

## Indagine sul benessere organizzativo per il PTA anno 2018: un po' di chiarezza!

Care/i colleghe/i,

la settimana scorsa il Direttore Generale e il Prorettore all'Organizzazione ci hanno invitato a partecipare tutti all'indagine sul clima organizzativo che, secondo loro, *“rappresenta un significativo strumento di partecipazione a disposizione del Personale, che consente di fornire riflessioni sul clima organizzativo complessivo e feedback sulle iniziative proposte o intraprese, utili al miglioramento dei servizi e alla più attenta focalizzazione delle politiche verso il personale tecnico ed amministrativo.”* L'indagine dovrebbe essere quindi uno strumento positivo per il PTA. Se però andiamo a leggere con attenzione i risultati dell'anno scorso ([vedi link](#)), vediamo che così non è.

Un primo elemento è la partecipazione all'indagine da parte del personale. Partecipazione che è stata bassa, **ha risposto soltanto il 40,9%** e il dato è ancora più indicativo se consideriamo che dal **2014 il trend è costantemente in ribasso e la percentuale dei partecipanti è scesa di ben il 27,2%**. Forse uno dei motivi per cui il 59% di tutti noi non ha compilato il questionario è perché ritiene che **l'anonimato non sia garantito** e se formalmente tutto appare ineccepibile, concretamente permangono molti dubbi, visto che il D.P.O. (colui che si fa garante della correttezza delle procedure) è un dirigente di spicco dell'Ateneo e risponde del suo operato direttamente al DG.

I miglioramenti riscontrati su diversi risultati dell'indagine dell'anno scorso sono **percentualmente irrilevanti**, prova ne è che per gli strumenti statistici (analisi della varianza e confronti delle medie) **i risultati sono statisticamente irrilevanti**. Si veda ad esempio il grafico 3 di pagina 10.

Riteniamo sia stata data una interpretazione dei dati veramente poco realistica da parte di chi ci governa. Una lettura più veritiera la si può fare andando a leggere direttamente i dati grezzi presenti nelle varie appendici dei risultati dell'indagine sopra citata.

E, purtroppo, gli elementi di negatività non si fermano qui. Per esempio, quanto affermato nell'appendice 2 *“La nuova organizzazione (sezione 4)”* **non risulta vero** *“Per quanto riguarda la valutazione sull'utilità di tali iniziative (Grafico 40), si nota che un dipendente su due ritiene di essere stato adeguatamente informato sull'avvio della Nuova Organizzazione, che il job posting sia lo strumento ottimale per attuarla e che ci potranno essere effetti positivi per l'Ateneo.”* **Dato che per il 50,6%** i punteggi alla domanda 1 *“Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per comunicare ed illustrare al personale l'avvio della Nuova Organizzazione siano state adeguate”* **non sono adeguati**, mentre soltanto il 47% li ritiene adeguati. Lo stesso accade alla domanda 2 *“Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per mettere in atto la Nuova Organizzazione (job posting) siano state adeguate”* **dove il 53,6% non ritiene adeguate le modalità di attuazione della riorganizzazione**, e nella 3 *“Ritengo che la Nuova Organizzazione possa avere effetti positivi per l'Ateneo”* **qui coloro che ritengono che la riorganizzazione non possa avere effetti positiva raggiungono il 53,7%**.

Certo ci rendiamo conto che una riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale come quella attuata l'anno scorso nel nostro Ateneo, e che pare sia diventata un esempio non solo per i 78 atenei della nostra nazione ma anche per quelli europei, aveva bisogno di



risultati positivi immediati, ma riteniamo che l'interpretazione dei dati così come è stata fatta, oltre che sbagliata e non veritiera sia anche pericolosa. Quanto successo l'anno scorso è casuale? E che succederà quest'anno?

Consigliamo di **valutare bene se fornire informazioni** che dovrebbero servire a migliorare le nostre condizioni di lavoro ma **che invece vengono usate, nel migliore dei casi, come strumento di auto-promozione da parte di chi ci governa.**

Forse converrebbe far fare queste indagini ad enti o aziende che forniscano garanzie maggiori di quelle fin qui messe in campo, visti soprattutto gli irrilevanti risultati prodotti per quello che doveva essere l'obbiettivo principale: il nostro benessere organizzativo.

**Se vuoi correre veloce vai da solo, se vuoi andare lontano devi farlo insieme.**

Padova 28 gennaio 2019

FGU Gilda Unams Università