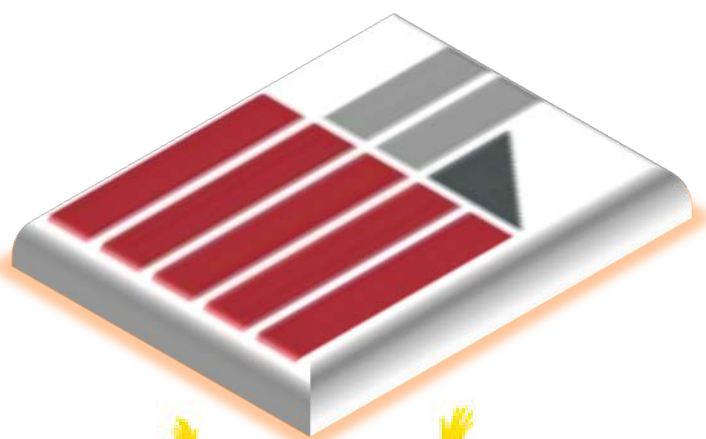


UNIVERSITA' DELLA CALABRIA



Indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo

2016

a cura della Direzione Generale – Unità Strategica Organizzazione Programmazione e Controllo di Gestione

Sommario

1. Riferimenti normativi.....	2
2. Presentazione dell'indagine.....	4
2.1. Modalità di realizzazione	5
2.2. Garanzia dell'anonimato	5
2.3. Metodologie di analisi dei dati.....	6
2.4. I tempi di realizzazione.....	7
3. Risultati dell'indagine dei dati.....	8
4. Allegato Statistico dell'indagine dei dati B.O. 2017	9
5. Allegato - Questionario	9

1. Riferimenti normativi

L'art. 14, comma 5 del D. Lgs. n. 150 del 2009, impone la realizzazione annuale di indagini sul personale dipendente.

L'indagine del benessere organizzativo sul personale dipendente è volta a:

- conoscere le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, anche in relazione al superiore gerarchico.

Lo stesso decreto stabilisce che spetta all'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione – già CiVIT) fornire i modelli di rilevazione e raccoglierne i risultati. In conseguenza l'Autorità, nel maggio 2013, ha predisposto la documentazione di riferimento (sezione "Benessere Organizzativo" del sito www.anticorruzione.it).

Con l'entrata in vigore della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del Decreto Legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione

della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica.

In attesa dell'emanazione del regolamento di cui al comma 10, articolo 19 del D.L. n.90/2014, mantengono la loro validità le precedenti indicazioni operative.

Le singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013, hanno l'obbligo di aggregare i dati raccolti a garanzia dell'anonimato e pubblicare i risultati delle indagini sui propri siti istituzionali nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance - Benessere organizzativo", oltre che trasmetterli all'ANAC.

I risultati dell'indagine, inoltre, devono essere di riferimento per la gestione del "Ciclo della performance" e quindi inseriti annualmente nella "Relazione sulla performance", ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. B del D.Lgs. n. 150/2009, come indicato dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" approvate con delibera ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015.

Il Decreto Legge 21 giugno 2013, n. 69, art. 60 comma 2, in seguito convertito dalla Legge n. 98/2013 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 20 agosto 2013, ha stabilito infatti che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, precedentemente in capo all'ANAC (già CiVIT), sono trasferite all'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca). Quindi secondo il dettato normativo i compiti valutativi in materia di performance sono svolti dall'Agenzia nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione (quindi successivamente dell'ANAC e infine del Dipartimento della Funzione Pubblica).

2. Presentazione dell'indagine

Lo schema della rilevazione dell'indagine si compone di quattro questionari, uno per tipologia, con le domande all'interno di ogni questionario raggruppate per ambiti che permette di aggregare le risposte in base a determinate caratteristiche dei dipendenti.

Questionario 1: Benessere organizzativo

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

Ambito B: Le discriminazioni (9 domande)

Ambito C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)

Ambito D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)

Ambito E: Il mio lavoro (5 domande)

Ambito F: I miei colleghi (5 domande)

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

Ambito H: Il senso di appartenenza (5 domande)

Ambito I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)

Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

Ambito L: La mia organizzazione (4 domande)

Ambito M: Le mie performance (4 domande)

Ambito N: Il funzionamento del sistema (5 domande)

Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico

Ambito O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)

Ambito P: Il mio capo e l'equità (4 domande)

Dati anagrafici

Genere; Contratto di lavoro; Età; Anzianità di servizio; Qualifica.

Il questionario completo è visionabile in allegato. (Allegato - Questionario)

2.1. Modalità di realizzazione

La rilevazione è stata organizzata nel rispetto dei seguenti principi generali, in linea con le indicazioni della A.N.A.C.:

- L'anonimato della rilevazione;
- La trasparenza dei risultati;
- Il controllo degli accessi;
- La semplicità di fruizione da parte dell'utenza.

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni raccolte, la modalità scelta è stata quella dell'autonoma compilazione di un questionario on-line, con l'utilizzo della tecnica CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) che ha richiesto lo sviluppo di un'applicazione Web per l'acquisizione dei dati.

Tutto ciò è stato realizzato dal Centro I.C.T. d'Ateneo adottando opportune procedure informatiche. In particolare:

- I. per l'accesso al questionario è stato richiesto l'inserimento delle proprie credenziali di posta elettronica (indirizzo e password) attraverso le quali si è verificato che l'utente fosse abilitato alla compilazione dello stesso;
- II. è stata tenuta traccia — in una opportuna banca dati — degli utenti che si sono collegati con il sito predisposto per la rilevazione, e delle risposte da loro inserite nel questionario. Il collegamento fra utente e risposte è stato mantenuto criptato, per tutta la durata dell'indagine e successivamente cancellato, rendendo totalmente anonimo ciascuno dei questionari acquisiti alla presente indagine.

2.2. Garanzia dell'anonimato

A garanzia dell'anonimato, di cui, ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 33/2013, l'Ateneo ha provveduto facendo sì che:

- L'Unità Strategica Organizzazione Programmazione e Controllo di Gestione in fase di validazione della procedura informatica predisposta dall'ICT d'Ateneo, abbia appurato che il codice informatico non permettesse di collegare direttamente i dati anagrafici dell'intervistato al singolo record delle risposte inserito nel database, ma controllasse esclusivamente l'avvenuta compilazione del questionario;

- nella fase di analisi delle risposte, si è verificato che l'anonimato fosse garantito per tutte le classi anagrafiche risultanti dal campione dei dipendenti che avevano compilato il questionario, procedendo, ove necessario, ad accorpamenti e aggregazioni ulteriori rispetto a quelli proposti dall'ANAC.

Pertanto, durante le varie fasi di rilevazione è stato più volte garantito che la diffusione dei risultati sarebbe avvenuta in forma aggregata, in modo da non consentire la possibilità d'identificazione del rispondente.

2.3. Metodologie di analisi dei dati

Per consentire la comparabilità dei risultati l'ANAC ha optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;
- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo. Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza". Tuttavia l'ANAC ha optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio medio (Tavola 1), ponderato rispetto al numero di risposte date allo specifico quesito.

Per nulla tutto					Del
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione




Tavola 1 – Scala Likert

In aggiunta, ogni affermazione ha una “polarità”, ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d’accordo con l’affermazione “*Ho subito atti di mobbing*” rappresenta un giudizio negativo, una valutazione alta a questa domanda corrisponde un alto livello di mobbing subito.

Per confrontare i risultati di un’affermazione a polarità positiva con quelli di un’affermazione a connotazione negativa è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un’affermazione a connotazione negativa è rappresentato dallo 1, mentre il totale disaccordo corrisponde al 6.

2.4. I tempi di realizzazione

La rilevazione ha avuto inizio il 05 Aprile 2018 e si è conclusa il 05 maggio 2018. Un primo invio di messaggio di posta elettronica è stato fatto il 04 febbraio 2016, da parte dell’Unità Strategica Organizzazione Programmazione e Controllo a tutto il Personale Tecnico amministrativo, per comunicare l’avvio della procedura on line e le istruzioni di accesso all’area web riservata per la compilazione del questionario. Sono seguiti due messaggi di recall rispettivamente il 13 Aprile 2018 e il 03 Maggio 2018.

