

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
PARMA

INDAGINE SUL  
BENESSERE  
ORGANIZZATIVO  
2014

---

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

**Nucleo di Valutazione**

29/04/2015

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.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma è composto da:

Prof. Emilio Acerbi	<i>coordinatore</i>
Prof. Diego Saglia	<i>membro interno</i>
Prof. Ing. Riccardo Melloni	<i>membro esterno</i>
Dott. Orazio Di Nenna	<i>membro esterno</i>
Dott. Mario Faini	<i>membro esterno</i>
Dott.ssa Giuseppina Mosca	<i>membro esterno</i>
Dott. Gabriele Righi	<i>membro esterno</i>
Sig. Alex Allegri	<i>rappresentante degli studenti</i>
Sig. Edoardo Pastorino	<i>rappresentante degli studenti</i>

Alla stesura di questa relazione ha collaborato lo staff del Servizio Supporto al Nucleo di Valutazione (le cui competenze sono confluite dal 1° febbraio 2015 nella costituita UOC – Controllo di Gestione) così composto:

Dott. Antonio Angelo Gallotta (*capo servizio e segretario del Nucleo di Valutazione*)  
P.I. Francesco Bergamaschi  
Sig. Salvatore Incarnato  
Dott. Matteo Rossi

E-mail: [nucleo@unipr.it](mailto:nucleo@unipr.it)

Sito web del Nucleo di Valutazione d'Ateneo: <http://nucleo.unipr.it>

## SOMMARIO

I riferimenti normativi.....	1
Struttura del questionario.....	2
Sezione Anagrafica .....	2
Questionario .....	3
Modalità operative .....	9
Tempi di realizzazione.....	9
Metodologia di analisi.....	9
Punteggio medio per ambito di indagine.....	11
Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche.....	12
Risultati del questionario sul benessere organizzativo .....	14
Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche.....	16
Risultati in termini di numero di risposte e percentuali per singole asserzioni. ..	23
Domande gruppo A.....	24
Domande gruppo B.....	26
Domande gruppi C - D .....	28
Domande gruppo E.....	30
Domande gruppi F-G-H-I.....	32
Domande gruppi L-M-N .....	34
Domande gruppi O-P.....	36
Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV) .....	38



## 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, si sono seguiti rigorosamente i contenuti della delibera CiVIT prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni utili a meglio rappresentare il nostro Ateneo.

La struttura del questionario, seguendo lo schema proposto dalla Commissione, si articola in tre diverse sezioni, una per ciascuna delle tre diverse indagini, suddivise a loro volta in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande, o, per meglio dire, di asserzioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. 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, della titolarità di un contratto

di lavoro stabile o precario, dell'età anagrafica, della esperienza maturata, della categoria contrattuale di appartenenza, dell'area di afferenza, della sede di lavoro, il questionario prevede una sezione anagrafica, come previsto dalla stessa delibera CiVIT, che tuttavia, in aggiunta alla modifica già apportata nella scheda di rilevazione dello scorso anno, riguardante la categoria contrattuale di appartenenza del dipendente, è stata ulteriormente aggiornata, introducendo la specifica da parte del dipendente stesso della propria area di afferenza e della sede di lavoro.

### **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 che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo ha espresso nei riguardi della relazione che il Nucleo di Valutazione ha prodotto sugli esiti della rilevazione 2013. Esso si articola in tre sezioni, ciascuna mirata ad un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, alle quali si è aggiunta una sezione anagrafica, con la quale si è inteso definire classi caratterizzate da dimensioni significative ai fini di una analisi per gruppi.

### **Sezione Anagrafica**

<b>1</b>	<b>Sono:</b>
1.1	Donna
1.2	Uomo
<b>2</b>	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>
2.1	A tempo determinato
2.2	A tempo indeterminato
<b>3</b>	<b>La mia età:</b>
3.1	Fino a 30 anni
3.2	Dai 31 ai 40 anni
3.3	Dai 41 ai 50 anni
3.4	Dai 51 ai 60 anni
3.5	Oltre i 60 anni
<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>
4.1	Meno di 5 anni
4.2	Da 5 a 10 anni
4.3	Da 11 a 20 anni
4.4	Oltre i 20 anni
<b>5</b>	<b>La mia Area contrattuale:</b>
5.1	Amministrativa
5.2	Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
5.3	Socio - sanitaria
5.4	Biblioteche
5.5	Servizi generali e tecnici
5.6	Altro
<b>6</b>	<b>La mia Afferenza</b>
6.1	1^ Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali
6.2	2^ Area Dirigenziale - Amministrazione e Finanza
6.3	3^ Area Dirigenziale - Edilizia - Infrastrutture

6.4	4^ Area Dirigenziale – Didattica e Servizi agli Studenti	
6.5	5^ Area Dirigenziale - Risorse Umane	
6.6	6^ Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	
6.7	Dipartimenti	
6.8	Altro	
<b>7</b>	<b>La mia sede di lavoro</b>	
7.1	Sede 1	Palazzo centrale
7.2	Sede 2	Campus Universitario – Parco Area delle Scienze
7.3	Sede 3	V.lo Grossardi –Via D’Azeglio
7.4	Sede 4	P.le San Francesco – Carissimi
7.5	Sede 5	Volturno – Rasori – Cornocchio
7.6	Sede 6	Altra sede

In fase di elaborazione dei dati e di aggregazione in funzione delle categorie sopra elencate si è adottato il criterio generale di fornire le informazioni ad un livello di aggregazione tale da non compromettere il principio di tutela della privacy, come si evince dalla tabella alle pagine 12 e 13.

## Questionario

<b>Struttura questionario</b> (delibera CIVIT 29 maggio 2013)			
<b>1. Benessere organizzativo</b>			<b>Domande</b>
A	A1	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4
	A2	Stress lavoro correlato	6
B	Le discriminazioni		9
C	L'equità nel mio Ateneo		5
D	Carriera e sviluppo professionale		5
E	Il mio lavoro		17
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
<b>2. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>			<b>Domande</b>
L	Il mio Ateneo		4
M	Le mie performance		4
N	Il funzionamento del sistema		5
<b>3. Valutazione del superiore gerarchico</b>			<b>Domande</b>
O	Il mio capo e la mia crescita		5
P	Il mio capo e l'equità		4

Nell'elenco che segue sono riportate le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine; rispetto allo schema CIVIT si sono introdotte le asserzioni A2.06 ed E.06, rispettivamente a connotazione positiva e negativa, già previste nella scheda adottata per la rilevazione 2013, ed 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.

<b>1. Benessere organizzativo</b>	
<b>A1 — Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>A2 — Stress lavoro correlato</b>	
<b>A2.01</b>	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, ...)
<b>A2.02</b>	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
<b>A2.05</b>	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 ...)
A2.06	Il mio lavoro mi appassiona
<b>B — Le discriminazioni</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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>B.04</b>	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>B.07</b>	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

<b>C — L'equità nel mio Ateneo</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>D — Carriera e sviluppo professionale</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>E — Il mio lavoro</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>E.06</b>	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto
<b>E.07</b>	Sento costantemente la pressione del tempo a causa di un pesante carico di lavoro
<b>E.08</b>	Mi trovo spesso a gestire delle urgenze
<b>E.09</b>	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
<b>E.11</b>	Sono sottoposto a molte interruzioni e fonti di disturbo mentre lavoro
<b>E.12</b>	È difficile ottenere delle informazioni chiare, precise e certe quando viene assegnato un compito
<b>E.13</b>	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

#### **F — I miei colleghi**

##### **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?**

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?**

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

<b>H — Il senso di appartenenza</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>H.05</b>	Se potessi, comunque cambierei Ateneo

<b>I — L'immagine della mia amministrazione</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente 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

<b>2. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	
<b>L — La mia organizzazione</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>M — Le mie performance</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>N — Il funzionamento del sistema</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>3. Valutazione del superiore gerarchico</b>	
<b>O — Il mio capo e la mia crescita</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

<b>P — Il mio capo e l'equità</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

## Modalità operative

Per la realizzazione dell'indagine si è confermata la scelta di procedere ad una rilevazione totale, indirizzata a tutto il personale dipendente tecnico – amministrativo dell'Ateneo, adottando per la somministrazione del questionario una modalità on line, per la quale si è provveduto, da parte del personale del Servizio di Supporto al Nucleo di Valutazione, 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 numerosità delle sottoclassi aggregate è leggibile nella tabella alle pagine 12 e 13.

## Tempi di realizzazione

27/11/2014	Comunicazione alle OO.SS. alla R.S.U. ed al Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo.
09/12/2014	Comunicazione a tutto il personale della nota rettorale che da avvio alla rilevazione in data 09/02/2014, fissando il termine di chiusura in data 31/12/2014.
09/12/2014	Pubblicazione sul sito di Ateneo, nell'area Amministrazione trasparente, della rettorale e della presentazione dell'indagine.
09/12/2014	Apertura della scheda online e comunicato stampa.
22/12/2014	Comunicazione a tutto il personale ove si ricorda il termine di scadenza fissato per la compilazione ed invito alla compilazione.
07/01/2015	Comunicazione a tutto il personale con la quale si aggiorna la data di chiusura della rilevazione al 23/01/2015.
23/01/2015	Chiusura della rilevazione.

## 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.

**La metodologia adottata**

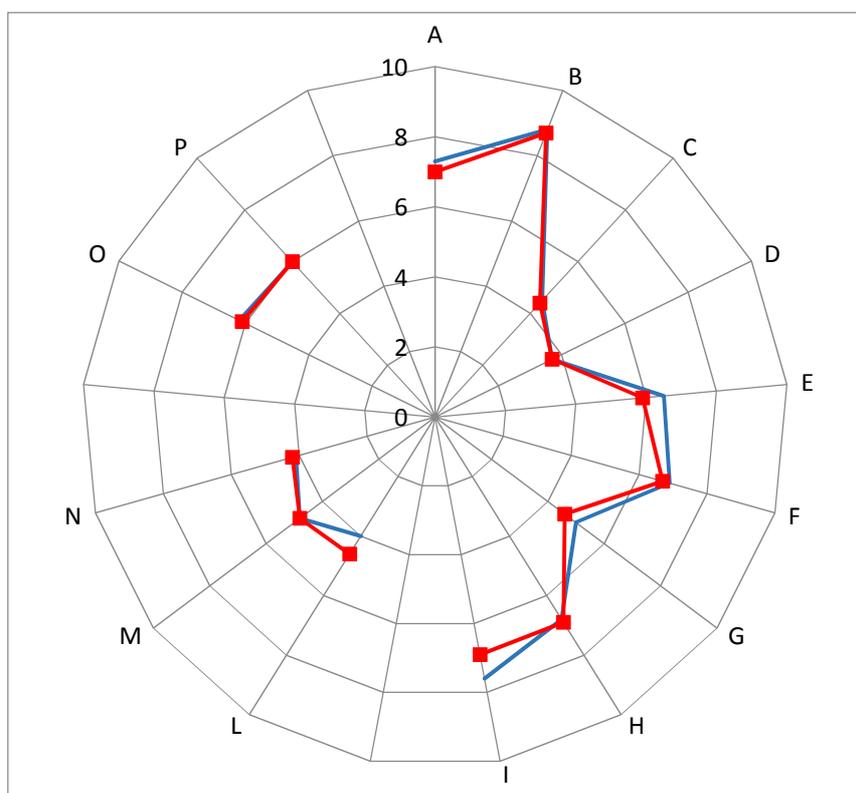
<b>Affermazione a connotazione positiva</b>					
risposte sfavorevoli			risposte favorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
0	2	4	6	8	10

<b>Affermazione a connotazione negativa</b>					
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 i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue e nel relativo grafico, ove per un confronto sono riportati anche i dati della rilevazione 2013.

## Punteggio medio per ambito di indagine

AMBITI DI INDAGINE		PUNTEGGIO	
		2013	2014
<b>A</b>	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	7,3	7
<b>B</b>	Le discriminazioni	8,8	8,7
<b>C</b>	L'equità nel mio Ateneo	4,5	4,4
<b>D</b>	Carriera e sviluppo professionale	3,7	3,7
<b>E</b>	Il mio lavoro	6,5	5,9
<b>F</b>	I miei colleghi	6,9	6,7
<b>G</b>	Il contesto di lavoro	5	4,6
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	6,8	6,9
<b>I</b>	L'immagine del mio Ateneo	7,6	6,9
<b>L</b>	Il mio Ateneo	4	4,6
<b>M</b>	Le mie performance	4,8	4,8
<b>N</b>	Il funzionamento del sistema	4,1	4,2
<b>O</b>	Il mio capo e la mia crescita	6,2	6,1
<b>P</b>	Il mio capo e l'equità	6	6
Importanza degli ambiti di indagine		8,7	8



**Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche.**

		Uomo	Donna
Popolazione	909	325	584
Rispondenti	471	171	300
Percentuale	51,8	52,6	51,4

Sesso	Risposte	% sul tot.
Uomo	171	36,31
Donna	300	63,69
Totali	471	100

Tempo	Risposte	% sul tot.
A tempo indeterminato	454	96,39
A tempo determinato	17	3,61
Totali	471	100

Età	Aggregazioni	Popol.	Risposte	Tasso risp.	% sul tot.
Fino a 30 anni	Fino a 40	8	3	37,50	0,64
Dai 31 ai 40 anni		106	86	81,13	18,26
Dai 41 ai 50 anni	41 - 50	358	210	58,66	44,59
Dai 51 ai 60 anni	Oltre 50	364	151	41,48	32,06
Oltre i 60 anni		73	21	28,77	4,46
Totali		909	471	51,82	100

Anzianità	Aggregazioni		Risposte		% sul tot.
Meno di 5 anni	Fino a 10		38		8,07
Da 5 a 10 anni			71		15,07
Da 11 a 20 anni	11 - 20		178		37,79
Oltre i 20 anni	Oltre 20		184		39,07
Totali			471		100

Area	Aggregazioni	Popol.	Risposte	Tasso risp.	% sul tot.
Area Amministrativa	Amministrativa	397	225	56,68	47,77
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	Tecnica	320	169	52,81	35,88
Area Socio – sanitaria	Altra Area	56	20	35,71	4,25
Area Biblioteche		44	34	77,27	7,22
Area Servizi generali e tecnici		72	16	22,22	3,40
Altro		20	7	35,00	1,49
Totali		909	471	51,82	100

<b>Afferenza</b>	<b>Popol.</b>	<b>Risposte</b>	<b>Tasso risp.</b>	<b>% sul tot.</b>
1° Area Dirigenziale - Affari Generali e Legali	39	18	46,15	3,82
2° Area Dirigenziale - Amministrazione e Finanza	53	24	45,28	5,10
3° Area Dirigenziale - Edilizia - Infrastrutture	79	24	30,38	5,10
4° Area Dirigenziale - Didattica e Servizi agli Studenti	107	72	67,29	15,29
5° Area Dirigenziale - Risorse Umane	50	22	44,00	4,67
6° Area Dirigenziale - Ricerca e Sistema Bibliotecario e Museale	94	47	50,00	9,98
Dipartimento	417	205	49,16	43,52
Altro	70	59	84,29	12,53
<b>Totali</b>	<b>909</b>	<b>471</b>	<b>51,82</b>	<b>100</b>

<b>Sede</b>	<b>Risposte</b>	<b>% sul tot.</b>
Sede 1 – Palazzo Centrale	97	20,59
Sede 2 - Campus Universitario - Parco Area delle Scienze	172	36,52
Sede 3 - V.lo Grossardi - Via D'Azeglio	29	6,16
Sede 4 - P.le San Francesco - Carissimi	29	6,16
Sede 5 - Volturmo – Rasori - Cornocchio	46	9,77
Sede 6 - Altra sede	98	20,81
<b>Totali</b>	<b>471</b>	<b>100</b>

Nella tabella per le diverse classi anagrafiche sono individuate le aggregazioni che nell'analisi dei risultati sono state utilizzate al fine di consentire un dimensionamento delle classi tale da assicurare un significato statistico dei dati presentati oltre che la tutela della privacy dei rispondenti.

