

Presentazione al Personale Tecnico Amministrativo della rilevazione online sul "Benessere Organizzativo"

L'amministrazione intende avviare un'indagine conoscitiva che consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo. Ciò risponde a precise disposizioni normative (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) recepite dal Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015, elaborato dal CUG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28/01/2013.

L'organismo indipendente di valutazione della performance, che negli Atenei è costituito dal Nucleo di Valutazione, cura annualmente, ai sensi dell'art. 14 comma 5, del medesimo Decreto legislativo n.150/2013, la realizzazione di tale indagine, i cui dati saranno successivamente pubblicati.

L'indagine, tuttavia, non vuole essere un mero adempimento alla normativa vigente ma si propone di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi al fine di valorizzare opportunamente il ruolo centrale del lavoratore. I risultati dell'indagine, condotte con frequenza annuale, potranno rappresentare un valido strumento per il miglioramento progressivo della performance e per una gestione più adeguata del personale dipendente.

L'indagine, realizzata attraverso la somministrazione di un questionario sul benessere, che siete invitati a compilare, vuole rappresentare un'occasione per fare il punto circa i molteplici aspetti che costituiscono la vita della nostra organizzazione. Intende costituire una prima occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

L'indagine si articola su tre diverse rilevazioni tra di esse correlate: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per benessere organizzativo si intende una condizione complessiva di salute della struttura organizzativa, con riferimento al reale grado di benessere della comunità lavorativa rispetto alla qualità della vita, al grado di benessere fisico e psicologico.

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 implementato dall'amministrazione.

Infine per valutazione del superiore gerarchico si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del proprio superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale ed alla ottimizzazione della performance. Si precisa che il superiore gerarchico va individuato come quella figura che più direttamente, in via gerarchica, sovrintende all'organizzazione del lavoro e dell'ufficio, sia esso un Capo Servizio, Capo Settore, Dirigente, UCD, Docente o Direttore.

L'amministrazione si pone l'obiettivo di acquisire informazioni utili per cercare di attivare adeguate azioni di miglioramento, tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale. In tale prospettiva è auspicabile il massimo

coinvolgimento di tutto il personale dipendente chiamato, a tal proposito, ad esprimere le proprie opinioni in assoluta sincerità.

Condizione essenziale affinché tale processo possa rivelarsi efficace è rappresentata dal rispetto di due principi generali quali l'**anonimato** e la **trasparenza**: il primo a tutela del dipendente, il secondo al fine di fornire un riscontro immediato dell'esito della rilevazione e di come questo possa suggerire azioni di miglioramento generale anche nella fase di definizione degli obiettivi.

Il questionario è strutturato in 10 ambiti di indagine e, per ciascuno di tali ambiti è stato individuato un gruppo di domande che si ritiene possano caratterizzare gli aspetti più rappresentativi del fenomeno analizzato. In realtà i quesiti si pongono nella forma di asserzioni rispetto alle quali, in una scala da 1 a 6, il compilatore deve esprimere il proprio grado di condivisione. È essenziale sottolineare che alcune delle asserzioni, adeguatamente evidenziate nella scheda, sono a polarità negativa, ossia esprimono una condizione a valenza negativa per la quale un elevato grado di condivisione, espresso con un punteggio elevato, comporterebbe un giudizio negativo.

Il questionario comprende una sezione ove andranno fornite alcune informazioni di carattere anagrafico; l'elaborazione dei risultati in relazione a tali informazioni può consentire all'amministrazione di cogliere aspetti relativi alla diversa percezione di uno stesso fenomeno da parte dei dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto, della fascia di età o dall'essere o meno titolare di un ruolo in posizione organizzativa o dirigenziale, senza tuttavia ledere il principio dell'anonimato.

L'indagine si pone l'obiettivo di raggiungere la massima partecipazione da parte del personale; si è pertanto optato per una indagine totale, preferendola ad una svolta su un campione di dipendenti selezionati. In relazione a questa scelta la metodologia di rilevazione online, attraverso la predisposizione di un'applicazione basata sull'utilizzo del Web per l'acquisizione dei dati, è parsa la più efficace, in grado di raggiungere il massimo numero di dipendenti, in grado altresì di attivare adeguati meccanismi di assicurazione della più totale riservatezza dei dati e di garantire la compilazione univoca da parte di ogni singolo dipendente. Allo stesso tempo tale metodologia potrà consentire di produrre in tempi rapidi le statistiche che andranno a costituire la base dati sulla quale l'amministrazione potrà condurre la propria analisi e porre in essere le proprie azioni migliorative.

Ringraziandovi per il tempo che dedicherete all'iniziativa e confidando sulla vostra collaborazione e sul vostro senso di responsabilità, auguriamo a tutti un buon lavoro.

Prof. Emilio Acerbi
Coordinatore del Nucleo di Valutazione