



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova



RELAZIONE

**IL BENESSERE ORGANIZZATIVO, IL
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE
DEL SUPERIORE GERARCHICO**

Nucleo di
Valutazione

Ufficio /
**Pianificazione,
innovazione e
controllo di gestione**

Documento allegato al verbale del NdV
della seduta del 15 settembre 2014

Nucleo di Valutazione
15 settembre 2014

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Metodologia di indagine	3
3. Organizzazione della rilevazione	4
4. I risultati della rilevazione.....	5
4.1 Il benessere organizzativo.....	5
4.2 Condivisione del sistema di valutazione.....	8
4.3 Valutazione del superiore gerarchico	10
5. Conclusioni	11
Appendice 1. Il questionario	13
Appendice 2. Risultati relativi al benessere organizzativo	20
Appendice 3. Risultati relativi alla condivisione del sistema di valutazione.....	28
Appendice 4. Risultati relativi alla valutazione del superiore gerarchico.....	29

1. Premessa

Il D.lgs. 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” assegna all’OIV (Organismo indipendente di valutazione della performance) il compito di realizzare annualmente indagini sul personale dipendente al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Lo stesso decreto demanda ad una successiva delibera della CiVIT (Commissione indipendente per la valutazione, l’integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione) la definizione dei modelli di indagine.

In data 29 maggio 2013 la CiVIT (ora ANAC ai sensi dell’art. 5, L. 125/2013), con propria delibera, ha adempiuto ai propri obblighi fornendo agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione e di rendicontazione della suddetta indagine sul personale dipendente. Tale rilevazione, una volta entrata a regime, deve essere svolta con frequenza annuale, riferita all’anno solare precedente ed in tempi tali da permettere la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance. La presente relazione, poiché è stata redatta successivamente alla Relazione sulla Performance, sarà oggetto di commento nel documento di validazione della Relazione sulla Performance.

2. Metodologia di indagine

La presente relazione analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sui seguenti aspetti riferiti all’anno 2013:

- Benessere organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun fattore sottoposto a valutazione, secondo il modello proposto dalla CiVIT, è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

1. Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)

Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)

Gruppo C: L’equità nella mia amministrazione (5 domande)

Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)

Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)

Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)

Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (5 domande)

Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)

Gruppo I: L’immagine della mia amministrazione (3 domande)

Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

2. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L: La mia organizzazione (4 domande)

Gruppo M: Le mie performance (4 domande)

Gruppo N: Il funzionamento del sistema (5 domande)

3. Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita

(5 domande)

Gruppo P: Il mio capo e l'equità

(4 domande)

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di batterie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 - totale disaccordo e 6 - totale accordo. Alcune asserzioni sono poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

- A.04 - 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.05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
- A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
- B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente

Per facilitare la lettura dei risultati, le risposte relative a tali domande sono state ribaltate.

La sezione relativa al benessere organizzativo prevede la rilevazione dell'importanza attribuita dal dipendente ai singoli ambiti tematici. In questo modo, sarà possibile determinare il "peso" di ogni ambito indagato e correlarlo ai giudizi espressi.

Alla fine del questionario è presente una scheda anagrafica. Rispetto all'impostazione proposta dalla CIVIT, sono state eliminate le domande inerenti "Il mio contratto di lavoro" e "La mia qualifica", in quanto per la composizione dell'organico avrebbero permesso l'individuazione di soggetti specifici, mentre è stata inserita una domanda riguardante "La mia sede di servizio", distinguendo tra le risposte, Aree e Centri dai Dipartimenti.

3. Organizzazione della rilevazione

L'indagine è stata indirizzata a tutto il personale dipendente tecnico amministrativo (285 soggetti), scegliendo la modalità di somministrazione on-line. L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione, ha provveduto ad utilizzare la piattaforma *LimeSurvey*, uno strumento *open source* adottato dall'Ateneo maceratese per permettere la gestione di indagini on-line. Tale applicativo permette di identificare un gruppo di soggetti destinatari i quali, attraverso l'invio di un link personalizzato da parte del sistema, vengono invitati a collegarsi e compilare il questionario. La piattaforma garantisce l'anonimato, mantenendo per ciascun destinatario la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte ogni riferimento identificativo del compilatore.

La rilevazione è stata realizzata con la seguente tempistica:

- | | |
|-----------------|--|
| 7 aprile 2014: | Il NdV attraverso proprio verbale esprime viva raccomandazione all'Amministrazione dell'Ateneo ad effettuare con urgenza il sondaggio sul personale dipendente volto a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. |
| 22 luglio 2014: | L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione carica il questionario nella piattaforma on-line. |

23 luglio 2014:	Il NdV delibera di coinvolgere nell'indagine tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e affida all'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione l'attuazione dell'indagine e definisce la programmazione temporale delle relative attività.
28 luglio 2014:	L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione dà avvio dell'indagine attraverso la rilevazione on-line e l'invio di una mail a tutti i destinatari.
28 agosto 2014:	L'Ufficio pianificazione ha inviato una email di sollecito ai dipendenti
4 settembre 2014:	L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione chiude la rilevazione e invia i dati alla prof.ssa Davino (componente del NdV) per la redazione della bozza della relazione del Nucleo stesso.
15 settembre 2014:	Il NdV approva la relazione.

4. I risultati della rilevazione

4.1 Il benessere organizzativo

La maggior parte degli aspetti sottoposti alla valutazione sul benessere organizzativo ha ricevuto giudizi medi più che soddisfacenti. Nell'appendice 2 (Tabella 1), è riportata la lista completa dei giudizi medi. Considerando che la scala di rilevazione utilizzata prevede la possibilità di graduare i giudizi da 1 a 6, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi. Tra i 9 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di benessere organizzativo, non sono pochi gli aspetti che ricevono una valutazione inferiore a tale soglia. In particolare, i giudizi medi più bassi si riferiscono all'ambito "Carriera e sviluppo professionale" e riguardano tutti gli aspetti ad eccezione del "ruolo svolto adeguato al livello professionale": carriera legata al merito (voto medio pari a 2,3), percorso professionale chiaro (voto medio pari a 2,5), possibilità di sviluppare capacità e attitudini ((voto medio pari a 2,7). La soddisfazione media del percorso professionale è risultata appena sufficiente (3,4)

Ai precedenti si aggiunge un giudizio medio pari a 2,6 relativamente all'equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro (ambito "L'equità nella mia amministrazione"). Si segnala, comunque, che tutti gli altri aspetti relativi a tale ambito e a quello "il contesto lavorativo" ricevono un giudizio medio molto prossimo alla all'anzidetta soglia della sufficienza (Figura 1 in Appendice 2). In alcuni degli ambiti precedentemente citati, la percentuale di giudizi pari al minimo supera sempre il 20%, in alcuni casi anche il 30% (Figure da 2 a 9 in Appendice 2):

- Ambito "L'equità nella mia amministrazione": equità nell'assegnazione del carico di lavoro, 21%; equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro, 29%;
- Ambito "Carriera e sviluppo professionale": percorso professionale chiaro, 30%; carriera legata al merito, 36%; possibilità di sviluppare capacità ed attitudini, 27%; soddisfazione del percorso professionale, 22%.

Nell'ambito "discriminazioni", il personale dipendente è particolarmente soddisfatto del trattamento ricevuto in relazione a: orientamento politico (voto medio pari a 5,4), disabilità (voto medio pari a 5,5), lingua (voto medio pari a 5,6), religione (voto medio pari a 5,6), etnia (voto medio pari a 5,6), orientamento sessuale (voto medio pari a 5,8).

Al fine di pervenire ad una valutazione di sintesi di tutti gli aspetti del benessere organizzativo rilevati, per ciascun ambito è stato costruito un indice sintetico come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative all'ambito. L'ultima colonna della Tabella 1 riporta il giudizio medio risultante per ciascuno dei 9 ambiti indagati. L'interpretazione del risultato di sintesi relativo alle discriminazioni deve essere effettuata con cautela perché le domande relative a tale ambito presentano molte mancate risposte.

Tenendo sempre presente il range della scala di rilevazione (1-6), è evidente il livello di insoddisfazione relativamente alla carriera e all'equità nell'amministrazione. Nonostante le percezioni negative registrate, il senso di appartenenza all'ente resta comunque soddisfacente, così come resta molto alto il giudizio sull'immagine dell'amministrazione secondo la famiglia, gli utenti e la gente in generale.

La valutazione media sul benessere organizzativo nel suo complesso, escludendo il fattore discriminazioni per le suddette considerazioni, risulta pari a 3,87. È interessante osservare la distribuzione dell'indice globale di benessere organizzativo (Figura 1) perché si evidenzia come, nonostante il giudizio medio non elevatissimo, ci sia una buona parte del collettivo indagato che percepisce un elevato grado di benessere organizzativo.

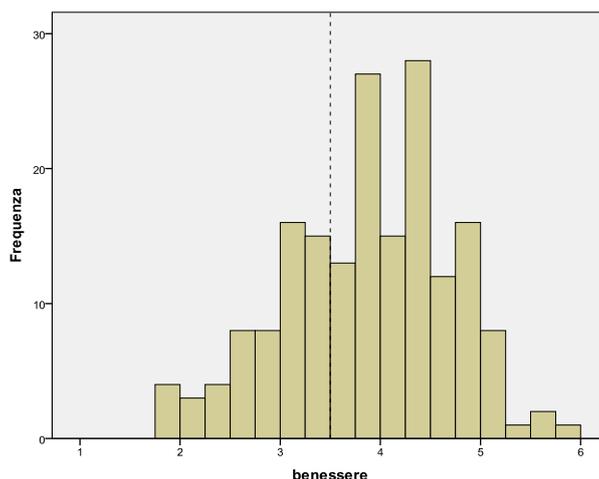


Figura 1: Distribuzione dell'indice globale di benessere organizzativo.

