



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Indagini sul personale dipendente

Anno 2019

*Direzione Generale
Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
U.O. Statistiche di Ateneo
(a cura di Monica Cazzolle)*

Premessa	3
Profilo degli intervistati	4
Risultati	7
- Livello di Benessere → Importanza	8
- Analisi dei singoli quesiti per ambito	11
Conclusioni	16
<i>Allegato 1</i> : Analisi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto ed ambiti	17
<i>Allegato 2</i> : Analisi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto e singolo quesito	22

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, anche per il 2019, ha avviato la realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di *Benessere organizzativo*, il *Grado di condivisione del sistema di valutazione* e la *Valutazione del proprio superiore gerarchico* da parte del personale tecnico amministrativo, ritenendo opportuno continuare ad utilizzare tale strumento funzionale all'attuazione del ciclo della performance.

Per la realizzazione delle indagini è stato adottato il modello proposto dall'ANAC negli anni scorsi e confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, composto di tre questionari corrispondenti alle tre rilevazioni.

Le indagini perseguono le finalità di conoscere:

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



I questionari sono composti da una batteria di quesiti (indicatori) utili ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, raggruppati per ambiti di indagine (n. 14 ambiti individuati dalla lettera A alla P e da una specifica denominazione). I diversi ambiti concorrono a caratterizzare una specifica indagine e, nell'insieme, descrivono l'intero fenomeno analizzato, tanto che genericamente si parla di Benessere Organizzativo riferendosi all'insieme delle tre indagini.

I dati anagrafici richiesti (genere, classe di età, tipologia di contratto, anzianità di servizio, qualifica) sono stati integrati già nelle edizioni precedenti su proposta dell'OIV dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, inserendo l'indicazione della struttura di appartenenza con le opzioni "Amministrazione Centrale" e "Altra struttura", ovvero Dipartimento di Didattica e Ricerca o Scuola.

Dal 2017, facendo riferimento al Nuovo Modello Organizzativo UNIBA, il superiore gerarchico è stato individuato tra i titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna struttura a diversi livelli.

La partecipazione alle indagini è stata facoltativa e l'invito è avvenuto attraverso l'invio, a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio nel 2019 (per il dettaglio si veda la sezione "Profilo degli intervistati"), di una nota di presentazione che illustrava le finalità dell'indagine e indicava il link di accesso alla compilazione del questionario on line, sottolineando il rispetto dell'anonimato.

Tutte le fasi dell'indagine (somministrazione telematica, monitoraggio, risoluzione di problemi tecnici in itinere, estrazione ed elaborazione dati, presentazione dei risultati) sono state curate dalla U.O. Statistiche di Ateneo).

Attraverso i diversi quesiti, proposti sotto forma di affermazioni, il dipendente ha potuto esprimere il proprio grado di accordo/disaccordo utilizzando scale d'atteggiamento di tipo Likert a sei valori (1=valore minimo, totale disaccordo; 6= valore massimo, totale accordo), esplicitando un aspetto negativo o positivo del benessere relativo ai diversi ambiti tematici precedentemente descritti. La scala a valori pari esclude l'eventuale elemento centrale di incertezza al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

L'utilizzo di tale scala di misurazione consente lo studio di questo complesso fenomeno nel tempo, attraverso la comparabilità dei risultati, misurando gli atteggiamenti e/o le percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine.

Profilo degli intervistati

L'indagine è stata rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in servizio al 31.12.2019, ad esclusione del personale in aspettativa o in comando nell'intero anno 2019, del personale in servizio per alcuni mesi durante l'anno (cessati inizio anno 2019 o nuovi assunti fine anno 2019). Durante il monitoraggio si è constatata l'inattività degli indirizzi mail associati al personale in quiescenza al momento della rilevazione, quindi tali destinatari non hanno mai ricevuto il questionario. Pertanto, in fase di elaborazione, dalla popolazione complessiva è stato espunto anche tale numero portando il totale degli invii effettuati a n. 1245.

Alla rilevazione hanno risposto 337 dipendenti con un tasso di risposta totale del 27,1% (tabella 1).

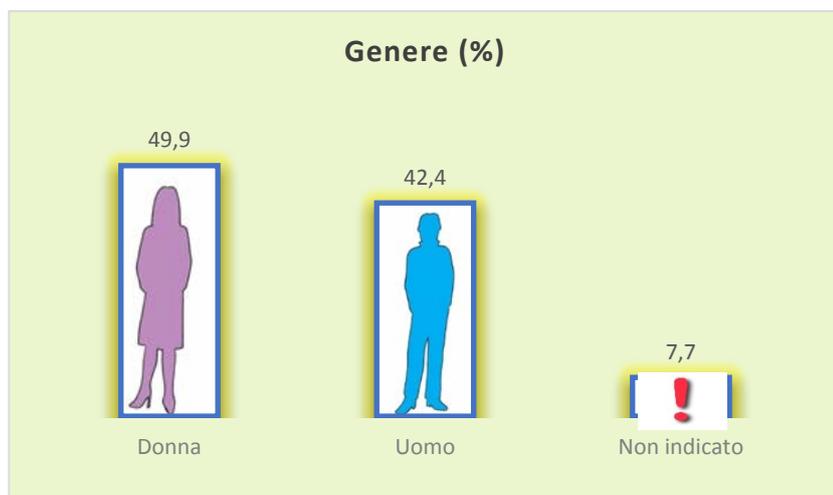
Si può supporre che il periodo di emergenza sanitaria concomitante alla somministrazione del questionario abbia influito sulla partecipazione all'indagine.

Tab. 1 - Tasso di risposta per struttura di afferenza

Struttura	Personale in servizio al 31.12.2019	Campione rispondenti	Tasso di risposta
Amministrazione centrale	484	132	27,3%
Altra struttura (Dipartimento/Scuola)	761	205	26,9%
Totale	1245	337	27,1%

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

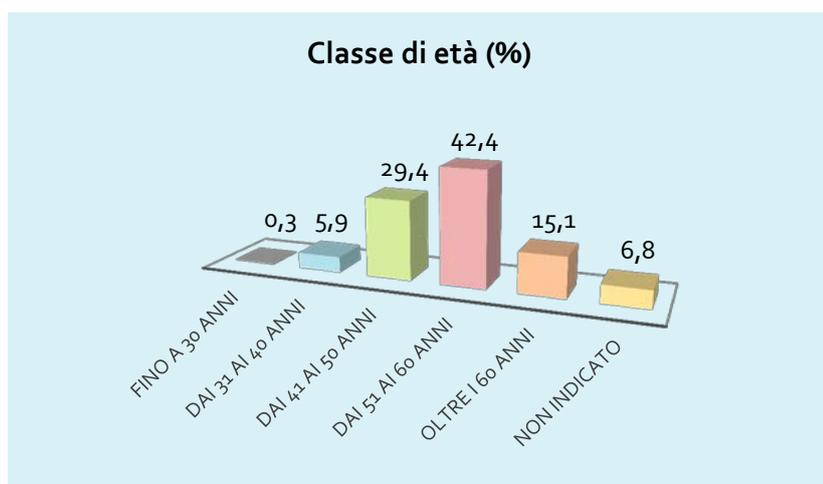
Fig. 1 – Distribuzione percentuale del PTA per genere



I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una prevalenza delle donne (49,9%).

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Fig. 2 - Distribuzione percentuale del PTA per classe di età

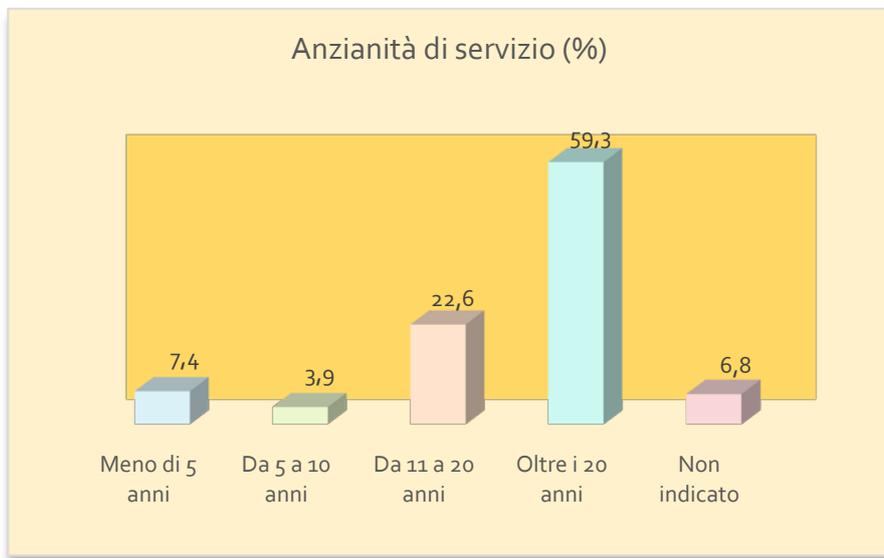


Il 42,4% ha un'età compresa tra i 51 e 60 anni e il 29,4% tra 41 e 50 anni.

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

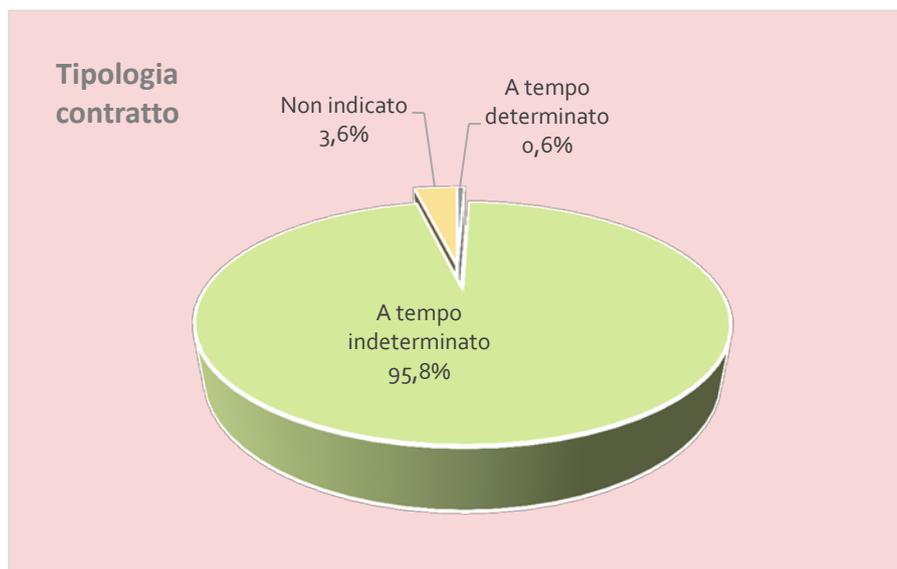
In linea con l'età anagrafica, la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio: ben il 59,3% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni (figura 3) e il 95,8% ha un contratto a tempo indeterminato (figura 4).

Fig. 3 - Distribuzione percentuale del PTA per anzianità di servizio



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Fig. 4 - Distribuzione percentuale del PTA per tipologia di contratto



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Risultati

Prima di presentare i risultati è fondamentale specificare che, in fase di elaborazione, per gli indicatori a connotazione negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) sono stati “ripolarizzati” i punteggi (il valore “1” è diventato “6”, il valore “2” è diventato “5”, ecc.), in modo tale da far corrispondere, a valori crescenti, livelli più elevati di benessere organizzativo per un confronto immediato con gli altri indicatori.

Indicatore positivo					
← disaccordo			accordo →		
1	2	3	4	5	6

Indicatore negativo					
← disaccordo			accordo →		
6	5	4	3	2	1

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio e, in considerazione della scelta di utilizzare una scala a 6 valori, il punteggio intermedio (valore soglia) sopra il quale si registra un dato positivo (o sotto il quale si registra un dato negativo) è pari a 3,5.

Di seguito vengono proposti i punteggi medi, aggregati per indagine ed ambito, calcolati come media di tutti i punteggi espressi dai rispondenti per ambito, a livello di Amministrazione Centrale, Altra Struttura (Dipartimento/Scuola) e di Ateneo.

Dei 14 ambiti analizzati, 12 ottengono opinioni sempre concordanti in corrispondenza delle 3 ripartizioni di struttura considerate e 2, invece, registrano opinioni discordanti per alcuni raggruppamenti di struttura (figura 5). In particolare:

- per l'ambito *C-L'equità nella mia amministrazione* i valori sono al di sotto del valore soglia solo per i rispondenti afferenti ad “Altra struttura”;
- per l'ambito *D-La carriera e lo sviluppo professionale*, i valori sono al di sotto del valore soglia per i rispondenti afferenti ad “Altra struttura” e Ateneo nel complesso.

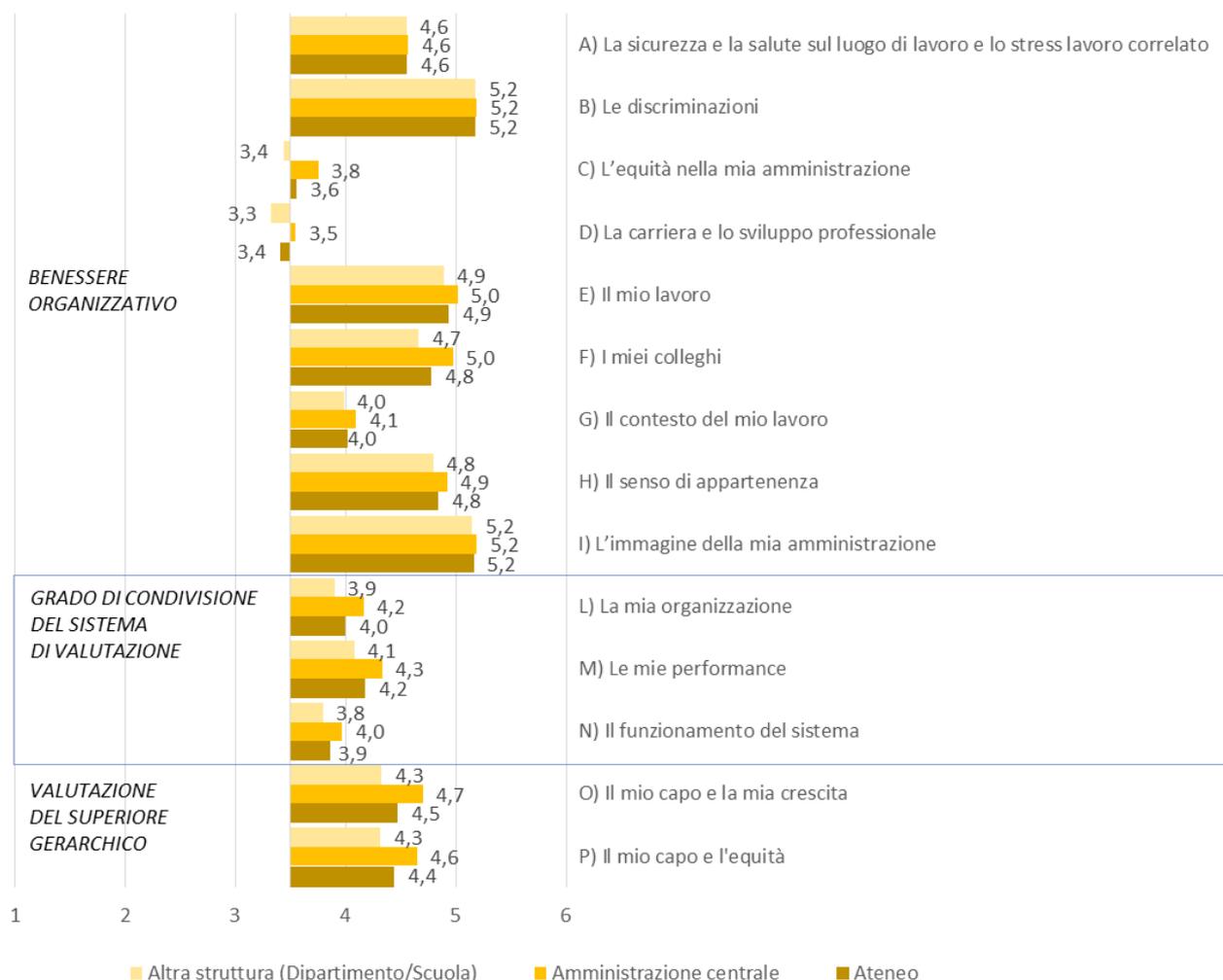
Rispetto allo scorso anno si sono verificati dei miglioramenti poiché gli ambiti C e D per tutte le strutture e l'ambito N, solo per i rispondenti di “Altra struttura”, erano al di sotto del valore soglia.

Peraltro, anche il valore sintetico dell'indicatore che misura l'obiettivo strategico 2019-21, pari a 4,39¹, rileva un incremento rispetto allo scorso anno, superando ipotesi di condizionamento negativo che

¹ Nel DPI 2019-21 tra gli indicatori strategici è stato inserito, tra gli altri, l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo" per misurare l'obiettivo strategico *D1-Migliorare il livello di benessere organizzativo*.

poteva verificarsi in considerazione della particolare situazione di emergenza concomitante al periodo di svolgimento dell'indagine.

Fig. 5 - Punteggio medio di accordo/disaccordo sui 14 ambiti



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Livello di Benessere → Importanza

Nel modello del primo questionario (Benessere Organizzativo) è presente una sezione in cui i dipendenti possono indicare quanto considerino importanti i 9 ambiti analizzati, utilizzando la medesima scala a 6 valori, nella quale viene attribuito il valore 1 per un'importanza nulla e il valore 6 per un'importanza massima. Tale sezione offre la possibilità di mettere in relazione il livello d'importanza attribuita dal dipendente all'ambito considerato (I) e il livello di benessere organizzativo (B) rilevato per il medesimo, rapportandone i valori medi (quoziente I/B). Tale valore è utilizzato come indicatore delle criticità degli ambiti del benessere organizzativo: maggiore è il valore del rapporto, più critico è l'ambito del benessere organizzativo ad esso associato, poiché il quoziente tende a crescere in corrispondenza di un'importanza elevata e di un basso livello di benessere percepito.

Tab. 2 - Valore medio dell'Importanza attribuita (I), valore medio del livello di Benessere percepito (B), Quoziente tra importanza e livello di benessere (I/B) suddiviso per gruppi di struttura ed ambiti

AMBITI	ALTRA STRUTTURA			AMMINISTRAZIONE CENTRALE			ATENEO		
	I - Importanza (valore medio)	B - Benessere organizzativo (valore medio)	Quoziente I/B	I - Importanza (valore medio)	B - Benessere organizzativo (valore medio)	Quoziente I/B	I - Importanza (valore medio)	B - Benessere organizzativo (valore medio)	Quoziente I/B
A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress	5,5	4,6	1,2	5,5	4,6	1,2	5,5	4,6	1,2
B) Le discriminazioni	5,1	5,2	1,0	5,3	5,2	1,0	5,2	5,2	1,0
C) L'equità nella mia amministrazione	5,4	3,4	1,6	5,4	3,8	1,4	5,4	3,6	1,5
D) La carriera e lo sviluppo professionale	5,4	3,3	1,6	5,3	3,5	1,5	5,3	3,4	1,6
E) Il mio lavoro	5,5	4,9	1,1	5,5	5,0	1,1	5,5	4,9	1,1
F) I miei colleghi	5,2	4,7	1,1	5,4	5,0	1,1	5,3	4,8	1,1
G) Il contesto del mio lavoro	5,4	4,0	1,4	5,4	4,1	1,3	5,4	4,0	1,3
H) Il senso di appartenenza	5,4	4,8	1,1	5,4	4,9	1,1	5,4	4,8	1,1
I) L'immagine della mia amministrazione	5,4	5,2	1,0	5,4	5,2	1,0	5,4	5,2	1,0

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Dalla tabella 2 si evince che il rapporto I/B per il 2019 è quasi sempre maggiore ad 1 (in due casi uguale ad 1), confermando che l'importanza attribuita ai diversi ambiti è superiore al benessere percepito, ossia la percezione delle situazioni non è mai all'altezza delle aspettative. Gli ambiti con il quoziente I/B più elevato sono: D-La carriera e lo sviluppo professionale (1,6) e C-L'equità nella mia amministrazione (1,5). Per gli ambiti B-Le discriminazioni ed I-Immagine della mia amministrazione, invece, importanza e benessere hanno valori medi molto simili fornendo il valore del quoziente I/B pari ad 1.

La relazione tra il grado di importanza attribuito dai rispondenti ai quesiti indagati ed il livello di accordo/disaccordo espresso dagli stessi può essere rappresentato attraverso la mappa delle priorità (figura 6), costituita da un piano a due dimensioni e quattro quadranti. Con questa tecnica si ottiene un quadro complessivo utile a capire quali siano le dimensioni che più contano e sono maggiormente apprezzate e, viceversa, quelle che sono meno importanti per gli intervistati e che meno li soddisfano. Tra questi due estremi, vi sono anche quegli aspetti reputati importanti dal campione ma sui quali vi è un basso livello di accordo e quelli non ritenuti importanti ma apprezzati dai rispondenti.

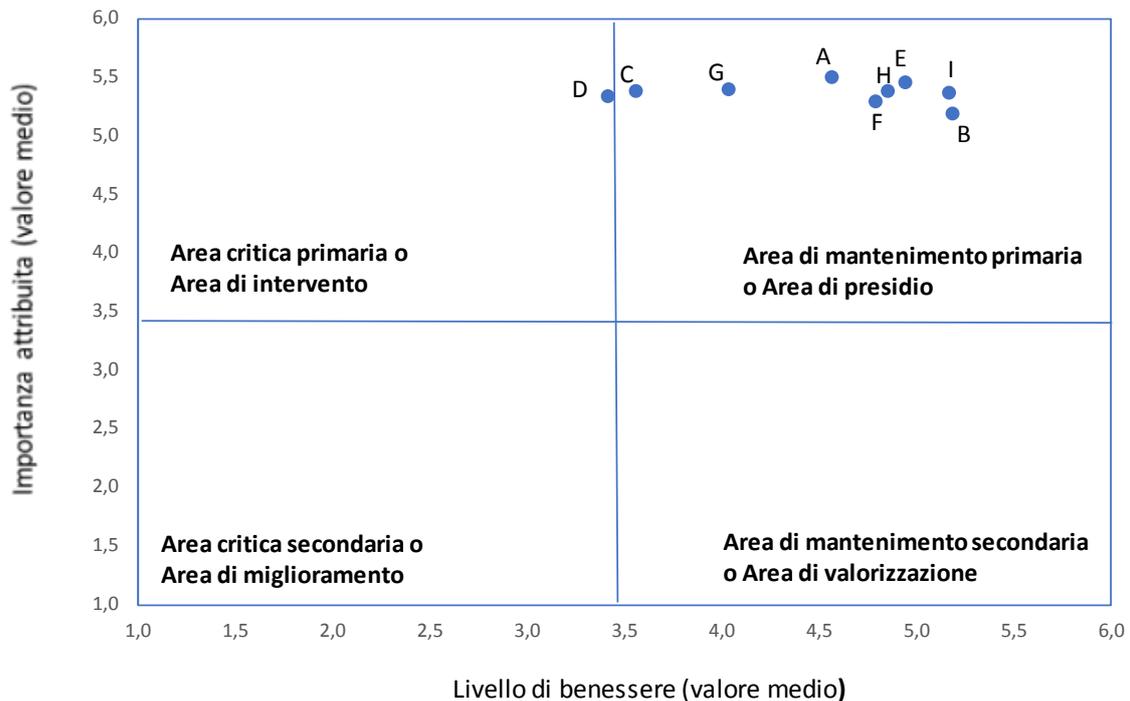
Pertanto, sull'asse delle ascisse sono riportati i valori medi del livello di benessere percepito relativamente agli ambiti di indagine, mentre sull'asse delle ordinate sono riportati i valori medi dell'importanza attribuita agli stessi.

Come criterio di cut-off dei quadranti si è scelto di utilizzare il valore soglia pari a 3,5 sotto il quale si registra un dato negativo. Ciascuno dei quadranti assume un significato preciso:

1. Il quadrante in alto a destra, **Area di mantenimento primaria o Area di presidio**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza e accordo superiori al valore soglia e rappresenta i punti di forza, gli aspetti che qualificano un buon livello del benessere e devono essere mantenuti tali.
2. Il quadrante in alto a sinistra, **Area critica primaria o Area di intervento**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza superiori al valore soglia e livelli di accordo inferiori al medesimo valore (disaccordo), fattori di insoddisfazione che necessitano di azioni prioritarie. Rappresenta gli aspetti del benessere che richiedono una priorità di intervento.

3. Il quadrante in basso a sinistra, **Area critica secondaria o Area di miglioramento**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza e soddisfazione inferiori (disaccordo) al valore soglia, fattori di insoddisfazione che necessitano di azioni di monitoraggio e miglioramento, aspetti del benessere da controllare nel tempo, soprattutto se dovesse verificarsi l'incremento dell'importanza ad essi attribuita dal personale.
4. Il quadrante in basso a destra, **Area di mantenimento secondaria o Area di valorizzazione**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza inferiori e livelli di accordo superiori al valore soglia.

Fig. 6 - Mappa delle priorità



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Rispetto allo scorso anno, l'ambito C è passato nel IV quadrante e l'ambito D si è avvicinato maggiormente al limite di separazione tra il III e IV quadrante, dimostrando che i rispondenti considerano tutti gli ambiti con importanza superiore al valore soglia e ne percepiscono un benessere altrettanto positivo ritenendoli punti di forza di un buon livello del benessere.

Relativamente all'ambito D—*La carriera e lo sviluppo professionale*, pur essendo migliorato il posizionamento nella mappa delle priorità, è necessario intervenire in modo prioritario.

Analisi dei singoli quesiti per ambito

Per ogni quesito è stata determinata la quota di personale che ha espresso punteggi positivi (da 4 a 6) al fine di individuare quattro livelli di criticità a cui va rivolto un diverso grado di attenzione per attuare azioni di miglioramento. I quattro livelli sono stati individuati in base ad intervalli percentuali in cui si collocano i valori elaborati e sono stati contraddistinti attraverso bollini di differente colore per una lettura più immediata:

- bollino verde: il 75% dei rispondenti e oltre ha espresso valore positivo relativamente agli aspetti considerati, di conseguenza non sono evidenti particolari criticità;
- bollino giallo: la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso valore positivo; gli aspetti associati richiedono l'attenzione necessaria per evitare un peggioramento, ma non richiedono interventi immediati;
- bollino rosso: la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso valore positivo; per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare interventi. Si tratta di criticità segnalate da oltre il 50% del personale;
- bollino nero: meno del 25% dei rispondenti ha espresso valore positivo quindi il complementare 75% considera gli aspetti associati negativamente; sono necessari interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, evitando ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

È stato effettuato, inoltre, un confronto con le valutazioni relative all'anno precedente (colonna "Variazione % Ateneo 2019 vs 2018"). La variazione percentuale tra i due anni è rappresentata anche da una freccia con direzione e colore diverso in base agli intervalli di riferimento:

-  incremento percentuale $\geq 5\%$;
-  $-5\% \leq$ variazione percentuale $< 5\%$ (valori stazionari);
-  decremento percentuale $> -5\%$.

Nei quesiti a polarità negativa è stato inserito "NON" nella denominazione, in coerenza con l'inversione dei valori effettuata in fase di elaborazione.

I dati di seguito riportati rappresentano percentuali valide, ovvero fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto ad una specifica domanda.

In linea generale è di immediata lettura l'assenza di bollini neri, attestazione del fatto che non sussistono situazioni particolarmente critiche o di disagio.

I pochi bollini rossi presenti, espressione di mal contento da parte di oltre il 50% dei rispondenti, sono comunque affiancati da una variazione positiva in crescita rispetto allo scorso anno, segno che i miglioramenti continuano ad essere attuati.

Solo un indicatore presenta un decremento percentuale per il quale è necessario prestare attenzione per evitare ulteriori peggioramento.

Segue il dettaglio per indagine ed ambito.

Benessere organizzativo

AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio, ecc.)	70,6	73,1	71,6		→ -1,0
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	74,0	68,5	71,9		↑ 35,5
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, ecc.) sono soddisfacenti	78,4	73,6	76,6		↑ 6,6
(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ...)	74,9	75,6	75,2		→ 1,9
(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	83,2	82,3	82,9		→ 0,7
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	79,8	83,1	81,1		↑ 7,3
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	87,4	79,5	84,4		↑ 10,3
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	85,5	78,9	82,9		↑ 17,9
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo...)	63,7	67,7	65,2		↑ 9,6

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Nell'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" non si riscontrano aree critiche; continuano a registrarsi incrementi percentuali su diversi aspetti considerati. Alte percentuali di incremento si osservano con riferimento all'informazione e formazione sui rischi connessi alle attività lavorative, allo svolgimento delle attività lavorative con ritmi sostenibili e alla possibilità di prendere sufficienti pause.

AMBITO B- LE DISCRIMINAZIONI Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	89,3	95,2	91,6		→ 0,8
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	93,2	97,4	94,8		→ 1,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	93,8	95,7	94,5		→ -0,4
La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	65,7	58,9	63,1		→ -4,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	97,0	96,2	96,7		→ -0,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	97,0	98,0	97,4		→ 1,0
La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	64,3	60,3	62,7		↓ -7,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	96,3	98,0	96,9		→ 2,7
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	88,4	88,6	88,5		↑ 12,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'ambito "Le discriminazioni", insieme agli ambiti E ed I, risulta aver ottenuto le percentuali maggiori di punteggi positivi. Quasi tutti gli indicatori superano il 90% e non hanno subito considerevoli variazioni rispetto allo scorso anno. È necessario monitorare il decremento registrato in relazione all'affermazione "La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" per la quale permangono valori meno elevati, come per il quesito relativo all'identità di genere.

AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	56,3	60,6	58,0		13,6
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	57,1	61,9	59,0		15,2
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	40,3	50,4	44,3		42,6
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	34,2	47,2	39,3		25,8
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	73,3	76,8	74,7		4,8

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Nell'ambito "L'equità nella mia amministrazione" persiste il bollino rosso su due 2 aspetti: equilibrio tra impegno richiesto/retribuzione e differenziazione della stessa in rapporto alla quantità e qualità del lavoro, pur mostrando un alto incremento percentuale rispetto allo scorso anno. Sono comunque sempre in crescita i punteggi positivi per tutti i quesiti posti. Un'alta percentuale di valutazione positiva è stata ottenuta dall'indicatore relativo all'imparzialità delle decisioni assunte dal responsabile (74,7%).

AMBITO D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	40,2	44,9	42,0		12,1
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	36,7	40,2	38,1		33,3
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	46,4	48,4	47,2		23,9
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	61,4	69,5	64,6		4,8
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	55,8	66,7	60,1		6,1

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'ambito "Carriera e sviluppo professionale" presenta 3 aspetti critici relativamente alla chiarezza del percorso professionale, la possibilità di fare carriera, la possibilità di sviluppare attitudini e capacità in relazione ai diversi ruoli, pur mostrando variazioni percentuali in crescita.

AMBITO E - IL MIO LAVORO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	89,9	92,2	90,9		3,4
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	96,5	96,9	96,7		3,6
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	79,5	89,9	83,6		8,8
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	92,5	93,0	92,7		7,0
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	84,5	81,4	83,3		11,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'ambito "Il mio lavoro" registra un livello di soddisfazione complessivo abbastanza elevato (si registrano percentuali di valori positivi al di sopra dell'83%); la maggioranza del personale ritiene di avere competenze, risorse e strumenti necessari a svolgere il proprio lavoro e di godere di un adeguato livello di autonomia, percependo la sensazione di realizzazione personale nel lavoro svolto.

AMBITO F - I MIEI COLLEGHI Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Mi sento parte di una squadra	73,0	86,8	78,4	●	↑ 8,9
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	97,0	100,0	98,2	●	→ 0,9
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	88,8	96,8	91,9	●	→ 2,1
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	72,9	80,3	75,8	●	→ 3,6
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	71,6	81,1	75,3	●	↑ 14,3

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'ambito "I miei colleghi" registra percentuali di punteggi positivi con punte del 91,9% e 98,2% in relazione alla stima e rispetto tra colleghi e alla collaborazione tra gli stessi.

AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	60,0	67,7	63,0	●	↑ 27,1
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	76,5	71,5	74,5	●	↑ 15,2
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	70,4	69,0	69,8	●	↑ 11,5
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	64,7	71,9	67,5	●	↑ 15,2
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita	69,9	69,3	69,7	●	↑ 21,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

L'ambito "Il contesto del mio lavoro" presenta valori percentuali in crescita rispetto a tutti gli indicatori. In particolare in relazione alle attività formative si registra una rilevante crescita (27,1%) considerando che lo scorso anno tale indicatore era tra quelli più critici (presentava il bollino rosso). Inoltre, anche l'indicatore relativo alla promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita presenta una buona percentuale (21,2%) di valori positivi in aumento rispetto allo scorso anno.

Queste aree, seppur non critiche, meritano la giusta attenzione per continuare le azioni di miglioramento.

AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	85,4	90,6	87,4	●	↑ 8,9
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	92,3	96,8	94,1	●	→ 1,2
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	89,9	95,3	92,0	●	→ 3,3
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	77,0	75,2	76,3	●	↑ 13,7
Se potessi, comunque (NON) cambierei ente	63,7	62,6	63,3	●	↑ 9,1

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Per l'ambito "Il senso di appartenenza", si riscontra un certo livello di orgoglio di appartenenza all'Università degli Studi di Bari con punte del 94,1% relativamente al sentimento di orgoglio scaturito dal raggiungimento di un buon risultato da parte dell'Ente di appartenenza e del 92% relativamente al dispiacere provato nel rilevare opinioni negative sull'Ente. La percentuale più bassa, sempre soddisfacente, è riferita all'eventualità di (NON) cambiare Ente.

AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	90,9	93,7	92,0	●	→ 1,1
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	91,0	92,1	91,4	●	→ 1,6
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	90,0	92,2	90,9	●	→ 3,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Dalle risposte espresse per l'ambito "L'immagine della mia amministrazione" si riscontra che l'Università è considerata molto importante dalla collettività e per la collettività. I valori positivi superano il 90% per tutti gli indicatori.

Grado di condivisione del sistema di valutazione

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Conosco le strategie della mia amministrazione	63,3	66,4	64,5	●	↑ 8,4
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	66,7	74,2	69,6	●	↑ 5,4
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	61,9	70,4	65,2	●	→ 1,7
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	68,8	77,6	72,2	●	↑ 6,9

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	69,4	78,6	73,0	●	↑ 19,0
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	73,2	79,5	75,7	●	↑ 15,3
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	69,7	77,2	72,6	●	↑ 24,5
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	63,6	66,9	64,9	●	↑ 21,1

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	68,5	71,7	69,8	●	↑ 12,3
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	74,4	74,8	74,5	●	↑ 15,5
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	66,3	68,0	67,0	●	↑ 16,5
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	44,7	49,6	46,6	●	↑ 20,0
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	64,0	65,9	64,7	●	↑ 19,3

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Le risultanze relative all'indagine sulla *Grado di condivisione del sistema di valutazione* mostrano un notevole miglioramento di tutti gli aspetti relativi alla conoscenza della propria amministrazione e delle sue strategie, del contributo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla valutazione del proprio lavoro e delle performance, nonché del funzionamento del sistema relativamente al coinvolgimento nel definire gli obiettivi e i risultati, sulla tutela in caso di disaccordo con la valutazione individuale. Una particolare attenzione va rivolta alla percezione ancora negativa relativa alla meritocrazia, pur mostrando un incremento percentuale di valori positivi rispetto allo scorso anno.

Valutazione del superiore gerarchico

AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	69,9	79,2	73,5		17,1
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	67,9	75,8	71,0		13,7
È sensibile ai miei bisogni personali	77,0	85,0	80,2		4,2
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	76,8	85,0	80,1		3,4
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	77,7	78,9	78,2		3,0

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

AMBITO P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2019 vs 2018)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Agisce con equità, in base alla mia percezione	72,1	80,2	75,2		5,8
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	72,0	76,6	73,8		5,6
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	72,1	79,5	75,0		7,9
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	79,8	86,6	82,5		4,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

I risultati relativi all'indagine sulla *Valutazione del superiore gerarchico* evidenziano punteggi positivi con percentuali alte (oltre 80%) relativamente all'atteggiamento del responsabile nel riconoscere lo svolgimento ottimale del lavoro, nell'essere sensibile alle necessità personali e nella disponibilità a considerare le proposte espresse dal dipendente, nonché per la stima provata nei suoi confronti.

Rispetto allo scorso anno, gli aspetti relativi all'equità del responsabile secondo la percezione del rispondente e alla gestione efficace di problemi, criticità e conflitti, sono aumentate raggiungendo il 75% e quindi ottenendo il bollino verde.

Conclusioni

I risultati prodotti dalle indagini consentono opportune riflessioni relativamente alle azioni di miglioramento attuate nella maggior parte degli ambiti analizzati, vista anche l'assenza di aree particolarmente critiche su cui intervenire tempestivamente, presenti, invece, negli anni scorsi (si invita alla lettura del [confronto temporale effettuato dal 2013 al 2019](#) pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente→Performance→Benessere Organizzativo). Certamente gli aspetti da migliorare sono ancora molti, ma la visione prospettica è abbastanza positiva, come risulta dagli incrementi percentuali registrati rispetto allo scorso anno, nonostante fosse possibile un condizionamento negativo dovuto alla particolare situazione di emergenza che ha accompagnato il periodo di somministrazione del questionario.

I risultati sottolineano la necessità di una certa continuità nel progettare e avviare ulteriori azioni per migliorare il livello di benessere generale, individuando ulteriori strategie che prevedano di premiare i lavoratori meritevoli e trovare il giusto equilibrio tra l'impegno richiesto e la retribuzione ricevuta, oltre che tra quantità e qualità del lavoro svolto.

È emersa una notevole percezione positiva relativamente alla formazione del personale, confermando che le azioni intraprese in tal senso nell'anno 2019, si sono dimostrate efficaci.

Analisi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto ed ambiti

Seguono le elaborazioni dei dati disaggregati per genere, classe di età, anzianità di servizio e tipologia di contratto e per ambiti di indagine (tabella 1A). I valori corrispondono alle medie delle risposte valide, ovvero di coloro che hanno espresso il livello di benessere (accordo/disaccordo), indicando anche le informazioni presenti nella sezione “dati anagrafici” (sono esclusi quindi coloro che non hanno indicato tali informazioni). I valori medi presentati sono riproposti graficamente nelle figure successive (Figure 1Aa-1Ad).

Tab. 1A – Valori medi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto ed ambiti

AMBITI	Genere		Classe di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	TD	TI
BENESSERE ORGANIZZATIVO													
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,5	4,7	4,0	4,5	4,6	4,6	4,6	4,9	4,6	4,6	4,5	3,9	4,6
Le discriminazioni	5,2	5,2	4,3	5,0	5,3	5,2	5,1	5,3	5,3	5,3	5,1	5,7	5,2
L'equità nella mia amministrazione	3,6	3,6	5,0	3,4	3,3	3,7	3,7	4,1	3,7	3,4	3,6	3,4	3,6
La carriera e lo sviluppo professionale	3,4	3,4	5,0	3,2	3,1	3,7	3,6	3,8	3,3	3,0	3,6	2,4	3,4
Il mio lavoro	5,0	5,0	5,0	4,8	5,0	5,0	5,0	4,9	5,1	5,0	5,0	4,5	4,9
I miei colleghi	4,8	4,9	5,0	5,0	4,7	4,8	5,0	5,2	4,8	4,8	4,8	4,6	4,8
Il contesto del mio lavoro	4,1	4,1	5,0	4,1	3,8	4,2	4,1	4,5	4,0	4,0	4,1	3,5	4,0
Il senso di appartenenza	4,9	4,9	4,4	4,6	4,7	5,0	5,0	5,0	5,1	4,9	4,8	4,5	4,8
L'immagine della mia amministrazione	5,2	5,2	5,0	4,8	5,1	5,4	5,1	5,3	5,3	5,1	5,2	5,3	5,2
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE													
La mia organizzazione	4,1	4,0	5,0	3,8	3,9	4,1	3,9	4,2	4,3	4,1	3,9	3,8	4,0
Le mie performance	4,2	4,2	5,0	4,1	4,1	4,3	4,2	4,6	4,2	4,1	4,2	4,0	4,2
Il funzionamento del sistema	3,9	3,9	5,0	4,1	3,8	4,0	3,9	4,3	4,3	3,8	3,8	3,9	3,9
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO													
Il mio capo e la mia crescita	4,5	4,6	5,0	4,5	4,4	4,6	4,5	5,0	4,3	4,5	4,5	4,4	4,5
Il mio capo e l'equità	4,4	4,6	5,0	4,4	4,4	4,5	4,5	5,0	4,3	4,5	4,4	4,4	4,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Fig. 1Aa – Valori medi espressi per ambito e genere

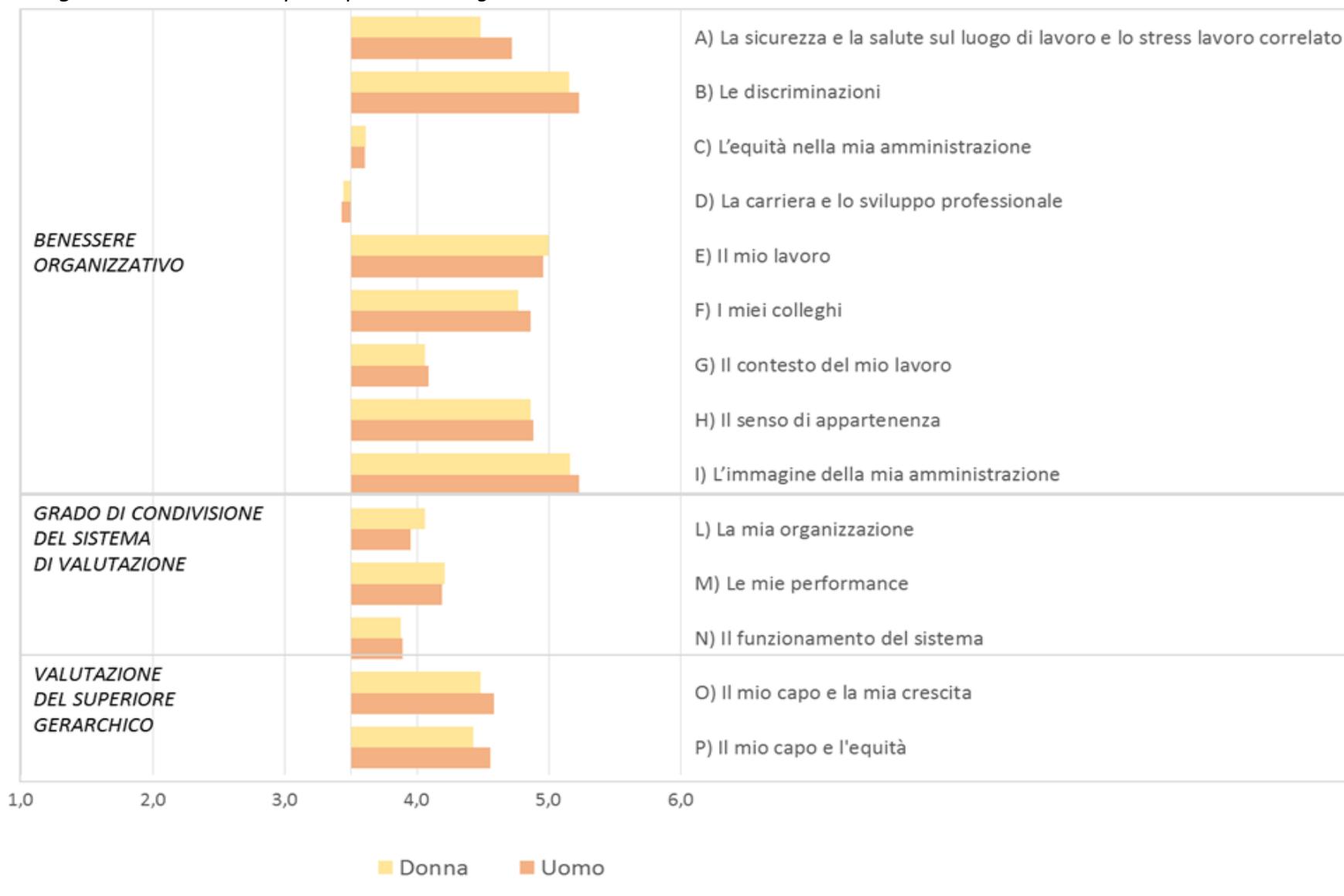


Fig. 1Ab – Valori medi espressi per ambito e classe di età

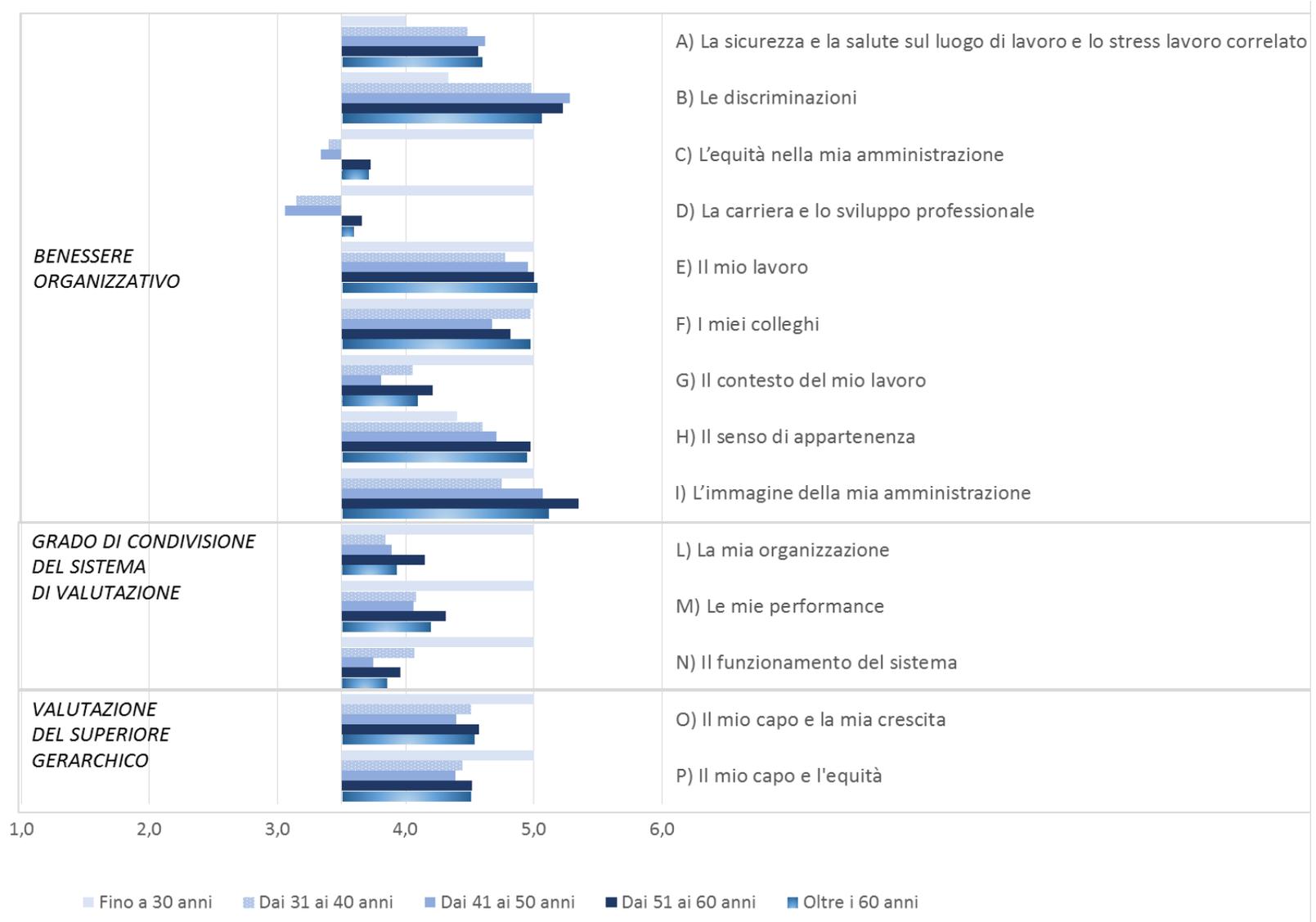


Fig. 1Ac - Valori medi espressi per ambito e anzianità di servizio

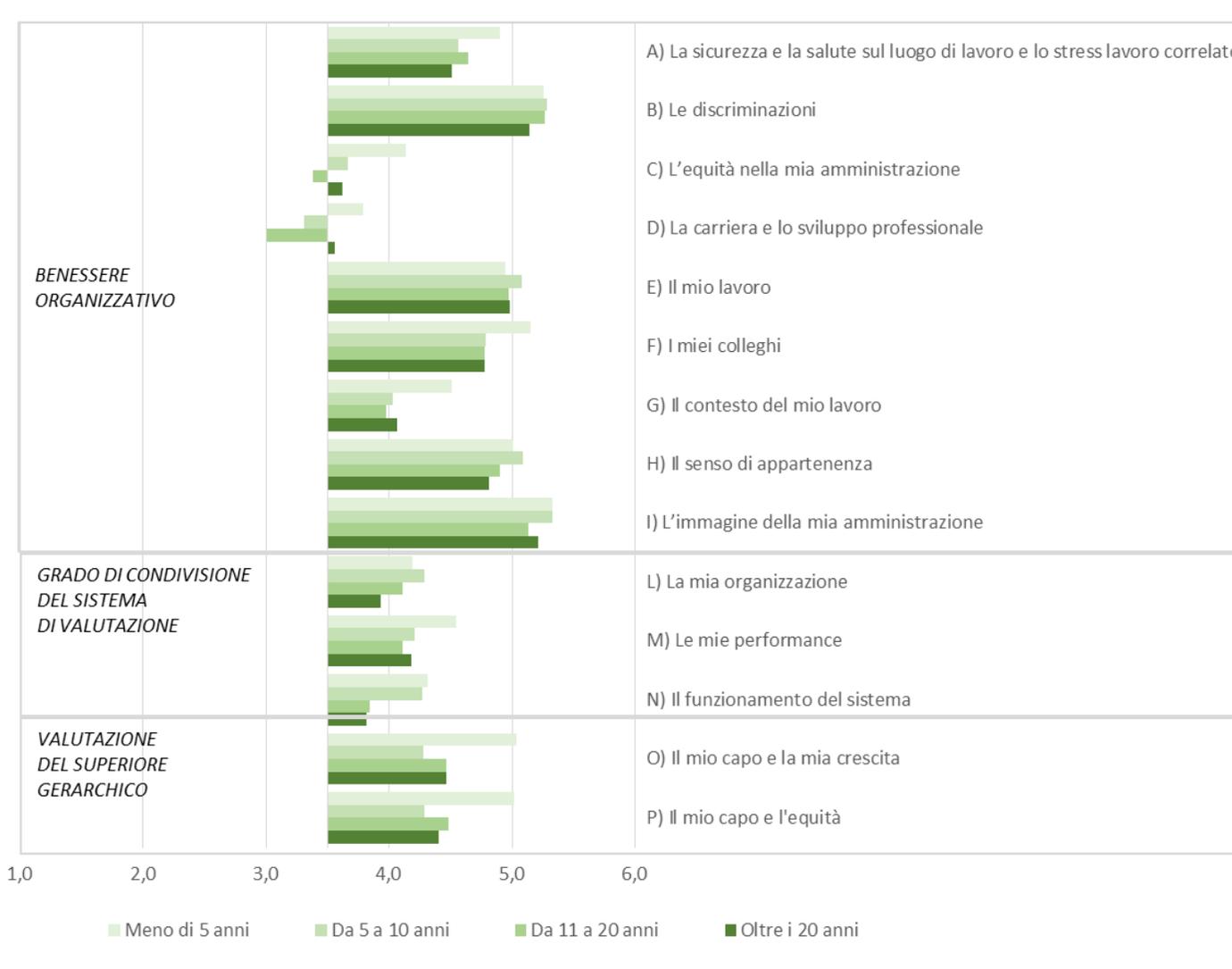
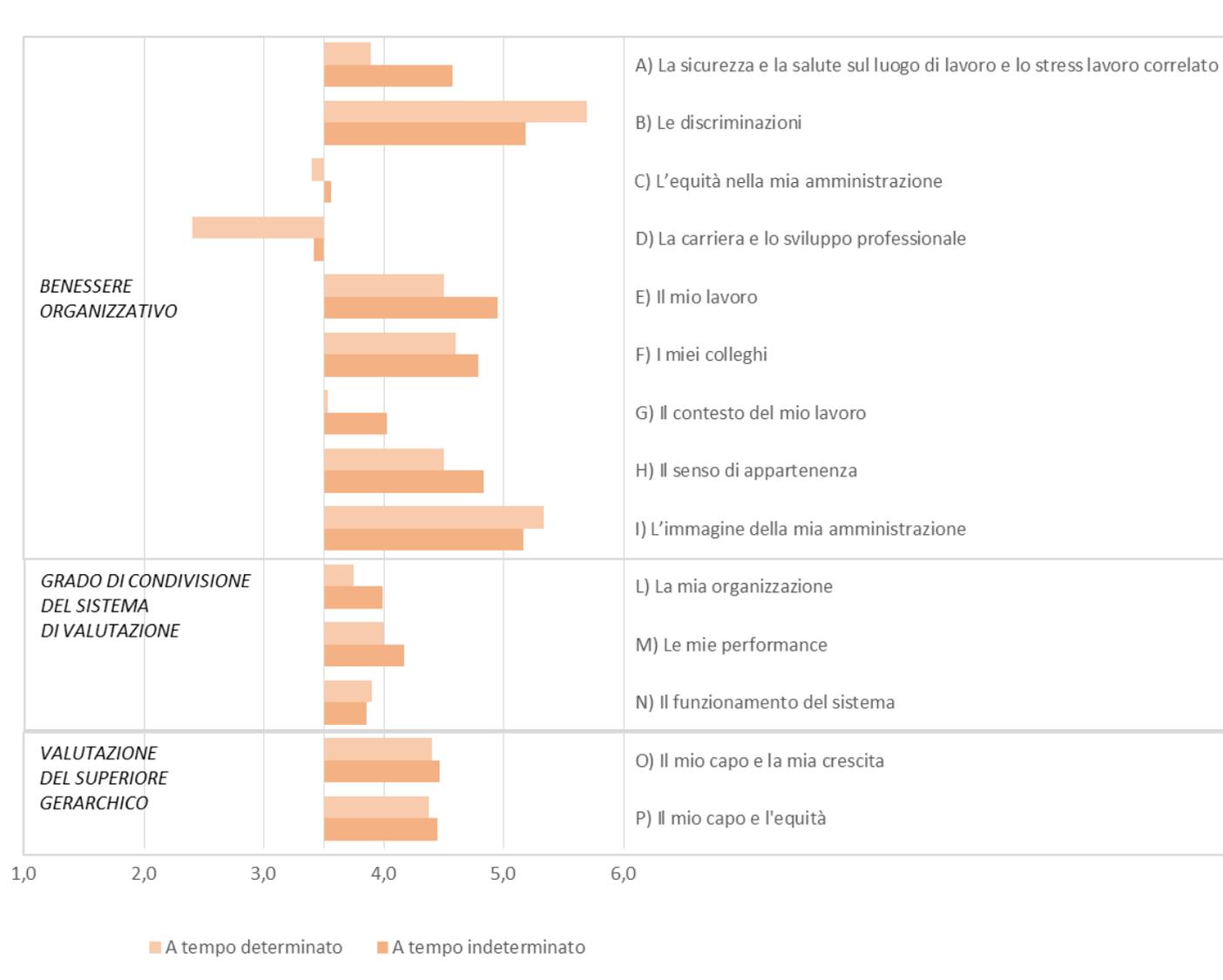


Fig. 1Ad – Valori medi espressi per ambito e tipologia di contratto



Analisi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto e singoli quesiti

Seguono le elaborazioni dei dati disaggregati per genere, classe di età, anzianità di servizio e tipologia di contratto e per singolo quesito (tabella 2A). I valori corrispondono alle medie delle risposte valide, ovvero di coloro che hanno espresso il livello di benessere (accordo/disaccordo), indicando anche le informazioni presenti nella sezione “dati anagrafici” (sono esclusi quindi coloro che non hanno indicato tali informazioni).

Tab. 2A – Valori medi per genere, classe di età, anzianità di servizio, tipologia di contratto e singolo quesito

BENESSERE ORGANIZZATIVO													
QUESITI	Genere		Classe di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	TD	TI
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,0	4,3	5,0	3,7	4,3	4,1	4,3	4,5	4,3	4,1	4,1	2,5	4,2
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,1	4,3	5,0	3,9	4,3	4,1	4,2	4,5	3,9	4,4	4,1	3,5	4,2
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,3	4,5	5,0	3,8	4,3	4,4	4,6	4,6	4,3	4,3	4,4	2,5	4,4
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, etc)	4,8	5,0	2,0	5,3	5,1	4,7	5,0	5,3	5,3	5,0	4,7	4,0	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	5,1	5,2	2,0	5,5	5,3	5,0	5,4	5,3	5,8	5,2	5,0	6,0	5,1

Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,8	5,1	5,0	4,5	4,7	5,0	5,0	5,0	4,6	4,9	4,9	3,5	4,9
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,8	5,0	5,0	4,8	4,8	4,9	4,6	5,3	4,3	4,9	4,8	5,0	4,8
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,6	4,8	5,0	4,7	4,5	4,8	4,7	4,6	4,6	4,7	4,7	5,0	4,6
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, etc)	4,2	4,4	2,0	4,7	4,5	4,2	4,0	4,9	4,3	4,5	4,1	3,0	4,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,4	5,3	5,0	5,3	5,4	5,3	5,2	5,8	5,6	5,3	5,3	6,0	5,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	5,5	5,0	5,4	5,5	5,6	5,3	5,8	5,8	5,5	5,5	6,0	5,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,6	5,5	5,0	5,5	5,5	5,6	5,6	5,8	5,8	5,5	5,5	5,0	5,6
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	4,3	2,0	4,4	4,4	4,3	4,2	4,3	4,2	4,6	4,2	6,0	4,3
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	5,6	5,0	5,4	5,7	5,7	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	6,0	5,7
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,8	5,7	5,0	5,4	5,7	5,7	5,9	5,9	5,8	5,7	5,7	6,0	5,7
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	4,2	2,0	4,1	4,5	4,2	4,0	4,0	3,8	4,7	4,1	4,5	4,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7	5,7	5,0	5,1	5,7	5,7	5,7	5,7	5,8	5,7	5,7	6,0	5,7
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,3	5,2	5,0	5,1	4,9	5,1	5,8	5,8	5,0	5,1	5,2	6,0	5,2
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,7	3,8	5,0	3,5	3,4	3,9	3,8	4,5	3,8	3,4	3,7	3,0	3,7
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,8	3,7	5,0	3,5	3,3	4,0	3,8	4,4	3,8	3,5	3,8	2,5	3,7
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,2	3,1	5,0	2,9	3,0	3,2	3,4	3,2	2,9	2,9	3,3	4,0	3,1
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,0	2,9	5,0	2,9	2,7	3,1	3,1	3,3	2,9	2,7	3,0	3,0	2,9
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,4	4,6	5,0	4,3	4,4	4,5	4,7	5,1	4,8	4,3	4,5	4,5	4,5

Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,2	3,0	5,0	2,8	2,8	3,2	3,2	3,6	2,6	2,8	3,1	1,5	3,1
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,8	2,9	5,0	2,6	2,6	3,0	2,9	3,4	3,1	2,5	2,9	2,0	2,8
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,4	3,3	5,0	3,1	3,1	3,6	3,4	3,8	3,5	3,1	3,4	2,5	3,3
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,0	4,1	5,0	3,7	3,5	4,3	4,4	4,0	4,0	3,3	4,3	4,0	4,0
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,8	3,8	5,0	3,6	3,4	4,1	4,1	4,2	3,4	3,2	4,0	2,0	3,8
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	5,2	5,1	5,0	5,1	5,1	5,2	5,1	5,3	5,2	4,9	5,2	4,5	5,1
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,4	5,4	5,0	5,1	5,4	5,4	5,4	5,2	5,6	5,4	5,4	5,5	5,4
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,6	4,7	5,0	4,3	4,8	4,6	4,7	4,8	5,2	4,8	4,6	5,0	4,6
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,1	5,1	5,0	4,9	5,0	5,2	5,1	4,8	4,9	5,1	5,1	5,0	5,1
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,7	4,6	5,0	4,5	4,5	4,8	4,8	4,6	4,5	4,7	4,7	2,5	4,6
Mi sento parte di una squadra	4,5	4,6	5,0	4,8	4,3	4,5	4,9	5,0	4,7	4,4	4,5	4,0	4,5
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,6	5,6	5,0	5,5	5,5	5,6	5,6	5,8	5,5	5,7	5,5	6,0	5,6
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,0	5,3	5,0	5,3	5,1	5,1	5,3	5,6	5,1	5,1	5,1	5,0	5,1
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,4	4,6	5,0	4,8	4,3	4,5	4,6	4,6	4,4	4,4	4,4	4,5	4,4
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,4	4,4	5,0	4,6	4,2	4,5	4,4	4,8	4,2	4,3	4,4	3,5	4,4
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,9	3,8	5,0	3,8	3,6	4,1	3,8	4,3	4,1	3,7	3,9	3,5	3,8
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,4	4,3	5,0	4,5	4,2	4,4	4,5	4,7	4,1	4,4	4,3	3,0	4,3
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,1	4,2	5,0	4,1	3,9	4,3	4,2	4,5	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4,0	4,0	5,0	3,9	3,8	4,1	4,1	4,4	3,9	3,9	4,0	5,0	4,0
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita	4,1	4,2	5,0	4,0	3,8	4,3	4,3	4,6	4,0	3,9	4,2	4,0	4,1
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,9	4,9	5,0	4,6	4,7	5,0	5,1	5,1	5,1	5,0	4,9	4,5	4,9

Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,4	5,4	5,0	5,1	5,3	5,5	5,6	5,6	5,3	5,4	5,4	5,5	5,4
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,3	5,4	5,0	4,9	5,2	5,4	5,3	5,3	5,4	5,3	5,2	5,5	5,3
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,3	4,6	5,0	4,4	4,3	4,6	4,4	4,7	4,9	4,6	4,4	3,0	4,4
Se potessi, comunque cambierei ente	4,4	4,2	2,0	4,0	4,1	4,4	4,4	4,3	4,8	4,3	4,2	4,0	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	5,3	5,4	5,0	4,9	5,2	5,5	5,2	5,4	5,5	5,3	5,3	5,0	5,3
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5,1	5,2	5,0	4,7	5,0	5,3	5,1	5,2	5,4	5,0	5,2	5,5	5,1
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,1	5,2	5,0	4,7	5,0	5,3	5,1	5,4	5,2	5,1	5,2	5,5	5,1

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE													
QUESITI	Genere		Classe di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	TD	TI
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,9	3,7	5,0	3,7	3,8	4,0	3,6	4,0	4,2	4,1	3,7	3,5	3,8
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	4,1	4,1	5,0	4,0	4,0	4,1	4,2	4,4	4,3	4,1	4,0	4,0	4,1
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,0	3,8	5,0	3,9	3,8	4,1	3,7	3,9	4,3	4,1	3,9	3,5	3,9
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,2	4,2	5,0	4,0	4,0	4,3	4,4	4,4	4,4	4,2	4,2	4,0	4,2
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,2	4,2	5,0	3,9	4,1	4,3	4,3	4,5	4,2	4,0	4,2	5,0	4,2
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,3	4,3	5,0	4,3	4,2	4,4	4,2	4,8	4,2	4,2	4,3	4,0	4,3
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,3	4,2	5,0	4,4	4,1	4,4	4,3	4,7	4,4	4,2	4,3	4,0	4,3
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4,0	4,0	5,0	3,8	3,9	4,1	3,9	4,2	4,0	4,0	3,9	3,0	3,9

Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,2	4,2	5,0	4,0	4,1	4,2	4,1	4,5	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,2	4,2	5,0	4,5	4,1	4,3	4,0	4,5	4,6	4,3	4,1	4,5	4,2
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,1	4,0	5,0	4,3	3,8	4,1	4,1	4,4	4,4	3,9	4,0	4,0	4,0
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,2	3,0	5,0	3,5	2,8	3,3	3,2	3,5	3,5	2,9	3,1	2,5	3,1
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,9	4,0	5,0	4,2	3,8	4,0	4,0	4,7	4,7	3,8	3,8	4,5	3,9

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO													
QUESITI	Genere		Classe di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	TD	TI
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,2	4,4	5,0	4,2	4,2	4,3	4,4	4,7	4,0	4,2	4,2	3,5	4,2
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,2	4,3	5,0	4,2	4,1	4,3	4,2	4,8	3,8	4,2	4,2	3,0	4,1
È sensibile ai miei bisogni personali	4,7	4,8	5,0	5,0	4,7	4,8	4,5	5,3	4,6	4,7	4,6	5,0	4,7
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,7	4,9	5,0	4,6	4,6	4,8	4,8	5,2	4,5	4,6	4,7	5,0	4,7
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,6	4,8	5,0	4,7	4,5	4,8	4,7	5,2	4,5	4,6	4,6	5,5	4,6
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,3	4,5	5,0	4,6	4,3	4,4	4,5	5,1	4,5	4,4	4,3	4,0	4,4
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,3	4,4	5,0	4,4	4,2	4,4	4,4	5,0	4,2	4,4	4,2	4,0	4,3
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,3	4,5	5,0	4,1	4,3	4,5	4,4	4,8	4,0	4,4	4,3	4,5	4,4
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,8	4,8	5,0	4,7	4,7	4,8	4,8	5,2	4,5	4,7	4,7	5,0	4,7

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo