

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
PARMA

INDAGINE SUL
BENESSERE
ORGANIZZATIVO
2015

(ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Nucleo di Valutazione

14/06/2016

Il presente documento ha ad oggetto la relazione del Nucleo di Valutazione, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sugli esiti dell'indagine sul personale dipendente "volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale", ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Sommario

Introduzione	3
I riferimenti normativi	6
Struttura del questionario	7
SEZIONE ANAGRAFICA	7
QUESTIONARIO	7
MODALITÀ OPERATIVE.....	8
METODOLOGIA DI ANALISI	9
I RISULTATI E IL CONFRONTO CON L'ANNO PRECEDENTE	10
DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE PER CLASSI ANAGRAFICHE	11
RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	11
RISULTATI AGGREGATI PER AMBITI TEMATICI E PER CLASSI ANAGRAFICHE	13
GENERE – TAB.3	15
ETÀ – TAB.4	16
AREA – TAB.5	17
AFFERENZA – TAB.6.....	18
RISULTATI IN TERMINI DI NUMERO DI RISPOSTE E PERCENTUALI PER SINGOLE ASERZIONI.	21
Domande sul cambiamento nel contesto di lavoro	22
Domande gruppo A	24
Domande gruppo B.....	26
Domande gruppi C, D	28
Domande gruppo E.....	30
Domande gruppi F, G, H, I	33
Domande gruppi L, M, N	36
Domande gruppi O, P	39
OSSERVAZIONI E CONCLUSIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (OIV)	41
Questionario sul benessere organizzativo (gruppi di asserzioni A – I).....	41
Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione (gruppi di asserzioni L-M-N).....	48
Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico (gruppi di asserzioni O-P)	51
Conclusioni	52

Introduzione

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, che negli Atenei è costituito dal Nucleo di Valutazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del Decreto legislativo n.150/2013, cura annualmente la realizzazione di una indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente, rispondendo così alle disposizioni normative contenute nel 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. Pertanto, proseguendo il percorso intrapreso nel 2014, con l'avvio della prima rilevazione riferita all'anno 2013, l'indagine è stata predisposta anche per il 2015.

A differenza delle rilevazioni condotte negli anni precedenti, anche in considerazione del fatto che nel corso del 2015 l'Ateneo ha visto attuarsi un'importante processo di riorganizzazione, il Nucleo di Valutazione ha ritenuto in questa occasione di procedere con un'indagine non totale, bensì indirizzata ad un campione del personale comunque rappresentativo; tale metodologia, rispetto alla quale si è provveduto a dare comunicazione al dirigente dell'Area Dirigenziale - Personale e Organizzazione ed agli organismi di rappresentanza dei dipendenti, si prevede che sarà applicata per due anni consecutivi, mentre la rilevazione totale sarà condotta con cadenza triennale. Tale scelta consentirà di conoscere l'opinione di tutti i dipendenti una volta terminata la fase di riorganizzazione, monitorando, contemporaneamente, la percezione dei cambiamenti in atto su un campione rappresentativo. Questo campione formato da 174 dipendenti, corrispondenti a circa il 20% del complessivo organico, è stato costituito adottando un metodo di estrazione casuale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo, con il solo vincolo di mantenere nel campione la stessa composizione dell'intera popolazione in termini di genere, fascia di età, afferenza (amministrazione centrale o sede decentrata) ed appartenenza alle categorie contrattuali (area amministrativa e biblioteche o area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, area socio-sanitaria ed area servizi generali e tecnici).

L'obiettivo primario per il Nucleo di Valutazione e per l'Amministrazione dell'Ateneo è quello di acquisire informazioni utili per attivare adeguate azioni di miglioramento, conseguenti alle possibili criticità riscontrate, al fine di raggiungere una maggiore efficienza dei servizi, attraverso la valorizzazione dei dipendenti, contribuendo in tal modo a generare ripercussioni positive anche in termini di performance organizzativa ed individuale.

In tale prospettiva si è puntato sul massimo coinvolgimento del campione rappresentativo scelto, chiamato ad esprimere le proprie opinioni in assoluta sincerità.

Affinché l'attuazione di tale processo possa rivelarsi efficace si sono ritenute condizioni essenziali il *rispetto dell'anonimato* e della *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.

L'indagine, realizzata attraverso la somministrazione di un questionario, potrà identificare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Così come per quelle precedenti, l'indagine si articola su tre diverse rilevazioni tra di esse correlate:

- *benessere organizzativo*
- *grado di condivisione del sistema di valutazione*
- *valutazione del proprio superiore gerarchico*

alle quali per quest'anno si è aggiunta una sezione nella quale si intende rilevare la percezione del cambiamento in ambito di lavoro da parte dei dipendenti.

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 delle risorse umane e alla ottimizzazione della performance. Va precisato che il superiore gerarchico viene individuato come quella figura che più direttamente, in via gerarchica, sovrintende all'organizzazione del lavoro e dell'ufficio.

Per ciascuna di queste rilevazioni il questionario è stato strutturato rispettivamente in 9, 3, 2 ambiti di indagine e, per ciascuno di tali ambiti, è stato individuato un gruppo di domande che si è ritenuto possano caratterizzare gli aspetti più rappresentativi del fenomeno analizzato. A tali ambiti di indagine se ne sono aggiunti 3 relativi al cambiamento. In realtà i quesiti si pongono nella forma di asserzioni rispetto alle quali, in una scala da 1 a 6, il compilatore è stato invitato ad esprimere il proprio grado di condivisione. Rispetto alle rilevazioni degli anni passati è stata introdotta la possibilità di esprimersi con un "Non so" che può sintetizzare la seguente condizione: "*Non ho elementi sufficienti per esprimermi sul quesito proposto*". Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di benessere; in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l'indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

Per consentire all'amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti, sulla base dell'appartenenza di genere, dell'età anagrafica, dell'area di appartenenza, della sede di lavoro, il questionario prevede una sezione anagrafica, come previsto dalla stessa delibera CiVIT di riferimento. Il questionario è riportato nell'allegato 1 che costituisce parte integrante della relazione.

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 si richiedono alcune informazioni di carattere anagrafico relative all'appartenenza di genere, alla fascia di età, all'area contrattuale, alla sede di appartenenza, che, rispetto alla rilevazione dell'anno passato, anche in ragione della metodologia campionaria di rilevazione adottata, si presentano in forma maggiormente aggregata al fine di garantire la massima tutela dell'anonimato.

Anche quest'anno si è adottata una metodologia di rilevazione online attraverso la predisposizione di un'applicazione basata sull'utilizzo del Web per l'acquisizione dei dati che è parsa la più efficace, in grado di attivare adeguati meccanismi di assicurazione della più totale riservatezza dei dati e di garantire che la compilazione potesse avvenire

in modo univoco. Allo stesso tempo tale metodologia consente di produrre in tempi rapidi le statistiche che vanno a costituire la base dati sulla quale l'amministrazione può condurre la propria analisi, monitorando lo stato di benessere o di malessere percepito dai dipendenti nel corso del tempo e porre in essere le conseguenti azioni migliorative.

I riferimenti normativi

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", all'art.14 comma 5 recita che *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione"*.

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), istituita ai sensi dell'art. 13 del decreto, divenuta ANAC ex art. 5 L. n. 125/2013, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale". La stessa delibera precisa che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente ed in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), ossia prima del 30 giugno. In aggiunta, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all'art. 20 (Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale), comma 3 precisa poi che *"Le pubbliche amministrazioni pubblicano altresì i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo"*.

Da ultimo è intervenuto il D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, con il quale, all'art. 60, le competenze in tema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sono trasferite all'ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 150/2009 ed in conformità ai poteri di indirizzo della CiVIT (o ANAC); tuttavia, in attesa di chiarimenti in ordine alle competenze ed alle modalità operative da adottare per la rilevazione, anche in considerazione della opportunità di mantenere un modello di indagine e di analisi coerente nel tempo, si sono seguiti rigorosamente i contenuti della delibera CiVIT prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni utili a meglio rappresentare il nostro Ateneo.

Struttura del questionario

Il questionario è stato predisposto sulla base della struttura che la CiVIT ha raccomandato nella propria delibera del 29 maggio 2013 ed integrato tenendo conto anche delle considerazioni ed osservazioni espresse dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo. Esso si articola in tre sezioni, ciascuna mirata ad un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, alle quali si sono aggiunte una sezione anagrafica, con la quale si è inteso definire classi caratterizzate da dimensioni significative ai fini di una analisi per gruppi, ed una sezione relativa ai cambiamenti nel contesto di lavoro.

SEZIONE ANAGRAFICA

1	Sono:
1.1	Donna
1.2	Uomo
2	La mia età:
2.1	Fino a 40 anni
2.2	Dai 41 ai 50 anni
2.3	Oltre i 50 anni
3	La mia Area contrattuale
3.1	Area Amministrativa – Biblioteche
3.2	Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati – Area Socio-Sanitaria, Area Servizi Generali e Tecnici
4	La mia afferenza
4.1	Amministrazione Centrale
4.2	Dipartimenti – Centri – Altra Sede

QUESTIONARIO

Struttura del questionario			
Il cambiamento		Domande	
1	Il cambiamento nel contesto di lavoro	4	
2	Frequenza del cambiamento	5	
3	Attuazione del cambiamento	9	
1. Benessere organizzativo			
A	A1	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4
	A2	Stress lavoro correlato	5
B	Le discriminazioni		9
C	L'equità nel mio Ateneo		5
D	Carriera e sviluppo professionale		5
E	Il mio lavoro		18
F	I miei colleghi		5
G	Il contesto del mio lavoro		5
H	Il senso di appartenenza		5

I	L'immagine del mio Ateneo	3
Importanza degli ambiti di indagine		9
2. Grado di condivisione del sistema di valutazione		
		Domande
L	Il mio Ateneo	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
3. Valutazione del superiore gerarchico		
		Domande
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4

Nell'allegato 1 che costituisce parte integrante di questa relazione è riportato il questionario proposto per la compilazione online, ove sono riportate le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine; rispetto allo schema adottato nella precedente rilevazione l'asserzione A2.06 ("Il mio lavoro mi appassiona") già aggiunta allo schema CiVIT di riferimento è stata collocata nella sezione E (E.18). Si sono confermati i quesiti da E.07 ad E.17, attraverso i quali si è inteso fornire una rappresentazione più analitica del contesto in cui il dipendente svolge la propria attività lavorativa. Le asserzioni a valenza negativa sono evidenziate in rosso. Il gruppo A di quesiti è stato suddiviso in due sottogruppi, per meglio evidenziare due differenti aspetti relativi alle condizioni di lavoro che riguardano da un lato la sicurezza e salute sul luogo di lavoro e dall'altro lo stress lavoro correlato. Rispetto alla rilevazione dell'anno precedente si sono introdotti i quesiti N.06-07-08 relativi al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance ed i quesiti P.05-06 relativi al rapporto del dipendente con il proprio superiore gerarchico, al fine di rendere il questionario coerente con quello proposto nel quadro del progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, al quale il nostro Ateneo partecipa.

MODALITÀ OPERATIVE

Per la realizzazione dell'indagine si è adottato una metodologia di rilevazione di tipo campionario indirizzando l'invito alla compilazione ad un campione del personale selezionato in modo da costituire un campione rappresentativo. La somministrazione del questionario è stata prodotta in modalità online, per la quale si è provveduto, da parte del personale della UOC – Controllo di Gestione alla produzione di una apposita banca dati MySQL interfacciata da un applicativo Web PHP, con il quale il questionario è stato implementato e reso accessibile al personale previo inserimento delle proprie credenziali di accesso.

L'anonimato è stato garantito mantenendo per ciascun dipendente la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte fornite ogni dato identificativo relativo al compilatore. Chiusa la rilevazione, si è proceduto all'aggregazione dei dati per classi tali da produrre una numerosità sufficiente a rendere impossibile l'associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori.

La rilevazione è stata aperta in data 11 gennaio 2016 con chiusura prevista in data 12 febbraio 2016.

METODOLOGIA DI ANALISI

Come precisato l'indagine prevede una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Ai sei livelli sono stati assegnati i punteggi 0, 2, 4, 6, 8, 10 in modo da esprimere il risultato su base decimale. Ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "*Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo*" esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione "*Se potessi, comunque cambierei Ateneo*" rappresenta un giudizio negativo. Pertanto per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa per questi ultimi è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un'affermazione a connotazione negativa è rappresentato dallo 0, mentre il totale disaccordo corrisponde al 10. Nello stesso spirito, per le affermazioni a connotazione negativa si considerano favorevoli le risposte che (esprimendo disaccordo con l'affermazione) danno luogo a un punteggio maggiore (da 6 a 10).

L'attribuzione dei punteggi è rappresentata nella tabella che segue:

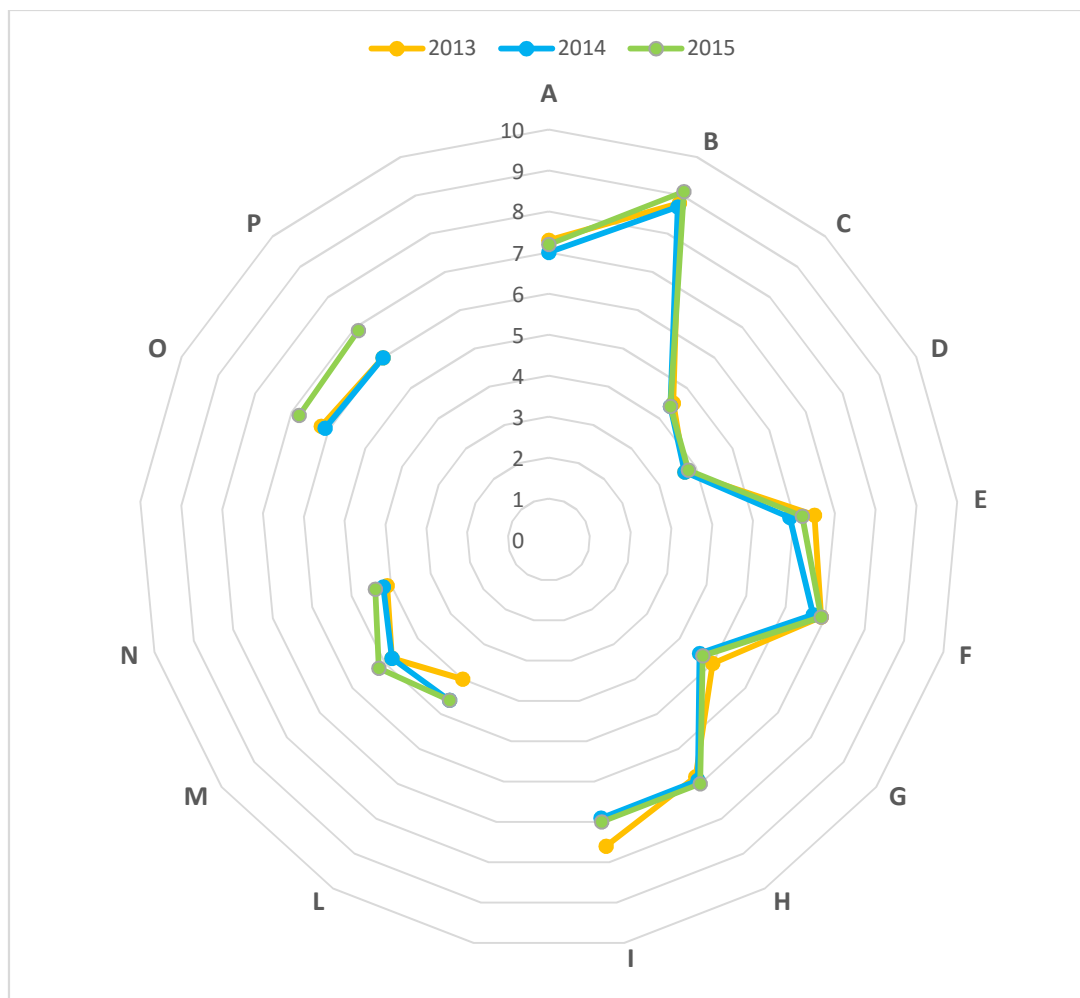
Affermazione a connotazione positiva					
risposte sfavorevoli			risposte favorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
0	2	4	6	8	10

Affermazione a connotazione negativa					
risposte favorevoli			risposte sfavorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
10	8	6	4	2	0

Applicando la scala decimale così definita si ottengono per ciascun ambito di indagine dei gruppi compresi tra A e P i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue e nel relativo grafico, ove per un confronto sono riportati anche i dati della rilevazione condotta per gli anni 2013 e 2014.

I RISULTATI E IL CONFRONTO CON GLI ANNI PRECEDENTI

Questionari		2013	2014	2015
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	7,3	7	7,2
B	Le discriminazioni	8,8	8,7	9,1
C	L'equità nel mio Ateneo	4,5	4,4	4,4
D	Carriera e sviluppo professionale	3,7	3,7	3,8
E	Il mio lavoro	6,5	5,9	6,2
F	I miei colleghi	6,9	6,7	6,9
G	Il contesto del mio lavoro	5	4,6	4,7
H	Il senso di appartenenza	6,8	6,9	7,0
I	L'immagine del mio Ateneo	7,6	6,9	7,0
L	Il mio Ateneo	4	4,6	4,6
M	Le mie performance	4,8	4,8	5,2
N	Il funzionamento del sistema	4,1	4,2	4,4
O	Il mio capo e la mia crescita	6,2	6,1	6,8
P	Il mio capo e l'equità	6	6	6,9
Importanza degli ambiti di indagine		8,7	8	8,3



DISTRIBUZIONE DELLE RISPOSTE PER CLASSI ANAGRAFICHE.

	Totale	Uomo	Donna
Popolazione	174	60	114
Rispondenti	102	38	64
Percentuale	58,6	63,3	56,1

Genere	Risposte	Percentuali
Uomo	38	37,25
Donna	64	62,75
Totali	102	100

Età	Risposte	Percentuali
Fino a 40 anni	14	13,73
Dai 41 ai 50 anni	51	50
Oltre i 50 anni	37	36,27
Totali	102	100

Area	Risposte	Percentuali
Area Amministrativa; Area Biblioteche	60	58,82
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; Area Socio - sanitaria; Area Servizi generali e tecnici	42	41,18
Totali	102	100

Afferenza	Risposte	Percentuali
Amministrazione Centrale	44	43,14
Dipartimenti - Centri - Altra Sede	58	56,86
Totali	102	100

Rispetto alla rilevazione dell'anno precedente che, ricordiamo, è stata condotta su base totale, ossia su tutto il personale tecnico - amministrativo, con una percentuale di rispondenti pari al 51,8%, l'indagine attuale, condotta su un campione del 20% del personale calcolato in un numero di 174 dipendenti chiamati a compilare il questionario, ha visto un numero di 102 risposte per una percentuale del 58,6%, che rappresenta un incremento consistente ma comunque prevedibile. Si conferma la maggiore partecipazione in termini percentuali da parte degli uomini, anche se, vista la loro maggiore presenza, le risposte delle donne rappresentano il 62,8% sul totale delle risposte fornite.

RISULTATI DEL QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il primo gruppo di domande o asserzioni (A - I) riguarda il benessere organizzativo; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimere, sempre su una scala da 1 a 6, il livello di importanza percepito rispetto all'ambito tematico trattato. Nelle tabelle 1 e 2 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario,

rappresentati nell'allegato grafico. Nell'analisi dei dati, considerando i punteggi medi espressi nella scala decimale prima definita, vengono individuate tre fasce per punteggi superiori o uguali a 8, compresi tra 6 ed 8, inferiori a 6, nelle quali si evidenziano rispettivamente livelli di soddisfazione alto, medio e basso.

L'ambito tematico C ("L'equità nel mio Ateneo") è quello al quale viene attribuito il più alto grado di importanza, con un punteggio elevato (9,09) rispetto a quello conseguito nell'anno precedente (8,08). Per tale ambito si rileva un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli (4,4 - 42%) che lo collocano nella fascia di soddisfazione bassa confermando l'esito medio raggiunto nell'anno precedente.

L'ambito A ("Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato") mantiene un elevato grado di importanza con un punteggio (8,87) superiore a quello dello scorso anno e si colloca in una fascia di media soddisfazione con punteggio e percentuale di risposte favorevoli (7,23 - 76,2%) in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione. In ordine di importanza attribuita seguono gli ambiti D ("Carriera e sviluppo professionale"), E ("Il mio lavoro") con lo stesso punteggio (8,60) e livelli di soddisfazione però molto diversi; l'ambito D presenta un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli (3,79 - 32,3%) decisamente nella fascia di soddisfazione bassa, confermando quanto emerso nella rilevazione dell'anno precedente. Al contrario per l'ambito E (6,25 - 68,7%) il livello di soddisfazione espresso si attesta nella fascia media.

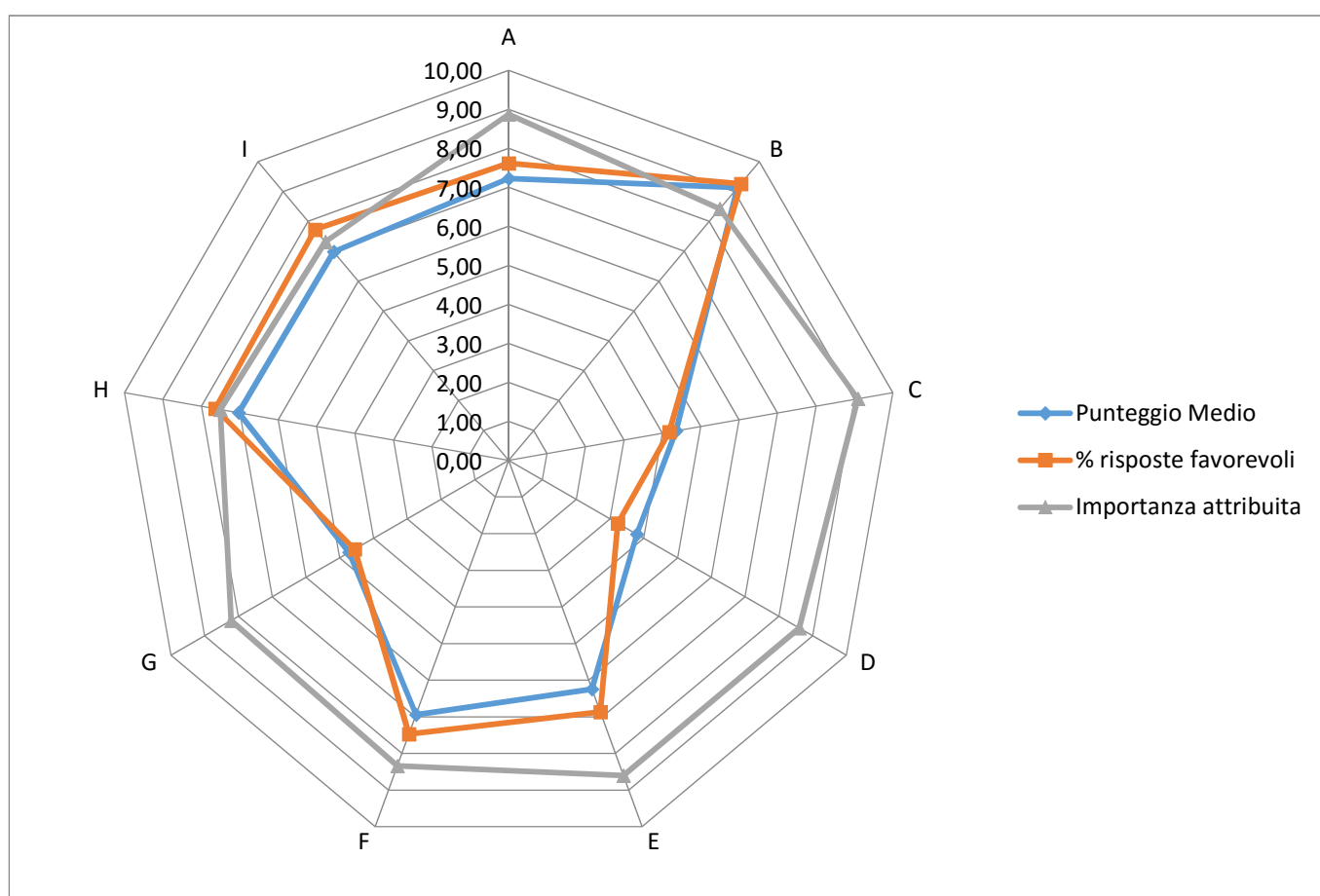
L'ambito B ("Le discriminazioni") riscontra un livello di importanza intermedio (8,42) e presenta un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli molto elevati (9,13 - 92,6%), significando con tale esito una problematicità poco presente in Ateneo; si segnala che il livello di soddisfazione per il campione intervistato è aumentato di circa due punti percentuali rispetto all'anno precedente, tuttavia è opportuno richiamare alla necessaria attenzione anche per le minime espressioni di disagio in tale delicato ambito. Per ordine di importanza seguono gli ambiti F ("I miei colleghi"), G ("Il contesto del mio lavoro"), H ("Il senso di appartenenza") ed I ("L'immagine del mio Ateneo") con punteggi rispettivamente pari a 8,34 - 8,22 - 7,51 - 6,31. L'ambito F (6,95 - 74,7%) si conferma al livello medio riscontrato nelle precedenti rilevazioni; l'ambito G presenta un grado di bassa soddisfazione (4,72 - 45,6%) confermandosi ai livelli della precedente rilevazione. Anche gli ambiti H (7,03 - 76,4%) ed I (6,98 - 77,2%) registrano livelli di soddisfazione nella fascia medio alta di soddisfazione in linea con quanto rilevato nelle precedenti rilevazioni.

Tab. 1 - Gli ambiti del questionario sul benessere organizzativo in ordine di importanza percepita

Ambiti di indagine		Punteggio Medio
C	L'equità nel mio Ateneo	9,09
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	8,87
D	La carriera e lo sviluppo professionale	8,60
E	Il mio lavoro	8,60
B	Le discriminazioni	8,42
F	I miei colleghi	8,34
G	Il contesto del mio lavoro	8,22
H	Il senso di appartenenza	7,51
I	L'immagine del mio Ateneo	7,31

Tab. 2 – Punteggio, percentuale di risposte favorevoli e grado di importanza per i nove ambiti del questionario sul benessere organizzativo

Ambiti di indagine		Punteggio Medio	% risposte favorevoli	Importanza attribuita
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	7,23	76,2	8,87 (2)
B	Le discriminazioni	9,13	92,6	8,42 (5)
C	L'equità nel mio Ateneo	4,36	41,8	9,09 (1)
D	Carriera e sviluppo professionale	3,79	32,3	8,60 (3)
E	Il mio lavoro	6,25	68,7	8,60 (4)
F	I miei colleghi	6,95	74,7	8,34 (6)
G	Il contesto del mio lavoro	4,72	45,6	8,22 (7)
H	Il senso di appartenenza	7,03	76,4	7,51 (8)
I	L'immagine del mio Ateneo	6,98	77,2	7,31 (9)



RISULTATI AGGREGATI PER AMBITI TEMATICI E PER CLASSI ANAGRAFICHE

In questa sezione si forniscono gli esiti della rilevazione per i tre questionari relativi a benessere organizzativo (ambiti A – I), grado di condivisione del sistema di valutazione (ambiti L – N), valutazione del superiore gerarchico (ambiti O – P). I dati, per ciascuno degli ambiti citati, rappresentativi del punteggio medio e della percentuale

di risposte positive, sono stati aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia di età, raggruppamento di aree, sede. I risultati sono rappresentati nelle tabelle 3, 4, 5, 6, e nei relativi grafici 1, 2, 3, 4; nelle tabelle 3, 4, 5 e 6 i dati percentuali sono espressi con una approssimazione all'unità. I valori dei punteggi e delle percentuali riportati nelle tabelle sono stati raggruppati in cinque diverse classi secondo una ripartizione in quintili, ognuno dei quali evidenziato con una specifica colorazione di seguito illustrata:



Nelle tabelle e nei relativi grafici sono riportati anche i punteggi e le percentuali di risposte favorevoli per l'ambito di indagine "Il Cambiamento" con il quale si è inteso raccogliere la percezione da parte del personale rispetto ai processi di cambiamento che intervengono nell'ambito della organizzazione e della gestione delle attività. In particolare per quanto riguarda il gruppo 1 di quesiti, con i quali si è cercato di identificare il grado di comprensione dei processi di cambiamento in atto, le risposte sono complessivamente favorevoli per il 58% degli intervistati senza differenze significative tra uomini e donne, con una prevalenza del personale afferente all'area amministrativa della sede centrale. Decisamente rilevante la percentuale (71%) di risposte favorevoli espresse dal personale di età inferiore a 40 anni.

Rispetto al gruppo 2 di quesiti, relativo alla frequenza dei cambiamenti, si esprime favorevolmente il 48% del campione senza una significativa differenziazione derivante dal genere, dall'età, dall'area o dalla sede di appartenenza.

Meno favorevoli i giudizi espressi circa l'attuazione del cambiamento e su come tale processo abbia avuto ricadute positive nella direzione del miglioramento. Il giudizio è complessivamente favorevole per il 32% dei dipendenti e solo per il 26% delle donne, mentre le differenze di giudizio rispetto all'età, all'area o sede di appartenenza non sono significative.

GENERE – TAB.3

	Gruppo	Punteggio			% risposte favorevoli		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
il cambiamento	1	5,18	4,96	5,05	59	55	56
	2	4,65	4,69	4,68	46	48	47
	3	4,09	3,58	3,78	42	29	34
benessere organizzativo	A	7,26	7,21	7,23	79	75	76
	B	9,27	9,14	9,19	95	92	93
	C	4,31	4,39	4,36	44	40	42
	D	3,67	3,87	3,79	31	33	32
	E	6,34	6,19	6,25	72	67	69
	F	7,16	6,82	6,95	78	73	75
	G	4,95	4,59	4,72	53	41	46
	H	6,96	7,08	7,03	76	76	76
	I	6,94	7	6,98	77	77	77
sistema di misurazione	L	4,55	4,59	4,57	51	51	51
	M	5,19	5,2	5,2	60	55	57
	N	4	4,61	4,39	40	42	41
superiore	O	7,07	6,64	6,8	81	75	77
	P	7,16	6,71	6,88	84	77	80

ETÀ – TAB.4

	Gruppo	Punteggio				% risposte favorevoli			
		Fino a 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale	Fino a 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
il cambiamento	1	6,36	4,79	4,89	5,05	71	53	55	56
	2	4,86	4,58	4,74	4,68	50	45	49	47
	3	4	3,68	3,84	3,78	33	35	33	34
benessere organizzativo	A	8,42	7,16	6,87	7,23	90	76	71	76
	B	9,48	9,04	9,27	9,19	96	91	94	93
	C	5,16	4,28	4,17	4,36	49	41	40	42
	D	4,39	3,66	3,76	3,79	37	31	33	32
	E	7,09	6,06	6,18	6,25	79	67	67	69
	F	7,41	6,74	7,05	6,95	81	70	79	75
	G	5,59	4,37	4,88	4,72	63	39	48	46
	H	7,42	6,82	7,18	7,03	83	74	77	76
	I	7,57	6,65	7,2	6,98	89	69	83	77
sistema di misurazione	L	5,19	4,37	4,61	4,57	59	45	55	51
	M	6,07	4,88	5,3	5,2	76	48	63	57
	N	5,98	4,05	4,2	4,39	65	35	40	41
superiore	O	8,25	6,47	6,74	6,8	92	72	78	77
	P	8,1	6,32	7,16	6,88	87	74	85	80

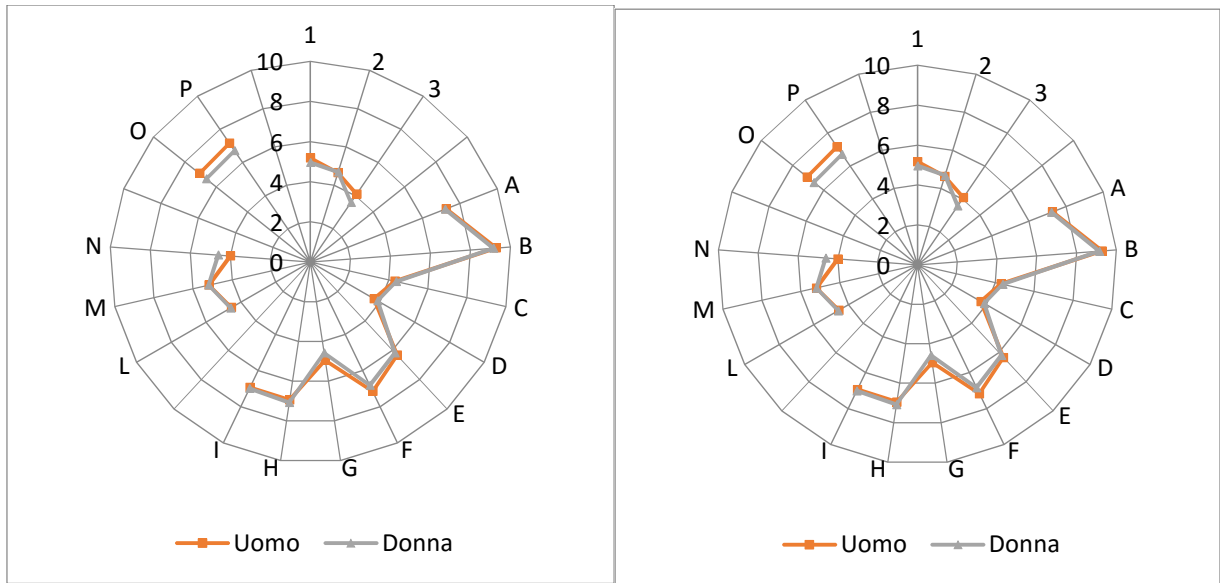
AREA – TAB.5

	Gruppo	Punteggio			% risposte favorevoli		
		Amm.; Bibl.	Tec.; San.; Ser.	Totale	Amm.; Bibl.	Tec.; San.; Ser.	Totale
il cambiamento	1	5,16	4,89	5,05	59	52	56
	2	4,78	4,52	4,68	47	48	47
	3	3,9	3,59	3,78	35	32	34
benessere organizzativo	A	7,13	7,38	7,23	76	77	76
	B	9,06	9,36	9,19	92	95	93
	C	4,54	4,11	4,36	45	38	42
	D	3,92	3,61	3,79	35	29	32
	E	6,09	6,46	6,25	68	70	69
	F	6,99	6,89	6,95	76	72	75
	G	4,54	4,98	4,72	41	52	46
	H	7,05	7,01	7,03	76	76	76
	I	6,81	7,25	6,98	74	83	77
sistema di misurazione	L	4,76	4,29	4,57	55	45	51
	M	5,24	5,14	5,2	61	52	57
	N	4,27	4,56	4,39	40	42	41
superiore	O	7,11	6,36	6,8	81	71	77
	P	7,14	6,5	6,88	83	74	80

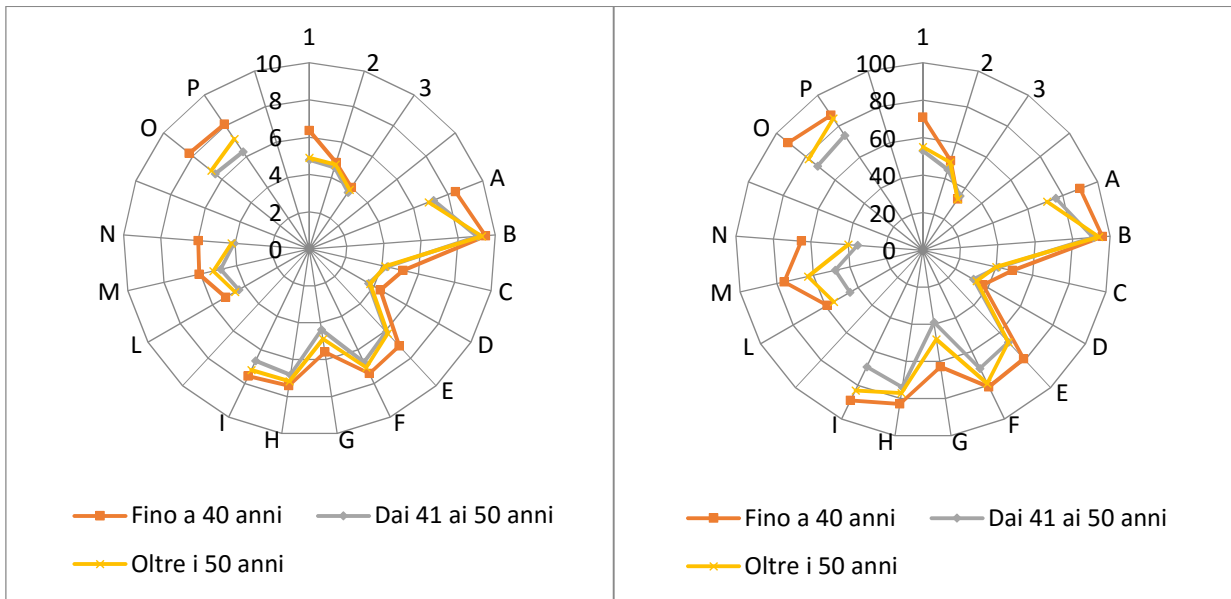
AFFERENZA – TAB.6

	Gruppo	Punteggio			% risposte favorevoli		
		Amm.	Dip. Cen. Alt.	Totale	Amm.	Dip. Cen. Alt.	Totale
il cambiamento	1	5,14	4,97	5,05	62	51	56
	2	4,55	4,78	4,68	45	49	47
	3	3,73	3,83	3,78	33	35	34
benessere organizzativo	A	6,96	7,44	7,23	74	78	76
	B	9,26	9,13	9,19	94	92	93
	C	3,82	4,77	4,36	33	48	42
	D	3,73	3,84	3,79	31	33	32
	E	5,84	6,56	6,25	65	72	69
	F	6,95	6,94	6,95	77	73	75
	G	4,39	4,99	4,72	40	50	46
	H	6,92	7,12	7,03	76	77	76
	I	6,77	7,14	6,98	73	80	77
sistema di misurazione	L	4,78	4,41	4,57	52	50	51
	M	5,06	5,31	5,2	57	57	57
	N	4,03	4,69	4,39	37	44	41
superiore	O	6,83	6,78	6,8	77	77	77
	P	6,6	7,1	6,88	78	81	80

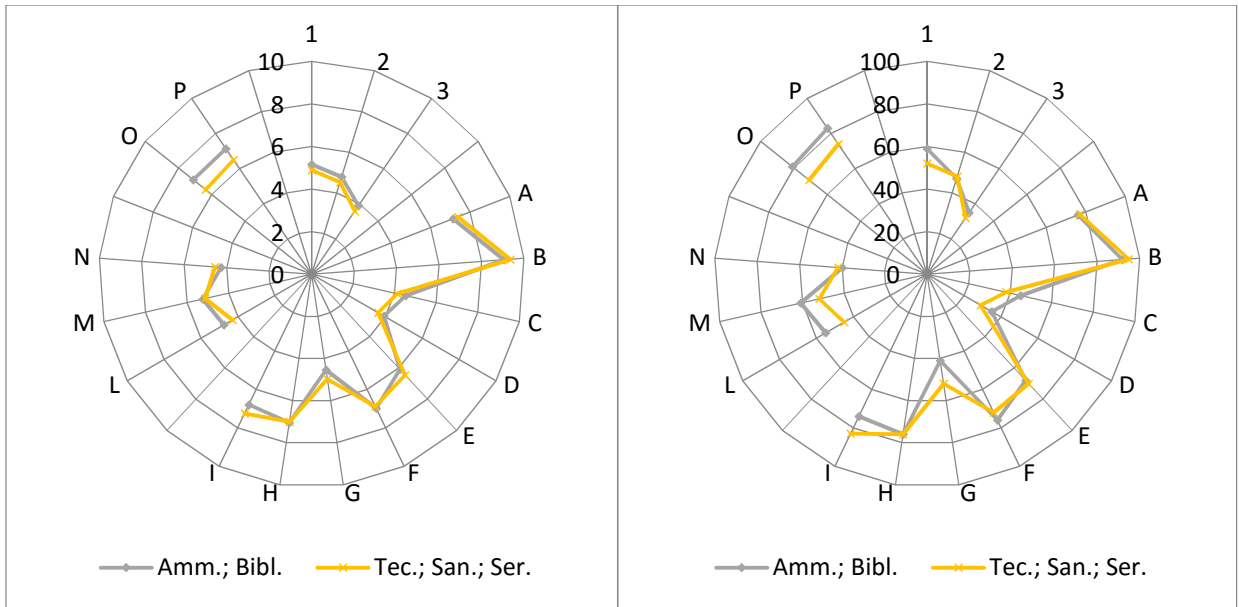
Gr. 1 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere



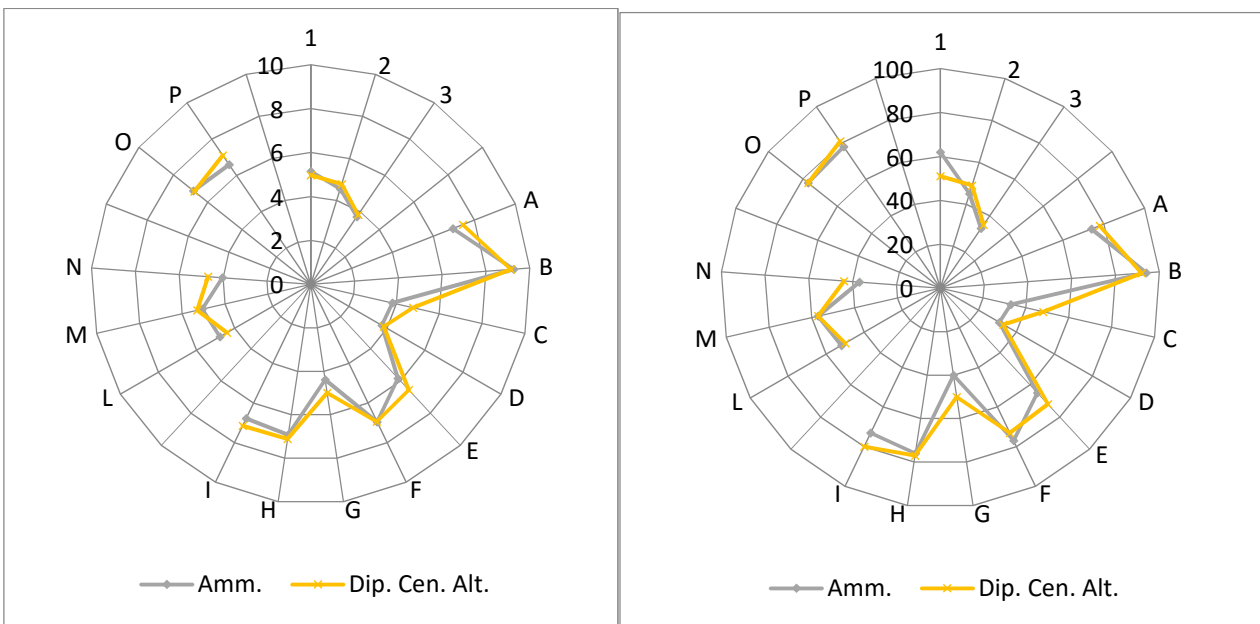
Gr. 2 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Età



Gr. 3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Area



Gr. 4 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Afferenza



RISULTATI IN TERMINI DI NUMERO DI RISPOSTE E PERCENTUALI PER SINGOLE ASSERZIONI.

Nelle schede che seguono, per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono sia il numero di risposte, sia la percentuale delle stesse, distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti; nelle tabelle ove sono espresse per esteso le diverse asserzioni di ciascuno dei gruppi di indagine, i codici alfanumerici identificativi delle asserzioni a valenza negativa sono evidenziati in rosso.

Ai dati in tabella si associano alcune rappresentazioni grafiche. Nel primo grafico, per ogni asserzione si rappresenta la distribuzione percentuale di risposte nei sei livelli ai quali si assegnano i punteggi da 0 a 10, secondo la scala definita nella metodologia di analisi, adottando la colorazione che dal rosso (risposte sfavorevoli) va al verde (risposte favorevoli); nella rappresentazione, così come nelle stesse tabelle numeriche, si è opportunamente tenuto conto della valenza negativa di alcune asserzioni.

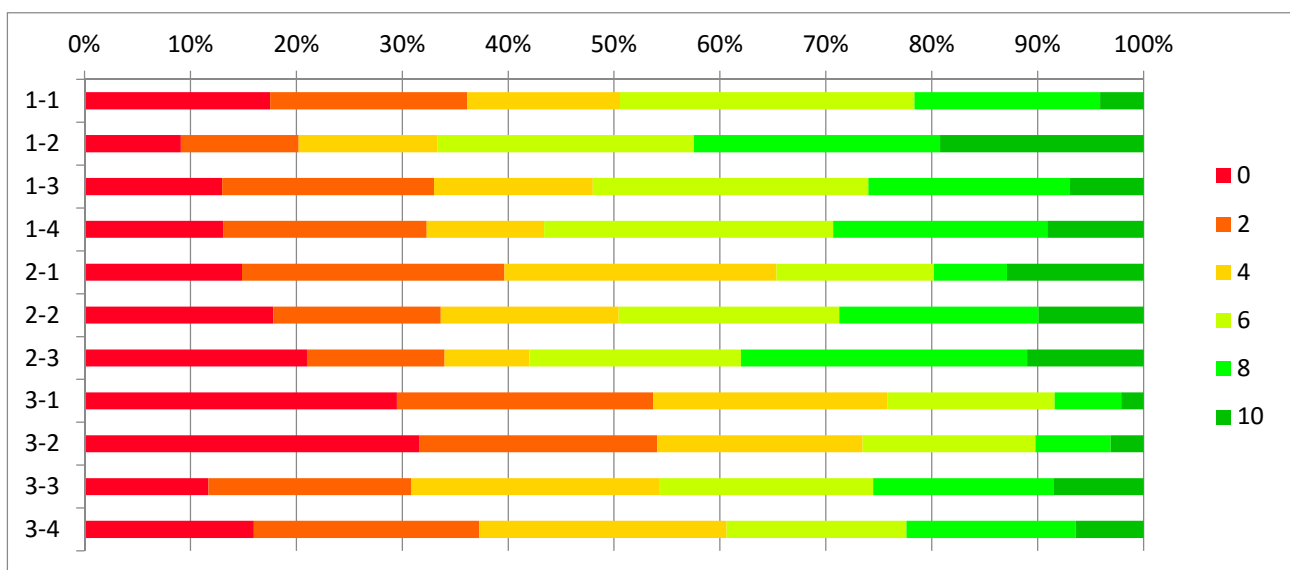
Nei successivi quattro grafici si rappresenta la percentuale di risposte favorevoli su dati aggregati nelle seguenti quattro diverse classi anagrafiche:

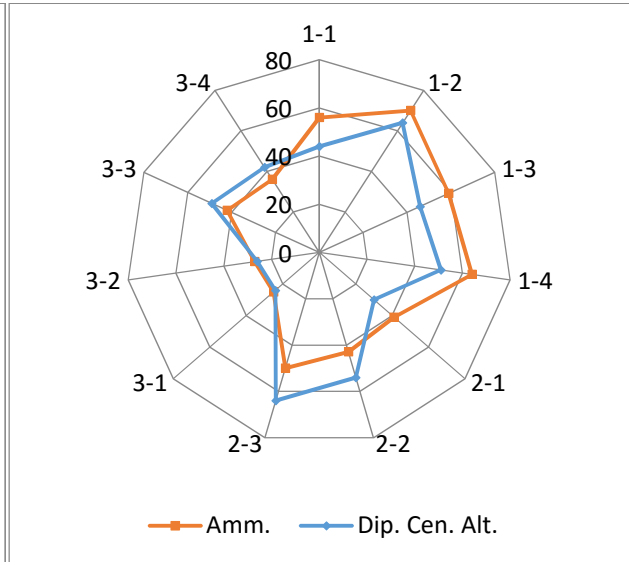
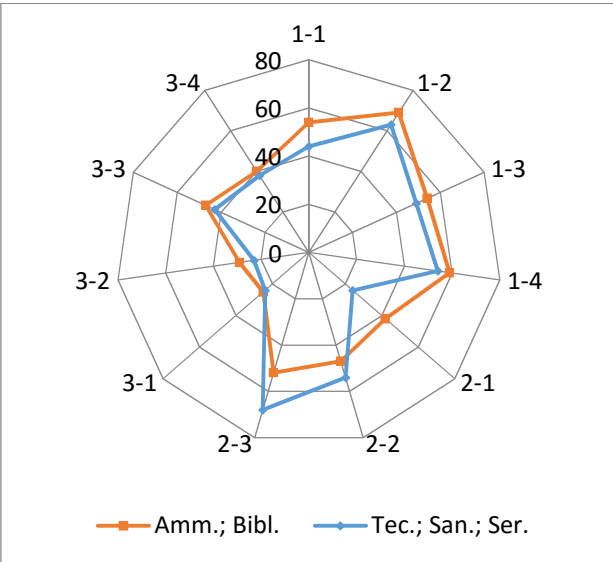
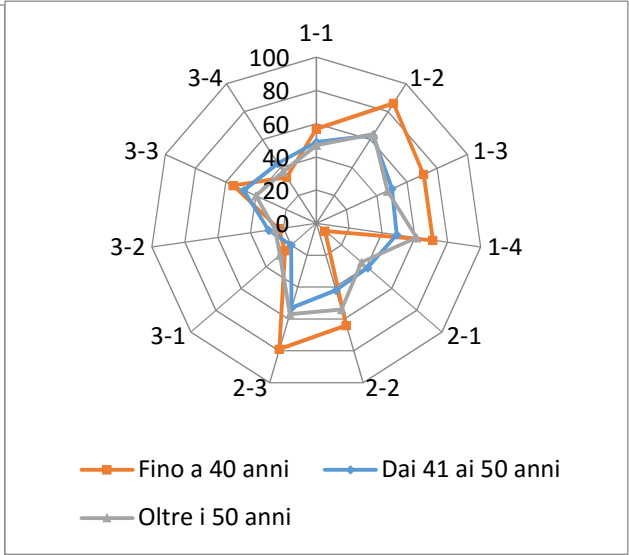
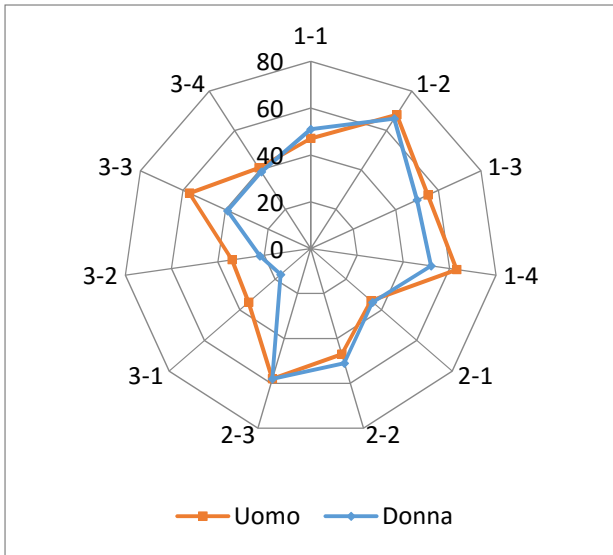
- genere
- fascia de età
- area di afferenza
- sede

Domande sul cambiamento nel contesto di lavoro

1-1	Il mio ambiente di lavoro sta cambiando/cambierà in un modo che non si riesce a prevedere
1-2	Spesso sono incerto/a su come rispondere al cambiamento
1-3	Spesso sono insicuro/a sull'effetto del cambiamento sulla struttura organizzativa a cui appartengo
1-4	Spesso sono insicuro/a su quanto seriamente il cambiamento influenzerà sulla struttura organizzativa a cui appartengo
2-1	Il cambiamento si verifica di frequente nella mia organizzazione
2-2	E' difficile capire quando iniziano e quando finiscono i cambiamenti
2-3	Si ha l'impressione che sia sempre in atto un cambiamento
3-1	Nell'ultimo anno, l'amministrazione ha messo in atto degli interventi per migliorare il benessere dei dipendenti
3-2	Lavoriamo insieme con il management per risolvere i problemi legati ai cambiamenti
3-3	Grazie al cambiamento sono pronto/a a fare più del previsto
3-4	Grazie al cambiamento ho l'opportunità di migliorare i processi

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
1-1	17	18	14	27	17	4	97	4,43	17,5	18,6	14,4	27,8	17,5	4,1	100
1-2	9	11	13	24	23	19	99	5,98	9,1	11,1	13,1	24,2	23,2	19,2	100
1-3	13	20	15	26	19	7	100	4,78	13	20	15	26	19	7	100
1-4	13	19	11	27	20	9	99	4,99	13,1	19,2	11,1	27,3	20,2	9,1	100
2-1	15	25	26	15	7	13	101	4,26	14,9	24,8	25,7	14,9	6,9	12,9	100
2-2	18	16	17	21	19	10	101	4,73	17,8	15,8	16,8	20,8	18,8	9,9	100
2-3	21	13	8	20	27	11	100	5,04	21	13	8	20	27	11	100
3-1	28	23	21	15	6	2	95	3,03	29,5	24,2	22,1	15,8	6,3	2,1	100
3-2	31	22	19	16	7	3	98	3,08	31,6	22,4	19,4	16,3	7,1	3,1	100
3-3	11	18	22	19	16	8	94	4,74	11,7	19,1	23,4	20,2	17	8,5	100
3-4	15	20	22	16	15	6	94	4,3	16	21,3	23,4	17	16	6,4	100

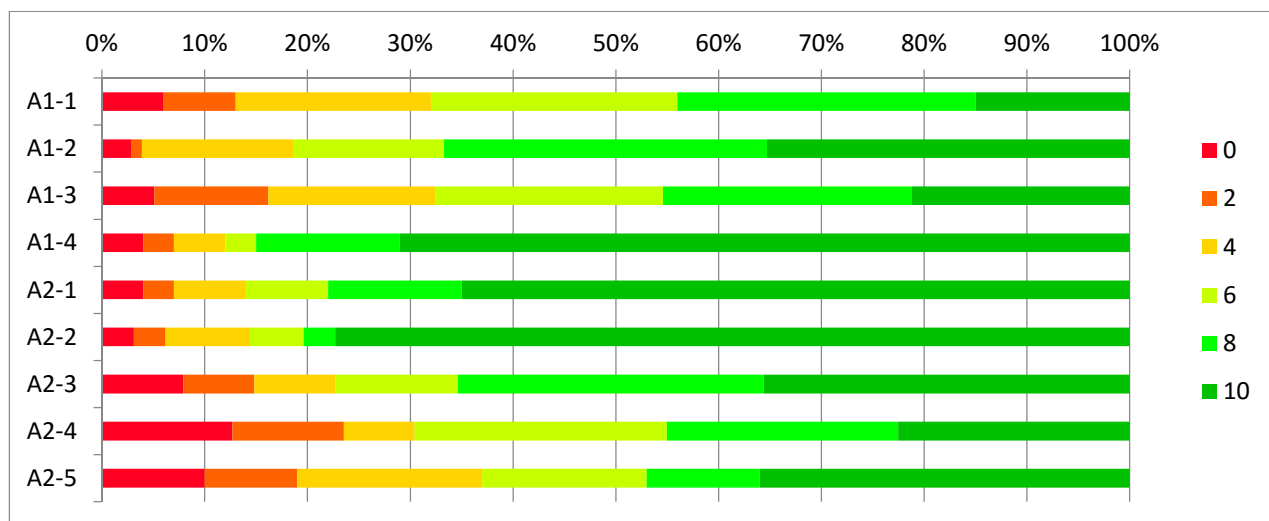


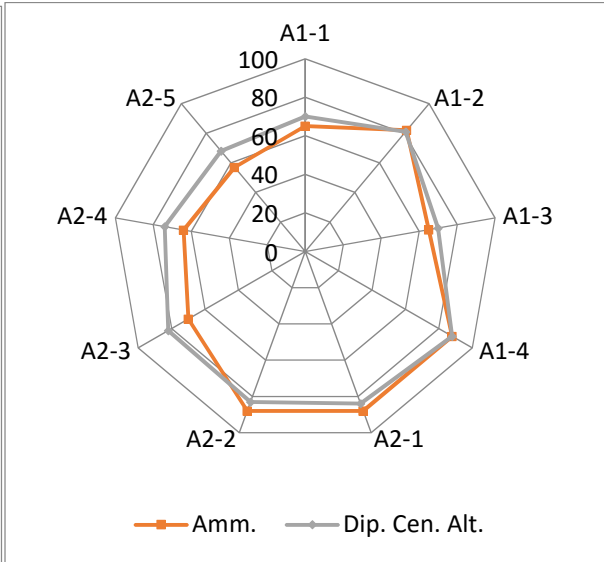
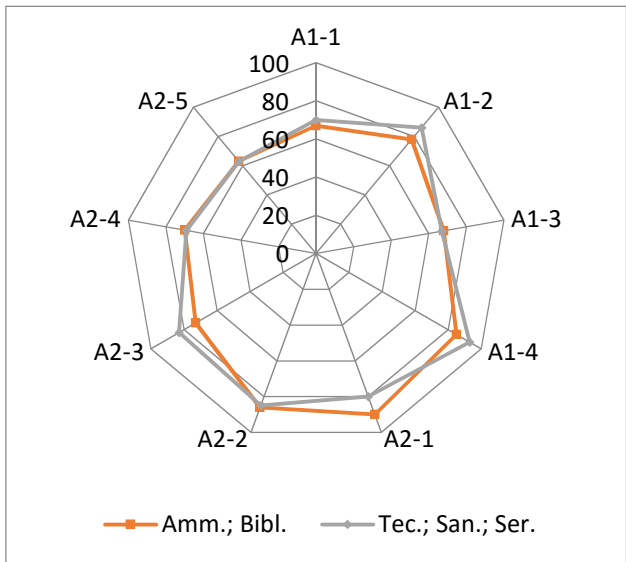
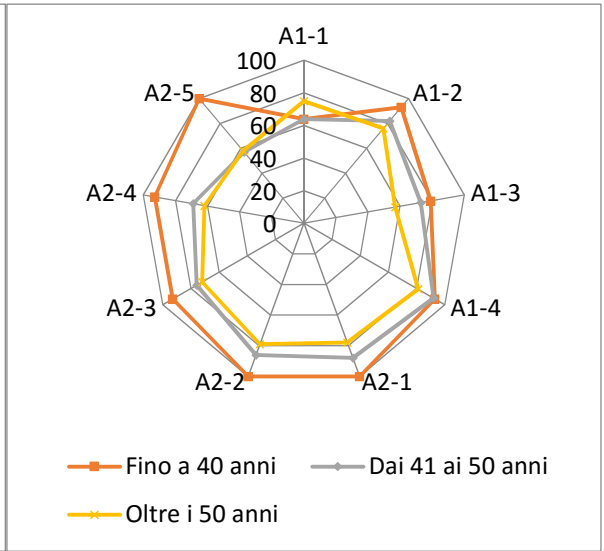
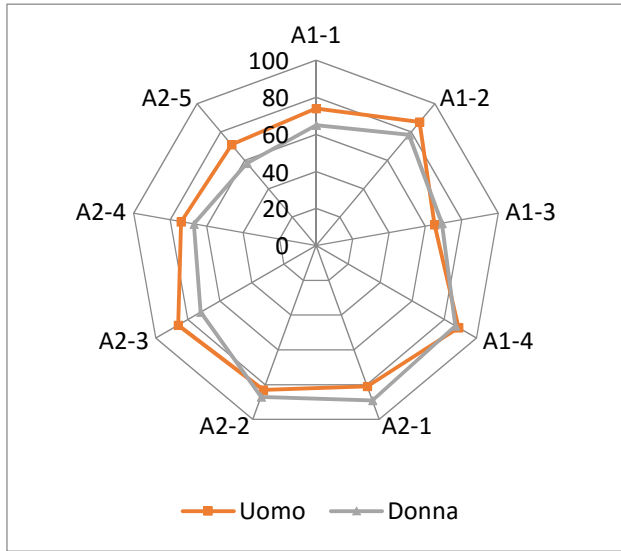


Domande gruppo A

A1-1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A1-2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A1-3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A1-4	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A2-1	Nell'ultimo anno ho 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, ...)
A2-2	Nell'ultimo anno sono stato/a 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
A2-3	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A2-4	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A2-5	Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
A1-1	6	7	19	24	29	15	100	6,16	6	7	19	24	29	15	100
A1-2	3	1	15	15	32	36	102	7,53	2,9	1	14,7	14,7	31,4	35,3	100
A1-3	5	11	16	22	24	21	99	6,26	5,1	11,1	16,2	22,2	24,2	21,2	100
A1-4	4	3	5	3	14	71	100	8,66	4	3	5	3	14	71	100
A2-1	4	3	7	8	13	65	100	8,36	4	3	7	8	13	65	100
A2-2	3	3	8	5	3	75	97	8,68	3,1	3,1	8,2	5,2	3,1	77,3	100
A2-3	8	7	8	12	30	36	101	7,11	7,9	6,9	7,9	11,9	29,7	35,6	100
A2-4	13	11	7	25	23	23	102	6,02	12,7	10,8	6,9	24,5	22,5	22,5	100
A2-5	10	9	18	16	11	36	100	6,34	10	9	18	16	11	36	100

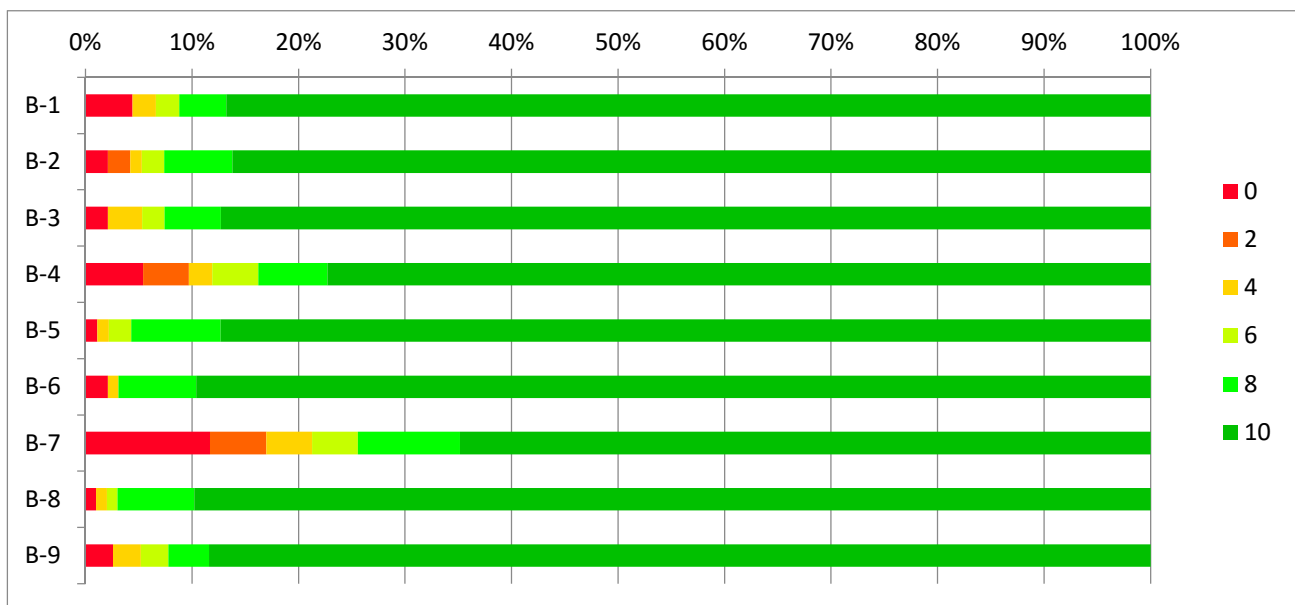


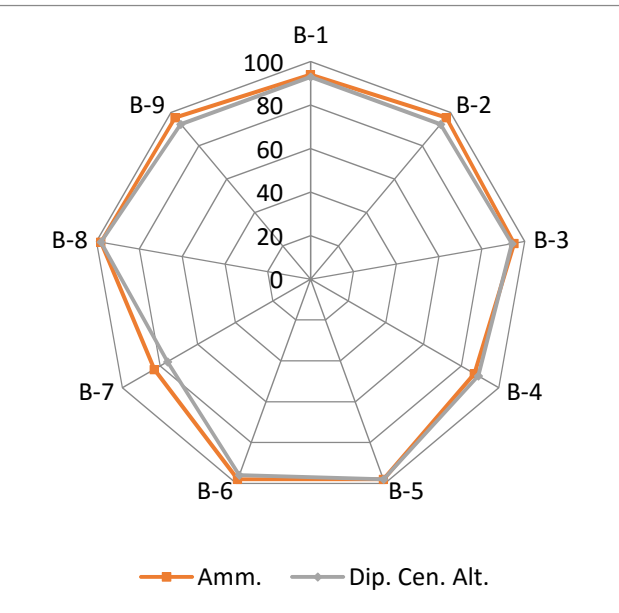
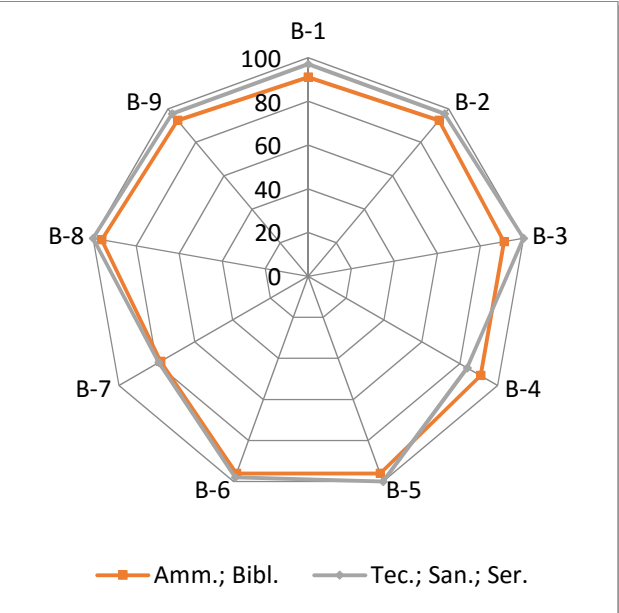
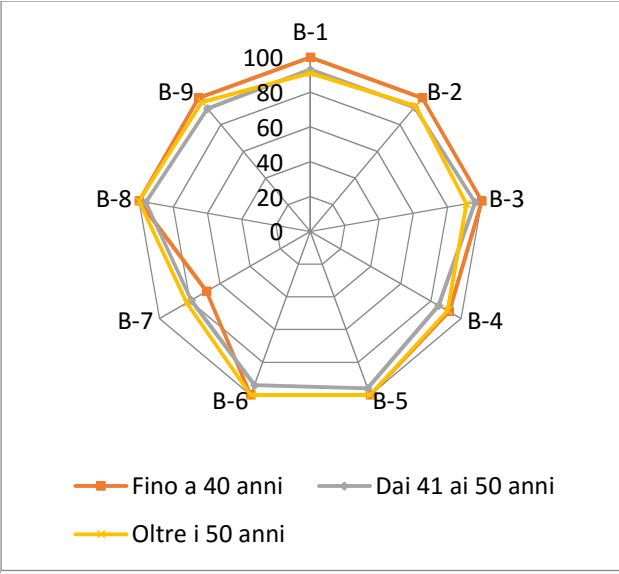
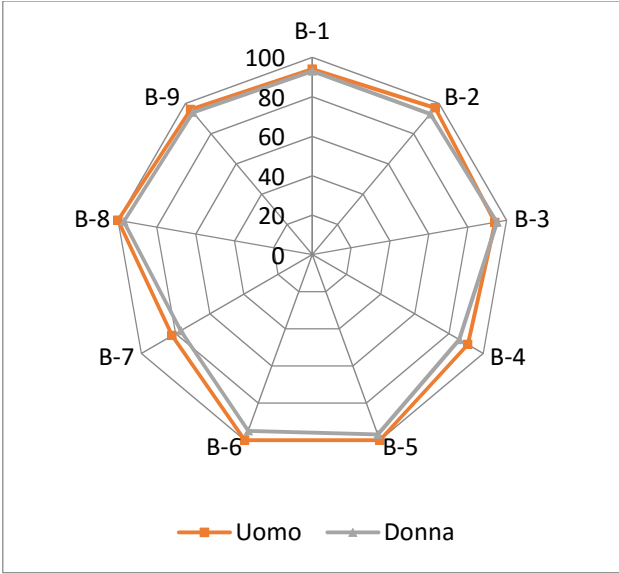


Domande gruppo B

B-1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B-2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B-3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B-4	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B-5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B-6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B-7	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B-8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
B-9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
B-1	4		2	2	4	78	90	9,24	4,4	0	2,2	2,2	4,4	86,7	100
B-2	2	2	1	2	6	81	94	9,34	2,1	2,1	1,1	2,1	6,4	86,2	100
B-3	2		3	2	5	82	94	9,4	2,1	0	3,2	2,1	5,3	87,2	100
B-4	5	4	2	4	6	71	92	8,67	5,4	4,3	2,2	4,3	6,5	77,2	100
B-5	1		1	2	8	83	95	9,58	1,1	0	1,1	2,1	8,4	87,4	100
B-6	2		1		7	86	96	9,58	2,1	0	1	0	7,3	89,6	100
B-7	11	5	4	4	9	61	94	7,79	11,7	5,3	4,3	4,3	9,6	64,9	100
B-8	1		1	1	7	87	97	9,65	1	0	1	1	7,2	89,7	100
B-9	2		2	2	3	69	78	9,41	2,6	0	2,6	2,6	3,8	88,5	100

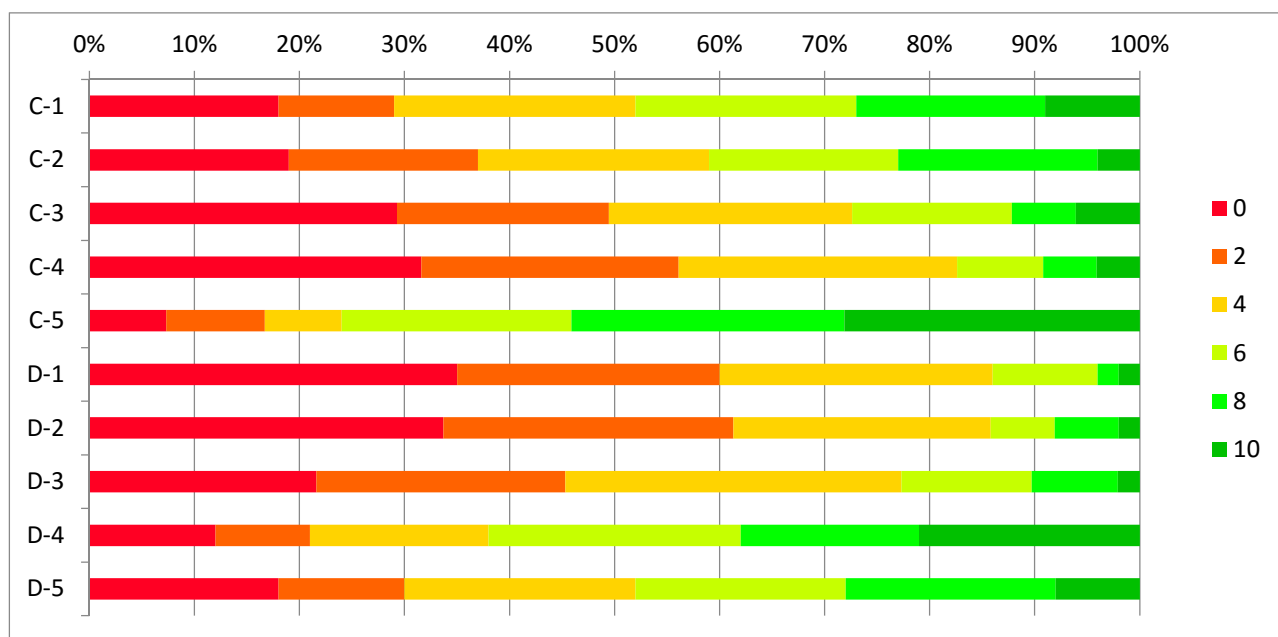


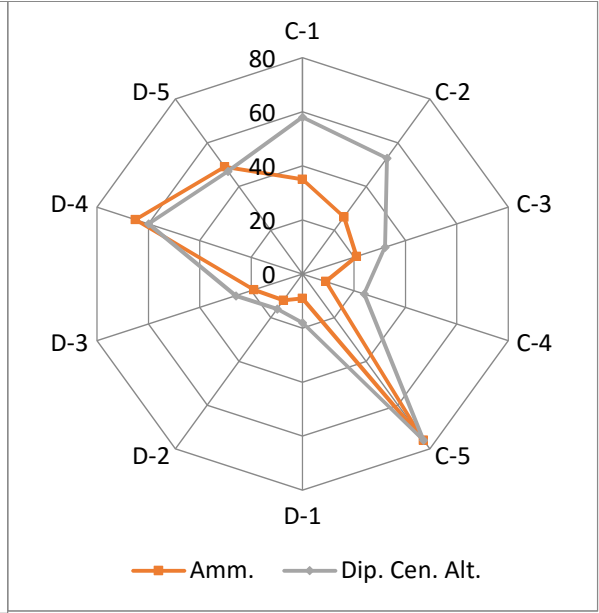
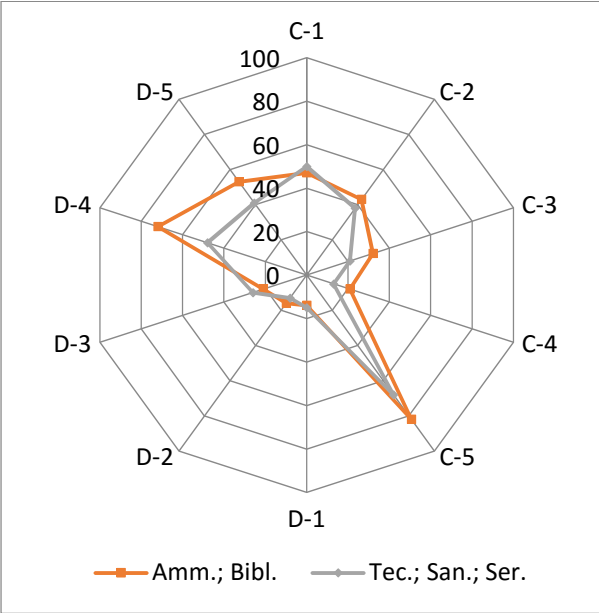
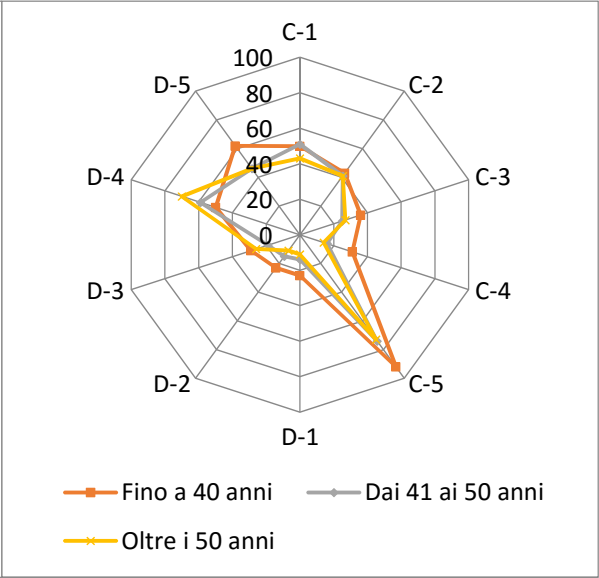
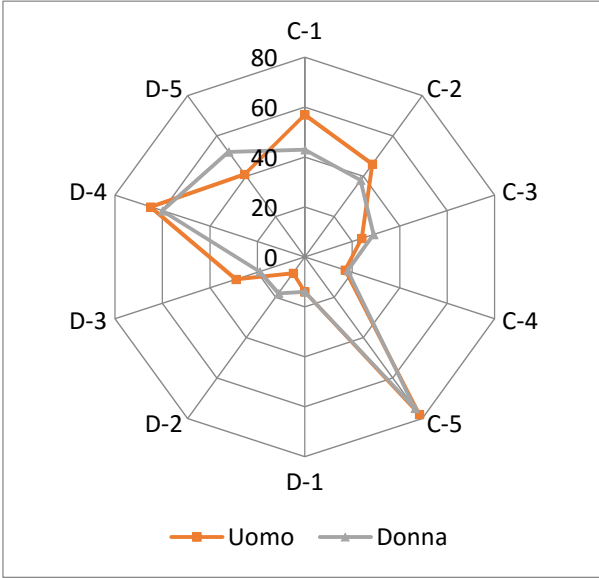


Domande gruppi C, D

C-1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C-2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C-3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C-4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C-5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
D-1	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D-2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito
D-3	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D-4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D-5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
C-1	18	11	23	21	18	9	100	4,74	18	11	23	21	18	9	100
C-2	19	18	22	18	19	4	100	4,24	19	18	22	18	19	4	100
C-3	29	20	23	15	6	6	99	3,33	29,3	20,2	23,2	15,2	6,1	6,1	100
C-4	31	24	26	8	5	4	98	2,86	31,6	24,5	26,5	8,2	5,1	4,1	100
C-5	7	9	7	21	25	27	96	6,69	7,3	9,4	7,3	21,9	26	28,1	100
D-1	35	25	26	10	2	2	100	2,5	35	25	26	10	2	2	100
D-2	33	27	24	6	6	2	98	2,59	33,7	27,6	24,5	6,1	6,1	2	100
D-3	21	23	31	12	8	2	97	3,36	21,6	23,7	32	12,4	8,2	2,1	100
D-4	12	9	17	24	17	21	100	5,76	12	9	17	24	17	21	100
D-5	18	12	22	20	20	8	100	4,72	18	12	22	20	20	8	100

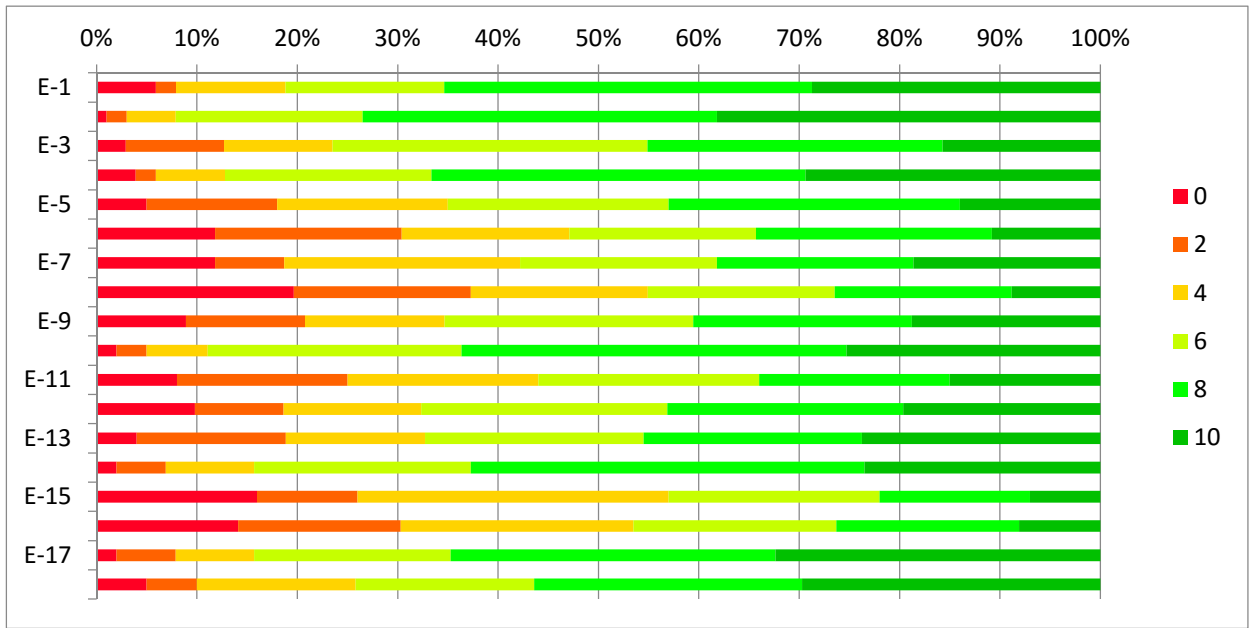


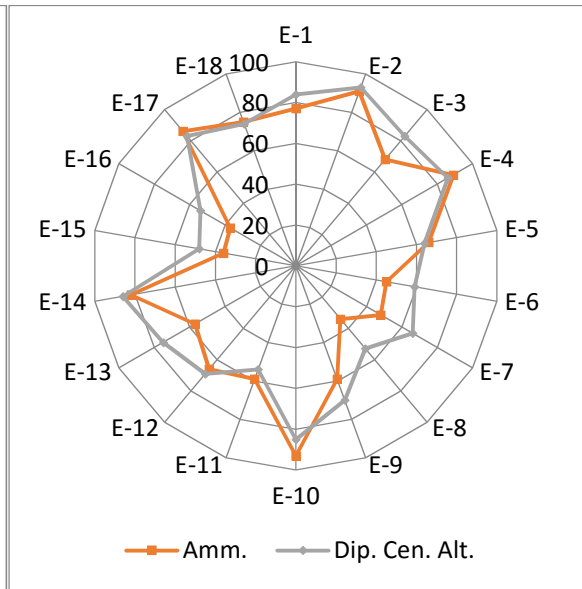
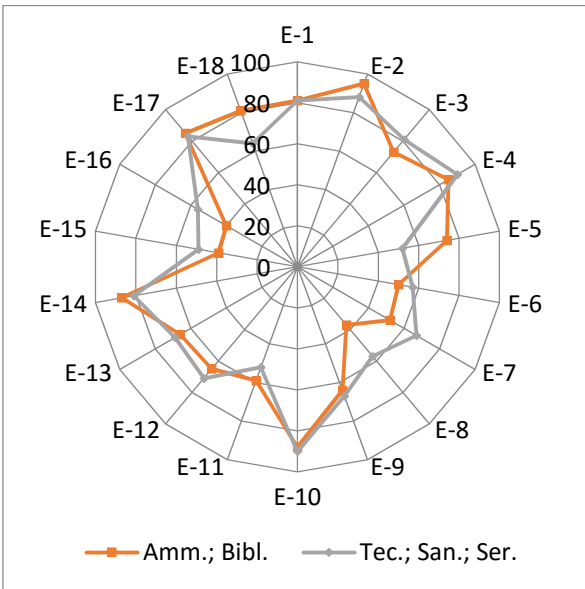
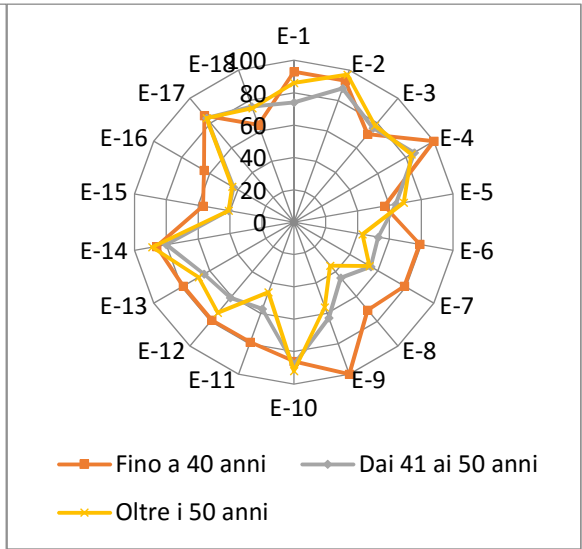
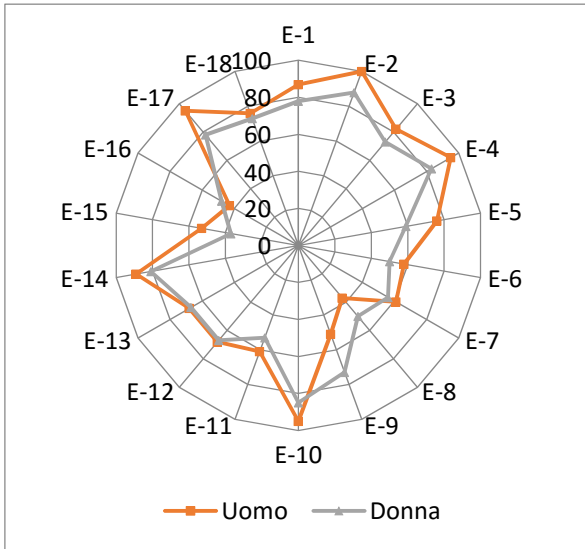


Domande gruppo E

E-1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E-2	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E-3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E-4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E-5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale
E-6	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto
E-7	Sento costantemente la pressione del tempo a causa di un pesante carico di lavoro
E-8	Mi trovo spesso a gestire delle urgenze
E-9	Mi trovo a dover prendere decisioni che non spetterebbero a me
E-10	Sento di avere la preparazione adeguata per trovare le soluzioni ai problemi che si presentano
E-11	Sono sottoposto a molte interruzioni e fonti di disturbo mentre lavoro
E-12	È difficile ottenere delle informazioni chiare, precise e certe quando viene assegnato un compito
E-13	È spesso difficile saper dove trovare delle informazioni
E-14	Nel mio lavoro so quasi sempre cosa devo fare
E-15	Nel mio lavoro ci sono dei metodi stabiliti per affrontare ogni problema che si presenta
E-16	Nel mio lavoro ci sono norme e regolamenti che riguardano quasi tutto ciò che posso dire o fare
E-17	Le persone con cui collaboro mi sono d'aiuto nel portare a termine il lavoro
E-18	Il mio lavoro mi appassiona

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
E-1	6	2	11	16	37	29	101	7,23	5,9	2	10,9	15,8	36,6	28,7	100
E-2	1	2	5	19	36	39	102	8	1	2	4,9	18,6	35,3	38,2	100
E-3	3	10	11	32	30	16	102	6,43	2,9	9,8	10,8	31,4	29,4	15,7	100
E-4	4	2	7	21	38	30	102	7,47	3,9	2	6,9	20,6	37,3	29,4	100
E-5	5	13	17	22	29	14	100	5,98	5	13	17	22	29	14	100
E-6	12	19	17	19	24	11	102	5,12	11,8	18,6	16,7	18,6	23,5	10,8	100
E-7	12	7	24	20	20	19	102	5,69	11,8	6,9	23,5	19,6	19,6	18,6	100
E-8	20	18	18	19	18	9	102	4,47	19,6	17,6	17,6	18,6	17,6	8,8	100
E-9	9	12	14	25	22	19	101	5,9	8,9	11,9	13,9	24,8	21,8	18,8	100
E-10	2	3	6	25	38	25	99	7,41	2	3	6,1	25,3	38,4	25,3	100
E-11	8	17	19	22	19	15	100	5,44	8	17	19	22	19	15	100
E-12	10	9	14	25	24	20	102	6,04	9,8	8,8	13,7	24,5	23,5	19,6	100
E-13	4	15	14	22	22	24	101	6,28	4	14,9	13,9	21,8	21,8	23,8	100
E-14	2	5	9	22	40	24	102	7,24	2	4,9	8,8	21,6	39,2	23,5	100
E-15	16	10	31	21	15	7	100	4,6	16	10	31	21	15	7	100
E-16	14	16	23	20	18	8	99	4,73	14,1	16,2	23,2	20,2	18,2	8,1	100
E-17	2	6	8	20	33	33	102	7,43	2	5,9	7,8	19,6	32,4	32,4	100
E-18	5	5	16	18	27	30	101	6,91	5	5	15,8	17,8	26,7	29,7	100

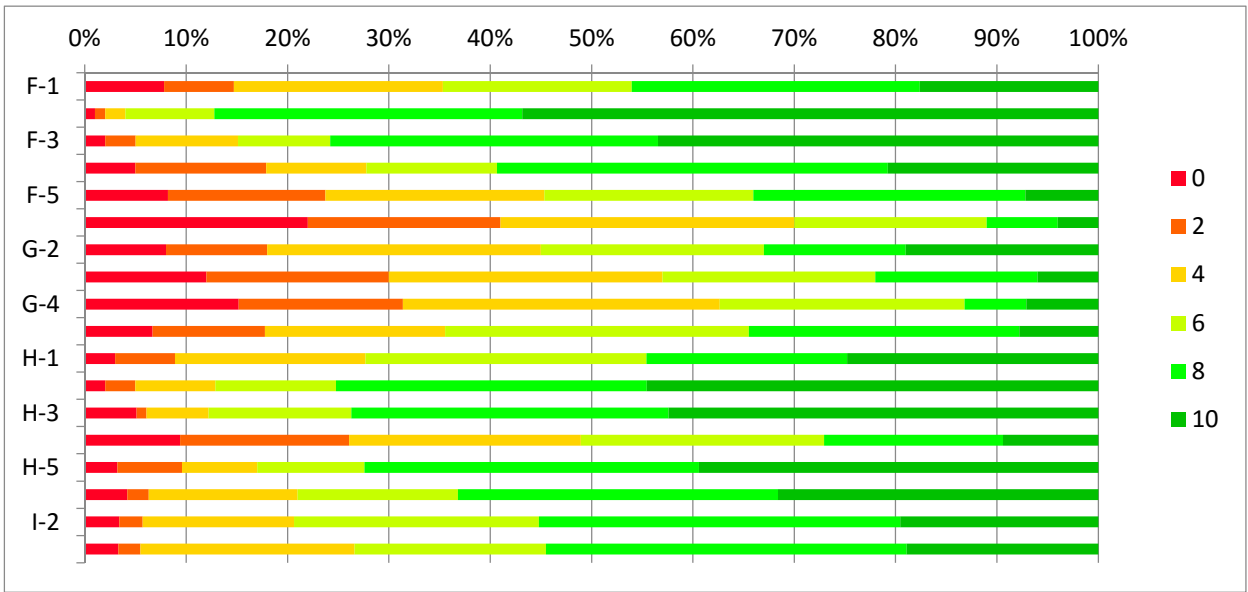


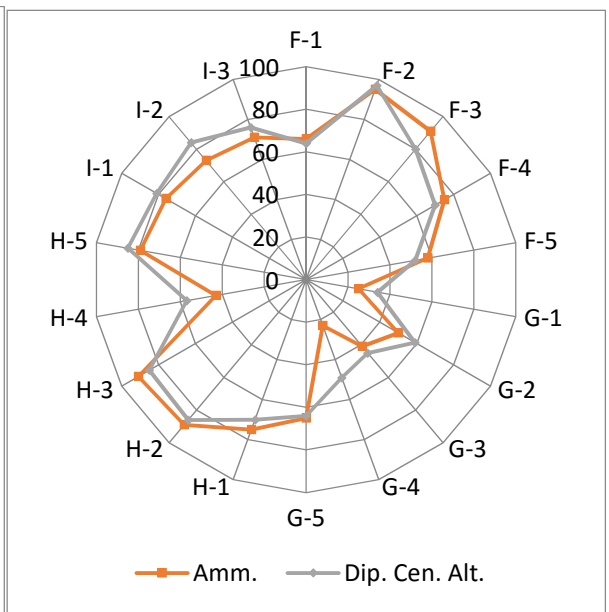
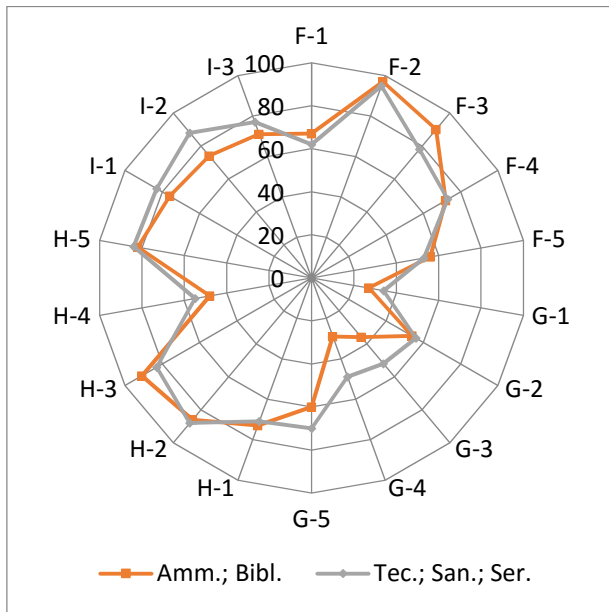
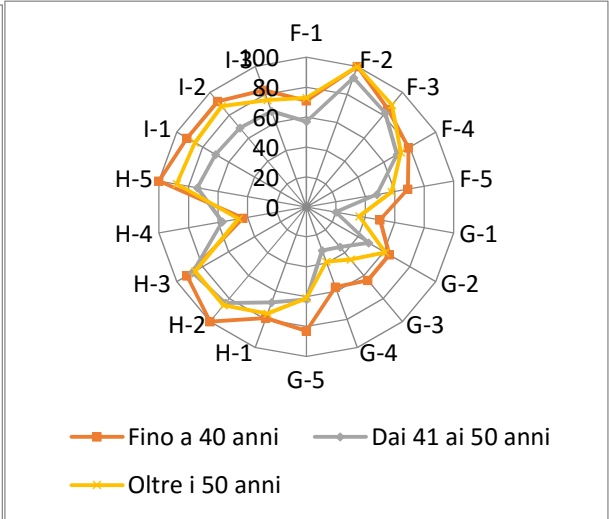
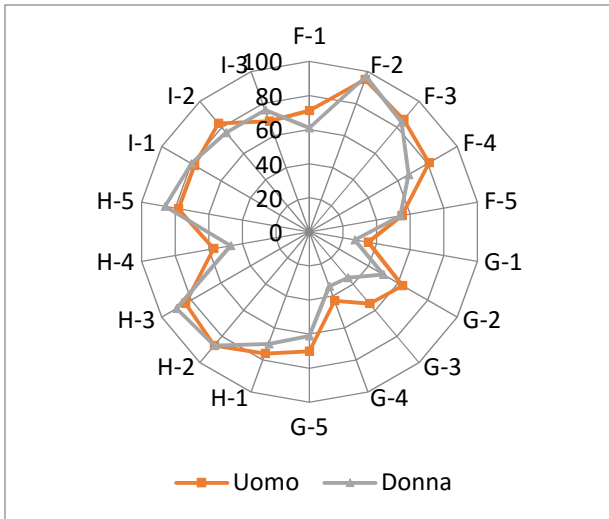


Domande gruppi F, G, H, I

F-1	Mi sento parte di una squadra
F-2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F-3	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F-4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F-5	Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
G-1	Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G-2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G-3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G-4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata
G-5	Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
H-1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo
H-2	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato
H-3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo
H-4	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
H-5	Se potessi, comunque cambierei Ateneo
I-1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività
I-2	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività
I-3	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
F-1	8	7	21	19	29	18	102	6,12	7,8	6,9	20,6	18,6	28,4	17,6	100
F-2	1	1	2	9	31	58	102	8,75	1	1	2	8,8	30,4	56,9	100
F-3	2	3	10	9	32	43	99	7,94	2	3	10,1	9,1	32,3	43,4	100
F-4	5	13	10	13	39	21	101	6,59	5	12,9	9,9	12,9	38,6	20,8	100
F-5	8	15	21	20	26	7	97	5,28	8,2	15,5	21,6	20,6	26,8	7,2	100
G-1	22	19	29	19	7	4	100	3,64	22	19	29	19	7	4	100
G-2	8	10	27	22	14	19	100	5,62	8	10	27	22	14	19	100
G-3	12	18	27	21	16	6	100	4,58	12	18	27	21	16	6	100
G-4	15	16	31	24	6	7	99	4,22	15,2	16,2	31,3	24,2	6,1	7,1	100
G-5	6	10	16	27	24	7	90	5,64	6,7	11,1	17,8	30	26,7	7,8	100
H-1	3	6	19	28	20	25	101	6,59	3	5,9	18,8	27,7	19,8	24,8	100
H-2	2	3	8	12	31	45	101	8	2	3	7,9	11,9	30,7	44,6	100
H-3	5	1	6	14	31	42	99	7,86	5,1	1	6,1	14,1	31,3	42,4	100
H-4	9	16	22	23	17	9	96	5,04	9,4	16,7	22,9	24	17,7	9,4	100
H-5	3	6	7	10	31	37	94	7,64	3,2	6,4	7,4	10,6	33	39,4	100
I-1	4	2	14	15	30	30	95	7,26	4,2	2,1	14,7	15,8	31,6	31,6	100
I-2	3	2	13	21	31	17	87	6,9	3,4	2,3	14,9	24,1	35,6	19,5	100
I-3	3	2	19	17	32	17	90	6,76	3,3	2,2	21,1	18,9	35,6	18,9	100

