

Rapporto sul benessere organizzativo del Personale Tecnico – Amministrativo Anno 2021

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta dell'11/02/2022

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 2020	6
3.2	Focus rispetto al genere dei partecipanti	9
3.3	Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa	12
3.4	Focus rispetto agli altri atenei	15
4	Analisi dei risultati per sezione	21
4.1	Il mio benessere al lavoro (sezione A)	22
4.2	Le discriminazioni (sezione B)	25
4.3	L'equità nella mia amministrazione (sezione C)	27
4.4	Carriera e sviluppo professionale (sezione D)	29
4.5	Il mio lavoro (sezione E)	31
4.6	I miei colleghi (sezione F)	33
4.7	Il contesto del mio lavoro (sezione G)	35
4.8	Il senso di appartenenza (s	37
4.9	ezione H)	37
4.10	La performance organizzativa (sezione L)	39
4.11	Le mie performance (sezione M)	41
4.12	Il funzionamento del sistema (sezione N)	43
4.13	Il mio responsabile e la mia crescita (sezione O)	46
4.14	Il mio responsabile e l'equità (sezione P)	48
4.15	Il mio responsabile e il sistema di valutazione (sezione Q)	50

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 83 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 9 giugno 2021 e il 26 luglio 2021.

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 48,8% (413 rispondenti su 846 unità di personale coinvolte), registrando 6 punti percentuali in meno rispetto a quello registrato nella rilevazione del 2020 (pari al 55,9%), ovvero un decremento dei rispondenti pari al 8,83% (passati da 453 a 413).

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	519	61,3	261	50,3
Uomo	327	38,7	137	41,9
Non indicato			15	n/a
Totale	846	100,0	413	48,8

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
AMMINISTRAZIONE	714	84,4	340	47,6
Area Affari Istituzionali e della Comunicazione	52		30	57,7
Area Biblioteca d'Ateneo	39		22	56,4
Area del Personale	78		43	55,1
Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti	191		81	42,4
Area della Ricerca	44		22	50,0
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	50		22	44,0
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	35		27	77,1
Area Sistemi Informativi	90		37	41,1
Direzione Generale	135		56	41,5
DIPARTIMENTI	132	15,6	73	55,3
Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze	15		8	53,3
Dipartimento di Economia e metodi quantitativi	2		4	n/a
Dipartimento di Fisica	14		4	28,6
Dipartimento di Giurisprudenza	2		3	n/a
Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione	2		1	50,0
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	53		25	47,2
Dipartimento di Psicologia	4		7	n/a
Dipartimento di Scienza dei Materiali	9		5	55,6
Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del territorio	27		10	37,0
Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia	1		0	0,0
Dipartimento di Scienze umane per la formazione	0		3	n/a
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale	2		3	n/a
Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi	0		0	
Totale	846	100,0	413	48,8

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

Struttura	Questionari completati	Questionari inviati	Percentuale di copertura
Bicocca	413	846	49%
Calabria	207	616	34%
Camerino	109	261	42%
Cassino	151	258	59%
Catania	460	1115	41%
Chieti	174	340	51%
Federico II	516	2235	23%
Firenze	1021	1438	71%
Imt	28	38	74%
Insubria	120	326	37%
Iuav	138	251	55%
Macerata	160	298	54%
Milano Statale	629	1953	32%
Palermo	663	1301	51%
Parma	471	863	55%
Parthenope	103	255	40%
Pavia	449	856	52%
Perugia	69	144	48%
Piemonte	243	303	80%
Poliba	69	249	28%
Salerno	164	632	26%
Sannio	36	151	24%
Siena	406	899	45%
Sissa	87	111	78%
Sns	136	225	60%
Sssa	172	213	81%
Trento	473	758	62%
Udine	388	528	73%
<i>Totale</i>	<i>8.055</i>	<i>17.463</i>	<i>46%</i>

3. Principali evidenze emerse dalla rilevazione

L'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,97 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (4,04) e in quelli di genere maschile (3,90). Per quanto riguarda la distinzione tra tipologia di struttura di appartenenza, il punteggio medio dei Dipartimenti (3,83) risulta più basso rispetto a quello dell'Amministrazione (4,00).

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 (5,08) e la sezione *D - La carriera e sviluppo professionale* quello più basso (3,14).

Valutazione per Sezione, Anno 2021

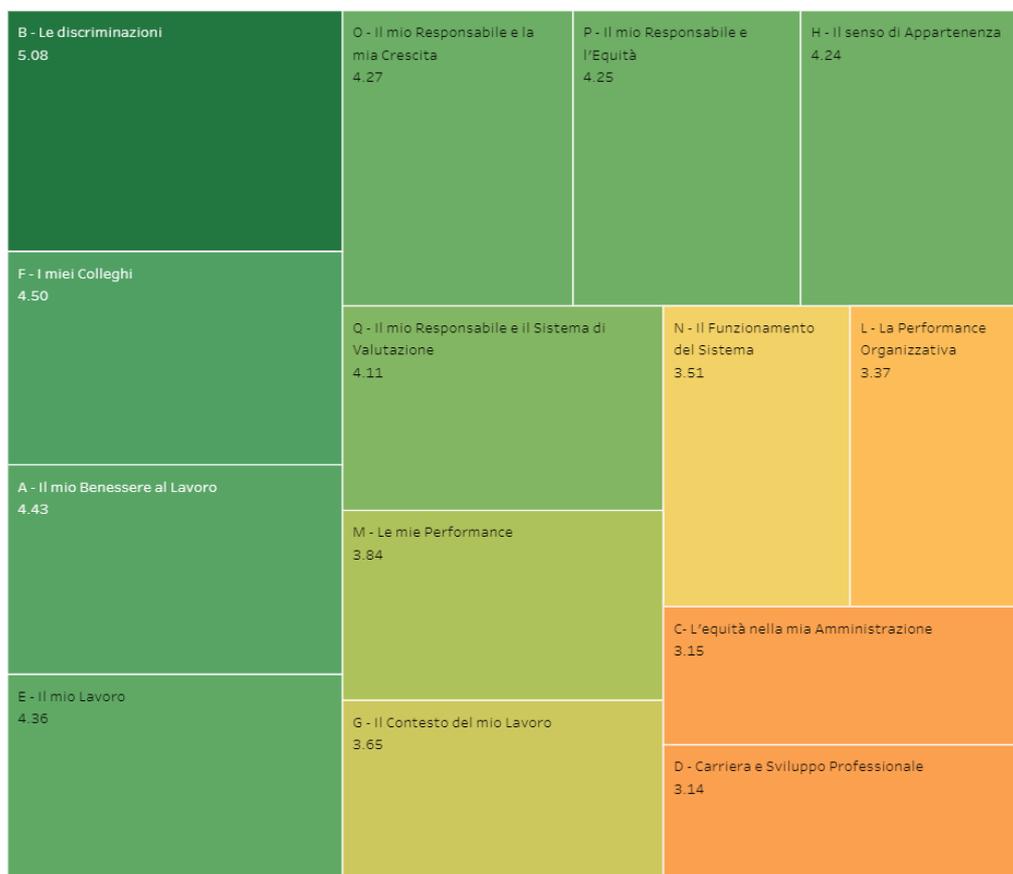


Figura 1 - Punteggio Medio per Sezione, Anno 2021

In particolare, la richiesta 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 richiesta con il punteggio più basso (2,6) è la *C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto*.

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 2020

Un approfondimento dei risultati per sezioni ottenuti nell'anno 2021 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 2020 superava la sufficienza (3,5) risultano essere ulteriormente migliorate. Si tratta delle sezioni *A – Il mio benessere al lavoro* (+0,21 con 4,43), *E – Il mio lavoro* (+0,10 con 4,36), *F – I miei colleghi* (+0,13 con 4,50), *G – Il contesto del mio lavoro* (+0,09 con 3,65), *H – Il senso di appartenenza* (+0,10 con 4,24), *M – Le mie performance* (+0,05 con 3,84), *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,06 con 4,27), *P – Il mio responsabile e l'equità* (+0,06 con 4,25), *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,07 con 4,11).

Invece, la sezione *B – Le discriminazioni* supera ampiamente la sufficienza (5,08), ma registra un lieve calo (-0,07).

Similmente, le sezioni in cui il punteggio medio 2020 era inferiore alla sufficienza (3,5) risultano migliorate. Restano sotto tale soglia: *C – L'equità nella mia amministrazione* (+0,10 con 3,15), *D – Carriera e sviluppo professionale* (+0,19 con 3,14), *L – La performance organizzativa* (+0,05 con 3,37).

Invece, la sezione *N – Il funzionamento del Sistema* (+0,04 con 3,51) supera di poco la sufficienza grazie a un leggero incremento.

Sezione	Val. 2021	Val. 2020	Var. 20-21
A – Il mio benessere al lavoro	4,43	4,23	0,21
B – Le discriminazioni	5,08	5,15	-0,07
C – L'equità nella mia amministrazione	3,15	3,06	0,10
D – Carriera e sviluppo professionale	3,14	2,95	0,19
E – Il mio lavoro	4,36	4,26	0,10
F – I miei colleghi	4,50	4,37	0,13
G – Il contesto del mio lavoro	3,65	3,56	0,09
H – Il senso di appartenenza	4,24	4,15	0,10
L – La performance organizzativa	3,37	3,33	0,05
M – Le mie performance	3,84	3,79	0,05
N – Il funzionamento del Sistema	3,51	3,47	0,04
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,27	4,21	0,06
P – Il mio responsabile e l'equità	4,25	4,18	0,06
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,11	4,04	0,07

Tabella 1 – Punteggio medio per sezione con variazione 2020-2021



Figura 2 - Punteggio Medio per sezione: anno 2021 e variazione 2020-2021

Considerando l'andamento triennale 2019-2021, si registra che ogni sezione tende a migliorare.

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

il superamento della soglia della sufficienza (3,5) per *N – Il funzionamento del sistema* (da 3,29 a 3,51) e *G – Il contesto del mio lavoro* (da 3,44 a 3,65),

i notevoli miglioramenti per *A – Il mio benessere al lavoro* (da 4,13 a 4,43) e *L – La performance organizzativa* (da 3,13 a 3,37),

il recupero del calo registrato nel 2020 per *E – Il mio lavoro* (da 4,26 a 4,36) e *C – L'equità nella mia amministrazione* (da 3,06 a 3,15),

il costante miglioramento, pur essendo ancora bassa, della valutazione per *D – Carriera e sviluppo professionale* (da 2,90 a 3,14).

L'unica sezione che diminuisce rispetto al 2020 è *B – Le discriminazioni* (da 5,15 a 5,08).

