



Rapporto sul benessere organizzativo del Personale Tecnico – Amministrativo Anno 2020

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 06/11/2020

INDICE

1.	Introduzione	2
2.	Livelli di copertura e popolazione di riferimento	3
3.	Principali evidenze emerse dalla rilevazione	5
3.1	Confronto con i risultati dell'anno 2019	6
3.2	Focus rispetto al genere dei partecipanti	9
3.3	Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa	11
3.4	Focus rispetto agli altri atenei	14
4	Analisi dei risultati per sezione	18
4.1	Il mio benessere al lavoro (sezione A)	19
4.2	Le discriminazioni (sezione B)	21
4.3	L'equità nella mia amministrazione (sezione C)	23
4.4	Carriera e sviluppo professionale (sezione D)	25
4.5	Il mio lavoro (sezione E)	27
4.6	I miei colleghi (sezione F)	29
4.7	Il contesto del mio lavoro (sezione G)	31
4.8	Il senso di appartenenza (sezione H)	33
4.9	La performance organizzativa (sezione L)	35
4.10	Le mie performance (sezione M)	37
4.11	Il funzionamento del sistema (sezione N)	39
4.12	Il mio responsabile e la mia crescita (sezione O)	41
4.13	Il mio responsabile e l'equità (sezione P)	43
4.14	Il mio responsabile e il sistema di valutazione (sezione Q)	45

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”*.

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, la quale, in linea con i compiti istituzionalmente affidati al Nucleo, 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 81 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 ciò che viene proposto da ciascuna domanda, esprimendo il proprio parere tramite una scala di misurazione compresa tra 1 (Per nulla d’accordo) e 6 (Del tutto d’accordo), per cui si considera la soglia intermedia pari a 3,5 (equivalente a “Sufficientemente d’accordo”). Per ogni domanda resta possibile selezionare l’opzione “Nessuna risposta”.

La 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 tecnico amministrativo è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla natura della rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario.

La rilevazione si è svolta nel periodo compreso tra il 16 giugno 2020 e il 31 luglio 2020.

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è pari a 55,9% (453 rispondenti su 810 unità di personale coinvolte), registrando 5 punti percentuali in più rispetto a quello registrato nella rilevazione del 2018 (pari al 50,8%), ovvero un incremento dei rispondenti pari al 8,63% (passati da 417 a 453).

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	503	62,1	297	54,0
Uomo	307	37,9	138	45,8
Non indicato			18	n/a
Totale	810	100,0	453	55,9

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
AMMINISTRAZIONE	683	84,3	369	54,0
Area Affari Istituzionali e della Comunicazione	46		32	69,6
Area Biblioteca d'Ateneo	41		22	53,7
Area del Personale	72		43	59,7
Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti	168		94	56,0
Area della Ricerca	39		21	53,8
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	50		21	42,0
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	36		31	86,1
Area Sistemi Informativi	92		35	38,0
Direzione Generale	139		70	50,4
DIPARTIMENTI	127	15,7	84	66,1
Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze	13		6	46,2
Dipartimento di Economia e metodi quantitativi	1		4	n/a
Dipartimento di Fisica	14		3	21,4
Dipartimento di Giurisprudenza	2		0	0,0
Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione	1		1	100,0
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	53		42	79,2
Dipartimento di Psicologia	1		4	n/a
Dipartimento di Scienza dei Materiali	11		7	63,6
Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del territorio	26		12	46,2
Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia	0		1	n/a
Dipartimento di Scienze umane per la formazione	1		1	100,0
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale	2		3	n/a
Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi	2		0	0,0
Totale	810	100	453	55,9

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

Struttura	Questionari completati	Questionari inviati	Percentuale di copertura
Calabria	181	638	28%
Cassino	121	277	44%
Chieti	146	303	48%
Firenze	932	1.552	60%
Genova	370	1.285	29%
Lucca IMT	26	35	74%
Messina	222	944	24%
Milano Statale	652	1.914	34%
Milano Bicocca	453	810	56%
Napoli Federico II	474	2.528	19%
Napoli Parthenope	117	258	45%
Palermo	542	1.556	35%
Parma	479	833	58%
Pavia	410	891	46%
Perugia	61	144	42%
Pisa SNS	116	252	46%
Bari Politecnico	69	249	28%
Salerno	212	659	32%
Sassari	307	508	60%
Siena	408	881	46%
Trieste SISSA	87	118	74%
Trento	486	758	64%
Udine	383	540	71%
Varese Insubria	101	326	31%
Venezia IUAV	132	269	49%
Vercelli Piemonte Orientale	244	309	79%
<i>Totale</i>	7.726	18.836	41%

3. Principali evidenze emerse dalla rilevazione

L'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,91 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,90) e in quelli di genere maschile (3,94). Per quanto riguarda la distinzione tra tipologia di struttura di appartenenza, il punteggio medio dei Dipartimenti (3,97) risulta un po' più alto rispetto a quello dell'Amministrazione (3,90).

I risultati assumono ancora più interesse considerando i raggruppamenti delle domande in sezioni. Il grafico seguente riporta il punteggio medio ottenuto per ciascuna delle 14 sezioni, il quale viene rappresentato sia attraverso la scala cromatica (verde: punteggio massimo, rosso: punteggio minimo) sia attraverso la grandezza del riquadro (che è direttamente proporzionale al punteggio), rendendo subito evidente come la sezione *B - Le discriminazioni* presenti il valore più alto (5,15) e la sezione *D - La carriera e sviluppo professionale* quello più basso (2,95).

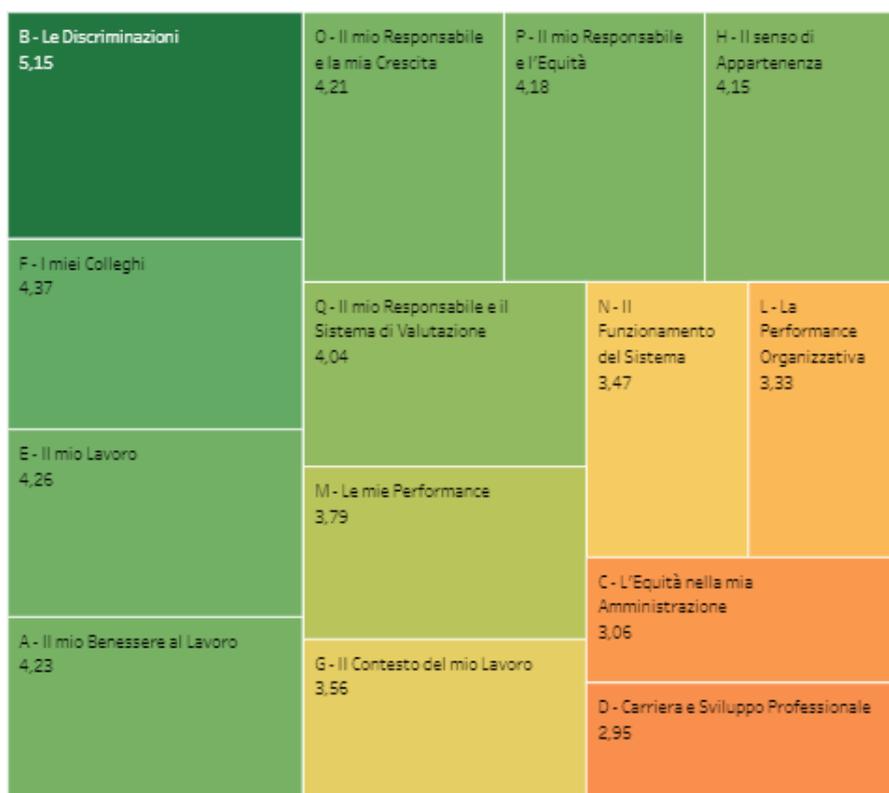


Figura 1 - Punteggio Medio per Sezione, Anno 2020

In particolare, la domanda con il punteggio più alto (5,3) è la *B1 - La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro?* mentre la domanda con il punteggio più basso (2,5) è la *C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto?* alla pari (2,5) con la domanda *D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera.*

Per una descrizione puntuale dei risultati di ciascuna sezione si rinvia al successivo capitolo 4 di questo documento.

3.1 Confronto con i risultati dell'anno 2019

Un approfondimento dei risultati per sezioni ottenuti nell'anno 2020 tramite confronto con i risultati dell'anno precedente, descritto nella tabella 1 e rappresentato dalla figura 2, mette in evidenza tre fenomeni.

Eccetto un caso, le sezioni in cui il punteggio medio 2019 superava la sufficienza (3,5) risultano essere ulteriormente migliorate. Si tratta delle sezioni *A – Il mio benessere al lavoro* (+0,10 con 4,23) *B – Le discriminazioni* (+0,13 con 5,15) *F – I miei colleghi* (+0,04 con 4,37) *H – Il senso di appartenenza* (+0,10 con 4,15) *M – Le mie performance* (+0,15 con 3,79) *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,09 con 4,21) *P – Il mio responsabile e l'equità* (+0,12 con 4,18) *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,09 con 4,04).

Invece, la sezione *E – Il mio lavoro* supera ampiamente la sufficienza (4,26), ma registra un lieve calo (-0,03)

Similmente, le sezioni in cui il punteggio medio 2019 era inferiore alla sufficienza (3,5) risultano migliorate, tranne che in un caso, ma restano sotto tale soglia. Si tratta delle sezioni *D – Carriera e sviluppo professionale* (+0,05 con 2,95) *G – Il contesto del mio lavoro* (+0,12 con 3,56) *L – La performance organizzativa* (+0,20 con 3,33) *N – Il funzionamento del Sistema* (+0,18 con 3,47).

Invece, la sezione *C – L'equità nella mia amministrazione* è sotto la sufficienza e subisce un leggero calo (-0,02 con 3,06).

Sezione	Val. 2020	Val. 2019	Var. 19-20
A – Il mio benessere al lavoro	4,23	4,13	+0,10
B – Le discriminazioni	5,15	5,02	+0,13
C – L'equità nella mia amministrazione	3,06	3,08	-0,02
D- Carriera e sviluppo professionale	2,95	2,90	+0,05
E – Il mio lavoro	4,26	4,29	-0,03
F – I miei colleghi	4,37	4,33	+0,04
G – Il contesto del mio lavoro	3,56	3,44	+0,12
H – Il senso di appartenenza	4,15	4,05	+0,10
L – La performance organizzativa	3,33	3,13	+0,20
M – Le mie performance	3,79	3,64	+0,15
N – Il funzionamento del Sistema	3,47	3,29	+0,18
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,21	4,12	+0,09
P – Il mio responsabile e l'equità	4,18	4,06	+0,12
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,04	3,95	+0,09

Tabella 1 – Punteggio medio per sezione con variazione 2019-2020

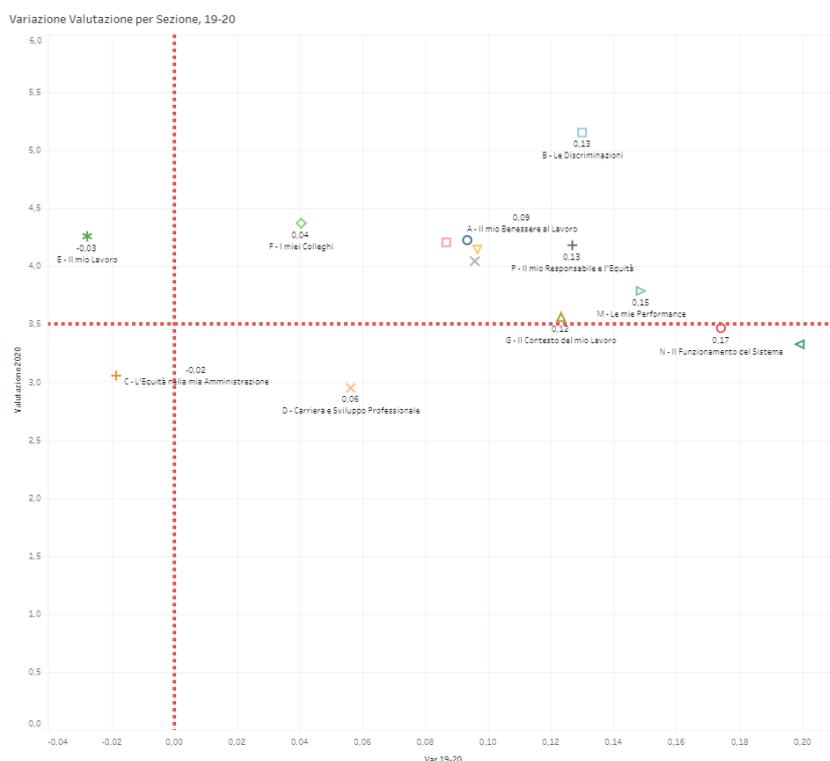


Figura 2 - Punteggio Medio per sezione: anno 2019 e variazione 2018-2019

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2019 migliorano sensibilmente se si considera l'andamento triennale 2018-2020.

I risultati di tutte le sezioni, infatti, seguono un trend in crescita, mostrando:

il superamento della soglia della sufficienza (3,5) per *M – Le mie performance* (da 3,43 a 3,79) e *G – Il contesto del mio lavoro* (da 3,24 a 3,56),

i notevoli miglioramenti per *N – Il funzionamento del sistema* (da 3,00 a 3,47) e *L – La performance organizzativa* (da 2,95 a 3,33),

il recupero del calo registrato nel 2019 per *B – Le discriminazioni* (da 5,09 a 5,15) e *A – Il mio benessere al lavoro* (da 4,15 a 4,20)

la crescita, nonostante il calo rispetto al 2019, per *E – Il mio lavoro* (da 4,15 a 4,26) e *C – L'equità nella mia amministrazione* (da 2,95 a 3,06)

il costante miglioramento, pur essendo ancora bassa, della valutazione per *D – Carriera e sviluppo professionale* (da 2,82 a 2,95).

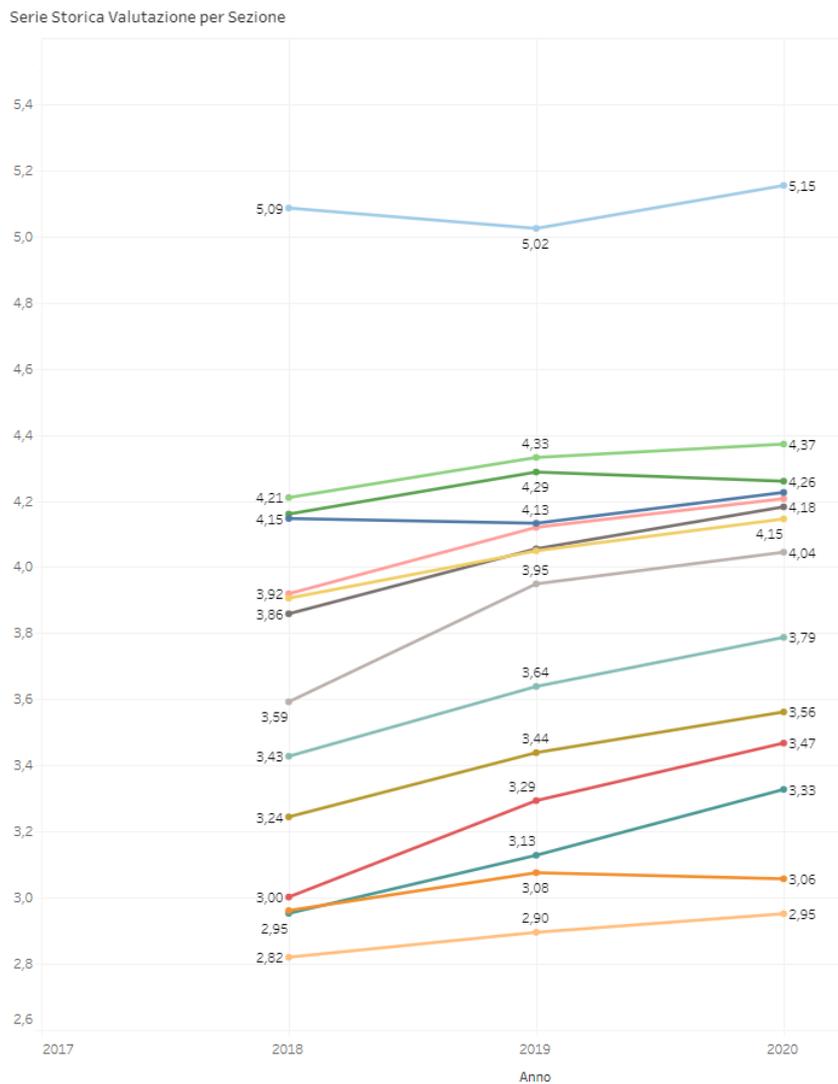


Figura 3 - Punteggio Medio per sezione nel triennio 2018-2020

Un approfondimento per singole domande dei risultati ottenuti nell'anno 2020 rispetto a quelli dell'anno precedente, descritto nella tabella 2 e rappresentato dalla figura 4, conferma il netto miglioramento della valutazione.

Eccetto 8 casi, tutte le domande (che il punteggio sia superiore o inferiore alla sufficienza) risultano essere migliorate rispetto al 2019. In particolare, tale miglioramento è maggiore per:

N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata? (+0,32 con 4,09)

B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto? (+0,31 con 4,96)

L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione? (+0,30 con 3,39)

Solo per 8 domande, su 78, si registra un peggioramento rispetto al 2019, e in particolare per:

E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro? (-0,17 con 4,06);

N11-Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie? (-0,11 con 2,75)

C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto? (-0,09 con 2,50)

allontanando ulteriormente queste ultime dalla sufficienza.

Registrano una valutazione inferiore alla sufficienza 22 domande, di cui 4 peggiorano rispetto al 2019. Oltre alle già citate N11 e C4, si tratta di:

C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità? (-0,10 con 3,33);

D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale? (-0,04 con 3,34)

Sezione	Val.2020	Val.2019	Var.19-20
A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,90	3,81	+0,09
A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,92	4,75	+0,17
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,47	4,20	+0,27
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,28	4,06	+0,22
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	3,59	3,52	+0,07
A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,59	4,36	+0,23
A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbarbarmi in atteggiamenti ostili	4,47	4,33	+0,14
A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	4,02	4,02	0
A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,78	---	---
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,26	5,16	+0,10
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,12	4,99	+0,13
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,96	4,65	+0,31
C1 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,45	3,39	+0,06
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,33	3,43	-0,10
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	2,94	2,87	+0,07
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	2,50	2,59	-0,09
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,66	2,56	+0,10
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,51	2,44	+0,07
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,98	2,88	+0,10
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,34	3,38	-0,04
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,24	3,19	+0,05
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,25	4,25	0
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,86	4,85	+0,01
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,06	4,23	-0,17
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,43	4,47	-0,04
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,68	3,61	+0,07
F1 - Mi sento parte di una squadra	3,97	3,92	+0,05
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,13	5,17	-0,04
F3 - Sono stimolato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,76	4,79	-0,03
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,13	4,13	0
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	3,87	3,64	+0,23
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,21	3,07	+0,14
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,84	3,69	+0,15
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,43	3,33	+0,10
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,15	3,06	+0,09
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,25	3,99	+0,26
G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,11	4,01	+0,10
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,96	2,93	+0,03
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,82	3,72	+0,10
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,91	3,79	+0,12
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,70	4,62	+0,08
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	3,99	3,83	+0,16
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,31	4,30	+0,01
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	3,16	2,99	+0,17
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,39	3,19	+0,20
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	3,39	3,09	+0,30
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,38	3,24	+0,14
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,75	3,63	+0,12
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,66	3,54	+0,12
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,17	3,99	+0,18
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,57	3,39	+0,18
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,36	3,31	+0,05
N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,67	---	---
N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,92	3,68	+0,24
N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,51	3,42	+0,09
N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,95	2,74	+0,21
N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,38	---	---
N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,31	3,10	+0,21
N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,64	3,45	+0,19
N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,64	3,35	+0,29
N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	4,09	3,76	+0,33
N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,75	2,90	-0,15
O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,82	3,70	+0,12
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,78	3,62	+0,16
O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,56	4,49	+0,07
O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,44	4,39	+0,05
O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,44	4,39	+0,05
P1 - Il mio responsabile agisce con equità	4,16	3,96	+0,20
P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,95	3,91	+0,04
P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,54	4,49	+0,05
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,24	4,08	+0,16
P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,01	4,08	-0,07
P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,01	3,86	+0,15
P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,29	4,07	+0,22
Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità	4,41	4,27	+0,14
Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,23	4,13	+0,10
Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,77	3,67	+0,10
Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,75	3,74	+0,01

Tabella 2 –Punteggio medio per domanda con variazione 2019-2020

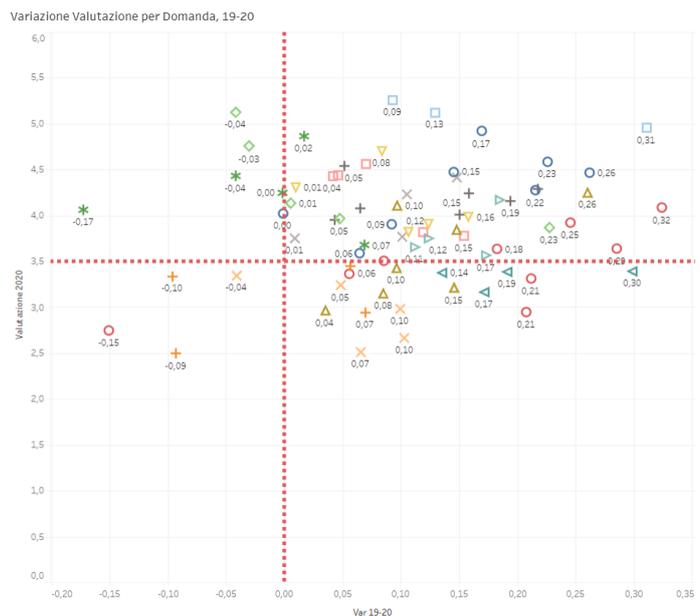


Figura 4 - Punteggio Medio per domanda: anno 2020 e variazione 2019-2020

3.2 Focus rispetto al genere dei partecipanti

Considerando l'impatto dell'appartenenza di genere rispetto ai risultati dell'indagine, a livello di sezione le differenze sono abbastanza contenute (fig.5). La sezione B – *Le discriminazioni* è quella con maggiore differenza tra genere con i rispondenti maschi più soddisfatti delle rispondenti femmine (+0,38). La differenza è a favore del genere maschile anche per la sezione A – *Il mio benessere al lavoro* (con +0,14), C – *L'equità nella mia amministrazione* (con +0,19) e D – *Carriera e sviluppo professionale* (con +0,17). Invece, si registrano differenze più contenute a favore del genere femminile per le sezioni M – *Le mie performance* e O – *Il mio responsabile e la mia crescita* (entrambe con (con +0,13), P – *Il mio responsabile e l'equità* (con +0,12).

Le differenze acquisiscono maggiore interesse considerando le singole domande, come si può verificare nei successivi paragrafi.

Nella sezione B – *Le discriminazioni*, che comunque si attesta su valori alti (tra 4,84 e 5,53), le differenze riguardo a genere, età e disabilità, variano tra -0,38 e -0,39 a sfavore del genere femminile (fig.6a). Tale esito è particolarmente influenzato dal dato dei Dipartimenti, dove le differenze oscillano tra -0,97 e -0,66 (fig.6b).

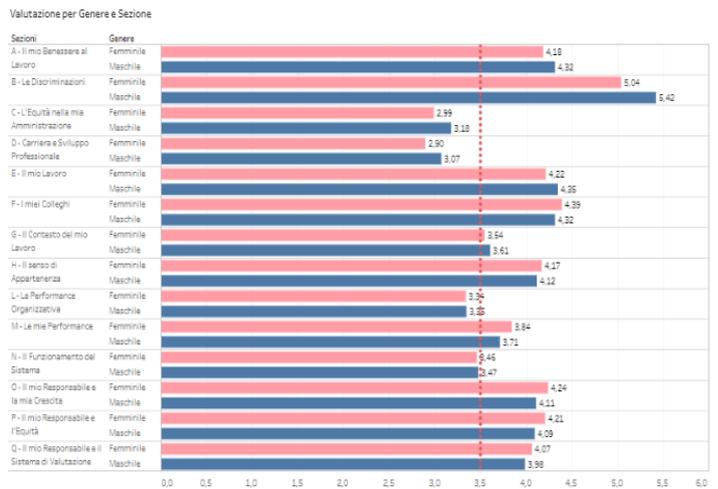


Figura 5 – Punteggio medio per sezione e genere



Figura 6a – Punteggio medio Sezione B per genere



Figura 6b – Punteggio medio Sezione B per genere nei Dipartimenti

Nella sezione O – *Il mio responsabile e la mia crescita* che comunque si attesta su valori medio-alti (tra 3,66 e 4,60), le differenze variano tra +0,17 e +0,06 a favore del genere femminile (fig.7a). Tale tendenza viene mantenuta presso l'Amministrazione per tutte le domande, mentre nei Dipartimenti risultano due domande che la invertono: O3 - *Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali* (-0,57) e O5 - *Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte* (-0,24) a sfavore del genere femminile (fig.7b).

