

## INDAGINI SUL PERSONALE DIPENDENTE

### Premessa

Anche quest'anno l'Amministrazione, sulla base di appositi modelli forniti dalla ex CiVIT e confermati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ha curato 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. Tale modello si compone di tre questionari, uno per rilevazione.

I 3 questionari sono strutturati, in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è stato individuato un gruppo di domande ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa:

---

<b>Questionario 1: Benessere organizzativo</b>	
Ambito A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	(9 domande)
Ambito B: Le discriminazioni	(9 domande)
Ambito C: L'equità nella mia amministrazione	(5 domande)
Ambito D: Carriera e sviluppo professionale	(5 domande)
Ambito E: Il mio lavoro	(5 domande)
Ambito F: I miei colleghi	(5 domande)
Ambito G: Il contesto del mio lavoro	(5 domande)
Ambito H: Il senso di appartenenza	(5 domande)
Ambito I: L'immagine della mia amministrazione	(3 domande)
Importanza degli ambiti di indagine	(9 domande)
<b>Questionario 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	
Ambito L: La mia organizzazione	(4 domande)
Ambito M: Le mie performance	(4 domande)
Ambito N: Il funzionamento del sistema	(5 domande)
<b>Questionario 3: Valutazione del superiore gerarchico</b>	
Ambito O: Il mio capo e la mia crescita	(5 domande)
Ambito P: Il mio capo e l'equità	(4 domande)
<b>Dati anagrafici</b>	
Genere; Contratto di lavoro; Età; Anzianità di servizio; Qualifica.	

---

Ad integrazione dei dati anagrafici, è stato richiesto al personale tecnico amministrativo di indicare anche la tipologia della struttura di appartenenza, come proposto dall'OIV dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

La partecipazione alle indagini è stata ovviamente facoltativa e l'adesione è avvenuta attraverso l'invio di una nota informativa a tutto il personale tecnico amministrativo 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.

L'indagine è stata condotta dal 21 aprile al 21 maggio 2017.

**Fig. 1. Analisi Swot Indagine**

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ascolto del personale</li><li>• Volontà del Vertice</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Scetticismo iniziale</li><li>• Tempo necessario per la compilazione del questionario</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Miglioramento condizione lavorative</li><li>• Partecipazione attiva del personale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Attendibilità risposte</li><li>• Scarsa partecipazione</li></ul>
OPPORTUNITÀ	MINACCE

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## Tasso di risposta e profilo degli intervistati

Di seguito sono sintetizzati i risultati dell'indagine, elaborati dall'U.O. Statistiche di Ateneo, la quale si è occupata altresì delle fasi di organizzazione, somministrazione telematica del questionario e controllo dei dati statistici.

L'indagine è stata indirizzata a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Bari (1405 unità di personale, di cui 4 a tempo determinato, in servizio al 31.12.2016 da più di 6 mesi). Hanno risposto alla rilevazione 460 dipendenti, con un tasso di risposta totale del 32,7%. Rispetto alla precedente rilevazione si riscontra un calo nel tasso di risposta (39,9% nel 2016).

**Tab 1.** Tasso di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Popolazione	Campione	Tasso di risposta
Amministrazione centrale	595	185	31,1%
Dipartimenti/Scuole e altre strutture	810	235	29,0%
Non indicato		20	
Totale	1405	460	32,7%

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**Tab 2.** Tasso di copertura per tipologia di contratto

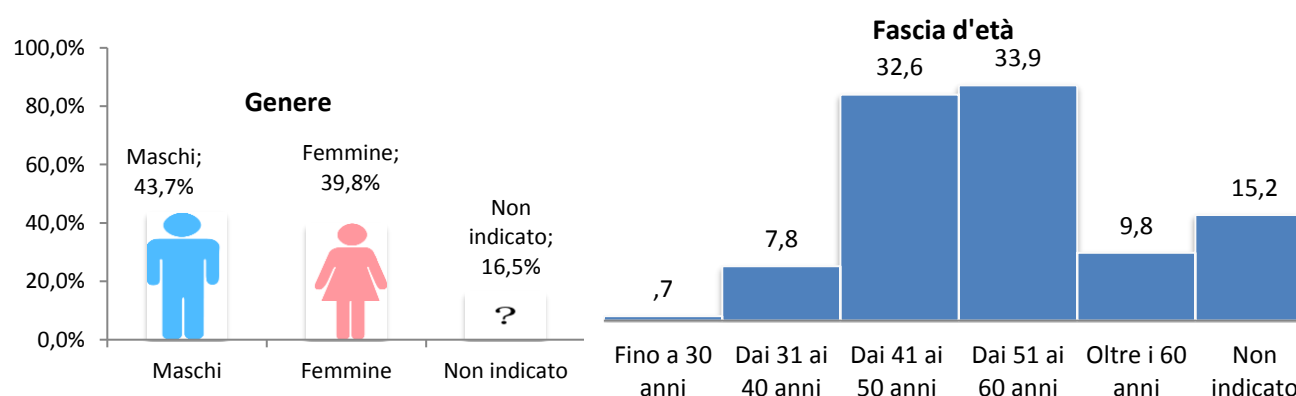
Tipologia di contratto	Popolazione	Campione	Tasso di risposta
A tempo indeterminato	1401	400	28,6%
A tempo determinato	4	4	100,0%
Non indicato	-	56	
Totale	1405	460	32,7%

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

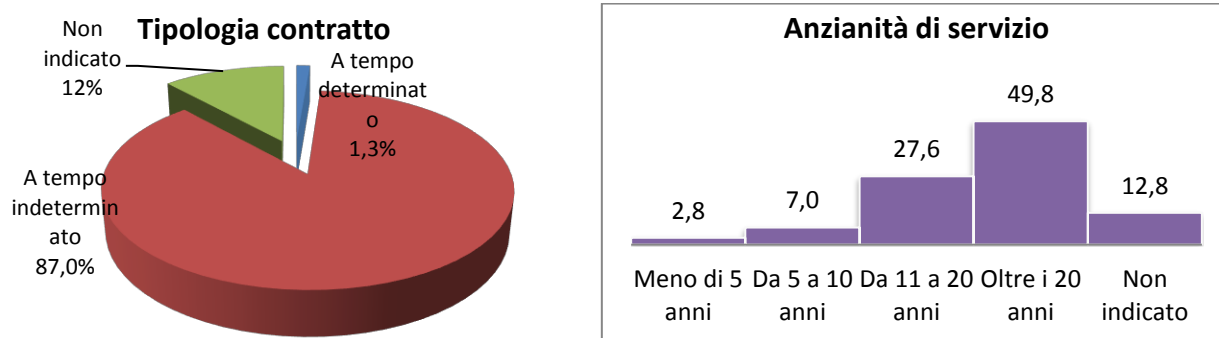
I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una leggera prevalenza dei maschi (43,7%) ed il 66,5% ha un'età compresa tra i 41 e 60 anni.

In linea con l'età anagrafica, la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio, ben il 49,8% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni.

**Fig. 2.** Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo, per genere ed età



**Fig. 3.** Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo, per tipologia di contratto ed anzianità di servizio



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

### Risultati dell'analisi

I tre questionari proposti dall'ANAC/ex Civit sono basati su scale d'atteggiamento di tipo Likert, relative a diversi ambiti tematici precedentemente descritti, in cui viene chiesto al dipendente di esprimere il suo grado di accordo/disaccordo con una serie di affermazioni, attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 6 (massimo accordo).

Nel grafico sottostante è riportata una sintesi generale dei risultati dell'indagine a livello di Ateneo, di Amministrazione Centrale e a livello di Dipartimenti/Scuole e altre strutture.

