



Università
per Stranieri
di Perugia

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

2015

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

Approvato dal Nucleo di Valutazione il 5 luglio 2016

WWW.UNISTRAPG.IT

Il documento presenta 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», secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia è composto da:

- Prof.ssa **Floriana Calitti** membro interno, Coordinatore
Professore Associato di Letteratura Italiana
- Dott.ssa **Clara Coviello** membro esterno
Già Direttore Generale presso l'Università degli Studi di Udine
- Prefetto **Ignazio Portelli** membro esterno
Ispettore Generale di Amministrazione, Ministero dell'Interno
- Dott. **Alessandro Ferri** rappresentante degli studenti
Studente iscritto al Corso di laurea magistrale in Italiano per l'insegnamento a stranieri (ITAS)
- Prof.ssa **Valeria Ruggiero** membro esterno
Professore Ordinario di Analisi Numerica Università degli Studi di Ferrara
- Prof. **Adriano Rocucci** membro esterno
Professore Ordinario di Storia Contemporanea Università degli studi Roma Tre.

Alla stesura di questa relazione ha collaborato il **Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione**.

SOMMARIO

1. I riferimenti normativi	pag. 4
2. Struttura del questionario	pag. 4
3. I tempi di realizzazione dell'indagine	pag. 7
4. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato	pag. 7
5. Analisi dei rispondenti	pag. 7
5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e genere	pag. 9
5.b. Media risultati e confronto con benchmark nazionali comparto Università	pag. 12
5.c. Analisi per ambiti di indagine	pag. 15
5.c.1. Benessere Organizzativo (A-I)	pag. 15
5.c.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N)	pag. 16
5.c.3. Superiore gerarchico (O-P)	pag. 17
6. Conclusioni	pag. 17

ALLEGATI

Modello di questionario (All. 1)	pag. 19
Rilevazione statistica (All. 2)	pag. 22

1. 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’articolo 14, comma 5, recita: «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’articolo 13 del decreto, divenuta ANAC ex articolo 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».

In aggiunta, il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all’articolo 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».

Infine è intervenuto il Decreto Legislativo 21 giugno 2013, n. 69 con il quale, all’articolo 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’articolo 3 del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed in conformità ai poteri di indirizzo dell’ANAC. Nel passaggio delle competenze tra ANAC e ANVUR le analisi sul benessere organizzativo sono rimaste in capo all’ANAC, che cura, infatti, a livello nazionale l’analisi anche per il comparto universitario; tuttavia, in attesa di chiarimenti in ordine alle competenze e alle modalità operative da adottare per la rilevazione, in sostanza sono stati seguiti i contenuti della delibera ANAC prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni finalizzate a meglio rappresentare l’Ateneo. C’è da sottolineare, infine, che nel passaggio da ANAC ad ANVUR per il comparto universitario di tale indagine, non è ancora definito il ruolo del NdV, in vista anche di una riorganizzazione e semplificazione (anche in rapporto al processo globale del ciclo della Performance) delle proprie competenze come OIV.

2. Struttura del questionario

La struttura del questionario, seguendo lo schema proposto dalla Commissione, si articola in tre diverse sezioni (Benessere organizzativo, Condivisione del sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico), 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 affermazioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6.

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

Per consentire all’amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti, sulla base dell’appartenenza di genere, dell’età anagrafica, dell’esperienza maturata, della categoria

contrattuale di appartenenza, il questionario prevede una sezione anagrafica che aggrega le risposte secondo quanto indicato sopra, come previsto dalla stessa delibera ANAC.

Come indicato nei modelli adottati dall’Autorità ai sensi dell’articolo 14, comma 5, del Decreto Legislativo n. 150/2009, lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di questionari tra loro integrati.

I tre questionari sono basati su scale d’atteggiamento e composti da complessive 81 affermazioni, relative a 14 ambiti tematici, per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 a 6.

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito, eccezion fatta per le domande a polarità negativa, per l’interpretazione delle quali è stato necessario “ri-polarizzare” il valore medio delle singole risposte (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), per confrontare i risultati di un’affermazione a connotazione positiva con quelli di un’affermazione negativa, è necessario, dunque, invertire i punteggi.

Come dettato dall’esempio dell’Autorità, l’Ateneo ha optato per l’adozione di una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Pertanto, nell’analisi dei dati, il discrimine tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

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

Affermazione a connotazione positiva					
risposte sfavorevoli (disaccordo)			risposte favorevoli (accordo)		
1	2	3	4	5	6

Affermazione a connotazione negativa					
risposte sfavorevoli (accordo)			risposte favorevoli (disaccordo)		
6	5	4	3	2	1

- 1. La prima tipologia di indagine**, già prevista dai modelli adottati dall’Autorità, riguarda il “Benessere organizzativo” inteso come “stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”.
Tale sezione è strutturata in 9 diversi ambiti di cui fanno parte 50 item.
- 2. La seconda tipologia di indagine** riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”.
Questa tipologia di indagine è strutturata in 3 diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande.

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

Il questionario relativo a questa sezione è strutturato in 2 ambiti di cui fanno parte 9 domande e rileva la percezione dei dipendenti sulla capacità del proprio capo a svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della "performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti".

Struttura questionario		
1. Benessere organizzativo		N. Domande
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	8
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Importanza degli ambiti di indagine		9
2. Grado di condivisione del sistema di valutazione		N. Domande
L	Le mie performance	4
M	La mia organizzazione	4
N	Il funzionamento del sistema	5
3. Valutazione del superiore gerarchico		N. Domande
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4

Il questionario completo, con il dettaglio delle affermazioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine, è riportato in allegato (allegato 1). La struttura del documento rispecchia fedelmente quella del citato schema ANAC con la sola eccezione di un item (domanda codice B.09 questionario ANAC *"Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia Disabilità" se applicabile*), che non è stato ricompreso per le ragioni evidenziate al successivo paragrafo 4; le affermazioni a polarità negativa sono evidenziate in rosso.

3. I tempi di realizzazione dell'indagine

7 aprile 2016	Comunicazione al personale tecnico amministrativo dell'avvio della rilevazione. Termine per la compilazione del questionario stabilita in data 18.04.2016
14 aprile 2016	Reminder al personale tecnico amministrativo circa il termine di scadenza fissato per la compilazione ed invito alla più ampia partecipazione
18 aprile 2016	Chiusura della rilevazione

4. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato

L'indagine realizzata nel 2015, come già quella relativa all'anno 2014, è stata indirizzata al solo personale dipendente tecnico-amministrativo dell'Ateneo, al quale è peraltro specificamente riferito anche il modello ANAC.

Per la somministrazione del questionario è stata adottata una modalità on line, con la quale lo strumento di rilevazione è stato implementato e reso accessibile al personale previo inserimento delle proprie credenziali istituzionali 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. La partecipazione all'indagine è avvenuta su base volontaria.

Inoltre, sempre a garanzia dell'anonimato, nel questionario d'Ateneo si è scelto di eliminare una domanda presente invece nel format proposto dell'ANAC (domanda codice B.09 del questionario ANAC *"Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia Disabilità" se applicabile*), in quanto la compilazione della stessa avrebbe ristretto il campo e reso possibile il riconoscimento dell'utente compilatore.

5. Analisi dei rispondenti

Pur essendo la rilevazione stata effettuata in un arco temporale piuttosto ristretto (7 – 18 aprile 2016), la partecipazione del personale tecnico-amministrativo è stata significativamente elevata: al 18 aprile 2016, data di scadenza per l'invio dei questionari online, risultavano aver compilato il questionario 73 su un totale di 155 dipendenti dell'Ateneo, pari al 47% del totale.

Tale dato positivo si pone in linea con quanto evidenziato nel *Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009* pubblicato dall'ANAC nel giugno 2014, basato sui risultati delle indagini svolte da 460 pubbliche amministrazioni appartenenti a diversi comparti. Tale rapporto, che, ad oggi rappresenta l'unica fonte di valori di *benchmark* a livello nazionale con cui confrontare e "posizionare" i risultati ottenuti nelle proprie indagini, ha infatti evidenziato che la rappresentatività statistica del campione di intervistati è risultata inversamente proporzionale con il diminuire delle dimensioni organizzative dell'amministrazione, attestando una maggiore capacità da parte degli enti di dimensioni piccole e medio-piccole di coinvolgere i dipendenti nell'attività di rilevazione ed ascolto. In particolare, il valore medio

relativo alla partecipazione dei dipendenti alla rilevazione è risultata essere a livello nazionale (i.e. sul totale delle 460 amministrazioni indagate) pari al 34%.

Va tuttavia evidenziato che, seppure il dato relativo alla partecipazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo è da considerarsi positivo, è stato registrato un calo rispetto all'indagine precedente, relativa all'anno 2014, alla quale aveva risposto il 60% degli aventi diritto. Tale diminuzione potrebbe essere conseguenza dell'ancora basso livello di consapevolezza circa l'importanza delle indagini sul benessere organizzativo quale concreto strumento per il miglioramento della qualità del lavoro, derivante dalla possibilità per i dipendenti di esprimere i propri giudizi e dalla disponibilità, per l'amministrazione, di una base di dati utile ad implementare azioni positive volte al miglioramento della soddisfazione del proprio personale. Nell'anno 2016, inoltre, il questionario sul benessere organizzativo è stato somministrato al personale pressoché contemporaneamente ad un'altra indagine di customer satisfaction – che non poteva essere rinviata nel rispetto dei tempi dettati dal Politecnico di Milano nell'ambito del "Progetto Good Practice" da esso gestito - volta a raccogliere il giudizio del personale TA (e anche docente) in merito all'efficacia percepita dei servizi erogati dall'Ateneo ai propri dipendenti; questo fatto potrebbe avere indotto incertezza ed avere interferito in modo non positivo sul numero dei rispondenti. L'Ateneo ha aderito a tale Progetto nell'ottica di avere una ulteriore fonte di valori di *benchmark* a livello nazionale, dei cui risultati si darà conto non appena saranno disponibili.

% rispondenti

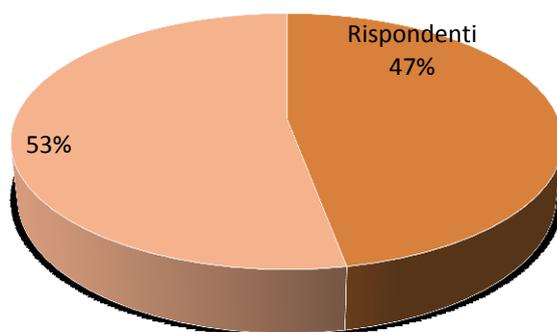


Grafico n. 1 - % Personale tecnico-amministrativo che ha partecipato alla rilevazione

5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e genere

Come già evidenziato in precedenza, la procedura informatica utilizzata per l'acquisizione delle risposte ha garantito l'assoluto anonimato dei partecipanti, non essendo i dati rilevati riconducibili al dipendente rispondente, del quale il sistema ha registrato nominativamente solo l'avvenuta compilazione del questionario. Ai fini dell'analisi dei risultati, i dati, sono stati aggregati per singoli item e per ambito di rilevazione, con riferimento sia all'intera popolazione statistica sia alle componenti di genere; sono stati, inoltre, aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia d'età e anzianità di servizio. I risultati così ottenuti sono stati, poi, oggetto di attenta lettura e di confronto sia con i dati rilevati dall'Ateneo nella precedente indagine sul benessere organizzativo, sia con i valori riscontrati, a livello nazionale, della citata indagine condotta dall'ANAC.