Una corretta interpretazione dei giudizi non può prescindere dall'importanza attribuita dai rispondenti ai singoli aspetti indagati. Le prime colonne della Tabella 1 riportano l'importanza media registrata sui 9 ambiti e la relativa classifica. L'aspetto più importante è l'equità nell'amministrazione, seguito dal lavoro e dal rapporto con i colleghi; meno importanti sono valutati gli aspetti relativi alle discriminazioni e alla carriera.

Tabella 1: Valori medi dell'importanza attribuita ai fattori del benessere organizzativo

	Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)	posizione	giudizio medio
sicurezza e salute	5.3	8.9	4	4.20
discriminazioni	4.8	8.0	9	5.28
equità nell'amministrazione	5.4	9.0	1	3.14
carriera	4.9	8.2	8	2.94
lavoro	5.4	8.9	2	4.35
colleghi	5.3	8.9	3	4.34
contesto lavorativo	5.3	8.8	5	3.34
senso di appartenenza	5.1	8.5	6	4.01
immagine	5.0	8.3	7	4.69

Le considerazioni precedenti impongono che l'interpretazione dell'importanza di ciascuna componente della valutazione venga realizzata contestualmente all'analisi dei giudizi medi espressi su ciascuna di tali componenti. In Figura 2 sono visualizzati i 9 ambiti considerati tenendo conto del giudizio medio ricevuto (asse orizzontale) e dell'importanza media (asse verticale). Nonostante l'importanza media attribuita a tutti

gli ambiti sia piuttosto elevata (la più bassa è pari a 4,8), è evidente che le maggiori criticità si presentano per l'ambito "L'equità nella mia amministrazione" e "Contesto lavorativo" in quanto componenti che hanno un peso rilevante sulla soddisfazione complessiva ma per le quali si registrano giudizi di insufficienza.

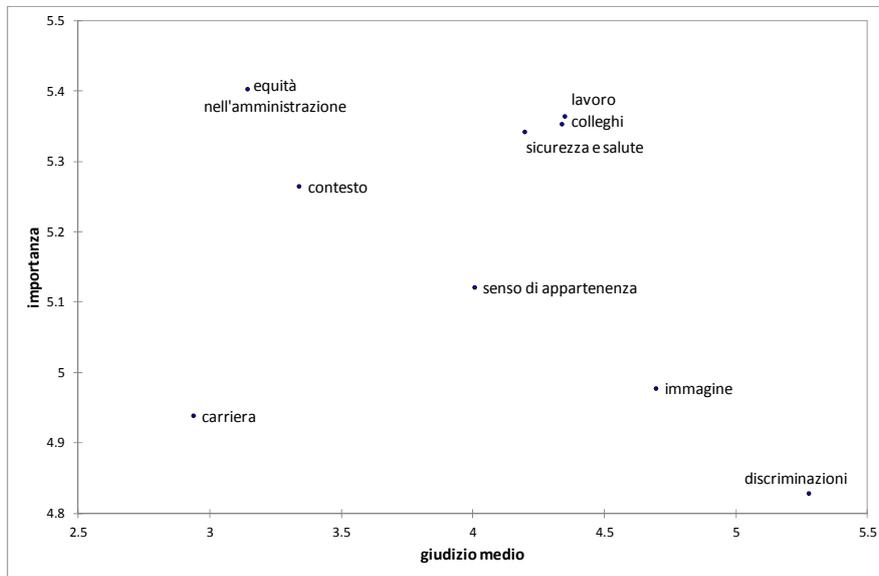


Figura 2: Il giudizio medio e l'importanza media relativa ai 9 ambiti del benessere organizzativo.

Il giudizio medio sui 9 ambiti risulta differenziato per classi di età nell'intensità ma la posizione rivestita da ciascun ambito è costante nelle classi. In tutte le fasce d'età il giudizio medio più basso è, infatti, quello sulla carriera (particolarmente per la fascia d'età 31-40 e 51-60), mentre il più alto è quello sulle discriminazioni

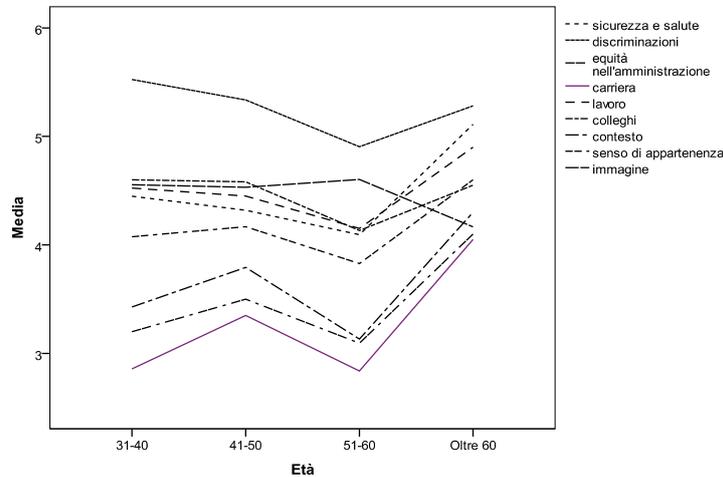


Figura 3: Il giudizio medio sui 9 ambiti per classe di età.

La motivazione principale della insoddisfazione sembra derivare dalla percezione che la carriera non venga legata al merito (Figura 4) soprattutto per la fascia d'età 51-60. Anche la chiarezza del percorso professionale e la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini presentano elementi di criticità in tutte le classi d'età.

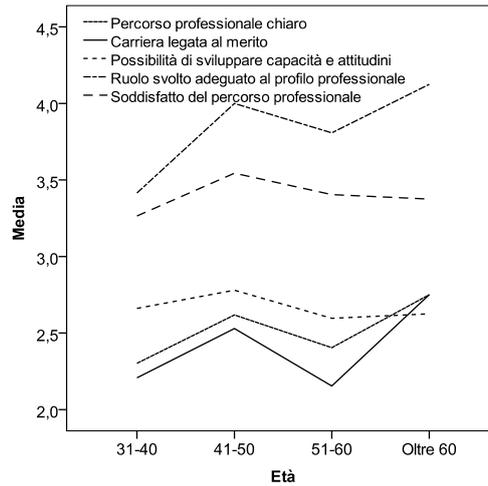


Figura 4: Il giudizio medio per classi di età relativo all'ambito della carriera.

Il genere non sembra essere un fattore discriminante per il livello di soddisfazione (Figura 5). Qualche differenza si evidenzia in termini d'importanza attribuita ai vari ambiti (Figura 5: Il giudizio medio sui 9 ambiti per genere Figura 6) perché le donne attribuiscono più importanza degli uomini agli aspetti relativi alle discriminazioni e all'equità nell'amministrazione.

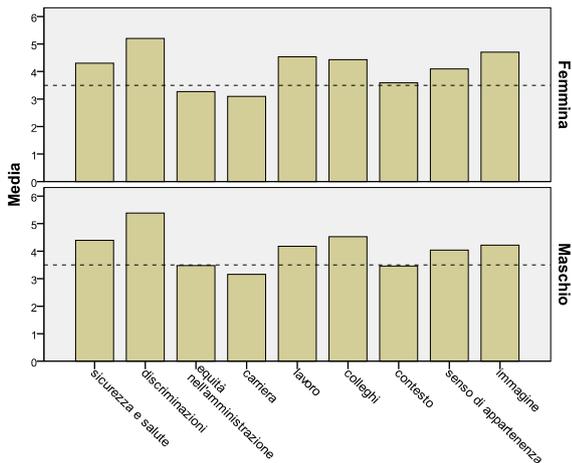


Figura 5: Il giudizio medio sui 9 ambiti per genere

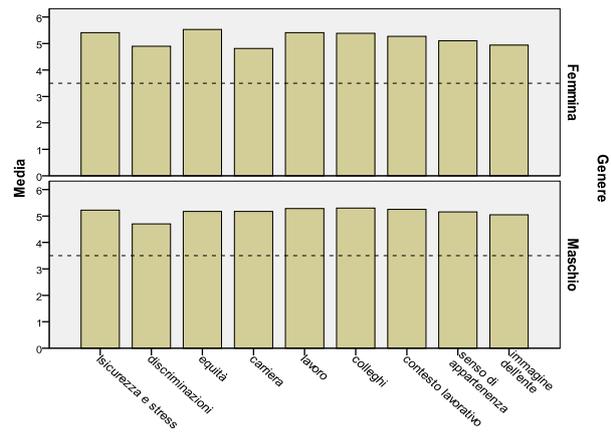


Figura 6: L'importanza media dei 9 ambiti per genere

4.2 Condivisione del sistema di valutazione

Le valutazioni riguardanti la condivisione del sistema di valutazione presentano diversi elementi di criticità perché tutti molto prossimi o addirittura sotto la soglia di sufficienza (Figura 7 e Tabella 5 in Appendice 2). In particolare occorre evidenziare la sfiducia registrata nella gratificazione delle persone che si impegnano (giudizio medio pari a 2,5) e nell'utilità dei risultati della valutazione per migliorare la propria performance (giudizio medio pari a 2,8).

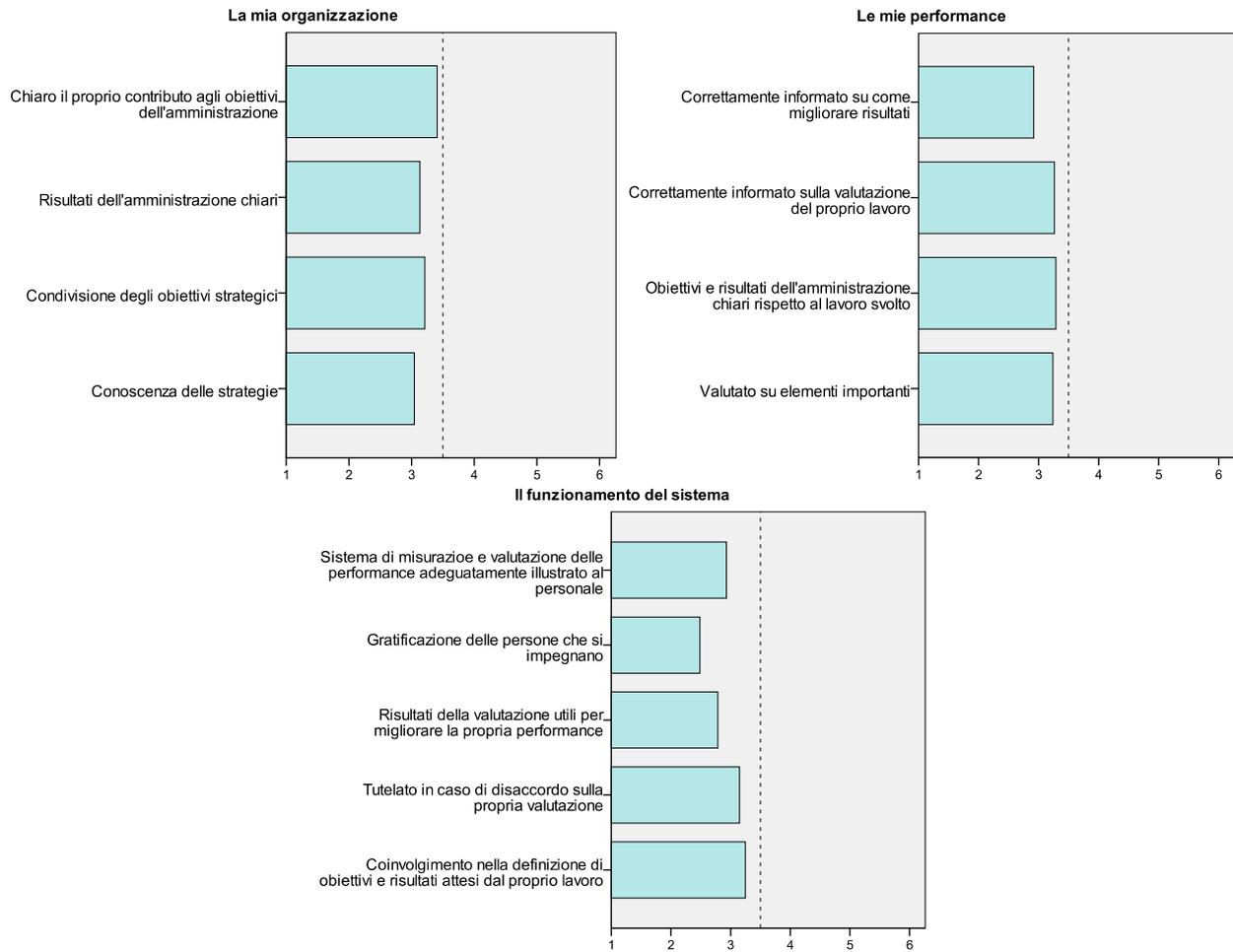


Figura 7: I giudizi medi relativi alla condivisione del sistema di valutazione

Al fine di pervenire ad una valutazione di sintesi di tutti gli aspetti rilevati sulla condivisione del sistema di valutazione, è stato costruito un indice sintetico come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative all'ambito e poi un indice complessivo (tabella 2). Tale sintesi consente di quantificare le differenze esistenti tra i vari ambiti indagati confermando che il funzionamento del sistema di valutazione presenta criticità e che nel complesso la condivisione del sistema di valutazione non è soddisfacente (giudizio medio pari a 3,10). L'analisi della distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione (Figura 8) evidenzia che raramente sono stati espressi giudizi pari al massimo, mentre in molti casi il giudizio è stato pari o molto prossimo al minimo.

Tabella 2: Giudizi medi sugli indici sintetici.

	Media
La mia organizzazione	3,20
Le mie performance	3,18
Il funzionamento del sistema	2,92
Condivisione del sistema di valutazione	3,10

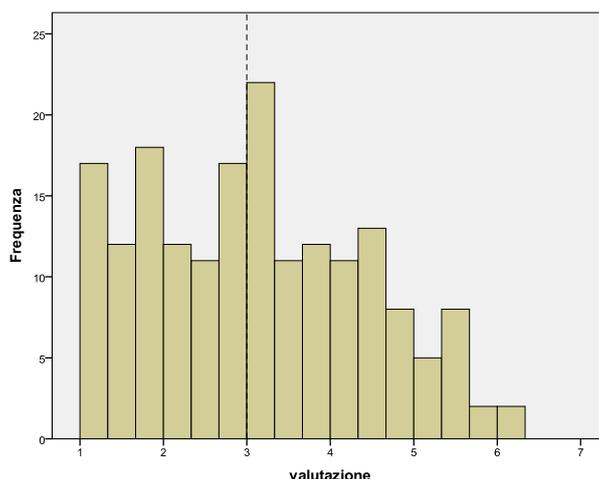


Figura 8: Distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione.

Il giudizio medio sui 3 ambiti risulta differenziato per classi di età nell'intensità ma la posizione rivestita da ciascun ambito è costante nelle classi con l'eccezione dell'ambito "La mia organizzazione". Quest'ultimo risulta l'ambito meglio valutato per i dipendenti fino a 50 anni, mentre occupa il secondo posto per coloro che superano i 50 anni. Questi ultimi sono più soddisfatti delle proprie performance. Per gli ultrasessantenni è molto critica la valutazione sul funzionamento del sistema di valutazione.

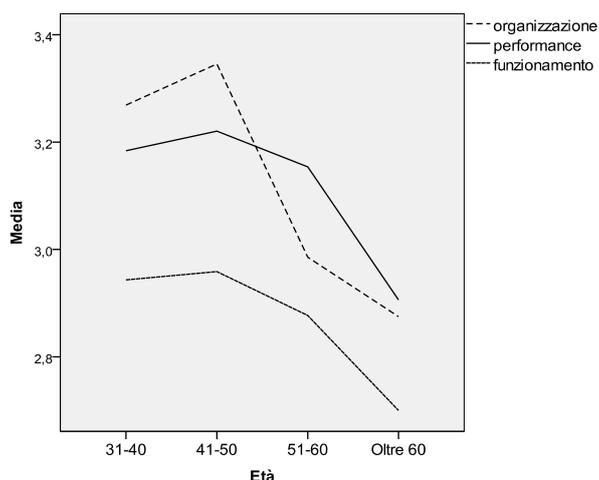


Figura 9: Il giudizio medio sugli ambiti della condivisione del sistema di valutazione suddiviso per classi di età.

4.3 Valutazione del superiore gerarchico

Le valutazioni riguardanti il superiore gerarchico sono piuttosto eterogenee: nell'ambito "Il capo e la mia crescita" gli aspetti relativi alla disponibilità (disponibilità all'ascolto, riconoscimento del lavoro svolto, sensibilità ai bisogni personali) superano la sufficienza mentre gli altri (motivazione a dare il massimo sul lavoro, supporto per capire come raggiungere gli obiettivi), anche se di poco, sono al di sotto della sufficienza. Le valutazioni relative all'ambito "Il capo e l'equità" si mantengono tutte sul livello di sufficienza.

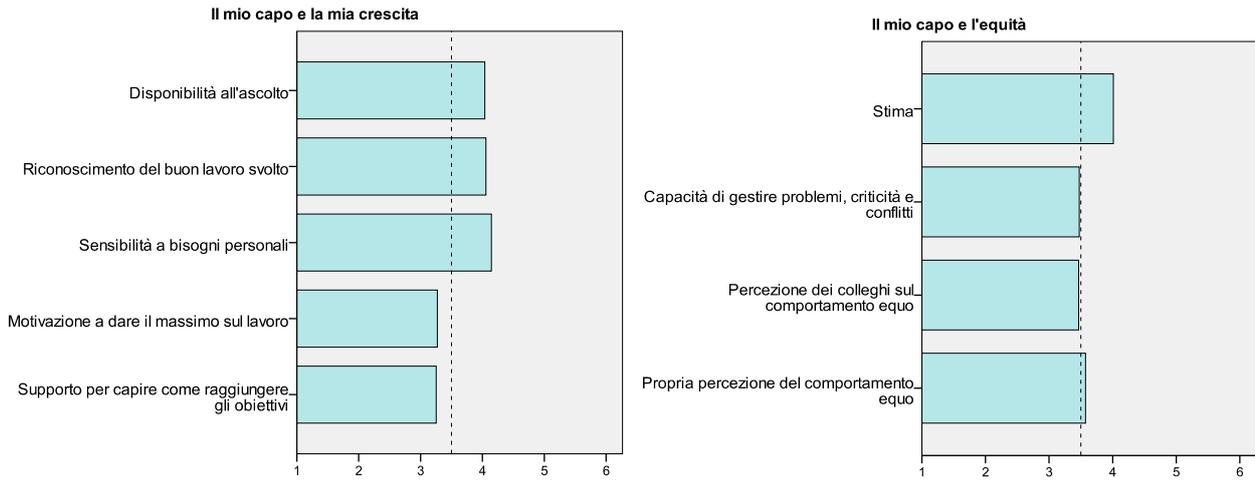


Figura 10: I giudizi medi sugli aspetti relativi alla valutazione del superiore gerarchico.

