



Rapporto sul benessere organizzativo del Personale Tecnico – Amministrativo Anno 2019

Approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15/04/2020

INDICE

| | | |
|------|-------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Introduzione | 2 |
| 2. | Livelli di copertura e popolazione di riferimento | 3 |
| 3. | Principali evidenze emerse dalla rilevazione | 5 |
| 3.1 | Confronto con i risultati dell'anno 2018 | 6 |
| 3.2 | Focus rispetto al genere dei partecipanti | 8 |
| 3.3 | Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa | 9 |
| 3.4 | Focus rispetto agli altri atenei | 11 |
| 4 | Analisi dei risultati per sezione | 13 |
| 4.1 | L'ambiente di lavoro (sezione A) | 13 |
| 4.2 | Le discriminazioni (sezione B) | 15 |
| 4.3 | L'equità nella mia amministrazione (sezione C) | 17 |
| 4.4 | Carriera e sviluppo professionale (sezione D) | 19 |
| 4.5 | Il mio lavoro (sezione E) | 21 |
| 4.6 | I miei colleghi (sezione F) | 23 |
| 4.7 | Il contesto del mio lavoro (sezione G) | 25 |
| 4.8 | Il senso di appartenenza (sezione H) | 27 |
| 4.9 | La performance organizzativa (sezione L) | 29 |
| 4.10 | Le mie performance (sezione M) | 31 |
| 4.11 | Il funzionamento del sistema (sezione N) | 33 |
| 4.12 | Il mio responsabile e la mia crescita (sezione O) | 35 |
| 4.13 | Il mio responsabile e l'equità (sezione P) | 37 |
| 4.14 | Il mio responsabile e il sistema di valutazione (sezione Q) | 39 |

1. Introduzione

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

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

La rilevazione viene effettuata mediante la somministrazione di un questionario, per via telematica, predisposto dal Politecnico di Milano per il progetto *Good Practice*. Nelle seguenti pagine sono riportati i principali risultati forniti dall’indagine. 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 75 affermazioni (e 2 affermazioni anagrafiche, relative a genere e struttura di appartenenza) e richiede un tempo di compilazione stimato in 15 minuti. Nel questionario vengono analizzati molteplici aspetti, infatti è strutturato in più aree tematiche, riportate nel titolo di ogni sezione del *capitolo 4* di questo documento.

Il personale ha la possibilità di indicare quanto è d’accordo o in disaccordo con ciascuna affermazione, tramite una scala di misurazione compresa tra 1 “Per nulla d’accordo” e 6 “Del tutto d’accordo”, quindi si considera il valore 3,5 equivalente a “Sufficientemente d’accordo”. Per ogni affermazione resta possibile selezionare l’opzione “Nessuna risposta”.

Il questionario è anonimo e comunque la riservatezza dei dati raccolti è garantita dal responsabile della procedura informatica e dai componenti del Nucleo di Valutazione.

A tutto il personale tecnico amministrativo è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario.

La rilevazione si è svolta dal 2 settembre 2019 all’11 ottobre 2019.

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

Il tasso di risposta – ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è pari a 50,8% (417 rispondenti su 821 unità di personale coinvolte), registrando 8 punti percentuali in più rispetto a quello registrato nella rilevazione del 2018 (pari al 43,0%), ovvero un incremento dei rispondenti pari al 28% (passati da 326 a 417).