Serie Storica Valutazione per Sezione, Anni 2019-2021

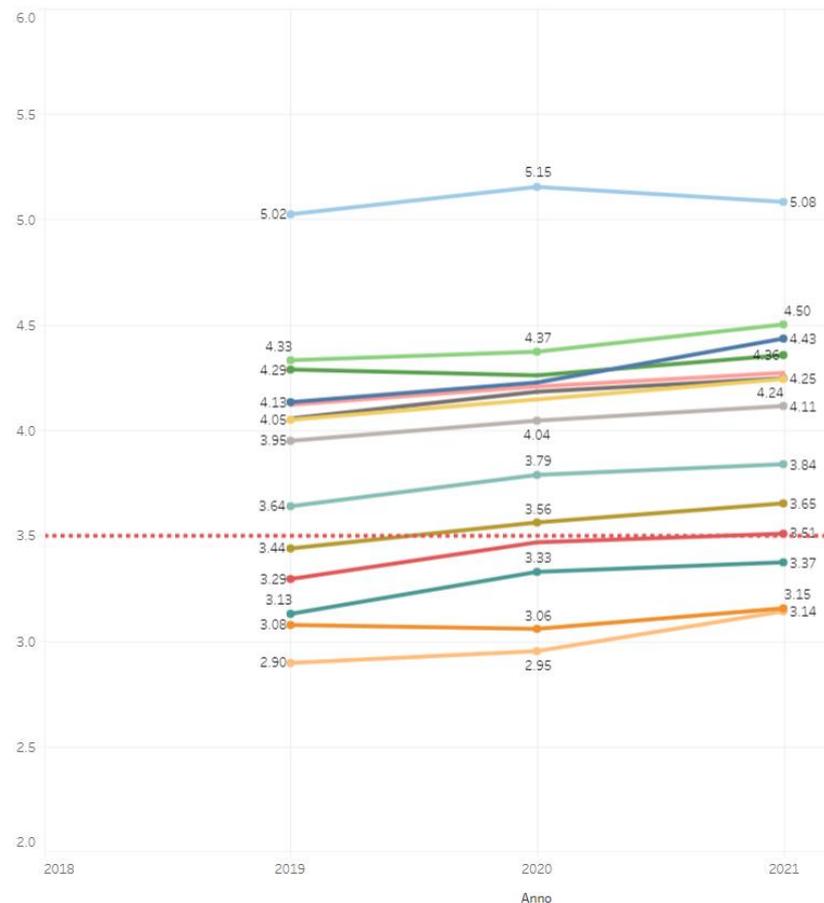


Figura 3 - Punteggio Medio per sezione nel triennio 2019-2021

Un approfondimento per singole domande dei risultati ottenuti nell'anno 2021 rispetto a quelli dell'anno precedente, descritto nella tabella 2 e rappresentato dalla figura 4, conferma il netto miglioramento della valutazione.

Eccetto 12 casi, tutte le domande (che il punteggio sia superiore o inferiore alla sufficienza) risultano essere migliorate rispetto al 2020. In particolare, tale miglioramento è maggiore per:

- **A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (+0,23 con 3,82)**
- **D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera (+0,24 con 2,75)**
- **D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (+0,22 con 3,20)**

Solo per 12 domande, su 80, si registra un peggioramento rispetto al 2020, e in particolare per:

- **N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione (-0,17 con 3,46)**
- **B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto (-0,23 con 4,73)**

Registrano una valutazione inferiore alla sufficienza 20 domande, di cui 1 peggiora rispetto al 2020. Si tratta della già citata N8.

Sezione	Val.2021	Val.2020	Var. 19-20
A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,94	3,90	0,04
A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,87	4,92	-0,05
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,41	4,47	-0,06
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,24	4,28	-0,04
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	3,82	3,59	0,23
A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,66	4,59	0,08
A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbararmi in atteggiamenti ostili	4,50	4,47	0,02
A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	4,09	4,02	0,07
A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,91	3,78	0,13
A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	5,13		
A11 - Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,22		
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,28	5,26	0,02
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,02	5,12	-0,10
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,73	4,96	-0,23
C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità	3,53	3,45	0,08
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,47	3,33	0,14
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	3,04	2,94	0,10
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	3,44	3,24	0,20
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,79	2,66	0,12
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,75	2,51	0,24
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,20	2,98	0,22
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,52	3,34	0,18
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,82	3,68	0,14
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,36	4,25	0,11
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,85	4,86	-0,02
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,18	4,06	0,12
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,56	4,43	0,13
E5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso di realizzazione personale	3,82	3,68	0,14
F1 - Mi sento parte di una squadra	4,16	3,97	0,20
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,19	5,13	0,07
F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,84	4,76	0,08
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,31	4,13	0,17
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	4,00	3,87	0,13
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,31	3,21	0,10
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,90	3,84	0,06
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,60	3,43	0,17
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,19	3,15	0,04
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,38	4,25	0,13
G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,12	4,11	0,01
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	3,06	2,96	0,10
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	4,02	3,82	0,20
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,08	3,91	0,17
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,66	4,70	-0,04
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	4,12	3,99	0,13
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,33	4,31	0,02
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	3,21	3,16	0,04
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,48	3,39	0,09
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	3,39	3,39	-0,00
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,43	3,38	0,05
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,81	3,75	0,06
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,76	3,66	0,11
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,17	4,17	0,00
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,61	3,57	0,04
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,45	3,36	0,09
N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,75	3,67	0,08
N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,92	3,92	-0,01
N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,53	3,51	0,02
N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,08	2,95	0,13
N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,45	3,38	0,07
N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,43	3,31	0,11
N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,46	3,64	-0,17
N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,67	3,64	0,04
N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	4,05	4,09	-0,04
N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,87	2,75	0,13
O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,85	3,82	0,03
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,84	3,78	0,06
O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,65	4,56	0,09
O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,51	4,44	0,07
O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,51	4,43	0,08
IP1 - Il mio responsabile agisce con equità	4,24	4,16	0,08
P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,06	3,95	0,11
P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,64	4,54	0,10
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,27	4,24	0,03
P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,12	4,08	0,05
P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,98	4,01	-0,03
P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,40	4,29	0,11
Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità	4,52	4,41	0,10
Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,29	4,23	0,06
Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,81	3,77	0,04
Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,82	3,75	0,07

Tabella 2 –Punteggio medio per domanda con variazione 2020-2021

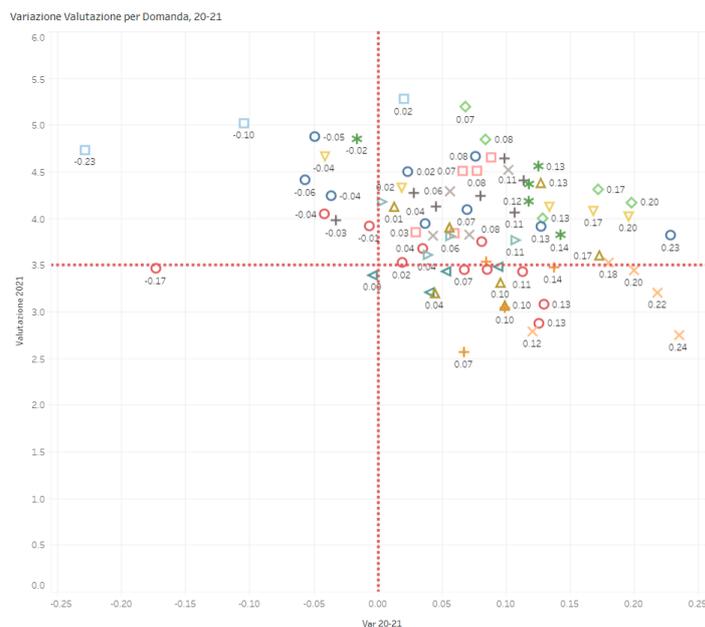


Figura 4 - Punteggio Medio per domanda: anno 2021 e variazione 2020-2021

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 (+0,20). La differenza è a favore del genere maschile anche per la sezione A – *Il mio benessere al lavoro* (con +0,03), C – *L’equità nella mia amministrazione* (con +0,16) e D – *Carriera e sviluppo professionale* (con +0,11). Invece, si registrano differenze più marcate a favore del genere femminile per le sezioni P – *Il mio responsabile e l’equità* (con +0,20), H – *Il senso di Appartenenza* (con +0,15) e Q – *Il mio Responsabile e il Sistema di Valutazione* (con +0,15).

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

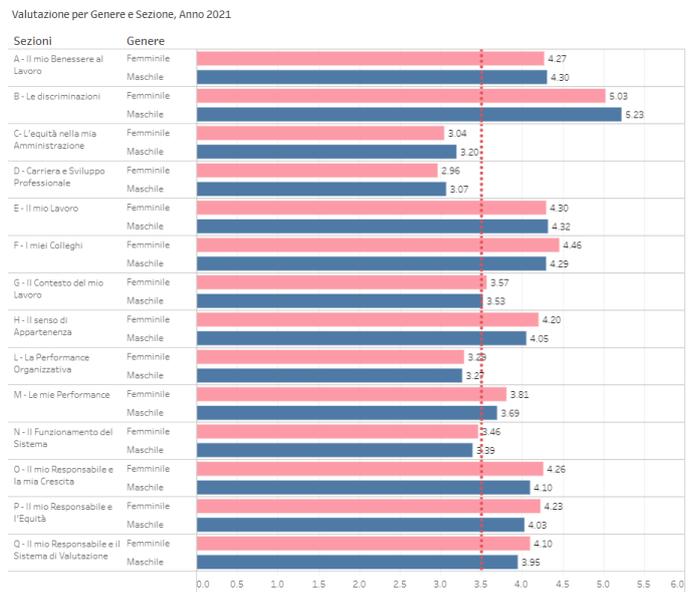


Figura 5 – Punteggio medio per sezione e genere

Nella sezione B – *Le discriminazioni*, che comunque si attesta su valori alti (tra 4,79 e 5,37), le differenze riguardo a genere, età e disabilità, variano tra -0,27 e -0,04 a sfavore del genere femminile (fig.6a). Tale esito è particolarmente influenzato dal dato dei Dipartimenti, dove le differenze oscillano tra -0,37 e +0,32, con la domanda B3 favorevole per le donne (fig.6b).



Figura 6a – Punteggio medio Sezione B per genere



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

Nella sezione C – *L’equità nella mia amministrazione* che comunque si attesta su valori bassi (tra 2,46 e 3,52), le differenze variano tra -0,01 e -0,25 a sfavore del genere femminile (fig.7a). Tale tendenza viene mantenuta per l’Amministrazione e per i Dipartimenti, ma nei Dipartimenti si alza la soddisfazione per entrambi i generi: due domande superano anche la sufficienza (C1 - *La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità* e C2 - *La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità*) (fig.7b).

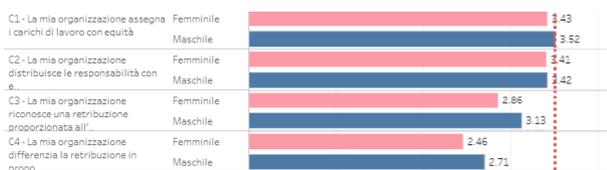


Figura 7a – Punteggio medio Sezione C per genere

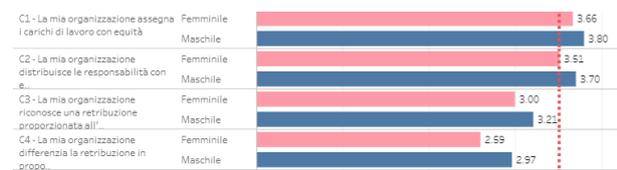


Figura 7b – Punteggio medio Sezione C per genere nei Dipartimenti

Nella sezione P – *Il mio responsabile e l'equità* si registrano i risultati medio-alti per entrambi i generi (tra 3,78 e 4,62), le differenze variano tra +0,16 e +0,26 a favore del genere femminile (fig.8a). La valutazione varia rispetto alla tipologia di struttura, in modo particolare rispetto ai Dipartimenti dove si nota un abbassamento dei valori nei Dipartimenti rispetto all'Amministrazione, nelle domande P3 - *Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore* e P7 - *Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo* è superiore la soddisfazione maschile rispetto a quella femminile (fig.8b).

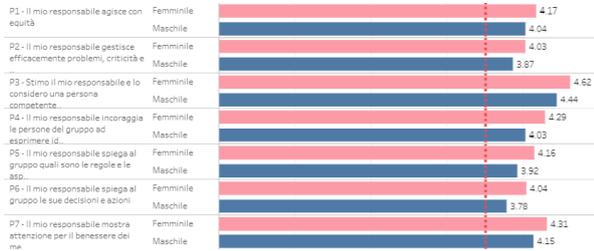


Figura 8a – Punteggio medio Sezione D per genere



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

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2020 per i rispondenti di genere femminile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2019-2021 (fig.9a); per tutte le sezioni indagate migliora la soddisfazione.

Inoltre, le tendenze del triennio 2019-2021 per i rispondenti di genere femminile seguono sostanzialmente l'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3), si nota però il costante aumento della sezione B – *Le discriminazioni*.

Serie Storica Valutazione per Sezione, Anni 2019-2021

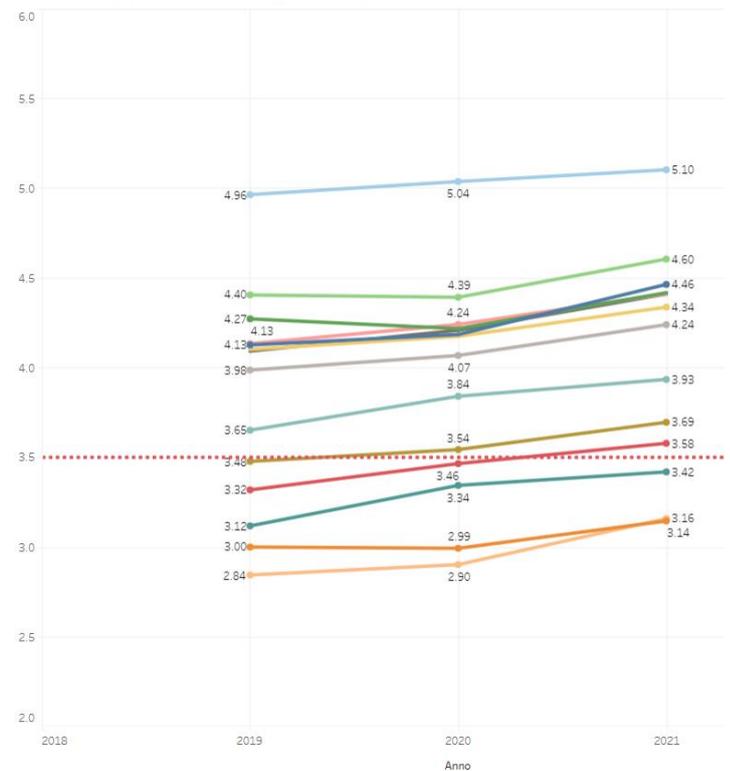


Figura 9a - Andamento per Sezione e genere Femminile, triennio 2019-2021

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2020 per i rispondenti di genere maschile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2019-2021 (fig.9b) però non tutte le sezioni indagate migliorano costantemente.

Inoltre, le tendenze del triennio 2019-2021 per i rispondenti di genere maschile risultano sostanzialmente peggiori dell'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3), ad eccezione della sezione B – Le discriminazioni.

Serie Storica Valutazione per Sezione, Anni 2019-2021

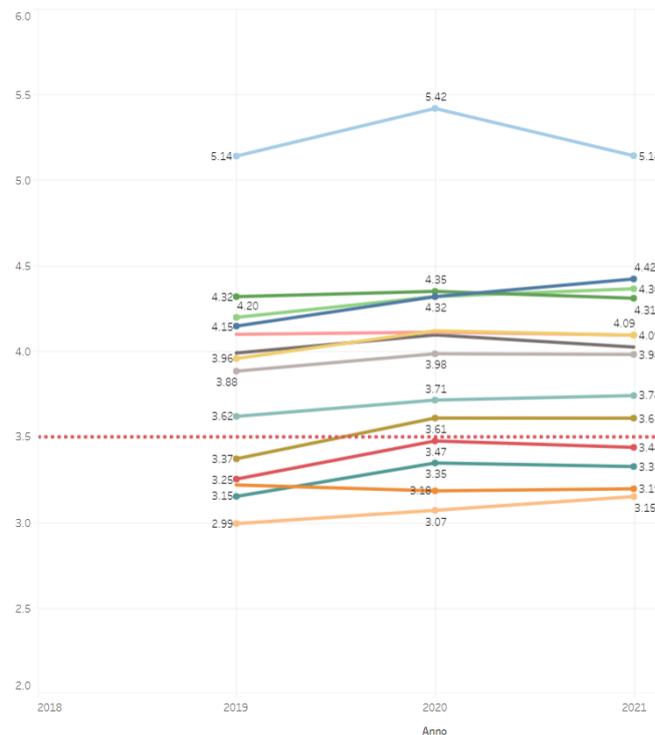


Figura 9b - Andamento per Sezione e genere Maschile, triennio 2019-2021

3.3 Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa

È necessario ricordare che i rispondenti non sempre hanno indicato correttamente la struttura di afferenza. 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 (media complessiva 3,97 contro 4,00 per Amministrazione e 3,83 per Dipartimenti) è data dall'Amministrazione e si riflette per la maggior parte delle sezioni del questionario. Un'eccezione è la sezione E – Il mio lavoro (-0,05).



Figura 10a – Punteggio medio per Sezione in Amministrazione



Figura 10b – Punteggio medio per Sezione nei Dipartimenti

Osservando le variazioni rispetto al 2020, si nota come la valutazione nell'Amministrazione (fig.11a) sia cresciuta per tutte le sezioni, con scostamento positivo massimo +0,24 per la sezione A – Il mio benessere al lavoro, eccetto per la sezione B – Le discriminazioni (con -0,04). Considerando i Dipartimenti (fig.11b), si registra un calo della valutazione per 13 sezioni (su 14), con scostamento negativo massimo per la sezione M – Le mie performance (-0,31), mentre la sezione A – Il mio benessere al lavoro (+0,05) registra la crescita maggiore.



Figura 11a - Punteggio Medio per sezione e Amministrazione: anno 2021 e variazione 2020-2021°

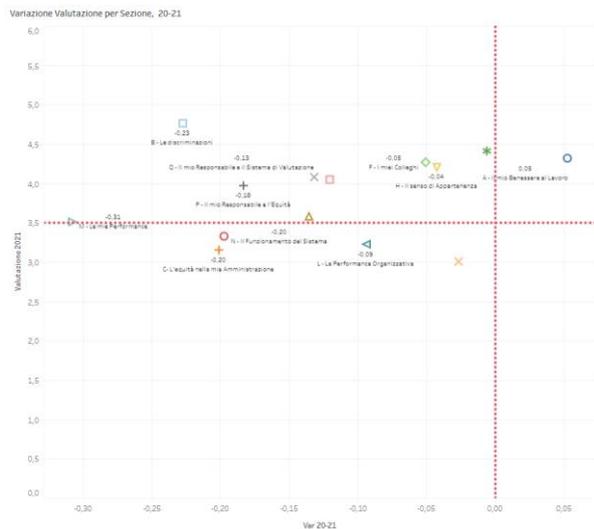


Figura 12b - Punteggio Medio per sezione e Dipartimenti: anno 2021 e variazione 2020-2021°

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 2020. In particolare, D2 - *La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera* (+0,29) e G3 - *I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti* (+0,28). Invece lo scostamento negativo maggiore è dato da B3 - *La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (-0,18).

Non risultano invece domande insufficienti e in peggioramento.

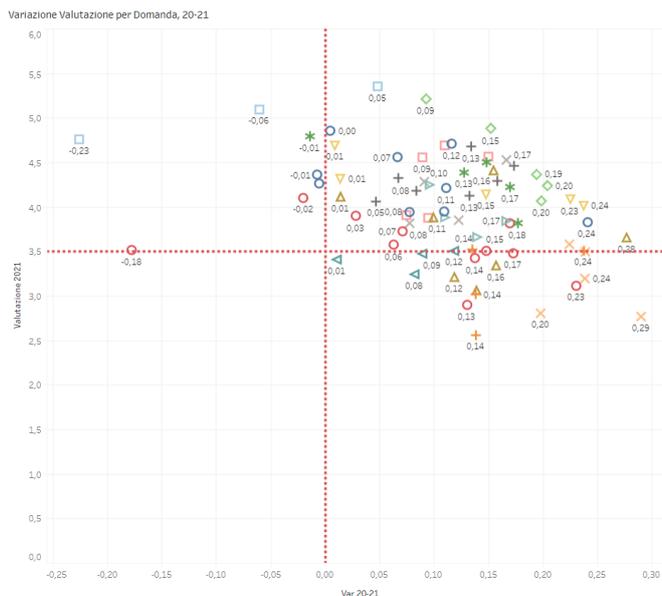


Figura 12a - Punteggio Medio per domanda e Amministrazione: anno 2021 e variazione 2020-2021

Osservando i risultati dei Dipartimenti nel dettaglio delle domande (fig.12b), si nota il peggioramento della valutazione di 67 domande su 80, di cui 24 domande sotto la sufficienza. In particolare, M4 - *Sono informato/a su come migliorare i miei risultati* (3,35 con -0,42) e C4 - *La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto* (2,60 con -0,25).

Tra i miglioramenti, spiccano invece E4 - *La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro* (4,82 con +0,04) e A9 - *Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo* (3,74 con +0,21).