Gli indici sintetici, calcolati come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative a ciascun ambito, e l'indice complessivo (Tabella 3 Tabella 5) quantificano il risultato appena sufficiente, mentre l'analisi della distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione (Figura 11) evidenzia la variabilità dei giudizi espressi.

Tabella 3: Giudizi medi sugli indici sintetici

	Media
Il capo e la mia crescita	3,75
Il capo e l'equità	3,63
Valutazione del superiore gerarchico	3,69

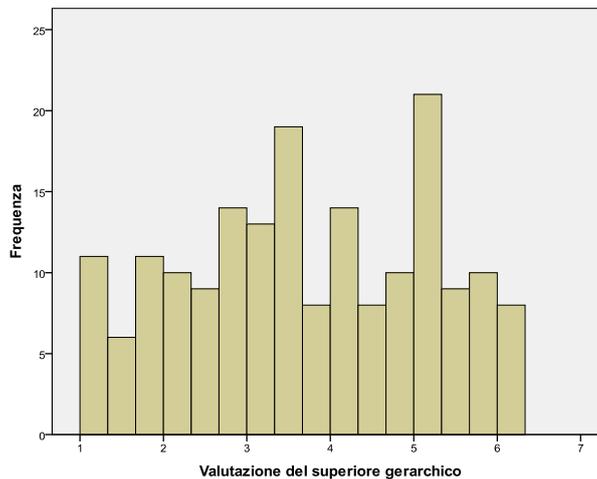


Figura 11: Distribuzione dell'indice globale di valutazione del superiore gerarchico

5. Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione esprime viva soddisfazione per l'effettuazione di un sondaggio che, oltre ad essere un atto dovuto, si è manifestato di notevole interesse conoscitivo. Il ritardo nell'attuale adempimento si può comprendere alla luce del dilazionato avvio di tutto il ciclo della performance nell'Università di Macerata, di cui il Nucleo ha già commentato le ragioni in precedenti pareri. Ora che il ciclo è arrivato a

Il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico

regime, il Nucleo raccomanda di osservare scrupolosamente le scadenze previste e quindi di effettuare i futuri sondaggi in epoca più ravvicinata al periodo oggetto di analisi; anche perché la prossimità agli eventi commentati dagli intervistati rende più affidabili le loro risposte.

Circa la metodologia, il Nucleo ha apportato poche e marginali modifiche al questionario della Civit (ora ANAC) per adattarlo alla realtà dell'organizzazione universitaria. Effettuerà ulteriori riflessioni in merito, cercando anche di prendere conoscenza delle esperienze similari in altri atenei. Osserva comunque che il questionario appare di solida impostazione e ampiamente articolato. Circa le modalità di somministrazione telematica del questionario, il Nucleo ritiene che la soluzione adottata in questa prima tornata sia già soddisfacente, pur riservandosi di svolgere confronti con esperienze esterne anche a tale riguardo.

Per quanto riguarda i risultati, il giudizio dei dipendenti è stato mediamente positivo in tema di benessere, ma va segnalato che esso appare appena sufficiente negli ambiti della carriera e dell'equità dell'Amministrazione. Ancora più preoccupante l'esito del sondaggio sul funzionamento del sistema di valutazione che non riscuote molta fiducia. Circa la valutazione del superiore gerarchico, i giudizi sono eterogenei ma potrebbero riassumersi nel riconoscimento di comportamenti rispettosi ed abbastanza equi nei rapporti personali ma anche nella denuncia di insufficiente capacità di motivare e sostenere professionalmente i collaboratori.

La novità del sondaggio aumenta la cautela nel commento a risposte che potrebbero essere inficiate da calcoli di opportunità o da reazioni emotive. Si auspica che il sistema universitario italiano promuova un comune approfondimento sul metodo e sui risultati del sondaggio. Resta in ogni caso un segnale di allarme su varie criticità percepite dal personale di questo Ateneo, su cui il Nucleo si attende una riflessione tempestiva e approfondita da parte dell'Amministrazione.

Appendice 1. Il 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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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 (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)						

C – L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
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						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						

Grado di condivisione del Sistema di valutazione							
L – La mia organizzazione							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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						

Valutazione del superiore gerarchico							
O – Il mio capo e la mia crescita							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
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						

Dati anagrafici

1	Sono:	
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

2	La mia età:	
2.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
2.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
2.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
2.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
2.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

3	La mia anzianità di servizio:	
3.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

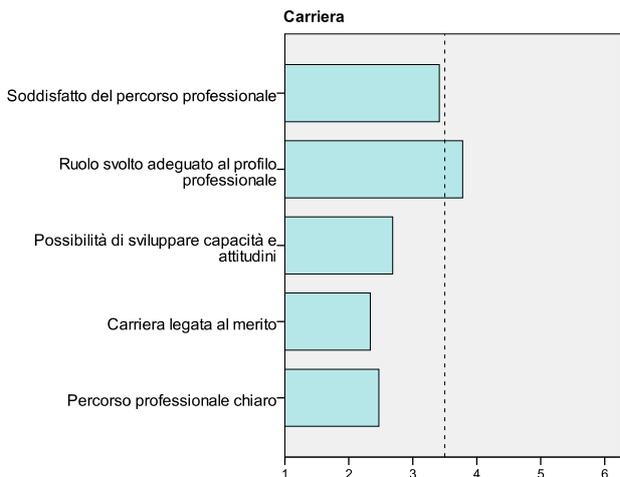
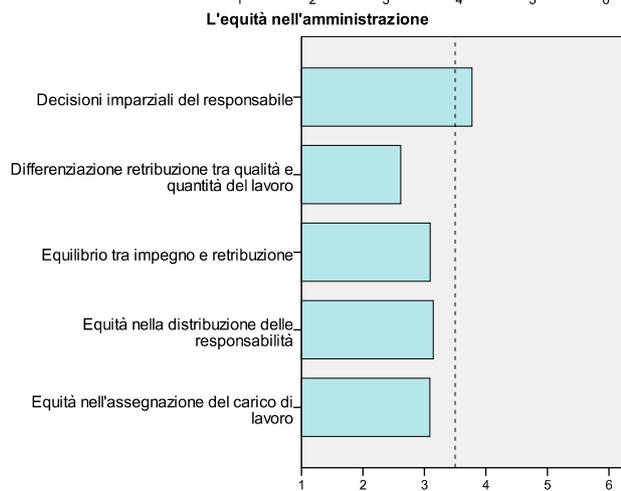
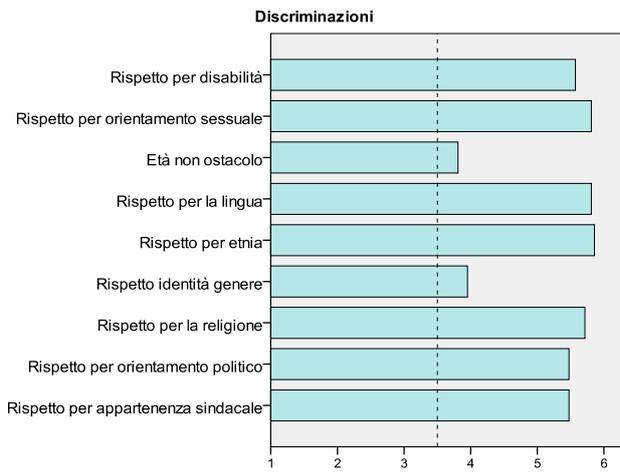
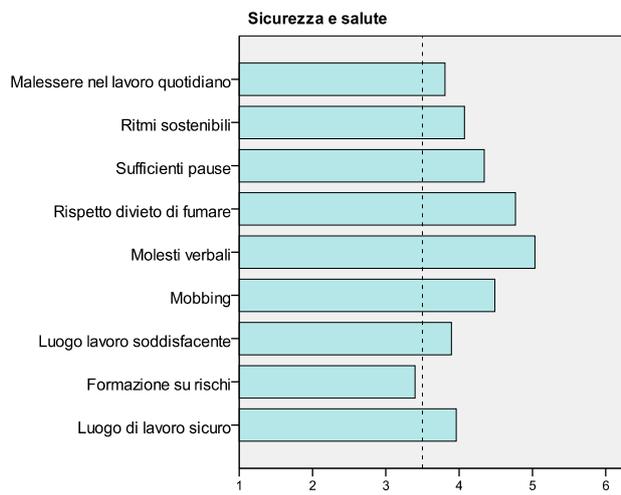
4	La mia sede di servizio:	
4.1	Dipartimento	<input type="checkbox"/>
4.2	Area o Centro	<input type="checkbox"/>
4.3	Altro	_____

