



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO

---

INDAGINI SUL BENESSERE  
ORGANIZZATIVO, SUL GRADO DI  
CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE E SULLA  
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE  
GERARCHICO RELATIVE ALL'ANNO  
2013

*Documento ratificato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 27/06/2014*

NUCLEO DI VALUTAZIONE  
STPM (Struttura tecnica permanente per  
la misurazione della Performance)

## **1. PREMESSA**

Il presente rapporto si colloca nel quadro del D. Lgs n. 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che, all’art. 14 comma 5, recita quanto segue:

*“L’Organismo indipendente di valutazione della performance... cura 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 rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale...”.*

L’indagine sul personale dipendente comprende tre rilevazioni differenti: il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

L’indagine, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 5, del suddetto 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 gerarchico.

La rilevazione è stata svolta adottando il modello proposto dalla CIVIT il 29 maggio 2013 che raccoglie al suo interno le tre tipologie di rilevazioni indicate dal decreto.

## **2. MODALITÀ DI RILEVAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi di Bari, in accordo con la Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (STPM), ha deliberato di circoscrivere la suddetta indagine esclusivamente al personale tecnico-amministrativo coinvolto nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nell’anno 2013. L’elenco del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31.12.2013, comprensivo dell’indicazione della struttura di appartenenza e dell’indirizzo di posta elettronica, è stato fornito dal Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione.

La rilevazione è stata svolta mediante la somministrazione telematica del questionario proposto dalla CIVIT, per mezzo di un applicativo informatico sviluppato dall’Ufficio di Supporto al Nucleo

di Valutazione, il quale si è occupato altresì della sua distribuzione e del controllo dei dati statistici, nonché della loro elaborazione. Per quanto riguarda le modalità di conduzione dell'indagine, è stata trasmessa una nota informativa a firma congiunta del Coordinatore del NdV e del Responsabile della STPM a tutto il personale coinvolto, predisposta dalla STPM, nella quale veniva illustrata la finalità dell'indagine e comunicato il link di accesso alla compilazione del questionario on line, specificando il rispetto dell'anonimato dell'indagine stessa.

In prossimità della scadenza dell'indagine, è stata inviata un'ulteriore mail a tutti i destinatari dell'indagine al fine di sollecitare la compilazione del questionario.

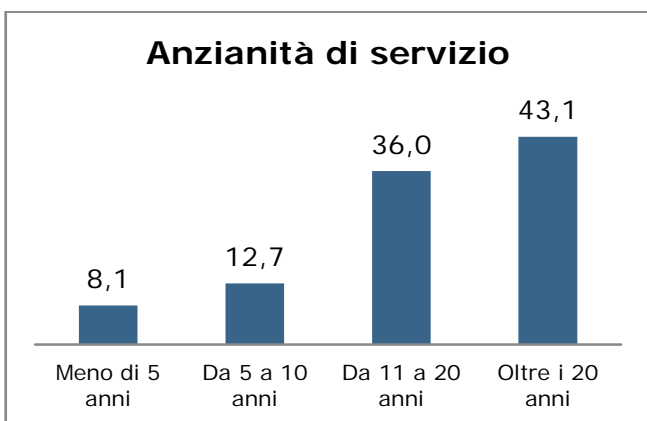
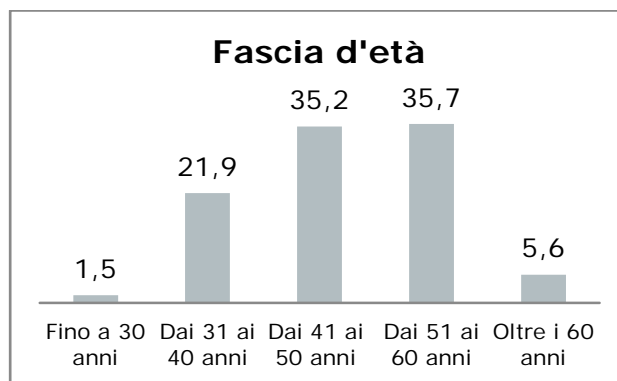
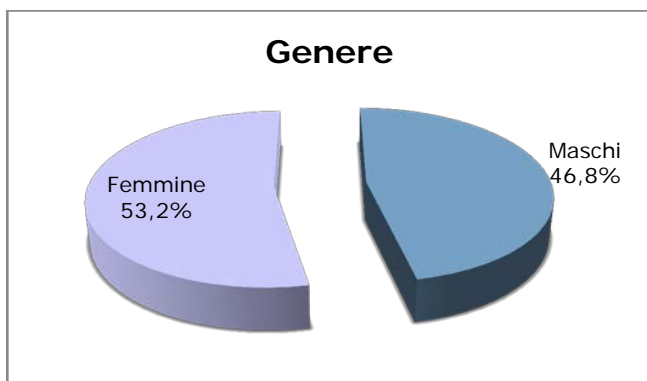
L'indagine è stata condotta dal 6 al 16 giugno 2014.

### 3. TASSO DI COPERTURA E CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine sul benessere organizzativo è complessivamente costituita da 556 unità di personale a tempo determinato e indeterminato coinvolte nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel 2013 che risultano in servizio al 31.12.2013.

La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 202 questionari validi, pari al 36,3% dei potenziali rispondenti.

Di seguito vengono presentati i dati anagrafici e la condizione lavorativa dei rispondenti.



Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

#### 4. NOTE METODOLOGICHE

Le indagini si compongono di una serie di quesiti (indicatori) su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal totale disaccordo al totale accordo con l'affermazione.

Ogni quesito può esprimere un aspetto positivo o negativo del benessere: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)" esprime un giudizio positivo riguardo al benessere, mentre essere d'accordo con l'affermazione "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" rappresenta un giudizio negativo.

Per gli indicatori che hanno un'influenza positiva sul benessere, si assegna un punteggio da 1 (valore minimo, influenza negativa nei confronti del benessere) a 6 (valore massimo, influenza positiva). Occorre invece invertire il segno agli indicatori che si muovono in senso inverso, in modo che ai valori più alti della scala assegnata corrispondano sempre connotazioni positive nei confronti del benessere. A tali indicatori, infatti, si assegna un punteggio da 6 (valore minimo, influenza positiva nei confronti del benessere) ad 1 (valore massimo, influenza negativa).

Indicatore positivo						Indicatore negativo					
← disaccordo			accordo →			← disaccordo			accordo →		
1	2	3	4	5	6	6	5	4	3	2	1

Per ogni quesito è stata determinata la percentuale delle risposte positive (punteggi 4, 5, 6 per gli indicatori con polarità positiva e 1,2,3 per gli indicatori con polarità negativa), il numero di risposte fornite e il punteggio medio.

Considerando che i valori compresi nella scala di valutazione sono pari, il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo corrisponde a 3.5.

Inoltre, per ogni ambito dell'indagine è stato determinato un punteggio globale calcolando la media ponderata di tutti punteggi relativi alle domande facenti parte dell'ambito stesso.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine riguarda il “benessere organizzativo” inteso come stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti di cui fanno parte un totale di 51 domande.

Le tabelle sottostanti riportano il valore medio per ciascuno quesito, il numero di risposte e la percentuale delle risposte positive oltre che la media pesata per ciascuno dei nove ambiti di indagine analizzati.

### AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 3,8, quindi, leggermente superiore alla sufficienza.

Le valutazioni dei singoli aspetti sono mediamente sopra la sufficienza, ad eccezione della sicurezza del luogo di lavoro (A.01) e della informazione sui rischi dell’attività lavorativa e sulla loro prevenzione (A.02) che rivelano, al contrario, valutazioni inferiori alla sufficienza.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,2	199	41,7%
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2,5	199	23,6%
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,5	196	52,6%
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, ...)	4,5	196	70,4%*
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	4,7	193	77,7%*
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,6	199	70,9%
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,0	198	66,2%
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,8	194	60,3%
A.09*	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3,7	198	50,5%*
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,8</b>				

\*I quesiti A.04, A.05 e A.09 con polarità negativa sono stati ricodificati; pertanto, ad un punteggio elevato corrisponde un elevato benessere. Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO B- LE DISCRIMINAZIONI

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 5, quindi, ampiamente superiore alla sufficienza.

Per tutti gli aspetti considerati si riscontra un punteggio medio nettamente superiore alla sufficienza, a dimostrazione della sostanziale assenza di problematiche collegate alle discriminazioni

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>B.01</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,6	180	77,2%
<b>B02</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,0	189	84,1%
<b>B03</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,3	190	93,2%
<b>B.04*</b>	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,6	191	72,8%*
<b>B.05</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,4	183	92,3%
<b>B.06</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,5	181	95,0%
<b>B.07*</b>	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,6	191	74,3%*
<b>B.08</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,4	184	92,9%
<b>B.09</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,6	67	73,1%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 5,0</b>				

\*I quesiti B.04 e B.07 con polarità negativa sono stati ricodificati; pertanto, ad un punteggio elevato corrisponde un elevato benessere. Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 2,9 , quindi, inferiore alla sufficienza.

