



## Presentazione al Personale Tecnico Amministrativo della rilevazione online sul "Benessere Organizzativo" – anno 2014

Dopo l'esperienza positiva della prima rilevazione condotta nel 2013, l'amministrazione si appresta ad avviare una seconda indagine conoscitiva che consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo relativa all'anno 2014, rispondendo a precise 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.

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 medesimo Decreto legislativo n.150/2013, cura annualmente la realizzazione di tale indagine, i cui dati saranno successivamente pubblicati. L'indagine, tuttavia, non vuole essere un mero adempimento alla normativa vigente ma si propone quale strumento utile al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi e di valorizzare opportunamente il ruolo centrale del lavoratore. I risultati dell'indagine 2013 hanno costituito l'oggetto di una puntuale relazione analitica da parte del Nucleo di Valutazione, che l'amministrazione ha recepito nei propri strumenti di programmazione e rispetto alla quale il CUG ha espresso le proprie considerazioni ed osservazioni, dalle quali sono stati tratti utili suggerimenti nella elaborazione del questionario che si propone per il 2014.

L'amministrazione si pone l'obiettivo di acquisire informazioni utili per cercare di attivare adeguate azioni di miglioramento, tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale. In tale prospettiva è auspicabile il massimo coinvolgimento di tutto il personale dipendente chiamato, a tal proposito, ad esprimere le proprie opinioni in assoluta sincerità.

Condizione essenziale affinché tale processo possa rivelarsi efficace è rappresentata dal rispetto di due principi generali quali l'**anonimato** e la **trasparenza**: il primo a tutela del dipendente, il secondo al fine di fornire un riscontro immediato dell'esito della rilevazione e di come questo possa suggerire azioni di miglioramento generale anche nella fase di definizione degli obiettivi. In occasione della rilevazione 2013 anonimato e trasparenza sono stati riscontrati sia nella fase di acquisizione delle informazioni, a seguito di verifica condotta da un tecnico dipendente dell'Ateneo, delegato a tale scopo dalle OO.SS., sia nella fase di elaborazione e presentazione dei dati, opportunamente aggregati per classi tali da rendere impossibile l'associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori.

L'indagine, realizzata annualmente attraverso la somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, che siete invitati a compilare, vuole rappresentare un'occasione per individuare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Così come per quella precedente, l'indagine si articola su tre diverse rilevazioni tra di esse correlate: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

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

Per grado di condivisione del sistema di valutazione si intende la misura della condivisione da parte del personale dipendente del sistema di misurazione e valutazione della performance implementato dall'amministrazione.

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

Per ciascuna di queste rilevazioni il questionario è strutturato rispettivamente in 9, 3, 2 ambiti di indagine e, per ciascuno di tali ambiti è stato individuato un gruppo di domande che si ritiene possano caratterizzare gli aspetti più rappresentativi del fenomeno analizzato. In realtà i quesiti si pongono nella forma di asserzioni rispetto alle quali, in una scala da 1 a 6, il compilatore deve esprimere il proprio grado di condivisione. È essenziale sottolineare che alcune delle asserzioni, adeguatamente evidenziate nella scheda, sono a polarità negativa, ossia esprimono una condizione a valenza negativa per la quale un elevato grado di condivisione, espresso con un punteggio elevato, comporterebbe un giudizio negativo.

Il questionario comprende una sezione ove andranno fornite alcune informazioni di carattere anagrafico alle quali, rispetto alla rilevazione dell'anno passato, si sono aggiunte ulteriori informazioni relative alla sede di lavoro o relative all'appartenenza ad una delle 6 aree dirigenziali dell'amministrazione centrale, alle strutture dipartimentali o ad altre strutture; l'elaborazione dei risultati in relazione a tali informazioni può consentire all'amministrazione di cogliere aspetti relativi alla diversa percezione di uno stesso fenomeno da parte dei dipendenti sulla base dell'appartenenza di genere, della titolarità di un contratto, della fascia di età o degli anni di anzianità di servizio, o in relazione all'area di afferenza od alla sede di lavoro, senza tuttavia recare pregiudizio al principio di tutela dell'anonimato.

L'indagine si pone l'obiettivo di raggiungere la massima partecipazione da parte del personale; la rilevazione 2013 ha visto l'adesione di 529 dipendenti su un totale di 904, con una percentuale del 58,5% che si auspica possa essere incrementata. Con tale obiettivo anche quest'anno si è adottata una metodologia di rilevazione online rivolta a tutti i dipendenti, 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 raggiungere il massimo numero di dipendenti, in grado altresì di attivare adeguati meccanismi di assicurazione della più totale riservatezza dei dati e di garantire la compilazione univoca da parte di ogni singolo dipendente. Allo stesso tempo tale metodologia potrà consentire di produrre in tempi rapidi le statistiche che andranno a costituire la base dati sulla quale l'amministrazione potrà condurre la propria analisi, monitorando lo stato di benessere o di malessere percepito dai dipendenti nel corso del tempo e porre in essere le conseguenti azioni migliorative.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

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

Dott.ssa Lucia Silvotti  
Presidente comitato Unico di Garanzia

Prof. Emilio Acerbi  
Coordinatore del Nucleo di Valutazione