

**Settembre
2014**

Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

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

**Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini
sul personale dipendente dell’Università degli Studi
di Roma “Tor Vergata” 2014, ai sensi dell’art. 14
comma 5 del d.lgs. n.150/2009**

Sommario

PREMESSA

1. LA PARTECIPAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI

2. I RISULTATI DELLE INDAGINI

2.1- Benessere Organizzativo

2.2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione

2.3 – Valutazione del superiore gerarchico

2.4 – Benessere Organizzativo e pari opportunità. Spunti per l’analisi di “genere”

2.5 – I risultati della rilevazione di “Tor Vergata”

3. CONCLUSIONI

3.1 – Le conclusioni della rilevazione dell’ANAC

3.2 - le conclusioni della rilevazione di “Tor Vergata”

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

Allegato 2 – Il profilo dell’Ateneo di “Tor Vergata”

PREMESSA

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

L'indagine, presso l'Ateneo di Tor Vergata, si è svolta nel periodo 1-20 Giugno 2014 con le seguenti caratteristiche di base:

- i) per la somministrazione del questionario, è stato utilizzato il sistema informatico dell'Ateneo, in modo tale d'assicurare l'anonimato ai rispondenti;
- ii) è stato adottato il questionario proposto dall'A.N.A.C.;
- iii) le elaborazioni sono state effettuate con l'applicativo messo a disposizione dall'A.N.A.C.

La relazione del Nucleo di Valutazione (NdV) segue lo schema predisposto dall'A.N.A.C. e riporta parti della relazione pubblicata sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione aggiornata al Giugno del 2014. Questo consente di agevolare i possibili confronti con altri atenei. Si è scelto di non considerare le parti riguardanti le altre amministrazioni (diverse dagli atenei e contenute nel rapporto A.N.A.C.) al fine di rendere la relazione più agevole nella lettura e più coerente per confronti tra amministrazioni omogenee.

In particolare, la premessa e il capitolo 1 riportano gran parte del Rapporto A.N.A.C., mentre il capitolo 2 è specificatamente dedicato all'Ateneo di "Tor vergata", sempre seguendo le impostazioni del Rapporto A.N.A.C. ed evidenziando i confronti con gli altri atenei.

L'indagine è stata presentata al personale dell'Ateneo il 5 maggio 2014, al fine di favorire il personale dipendente nell'acquisizione dello spirito e delle finalità dell'indagine stessa. Alla presentazione sono intervenuti: il Magnifico Rettore, il Direttore amministrativo e il Presidente del CUG prof.ssa M.G. Marciani e il Presidente del NdV prof. F. De Antoni.

Nella presentazione sono stati illustrati gli elementi strettamente legati all'indagine specificando, nel loro significato:

- i) le aree d'interesse;
- ii) gli attori che dovranno intervenire nel ciclo PDCA per il miglioramento continuo;
- iii) l'interpretazione della scala di misurazione (di Likert) adottata per le risposte.

In particolare, sono stati illustrati:

- i) i fattori che intervengono e caratterizzano il benessere organizzativo, la condivisione del sistema di misurazione e valutazione, e la valutazione del superiore gerarchico. In questo modo, i rispondenti hanno potuto sviluppare un'interpretazione comune ai quesiti sottoposti a indagine. Alla fine della presentazione, per ottenere una maggiore partecipazione, è stato illustrato il criterio che assicurava l'anonimato ai rispondenti e, per quanto attiene la rendicontazione, è stato illustrato : 1) l'Art. 20, comma 3 del D. Lgs. 33/2013: «*Le PA pubblicano i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo*». (Sezione «*amministrazione trasparente*» sottosezione «*performance*»); 2) la Delibera CiVIT n. 5 del 2012: I risultati dell'indagine vanno rendicontati nella Relazione sulla *performance*;
- ii) le modalità di elaborazione dei *dell'indagine* attraverso un'applicazione informatica predisposta dall'A.N.A.C.

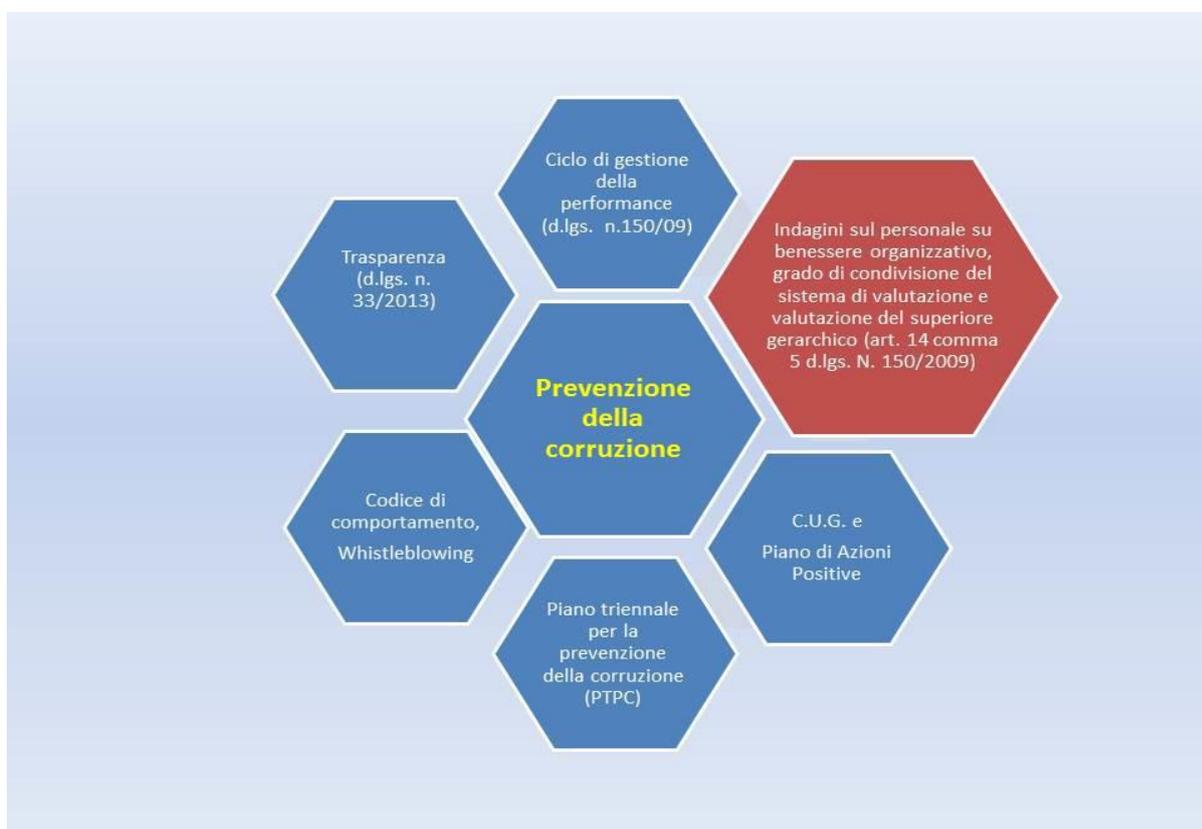
Una relazione più estesa della presente sarà redatta con il CUG, comitato che ha favorito e contribuito alla realizzazione dell'indagine.

Al fine di delineare il contesto di riferimento, qui di seguito si riportano la premessa e il capitolo I della relazione conclusiva redatta dall'ANAC.:

“Il 29 maggio 2013 la CiVIT, successivamente A.N.AC, ha pubblicato, al termine di un percorso di consultazione con le amministrazioni, i modelli sulla cui base gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14 comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, devono curare, annualmente, la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il **benessere organizzativo** e il **grado di condivisione del sistema di valutazione**, nonché la rilevazione della **valutazione del proprio superiore gerarchico**.

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

Lo svolgimento di tali indagini se realizzate non come mero adempimento formale e con la massima partecipazione di tutti gli attori (Direzione del personale, Comitati Unici di Garanzia, organizzazioni sindacali, lavoratori), può considerarsi uno strumento per migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, le *performance*, la qualità dei servizi forniti ai cittadini. Al contempo, tale tipo di indagine, nel favorire un clima interno positivo e costruttivo e nel rafforzare il senso istituzionale e di appartenenza alla propria amministrazione, può rappresentare anche una leva da utilizzare in chiave di **prevenzione della corruzione** (cfr. Figura 1).



Contestualmente alla pubblicazione dei modelli, l'Autorità ha curato la realizzazione di un'applicazione on line dal 15 novembre 2013, per consentire alle amministrazioni pubbliche la trasmissione dei dati, l'elaborazione dei risultati, l'effettuazione di confronti e valutazioni comparative con le altre amministrazioni.

