



VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE N. 11/14
RIUNIONE DEL 27 GIUGNO 2014

Il giorno 27 giugno 2014, alle ore 11:00, regolarmente convocato con nota prot. n. 7284 del 24.6.2014, presso il Rettorato dell'Università degli Studi della Tuscia (via S. Maria in Gradi n. 4) si è riunito il Nucleo di Valutazione per discutere il seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Comunicazioni
2. Indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico (art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 50)
3. Validazione Relazione sulla performance anno 2013 (D.lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4, lett. c.)- Riferimenti metodologici e pianificazione delle attività
4. ANAC - assolvimento obblighi di pubblicazione di cui all'art. 22 c. 2 del d.lgs. n. 33/2013
5. Varie ed eventuali

Sono presenti:

Prof. Raffaele Saladino	- Coordinatore, Presidente
Dott. Paolo Annunziato	Componente
Prof.ssa Maria Francesca Renzi	Componente
Sig. Lorenzo Palazzi	Rappresentante degli studenti.

Sono assenti giustificati:

Dott. Francesco Sarpi	Componente
Dott.ssa Emanuela Stefani	Componente

Sono altresì presenti:

Dott. Alessio Maria Braccini	Presidente della Struttura Tecnica Permanente
Dott.ssa Elsa Serpico	Dottoranda componente della S.T.P.
Dott.ssa Sandra Bertuccini	Componente S.T.P

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante la Dott.ssa Sandra Bertuccini.

Il Presidente, accertata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

1. COMUNICAZIONI

- 1.1 Il Presidente informa che la Dott.ssa Emanuela Stefani non potrà partecipare alla riunione a causa di un grave lutto familiare; il Nucleo, nell'esprimere alla Dott.ssa Stefani le più sentite condoglianze, invita ad inviarle un telegramma a nome di tutti i componenti;





- 1.2 D.L. n. 90/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”: a seguito dell'entrata in vigore il 26 giugno u.s., ai sensi dell'art. 19, comma 1, è stata soppressa dell'Autorità per la vigilanza dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP), i cui compiti e funzioni sono stati trasferiti all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), la quale ha emanato in merito la delibera 102/2014;
- 1.3 A.N.A.C.: pubblicato il primo “Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009” – giugno 2014; l'Università degli studi della Tuscia risulta tra le 8 Università registrate all'applicazione web che hanno concluso le rilevazioni;
- 1.4 Il Direttore del Dipartimento DISTU ha inviato p/c al Nucleo di valutazione, la delibera adottata dal Consiglio di dipartimento nella seduta del 20 giugno 2014 inerente il questionario di rilevazione delle opinioni degli studenti, in cui vengono evidenziati alcuni problemi sulla compilazione dei questionari da parte degli studenti.
- 1.5 Il Presidente informa che la Corte dei Conti, Sezione giurisdizionale per la Regione Lazio, con la sentenza del 05.05.2014 n. 403 ha condannato ai risarcimento del danno anche i componenti del Nucleo di valutazione del Consiglio regionale del Lazio, per aver svolto con superficialità i compiti di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un dirigente, ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato. In effetti, nel caso in esame, non erano stati presentati documenti di rendicontazione dell'operato da parte del dirigente e, nonostante ciò, il Nucleo di valutazione aveva certificato il raggiungimento dei risultati.

2. INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE VOLTE A RILEVARE IL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE NONCHÉ LA RILEVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO (ART. 14, COMMA 5 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL 27 OTTOBRE 2009, N. 50)

Il Presidente ricorda che, nella riunione di cui al verbale del Nucleo di valutazione n. 10/14 del 6 giugno 2014, sono state definite le modalità organizzative dell'indagine in oggetto. La raccolta dei questionari era stata avviata dal Direttore Generale con nota prot. n. 3655 del 31/03/2014 (**All. n. 1/1-1**) indirizzata ai Dirigenti ed al personale tecnico e amministrativo, con cui aveva fornito le istruzioni per la compilazione del questionario sul benessere organizzativo, nell'arco temporale 2 – 18 aprile 2014; una volta raccolti, i dati sono stati caricati in forma massiva sull'apposita applicazione web dell'ANAC. Invita pertanto il Dott. Braccini ad illustrare l'analisi effettuata.

Prende la parola il Dott. Braccini comunicando che sono stati raccolti 97 questionari, che presentano anche una forte mancanza di risposte; pertanto il limite del campione ha vincolato il tipo di analisi condotta insieme ad Dott. Luca Secondi, che è stata solo di tipo descrittivo.

Il testo dell'Indagine risulta essere il seguente:





Analisi indagine benessere organizzativo

Analisi indagine benessere organizzativo

Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati	3
Dati anagrafici del campione dei rispondenti	5
Questionario: Benessere Organizzativo.....	7
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione	7
Box plot.....	9
Analisi importanza/performance percepita	10
Considerazioni conclusive.....	11
Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	12
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione	12
Box Plot.....	13
Questionario: Valutazione del superiore gerarchico.....	14
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione	14
Box Plot.....	15

Analisi indagine

Come da richiesta del Nucleo di Valutazione risultante da verbale n. 10/14 della riunione del 6 giugno 2014 la Struttura Tecnica Permanente ha analizzato i dati raccolti per l'indagine sul benessere organizzativo. I dati sono stati acquisiti dalla piattaforma web <http://www.civilt-benessereorganizzativo.it/> dopo l'avvenuta conferma della chiusura dell'indagine (19 giugno) e del caricamento di tutti i dati da parte dell'Ufficio Competente. L'analisi dei dati ha riguardato i seguenti questionari:

- Benessere organizzativo: sez. A, B, C, D, E, F, G, H, I, e Importanza degli ambiti di indagine;
- Grado di condivisione del sistema di valutazione: sez. L, M, e N;
- Valutazione del superiore gerarchico: sez. O e P;
- Dati anagrafici.

Per l'analisi dei dati il Presidente della Struttura si è avvalso della collaborazione del Dott. Luca Secondi.

Considerazioni metodologiche e generali sui dati analizzati

Tutti i questionari oggetto di indagine risultano composti da 97 osservazioni ($n = 97$). Va però fatto notare che all'interno del campione di dati raccolti per ciascuno dei tre questionari è rilevante la presenza di domande alle quali chi ha compilato il questionario non ha fornito una risposta. Non sempre inoltre le risposte mancanti corrispondono a domande esplicitamente indicate come facoltative (es: riportanti la dicitura "se applicabile" come nel caso della domanda B.09).

Per fornire una misura dell'incidenza delle risposte mancanti va fatto notare che solo per una delle domande del questionario sul benessere organizzativo (A.02) sono presenti tutte e 97 le osservazioni. In media per ciascuna domanda dei questionari sono 8 le osservazioni mancanti. Le osservazioni mancanti sono concentrate in maniera superiore alla media nelle domande qui di seguito elencate.

