



**RAPPORTO
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO
ANNO 2017**

Ottobre 2017

Sommario

1.	Introduzione	p. 3
2.	Livelli di copertura e popolazione di riferimento	p. 4
3.	Sintesi dei risultati	p. 6
4.	Presentazione dei risultati	p. 11
4.1.	L'ambiente di lavoro (sezione A)	p. 11
4.2.	Le discriminazioni (sezione B)	p. 16
4.3.	L'equità nella mia amministrazione (sezione C)	p. 21
4.4.	Carriera e sviluppo professionale (sezione D)	p. 24
4.5.	Il mio lavoro (sezione E)	p. 27
4.6.	I miei colleghi (sezione F)	p. 30
4.7.	Il contesto del mio lavoro (sezione G)	p. 33
4.8.	Il senso di appartenenza (sezione H)	p. 36
4.9.	L'immagine della mia amministrazione (sezione I)	p. 39
4.10.	L'importanza degli aspetti indagati nelle sezioni da A a I	p. 42
4.11.	La mia organizzazione (sezione L)	p. 46
4.12.	Le mie performance (sezione M)	p. 48
4.13.	Il funzionamento del sistema (sezione N)	p. 50
4.14.	Il mio capo e la mia crescita (sezione O)	p. 54
4.15.	Il mio capo e l'equità (sezione P)	p. 57

1. Introduzione

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

“L’Organismo indipendente di valutazione della performance... cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale...”¹.

La rilevazione viene effettuata mediante la somministrazione di un questionario, per via telematica, predisposto dal Politecnico di Milano per il progetto Good Practice. Nelle seguenti pagine sono riportati i principali risultati forniti dall’indagine. In linea con i compiti istituzionalmente affidati al Nucleo, l’indagine si propone di monitorare le opinioni del personale tecnico-amministrativo su alcuni significativi aspetti dell’organizzazione e della vita lavorativa, volti al miglioramento delle stesse.

Il questionario, predisposto in formato elettronico e compilabile via web, si compone di 84 domande (2 di tipologia anagrafica con informazioni su genere e struttura di appartenenza) 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 III del rapporto.

Il personale ha la possibilità di indicare quanto è d’accordo o in disaccordo con quanto proposto nella domanda, esprimendo il proprio parere tramite una scala di misurazione. Ciascuna domanda infatti ha sei modalità di risposta (da “1 Per nulla” – in totale disaccordo con l’affermazione a “6 Del tutto” – in totale accordo con l’affermazione) con l’eventuale aggiunta di un campo “Nessuna risposta”.

La riservatezza riguardo l’identità del personale che ha risposto è stata garantita dal responsabile della procedura informatica e dai componenti del Nucleo di Valutazione. A tutto il personale è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario. La procedura è rimasta aperta dal 18 maggio all’8 giugno 2017.

¹ Con la delibera del CIVIT (ora ANAC) n. 9/2010, nelle Università i compiti dell’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) vengono svolti dal Nucleo di Valutazione.

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine del 2017 è complessivamente costituita da 763 soggetti che risultano alle dipendenze dell'Università di Milano-Bicocca nel mese di maggio dello stesso anno, includendo il personale in comando da altri Enti. La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 292 questionari validi (in quanto riportano almeno il 50% delle risposte) pari al 38% dei potenziali rispondenti.

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	454	190	41,9
Uomo	309	94	30,4
Non indicato		8	
Totale	763	292	38,3

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Questionari completati	Percentuale di copertura
Area Biblioteca d'Ateneo	40	20	50,0
Area del Personale	73	32	43,8
Area della Comunicazione	32	14	43,8
Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti	165	71	43,0
Area della Ricerca	28	13	46,4
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	54	13	24,1
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	109	38	34,9
Area Sistemi Informativi	98	28	28,6
Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze	13	3	23,1
Dipartimento di Fisica	14	4	28,6
Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione	2	2	100
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	40	12	30,0
Dipartimento di Psicologia	2	0	0
Dipartimento di Scienza dei Materiali	8	2	25,0
Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del Territorio e di Scienze della Terra	28	7	25,0
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale	1	1	100
Direzione Generale	56	18	32,1
Non indicata		14	
Totale	763	292	38,3

Tabella 2.3: percentuale di copertura per Ateneo partecipante al progetto Good Practice

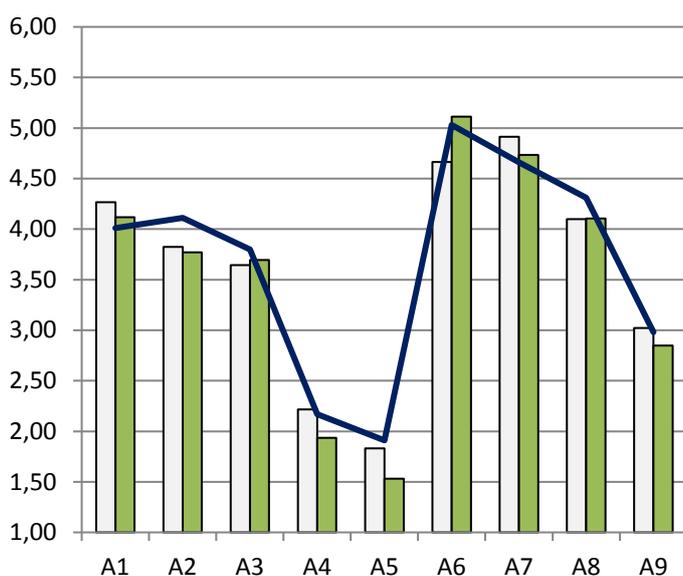
Ateneo	Rispondenti	Totale	Percentuale di copertura
Brescia	337	504	67%
Cassino	174	288	60%
Chieti	97	356	27%
Firenze	303	1617	19%
GSSI Gran Sasso L'Aquila	10	10	100%
IMT Lucca	19	28	68%
Insubria	102	325	31%
IUAV Venezia	117	281	42%
Messina	232	736	32%
Pavia	412	853	48%
Perugia Stranieri	79	149	53%
Piemonte Orientale	225	306	74%
Siena	609	891	68%
Sant'Anna Pisa	102	185	55%
SISSA Trieste	84	115	73%
SNS Pisa	128	232	55%
Udine	364	512	71%

3. Sintesi dei risultati

Il questionario somministrato presenta le domande suddivise per aree tematiche (o Sezioni) e prevede risposte espresse tramite valori da 1 (per nulla d'accordo con la domanda posta) a 6 (del tutto d'accordo con la domanda posta).

Qui di seguito viene presentata una sintesi dei risultati, tramite un grafico per ciascuna Sezione, in cui le colonne indicano le medie dei giudizi, distinte per genere, espressi dal personale del nostro Ateneo per ciascuna domanda, mentre la linea indica l'andamento dei giudizi medi espressi per ogni domanda dall'insieme di tutti gli Atenei partecipanti al progetto Good Practice.

Sez. A – L'ambiente di lavoro (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



A1 - Il mio luogo di lavoro è sicuro

A2 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa

A3 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A4 - Non ho subito atti di mobbing

A5 - Non Sono soggetto/a a molestie

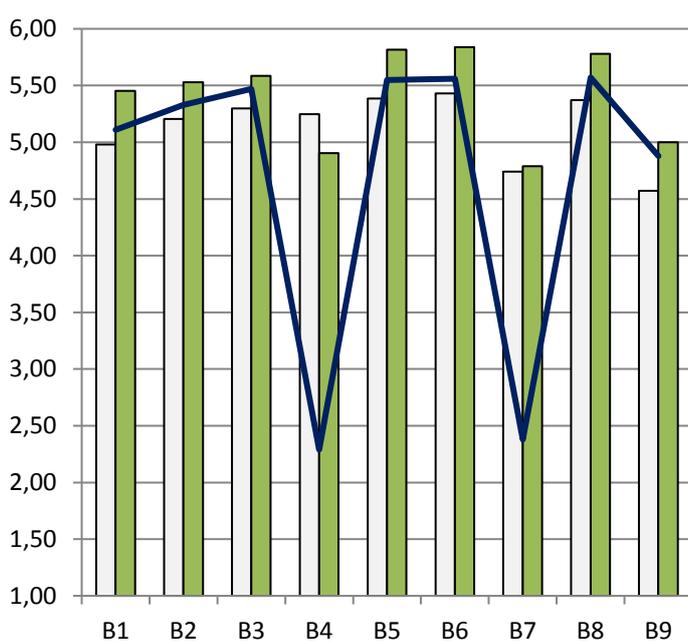
A6 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

A7 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

A8 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A9 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

Sez. B – Le discriminazioni (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



B1 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

B2 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

B3 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso

B4 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B5 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia

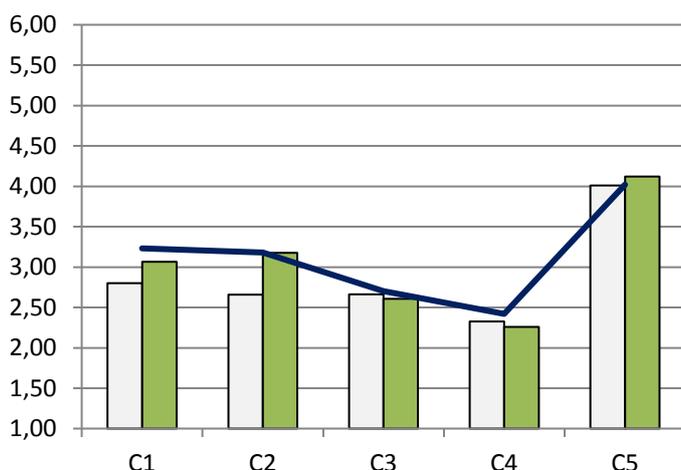
B6 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

B7 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B8 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

B9 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

Sez. C – L'equità della mia amministrazione (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



C1 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

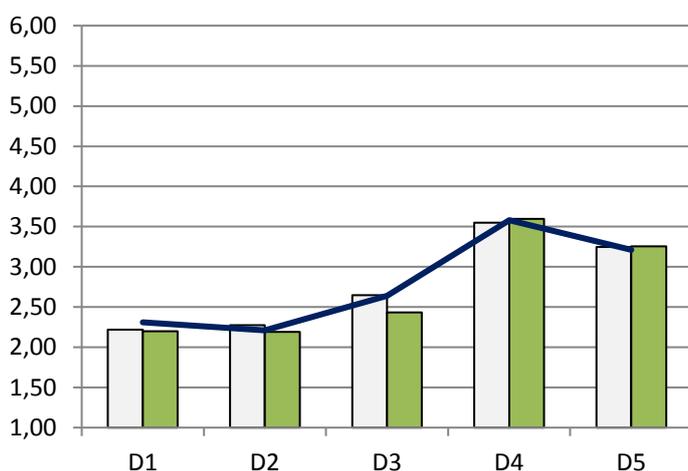
C2 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C3 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

C4 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

C5 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Sez. D – Carriera e sviluppo professionale (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



D1 - In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

D2 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito

D3 - L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D4 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

D5 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

Sez. E – Il mio lavoro (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

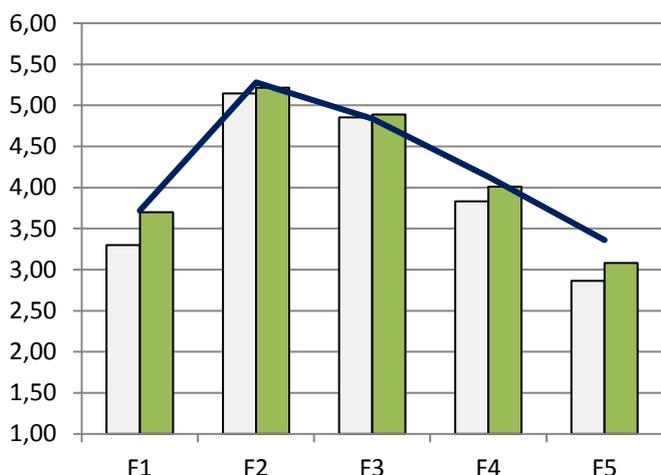
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E3 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E4 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

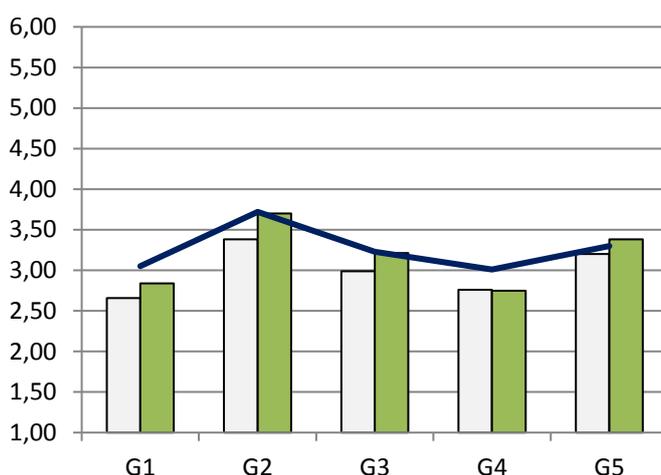
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Sez. F – I miei colleghi (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



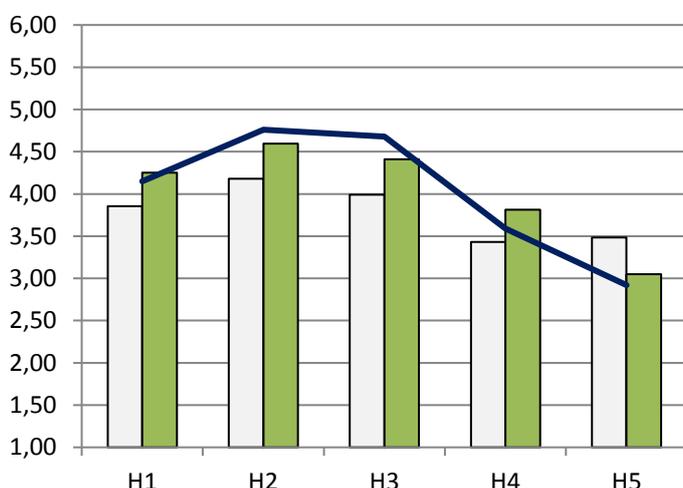
- F1 - Mi sento parte di una squadra
- F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F3 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
- F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
- F5 - L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Sez. G – Il contesto del mio lavoro (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



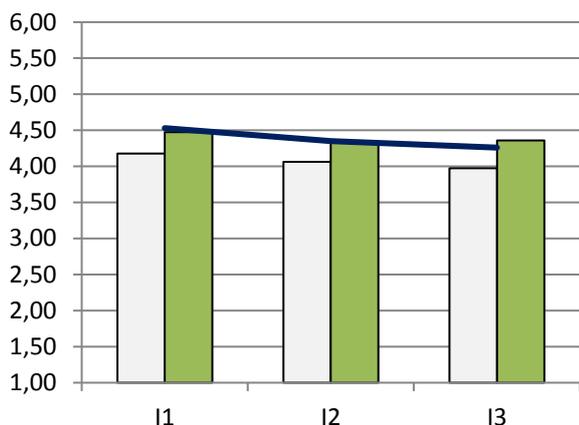
- G1 - L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata
- G5 - L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

Sez. H – Il senso di appartenenza (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



- H1 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università
- H2 - Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato
- H3 - Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo
- H4 - I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
- H5 - Se potessi, comunque cambierei ente

Sez. I – L'immagine della mia amministrazione (M= colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)

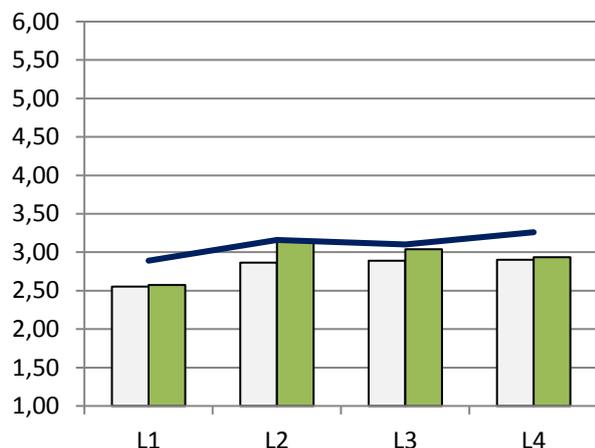


I1 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I2 - Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

I3 - La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Sez. L – La mia organizzazione (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



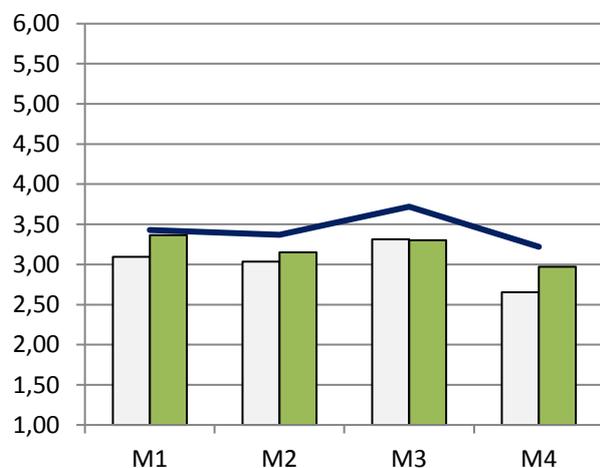
L1 - Conosco le strategie dell'Ateneo

L2 - Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo

L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo

L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo

Sez. M – Le mie performance (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



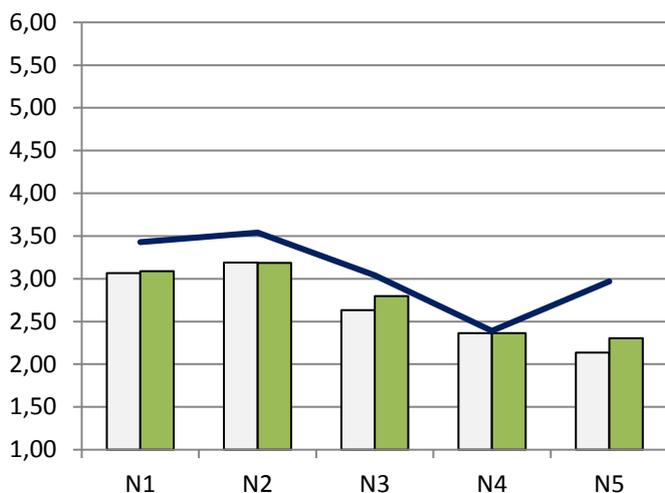
M1 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro

M3 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

M4 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

Sez. N – Il funzionamento del sistema (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



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

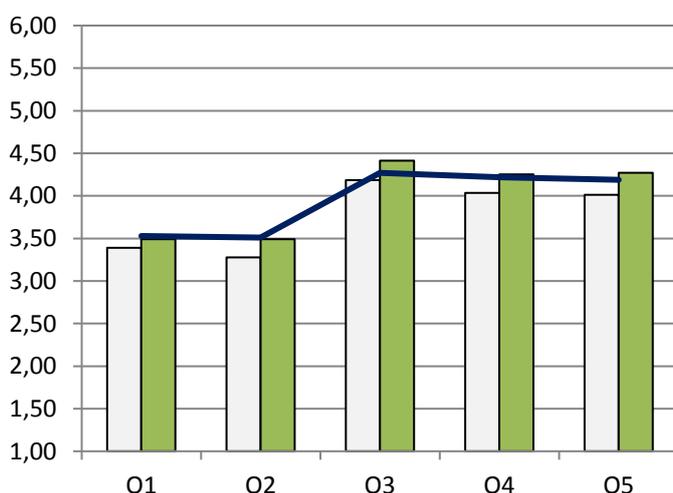
N2 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

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

N4 - L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano

N5 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Sez. O – Il mio capo e la mia crescita (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



O1 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

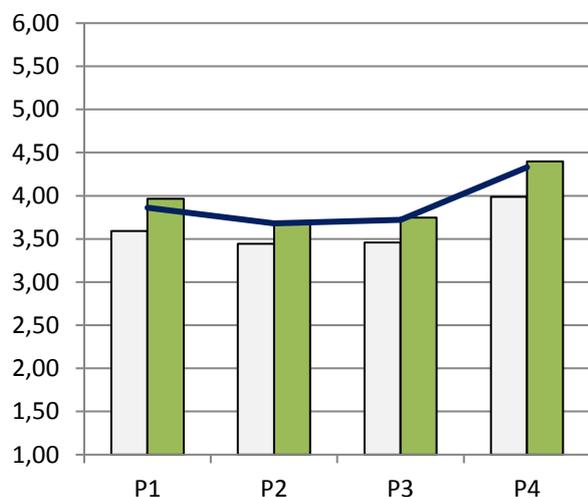
O2 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O3 - È sensibile ai miei bisogni personali

O4 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O5 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

Sez. P – Il mio capo e l'equità (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



P1 - Agisce con equità, in base alla mia percezione

P2 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

P3 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P4 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

4. Presentazione dei risultati

Questo capitolo descrive in dettaglio i risultati dell'indagine, considerati prima a livello generale di Sezione, poi per ciascuna specifica domanda, indicando in particolare:

- le tabelle di distribuzione per genere e per giudizio espresso, così classificato:

	Giudizi positivi (in accordo con la domanda posta)	Giudizi negativi (in disaccordo con la domanda posta)
Poco	4	3
Mediamente	5	2
Molto	6	1

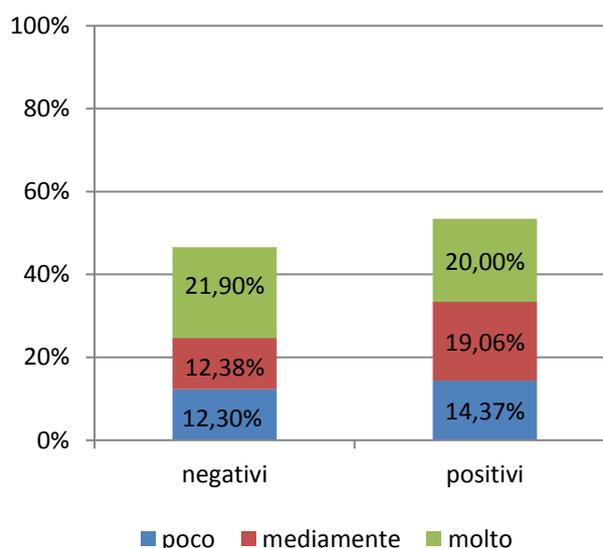
- le medie dei giudizi espressi;
- il valore di benchmark, consistente nel punteggio medio dei giudizi espressi dagli altri Atenei partecipanti al progetto Good Practice;
- il grafico di distribuzione di tutte le risposte rilevate per giudizio espresso.

Per quanto riguarda i giudizi, alcune domande sono poste “in negativo”, quindi la valutazione delle risposte in positivo e in negativo va invertita rispetto alle altre. La lettura delle risposte da effettuare in senso inverso affinché sia corretta riguarda le seguenti domande: A4, A5, A9, B4, B7 e H5.

4.1. L'ambiente di lavoro (sezione A)

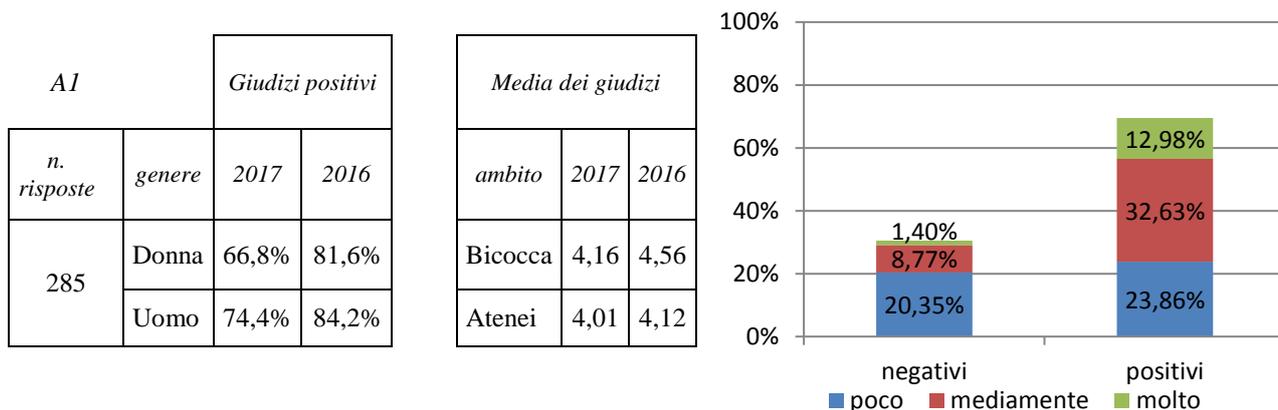
L'ambiente di lavoro (sicurezza, formazione sui rischi, caratteristiche della postazione, rischi di mobbing o molestie, divieto di fumo, pause lavorative, sostenibilità del ritmo di lavoro, disturbi fisici connessi all'attività) è giudicato **positivo dal ~55% dei rispondenti** (del tutto per il **20%**) con giudizio medio 3,56 (di poco inferiore alla media complessiva). I giudizi più positivi sono espressi per il rispetto del **divieto fumo** (4,99) e le **pause** (4,80).

genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2017	2016		2017	2016
Donna	73,3%	58,6%	Bicocca	3,56	3,78
Uomo	70,4%	63,1%	Atenei	3,66	3,63



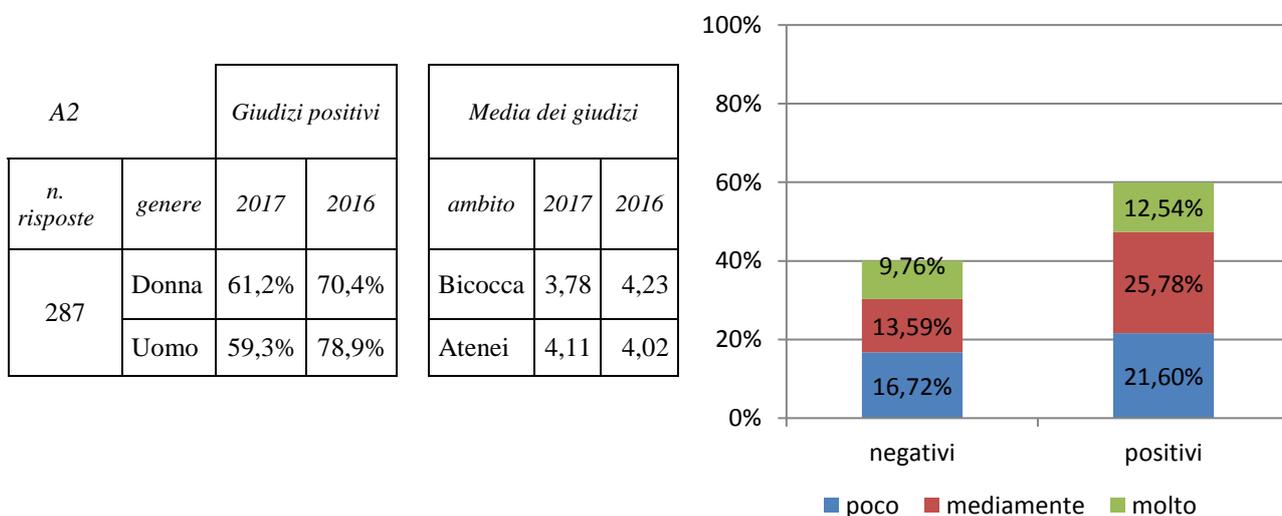
Per quanto riguarda le misure di sicurezza (Tabella 4.1.1) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è positiva (punteggio medio pari a 4,16) e di poco superiore al benchmark (4,01). Inoltre, si nota una percentuale di giudizi positivi leggermente superiore per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi indica una prevalenza del valore mediamente positivo (93 rispondenti su 285).

Tabella 4.1.1: Il luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



Per quanto riguarda l'informazione e la formazione sui rischi (Tabella 4.1.2) i rispondenti dell'Ateneo le ritengono appropriate con un punteggio medio pari a 3,78 inferiore rispetto allo scorso anno e anche al benchmark (4,11). I giudizi positivi sono diminuiti, in particolare negli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

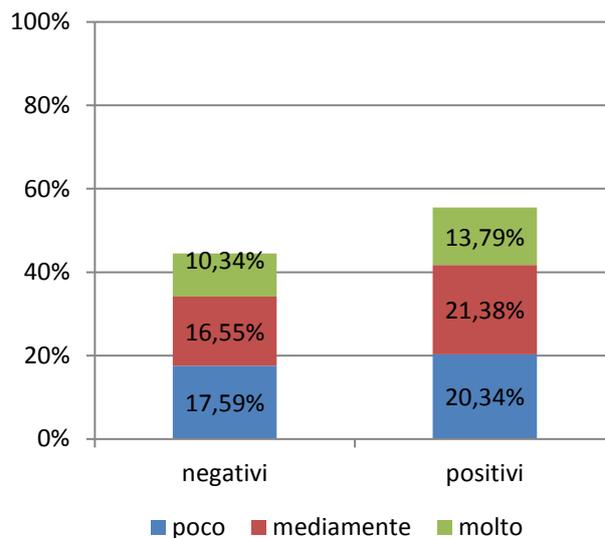
Tabella 4.1.2: Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione



Per quanto concerne le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro (Tabella 4.1.3) i rispondenti dell'Ateneo le ritengono appropriate con punteggio medio pari a 3,67 di poco inferiore allo scorso anno e anche al benchmark (3,80). In particolare, i giudizi positivi delle donne sono peggiorati, ma in maniera ancora più sostanziale per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.1.3: Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

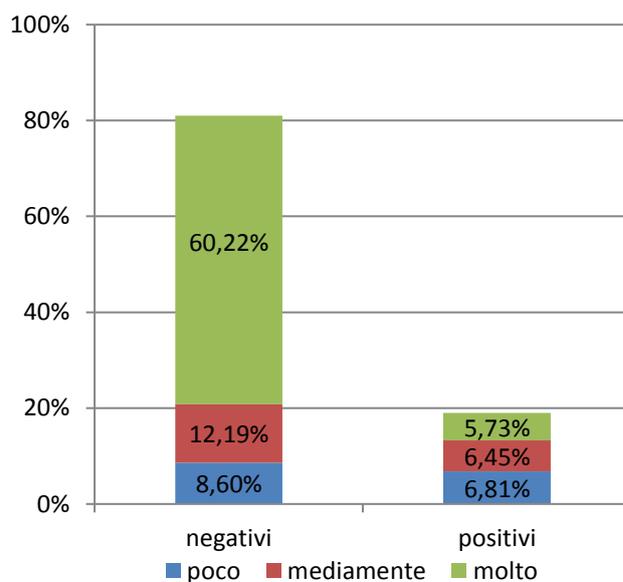
A3		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
290	Donna	57,1%	65,2%	Bicocca	3,67	4,06
	Uomo	54,8%	73,7%	Atenei	3,80	3,85



In merito al fatto d'aver subito atti di mobbing (Tabella 4.1.4) i rispondenti dell'Ateneo affermano che non sia accaduto (punteggio medio pari a 2,04) così come il valore del benchmark (punteggio medio pari a 2,17). Comunque, circa un quarto dei rispondenti uomini segnala di aver subito atti di mobbing, mentre la percentuale delle donne è molto inferiore. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1): 168 su 279 rispondenti (pari a 60,22%) non hanno subito atti di mobbing.

Tabella 4.1.4: Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

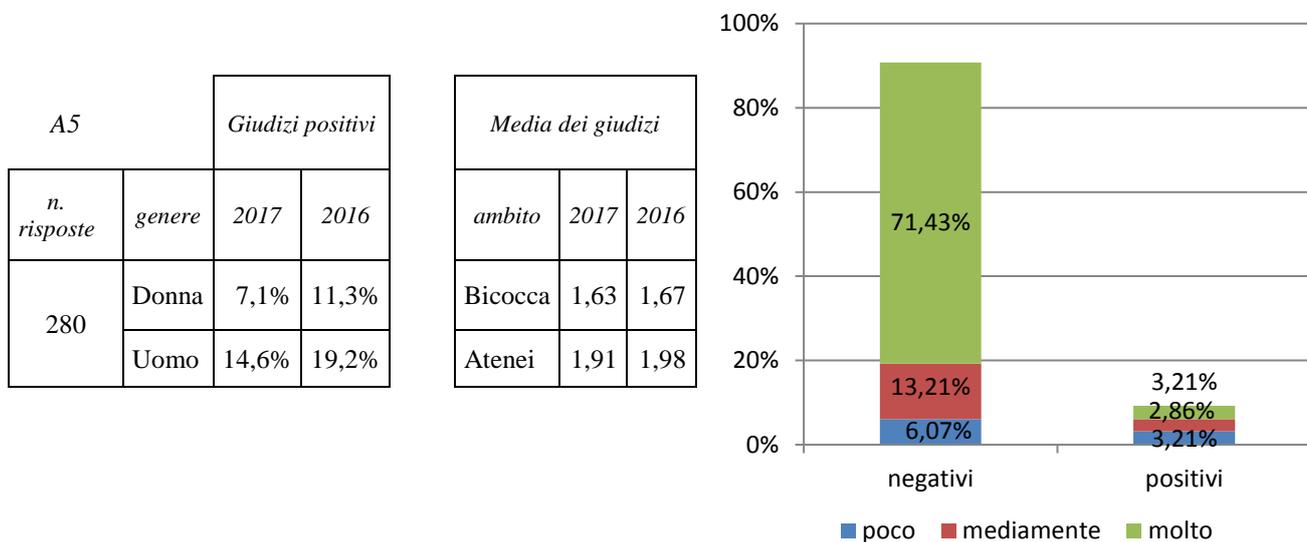
A4		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
279	Donna	15,8%	17,0%	Bicocca	2,04	2,06
	Uomo	25,0%	24,7%	Atenei	2,17	2,27



Per quanto concerne l'aver subito molestie (Tabella 4.1.5) i rispondenti dell'Ateneo sostengono che non sia successo (punteggio medio pari a 1,63) ancor più di quanto non sia il valore di benchmark (punteggio medio pari a 1,91). Comunque, la percentuale del personale che ritiene che ci sia stata qualche forma di molestia è

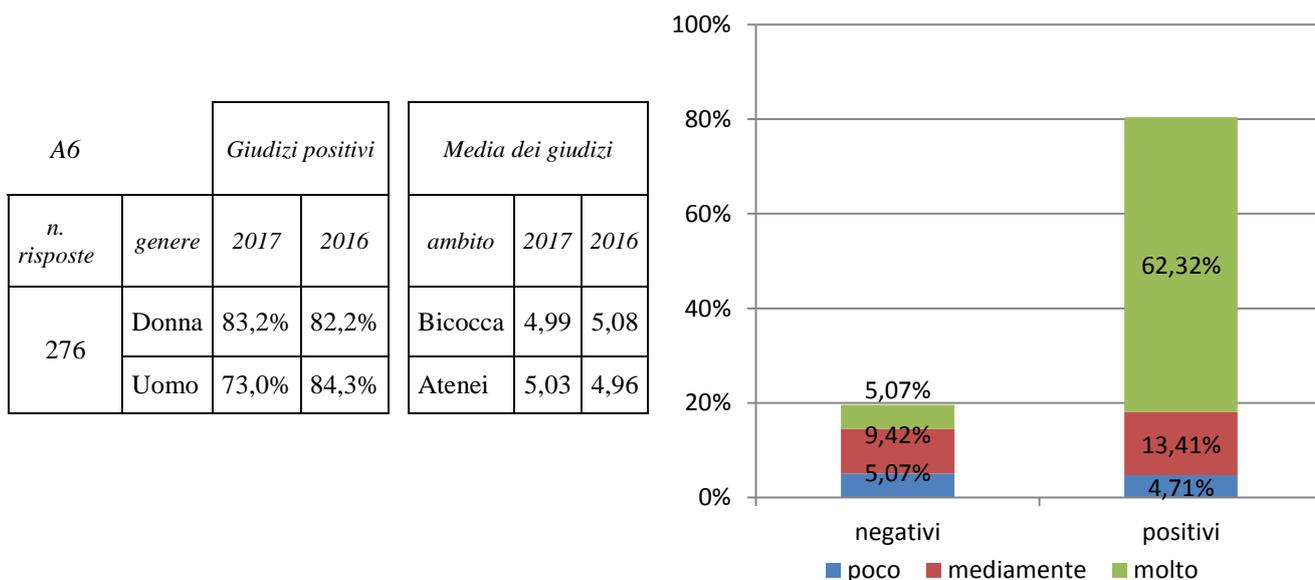
decisamente bassa, soprattutto per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1): 200 su 280 rispondenti (pari a 71,43%) non hanno subito molestie.

Tabella 4.1.5: Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



Relativamente al divieto di fumare sul luogo di lavoro (Tabella 4.1.6) i rispondenti dell'Ateneo ritengono con un'alta percentuale che sia rispettato (punteggio medio pari a 4,99), come avviene anche per il valore di benchmark (5,03). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 172 su 276 rispondenti (pari a 62,32%) considerano pienamente rispettato il divieto.

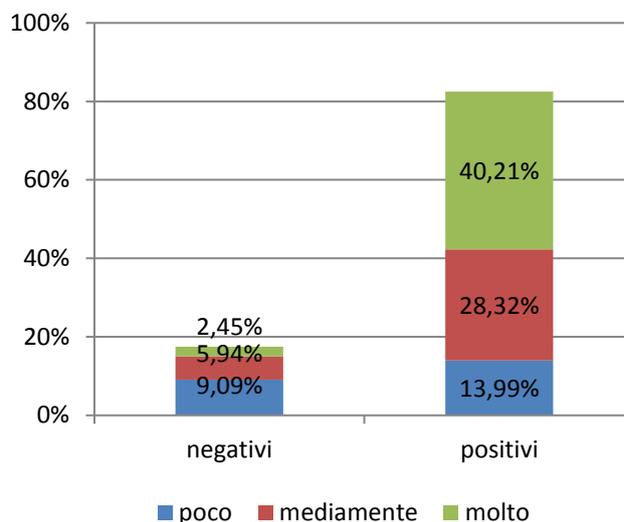
Tabella 4.1.6: Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare



In merito alla possibilità di prendere sufficienti pause (Tabella 4.1.7) i rispondenti dell'Ateneo si dicono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,80) sostanzialmente come l'anno precedente, e con un valore superiore a quello di benchmark (4,66). La percentuale, quasi uguale per uomini e donne, ancora supera l'80%. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia una prevalenza del valore più positivo (pari a 6): 115 su 286 rispondenti (pari a 40,21%) si ritengono pienamente soddisfatti della possibilità di prendere sufficienti pause.

Tabella 4.1.7: Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

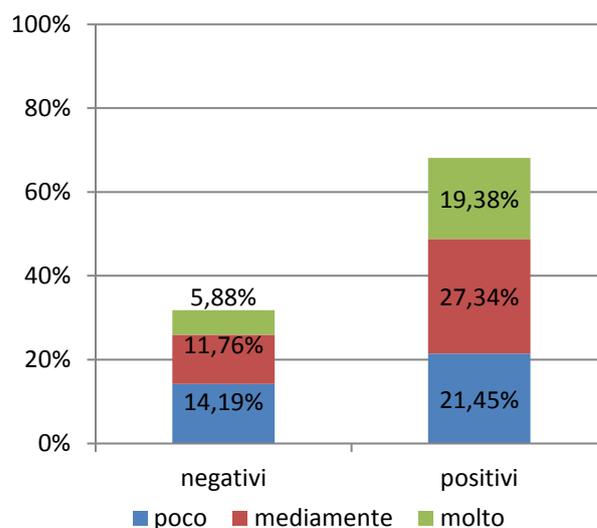
A7		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
286	Donna	80,9%	82,7%	Bicocca	4,80	4,81
	Uomo	85,7%	83,3%	Atenei	4,66	4,53



Anche per quanto concerne la possibilità di svolgere il lavoro con ritmi sostenibili (Tabella 4.1.8) i rispondenti dell'Ateneo sono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,11) in una misura simile all'anno prima e di poco inferiore al valore di benchmark (4,31). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.1.8: Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

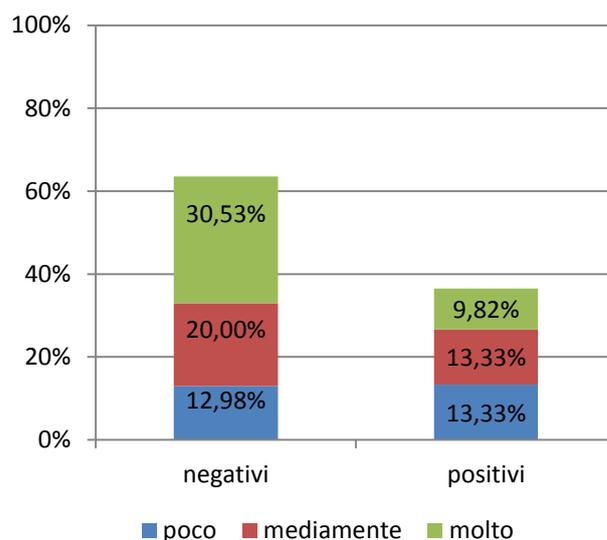
A8		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
289	Donna	69,8%	69,4%	Bicocca	4,11	4,21
	Uomo	64,1%	72,9%	Atenei	4,31	4,19



Situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento delle attività lavorative (Tabella 4.1.9) non sono avvertite particolarmente dai dipendenti con punteggio medio pari a 2,88, di poco inferiore al benchmark pari a 2,98 rilevando un cambiamento nelle percentuali sia per le donne sia per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.1.9: Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, senso d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

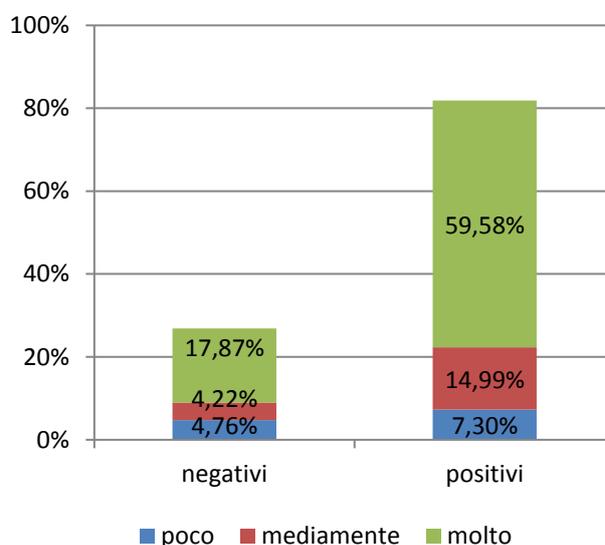
A9		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
285	Donna	36,6%	50,3%	Bicocca	2,88	3,38
	Uomo	38,5%	47,4%	Atenei	2,98	3,06



4.2. Le discriminazioni (sezione B)

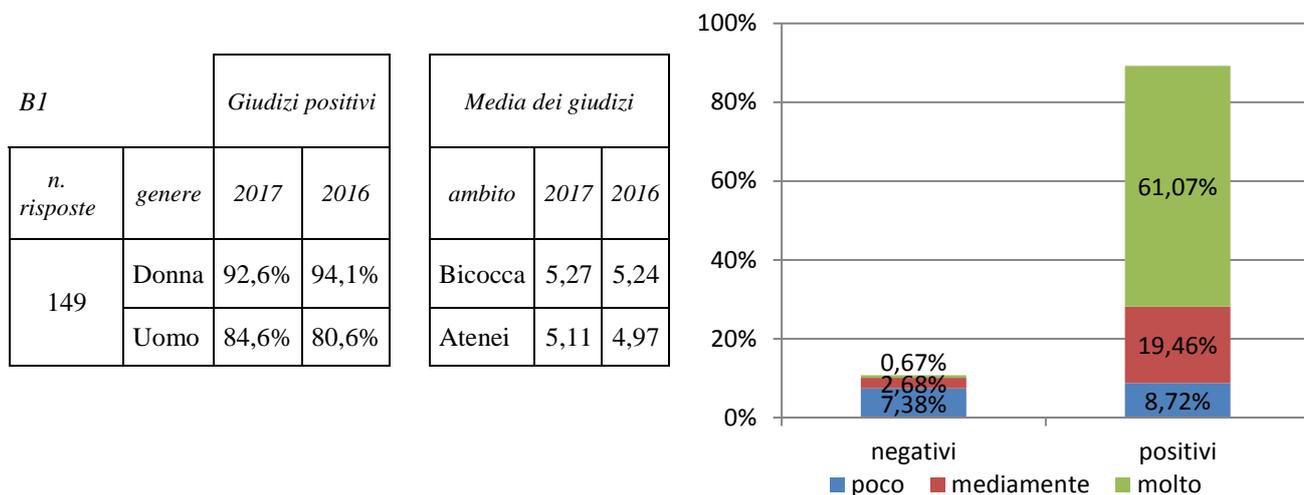
Le discriminazioni (sindacali, politiche, religiose, di genere, etniche, linguistiche, generazionali, sessuali, per disabilità) sono sconosciute per più dell'80% dei rispondenti, (del tutto, per quasi il 60%) con giudizio medio 4,68 (in leggero calo rispetto all'anno precedente, come avviene anche per il dato degli altri Atenei) e con valori più bassi per le discriminazioni legate alla lingua e all'etnia.

genere	Giudizi positivi		Media dei giudizi		
	2017	2016	ambito	2017	2016
Donna	90,9	77,2 %	Bicocca	4,68	4,72
Uomo	86,2	70,6 %	Atenei	4,54	4,55



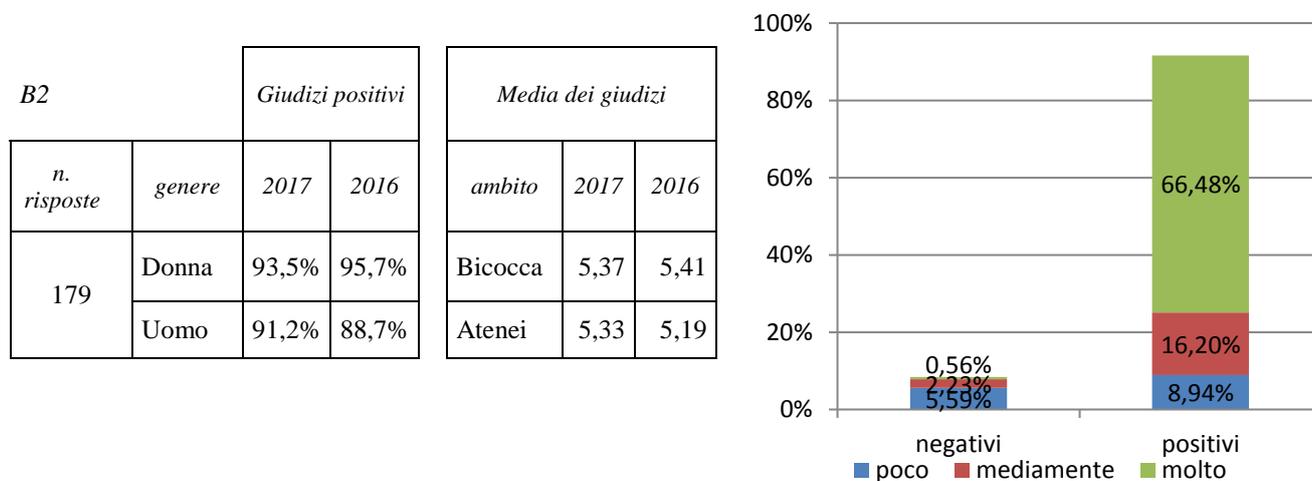
Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'appartenenza sindacale (*Tabella 4.2.1*) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo, in particolare le donne, è decisamente positiva (punteggio medio pari a 5,27) e superiore al valore di benchmark (5,11). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 91 su 149 rispondenti (pari a 61,07%) ritengono che la loro appartenenza sindacale sia pienamente rispettata.

Tabella 4.2.1: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale



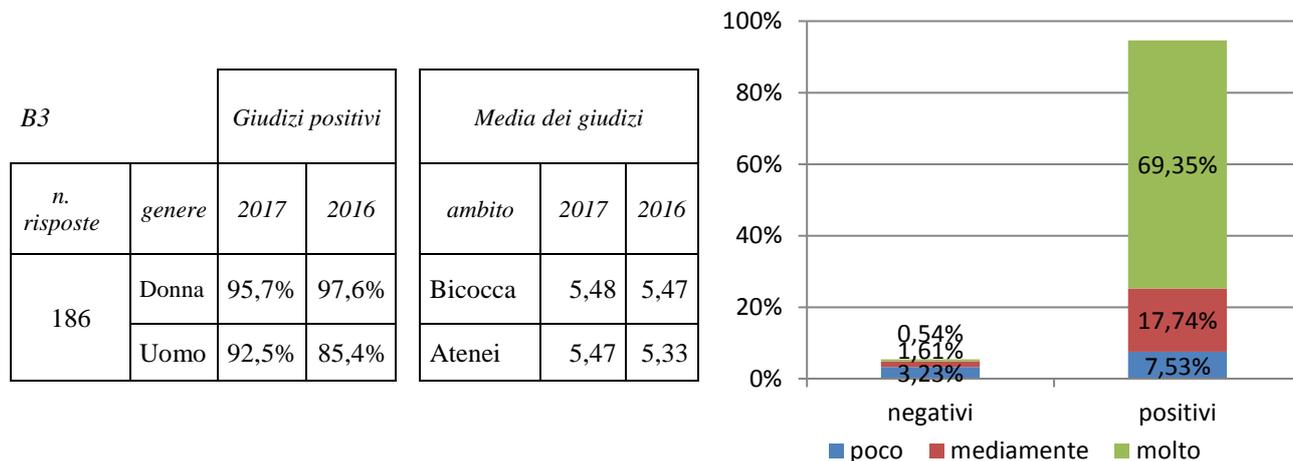
Per quanto concerne il rispetto in relazione all'orientamento politico (*Tabella 4.2.2*) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è sicuramente positiva (punteggio medio pari a 5,37) come l'anno prima e di poco superiore al valore di benchmark (5,33). Le frequenze percentuali dei giudizi positivi sono alte, con una leggera diminuzione per le donne e un lieve aumento per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 119 su 179 rispondenti (pari a 66,48%) ritengono che il proprio orientamento politico sia rispettato.

