



## 1 Riferimenti normativi e il questionario

Il D.lgs. 150/2009 assegna all'OIV (Organismo indipendente di valutazione della performance) il compito di realizzare annualmente indagini sul personale dipendente al fine di rilevare:

- il livello di benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione ;
- la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Lo stesso decreto stabilisce che spetta alla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione) fornire i modelli di rilevazione e raccoglierne i risultati. Il 29 maggio 2013 la CIVIT ha provveduto a fornire un modello di indagine che raccoglie al suo interno le tre tipologie di rilevazione indicate dal decreto.

Il Nucleo di valutazione del Politecnico di Torino ha individuato come canale per la somministrazione del questionario il progetto Good Practice (GP) coordinato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano (che cura anche i questionari di customer satisfaction), cogliendo in questo modo l'opportunità di confronto dei risultati ottenuti con gli atenei partecipanti al progetto GP.

Ad oggi sono disponibili i dati del Politecnico di Torino e non quelli degli altri atenei partecipanti.

## 2 Il questionario e la metodologia adottata

Rispetto al modello proposto dalla CIVIT sono state aggiunte un totale di 5 domande (3 nel Gruppo N: Il funzionamento del sistema e 2 nel Gruppo Q: Il mio capo e il sistema di valutazione). La struttura è la seguente:

### Struttura del questionario

#### Sezione 1: Benessere organizzativo

- Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)
- Gruppo B: Le discriminazioni (9 domande)
- Gruppo C: L'equità nella mia amministrazione (5 domande)
- Gruppo D: Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
- Gruppo E: Il mio lavoro (5 domande)
- Gruppo F: I miei colleghi (5 domande)
- Gruppo G: Il contesto del mio lavoro (9 domande)
- Gruppo H: Il senso di appartenenza (5 domande)
- Gruppo I: L'immagine della mia amministrazione (3 domande)
- Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

#### Sezione 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- Gruppo L: La mia organizzazione (4 domande)
- Gruppo M: Le mie performance (4 domande)
- Gruppo N: Il funzionamento del sistema (5 domande + 3)

#### Sezione 3: Valutazione del superiore gerarchico

- Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita (5 domande)
- Gruppo P: Il mio capo e l'equità (4 domande)
- Gruppo Q: Il mio capo e il sistema di valutazione (2 domande)

#### Dati anagrafici

Genere · Categoria, Area contrattuale, Anzianità di servizio, Sede

La rilevazione prevede, per ogni gruppo, la somministrazione di una serie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo).

Il numero complessivo di domande è pari a 87.

L'indagine si è svolta completamente online dal 13 al 30 aprile 2015 e ha interessato il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

### 3 I risultati dell'indagine

Il 36% del personale tecnico amministrativo ha partecipato all'indagine per un totale di 300 questionari compilati.

**Tabella 1 - Caratteristiche del campione di riferimento**

Genere	Numero	%
Donna	195	65,0%
Uomo	105	35,0%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>

Sede di appartenenza	Numero	%
Amministrazione Centrale	184	61,3%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	116	38,7%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>

Area contrattuale	Numero	%
Amministrativa	187	62,3%
Bibliotecaria	9	3,0%
Tecnica	104	34,7%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>

Anzianità di servizio	Numero	%
Meno di 5 anni	8	2,7%
Dai 5 ai 10 anni	55	18,3%
Dagli 11 ai 20 anni	146	48,7%
Oltre i 20 anni	91	30,3%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>

Posizione	Numero	%
Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità	40	13,3%
Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	260	86,7%
<b>Totale</b>	<b>300</b>	<b>100,0%</b>

La figura seguente rappresenta le **valutazioni medie** espresse per ogni gruppo: i pallini rossi rappresentano gli ambiti che hanno ottenuto un punteggio complessivo inferiore a 3,50.