1. LA PARTECIPAZIONE DELLE AMMINISTRAZIONI

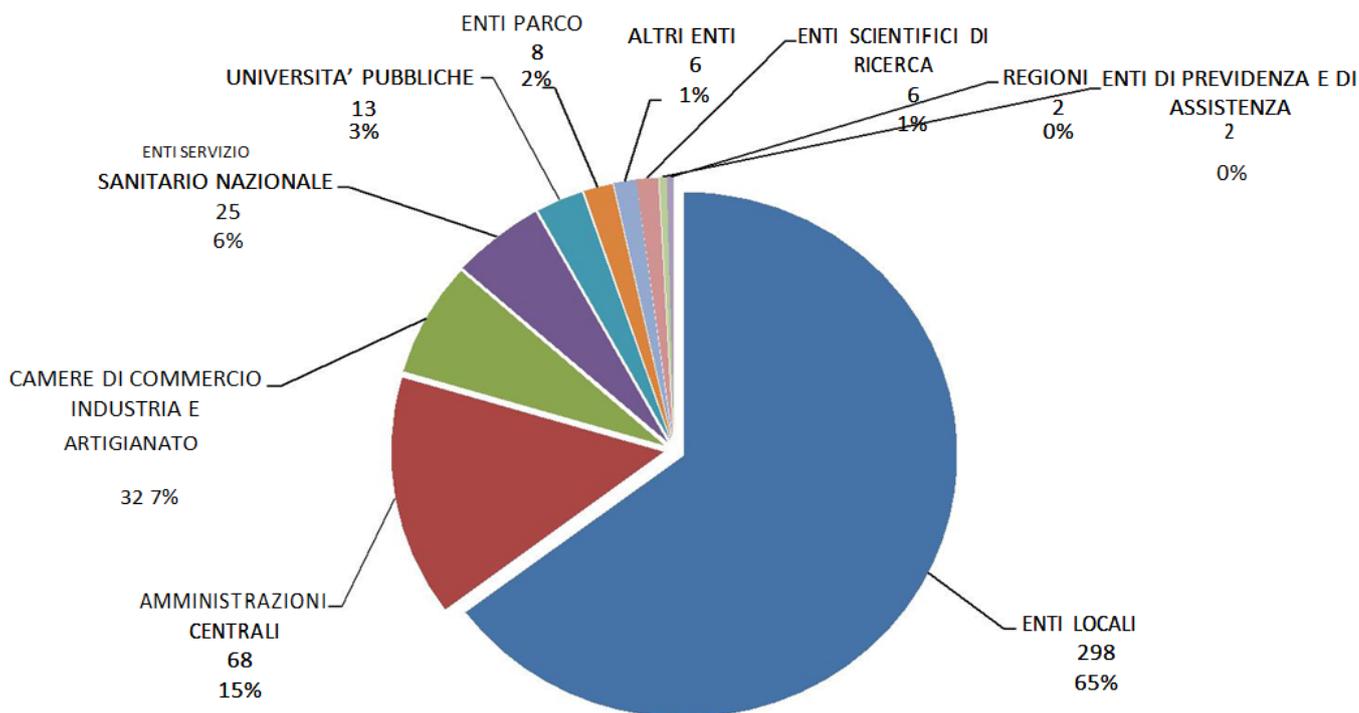
“Al 22 giugno 2014 erano **460** le amministrazioni registrate all'applicazione web, di cui il 65% (298) rappresentato da enti locali.

Di queste amministrazioni, poco più della metà (**239**, pari al **52%** delle amministrazioni registrate) hanno, alla data del 20 giugno 2014, effettivamente concluso le indagini, sia per quanto riguarda la fase di somministrazione dei questionari ai dipendenti, che per quanto riguarda la fase di inserimento, tramite l'applicazione web, dei questionari compilati .

In questo primo Rapporto di monitoraggio sulla realizzazione delle indagini sul personale sono quindi illustrati i risultati relativi alle indagini di **239** amministrazioni¹, per complessivi **22.927** questionari, compilati, nel 52% dei casi, da dipendenti donna .

Come evidenziato anche dalla tabella n.1, è bene sottolineare che il campione esaminato non può essere considerato statisticamente rappresentativo dell'intero universo osservabile.

Figura 2 - Amministrazioni registrate all'applicazione web dell'Anac dal 15 novembre 2013 al 19 giugno 2014 per comparto (valore assoluto e percentuale)



¹ Le amministrazioni registrate che, al 20 giugno 2014, hanno concluso l'indagine e trasmesso i dati nell'applicazione web dell'Autorità sono una parte. Diverse amministrazioni hanno completato l'indagine, nel periodo 2013/14, secondo il modello proposto dall'Autorità e non compaiono nella presente relazione.

Figura 3 -Amministrazioni attive, che hanno concluso la trasmissione dei dati delle indagini per comparto (valore assoluto e percentuale)

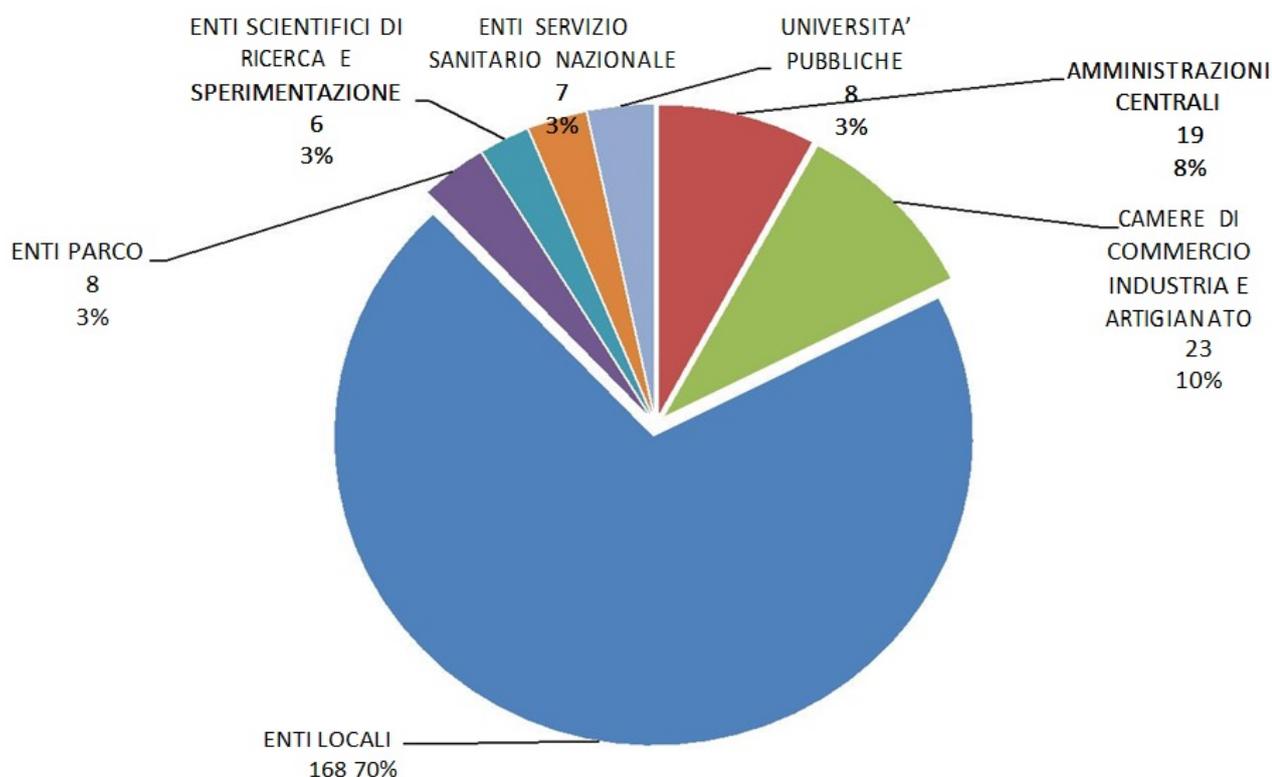


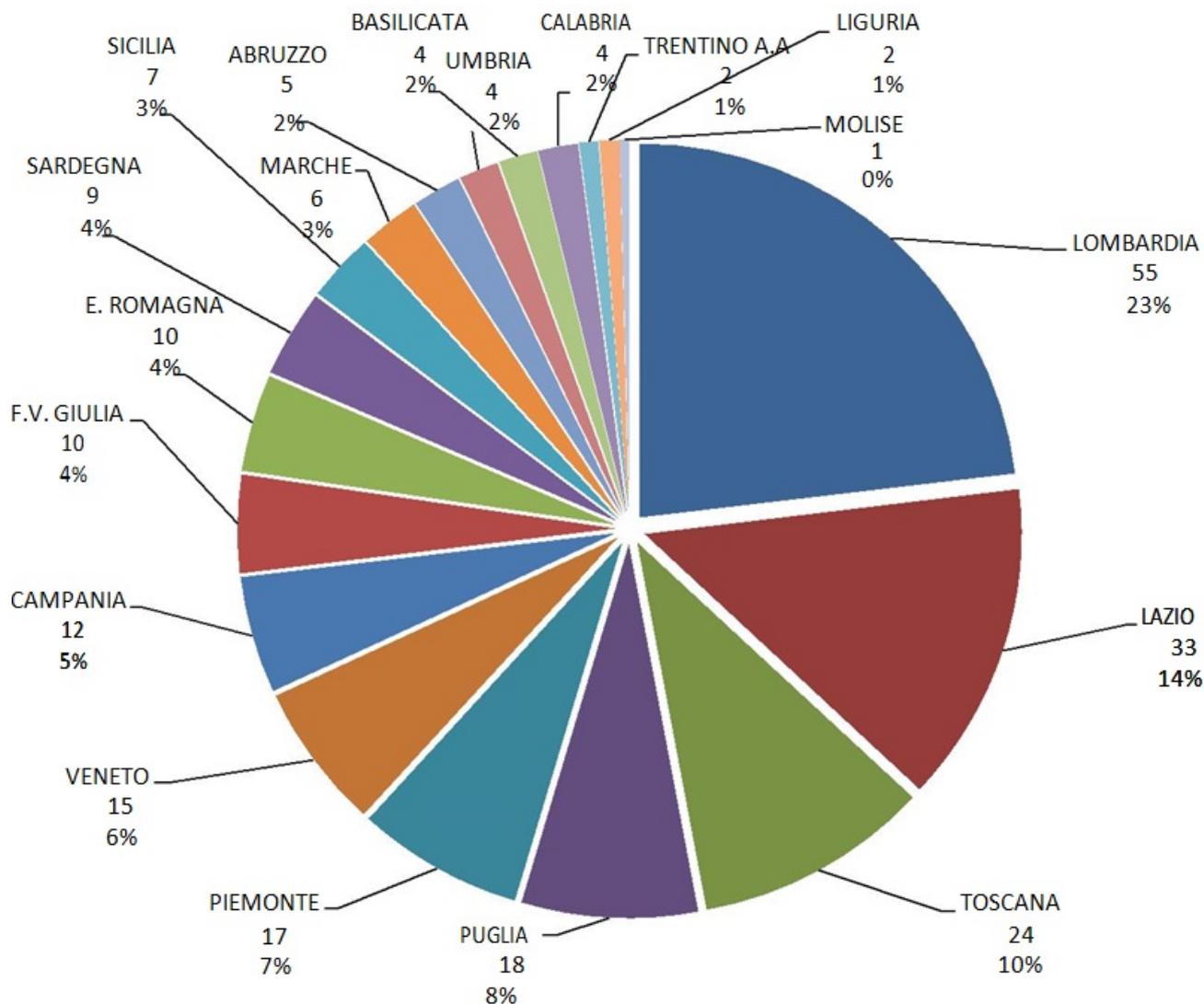
Tabella1 – Numero di Amministrazioni registrate ed attive per comparto –

Comparto	Numero Amministrazioni che hanno concluso l'indagine 2013	Numero Amministrazioni registrate all'applicazione web	% di Amministrazioni che hanno concluso l'indagine su registrate
Amministrazioni centrali (di cui Ministeri)	19 (6)	68 (13)	27,9 (42,9)
Enti Locali ²	168	294	56,4
Enti scientifici di ricerca e sperimentazione	6	6	100,0
Enti Parco Nazionali	8	8	100,0
Camere di commercio Artigianato	23	32	71,9
Enti del Servizio Sanitario Nazionale	7	25	28,0
Università Pubbliche	8	13	61,5
Totale	239	460	51,7

² Nel comparto "Enti locali" (Comuni, Province, Unioni di Comuni, Comunità Montane) sono inclusi, anche alcuni Enti regionali

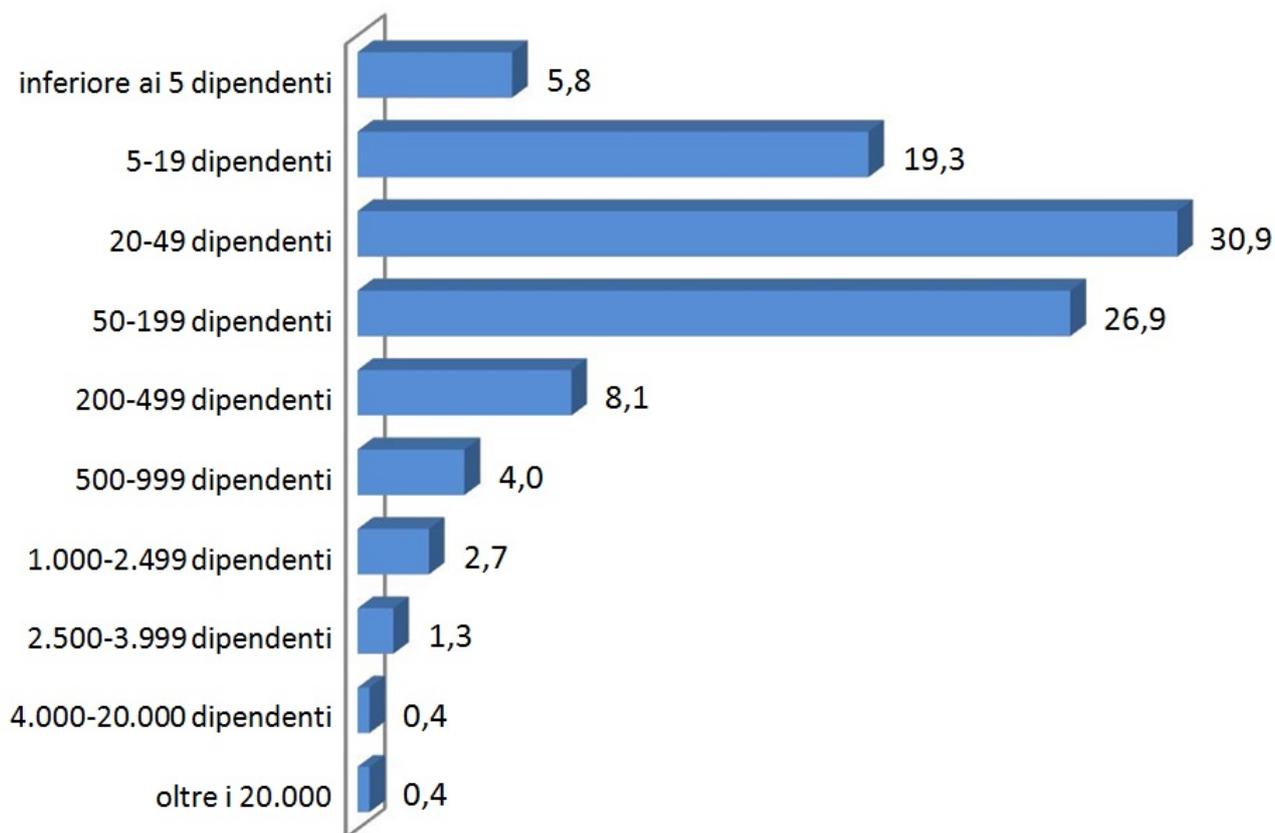
Dall'analisi della provenienza geografica delle amministrazioni che hanno svolto le indagini, risulta evidente una significativa **differenziazione territoriale**, dovuta all'ampia partecipazione da parte degli enti locali. Nonostante il peso delle amministrazioni centrali, la regione più rappresentata è la Lombardia (55 amministrazioni), seguita dal Lazio (33) e dalla Toscana (24).

Figura 4 - Amministrazioni attive per Regione (valore assoluto e percentuale)



Le amministrazioni sono caratterizzate da forte differenziazione anche sotto il profilo **dimensionale**; delle 223 (il 93%) che hanno fornito il dato sul totale dei dipendenti dell'amministrazione, la maggior parte (il 31%) ha una dotazione organica tra i 20-49 dipendenti e 50-199 dipendenti (27%). Se si escludono due Ministeri, Interno e Infrastrutture e Trasporti, rispettivamente 20.327 e 8.370 dipendenti in organico, le restanti amministrazioni sono di dimensioni medio-piccole; il 19,3% ha tra i 5 e i 19 dipendenti, il 5,8%, tutti enti locali, un numero inferiore ai 5 dipendenti.

Figura 5 - Amministrazioni che hanno concluso l'indagine per numero di dipendenti (valori %)



Prima di entrare nel merito dei risultati emersi dalle indagini, è necessario fornire alcuni elementi sulla **rappresentatività statistica** di ciascuna delle indagini svolte dalle amministrazioni; ossia sulla capacità delle amministrazioni di coinvolgere i dipendenti in tale attività di ascolto.

I dati sottolineano come la rappresentatività statistica del campione di intervistati aumenta con il diminuire delle dimensioni organizzative dell'amministrazione.

Le indagini realizzate si riferiscono, in media, al 34% del totale dei dipendenti, ma c'è anche una quota di amministrazioni, pari al 22% – generalmente enti locali di piccole dimensioni – che ha realizzato indagini rappresentative del 100% dei dipendenti.”

2. I RISULTATI DELLE INDAGINI: LE UNIVERSITA' PUBBLICHE E TOR VERGATA

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

1. E' stato predisposto un documento illustrativo sugli scopi dell'indagine, sulla struttura del questionario e sulle modalità di risposta, al fine di fornire uno strumento utile per poter partecipare con maggiori informazioni alla rilevazione in oggetto;
2. Per dare la possibilità ai rispondenti di esprimere comunque una loro opinione, alle 6 modalità della scala di Likert è stata aggiunta una settima riservata ai non rispondenti;
3. E' stata realizzata una giornata di presentazione per illustrare gli scopi della rilevazione e le modalità di compilazione del questionario; inoltre la documentazione di riferimento è stata pubblicata nel sito del NdV;
4. Il documento, corredato dal questionario proposto dall'A.N.A.C., è stato inviato per posta elettronica a tutti i dipendenti amministrativi e bibliotecari dell'Ateneo;
5. Per facilitare la partecipazione alla rilevazione si sono portati a termine tre invii di tutto il materiale nelle seguenti date: 28 maggio 2014, 10 giugno 2014 e 20 giugno 2014;
6. L'accesso alla compilazione del questionario era possibile da qualsiasi computer, anche non in rete d'Ateneo;
7. Ciascun rispondente poteva accedere al questionario visibile solo nel periodo della rilevazione (1 – 20 giugno 2014);
8. Ciascun rispondente poteva interrompere in qualsiasi momento la compilazione del questionario on line;
9. Tutti i questionari compilati completamente e non, confluivano nel data base della rilevazione;

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

- i) una modalità di scelta delle unità statistiche che vanno a comporre il campione;
- ii) una precisa definizione della numerosità del campione;
- iii) la valutazione del relativo margine di errore. L'indagine, infatti, è una "rilevazione" aperta a tutti i dipendenti amministrativi dell'Ateneo, che avevano la libertà di esprimere la propria opinione (anonima) sui temi del benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e di valutazione della performance e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

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

- i) Numero dipendenti interessati all'indagine: 985;
- ii) Numero di dipendenti che hanno partecipato formalmente all'indagine: 596;
- iii) Tasso di copertura formale 60,5% .

Un primo elemento da considerare è il grado di completezza della compilazione dei questionari che riflette l'interesse dei rispondenti. Si sottolinea che il NdV ha analizzato solo i questionari completamente compilati

In particolare, vi è stata una buona partecipazione dato che:

- i) il numero di questionari completi è 338;
- ii) il tasso di copertura reale è del 34,3%;
- iii) il numero di questionari non compilati in nessuna parte è 224,
- iv) il numero questionari parzialmente compilati è 34.

Quindi, per l'Ateneo di Tor Vergata si registra un tasso di copertura leggermente superiore (anche se non significativamente) alla media nazionale pari, al 34%.

Si ritiene necessario precisare che il numero dei questionari non compilati è composto:

- i) da una parte di questionari che evidenzia, secondo il tempo di compilazione, lo stesso orario (arco di pochi minuti) di entrata e di uscita dalla procedura di compilazione. Si ritiene che in questo caso il rispondente non abbia nemmeno letto i quesiti;
- ii) da una parte di questionari che evidenzia, secondo il tempo di compilazione, di entrata e di uscita dalla procedura di compilazione, che il dipendente ha letto tutto il questionario e ha deciso di non rispondere alle domande o ha confermato la risposta pre-compilata non so.

Le elaborazioni su distribuzioni semplici e doppie si trovano per la consultazione, nella pagina web del NdV alla sezione documenti prodotti, area benessere.

Essendo la prima indagine di questo tipo, che coinvolge tutto il personale amministrativo, la percentuale di rispondenti è da considerarsi un dato positivo data la naturale resistenza rispetto a queste rilevazioni e la limitata fiducia che l'amministrazione pubblica (in senso lato) traduca in atti concreti di miglioramento le criticità evidenziate dai rispondenti al questionario. A tal scopo, è prevista una giornata di lavoro in collaborazione con il CUG e con la presenza delle autorità accademiche al fine di valutare le azioni migliorative da porre in atto.

