



**RAPPORTO
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO
ANNO 2018**

Ottobre 2018

Sommario

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento.....	4
3. Sintesi dei risultati.....	6
4. Presentazione dei risultati.....	14
4.1. L'ambiente di lavoro (sezione A).....	14
4.2. Le discriminazioni (sezione B).....	19
4.3. L'equità nella mia amministrazione (sezione C).....	21
4.4. Carriera e sviluppo professionale (sezione D).....	24
4.5. Il mio lavoro (sezione E).....	27
4.6. I miei colleghi (sezione F).....	30
4.7. Il contesto del mio lavoro (sezione G).....	33
4.8. Il senso di appartenenza (sezione H).....	37
4.9. La mia performance organizzativa (sezione L).....	40
4.10. Le mie performance (sezione M).....	42
4.11. Il funzionamento del sistema (sezione N).....	45
4.12. Il mio responsabile e la mia crescita (sezione O).....	50
4.13. Il mio responsabile e l'equità (sezione P).....	53
4.14. Il mio responsabile e il sistema (sezione Q).....	57

1. Introduzione

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

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

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

Il questionario, predisposto in formato elettronico e compilabile via web, si compone di 77 domande (2 di tipologia anagrafica con informazioni su genere e struttura di appartenenza) per un tempo di compilazione medio di 15 minuti. Nel questionario vengono analizzati molteplici aspetti, infatti è strutturato in più aree tematiche, riportate nel titolo di ogni sezione del capitolo III del rapporto.

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

La riservatezza riguardo l’identità del personale che ha risposto è stata garantita dal responsabile della procedura informatica e dai componenti del Nucleo di Valutazione. A tutto il personale è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario. La procedura è rimasta aperta dal 22 giugno al 7 settembre 2018.

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

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine del 2018 è complessivamente costituita da 758 soggetti che risultano alle dipendenze dell'Università di Milano-Bicocca nel mese di maggio dello stesso anno, includendo il personale in comando da altri Enti. La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 326 questionari completi pari al 43% dei potenziali rispondenti.

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Questionari inviati	Questionari completati	Percentuale di copertura
Donna	450	209	46,4
Uomo	308	114	37,0
Non indicato		3	
Totale	758	326	43,0

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

Struttura	Questionari inviati	Questionari completati	Percentuale di copertura
Area Biblioteca d'Ateneo	38	16	42,1
Area del Personale	71	28	39,4
Area della Comunicazione	33	15	45,5
Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti	152	76	50,0
Area della Ricerca	33	14	42,4
Area Infrastrutture e Approvvigionamenti	57	16	28,1
Area Risorse Finanziarie e Bilancio	107	39	36,4
Area Sistemi Informativi	97	24	24,7
Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze	11	5	45,5
Dipartimento di Fisica	13	7	53,8
Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione	3	3	100,0
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	43	26	60,5
Dipartimento di Psicologia	1	1	100,0
Dipartimento di Scienza dei Materiali	9	6	66,7
Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del Territorio e di Scienze della Terra	29	12	41,4
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale	1	0	0,0
Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi	3	2	66,7
Direzione Generale	57	32	56,1
Non indicata		4	
Totale	758	326	43,0

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

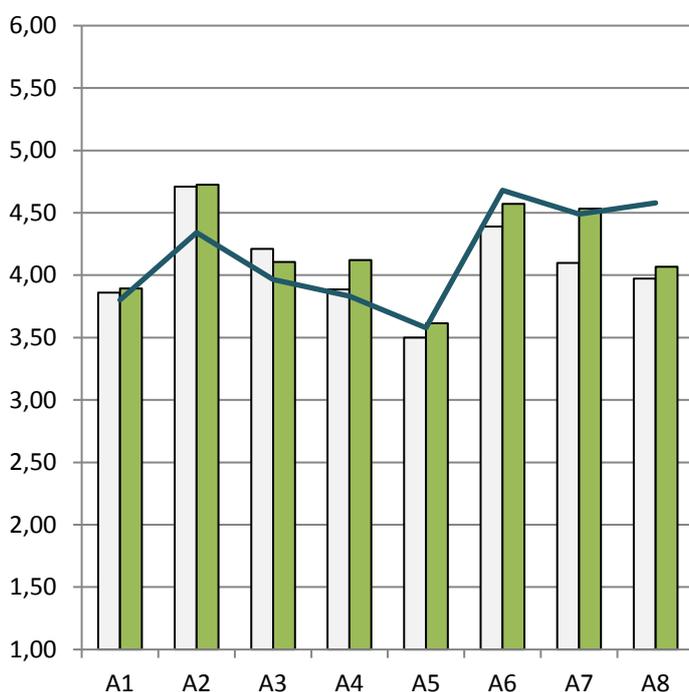
Ateneo	Rispondenti	Totale	Percentuale di copertura
Cassino	146	279	52,3
Chieti-Pescara	95	352	27,0
Firenze	549	1508	36,4
GSSI Gran Sasso L'Aquila	11	11	100,0
IMT Lucca	23	27	85,2
Insubria	133	326	40,8
IUAV Venezia	122	260	46,9
Palermo	182	1677	10,9
Parma	422	863	48,9
Pavia	430	860	50,0
Perugia Stranieri	71	147	48,3
Piemonte Orientale	200	302	66,2
Politecnico Bari	92	266	34,6
Salerno	245	650	37,7
Siena	629	891	70,6
SISSA Trieste	91	110	82,7
SNS Pisa	132	232	56,9
Trento	442	714	61,9
Udine	346	528	65,5

3. Sintesi dei risultati

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

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

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



A1 - 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

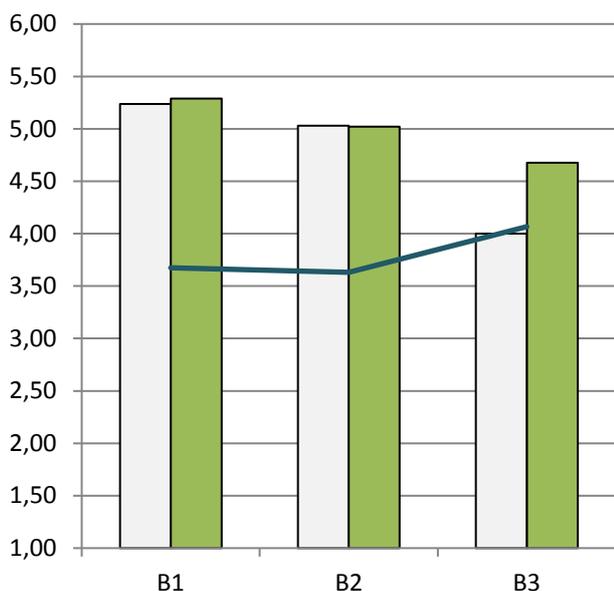
A5 - Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, 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 mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni conformi rispetto a quelle previste dal mio ruolo

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

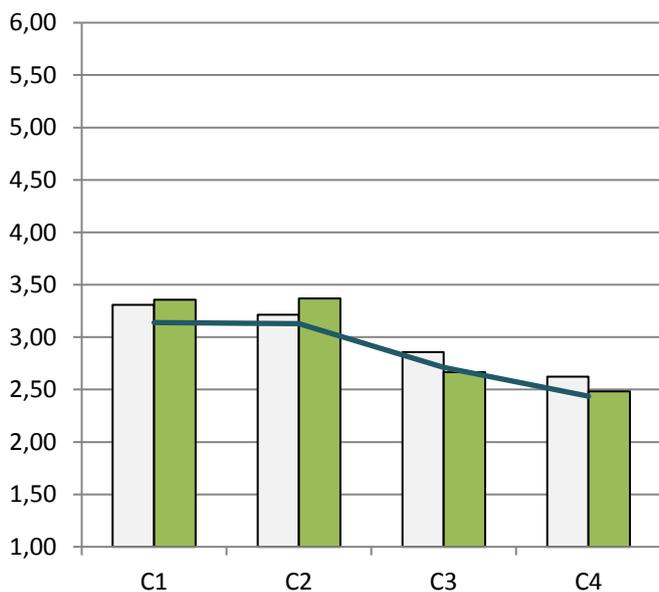


B1 - La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

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)

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



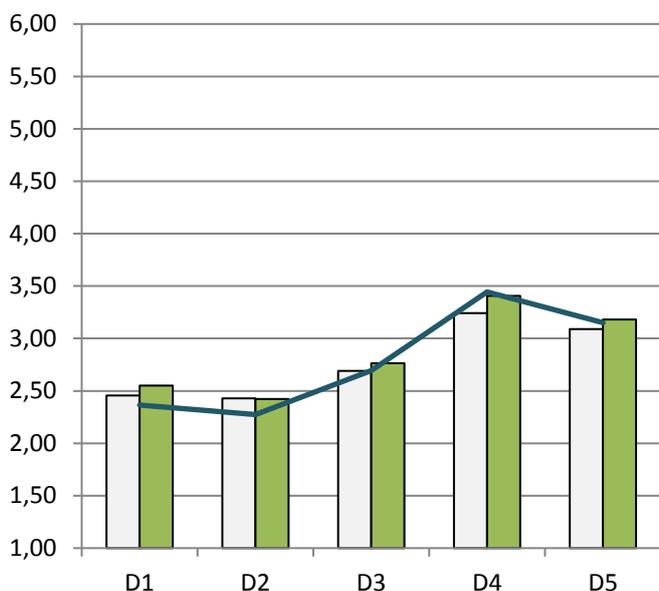
C1 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

C2 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

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

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

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



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

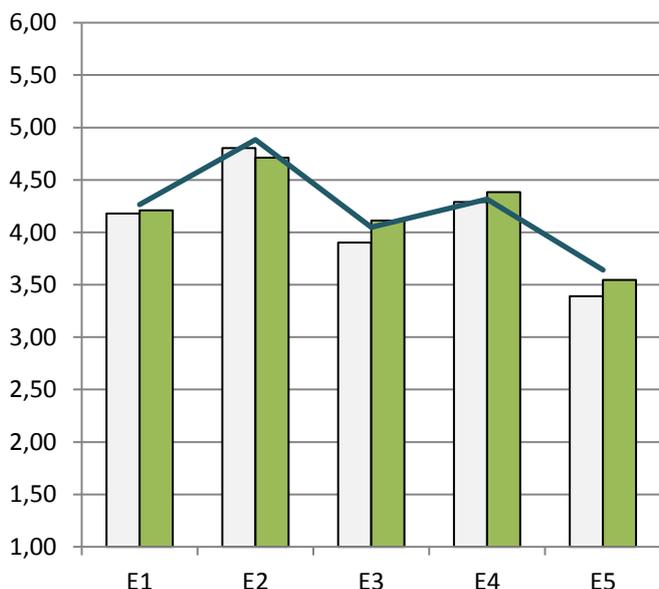
D2 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito

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

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



E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

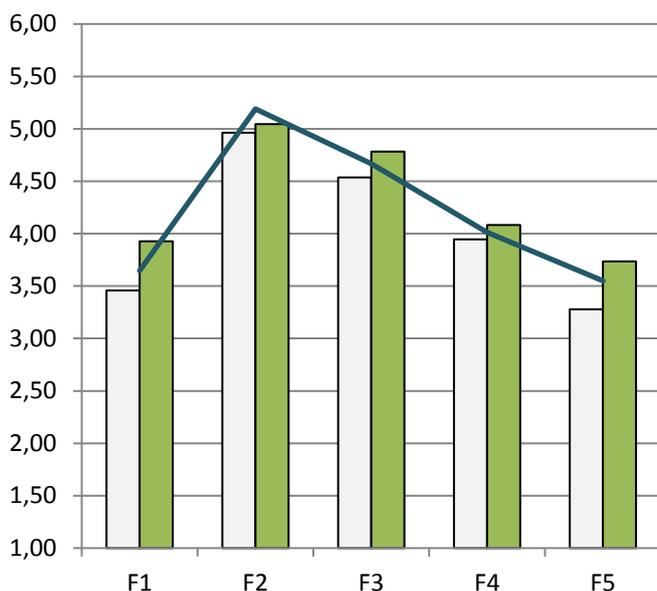
E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

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

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

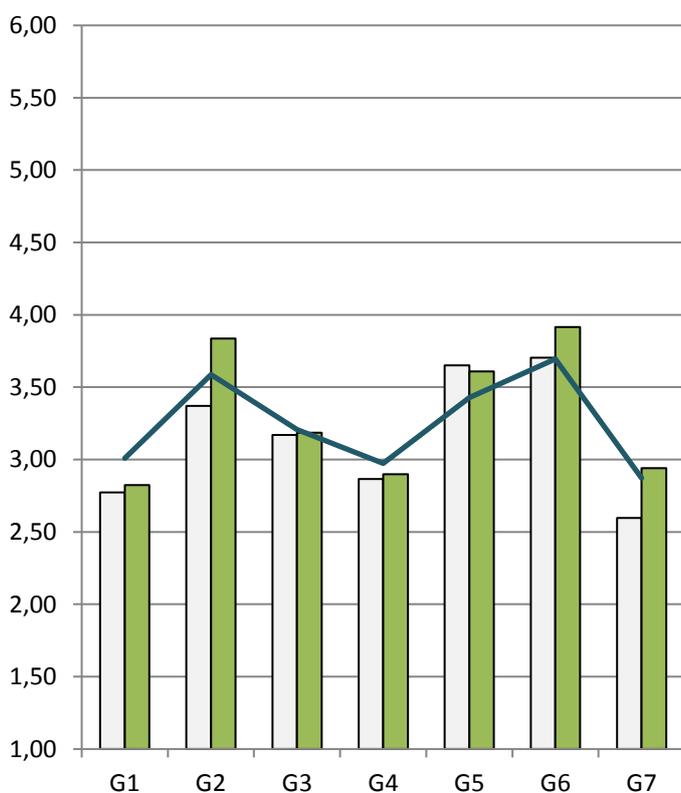
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

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



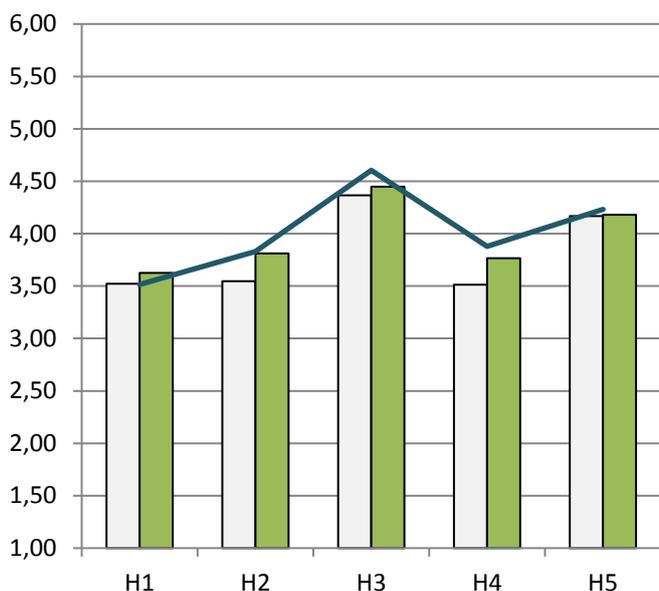
- F1 - Mi sento parte di una squadra
- F2 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F3 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai colleghi
- F4 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
- F5 - L'organizzazione spinge a lavorare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

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



- 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 o 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

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



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

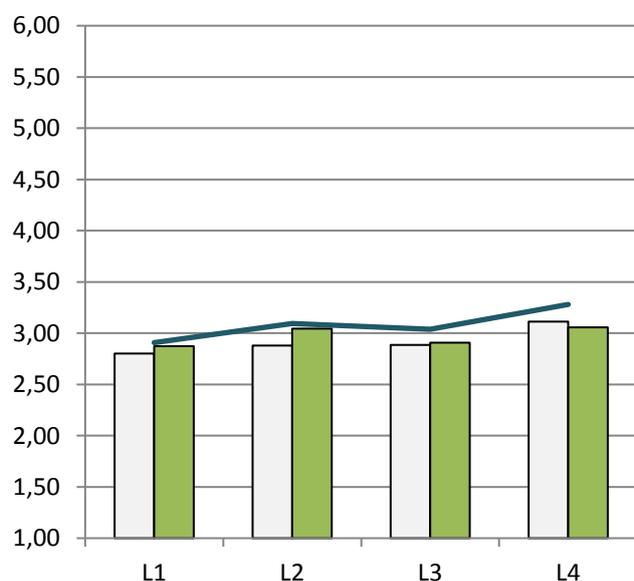
H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

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

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



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

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



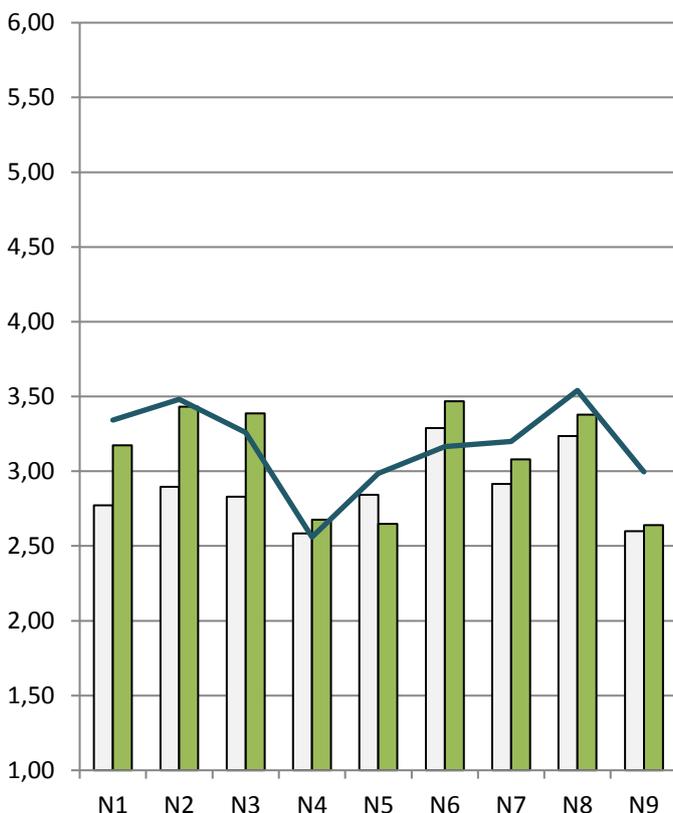
M1 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro

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

M3 - Sono informato sulla valutazione del mio lavoro

M4 - Sono informato su come migliorare i miei risultati

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



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

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

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

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

N5 - I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale

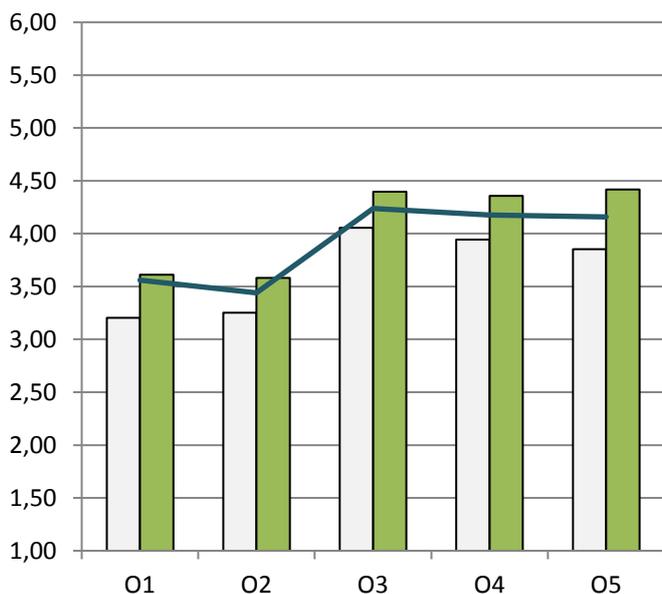
N6 - La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione

N7 - Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione

N8 - La tempistica prevista dal sistema viene rispettata

N9 - Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

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



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

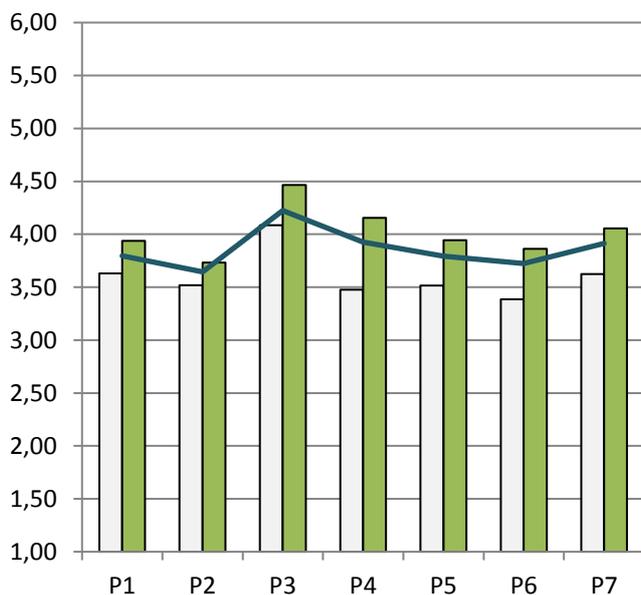
O2 - Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

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

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



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

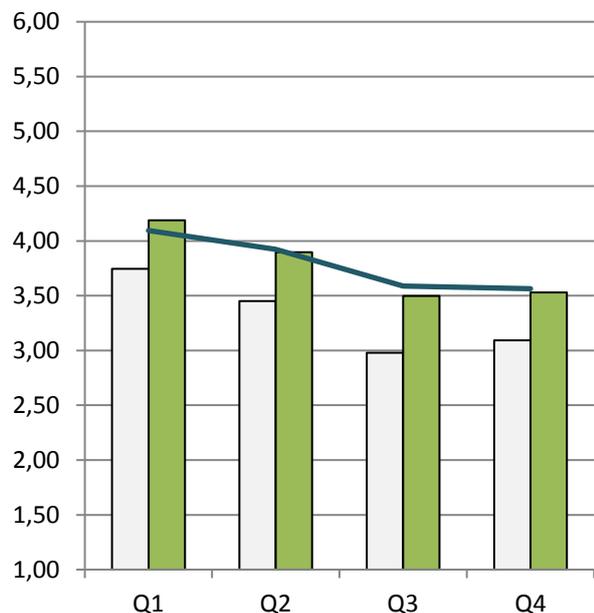
P4 - Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti

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

Sez. Q - Il mio responsabile e il sistema di valutazione (M = colonna sn; F = colonna dx; Media Atenei = linea)



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

4. Presentazione dei risultati

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

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

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

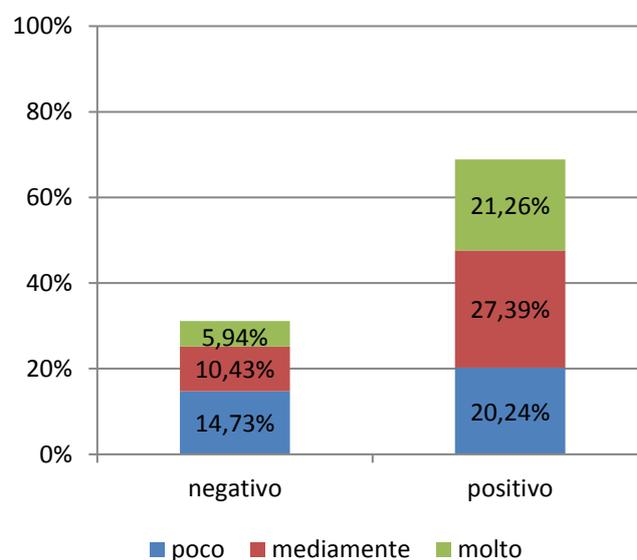
- le medie dei giudizi espressi;
- il valore di benchmark, consistente nel punteggio medio dei giudizi espressi dagli altri Atenei partecipanti al progetto Good Practice;
- il grafico di distribuzione di tutte le risposte rilevate per giudizio espresso.

Per quanto riguarda i giudizi, due domande sono poste “in negativo”, quindi la valutazione delle risposte in positivo e in negativo va invertita rispetto alle altre. La lettura delle risposte da effettuare in senso inverso affinché sia corretta riguarda le seguenti domande: A6 e A7.