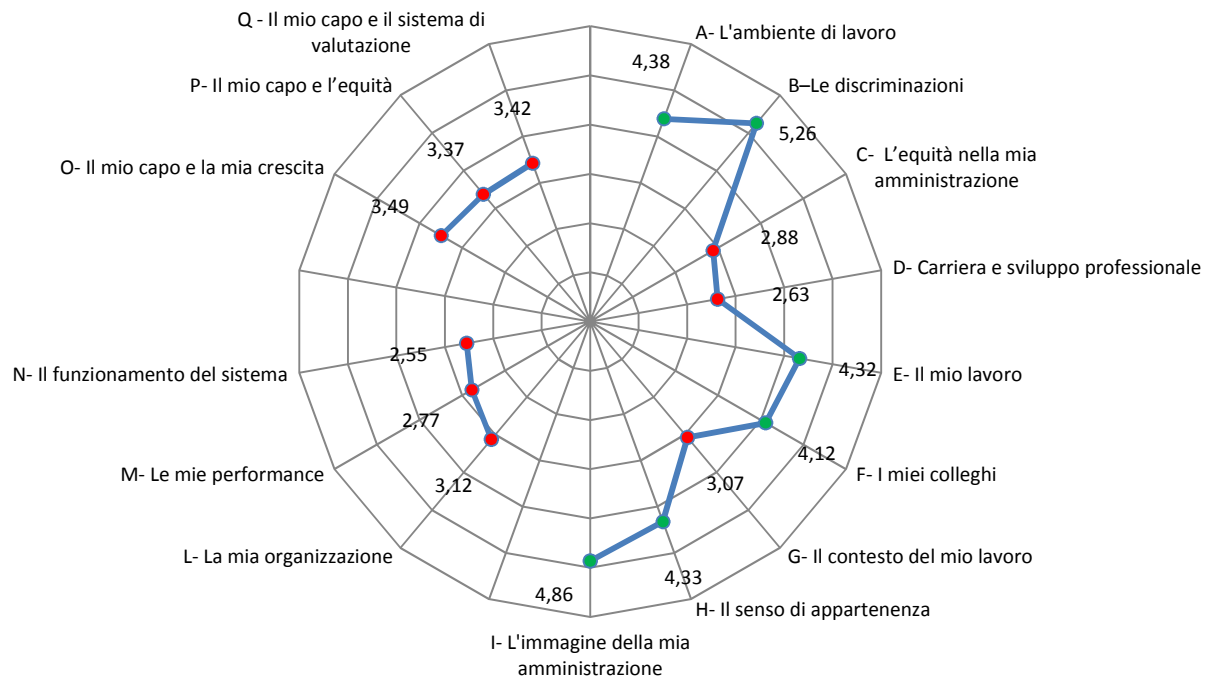
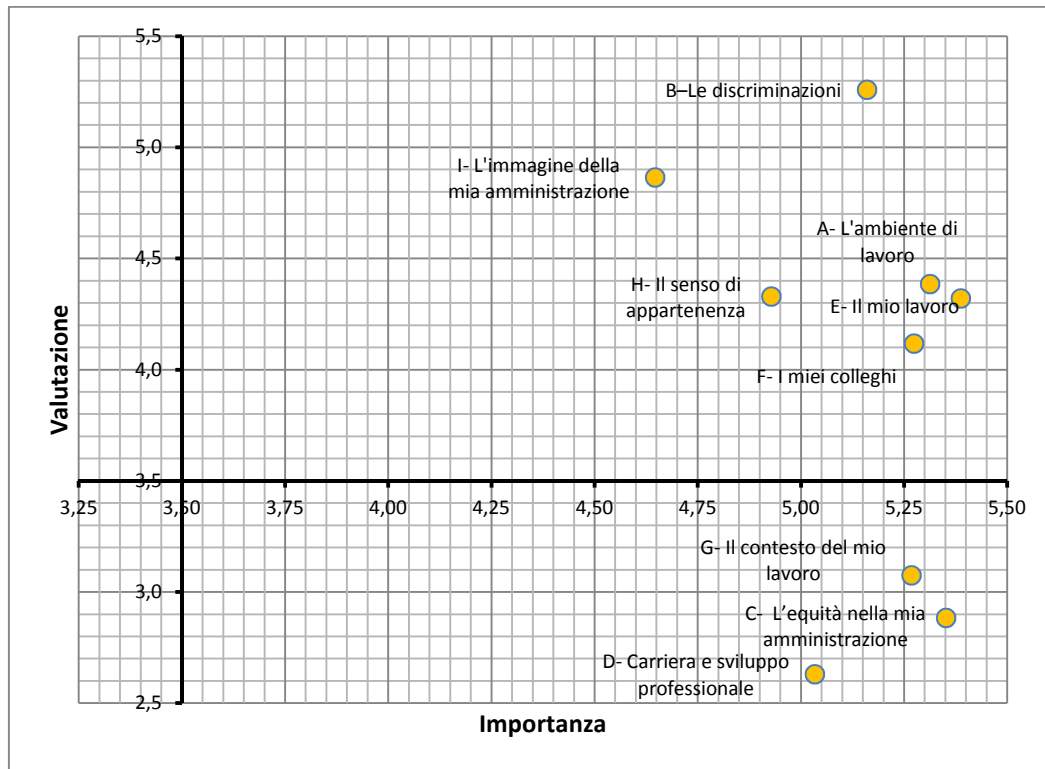


Figura 1 - Valutazioni medie per gruppo

Nel grafico è rappresentata la **correlazione tra Importanza e Valutazione** espressa per ogni gruppo della *Sezione 1 - Benessere Organizzativo*. Si osserva che il campione di riferimento considera molto importanti (al di sopra di 4,50) tutti gli aspetti analizzati indicando però una soddisfazione inferiore al valor di 3,50 per i seguenti aspetti: C - L'equità nella mia amministrazione, D - Carriera e sviluppo professionale e G - Il contesto del mio lavoro.