Questionario: Benessere organizzativo

- Sezione A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato:





- A.04: Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...);
- A.05: Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro;
- Sezione B – Le discriminazioni:
 - Tutte le domande;
- Sezione C – L'equità nella mia amministrazione:
 - C.01: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro;
 - 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;
- Sezione D – Carriera e sviluppo professionale:
 - 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;
- Sezione G – Il contesto del mio lavoro:
 - G.02: Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro;
- Sezione H – Il senso di appartenenza:
 - H.04: I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali;
 - H.05: Se potessi, comunque cambierei ente.

Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione

- Sezione L – La mia organizzazione:
 - L.02: Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione;
 - L.03: Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione;
- Sezione M – Le mie performance:
 - Tutte le domande;
- Sezione N – Il funzionamento del sistema
 - Tutte le domande.

Questionario: Valutazione del Superiore Gerarchico

- Sezione 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: E' sensibile ai miei bisogni personali;
 - O.04: Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro;
- Sezione P – Il mio capo e l'equità:
 - P.02: Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro.

Sezione Dati anagrafici

- Le domande su sesso, età, anzianità di servizio e qualifica della sezione anagrafica.

Dal punto di vista metodologico, trattandosi di un insieme di dati omogenei rappresentanti osservazioni del personale dell'Università della Tuscia si è adottata una strategia di analisi descrittiva concentrandosi su:

- Analisi di posizione derivante dallo studio dei valori medi, della deviazione standard, e del coefficiente di variazione;
- Analisi grafica del comportamento dei vari item tramite box-plot;





- *Analisi delle distribuzioni condizionate per alcune caratteristiche demografiche (sesso, anzianità di servizio, età anagrafica);*
- *Analisi grafica di confronto tra l'importanza attribuita dai rispondenti al questionario sul benessere organizzativo e la performance percepita.*

Per procedere alle analisi descritte, dal momento che alcune domande (nello specifico A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, e H.05) presentavano una scala con valori opposti rispetto al resto del questionario (dove il “per nulla” corrispondeva alla performance massima e il “del tutto” alla performance minima), per omogeneità è stata effettuata, solo ed esclusivamente per queste domande, l'inversione della scala.

Dati anagrafici del campione dei rispondenti

*I grafici in Figura 1, Figura 2, Figura 3, **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** descrivono la composizione del campione dal punto di vista della distribuzione per sesso, ruolo, età anagrafica e anzianità di servizio. Dal punto di vista del sesso il 55% dei rispondenti è composto da donne contro un 34% di uomini. Nella quasi totalità dei casi tranne uno (corrispondente allo 86% al netto del caso singolo e delle risposte non fornite) chi risponde è in ruolo come non dirigente.*

La distribuzione per età anagrafica mostra che per più di due terzi i dipendenti hanno una età superiore ai 41 anni e, nel 51% dei casi, una anzianità di servizio superiore ai 20 anni lavorativi.

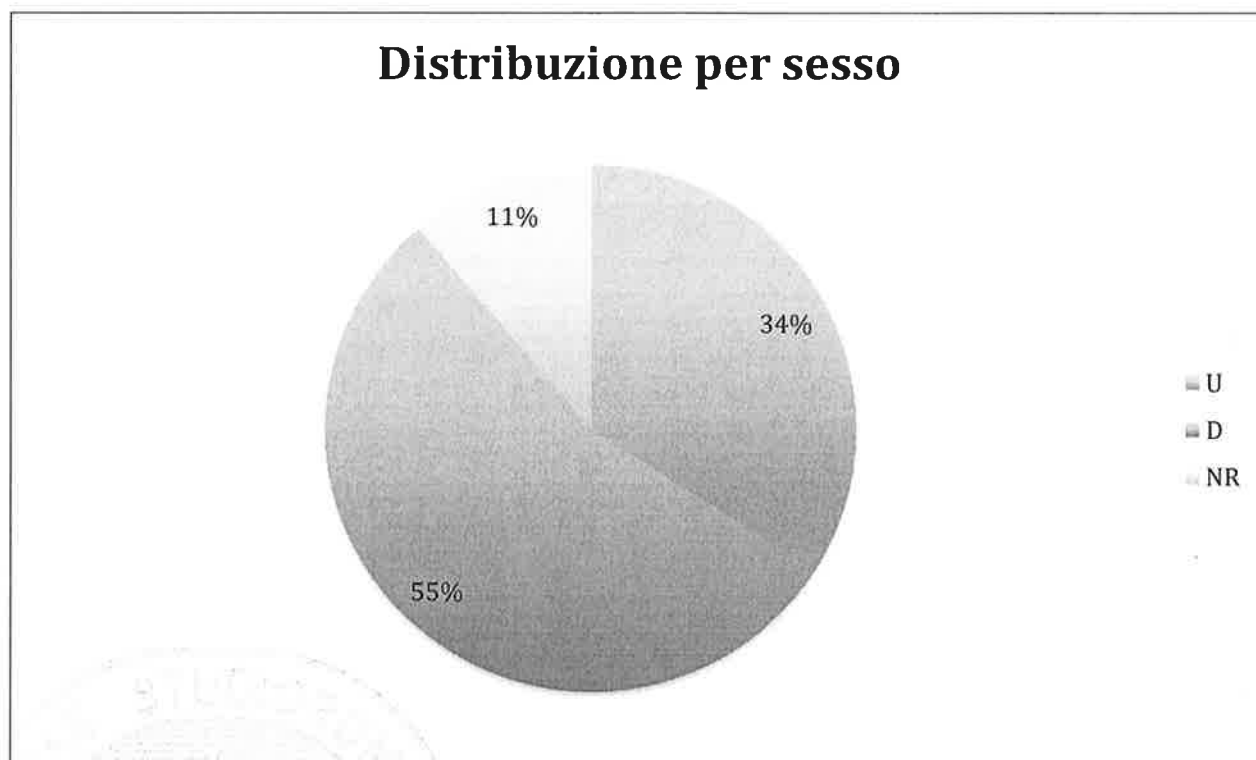


Figura 1 - Distribuzione per sesso (valori percentuali)