4.1. L'ambiente di lavoro (sezione A)

L'ambiente di lavoro (caratteristiche della postazione, pause lavorative, sostenibilità del ritmo di lavoro, soddisfazione, disturbi fisici connessi all'attività e organizzazione lavorativa) è giudicato **positivo dal ~70% dei rispondenti** (del tutto per il 20%) con giudizio medio 4,15 (vicino alla media complessiva). I giudizi più positivi sono espressi per il rispetto delle **pause** (4,71).

genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017		2018	2017
Donna	69,9%	73,3%	Bicocca	4,15	3,56
Uomo	66,5%	70,4%	Atenei	4,16	3,66

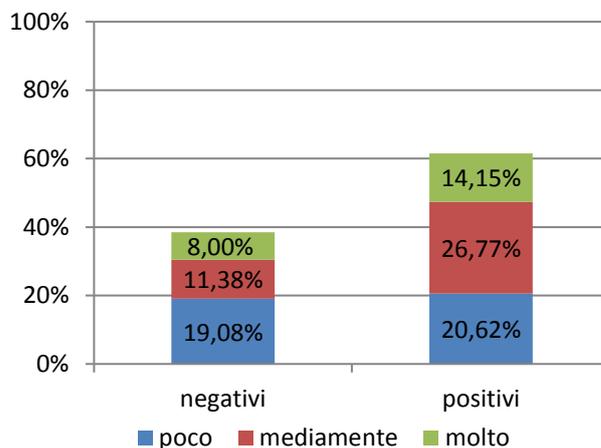


Per quanto concerne le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro (Tabella 4.1.1) i rispondenti dell'Ateneo le ritengono appropriate con punteggio medio pari a 3,86 superiore allo scorso anno e anche al benchmark (3,80). In particolare, i giudizi positivi per entrambi i generi sono migliorati, specialmente per gli uomini. La distribuzione generale evidenzia la preponderanza dei giudizi positivi, anche se il 19,08% (62 su 325 rispondenti) è attribuito come poco negativo (pari a 3).

Tabella 4.1.1: Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A1		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
325	Donna	60,6%	57,1%
	Uomo	63,2%	54,8%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,86	3,67
Atenei	3,80	3,80

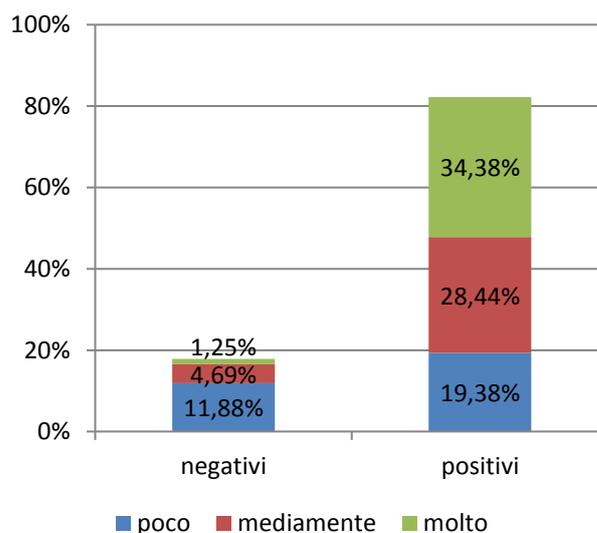


In merito alla possibilità di prendere sufficienti pause (Tabella 4.1.2) i rispondenti dell'Ateneo si dicono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,71) di poco più basso rispetto a quello dell'anno precedente, e con un valore superiore a quello di benchmark (4,34). La percentuale, quasi uguale per uomini e donne, ancora supera l'80%. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia una prevalenza del valore più positivo (pari a 6): 110 su 320 rispondenti (pari a 34,38%) si ritengono pienamente soddisfatti della possibilità di prendere sufficienti pause.

Tabella 4.1.2: Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro

A2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
320	Donna	82,3%	80,9%
	Uomo	81,6%	85,7%

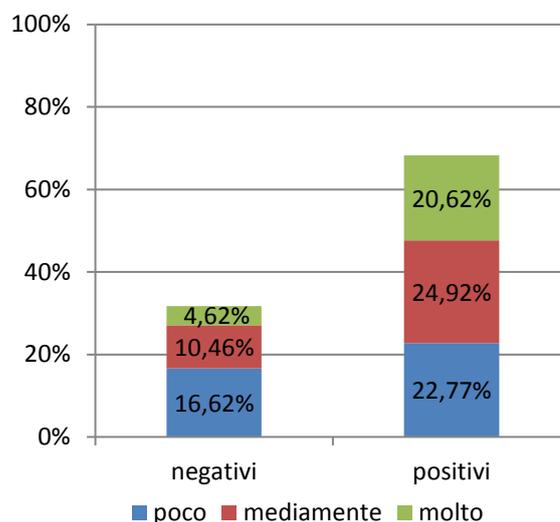
Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,71	4,80
Atenei	4,34	4,66



Anche per quanto concerne la possibilità di svolgere il lavoro con ritmi sostenibili (Tabella 4.1.3) i rispondenti dell'Ateneo sono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,13) in una misura simile all'anno prima e superiore al valore di benchmark (3,96) che è diminuito rispetto alla scorsa rilevazione: nel 2017 era pari a 4,31. La distribuzione generale dei giudizi positivi è sostanzialmente uniforme; i giudizi molto negativi rappresentano il 4,62 dei rispondenti.

Tabella 4.1.3: Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

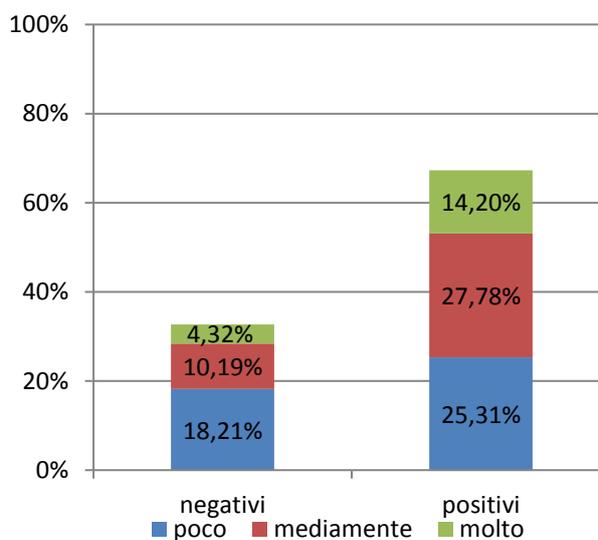
A3		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
325	Donna	64,9%	69,8%	Bicocca	4,13	4,11
	Uomo	73,7%	64,1%	Atenei	3,96	4,31



In merito alla valutazione soddisfacente dell'ambiente di lavoro (Tabella 4.1.4) i rispondenti dell'Ateneo attribuiscono un punteggio medio di 4,02, superiore al valore del benchmark (punteggio medio pari a 3,83). I giudizi positivi sono maggiormente attribuiti dalle donne (68,8%) ma comunque più del 60% per entrambi i generi valutano positivamente questa domanda. I giudizi molto negativi sono il 4,32 dei rispondenti.

Tabella 4.1.4: Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente

A4		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
324	Donna	68,8%	Bicocca	4,02
	Uomo	63,7%	Atenei	3,83

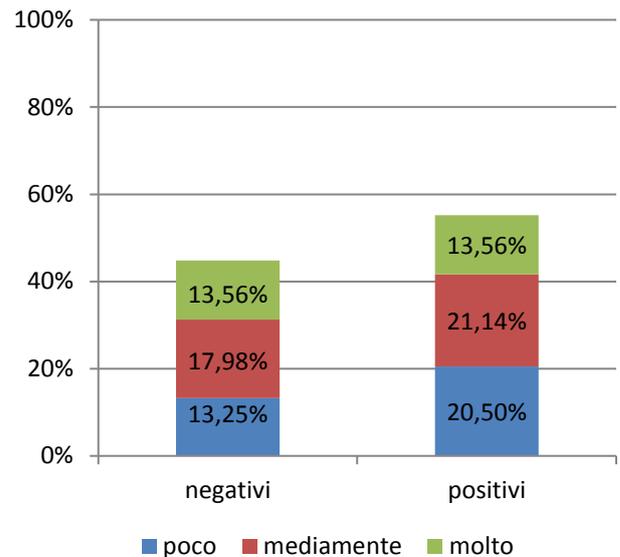


L'assenza di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento delle attività lavorative (Tabella 4.1.5) è pervenuta dai dipendenti con punteggio medio pari a 3,56, come nel benchmark pari a 3,58. Più della metà delle donne ha risposto positivamente a questa domanda (57,9%) mentre gli uomini forniscono un giudizio positivo leggermente inferiore alla metà, rilevando un cambiamento nelle percentuali sia per le donne sia per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.1.5: 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 test, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)

A5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
317	Donna	57,9%	63,4%
	Uomo	49,1%	61,5%

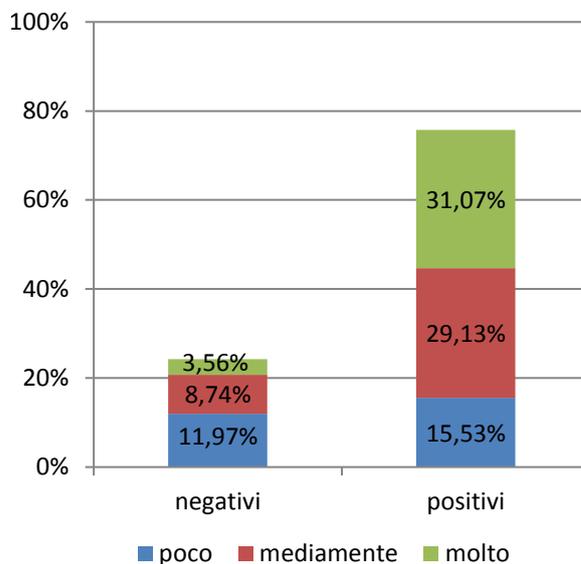
Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,56	4,12
Atenei	3,58	4,02



Gli errori commessi durante il lavoro (Tabella 4.1.6) non sono fatti notare ripetutamente; infatti la media dell'Ateneo è pari a 4,50, inferiore al valore di benchmark (4,68). I giudizi positivi superano il 70% per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 1): 90 su 276 rispondenti (pari a 31,07%).

Tabella 4.1.6: Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente

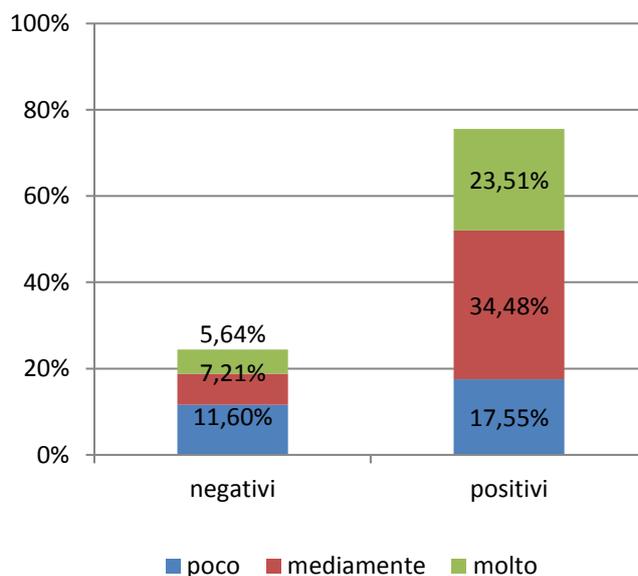
A6		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
309	Donna	77,3%	Bicocca	4,50
	Uomo	72,2%	Atenei	4,68



In merito al non sentirsi isolato o al non imbattersi in atteggiamenti ostili (Tabella 4.1.7) i rispondenti dell'Ateneo raggiungono un punteggio medio pari a 4,39 simile a quello di benchmark (4,49). La percentuale dei giudizi positivi è pari a 78,9% per le donne, di 10 punti percentuali in più rispetto a quella maschile (68,8%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia una prevalenza del valore mediamente positivo (pari a 2): 110 su 319 rispondenti (pari a 34,48%) non si sente isolato.

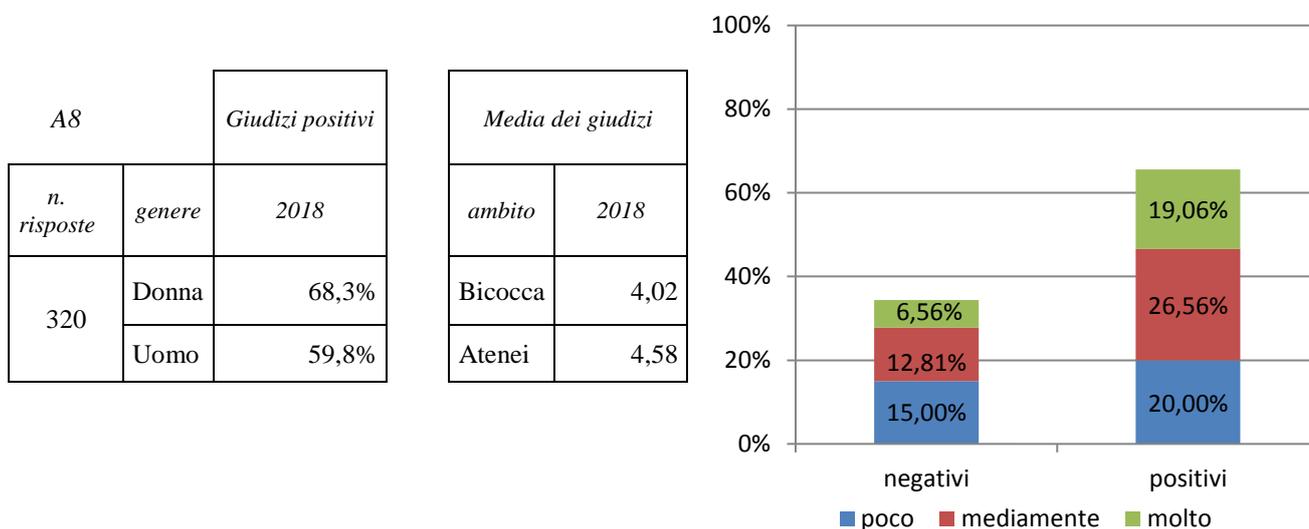
Tabella 4.1.7: Nel rivolgermi agli altri NON capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili

A7		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
319	Donna	78,9%	Bicocca	4,39
	Uomo	68,8%	Atenei	4,49



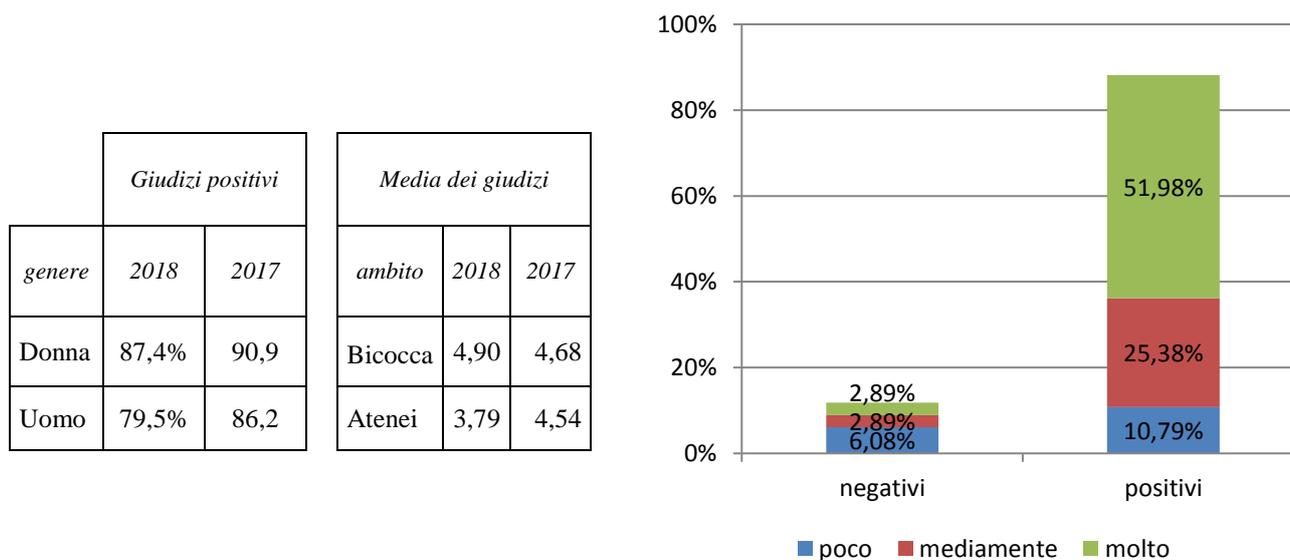
In merito alla richiesta di svolgere prevalentemente mansioni conformi rispetto a quelle previste dal mio ruolo (Tabella 4.1.8) i rispondenti dell'Ateneo ottengono un punteggio medio pari a 4,02, inferiore al valore di benchmark (4,58). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.1.8: Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni conformi rispetto a quelle previste dal mio ruolo



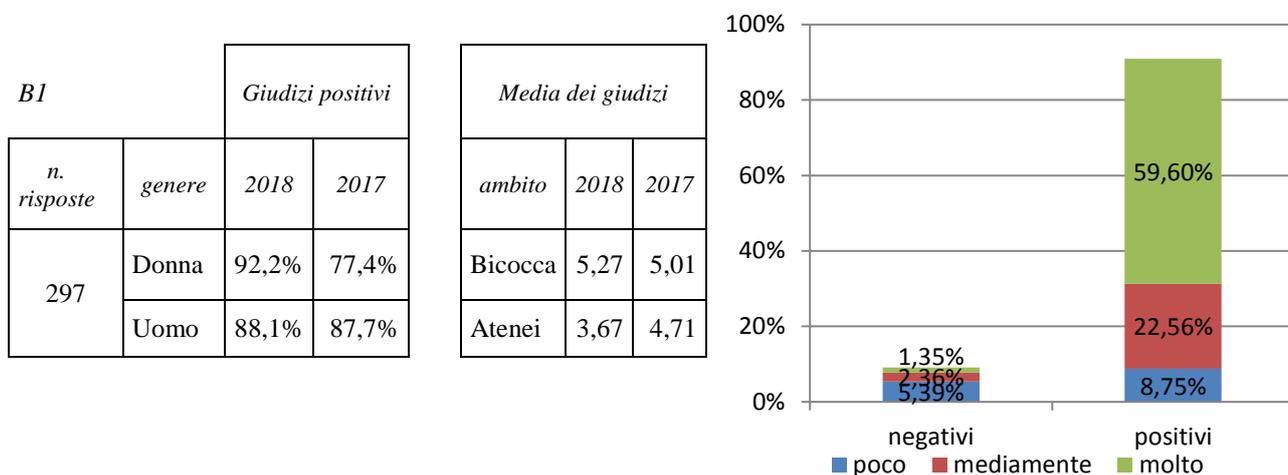
4.2. Le discriminazioni (sezione B)

Le discriminazioni (di genere, generazionali, per disabilità) sono **sconosciute per più dell'80% dei rispondenti**, (del tutto, oltre il **50%**) con giudizio medio 4,90 (in aumento rispetto all'anno precedente e in diminuzione per il dato degli altri Atenei).



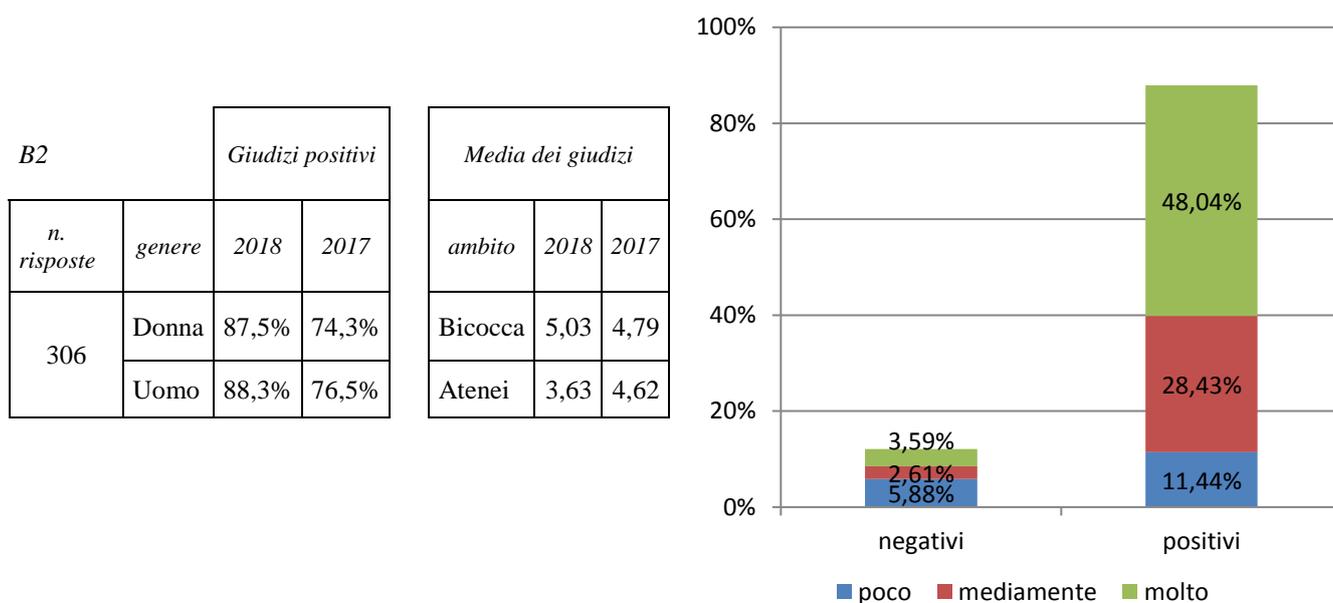
L'identità di genere (Tabella 4.2.1) non rappresenta un ostacolo per la valorizzazione sul lavoro (punteggio medio pari a 5,27) nettamente superiore al valore di benchmark (3,67). La percentuale di giudizi positivi è pari al 92,2% per le donne e 88,1% per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivi (pari a 6), che ricorre per 177 su 297 rispondenti (pari a 59,6%).

Tabella 4.2.1: La mia identità di genere **non** costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



L'età non rappresenta più di tanto un ostacolo sul lavoro (Tabella 4.2.2), il punteggio medio dell'Ateneo è pari a 5,03, su una media generale più bassa di 3,63. Le percentuali di giudizi positivi superano l'80% per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 147 su 306 rispondenti (pari a 48,04%).

Tabella 4.2.2: La mia età **non** costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

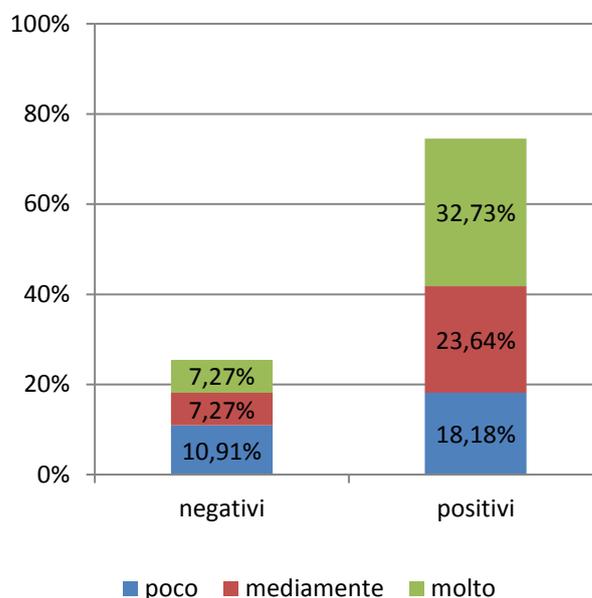


Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla disabilità (Tabella 4.2.3), in Ateneo il valore medio è alto (pari a 4,41) più alto del valore di benchmark (4,07), diminuiti rispetto allo scorso anno. Di nuovo, si evidenzia una situazione più positiva per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 18 su 55 rispondenti (pari a 32,73%).

Tabella 4.2.3: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

B3		Giudizi positivi	
		2018	2017
n. risposte	genere		
55	Donna	82,4%	87,5%
	Uomo	61,9%	71,4%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,41	4,83
Atenei	4,07	4,88

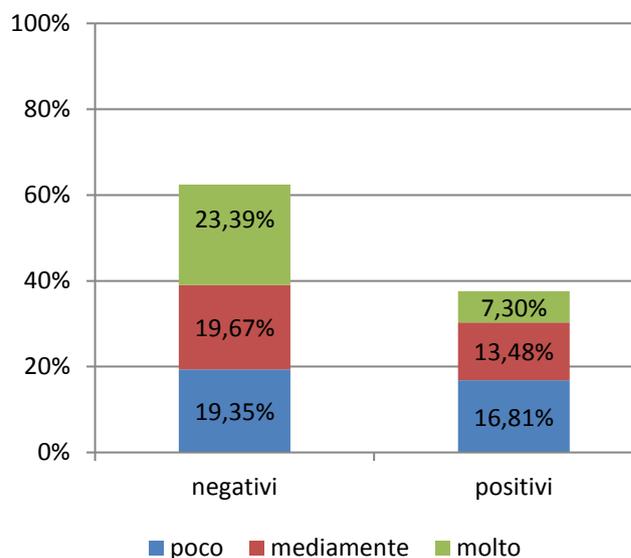


4.3. L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

L'equità (per carico di lavoro, responsabilità, rapporto tra retribuzione e lavoro svolto, imparzialità del superiore) è valutata in modo **negativo da più del 60% dei rispondenti**, con giudizio medio 2,96 (di poco superiore alla media degli Atenei). Per quasi **un quarto** dei rispondenti il giudizio è totalmente negativo. Come l'anno scorso, i valori più bassi sono per la **proporzione tra impegno richiesto e retribuzione** (valore medio 2,71) e **differenziazione della retribuzione per lavoro svolto** (valore medio 2,51).