## **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.

L'ambito tematico A (Sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato) è quello al quale viene attribuito il più alto grado di importanza, con un punteggio elevato (8,41); tale ambito è anche caratterizzato da un punteggio medio e da una percentuale di risposte favorevoli che si collocano in una fascia di medio alta soddisfazione.

In ordine di importanza attribuita seguono gli ambiti E (Il mio lavoro), F (I miei colleghi), G (Il contesto del mio lavoro), C (L'equità nel mio Ateneo), il cui grado di importanza, nella scala da 0 a 10, si attesta nella fascia compresa tra 8,08 ed 8,34. Tale esito attesta quanto nell'opinione del personale vengano ritenuti importanti gli aspetti che riguardano la gestione organizzativa del lavoro, il rapporto di collaborazione con i colleghi, la corretta ed equa definizione di ruoli e responsabilità. Occorre evidenziare che rispetto alla rilevazione dell'anno precedente il grado di soddisfazione negli ambiti E – G ha subito una flessione rispetto a livelli appena sopra quello medio nel primo, ampiamente al di sotto di quello medio nel secondo. L'ambito F non ha subito grande variazione attestandosi ad un livello di soddisfazione media così come non ha subito grande variazione il grado di soddisfazione nell'ambito di indagine C il quale tuttavia si attesta, così come l'ambito D (Carriera e sviluppo professionale), su un livello di soddisfazione minimo.

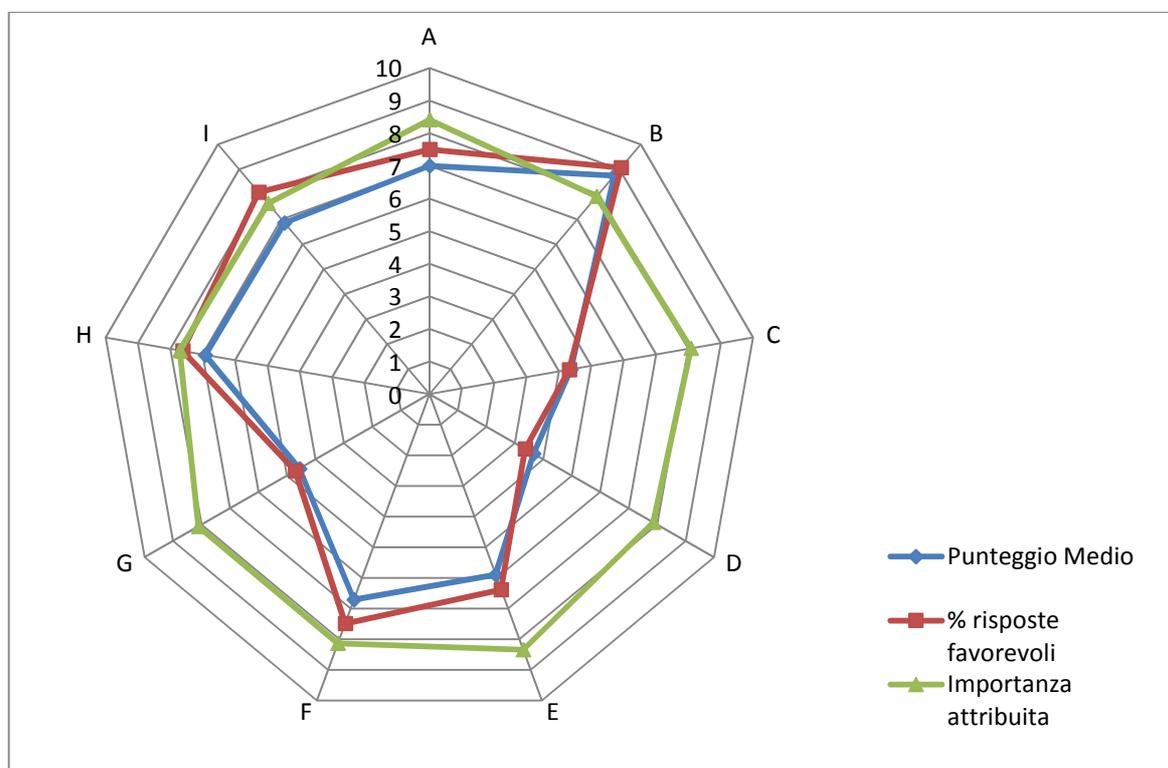
L'ambito B (Le discriminazioni) riscontra un livello di importanza intermedio e presenta un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli molto elevati (8,75 – 90,7%), significando con tale esito una problematicità poco presente in Ateneo; occorre tuttavia sottolineare che pur nell'evidenza di un elevato grado di soddisfazione, anche la minima espressione di disagio in tale ambito richiede comunque la massima attenzione.

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

Ambiti di indagine		Importanza attribuita
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	8,41
E	Il mio lavoro	8,34
F	I miei colleghi	8,13
G	Il contesto del mio lavoro	8,11
C	L'equità nel mio Ateneo	8,08
B	Le discriminazioni	7,91
D	Carriera e lo sviluppo professionale	7,86
H	Il senso di appartenenza	7,71
I	L'immagine del mio Ateneo	7,64

**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	7,01	75,0	8,41 (1)
B	Le discriminazioni	8,75	90,7	7,91 (6)
C	L'equità nel mio Ateneo	4,37	43,2	8,08 (5)
D	Carriera e sviluppo professionale	3,66	33,6	7,86 (7)
E	Il mio lavoro	5,89	63,8	8,34 (2)
F	I miei colleghi	6,70	74,9	8,13 (3)
G	Il contesto di lavoro	4,57	47,1	8,11 (4)
H	Il senso di appartenenza	6,92	76,2	7,71 (8)
I	L'immagine del mio Ateneo	6,85	80,8	7,64 (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, fascia di anzianità di servizio, area contrattuale di appartenenza, area di afferenza o dipartimento, sede. I risultati sono rappresentati nelle tabelle 3, 4, 5, 6, 7, 8 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:

-  Valori superiori al 4° quintile
-  Valori tra il 3° ed il 4° quintile
-  Valori tra il 2° e 3° quintile
-  Valori tra il 1° e 2° quintile
-  Valori inferiori al 1° quintile

Tab. 3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere

Gruppo	Punteggio			% risposte favorevoli		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
A	7,25	6,87	7,01	78	74	75
B	8,86	8,68	8,75	92	90	91
C	4,83	4,1	4,37	49	40	43
D	3,83	3,56	3,66	37	32	34
E	6,29	5,67	5,89	69	61	64
F	6,85	6,62	6,7	76	74	75
G	4,64	4,52	4,57	48	46	47
H	6,86	6,96	6,92	76	76	76
I	6,69	6,95	6,85	78	83	81
L	4,7	4,57	4,62	50	47	48
M	5,07	4,71	4,84	53	48	50
N	4,46	4,09	4,23	45	40	42
O	6,32	6,02	6,13	68	66	67
P	6,3	5,89	6,04	67	65	66

Tab. 4 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Età

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
A	6,95	6,93	7,13	7,01	74	74	76	75
B	8,89	8,82	8,59	8,75	93	91	89	91
C	4,58	4,07	4,61	4,37	45	40	46	43
D	4,1	3,25	3,93	3,66	40	28	37	34
E	6,03	5,83	5,89	5,89	65	63	64	64
F	6,97	6,57	6,73	6,7	77	74	75	75
G	4,97	4,42	4,53	4,57	55	45	45	47
H	7,23	6,78	6,95	6,92	81	74	77	76
I	7,2	6,8	6,75	6,85	81	82	79	81
L	4,83	4,51	4,65	4,62	53	47	48	48
M	5,49	4,71	4,66	4,84	62	49	45	50
N	4,66	4,06	4,2	4,23	46	40	41	42
O	6,66	6,15	5,83	6,13	71	68	63	67
P	6,51	6,06	5,77	6,04	70	67	62	66

Tab. 5 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Anzianità di Servizio

Gruppo	Punteggio				% risposte favorevoli			
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Totale	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Totale
A	7,05	7,01	6,98	7,01	75	75	75	75
B	8,9	8,81	8,59	8,75	92	91	89	91
C	4,65	4,02	4,53	4,37	46	38	47	43
D	3,78	3,43	3,81	3,66	37	29	37	34
E	6	5,76	5,95	5,89	65	62	65	64
F	7,05	6,45	6,74	6,7	77	72	76	75
G	4,96	4,42	4,47	4,57	54	44	46	47
H	7,13	6,86	6,87	6,92	78	76	75	76
I	7,27	6,67	6,79	6,85	83	80	80	81
L	4,96	4,38	4,64	4,62	55	45	48	48
M	5,46	4,61	4,7	4,84	62	45	48	50
N	4,7	4	4,16	4,23	49	38	41	42
O	6,71	5,99	5,92	6,13	74	64	65	67
P	6,62	5,78	5,93	6,04	72	62	65	66

Tab. 6 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Area contrattuale

Gruppo	Punteggio				% risposte favorevoli			
	Amm.	Tecnica	Altro	Totale	Amm.	Tecnica	Altro	Totale
A	6,71	7,33	7,14	7,01	72	79	75	75
B	8,55	9	8,76	8,75	90	93	89	91
C	4	4,83	4,4	4,37	38	50	44	43
D	3,47	3,91	3,68	3,66	32	36	34	34
E	5,53	6,26	6,14	5,89	59	70	66	64
F	6,78	6,71	6,46	6,7	76	75	72	75
G	4,29	4,9	4,65	4,57	43	52	48	47
H	6,95	6,83	7,06	6,92	76	76	78	76
I	6,88	6,72	7,08	6,85	79	80	87	81
L	4,53	4,75	4,6	4,62	47	50	47	48
M	4,9	5,01	4,31	4,84	51	53	40	50
N	4,04	4,65	3,82	4,23	40	49	32	42
O	6,38	6,25	5,15	6,13	70	68	54	67
P	6,35	6,02	5,16	6,04	70	66	53	66

Tab. 7 - -Punteggio Medio per area di afferenza

Gruppo	Aree 1, 2, 6, Altro	Aree 3, 4, 5	Dipartimento	Totale
A	6,94	6,79	7,17	7,01
B	8,69	8,55	8,9	8,75
C	4,04	4,56	4,49	4,37
D	3,56	4,1	3,48	3,66
E	5,84	5,75	6,01	5,89
F	6,55	7,05	6,62	6,7
G	4,27	4,91	4,58	4,57
H	6,52	7,52	6,87	6,92
I	6,35	7,27	6,99	6,85
L	4,43	5,06	4,5	4,62
M	4,58	5,32	4,75	4,84
N	3,81	4,54	4,35	4,23
O	6,16	6,82	5,71	6,13
P	5,96	6,83	5,63	6,04

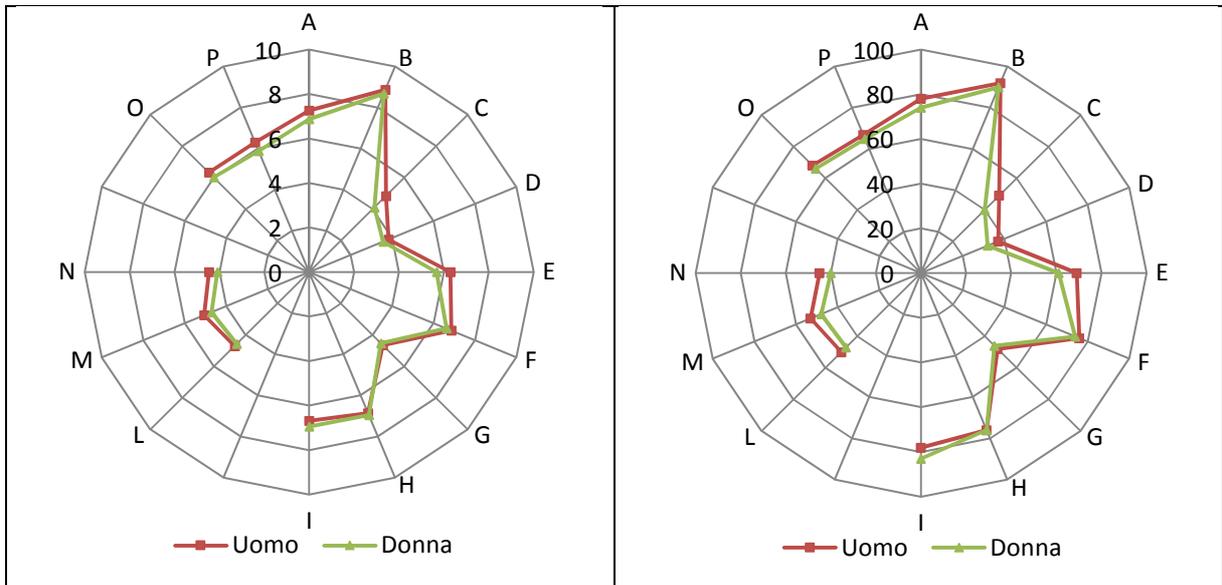
I punteggi associati alle aree di afferenza sono relativi a tre raggruppamenti, ove da una parte si sono considerati i Dipartimenti nel loro complesso, mentre le 6 aree dirigenziali e tutte le altre strutture amministrative sono state suddivise in due differenti gruppi. In tal modo i punteggi fanno riferimento a popolazioni di dipendenti la cui numerosità è tale da rendere impossibile l'individuazione di gruppi ristretti di rispondenti.