ES

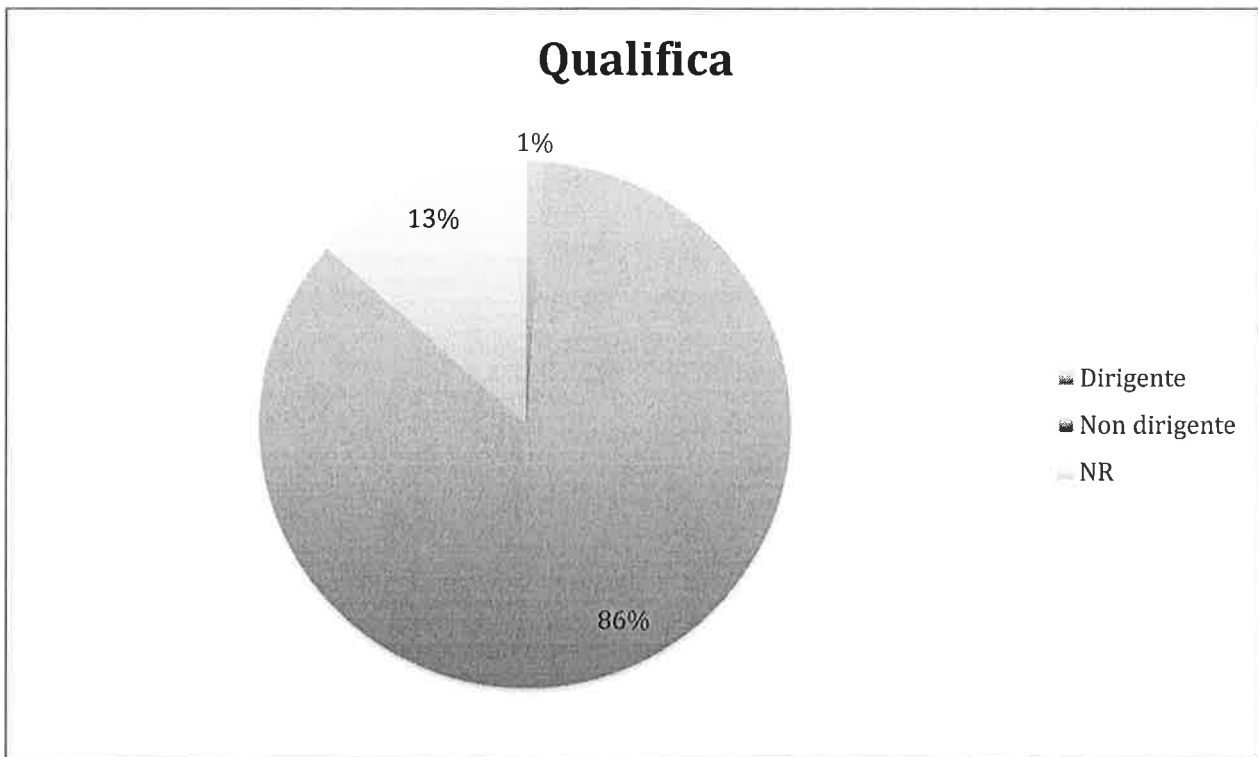


Figura 2 - Distribuzione per qualifica (valori percentuali)

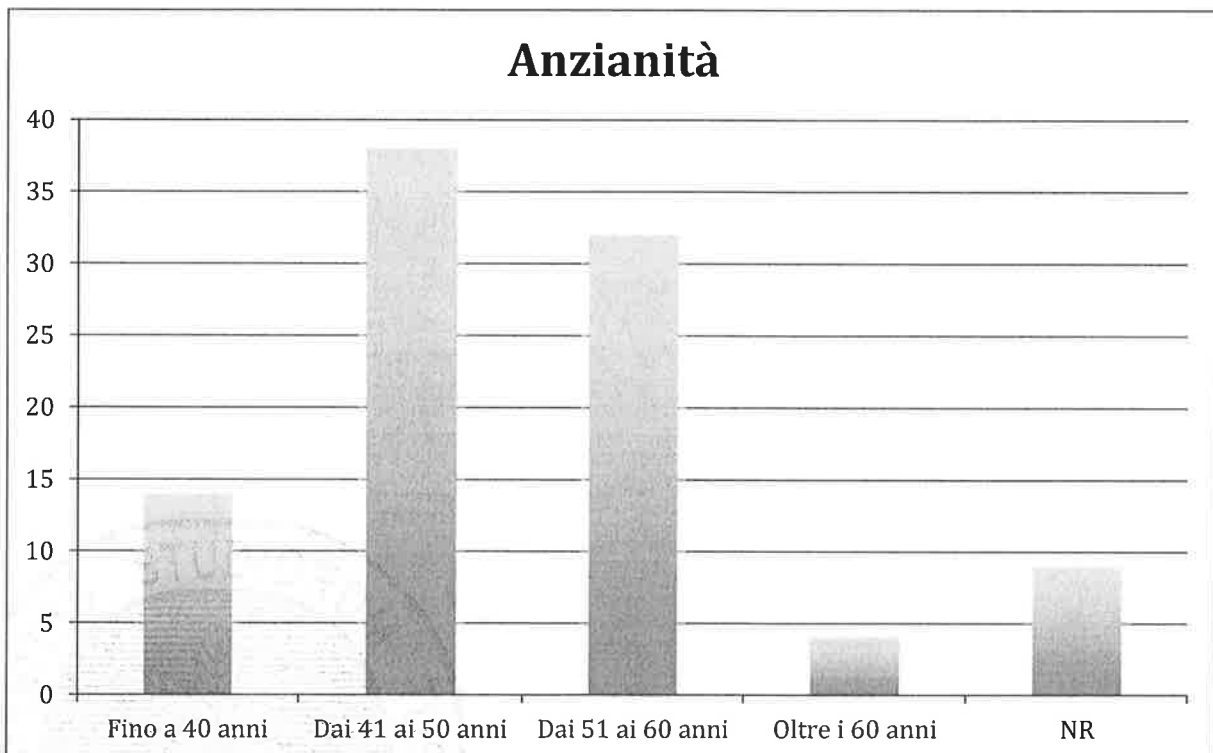


Figura 3 - Distribuzione per anzianità di servizio (valori percentuali)