Appendice 2. Risultati relativi al benessere organizzativo

Tabella 4: Giudizi medi relativi al benessere organizzativo

		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
Sicurezza e salute	Luogo di lavoro sicuro	4.0	6.6
	Formazione su rischi	3.4	5.7
	Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3.9	6.5
	Atti di mobbing	2.5	4.2
	Molestie	2.0	3.3
	Rispetto divieto di fumare	4.8	7.9
	Sufficienti pause	4.3	7.2
	Ritmi sostenibili	4.1	6.8
	Malessere nel lavoro quotidiano	3.2	5.3
Discriminazioni	Rispetto per appartenenza sindacale	5.1	8.5
	Rispetto per orientamento politico	5.4	9.0
	Rispetto per la religione	5.6	9.4
	Identità di genere ostacolo sul lavoro	2.7	4.5
	Rispetto per etnia	5.6	9.4
	Rispetto per la lingua	5.6	9.4
	Età ostacolo sul lavoro	2.7	4.5
	Rispetto per orientamento sessuale	5.8	9.6
	Rispetto per disabilità	5.5	9.2
Equità amministrazione	Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3.1	5.1
	Equità nella distribuzione delle responsabilità	3.1	5.2
	Equilibrio tra impegno e retribuzione	3.1	5.2
	Equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	2.6	4.4
	Decisioni imparziali del responsabile	3.8	6.3
Carriera	Percorso professionale chiaro	2.5	4.1
	Carriera legata al merito	2.3	3.9
	Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	2.7	4.5
	Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	3.8	6.3
	Soddisfatto del percorso professionale	3.4	5.7
Lavoro	Conoscenza delle aspettative richieste	4.3	7.2
	Competenze per svolgere il lavoro	5.0	8.3
	Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	4.1	6.8
	Autonomia nello svolgimento del lavoro	4.6	7.7
	Realizzazione personale sul lavoro	3.7	6.2
Collegli	Sentirsi parte di una squadra	3.7	6.2
	Disponibilità ad aiutare colleghi	5.3	8.9
	Stima e rispetto dai colleghi	4.9	8.1
	Condivisione delle informazioni	4.1	6.8
	Stimolo al lavoro di gruppo	3.7	6.2

		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
Contesto lavorativo	Adeguate attività di formazione	3.1	5.2
	Regole di comportamento chiare	3.6	6.1
	Compiti e ruoli definiti	3.4	5.6
	Circolazione delle informazioni adeguata	3.1	5.2
	Azioni per conciliare lavoro e vita privata	3.4	5.7
Senso di appartenenza	Orgoglioso del lavoro	4.2	6.9
	Orgoglioso dei risultati dell'ente	4.9	8.1
	Non piace sentire parlare male dell'ente	4.8	8.0
	Valori dell'ente coerenti con valori personali	3.5	5.9
	Potendo cambierebbe ente	2.7	4.5
Immagine	Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	4.8	8.0
	Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	4.7	7.8
	Immagine per la gente: ente importante per la collettività	4.6	7.6



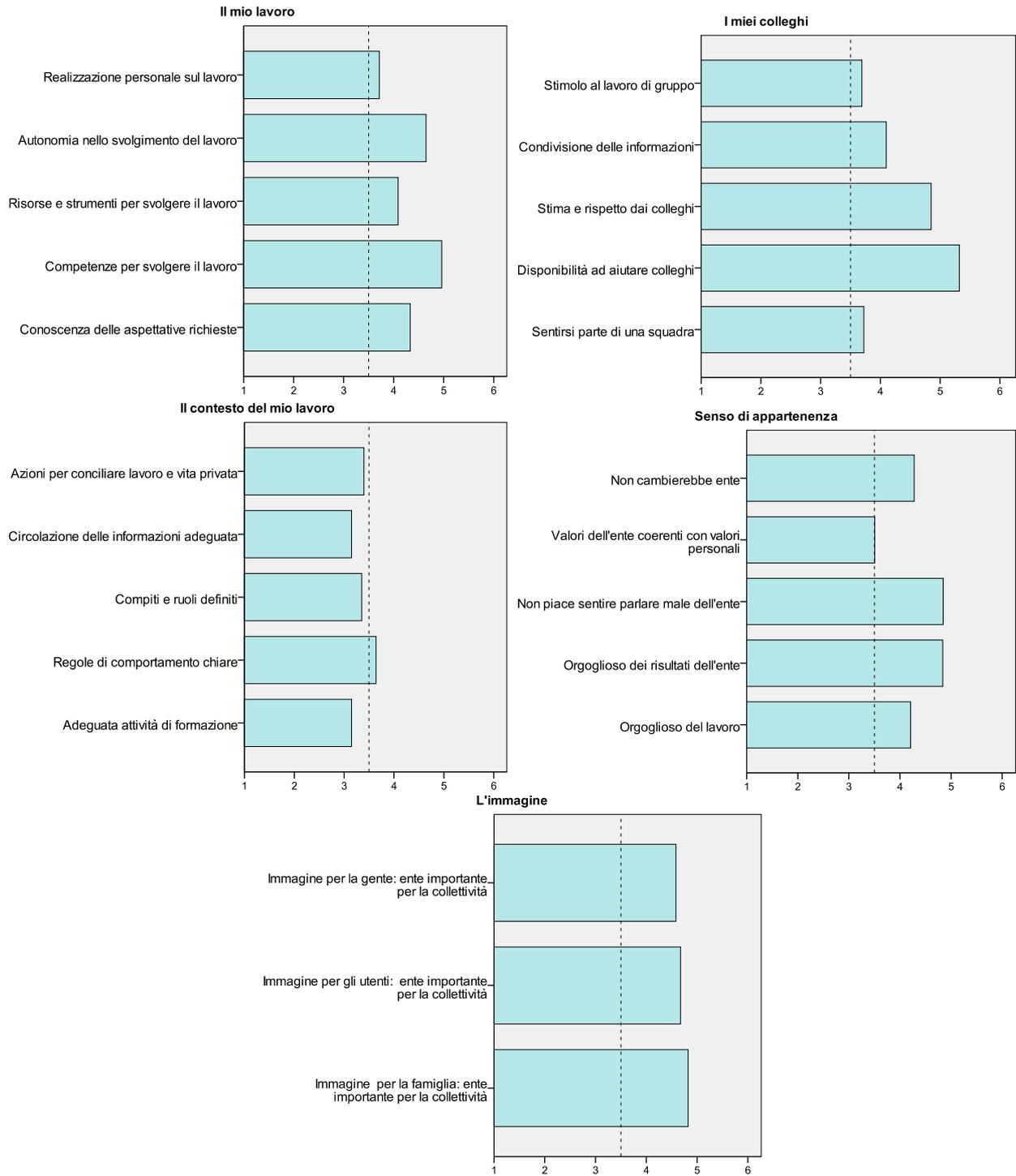


Figura 12: Rappresentazione grafica dei giudizi medi relativi al benessere organizzativo

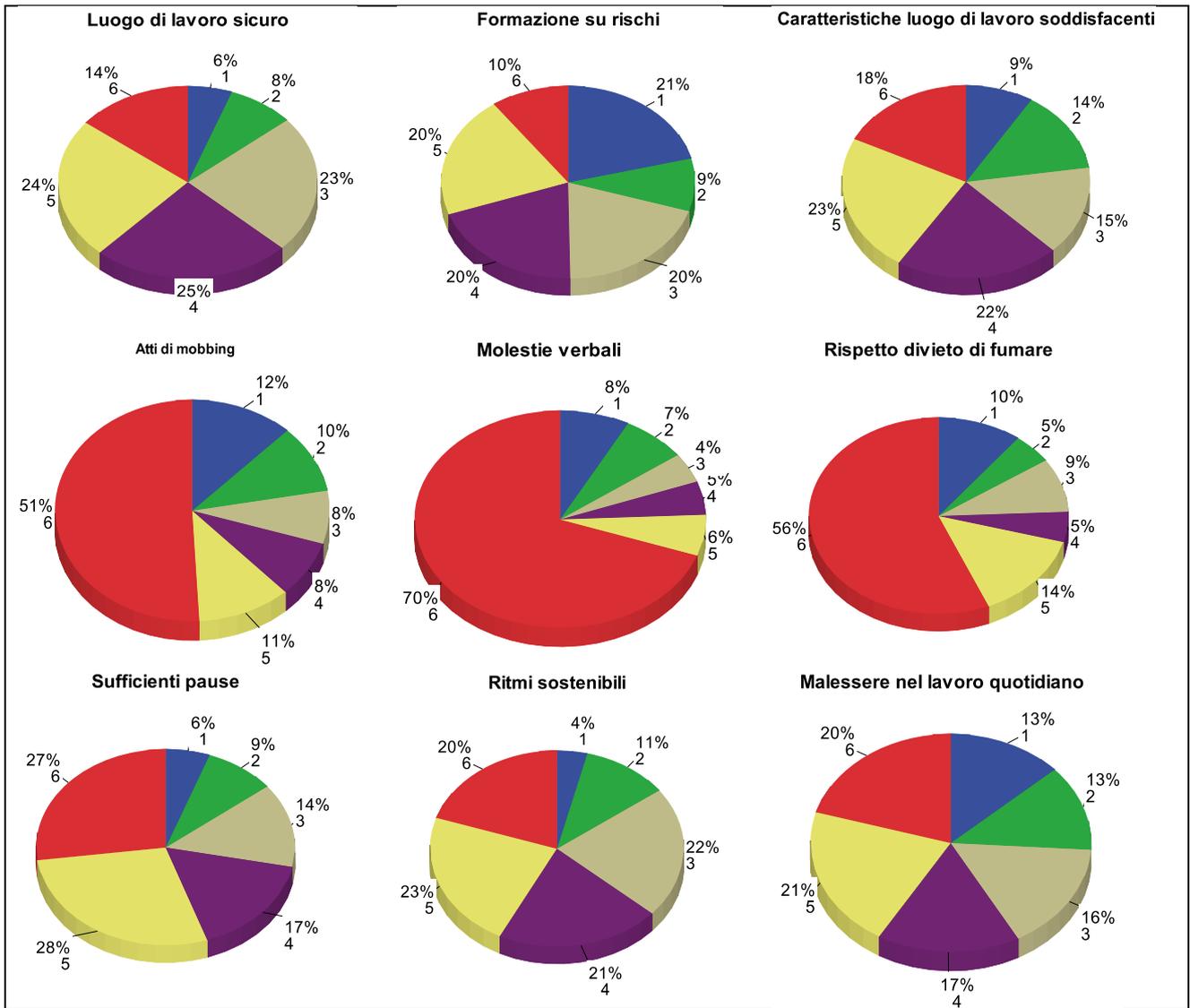
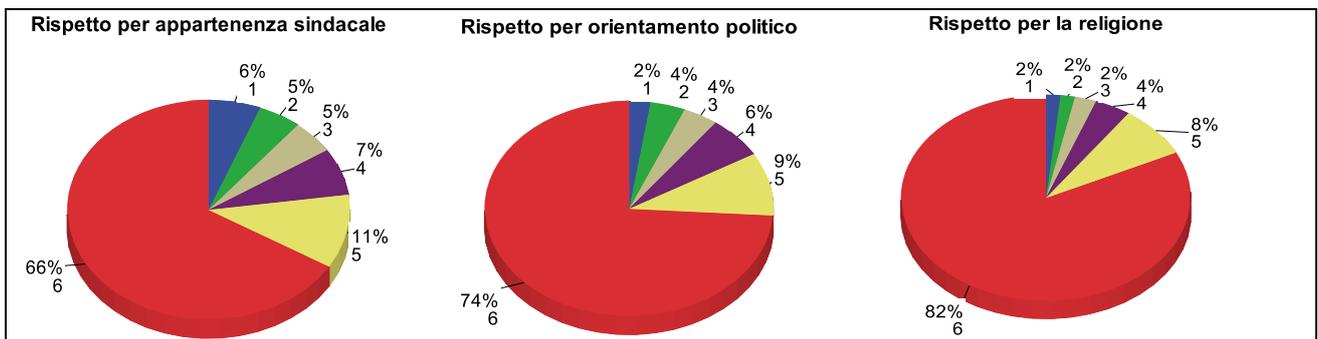


Figura 13: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



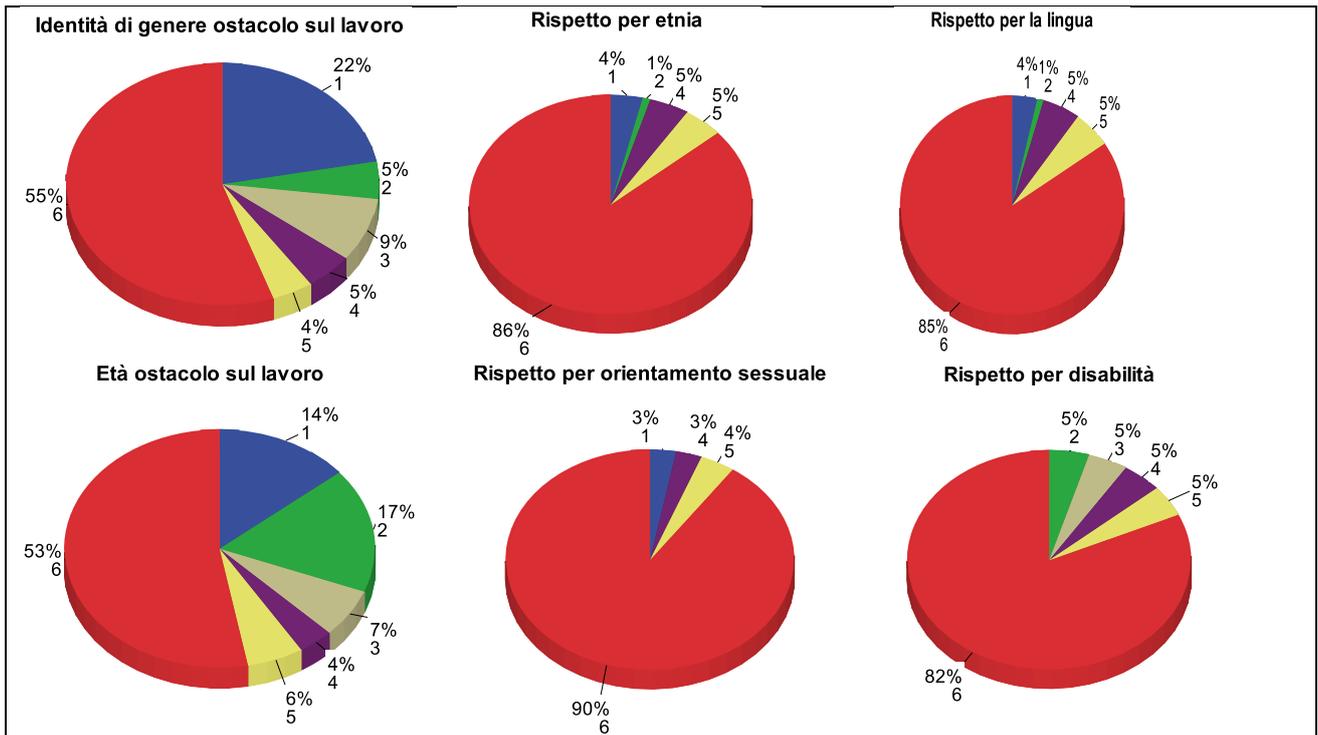


Figura 14: Le discriminazioni

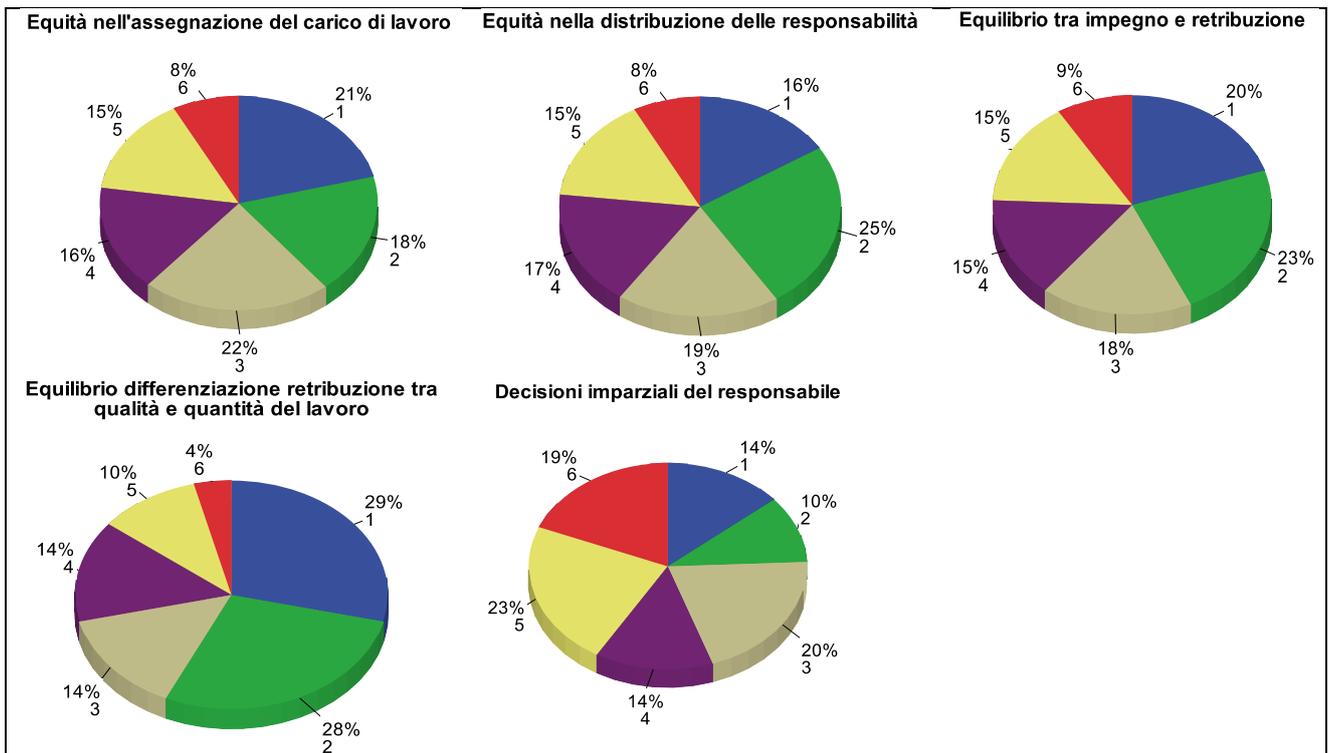


Figura 15: L'equità nell'amministrazione

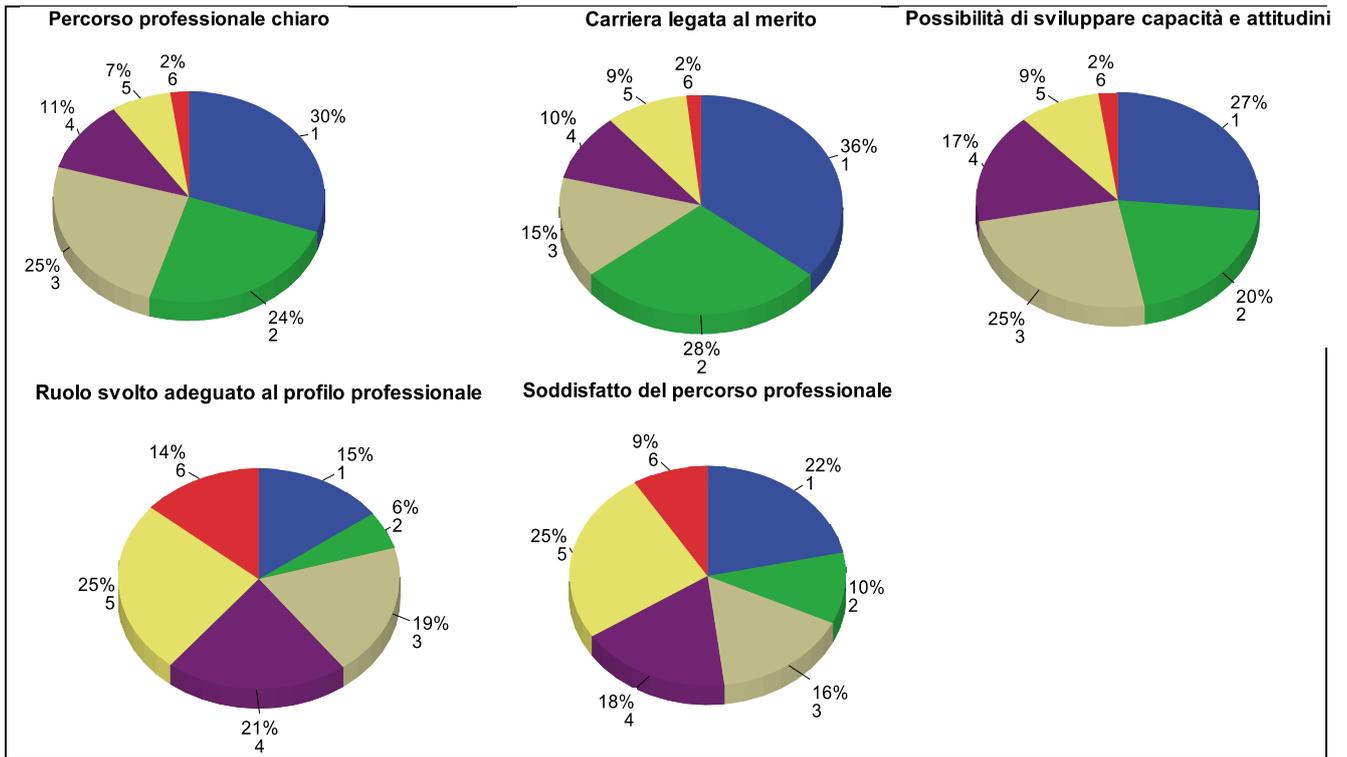


Figura 16: Carriera e sviluppo professionale

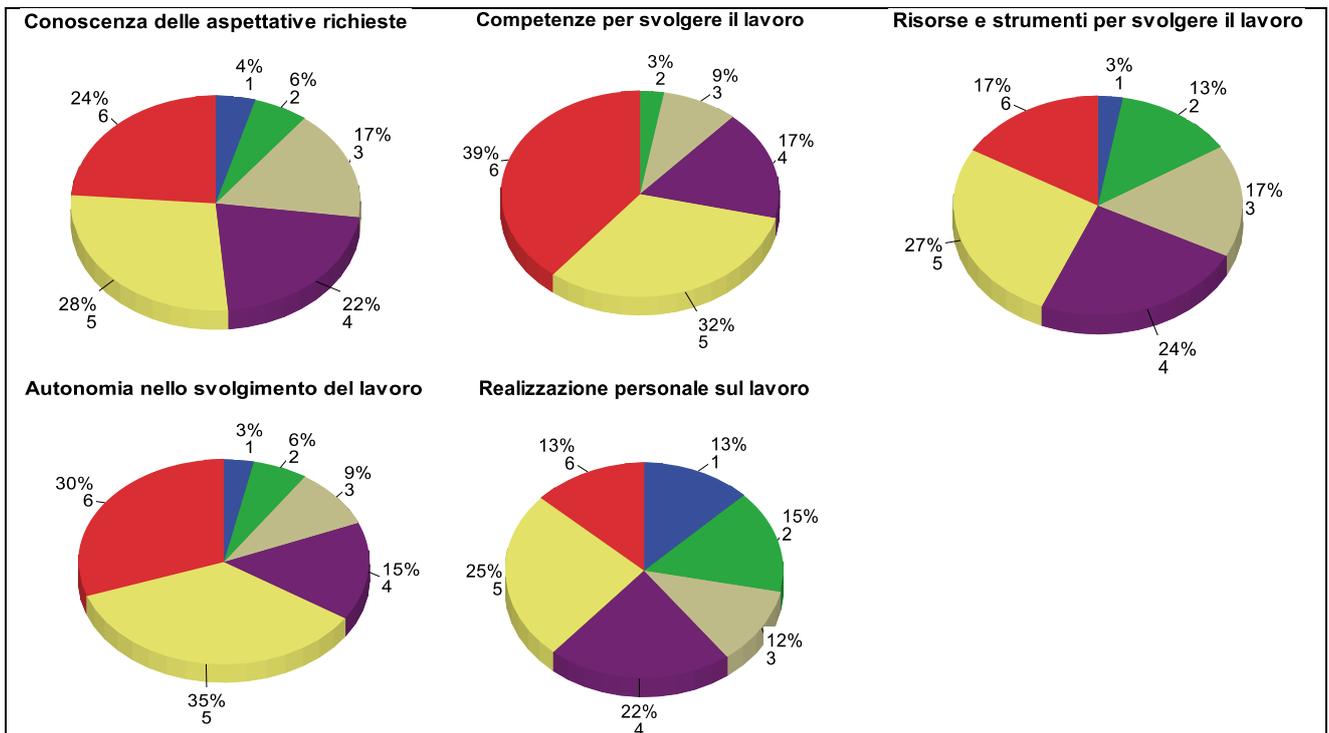


Figura 17: Il lavoro

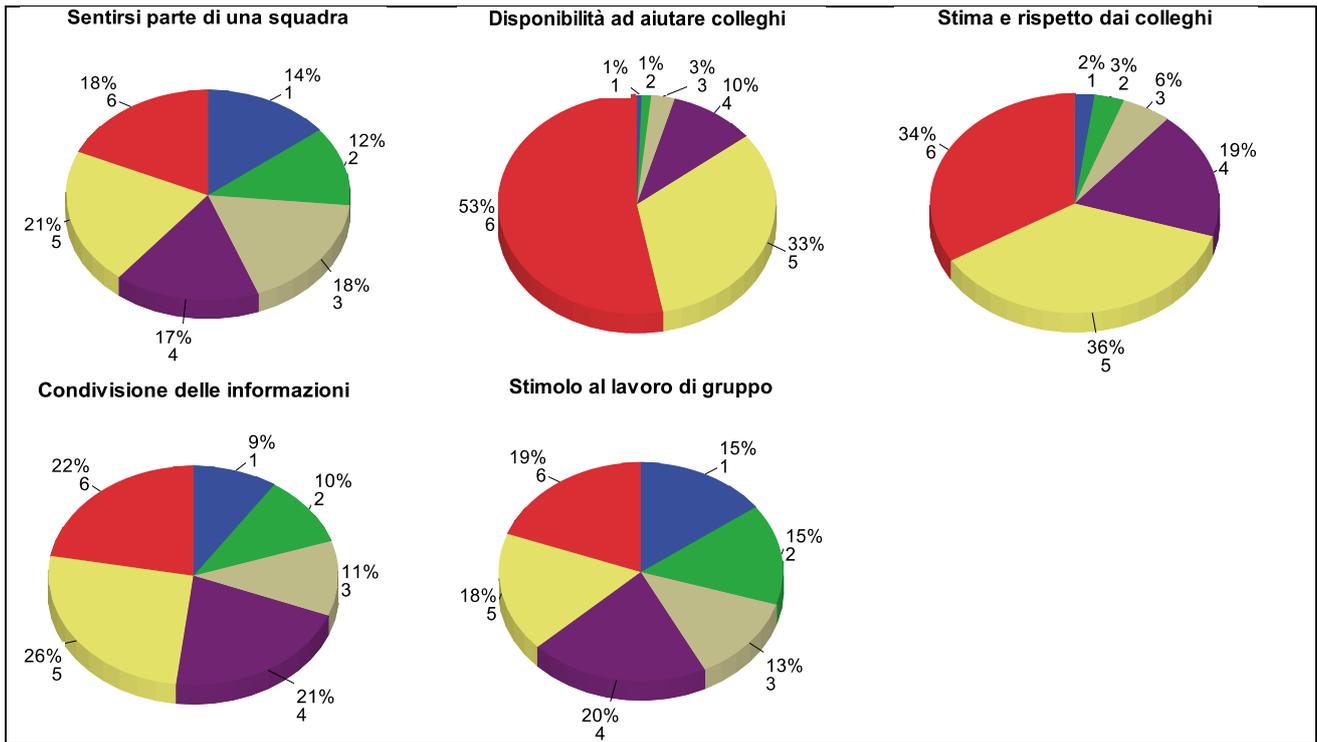


Figura 18: I colleghi

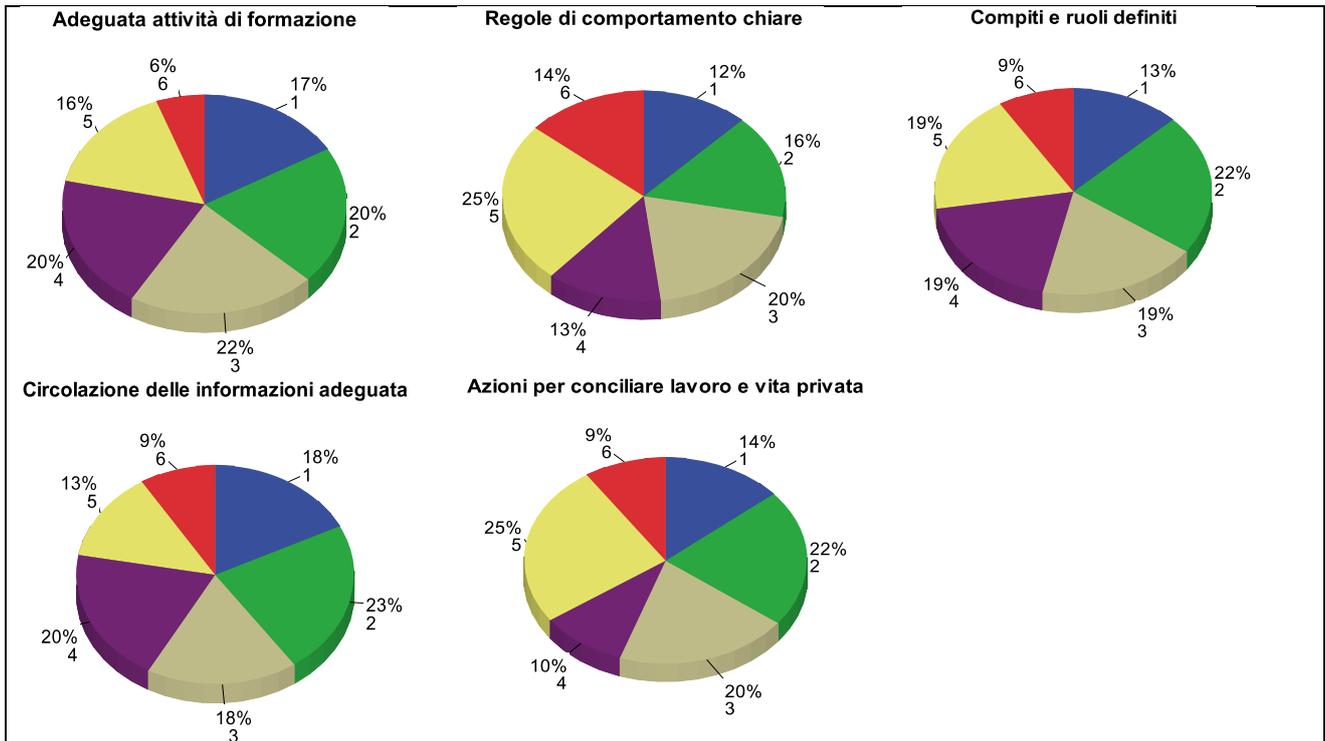


Figura 19: Il contesto lavorativo

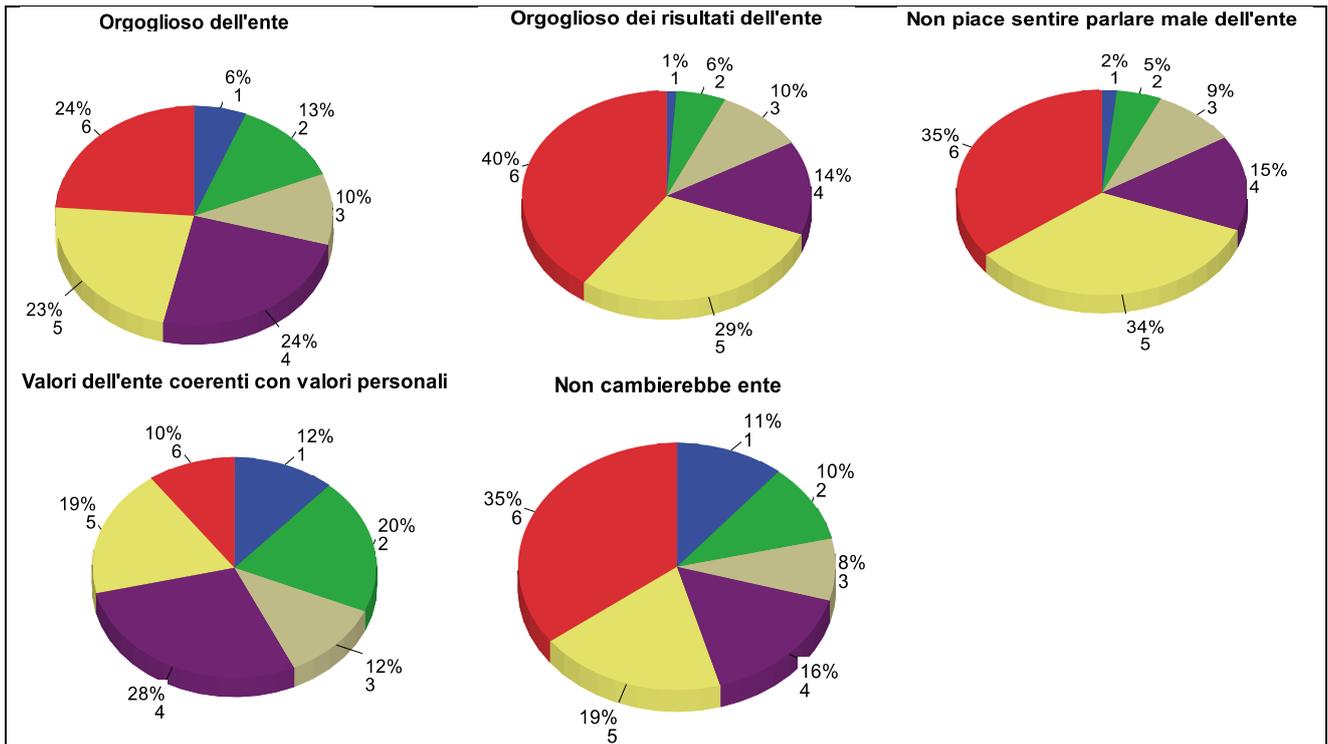


Figura 20: Il senso di appartenenza

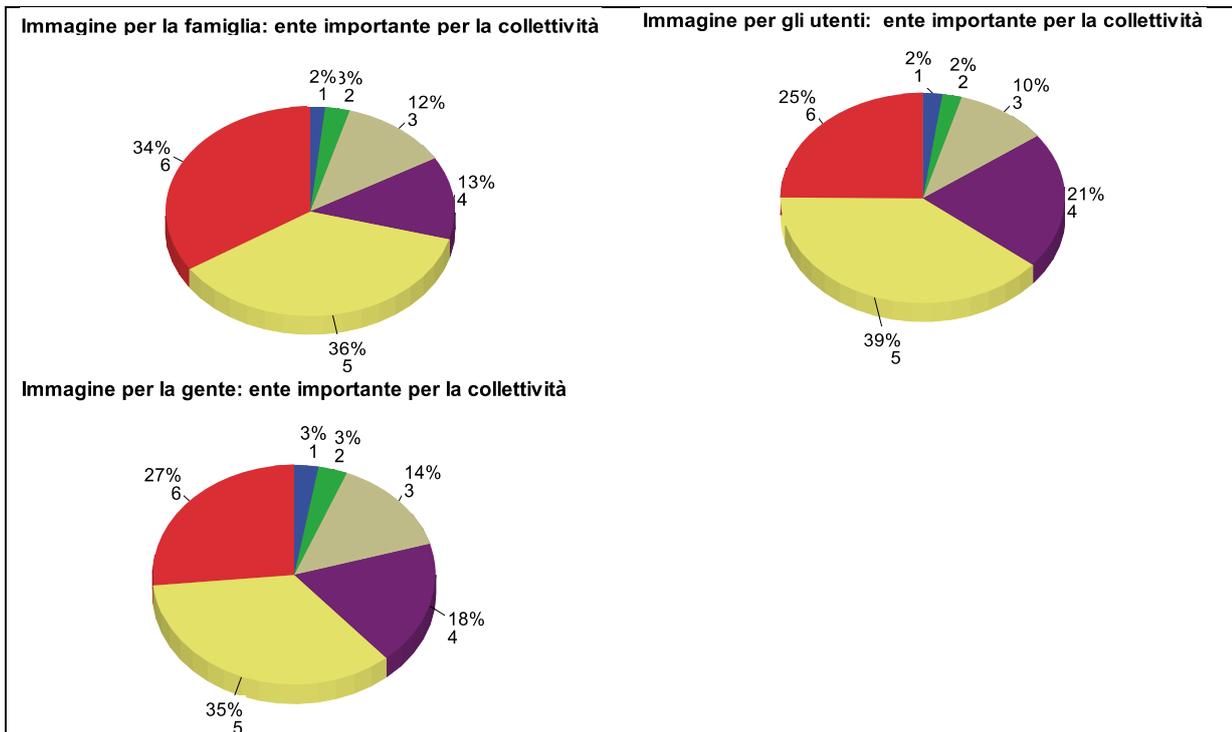


Figura 21: L'immagine

Appendice 3. Risultati relativi alla condivisione del sistema di valutazione

Tabella 5: I giudizi medi sugli ambiti relativi alla condivisione del sistema di valutazione

		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
Organizzazione	Conoscenza delle strategie	3.0	5.1
	Condivisione degli obiettivi strategici	3.2	5.3
	Risultati dell'amministrazione chiari	3.1	5.2
	Chiaro il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	3.4	5.7
Performance	Valutato su elementi importanti	3.2	5.4
	Obiettivi e risultati dell'amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	3.3	5.5
	Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	3.3	5.4
	Correttamente informato su come migliorare risultati	2.9	4.9
Funzionamento sistema	Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro	3.2	5.4
	Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	3.1	5.2
	Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	2.8	4.6
	Gratificazione delle persone che si impegnano	2.5	4.1
	Sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguatamente illustrato al personale	2.9	4.9

Appendice 4. Risultati relativi alla valutazione del superiore gerarchico

Tabella 6: I giudizi medi sugli ambiti relativi alla valutazione del superiore gerarchico.

		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
il capo e la crescita	Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	3.3	5.4
	Motivazione a dare il massimo sul lavoro	3.3	5.5
	Sensibilità a bisogni personali	4.1	6.9
	Riconoscimento del buon lavoro svolto	4.1	6.8
	Disponibilità all'ascolto	4.0	6.7
il capo e l'equità	Propria percezione del comportamento equo	3.6	6.0
	Percezione dei colleghi sul comportamento equo	3.5	5.8
	Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	3.5	5.8
	Stima	4.0	6.7