



Rilevazione online sul "Benessere Organizzativo" – anno 2015 Presentazione

Proseguendo il percorso intrapreso nel 2014, l'amministrazione sta avviando un'indagine finalizzata a conoscere il benessere percepito da parte dei dipendenti dell'Ateneo all'interno del proprio contesto di lavoro, con riferimento all'anno 2015.

L'organismo indipendente di valutazione della performance, che negli Atenei è costituito dal Nucleo di Valutazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del Decreto legislativo n.150/2013, cura annualmente la realizzazione di tale indagine, i cui dati saranno successivamente pubblicati, rispondendo così alle disposizioni normative contenute nel decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recepite dal Piano triennale di Azioni Positive 2013-2015, elaborato dal CUG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28/01/2013.

A differenza delle rilevazioni condotte negli anni precedenti, anche in considerazione del fatto che in Ateneo è in corso un'importante riorganizzazione, si è ritenuto per quest'anno di procedere con un'indagine indirizzata ad un **campione rappresentativo del personale**; tale metodologia, rispetto alla quale si è provveduto a dare comunicazione agli organismi di rappresentanza dei dipendenti, sarà attuata per due anni consecutivi, mentre la rilevazione totale sarà condotta con cadenza triennale. Tale scelta consentirà di conoscere l'opinione di tutti i dipendenti una volta terminata la fase di riorganizzazione in corso, monitorando, contemporaneamente, la percezione dei cambiamenti in atto su un campione rappresentativo. Questo campione formato da 175 dipendenti, corrispondenti a circa il 20% del complessivo organico, è stato costituito adottando un metodo di estrazione casuale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo, con il solo vincolo di mantenere nel campione la stessa composizione dell'intera popolazione in termini di genere, fascia di età o afferenza ed appartenenza alle categorie contrattuali.

L'obiettivo primario dell'amministrazione è quello di acquisire informazioni utili per attivare adeguate azioni di miglioramento, conseguenti alle possibili criticità riscontrate, al fine di raggiungere una maggiore efficienza dei servizi attraverso la valorizzazione dei dipendenti, aspetti che hanno ripercussioni positive anche in termini di performance organizzativa ed individuale. In tale prospettiva è auspicabile il massimo coinvolgimento del campione rappresentativo scelto che è chiamato, a tal proposito, ad esprimere le proprie opinioni in assoluta sincerità.

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

L'indagine, realizzata attraverso la somministrazione del questionario che il campione rappresentativo è invitato a compilare, potrà identificare e misurare, in modo attendibile e scientificamente corretto, criticità, punti di forza, aree di debolezza meritevoli di successivi approfondimenti conoscitivi.

Così come per quelle precedenti, l'indagine si articola su tre diverse rilevazioni tra di esse correlate: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. A queste si è aggiunta una sezione nella quale si intende rilevare la percezione del cambiamento in ambito di lavoro da parte dei dipendenti.



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 delle risorse umane e 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.

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. A tali ambiti di indagine se ne sono aggiunti 3 relativi al cambiamento. In realtà i quesiti si pongono nella forma di asserzioni rispetto alle quali, in una scala da 1 a 6, il compilatore 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 relative all'appartenenza di genere, alla fascia di età, all'area contrattuale, alla sede di afferenza, che, rispetto alla rilevazione dell'anno passato, anche in ragione della metodologia campionaria di rilevazione adottata, si presentano in forma maggiormente aggregata al fine di garantire la massima tutela dell'anonimato.

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

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

La Presidente del CUG
Dott.ssa Lucia Silvotti

Il coordinatore del Nucleo di Valutazione
Prof. Emilio Acerbi