

UniGe

**Indagine sul benessere
organizzativo del personale
tecnico amministrativo 2024**

Il benessere organizzativo

Rilevazione

Dal 5 al 27 marzo 2025, è stato somministrato al personale tecnico-amministrativo un questionario sul benessere organizzativo, ripreso lo scorso anno dopo alcuni anni di interruzione.

La Direzione Generale ha ritenuto prioritario consolidare l'utilizzo di questo tipo di strumento, come anche richiesto dal Nucleo di Valutazione e dal Comitato Unico di Garanzia, in modo da avere consapevolezza della percezione dell'ambiente lavorativo da parte del personale nel suo complesso.

Il testo del questionario ricalca quello utilizzato nell'ambito del progetto Good Practice, che a sua volta deriva da quello predisposto dalla CIVIT nel 2013, e presenta 3 sezioni¹:

- Benessere Organizzativo;
- Grado di conoscenza del sistema di valutazione;
- Valutazione del superiore gerarchico.

La partecipazione a Good Practice consente di effettuare un benchmark con i risultati degli altri Atenei aderenti. È da notare tuttavia che i risultati rispetto ai quali è effettuato il benchmark presentato sono quelli del questionario somministrato dal progetto Good Practice nella prima metà del 2024, gli ultimi disponibili.

Come nel caso della rilevazione di customer satisfaction, la scala utilizzata per ciascuna domanda è da 1 a 6, dove 1 indica il completo disaccordo e 6 il completo accordo con le affermazioni previste dal questionario. È convenzionalmente considerato critico un valore medio di risposta inferiore a 3,75². È, tuttavia, da evidenziare che, data la natura delle domande, tale soglia rappresenta un livello più elevato rispetto a quello relativo alla soddisfazione per i servizi, per cui gli scostamenti devono essere interpretati con strumenti diversi.

Partecipazione

SEDE	N.	%
Amministrazione Centrale	265	45,53%
Strutture fondamentali (Scuole, Dipartimenti, Biblioteche e Centri)	317	54,47%
TOTALE COMPLESSIVO	582	100%
PERSONALE TABS IN SERVIZIO A CUI È STATO DISTRIBUITO IL SONDAGGIO	1275	
PARTECIPAZIONE (TOTALE PARTECIPANTI/PERSONALE TABS IN SERVIZIO)		45,65%

La partecipazione, superiore al 45% con predominanza di risposte da personale appartenente a Strutture fondamentali, si conferma comparabile a quella dell'anno precedente (43,53%).

¹ Il questionario prevede sottosezioni indicate con lettere da A a Q. Non è presente la sottosezione I relativa a "Immagine dell'Amministrazione" presente soltanto nel questionario originale CIVIT. È, tuttavia, stata mantenuta la sequenza delle sezioni del questionario originale CIVIT.

² Tale valore è quello utilizzato, a fronte della medesima scala, per la rilevazione della customer satisfaction nell'ambito del progetto Good Practice coordinato dal Politecnico di Milano, che coinvolge numerose Università e al quale l'Ateneo ha aderito nuovamente nel 2024 e 2025, dopo avervi preso parte in passato.

Risultati

Benessere Organizzativo

SOTTOSEZIONE	(1-6)
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato *	4,20
B - Le discriminazioni	4,78
C - L'equità nella mia organizzazione	2,95
D - Carriera e sviluppo professionale	2,91
E - Il mio lavoro	4,44
F - I miei colleghi	4,55
G - Il contesto del mio lavoro	3,46
H - Il senso di appartenenza	4,11

* la polarità delle risposte ad alcune domande della Sezione A era invertita e, quindi, è stata adeguata alla polarità utilizzata per il resto del questionario (1: per nulla d'accordo, 6: completamente d'accordo)

Le uniche sottosezioni che presentano valori inferiori alla soglia di riferimento, pur registrando un miglioramento rispetto alla rilevazione precedente, sono:

- C - L'equità nella mia organizzazione;
- D - Carriera e sviluppo professionale;
- G - Il contesto del mio lavoro.

Le sottosezioni C e D hanno un punteggio medio inferiore a 3.

Nella sottosezione C, relativa all'equità, si riscontrano percezioni particolarmente negative in relazione all'equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione, e alla differenziazione della stessa in rapporto alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Nella sottosezione D, relativa alla carriera e allo sviluppo professionale, tutti gli item sono negativi, denotando una scarsa fiducia nei meccanismi di progressione di carriera.

Nel del questionario di rilevazione della customer satisfaction del personale tecnico-amministrativo sono state poste domande sul medesimo tema, nella sezione Sviluppo Organizzativo relativa alla carriera:

SVILUPPO ORGANIZZATIVO DAL QUESTIONARIO DI CUSTOMER SATISFACTION	(1-6)
Reclutamento e carriera del personale tecnico-amministrativo – le procedure di avanzamento di carriera del personale sono chiare	2,80
Reclutamento e carriera del personale tecnico-amministrativo – le procedure per la mobilità interna del personale sono chiare	2,91
Reclutamento e carriera del personale tecnico-amministrativo – le procedure di conferimento degli incarichi sono chiare	3,24
Reclutamento e carriera del personale tecnico-amministrativo – il processo di selezione del personale esterno è adeguato	3,23

I risultati dei due questionari sono sostanzialmente coerenti.

Per quanto riguarda la sottosezione G, è possibile rilevare una percezione negativa, in particolare, per la formazione del personale, la circolazione di informazioni e il cambiamento organizzativo.

Anche in questo caso è utile un confronto con i risultati della sezione Sviluppo Organizzativo del questionario di customer satisfaction del personale tecnico-amministrativo relativa alla formazione del personale:

SVILUPPO ORGANIZZATIVO DAL QUESTIONARIO DI CUSTOMER SATISFACTION	(1-6)
Formazione del personale - le procedure di accesso sono chiare	4,27
Formazione del personale - l'offerta formativa è ampia	3,88
Formazione del personale - la formazione effettuata ha ricadute positive sul proprio lavoro	3,59

Premesso che la domanda sulla formazione del personale del questionario sul benessere organizzativo ("L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione", con punteggio di 3,03) non è del tutto comparabile, in questo caso è possibile rilevare

discrasie nelle opinioni rilevate, in quanto il questionario di customer satisfaction presenta risultati significativamente più elevati.

Individuate le principali criticità a livello aggregato, è opportuno analizzare più in dettaglio la sottosezione A, dove l'analisi separata degli item pone in evidenza una valutazione notevolmente più alta dell'ambiente di lavoro domiciliare rispetto a quello del lavoro in presenza. Dal punto di vista dell'ambiente relazionale, la media delle risposte a quasi tutte le domande, che in questo caso hanno una polarità invertita rispetto alle altre sottosezioni, presenta valori inferiori alla soglia critica.

La sottosezione A presenta alcuni item critici, tra i quali spicca quello relativo alla percezione di svolgere mansioni superiori rispetto al proprio ruolo.

Infine, l'assenza di criticità relative alla sottosezione B, relativa alle discriminazioni, evidenzia come l'inclusione sia uno dei valori fondanti dell'Ateneo.

Grado di conoscenza del sistema di valutazione

SOTTOSEZIONE	(1-6)
L - La performance organizzativa	3,36
M - Le mie performance	3,76
N - Il funzionamento del sistema	3,58

I risultati delle sottosezioni sono sotto la soglia in due casi su tre, comunque superiori a 3,30.

Di seguito si riportano, per un confronto, gli item analoghi tratti dalla sezione Sviluppo Organizzativo del questionario di customer satisfaction:

SVILUPPO ORGANIZZATIVO DAL QUESTIONARIO DI CUSTOMER SATISFACTION	(1-6)
Processo di valutazione - valutati/e - le schede di valutazione utilizzate sono chiare	4,03
Processo di valutazione - valutati/e - il processo di valutazione è trasparente	3,87
Processo di valutazione - valutati/e - le azioni correttive post-valutazione sono adeguate	3,66
Processo di valutazione - valutati/e - i tempi del processo di valutazione sono adeguati	4,14

Questi item, quasi sovrapponibili alle sottosezioni M ed N del questionario sul benessere organizzativo, presentano valori mediamente più elevati.

L'item più critico di questa sezione è "L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano", il cui risultato è da correlare ai risultati delle sottosezioni C e D della sezione sul benessere organizzativo.

Valutazione del superiore gerarchico

SOTTOSEZIONE	(1-6)
O - Il mio responsabile e la mia crescita	4,34
P - Il mio responsabile e l'equità	4,23
Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,15

Per questa sezione non si ravvisano sottosezioni sotto la soglia critica e anche i singoli item registrano valori superiori a 3,75, a differenza del valore della Sezione Sviluppo Organizzativo del questionario di customer satisfaction, la cui seguente domanda è già stata riportata per la precedente sottosezione.

SVILUPPO ORGANIZZATIVO DAL QUESTIONARIO DI CUSTOMER SATISFACTION	(1-6)
Processo di valutazione - valutati/e - le azioni correttive post-valutazione sono adeguate	3,66

Confronto con il 2023

I dati 2024, se confrontati con il 2023, presentano un significativo miglioramento.

Benessere organizzativo

SOTTOSEZIONE	MEDIA 2023	MEDIA 2024	VARIAZIONE
A - Sicurezza/Salute/Stress	4,12	4,20	+0,08
B - Le discriminazioni	4,61	4,78	+0,17
C - L'equità nella mia organizzazione	2,73	2,95	+0,22
D - Carriera e sviluppo professionale	2,78	2,91	+0,13
E - Il mio lavoro	4,32	4,44	+0,12
F - I miei colleghi	4,39	4,55	+0,16
G - Il contesto del mio lavoro	3,21	3,46	+0,25
H - Il senso di appartenenza	3,95	4,11	+0,16

Tutte le sottosezioni presentano un miglioramento rispetto all'anno precedente.

Per la sottosezione relativa alla sicurezza, alla salute e allo stress, è da evidenziare, in particolare, il miglioramento dell'item sul malessere (3,31 nel 2023), che migliora a 3,54 nel 2024, avvicinandosi alla soglia. L'item sulle mansioni superiori, che ha polarità negativa, migliora leggermente (da 3,48 a 3,40).

Si conferma e rafforza come punto di eccellenza dell'Ateneo l'item relativo alle discriminazioni.

Rimane critica, anche se con un miglioramento significativo, la sottosezione relativa al contesto lavorativo.

Le altre sottosezioni si confermano quali punti di forza in ulteriore miglioramento.

Grado di conoscenza del sistema di valutazione

SOTTOSEZIONE	MEDIA 2023	MEDIA 2024	VARIAZIONE
L - La performance organizzativa	3,21	3,36	+0,15
M - Le mie performance	3,59	3,76	+0,17
N - Il funzionamento del sistema	3,23	3,58	+0,35

Le sottosezioni, pur presentando un miglioramento due di esse, tuttavia, restano sotto la soglia critica (3,75).

Per quanto riguarda la performance organizzativa rimane scarsa la conoscenza e la condivisione delle strategie e dei risultati.

Per quanto riguarda quella individuale, oltre al superamento della soglia per la sottosezione M è possibile rilevare un'indicazione positiva sulla percezione di equità e chiarezza individuale.

Il miglioramento più netto e significativo, pur rimanendo sotto la soglia critica (3,75) riguarda il funzionamento del sistema (N). In particolare, passa da 2,49 a 2,71 l'item relativo al riconoscimento del merito per la carriera, con un miglioramento apprezzabile, ma rimane un valore ancora estremamente basso e critico, che conferma il forte scollamento percepito tra performance e riconoscimento/carriera.

Valutazione del superiore gerarchico

SOTTOSEZIONE	MEDIA 2023	MEDIA 2024	VARIAZIONE
O - Il mio responsabile e la mia crescita	4,13	4,34	+0,21
P - Il mio responsabile e l'equità	4,06	4,23	+0,17
Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione	3,87	4,15	+0,28

Tutte le sottosezioni e gli item presentano un miglioramento confermando e rafforzando quella che già l'anno precedente era un'area di eccellenza.

Benchmark nazionale

Come per i questionari di customer satisfaction, si presenta il confronto con i risultati rilevati nel progetto Good Practice. In questo caso i dati sono comparabili perché i rispondenti sono tutti della stessa tipologia e il questionario è pressoché identico.

Benessere Organizzativo

SOTTOSEZIONE	UNIGE 2024	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" TUTTI I PARTECIPAN TI	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" GRANDI ATENEI
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato *	4,20	4,00	3,96
B - Le discriminazioni	4,78	4,80	4,68
C - L'equità nella mia organizzazione	2,95	2,99	2,90
D - Carriera e sviluppo professionale	2,91	3,08	3,02
E - Il mio lavoro	4,44	4,41	4,42
F - I miei colleghi	4,55	4,44	4,39
G - Il contesto del mio lavoro	3,46	3,57	3,51
H - Il senso di appartenenza	4,11	4,25	4,21

* la polarità delle risposte ad alcune domande della Sezione A era invertita e, quindi, è stata adeguata alla polarità utilizzata per il resto del questionario (1: per nulla d'accordo, 6: completamente d'accordo)

La sottosezione A supera entrambi i benchmark, indicando un ambiente percepito come più sicuro e salubre della media, nonostante alcune criticità interne.

La sottosezione B è in linea con la media degli Atenei e superiore alla media dei grandi Atenei, confermandosi un punto di forza.

La sottosezione C sull'equità è a metà tra le medie di riferimento già basse, evidenziando una grave criticità nazionale.

La sottosezione D sulla carriera e sviluppo è significativamente inferiore a entrambe le medie, accentuando una critica nazionale.

La sottosezione E sul proprio lavoro è in linea con i benchmark, mentre la sottosezione F (i miei colleghi) ha valori superiori a entrambe, denotando relazioni professionali e personali rilevanti.

Le sottosezioni G (contesto di lavoro) e H (senso di appartenenza) sono sotto entrambe le medie di riferimento.

Grado di conoscenza del sistema di valutazione

SOTTOSEZIONE	UNIGE 2024	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" TUTTI I PARTECIPANTI	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" GRANDI ATENEI
L - La performance organizzativa	3,36	3,39	3,35
M - Le mie performance	3,76	3,89	3,94
N - Il funzionamento del sistema	3,58	3,30	3,25

La sottosezione L, relativa alla performance organizzativa, è allineata ai benchmark, mentre la sottosezione M, relativa alle mie performance, mostra valori inferiori. La sottosezione N sul funzionamento del sistema supera nettamente le medie di riferimento, indicando una valutazione migliore rispetto al personale degli altri Atenei.

Valutazione del superiore gerarchico

SOTTOSEZIONE	UNIGE 2024	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" TUTTI I PARTECIPANTI	BENCHMARK "GOOD PRACTICE" GRANDI ATENEI
O - Il mio responsabile e la mia crescita	4,34	4,28	4,12
P - Il mio responsabile e l'equità	4,23	4,24	4,07
Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,15	4,12	4,06

Le sottosezioni superano entrambi i benchmark, tranne la sottosezione P, che è lievemente inferiore alla media generale.

Analisi dei risultati

Il confronto 2024 vs 2023 rivela un quadro incoraggiante sotto molti aspetti, ma che non può distogliere l'attenzione dalle criticità persistenti.

A fronte di miglioramenti particolarmente positivi in sicurezza/salute (A), contesto di lavoro (G), funzionamento sistema valutazione (N) e valutazione superiore (O, P, Q), permangono, infatti, criticità fondamentali nelle sottosezioni C (equità) e D (carriera e sviluppo), che trovano correlazione con item specifici delle altre sottosezioni, quali la percezione che l'organizzazione premi le persone capaci (item N.4/N.5).

Benessere organizzativo

La sezione relativa al benessere organizzativo, pur mostrando aree di generale soddisfazione e un importante punto di forza nell'assenza di discriminazioni percepite (sottosezione B, media 4,78), evidenzia criticità significative e prioritarie in tre aree chiave, tutte sotto la soglia di riferimento di 3,75 e con le medie più basse in assoluto:

Equità nell'organizzazione (Sottosezione C, media 2,95)

È rilevabile una forte percezione di squilibrio tra impegno richiesto/retribuzione (item C.3 = 2,72) e, soprattutto, nella differenziazione della retribuzione basata su quantità/qualità del lavoro (item C.4 = 2,46, il valore più basso dell'intera sezione Benessere Organizzativo).

Questo suggerisce l'opportunità di rivedere le politiche retributive e di progressione economica, garantendo maggiori opportunità e correlazione percepita con il merito e il contributo individuale. È necessario anche intervenire sull'equità percepita nell'assegnazione dei carichi di lavoro (item C.1 = 3,26) e delle responsabilità (item C.2 = 3,37), seppur meno critici.

Il risultato appare principalmente imputabile all'assenza, nel quinquennio precedente, di procedure per le progressioni all'interno delle aree e tra aree.

Carriera e sviluppo professionale (Sottosezione D, media 2,91)

L'area presenta i giudizi più negativi sulla chiarezza dei percorsi di sviluppo (item D.1 = 2,55) e sulle reali possibilità di carriera legate al merito (item D.2 = 2,41, altro valore estremamente basso). Si rileva una sfiducia diffusa nei meccanismi di progressione. Questo dato è coerente, sebbene con valori leggermente diversi, con i risultati del questionario di Customer Satisfaction relativi alla carriera. Anche in questo caso appare necessario garantire maggiori opportunità per i percorsi di carriera, chiare e trasparenti, basate su criteri meritocratici percepite come eque, e comunicarlo efficacemente. La soddisfazione per l'adeguatezza della posizione attuale (item D.4 = 3,52 nel testo, 3,59 nel file benchmark) e per il percorso interno (item D.5 = 3,34 nel testo, 3,43 nel file benchmark) mitiga, infatti, solo parzialmente il quadro.

Anche in questo caso, il risultato appare principalmente correlato all'assenza, nel quinquennio precedente, di procedure per le progressioni all'interno delle aree e tra aree.

Contesto del mio lavoro

(Sottosezione G, media 3,46)

Pur essendo sopra il 3, questa sezione scende sotto la soglia critica (3,75). Le criticità maggiori riguardano il coinvolgimento del personale nei cambiamenti organizzativi (item G.7 = 2,97) e l'investimento percepito nella formazione (item G.1 = 3,03). Quest'ultimo dato è in apparente contrasto con i risultati più positivi del questionario di Customer Satisfaction relativi alla formazione (accesso=4,27, ampiezza=3,88, ricadute=3,59), suggerendo che forse la percezione negativa riguarda più l'investimento strategico e il riconoscimento del valore della formazione, piuttosto che l'accessibilità o l'offerta in sé. È necessario migliorare la comunicazione interna, la gestione del cambiamento, coinvolgendo maggiormente il personale, e valorizzare la formazione come leva strategica di sviluppo.

Analizzate le precedenti aree di miglioramento, si rilevano ulteriori elementi di interesse.

Sicurezza/Salute/Stress

(Sottosezione A)

La media (4,20) è elevata, ma l'analisi dettagliata mostra una significativa differenza tra lavoro domiciliare (media 5,07) e in presenza (media 4,05). In presenza, la soddisfazione per le caratteristiche del luogo di lavoro (item A.1 = 3,99) e la percezione di malessere (item A.2 = 3,54, sotto soglia) richiedono attenzione specifica (microclima, spazi, ergonomia). L'item sulla percezione di svolgere mansioni superiori, con polarità invertita, (item A.4 Frequenza eventi negativi = 3,40) necessita di analisi qualitative per comprenderne le cause.

Senso di appartenenza

(Sottosezione H)

La media è buona (4,11), ma l'item sulla coerenza tra valori dichiarati e praticati (item H.1 = 3,73) è al limite della soglia e andrebbe monitorato.

Valutazione del personale

L'analisi della percezione del sistema di valutazione mostra un quadro con luci e ombre:

Conoscenza e funzionamento

(Sottosezioni L, N)

Le medie sono sotto la soglia (L=3,36, N=3,58), indicando una conoscenza non ottimale del sistema e delle sue logiche.

La criticità maggiore è la scarsa percezione che l'organizzazione premi le persone capaci e che si impegnano (item N.5 = 2,71), dato fortemente correlato alle criticità su equità e carriera (Sottosezioni C, D). Anche la chiarezza dei risultati organizzativi (item L3 = 3,18) e il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi individuali (item N.1 = 3,26) sono bassi. Il rispetto della tempistica (item N.9 = 4,48) è invece percepito positivamente.

Performance individuale

(Sottosezione M)

La media è appena sopra la soglia (3,76), con giudizi sufficienti sull'equità dei criteri (item M.1 = 3,58) e sulla chiarezza degli obiettivi (item M.2 = 3,52), ma con una valutazione più positiva sull'informazione ricevuta (item M.3 = 4,20) e su come migliorare (item M.4 = 3,73).

