

II BENESSERE ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE TECNICO- AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITA DELLA CALABRIA

Report indagine anno 2018

Sommario

1. Premessa: Disposizioni dell'ANAC	3
2. Il questionario	4
3. Gli Intervistati.....	7
4. Le aree tematiche del questionario e analisi dei risultati.....	8

1. Premessa: Disposizioni dell'ANAC

Il questionario sul Benessere Organizzativo è uno strumento predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle Amministrazioni pubbliche (ANAC), in applicazione dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009. Il Documento dell'ANAC denominato **“Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente”** ha ad oggetto i modelli che la Commissione deve fornire agli Organismi indipendenti di valutazione – **OIV**¹ - per realizzare le indagini sul personale dipendente “volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale” (di seguito chiamata indagine), ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito decreto)².

Il documento continua sottolineando che i risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, “assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto. Pertanto, è auspicabile che le indagini coinvolgano il maggior numero di lavoratori, anche se appartenenti a categorie non contrattualizzate eventualmente presenti all'interno dell'amministrazione.

L'indagine sul Benessere Organizzativo per l'anno 2018 è stata svolta dall'Ufficio Performance e Controllo di Gestione nel mese di maggio 2019 e la popolazione interessata è stato il Personale Tecnico Amministrativo in servizio al 31/12/2018 con contratto a tempo determinato e indeterminato. Il personale, in data 28/05/2019, ha ricevuto sull'email istituzionale (nome.cognome@unicat.it), l'invito ad accedere ad un'apposita piattaforma (LimeSurvey) per rispondere alle domande del questionario. I risultati dell'indagine rappresentano un valido strumento per un miglioramento della

¹ L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è un soggetto nominato in ogni amministrazione pubblica dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Può essere costituito in forma collegiale con tre componenti o in forma monocratica. <https://performance.gov.it/organismi-indipendenti-valutazione>

² “Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico” (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150). Link: http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/_RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=benessere+organizzativo

performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente, perché contribuiscono a fornire informazioni utili a descrivere, sotto diversi punti di vista, il richiamato contesto di riferimento. L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. Ai fini dell'indagine si precisa che il superiore gerarchico va individuato nella figura del dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali. L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi 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;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico³.

2. Il questionario

Il questionario per l'indagine sul personale dipendente, riportato nell' “Allegato A – Indagini sul personale dipendente” della delibera dell'ANAC, è strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun di essi, è stato individuato un gruppo di domande. Nello sviluppo dell'indagine sul personale dipendente devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- Anonimato della rilevazione;
- Trasparenza dei risultati.

La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine. Per assicurare il principio dell'anonimato sono adottati alcuni accorgimenti tecnici suggeriti dall'ANAC quali:

- la non personalizzazione del questionario con una pre - compilazione dei dati anagrafici;

³ Da Documento ANAC – Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente

- la compilazione del questionario in ambiente riservato, senza l'osservazione diretta da parte di rilevatori/incaricati della raccolta dei questionari/colleghi ecc.;
- l'anonimato durante l'elaborazione dei dati.

Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande alcune con polarità positive ed altre con polarità negative. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde al contrario presentano una correlazione negativa⁴. Tutto questo perché il modello è stato elaborato dalla Commissione con lo scopo di individuare eventuali aree di miglioramento, anche nell'interesse dei dipendenti delle amministrazioni. In ogni caso, la diffusione dei risultati da parte dell'amministrazione è in forma aggregata, sempre nel rispetto della libertà dei dipendenti.

Il Benessere Organizzativo dell'UNICAL è stato misurato utilizzando il questionario fornito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), composto da 17 sezioni, per un totale di 85 domande.

Sezioni domande questionario

- A - Benessere Organizzativo - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B - Benessere Organizzativo - Le discriminazioni
- C - Benessere Organizzativo - L'equità nella mia amministrazione
- D - Benessere Organizzativo - Carriera e sviluppo professionale
- E - Benessere Organizzativo - Il mio lavoro
- F - Benessere Organizzativo - I miei colleghi
- G - Benessere Organizzativo - Il contesto del mio lavoro
- H - Benessere Organizzativo - Il senso di appartenenza
- I - Benessere Organizzativo - L'immagine della mia amministrazione
- H - Benessere Organizzativo - Importanza degli ambiti di indagine
- L - Grado di Condivisione del Sistema di valutazione - La mia organizzazione
- M - Grado di Condivisione del Sistema di valutazione - Le mie performance
- N - Grado di Condivisione del Sistema di valutazione - Il funzionamento del sistema
- O - Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e la mia crescita

⁴ Se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprimerebbe un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa).

