



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE  
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC  
nucleo.valutazione@uniupo.it

## **ESTRATTO DEL VERBALE n. 2 DELLA SEDUTA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL GIORNO 21 APRILE 2016**

Il giorno 21 aprile 2016 alle ore 10.00 presso i locali del Rettorato dell'Università del Piemonte Orientale in via Duomo, 6 a Vercelli si è riunito il Nucleo di Valutazione, convocato con lett. prot. n. 5500 del 12/04/2016.

Sono presenti alla seduta il Coordinatore Prof. Menico Rizzi e i componenti Prof. Fausto Fantini, Prof. Claudio Vela, Dott. Antonio Marcato, Sig. Federico Civitillo (rappresentante degli studenti). Partecipa alla seduta la Sig.ra Daniela Rossin dell'ufficio di supporto "Programmazione e Qualità".

Ordine del giorno:

1. Comunicazioni del coordinatore
2. Approvazione del verbale della seduta precedente
3. Approvazione dei verbali degli audit dei Corsi di Studio in Giurisprudenza, Chimica e Filologia Moderna, Classica e Comparata.
4. Validazione dei dati della Programmazione Triennale 2013/2015
5. Corsi di Dottorato
6. Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione 2016
7. Attività O.I.V. del Nucleo di Valutazione
8. Varie ed eventuali.

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione Prof. Menico Rizzi, saluta i presenti e introduce la riunione.

OMISSIS

### 7. Attività O.I.V del Nucleo di Valutazione

In riferimento alle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università Statali italiane 2015 e in base alle competenze il Nucleo di Valutazione all'unanimità individua il Dott. Marcato in qualità di delegato per il Nucleo nella funzione di OIV.

Il Nucleo di Valutazione ha ricevuto la Relazione sul Benessere Organizzativo che si è svolta dal 13 al 30 aprile 2015, elaborata e redatta dall'Ufficio Programmazione e Qualità.

Il Nucleo di Valutazione, con funzioni di OIV ai sensi del D.Lgs. 150/2009, ha preso in esame i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo realizzata dall'Amministrazione, su indicazione del Nucleo



stesso, nel mese di aprile 2015. I risultati sono stati messi a disposizione del Nucleo di Valutazione in data 4 aprile 2016.

A differenza di quanto avvenuto per la prima volta nel 2014, l'indagine si è svolta all'interno del network coordinato dal Politecnico di Milano, nell'ambito del progetto "GoodPractice". Pertanto l'indagine segue la denominazione (Indagine sul benessere organizzativo 2014) stabilita e utilizzata di comune accordo dal network che si riferisce all'anno oggetto di valutazione e non all'anno di effettiva somministrazione.

La rilevazione è stata effettuata secondo la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) ovvero tramite un questionario disponibile su web e autocompilato dal personale tecnico e amministrativo.

L'aver effettuato l'indagine all'interno del network consente quest'anno di poter avere un confronto dei risultati anche con altri Atenei partecipanti. Tuttavia, l'aver utilizzato un questionario parzialmente diverso da quello dell'anno precedente non consente di effettuare una completa analisi longitudinale di comparazione dei risultati con quelli dell'anno precedente.

Nell'analisi dei risultati forniti dall'Amministrazione, emerge innanzitutto che il tasso di risposta è stato del 69%, risultato decisamente positivo anche se inferiore a quello dello scorso anno (76%) che conferma l'attenzione del personale tecnico e amministrativo per i temi oggetto del questionario e che consente di ritenere particolarmente significative le percezioni che vi vengono rappresentate.

### **I principali risultati.**

Come accennato poco sopra, una chiave di lettura privilegiata adottata in questa rilevazione è rappresentata dal confronto con altre realtà omologhe al fine di definire dei valori di benchmark che consentano di analizzare i risultati di UniUPO in relazione a quelli di altri Atenei.

Sotto questo profilo i risultati riportano sempre una media di punteggio di UPO per aree tematiche superiore a quella complessiva degli altri Atenei configurando quindi uno scenario complessivamente positivo. Punti di forza, intesi come quelli che hanno le differenze più significative dalla media degli altri Atenei partecipanti, sono relativi alle sezioni di item: "il mio capo e il sistema di valutazione"; "il mio capo e la mia crescita"; "il mio capo e l'equità"; "il senso di appartenenza". Pur se, come riportato nel paragrafo precedente, i risultati hanno riportato sempre una media di punteggio, per le diverse dimensioni, superiore a quella complessiva di altre realtà universitarie, vi sono all'interno delle dimensioni di analisi degli item che hanno delle risultanze in controtendenza. Tra queste si segnalano: una differenza negativa (2,65 UPO contro 2,82 medio degli altri) all'item "La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata"; una differenza negativa (2,09 UPO contro 2,57 medio degli altri) all'item "nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie" riferito al funzionamento del sistema di valutazione.