		Giudizi positivi	
		2018	2017
genere			
Donna		36,1%	38,9%
Uomo		39,2%	33,5%

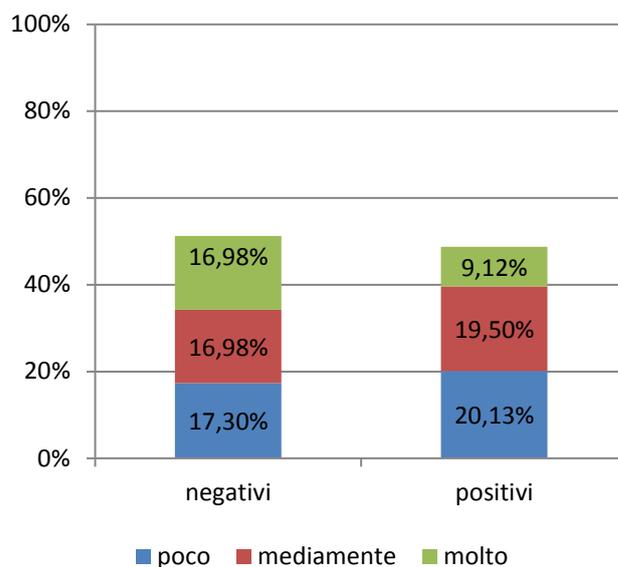
Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	2,96	3,00
Atenei	2,85	3,11



Per quanto riguarda l'assegnazione del carico di lavoro (*Tabella 4.3.1*) i rispondenti dell'Ateneo ritengono che non vi sia equità (punteggio medio pari a 3,33), in aumento rispetto allo scorso anno, non discostandosi molto dagli altri Atenei (punteggio medio pari a 3,14). Come per l'anno precedente prevalgono i giudizi negativi, in modo particolare per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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

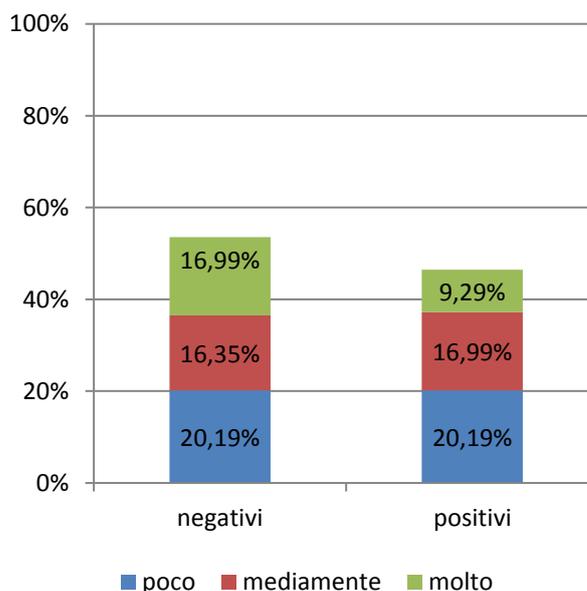
C1		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
318	Donna	49,5%	39,9%	Bicocca	3,33	2,98
	Uomo	46,0%	32,2%	Atenei	3,14	3,23



In Ateneo non si ritiene equa la distribuzione delle responsabilità (*Tabella 4.3.2*), infatti il punteggio medio è pari a 3,30 al di sopra del valore di benchmark (punteggio medio pari a 3,13). I giudizi positivi rappresentano meno del 50% dei rispondenti per entrambi i generi. La distribuzione per categorie dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

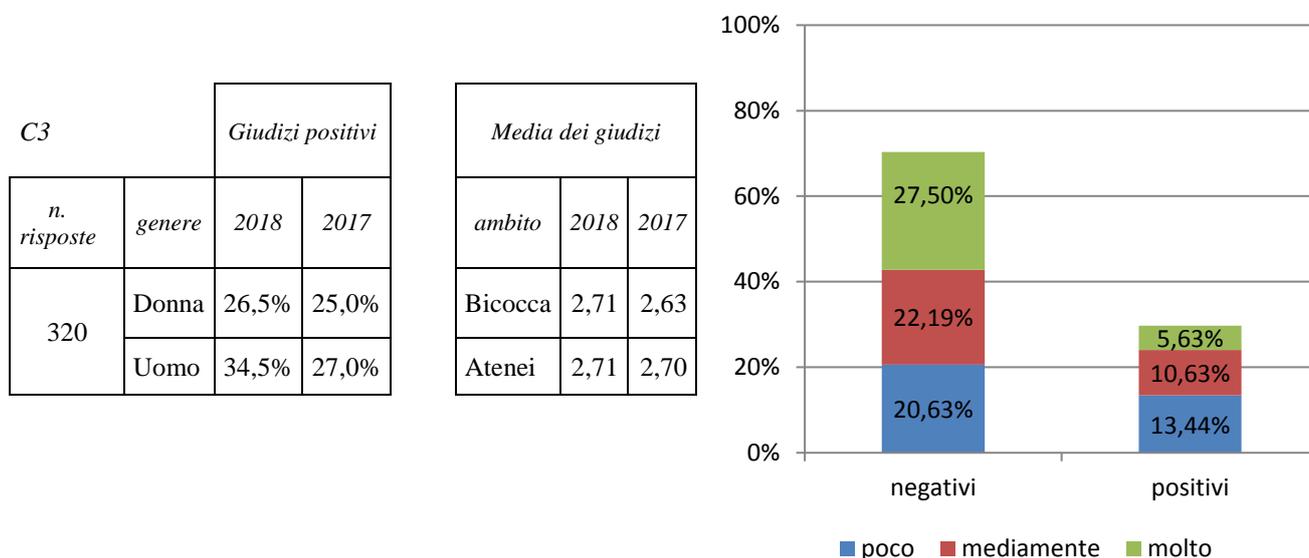
Tabella 4.3.2: Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di responsabilità

C2		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
312	Donna	47,2%	42,5%	Bicocca	3,30	3,01
	Uomo	44,6%	27,3%	Atenei	3,13	3,18



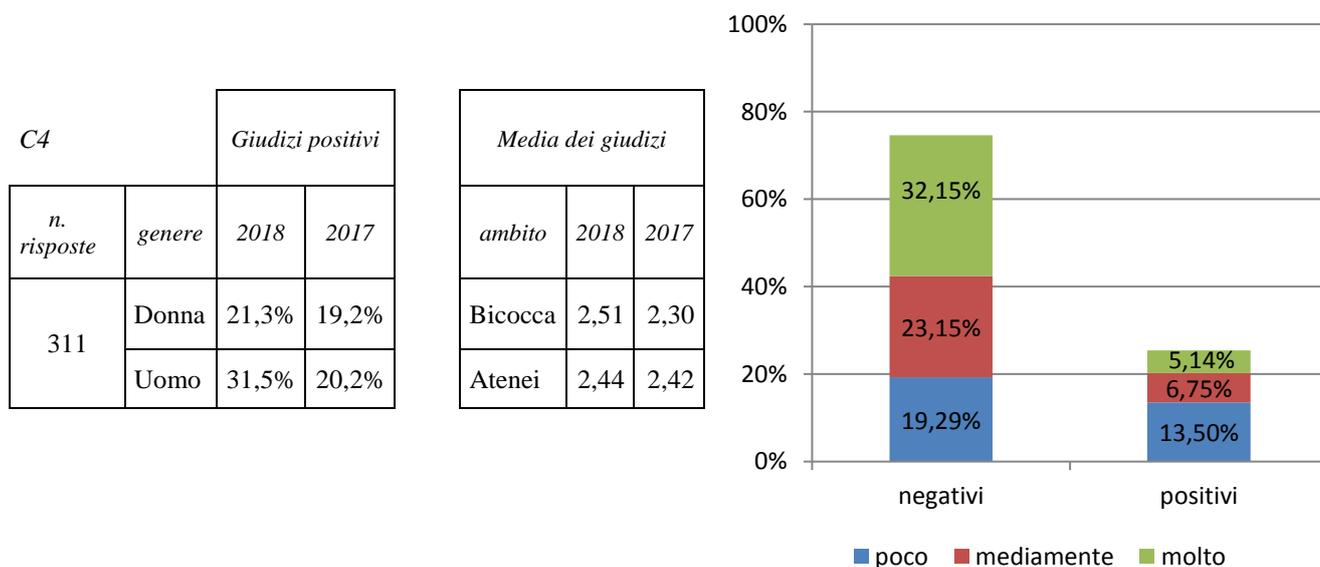
I rispondenti di Ateneo non giudicano adeguata la retribuzione rispetto all'impegno richiesto (Tabella 4.3.3) il punteggio medio è pertanto pari a 2,71, uguale al valore di benchmark (pari a 2,71). I giudizi positivi sono inferiori per le donne rispetto agli uomini e le due percentuali sono aumentate rispetto al 2017. La distribuzione per categorie dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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



Anche il rapporto tra retribuzione e quantità e qualità del lavoro svolto (Tabella 4.3.4) non viene ritenuto equilibrato dalla maggior parte dei rispondenti dell'Ateneo (punteggio medio pari a 2,51) anche il benchmark è basso (punteggio medio pari a 2,44). I giudizi positivi sono bassi per entrambi i generi in modo particolare per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 100 su 311 rispondenti (pari a 32,15%).

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

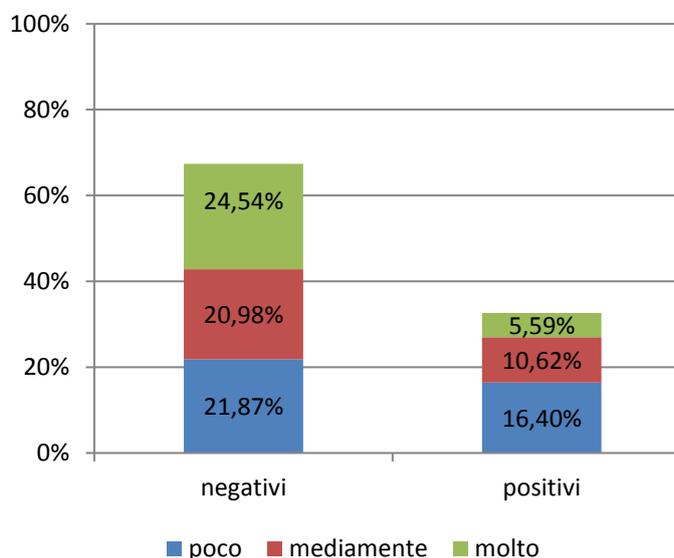


4.4. Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

La carriera (chiarezza del percorso professionale, correlazione tra carriera e merito, sviluppo di capacità e attitudini, adeguatezza del ruolo col profilo professionale, soddisfazione per il percorso svolto in Ateneo) è valutata in modo **negativo dal ~70% dei rispondenti**, con giudizio medio 2,82 (poco più della media generale). Per quasi il **25%** dei rispondenti il giudizio è totalmente negativo. Come in precedenza, i valori più bassi sono per la **chiarezza del percorso** (valore medio 2,50) e **correlazione tra carriera e merito** (valore medio 2,41).

genere	Giudizi positivi	
	2018	2017
Donna	32,7%	29,3%
Uomo	31,8%	31,8%

ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017
Bicocca	2,82	2,76
Atenei	2,79	2,79

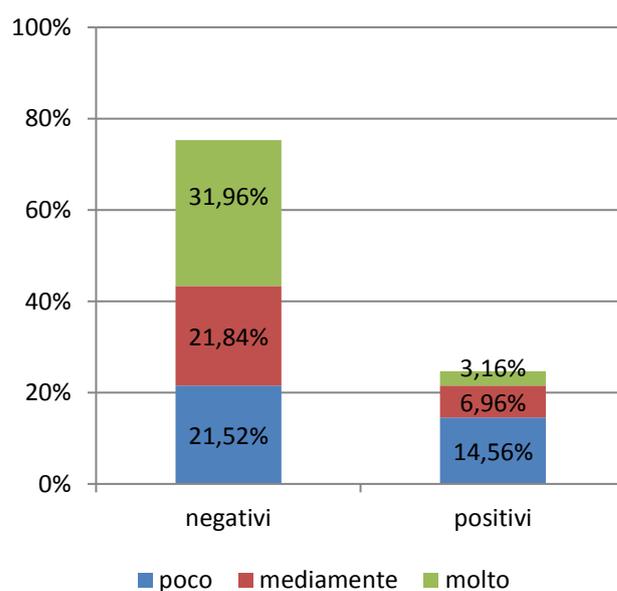


I rispondenti dell'Ateneo ritengono che lo sviluppo professionale non sia chiaro e ben delineato (Tabella 4.4.1; punteggio medio pari a 2,50) confermando la tendenza abbastanza negativa per tutti gli Atenei (2,36). Nonostante la percentuale sia migliorata dallo scorso anno, risulta essere ancora bassa sia per gli uomini che per le donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 101 su 316 rispondenti (pari a 31,96%).

Tabella 4.4.1: Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

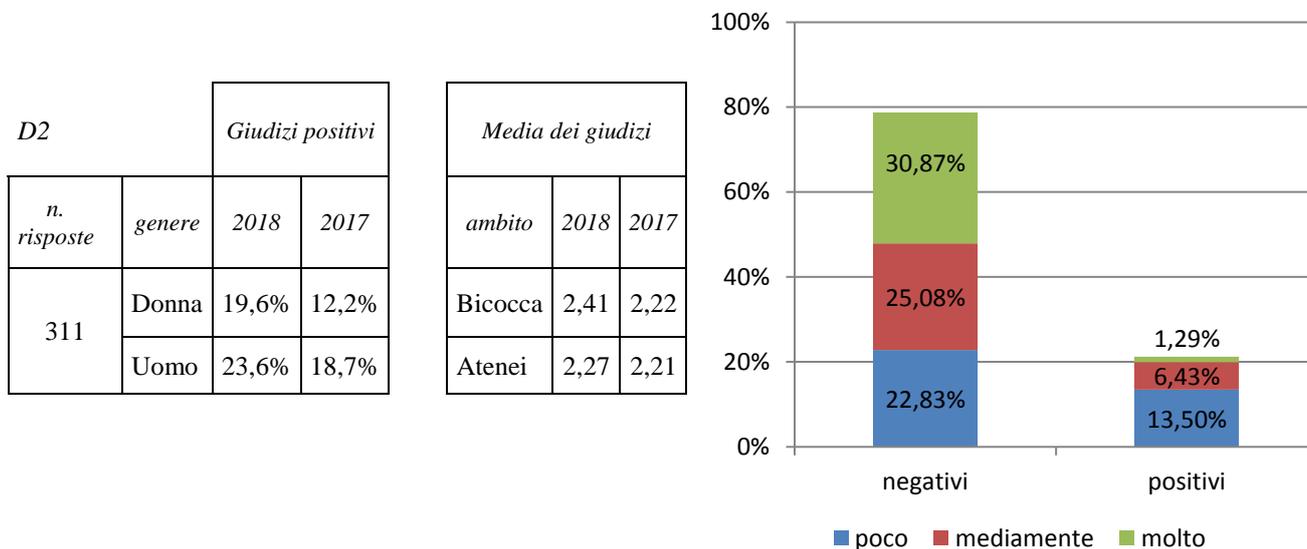
n. risposte	genere	Giudizi positivi	
		2018	2017
316	Donna	24,8%	16,2%
	Uomo	24,1%	18,7%

ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017
Bicocca	2,50	2,21
Atenei	2,36	2,31



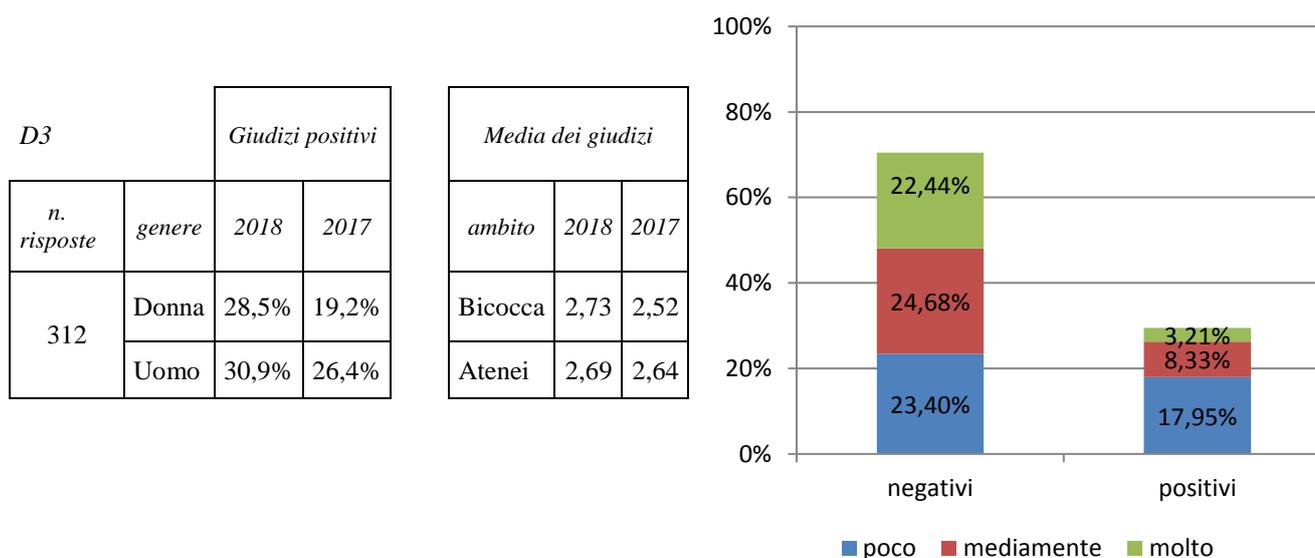
I rispondenti dell'Ateneo non credono che le possibilità di carriera siano legate al merito (Tabella 4.4.2), con un punteggio medio è di 2,41, opinione condivisa anche nelle altre Università (valore medio 2,27). Inoltre i giudizi positivi, già bassi, sono aumentati per uomini e donne. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 96 su 311 rispondenti (pari a 30,87%).

Tabella 4.4.2: Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito



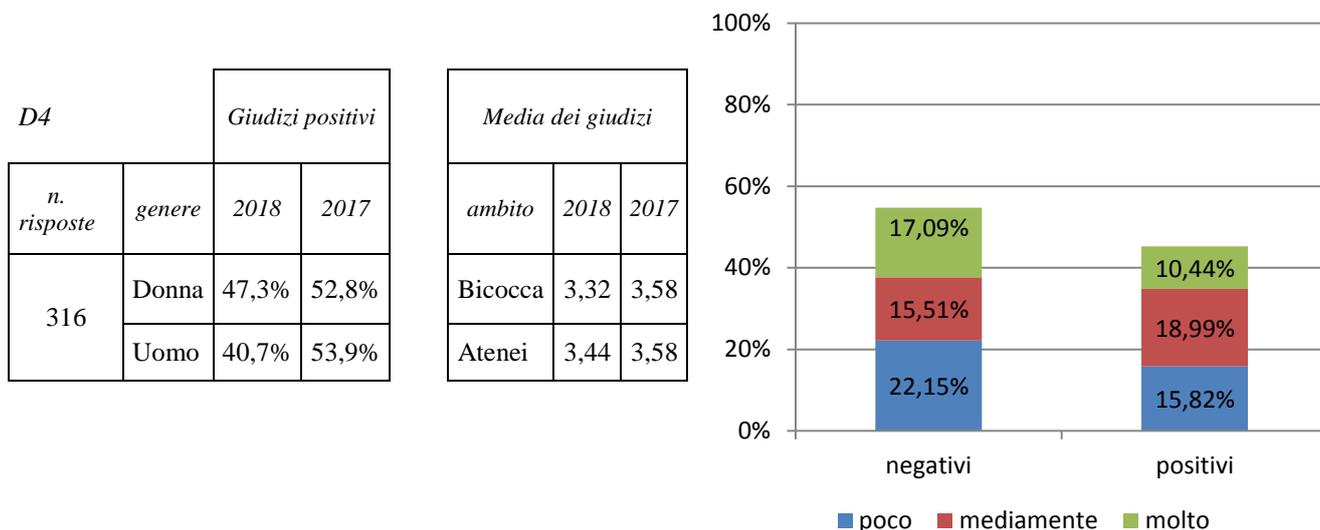
I rispondenti non ritengono che l'Ateneo dia la possibilità di sviluppare le proprie capacità e attitudini richieste dal ruolo ricoperto (Tabella 4.4.3), infatti il punteggio medio è pari a 2,73, simile al benchmark (2,69). Aumentano i giudizi positivi per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

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



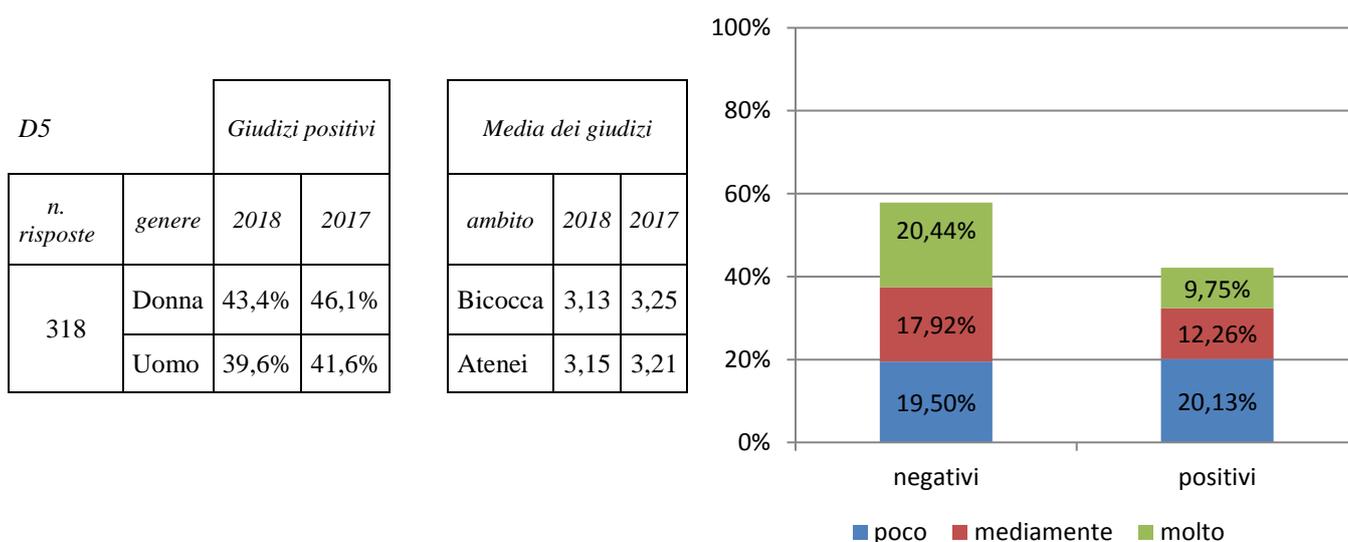
In merito all'adeguatezza della propria posizione ricoperta rispetto al proprio profilo professionale (Tabella 4.4.4) il punteggio medio di Ateneo è pari a 3,32, più basso rispetto a prima e di poco inferiore a quello delle altre Università (punteggio di benchmark pari a 3,44). Si rileva un peggioramento di qualche punto percentuale sui giudizi positivi, per gli uomini e per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.4.4: La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale



I rispondenti dell'Ateneo non sono molto soddisfatti del proprio percorso professionale (Tabella 4.4.5), rilevando un punteggio medio pari a 3,13 vicino al valore di benchmark (pari a 3,15). Le donne sono leggermente più soddisfatte rispetto agli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

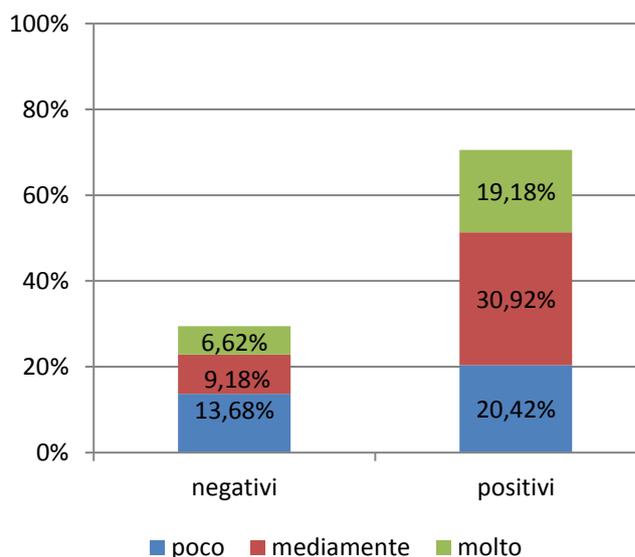
Tabella 4.4.5: Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione



4.5. Il mio lavoro (sezione E)

Le caratteristiche dell'attività lavorativa (aspettative, possesso delle competenze, risorse disponibili, autonomia, realizzazione personale) sono **positive per il ~70% dei rispondenti** con giudizio medio 4,16 (valore che poco si discosta dalla media degli altri Atenei). Più del 30% ha espresso opinione mediamente positiva, e quasi il 20% decisamente positiva. Come in precedenza, il valore più alto dei giudizi medi ricorre per il **possesso delle competenze** (4,75), il più basso per la **realizzazione personale** (3,47).