Il sistema adottato ha, dunque, consentito la elaborazione di un profilo dei rispondenti in relazione alle diverse categorie anagrafiche sopra indicate, alle quali si riferiscono i grafici sotto riportati. In particolare dalla rilevazione è emerso che:

- i questionari sono stati compilati da 49 donne (meno n. 15 donne rispetto al 2014) e 24 uomini (meno n. 6 uomini rispetto al 2014), confermando una preponderanza di presenze femminili all'interno dell'Amministrazione (genere);
- la maggior parte dei rispondenti rientra nella categoria anagrafica tra i 51 e i 60 anni (fascia d'età);
- la maggior parte degli utenti compilatori vantano un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni (anzianità di servizio).

Personale per genere

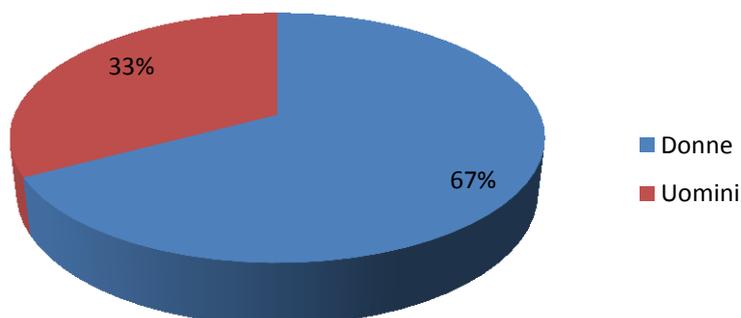


Grafico n. 2 - Rispondenti per genere

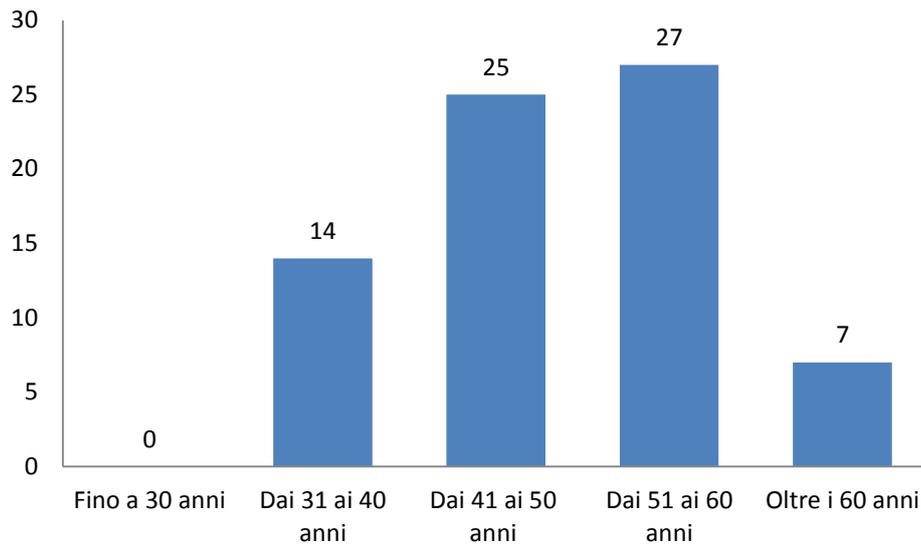


Grafico n. 3 - Rispondenti per età

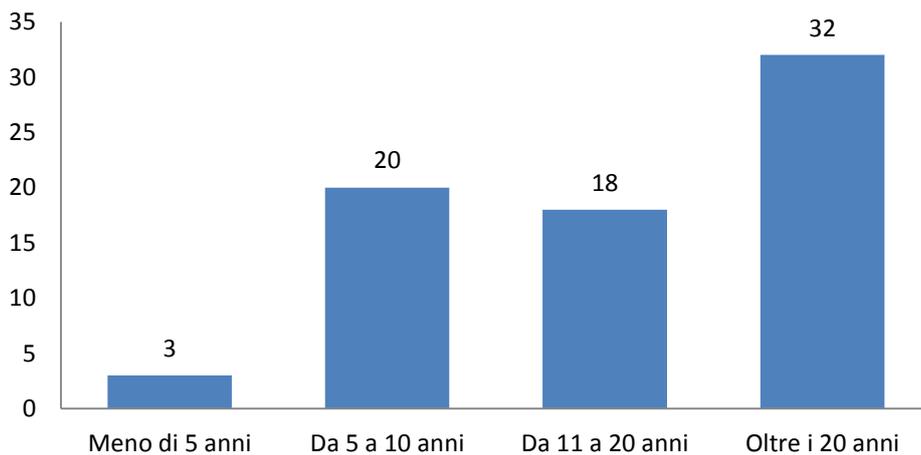


Grafico n. 4 - Rispondenti per anzianità di servizio

L'aggregazione dei dati per i diversi ambiti di rilevazione e per i singoli item con la distinzione uomini-donne e il calcolo dello scarto tra le due componenti ha, inoltre, consentito di effettuare un'analisi trasversale "di genere" dei risultati dell'indagine.

In linea generale non emergono grandi differenze nei giudizi espressi tra donne e uomini; gli scarti nelle risposte vanno, infatti, da un minimo 0,02 ad un massimo di 0,95, inferiore dunque all'unità.

Un gap significativo è rilevabile nella sezione A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" dell'ambito "Benessere organizzativo", con particolare riferimento all'item A.09 - "Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)". Gli uomini hanno, infatti, espresso un giudizio mediamente più sfavorevole delle donne (gap pari a 0,76), che ne evidenzia una più negativa percezione del benessere psico-fisico

correlato al luogo di lavoro; il valore medio dell'affermazione pari a 2,88 è inferiore alla sufficienza. In prospettiva diacronica va, peraltro, evidenziato che anche nella rilevazione relativa all'anno 2014 gli uomini avevano espresso un giudizio mediamente più negativo rispetto alle donne (gap pari a 0,57) e che per entrambi si è registrato un calo nella soddisfazione rispetto a questo item (uomini: 0,52 e donne: 0,34). Il Nucleo invita l'amministrazione a tener conto di questi dati cercando di individuare azioni positive che possano avere un impatto migliorativo sul benessere psico-fisico dei dipendenti; si segnala, peraltro, che il CUG ha recentemente organizzato un evento formativo su "Mobbing e stress da lavoro" tenutosi il 25 maggio 2016 a Palazzo Gallenga e rivolto al personale TA.

Un gap pari a 0,75 è, inoltre, rilevato in relazione all'item B.02 "*Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico*": premettendo che il livello complessivo di soddisfazione è su questo tema complessivamente molto elevato, l'analisi dei dati evidenzia che le donne hanno espresso un parere mediamente più positivo degli uomini (5,20 contro 4,46). Il gap si evidenzia anche in prospettiva diacronica: se, infatti, il giudizio complessivo su questo item è solo lievemente inferiore rispetto alla rilevazione per l'anno 2014 (4,96 contro 5,17), il livello di soddisfazione medio maschile è calato da 5,17 a 4,46 a fronte del livello di soddisfazione femminile che è addirittura cresciuto da 5,17 a 5,20.

E', peraltro, interessante notare che per tutti gli item della sezione B le donne hanno espresso pareri mediamente più positivi degli uomini ad eccezione delle affermazioni B.04 "*La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*" (donne: 3,88 e uomini: 4,16) e B.08 "*Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale*" (donne: 5,06 e uomini: 5,13). Posto che le donne costituiscono maggioranza preponderante del personale dell'Ateneo, il Nucleo auspica che l'amministrazione tenga conto dell'andamento di questi dati, al fine di ottenere un loro riequilibrio.

Il gap più elevato tra valutazioni femminili e maschili, pari a 0,95, è rilevato in relazione all'item F.01 "*Mi sento parte di una squadra*" (donne: 4,61 e uomini: 3,67): sono gli uomini ad esprimere una percezione più negativa delle donne riguardo al far parte di una squadra. Anche in questo caso, tuttavia, i valori medi complessivi sono significativamente positivi e allineati con quelli delle rilevazioni riferite agli anni 2014 e 2013 (2015: 4,30, 2014: 4,34 e 2013: 4,10).

Emergono, infine, gap significativi nei giudizi espressi tra uomini e donne nelle sezioni M "*Le mie performance*" e N "*Grado di condivisione del sistema*", nell'ambito dell'indagine sul grado di condivisione del sistema di valutazione. La percezione delle donne è per tutti gli item di queste due sezioni mediamente più positiva di quella degli uomini; lo scostamento maggiore si ha in relazione agli item M.02 "*Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro*" (gap pari a 0,78) e M.04 "*Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*" (gap pari a 0,77). Le donne risultano, quindi, più informate e attente rispetto alle tematiche che riguardano performance e sistema di valutazione.

L'analisi dei risultati evidenzia anche ulteriori scarti di giudizio tra uomini e donne di entità meno rilevante, tra i quali risulta interessante segnalare:

- item C.01 "*Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro*": gap 0,61 (donne: 3,49 uomini: 2,88). La sezione C "*L'equità nella mia amministrazione*", infatti, presenta giudizi mediamente sfavorevoli ed inferiori al valore discriminante 3,50, sia da parte degli uomini che delle donne (unica eccezione: item C.05 relativo alla imparzialità delle decisioni prese sul lavoro dal

superiore gerarchico), tuttavia i giudizi di quest'ultime sono mediamente superiori, quindi più positivi, di quelli degli uomini per tutti gli item da C.1 a C.5. Il valore medio espresso negli item della sezione C è in calo rispetto a quello dell'anno 2014, con ciò evidenziando un giudizio complessivamente negativo da parte dei dipendenti in merito all'equità dell'amministrazione, la quale si conferma come elemento di criticità sia per le donne che per gli uomini.

- item D.05 *"Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente"*: gap 0,58 (donne: 3,96 uomini: 3,38). Similmente al caso precedente, anche la sezione D *"Carriera e sviluppo professionale"* presenta giudizi mediamente sfavorevoli ed inferiori al valore discriminante 3,50, sia da parte degli uomini che delle donne, tuttavia i giudizi di quest'ultime sono mediamente superiori a quelli degli uomini per tutti gli item da D.1 a D.5.

- nella sezione G *"Il contesto del mio lavoro"* dell'ambito *"Benessere organizzativo"*, con particolare riferimento all'item G.01 *"La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione"*, le donne hanno espresso un giudizio mediamente più positivo degli uomini (donne: 3,69 – uomini: 3,04) con un gap di 0,65.

Al riguardo può, peraltro, essere osservato che il valore medio di 3,48 complessivamente ottenuto dall'item è indicativo di una percezione poco positiva da parte di donne e uomini. Tale criticità richiede la massima attenzione dell'amministrazione e l'adozione di misure volte al miglioramento, in un contesto globale in cui la formazione è divenuta un pilastro per il buon andamento di ogni istituzione.

- nella sezione H *"Il senso di appartenenza"* dell'ambito *"Benessere organizzativo"* per l'item H.04 *"I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali"* è rilevabile un giudizio medio espresso dalle donne (3,41) inferiore al valore discriminante (3,50) e mediamente più negativo rispetto a quello espresso dagli uomini (valore medio 3,75). Il valore medio complessivo dell'affermazione (3,52) denota in ogni caso un giudizio poco positivo.

5.b. Media risultati e confronto con benchmark nazionali comparto Università

Come sopra evidenziato la fonte dei valori di *benchmark* a livello nazionale con cui confrontare e "posizionare" i risultati ottenuti nelle proprie indagini rimane la stessa dell'anno precedente ed è rappresentata dal *Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009* pubblicato dall'ANAC nel giugno 2014. E', pertanto, ai risultati di tale documento che qui di seguito si fa riferimento nel raffrontare i risultati della rilevazione effettuata per l'anno 2015 dall'Università con i valori medi nazionali.

Applicando la scala su base 6 definita ed illustrata nel paragrafo precedente si ottengono per l'Università di Perugia Stranieri, per ciascun ambito di indagine, i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue:

Questionario	Punteggio Medio
A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,33
B Le discriminazioni	4,76
C L'equità nella mia amministrazione	3,33

Questionario	Punteggio Medio	
D	Carriera e sviluppo professionale	3,36
E	Il mio lavoro	4,51
F	I miei colleghi	4,48
G	Il contesto del mio lavoro	3,59
H	Il senso di appartenenza	4,23
I	L'immagine della mia amministrazione	4,47
L	La mia organizzazione	3,46
M	Le mie performance	4,07
N	Il funzionamento del sistema	3,76
O	Il mio capo e la mia crescita	4,53
P	Il mio capo e l'equità	4,37

Tabella 1 – Punteggi Medi per ambito di risposta Università per Stranieri di Perugia.

Rispetto alla media nazionale, risultante dalla statistica ANAC del comparto università, l'Ateneo si posiziona sopra la media nazionale.

In particolare:

- nella parte del questionario relativa al "Benessere organizzativo" il valore medio complessivo rilevato per l'anno 2015 è allineato alla media nazionale. All'interno di questa parte il valore medio dei seguenti ambiti d'indagine è superiore alla media nazionale o allineato con questa:

- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - La carriera e lo sviluppo professionale
- E - Il mio lavoro
- F - I miei colleghi
- G - Il contesto del mio lavoro

Sono, invece, inferiori alla media nazionale, seppure pienamente sufficienti e con valori che vanno da 4,23 a 4,76, i risultati dei seguenti ambiti di indagine:

- A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress
- B – Le discriminazioni
- H – Il senso di appartenenza
- I – L'immagine della mia amministrazione;

- nella parte del questionario relativa al "Grado di condivisione del sistema di valutazione" il valore medio complessivo rilevato per l'anno 2015 è pari a 3,76 e superiore alla media nazionale (3,1) di 0,66 punti. Sono superiori alla media nazionale i risultati di tutti gli ambiti di indagine di questa parte della rilevazione (L-M-N);

- nella parte "Valutazione del superiore gerarchico" il valore medio complessivo rilevato per l'anno 2015 è pari a 4,46 e superiore alla media nazionale (4) di 0,46 punti. Anche in questo caso sono superiori alla media nazionale i risultati di tutti gli ambiti di indagine (O-P).

Nella tabella sotto riportata vengono elencati i dati d'Ateneo raffrontati con le medie nazionali del comparto universitario relativi al questionario sul "Benessere organizzativo":

Benessere organizzativo		UNISTRAPG			COMPARTO UNIVERSITARIO		
		Valore medio	Valore medio importanza	Gap	Valore medio	Valore medio importanza	Gap
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,33	5,05	-0,72	4,40	5,10	-0,70
B	Le discriminazioni	4,76	4,84	-0,08	5,30	5,10	0,20
C	L'equità nella mia amministrazione	3,33	5,33	-2,00	3,20	4,70	-1,50
D	Carriera e sviluppo professionale	3,36	5,12	-1,76	2,80	4,80	-2,00
E	Il mio lavoro	4,51	5,16	-0,65	4,50	5,00	-0,50
F	I miei colleghi	4,48	5,27	-0,79	4,40	5,20	-0,80
G	Il contesto del mio lavoro	3,59	4,93	-1,34	3,30	5,20	-1,90
H	Il senso di appartenenza	4,23	4,90	-0,67	4,40	5,10	-0,70
I	L'immagine della mia amministrazione	4,47	4,74	-0,27	4,80	5,10	-0,30
		4,12			4,12		

Emergono gap particolarmente significativi tra il valore medio del benessere percepito dai rispondenti e il valore medio di importanza da questi attribuito alle sezioni: C (*L'equità nella mia amministrazione*), D (*Carriera e sviluppo professionale*) e G (*Il contesto del mio lavoro*). Tali gap trovano piena corrispondenza nei dati nazionali, che rilevano scostamenti di valore superiore all'unità in relazione agli stessi ambiti di indagine.

Nella tabella che segue sono, infine, riportati i dati di Ateneo raffrontati con le medie nazionali del comparto universitario relativi al questionario sul "Grado di condivisione del sistema di valutazione" (L-M-N) ed alla "Valutazione del superiore gerarchico" (O-P):

<i>Grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico</i>		<i>UNISTRAPG</i>	<i>COMPARTO UNIVERSITARIO</i>
		<i>Valore medio</i>	<i>Valore medio</i>
L	La mia organizzazione	3,46	3,00
M	Le mie performance	4,07	3,30
N	Il funzionamento del sistema	3,76	3,00
VALORE MEDIO di L+M+N		3,76	3,10
O	Il mio capo e la mia crescita	4,53	4,10
P	Il mio capo e l'equità	4,37	3,90
VALORE MEDIO di O+P		4,45	4,00

5.c. Analisi per ambiti d'indagine

Nelle pagine seguenti vengono riportati i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo ripartite su tre livelli:

5.c.1. Benessere Organizzativo (A-I)

In relazione alla media dei punteggi ottenuti in questo ambito, come nella precedente rilevazione, l'esito medio conseguito nei settori C "L'equità della mia amministrazione", D "La carriera e lo sviluppo professionale" è al di sotto della sufficienza (3,50).

Nello specifico i valori più negativi ottenuti sono inerenti:

- alla meritocrazia all'interno dell'Ateneo, retributiva per quanto riguarda la risposta C4 "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto", relativa alle opportunità di carriera nell'item D2 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito"
- all'equità della retribuzione per quanto riguarda la risposta C3 "Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione".

Si evidenzia, quindi, un diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e sulla percezione di scarsa equità.

Rispetto alla passata rilevazione, la valutazione nell'ambito G "Il contesto del mio lavoro" è meno positiva in quanto presenta solo tre valori medi su cinque superiori alla sufficienza. Si riscontra invece una positiva inversione di tendenza nel giudizio delle donne rispetto all'item G.05 "La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita", che passa al 3,86 nel 2015 rispetto al 3,50 del 2014.

Al riguardo può, d'altro canto, essere osservato che il valore medio di 3,70 complessivamente ottenuto dall'item è indicativo di una percezione poco positiva a tale riguardo anche da parte degli uomini.

Nella lettura di tali risultati va tenuto presente che il valore medio nazionale rilevato nella citata indagine dell'ANAC per l'intera sezione G del questionario, nella quale è collocato l'item in questione, è pari a 3,30, come tale più basso di quello rilevato per la medesima sezione dall'Ateneo (3,59).

Come nella precedente rilevazione, le affermazioni che fanno registrare valori medi di risposte positive più alti appartengono agli ambiti B "Le discriminazioni", E "Il mio lavoro" e F "I miei colleghi".

La sezione B, rispetto alla media nazionale (5,30) presenta comunque un valore medio positivo (4,76) cioè 1 vuol dire essere discriminato e 6 vuol dire non essere discriminato. Si riscontra però una criticità nel calo del dato rispetto al valore 5,02 registrato nel 2014.

Le sezioni E e F hanno una valutazione (E: 4,51; F: 4,48) leggermente superiore alla media nazionale (rispettivamente 4,50 e 4,40). Nella sezione E emerge la domanda E4 "Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro" (4,81) mentre nella sezione F, la domanda F2 "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti" ha una valutazione media di 4,95.

Per quanto concerne l'importanza data ai singoli ambiti del "Benessere organizzativo" dai rispondenti, è d'obbligo rilevare che i valori più elevati si riscontrano in ordine decrescente per i seguenti ambiti:

- C "L'equità della mia amministrazione";

- F “I miei colleghi”;
- E “Il mio lavoro”.

Si conferma che, come nella precedente rilevazione, il valore medio di percezione del benessere, in tutti gli ambiti, non è mai superiore all'importanza attribuita.

L'ambito di indagine H “Il senso di appartenenza” fornisce utili indicazioni sotto il profilo della prevenzione della corruzione in quanto un legame positivo con la propria amministrazione emerge chiaro e potrebbe prevenire comportamenti scorretti.

Il valore medio registrato per tale ambito è piuttosto alto (4,23 nel 2013, 4,26 nel 2014 e 4,23 nel 2015) e conferma la necessità di realizzare e mettere in atto tutte le misure opportune per rendere il senso di appartenenza con il proprio ente sempre più solido e positivo.

Per quanto riguarda l'ambito I “L'immagine della mia amministrazione”, i rispondenti riconoscono che l'immagine del proprio Ateneo sia ritenuta importante per la collettività sia dagli utenti, sia dalla famiglia, sia dai cittadini.

5.c.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N)

Dall'analisi aggregata emerge un valore medio generalmente di poco superiore alla sufficienza (media dei valori di 3,76 punti), anche se in crescita rispetto al valore medio del 2014 e del 2013 (rispettivamente pari a 3,68 e 3,25).

In particolare nell'ambito L “La mia amministrazione” si evidenzia un valore medio pari a 3,34 che ci indica come il personale rispondente non abbia piena conoscenza o in parte non condivida le strategie dell'amministrazione. Infatti i valori più critici si registrano per le domande L1 “Conosco le strategie della mia amministrazione”, L2 “Condivido gli obiettivi strategici dell'amministrazione” e L3 “Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione”. Tutti e tre i dati registrati testimoniano una carenza d'informazione da parte dell'amministrazione in merito alle strategie, agli obiettivi e alle modalità di miglioramento dei risultati.

Si ricorda ancora una volta come la mancata adozione di un Piano strategico di Ateneo che definisca obiettivi generali, abbia influenzato negativamente anche la percezione e il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo in riferimento agli anni 2013, 2014 e 2015. Si evidenzia, a tal proposito, che l'amministrazione ha finalmente adottato nel marzo 2016 il Piano strategico di Ateneo, raggiungendo così un obiettivo fondamentale che si spera abbia una ricaduta positiva nei prossimi anni anche sui giudizi del personale in tale settore.

Questi valori, seppur non esaustivi, continuano a suggerire l'adozione di misure migliorative nella direzione di una più efficace comunicazione interna nella fase di attuazione della programmazione strategica.

L'entrata a regime del nuovo sistema di valutazione delle competenze e la sempre maggiore informazione del personale in proposito ha sicuramente inciso sui risultati dei restanti due ambiti M “Le mie performance” (valore medio 4,07) e N “Il funzionamento del sistema” (valore medio 3,76) migliori rispetto all'anno precedente (il valore medio era in sensibile crescita anche nel 2014 rispetto al 2013). Le domande che hanno registrato un miglioramento più consistente sono state M1 “Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” e M2 “Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro”. Rimane con un valore insufficiente la domanda N4 “La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano”, che registra un peggioramento rispetto alla rilevazione 2014.

Di grande interesse risulta l'aumento medio (+10%) degli indicatori che riguardano la performance, la valutazione e le strategie, anche se si resta ancora sotto il 4,00; ciò denota una accresciuta attenzione e informazione in un settore sicuramente complesso, rispetto al quale vale

la pena di insistere nel perseguire la riduzione di quello che si potrebbe definire un “gap culturale” da parte del personale, anche agendo nel campo della formazione.

5.c.3. Superiore gerarchico (O-P)

Per le affermazioni dei gruppi O “Il mio capo e la mia crescita” e P “Il mio capo e l'equità” non si evidenziano particolari criticità e le percentuali di risposte favorevoli variano da un minimo di 4,00 a un massimo di 4,99. Si segnala che nel 2015 la valutazione della performance organizzativa e individuale si è conclusa prima della scadenza prevista per la compilazione del questionario sul benessere organizzativo, consentendo in tal modo ai dipendenti di esprimere il proprio giudizio rispetto al superiore gerarchico con maggiore ponderatezza.

I valori medi aggregati quindi sono tutti abbondantemente sufficienti e il valore medio dell'intera sezione registra un lieve miglioramento rispetto al 2014.

In particolare sono degne di nota l'elevata sensibilità ai bisogni personali (O.3) e la disponibilità a prendere in considerazione le proposte del collaboratore da parte del superiore gerarchico (O.5).

Il valore più basso, ma comunque superiore alla media (4,00), viene invece registrato, per la domanda O2 “Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro”.

Emerge in particolar modo lo scostamento tra le opinioni degli uomini rispetto a quelle delle donne nelle domande O2 “Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro” e O5 “Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte” dove i dipendenti di sesso maschile esprimono un giudizio più severo rispetto alle colleghe donne.

6. Conclusioni

L'indagine condotta e i risultati emersi devono costituire uno strumento efficace di miglioramento del benessere organizzativo.

Come per la rilevazione sul benessere organizzativo dell'anno precedente emergono alcune considerazioni di carattere generale.

La prima osservazione, valida a livello nazionale, ma calzante anche per l'Ateneo, riguarda la veridicità e la rappresentatività dei risultati ottenuti dall'indagine: ad una prima analisi integrata delle tre tipologie di indagine, risaltano gli ambiti tematici che meritano una maggiore attenzione. Permane, infatti, l'immagine di un'amministrazione non sufficientemente equa nella distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, con una percezione diffusa di un'inadeguatezza della distribuzione delle retribuzioni. Allo stesso tempo va sottolineato che i risultati non si discostano da quelli del benchmark nazionale (anzi in alcuni casi hanno valutazioni più alte). Per le vicende normative italiane, su alcuni aspetti (retribuzione e carriera) le amministrazioni non dispongono di strumenti per poter cambiare la situazione; si può invece incidere su contesto lavorativo, merito, motivazioni e formazione. E' inoltre interessante notare l'aumento medio (+10%) degli indicatori che riguardano la performance, la valutazione e le strategie; ciò denota una accresciuta attenzione e informazione del personale a tale riguardo.

Una seconda osservazione riguarda il dato relativo alla partecipazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo (47%) che è risultato inferiore all'indagine precedente, alla quale ha risposto il 60% degli aventi diritto. Tale diminuzione potrebbe essere conseguenza sia dell'invio al

personale, da parte dell'Amministrazione, di un solo sollecito per la compilazione del questionario, sia dell'ancora basso livello di consapevolezza circa l'importanza delle indagini sul benessere organizzativo quale concreto strumento per il miglioramento della qualità del lavoro, derivante dalla possibilità per i dipendenti di esprimere i propri giudizi e dalla disponibilità, per l'amministrazione, di una base di dati utile ad implementare azioni positive volte al miglioramento della soddisfazione del proprio personale.

La terza osservazione, connessa alla precedente, riguarda la necessità di condividere i risultati dell'indagine attraverso incontri e confronti tra Amministrazione e personale, oltre a pubblicare gli esiti nel sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente". Questi incontri potrebbero essere utili al coinvolgimento del personale e all'individuazione di azioni volte alla soluzione delle criticità emerse.

Infine, per il futuro, come a suo tempo indicato dall'ANAC, considerata la complessità dell'indagine che il Nucleo di Valutazione deve curare ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del Decreto Legislativo 150/2009, è opportuno che la sua concreta realizzazione sia sempre più concordata e pianificata con l'Area Risorse Umane e il Comitato Unico di Garanzia.

ALLEGATO 1 – Modello di questionario

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO	
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A.04	Ho subito atti di mobbing (de-mansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
B – Le discriminazioni	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
C – L'equità nella mia amministrazione	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
D – Carriera e sviluppo professionale	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente
E – Il mio lavoro	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
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
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	L'organizzazione 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	La mia organizzazione 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'organizzazione è adeguata
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
H — Il senso di appartenenza	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente
I — L'immagine della mia amministrazione	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L — La mia organizzazione	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
M — Le mie performance	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
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'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

N — Il funzionamento del sistema	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
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	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	
O — Il mio capo e la mia crescita	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
P — Il mio capo e l'equità	
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	
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

Sezione anagrafica

1	Sono:
1.1.	Donna
1.2	Uomo
2	Il mio contratto di lavoro:
2.1	A tempo determinato
2.2	A tempo indeterminato
3	La mia età:
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
4	La mia anzianità di servizio:
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
5	La mia Area:
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

ALLEGATO 2 - Rilevazione statistica

				2014	2015				
				Valore Medio	Valore Medio	Uomini	Donne	Gap	
Benessere organizzativo	A	4,33 (2015) 4,36 (2014)	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A_01	4,03	4,16	4,29	4,10	0,19
			Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	A_02	4,22	4,08	4,29	3,98	0,31
			Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	A_03	3,79	3,90	4,13	3,80	0,33
			Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	A_04	4,51	4,63	4,46	4,71	-0,26
			Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	A_05	4,93	5,14	5,00	5,20	-0,20
			Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A_06	4,94	4,93	4,92	4,94	-0,02
			Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	A_07	4,78	4,62	4,67	4,59	0,07
			Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	A_08	4,28	4,12	4,17	4,10	0,06
			Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	A_09	3,79	3,38	2,88	3,63	-0,76
	B	4,76 (2015) 5,02 (2014)	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	B_01	4,69	4,49	4,25	4,61	-0,36
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	B_02	5,17	4,96	4,46	5,20	-0,75
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B_03	5,36	4,89	4,63	5,02	-0,40
			La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_04	4,24	3,96	4,13	3,88	0,25
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B_05	5,56	5,34	4,92	5,55	-0,63

		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B_06	5,51	5,14	4,88	5,27	-0,39
		La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_07	4,22	4,19	3,83	4,37	-0,53
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B_08	5,41	5,08	5,13	5,06	0,06
C	3,33 (2015)	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C_01	3,38	3,29	2,88	3,49	-0,61
		Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C_02	3,45	3,34	3,08	3,47	-0,39
	3,46 (2014)	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C_03	3,21	2,95	2,71	3,06	-0,35
		Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C_04	3,11	2,82	2,71	2,88	-0,17
		Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	C_05	4,13	4,25	4,00	4,37	-0,37
D	3,36 (2015)	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D_01	2,84	2,99	3,13	2,92	0,21
		Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D_02	2,84	2,75	2,67	2,80	-0,13
	3,40 (2014)	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D_03	3,37	3,37	3,13	3,49	-0,36
		Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D_04	3,99	3,92	3,58	4,08	-0,50
		Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D_05	3,97	3,77	3,38	3,96	-0,58
E	4,51 (2015)	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	E_01	4,78	4,59	4,25	4,76	-0,51
		Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	E_02	4,96	4,78	4,63	4,86	-0,23
	4,60 (2014)	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E_03	4,34	4,40	4,25	4,47	-0,22
		Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	E_04	4,73	4,81	4,75	4,84	-0,09
		Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	E_05	4,21	3,97	3,83	4,04	-0,21
F	4,48 (2015)	Mi sento parte di una squadra	F_01	4,34	4,30	3,67	4,61	-0,95
		Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F_02	5,27	4,95	4,92	4,96	-0,04
	4,60 (2014)	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	F_03	4,93	4,85	4,92	4,82	0,10
		Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	F_04	4,43	4,37	3,88	4,61	-0,74
		L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	F_05	4,04	3,96	3,83	4,02	-0,19

Importanza ambiti indagine	G	3,59 (2015)	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G_01	3,53	3,48	3,04	3,69	-0,65
			Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	G_02	4,05	3,92	3,58	4,08	-0,50
			I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G_03	3,53	3,56	3,25	3,71	-0,46
		3,68 (2014)	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G_04	3,54	3,27	3,08	3,37	-0,28
			La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	G_05	3,73	3,70	3,38	3,86	-0,48
	H	4,23 (2015)	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	H_01	4,82	4,47	4,75	4,33	0,42
			Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H_02	5,28	4,88	4,88	4,88	0,00
			Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	H_03	5,01	4,67	4,71	4,65	0,06
		4,50 (2014)	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H_04	3,65	3,52	3,75	3,41	0,34
			Se potessi, comunque cambierei ente	H_05	3,77	3,63	3,67	3,61	0,05
	I	4,47 (2015)	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I_01	4,84	4,62	4,79	4,53	0,26
			Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	I_02	4,79	4,34	4,25	4,39	-0,14
		4,83 (2014)	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I_03	4,85	4,44	4,54	4,39	0,15
	A	5,05 (2015) 5,50 (2014)	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	A	5,50	5,05	5,33	4,92	0,41
			4,84 (2015) 5,30 (2014)	Le discriminazioni	B	5,30	4,84	4,63	4,94
5,33 (2015) 5,54 (2014)		L'equità nella mia amministrazione		C	5,54	5,33	5,42	5,29	0,13
		5,12 (2015) 5,21 (2014)	La carriera e lo sviluppo professionale	D	5,21	5,12	5,25	5,06	0,19
5,16 (2015) 5,32 (2014)			Il mio lavoro	E	5,32	5,16	5,21	5,14	0,07
		5,27 (2015) 5,29 (2014)	I miei colleghi	F	5,29	5,27	5,38	5,22	0,15

	G	4,93 (2015) 5,16 (2014)	Il contesto del mio lavoro	G	5,16	4,93	5,00	4,90	0,10	
	H	4,90 (2015) 5,06 (2014)	Il senso di appartenenza	H	5,06	4,90	4,79	4,96	-0,17	
	I	4,74 (2015) 4,97 (2014)	L'immagine della mia amministrazione	I	4,97	4,74	4,63	4,80	-0,17	
Sistema di valutazione	L	3,46 (2015) 3,34 (2014)	Conosco le strategie della mia amministrazione	L_01	3,04	3,10	2,83	3,22	-0,39	
			Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	L_02	3,30	3,49	3,17	3,65	-0,49	
			Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	L_03	3,29	3,55	3,13	3,76	-0,63	
			È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	L_04	3,74	3,71	3,33	3,90	-0,56	
	M	4,07 (2015) 3,98 (2014)	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	M_01	4,02	4,15	3,71	4,37	-0,66	
			Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	M_02	4,01	4,11	3,58	4,37	-0,78	
			Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	M_03	4,06	4,11	3,67	4,33	-0,66	
			Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	M_04	3,82	3,89	3,38	4,14	-0,77	
	N	3,76 (2015) 3,70 (2014)	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	N_01	3,90	4,05	3,71	4,22	-0,52	
			Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	N_02	3,95	4,10	3,63	4,33	-0,70	
			I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	N_03	3,83	3,78	3,38	3,98	-0,60	
			La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	N_04	3,12	3,00	2,67	3,16	-0,50	
			Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	N_05	3,71	3,86	3,38	4,10	-0,73	
	Superiore gerarchico	O	4,53 (2015) 4,49 (2014)	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	O_01	4,09	4,10	3,88	4,20	-0,33
				Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	O_02	4,07	4,00	3,67	4,16	-0,50
È sensibile ai miei bisogni personali				O_03	4,82	4,99	4,67	5,14	-0,48	
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro				O_04	4,69	4,77	4,50	4,90	-0,40	
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte				O_05	4,80	4,78	4,46	4,94	-0,48	

P	4,37 (2015) 4,35 (2014)	Agisce con equità, in base alla mia percezione	P_01	4,34	4,45	4,29	4,53	-0,24
		Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	P_02	4,09	4,26	3,96	4,41	-0,45
		Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	P_03	4,23	4,18	4,08	4,22	-0,14
		Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	P_04	4,73	4,58	4,33	4,69	-0,36
			Media	4,22	4,12	3,92	4,22	