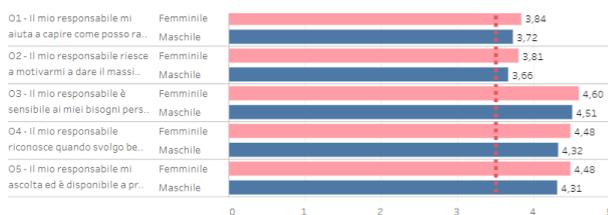


Figura 7a – Punteggio medio Sezione F per genere

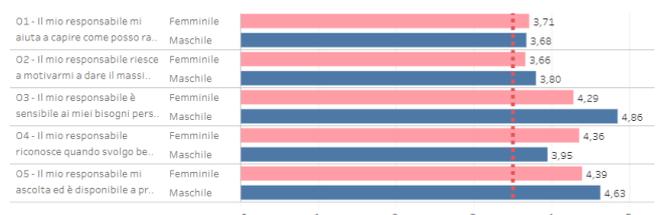


Figura 7b – Punteggio medio Sezione F per genere nei Dipartimenti

Nella sezione D – *Carriera e sviluppo professionale* si registrano i risultati più bassi sia per i maschi (3,19), sia per le femmine (2,96), ma quelli di quest'ultime sono i più bassi dell'intera indagine, col minimo corrispondente a D2 - *La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera* (fig.8a). La valutazione non varia sensibilmente rispetto alla tipologia di struttura, ma si nota un aumento dei valori nei Dipartimenti rispetto all'Amministrazione (fig.8b).

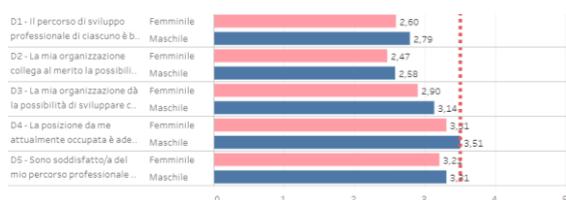


Figura 8a – Punteggio medio Sezione D per genere

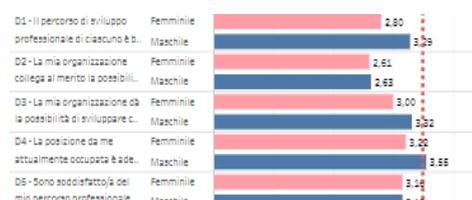
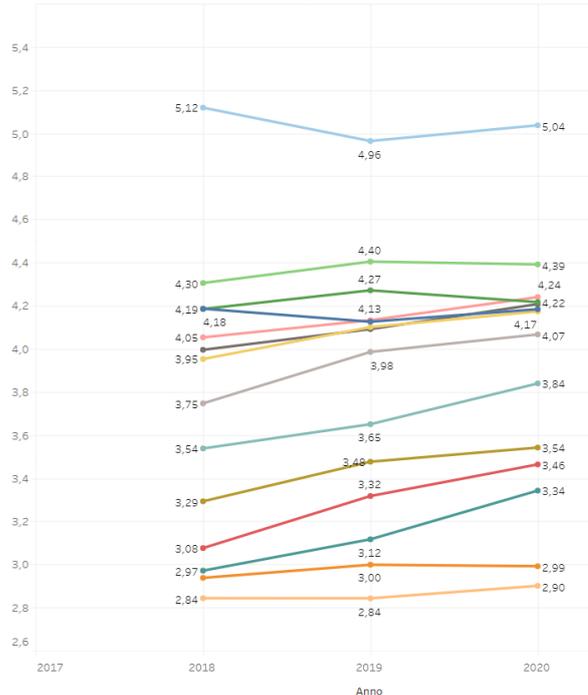


Figura 8b – Punteggio medio Sezione D per genere nei Dipartimenti

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2019 per i rispondenti di genere femminile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2018-2020 (fig.9a) per tutte le sezioni indagate, fatto salvo per il calo relativo a B – Le discriminazioni (da 5,12 a 5,04, ma in recupero rispetto al 2019).

Inoltre, le tendenze del triennio 2018-2020 per i rispondenti di genere femminile seguono sostanzialmente l'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3), con l'eccezione della già citata sezione B – Le discriminazioni.

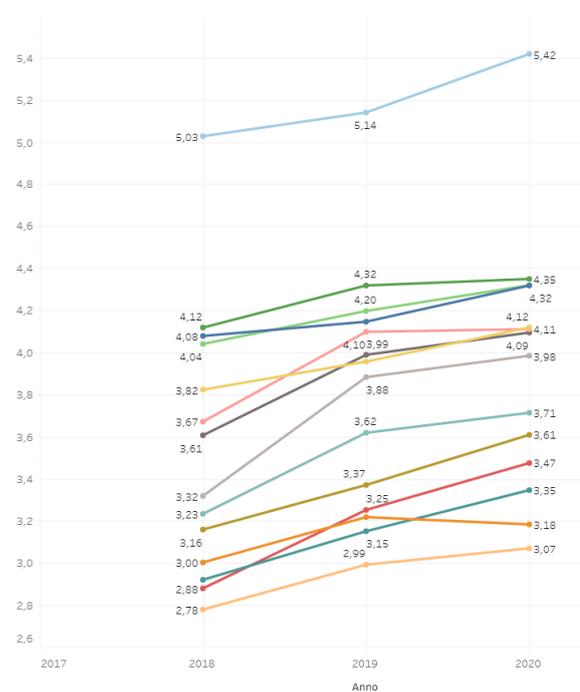
Figura 9a - Andamento per Sezione e genere Femminile, triennio 2018-2020



Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2019 per i rispondenti di genere maschile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2018-2020 (fig.9b) per tutte le sezioni indagate, pur segnando un rallentamento per C – L'equità nella mia amministrazione (da 3,00 a 3,18 ma era 3,20 nel 2019).

Inoltre, le tendenze del triennio 2018-2020 per i rispondenti di genere maschile risultano sostanzialmente migliori dell'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3), in particolar modo per la sezione B – Le discriminazioni.

Figura 9b - Andamento per Sezione e genere Maschile, triennio 2018-2020



3.3 Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa

Se si distinguono i risultati dell'indagine in base alla tipologia di struttura organizzativa a cui hanno dichiarato di afferire i rispondenti, ovvero Amministrazione centrale (fig.10a) o Dipartimenti (fig.10b), la valutazione più positiva espressa da quest'ultimi rispetto alla prima (media complessiva 3,97 contro 3,90) si riflette per la maggior parte delle sezioni del questionario. Un'eccezione è la sezione B – *Le discriminazioni* con una differenza di 0,20 a favore dell'Amministrazione, mentre maggior soddisfazione nei Dipartimenti si rileva per le sezioni G – *Il contesto del mio lavoro* (+0,18) ed E – *Il mio lavoro* (+0,20).

Figura 10a – Punteggio medio per Sezione in Amministrazione

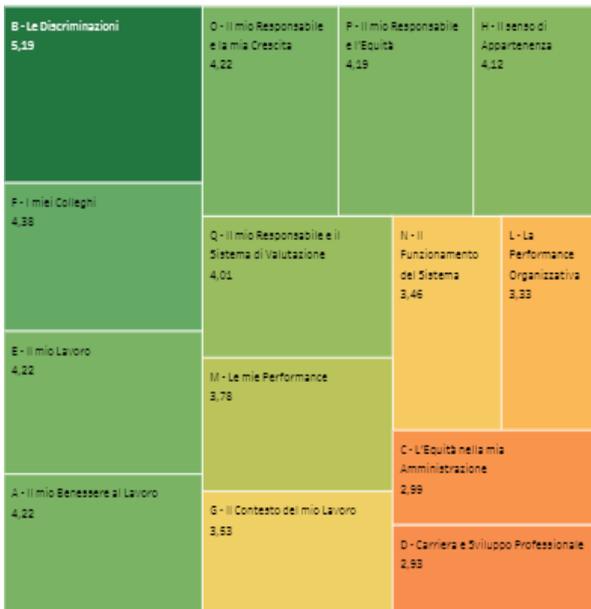
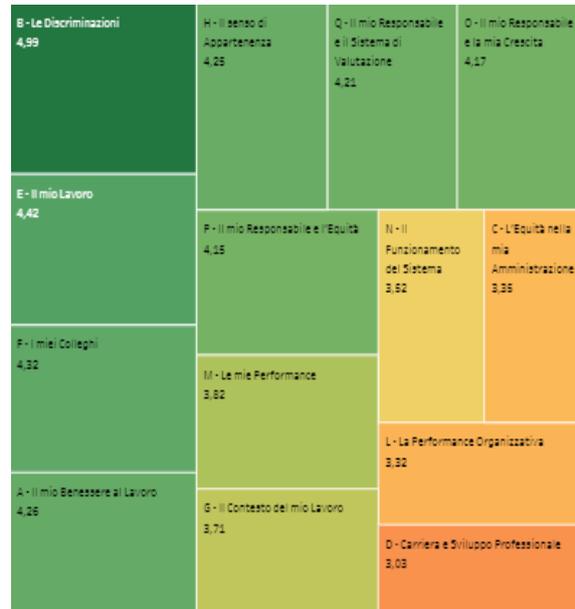


Figura 10b – Punteggio medio per Sezione nei Dipartimenti



Osservando le variazioni rispetto al 2019, si nota come la valutazione nell'Amministrazione (fig.11a) sia cresciuta per tutte le sezioni, con scostamento positivo massimo +0,24 per la sezione N – *Il funzionamento del sistema*, eccetto per la sezione C – *L'equità nella mia amministrazione* (con -0,05). Considerando i Dipartimenti (fig.11b), si registra un calo della valutazione per 9 sezioni (su 14), con scostamento negativo massimo per la sezione E – *Il mio lavoro* (-0,24), mentre la sezione Q – *Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,13) registra la crescita maggiore.

Figura 11a - Punteggio Medio per sezione e Amministrazione: anno 2020 e variazione 2019-2020*

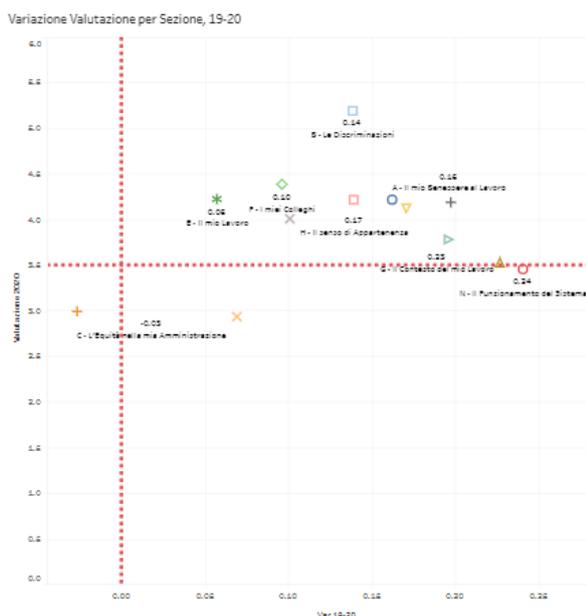
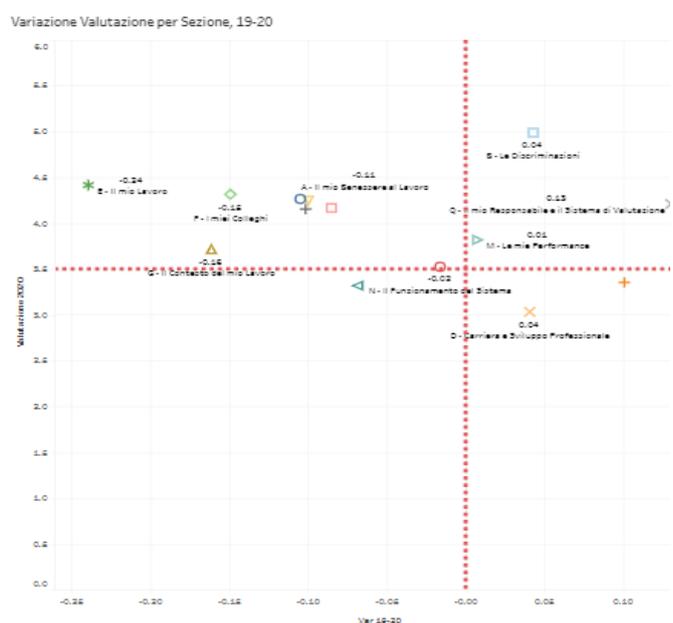


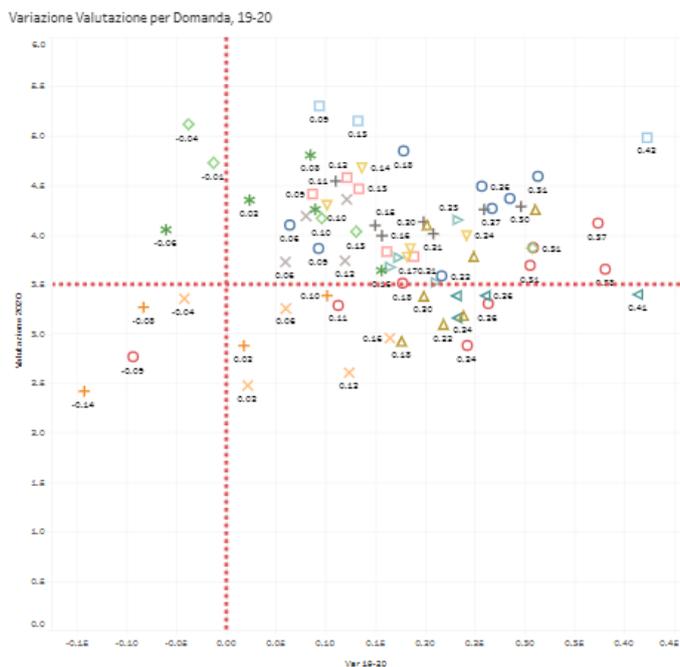
Figura 12b - Punteggio Medio per sezione e Dipartimenti: anno 2020 e variazione 2019-2020*



Osservando i risultati dell'Amministrazione nel dettaglio delle domande (fig.12a), si nota come, eccetto che in 7 casi, tutte le domande (che il punteggio sia superiore o inferiore alla sufficienza) risultano essere migliorate rispetto al 2019. In particolare, B3- *La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (+0,42) e L3- *Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione* (+0,41).