Figura 2 - Importanza aspetti e valutazione - Sezione 1 - Benessere organizzativo

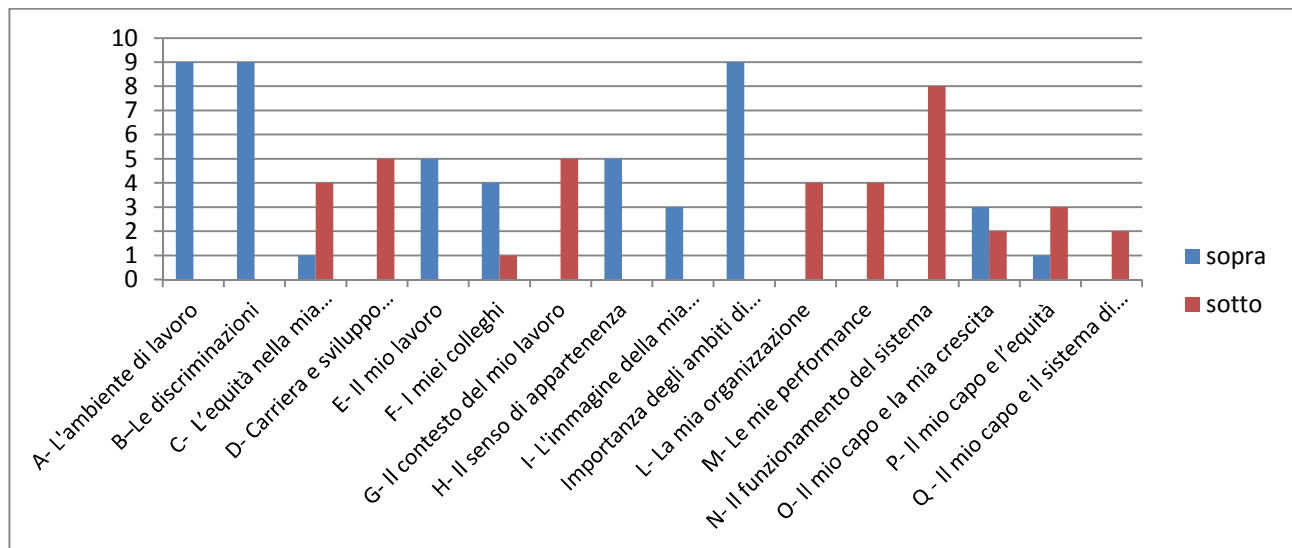


Aspetti	Importanza	Valutazione
A - L'ambiente di lavoro	5,31	4,38
B - Le discriminazioni	5,16	5,26
C - L'equità nella mia amministrazione	5,35	2,88
D - Carriera e sviluppo professionale	5,03	2,63
E - Il mio lavoro	5,39	4,32
F - I miei colleghi	5,27	4,12
G - Il contesto del mio lavoro	5,27	3,07
H - Il senso di appartenenza	4,93	4,33
I - L'immagine della mia amministrazione	4,65	4,86

## Valutazioni complessive

Il 56,3% delle 87 domande del questionario ha ricevuto una valutazione superiore alla media di 3,50.

Figura 3 - Distribuzione numero domande con valutazioni sopra e sotto soglia per gruppo



## Sezione 1 - Benessere organizzativo

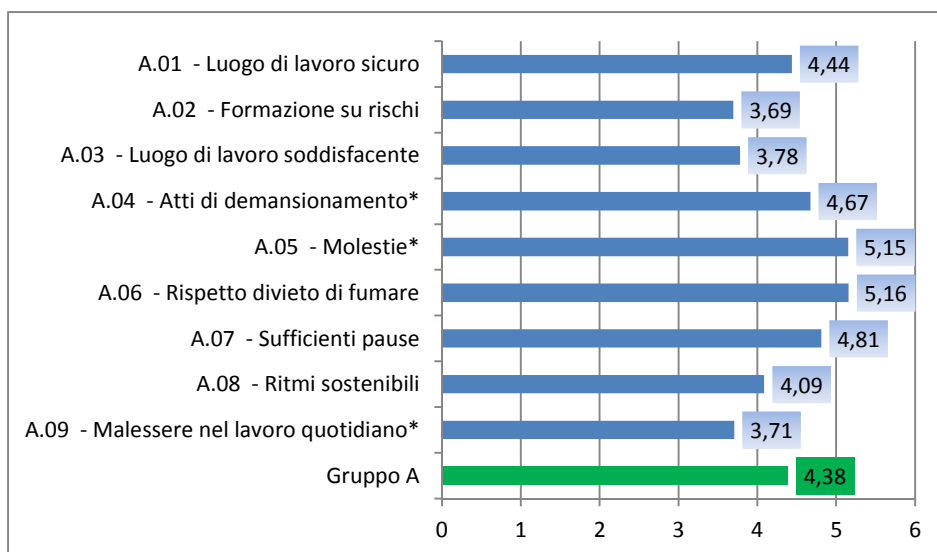
Valutazione complessiva su 9 gruppi: 4,19

### Gruppo A – L'ambiente di lavoro

#### 9 Domande

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	Non 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	Non 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	Non 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)