Tab. 8 - -Punteggio Medio per Sede

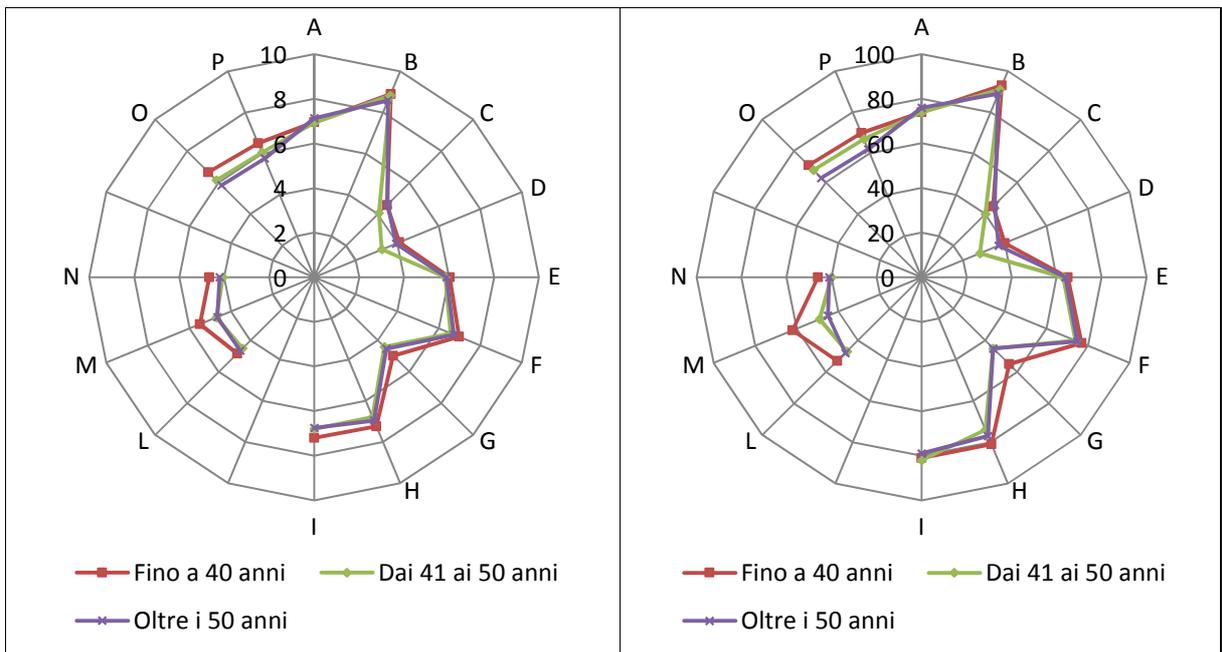
Punteggio							
Gruppo	Sede 1	Sede 2	Sede 3	Sede 4	Sede 5	Sede 6	Totale
A	6,55	7,1	6,73	7,26	7,22	7,2	7,01

Nella tabella si sono riportati i punteggi medi ottenuti nel gruppo A di domande, relative alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato, per le diverse sedi; si osserva che i punteggi si attestano intorno al valore medio di Ateneo, con scostamenti poco significativi. Non si riportano i punteggi per gli altri gruppi di domande che confermano una sostanziale uniformità di giudizio, da parte del personale, indipendente dalla sede di lavoro.

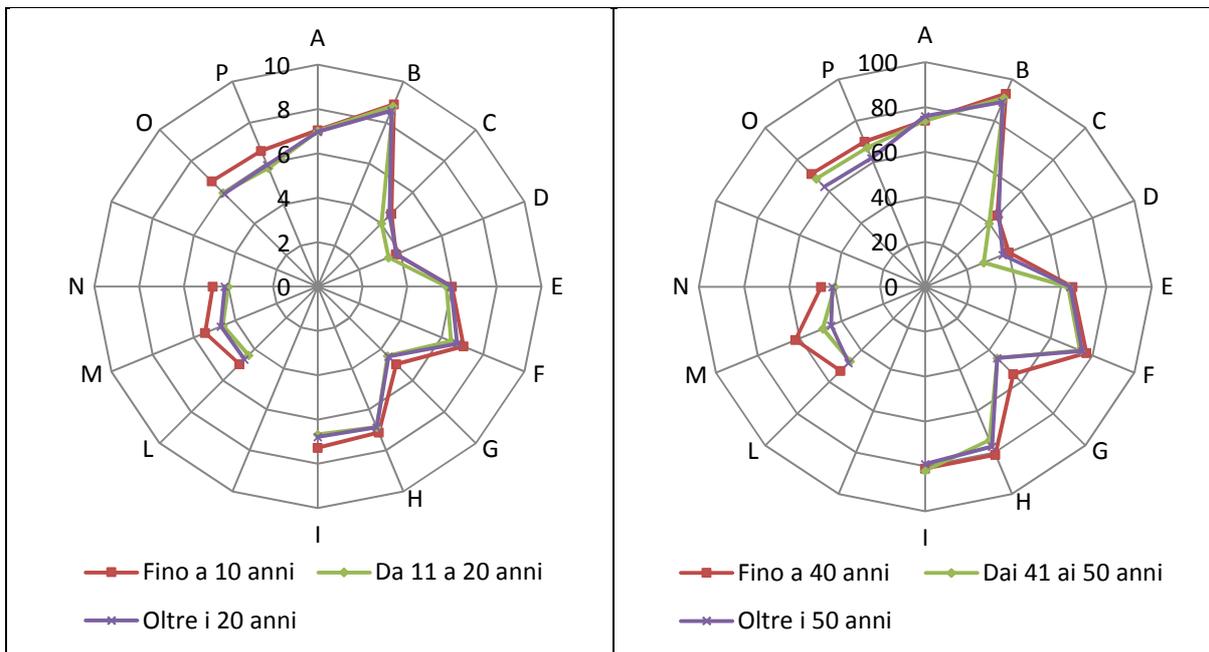
**Gr. 1 - -Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere**



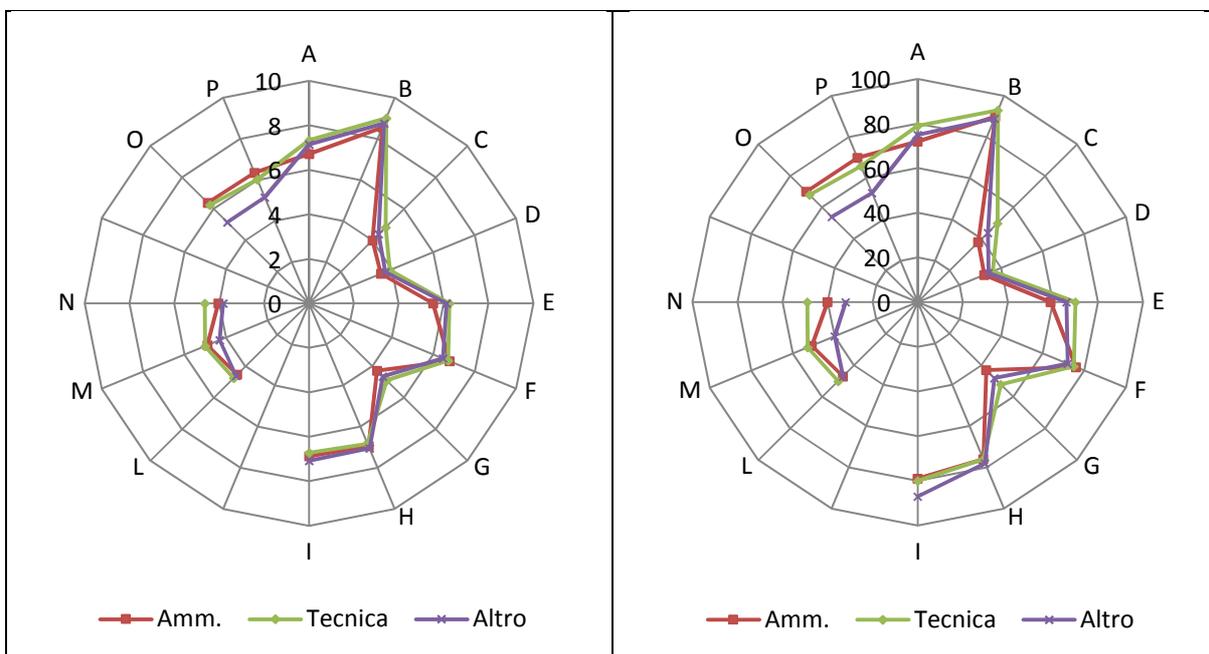
**Gr. 2 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Età**



**Gr. 3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Fascia di Anzianità di Servizio**



**Gr. 4 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Area contrattuale**





## **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.

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.

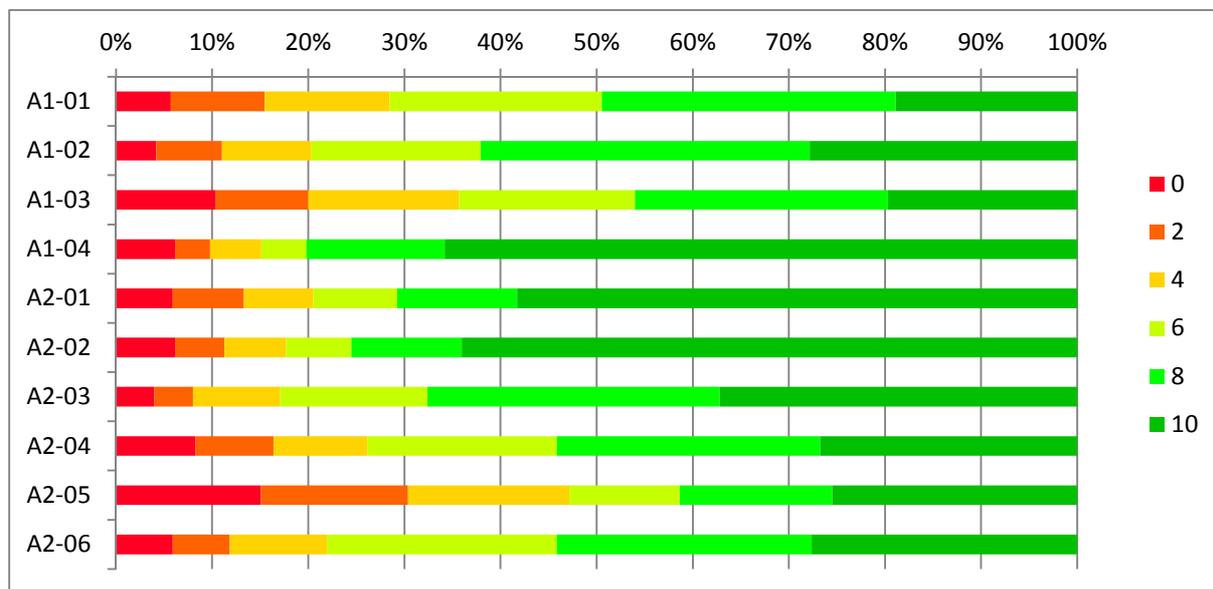
Nei successivi quattro grafici si rappresenta la percentuale di risposte favorevoli su dati aggregati nelle seguenti quattro diverse classi anagrafiche:

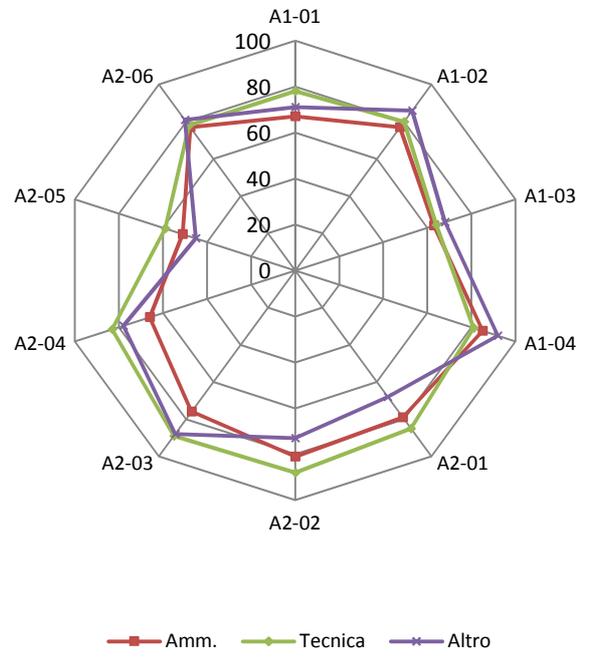
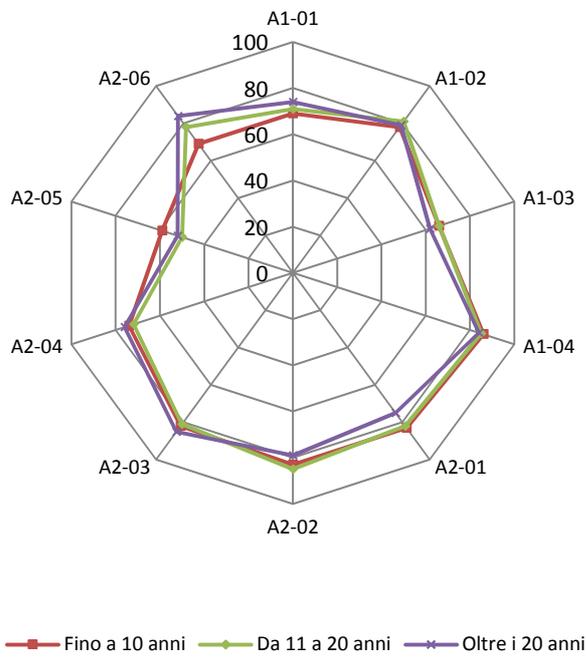
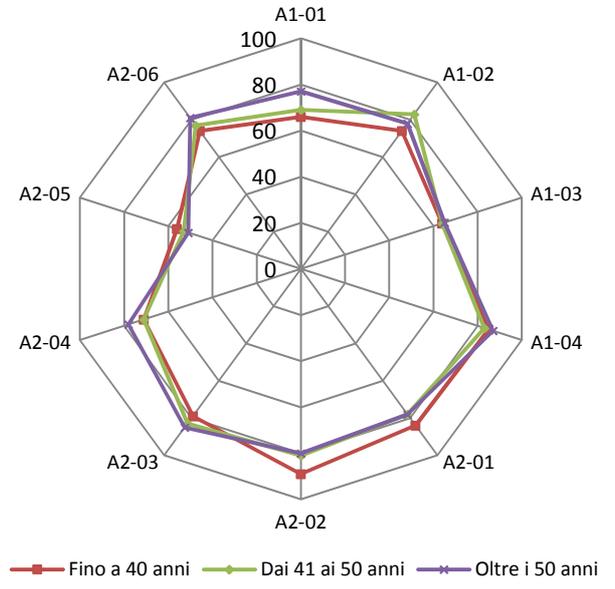
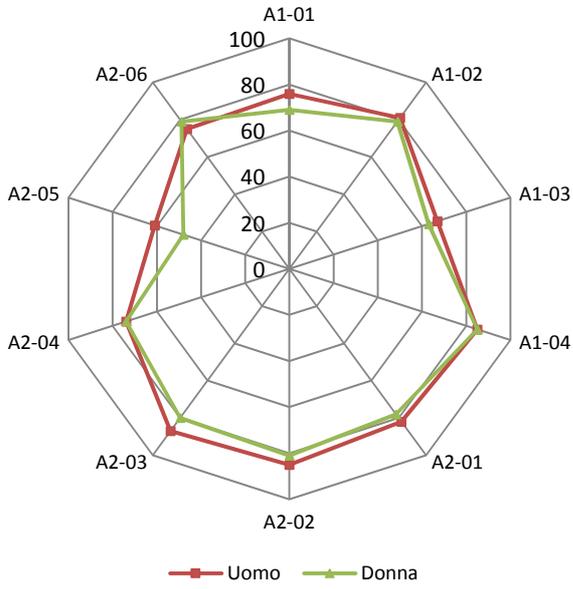
- genere
- età
- anzianità di servizio
- area contrattuale.

I dati analitici espressi per ciascuna delle sei aree dirigenziali di afferenza, per le strutture decentrate (dipartimenti e centri) e tutte le altre strutture non ricomprese nelle precedenti, non sono stati inseriti in questa relazione, ma sono stati opportunamente esaminati ed organizzati in schede e forniti all'amministrazione per le proprie analisi.

Domande gruppo A	
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
A2-01	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 ...)
A2-06	Il mio lavoro mi appassiona

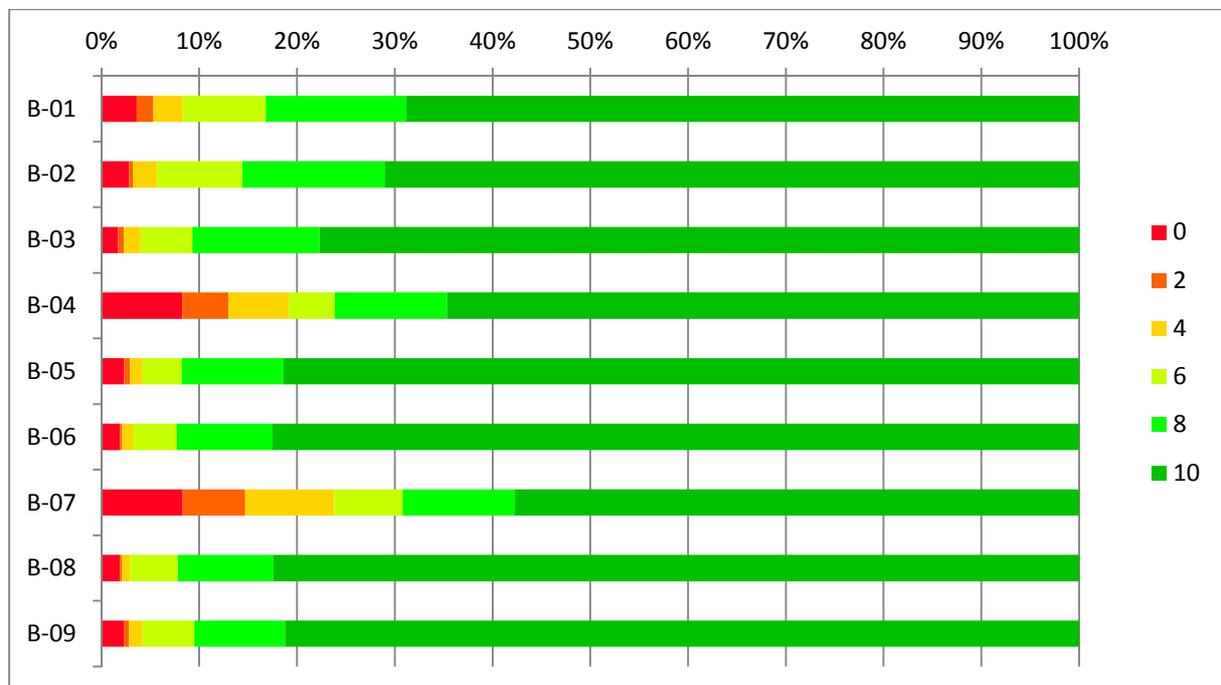
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
A1-01	27	46	61	104	144	89	471	6,37	5,7	9,8	13	22,1	30,6	18,9	100
A1-02	20	32	44	83	161	131	471	7,08	4,2	6,8	9,3	17,6	34,2	27,8	100
A1-03	49	45	74	86	124	93	471	6	10,4	9,6	15,7	18,3	26,3	19,7	100
A1-04	29	17	25	22	68	310	471	8,3	6,2	3,6	5,3	4,7	14,4	65,8	100
A2-01	28	35	34	41	59	274	471	7,78	5,9	7,4	7,2	8,7	12,5	58,2	100
A2-02	29	24	30	32	54	302	471	8,09	6,2	5,1	6,4	6,8	11,5	64,1	100
A2-03	19	19	43	72	143	175	471	7,51	4	4	9,1	15,3	30,4	37,2	100
A2-04	39	38	46	93	129	126	471	6,6	8,3	8,1	9,8	19,7	27,4	26,8	100
A2-05	71	72	79	54	75	120	471	5,49	15,1	15,3	16,8	11,5	15,9	25,5	100
A2-06	28	28	48	112	125	130	471	6,84	5,9	5,9	10,2	23,8	26,5	27,6	100

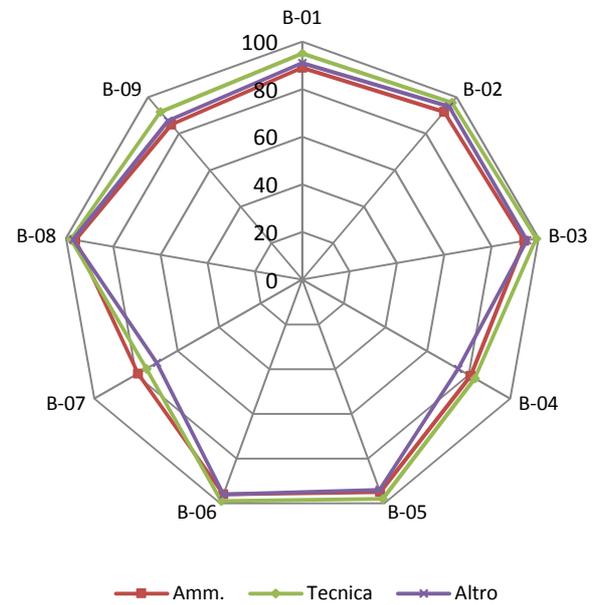
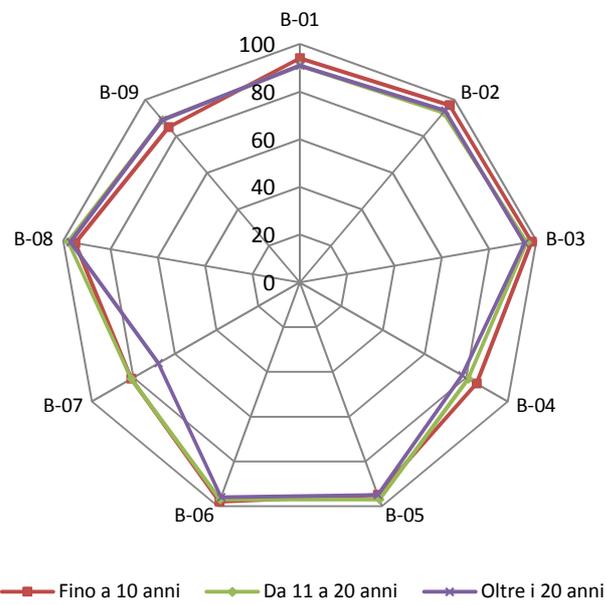
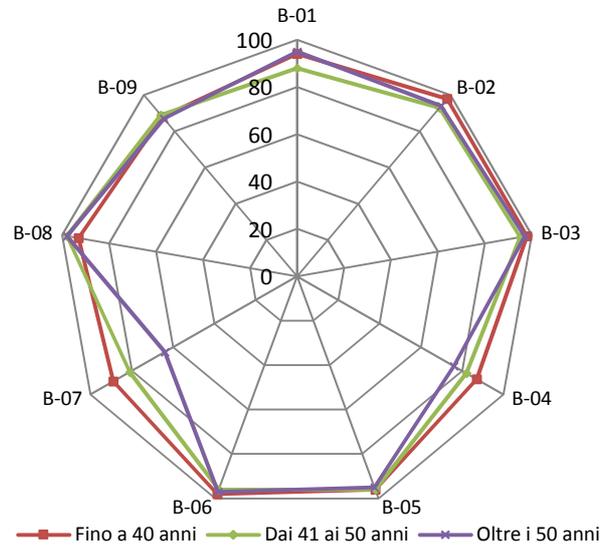
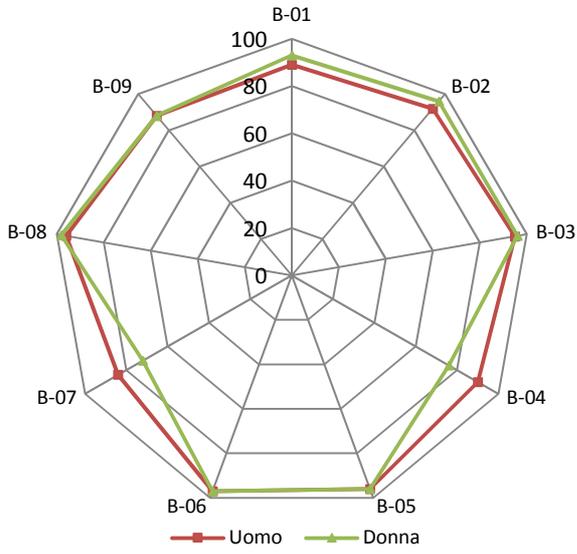




Domande gruppo B	
B-01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B-02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B-03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
<b>B-04</b>	La mia identità 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>B-07</b>	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 eventuale disabilità

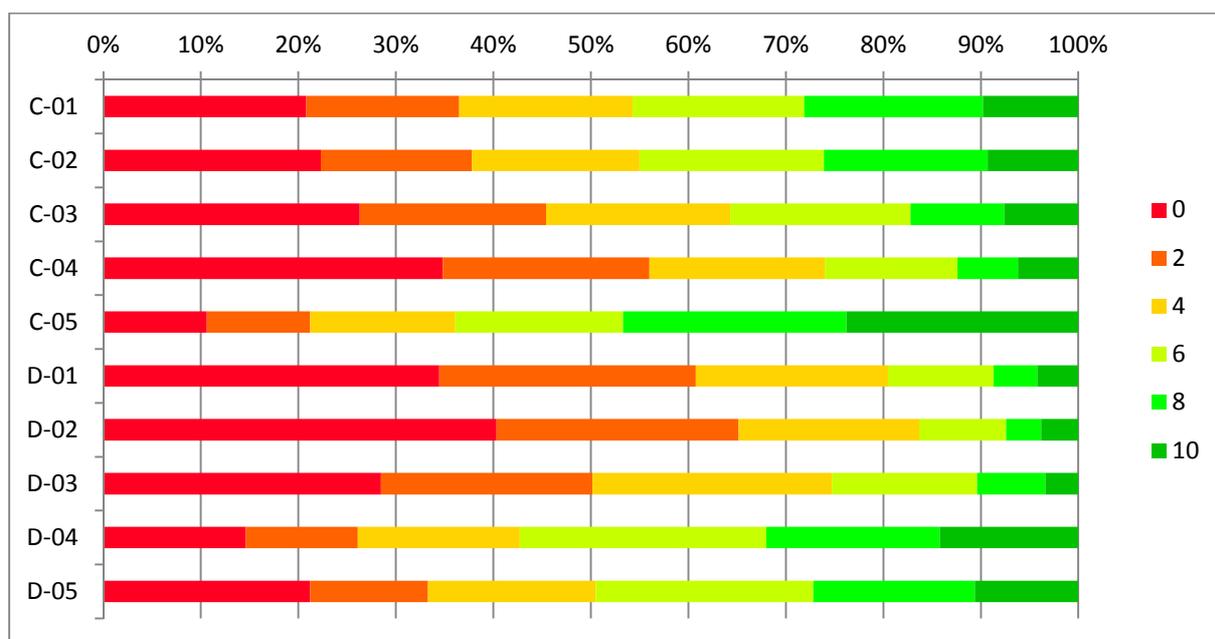
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
B-01	17	8	14	40	68	324	471	8,7	3,6	1,7	3	8,5	14,4	68,8	100
B-02	13	2	12	41	69	334	471	8,9	2,8	0,4	2,5	8,7	14,6	70,9	100
B-03	8	3	8	25	61	366	471	9,21	1,7	0,6	1,7	5,3	13	77,7	100
B-04	39	22	29	22	54	305	471	8,01	8,3	4,7	6,2	4,7	11,5	64,8	100
B-05	11	3	6	19	49	383	471	9,27	2,3	0,6	1,3	4	10,4	81,3	100
B-06	9	1	5	21	46	389	471	9,35	1,9	0,2	1,1	4,5	9,8	82,6	100
B-07	39	30	43	33	54	272	471	7,61	8,3	6,4	9,1	7	11,5	57,7	100
B-08	9	1	4	23	46	388	471	9,35	1,9	0,2	0,8	4,9	9,8	82,4	100
B-09	10	2	6	23	40	351	432	9,25	2,3	0,5	1,4	5,3	9,3	81,3	100

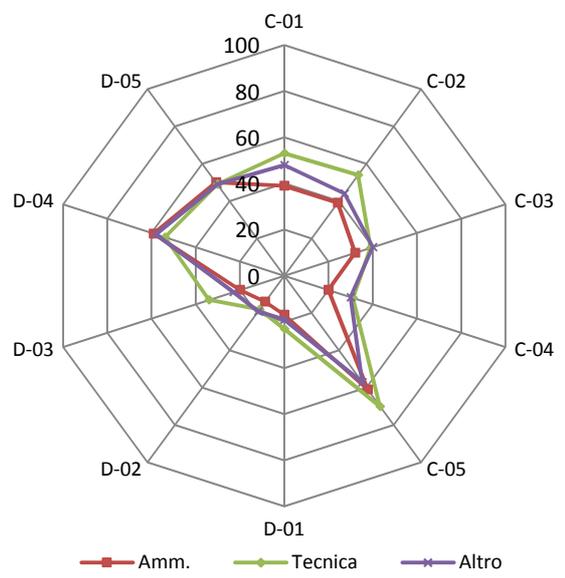
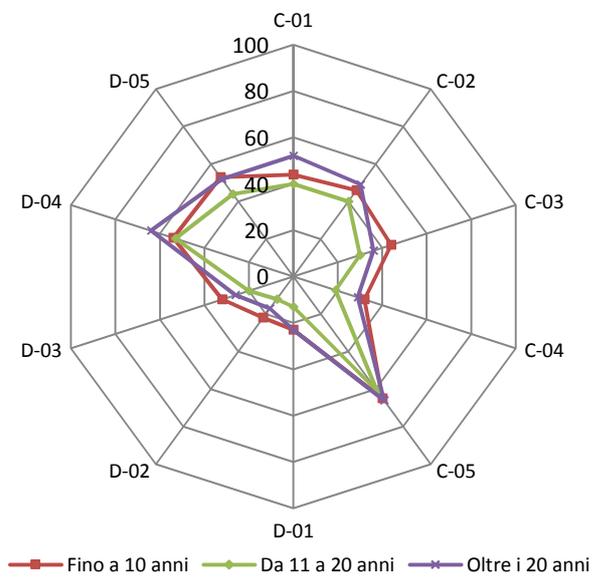
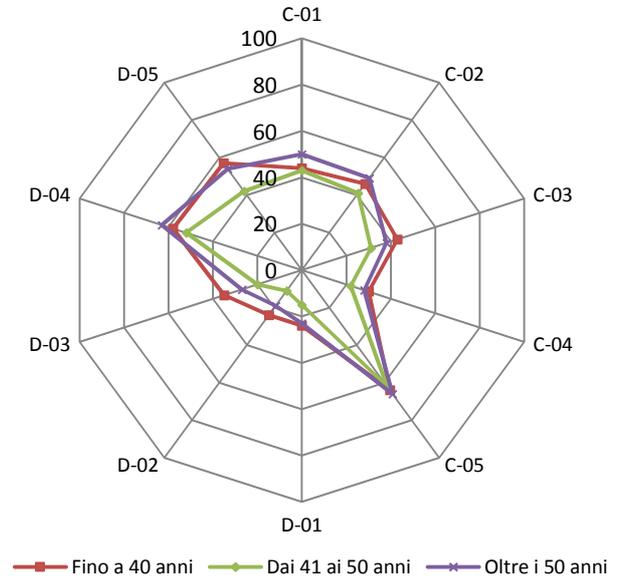
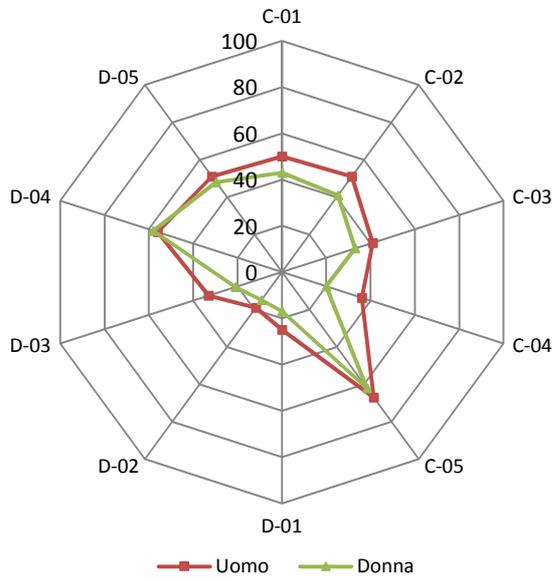




Domande gruppi C - D	
C-01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C-02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C-03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C-04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione 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-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

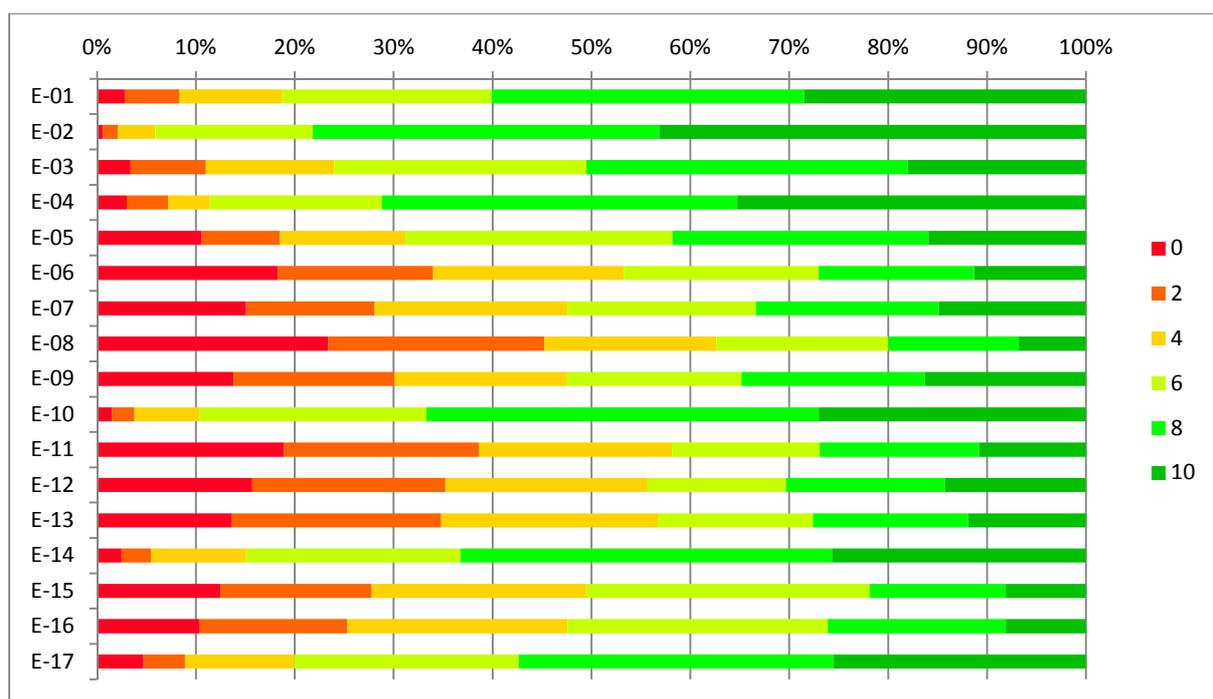
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
C-01	98	74	84	83	86	46	471	4,52	20,8	15,7	17,8	17,6	18,3	9,8	100
C-02	105	73	81	89	79	44	471	4,41	22,3	15,5	17,2	18,9	16,8	9,3	100
C-03	124	90	89	87	45	36	471	3,77	26,3	19,1	18,9	18,5	9,6	7,6	100
C-04	164	100	85	64	29	29	471	3,07	34,8	21,2	18	13,6	6,2	6,2	100
C-05	50	50	70	81	108	112	471	6,05	10,6	10,6	14,9	17,2	22,9	23,8	100
D-01	162	124	93	51	21	20	471	2,75	34,4	26,3	19,7	10,8	4,5	4,2	100
D-02	190	117	87	42	17	18	471	2,44	40,3	24,8	18,5	8,9	3,6	3,8	100
D-03	134	102	116	70	33	16	471	3,21	28,5	21,7	24,6	14,9	7	3,4	100
D-04	69	54	78	119	84	67	471	5,26	14,6	11,5	16,6	25,3	17,8	14,2	100
D-05	100	57	81	105	78	50	471	4,65	21,2	12,1	17,2	22,3	16,6	10,6	100

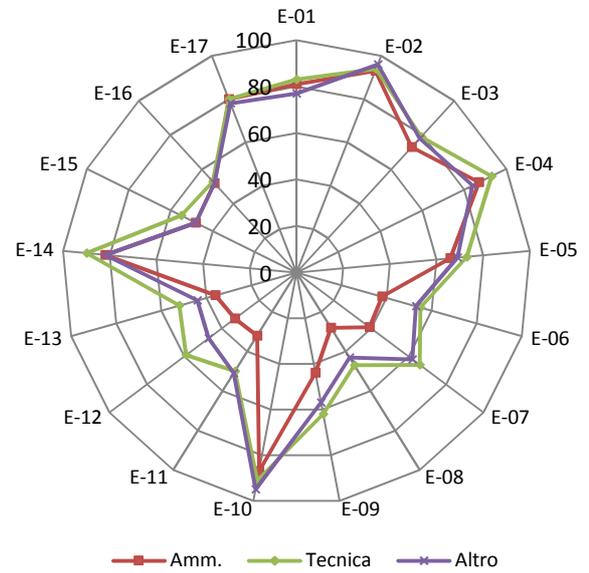
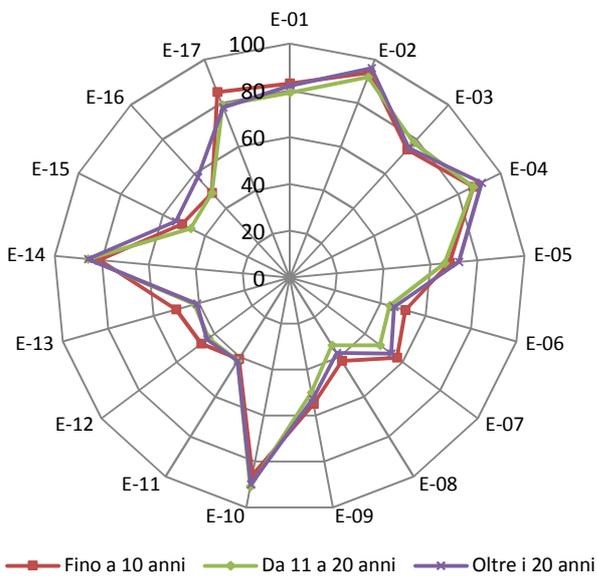
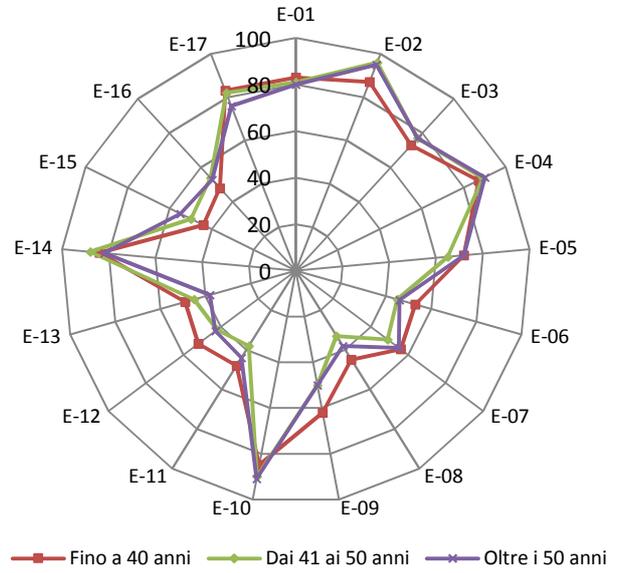
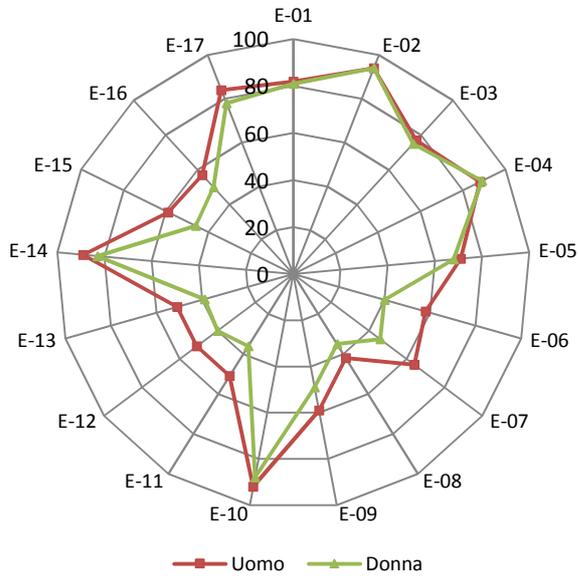




Domande gruppo E	
E-01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E-02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E-03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E-04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E-05	Il mio lavoro mi dà un senso 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

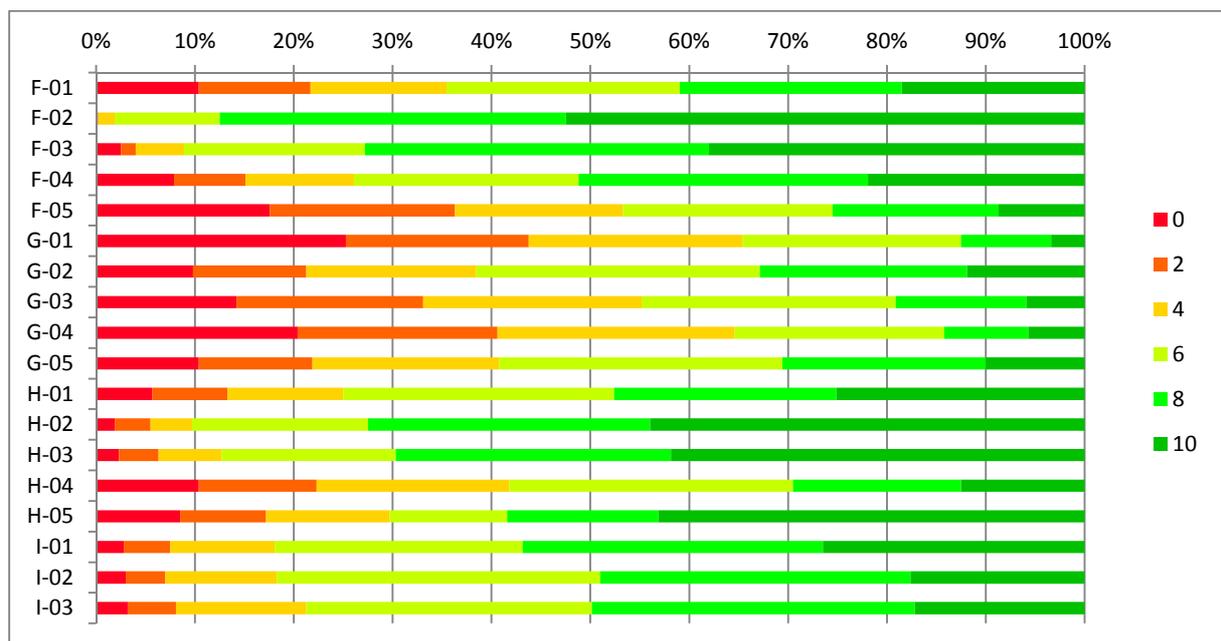
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
E-01	13	26	49	100	149	134	471	7,18	2,8	5,5	10,4	21,2	31,6	28,5	100
E-02	3	7	18	75	165	203	471	8,25	0,6	1,5	3,8	15,9	35	43,1	100
E-03	16	36	61	120	153	85	471	6,6	3,4	7,6	13	25,5	32,5	18	100
E-04	14	20	20	82	169	166	471	7,69	3	4,2	4,2	17,4	35,9	35,2	100
E-05	50	37	60	127	122	75	471	5,95	10,6	7,9	12,7	27	25,9	15,9	100
E-06	86	74	91	93	74	53	471	4,65	18,3	15,7	19,3	19,7	15,7	11,3	100
E-07	71	61	92	90	87	70	471	5,15	15,1	13	19,5	19,1	18,5	14,9	100
E-08	110	103	82	82	62	32	471	3,91	23,4	21,9	17,4	17,4	13,2	6,8	100
E-09	65	77	82	83	87	77	471	5,19	13,8	16,3	17,4	17,6	18,5	16,3	100
E-10	7	11	31	108	187	127	471	7,56	1,5	2,3	6,6	22,9	39,7	27	100
E-11	89	93	92	70	76	51	471	4,44	18,9	19,7	19,5	14,9	16,1	10,8	100
E-12	74	92	96	66	76	67	471	4,76	15,7	19,5	20,4	14	16,1	14,2	100
E-13	64	100	103	74	74	56	471	4,69	13,6	21,2	21,9	15,7	15,7	11,9	100
E-14	12	14	45	102	177	121	471	7,32	2,5	3	9,6	21,7	37,6	25,7	100
E-15	59	72	102	135	65	38	471	4,8	12,5	15,3	21,7	28,7	13,8	8,1	100
E-16	49	70	105	124	85	38	471	5,02	10,4	14,9	22,3	26,3	18	8,1	100
E-17	22	20	52	107	150	120	471	6,99	4,7	4,2	11	22,7	31,8	25,5	100

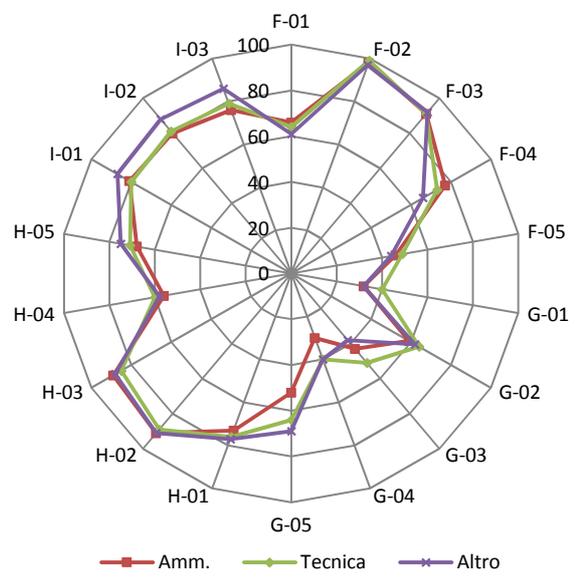
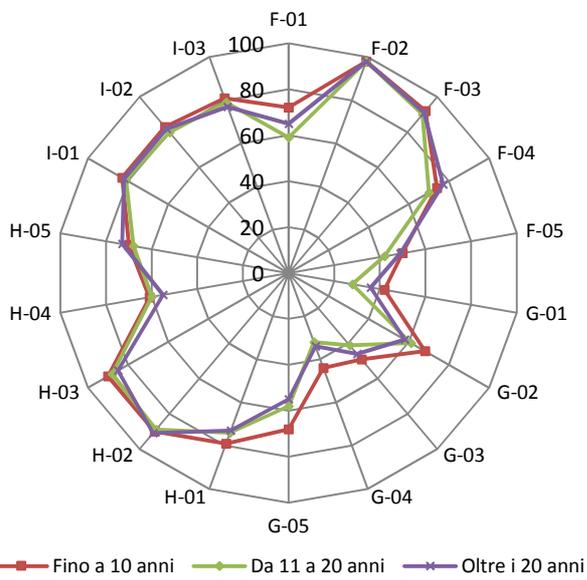
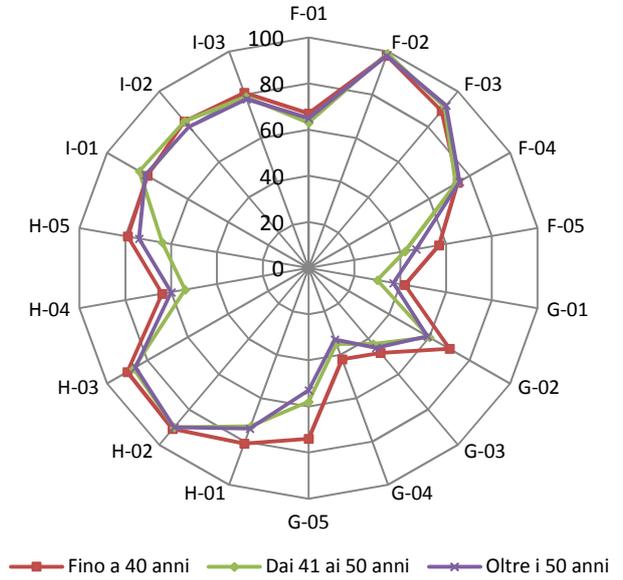
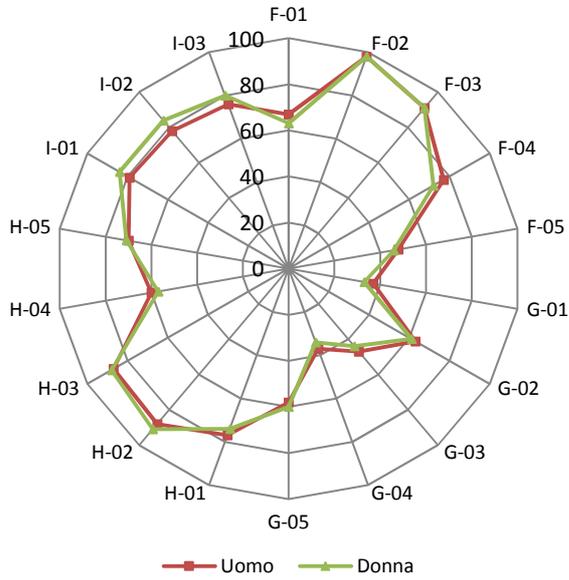




Domande gruppi F-G-H-I	
F-01	Mi sento parte di una squadra
F-02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F-03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F-04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F-05	Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
G-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-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-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

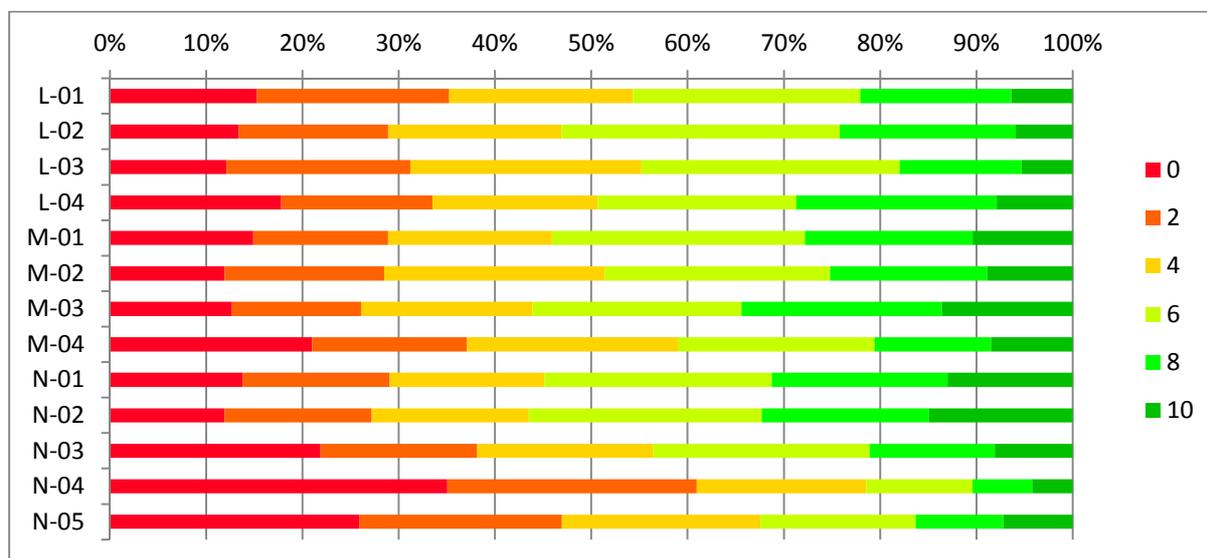
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
F-01	49	53	65	111	106	87	471	5,84	10,4	11,3	13,8	23,6	22,5	18,5	100
F-02	1		8	50	165	247	471	8,75	0,2	0	1,7	10,6	35	52,4	100
F-03	12	7	23	86	164	179	471	7,91	2,5	1,5	4,9	18,3	34,8	38	100
F-04	37	34	52	107	138	103	471	6,48	7,9	7,2	11	22,7	29,3	21,9	100
F-05	83	88	80	100	79	41	471	4,54	17,6	18,7	17	21,2	16,8	8,7	100
G-01	119	87	102	104	43	16	471	3,63	25,3	18,5	21,7	22,1	9,1	3,4	100
G-02	46	54	81	135	99	56	471	5,51	9,8	11,5	17,2	28,7	21	11,9	100
G-03	67	89	104	121	62	28	471	4,45	14,2	18,9	22,1	25,7	13,2	5,9	100
G-04	96	95	113	100	40	27	471	3,89	20,4	20,2	24	21,2	8,5	5,7	100
G-05	49	54	89	135	97	47	471	5,35	10,4	11,5	18,9	28,7	20,6	10	100
H-01	27	36	55	129	106	118	471	6,57	5,7	7,6	11,7	27,4	22,5	25,1	100
H-02	9	17	20	84	134	207	471	7,98	1,9	3,6	4,2	17,8	28,5	43,9	100
H-03	11	19	30	83	131	197	471	7,8	2,3	4	6,4	17,6	27,8	41,8	100
H-04	49	56	92	135	80	59	471	5,35	10,4	11,9	19,5	28,7	17	12,5	100
H-05	40	41	59	56	72	203	471	6,92	8,5	8,7	12,5	11,9	15,3	43,1	100
I-01	13	22	50	118	143	125	471	7,1	2,8	4,7	10,6	25,1	30,4	26,5	100
I-02	14	19	53	154	148	83	471	6,77	3	4	11,3	32,7	31,4	17,6	100
I-03	15	23	62	136	154	81	471	6,69	3,2	4,9	13,2	28,9	32,7	17,2	100

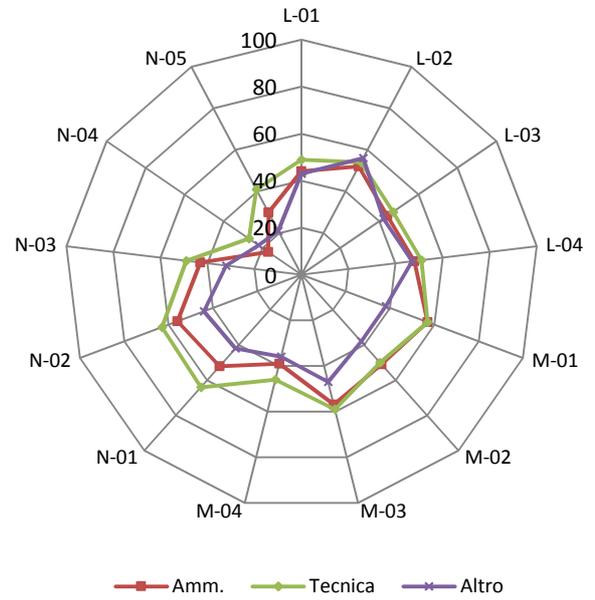
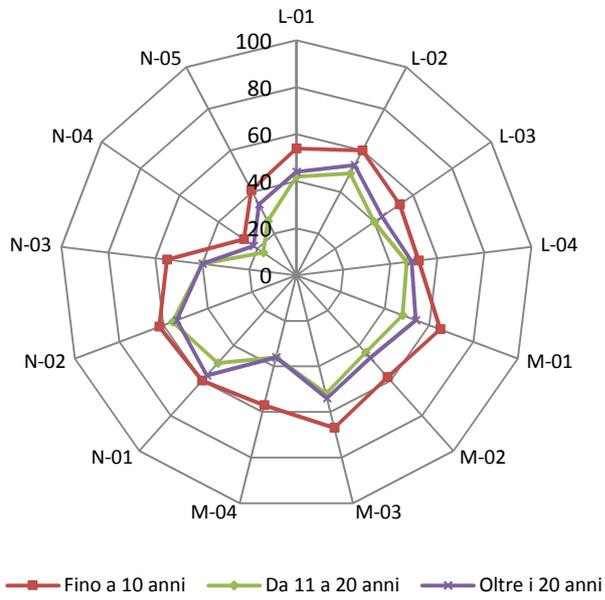
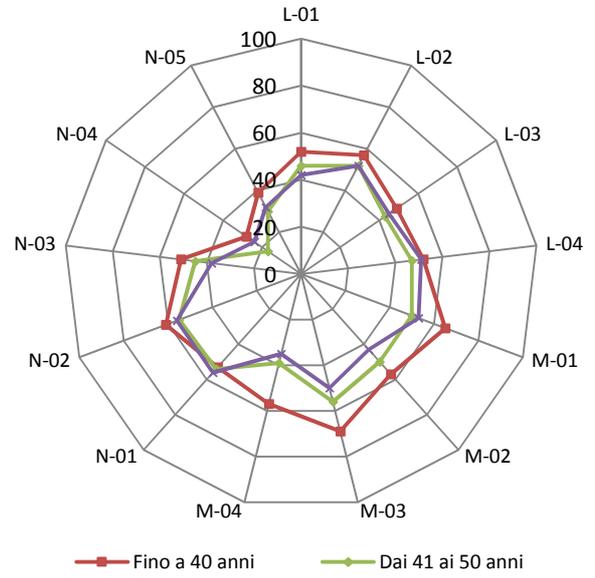
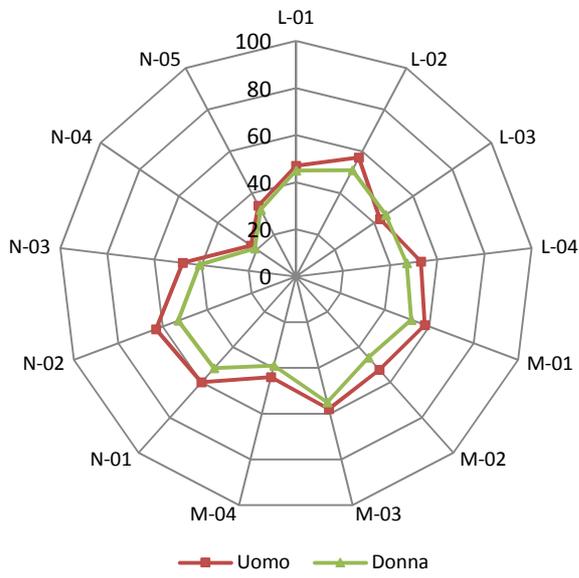




