



Rapporto sul benessere organizzativo del Personale Tecnico – Amministrativo Anno 2022

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17/02/2022

INDICE

1.	Introduzione	2
2.	Livelli di copertura e popolazione di riferimento	3
3.	Principali evidenze emerse dalla rilevazione	4
3.1	Confronto con i risultati dell'anno 2021	5
3.2	Focus rispetto al genere dei partecipanti	8
3.3	Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa	11
3.4	Focus rispetto agli altri atenei	14
4	Analisi dei risultati per sezione	20
4.1	Il mio benessere al lavoro (sezione A)	21
4.2	Le discriminazioni (sezione B)	24
4.3	L'equità nella mia amministrazione (sezione C)	26
4.4	Carriera e sviluppo professionale (sezione D)	28
4.5	Il mio lavoro (sezione E)	30
4.6	I miei colleghi (sezione F)	32
4.7	Il contesto del mio lavoro (sezione G)	34
4.8	Il senso di appartenenza (sezione H)	36
4.9	La performance organizzativa (sezione L)	38
4.10	Le mie performance (sezione M)	40
4.11	Il funzionamento del sistema (sezione N)	42
4.12	Il mio responsabile e la mia crescita (sezione O)	45
4.13	Il mio responsabile e l'equità (sezione P)	47
4.14	Il mio responsabile e il sistema di valutazione (sezione Q)	49

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 pagine a seguire 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 15 giugno 2022 e il 30 luglio 2022.

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è pari al 47,4% (396 rispondenti su 835 unità di personale coinvolte), registrando oltre un punto percentuale in meno rispetto a quello registrato nella rilevazione del 2021 (pari al 48,8%), ovvero un decremento dei rispondenti pari al 4,1% (passati da 413 a 396).

I rispondenti non sempre hanno indicato correttamente il proprio dipartimento di afferenza e per questo motivo i dipartimenti sono stati raggruppati in tre voci.

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	509	61,0	236	46,4
Uomo	326	39,0	136	41,7
Non indicato			24	n/a
Totale	835	100,0	396	47,4

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Incidenza	Questionari completati	Percentuale di copertura
AMMINISTRAZIONE	699	83,7	327	46,8
Area Affari Istituzionali e della Comunicazione	55		29	52,7
Area Biblioteca d’Ateneo	38		18	47,4
Area del Personale	73		28	38,4
Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti	172		79	45,9
Area della Ricerca	50		21	42,0
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	60		24	40,0
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	43		36	83,7
Area Sistemi Informativi	87		39	44,8
Direzione Generale	121		53	43,8
DIPARTIMENTI*	136	16,3	69	50,7
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	55		32	58,2
Dipartimenti di Scienze	68		24	35,3
Altri Dipartimenti	13		13	100,0
Totale	835	100,0	396	47,4

3. Principali evidenze emerse dalla rilevazione

L'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,96 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,96) e in quelli di genere maschile (4,07). Anche per la tipologia di struttura di appartenenza il punteggio medio dei Dipartimenti (3,94) è simile a quello dell'Amministrazione (3,97).

I risultati assumono ancora più interesse considerando i raggruppamenti delle domande in sezioni. Il grafico sottostante 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 (5,26) e la sezione C - *L'equità nella mia Amministrazione* quello più basso (3,00).

Valutazione per Sezione, Anno 2022

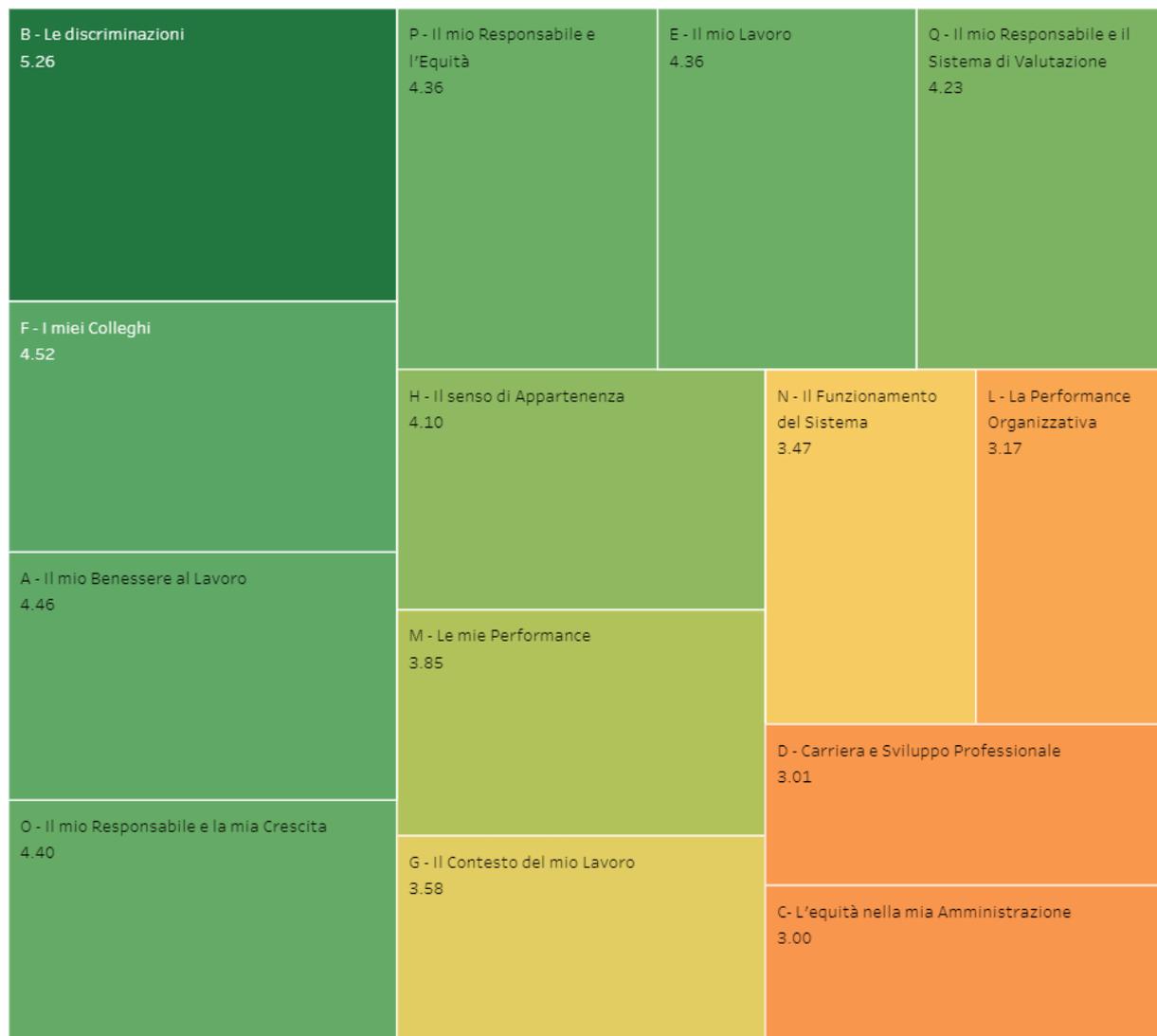


Figura 1 - Punteggio Medio per Sezione, Anno 2022

In particolare, la domanda con il punteggio più alto (5,40) è la B1 - La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro, mentre quella con il punteggio più basso (2,42) è la C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto.

Per una descrizione più puntuale dei risultati di ciascuna sezione si rinvia al *capitolo 4*.

3.2 Confronto con i risultati dell'anno 2021

L'approfondimento dei risultati per sezione ottenuti nell'anno 2022 a confronto con i corrispettivi dell'anno precedente, mette in evidenza tre fenomeni (vedi tabella 1 e figura 2).

Per le undici sezioni in cui il punteggio medio 2021 superava la sufficienza (3,5), sette risultano essere ulteriormente migliorate nel 2022. Si tratta delle sezioni *A – Il mio benessere al lavoro* (+0,03 con 4,46), *B – Le discriminazioni* (+0,17 con 5,26), *F – I miei colleghi* (+0,02 con 4,52), *M – Le mie performance* (+0,01 con 3,85), *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,13 con 4,40), *P – Il mio responsabile e l'equità* (+0,12 con 4,36), *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,12 con 4,23).

La sezione *E – Il mio lavoro* (4,36) supera ampiamente la sufficienza, ma non registra alcuna variazione (-0,00).

Le rimanenti sezioni positive nel 2021 ma in calo nel 2022 sono *G – Il contesto del mio lavoro* (-0,07 con 3,58), *H – Il senso di appartenenza* (-0,14 con 4,10) e *N – Il funzionamento del Sistema* (-0,04 con 3,47) che ritorna sotto la sufficienza.

Similmente, le sezioni in cui il punteggio medio 2021 era inferiore alla sufficienza (3,5) risultano peggiorate. Restano sotto tale soglia: *C – L'equità nella mia amministrazione* (-0,16 con 3,00), *D – Carriera e sviluppo professionale* (-0,13 con 3,01), *L – La performance organizzativa* (-0,20 con 3,17).

Sezione	Val. 2022	Val. 2021	Var. 21-22
A – Il mio benessere al lavoro	4,46	4,43	0,03
B – Le discriminazioni	5,26	5,08	0,17
C – L'equità nella mia amministrazione	3,00	3,15	-0,16
D – Carriera e sviluppo professionale	3,01	3,14	-0,13
E – Il mio lavoro	4,36	4,36	0,00
F – I miei colleghi	4,52	4,50	0,02
G – Il contesto del mio lavoro	3,58	3,65	-0,07
H – Il senso di appartenenza	4,10	4,24	-0,14
L – La performance organizzativa	3,17	3,37	-0,20
M – Le mie performance	3,85	3,84	0,01
N – Il funzionamento del Sistema	3,47	3,51	-0,04
O – Il mio responsabile e la mia crescita	4,40	4,27	0,13
P – Il mio responsabile e l'equità	4,36	4,25	0,12
Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,23	4,11	0,12

Tabella 1 – Punteggio medio per sezione con variazione 2021-2022

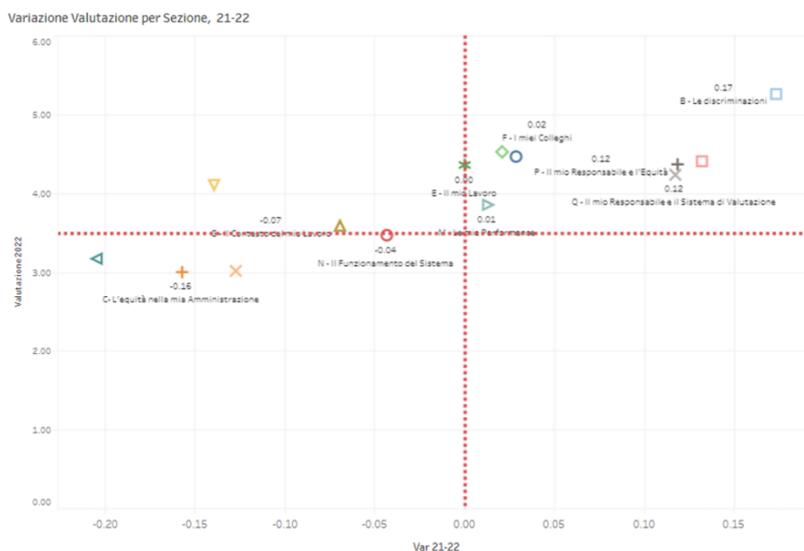


Figura 2 - Punteggio Medio per sezione: anno 2022 e variazione 2021-2022

Considerando l'andamento quadriennale 2019-2022, si registra che ogni sezione tende a migliorare, eccetto C – *L'equità nella mia amministrazione* (da 3,06 a 3,00).

I risultati di tutte le sezioni, infatti, seguono un trend in crescita, anche se mostrano una diminuzione nell'ultimo periodo (2021-2022):

il superamento della soglia della sufficienza (3,5) per G – *Il contesto del mio lavoro* (da 3,44 a 3,58) ed invece N – *Il funzionamento del sistema* (da 3,29 a 3,47) non riesce a superarla pienamente,

i notevoli miglioramenti per A – *Il mio benessere al lavoro* (da 4,13 a 4,46) e B – *Le discriminazioni* (da 5,15 a 5,26),

il notevole calo dell'ultimo anno di H – *Il senso di appartenenza*, mantiene la sezione in crescita (da 4,05 a 4,10).

Le sezioni insufficienti che crescono notevolmente fino al 2021 per poi ritornare a un valore simile a quello registrato nel 2019 sono L – *La performance organizzativa* (da 3,13 a 3,17), C – *L'equità nella mia Amministrazione* (da 3,08 a 3,00) e D – *Carriera e sviluppo professionale* (da 2,90 a 3,01).

Serie Storica Valutazione per Sezione, Anni 2019-2022



Figura 3 - Punteggio Medio per sezione nel quadriennio 2019-2022

Un approfondimento per singole domande nell'anno 2022 rispetto all'anno precedente, descritto nella tabella 2 e rappresentato dalla figura 4, conferma un lieve peggioramento della valutazione.

38 domande su 80 risultano essere migliorate rispetto al 2021. In particolare, tale miglioramento è maggiore per:

- B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto (+0,26 con 4,99)
- A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili (+0,24 con 4,74)
- P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni (+0,19 con 4,17)

Per 42 domande su 80, si registra un peggioramento rispetto al 2021, e in particolare per:

- L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione (-0,27 con 3,21)
- L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione (-0,25 con 3,14)
- D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera (-0,23 con 2,51)

Registrano una valutazione inferiore alla sufficienza 22 domande.

Sezione	Val. 2022	Val. 2021	Var. 21-22
A1 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,91	3,94	-0,04
A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,94	4,87	0,07
A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,39	4,41	-0,02
A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,29	4,24	0,05
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	3,76	3,82	-0,06
A6 - Gli errori commessi durante il mio lavoro NON vengono fatti notare ripetutamente	4,81	4,66	0,15
A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,74	4,50	0,24
A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere mansioni inferiori a quelle previste dal mio ruolo	4,20	4,09	0,11
A9 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,87	3,91	-0,04
A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	4,96	5,13	-0,18
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	5,27	5,22	0,05
B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,40	5,28	0,12
B2 - La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,21	5,02	0,19
B3 - La mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro e in relazione a essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,99	4,73	0,26
C1 - La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità	3,38	3,53	-0,15
C2 - La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità	3,29	3,47	-0,18
C3 - La mia organizzazione riconosce una retribuzione proporzionata all'impegno che mi richiede	2,87	3,04	-0,17
C4 - La mia organizzazione differenzia la retribuzione in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro svolto	2,42	2,57	-0,14
D1 - Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,69	2,79	-0,09
D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera	2,51	2,75	-0,23
D3 - La mia organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,07	3,20	-0,13
D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,48	3,52	-0,05
D5 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno della mia organizzazione	3,31	3,44	-0,13
E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,39	4,36	0,02
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,89	4,85	0,04
E3 - La mia organizzazione mi fornisce le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,15	4,18	-0,03
E4 - La mia organizzazione mi permette di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,56	4,56	0,00
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,78	3,82	-0,04
F1 - Mi sento parte di una squadra	4,16	4,16	0,00
F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,24	5,19	0,05
F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi	4,93	4,84	0,09
F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,37	4,31	0,07
F5 - La mia organizzazione favorisce il lavoro di gruppo e la collaborazione	3,89	4,00	-0,11
G1 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,37	3,31	0,06
G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,89	3,90	-0,01
G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,54	3,60	-0,06
G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,14	3,19	-0,05
G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,18	4,38	-0,19
G6 - Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,09	4,12	-0,03
G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,88	3,06	-0,18
H1 - I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,81	4,02	-0,21
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,02	4,08	-0,06
H3 - Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,54	4,66	-0,12
H4 - Mi sento parte della mia organizzazione	3,98	4,12	-0,14
H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,16	4,33	-0,16
L1 - Sono informato/a sulle strategie della mia organizzazione	3,06	3,21	-0,14
L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione	3,21	3,48	-0,27
L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione	3,14	3,39	-0,25
L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia organizzazione	3,27	3,43	-0,16
M1 - Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,88	3,81	0,07
M2 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dalla mia organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,74	3,76	-0,02
M3 - Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,19	4,17	0,01
M4 - Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,59	3,61	-0,02
N1 - Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,34	3,45	-0,11
N2 - Le schede di valutazione utilizzate sono chiare	3,62	3,75	-0,13
N3 - Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,88	3,92	-0,04
N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,54	3,53	0,01
N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,97	3,08	-0,11
N6 - Il processo di valutazione della performance è chiaro	3,43	3,45	-0,01
N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari	3,44	3,43	0,01
N8 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,40	3,46	-0,06
N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance	3,60	3,67	-0,07
N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata	4,00	4,05	-0,04
N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,98	2,87	0,10
O1 - Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,01	3,95	0,06
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,97	3,84	0,13
O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,71	4,65	0,06
O4 - Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,64	4,51	0,14
O5 - Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,67	4,51	0,16
P1 - Il mio responsabile agisce con equità	4,36	4,24	0,13
P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,14	4,06	0,08
P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,77	4,64	0,13
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,42	4,27	0,15
P5 - Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,23	4,12	0,11
P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,17	3,98	0,19
P7 - Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,45	4,40	0,05
Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità	4,63	4,52	0,12
Q2 - Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,47	4,29	0,19
Q3 - Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,88	3,81	0,07
Q4 - Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,93	3,82	0,11

Tabella 2 –Punteggio medio per domanda con variazione 2021-2022

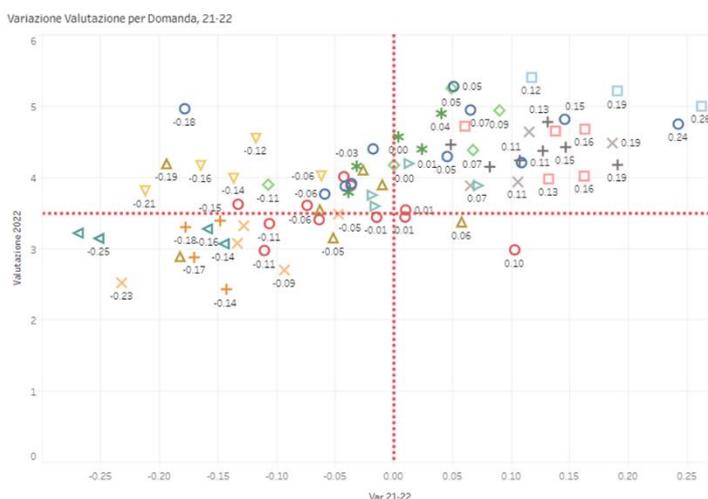


Figura 4 - Punteggio Medio per domanda: anno 2022 e variazione 2021-2022

3.3 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 C - *L'equità nella mia organizzazione* è quella con maggiore differenza tra genere con i rispondenti maschi più soddisfatti delle rispondenti femmine (+0,41). La differenza è a favore del genere maschile anche per la sezione D - *Carriera e sviluppo professionale* (con +0,41), G - *Il contesto del mio lavoro* (con +0,21) e L - *La performance organizzativa* (con +0,26). Si registrano differenze a favore del genere femminile per le sezioni P - *Il mio responsabile e l'equità* (con +0,01), M - *Le mie performance* (con +0,04) e Q - *Il mio Responsabile e il Sistema di Valutazione* (con +0,12).

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

Valutazione per Genere e Sezione, Anno 2022

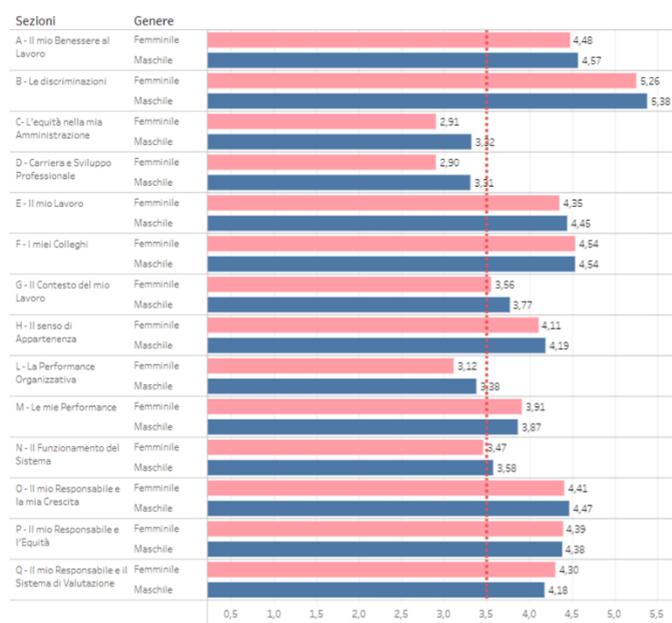


Figura 5 – Punteggio medio per sezione e genere

Nella sezione B - *Le discriminazioni*, che comunque si attesta su valori alti (tra 4,85 e 5,41), le differenze riguardo a genere, età e disabilità, variano tra -0,26 e -0,01 a sfavore del genere femminile (fig.6a). Tale esito è particolarmente influenzato dal dato dei Dipartimenti, dove le differenze oscillano tra -0,37 e +0,41, 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 2,42 e 3,58), le differenze variano tra -0,10 e -0,31 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: una domanda supera anche la sufficienza (C1 - *La mia organizzazione assegna i carichi di lavoro con equità*) e un'altra (C2 - *La mia organizzazione distribuisce le responsabilità con equità*) la supera per il genere maschile mentre per il genere femminile è di poco insufficiente (3,44) (fig.7b).

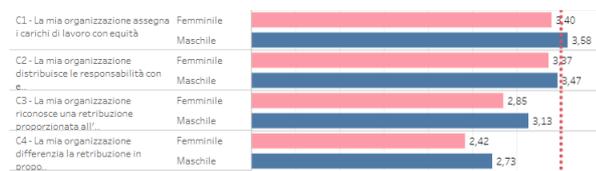


Figura 7a – Punteggio medio Sezione C per genere



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

Nella sezione P - *Il mio responsabile e l'equità* si registrano risultati medio-alti per entrambi i generi (tra 3,89 e 4,66), le differenze variano tra +0,10 e +0,21 a favore del genere femminile (fig.8a). La valutazione varia rispetto alla tipologia di struttura, in modo particolare rispetto ai Dipartimenti dove si nota l'aumento di soddisfazione per il genere maschile, nelle domande P1 - *Il mio responsabile agisce con equità*, 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 P per genere

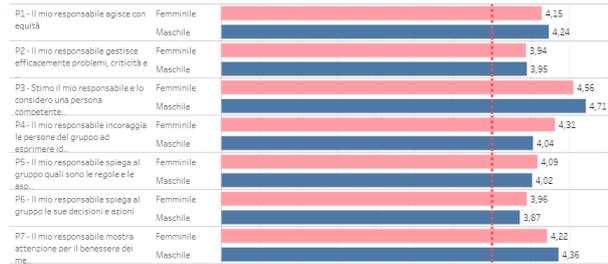


Figura 8b – Punteggio medio Sezione P per genere nei Dipartimenti

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2021 per i rispondenti di genere femminile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento quadriennale 2019-2022 (fig.9a); per tutte le sezioni indagate migliora la soddisfazione.

Inoltre, le tendenze del quadriennio 2019-2022 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.

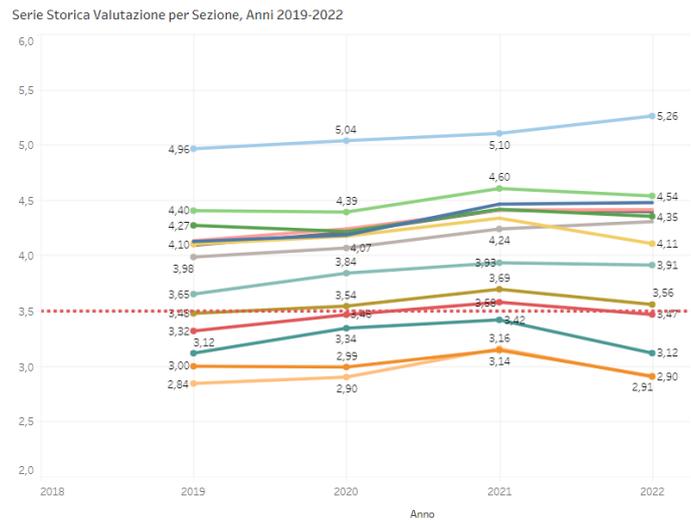


Figura 9a - Andamento per Sezione e genere Femminile, triennio 2019-2022

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2021 per i rispondenti di genere maschile vengono sostanzialmente confermate rispetto all'andamento quadriennale 2019-2022 (fig.9b).

Inoltre, le tendenze del quadriennio 2019-2022 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. La sezione L – La performance organizzativa è invece sempre crescente (da 3,96 a 4,19).

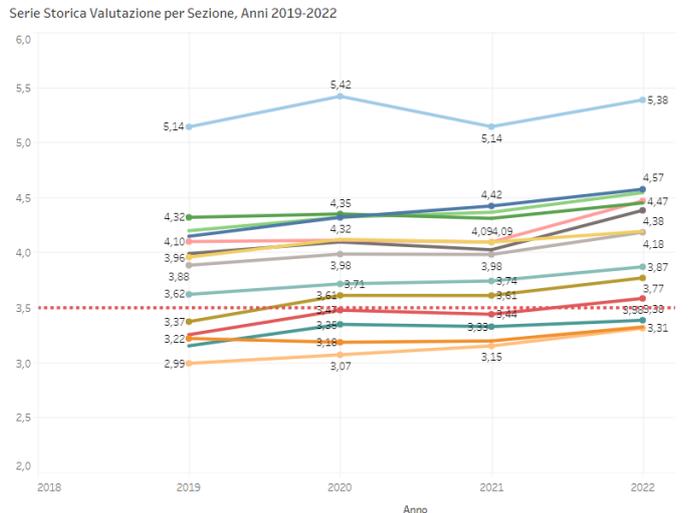


Figura 9b - Andamento per Sezione e genere Maschile, triennio 2019-2022

3.4 Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa

È necessario ricordare che i rispondenti non sempre hanno indicato correttamente la struttura di appartenenza. 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 3,96 contro 3,97 per Amministrazione e 3,94 per Dipartimenti) è data dall'Amministrazione. Le sezioni confrontate tra le due Strutture non rispecchiano sempre questa relazione.



Figura 10a – Punteggio medio per Sezione in Amministrazione



Figura 10b – Punteggio medio per Sezione nei Dipartimenti

Osservando le variazioni rispetto al 2021, si nota come la valutazione nell'Amministrazione (fig.11a) sia decresciuta per la maggior parte delle sezioni, con scostamento positivo massimo +0,17 per la sezione B – Le discriminazioni e con scostamento negativo massimo per la sezione L – La performance organizzativa (con -0,23). Considerando i Dipartimenti (fig.11b), si registra un calo della valutazione solo per 3 sezioni (su 14), con scostamento negativo massimo per la sezione D - Carriera e sviluppo professionale (-0,10), mentre la sezione P – Il mio responsabile e l'equità (+0,36) registra la crescita maggiore.

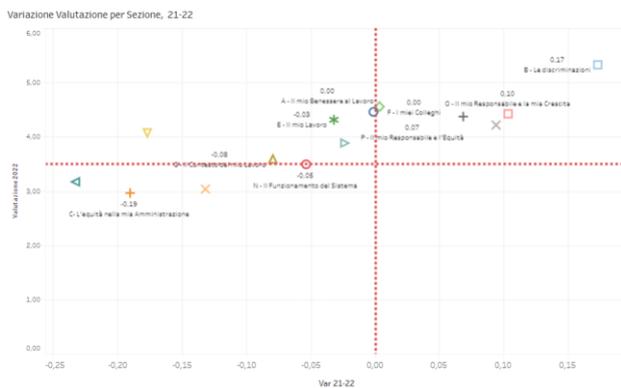


Figura 11a - Punteggio Medio per sezione e Amministrazione: anno 2022 e variazione 2021-2022

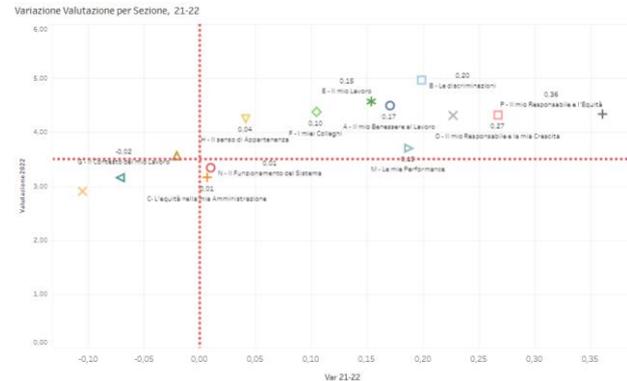


Figura 11b - Punteggio Medio per sezione e Dipartimenti: anno 2022 e variazione 2021-2022

Osservando i risultati dell'Amministrazione nel dettaglio delle domande (*fig.12a*), si nota che la maggior parte delle domande (con il punteggio superiore o inferiore alla sufficienza) risultano essere peggiorate rispetto al 2021. In particolare, *L2 - Condivido gli obiettivi strategici della mia organizzazione* (-0,28) e *L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia organizzazione* (-0,27). Invece lo scostamento positivo 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* (+0,33).

Sono solo tre le domande insufficienti che migliorano.

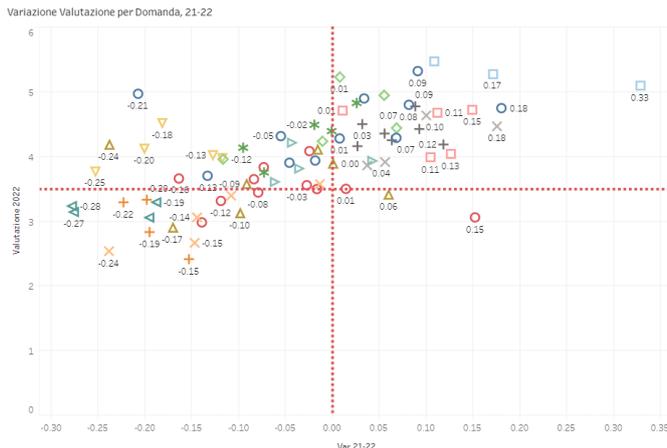


Figura 12a - Punteggio Medio per domanda e Amministrazione: anno 2022 e variazione 2021-2022

Osservando i risultati dei Dipartimenti nel dettaglio delle domande (*fig.12b*), si nota il peggioramento della valutazione di 23 domande su 80, di cui 13 domande sotto la sufficienza. In particolare, *D2 - La mia organizzazione collega al merito la possibilità di fare carriera* (2,45 con -0,21) e *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* (2,83 con -0,24).

Tra i miglioramenti, spiccano invece *A7 - Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili* (4,75 con +0,54) e *P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* (4,12 con +0,55).

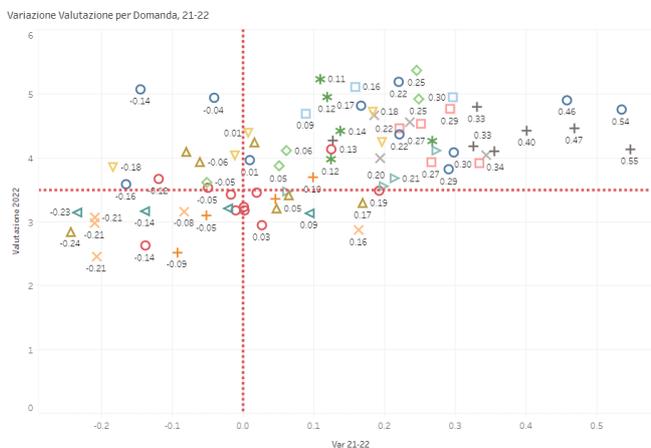


Figura 12b - Punteggio Medio per domanda e Dipartimenti: anno 2022 e variazione 2021-2022

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2021 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione sono in crescita rispetto all'andamento quadriennale 2019-2022 (fig.13a) per tutte le sezioni indagate, ad eccezione di C – *L'equità nella mia amministrazione* (da 3,02 a 2,96). Il notevole calo dell'ultimo anno di H – *Il senso di appartenenza*, mantiene la sezione in crescita (da 3,95 a 4,07).

Inoltre, le tendenze del quadriennio 2019-2022 per i rispondenti che afferiscono all'Amministrazione risultano simili rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

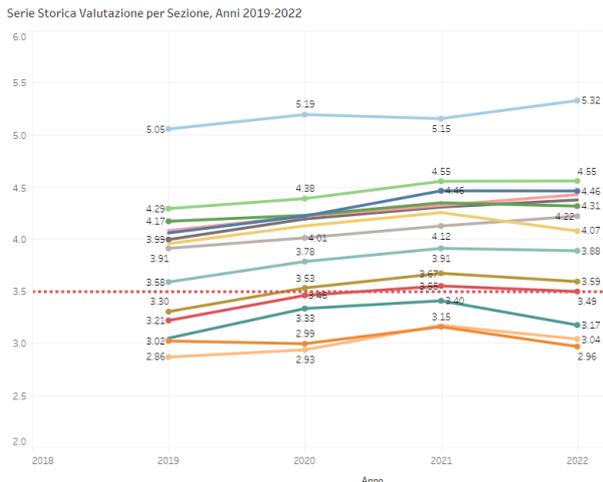


Figura 13a - Andamento per Sezione e Amministrazione, quadriennio 2019-2022

Le tendenze evidenziate nel confronto con l'anno 2021 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano inferiori rispetto all'andamento quadriennale 2019-2022 (fig.13b). Tutte le sezioni con punteggio inferiore a 4 tendono a diminuire nei quattro anni analizzati. Sono infatti le sezioni G- *Il contesto del mio lavoro* (da 3,88 a 3,56), M – *Le mie performance* (da 3,81 a 3,70), N – *Il funzionamento del Sistema* (da 3,54 a 3,34), C- *L'equità nella mia amministrazione* (da 3,25 a 3,16), L – *La performance organizzativa* (da 3,39 a 3,15) e D - *Carriera e sviluppo professionale* (da 2,99 a 2,90).

Inoltre, le tendenze del quadriennio 2019-2022 per i rispondenti che afferiscono ai Dipartimenti risultano inferiori nel confronto 2019-2022 rispetto all'andamento generale per il medesimo periodo (fig.3).

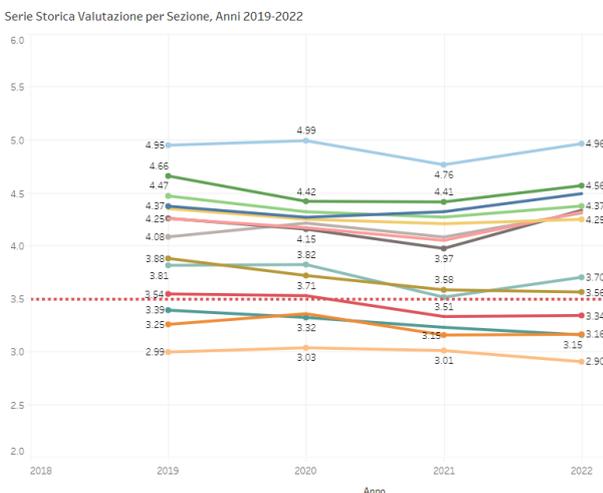


Figura 13b - Andamento per Sezione e Dipartimenti, quadriennio 2019-2022

3.5 Focus rispetto agli altri atenei

Osservando il confronto tra i risultati 2021 di Milano-Bicocca e la media di quelli rilevati presso gli altri Atenei 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*, *O – Il mio Responsabile e la mia Crescita*, *P – Il mio Responsabile e l'Equità* ed *E – Il mio lavoro* collocate ai primi sei posti.

La differenza più rilevante, seppure minima rispetto ai valori, è riscontrata per la posizione occupata dalla sezione *E – Il mio lavoro*, che risulta 6° su 14 sezioni per Milano-Bicocca e 2° per gli altri atenei.

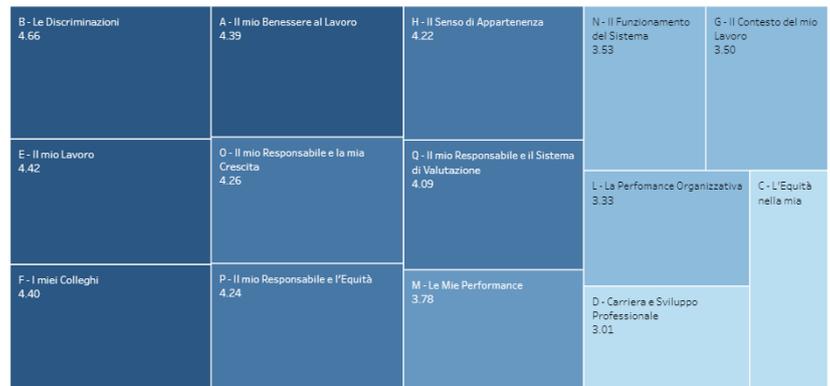
Le sezioni *L – La performance organizzativa*, *C – L'equità nella mia organizzazione* e *D – Carriera e sviluppo professionale* sono collocate agli ultimi tre posti.

Anche i punteggi delle singole sezioni sono molto simili, con l'eccezione di tre casi, per due dei quali Milano-Bicocca ottiene risultati sensibilmente superiori rispetto agli altri atenei (*B – Le discriminazioni* con 5,20 contro 4,66; *O – Il mio Responsabile e la mia Crescita* con 4,40 contro 4,26), mentre nel terzo caso Milano-Bicocca ottiene un risultato inferiore (*L – La Performance Organizzativa* con 3,17 contro 3,33).

Valutazione per Sezione, Milano Bicocca, Anno 2022



Valutazione per Sezione, Altri Atenei, Anno 2022



Valutazione per Sezione, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2022

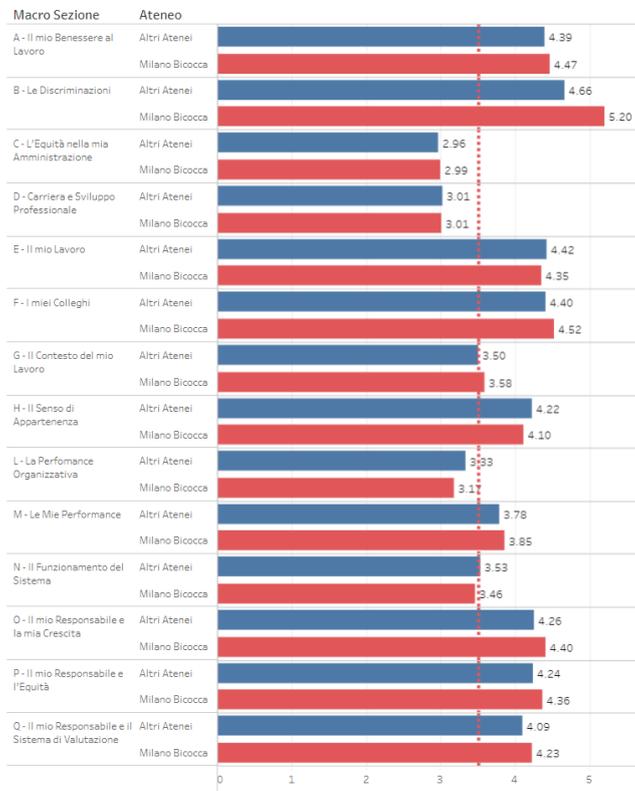


Figura 14 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Sezione, anno 2022

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 (+0,76 con 4,99 rispetto a 4,23) o B1 – Sento che la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (con +0,44 con 5,40 rispetto a 4,96) o B2 - Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (+0,42 con 5,21 rispetto a 4,79). Si segnala inoltre la variazione positiva per G5 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (+0,55 con 4,18 rispetto a 3,64).

Invece, le tendenze 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 3,34 rispetto a 3,74) e N9 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance (-0,25 con 2,98 rispetto a 3,23).

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 (-0,56 con 4,20 rispetto a 4,76).

Valutazione per Domanda, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2022

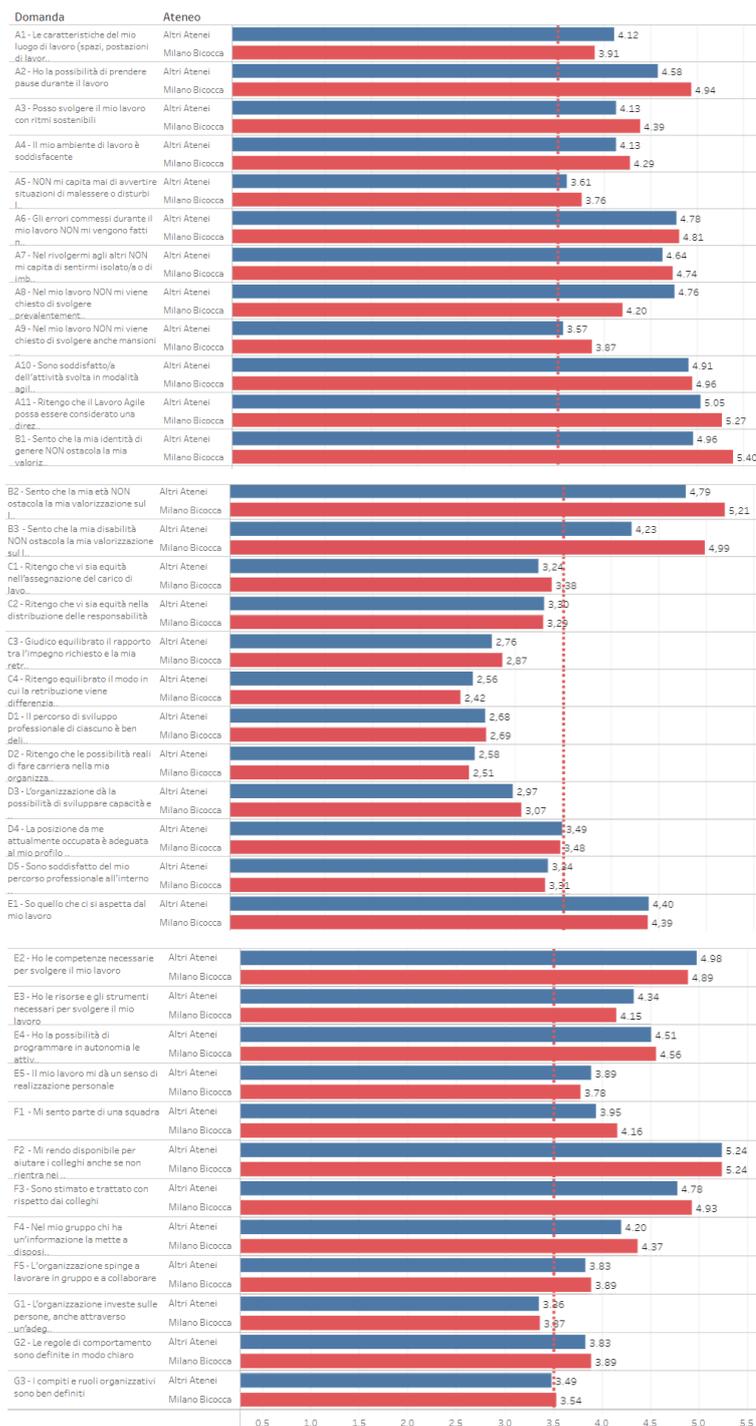


Figura 15a – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2022

Valutazione per Domanda, Bicocca Vs Altri Atenei, Anno 2022

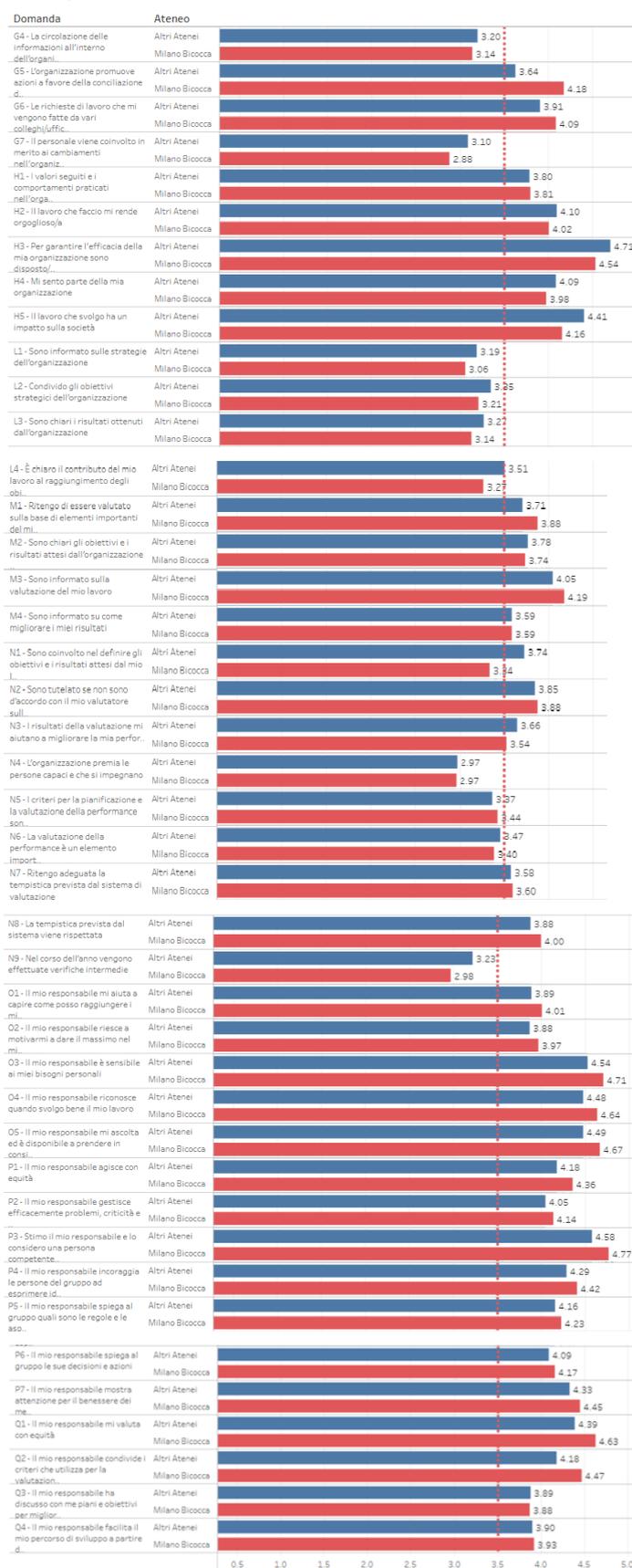


Figura 15b – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei per Domanda, anno 2022

Infine, il confronto con gli altri Atenei per singola domanda negli ultimi cinque anni (*figura 16*), conferma l'andamento delle differenze già descritte per il solo anno 2022, con la *sezione B – Discriminazioni* che si conferma più positiva per Milano-Bicocca (in particolare per B1) e la *sezione A - Il mio Benessere al Lavoro* con qualche aspetto (in particolare A8) che resta invece più negativo.

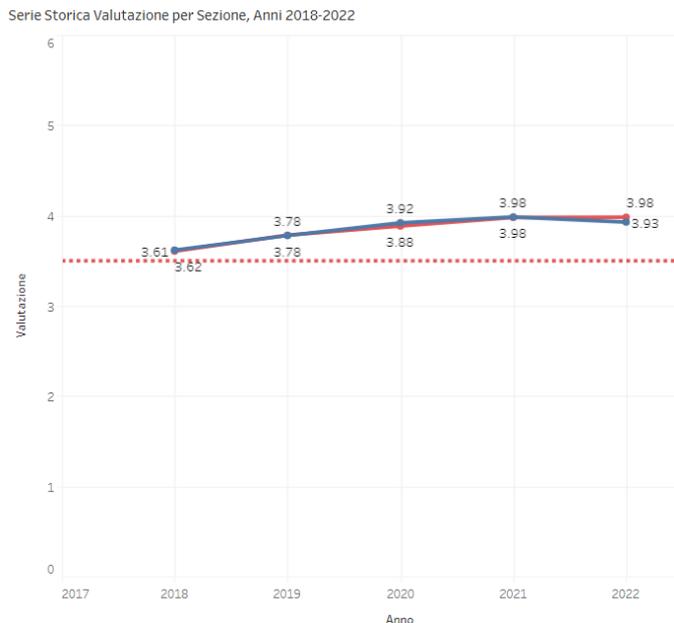


Figura 16 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei, quinquennio 2018-2022

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 2021 (*figura 17*).

In questo caso, infatti, il dato complessivo di Milano-Bicocca è stazionario rispetto al 2021 (3,98 con +0,0) e altri atenei registrano un miglioramento maggiore o minore.

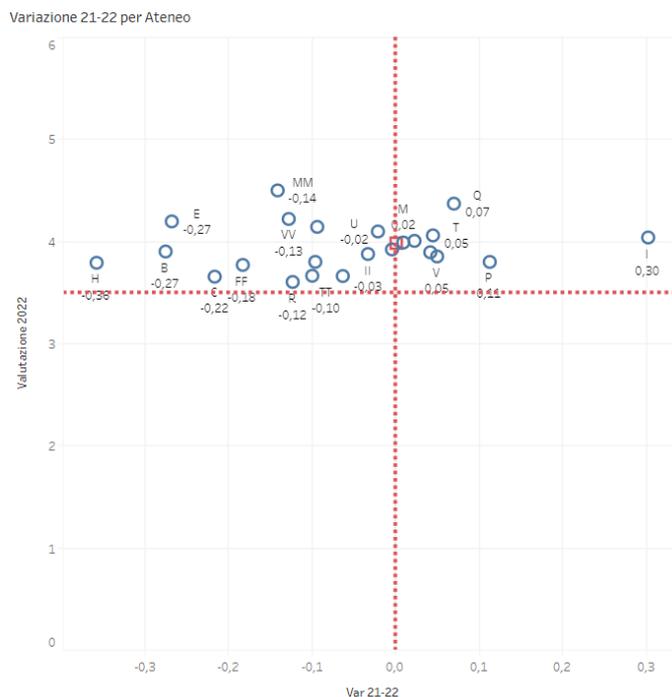


Figura 17 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2021-2022

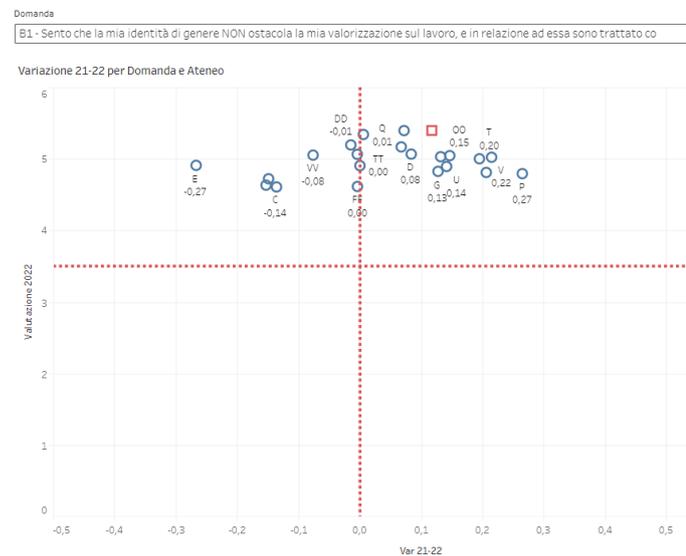
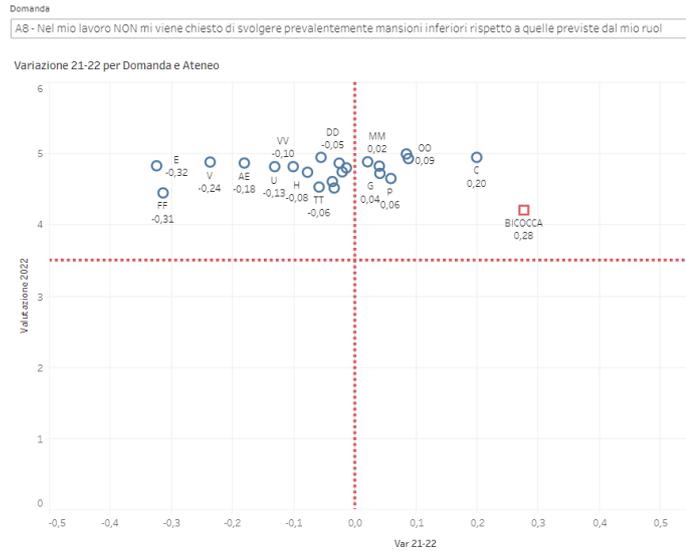
Ovviamente, le variazioni rispetto al 2021 di Milano-Bicocca e confrontate con quelle dei singoli Atenei, può cambiare anche molto in base alla singola domanda (figura 18), per cui, ad esempio, l'esito è decisamente positivo per Milano-Bicocca nel caso delle domande:

- A8 - Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo (+0,28 con 4,20, in 1° posizione su 22 atenei)

- B1 - Sento che la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (+0,12 con 5,40, in 9° posizione su 21)

In altri casi, invece, l'esito risulta negativo per Milano - Bicocca, come avviene con N1 - Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro (-0,11 con 3,34, in 15° posizione su 22 atenei)

A10 - Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria (-0,18 con 4,96, in 15° posizione su 17 atenei)



Variazione 21-22 per Domanda e Ateneo

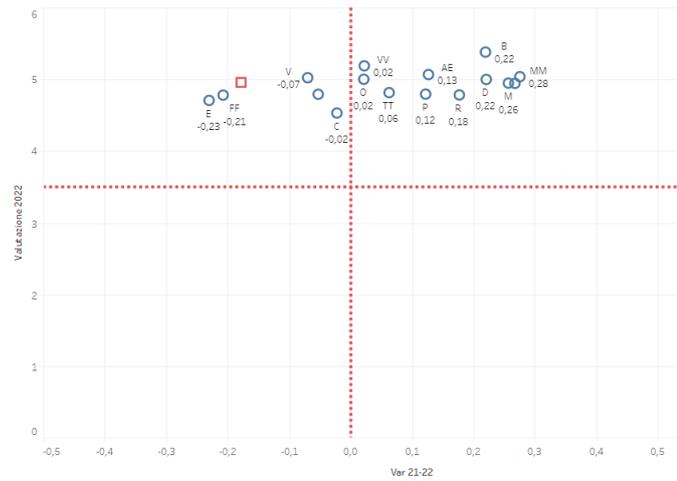


Figura 18 – Esempi di confronto per domande tra Milano-Bicocca e altri atenei sulla variazione 2021-2022

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-19.

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 74,9% dei rispondenti (in modo del tutto positivo – pari a 6: 31,7%) con valore medio dei giudizi pari a 4,46, in leggero aumento rispetto a quello dello scorso anno (4,43) e in crescita dal 2019 con 4,13. Le domande A10 - *Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria* 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* hanno ottenuto un punteggio medio molto alto, intorno al 5, e hanno fatto 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 (ad eccezione di A10 e A11) riguarda la possibilità di prendere pause, A2 - *Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro* (87,2% con valore medio dei giudizi pari a 4,94) 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 55,2% e valore medio dei giudizi pari a 3,76, corrispondente al valore minimo). La domanda A5 registra anche il numero più alto di risposte del tutto negative (ossia pari a 1) che riguarda il 12,7% dei rispondenti. La differenza maggiore tra gli anni 2021-2022 è registrata dalla domanda A7 - *Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili* (4,74 con +0,24).

I giudizi positivi prevalgono per tutte le dimensioni indagate, superando il 50%. I valori più bassi, con valore medio inferiore a 4, si riscontrano per le situazioni di malessere (A5) e A1 - *Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti* (con 65,1% e valore medio pari a 3,91) e A9 - *Nel mio lavoro NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo* (con 59,5% e valore medio pari a 3,87).

Solo per le domande A10 e A11 prevalgono i giudizi positivi del genere femminile; per tutte le altre domande sono maggiormente soddisfatti gli uomini rispetto alle donne. Per due domande la differenza tra i due generi è più marcata e sono: A1 - *Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti* (+7,1% a favore del genere maschile) e A5 - *Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano* (+11,3% a favore del genere maschile).

Tabella 4.1: Sezione A - Il mio benessere al lavoro

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
A1	3,81	3,90	3,94	3,91
A2	4,75	4,92	4,87	4,94
A3	4,20	4,47	4,41	4,39
A4	4,06	4,28	4,24	4,29
A5	3,52	3,59	3,82	3,76
A6	4,36	4,59	4,66	4,81
A7	4,33	4,47	4,50	4,74
A8	4,02	4,02	4,09	4,20
A9		3,78	3,91	3,87
A10			5,13	4,96
A11			5,22	5,27
Totale	4,13	4,23	4,43	4,46

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
A1	11,0%	9,2%	14,8%	34,9%	23,7%	26,0%	15,3%	65,1%
A2	2,3%	1,8%	8,7%	12,8%	15,9%	29,5%	41,8%	87,2%
A3	4,6%	6,9%	14,6%	26,2%	19,0%	28,2%	26,7%	73,8%
A4	6,4%	6,2%	14,4%	27,0%	20,1%	31,4%	21,6%	73,0%
A5	12,7%	13,7%	18,4%	44,8%	12,4%	25,6%	17,1%	55,2%
A6	3,5%	5,3%	7,5%	16,3%	12,8%	32,4%	38,5%	83,7%
A7	3,4%	5,5%	9,6%	18,4%	13,8%	30,9%	36,9%	81,6%
A8	8,8%	8,3%	14,9%	32,0%	15,7%	26,7%	25,6%	68,0%
A9	12,5%	12,8%	15,2%	40,5%	15,2%	23,2%	21,1%	59,5%
A10	3,0%	3,6%	7,4%	14,0%	12,9%	27,1%	46,0%	86,0%
A11	2,1%	1,3%	4,7%	8,2%	10,8%	21,6%	59,5%	91,8%
Totale	6,4%	6,8%	11,9%	25,1%	15,7%	27,5%	31,7%	74,9%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
A1	Femminile	35.2%	64.8%	100.0%
	Maschile	28.1%	71.9%	100.0%
A2	Femminile	12.6%	87.4%	100.0%
	Maschile	11.9%	88.1%	100.0%
A3	Femminile	26.4%	73.6%	100.0%
	Maschile	22.2%	77.8%	100.0%
A4	Femminile	24.8%	75.2%	100.0%
	Maschile	25.2%	74.8%	100.0%
A5	Femminile	47.6%	52.4%	100.0%
	Maschile	36.3%	63.7%	100.0%
A6	Femminile	15.0%	85.0%	100.0%
	Maschile	15.0%	85.0%	100.0%
A7	Femminile	18.4%	81.6%	100.0%
	Maschile	15.7%	84.3%	100.0%
A8	Femminile	33.2%	66.8%	100.0%
	Maschile	27.1%	72.9%	100.0%
A9	Femminile	41.5%	58.5%	100.0%
	Maschile	35.9%	64.1%	100.0%
A10	Femminile	12.4%	87.6%	100.0%
	Maschile	14.4%	85.6%	100.0%
A11	Femminile	7.5%	92.5%	100.0%
	Maschile	9.9%	90.1%	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'89,7% dei rispondenti valuta positivamente le domande poste in questa sezione sulle discriminazioni. La valutazione media supera, per gli ultimi quattro anni di rilevazione, il valore 5 (in una scala da 1 a 6) e nel 2022 è pari a 5,26 in rispetto al 2021 (5,08).

Il genere non costituisce una discriminazione (B1): la valutazione media è pari a 5,40 e l'incidenza dei giudizi positivi è pari al 92,2%.

Anche l'età non rappresenta una discriminazione (B2), infatti la valutazione media è pari a 5,21, con un'incidenza di risposte positive pari all'89%.

I giudizi negativi sono maggiori per la disabilità (B3) con un'incidenza pari al 16%. 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 dall'8,3% del genere femminile e dal 25% del genere maschile.

Solo per la domanda B2 i rispondenti di genere maschile sono più soddisfatti di quelli di genere femminile.

Tabella 4.2: Sezione B - Le Discriminazioni

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
B1	5,16	5,26	5,28	5,40
B2	4,99	5,12	5,02	5,21
B3	4,65	4,96	4,73	4,99
Totale	5,02	5,15	5,08	5,26

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
B1	2,1%	2,1%	3,6%	7,8%	8,1%	14,7%	69,5%	92,2%
B2	3,0%	2,7%	5,2%	11,0%	9,1%	19,5%	60,4%	89,0%
B3	3,8%	4,7%	7,5%	16,0%	11,3%	17,9%	54,7%	84,0%
Totale	2,7%	2,7%	4,9%	10,3%	9,0%	17,3%	63,4%	89,7%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
B1	Femminile	6.2%	93.8%	100.0%
	Maschile	7.5%	92.5%	100.0%
B2	Femminile	11.1%	88.9%	100.0%
	Maschile	7.9%	92.1%	100.0%
B3	Femminile	8.3%	91.7%	100.0%
	Maschile	25.0%	75.0%	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 63,5% dei rispondenti, con giudizio medio 3,00 e in diminuzione rispetto al 2021 (3,15). La situazione si presenta peggiore rispetto a quella degli anni precedenti: la media di ogni domanda è sempre la più bassa per tutti e quattro gli anni. I giudizi negativi superano sempre il 50%. 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 78,6% (valutazione media pari a 2,42) è quella con il maggior numero di rispondenti insoddisfatti. Quest'ultima domanda registra inoltre valori alti per l'incidenza dei giudizi più bassi (1 – per nulla soddisfatto) pari a 35%.

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 -13,1%, con valutazione media pari a 2,87 che diventa 2,83 per i rispondenti di genere femminile e 3,13 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.3: Sezione C - L'equità nella mia Amministrazione

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
C1	3,39	3,45	3,53	3,38
C2	3,43	3,33	3,47	3,29
C3	2,87	2,94	3,04	2,87
C4	2,59	2,50	2,57	2,42
Totale	3,08	3,06	3,15	3,00

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
C1	14,9%	17,5%	19,6%	52,1%	19,9%	18,1%	9,9%	47,9%
C2	15,8%	18,9%	20,0%	54,7%	20,5%	14,7%	10,0%	45,3%
C3	24,7%	19,5%	24,9%	69,1%	13,2%	10,4%	7,3%	30,9%
C4	35,0%	23,6%	20,1%	78,6%	10,6%	7,3%	3,5%	21,4%
Totale	22,5%	19,9%	21,2%	63,5%	16,1%	12,7%	7,7%	36,5%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
C1	Femminile	55.1%	44.9%	100.0%
	Maschile	43.2%	56.8%	100.0%
C2	Femminile	58.4%	41.6%	100.0%
	Maschile	45.0%	55.0%	100.0%
C3	Femminile	72.5%	27.5%	100.0%
	Maschile	59.4%	40.6%	100.0%
C4	Femminile	85.8%	14.2%	100.0%
	Maschile	63.6%	36.4%	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 negli anni precedenti, solo la domanda *D4 - La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale* risulta sufficiente con 3,48. La valutazione media complessiva è pari a 3,01 inferiore a quella del 2021 (3,14) ma superiore al 2020 (2,95) e al 2019 (2,90), come per ogni domanda di questa sezione.

L'incidenza delle risposte negative è pari a 61,6%, con picchi per D1 - *Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro* (70,8% col giudizio più basso che incide per il 26,4%) e D2 - *Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito* (75,3% col giudizio più basso che incide per il 31,2%). La valutazione media di quest'ultima è pari a 2,51, diminuendo di -0,24 rispetto al 2021 e ritornando al valore assunto nel 2020. D'altro canto, si tratta della domanda dove si riscontra la maggior discrepanza (-20,7%) a discapito dei rispondenti di genere femminile (valutazione media pari a 2,35) rispetto a quelli di genere maschile (valutazione media pari a 2,88).

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 (3,48 e 3,31 rispettivamente), con l'incidenza dei giudizi negativi che si riduce a 50% e 51,8% rispettivamente.

Tabella 4.4: Sezione D - Carriera e Sviluppo Professionale

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
D1	2,56	2,66	2,79	2,69
D2	2,44	2,51	2,75	2,51
D3	2,88	2,98	3,20	3,07
D4	3,38	3,34	3,52	3,48
D5	3,19	3,24	3,44	3,31
Totale	2,90	2,95	3,14	3,01

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
D1	26,4%	22,7%	21,7%	70,8%	17,8%	7,2%	4,1%	29,2%
D2	31,2%	24,1%	19,9%	75,3%	14,4%	7,1%	3,1%	24,7%
D3	17,1%	23,1%	19,7%	59,8%	21,2%	14,0%	4,9%	40,2%
D4	15,3%	15,3%	19,4%	50,0%	21,0%	14,5%	14,5%	50,0%
D5	16,6%	20,0%	15,3%	51,8%	22,4%	15,3%	10,5%	48,2%
Totale	21,3%	21,0%	19,2%	61,6%	19,4%	11,6%	7,4%	38,4%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
D1	Femminile	75.1%	24.9%	100.0%
	Maschile	61.9%	38.1%	100.0%
D2	Femminile	82.2%	17.8%	100.0%
	Maschile	62.9%	37.1%	100.0%
D3	Femminile	65.1%	34.9%	100.0%
	Maschile	48.1%	51.9%	100.0%
D4	Femminile	50.6%	49.4%	100.0%
	Maschile	47.0%	53.0%	100.0%
D5	Femminile	54.4%	45.6%	100.0%
	Maschile	44.3%	55.7%	100.0%

4.5 Il mio lavoro (sezione E)

E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E3 - 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 74,8% dei rispondenti con giudizio medio 4,36, come lo scorso anno e in linea con i due anni precedenti. La dimensione più frequente è quella mediamente positiva (pari a 5) e infatti riguarda il 29,8%.

La domanda sulle competenze (E2), come gli anni scorsi, è quella migliore dal punto di vista della valutazione: il valore medio è pari a 4,89 (valore più alto della sezione) e l'89,2% riguarda i giudizi positivi. In particolare, si nota che le risposte del tutto positive (pari a 6) sono il 33,5% e l'1,8% 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 3,78 con giudizi positivi sopra la metà (61,6%).

Dai 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, solo E3 - *Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro* indica più giudizi positivi da parte del genere maschile.

Tabella 4.5: Sezione E - Il mio Lavoro

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
E1	4,25	4,25	4,36	4,39
E2	4,85	4,86	4,85	4,89
E3	4,23	4,06	4,18	4,15
E4	4,47	4,43	4,56	4,56
E5	3,61	3,68	3,82	3,78
Totale	4,29	4,26	4,36	4,36

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
E1	4,4%	7,2%	12,9%	24,5%	20,6%	30,4%	24,5%	75,5%
E2	1,8%	1,3%	7,7%	10,8%	18,0%	37,6%	33,5%	89,2%
E3	4,9%	8,0%	18,0%	30,8%	24,4%	26,0%	18,8%	69,2%
E4	4,9%	2,8%	13,8%	21,5%	17,4%	31,8%	29,2%	78,5%
E5	11,0%	12,0%	15,4%	38,4%	24,8%	23,0%	13,8%	61,6%
Totale	5,4%	6,2%	13,6%	25,2%	21,1%	29,8%	24,0%	74,8%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
E1	Femminile	23.6%	76.4%	100.0%
	Maschile	22.7%	77.3%	100.0%
E2	Femminile	10.3%	89.7%	100.0%
	Maschile	12.1%	87.9%	100.0%
E3	Femminile	31.5%	68.5%	100.0%
	Maschile	25.4%	74.6%	100.0%
E4	Femminile	20.6%	79.4%	100.0%
	Maschile	20.1%	79.9%	100.0%
E5	Femminile	38.3%	61.7%	100.0%
	Maschile	35.6%	64.4%	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 77,3% dei rispondenti lo valuta positivamente con media pari a 4,52. Le medie per le domande F2, F3 e F4 sono più alte rispetto a quelle degli anni precedenti, invece per *F1 - Mi sento parte di una squadra* coincide con il valore 2021 e per *F5 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare* decresce (da 4,00 a 3,89) che è il valore più basso. La media più alta si presenta per la disponibilità ad aiutare i colleghi (F2), pari a 5,24. La condivisione di informazioni (F4) è pari a 4,37 e lo spirito di squadra (F1) resta pari a 4,16.

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 48,6% dei rispondenti. Prevalgono sempre i giudizi positivi e ci sono poche differenze tra la soddisfazione espressa da uomini e donne.

Nella domanda F2 le donne si rendono più disponibili ad aiutare i colleghi (96,1%) rispetto agli uomini (90,3%), mentre nella F5 il 57,7% delle donne ritiene di lavorare in un gruppo collaborativo, meno degli uomini (63,4%).

Tabella 4.6: Sezione F - I miei Colleghi

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
F1	3,92	3,97	4,16	4,16
F2	5,17	5,13	5,19	5,24
F3	4,79	4,76	4,84	4,93
F4	4,13	4,13	4,31	4,37
F5	3,64	3,87	4,00	3,89
Totale	4,33	4,37	4,50	4,52

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
F1	5,7%	10,6%	14,2%	30,4%	21,1%	28,1%	20,4%	69,6%
F2	0,3%	0,8%	4,9%	5,9%	11,3%	34,3%	48,6%	94,1%
F3	0,5%	3,9%	6,3%	10,7%	14,1%	41,4%	33,8%	89,3%
F4	3,6%	7,0%	15,2%	25,8%	20,7%	29,5%	24,0%	74,2%
F5	8,9%	10,4%	21,4%	40,6%	18,8%	23,4%	17,2%	59,4%
Totale	3,8%	6,5%	12,4%	22,7%	17,2%	31,3%	28,8%	77,3%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
F1	Femminile	29.9%	70.1%	100.0%
	Maschile	28.9%	71.1%	100.0%
F2	Femminile	3.9%	96.1%	100.0%
	Maschile	9.7%	90.3%	100.0%
F3	Femminile	10.0%	90.0%	100.0%
	Maschile	12.3%	87.7%	100.0%
F4	Femminile	26.1%	73.9%	100.0%
	Maschile	26.3%	73.7%	100.0%
F5	Femminile	42.3%	57.7%	100.0%
	Maschile	36.6%	63.4%	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 54,9% dei rispondenti, in diminuzione rispetto al 2021 (57,6%), con valore medio pari a 3,58 di poco superiore alla sufficienza, ma più basso del 2021 (3,65).

Tutte le domande di questa sezione, eccetto *G1 - L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione* (da 3,31 a 3,37), rilevano un leggero peggioramento della valutazione media rispetto al 2021, con particolare riguardo alla domanda *G7 - Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro* (da 3,06 a 2,88) e *G5 - L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita* (da 4,38 a 4,18), dove si trova anche la maggior incidenza (18,7%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto). La valutazione più bassa (2,88) corrisponde alla domanda *G7*, dove si registra l'incidenza maggiore (65,5%) di giudizi negativi.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti solo per la domanda *G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro* e per le altre domande della sezione sono più soddisfatti gli uomini. Lo scostamento maggiore a favore degli uomini (+17%) è individuato in *G4 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata* con un giudizio medio pari a 3,47 per il genere maschile e 3,02 per quello femminile.

Tabella 4.7: Sezione G - Il Contesto del mio Lavoro

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
G1	3,07	3,21	3,31	3,37
G2	3,69	3,84	3,90	3,89
G3	3,33	3,43	3,60	3,54
G4	3,06	3,15	3,19	3,14
G5	3,99	4,25	4,38	4,18
G6	4,01	4,11	4,12	4,09
G7	2,93	2,96	3,06	2,88
Totale	3,44	3,56	3,65	3,58

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
G1	14,0%	15,0%	23,3%	52,3%	22,5%	18,4%	6,7%	47,7%
G2	8,3%	9,3%	20,2%	37,8%	22,5%	26,7%	13,0%	62,2%
G3	11,3%	13,4%	21,4%	46,1%	25,3%	21,4%	7,2%	53,9%
G4	18,1%	17,3%	22,7%	58,1%	21,7%	14,5%	5,7%	41,9%
G5	7,0%	9,1%	10,9%	27,0%	23,4%	30,9%	18,7%	73,0%
G6	5,9%	5,7%	17,3%	28,8%	29,6%	27,2%	14,3%	71,2%
G7	27,6%	16,7%	21,2%	65,5%	16,2%	11,1%	7,2%	34,5%
Totale	13,2%	12,4%	19,6%	45,1%	23,0%	21,5%	10,4%	54,9%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
G1	Femminile	53,3%	46,7%	100,0%
	Maschile	46,6%	53,4%	100,0%
G2	Femminile	35,7%	64,3%	100,0%
	Maschile	39,1%	60,9%	100,0%
G3	Femminile	50,0%	50,0%	100,0%
	Maschile	36,8%	63,2%	100,0%
G4	Femminile	63,2%	36,8%	100,0%
	Maschile	46,2%	53,8%	100,0%
G5	Femminile	27,1%	72,9%	100,0%
	Maschile	22,7%	77,3%	100,0%
G6	Femminile	31,1%	68,9%	100,0%
	Maschile	21,7%	78,3%	100,0%
G7	Femminile	69,2%	30,8%	100,0%
	Maschile	57,4%	42,6%	100,0%

4.8 Il senso di appartenenza (sezione H)

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

H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

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

H4 - Mi sento parte della mia organizzazione

H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

Il senso di appartenenza (coerenza dei valori aziendali coi propri, orgoglio di lavorare in Ateneo, disponibilità ad impegnarsi più di quanto atteso, senso di appartenenza, impatto sulla società) è giudicato in modo soddisfacente dal 68,9% dei rispondenti, poco inferiore al dato del 2021 (72,3%), con valore medio pari a 4,10, in diminuzione rispetto al 2021 (4,24), che a sua volta era in crescita rispetto al 2020 (4,15) e al 2019 (4,05).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il peggioramento della valutazione media rispetto al 2021. La domanda H3 - *Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso* detiene il valore più alto (4,54) e ha la maggior incidenza (25,9%) di risposte con il giudizio più alto (6 – del tutto soddisfatto).

La valutazione più bassa (3,81 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%) di giudizi negativi.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti per 2 domande su 5, registrando la maggior differenza a loro sfavore (-5,9%) per la domanda H2 - *Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a* con un giudizio medio pari a 4,00 per i rispondenti di genere femminile e 4,13 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.8: Sezione H - Il Senso di Appartenenza

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
H1	3,72	3,82	4,02	3,81
H2	3,79	3,91	4,08	4,02
H3	4,62	4,70	4,66	4,54
H4	3,83	3,99	4,12	3,98
H5	4,30	4,31	4,33	4,16
Totale	4,05	4,15	4,24	4,10

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
H1	8,3%	11,3%	19,4%	39,0%	23,1%	28,2%	9,7%	61,0%
H2	7,3%	8,9%	16,3%	32,5%	25,7%	25,7%	16,0%	67,5%
H3	4,0%	5,0%	10,3%	19,3%	20,1%	34,8%	25,9%	80,7%
H4	7,1%	11,5%	16,5%	35,1%	22,5%	25,7%	16,8%	64,9%
H5	6,6%	10,1%	13,2%	29,9%	23,5%	23,8%	22,8%	70,1%
Totale	6,7%	9,4%	15,1%	31,1%	23,0%	27,6%	18,2%	68,9%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
H1	Femminile	37,1%	62,9%	100,0%
	Maschile	38,0%	62,0%	100,0%
H2	Femminile	34,1%	65,9%	100,0%
	Maschile	28,2%	71,8%	100,0%
H3	Femminile	16,2%	83,8%	100,0%
	Maschile	21,7%	78,3%	100,0%
H4	Femminile	34,9%	65,1%	100,0%
	Maschile	33,3%	66,7%	100,0%
H5	Femminile	31,4%	68,6%	100,0%
	Maschile	27,1%	72,9%	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 57,9% dei rispondenti, aumentano gli insoddisfatti rispetto al dato del 2021 (51,5%), con valore medio pari a 3,17, quindi inferiore alla soglia della sufficienza e in peggioramento rispetto al 2021 (3,37), che a sua volta era in crescita rispetto al 2020 (3,33) e al 2019 (3,13).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il peggioramento della valutazione media rispetto al 2021. La valutazione più bassa (3,06) corrisponde alla domanda *L1 - Sono informato sulle strategie dell'organizzazione*, dove si registra l'incidenza maggiore (60,2%) di risposte con il giudizio negativo.

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più insoddisfatti per tutte le domande, registrando la maggior differenza a loro sfavore (-16,1%) per la domanda *L4 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione* con un giudizio medio pari a 3,27 che diventa 3,13 per i rispondenti di genere femminile e 3,63 per quelli di genere maschile, addirittura sopra la soglia della sufficienza.

Tabella 4.9: Sezione L - La Performance Organizzativa

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
L1	2,99	3,16	3,21	3,06
L2	3,19	3,39	3,48	3,21
L3	3,09	3,39	3,39	3,14
L4	3,24	3,38	3,43	3,27
Totale	3,13	3,33	3,37	3,17

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
L1	19,0%	20,1%	21,1%	60,2%	21,1%	13,2%	5,5%	39,8%
L2	12,6%	20,8%	23,7%	57,0%	24,0%	14,0%	5,0%	43,0%
L3	16,9%	19,9%	21,9%	58,7%	21,6%	13,1%	6,6%	41,3%
L4	15,9%	18,1%	21,4%	55,4%	19,5%	17,8%	7,3%	44,6%
Totale	16,2%	19,7%	22,0%	57,9%	21,5%	14,6%	6,1%	42,1%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
L1	Femminile	61,5%	38,5%	100,0%
	Maschile	55,0%	45,0%	100,0%
L2	Femminile	56,2%	43,8%	100,0%
	Maschile	55,8%	44,2%	100,0%
L3	Femminile	61,3%	38,7%	100,0%
	Maschile	50,8%	49,2%	100,0%
L4	Femminile	60,2%	39,8%	100,0%
	Maschile	44,1%	55,9%	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 61,8% dei rispondenti, in leggero aumento rispetto al 2021 (61,5%), con valore medio pari a 3,85, quindi in leggero aumento rispetto al 2021 (3,84), che a sua volta era in crescita rispetto agli anni precedenti (nel 2020 era pari a 3,79 e nel 2019 era 3,64).

Le domande di questa sezione sono simili alla valutazione media dell'anno precedente, solo *M1 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro* ha un aumento maggiore e passa da 3,81 a 3,88. Il valore più alto è pari a 4,19 ed è associato a *M3 - Sono informato sulla valutazione del mio lavoro* e registra la percentuale più alta (18,4%) di giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Al contrario, la percentuale più alta (13,7%) di giudizi del tutto negativi (1 – per nulla soddisfatto) si registra per *M4 - Sono informato su come migliorare i miei risultati*, che comunque ha una valutazione media sufficiente (3,59), di poco più bassa rispetto al 2021 (3,61).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono più soddisfatti per tutte le domande della sezione, ad eccezione di *M4* (+2,4% a favore del genere maschile), registrando la maggior differenza a loro favore (+5,7%) per la domanda *M3* con un giudizio medio pari a 4,19 che diventa 4,28 per i rispondenti di genere femminile e 4,14 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.10: Sezione M - Le Mie Performance

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
M1	3,63	3,75	3,81	3,88
M2	3,54	3,66	3,76	3,74
M3	3,99	4,17	4,17	4,19
M4	3,39	3,57	3,61	3,59
Totale	3,64	3,79	3,84	3,85

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
M1	8,7%	11,6%	16,8%	37,1%	23,9%	23,9%	15,0%	62,9%
M2	10,3%	13,4%	18,2%	41,8%	20,5%	25,0%	12,6%	58,2%
M3	6,1%	9,7%	11,8%	27,6%	22,6%	31,3%	18,4%	72,4%
M4	13,7%	14,5%	18,2%	46,4%	18,8%	22,5%	12,3%	53,6%
Totale	9,6%	12,3%	16,3%	38,2%	21,5%	25,7%	14,6%	61,8%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
M1	Femminile	35,4%	64,6%	100,0%
	Maschile	38,8%	61,2%	100,0%
M2	Femminile	40,2%	59,8%	100,0%
	Maschile	41,9%	58,1%	100,0%
M3	Femminile	24,5%	75,5%	100,0%
	Maschile	30,2%	69,8%	100,0%
M4	Femminile	46,6%	53,4%	100,0%
	Maschile	44,2%	55,8%	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 52,1% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 3,47 (poco sotto la soglia di sufficienza), e in diminuzione rispetto al 2021 (3,51). 8 domande su 11 decrescono nei due anni, mentre *N4 - I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance*, *N7 - I criteri di valutazione della performance sono chiari* e *N11 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie* migliorano. Quest'ultima passa da 2,87 a 2,98 e si riscontra anche la percentuale più alta (28,1%) di giudizi pienamente negativi (1 – per nulla soddisfatto).

Se si considerano le singole domande, la prevalenza di giudizi positivi viene riscontrata in 6 domande su 11, col valore massimo (66,8%) per la domanda *N10 - La tempistica prevista dal sistema di valutazione della performance viene rispettata* dove prevedibilmente si riscontra anche la percentuale più alta (16,8%) dei giudizi pienamente positivi (6 – del tutto soddisfatto).

Viceversa, considerando le 5 domande in cui prevalgono i giudizi negativi, i valori più alti (60,9%) corrispondono alla domanda *N5 - La mia organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano* (giudizio medio 2,97).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono meno soddisfatti per 2 domande su 11. La maggior differenza (-17,4%) è registrata dalla domanda *N5*, per la quale il giudizio medio (2,97) diventa 2,82 per i rispondenti di genere femminile e 3,34 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.11: Sezione N - Il Funzionamento del Sistema

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
N1	3,31	3,36	3,45	3,34
N2		3,67	3,75	3,62
N3	3,68	3,92	3,92	3,88
N4	3,42	3,51	3,53	3,54
N5	2,74	2,95	3,08	2,97
N6		3,38	3,45	3,43
N7	3,10	3,31	3,43	3,44
N8	3,45	3,64	3,46	3,40
N9	3,35	3,64	3,67	3,60
N10	3,76	4,09	4,05	4,00
N11	2,90	2,75	2,87	2,98
Totale	3,29	3,47	3,51	3,47

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
N1	16,9%	15,1%	18,8%	50,8%	22,8%	18,8%	7,7%	49,2%
N2	10,2%	14,0%	19,6%	43,8%	25,3%	22,0%	8,9%	56,2%
N3	11,4%	10,2%	14,6%	36,2%	22,2%	26,0%	15,6%	63,8%
N4	17,3%	14,8%	13,2%	45,3%	20,6%	19,8%	14,3%	54,7%
N5	26,8%	16,9%	17,2%	60,9%	18,9%	12,3%	7,9%	39,1%
N6	14,7%	16,6%	19,0%	50,3%	19,8%	20,3%	9,6%	49,7%
N7	14,7%	15,5%	19,0%	49,2%	23,0%	17,9%	9,9%	50,8%
N8	21,0%	12,3%	16,9%	50,3%	16,7%	21,6%	11,5%	49,7%
N9	13,5%	14,1%	17,1%	44,7%	20,1%	24,3%	10,8%	55,3%
N10	9,7%	9,7%	13,8%	33,2%	20,9%	29,1%	16,8%	66,8%
N11	28,1%	17,6%	14,3%	60,0%	16,7%	15,2%	8,1%	40,0%
Totale	16,8%	14,3%	16,8%	47,9%	20,7%	20,6%	10,9%	52,1%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
N1	Femminile	50.7%	49.3%	100.0%
	Maschile	48.8%	51.2%	100.0%
N2	Femminile	46.2%	53.8%	100.0%
	Maschile	36.7%	63.3%	100.0%
N3	Femminile	33.1%	66.9%	100.0%
	Maschile	35.7%	64.3%	100.0%
N4	Femminile	43.7%	56.3%	100.0%
	Maschile	44.4%	55.6%	100.0%
N5	Femminile	67.0%	33.0%	100.0%
	Maschile	49.6%	50.4%	100.0%
N6	Femminile	51.4%	48.6%	100.0%
	Maschile	45.7%	54.3%	100.0%
N7	Femminile	52.3%	47.7%	100.0%
	Maschile	41.1%	58.9%	100.0%
N8	Femminile	52.5%	47.5%	100.0%
	Maschile	44.4%	55.6%	100.0%
N9	Femminile	46.9%	53.1%	100.0%
	Maschile	36.7%	63.3%	100.0%
N10	Femminile	32.7%	67.3%	100.0%
	Maschile	32.2%	67.8%	100.0%
N11	Femminile	60.7%	39.3%	100.0%
	Maschile	57.1%	42.9%	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 73,6% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,40, in crescita rispetto al 2021 (4,27).

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2021. La domanda O2 - *Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* migliora rispetto al 2021 (da 3,84 a 3,97) 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 12,3%.

Di contro, la domanda O3 - *Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali* raggiunge la valutazione media più alta (4,71) e la percentuale più alta (42,4%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso maschile sono più soddisfatti per tutte le domande, registrando la maggior differenza a loro favore (+6%) per la domanda O2 - *Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro* con un giudizio medio pari a 3,96 per i rispondenti di genere femminile e 4,03 per quelli di genere maschile.

Tabella 4.12: Sezione O - Il Mio Responsabile e la Mia Crescita

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
O1	3,70	3,82	3,85	4,01
O2	3,62	3,78	3,84	3,97
O3	4,49	4,56	4,65	4,71
O4	4,39	4,44	4,51	4,64
O5	4,39	4,43	4,51	4,67
Totale	4,12	4,21	4,27	4,40

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
O1	11,7%	10,1%	13,0%	34,8%	18,6%	23,7%	22,9%	65,2%
O2	12,3%	9,9%	14,7%	36,9%	17,1%	23,5%	22,5%	63,1%
O3	7,6%	4,7%	7,0%	19,3%	13,0%	25,3%	42,4%	80,7%
O4	6,6%	6,3%	8,4%	21,3%	13,1%	26,2%	39,4%	78,7%
O5	6,6%	5,8%	7,7%	20,1%	13,2%	27,2%	39,4%	79,9%
Totale	8,9%	7,3%	10,1%	26,4%	15,0%	25,2%	33,4%	73,6%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
O1	Femminile	35.0%	65.0%	100.0%
	Maschile	31.5%	68.5%	100.0%
O2	Femminile	38.8%	61.2%	100.0%
	Maschile	32.8%	67.2%	100.0%
O3	Femminile	19.1%	80.9%	100.0%
	Maschile	17.7%	82.3%	100.0%
O4	Femminile	21.1%	78.9%	100.0%
	Maschile	20.8%	79.2%	100.0%
O5	Femminile	20.6%	79.4%	100.0%
	Maschile	19.1%	80.9%	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 73% dei rispondenti, con giudizio medio pari a 4,36, sempre in crescita nei quattro anni analizzati.

Tutte le domande di questa sezione riflettono il miglioramento della valutazione media rispetto al 2021. La domanda *P2 - Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti* coincide con la valutazione media più bassa pari a 4,14, comunque superiore alla sufficienza (3,5), e consegue la percentuale più alta dei giudizi pari a 1 (per nulla soddisfatto), che è pari a 9,9%. Invece *P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni* ha la seconda valutazione più bassa (4,17), pur essendo nettamente superiore alla sufficienza, ed è anche la domanda con la percentuale più alta dei giudizi negativi (32%).

Di contro, la domanda *P3 - Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore* raggiunge la valutazione media più alta (4,77), i giudizi positivi maggiori (79,9%) e la percentuale più alta (43,5%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Per 4 domande su 7, i rispondenti di sesso femminile sono più insoddisfatti; si registra la maggior differenza a loro sfavore (-6,4%) per la domanda *P6 - Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni*.

Tabella 4.13: Sezione P - Il Mio Responsabile e l'Equità

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
P1	3,96	4,16	4,24	4,36
P2	3,91	3,95	4,06	4,14
P3	4,49	4,54	4,64	4,77
P4	4,08	4,24	4,27	4,42
P5	4,01	4,08	4,12	4,23
P6	3,86	4,01	3,98	4,17
P7	4,07	4,29	4,40	4,45
Totale	4,06	4,18	4,25	4,36

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
P1	8,4%	7,3%	10,3%	25,9%	16,5%	28,6%	28,9%	74,1%
P2	9,9%	9,1%	12,5%	31,5%	18,9%	24,8%	24,8%	68,5%
P3	5,5%	4,7%	9,8%	20,1%	10,6%	25,9%	43,5%	79,9%
P4	7,6%	7,0%	11,9%	26,5%	14,6%	27,6%	31,4%	73,5%
P5	8,3%	9,4%	10,5%	28,2%	20,2%	25,8%	25,8%	71,8%
P6	8,5%	10,1%	13,3%	32,0%	16,8%	26,4%	24,8%	68,0%
P7	9,3%	6,1%	9,8%	25,1%	14,6%	25,7%	34,7%	74,9%
Totale	8,2%	7,7%	11,1%	27,0%	16,0%	26,4%	30,6%	73,0%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
P1	Femminile	25.6%	74.4%	100.0%
	Maschile	24.8%	75.2%	100.0%
P2	Femminile	32.0%	68.0%	100.0%
	Maschile	30.2%	69.8%	100.0%
P3	Femminile	18.3%	81.7%	100.0%
	Maschile	21.2%	78.8%	100.0%
P4	Femminile	26.1%	73.9%	100.0%
	Maschile	27.1%	72.9%	100.0%
P5	Femminile	28.5%	71.5%	100.0%
	Maschile	26.6%	73.4%	100.0%
P6	Femminile	33.3%	66.7%	100.0%
	Maschile	26.9%	73.1%	100.0%
P7	Femminile	24.8%	75.2%	100.0%
	Maschile	24.8%	75.2%	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 70,4% dei rispondenti, con valore medio 4,23, in miglioramento rispetto al 2021 (4,11).

La domanda Q3 - *Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione* aumenta rispetto al 2021 (da 3,81 a 3,88) ma è quella con la valutazione media più bassa, comunque superiore alla sufficienza (3,5), totalizzando la percentuale più alta (38,7%) dei giudizi negativi.

Di contro, la domanda Q1 - *Il mio responsabile mi valuta con equità* raggiunge la valutazione media più alta (4,63) e la percentuale più alta (35,2%) dei giudizi pari a 6 (del tutto soddisfatto).

Quanto alle differenze di genere, i rispondenti di sesso femminile sono sempre più soddisfatti. Le domande Q1 - *Il mio responsabile mi valuta con equità* e Q2 - *Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione* registrano la differenza più ampia (+3,4 punti percentuali).

Tabella 4.14: Sezione Q - Il Mio Responsabile e il Sistema di Valutazione

Media per Anno e per Sezione

Domanda	Anno			
	2019	2020	2021	2022
Q1	4,27	4,41	4,52	4,63
Q2	4,13	4,23	4,29	4,47
Q3	3,67	3,77	3,81	3,88
Q4	3,74	3,75	3,82	3,93
Totale	3,95	4,04	4,11	4,23

Valutazione per Sezione, Anno 2022

Domanda	Giudizi Negativi				Giudizi Positivi			
	1	2	3	Totale	4	5	6	Totale
Q1	6,6%	4,9%	9,0%	20,5%	13,1%	31,1%	35,2%	79,5%
Q2	7,6%	5,3%	10,1%	23,0%	16,2%	30,8%	30,0%	77,0%
Q3	15,1%	11,8%	11,8%	38,7%	15,7%	23,0%	22,7%	61,3%
Q4	15,5%	11,2%	10,0%	36,7%	15,8%	23,5%	24,1%	63,3%
Totale	11,1%	8,3%	10,2%	29,6%	15,2%	27,2%	28,1%	70,4%

Valutazione per Genere, Anno 2022

Domanda	Genere	Giudizi Negativi	Giudizi Positivi	Totale
Q1	Femminile	18.5%	81.5%	100.0%
	Maschile	21.9%	78.1%	100.0%
Q2	Femminile	20.6%	79.4%	100.0%
	Maschile	24.0%	76.0%	100.0%
Q3	Femminile	37.0%	63.0%	100.0%
	Maschile	39.7%	60.3%	100.0%
Q4	Femminile	35.6%	64.4%	100.0%
	Maschile	37.3%	62.7%	100.0%