#### Valutazioni



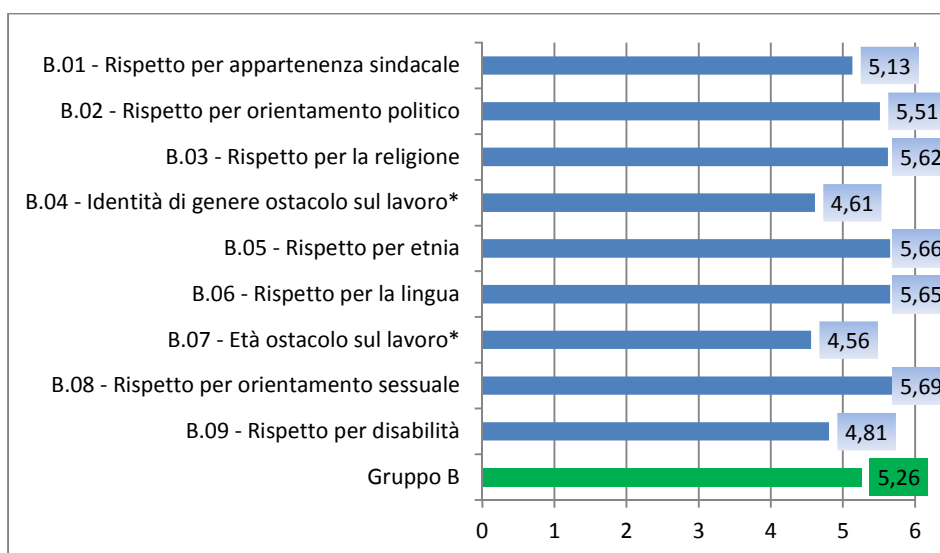
\*Domande poste in origine con connotazione negativa, ma rappresentate con connotazione positiva.

## Gruppo B – Le discriminazioni

### 9 Domande

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 non 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 non 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 (se applicabile)

### Valutazioni



\*Domande poste in origine con connotazione negativa, ma rappresentate con connotazione positiva.

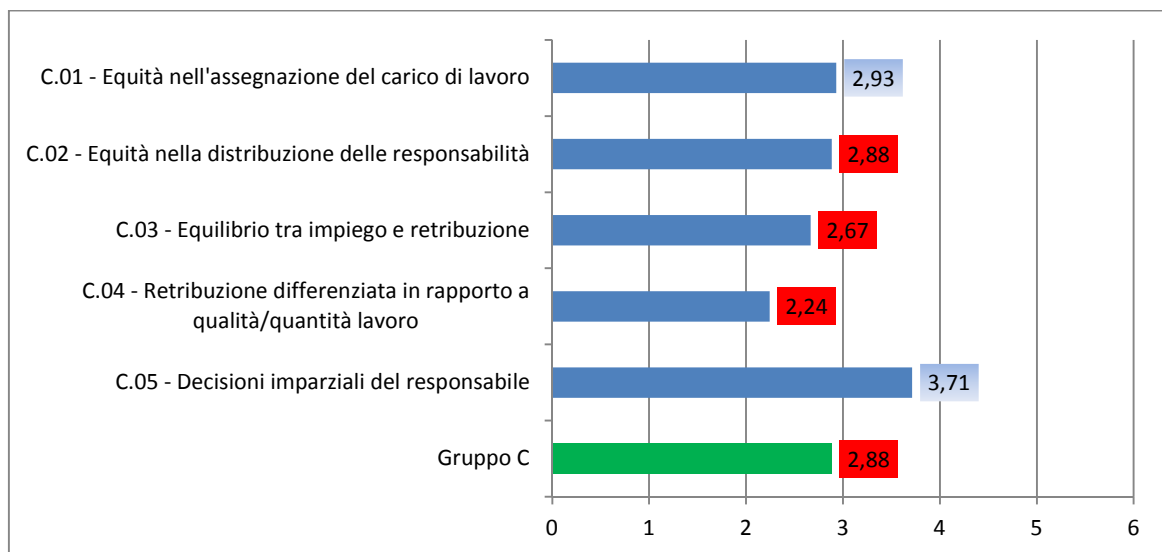


## Gruppo C – L'equità nella mia amministrazione

### 5 Domande

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

### Valutazioni

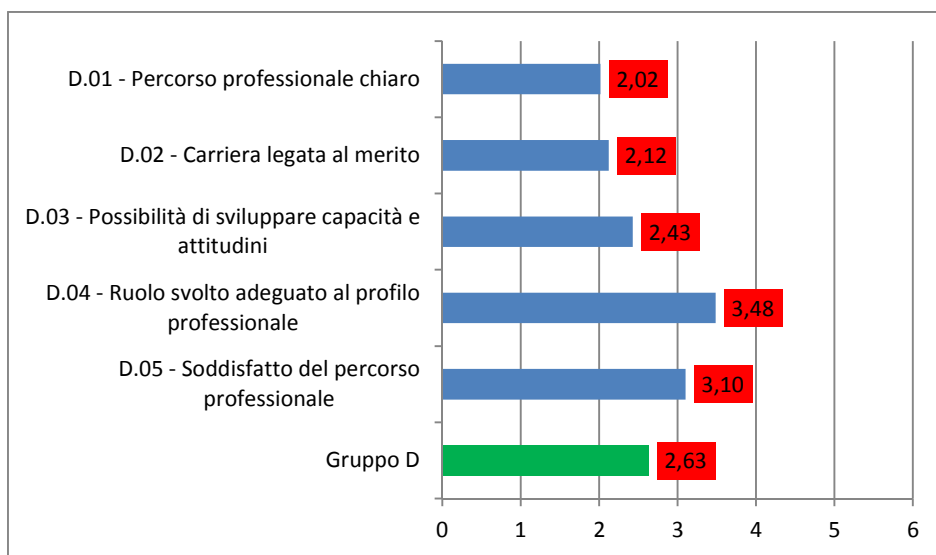


## Gruppo D – Carriera e sviluppo professionale

### 5 Domande

D.01	In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito
D.03	L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

