

**Relazione
2014
sui risultati del Sistema
di misurazione e valutazione
e delle indagini rivolte al personale dipendente**



ANNO 2013

1. I riferimenti normativi

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" recita, all'art. 7 comma 1, che "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance" e, all'art.14 comma 5, stabilisce che "L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, 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, e ne riferisce alla predetta Commissione".

In applicazione delle Delibere n. 104/2010 (Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010) e n. 1/2012 (Linee guida relative al miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance) l'Università di Foggia ha adottato, per l'anno solare 2013, il Sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di:

- consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, del livello di performance atteso (che l'amministrazione si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- permettere un'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'amministrazione;
- monitorare la performance dell'amministrazione anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio (articolo 6 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;
- assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa;
- promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

Inoltre, la CiVIT, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le indagini sul personale dipendente "volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale". La stessa delibera precisa che la rilevazione, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta con frequenza annuale, riferita all'anno solare precedente ed in tempi tali da consentirne la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), entro il 30 giugno. In aggiunta, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all'art. 20 comma 3, precisa che "Le pubbliche amministrazioni pubblicano altresì i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo".

Con l'art. 60 del D.L. 21 giugno 2013, n. 69 si stabiliscono le competenze in tema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca che

vengono trasferite all'ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 3 del decreto legislativo n. 150/2009 ed in conformità ai poteri di indirizzo della CiVIT (o ANAC).

In conclusione al fine di garantire il rispetto delle indicazioni normative sono stati adottati, all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (d'ora in poi Sistema) i seguenti allegati (www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/17-12-2013/sistema-misurazione-valutazione-performance-2013.pdf):

Allegato 1 – Questionario per la rilevazione del livello di benessere organizzativo da parte del personale di categoria D, C, e B;
Allegato 2 – Questionario per la rilevazione del grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> ;
Allegato 3 – Questionario per la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico;
Allegato 4 – Scheda di valutazione intermedia e finale della Dirigenza di vertice;
Allegato 5 – Scheda di valutazione intermedia e finale dei dirigenti non di vertice e del personale di categoria EP;
Allegato 6 – Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D;
Allegato 7 – Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria C;
Allegato 8 – Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria B;
Allegato 9 – Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D, C e B assegnato ai laboratori scientifici.

Gli allegati 1, 2 e 3, seguono gli schemi dei questionari proposti dalla CiVIT, sono, infatti, suddivisi in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande o, per meglio dire, di asserzioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe, ad esempio, un basso grado di benessere; in fase di somministrazione del questionario tali asserzioni sono state opportunamente evidenziate, al fine di richiamare l'attenzione del compilatore sulla corretta valenza della domanda posta.

Gli allegati 4, 5, 6, 7, 8 e 9 seguono gli schemi proposti dalla Struttura Tecnica Permanente.

2. Struttura dei questionari del Sistema

I questionari mirano a rilevare un particolare aspetto dell'attività svolta dal personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo e a definire il livello di performance organizzativa ed individuale:

Allegato 1. Benessere organizzativo	Domande
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B - Le discriminazioni	9
C - L'equità nella mia amministrazione	5
D - Carriera e sviluppo professionale	5
E - Il mio lavoro	5

F - I miei colleghi	5
G - Il contesto del mio lavoro	5
H - Il senso di appartenenza	5
I - L'immagine della mia amministrazione	3
Importanza degli ambiti di indagine	9
Allegato 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione	Domande
L - La mia organizzazione	4
M - Le mie performance	4
N - Il funzionamento del sistema	5
Allegato 3. Valutazione del superiore gerarchico	Domande
O - Il mio capo e la mia crescita	5
P - Il mio capo e l'equità	4
Q - Il mio capo e il ruolo	4

Allegato 4. Scheda di valutazione intermedia e finale della Dirigenza di vertice	Domande
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione degli obiettivi strategici	2
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	2
Capacità relazionali interne ed esterne	2
Capacità di valutazione	2
Capacità di innovazione e modernizzazione	2
Allegato 5. Scheda di valutazione intermedia e finale dirigenti non di vertice/personale di categoria EP	Domande
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione gli obiettivi operativi	2
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	2
Capacità di coinvolgimento	1
Capacità di valutazione	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	1
Allegato 6. Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D	Domande
Capacità nella risoluzione dei problemi	1
Grado di autonomia	1
Capacità di coinvolgimento	1
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	1
Allegato 7. Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria C	Domande
Capacità nell'approccio ai problemi	1
Grado di autonomia	1
Capacità relazionale	1
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	1
Allegato 8. Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria B	Domande
Capacità nell'approccio ai problemi	1
Grado di autonomia	1
Capacità relazionale	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	1
Allegato 9. Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D, C e B assegnati ad attività di laboratori scientifici	Domande
Capacità nella risoluzione dei problemi	1
Grado di autonomia	1
Capacità relazionale	1
Capacità di intervento	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	1

3. Metodologia per gli allegati 1, 2 e 3 al Sistema

3.1 Premessa

Le tre indagini, realizzate con la somministrazione dei questionari indicati con gli allegati 1, 2 e 3 al Sistema, prevedono una serie di affermazioni rispetto alle quali il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Ai sei livelli sono stati assegnati i punteggi -5, -3, -1, 1, 3, 5, in modo da esprimere un punto di indifferenza nel valore zero. Infatti, lo zero rileva l'esistenza di una perfetta simmetria tra affermazioni in accordo ed affermazioni in disaccordo. Inoltre, è stato costruito un indice di propensione alla condivisione, che varia tra -1 e 1: -1 nel caso in cui tutte le affermazioni si concentrano nel livello 1 della scala del questionario; 1 nel caso contrario, ossia quando tutte le affermazioni si concentrano sul livello 6 della scala. I valori intermedi stanno a indicare la tendenza, più o meno marcata delle affermazioni in accordo o in disaccordo. Inoltre, ogni affermazione ha una "connotazione" che 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. Pertanto, per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quella di un'affermazione a connotazione negativa per quest'ultima è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un'affermazione a connotazione negativa è rappresentato dal punteggio -5, mentre il totale disaccordo corrisponde al 5. Nello stesso spirito, per le affermazioni a connotazione negativa si considerano favorevoli le risposte che (esprimendo disaccordo con l'affermazione) danno luogo a un punteggio maggiore.

3.2 Risultati del questionario sul benessere organizzativo

Il questionario definito nell'allegato 1 del Sistema riporta le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine la cui struttura rispecchia quella dello schema CiVIT.

Si evidenzia che le asserzioni a valenza negativa sono riportate in corsivo (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05).

ALLEGATO 1: Benessere organizzativo

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
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 - <i>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, ...)</i>
A.05 - <i>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</i>
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 - <i>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 ...)</i>
B. Le discriminazioni
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 - <i>La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>

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 - <i>La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>
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)
C. L'equità nella mia amministrazione
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
D.01 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
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
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
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
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 in gruppo e a collaborare
G. Il contesto del mio lavoro
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
H. Il senso di appartenenza
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 - <i>Se potessi, comunque cambierei ente</i>
I. L'immagine della mia amministrazione
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
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

Il gruppo di domande o asserzioni (A – I) riguarda il benessere organizzativo ed il livello di importanza percepito, rispetto all'ambito tematico trattato; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimere un giudizio su una scala da 1 a 6.

Tra i 295 destinatari del suddetto gruppo di domande (Allegato 1. Benessere organizzativo) hanno risposto al questionario 60 unità per un tasso di copertura del 20% circa. Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di 0,81, con una minima propensione generale ad affermazioni in accordo pari a 0,163.

Nelle tabelle 1 e 2 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario (Tab. 1) e i dati interni all'importanza percepita rispetto agli ambiti analizzati (Tab. 2).

Nello specifico si evidenzia da un lato una elevata sensibilità dei rispondenti agli ambiti analizzati (Importanza degli ambiti di indagine: media 4,00 e indice di propensione alla condivisione 0,800) dall'altro, quattro ambiti (A-C-D-G) su nove, registrano una media negativa e, quindi, una propensione ad un certo disaccordo in merito alle affermazioni degli ambiti stessi. In tale contesto, si rimarca un generale senso di disagio rispetto agli ambiti analizzati.

Tab. 1 – Punteggio medio, indice di propensione alla condivisione e percentuale di risposte favorevoli.

Allegato 1. Benessere organizzativo	Punteggio medio	Indice di propensione alla condivisione	% risposte positive	Posizione Importanza attribuita
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	-0,43	-0,086	47,35	2
B - Le discriminazioni	2,12	0,424	73,62	9
C - L'equità nella mia amministrazione	-0,75	-0,149	40,13	3
D - La carriera e lo sviluppo professionale	-0,99	-0,197	35,40	7
E - Il mio lavoro	1,85	0,370	73,29	1
F - I miei colleghi	2,71	0,543	82,65	6
G - Il contesto del mio lavoro	-0,52	-0,104	42,06	3
H - Il senso di appartenenza	1,68	0,337	70,21	5
I - L'immagine della mia amministrazione	2,85	0,570	87,43	8
Importanza degli ambiti di indagine	4,00	0,800	95,18	-----

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Tab. 2 - Gli ambiti del questionario sul benessere organizzativo in ordine di importanza percepita.

Allegato 1. Benessere organizzativo	Punteggio medio	Indice di propensione alla condivisione
E - Il mio lavoro	4,28	0,855
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,24	0,848
C - L'equità nella mia amministrazione	4,19	0,839
G - Il contesto del mio lavoro	4,19	0,839
H - Il senso di appartenenza	3,98	0,796
F - I miei colleghi	3,95	0,789
D - La carriera e lo sviluppo professionale	3,90	0,779
I - L'immagine della mia amministrazione	3,66	0,731
B - Le discriminazioni	3,61	0,721

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Le tabelle dalla 3 alla 11, per ogni ambito di indagine, riportano le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono il numero di risposte e la percentuale delle stesse distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

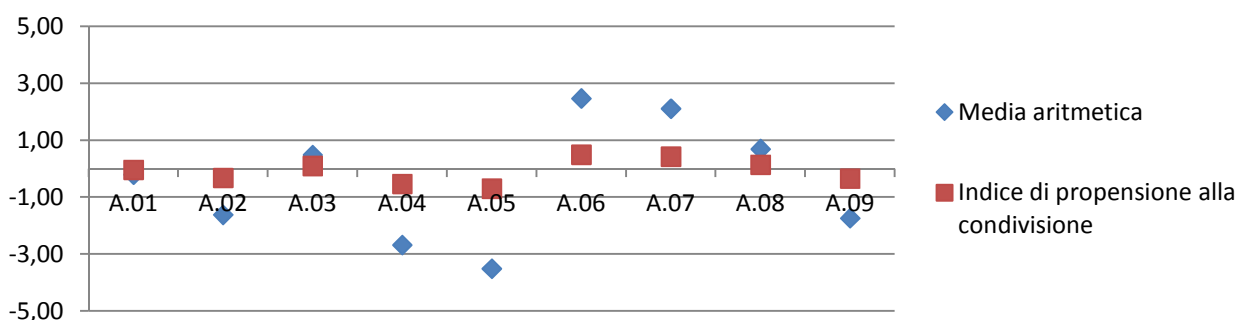
Ad ogni tabella è associata una rappresentazione grafica (grafici 1-9). Nei grafici sono rappresentati, per ogni domanda, la media aritmetica che varia tra -5 e 5 e l'indice di propensione alla condivisione che varia tra -1 ed 1 (zero in caso di indifferenza).

Tab. 3 – Gruppo A (La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
A.01	11	6	15	8	11	7	58	-0,21	-0,041	18,97	10,34	25,86	13,79	18,97	12,07	100,00
A.02	15	15	10	6	5	4	55	-1,62	-0,324	27,27	27,27	18,18	10,91	9,09	7,27	100,00
A.03	8	5	10	15	11	9	58	0,48	0,097	13,79	8,62	17,24	25,86	18,97	15,52	100,00
A.04	34	3	5	7	4	3	56	-2,68	-0,536	60,71	5,36	8,93	12,50	7,14	5,36	100,00
A.05	41	3	0	7	3	1	55	-3,51	-0,702	74,55	5,45	0,00	12,73	5,45	1,82	100,00
A.06	5	4	4	4	10	29	56	2,46	0,493	8,93	7,14	7,14	7,14	17,86	51,79	100,00
A.07	3	3	7	10	13	20	56	2,11	0,421	5,36	5,36	12,50	17,86	23,21	35,71	100,00
A.08	6	9	7	13	12	11	58	0,69	0,138	10,34	15,52	12,07	22,41	20,69	18,97	100,00
A.09	22	11	6	5	10	3	57	-1,74	-0,347	38,60	19,30	10,53	8,77	17,54	5,26	100,00
A	145	59	64	75	79	87	509	-0,43	-0,086	28,49	11,59	12,57	14,73	15,52	17,09	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 1 – Gruppo A (La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato)

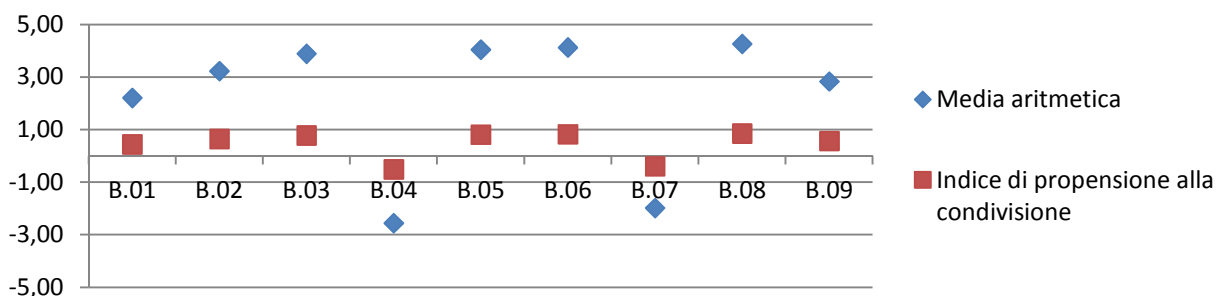


Tab. 4 – Gruppo B (Le discriminazioni)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
B.01	3	2	7	5	13	18	48	2,21	0,442	6,25	4,17	14,58	10,42	27,08	37,50	100,00
B.02	1	1	6	5	10	30	53	3,23	0,645	1,89	1,89	11,32	9,43	18,87	56,60	100,00
B.03	1	0	3	5	6	39	54	3,89	0,778	1,85	0,00	5,56	9,26	11,11	72,22	100,00
B.04	34	4	2	3	6	5	54	-2,56	-0,511	62,96	7,41	3,70	5,56	11,11	9,26	100,00
B.05	1	0	2	2	8	35	48	4,04	0,808	2,08	0,00	4,17	4,17	16,67	72,92	100,00
B.06	1	0	2	2	6	37	48	4,13	0,825	2,08	0,00	4,17	4,17	12,50	77,08	100,00
B.07	26	7	2	5	4	7	51	-1,98	-0,396	50,98	13,73	3,92	9,80	7,84	13,73	100,00
B.08	1	0	2	1	5	40	49	4,27	0,853	2,04	0,00	4,08	2,04	10,20	81,63	100,00
B.09	1	0	1	1	3	6	12	2,83	0,567	8,33	0,00	8,33	8,33	25,00	50,00	100,00
B	69	14	27	29	61	217	417	2,12	0,424	16,55	3,36	6,47	6,95	14,63	52,04	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 2 – Gruppo B (Le discriminazioni)

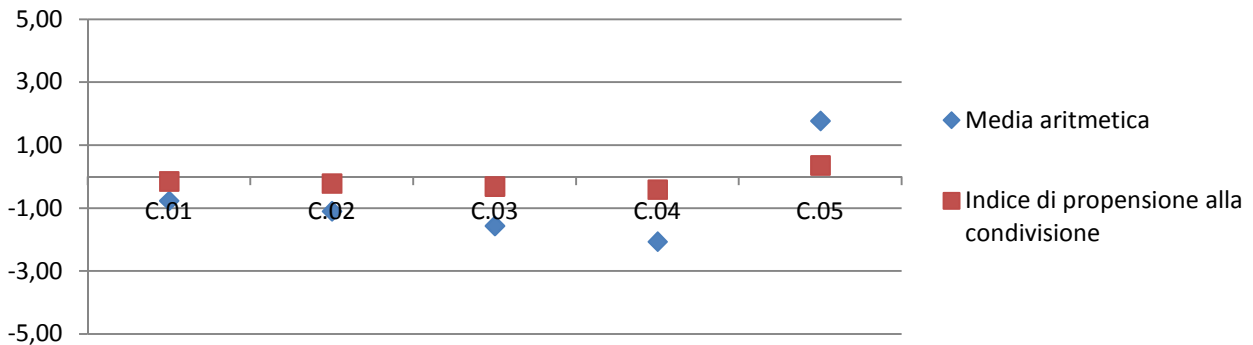


Tab. 5 - Gruppo C (L'equità nella mia amministrazione)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
C.01	11	11	14	12	8	4	60	-0,77	-0,153	18,33	18,33	23,33	20,00	13,33	6,67	100,00
C.02	13	12	15	7	8	4	59	-1,10	-0,220	22,03	20,34	25,42	11,86	13,56	6,78	100,00
C.03	20	9	13	8	6	4	60	-1,57	-0,313	33,33	15,00	21,67	13,33	10,00	6,67	100,00
C.04	24	8	12	10	4	2	60	-2,07	-0,413	40,00	13,33	20,00	16,67	6,67	3,33	100,00
C.05	6	6	5	6	16	21	60	1,77	0,353	10,00	10,00	8,33	10,00	26,67	35,00	100,00
C	74	46	59	43	42	35	299	-0,75	-0,149	24,75	15,38	19,73	14,38	14,05	11,71	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 3 - Gruppo C (L'equità nella mia amministrazione)

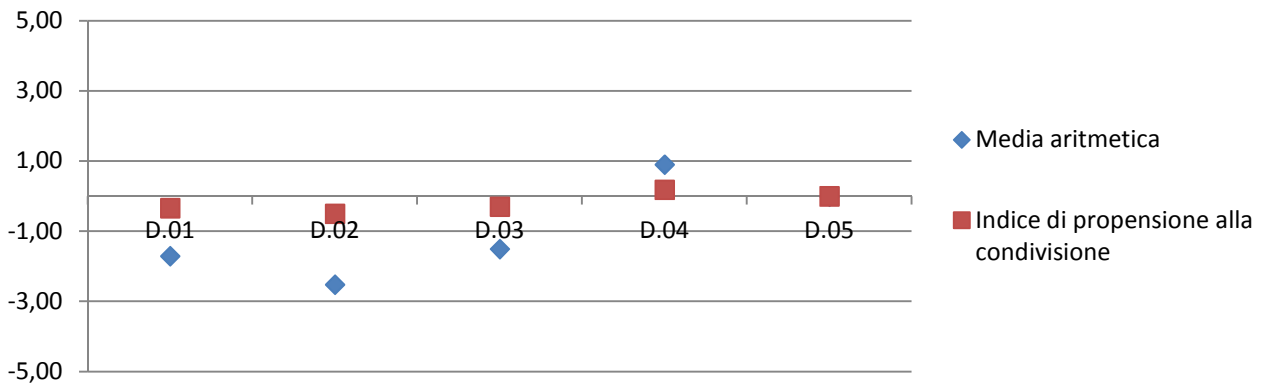


Tab. 6 - Gruppo D (La carriera e lo sviluppo professionale)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
D.01	21	11	12	5	3	7	59	-1,71	-0,342	35,59	18,64	20,34	8,47	5,08	11,86	100,00
D.02	26	15	7	4	3	4	59	-2,53	-0,505	44,07	25,42	11,86	6,78	5,08	6,78	100,00
D.03	12	15	18	7	4	3	59	-1,51	-0,302	20,34	25,42	30,51	11,86	6,78	5,08	100,00
D.04	6	8	9	9	14	13	59	0,90	0,180	10,17	13,56	15,25	15,25	23,73	22,03	100,00
D.05	8	9	11	10	9	8	55	-0,02	-0,004	14,55	16,36	20,00	18,18	16,36	14,55	100,00
D	73	58	57	35	33	35	291	-0,99	-0,197	25,09	19,93	19,59	12,03	11,34	12,03	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 4 - Gruppo D (La carriera e lo sviluppo professionale)

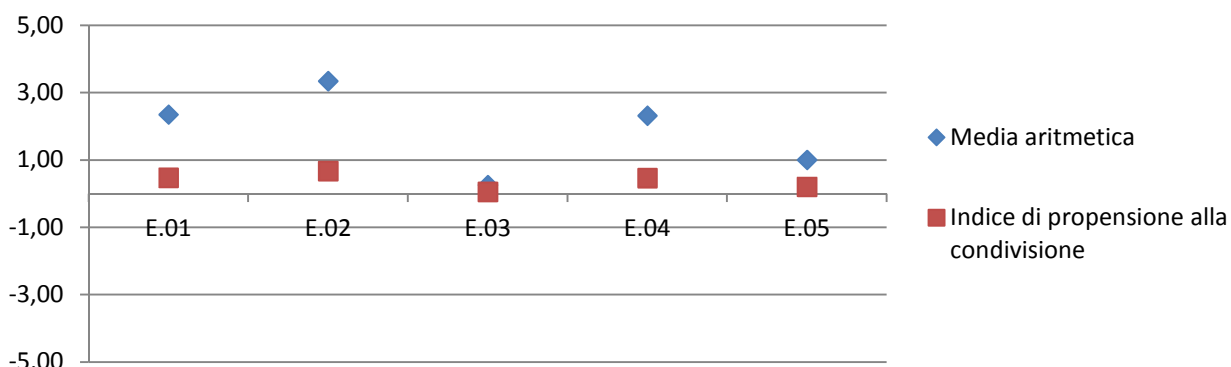


Tab. 7 – Gruppo E (Il mio lavoro)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
E.01	1	3	8	10	16	20	58	2,34	0,469	1,72	5,17	13,79	17,24	27,59	34,48	100,00
E.02	1	2	1	7	19	29	59	3,34	0,668	1,69	3,39	1,69	11,86	32,20	49,15	100,00
E.03	5	16	7	10	10	11	59	0,25	0,051	8,47	27,12	11,86	16,95	16,95	18,64	100,00
E.04	1	3	8	9	19	18	58	2,31	0,462	1,72	5,17	13,79	15,52	32,76	31,03	100,00
E.05	4	10	8	11	10	15	58	1,00	0,200	6,90	17,24	13,79	18,97	17,24	25,86	100,00
E	12	34	32	47	74	93	292	1,85	0,370	4,11	11,64	10,96	16,10	25,34	31,85	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 5 – Gruppo E (Il mio lavoro)

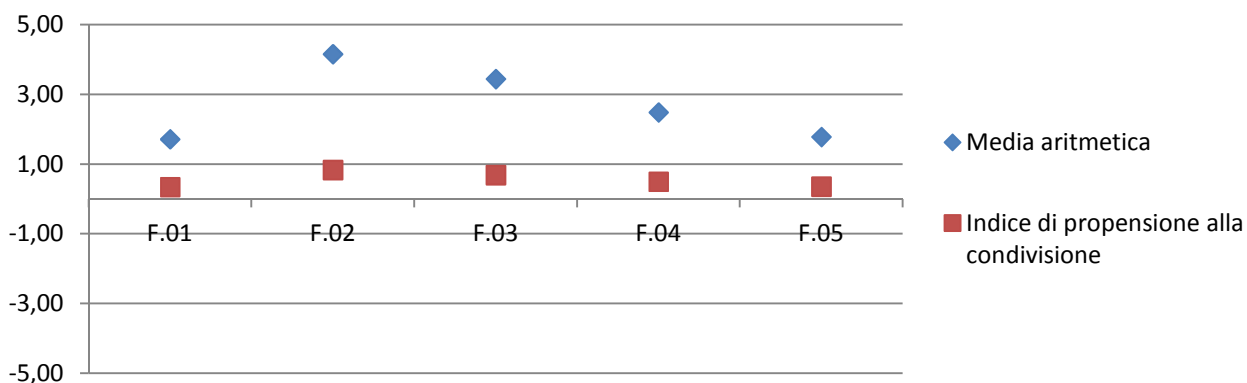


Tab. 8 - F (I miei colleghi)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
F.01	3	5	11	7	15	18	59	1,71	0,342	5,08	8,47	18,64	11,86	25,42	30,51	100,00
F.02	0	0	1	3	16	39	59	4,15	0,831	0,00	0,00	1,69	5,08	27,12	66,10	100,00
F.03	0	0	3	8	21	27	59	3,44	0,688	0,00	0,00	5,08	13,56	35,59	45,76	100,00
F.04	1	0	12	9	14	22	58	2,48	0,497	1,72	0,00	20,69	15,52	24,14	37,93	100,00
F.05	4	4	7	12	14	18	59	1,78	0,356	6,78	6,78	11,86	20,34	23,73	30,51	100,00
F	8	9	34	39	80	124	294	2,71	0,543	2,72	3,06	11,56	13,27	27,21	42,18	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 6 - F (I miei colleghi)

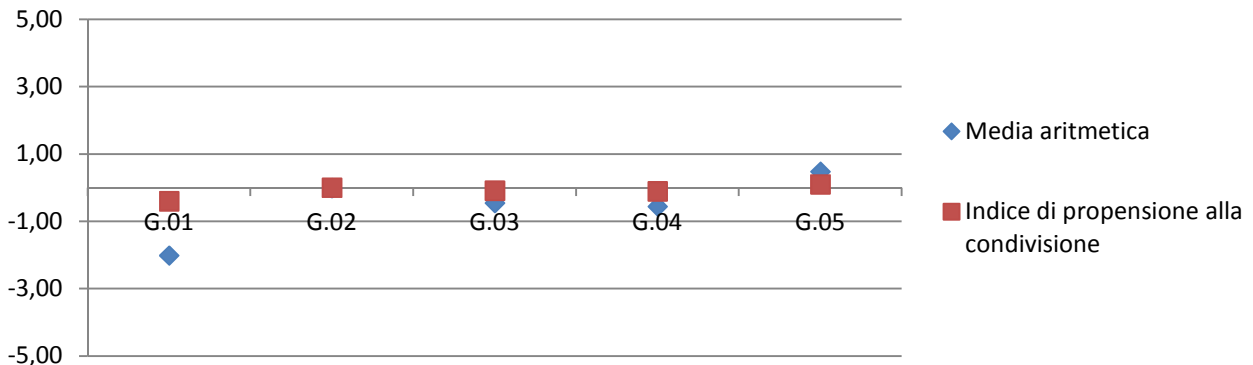


Tab. 9 – Gruppo G (Il contesto del mio lavoro)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
G.01	20	13	11	8	6	1	59	-2,02	-0,403	33,90	22,03	18,64	13,56	10,17	1,69	100,00
G.02	7	11	14	9	9	9	59	-0,02	-0,003	11,86	18,64	23,73	15,25	15,25	15,25	100,00
G.03	10	9	13	15	6	6	59	-0,46	-0,092	16,95	15,25	22,03	25,42	10,17	10,17	100,00
G.04	9	12	13	12	8	5	59	-0,56	-0,112	15,25	20,34	22,03	20,34	13,56	8,47	100,00
G.05	5	9	12	8	16	7	57	0,47	0,095	8,77	15,79	21,05	14,04	28,07	12,28	100,00
G	51	54	63	52	45	28	293	-0,52	-0,104	17,41	18,43	21,50	17,75	15,36	9,56	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 7 – Gruppo G (Il contesto del mio lavoro)

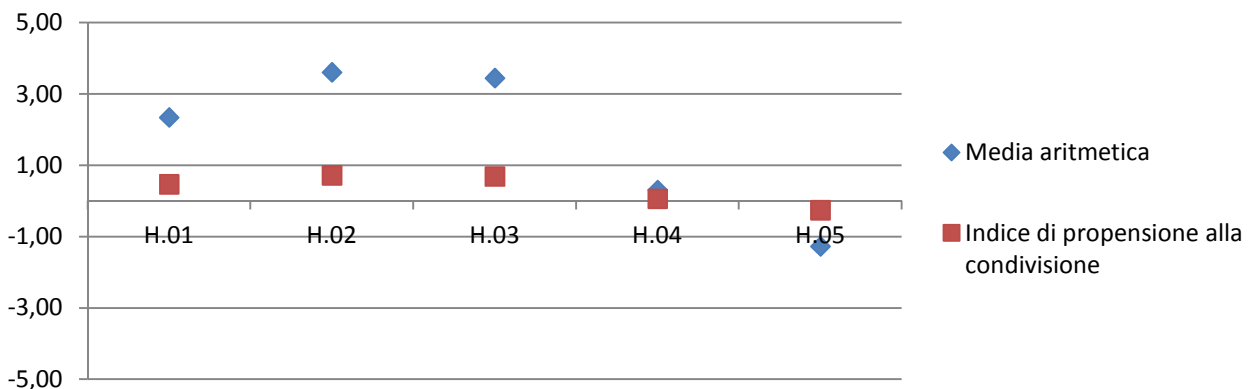


Tab. 10 - Gruppo H (Il senso di appartenenza)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
H.01	0	5	10	8	11	24	58	2,34	0,469	0,00	8,62	17,24	13,79	18,97	41,38	100,00
H.02	0	0	4	9	11	35	59	3,61	0,722	0,00	0,00	6,78	15,25	18,64	59,32	100,00
H.03	1	2	2	5	16	32	58	3,45	0,690	1,72	3,45	3,45	8,62	27,59	55,17	100,00
H.04	11	7	8	7	15	10	58	0,31	0,062	18,97	12,07	13,79	12,07	25,86	17,24	100,00
H.05	23	6	8	8	6	8	59	-1,27	-0,254	38,98	10,17	13,56	13,56	10,17	13,56	100,00
H	35	20	32	37	59	109	292	1,68	0,337	11,99	6,85	10,96	12,67	20,21	37,33	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 8 - Gruppo H (Il senso di appartenenza)

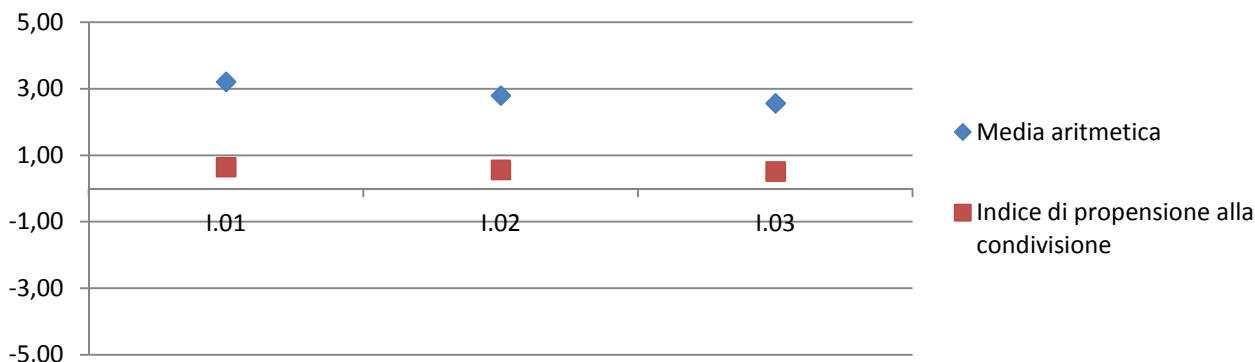


Tab. 11 – Gruppo I (L'immagine della mia amministrazione)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
I.01	0	0	6	13	8	31	58	3,21	0,641	0,00	0,00	10,34	22,41	13,79	53,45	100,00
I.02	0	2	6	12	14	24	58	2,79	0,559	0,00	3,45	10,34	20,69	24,14	41,38	100,00
I.03	2	1	5	15	13	23	59	2,56	0,512	3,39	1,69	8,47	25,42	22,03	38,98	100,00
I	2	3	17	40	35	78	175	2,85	0,570	1,14	1,71	9,71	22,86	20,00	44,57	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 9 – Gruppo I (L'immagine della mia amministrazione)



3.3 Risultati del questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

Il questionario definito nell'allegato 2 del Sistema riporta le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine la cui struttura rispecchia quella dello schema CIVIT.

ALLEGATO 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione

L. La mia organizzazione
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
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
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

Il gruppo di domande o asserzioni (L – N) riguarda la condivisione, da parte del personale tecnico-amministrativo, del Sistema in vigore; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimersi sempre su una scala da 1 a 6.

Tra i 295 destinatari del suddetto gruppo di domande (Allegato 2. Grado di condivisione del sistema di misurazione) hanno risposto al questionario 56 unità, con un tasso di copertura del 19% circa.

Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di -0,50, con una minima propensione generale ad affermazioni in disaccordo pari a -0,100.

Nella tabella 12 sono riportati i dati relativi ai tre ambiti di indagine del questionario che evidenziano una media negativa e, quindi, una propensione ad essere in disaccordo rispetto alle affermazioni degli ambiti stessi. In tale contesto, si rimarca un generale senso di disagio rispetto agli ambiti analizzati.

Tab. 12 – Punteggio medio, indice di propensione alla condivisione e percentuale di risposte favorevoli.

Allegato 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione	Punteggio medio	Indice di propensione alla condivisione	% risposte positive
L – La mia organizzazione	-0,39	-0,078	48,64
M - Le mie performance	-0,20	-0,040	49,09
N – Il funzionamento del sistema	-0,83	-0,165	41,73

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Le tabelle dalla 13 alla 15, per ogni ambito di indagine, riportano le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono il numero di risposte e la percentuale delle stesse distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

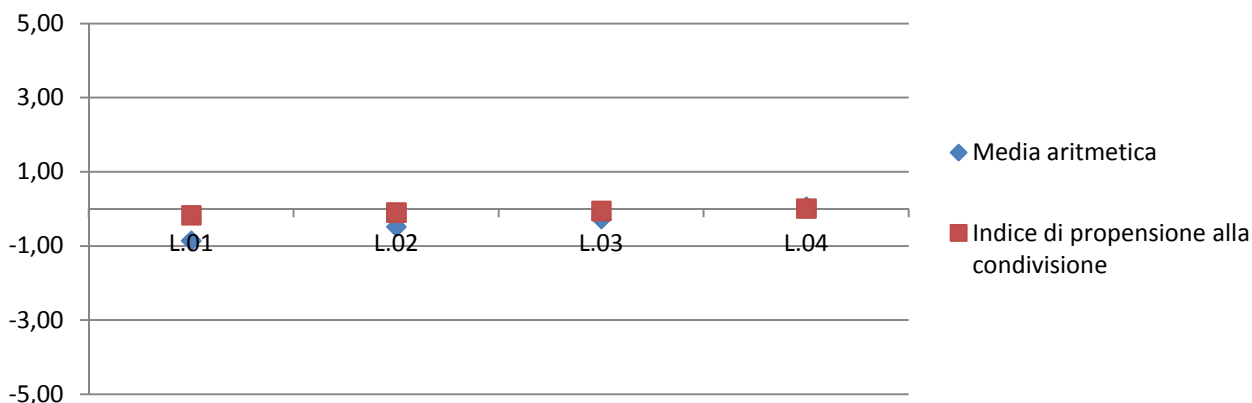
Ad ogni tabella è associata una rappresentazione grafica (grafici 10-12). Nei grafici sono rappresentati, per ogni domanda, la media aritmetica che varia tra -5 e 5 e l'indice di propensione alla condivisione che varia tra -1 ed 1 (zero in caso di indifferenza).

Tab. 13 – Gruppo L (La mia organizzazione)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
L.01	11	9	13	14	6	3	56	-0,86	-0,171	19,64	16,07	23,21	25,00	10,71	5,36	100,00
L.02	9	8	9	17	10	1	54	-0,48	-0,096	16,67	14,81	16,67	31,48	18,52	1,85	100,00
L.03	7	9	12	13	12	2	55	-0,27	-0,055	12,73	16,36	21,82	23,64	21,82	3,64	100,00
L.04	9	6	11	12	10	7	55	0,05	0,011	16,36	10,91	20,00	21,82	18,18	12,73	100,00
L	36	32	45	56	38	13	220	-0,39	-0,078	16,36	14,55	20,45	25,45	17,27	5,91	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 10 – Gruppo L (La mia organizzazione)

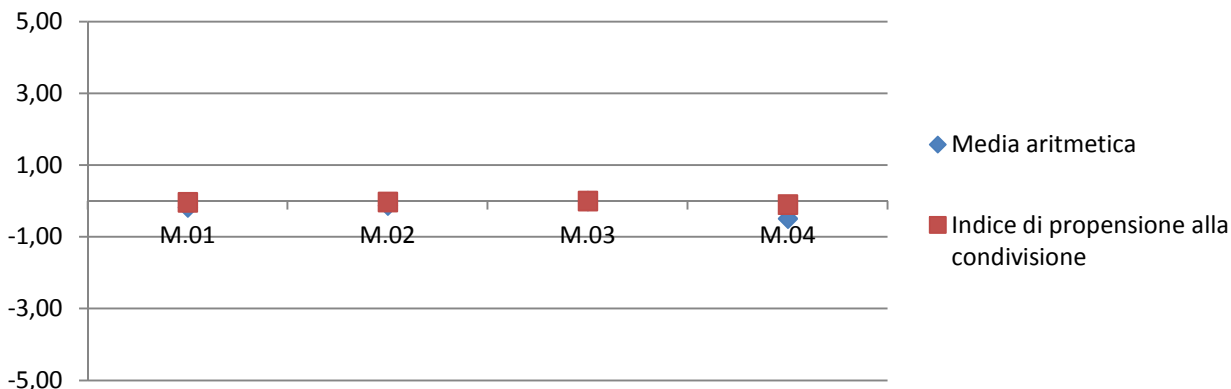


Tab. 14 – Gruppo M (Le mie performance)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
M.01	12	8	7	11	10	8	56	-0,18	-0,036	21,43	14,29	12,50	19,64	17,86	14,29	100,00
M.02	10	9	8	10	11	7	55	-0,13	-0,025	18,18	16,36	14,55	18,18	20,00	12,73	100,00
M.03	10	11	7	4	12	10	54	0,00	0,000	18,52	20,37	12,96	7,41	22,22	18,52	100,00
M.04	12	11	7	8	10	7	55	-0,49	-0,098	21,82	20,00	12,73	14,55	18,18	12,73	100,00
M	44	39	29	33	43	32	220	-0,20	-0,040	20,00	17,73	13,18	15,00	19,55	14,55	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 11 – Gruppo M (Le mie performance)

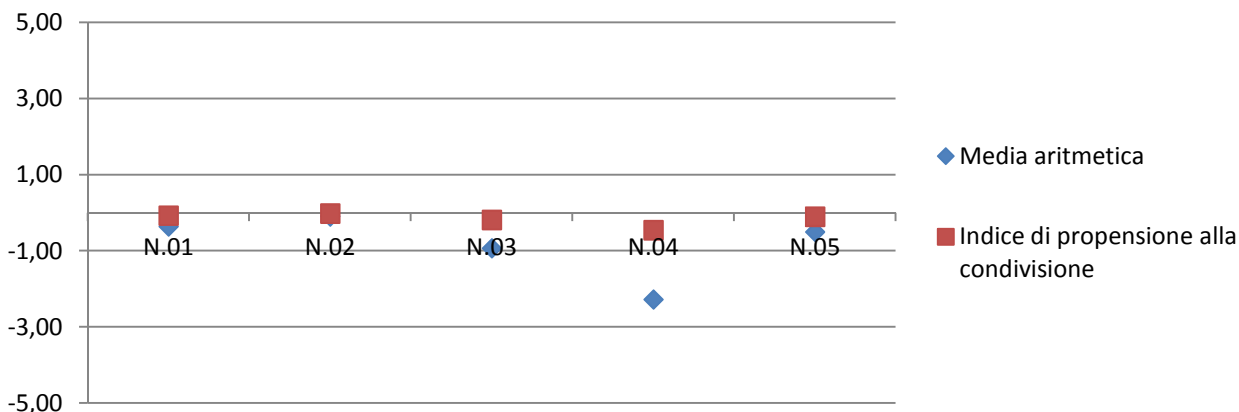


Tab. 15 – Gruppo N (Il funzionamento del sistema)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
N.01	12	9	8	9	12	6	56	-0,36	-0,071	21,43	16,07	14,29	16,07	21,43	10,71	100,00
N.02	11	8	7	11	10	8	55	-0,09	-0,018	20,00	14,55	12,73	20,00	18,18	14,55	100,00
N.03	16	6	10	13	6	5	56	-0,93	-0,186	28,57	10,71	17,86	23,21	10,71	8,93	100,00
N.04	23	10	11	5	2	4	55	-2,27	-0,455	41,82	18,18	20,00	9,09	3,64	7,27	100,00
N.05	8	15	8	12	6	7	56	-0,50	-0,100	14,29	26,79	14,29	21,43	10,71	12,50	100,00
N	70	48	44	50	36	30	278	-0,83	-0,165	25,18	17,27	15,83	17,99	12,95	10,79	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 12 – Gruppo N (Il funzionamento del sistema)



3.4 Risultati del questionario sul superiore gerarchico

Il questionario definito nell'allegato 3 del Sistema riporta le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine la cui struttura rispecchia quella dello schema CIVIT con l'aggiunta di quattro affermazioni individuate dai codici Q.01, Q.02, Q.03 e Q.04 tutte con connotazione positiva.

ALLEGATO 3: Valutazione del superiore gerarchico

O. Il mio capo e la mia crescita
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
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 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore
Q. Il mio capo e il ruolo
Q.01 - Ha le idee chiare sugli obiettivi di medio-lungo periodo, ovvero da riuscire a motivarti e a farti dare il massimo nel tuo lavoro
Q.02 - Favorisce la crescita professionale dei suoi diretti collaboratori compatibilmente con le loro aspirazioni
Q.03 - Ti stima e ti considera un collaboratore competente di valore
Q.04 - Valuta obiettivamente i suoi collaboratori senza particolari favoritismi

Il gruppo di domande o asserzioni (O – Q) riguarda la valutazione del superiore gerarchico; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimersi, sempre su una scala da 1 a 6. I rispondenti al questionario indicato nell'allegato 3 (Valutazione del superiore gerarchico) sono stati divisi in due sottogruppi: il primo composto dal personale che ha valutato il superiore gerarchico di categoria EP ed il secondo dal personale che ha valutato il Direttore Generale quale superiore gerarchico.

Per il primo sottogruppo, composto dal personale di categoria B, C e D, ossia da 295 unità, sono stati raccolti 259 questionari su un totale di questionari compilabili pari a 533 unità. La differenza tra questionari presentabili ed il numero di collaboratori interessati all'indagine (533-295=238), n. 238 unità, è determinata dalla possibilità, per la maggior parte dei collaboratori, di poter valutare due EP: il proprio responsabile di Area EP ed il rispettivo vicario. Tale prima indagine ha registrato un tasso di copertura del 46% circa.

Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di 2,93, in definitiva una buona propensione generale ad affermazioni in accordo pari a 0,586.

Nella tabella 16 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario. Nello specifico si evidenzia che i tre ambiti forniscono una media positiva e, quindi, una propensione ad essere in accordo rispetto alle affermazioni degli ambiti stessi. In tale contesto si rimarca un generale senso di collaborazione, cooperazione e condivisione rispetto agli ambiti analizzati.

Tab. 16 – Punteggio medio, indice di propensione alla condivisione e percentuale di risposte favorevoli.

Allegato 3. Valutazione del superiore gerarchico (EP)	Punteggio medio	Indice di propensione alla condivisione	% risposte positive
O – Il mio capo e la mia crescita	3,00	0,599	82,83
P – Il mio capo e l'equità	2,86	0,571	82,52
Q – Il mio capo e il ruolo	2,93	0,586	82,51

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Le tabelle dalla 17 alla 19, per ogni ambito di indagine, riportano le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono il numero di risposte e la percentuale delle stesse distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

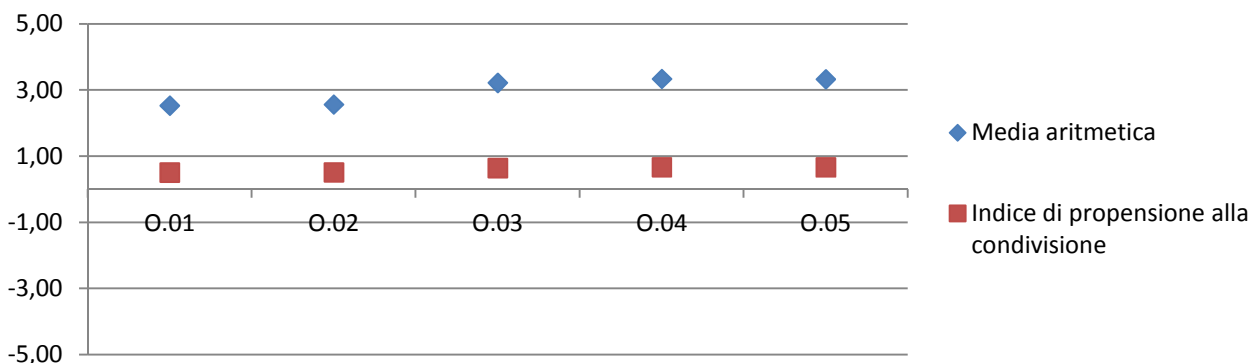
Ad ogni tabella è associata una rappresentazione grafica (grafici 13-15). Nei grafici sono rappresentati, per ogni domanda, la media aritmetica che varia tra -5 e 5 e l'indice di propensione alla condivisione che varia tra -1 ed 1 (zero in caso di indifferenza).

Tab. 17 - Gruppo O (Il mio capo e la mia crescita)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
O.01	26	17	10	22	44	137	256	2,53	0,506	10,16	6,64	3,91	8,59	17,19	53,52	100,00
O.02	29	12	14	17	44	141	257	2,56	0,513	11,28	4,67	5,45	6,61	17,12	54,86	100,00
O.03	21	7	12	12	35	169	256	3,22	0,644	8,20	2,73	4,69	4,69	13,67	66,02	100,00
O.04	21	9	7	11	28	179	255	3,34	0,667	8,24	3,53	2,75	4,31	10,98	70,20	100,00
O.05	14	10	11	17	38	167	257	3,33	0,665	5,45	3,89	4,28	6,61	14,79	64,98	100,00
O	111	55	54	79	189	793	1281	3,00	0,599	8,67	4,29	4,22	6,17	14,75	61,90	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 13 - Gruppo O (Il mio capo e la mia crescita)

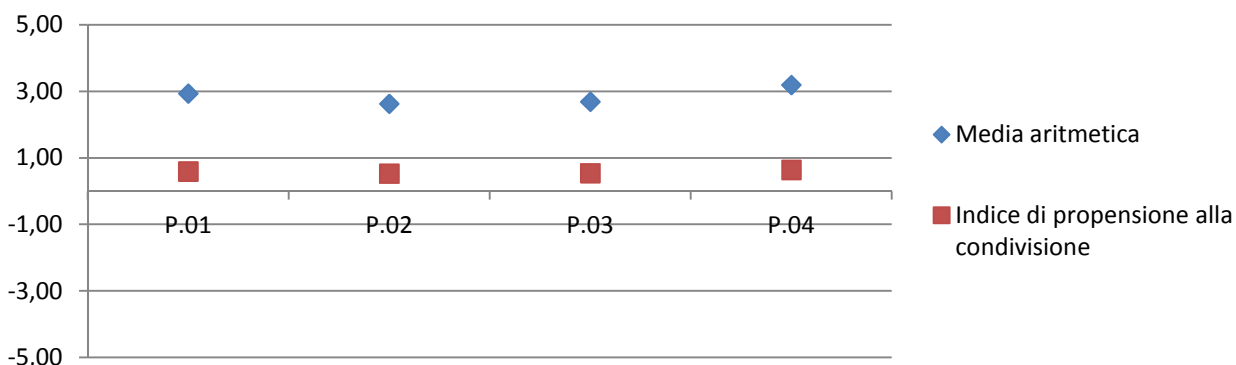


Tab. 18 – Gruppo P (Il mio capo e l'equità)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
P.01	18	11	13	24	44	146	256	2,93	0,586	7,03	4,30	5,08	9,38	17,19	57,03	100,00
P.02	21	12	14	25	56	125	253	2,62	0,524	8,30	4,74	5,53	9,88	22,13	49,41	100,00
P.03	27	10	13	19	48	142	259	2,68	0,537	10,42	3,86	5,02	7,34	18,53	54,83	100,00
P.04	19	11	10	14	35	167	256	3,19	0,638	7,42	4,30	3,91	5,47	13,67	65,23	100,00
P	85	44	50	82	183	580	1024	2,86	0,571	8,30	4,30	4,88	8,01	17,87	56,64	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 14 – Gruppo P (Il mio capo e l'equità)

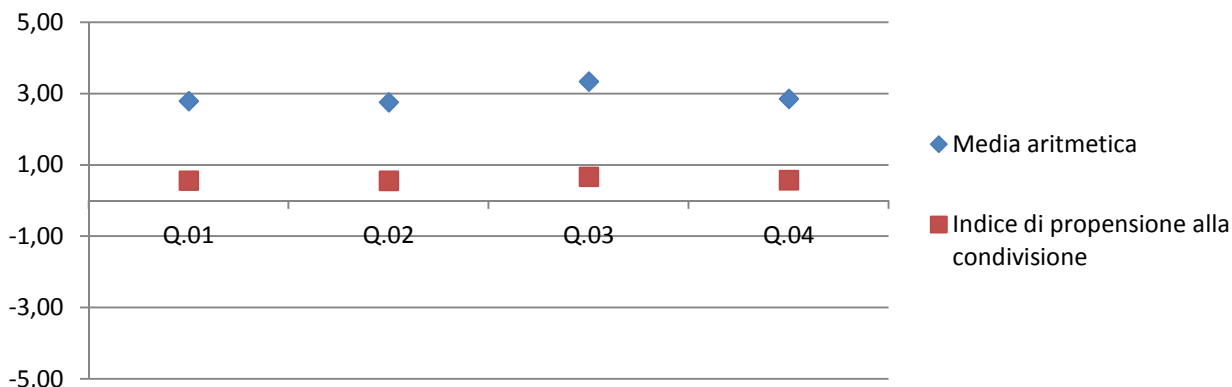


Tab. 19 – Gruppo Q (Il mio capo e il ruolo)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
Q.01	28	9	11	13	44	147	252	2,79	0,557	11,11	3,57	4,37	5,16	17,46	58,33	100,00
Q.02	23	16	10	16	42	145	252	2,75	0,551	9,13	6,35	3,97	6,35	16,67	57,54	100,00
Q.03	19	8	8	12	36	170	253	3,33	0,666	7,51	3,16	3,16	4,74	14,23	67,19	100,00
Q.04	28	9	8	18	38	154	255	2,85	0,570	10,98	3,53	3,14	7,06	14,90	60,39	100,00
Q	98	42	37	59	160	616	1012	2,93	0,586	9,68	4,15	3,66	5,83	15,81	60,87	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 15 – Gruppo Q (Il mio capo e il ruolo)



Nel secondo sottogruppo, composto dal personale di categoria EP (28 unità), sono stati raccolti 25 questionari. Tale seconda indagine ha registrato un tasso di copertura del 90% circa.

Nel complesso gli ambiti compilati hanno fornito una valutazione media di 0,89, ovvero una bassa propensione generale ad affermazioni in accordo pari a 0,178.

Nella tabella 20 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario. Nello specifico si evidenzia che i tre ambiti forniscono una media positiva e, quindi, una propensione ad essere in accordo rispetto alle affermazioni degli ambiti stessi.

In tale contesto si rimarca una generale variabilità rispetto agli ambiti analizzati.

Tab. 20 – Punteggio, percentuale di risposte favorevoli e grado di importanza per i tre ambiti del questionario sulla valutazione del Direttore Generale

	Punteggio medio	Indice di propensione alla condivisione	% risposte positive
O – Il mio capo e la mia crescita	1,08	0,217	66,39
P – Il mio capo e l'equità	0,73	0,145	64,21
Q – Il mio capo e il ruolo	0,81	0,163	61,46

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Le tabelle dalla 21 alla 23, per ogni ambito di indagine, riportano le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono il numero di risposte e la percentuale delle stesse distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

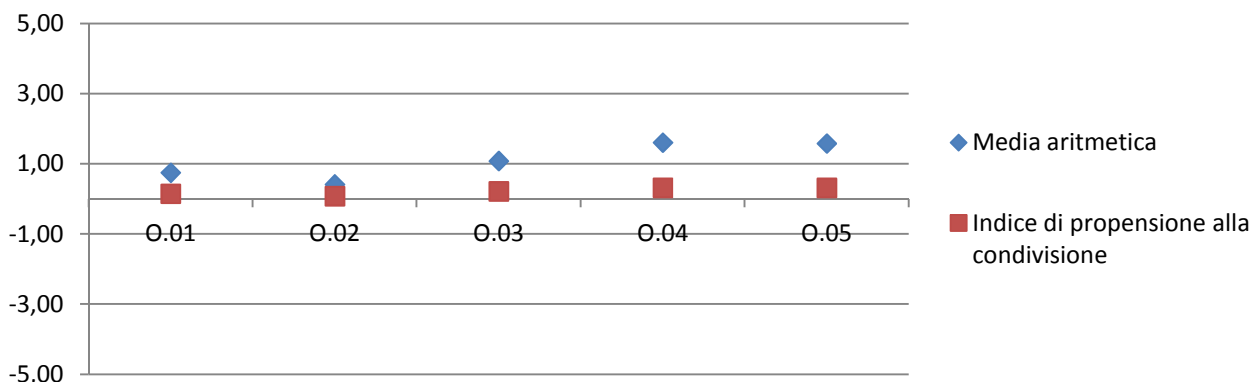
Ad ogni tabella è associata una rappresentazione grafica (grafici 16-18). Nei grafici sono rappresentati, per ogni domanda, la media aritmetica che varia tra -5 e 5 e l'indice di propensione alla condivisione che varia tra -1 ed 1 (zero in caso di indifferenza).

Tab. 21 – Gruppo O (Il mio capo e la mia crescita)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
O.01	5	3	1	1	9	5	24	0,75	0,150	20,83	12,50	4,17	4,17	37,50	20,83	100,00
O.02	7	1	2	2	6	6	24	0,42	0,083	29,17	4,17	8,33	8,33	25,00	25,00	100,00
O.03	6	0	1	3	8	6	24	1,08	0,217	25,00	0,00	4,17	12,50	33,33	25,00	100,00
O.04	5	1	1	1	5	10	23	1,61	0,322	21,74	4,35	4,35	4,35	21,74	43,48	100,00
O.05	5	1	1	2	5	10	24	1,58	0,317	20,83	4,17	4,17	8,33	20,83	41,67	100,00
O	28	6	6	9	33	37	119	1,08	0,217	23,53	5,04	5,04	7,56	27,73	31,09	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 16 – Gruppo O (Il mio capo e la mia crescita)

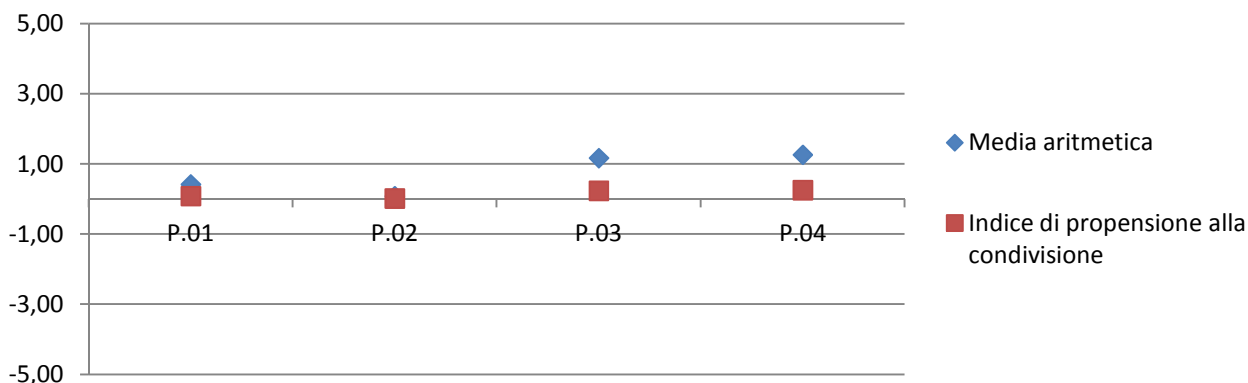


Tab. 22 – Gruppo P (Il mio capo e l'equità)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
P.01	6	1	2	3	9	3	24	0,42	0,083	25,00	4,17	8,33	12,50	37,50	12,50	100,00
P.02	5	2	3	5	7	2	24	0,08	0,017	20,83	8,33	12,50	20,83	29,17	8,33	100,00
P.03	4	2	2	4	4	8	24	1,17	0,233	16,67	8,33	8,33	16,67	16,67	33,33	100,00
P.04	5	1	1	4	3	9	23	1,26	0,252	21,74	4,35	4,35	17,39	13,04	39,13	100,00
P	20	6	8	16	23	22	95	0,73	0,145	21,05	6,32	8,42	16,84	24,21	23,16	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 17 – Gruppo P (Il mio capo e l'equità)

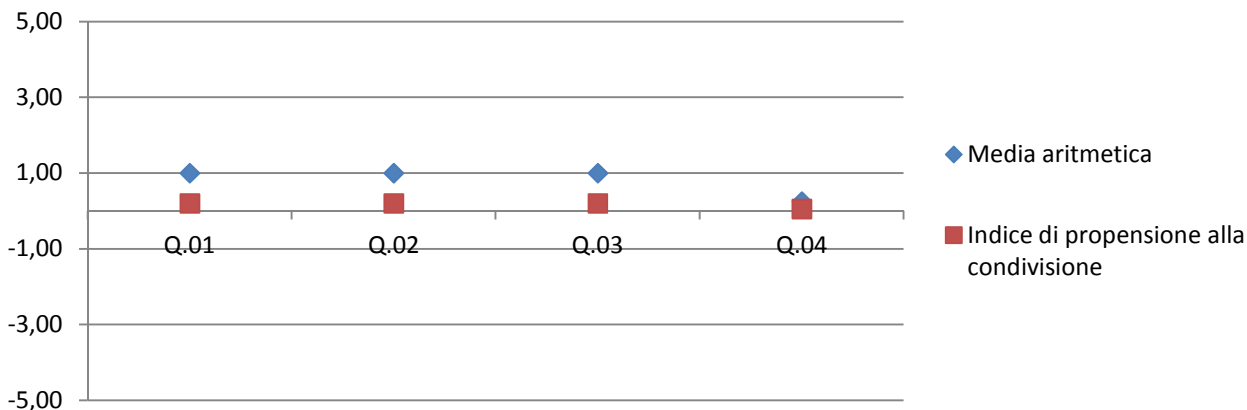


Tab. 23 – Gruppo Q (Il mio capo e il ruolo)

Codice	Risposte						Totale	Media aritmetica	Indice di propensione alla condivisione	Risposte percentuali						Totale
	-5	-3	-1	1	3	5				-5	-3	-1	1	3	5	
Q.01	6	1	1	4	3	9	24	1,00	0,200	25,00	4,17	4,17	16,67	12,50	37,50	100,00
Q.02	5	2	2	2	5	8	24	1,00	0,200	20,83	8,33	8,33	8,33	20,83	33,33	100,00
Q.03	4	1	3	3	9	4	24	1,00	0,200	16,67	4,17	12,50	12,50	37,50	16,67	100,00
Q.04	5	5	2	0	6	6	24	0,25	0,050	20,83	20,83	8,33	0,00	25,00	25,00	100,00
Q	20	9	8	9	23	27	96	0,81	0,163	20,83	9,38	8,33	9,38	23,96	28,13	100,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 18 – Gruppo Q (Il mio capo e il ruolo)



4. Metodologia per gli allegati 4, 5, 6, 7, 8 e 9 al Sistema

4.1 Premessa

Le sei indagini prevedono una serie di affermazioni finalizzate alla valutazione delle prestazioni e dei risultati del Direttore Generale e del personale tecnico-amministrativo. Ogni indagine ha avuto uno svolgimento regolare e sono state espletate tenendo in considerazione i seguenti principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni.

I diversi valutatori hanno espresso il proprio giudizio esplicitandolo sulla base di un punteggio di scala, per ogni item, compreso tra 0,25 e 4,00 ed avente un passo di 0,25 punti.

Nella tabella 24 sono riportati alcuni valori di sintesi che mettono in evidenza la dinamica evoluta della valutazione per categoria.

Tab. 24 - Indicatori di valutazione

Personale valutato	Nr.	Media aritmetica ponderata	Moda	Mediana	Variabilità (SQM)	Intervallo	
						Minimo	Massimo
Dirigente	1						
Categoria EP	28	3,68	3,75	3,75	0,120	3,39	3,75
Categoria D	63	3,93	4,00	4,00	0,062	3,25	4,00
Categoria C	157	3,70	4,00	3,96	0,221	2,60	4,00
Categoria B	33	3,83	4,00	3,96	0,119	3,00	4,00
Cat. D, C e B lab.	42	3,90	4,00	4,00	0,247	2,60	4,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

4.2 Scheda di valutazione intermedia e finale della Dirigenza di vertice

La compilazione dell'Allegato 4 al Sistema sarà oggetto di discussione in Consiglio di Amministrazione. Una valutazione positiva, superiore a 75/100, comporterà il conseguimento dell'indennità di risultato. Nella tab. 25 sarà possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche.

ALLEGATO 4: Scheda di valutazione intermedia e finale della Dirigenza di vertice

Aree Tematiche	Item	Pesi
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione degli obiettivi strategici	1. Capacità di programmare e pianificare gli obiettivi strategici: può essere misurata e dimostrata dalla completezza della documentazione, presentata negli Organi di Governo, finalizzata alla programmazione e pianificazione degli obiettivi strategici	2
	2. Capacità di intervenire sugli obiettivi strategici in situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle delibere presentate negli Organi di Governo finalizzate ad interventi tecnici o gestionali sopravvenuti in fase di attuazione degli obiettivi strategici	2
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	3. Capacità di gestire le risorse umane in coerenza con le priorità gestionali definite dagli Organi di Governo: può essere misurata e dimostrata dalla coerenza tra le priorità gestionali definite nelle deliberazioni degli Organi di Governo e i conseguenti cambiamenti organizzativi della Struttura coordinata	1
	4. Capacità di creare un clima di benessere organizzativo basato sulla programmazione, sul monitoraggio, sulla verifica dei risultati e sulla premialità degli stessi: è misurata e dimostrata dalla produzione di documentazione finalizzata sia al coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici sia nella premialità dello stesso	1
Capacità relazionali interne ed esterne	5. Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder interni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder interni	1
	Item 6. Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder esterni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder esterni	1
Capacità di valutazione	7. Capacità di differenziare significativamente i giudizi relativi ai propri collaboratori: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della documentazione (ad esempio la valutazione del superiore gerarchico EP da parte dei collaboratori) a supporto della valutazione dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	0,5
	8. Capacità di utilizzare la valutazione come sistema premiale: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della valutazione ai fini della premialità dei collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	0,5
Capacità di innovazione e modernizzazione	9. Capacità di promuovere innovazione e modernizzazione nell'ambito dei processi gestionali dell' Ateneo: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità di processi innovati predisposti nel Piano della Performance ed effettivamente attivati	0,5
	10. Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche, in coerenza con gli impegni finanziari concessi, finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo, senza escludere la modernizzazione delle professionalità dei propri collaboratori dirigenti non di vertice e dal personale di categoria EP	0,5

Tab. 25 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree Tematiche	Item	Media aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione degli obiettivi strategici	1			
	2			
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	3			
	4			
Capacità relazionali interne ed esterne	5			
	6			
Capacità di valutazione	7			
	8			
Capacità di innovazione e modernizzazione	9			
	10			
Generale				

4.3 Scheda di valutazione intermedia e finale dirigenti non di vertice/personale di categoria EP

La compilazione dell'Allegato 5 al Sistema, ad opera della commissione di valutazione composta dal Direttore Generale, dal Delegato Rettorale alle risorse umane e dal componente del Nucleo di Valutazione di Ateneo, è avvenuta a seguito della valutazione del personale di categoria EP tenuta nei giorni 5 e 6 maggio 2014. Nella tabella 26 e nel grafico 19 è possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche, mentre nella tabella 27 e nel grafico 20, si riporta la distribuzione dei punteggi attribuiti ai 28 valutati ottenuti come media aritmetica ponderata con i pesi attribuiti a ciascun item.

ALLEGATO 5: Scheda di valutazione intermedia e finale dirigenti non di vertice/personale di categoria EP

Aree Tematiche	Item	Pesi
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione degli obiettivi operativi	1. Capacità di programmare e pianificare gli obiettivi operativi: può essere misurata e dimostrata dalla completezza della documentazione, presentata negli Organi di Governo, finalizzata alla programmazione e pianificazione degli obiettivi operativi	2
	2. Capacità di intervenire sugli obiettivi operativi in situazioni tecniche o gestionali complesse sopravvenute: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle delibere presentate negli Organi di Governo finalizzate ad interventi tecnici o gestionali sopravvenuti in fase di attuazione degli obiettivi operativi	2
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	3. Capacità di creare un clima di benessere organizzativo all'interno della propria struttura favorendo la circolazione di informazioni qualificate relative alle proprie competenze: è misurata e dimostrata, in parte, dalla produzione e divulgazione di documentazione finalizzata alla conoscenza delle attività qualificanti la propria professionalità ed, in parte, dalla rilevazione dei questionari relativi alla valutazione del proprio superiore gerarchico di categoria EP	1
	4. Capacità di creare un clima di collaborazione, anche al di fuori del contesto organizzativo di appartenenza, favorendo la circolazione di informazioni qualificate relative alle proprie competenze: è misurata e dimostrata dalla produzione e divulgazione, al di fuori del suo contesto lavorativo, di documentazione finalizzata alla conoscenza delle attività qualificanti la propria professionalità	1
Capacità di coinvolgimento	5. Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder interni ed esterni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder interni ed esterni	0,5
Capacità di valutazione	6. Capacità di differenziare significativamente i giudizi relativi ai propri collaboratori: è misurata e dimostrata dal grado di utilizzo della documentazione a supporto della valutazione dei collaboratori	0,5

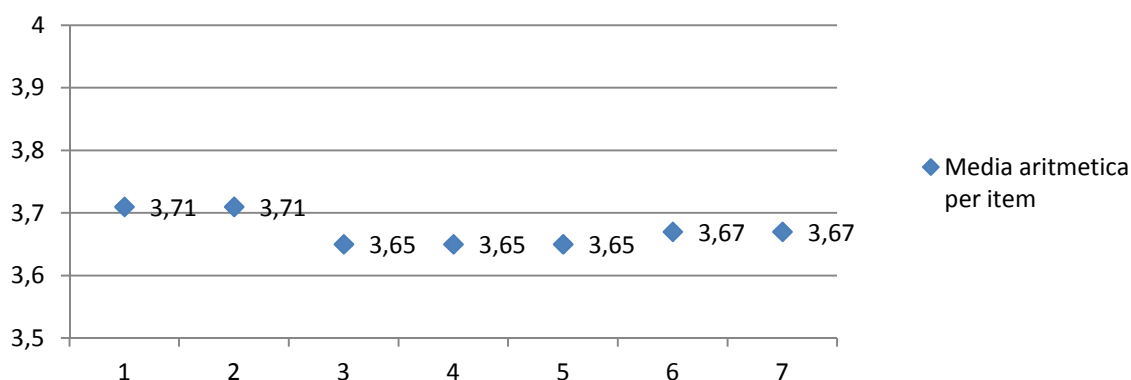
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	7. Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche, in coerenza con gli impegni finanziari concessi, finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito dei processi gestionali dell'Ateneo	1
--	--	---

Tab. 26 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree Tematiche	Item	Media aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nella risoluzione di problemi finalizzati all'attuazione gli obiettivi operativi	1	3,71	3,50	3,75
	2	3,71	3,50	3,75
Capacità organizzative finalizzate alla soddisfazione degli indirizzi politici adottati dagli Organi di Governo	3	3,65	3,25	3,75
	4	3,65	3,25	3,75
Capacità di coinvolgimento	5	3,65	3,25	3,75
Capacità di valutazione	6	3,67	3,50	3,75
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	7	3,67	3,25	3,75
Generale		3,64	3,25	3,75

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 19 – Media aritmetica per item

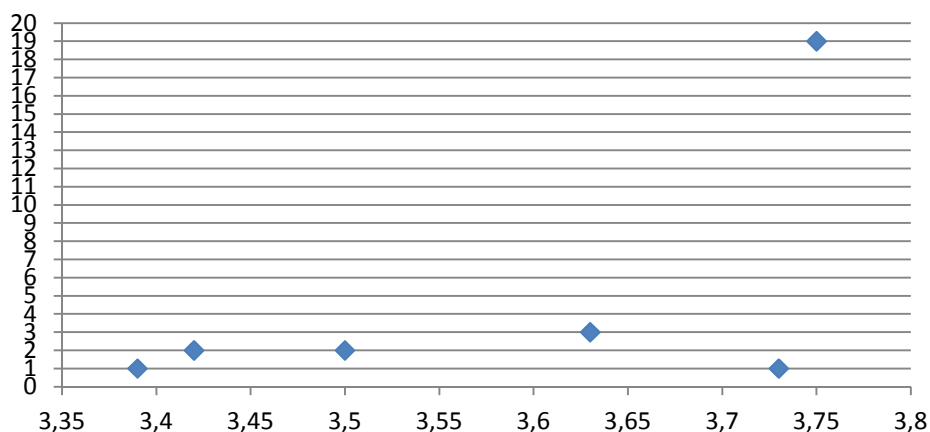


Tab. 27 - Distribuzione dei punteggi assegnati al personale di categoria EP

x_i	n_i
3,39	1
3,42	2
3,50	2
3,63	3
3,73	1
3,75	19
TOTALE	28

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 20 - Punteggi assegnati al personale di categoria EP



4.4. Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D

La compilazione dell'Allegato 6 al Sistema, ad opera della commissione di valutazione composta dal responsabile di Area/coordinatore di dipartimento e rispettivo vicario, è avvenuta a seguito della valutazione del personale di categoria D tenuta il giorno 6 marzo 2014. Nella tabella 28 e nel grafico 21 è possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche, mentre nella tabella 29 e nel grafico 22, si riporta la distribuzione dei punteggi attribuiti ai 63 valutati ottenuti come media aritmetica ponderata con i pesi attribuiti a ciascun item.

ALLEGATO 6: Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D

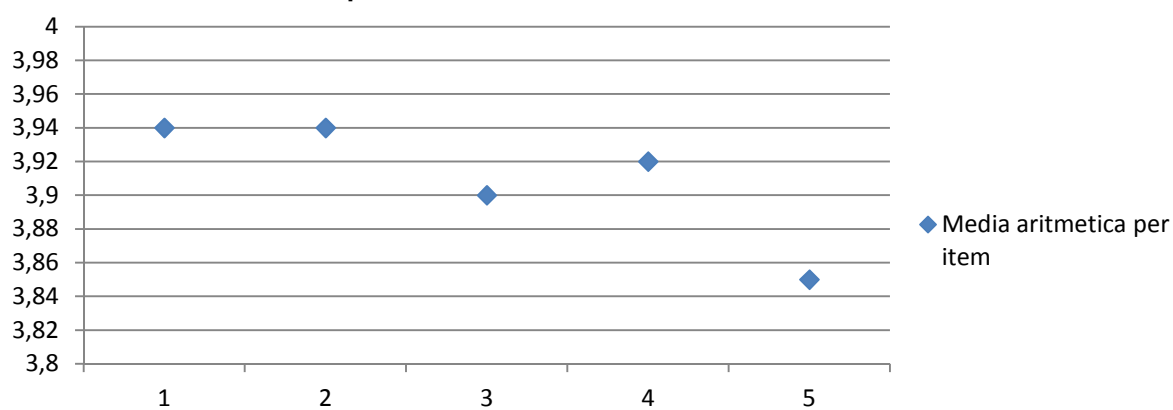
Aree Tematiche	Item	Pesi
Capacità nelle risoluzioni dei problemi	1. Capacità nelle risoluzioni dei problemi: può essere misurata e dimostrata dalla completezza della documentazione finalizzata alle soluzioni proposte e realizzate	2
Grado di autonomia	2. Grado di autonomia nell'organizzare le azioni della struttura di appartenenza: può essere misurata e dimostrata dal contributo operativo del collaboratore e dai risultati raggiunti dalle azioni legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance	2
Capacità di coinvolgimento	3. Capacità di coinvolgimento, nei processi gestionali dell'Ateneo, degli stakeholder interni ed esterni: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con gli stakeholder intern ed esterni	1
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	4. Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico e supportarlo nell'esercizio delle azioni proprie della struttura: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle attività poste in essere ai fini del pieno raggiungimento delle azioni della struttura legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5. Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito delle azioni gestite: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito delle azioni gestite	0,5

Tab. 28 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree Tematiche	Item	Media aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nelle risoluzioni dei problemi	1	3,94	3,00	4,00
Grado di autonomia	2	3,94	3,00	4,00
Capacità di coinvolgimento	3	3,90	3,00	4,00
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	4	3,92	3,00	4,00
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5	3,85	3,00	4,00
Generale		3,91	3,00	4,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 21 – Media aritmetica per item

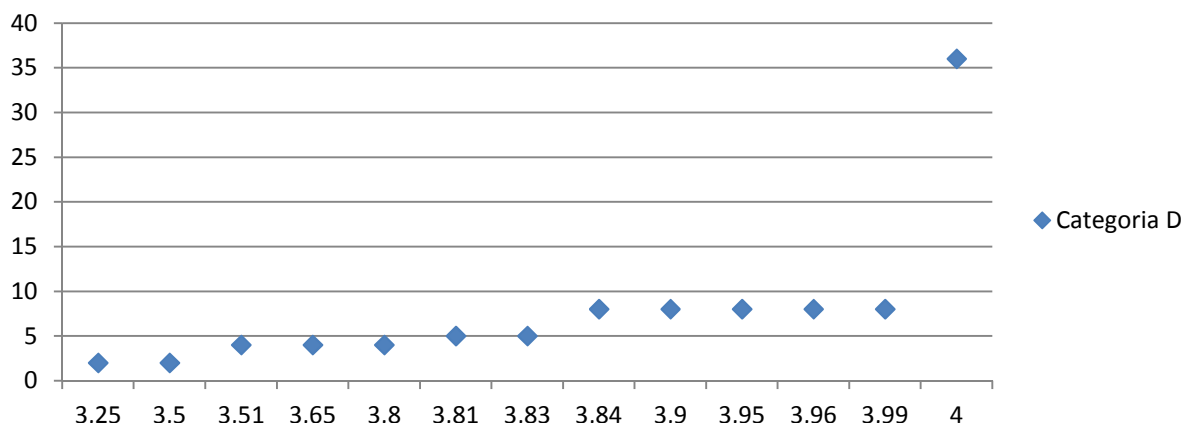


Tab. 29 - Distribuzione dei punteggi assegnati al personale di categoria D

$x_i - x_{i+1}$	n_i
3,25 - 3,50	2
3,51 - 3,80	4
3,81 - 3,83	5
3,84 - 3,95	8
3,96 - 3,99	8
4,00	36
TOTALE	63

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 22 - Punteggi empirici assegnati al personale di categoria D



4.5 Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria C

La compilazione dell'Allegato 7 al Sistema, ad opera della commissione di valutazione composta dal responsabile di Area/coordinatore di dipartimento e rispettivo vicario, è avvenuta a seguito della valutazione del personale di categoria C tenuta il giorno 6 marzo 2014. Nella tabella 30 e nel grafico 23 è possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche, mentre nella tabella 31 e nel grafico 24, si riscontra la distribuzione dei punteggi attribuiti ai 157 valutati ed ottenuti come media aritmetica ponderata con i pesi attribuiti a ciascun item.

ALLEGATO 7: Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria C

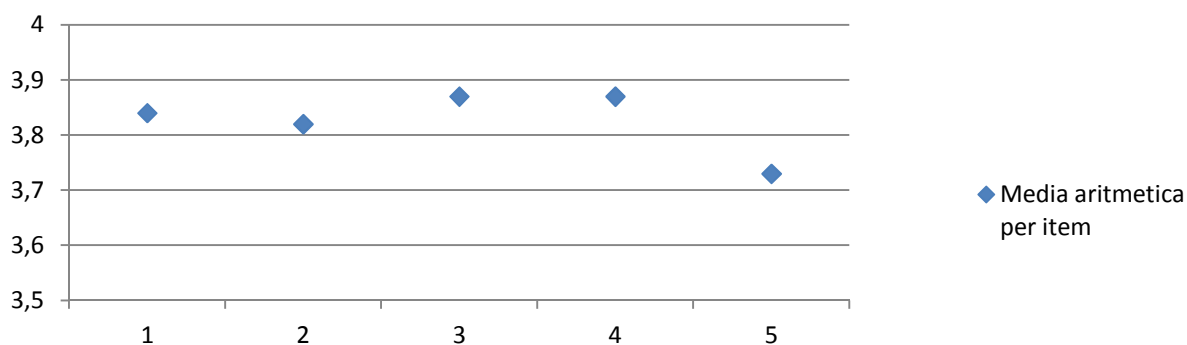
Aree Tematiche	Item	Pesi
Capacità nell'approccio ai problemi	1. Capacità nell'approccio ai problemi: può essere misurata e dimostrata dal grado di partecipazione alla gestione delle attività della struttura di appartenenza	2
Grado di autonomia	2. Grado di autonomia nell'organizzare le azioni della struttura di appartenenza: può essere misurata e dimostrata dal contributo operativo del collaboratore e dai risultati raggiunti dalle azioni legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance	2
Capacità relazionale	3. Capacità relazionali all'interno dell'Ateneo finalizzate al coinvolgimento nei processi lavorativi: può essere misurata e dimostrata dal numero di incontri e dei rispettivi esiti tenuti con i colleghi, finalizzati al coinvolgimento nei processi lavorativi	1
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	4. Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico e supportarlo nell'esercizio delle azioni proprie della struttura: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle attività poste in essere ai fini del pieno raggiungimento delle azioni della struttura legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance	0,5
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5. Capacità di promuovere il miglioramento continuo nell'ambito delle azioni gestite: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche finalizzate al miglioramento continuo nell'ambito delle azioni gestite	0,5

Tab. 30 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree tematiche	Item	Media aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nell'approccio ai problemi	1	3,84	2,75	4,00
Grado di autonomia	2	3,82	2,75	4,00
Capacità relazionale	3	3,87	1,50	4,00
Capacità di interagire con il proprio superiore gerarchico	4	3,87	2,75	4,00
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5	3,73	1,25	4,00
Generale		3,83	1,25	4,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 23 – Media aritmetica per item

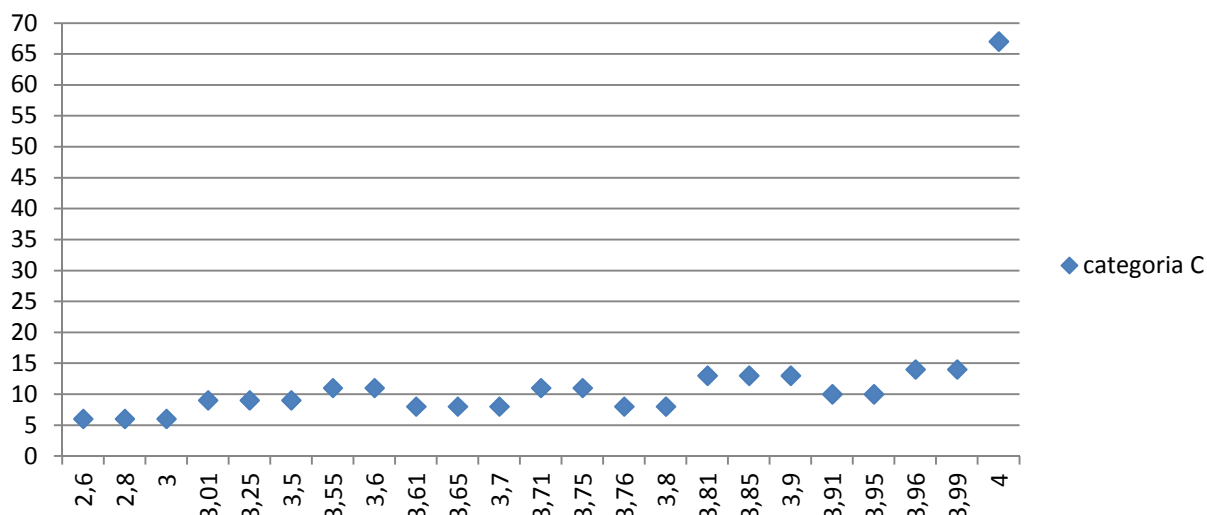


Tab. 31- Distribuzione dei punteggi assegnati al personale di categoria C

$x_i - x_{i+1}$	n_i
2,60 - 3,00	6
3,01 - 3,50	9
3,51 - 3,60	11
3,61 - 3,70	8
3,71 - 3,75	11
3,76 - 3,80	8
3,81 - 3,90	13
3,91 - 3,95	10
3,96 - 3,99	14
4,00	67
TOTALE	157

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 24 - Punteggi empirici assegnati al personale di categoria C



4.6 Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria B

La compilazione dell'Allegato 8 al Sistema, ad opera della commissione di valutazione composta dal responsabile di Area/coordinatore di dipartimento e rispettivo vicario, è avvenuta a seguito della valutazione del personale di categoria B tenuta il giorno 6 marzo 2014. Nella tabella 32 e nel grafico 25 è possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche, mentre nella tabella 33 e nel grafico 26, si riscontra la distribuzione dei punteggi attribuiti ai 33 valutati ed ottenuti come media aritmetica ponderata con i pesi attribuiti a ciascun item.

ALLEGATO 8: Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria B

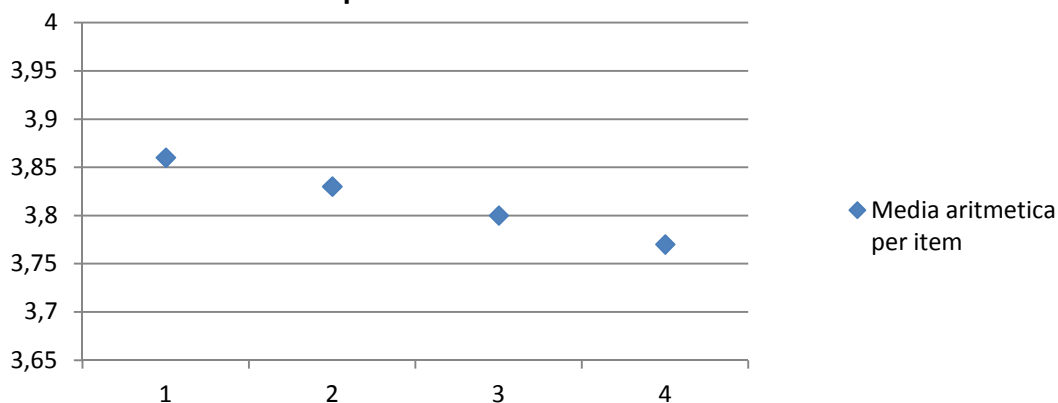
Capacità nell'approccio ai problemi	1. Capacità nell'approccio ai problemi: può essere misurata e dimostrata dal grado di partecipazione alla gestione delle attività della struttura di appartenenza	2
Grado di autonomia	2. Grado di autonomia nell'organizzare le azioni della struttura di appartenenza: può essere misurata e dimostrata dal contributo operativo del collaboratore e dai risultati raggiunti dalle azioni legate agli obiettivi operativi del Piano della Performance	2
Capacità relazionale	3. Capacità relazionali all'interno dell'Ateneo finalizzate al coinvolgimento nei processi lavorativi: può essere misurata e dimostrata dal grado di partecipazione alle attività ed agli incontri finalizzati al coinvolgimento nei processi lavorativi	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	4. Capacità di promuovere il miglioramento continuo nell'ambito delle azioni gestite: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni finalizzate al miglioramento continuo nell'ambito delle azioni del Piano della Performance	0,5

Tab. 32 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree tematiche	Item	Media aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nell'approccio ai problemi	1	3,86	3,00	4,00
Grado di autonomia	2	3,83	3,00	4,00
Capacità relazionale	3	3,80	3,00	4,00
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	4	3,77	3,00	4,00
Generale		3,81	3,00	4,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 25 – Media aritmetica per item

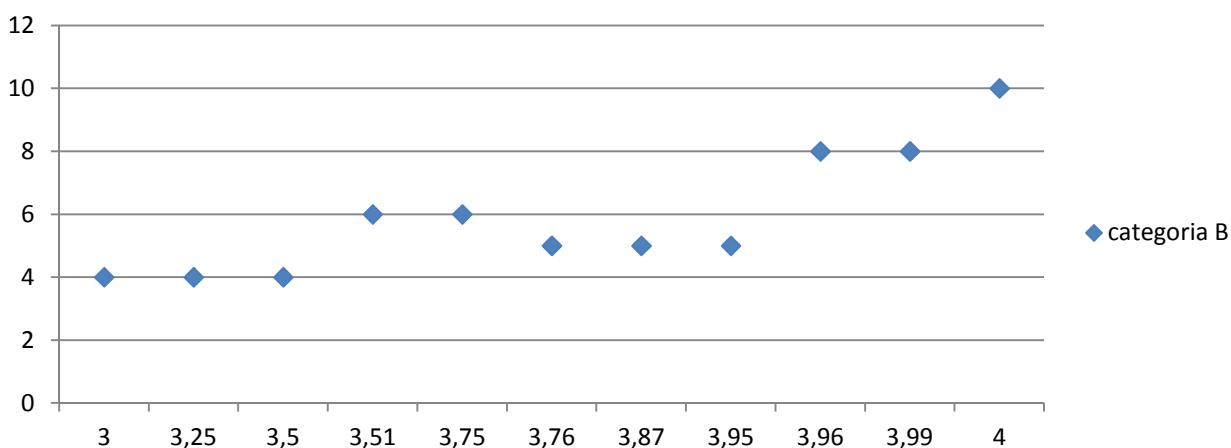


Tab. 33 - Distribuzione dei punteggi assegnati al personale di categoria B

$x_i - x_{i+1}$	n_i
3,00 – 3,50	4
3,51 – 3,75	6
3,76 – 3,95	5
3,96 – 3,99	8
4,00	10
TOTALE	33

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 26 - Punteggi empirici assegnati al personale di categoria B



4.7 Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D, C e B assegnato ai laboratori scientifici

La compilazione dell'Allegato 9 al Sistema, ad opera della commissione di valutazione composta dal responsabile di Area/coordinatore di dipartimento e rispettivo vicario, è avvenuta a seguito della valutazione del personale di categoria D, C e B assegnato ai laboratori scientifici tenuta il giorno 6 marzo 2014. Nella tabella 34 e nel grafico 27 è possibile verificare l'andamento della valutazione effettuata tenendo conto delle aree tematiche, mentre nella tabella 35 e nel grafico 28 si riporta la distribuzione dei punteggi attribuiti ai 42 valutati ed ottenuti come media aritmetica ponderata con i pesi attribuiti a ciascun item.

ALLEGATO 9: Scheda di valutazione intermedia e finale del personale di categoria D, C e B assegnato ai laboratori scientifici

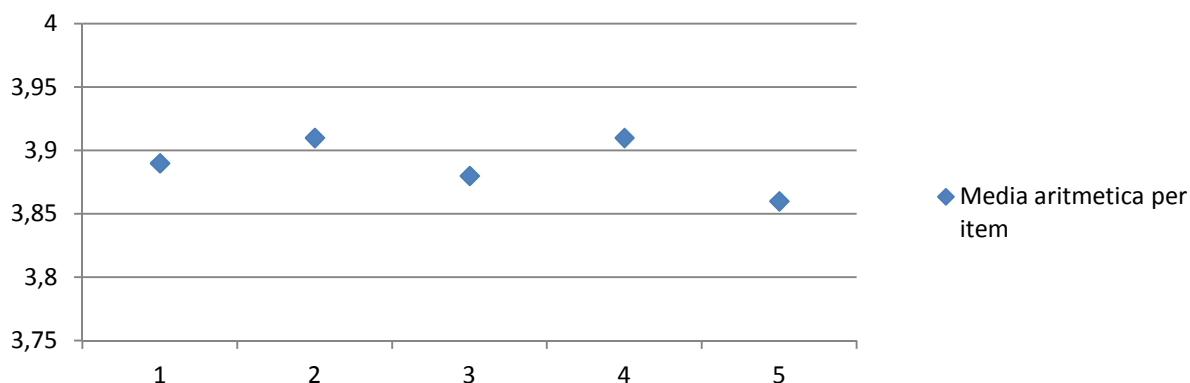
Aree Tematiche	Item	Pesi
Capacità nelle risoluzioni dei problemi	1. Capacità nelle risoluzioni dei problemi in ambito lavorativo: può essere misurata e dimostrata dalla completezza degli strumenti messi in campo ai fini delle soluzioni proposte e realizzate	2
Grado di autonomia	2. Grado di autonomia nell'organizzare le attività della struttura di appartenenza: può essere misurata e dimostrata dal contributo operativo del collaboratore e dai risultati conseguiti, basandosi su documentazione oggettiva	2
Capacità relazionale	3. Capacità relazionali all'interno dell'Ateneo finalizzate al coinvolgimento nei processi lavorativi: può essere misurata e dimostrata dalla concreta partecipazione ad incontri e riunioni, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza	1
Capacità di intervento	4. Capacità di intervento sull'attuazione delle azioni in situazioni tecniche o gestionali complesse: può essere misurata e dimostrata dal numero e dalla qualità delle attività poste in essere ai fini del pieno raggiungimento degli obiettivi della struttura scientifica di appartenenza	1
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5. Capacità di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito delle azioni gestite: può essere misurata e dimostrata dallo sviluppo di soluzioni tecniche finalizzate al miglioramento continuo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità nell'ambito delle azioni gestite nel laboratorio scientifico di appartenenza	0,5

Tab. 34 – Punteggio medio di scala distinti per item

Aree tematiche	Item	Media Aritmetica	Intervallo	
			Minimo	Massimo
Capacità nelle risoluzioni dei problemi	1	3,89	2,25	4,00
Grado di autonomia	2	3,91	3,00	4,00
Capacità relazionale	3	3,88	2,25	4,00
Capacità di intervento	4	3,91	3,00	4,00
Capacità di promuovere il miglioramento continuo	5	3,86	2,25	4,00
Generale		3,89	2,25	4,00

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 27 – Media aritmetica per item

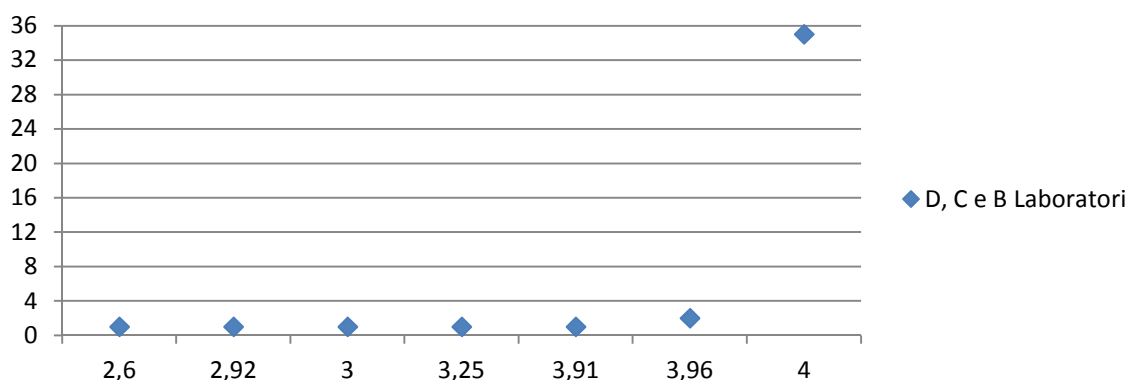


Tab. 35 - Distribuzione dei punteggi assegnati al personale di categoria D, C e B assegnati ad attività di laboratori scientifici

x_i	n_i
2,60	1
2,92	1
3,00	1
3,25	1
3,91	1
3,96	2
4,00	35
TOTALE	42

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 28 - Punteggi assegnati al personale di categoria D, C e B Laboratori



4.8 Analisi delle valutazioni effettuate dalle Commissioni.

La compilazione degli Allegati 6, 7, 8 e 9 al Sistema, ad opera delle Commissioni di valutazione è avvenuta sotto la supervisione della Direzione Generale che, come da Sistema, aveva l'onere di verificare l'andamento generale dei punteggi attribuiti al personale tecnico-amministrativo sulla base dei parametri: media aritmetica e scarto quadratico medio. Infatti, al fine di rendere omogenei i punteggi tra le singole Commissioni, la Direzione Generale, sulla base del fattore di tolleranza riferito alla media aritmetica, ossia $\pm 0,25$, ha chiesto a due Commissioni di rivedere le valutazioni finali in

modo tale che la media aritmetica finale fosse ricompresa in un intervallo simmetrico rispetto alla media generale pari a 3,87. Di fatto, la valutazione finale ha avuto l'evoluzione presente in tabella 36.

Tab. 36 – Analisi della valutazione

COMMISSIONE	Numero valutati	Media aritmetica	Mediana	Moda	Intervallo		Scarto quadratico medio
					Minimo	Massimo	
1	9	3,63	3,79	4,00	2,75	4,00	0,3894
2	21	3,65	3,65	4,00	3,00	4,00	0,2041
3	7	3,69	3,75	3,75	3,25	3,83	0,1847
4	15	3,71	3,58	4,00	3,44	4,00	0,2127
5	16	3,81	3,83	3,83-4,00	3,54	4,00	0,1459
6	12	3,84	3,94	4,00	3,00	4,00	0,2771
7	16	3,87	3,87	4,00	3,25	4,00	0,1905
8-ATENEO	299	3,87	4,00	4,00	2,60	4,00	0,2307
9	17	3,88	3,83	3,80-3,96	3,67	4,00	0,0992
10	37	3,88	4,00	4,00	3,00	4,00	0,3025
11	19	3,90	3,96	4,00	3,66	4,00	0,1156
12	24	3,90	4,00	4,00	2,60	4,00	0,2865
13	19	3,91	4,00	4,00	3,25	4,00	0,2178
14	28	3,94	4,00	4,00	3,70	4,00	0,0975
15	18	3,97	3,98	3,98	3,94	4,00	0,0213
16	41	3,98	4,00	4,00	3,73	4,00	0,0456

Fonte: Elaborazione dell'Area Programmazione, Valutazione, Controllo Gestione e Statistica

Graf. 29 - Media aritmetica per Commissione di valutazione