Prendendo in esame i risultati secondo la prospettiva di analisi longitudinale e quindi confrontandoli con quelli dell'anno precedente, pur rilevando che il questionario non era del tutto sovrapponibile, emerge un quadro di lieve peggioramento nel quale quasi tutti gli item hanno un punteggio medio più basso di quello della rilevazione anno 2014. Va rilevato che una delle chiavi di lettura presentate dal documento dell'Amministrazione fa riferimento alla riorganizzazione intervenuta nel lasso di tempo che ha riguardato l'analisi.

Le differenze negative più significative (scarto superiore a 0,4) si riferiscono ai seguenti item: "l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare" (3,61 contro 4,08 del 2014); "le regole di comportamento sono definite in modo chiaro" (3,68 contro 4,16 del 2014); "i compiti e i ruoli



organizzativi sono ben definiti" (3,06 contro 3,53 del 2014). In particolare, è quest'ultimo l'aspetto che appare più critico essendo anche al di sotto della media matematica della scala.

L'analisi dei risultati è stata poi disaggregata rispetto ad alcune delle variabili dipendenti: genere, livello di inquadramento, area contrattuale, anzianità di servizio, sede di afferenza.

Tenendo conto delle differenze di genere, la popolazione femminile conferma quanto già reso evidente lo scorso anno e cioè una maggiore criticità sulla percezione di equità interna all'organizzazione e in particolare: per gli aspetti connessi all'assegnazione dei carichi di lavoro e alla distribuzione delle responsabilità. Si aggiunge, quest'anno, una rilevante differenza nella percezione di imparzialità nelle decisioni assunte dal proprio responsabile e sull'adeguatezza del ruolo attuale rispetto al proprio profilo professionale.

Sugli stessi aspetti anche i lavoratori con minore anzianità aziendale evidenziano percezioni più critiche rispetto a quelli esperti. Si aggiunge in questa popolazione anche un dato di maggiore criticità rispetto all'utilizzo della valutazione come leva di miglioramento delle performance. In questo ambito viene confermato quello che lo scorso anno avevano rappresentato i più giovani di età anagrafica.

La differenza di inquadramento, qui rappresentata dal personale con indennità verso quello senza indennità, evidenzia una situazione di maggiore criticità da parte di quest'ultima componente – com'era ovvio attendersi – particolarmente sugli aspetti di engagement, di conoscenza delle strategie dell'organizzazione così come di minore tutela nella relazione capo-collaboratore. Il personale con indennità evidenzia, invece, percezioni di maggiore criticità relativamente ai carichi e ritmi di lavoro, alle risorse a disposizione per fare il proprio lavoro e alla remunerazione delle responsabilità.

In conclusione il quadro delineato appare descrivere comunque un clima organizzativo sostanzialmente positivo tenendo conto che c'è stata una riorganizzazione che sicuramente ha influenzato le percezioni del personale. Inoltre, nel confronto con altre realtà omologhe questa risultanza appare del tutto confermata.

Il Nucleo di Valutazione raccomanda, tuttavia, all'Amministrazione di continuare a mantenere attenzione sulle criticità rilevate che, pur essendo riferite a percezioni abitualmente sensibili nelle analisi di clima, possono essere comunque oggetto di azioni specifiche da collocare nel quadro più ampio del sistema di valutazione della performance. La cura dello sviluppo professionale, la chiarezza nell'assegnazione dei ruoli e la motivazione dei collaboratori, così come la cura della comunicazione interna e del trasferimento delle strategie e delle informazioni a tutti i diversi livelli dell'organizzazione, possono infatti continuare ad essere punti di attenzione da considerare nella stesura del piano integrato delle performance.

Il Nucleo raccomanda all'Amministrazione di presentare i risultati dell'indagine al personale tecnico e amministrativo indicando le azioni di miglioramento che intende attivare e di ripetere l'indagine anche quest'anno, possibilmente nel mese di maggio 2016.

OMISSIS

IL COORDINATORE  
(Prof. Menico Rizzi)