



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 2014

Documento approvato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 10.07.2015

NUCLEO DI VALUTAZIONE

INDICE

Premessa.....	2
Modalità di rilevazione	2
Tasso di copertura e caratteristiche dei rispondenti	3
Note metodologiche	4
Benessere organizzativo.....	5
<i>Indicatore sintetico del benessere organizzativo</i>	<i>16</i>
<i>Mappa delle priorità per l'individuazione delle criticità.....</i>	<i>17</i>
Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	19
Valutazione del superiore gerarchico.....	22
Sintesi generale	24
Confronto temporale dei punteggi medi di ambito (anni 2014 e 2013) limitatamente al personale dell'amministrazione centrale	25
Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche.....	26

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 Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della performance (STPM), ha deciso di inserire, come ulteriore domanda nella scheda anagrafica, la struttura di appartenenza del personale tecnico amministrativo (Amministrazione centrale e Dipartimenti/Scuole e altre strutture).

MODALITÀ DI RILEVAZIONE

Il Nucleo di Valutazione dell’Università degli Studi di Bari, ha deliberato di estendere l’indagine relativa all’anno 2014 a tutto il personale tecnico-amministrativo, sia dell’Amministrazione centrale sia dei Dipartimenti di didattica e di ricerca e altre strutture.

L’elenco del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31.12.2014, con l’indicazione della struttura di appartenenza e dell’indirizzo email, sono stati forniti dal Dipartimento Risorse umane, organizzazione e rapporti con il Servizio sanitario nazionale e regionale.

La rilevazione è stata svolta mediante la somministrazione telematica del questionario proposto dalla CIVIT, predisposta dal Settore per le attività del Nucleo di Valutazione, il quale si è occupato altresì della sua distribuzione e delle fasi di organizzazione e controllo dei dati statistici, nonché della loro elaborazione.

Per quanto riguarda le modalità di conduzione dell’indagine, è stata trasmessa una nota informativa a firma del Coordinatore del NdV a tutto il personale coinvolto, 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 4 maggio al 3 giugno 2015.

TASSO DI COPERTURA E CARATTERISTICHE DEI RISPONDENTI

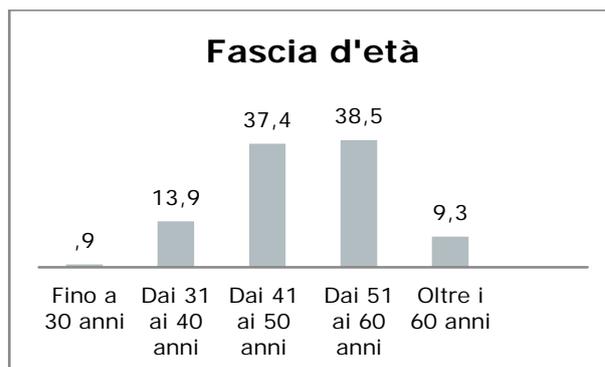
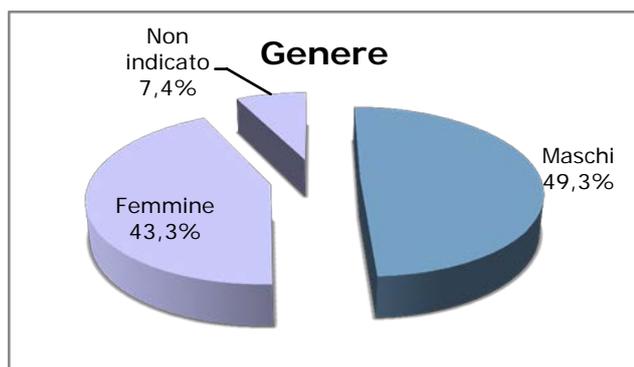
La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine sul benessere organizzativo è complessivamente costituita da 1498 unità di personale a tempo determinato e indeterminato che risultano in servizio al 31.12.2014.

La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 566 questionari validi, pari al 37,8 % dei potenziali rispondenti. Il personale dell'amministrazione centrale ha dato un contributo lievemente superiore rispetto a quello dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture (Tabella 1).

Tab. 1 – Tasso di copertura

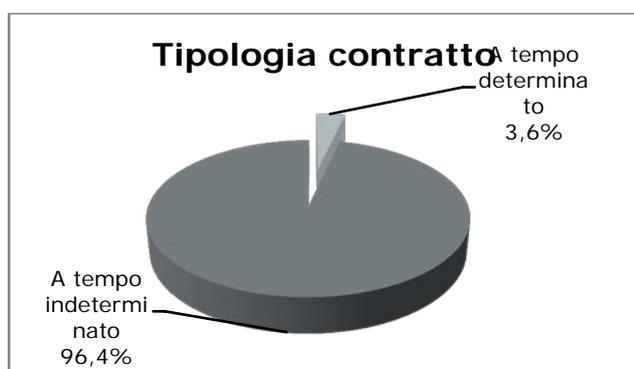
	Popolazione	Campione	Tasso di risposta
Amministrazione centrale	565	224	39,6
Dipartimenti/Scuole e altre strutture	933	342	36,7
Totale	1498	566	37,8

I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una leggera prevalenza dei maschi (49,3%) e circa l'80% 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 (3,6%). In linea con l'età anagrafica la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio: ben il 51,7% 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 tali 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 di cui fanno parte un totale di 51 domande.

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

Codice	Quesito/Indicatore
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A.04	<i>(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, forme di controllo esasperato, ...)</i>
A.05	<i>(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</i>
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09	<i>(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 ...)</i>

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
A.01	3,1	3,5	3,4	44,7%	51,2%	48,6%
A.02	2,6	2,9	2,8	29,0%	36,6%	33,6%
A.03	3,4	3,9	3,7	48,8%	61,0%	56,2%
A.04*	4,5	4,6	4,6	68,5%	73,2%	71,4%
A.05*	4,8	5,0	4,9	77,7%	81,1%	79,8%
A.06	4,4	4,6	4,5	70,6%	74,7%	73,1%
A.07	4,2	4,5	4,3	67,3%	76,3%	72,8%
A.08	4,0	4,4	4,2	66,5%	75,5%	71,9%
A09*	3,8	4,0	3,9	52,1%	57,4%	55,3%
MEDIA AMBITO	3,9	4,1	4,0			

**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.

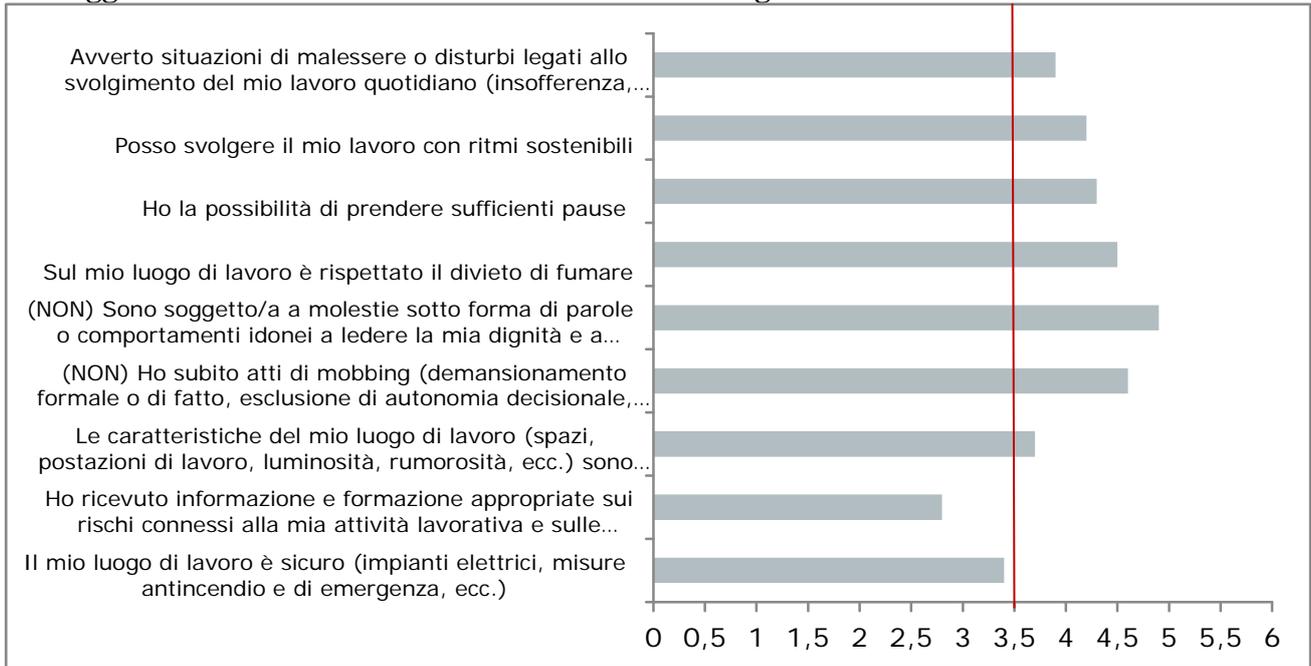
Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

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.

Le risposte fornite non paiono particolarmente influenzate dalla struttura di appartenenza, anche se il personale dei Dipartimenti/Scuole e altre strutture esprimono una valutazione leggermente più positiva per tutti gli aspetti considerati.

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 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 B- LE DISCRIMINAZIONI

Codice	Quesito/Indicatore
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	<i>La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	<i>La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</i>
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
B.01	5,3	5,1	5,2	91,4%	87,1%	88,8%
B.02	5,3	5,3	5,3	91,9%	92,2%	92,1%
B.03	5,4	5,5	5,4	92,7%	94,4%	93,7%
B.04*	4,3	4,5	4,4	63,7%	66,9%	65,7%
B.05	5,5	5,5	5,5	95,1%	93,8%	94,3%
B.06	5,6	5,5	5,5	95,5%	93,7%	94,4%
B.07*	4,5	4,5	4,5	70,4%	68,4%	69,1%
B.08	5,6	5,5	5,5	96,1%	93,5%	94,5%
B.09	5,0	4,9	4,9	88,5%	81,6%	84,4%
MEDIA AMBITO	5,1	5,1	5,1			

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.

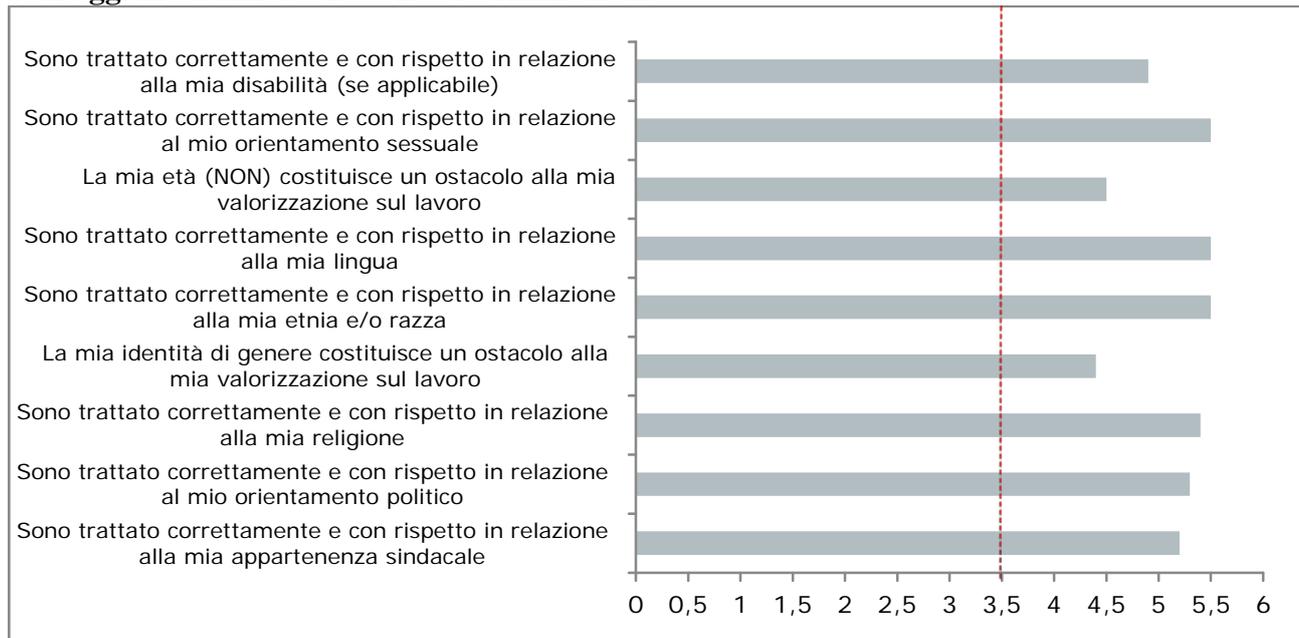
Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

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

Le Discriminazioni è l'ambito che presenta in assoluto la valutazione migliore (5,1) in quanto le risposte sono in generale estremamente positive; 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, in particolare in relazione alle domande riguardanti l'orientamento politico, la religione e l'età che presentano gli stessi punteggi medi.

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

Codice	Quesito/Indicatore
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
C.01	3,0	2,9	3,0	39,8%	38,8%	39,2%
C.02	3,0	2,8	2,9	38,9%	34,7%	36,3%
C.03	2,5	2,3	2,4	28,2%	24,2%	25,8%
C.04	2,3	2,2	2,2	23,8%	21,0%	22,1%
C.05	3,9	3,8	3,8	60,7%	59,0%	59,6%
MEDIA AMBITO	2,9	2,8	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

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

Codice	Quesito/Indicatore
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

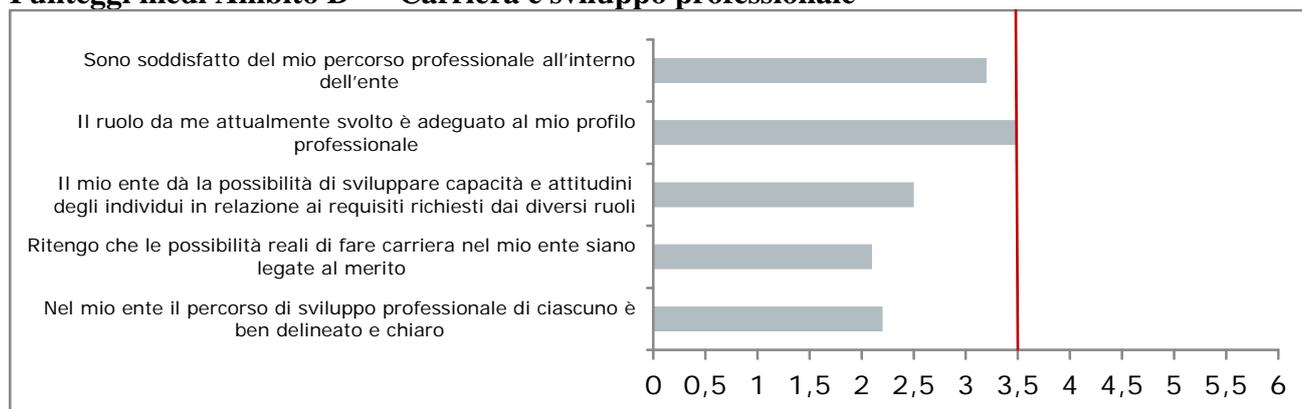
Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
D.01	2,3	2,2	2,2	21,9%	20,1%	20,8%
D.02	2,1	2,0	2,1	20,5%	16,7%	18,2%
D.03	2,6	2,4	2,5	28,7%	24,2%	25,9%
D.04	3,6	3,4	3,5	56,9%	51,6%	53,7%
D.05	3,4	3,1	3,2	49,8%	43,5%	46,0%
MEDIA AMBITO	2,8	2,7	2,7			

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 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 carriere 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

Codice	Quesito/Indicatore
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
E.01	4,7	4,8	4,8	84,0%	83,9%	84,0%
E.02	5,1	5,2	5,1	91,7%	91,8%	91,8%
E.03	3,9	4,1	4,1	62,8%	70,1%	67,2%
E.04	4,6	4,9	4,8	81,7%	88,9%	86,0%
E.05	4,0	4,0	4,0	63,9%	66,4%	65,4%
MEDIA AMBITO	4,5	4,6	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

L'ambito "Il mio lavoro" registra un livello di soddisfazione complessivo abbastanza elevato (4,5); 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

Codice	Quesito/Indicatore
F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
F.01	4,0	3,7	3,9	64,7%	59,6%	61,7%
F.02	5,5	5,4	5,4	97,2%	95,8%	96,3%
F.03	5,0	4,9	4,9	90,1%	89,0%	89,5%
F.04	4,3	3,8	4,0	69,0%	60,4%	63,9%
F.05	3,9	3,6	3,7	62,2%	56,3%	58,7%
MEDIA AMBITO	4,5	4,3	4,4			

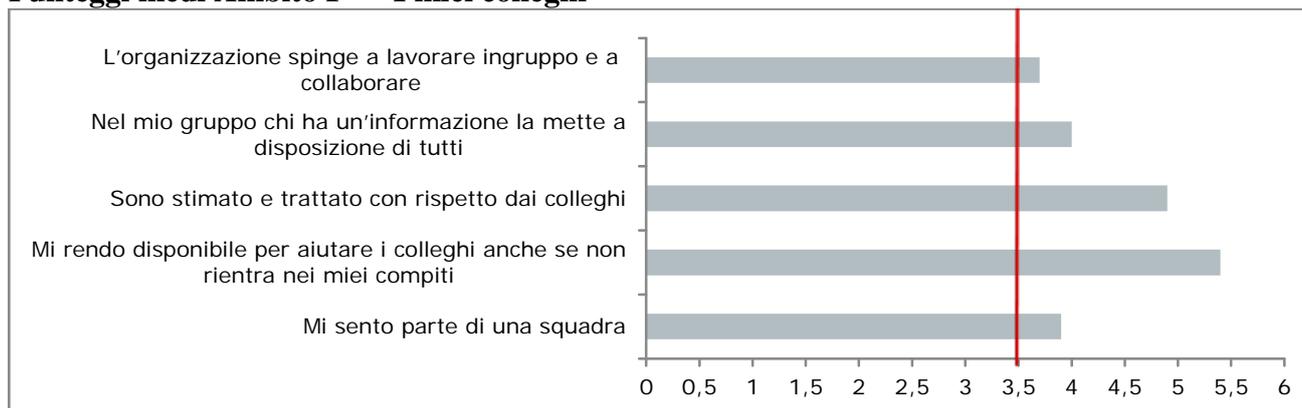
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda. Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

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 (4,4), 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

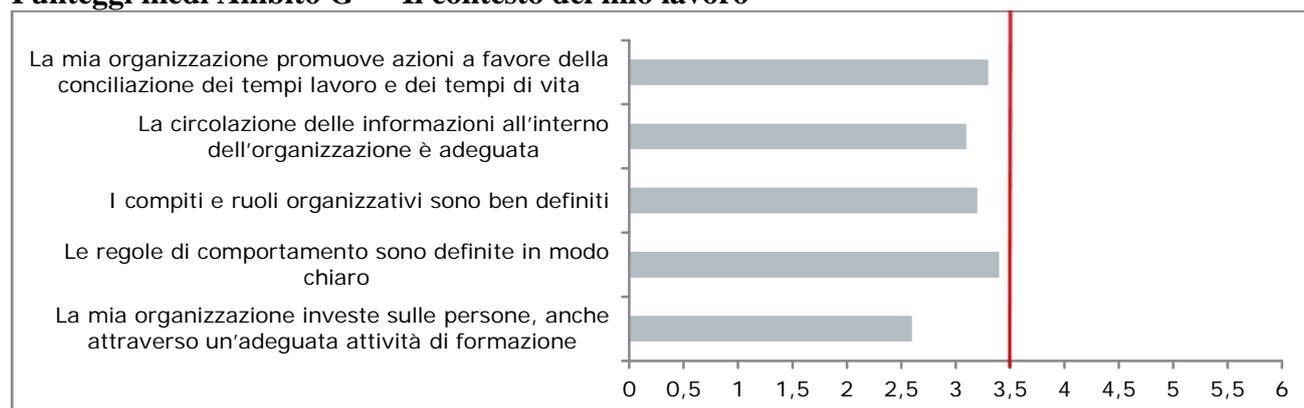
Codice	Quesito/Indicatore
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
G.01	2,8	2,5	2,6	35,8%	25,3%	29,5%
G.02	3,4	3,4	3,4	49,8%	48,1%	48,8%
G.03	3,4	3,1	3,2	52,1%	41,7%	45,8%
G.04	3,3	3,0	3,1	46,9%	39,7%	42,5%
G.05	3,3	3,3	3,3	50,0%	48,4%	49,0%
MEDIA AMBITO	3,2	3,1	3,1			

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 (3,1) 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

Codice	Quesito/Indicatore
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05*	Se potessi, comunque (NON) cambierei ente

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
H.01	4,2	4,2	4,2	69,2%	71,6%	70,6%
H.02	5,2	5,0	5,1	91,2%	86,8%	88,5%
H.03	5,0	4,8	4,9	87,1%	83,0%	84,6%
H.04	3,4	3,4	3,4	51,9%	49,2%	50,3%
H.05*	3,9	4,0	3,9	54,9%	58,3%	57,0%
MEDIA AMBITO	4,3	4,2	4,3			

Il valore medio relativo alla domande 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.

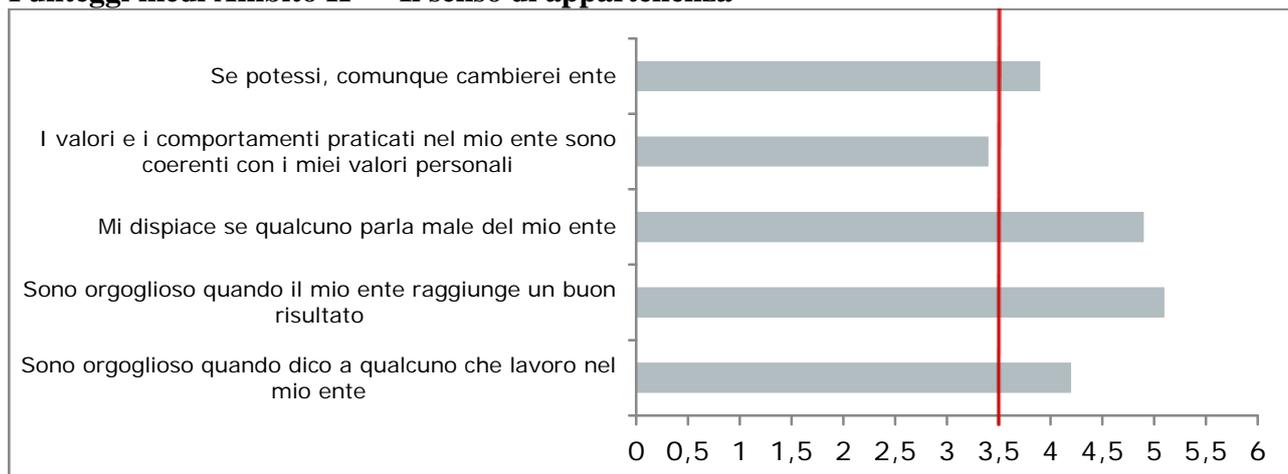
Tutte le tabelle riportano percentuali valide, cioè fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto a quella specifica domanda.

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 sono presenti indicatori (H5)negativi 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

Codice	Quesito/Indicatore
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
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
I.01	4,9	4,8	4,9	89,7%	86,3%	87,6%
I.02	4,7	4,6	4,7	86,3%	83,2%	84,4%
I.03	4,7	4,6	4,6	85,8%	80,4%	82,5%
MEDIA AMBITO	4,8	4,7	4,7			

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

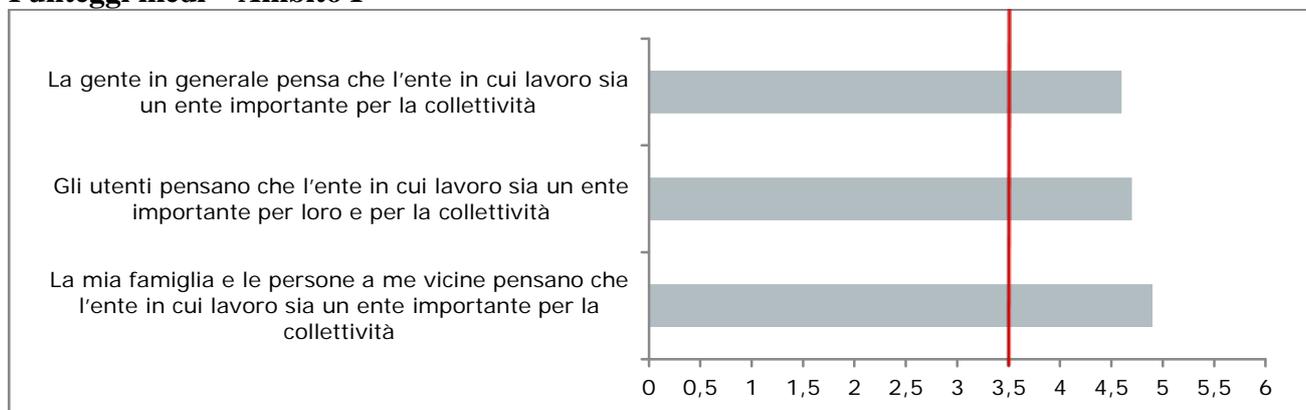
Il valore soglia sotto il quale si registra un dato negativo è 3.5

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

Il personale tecnico amministrativo ritiene che la famiglia, gli utenti e la gente comune considerano l'Ateneo barese importante per la collettività.

I risultati ottenuti evidenziano, infatti, un valore medio di ambito pari a 4,7.

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 necessaria una “combinazione” degli ambiti individuati, da considerarsi congiuntamente come delle *proxy* del benessere.

A tal proposito 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

I valori di [BO] pari a:

1 - 2 indicano una **bassa** qualità del benessere

3 – 4 indicano una **media** qualità del benessere

5 – 6 indicano un’**alta** qualità del benessere

Dall’analisi dei dati, si evince una media qualità del benessere in quanto l’indicatore sintetico presenta un valore pari a 3,95.

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	5,4	4,0	1,4
B	Le discriminazioni	5,1	5,1	1,0
C	L’equità nella mia amministrazione	5,3	2,8	1,9
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,2	2,7	1,9
E	Il mio lavoro	5,5	4,5	1,2
F	I miei colleghi	5,2	4,4	1,2
G	Il contesto del mio lavoro	5,3	3,1	1,7
H	Il senso di appartenenza	5,2	4,3	1,2
I	L’immagine della mia amministrazione	5,3	4,7	1,1
BO = 3,95				

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. Le aree maggiormente critiche sono “L’equità nella mia amministrazione” (1,9), “La carriera e lo sviluppo professionale” (1,9) e “Il contesto del mio lavoro” (1,7).

MAPPA DELLE PRIORITÀ PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE CRITICITÀ

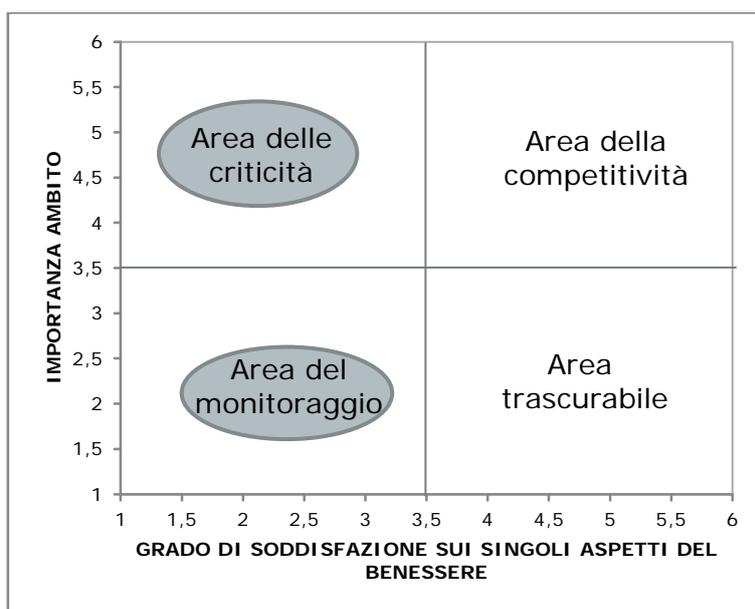
Uno degli obiettivi dell'analisi dei dati è quello di contribuire a individuare le aree di miglioramento della qualità del benessere organizzativo e di fissare delle priorità di intervento. Ai fini della presente analisi, si focalizza l'attenzione sui giudizi medi di soddisfazione relativi ai singoli 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.

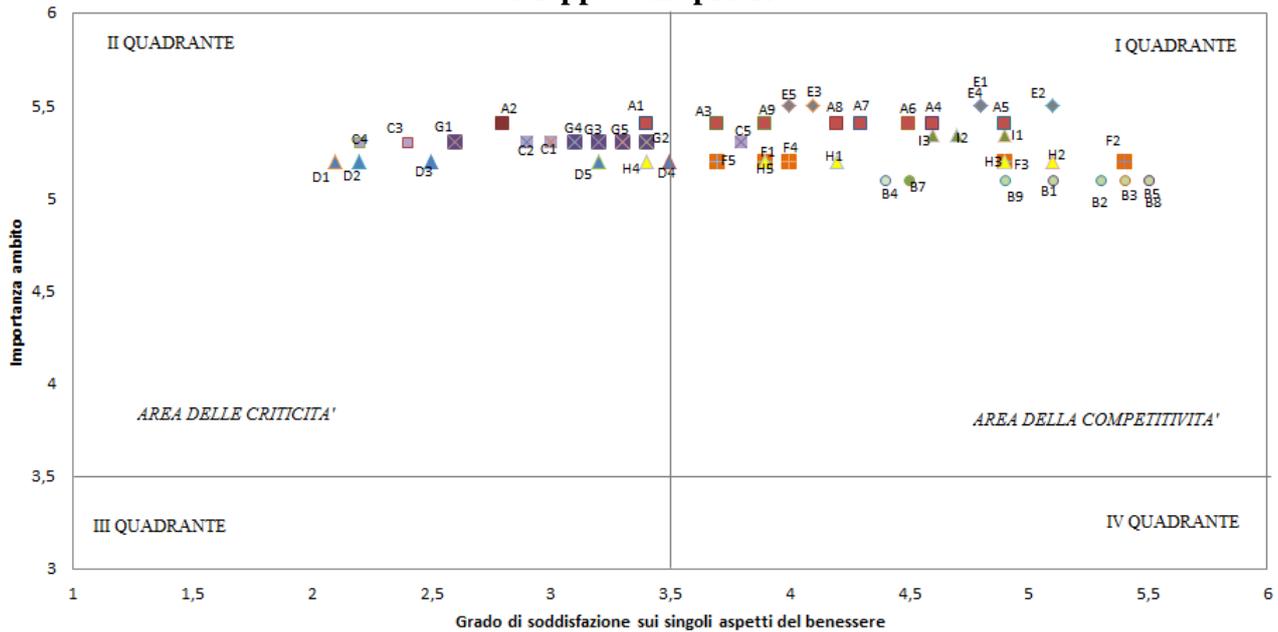
Come criterio di cut-off dei quadranti si è scelto di utilizzare il valore medio (valore soglia) sotto il quale si registra un dato negativo corrispondente a 3.5.

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

Si riassume un'estrazione degli aspetti più preoccupanti su cui intraprendere, laddove fosse nel potere dell'amministrazione, azioni correttive, disposti in ordine di priorità:

D2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
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
C3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
D3	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
G1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
A2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
C2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
G4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
D5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente
G3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
A1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
G2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

H4 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
Legenda: ■ Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato; ■ L'equità nella mia amministrazione; ■ Carriera e sviluppo professionale; ■ Il contesto del mio lavoro.

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 di cui fanno parte 13 domande.

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE

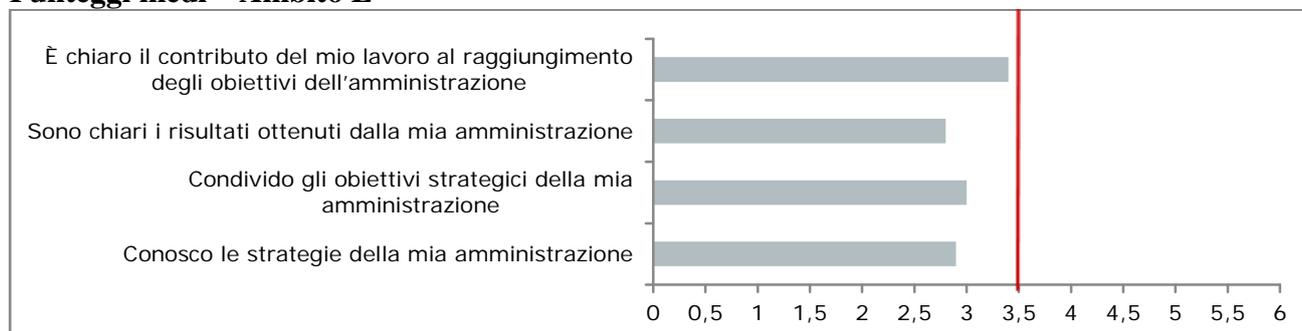
Codice	Quesito/Indicatore
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
L.01	3,0	2,8	2,9	40,9%	33,8%	36,7%
L.02	3,1	3,0	3,0	42,4%	36,6%	38,9%
L.03	3,0	2,7	2,8	42,5%	29,8%	34,9%
L.04	3,4	3,4	3,4	50,7%	53,1%	52,2%
MEDIA AMBITO	3,1	3,0	3,0			

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

Dalle valutazioni riguardanti l'organizzazione risultano poco conosciuti strategie, obiettivi e risultati mentre una valutazione più soddisfacente, anche se pur sempre inferiore alla sufficienza, è assegnata alla chiarezza del contributo personale al raggiungimento degli obiettivi.

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

Codice	Quesito/Indicatore
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

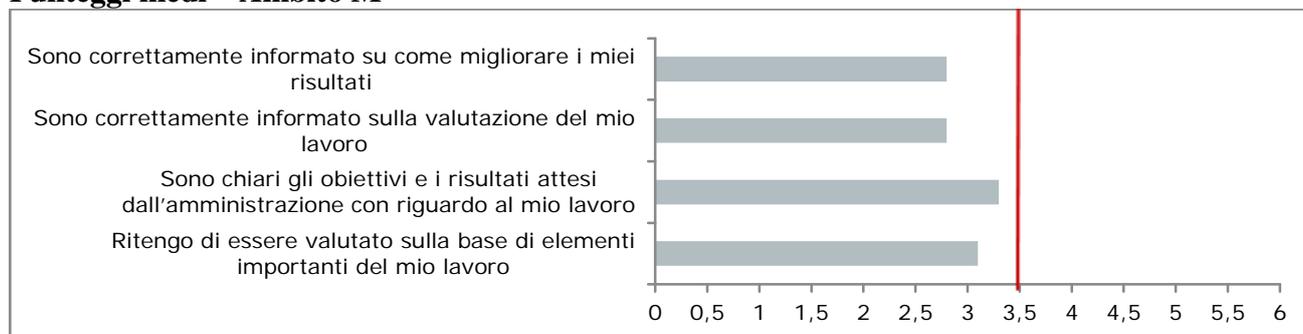
Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
M.01	3,2	3,1	3,1	47,8%	43,0%	44,9%
M.02	3,4	3,2	3,3	49,0%	45,9%	47,1%
M.03	2,9	2,7	2,8	39,0%	33,0%	35,4%
M.04	2,9	2,7	2,8	36,2%	33,3%	34,5%
MEDIA AMBITO	3,1	2,9	3,0			

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

Il personale afferma, in particolar modo, di non essere sufficientemente informato sulla valutazione del proprio lavoro e su come poter migliorare i propri risultati (2,8). 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

Codice	Quesito/Indicatore
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
N.01	3,0	3,0	3,0	43,4%	41,1%	42,0%
N.02	3,0	2,8	2,9	40,2%	37,9%	38,8%
N.03	3,0	3,0	3,0	36,6%	40,4%	38,9%
N.04	2,1	2,0	2,0	17,9%	14,9%	16,1%
N.05	2,5	2,0	2,2	27,9%	15,5%	20,4%
MEDIA AMBITO	2,7	2,6	2,6			

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

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'insoddisfaccente 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 mentre nella figura del Direttore della struttura nei Dipartimenti/Scuole ed altre strutture.

Questa tipologia di indagine è strutturata in due ambiti di cui fanno parte 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 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

Codice	Quesito/Indicatore
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

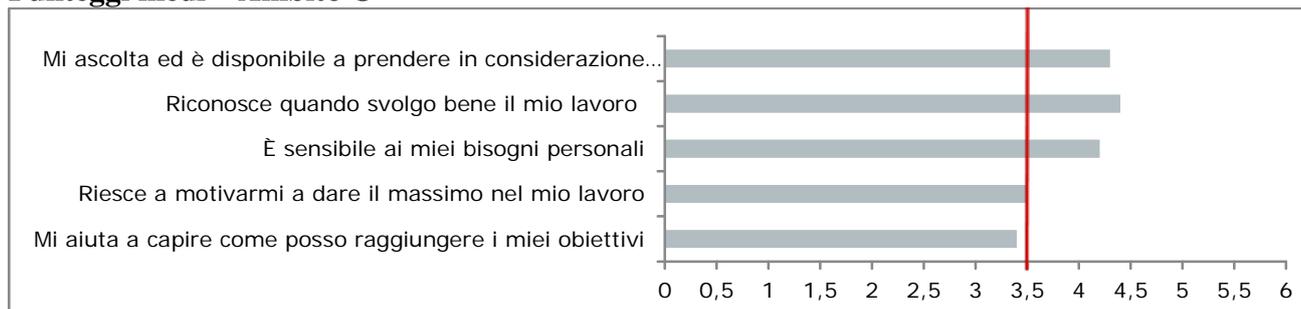
Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
O.01	3,8	3,2	3,4	59,2%	44,3%	50,3%
O.02	3,9	3,3	3,5	62,9%	47,0%	53,4%
O.03	4,5	4,1	4,2	78,1%	67,7%	71,9%
O.04	4,5	4,2	4,4	80,0%	71,3%	74,8%
O.05	4,5	4,1	4,3	75,6%	68,9%	71,6%
MEDIA AMBITO	4,3	3,8	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

Codice	Quesito
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

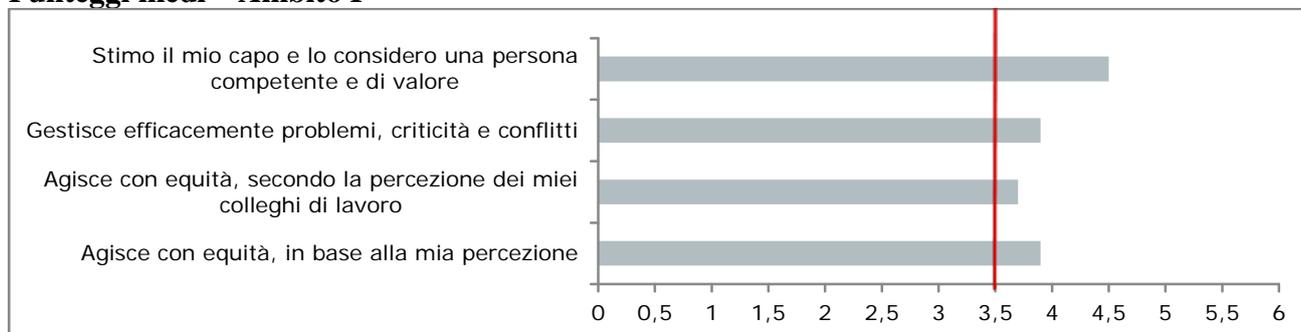
Quesito	Punteggio medio			% grado di soddisfazione		
	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale	Amministrazione centrale	Dipartimenti/Scuole e altre strutture	Totale
P.01	4,1	3,8	3,9	66,7%	60,1%	62,7%
P.02	3,9	3,6	3,7	66,2%	57,1%	60,8%
P.03	4,2	3,7	3,9	67,6%	56,9%	61,2%
P.04	4,7	4,4	4,5	79,3%	72,9%	75,5%
MEDIA AMBITO	4,2	3,8	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

SINTESI GENERALE

Nel grafico sottostante è riportata una sintesi generale dei risultati dell'indagine. Tali risultati sono riassunti per aree del questionario e per ambiti evidenziando il grado di soddisfazione dei dipendenti UNIBA.

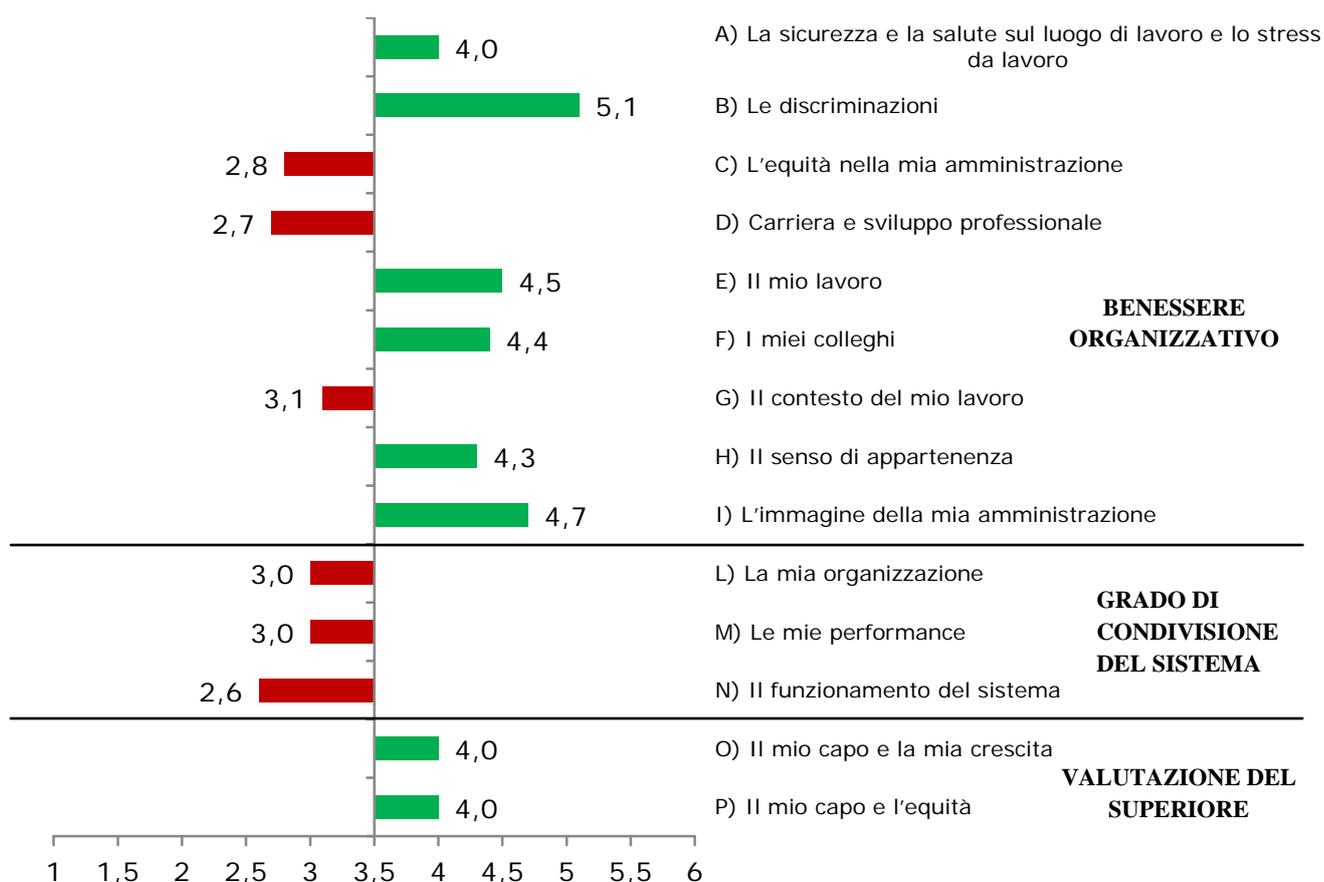
Per una più immediata ed intuitiva comprensione, i valori che rappresentano livelli di insoddisfazione (o soddisfazione negativa) sono evidenziati in rosso, mentre quelli che rappresentano livelli di soddisfazione positiva, sono indicati in grigio. Dei 14 ambiti analizzati, 8 ottengono giudizi positivi e 6 ottengono giudizi negativi:

Giudizi Positivi:

- A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro (4,0);
- B) Le discriminazioni (5,1);
- E) Il mio lavoro (4,5);
- F) I miei colleghi (4,4);
- H) Il senso di appartenenza (4,3);
- I) L'immagine della mia amministrazione (4,7);
- O) Il mio capo e la mia crescita (4,0);
- P) Il mio capo e l'equità (4,0).

Giudizi Negativi:

- C) L'equità nella mia amministrazione (2,8)
- D) Carriera e sviluppo professionale (2,7)
- G) Il contesto del mio lavoro (3,1)
- L) La mia organizzazione (3,0)
- M) Le mie performance (3,0)
- N) Il funzionamento del sistema (2,6)

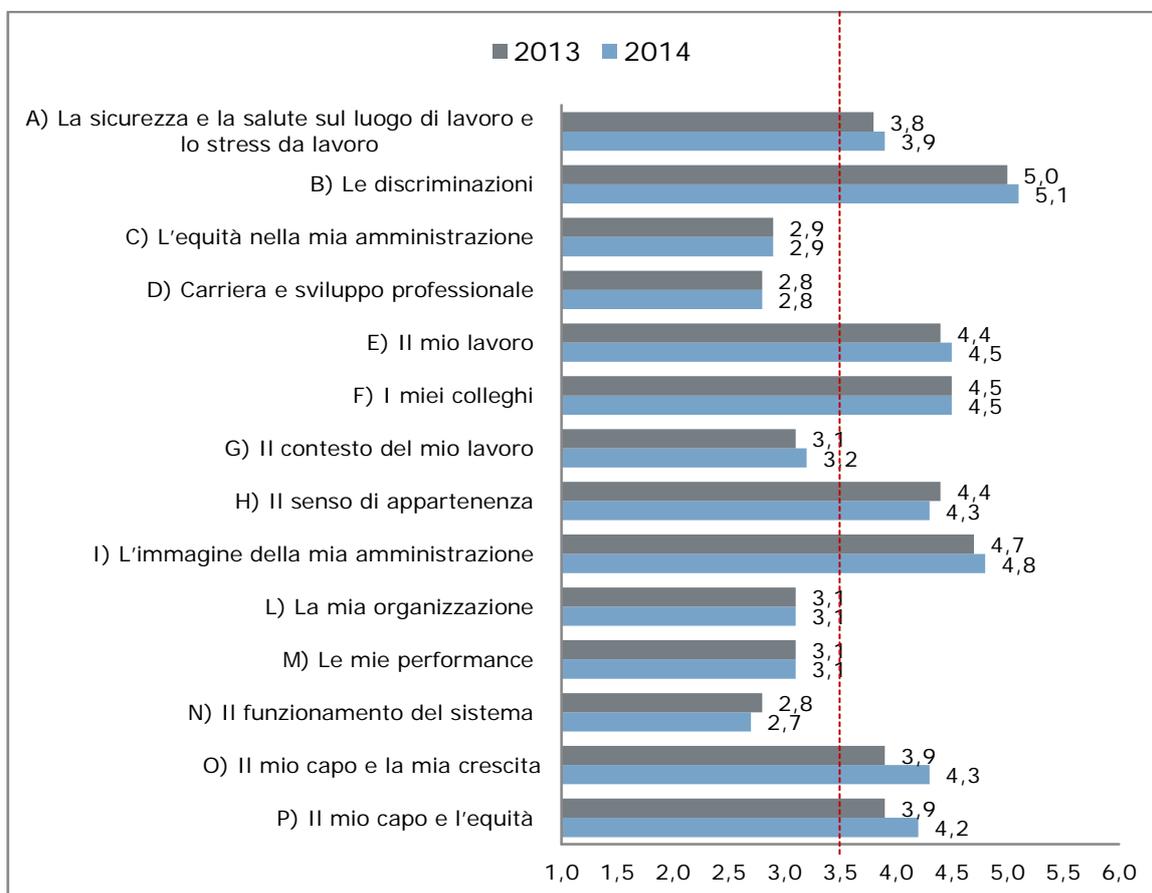


Fonte: Elaborazioni D.A.F.G. - Area Statistiche Ufficiali e Supporto alla Valutazione – Settore per le attività del Nucleo di Valutazione

CONFRONTO TEMPORALE DEI PUNTEGGI MEDI DI AMBITO (ANNI 2014 E 2013) LIMITATAMENTE AL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

I punteggi medi di ambito del 2014 sono perfettamente in linea con i valori riscontrati nel 2013.

AMBITO	Media 2014	RANK 2014	Media 2013	RANK 2013	Trend
A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro	3,9	8	3,8	8	=
B) Le discriminazioni	5,1	1	5,0	1	=
C) L'equità nella mia amministrazione	2,9	12	2,9	12	=
D) Carriera e sviluppo professionale	2,8	13	2,8	13	=
E) Il mio lavoro	4,5	4	4,4	4	=
F) I miei colleghi	4,5	3	4,5	3	=
G) Il contesto del mio lavoro	3,2	9	3,1	9	=
H) Il senso di appartenenza	4,3	6	3,9	6	=
I) L'immagine della mia amministrazione	4,8	2	4,7	2	=
L) La mia organizzazione	3,1	11	3,1	11	=
M) Le mie performance	3,1	10	3,1	10	=
N) Il funzionamento del sistema	2,7	14	2,8	14	=
O) Il mio capo e la mia crescita	4,3	5	4,4	5	=
P) Il mio capo e l'equità	4,2	7	3,9	7	=



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 – D), 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. Si rileva che le differenze di fascia di età, genere, anzianità di servizio ed area di appartenenza producono sul punteggio effetti generalmente contenuti.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

QUESITI

	ETÀ				
	Fino a 30	Dai 31 ai 40	dai 41 ai 50	Dai 51 ai 60	Oltre i 60
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,0	3,4	3,4	3,3	3,8
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	2,7	2,8	3,1
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,6	3,5	3,7	3,7	4,1
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, etc)	5,8	4,8	4,7	4,4	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	5,8	5,1	5,0	4,8	5,1
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,0	4,4	4,4	4,5	5,1
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,6	4,4	4,4	4,2	4,5
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,8	4,2	4,3	4,1	4,4
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, etc)	4,8	4,2	4,0	3,8	4,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,7	5,3	5,3	5,1	5,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	5,4	5,5	5,1	5,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,8	5,5	5,6	5,3	5,5
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	4,4	4,6	4,3	4,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,8	5,5	5,7	5,3	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,8	5,6	5,7	5,3	5,5
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,6	4,3	5,0	4,1	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,6	5,7	5,7	5,4	5,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	6,0	4,9	5,5	4,6	4,5
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,4	3,0	3,1	2,9	3,5
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	1,8	2,8	2,9	2,9	3,3
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	1,4	2,3	2,3	2,4	2,9
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,6	2,2	2,2	2,2	3,0
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,3	3,7	4,0	3,8	4,1
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	1,3	2,1	2,1	2,2	2,8
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	1,5	2,0	2,1	2,1	2,3
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	1,8	2,4	2,5	2,4	2,9
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,8	3,2	3,3	3,7	4,2
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,8	2,8	3,0	3,4	4,0
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	5,8	4,8	4,7	4,8	4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	6,0	5,2	5,1	5,1	5,5
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5,5	4,6	4,1	3,9	4,0
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,8	4,8	4,7	4,8	5,0
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,3	3,7	4,0	4,0	4,3
Mi sento parte di una squadra	3,5	3,9	3,9	3,7	4,3
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	6,0	5,6	5,4	5,4	5,5
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,5	5,1	5,0	4,7	5,2
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,3	3,8	4,1	3,9	4,3
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,0	3,7	3,9	3,6	4,1
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,4	2,5	2,6	2,6	3,1
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,6	3,3	3,4	3,3	3,7
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2,8	3,1	3,3	3,2	3,4
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,2	3,2	3,0	3,4
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,4	3,4	3,3	3,2	3,6
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	5,5	4,0	4,3	4,2	4,1
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	6,0	5,0	5,1	5,0	5,2
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	6,0	4,9	4,9	4,8	4,8
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,3	3,5	3,5	3,3	3,7
Se potessi, comunque cambierei ente	3,3	3,8	3,8	3,9	4,3
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,6	4,9	4,8	4,8	5,0
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5,4	4,7	4,6	4,6	4,9
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,4	4,6	4,6	4,6	4,8

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

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

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

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESITI

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

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

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

BENESSERE ORGANIZZATIVO

GENERE

QUESITI

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

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

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

meno di 5	da 5 a 10	da 11 a 20	oltre 20
4,0	3,5	3,3	3,4
2,8	2,9	2,8	2,8
3,9	3,8	3,5	3,8
5,1	4,9	4,7	4,4
5,2	5,2	5,0	4,9
4,6	4,2	4,4	4,6
5,1	4,6	4,3	4,3
4,0	4,4	4,3	4,1
4,1	4,1	4,1	3,8
5,9	5,3	5,3	5,1
5,8	5,4	5,5	5,2
5,9	5,5	5,5	5,4
4,0	4,8	4,4	4,3
5,9	5,6	5,6	5,5
5,9	5,7	5,6	5,5
4,7	4,4	4,8	4,3
5,9	5,6	5,6	5,5
5,4	4,8	5,2	4,8
3,4	3,1	2,9	3,0
3,3	2,9	2,8	2,9
3,3	2,3	2,3	2,5
3,1	2,4	2,0	2,4
3,9	3,7	3,9	3,9
3,0	2,1	2,1	2,3
2,6	2,2	2,0	2,1
2,8	2,4	2,4	2,5
3,4	3,2	3,3	3,8
3,4	3,0	2,9	3,5
5,1	4,8	4,7	4,8
5,6	5,3	5,1	5,2
5,1	4,4	4,1	4,0
5,3	4,9	4,7	4,9
4,4	4,0	3,9	4,1
4,2	4,0	3,8	4,0
5,8	5,6	5,4	5,4
5,6	5,1	4,9	4,9
4,2	3,9	4,0	4,1
4,2	4,0	3,6	3,8
3,3	2,5	2,6	2,6
3,7	3,7	3,3	3,4
3,4	3,4	3,2	3,2
3,8	3,4	3,0	3,1
3,3	3,7	3,2	3,3
4,2	4,5	4,2	4,2
4,9	5,3	5,0	5,0
4,7	5,0	4,9	4,8
3,3	3,7	3,3	3,4
3,6	4,2	3,7	4,0
5,0	5,1	4,7	4,9
5,0	4,8	4,6	4,7
5,0	4,8	4,5	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

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

	meno di 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
	3,0	3,2	2,7	3,0
	2,9	3,3	2,9	3,1
	2,8	3,0	2,7	2,9
	3,7	3,6	3,2	3,5
	4,0	3,3	3,0	3,2
	3,3	3,4	3,2	3,4
	3,4	3,0	2,6	2,8
	3,4	3,0	2,6	2,8
	3,2	3,2	3,0	3,0
	3,1	3,3	2,9	2,8
	2,9	3,4	2,8	3,1
	2,1	2,2	1,9	2,1
	2,3	2,3	2,0	2,3

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

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

	meno di 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni
	4,3	3,6	3,4	3,5
	4,4	3,6	3,6	3,6
	5,2	4,5	4,3	4,2
	4,9	4,5	4,5	4,3
	4,9	4,5	4,3	4,3
	4,9	4,0	3,9	3,9
	4,7	3,8	3,7	3,8
	5,0	4,0	3,8	3,9
	5,0	4,3	4,5	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

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

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
3,1	2,9
3,2	3,0
2,7	2,8
3,8	3,4
3,3	3,2
3,4	3,3
2,7	2,8
3,0	2,8
3,1	3,0
2,8	2,9
2,7	3,0
1,8	2,0
2,4	2,2

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
3,7	3,4
4,0	3,5
4,6	4,2
4,4	4,4
4,6	4,3
4,3	3,9
4,1	3,7
4,2	3,9
4,6	4,5

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