

**marzo  
2016**

# **Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”**

**Livello di benessere organizzativo, grado di  
condivisione del sistema di valutazione e  
valutazione del superiore gerarchico  
anno 2015**

**Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini  
sul personale dipendente dell’Università degli Studi  
di Roma “Tor Vergata” 2015, ai sensi dell’art. 14  
comma 5 del d.lgs. n.150/2009**

**Nucleo di Valutazione**

# **SOMMARIO**

## **PREMESSA**

### **1. I RISULTATI DELLE INDAGINI**

*1.0 - Caratteristiche e specificazioni generali*

*1.1 - Benessere Organizzativo*

*1.2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione*

*1.3 - Valutazione del superiore gerarchico*

*1.4 - Benessere Organizzativo e pari opportunità. Spunti per l'analisi di "genere"*

*1.5 - I risultati della rilevazione di "Tor Vergata"*

### **2. IL PROFILO DI "TOR VERGATA"**

### **3. CONCLUSIONI**

## **ALLEGATI**

**Allegato 1- Quadro riepilogativo - Punteggi medi del grado di condivisione degli Ambiti e delle Aree per Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"**

**Allegato 2 – Il profilo percentuale con risposte polarizzate**

**Allegato 3 – il questionario somministrato**

## PREMESSA

La presente relazione riporta, in modo sintetico e secondo lo schema predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) nel 2014, i risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo, il grado di condivisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e la Valutazione del superiore gerarchico.

L'indagine, presso l'Ateneo di Tor Vergata, si è svolta nel periodo 15 aprile – 30 Giugno 2015 con le seguenti caratteristiche di base:

- a) l'indagine ha coperto tre Macroaree di interesse: Benessere Organizzativo, Stress da lavoro correlato e Salute percepita nel nostro Ateneo in applicazione: i) art.14 comma 5 D.lgs. 150 /2009; ii) art. 20, comma 3, D.Lgs. n.33/2013; iii) applicazione D.Lgs. 81/08 e S.M.I;
- b) per la somministrazione del questionario è stato utilizzato il sistema informatico dell'Ateneo in modo tale d'assicurare l'anonimato ai rispondenti
- c) E' stato rielaborato il questionario proposto dall'A.N.A.C. (riportato in appendice) per due motivi: a) in funzione delle risposte ottenute nella precedente rilevazione, b) dall'esigenza di coprire tre Macroaree di interesse cercando di non 'stressare' il dipendente rispondente, con troppi quesiti, che potrebbero interferire sulla completezza delle risposte;

Il 29 maggio 2013 la CiVIT, successivamente A.N.A.C, ha pubblicato, al termine di un percorso di consultazione con le amministrazioni, i modelli sulla base dei quali gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), devono curare, annualmente, la realizzazione d'indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

In data 11 maggio 2015 l'ANAC ha comunicato, tramite il proprio sito, che L'Autorità valuterà, successivamente all'approvazione del Piano di Riordino la predisposizione della rilevazione sul Benessere organizzativo per il 2015.

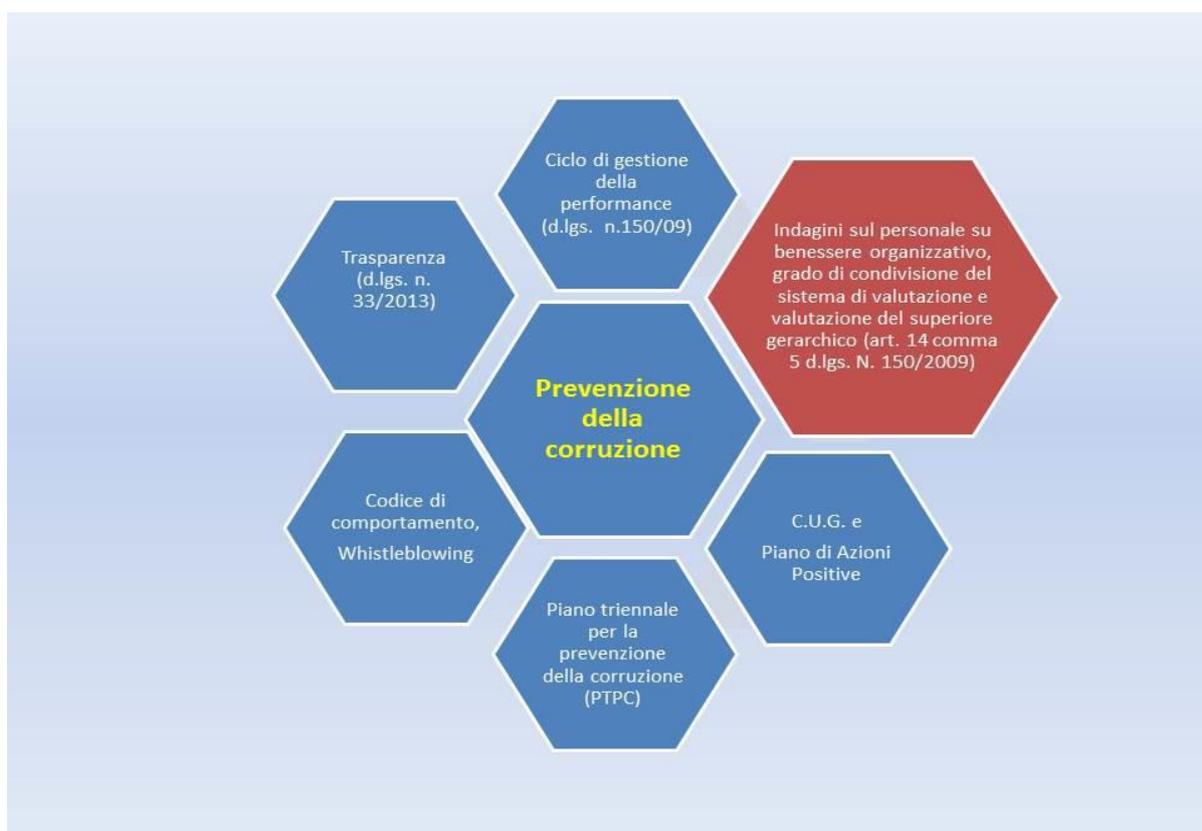
Il Ndv ha inteso, comunque, di condurre l'indagine sul "Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del Sistema di Valutazione della performance e la Valutazione del superiore gerarchico" utilizzando lo stesso criterio di lavoro ma con un questionario più breve.

