

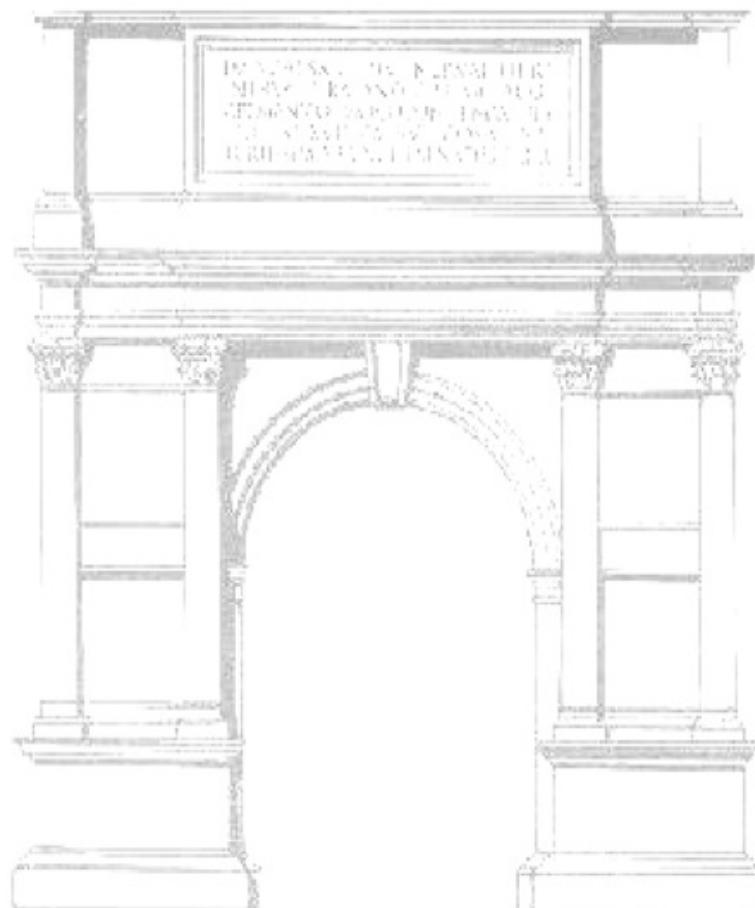


Università
degli Studi
del Sannio

Indagine sul Benessere Organizzativo
del Personale Dipendente
Tecnico – Amministrativo
dell'Università degli Studi del Sannio

Anno 2016

Nucleo di Valutazione



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi del Sannio

COMPONENTI

Prof. Maurizio Sasso (Coordinatore e membro interno)

Prof. Mario BOLOGNANI (membro esterno)

Dott. Guido FIEGNA (membro esterno)

Prof.ssa Anna Laura TROMBETTI (membro esterno)

Ufficio di Supporto

Dott.ssa Francesca Lombardi

www.unisannio.it/ateneo/nucleo.html

Questo documento è stato redatto tenendo conto della normativa vigente in materia e quale strumento di valutazione delle Indagini sul personale dipendente realizzate ai sensi dell'art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 secondo le indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione – già CiVIT) che ne ha fornito i modelli di rilevazione e gli strumenti di raccolta dei risultati. Si ringrazia l'Ufficio "Analisi Statistiche" per la collaborazione fornita.

INDICE

		pag
1	Introduzione	
2	La rilevazione	7
2.1	La scheda anagrafica	7
2.2	L'Indagine sul Benessere Organizzativo	7
2.3	L'Indagine sul Grado di condivisione del sistema di valutazione	8
2.4	L'Indagine sulla Valutazione del superiore gerarchico	8
2.5	La scala di misurazione	9
3	I risultati	10
3.1	Il campione analizzato	11
3.2	Indagine sul Benessere Organizzativo	11
3.3	Indagine sul Grado di condivisione del Sistema di Valutazione	20
3.4	Indagine sulla Valutazione del Superiore gerarchico	23
4	Conclusioni	25

ALLEGATI

1.1	Nota informativa del Coordinatore del NdV	28
1.2	Nota informativa della Società Demetra	30
2.1	Questionario ANAC	32

1. INTRODUZIONE

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), Nucleo di Valutazione per le Università, il compito di “... curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la 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. Il 29 maggio 2013 la CiVIT (ora ANAC: Autorità Nazionale AntiCorruzione) ha fornito agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione, di analisi e di rendicontazione dell’indagine sul personale dipendente.

La valorizzazione delle potenzialità del personale e la corretta individuazione del suo ruolo nel contesto lavorativo, rappresentano obiettivi prioritari delle Amministrazioni per garantire il necessario “benessere” del singolo e più in generale per migliorare indirettamente la qualità dei servizi erogati.

Le indagini sul *benessere organizzativo* forniscono utili indicazioni per una adeguata gestione del personale e per il miglioramento delle “performance” generali dell’Organizzazione.

Il Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi del Sannio (NdV) al di là dei vincoli normativi ritiene che l’indagine sul benessere organizzativo sia di estrema importanza per i seguenti motivi:

- acquisendo il parere del PTA si completa un’ampia attività di rilevazione della “*Customer satisfaction*” svolta, nell’ambito del processo di Assicurazione di Qualità dell’Università, sui molteplici portatori di interesse. In particolare l’Università del Sannio acquisisce ed analizza con continuità l’opinione degli studenti frequentanti e non, dei laureandi, dei laureati, dei docenti e dei rappresentanti di Enti e Aziende dove gli studenti svolgono tirocini formativi;
- come evidenziato anche dall’ANAC, l’ambito di 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;

- come evidenziato anche dall'ANAC, l'ambito di indagine B “Discriminazioni” offre spunti per un’analisi “*di genere*” di particolare interesse per il Comitato Unico di Garanzia;
- come evidenziato anche dall'ANAC la rilevazione sul “Grado di condivisione del sistema di valutazione” rappresenta elemento fondamentale del Ciclo delle Performance i cui risultati devono essere inseriti nella Relazione delle Performance (art. 10 comma 1 lett. B del D.Lgs 150/2009).

Il NdV, con il supporto dell’Ufficio di Staff Tecnico, in ossequio alle disposizioni dettate dell’art. 14, comma 5 del D. Lgs. 150/09:

- ha stabilito, nella riunione del 8/04/2015, di dare avvio per la prima volta ed in piena autonomia alle indagini sul personale tecnico-amministrativo (PTA) volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico;
- ha demandato, tenuto conto della necessità di dotarsi di uno strumento informatico idoneo utile a garantire l’anonimato delle rilevazioni, al Responsabile dei Sistemi IT di Ateneo l’attività di analisi dei prodotti presenti sul mercato individuando il servizio più idoneo in quello offerto dalla società Demetra (<https://www.opinioni.net/benessere-organizzativo/>) già adottato da numerosi Atenei italiani;
- ha perfezionato le modalità con cui sarebbe stata effettuata la rilevazione dalla Società Demetra;
- ha individuato il PTA dipendente contrattualizzato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, dagli elenchi forniti dall’UO Personale T-A e Dirigenti;
- l’8/03/2016 ha trasmesso, a tutto il personale interessato al sondaggio, una email informativa nella quale è stato esposto il fine e le modalità di tale rilevazione (Allegato 1.1);
- ha invitato la società Demetra a dare avvio alle rilevazioni che, a nome del coordinatore del Nucleo di Valutazione, sono state avviate il 9/03/2016, secondo le modalità concordate (Allegato 1.2);
- al fine di garantire la necessaria riservatezza, la compilazione del questionario è avvenuta in modalità on line mediante accesso riservato ad ogni dipendente al quale è stato attribuito un token software temporaneo. La compilazione è avvenuta in ambiente riservato, senza l’osservazione diretta da parte di rilevatori/incaricati della raccolta dei questionari;
- ha determinato la chiusura delle indagini in data 1/04/2016. Durante il periodo di acquisizione delle opinioni sono stati inviati più promemoria;

- ha ricevuto dalla società Demetra i risultati del sondaggio in forma anonima in data 4/04/2016;
- ha trasmesso in data 17/05/2016 al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite l'applicativo web Benessere Organizzativo, le informazioni raccolte;
- ha elaborato la seguente relazione, che è stata approvata nella riunione del Nucleo di Valutazione del 13/09/2016;
- ha verificato che la presente relazione fosse caricata sul sito Istituzionale dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Benessere Organizzativo.