### Valutazioni

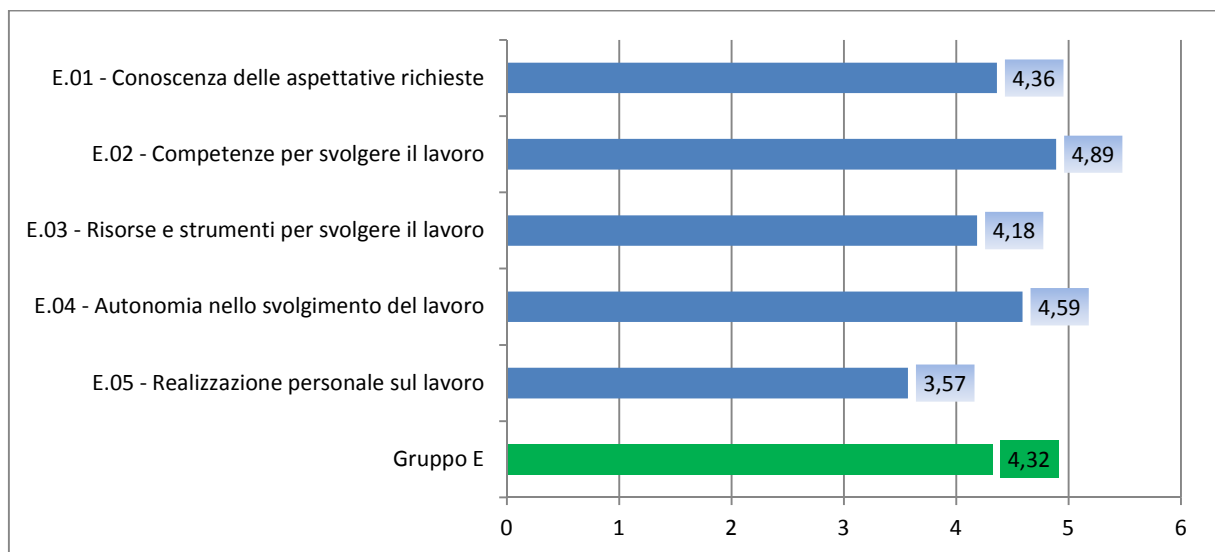


## Gruppo E – Il mio lavoro

### 5 Domande

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

### Valutazioni

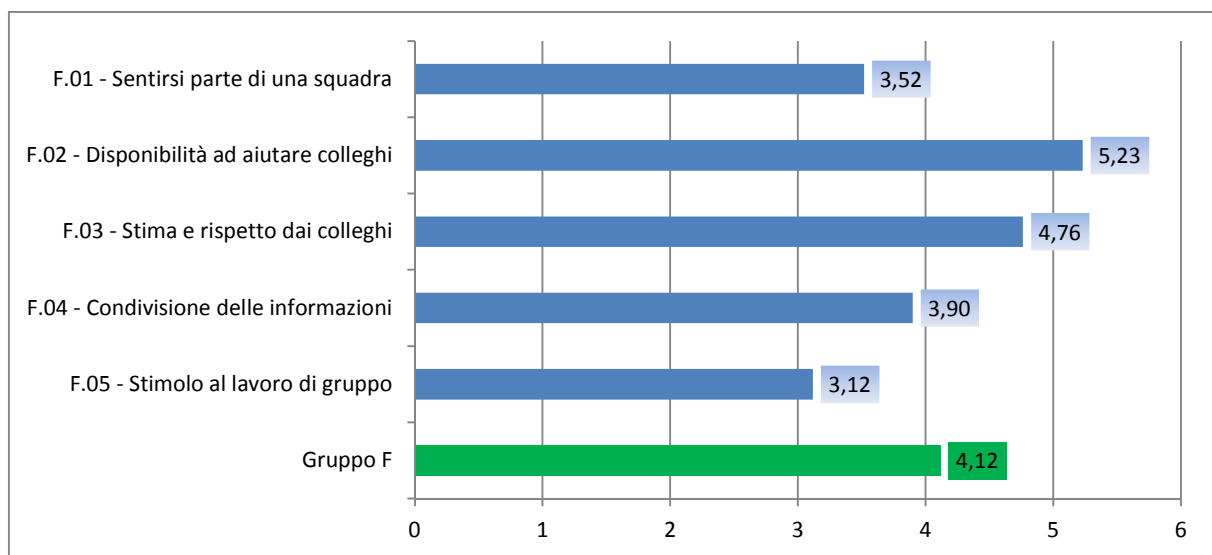


## Gruppo F – I miei colleghi

### 5 Domande

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'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

