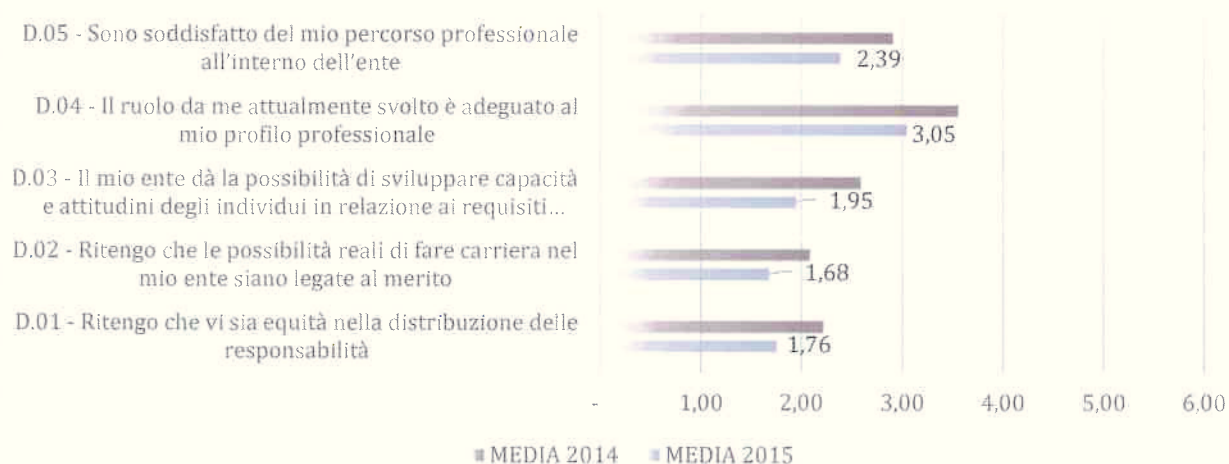
LE DESCRIMINAZIONI



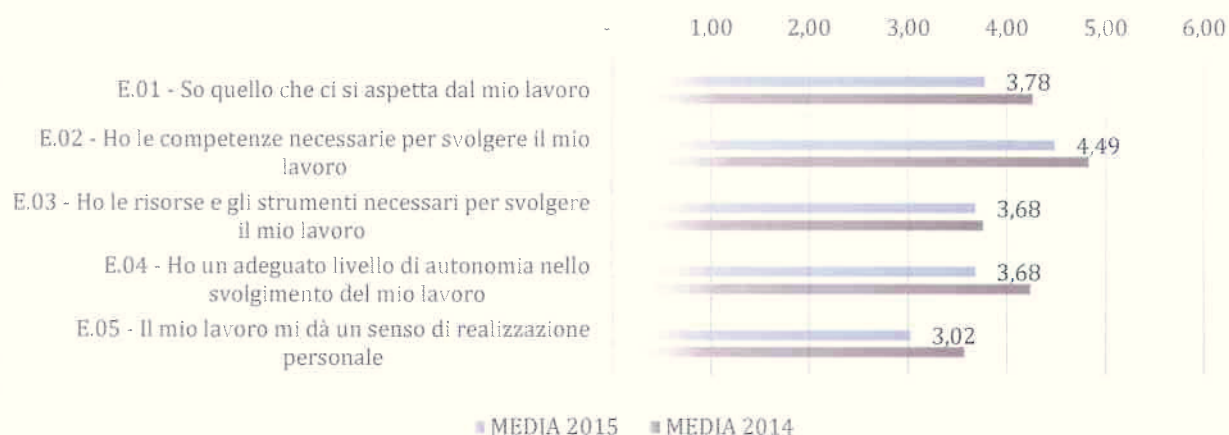
L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE



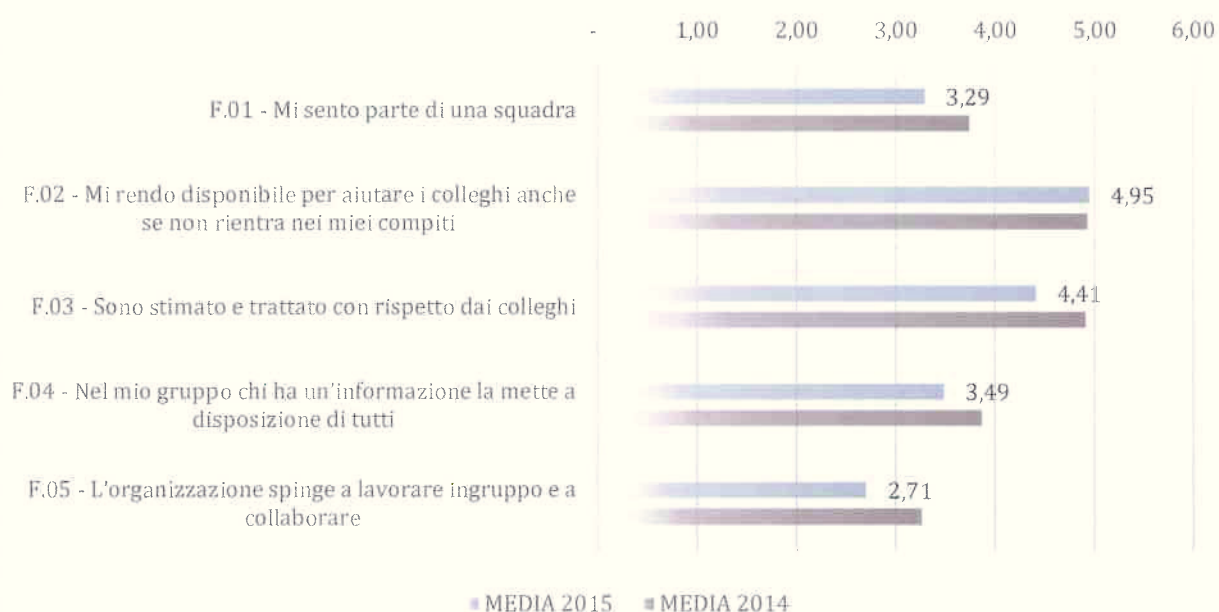
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE



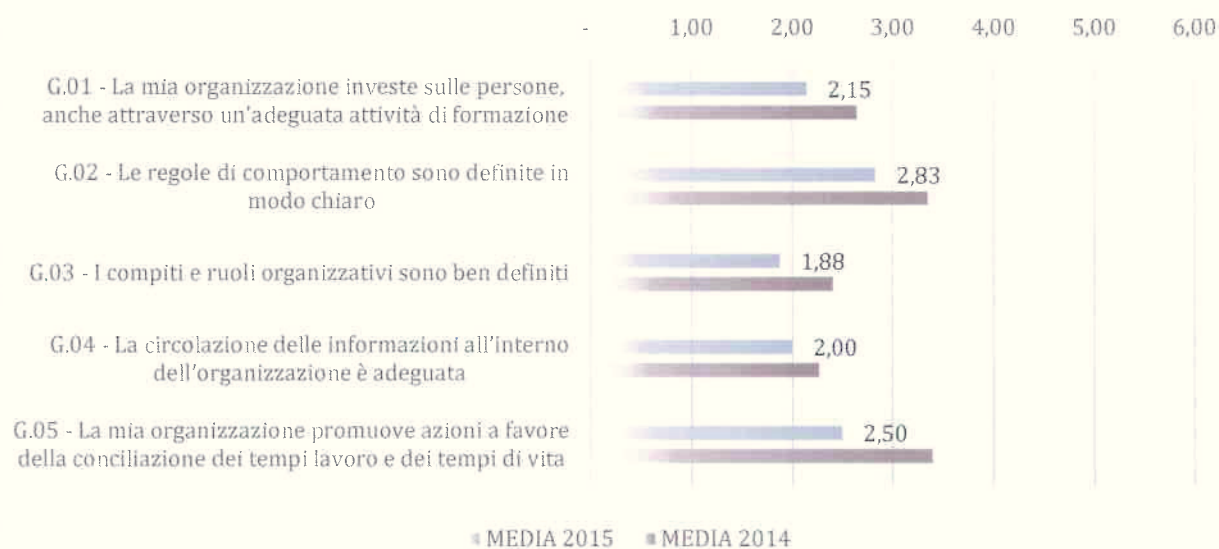
IL MIO LAVORO



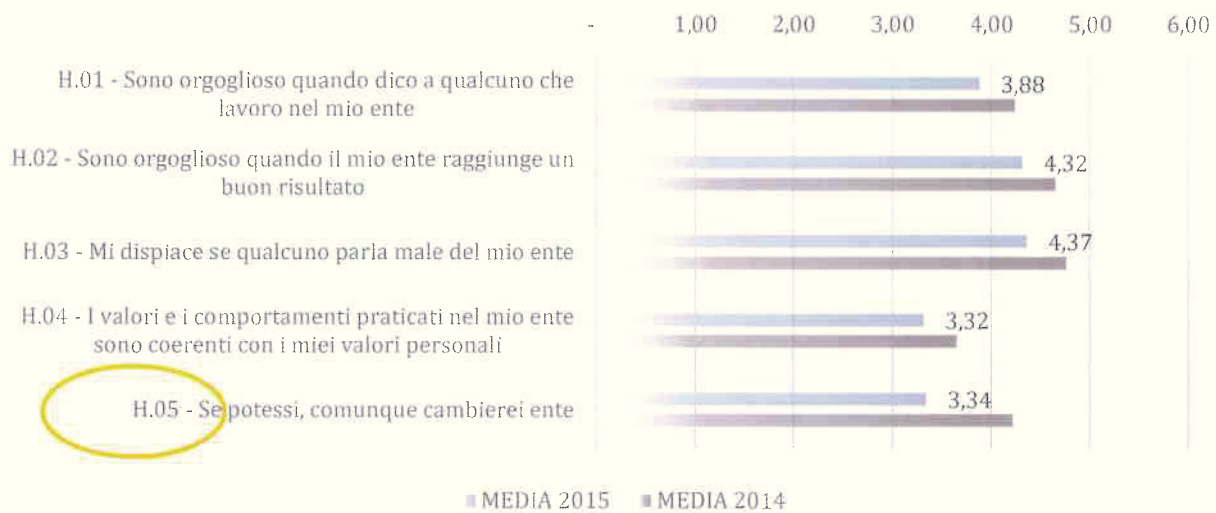
I MIEI COLLEGHI



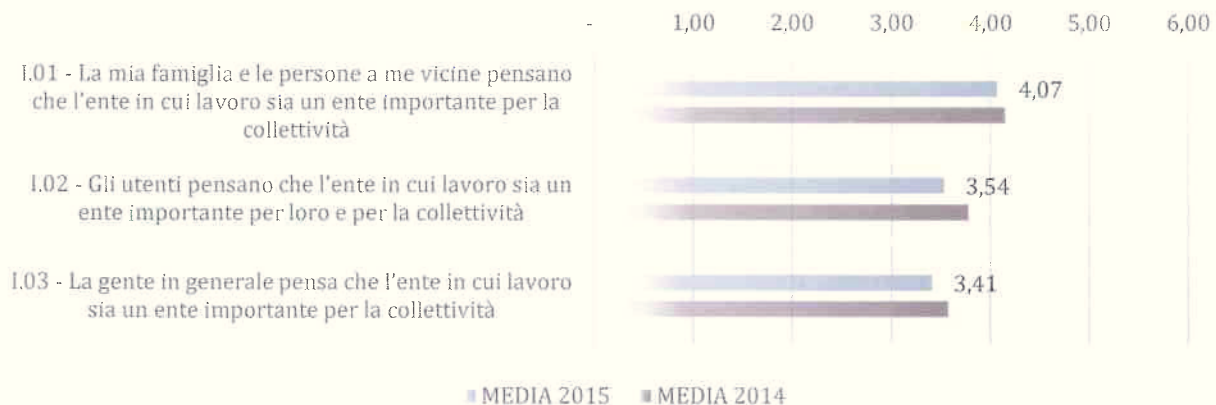
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



IL SENSO DI APPARTENENZA



L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE



Alla fine del primo ambito relativo al Benessere Organizzativo, nella sezione "Importanza degli ambiti di indagine" emerge che gli ambiti sentiti come più importanti sono quelli che hanno ottenuto nelle sezioni precedenti i punteggi più negativi: l'"equità della mia amministrazione" con punteggio quasi massimo di importanza attribuita (=5,71) corrisponde ai punteggi negativi sopra evidenziati della sezione C che riguardano assegnazione dei carichi di lavoro e distribuzione delle responsabilità. La sezione "La Carriera e lo Sviluppo Professionale" con importanza attribuita con punteggio di 5.32 contiene i punteggi più negativi di tutto il questionario, che riguardano, come sopra menzionato, distribuzione delle responsabilità, possibilità di fare carriera per merito, possibilità di sviluppare capacità e attitudini in base ai requisiti richiesti dai vari ruoli e scarsa soddisfazione per il percorso professionale all'interno dell'amministrazione. La sezione "Il Contesto del mio Lavoro" viene valutata con importanza di 5 e corrisponde ai punteggi negativi della sezione G sul non adeguato

investimento dell'amministrazione sulle attività di formazione, sulle regole di comportamento non chiaramente definite, sulla insufficiente circolazione delle informazioni, sulla poco adeguata promozione delle azioni a favore della work life balance e sulla percezione della mancanza di definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi.

Ed è proprio nelle aree in cui si emerge una maggiore rilevanza ed importanza delle tematiche che il personale rileva le maggiori criticità!

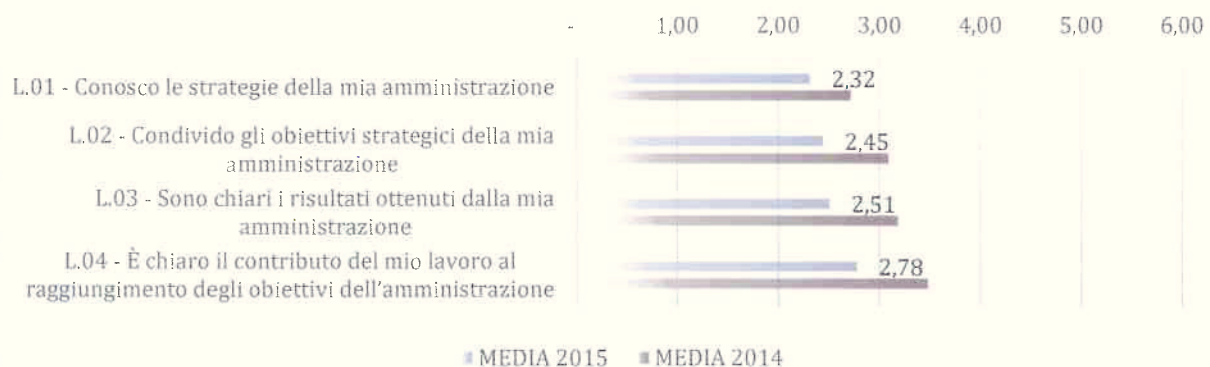
IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE



Analisi ambito "Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione"