Come previsto dai modelli adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150 /2009, lo strumento d'indagine è costituito da tre tipologie di questionari, tra di loro integrate.

I tre questionari sono basati su scale d'atteggiamento di tipo Lickert, per complessive 82 affermazioni (item), relative a 14 ambiti tematici, per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo / accordo, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito³. L'Autorità ha optato per 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. Su questa impostazione il NdV e il CUG hanno valutato la possibilità, da parte del personale di assumere/esprimere posizioni polarizzate e hanno concluso che, per alcune tematiche, in particolare sul "Grado di condivisione del Sistema di Misurazione e Valutazione", recentemente introdotto, difficilmente i rispondenti, avrebbero potuto fornire risposte con cognizione di causa. Per tale motivo è stata inserita la modalità "Non so". Le successive elaborazioni sui dati hanno utilizzato una "ricodifica" aggregando posizioni "decisamente di non condivisione (codici 1 e 2)"; di "decisamente condivisione (codici 5 e 6)" e posizioni di "media condivisione (codici 3 e 4)".

Pertanto, nell'analisi dei dati, il valore discriminante tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a **3,0** essendo presente anche il valore zero corrispondente alle mancate risposte. In ogni caso, comunque vanno pesate le % di risposte polarizzate su posizioni estreme.

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

L'allegato 1 fornisce un quadro riepilogativo dei dati delle tre indagini, aggregati per ambito tematico mettendo a confronto i dati delle Università pubbliche con quelli di Tor Vergata.

³ Il valore medio relativo alle domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) è già "ripolarizzato" (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo

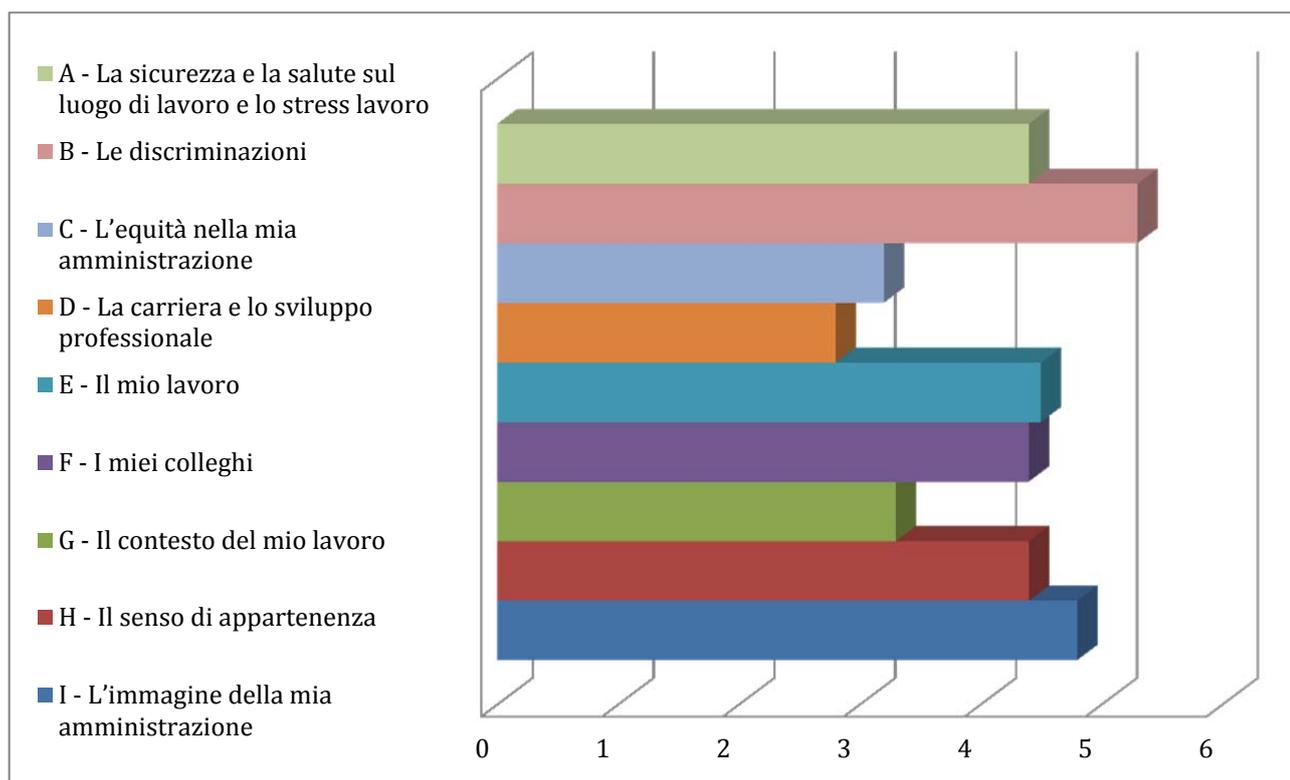
2.1 Benessere Organizzativo

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

Il questionario utilizzato è strutturato in 9 diversi ambiti esplicitati da un totale di 51 domande.

Come si evince dalla Figura n.5 e dalla Tabella 2 per il comparto Università (facendo riferimento ai soli atenei che hanno effettuato l'indagine sul benessere organizzativo) vi registrano bassi gradi di condivisione, con valori inferiori alla media, nei seguenti ambiti: i) la carriera e lo sviluppo professionale, ii) l'equità nella mia amministrazione, iii) i miei colleghi. Mentre, alti gradi di condivisione sono evidenziati per gli altri fattori del benessere organizzativo con valori superiori a 4.

Figura 5 – Benessere organizzativo – Università Pubbliche -Valore medio degli Ambiti –



Per quanto attiene all'intero comparto dell'università sono evidenziate le principali problematiche emerse per i) l'area: *carriera e dello sviluppo professionale* dove le criticità più elevate sono: D.01- *nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (punteggio 1,9); D.02 – *ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito* (punteggio 1,8) ii)-l'area *dell'equità nella mia amministrazione* il profilo è simile, a quello dell'area i), anche se meno pessimistico: C.05- *le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale* (punteggio 1,9) che riflette una situazione di insoddisfazione confermata dal quesito C.04- *ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto* (punteggio 2,2).

I risultati sul diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e sulla percezione di scarsa equità destano particolare preoccupazione poiché in pieno contrasto con i dati sull'elevata considerazione circa le proprie capacità (E.02 *Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro*) e il quesito (F.02) che esprime il grado di disponibilità verso i colleghi. e sul senso di appartenenza.

L'ambito d'indagine H "Il senso di appartenenza" fornisce utili indicazioni sotto il profilo della **prevenzione alla corruzione** in quanto un legame positivo con la propria amministrazione potrebbe prevenire comportamenti scorretti; il valore medio registrato in tale ambito è piuttosto alto (4), ma evidenzia, al tempo stesso, la necessità per tutte le amministrazioni di realizzare tutte le misure opportune per rendere il senso di appartenenza con il proprio ente sempre più solido e positivo.

Le tabelle 2 e 3 presentano (per il comparto università e per "Tor Vergata") oltre alla media delle risposte anche il valore medio circa l'importanza attribuita (domande A-I) ai nove ambiti tematici dell'indagine sul benessere organizzativo. Il *Quoziente I/A* indica il "**gap**" tra l'importanza attribuita a tali ambiti e la percezione di benessere, rispetto a tali ambiti, dell'effettivo livello di benessere organizzativo nella propria amministrazione. Pertanto, maggiore è il valore del rapporto, più critico – e quindi a più immediata necessità di attivare interventi migliorativi – va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo. Gli ambiti in cui il quoziente I/A risulta più elevato è il D- *La carriera e lo sviluppo professionale* e il G- *Il Contesto del mio lavoro* per il comparto Università mentre per Tor Vergata : C- *l'equità della mia amministrazione* ; D- *La carriera e lo sviluppo professionale*; G- *Il Contesto del mio lavoro*. Ciò dimostra una condivisione degli stessi problemi. Dai dati qui di seguito esposti per ciascuno dei comparti, risulta evidente che, con riferimento ai nove ambiti del benessere organizzativo il valore medio di percezione del benessere non è mai superiore all'importanza attribuita, ossia la situazione percepita non è mai adeguata alle aspettative; unica eccezione la si può notare nell'ambito "B - *Le discriminazioni*". Per Tor Vergata si presenta la stessa tipologia di rapporto tra percezione ed importanza con unica eccezione per l'ambito "A - *La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro*".

**Tabella 2 – Università pubbliche –
Risultati e Importanza attribuita agli ambiti del Benessere organizzativo per Ambito**

Ambiti benessere organizzativo	Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (A)	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/A
A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro	4,4	5,1	1,2
B - Le discriminazioni	5,3	5,1	0,98
C - L'equità nella mia amministrazione	3,2	4,7	1,5
D - La carriera e lo sviluppo professionale	2,8	4,8	1,7
E - Il mio lavoro	4,5	5,0	1,1
F - I miei colleghi	4,4	5,2	1,2
G - Il contesto del mio lavoro	3,3	5,2	1,6
H - Il senso di appartenenza	4,4	5,1	1,2
I - L'immagine della mia amministrazione	4,8	5,1	1,1

**Tabella 3 – Università degli studi di Roma “Tor Vergata” –
Risultati e Importanza attribuita agli ambiti del Benessere organizzativo per Ambito**

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

Il confronto tra Università e “Tor vergata” non mette in luce significative differenze sui valori medi per quanto attiene al grado di condivisione del “benessere organizzativo”. Va comunque segnalato che “Tor vergata” presenta sempre valori medi, dei risultati dell’indagine, sempre inferiori a quelli delle Università pubbliche. Per il quoziente I/A, che indica il grado di distanza tra **percezione e importanza**, l’area *dell’ Equità della mia amministrazione*, presenta le maggiori criticità anche in relazione agli altri atenei.

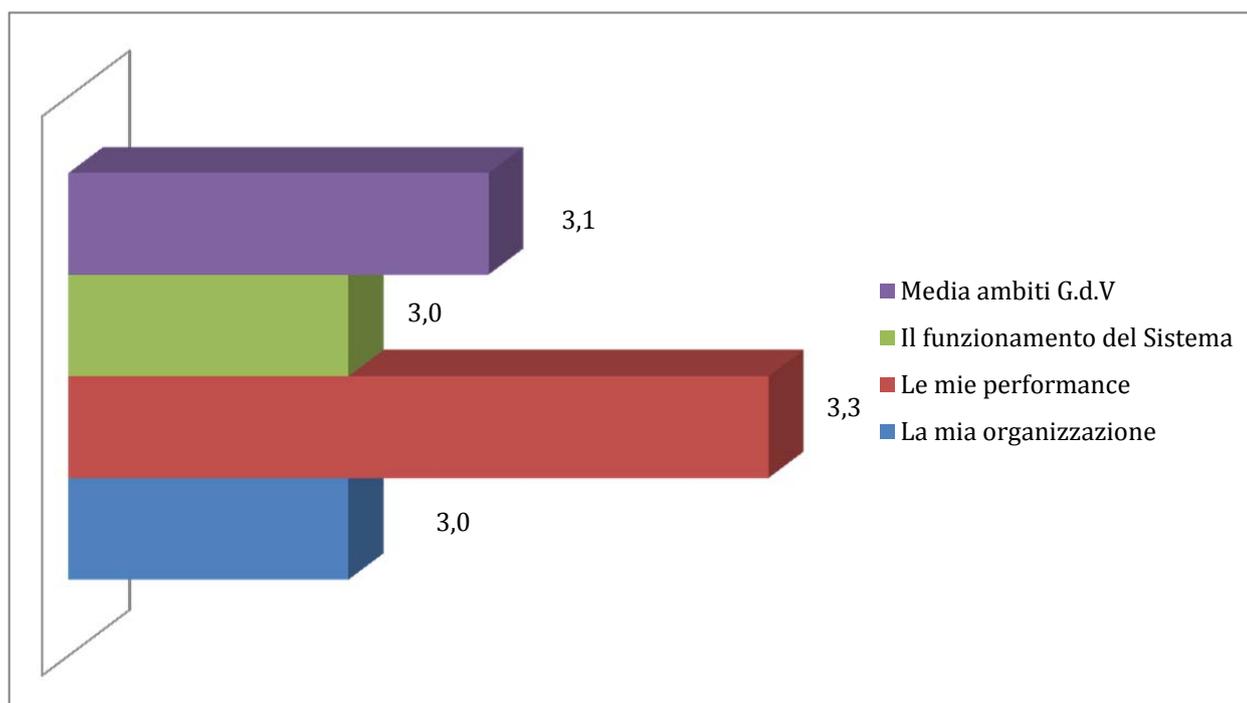
I singoli aspetti per ogni ambito sono reperibili nell’allegato 2 - il profilo di “Tor Vergata” che riporta le percentuali di condivisione secondo due criteri di riclassificazione.

2.2 Grado di condivisione del sistema di valutazione

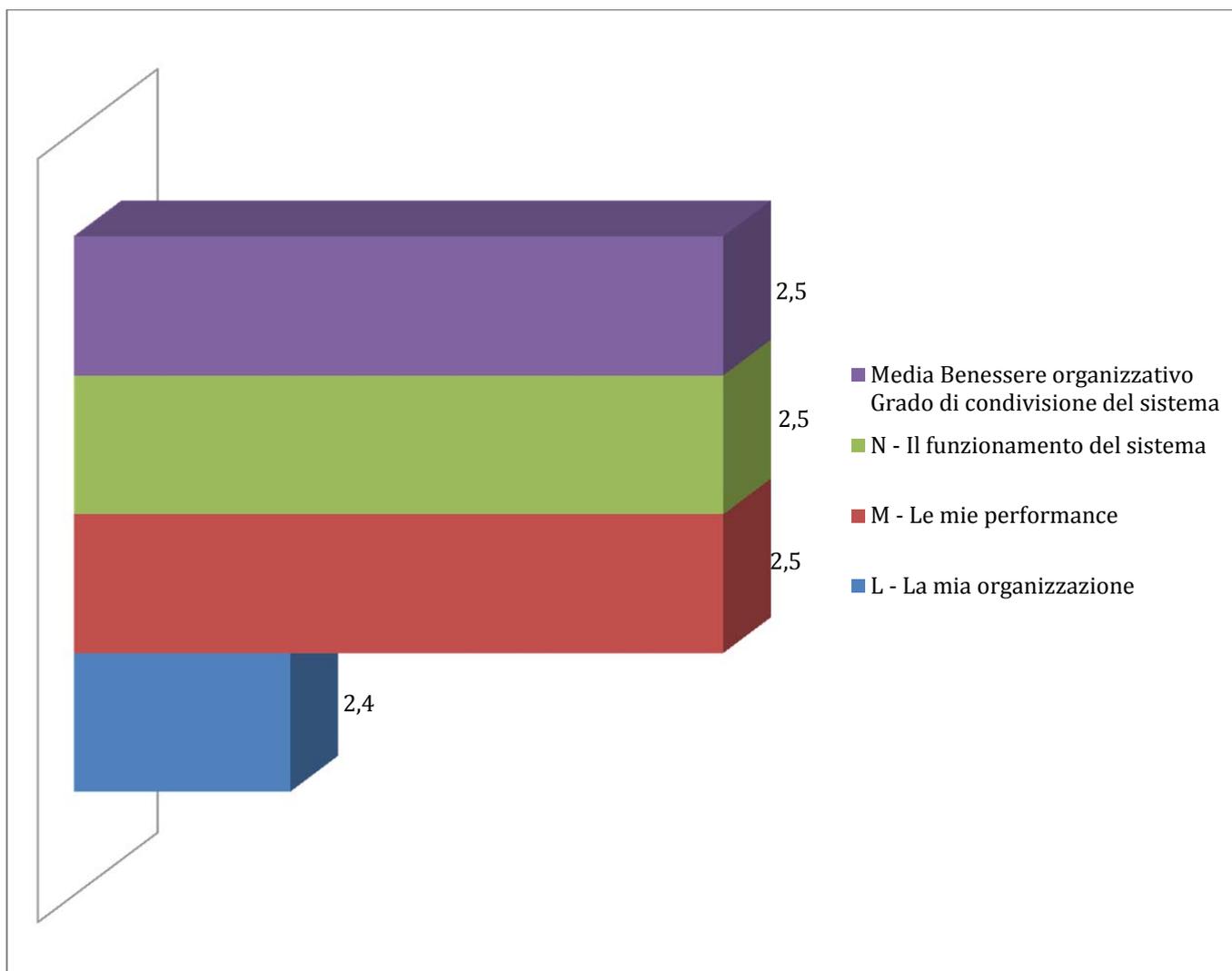
La seconda tipologia d'indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”. Questa tipologia di indagine è strutturata in 3 diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande.

Viene qui proposta l'analisi aggregata per ambiti tematici e per comparti, dalla quale si evidenzia un valore generalmente basso a riprova che il sistema di programmazione e condivisione degli obiettivi ed il sistema di valutazione delle performance che della propria organizzazione vengono percepiti, dai dipendenti, come non adeguati. Per “Tor Vergata” sono evidenti situazioni di più bassi livelli di condivisione rispetto agli altri atenei.

**Figura 6 - Grado di condivisione del sistema di valutazione –
Valore medio Università pubbliche**



**Figura 7 - Grado di condivisione del sistema di valutazione –
Valore medio - Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”**



2.3 Valutazione del superiore gerarchico

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

Il questionario è strutturato in 2 ambiti di cui fanno parte 9 domande e rileva la percezione dei dipendenti sulla “capacità del proprio “capo” di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance”, con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti”. Per “Tor Vergata” sono evidenti situazioni di minor condivisione rispetto agli altri atenei.

I valori medi aggregati per ambiti delineano una valutazione del proprio “capo” mediamente sufficiente, seppure con evidenti margini di miglioramento. Dall'analisi delle risposte alle singole domande emergono comunque aspetti più problematici (per tutte le università) quali, ad esempio, gli item O.01 – *Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi* e O.02 - *Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro*. Per Tor Vergata il quesito P.3 - *gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* presenta più problematicità rispetto agli altri atenei.

Figura 8 - Valore medio nella Valutazione del superiore gerarchico - Università pubbliche