- P - Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e l'equità
- Dati anagrafici

I questionari completati per i quesiti proposti sono 197 (26.89%) su un totale di 725 inviti trasmessi di accesso alla piattaforma. Il livello di partecipazione all'indagine può ritenersi particolarmente basso considerato il tema trattato nel questionario e l'ampio target preso in considerazione ma possiamo comunque trarre delle considerazioni, cercando di interpretare il mancato accoglimento dell'invito.

Possibili interpretazioni dell'astensione:

- 1) l'invito alla compilazione del questionario è su base volontaria e non obbligatoria, pertanto chi non condivide il metodo di indagine o la tipologia di domande presenti nel questionario può aver scelto di non partecipare.
- 2) Nell'email di invito alla compilazione viene messa in evidenza la tutela della privacy e dunque dell'anonimato, senza possibilità di associare le risposte alla persona al fine di garantire la libertà nella compilazione del questionario, il tutto nel rispetto delle raccomandazioni dell'ANAC. Ma per poter procedere alla compilazione del questionario è necessario l'accertamento del compilatore e questo può generare qualche dubbio sulla veridicità dell'invito. Si conferma che non è possibile alcuna associazione tra chi compila e le risposte ai quesiti. Tutti i compilatori sono tutelati dall'anonimato.
- 3) Un disaccordo sulla scala prescelta per dare le risposte, da un valore da zero a sei, passando da "per nulla d'accordo" a "Del tutto d'accordo" che talvolta genera delle difficoltà se non si interpreta correttamente il quesito. Una formulazione più semplice e immediata nel dare le risposte potrebbe scoraggiare meno il valutatore nell'affrontare le 85 domande e aumentare la partecipazione.
- 4) Il questionario 2018 è stato ripresentato sullo stesso modello di domande fatte negli anni precedenti e i risultati ottenuti sono allegati alla relazione consuntiva dell'anno di riferimento. Ma, non è data altra comunicazione sull'uso dei dati stessi, su quale ricaduta possono avere per migliorare il benessere dei lavoratori. La mancanza di conoscenza può spiegare in parte il ridotto numero di partecipanti all'indagine 2018.

Queste sopra riportate sono solo delle interpretazioni del dato sull'astensione che potranno essere confermate o smentite con il questionario del benessere 2019 se si cercherà di mettere in campo delle azioni utili ad eliminare potenziali dubbi e aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'indagine.

3. Gli Intervistati

Analizzando i risultati ottenuti, un dato molto interessante è sulla perfetta equità del campione. Alla domanda “Sono” Maschio o Donna è risultato:

Risposta	Conteggio	Percentuale
Uomo (A1)	99	50.25%
Donna (A2)	98	49.75%

Questo dimostra, per il nostro campione di questionari ricevuti (197) un forte interesse al benessere organizzativo che prescinde da una maggiore o minore sensibilità legata al sesso. La percezione del lavoro, dell'appartenenza all'Ateneo, alla sicurezza, ai metodi di valorizzazione e tutela sul luogo di lavoro è fortemente sentita sia dalle donne che dagli uomini dell'Università della Calabria.

Alla domanda “La mia anzianità di servizio”, il target è così composto:

Anzianità	N. di intervistati	%
meno di 15 anni (A1)	50	25.38%
da 16 a 29 anni (A2)	43	21.83%
oltre i 30 anni (A3)	104	52.79%
Totale	197	

Le risposte del questionario, data la variabile riferita all'età, è determinato dalle risposte fornite da un target di persone che lavora da un importante numero di anni in questo Ateneo, rappresentando il 75% degli intervistati. Questo dato è importante per interpretare altre domande, quali “Il senso di appartenenza”, “Conosco le strategie della mia amministrazione” Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente, “Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”, etc.

Alla domanda “La mia qualifica”, il target è così composto:

Qualifica	N. di intervistati	%
D-EP Tecnico-amministrativo; Dirigente (A1)	63	31.98%
B-C Tecnico-amministrativo e collaboratori esperti linguistici (A2)	134	68.02%
Totale	197	100%

Osservando la tabella, potremmo affermare che la composizione per qualifica non appare equamente distribuita, ovvero la partecipazione della fascia D/EP è nettamente inferiore rispetto a quella B/C ma, al contrario, il risultato percentuale è ben rappresentativo della

distribuzione reale del personale tecnico amministrativo del Nostro Ateneo.

Qualifica	Numero PTA - tempo indeterminato
D - EP	454
B - C	191

Confrontando il dato della popolazione che ha preso parte all'indagine con la distribuzione del personale per categoria all'interno dell'Ateneo, possiamo affermare che il campione è ben rappresentativo di questa distribuzione. In ultimo se analizziamo la partecipazione del campione tra le strutture dell'Amministrazione, incluso centri e biblioteche (58%), e i dipartimenti (42%), riscontriamo una distribuzione ben proporzionata. Pertanto possiamo affermare che hanno preso parte alla rilevazione soprattutto dipendenti di media età e da lungo tempo in servizio all'Università della Calabria, con un contratto a tempo indeterminato, afferenti alle diverse strutture dell'Ateneo e di tutte le categorie ma, con una maggioranza del personale della fascia B/C. Quest'ultima variabile caratterizzerà molto gli orientamenti espressi rispetto ai quesiti del questionario. Per esempio, la variabile dell'anzianità di servizio di sicuro ha condizionato molto la registrazione delle domande inerenti l'appartenenza all'ente.

Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente		
Risposta	Conteggio	Percentuale
1 (A1), (A2), (A3)	35	17.41%
2 (A4), (A5), (A6)	166	82.59%

4. Le aree tematiche del questionario e analisi dei risultati

Nel documento dell'Anac *“Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico”*⁵, è riportato che l'elaborazione dei risultati del questionario offrono all'ente la possibilità di analizzare informazioni sulla diversa percezione che i singoli dipendenti hanno in relazione all'appartenenza di genere, all'età anagrafica, all'esperienza maturata, alla sicurezza, alla valutazione del lavoro, al sistema di

⁵ Art. 14, comma 5 del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150

misurazione e valutazione della performance, etc⁶.

Partiamo dall'analisi dei risultati analizzando le domande per aree tematiche.

Domande - Area Tematica A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
A1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	Il 71% del target è in accordo
A2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	Il 56% del target è in accordo
A3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	Il 68% del target è in accordo
A4	Ho subito atti di mobbing	Il 61% del target non è in accordo
A5	Sono soggetto a molestie	Il 74.21% del target non è in accordo.
A6	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	Il 75% del target è in accordo
A7	Ho la possibilità di usufruire delle necessarie ed adeguate pause	L'86% del target è in accordo
A8	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	L'81% del target è in accordo
A9	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	Il 51% del target non è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per l'area tematica A - sicurezza, salute sul luogo di lavoro, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica B: Le discriminazioni		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
B1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	Il 81.42% del target è in accordo
B2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	Il 87.62% del target è in accordo
B3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	Il 92% del target è in accordo
B4	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	Il 58% del target non è in accordo
B5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	Il 92% del target è in accordo.
B6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia	Il 93% del target è in accordo

⁶ Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, Documento – Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente Pagina 4 di 10 finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

lingua		
B7	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	Il 60% del target non è in accordo
B8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	Il 93% del target è in accordo
B9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	Il quesito non è applicabile per l'84% del target. Registriamo il 7.61% del target che non è in accordo (dato non positivo).
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica B: Le discriminazioni, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica C: L'equità nella mia amministrazione		
Domande		Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
C1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro	E' stata registrata un'equità. Solo il 50% del target è in accordo
C2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	Il 54.33% del target non è in accordo
C3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	Il 63.93% del target non è in accordo
C4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	Il 66.82% del target non è in accordo
C5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono assunte dal mio responsabile in modo imparziale	Il 56.25% del target è in accordo.
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica C: L'equità nella mia amministrazione, il campione di intervistati ha espresso dei pareri che meritano una riflessione, ovvero emerge come dato che l'applicazione del principio di equità non è avvertito in maniera preponderante. Ovvero, registriamo un 50% del Target che non è in accordo con la distribuzione equa delle responsabilità. La percentuale migliora leggermente alla domanda "Le decisioni che riguardano il lavoro sono assunte dal mio responsabile in modo imparziale" (risposta positiva per un 56,25%). Il campione di intervistati è una percentuale non rappresentativa dell'intera popolazione. Sarebbe interessante avere questo dato per tutto il personale tecnico amministrativo. Si spera una partecipazione più alta per il questionario 2019.

Domande - Area Tematica D: Carriera e sviluppo professionale		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
D1	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato, chiaro e trasparente	Il 67.63 % del target non è in accordo
D2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	Il 73.43% del target è in accordo
D3	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini delle persone in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	Il 63.77% del target non è in accordo
D4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	Il 60% del target non è in accordo
D5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	E' stata registrata un'equità. Solo il 50% del target è in accordo.
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica D: Carriera e sviluppo professionale, il campione di intervistati ha espresso dei pareri che meritano una riflessione, ovvero emerge come dato che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno non è percepito come ben delineato, chiaro e trasparente. I Dipendenti dell'UNICAL con queste risposte fornire dimostrano di non essere pienamente soddisfatti. Come per l'area tematica C, anche per l'Area tematica D si auspica una partecipazione più alta del personale al Questionario 2019 per poter avere un campione più rappresentativo.