Domande gruppi L-M-N	
L-01	Conosco le strategie generali del mio Ateneo
L-02	Condivido gli obiettivi strategici generali del mio Ateneo
L-03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo
L-04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi generali dell'Ateneo
M-01	Ritengo di 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-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

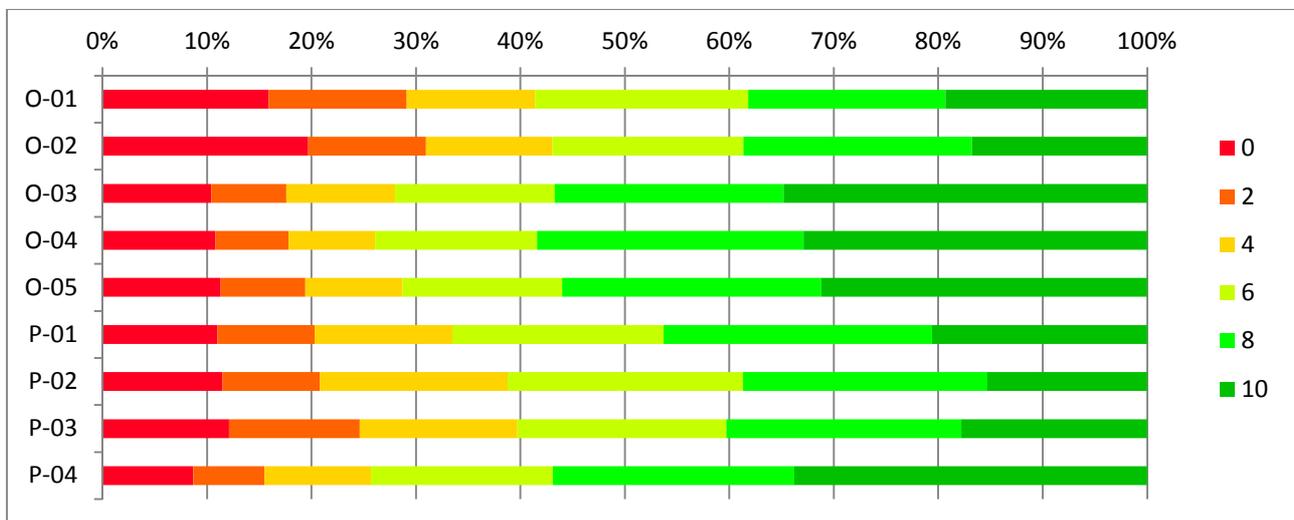
Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
L-01	72	94	90	111	74	30	471	4,47	15,3	20	19,1	23,6	15,7	6,4	100
L-02	63	73	85	136	86	28	471	4,82	13,4	15,5	18	28,9	18,3	5,9	100
L-03	57	90	113	126	60	25	471	4,5	12,1	19,1	24	26,8	12,7	5,3	100
L-04	84	74	81	97	98	37	471	4,69	17,8	15,7	17,2	20,6	20,8	7,9	100
M-01	70	66	80	124	82	49	471	4,97	14,9	14	17	26,3	17,4	10,4	100
M-02	56	78	108	110	77	42	471	4,85	11,9	16,6	22,9	23,4	16,3	8,9	100
M-03	60	63	84	102	98	64	471	5,3	12,7	13,4	17,8	21,7	20,8	13,6	100
M-04	99	76	103	96	57	40	471	4,24	21	16,1	21,9	20,4	12,1	8,5	100
N-01	65	72	76	111	86	61	471	5,12	13,8	15,3	16,1	23,6	18,3	13	100
N-02	56	72	77	114	82	70	471	5,29	11,9	15,3	16,3	24,2	17,4	14,9	100
N-03	103	77	86	106	61	38	471	4,25	21,9	16,3	18,3	22,5	13	8,1	100
N-04	165	122	83	52	29	20	471	2,8	35	25,9	17,6	11	6,2	4,2	100
N-05	122	99	97	76	43	34	471	3,66	25,9	21	20,6	16,1	9,1	7,2	100

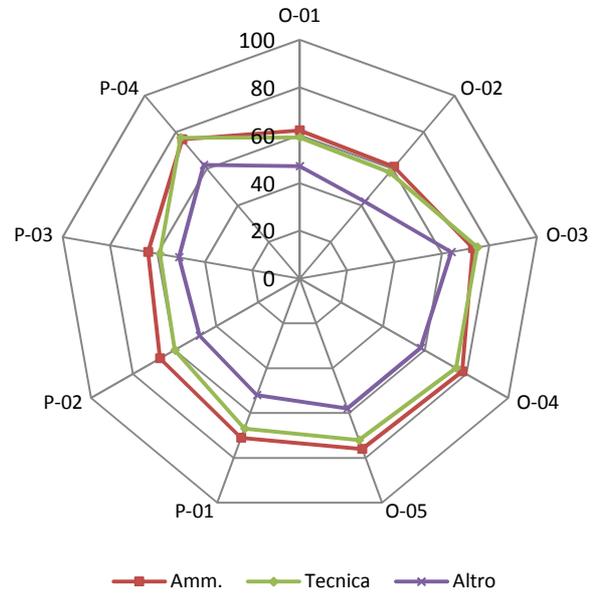
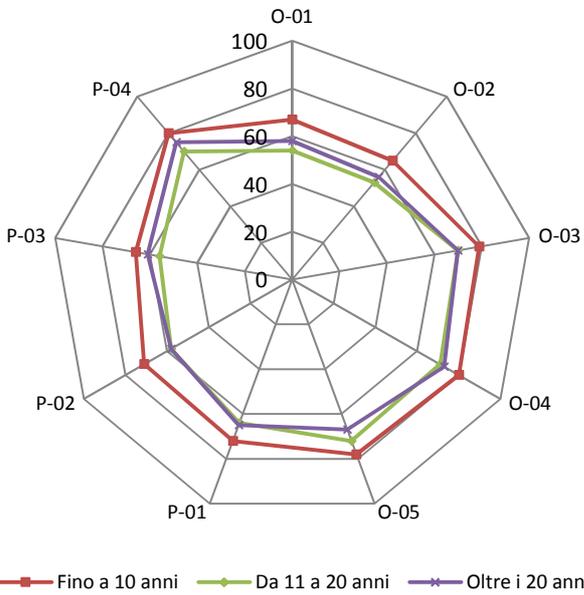
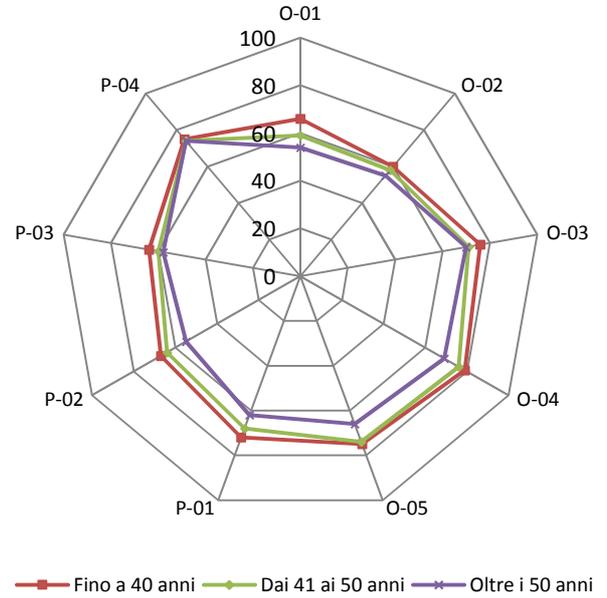
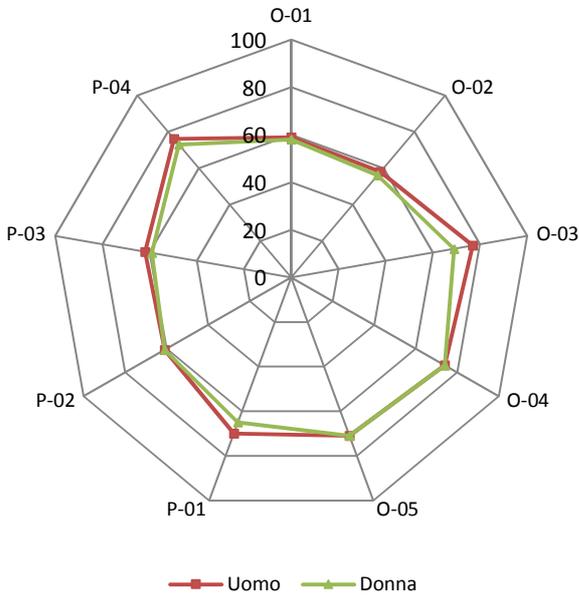




Domande gruppi O-P	
O-01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O-02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O-03	È sensibile ai miei bisogni personali
O-04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O-05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P-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

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
O-01	75	62	58	96	89	91	471	5,42	15,9	13,2	12,3	20,4	18,9	19,3	100
O-02	93	53	57	86	103	79	471	5,23	19,7	11,3	12,1	18,3	21,9	16,8	100
O-03	49	34	49	72	103	164	471	6,71	10,4	7,2	10,4	15,3	21,9	34,8	100
O-04	51	33	39	73	120	155	471	6,73	10,8	7	8,3	15,5	25,5	32,9	100
O-05	53	38	44	72	117	147	471	6,56	11,3	8,1	9,3	15,3	24,8	31,2	100
P-01	52	44	62	95	121	97	471	6,04	11	9,3	13,2	20,2	25,7	20,6	100
P-02	54	44	85	106	110	72	471	5,66	11,5	9,3	18	22,5	23,4	15,3	100
P-03	57	59	71	94	106	84	471	5,63	12,1	12,5	15,1	20	22,5	17,8	100
P-04	41	32	48	82	109	159	471	6,82	8,7	6,8	10,2	17,4	23,1	33,8	100





## **Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV)**

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 29/04/2015 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 dato avvio ad un rilevante processo per la riorganizzazione complessiva della struttura amministrativa dell'Ateneo di Parma, entrata in vigore a decorrere dal 1<sup>o</sup> febbraio 2015, che va considerata quale importante elemento di analisi.

Procedendo con l'analisi dei dati prodotti, una prima osservazione riguarda la flessione riscontrata nella percentuale di coloro che hanno risposto alle domande contenute nel questionario che dal 58,5% è passata al 51,8%; tale flessione, pur confermando tuttavia un elevato grado di partecipazione, suggerisce una riflessione circa l'opportunità di procedere alla rilevazione con cadenza annuale, o se, al contrario, non si debba ipotizzare una cadenza differente, su base, ad esempio, triennale, anche se occorre precisare che la norma testualmente prevede che l'OIV curi *annualmente la realizzazione di indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale dipendente*. L'indagine infatti si propone di fornire all'Amministrazione elementi utili al fine di porre in essere adeguate azioni per il miglioramento delle condizioni generali di lavoro del personale, la cui efficacia non può che esplicarsi nel tempo e la cui valutazione, condotta anche attraverso l'acquisizione e l'analisi delle informazioni relative del grado di soddisfazione del personale dipendente, dovrebbe anch'essa esplicarsi in tempi coerenti con quelli necessari alla piena attuazione degli interventi adottati.

### **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" 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 minimo. Sulla base di questa classificazione si hanno:

- un ambito nel livello di soddisfazione alto, ossia l'ambito B (Le discriminazioni) con un punteggio medio pari ad 8,75 ed una percentuale del 90,7% di risposte favorevoli;
- quattro ambiti nel livello di soddisfazione medio, ossia l'ambito A (La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato) con un punteggio di 7,01 corrispondente ad una percentuale di risposte favorevoli pari al 75%, l'ambito H (Il senso di appartenenza) con un punteggio di 6,92 ed una percentuale di risposte favorevoli pari al 76,2%, l'ambito I (L'immagine del mio Ateneo) con un punteggio di 6,85 ed una percentuale favorevole dell'80,8%, l'ambito F (I miei

colleghi) con un punteggio di 6,70 ed una percentuale favorevole del 74,9%;

- quattro ambiti nel livello di soddisfazione minimo, ossia l'ambito E (Il mio lavoro) con un punteggio di 5,89 ed una percentuale favorevole del 63,8%, l'ambito G (Il contesto del mio lavoro) con un punteggio di 4,57 ed una percentuale di risposte favorevoli del 47,1%, l'ambito C (L'equità nel mio Ateneo) con un punteggio di 4,37 ed una percentuale favorevole del 43,2%, l'ambito D (Carriera e sviluppo professionale) con un punteggio di 3,66 ed una percentuale del 33,6%.

Si osserva che l'ambito E rispetto alla rilevazione dell'anno precedente è passato dall'ambito di soddisfazione medio a quello di soddisfazione minimo.

Nella tabella che segue per ognuno degli ambiti del questionario relativo al benessere organizzativo sono riportate la variazioni dei punteggi e delle percentuali di risposte favorevoli rispetto alla precedente rilevazione riferita all'anno 2013. Escluso l'ambito H (Il senso di appartenenza) che fa riscontrare un lieve incremento, tutte le altre dimensioni presentano una flessione.

Ambiti di indagine		Variazione Punteggio	Variazione % risposte favorevoli
<b>A</b>	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	-0,27	- 3
<b>B</b>	Le discriminazioni	-0,1	- 1,3
<b>C</b>	L'equità nel mio Ateneo	-0,08	- 1,8
<b>D</b>	Carriera e sviluppo professionale	-0,07	- 1,4
<b>E</b>	Il mio lavoro	-0,63	- 8,2
<b>F</b>	I miei colleghi	-0,25	- 0,1
<b>G</b>	Il contesto di lavoro	-0,38	- 4,9
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	0,09	+ 1,2
<b>I</b>	L'immagine del mio Ateneo	-0,75	- 6,2

Si riscontra una conferma, rispetto alla precedente rilevazione, del risultato conseguito negli ambiti C e, soprattutto, D con valori ampiamente al di sotto di quello medio. Particolarmente marcata è la flessione per le dimensioni E (Il mio lavoro), I (L'immagine del mio Ateneo) e G (Il contesto di lavoro). Occorre evidenziare che l'introduzione nell'ambito E di nuovi quesiti, con i quali si è cercato di porre in evidenza ogni possibile condizione o forma di disagio nello svolgimento della propria attività lavorativa, ha certamente consentito di evidenziare nuove condizioni di potenziale malessere espresse in sintesi nel dato rilevato.

