



Oggetto: Questionario Cug. -Esiti e Analisi.

Il questionario somministrato ai dipendenti del Comune di Avellino, in forma anonima, ha due chiavi di lettura sia in senso generale che analitico.

Di una platea di circa 400 dipendenti (a tempo determinato-indeterminato e Co.Co.Co) hanno compilato il questionario 54 dipendenti attestando la percentuale del 13%.

Viene delineato il profilo del campione che è donna, di età compresa tra 51-60 anni con istruzione alta e profilo professionale tra il C e D.

L'anzianità di servizio è rilevata nella fascia compresa tra 21-35 anni con adeguatezza di compiti alle proprie competenze ma con un inquadramento che appare contrastante in quanto si considera adeguato nella percentuale del 35% e poco nella percentuale del 29%.

E' percepibile una scarsa soddisfazione (37%) e sia pure per un campione relativo fenomeni di mobbing vengono denunciati in misura maggiore da donne.

I risultati così descritti e di seguito riportati in grafico avrebbero bisogno di approfondimento giacché è significativa e allarmante la mancata compilazione che mostra uno scarso interesse e una mancanza di compartecipazione ai fenomeni di crescita aziendale con una pianificazione condivisa di effetti-benefici anche per l'intera comunità.

Infatti si dovrebbe includere la capacità di identificare le opportunità, analizzare i problemi, stabilire priorità e bisogni per poter arrivare al benessere personale e collettivo. Ciò include anche l'istituzione di politiche e procedure che aiutino a raggiungere obiettivi condivisi e standard di prestazioni, previsioni e bilanci, programmi e orari.

Occorre dare prospettive, coinvolgere le persone anche in gruppi, dando rilevanza alla comunicazione e la coordinazione degli interventi in un clima di leale competitività dando ampio slancio alla meritocrazia stabilendo le priorità in base alle esigenze, le opportunità, interrelazioni tra gli elementi.

Attraverso la suddivisione in fasi d'azione possibile sia a corto raggio che a lungo raggio si potrà raggiungere un interesse delle persone coinvolte nel processo di costruzione di efficace pubblica amministrazione e raggiungere condizioni di benessere sociale poiché non si può dare un'immagine di efficienza se si vivono personalmente e collettivamente condizioni di disagio o di malessere.

SODDISFAZIONE	DEL TUTTO	6	11,11%
	ABBASTANZA	16	29,63%
	POCO	20	37,04%
	PER NULLA	4	7,41%
	NON SPECIFICATO	4	7,41%

QUALITA' DEL LUOGO DI LAVORO	OTTIMO	1	1,85%
	BUONO	15	27,78%
	SUFFICIENTE	15	27,78%
	SCARSO	9	16,67%
	INSUFFICIENTE	8	14,81%
	NON SPECIFICATO	1	1,85%

MOBBING	SI	UOMINI	9	21	38,89%
		DONNE	11		
		NON SPEC.	1		
	NO		28	51,85%	
	NON SPECIFICATO		1	1,85%	

Avellino, 16 aprile 2014

Analisi a cura della dott.ssa Amalia Leo

Grafici a cura della dott.ssa Daniela Cocchia