Risultano invece insufficienti e in peggioramento N11- *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (2,77 con -0,09) e C4- *La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto* (2,42 con -0,14)

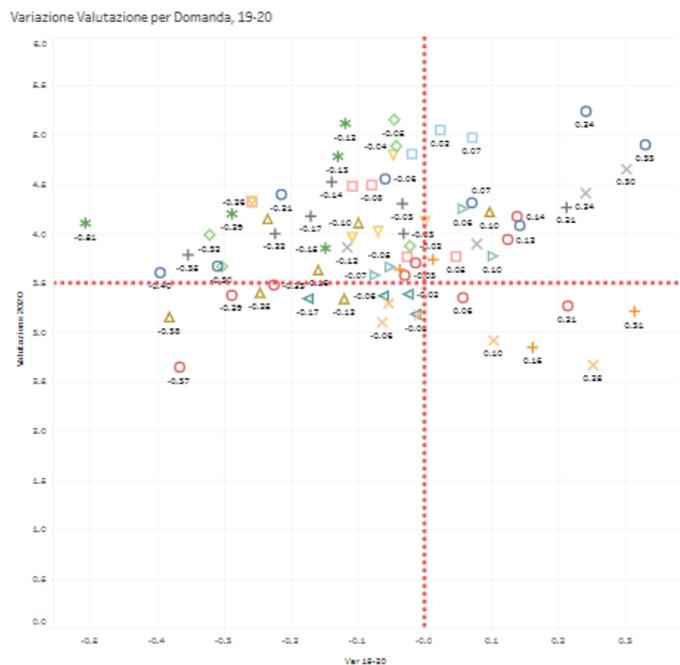
Figura 12a - Punteggio Medio per domanda e Amministrazione: anno 2020 e variazione 2019-2020



Osservando i risultati dei Dipartimenti nel dettaglio delle domande (fig.12b), si nota il peggioramento della valutazione di 55 domande su 78, con 11 domande sotto la sufficienza. In particolare, N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (2,65 con -0,37) e G7 - *Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* (3,15 con -0,38).

Tra i miglioramenti, spiccano invece A3 - *Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili* (4,90 con +0,33) e C3 - *La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede* (3,21 con +0,21).

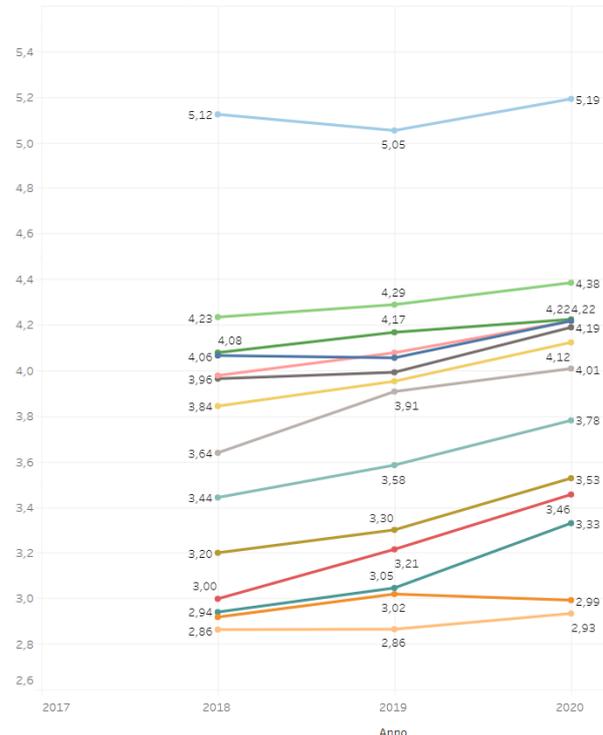
Figura 12b - Punteggio Medio per domanda e Dipartimenti: anno 2020 e variazione 2019-2020



Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2019 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2018-2020 (fig.13a) per tutte le sezioni indagate, con tre casi che registrano una flessione nel 2019 (B- *Le discriminazioni* da 5,12 a 5,19; A- *Il mio benessere al lavoro* da 4,06 a 4,22; P- *Il mio responsabile e l'equità* da 3,96 a 4,19) e un caso che registra una crescita minore nel 2020 (C- *L'equità nella mia amministrazione* da 2,94 a 2,99).

Inoltre, le tendenze del triennio 2018-2020 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione risultano inferiori nel confronto 2018-2019 e allineate nel confronto 2019-2020 rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

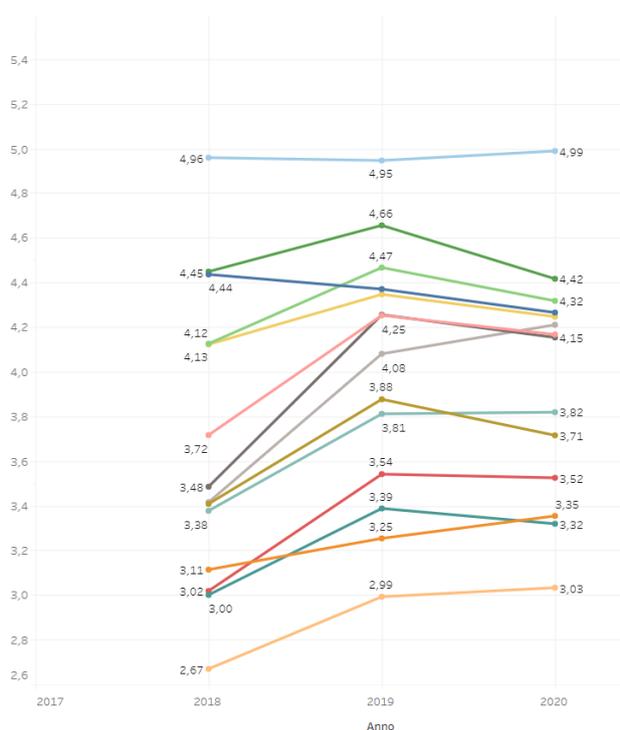
Figura 13a - Andamento per Sezione e Amministrazione, triennio 2018-2020



Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2019 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano per lo più inferiori rispetto all'andamento triennale 2018-2020 (fig.13b), ad esempio per E- *Il mio lavoro* (da 4,45 a 4,66 quindi 4,42) o G- *Il contesto del mio lavoro* (da 3,39 a 3,88 quindi 3,71), fatto salvo tre casi in cui si registra una crescita costante: Q- *Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (da 3,39 a 4,21) C- *L'equità nella mia amministrazione* (da 3,11 a 3,35) D- *Carriera e sviluppo professionale* (da 2,67 a 3,03).

Inoltre, le tendenze del triennio 2018-2020 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano superiori nel confronto 2018-2019 e sensibilmente inferiori nel confronto 2019-2020 rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

Figura 13b - Andamento per Sezione e Dipartimenti, triennio 2018-2020



3.4 Focus rispetto agli altri atenei

Osservando il confronto tra i risultati 2019 di Milano-Bicocca e la media di quelli rilevati presso gli altri Atenei (cfr. *tabella 2.3, supra* p.4) partecipanti al progetto Good Practice (*figura 14*), si nota anzitutto come l'elenco delle sezioni del questionario in ordine decrescente rispetto al punteggio è molto simile, con le sezioni B – Le discriminazioni, F – I miei colleghi ed E – Il mio lavoro collocate ai primi tre posti, mentre le sezioni L – La performance organizzativa, C - L'equità nella mia organizzazione e D – Carriera e sviluppo professionale sono collocate agli ultimi tre posti. La differenza più rilevante, seppure minima rispetto ai valori, può essere riscontrata per la posizione occupata dalla sezione H – Il senso di appartenenza, che risulta 7° su 14 sezioni per Milano-Bicocca e 4° per gli altri atenei.

Anche i punteggi delle singole sezioni sono molto simili, con l'eccezione di tre casi, per due dei quali Milano-Bicocca ottiene risultati sensibilmente inferiori rispetto agli altri atenei (E – Il mio lavoro con 4,26 contro 4,45; H – Il senso di appartenenza con 4,15 contro 4,31), mentre nel terzo caso Milano-Bicocca ottiene un risultato sensibilmente superiore (B – Le discriminazioni con 5,11 contro 4,70).

Valutazione per Sezione, Milano Bicocca, Anno 2020



Valutazione per Sezione, Altri Atenei, Anno 2020



Valutazione per Sezione, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2020

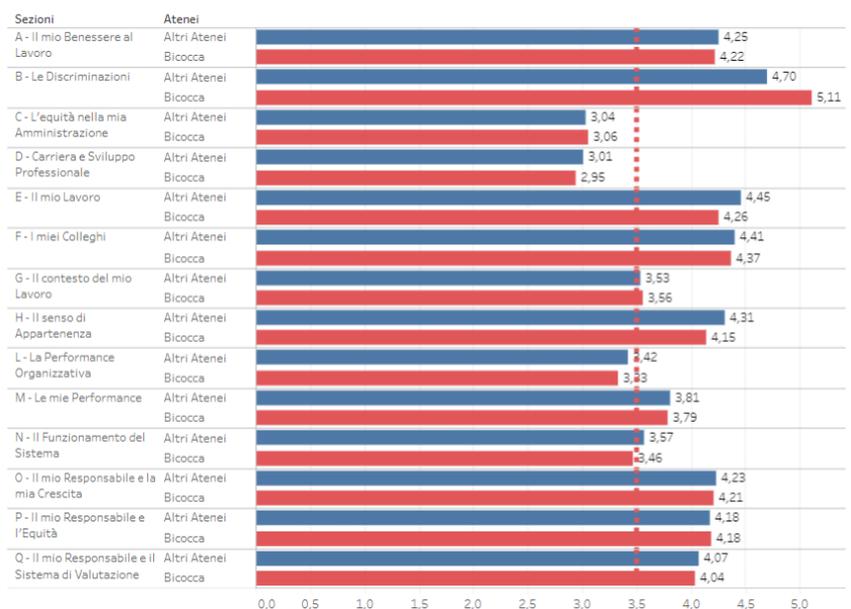


Figura 14 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Sezione, anno 2020

Considerando invece il confronto con gli altri Atenei nel dettaglio delle singole domande (figura 15), si rilevano alcune differenze più accentuate.

In particolare, le variazioni più positive per Milano-Bicocca si riscontrano nella sezione B – Discriminazioni, ad esempio per B3 – *Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro* (+0,53 con 4,96 rispetto a 4,43) o B1 – *Sento che la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (con +0,39 con 5,26 rispetto a 4,87). Inoltre si segnala la variazione positiva per G5 - *La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* (+0,47 con 4,25 rispetto a 3,72).

Invece, le variazioni più negative per Milano-Bicocca si riscontrano nella sezione N – Il funzionamento del Sistema, ad esempio per N1 - *Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro* (-0,39 con 3,36 rispetto a 3,75) e N9 - *Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance* (-0,49 con 2,75 rispetto a 3,24).

Tuttavia, la differenza negativa più rilevante riguarda A8 - *Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo* (-0,74 con 4,02 rispetto a 4,76)

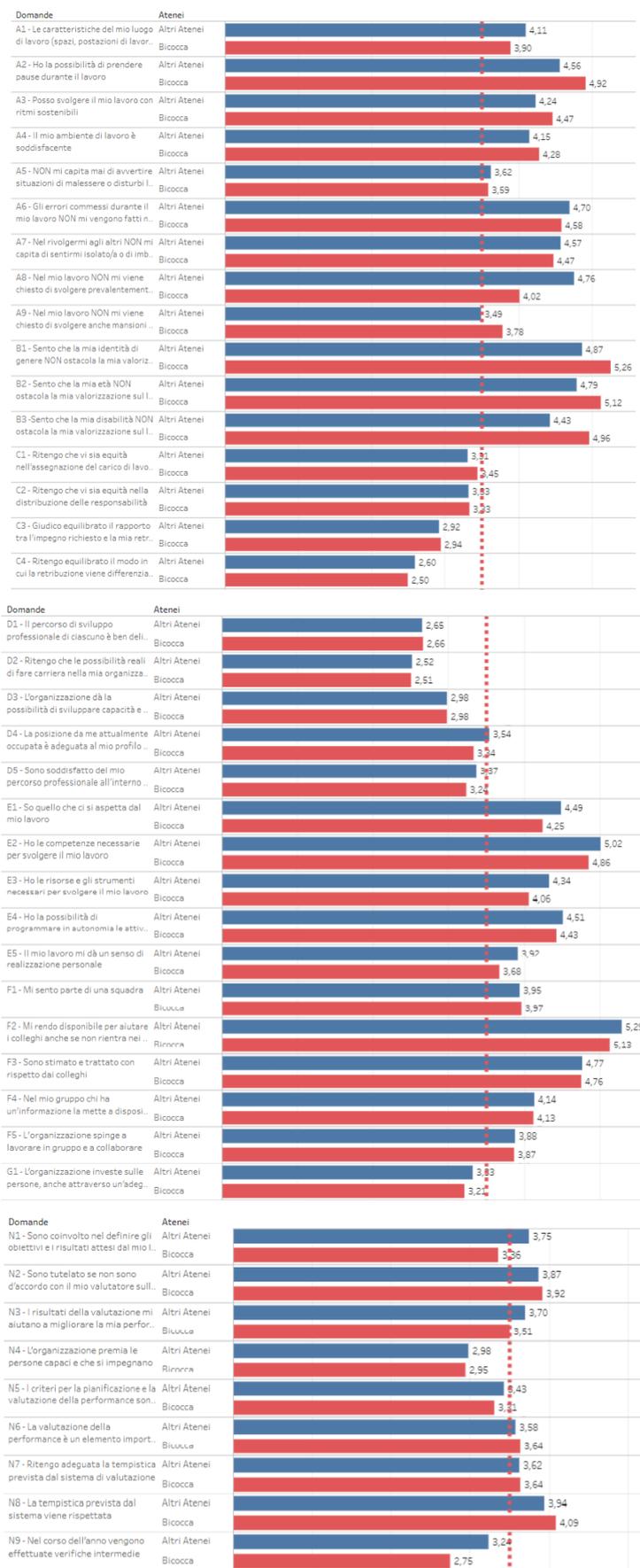


Figura 15 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2020

Infine, il confronto con gli altri Atenei per singola domanda negli ultimi tre anni (*figura 16*), conferma l'andamento delle differenze già descritte per il solo anno 2020, con la *sezione B – Discriminazioni* che si conferma più positiva per Milano-Bicocca (in particolare per B1) e la *sezione N – Il funzionamento del Sistema* con qualche aspetto (in particolare N9) che resta invece più negativo.

In particolare, le variazioni più positive per Milano-Bicocca si riscontrano nella *sezione B – Discriminazioni*, ad esempio per *B3 – Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro* (+0,53 con 4,96 rispetto a 4,43) o *B1 – Sento che la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* (con +0,39 con 5,26 rispetto a 4,87).

La situazione cambia se si confronta il dato di Milano-Bicocca con quello degli altri atenei, considerati singolarmente e non per i valori medi, com'è stato fatto nel confronto storico rispetto al 2019 (*figura 17*).

In questo caso, infatti, il dato complessivo di Milano-Bicocca migliora rispetto al 2019 (3,9 con +0,1), ma tutti gli altri atenei, eccetto tre, registrano un miglioramento maggiore, sebbene contenuto tra -0,1 e +0,6.

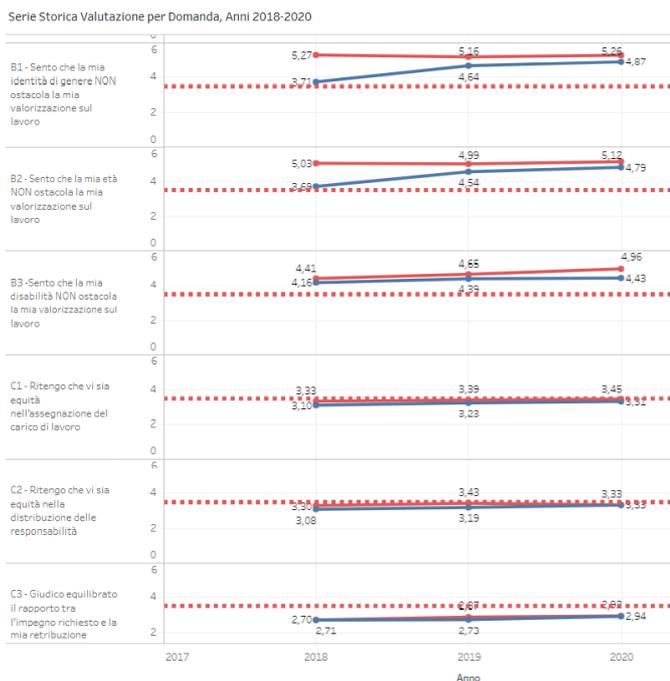


Figura 16 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, triennio 2018-2020

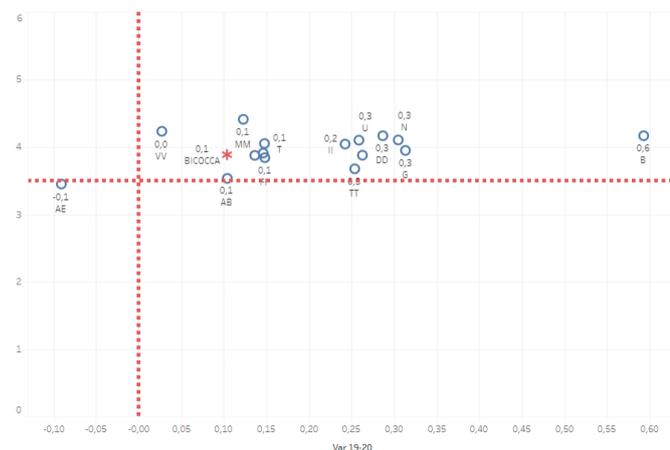
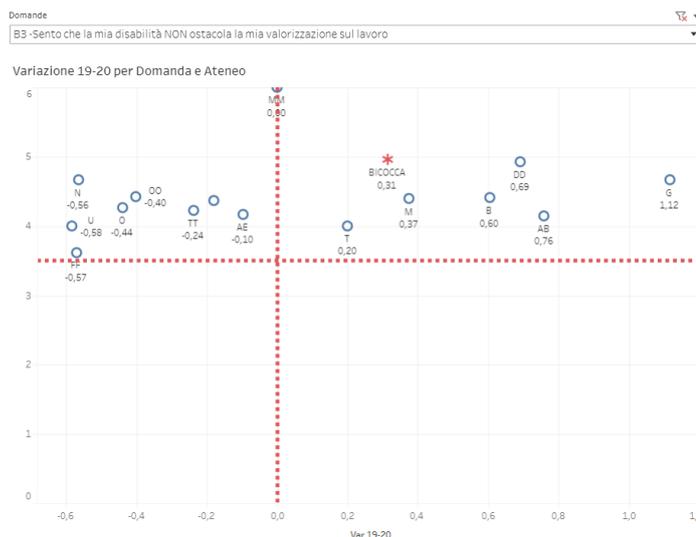


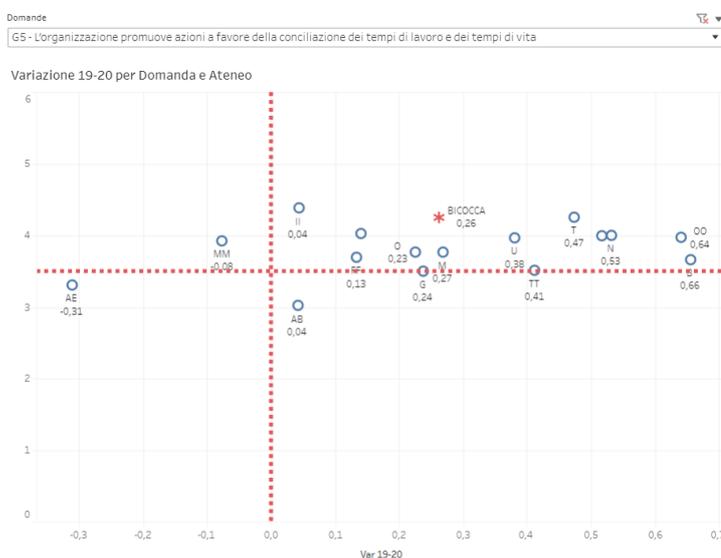
Figura 17 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2019-2020

Ovviamente, le variazioni rispetto al 2019 di Milano-Bicocca messe a confronto con quelle dei singoli Atenei presi può cambiare anche molto in base alla singola domanda (figura 18), per cui, ad esempio, l'esito è decisamente positivo per Milano-Bicocca nel caso delle domande:

- B3 (+0,31 in 6° posizione su 15 atenei)



- G5 (+0,25 in 9° posizione su 17 atenei).



In altri casi, invece, l'esito risulta negativo per Milano – Bicocca, come avviene con N9 (-0,15 in 14° posizione su 16 atenei)



Figura 18 – Esempi di confronto per domande tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2019-2020

4 Analisi dei risultati per sezione

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

- le domande che compongono ogni sezione;
- le medie delle valutazioni espresse per ogni domanda: confronto temporale delle ultime due indagini;
- le distribuzioni percentuali dei risultati della valutazione e del loro raggruppamento per genere per ogni domanda; si noti in particolare come le valutazioni sono state raggruppate in due categorie:
 - Giudizi positivi, ovvero in accordo con la domanda posta, dove si considerano le valutazioni maggiori o uguali a 4;
 - Giudizi negativi, ovvero in disaccordo con la domanda posta, dove si considerano le valutazioni minori o uguali a 3.
- il valore di benchmark, consistente nel punteggio medio dei giudizi espressi dagli altri Atenei partecipanti al progetto *Good Practice*.

4.1 Il mio benessere al lavoro (sezione A)

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

A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro

A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente

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

A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro non mi vengono fatti notare ripetutamente

A7 - Nel rivolgermi agli altri non capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili

A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo

A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo.

La complessità delle dimensioni relative al benessere al lavoro (caratteristiche della postazione, pause lavorative, sostenibilità del ritmo di lavoro, soddisfazione, disturbi fisici connessi all'attività e organizzazione lavorativa) è giudicata in modo positivo dal 69,8% dei rispondenti (in modo del tutto positivo dal 25,9%) con valore medio dei giudizi pari a 4,22, simile a quello dei due anni precedenti (4,14 nel 2018 e 4,13 nel 2019).

Quanto alle singole dimensioni, la situazione è analoga a quella dell'anno precedente: il valore più alto dei giudizi positivi riguarda la possibilità di prendere pause, A2 - *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro* (86,6% con valore medio dei giudizi pari a 4,92) mentre il valore più basso dei giudizi positivi riguarda le situazioni di malessere, A5 - *Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano* (con 53,9% e valore medio dei giudizi pari a 3,59, corrispondente al valore minimo). La domanda A5 registra anche il numero più alto di risposte negative (ossia pari a 1) che riguarda il 17,1% dei rispondenti.

I giudizi positivi prevalgono per tutte le dimensioni indagate, superando abbondantemente il 50%. I valori più bassi, con valore medio inferiore a 4, si riscontrano per le situazioni di malessere (A5) e le caratteristiche fisiche (A1) con 64,6% e valore medio dei giudizi pari a 3,90; c'è da aggiungere la domanda A9 sullo svolgimento delle mansioni superiori rispetto al proprio ruolo, che non esisteva precedentemente e che rileva soddisfazione pari a 58,9% e un valore medio di 3,78.

I rispondenti di genere femminile esprimono minor soddisfazione in tutte le domande, in particolar modo per A2 - *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro con una cospicua differenza negativa (-9,7%)* con un giudizio medio alto (4,92) che diventa 4,85 per i rispondenti di genere femminile e 4,24 per quelli di genere maschile. Unica eccezione è la domanda A4 - *Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente*, dove si registra un'importante differenza positiva (+5,0 %) con un giudizio medio pari a 4,28 che diventa 4,29 per i rispondenti di genere femminile e 5,10 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.1: Sezione A - Ambiente di Lavoro

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
A	A1	3,86	3,81	3,90
	A2	4,71	4,75	4,92
	A3	4,13	4,20	4,47
	A4	4,02	4,06	4,28
	A5	3,56	3,52	3,59
	A6	4,50	4,36	4,59
	A7	4,38	4,33	4,47
	A8	4,02	4,02	4,02
	A9			3,78

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
A1	11,4%	10,9%	13,1%	35,4%	22,5%	24,7%	17,4%	64,6%
A2	2,0%	4,0%	7,4%	13,4%	15,6%	28,3%	42,6%	86,6%
A3	4,0%	6,1%	15,0%	25,1%	17,7%	28,5%	28,7%	74,9%
A4	5,2%	8,7%	14,8%	28,7%	19,5%	28,3%	23,5%	71,3%
A5	17,1%	14,8%	14,2%	46,1%	16,6%	20,7%	16,6%	53,9%
A6	6,8%	4,2%	12,6%	23,5%	10,7%	31,7%	34,0%	76,5%
A7	6,6%	7,9%	9,3%	23,8%	14,5%	31,1%	30,6%	76,2%
A8	10,7%	10,5%	13,5%	34,7%	18,4%	25,3%	21,6%	65,3%
A9	13,3%	12,6%	15,2%	41,1%	18,2%	22,7%	18,0%	58,9%
Totale	8,5%	8,9%	12,8%	30,2%	17,1%	26,8%	25,9%	69,8%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
A1	Femminile	36,6%	63,4%	100,0%
	Maschile	32,4%	67,6%	100,0%
A2	Femminile	16,6%	83,4%	100,0%
	Maschile	5,9%	94,1%	100,0%
A3	Femminile	27,3%	72,7%	100,0%
	Maschile	19,9%	80,1%	100,0%
A4	Femminile	27,6%	72,4%	100,0%
	Maschile	32,6%	67,4%	100,0%
A5	Femminile	48,8%	51,2%	100,0%
	Maschile	41,2%	58,8%	100,0%
A6	Femminile	25,4%	74,6%	100,0%
	Maschile	20,9%	79,1%	100,0%
A7	Femminile	24,5%	75,5%	100,0%
	Maschile	22,4%	77,6%	100,0%
A8	Femminile	35,7%	64,3%	100,0%
	Maschile	33,1%	66,9%	100,0%
A9	Femminile	40,9%	59,1%	100,0%
	Maschile	40,2%	59,8%	100,0%

4.2 Le discriminazioni (sezione B)

B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B3 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

L'87,5% dei rispondenti valuta positivamente le domande poste in questa sezione sulle discriminazioni. La valutazione media supera, per gli ultimi tre anni di rilevazione, il valore 5 (in una scala da 1 a 6) e nel 2020 arriva a 5,11 migliorando ancora rispetto agli anni precedenti (5,02 nel 2009 e 5,08 nel 2008).

Il genere non costituisce una discriminazione (B1): la valutazione media è pari a 5,26 e l'incidenza dei giudizi positivi è pari all'88,9%.

Anche l'età non rappresenta una discriminazione (B2) infatti la valutazione media è pari a 5,12, con un'incidenza di risposte positive pari all'87,8%.

I giudizi negativi aumentano di poco relativamente alla disabilità (B3) con un'incidenza pari a 17,4%. Per questa domanda si nota maggiormente la differenza tra i rispondenti di genere femmine e quelli di genere maschile. La disabilità è considerata un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro dal 21,8% per il genere femminile e dal 9,3% per il genere maschile.

In tutte le domande i rispondenti di genere maschile sono più soddisfatti di quelli di genere femminile, con un'incidenza di risposte positive che è sempre superiore al 90%.

Tabella 4.1 : Sezione B - Le Discriminazioni

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
B	B1	5,27	5,16	5,26
	B2	5,03	4,99	5,12
	B3	4,41	4,65	4,96

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
B1	2,5%	2,2%	6,4%	11,1%	8,4%	17,0%	63,5%	88,9%
B2	3,1%	2,6%	6,5%	12,2%	9,3%	23,9%	54,5%	87,8%
B3	6,5%	2,9%	8,0%	17,4%	8,0%	20,3%	54,3%	82,6%
Totale	3,3%	2,5%	6,7%	12,5%	8,7%	20,5%	58,3%	87,5%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
B1	Femminile	13,2%	86,8%	100,0%
	Maschile	6,9%	93,1%	100,0%
B2	Femminile	14,8%	85,2%	100,0%
	Maschile	7,1%	92,9%	100,0%
B3	Femminile	21,8%	78,2%	100,0%
	Maschile	9,3%	90,7%	100,0%

4.3 L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

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

L'equità dell'amministrazione (in termini di carico di lavoro, distribuzione di responsabilità, proporzionalità tra impegno e retribuzione, differenziazione della retribuzione) è valutata in modo negativo dal 61,1% dei rispondenti, con giudizio medio 3,06 in leggero calo rispetto al 2019 (3,08). La situazione si presenta molto simile a quella dello scorso anno: per tutte le domande i giudizi negativi superano il 50%, in particolar modo per le domande C3 - *Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione* con incidenza di giudizi negativi pari a 63,5% (valutazione media 2,94) e C4 - *Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto* con incidenza di giudizi negativi pari a 76,2% (valutazione media pari a 2,50). Le stesse domande registrano inoltre valori alti per l'incidenza dei giudizi più bassi (1 – per nulla soddisfatto) pari a 24,4% per C3 e 33,3% per C4.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono meno soddisfatti di quelli di genere maschile per tutte le domande, in particolar modo per C3 - *Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione* dove la differenza è pari a -12%, con valutazione media pari a 2,94 che diventa 2,84 per i rispondenti di genere femminile e 3,15 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.2 : Sezione C - L'equità nella mia Amministrazione

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
C	C1	3,33	3,39	3,45
	C2	3,30	3,43	3,33
	C3	2,71	2,87	2,94
	C4	2,51	2,59	2,50

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
C1	14,8%	14,8%	21,3%	51,0%	20,0%	17,6%	11,4%	49,0%
C2	16,2%	15,3%	22,3%	53,8%	19,7%	17,9%	8,6%	46,2%
C3	24,4%	18,9%	20,1%	63,5%	18,0%	11,6%	6,8%	36,5%
C4	33,3%	24,1%	18,9%	76,2%	11,8%	7,5%	4,5%	23,8%
Totale	22,2%	18,3%	20,6%	61,1%	17,4%	13,7%	7,8%	38,9%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
C1	Femminile	52,1%	47,9%	100,0%
	Maschile	48,5%	51,5%	100,0%
C2	Femminile	54,6%	45,4%	100,0%
	Maschile	52,3%	47,7%	100,0%
C3	Femminile	67,2%	32,8%	100,0%
	Maschile	55,2%	44,8%	100,0%
C4	Femminile	78,1%	21,9%	100,0%
	Maschile	71,3%	28,7%	100,0%

4.4 Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

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

D2 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito

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

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

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

La carriera e lo sviluppo professionale (in termini di chiarezza del percorso, possibilità di carriera legate al merito, sviluppo delle proprie attitudini, adeguatezza del ruolo al profilo, soddisfazione del percorso svolto finora) vengono giudicati insufficienti per tutti gli aspetti, come già rilevato nel 2019. La valutazione media è complessiva è pari a 2,95 ovvero di poco superiore a quelle del 2019 (2,90) e 2018 (2,82), come per ogni domanda di questa sezione.

L'incidenza delle risposte negative è pari a 61,9%, con picchi per D1 - *Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (69,2% col giudizio più basso che incide per il 26,5%) e D2 - *Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito* (74,0% col giudizio più basso che incide per il 30,6%).

La valutazione media per D3 - *L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli* è pari a 2,98 crescendo di +0,10 rispetto al 2019, pur restando inferiore alla soglia della sufficienza. D'altro canto, si tratta della domanda dove si riscontra la maggior discrepanza (-8,3%) a discapito dei rispondenti di genere femminile (valutazione media pari a 2,90) rispetto a quelli di genere maschile (valutazione media pari a 3,14).

Le domande D4 - *La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale* e D5 - *Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione* registrano una maggior soddisfazione (3,34 e 3,24 rispettivamente), con l'incidenza dei giudizi negativi che si riduce a 53,1% e 53,3% rispettivamente.

Tabella 4.3 : Sezione D - Carriera e Sviluppo Professionale

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
D	D1	2,50	2,56	2,66
	D2	2,41	2,44	2,51
	D3	2,73	2,88	2,98
	D4	3,32	3,38	3,34
	D5	3,13	3,19	3,24

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
D1	26,5%	25,1%	17,6%	69,2%	19,4%	9,1%	2,3%	30,8%
D2	30,6%	26,2%	17,2%	74,0%	15,8%	7,9%	2,3%	26,0%
D3	19,9%	22,4%	18,3%	60,5%	22,6%	13,0%	3,9%	39,5%
D4	17,9%	15,7%	19,5%	53,1%	17,0%	20,6%	9,2%	46,9%
D5	20,6%	15,2%	17,5%	53,3%	21,8%	16,1%	8,8%	46,7%
Totale	23,1%	20,9%	18,0%	61,9%	19,3%	13,4%	5,3%	38,1%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
D1	Femminile	71,4%	28,6%	100,0%
	Maschile	65,9%	34,1%	100,0%
D2	Femminile	76,4%	23,6%	100,0%
	Maschile	70,0%	30,0%	100,0%
D3	Femminile	63,3%	36,7%	100,0%
	Maschile	55,0%	45,0%	100,0%
D4	Femminile	53,7%	46,3%	100,0%
	Maschile	48,9%	51,1%	100,0%
D5	Femminile	53,1%	46,9%	100,0%
	Maschile	53,0%	47,0%	100,0%

4.5 Il mio lavoro (sezione E)

E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

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

E4 - Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro

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

Le caratteristiche dell'attività lavorativa (aspettative, possesso delle competenze, risorse disponibili, autonomia, realizzazione personale) sono positive per il 72,6% dei rispondenti con giudizio medio 4,26, in linea con i due anni precedenti. La dimensione più frequente è quella mediamente positiva (pari a 5) e infatti riguarda quasi un terzo dei rispondenti (29,6%).

La domanda sulle competenze (E2), come gli anni scorsi, è quella migliore dal punto di vista della valutazione: il valore medio è pari a 4,86 (valore più alto della sezione) e l'87,3% riguarda i giudizi positivi. In particolare, si nota che le risposte del tutto positive (pari a 6) sono il 33,4% e l'1,5% ha dato giudizi del tutto negativi (ossia pari a 1).

Ancora una volta, la media più bassa è associata alla realizzazione personale (E5) ed è pari a 3,68 con giudizi positivi sopra la metà (58,5%).

Da i risultati emerge pertanto una buona conoscenza delle mansioni da svolgere e degli strumenti da utilizzare, raggiungendo così un livello adeguato di autonomia. Ma i rispondenti non si sentono particolarmente realizzati.

Non si riscontrano forti discrepanze di genere nelle risposte.

Tabella 4.4 : Sezione E - Il mio Lavoro

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
E	E1	4,19	4,25	4,25
	E2	4,75	4,85	4,86
	E3	4,04	4,23	4,06
	E4	4,34	4,47	4,43
	E5	3,47	3,61	3,68

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
E1	5,2%	8,7%	14,1%	28,0%	21,3%	29,6%	21,1%	72,0%
E2	0,9%	3,1%	8,7%	12,7%	17,6%	35,6%	34,2%	87,3%
E3	5,3%	10,0%	17,6%	33,0%	23,6%	26,9%	16,5%	67,0%
E4	5,4%	5,1%	11,9%	22,4%	20,6%	32,7%	24,4%	77,6%
E5	14,1%	12,3%	15,0%	41,5%	22,1%	23,0%	13,4%	58,5%
Totale	6,1%	7,8%	13,4%	27,4%	21,0%	29,6%	22,0%	72,6%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
E1	Femminile	30,6%	69,4%	100,0%
	Maschile	22,4%	77,6%	100,0%
E2	Femminile	13,5%	86,5%	100,0%
	Maschile	10,3%	89,7%	100,0%
E3	Femminile	36,3%	63,7%	100,0%
	Maschile	25,7%	74,3%	100,0%
E4	Femminile	21,1%	78,9%	100,0%
	Maschile	25,2%	74,8%	100,0%
E5	Femminile	41,5%	58,5%	100,0%
	Maschile	42,9%	57,1%	100,0%

4.6 I miei colleghi (sezione F)

F1 - Mi sento parte di una squadra

F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi

F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

F5 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Il rapporto coi colleghi (senso di squadra, collaborazione, rispetto, condivisione informazioni, impulso a lavorare in gruppi) è soddisfacente. I tre quarti dei rispondenti (75,1%) lo valuta positivamente con media pari a 4,37. Le medie per ciascuna domanda sono molto simili a quelle del 2018 e 2019. La media più alta si presenta per la disponibilità ad aiutare i colleghi (F2), pari a 5,13. La condivisione di informazioni (F4) è pari a 4,13 e lo spirito di squadra (F1) arriva a 3,97. Il valore più basso riguarda l'impulso dell'Ateneo a lavorare in gruppi (F5), pari a 3,87.

La domanda F2 detiene anche la più alta frequenza di valori del tutto positivi (ossia pari a 6) riguardanti il 43,1% dei rispondenti. Prevalgono sempre i giudizi positivi e ci sono poche differenze tra la soddisfazione espressa da uomini e donne.

Nella domanda F1 le donne si sentono più parte di una squadra (65,1%) che gli uomini (62,7%) mentre nella F4 il 66,7% delle donne ritiene di lavorare in un gruppo informato meno degli uomini (71,6%).

Nella domanda F5 su collaborazione e lavoro di gruppo prevalgono di poco i giudizi positivi delle donne, 62,2 rispetto a 59,8 degli uomini.

Tabella 4.5 : Sezione F - I miei Colleghi

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
F	F1	3,76	3,92	3,97
	F2	5,01	5,17	5,13
	F3	4,69	4,79	4,76
	F4	4,03	4,13	4,13
	F5	3,56	3,64	3,87

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
F1	9,5%	12,0%	14,0%	35,4%	22,3%	21,4%	20,8%	64,6%
F2	0,4%	1,1%	4,7%	6,3%	16,1%	34,6%	43,1%	93,8%
F3	2,0%	3,4%	7,7%	13,2%	19,7%	37,9%	29,3%	86,8%
F4	6,7%	9,9%	15,2%	31,8%	20,4%	26,9%	20,9%	68,2%
F5	10,4%	10,0%	17,7%	38,1%	22,2%	23,6%	16,1%	61,9%
Totale	5,8%	7,3%	11,9%	24,9%	20,1%	28,9%	26,0%	75,1%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
F1	Femminile	34,9%	65,1%	100,0%
	Maschile	37,3%	62,7%	100,0%
F2	Femminile	6,1%	93,9%	100,0%
	Maschile	6,7%	93,3%	100,0%
F3	Femminile	13,7%	86,3%	100,0%
	Maschile	12,2%	87,8%	100,0%
F4	Femminile	33,3%	66,7%	100,0%
	Maschile	28,4%	71,6%	100,0%
F5	Femminile	37,8%	62,2%	100,0%
	Maschile	40,2%	59,8%	100,0%

4.7 Il contesto del mio lavoro (sezione G)

G1 - L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

G5 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili

G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

Il contesto lavorativo (formazione, chiarezza delle regole di comportamento, definizione di compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, conciliazione vita e lavoro, compatibilità delle richieste tra uffici, coinvolgimento del personale nei cambiamenti organizzativi) è giudicato in modo soddisfacente dal 54,1% dei rispondenti, migliorando il dato del 2019 (50,4%), con valore medio pari a 3,56 di poco superiore alla sufficienza, ma in aumento rispetto al 2019 (3,44), che a sua volta era in crescita rispetto al 2018 (3,24).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2019, con particolare riguardo alla domanda G5 - *L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* (4,25 da 3,99), dove si trova anche la maggior incidenza (19,5%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

La valutazione più bassa (2,96) corrisponde alla domanda G7 - *Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro*, dove si registra l'incidenza maggiore (23,7%) di giudizi negativi.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per 3 domande su 7, registrando la maggior differenza a loro favore (+1,9 %) per la domanda G5 - *L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* con un giudizio medio pari a 4,25 che diventa 4,27 per i rispondenti di genere femminile e 4,25 per quelli di genere maschile. Invece, la maggior differenza negativa (-11,5%) corrisponde alla domanda G4 - *La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata* con un giudizio medio pari a 3,15 che diventa 3,09 per i rispondenti di genere femminile e 3,29 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.6 : Sezione G - Il Contesto del mio Lavoro

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
G	G1	2,81	3,07	3,21
	G2	3,65	3,69	3,84
	G3	3,17	3,33	3,43
	G4	2,88	3,06	3,15
	G5	3,62	3,99	4,25
	G6	3,82	4,01	4,11
	G7	2,81	2,93	2,96

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
G1	17,3%	16,0%	23,1%	56,4%	20,9%	17,3%	5,4%	43,6%
G2	9,7%	7,7%	20,8%	38,1%	23,9%	26,4%	11,5%	61,9%
G3	11,9%	14,2%	24,3%	50,5%	25,5%	17,1%	7,0%	49,5%
G4	14,9%	22,3%	22,3%	59,5%	19,6%	15,5%	5,4%	40,5%
G5	6,1%	5,5%	15,2%	26,8%	23,4%	30,2%	19,5%	73,2%
G6	4,2%	7,7%	14,7%	26,6%	30,1%	33,3%	10,0%	73,4%
G7	23,7%	17,7%	21,4%	62,8%	17,7%	14,9%	4,6%	37,2%
Totale	12,6%	13,0%	20,3%	45,9%	23,0%	22,1%	9,1%	54,1%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
G1	Femminile	57,1%	42,9%	100,0%
	Maschile	54,1%	45,9%	100,0%
G2	Femminile	40,2%	59,8%	100,0%
	Maschile	33,6%	66,4%	100,0%
G3	Femminile	52,7%	47,3%	100,0%
	Maschile	46,3%	53,7%	100,0%
G4	Femminile	63,0%	37,0%	100,0%
	Maschile	51,5%	48,5%	100,0%
G5	Femminile	25,7%	74,3%	100,0%
	Maschile	27,6%	72,4%	100,0%
G6	Femminile	26,4%	73,6%	100,0%
	Maschile	27,5%	72,5%	100,0%
G7	Femminile	62,4%	37,6%	100,0%
	Maschile	62,9%	37,1%	100,0%

4.8 Il senso di appartenenza (sezione H)

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

H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

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

H4 - Mi sento parte della mia organizzazione

H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

Il senso di appartenenza (coerenza dei valori aziendali coi propri, orgoglio di lavorare in Ateneo, disponibilità ad impegnarsi più di quanto atteso, senso di appartenenza, impatto sulla società) è giudicata in modo soddisfacente dal 69,4% dei rispondenti, migliorando il dato del 2019 (66,6%), con valore medio pari a 4,15, in aumento rispetto al 2019 (4,05), che a sua volta era in crescita rispetto al 2018 (3,90).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2019, con particolare riguardo alla domanda H4 - *Mi sento parte della mia organizzazione* (3,99 da 3,83) per la crescita maggiore e alla domanda H3 - *Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso* per il valore più alto (4,70) e la maggior incidenza (31,4%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

La valutazione più bassa (3,82 e quindi ben superiore alla sufficienza) corrisponde alla domanda H1 - *I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali*, dove si registra l'incidenza maggiore (39,8%) di giudizi negativi.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per tutte le domande della sezione, registrando la maggior differenza a loro favore (+3,1 %) per la domanda H1 - *I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali* con un giudizio medio pari a 3,82 che diventa 3,81 per i rispondenti di genere femminile e 3,83 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.7 : Sezione H - Il Senso di Appartenenza

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
H	H1	3,58	3,72	3,82
	H2	3,71	3,79	3,91
	H3	4,40	4,62	4,70
	H4	3,67	3,83	3,99
	H5	4,17	4,30	4,31

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Totale	Giudizi positivi			Totale
	1	2	3	Totale		4	5	6	
H1	8,2%	11,0%	20,6%	39,8%	22,7%	25,5%	11,9%	60,2%	
H2	9,6%	9,1%	16,4%	35,2%	25,8%	23,7%	15,3%	64,8%	
H3	2,8%	3,2%	10,1%	16,1%	20,4%	32,1%	31,4%	83,9%	
H4	8,4%	9,6%	16,0%	34,0%	24,0%	24,9%	17,1%	66,0%	
H5	5,4%	6,1%	16,6%	28,1%	19,9%	28,3%	23,7%	71,9%	
Totale	6,9%	7,8%	15,9%	30,6%	22,6%	26,9%	19,9%	69,4%	

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
H1	Femminile	38,9%	61,1%	100,0%
	Maschile	42,0%	58,0%	100,0%
H2	Femminile	34,5%	65,5%	100,0%
	Maschile	36,6%	63,4%	100,0%
H3	Femminile	15,4%	84,6%	100,0%
	Maschile	17,4%	82,6%	100,0%
H4	Femminile	33,2%	66,8%	100,0%
	Maschile	35,6%	64,4%	100,0%
H5	Femminile	26,9%	73,1%	100,0%
	Maschile	27,3%	72,7%	100,0%

4.9 La performance organizzativa (sezione L)

L1 - Sono informato sulle strategie dell'organizzazione

L2 - Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione

L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione

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

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione sul miglioramento di propri risultati) è giudicata in modo insoddisfacente dal 52,7% dei rispondenti, migliorando il dato del 2019 (60,6%), con valore medio pari a 3,33, quindi inferiore alla soglia della sufficienza, ma in aumento rispetto al 2019 (3,13), che a sua volta era in crescita rispetto al 2018 (2,95).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il leggero miglioramento della valutazione media rispetto al 2019, con particolare riguardo per L2 - *Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione* (3,39 da 3,19) e L3 - *Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione* (3,39 da 3,09).

La valutazione più bassa (3,16) corrisponde alla domanda L1 - *Sono informato sulle strategie dell'organizzazione*, dove si registra l'incidenza maggiore (14,8%) di risposte con il giudizio più basso (1 – per nulla soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per 2 domande su 4, registrando la maggior differenza a loro favore (+1,5 %) per la domanda L3 - *Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione* con un giudizio medio pari a 3,39 che diventa 3,43 per i rispondenti di genere femminile e 3,37 per quelli di genere maschile, la differenza più negativa (-2,7%) per L4 - *È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione* con un giudizio medio pari a 3,38 che diventa 3,36 per i rispondenti di genere femminile e 3,46 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.8 : Sezione L - La Performance Organizzativa

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
L	L1	2,85	2,99	3,16
	L2	2,99	3,19	3,39
	L3	2,91	3,09	3,39
	L4	3,07	3,24	3,38

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
L1	14,8%	19,4%	24,9%	59,1%	21,7%	13,7%	5,5%	40,9%
L2	11,8%	14,5%	24,3%	50,5%	28,0%	16,0%	5,5%	49,5%
L3	12,6%	13,5%	25,2%	51,3%	26,3%	15,6%	6,8%	48,7%
L4	11,9%	19,1%	18,6%	49,7%	27,7%	15,2%	7,5%	50,3%
Totale	12,8%	16,7%	23,2%	52,7%	25,9%	15,1%	6,3%	47,3%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
L1	Femminile	59,4%	40,6%	100,0%
	Maschile	57,5%	42,5%	100,0%
L2	Femminile	49,8%	50,2%	100,0%
	Maschile	50,4%	49,6%	100,0%
L3	Femminile	50,0%	50,0%	100,0%
	Maschile	51,5%	48,5%	100,0%
L4	Femminile	50,0%	50,0%	100,0%
	Maschile	47,3%	52,7%	100,0%

4.10 Le mie performance (sezione M)

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 informato sulla valutazione del mio lavoro

M4 - Sono informato su come migliorare i miei risultati

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione sul miglioramento di propri risultati) è giudicata in modo soddisfacente dal 58,7% dei rispondenti, in aumento rispetto al 2019 (55,7%), con valore medio pari a 3,79, quindi in aumento rispetto al 2019 (3,64), che a sua volta era in crescita rispetto al 2018 (3,43).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2019, con particolare riguardo per M3 - *Sono informato sulla valutazione del mio lavoro*, che passa da 3,99 a 4,17, registrando la percentuale più alta (23,6%) di giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Al contrario, la percentuale più alta (15,3%) di giudizi negativi (1 – per nulla soddisfatto) si registra per M4 - *Sono informato su come migliorare i miei risultati*, che comunque ha una valutazione media sufficiente (3,57) e in miglioramento rispetto al 2019 (3,39) e al 2018 (3,13).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per tutte le domande della sezione, registrando la maggior differenza a loro favore (+6,8 %) per la domanda M3 - *Sono informato sulla valutazione del mio lavoro* con un giudizio medio pari a 4,17 che diventa 4,24 per i rispondenti di genere femminile e 4,08 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.9 : Sezione M - Le Mie Performance

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
M	M1	3,54	3,63	3,75
	M2	3,38	3,54	3,66
	M3	3,66	3,99	4,17
	M4	3,13	3,39	3,57

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
M1	12,3%	13,2%	15,3%	40,7%	20,1%	24,8%	14,4%	59,3%
M2	12,2%	13,6%	19,1%	44,8%	19,5%	23,0%	12,6%	55,2%
M3	7,9%	9,3%	15,2%	32,4%	16,6%	27,4%	23,6%	67,6%
M4	15,3%	15,5%	16,7%	47,6%	16,7%	21,1%	14,6%	52,4%
Totale	11,9%	12,9%	16,6%	41,3%	18,2%	24,1%	16,3%	58,7%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
M1	Femminile	40,1%	59,9%	100,0%
	Maschile	41,7%	58,3%	100,0%
M2	Femminile	42,9%	57,1%	100,0%
	Maschile	47,3%	52,7%	100,0%
M3	Femminile	29,6%	70,4%	100,0%
	Maschile	36,4%	63,6%	100,0%
M4	Femminile	46,9%	53,1%	100,0%
	Maschile	47,7%	52,3%	100,0%

4.11 Il funzionamento del sistema (sezione N)

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

N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare

N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance

N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano

N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro

N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari

N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione

N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance

N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata

N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

I giudizi espressi in merito al sistema di valutazione della performance (coinvolgimento nel definire gli obiettivi, tutela in caso di dissenso, utilità della valutazione, correlazione tra premi e impegno, chiarezza circa i criteri di valutazione, importanza della valutazione, adeguatezza e rispetto della tempistica, svolgimento di verifiche intermedie) risultano soddisfacenti per il 51,0% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 3,47 (appena sotto la soglia della sufficienza, pari a 3,5) e in aumento rispetto al 2019 (3,29), che si riflette in tutte le domande, come già nel 2019 rispetto al 2018, tranne che in un caso (N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* che passa da 2,90 a 2,75).

Si segnala inoltre il fatto che in questa sezione sono state aggiunte due nuove domande: N2 - *Le schede di valutazione utilizzate sono chiare* e N6 - *Il processo di valutazione della performance è chiaro*.

Se si considerano le singole domande, la prevalenza di giudizi positivi viene riscontrata in 6 domande su 11, col valore massimo (68,7%) per la domanda N10 - *La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata* (giudizio medio pari a 4,09), dove prevedibilmente si riscontra anche la percentuale più alta (17,9%) dei giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Viceversa, considerando le 4 domande in cui prevalgono i giudizi negativi, i valori più alti (68,4%) corrispondono alla domanda N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (giudizio medio 2,75 e in calo, come già scritto), dove si riscontra anche la percentuale più alta (31,3%) di giudizi pienamente negativi (1 – per nulla soddisfatto), e alla domanda N5 - *La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano*, con incidenza dei giudizi negativi pari a 62,8%, valore medio dei giudizi pari a 2,95, quindi sotto la soglia di sufficienza, ma in crescita rispetto al 2019 (2,74), e percentuale dei giudizi pienamente negativi pari a 25,7%.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono meno soddisfatti di quelli di genere maschile per 7 domande su 11, registrando la maggior differenza negativa (-10,5 %) per la domanda N2 - *Le schede di valutazione utilizzate sono chiare*, per la quale il giudizio medio è pari a 3,67, ma diventa 3,60 per i rispondenti di genere femminile e 3,82 per quelli di genere maschile.

Al contrario, si registra una differenza positiva (+7,4%) per il genere femminile nelle risposte alla domanda N4 - *I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance*, per la quale il giudizio medio è pari a 3,51 (appena superiore alla soglia della sufficienza e in aumento rispetto al 2019, quando era pari a 3,42), che diventa 3,58 per i rispondenti di genere femminile e 3,34 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.10 : Sezione N - Il Funzionamento del Sistema

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
N	N1	3,03	3,31	3,36
	N2			3,67
	N3	3,21	3,68	3,92
	N4	3,17	3,42	3,51
	N5	2,62	2,74	2,95
	N6			3,38
	N7	2,70	3,10	3,31
	N8	3,38	3,45	3,64
	N9	3,01	3,35	3,64
	N10	3,32	3,76	4,09
	N11	2,62	2,90	2,75

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
N1	17,7%	15,4%	18,4%	51,6%	19,8%	18,2%	10,4%	48,4%
N2	12,6%	12,4%	20,0%	45,0%	19,3%	22,1%	13,5%	55,0%
N3	11,8%	7,5%	17,2%	36,6%	20,2%	26,6%	16,7%	63,4%
N4	18,0%	13,4%	16,3%	47,7%	16,8%	23,4%	12,2%	52,3%
N5	25,7%	16,5%	20,6%	62,8%	18,5%	12,0%	6,7%	37,2%
N6	16,3%	16,7%	18,6%	51,7%	19,8%	18,2%	10,4%	48,3%
N7	17,7%	16,5%	18,4%	52,5%	21,2%	16,9%	9,3%	47,5%
N8	16,3%	12,3%	17,0%	45,6%	17,5%	20,0%	17,0%	54,4%
N9	12,7%	13,5%	17,9%	44,2%	21,8%	21,0%	13,0%	55,8%
N10	8,9%	6,1%	16,3%	31,3%	22,6%	28,2%	17,9%	68,7%
N11	31,3%	21,1%	15,9%	68,4%	12,0%	12,3%	7,3%	31,6%
Totale	17,2%	13,9%	17,9%	49,0%	19,1%	19,8%	12,1%	51,0%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
N1	Femminile	50,5%	49,5%	100,0%
	Maschile	53,1%	46,9%	100,0%
N2	Femminile	48,2%	51,8%	100,0%
	Maschile	37,7%	62,3%	100,0%
N3	Femminile	36,0%	64,0%	100,0%
	Maschile	37,0%	63,0%	100,0%
N4	Femminile	45,4%	54,6%	100,0%
	Maschile	53,2%	46,8%	100,0%
N5	Femminile	62,9%	37,1%	100,0%
	Maschile	64,3%	35,7%	100,0%
N6	Femminile	53,2%	46,8%	100,0%
	Maschile	48,1%	51,9%	100,0%
N7	Femminile	54,0%	46,0%	100,0%
	Maschile	49,2%	50,8%	100,0%
N8	Femminile	47,0%	53,0%	100,0%
	Maschile	45,1%	54,9%	100,0%
N9	Femminile	45,0%	55,0%	100,0%
	Maschile	41,7%	58,3%	100,0%
N10	Femminile	32,0%	68,0%	100,0%
	Maschile	28,6%	71,4%	100,0%
N11	Femminile	68,8%	31,2%	100,0%
	Maschile	68,9%	31,1%	100,0%

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

O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali

O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

La valutazione del proprio responsabile in merito all'equità nella gestione dei propri collaboratori (equità percepita dal rispondente, gestione di criticità e conflitti, stima percepita dal rispondente, promozione del lavoro di gruppo, chiarezza su regole e aspettative, trasparenza sulle decisioni, attenzione per il benessere del gruppo) risulta soddisfacente per il 68,7% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,21 e in aumento rispetto al 2019 (4,12).

La domanda O2 - *Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* migliora rispetto al 2019 (da 3,62 a 3,78) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5), ed è trainata dalla percentuale più alta dei giudizi pari a 1 (per nulla soddisfatto), che è pari a 16,6%.

Di contro, la domanda O3 - *Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali* raggiunge la valutazione media più alta (4,56) e la percentuale di più alta (40,0%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per 4 domande su 5, registrando la maggior differenza a loro favore (+5,1%) per la domanda O5 *Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte* con un giudizio medio pari a 4,43 che diventa 4,48 per i rispondenti di genere femminile e 4,31 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.11 : Sezione O - Il Mio Responsabile e la Mia Crescita

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
O	O1	3,45	3,70	3,82
	O2	3,44	3,62	3,78
	O3	4,26	4,49	4,56
	O4	4,20	4,39	4,44
	O5	4,21	4,39	4,43

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			Totale
	1	2	3	Totale	4	5	6	
O1	14,5%	12,1%	13,8%	40,3%	14,9%	26,3%	18,4%	59,7%
O2	16,6%	10,4%	13,6%	40,6%	16,6%	23,3%	19,4%	59,4%
O3	9,8%	4,1%	9,8%	23,6%	13,0%	23,4%	40,0%	76,4%
O4	9,5%	6,3%	9,5%	25,3%	13,2%	28,5%	32,9%	74,7%
O5	9,4%	6,2%	11,1%	26,7%	12,0%	27,9%	33,4%	73,3%
Totale	12,0%	7,8%	11,5%	31,3%	13,9%	25,9%	28,9%	68,7%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
O1	Femminile	40,0%	60,0%	100,0%
	Maschile	42,9%	57,1%	100,0%
O2	Femminile	40,3%	59,7%	100,0%
	Maschile	43,3%	56,7%	100,0%
O3	Femminile	23,9%	76,1%	100,0%
	Maschile	23,3%	76,7%	100,0%
O4	Femminile	25,7%	74,3%	100,0%
	Maschile	26,4%	73,6%	100,0%
O5	Femminile	25,1%	74,9%	100,0%
	Maschile	30,2%	69,8%	100,0%

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

P1 - Il mio responsabile agisce con equità

P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore

P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti

P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro

P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni

P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo

La valutazione del proprio responsabile in merito all'equità nella gestione dei propri collaboratori (equità percepita dal rispondente, gestione di criticità e conflitti, stima percepita dal rispondente, promozione del lavoro di gruppo, chiarezza su regole e aspettative, trasparenza sulle decisioni, attenzione per il benessere del gruppo) risulta soddisfacente per il 68,4% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,18.

La domanda P2 - *Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* migliora rispetto al 2019 (da 3,91 a 3,95) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5). D'altro canto, non è la domanda con la percentuale più alta dei giudizi pari a 1 (per nulla soddisfatto), che è pari a 35,2% per P2 e invece è pari a 36,9% per P6 - *Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni*, che ha la seconda valutazione più bassa (4,01), pur essendo nettamente superiore alla sufficienza.

Di contro, la domanda P3 - *Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore* raggiunge la valutazione media più alta (4,54) e la percentuale di più alta (37,8%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per 4 domande su 7, registrando la maggior differenza a loro favore (+4,00 %) per la domanda P6 - *Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* con un giudizio medio pari a 4,01 che diventa 4,05 per i rispondenti di genere femminile e 3,89 per quelli di genere maschile. Invece, la maggior differenza in termini negativi (-2,80 %) si riscontra per la domanda P2 - *Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* con un giudizio medio pari a 3,95 che diventa 3,98 per i rispondenti di genere femminile e 3,85 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.12 : Sezione P - Il Mio Responsabile e l'Equità

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
P	P1	3,81	3,96	4,16
	P2	3,63	3,91	3,95
	P3	4,32	4,49	4,54
	P4	3,90	4,08	4,24
	P5	3,78	4,01	4,08
	P6	3,68	3,86	4,01
	P7	3,89	4,07	4,29

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
P1	11,0%	7,1%	12,6%	30,7%	17,4%	28,3%	23,6%	69,3%
P2	13,6%	9,3%	12,2%	35,2%	19,9%	23,0%	22,0%	64,8%
P3	7,7%	7,0%	8,9%	23,7%	13,8%	24,6%	37,8%	76,3%
P4	9,9%	9,2%	10,9%	30,0%	14,7%	27,4%	27,9%	70,0%
P5	10,6%	9,0%	14,4%	34,0%	16,5%	26,7%	22,7%	66,0%
P6	12,8%	9,7%	14,4%	36,9%	13,9%	25,3%	23,9%	63,1%
P7	12,2%	6,8%	11,5%	30,6%	11,3%	25,4%	32,7%	69,4%
Totale	11,1%	8,3%	12,1%	31,6%	15,3%	25,8%	27,2%	68,4%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
P1	Femminile	31,8%	68,2%	100,0%
	Maschile	29,1%	70,9%	100,0%
P2	Femminile	36,4%	63,6%	100,0%
	Maschile	33,6%	66,4%	100,0%
P3	Femminile	23,4%	76,6%	100,0%
	Maschile	26,0%	74,0%	100,0%
P4	Femminile	29,6%	70,4%	100,0%
	Maschile	32,3%	67,7%	100,0%
P5	Femminile	33,3%	66,7%	100,0%
	Maschile	36,2%	63,8%	100,0%
P6	Femminile	35,7%	64,3%	100,0%
	Maschile	39,7%	60,3%	100,0%
P7	Femminile	31,0%	69,0%	100,0%
	Maschile	29,9%	70,1%	100,0%

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

Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità

Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione

Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione

Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione

La valutazione del proprio responsabile rispetto all'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale (valuta con equità, condivide i criteri di valutazione, discute di piani e obiettivi per il miglioramento della performance lavorativa, facilita il percorso di sviluppo) risulta soddisfacente per il 65,9% dei rispondenti, con valore medio 4,04, in miglioramento rispetto al 2019 (3,95).

La domanda Q4 - *Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione* è stabile rispetto al 2019 (da 3,74 a 3,75) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5), totalizzando la percentuale più alta (18,7%) dei giudizi pari a 1 (per nulla soddisfatto).

Di contro, la domanda Q1 - *Il mio responsabile mi valuta con equità* raggiunge la valutazione media più alta (4,41) e la percentuale di più alta (31,4%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono sempre più soddisfatti di quelli di genere maschile, in particolar modo per Q3 - *Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione* dove si registra una differenza di +3,6 punti percentuali, con un giudizio medio pari a 3,77 che diventa 3,79 per i rispondenti di genere femminile e 3,78 per quelli di genere maschile

Tabella 4.13 : Sezione Q - Il Mio Responsabile e il Sistema di Valutazione

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2018	2019	2020
Q	Q1	4,01	4,27	4,41
	Q2	3,72	4,13	4,23
	Q3	3,28	3,67	3,77
	Q4	3,34	3,74	3,75

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
Q1	9,5%	6,2%	9,5%	25,2%	14,5%	29,0%	31,4%	74,8%
Q2	11,4%	6,9%	11,4%	29,7%	17,6%	23,0%	29,7%	70,3%
Q3	17,5%	11,1%	12,6%	41,2%	16,5%	20,2%	22,0%	58,8%
Q4	18,7%	9,2%	12,7%	40,6%	17,2%	21,9%	20,2%	59,4%
Totale	14,2%	8,3%	11,5%	34,1%	16,4%	23,6%	25,9%	65,9%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
Q1	Femminile	24,5%	75,5%	100,0%
	Maschile	26,4%	73,6%	100,0%
Q2	Femminile	28,8%	71,2%	100,0%
	Maschile	31,0%	69,0%	100,0%
Q3	Femminile	40,4%	59,6%	100,0%
	Maschile	44,0%	56,0%	100,0%
Q4	Femminile	40,2%	59,8%	100,0%
	Maschile	41,3%	58,7%	100,0%