L’Ateneo, per sensibilizzare l’indagine ha organizzato una giornata di informazione e formazione sul [Benessere Organizzativo](#) a tutto il personale tecnico amministrativo. Per

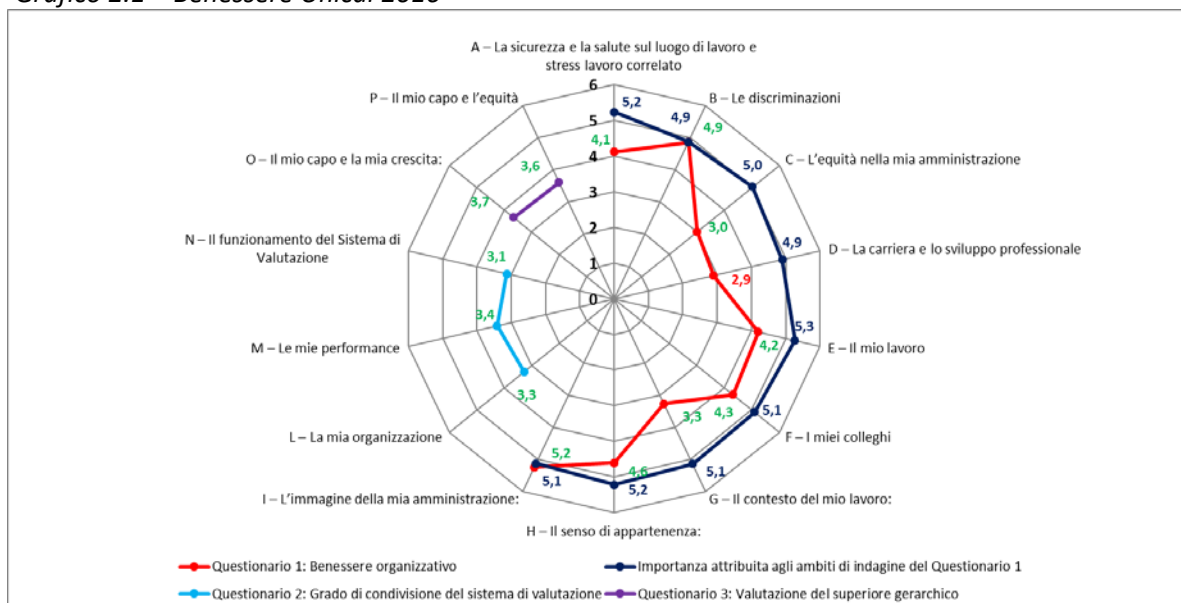
questo evento è stato somministrato un [questionario di gradimento](#) ai partecipanti, di cui si allegano i risultati per dati aggregati.

3. Risultati dell'indagine dei dati

In totale, a chiusura della rilevazione on line, sono stati registrati 384 accessi alla procedura di compilazione del questionario, di cui 103 risultano vuoti o parzialmente compilati. I restanti 281¹ questionari, su un totale di 721 partecipanti che rappresentano il 39% all'indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo, risultano completi. Da sottolineare che la partecipazione aumenta al 53,26% se vengono presi in considerazione i partecipanti che hanno risposto almeno ad una domanda.

Vengono riportati i dati di seguito i risultati complessivi dell'indagine sintetizzati nella seguente immagine (Grafico 2.1), in cui le linee di diverso colore (rosso, azzurro e viola) rappresentano i tre questionari, e dove i punteggi medi assegnati ai vari ambiti sono stati colorati in verde nel caso fossero superiori a 3, in rosso altrimenti. In blu sono riportati i punteggi medi assegnati in riferimento all'importanza attribuita dagli intervistati ai vari ambiti.

Grafico 2.1 – Benessere Unical 2016



Fonte: Unità Strategica Servizio Statistico d'Ateneo e Supporto alle Decisioni su dati Indagine benessere organizzativo

¹ Evidenziamo che sono stati considerati validi ai fini delle elaborazione i soli questionari chiusi ad eccezione di uno che risultava completo di tutte le risposte ma non chiuso

4. [Allegato Statistico dell'indagine dei dati B.O. 2017](#)

5. [Allegato - Questionario](#)
