



**INVALSI Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione**

*Ente di Diritto Pubblico Decreto Legislativo 286/2004*

## **Indagine sul personale dipendente dell'INVALSI 2016**

### **Relazione di presentazione dei risultati**



## Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	3
<b>2. Nota metodologica</b> .....	3
<b>3. Le fasi di condivisione</b> .....	4
<b>4. Modalità di coinvolgimento del personale</b> .....	4
<b>5. Lo strumento di indagine: (potenzialità e criticità)</b> .....	5
<b>6. Tempi e modi di somministrazione</b> .....	5
<b>7. Analisi dei dati</b> .....	6
Criteri e modelli di analisi adottati .....	6
Livello di partecipazione.....	6
Le caratteristiche dei partecipanti.....	6
<b>8. Questionario sul benessere organizzativo</b> .....	8
Importanza degli ambiti di indagine.....	8
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	9
B - Le discriminazioni.....	10
C - L'equità nella mia amministrazione .....	10
D - Carriera e sviluppo professionale .....	11
E - Il mio lavoro.....	11
F - I miei colleghi.....	12
G - Il contesto del mio lavoro .....	12
H - Il senso di appartenenza .....	13
I - L'immagine della mia amministrazione .....	13
<b>9. Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione</b> .....	14
L - La mia organizzazione .....	14
M - Le mie performance .....	15
N - Il funzionamento del sistema.....	15
<b>10. Questionario valutazione del superiore gerarchico</b> .....	16
O - Il mio capo e la mia crescita .....	16
P - Il mio capo e l'equità .....	17



## 1. Premessa

Il presente documento rappresenta l'analisi dei risultati dell'indagine 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 così come delineato dall'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n.150, e seguendo la circolare ANAC del 29/05/2013 "Modelli per la realizzazione di 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".

## 2. Nota metodologica

La tecnica di indagine è basata sull'autosomministrazione utilizzando una piattaforma on-line di 8 item divisi in 19 aree tematiche, attraverso altrettante scale Likert a 6 gradini, la scelta di variare il numero dei gradini è stata effettuata al fine di "polarizzare" le risposte, eliminando la posizione mediana".

La scala Likert è solitamente utilizzata su 5-7 gradini di cui sono ancorati (esplicitati) esplicitamente gli estremi, in questo caso si chiedeva di esprimere il grado di accordo con le affermazioni ancorando 1 a "Per nulla in accordo" e 6 a "Del tutto in accordo", come mostrato nella seguente tabella:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<b>Minimo grado importanza attribuito</b>					<b>Massimo grado di importanza attribuito</b>
<b>In totale disaccordo con l'affermazione</b>					<b>In totale accordo con l'affermazione</b>



### ***3. Le fasi di condivisione***

La complessità dell'indagine come sopra sottolineata ha richiesto, come suggerito dall'ANAC stessa, un ampio lavoro di condivisione e concertazione con i soggetti coinvolti nella gestione del personale e con gli organismi rappresentativi.

In particolare l'OIV ha ritenuto prioritario condividere i contenuti dell'iniziativa con i vertici della Dirigenza dell'Ente anche al fine di valutare e concordare adeguate misure di coinvolgimento degli uffici preposti in chiave collaborativa e di progettazione partecipata.

A seguito di tale fase, l'Amministrazione ha comunicato alle OOS l'avvio dell'indagine esplicitando i mezzi e i metodi di somministrazione, di rilevazione e di successiva analisi dei dati.

Come ultima fase propedeutica alla somministrazione, si è proceduto ad un confronto con il Settore dei Servizi amministrativi e tecnologici per ottenere collaborazione nell'individuazione delle singole unità di personale in servizio e i relativi account mail istituzionali.

### ***4. Modalità di coinvolgimento del personale***

Il processo di progettazione sopra descritto ha portato l'OIV, attraverso la struttura di supporto, a optare per la somministrazione alla totalità del personale in servizio anziché optare per un'indagine a campione che avrebbe garantito minori livelli di riservatezza, data anche la numerosità dei dipendenti INVALSI.

Si sottolinea inoltre che, vista la precedente indagine condotta dalla AON, somministrata a tutto il personale nel 2011, che ha ottenuto elevati livelli di partecipazione e creato aspettative di coinvolgimento, è stato considerato demotivante per il personale in questa fase non fare partecipi tutti.

Nel mese di dicembre, quindi, è stata inviata a tutto il personale in servizio una mail a firma della dirigenza con cui sono stati resi noti tempi e modi di partecipazione all'indagine e modalità di trattazione dei dati, invitando ad una forte partecipazione.



### ***5. Lo strumento di indagine: (potenzialità e criticità)***

Come sopra accennato, è stato adottato il metodo dell'indagine è stato adottato il metodo dell'indagine online attraverso l'utilizzo dell'applicazione web Lime Survey che poggiando sulla tecnica CAWI, è un applicativo open source utilizzato in molti contesti anche istituzionali che permette l'effettuazione di questionari e sondaggi online., garantendo l'anonimato della rilevazione attraverso la distribuzione di codici identificativi alfanumerici casuali di accesso alla piattaforma a ciascun dipendente brevi manu.

Si può sottolineare come si sia ottenuta una scelta virtuosa di economicità che ha abbattuto i costi di materiale di consumo (carta e toner ecc) e di spese postali rispetto alla precedente esperienza, favorendo invece la velocità di somministrazione e di raccolta dei dati.

In questa sede, considerando che la presente relazione si inserisce nel più ampio quadro della relazione sulla Performance 2016, si è ritenuto di redigere un documento esaustivo, ma snello rendicontando i risultati più rilevanti per linee generali, rimandando l'esplicitazione dei risultati di dettaglio su ciascun item nella successiva fase di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

### ***6. Tempi e modi di somministrazione***

A seguito della nota del 16 dicembre u.s., è stato inviato, attraverso l'applicativo, l'invito a partecipare all'indagine a nome della dirigenza ed in particolare del Dirigente del Settore dei servizi amministrativi e tecnologici quale supporto all'OIV nella procedura e che ha svolto funzione di help desk, unitamente alla responsabile del Protocollo e del servizio del personale, ai partecipanti sul funzionamento dell'applicativo. L'indagine è stata attiva fino al 23 dicembre 2016.

Durante questa fase è stato monitorato il livello di partecipazione e in itinere è stato inviato un sollecito a partecipare agli identificativi che non avessero ancora realizzato la compilazione, ricordando il carattere di anonimato delle risposte e il metodo di analisi aggregata dei dati. In questa fase e nella successiva di analisi dei dati il lavoro è stato svolto in collaborazione con l'Area 2-servizi statistici.



## **7. Analisi dei dati**

### *Criteria e modelli di analisi adottati*

L'analisi dei dati è stata svolta dalla responsabile dell'Ufficio di Statistica dell'INVALSI.

Per le elaborazioni statistiche sono stati considerati validi 70 questionari su 86 codici consegnati, avendo escluso dal campione i questionari compilati ma non inviati pari a n.2.

Per le analisi degli atteggiamenti, si è deciso di presentare per ciascuna area di indagine i valori medi dei punteggi ottenuti da ciascuna domanda rappresentandoli in istogrammi.

Nelle domande a polarità concorde si è messa in evidenza la media ottenuta rispetto alla scala suddivisa nei due segmenti aggreganti i valori 1-3 (valutazione negativa) e 4-6 (valutazione positiva).

### *Livello di partecipazione*

Al momento dell'avvio dell'indagine (dicembre 2016) risultavano in servizio, tra dipendenti di ruolo, in posizione di comando e a tempo determinato n. 90 unità.

Di seguito si riportano i dati della partecipazione, che risulta abbastanza elevata, tenuto conto che l'80 % ha effettuato l'accesso all'indagine, non inviando il questionario compilato poi per un 2,2% del totale e rispondendo a tutta l'indagine per un 77,8%.

Pertanto è possibile considerare i risultati sufficientemente rappresentativi della popolazione di riferimento.

		Percentuale
Totale codici consegnati	86	95,6
Totale questionari compilati	72	80,0
Totale questionari inviati e analizzati	70	77,8
Totale dipendenti	90	

### *Le caratteristiche dei partecipanti*

Più del 50% dei soggetti ritenuti validi ha preferito non rispondere a tutte le domande sulle caratteristiche anagrafiche, che erano state inserite come facoltative e che hanno riguardato



esclusivamente 4 delle 5 variabili inserite nel modello ANAC come sotto riportate in tabelle. La variabile relativa alla Qualifica è stata tolta per rendere meno identificabile il rispondente.

<b>Genere del rispondente</b>	Percentuale
Donna	28,6
Uomo	20,0
non indicato	51,4
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

<b>Tipo di contratto del rispondente</b>	Percentuale
A tempo determinato	25,7
A tempo indeterminato	18,6
non indicato	55,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

<b>Fascia di età del rispondente</b>	Percentuale
Dai 31 ai 40 anni	14,3
Dai 41 ai 50 anni	17,1
Dai 51 ai 60 anni	7,1
Oltre i 60 anni	1,4
non indicato	60,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

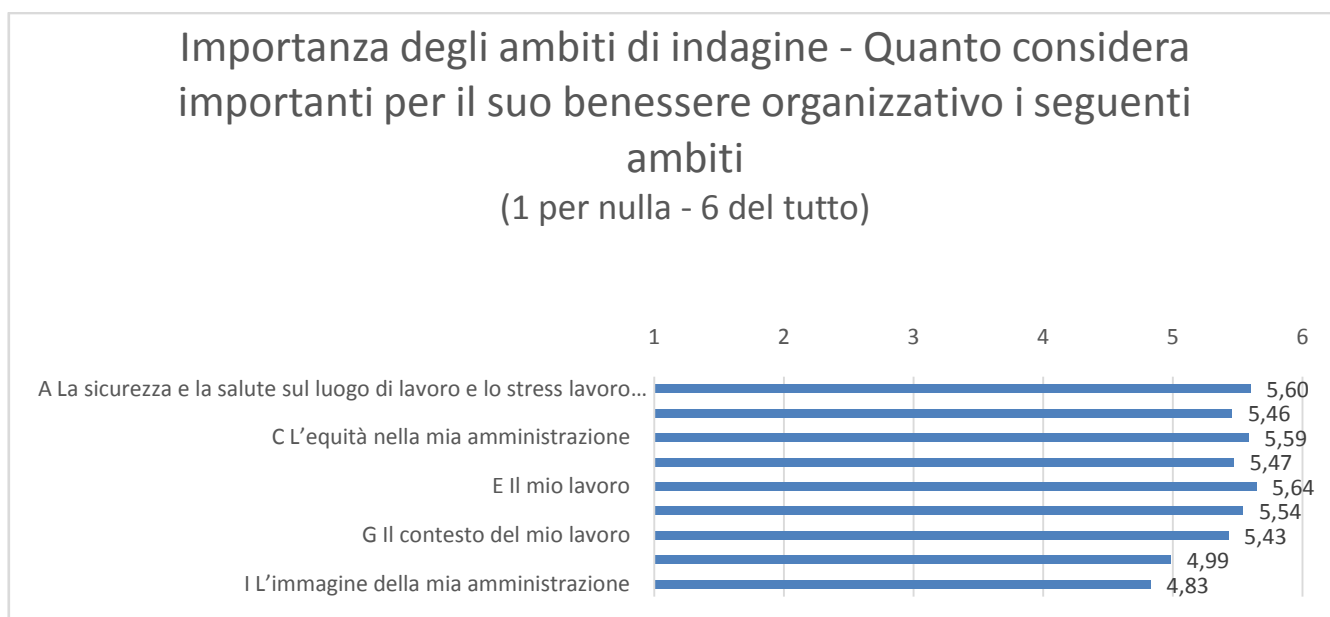
<b>Anni di servizio del rispondente</b>	Percentuale
Da 11 a 20 anni	17,1
Da 5 a 10 anni	11,4
Fino a 5 anni	8,6
Oltre i 20 anni	2,9
non indicato	60,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>



## 8. Questionario sul benessere organizzativo

### Importanza degli ambiti di indagine

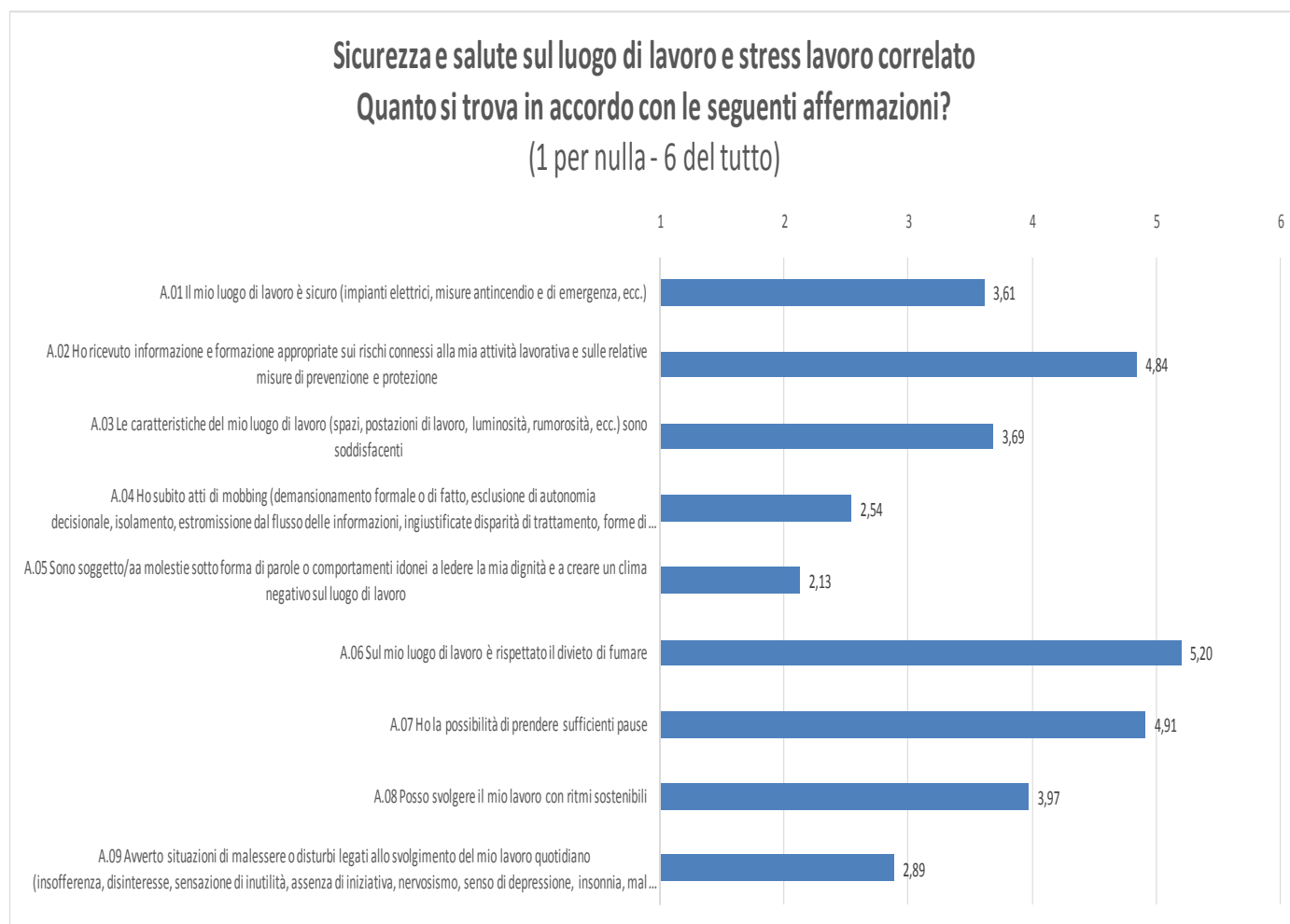
In fase di somministrazione del questionario, la presente sezione, tesa ad assegnare un ordine di priorità agli ambiti indagati, viene proposta dopo aver ampiamente esplicitato la copertura semantica dei concetti. In questa fase di presentazione dei risultati, si considera invece preferibile esaminare in prima battuta il peso riconosciuto ai vari aspetti indagati, anche al fine di individuare le eventuali priorità di intervento per l'Ente. Dalla classifica risultante, si può affermare che vengono attribuiti punteggi alti, in media 5,4, a tutti gli ambiti proposti, con una forbice minima pari a 0,8; si ricorda che gli intervistati avevano a disposizione una scala di punteggi da 1 a 6 dove i due estremi erano ancorati semanticamente rispettivamente a "Per nulla importante" e "Del tutto importante". Come si evince dal grafico sotto riportato, gli intervistati attribuiscono relativamente più importanza agli aspetti considerati più "vicini", ovvero quelli riguardanti la propria singola esperienza lavorativa (Il mio lavoro; La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato] ecc) che sono ambiti in cui non emergono diffuse criticità e anzi gli indicatori offrono scenari di adeguata soddisfazione. Per contro, si sottolinea come gli ambiti più strettamente legati alla comunicazione interna alle organizzazioni (Il senso di appartenenza e L'immagine della mia amministrazione), che infatti mostra nei risultati di dettaglio, ampi margini di miglioramento, viene percepito come scarsamente importante.





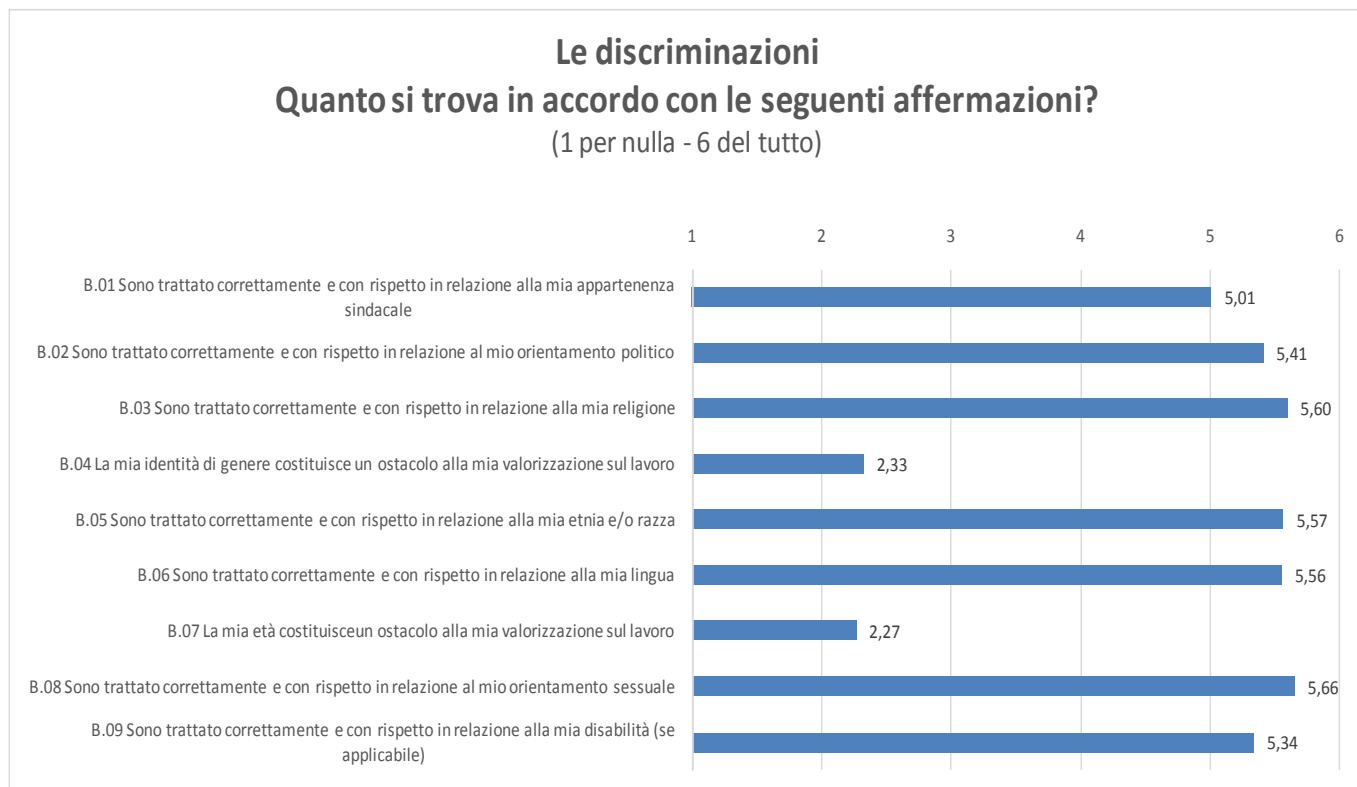


*A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato*

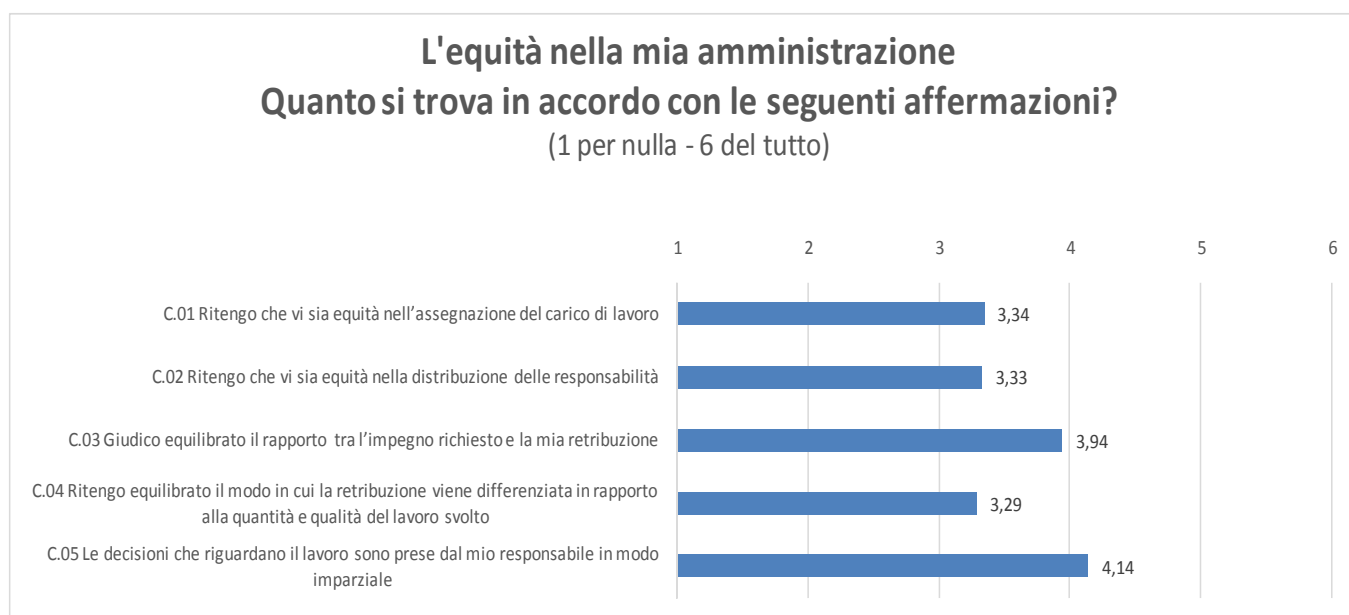




## B – Le discriminazioni

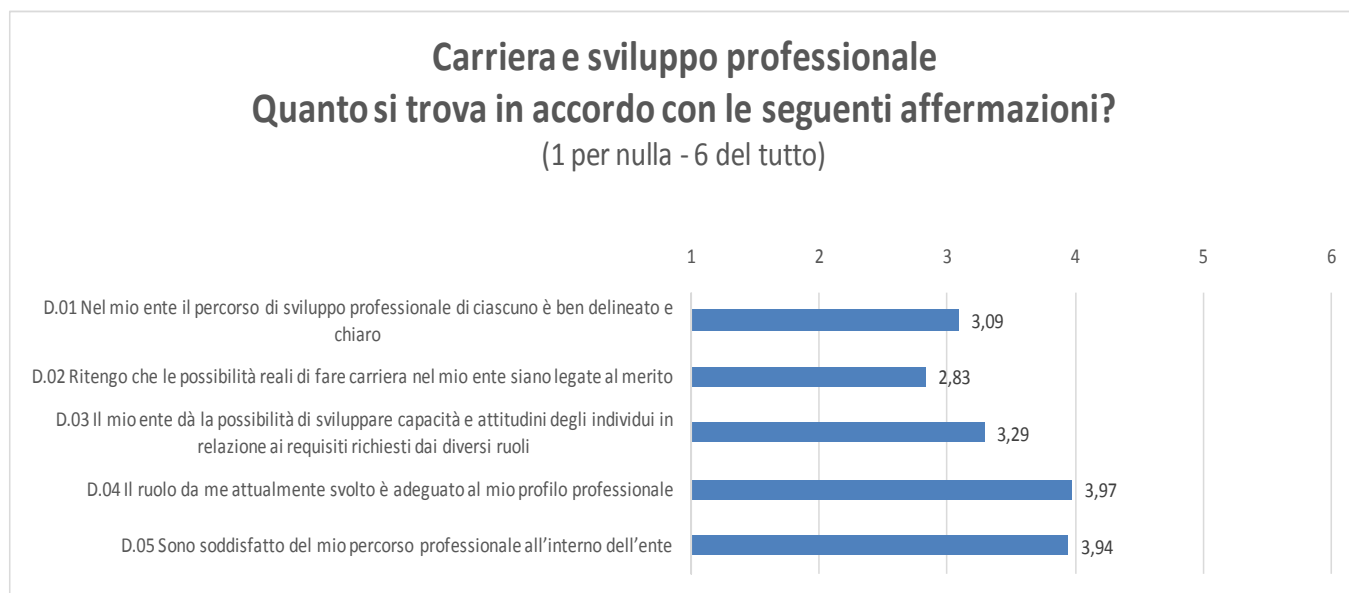


## C - L'equità nella mia amministrazione

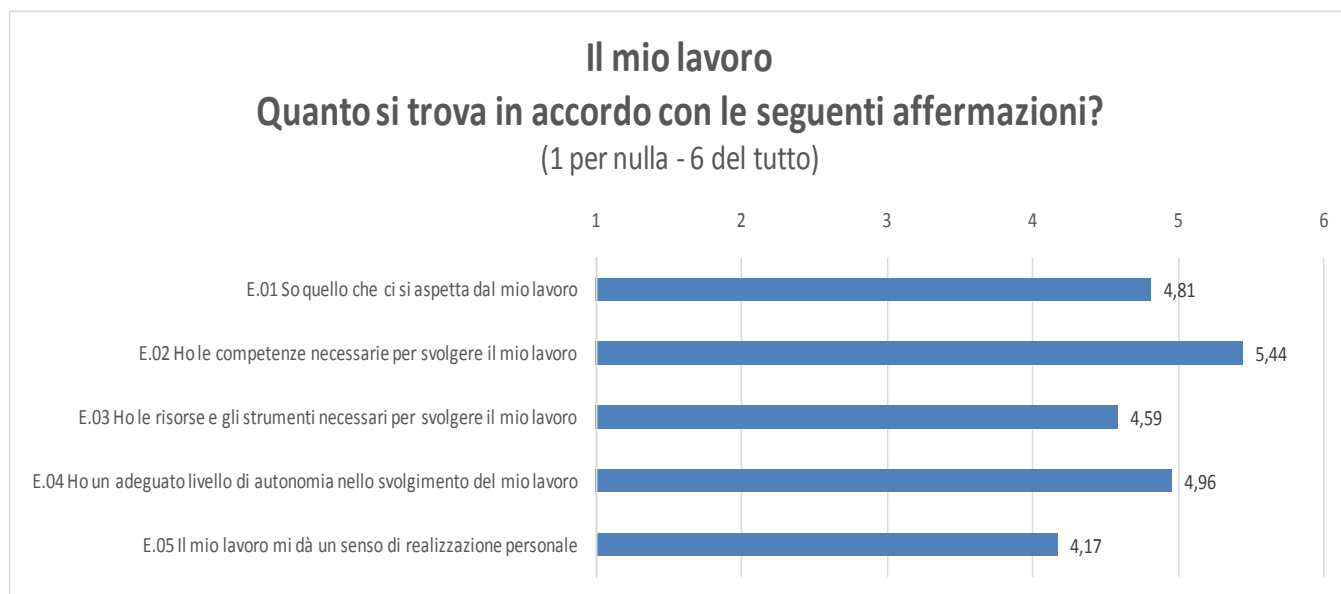




### D - Carriera e sviluppo professionale

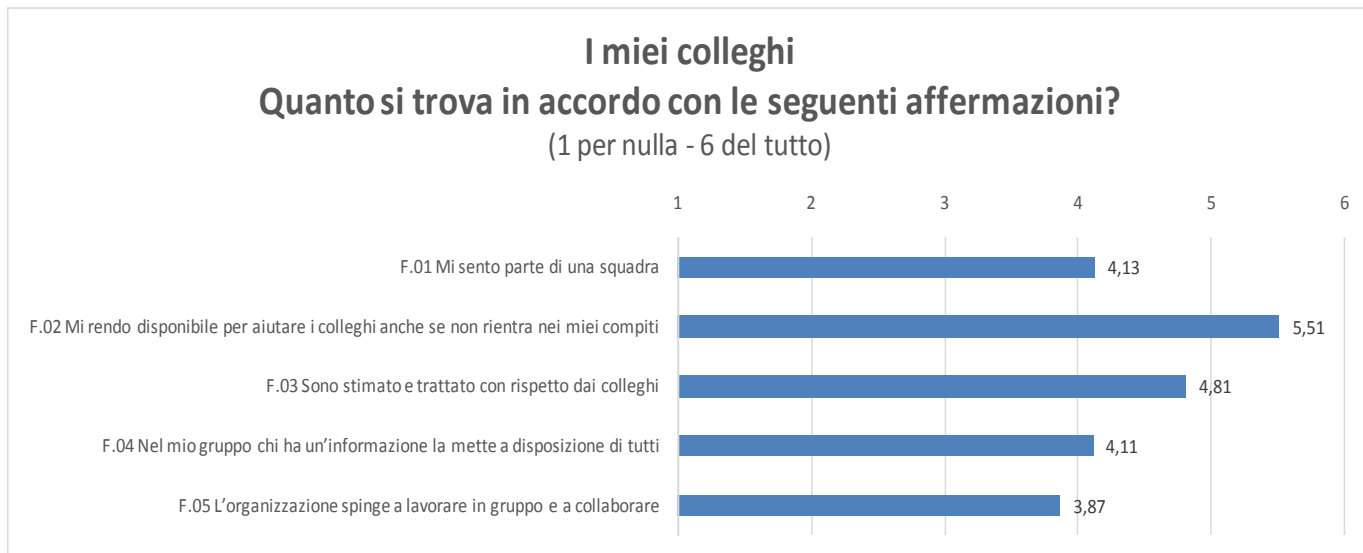


### E - Il mio lavoro

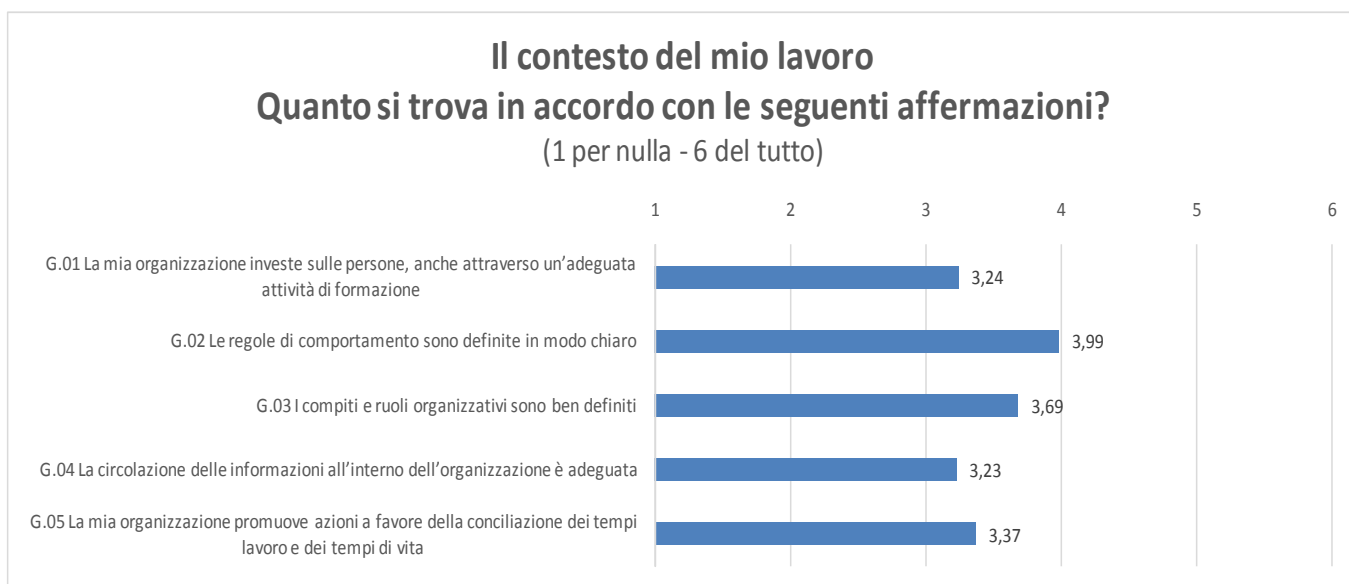




**F - I miei colleghi**

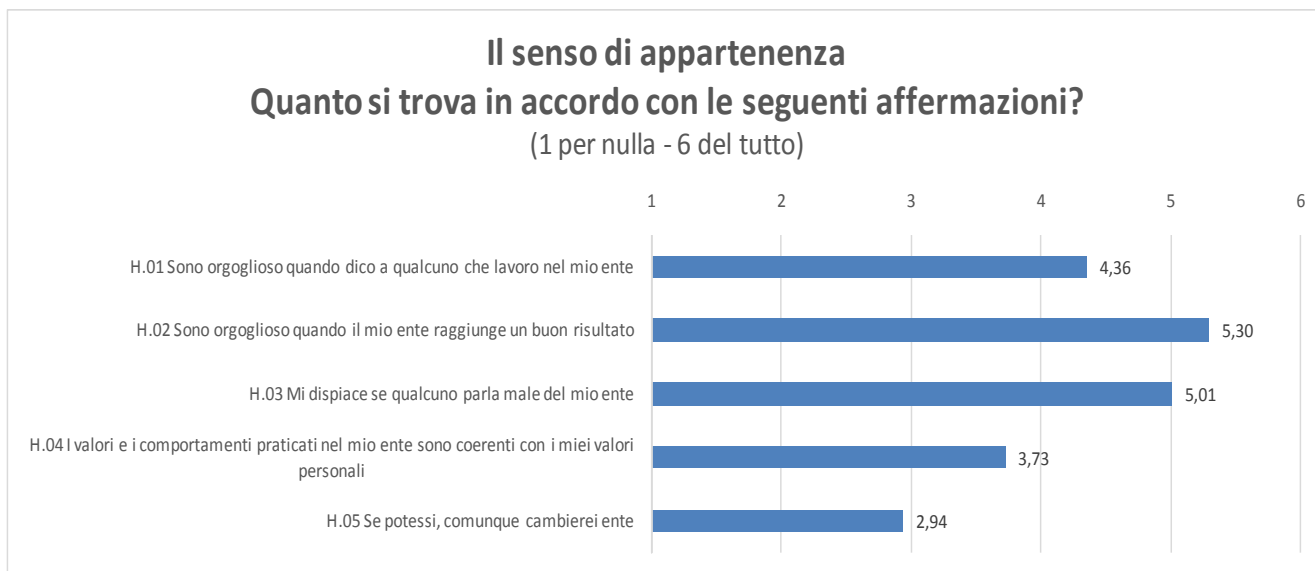


**G - Il contesto del mio lavoro**

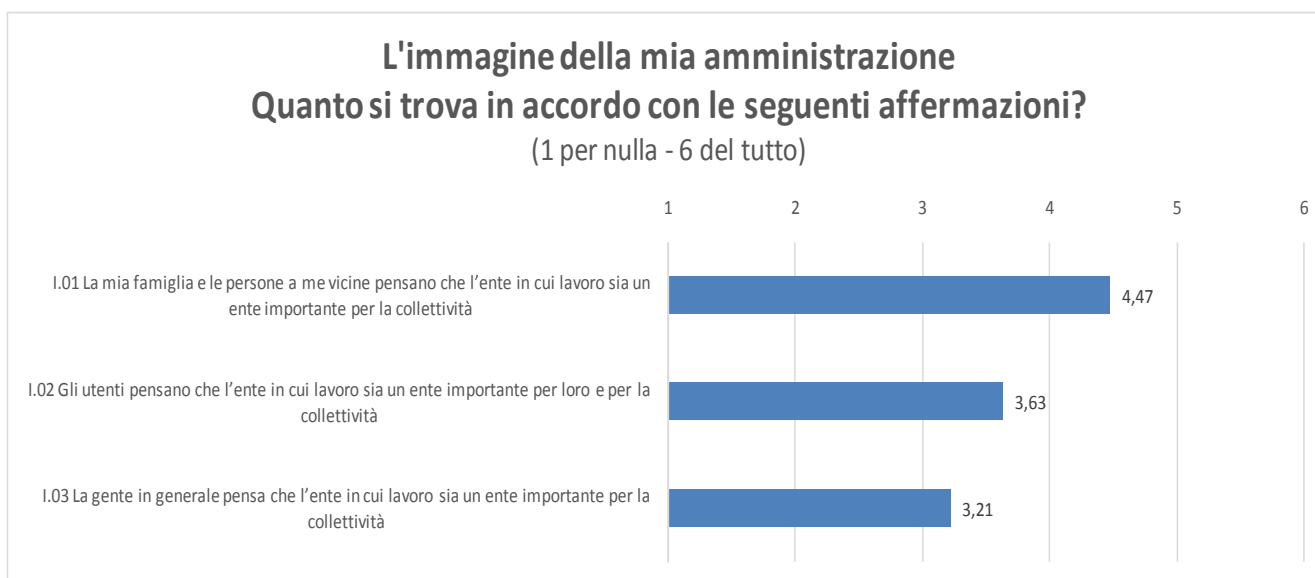




### H - Il senso di appartenenza



### I - L'immagine della mia amministrazione





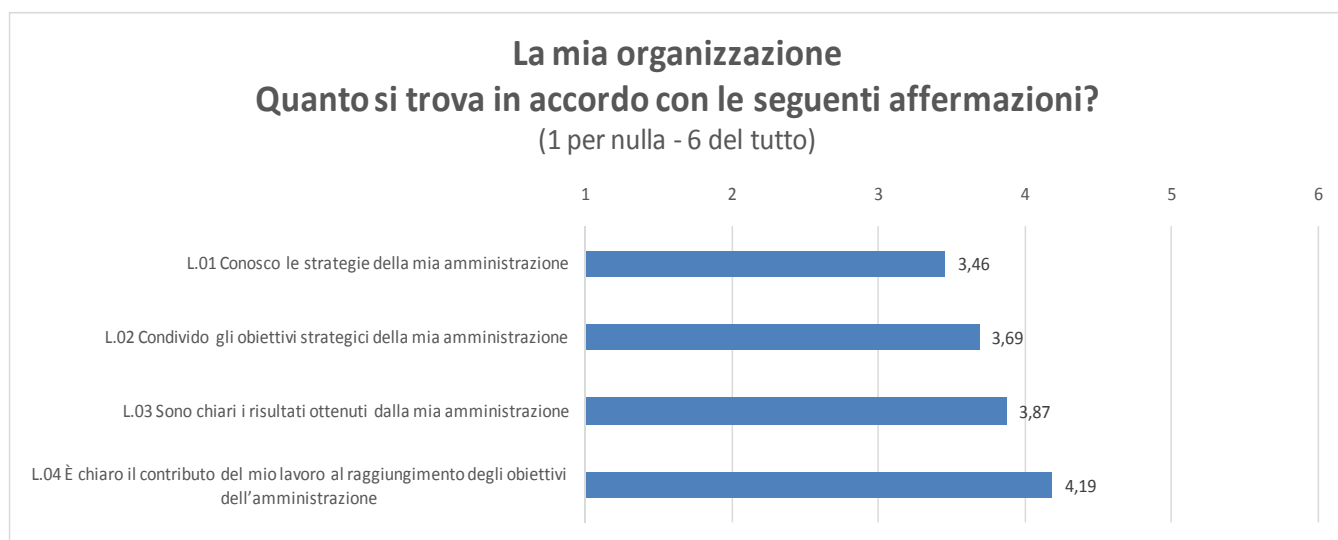
### **9. Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione**

I dati riguardo questa