L'elevato punteggio conseguito nell'ambito B è in stretta correlazione con il livello di importanza ad esso attribuito, sesto tra i nove ambiti considerati, a conferma di quanto la problematica in esso trattata, ossia la percezione o meno di fenomeni di discriminazione nello svolgimento delle proprie mansioni, risulti sostanzialmente assente.

Le domande del **gruppo A** presentano percentuali di risposte favorevoli mediamente superiore a circa il 75%, con un picco (84,9%) in corrispondenza della domanda A1.04 (Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare). Buona la percentuale di risposte favorevoli anche per i quesiti A2.02-03 che evidenziano, con percentuali rispettivamente dell'82,4% e dell'82,9%, la possibilità di prendere sufficienti pause e la limitata evidenza di episodi di molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro. È chiaro quanto in questo secondo caso non possa comunque essere trascurata la presenza di circa un 17% di intervistati che dichiarano insoddisfazione o non piena soddisfazione.

Una criticità è rappresentata dalla domanda 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 ...) con una percentuale di risposte favorevoli pari al 52,9% inferiore anche alla percentuale riscontrata nell'anno precedente quando si attestò al 62,30%. La percezione di situazioni di malessere si accentua tra il personale di sesso femminile, con una percentuale di risposte favorevoli che si riduce al 48%, mentre poco significativo è lo scostamento per età o anzianità di servizio, anche se la percentuale di risposte positive cresce di qualche punto tra i dipendenti di età inferiore a 40 anni ed anzianità di servizio inferiore a 10 anni.

Nel **gruppo B** si hanno risposte favorevoli per una percentuale media complessiva di circa il 91%, con un picco del 97,1%. Tuttavia si registrano due quesiti, B.07 (La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro) e B.04 (La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro) con percentuali favorevoli pari a rispettivamente 76,2% ed 81%. La percezione negativa rispetto al quesito B.07 è tanto più rilevante tra il personale di età superiore a 50 anni e con più di 20 anni di esperienza lavorativa.

Come già osservato il **gruppo C** presenta alcune criticità, già riscontrate nello scorso anno: a fronte di un risultato complessivo che lo colloca tra gli ambiti il cui livello di soddisfazione è da considerarsi minimo, fatta eccezione per il quesito C5 (Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale), per il quale la percentuale di risposte favorevoli è del 63,9%, anch'essa tuttavia in calo rispetto alla percentuale dell'anno precedente, tutte le altre domande presentano percentuali di risposte favorevoli ampiamente inferiori al 60%, con un minimo del 26% per la domanda C4 (Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto). Le percentuali si riducono ulteriormente se si considerano le risposte delle donne (20%), del personale amministrativo nella fascia di età dai 40 ai 50 anni (22%) e la cui anzianità di servizio cade nella fascia 11-20 anni (19%).

Le stesse criticità, per altro già riscontrate nella precedente rilevazione relativa all'anno 2013, si possono riscontrare nel **gruppo D**: il risultato complessivo si colloca al livello minimo di soddisfazione con percentuali di risposte favorevoli che variano da un massimo di 57,3% ad un minimo di 16,3% rispettivamente per le domande D.04 (Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale) e D.02 (Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito). Nei riguardi di questo ultimo aspetto si registrano livelli minimi dell'11% e del 12% espressi dal personale nella fascia di età intermedia tra i 40 e 50 anni e con anzianità di servizio compresa tra 10 e 20 anni.

Le domande del **gruppo E** sono state ulteriormente articolate rispetto alla precedente rilevazione ed evidenziano da una parte un esito complessivamente positivo laddove il dipendente afferma di possedere le competenze necessarie a svolgere il proprio lavoro (E-02 ; 94%) e di avere la preparazione adeguata per trovare le giuste soluzioni ai problemi che si presentano (E-10; 90%), dall'altro negativo quando il dipendente asserisce di trovarsi a gestire spesso urgenze (E-08; 37% di risposte favorevoli) o afferma di non avere abbastanza tempo per riuscire a fare tutto a fronte di un carico di lavoro che considera troppo pesante (E-06, 07, 11). Qualche disagio si manifesta dall'esame dei quesiti E-11, 12, 13 che, con percentuali di risposte favorevoli rispettivamente del 42%, 44%, 43%, indicano una qualche difficoltà al reperimento delle informazioni necessarie allo svolgimento delle mansioni assegnate.

Nel **gruppo F** il risultato complessivo è sufficientemente favorevole soprattutto in relazione ai risultati relativi alle domande riguardanti le prestazioni individuali, F-02 (Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti) ed F-03 (Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi). Il personale è in accordo con tali asserzioni in misura rispettivamente del 98% e 91%. Tuttavia la valutazione scende quando si tratta di esprimere l'efficacia del lavoro di squadra e la condivisione delle informazioni nel contesto di gruppo (F-01; 65%) ed (F-04; 74%). Più critica la valutazione espressa rispetto all'asserzione F-05 (Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo ed a collaborare), con un grado di condivisione del 47%.

Il **gruppo G** nel complesso si conferma nella fascia di soddisfazione minima; fanno eccezione in qualche misura le asserzioni G-02 (Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro) e G-05 (La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita) per le quali si registrano percentuali di risposte favorevoli rispettivamente pari al 62% e 59%. Quando si fa riferimento all'attività di formazione promossa dall'Ateneo quale investimento sulle persone (G-01), le risposte favorevoli si attestano al livello minimo del 35% che si porta al 30% e 28% tra il personale di età compresa tra 40 e 50 anni ed anzianità tra 10 e 20 anni. La stessa percentuale si ha per l'asserzione G-04 ove si fa riferimento alla circolazione delle informazioni nell'Ateneo.

Nel **gruppo H** i livelli di condivisione variano da un minimo del 58% per l'asserzione H-04 (I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali) ad un massimo del 90% per l'asserzione H-02 (Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato).

Il senso di appartenenza complessivamente espresso nel gruppo H trova conferma anche nel **gruppo I** ove le percentuali di risposte favorevoli sono tutte intorno all'80%.

**Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione** (gruppi di asserzioni L – N)

Adottando anche per questi ambiti il criterio di classificazione definito per quelli sin qui analizzati, i tre gruppo L, M, N di quesiti relativi al sistema di valutazione si attestano ad un livello di soddisfazione minimo, con punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente dati dalle seguenti coppie di valori: (4,62 – 48%), (4,84 – 50%), (4,23 – 42%).

	2013		2014		Variazione	
	Punteggio	Percentuale	Punteggio	Percentuale	Punteggio	Percentuale
<b>L</b>	3,97	37%	4,62	48%	0,65	11%
<b>M</b>	4,78	49%	4,84	50%	0,06	1%
<b>N</b>	4,11	40%	4,23	42%	0,12	2%

La tabella mette in evidenza le variazioni rispetto alla precedente rilevazione; si osserva un incremento sensibile, pur mantenendosi nel livello minimo, delle asserzioni del gruppo L ("La mia organizzazione") ove il personale si è espresso rispetto alle strategie dell'Ateneo e sul proprio grado di condivisione di tali strategie. Se il dato viene analizzato per classi anagrafiche si riscontra una riduzione del livello di soddisfazione tra il personale femminile, di età superiore a 41 anni e con anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni. Per quanto riguarda le aree contrattuali, mentre non vi sono grandi differenze tra il personale tecnico amministrativo ed elaborazione dati ed il personale di area amministrativa, per il personale delle "altre" aree si riscontra un livello di soddisfazione che si riduce al 32% per il gruppo N ("Il funzionamento del sistema"), ove si trattano gli aspetti relativi alla gestione del ciclo della performance.

Procedendo nell'analisi di dettaglio, per le domande del **gruppo L** i valori percentuali di risposte favorevoli sono tutti ampiamente al di sotto del 60%, tuttavia si osserva che per il quesito L-01 ("Conosco le strategie del mio Ateneo") si passa da un valore riscontrato per il 2013 pari al 29,70% ad un valore del 46%. Tale incremento, pur se ad un livello che permane minimo in termini di soddisfazione, può rappresentare un primo segnale di comprensione, da parte del personale tecnico-amministrativo, dei meccanismi e degli strumenti con i quali si progetta e si attua in Ateneo il piano della performance e di come quest'ultimo interessi direttamente ogni dipendente.

Anche le domande del **gruppo M** sono caratterizzate da valori percentuali inferiori al 60%. Alla domanda M-03 ("Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro") risponde favorevolmente il 56% degli intervistati, con picchi del 69% e del 67% tra il personale rispettivamente di età inferiore a 40 anni e di anzianità di servizio inferiore a 10 anni. Il 54% ritiene di "essere valutato sulla base di elementi importanti del proprio lavoro", con picchi favorevoli prevalentemente, anche in questo caso, tra il personale di età inferiore a 40 anni ed anzianità inferiore a 10 anni, con percentuali in entrambi i casi del 65%.

Per il **gruppo N** si rilevano due gruppi molto differenziati di risposte; complessivamente per le asserzioni N-01 ed N-02 si hanno percentuali di risposte favorevoli del 55% e 56%, mentre per le asserzioni N-04 ed N-05 le percentuali medie si riducono al 21% e 32%. L'esito ampiamente insufficiente del quesito N-04 ("La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano") raggiunge un livello del 17% tra il personale nella fascia di età tra i 41 ed i 50 anni ed una anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni.

Nel **gruppo O** non si rilevano particolari criticità; le percentuali di risposte favorevoli variano tra un valore minimo del 57% per l'asserzione O-02 ("Il mio capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro") ed uno massimo del 74% per O-04 ("Il mio capo riconosce quando svolgo bene il mio lavoro"). Analoghi i risultati relativi ad O-03 ed O-05 rispettivamente con il 72% e 71%.

Anche nel **gruppo P** si registrano livelli di soddisfazione positivi, con valori percentuali che superano il 60%.

## Conclusioni

L'analisi dei dati evidenzia alcuni ambiti di indagine che presentano alcune criticità; in particolare si riscontrano punteggi complessivamente molto al di sotto della sufficienza negli ambiti che riguardano carriera e sviluppo professionale, l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro e nell'attribuzione delle responsabilità, il contesto di lavoro. Anche gli ambiti che analizzano la gestione del ciclo della performance, in termini di obiettivi strategici di Ateneo, di obiettivi individuali e di sistema di valutazione, ossia gli ambiti L – il mio Ateneo, M – le mie performance, N – il funzionamento del sistema, sono caratterizzati da risultati decisamente insufficienti. Occorre precisare che tutti tali contesti sono in qualche modo correlati.

L'analisi degli ambiti E – F conduce a concludere che il dipendente, mentre ritiene di essere dotato individualmente di una buona preparazione e di aver maturato buone competenze e, nel contempo, di condividere tale competenza con i colleghi, (asserzioni E-02, E-04, E-14, E-17, F-02, F-03) tuttavia percepisce una carenza organizzativa nel contesto generale di Ateneo, ove compiti e ruoli appaiono definiti in modo poco chiaro e le informazioni circolano in modo non adeguato (G-03, G-04) ed ove il lavoro svolto non viene sufficientemente valorizzato; carenza sotto il profilo organizzativo che genera la sensazione di una mancanza di tempo per fare tutto ciò che viene richiesto, producendo situazioni di urgenza che si

riflettono in qualche modo nella percezione di condizioni di malessere e di stress correlate al proprio lavoro (A2-05). Le riscontrate condizioni di stress correlate allo svolgimento delle proprie mansioni in ambito lavorativo, ancorché non particolarmente critiche nel contesto generale, tuttavia in qualche contesto specifico possono rappresentare un elemento di riflessione per l'individuazione di adeguati interventi; la promozione di un supporto da parte del servizio di counseling psicologico potrebbe essere auspicabile.

Quanto emerge in termini preoccupanti, con valutazioni mediamente molto insufficienti, è la percezione da parte del dipendente (F-05) che l'Ateneo non stimoli a lavorare in gruppo ed a collaborare. In tale contesto il carico di lavoro appare appesantito e gli adempimenti spesso gestiti in condizione d'urgenza tale da indurre le condizioni di stress sopra richiamate.

Il personale ritiene che l'Ateneo non investa in modo sufficientemente incisivo sulle persone e sulla loro qualificazione; ciò si deduce da quanto emerge dall'esame del quesito G-01 da porre in stretta correlazione con i quesiti degli ambiti C e D. Se si ritiene che l'Ateneo investa poco sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G-01) appare consequenziale il giudizio espresso secondo il quale l'Ateneo non offre grandi possibilità di sviluppare capacità ed attitudini degli individui (D-03). Viene da sé quindi che il percorso professionale di ciascun dipendente appare poco chiaro e poco chiari risultino i metodi adottati per qualificare il merito da cui devono discendere le carriere.

Come detto le valutazioni espresse negli ambiti C – D – G – E ed L – M – N sono strettamente correlate. Si riscontra da parte del dipendente da un lato l'esigenza di vedere riconosciute le proprie competenze individuali, dall'altro l'esigenza, non secondaria rispetto alla prima, di sentirsi parte di una squadra, ove l'amministrazione, in virtù degli obiettivi strategici che si è data, attui una politica di investimento sulla persona, che vada ad accrescerne la qualificazione professionale ed a riconoscerne il merito anche funzionale alla carriera individuale.

Particolare attenzione merita l'aspetto delle discriminazioni; confermando l'esito della rilevazione 2013 per questo ambito si rilevano punteggi elevati, tuttavia occorre evidenziare per l'asserzione B-07 (La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro) un punteggio medio di Ateneo pari a 7,61. Se si analizza tale dato rispetto alla dimensione che considera l'età anagrafica, si riscontra che mentre nelle fasce di età fino a 50 anni il giudizio complessivo si attesta su livelli alti (8,01 – 8,61) nella fascia oltre i 50 anni il punteggio scende decisamente (6,48), evidenziando la percezione da parte dei dipendenti appartenenti a tale fascia anagrafica di non essere sufficientemente valorizzati nello svolgimento del proprio lavoro. Il dato trova conferma ove si considerino i dipendenti con oltre 20 anni di anzianità di servizio.

Se nella media di Ateneo il dato relativo al punto B-09 (Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità) è da considerarsi positivo, con un punteggio di 8,32, tuttavia anche ogni minima manifestazione di disagio merita una attenzione particolare.