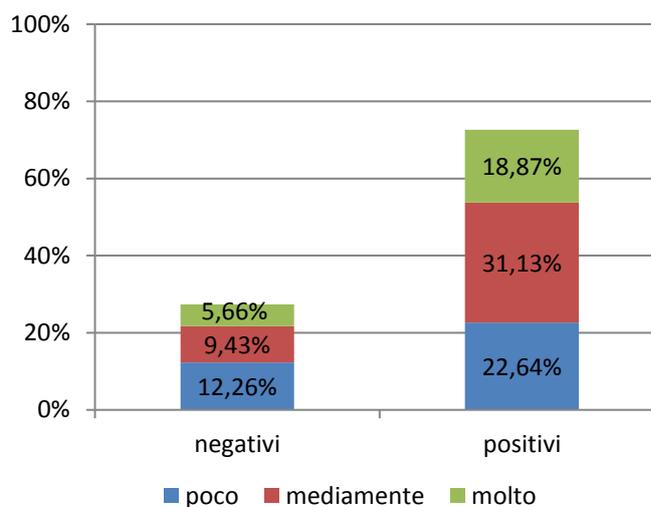
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017		2018	2017
Donna	71,2%	75,2%	Bicocca	4,16	4,31
Uomo	68,7%	73,2%	Atenei	4,23	4,33



Come si nota della *Tabella 4.5.1* i rispondenti dell'Ateneo sono convinti di sapere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro (punteggio medio pari a 4,19), così come accade anche nelle altre Università (benchmark pari a 4,27). La situazione è praticamente la stessa dell'anno precedente. Inoltre, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è piuttosto uniforme.

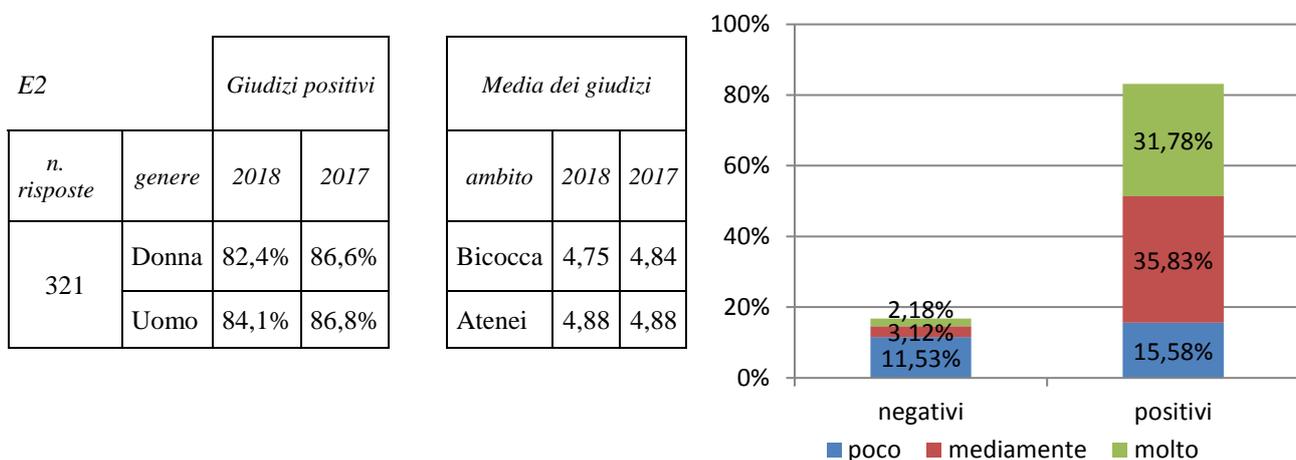
Tabella 4.5.1: So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
		2018	2017		2018	2017
318	Donna	73,0%	74,2%	Bicocca	4,19	4,28
	Uomo	71,2%	73,0%	Atenei	4,27	4,35



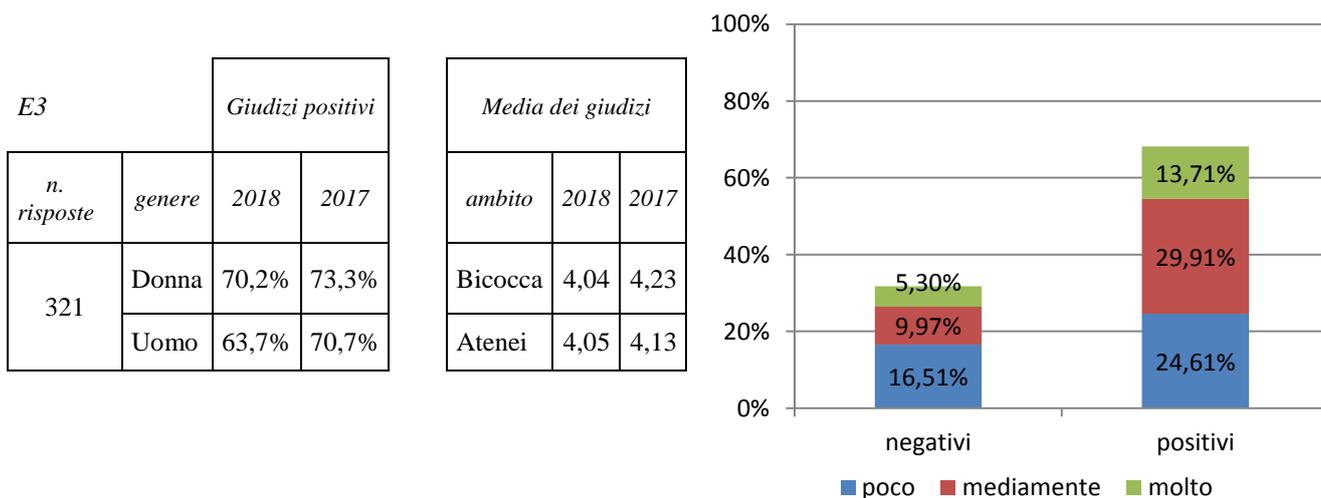
I rispondenti dell'Ateneo pensano di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (Tabella 4.5.2; punteggio medio pari a 4,75), di poco inferiore rispetto al valore di benchmark (4,88). Si riscontra una maggior frequenza di giudizi positivi che tuttavia decrescono dalla rilevazione dello scorso anno. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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



Per quanto riguarda le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (Tabella 4.5.3) i rispondenti dell'Ateneo li ritengono adeguati con un punteggio medio pari a 4,04, simile al benchmark (pari a 4,05). Le donne sono maggiormente soddisfatte. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme.

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

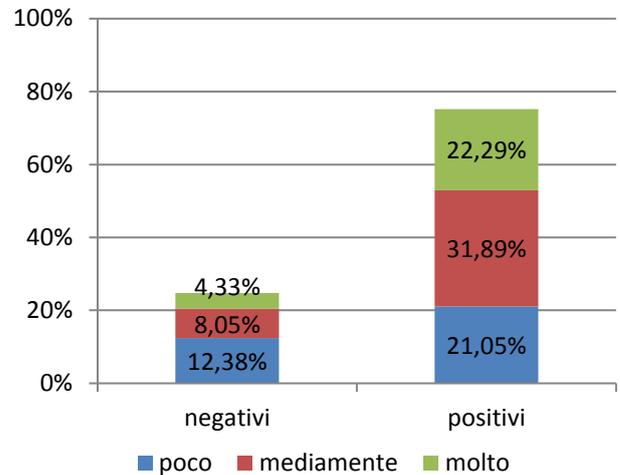


I rispondenti dell'Ateneo pensano di avere un adeguato livello di autonomia per svolgere il proprio lavoro (Tabella 4.5.4; punteggio medio pari a 4,34), come negli altri Atenei. La percentuale è diminuita, in particolare per gli uomini. Le distribuzioni per categorie e dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.5.4: Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro

E4		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
323	Donna	76,2%	82,4%
	Uomo	73,7%	83,7%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,34	4,63
Atenei	4,32	4,63

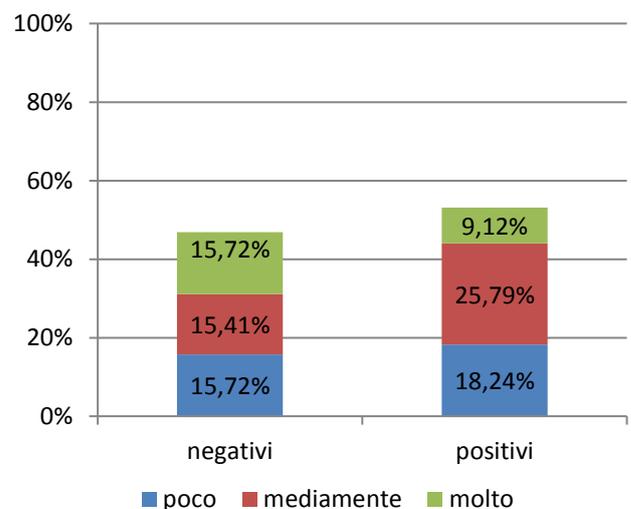


I rispondenti dell'Ateneo non sono molto soddisfatti della propria realizzazione personale attraverso il lavoro (Tabella 4.5.5) con un punteggio medio pari a 3,47 mentre il valore di benchmark è di poco superiore (3,64). I giudizi positivi sono diminuiti rispetto all'anno precedente. I molto positivi (valore pari a 6) sono solo 29 su 318 (9,12%).

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

E5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
318	Donna	54,1%	59,7%
	Uomo	50,9%	51,6%

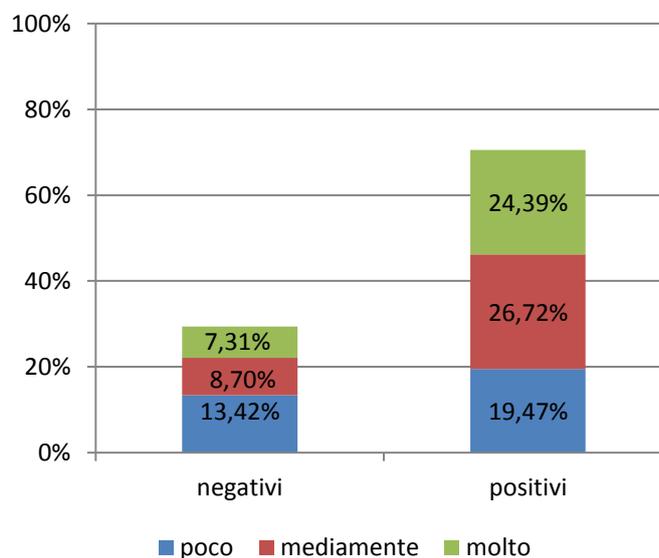
Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,47	3,59
Atenei	3,64	3,65



4.6. I miei colleghi (sezione F)

Il rapporto coi colleghi (senso di squadra, collaborazione, rispetto, condivisione informazioni, impulso a lavorare in gruppi) è giudicato **positivo per quasi il ~70% dei rispondenti** con giudizio medio 4,21, coincidente agli altri Atenei. Come già precedentemente, il valore più alto dei giudizi medi ricorre per la **disponibilità ad aiutare i colleghi** (5,01) anche se la condivisione di informazioni è soltanto pari a 4,03 e lo spirito di squadra arriva a 3,76, forse perché non viene incentivato, visto che il valore più basso riguarda l'impulso dell'Ateneo a **lavorare in gruppi** (3,56).

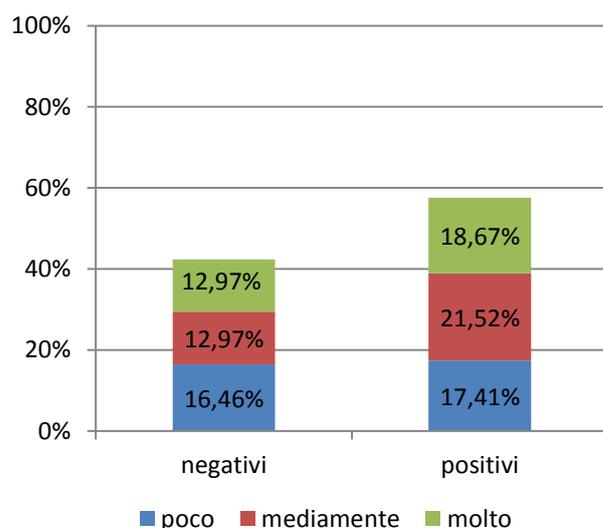
		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere	2018	2017	ambito	2018	2017	
Donna	74,1%	69,2%	Bicocca	4,21	4,11	
Uomo	63,3%	64,9%	Atenei	4,21	4,27	



In particolare, (Tabella 4.6.1) il punteggio medio inerente al sentirsi parte di una squadra raggiunge 57,6% e risulta essere 3,76 con una percentuale in aumento per le donne e in diminuzione per gli uomini. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

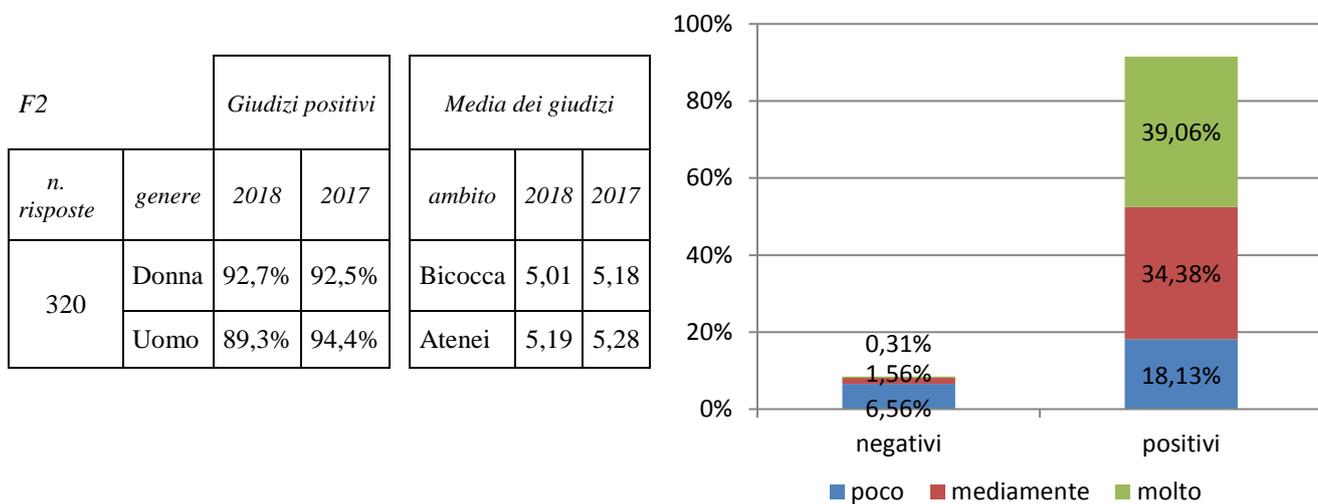
Tabella 4.6.1: Mi sento parte di una squadra

FI		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
316	Donna	62,7%	58,8%	Bicocca	3,76	3,55
	Uomo	47,7%	48,9%	Atenei	3,65	3,72



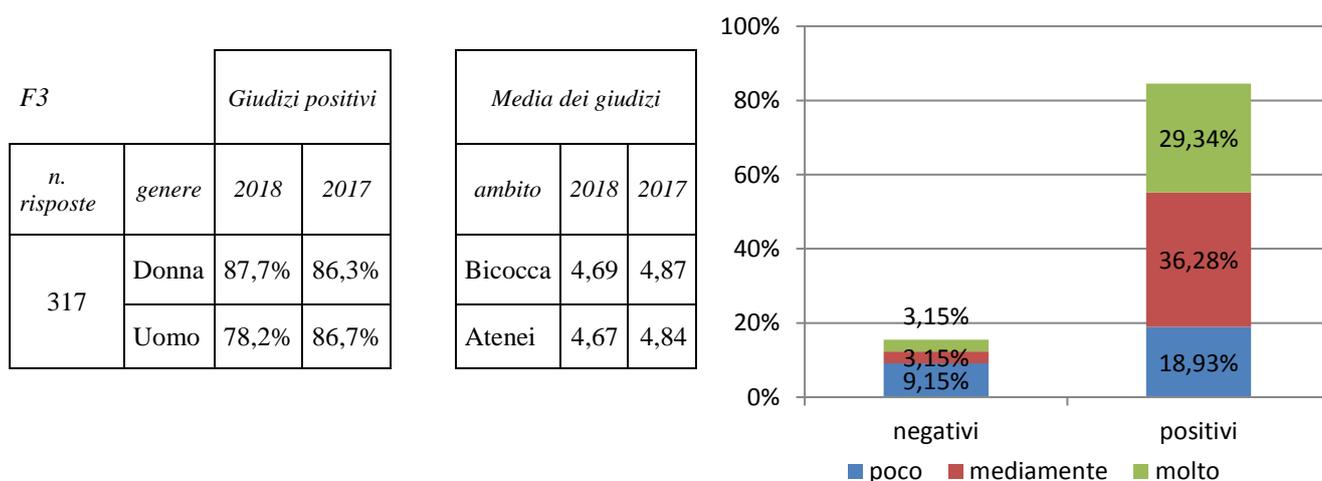
Quasi la totalità dei rispondenti dell'Ateneo si rende disponibile ad aiutare i propri colleghi (Tabella 4.6.2) con un punteggio medio pari a 5,01, un po' meno rispetto al benchmark (5,19) con una percentuale del 90%. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi evidenzia la prevalenza del giudizio più positivo (pari a 6), che ricorre per 125 su 320 persone (pari a 39,06%).

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



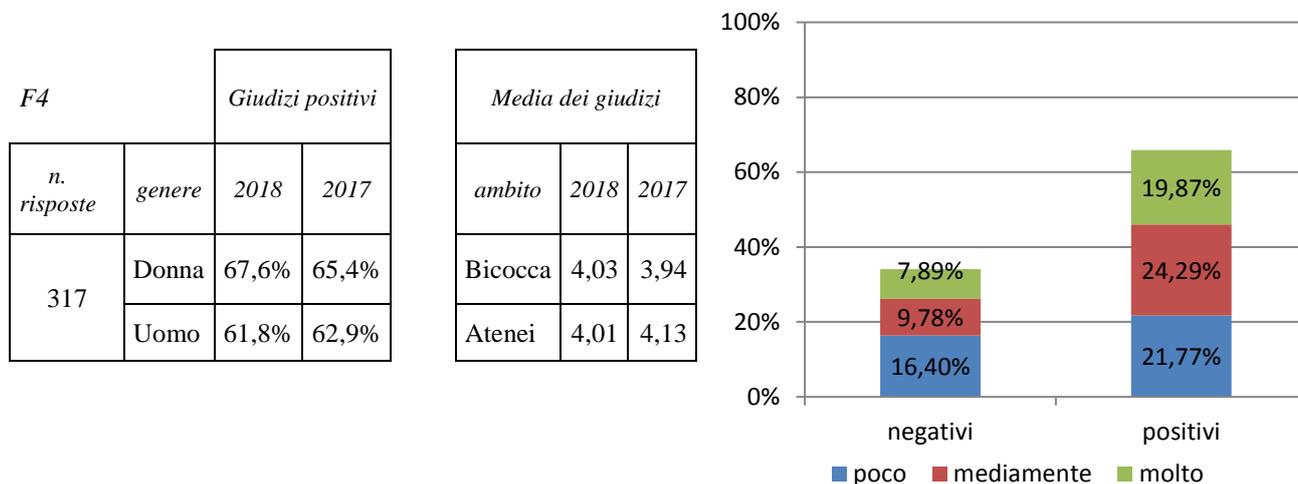
I rispondenti dell'Ateneo ritengono di essere stimati e rispettati dai propri colleghi (Tabella 4.6.3) registrando un punteggio di 4,69 simile al valore di benchmark (punteggio medio pari a 4,67). Inoltre i giudizi positivi sono più alti per le donne. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è abbastanza uniforme, sottolineando che il 36,28% è mediamente positivo.

Tabella 4.6.3: Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



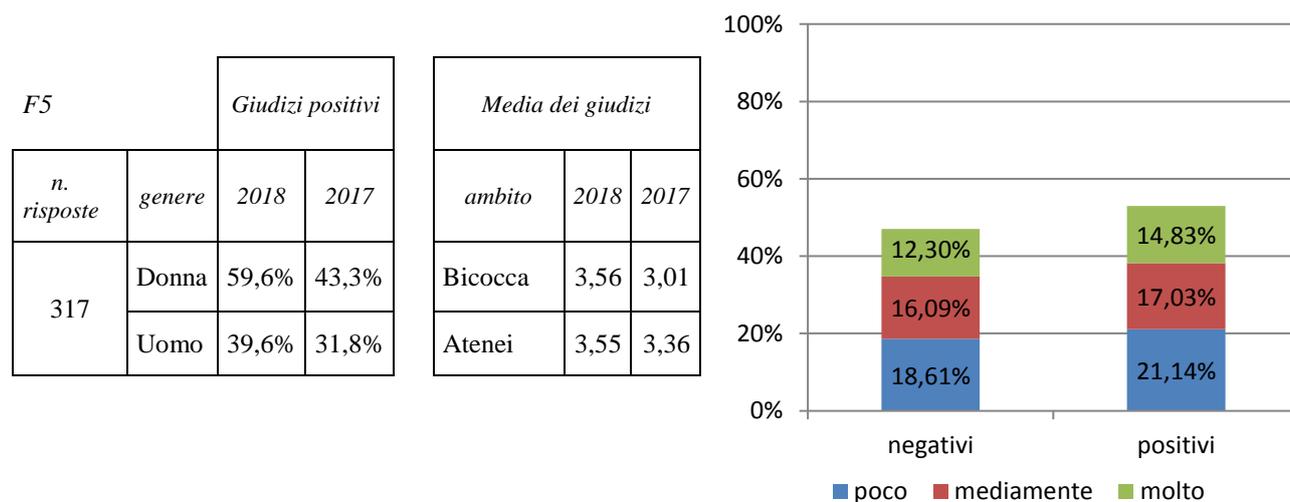
I giudizi sono per circa due terzi positivi anche in merito alla disponibilità dei colleghi a condividere le informazioni (Tabella 4.6.4) con un punteggio medio pari a 4,03 quasi allineato con il benchmark (4,01). Quest'anno si riscontra un aumento di giudizi positivi per le donne. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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



La maggior parte dei rispondenti dell'Ateneo reputa che non siano favoriti il lavoro in gruppo e la collaborazione tra colleghi (Tabella 4.6.5). Il punteggio medio di Ateneo si è alzato rispetto allo scorso anno ed è pari a 3,56, simile al valore di benchmark che ammonta a 3,55. Sia per gli uomini che per le donne le percentuali aumentano rispetto all'anno precedente, anche se la differenza per genere è ancora superiore ai 10 punti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

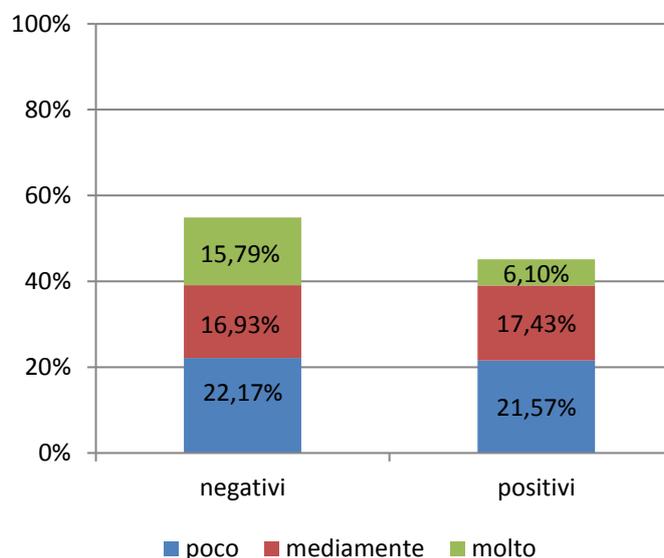
Tabella 4.6.5: L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare



4.7. Il contesto del mio lavoro (sezione G)

Il contesto lavorativo (formazione, chiarezza delle regole di comportamento, definizione di compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, conciliazione vita e lavoro, compatibilità delle richieste tra uffici, coinvolgimento del personale) è giudicato in modo **negativo** dal **~57% dei rispondenti** con giudizio medio 3,25 (come gli altri Atenei). Del tutto insoddisfatto quasi un quinto dei rispondenti. I giudizi più bassi riguardano le **attività per la formazione (2,81)** e il **coinvolgimento del personale (2,81)**.