La realizzazione dell'indagine sul '*benessere organizzativo*', permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore **come persona**, consentendo di rilevare gli **atteggiamenti** e le **percezioni**, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle *performance*, il rapporto con il proprio "capo".

Lo svolgimento di queste indagini, se realizzate non come mero adempimento formale e con la massima partecipazione di tutti gli attori, può considerarsi uno strumento per migliorare il

livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, le *performance*, la qualità dei servizi forniti ai cittadini. Al contempo, tale tipo di indagine, nel favorire un clima interno positivo e costruttivo e nel rafforzare il senso istituzionale e di appartenenza alla propria amministrazione, può rappresentare anche una leva da utilizzare in chiave di **prevenzione della corruzione** (cfr. Fig. 1).

Contestualmente alla pubblicazione dei modelli, l’Autorità ha curato la realizzazione di un’applicazione on line, dal 15 novembre 2013, per consentire alle amministrazioni pubbliche la trasmissione dei dati, l’elaborazione dei risultati, l’effettuazione di confronti e valutazioni comparative con le altre amministrazioni. Per il 2015 l’applicativo on-line non è stato reso disponibile.



**Fig. 1**

Inoltre per il 2015, l’ANAC non ha pubblicato il dato relativo alle altre amministrazioni pubbliche nè quello delle università che hanno condotto l’indagine, pertanto non è possibile, in questa relazione, effettuare alcun confronto con altri atenei. In questa relazione saranno riportati solo i

risultati degli ambiti : Benessere Organizzativo, Grado di condivisione del sistema di valutazione, Valutazione del superiore gerarchico. Essendo l'indagine stata condotta dal "Servizio Prevenzione e Protezione" dell'ateneo che ha rilasciato al NdV i dati relativi alla Macroarea di competenza composta dai tre ambiti sopra menzionati.

## 1. I RISULTATI DELL'INDAGINE

### 1.0– Caratteristiche e specificazioni generali

La rilevazione condotta presso l'Ateneo di Tor Vergata ha adottato la seguente metodologia:

1. E' stato predisposto un documento illustrativo sugli scopi dell'indagine, sulla struttura del questionario e sulle modalità di risposta, al fine di fornire uno strumento utile per poter partecipare con maggiori informazioni alla rilevazione in oggetto (*cfr. Allegato 4*);
2. E' stata utilizzata una scala a 5 modalità di risposta diversamente dall'indagine precedente *al fine di* per uniformare le risposte con la altre due indagini condotte in contemporanea;
3. E' stata resa obbligatoria la risposta a ciascun quesito e quindi eliminata la modalità 'mancata risposta' presente nella precedente rilevazione;
4. L'accesso alla compilazione del questionario era possibile da qualsiasi computer, anche non in rete d'Ateneo;
5. Ciascun rispondente poteva interrompere in qualsiasi momento la compilazione del questionario on line;
6. Tutti i questionari compilati completamente e non, confluivano nel data base della rilevazione;
7. Le analisi dell'area 1 : Benessere Organizzativo grado di condivisione del sistema di valutazione, la valutazione del superiore gerarchico è stata condotta sul *data base completo* senza la presenza di mancate risposte o non risposte.

La rilevazione è chiaramente orientata e diversi aspetti del modo lavorativo e può essere esaminata in maniera integrata al fine di definire , in modo più ampio, il concetto di benessere, salute e sicurezza,. Si ritiene comunque di evidenziare i seguenti punti:

- **principi generali:** anonimato della rilevazione e trasparenza dei risultati. Per assicurare l'anonimato sono stati utilizzati alcuni accorgimenti: i) si è evitata la richiesta di dati anagrafici che siano legati all'identificazione della persona, ii) la compilazione del questionario avviene in ambiente riservato, iii) garanzia dell'anonimato attraverso procedure informatiche. La trasparenza dei risultati è garantita: i) attraverso la presentazione degli stessi in occasione delle giornate sulla 'trasparenza', ii) i risultati saranno pubblicati nel sito 'amministrazione trasparente' oltre che in quello del NdV.
- **Le finalità:** nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, nonché della salute e la sicurezza dei lavoratori, è necessario valorizzare il ruolo centrale di ogni singolo individuo nell'organizzazione. La realizzazione di quest'obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione delle persone, ma implica un adeguata considerazione della persona nell'ambiente di lavoro. In questo senso i risultati dell'indagine rappresentano validi strumenti per il miglioramento della performance dell'organizzazione.
- **I modelli:** al fine di utilizzare un modello unico integrato (tipologia di scala) è stato sviluppato:

- un questionario composto da tre macroaree ha utilizzato i modelli di riferimento riconosciuti a livello nazionale ed internazionale: 1) ANAC per la rilevazione del Benessere organizzativo, 2) Modello HSE per la valutazione e gestione del rischio da stress da lavoro-correlato, 3) Modello GHQ per la valutazione dello stato di salute. In particolare, per ogni macroarea d'indagine, è stato sviluppato un insieme di domande suddivise in 'ambiti' e poi 'aree/sezioni' che sono state ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa;
- la scheda anagrafica – posizione lavorativa, posto che i dati possano essere elaborati in maniera aggregata, ha richiesto le seguenti informazioni: genere, tipo di contratto, fascia di età, qualifica, anzianità di servizio.

Al fine di facilitare la compilazione dell'intero questionario sono state redatte le seguenti note informative rese note al rispondente:

1. modalità di accesso al sito dedicato all'indagine, successivamente si procede alla compilazione del questionario:
  - a. per ciascuna area/sezione si deve rispondere in successione a tutti i singoli quesiti sottoposti, al termine di ciascuna area/sezione il rispondente può interrompere la compilazione del questionario per poterla riprendere in un tempo successivo utilizzando la procedura "interrompi";
  - b. al termine della compilazione di tutte le aree/sezioni di ciascun 'ambito', si dovrà utilizzare la procedura "salva". Da questo momento le risposte fornite per l'intero 'ambito' non saranno più modificabili;
  - c. al termine della compilazione di tutti gli ambiti, il sistema controlla che siano stati effettuati i salvataggi previsti e sottopone la procedura "concludi ed invia" e quindi vengono salvati i dati in un data base;
2. Per aiuti alla compilazione del questionario è stata indicata una persona di riferimento;
3. La compilazione del questionario si poteva fare in qualsiasi momento dalle ore 9,00 del 15 aprile alle ore 24 del 30 giugno 2015.

Il NdV rileva che l'indagine non è stata condotta adottando le normali metodologie d'indagine campionaria che prevedono:

- i) una modalità di scelta delle unità statistiche che vanno a comporre il campione;
- ii) una precisa definizione della numerosità del campione;
- iii) la valutazione del relativo margine di errore.

L'indagine, infatti, è una "rilevazione" aperta a tutti i dipendenti amministrativi dell'Ateneo, che avevano la libertà di esprimere la propria opinione (anonima) sui temi del benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e di valutazione della performance e la valutazione del proprio superiore gerarchico; in questo senso i dati relativi alle differenti indagini annuali non sono statisticamente confrontabili non essendo dati riferiti ad indagini longitudinali.

Qui di seguito si riportano alcuni dati di carattere generale sulla rilevazione:

- i) Numero dipendenti interessati all'indagine: 980;
- ii) Numero di dipendenti che hanno partecipato formalmente all'indagine: 157;
- iii) Tasso di copertura 16% .

Si sottolinea che il NdV ha analizzato solo i questionari completamente compilati che ha ridotto il numero dei rispondenti. In particolare, si fa notare **una forte flessione** alla partecipazione all'indagine con le seguenti caratteristiche:

- i) il numero di questionari completi è 154;
- ii) il tasso di copertura reale è del 15,7%
- iii) il numero questionari parzialmente compilati è 3.

Il tasso di copertura per il 2015 (**15,7%**) svilisce i risultati dell'indagine, ma, comunque è necessario commentare e riportare i dati che riflettono l'opinione di una parte di personale amministrativo che è più sensibile alle problematiche dell'indagine. La riduzione del numero dei partecipanti all'indagine, rispetto al 2014, può essere frutto di più fattori: i) lunghezza del questionario (comprende tre macroaree); ii) scarsa comunicazione agli interessati, alla rilevazione, degli scopi e delle modalità di risposta al questionario; iii) debole fiducia, nei dipendenti pubblici, che le amministrazioni pubbliche possano adottare azioni di miglioramento a seguito dei risultati sui punti di criticità. Trattandosi di temi sociali e complessi è realistico non aspettarsi dei risultati significativi, a seguito delle azioni intraprese, a distanza di un anno.

Come previsto dai modelli adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150 /2009, lo strumento d'indagine è costituito dai tre 'ambiti' già menzionati e dalle aree che descrivono i singoli ambiti.

I tre ambiti analizzati nel 2014 sono stati sintetizzati, per il 2015, nel seguente modo:

- le aree/sezioni relative al "mio lavoro", "i miei colleghi", "il contesto del mio lavoro" sono state accorpate in un'unica sezione : "*il contesto del mio lavoro e i miei colleghi*";
- l'area/sezione "il contesto del mio lavoro" è stata eliminata;
- le aree/sezioni: la mia organizzazione, il funzionamento del sistema sono state accorpate in un'unica area/sezione "*la mia organizzazione, il funzionamento del sistema*";
- le aree/sezioni: il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità sono state accorpate in un unico contesto : *il mio capo – la mia crescita e l'equità*

Complessivamente le domande si sono ridotte da 82 a 60 e gli ambiti tematici da 14 a 11. Per ciascuna domanda il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo / accordo, attribuendo un punteggio da **1 (fortemente in disaccordo)** a **5 (fortemente in accordo)**. Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito<sup>1</sup>.

Il NdV ha adottato una scala con numero dispari di risposte, quindi con un elemento centrale. Su questa impostazione il NdV ha valutato la possibilità, al personale, di assumere/esprimere posizioni "mediate". Le altre elaborazioni (cfr. all.2 profilo di TV) hanno utilizzato una "ricodifica" aggregando i codici 1 e 2 (posizioni di disaccordo) ed i codici 4 e 5 (posizioni di accordo) si è mantenuto il codice 3 che esprime una posizione di "media" condivisione alle affermazioni.

Pertanto, nell'analisi dei dati, il valore discriminante tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a **3,0**.

---

<sup>1</sup> Il valore medio relativo alle domande a polarità negativa (A.04,,B.04,B.07, F.05) è già "ripolarizzato" (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo

Nei prossimi paragrafi saranno illustrati sinteticamente i risultati per ciascuna delle tre tipologie d'indagine.

L'allegato 1 fornisce un quadro riepilogativo dei dati delle tre indagini, aggregati per ambito tematico.

## 1.1 - Benessere Organizzativo

La prima tipologia d'indagine prevista dai modelli adottati dall'Autorità riguarda il "benessere organizzativo" inteso come "stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati".

Il questionario utilizzato è strutturato in 7 diverse aree/sezioni esplicitate in un totale di 37 domande.

Dall'analisi della Tab.1 si evince che rispetto al 2014 per tutte le sezioni esaminate si è registrato un generale peggioramento nel livello di condivisione dei quesiti sottoposti. Per 5 sezioni su 7 si registrano valori inferiori alla media, in particolare : "*Equità nella mia amministrazione*" e "*Carriera e sviluppo professionale*" presentano valori sotto la media nei due anni di osservazione. I punti di "forza" si riscontrano in: "*Le discriminazioni*" (4,0) e "*L'immagine della mia amministrazione*" (3,8) anche se in flessione rispetto al 2014. Particolarmente critica è la flessione della sezione "*La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro*" che è passata da 4,3 (2014) a 2,9 nel (2015) e del "*Senso di appartenenza*" che decresce in maniera evidente passando da 4,0 (2014) a 2,5 nel 2015.