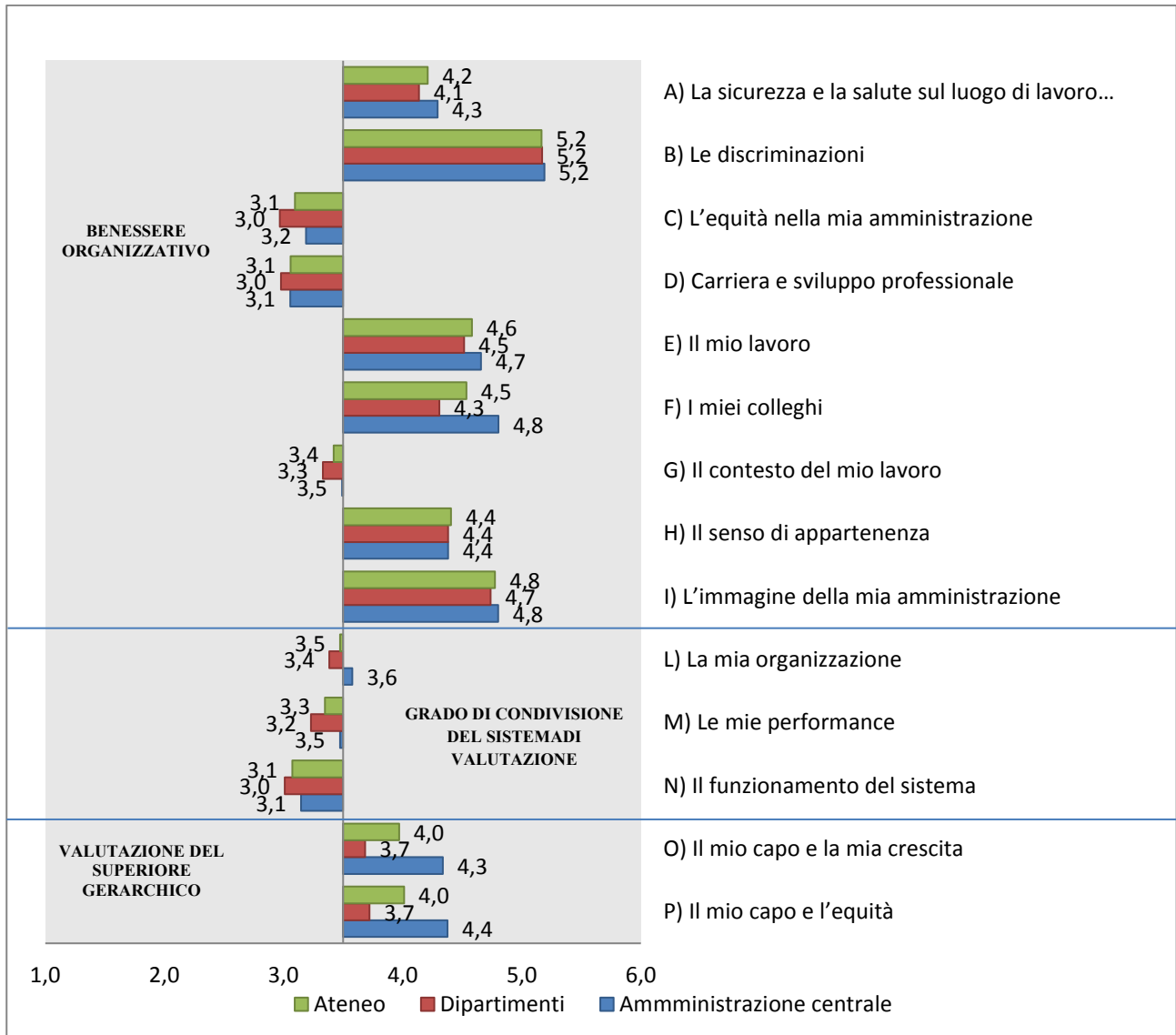
Tali risultati sono riassunti per questionari e per ambiti. Al tal fine è stata effettuata una media dei punteggi riportati dai rispondenti ai singoli quesiti che compongono i diversi ambiti dell'indagine.

I punteggi delle domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) sono stati "ripolarizzati" (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.

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.

Dei 14 ambiti analizzati, 8 ottengono giudizi positivi e 6 ottengono giudizi negativi, come riportato nella figura sottostante.

Fig. 4. Punteggio medio sui 14 ambiti



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

I risultati sulla percezione del livello di benessere organizzativo, aggregati per ambiti, sono stati, inoltre, letti in correlazione con il livello medio di importanza attribuita agli stessi ambiti. Nel questionario è presente, infatti, una 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.

A tal fine, è stato determinato il quoziente tra importanza indicata (P) e livello di benessere riscontrato (I); i valori superiori ad 1 mettono in luce delle aree di criticità. Tale quoziente, infatti, presenta valori elevati in corrispondenza di una importanza elevata e di una bassa soddisfazione dell'ambito indagato. Gli ambiti maggiormente critici sono "L'equità nella mia amministrazione" (1,7), "La carriera e lo sviluppo professionale" (1,7) e "Il contesto del mio lavoro" (1,6).

Tab 3 - Quoziente tra importanza indicata e livello di benessere riscontrato (I = Importanza media, B = Punteggio medio, I/B = Quoziente tra importanza e livello di benessere)

Codice	AMBITI	Amministrazione Centrale			Dipartimenti/Scuole e altre strutture			Totale		
		Valore medio Importanza (I)	Valore medio Risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B	Valore medio Importanza (I)	Valore medio Risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B	Valore medio Importanza (I)	Valore medio Risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,5	4,3	1,3	5,3	4,1	1,3	5,4	4,2	1,3
B	Le discriminazioni	5,2	5,2	1,0	5,1	5,2	1,0	5,2	5,2	1,0
C	L'equità nella mia amministrazione	5,5	3,2	1,7	5,2	3,0	1,8	5,3	3,1	1,7
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,4	3,1	1,8	5,1	3,0	1,7	5,2	3,1	1,7
E	Il mio lavoro	5,5	4,7	1,2	5,3	4,5	1,2	5,4	4,6	1,2
F	I miei colleghi	5,5	4,8	1,1	5,2	4,3	1,2	5,3	4,5	1,2
G	Il contesto del mio lavoro	5,5	3,5	1,6	5,2	3,3	1,6	5,3	3,4	1,6
H	Il senso di appartenenza	5,4	4,4	1,2	5,1	4,4	1,2	5,2	4,4	1,2
I	L'immagine della mia amministrazione	5,3	4,8	1,1	5,0	4,7	1,1	5,2	4,8	1,1

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

I risultati dei singoli aspetti esaminati sono stati analizzati, invece, focalizzando l'attenzione sulla quota del personale che ha espresso valutazioni positive (punteggi da 4 a 6) al fine di mettere in luce oltre gli aspetti critici anche qual è la proporzione dei dipendenti soddisfatti, distinti per struttura di appartenenza. Sono stati individuati quattro livelli di criticità che implicano diversi gradi di attenzione:

- Aspetti critici segnalati da meno del 25% dei rispondenti : ● bollino verde. Si tratta di aspetti critici indicati da una ristretta quota di personale;
- Aspetti critici segnalati dal 25% al 50% dei rispondenti: ● bollino giallo. Si tratta di situazioni che richiedono l'attenzione necessaria per evitare un peggioramento, ma non richiedono interventi immediati;
- Aspetti critici segnalati dal 50% al 75% del personale: ● bollino rosso. Si tratta di criticità segnalate da oltre il 50% del personale e, pertanto, sarebbe auspicabile programmare interventi di azione.
- Aspetti critici segnalati da oltre il 75 % del personale: ● bollino nero. Sarebbero necessari interventi immediati per evitare che tali situazioni critiche continuino ad incidere negativamente e in modo generalizzato sulla salute organizzativa ed individuale.

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

**AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
A 01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio , ecc.)	●	64,5	72,1	58,5
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	●	41,6	40,8	41,2
A03 -Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, , ecc.) sono soddisfacenti	●	65,9	70,0	64,2
A04 - (NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ...)	●	72,5	75,3	68,2
A05 - (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	●	79,5	83,7	76,3
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	●	77,7	78,4	76,4
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	●	72,9	71,1	72,8
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	●	71,4	66,3	74,0
A09 - (NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo...)	●	61,0	61,3	60,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO B- LE DISCRIMINAZIONI (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	●	88,5	90,7	87,8
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	●	94,5	94,4	93,8
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	●	94,8	94,1	96,7
B.04 - La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	●	67,8	69,4	66,7
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	●	97,6	96,4	98,8
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	●	97,6	96,2	98,3
B.07 - La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	●	70,5	73,1	69,5
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	●	97,8	97,0	98,2
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	●	82,4	76,0	89,6

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	●	45,2	48,0	41,9
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	●	44,8	49,7	39,7
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	●	26,7	27,0	24,3
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	●	26,8	25,7	25,7
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	●	64,0	70,2	59,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	●	30,6	30,1	28,9
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	●	28,3	26,6	26,3
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	●	38,4	37,0	36,5
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	●	57,3	58,6	53,1
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	●	51,7	54,6	48,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO E - IL MIO LAVORO (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro		85,3	84,5	85,3
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro		93,9	93,9	93,8
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		69,5	72,5	67,4
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro		85,6	85,2	87,3
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale		67,8	68,0	66,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO F - I MIEI COLLEGHI (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
F.01 - Mi sento parte di una squadra		67,8	77,0	59,2
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti		96,6	96,1	96,9
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi		89,6	92,7	86,5
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti		72,4	80,4	65,8
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare		66,1	71,3	60,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione		40,9	40,8	38,5
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro		56,3	55,9	54,5
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti		53,2	56,2	49,3
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata		52,0	58,0	46,4
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita		50,2	52,0	47,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente		70,6	72,2	68,1
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato		86,8	86,5	86,7
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente		85,7	86,1	84,8
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali		61,6	58,5	62,2
H.05 - Se potessi, comunque (NON) cambierei ente		56,2	56,2	53,8

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)**

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
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		87,2	88,4	86,3
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività		86,9	87,9	85,3
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività		84,1	84,8	84,0

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	●	54,9	56,5	53,3
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	●	53,0	57,2	49,5
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	●	47,2	49,1	45,3
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	●	60,3	62,0	58,2

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

### AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	●	55,3	58,7	53,0
M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	●	55,4	58,4	51,8
M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	●	46,9	50,9	42,5
M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	●	45,6	52,4	40,6

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

### AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	●	49,1	53,5	45,7
N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	●	50,7	58,1	44,3
N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	●	48,3	53,2	44,3
N04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	●	29,8	31,4	27,4
N05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	●	35,9	37,7	34,4

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
O1 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	●	56,6	66,5	49,3
O2 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	●	56,1	64,7	49,6
O3 - È sensibile ai miei bisogni personali	●	67,5	77,6	59,7
O4 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	●	69,3	78,4	62,2
O5 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	●	68,7	77,3	62,7

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

### AMBITO P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ (TOT=Totale, AC= Amministrazione Centrale, D/AS=Dipartimenti/Scuole e altre strutture)

Quesito/Indicatore	Bollino	% risposte positive		
		TOT	AC	D/AS
P1 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	●	61,2	68,4	55,9
P2 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	●	58,9	67,9	52,1
P3 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	●	62,6	71,5	55,5
P4 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	●	73,0	80,7	67,1

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

Rispetto allo scorso anno le valutazioni sono mediamente migliorate, ed in particolare, non vi sono più bollini neri negli ambiti “Equità nella mia amministrazione”, “Carriera e sviluppo professionale” e “Il funzionamento del sistema”. L'Amministrazione, anche alla luce dei risultati delle indagini dello scorso anno aveva infatti individuato, nel documento di programmazione Integrata 2016-18,



l'obiettivo operativo "Rilevare le competenze e le attività per implementare la gestione per processi", al fine di riconoscere e valorizzare le conoscenze e competenze del personale. A tal proposito:

- È stata realizzata la mappatura delle competenze professionali di tutto il personale tecnico-amministrativo. Attraverso l'applicativo web Notorius, sono state rilevate tutte le esperienze formative e professionali, le competenze trasversali oltre che le eventuali aspettative di carriera.
- È stata avviata una prima mappatura dei processi e per ogni processo sono stati individuati i sub-processi e le strutture coinvolte. Sono stati definiti nel complesso 13 macro processi, 136 processi e 985 sub-processi. Tra i subprocessi individuati vi è **"Misure e iniziative per favorire il benessere organizzativo" attribuito alla U.O. "Funzionamento servizi sociali (APLO)"**, a dimostrazione dell'importanza data a tale aspetto. Adottare misure per favorire il benessere organizzativo, infatti, non solo previene e riduce i fattori di stress a livello individuale, aumentando l'efficienza e l'efficacia, ma sicuramente ha una ricaduta significativa sull'amministrazione in termini di maggiore produttività, minore assenteismo, minor numero di errori in favore di una migliore qualità del lavoro svolto.

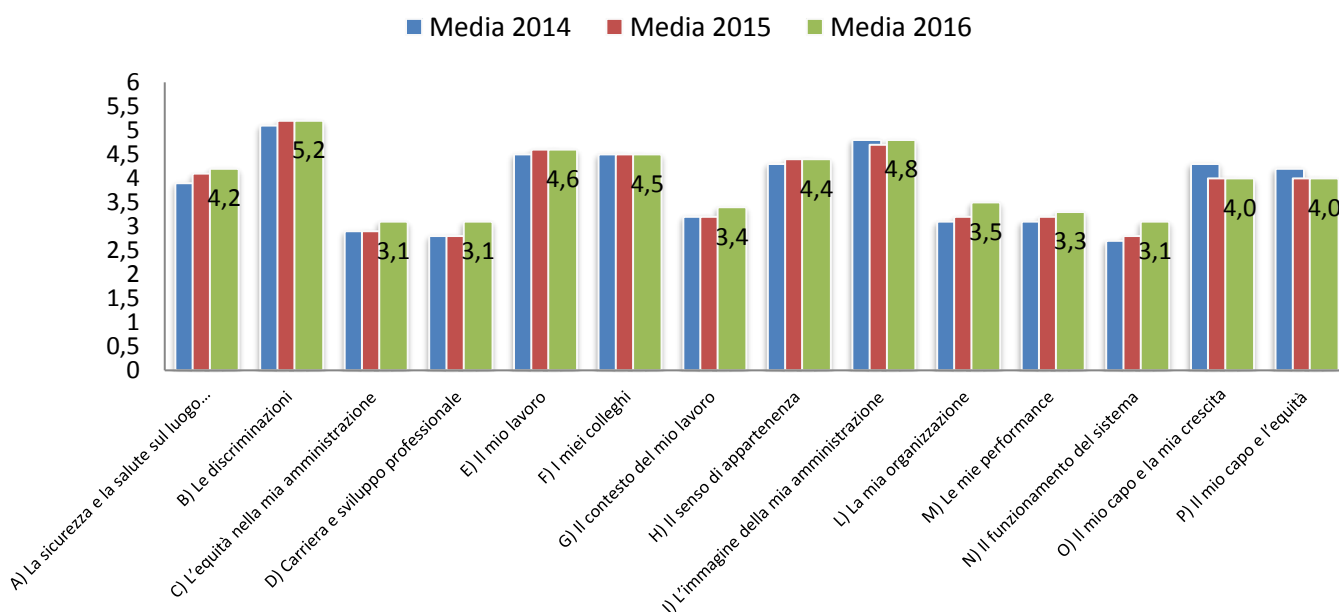
Dall'analisi dei dati si evince che l'amministrazione mette il personale nelle condizioni di poter svolgere adeguatamente i propri compiti e che gli ambienti di lavoro, dotati delle risorse necessarie, sono in genere confortevoli.

I risultati sottolineano, però, ancora la necessità di attivare ulteriori azioni per migliorare la diffusione delle informazioni e di individuare strategie per premiare le persone meritevoli.

### Confronto con i risultati della precedente indagine

Il Grafico sottostante mette a confronto, per ciascun settore di indagine, i valori ottenuti nel 2016 con quelli registrati nel 2015 e nel 2014. In linea sostanziale, i dati del 2016 confermano la situazione precedente, anche se i valori dei dati sono tutti spostati verso valori un po' più positivi, ad eccezione degli ambiti "Il mio capo e la mia crescita" e "Il mio capo e l'equità". Vengono, quindi, confermati i "punti di forza" ma anche le "criticità" già individuate nel 2014.

Fig. 5. Confronto temporale dei punteggi medi degli ambiti indagati



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

**Allegato**

**RISULTATI AGGREGATI PER QUESTIONARIO E PER DATI  
ANAGRAFICI**

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESITI

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESITI

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

### QUESITI

#### GENERE

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### QUESITI

### GENERE

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### QUESITI

### GENERE

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### QUESITI

### ANZIANITÀ DI SERVIZIO

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### QUESITI

### ANZIANITÀ DI SERVIZIO

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali



## BENESSERE ORGANIZZATIVO

### QUESITI

### CONTRATTO DI LAVORO

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

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

### QUESITI

### CONTRATTO DI LAVORO

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

A tempo determinato	A tempo indeterminato
3,3	3,5
2,3	3,5
2,7	3,2
3,3	3,7
2,8	3,5
2,8	3,6
3,2	3,2
2,7	3,1
3,7	3,3
2,8	3,4
2,2	3,3
1,8	2,6
2,5	2,9

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

### QUESITI

### CONTRATTO DI LAVORO

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

A tempo determinato	A tempo indeterminato
3,2	3,7
3,2	3,7
3,6	4,2
3,0	4,3
4,0	4,2
3,0	3,9
3,2	3,8
3,8	4,0
3,3	4,5

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo - Sezione Servizi istituzionali - Direzione Affari istituzionali