sezione dell'indagine mostrano un panorama tutto in divenire; il Sistema di valutazione con tutte le sue fasi di condivisione degli obiettivi e misurazione della performance nell'INVALSI è stato approvato nel dicembre 2010.

L'Ente ad oggi sta lavorando per implementare il Sistema tanto che nel 2016 per la prima volta è stata effettuata la valutazione del personale non dirigente sugli obiettivi stabiliti nel Piano della performance 2016 a seguito della firma con le OO.SS. del Contratto integrativo di ente che definisce l'entità delle somme da devolvere alla premialità ai sensi del CCNL.

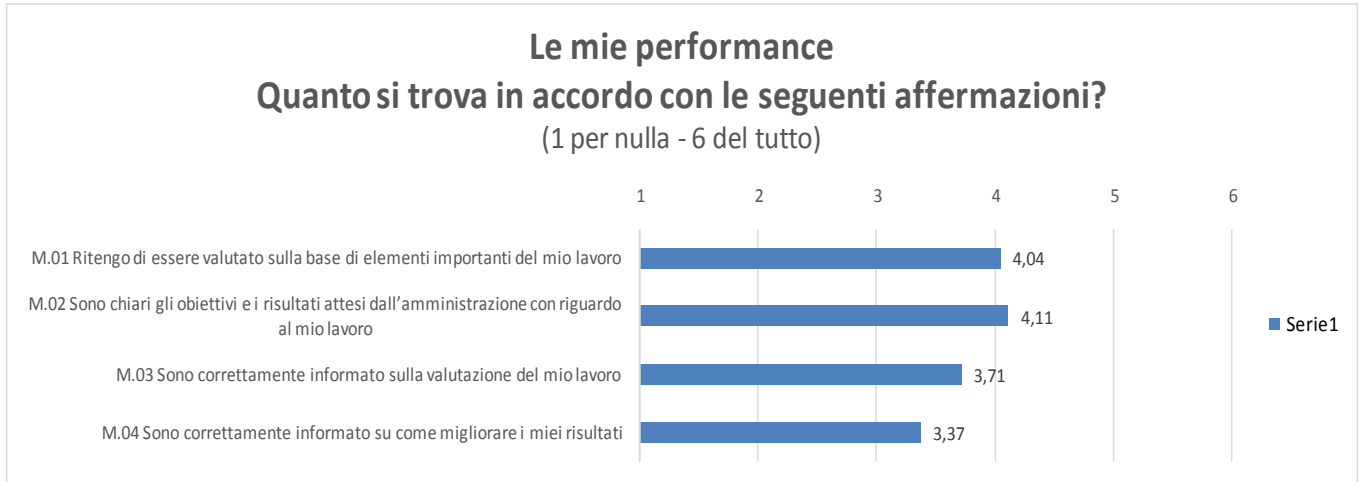
E' quindi in un contesto in pieno sviluppo che si possono leggere i risultati emersi che rivelano una criticità riguardo la corretta informazione sul sistema di misurazione della performance.