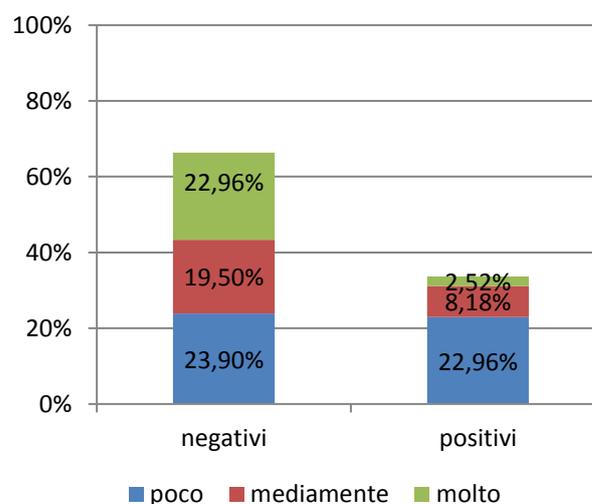
		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere		2018	2017	ambito	2018	2017
Donna		47,2%	44,1%	Bicocca	3,25	3,12
Uomo		41,0%	36,2%	Atenei	3,25	3,26



La maggioranza dei rispondenti non pensa che l'Ateneo investa sulle persone, in particolare attraverso la formazione (*Tabella 4.7.1*), riportando un punteggio medio pari a 2,81 e inferiore al valore di benchmark (3,01). Soltanto un terzo dei rispondenti si ritiene soddisfatto, e più del 20% è molto negativo; comunque la distribuzione generale dei giudizi negativi resta sostanzialmente uniforme. Sono pochissimi i giudizi molto positivi: solo il 2,52%.

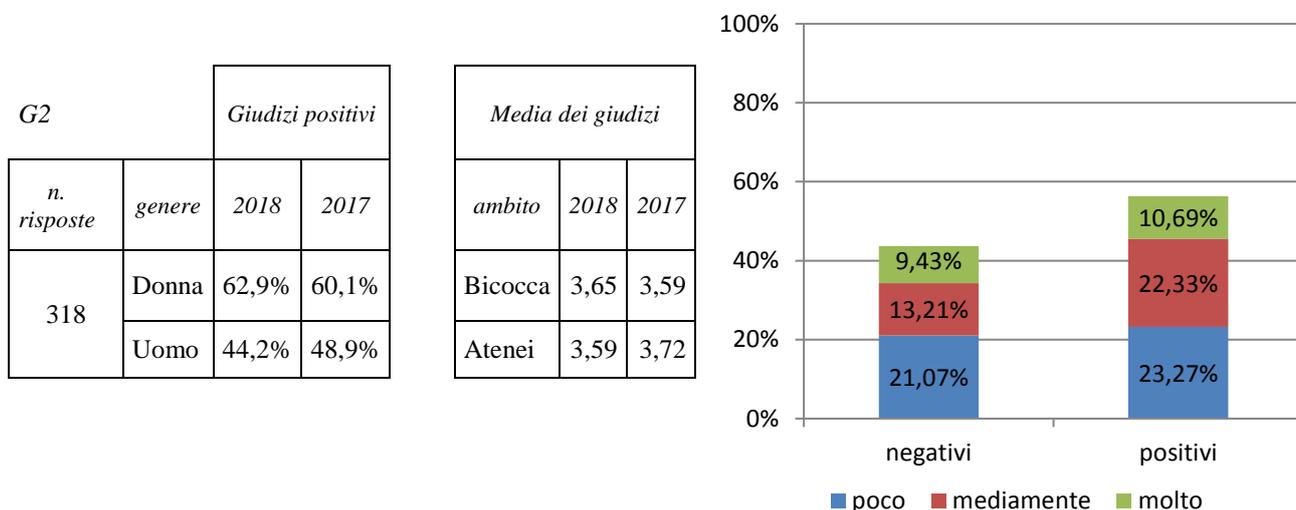
Tabella 4.7.1: L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

GI		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
318	Donna	34,6%	3,12	Bicocca	2,81	2,78
	Uomo	30,9%	3,26	Atenei	3,01	3,05



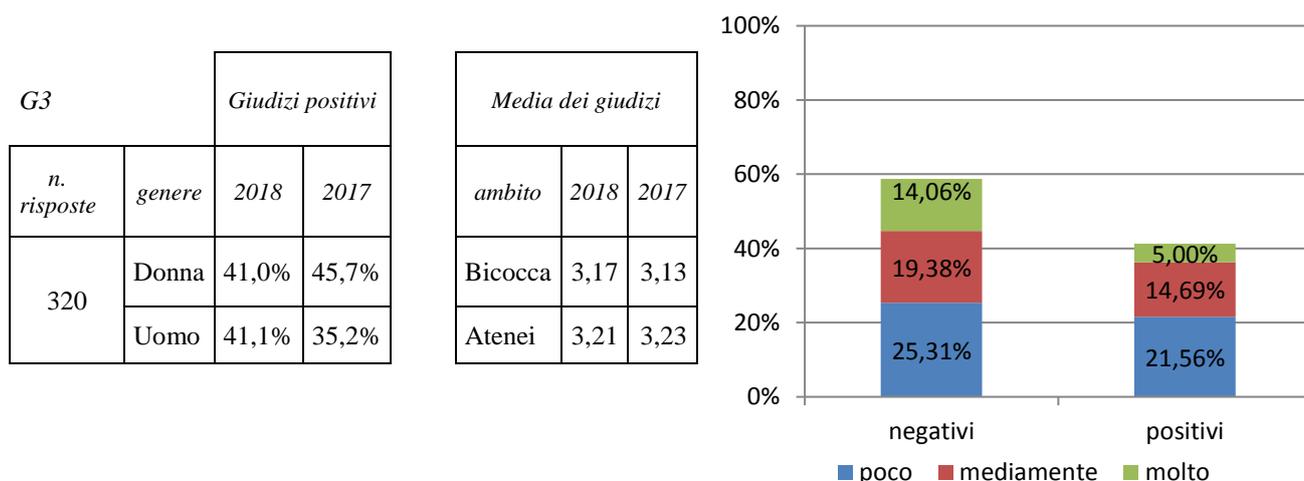
Più della metà dei rispondenti ritiene che le regole di comportamento siano chiaramente definite (Tabella 4.7.2), evidenziando un miglioramento per le donne e peggioramento per gli uomini. Ne deriva un punteggio medio complessivo intorno alla sufficienza pari a 3,65 e simile al benchmark (3,59). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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



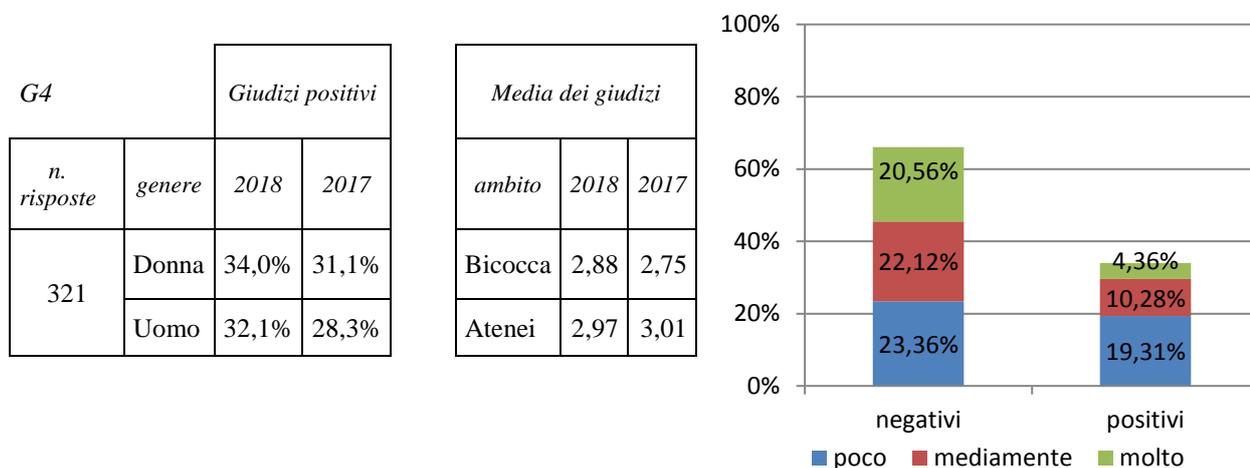
Compiti e ruoli organizzativi non sono ben definiti per una gran parte dei rispondenti dell'Ateneo (Tabella 4.7.3) per cui il punteggio medio risulta pari a 3,17 simile al valore di benchmark, pari a 3,21. I giudizi positivi sono associati al 41% dei rispondenti. I giudizi molto positivi riguardano solo il 5% delle unità osservate.

Tabella 4.7.3: I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



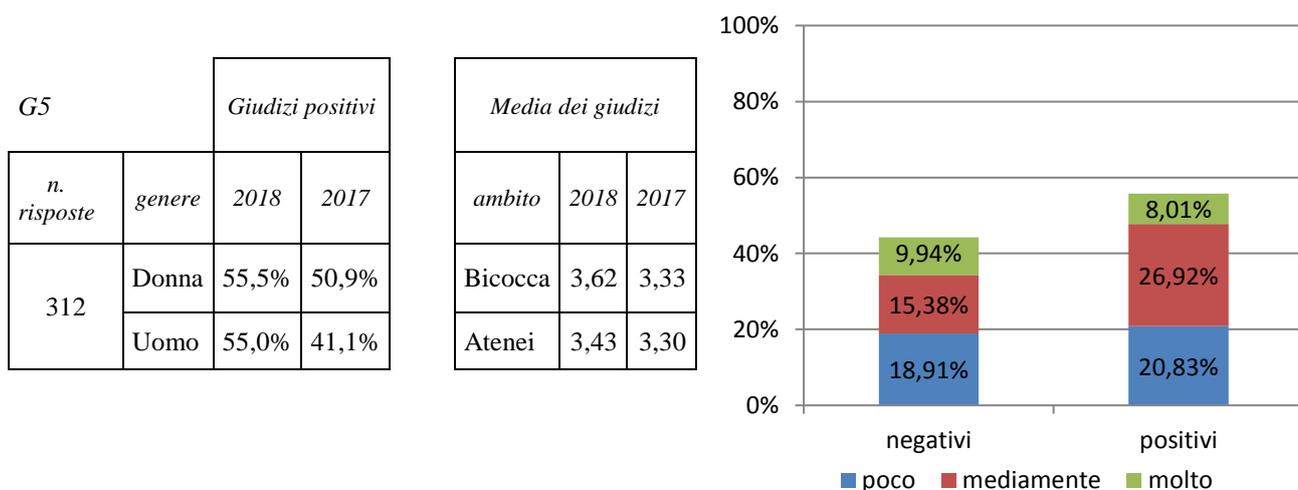
La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo non è sufficiente per la maggior parte dei rispondenti (Tabella 4.7.4) riportando un punteggio medio pari a 2,88, non lontano dal valore di benchmark (2,97). La situazione è migliorata dall'anno precedente. I giudizi molto positivi riguardano solo il 4,36% delle unità osservate.

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



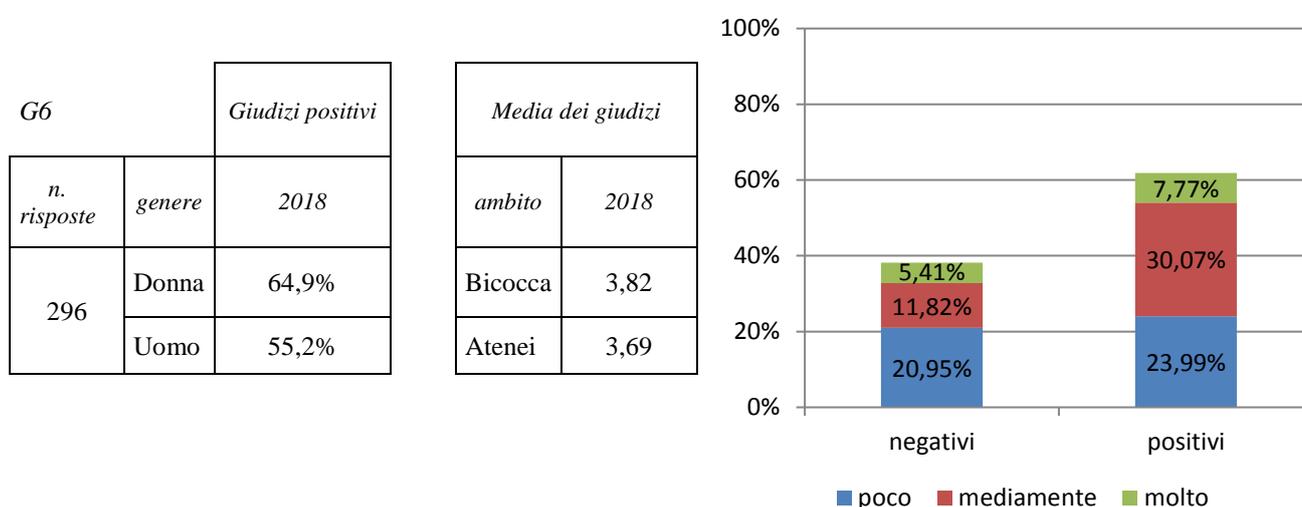
La maggior parte dei rispondenti è soddisfatto dalle iniziative dell'Ateneo per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (Tabella 4.7.5). Il punteggio medio ottenuto è pari a 3,62, superiore al valore di benchmark (pari a 3,43). Si sottolinea comunque un miglioramento sia per le donne che per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

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



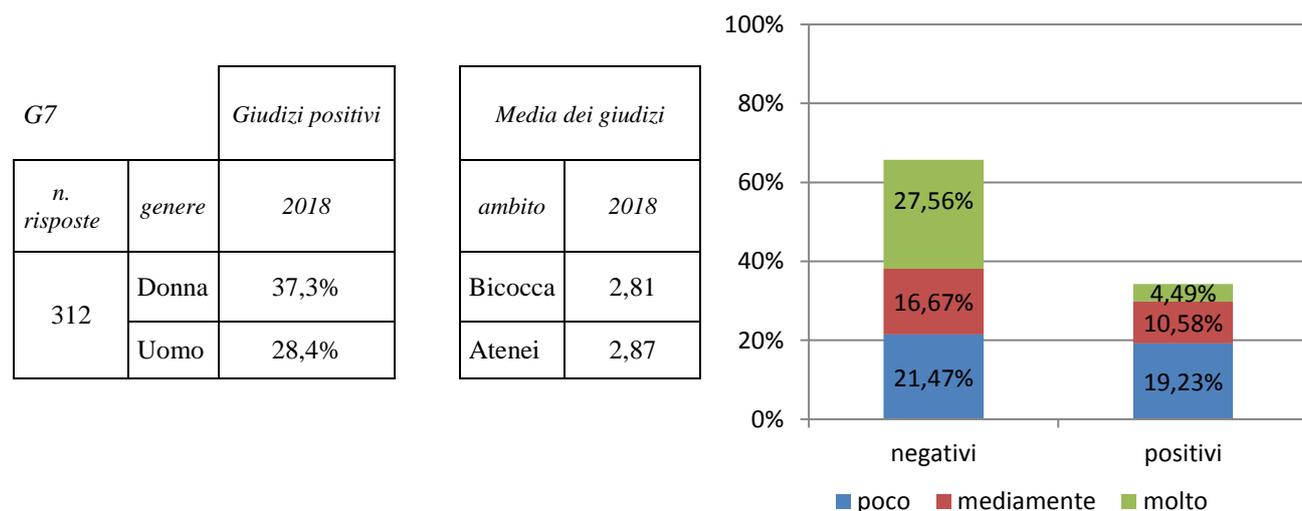
Le richieste di lavoro tra vari colleghi/uffici (Tabella 4.7.6) sono compatibili riportando un punteggio medio pari a 3,82 più alto rispetto il valore di benchmark (3,69). Le donne sono più soddisfatte. La distribuzione generale dei giudizi è grossomodo uniforme.

Tabella 4.7.6: Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili



Il personale non viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro (Tabella 4.7.5), infatti il punteggio medio ottenuto è pari a 2,81, simile al valore di benchmark (pari a 2,87). I giudizi positivi sono pari al 34,29%. I giudizi molto negativi riguardano il 27,56% dei rispondenti.

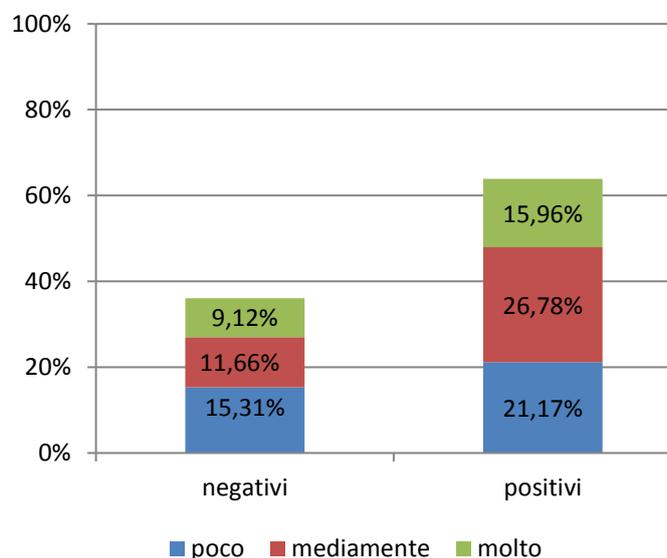
Tabella 4.7.7: Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro



4.8. Il senso di appartenenza (sezione H)

Il senso di appartenenza (coerenza dei valori aziendali coi propri, orgoglio di lavorare in Ateneo, disponibilità ad impegnarsi di più, sentirsi parte dell'organizzazione, impatto sulla società) è **presente per più del 60%** dei rispondenti con giudizio medio 3,91 (inferiore agli altri Atenei). Più del **15%** ha un elevato senso di appartenenza. Il giudizio più alto ricorre per **la disponibilità ad impegnarsi più di quanto atteso** (4,40), quello più basso per **la coerenza dei valori aziendali coi propri** (3,51).

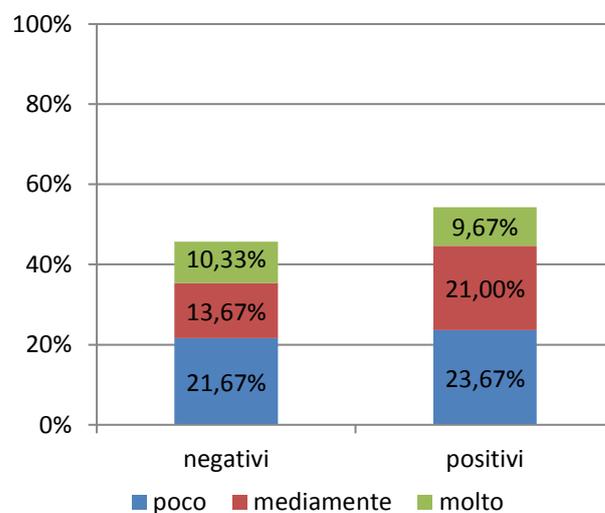
		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere		2018	2017	ambito	2018	2017
Donna		67,1%	70,3%	Bicocca	3,91	3,93
Uomo		56,9%	58,1%	Atenei	4,01	4,02



Per quanto riguarda i valori e i comportamenti praticati nell'organizzazione (*Tabella 4.8.1*) più della metà dei rispondenti li considera moderatamente incoerenti con i propri valori personali, determinando un punteggio medio pari a 3,58, pressappoco come il valore di benchmark (pari a 3,52). Ancora una volta, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi risulta essere uniforme.

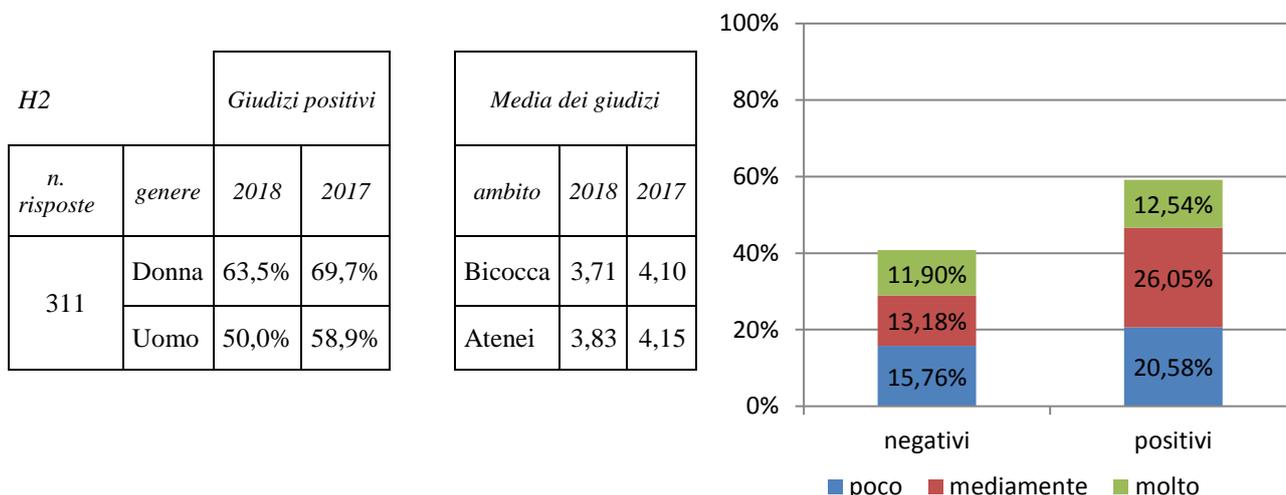
Tabella 4.8.1: I valori e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali

H1		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
300	Donna	57,9%	61,7%	Bicocca	3,58	3,66
	Uomo	46,7%	48,8%	Atenei	3,52	3,59



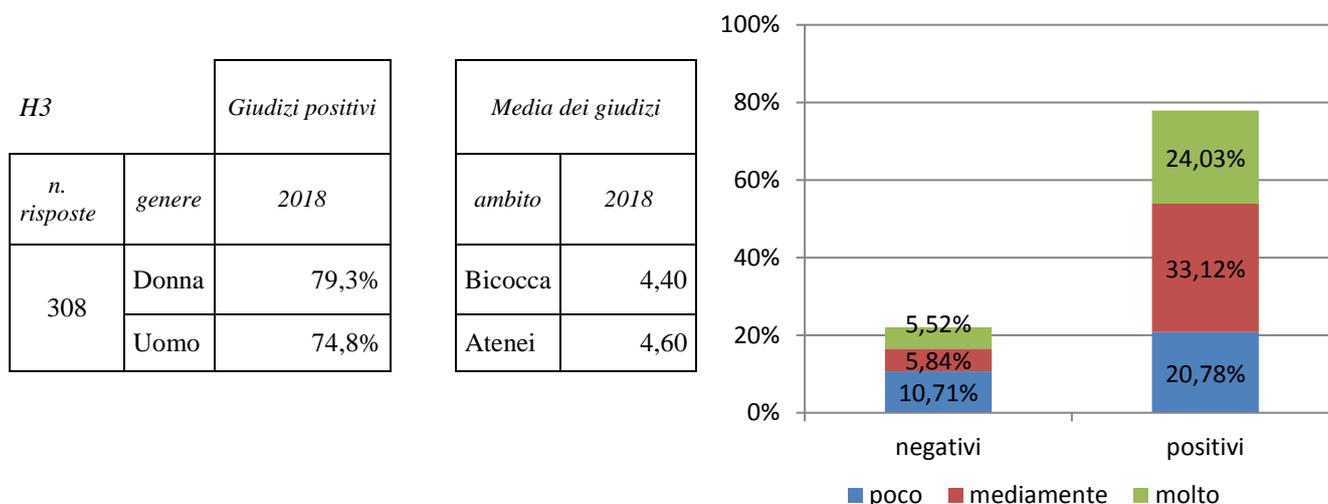
Per quanto riguarda il senso di orgoglio del proprio lavoro (Tabella 4.8.2) il valore medio di Ateneo è più basso rispetto alla rilevazione dell'anno scorso (la domanda è stata modificata in questa indagine e prima era "Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università") e pari a 3,71, analogo al valore di benchmark pari a 3,83. Le donne sono più orgogliose. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 4.8.2: Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a



Per garantire l'efficacia della mia organizzazione il personale che ha risposto è disposto ad impegnarmi più di quanto atteso (Tabella 4.8.3) con un punteggio medio pari a 4,40 inferiore al benchmark pari a 4,60. Circa l'80% ha espresso un giudizio positivo. I giudizi molto positivi e mediamente positivi (pari a 6 e a 5) rappresentano più della metà dei rispondenti.

Tabella 4.8.3: Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso

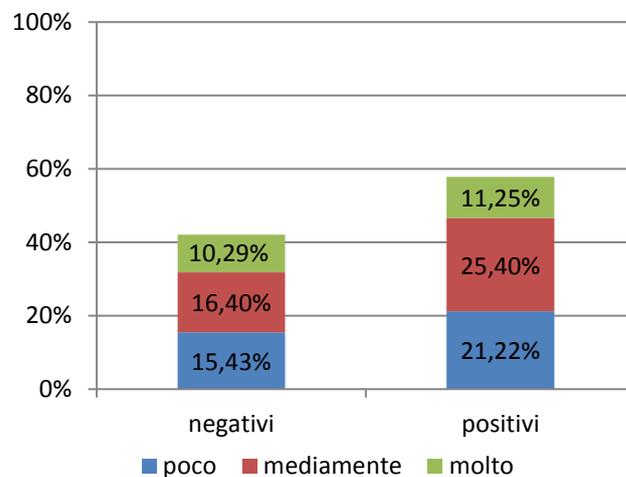


In riferimento sentirsi parte dell'organizzazione (Tabella 4.8.4), il punteggio medio è pari a 3,67, poco più basso del valore di benchmark (3,88). È interessante notare che le donne sono più coinvolte rispetto agli uomini. Più del 25% ha dato giudizi mediamente positivi.

Tabella 4.8.4: Mi sento parte della mia organizzazione

H4		Giudizi positivi
n. risposte	genere	2018
311	Donna	62,2%
	Uomo	48,6%

Media dei giudizi	
ambito	2018
Bicocca	3,67
Atenei	3,88

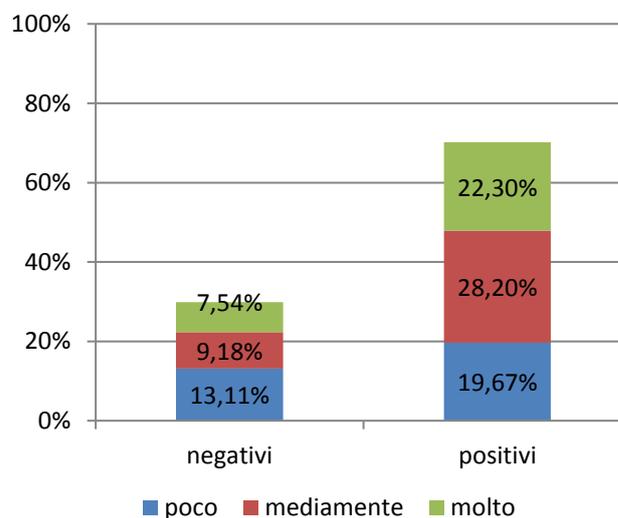


In riferimento all'impatto sociale del proprio lavoro (Tabella 4.8.5), il punteggio medio è abbastanza alto e pari a 4,17 circa come il valore di benchmark (4,23). I giudizi positivi raggiungono il 70%. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.8.5: Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

H5		Giudizi positivi
n. risposte	genere	2018
305	Donna	72,8%
	Uomo	64,5%

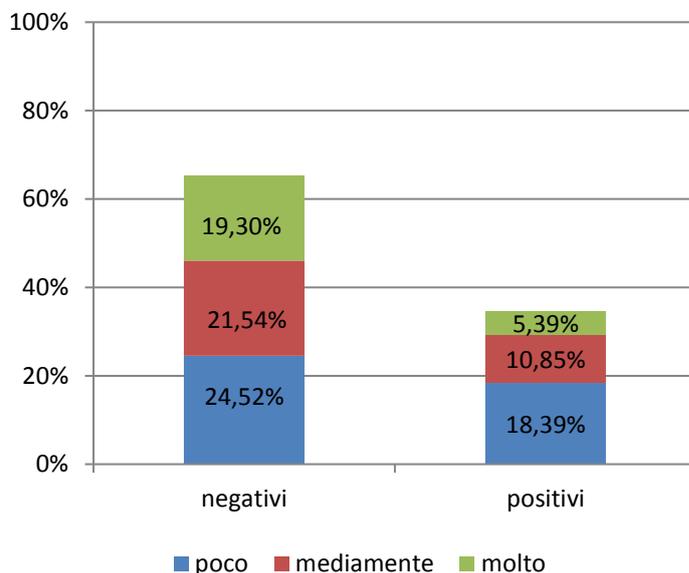
Media dei giudizi	
Ambito	2018
Bicocca	4,17
Atenei	4,23



4.9. La performance organizzativa (sezione L)

La performance organizzativa (conoscenza delle strategie e degli obiettivi strategici, chiarezza sui risultati conseguiti e sul contributo fornito) è giudicata in modo **insoddisfacente** con valore medio 2,95 da più del **60% dei rispondenti** (con giudizi inferiori rispetto agli altri Atenei, ma in miglioramento rispetto all'anno scorso). Il ~20% si considera del tutto insoddisfatto. Il giudizio più basso riguarda le **strategie di Ateneo** (2,85).

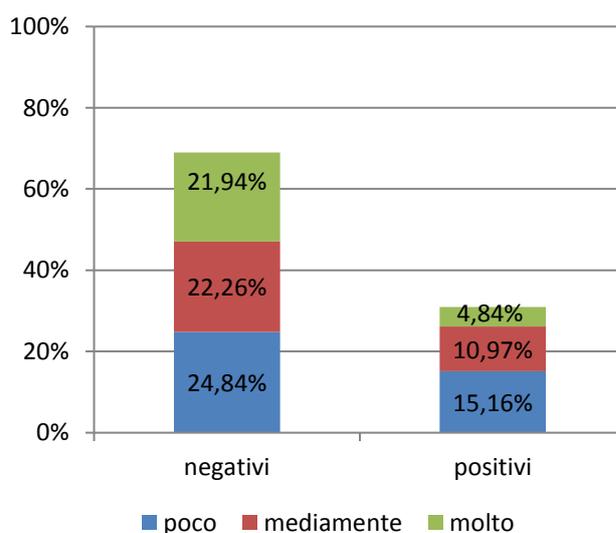
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017		2018	2017
Donna	35,0%	34,0%	Bicocca	2,95	2,88
Uomo	33,0%	31,9%	Atenei	3,08	3,10



Le strategie dell'organizzazione non sono conosciute da molti dei rispondenti (*Tabella 4.9.1*) indicando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,85) aumentato però dall'anno scorso e di poco inferiore al già basso valore di benchmark (2,91). I giudizi positivi sono pari a 30,6% sia per le donne che per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

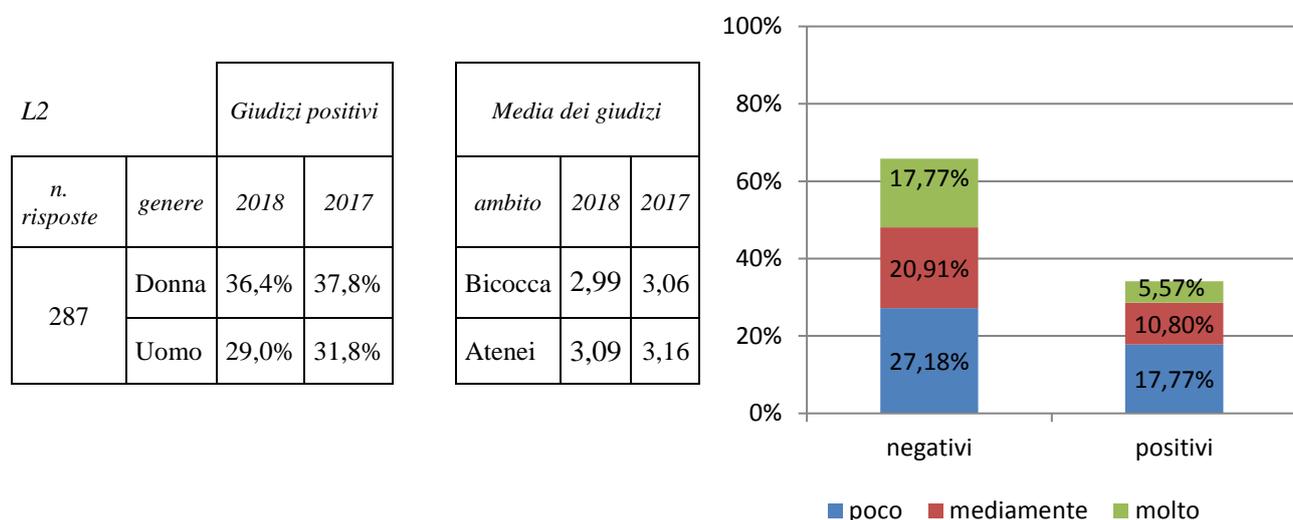
Tabella 4.9.1: Sono informato sulle strategie dell'organizzazione

n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
		2018	2017		2018	2017
310	Donna	30,6%	26,4%	Bicocca	2,85	2,57
	Uomo	30,6%	28,3%	Atenei	2,91	2,89



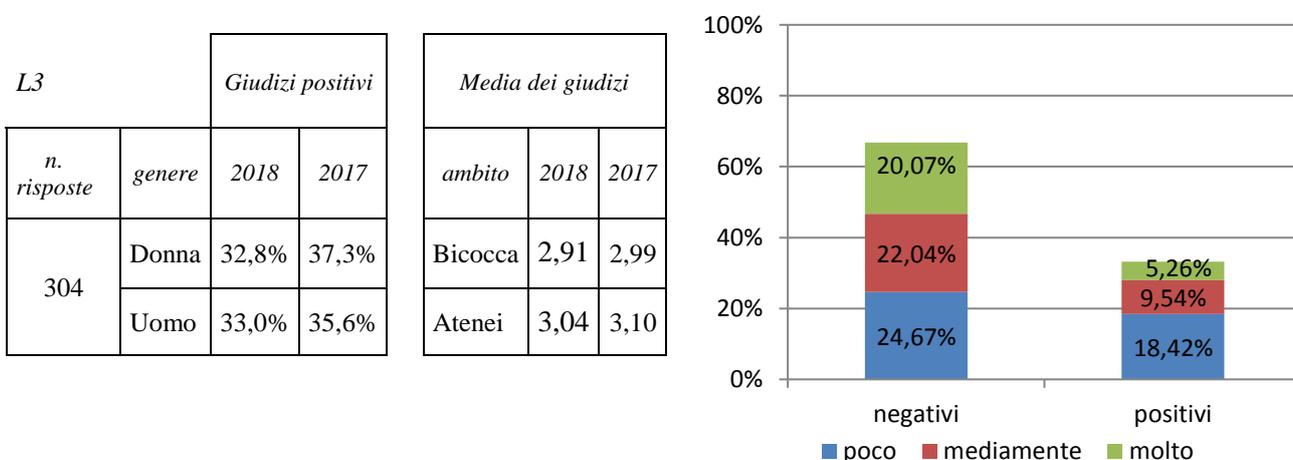
Pertanto la condivisione delle strategie dell'organizzazione risulta difficile per gran parte dei rispondenti (*Tabella 4.9.2*) individuando un punteggio medio pari a 2,99, poco inferiore al valore di benchmark di 3,09. In ogni caso si rileva una diminuzione delle percentuali di giudizi positivi per entrambi i generi (soprattutto per gli uomini). Ancora una volta, la distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.9.2: Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione



I risultati raggiunti dall'organizzazione non sono chiari per un gran numero di rispondenti (*Tabella 4.9.3*) determinando un punteggio medio non ancora sufficiente (pari a 2,91) poco distante dal valore di benchmark di 3,04. Diminuiscono le percentuali di giudizi positivi per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.9.3: Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione

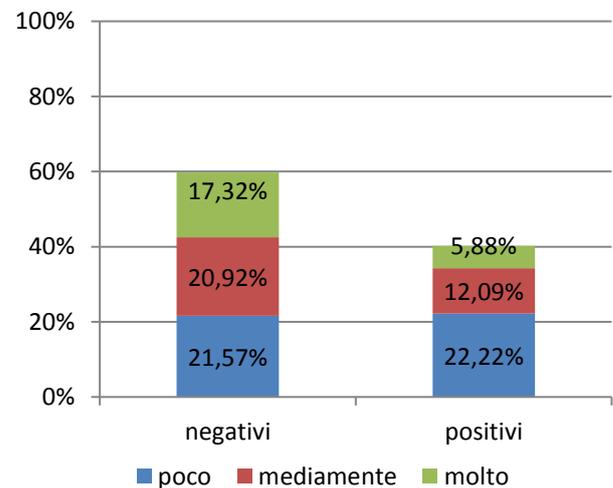


Il contributo fornito per raggiungere i risultati dell'organizzazione non è molto chiaro per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 4.9.4) definendo un punteggio medio pari a 3,07 inferiore al valore di benchmark di 3,28. In questo caso, sono migliorati i giudizi positivi per donne e uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.9.4: È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione

LA		Giudizi positivi	
		2018	2017
n. risposte	genere		
306	Donna	40,3%	34,6%
	Uomo	39,3%	31,9%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,07	2,92
Atenei	3,28	3,26

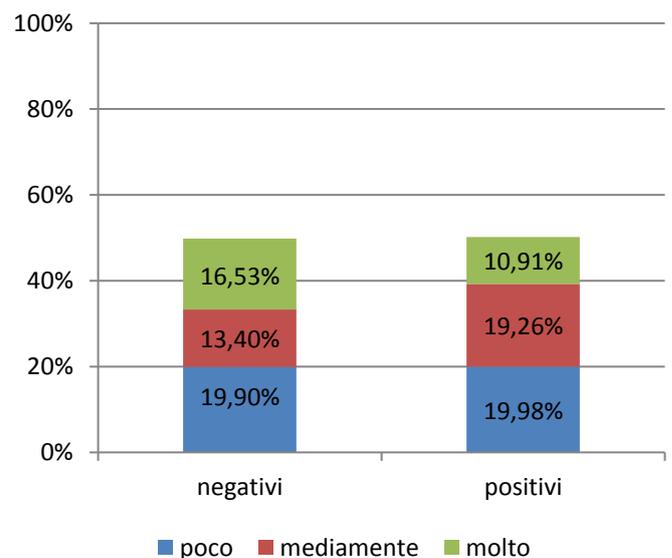


4.10. Le mie performance (sezione M)

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione su come migliorare) è giudicata in modo **soddisfacente dalla metà dei rispondenti** (50,15%) con valore medio 3,42 (con giudizi inferiori agli altri Atenei, ma in miglioramento rispetto all'anno scorso). Circa il 20% si considera del tutto insoddisfatto. Il giudizio più basso riguarda le **comunicazioni su come si possano migliorare** i propri risultati (3,13).

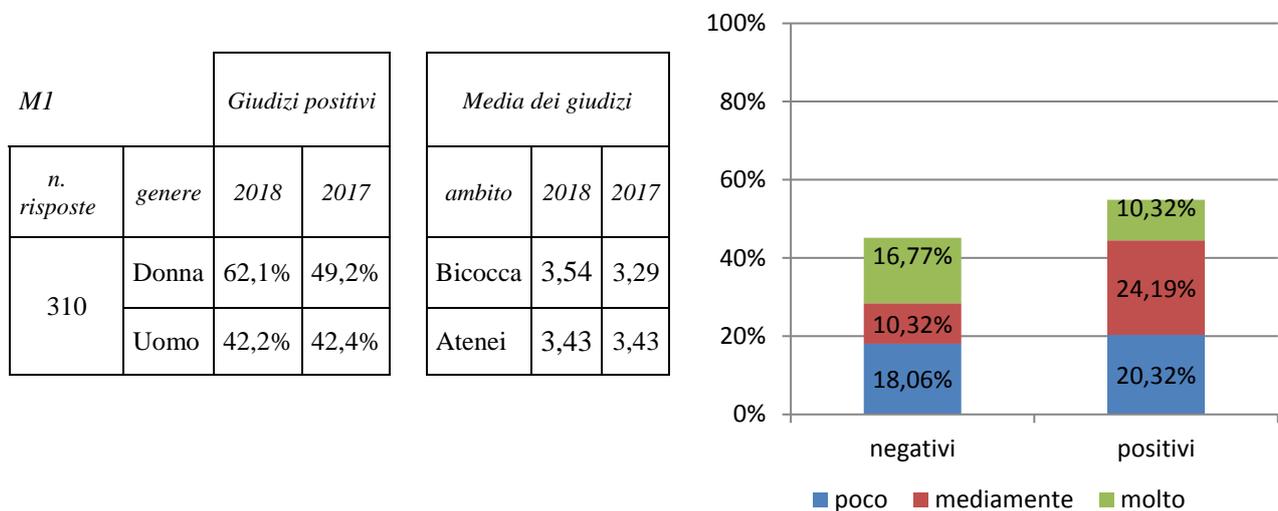
genere	Giudizi positivi	
	2018	2017
Donna	55,1%	44,3%
Uomo	41,0%	39,9%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,42	3,14
Atenei	3,50	3,43



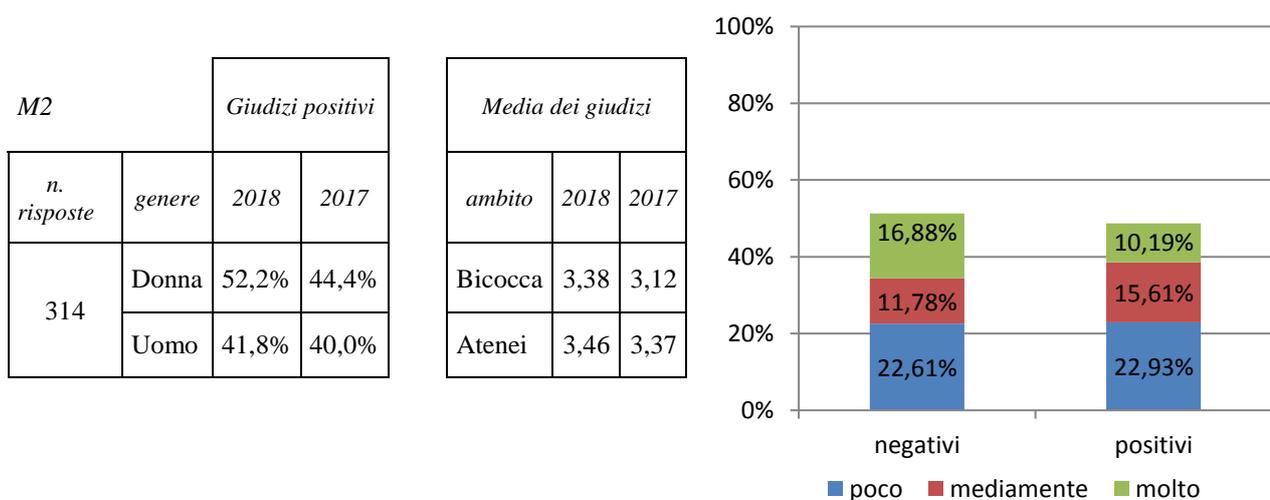
In merito alla valutazione del personale sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (Tabella 4.10.1) il punteggio medio è di 3,54 superiore al valore di benchmark pari a 3,43. Si sottolinea un miglioramento per quanto riguarda i giudizi femminili e quelli maschili sono invariati. I giudizi positivi sono composti maggiormente (il 24,19%) da valori mediamente positivi, pari cioè a 5.

Tabella 4.10.1: Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



La maggior parte dei rispondenti pensa che non siano particolarmente chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione nel proprio lavoro (Tabella 4.10.2) con un punteggio medio di 3,38 inferiore di poco al valore di benchmark pari a 3,46. Comunque si riscontra un miglioramento nei giudizi per entrambi i sessi, più marcato per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.10.2: Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro

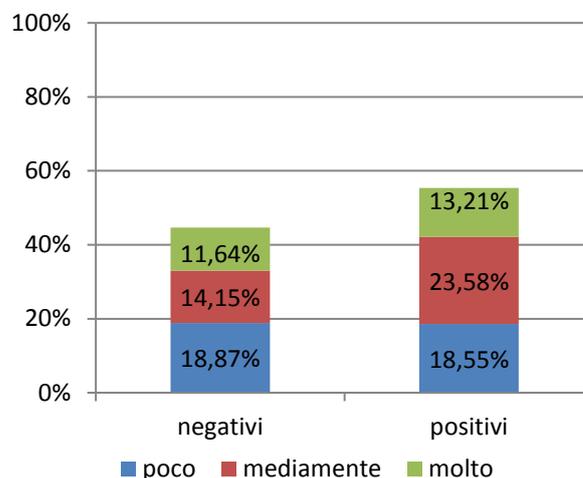


I rispondenti sono sufficientemente informati sulla valutazione del proprio lavoro (*Tabella 4.10.3*) definendo un punteggio medio di 3,66 inferiore al valore di benchmark pari a 3,86. La situazione delle percentuali in merito ai giudizi positivi è migliorata per le donne mentre gli uomini sono diminuiti di poco. La distribuzione generale dei giudizi è essenzialmente uniforme.

Tabella 4.10.3: Sono informato sulla valutazione del mio lavoro

<i>M3</i>		<i>Giudizi positivi</i>	
		2018	2017
<i>n. risposte</i>	<i>genere</i>		
318	Donna	59,8%	46,4%
	Uomo	47,7%	48,8%

<i>Media dei giudizi</i>		
<i>ambito</i>	2018	2017
Bicocca	3,66	3,29
Atenei	3,86	3,72

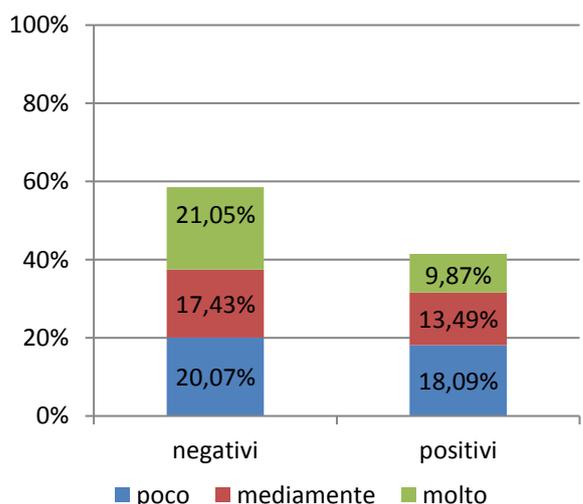


La correttezza sull'essere informati sui possibili miglioramenti dei propri risultati (*Tabella 4.10.4*) presenta ancora un punteggio piuttosto basso pari a 3,13, più alto rispetto l'anno 2017 e un po' meno del valore di benchmark pari a 3,25. I giudizi positivi sono migliorati per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è grossomodo uniforme.

Tabella 4.10.4: Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

<i>M4</i>		<i>Giudizi positivi</i>	
		2018	2017
<i>n. risposte</i>	<i>genere</i>		
304	Donna	46,1%	37,1%
	Uomo	32,4%	28,6%

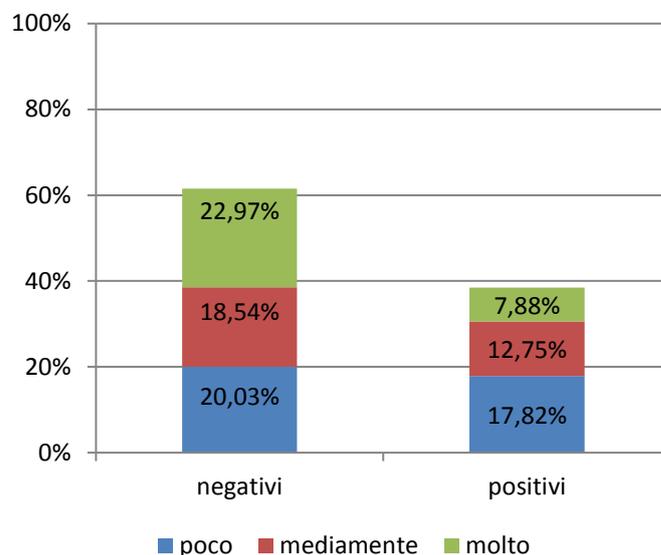
<i>Media dei giudizi</i>		
<i>ambito</i>	2018	2017
Bicocca	3,13	2,85
Atenei	3,25	3,22



4.11. Il funzionamento del sistema (sezione N)

Il sistema di valutazione (coinvolgimento nel definire gli obiettivi, tutela in caso di dissenso, utilità della valutazione, correlazione tra premi e impegno, chiarezza dell'informazione, importanza della valutazione, tempistica adeguata e rispettata, verifiche intermedie) è giudicata in modo **insoddisfacente** con valore medio 3,01 da ~ **62% dei rispondenti** (con giudizi inferiori agli altri Atenei). I giudizi più bassi riguardano il fatto di **premiare persone capaci e che si impegnano** (2,62) e **la realizzazione di verifiche intermedie** durante l'anno (2,62).

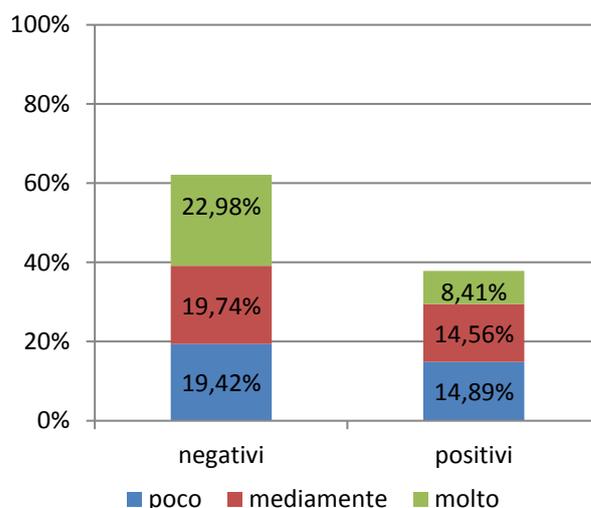
		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
genere	2018	2017	ambito	2018	2017	
Donna	41,5%	30,9	Bicocca	3,01	2,72	
Uomo	32,7%	29,1	Atenei	3,17	3,07	



La maggioranza dei rispondenti reputa di essere poco coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi per il proprio lavoro (Tabella 4.11.1) evidenziando un punteggio medio pari a 3,03 e minore del valore di benchmark di 3,34. Si sottolinea però un'evidente diminuzione di giudizi positivi per gli uomini, mentre la situazione rimane più stabile per donne. Prevalgono i giudizi molto negativi (pari a 1): 71 su 309, pari al 23% dei rispondenti

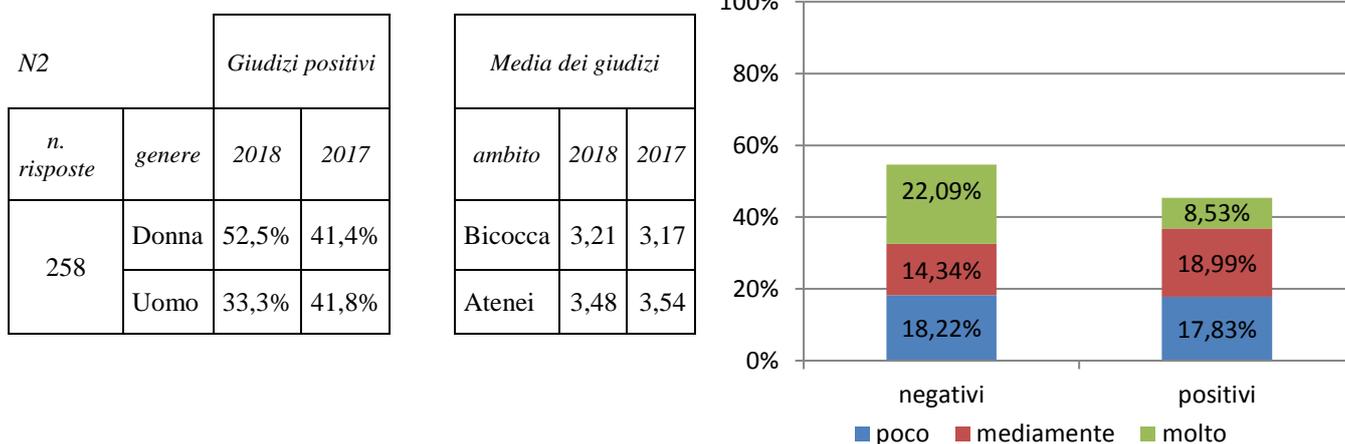
Tabella 4.11.1: Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

NI		Giudizi positivi		Media dei giudizi		
n. risposte	genere	2018	2017	ambito	2018	2017
309	Donna	43,1%	43,3%	Bicocca	3,03	3,08
	Uomo	28,2%	40,4%	Atenei	3,34	3,43



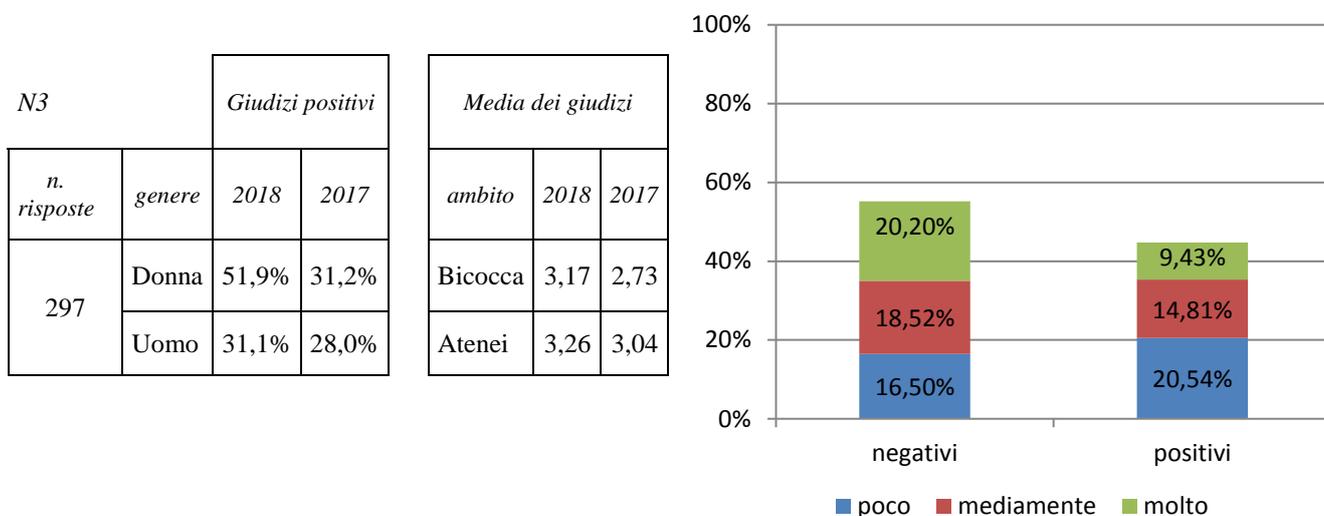
Molti rispondenti sono convinti di non essere tutelati in caso di disaccordo sulle proprie performance (Tabella 4.11.2) con un punteggio di 3,21 inferiore al valore medio degli altri Atenei (pari a 3,48) ma migliore rispetto allo scorso anno. I giudizi positivi aumentano per le donne e diminuiscono per gli uomini. Prevalgono i giudizi molto negativi (pari a 1): 57 su 258, pari al 22% dei rispondenti

Tabella 4.11.2: Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



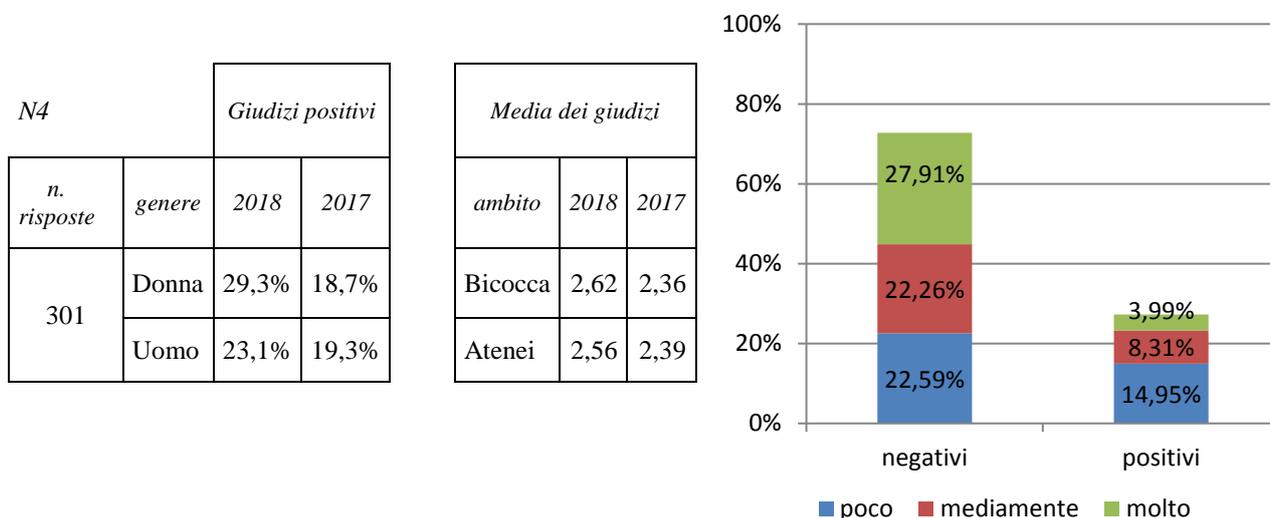
Il personale rispondente è convinto che la valutazione non aiuti molto a migliorare la propria performance (Tabella 4.11.3) con un punteggio medio di 3,17 appena inferiore al valore di benchmark pari a 3,26; entrambe le medie sono aumentate rispetto allo scorso anno. Si riscontra un miglioramento dei dati per entrambi i generi, soprattutto per le donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è ancora grossomodo uniforme.

Tabella 4.11.3: I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance



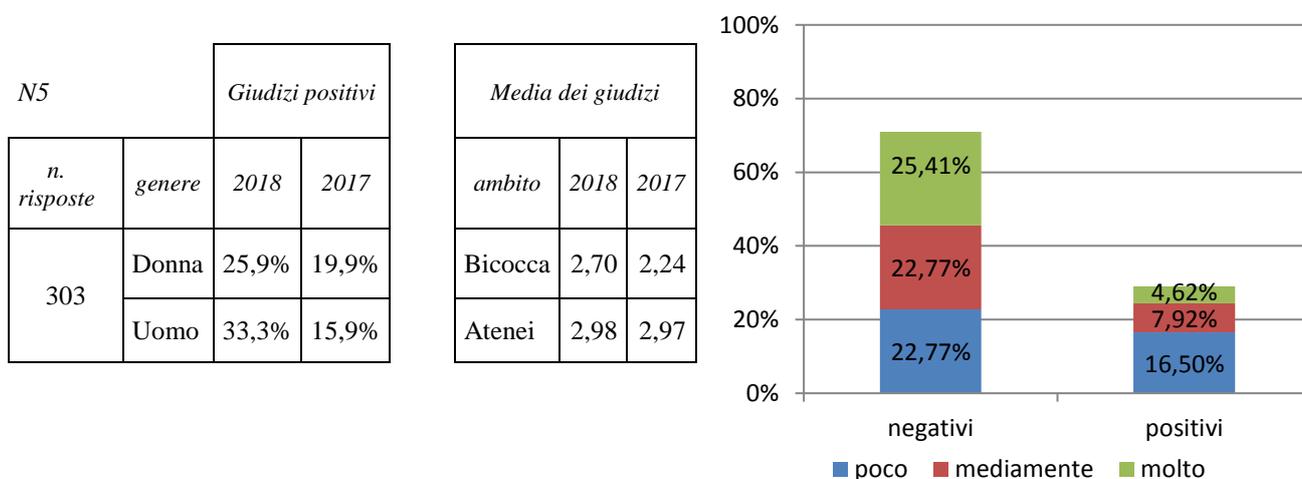
La gran parte dei rispondenti ritiene che l'Ateneo non premi le persone capaci che si impegnano (Tabella 4.11.4) raggiungendo un punteggio medio di 2,62 allineato con gli altri Atenei (media di 2,56). I giudizi positivi sono aumentati per entrambi i sessi; ma il numero di giudizi molto negativi (valore 1) è pari a 68 su 301 (ossia il 27,91%).

Tabella 4.11.4: L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano



La maggioranza dei rispondenti reputa che il sistema di misurazione e valutazione della performance non sia stato adeguatamente illustrato (Tabella 4.13.5) con un punteggio medio di 2,70 inferiore al valore di benchmark pari a 2,98. La distribuzione evidenzia un miglioramento per le donne e per gli uomini. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 77 persone su 303 (il 25,41%).

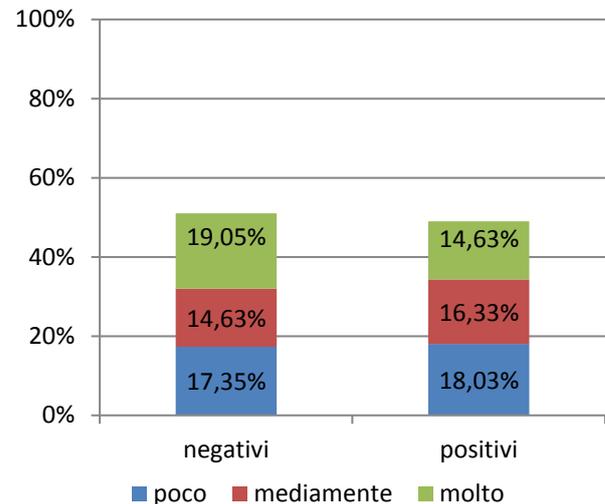
Tabella 4.11.5: I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale



La performance non è particolarmente considerata un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione (Tabella 4.11.6) il punteggio medio è pari a 3,38, superiore al valore di benchmark (3,16). Più della metà dei rispondenti non la ritiene importante, specialmente gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.11.6: La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione

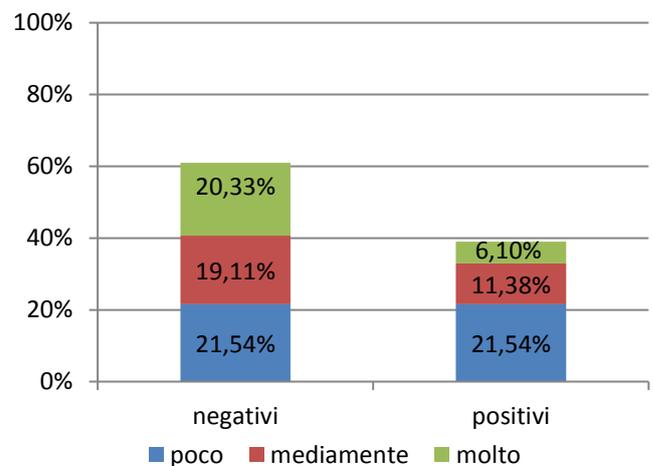
N6		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
294	Donna	52,1%	Bicocca	3,38
	Uomo	42,3%	Atenei	3,16



La tempistica prevista dal sistema di valutazione (Tabella 4.11.7) non è ritenuta adeguata. Il punteggio medio è pari a 3,01, inferiore anche al valore di benchmark (3,20). La percentuale dei giudizi positivi per gli uomini è bassa, pari al 34%, mentre quella femminile è più alta. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è ancora grossomodo uniforme.

Tabella 4.11.7: Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione

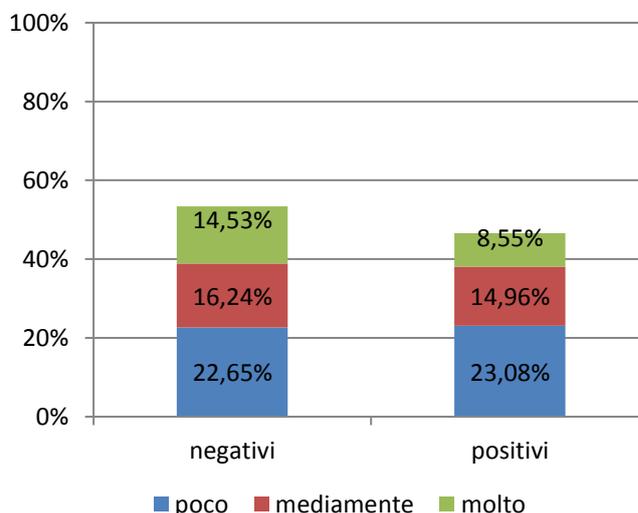
N7		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
246	Donna	41,3%	Bicocca	3,01
	Uomo	34,0%	Atenei	3,20



La tempistica prevista dal sistema non viene del tutto rispettata (*Tabella 4.11.8*) il valore medio corrisponde a 3,32 inferiore al valore di benchmark (3,54). I giudizi positivi sono meno della metà per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è ancora grossomodo uniforme.

Tabella 4.11.8: La tempistica prevista dal sistema viene rispettata

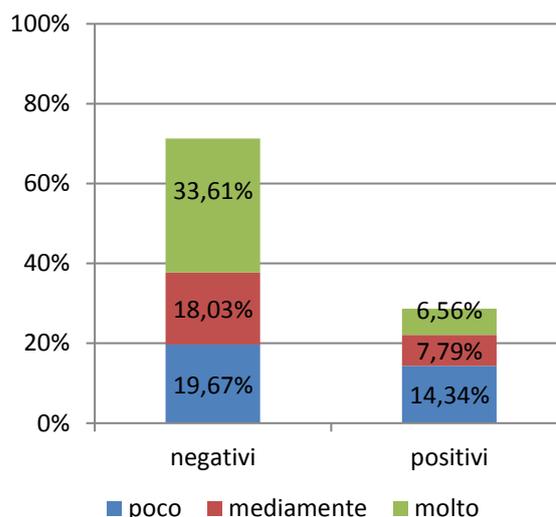
N8		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
234	Donna	47,6%	Bicocca	3,32
	Uomo	43,8%	Atenei	3,54



Nel corso dell'anno non vengono effettuate verifiche intermedie (*Tabella 4.11.9*) infatti il valore medio è basso, pari a 2,62, inferiore anche al benchmark (3,00). Prevalgono i giudizi negativi, in modo particolare quelli molto negativi (valore pari a 1): 82 su 244, pari al 33,61% dei rispondenti.

Tabella 4.11.9: Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

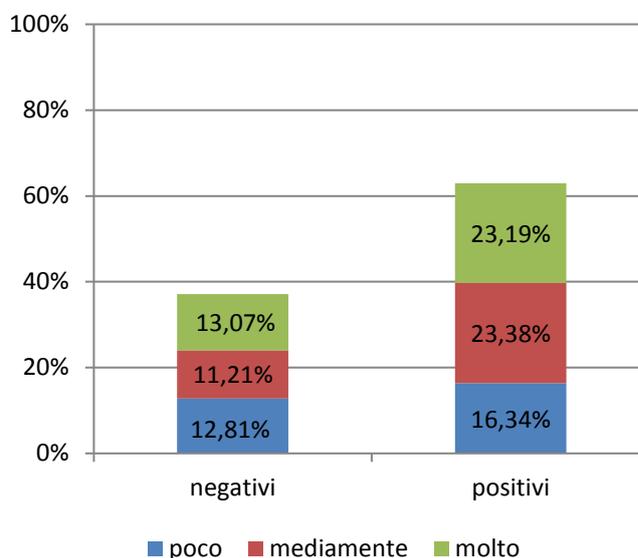
N9		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
244	Donna	29,9%	Bicocca	2,62
	Uomo	25,3%	Atenei	3,00



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

Il comportamento del proprio responsabile per la crescita professionale (il contributo agli obiettivi, motivazione, sensibilità, riconoscimento del merito, ascolto) è valutato in modo **positivo** con giudizio medio 3,91 da **più del 60% dei rispondenti** (con il ~23% del tutto positivo) in linea con il dato generale. I giudizi più alti ricorrono per la sensibilità del superiore (4,26); i più bassi, per la motivazione (3,44) e il contributo al raggiungimento degli obiettivi (3,45).

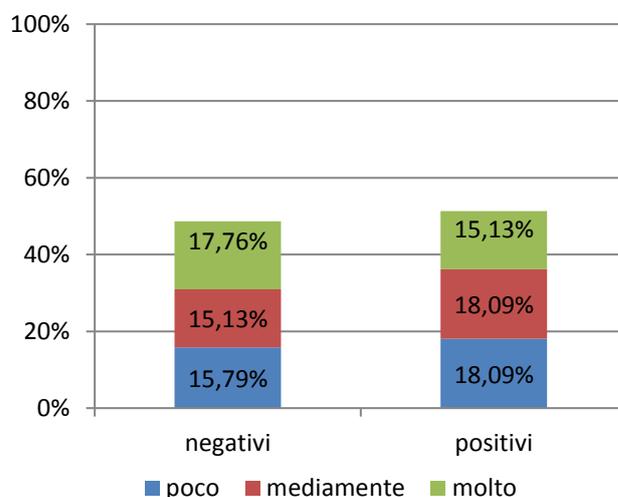
genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
	2018	2017		2018	2017
Donna	67,1%	63,3%	Bicocca	3,91	3,92
Uomo	53,3%	57,7%	Atenei	3,91	3,95



Il responsabile aiuta a capire come realizzare gli obiettivi per poco metà dei rispondenti (Tabella 4.12.1) determinando un giudizio medio pari a 3,45 poco distante dal valore di benchmark (3,56), circa come lo scorso anno. Le percentuali positive sono aumentate per le donne e diminuite per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 4.12.1: Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

n. risposte	genere	Giudizi positivi		ambito	Media dei giudizi	
		2018	2017		2018	2017
304	Donna	56,6%	50,8%	Bicocca	3,45	3,46
	Uomo	39,8%	44,8%	Atenei	3,56	3,53

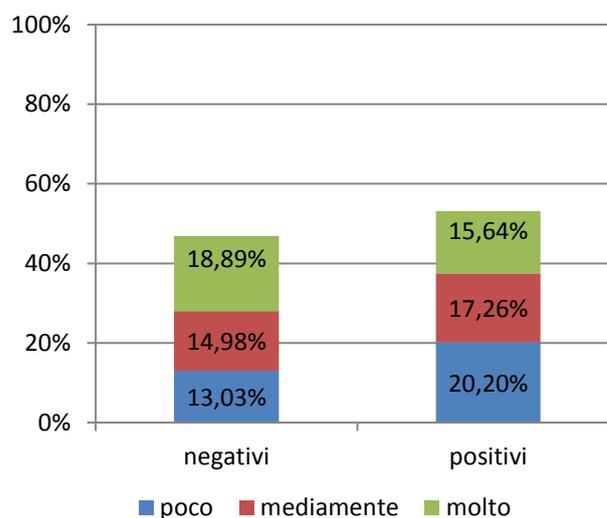


Il responsabile riesce a dare motivazione nel lavoro per più della metà dei rispondenti (Tabella 4.12.2) individuando un giudizio medio di 3,44 coincidente con il benchmark (3,44). Come nella domanda precedente i valori sono molto simili alla scorsa rilevazione. Anche la soddisfazione è aumentata per le donne ed è diminuita per gli uomini in maniera meno marcata. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi risulta uniforme.

Tabella 4.12.2: Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
307	Donna	57,7%	52,5%
	Uomo	42,7%	43,7%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,44	3,42
Atenei	3,44	3,51

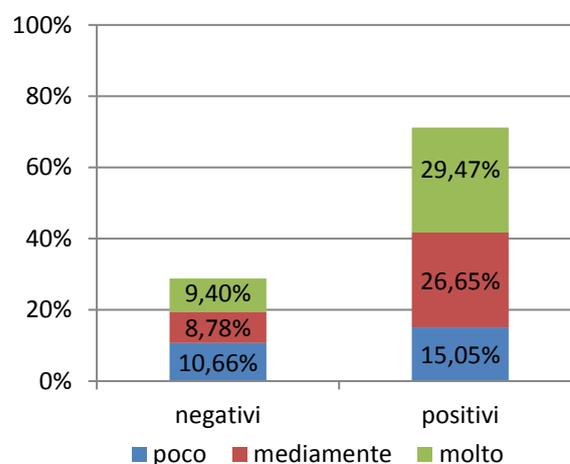


Il responsabile è sensibile ai bisogni personali del personale per più dei due terzi dei rispondenti (Tabella 4.12.3) determinando un giudizio medio di 4,26, vicino a quello dell'anno scorso e al medio complessivo (4,24). I dati sono sostanzialmente invariati per le donne e di poco peggiorati per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la prevalenza del valore più positivo (94 persone su 319 pari a 29,47%).