Tabella 4.2.2: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



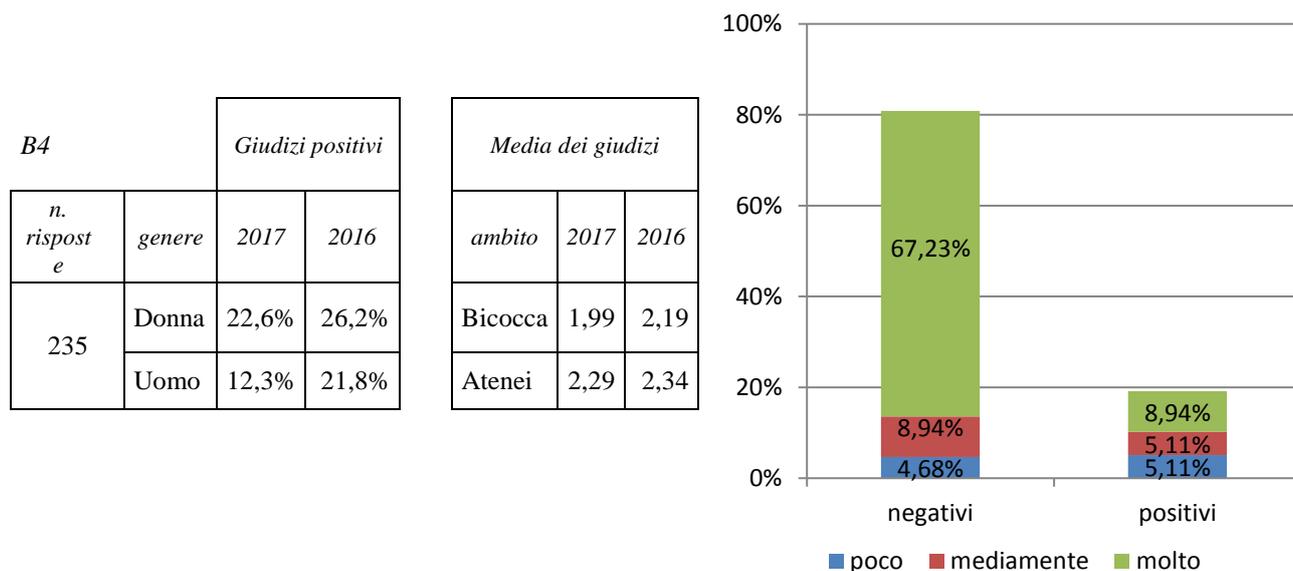
Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla religione (*Tabella 4.2.3*) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è altamente positiva (punteggio medio pari a 5,48), sostanzialmente come l'anno scorso e come il benchmark (punteggio medio pari a 5,47). Si rileva un decremento per le donne e un aumento per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 129 su 186 rispondenti (pari a 69,35%).

Tabella 4.2.3: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



L'identità di genere (*Tabella 4.2.4*) non rappresenta un ostacolo per la valorizzazione sul lavoro (punteggio medio pari a 1,99) poco al di sotto del valore di benchmark. La percentuale di giudizi positivi è abbastanza cambiata rispetto allo scorso anno, soprattutto per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 158 su 235 rispondenti (pari a 67,23%).

Tabella 4.2.4: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

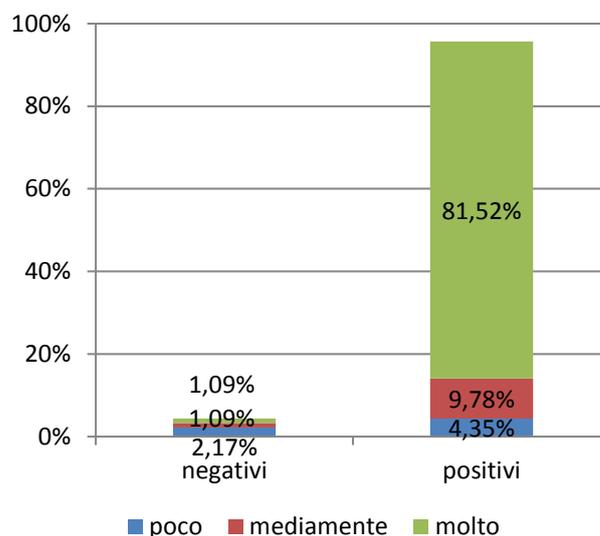


Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'etnia e/o razza (Tabella 4.2.5) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è molto positiva (punteggio medio pari a 5,65) e poco superiore al valore di benchmark (valore medio pari a 5,55). I valori raggiungono quasi la totalità per le donne e un valore intorno al 90% per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 150 su 184 rispondenti (pari a 81,52%).

Tabella 4.2.5: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

B5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
184	Donna	99,1%	97,5%
	Uomo	90,8%	94,2%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	5,65	5,63
Atenei	5,55	5,48

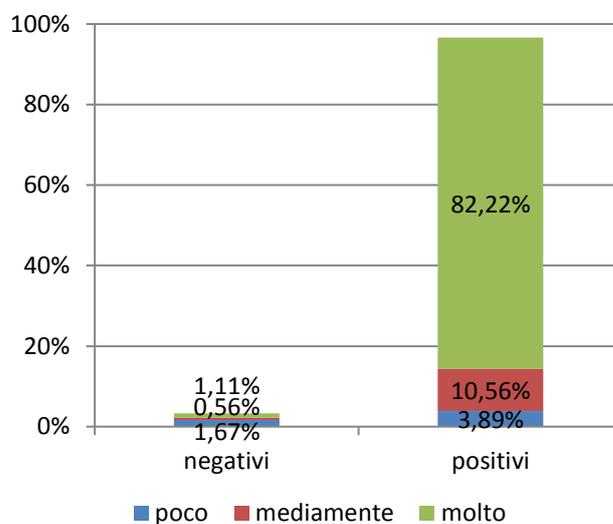


Anche per il rispetto in relazione alla lingua parlata (Tabella 4.2.6) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è ampiamente positiva (punteggio medio pari a 5,69) e superiore al valore di benchmark (5,56). I giudizi positivi raggiungono la totalità per le donne e sono superiori al 90% per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 148 su 180 rispondenti (pari a 82,22%).

Tabella 4.2.6: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

B6		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
180	Donna	100%	96,7%
	Uomo	90,8%	94,3%

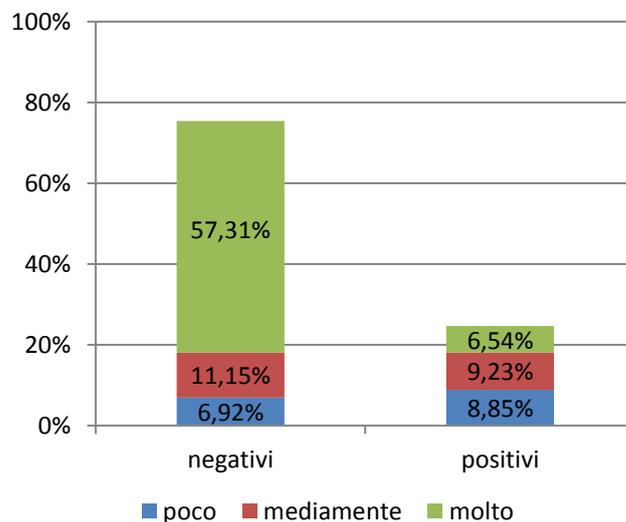
Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	5,69	5,61
Atenei	5,56	5,46



L'età non rappresenta più di tanto un ostacolo sul lavoro (Tabella 4.2.7), il punteggio medio dell'Ateneo è pari a 2,21, su una media generale di 2,38. I valori sono mutati rispetto allo scorso anno in particolare per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 149 su 260 rispondenti (pari a 57,31%).

Tabella 4.2.7: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

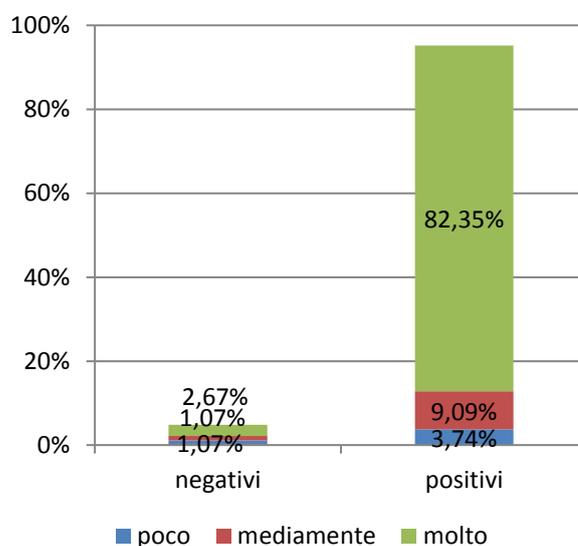
B7		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
260	Donna	25,7%	34,7%	Bicocca	2,21	2,41
	Uomo	23,5%	25,4%	Atenei	2,38	2,56



Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'orientamento sessuale (Tabella 4.2.8) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'Ateneo è decisamente positiva (punteggio medio pari a 5,63) superiore anche al benchmark (5,57). I giudizi positivi prevalgono per le donne con punteggio 98,2. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 154 su 187 rispondenti (pari a 82,35%).

Tabella 4.2.8: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

B8		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
187	Donna	98,2%	95,2%	Bicocca	5,63	5,62
	Uomo	90,0%	72,7%	Atenei	5,57	5,46

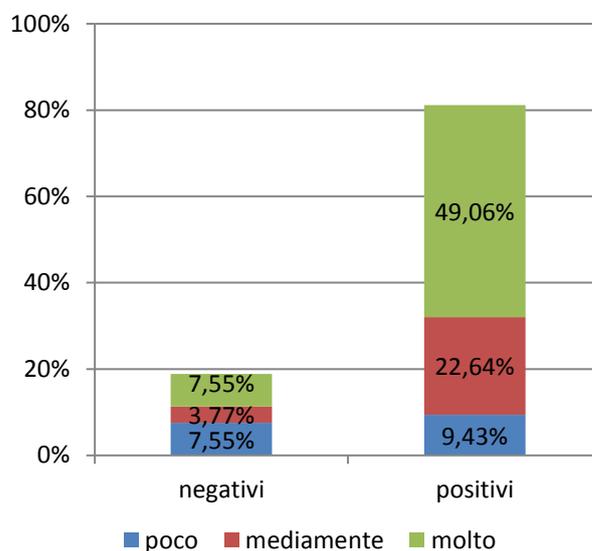


Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla disabilità (Tabella 4.2.9), in Ateneo il valore medio è alto (pari a 4,83) allineato al valore di benchmark (4,88). Di nuovo, si evidenzia una situazione più positiva per le donne, ma comunque simile a quella dell'anno precedente. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 26 su 53 rispondenti (pari a 49,06%).

Tabella 4.2.9: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

B9		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
53	Donna	87,5%	85,3%
	Uomo	71,4%	72,7%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,83	4,89
Atenei	4,88	4,96

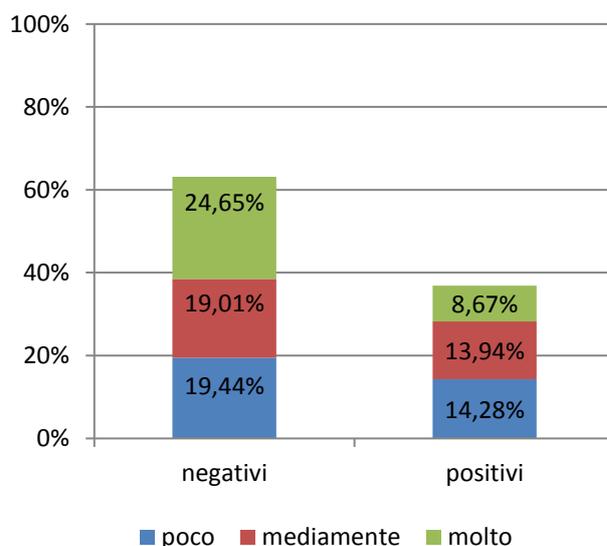


4.3. L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

L'equità (per carico di lavoro, responsabilità, rapporto tra retribuzione e lavoro svolto, imparzialità del superiore) è valutata in modo **negativo dal ~60% dei rispondenti**, con giudizio medio 3,00 (di poco inferiore alla media degli Atenei). Per quasi **un quarto** dei rispondenti il giudizio è totalmente negativo. Come l'anno scorso, i valori più bassi sono per la **proporzione tra impegno richiesto e retribuzione** (valore medio 2,63) e **differenziazione della retribuzione per lavoro svolto** (valore medio 2,30).

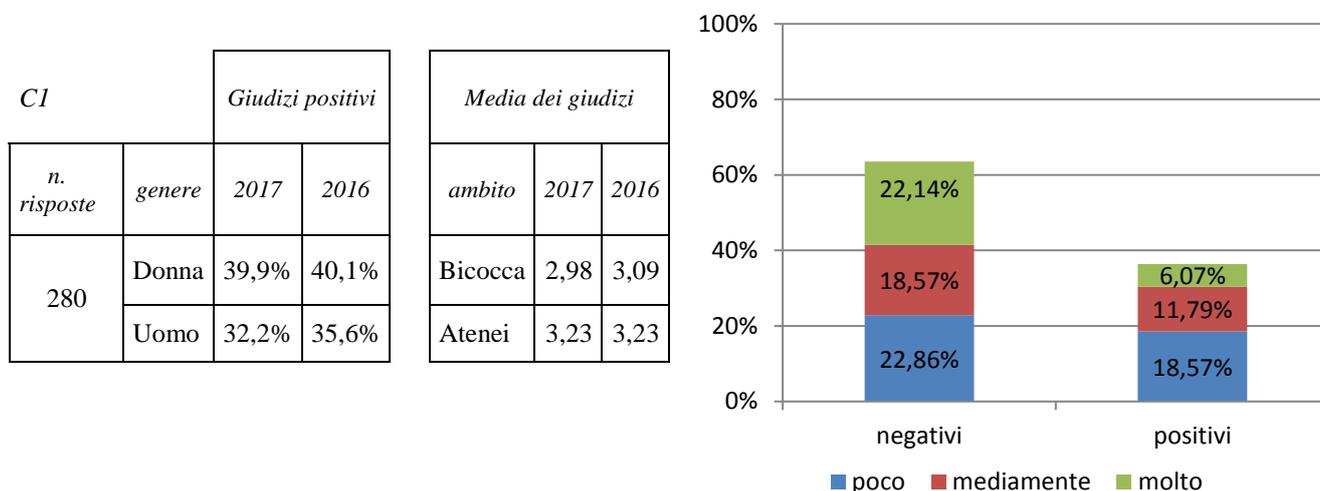
		Giudizi positivi	
		2017	2016
genere			
Donna		38,9%	39,9%
Uomo		33,5%	36,2%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,00	2,99
Atenei	3,11	3,13



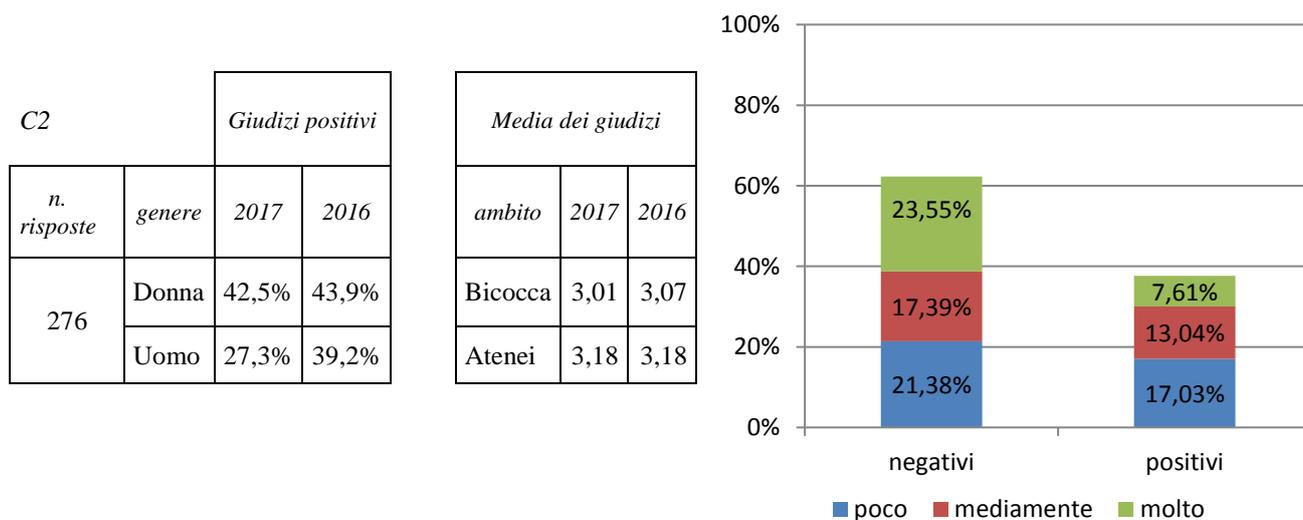
Per quanto riguarda l'assegnazione del carico di lavoro (*Tabella 4.3.1*) i rispondenti dell'Ateneo ritengono che non sia del tutto equa (punteggio medio pari a 2,98) non discostandosi molto dagli altri Atenei (punteggio medio pari a 3,23). Come per l'anno precedente prevalgono i giudizi negativi, in modo particolare per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.3.1: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



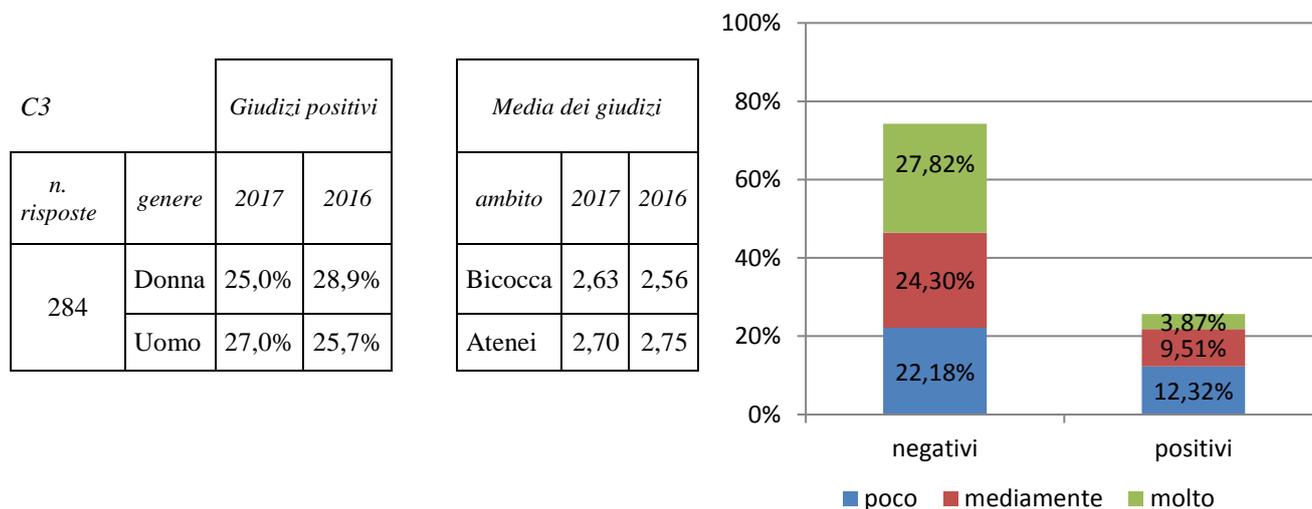
In Ateneo non si ritiene equa la distribuzione delle responsabilità (*Tabella 4.3.2*), infatti il punteggio medio è pari a 3,01 al di sotto, seppur di poco, del valore di benchmark (punteggio medio pari a 3,18). I giudizi positivi sono diminuiti più che altro per gli uomini. La distribuzione per categorie dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.3.2: Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di responsabilità



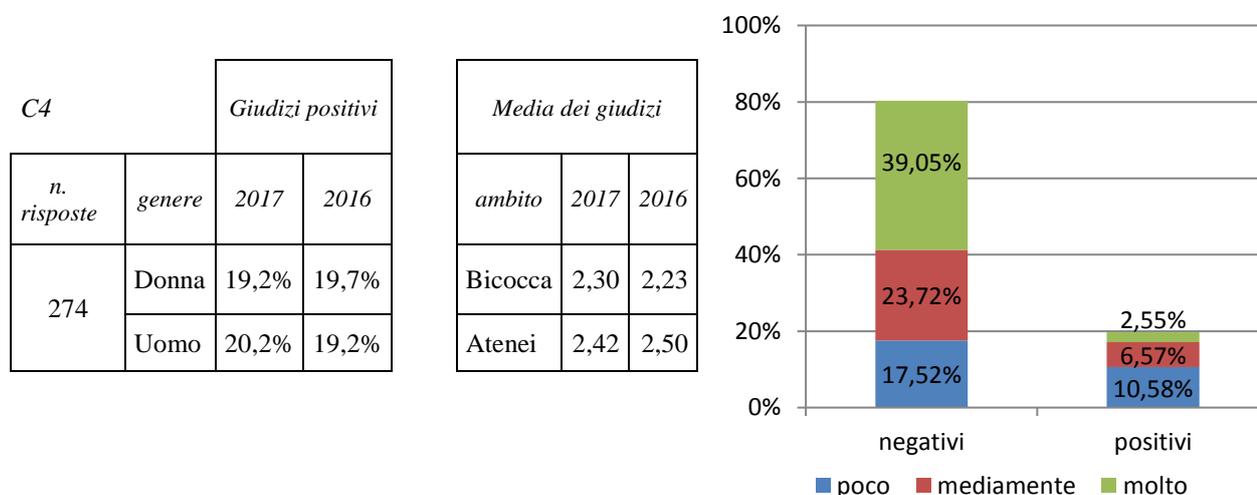
I rispondenti di Ateneo non giudicano adeguata la retribuzione rispetto all'impegno richiesto (Tabella 4.3.3) il punteggio medio è pertanto pari a 2,63, leggermente inferiore al valore di benchmark (pari a 2,70). I giudizi positivi sono leggermente diminuiti per le donne e di poco aumentati per gli uomini. La distribuzione per categorie dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.3.3: Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



Anche il rapporto tra retribuzione e quantità e qualità del lavoro svolto (Tabella 4.3.4) non viene ritenuto equilibrato dalla maggior parte dei rispondenti dell'Ateneo (punteggio medio pari a 2,30), in misura maggior rispetto al valore di benchmark comunque basso (punteggio medio pari a 2,42). I giudizi sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto allo scorso anno. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 107 su 274 rispondenti (pari a 39,05%).

Tabella 4.3.4: Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

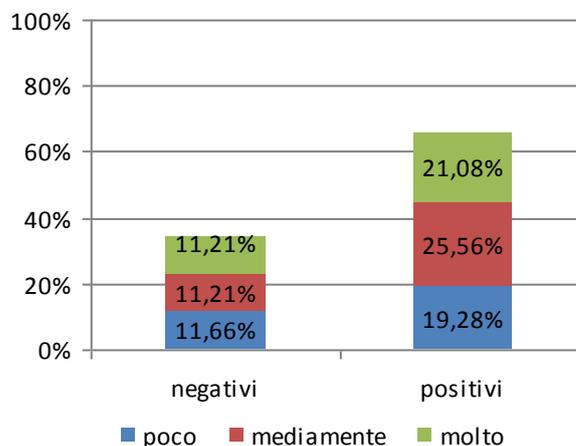


In relazione alle decisioni sul lavoro prese dal responsabile (Tabella 4.3.5) la situazione è simile a quella dell'anno precedente (punteggio medio pari a 4,08) e al benchmark (4,02). I giudizi positivi sono quasi identici per le donne e un po' diminuiti per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.3.5: Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

C5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
271	Donna	67,6%	66,5%
	Uomo	60,7%	64,6%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,08	3,99
Atenei	4,02	3,99

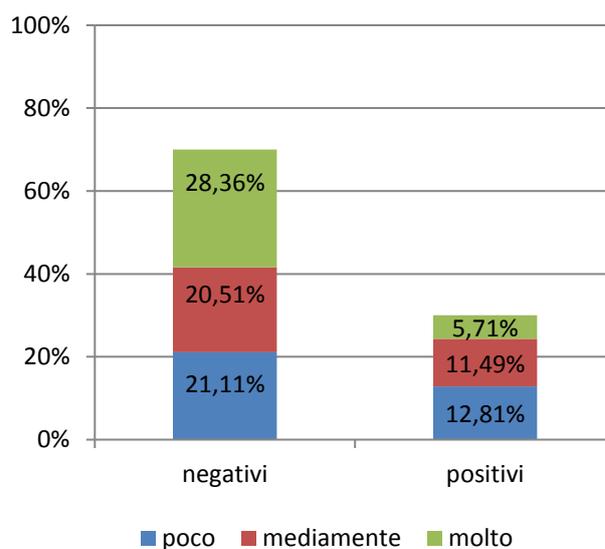


4.4. Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

La carriera (chiarezza del percorso professionale, correlazione tra carriera e merito, sviluppo di capacità e attitudini, adeguatezza del ruolo col profilo professionale, soddisfazione per il percorso svolto in Ateneo) è valutata in modo **negativo dal ~70% dei rispondenti**, con giudizio medio 2,76 (quasi uguale alla media generale). Per quasi il **30%** dei rispondenti il giudizio è totalmente negativo. Come in precedenza, i valori più bassi sono per la **chiarezza del percorso** (valore medio 2,21) e **correlazione tra carriera e merito** (valore medio 2,22).

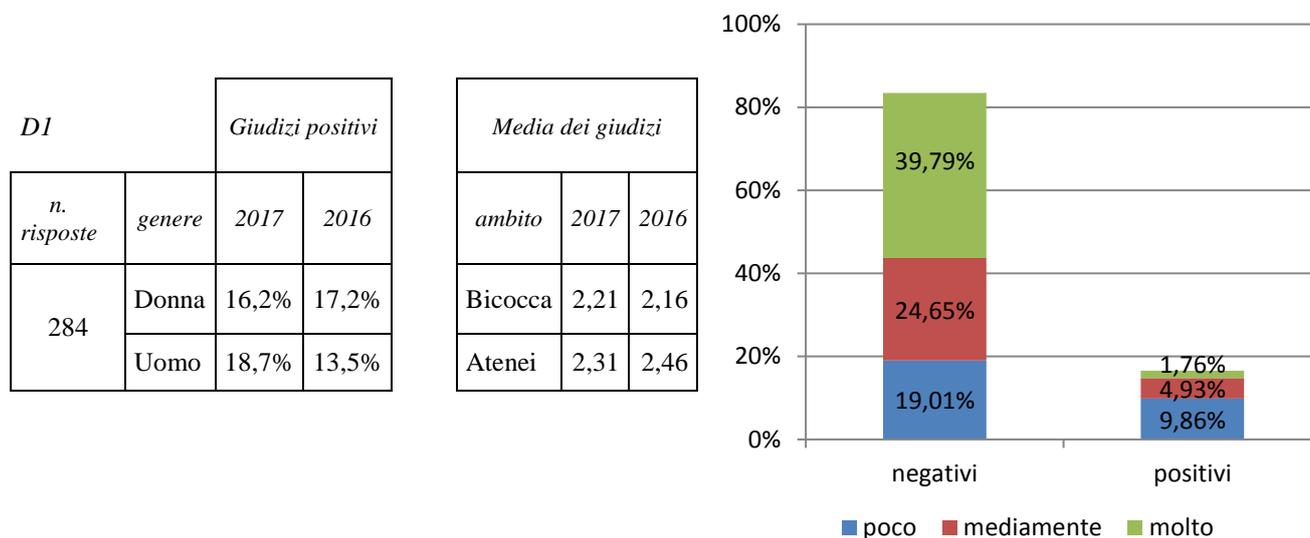
genere	Giudizi positivi	
	2017	2016
Donna	29,3%	30,1%
Uomo	31,8%	28,3%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	2,76	2,81
Atenei	2,79	2,98



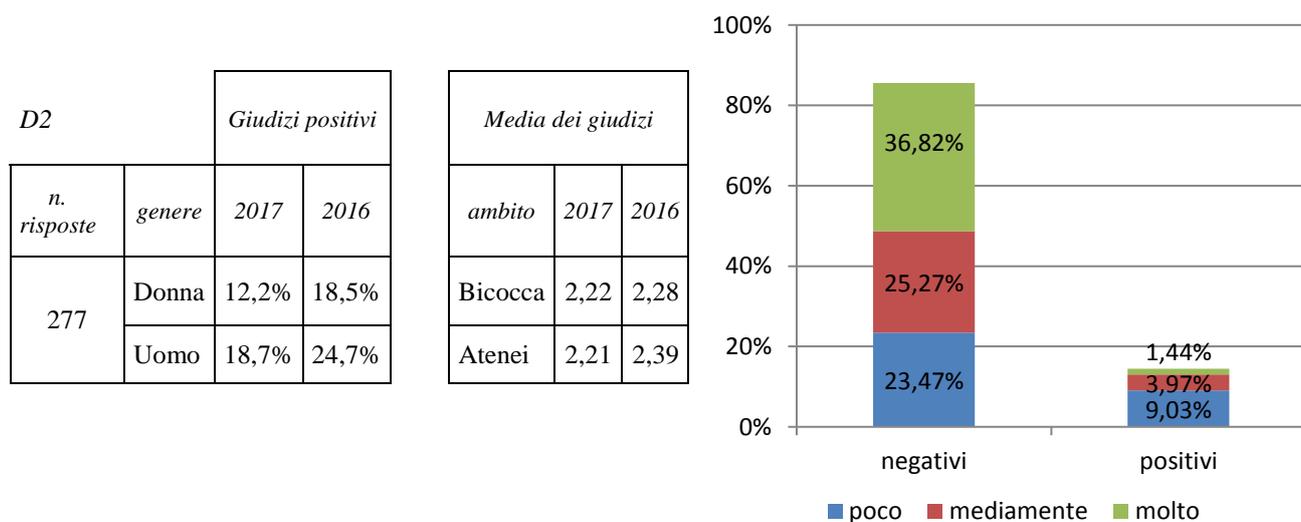
I rispondenti dell'Ateneo ritengono che lo sviluppo professionale non sia chiaro e ben delineato (Tabella 4.4.1; punteggio medio pari a 2,21) confermando la tendenza abbastanza negativa per tutti gli Atenei (2,31). Nonostante la percentuale sia migliorata per gli uomini, risulta essere ancora bassa sia per gli uomini sia per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 113 su 284 rispondenti (pari a 39,79%).

Tabella 4.4.1: In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



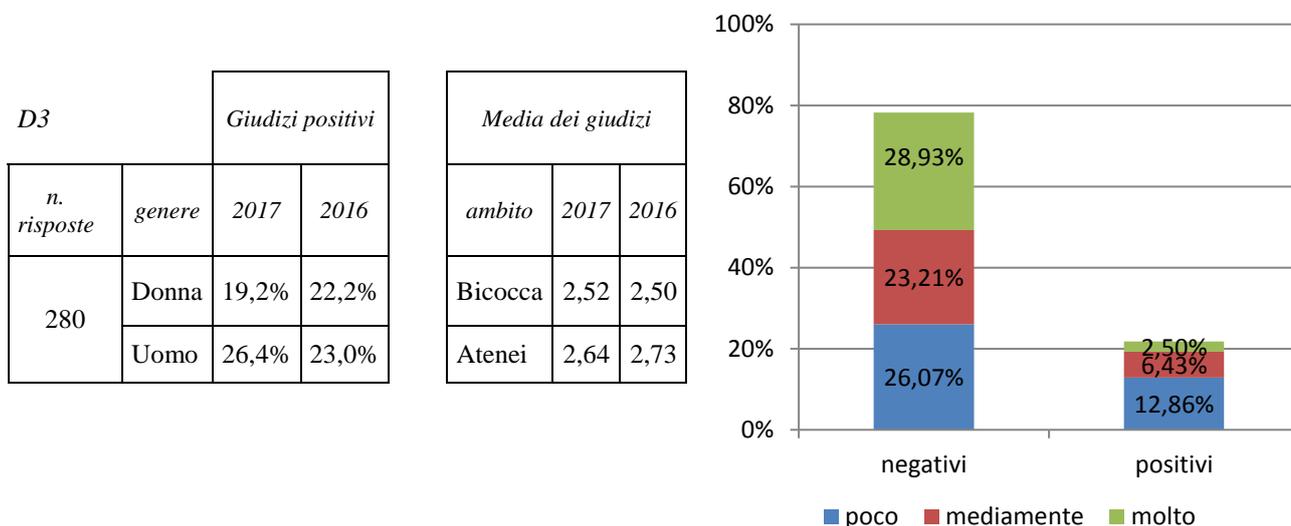
I rispondenti dell'Ateneo non credono che le possibilità di carriera siano legate al merito (Tabella 4.4.2), con un punteggio medio di 2,22, opinione condivisa anche nelle altre Università (valore medio 2,21). Inoltre i giudizi positivi, già bassi, sono diminuiti per uomini e donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 102 su 277 rispondenti (pari a 36,82%).

Tabella 4.4.2: Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito



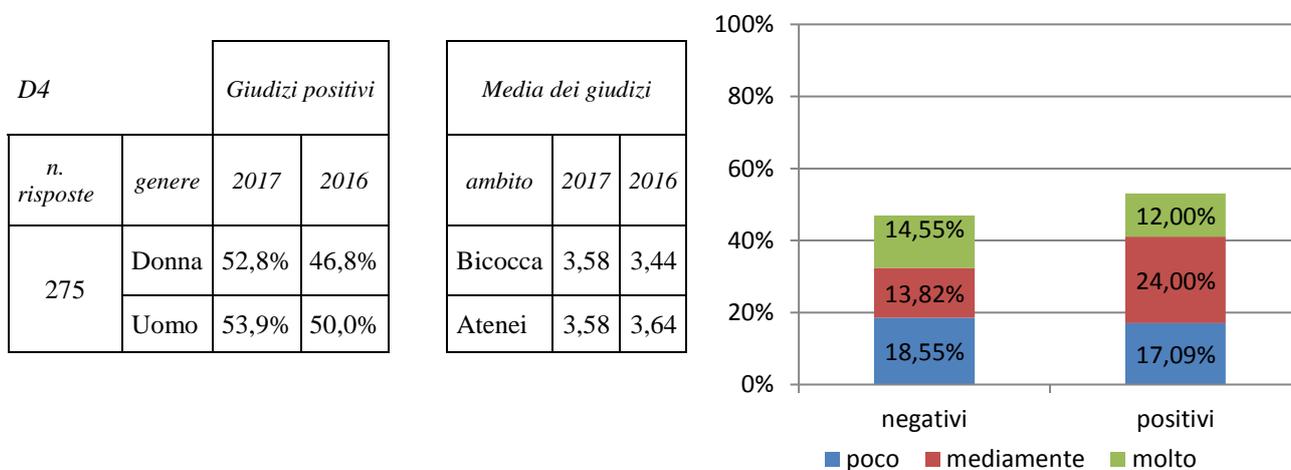
I rispondenti non ritengono che l'Ateneo dia la possibilità di sviluppare le proprie capacità e attitudini richieste dal ruolo ricoperto (Tabella 4.4.3), infatti il punteggio medio è pari a 2,52, peggiore del benchmark anche se di poco (2,64). Si riscontra un incremento di giudizi positivi per gli uomini e un decremento per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.4.3: L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



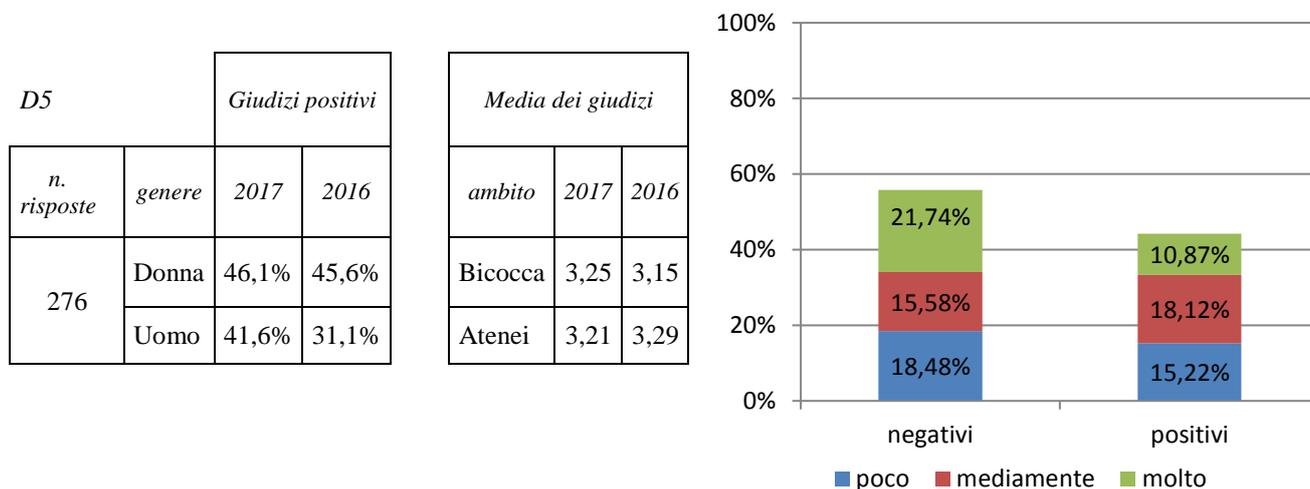
In merito all'adeguatezza del ruolo ricoperto rispetto al proprio profilo professionale (Tabella 4.4.4) il punteggio medio di Ateneo è pari a 3,58, migliorato rispetto a prima e allineato perfettamente con le altre Università. Si rileva un aumento di qualche punto percentuale sui giudizi positivi, per gli uomini e per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.4.4: Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



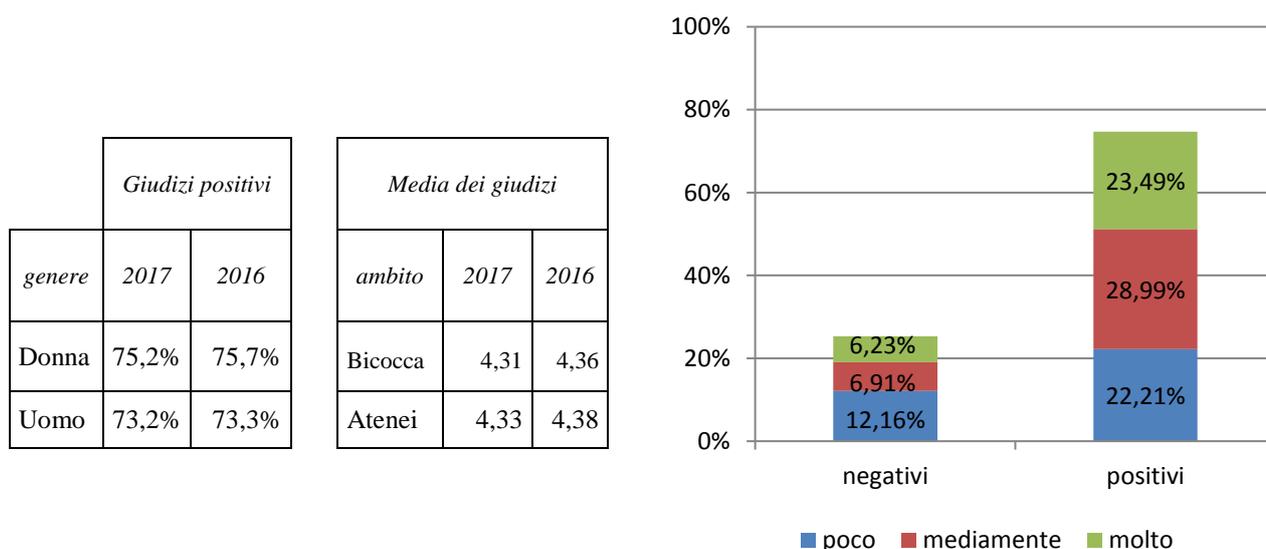
I rispondenti dell'Ateneo non sono molto soddisfatti del proprio percorso professionale (Tabella 4.4.5), rilevando un punteggio medio pari a 3,25 di poco migliore del valore di benchmark (pari a 3,21). Rispetto allo scorso anno si evidenzia un miglioramento, piuttosto marcato per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.4.5: Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo



4.5. Il mio lavoro (sezione E)

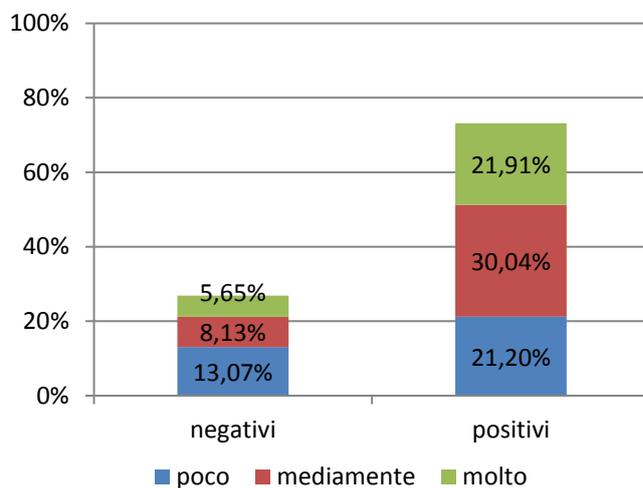
Le caratteristiche dell'attività lavorativa (aspettative, possesso delle competenze, risorse disponibili, autonomia, realizzazione personale) sono **positive per il ~75% dei rispondenti** con giudizio medio 4,31 (valore che poco si discosta dalla media degli altri Atenei). Quasi il 30% ha espresso opinione mediamente positiva, e quasi un quarto decisamente positiva. Come in precedenza, il valore più alto dei giudizi medi ricorre per il **possesso delle competenze** (4,84), il più basso per la **realizzazione personale** (3,59).



Come si nota della *Tabella 4.5.1* i rispondenti dell'Ateneo sono convinti di sapere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro (punteggio medio pari a 4,28), così come accade anche nelle altre Università (benchmark pari a 4,35). La situazione è praticamente la stessa dell'anno precedente. Inoltre, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è piuttosto uniforme.

Tabella 4.5.1: So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

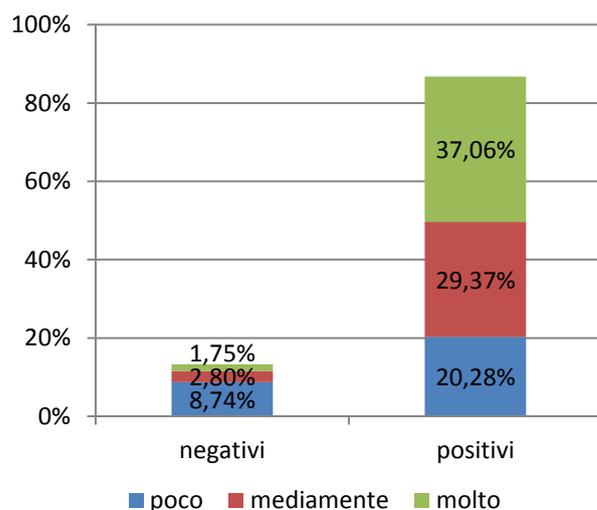
E1		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
		2017	2016	ambito	2017	2016
n. risposte	genere					
		2017	2016		2017	2016
283	Donna	74,2%	73,9%	Bicocca	4,28	4,34
	Uomo	73,0%	73,3%	Atenei	4,35	4,40



I rispondenti dell'Ateneo pensano di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (*Tabella 4.5.2*; punteggio medio pari a 4,84), quasi come il valore di benchmark (4,88). Si riscontra una maggior frequenza di giudizi positivi, soprattutto quelli molto positivi. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.5.2: Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E2		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
		2017	2016	ambito	2017	2016
n. risposte	genere					
		2017	2016		2017	2016
286	Donna	86,6%	89,4%	Bicocca	4,84	4,95
	Uomo	86,8%	86,3%	Atenei	4,88	4,93

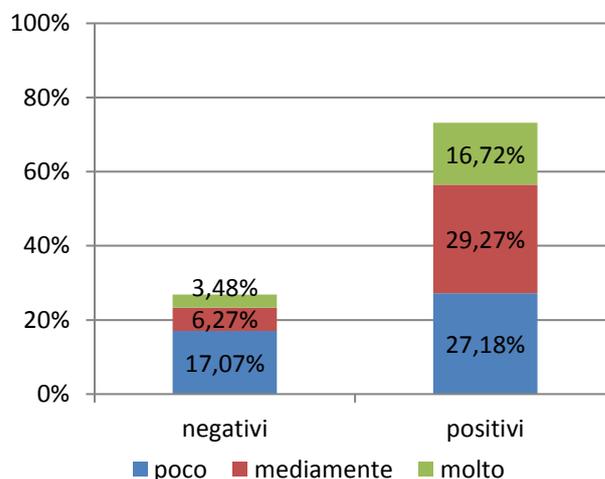


Per quanto riguarda le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (Tabella 4.5.3) i rispondenti dell'Ateneo li ritengono adeguati con un punteggio medio pari a 4,23, superiore al benchmark (pari a 4,13). Sono aumentati i giudizi positivi, superando il 70% delle persone soddisfatte. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.5.3: Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
287	Donna	73,3%	70,2%
	Uomo	70,7%	68,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,23	4,16
Atenei	4,13	4,14

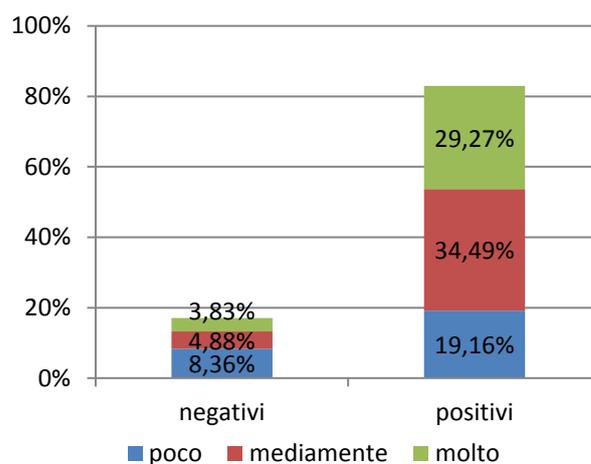


I rispondenti dell'Ateneo pensano di avere un adeguato livello di autonomia per svolgere il proprio lavoro (Tabella 4.5.4; punteggio medio pari a 4,63), esattamente come negli altri Atenei. La percentuale è diminuita, in particolare per gli uomini. Le distribuzioni per categorie e dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.5.4: Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

E4		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
287	Donna	82,4%	84,5%
	Uomo	83,7%	88,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,63	4,72
Atenei	4,63	4,62

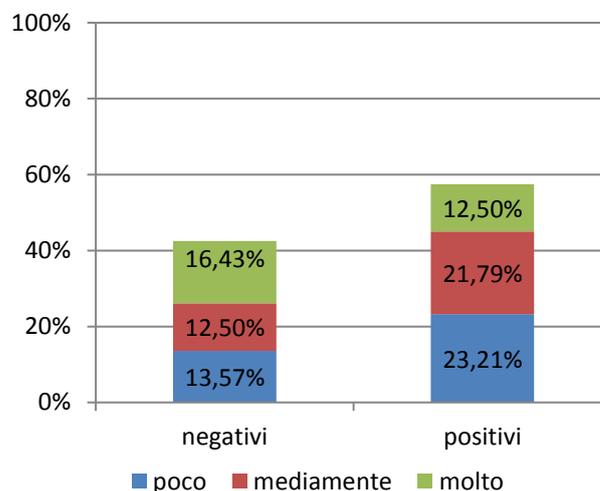


I rispondenti dell'Ateneo non sono molto soddisfatti della propria realizzazione personale attraverso il lavoro (Tabella 4.5.5) con un punteggio medio pari a 3,59 mentre il valore di benchmark è di poco superiore (3,65). La situazione è praticamente invariata rispetto all'anno precedente. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.5.5: Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

E5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
280	Donna	59,7%	60,1%
	Uomo	51,6%	51,3%

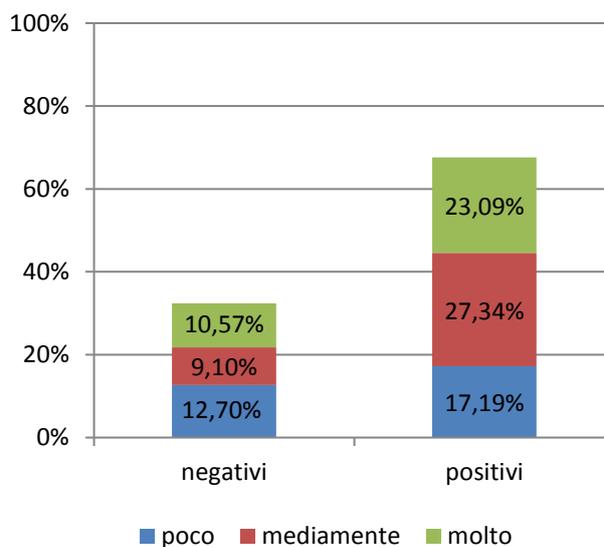
Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,59	3,62
Atenei	3,65	3,79



4.6. I miei colleghi (sezione F)

Il rapporto coi colleghi (senso di squadra, collaborazione, rispetto, condivisione informazioni, impulso a lavorare in gruppi) è giudicato **positivo per quasi il ~70% dei rispondenti** con giudizio medio 4,11 (di poco inferiore agli altri Atenei, circa stazionario). Come già precedentemente, il valore più alto dei giudizi medi ricorre per la **disponibilità ad aiutare i colleghi** (5,18) anche se la condivisione di informazioni è soltanto pari a 3,94 e lo spirito di squadra arriva a 3,55, forse perché non viene incentivato, visto che il valore più basso riguarda l'impulso dell'Ateneo a **lavorare in gruppi** (3,01).

		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere	2017	2016	ambito	2017	2016	
Donna	69,2%	74,2%	Bicocca	4,11	4,18	
Uomo	64,9%	63,8%	Atenei	4,27	4,29	

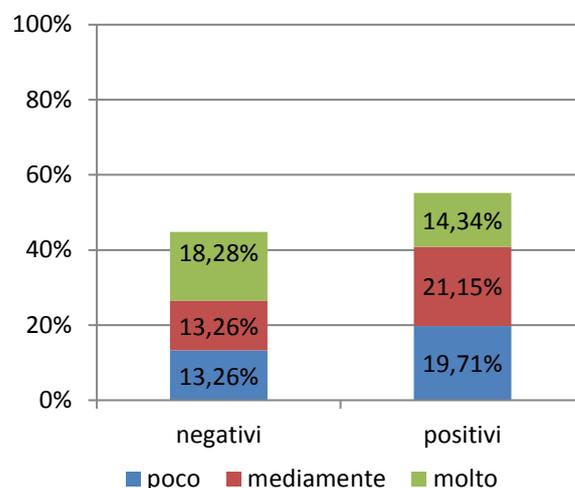


In particolare, (Tabella 4.6.1) il punteggio medio inerente al sentirsi parte di una squadra raggiunge la sufficienza e risulta essere 3,55 con una percentuale più bassa per entrambi i generi, soprattutto per le donne. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.6.1: Mi sento parte di una squadra

F1		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
279	Donna	58,8%	67,5%
	Uomo	48,9%	50,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,55	3,83
Atenei	3,72	3,82

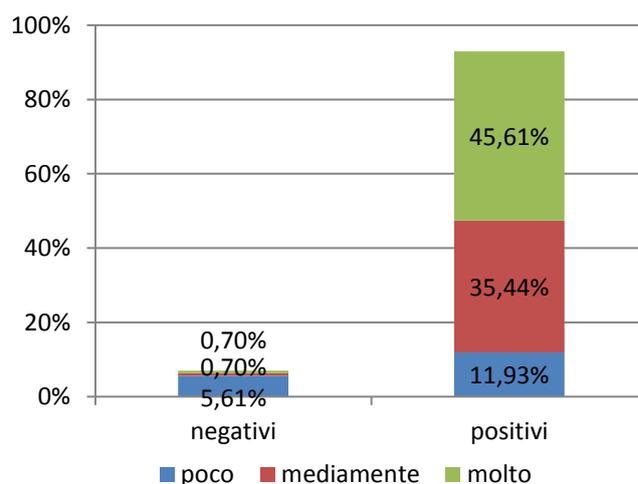


Quasi la totalità dei rispondenti dell'Ateneo si rende disponibile ad aiutare i propri colleghi (Tabella 4.6.2) con un punteggio medio pari a 5,18, grossomodo come il benchmark (5,28) con una percentuale di oltre il 90%. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi evidenzia la prevalenza del giudizio più positivo (pari a 6), che ricorre per 130 su 285 persone (pari a 45,61%).

Tabella 4.6.2: Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

F2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
285	Donna	92,5%	96,9%
	Uomo	94,4%	94,6%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	5,18	5,24
Atenei	5,28	5,23

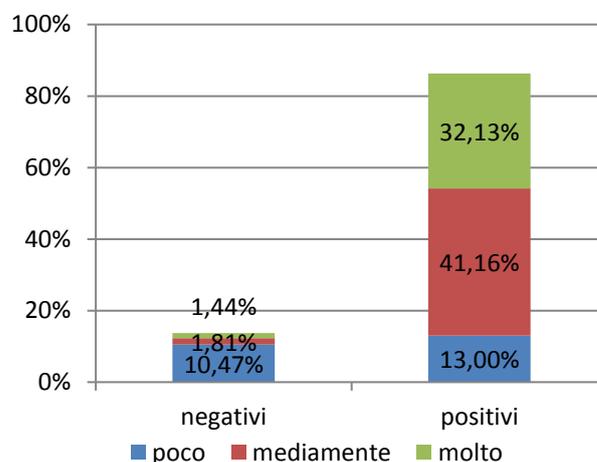


I rispondenti dell'Ateneo ritengono di essere stimati e rispettati dai propri colleghi (Tabella 4.6.3) registrando un punteggio di 4,87 e superando il valore di benchmark (punteggio medio pari a 4,84). Inoltre i giudizi positivi vanno oltre l'85% con una percentuale più alta in particolare per gli uomini. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme, sottolineando che più del 40% è mediamente positivo.

Tabella 4.6.3: Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

F3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
277	Donna	86,3%	87,3%
	Uomo	86,7%	81,2%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,87	4,75
Atenei	4,84	4,79

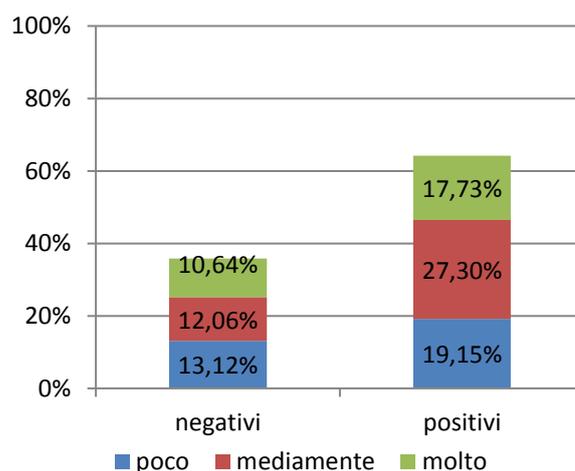


I giudizi sono per circa due terzi positivi anche in merito alla disponibilità dei colleghi a condividere le informazioni (Tabella 4.6.4) con un punteggio medio pari a 3,94 quasi allineato con il benchmark (4,13). Quest'anno si riscontra un avvicinamento dei giudizi tra uomini e donne. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.6.4: Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

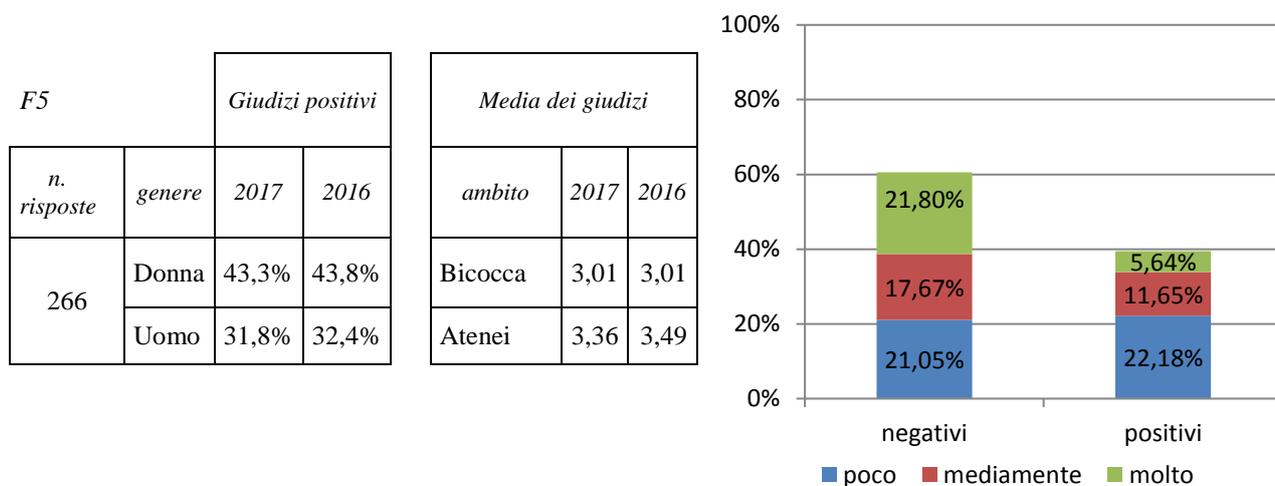
F4		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
282	Donna	65,4%	72,6%
	Uomo	62,9%	60,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,94	4,07
Atenei	4,13	4,09



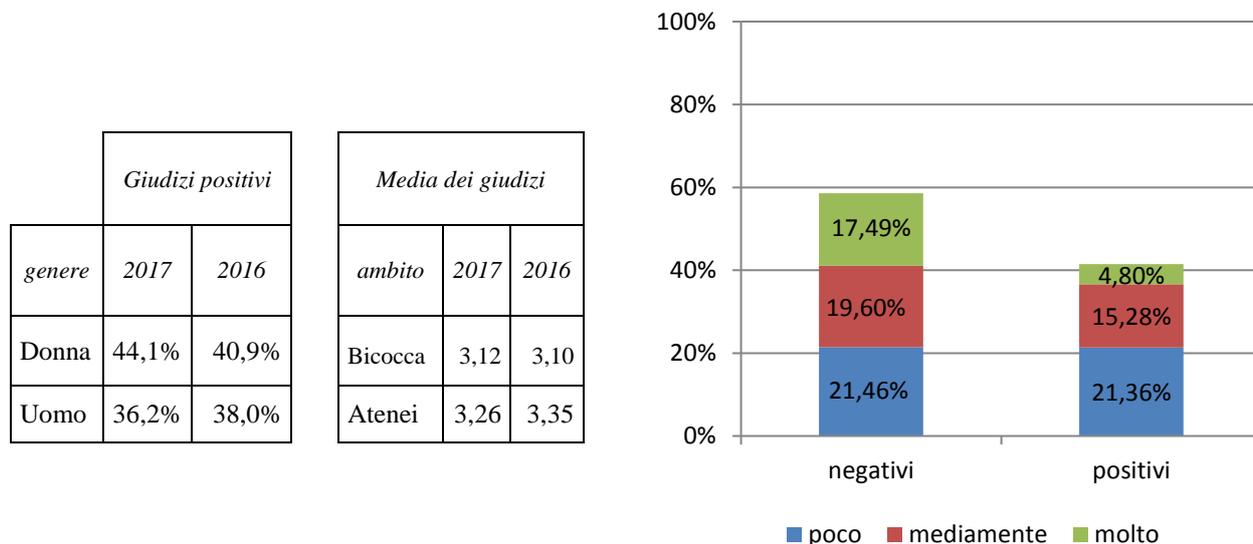
I rispondenti dell'Ateneo reputano che non siano favoriti il lavoro in gruppo e la collaborazione tra colleghi (Tabella 4.6.5). Il punteggio medio di Ateneo, come lo scorso anno, è pari a 3,01, poco inferiore al valore di benchmark che ammonta a 3,36. Sia per gli uomini che per le donne le percentuali restano sostanzialmente invariate rispetto all'anno precedente, anche se la differenza per genere è ancora superiore ai 10 punti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.6.5: L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare



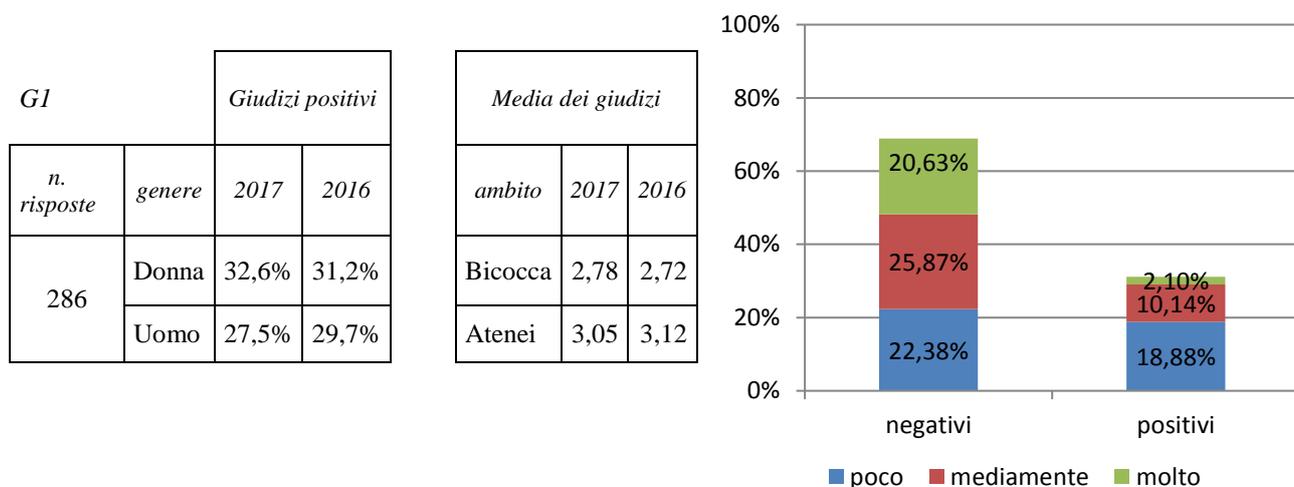
4.7. Il contesto del mio lavoro (sezione G)

Il contesto lavorativo (formazione, chiarezza delle regole di comportamento, definizione di compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, conciliazione vita e lavoro) è giudicato in modo **negativo** dal **~57% dei rispondenti** con giudizio medio 3,12 (di poco inferiore agli altri Atenei). Del tutto insoddisfatto quasi un quinto dei rispondenti. I giudizi più bassi riguardano la **circolazione delle informazioni** internamente (2,75) e le **attività per la formazione** (2,78).



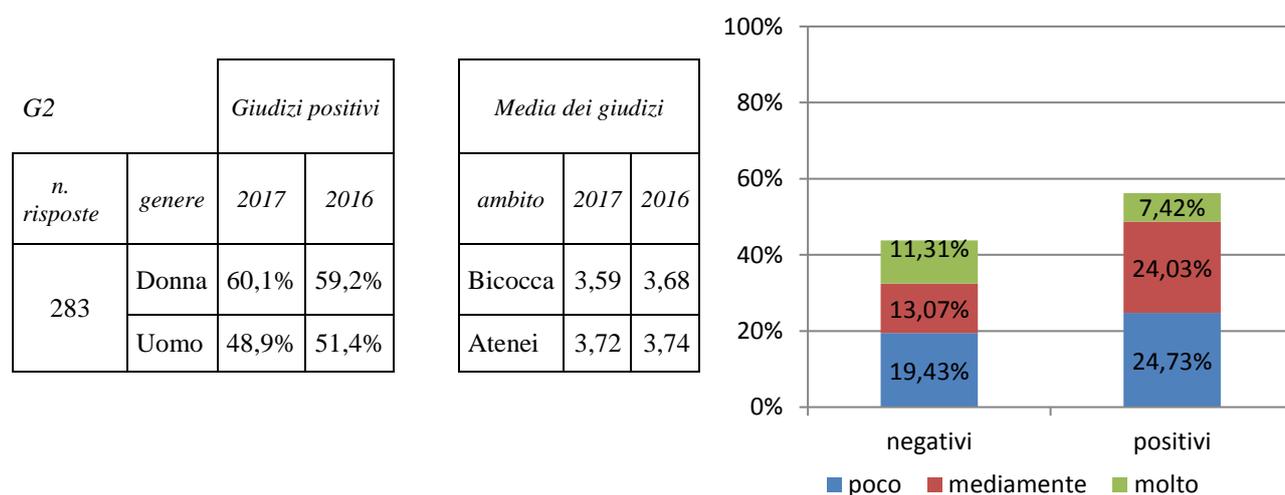
La maggioranza dei rispondenti non pensa che l'Ateneo investa sulle persone, in particolare attraverso la formazione (Tabella 4.7.1), riportando un punteggio medio pari a 2,78 e inferiore al valore di benchmark (3,05). Soltanto quasi un terzo dei rispondenti si ritiene soddisfatto, e più del 20% è molto negativo; comunque la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 4.7.1: L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



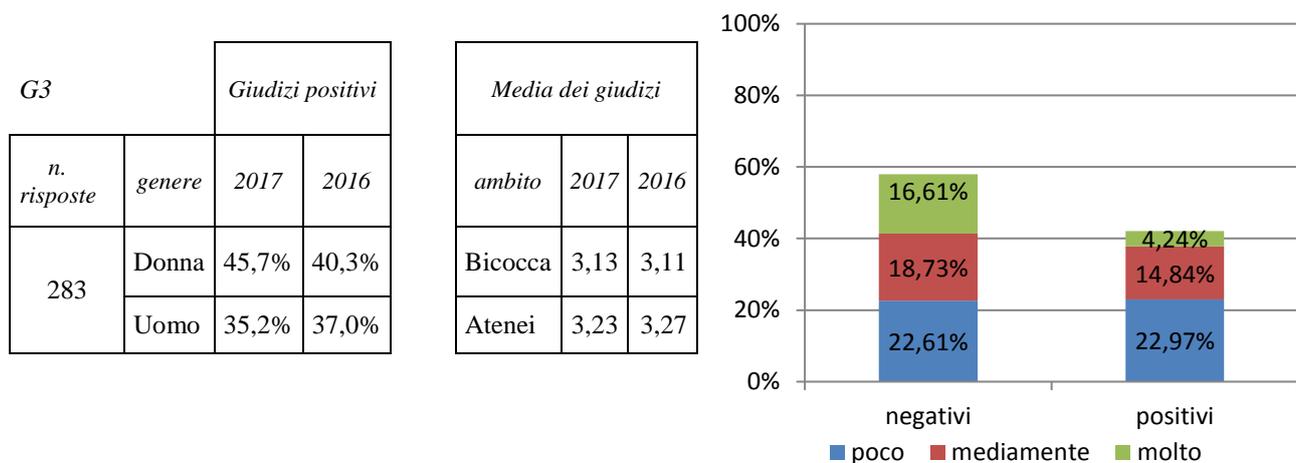
Più della metà dei rispondenti ritiene che le regole di comportamento al lavoro siano chiaramente definite (Tabella 4.7.2), evidenziando un miglioramento per le donne e peggioramento per gli uomini. Ne deriva un punteggio medio complessivo intorno alla sufficienza pari a 3,59 e simile al benchmark (3,72). La distribuzione per categorie e quella generale dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 4.7.2: Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



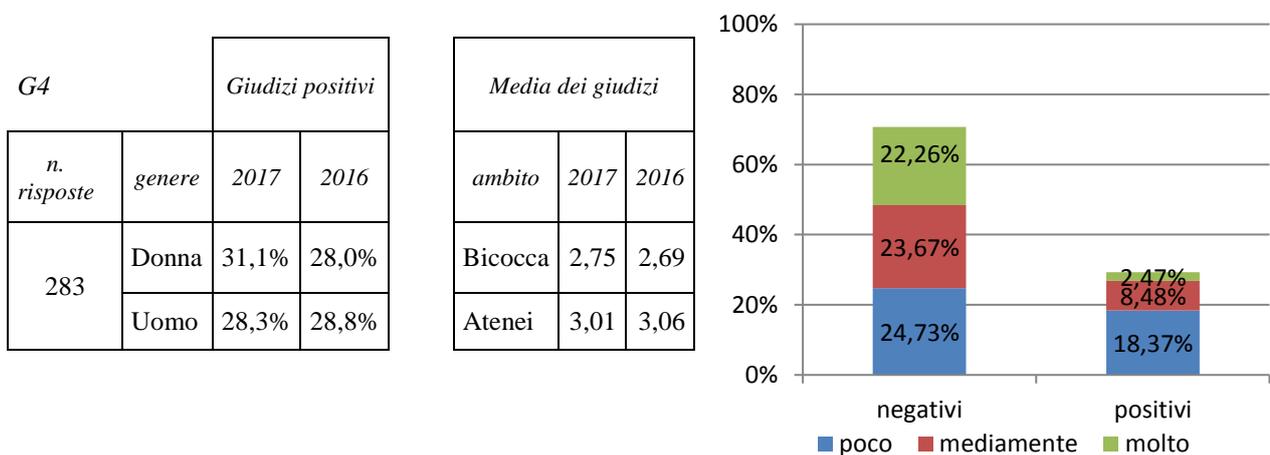
Compiti e ruoli organizzativi non sono ben definiti per una gran parte dei rispondenti dell'Ateneo (Tabella 4.7.3) per cui il punteggio medio risulta pari a 3,13 di poco inferiore alla sufficienza e al valore di benchmark, pari a 3,23. Comunque, si riscontra un miglioramento della situazione per le donne e un modesto peggioramento per gli uomini, con una distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi sostanzialmente uniformi.

Tabella 4.7.3: I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



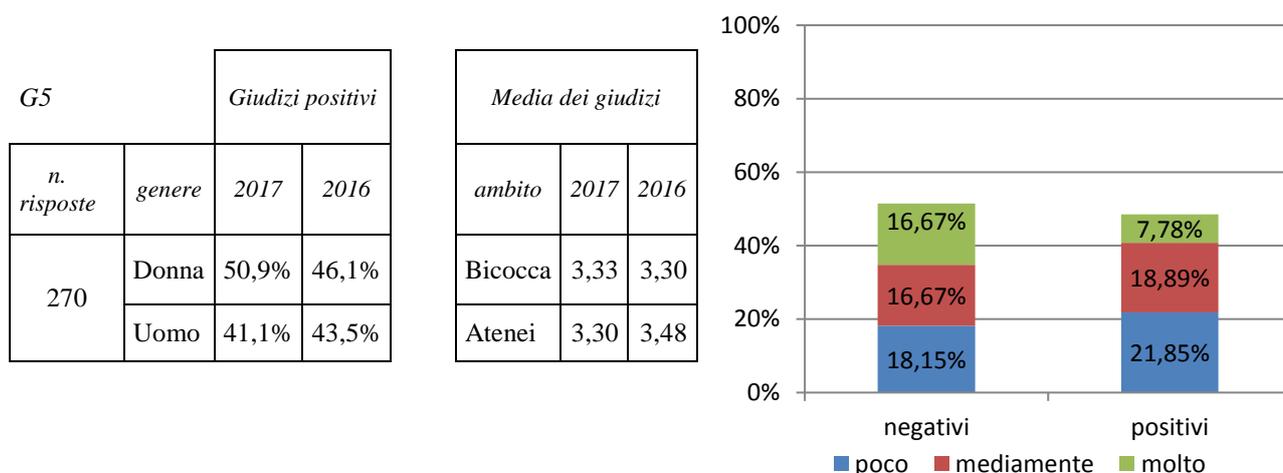
La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo non è sufficiente per la maggior parte dei rispondenti (Tabella 4.7.4) riportando un punteggio medio pari a 2,75 di poco più basso al valore di benchmark (3,01). La situazione è molto simile all'anno precedente e leggermente migliore per le donne. La distribuzione generale dei giudizi è grossomodo uniforme.

Tabella 4.7.4: La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata



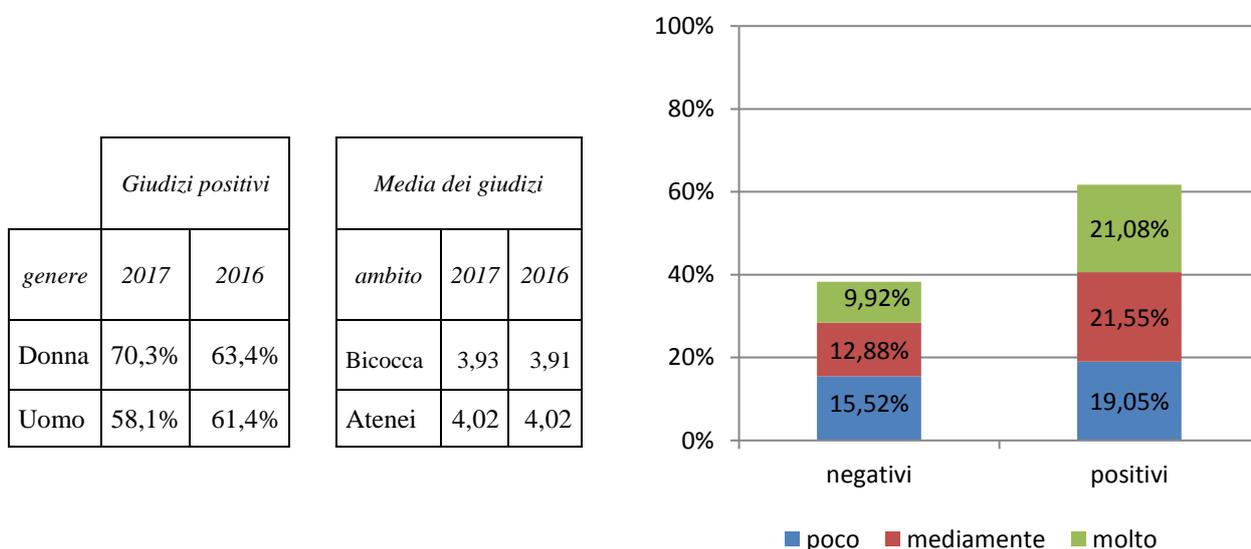
La maggior parte dei rispondenti non ritiene sufficienti le iniziative dell'Ateneo per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (Tabella 4.7.5). Il punteggio medio ottenuto è pari a 3,33, di poco superiore al valore di benchmark (pari a 3,30). Si sottolinea comunque un miglioramento per le donne e un peggioramento per uomini, con uno scostamento tra categorie di circa 10 punti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.7.5: L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



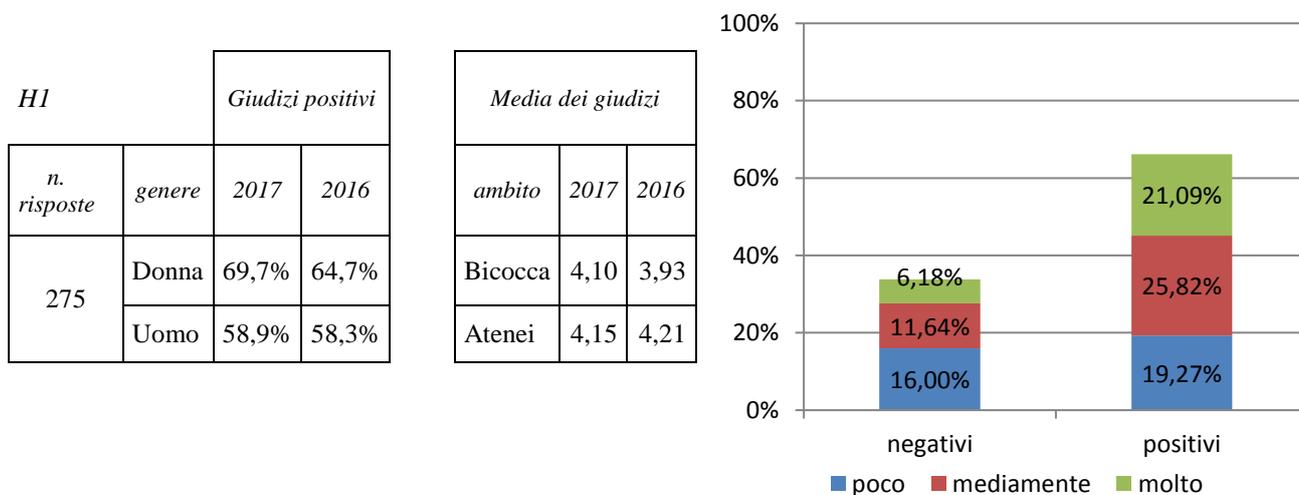
4.8. Il senso di appartenenza (sezione H)

Il senso di appartenenza (orgoglio di lavorare in Ateneo e per i suoi risultati, dispiacere per chi ne parla male, coerenza dei valori aziendali coi propri, desiderio di cambiare ente) è **presente per più del 60%** dei rispondenti con giudizio medio 3,93 (inferiore agli altri Atenei). Circa il **20%** ha un elevato senso di appartenenza. Come l'anno scorso, il giudizio più alto ricorre per **l'orgoglio per i risultati raggiunti dall'Ateneo** (4,44), quello più basso per il **desiderio di cambiare ente** (3,19).



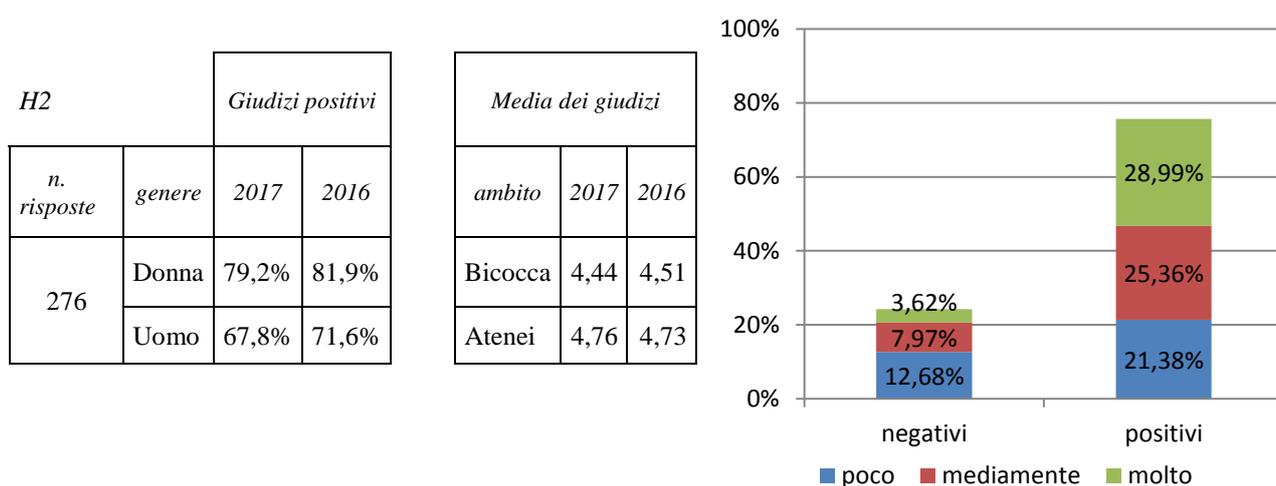
Per quanto riguarda il senso di orgoglio del personale (Tabella 4.8.1) il valore medio di Ateneo è buono e pari a 4,10, analogo al valore di benchmark pari a 4,15, con una situazione di poco migliorata rispetto all'anno prima. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 4.8.1: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università



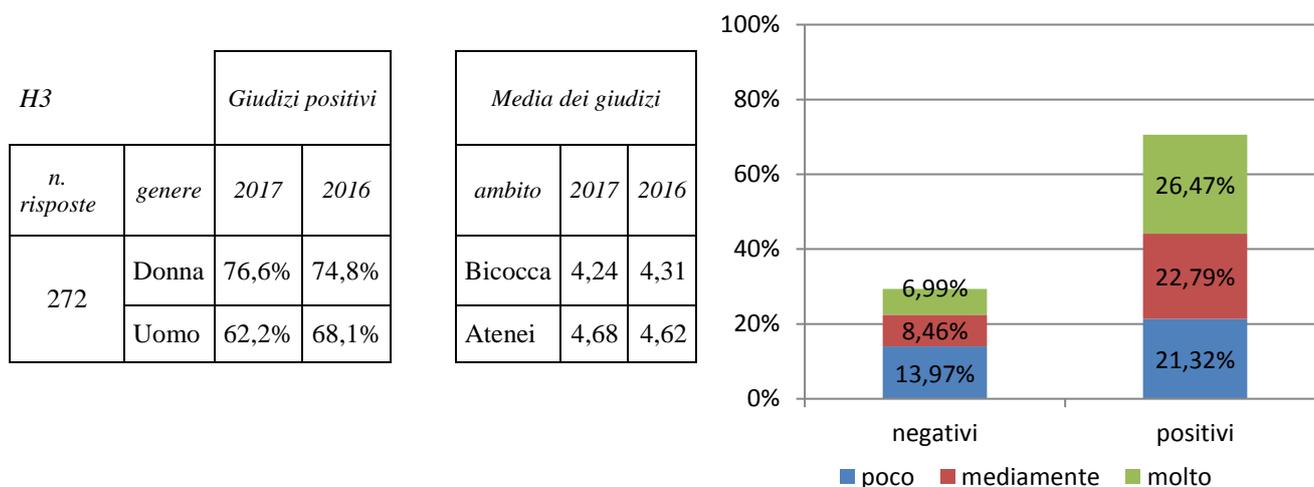
Il personale che ha partecipato all'indagine si ritiene soddisfatto (punteggio medio pari a 4,44) quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato (Tabella 4.8.2). Anche il livello di soddisfazione degli altri Atenei è positivo, infatti il valore del benchmark è di 4,76. Tuttavia i giudizi positivi sono diminuiti, seppur di poco, sia per le donne sia per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è sostanzialmente uniforme, con una percentuale di molto positivi quasi pari al 30%.

Tabella 4.8.2: Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato



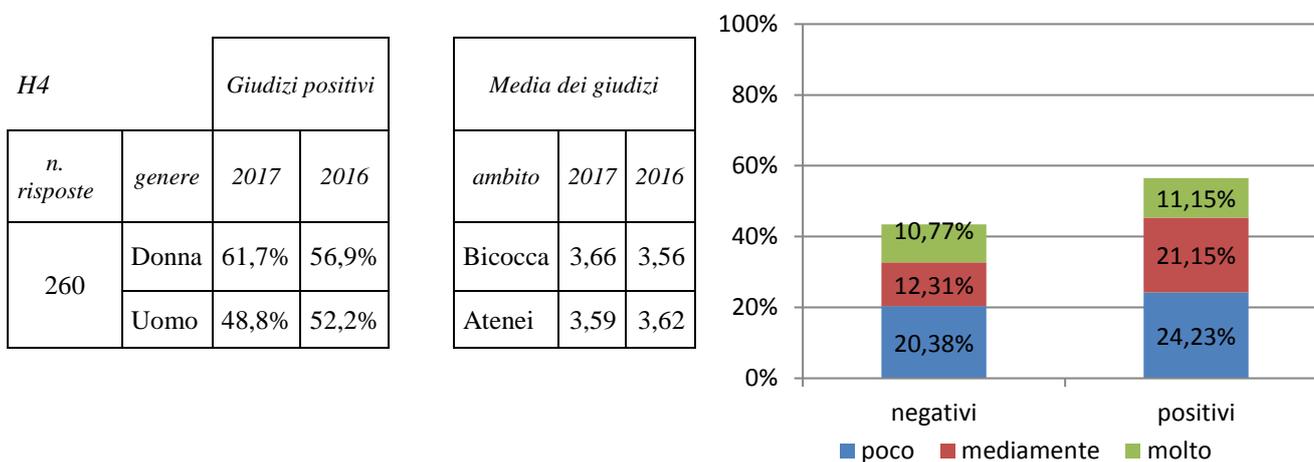
Coerentemente, i partecipanti all'indagine sono dispiaciuti quando qualcuno parla male dell'Ateneo (Tabella 4.8.3) con un punteggio medio pari a 4,24 inferiore al benchmark pari a 4,68. Si evidenzia un miglioramento per le donne e un peggioramento per gli uomini. Di nuovo, la distribuzione dei giudizi positivi e negativi risulta essere sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.8.3: Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo



Per quanto riguarda i valori e i comportamenti praticati in Ateneo (Tabella 4.8.4) circa la metà dei rispondenti li considera moderatamente coerenti con i propri valori personali, determinando un punteggio medio pari a 3,66, più alto del valore di benchmark (pari a 3,59). Ancora una volta, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi risulta essere uniforme.

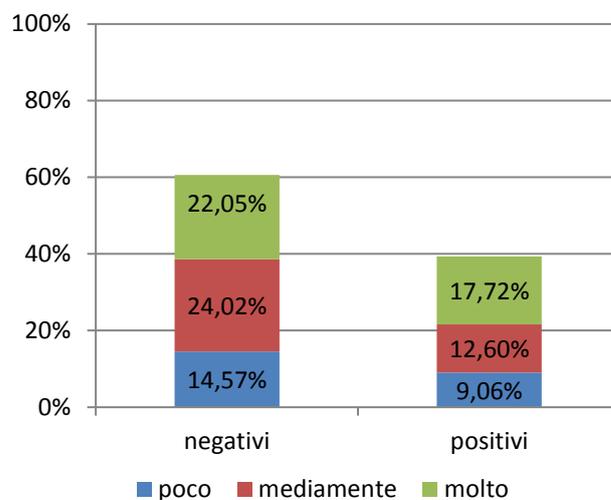
Tabella 4.8.4: I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali



In riferimento alla possibilità di cambiare ente (Tabella 4.8.5), il punteggio medio è abbastanza basso e pari a 3,19 discostandosi poco dal valore di benchmark (pari a 2,92). La situazione è cambiata per gli uomini, mentre rimane pressoché stabile per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.8.5: Se potessi, comunque cambierei ente

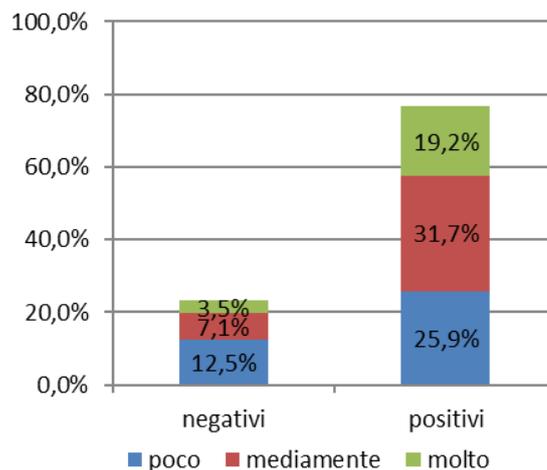
H5		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
254	Donna	35,8%	34,3%	Bicocca	3,19	3,26
	Uomo	47,1%	56,9%	Atenei	2,92	2,80



4.9. L'immagine della mia amministrazione (sezione I)

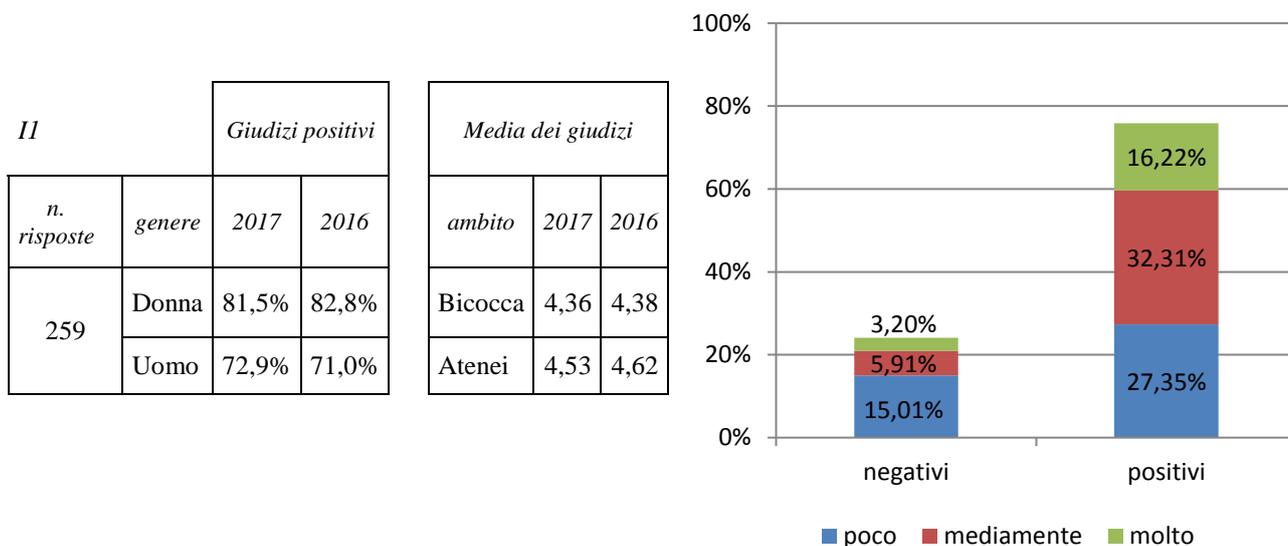
L'immagine dell'Ateneo (per i familiari, per gli utenti, per la collettività) è valutata in modo **decisamente positivo** (con giudizio medio 4,28) dal **~75% dei rispondenti** (per il ~32% mediamente positivo) sebbene sia leggermente inferiore al dato generale. Anche se di poco, il giudizio più alto ricorre per **l'immagine dell'Ateneo agli occhi dei familiari** (4,36).

genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2017	2016		2017	2016
Donna	79,7%	81,4%	Bicocca	4,28	4,31
Uomo	68,2%	67,5%	Atenei	4,38	4,54



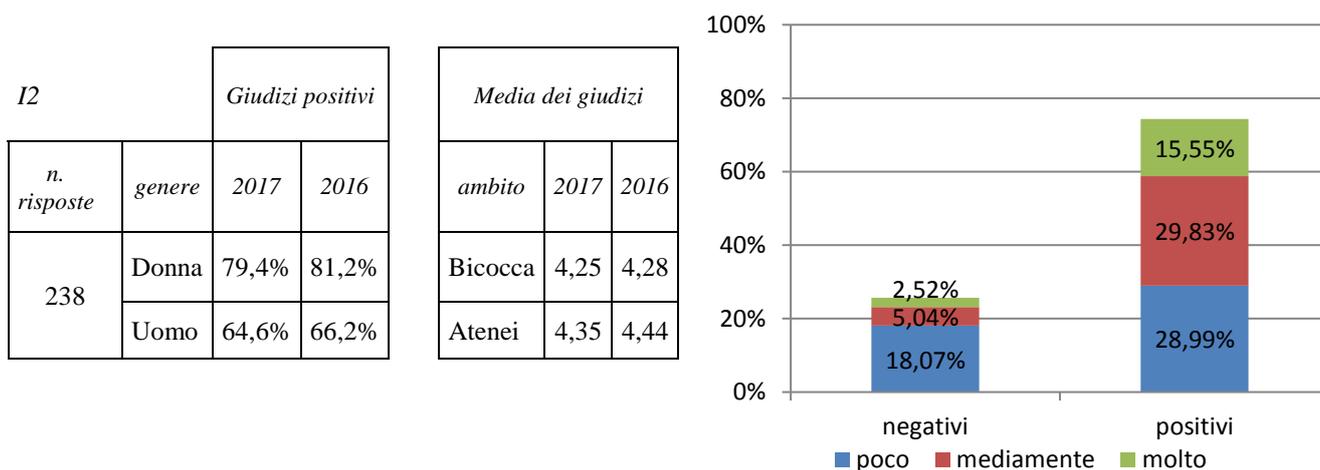
Secondo la maggioranza dei rispondenti, i propri famigliari e conoscenti riconoscono l'importanza dell'Ateneo per la collettività (Tabella 4.9.1), determinando un punteggio medio pari a 4,36 vicino al valore di benchmark (4,53). I giudizi positivi sono cresciuti per gli uomini e un po' decresciuti per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.9.1: La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo sia un ente importante per la collettività



Secondo la maggioranza dei rispondenti, gli utenti riconoscono l'importanza dell'Ateneo per la collettività (Tabella 4.9.2), determinando un punteggio medio pari a 4,25 allineato con il valore di benchmark (4,35). I giudizi positivi registrano un leggero calo per uomini e donne. Anche in questo caso i giudizi positivi e negativi risultano distribuiti in modo uniforme.

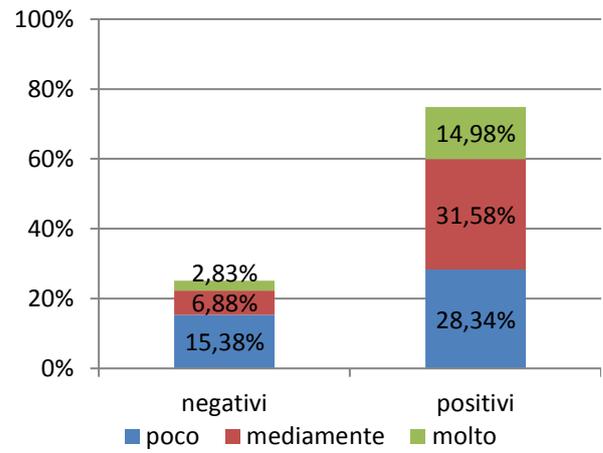
Tabella 4.9.2: Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività



Secondo la maggioranza dei rispondenti, la gente in generale riconosce l'importanza dell'Ateneo per la collettività (Tabella 4.9.3), indicando un punteggio medio pari a 4,24 in linea con il valore di benchmark di 4,26. I giudizi positivi sono decresciuti per le donne e cresciuti per gli uomini. Di nuovo, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è piuttosto uniforme.

Tabella 4.9.3: La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività

13		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
247	Donna	78,0%	80,1%	Bicocca	4,24	4,28
	Uomo	67,1%	65,2%	Atenei	4,26	4,41



4.10. L'importanza degli aspetti indagati nelle sezioni da A a I

Questa sezione del questionario prevede nove domande, con le quali è stato chiesto di valutare ciascun ambito indagato precedentemente in base al grado d'importanza per il proprio benessere sul luogo di lavoro.

Tutti gli ambiti sono stati reputati decisamente importanti, con un'incidenza intorno al 90% dei rispondenti per la tutela della sicurezza (sezione A), la lotta alle discriminazioni (sezione B), l'equità di trattamento (sezione C), le possibilità di carriera (sezione D), le caratteristiche intrinseche del lavoro (sezione E), il rapporto con i colleghi (sezione F), le condizioni esterne del lavoro (sezione G).

Un'incidenza di risposte positive leggermente minore (per circa l'80% dei rispondenti) riguarda invece il senso di appartenenza (sezione H) e la reputazione dell'Ateneo (sezione I).

Tabella 4.10.1: Sez. A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

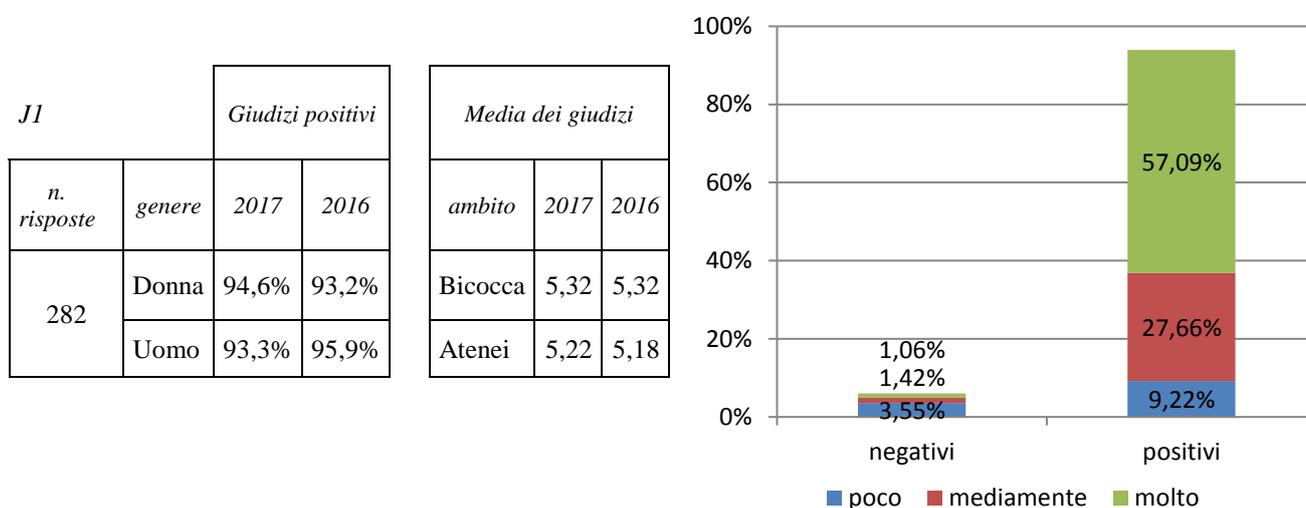


Tabella 4.10.2: Sez. B - Le discriminazioni

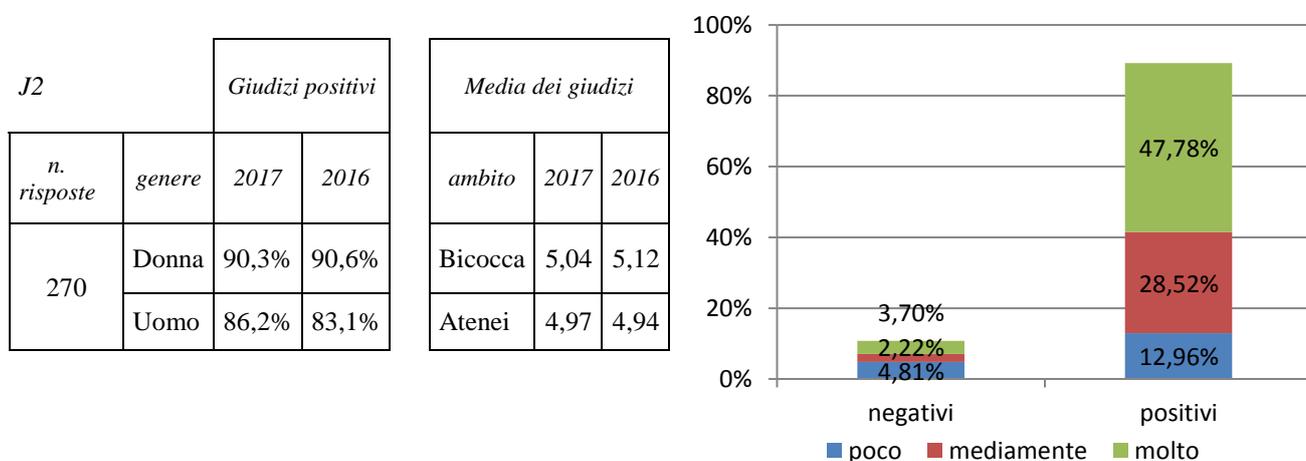


Tabella 4.10.3: Sez. C - L'equità nella mia amministrazione

J3		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
275	Donna	95,0%	93,8%
	Uomo	94,3%	97,3%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	5,28	5,40
Atenei	5,26	5,23

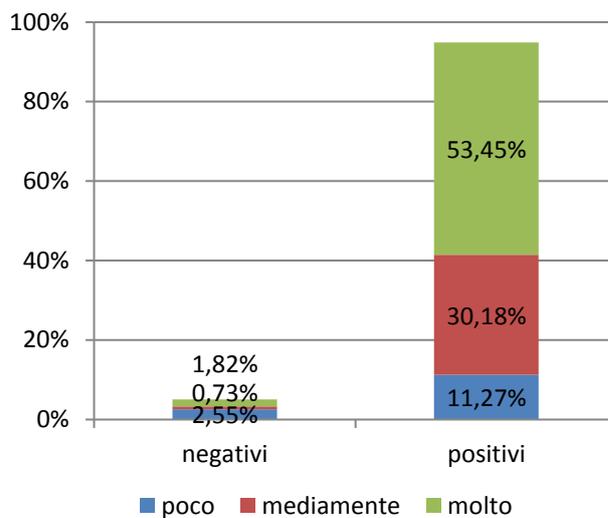


Tabella 4.10.4: Sez. D - La carriera e lo sviluppo professionale

J4		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
281	Donna	91,8%	91,9%
	Uomo	92,3%	92,1%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	5,07	5,14
Atenei	4,98	5,04

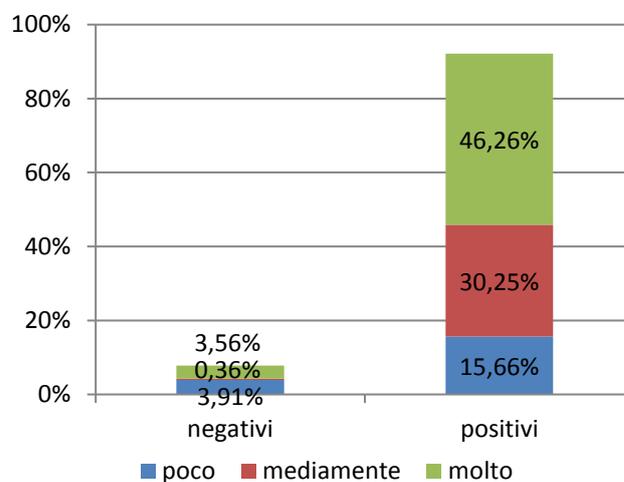


Tabella 4.10.5: Sez. E - Il mio lavoro

J5

		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
282	Donna	96,2%	95,7%
	Uomo	94,5%	93,3%

Media dei giudizi

ambito	2017	2016
Bicocca	5,31	5,39
Atenei	5,30	5,23

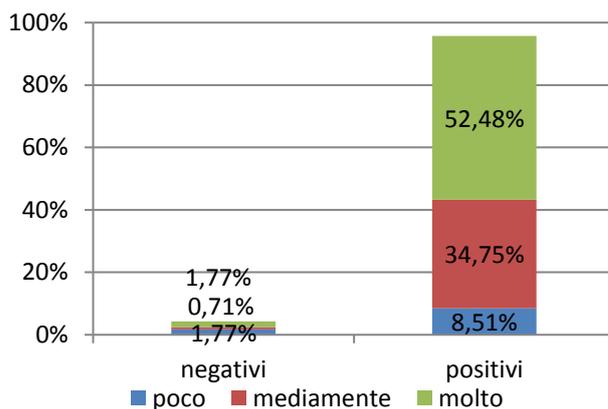


Tabella 4.10.6: Sez. F - I miei colleghi

J6

		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
282	Donna	95,6%	97,5%
	Uomo	91,2%	95,9%

Media dei giudizi

ambito	2017	2016
Bicocca	5,22	5,31
Atenei	5,17	5,18

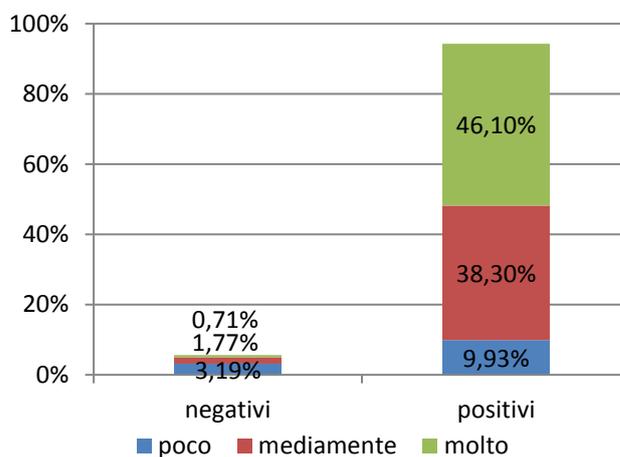


Tabella 4.10.7: Sez. G - Il contesto del mio lavoro

J7

		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
279	Donna	95,6%	96,9%
	Uomo	91,2%	93,3%

Media dei giudizi

ambito	2017	2016
Bicocca	5,20	5,23
Atenei	5,17	5,13

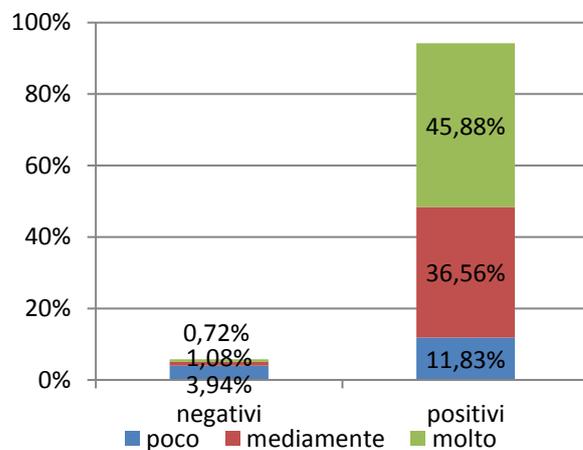


Tabella 4.10.8: Sez. H - Il senso di appartenenza

J8		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
273	Donna	84,5%	84,4%
	Uomo	79,1%	82,7%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,64	4,66
Atenei	4,88	4,84

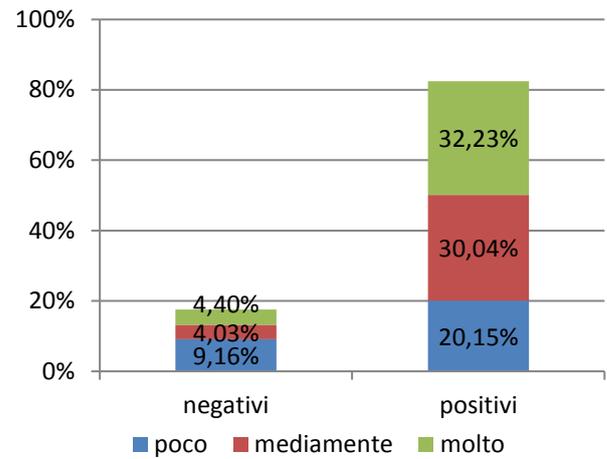
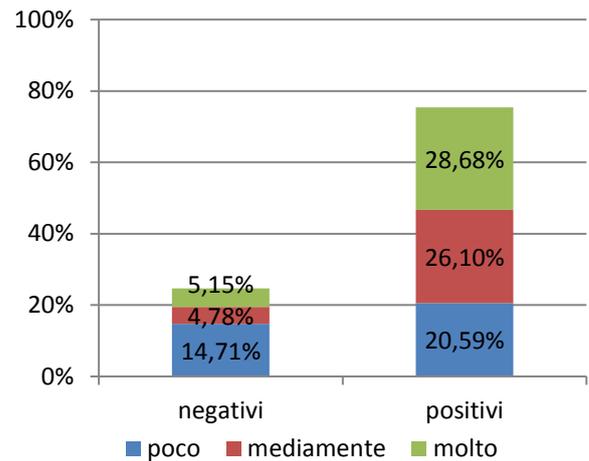


Tabella 4.10.9: Sez. I - L'immagine della mia amministrazione

J9		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
272	Donna	78,0%	81,8%
	Uomo	70,3%	78,4%

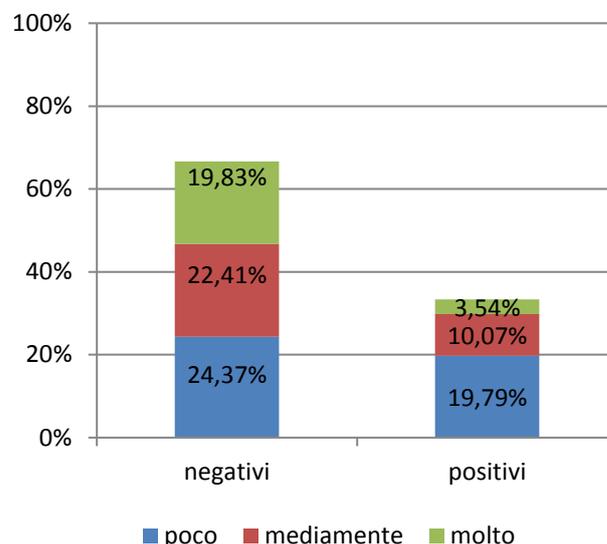
Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,44	4,50
Atenei	4,77	4,70



4.11. La mia organizzazione (sezione L)

La performance organizzativa (conoscenza delle strategie e degli obiettivi strategici, chiarezza sui risultati conseguiti e sul contributo fornito) è giudicata in modo **insoddisfacente** con valore medio 2,88 dal **~67% dei rispondenti** (con giudizi inferiori rispetto agli altri Atenei, ma in miglioramento rispetto all'anno scorso). Il ~20% si considera del tutto insoddisfatto. Il giudizio più basso riguarda le **strategie di Ateneo** (2,57).

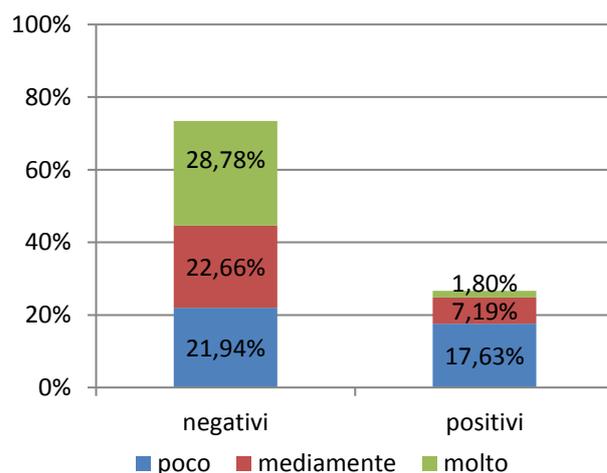
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2017	2016		2017	2016
Donna	34,0%	34,7%	Bicocca	2,88	2,82
Uomo	31,9%	27,9%	Atenei	3,10	3,19



Le strategie di Ateneo non sono conosciute da molti dei rispondenti (*Tabella 4.11.1*) indicando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,57) inferiore al già basso valore di benchmark (2,89). I giudizi positivi sono leggermente diminuiti per le donne e di poco aumentati per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

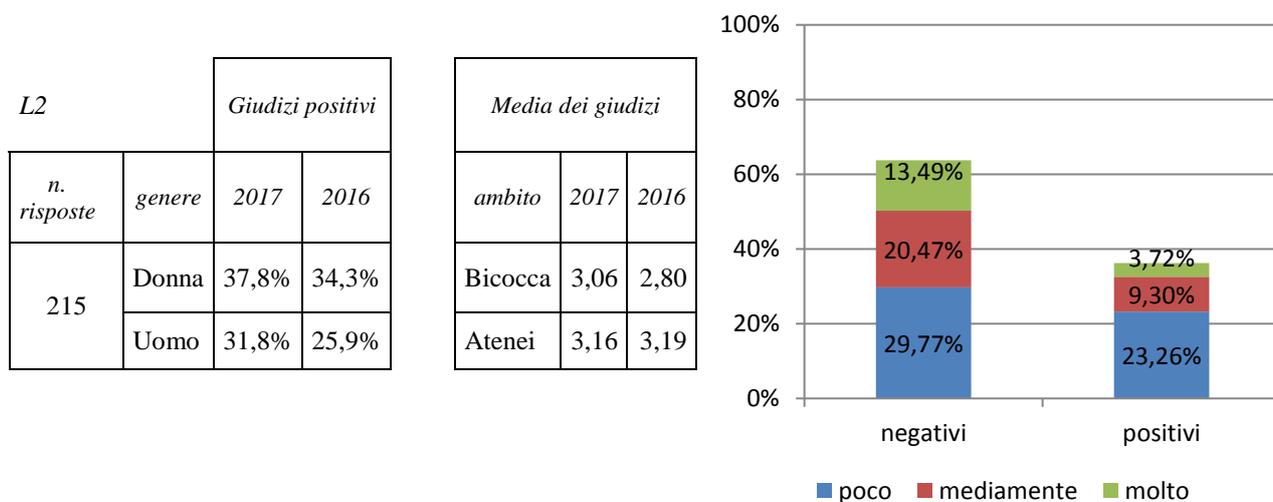
Tabella 4.11.1: Conosco le strategie dell'Ateneo

L1	n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
			2017	2016		2017	2016
278		Donna	26,4%	28,7%	Bicocca	2,57	2,61
		Uomo	28,3%	26,0%	Atenei	2,89	3,04



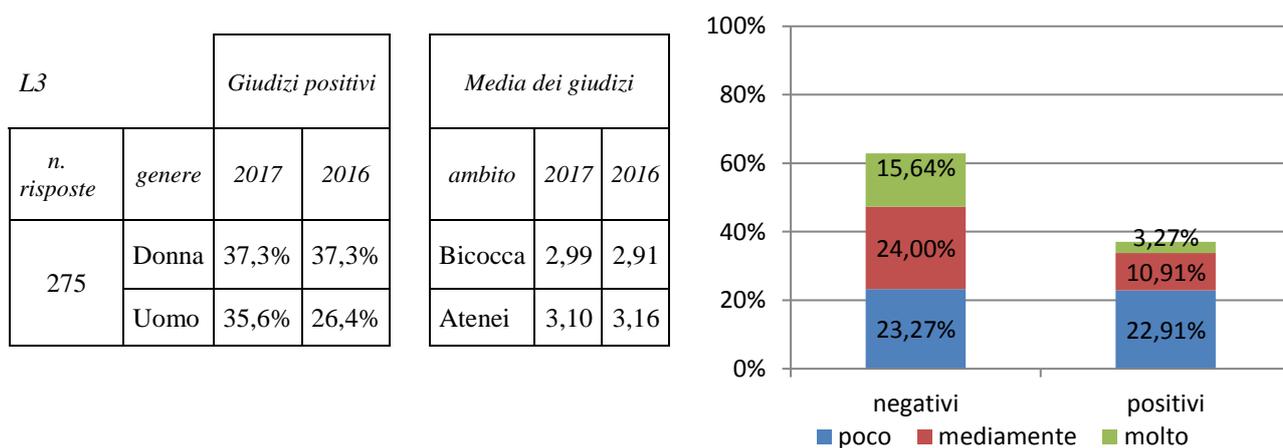
Pertanto la condivisione delle strategie di Ateneo risulta difficile per gran parte dei rispondenti (*Tabella 4.11.2*) individuando un punteggio medio pari a 3,06, appena inferiore al valore di benchmark di 3,16. In ogni caso si rileva un aumento delle percentuali di giudizi positivi per entrambi i generi (soprattutto per gli uomini). Ancora una volta, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.11.2: Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo



I risultati raggiunti dall'Ateneo non sono chiari per un gran numero di rispondenti (Tabella 4.11.3) determinando un punteggio medio non ancora sufficiente (pari a 2,99) poco distante dal valore di benchmark di 3,10. Rimane invariata la percentuale di giudizi positivi per le donne, mentre migliora quella degli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.11.3: Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo

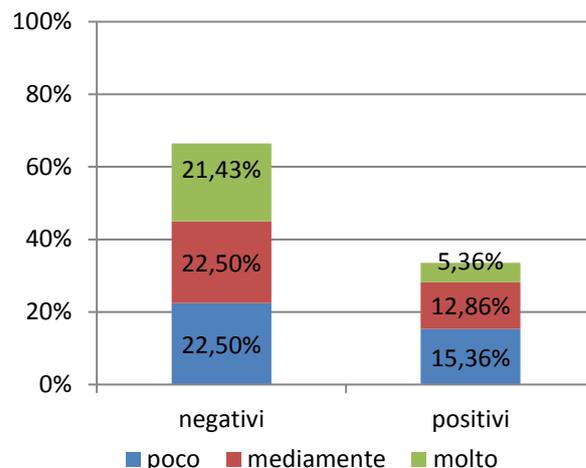


Pertanto il singolo contributo fornito per raggiungere i risultati dell'Ateneo non è chiaro per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 4.11.4) definendo un punteggio medio pari a 2,92 inferiore al valore di benchmark di 3,26. In questo caso, sono peggiorati i giudizi positivi per donne e uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.11.4: È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo

L4		Giudizi positivi	
		2017	2016
n. risposte	genere		
280	Donna	34,6%	38,7%
	Uomo	31,9%	32,9%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	2,92	2,95
Atenei	3,26	3,32

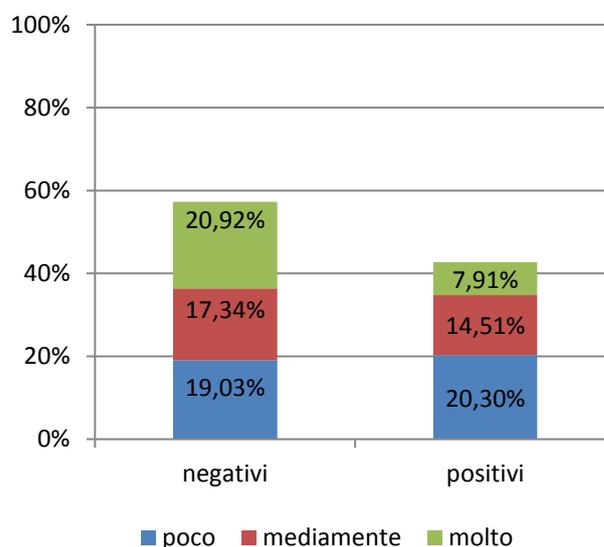


4.12. Le mie performance (sezione M)

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione su come migliorare) è giudicata in modo **non soddisfacente** con valore medio 3,14 da ~ **55% dei rispondenti** (con giudizi inferiori agli altri Atenei, ma in miglioramento rispetto all'anno scorso). Circa il 20% si considera del tutto insoddisfatto. Il giudizio più basso riguarda le **comunicazioni su come si possano migliorare** i propri risultati (2,85).

genere	Giudizi positivi	
	2017	2016
Donna	44,3%	45,2%
Uomo	39,9%	33,7%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,14	3,05
Atenei	3,43	3,42

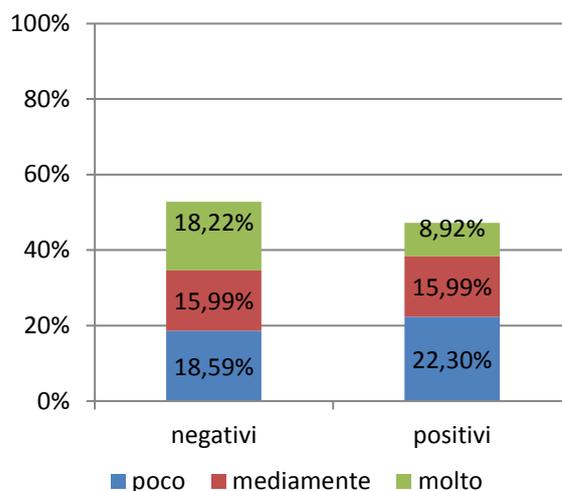


In merito alla valutazione del personale sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (Tabella 4.12.1) il punteggio medio è di 3,29 di poco inferiore al valore di benchmark pari a 3,43. Si sottolinea un miglioramento per quanto riguarda i giudizi maschili e un peggioramento per quelli femminili, che quindi ora sono più ravvicinati. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è praticamente uniforme.

Tabella 4.12.1: Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

MI		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
269	Donna	49,2%	55,2%
	Uomo	42,4%	38,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,29	3,27
Atenei	3,43	3,42

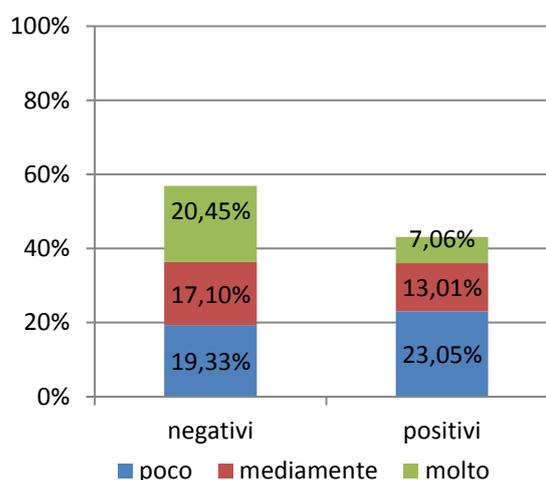


La maggior parte dei rispondenti pensa che non siano particolarmente chiari gli obiettivi del proprio lavoro (Tabella 4.12.2) con un punteggio medio di 3,12 inferiore al valore di benchmark pari a 3,37. Comunque si riscontra un miglioramento nei giudizi per entrambi i sessi, più marcato per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.12.2: Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro

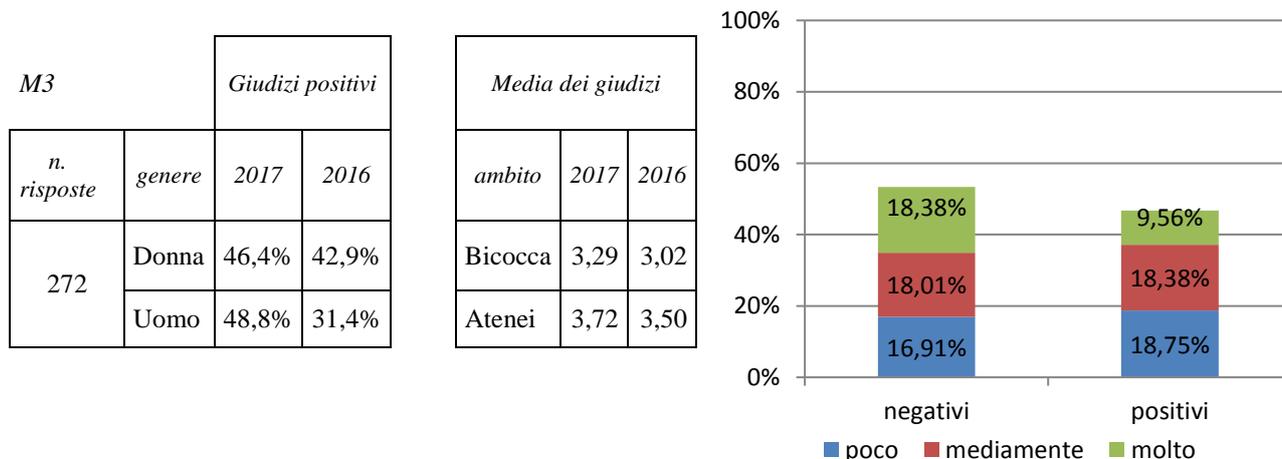
M2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
269	Donna	44,4%	43,5%
	Uomo	40,0%	36,1%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,12	3,09
Atenei	3,37	3,40



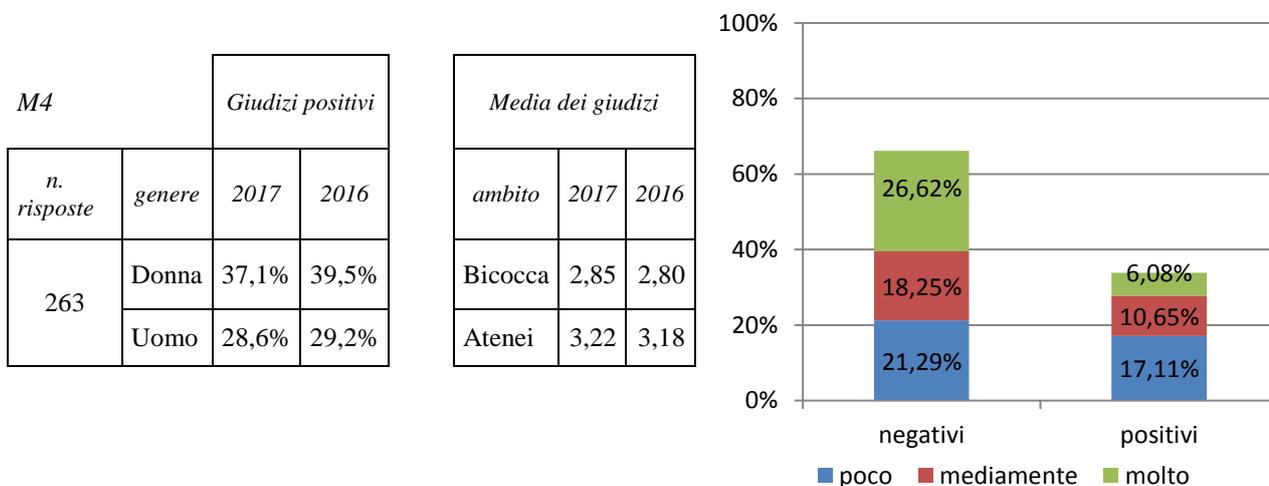
Molti di coloro che hanno risposto credono di non essere correttamente informati sulla valutazione del proprio lavoro (Tabella 4.12.3) definendo un punteggio medio di 3,29 non lontano dal valore di benchmark pari a 3,72. La situazione delle percentuali in merito ai giudizi positivi è migliorata, in modo decisamente più evidente per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è essenzialmente uniforme.

Tabella 4.12.3: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro



La correttezza sull'essere informati sui possibili miglioramenti dei propri risultati (Tabella 4.12.4) presenta ancora un punteggio basso pari a 2,85 un po' meno del valore di benchmark pari a 3,22. I giudizi sono di poco inferiori a quelli dello scorso anno, per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi è grossomodo uniforme.

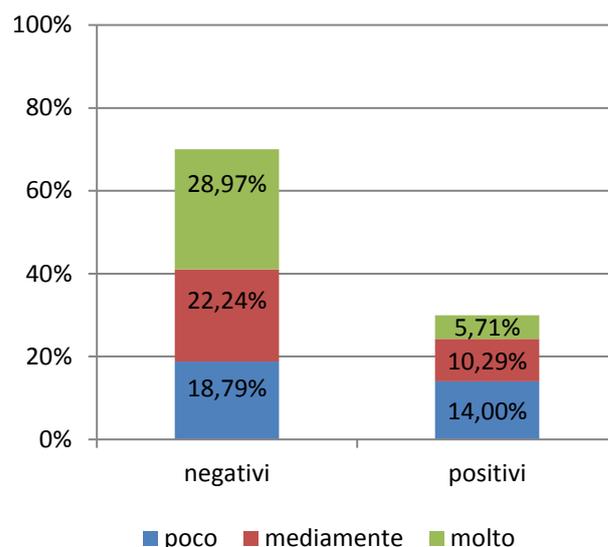
Tabella 4.12.4: Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati



4.13. Il funzionamento del sistema (sezione N)

Il sistema di valutazione (coinvolgimento nel definire gli obiettivi, tutela in caso di dissenso, utilità della valutazione, correlazione tra premi e impegno, chiarezza dell'informazione) è giudicata in modo **insoddisfacente** con valore medio 2,72 da ~ **68% dei rispondenti** (con giudizi inferiori agli altri Atenei). I giudizi più bassi riguardano il fatto di **premiare persone capaci e che si impegnano** (2,36) e l'adeguata illustrazione del **sistema di valutazione** (2,24).

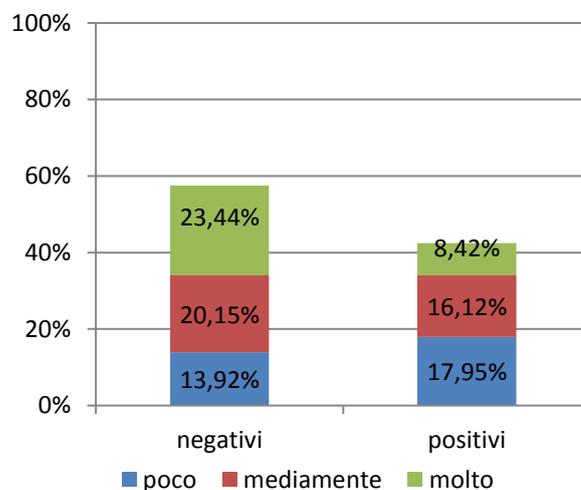
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2017	2016		2017	2016
Donna	30,9	31,1%	Bicocca	2,72	2,59
Uomo	29,1	28,7%	Atenei	3,07	3,14



La maggioranza dei rispondenti reputa di essere poco coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi per il proprio lavoro (Tabella 4.13.1) evidenziando un punteggio medio pari a 3,08 e minore del valore di benchmark di 3,43. Si sottolinea però un aumento di qualche punto percentuale dei giudizi positivi per le donne, mentre la situazione rimane più stabile per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.13.1: Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
		2017	2016		2017	2016
273	Donna	43,3%	38,3%	Bicocca	3,08	2,98
	Uomo	40,4%	41,1%	Atenei	3,43	3,44

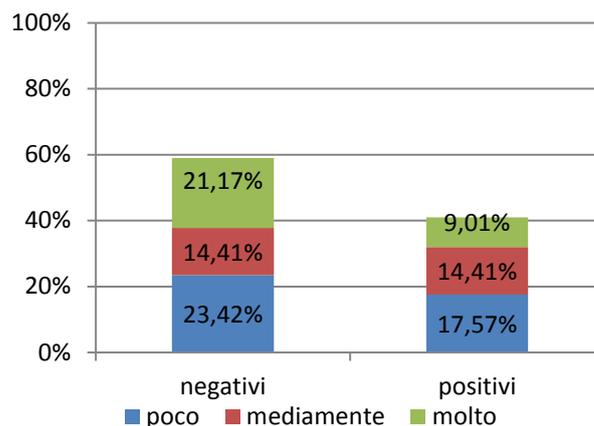


Molti rispondenti sono convinti di non essere abbastanza tutelati in caso di disaccordo sulle proprie performance (Tabella 4.13.2) con un punteggio di 3,17 inferiore al valore medio degli altri Atenei (pari a 3,54) ma migliore rispetto allo scorso anno. Infatti le percentuali migliorano per entrambi i sessi, in modo più marcato per gli uomini. Ancora una volta la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.13.2: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
222	Donna	41,4%	40,0%
	Uomo	41,8%	35,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,17	2,85
Atenei	3,54	3,44

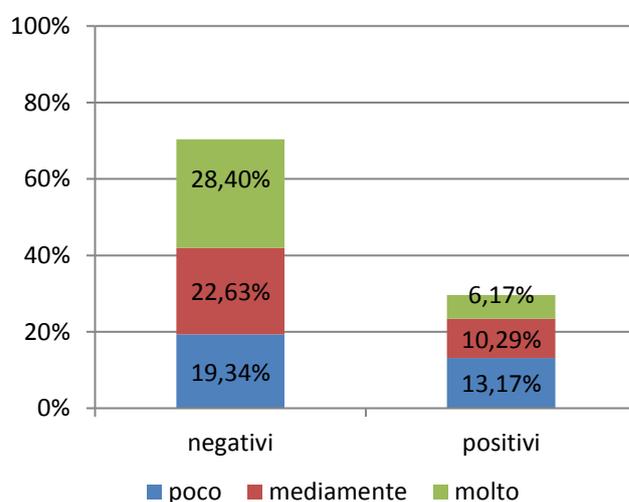


Circa due terzi del personale rispondente è convinto che la valutazione non aiuti a migliorare la propria performance (Tabella 4.13.3) con un punteggio medio di 2,73 appena inferiore al valore di benchmark pari a 3,04. Si riscontra un peggioramento dei dati per entrambi i generi, soprattutto per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è ancora grossomodo uniforme.

Tabella 4.13.3: I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

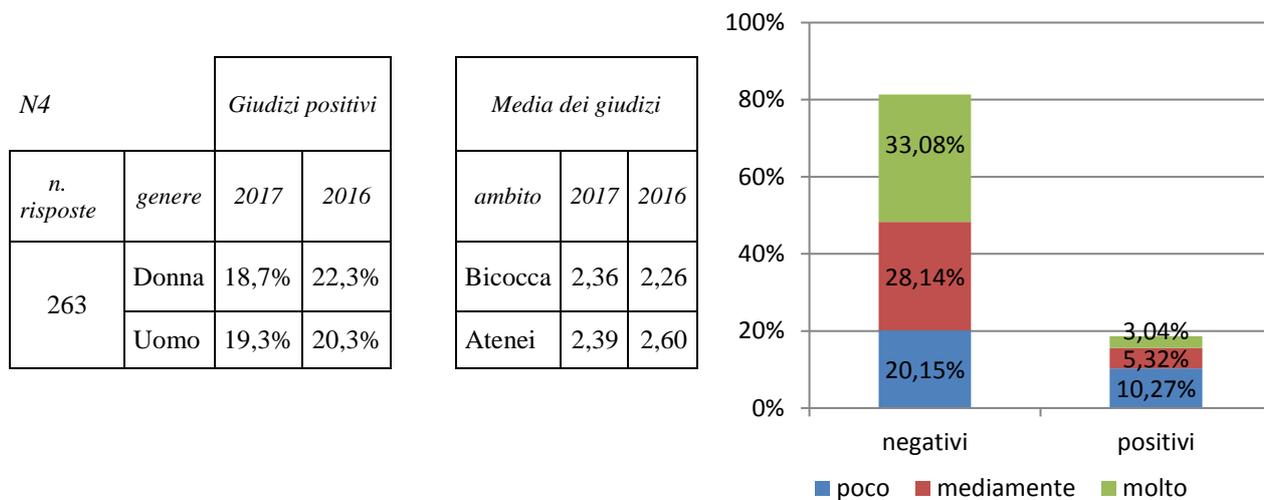
N3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
243	Donna	31,2%	36,2%
	Uomo	28,0%	30,0%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	2,73	2,71
Atenei	3,04	3,15



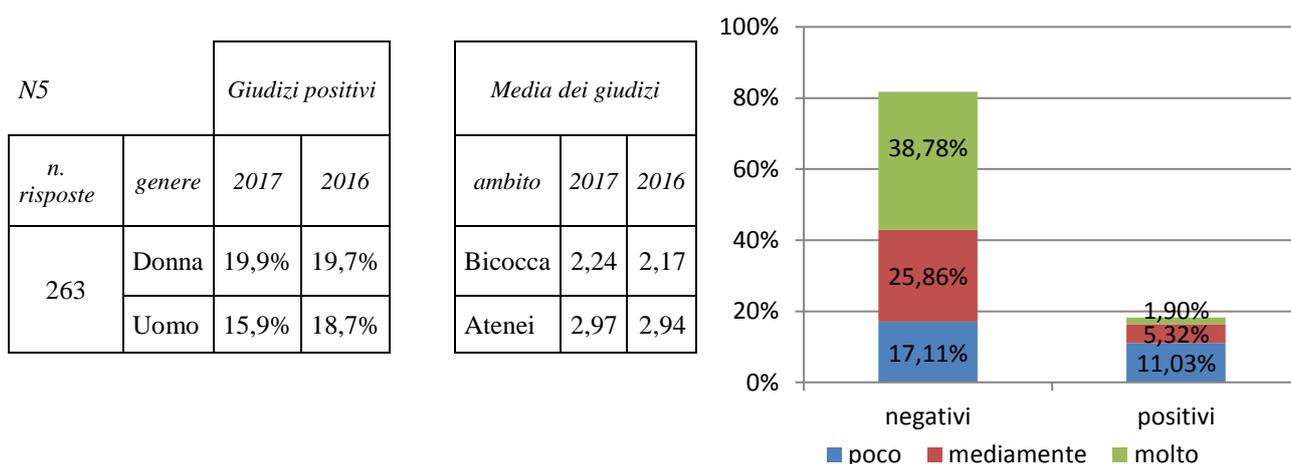
La gran parte dei rispondenti ritiene che l'Ateneo non premi le persone capaci che si impegnano (Tabella 4.13.4) raggiungendo un punteggio medio di 2,36 allineato con gli altri Atenei (media di 2,39). I giudizi positivi, già piuttosto bassi, sono peggiorati per entrambi i sessi, con un numero di giudizi molto negativi (valore 1) pari a 87 su 263 (ossia il 33,08%).

Tabella 4.13.4: L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano



La maggioranza dei rispondenti reputa che il sistema di misurazione e valutazione della performance non sia stato adeguatamente illustrato (Tabella 4.13.5) con un punteggio medio di 2,24 inferiore al valore di benchmark pari a 2,97. La distribuzione evidenzia un lieve miglioramento per le donne e una flessione per gli uomini. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 102 persone su 263 (il 38,78%).

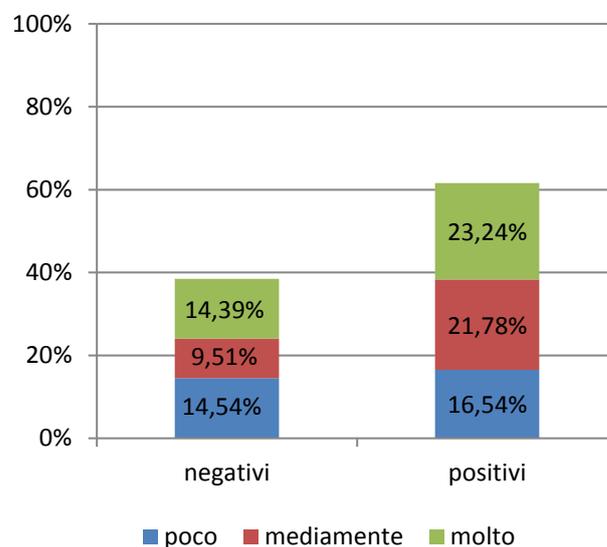
Tabella 4.13.5: Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale



4.14. Il mio capo e la mia crescita (sezione O)

Il comportamento del proprio responsabile per la crescita professionale (il contributo agli obiettivi, motivazione, sensibilità, riconoscimento del merito, ascolto) è valutato in modo **positivo** con giudizio medio 3,92 dal **più del 60% dei rispondenti** (con il ~23% del tutto positivo) in linea con il dato generale. I giudizi più alti ricorrono per la sensibilità del superiore (4,33); i più bassi, per la motivazione (3,42) e il contributo al raggiungimento degli obiettivi (3,46).

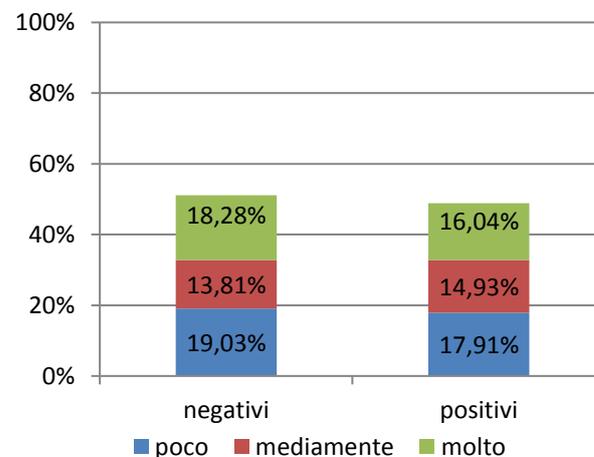
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2017	2016		2017	2016
Donna	63,3%	64,7%	Bicocca	3,92	3,85
Uomo	57,7%	55,4%	Atenei	3,95	3,96



Il superiore gerarchico non aiuta a capire come realizzare gli obiettivi per circa la metà dei rispondenti (*Tabella 4.14.1*) determinando un giudizio medio pari a 3,46 poco distante dal valore di benchmark (3,53). Le percentuali positive sono di poco diminuite per entrambi i sessi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.14.1: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
		2017	2016		2017	2016
268	Donna	50,8%	51,9%	Bicocca	3,46	3,39
	Uomo	44,8%	46,4%	Atenei	3,53	3,58

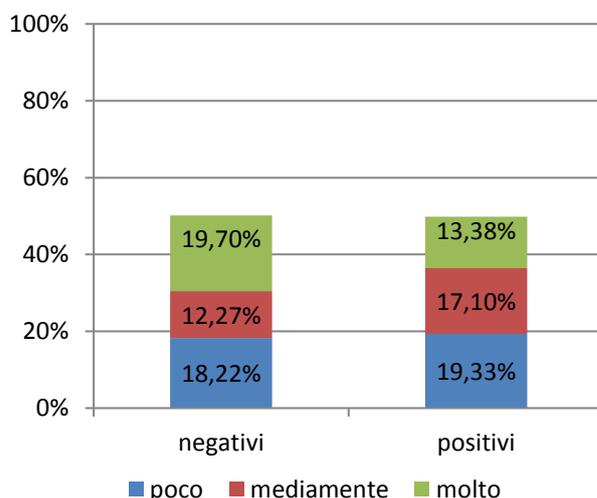


Il superiore gerarchico riesce a dare motivazione nel lavoro per mediamente circa la metà dei rispondenti (Tabella 4.14.2) individuando un giudizio medio di 3,42 molto vicino al valore di benchmark (3,51). La soddisfazione è di poco diminuita per le donne, mentre per gli uomini in maniera un po' più marcata. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi risulta uniforme.

Tabella 4.14.2: Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
269	Donna	52,5%	53,9%
	Uomo	43,7%	47,1%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	3,42	3,37
Atenei	3,51	3,54

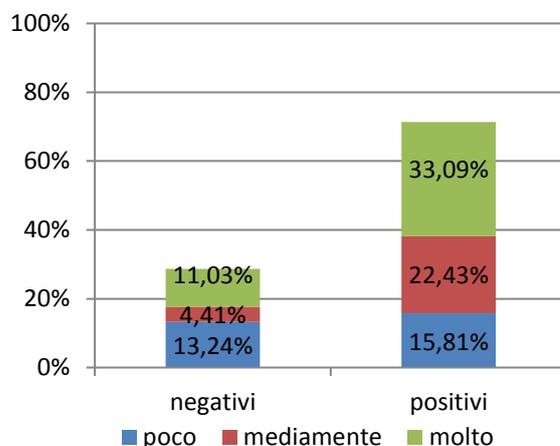


Il superiore gerarchico è sensibile ai bisogni personali del personale per più dei due terzi dei rispondenti (Tabella 4.14.3) determinando un giudizio medio di 4,33, migliore dell'anno scorso e anche del valore medio complessivo (4,27). I dati sono sostanzialmente invariati per le donne e di poco migliorati per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la prevalenza del valore più positivo (90 persone su 272, pari a 33,09%).

Tabella 4.14.3: È sensibile ai miei bisogni personali

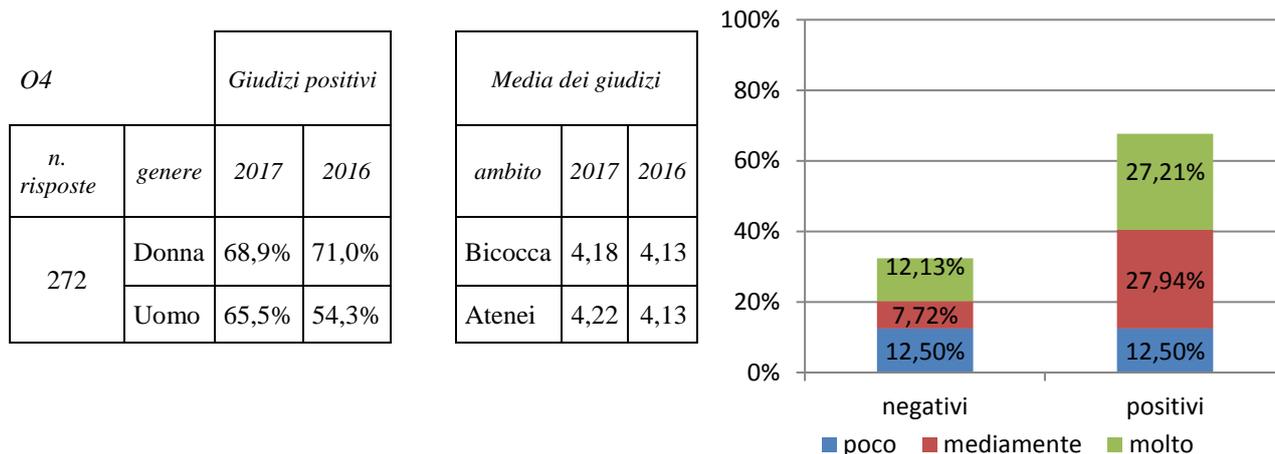
O3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2017	2016
272	Donna	73,1%	73,7%
	Uomo	66,7%	65,3%

Media dei giudizi		
ambito	2017	2016
Bicocca	4,33	4,22
Atenei	4,27	4,17



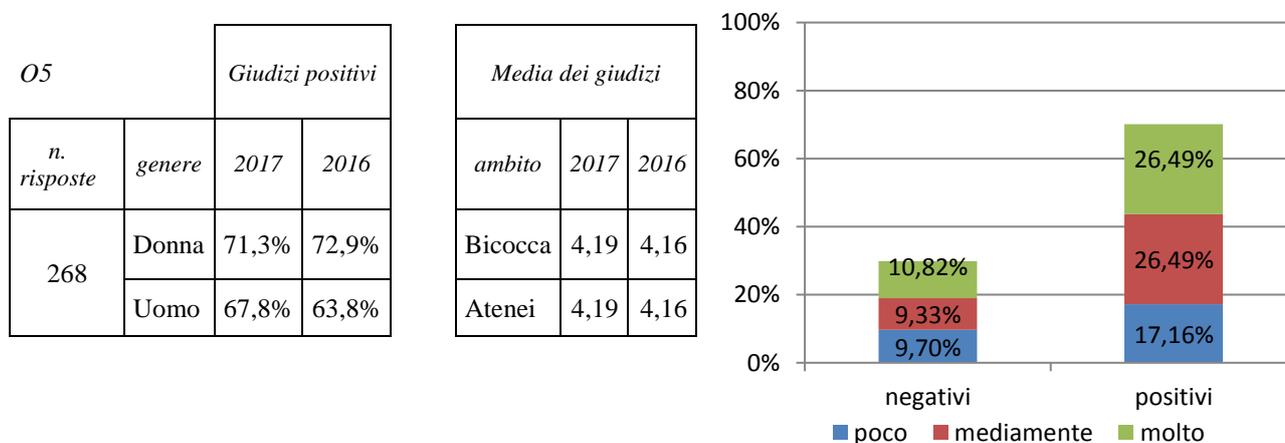
Il superiore gerarchico riconosce il lavoro svolto dai propri collaboratori per la maggior parte dei rispondenti (Tabella 4.14.4) individuando un giudizio medio di 4,18, simile all'anno precedente e al valore di benchmark (4,22). I dati, in precedenza molto distanti tra uomini e donne, rilevano un lieve decremento delle percentuali di giudizi positivi per le donne e un netto aumento per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.14.4: Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro



Il superiore gerarchico è disponibile all'ascolto per più dei due terzi dei rispondenti (Tabella 4.14.5) indicando un giudizio medio di 4,19 e corrispondente al valore di benchmark. I giudizi positivi sono leggermente diminuiti per le donne mentre sono aumentati per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è abbastanza uniforme.

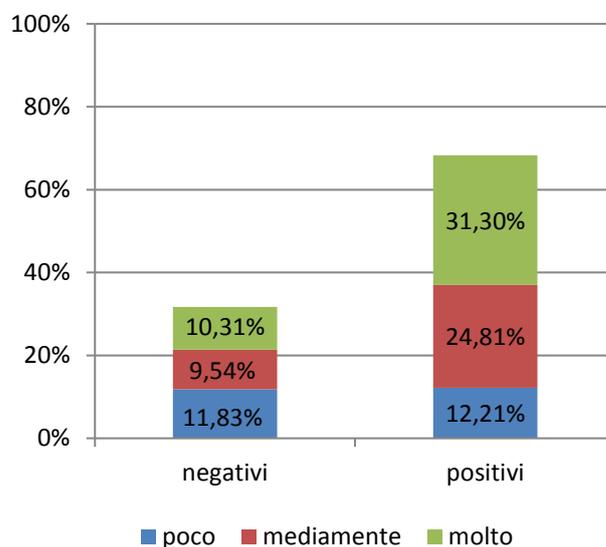
Tabella 4.14.5: Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



4.15. Il mio capo e l'equità (sezione P)

Il comportamento del proprio responsabile per l'equità (equità percepita dal rispondente o dai suoi colleghi, capacità di gestire conflitti, tale da ispirare stima) è valutato in modo **positivo** con giudizio medio 3,84 da **più del 60% dei rispondenti** (leggermente inferiore al dato generale). Il giudizio più alto ricorre per la stima verso il proprio responsabile (4,26); quello più basso, per la percezione di equità del responsabile da parte dei colleghi (3,60).

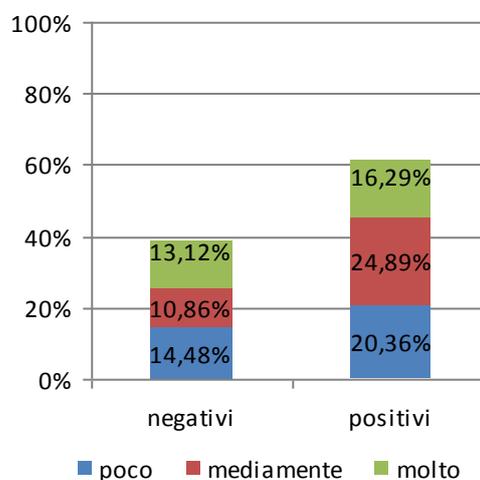
		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere		2017	2016	ambito	2017	2016
Donna		62,2%	63,3%	Bicocca	3,84	3,83
Uomo		53,2%	53,1%	Atenei	3,90	3,93



La maggioranza dei rispondenti ha la percezione che il proprio superiore agisca con equità (Tabella 4.15.1) con un punteggio medio di 3,84 similmente alle altre Università (3,86). I valori risultano sostanzialmente uguali allo scorso anno per le donne, e peggiorati per gli uomini. Si riscontra una distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi uniforme.

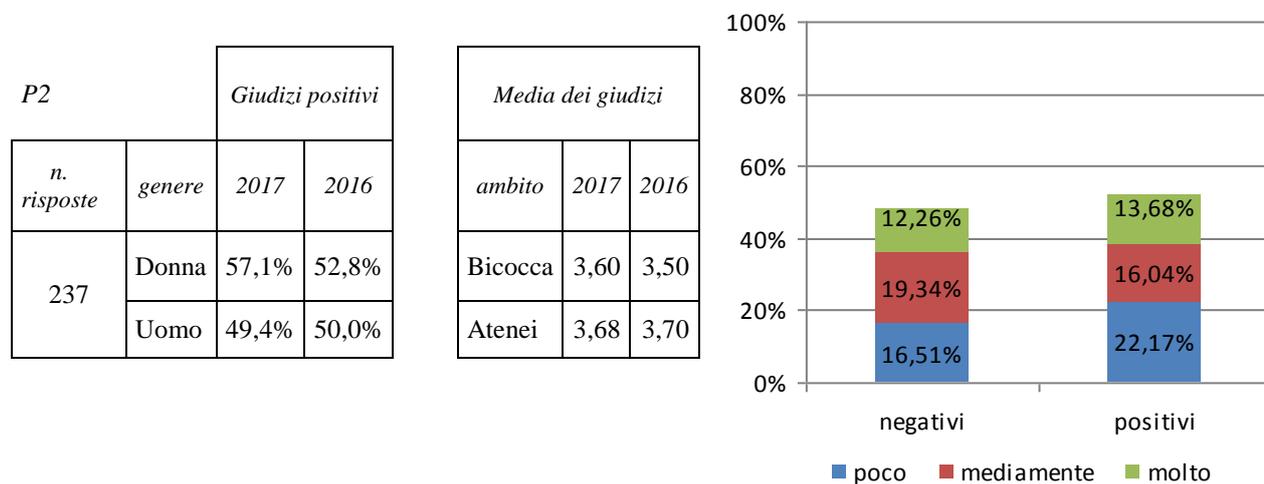
Tabella 4.15.1: Agisce con equità, in base alla mia percezione

PI		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2017	2016	ambito	2017	2016
259	Donna	64,3%	64,5%	Bicocca	3,84	3,81
	Uomo	51,2%	55,1%	Atenei	3,86	3,88



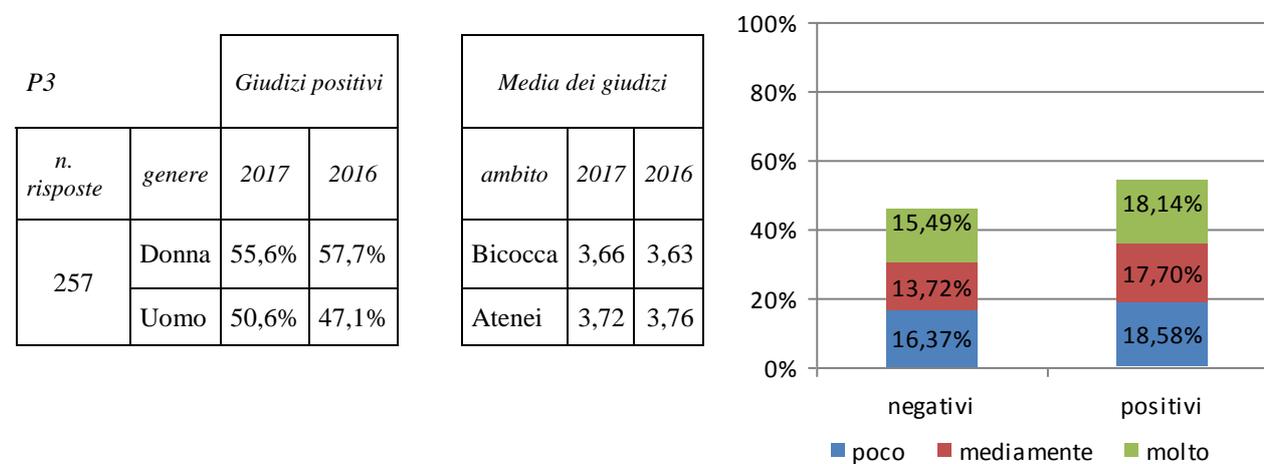
Il superiore gerarchico è considerato equanime dai colleghi di lavoro per circa la metà dei rispondenti (Tabella 4.15.2) mantenendo un punteggio medio sufficiente pari a 3,60 molto vicino a quello delle altre Università (3,68). I dati sono sostanzialmente uguali all'anno precedente per gli uomini mentre migliorano per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è pressoché uniforme.

Tabella 4.15.2: Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro



Il superiore è in grado di gestire criticità e conflitti per poco più della metà dei rispondenti (Tabella 4.15.3) mantenendo un punteggio medio di 3,66 di poco inferiore al valore di benchmark (3,72). Le percentuali sono migliorate per gli uomini e leggermente peggiorate per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è praticamente uniforme.

Tabella 4.15.3: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti



Il superiore gerarchico è stimato e considerato dalla gran parte dei rispondenti (*Tabella 4.15.4*) ottenendo un punteggio medio pari a 4,26 come avviene anche per gli altri Atenei (4,33). I giudizi positivi degli uomini sono un po' cresciuti, a fronte di un decremento per le donne. La distribuzione generale dei giudizi negativi è sostanzialmente uniforme, quella dei giudizi positivi evidenzia un picco di valori decisamente positivi (pari a 6) per 82 persone su 262, ossia il 35,48%.

Tabella 4.15.4: Stimò il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

<i>P4</i>		<i>Giudizi positivi</i>	
		2017	2016
<i>n. risposte</i>	<i>genere</i>		
262	Donna	71,8%	77,9%
	Uomo	61,6%	60,3%

<i>Media dei giudizi</i>		
<i>ambito</i>	2017	2016
Bicocca	4,26	4,36
Atenei	4,33	4,27

