



Rapporto sul Benessere Organizzativo del Personale Tecnico Amministrativo Anno 2025

Università degli Studi di Milano Bicocca

INDICE

1. Introduzione	3
2. Grado di partecipazione alla rilevazione	4
3. I punteggi medi di Ateneo per Sezione: Anno 2025	5
3.1 I risultati dell'anno precedente	6
3.2 Il genere dei partecipanti a confronto	9
3.3 Benchmark: Milano-Bicocca e gli altri atenei	11
3.4 Analisi sulla conciliazione tra vita e lavoro	18
3.4.1 Il personale e le cure familiari	19
3.4.2 Le difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro	21
3.4.3 Focus sul percorso per raggiungere il posto	25
3.4.4 Valutazione del personale rispetto alle sezioni del Benessere Organizzativo	31
3.5 Valutazione del personale rispetto alle Aree o Dipartimenti	34
4. Analisi dei risultati per sezione	41

1. Introduzione

Giunta alla sua tredicesima edizione, questa relazione è stata curata dall'Amministrazione, anziché dal Nucleo di Valutazione, recependo in tal modo l'abrogazione dell'art. 14, comma 5 del D.lgs. 150/2009, in base all'art. 8, comma 1, lett. d) del D.P.R. 105/2016, e contribuendo all'attuazione di quanto stabilito dall'art. 7, comma 1 del D.lgs. 165/2001, secondo cui *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*.

Al contempo, il Nucleo di Valutazione darà attuazione a quanto disposto dall'art. 16, comma 9 dello Statuto di Ateneo vigente, accompagnando questa relazione con un proprio parere analitico sui risultati dell'indagine.

La rilevazione viene effettuata mediante la somministrazione di un questionario predisposto dal Politecnico di Milano per il progetto *Good Practice*. Nelle pagine a seguire sono riportati i principali risultati forniti dall'indagine, la quale si propone di monitorare le opinioni del personale tecnico-amministrativo (da qui denominato personale) su alcuni significativi aspetti dell'organizzazione e della vita lavorativa, volti al miglioramento delle stesse.

Il questionario, somministrato in modalità telematica, si compone di 84 domande (3 di tipologia anagrafica con informazioni su genere, struttura di appartenenza ed età) per un tempo di compilazione medio di 15 minuti. Nel questionario vengono analizzati molteplici aspetti, infatti è strutturato in più aree tematiche, riportate nel titolo di ogni sezione del capitolo 4. Oltre a queste domande ci sono

Il personale ha la possibilità di indicare quanto è d'accordo o in disaccordo con ciò che viene proposto da ciascuna domanda, esprimendo il proprio parere tramite una scala di misurazione compresa tra 1 (“Per nulla d'accordo”) e 6 (“Del tutto d'accordo”), per cui si considera la soglia intermedia pari a 3,5 (equivalente a “Sufficientemente d'accordo”). Per ogni domanda resta possibile selezionare l'opzione “Nessuna risposta”.

La procedura informatica utilizzata per l'indagine (Qualtrics) garantisce l'anonimato delle risposte che vengono analizzate in forma aggregata. Il mero elenco delle persone invitate a partecipare e i dati raccolti anonimamente sono conservati nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 196/2003 e dal Regolamento Europeo 2016/679 presso l'Area del Personale.

A tutto il personale è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla natura della rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario.

La rilevazione si è svolta nel periodo compreso tra il 21 marzo - 28 aprile 2025.

2. Grado di partecipazione alla rilevazione

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è pari al 47,0% (435 rispondenti su 925 unità di personale contattato); lo scorso anno il tasso di risposta era del 50,5%.

Come indicato nella Tabella 1, il 7,6% dei rispondenti (33 rispondenti in valore assoluto) non ha indicato il genere di appartenenza – selezionando la voce “Altro” o “Preferisco non rispondere”.

Nella Tabella 2 si riporta il tasso di risposta in base alla struttura di appartenenza; per il personale afferente all'Amministrazione centrale partecipa all'indagine il 48,0%, mentre per i Dipartimenti la partecipazione è del 42,5%.

Tabella 1 - Percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	563	60,9	260	46,2
Uomo	362	39,1	142	39,2
Non indicato			33	n/a
Totale	925	100,0	435	47,0

Tabella 2 - Percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
AMMINISTRAZIONE	765	82,7	367	48,0
Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione	27		15	55,6
Area Della Ricerca e Terza Missione	58		27	46,6
Area Didattica e Dei Servizi Agli Studenti	206		96	46,6
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	62		28	45,2
Area Personale e Organizzazione	84		38	45,2
Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Centri Servizi	89		44	49,4
Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Settori e Uffici	41		28	68,3
Area Servizi Culturali e Documentali	57		28	49,1
Area Sistemi Informativi	96		39	40,6
Direzione Generale	45		24	53,3
DIPARTIMENTI	160	17,3	68	42,5
Totale	925	100,0	435	47,0

3. I punteggi medi di Ateneo per Sezione: Anno 2025

Complessivamente, indipendentemente dalla sezione analizzata, il personale esprime un punteggio di soddisfazione media pari a 4,01 (nel 2024 era pari a 3,93); per il personale di genere femminile la soddisfazione media vale 4,02, 4,05 per il genere maschile e 3,80 per coloro che hanno preferito non esprimere il genere.

Il grafico sottostante (*Figura 1*) riporta il punteggio medio ottenuto per ciascuna delle 14 sezioni, il quale viene rappresentato sia attraverso la scala cromatica (verde: punteggio massimo, rosso: punteggio minimo) sia attraverso la grandezza del riquadro (che è direttamente proporzionale al punteggio). La sezione *B - Le discriminazioni* (intesa come assenza) presenta il valore più elevato (5,09 su 6), mentre la sezione *C - L'equità nella mia Amministrazione* quello più basso (2,94).

Sotto la soglia della sufficienza – posta a 3,5 – si posizionano le sezioni: *C - L'equità nella mia Amministrazione*, *D - Carriera e sviluppo professionale* (3,01).

Nel Capitolo 4 della presente relazione è possibile per ogni sezione analizzare il dettaglio delle singole domande, la loro valorizzazione e il confronto con la rilevazione dello scorso anno.

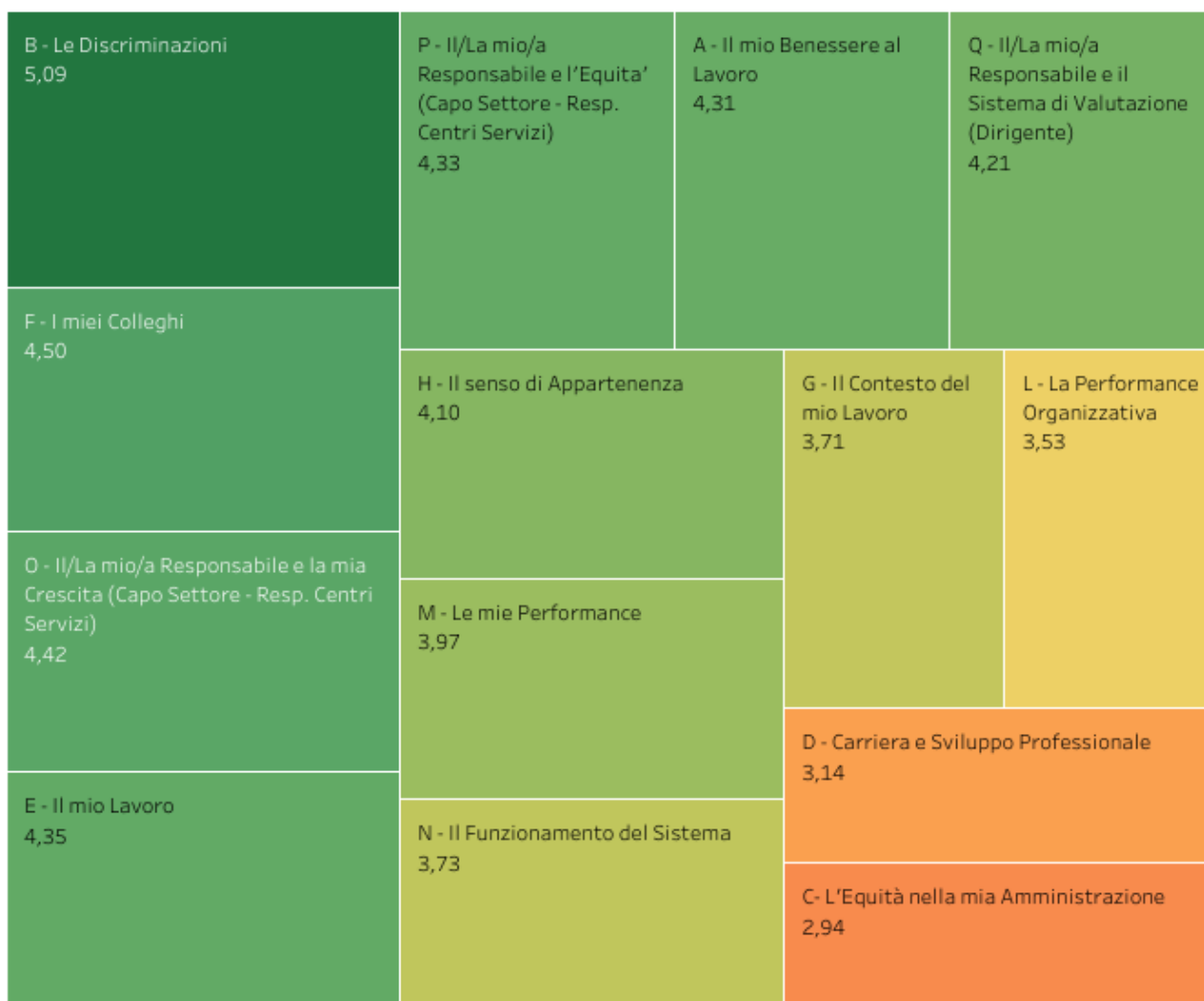


Figura 1 - Punteggio Medio per Sezione, Anno 2025

3.1 I risultati dell'anno precedente

Dalla *Tabella 3* è possibile osservare il valore medio di valutazione ottenuto per ciascuna sezione indagata sia per l'anno 2025 che per l'anno precedente; la terza colonna riporta lo scostamento in termini assoluti tra i due valori.

Dalla *Figura 2* è possibile osservare nella maggior parte delle sezioni uno scostamento positivo rispetto allo scorso anno; in particolare, si osserva una variazione positiva rilevante, che porta ad una sufficienza, nella valutazione per la sezione *L – La performance organizzativa* (da 3,22 a 3,53).

Tabella 3 - Punteggio medio per sezione con variazione 2024-2025

Sezione	Val. 2025	Val.2024	Var. 25-24
A – Il mio benessere al lavoro	4,31	4,35	-0,04
B – Le discriminazioni	5,09	5,10	-0,01
C – L'equità nella mia amministrazione	2,94	2,83	+0,11
D- Carriera e sviluppo professionale	3,14	3,01	+0,13
E – Il mio lavoro	4,35	4,39	-0,04
F – I miei colleghi	4,50	4,54	-0,04
G – Il contesto del mio lavoro	3,71	3,57	+0,14
H – Il senso di appartenenza	4,10	4,05	+0,05
L – La performance organizzativa	3,53	3,22	+0,31
M – Le mie performance	3,97	3,95	+0,02
N – Il funzionamento del Sistema	3,73	3,51	+0,22
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,42	4,30	+0,12
P – Il mio responsabile e l'equità	4,33	4,27	+0,06
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,21	4,07	+0,14

Variazione Valutazione per Sezione, 25-24

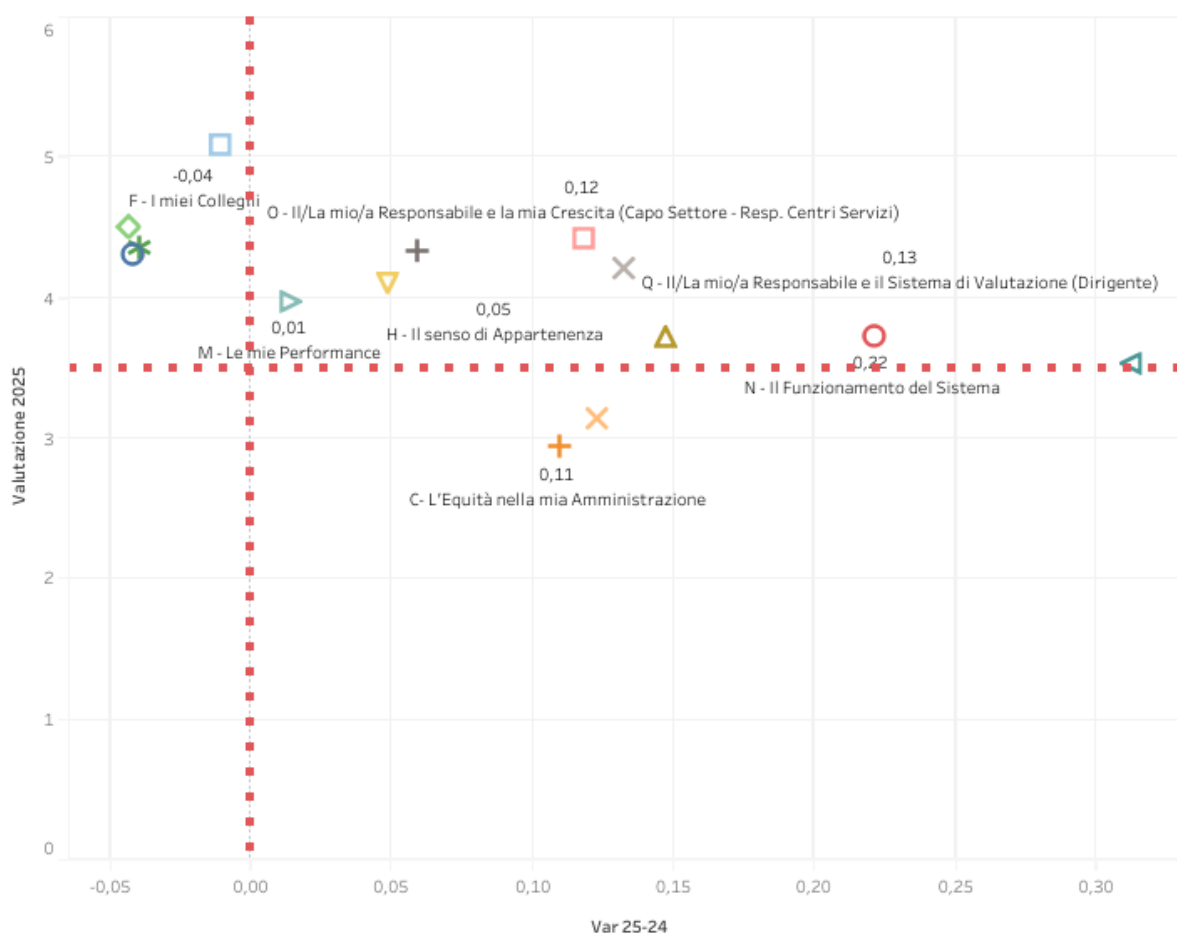


Figura 2 - Punteggio Medio per sezione: variazione 2024-2025

Oltre ad osservare le variazioni rispetto all'anno precedente è possibile rappresentare la serie storica delle valutazioni nell'arco temporale 2023-2025 (Figura 3).

Per tutte le sezioni è possibile osservare un andamento stabile o in ascesa; tale andamento è testimoniato dal fatto che nel 2023 cinque sezioni avevano una valutazione media sotto la soglia della sufficienza, mentre nel 2025 solo due sezioni hanno una valutazione media sotto tale soglia.

Serie Storica Valutazione per Sezione, Anni 2023-2025

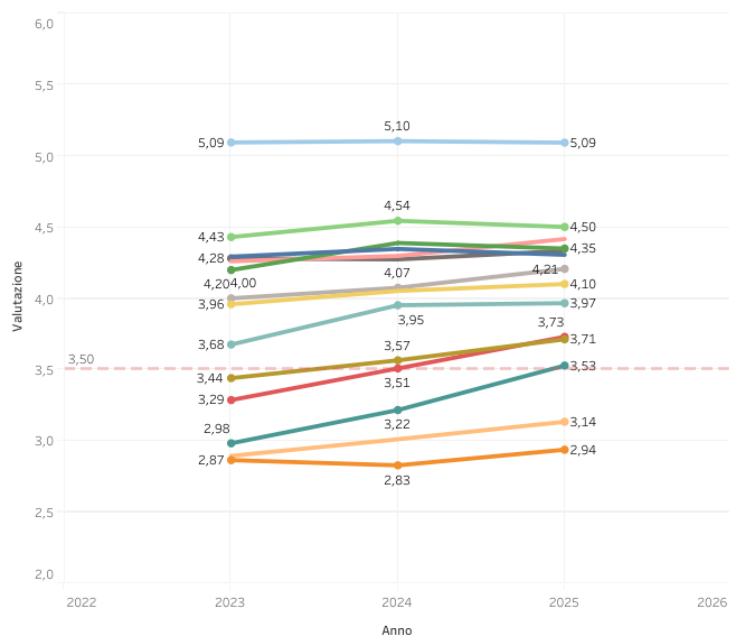


Figura 3 - Punteggio Medio per sezione nel triennio 2023-2025

La Tabella 4 riporta il valore medio di valutazione ottenuto per ciascuna domanda sia per l'anno 2025 che per l'anno precedente; la terza colonna riporta lo scostamento in termini assoluti tra i due valori. Gli scostamenti positivi rappresentano la maggioranza (59 domande su 81) tra cui si evidenzia la domanda N9 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (+0,40 con 4,16). Sul versante negativo, si segnala la domanda B3 - *La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (-0,19 con 4,59).

Tabella 4 - Punteggio medio per domanda con variazione 2024-2025

Domanda	Val. 2024	Val. 2025	Var. 25-24
A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,91	3,86	-0,05
A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,95	4,90	-0,05
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,15	4,09	-0,06
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,11	4,00	-0,11
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia	3,47	3,38	-0,09
A6 - La mia organizzazione favorisce il ricorso al lavoro agile	4,85	4,77	-0,08
A7 - Il lavoro agile sta diventando una modalità di lavoro consolidata all'interno della mia organizzazione	4,89	4,82	-0,07
A8 - Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,88	4,94	0,06
A9 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,58	4,59	0,01
A10 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,48	4,45	-0,03
A11 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	4,17	4,13	-0,04
A12 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,84	3,83	-0,01
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,25	5,27	0,02
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,04	5,03	-0,01
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,78	4,59	-0,19
C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità	3,17	3,33	0,16
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,14	3,37	0,23
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	2,69	2,66	-0,03
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	2,32	2,38	0,06
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,62	2,76	0,14
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,44	2,58	0,14
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti	3,01	3,21	0,20
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,59	3,64	0,05
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,40	3,45	0,05
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,38	4,39	0,01
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,00	4,88	0,12
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,20	4,21	0,01
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,68	4,61	-0,07
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,69	3,64	-0,05
F1 - Mi sento parte di una squadra	4,26	4,17	-0,09
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,35	5,35	0,00
F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,86	4,81	-0,05

Domanda	Val. 2024	Val. 2025	Var. 25-24
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,28	4,19	-0,09
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	3,96	4,00	0,04
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,49	3,72	0,23
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,94	4,03	0,09
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,43	3,59	0,16
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,96	3,19	0,23
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,25	4,28	0,03
G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,05	4,12	0,07
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,84	3,06	0,22
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,80	3,87	0,07
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,89	3,85	-0,04
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,48	4,55	0,07
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	3,86	3,90	0,04
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,24	4,34	0,10
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	3,16	3,49	0,33
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,32	3,59	0,27
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	3,12	3,51	0,39
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,28	3,52	0,24
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,93	3,85	-0,08
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,81	3,85	0,04
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,33	4,34	0,01
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,73	3,83	0,10
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,30	3,55	0,25
N2 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,78	3,80	0,02
N3 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,54	3,62	0,08
N4 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,74	2,95	0,21
N5 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,44	3,55	0,11
N6 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno de	3,18	3,36	0,18
N7 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,74	3,95	0,21
N8 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	4,14	4,49	0,35
N9 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,76	4,16	0,40
N10 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,62	3,86	0,24
N11 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,50	3,82	0,32
O1 - Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,89	4,09	0,20
O2 - Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,81	3,93	0,12
O3 - Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,67	4,82	0,15
O4 - Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,55	4,58	0,03
O5 - Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,54	4,64	0,10
P1 - Il/La mio/a responsabile agisce con equità	4,29	4,32	0,03
P2 - Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,02	4,10	0,08
P3 - Stimo il/La mio/a responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,69	4,64	-0,05
P4 - Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,33	4,39	0,06
P5 - Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,18	4,23	0,05
P6 - Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,06	4,15	0,09
P7 - Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,33	4,49	0,16
Q1 - Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	4,46	4,53	0,07
Q2 - Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,28	4,34	0,06
Q3 - Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,78	3,95	0,17
Q4 - Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,75	3,99	0,24

3.2 Il genere dei partecipanti a confronto

La *Figura 4* propone un confronto del punteggio medio riportato per ciascuna sezione dal genere femminile, genere maschile e dalla categoria di coloro che non dichiarano il genere; per questi ultimi si nota un giudizio quasi sempre più basso, anche di qualche decimale, rispetto ai generi e in particolare sotto la soglia della sufficienza per le sezioni: *C – L'equità nella mia amministrazione* (2,79), *D – Carriera e Sviluppo professionale* (3,12), *L – La performance organizzativa* (3,32) e *N – Il funzionamento del sistema* (3,45).

Si osserva una valutazione sotto la soglia della sufficienza sia per il genere femminile che per il genere maschile nelle sezioni: *C – L'equità nella mia amministrazione* e *D – Carriera e Sviluppo professionale*.

Si rimanda al “*Capitolo 4 - Analisi dei risultati per sezione*” del presente rapporto per il dettaglio dei giudizi espressi per ciascuna sezione e domanda mettendo a confronto il genere femminile e il genere maschile.

Valutazione per Genere e Sezione

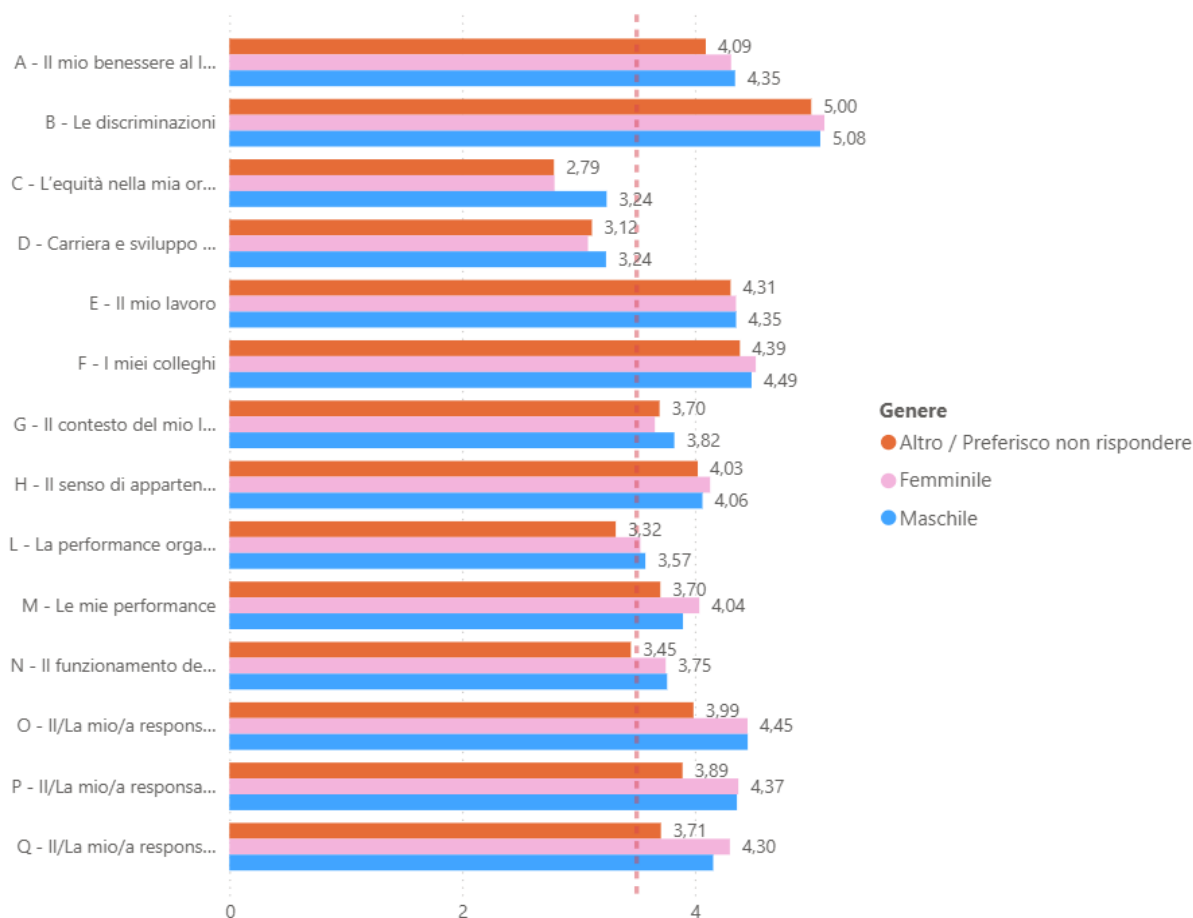


Figura 4 - Punteggio medio per sezione e genere

Si riporta nella *Figura 5* l'andamento triennale 2023-2025 dei punteggi espressi dal genere femminile per ciascuna delle 14 sezioni indagate e nella *Figura 6* la medesima rappresentazione per il genere maschile.

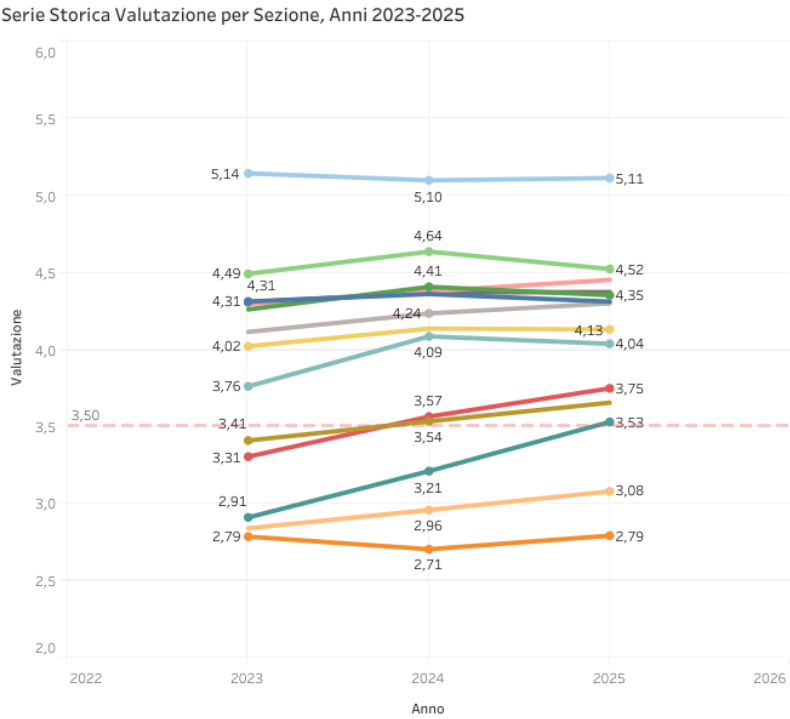


Figura 5 - Andamento per Sezione e genere Femminile, triennio 2023-2025

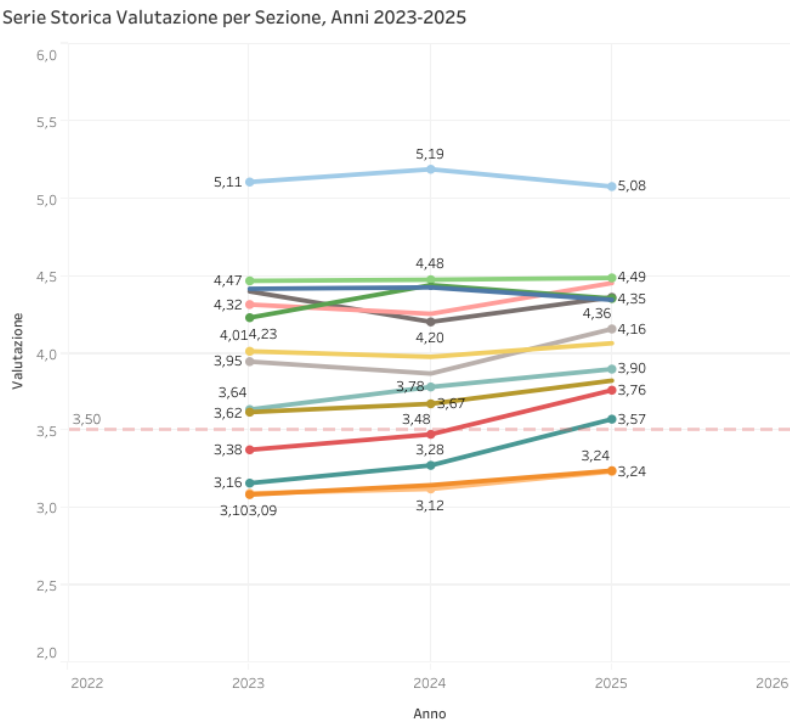


Figura 6 - Andamento per Sezione e genere Maschile, triennio 2023-2025

3.3 Benchmark: Milano-Bicocca e gli altri atenei

Osservando il confronto tra i risultati 2025 di Milano-Bicocca (Figura 7) e la media di quelli rilevati presso gli altri Atenei partecipanti al progetto Good Practice (Figura 8), si nota anzitutto come l'elenco delle sezioni del questionario in ordine decrescente rispetto al punteggio è molto simile, con le sezioni *B – Le discriminazioni*, *F – I miei colleghi*, *E – Il mio lavoro*, *O – Il mio Responsabile e la mia Crescita*, *P – Il mio Responsabile e l'Equità*, *H – il senso di Appartenenza* e *Q – Il mio Responsabile e il Sistema di Valutazione* e collocate ai primi sette posti.

Le sezioni *L – La performance organizzativa*, *D – Carriera e sviluppo professionale* e *C – L'equità nella mia organizzazione* si collocano agli ultimi tre posti.

Valore medio per Sezione, Milano - Bicocca

B - Discriminazioni	E - Lavoro	H - Senso apparten...	N - Sist...	G - Con...	L - Perf...
4.97	4.35	4.10			
F - Colleghi	P - Responsabile & eq...	M - Performance pe...			
4.50	4.33	3.97	3.72	3.71	3.53
O - Responsabile & cres...	Q - Responsabile & va...	A - Ambiente di lav...	D - Carriera e ...	C - Equità	
4.41	4.20	3.81	3.13	2.94	

Figura 7 – Punteggio medio per Sezione, Milano-Bicocca, Anno 2025

Valore medio per Sezione, Altri Atenei

B - Discriminazioni	O - Responsabile & cr...	Q - Responsabile & ...	N - Sist...	G - Con...	L - Perf...
4.75	4.23	4.10			
F - Colleghi	P - Responsabile & eq...	M - Performance pe...			
4.42	4.18	3.82	3.57	3.49	3.33
E - Lavoro	H - Senso appartenenza	A - Ambiente di lav...	D - Carriera e ...	C - Equità	
4.35	4.16	3.67	3.02	2.89	

Figura 8 - Punteggio medio per Sezione, Altri Atenei, Anno 2025

La *Figura 9* pone a confronto il giudizio medio espresso in relazione a ciascuna sezione dai rispondenti di Milano-Bicocca e quelli degli altri Atenei.

Si può osservare che, ad eccezione delle sezioni *E - Lavoro* (per la quale il punteggio ottenuto da Milano-Bicocca e dalla media degli altri Atenei è uguale: 4,35) e *H - Senso appartenenza* (per la quale la quale Milano-Bicocca ha ottenuto un punteggio medio inferiore alla media degli altri Atenei: 4,10 contro 4,16), per tutte le altre sezioni Milano-Bicocca ha ottenuto un punteggio medio superiore alla media degli altri Atenei. Gli scarti positivi maggiori si rilevano per le sezioni *B - Discriminazioni* (+0,22), *G - Contesto* (+0,22), *L - Performance organizzativa* (+0,20) e *O - Responsabile e crescita* (+0,18).

Si può, inoltre, notare che i valori medi degli altri Atenei risultano sotto il valore della sufficienza (fissato a 3,5) per quattro sezioni (*G - Contesto*, *L - Performance organizzativa*, *D - Carriera e sviluppo professionale* e *C - Equità*), mentre Milano-Bicocca risulta essere sotto questa soglia solo per le sezioni *D - Carriera e sviluppo professionale* e *C - Equità* (pur avendo, comunque, ottenuto valori medi superiori alla media degli altri Atenei).

BO Valore medio

DI SEZIONE, BO ATENEO (GRUPPI)

BO Ateneo (gruppi) ● Altri Atenei ● Milano - Bicocca

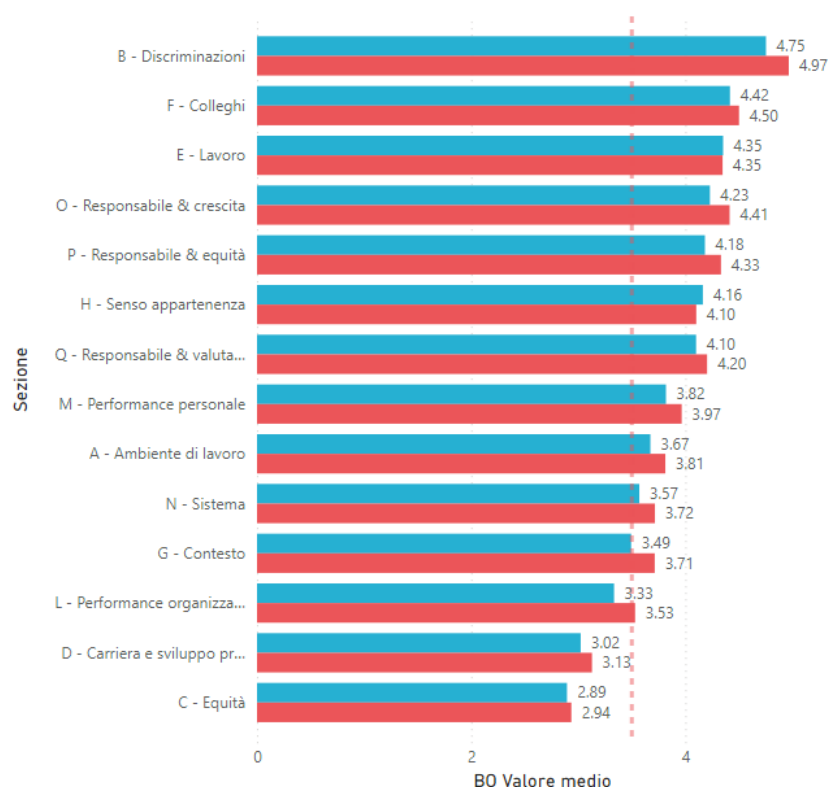


Figura 9 - Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Sezione, anno 2025

Nelle due immagini seguenti (in cui in ascissa - “BO scostamento” - sono riportate le variazioni del punteggio rispetto all’anno precedente, mentre in ordinata - “Differenze” - sono riportate le differenze rispetto agli altri Atenei) è possibile apprezzare meglio le differenze con gli altri Atenei.

La prima immagine (*Figura 10*) è riferita alle sezioni, mentre la seconda (*Figura 11*) è riferita alle singole domande. A livello di sezione, si può notare che:

- le Sezioni *A - Ambiente di lavoro*, *B - Discriminazioni*, *F - Colleghi* e *E - Lavoro* mostrano una valutazione media inferiore all’anno scorso, ma superiore o pari alla media degli altri Atenei;
- la sezione *H - Senso appartenenza* mostra una media inferiore alla media degli altri Atenei, ma superiore alla media dello scorso anno;
- tutte le altre sezioni mostrano sia un valore medio superiore al valore dello scorso anno sia superiore alla media degli altri Atenei.

A livello di domande, si può notare che solo 10 domande mostrano una valutazione sia inferiore all’anno scorso sia inferiore alla media degli altri Atenei.

Scostamento Bicocca per Differenza (Bicocca-Altri Atenei) - Sezione

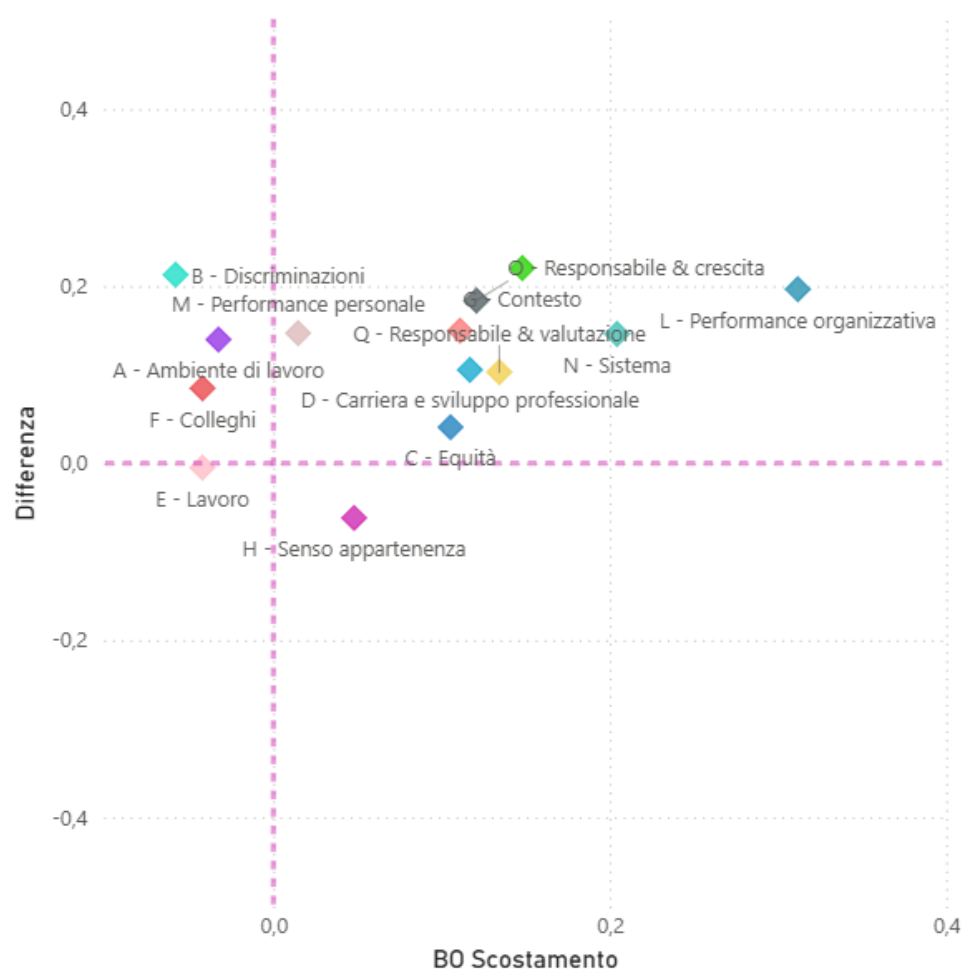


Figura 10 - Confronto tra Milano-Bicocca e altri Atenei per Sezione, anno 2025

Scostamento Bicocca per Differenza (Bicocca-Altri Atenei) - Dmnda

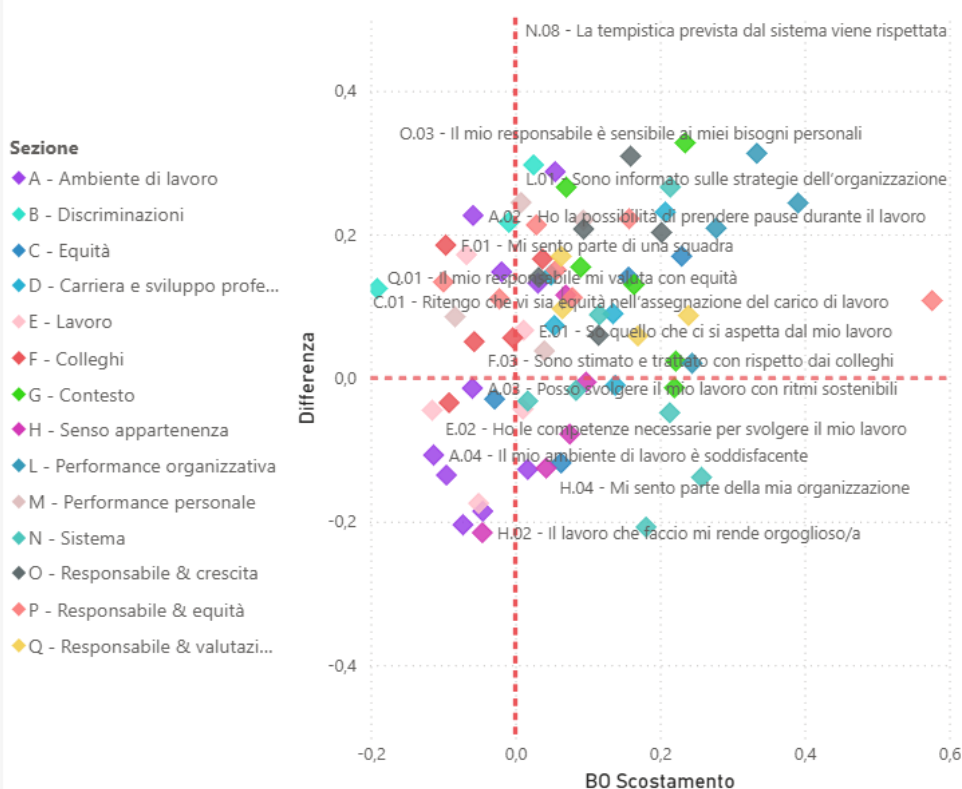
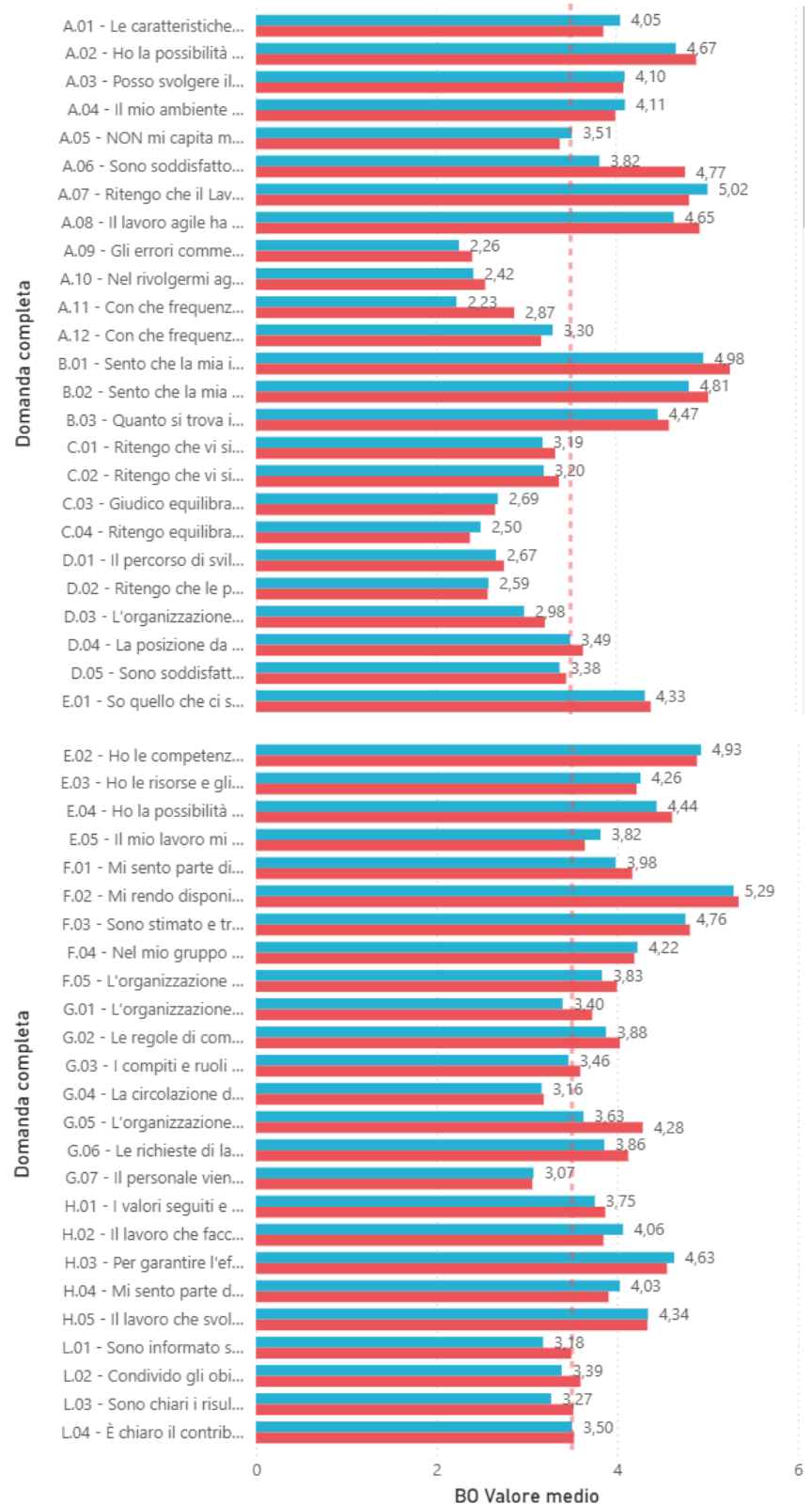


Figura 11 - Confronto tra Milano-Bicocca e altri Atenei per Domanda, anno 2025

La Figura 12 propone, invece, il confronto a livello di singola domanda tra il giudizio medio dei rispondenti di Milano-Bicocca e quello degli altri atenei.

BO Valore medio per Domanda completa e BO Ateneo (gruppi)

BO Ateneo (gruppi) ● Altri Atenei ● Milano - Bicocca



BO Valore medio per Domanda completa e BO Ateneo (gruppi)

BO Ateneo (gruppi) ● Altri Atenei ● Milano - Bicocca

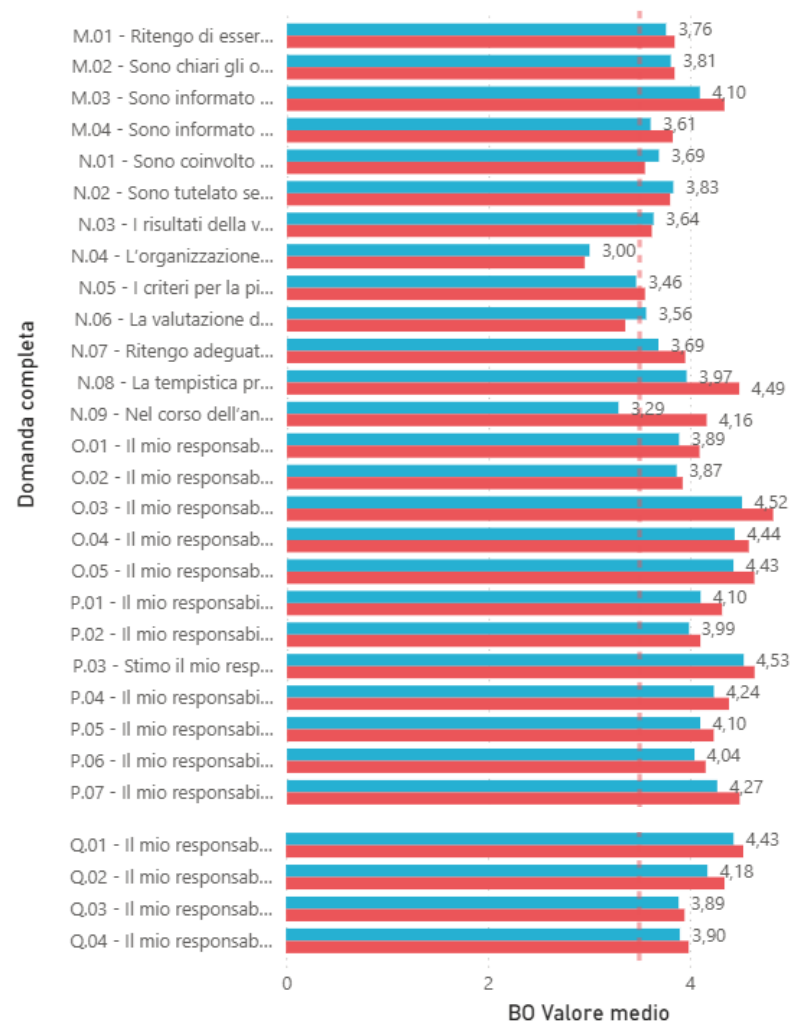


Figura 12 - Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2025

Un ulteriore confronto con gli altri Atenei è riportato nelle immagini seguenti.

In particolare, nelle prime due immagini è riportato il confronto tra Milano-Bicocca e gli altri Atenei in merito allo scostamento e alle medie delle varie sezioni come variazione tra gli anni 2024 e 2025. In *Figura 13* (Milano-Bicocca) si nota che la maggior parte delle sezioni mostra un valore medio in crescita rispetto all'anno scorso e superiore al valore medio (3,5). Emerge, inoltre, che nessuna sezione si trova nel quadrante in basso a sinistra (ossia, quello che indica sezioni con uno scostamento negativo rispetto all'anno precedente e con una valutazione inferiore al valore medio). In *Figura 14* (altri Atenei) si nota, invece, che tutte le sezioni mostrano uno scostamento negativo rispetto all'anno precedente e quattro di queste hanno anche una valutazione media inferiore al valore medio (3,5).

Scostamento (Anno t; Anno t-1) e Media per Sezione, Bicocca

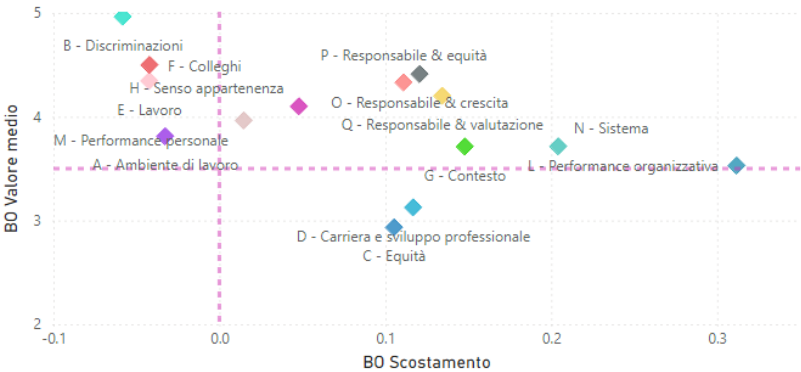


Figura 13 – Scostamento e media per sezione Milano-Bicocca, variazione 2024-2025

Scostamento (Anno t; Anno t-1) e Media per Sezione, Altri Atenei

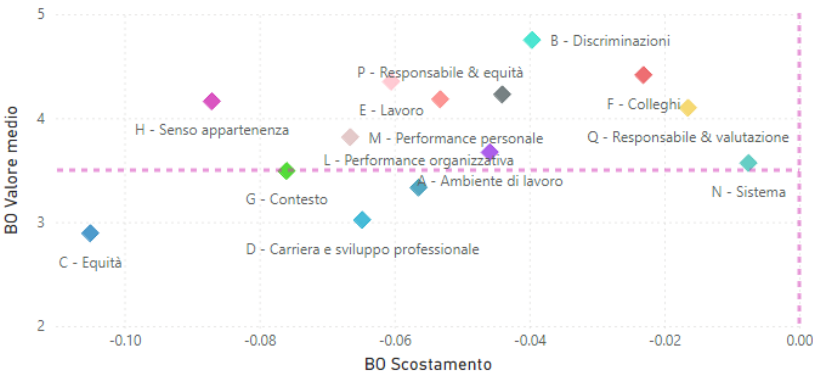


Figura 14 – Scostamento e media per sezione altri Atenei, variazione 2024-2025

Gli ultimi due grafici mostrano lo scostamento e le medie delle varie domande come variazione tra gli anni 2024 e 2025.

Per quanto riguarda Milano-Bicocca (Figura 15), si può notare che 21 domande mostrano uno scostamento negativo rispetto al 2024, ma, di queste, solo 3 domande mostrano anche un valore inferiore al valore medio (3,5).

Per quanto riguarda, invece, gli altri Atenei (Figura 16), 68 domande mostrano uno scostamento negativo rispetto al 2024 e 20 di queste mostrano anche un valore inferiore al valore medio (3,5).

Scostamento (Anno t; Anno t-1) e Media per Domanda, Bicocca

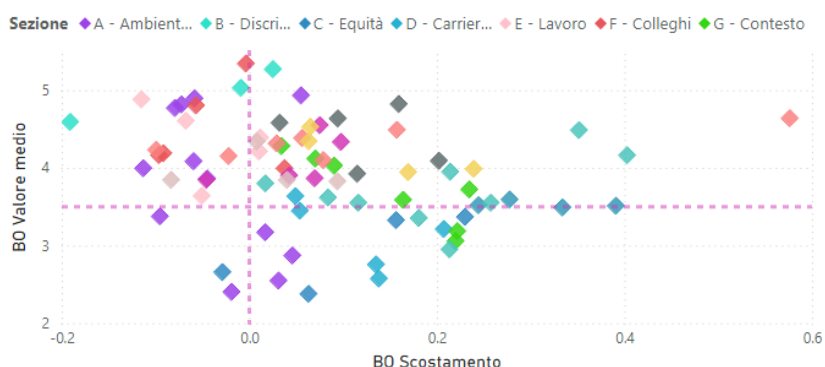


Figura 15 – Scostamento e media per domanda Milano-Bicocca, variazione 2024-2025

Scostamento (Anno t; Anno t-1) e Media per Domanda, Altri Atenei

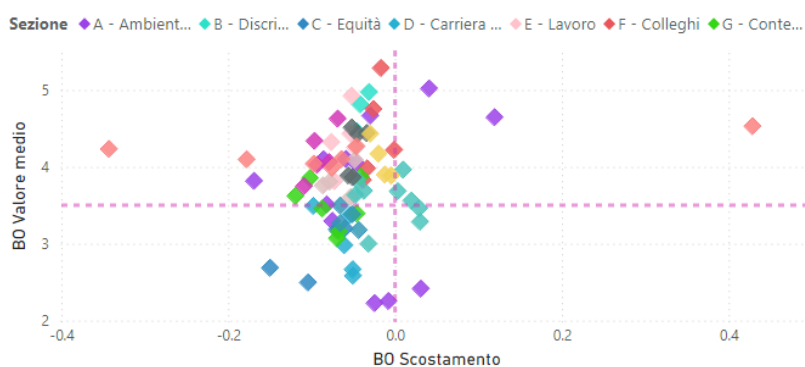


Figura 16 - Scostamento e media per domanda altri Atenei, variazione 2024-2025

3.4 Analisi sulla conciliazione tra vita e lavoro

L'analisi svolta riguarda principalmente le seguenti tematiche: la cura delle persone facenti parte della famiglia, le difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare, con focus sugli aspetti più problematici e sulle modifiche necessariamente apportate in ambito lavorativo, ed infine un approfondimento sul percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro, in termini di mezzi utilizzati e di tempistiche.

L'indagine mira a presentare un quadro complessivo sulle maggiori difficoltà legate alla conciliazione tra le sfere vita e lavoro e studia diversi ambiti, al fine di comprendere e stabilire se le condizioni personali abbiano influito sulle scelte effettuate in campo lavorativo.

Inoltre, si esamina se queste criticità varino a seconda delle caratteristiche personali del rispondente, ossia se ci siano delle differenze a seconda del genere, dell'età, oppure della struttura di appartenenza.

In relazione a ciascuna domanda predisposta, oltre ai dettagli lavorativi quali la struttura di appartenenza, le informazioni personali richieste ai rispondenti hanno riguardato le seguenti variabili socio-anagrafiche:

1. Genere
 - 1.1. Donna
 - 1.2. Uomo
 - 1.3. Altro / Preferisco non rispondere
2. Età
 - 2.1. <35
 - 2.2. 36-55
 - 2.3. >56

3.4.1 Il personale e le cure familiari

Questa sezione approfondisce l'argomento delle cure da parte del personale nei confronti dei componenti della famiglia.

La domanda *Durante la sua vita familiare, deve prendersi cura di* prevede la possibilità di scelta tra tre tipologie di persone: "Anziani", "Figli con meno di 15 anni" e "Figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili".

Tra i 435 rispondenti complessivi al questionario, in 158 hanno risposto la prima casistica, in 139 la seconda e in 38 la terza.

Nella *Figura 17* viene riportata la distribuzione del personale che si prende cura delle persone anziane della famiglia, dove il 63,7% non risponde o dichiara di non prendersi cura di familiari anziani, il 22,8% lo fa solo occasionalmente, mentre il restante 13,6% se ne occupa regolarmente. A livello di genere, le rispondenti di genere femminile hanno una percentuale superiore ai rispondenti di genere maschile in tutte le classi di età, sia considerando un impegno occasionale sia regolare.

Cura di: Familiari anziani				
RISPOSTA	ETA'	GENERE	RISPONDENTI	PERCENTUALE
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Femminile	1	0,23%
		Maschile	1	0,23%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	20	4,60%
		Maschile	14	3,22%
		Preferisco non rispondere	1	0,23%
	Superiore a 56 anni	Femminile	12	2,76%
		Maschile	7	1,61%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	2	0,46%
		Maschile	1	0,23%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
TOTALE		59	13,6%	
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Femminile	8	1,84%
		Maschile	2	0,46%
		Preferisco non rispondere	2	0,46%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	40	9,20%
		Maschile	28	6,44%
		Preferisco non rispondere	3	0,69%
	Superiore a 56 anni	Femminile	9	2,07%
		Maschile	2	0,46%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	1	0,23%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	4	0,92%
TOTALE		99	22,8%	
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Femminile	34	7,82%
		Maschile	17	3,91%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	93	21,38%
		Maschile	53	12,18%
		Preferisco non rispondere	9	2,07%
	Superiore a 56 anni	Femminile	29	6,67%
		Maschile	12	2,76%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	11	2,53%
		Maschile	5	1,15%
		Preferisco non rispondere	14	3,22%
TOTALE		277	63,7%	
		TOTALE	435	100%

Figura 17 - Distribuzione percentuale del personale che cura familiari anziani

Per quanto riguarda la cura dei figli o parenti di 15 anni o più perché malati o disabili, come si nota dalla *Figura 18*, il 91,3% non ha necessità di occuparsene, mentre percentuali molto basse del personale se ne prende cura, occasionalmente (3,9%) o regolarmente (4,8%).

A livello di genere, le risposte di chi si occupa di figli o parenti di 15 anni o più, sia regolarmente sia occasionalmente, sono quasi equivalenti.

Cura di: Figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili

RISPOSTA	ETA'	GENERE	RISPONDENTI	PERCENTUALE
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Femminile	2	0,46%
		Maschile	1	0,23%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	7	1,61%
		Maschile	5	1,15%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Superiore a 56 anni	Femminile	2	0,46%
		Maschile	3	0,69%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	0	0,00%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	1	0,23%
		TOTALE	21	4,8%
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Femminile	0	0,00%
		Maschile	1	0,23%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	5	1,15%
		Maschile	4	0,92%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Superiore a 56 anni	Femminile	4	0,92%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	1	0,23%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	2	0,46%
		TOTALE	17	3,9%
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Femminile	41	9,43%
		Maschile	18	4,14%
		Preferisco non rispondere	2	0,46%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	141	32,41%
		Maschile	86	19,77%
		Preferisco non rispondere	13	2,99%
	Superiore a 56 anni	Femminile	44	10,11%
		Maschile	18	4,14%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	13	2,99%
		Maschile	6	1,38%
		Preferisco non rispondere	15	3,45%
		TOTALE	397	91,3%
TOTALE			435	100%

Figura 18 - Distribuzione percentuale del personale che cura figli o parenti di 15 anni o più, perché malati o disabili

Per quanto concerne, poi, la cura dei figli con meno di 15 anni, nella *Figura 19* viene riportata la ripartizione del personale che se ne prende cura.

Il 30,1% del personale cura regolarmente i figli minori di 15 anni, mentre l'1,8% lo fa occasionalmente.

Tra coloro che dichiarano di prendersi cura regolarmente di figli con meno di 15 anni la quota nettamente prevalente ha un'età compresa tra i 36-55 anni ed è prevalentemente di genere femminile (15,9% sul totale dei rispondenti, ma oltre il 50% di chi se ne occupa regolarmente).

Cura di: Figli con meno di 15 anni

RISPOSTA	ETA'	GENERE	RISPONDENTI	PERCENTUALE
Sì, regolarmente	Minore di 35 anni	Femminile	4	0,92%
		Maschile	2	0,46%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	69	15,86%
		Maschile	37	8,51%
		Preferisco non rispondere	5	1,15%
	Superiore a 56 anni	Femminile	2	0,46%
		Maschile	5	1,15%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	4	0,92%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	3	0,69%
	TOTALE	131	30,1%	
Sì, ma solo occasionalmente	Minore di 35 anni	Femminile	0	0,00%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	4	0,92%
		Maschile	2	0,46%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Superiore a 56 anni	Femminile	0	0,00%
		Maschile	1	0,23%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	0	0,00%
		Maschile	0	0,00%
		Preferisco non rispondere	1	0,23%
	TOTALE	8	1,8%	
No / Preferisco non rispondere	Minore di 35 anni	Femminile	39	8,97%
		Maschile	18	4,14%
		Preferisco non rispondere	2	0,46%
	Compresa tra 36 e 55 anni	Femminile	80	18,39%
		Maschile	56	12,87%
		Preferisco non rispondere	8	1,84%
	Superiore a 56 anni	Femminile	48	11,03%
		Maschile	15	3,45%
		Preferisco non rispondere	0	0,00%
	Preferisco non rispondere	Femminile	10	2,30%
		Maschile	6	1,38%
		Preferisco non rispondere	14	3,22%
	TOTALE	296	68,0%	
TOTALE			435	100%

Figura 19 - Distribuzione percentuale del personale che cura figli minori di 15 anni

3.4.2 Le difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro

In questa sezione sono state esaminate le problematiche relative alla conciliazione tra famiglia e lavoro. Le difficoltà che si possono verificare sono riconducibili alle seguenti motivazioni: il troppo tempo per raggiungere il posto di lavoro, la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile, il lavoro impegnativo o faticoso, l'orario di lavoro lungo, la rigidità dell'orario di lavoro, la scarsa disponibilità del responsabile e/o dei colleghi, il lavoro a turni o pomeridiano/serale o durante il fine settimana.

Con la domanda *Esiste un aspetto del suo lavoro attuale che rende particolarmente difficile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale?* il rispondente ha scelto il problema o i problemi che lo riguardano, rispetto a quelli elencati.

Essendo possibile fornire risposte multiple, il totale delle risposte non coincide con il numero dei rispondenti. Nella riproduzione dei risultati, nelle tabelle sono state rappresentate tante colonne quante sono le opzioni indicate.

Come mostrato nella *Figura 20*, 184 rispondenti su 435 (42,30%) affermano di non avere alcun problema nel conciliare vita familiare e professionale, mentre i due aspetti più problematici risultano essere il troppo tempo per raggiungere il posto di lavoro (96 risposte scelte dai 435 rispondenti totali, pari al 22,07%), nonché la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile (58 risposte, pari al 13,33%).

Meno importanti sono gli aspetti relativi al lavoro impegnativo o faticoso (36 occorrenze complessive, pari al 8,28%), all'orario di lavoro lungo (17 occorrenze complessive, pari al 3,91%), alla rigidità dell'orario di lavoro (8 occorrenze complessive, pari al 1,84%), alla scarsa disponibilità del responsabile e/o dei colleghi (8 occorrenze, pari al 1,84%) e all'opzione del lavoro a turni (scelta solo da 4 rispondenti, pari al 0,92%).

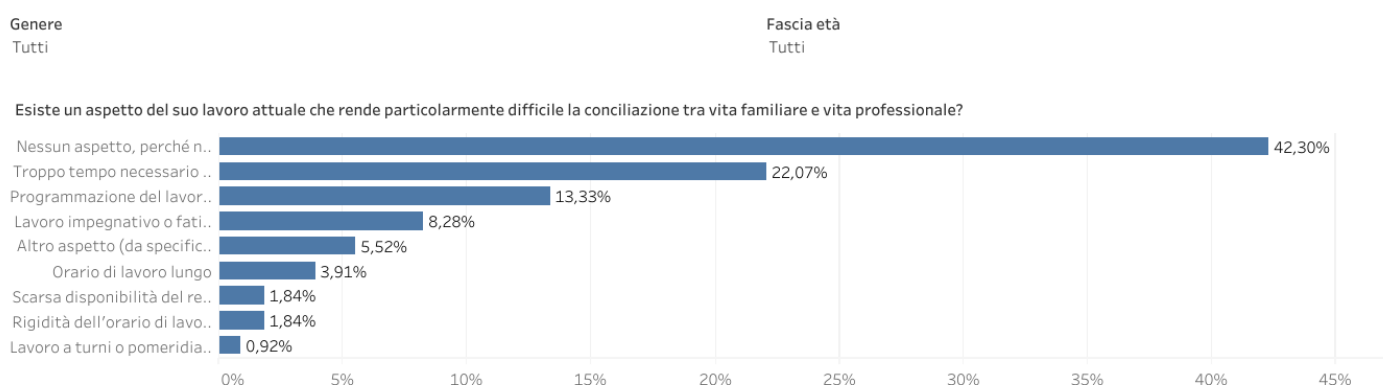


Figura 20 - Difficoltà di conciliazione per tipologia di problematica

Se si analizza questo tema a livello di genere (*Figure 21 e 22*), emerge che 110 rispondenti di genere femminile su un totale di 260 dichiarano di non avere difficoltà, mentre l'aspetto più importante tra quelli previsti riguarda il troppo tempo per raggiungere il posto di lavoro (62 su 260 rispondenti). Per 63 rispondenti di genere maschile su un totale di 142 non esistono difficoltà di conciliazione tra vita e lavoro e, come per il genere femminile, la problematica principale è legata al tempo per arrivare sul posto di lavoro (26 su 142 rispondenti). Si nota che per le rispondenti di genere femminile la conciliazione tra vita familiare e vita professionale presenta maggiori difficoltà (57,69% del genere femminile rispetto al 55,63% del genere maschile).

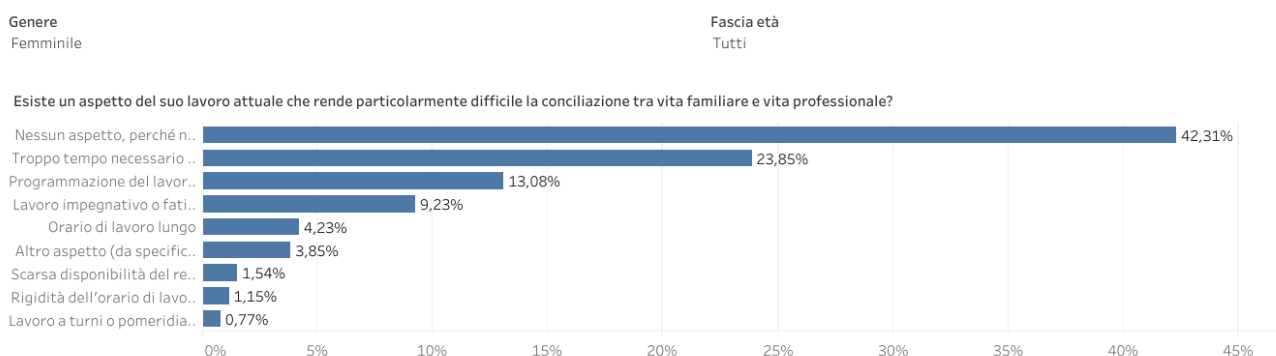


Figura 21 - Difficoltà di conciliazione per tipologia di problematica - genere femminile

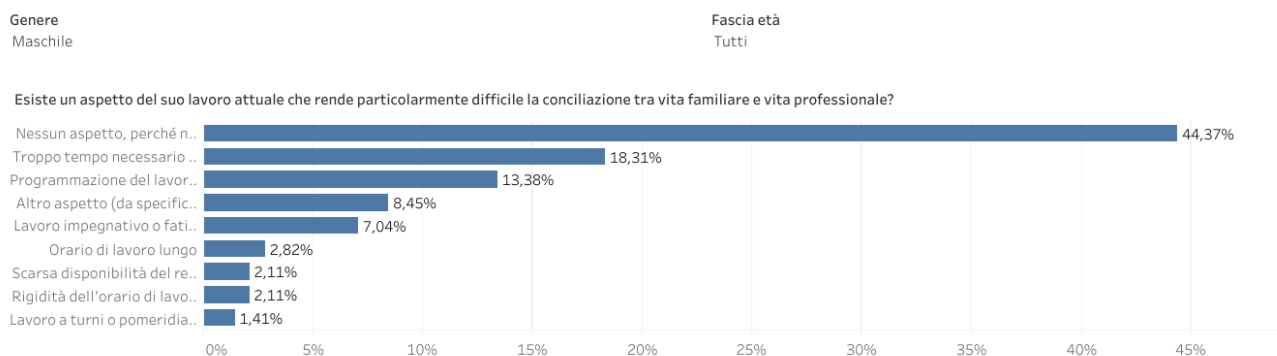


Figura 22 - Difficoltà di conciliazione per tipologia di problematica - genere maschile

Inoltre, non si evidenzia una grande distanza delle valutazioni espresse se si esamina la situazione anche in base all'età dei rispondenti. Considerando le fasce di età, a livello complessivo nella fascia <35 anni è conciliabile la vita lavorativa e quella personale per il 46,15% del personale (30 su 65), nella fascia 36-55 anni per il 41,00% (107 su 261), e infine nella fascia >56 anni per il 50,70% (36 su 71).

Successivamente, al fine di correlare maggiormente le decisioni prese in campo lavorativo con le situazioni personali esistenti, è stata posta la domanda *Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?*, dove il personale ha specificato se sta usufruendo di congedo parentale o altri permessi familiari, ha cambiato orario senza ridurlo, ha cambiato qualcosa per guadagnare più soldi, ha ridotto l'orario di lavoro, ha cambiato struttura per facilitare la conciliazione.

Come risulta nella *Figura 23*, nel complesso la maggior parte del personale non ha cambiato aspetti della propria attività lavorativa per occuparsi delle attività extra lavorative (303 rispondenti su 435).

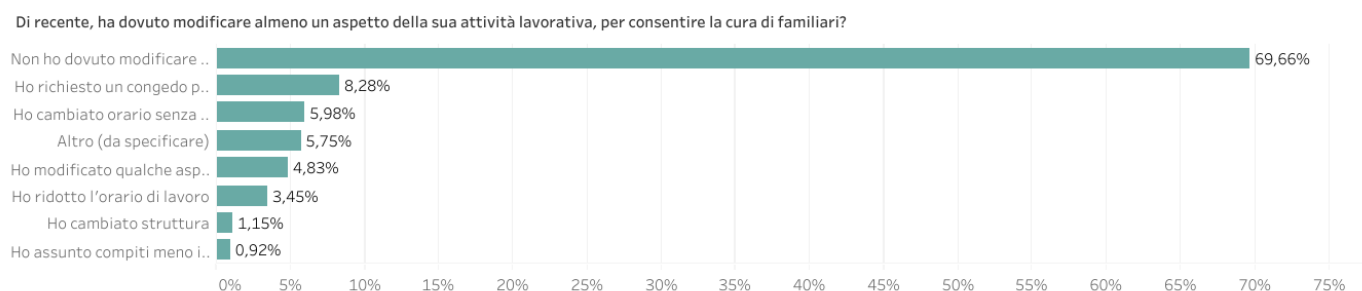


Figura 23 - Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro

Se si analizza questo tema a livello di genere (*Figure 24 e 25*), i dati evidenziano che:

- una percentuale leggermente maggiore del genere maschile non ha modificato nulla (71,13% contro 68,85%);
- le percentuali di coloro che hanno richiesto il congedo parentale o altri permessi e di coloro che hanno cambiato orario senza ridurlo sono sostanzialmente identici nei due generi (rispettivamente, 8,85% per il genere femminile e 8,45% per il genere maschile per la prima opzione; 6,15% per il genere femminile e 6,34% per il genere maschile per la seconda opzione);
- l'opzione "ho modificato qualche aspetto per poter guadagnare più soldi" è stata indicata maggiormente dal genere maschile (6,34% contro 3,85%);
- l'opzione "ho ridotto l'orario di lavoro", invece, è stata indicata maggiormente dal genere femminile (4,23% contro 0,70%, un rapporto quindi di 6 a 1);
- il genere femminile ha indicato come opzione anche "ho cambiato struttura" (opzione non indicata dal genere maschile).

Analizzando qualitativamente le risposte del campo *Altro (da specificare)*, i rispondenti indicano di far fronte agli impegni di cura, da un lato, attraverso istituti contrattuali, quali lo Smart Working, il Telelavoro, il Riposo compensativo, la legge 104; dall'altro, impattando negativamente sulla vita privata oppure impegnandosi al limite delle proprie possibilità.

Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?

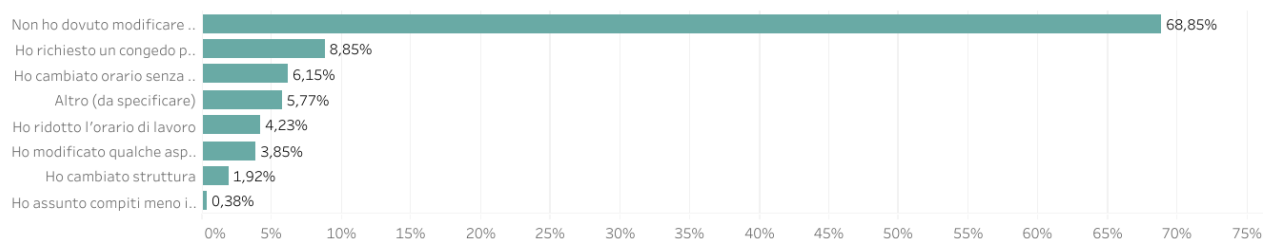


Figura 24 - Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro - genere femminile

Di recente, ha dovuto modificare almeno un aspetto della sua attività lavorativa, per consentire la cura di familiari?

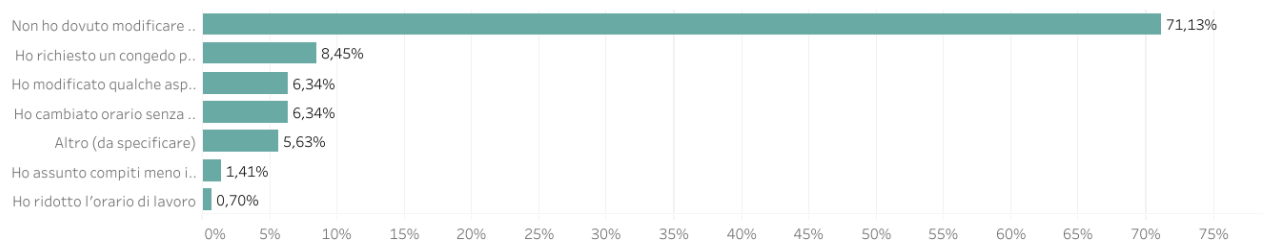


Figura 25 - Tipologia di modifica lavorativa per conciliazione vita-lavoro – genere maschile

3.4.3 Focus sul percorso per raggiungere il posto

Nell'analisi della conciliazione tra vita e lavoro e delle difficoltà sottolineate dal personale, la principale riguarda il percorso tra casa e lavoro che spesso è problematico in quanto si impiega troppo tempo.

Cercando di approfondire la questione dei mezzi di trasporti impiegati e dei tempi di percorrenza, la domanda *Nello spostamento verso il luogo di lavoro uso prevalentemente (mezzo/modo con il quale viene coperta la distanza maggiore nel percorso casa-lavoro)* prevede le diverse modalità di utilizzo:

- Mobilità attiva (a piedi, bicicletta e altri mezzi delle micro-mobilità es. monopattino...)
- Mezzi di trasporto pubblico
- Mezzi di trasporto privati (automobile o motociclo)
- Altro (es. mezzi in condivisione...)

Le due soluzioni più utilizzate sono il trasporto pubblico (scelto da 206 persone, corrispondenti al 47,4% dei rispondenti) e il trasporto privato (scelto da 168 persone, corrispondenti al 38,6% dei rispondenti). La mobilità attiva riguarda 44 persone (10,1%), mentre gli altri mezzi vengono utilizzati da un numero esiguo di persone, soltanto 8 (1,8%).

Per quanto riguarda l'analisi per fasce di età (*Figura 26*), le persone minori di 35 anni hanno espresso preferenza per l'utilizzo dei mezzi pubblici (con una percentuale più che doppia - 10,1% contro 4,6% -, rispetto all'utilizzo del trasporto privato). Man mano che l'età aumenta, la propensione all'uso dei mezzi pubblici diminuisce in favore del mezzo proprio: infatti, nella fascia d'età 36-55 anni le percentuali di coloro che utilizzano i mezzi pubblici e il mezzo proprio si avvicinano (rispettivamente, il 27,8% e il 23,4%), mentre nella fascia d'età superiore a 56 anni le percentuali sono quasi uguali (rispettivamente al 6,9% e 6,2%). In quest'ultima fascia aumenta percentualmente anche la mobilità attiva (si passa, infatti, da una percentuale del 1,5% dei rispondenti nella fascia "minore di 35 anni", al 11,1% dei rispondenti nella fascia "compresa tra 36 e 55 anni", al 14,1% dei rispondenti nella fascia "superiore a 56 anni"), ipoteticamente per una maggiore vicinanza della residenza al luogo di lavoro per i lavoratori con maggiore anzianità lavorativa.

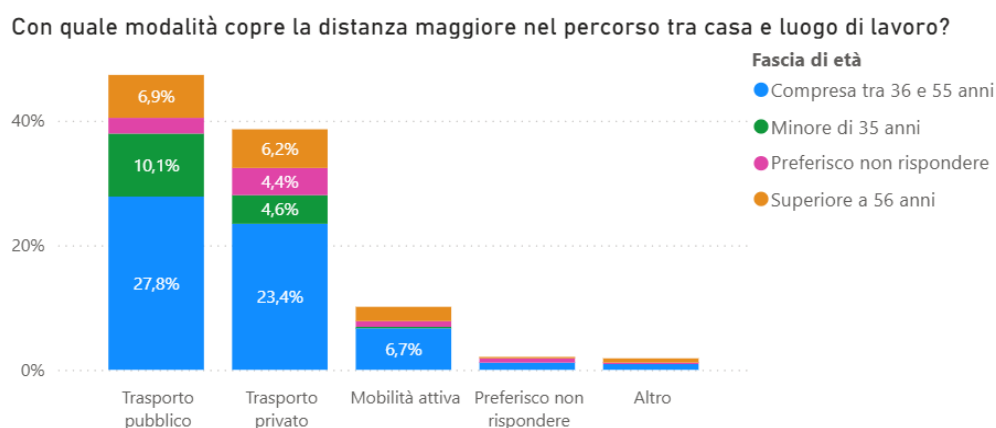


Figura 26 - Suddivisione del personale per modalità di trasporto e fascia di età

Osservando i dati per genere (*Figure 27a, 27b, 27c*), si nota che l'utilizzo dei mezzi pubblici è percentualmente quasi identico all'interno dei due generi (rispettivamente, 48,1% per il genere femminile e 47,2% per il genere maschile); l'utilizzo del trasporto privato è preferito percentualmente di più dal genere femminile (41,2% contro 33,1% del genere maschile); l'utilizzo della mobilità attiva è preferito percentualmente di più dal genere maschile (15,5% contro 6,9%).

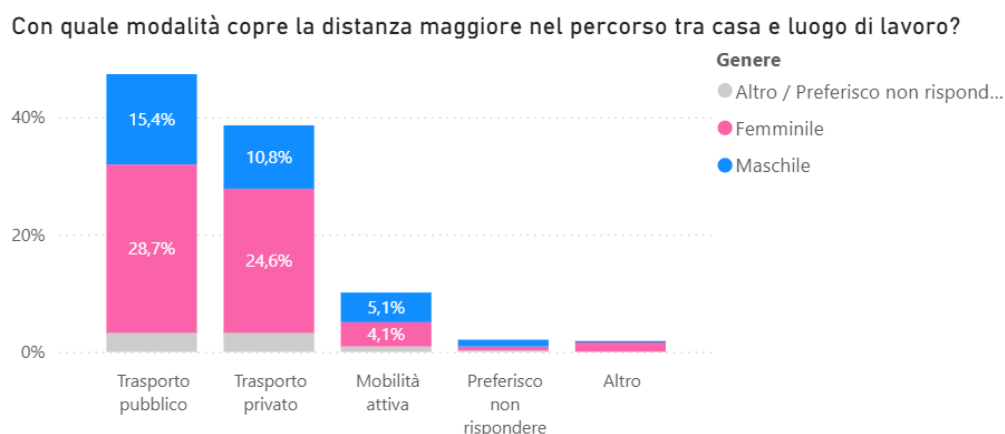


Figura 27a - Suddivisione del personale per modalità di trasporto e genere

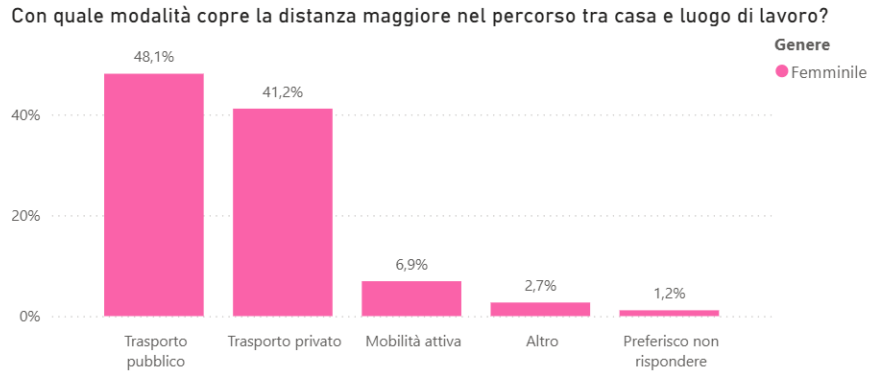


Figura 27b - Suddivisione del personale per modalità di trasporto, genere femminile

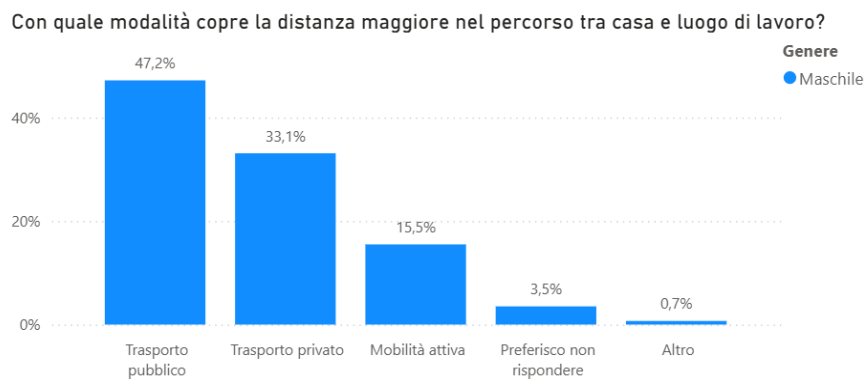


Figura 27c - Suddivisione del personale per modalità di trasporto, genere maschile

Queste informazioni possono essere messe in relazione alle risposte della domanda *Quanto tempo impiega per raggiungere il luogo di lavoro?*, dove viene precisata la tempistica per raggiungere il posto di lavoro. Dalla *Figura 28* si nota che il lasso di tempo più frequente è di “31-60 minuti”, che riguarda il 38,4% del personale, seguito dall’intervallo “16-30 minuti” (27,6% del personale), poi dall’intervallo “più di 60 minuti” (21,1%, in crescita rispetto allo scorso anno, in cui era al 19,7%) e, infine, dall’intervallo “fino a 15 minuti”, che riguarda solo il 9,0% del personale.

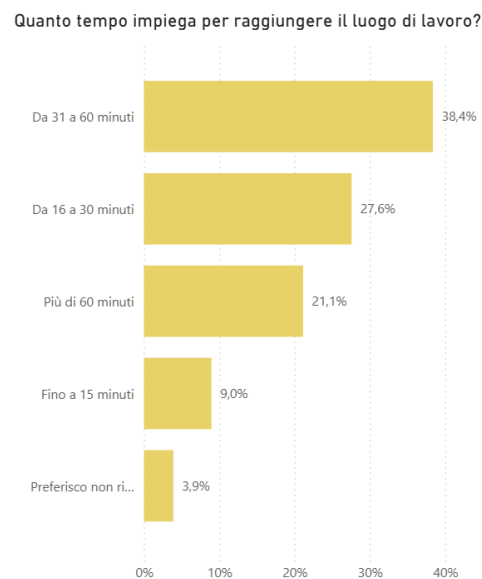


Figura 28 - Distribuzione percentuale del personale per durata del tragitto

Se si rapportano le due domande, si può notare che il tragitto breve fino a 15 minuti viene maggiormente percorso con mobilità attiva, in particolare tra i rispondenti di genere maschile e con età compresa tra 36 e 55 anni, come risulta nelle *Figure 29a, 29b, 29c*.

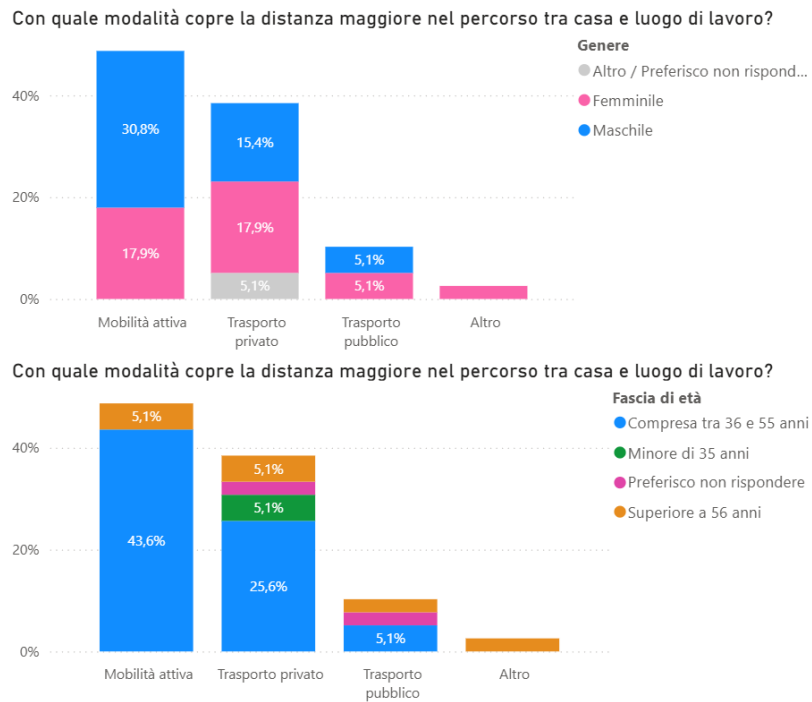


Figura 29a - Distribuzione personale con percorso fino a 15 minuti

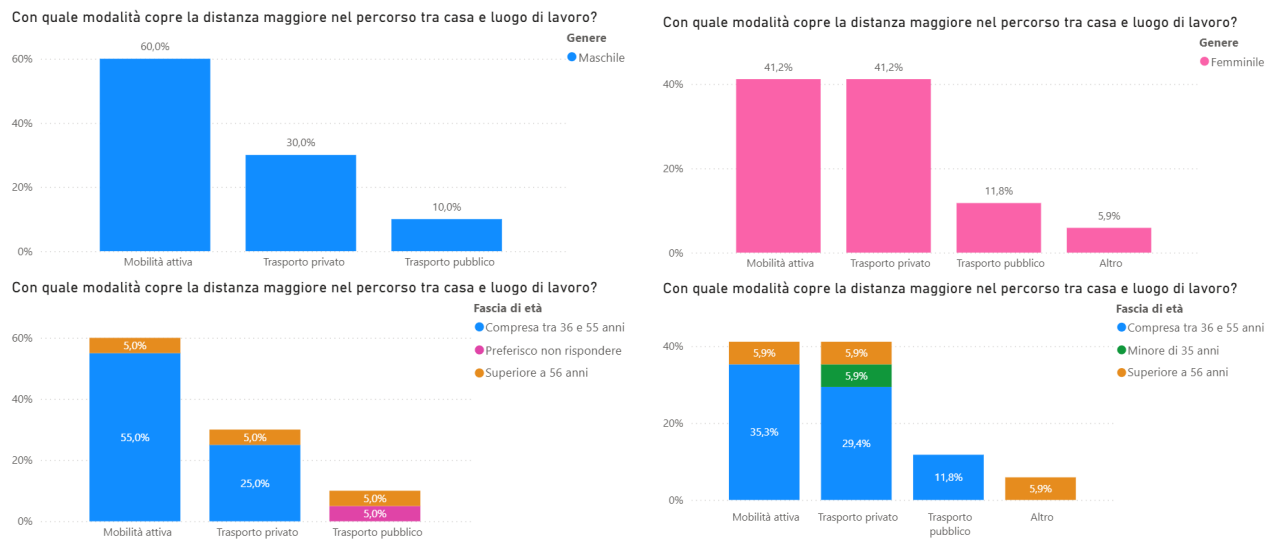


Figura 29b e 29c - Distribuzione personale con percorso fino a 15 minuti, genere maschile e femminile

Le due opzioni di tempo di 16-30 minuti (Figure 30a, 30b, 30c) e 31-60 minuti (Figure 31a, 31b, 31c) presentano una situazione più variabile in termini di mezzi utilizzati rispetto alle caratteristiche del personale.

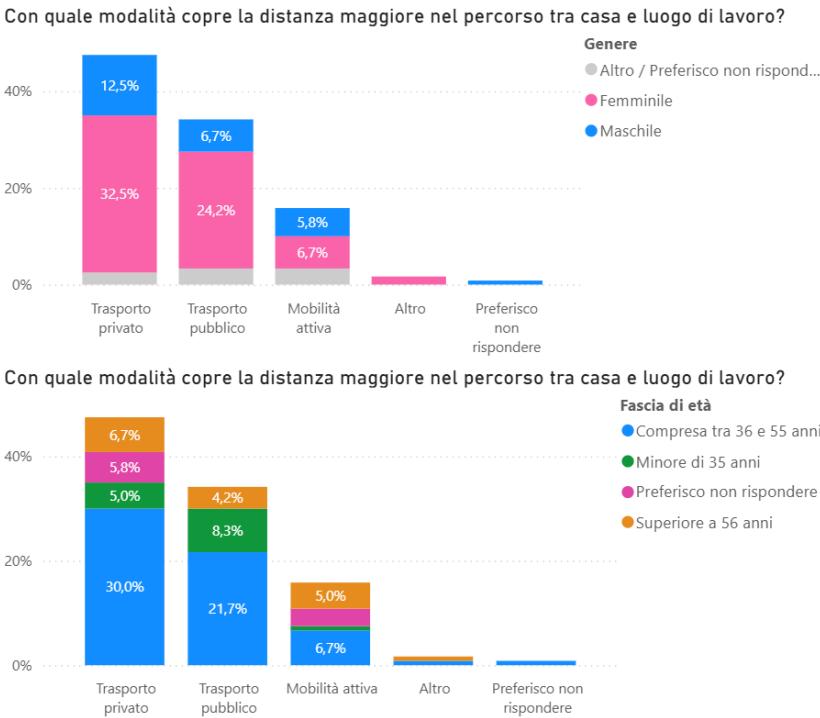


Figura 30a - Distribuzione personale con percorso 16-30 minuti

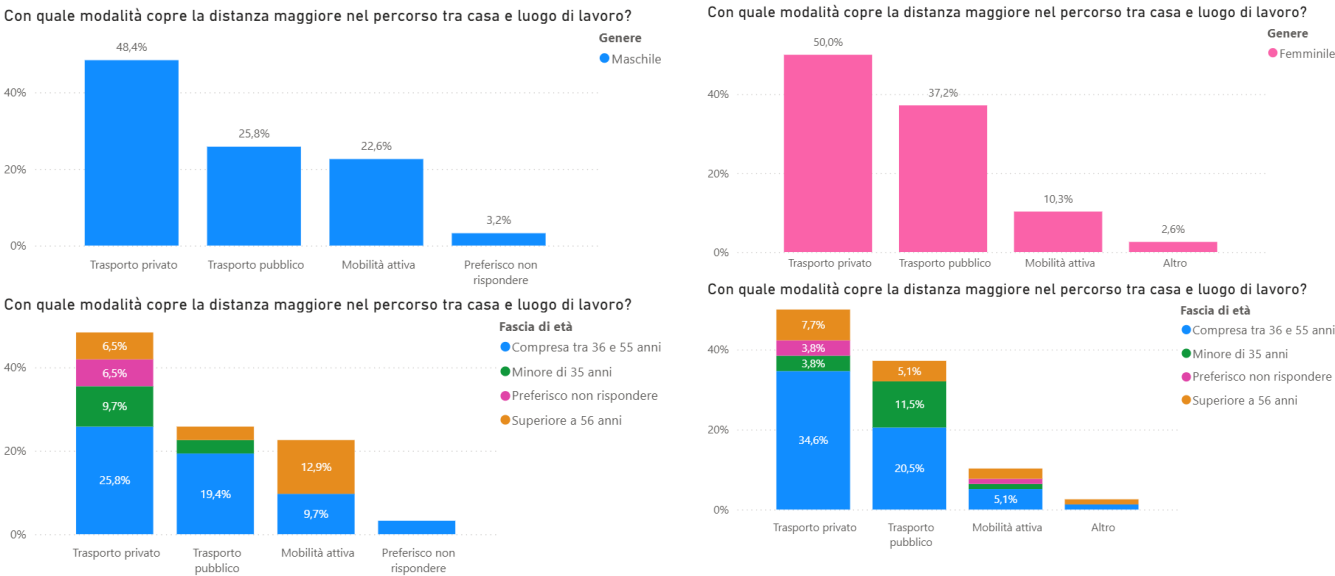
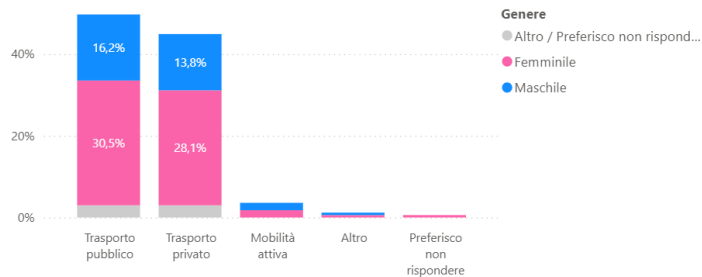


Figura 30b e 30c - Distribuzione personale con percorso 16-30 minuti, genere maschile e femminile

Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?

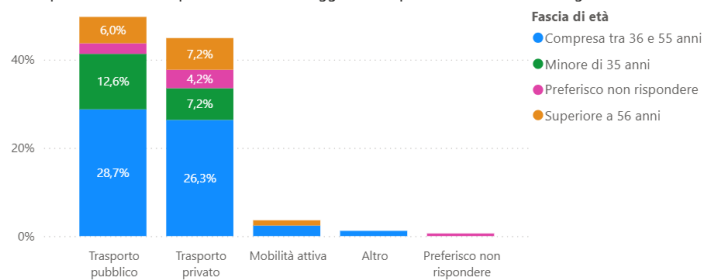
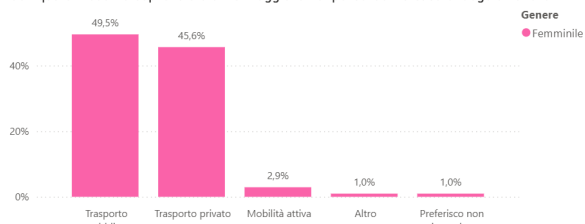
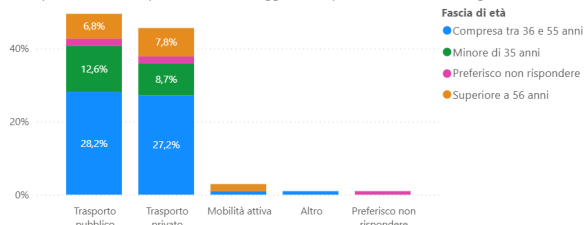


Figura 31a - Distribuzione personale con percorso 31-60 minuti

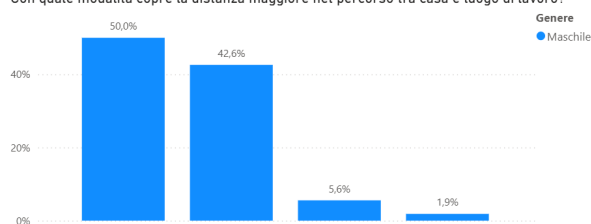
Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?



Con quale modalità copre la distanza maggiore nel percorso tra casa e luogo di lavoro?

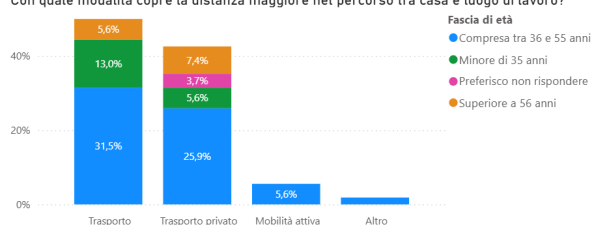


Figura 31b e 31c - Distribuzione personale con percorso 31-60 minuti, genere maschile e femminile

Per quanto riguarda il tragitto superiore a 60 minuti (Figure 32a, 32b, 32c), che ricorre per il 21,1% dei casi, viene prevalentemente impiegato il trasporto pubblico, con una percentuale di circa 75% per il genere femminile, di circa 88% per il genere maschile e una percentuale superiore all'75% per tutte le fasce di età, raggiungendo la totalità del personale per i < 35 anni (Figura 30).

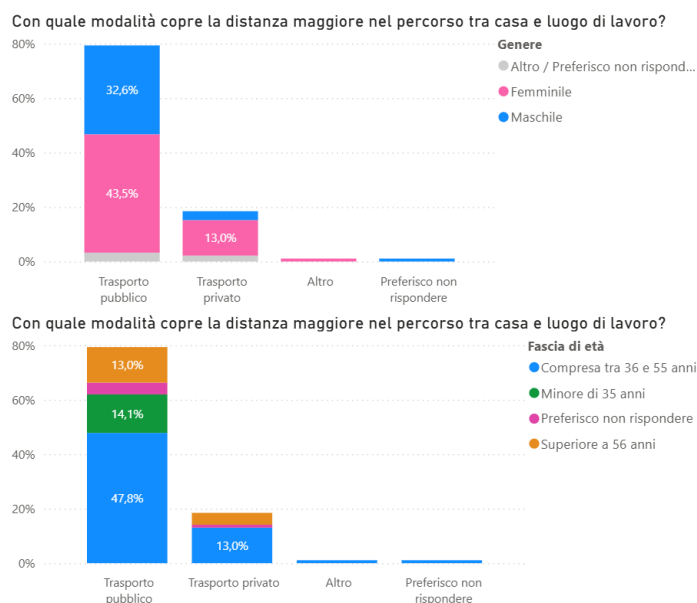


Figura 32a - Distribuzione personale con percorso superiore a 60 minuti

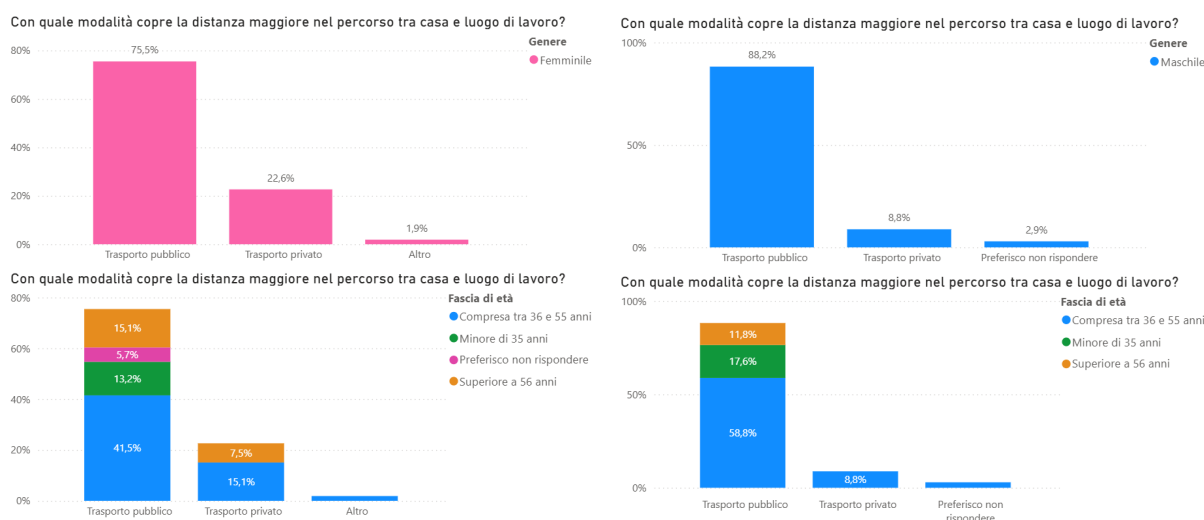


Figura 32b e 32 c - Distribuzione personale con percorso superiore a 60 minuti, genere maschile e femminile

3.4.4 Valutazione del personale rispetto alle sezioni del Benessere Organizzativo

Le 14 sezioni di cui è composta la tradizionale Indagine del Benessere Organizzativo possono essere analizzate in riferimento al personale che si fa carico anche delle cure familiari. Pertanto, le valutazioni espresse per le varie tematiche di benessere possono essere influenzate dalla particolare condizione di chi si trova a dover conciliare la vita personale con gli aspetti lavorativi.

Di seguito viene riportata la valutazione espressa dal personale complessivo, senza alcun filtro, in modo da poter evidenziare le difformità più importanti rispetto alle persone che sono coinvolte nella cura dei familiari. Nella *Figura 33* si riscontra, per esempio, che per 2 sezioni il punteggio espresso è inferiore a 3,50, considerata convenzionalmente la sufficienza.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

B - Le Discriminazioni 5.09	P - Il/La mio/a Responsabile e l'Equità' (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4.33	A - Il mio Benessere al Lavoro 4.31	Q - Il/La mio/a Responsabile e il Sistema di Valutazione (Dirigente) 4.21
F - I miei Colleghi 4.50	H - Il senso di Appartenenza 4.10	G - Il Contesto del mio Lavoro 3.71	L - La Performance Organizzativa 3.53
O - Il/La mio/a Responsabile e la mia Crescita (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4.42	M - Le mie Performance 3.97	D - Carriera e Sviluppo Professionale 3.14	
E - Il mio Lavoro 4.35	N - Il Funzionamento del Sistema 3.73	C - L'Equità nella mia Amministrazione 2.94	

Figura 33 – Punteggio medio per Sezione, Totale Bicocca

Volendo analizzare quanto valutato dalle persone che si prendono *cura degli anziani*, si nota che qualora la cura sia svolta occasionalmente la valutazione si riduce leggermente rispetto a quella complessiva (Figura 34), mentre quando la cura è svolta regolarmente la valutazione presenta punteggi sensibilmente più ridotti e sono 4 le sezioni sotto la sufficienza, come emerge dalla Figura 35.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

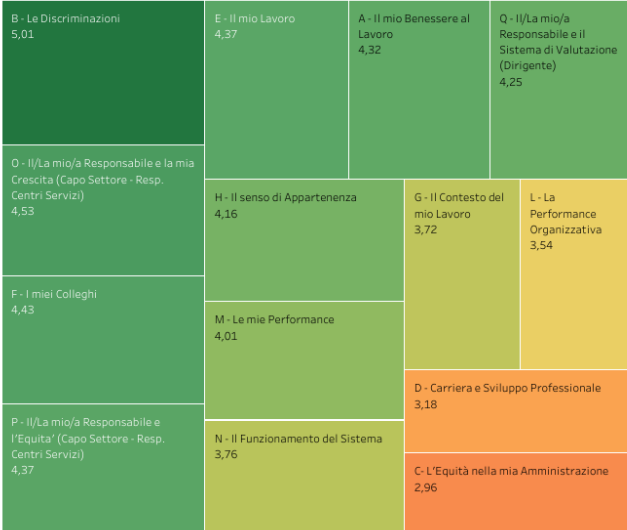


Figura 34 - Valutazione per sezione del personale che cura persone anziane, occasionalmente

Valutazione per Sezione, Anno 2025

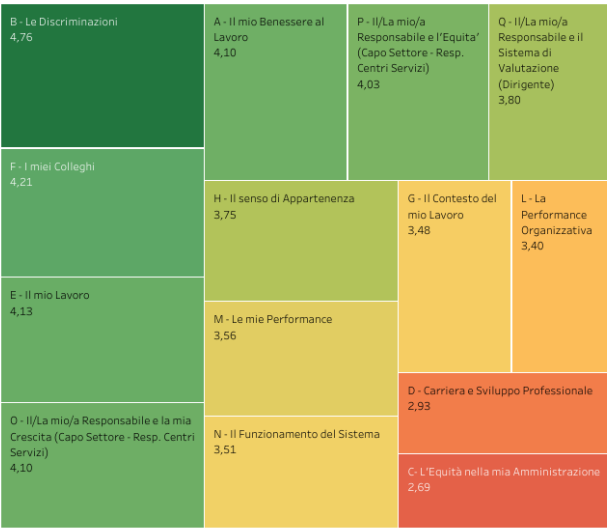


Figura 35 - Valutazione per sezione del personale che cura persone anziane, regolarmente

Per quanto riguarda il personale che si occupa di figli o parenti maggiori di 15 anni, perché malati o con disabilità, anche in questo caso, qualora la cura sia svolta occasionalmente, la valutazione si riduce, ma le sezioni sotto la sufficienza sono 3; mentre, qualora la cura sia svolta regolarmente, la valutazione si riduce significativamente e le sezioni sotto la sufficienza sono 8, come mostrato nelle Figure 36 e 37.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

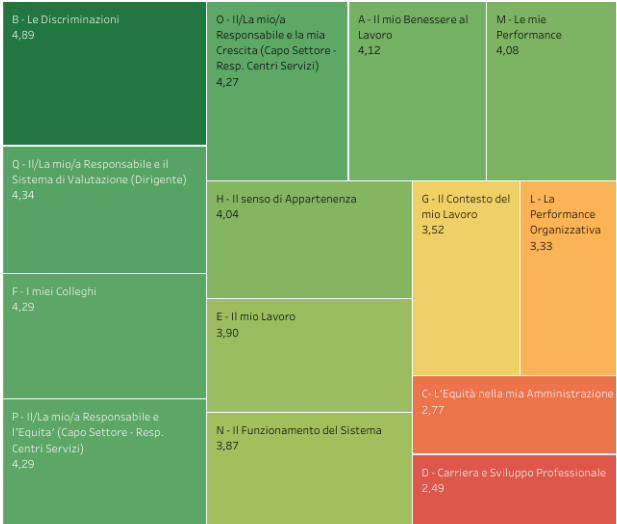


Figura 36 - Valutazione per sezione del personale che cura figli o parenti >15, occasionalmente

Valutazione per Sezione, Anno 2025

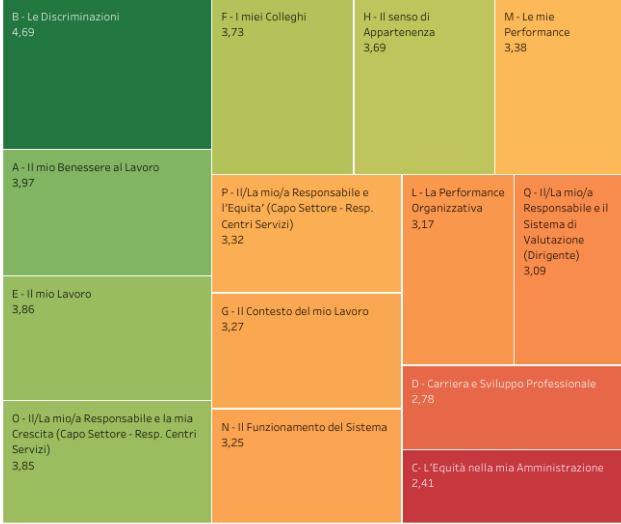


Figura 37 - Valutazione per sezione del personale che cura figli o parenti >15, regolarmente

Infine, analogamente alle altre due situazioni, per il personale che si prende cura di figli con età inferiore a 15 anni, la valutazione è in linea al dato generale (anzi, la valutazione è leggermente migliore con una sola sezione sotto la sufficienza), per coloro che si occupano dei figli occasionalmente (Figura 38); scende leggermente, invece, in caso di cura regolare (con 3 sezioni sotto la sufficienza), come si nota nella Figura 39.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

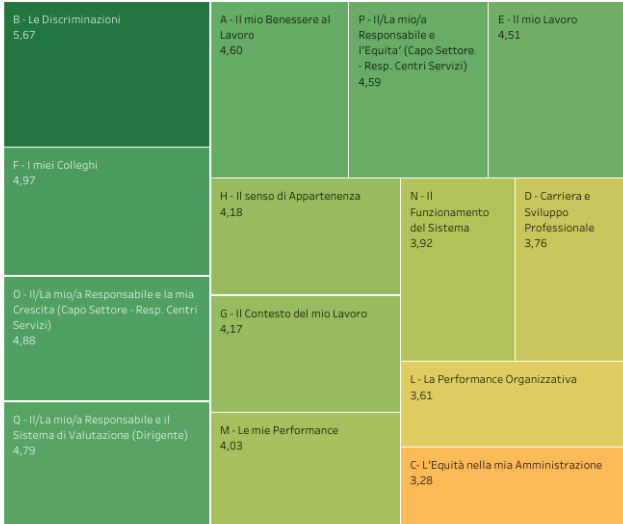


Figura 38 - Valutazione per sezione del personale che cura figli <15, occasionalmente

Valutazione per Sezione, Anno 2025

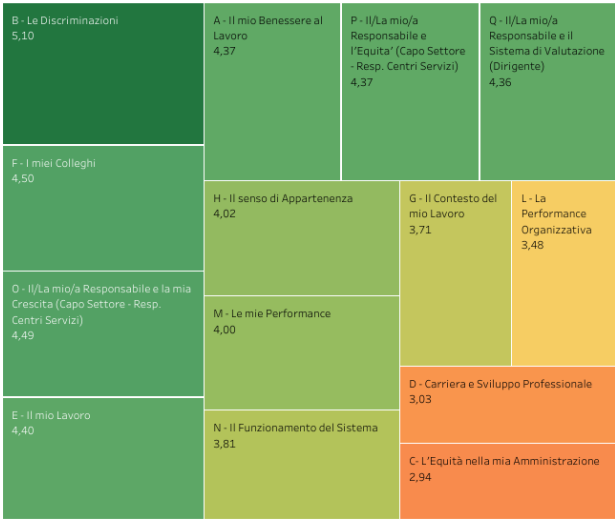


Figura 39 - Valutazione per sezione del personale che cura figli <15, regolarmente

3.5 Valutazione del personale rispetto alle Aree o Dipartimenti

Questo paragrafo descrive i risultati dell'indagine in base alla macrostruttura di appartenenza ossia una delle Aree o Dipartimenti e Centri di Ricerca. Per comodità di confronto si riporta (Figura 40) la figura già vista con i risultati complessivi dell'Amministrazione.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

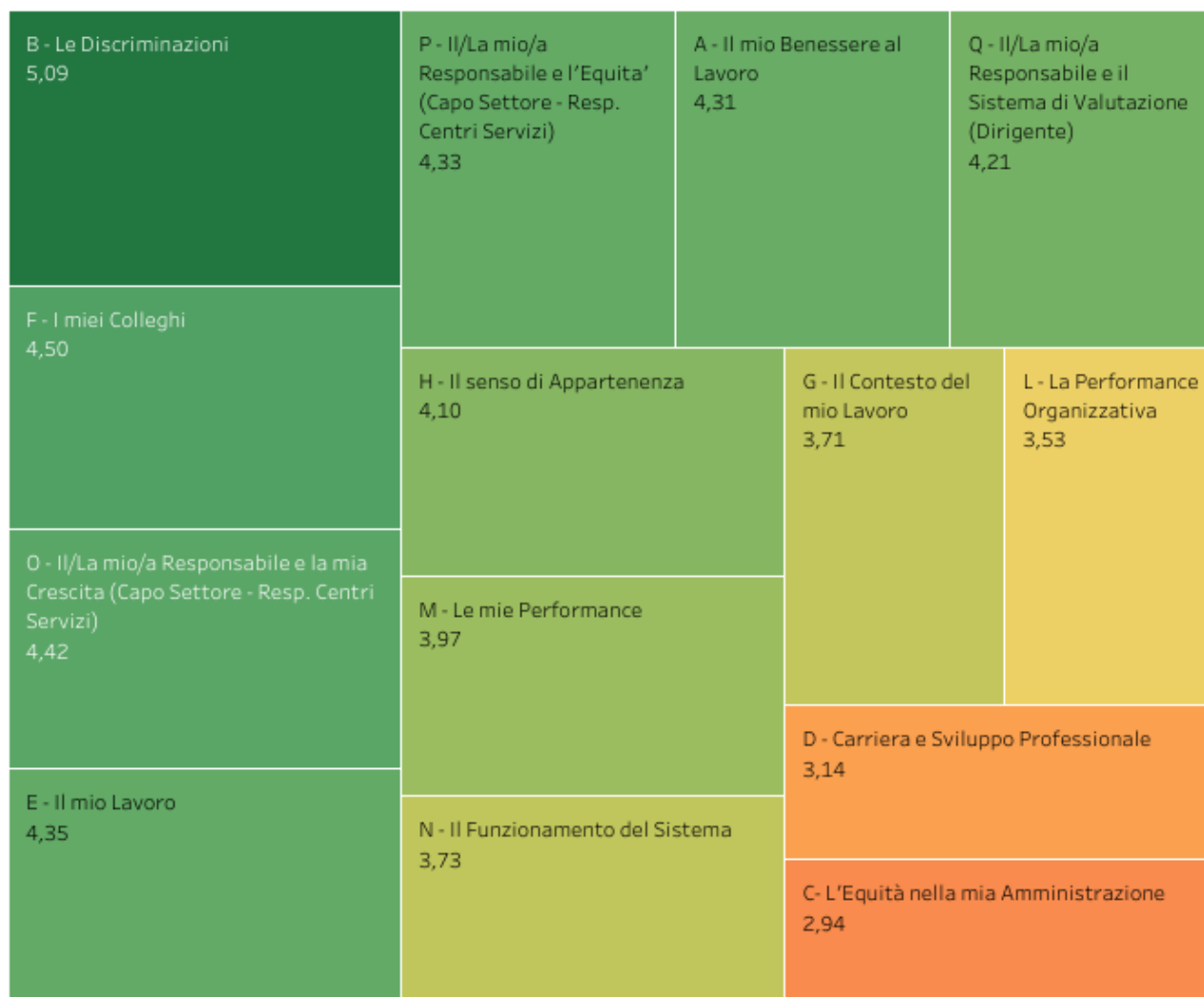


Figura 40 - Bicocca 2025

Valutazione per Sezione, Anno 2025

B - Le Discriminazioni 4,97	O - Il/La mio/a Responsabile e la mia Crescita (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,67	A - Il mio Benessere al Lavoro 4,35	E - Il mio Lavoro 4,16	H - Il senso di Appartenenza 4,16
	P - Il/La mio/a Responsabile e l'Equità' (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,63			
Q - Il/La mio/a Responsabile e il Sistema di Valutazione (Dirigente) 4,93		L - La Performance Organizzativa 4,13	D - Carriera e Sviluppo Professionale 3,04	
	M - Le mie Performance 4,62			
F - I miei Colleghi 4,69	N - Il Funzionamento del Sistema 4,48	G - Il Contesto del mio Lavoro 3,90	C - L'Equità nella mia Amministrazione 2,75	

In merito all'Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione, si segnala che la media complessiva è pari a 4,26, superiore alle media di Ateneo di 4,01 (+0,25). Si notano dei marcati scarti positivi per le sezioni N (+0,75), Q (+0,73), M (+0,65) e L (+0,60), mentre scarti negativi si rilevano per le sezioni E (-0,19), C (-0,19), B (-0,12) e D (-0,10).

Figura 41 - Affari Generali e Sistemi di Programmazione.

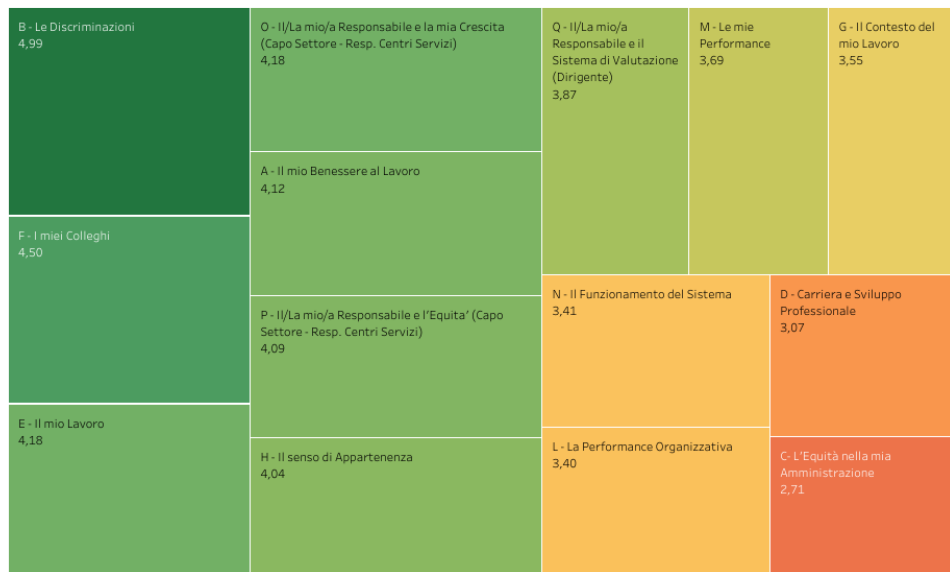
Valutazione per Sezione, Anno 2025

B - Le Discriminazioni 5,25	Q - Il/La mio/a Responsabile e il Sistema di Valutazione (Dirigente) 4,70	A - Il mio Benessere al Lavoro 4,23	N - Il Funzionamento del Sistema 4,04	H - Il senso di Appartenenza 3,90
	F - I miei Colleghi 4,60			
O - Il/La mio/a Responsabile e la mia Crescita (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,90		G - Il Contesto del mio Lavoro 3,76	D - Carriera e Sviluppo Professionale 3,11	
	M - Le mie Performance 4,58			
P - Il/La mio/a Responsabile e l'Equità' (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,73	E - Il mio Lavoro 4,27	L - La Performance Organizzativa 3,51	C - L'Equità nella mia Amministrazione 2,78	

In relazione all'Area della Ricerca e Terza Missione, si segnala che la media complessiva è pari a 4,14, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,13). Si notano marcati scarti positivi nelle sezioni M (+0,62), Q (+0,49), O (+0,48), P (+0,40) e N (+0,31), mentre i maggiori scarti negativi si rilevano nelle sezioni H (-0,20) e C (-0,16).

Figura 42 - Area Ricerca e Terza Missione.

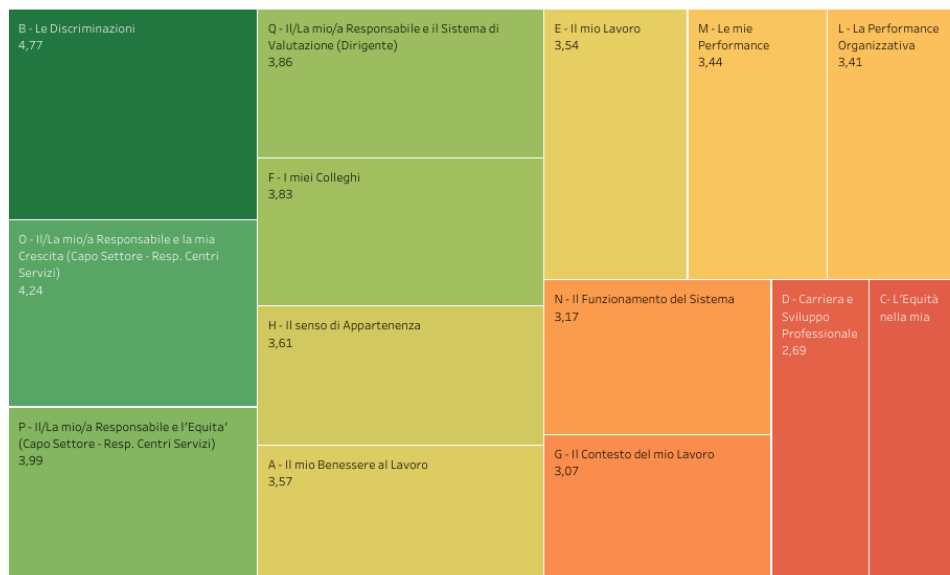
Valutazione per Sezione, Anno 2025



In relazione all'Area Didattica e dei Servizi agli studenti, si segnala che la media complessiva è pari a 3,82, inferiore alla media di Ateneo di 4,01 (-0,19). Rispetto alle sezioni si constata un giudizio leggermente inferiore in modo uniforme. Gli scarti con un valore maggiore interessano le sezioni Q (-0,34), N (-0,32) e M (-0,28).

Figura 43 - Area Didattica e dei Servizi agli studenti.

Valutazione per Sezione, Anno 2025



In relazione all'Area Infrastrutture e Approvvigionamenti, si segnala che la media complessiva è pari a 3,50, inferiore alla media di Ateneo di 4,01 (-0,51). Rispetto alle sezioni si constata un giudizio inferiore in modo uniforme. Lo scarto negativo più evidente interessa le sezioni E (-0,81), A (-0,74), F (-0,67) e G (-0,65).

Figura 44 - Area Infrastrutture e Approvvigionamenti.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

B - Le Discriminazioni 5,49	O - Il/La mio/a Responsabile e la mia Crescita (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,47	H - Il senso di Appartenenza 4,24	G - Il Contesto del mio Lavoro 4,18	M - Le mie Performance 4,01	
	P - Il/La mio/a Responsabile e l'Equita' (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,39				
F - I miei Colleghi 4,76	E - Il mio Lavoro 4,36	N - Il Funzionamento del Sistema 3,80		D - Carriera e Sviluppo Professionale 3,28	C - L'Equità nella mia
A - Il mio Benessere al Lavoro 4,66	Q - Il/La mio/a Responsabile e il Sistema di Valutazione (Dirigente) 4,31	L - La Performance Organizzativa 3,79			

In relazione all'Area del Personale e Organizzazione, si registra una media complessiva pari a 4,20, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,19). Rispetto alle sezioni si constata un giudizio superiore in tutte le sezioni; lo scarto positivo più evidente interessa le sezioni G (+0,47), B (+0,39) e A (+0,35).

Figura 45 - Area Personale e Organizzazione.

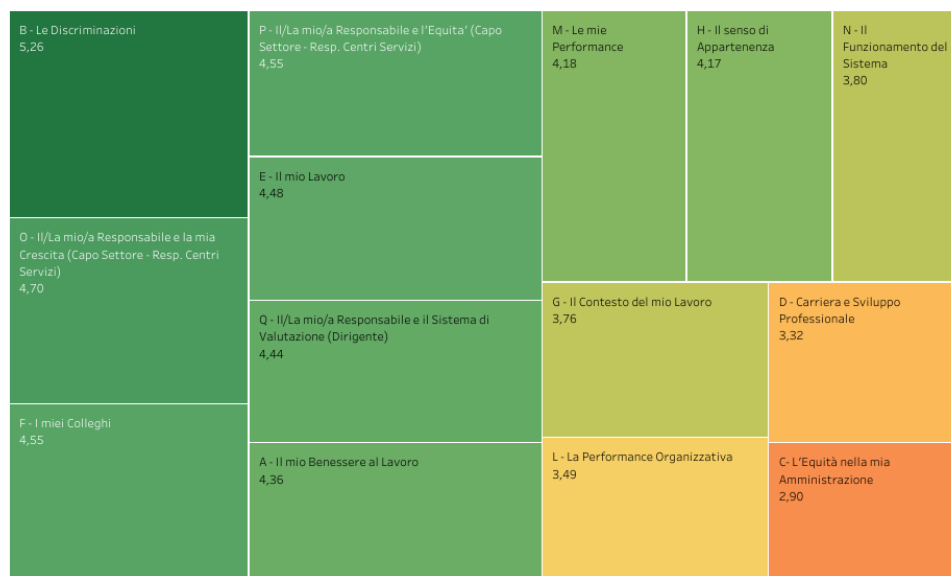
Valutazione per Sezione, Anno 2025

B - Le Discriminazioni 4,97	O - Il/La mio/a Responsabile e la mia Crescita (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,80	M - Le mie Performance 4,34	H - Il senso di Appartenenza 4,29	N - Il Funzionamento del Sistema 4,03	
	E - Il mio Lavoro 4,66				
P - Il/La mio/a Responsabile e l'Equita' (Capo Settore - Resp. Centri Servizi) 4,83	A - Il mio Benessere al Lavoro 4,57	G - Il Contesto del mio Lavoro 3,92		D - Carriera e Sviluppo Professionale 3,41	C - L'Equità nella mia
F - I miei Colleghi 4,82	Q - Il/La mio/a Responsabile e il Sistema di Valutazione (Dirigente) 4,42	L - La Performance Organizzativa 3,60			

In relazione all'Area Servizi Culturali e Documentali, si osserva una media complessiva pari a 4,28, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,27). Rispetto alle sezioni emerge un giudizio superiore alla media in tutte le sezioni, ad eccezione della sezione B (-0,13). Lo scarto positivo più evidente riguarda le sezioni P (+0,49), O (+0,38) e M (+0,37).

Figura 46 - Area Servizi Culturali e Documentali.

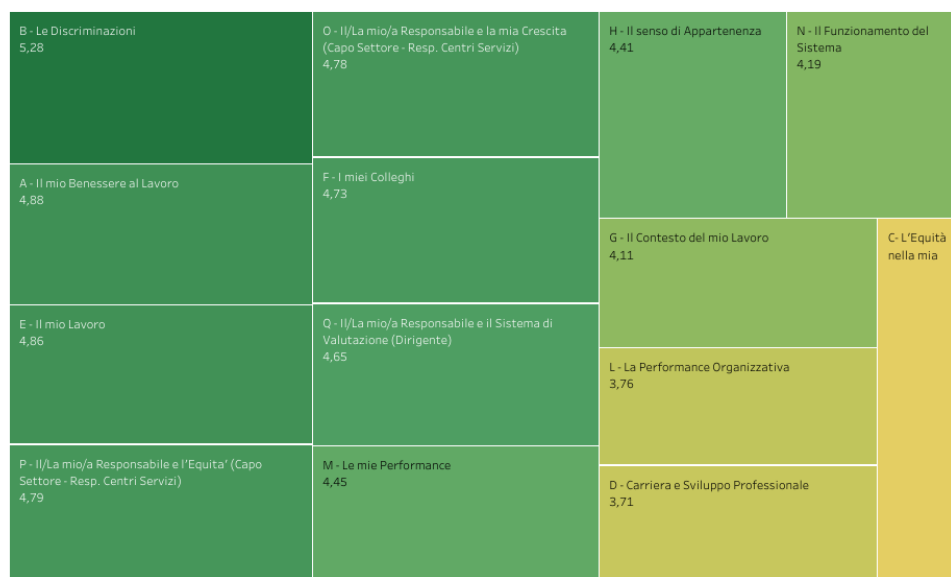
Valutazione per Sezione, Anno 2025



In riferimento all'Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Centri Servizi, si rileva una media complessiva pari a 4,12, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,11). In ordine alle sezioni si nota un giudizio superiore in tutte le sezioni, ad eccezione di L e C (entrambe -0,04). Lo scarto positivo più evidente interessa le sezioni O (+0,28) e Q (+0,23).

Figura 47 - Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Centri Servizi.

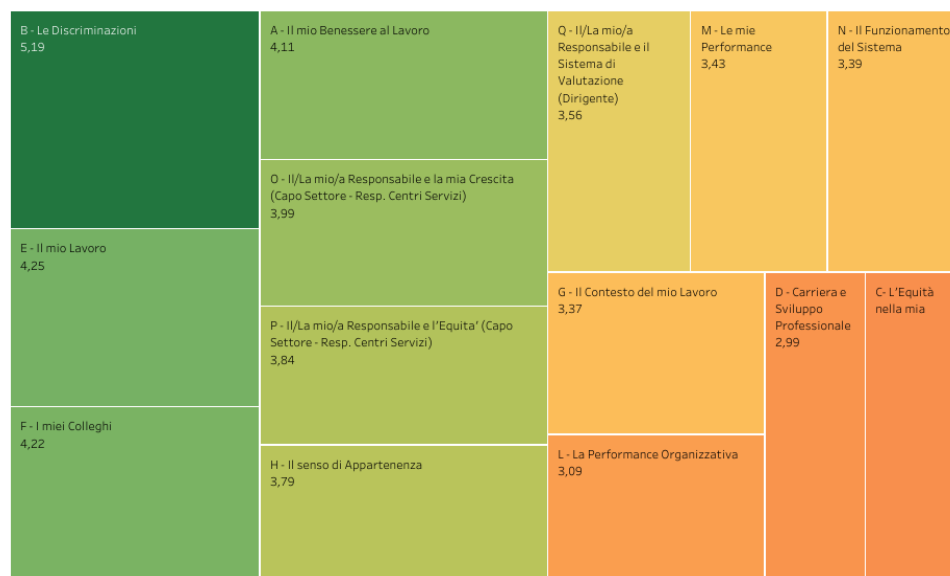
Valutazione per Sezione, Anno 2025



In riferimento all'Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Settori e Uffici, si evidenzia una media complessiva pari a 4,45, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,44). In ordine alle sezioni emerge un giudizio superiore alla media in tutte le sezioni, risultando anche sempre sopra la soglia di sufficienza. Lo scarto positivo più evidente interessa le sezioni C (+0,63), D (+0,58) e A (+0,57).

Figura 48 - Area Risorse Finanziarie e Bilancio - Settori e Uffici.

Valutazione per Sezione, Anno 2025



In riferimento all'Area dei Sistemi Informativi, si evidenzia una media complessiva pari a 3,70, inferiore alla media di Ateneo di 4,01 (-0,31).

A proposito delle sezioni emerge un generalizzato giudizio inferiore in tutte le sezioni (ad eccezione della sezione B - Discriminazione), che risultano sotto soglia di sufficienza per 6 sezioni su 14.

Lo scarto negativo più evidente interessa le sezioni Q (-0,65), M (-0,53), P (-0,49) e L (-0,44).

Figura 49 - Area Sistemi Informativi.

Valutazione per Sezione, Anno 2025

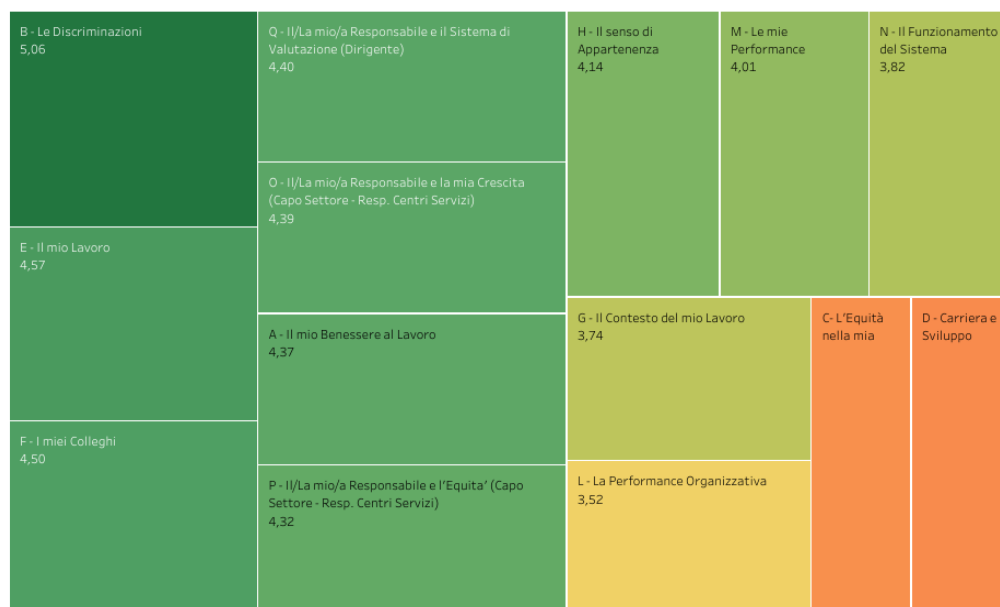


In riferimento alla Direzione Generale, si registra una media complessiva pari a 4,12, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,11).

In merito alle sezioni, sono presenti scarti positivi in 8 sezioni (i valori più elevati si registrano nelle sezioni H (+0,46), L (+0,31), C (+0,26) e N (+0,24)); mentre sono presenti scarti negativi in 6 sezioni (i valori più elevati si registrano nelle sezioni B (-0,35) e O (-0,23)).

Figura 50 - Direzione Generale.

Valutazione per Sezione, Anno 2025



In riferimento ai Dipartimenti o Centri di Ricerca, si registra una media complessiva pari a 4,05, superiore alla media di Ateneo di 4,01 (+0,04).

Rispetto alle sezioni della valutazione di Ateneo, emerge una somiglianza sostanziale nei giudizi. Gli scarti positivi più rilevanti riguardano le sezioni E (+0,22) e Q (+0,20), mentre gli scarti più rilevanti in negativo riguardano la sezione D (-0,19).

Figura 51 - Dipartimento o Centro di Ricerca.

4. Analisi dei risultati per sezione

Questo capitolo descrive i risultati dell'indagine per Sezione, indicando in particolare:

1. le domande che compongono ogni sezione;
2. le medie delle valutazioni espresse per ogni domanda nel periodo 2023-2025;
3. le distribuzioni percentuali dei risultati e del loro raggruppamento per genere per ogni domanda; si noti in particolare come i punteggi siano state raggruppati in due categorie:
 - Giudizi positivi, ossia in accordo con la domanda posta, dove si considerano le valutazioni maggiori o uguali a 4;
 - Giudizi negativi, ossia in disaccordo con la domanda posta, dove si considerano le valutazioni minori o uguali a 3.

4.1 Il mio benessere al lavoro (sezione A)

Le domande afferenti a questa sezione sono le seguenti:

A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro

A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente

A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

A6 - La mia organizzazione favorisce il ricorso al lavoro agile

A7 - Il lavoro agile sta diventando una modalità di lavoro consolidata all'interno della mia organizzazione

A8 - Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo

A9 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente

A10 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili

A11 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo

A12 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo

La sezione A – *Il mio benessere al lavoro* (caratteristiche della postazione, pause lavorative, sostenibilità del ritmo di lavoro, ambiente di lavoro, disturbi fisici connessi all'attività e organizzazione delle attività lavorative) è giudicata in modo positivo dal 71,5% dei rispondenti (in modo del tutto positivo - con punteggio 6 - dal 28,6% dei rispondenti); il valore medio dei giudizi è pari a 4,31 nel 2025.

La domanda A2 mostra il valore più elevato di giudizi positivi (86,2%), al contrario la domanda A5 mostra il valore più ridotto di giudizi positivi (47,3%); per quest'ultima si rileva il valore più elevato di risposte con punteggio pari a 1, che riguarda il 16% dei rispondenti.

I giudizi positivi sono più alti nei rispondenti di genere maschile per 4 domande su 12 (A2, A3, A4, A5), in particolare per A2 - *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro* e A3 - *Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili* (rispettivamente +4,8% e 7,4% a favore del genere maschile); nelle altre domande prevalgono i giudizi positivi delle rispondenti di genere femminile.

Tabella 5 - Sezione A - Il mio benessere al lavoro

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
A1	3.73	3.91	3.86
A2	4.85	4.95	4.90
A3	4.28	4.15	4.09
A4	4.08	4.11	4.00
A5	3.51	3.47	3.38
A6	4.85	4.85	4.77
A7	4.80	4.89	4.82
A8	4.75	4.88	4.94
A9	4.63	4.58	4.59
A10	4.45	4.48	4.45
A11	3.94	4.17	4.13
A12	3.75	3.84	3.83
Totale	4.29	4.35	4.31

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
A1	8.5%	12.6%	14.5%	35.6%	25.3%	26.4%	12.6%	64.4%
A2	0.9%	5.1%	7.8%	13.8%	17.3%	27.4%	41.5%	86.2%
A3	7.4%	9.0%	17.3%	33.6%	21.0%	24.7%	20.7%	66.4%
A4	7.2%	9.7%	17.1%	34.0%	23.8%	26.4%	15.7%	66.0%
A5	16.0%	19.1%	17.6%	52.7%	17.9%	17.2%	12.2%	47.3%
A6	4.3%	5.7%	7.1%	17.1%	14.5%	28.0%	40.4%	82.9%
A7	2.9%	5.6%	8.5%	16.9%	13.1%	29.8%	40.2%	83.1%
A8	4.1%	4.1%	6.7%	15.0%	12.4%	24.3%	48.3%	85.0%
A9	6.6%	6.6%	8.8%	22.0%	12.0%	30.8%	35.2%	78.0%
A10	4.5%	10.2%	10.9%	25.5%	16.1%	27.2%	31.2%	74.5%
A11	9.2%	12.2%	12.7%	34.1%	15.6%	23.4%	27.0%	65.9%
A12	13.5%	14.7%	11.6%	39.8%	17.3%	21.7%	21.2%	60.2%
Totale	7.1%	9.6%	11.8%	28.5%	17.3%	25.6%	28.6%	71.5%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
A1	Altro/ Preferisco non risp..	39.4%	60.6%	100.0%
	Femminile	34.2%	65.8%	100.0%
	Maschile	37.3%	62.7%	100.0%
	Total	35.6%	64.4%	100.0%
A2	Altro/ Preferisco non risp..	15.2%	84.8%	100.0%
	Femminile	15.4%	84.6%	100.0%
	Maschile	10.6%	89.4%	100.0%
	Total	13.8%	86.2%	100.0%
A3	Altro/ Preferisco non risp..	33.3%	66.7%	100.0%
	Femminile	36.3%	63.7%	100.0%
	Maschile	28.9%	71.1%	100.0%
	Total	33.6%	66.4%	100.0%
A4	Altro/ Preferisco non risp..	36.4%	63.6%	100.0%
	Femminile	35.3%	64.7%	100.0%
	Maschile	31.2%	68.8%	100.0%
	Total	34.0%	66.0%	100.0%
A5	Altro/ Preferisco non risp..	59.4%	40.6%	100.0%
	Femminile	54.7%	45.3%	100.0%
	Maschile	47.5%	52.5%	100.0%
	Total	52.7%	47.3%	100.0%
A6	Altro/ Preferisco non risp..	21.9%	78.1%	100.0%
	Femminile	15.8%	84.2%	100.0%
	Maschile	18.4%	81.6%	100.0%
	Total	17.1%	82.9%	100.0%
A7	Altro/ Preferisco non risp..	22.6%	77.4%	100.0%
	Femminile	14.5%	85.5%	100.0%
	Maschile	20.3%	79.7%	100.0%
	Total	16.9%	83.1%	100.0%
A8	Altro/ Preferisco non risp..	20.7%	79.3%	100.0%
	Femminile	13.3%	86.7%	100.0%
	Maschile	16.8%	83.2%	100.0%
	Total	15.0%	85.0%	100.0%
A9	Altro/ Preferisco non risp..	16.1%	83.9%	100.0%
	Femminile	21.7%	78.3%	100.0%
	Maschile	23.9%	76.1%	100.0%
	Total	22.0%	78.0%	100.0%
A10	Altro/ Preferisco non risp..	25.8%	74.2%	100.0%
	Femminile	24.0%	76.0%	100.0%
	Maschile	28.3%	71.7%	100.0%
	Total	25.5%	74.5%	100.0%
A11	Altro/ Preferisco non risp..	39.4%	60.6%	100.0%
	Femminile	32.8%	67.2%	100.0%
	Maschile	35.0%	65.0%	100.0%
	Total	34.1%	65.9%	100.0%
A12	Altro/ Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	37.6%	62.4%	100.0%
	Maschile	41.3%	58.7%	100.0%
	Total	39.8%	60.2%	100.0%
Totale		28.5%	71.5%	100.0%

4.2 Le discriminazioni (sezione B)

Le domande afferenti a questa sezione sono le seguenti:

B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto

B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto

B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto

La sezione *B – Le discriminazioni* (intese come assenza di discriminazioni) è giudicata in modo positivo dall’86,0% dei rispondenti (in modo del tutto positivo – con punteggio, quindi, pari a 6 - dal 56,9% dei rispondenti); il valore medio dei giudizi è pari a 5,09 nel 2025.

La domanda *B1* mostra il valore più elevato di giudizi positivi (90,3%); la maggior incidenza dei giudizi negativi si osserva per la domanda *B3* con quota del 26,4%. Per tutte le domande, la percentuale maggiore di giudizi negativi è espressa dai rispondenti di genere maschile (rispettivamente, 14,2%, 17,4% e 31,3% per le domande B1, B2 e B3) contro 7,5%, 14,1% e 26% tra le rispondenti di genere femminile.

Tabella 6 - Sezione B - Le Discriminazioni

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
B1	5.24	5.25	5.27
B2	5.07	5.04	5.03
B3	4.78	4.78	4.59
Totale	5.09	5.10	5.09

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
B1	2.0%	2.3%	5.4%	9.7%	9.2%	18.9%	62.2%	90.3%
B2	3.4%	5.1%	6.8%	15.3%	8.7%	21.8%	54.2%	84.7%
B3	7.7%	5.5%	13.2%	26.4%	13.2%	14.3%	46.2%	73.6%
Totale	3.2%	3.9%	6.8%	14.0%	9.4%	19.8%	56.9%	86.0%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
B1	Altro / Preferisco non risp..	9.7%	90.3%	100.0%
	Femminile	7.5%	92.5%	100.0%
	Maschile	14.2%	85.8%	100.0%
	Total	9.7%	90.3%	100.0%
B2	Altro / Preferisco non risp..	15.6%	84.4%	100.0%
	Femminile	14.1%	85.9%	100.0%
	Maschile	17.4%	82.6%	100.0%
	Total	15.3%	84.7%	100.0%
B3	Altro / Preferisco non risp..	11.1%	88.9%	100.0%
	Femminile	26.0%	74.0%	100.0%
	Maschile	31.3%	68.8%	100.0%
	Total	26.4%	73.6%	100.0%
Totale		14.0%	86.0%	100.0%

4.3 L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

Le domande afferenti a questa sezione sono le seguenti:

C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità

C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità

C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede

C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto

La sezione C – *L'equità nella mia amministrazione* (in termini di carico di lavoro, distribuzione di responsabilità, proporzionalità tra impegno e retribuzione, differenziazione della retribuzione) rappresenta la sezione con il punteggio inferiore, segnalando una criticità da indagare. E' giudicata, infatti, in modo positivo dal solo 37,6% dei rispondenti; e, quindi, la quota di giudizi negativi è del restante 62,4%. Il valore medio dei giudizi è pari a 2,94 nel 2025, inferiore quindi di 0,56 dalla sufficienza (3,5).

I giudizi negativi prevalgono sui giudizi positivi in particolare per la domanda C4 - *La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto* con un valore di 2,38 e col 78,1% dei giudizi negativi e il 35,6% dei giudizi pari a 1.

Quanto alle differenze di genere, le rispondenti di genere femminile mostrano quote più elevate di giudizi negativi rispetto al genere maschile per tutte le domande con percentuali tra il 12,9% e il 15,3%.

Tabella 7 - Sezione C - L'equità nella mia Amministrazione

Media per Anno e per Sezione								
Domanda	2023	2024	2025					
C1	3.21	3.17	3.33					
C2	3.16	3.14	3.37					
C3	2.73	2.69	2.66					
C4	2.37	2.32	2.38					
Totale	2.87	2.83	2.94					

Valutazione per Sezione, Anno 2025								
Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
C1	17.4%	15.2%	17.6%	50.2%	24.5%	17.4%	7.9%	49.8%
C2	15.5%	16.3%	19.4%	51.2%	20.9%	20.1%	7.8%	48.8%
C3	27.8%	23.2%	19.6%	70.6%	17.5%	8.6%	3.3%	29.4%
C4	35.6%	24.9%	17.7%	78.1%	12.7%	6.2%	3.0%	21.9%
Totale	24.0%	19.9%	18.6%	62.4%	18.9%	13.1%	5.5%	37.6%

Valutazione per Genere, Anno 2025				
Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
C1	Altro / Preferisco non risp..	53.1%	46.9%	100.0%
	Femminile	55.4%	44.6%	100.0%
	Maschile	40.1%	59.9%	100.0%
	Total	50.2%	49.8%	100.0%
C2	Altro / Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	56.3%	43.7%	100.0%
	Maschile	42.2%	57.8%	100.0%
	Total	51.2%	48.8%	100.0%
C3	Altro / Preferisco non risp..	78.1%	21.9%	100.0%
	Femminile	74.5%	25.5%	100.0%
	Maschile	61.5%	38.5%	100.0%
	Total	70.6%	29.4%	100.0%
C4	Altro / Preferisco non risp..	81.3%	18.8%	100.0%
	Femminile	82.4%	17.6%	100.0%
	Maschile	69.5%	30.5%	100.0%
	Total	78.1%	21.9%	100.0%
Totale		62.4%	37.6%	100.0%

4.4 Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

Le domande afferenti a questa sezione sono le seguenti:

D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera

D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale

D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione

La sezione *D – Carriera e sviluppo professionale* (in termini di chiarezza del percorso, possibilità di carriera legate al merito, sviluppo delle proprie attitudini, adeguatezza del ruolo al profilo, soddisfazione del percorso svolto finora) è giudicata in modo positivo dal 41,7% dei rispondenti, mentre i giudizi negativi mostrano la restante quota del 58,3%. Il valore medio dei giudizi è pari a 3,14 nel 2025; inferiore, quindi, di 0,36 dalla sufficienza (3,5).

La domanda *D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera* mostra il valore più elevato di giudizi negativi (72,7%), e riporta anche la maggior concentrazione di giudizi pari a 1 con quota del 30,10%. La domanda *D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale* è l'unica a registrare una prevalenza delle risposte positive (55,6%).

Quanto alle differenze di genere nell'espressione della soddisfazione, quello maschile riporta quote di giudizi positivi più elevate rispetto al genere femminile per le domande D1, D2, D3 e D5 (con scarti dal 4,7% per la domanda D5 al 9,3% per la domanda D3). Giudizi sostanzialmente in parità per la domanda D4.

Tabella 8 - Sezione D - Carriera e Sviluppo Professionale

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
D1	2.50	2.62	2.76
D2	2.45	2.44	2.58
D3	2.89	3.01	3.21
D4	3.42	3.59	3.64
D5	3.20	3.40	3.45
Totale	2.90	3.01	3.14

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
D1	26.0%	19.3%	22.4%	67.7%	20.2%	9.2%	2.9%	32.3%
D2	30.1%	21.3%	21.3%	72.7%	18.7%	5.3%	3.3%	27.3%
D3	15.3%	18.0%	24.1%	57.4%	21.9%	14.0%	6.7%	42.6%
D4	13.7%	13.5%	17.3%	44.4%	21.0%	19.9%	14.7%	55.6%
D5	13.7%	17.7%	18.7%	50.1%	20.4%	18.7%	10.8%	49.9%
Totale	19.6%	17.9%	20.7%	58.3%	20.5%	13.5%	7.7%	41.7%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
D1	Altro / Preferisco non risp..	77.4%	22.6%	100.0%
	Femminile	69.2%	30.8%	100.0%
	Maschile	62.8%	37.2%	100.0%
	Total	67.7%	32.3%	100.0%
D2	Altro / Preferisco non risp..	80.6%	19.4%	100.0%
	Femminile	75.1%	24.9%	100.0%
	Maschile	66.4%	33.6%	100.0%
	Total	72.7%	27.3%	100.0%
D3	Altro / Preferisco non risp..	66.7%	33.3%	100.0%
	Femminile	60.0%	40.0%	100.0%
	Maschile	50.7%	49.3%	100.0%
	Total	57.4%	42.6%	100.0%
D4	Altro / Preferisco non risp..	40.6%	59.4%	100.0%
	Femminile	44.8%	55.2%	100.0%
	Maschile	44.6%	55.4%	100.0%
	Total	44.4%	55.6%	100.0%
D5	Altro / Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	51.8%	48.2%	100.0%
	Maschile	47.1%	52.9%	100.0%
	Total	50.1%	49.9%	100.0%
Totale		58.3%	41.7%	100.0%

4.5 Il mio lavoro (sezione E)

- E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
- E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
- E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
- E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro
- E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Le caratteristiche dell'attività lavorativa (aspettative, possesso delle competenze, risorse disponibili, autonomia, realizzazione personale) sono giudicate positive dal 75,2% dei rispondenti; ottengono un giudizio medio pari a 4,35 e nessuna domanda presenta una soddisfazione inferiore alla sufficienza (3,5).

La domanda E2 - *Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro* mostra l'incidenza più alta di giudizi positivi (88,8%) all'interno della sezione.

In relazione al genere, le percentuali sono abbastanza simili; tuttavia, le rispondenti di genere femminile hanno espresso un giudizio positivo con percentuali maggiori in relazione alle domande E1, E2 e E4, mentre i rispondenti di genere maschile hanno espresso un giudizio con percentuali maggiori in relazione alle domande E3 ed E5.

Tabella 9 - Sezione E - Il mio Lavoro

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
E1	4.19	4.38	4.39
E2	4.80	5.00	4.88
E3	3.98	4.20	4.21
E4	4.46	4.68	4.61
E5	3.55	3.69	3.64
Totale	4.20	4.39	4.35

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
E1	4.2%	9.6%	10.8%	24.6%	18.1%	32.6%	24.6%	75.4%
E2	1.6%	3.5%	6.1%	11.2%	19.2%	32.8%	36.8%	88.8%
E3	4.9%	8.4%	12.8%	26.1%	24.7%	32.6%	16.6%	73.9%
E4	4.4%	6.3%	7.0%	17.6%	17.9%	35.5%	29.0%	82.4%
E5	12.6%	14.3%	17.8%	44.7%	21.4%	19.7%	14.3%	55.3%
Totale	5.5%	8.4%	10.9%	24.8%	20.2%	30.7%	24.3%	75.2%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
E1	Altro/ Preferisco non risp..	24.2%	75.8%	100.0%
	Femminile	22.4%	77.6%	100.0%
	Maschile	28.8%	71.2%	100.0%
	Total	24.6%	75.4%	100.0%
E2	Altro/ Preferisco non risp..	6.3%	93.8%	100.0%
	Femminile	11.3%	88.7%	100.0%
	Maschile	12.2%	87.8%	100.0%
	Total	11.2%	88.8%	100.0%
E3	Altro/ Preferisco non risp..	24.2%	75.8%	100.0%
	Femminile	26.5%	73.5%	100.0%
	Maschile	25.9%	74.1%	100.0%
	Total	26.1%	73.9%	100.0%
E4	Altro/ Preferisco non risp..	21.2%	78.8%	100.0%
	Femminile	16.3%	83.7%	100.0%
	Maschile	19.1%	80.9%	100.0%
	Total	17.6%	82.4%	100.0%
E5	Altro/ Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	44.4%	55.6%	100.0%
	Maschile	43.9%	56.1%	100.0%
	Total	44.7%	55.3%	100.0%
Totale		24.8%	75.2%	100.0%

4.6 I miei colleghi (sezione F)

- F1 - Mi sento parte di una squadra
- F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi
- F4 - Nel mio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di tutti
- F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione

Il rapporto coi colleghi (senso di squadra, collaborazione, rispetto, condivisione informazioni, impulso a lavorare in gruppi) viene valutato con punteggio medio di 4,50 nel 2025 (4,54 nel 2024); il 76,5% dei rispondenti esprime un giudizio positivo (il 33,2% assegna punteggio massimo e pari a 6).

Per la domanda F2 - *Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti* si registra la quota più elevata di giudizi positivi con quota del 95,8%; al contrario la domanda F5 riporta la maggior incidenza di giudizi negativi (36,2%).

In relazione al genere, le rispondenti di genere femminile riportano quote di giudizi positivi più elevate rispetto al genere maschile per le domande F1, F2 e F3, mentre i rispondenti di genere maschile riportano quote di giudizi positivi più elevate per la domanda F4. Si registra una sostanziale parità per la domanda F4.

Tabella 10 - Sezione F - I miei Colleghi

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
F1	4.08	4.26	4.17
F2	5.22	5.35	5.35
F3	4.82	4.86	4.81
F4	4.25	4.28	4.19
F5	3.79	3.96	4.00
Totale	4.43	4.54	4.50

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
F1	8.6%	9.1%	14.7%	32.3%	17.9%	24.2%	25.6%	67.7%
F2	0.5%	1.6%	2.1%	4.2%	11.7%	26.8%	57.3%	95.8%
F3	2.6%	4.6%	6.7%	13.9%	19.4%	29.0%	37.6%	86.1%
F4	6.8%	11.0%	12.9%	30.8%	19.2%	25.6%	24.4%	69.2%
F5	10.3%	8.6%	17.3%	36.2%	19.4%	23.5%	20.9%	63.8%
Totale	5.8%	7.0%	10.7%	23.5%	17.5%	25.8%	33.2%	76.5%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
F1	Altro/ Preferisco non risp..	45.5%	54.5%	100.0%
	Femminile	28.5%	71.5%	100.0%
	Maschile	36.2%	63.8%	100.0%
	Total	32.3%	67.7%	100.0%
F2	Altro/ Preferisco non risp..	3.1%	96.9%	100.0%
	Femminile	2.7%	97.3%	100.0%
	Maschile	7.2%	92.8%	100.0%
	Total	4.2%	95.8%	100.0%
F3	Altro/ Preferisco non risp..	10.0%	90.0%	100.0%
	Femminile	14.0%	86.0%	100.0%
	Maschile	14.6%	85.4%	100.0%
	Total	13.9%	86.1%	100.0%
F4	Altro/ Preferisco non risp..	32.3%	67.7%	100.0%
	Femminile	33.3%	66.7%	100.0%
	Maschile	25.7%	74.3%	100.0%
	Total	30.8%	69.2%	100.0%
F5	Altro/ Preferisco non risp..	37.9%	62.1%	100.0%
	Femminile	36.1%	63.9%	100.0%
	Maschile	36.0%	64.0%	100.0%
	Total	36.2%	63.8%	100.0%
Totale		23.5%	76.5%	100.0%

4.7 Il contesto del mio lavoro (sezione G)

- G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
- G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita
- G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili
- G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Il contesto lavorativo (formazione, chiarezza delle regole di comportamento, definizione di compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, conciliazione vita e lavoro, compatibilità delle richieste tra uffici, coinvolgimento del personale nei cambiamenti organizzativi) è giudicato in modo soddisfacente dal 57,9% dei rispondenti; ottiene un giudizio medio pari a 3,71 nel 2025 (3,57 nel 2024).

Le domande *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* e *G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata* registrano la maggior incidenza di giudizi negativi (rispettivamente 62,7% e 55,8%); al contrario le domande *G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro*, *G5 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* e *G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili* riportano la quota più elevata di giudizi positivi (rispettivamente, 67,1%, 73,6% e 70,9%). La domanda *G5 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* riporta la maggior incidenza (22,3%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, emerge una differenza minima (compresa tra 1,1% e 2,6%) per le domande G1, G2, G3 e G5, mentre per le restanti i rispondenti di genere maschile mostrano sempre quote più elevate di giudizi positivi (in particolare, per la domanda *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* con una differenza pari a +15,2%: 48,1% rispetto a 32,9%).

Tabella 11 - Sezione G - Il Contesto del mio Lavoro

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
G1	3.34	3.49	3.72
G2	3.83	3.94	4.03
G3	3.31	3.43	3.59
G4	2.93	2.96	3.19
G5	4.17	4.25	4.28
G6	3.94	4.05	4.12
G7	2.57	2.84	3.06
Totale	3.44	3.57	3.71

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
G1	8.2%	13.3%	21.5%	43.1%	23.4%	21.8%	11.7%	56.9%
G2	8.5%	7.1%	17.3%	32.9%	23.4%	27.4%	16.3%	67.1%
G3	10.5%	13.1%	21.0%	44.6%	27.6%	17.8%	10.0%	55.4%
G4	16.1%	18.2%	21.5%	55.8%	24.5%	14.3%	5.4%	44.2%
G5	6.7%	6.9%	12.8%	26.4%	21.1%	30.2%	22.3%	73.6%
G6	3.8%	9.4%	15.9%	29.1%	28.6%	26.2%	16.1%	70.9%
G7	18.4%	19.9%	24.5%	62.7%	18.6%	11.9%	6.8%	37.3%
Totale	10.3%	12.6%	19.2%	42.1%	23.9%	21.3%	12.7%	57.9%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
G1	Altro / Preferisco non risp..	40.6%	59.4%	100.0%
	Femminile	42.4%	57.6%	100.0%
	Maschile	45.0%	55.0%	100.0%
	Total	43.1%	56.9%	100.0%
G2	Altro / Preferisco non risp..	24.2%	75.8%	100.0%
	Femminile	33.1%	66.9%	100.0%
	Maschile	34.6%	65.4%	100.0%
	Total	32.9%	67.1%	100.0%
G3	Altro / Preferisco non risp..	48.5%	51.5%	100.0%
	Femminile	44.7%	55.3%	100.0%
	Maschile	43.6%	56.4%	100.0%
	Total	44.6%	55.4%	100.0%
G4	Altro / Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	60.3%	39.7%	100.0%
	Maschile	48.9%	51.1%	100.0%
	Total	55.8%	44.2%	100.0%
G5	Altro / Preferisco non risp..	37.5%	62.5%	100.0%
	Femminile	25.8%	74.2%	100.0%
	Maschile	24.8%	75.2%	100.0%
	Total	26.4%	73.6%	100.0%
G6	Altro / Preferisco non risp..	32.3%	67.7%	100.0%
	Femminile	32.4%	67.6%	100.0%
	Maschile	22.5%	77.5%	100.0%
	Total	29.1%	70.9%	100.0%
G7	Altro / Preferisco non risp..	74.2%	25.8%	100.0%
	Femminile	67.1%	32.9%	100.0%
	Maschile	51.9%	48.1%	100.0%
	Total	62.7%	37.3%	100.0%
Totale		42.1%	57.9%	100.0%

4.8 Il senso di appartenenza (sezione H)

H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali

H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso

H4 - Mi sento parte della mia organizzazione

H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

Il senso di appartenenza (coerenza dei valori aziendali coi propri, orgoglio di lavorare in Ateneo, disponibilità ad impegnarsi più di quanto atteso, senso di appartenenza, impatto sulla società) è giudicato in modo soddisfacente dal 68,3% dei rispondenti; ottiene un giudizio medio pari a 4,10 nel 2025 (4,05 nel 2024) e ciascuna domanda supera la soglia della sufficienza.

La maggior incidenza dei giudizi positivi è rilevata per la domanda H3 - *Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso* (81,3%), al contrario la maggior incidenza di giudizi negativi interessa le domande H1, H2 ed H4 con percentuali comprese tra 36% e 38%.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di genere maschile mostrano quote più elevate di giudizi positivi per H4 - *Mi sento parte della mia organizzazione*; per tutte le altre domande sono le rispondenti di genere femminile ad esprimere un valore maggiore.

Tabella 12 - Sezione H - Il Senso di Appartenenza

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
H1	3.58	3.80	3.87
H2	3.86	3.89	3.85
H3	4.42	4.48	4.55
H4	3.74	3.86	3.90
H5	4.20	4.24	4.34
Totale	3.96	4.05	4.10

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
H1	9.0%	11.7%	15.6%	36.4%	24.4%	25.2%	13.9%	63.6%
H2	10.1%	11.3%	16.1%	37.4%	24.9%	21.6%	16.1%	62.6%
H3	4.3%	5.3%	9.1%	18.7%	21.3%	32.1%	27.8%	81.3%
H4	8.9%	10.3%	19.1%	38.3%	21.3%	24.2%	16.3%	61.7%
H5	6.2%	6.7%	14.6%	27.4%	18.3%	28.6%	25.7%	72.6%
Totale	7.7%	9.1%	14.9%	31.7%	22.1%	26.3%	19.9%	68.3%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
H1	Altro / Preferisco non risp..	43.3%	56.7%	100.0%
	Femminile	35.8%	64.2%	100.0%
	Maschile	36.0%	64.0%	100.0%
	Total	36.4%	63.6%	100.0%
H2	Altro / Preferisco non risp..	36.4%	63.6%	100.0%
	Femminile	36.2%	63.8%	100.0%
	Maschile	39.9%	60.1%	100.0%
	Total	37.4%	62.6%	100.0%
H3	Altro / Preferisco non risp..	24.2%	75.8%	100.0%
	Femminile	17.4%	82.6%	100.0%
	Maschile	19.7%	80.3%	100.0%
	Total	18.7%	81.3%	100.0%
H4	Altro / Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	39.2%	60.8%	100.0%
	Maschile	33.8%	66.2%	100.0%
	Total	38.3%	61.7%	100.0%
H5	Altro / Preferisco non risp..	32.3%	67.7%	100.0%
	Femminile	25.4%	74.6%	100.0%
	Maschile	30.0%	70.0%	100.0%
	Total	27.4%	72.6%	100.0%
Totale		31.7%	68.3%	100.0%

4.9 La performance organizzativa (sezione L)

- L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione
- L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione
- L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione
- L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione

La performance organizzativa (informazione sulle strategie, condivisione degli obiettivi strategici, chiarezza sui risultati dell'organizzazione, chiarezza sul proprio contributo ai risultati dell'organizzazione) totalizza il 52,5% di giudizi positivi dai rispondenti; quelli negativi valgono il restante 47,5%. Le risposte esprimono una valutazione a grandi linee omogenea.

La sezione totalizza complessivamente un punteggio medio pari a 3,53 (3,22 nel 2024), passando, quindi, oltre la sufficienza; ad eccezione di L1 (comunque, con una valutazione di 3,49), le altre domande della sezione mostrano una valutazione sopra la soglia della sufficienza.

I rispondenti di genere maschile mostrano quote più elevate di giudizi positivi rispetto al genere femminile per le domande L2, L3 e L4; lo scarto maggiore si registra in L4 (3,5%).

Tabella 13 - Sezione L - La Performance Organizzativa

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
L1	2.88	3.16	3.49
L2	3.05	3.32	3.59
L3	2.95	3.12	3.51
L4	3.06	3.28	3.52
Totale	2.98	3.22	3.53

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
L1	11.6%	14.4%	22.4%	48.3%	25.2%	17.7%	8.7%	51.7%
L2	9.8%	14.2%	21.4%	45.5%	25.3%	19.6%	9.6%	54.5%
L3	11.5%	16.1%	20.0%	47.7%	24.0%	18.6%	9.8%	52.3%
L4	12.4%	14.8%	21.1%	48.3%	23.5%	16.3%	11.9%	51.7%
Totale	11.3%	14.9%	21.3%	47.5%	24.5%	18.0%	10.0%	52.5%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
L1	Altro / Preferisco non risp..	66.7%	33.3%	100.0%
	Femminile	46.2%	53.8%	100.0%
	Maschile	47.9%	52.1%	100.0%
	Total	48.3%	51.7%	100.0%
L2	Altro / Preferisco non risp..	63.3%	36.7%	100.0%
	Femminile	44.8%	55.2%	100.0%
	Maschile	42.5%	57.5%	100.0%
	Total	45.5%	54.5%	100.0%
L3	Altro / Preferisco non risp..	56.7%	43.3%	100.0%
	Femminile	47.3%	52.7%	100.0%
	Maschile	46.3%	53.7%	100.0%
	Total	47.7%	52.3%	100.0%
L4	Altro / Preferisco non risp..	50.0%	50.0%	100.0%
	Femminile	49.4%	50.6%	100.0%
	Maschile	45.9%	54.1%	100.0%
	Total	48.3%	51.7%	100.0%
Totale		47.5%	52.5%	100.0%

4.10 Le mie performance (sezione M)

- M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro
- M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro
- M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione sul miglioramento dei propri risultati) è giudicata in modo soddisfacente dal 64,2% dei rispondenti; la sezione riporta un valore medio di 3,97 (nel 2024 era 3,95).

La domanda M3 - Sono informato sulla valutazione del mio lavoro riporta la maggior incidenza di risposte positive (73,3%), mentre quella più bassa è associata alla domanda M4 - Sono informato su come migliorare i miei risultati (59,8% di giudizi positivi a fronte del 40,2% di giudizi negativi).

I rispondenti di genere femminile mostrano quote più elevate di giudizi positivi per tutte le domande, specialmente per le domande M2 e M3.

Tabella 14 - Sezione M - Le Mie Performance

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
M1	3.64	3.93	3.85
M2	3.57	3.81	3.85
M3	4.04	4.33	4.34
M4	3.46	3.73	3.83
Totale	3.68	3.95	3.97

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
M1	13.6%	12.0%	12.4%	38.0%	18.4%	25.1%	18.4%	62.0%
M2	13.2%	10.6%	14.6%	38.4%	21.8%	19.7%	20.1%	61.6%
M3	8.6%	5.3%	12.9%	26.7%	18.6%	26.0%	28.6%	73.3%
M4	14.5%	9.3%	16.4%	40.2%	18.4%	21.6%	19.9%	59.8%
Totale	12.5%	9.3%	14.1%	35.8%	19.3%	23.1%	21.8%	64.2%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
M1	Altro / Preferisco non risp..	46.9%	53.1%	100.0%
	Femminile	36.4%	63.6%	100.0%
	Maschile	39.0%	61.0%	100.0%
	Total	38.0%	62.0%	100.0%
M2	Altro / Preferisco non risp..	45.5%	54.5%	100.0%
	Femminile	34.9%	65.1%	100.0%
	Maschile	43.0%	57.0%	100.0%
	Total	38.4%	61.6%	100.0%
M3	Altro / Preferisco non risp..	32.3%	67.7%	100.0%
	Femminile	24.6%	75.4%	100.0%
	Maschile	29.4%	70.6%	100.0%
	Total	26.7%	73.3%	100.0%
M4	Altro / Preferisco non risp..	46.9%	53.1%	100.0%
	Femminile	38.0%	62.0%	100.0%
	Maschile	42.7%	57.3%	100.0%
	Total	40.2%	59.8%	100.0%
Totale		35.8%	64.2%	100.0%

4.11 Il funzionamento del sistema (sezione N)

N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

N2 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N3 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance

N4 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano

N5 - I criteri di valutazione della performance sono chiari

N6 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione

N7 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance

N8 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata

N9 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

N10 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare

N11 - Il processo di valutazione della performance è chiaro

I giudizi espressi in merito al sistema di valutazione della performance (coinvolgimento nel definire gli obiettivi, tutela in caso di dissenso, utilità della valutazione, correlazione tra premi e impegno, chiarezza circa i criteri di valutazione, importanza della valutazione, adeguatezza e rispetto della tempistica, svolgimento di verifiche intermedie) risultano soddisfacenti per il 58,5% dei rispondenti (51,9 nel 2024); con un giudizio medio pari a 3,73 (3,51 nel 2024).

La domanda *N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance* riporta la maggior incidenza di giudizi negativi (60,7%); al contrario per la domanda *N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione* si rileva la maggior incidenza dei giudizi positivi (78,1%).

Quanto alle differenze di genere, c'è una sostanziale somiglianza tra i due generi nella stragrande maggioranza delle domande con differenze di pochi punti percentuali. Le uniche eccezioni riguardano le domande *N4 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano* (con il 46,0% di giudizi positivi per i rispondenti di genere maschile rispetto a 38,0% delle rispondenti di genere femminile) e *N8 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata* (con il 80,7% di giudizi positivi per le rispondenti di genere femminile rispetto a 70,4% dei rispondenti di genere maschile).

Tabella 15 - Sezione N - Il Funzionamento del Sistema

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
N1	3.13	3.30	3.55
N2	3.54	3.78	3.80
N3	3.32	3.54	3.62
N4	2.68	2.74	2.95
N5	3.18	3.44	3.55
N6	3.12	3.18	3.36
N7	3.42	3.74	3.95
N8	3.91	4.14	4.49
N9	3.32	3.76	4.16
N10	3.36	3.62	3.86
N11	3.29	3.50	3.82
Totale	3.29	3.51	3.73

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Total	4	5	6	Total
N1	17.6%	10.3%	17.6%	45.5%	23.2%	16.4%	14.9%	54.5%
N2	15.7%	9.9%	13.4%	39.0%	21.4%	18.8%	20.8%	61.0%
N3	17.3%	11.6%	17.6%	46.5%	16.1%	20.1%	17.3%	53.5%
N4	24.5%	20.9%	15.3%	60.7%	20.7%	11.2%	7.4%	39.3%
N5	14.7%	13.8%	16.4%	44.9%	23.7%	19.3%	12.1%	55.1%
N6	18.7%	14.5%	18.5%	51.6%	20.0%	17.7%	10.7%	48.4%
N7	8.0%	10.4%	17.6%	35.9%	23.7%	23.4%	17.0%	64.1%
N8	3.4%	5.0%	13.5%	21.9%	23.2%	27.2%	27.7%	78.1%
N9	10.4%	8.4%	12.3%	31.1%	17.8%	25.6%	25.6%	68.9%
N10	10.9%	10.0%	16.4%	37.3%	23.1%	23.9%	15.7%	62.7%
N11	12.2%	11.2%	16.4%	39.7%	20.6%	22.6%	17.1%	60.3%
Totale	14.0%	11.5%	16.0%	41.5%	21.2%	20.5%	16.8%	58.5%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
N1	Altro / Preferisco non risp..	59.4%	40.6%	100.0%
	Femminile	45.0%	55.0%	100.0%
	Maschile	43.1%	56.9%	100.0%
	Total	45.5%	54.5%	100.0%
N2	Altro / Preferisco non risp..	76.2%	23.8%	100.0%
	Femminile	34.8%	65.2%	100.0%
	Maschile	39.0%	61.0%	100.0%
	Total	39.0%	61.0%	100.0%
N3	Altro / Preferisco non risp..	60.0%	40.0%	100.0%
	Femminile	46.2%	53.8%	100.0%
	Maschile	43.9%	56.1%	100.0%
	Total	46.5%	53.5%	100.0%
N4	Altro / Preferisco non risp..	78.1%	21.9%	100.0%
	Femminile	62.0%	38.0%	100.0%
	Maschile	54.0%	46.0%	100.0%
	Total	60.7%	39.3%	100.0%
N5	Altro / Preferisco non risp..	54.8%	45.2%	100.0%
	Femminile	43.6%	56.4%	100.0%
	Maschile	45.1%	54.9%	100.0%
	Total	44.9%	55.1%	100.0%
N6	Altro / Preferisco non risp..	62.5%	37.5%	100.0%
	Femminile	50.8%	49.2%	100.0%
	Maschile	50.4%	49.6%	100.0%
	Total	51.6%	48.4%	100.0%
N7	Altro / Preferisco non risp..	46.4%	53.6%	100.0%
	Femminile	34.2%	65.8%	100.0%
	Maschile	36.5%	63.5%	100.0%
	Total	35.9%	64.1%	100.0%
N8	Altro / Preferisco non risp..	7.7%	92.3%	100.0%
	Femminile	19.3%	80.7%	100.0%
	Maschile	29.6%	70.4%	100.0%
	Total	21.9%	78.1%	100.0%
N9	Altro / Preferisco non risp..	40.0%	60.0%	100.0%
	Femminile	29.3%	70.7%	100.0%
	Maschile	32.0%	68.0%	100.0%
	Total	31.1%	68.9%	100.0%
N10	Altro / Preferisco non risp..	44.8%	55.2%	100.0%
	Femminile	35.3%	64.7%	100.0%
	Maschile	39.4%	60.6%	100.0%
	Total	37.3%	62.7%	100.0%
N11	Altro / Preferisco non risp..	41.4%	58.6%	100.0%
	Femminile	38.4%	61.6%	100.0%
	Maschile	41.7%	58.3%	100.0%
	Total	39.7%	60.3%	100.0%
Totale		41.5%	58.5%	100.0%

4.12 Il/La mio/a responsabile e la mia crescita (sezione O)

- O1 - Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- O2 - Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- O3 - Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali
- O4 - Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
- O5 - Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

La valutazione del proprio responsabile in merito alle possibilità di crescita che fornisce ai propri collaboratori risulta soddisfacente per il 73,8%dei rispondenti (70,4% nel 2024); ottiene un giudizio medio pari a 4,42 (4,30 nel 2024).

La domanda O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali riporta la maggior incidenza di giudizi positivi (83,4%); il valore più alto di giudizi negativi riguarda le domande O1 - Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi (32,5% di giudizi negativi) e O2 Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro (37,9% di giudizi negativi).

Quanto alle differenze di genere, si nota una sostanziale parità nei giudizi (la differenza maggiore si riscontra nella domanda O3 - Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali, in cui le rispondenti di genere femminile hanno espresso un giudizio positivo maggiore del 3,7% (84,9% contro 81,2%).

Tabella 16 - Sezione O - Il Mio Responsabile e la Mia Crescita

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
O1	3,85	3,89	4,09
O2	3,81	3,81	3,93
O3	4,68	4,67	4,82
O4	4,48	4,55	4,58
O5	4,47	4,54	4,64
Totale	4,26	4,30	4,42

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
O1	12,5%	7,7%	12,3%	32,5%	18,3%	23,6%	25,5%	67,5%
O2	13,9%	9,5%	14,4%	37,9%	18,1%	20,0%	24,0%	62,1%
O3	6,6%	4,3%	5,7%	16,6%	13,7%	22,7%	46,9%	83,4%
O4	7,9%	6,0%	8,4%	22,3%	14,4%	24,2%	39,1%	77,7%
O5	7,9%	5,0%	9,3%	22,1%	11,7%	25,7%	40,5%	77,9%
Totale	9,7%	6,5%	10,0%	26,2%	15,2%	23,3%	35,3%	73,8%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
01	Altro / Preferisco non risp..	45,5%	54,5%	100,0%
	Femminile	31,0%	69,0%	100,0%
	Maschile	32,1%	67,9%	100,0%
	Totale	32,5%	67,5%	100,0%
02	Altro / Preferisco non risp..	54,5%	45,5%	100,0%
	Femminile	36,4%	63,6%	100,0%
	Maschile	36,6%	63,4%	100,0%
	Totale	37,9%	62,1%	100,0%
03	Altro / Preferisco non risp..	18,8%	81,3%	100,0%
	Femminile	15,1%	84,9%	100,0%
	Maschile	18,8%	81,2%	100,0%
	Totale	16,6%	83,4%	100,0%
04	Altro / Preferisco non risp..	33,3%	66,7%	100,0%
	Femminile	21,9%	78,1%	100,0%
	Maschile	20,4%	79,6%	100,0%
	Totale	22,3%	77,7%	100,0%
05	Altro / Preferisco non risp..	33,3%	66,7%	100,0%
	Femminile	21,0%	79,0%	100,0%
	Maschile	21,6%	78,4%	100,0%
	Totale	22,1%	77,9%	100,0%
Totale		26,2%	73,8%	100,0%

4.13 Il mio responsabile e l'equità (sezione P)

- P1 - Il/La mio/a responsabile agisce con equità
P2 - Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P3 - Stimo il/la mio/a responsabile e lo considero una persona competente e di valore
P4 - Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti
P5 - Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro
P6 - Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni
P7 - Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo

La valutazione del proprio responsabile in merito all'equità nella gestione dei propri collaboratori (equità percepita dal rispondente, gestione di criticità e conflitti, stima percepita dal rispondente, promozione del lavoro di gruppo, chiarezza su regole e aspettative, trasparenza sulle decisioni, attenzione per il benessere del gruppo) risulta soddisfacente per il 71,7% dei rispondenti (69,9% nel 2024); ottiene un giudizio medio pari a 4,33 (4,27 nel 2024).

La domanda P3 - *Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore* riporta la maggior incidenza di giudizi positivi (79,3%; 78,8% nel 2024); al contrario le domande P2 - *Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* e P6 - *Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* rilevano la maggior incidenza di giudizi negativi con, rispettivamente, il 34,8% e 31,0% (35,6% e 35,5% nel 2024).

Quanto alle differenze di genere, le rispondenti di genere femminile hanno espresso una quota di giudizi positivi superiore ai rispondenti di genere maschile per la domanda P3, P4 e P5; al contrario, per le domande P1, P2 e P7, sono i rispondenti di genere maschile ad aver espresso una maggiore quota di giudizi positivi. Sostanziale parità, infine, per la domanda P6 - *Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni*.

Tabella 17 - Sezione P - Il Mio Responsabile e l'Equità

Media per Anno e per Sezione

Domanda	2023	2024	2025
P1	4,26	4,29	4,32
P2	4,10	4,02	4,10
P3	4,68	4,69	4,64
P4	4,32	4,33	4,39
P5	4,17	4,18	4,23
P6	4,08	4,06	4,15
P7	4,36	4,33	4,49
Totale	4,28	4,27	4,33

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
P1	8,7%	7,4%	11,9%	28,0%	16,6%	26,1%	29,3%	72,0%
P2	10,2%	9,0%	15,6%	34,8%	17,3%	21,4%	26,5%	65,2%
P3	7,4%	6,0%	7,4%	20,7%	12,6%	27,9%	38,8%	79,3%
P4	9,9%	6,8%	10,1%	26,8%	14,7%	24,9%	33,6%	73,2%
P5	9,4%	7,7%	13,8%	31,0%	16,2%	24,5%	28,3%	69,0%
P6	10,9%	7,7%	13,8%	32,4%	17,4%	23,2%	27,1%	67,6%
P7	9,2%	6,3%	9,2%	24,6%	12,5%	27,5%	35,4%	75,4%
Totale	9,4%	7,3%	11,7%	28,3%	15,3%	25,1%	31,3%	71,7%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
P1	Altro / Preferisco non risp..	36,7%	63,3%	100,0%
	Femminile	29,4%	70,6%	100,0%
	Maschile	23,7%	76,3%	100,0%
	Totale	28,0%	72,0%	100,0%
P2	Altro / Preferisco non risp..	51,7%	48,3%	100,0%
	Femminile	34,1%	65,9%	100,0%
	Maschile	32,4%	67,6%	100,0%
	Totale	34,8%	65,2%	100,0%
P3	Altro / Preferisco non risp..	25,8%	74,2%	100,0%
	Femminile	19,6%	80,4%	100,0%
	Maschile	21,6%	78,4%	100,0%
	Totale	20,7%	79,3%	100,0%
P4	Altro / Preferisco non risp..	40,0%	60,0%	100,0%
	Femminile	24,8%	75,2%	100,0%
	Maschile	27,5%	72,5%	100,0%
	Totale	26,8%	73,2%	100,0%
P5	Altro / Preferisco non risp..	39,4%	60,6%	100,0%
	Femminile	28,6%	71,4%	100,0%
	Maschile	33,3%	66,7%	100,0%
	Totale	31,0%	69,0%	100,0%
P6	Altro / Preferisco non risp..	42,4%	57,6%	100,0%
	Femminile	31,4%	68,6%	100,0%
	Maschile	31,6%	68,4%	100,0%
	Totale	32,4%	67,6%	100,0%
P7	Altro / Preferisco non risp..	35,5%	64,5%	100,0%
	Femminile	26,0%	74,0%	100,0%
	Maschile	19,6%	80,4%	100,0%
	Totale	24,6%	75,4%	100,0%
Totale		28,3%	71,7%	100,0%

4.14 Il mio responsabile e il sistema di valutazione (sezione Q)

- Q1 - Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità
- Q2 - Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione
- Q3 - Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione
- Q4 - Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione

La valutazione del proprio responsabile rispetto all'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale (equità della valutazione, condivisione dei criteri di valutazione, discussione dei piani e degli obiettivi per il miglioramento della performance lavorativa, facilitazione del percorso di sviluppo) risulta soddisfacente per il 68,5% dei rispondenti (65% nel 2024); il giudizio medio è pari a 4,21 (4,07 nel 2024).

La domanda *Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità* riporta la maggior incidenza di giudizi positivi (76,3%; 75,3% nel 2024); al contrario le domande *Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione* e *Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione* rilevano la maggior incidenza di giudizi negativi (rispettivamente del 37,7% e 37,4%; 42,2% e 43,3% nel 2024).

Quanto alle differenze di genere, le rispondenti di genere femminile riportano per tutte le domande la quota maggiore di giudizi positivi rispetto ai rispondenti di genere maschile; in particolare si registra le distanze maggiori per le domande *Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità* (78,6% di giudizi positivi per il genere femminile rispetto al 73,3% del genere maschile) e *Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione* (76,4% rispetto a 69,2%).

Tabella 18 - Sezione Q - Il Mio Responsabile e il Sistema di Valutazione

Media per Anno e per Sezione			
Domanda	2023	2024	2025
Q1	4,38	4,46	4,53
Q2	4,10	4,28	4,34
Q3	3,78	3,78	3,95
Q4	3,72	3,75	3,99
Totale	4,00	4,07	4,21

Valutazione per Sezione, Anno 2025

Domanda	Giudizi Negativi			Totale	Giudizi Positivi			Totale
	1	2	3		4	5	6	
Q1	8,8%	5,5%	9,5%	23,8%	13,0%	26,8%	36,5%	76,3%
Q2	10,3%	6,9%	10,3%	27,5%	15,4%	24,7%	32,4%	72,5%
Q3	15,5%	10,3%	11,9%	37,7%	14,7%	21,2%	26,4%	62,3%
Q4	15,4%	10,1%	11,9%	37,4%	12,2%	23,6%	26,8%	62,6%
Totale	12,4%	8,2%	10,9%	31,5%	13,8%	24,1%	30,6%	68,5%

Valutazione per Genere, Anno 2025

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
Q1	Altro / Preferisco non risp..	29,0%	71,0%	100,0%
	Femminile	21,4%	78,6%	100,0%
	Maschile	26,7%	73,3%	100,0%
	Totale	23,8%	76,3%	100,0%
Q2	Altro / Preferisco non risp..	43,3%	56,7%	100,0%
	Femminile	23,6%	76,4%	100,0%
	Maschile	30,8%	69,2%	100,0%
	Totale	27,5%	72,5%	100,0%
Q3	Altro / Preferisco non risp..	56,7%	43,3%	100,0%
	Femminile	34,8%	65,2%	100,0%
	Maschile	38,5%	61,5%	100,0%
	Totale	37,7%	62,3%	100,0%
Q4	Altro / Preferisco non risp..	51,7%	48,3%	100,0%
	Femminile	35,7%	64,3%	100,0%
	Maschile	37,1%	62,9%	100,0%
	Totale	37,4%	62,6%	100,0%
Totale		31,5%	68,5%	100,0%