#### **L - La mia organizzazione**

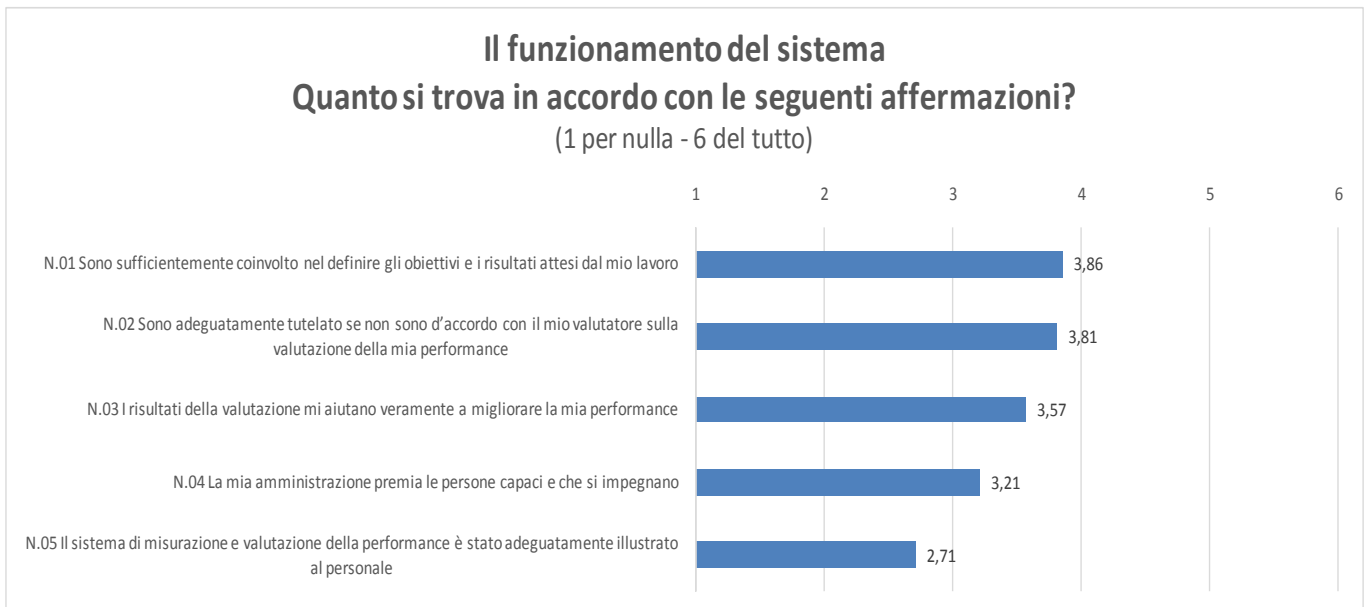




*M - Le mie performance*



*N - Il funzionamento del sistema*



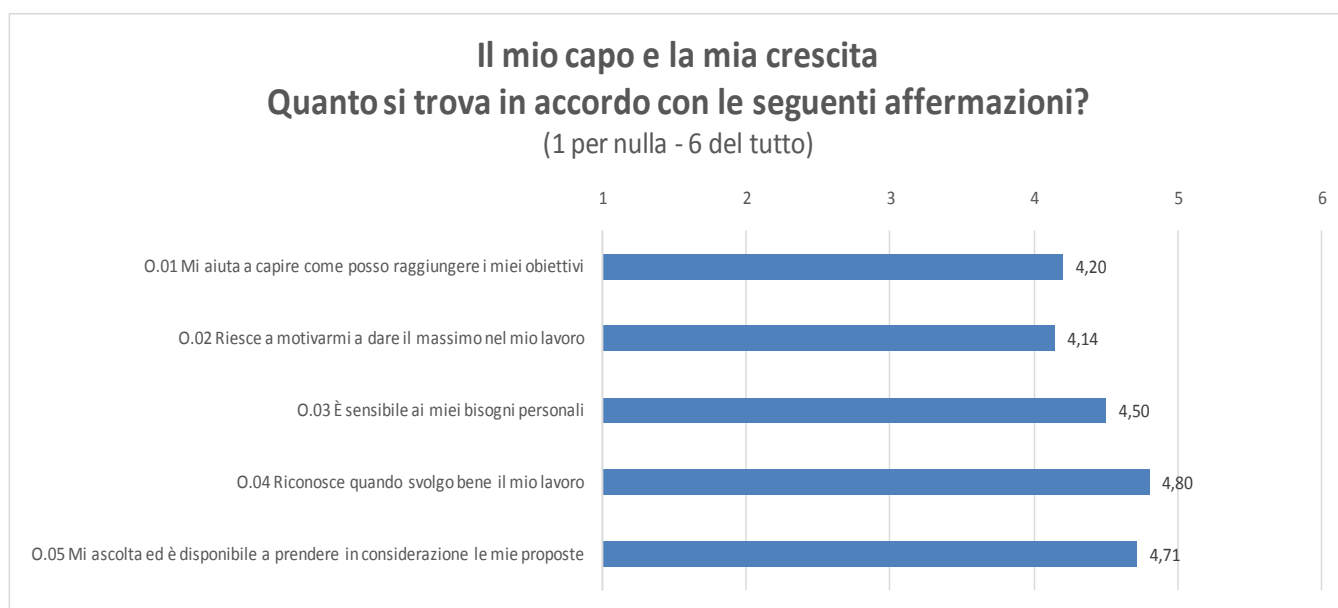


### **10. Questionario valutazione del superiore gerarchico**

Si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Ai fini dell'indagine si precisa che il superiore gerarchico va individuato nella figura del dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le *performance* individuali.

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







*P- Il mio capo e l'equità*