Per quanto attiene all'importanza attribuita ai vari aspetti del benessere organizzativo, si registrano 6 aree in diminuzione nel 2015 rispetto a 2014. Unico caso in aumento : "*Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro* (da 3,5 a 4,1 nel 2015) che è coerente con il principio: alta criticità associata ad alta importanza. La sintesi della relazione tra condivisione degli ambiti ed importanza attribuita agli stessi è sintetizzata nel quoziente I/A , che indica il 'gap' tra **importanza** attribuita ai vari ambiti di indagine e la **percezione** del benessere. Pertanto maggiore è il valore del rapporto, più critico è l'ambito e quindi maggiore necessità di intervenire nei diversi aspetti del benessere. Tale rapporto evidenzia, nel 2015, una maggiore sensibilità per "*Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro*" (come evidenziato precedentemente) mentre è diminuita la percezione di criticità per: "*Equità della mia amministrazione*" e "*le discriminazioni*". Per tutti gli altri ambiti non si sono registrati variazioni degne di interesse anche se valgono le considerazioni emerse per il 2014.

I singoli aspetti per ogni ambito sono riportati nell'allegato 2 – il profilo di "Tor Vergata" che riporta le percentuali di condivisione sui dati riclassificati : bassa, media, alta.

Per quanto attiene alle criticità le principali problematiche emerse riguardano i seguenti ambiti:

1. **Carriera e sviluppo professionale in particolare:** i) *lo sviluppo professionale poco delineato e chiaro;* ii) *la possibilità di fare carriera legata al merito;* iii) *la possibilità che l'ateneo aiuti a sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli.*

2. **Equità dell'amministrazione** in particolare: i) *non un buon rapporto tra impegno di lavoro e retribuzione*; ii) *alla differenziazione sulle retribuzioni i rapporto alla quantità e qualità del servizio del lavoro svolto*.

I punti di forza evidenziati riguardano principalmente i seguenti ambiti:

1. **Le discriminazioni:** si registrano alti livelli di condivisione per tutti i quesiti sottoposti (cfr. il profilo di Tor Vergata)
2. **L'immagine dell'ateneo:** buoni livelli di condivisione sui quesiti posti (cfr. il profilo di Tor Vergata)

**Tabella 1**– Risultati e Importanza attribuita agli ambiti del Benessere organizzativo per Ambito 2014- 2015

Aree del Benessere Organizzativo	Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (A)		Valore medio Importanza (I)		Quoziente I/A	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro	4,3	3,3	3,5	4,1	0,8	1,4
B - Le discriminazioni	4,9	4,6	5,1	3,7	1	0,9
C - L'equità nella mia amministrazione	2,7	2,8	5,3	3,8	2,1	1,4
D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,4	2,7	4,2	3,9	1,8	1,4
E - Il contesto del mio lavoro e i miei colleghi	3,6*	3,1	5,3*	3,8	1,3	1,0
F - Il senso di appartenenza	4,0	3,6	5,5	3,7	1,4	1,0
G- L'immagine della mia amministrazione	4,5	4,0	5,0	3,7	1,1	1,5

\* valori dell'area/ sezione E per il 2014 sono ricalcolati secondo le caratteristiche del nuovo questionario

## 1.2 Grado di condivisione del sistema di valutazione

Il secondo ambito d'indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”. Questa tipologia di indagine è strutturata in 2 diverse aree/sezioni di cui fanno parte 11 domande.

Viene qui proposta l'analisi aggregata, per le due aree/sezioni tematiche (Tab. 2), dalla quale si evidenzia un valore, generalmente un basso, di condivisione, a riprova che il sistema di programmazione e condivisione degli obiettivi ed il sistema di valutazione delle performance dell'ateneo vengono percepiti, dai dipendenti, come non adeguati. Per un' analisi più dettagliata consultare il “profilo di Tor Vergata” riportato in seguito al punto 2.

**Tabella 2** – Risultati attribuiti alle aree dell'ambito: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Aree del Grado di condivisione del sistema di valutazione	Valore medio	
	2014	2015
I- La mia organizzazione e il funzionamento del sistema	2,45	2,5
L - Le mie performance	2,5	2,8

Questo ambito presenta livelli di criticità per tutte e due le aree di interesse.

1. **La mia organizzazione e il funzionamento del sistema** in particolare: i) *il sistema di misurazione e valutazione della performance non è stato adeguatamente illustrato al personale; ii) l'ateneo non premia le persone capaci e che si impegnano; iii) non sono conosciute le strategie dell'amministrazione; iv) non sono chiari i risultati ottenuti dall'ateneo; v) i risultati della valutazione non aiutano a migliorare la performance;*
2. **Le mie performance** in particolare: i) *non sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati; ii) non ritengo di essere informato su elementi importanti del mio lavoro; iii) non sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro; iv) non sono chiari gli obiettivi e i risultati arresi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro.*

### 1.3 Valutazione del superiore gerarchico

La terza tipologia d'indagine riguarda la valutazione del "superiore gerarchico", intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale.

Il questionario è strutturato in 1 ambito ed in un'area/sezione di cui fanno parte 5 domande e rileva la percezione dei dipendenti sulla "capacità del proprio "capo" di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti".

Il valore medio aggregato dell'ambito delinea una valutazione del proprio "capo" superiore alla media dei punteggi. Dall'analisi delle risposte alle singole domande non emergono comunque aspetti di criticità. Le singole domande riferite al 'capo' sono: 1- *E' sensibile ai miei bisogni personali,* 2- *Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro,* 3- *agisce con equità, in base alla mia percezione,* 4- *gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti,* 5- *Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore.* Per il 2015 maggiori condivisioni positive si riscontrano per "*Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro*" e "*Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore*" (cfr. "profilo di Tor Vergata")

**Tabella 3** – Risultati attribuiti alle aree dell’ambito della valutazione del superiore gerarchico

Aree/sezioni della Valutazione del superiore gerarchico	Valore medio	
	2014	2015
Il mio capo – la mia crescita – l’equità	3,5	3,4

#### **1.4 Benessere organizzativo e pari opportunità. Spunti per un’analisi “di genere”**

“Il modello adottato dall’Autorità contiene, nel questionario alcune domande di carattere strutturale riguardanti: il genere, l’anzianità di servizio, l’età e la posizione amministrativa. Interessante è l’analisi del profilo di Tor Vergata per che evidenzia nell’ambito **B-Discriminazioni**, bassi livelli di criticità in particolare per i seguenti aspetti: *i) etnia e lingua*, *ii) orientamento sessuale*, *ii) disabilità e religione*. In conclusione l’ambito delle discriminazioni risulta, complessivamente, quello con punteggi più alti, (cfr. tabella 4) ad attestare una limitata presenza di problemi legati a discriminazioni e questo costituisce un punto di forza.

## **2 - IL PROFILO DI TOR VERGATA**

Nell’allegato 2 sono riportati tutti i risultati dell’indagine per l’ateneo di “Tor Vergata”. In esso sono riportati i dati riclassificati in tre classi : codici 1 e 2 = basso livello di condivisione, codice 3= medio livello di condivisione, codici 4 e 5 = alto livello di condivisione.

Per l’intero ateneo di Tor Vergata si registra, rispetto al 2014, (cfr. allegato2) per gli ‘ambiti’ dell’indagine, una significativa polarizzazione delle risposte verso – alti livelli di condivisione- (punti di forza) mentre i – bassi livelli di condivisione – (criticità) hanno subito una diminuzione. Sostanzialmente si è verificato uno spostamento delle risposte verso valori di condivisione ai quesiti posti.

L’analisi per ‘macrosettore’ fa emergere una forte criticità dell’area “grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione”. Queste posizioni di forte criticità sono legate all’attuazione del D.Lgs 150/2009 da parte delle università che hanno pagato la poca chiarezza delle istituzioni sui ruoli dei NdV ancora in via di definizione. Ne consegue che il “sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale” in vigore nel 2014 e modificato nel 2015 dall’amministrazione rispetta i principi della trasparenza (pubblicato nel sito di Ateneo nella sezione “amministrazione trasparente”) ma non viene diffuso con efficacia ai dipendenti dell’ateneo. Presumibilmente i rispondenti non sono a conoscenza di tali documenti pubblicati nel sito dell’amministrazione trasparente. Perciò, in quest’area d’interesse, le risposte non potevano che attestarsi su bassi valori di condivisione.

Passando ad un ulteriore approfondimento per ‘ambito’ si nota:

- i) per il **benessere organizzativo** forti elementi critici sono evidenziati, dai rispondenti, per

le aree: carriera (47,5%); equità (44,6%); sicurezza (42,0%)

- ii) per il grado di *condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance*, persistenti livelli di criticità per le due aree interessate dall'indagine.
- iii) per la *valutazione del superiore gerarchico* si registrano i più alti livelli di condivisione ai quesiti posti dall'indagine.

Un successivo e più dettagliato esame delle risposte alle singole domande per ciascun'area specifica di ciascun macro-settore d'indagine, evidenzia che:

A- il macro-settore del **Benessere** è suddiviso in 7 aree:

- i) per la *Sicurezza e salute sul luogo del lavoro e stress lavoro correlato* le problematiche sono prevalentemente dovute ai quesiti: A.6; A.2; A.3, mentre il quesito A.5 fornisce elementi di buona soddisfazione;
- ii) per le *discriminazioni* evidenziato un ambiente con la quasi totalità di assenza di discriminazioni per ogni quesito con leggere situazioni di criticità per B.4 e B.7 con bassa condivisione ai quesiti del 11% e del 12%.
- iii) nell'area dell' *equità della mia amministrazione* si registrano i più alti livelli di criticità nei quesiti C.4; e C.3 viene evidenziato, anche se non marcatamente, i quesiti C.1 e C.2;
- iv) nell'area della *carriera e sviluppo professionale* i quesiti D.1; D.2; D.3 evidenziano una insoddisfazione di fondo che spesso si ritrova nelle amministrazioni pubbliche.
- v) per l'area il *contesto del mio lavoro e i miei colleghi* più della metà dei rispondenti evidenzia una scarsa politica di formazione e di investimento sulle persone;
- vi) per il *senso di appartenenza* va evidenziato che vi sono due quesiti (F.1 e F.5) che lasciano aperte alcune tematiche sui valori e sulla integrazione nell'ambiente di lavoro;
- vii) la percezione *dell'immagine della amministrazione* in cui lavorano i rispondenti al questionario, è positiva per tutti e tre i quesiti (G.1; G.2; G.3) ma va comunque tenuto conto anche delle opinioni di criticità finché modeste.

B- il macro-settore del **Grado condivisione sistema di valutazione** è suddiviso in 3 aree:

- i) per i rispondenti sulla *organizzazione* dell'Ateneo ed il *funzionamento del sistema*, quasi tutti i evidenziano un altro grado di non conoscenza delle attività dell'amministrazione. Questo si riscontra anche nell'area delle *'mie performance'* dove è evidenziata la mancanza di informazioni (L.1; L.2; L.3) ed in particolare per (L.4).  
Le risposte all'area confermano due aspetti: i) un mancato coinvolgimento del personale nelle attività dell'ateneo; ii) il disinteresse da parte del personale nel conoscere più in dettaglio l'attività dell'ateneo. Tutti i documenti sono pubblicati nel sito dell'amministrazione trasparente" ma spesso non vengono letti.

C- il macro-settore della *valutazione del superiore gerarchico* un' area:

- i) per il *mio capo, la mia crescita e l'equità* i quesiti (M.2 ed M.5) evidenziano il ruolo positivo del 'capo' nel seguire i dipendenti, mentre sono evidenziati eno capacità nel gestire le criticità. E i conflitti. circa 1/3 dei rispondenti ammette problematicità con il proprio superiore gerarchico mentre circa la metà, quesiti (O.1; O.2) non recepiscono gli aiuti per il raggiungimento degli obiettivi nè le motivazioni legate al lavoro da svolgere.

Per quanto attiene all'importanza degli ambiti di indagine sul benessere organizzativo la presenza di posizioni critiche è aumentata rispetto al 2014.

**Tabella 4 –Valori medi per ogni ambito ed area/sezione anno 2015 (\*)**

<b>Benessere Organizzativo</b>	<b>Media 2015</b>
<b>A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO</b>	
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,5
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,0
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,0
A.04 - 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, ...)	4,2
A.05 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,2
A.06- Avverto 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 ...)	2,3
<b>Media Ambito</b>	<b>3,3</b>
<b>B - LE DISCRIMINAZIONI</b>	
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,5
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,6
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4,7
B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4,9
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,9
B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,2
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	4,8
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,7
<b>Media Ambito</b>	<b>4,6</b>
<b>C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>	
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,0
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,0
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,4
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,1
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,4
<b>Media Ambito</b>	<b>2,8</b>
<b>D -CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE</b>	
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,5
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,4
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,1
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'ente	3,0

<b>Media Ambito</b>	<b>2,7</b>
<b>E - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO E I MIEI COLLEGHI</b>	
E.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,0
E.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,0
E.03 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,0
E.04 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,0
<b>Media Ambito</b>	<b>3,1</b>
<b>F - IL SENSO DI APPARTENENZA</b>	
F.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,5
F.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,0
F.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	3,8
F.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,0
F.05 - Se potessi, comunque cambierei ente	3,4
<b>Media Ambito</b>	<b>3,6</b>
<b>G - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>	
G01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,1
G.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,0
G.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,9
<b>Media Ambito</b>	<b>4,0</b>
<b>IMPORTANZA DEGLI AMBITI DELL'INDAGINE</b>	
La Sicurezza e La Salute sul Lavoro e lo stress da lavoro correlato	4,1
Le discriminazioni	3,7
L'equità nella mia amministrazione	3,9
La carriera e lo sviluppo professionale	3,9
Il contesto del mio lavoro ed i miei colleghi	4,0
Il senso di appartenenza	3,8
L'immagine della mia amministrazione	3,8
<b>Media Ambito</b>	<b>3,9</b>
<b>Grado di condivisione del Sistema di Valutazione e funzionamento del sistema</b>	<b>Media</b>
<b>H - LA MIA ORGANIZZAZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA</b>	
I.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	2,6
I.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,8
I.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,7
I.04 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,1
I.05 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,7
I.06 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,3
I.07 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	1,8
<b>Media Ambito</b>	<b>2,6</b>
<b>L - LE MIE PERFORMANCE</b>	

L.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	2,9
L.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,0
L.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,8
L.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,6
<b>Media Ambito</b>	<b>2,8</b>
<b>Valutazione del Superiore Gerarchico</b>	<b>Media</b>
<b>IL MIO CAPO - LA MIA CRESCITA – L'EQUITÀ</b>	
M.01 - È sensibile ai miei bisogni personali	3,4
M.02 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3,6
M.03 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,4
M.04 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,2
M.05 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	3,6
<b>Media ambito</b>	<b>3,5</b>

(\*) Interpretazione dei valori medi: valori da 1 a 2,99 in disaccordo (criticità), 3 = né disaccordo né d'accordo (posizioni medie), da 3,1 a 4 in accordo ma presenza anche di criticità deboli, da 4,1 a 5 (forza).

### 3. CONCLUSIONI

Tenendo conto delle indicazioni emerse nei precedenti paragrafi si evidenziano nel seguito le aree che presentano maggiori criticità elencandone gli aspetti più critici ed i punti di forza. L'impostazione che si è data alle conclusioni è incentrata sulle principali criticità per permettere all'amministrazione, ove possibile, di attuare azioni di miglioramento. Il NdV è consapevole che essendo la seconda indagine di questo tipo, condotta un anno dopo la prima non si potranno ovviamente riscontare miglioramenti significativi rispetto al 2014. Si riportano i risultati più salienti nella logica a cascata: ambito di indagine, area di indagine e quesiti specifici:

- a) L'ambito con più elevati livelli di criticità è: **l'organizzazione ed il funzionamento del sistema - la condivisione del sistema di misurazione e valutazione** - che presenta un'elevata polarizzazione sui giudizi di basso livello di condivisione. In particolare emergono per ogni area di indagine elementi di criticità dovuti al livello delle informazioni riguardanti *l'organizzazione dell'Ateneo*. Tali criticità, dovrebbero essere superate attraverso l'applicazione delle nuove normative legate alla trasparenza ed anticorruzione;
- b) Il macro-settore del **benessere organizzativo** mette in luce le classiche problematiche legate alla possibilità di carriera all'equità percepita, al contesto del lavoro ed alla percezione della sicurezza sul luogo di lavoro. Si ritiene comunque evidenziare la percezione di ostacoli nel lavoro dovuti dall'identità di genere e all'età come fattori di discriminazione.
- c) Il macro-settore che si riferisce alla **valutazione del superiore gerarchico** mette in evidenza due aspetti contrastanti: da un lato vi è posizione di stima verso il "capo" riconoscendone la competenza, la sensibilità e la disponibilità ad ascoltare le proposte dei propri sottoposti, che fa emergere un buon rapporto personale; dall'altro, invece, si registrano critiche sull'equità nei comportamenti e nella gestione dei conflitti;
- d) Per quanto attiene **all'importanza attribuita agli ambiti d'indagine** l'immagine del proprio ente, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, la carriera e sviluppo professionale, il contesto del lavoro e i miei colleghi costituiscono le aree che rivelano la maggiore importanza.

## Allegato 1

### Quadro riepilogativo - Punteggi medi del grado di condivisione degli Ambiti e delle Aree per Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

Ambito/area	Tor Vergata
<b>Ambito: Benessere organizzativo</b>	
<b>Aree</b>	
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3,3
B - Le discriminazioni	4,6
C - L'equità nella mia amministrazione	2,8
D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,7
G - Il contesto del mio lavoro e i miei colleghi	3,1
H - Il senso di appartenenza	3,6
I - L'immagine della mia amministrazione	4,0
<b>Media</b>	<b>3,4</b>
<b>Ambito: Grado di condivisione del sistema</b>	
<b>Aree</b>	
L - La mia organizzazione e il funzionamento del sistema	2,6
M - Le mie performance	2,8
<b>Media</b>	<b>2,7</b>
<b>Ambito: Valutazione del superiore gerarchico</b>	
<b>Aree</b>	
O - Il mio capo - la mia crescita - l'equità	3,4
<b>Media</b>	<b>3,4</b>
<b>Media complessiva</b>	<b>3,2</b>

## Allegato 2

### Il profilo percentuale con risposte polarizzate

In questo allegato viene riportato il profilo delle risposte al questionario somministrato nell'ateneo di Tor Vergata con un tipo di riclassificazioni del livello di condivisione ai quesiti: basso = codici 1 e 2; medio = codice 3; alto = codici 4 e 5. I dati riportati sono valori medi.

#### Analisi generale per Ambito

Ambito	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Il benessere	29,8	21,1	49,1
La condivisione del sistema di valutazione	43,5	31,5	25,0
Il mio capo	24,0	21,0	55,0
<b>Totale</b>	<b>32,1</b>	<b>23,1</b>	<b>44,5</b>

#### Analisi delle Aree dell'ambito - Benessere

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Sicurezza	41,08	18,47	40,45
Discriminazioni	18,78	5,73	75,48
Equità	44,68	21,43	33,90
Carriera	47,58	21,83	30,59
Il contesto del mio lavoro e i miei colleghi	33,50	27,29	39,22
Senso di appartenenza	20,65	31,11	48,24
Immagine della mia amministrazione	2,61	21,57	75,82
<b>Totale</b>	<b>29,8</b>	<b>21,1</b>	<b>49,1</b>

#### Analisi delle Aree dell'ambito - Condivisione del sistema di valutazione e funzionamento del sistema

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
La mia organizzazione e il funzionamento del sistema	47,15	31,75	21,29
La mia performance	39,97	31,25	28,78
<b>Totale</b>	<b>43,5</b>	<b>31,5</b>	<b>25,0</b>

#### Analisi delle Aree dell'ambito - Valutazione del superiore gerarchico

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Il mio capo – crescita - l'equità	24,0	21,0	55,0
<b>Totale</b>	<b>24,0</b>	<b>21,0</b>	<b>55,0</b>

## Analisi delle singole aree per Ambito

### SEZIONE A –BENESSERE

<b>A – La Sicurezza</b>	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
A1- Il mio luogo di lavoro è sicuro	29,30	21,02	49,68
A2- Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	36,94	29,94	33,12
A3- Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	36,31	22,93	40,76
A4- Ho subito atti di mobbing	15,92	10,83	73,25
A5- Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	10,83	8,92	80,25
A6- avverto situazioni di malessere/disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro	22,93	17,20	59,9
<b>Dato medio</b>	<b>25,4</b>	<b>18,4</b>	<b>54,2</b>

<b>B – Le Discriminazioni</b>	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
B1- sono trattato correttamente /rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,16	8,39	86,45
B2- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	2,58	7,10	90,32
B3- sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	1,94	4,52	93,55
B4- La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	11,61	8,39	80,0
B5- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	0,65	1,94	97,42
B6- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	0,65	1,94	97,42
B7- La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	12,9	14,19	72,9
B8- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	1,29	2,58	96,13
B9- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )	3,87	2,58	93,55
<b>Dato medio</b>	<b>4,5</b>	<b>5,7</b>	<b>89,8</b>

C- L'equità della mia amministrazione	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
C1- Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	35,06	23,38	41,56
C2- Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	38,31	22,08	39,61
C3- Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	56,49	19,48	24,03
C4- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	67,53	21,43	11,04
C5- Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	25,97	20,78	53,25
<b>Dato medio</b>	<b>44,68</b>	<b>21,43</b>	<b>33,90</b>

D- Carriera e sviluppo professionale	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
D1- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	56,86	18,95	24,18
D2- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	60,13	19,61	20,26
D3- Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	49,67	28,76	21,57
D4- Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	35,95	17,65	46,41
D5- Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	35,29	24,18	40,52
<b>Dato medio</b>	<b>47,58</b>	<b>21,83</b>	<b>30,59</b>

E- Il contesto del mio lavoro i miei colleghi	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
E1- La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	50,98	29,41	19,61
E2- Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	26,14	21,57	52,29
E3- Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	26,14	23,53	50,33
E4- L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	30,72	34,64	34,64
<b>Dato medio</b>	<b>33,50</b>	<b>27,29</b>	<b>39,22</b>

<b>F- Il senso di appartenenza</b>	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
F1- Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	13,73	35,95	50,33
F2- Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,88	20,92	73,20
F3- Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	6,54	30,07	63,40
F4- I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	29,41	38,56	32,03
F5- Se potessi, comunque cambierei ente	22,22	30,07	47,71
<b>Dato medio</b>	<b>15,5</b>	<b>31,1</b>	<b>53,4</b>

<b>G- l'immagine della mia amministrazione</b>	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
G1-La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,27	18,95	77,78
G2-Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1,96	20,92	77,12
G3-La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2,61	24,84	72,55
<b>Dato medio</b>	<b>2,61</b>	<b>21,57</b>	<b>75,82</b>

<b>Importanza degli ambiti di indagine</b>	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	6,58	17,76	75,66
B- Le discriminazioni	20,39	17,76	61,84
C- L'equità nella mia amministrazione	15,79	16,45	67,76
D- La carriera e lo sviluppo professionale	16,45	12,50	71,05
G- Il contesto del mio lavoro E I miei colleghi	9,21	19,74	71,05
H- Il senso di appartenenza	12,50	21,05	66,45
I- L'immagine della mia amministrazione	13,82	23,68	62,50
<b>Dato medio</b>	<b>13,53</b>	<b>18,42</b>	<b>68,05</b>

## SEZIONE B – GRADO CONDIVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE

H- La mia organizzazione e funzionamento del sistema	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
H1- Conosco le strategie della mia amministrazione	47,06	32,68	20,26
H2- Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	33,33	45,10	21,57
H3- Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	41,18	37,91	20,92
H4- Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	29,41	32,03	38,56
H5- I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	43,79	32,68	23,53
H6- La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	61,44	27,45	11,11
H7- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	73,86	14,38	13,07
<b>Dato medio</b>	<b>47,15</b>	<b>31,75</b>	<b>21,29</b>