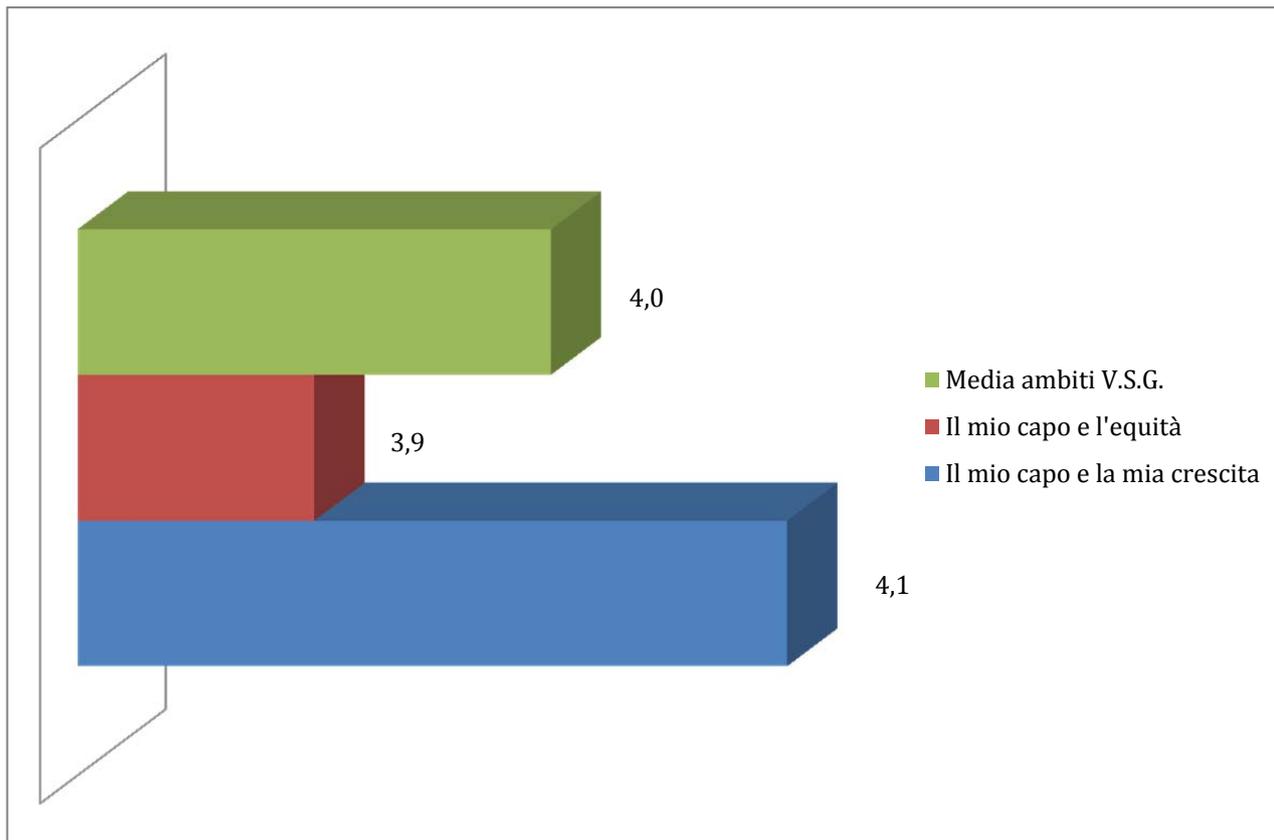
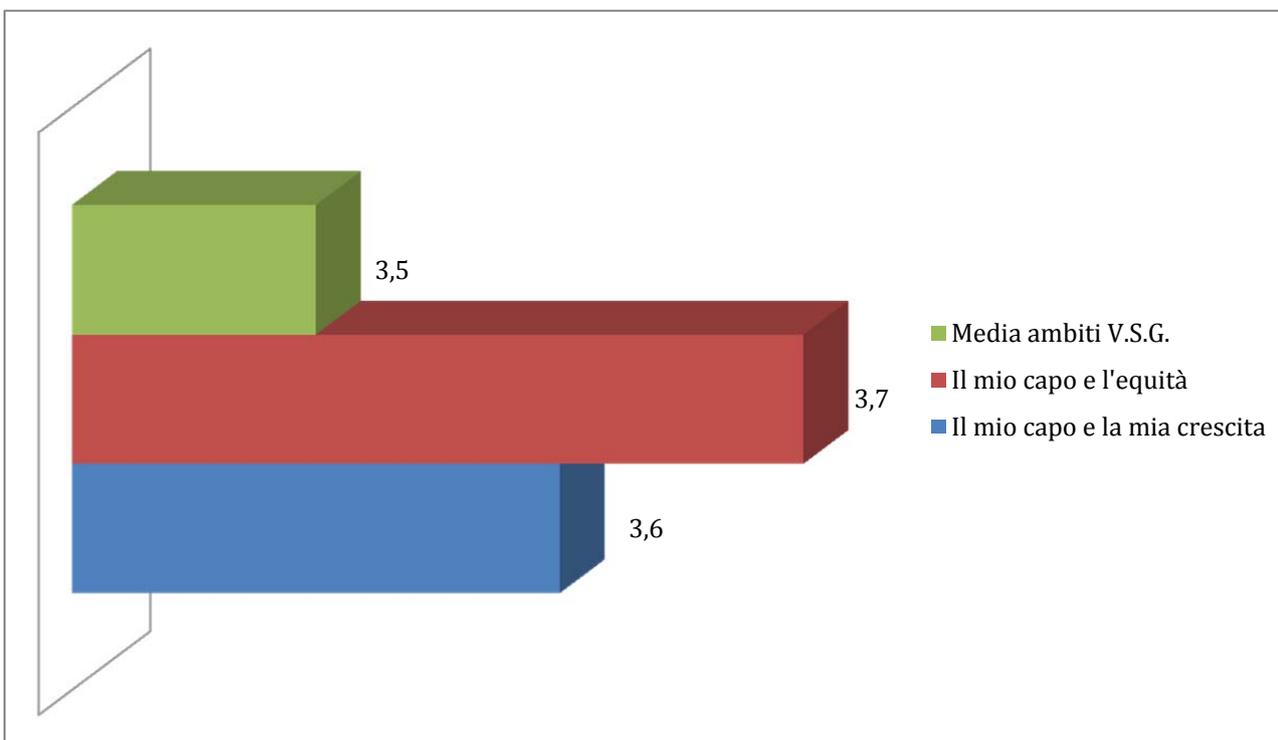


Figura 9 – Valore medio nella Valutazione del superiore gerarchico – Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”



2.4 Benessere organizzativo e pari opportunità. Spunti per un'analisi "di genere"

“Il modello adottato dall’Autorità contiene, nel questionario alcune domande di carattere strutturale riguardanti: il genere, l’anzianità di servizio, l’età e la posizione amministrativa. Interessante sarà un approfondimento per quanto riguarda il benessere organizzativo, dove alcune domande afferenti all’ambito B-*Discriminazioni*, sono finalizzate a misurare la percezione circa l’eventuale presenza di discriminazioni legate all’appartenenza sindacale, politica, religiosa, etnica, anagrafica e di genere. Tale ambito risulta, complessivamente, quello con punteggi più alti, (vedi tabella 2) ad attestare una limitata presenza di problemi legati a discriminazioni; si tratta però di aspetti latenti, che meritano sempre un attento presidio, in particolare la fondamentale presenza, nelle amministrazioni, dei Comitati Unici di garanzia (C.U.G.)”.

2.5 Il profilo di Tor Vergata

Nell’Allegato – Profilo di Tor Vergata sono riportati tutti i risultati dell’indagine per l’Ateneo di “Tor Vergata”. In esso si sono riportati due tipi di classificazione delle risposte (rilevate in 6 classi): una a tre livelli ed una a due livelli. Le due riclassificazioni delle risposte seguono le due logiche: i) far emergere le posizioni intermedie (tre classi), ii) polarizzare le risposte, di non condivisione / condivisione ai quesiti, in due classi. I due sistemi forniscono fondamentalmente le stesse informazioni ma nella seguente analisi si farà riferimento alla classificazione polarizzata. Per l’intero Ateneo di “Tor Vergata”, i dati evidenziano una bipartizione dei livelli di condivisione su valori bassi (49,5%) e alti 50,5%. Praticamente a livello di ateneo i valori medi di condivisione si suddividono in due “squadre” : i critici e coloro che condividono che hanno quasi lo stesso peso.

Ciò per una qualsiasi organizzazione non costituisce un clima positivo. E’ evidente che all’interno delle due squadre esistono, e sono ben messe in evidenza (vedi allegato – profilo di Tor Vergata) delle profonde differenze.

L’analisi per macro-settore fa emergere la forte criticità dell’area “condivisione del sistema di misurazione e valutazione”. Queste posizioni di forte criticità sono legate all’attuazione del DLgs 150/2009 da parte delle università che hanno pagato la poca chiarezza delle istituzioni sui ruoli dei NdV ancora in via di definizione. Di conseguenza il “sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale attualmente in vigore è stato approvato dal CdA nella seduta del 23 gennaio 2012 e pubblicato nel sito di Ateneo nella sezione “amministrazione trasparente”. Presumibilmente i rispondenti non sono a conoscenza di tali documenti pubblicati nel sito dell’amministrazione trasparente. Perciò, in quest’area d’interesse, le risposte non potevano che attestarsi su bassi valori di condivisione. Comunque anche le altre due aree presentano preoccupanti bassi livelli di condivisione.

Passando ad un ulteriore approfondimento per macro-settore si nota:

i) per il **benessere organizzativo** forti elementi critici sono evidenziati (dalla polarizzazione delle risposte in due classi) , dai rispondenti, per le aree: carriera (75,5%); equità (67,6%); ed il contesto del mio lavoro (65,1%). Non è da trascurare nemmeno il 39% dei rispondenti che non ha un senso di appartenenza all’istituzione e così il 18% di persone che percepiscono discriminazioni.

- ii) per la *condivisione del sistema di misurazione e valutazione*, elevati livelli di insoddisfazione (valori attorno al 70%) per tutte e tre le aree interessate dall'indagine.
- iii) per la *valutazione del superiore gerarchico* si registrano i più alti livelli di condivisione ai quesiti posti dall'indagine ma comunque l'area il mio capo e la crescita presenta evidenti segni di insoddisfazione anche legati al sistema della pubblica amministrazione.

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

A- il macro-settore del **Benessere** è suddiviso in 9 aree:

- i) per la *Sicurezza e salute sul luogo del lavoro e stress lavoro correlato* le problematiche sono prevalentemente dovute ai quesiti: A.5; A.2; A.4, mentre i quesiti A.6; A.7; ed A.8 forniscono elementi di buona soddisfazione;
- ii) per le *discriminazioni* spicca il quesito B.4 con % di non condivisione pari al 61% mentre gli altri items presentano elevati livelli di condivisione, anche se non è da trascurare i quesiti B.1; e B.9;
- iii) nell'area dell' *equità della mia amministrazione* si registrano i più alti livelli di criticità nei quesiti C.4; e C.3 viene evidenziato, anche se non marcatamente, il quesito C.1;
- iv) nell'area della *carriera e sviluppo professionale* i quesiti D.1; D.2; D.3 evidenziano una insoddisfazione di fondo che spesso si ritrova nelle amministrazioni pubbliche.
- v) per l'area *il mio lavoro* emerge una elevata autovalutazione sulle proprie competenze (E.2) e un adeguato livello di autonomia (E.4);
- vi) l'area *i miei colleghi* evidenzia al suo interno che circa metà dei rispondenti non valuta positivamente l'operato dell'organizzazione all'orientamento al lavoro di gruppo (F.5) ed il fatto di non sentirsi parte di una squadra (F.1) è coerente con l'affermazione precedente. Mentre è positiva la posizione (F.2) (95% delle risposte) 'mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti'. L'area contiene domande che riguardano la singola persona e l'organizzazione e per quanto riguarda la singola persona si registrano alti livelli di condivisione mentre le criticità sono attribuite all'organizzazione;
- vii) per l'area *il contesto del mio lavoro* valgono le stesse considerazioni fatte per i rapporti tra colleghi. Trattandosi di quesiti che coinvolgono l'organizzazione si registrano sempre elevati livelli di criticità soprattutto per (G.1; G.4; G.3);
- viii) per il *senso di appartenenza* va evidenziato che vi sono due quesiti (H.4; H.5) che lasciano aperte alcune tematiche sui valori e sulla integrazione nell'ambiente di lavoro;
- ix) la percezione *dell'immagine della amministrazione* in cui lavorano i rispondenti al questionario, è positiva per tutti e tre i quesiti (I.1; I.2; I.3) ma va comunque tenuto conto anche delle opinioni di criticità finché modeste.

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

- i) per i rispondenti sulla *organizzazione* dell'Ateneo i quesiti (L.1; L.2; L.3) evidenziano un altro grado di non conoscenza delle attività dell'amministrazione. Questo si riscontra anche nell'area delle proprie performance dove viene evidenziata la mancanza di informazioni (M.1; M.2; M.3) ed in particolare per (M.4).
- ii) le risposte all'area del *funzionamento del sistema* confermano quanto sopra detto quesito (N.5). Il NdV si permette di evidenziare che nelle giornate della "trasparenza" l'Ateneo ha correttamente informato il personale sia sul "sistema di misurazione e valutazione" che sul "piano della performance". Quindi probabilmente i rispondenti non hanno partecipato alle giornate della trasparenza e non si sono nemmeno informati sul contenuto di dette giornate che sono annualmente ripetute. I risultati per quest'area vanno interpretati anche alla luce della precedente riflessione del NdV:

C- il macro-settore della *valutazione del superiore gerarchico* è suddiviso in 2 aree:

- i) per il *mio capo e la mia crescita* i quesiti (O.3; O.4; O.5) evidenziano che circa 1/3 dei rispondenti ammette problematicità con il proprio superiore gerarchico mentre circa la metà, quesiti (O.1; O.2) non recepiscono gli aiuti per il raggiungimento degli obiettivi nè le motivazioni legate al lavoro da svolgere.
- ii) per l'area legata al *mio capo e l'equità* sono messe in evidenza problematicità percepite per i quesiti (P.1; P.2; P.3) mentre vi è una consistente fetta di personale che stima il proprio capo (circa il 70%).

Per quanto attiene all'importanza degli ambiti di indagine sul benessere organizzativo prevalgono, nella quasi totalità delle aree, opinioni di condivisione quasi piena (valori % superiori al 90%); va comunque evidenziata la presenza di posizioni critiche per : le discriminazioni, il senso di appartenenza e l'immagine della mia amministrazione. Tematiche che dovranno essere comunque oggetto di riflessione da parte degli organi preposti dell'Ateneo.

Le variabili strutturali: sesso, età ed anzianità di servizio rispettano in percentuale i valori della popolazione di riferimento.

3.1 Conclusioni generali contenute nel rapporto ANAC

“Questo primo Rapporto di monitoraggio sull'attuazione delle indagini sul personale previste all'art.14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009, ad un anno esatto dalla approvazione dei modelli, ha inteso fornire una prima fotografia della situazione, dopo circa 7 mesi dall'avvio della procedura web che ha consentito alle amministrazioni pubbliche – sia centrali che territoriali - di trasmettere i dati delle proprie indagini sul personale, e che ha permesso a molte amministrazioni di cimentarsi – a volte per la prima volta - con tale prezioso strumento di ascolto delle persone.

Da questa prima analisi, non esaustiva, che merita un ulteriore approfondimento con il CUG è utile sottolineare tre aspetti.

Il primo è - **l'interessamento per tali indagini** da parte del personale che sembra abbia percepito tali rilevazioni non come un adempimento ma come una reale opportunità di ascoltare i propri dipendenti su tematiche delicate e rilevanti, ed un utile strumento per collegare le politiche di valorizzazione del personale al ciclo della *performance* e – indirettamente - alla prevenzione alla corruzione.

Con positivi effetti anche in termini di trasparenza e di rendicontazione al cittadino, dato l'obbligo di pubblicare il livello del benessere organizzativo nei siti istituzionali delle amministrazioni previsto dall'art. 20 comma 3 del d.lgs. n. 33/2013, e di includere, a chiusura del ciclo della *performance*, i risultati delle indagini nelle Relazioni sulla *performance* come previsto dalla delibera n. 5/2013.

Il secondo, è sulla **validità metodologica dei modelli** che, seppur caratterizzati da una significativa complessità e forse da estrema standardizzazione, sembra potersi applicare a tipologie diverse di amministrazioni, fatta salva la loro autonomia – prevista nel modello stesso approvato dall'Autorità – di svolgere le ulteriori integrazioni per calarlo nelle specificità di ciascun contesto lavorativo.

Il terzo riguarda i **risultati** delle indagini: nonostante si tratti di dati provvisori, ad una prima analisi integrata delle tre le tipologie di indagine, sono evidenti gli ambiti tematici che meritano un maggiore attenzione. Emerge, in particolare, la diffusa percezione di un'amministrazione **non sufficientemente equa** nell'assegnare i carichi di lavoro e le responsabilità, dotata di sistemi di distribuzione delle retribuzioni percepiti come non basati su sistemi di valutazione delle *performance* effettivamente condivisi ed efficaci.

Nonostante prevalga, in genere, un **solido senso di appartenenza** alla propria amministrazione ed un **costruttivo**, seppur migliorabile, **rapporto con il proprio “capo”**, la possibilità di una carriera professionale viene considerata spesso come non legata a percorsi di effettiva valorizzazione del merito.

3.2 - Conclusioni per l'Ateneo di “Tor Vergata”

Tenendo conto delle conclusioni contenute nel rapporto ANAC e specificando più in dettaglio le risposte ai quesiti del questionario si evidenziano nel seguito le aree che presentano maggiori criticità elencandone gli aspetti più critici. L'impostazione che si è data alle conclusioni è incentrata sulle principali criticità per permettere all'amministrazione, ove possibile, di attuare azioni di miglioramento. Il NdV è consapevole che essendo la prima indagine di questo tipo, sono emerse problematiche che non avevano la possibilità di essere manifestate se non attraverso azioni singole e personali. Il quadro che è scaturito dai risultati dell'indagine costituisce un punto di riferimento per l'Ateneo. Le analisi più dettagliate saranno eseguite dal CUG sempre in collaborazione con il NdV. Si riportano i risultati più salienti nella logica a cascata: macro-settore di indagine, area di indagine e quesiti specifici sono riportati di seguito:

- a) Il macro-settore con elevati livelli di criticità è: **la condivisione del sistema di misurazione e valutazione** che presenta un'elevata polarizzazione sui giudizi di basso livello di condivisione. In particolare emergono per ogni area di indagine elementi di criticità dovuti al livello delle informazioni riguardanti *l'organizzazione dell'Ateneo*. Tali risultati, che si sono consolidati nel tempo, dovrebbero essere superati attraverso l'applicazione delle nuove normative legate alla trasparenza ed anticorruzione;
- b) Il macro-settore che si riferisce alla **valutazione del superiore gerarchico** mette in evidenza due aspetti contrastanti: da un lato vi è posizione di stima verso il “capo” riconoscendone la competenza, la sensibilità e la disponibilità ad ascoltare le proposte dei propri sottoposti, che fa mergere un buon rapporto personale; dall'altro, invece, si registrano critiche sull'equità nei comportamenti;
- c) Il macro-settore del **benessere organizzativo** mette in luce le classiche problematiche legate alla possibilità di carriera all'equità percepita, al contesto del lavoro ed alla percezione della sicurezza sul luogo di lavoro. Le tematiche specifiche sono oggetto dell'attività del CUG ma si ritiene comunque evidenziare la percezione di ostacoli nel lavoro dovuti dall'identità di genere e alla percezione, anche se modesta, di azioni di mobbing oltre ad una visione pessimista sulle possibilità di carriera.
- d) Per quanto attiene **all'importanza attribuita agli ambiti d'indagine** l'immagine del proprio ente, il senso di appartenenza all'Ateneo e le discriminazioni sono gli aspetti che presentano i minori gradi di importanza.

Allegato 1

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

Ambito/area	Tor Vergata	Università pubbliche
Ambito: Benessere organizzativo		
Aree		
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,6	5,1
B - Le discriminazioni	5,2	5,1
C - L'equità nella mia amministrazione	5,7	4,7
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,5	4,8
E - Il mio lavoro	5,5	5,0
F - I miei colleghi	5,3	5,2
G - Il contesto del mio lavoro	5,4	5,2
H - Il senso di appartenenza	5,1	5,1
I - L'immagine della mia amministrazione	5,0	5,1
Media Benessere organizzativo	5,4	5,0
Ambito: Grado di condivisione del sistema		
Aree		
L - La mia organizzazione	2,7	3,0
M - Le mie performance	2,7	3,3
N - Il funzionamento del sistema	2,6	3,0
Media Benessere organizzativo Grado di condivisione del sistema	2,7	3,1
Ambito: Valutazione del superiore gerarchico		
Aree		
O - Il mio capo e la mia crescita	3,4	4,1
P - Il mio capo e l'equità	3,8	3,9
Media Valutazione del superiore gerarchico	3,6	4,0
Media complessiva	4,5	4,4

Allegato 2

Il Profilo di Tor Vergata

In questo allegato viene riportato il profilo delle risposte al questionario somministrato nell'ateneo di Tor Vergata con due tipi di riclassificazioni del livello di condivisione ai quesiti. Una riclassificazione a tre livelli: basso = codici 1 e 2; medio = codici 3 e 4; alto = codici 5 e 6; ed una riclassificazione a due livelli polarizzando agli estremi i livelli di condivisione : basso = codici 1,2,3; alto = codici 4,5,6. I dati riportati sono valori medi.

Analisi generale per Macrosettore

Macrosettori	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Il benessere	32,6	23,9	43,5
La condivisione del sistema di valutazione	53,8	29,8	16,4
Il mio capo	30,2	27,7	42,1
Totale	36,8	25,7	37,4

Valori % condivisione	
basso	alto
43,9	56,1
69,9	30,1
44,1	55,9
49,5	50,5

Analisi delle Aree dell'ambito - Benessere

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Sicurezza	41,2	24,79	34,1
Discriminazioni	13,3	11,6	75,1
Equità	55,7	23,7	20,6
Carriera	62,4	23,2	14,4
il mio lavoro	16,1	26,8	57,1
I miei colleghi	20,1	24,6	55,3
Il contesto del mio lavoro	48,9	31,2	19,9
Senso di appartenenza	26,0	30,0	44,0
Immagine della mia amministrazione	10,0	31,6	58,4
Totale	32,6	23,9	43,5

Valori % condivisione	
basso	alto
53,9	46,1
18,0	82,0
67,6	32,4
75,5	24,5
27,8	72,2
29,9	70,1
65,1	34,9
39,1	60,9
22,3	77,7
43,9	56,1

Analisi delle Aree del macrosettore - Condivisione del sistema di valutazione

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
La mia organizzazione	52,1	32,7	15,2
La mia performance	52	30,7	17,3
Il funzionamento del sistema	56,7	26,9	16,4
Totale	53,8	29,8	16,4

Valori % condivisione	
basso	alto
70,2	29,8
69,3	30,7
70,3	29,4
69,9	30,1

Analisi delle Aree del macrosettore - Valutazione del superiore gerarchico

Area (valori medi)	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
Il mio capo e crescita	31,7	25,4	42,9
Il mio capo e l'equità	28,5	30,6	40,9
Totale	30,2	27,7	42,1

Valori % condivisione	
basso	alto
44,4	55,6
43,7	56,3
44,1	55,9

Analisi delle singole aree per Macrosettore

SEZIONE A –BENESSERE

A – La Sicurezza	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
A1- Il mio luogo di lavoro è sicuro	45,9	34,3	19,9
A2- Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	55,5	28,4	16,2
A3- Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	39,1	31,5	29,4
A4- Ho subito atti di mobbing	62,9	17,4	19,7
A5- Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	70,1	10,9	19,1
A6- Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	25,7	16,2	58,1
A7- Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	10,5	28,7	61,3
A8- Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	16,9	28,8	54,2
A9- avverto situazioni di malessere/disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro	43,9	26,8	29,3
Dato medio	41,2	24,79	34,1

Valori % condivisione	
basso	alto
61,4	36,6
71,9	28,1
57,8	42,2
71,8	28,2
75,2	24,8
34,7	65,3
24,2	75,8
31,3	68,7
56,9	43,1
53,9	46,1

B – Le Discriminazioni	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
B1- sono trattato correttamente /rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	13,1	17,3	69,6
B2- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	9,2	12,8	78,0
B3- sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,8	10,8	83,4
B4- La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	56,3	13,9	29,9
B5- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6	7,4	87,0
B6- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,5	7,2	88,3
B7- La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	6,6	14,4	79,0
B8- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	6,1	5,4	88,5
B9- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)	12,2	15,6	72,2
Dato medio	13,3	11,6	75,1

Valori % condivisione	
basso	alto
20,8	79,2
14,0	86,0
11,2	88,8
61,7	38,3
8,6	91,4
7,6	92,4
14,5	85,5
7,3	92,7
16,7	83,3
18,0	82,0

C- L'equità della mia amministrazione	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
C1- Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	55,0	25,4	19,6
C2- Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	56,3	24,7	19,1
C3- Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	64,8	26,3	8,9
C4- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	76,0	15,4	8,6
C5- Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	26,3	26,9	46,8
Dato medio	55,7	23,7	20,6

Valori % condivisione	
basso	alto
66,3	33,7
67,4	32,6
81,0	19,0
84,9	15,1
38,4	61,6
67,6	32,4

D- Carriera e sviluppo professionale	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
D1- Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	76,2	18,3	5,5
D2- Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	77,9	16,9	5,2
D3- Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	64,6	26,5	8,9
D4- Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	43,0	27,0	30,0
D5- Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	50,3	27,1	22,6
Dato medio	62,4	23,2	14,4

Valori % condivisione	
basso	alto
86,5	13,5
88,3	11,7
83,0	17,0
56,2	43,8
63,9	36,1
75,5	24,5

E – il mio lavoro	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
E1- So quello che ci sia spetta dal mio lavoro	11,4	22,2	66,5
E2- Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	3,7	12,5	83,8
E3- Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	27,7	38,0	34,3
E4- Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	7,7	25,5	66,8
E5- il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	29,9	36,0	34,1
Dato medio	16,1	26,8	57,1

Valori % condivisione	
basso	alto
21,6	78,4
7,3	92,7
44,7	55,3
18,8	81,2
46,5	53,5
27,7	72,3

F- I miei colleghi	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
F1- Mi sento parte di una squadra	34,5	28,2	37,3
F2- Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	2,4	11,4	86,2
F3- Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	23,7	71,4
F4- Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	23,6	29,4	46,9
F5- L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	35,3	30,4	34,4
Dato medio	20,1	24,6	55,3

Valori % condivisione	
basso	alto
48,6	51,4
4,8	95,2
11,3	88,7
36,0	64,0
49,2	50,8
29,9	70,1

G- Il contesto del mio lavoro	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
G1- La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	58,4	30,1	11,6
G2- Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	41,1	31,2	27,7
G3- I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	48,8	30,6	20,7
G4- La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	52,1	31,6	16,3
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	44,5	32,5	23,0
Dato medio	48,9	31,2	19,9

Valori % condivisione	
basso	alto
75,6	24,4
54,7	45,3
65,9	34,1
68,0	32,0
61,7	38,3
65,1	34,9

H- Il senso di appartenenza	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
H1- Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	18,8	35,7	45,5
H2- Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	11,4	22,5	66,2
H3- Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	11,5	30,1	58,4
H4- I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	41,3	37,5	21,3
H5- Se potessi, comunque cambierei ente	47,0	24,3	28,6
Dato medio	26,0	30,0	44,0

Valori % condivisione	
basso	alto
34,0	66,0
19,8	80,2
22,7	77,3
59,9	40,1
59,4	40,6
39,1	60,9

I- l'immagine della mia amministrazione	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
I1-La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	10,7	29,8	59,5
I2-Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	9,6	34,0	56,5
I3-La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	9,8	31,0	59,2
Dato medio	10,0	31,6	58,4

Valori % condivisione	
basso	alto
22,8	77,2
22,3	77,7
21,8	78,2
22,3	77,7

Importanza degli ambiti di indagine	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1,5	8,6	81,7
B- Le discriminazioni	8,7	9,6	81,7
C- L'equità nella mia amministrazione	0,9	6,1	92,9
D- La carriera e lo sviluppo professionale	1,2	11,4	87,4
E- Il mio lavoro	1,2	8,2	90,6
F- I miei colleghi	3,0	13,3	83,6
G- Il contesto del mio lavoro	1,5	11,4	87,1
H- Il senso di appartenenza	5,2	18,0	76,8
I- L'immagine della mia amministrazione	8,3	18,8	72,8
Dato medio	3,5	11,7	83,8

Valori % condivisione	
basso	alto
3,1	96,9
12,6	87,4
3,4	96,6
4,9	95,1
3,6	96,4
6,7	93,3
3,7	96,3
12,9	87,1
13,9	86,1
7,2	92,8

SEZIONE B – GRADO CONDIVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE

L- La mia organizzazione	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
L1- Conosco le strategie della mia amministrazione	55,6	27,2	17,3
L2- Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	52,0	36,8	11,3
L3- Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	57,2	33,8	9,1
L4- È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	43,6	33,0	23,4
Dato medio	52,1	32,7	15,2

Valori % condivisione	
basso	alto
71,5	28,5
73,1	26,9
74,9	25,1
61,6	38,4
70,2	29,8

M- Le mie performance	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
M1- Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	48,9	30,9	20,2
M2- Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	47,6	33,2	19,1
M3- Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	51,8	31,3	16,9
M4- Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	59,7	27,5	12,8
Dato medio	52,0	30,7	17,3

Valori % condivisione	
basso	alto
65,8	34,2
66,4	33,6
69,6	30,4
75,6	24,4
69,3	30,4

N- Il funzionamento del sistema	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
N1- Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	40,8	33,0	26,2
N2- Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	42,4	35,4	22,2
N3- I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	56,8	26,1	17,2
N4- La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	76,6	18,0	5,4
N5- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	67,0	21,9	11,1
Dato medio	56,7	26,9	16,4

Valori % condivisione	
basso	alto
57,5	42,5
59,8	40,2
68,2	31,8
87,9	12,1
78,3	21,7
70,3	29,6

SEZIONE C – LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O- Il mio capo e la mia crescita	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
O1- Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	42,6	24,3	33,1
O2- Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	43,1	26,1	30,8
O3- È sensibile ai miei bisogni personali	24,8	24,2	50,9
O4- Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	23,8	25,7	50,5
O5- Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	24,3	26,5	49,2
Dato medio	31,7	25,4	42,9

Valori % condivisione	
basso	alto
56,3	43,7
57,1	42,9
37,5	62,5
34,9	65,1
36,3	63,8
44,4	55,6

P- Il mio capo e l'equità	Valori % condivisione		
	basso	medio	alto
P1- Agisce con equità, in base alla mia percezione	29,1	31,3	39,6
P2- Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	32,0	35,4	32,7
P3- Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	32,4	32,7	34,9
P4- Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	20,8	23,0	56,2
Dato medio	28,5	30,6	40,9

Valori % condivisione	
basso	alto
44,2	55,8
50,0	50,0
49,7	50,3
31,1	68,9
43,7	56,3

DATI STRUTTURALI

Genere	rispondenti		ateneo	
	numero	%	numero	%
Femminile	223	69,5	593	60
Maschile	98	30,5	392	40
Mancate risposte	17	-	-	-
totale	338	100	985	100

Età	rispondenti		ateneo	
	numero	%	numero	%
Fino a 40 anni	56	17,8	184	18,6
Da 41 a 50 anni	137	43,5	370	37,6
Oltre i 50 anni	122	38,7	431	43,8
Mancate risposte	23	-	-	-
totale	338	100	985	100

Anzianità servizio	rispondenti		ateneo	
	numero	%	numero	%
Fino a 10 anni	84	26,4	278	28,2
Da 11 a 20 anni	73	23,0	162	16,4
Oltre i 20 anni	161	50,6	545	55,4
Mancate risposte	20	-	-	-
totale	338	100	985	100