2. LA RILEVAZIONE

In questa prima rilevazione il NdV ha adottato il questionario¹ (Allegato 2.1) e la scala di misurazione standardizzata dall'ANAC rimandando ad una prossima annualità l'eventualità di personalizzare la rilevazione e/o di considerare un più ampio spettro di personale dipendente, includendo i ricercatori ed i docenti. Questa scelta garantisce uniformità di analisi e, soprattutto, la confrontabilità dei risultati ottenuti con altre Amministrazioni.

L'indagine comprende tre rilevazioni diverse: "benessere organizzativo", "grado di condivisione del sistema di valutazione" e "valutazione del proprio superiore gerarchico", articolate in 14 ambiti tematici per un numero complessivo di 82 domande.

2.1 La scheda anagrafica

I risultati delle indagini possono essere elaborati sia in forma aggregata che in relazione a specifiche caratteristiche del campione analizzato. A tal fine il questionario prevede la rilevazione delle seguenti informazioni dell'intervistato:

- Genere
- Tipo di contratto
- Fascia di età
- Anzianità di servizio
- Qualifica

Evidentemente l'elaborazione dei risultati per categorie, permette all'Amministrazione di cogliere la percezione dei dipendenti in relazione al genere, alla titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, all'età anagrafica, all'esperienza maturata e alla collocazione nella scala gerarchica.

2.2 L'Indagine sul Benessere Organizzativo

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, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati*".

Il questionario utilizzato è strutturato in 9 ambiti con 51 domande:

¹ 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) aggiornato il 29/05/2013.

- *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)*

Viene inoltre acquisita l'importanza che l'intervistato attribuisce ai succitati ambiti:

- *Importanza degli ambiti di indagine (9 domande).*

Quest'ultimo indicatore, in accordo alle Linee guida sulla “*Customer satisfaction*” elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, permette di cogliere il gap tra l'importanza attribuita ad un ambito e la relativa percezione di benessere. Ciò consente di evidenziare condizioni che necessitano di immediati interventi migliorativi laddove la situazione percepita non sia adeguata alle aspettative (percezione benessere inferiore all'importanza).

2.3 L'Indagine sul Grado di condivisione del sistema di valutazione

Per “grado di condivisione del sistema di valutazione” si intende la 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 ambiti con 13 domande:

- *Ambito L: La mia organizzazione (4 domande)*
- *Ambito M: Le mie performance (4 domande)*
- *Ambito N: Il funzionamento del sistema (5 domande)*

2.4 L'Indagine sulla Valutazione del 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*”. Viene individuato il superiore gerarchico come

quella “figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale”.

Il questionario è strutturato in 2 ambiti con 9 domande.

- *Ambito O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)*
- *Ambito P: Il mio capo e l'equità (4 domande)*

2.5 La scala di misurazione

Le singole domande rappresentano affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo o quanto la ritiene importante.

La valutazione avviene in una scala di 6 classi in ordine crescente alle quali è assegnato un punteggio da 1 a 6, Figura 2.5.1. L'ANAC ha optato per la scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

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

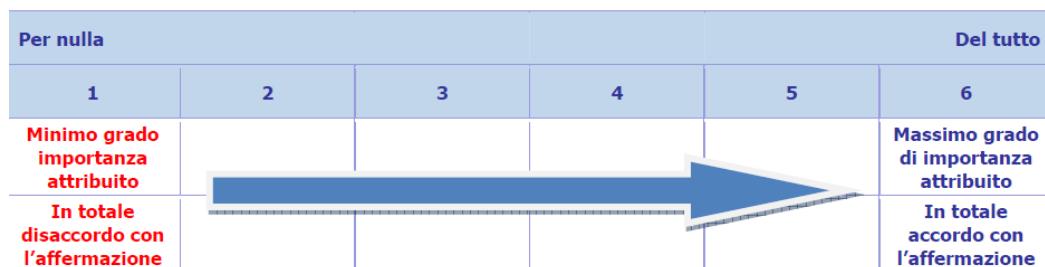


Figura 2.5.1. Scala di misurazione

Ogni affermazione ha una “polarità”, ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione “*Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente*” esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione “*Se potessi, comunque cambierei ente*” rappresenta un giudizio negativo.

Per confrontare i risultati delle affermazioni a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) con quelli a polarità positiva è stato necessario invertire i punteggi.

Nei prossimi paragrafi saranno illustrati i risultati per ciascuna delle tre tipologie di indagine.

3. I RISULTATI

In questo capitolo verranno riportati i risultati della rilevazione che ha avuto inizio il 9 marzo 2016 e si è chiusa il 1° Aprile 2016. Il picco di partecipazione si è registrato in corrispondenza del giorno di avvio della rilevazione e più in generale nella prima settimana con incrementi nei giorni successivi a quelli di diffusione delle email di sollecito.

L'indagine ha interessato il PTA dipendente contrattualizzato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, individuato dagli elenchi forniti dall'U.O. Personale T-A e Dirigenti.

Una corretta valutazione dei risultati dovrebbe non solo esaminarli rispetto alla soglia positivo/negativo (3,5) ma anche considerando la variazione della percezione espressa dai dipendenti rispetto a precedenti rilevazioni. Purtroppo, come già evidenziato, il NdV ha svolto per la prima volta la rilevazione sul Benessere Organizzativo e non ha a disposizione serie storiche di confronto.

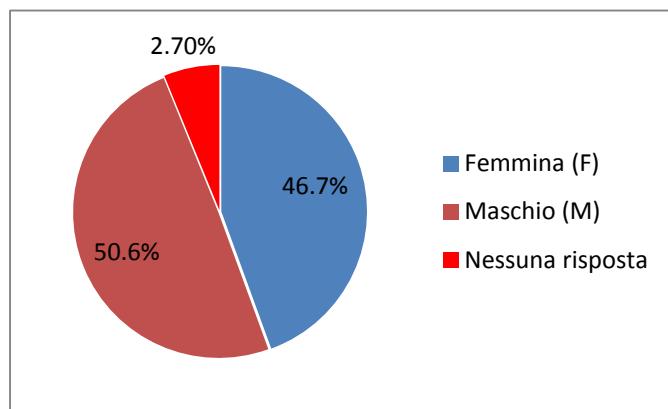
Sempre al fine di individuare punti di forza e di debolezza risulta molto importante la possibilità di confrontare i risultati con quelli relativi ad altre Amministrazioni con particolare riferimento alle Università. A tal fine nel presente lavoro vengono presi in considerazione i risultati desumibili dal documento “ANAC, *Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009*, Giugno 2014,<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ArchivioStorico/BenessereOrganizzativo/RapportiMonitoraggioBenessereOrganizzativo/Benessere-Org-Rapporto-giugno-2014-da-pubblicare-def.pdf>” (ANAC14). In esso sono riportati gli esiti delle indagini di 239 amministrazioni, di cui solo 13 Università pubbliche, per complessivi 22.927 questionari.

Più recentemente nel febbraio del 2016, l'ANVUR ha effettuato un'indagine su alcuni aspetti relativi alle attività dei Nuclei di Valutazione delle Università Statali Italiane nella loro funzione di OIV, rilevando informazioni in merito alla promozione ed alla realizzazione delle indagini sul Benessere Organizzativo in 66 Università statali. Nel 2015 il 59% degli Atenei ha dichiarato di aver svolto l'indagine sul benessere organizzativo, il 38% ha risposto di non aver condotto alcuna indagine ed il 3% ha dichiarato di non sapere. Purtroppo non esistono elaborazioni di dettaglio su queste indagini che rappresenterebbero uno standard nazionale di maggiore interesse rispetto ad ANAC14 sia perché più recenti, 2015 anziché 2014, ma soprattutto per la rappresentatività del campione analizzato, 39 Atenei anziché 13.

3.1 Il campione analizzato

Il numero di dipendenti coinvolti nella rilevazione è stato pari a 170, di cui 5 a tempo determinato. 77 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, hanno compilato il questionario con un grado di copertura della rilevazione pari al 45%, valore superiore a quello nazionale riportato in ANAC14 (34%).

Nella Figura 3.1.1 vengono riportati gli elementi che caratterizzano il campione dei soggetti che hanno risposto.



Età dell'intervistato	
Fino a 30 anni	0%
Dai 31 ai 40 anni	20.8%
Dai 41 ai 50 anni	54.5%
Dai 51 ai 60 anni	16.9%
Oltre i 60 anni	2.60%
Nessuna risposta	5.20%

Anzianità di servizio dell'intervistato:	
Meno di 5 anni	2.60%
Da 5 a 10 anni	27.3%
Da 11 a 20 anni	45.4%
Oltre i 20 anni	19.5%
Nessuna risposta	5.20%

Figura 3.1.1: Caratteristiche dei soggetti che hanno risposto

3.2 Indagine sul Benessere Organizzativo

Nelle tabelle 3.2.1 - 3.2.9 sono riportati i valori medi, le deviazioni standard e la percentuale di valutazioni positive delle domande relative ai 9 ambiti analizzati. In grigio sono evidenziate le criticità.

Tabella 3.2.1: Ambito A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std	Valutazioni positive
A.1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3.67	1.66	53.2%
A.2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4.31	1.49	71.4%
A.3	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità , rumorosità , ecc.) sono soddisfacenti	3.85	1.64	59.7%
A.4 *	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, ...)	4.61	1.72	71.4%
A.5 *	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	5.04	1.51	79.2%
A.6	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4.81	1.64	74.0%
A.7	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4.38	1.33	68.8%
A.8	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3.87	1.66	54.5%
A.9 *	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	3.93	1.82	58.4%
* Le affermazioni hanno una connotazione negativa pertanto è stato necessario invertire i punteggi. Nella colonna “valutazioni positive” è riportata la percentuale di giudizi positivi.				

Tabella 3.2.2: Ambito B. Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std	Valutazioni positive
B.1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4.72	1.49	71.4%
B.2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5.06	1.28	76.6%
B.3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5.20	1.39	80.5%
B.4 *	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.80	1.75	71.4%
B.5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5.50	1.04	80.5%
B.6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5.57	0.99	80.5%
B.7 *	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.67	1.84	70.1%

B.8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5.47	1.07	80.5%
B.9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4.91	1.63	33.8%
* Le affermazioni hanno una connotazione negativa pertanto è stato necessario invertire i punteggi. Nella colonna "valutazioni positive" è riportata la percentuale di giudizi positivi.				

Tabella 3.2.3: Ambito C. L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
C.1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2.88	1.71	28.6%
C.2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3.05	1.70	35.1%
C.3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2.71	1.50	28.6%
C.4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.53	1.54	22.1%
C.5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3.87	1.78	57.1%

Tabella 3.2.4: Ambito D. Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
D.1	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2.56	1.69	26.0%
D.2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2.62	1.78	28.6%
D.3	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.80	1.67	28.6%
D.4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3.20	1.68	44.2%
D.5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	2.85	1.72	36.4%

Tabella 3.2.5: Ambito E. Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
E.1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4.27	1.51	66.2%
E.2	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5.11	0.97	89.6%

E.3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3.95	1.54	59.7%
E.4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4.47	1.45	74.0%
E.5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3.54	1.67	46.8%

Tabella 3.2.6: Ambito F. I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
F.1	Mi sento parte di una squadra	3.67	1.74	51.9%
F.2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5.28	0.84	94.8%
F.3	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4.91	1.12	83.1%
F.4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4.36	1.76	67.5%
F.5	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3.61	1.86	53.2%

Tabella 3.2.7: G. Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
G.1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2.97	1.75	35.1%
G.2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3.58	1.73	49.4%
G.3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3.09	1.74	41.6%
G.4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3.13	1.84	37.7%
G.5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3.28	1.82	45.5%

Tabella 3.2.8: H. Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
H.1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4.27	1.68	63.6%
H.2	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5.32	1.19	88.3%

H.3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5.22	1.19	88.3%
H.4	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3.53	1.78	46.8%
H.5 *	Se potessi, comunque cambierei ente	3.86	1.66	58.4%
* Le affermazioni hanno una connotazione negativa pertanto è stato necessario invertire i punteggi . Nella colonna "valutazioni positive" è riportata la percentuale di giudizi positivi.				

Tabella 3.2.9: I. L'immagine della mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
I.1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5.04	1.24	84.4%
I.2	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4.80	1.29	77.9%
I.3	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.85	1.31	80.5%

Nella Tabella 3.2.10 e nella Figura 3.2.1 sono riportati i valori complessivi relativi ai diversi ambiti nonché l'indicatore di sintesi dell'indagine sul benessere organizzativo.

Tabella 3.2.10: Soddisfazione complessiva negli ambiti dell'indagine sul Benessere Organizzativo

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4.27	1.67
B	Le discriminazioni	5.10	1.44
C	L'equità nella mia amministrazione	3.01	1.71
D	La carriera e lo sviluppo professionale	2.81	1.71
E	Il mio lavoro	4.27	1.53
F	I miei colleghi	4.36	1.65
G	Il contesto del mio lavoro	3.21	1.78
H	Il senso di appartenenza	4.45	1.67

I	L'immagine della mia amministrazione	5.01	1.28
	Benessere Organizzativo (indicatore di sintesi)	4.09	1.79

Per il calcolo della media complessiva che gli item A4, A5, A9, B4, B7, H5 sono stati invertiti (da negativo a positivo)

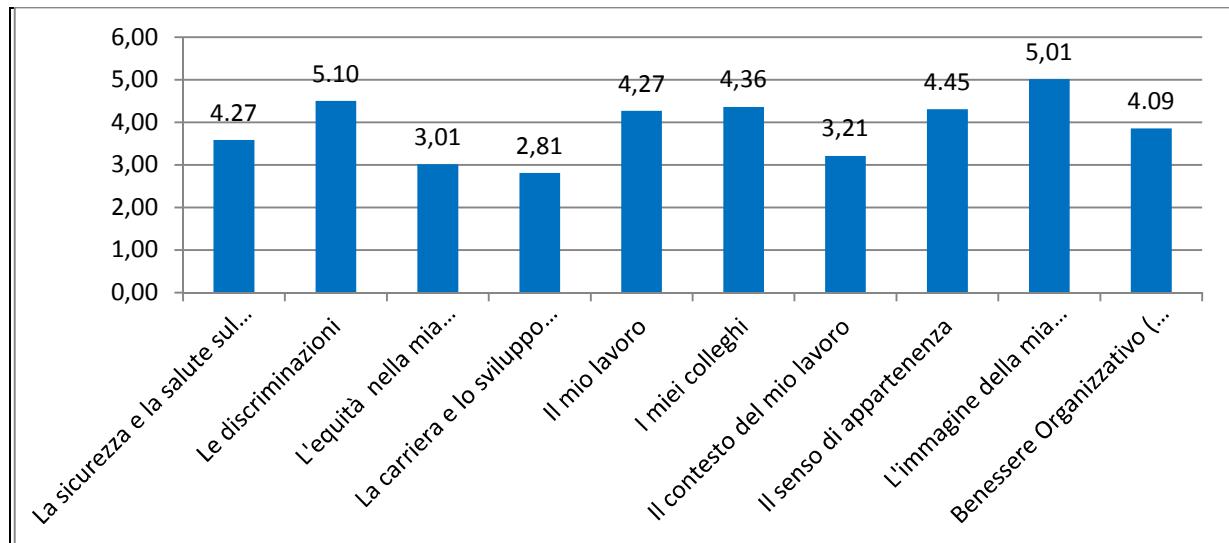


Figura 3.2.1: Soddisfazione complessiva negli ambiti dell'indagine sul Benessere Organizzativo

Il Personale Tecnico Amministrativo esprime un giudizio globale soddisfacente sul “*Benessere Organizzativo*” e particolarmente soddisfacenti con riferimento agli ambiti “*I-L'immagine della mia amministrazione*” e “*B-Le discriminazioni*”, evidenziando una scarsa presenza di situazioni negative quali mobbing, malessere legato allo svolgimento del lavoro e discriminazioni per età e genere.

L'opinione del PTA che ha aderito all'analisi è invece insoddisfacente negli ambiti: “*C-L'equità nella mia amministrazione*”, “*G–Il contesto del mio lavoro*” e “*D-La carriera e lo sviluppo professionale*”. In particolare quest'ultimo è quello per il quale il Personale Tecnico Amministrativo esprime la percezione peggiore.

Le maggiori criticità (giudizio inferiore a 3) vengono espresse sul delicato tema della equità nell'assegnazione del carico di lavoro (*C.1 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro*), sull'impegno richiesto e la retribuzione (*C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione*) soprattutto con riferimento al lavoro svolto (*C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto*), Tabella 3.2.3. Elevata insoddisfazione è espressa su quasi tutti gli aspetti relativi allo sviluppo

professionale ed alla possibilità di fare carriera (quesiti *D.01, D.02, D03, D05*), Tabella 3.2.4.

Il diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e la percezione di scarsa equità dell'Amministrazione destano particolare preoccupazione in quanto in pieno contrasto con i dati sulla elevata considerazione circa le proprie capacità (*E.02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro*), la propria disponibilità verso i colleghi (*F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti*) e sul senso di appartenenza (*H.02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato, H.03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente*).

Come già evidenziato, l'ambito di indagine “*H-II senso di appartenenza*” fornisce utili indicazioni sotto il profilo della “prevenzione alla corruzione” in quanto è opinione dell'ANAC che un legame positivo con la propria Amministrazione potrebbe contribuire a prevenire comportamenti scorretti. Il valore medio registrato in tale ambito è al di sopra del valore centrale (4,45), ma evidenzia margini di miglioramento per rendere il senso di appartenenza con il proprio ente ancora più solido e positivo.

Nella Tabella 3.2.11 e nella Figura 3.2.2 sono riportati i valori medi del grado di importanza attribuito dai soggetti che hanno risposto al questionario ai diversi ambiti dell'indagine sul “Benessere Organizzativo”.

Tabella 3.2.11: Grado di importanza rivolto al singolo ambito dell'indagine sul Benessere Organizzativo

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5.37	1.04
B	Le discriminazioni	5.03	1.43
C	L'equità nella mia amministrazione	5.39	1.19
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5.16	1.08
E	Il mio lavoro	5.39	0.95
F	I miei colleghi	5.16	1.13
G	Il contesto del mio lavoro	5.13	1.04
H	Il senso di appartenenza	5.37	1.00
I	L'immagine della mia amministrazione	5.28	1.06

Per il calcolo della media complessiva gli item A4, A5, A9, B4, B7, H5 sono stati invertiti (da negativo a positivo)

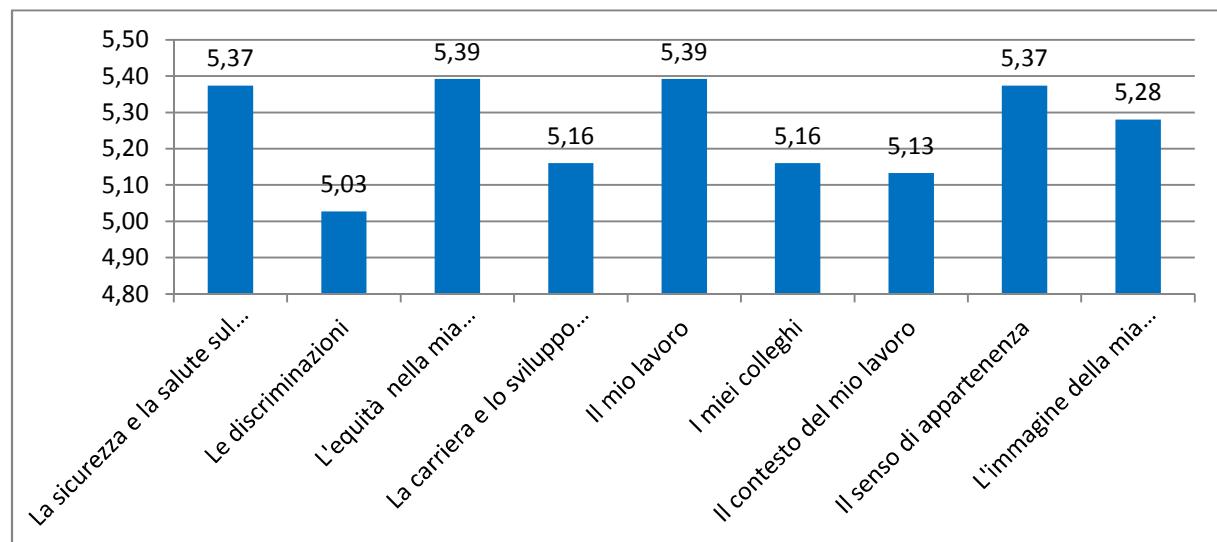


Figura 3.2.2: Grado di importanza rivolto al singolo ambito dell'indagine sul Benessere Organizzativo

La Figura 3.2.3 permette di cogliere il divario tra l'importanza attribuita ai nove ambiti tematici dell'indagine sul benessere organizzativo e la relativa soddisfazione, ovvero

la percezione di benessere avvertita dai dipendenti. E' così possibile evidenziare condizioni che necessitano di immediati interventi migliorativi laddove la situazione percepita non sia adeguata alle aspettative (percezione benessere inferiore all'importanza).

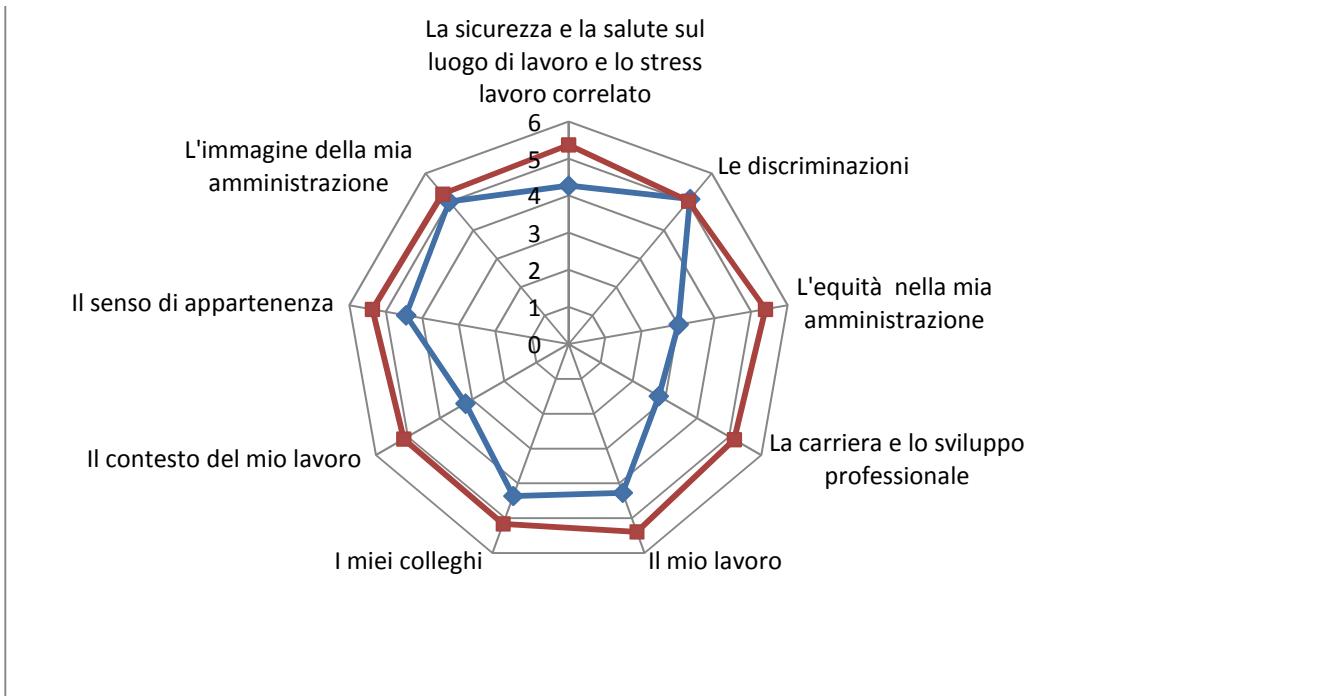


Figura 3.2.3: Importanza Vs Soddisfazione

Risulta evidente che la percezione del benessere non sia mai superiore all'importanza attribuita, ossia la situazione non sia mai adeguata alle aspettative. Unica eccezione, sebbene parziale, la si può notare nell'ambito "*I-L'immagine della mia amministrazione*", nella quale il livello di benessere percepito (5,01) è di poco inferiore all'importanza attribuita (5,28), segno evidente di un rilevante legame all'Amministrazione di appartenenza.

Le condizioni più critiche che evidenziano deviazioni maggiori sono negli ambiti: "*C-L'equità nella mia amministrazione*", "*D-Carriera e sviluppo professionale*" e "*G-Il contesto del mio lavoro*", quest'ultima rilevata anche a livello nazionale.

Nella Tabella 3.2.12 vengono riportati i valori medi della Soddisfazione complessiva dei dipendenti dell'Università del Sannio, relativa ai nove ambiti contemplati, ed i corrispondenti valori espressi nell'indagine ANAC14 relativi ad un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni.

Tabella 3.2.12: Soddisfazione complessiva negli ambiti dell'indagine sul Benessere Organizzativo relativi all'Università del Sannio ed al campione nazionale ANAC14 del comparto Università ed agli Enti.

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media Unisannio	Media Totale Università	Media Totale Enti
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4.27	4.4	4.2
B	Le discriminazioni	5.10	5.3	5.1
C	L'equità nella mia amministrazione	3.01	3.2	3.2
D	La carriera e lo sviluppo professionale	2.81	2.8	3
E	Il mio lavoro	4.27	4.5	4
F	I miei colleghi	4.36	4.4	4.3
G	Il contesto del mio lavoro	3.21	3.3	3.3
H	Il senso di appartenenza	4.45	4.4	4.3
I	L'immagine della mia amministrazione	5.01	4.8	4

Dal confronto con i valori nazionali, seppure poco rappresentativi soprattutto per il comparto Università, è possibile evincere che:

- i dipendenti dell'Università del Sannio esprimono livelli di soddisfazione mediamente più bassi rispetto al campione nazionale ad esclusione di quello “*I-L'immagine della mia amministrazione*”;
- gli ambiti di insoddisfazione percepita coincidono con quelli riscontrati dai dipendenti sia delle Università che delle Amministrazioni nazionali (*C-L'equità nella mia amministrazione*, *D-La carriera e lo sviluppo professionale* e *G-Il contesto del mio lavoro*).

Con riferimento alla sensazione molto soddisfacente sull'importanza del ruolo che l'Università esercita (“*I-L'immagine della mia amministrazione*”), si sottolinea che le positive ricadute culturali, economiche e sociali dell'Università del Sannio sul territorio di pertinenza ed i suoi cittadini siano già state evidenziata da altre analisi, quali il Bilancio Sociale e la stessa Relazione Annuale del NdV.

3.3 Indagine sul Grado di condivisione del Sistema di Valutazione

Nelle Tabelle 3.3.1 - 3.3.3 sono riportati i valori medi, le deviazioni standard e la percentuale di valutazioni positive delle domande relative ai tre ambiti analizzati. In grigio sono evidenziate le criticità.

Tabella 3.3.1: Ambito L. La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
L.1	Conosco le strategie della mia amministrazione	2.62	1.58	23.4%
L.2	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3.08	1.62	33.8%
L.3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3.01	1.61	28.6%
L.4	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3.39	1.74	41.6%

Tabella 3.3.2: Ambito M. Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
M.1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3.36	1.83	44.2%
M.2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3.37	1.75	41.6%
M.3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3.41	1.86	45.5%
M.4	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3.14	1.87	36.4%

Tabella 3.3.3: Ambito N. Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
N.1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3.31	1.74	45.5%
N.2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3.41	1.75	45.5%
N.3	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3.11	1.91	39.0%
N.4	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2.57	1.78	28.6%
N.5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2.92	1.79	33.8%

Nella Tabella 3.3.4 sono riportati i valori complessivi relativi ai diversi ambiti nonché l'indicatore di sintesi dell'indagine sul Grado di condivisione del sistema di valutazione.

Tabella 3.3.4: Soddisfazione complessiva degli ambiti dell'indagine sul Grado di condivisione del Sistema di Valutazione

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.
L	La mia organizzazione	3.03	1.65
M	Le mie performance	3.32	1.82
N	Il funzionamento del sistema	3.06	1.81

Il Personale Tecnico Amministrativo esprime un giudizio globale insoddisfacente sul "Grado di condivisione del sistema di valutazione" fotografando il generale malfunzionamento dell'intero Ciclo delle Performance dell'Università del Sannio. Come più volte evidenziato dal Nucleo di Valutazione e riportato nella sua ultima Relazione Annuale, esso risulta parzialmente realizzato, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi, in ritardo rispetto alle scadenze e pertanto spesso riconducibile a mero adempimento burocratico conseguentemente percepito dai dipendenti come non adeguato.

L'insoddisfazione riguarda gli ambiti e le relative domande poste. Particolarmente critica è la percezione del PTA sul coinvolgimento in fase di programmazione strategica (*L.01 – Conosco le strategie della mia amministrazione*), Tabella 3.1.1, e soprattutto per quanto concerne l'efficacia dei sistemi di valutazione nel premiare il merito (*N.04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*) nonché la condivisione dello sistema di valutazione (*N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.*), Tabella 3.3.3.

Questi valori suggeriscono non solo un'ulteriore accelerazione del processo in corso di adeguamento del Ciclo delle Perfomance ai requisiti del Ciclo Integrato, ma l'adozione di tempestivi interventi migliorati per un maggiore coinvolgimento del personale e per un'efficace comunicazione interna, sia in fase di programmazione che di misura e valutazione dei risultati.

Nella Tabella 3.3.5 vengono riportati i valori medi della Soddisfazione complessiva dei dipendenti dell'Università del Sannio, relativa ai tre ambiti contemplati, ed i corrispondenti valori espressi nell'indagine ANAC14 relativi ad un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni.

Tabella 3.3.5: Soddisfazione complessiva negli ambiti dell'indagine sul Grado di condivisione del sistema di valutazione relativi all'Università del Sannio ed al campione nazionale ANAC14 del comparto Università ed agli Enti.

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media Unisannio	Media Totale Università	Media Totale Enti
L	La mia organizzazione	3.03	3	3.1
M	Le mie performance	3.32	3.3	3.4

N	Il funzionamento del sistema	3.06	3	3
	Grado di condivisione del sistema di valutazione (indicatore di sintesi)	3.13	3.1	3.2

La percezione negativa del PTA dell'Università del Sannio sul sistema di valutazione risulta perfettamente coerente con quella espressa su tutti gli ambiti a livello nazionale sia nel comparto universitario che in altre Amministrazioni. Evidentemente il "malfunzionamento" del Ciclo delle Performance non è un fenomeno solo locale ma più generale che necessita di radicali interventi, indirizzati prioritariamente alla semplificazione ed il grado di condivisione.

3.4 Indagine sulla Valutazione del Superiore gerarchico

Nelle Tabelle 3.4.1 - 3.4.2 sono riportati i valori medi, le deviazioni standard e la percentuale di valutazioni positive delle domande relative ai due ambiti analizzati. In grigio sono evidenziate le criticità.

Tabella 3.4.1: Ambito O Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
O.1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3.29	1.78	41.6%
O.2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3.24	1.77	42.9%
O.3	E' sensibile ai miei bisogni personali	4.21	1.74	66.2%
O.4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4.12	1.67	62.3%
O.5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4.00	1.70	63.6%

Tabella 3.4.2: Ambito P. Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media	Dev.std.	Valutazioni positive
P.1	Agisce con equità , in base alla mia percezione	3.79	1.78	53.2%
P.2	Agisce con equità , secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3.51	1.73	45.5%
P.3	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3.65	1.84	50.6%
P.4	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4.32	1.71	64.9%

Nella Tabella 3.4.3 sono riportati i valori complessivi relativi ai diversi ambiti nonché l'indicatore di sintesi dell'indagine sul Grado di condivisione del sistema di valutazione.

Tabella 3.4.3: Soddisfazione complessiva degli ambiti dell'indagine sulla Valutazione del superiore gerarchico

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)			Media	Dev.std.
O	Il mio capo e la mia crescita		3.78	1.77
P	Il mio capo e l'equità		3.82	1.78
Valutazione del Superiore Gerarchico (indicatore di sintesi)			3.79	1.77

Il Personale Tecnico Amministrativo esprime sulla “*Valutazione del Superiore Gerarchico*” un giudizio soddisfacente sia globale che negli ambiti contemplati.

Le maggiori criticità vengono espresse nel ambito “O-*Il mio capo e la mia crescita*” sul delicato tema degli obiettivi da raggiungere, già evidenziato dalla precedente rivelazione, (O.1 – *Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi*), e sulle capacità di motivare il PTA (O.2 - *Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro*), Tabella 3.2.3. In particolare quest’ultimo è quello per il quale il Personale Tecnico Amministrativo esprime la percezione peggiore.

Nella Tabella 3.4.4 vengono riportati i valori medi della soddisfazione complessiva dei dipendenti dell’Università del Sannio, relativa ai due ambiti contemplati, ed i corrispondenti valori espressi nell’indagine ANAC14 relativi ad un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni.

Tabella 3.4.4: Soddisfazione complessiva negli ambiti dell’indagine sulla Valutazione del superiore gerarchico relativi all’Università del Sannio ed al campione nazionale ANAC14 del comparto Università ed agli Enti.

Valutazione media sui singoli ambiti di indagine: (1 = in totale disaccordo; 6 = in totale accordo)		Media Unisannio	Media Totale Università	Media Totale Enti
O	Il mio capo e la mia crescita	3.78	4.1	3.8
P	Il mio capo e l'equità	3.82	3.9	3.7
Valutazione del Superiore Gerarchico (indicatore di sintesi)		3.79	4	3.6

Dal confronto con i valori nazionali, è possibile evincere che i dipendenti dell’Università del Sannio esprimono livelli di soddisfazione per tutti gli ambiti più bassi rispetto al campione nazionale del comparto universitario, come già ricordato poco rappresentativo.

4. CONCLUSIONI

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi del Sannio nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto nel 2016 la prima indagine sul “*Benessere Organizzativo*” del Personale Tecnico Amministrativo, prevista dal D.lgs. 150/2009, utilizzando gli strumenti e le metodologie di rilevazione, di analisi e di rendicontazione forniti dalla Commissione indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza della pubblica amministrazione, ora Autorità Nazionale Anti Corruzione. Con quest’indagine si completa un’ampia attività di rilevazione della “*Customer satisfaction*” dei molteplici portatori di interesse, studenti, laureandi, laureati, dei docenti e rappresentanti di Enti e Aziende.

La rilevazione ha raggiunto un grado di copertura del PTA del 45% superiore a quello nazionale del 34%.

Nella prima indagine sul “*Benessere Organizzativo*”, il giudizio globale è stato soddisfacente e particolarmente soddisfacenti negli ambiti “*I-L’immagine della mia amministrazione*” e “*B-Le discriminazioni*”. L’opinione dei dipendenti che hanno aderito all’analisi è stata invece insoddisfacente negli ambiti: “*C-L’equità nella mia amministrazione*”, “*G–Il contesto del mio lavoro*” e “*D-La carriera e lo sviluppo professionale*”. Dal confronto con un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si evince che i dipendenti dell’Università del Sannio esprimono livelli di soddisfazione più bassi che raggiungono l’insoddisfazione negli stessi ambiti del campione nazionale. Fa eccezione l’ambito “*I-L’immagine della mia amministrazione*” ad ulteriore conferma della diffusa sensazione molto soddisfacente sull’importanza del ruolo che l’Università esercita sul territorio di pertinenza e su i suoi cittadini.

Nella seconda indagine sul “*Grado di condivisione del sistema di valutazione*”, il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un giudizio globale e per i singoli ambiti insoddisfacente fotografando il generale malfunzionamento dell’intero Ciclo delle Performance, parzialmente realizzato, in ritardo rispetto alle scadenze e conseguentemente avvertito come mero adempimento burocratico. Dal confronto con un campione nazionale di Università e di Pubbliche Amministrazioni si evince che la percezione negativa del PTA dell’Università del Sannio sul sistema di valutazione risulta perfettamente coerente con quella espressa su tutti gli ambiti a livello nazionale.

Nella terza indagine sulla “*Valutazione del Superiore Gerarchico*”, Il Personale Tecnico Amministrativo ha espresso un giudizio soddisfacente sia globale che negli ambiti contemplati. L’opinione dei dipendenti che hanno aderito all’analisi è stata invece insoddisfacente sul delicato tema degli obiettivi da raggiungere e sulle capacità di motivare il personale.

Il Nucleo, anche al fine di una maggiore partecipazione, ritiene di coinvolgere direttamente già nella prossima rilevazione sia le Organizzazioni Sindacali che il Comitato Unico di Garanzia.

Infine, il Nucleo ritiene che la Relazione sul Benessere Organizzativo, che permette di conoscere e pubblicizzare la percezione del Personale Tecnico Amministrativo, affiancandosi ad altre analisi, quali la Relazione Annuale del Nucleo ed il Bilancio Sociale, contribuisca efficacemente ad un’analisi approfondita dell’Ateneo del Sannio ed all’individuazione dei suoi punti di forza e di debolezza.

ALLEGATI

Da: Francesca Lombardi [francesca.lombardi@unisannio.it]
Inviato: martedì 8 marzo 2016 10:55
A: amainardi@unisannio.it; alessandra.berninicarri@unisannio.it;
alessandro.diblasi@unisannio.it; alessandro.errico@unisannio.it; rosella@unisannio.it;
angela.delgrossos@unisannio.it; angela.iebba@unisannio.it;
angelo.bocchino@unisannio.it; angelo.forni@unisannio.it; angelo.molinaro@unisannio.it;
anna.campese@unisannio.it; anna.castagnozzi@unisannio.it; mastrangelo@unisannio.it;
annamaria.iannace@unisannio.it; antonella.barretta@unisannio.it;
antonella.micco@unisannio.it; antonella.truda@unisannio.it; antonia.finelli@unisannio.it;
antrusso@unisannio.it; antonio.ciotola@unisannio.it; antonio.fiengo@unisannio.it;
antoizzo@unisannio.it; antonio.morcone@unisannio.it; assunta.mariniello@unisannio.it;
biagio.clemente@unisannio.it; biagio.pepiciello@unisannio.it;
carmen.capone@unisannio.it; carmelina.russo@unisannio.it;
caterina.riccardi@unisannio.it; claudia.marmorale@unisannio.it;
cosimo.daddona@unisannio.it; daniela.carbonelli@unisannio.it;
daniela.garofano@unisannio.it; ocene@unisannio.it; dario.cusano@unisannio.it;
domenica.caridei@unisannio.it; domenico.difrancesco@unisannio.it;
domenico.iuliano@unisannio.it; walter.piscopo@unisannio.it;
eduardo.durante@unisannio.it; elena.delgaudio@unisannio.it; elio.fiorillo@unisannio.it;
emilia.pisano@unisannio.it; emilio.foote@unisannio.it; emilio.land@unisannio.it;
domenico.pontillo@unisannio.it; eugenio.goglia@unisannio.it; fcorsale@unisannio.it;
fatima.ficociello@unisannio.it; minicozzi@unisannio.it; felice.pinto@unisannio.it;
filippo.olivieri@unisannio.it; fiorella.pisanelli@unisannio.it;
francesca.lombardi@unisannio.it; francesco.basilicata@unisannio.it;
franco.caprio@unisannio.it; francesco.mengacci@unisannio.it;
francesco.moleti@unisannio.it; francesco.montella@unisannio.it;
francesco.scaperrotta@unisannio.it; franco.gilardi@unisannio.it;
gabriella.giorgione@unisannio.it; giacinta.cardone@unisannio.it;
gianfranco.attanasi@unisannio.it; gianluca.tarantino@unisannio.it; parisi@unisannio.it;
gioacchino.corona@unisannio.it; giorgio.falzarano@unisannio.it;
giovanni.campestre@unisannio.it; giovanni.grasso@unisannio.it;
giovanni.signoriello@unisannio.it; giuliana.donisi@unisannio.it;
giuseppe.fusco@unisannio.it; giuseppe.martinelli@unisannio.it;
giuseppe.nappi@unisannio.it; giuseppe.piccirillo@unisannio.it; gianvito@unisannio.it;
goftredo.soriano@unisannio.it; ilaria.sarracco@unisannio.it; manicatori@unisannio.it;
irma.didonato@unisannio.it; ivan.lombardi@unisannio.it; iacovelli@unisannio.it;
laura.lombardi@unisannio.it; lelio.romano@unisannio.it; lidia.ferrara@unisannio.it;
lina.salerno@unisannio.it; lisa.iacobacci@unisannio.it; loredana.cerrone@unisannio.it;
loreta.ferravante@unisannio.it; lucia.legrottaglie@unisannio.it; lucianol@unisannio.it;
luciano.dagostino@unisannio.it; luigi.dellapaolera@unisannio.it;
luigi.esposito@unisannio.it; luigi.ferraiuolo@unisannio.it; msaccone@unisannio.it;
margherita.barone@unisannio.it; margherita.fanzo@unisannio.it;
margherita.morelli@unisannio.it; maria.labruna@unisannio.it;
marianna.marsullo@unisannio.it; mariaelisa.buonanno@unisannio.it;
mariagrazia.degirolamo@unisannio.it; mariagrazia.denigris@unisannio.it;
mariagrazia.gorgoglion@unisannio.it; marianeve.masello@unisannio.it;
mariapia.iacobacci@unisannio.it; mariarosaria.zuzolo@unisannio.it;
marina.donisi@unisannio.it; mario.derosa@unisannio.it;
massimiliano.petrone@unisannio.it; massimo.dirubbo@unisannio.it;
massimo.mastroianni@unisannio.it; maurizio.calabresi@unisannio.it;
maurizio.demarca@unisannio.it; michele.flammia@unisannio.it;
michele.goglia@unisannio.it; michele.mazza@unisannio.it;
michele.ricciardelli@unisannio.it; monica.delgaudio@unisannio.it;
monica.facchiano@unisannio.it; monica.mazzone@unisannio.it;
monica.romeo@unisannio.it; nadia.annese@unisannio.it; nicola.barbieri@unisannio.it;
nicola.bocchini@unisannio.it; nicola.pelliccia@unisannio.it; nicola.sorrentino@unisannio.it;
orazio.intoria@unisannio.it; ornella.massaro@unisannio.it;
ornella.mastrocinque@unisannio.it; ottavio.decaro@unisannio.it;
paola.denigris@unisannio.it; paola.sorgente@unisannio.it; pasqualino.lerro@unisannio.it;
pasquale.pascucci@unisannio.it; patrizia.arcone@unisannio.it; rullo.patrizia@unisannio.it;
pierangela.mottola@unisannio.it; piercarlo.salierno@unisannio.it;
raffaele.mariniello@unisannio.it; raffaele.martone@unisannio.it;
raffaele.tedesco@unisannio.it; rita.lucarelli@unisannio.it; rita.grillo@unisannio.it;
roberta.desanto@unisannio.it; romelia.russo@unisannio.it; rosa.russo@unisannio.it;
rosa.simone@unisannio.it; rosa.varricchio@unisannio.it; rosario.altieri@unisannio.it;

A: rosario.gatto@unisannio.it; rosario.onorati@unisannio.it; rossana.denisi@unisannio.it; sabato.melillo@unisannio.it; sabina.scrima@unisannio.it; sara.furno@unisannio.it; saverio.politano@unisannio.it; saverio.todino@unisannio.it; silvana.revellino@unisannio.it; silvia.simone@unisannio.it; silvio.stefanucci@unisannio.it; umberto.fucci@unisannio.it; vincenzo.calandro@unisannio.it; vincenzo.cappabianca@unisannio.it; vincenzo.delliveneri@unisannio.it; vincenzo.ferrante@unisannio.it; vincenzo.gaudiosi@unisannio.it; vincenzo.izzo@unisannio.it; vincenzo.malafarina@unisannio.it

Cc: rettore@unisannio.it; direzione.generale@unisannio.it; Goglia Fernando; Marotta Giuseppe; Umberto Villano; Maurizio Sasso; 'Francesca Lombardi'; 'Mauro Vullo'

Oggetto: Indagine sul Benessere Organizzativo del PTA

Priorità: Alta

Gentilissimi,

il Nucleo di Valutazione di Ateneo quale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in ossequio alle disposizioni del DL 150/09 (art. 14/5), darà avvio alle indagini sul personale dipendente, tecnico-amministrativo, “... 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 ...”.

La rilevazione, come disposto dall’Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), che a tal fine ha predisposto un modello di questionario (http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/ArchivioStorico/_BenessereOrganizzativo/_ModelloDiIndagine), avverrà sotto la piena responsabilità dell’OIV, garantendo l’anonimato dei partecipanti e la trasparenza dei risultati che verranno pubblicati in forma aggregata sul sito web di Ateneo (sezione “Amministrazione Trasparente/Performance/Benessere organizzativo”).

L’indagine è stata affidata alla società “**Demetra opinioni.net srl**” (benessere-organizzativo@opinioni.net), che ha collaborato con numerosi Atenei quali La Sapienza e le Università di Firenze e Bologna, che vi contatterà direttamente nella giornata di domani per la somministrazione del questionario online e che garantirà il succitato requisito di anonimato fornendo all’OIV esclusivamente dati aggregati.

Evidentemente il buon esito del sondaggio è fortemente condizionato da una partecipazione massiccia e da una pronta risposta dei partecipanti.

Vi ringrazio e saluto cordialmente.

Maurizio Sasso
Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Da: benessere-organizzativo@opinioni.net
Inviato: mercoledì 9 marzo 2016 09:24
A:
Oggetto: Indagine online sul benessere organizzativo - Avvio rilevazione

Gentile dipendente,

La ringraziamo per la sua partecipazione a questa indagine sul benessere organizzativo.

Per “Benessere Organizzativo” si intende la capacità di un’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori.

Diverse fonti europee e nazionali si sono occupate del tema. Tra esse meritano di essere segnalate la direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica del 24 Marzo 2004, il D.Lgs. 81/2008, il D.Lgs n.150/2009, i documenti ed il modello di indagine di cui alla Delibera CiVIT (oggi ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) del 29/05/2013. Tali interventi normativi sottolineano l’impegno che la Pubblica Amministrazione si assume nel salvaguardare le condizioni lavorative dei dipendenti e nel prevenire l’insorgenza di situazioni critiche.

AI sensi dell’art. 14 del D.Lgs 150/2009 l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in collaborazione con la Direzione dell’ente, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), promuove la somministrazione del presente questionario al fine di valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nell’organizzazione di appartenenza.

In particolar modo, con il presente questionario, si intende conoscere le opinioni dei dipendenti su tre dimensioni definite dalla stessa ANAC e denominate “Benessere Organizzativo”, “Grado di condivisione del Sistema di Valutazione” e ”Valutazione del Superiore Gerarchico” al fine di individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 10-15 minuti**.

Il questionario che le sottponiamo fa riferimento agli **ultimi dodici mesi** ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all’organizzazione e all’ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un’importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale.

Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona (tenga anche presente che la compilazione dei dati anagrafici è facoltativa). I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Le chiediamo di compilare il questionario entro e non oltre il giorno **VENERDI 25 MARZO**.

Fare click qui per accedere al questionario e rispondere alle domande relative:

<https://survey.opinioni.net/index.php/survey/index/sid/284322/token/AB98TG42NY/newtest/Y>

Le ricordiamo che può interrompere la compilazione del questionario e riprenderla in un momento successivo cliccando sul link riportato in questa mail.

Cordiali saluti,

Maurizio Sasso

Coordinatore del Nucleo di Valutazione



*Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
Autorità Nazionale Anticorruzione*

Allegato A

Indagini sul personale dipendente

Gentile collega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.
Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti.**

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

Cordiali saluti,

Allegato A

Indagini sul personale dipendente

Indice

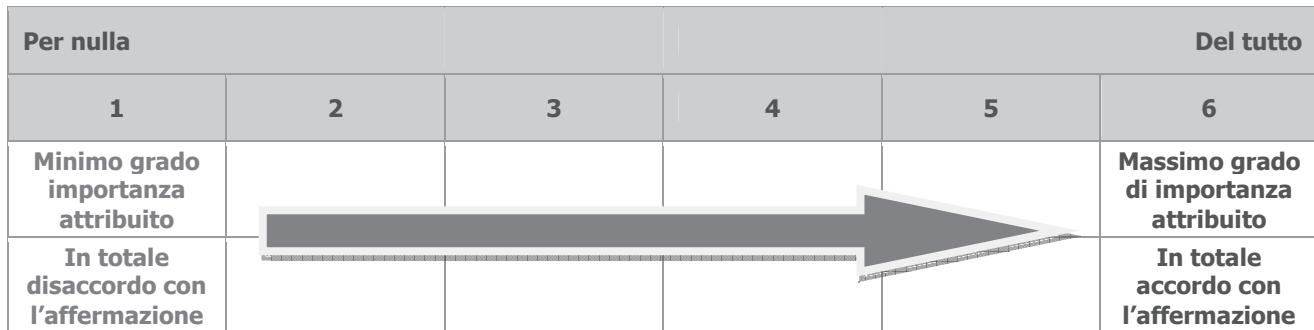
1	Premessa	-----	3
2	Questionario sul benessere organizzativo	-----	3
	<i>A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</i>	-----	3
	<i>B – Le discriminazioni</i>	-----	4
	<i>C - L'equità nella mia amministrazione</i>	-----	4
	<i>D - Carriera e sviluppo professionale</i>	-----	4
	<i>E - Il mio lavoro</i>	-----	5
	<i>F - I miei colleghi</i>	-----	5
	<i>G - Il contesto del mio lavoro</i>	-----	5
	<i>H - Il senso di appartenenza</i>	-----	6
	<i>I - L'immagine della mia amministrazione</i>	-----	6
	<i>Importanza degli ambiti di indagine</i>	-----	6
3	Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione	-----	7
	<i>L - La mia organizzazione</i>	-----	7
	<i>M - Le mie performance</i>	-----	7
	<i>N - Il funzionamento del sistema</i>	-----	7
4	Questionario valutazione del superiore gerarchico	-----	8
	<i>O - Il mio capo e la mia crescita</i>	-----	8
	<i>P - Il mio capo e l'equità</i>	-----	8
5	Dati anagrafici	-----	9

Questionario Benessere Organizzativo

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprima il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:



2 QUESTIONARIO SUL 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	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 (insopportanza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)												

Questionario

Benessere Organizzativo

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								

Questionario

Benessere Organizzativo

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 ingruppo 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						

Questionario

Benessere Organizzativo

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								

Importanza degli ambiti di indagine

	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								

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO 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
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
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
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					

Questionario

Valutazione del Superiore Gerarchico

4 QUESTIONARIO 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								

Questionario Dati anagrafici

5 DATI ANAGRAFICI

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

2	Il mio contratto di lavoro:
2.1	A tempo determinato <input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato <input type="checkbox"/>

3	La mia età:
3.1	Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni <input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni <input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni <input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni <input type="checkbox"/>

4	La mia anzianità di servizio:
4.1	Meno di 5 anni <input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni <input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni <input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni <input type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:
5.1	Dirigente <input type="checkbox"/>
5.2	Non dirigente <input type="checkbox"/>