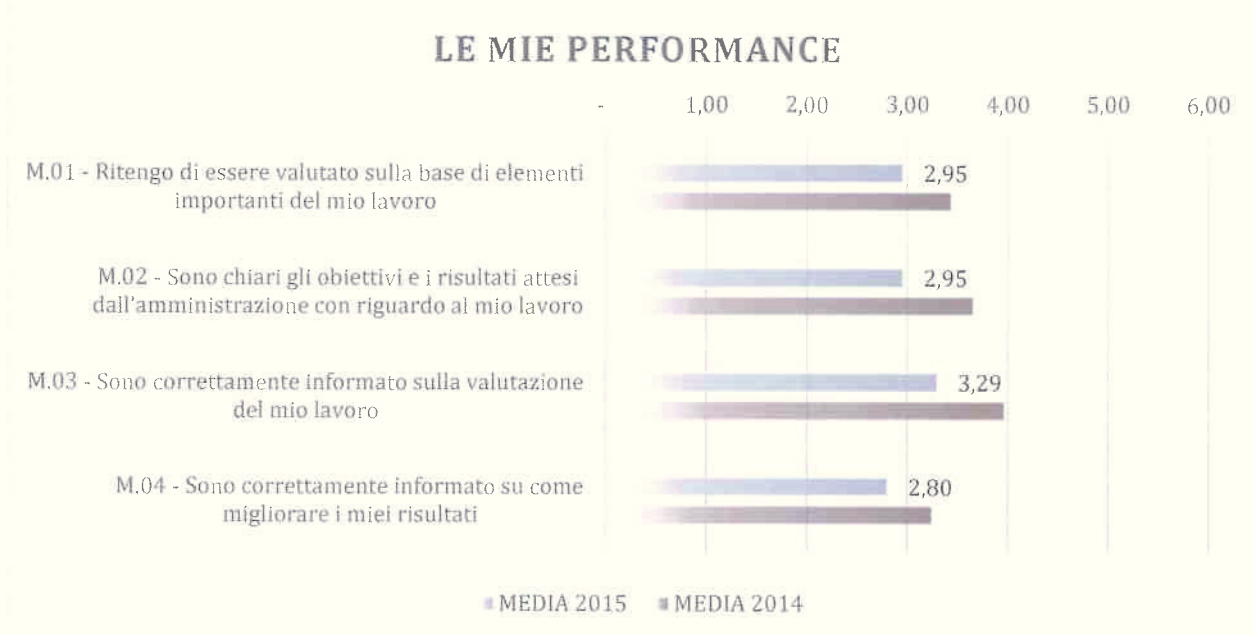
Nella sezione L relativa a "La mia Organizzazione", tutti i punteggi sono inferiori a 3; da ciò si può evincere che le persone che hanno partecipato all'indagine sentono di non conoscere o conoscere poco le strategie dell'amministrazione (=2,32), di non condividere gli obiettivi strategici (=2,45), di non aver chiaro i risultati dell'amministrazione (=2,51) né è chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (=2,78).

LA MIA ORGANIZZAZIONE

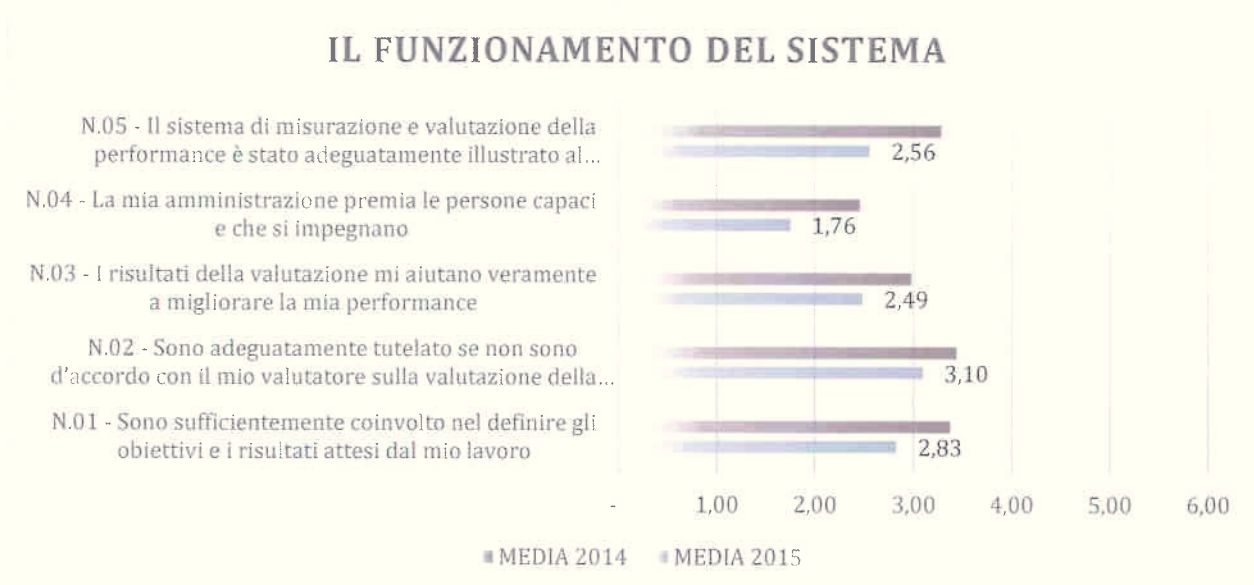




Nella sezione M, "Le mie Performance", punteggi appena sotto il 3 (in notevole calo rispetto ai risultati dello scorso anno che erano tutti compresi tra il 3,24 e il 3,96) stanno a significare che le persone sentono di essere valutate sulla base di elementi importanti del proprio lavoro in maniera appena sufficiente (=2,95); alla stessa maniera non sono sufficientemente chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al proprio lavoro (=2,95) e le persone non si sentono sufficientemente informate su come migliorare i propri risultati (=2,80).



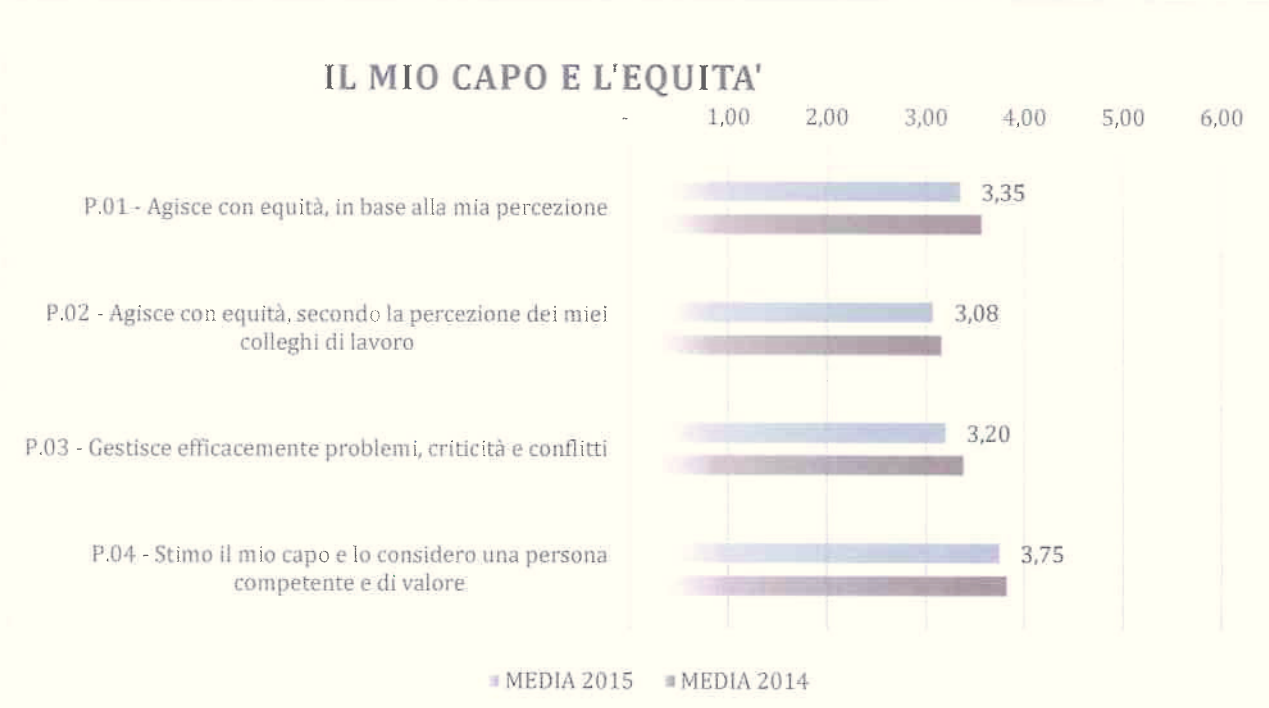
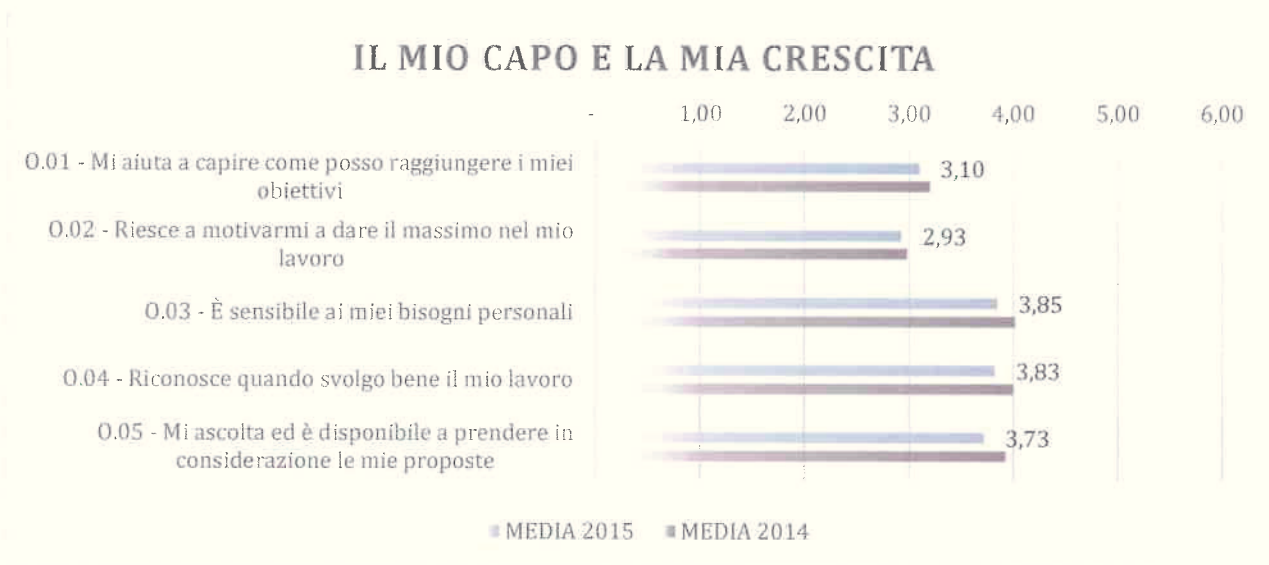
Nella sezione N, che affronta aspetti sul "Funzionamento del sistema", dai risultati si può affermare che le persone si sentono scarsamente coinvolte nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal proprio lavoro (=2,83), che i risultati della valutazione non aiutano veramente a migliorare la propria performance(=2,49), che il sistema di valutazione della performance non è stato adeguatamente illustrato al personale(=2,56); infine, le persone non sentono che l'amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano (=1,76).



Analisi ambito "Questionario Valutazione del superiore gerarchico"

Nelle sezioni O e P tutti i punteggi sono appena sopra il 3, sia per quanto attiene la relazione tra il proprio superiore gerarchico e la crescita professionale che per quanto riguarda l'equità con cui agisce il proprio capo.

L'unico punteggio appena sotto il 3 è nella sezione O, per cui si può dire che le persone intervistate non sentono pienamente di essere motivate o spinte sufficientemente dal loro capo a dare il massimo nel proprio lavoro (=2,93), mentre è pienamente sufficiente la disponibilità del proprio superiore all'ascolto e la sensibilità per i bisogni personali delle persone che lavorano insieme, c'è una buona stima perché viene ritenuto una persona competente che sa gestire criticità e conflitti e agisce con equità.



Considerazioni

Vale la pena riflettere sui risultati negativi sopra menzionati e provare ad analizzare certi aspetti dell'organizzazione perché si possa provare da questo a partire per individuare strategie di miglioramento e cambiamento organizzativo. La salute di un'organizzazione ha enorme importanza in termini di produttività sul lavoro e conviene perciò dare subito una definizione di salute organizzativa: con essa si intende "la capacità di un'organizzazione di funzionare, svilupparsi e raggiungere i propri obiettivi promuovendo e garantendo nelle persone un adeguato grado di benessere fisico e psicologico, in altri termini un adeguato grado di benessere organizzativo". Il Benessere Organizzativo "risiede nella qualità esistente tra le persone e il contesto di lavoro e può influire in maniera significativa sulla performance dei gruppi e dei singoli".