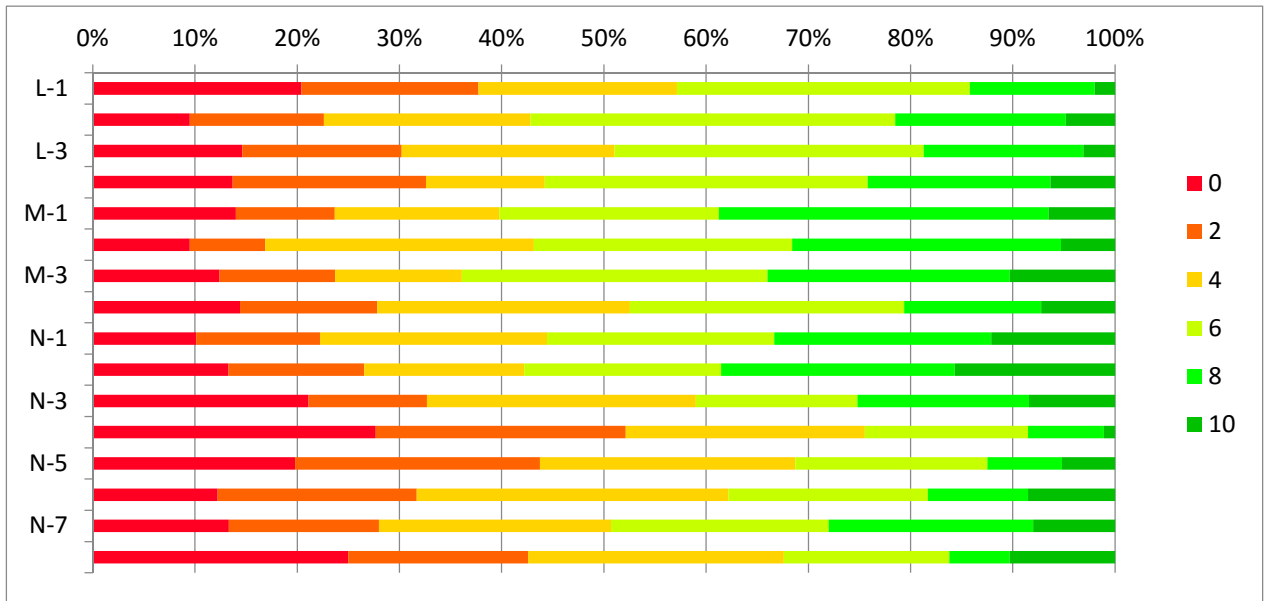


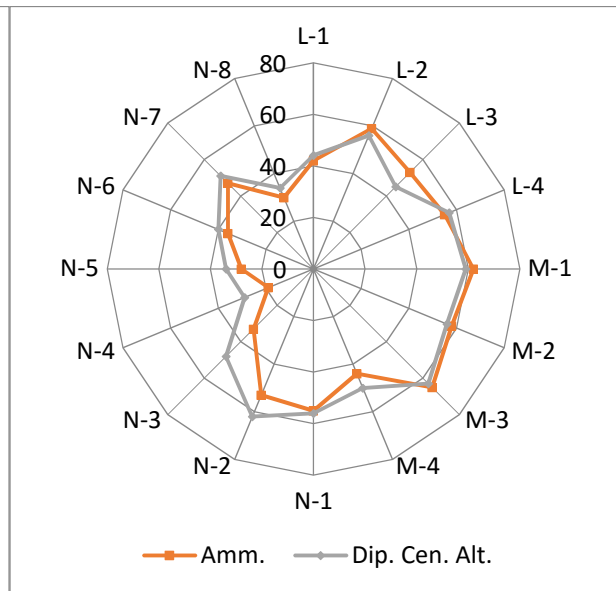
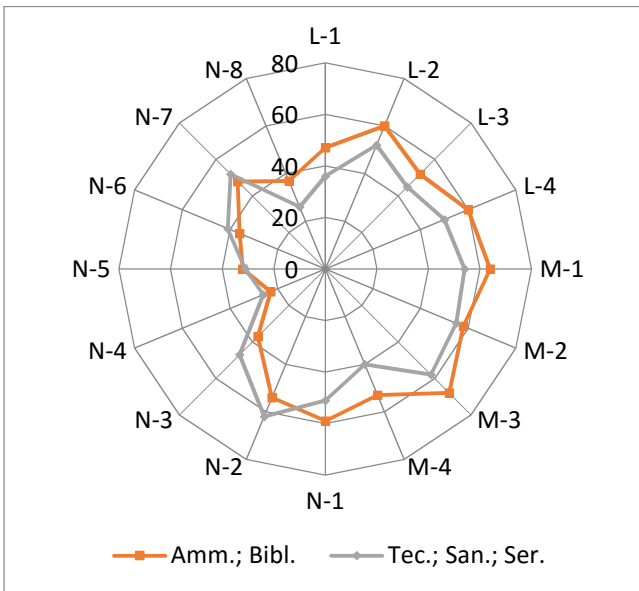
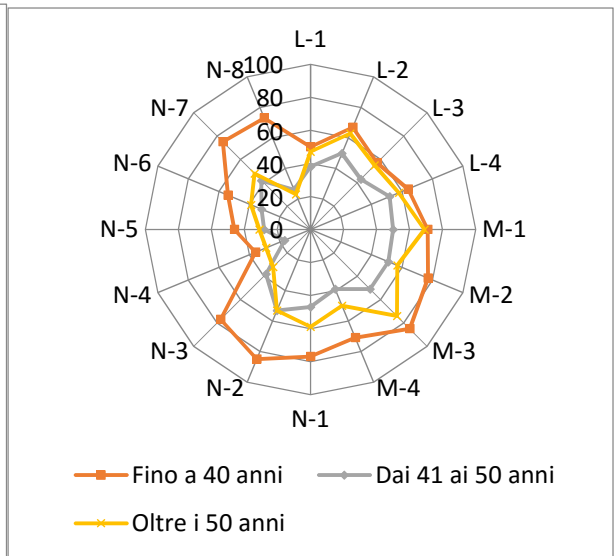
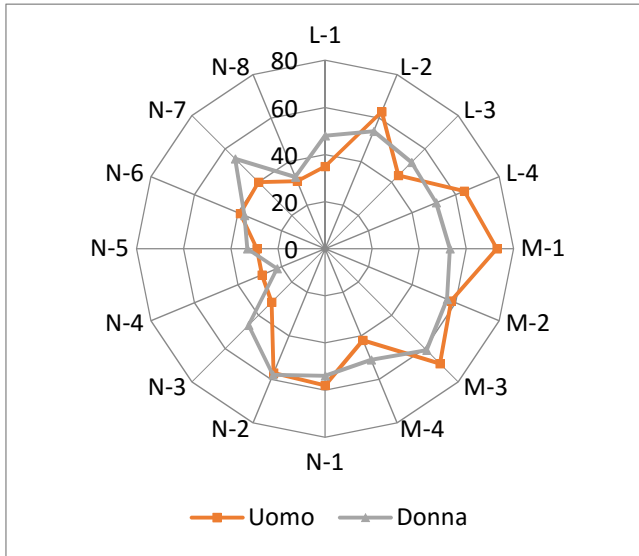


Domande gruppi L, M, N

L-1	Conosco le strategie del mio Ateneo
L-2	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
L-3	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo
L-4	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo
M-1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M-2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro
M-3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M-4	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
N-1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N-2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
N-3	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
N-4	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano
N-5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
N-6	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione
N-7	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata
N-8	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
L-1	20	17	19	28	12	2	98	4,02	20,4	17,3	19,4	28,6	12,2	2	100
L-2	8	11	17	30	14	4	84	5,02	9,5	13,1	20,2	35,7	16,7	4,8	100
L-3	14	15	20	29	15	3	96	4,52	14,6	15,6	20,8	30,2	15,6	3,1	100
L-4	13	18	11	30	17	6	95	4,8	13,7	18,9	11,6	31,6	17,9	6,3	100
M-1	13	9	15	20	30	6	93	5,35	14	9,7	16,1	21,5	32,3	6,5	100
M-2	9	7	25	24	25	5	95	5,35	9,5	7,4	26,3	25,3	26,3	5,3	100
M-3	12	11	12	29	23	10	97	5,44	12,4	11,3	12,4	29,9	23,7	10,3	100
M-4	14	13	24	26	13	7	97	4,66	14,4	13,4	24,7	26,8	13,4	7,2	100
N-1	10	12	22	22	21	12	99	5,37	10,1	12,1	22,2	22,2	21,2	12,1	100
N-2	11	11	13	16	19	13	83	5,45	13,3	13,3	15,7	19,3	22,9	15,7	100
N-3	20	11	25	15	16	8	95	4,42	21,1	11,6	26,3	15,8	16,8	8,4	100
N-4	26	23	22	15	7	1	94	3,09	27,7	24,5	23,4	16	7,4	1,1	100
N-5	19	23	24	18	7	5	96	3,71	19,8	24	25	18,8	7,3	5,2	100
N-6	10	16	25	16	8	7	82	4,41	12,2	19,5	30,5	19,5	9,8	8,5	100
N-7	10	11	17	16	15	6	75	4,88	13,3	14,7	22,7	21,3	20	8	100
N-8	17	12	17	11	4	7	68	3,82	25	17,6	25	16,2	5,9	10,3	100

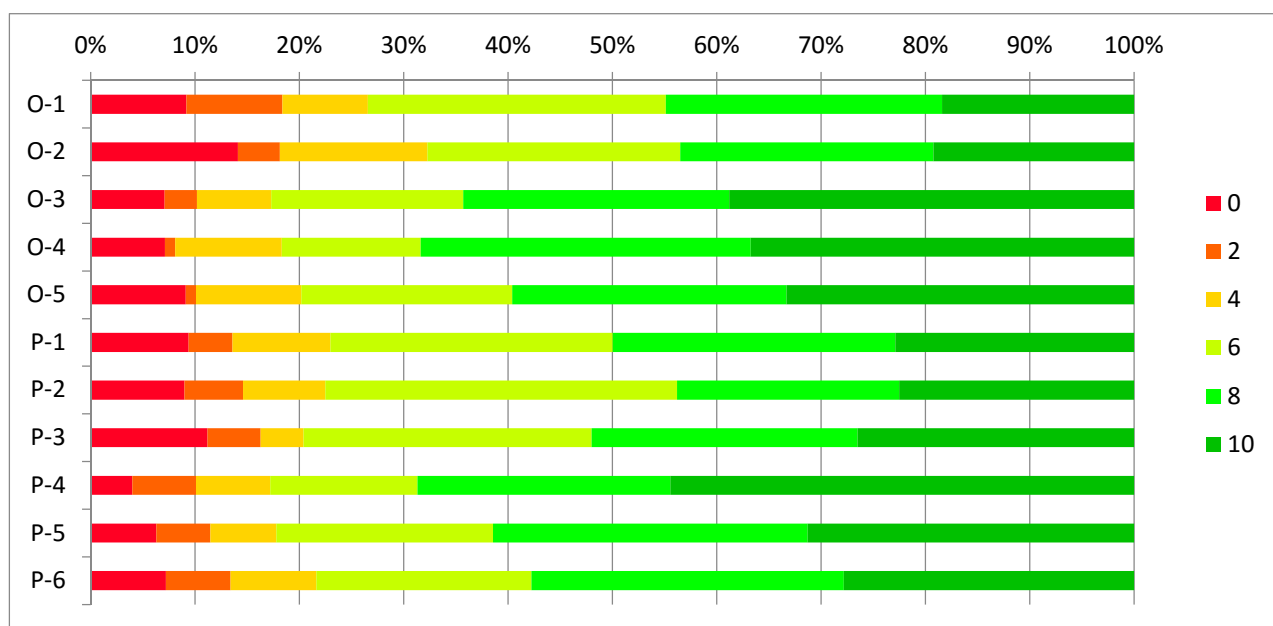


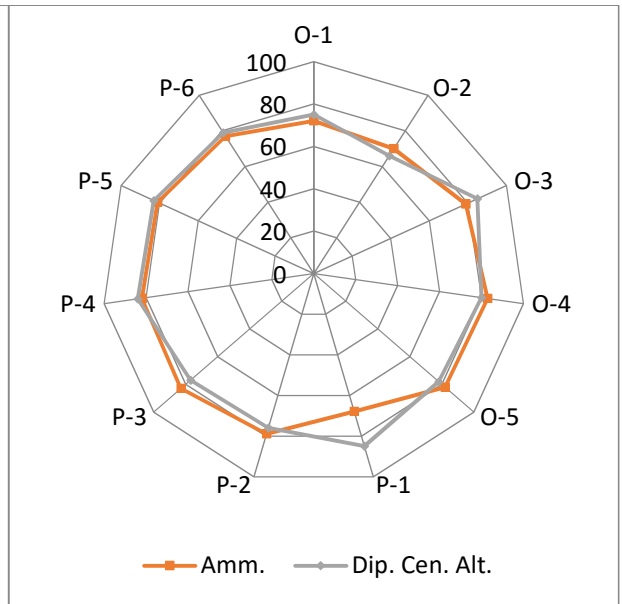
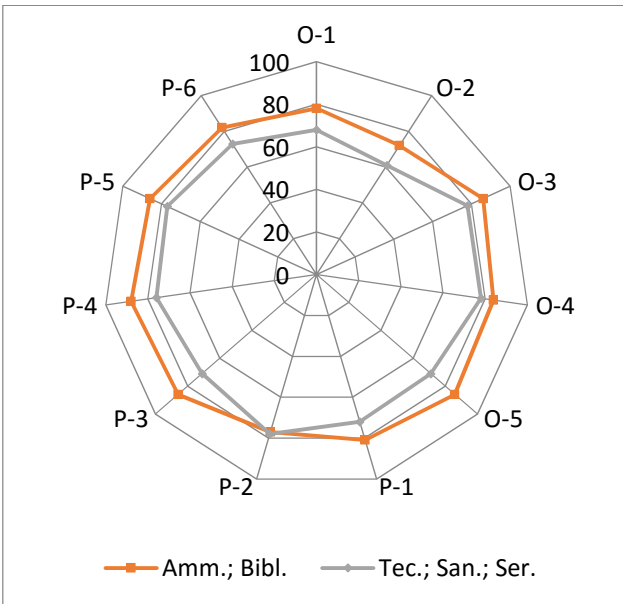
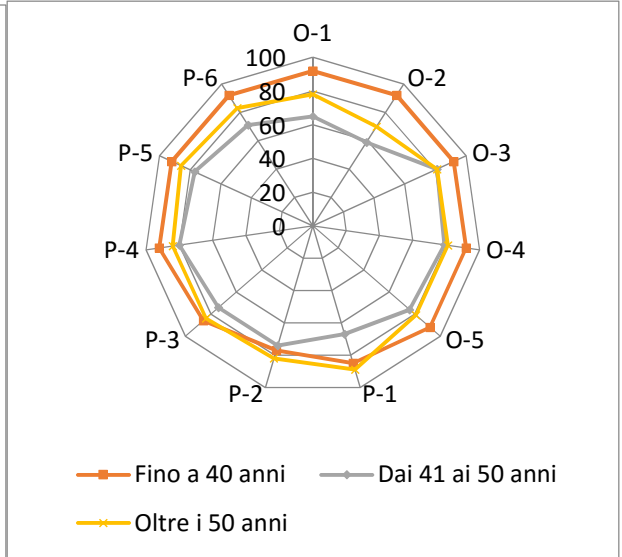
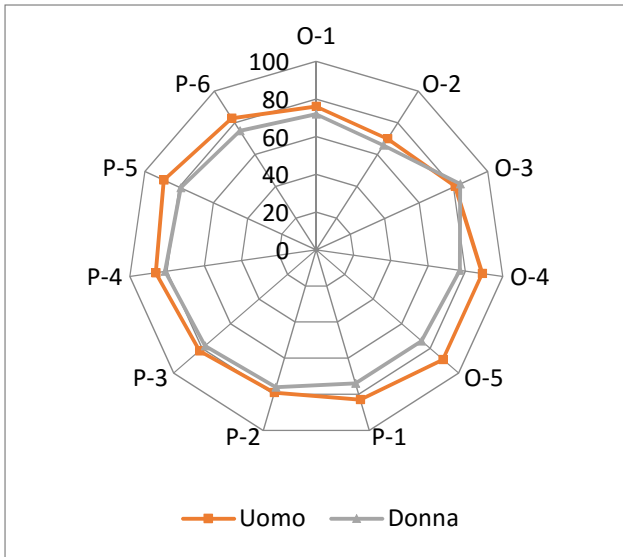


Domande gruppi O, P

O-1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O-2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O-3	È sensibile ai miei bisogni personali
O-4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O-5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P-1	Agisce con equità, in base alla mia percezione
P-2	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P-3	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P-4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore
P-5	Mi valuta con equità
P-6	Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
O-1	9	9	8	28	26	18	98	6,18	9,2	9,2	8,2	28,6	26,5	18,4	100
O-2	14	4	14	24	24	19	99	5,96	14,1	4	14,1	24,2	24,2	19,2	100
O-3	7	3	7	18	25	38	98	7,37	7,1	3,1	7,1	18,4	25,5	38,8	100
O-4	7	1	10	13	31	36	98	7,43	7,1	1	10,2	13,3	31,6	36,7	100
O-5	9	1	10	20	26	33	99	7,07	9,1	1	10,1	20,2	26,3	33,3	100
P-1	9	4	9	26	26	22	96	6,54	9,4	4,2	9,4	27,1	27,1	22,9	100
P-2	8	5	7	30	19	20	89	6,4	9	5,6	7,9	33,7	21,3	22,5	100
P-3	11	5	4	27	25	26	98	6,61	11,2	5,1	4,1	27,6	25,5	26,5	100
P-4	4	6	7	14	24	44	99	7,64	4	6,1	7,1	14,1	24,2	44,4	100
P-5	6	5	6	20	29	30	96	7,15	6,3	5,2	6,3	20,8	30,2	31,3	100
P-6	7	6	8	20	29	27	97	6,87	7,2	6,2	8,2	20,6	29,9	27,8	100





OSSERVAZIONI E CONCLUSIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE (OIV)

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 14/06/2016 ha preso in esame gli esiti della rilevazione e le analisi contenute nella relazione e formula le seguenti osservazioni articolate nelle tre diverse indagini. Prima di procedere con l'esame degli esiti prodotti dalla rilevazione occorre precisare che la stessa è stata condotta in una fase temporale nel corso della quale si è concretizzato un rilevante processo per la riorganizzazione complessiva della struttura amministrativa dell'Ateneo di Parma, entrata in vigore a decorrere dal 1° febbraio 2015, che va considerata quale importante elemento di analisi. Procedendo con l'analisi dei dati prodotti, una prima osservazione riguarda la percentuale (58,6%) del campione selezionato che ha risposto alle domande contenute nel questionario, riportandosi al livello della rilevazione conclusasi nel 2014 dopo la flessione riscontrata lo scorso anno con il 51,8%, che ha indotto il Nucleo di Valutazione a procedere con una indagine campionaria, senza venire meno all'obbligo normativo che testualmente prevede che l'OIV curi *annualmente la realizzazione di indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente.*

Questionario sul benessere organizzativo (gruppi di asserzioni A – I)

In relazione ai punteggi ottenuti nella scala di valori compresa tra 0 e 10 e della corrispondente percentuale di risposte favorevoli, i nove ambiti del questionario relativo al "benessere organizzativo", mantenendo la convenzione di classificazione adottata per la rilevazione dell'anno precedente, possono essere distinti in tre gruppi per punteggi superiori o uguali a 8, compresi tra 6 ed 8, inferiori a 6, nei quali si evidenziano rispettivamente livelli di soddisfazione alto, medio e basso.

Sulla base di questa classificazione si hanno:

- un solo ambito di soddisfazione alto, ossia l'ambito B ("Le discriminazioni") con un punteggio medio pari ad 9,1 ed una percentuale di risposte favorevoli del 92,6%, in aumento rispetto all'anno precedente; considerata la natura degli aspetti trattati dai quesiti di questo ambito si raccomanda la necessaria attenzione anche per le pur limitate manifestazioni di disagio;
- nella fascia di media soddisfazione sono compresi 5 ambiti, ossia gli ambiti A ("Sicurezza e salute sul luogo di lavoro"), H ("Il senso di appartenenza"), I ("L'immagine del mio Ateneo"), F ("I miei colleghi"), E ("Il mio lavoro") con punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente pari a (7,23 – 76,2%), (7,03 – 76,4%), (6,98 – 77,2%), (6,95 – 74,7%), (6,25 – 68,7%);
- nella fascia di soddisfazione bassa rientrano i 3 ambiti D ("Carriera e sviluppo professionale"), C ("L'equità nel mio Ateneo"), G ("Il contesto del mio lavoro"), con punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente pari a (3,79 – 32,3%), (4,36 – 41,8%), (4,72 – 45,6%).

Le domande del **gruppo A** nel complesso riportano una percentuale di risposte favorevoli pari al 76,2%, in crescita rispetto al 75,0% della precedente rilevazione, con un picco (88,0%) per il quesito A1.04 ("Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare"). Risponde "favorevolmente" al quesito A2.01 ("Nell'ultimo anno ho 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, ...)") l'86,0% del campione; in questo caso

merita attenzione il 14,0% dei rispondenti che su tale aspetto esprimono un giudizio non favorevole; si osserva tuttavia un incremento di 6,6 punti percentuali di risposte favorevoli rispetto alla rilevazione relativa all'anno 2014.

Anche il quesito A2.02 ("Nell'ultimo anno sono stato/a 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") con una percentuale di 85,6% attesta un giudizio complessivamente favorevole da parte del personale; tuttavia, considerata la rilevanza della problematica posta in evidenza da tale quesito, anche in questo caso occorre tenere nella debita considerazione il 14,4% del personale intervistato che non si dichiara soddisfatto. Anche in questo caso si osserva che la valutazione favorevole rispetto alla rilevazione dell'anno precedente ha visto un incremento percentuale.

Merita attenzione il quesito A2.05 ("Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)") che come nell'anno precedente rileva nel contesto dell'ambito di indagine A la più bassa percentuale di risposte favorevoli (63,0%) ma che, tuttavia, rispetto all'anno passato (52,9%), riporta un incremento percentuale molto consistente.

In riferimento al quesito A2.04 ("Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili") si evidenzia una flessione rispetto alla precedente rilevazione con una percentuale di risposte favorevoli che dal 73,9% si porta al 69,5%.

La precedente rilevazione prevedeva un quesito A2.06 ("Il mio lavoro mi appassiona") che quest'anno è stato collocato nel gruppo di quesiti E (E.18); dal loro confronto si osserva una diminuzione di 3,7 punti percentuali attestandosi per il 2015 al valore del 74,2%

Considerando la distribuzione delle risposte analizzate rispetto alle classi anagrafiche per ogni quesito si sono considerati gli scostamenti della percentuale di risposte favorevoli della particolare classe anagrafica rispetto alla percentuale media totale.

Genere – gli aspetti espressi dai quesiti A2.5, A2.3 ed A1.1 sono quelli che presentano la maggiore differenza di valutazione tra gli uomini e le donne, con una prevalenza significativa di risposte non favorevoli da parte delle donne.

Età – si osserva una generale prevalenza di risposte favorevoli per tutti i quesiti del gruppo A da parte dei dipendenti più giovani, mentre il livello di soddisfazione diminuisce al crescere dell'età; fa eccezione il quesito A1.1 ove la sicurezza del luogo di lavoro è percepita meno positivamente dai giovani rispetto ai colleghi più anziani.

Area di appartenenza – non si rilevano scostamenti significativi tra le risposte espresse dai dipendenti di area amministrativa o afferenti all'area tecnica; per il quesito A2.3 ("Ho la possibilità di prendere sufficienti pause") si osserva una leggera prevalenza di risposte favorevoli da parte del personale dell'Area Tecnica – Sanitaria – Servizi.

Sede – i dipendenti delle sedi decentrate (Centri e Dipartimenti) esprimono un parere favorevole in misura maggiore dei dipendenti dell'Amministrazione Centrale per gli aspetti espressi dai quesiti A2.3-4-5 ("Ho la possibilità di prendere sufficienti pause" – "Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili" – "Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano ...")

Per i quesiti del **gruppo B** (9,13 – 92,6%) le percentuali di soddisfazione sono generalmente molto alte e superiori al 90,0%, tuttavia per i due quesiti B.4 (“La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”) e soprattutto B.7 (“La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”) le percentuali si riducono rispettivamente all’88,0% ed al 78,8% comunque in crescita rispetto all’anno precedente; tali esiti inducono comunque una attenzione particolare volta a ridurre la percezione che la valorizzazione del proprio lavoro possa essere condizionata dall’età o dall’identità di genere, affermando sempre di più il principio delle pari opportunità.

Genere – non si rilevano scostamenti significativi tra le percentuali di risposte favorevoli espresse dagli uomini e dalle donne.

Età – non si rilevano anche in questo caso grandi scostamenti dettati dalla fascia di età dei dipendenti, tuttavia si osserva come per il quesito B.7 (“La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”) la percentuale di risposte favorevoli dei dipendenti più giovani si riduca al 69% rispetto al valore medio del 79%.

Afferenza – anche in questo caso le differenze di valutazione in funzione dell’area di afferenza non sono significative.

Sede – si rileva solo una leggera percentuale di minore soddisfazione espressa dai dipendenti delle sedi decentrate (Dipartimenti e Centri) rispetto al quesito B.7.

Per il **gruppo C** (4,36 – 41,8%) le percentuali di soddisfazione più basse si riscontrano per i quesiti C.4 (“Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto”) e C-3 (“Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione”) con percentuali pari rispettivamente a 17,4% e 27,4%. In entrambi i casi si rileva un incremento dei giudizi negativi rispetto all’anno precedente con una crescita di circa 8 punti percentuali. Anche per i quesiti C.1 (“Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro”) e C.2 (“Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”) le percentuali di soddisfazione non raggiungono il 50% con valori rispettivamente pari a 48,0% e 41,0%, il primo in crescita, il secondo in riduzione, rispetto all’anno precedente.

Diverso il giudizio riguardo al quesito C.5 (“Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”) con una percentuale di soddisfazione del 76,0% in aumento rispetto al 63,9% dell’anno precedente.

Genere – in questo contesto di indagine le differenze di valutazione tra uomini e donne sono molto rilevanti; in particolare il quesito C.1 (“Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro”) vede una netta prevalenza di giudizi positivi espressi dagli uomini (57%) rispetto a quelli espressi dalle donne (43%). Tale differenza si riscontra anche per il quesito C.2 (“Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”) dove le percentuali di risposte favorevoli sono del 46% e del 38% rispettivamente per uomini e donne. In controtendenza gli esiti del quesito C.3 (“Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione”) che vede prevalere i giudizi favorevoli espressi dalle donne rispetto a quelli degli uomini, con percentuali rispettivamente del 29% e 24%.

Età – anche in tale ambito i giudizi espressi dai dipendenti nella fascia di età inferiore a 40 anni sono maggiori rispetto a quelli espressi dai colleghi più anziani; in particolare ciò è evidente per i quesiti C.3 (“Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione”), C.4 (“Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto”) e C.5 (“Le

decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale”) con percentuali rispettivamente del 36%, 31% e 92% rispetto ad una media di ateneo rispettivamente del 27%, 17% e 76%.

Afferenza – mediamente i giudizi espressi dai dipendenti dell’area amministrativa sono più favorevoli ad eccezione del quesito C.1 (“Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro”) che vede una maggiore percentuale di risposte favorevoli per i dipendenti dell’area tecnica.

Sede – in tale ambito i giudizi positivi sono maggiori per il personale delle sedi decentrate (Dipartimenti e Centri) con differenza anche molto significative rispetto a quelli espressi dai dipendenti della sede centrale. Solo il 9% dei dipendenti della sede centrale rispetto al quesito C.4 ritiene equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto a fronte di un 24% delle sedi decentrate. Mentre per i quesiti C.1 e C.2 i giudizi positivi sono espressi da oltre il 50% dei dipendenti in servizio presso le sedi decentrate, per i dipendenti della sede centrale tali giudizi si riducono al 35% e 26%.

Nel **gruppo D** (3,79 – 32,3%), sostanzialmente stabile rispetto al precedente anno di rilevazione (3,66 – 33,6%), si riscontrano percentuali di soddisfazione minime per i quesiti D.1 (“Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro”) (14,0%) e D.2 (“Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito”) (14,2%) in entrambi i casi in riduzione rispetto alla rilevazione dell’anno passato.

Anche rispetto al quesito D.3 (“Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”) la soddisfazione si attesta ad un livello percentuale minimo pari al 22,7% con una riduzione rispetto al livello dell’anno precedente pari al 25,3%

In controtendenza l’esito relativo al quesito D.4 (“Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale”) con una percentuale in crescita del 62,0%.

Genere - Ritengono che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito solo l’8% degli uomini e il 18% delle donne, così come è soddisfatto del proprio percorso professionale all’interno dell’Ateneo solo il 41% degli uomini ed il 52% delle donne. Al contrario rispetto al quesito D.3 (“Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”) prevale il giudizio favorevole degli uomini rispetto a quello delle donne.

Età – Anche per i quesiti del gruppo D si riscontrano percentuali di risposte favorevoli più alte per il personale di età inferiore a 40 anni, con la sola eccezione del quesito D.4 (“Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale”) per il quale la situazione si ribalta a favore del personale di maggiore età.

Afferenza – Le percentuali non cambiano in modo rilevante in funzione dell’area di afferenza, tuttavia si osserva una prevalenza delle risposte favorevoli espresse dai dipendenti di area Amministrativa per i quesiti D.4 (“Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale”) e D.5 (“Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’Ateneo”) con percentuali rispettivamente del 72% e del 53% a fronte del 48% e 41% del personale di area tecnica.

L’ambito di indagine del **gruppo E** è molto articolato con 18 quesiti che indagano 18 diversi aspetti con i quali si è inteso caratterizzare il rapporto che il dipendente ha con il proprio lavoro. Complessivamente il punteggio medio e la percentuale di risposte

favorevoli (6,25 - 68,7%) registrano un miglioramento rispetto alla rilevazione dell'anno precedente (5,89 - 63,8%). Il 92,1% degli intervistati ritiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (E.2) confermando l'esito dello scorso anno pur con una minima flessione di circa due punti percentuali. Corrispondentemente l'89% del personale ritiene di avere la preparazione adeguata per trovare le soluzioni ai problemi che si presentano (E.10). Con l'87,3% di risposte favorevoli per il quesito E.4, senza rilevare significative differenze rispetto all'anno precedente, gli intervistati ritengono di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro. Superiore all'80% la percentuale di risposte favorevoli per i quesiti E-17 ("Le persone con cui collaboro mi sono d'aiuto nel portare a termine il lavoro"), E.14 ("Nel mio lavoro so quasi sempre cosa devo fare"), E.1 ("So quello che ci si aspetta dal mio lavoro") con rispettivamente le seguenti percentuali: 84,4% - 84,3% - 81,1%.

Meno favorevoli i giudizi espressi per i quesiti seguenti:

E.15 ("Nel mio lavoro ci sono dei metodi stabiliti per affrontare ogni problema che si presenta") con una percentuale del 43% in netta diminuzione rispetto al 50,6% dell'anno precedente.

E.8 ("Mi trovo spesso a gestire delle urgenze") 45% di risposte favorevoli in aumento rispetto al 37,4 della rilevazione 2014.

E.16 ("Nel mio lavoro ci sono norme e regolamenti che riguardano quasi tutto ciò che posso dire o fare") con risposte favorevoli per il 46,5% in calo rispetto al 52,4% della precedente rilevazione.

Può essere interessante analizzare quegli aspetti che hanno riscontrato le maggiori variazioni rispetto alla indagine condotta lo scorso anno. Per i quesiti E.13 ("È spesso difficile saper dove trovare delle informazioni"), E.12 ("È difficile ottenere delle informazioni chiare, precise e certe quando viene assegnato un compito"), E.11 ("Sono sottoposto a molte interruzioni e fonti di disturbo mentre lavoro") si riscontrano le più consistenti variazioni in aumento delle percentuali di risposte favorevoli.

Genere - Si osserva che per i quesiti da E.1 ad E.6

"So quello che ci si aspetta dal mio lavoro"

"Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro"

"Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro"

"Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro"

"Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale"

"Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto"
le risposte degli uomini tendono ad essere più favorevoli rispetto a quelle delle colleghe donne.

Tale tendenza si mantiene, anche se in misura meno significativa, anche per i quesiti E.10, E.11, E.14 ed in particolare per i quesiti E.15 ("Nel mio lavoro ci sono dei metodi stabiliti per affrontare ogni problema che si presenta") ed E.17 ("Le persone con cui collaboro mi sono d'aiuto nel portare a termine il lavoro").

Al contrario per i quesiti E.8 ("Mi trovo spesso a gestire delle urgenze") ed E.9 ("Mi trovo a dover prendere decisioni che non spetterebbero a me") sono prevalenti le risposte positive delle donne rispetto a quelle degli uomini.

Età - In termini generali si riscontra una significativa differenza tra i giudizi espressi dai dipendenti più giovani, di età inferiore ai 40 anni, e quelli espressi dai colleghi più anziani; in particolare tale differenza appare molto evidente per i quesiti E.6 ("Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto"), E.7 ("Sento costantemente la pressione del tempo a causa di un pesante carico di lavoro"), E.8 ("Mi trovo spesso a gestire delle urgenze") ed E.9 ("Mi trovo a dover

prendere decisioni che non spetterebbero a me”) tutti a valenza negativa. Tale tendenza si riscontra anche per i quesiti E.11 (“Sono sottoposto a molte interruzioni e fonti di disturbo mentre lavoro”), E.15 (“Nel mio lavoro ci sono dei metodi stabiliti per affrontare ogni problema che si presenta”) ed E.16 (“Nel mio lavoro ci sono norme e regolamenti che riguardano quasi tutto ciò che posso dire o fare”). Pur se in misura meno significativa la situazione si inverte per i quesiti E.5 (“Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale”) ed E.18 (“Il mio lavoro mi appassiona”) che vedono le percentuali favorevoli espresse dai più giovani portarsi a livelli più bassi rispetto a quelle del personale più anziano.

Afferenza - Le differenze più significative rispetto all'area di afferenza si riscontrano per i quesiti E.5 (“Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale”) ed E.18 (“Il mio lavoro mi appassiona”) rispetto ai quali le percentuali di risposte favorevoli risultano superiori per il personale di area amministrativa e per i quesiti E.7 (“Sento costantemente la pressione del tempo a causa di un pesante carico di lavoro”), E.8 (“Mi trovo spesso a gestire delle urgenze”), E.15, E.16 che riportano percentuali di risposte favorevoli maggiori per il personale tecnico.

Sede - In relazione alla sede (Amministrazione Centrale - Dipartimenti e Centri) si osserva una generale tendenza delle risposte espresse dai dipendenti delle sedi decentrate ad essere più favorevoli; ciò si rileva in particolar modo per i quesiti E.3 (“Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro”), E.6, E.7, E.8 ed E.13, E.16.

Per i quesiti del **gruppo F** (6,95 – 64,7%) non si rilevano variazioni significative rispetto all'anno precedente. Le maggiori percentuali favorevoli si riscontrano per i quesiti F.2 (“Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti”) ed F.3 (“Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi”); in quest'ultimo caso tuttavia si riscontra un calo di circa sei punti percentuali rispetto alla precedente rilevazione.

Genere - solo il quesito F.4 (“Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti”) presenta uno scostamento significativo di risposte favorevoli a favore degli uomini, con l'81% rispetto al 67% di donne.

Età - Non si rilevano differenze decisamente significative in funzione dell'età dei rispondenti, tuttavia si osserva come per i quesiti F.4 (“Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti”) ed F.5 (“Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare”) prevalgano le risposte favorevoli dei dipendenti più giovani e siano invece meno favorevoli quelle espresse dai dipendenti nella fascia di età intermedia.

Afferenza - solo il quesito F.3 (“Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi”) presenta una significativa differenza di valutazione tra i dipendenti di area amministrativa ed area tecnica, con prevalenza di risposte favorevoli da parte del personale di area amministrativa. Tale delicato aspetto è meritevole di attenzione.

Sede - si riproduce quanto verificato in relazione all'afferenza, con una prevalenza di risposte favorevoli espresse dal personale dislocato presso la sede centrale.

I quesiti del **gruppo G** (4,72 – 45,6%) si confermano mediamente ai livelli delle precedenti rilevazioni. Con una percentuale del 64,5% il quesito G.5 (“Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita”) riporta la percentuale più alta di risposte favorevoli, mentre solo il 37,4% dei dipendenti ritiene

che la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo sia adeguata (G.4). La maggiore variazione in senso negativo si riscontra per il quesito G.2 ("Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro") che si porta dal 61,6% al 55,0% di risposte favorevoli.

Genere – Mediamente per tutti i quesiti del gruppo G le percentuali di risposte favorevoli espresse dalle donne risultano inferiori rispetto a quelle delle donne, con particolare riferimento al quesito G.3 ("I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti").

Età – anche in questo caso, fatta eccezione per il quesito G.2 ("Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro") che vede un livello di soddisfazione equivalente tra i più giovani ed i dipendenti di età superiore a 50 anni, mentre le risposte favorevoli sono più basse per i dipendenti di età compresa tra 40 e 50 anni, le valutazioni espresse dai più giovani sono più positive.

Afferenza – i quesiti G3 ("I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti"), G.4 ("La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata"), G.5 ("Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita") riportano percentuali di risposte favorevoli maggiori da parte dei dipendenti di area tecnica.

Sede – I giudizi sono leggermente migliori per il personale dislocato presso le sedi decentrate (Dipartimenti e Centri); tale tendenza è più accentuata per il quesito G.4 ("Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita").

Il **gruppo H** (7,03 – 76,4%) non presenta scostamenti significativi rispetto alla precedente rilevazione (6,92 – 76,2%). Le maggiori percentuali di risposte favorevoli sono raggiunte dai quesiti H.3 ("Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo") ed H.2 ("Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato"). Si evidenzia un notevole incremento delle risposte favorevoli per il quesito H.5 ("Se potessi, comunque cambierei Ateneo") che passa dal 70,3% all'83%.

Genere - Per i quesiti del gruppo H non sono evidenti gli scostamenti tra le risposte positive espresse dagli uomini e dalle donne; fa eccezione il solo quesito H.4 ("I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali") che vedono una prevalenza di risposte favorevoli da parte degli uomini.

Età - Rispetto al quesito H.2 ("Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato") il personale più giovane, con il 100% di risposte favorevoli, esprime per tale aspetto un apprezzamento decisamente superiore rispetto a quanto espresso dai colleghi più anziani i quali, in ogni caso, esprimono pareri favorevoli per circa l'85%. Lo stesso esito si rileva per il quesito H.5 ("Se potessi, comunque cambierei Ateneo") che raggiunge un livello del 100% di risposte favorevoli da parte dei dipendenti di età inferiore a 40 anni, mentre inferiore (74%) è la percentuale di risposte favorevoli espresse dal personale di età compresa tra 40 e 50 anni. Interessante osservare come al contrario i più giovani, al pari dei dipendenti di età superiore a 50 anni esprimano un giudizio favorevole al quesito H.4 ("I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali") per circa il 43% a fronte del 57% del personale nella fascia di età intermedia.

Afferenza - L'area di afferenza non presenta scostamenti tra le percentuali di risposte espresse per i quesiti di questo gruppo.

Sede - In relazione alla sede di lavoro presso l'Amministrazione Centrale o presso i Dipartimenti o Centri solo per il quesito H.4 si rileva un sensibile scostamento tra le

percentuali di risposte favorevoli, con prevalenza di risposte positive espresse dai dipendenti delle sedi decentrate.

Per il **gruppo I** (6,98 - 77,2%) rispetto all'anno precedente (6,85 - 80,8%) si osserva un lieve aumento del punteggio medio, mentre tuttavia la percentuale di risposte favorevoli si riduce di circa tre punti. Tutti e tre i quesiti di questo ambito subiscono una flessione della percentuale di risposte favorevoli; la variazione più consistente si rileva per il quesito I.3 ("La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività") con una percentuale del 73,4% rispetto al 78,8%.

Genere - Gli scostamenti per genere non sono molto evidenti, tuttavia si rileva che per il quesito I.2 ("Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività") le risposte favorevoli degli uomini sono superiori rispetto a quelle delle donne, mentre al contrario per il quesito I.3 ("La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività") sono prevalenti le risposte favorevoli delle donne.

Età - Per questo ambito di indagine le risposte espresse dai dipendenti di età compresa tra 40 e 50 anni sono decisamente meno favorevoli rispetto a quelle dei colleghi più giovani e più anziani.

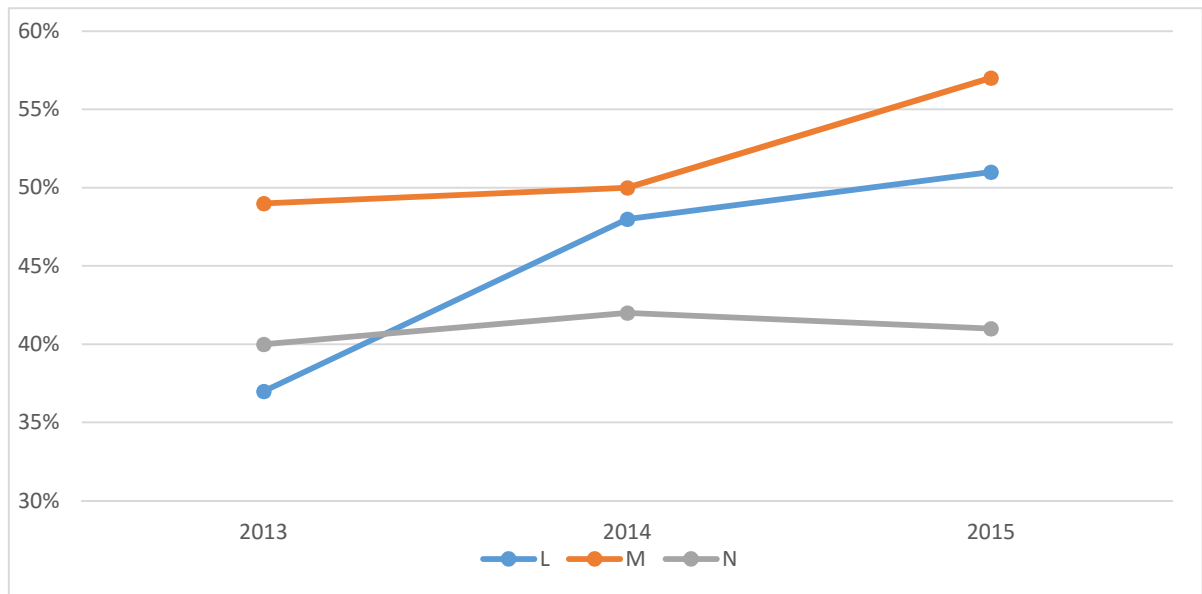
Afferenza - Per i tre quesiti dell'ambito, ma in particolare per il quesito I.2, si rileva una prevalenza di risposte favorevoli da parte dei dipendenti di area tecnica rispetto a quelli d'area amministrativa.

Sede - Rispetto agli scostamenti in funzione della sede di lavoro si riscontra una situazione analoga a quanto rilevato in funzione dell'area di afferenza; i giudizi favorevoli prevalenti sono quelli dei dipendenti delle sedi decentrate.

Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione (gruppi di asserzioni L-M-N)

Adottando anche per questi ambiti il criterio di classificazione definito per quelli sin qui analizzati, i tre gruppi L, M, N di quesiti relativi al sistema di valutazione si attestano ad un livello di soddisfazione basso, con punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente dati dalle seguenti coppie di valori: (3,84 - 47%), (4,61 - 53%) e (3,12 - 35%).

	2013		2014		2015	
	Punteggio	Perc.	Punteggio	Perc.	Punteggio	Perc.
L	3,97	37%	4,62	48%	4,57	51%
M	4,78	49%	4,84	50%	5,20	57%
N	4,11	40%	4,23	42%	4,39	41%



Per il **gruppo L** (4,57 - 51%) si osserva che rispetto alla rilevazione 2014 (4,62 - 48%) il punteggio medio non ha subito variazioni significative, mentre ma si rileva un incremento della percentuale di risposte favorevoli che passa dal 48% al 51%. Per i quesiti L.2 ("Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo"), L.3 ("Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo"), L.4 ("È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo") le percentuali di risposte positive sono in aumento mentre si rileva una flessione per il quesito L.1 ("Conosco le strategie del mio Ateneo") che dal 45,7% si porta al 42,8%.

Genere - Per i quesiti dell'ambito L non si rileva una prevalenza media di risposte favorevoli da parte degli uomini o delle donne; si rileva infatti che la percentuale di risposte favorevoli è superiore per gli uomini rispetto alle donne per i quesiti L.2 ("Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo") ed L.4 ("È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo"), mentre per i quesiti L.1 ("Conosco le strategie del mio Ateneo") ed L.3 ("Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo") sono prevalenti i giudizi favorevoli espressi dalle donne.

Età - Per tutti gli aspetti rilevati con i quattro quesiti del gruppo L la percentuale di risposta favorevoli espresse dai dipendenti più giovani di età inferiore a 40 anni sono superiori, anche se di misura, rispetto a quelle dei dipendenti più anziani di età superiore a 50 anni, mentre sono decisamente superiori rispetto al quelle espresse dal personale nella fascia di età intermedia tra 40 e 50 anni.

Afferenza - Per tutti i quesiti del gruppo L le percentuali di risposte favorevoli espresse dai dipendenti dell'area amministrativa sono superiori rispetto a quelle espresse dai dipendenti di area tecnica.

Sede - Solo per l'aspetto trattato dal quesito L.3 ("Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo") si riscontra uno scostamento significativo con percentuali favorevoli superiori per il personale dell'Amministrazione Centrale rispetto alle sedi decentrate (53% - 45%).

Nell'**ambito M** per il quale si registrano un punteggio medio ed una percentuale di risposte favorevoli pari rispettivamente a 5,2 e 57%, si riscontra un significativo incremento sia del punteggio medio, sia della percentuale di risposte favorevoli rispetto ai valori del 2014 rispettivamente di 4,84 e del 50%; l'incremento si osserva per tutti i quesiti del gruppo. Il 63,9% dei dipendenti ritiene di essere correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro (M.3), mentre il 60,3% ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro. La più bassa percentuale, comunque in aumento rispetto all'anno precedente, si riscontra per il quesito M.4 ("Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati") con il 47,4% di risposte positive.

Genere - Si osserva (M.1) che solo il 53% delle donne ritiene di essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro a fronte del 73% degli uomini. Per gli altri aspetti non si rilevano scostamenti significativi, fatta eccezione per il quesito M.4 ("Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati") che in controtendenza rispetto al quesito M.1 riporta una percentuale positiva maggiore per le donne rispetto agli uomini (51% - 42%).

Età - Per il quesito M.1 ("Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro") le risposte favorevoli dei dipendenti più giovani di età inferiore a 40 anni e di quelli di età superiore a 50 anni sono sostanzialmente equivalenti, ma sono sensibilmente superiori a quelle espresse dai dipendenti nella fascia di età tra 40 e 50 anni. Gli scostamenti si accentuano sensibilmente per gli altri aspetti descritti dai quesiti M.2-3-4 ove le percentuali di risposte favorevoli sono decisamente superiori per la fascia di età inferiore a 40 anni, con scostamenti che vanno a crescere rispetto ai dipendenti della fascia di età superiore a 50 anni ed a quelli della fascia intermedia.

Afferenza - Per tutti gli aspetti descritti dai quattro quesiti del gruppo M le percentuali di risposte favorevoli sono prevalenti per i dipendenti di area amministrativa.

Sede - Non si rilevano scostamenti significativi in relazione alla sede di lavoro.

Mediamente l'**ambito N** (4,39 - 41%) si conferma ai livelli della rilevazione 2014 (4,23 - 42%), mantenendosi su livelli non particolarmente buoni inferiori al 50%. Rispetto alla rilevazione 2014 sono stati introdotti alcuni quesiti aggiuntivi (N.6-7-8) che hanno riportato percentuali di giudizi favorevoli in linea con i restanti quesiti del gruppo. In generale non si rilevano scostamenti significativi rispetto alle percentuali riportate da ciascun quesito nella rilevazione dell'anno precedente.

Genere - Gli scostamenti più significativi si rilevano per i quesiti N.3 ("I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance") ed N.7 ("La tempistica prevista dal sistema viene rispettata"), che vedono una maggiore percentuale di risposte favorevoli tra le donne rispetto agli uomini.

Età - Per questo ambito si riscontra uno scostamento consistente tra le risposte favorevoli espresse dal personale di età inferiore a 40 anni e quelle espresse dai colleghi di maggiore età. Si ritiene sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati

attesi dal proprio lavoro il 77% dei giovani dipendenti, a fronte del 47% dei dipendenti di età fra 40 e 50 anni ed il 59% dei dipendenti di età superiore a 50 anni.

Si ritiene adeguatamente tutelato se non d'accordo con il proprio valutatore sulla valutazione della propria performance l'85% dei dipendenti più giovani contro il 53% del resto dei dipendenti. Il 77% dei più giovani dipendenti ritiene che i risultati della valutazione possano essere di aiuto a migliorare la propria performance, contro il 38% - 32% del resto dei dipendenti. Lo scostamento è molto evidente anche per i quesiti N.7 ("La tempistica prevista dal sistema viene rispettata") ed N.8 ("Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie") con percentuali rispettivamente

	fino a 40 anni	da 40 a 50	oltre 50
n.7	75%	42%	48%
n.8	73%	26%	23%

Afferenza - In relazione all'area di afferenza non si rilevano per l'ambito di indagine scostamenti molto significativi; si rileva solo una prevalenza di risposte favorevoli espresse dai dipendenti di Area Amministrativa per il quesito N.1 mentre i giudizi sono più favorevoli per i dipendenti di area tecnica rispetto ai quesiti N.2 ed N.3.

Sede - Per gli aspetti relativi ai quesiti N.2-3-4 prevalgono i giudizi favorevoli espressi dai dipendenti delle sedi decentrate.

[Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico \(gruppi di asserzioni O-P\)](#)

Per i quesiti del **gruppo O** (6,8 - 77%) si registra un consistente incremento di giudizi favorevoli confermato sia da un incremento del punteggio medio, sia da un incremento della percentuale di risposte favorevoli che nell'anno precedente si attestavano rispettivamente a 6,13 e 67%.

Genere - -Si rileva per tutti i quesiti del gruppo una prevalenza di risposte favorevoli espressa dagli uomini; tale scostamento, riferendosi al proprio capo, è più evidente per i quesiti O.5 ("Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte") ed O.4 ("Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro").

Età - Per tutti i quesiti del gruppo si riscontra una sensibile prevalenza di risposte favorevoli espresse dai dipendenti di età inferiore a 40 anni, con percentuali intorno al 90%. Le percentuali più basse sono relative ai dipendenti della fascia di età tra 40 e 50 anni.

Afferenza - Per tutti gli aspetti analizzati le percentuali di risposte favorevoli espresse dal personale in area amministrativa sono prevalenti con scostamenti intorno ai dieci punti percentuali.

Sede - Nessuno scostamento si rileva in funzione della sede di lavoro.

Nel **gruppo P** (6,88 - 80%), che vede l'introduzione rispetto alla rilevazione 2014 di due ulteriori quesiti (P.5-6) si riscontra un notevole incremento di risposte favorevoli rispetto a quanto registrato l'anno precedente (6,04 - 66%).

Genere - Non si rilevano sensibili scostamenti in funzione del genere di appartenenza, pur rilevano una leggera prevalenza di risposte favorevoli da parte degli uomini.

Età - Anche per questo ambito le percentuali di risposte favorevoli sono maggiori per i dipendenti di età inferiore a 40 anni, mentre le percentuali più basse sono espresse dai dipendenti nella fascia di età compresa tra 40 e 50 anni.

Afferenza - Si rileva una non significativa prevalenza di risposte favorevoli da parte dei dipendenti di area amministrativa.

Sede - Nessuno scostamento in relazione alla sede di lavoro.

Conclusioni

Il compito principale del NdV, nella sua funzione di OIV, consiste in un'attività di verifica: l'analisi molto dettagliata e i commenti puntuali contenuti nella Relazione risponde a questo compito.

In questo ultimo paragrafo vorremmo svolgere invece una funzione più propositiva, soprattutto nei confronti della Governance dell'Ateneo, ponendo in evidenza alcuni aspetti:

- è importante continuare la collaborazione con il CUG, ben descritta e analizzata dal Prof. Acerbi, fino a pochi mesi fa Coordinatore del NdV, nel suo intervento al Convegno del Coordinamento dei CUG di Parma, proprio in relazione all'argomento del Benessere organizzativo. In particolare, si chiede alla Governance di prendere in esame in parallelo alla presente Relazione, anche quella sul Benessere del Personale docente, realizzata dal CUG, di modo da evidenziare aspetti comuni e predisporre le azioni di miglioramento conseguenti.
- La Governance è chiamata a farsi promotrice di azioni positive concrete per rimuovere gli ostacoli al benessere organizzativo di tutti i dipendenti dell'Ateneo, evidenziati dalle suddette Relazioni: è auspicio del NdV di essere messo al corrente direttamente di tali azioni programmate e delle attività di verifica dei risultati ottenuti. In particolare per il NdV è importante la verifica delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità: per questo abbiamo deciso di commentare ampiamente i dati disaggregati nella presente Relazione (non solo fra uomini e donne, ma anche per fascia di età e luogo / tipo di servizio).
- Probabilmente vi è ancora carenza di formazione, anche nel Personale docente che assume ruoli dirigenziali (Direttori, Presidenti di CdS, Coordinatori di Unità, ...) riguardo ad alcuni punti delicati: consapevolezza di ciò che accade nel proprio ambito di responsabilità, analisi delle dinamiche organizzative, carenze nella comunicazione, difficoltà nell'assumere decisioni e nel governo delle criticità, e così via, con una conseguente ripercussione negativa sia sul benessere

organizzativo sia in termini di performance. Proponiamo di prendere in carico l'analisi di questo tema e di agire anche su questo fronte.

Il NdV dell'Università di Parma auspica quindi un dialogo e una collaborazione ancora maggiore, su questi temi, con la Governance del nostro Ateneo.

Allegato 1

alla relazione del Nucleo di Valutazione sull'indagine sul Benessere Organizzativo
(personale tecnico – amministrativo)

Anno 2015

Premessa

Gentile Collega,

ti ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Quest'anno la rilevazione viene condotta su un campione rappresentativo del personale tecnico amministrativo, selezionato casualmente ma secondo criteri che consentano di riprodurre la composizione in termini di genere, area contrattuale, fascia di età o sede di appartenenza.


Il questionario che ti sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Riteniamo quindi importante che tu risponda alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Ti ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte fornite non siano riconducibili alla tua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. Per ogni domanda e/o affermazione ti chiediamo di esprimere il tuo grado di valutazione in relazione a quanto sei d'accordo o meno con l'affermazione. Ti preghiamo di prestare particolare attenzione alla differenza tra domande a polarità positiva e negativa, rispetto alle quali la correlazione tra il punteggio ottenuto ed il livello di benessere associato potrà essere corrispondentemente positiva o negativa.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

È prevista la possibilità di esprimersi con un "Non so" che può sintetizzare la seguente condizione: "Non ho elementi sufficienti per esprimermi sul quesito proposto".

IO E IL CAMBIAMENTO

- 1 - Il cambiamento nel contesto di lavoro
- 2 - Frequenza del cambiamento
- 3 - Attuazione del cambiamento

Le asserzioni 1.01 – 1.02 – 1.03 – 1.04 sono a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Le asserzioni 2.02 – 2.03 sono a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
1 – Il cambiamento nel contesto di lavoro								
1.01	Il mio ambiente di lavoro sta cambiando/cambierà in un modo che non si riesce a prevedere							
1.02	Spesso sono incerto/a su come rispondere al cambiamento							
1.03	Spesso sono insicuro/a sull'effetto del cambiamento sulla struttura organizzativa a cui appartengo							
1.04	Spesso sono insicuro/a su quanto seriamente il cambiamento influenzerà sulla struttura organizzativa a cui appartengo							
2 – Frequenza del cambiamento								
2.01	Il cambiamento si verifica di frequente nella mia organizzazione							
2.02	E' difficile capire quando iniziano e quando finiscono i cambiamenti							
2.03	Si ha l'impressione che sia sempre in atto un cambiamento							
3 – Attuazione del cambiamento								
3.01	Nell'ultimo anno, l'amministrazione ha messo in atto degli interventi per migliorare il benessere dei dipendenti							
3.02	Lavoriamo insieme con il management per risolvere i problemi legati ai cambiamenti							
3.03	Grazie al cambiamento sono pronto/a a fare più del previsto							
3.04	Grazie al cambiamento ho l'opportunità di migliorare i processi							

1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

A1 — Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

A2 — Stress lavoro correlato

Le asserzioni A2.01 – A2.02 – A2.05 sono a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
A1 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro								
A1.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)							
A1.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione							
A1.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti							
A1.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare							
A2 – Stress lavoro correlato								
A2.01	Nell'ultimo anno ho 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, ...)							
A2.02	Nell'ultimo anno sono stato/a 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							
A2.03	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause							
A2.04	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili							
A2.05	Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)							

B — Le discriminazioni

Le asserzioni B.04 – B.07 sono a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Risponda in ogni caso a tutte le domande (ad esempio se non è iscritto a sindacati, o se non è disabile, alle relative domande risponderà 6, dato che non ha rilevato problemi generati da tali caratteristiche)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale							
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico							
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione							
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro							
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza							
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua							
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro							
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale							
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità							

C — L'equità nel mio Ateneo

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro							
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità							
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione							
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto							
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale							

D — Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
D.01	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro							
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito							
D.03	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli							
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale							
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo							

E — Il mio lavoro

Le asserzioni E.06 – E.07 – E.08 – E.09 – E.11 – E.12 – E.13 sono a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro							
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro							
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro							
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro							
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale							
E.06	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto							
E.07	Sento costantemente la pressione del tempo a causa di un pesante carico di lavoro							
E.08	Mi trovo spesso a gestire delle urgenze							
E.09	Mi trovo a dover prendere decisioni che non spetterebbero a me							
E.10	Sento di avere la preparazione adeguata per trovare le soluzioni ai problemi che si presentano							
E.11	Sono sottoposto a molte interruzioni e fonti di disturbo mentre lavoro							
E.12	È difficile ottenere delle informazioni chiare, precise e certe quando viene assegnato un compito							
E.13	È spesso difficile saper dove trovare delle informazioni							
E.14	Nel mio lavoro so quasi sempre cosa devo fare							
E.15	Nel mio lavoro ci sono dei metodi stabiliti per affrontare ogni problema che si presenta							
E.16	Nel mio lavoro ci sono norme e regolamenti che riguardano quasi tutto ciò che posso dire o fare							

E.17	Le persone con cui collaboro mi sono d'aiuto nel portare a termine il lavoro							
E.18	Il mio lavoro mi appassiona							

F — I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
F.01	Mi sento parte di una squadra							
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti							
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi							
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti							
F.05	Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare							

G — Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
G.01	Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione							
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro							
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti							
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata							
G.05	Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita							

H — Il senso di appartenenza

L'asserzione H.05 è a polarità negativa (un punteggio elevato rappresenta una valutazione negativa nei confronti del contesto lavorativo)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo							
H.02	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato							
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo							
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali							
H.05	Se potessi, comunque cambierei Ateneo							

I – L'immagine del mio Ateneo

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività							
I.02	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività							
I.03	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività							

Importanza degli ambiti di indagine

Nel modulo che segue sono riportate le titolazioni dei nove ambiti di indagine rispetto ai quali ti sei espresso nelle precedenti schede; ti chiediamo ora di esprimere, nella scala da 1 a 6, il grado di importanza che attribuisce a ciascuna delle problematiche in essi analizzate.

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?		Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nel mio Ateneo						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine del mio Ateneo						

2 – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L – Il mio Ateneo

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
L.01	Conosco le strategie del mio Ateneo							
L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo							
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo							
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo							

M – Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro							
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro							
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro							
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati							

N — Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro							
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance							
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance							
N.04	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano							
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale							
N.06	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione							
N.07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata							
N.08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie							

3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Per superiore gerarchico si intende quella figura che sovrintende all'organizzazione del lavoro e dell'ufficio (Capo Servizio – Capo Settore – Dirigente – UCD – Direttore).

O — Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi							
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro							
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali							
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro							

O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						
------	--	--	--	--	--	--	--

P — Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		Per nulla			Del tutto			Non so
		1	2	3	4	5	6	
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione							
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro							
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti							
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore							
P.05	Mi valuta con equità							
P.06	Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore							

Dati anagrafici

1	Sono:	
1.1	Donna	
1.2	Uomo	
2	La mia età:	
2.1	Fino a 40 anni	
2.2	Dai 41 ai 50 anni	
2.3	Oltre i 50 anni	
3	La mia Area contrattuale	
3.1	Area Amministrativa - Biblioteche	
3.2	Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati – Area Socio-Sanitaria, Area Servizi Generali e Tecnici	
4	La mia afferenza	
4.1	Amministrazione Centrale	
4.2	Dipartimenti – Centri – Altra Sede	