### Valutazioni

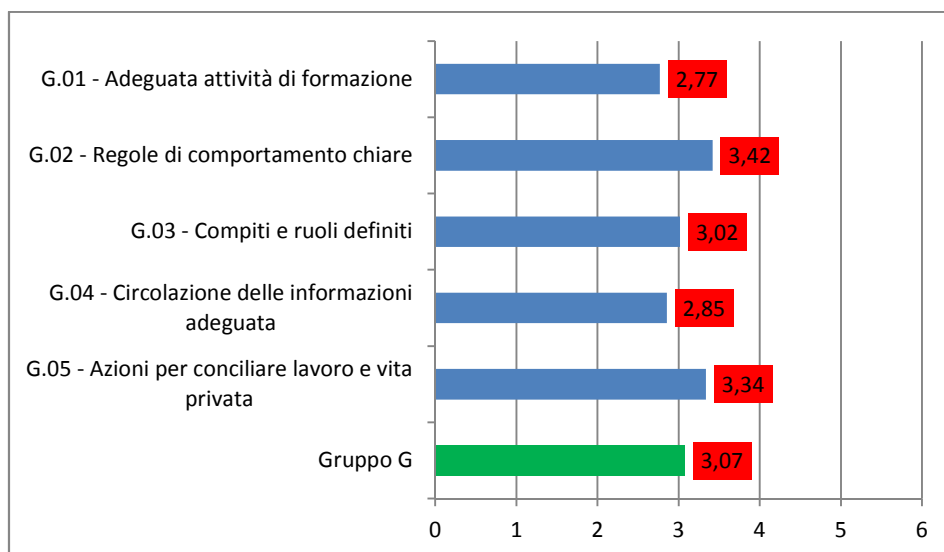


## Gruppo G – Il contesto del mio lavoro

### 5 Domande

G.01	L'Ateneo 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'Ateneo è adeguata
G.05	L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

### Valutazioni

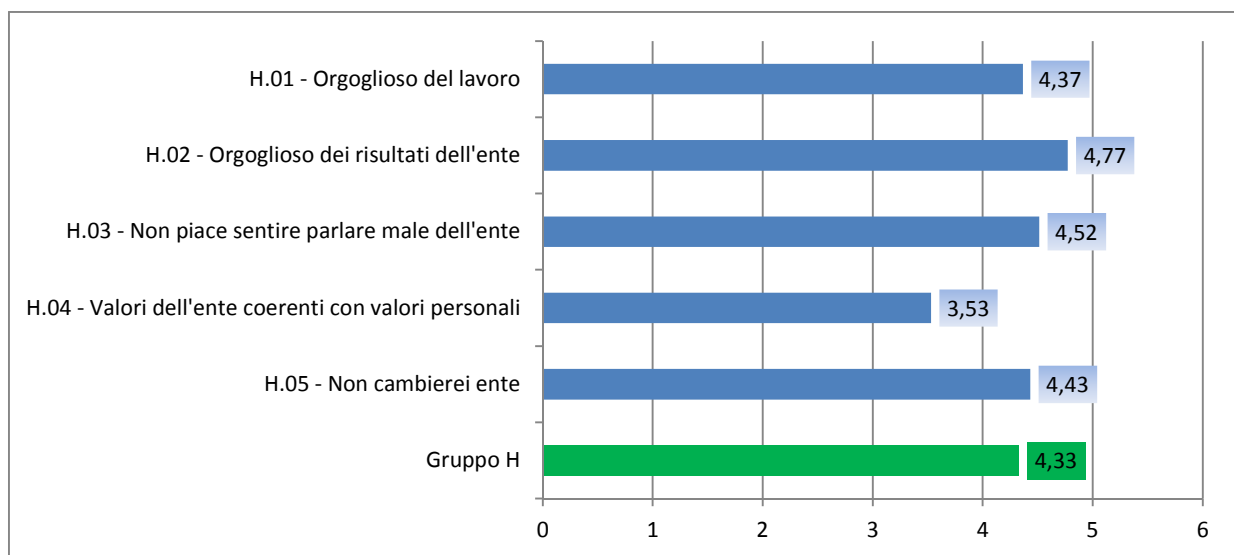


## Gruppo H – Il senso di appartenenza

### 5 Domande

H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università
H.02	Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo
H.04	I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Non cambierei ente

### Valutazioni

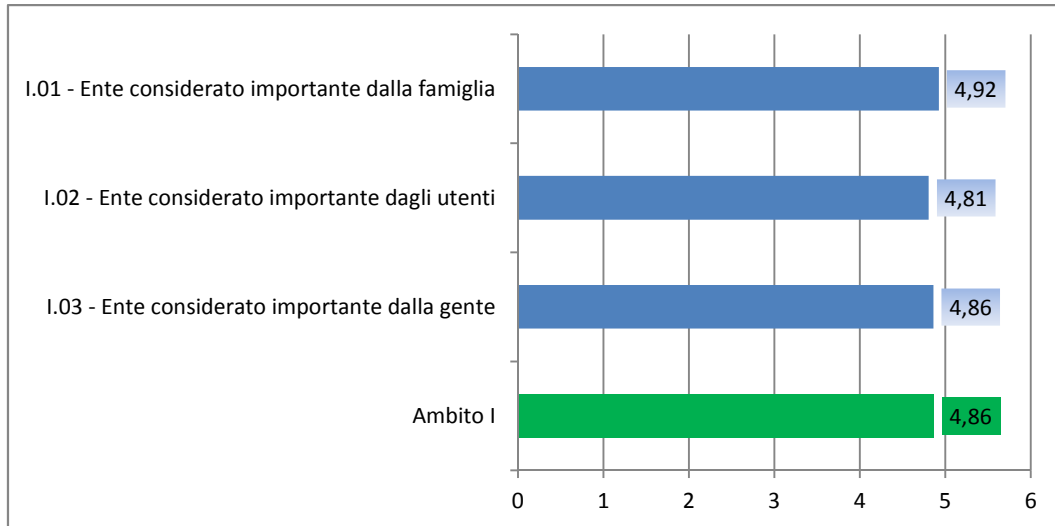


## Gruppo I – L'immagine della mia amministrazione

### 3 Domande

I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività

### Valutazioni



## Sezione 2 - Grado di condivisione del sistema di valutazione

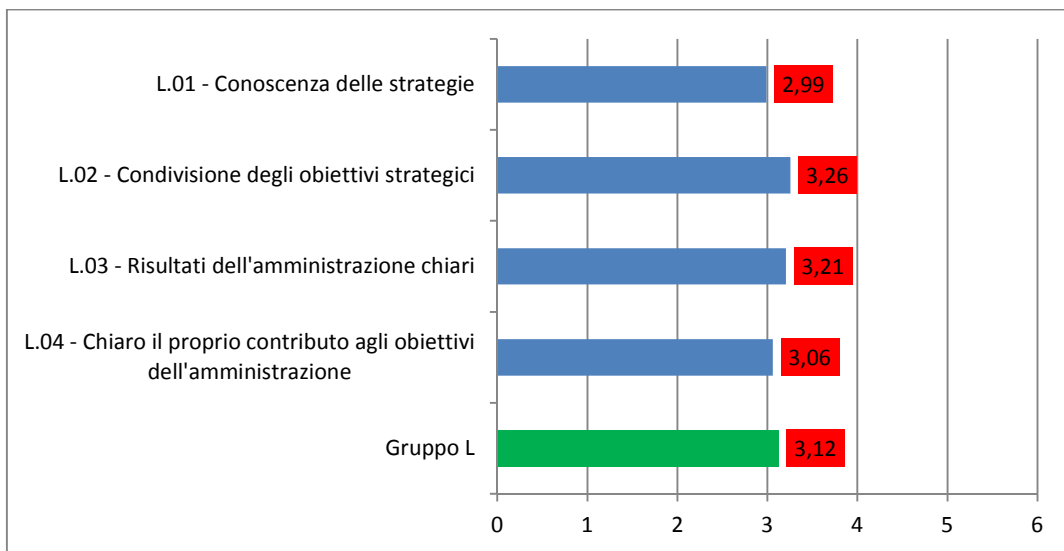
Valutazione complessiva su 3 gruppi: 2,76

### Gruppo L- La mia organizzazione

#### 4 Domande

L.01	Conosco le strategie dell'Ateneo
L.02	Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo

#### Valutazioni



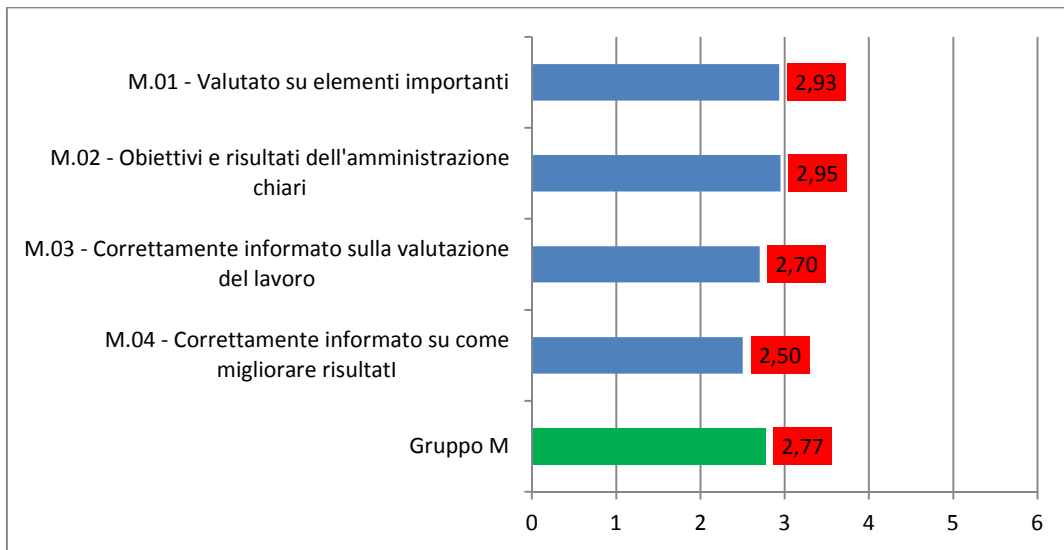


## Gruppo M- Le mie performance

### 4 Domande

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'Ateneo 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

### Valutazioni

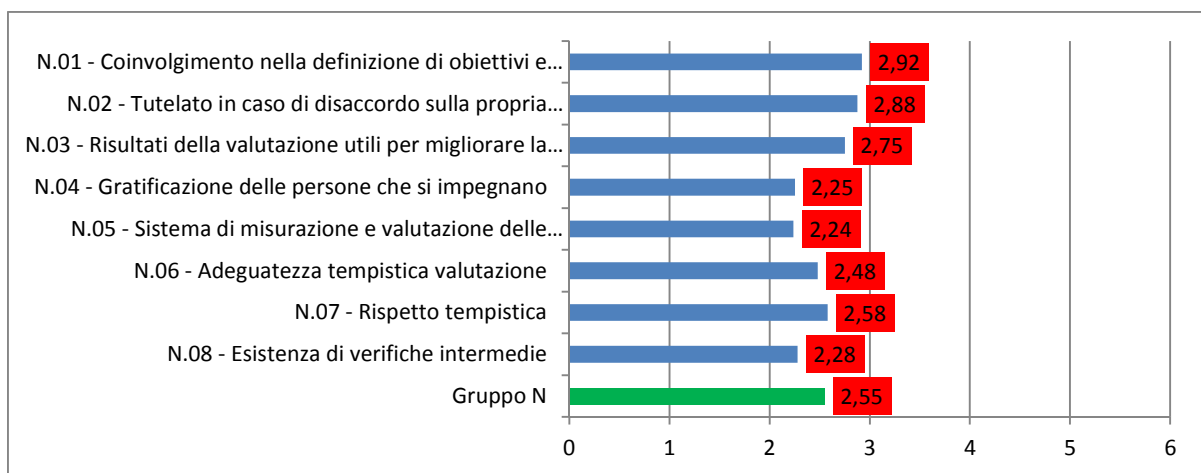


## Gruppo N- Il funzionamento del sistema

### 8 Domande

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	L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
N.06	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione
N.07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata
N.08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

### Valutazioni



## Sezione 3 - Valutazione del superiore gerarchico

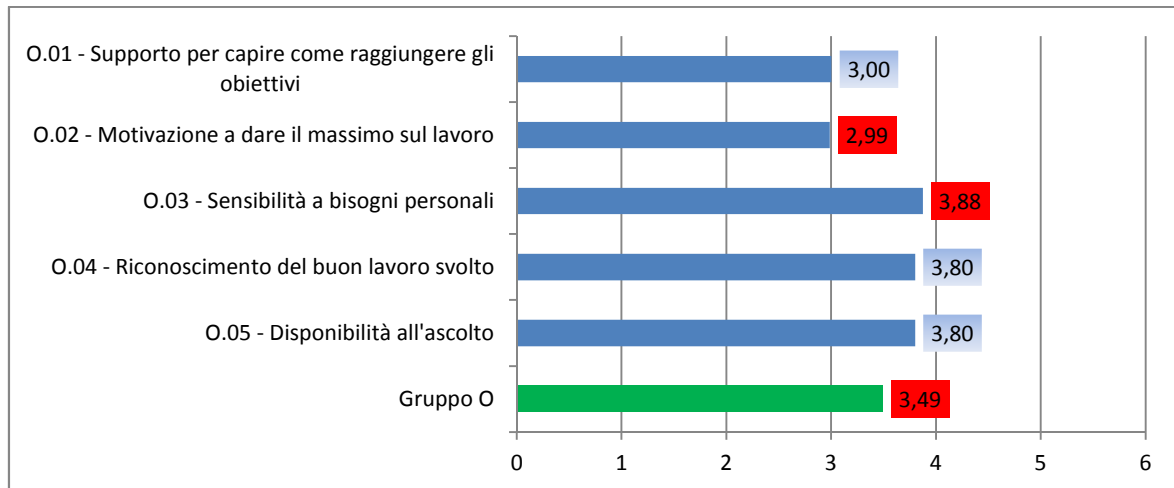
Valutazione complessiva su 3 gruppi: 3,44

### Gruppo O- Il mio capo e la mia crescita

#### 5 Domande

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

#### Valutazioni

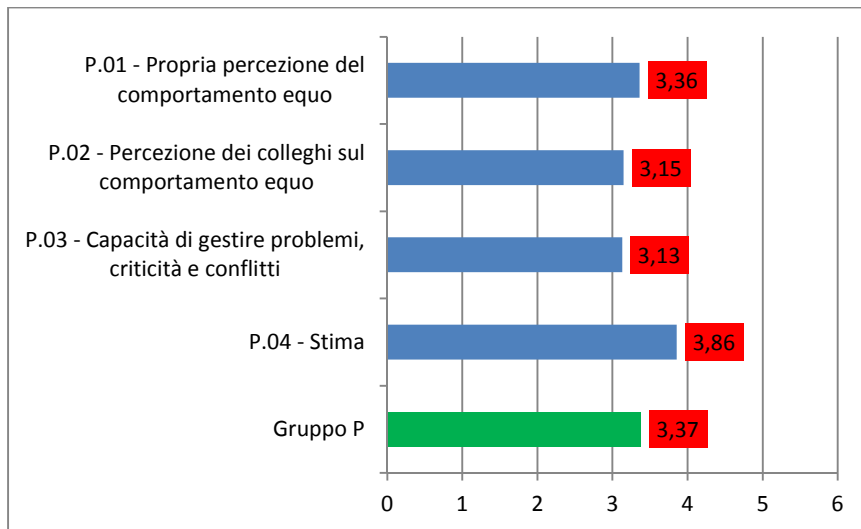


## Groppo P- Il mio capo e l'equità

### 4 Domande

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

### Valutazioni



## Gruppo Q - Il mio capo e il sistema di valutazione

### 2 Domande

Q.01	Mi valuta con equità
Q.02	Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore

### Valutazioni