Domande - Area Tematica E: Il mio lavoro		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
E1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	L'80% del target è in accordo
E2	Sono collocato in un settore lavorativo in cui posso esprimere il massimo delle mie competenze e della mia professionalità	Il 68.29% del target è in accordo
E3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	Il 74.63 % del target non è in accordo
E4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	Il 83.92 % del target è in accordo
E5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	Il 67.31 % del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica E: Il mio lavoro, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica F: I miei colleghi		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
F1	Mi sento parte di una squadra	Il 64% del target è in accordo
F2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	Il 94,64% del target è in accordo
F3	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	L'87,81 % del target è in accordo
F4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	Il 67,32 % del target è in accordo
F5	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	Il 63% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica F: I miei colleghi, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica G: Il contesto del mio lavoro		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
G1	La mia amministrazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	Il 64,35% del target non è in accordo
G2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	Il 60% del target è in accordo
G3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	Il 53 % del target è in accordo
G4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'amministrazione è adeguata	Il 59,41 % del target non è in accordo
G5	La mia amministrazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro con le oggettive esigenze personali	Il 59,41% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica G: Il contesto del mio lavoro, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi, eccetto per due domande, G1 e G4. Il campione di intervistati giudica l'investimento sulle persone (anche attraverso la formazione) e la circolazione delle informazioni all'interno dell'Università due aree critiche. Si auspica in una partecipazione più numerosa al questionario 2019 per ottenere una percentuale più significativa del numero di dipendenti che concordano o meno con le politiche di investimento formativo e di circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo.

Domande - Area Tematica H: Il senso di appartenenza		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
H1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	L'83% del target è in accordo
H2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	Il 91,50% del target è in accordo
H3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	L'88,56 % del target è in accordo
H4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	Il 61,20 % del target è in accordo
H5	Se potessi, comunque cambierei ente	Il 59.21 % del target non è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica H: Il senso di appartenenza, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica I: L'immagine della mia amministrazione		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
I1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	Il 92,5% del target è in accordo
I2	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	Il 93% del target è in accordo
I3	L'opinione pubblica ritiene che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	Il 93% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica I: L'immagine della mia amministrazione, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica L: La mia organizzazione		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
L1	Conosco le strategie della mia amministrazione	Il 56% del target non è in accordo
L2	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	Il 53,5% del target non è in accordo
L3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	E' stata registrata un'equità. Solo 50,5% del target è in accordo
L4	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	Il 61% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica L: La mia organizzazione, il campione di intervistati ha espresso dei pareri non perfettamente in accordo con i quesiti. Le risposte a questa area tematica sono in netta connessione con quanto risposto alle domande sulla circolazione e gli investimenti sulla formazione. Auspichiamo in una maggiore partecipazione al questionario 2019 per avere un numero di risposte significative su cosa pensa riguardo a queste tematiche la popolazione dell'Unical.

Domande - Area Tematica M: Le mie performance		
Domande		Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
M1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	Il 57.3% del target è in accordo
M2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	Il 63.32% del target è in accordo
M3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	Il 62.31% del target è in accordo
M4	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	Il 53.78% del target è in accordo

N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica M: Le mie performance, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica N: Il funzionamento del sistema		
Domande		Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
N1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	Il 57.36% del target è in accordo
N2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	Il 56.84% del target è in accordo
N3	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	Il 56% del target è in accordo
N4	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	Il 67.52% del target non è in accordo
N5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	Il 61% del target non è in accordo

N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica N: Il funzionamento del sistema, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi, eccetto ai quesiti N4 e N5. La riflessione che possiamo fare riguardo al quesito N5 è di migliorare la comunicazione, la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo in merito al sistema di misurazione e

valutazione della performance, anche attraverso la formazione o fornendo supporto amministrativo da parte dell'ufficio di competenza. In merito al quesito N4, la risposta potrebbe essere una conseguenza di una conoscenza con adeguata del sistema di valutazione. Ci riserviamo una riflessione in merito ai due quesiti con le risposte che saranno acquisite nel questionario 2019, fermo restando una partecipazione più numerosa del target.

Domande - Area Tematica O: Il mio capo e la mia crescita		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
O1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	Il 63% del target è in accordo
O2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	E' stata registrata un'equità. Solo 50,25% del target è in accordo
O3	È sensibile alle mie esigenze personali	Il 67% del target è in accordo
O4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	Il 68% del target è in accordo
O5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	Il 65% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica O: Il mio capo e la mia crescita, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.

Domande - Area Tematica P: Il mio capo e l'equità		
	Domande	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?
P1	Agisce con equità, in base alla mia percezione	Il 5,33% del target è in accordo
P2	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	Il 54% del target è in accordo
P3	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	Il 56,34% del target è in accordo
P4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	Il 75% del target è in accordo
N.B. La % è aggregata. I valori sono espressi da 1 (totale disaccordo) a 6 (totale accordo). Le % sono sommate a gruppi di 3 (da 1 a 3 o da 4 a 6).		

Relativamente alle risposte acquisite per Tematica P: Il mio capo e l'equità, il campione di intervistati ha espresso dei pareri positivi.