Si registrano giudizi positivi sull'imparzialità delle decisioni del responsabile mentre il giudizio è fortemente negativo nelle due affermazioni sulla retribuzione (C.03 e C.04) e sull'equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità (C.01 e C.02).

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>C.01</b>	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,9	197	36,5%
<b>C.02</b>	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,8	197	32,0%
<b>C.03</b>	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,5	197	27,9%
<b>C.04</b>	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,5	194	23,7%
<b>C.05</b>	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,9	195	59,0%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 2,9</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## **AMBITO D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE**

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 2,8, quindi, al di sotto della sufficienza.

Si registrano giudizi sufficienti sulla soddisfazione del percorso professionale e sull'adeguatezza del profilo professionale al ruolo svolto (D.05 e D.04), mentre il giudizio è fortemente negativo in riferimento alla possibilità di fare carriera per merito (D.02), alla chiarezza dello sviluppo professionale (D.01) e alla possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (D.03).

<b>Codice</b>	<b>Quesito/Indicatore</b>	<b>Punteggio medio</b>	<b>Numero Risposte</b>	<b>livello di benessere (%)</b>
<b>D.01</b>	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,3	197	17,8%
<b>D.02</b>	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,2	197	18,3%
<b>D.03</b>	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,5	196	22,4%
<b>D.04</b>	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,7	198	60,1%
<b>D.05</b>	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,5	197	54,3%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 2,8</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## **AMBITO E - IL MIO LAVORO**

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 4,4, quindi, abbondantemente superiore alla sufficienza.

Non ci sono punti di criticità, la maggior parte del personale è soddisfatto del lavoro che svolge.

<b>Codice</b>	<b>Quesito/Indicatore</b>	<b>Punteggio medio</b>	<b>Numero Risposte</b>	<b>livello di benessere (%)</b>
<b>E.01</b>	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,4	198	77,3%
<b>E.02</b>	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,2	198	93,9%
<b>E.03</b>	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,8	197	58,9%
<b>E.04</b>	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,4	197	78,2%
<b>E.05</b>	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,1	198	68,2%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 4,4</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO F - I MIEI COLLEGHI

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 4,5, quindi, ampiamente superiore alla sufficienza.

Non ci sono punti di criticità, la maggior parte dei dipendenti ritiene soddisfacente il rapporto con i colleghi e la collaborazione all'interno degli uffici.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>F.01</b>	Mi sento parte di una squadra	4,0	198	65,2%
<b>F.02</b>	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,6	196	98,0%
<b>F.03</b>	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	197	87,8%
<b>F.04</b>	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,2	198	70,7%
<b>F.05</b>	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,8	198	58,6%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 4,5</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 3,1, quindi, leggermente inferiore alla sufficienza.

Tutti gli aspetti analizzati presentano un punteggio medio inferiore alla sufficienza; in particolare modo il personale lamenta l'assenza di una adeguata attività di formazione (G.01).

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>G.01</b>	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,8	195	33,8%
<b>G.02</b>	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,2	198	43,9%
<b>G.03</b>	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,2	197	44,2%
<b>G.04</b>	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,1	198	36,9%
<b>G.05</b>	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,2	195	46,7%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,1</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione



## AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 4,4, quindi, ampiamente superiore alla sufficienza.

Dall'analisi dei dati emerge un orgoglio di appartenenza all'Università degli Studi di Bari, seppur con una lieve discordanza tra i valori e i comportamenti praticati nell'istituzione e i valori personali dei dipendenti.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>H.01</b>	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,3	196	69,9%
<b>H.02</b>	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,1	196	87,8%
<b>H.03</b>	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,1	195	89,2%
<b>H.04</b>	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,4	195	48,7%
<b>H.05*</b>	Se potessi, comunque cambierei ente	4,1	195	64,1%*
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 4,4</b>				

\*Il quesito H.05 con polarità negativa è stato ricodificato; pertanto, ad un punteggio elevato corrisponde un elevato benessere. Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 4,7, quindi, ampiamente superiore alla sufficienza.

Non ci sono punti di criticità, la maggior parte dei dipendenti ritiene importante l'Ateneo per la collettività.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>I.01</b>	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,9	196	86,2%
<b>I.02</b>	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,6	193	83,4%
<b>I.03</b>	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,6	194	81,4%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 4,7</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Nella tabella sottostante, i valori medi globali dei vari ambiti d'indagine del livello di benessere organizzativo sono posti in correlazione con l'importanza media attribuita dai dipendenti, la quale rappresenta l'aspettativa che il personale ha nei confronti dei vari ambiti stessi.

Tutti gli ambiti di indagine sono ritenuti importanti presentando valori medi superiori a 5 ad eccezione delle "Discriminazioni" che rappresenta tra l'altro l'ambito con il maggior grado di soddisfazione (punteggio medio pari a 4,4).

Il maggiore gap tra importanza attribuita e benessere percepito si riscontra negli ambiti che raccolgono il maggior malessere da parte dal personale che ha partecipato all'indagine.

Codice	Ambito di indagine	Valore medio	Importanza media	Delta
<b>A</b>	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	3,8	5,4	-1,6
<b>B</b>	Le discriminazioni	5,0	4,8	0,2
<b>C</b>	L'equità nella mia amministrazione	2,9	5,2	-2,3
<b>D</b>	La carriera e lo sviluppo professionale	2,8	5,1	-2,3
<b>E</b>	Il mio lavoro	4,4	5,4	-1,0
<b>F</b>	I miei colleghi	4,5	5,3	-0,8
<b>G</b>	Il contesto del mio lavoro	3,1	5,3	-2,2
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	4,4	5,3	-0,9
<b>I</b>	L'immagine della mia amministrazione	4,7	5,3	-0,6

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

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

Le tabelle sottostanti riportano il valore medio per ciascuno quesito, il numero di risposte e la percentuale delle risposte positive oltre che la media pesata per ciascuno dei nove ambiti di indagine analizzati.

### AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 3,1, quindi, leggermente inferiore alla sufficienza.

Dalle valutazioni riguardanti l’organizzazione risultano poco conosciuti strategie, obiettivi e risultati mentre una valutazione più soddisfacente è assegnata alla chiarezza del contributo personale al raggiungimento degli obiettivi.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>L.01</b>	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,1	195	41,0%
<b>L.02</b>	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,1	192	44,3%
<b>L.03</b>	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	194	29,9%
<b>L.04</b>	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione	3,5	194	52,1%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,1</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

### AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 3,1, quindi, leggermente inferiore alla sufficienza. Il personale afferma, in particolar modo, di non essere sufficientemente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati (2,9).

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>M.01</b>	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	194	47,9%
<b>M.02</b>	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall’amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,4	193	49,2%
<b>M.03</b>	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,9	194	35,6%
<b>M.04</b>	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,9	194	37,6%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,1</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 2,8, quindi, inferiore alla sufficienza.

I giudizi espressi sono inferiori alla media per tutti gli aspetti considerati ed in particolare sull'assegnazione dei premi alle persone capaci e meritevoli (N.04) e sull'adeguatezza dell'informazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance (N.05).

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>N.01</b>	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,3	193	47,2%
<b>N.02</b>	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,0	187	39,6%
<b>N.03</b>	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,0	185	38,9%
<b>N.04</b>	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,2	193	18,7%
<b>N.05</b>	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,6	194	30,9%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 2,8</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa come 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.

Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 9 domande. Le tabelle sottostanti riportano il valore medio per ciascuno quesito, il numero di risposte e la percentuale delle risposte positive oltre che la media pesata per ciascuno dei nove ambiti di indagine analizzati.

### AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

I risultati ottenuti evidenziano un valore medio pari a 3,9, rilevando che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è, tutto sommato, positiva.

Il quadro che emerge evidenzia un discreto rapporto personale fra i dipendenti e il loro superiore gerarchico; quest’ultimo, infatti, risulta essere sensibile ai bisogni personali e disponibile a prendere in considerazione le proposte dei singoli e a riconoscerne la bontà del lavoro svolto.

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>O.01</b>	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,6	195	53,3%
<b>O.02</b>	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,6	196	53,1%
<b>O.03</b>	È sensibile ai miei bisogni personali	4,1	195	61,5%
<b>O.04</b>	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,1	194	67,5%
<b>O.05</b>	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,0	196	64,3%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,9</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

## AMBITO P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

Anche in relazione a questo settore di indagine si evince una discreta considerazione del proprio superiore con riferimento sia alle competenze possedute sia alla capacità di gestire conflitti e agire con equità.

Codice	Quesito	Punteggio medio	Numero Risposte	livello di benessere (%)
<b>P.01</b>	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,8	195	59,5%
<b>P.02</b>	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,7	191	56,0%
<b>P.03</b>	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,8	196	60,2%
<b>P.04</b>	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,4	195	72,3%
<b>MEDIA PONDERATA AMBITO: 3,9</b>				

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.  
Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione