



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

RELAZIONE INDAGINI SUL BENESSERE
ORGANIZZATIVO, SUL GRADO DI
CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE E SULLA VALUTAZIONE
DEL SUPERIORE GERARCHICO
RELATIVE ALL'ANNO 2015

Documento approvato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 20.05.2016

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, per il quinquennio 2013/2018, è così costituito:

dott. Mario D'AMELIO (Coordinatore)

prof. Gaetano DAMMACCO

dott. Stefano GLINIANSKI

dott.ssa Rosa Maria MININNI

dott. Michele PISCULLI

dott. Giuseppe SILVESTRI

prof. Domenico VIOLA

prof. Gino VONGHIA

dott. Mirco VACCA (rappresentante degli studenti per il biennio accademico 2014/2016)

Alla stesura della Relazione indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico relative all'anno 2015 ha collaborato il Settore per le attività del Nucleo di Valutazione ed in particolare la dott.ssa Patrizia Soleti.

La presente relazione è stata approvata dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 20.05.2016.

e-mail: nucleovalutazione@uniba.it

sito web: <http://www.uniba.it/ateneo/nucleovalutazione>

INDICE

PREMESSA.....	2
MODALITÀ DI RILEVAZIONE	2
TASSO DI COPERTURA E CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI	3
NOTE METODOLOGICHE	4
BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
INDICATORE SINTETICO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO	15
MAPPA DELLE PRIORITÀ PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE CRITICITÀ.....	16
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	18
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO.....	21
CONFRONTO TEMPORALE DEI PUNTEGGI MEDI DI AMBITO (ANNI 2015 E 2014)	23
RISULTATI AGGREGATI PER AMBITI TEMATICI E PER CLASSI ANAGRAFICHE.....	24

PREMESSA

Il presente rapporto si colloca nel quadro del D. Lgs n. 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che, all’art. 14 comma 5, recita quanto segue:

“L’Organismo indipendente di valutazione della performance... 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...”.

L’indagine sul personale dipendente comprende tre rilevazioni differenti: il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

L’indagine, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 5, del suddetto decreto, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

La rilevazione è stata svolta adottando il modello proposto dalla CIVIT il 29 maggio 2013 che raccoglie al suo interno le tre tipologie di rilevazioni indicate dal decreto. Il Nucleo di Valutazione dell’Università di Bari in qualità di OIV, d’intesa con la Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della performance (STPM), ha deciso di inserire, come ulteriore domanda nella scheda anagrafica, la struttura di afferenza del personale tecnico amministrativo (Amministrazione centrale e Dipartimenti/Scuole e altre strutture).

MODALITÀ DI RILEVAZIONE

La rilevazione delle indagini sul personale dipendente dell’Università degli Studi di Bari anche quest’anno è stata curata dal Nucleo di Valutazione, con il supporto del Settore per le attività del Nucleo di Valutazione ed in particolare della dott.ssa Patrizia Soleti.

Il Settore si è occupato delle fasi di organizzazione, somministrazione telematica del questionario e controllo dei dati statistici, nonché della loro elaborazione.

L’elenco del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31.12.2015, con l’indicazione della struttura di afferenza e dell’indirizzo email, sono stati forniti dal Dipartimento Risorse umane, organizzazione e rapporti con il Servizio sanitario nazionale e regionale.

Per quanto riguarda le modalità di conduzione dell’indagine, è stata trasmessa una nota informativa a tutto il personale coinvolto, a firma congiunta del Coordinatore del NdV e del Referente della Commissione Performance NdV, nella quale veniva illustrata la finalità dell’indagine e comunicato il link di accesso alla compilazione del questionario on line, specificando il rispetto dell’anonimato dell’indagine stessa.

In prossimità della scadenza dell’indagine, sono state inviate ulteriori mail a tutti i destinatari dell’indagine al fine di sollecitare la compilazione del questionario.

L’indagine è stata condotta dal 14 marzo al 19 aprile 2016.

TASSO DI COPERTURA E CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

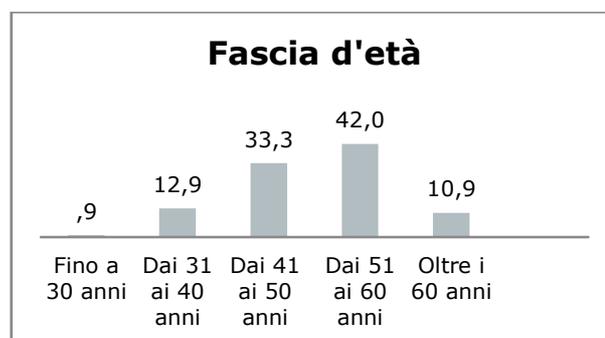
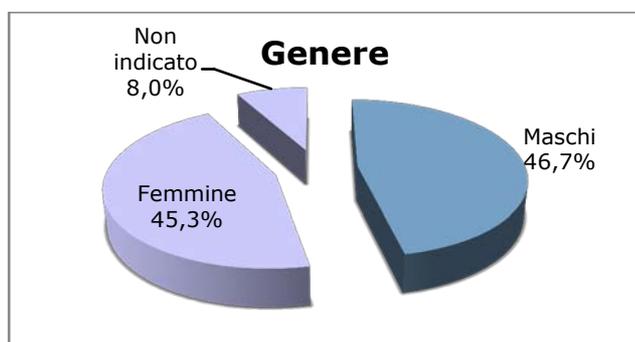
L'indagine è stata indirizzata a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università degli studi di Bari (1467 unità di personale, di cui 17 a tempo determinato e 1450 a tempo indeterminato, che risultano in servizio al 31.12.2015).

La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 39,9 % questionari validi contro il 37,8% dell'anno precedente.

Tab. 1 – Tasso di copertura

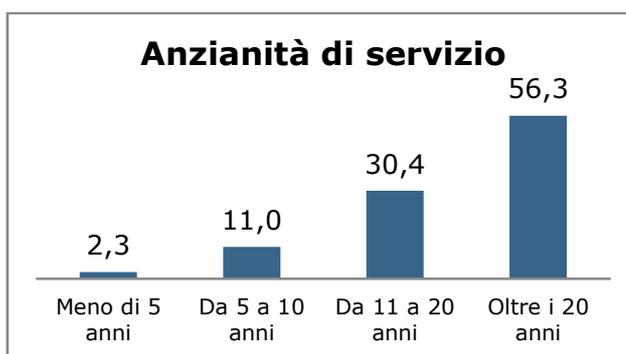
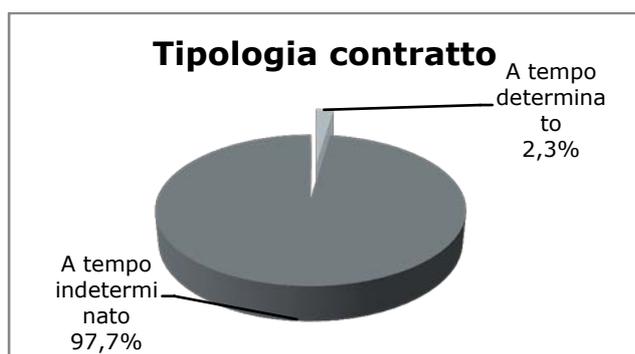
	Popolazione	Campione	Tasso di risposta
Amministrazione centrale	559	247	44,2%
Dipartimenti/Scuole e altre strutture	908	338	37,2%
Totale	1467	585	39,9%

I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una leggera prevalenza dei maschi (46,7%) e oltre il 75% ha un'età compresa tra i 41 e 60 anni.



Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Passando alla sezione dedicata al profilo lavorativo dei partecipanti, si osserva che vi è una quota minima di persone con contratto a tempo determinato (2,3%). In linea con l'età anagrafica la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio: ben il 56,3% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni.



Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

NOTE METODOLOGICHE

Le indagini si compongono di una serie di quesiti (indicatori) su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal totale disaccordo (1) al totale accordo (6) con l'affermazione.

Ogni quesito può esprimere un aspetto positivo o negativo del benessere: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)" esprime un giudizio positivo riguardo al benessere, mentre essere d'accordo con l'affermazione "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro " rappresenta un giudizio negativo.

Affinché ai valori più alti della scala assegnata corrispondano sempre valutazioni positive nei confronti del benessere occorre invertire il segno agli indicatori che ne esprimono una connotazione negativa. Per i seguenti indicatori (A04, A05, A09, B04, B07, H05), infatti, la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", la risposta 3 diventa "4", la risposta 4 diventa "3", la risposta 5 diventa "2" e la risposta 6 diventa "1".

Per ogni quesito è stata determinata la percentuale delle risposte positive (valori 4, 5, 6) e il punteggio medio.

Le analisi sono state distinte per struttura di appartenenza al fine di cogliere eventuali differenze tra l'amministrazione centrale e le strutture periferiche.

Inoltre, per ogni ambito dell'indagine è stato determinato un punteggio globale calcolando la media ponderata di tutti i punteggi relativi alle domande facenti parte dell'ambito stesso.

Considerando che i valori compresi nella scala di valutazione sono pari, il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo corrisponde a 3.5.

Per effettuare un confronto più immediato dei punteggi medi degli indicatori analizzati è stato realizzato un grafico per ogni ambito di indagine. Per semplificare la lettura dei grafici si è provveduto a inserire una linea verticale in corrispondenza del valore medio di ciascun ambito. Ciò consente di visualizzare subito gli aspetti che esprimono una valutazione positiva del benessere (al di sopra della linea) e gli aspetti che, al contrario, ne esprimono una valutazione negativa (al di sotto della linea).

BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prima tipologia di indagine riguarda il “benessere organizzativo” inteso come stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. Questa tipologia di indagine è strutturata in nove diversi ambiti per un totale di 51 domande.

AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
A.01 -Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,5	52,1%	3,8	57,6%	3,6	55,2%
A.02 -Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2,7	31,9%	3,1	41,0%	2,9	37,1%
A.03 -Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,6	53,5%	4,0	63,5%	3,8	59,3%
*A.04 -(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento ...)	4,7	74,6%	4,6	70,2%	4,7	72,1%
*A.05 -(NON) 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	5,0	77,4%	5,0	82,3%	5,0	80,3%
A.06 -Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,6	72,0%	4,5	71,6%	4,5	71,8%
A.07 -Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,0	64,6%	4,4	73,5%	4,2	69,7%
A.08 -Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,9	64,7%	4,5	78,9%	4,2	72,9%
*A.09 -(NON) 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 ...)	4,1	57,9%	4,1	61,0%	4,1	59,7%
MEDIA AMBITO	4,0		4,2		4,1	

**Il valore medio relativo alle domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09) è già “ri-polarizzato” (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo. Per semplificare la lettura dei dati è stato inserito (NON) nella descrizione dei quesiti.*

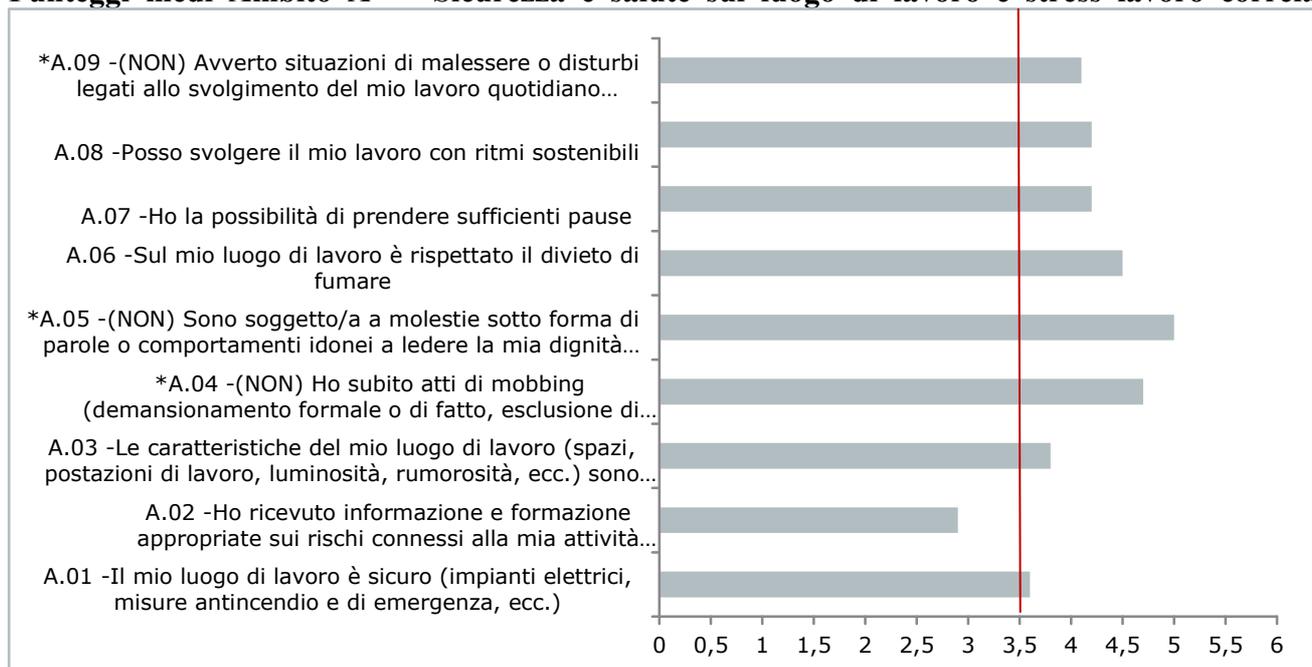
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

In tema di “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”, si rilevano giudizi positivi con particolare riferimento all’assenza di azioni di mobbing o di molestie; al rispetto del divieto di fumare; alla gestione del lavoro con adeguate pause e alla sostenibilità dei ritmi di lavoro. Il risultato meno soddisfacente riguarda l’informazione sui rischi dell’attività lavorativa e sulla loro prevenzione che rivela, al contrario, valutazioni inferiori alla sufficienza.

Punteggi medi Ambito A – “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato”*



*Poiché in tale ambito sono presenti indicatori negativi (A04, A05, A09) per rendere omogenea l'interpretazione del grafico è stata effettuata un'inversione dei punteggi; così facendo, tutti gli aspetti che superano il valore medio indicato dalla linea di riferimento esprimono uniformemente una valutazione positiva del benessere organizzativo mentre tutti gli aspetti al di sotto della media esprimono una valutazione negativa. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO B- LE DISCRIMINAZIONI

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
B.01 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,1	87,4%	5,2	90,2%	5,2	89,0%
B.02 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,3	90,1%	5,4	92,5%	5,3	91,5%
B.03 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,4	92,2%	5,6	94,7%	5,5	93,6%
*B.04 -La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	67,5%	4,6	71,6%	4,5	69,9%
B.05 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,4	90,9%	5,6	95,4%	5,5	93,5%
B.06 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,4	90,4%	5,5	94,7%	5,5	93,0%
*B.07 -La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	63,5%	4,6	70,6%	4,4	67,5%
B.08 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	93,4%	5,5	93,2%	5,5	93,3%
B.09 -Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,6	77,5%	5,2	87,3%	4,9	82,7%
MEDIA AMBITO	5,0		5,2		5,2	

*Il valore medio relativo alle domande a polarità negativa (B.04 e B.07) è già “ri-polarizzato” (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo. Per semplificare la lettura dei dati è stato inserito (NON) nella descrizione dei quesiti.

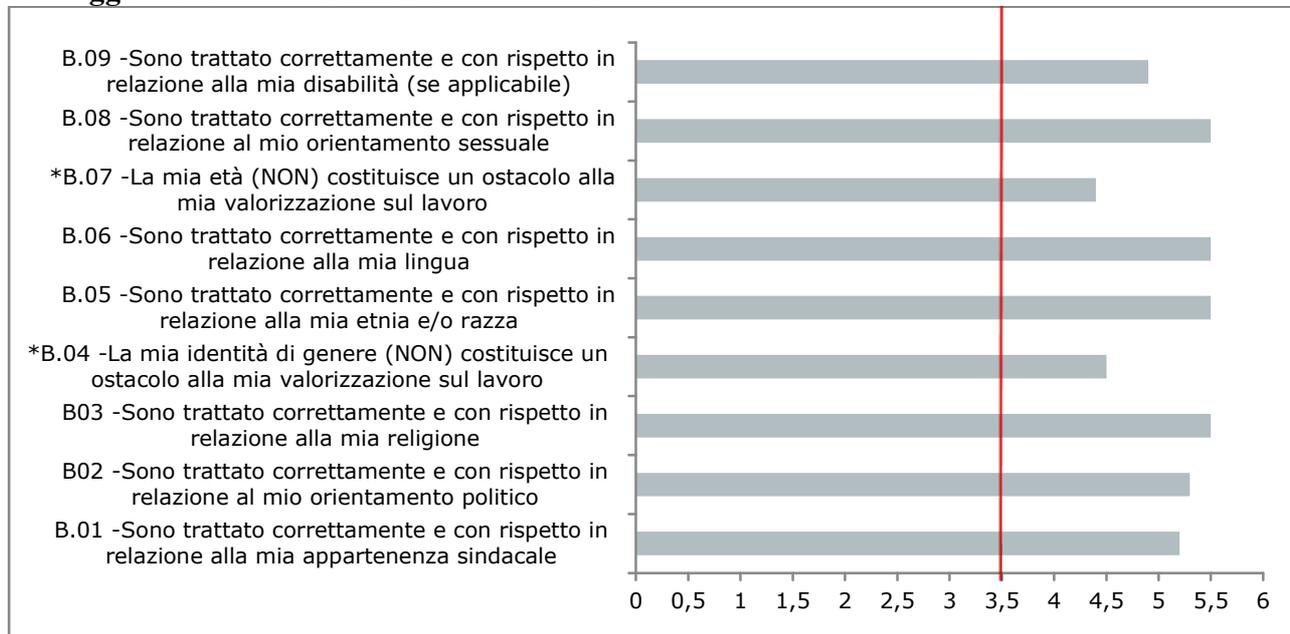
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

L'ambito "Discriminazioni" presenta una valutazione complessivamente positiva (5,2); i valori meno elevati si riferiscono ai quesiti riguardanti l'identità di genere e l'età. Non vi sono sostanziali differenze tra le valutazioni espresse dai dipendenti delle varie strutture di appartenenza.

Punteggi medi Ambito B – "Le discriminazioni"*



*Poiché in tale ambito sono presenti indicatori negativi (B04, B07) per rendere omogenea l'interpretazione del grafico è stata effettuata un'inversione dei punteggi; così facendo, tutti gli aspetti che superano il valore medio indicato dalla linea di riferimento esprimono uniformemente una valutazione positiva del benessere organizzativo mentre tutti gli aspetti al di sotto della media ne esprimono una valutazione negativa.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

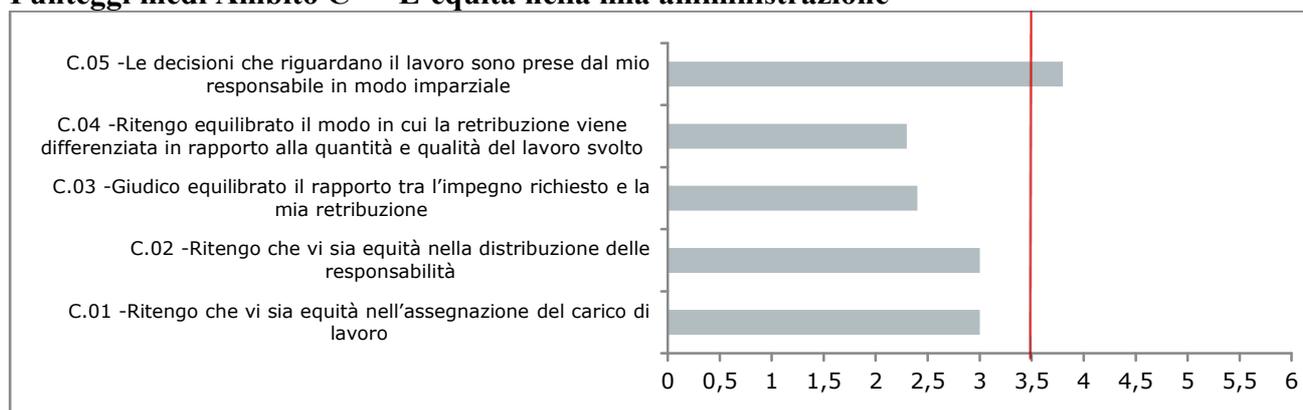
Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
C.01 -Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,2	44,1%	2,9	37,6%	3,0	40,3%
C.02 -Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,1	38,5%	2,9	36,1%	3,0	37,1%
C.03 -Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,5	26,6%	2,4	25,7%	2,4	26,1%
C.04 -Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,3	23,4%	2,3	23,3%	2,3	23,4%
C.05 -Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,1	67,8%	3,6	55,3%	3,8	60,6%
MEDIA AMBITO	3,0		2,8		2,9	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Nell'ambito della "Equità della mia amministrazione" quattro quesiti su cinque presentano un punteggio medio inferiore alla sufficienza. L'unico quesito con valori positivi riguarda l'imparzialità delle decisioni dei capi. Le valutazioni più basse riguardano il rapporto tra retribuzione e l'impegno richiesto e la differenziazione delle retribuzioni in relazione alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Le risposte fornite non paiono particolarmente influenzate dalla struttura di appartenenza, anche se il personale dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture esprimono valutazioni mediamente più critiche.

Punteggi medi Ambito C – "L'equità nella mia amministrazione"



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

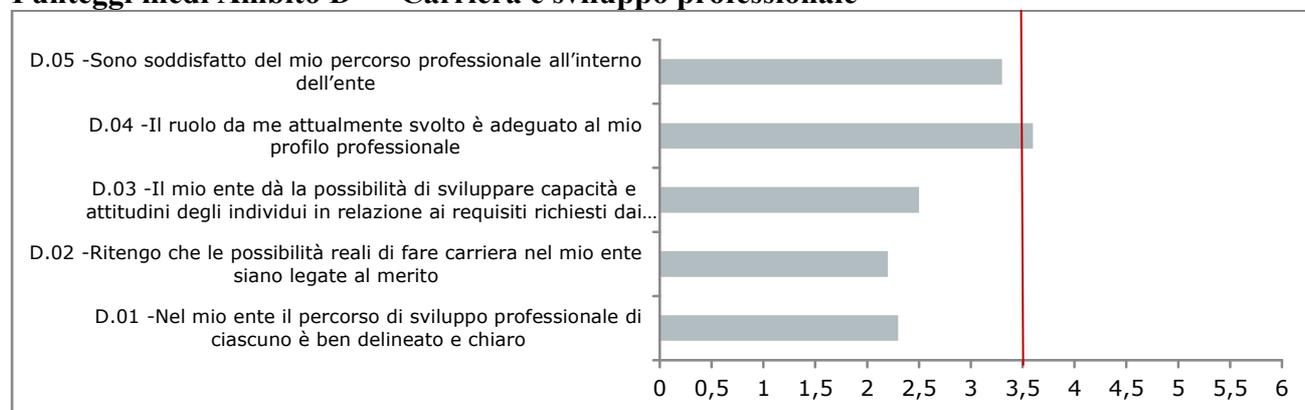
Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
D.01 -Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,3	23,2%	2,2	19,9%	2,3	21,3%
D.02 -Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,2	19,6%	2,1	17,1%	2,2	18,1%
D.03 -Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,5	26,1%	2,6	27,5%	2,5	26,9%
D.04 -Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,8	58,1%	3,5	51,4%	3,6	54,2%
D.05 -Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,4	51,7%	3,2	43,8%	3,3	47,1%
MEDIA AMBITO	2,9		2,7		2,8	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

L'ambito riferito a "Carriera e sviluppo professionale" presenta una sola domanda con risposte appena sufficienti (quella relativa all'adeguatezza del rapporto tra ruolo e posizione ricoperta). Punteggi medi decisamente bassi sono attribuiti alle domande riguardanti le possibilità di fare carriera in base al merito, la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai ruoli ricoperti, e la chiarezza dei percorsi di carriera all'interno dell'organizzazione. Anche in tal caso, le valutazioni dei dipendenti dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture sono mediamente più critiche.

Punteggi medi Ambito D – "Carriera e sviluppo professionale"



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO E - IL MIO LAVORO

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
E.01 -So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,7	84,4%	4,9	86,6%	4,8	85,7%
E.02 -Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	93,2%	5,3	93,9%	5,2	93,6%
E.03 -Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,1	71,7%	4,2	69,5%	4,1	70,4%
E.04 -Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	84,1%	4,9	89,2%	4,8	87,1%
E.05 -Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,2	71,8%	4,1	70,2%	4,1	70,8%
MEDIA AMBITO	4,6		4,7		4,6	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

L'ambito "Il mio lavoro" registra un livello di soddisfazione complessivamente positivo (4,6); la maggioranza del personale ritiene di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro e di godere di un adeguato livello di autonomia.

Non vi sono differenze significative tra le valutazioni fornite dal personale dell'Amministrazione centrale e quelle fornite dal personale dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture.

Punteggi medi Ambito E – "Il mio lavoro"



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO F - I MIEI COLLEGHI

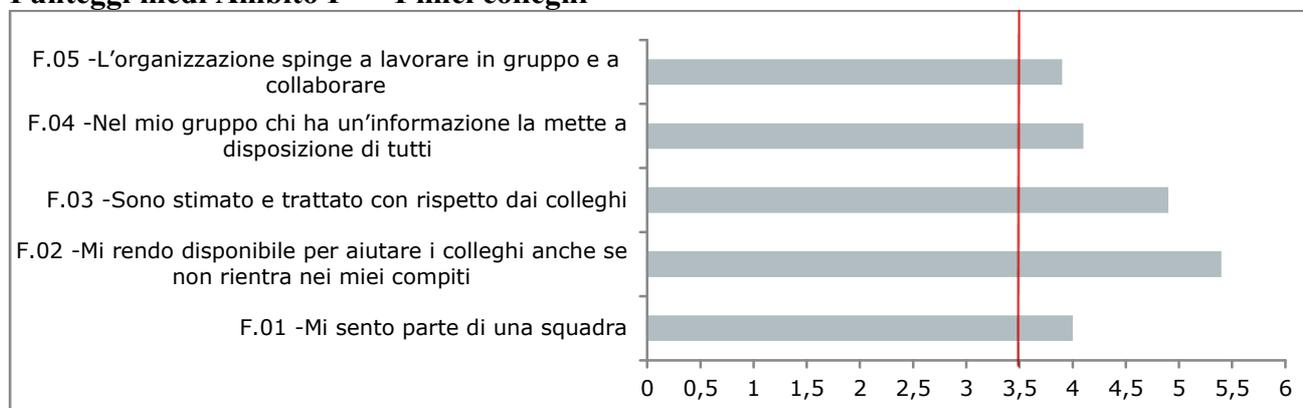
Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
F.01 -Mi sento parte di una squadra	4,2	71,5%	3,9	63,9%	4,0	67,1%
F.02 -Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	97,0%	5,4	96,9%	5,4	96,9%
F.03 -Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	87,9%	4,9	89,4%	4,9	88,8%
F.04 -Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,4	73,9%	3,9	64,0%	4,1	68,2%
F.05 -L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,1	68,2%	3,7	56,3%	3,9	61,3%
MEDIA AMBITO	4,6		4,4		4,5	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Anche questo ambito fa registrare un valore di soddisfazione medio globale positivo (4,5), anche se con variazioni elevate tra gli aspetti indagati.

I valori più alti si registrano in corrispondenza delle valutazioni delle caratteristiche individuali (disponibilità, stima e rispetto), mentre diminuiscono i livelli di soddisfazione osservati in relazione alle domande riferite al coordinamento e al lavoro di squadra.

Punteggi medi Ambito F – “I miei colleghi”



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

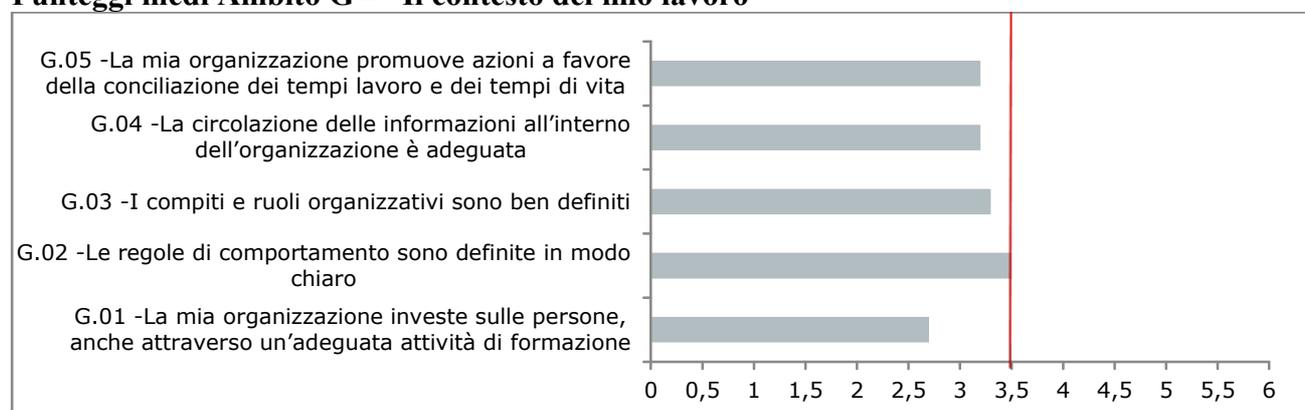
AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
G.01 -La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,7	31,6%	2,7	31,6%	2,7	31,6%
G.02 -Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,5	50,2%	3,5	52,8%	3,5	51,7%
G.03 -I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,4	46,8%	3,2	43,5%	3,3	44,9%
G.04 -La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	44,3%	3,1	40,9%	3,2	42,4%
G.05 -La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,1	44,3%	3,2	45,3%	3,2	44,9%
MEDIA AMBITO	3,2		3,1		3,2	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Le risposte alle domande di questo ambito fanno registrare un valore medio negativo (3,2) e mettono in luce un quadro organizzativo poco soddisfacente, coerente con la percezione negativa circa la carriera e lo sviluppo professionale già evidenziata nei precedenti ambiti. Oltre alle carenze nel processo di formazione del personale, risultano inadeguati la circolazione dell'informazione all'interno del sistema e la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi.

Punteggi medi Ambito G – “Il contesto del mio lavoro”



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
H.01 -Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,3	74,4%	4,3	70,1%	4,3	71,9%
H.02 -Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,0	87,7%	5,1	85,8%	5,1	86,6%
H.03 -Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,0	87,5%	4,9	83,9%	5,0	85,4%
H.04 -I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,6	53,7%	3,7	58,3%	3,6	56,4%
*H.05 -Se potessi, comunque (NON) cambierei ente	3,9	57,3%	4,1	62,7%	4,0	60,4%
MEDIA AMBITO	4,4		4,4		4,4	

**Il valore medio relativo alla domanda a polarità negativa (H.05) è già "ri-polarizzato" (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo. Per semplificare la lettura dei dati è stato inserito (NON) nella descrizione del quesito.*

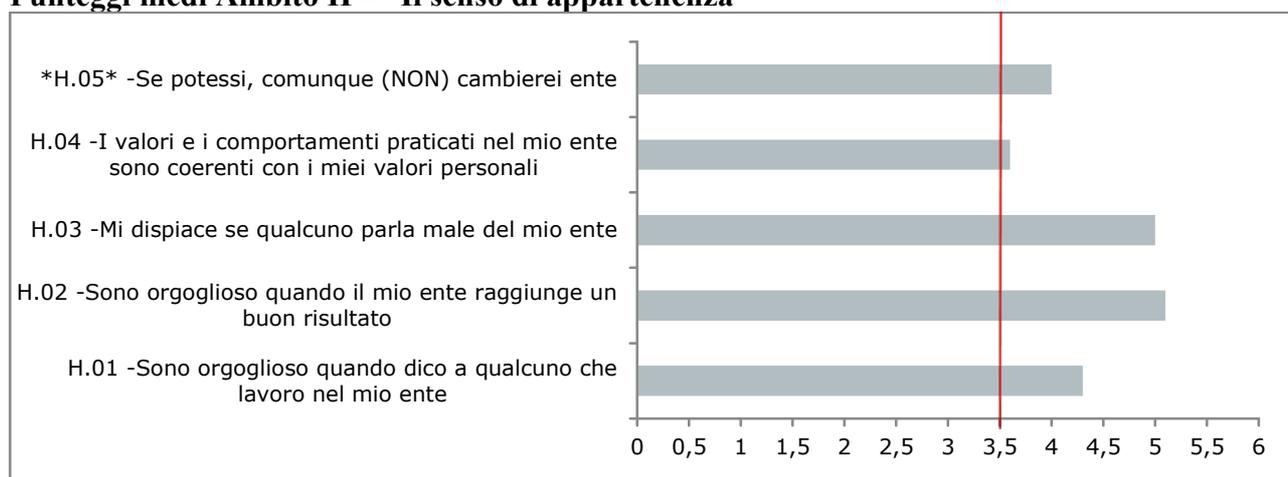
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Dall'analisi dei dati emerge un orgoglio di appartenenza all'Università degli Studi di Bari, seppur con una lieve discordanza tra i valori e i comportamenti praticati nell'istituzione e i valori personali dei dipendenti.

Punteggi medi Ambito H – “Il senso di appartenenza” *



Poiché in tale ambito è presente un indicatore (H5) negativo, per rendere omogenea l'interpretazione del grafico è stata effettuata un'inversione dei punteggi; così facendo, tutti gli aspetti che superano il valore medio indicato dalla linea di riferimento esprimono uniformemente una valutazione positiva del benessere organizzativo mentre tutti gli aspetti al di sotto della media ne esprimono una valutazione negativa.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
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	4,8	84,5%	5,0	87,2%	4,9	86,1%
I.02 -Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,6	82,6%	4,7	83,6%	4,7	83,2%
I.03 -La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,5	80,6%	4,7	82,5%	4,6	81,7%
MEDIA AMBITO	4,7		4,8		4,7	

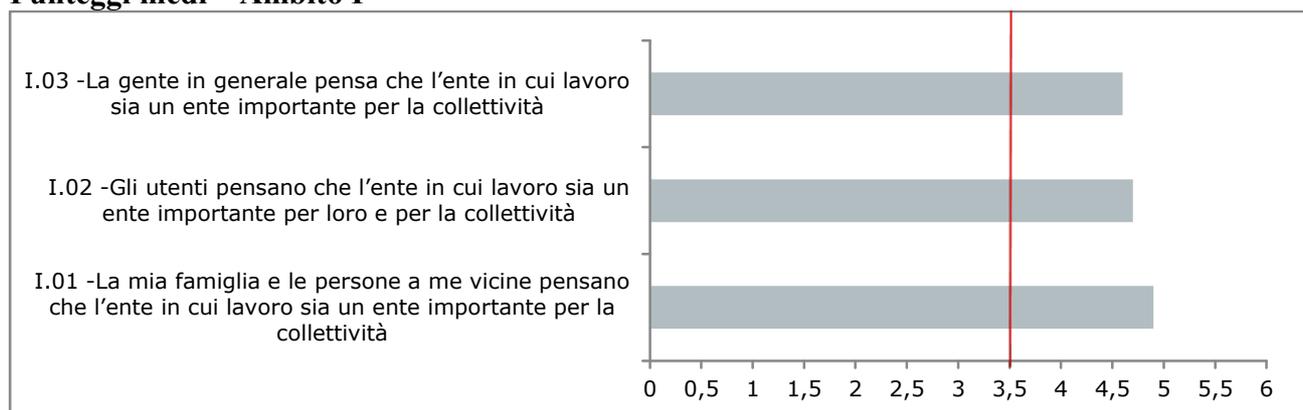
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

L'ambito di indagine esprime una valutazione media del pensiero della famiglia, degli utenti e della gente in generale complessivamente positiva (4,7) nel considerare l'importanza dell'Ateneo barese per la collettività.

Punteggi medi – Ambito I



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

INDICATORE SINTETICO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per una valutazione complessiva del benessere organizzativo è stato determinato un indicatore sintetico (BO) ponderato in modo da assegnare a ciascuna dimensione/ambito un peso proporzionale all'importanza attribuita dal personale stesso.

Nel questionario, infatti, è stata inserita una ulteriore sezione in cui si chiede ai dipendenti di indicare quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i 9 ambiti analizzati, attribuendo il valore 1 per un'importanza nulla e 6 per un'importanza massima. Tale indicatore (BO) è dato dalla media aritmetica ponderata dei punteggi medi dei vari ambiti:

$$BO = \frac{\sum_{i=1}^9 I_i \times P_i}{\sum_{i=1}^9 P_i}$$

dove:

I_i è il punteggio medio dei singoli ambiti del benessere organizzativo, con i che va da 1 a 9;

P_i è il punteggio medio attribuito all'importanza degli ambiti di indagine, con i che va da 1 a 9

Dall'analisi dei dati, si evince una soddisfacente qualità del benessere in quanto l'indicatore sintetico presenta un valore pari a 4,0.

Codice	Ambito di indagine	Importanza media (P_i)	Punteggio medio (I_i)	Quoziente tra importanza e livello di benessere (P/I)
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,5	4,1	1,3
B	Le discriminazioni	5,1	5,2	1,0
C	L'equità nella mia amministrazione	5,4	2,9	1,9
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,3	2,8	1,9
E	Il mio lavoro	5,4	4,6	1,2
F	I miei colleghi	5,3	4,5	1,2
G	Il contesto del mio lavoro	5,3	3,2	1,7
H	Il senso di appartenenza	5,2	4,4	1,2
I	L'immagine della mia amministrazione	5,2	4,7	1,1
BO = 4,0				

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3,5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

È stato determinato, inoltre, il quoziente tra importanza (P) e livello di benessere riscontrato (I). I valori superiori ad 1 mettono in luce delle aree di criticità. Il quoziente tende infatti a crescere in corrispondenza di una importanza elevata e di una bassa soddisfazione del singolo ambito. I quozienti di maggiore criticità sono: “L'equità nella mia amministrazione” (1,9), “La carriera e lo sviluppo professionale” (1,9) e il “Il contesto del mio lavoro” (1,7).

MAPPA DELLE PRIORITÀ PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE CRITICITÀ

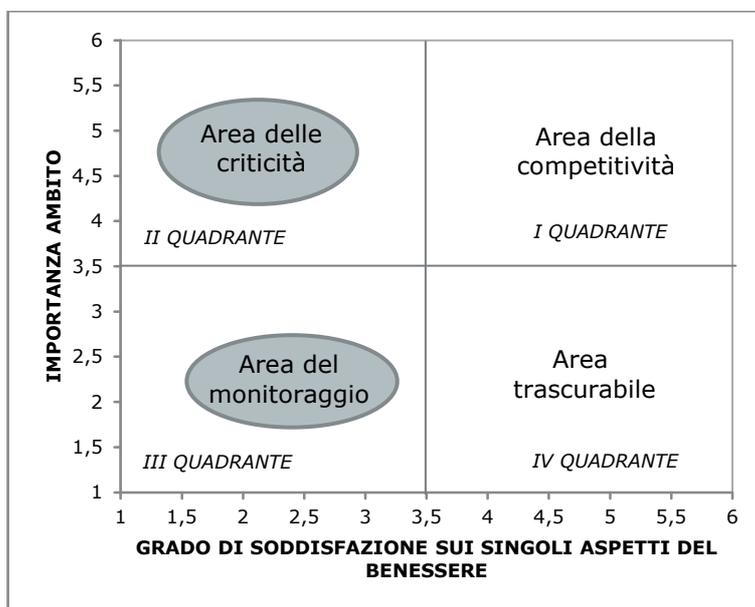
Uno degli obiettivi dell'analisi dei dati è quello di contribuire a individuare le aree di miglioramento della qualità del benessere organizzativo e di fissare delle priorità di intervento. Ai fini della presente analisi, si focalizza l'attenzione sui giudizi medi di soddisfazione relativi ai singoli indicatori e sui giudizi medi di importanza dei singoli ambiti. La logica di fondo cui si fa riferimento è che l'importanza attribuita ai vari ambiti di indagine dal personale dipendente rappresenta il driver per l'individuazione delle priorità di intervento. Se due aspetti sono giudicati egualmente insoddisfacenti, per predisporre un'azione migliorativa sulla qualità del benessere, dovrebbe essere preso in considerazione l'ambito a cui il personale ha dato una maggiore importanza. Un indicatore del benessere va considerato come "prioritario" quando ha un livello di importanza alto ed uno scarso livello di soddisfazione.

Per tale scopo è stata realizzata una rappresentazione sinottica del posizionamento dei diversi indicatori di soddisfazione all'interno di una mappa – cosiddetta "mappa delle priorità" – rappresentata da un piano a due dimensioni e quattro quadranti. Sull'asse delle ascisse (orizzontale) sono riportati i livelli di soddisfazione medi riferiti ai singoli indicatori mentre sull'asse delle ordinate (verticale) sono riportati i valori medi dell'importanza dell'ambito cui ogni singolo indicatore appartiene.

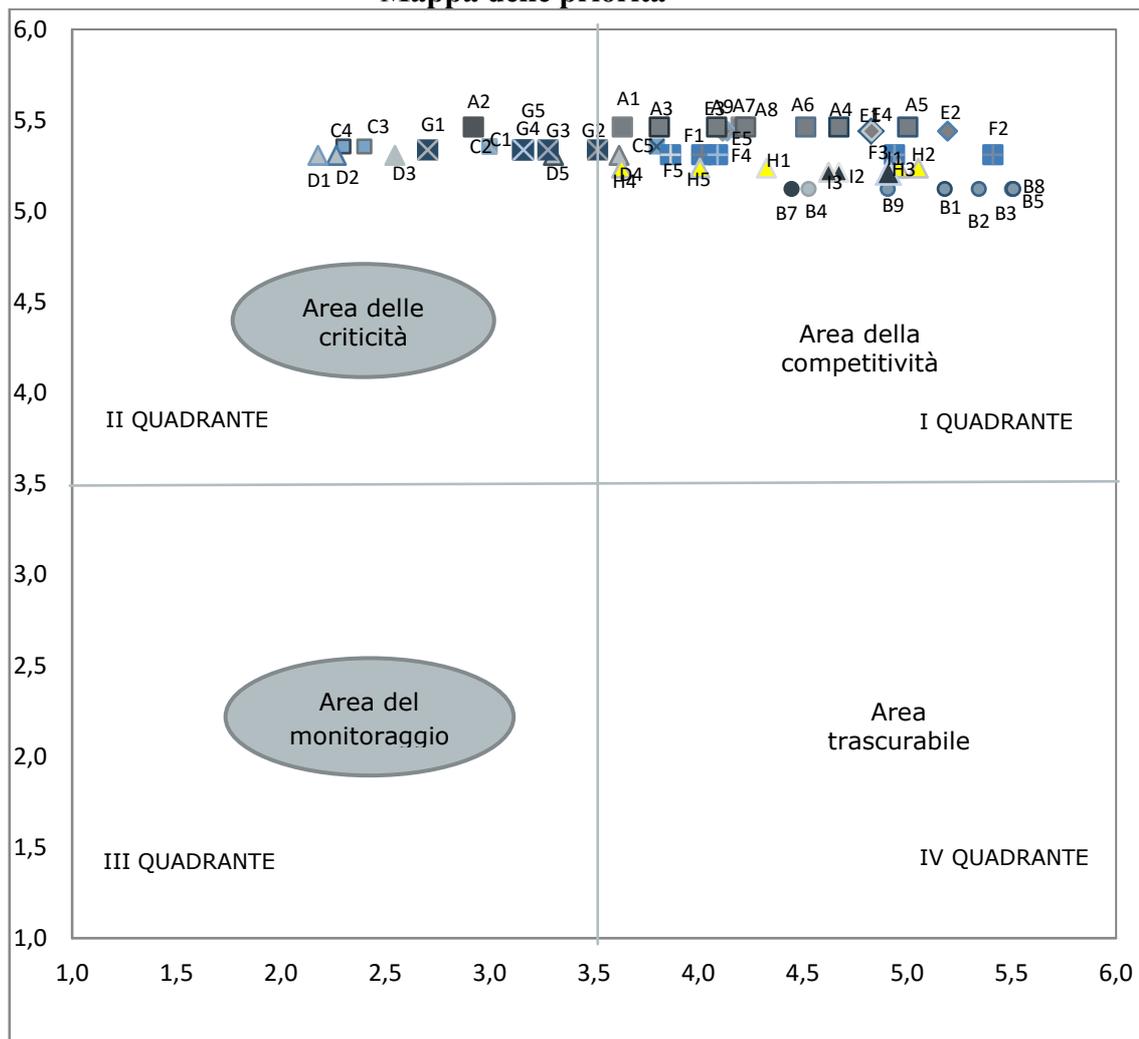
Come criterio di cut-off dei quadranti si è scelto di utilizzare il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo corrispondente a 3.5.

In base ai criteri in esame, ciascuno dei quadranti assume un significato preciso:

1. Quadrante 1 (**Area della competitività**): Importanza e livello di soddisfazione elevati. Aspetti che qualificano il livello del benessere e devono essere mantenuti tali.
2. Quadrante 2 (**Area delle criticità**): Importanza elevata e scarso livello di soddisfazione. Elementi del benessere da tenere sotto controllo
3. Quadrante 3 (**Area del monitoraggio**): Bassa importanza e scarso livello di soddisfazione. Elementi del benessere da controllare nel tempo, in quanto potrebbe incrementare l'importanza attribuita dai dipendenti.
4. Quadrante 4 (**Area trascurabile**): Bassa importanza ed elevato livello di soddisfazione. Aspetti del benessere trascurabili.



Mappa delle priorità



Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

In sintesi gli aspetti più critici, disposti in ordine di priorità, sono:

A2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
C1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
D1	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
D3	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente
G1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
G5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La seconda tipologia di indagine riguarda il “grado di condivisione del sistema” inteso *come misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento*. Questa tipologia di indagine è strutturata in tre diversi ambiti per un totale di 13 domande.

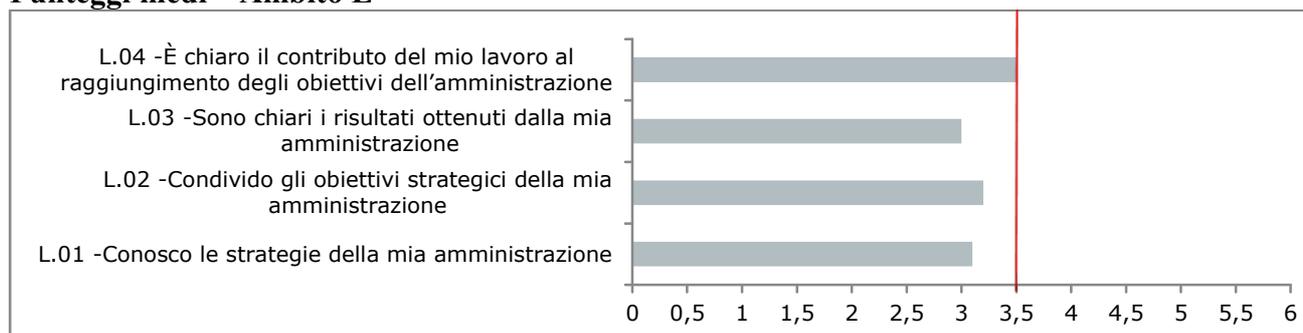
AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
L.01 -Conosco le strategie della mia amministrazione	3,2	45,4%	3,1	42,8%	3,1	43,9%
L.02 -Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	44,8%	3,2	46,3%	3,2	45,7%
L.03 -Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	42,4%	2,9	36,5%	3,0	39,0%
L.04 -È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,7	58,3%	3,4	50,0%	3,5	53,5%
MEDIA AMBITO	3,4		3,1		3,2	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Dalle valutazioni riguardanti l'organizzazione risultano poco conosciuti strategie, obiettivi e risultati.

Punteggi medi – Ambito L



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5
 Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
M.01 -Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,4	50,0%	3,4	49,2%	3,4	49,5%
M.02 -Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,5	53,8%	3,3	49,5%	3,4	51,3%
M.03 -Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,1	40,3%	2,9	37,2%	3,0	38,5%
M.04 -Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,0	39,4%	2,8	37,0%	2,9	38,0%
MEDIA AMBITO	3,3		3,1		3,2	

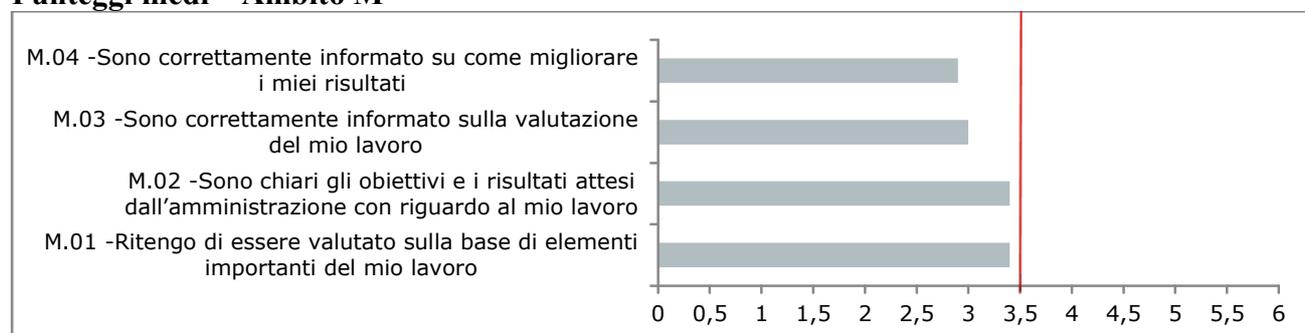
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Il personale afferma, in particolar modo, di non essere sufficientemente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati (3,2). Più critici sono i dipendenti dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture.

Punteggi medi – Ambito M



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO N – -IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
N.01 -Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,2	46,3%	3,2	43,8%	3,2	44,9%
N.02 -Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,2	44,7%	3,0	39,4%	3,1	41,7%
N.03 -I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,2	43,3%	3,1	43,6%	3,1	43,4%
N.04 -La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,3	23,6%	2,1	19,4%	2,2	21,2%
N.05 -Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,8	33,5%	2,2	22,1%	2,5	26,9%
MEDIA AMBITO	2,9		2,7		2,8	

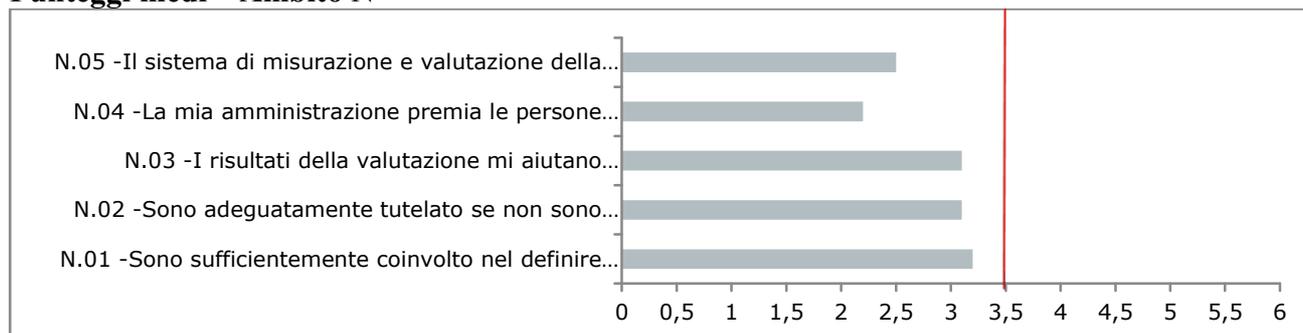
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

In questo ambito si riscontrano le più basse percentuali di soddisfazione dei dipendenti ed, in particolare, si evidenzia una forte sfiducia nelle valutazioni meritocratiche ed un'insoddisfacente informazione sui sistemi di misurazione delle performance.

Punteggi medi – Ambito N



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La terza tipologia di indagine riguarda la “valutazione del superiore gerarchico”, intesa *come 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 il superiore gerarchico è individuato nella figura del Dirigente nei Dipartimenti amministrativi e nella figura del Direttore della struttura nei Dipartimenti/Scuole ed altre strutture.

Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti per un totale di 9 domande.

I risultati che emergono dall'analisi degli ambiti “Il mio capo e la mia crescita” e “Il mio capo e l'equità” sono alquanto simili e consentono, quindi, di esaminarli congiuntamente.

In entrambi gli ambiti, si registra un valore medio moderatamente positivo, segno che la considerazione del responsabile da parte dei dipendenti è positiva.

Il superiore gerarchico è ritenuto competente e umanamente incline ad ascoltare ed a venire incontro alle necessità ed ai bisogni del dipendente anche se per circa il 50% dei dipendenti non risulta d'aiuto nel raggiungimento degli obiettivi.

I dipendenti dei dipartimenti/scuole e altre strutture, inoltre, mostrano una percezione più negativa del proprio superiore rispetto ai colleghi dell'amministrazione centrale

AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

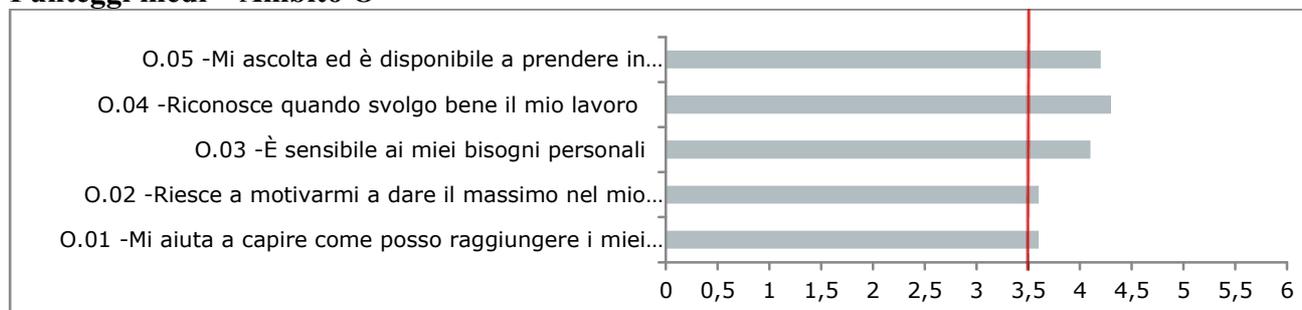
Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
O.01 -Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,8	60,4%	3,4	49,5%	3,6	54,1%
O.02 -Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,8	58,7%	3,5	50,0%	3,6	53,7%
O.03 -È sensibile ai miei bisogni personali	4,3	70,4%	4,0	66,0%	4,1	67,9%
O.04 -Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,3	71,2%	4,2	71,7%	4,3	71,5%
O.05 -Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,2	69,1%	4,2	70,8%	4,2	70,1%
MEDIA AMBITO	4,1		3,9		4,0	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Punteggi medi – Ambito O



Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

AMBITO P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

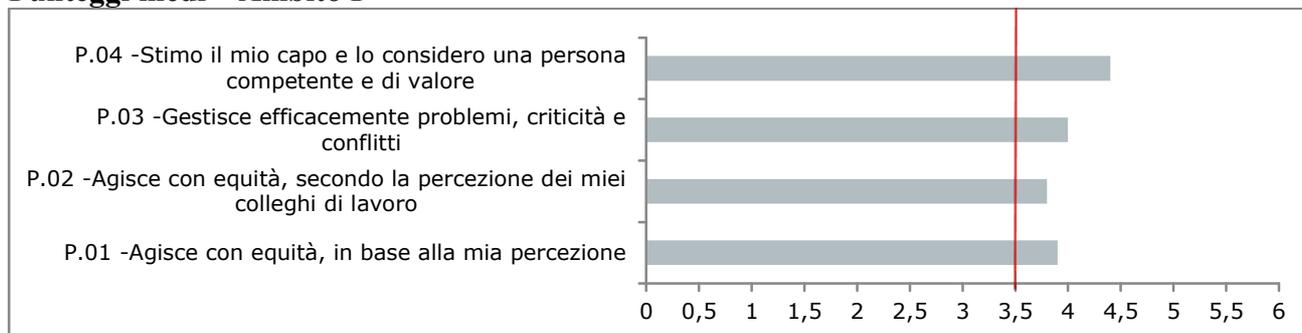
Quesiti	Amministrazione centrale		Dipartimenti/Scuole e altre strutture		Totale	
	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive	Punteggio medio	% Valutazioni positive
P.01 -Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,1	67,4%	3,8	62,3%	3,9	64,5%
P.02 -Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,9	61,6%	3,7	59,6%	3,8	60,5%
P.03 -Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,2	68,6%	3,9	64,9%	4,0	66,5%
P.04 -Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,5	73,8%	4,4	73,3%	4,4	73,5%
MEDIA AMBITO	4,2		4,0		4,0	

Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

Punteggi medi – Ambito P



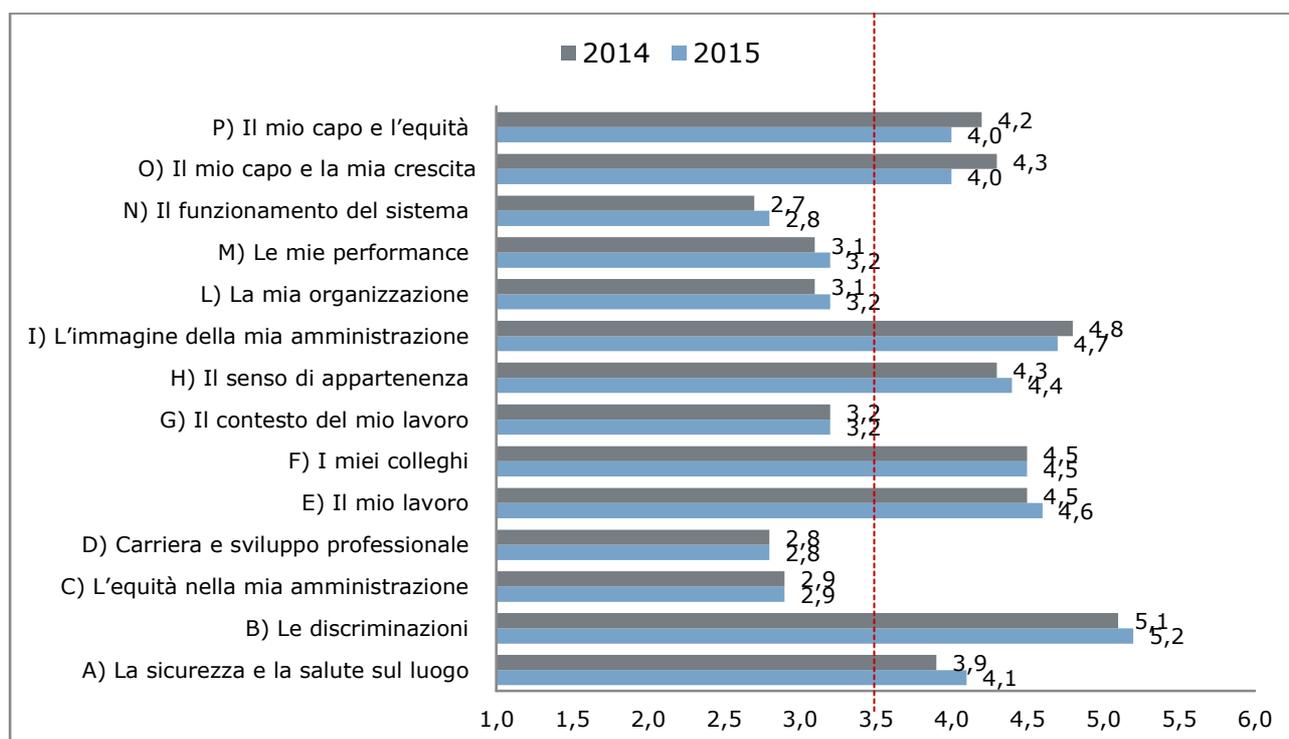
Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

CONFRONTO TEMPORALE DEI PUNTEGGI MEDI DI AMBITO (ANNI 2015 E 2014)

I punteggi medi di ambito del 2015 sono in linea con i valori riscontrati nel 2014, si nota un lieve miglioramento negli ambiti A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro, B) Le discriminazioni E) Il mio lavoro, H) Il senso di appartenenza, L) La mia organizzazione, M) Le mie performance, N) Il funzionamento del sistema. Al contrario si evince un lieve peggioramento negli ambiti I) L'immagine della mia amministrazione, O) Il mio capo e la mia crescita e P) Il mio capo e l'equità.

AMBITO	Media 2015	Media 2014	Trend
A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro	4,1	3,9	↑
B) Le discriminazioni	5,2	5,1	↑
C) L'equità nella mia amministrazione	2,9	2,9	=
D) Carriera e sviluppo professionale	2,8	2,8	=
E) Il mio lavoro	4,6	4,5	↑
F) I miei colleghi	4,5	4,5	=
G) Il contesto del mio lavoro	3,2	3,2	=
H) Il senso di appartenenza	4,4	4,3	↑
I) L'immagine della mia amministrazione	4,7	4,8	↓
L) La mia organizzazione	3,2	3,1	↑
M) Le mie performance	3,2	3,1	↑
N) Il funzionamento del sistema	2,8	2,7	↑
O) Il mio capo e la mia crescita	4,0	4,3	↓
P) Il mio capo e l'equità	4,0	4,2	↓



RISULTATI AGGREGATI PER AMBITI TEMATICI E PER CLASSI ANAGRAFICHE

In questa sezione si forniscono gli esiti della rilevazione per i tre questionari relativi a benessere organizzativo (ambiti A – I), grado di condivisione del sistema di valutazione (ambiti L – N), valutazione del superiore gerarchico (ambiti O – P), aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per fascia di età, genere, fascia di anzianità di servizio e area contrattuale di appartenenza.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

QUESITI

Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, etc)

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

Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, etc)

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito

Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Mi sento parte di una squadra

Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente

Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato

Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente

I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali

Se potessi, comunque cambierei ente

La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

ETÀ

	Fino a 30	Dai 31 ai 40	dai 41 ai 50	Dai 51 ai 60	Oltre i 60
	4,0	3,5	3,5	3,7	4,1
	2,6	2,8	2,7	3,0	3,6
	4,8	3,7	3,6	3,9	4,4
	5,4	4,9	4,8	4,6	4,7
	6,0	5,4	5,0	5,0	4,9
	5,2	4,5	4,3	4,5	4,9
	5,2	4,5	4,3	4,0	4,3
	5,2	4,5	4,2	4,1	4,7
	3,8	4,6	4,1	3,9	4,5
	6,0	5,2	5,4	5,0	5,1
	6,0	5,4	5,5	5,3	5,1
	6,0	5,4	5,7	5,4	5,4
	6,0	4,3	4,5	4,6	4,5
	6,0	5,5	5,6	5,5	5,1
	6,0	5,4	5,6	5,5	5,2
	6,0	4,5	4,6	4,2	4,4
	6,0	5,5	5,6	5,5	5,4
	6,0	5,0	5,1	4,7	4,9
	3,6	3,4	2,8	3,0	3,3
	3,4	3,1	2,7	3,0	3,4
	2,2	2,4	2,2	2,4	3,2
	2,4	2,3	2,1	2,4	2,8
	3,6	3,9	3,8	3,8	4,1
	2,0	2,0	2,1	2,4	2,7
	2,4	2,2	2,0	2,2	2,8
	2,6	2,6	2,3	2,6	3,0
	4,2	3,1	3,4	3,8	4,3
	3,8	2,9	3,0	3,5	4,0
	5,2	4,8	4,8	4,8	4,9
	5,4	5,1	5,3	5,2	5,3
	4,6	4,4	4,2	4,0	4,3
	5,6	4,6	4,8	4,8	5,2
	4,6	3,9	4,1	4,2	4,2
	5,4	4,1	4,0	4,0	4,2
	6,0	5,5	5,4	5,4	5,4
	5,6	4,9	5,0	4,8	5,3
	4,2	4,1	4,1	4,1	4,3
	5,4	3,8	3,9	3,8	4,1
	2,5	2,7	2,6	2,7	3,1
	4,5	3,5	3,4	3,5	4,0
	3,8	3,3	3,1	3,3	3,6
	4,3	3,2	3,1	3,1	3,6
	4,0	3,0	3,1	3,2	3,4
	5,0	4,2	4,2	4,4	4,5
	5,8	5,1	4,9	5,1	5,2
	6,0	4,9	4,8	5,0	5,1
	4,4	3,7	3,5	3,6	3,8
	4,4	3,9	3,7	4,1	4,4
	5,2	4,7	4,8	5,0	5,1
	4,8	4,4	4,6	4,7	5,0
	4,6	4,3	4,6	4,7	4,9

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESITI

Conosco le strategie della mia amministrazione	3,2	3,2	3,0	3,2	3,4
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	3,3	3,0	3,3	3,5
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	2,9	2,8	3,1	3,4
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,8	3,4	3,3	3,6	4,0
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,0	3,4	3,2	3,4	3,7
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	3,4	3,2	3,4	3,8
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,2	2,9	2,9	2,9	3,3
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,2	2,8	2,9	2,8	3,2
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,2	3,0	3,2	3,6
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,0	3,2	3,0	3,0	3,3
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,0	3,1	3,1	3,1	3,4
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,0	2,0	2,1	2,2	2,5
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,0	2,4	2,4	2,4	2,8

ETÀ

	Fino a 30	Dai 31 ai 40	dai 41 ai 50	Dai 51 ai 60	Oltre i 60
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,2	3,2	3,0	3,2	3,4
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	3,3	3,0	3,3	3,5
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	2,9	2,8	3,1	3,4
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,8	3,4	3,3	3,6	4,0
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,0	3,4	3,2	3,4	3,7
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	3,4	3,2	3,4	3,8
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,2	2,9	2,9	2,9	3,3
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,2	2,8	2,9	2,8	3,2
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,2	3,0	3,2	3,6
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,0	3,2	3,0	3,0	3,3
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,0	3,1	3,1	3,1	3,4
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,0	2,0	2,1	2,2	2,5
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,0	2,4	2,4	2,4	2,8

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESITI

Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,8	3,9	3,6	3,4	3,7
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,8	4,0	3,6	3,4	3,8
È sensibile ai miei bisogni personali	5,8	4,5	4,2	3,9	4,2
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,2	4,5	4,3	4,1	4,4
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5,6	4,7	4,2	4,0	4,4
Agisce con equità, in base alla mia percezione	5,0	4,3	4,0	3,8	4,0
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,6	4,1	3,8	3,6	4,0
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	5,4	4,4	4,0	3,9	4,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,2	4,7	4,3	4,4	4,8

ETÀ

	Fino a 30	Dai 31 ai 40	dai 41 ai 50	Dai 51 ai 60	Oltre i 60
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,8	3,9	3,6	3,4	3,7
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,8	4,0	3,6	3,4	3,8
È sensibile ai miei bisogni personali	5,8	4,5	4,2	3,9	4,2
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,2	4,5	4,3	4,1	4,4
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5,6	4,7	4,2	4,0	4,4
Agisce con equità, in base alla mia percezione	5,0	4,3	4,0	3,8	4,0
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,6	4,1	3,8	3,6	4,0
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	5,4	4,4	4,0	3,9	4,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,2	4,7	4,3	4,4	4,8

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

BENESSERE ORGANIZZATIVO

GENERE

QUESITI

	DONNA	UOMO
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,5	3,9
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	2,8	3,0
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,7	4,0
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, etc)	4,7	4,8
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	4,9	5,1
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,5	4,5
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,2	4,3
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,3
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, ETC)	4,0	4,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,2	5,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,4	5,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,5
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,5	4,7
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,5	5,5
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,2	4,8
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,0	3,2
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,9	3,0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,5	2,4
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,3	2,2
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,6	4,2
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,3	2,3
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,2	2,1
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,5	2,5
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,6	3,7
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,3	3,4
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,9	4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	5,3
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,2	4,2
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,8	4,9
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,1	4,2
Mi sento parte di una squadra	3,9	4,2
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,5
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,8	5,1
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,9	4,3
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,8	4,0
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,7	2,7
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,4	3,6
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,1	3,4
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,9	3,4
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,1	3,3
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,2	4,5
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9	5,2
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,9	5,1
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,5	3,7
Se potessi, comunque cambierei ente	4,1	3,9
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	5,0
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,6	4,7
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,6	4,7

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESITI

Conosco le strategie della mia amministrazione	3,2	3,0
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,2
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	2,8
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,5	3,6
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	3,4
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,4	3,4
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,9	3,0
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,9	3,0
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,2	3,2
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,0	3,1
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,1	3,1
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,2	2,2
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,5	2,4

GENERE

	DONNA	UOMO
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,2	3,0
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,2
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	2,8
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,5	3,6
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	3,4
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,4	3,4
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,9	3,0
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2,9	3,0
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,2	3,2
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,0	3,1
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,1	3,1
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,2	2,2
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,5	2,4

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESITI

Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,5	3,7
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,5	3,7
È sensibile ai miei bisogni personali	4,0	4,3
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,1	4,4
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,1	4,4
Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,8	4,1
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,7	4,0
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,9	4,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,3	4,6

GENERE

	DONNA	UOMO
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,5	3,7
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,5	3,7
È sensibile ai miei bisogni personali	4,0	4,3
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,1	4,4
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,1	4,4
Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,8	4,1
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,7	4,0
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,9	4,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,3	4,6

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

BENESSERE ORGANIZZATIVO

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

QUESITI

	meno di 5	da 5 a 10	da 11 a 20	oltre 20
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,3	3,9	3,4	3,7
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,4	2,9	2,7	3,0
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,9	3,9	3,7	3,9
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, etc)	5,3	5,1	4,8	4,6
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	5,4	5,4	5,1	4,9
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,8	4,6	4,5	4,5
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,9	4,5	4,3	4,1
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,5	4,6	4,2	4,1
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, etc)	5,0	4,5	4,0	4,0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,9	5,3	5,3	5,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	5,4	5,5	5,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,5	5,6	5,4
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,3	4,8	4,4	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,8	5,5	5,6	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,4	5,4	5,6	5,5
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	5,1	4,5	4,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,8	5,5	5,7	5,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	4,4	5,0	4,9
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4,2	3,4	2,9	3,0
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4,2	3,2	2,7	3,0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,9	2,3	2,2	2,5
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,9	2,2	2,0	2,4
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,0	3,9	3,9	3,8
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,3	2,3	1,9	2,4
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,1	2,5	1,9	2,2
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,7	2,8	2,2	2,6
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,3	3,4	3,2	3,9
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,2	3,2	2,8	3,6
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,9	4,9	4,9	4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,4	5,1	5,3	5,2
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5,1	4,5	4,3	4,0
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	4,9	4,8	4,9
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,8	4,4	4,0	4,1
Mi sento parte di una squadra	4,5	4,2	4,2	3,9
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,5	5,5	5,4
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,1	5,0	5,0	4,9
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,5	4,0	4,1	4,1
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,8	4,1	3,7	3,9
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,7	2,9	2,5	2,7
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	3,7	3,5	3,5
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,2	3,6	3,1	3,3
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4,1	3,6	3,0	3,1
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,9	3,3	3,1	3,2
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	5,5	4,6	4,2	4,3
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,2	5,3	5,0	5,0
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,0	5,1	4,9	5,0
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,2	4,1	3,6	3,6
Se potessi, comunque cambierei ente	5,3	4,4	3,8	3,9
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,4	4,7	5,0	4,9
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5,0	4,5	4,7	4,7
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,2	4,4	4,7	4,7

	meno di 5	da 5 a 10	da 11 a 20	oltre 20
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,3	3,9	3,4	3,7
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,4	2,9	2,7	3,0
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,9	3,9	3,7	3,9
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, etc)	5,3	5,1	4,8	4,6
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	5,4	5,4	5,1	4,9
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,8	4,6	4,5	4,5
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,9	4,5	4,3	4,1
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,5	4,6	4,2	4,1
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, etc)	5,0	4,5	4,0	4,0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,9	5,3	5,3	5,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	5,4	5,5	5,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,5	5,6	5,4
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,3	4,8	4,4	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,8	5,5	5,6	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,4	5,4	5,6	5,5
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	5,1	4,5	4,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,8	5,5	5,7	5,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	4,4	5,0	4,9
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4,2	3,4	2,9	3,0
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4,2	3,2	2,7	3,0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,9	2,3	2,2	2,5
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,9	2,2	2,0	2,4
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,0	3,9	3,9	3,8
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,3	2,3	1,9	2,4
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,1	2,5	1,9	2,2
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,7	2,8	2,2	2,6
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,3	3,4	3,2	3,9
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,2	3,2	2,8	3,6
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,9	4,9	4,9	4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,4	5,1	5,3	5,2
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5,1	4,5	4,3	4,0
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	4,9	4,8	4,9
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,8	4,4	4,0	4,1
Mi sento parte di una squadra	4,5	4,2	4,2	3,9
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,5	5,5	5,4
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,1	5,0	5,0	4,9
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,5	4,0	4,1	4,1
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,8	4,1	3,7	3,9
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,7	2,9	2,5	2,7
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	3,7	3,5	3,5
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,2	3,6	3,1	3,3
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4,1	3,6	3,0	3,1
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,9	3,3	3,1	3,2
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	5,5	4,6	4,2	4,3
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,2	5,3	5,0	5,0
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,0	5,1	4,9	5,0
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,2	4,1	3,6	3,6
Se potessi, comunque cambierei ente	5,3	4,4	3,8	3,9
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,4	4,7	5,0	4,9
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5,0	4,5	4,7	4,7
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,2	4,4	4,7	4,7

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

QUESITI

	meno di 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
Conosco le strategie della mia amministrazione	4,2	3,3	3,0	3,1
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	4,3	3,3	3,2	3,2
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,3	3,1	2,8	3,0
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,8	3,6	3,2	3,7
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,6	3,6	3,1	3,4
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,6	3,6	3,1	3,5
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,2	3,2	2,7	3,0
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4,2	3,0	2,6	2,9
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,1	3,3	3,1	3,1
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	3,2	3,0	3,0
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,1	3,2	3,1	3,1
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,3	2,3	1,9	2,2
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,8	2,2	2,3	2,4

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

QUESITI

	meno di 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,7	3,8	3,6	3,5
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,6	3,9	3,6	3,5
È sensibile ai miei bisogni personali	4,9	4,3	4,3	4,0
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,3	4,4	4,3	4,2
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5,1	4,4	4,3	4,1
Agisce con equità, in base alla mia percezione	5,1	4,2	4,0	3,8
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,5	4,1	3,8	3,7
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	5,0	4,3	4,0	3,9
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,2	4,6	4,4	4,4

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

BENESSERE ORGANIZZATIVO

CONTRATTO DI LAVORO

QUESITI

	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,8	3,7
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,0	2,9
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,6	3,9
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, etc)	4,8	4,7
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	5,2	5,0
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,9	4,5
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,3	4,2
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,1	4,2
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, ETC)	3,9	4,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,6	5,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,6	5,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,7	5,5
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,8	4,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,3	5,5
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,2	4,9
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3	3,0
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,1	3,0
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,8	2,4
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,8	2,3
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,9	3,9
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,3	2,3
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,0	2,2
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,4	2,6
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,2	3,6
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,4	3,3
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,9	5,2
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,7	4,2
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	4,9
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,8	4,1
Mi sento parte di una squadra	3,6	4,0
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,4
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,3	4,9
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,3	4,1
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,7	3,9
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,0	2,7
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,3	3,5
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,2	3,3
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,8	3,2
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	2,8	3,2
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,8	4,4
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9	5,1
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,7	5,0
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,2	3,7
Se potessi, comunque cambierei ente	4,4	4,0
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,5	4,9
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,3	4,7
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,3	4,7

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESITI

- Conosco le strategie della mia amministrazione
- Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
- Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
- È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
- Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
- Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
- Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati
- Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
- Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
- I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
- La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

CONTRATTO DI LAVORO

A tempo determinato	A tempo indeterminato
3,0	3,2
3,0	3,3
2,9	3,0
3,1	3,6
3,5	3,4
3,5	3,4
2,8	3,0
3,0	2,9
3,1	3,2
2,6	3,1
2,8	3,2
2,3	2,2
2,3	2,5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESITI

- Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- È sensibile ai miei bisogni personali
- Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
- Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
- Agisce con equità, in base alla mia percezione
- Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
- Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
- Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

CONTRATTO DI LAVORO

A tempo determinato	A tempo indeterminato
3,6	3,6
3,7	3,6
4,3	4,2
4,2	4,3
4,1	4,2
4,3	4,0
3,8	3,8
4,1	4,0
4,3	4,5

Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

E