I- Le mie performance	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
I1- Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	38,16	31,58	30,26
I2- Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	36,18	28,29	35,53
I3- Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	37,50	34,21	28,29
I4- Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	48,03	30,92	21,05
<b>Dato medio</b>	<b>39,97</b>	<b>31,25</b>	<b>28,78</b>

## SEZIONE C – LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

L- Il mio capo e la mia crescita – l'equità	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
L1- È sensibile ai miei bisogni personali	23,84	21,85	54,30
L2 -Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	21,19	20,53	58,28
L3- Agisce con equità, in base alla mia percezione	24,50	23,84	51,66
L4- Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	31,79	21,19	47,02
L5- Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	18,54	17,22	64,24
<b>Dato medio</b>	<b>23,97</b>	<b>20,93</b>	<b>55,10</b>

## DATI STRUTTURALI

Genere	rispondenti	
	numero	%
Femminile	84	54,5
Maschile	70	45,5
<b>totale</b>	<b>154</b>	<b>100</b>

Età	rispondenti	
	numero	%
Fino a 35 anni	12	7,8
Da 36 a 40 anni	20	13,0
Da 41 a 45 anni	21	13,6
Da 46 a 50 anni	30	19,5
Da 51 a 55 anni	34	22,1
Da 56 e oltre	37	24,1
<b>totale</b>	154	100,0

Anzianità servizio	rispondenti	
	numero	%
Meno di 5 anni	8	5,2
Da 5 a 10 anni	46	29,9
Da 11 a 20 anni	31	20,1
Oltre i 20 anni	69	44,8
<b>totale</b>	154	100,0

Luogo lavoro	rispondenti	
	numero	%
amministrazione	37	24,0
Economia	3	1,9
Giurisprudenza	9	5,8
Ingegneria	26	16,9
Lettere	6	3,9
Medicina	40	26,0
Scienze	33	21,4
<b>totale</b>	154	100,0

Tipologia lavoro	rispondenti	
	numero	%
Amministrativo - gestionale	58	37,7
Servizi generali - tecnici	85	55,2
Socio - Sanitario	11	7,1
<b>totale</b>	154	100,00

## Allegato 3 La scala ed il questionario somministrato

### LA SCALA

Alle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala posta in ordine crescente di grado di condivisione ossia l'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione proposta. La scala utilizzata per tutti gli ambiti è la seguente:  
esempio:

Per nulla				Del tutto
1	2	3	4	5
Minimo grado importanza attribuito				Massimo grado importanza attribuito
<i>In totale disaccordo con l'affermazione</i>	<i>disaccordo</i>	<i>disaccordo/accordo</i>	<i>accordo</i>	<i>In totale accordo con l'affermazione</i>

## IL QUESTIONARIO

### AMBITO: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

#### Sez. A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)					
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione					
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti					
A.04	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, ...)					
A.05	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare					
A.06	Avverto 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 ...)					

• **Sez. B – Le discriminazioni**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
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 <i>(se applicabile)</i>					

Sez

**. C - L'equità nella mia amministrazione**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
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					

**Sez. D - Carriera e sviluppo professionale**

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro					
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito					
D.03	Il mio ente 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'ente					
------	---	--	--	--	--	--

### Sez. E - Il contesto del mio lavoro e i miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
E.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione					
E.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro					
E.03	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti					
E.04	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare					

### Sez.F - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
F.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente					
F.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato					
F.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente					
F.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali					
F.05	Se potessi, comunque cambierei ente					

### Sez. G - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
G.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività					
G.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività					
G.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività					

### Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato					
B	Le discriminazioni					
C	L'equità nella mia amministrazione					
D	La carriera e lo sviluppo professionale					
E	Il contesto del mio lavoro ed i miei colleghi					
F	Il senso di appartenenza					
G	L'immagine della mia amministrazione					

## AMBITO: IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### Sez. H - La mia organizzazione e il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
H.01	Conosco le strategie della mia amministrazione					
H.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione					
H.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione					
H.04	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance					
N.05	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance					
H.06	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano					
H.07	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale					

### Sez. I - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
I.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro					
I.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro					
I.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro					
I.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati					

## AMBITO : LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### L - Il mio capo - la mia crescita – l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto	
		1	2	3	4	5
L..01	È sensibile ai miei bisogni personali					
L..02	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro					
L..03	Agisce con equità, in base alla mia percezione					
L..04	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti					
L..05	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore					

## DATI ANAGRAFICI

<b>1 Sono:</b>	
1.1	Uomo <input type="checkbox"/> Donna <input type="checkbox"/>

<b>2 La mia età (in anni compiuti):</b>	
2.1	Fino a 35 anni <input type="checkbox"/>
2.2	da 36 a 40 anni <input type="checkbox"/>
2.3	da 41 a 45 anni <input type="checkbox"/>
2.4	da 46 a 50 anni <input type="checkbox"/>
2.5	Da 51 a 55 anni <input type="checkbox"/>
2.6	Da 56 ed oltre <input type="checkbox"/>

<b>3 La mia anzianità di servizio:</b>	
3.1	meno di 5 anni <input type="checkbox"/>
3.2	da 5 a 10 anni <input type="checkbox"/>
3.3	da 11 a 20 anni <input type="checkbox"/>
3.4	oltre i 20 anni <input type="checkbox"/>

<b>4 Area di lavoro:</b>	
4.1	Amministrazione <input type="checkbox"/>
4.2	Tecnica Scientifica <input type="checkbox"/>
4.3	Socio- sanitario <input type="checkbox"/>

<b>5 Struttura:</b>	
5.1	Amministrazione centrale <input type="checkbox"/>
5.2	Economia <input type="checkbox"/>
5.3	Giurisprudenza <input type="checkbox"/>
5.4	Ingegneria <input type="checkbox"/>
5.5	Lettere <input type="checkbox"/>
5.6	Medicina <input type="checkbox"/>
5.7	Scienze <input type="checkbox"/>