ES

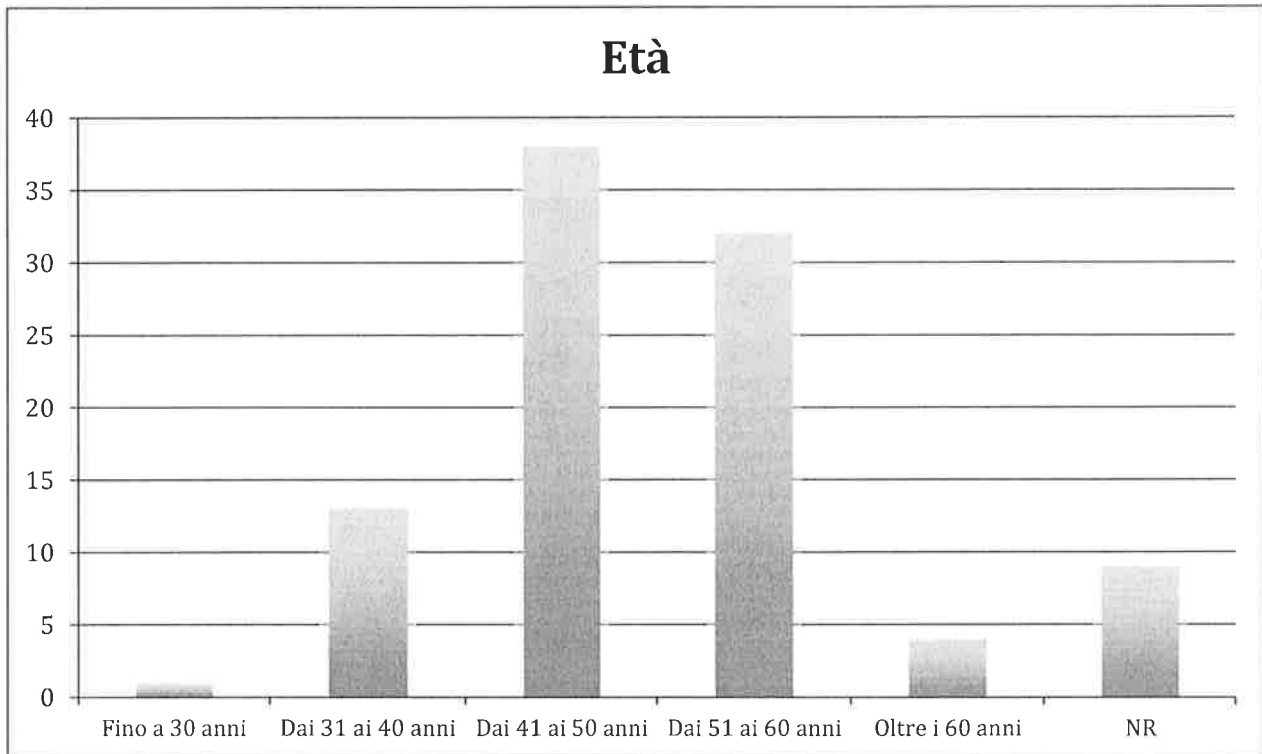


Figura 4 - Età anagrafica

Questionario: Benessere Organizzativo

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

Per ogni ambito del questionario la tabella 1 riporta il grado di accordo medio espresso dai rispondenti affiancando altresì la deviazione standard ed il coefficiente di variazione per consentire un'analisi della dispersione delle risposte. E' evidente che il valore medio di ambito potrà variare, in accordo alla scala ancorata agli estremi utilizzata nel questionario, da un minimo di 1 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di "totale disaccordo" (esprimendo quindi un punteggio numerico pari ad 1) ad un massimo di 6 qualora per tutte le affermazioni sia stato espresso un grado di "totale accordo".

L'ambito relativo alle discriminazioni sul luogo di lavoro è quello in cui si registra il più elevato grado di accordo (migliore performance) dei rispondenti, pari a 5.35 ed al tempo stesso una minore variabilità nelle risposte medie ($DS=0.75$ e $CV=0.14$). E' opportuno specificare che le affermazioni proposte per tale ambito erano costruite in senso positivo (o sono state rese positive nello specifico per le affermazioni B.04 e B.08) ed orientate quindi alla correttezza ed al rispetto nel luogo di lavoro. Va da sé quindi che un valore medio così elevato rappresenta sicuramente un aspetto positivo per l'amministrazione, poiché i dipendenti (rispondenti) percepiscono di essere trattati correttamente e con rispetto sia rispetto alla propria appartenenza sindacale, politica, religiosa, di genere, razza e/o etnia, di lingua, età, o orientamento sessuale. Positiva è anche la performance in merito all'assenza di discriminazioni per disabilità, pur se tale domanda è stata compilata da un numero più ridotto di rispondenti (38) in quanto facoltativa.

Ambito	Media	Deviazione Standard (DS)	Coeff. Variazione (CV)
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.67	0.86	0.18

h





ES

B: Le discriminazioni	5.35	0.75	0.14
C: L'equità nella mia amministrazione	3.78	1.13	0.30
D: Carriera e sviluppo professionale	3.61	1.29	0.36
E: Il mio lavoro	4.71	0.86	0.18
F: I miei colleghi	5.00	1.00	0.20
G: Il contesto del mio lavoro	4.03	1.23	0.30
H: Il senso di appartenenza	4.96	0.82	0.17
I: L'immagine della mia amministrazione	5.10	0.87	0.17

Tabella 1 – Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione delle risposte

Valori medi elevati e superiori (o pari) a 5 si registrano anche per l'ambito relativo all'immagine della propria amministrazione e per i colleghi di lavoro. Sempre positivamente valutato (pur se con un punteggio medio lievemente inferiore a 5) è il senso di appartenenza all'amministrazione.

Il valore medio più basso si ha, invece, nell'ambito della carriera e dello sviluppo professionale (media = 3.61) che al tempo stesso registra anche la più elevata variabilità nelle risposte. Un ulteriore ambito che ottiene una valutazione di bassa performance è rappresentato dall'equità nella propria amministrazione (media = 3.78).

Le tabelle 2, 3 e 4 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

Alcuni spunti interessanti emergono dall'analisi delle tabelle.

Riferendoci al genere dei rispondenti si nota una migliore performance degli uomini rispetto alle donne per il senso di appartenenza all'amministrazione (valore medio pari a 5.34 per gli uomini e 4.88 per le donne). E' importante altresì osservare che le donne giudicano in modo più elevato la correttezza dei comportamenti e l'assenza di discriminazioni sul posto di lavoro rispetto agli uomini (valore medio pari a 5.43 per le donne e 5.33 per gli uomini).

Ambito	Donne	Uomini
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4.62	4.82
B: Le discriminazioni	5.43	5.33
C: L'equità nella mia amministrazione	3.66	3.99
D: Carriera e sviluppo professionale	3.52	3.98
E: Il mio lavoro	4.65	4.79
F: I miei colleghi	5.06	5.03
G: Il contesto del mio lavoro	3.92	4.35
H: Il senso di appartenenza	4.88	5.34
I: L'immagine della mia amministrazione	5.12	5.17

Tabella 2 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	5.00	4.47	4.78	5.19
B: Le discriminazioni	5.78	5.30	5.26	4.81
C: L'equità nella mia amministrazione	4.11	3.55	3.84	4.90
D: Carriera e sviluppo professionale	4.23	3.42	3.66	4.73
E: Il mio lavoro	5.17	4.65	4.58	5.40
F: I miei colleghi	5.18	4.94	5.09	5.60
G: Il contesto del mio lavoro	4.51	3.87	4.09	5.13
H: Il senso di appartenenza	5.28	5.02	4.93	5.13

ES





ES

I: L'immagine della mia amministrazione 5.23 5.04 5.26 5.00

Tabella 3 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	5.19	5.19	4.32	4.64
B: Le discriminazioni	5.91	5.89	5.27	5.26
C: L'equità nella mia amministrazione	4.03	4.05	3.62	3.68
D: Carriera e sviluppo professionale	4.43	3.71	3.34	3.61
E: Il mio lavoro	4.86	5.13	4.62	4.63
F: I miei colleghi	5.50	5.08	4.85	4.99
G: Il contesto del mio lavoro	3.77	4.43	3.89	4.07
H: Il senso di appartenenza	5.14	5.55	4.73	4.96
I: L'immagine della mia amministrazione	5.17	5.00	5.13	5.09

Tabella 4 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Per quanto concerne l'età anagrafica si può notare che i rispondenti in età superiore a 60 anni sono coloro che fanno registrare punteggi maggiori, rispetto alle altre classi di età, per gli ambiti E (Il mio lavoro) e F (I miei colleghi).

A riguardo invece dell'anzianità di servizio, valori medi più elevati si registrano in linea generale per coloro che sono in servizio da un numero di anni al massimo pari a 10. E' il caso ad esempio delle dimensioni A (Sicurezza e salute), B (Le discriminazioni), F (Il mio lavoro), H (Il senso di appartenenza) e I (L'immagine della mia amministrazione).

Box plot

La figura 5 consente di valutare graficamente la variabilità delle risposte medie per ciascun ambito. Come già menzionato in precedenza gli ambiti C e D fanno registrare il più elevato livello di variabilità nella performance. Valori più omogenei si registrano invece per l'ambito B (discriminazioni), I (immagine dell'amministrazione) e H (senso di appartenenza)

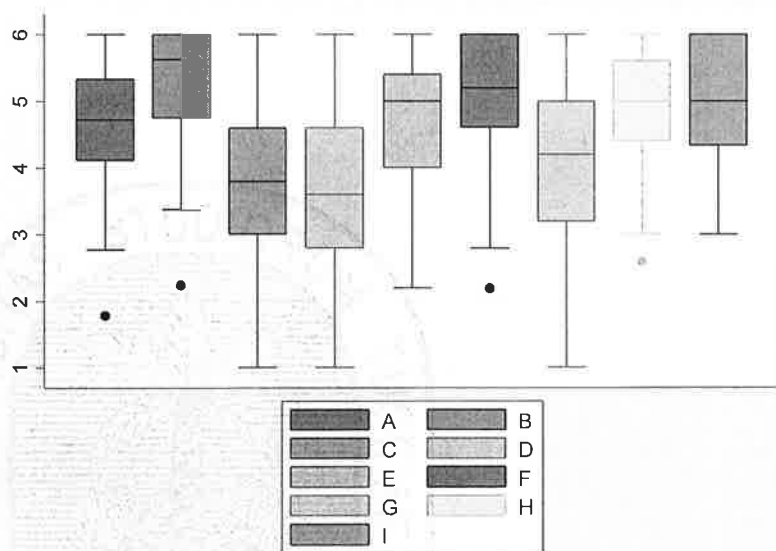


Figura 5 - Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plot



Analisi importanza/performance percepita

Il grafico in **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** mostra visivamente l'analisi dei punteggi medi di importanza e di performance percepita da parte dei rispondenti al questionario. Il grafico confronta l'importanza media (linea rossa: derivante dalla media del punteggio di importanza indicato da ciascun rispondente per ciascuna delle sezioni nel questionario sul benessere organizzativo), la performance media (linea verde: derivante dalla media dei punteggi indicati dai rispondenti per tutte le domande di ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo), e i singoli punteggi medi di performance per ciascuna delle domande che compongono ciascuna delle nove sezioni del questionario sul benessere organizzativo (barre di colore alternato bordò e celeste).

Questa analisi riguarda tutte e nove le sezioni del questionario sul benessere organizzativo:

- 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.

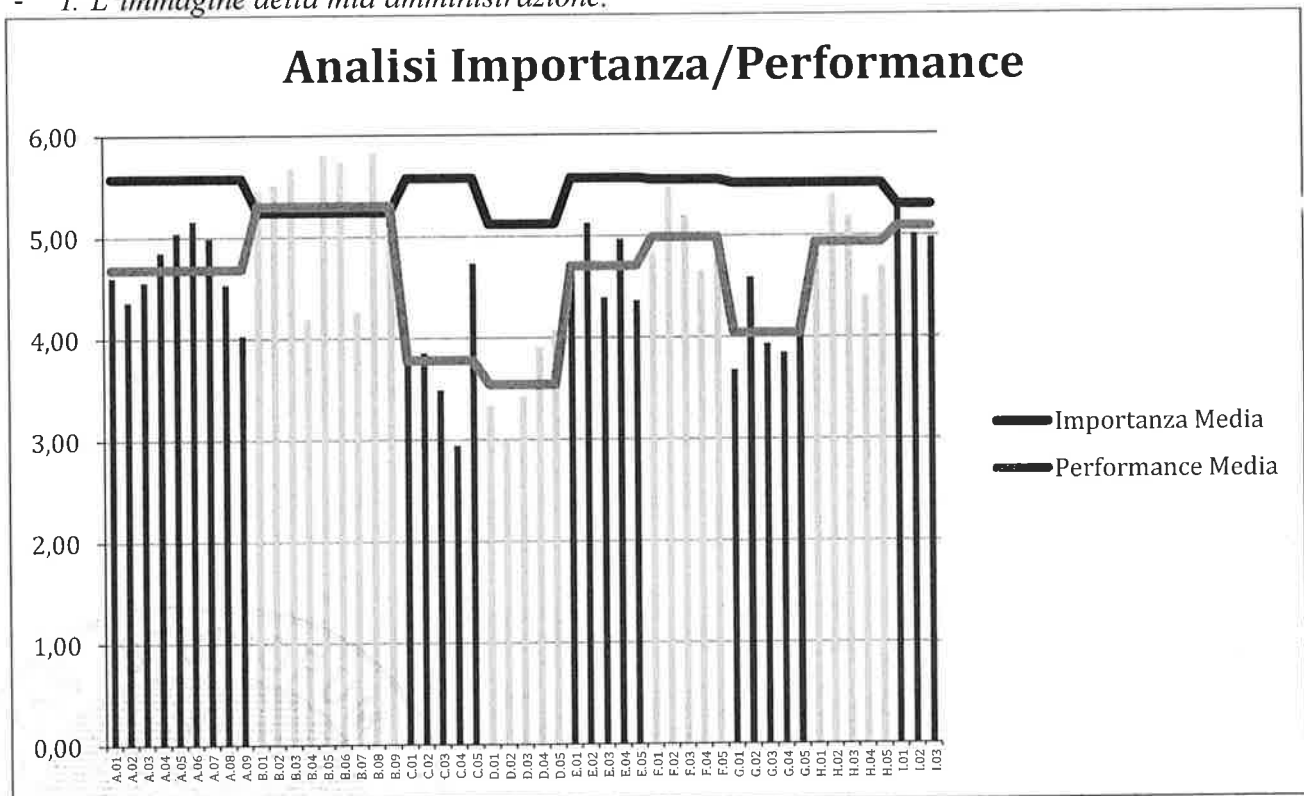


Figura 6 - Analisi Importanza/Performance

Sebbene già intuibile dall'analisi descrittiva, dal grafico in Figura 6 è possibile constatare come alla variabilità nei punteggi medi di performance per le sezioni A – I dell'indagine sul benessere organizzativo corrisponde una sostanziale stabilità nei punteggi di importanza media assegnati dai rispondenti.

La figura mostra in maniera immediata come, ad eccezione della sezione B (discriminazioni), i punteggi di performance sono sempre inferiori a quelli di importanza. Vi sono alcune sezioni dove



il gap è rilevante e, nello specifico, la maggiore differenza tra performance ed importanza si ha per le sezioni C (equità), e D (carriera e sviluppo professionale). Queste due sezioni sono anche quelle nelle quali è presente una maggiore variabilità interna e ivi si trovano le domande dove la performance percepita è in media più bassa:

- C.04 – Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto;
- D.02 – Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito.

Il caso della sezione C (equità) è da far rilevare non solo per il gap esistente, ma anche perché l'equità risulta, seppur di poco, essere la dimensione ritenuta più importante da parte di chi risponde al questionario.

Leggermente meno rilevante rispetto alle sezioni appena menzionate, ma comunque importante in termini di gap esistente tra performance ed importanza è la situazione della sezione G (il contesto del mio lavoro) dove, seppur la performance media è positiva e con un grado di variabilità interna contenuto, il gap rispetto all'importanza è abbastanza ampio.

In merito alle aree dove la performance raggiunge dei punteggi elevati, oltre alla sezione B (discriminazioni) va anche menzionata la sezione I (immagine dell'amministrazione), dove performance e importanza sono tra di loro molto simili.

Buoni livelli di performance e gap contenuti in riferimento all'importanza si hanno per le sezioni H (senso di appartenenza), F (collegli) e A (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato).

Considerazioni conclusive

Nel complesso l'indagine sul benessere organizzativo mostra dei punteggi medi abbastanza elevati su numerose dimensioni oggetto di indagine, pur se in presenza di un certo grado di variabilità interna alle singole dimensioni e di punteggi medi anche differenti tra le varie dimensioni dell'indagine. Le aree dove si concentrano i punteggi superiori (sempre maggiori o uguali a 5) sono quelle relative alle discriminazioni, all'immagine e ai collegli di lavoro.

Considerando come sono state formulate le domande di queste sezioni, l'indagine mostra quindi una buona performance organizzativa dell'Università della Tuscia in merito a tali ambiti. I 97 dipendenti che hanno partecipato a questa indagine non ritengono l'ambiente lavorativo dell'Università come un ambiente nel quale siano in azione discriminazioni relative ad appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, identità di genere, età, orientamento sessuale e (dove applicabile) disabilità.

Positiva è anche la percezione da parte dei dipendenti delle relazioni che si instaurano tra i collegli, relativamente agli aspetti di squadra e di lavoro in gruppo, di reciproco aiuto nello svolgimento delle mansioni, della condivisione delle informazioni, e di stima

In ultimo anche l'immagine dell'amministrazione è percepita positivamente, e i rispondenti all'indagine sono portati a considerare l'ente per il quale lavorano importante per la collettività, e ritengono che utenti e opinione pubblica in generale sia dello stesso avviso.

Vanno menzionati degli aspetti più carenti in termini di performance in riferimento alle dimensioni di carriera e sviluppo professionale e di equità. Si tratta in questi casi di aree dove i punteggi medi non sono eccessivamente bassi (sempre superiori a 3), ma comunque più vicini alla metà negativa della scala, e abbinati ad un grado elevato di variabilità interna. In merito all'equità, ai dipendenti è stato chiesto di fornire un giudizio sull'equità dell'assegnazione del carico di lavoro, della distribuzione delle responsabilità, dell'adeguatezza tra impegno e retribuzione, e differenziazione della retribuzione in rapporto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto. Nello specifico quest'ultima risulta essere la domanda dove si registrano le performance peggiori in tutta l'indagine sul benessere organizzativo. In riferimento alla carriera e allo sviluppo professionale, ai dipendenti è stato chiesto di fornire un giudizio sulla chiarezza dei percorsi di sviluppo





professionale, sulle possibilità di fare carriera all'interno dell'ente grazie al merito (nello specifico questa domanda risulta quella con le seconde peggiori performance di tutto il questionario), sulla capacità di sviluppo di capacità all'interno dell'ente, sull'adeguatezza del ruolo attualmente svolto rispetto al profilo professionale, e sulla soddisfazione relativa al percorso professionale svolto all'interno dell'ente.

Le due aree appena menzionate sono tra le tre nelle quali si registrano i principali gap in termini di importanza media e performance media. I gap sono più importanti nel caso delle dimensioni relative a equità e carriera e sviluppo professionale (dal momento che si tratta delle dimensioni dove vengono registrati i peggiori punteggi di performance). In particolare l'equità è ritenuto l'aspetto più importante da parte dei rispondenti al questionario.

Un gap egualmente importante, derivante non solo da punteggi di soddisfazione medi non elevati ma anche da punteggi medi di importanza elevati, è quello relativo alla dimensione denominata "il mio lavoro". In questa dimensione ai dipendenti veniva chiesto di rispondere circa l'adeguatezza di competenze, risorse e autonomia rispetto ai compiti assegnati, circa la chiarezza delle aspettative da parte del resto dell'ente sul proprio lavoro, e circa il senso di realizzazione personale che il proprio lavoro contribuisce ad arrecare ai dipendenti.

In ultimo va fatto notare come in media le donne che rispondono al questionario indicano dei punteggi di performance minori rispetto agli uomini, con l'eccezione delle dimensioni relative alla correttezza dei comportamenti e all'assenza di discriminazioni sul posto di lavoro e al rapporto con gli altri colleghi. I dipendenti più anziani mostrano punteggi in media più alti per le sezioni "il mio lavoro" e "i miei colleghi".

**Questionario: Grado di condivisione del sistema di valutazione
Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione**

La tabella 5 mostra le performance medie delle 3 dimensioni presenti nel questionario inerente il grado di condivisione del sistema di valutazione.

L'analisi dei valori medi conduce a valori del grado di accordo con le affermazioni proposte sempre compresi tra 3 e 4. Il valore più elevato pari a 3.75 (DS=1.44; CV=0.38) si registra per l'ambito relativo alle proprie performance in cui i rispondenti dovevano indicare se e fino a che punto fossero correttamente informati della propria valutazione sul posto di lavoro, dell'essere valutati sulla base di elementi ritenuti importanti, ecc.

Il valore medio più basso, pari a 3.22 (DS=1.17, CV=0.36), invece si registra per l'ambito L in cui veniva richiesto di valutare il grado di accordo/disaccordo relativamente alla conoscenza delle strategie della propria organizzazione ed alla condivisione e chiarezza degli obiettivi e dei risultati ottenuti dall'amministrazione di appartenenza.

Ambito	Media	DS	CV
La mia organizzazione	3.22	1.17	0.36
Le mie performance	3.75	1.44	0.38
Il funzionamento del sistema	3.42	1.44	0.42

Tabella 5 – Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione
Le tabelle 6, 7 e 8 riportano le distribuzioni medie condizionate per genere del dipendente, età anagrafica (suddivisa in quattro classi) e anzianità di servizio.

	Donne	Uomini
La mia organizzazione	3.00	3.69
Le mie performance	3.39	4.40
Il funzionamento del sistema	3.02	4.07





Tabella 6– Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
La mia organizzazione	3.62	3.10	3.19	3.88
Le mie performance	4.17	3.52	3.74	5.25
Il funzionamento del sistema	3.82	3.20	3.42	5.40

Tabella 7 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
La mia organizzazione	3.81	2.71	3.37	3.14
Le mie performance	3.84	3.88	3.58	3.73
Il funzionamento del sistema	3.40	3.60	3.10	3.46

Tabella 8 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini in media mostrano una migliore performance rispetto alle donne per quanto concerne gli ambiti relativi alla condivisione del sistema di valutazione.

Sono invece coloro che hanno oltre 60 anni a far registrare i valori medi più elevati per quanto concerne la corretta valutazione delle proprie performance ed il coinvolgimento nel funzionamento del sistema, nonché per quanto riguarda la conoscenza delle strategie, obiettivi e risultati dell'amministrazione di appartenenza.

Per quanto concerne infine la valutazione del superiore gerarchico, i valori più elevati si registrano per coloro che sono in servizio da meno di 5 anni (con riferimento alle strategie ed obiettivi della propria amministrazione) e coloro che invece sono in servizio da 5-10 anni per quanto concerne la valutazione delle performance e il funzionamento del sistema.

Box Plot

Dall'analisi della Figura 7 di seguito riportata si nota una variabilità non troppo differente tra i diversi ambiti presenti nel questionario. Più nello specifico, analizzando l'intera distribuzione si nota come gli ambiti M e N siano caratterizzati dallo stesso campo di variazione (visibile dai due segmenti estremi). Concentrandoci, invece, sulla variabilità della metà centrale dei dati (graficamente ci si riferisce quindi al rettangolo compreso tra il primo ed il terzo quartile della distribuzione) sono le dimensioni L e M a presentare livelli maggiormente simili di dispersione.



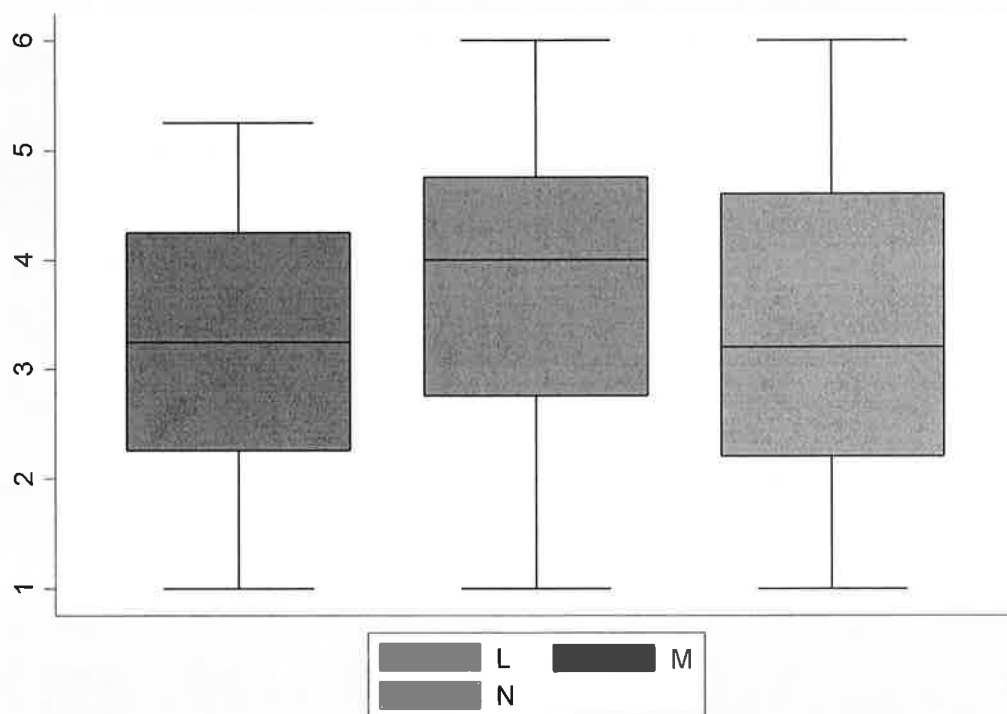


Figura 7 – Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Questionario: Valutazione del superiore gerarchico

Analisi medie, deviazioni standard e coefficiente di variazione

La tabella 3 evidenzia un valore medio pari a 4.76 per l'ambito relativo a "Il mio capo e la mia crescita" indicando un elevato grado di accordo medio dei rispondenti rispetto alla sensibilità, aiuto e comprensione del proprio superiore rispetto ai bisogni manifestati. Con riferimento all'equità il valore medio, seppure leggermente inferiore alla precedente dimensione, è pari a 4.64 evidenziando una buona performance relativamente all'equità, gestione efficace dei problemi e stima nei confronti del proprio superiore gerarchico.

Ambito	Media	DS	CV
Il mio capo e la mia crescita	4.76	1.35	0.28
Il mio capo e l'equità	4.64	1.46	0.31

Tabella 9 – Misure di sintesi della performance di ambito: analisi della posizione e dispersione

	Donne	Uomini
Il mio capo e la mia crescita	4.52	5.07
Il mio capo e l'equità	4.49	5.05

Tabella 6– Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per genere dei rispondenti

	Fino ai 40	41-50	51-60	Oltre 60
Il mio capo e la mia crescita	5.28	4.49	4.78	5.60
Il mio capo e l'equità	5.31	4.49	4.69	5.58

Tabella 7 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per età anagrafica dei rispondenti

	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni
Il mio capo e la mia crescita	5.11	5.05	4.24	4.78
Il mio capo e l'equità	5.14	5.19	4.34	4.61

Tabella 8 – Misure di sintesi della performance di ambito: valori medi condizionati per anzianità di servizio dei rispondenti

Gli uomini registrano ancora valori medi più elevati per quanto concerne la valutazione del superiore gerarchico.

Distinguendo per età anagrafica sono sempre coloro che hanno più di 60 anni insieme a coloro che hanno fino a 40 anni ad essere maggiormente in accordo con le affermazioni a riguardo del proprio capo e della propria crescita professionale/equità.

Per l'anzianità di servizio punteggi medi maggiori si registrano ancora per coloro che sono in servizio da al massimo 10 anni.

Box Plot

Per le due dimensioni presenti nel questionario un più elevato grado di variabilità delle risposte sia nell'intera distribuzione che nella metà centrale dei dati si registra per la dimensione P relativa all'equità del proprio superiore gerarchico.

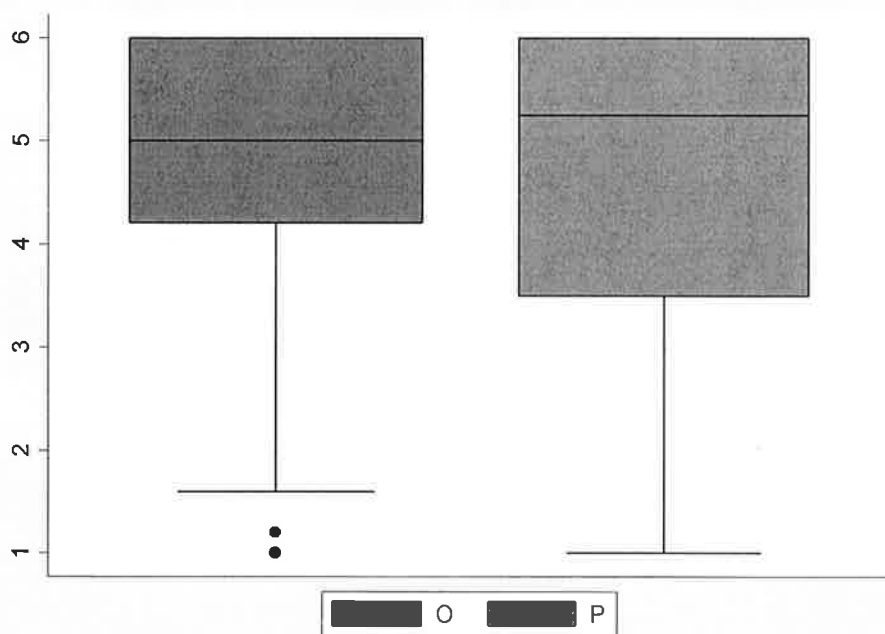


Figura 8 – Performance per ambito: analisi della variabilità delle risposte attraverso box-plots

Il Nucleo ringrazia il Dott. Braccini per il lavoro svolto e dopo ampia discussione delibera di:

- acquisire tramite i competenti Uffici ulteriori elementi, quali le fasce di età e di anzianità di servizio, la distribuzione per sesso, numero di dipendenti totale e la tipologia di contratto, nonché la distribuzione per sesso e qualifiche dirigenziale;
- valutare sin da ora la possibilità di implementare con ulteriori domande il questionario proposto dall'ANAC, inserendo anche la domanda di soddisfazione complessiva, per una analisi non solo descrittiva ma anche inferenziale;
- approfondire l'analisi dei non rispondenti, in particolare in merito al loro profilo;



- mettere in evidenza i punti critici affinché l'amministrazione ne possa prendere atto.

Infine il Nucleo auspica che i risultati vengano diffusi tra i dipendenti, possibilmente con un seminario dedicato, al fine di migliorare la percezione dei temi monitorati ed acquisire eventuali idee o proposte di miglioramento.

Letto e approvato seduta stante.

3. VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013 (D.LGS. N. 150/2009, ART. 14, C. 4, LETT. C.)- RIFERIMENTI METODOLOGICI E PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Il Presidente ricorda che il Nucleo è chiamato a validare la Relazione sulla *performance* anno 2013, trasmessa dal Direttore Generale, corredata degli specifici allegati, con nota prot. n. 7412 in data odierna (**All. n. 2/1-1**).

Al riguardo propone l'utilizzo del medesimo approccio metodologico già usato per la Relazione performance 2012.

Il Dott. Braccini e la Dott.ssa Serpico illustrano le risultanze del monitoraggio degli indicatori e del grado di raggiungimento degli obiettivi, effettuato alla data del 31/12/2013, come risulta dal verbale della S.T.P. riunitasi in data 20 giugno u.s. e già distribuito ai componenti (**All. n. 3/1-5**).

Il Nucleo rileva in alcuni casi la mancanza di documentazione a supporto degli indicatori, indispensabile per l'avvio del processo di validazione; pertanto il Coordinatore del NdV provvederà a richiedere al Direttore Generale l'integrazione della documentazione, per il tramite dei competenti uffici. Considerati i tempi a disposizione per la validazione (entro il 15 settembre p.v.), i tempi tecnici della S.T.P. per la conclusione della relazione sul monitoraggio e la concomitanza del periodo estivo, chiede che la documentazione venga prodotta entro il 21 luglio p.v.; la S.T.P. concluderà ed invierà le risultanze del monitoraggio entro il 28 luglio p.v. e, durante il mese di agosto, i componenti Dott. Sarpi e Prof.ssa Renzi potranno procedere all'esame della documentazione e cominciare ad istruire il processo.

Si potrà, nel contempo, continuare l'interazione con l'Amministrazione, al fine sia di intensificare il rapporto collaborativo già intrapreso volto ad incentivare le buone prassi, a stimolare i processi di valutazione ed a rafforzare il ciclo della *performance*, sia di evidenziare le eventuali lacune presenti.

Il Nucleo quindi delibera di riconvocarsi per il giorno 8 settembre preferibilmente nel pomeriggio, per fare il punto sullo stato di avanzamento dei lavori e poter giungere alla delibera di validazione definitiva in data 12 settembre p.v.

4. ANAC - ASSOLVIMENTO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DI CUI ALL'ART. 22 C. 2 DEL D.LGS. N. 33/2013

Il Nucleo di Valutazione, premesso che:

- in data 27 gennaio 2014 il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, svolto il monitoraggio sulla Trasparenza alla data del 31 dicembre 2013, ha atte





la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato sul sito dell'Università degli Studi della Tuscia (Documento di attestazione 2013);

- l'art. 22, c. 2 del d.lgs. n. 33/2013 prevede che, per ciascuno degli enti e società di cui al c. 1, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, le amministrazioni pubblichino i dati relativi alla ragione sociale, alla misura delle eventuale partecipazione dell'amministrazione, alla durata dell'impegno, all'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione, al numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo, al trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante, ai risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari, agli incarichi di amministratore dell'ente e al relativo trattamento economico complessivo;
- con comunicato del 6 giugno 2014 pubblicato sul proprio sito istituzionale, l'ANAC ha chiesto a tutti gli OIV ed agli organismi con funzioni analoghe, di segnalare i casi di violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 22, c.2 del d.lgs. 33/2013, all' "autorità amministrativa competente" individuata presso l'amministrazione o ente al fine di dare avvio al procedimento sanzionatorio di cui all'art. 47, c.2 del predetto decreto legislativo;
- il Responsabile della Trasparenza, in considerazione delle funzioni di vigilanza sulla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza attribuite dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013), con nota del 27.06.2014 n. 7399 (All. n 4/1-1), ha attestato di non aver proceduto e di non dover procedere ad alcuna segnalazione all' "autorità amministrativa competente" non essendo stata rilevata alcuna inosservanza dell'art. 22, c. 2 del d.lgs. n. 33/2013 come risulta dall'attività di controllo effettuata sul sito "Amministrazione Trasparente – Enti controllati"

ATTESTA

che l'Università degli Studi della Tuscia ha assolto gli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate ai sensi dell'art. 22, c. 2 del d.lgs. n. 33/2013.

5. VARIE ED EVENTUALI

- 5.1 Il Presidente ricorda che il Nucleo di valutazione, nella seduta di cui al verbale n. 13/13 del 24/10/2013, ha tra gli altri, redatto la Relazione sul rapporto informativo del lavoro flessibile – anno 2012, richiesta dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi degli art. 36, c. 3 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 1, cc 39 e 40, L. 190/2012. Nelle more che il D.F.P. apra la procedura e metta a disposizione il sistema informatico "Monitoraggio del lavoro flessibile", il Nucleo auspica che l'Amministrazione si attivi fin da ora con le opportune verifiche al fine di neutralizzare possibili criticità.

Non essendoci altro da discutere la seduta ha termine alle ore 13:00.

Letto e approvato seduta stante.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
Dott.ssa Sandra Bertuccini

IL PRESIDENTE
Prof. Raffaele Saladino