Tabella 4.12.3: Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali

O3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
319	Donna	74,3%	73,1%
	Uomo	64,5%	66,7%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,26	4,33
Atenei	4,24	4,27

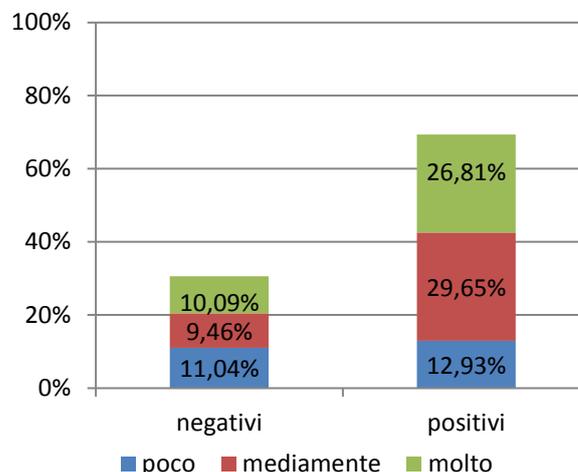


Il responsabile riconosce il lavoro svolto dai propri collaboratori per la maggior parte dei rispondenti (*Tabella 4.12.4*) individuando un giudizio medio di 4,20, simile all'anno precedente e al valore di benchmark (4,18). I dati rilevano un incremento delle percentuali di giudizi positivi per le donne e un peggioramento per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.12.4: Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O4		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
317	Donna	72,8%	68,9%
	Uomo	62,0%	65,5%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,20	4,18
Atenei	4,18	4,22

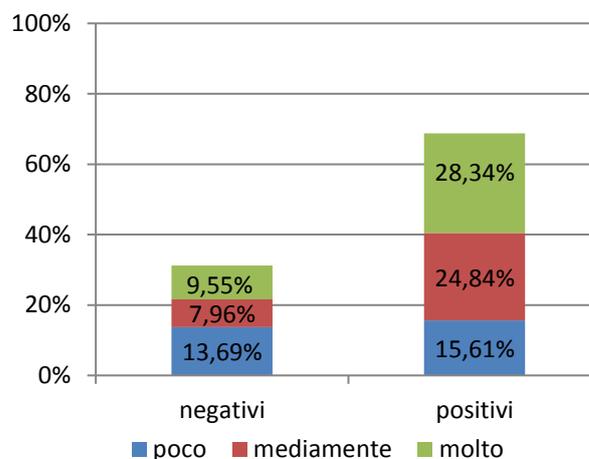


Il responsabile è disponibile all'ascolto per più dei due terzi dei rispondenti (*Tabella 4.12.5*) indicando un giudizio medio di 4,21 e pressappoco corrispondente al valore di benchmark (4,16). I giudizi positivi sono leggermente aumentati per le donne mentre sono nettamente diminuiti per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi è abbastanza uniforme.

Tabella 4.12.5: Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

O5		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
314	Donna	74,4%	71,3%
	Uomo	57,4%	67,8%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,21	4,19
Atenei	4,16	4,19

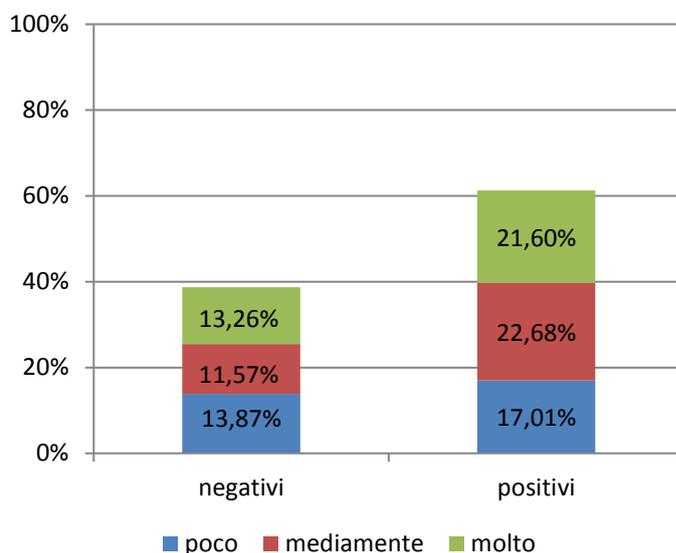


4.13. Il mio responsabile e l'equità (sezione P)

Il comportamento del proprio responsabile per l'equità (equità percepita dal rispondente, capacità di gestire conflitti, tale da ispirare stima, incoraggia il gruppo di lavoro, chiarezza informativa delle regole, spiegazioni delle decisioni prese, attenzione per il benessere del gruppo) è valutato in modo **positivo** con giudizio medio 3,86 da **più del 60% dei rispondenti** (come il dato generale). Il giudizio più alto ricorre per la stima verso il proprio responsabile (4,32); quello più basso, per la capacità del responsabile di gestire i conflitti (3,63).

		Giudizi positivi	
genere	2018	2017	
Donna	65,1%	62,2%	
Uomo	53,2%	53,2%	

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,86	3,84
Atenei	3,86	3,90

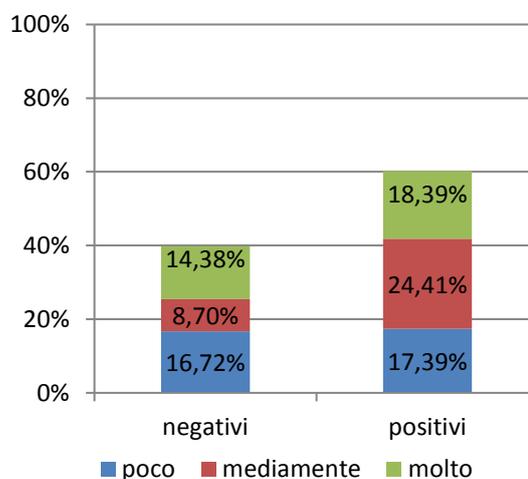


La maggioranza dei rispondenti ha la percezione che il proprio superiore agisca con equità (Tabella 4.13.1) con un punteggio medio di 3,81 similmente alle altre Università (3,79). I valori risultano leggermente peggiorati per le donne e migliorati per gli uomini. Si riscontra una distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi uniforme.

Tabella 4.13.1: Il mio responsabile agisce con equità

P1		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
299	Donna	63,5%	64,3%
	Uomo	53,3%	51,2%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,81	3,84
Atenei	3,79	3,86

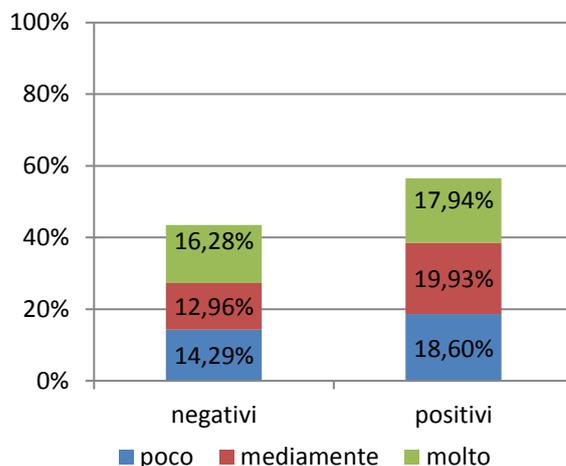


Il superiore è in grado di gestire criticità e conflitti per poco più del 56% dei rispondenti (Tabella 4.13.3) mantenendo un punteggio medio di 3,63 simile al valore di benchmark (3,64). Le percentuali sono migliorate per entrambi i generi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è praticamente uniforme.

Tabella 4.13.2: Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P2		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
301	Donna	58,9%	55,6%
	Uomo	51,0%	50,6%

Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	3,63	3,66
Atenei	3,64	3,72

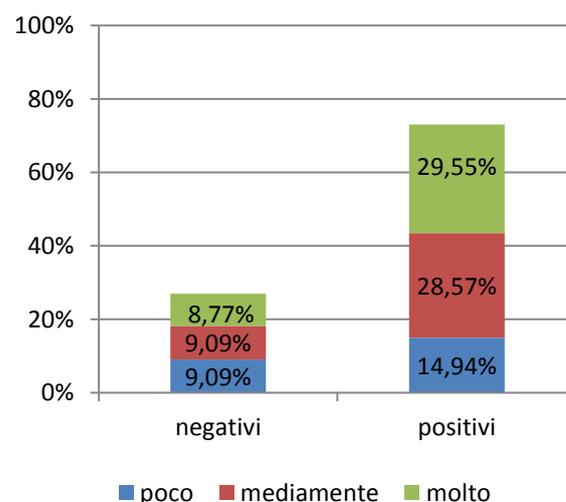


Il responsabile è stimato e considerato dalla gran parte dei rispondenti (Tabella 4.13.4) ottenendo un punteggio medio pari a 4,32, meglio addirittura rispetto agli altri Atenei (4,22). I giudizi positivi migliorano sia per le donne che per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi negativi è sostanzialmente uniforme, quella dei giudizi positivi evidenzia un picco di valori decisamente positivi (pari a 6) per 91 persone su 308, ossia il 29,55%.

Tabella 4.13.3: Stimò il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore

P3		Giudizi positivi	
n. risposte	genere	2018	2017
308	Donna	76,0%	71,8%
	Uomo	67,0%	61,6%

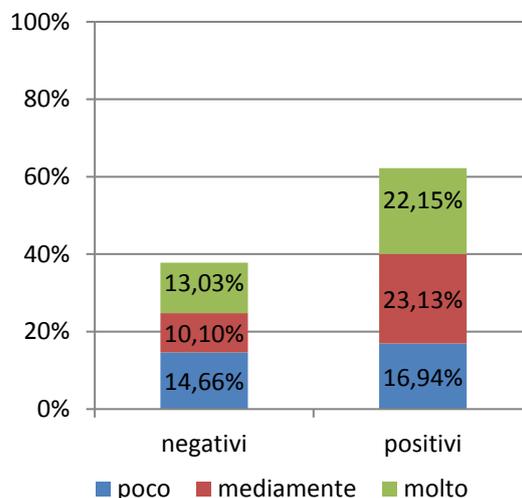
Media dei giudizi		
ambito	2018	2017
Bicocca	4,32	4,26
Atenei	4,22	4,33



Il responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti (Tabella 4.13.4) il valore medio corrisponde a 3,90 simile al valore di benchmark (3,93). I giudizi positivi sono meno della metà per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è ancora grossomodo uniforme.

Tabella 4.13.4: Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti

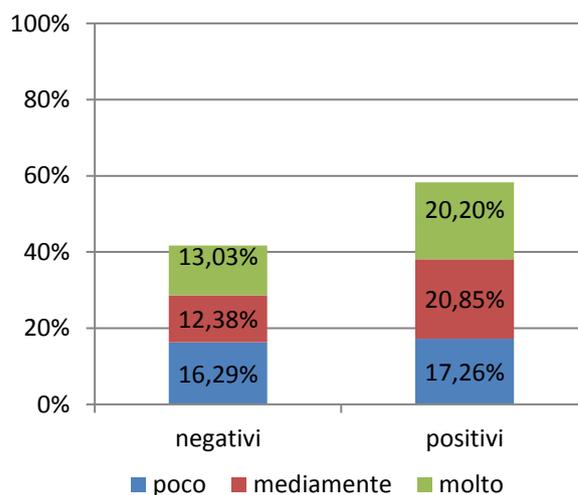
P4		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
307	Donna	68,5%	Bicocca	3,90
	Uomo	49,5%	Atenei	3,93



Il responsabile spiega sufficientemente al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro (Tabella 4.13.5) il valore medio corrisponde a 3,78, quasi coincidente con il valore di benchmark. I giudizi positivi sono meno della metà solo per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

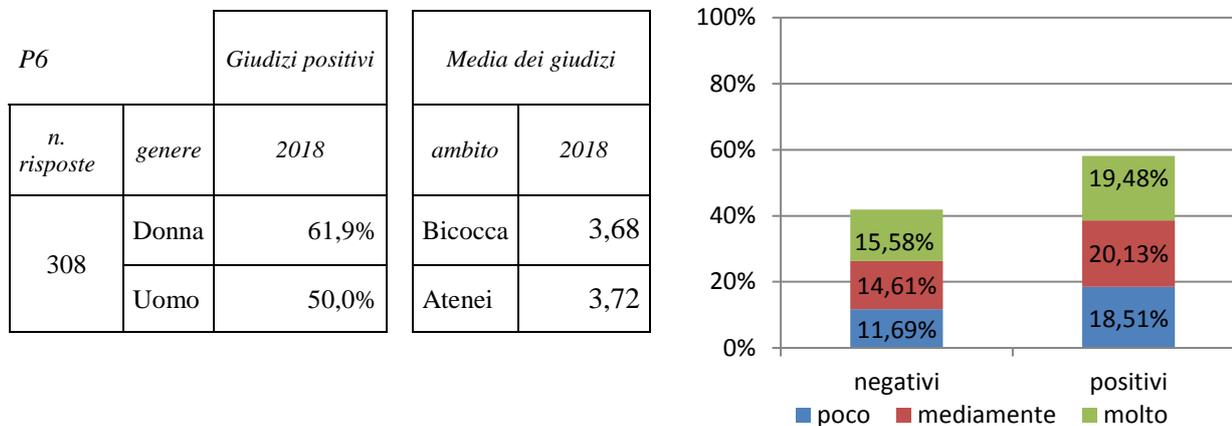
Tabella 4.13.5: Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro

P5		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
307	Donna	62,5%	Bicocca	3,78
	Uomo	49,5%	Atenei	3,79



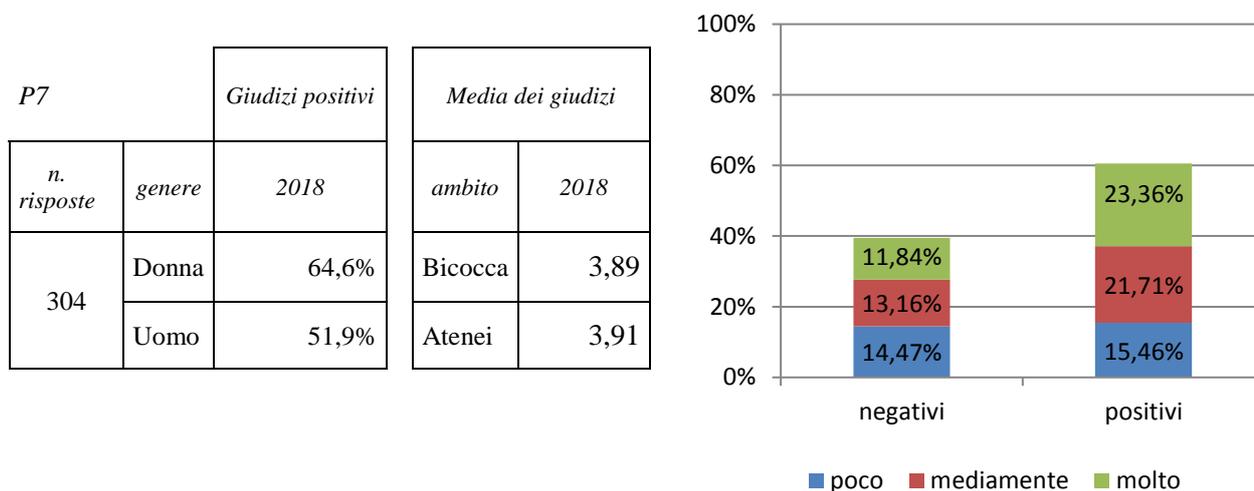
La maggior parte dei rispondenti ritiene che il responsabile spiega al gruppo le proprie decisioni e azioni (Tabella 4.13.6) il valore medio è pari 3,68, come circa il benchmark di 3,72. Le donne sono più soddisfatte. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è uniforme.

Tabella 4.13.6: Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni



Il responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo (Tabella 4.13.7) il valore medio è alto (3,89) quasi come quello degli Atenei (3,91). Le donne sono più soddisfatte. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente positivi (valore 6) espressi da 71 persone su 304 (il 23,05%).

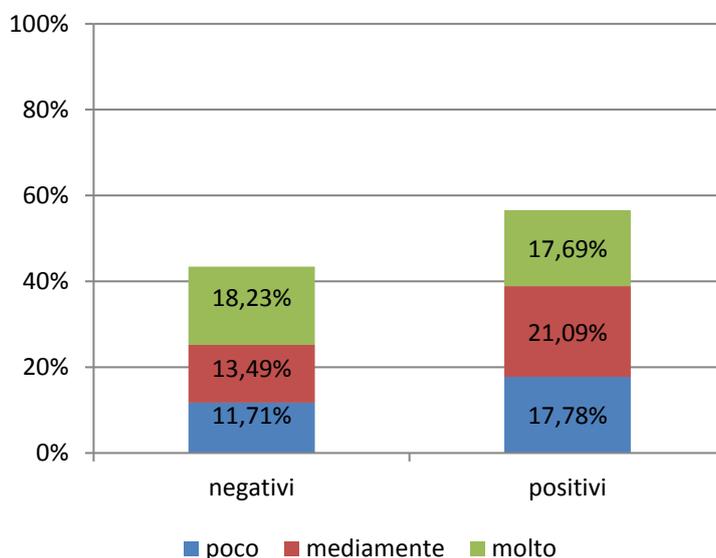
Tabella 4.13.7: Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo



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

Il comportamento del proprio responsabile verso il sistema di valutazione (valuta con equità, in che modo, discute di piani e obiettivi per il miglioramento del dipendente, facilita il percorso di sviluppo) è giudicato in modo **soddisfacente** con valore medio 3,59 dal **~60% dei rispondenti** (valore più basso rispetto agli altri Atenei). Il ~20% si considera però del tutto insoddisfatto. Il giudizio più basso riguarda la **discussione di piani e obiettivi per migliorare la propria prestazione** (3,28).

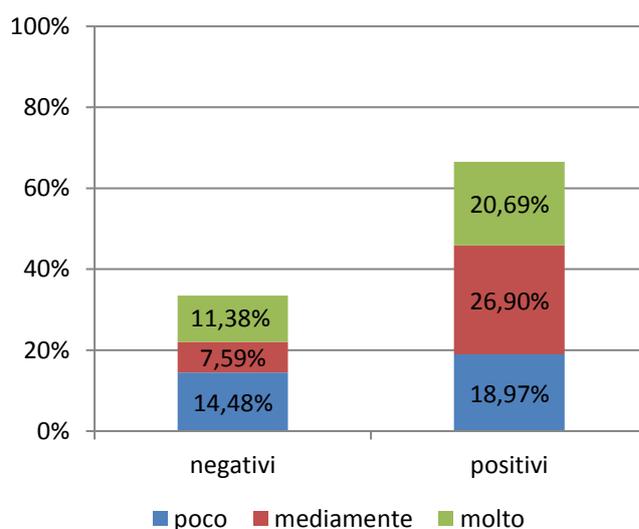
		Giudizi positivi		Media dei giudizi	
genere	2018	ambito	2018		
Donna	62,0%	Bicocca	3,59		
Uomo	45,5%	Atenei	3,79		



Il responsabile valuta con equità (Tabella 4.14.1) e più del 60% del personale coinvolto lo afferma. I valori medi superano il 4: per Bicocca è 4,01 e per le altre Università è pari a 4,09. I giudizi positivi per le donne superano il 70%. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

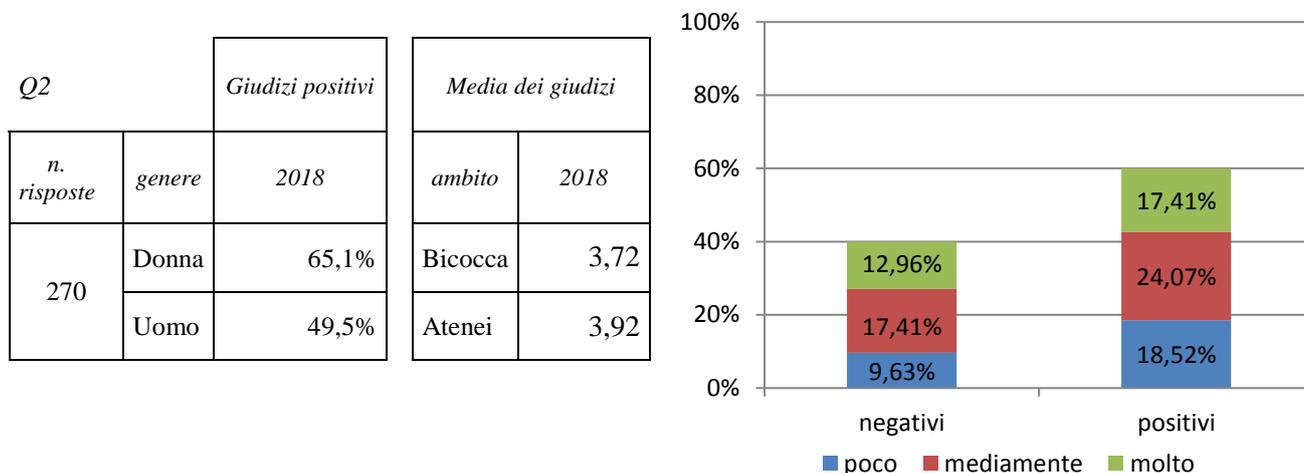
Tabella 4.14.1: Il mio responsabile mi valuta con equità

Q1		Giudizi positivi		Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018	
290	Donna	71,5%	Bicocca	4,01	
	Uomo	56,9%	Atenei	4,09	



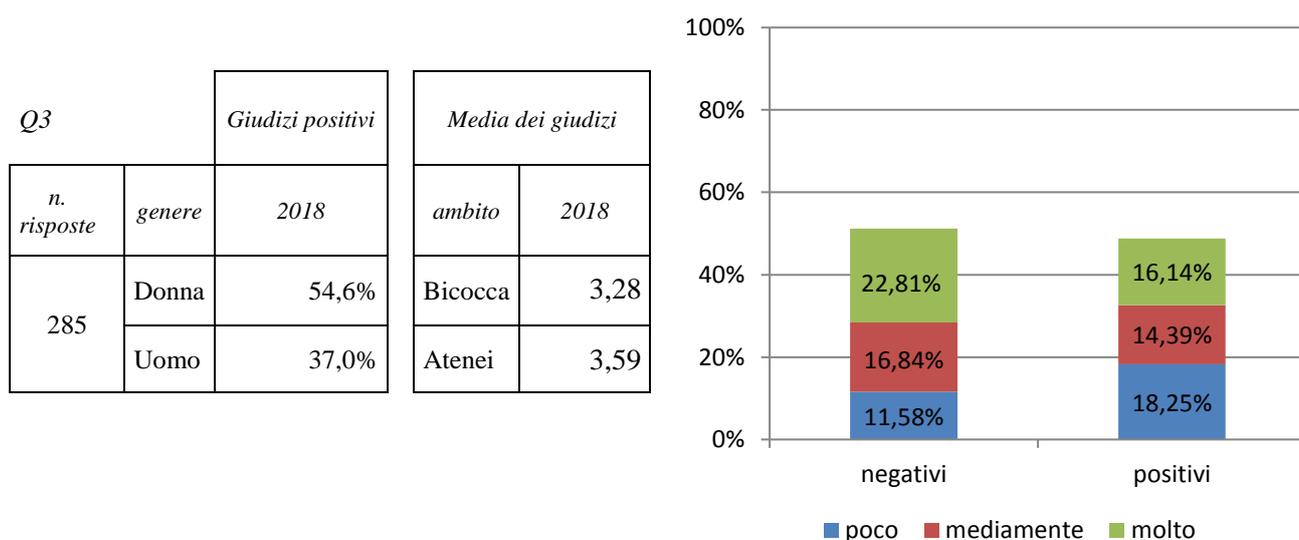
Il responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione delle prestazioni (Tabella 4.14.2) con valore medio pari a 3,72, inferiore però al benchmark (3,92). Le donne sono sempre più soddisfatte rispetto agli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme

Tabella 4.14.2: Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione



Poco più della metà dei rispondenti ritiene che il proprio responsabile non abbia discusso gli obiettivi per migliorare la prestazione del dipendente (Tabella 4.14.3) infatti 3,28 è il valore medio di Bicocca e quello del benchmark è nettamente maggiore (3,59). Gli uomini esprimono più giudizi negativi rispetto alle donne. Prevalgono i giudizi molto negativi (valore pari a 1): 65 su 285, pari al 22,81% dei rispondenti.

Tabella 4.14.3: Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione



La metà dei rispondenti ritiene che il responsabile aiuti il dipendente a migliorare la propria prestazione (Tabella 4.14.) il valore medio è pari a 3,34 inferiore anche al benchmark (3,56). Gli uomini esprimono più giudizi negativi rispetto alle donne. Prevalgono i giudizi molto negativi (valore pari a 1): 71 su 274 pari al 25,91% dei rispondenti.

Tabella 4.14.4: Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione

Q4		Giudizi positivi	Media dei giudizi	
n. risposte	genere	2018	ambito	2018
274	Donna	56,9%	Bicocca	3,34
	Uomo	38,8%	Atenei	3,56