Valutazione del superiore

(Sottosezioni O, P, Q)

Questa è un'area di forza, con medie elevate (Sottosezione O=4,34, P=4,23, Q=4,15). I superiori sono percepiti come capaci di motivare, ascoltare, agire e valutare con equità, e attenti al benessere del gruppo.

Il confronto con il questionario di Customer Satisfaction sulla valutazione mostra valori tendenzialmente più alti nell'indagine sulla Customer Satisfaction (es. chiarezza schede 4,03 vs N/A; trasparenza processo 3,87 vs N/A; tempi adeguati 4,14 vs N.8=3,85 / N.9=4,48), suggerendo che la percezione può variare o che le domande misuravano aspetti leggermente diversi. L'item sulle azioni correttive post-valutazione (3,66 nel questionario di Customer Satisfaction) è inferiore alla soglia, coerente con la percezione che i risultati della valutazione non sempre aiutino a migliorare (item N.4 = 3,29 nel questionario sul benessere organizzativo).

In conclusione, il 2024 mostra segnali di ripresa in diverse aree, ma le fondamenta della percezione di equità e meritocrazia rimangono fragili e rappresentano la sfida principale per il benessere organizzativo dell'Ateneo.

Interventi correttivi

Benessere organizzativo

Equità e Carriera

Nel 2024, con il raggiungimento dell'obiettivo INDDIR-08, è stato approvato il Regolamento per le progressioni tra le aree del personale tecnico-amministrativo - regime transitorio.

In applicazione di tale regolamento sono stati predisposti i bandi per le progressioni che, in prima applicazione, consentiranno la partecipazione anche del personale privo del titolo di studio. I bandi, non ancora pubblicati al momento della rilevazione, sono attualmente in fase di emanazione.

Inoltre, in data 10.4.2025, è stato sottoscritto l'accordo per le progressioni all'interno delle aree che consentirà di emanare i relativi bandi e di concludere le procedure entro l'anno. Anche in questo caso i bandi non erano pubblicati al momento della rilevazione.

Formazione e Cambiamento

Anche in collegamento con gli obiettivi individuali e di gruppo assegnati a tutto il personale tecnico-amministrativo nel PIAO 2025-2027, nel 2025 si sta potenziando la comunicazione sui piani formativi, collegandoli esplicitamente allo sviluppo professionale. Particolare attenzione è posta al personale neoassunto, per il quale è in corso una revisione del corso introduttivo, come previsto dal Piano di Comunicazione e dal Piano di Formazione 2025-2027.

L'attenzione posta alla formazione sulle competenze trasversali, a partire dai Dirigenti, potrà consentire di implementare strategie di change management che prevedano un maggiore coinvolgimento e ascolto del personale.

Ambiente di Lavoro

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, saranno effettuate verifiche mirate sulle condizioni degli ambienti di lavoro in presenza, intervenendo su criticità specifiche (spazi, rumore, postazioni).

Valutazione del personale

Comunicazione e Trasparenza

In occasione del processo di valutazione 2024, è stata potenziata la comunicazione sul sistema di valutazione, con un corso specifico, previsto dal Piano di Formazione 2025-2027, rivolto a tutto il personale, con modalità sia sincrona che asincrona, che ne ha spiegato obiettivi, criteri e collegamento con lo sviluppo professionale, al fine di rendere più chiari i risultati organizzativi e il contributo individuale.

Oltre questo intervento, è da evidenziare la notevole modifica, che tiene conto dei feedback sindacali, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025.

Coinvolgimento e Feedback

Come gli anni precedenti, si è tenuto un evento formativo-informativo per i valutatori, valutatori intermedi e referenti, nell'ambito del quale è stata evidenziata la necessità di fornire feedback più efficaci e orientati al miglioramento ed esplicitare come i risultati della valutazione vengono utilizzati per pianificare lo sviluppo professionale.

Anche in questo caso, è anche da richiamare la notevole modifica, che tiene conto dei feedback sindacali, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025.

Responsabilizzazione dei dirigenti e dei quadri intermedi

Dal 2023 sono in corso percorsi di formazione alle competenze trasversali per i dirigenti e i quadri intermedi, che continueranno almeno fino al 2027, come previsto dal Piano di Formazione.

Grazie a questo tipo di formazione sarà possibile capitalizzare la percezione positiva del superiore gerarchico, che potrà, anche in questo caso, accompagnare il personale nel cambiamento organizzativo e culturale.

UniGe