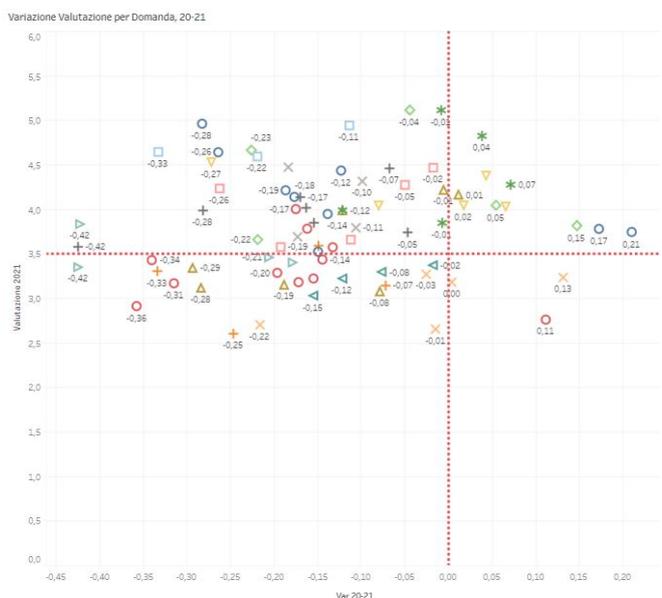


Figura 12b - Punteggio Medio per domanda e Dipartimenti: anno 2021 e variazione 2020-2021

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2020 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento triennale 2019-2021 (fig.13a) per tutte le sezioni indagate, con un caso che registra una flessione nel 2020 (B- *Le discriminazioni* da 5,05 a 5,19 per poi calare a 5,15) e un caso che registra una crescita minore nel 2021 (C- *L'equità nella mia amministrazione* da 2,99 a 3,15) lasciandosi superare da D- *Carriera e sviluppo professionale* (da 2,93 a 3,17).

Inoltre, le tendenze del triennio 2019-2021 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione risultano simili rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

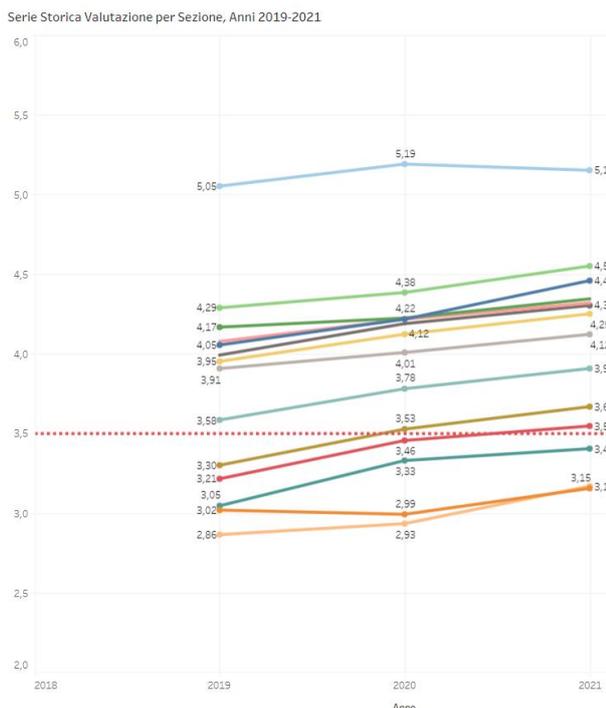


Figura 13a - Andamento per Sezione e Amministrazione, triennio 2019-2021

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2020 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano inferiori rispetto all'andamento triennale 2019-2021 (fig.13b), solo A - *Il mio benessere al lavoro* cresce nell'ultimo anno (da 4,37 a 4,26 quindi 4,32). Si intersecano le sezioni G- *Il contesto del mio lavoro* (da 3,88 a 3,71 quindi 3,58) con M - *Le mie performance* (da 3,81 a 3,82 quindi 3,51) e C- *L'equità nella mia amministrazione* (da 3,25 a 3,35 quindi 3,15) con L - *La performance organizzativa* (da 3,39 a 3,32 quindi 3,15).

Inoltre, le tendenze del triennio 2019-2021 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano inferiori nel confronto 2019-2020 e inferiori nel confronto 2020-2021 rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

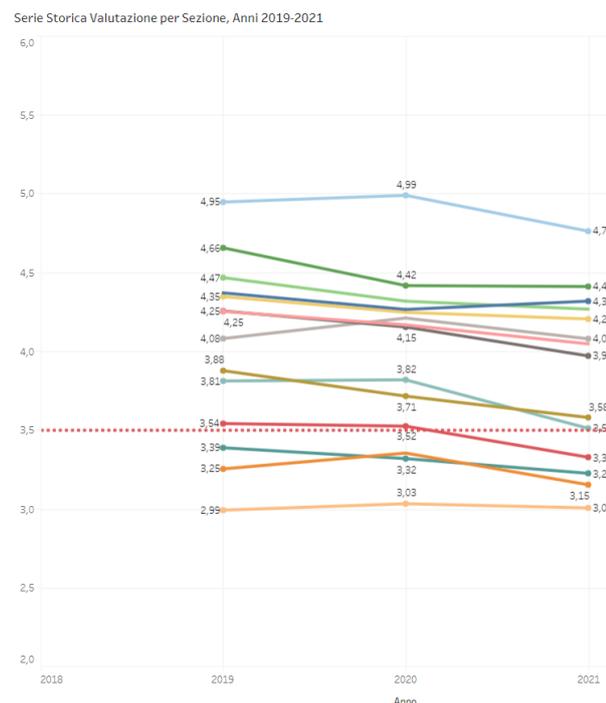


Figura 13b - Andamento per Sezione e Dipartimenti, triennio 2019-2021

3.4 Focus rispetto agli altri atenei

Osservando il confronto tra i risultati 2020 di Milano-Bicocca e la media di quelli rilevati presso gli altri Atenei (cfr. *tabella 2.3*, 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*, *A – Il mio Benessere al Lavoro* 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 5° 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 4,35 contro 4,47; *L – La Performance Organizzativa* con 3,38 contro 3,48), mentre nel terzo caso Milano-Bicocca ottiene un risultato sensibilmente superiore (*B – Le discriminazioni* con 5,01 contro 4,73).

Valutazione per Sezione, Milano Bicocca, Anno 2021



Valutazione per Sezione, Altri Atenei, Anno 2021



Valutazione per Sezione, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2021

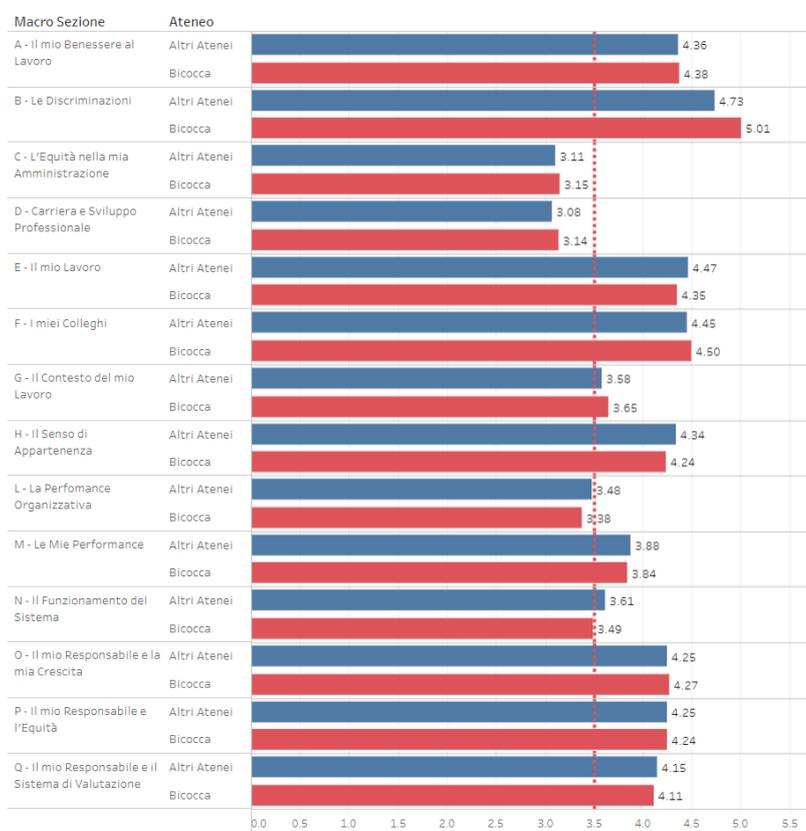


Figura 14 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Sezione, anno 2021

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 e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto** (+0,27 con 4,73 rispetto a 4,41) o **B1 – Sento che la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro** (con +0,36 con 5,28 rispetto a 4,92). 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 4,38 rispetto a 3,75) e delle due domande aggiunte in questa rilevazione **A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria** (+0,30 con 5,13 rispetto a 4,83) e **A11 - Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19** (+0,33 con 5,22 rispetto a 4,89).

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** (-0,36 con 3,45 rispetto a 3,81) e **N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance** (-0,44 con 2,87 rispetto a 3,31).

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** (-0,89 con 3,92 rispetto a 4,81).

Valutazione per Domanda, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2021

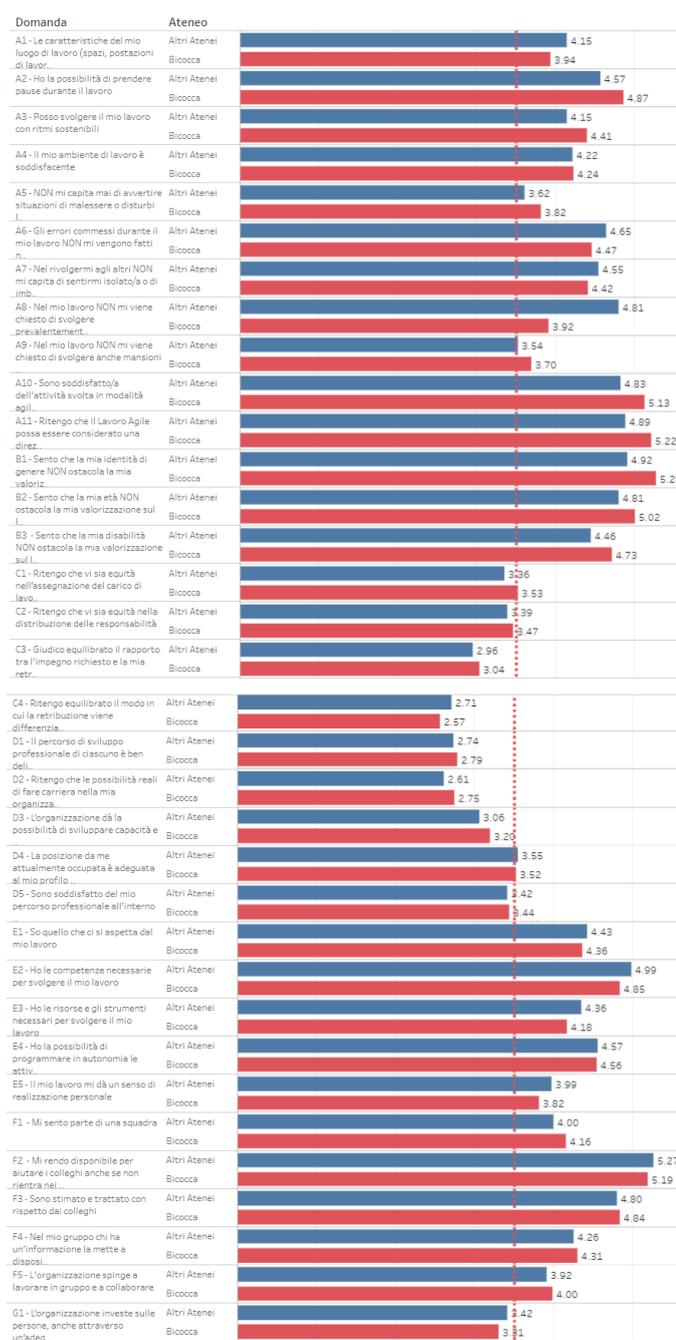


Figura 15a – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2021

Valutazione per Domanda, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2021

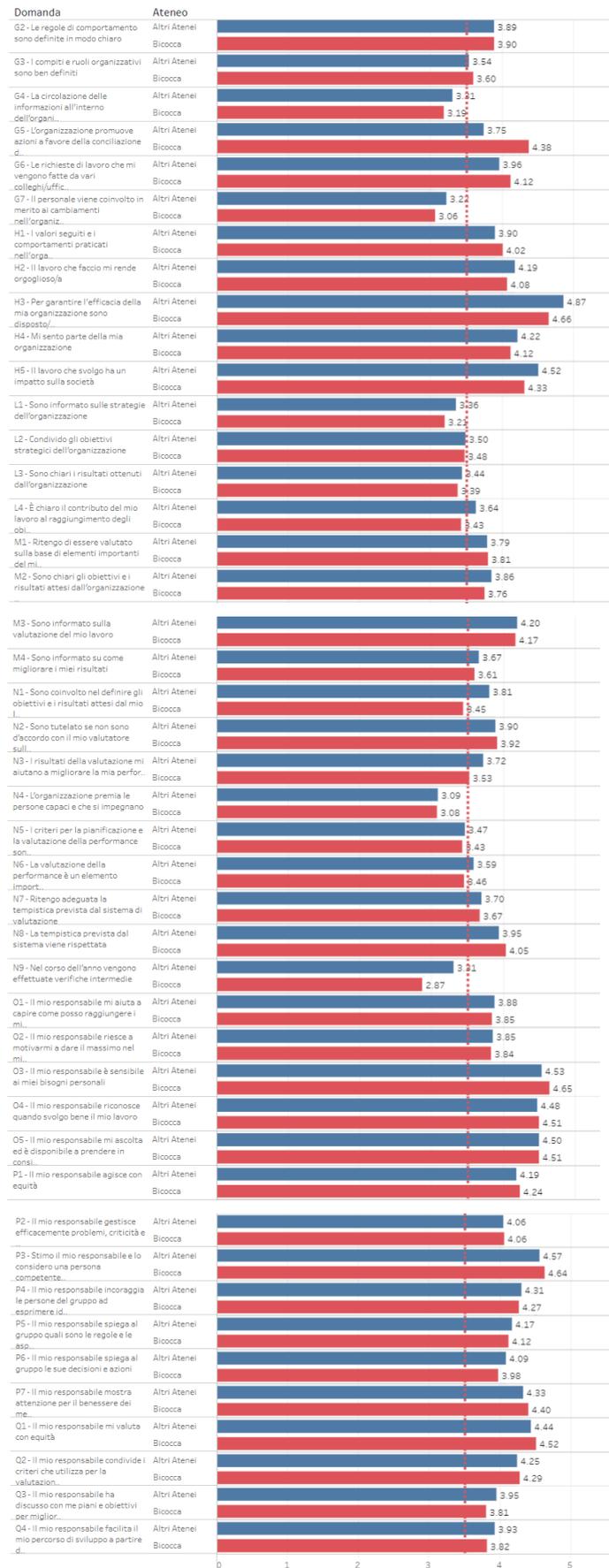


Figura 15b – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2021

Infine, il confronto con gli altri Atenei per singola domanda negli ultimi quattro anni (figura 16), conferma l'andamento delle differenze già descritte per il solo anno 2021, 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.

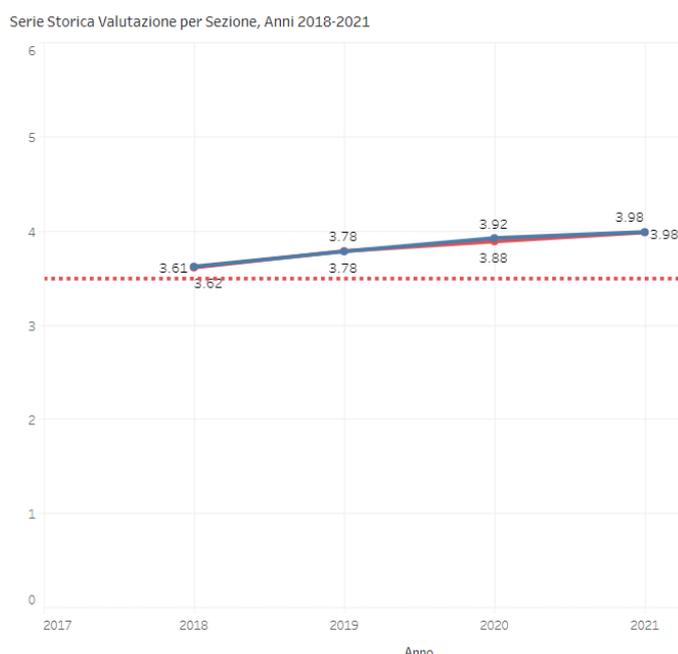


Figura 16 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei, quadriennio 2018-2021

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 2020 (figura 17).

In questo caso, infatti, il dato complessivo di Milano-Bicocca migliora rispetto al 2020 (3,98 con +0,1) e anche atenei registrano un miglioramento maggiore o minore.

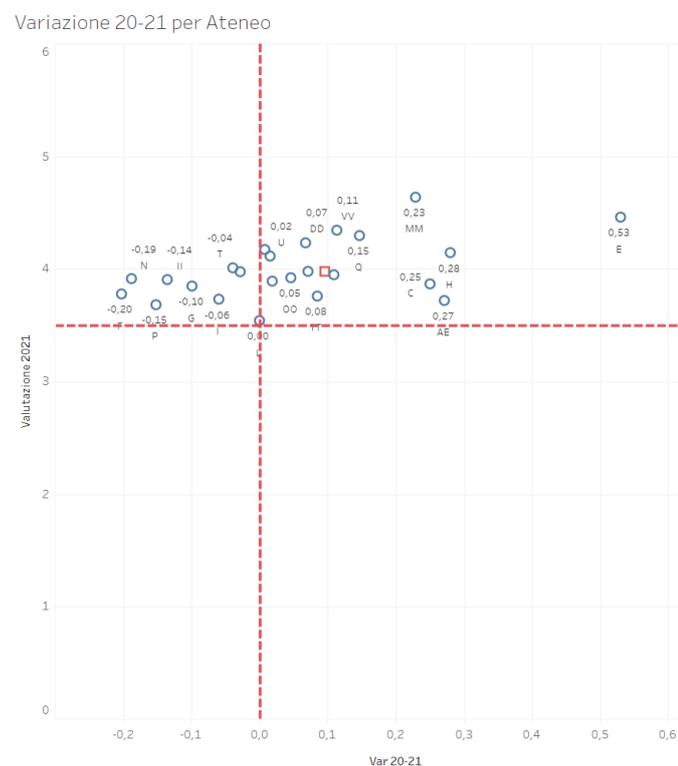


Figura 17 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2020-2021

In altri casi, invece, l'esito risulta negativo per Milano – Bicocca, come avviene con N6 - *Il processo di valutazione della performance è chiaro* (-0,17 con 3,46, in 14° posizione su 21 atenei)



B3 – *Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto* (-0,23 con 4,73, in 14° posizione su 21 atenei)

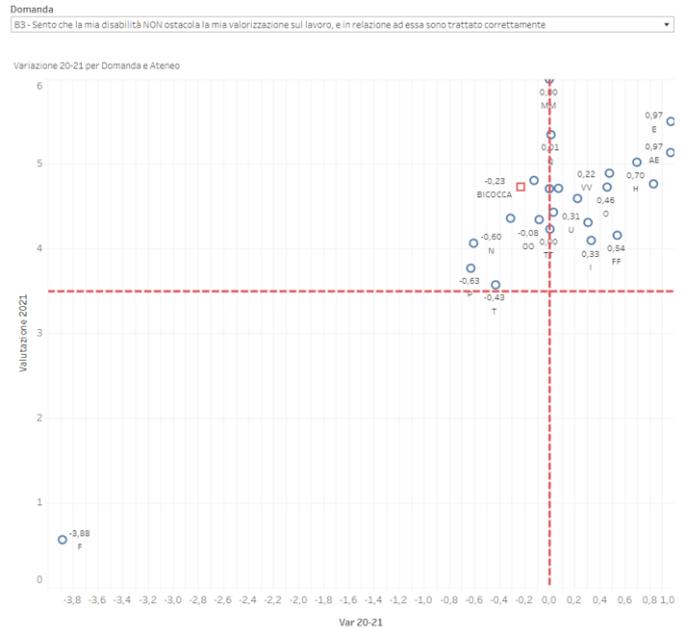


Figura 18 – Esempi di confronto per domande tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2020-2021

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.

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

A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria

A11 - Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-190.

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 75,8% dei rispondenti (in modo del tutto positivo dal 30,5%) con valore medio dei giudizi pari a 4,43, in aumento rispetto a quello dei due anni precedenti (4,13 nel 2019 e 4,23 nel 2020). Sono state aggiunte due domande (A10 e A11) rispetto alla scorsa edizione ed entrambe hanno ottenuto punteggio medio superiore a 5, facendo alzare di conseguenza la media generale per la sezione.

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* (88,3% con valore medio dei giudizi pari a 4,87) 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 59,9% e valore medio dei giudizi pari a 3,82, corrispondente al valore minimo). La differenza maggiore tra gli anni è registrata dalla domanda A5 (+0,23). La domanda A9 - *Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo* registra invece il numero più alto di risposte negative (ossia pari a 1) che riguarda il 11,3% 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 65,9% e valore medio dei giudizi pari a 3,94 e A9; c'è da aggiungere la domanda A9 con soddisfazione pari a 63,9% e un valore medio di 3,91.

Non si nota la prevalenza della soddisfazione di un genere rispetto all'altro. Solo per tre domande la differenza tra i due generi è più marcata e sono: A2 - *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro* (+3,5% a favore del genere maschile); A4 - *Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente* (+4,8% a favore del genere femminile); A5 - *Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano* (+3,5% a favore del genere maschile).

Tabella 4.1: Sezione A - Ambiente di Lavoro

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
A	A1	3,81	3,90	3,94
	A2	4,75	4,92	4,87
	A3	4,20	4,47	4,41
	A4	4,06	4,28	4,24
	A5	3,52	3,59	3,82
	A6	4,36	4,59	4,66
	A7	4,33	4,47	4,50
	A8	4,02	4,02	4,09
	A9		3,78	3,91
	A10			5,13
	A11			5,22

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
A1	9,5%	12,7%	12,0%	34,1%	22,7%	26,3%	16,8%	65,9%
A2	1,5%	3,9%	6,4%	11,7%	17,8%	35,0%	35,5%	88,3%
A3	4,9%	7,1%	10,5%	22,4%	21,7%	31,5%	24,4%	77,6%
A4	5,6%	8,8%	11,2%	25,7%	25,9%	27,1%	21,3%	74,3%
A5	10,8%	13,3%	16,0%	40,1%	21,2%	20,4%	18,2%	59,9%
A6	3,3%	6,3%	9,8%	19,4%	16,9%	28,8%	34,8%	80,6%
A7	4,9%	8,1%	10,6%	23,6%	16,7%	27,8%	31,8%	76,4%
A8	9,6%	11,1%	11,4%	32,1%	19,9%	24,5%	23,5%	67,9%
A9	11,3%	12,5%	12,3%	36,1%	20,2%	25,3%	18,4%	63,9%
A10	2,0%	4,1%	4,1%	10,1%	10,4%	27,3%	52,2%	89,9%
A11	2,5%	3,3%	5,1%	10,9%	8,3%	20,7%	60,1%	89,1%
Totale	6,0%	8,3%	9,9%	24,2%	18,4%	26,8%	30,5%	75,8%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
A1	Femminile	33,7%	66,3%	100,0%
	Maschile	33,6%	66,4%	100,0%
A2	Femminile	12,4%	87,6%	100,0%
	Maschile	8,9%	91,1%	100,0%
A3	Femminile	22,7%	77,3%	100,0%
	Maschile	22,2%	77,8%	100,0%
A4	Femminile	23,7%	76,3%	100,0%
	Maschile	28,5%	71,5%	100,0%
A5	Femminile	41,1%	58,9%	100,0%
	Maschile	37,6%	62,4%	100,0%
A6	Femminile	18,7%	81,3%	100,0%
	Maschile	20,0%	80,0%	100,0%
A7	Femminile	22,2%	77,8%	100,0%
	Maschile	24,6%	75,4%	100,0%
A8	Femminile	32,1%	67,9%	100,0%
	Maschile	30,1%	69,9%	100,0%
A9	Femminile	37,7%	62,3%	100,0%
	Maschile	31,5%	68,5%	100,0%
A10	Femminile	9,2%	90,8%	100,0%
	Maschile	10,8%	89,2%	100,0%
A11	Femminile	9,1%	90,9%	100,0%
	Maschile	13,2%	86,8%	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'86,3% 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 2021 scende però a 5,08 da 5,15 nel 2020 e 5,02 nel 2019.

Il genere non costituisce una discriminazione (B1): la valutazione media è pari a 5,28 e l'incidenza dei giudizi positivi è pari a 90,7%.

Anche l'età non rappresenta una discriminazione (B2) infatti la valutazione media è pari a 5,02, con un'incidenza di risposte positive pari all'84,7%.

I giudizi negativi aumentano invece per la disabilità (B3) con un'incidenza pari a 21,6%. 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 18,3% per il genere femminile e dal 22,4% per il genere maschile.

In tutte le domande i rispondenti di genere maschile sono più soddisfatti di quelli di genere femminile, ad eccezione di B3.

Tabella 4.1 : Sezione B - Le Discriminazioni

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
B	B1	5,16	5,26	5,28
	B2	4,99	5,12	5,02
	B3	4,65	4,96	4,73

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			Totale
	1	2	3	Totale	4	5	6	
B1	3,3%	1,6%	4,4%	9,3%	8,2%	19,5%	62,9%	90,7%
B2	5,1%	3,3%	6,9%	15,3%	9,4%	20,2%	55,1%	84,7%
B3	10,4%	0,8%	10,4%	21,6%	10,4%	20,0%	48,0%	78,4%
Totale	5,1%	2,3%	6,4%	13,7%	9,1%	19,9%	57,3%	86,3%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
B1	Femminile	10,0%	90,0%	100,0%
	Maschile	7,1%	92,9%	100,0%
B2	Femminile	15,1%	84,9%	100,0%
	Maschile	12,5%	87,5%	100,0%
B3	Femminile	18,3%	81,7%	100,0%
	Maschile	22,4%	77,6%	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 58,7% rispondenti, con giudizio medio 3,15 in leggero aumento rispetto al 2020 (3,06). La situazione si presenta molto simile a quella dello scorso anno: Solo per una domanda i giudizi negativi non superano il 50% che è C1 - *La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità* (48,7%). La domanda 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 73,7% (valutazione media pari a 2,57). Quest'ultima domanda registra inoltre valori alti per l'incidenza dei giudizi più bassi (1 – per nulla soddisfatto) pari a 28,9%.

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 -11,2%, con valutazione media pari a 3,04 che diventa 2,98 per i rispondenti di genere femminile e 3,17 per quelli di genere maschile.

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

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
C	C1	3,39	3,45	3,53
	C2	3,43	3,33	3,47
	C3	2,87	2,94	3,04
	C4	2,59	2,50	2,57

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			Totale
	1	2	3	Totale	4	5	6	
C1	11,6%	13,8%	23,4%	48,7%	22,9%	17,8%	10,6%	51,3%
C2	12,9%	13,5%	24,6%	51,0%	21,1%	18,3%	9,6%	49,0%
C3	18,8%	23,8%	19,0%	61,7%	17,5%	14,5%	6,3%	38,3%
C4	28,9%	27,1%	17,4%	73,4%	14,8%	8,7%	3,1%	26,6%
Totale	18,0%	19,5%	21,1%	58,7%	19,1%	14,9%	7,4%	41,3%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
C1	Femminile	50,2%	49,8%	100,0%
	Maschile	45,3%	54,7%	100,0%
C2	Femminile	51,2%	48,8%	100,0%
	Maschile	48,8%	51,2%	100,0%
C3	Femminile	65,4%	34,6%	100,0%
	Maschile	54,2%	45,8%	100,0%
C4	Femminile	76,8%	23,2%	100,0%
	Maschile	67,7%	32,3%	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 quasi tutti gli aspetti, come già rilevato nel 2020, solo la domanda *D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale* supera di poco la soglia di sufficienza con 3,52. La valutazione media è complessiva è pari a 3,14 superiore a quelle del 2020 (2,95) e 2019 (2,90), come per ogni domanda di questa sezione.

L'incidenza delle risposte negative è pari a 58,3%, con picchi per *D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (68,3% col giudizio più basso che incide per il 23,2%) e *D2 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito* (70,1% col giudizio più basso che incide per il 21,8%). La valutazione media di quest'ultima è pari a 2,75, crescendo di +0,24 rispetto al 2020, pur restando inferiore alla soglia della sufficienza. D'altro canto, si tratta della domanda dove si riscontra la maggior discrepanza (-9%) a discapito dei rispondenti di genere femminile (valutazione media pari a 2,72) rispetto a quelli di genere maschile (valutazione media pari a 2,82).

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 (3,52 e 3,44 rispettivamente), con l'incidenza dei giudizi negativi che si riduce a 47,1% e 50,4% rispettivamente.

Tabella 4.3 : Sezione D - Carriera e Sviluppo Professionale

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
D	D1	2,56	2,66	2,79
	D2	2,44	2,51	2,75
	D3	2,88	2,98	3,20
	D4	3,38	3,34	3,52
	D5	3,19	3,24	3,44

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi			Totale	Giudizi positivi			Totale
	1	2	3		4	5	6	
D1	23,2%	22,4%	22,7%	68,3%	19,2%	9,2%	3,2%	31,7%
D2	21,8%	25,6%	22,6%	70,1%	18,8%	8,4%	2,8%	29,9%
D3	13,0%	22,8%	20,1%	55,9%	25,1%	13,3%	5,8%	44,1%
D4	13,2%	16,2%	17,7%	47,1%	21,9%	19,7%	11,2%	52,9%
D5	12,8%	17,6%	19,9%	50,4%	21,4%	18,6%	9,6%	49,6%
Totale	16,8%	20,9%	20,6%	58,3%	21,3%	13,9%	6,5%	41,7%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
D1	Femminile	70,6%	29,4%	100,0%
	Maschile	64,1%	35,9%	100,0%
D2	Femminile	72,8%	27,2%	100,0%
	Maschile	63,8%	36,2%	100,0%
D3	Femminile	56,9%	43,1%	100,0%
	Maschile	51,9%	48,1%	100,0%
D4	Femminile	47,1%	52,9%	100,0%
	Maschile	47,3%	52,7%	100,0%
D5	Femminile	49,2%	50,8%	100,0%
	Maschile	51,6%	48,4%	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 75,8% dei rispondenti con giudizio medio 4,36, 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 (32,3%).

La domanda sulle competenze (E2), come gli anni scorsi, è quella migliore dal punto di vista della valutazione: il valore medio è pari a 4,85 (valore più alto della sezione) e l'87% riguarda i giudizi positivi. In particolare, si nota che le risposte del tutto positive (pari a 6) sono il 33% e l'1% 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 3,82 con giudizi positivi sopra la metà (61,9%).

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		
		2019	2020	2021
E	E1	4,25	4,25	4,36
	E2	4,85	4,86	4,85
	E3	4,23	4,06	4,18
	E4	4,47	4,43	4,56
	E5	3,61	3,68	3,82

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
E1	2,9%	6,6%	13,6%	23,1%	23,8%	34,1%	19,0%	76,9%
E2	1,0%	2,9%	9,0%	13,0%	17,4%	36,7%	33,0%	87,0%
E3	3,4%	7,6%	17,3%	28,3%	24,9%	32,9%	13,9%	71,7%
E4	2,9%	6,4%	9,3%	18,6%	21,0%	34,2%	26,2%	81,4%
E5	8,7%	13,4%	16,1%	38,1%	24,8%	23,3%	13,9%	61,9%
Totale	3,8%	7,3%	13,1%	24,2%	22,4%	32,3%	21,2%	75,8%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
E1	Femminile	21,8%	78,2%	100,0%
	Maschile	23,5%	76,5%	100,0%
E2	Femminile	13,1%	86,9%	100,0%
	Maschile	11,9%	88,1%	100,0%
E3	Femminile	28,8%	71,2%	100,0%
	Maschile	25,2%	74,8%	100,0%
E4	Femminile	15,4%	84,6%	100,0%
	Maschile	21,5%	78,5%	100,0%
E5	Femminile	34,9%	65,1%	100,0%
	Maschile	42,0%	58,0%	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. Il 78,3% dei rispondenti lo valuta positivamente con media pari a 4,50. Le medie per ciascuna domanda sono più alte rispetto a quelle del 2019 e 2020. La media più alta si presenta per la disponibilità ad aiutare i colleghi (F2), pari a 5,19. La condivisione di informazioni (F4) è pari a 4,31 e lo spirito di squadra (F1) arriva a 4,16. Il valore più basso riguarda l'impulso dell'Ateneo a lavorare in gruppi (F5), pari a 4,00.

La domanda F2 - *Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti* detiene anche la più alta frequenza di valori del tutto positivi (ossia pari a 6) riguardanti il 44,9% 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 (72,1%) che gli uomini (65,4%) mentre nella F5 il 64% delle donne ritiene di lavorare in un gruppo collaborativo, meno degli uomini (69,1%).

Tabella 4.5 : Sezione F - I miei Colleghi

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
F	F1	3,92	3,97	4,16
	F2	5,17	5,13	5,19
	F3	4,79	4,76	4,84
	F4	4,13	4,13	4,31
	F5	3,64	3,87	4,00

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
F1	7,1%	10,1%	13,8%	31,0%	20,4%	25,6%	23,1%	69,0%
F2	0,5%	1,2%	3,7%	5,4%	12,5%	37,3%	44,9%	94,6%
F3	1,5%	3,5%	5,3%	10,3%	20,1%	38,2%	31,4%	89,7%
F4	6,2%	8,7%	12,1%	27,0%	19,8%	27,7%	25,5%	73,0%
F5	7,7%	10,9%	16,4%	35,1%	22,4%	23,9%	18,7%	64,9%
Totale	4,6%	6,9%	10,3%	21,7%	19,0%	30,5%	28,7%	78,3%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
F1	Femminile	27,9%	72,1%	100,0%
	Maschile	34,6%	65,4%	100,0%
F2	Femminile	4,3%	95,7%	100,0%
	Maschile	7,3%	92,7%	100,0%
F3	Femminile	8,7%	91,3%	100,0%
	Maschile	12,7%	87,3%	100,0%
F4	Femminile	23,6%	76,4%	100,0%
	Maschile	30,9%	69,1%	100,0%
F5	Femminile	36,0%	64,0%	100,0%
	Maschile	30,9%	69,1%	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 57,6% dei rispondenti, migliorando il dato del 2020 (54,1%), con valore medio pari a 3,66 di poco superiore alla sufficienza, ma in aumento rispetto al 2020 (3,56).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2020, con particolare riguardo alla domanda *G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti* (da 3,43 a 3,60) e *G5 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* (da 4,25 a 4,38), dove si trova anche la maggior incidenza (21,2%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

La valutazione più bassa (3,06) corrisponde alla domanda *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro*, dove si registra l'incidenza maggiore (58,9%) di giudizi negati.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per 3 domande su 7 e parità 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 4,38. Invece, la maggior differenza negativa (-11,5%) corrisponde alla domanda *G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro* con un giudizio medio pari a 3,90 che diventa 4,01 per i rispondenti di genere femminile e 3,71 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.6 : Sezione G - Il Contesto del mio Lavoro

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
G	G1	3,07	3,21	3,31
	G2	3,69	3,84	3,90
	G3	3,33	3,43	3,60
	G4	3,06	3,15	3,19
	G5	3,99	4,25	4,38
	G6	4,01	4,11	4,12
	G7	2,93	2,96	3,06

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
G1	13,6%	18,1%	20,2%	51,9%	26,7%	14,9%	6,5%	48,1%
G2	6,2%	11,7%	17,6%	35,5%	28,5%	22,6%	13,4%	64,5%
G3	8,9%	14,6%	21,8%	45,3%	26,7%	18,3%	9,7%	54,7%
G4	17,1%	17,1%	21,8%	56,1%	23,8%	13,4%	6,7%	43,9%
G5	4,4%	6,4%	11,4%	22,2%	24,0%	32,6%	21,2%	77,8%
G6	3,8%	8,5%	15,0%	27,3%	29,8%	30,3%	12,5%	72,7%
G7	20,6%	18,8%	19,5%	58,9%	22,8%	11,5%	6,8%	41,1%
Totale	10,6%	13,6%	18,2%	42,4%	26,0%	20,5%	11,0%	57,6%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
G1	Femminile	53,2%	46,8%	100,0%
	Maschile	48,9%	51,1%	100,0%
G2	Femminile	32,5%	67,5%	100,0%
	Maschile	39,1%	60,9%	100,0%
G3	Femminile	44,0%	56,0%	100,0%
	Maschile	46,2%	53,8%	100,0%
G4	Femminile	57,4%	42,6%	100,0%
	Maschile	51,9%	48,1%	100,0%
G5	Femminile	21,8%	78,2%	100,0%
	Maschile	21,8%	78,2%	100,0%
G6	Femminile	25,8%	74,2%	100,0%
	Maschile	28,4%	71,6%	100,0%
G7	Femminile	60,6%	39,4%	100,0%
	Maschile	54,5%	45,5%	100,0%

4.8 Il senso di appartenenza (s

4.9 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 72,3% dei rispondenti, migliorando il dato del 2020 (69,4%), con valore medio pari a 4,24, in aumento rispetto al 2020 (4,15), che a sua volta era in crescita rispetto al 2019 (4,05).

Tutte le domande di questa sezione, ad eccezione di H3, riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2020. La domanda H3 - *Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso* detiene il valore più alto (4,66) anche se è di poco più basso rispetto al 2020, che era pari a 4,70, e ha la maggior incidenza (26,4%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

La valutazione più bassa (4,02 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 (32,7%) 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 (+10 %) per la domanda H3 con un giudizio medio pari a 4,78 per i rispondenti di genere femminile e 4,39 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.7 : Sezione H - Il Senso di Appartenenza

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
H	H1	3,72	3,82	4,02
	H2	3,79	3,91	4,08
	H3	4,62	4,70	4,66
	H4	3,83	3,99	4,12
	H5	4,30	4,31	4,33

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
H1	4,9%	9,4%	18,4%	32,7%	27,8%	25,2%	14,3%	67,3%
H2	6,5%	9,5%	16,7%	32,7%	20,9%	29,9%	16,5%	67,3%
H3	3,0%	3,7%	9,7%	16,5%	17,7%	39,4%	26,4%	83,5%
H4	6,0%	9,5%	14,8%	30,4%	22,9%	29,4%	17,3%	69,6%
H5	3,6%	7,4%	15,3%	26,2%	22,6%	29,0%	22,1%	73,8%
Totale	4,8%	7,9%	15,0%	27,7%	22,3%	30,6%	19,4%	72,3%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
H1	Femminile	30,9%	69,1%	100,0%
	Maschile	35,4%	64,6%	100,0%
H2	Femminile	28,7%	71,3%	100,0%
	Maschile	37,9%	62,1%	100,0%
H3	Femminile	13,0%	87,0%	100,0%
	Maschile	23,0%	77,0%	100,0%
H4	Femminile	27,3%	72,7%	100,0%
	Maschile	34,8%	65,2%	100,0%
H5	Femminile	26,0%	74,0%	100,0%
	Maschile	26,2%	73,8%	100,0%

4.10 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 51,5% dei rispondenti, migliorando il dato del 2020 (52,7%), con valore medio pari a 3,37, quindi inferiore alla soglia della sufficienza e in leggero aumento rispetto al 2020 (3,33), che a sua volta era in crescita rispetto al 2019 (3,13).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il leggero miglioramento della valutazione media rispetto al 2020, solo L3 - *Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione* resta invariato con 3,39.

La valutazione più bassa (3,21) corrisponde alla domanda L1 - *Sono informato sulle strategie dell'organizzazione*, dove si registra l'incidenza maggiore (14,3%) 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 tutte le domande, registrando la maggior differenza a loro favore (+7,6%) per la domanda L4 - *È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione* con un giudizio medio pari a 3,43 che diventa 3,53 per i rispondenti di genere femminile e 3,31 per quelli di genere maschile. La domanda L1 - *Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione* riporta la stessa percentuale di giudizi positivi (42,9%) ma con medie differenti: 3,24 per i rispondenti di genere femminile e 3,15 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.8 : Sezione L - La Performance Organizzativa

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
L	L1	2,99	3,16	3,21
	L2	3,19	3,39	3,48
	L3	3,09	3,39	3,39
	L4	3,24	3,38	3,43

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
L1	14,3%	20,5%	22,3%	57,0%	21,8%	16,0%	5,3%	43,0%
L2	8,8%	17,6%	21,5%	47,9%	27,0%	19,0%	6,1%	52,1%
L3	11,5%	19,1%	20,7%	51,3%	22,7%	19,9%	6,1%	48,7%
L4	11,2%	19,0%	19,0%	49,2%	24,6%	18,8%	7,4%	50,8%
Totale	11,5%	19,1%	20,9%	51,5%	24,0%	18,4%	6,2%	48,5%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
L1	Femminile	57,1%	42,9%	100,0%
	Maschile	57,1%	42,9%	100,0%
L2	Femminile	46,7%	53,3%	100,0%
	Maschile	49,2%	50,8%	100,0%
L3	Femminile	49,2%	50,8%	100,0%
	Maschile	53,4%	46,6%	100,0%
L4	Femminile	45,4%	54,6%	100,0%
	Maschile	53,0%	47,0%	100,0%

4.11 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 61,5% dei rispondenti, in aumento rispetto al 2020 (58,7%), con valore medio pari a 3,84, quindi in aumento rispetto al 2020 (3,79), che a sua volta era in crescita rispetto al 2019 (3,64).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2020, con M3 - *Sono informato sulla valutazione del mio lavoro* che resta invariata a 4,17, registrando la percentuale più alta (19,6%) di giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Al contrario, la percentuale più alta (13,8%) 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 (3,61) e in miglioramento rispetto al 2020 (3,57) e al 2019 (3,39).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti di quelli di genere maschile per tutte le domande della sezione, ad eccezione di M4 (+1% favore del genere maschile) registrando la maggior differenza a loro favore (+7,9%) per la domanda M3 - *Sono informato sulla valutazione del mio lavoro* con un giudizio medio pari a 4,17 che diventa 4,27 per i rispondenti di genere femminile e 4,05 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.9 : Sezione M - Le Mie Performance

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
M	M1	3,63	3,75	3,81
	M2	3,54	3,66	3,76
	M3	3,99	4,17	4,17
	M4	3,39	3,57	3,61

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
M1	9,4%	12,6%	17,1%	39,1%	21,5%	27,5%	11,9%	60,9%
M2	9,5%	14,2%	17,2%	40,9%	21,2%	25,4%	12,5%	59,1%
M3	5,5%	11,2%	13,2%	29,8%	20,8%	29,5%	19,9%	70,2%
M4	13,8%	14,6%	15,8%	44,2%	21,4%	21,9%	12,6%	55,8%
Totale	9,5%	13,1%	15,8%	38,5%	21,2%	26,1%	14,2%	61,5%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
M1	Femminile	36,1%	63,9%	100,0%
	Maschile	42,5%	57,5%	100,0%
M2	Femminile	39,5%	60,5%	100,0%
	Maschile	40,7%	59,3%	100,0%
M3	Femminile	26,7%	73,3%	100,0%
	Maschile	34,6%	65,4%	100,0%
M4	Femminile	43,4%	56,6%	100,0%
	Maschile	42,4%	57,6%	100,0%

4.12 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 53,9% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 3,51 e in aumento rispetto al 2020 (3,47), che si riflette in tutte le domande, come già nel 2020 rispetto al 2019, eccetto *N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione* che passa da 3,64 a 3,46 e *N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata* che passa da 4,09 a 4,05.

Se si considerano le singole domande, la prevalenza di giudizi positivi viene riscontrata in 9 domande su 11, col valore massimo (70,3%) per la domanda N10 dove prevedibilmente si riscontra anche la percentuale più alta (15,9%) dei giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Viceversa, considerando le 2 domande in cui prevalgono i giudizi negativi, i valori più alti (63,9%) corrispondono alla domanda N11 - *Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* (giudizio medio 2,87, dove si riscontra anche la percentuale più alta (30,6%) di giudizi pienamente negativi (1 – per nulla soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono meno soddisfatti di quelli di genere maschile per 3 domande su 11. La maggior differenza positiva (+6,3%) è registrata dalla domanda *N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance*, per la quale il giudizio medio è pari a 3,92, ma diventa 4,00 per i rispondenti di genere femminile e 3,82 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.10 : Sezione N - Il Funzionamento del Sistema

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
N	N1	3,31	3,36	3,45
	N2		3,67	3,75
	N3	3,68	3,92	3,92
	N4	3,42	3,51	3,53
	N5	2,74	2,95	3,08
	N6		3,38	3,45
	N7	3,10	3,31	3,43
	N8	3,45	3,64	3,46
	N9	3,35	3,64	3,67
	N10	3,76	4,09	4,05
	N11	2,90	2,75	2,87

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
N1	14,1%	17,3%	17,6%	49,0%	21,1%	20,4%	9,5%	51,0%
N2	10,1%	10,6%	18,4%	39,0%	26,7%	23,9%	10,3%	61,0%
N3	11,1%	8,7%	15,1%	34,9%	22,0%	28,6%	14,5%	65,1%
N4	14,5%	17,3%	14,2%	45,9%	21,6%	20,3%	12,2%	54,1%
N5	20,9%	17,8%	17,8%	56,4%	25,3%	12,9%	5,4%	43,6%
N6	11,5%	19,4%	18,4%	49,4%	24,0%	16,6%	10,0%	50,6%
N7	12,0%	19,6%	17,6%	49,2%	24,2%	17,6%	8,9%	50,8%
N8	15,1%	17,4%	15,3%	47,8%	22,9%	17,1%	12,2%	52,2%
N9	10,9%	12,3%	17,4%	40,6%	28,3%	20,3%	10,9%	59,4%
N10	5,9%	12,2%	11,6%	29,7%	27,8%	26,6%	15,9%	70,3%
N11	30,6%	15,6%	17,6%	63,9%	15,9%	12,4%	7,8%	36,1%
Totale	14,2%	15,4%	16,5%	46,1%	23,6%	19,6%	10,6%	53,9%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
N1	Femminile	46,2%	53,8%	100,0%
	Maschile	51,1%	48,9%	100,0%
N2	Femminile	36,8%	63,2%	100,0%
	Maschile	41,7%	58,3%	100,0%
N3	Femminile	32,0%	68,0%	100,0%
	Maschile	38,3%	61,7%	100,0%
N4	Femminile	44,5%	55,5%	100,0%
	Maschile	45,5%	54,5%	100,0%
N5	Femminile	56,4%	43,6%	100,0%
	Maschile	54,2%	45,8%	100,0%
N6	Femminile	48,1%	51,9%	100,0%
	Maschile	51,1%	48,9%	100,0%
N7	Femminile	48,0%	52,0%	100,0%
	Maschile	51,1%	48,9%	100,0%
N8	Femminile	48,1%	51,9%	100,0%
	Maschile	45,7%	54,3%	100,0%
N9	Femminile	40,8%	59,2%	100,0%
	Maschile	37,6%	62,4%	100,0%
N10	Femminile	27,6%	72,4%	100,0%
	Maschile	31,2%	68,8%	100,0%
N11	Femminile	62,8%	37,2%	100,0%
	Maschile	64,7%	35,3%	100,0%

4.13 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 70,6% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,27 simile al 2020 (4,21).

La domanda O2 - *Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* migliora rispetto al 2020 (da 3,78 a 3,84) ma detiene la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5), e ottiene la percentuale più alta dei giudizi pari a 1 (per nulla soddisfatto), che è pari a 12,9%.

Di contro, la domanda O3 - *Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali* raggiunge la valutazione media più alta (4,65) e la percentuale di più alta (38%) 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 tutte le domande, registrando la maggior differenza a loro favore (+7,9 %) per la domanda O2 - *Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* con un giudizio medio pari a 4,04 per i rispondenti di genere femminile e 3,56 per quelli di genere maschile.

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

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
O	01	3,70	3,82	3,85
	02	3,62	3,78	3,84
	03	4,49	4,56	4,65
	04	4,39	4,44	4,51
	05	4,39	4,43	4,51

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
01	12,7%	11,4%	15,9%	40,0%	18,7%	21,0%	20,3%	60,0%
02	12,9%	11,4%	15,4%	39,6%	19,2%	21,7%	19,4%	60,4%
03	6,0%	3,7%	11,2%	20,8%	15,6%	25,6%	38,0%	79,2%
04	6,1%	8,1%	8,8%	23,0%	14,9%	30,6%	31,6%	77,0%
05	6,0%	7,3%	10,5%	23,8%	14,5%	29,6%	32,1%	76,2%
Totale	8,7%	8,3%	12,4%	29,4%	16,6%	25,7%	28,3%	70,6%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
01	Femminile	37,6%	62,4%	100,0%
	Maschile	41,5%	58,5%	100,0%
02	Femminile	35,9%	64,1%	100,0%
	Maschile	43,8%	56,2%	100,0%
03	Femminile	19,6%	80,4%	100,0%
	Maschile	21,8%	78,2%	100,0%
04	Femminile	20,3%	79,7%	100,0%
	Maschile	25,4%	74,6%	100,0%
05	Femminile	22,2%	77,8%	100,0%
	Maschile	24,8%	75,2%	100,0%

4.14 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 70,7% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,25.

La domanda *P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* diminuisce di poco al 2020 (da 4,01 a 3,98) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5). D'altro canto, è anche la domanda con la percentuale più alta dei giudizi negativi (36,1%), di cui 11,3% pari a 1 - per nulla soddisfatto. Invece è pari a 33,8% per *P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti*, che ha la seconda valutazione più bassa (4,06), 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 (4,64) e la percentuale più alta (35,8%) 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 tutte le domande, registrando la maggior differenza a loro favore (+6,50%) per la domanda *P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore* con un giudizio medio pari a 4,64 che diventa 4,80 per i rispondenti di genere femminile e 4,42 per quelli di genere maschile.

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

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
P	P1	3,96	4,16	4,24
	P2	3,91	3,95	4,06
	P3	4,49	4,54	4,64
	P4	4,08	4,24	4,27
	P5	4,01	4,08	4,12
	P6	3,86	4,01	3,98
	P7	4,07	4,29	4,40

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
P1	7,8%	8,1%	12,3%	28,2%	19,8%	28,2%	23,8%	71,8%
P2	8,8%	10,3%	14,7%	33,8%	19,6%	25,8%	20,9%	66,2%
P3	5,5%	4,5%	9,8%	19,8%	16,8%	27,6%	35,8%	80,2%
P4	8,1%	7,6%	11,8%	27,5%	20,7%	25,7%	26,2%	72,5%
P5	7,5%	11,9%	13,4%	32,7%	19,3%	24,0%	24,0%	67,3%
P6	11,3%	12,8%	12,0%	36,1%	16,6%	25,6%	21,7%	63,9%
P7	7,7%	7,7%	11,6%	27,0%	14,9%	25,7%	32,4%	73,0%
Totale	8,1%	9,0%	12,2%	29,3%	18,2%	26,1%	26,4%	70,7%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
P1	Femminile	26,4%	73,6%	100,0%
	Maschile	29,5%	70,5%	100,0%
P2	Femminile	31,0%	69,0%	100,0%
	Maschile	36,4%	63,6%	100,0%
P3	Femminile	17,1%	82,9%	100,0%
	Maschile	23,5%	76,5%	100,0%
P4	Femminile	24,6%	75,4%	100,0%
	Maschile	30,0%	70,0%	100,0%
P5	Femminile	29,8%	70,2%	100,0%
	Maschile	35,7%	64,3%	100,0%
P6	Femminile	33,2%	66,8%	100,0%
	Maschile	39,2%	60,8%	100,0%
P7	Femminile	25,6%	74,4%	100,0%
	Maschile	27,9%	72,1%	100,0%

4.15 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 67,8% dei rispondenti, con valore medio 4,11, in miglioramento rispetto al 2020 (4,04).

La domanda Q3 - *Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione* aumenta rispetto al 2020 (da 3,77 a 3,81) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5), totalizzando la percentuale più alta (16,2%) 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 (4,51) e la percentuale di più alta (29,5%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono quasi sempre più soddisfatti di quelli di genere maschile, solo per Q3 è più soddisfatto il genere maschile con +1,8%. La domanda Q1 - *Il mio responsabile mi valuta con equità* registra la differenza più ampia (+7,1 punti percentuali, con un giudizio medio pari a 4,65 per i rispondenti di genere femminile e 4,35 per quelli di genere maschile).

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

Media

Sezione	Domanda	Anno		
		2019	2020	2021
Q	Q1	4,27	4,41	4,52
	Q2	4,13	4,23	4,29
	Q3	3,67	3,77	3,81
	Q4	3,74	3,75	3,82

Valutazione

Domanda	Giudizi negativi				Giudizi positivi			Totale
	1	2	3	Totale	4	5	6	
Q1	6,5%	4,9%	10,4%	21,8%	16,6%	32,1%	29,5%	78,2%
Q2	7,8%	9,9%	10,5%	28,2%	15,8%	29,8%	26,3%	71,8%
Q3	16,2%	10,8%	12,1%	39,1%	18,1%	22,4%	20,5%	60,9%
Q4	13,4%	11,7%	15,0%	40,2%	18,0%	22,7%	19,1%	59,8%
Totale	10,9%	9,3%	12,0%	32,2%	17,1%	26,8%	23,9%	67,8%

Genere

Domanda	Genere	Giudizi negativi	Giudizi positivi	Totale
Q1	Femminile	18,5%	81,5%	100,0%
	Maschile	25,6%	74,4%	100,0%
Q2	Femminile	26,9%	73,1%	100,0%
	Maschile	28,0%	72,0%	100,0%
Q3	Femminile	38,9%	61,1%	100,0%
	Maschile	37,1%	62,9%	100,0%
Q4	Femminile	38,7%	61,3%	100,0%
	Maschile	40,7%	59,3%	100,0%