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

| Genere | Questionari inviati | Incidenza | Questionari completati | Percentuale di copertura |
|--------|---------------------|-----------|------------------------|--------------------------|
| Donna | 500 | 60,9 | 270 | 54,0 |
| Uomo | 321 | 39,1 | 147 | 45,8 |
| Totale | 821 | 100,0 | 417 | 50,8 |

Tabella 2.2: percentuale di copertura per struttura di appartenenza

| Struttura | Questionari inviati | Incidenza | Questionari completati | Percentuale di copertura |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|--------------|------------------------|--------------------------|
| <i>AMMINISTRAZIONE</i> | <i>693</i> | <i>84,4</i> | <i>314</i> | <i>45,3</i> |
| Area Biblioteca d'Ateneo | 48 | | 21 | 43,8 |
| Area del Personale | 78 | | 47 | 60,3 |
| Area della Comunicazione | 38 | | 22 | 57,9 |
| Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti | 185 | | 82 | 44,3 |
| Area della Ricerca | 33 | | 21 | 63,6 |
| Area Infrastrutture e Approvvigionamenti | 54 | | 16 | 29,6 |
| Area Risorse Finanziarie e Bilancio | 37 | | 22 | 59,5 |
| Area Sistemi Informativi | 95 | | 32 | 33,7 |
| Direzione Generale | 133 | | 51 | 38,3 |
| <i>DIPARTIMENTI</i> | <i>128</i> | <i>15,2</i> | <i>103</i> | <i>80,5</i> |
| Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze | 11 | | 3 | 27,3 |
| Dipartimento di Economia e metodi quantitativi | 1 | | 7 | n/a |
| Dipartimento di Fisica | 14 | | 5 | 35,7 |
| Dipartimento di Giurisprudenza | 2 | | 4 | n/a |
| Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione | 2 | | 3 | n/a |
| Dipartimento di Medicina e Chirurgia | 52 | | 43 | 82,7 |
| Dipartimento di Psicologia | 1 | | 6 | n/a |
| Dipartimento di Scienza dei Materiali | 12 | | 10 | 83,3 |
| Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e del territorio | 25 | | 12 | 48,0 |
| Dipartimento di Scienze umane per la formazione | 0 | | 6 | n/a |
| Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale | 2 | | 2 | 100,0 |
| Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi | 3 | | 2 | 66,7 |
| <i>Totale</i> | <i>821</i> | <i>100,0</i> | <i>417</i> | <i>50,8</i> |

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

| Struttura | Questionari completati | Questionari inviati | Percentuale di copertura |
|-------------------|------------------------|---------------------|--------------------------|
| Cassino | 132 | 274 | 48,2 |
| Catania | 444 | 1.254 | 35,4 |
| Firenze | 865 | 1.554 | 55,7 |
| Lucca –IMT | 26 | 29 | 89,7 |
| Varese (Insubria) | 123 | 326 | 37,7 |
| Venezia (IUAV) | 145 | 253 | 57,3 |
| Milano Statale | 738 | 1.914 | 38,6 |
| Palermo | 392 | 1.677 | 23,4 |
| Pavia | 330 | 892 | 37,0 |
| Perugia | 62 | 141 | 44,0 |
| Piemonte | 233 | 305 | 76,4 |
| Salerno | 233 | 632 | 36,9 |
| Sassari | 258 | 510 | 50,6 |
| Siena | 461 | 916 | 50,3 |
| Trieste –SISSA | 95 | 112 | 84,8 |
| Pisa –SNS | 130 | 233 | 55,8 |
| Trento | 485 | 714 | 67,9 |
| Pisa – SSSA | 173 | 203 | 85,2 |
| Urbino | 190 | 362 | 52,5 |
| Milano Bicocca | 417 | 821 | 50,8 |
| <i>Totale</i> | 5.932 | 13.122 | 45,2 |

3. Principali evidenze emerse dalla rilevazione

Complessivamente l'indagine porta a registrare un punteggio medio di 3,78 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore molto simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,79) e in quelli di genere maschile (3,76). Invece, si nota una certa differenza in base alla tipologia di struttura di appartenenza, per cui il punteggio medio dei dipartimenti (4,00) risulta sensibilmente più alto rispetto a quello dell'amministrazione (3,70).

I risultati acquisiscono un maggiore interesse considerando i raggruppamenti delle affermazioni in sezioni tematiche. Il grafico seguente ha l'obiettivo di mostrare il punteggio medio ottenuto per ciascuna delle 14 sezioni, il quale viene rappresentato sia attraverso la scala cromatica (verde: punteggio massimo, rosso: punteggio minimo) sia attraverso la grandezza del riquadro (che è direttamente proporzionale al punteggio), rendendo subito evidente come la sezione *B - Le discriminazioni* presenti il valore più alto (5,02) e la sezione *D - La carriera e sviluppo professionale* quello più basso (2,90).



Figura 1 - Punteggio Medio per Sezione, Anno 2019

In particolare, nella sezione B l'affermazione con il punteggio più alto (5,2) è la *B1 - La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro* mentre nella sezione D l'affermazione con il punteggio più basso (2,4) è la *D2 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito*. Quest'ultima è anche l'affermazione con il punteggio minimo in assoluto, mentre l'affermazione B1 è quella con il punteggio massimo in assoluto, alla pari con l'affermazione F2 - *Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti*

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

3.1 Confronto con i risultati dell'anno 2018

Un approfondimento dei risultati per sezioni ottenuti nell'anno 2019 tramite confronto con i risultati dell'anno precedente, descritto nella *tabella 1* e rappresentato dalla *figura 2*, mette in evidenza tre fenomeni.

Eccetto due casi, le sezioni in cui il punteggio medio supera la sufficienza (3,5) risultano essere migliorate e tale miglioramento è maggiore per i punteggi inizialmente più bassi. Si tratta delle sezioni *F – I miei colleghi* (+0,13 con 4,33) *E – Il mio lavoro* (+0,13 con 4,29) *H – Il senso di appartenenza* (+0,15 con 4,05) *O – Il mio responsabile e la mia crescita* (+0,21 con 4,12) *M – Le mie performance* (+0,21 con 3,64) *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione* (+0,36 con 3,95).

Similmente, le sezioni in cui il punteggio medio è inferiore alla sufficienza (3,5) risultano tutte migliorate, salvo che il miglioramento è maggiore per i punteggi inizialmente più alti. Si tratta delle sezioni *D – Carriera e sviluppo professionale* (+0,08 con 2,90) *C – L'equità nella mia amministrazione* (+0,12 con 3,08) *L – La performance organizzativa* (+0,17 con 3,13) *G – Il contesto del mio lavoro* (+0,20 con 3,44) *N – Il funzionamento del Sistema* (+0,29 con 3,29).

Infine, si registrano due casi di sezioni con il punteggio medio superiore alla media, ma in leggero calo rispetto al 2018. Si tratta delle sezioni *A – L'ambiente di lavoro* (-0,01 con 4,13) e *B – Le discriminazioni* (-0,06 con 5,02).

| Sezione Lettera | Valutazione 2018 | Valutazione 2019 | Variazione 18-19 |
|-----------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| A - Ambiente di Lavoro | 4,14 | 4,13 | -0,01 |
| B - Le Discriminazioni | 5,08 | 5,02 | -0,06 |
| C - L'equità nella mia Amministrazione | 2,96 | 3,08 | 0,12 |
| D - Carriera e Sviluppo Professionale | 2,82 | 2,90 | 0,08 |
| E - Il mio Lavoro | 4,16 | 4,29 | 0,13 |
| F - I miei Colleghi | 4,20 | 4,33 | 0,13 |
| G - Il Contesto del mio Lavoro | 3,24 | 3,44 | 0,20 |
| H - Il Senso di Appartenenza | 3,90 | 4,05 | 0,15 |
| L - La Performance Organizzativa | 2,95 | 3,13 | 0,17 |
| M - Le Mie Performance | 3,43 | 3,64 | 0,21 |
| N - Il Funzionamento del Sistema | 3,00 | 3,29 | 0,29 |
| O - Il Mio Responsabile e la Mia Crescita | 3,91 | 4,12 | 0,21 |
| P - Il Mio Responsabile e l'Equità | 3,85 | 4,06 | 0,20 |
| Q - Il Mio Responsabile e il Sistema di Valutazione | 3,59 | 3,95 | 0,36 |

Tabella 1 –Punteggio medio per sezione con variazione 2018-2019

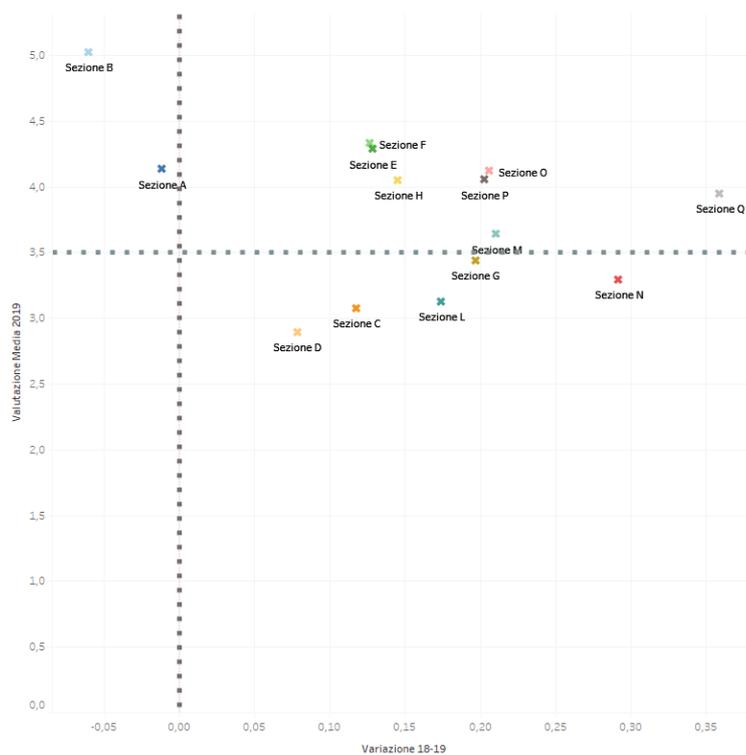


Figura 2 - Punteggio Medio per sezione: anno 2019 e variazione 2018-2019

Un approfondimento sul livello di accordo espresso nel 2019 per le singole affermazioni (tabella 2) tramite confronto con i risultati dell'anno precedente (figura 3) riproduce sostanzialmente la situazione appena descritta per le sezioni.

Infatti, ad eccezione di 6 casi, tutte le affermazioni (che il punteggio sia superiore o inferiore alla sufficienza) risultano essere migliorate rispetto al 2018. In particolare, tale miglioramento è maggiore per le affermazioni delle sezioni N e Q:

N2 Sono tutelata/o se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance? (+0,46 con 3,68)

N8 La tempistica prevista dal sistema viene rispettata? (+0,45 con 3,76);

Q2 Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione? (+0,41 con 4,12);

Solo per 6 affermazioni, il cui punteggio supera o, in un solo caso, raggiunge la sufficienza (3,5) si registra un leggero peggioramento rispetto al 2018, e in particolare per due affermazioni:

A6 Gli errori commessi durante il mio lavoro non vengono fatti notare ripetutamente (-0,13 con 4,36);

B1 La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (-0,11 con 5,16): si noti che questa è una delle due affermazioni che hanno registrato il punteggio massimo.

Registrano una valutazione decisamente inferiore alla sufficienza tre affermazioni:

D2 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito (+0,04 con 2,45);

D1 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro (+0,06 con 2,56);

C4 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (+0,08 con 2,59)

| |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 |
| A6-Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente |
| A7-Nel rivolgermi agli altri NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili |
| A8-Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni conformi a quelle previste dal mio ruolo |
| 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/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) |
| 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 |
| 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/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione |
| 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 |
| 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 |
| G1-L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione |
| G2-Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro |
| G3-I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti |
| G4-La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata |
| G5-L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita |
| G6-Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili |
| G7-Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro |
| 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 |

Tabella 2 –Elenco delle affermazioni contenute nel questionario

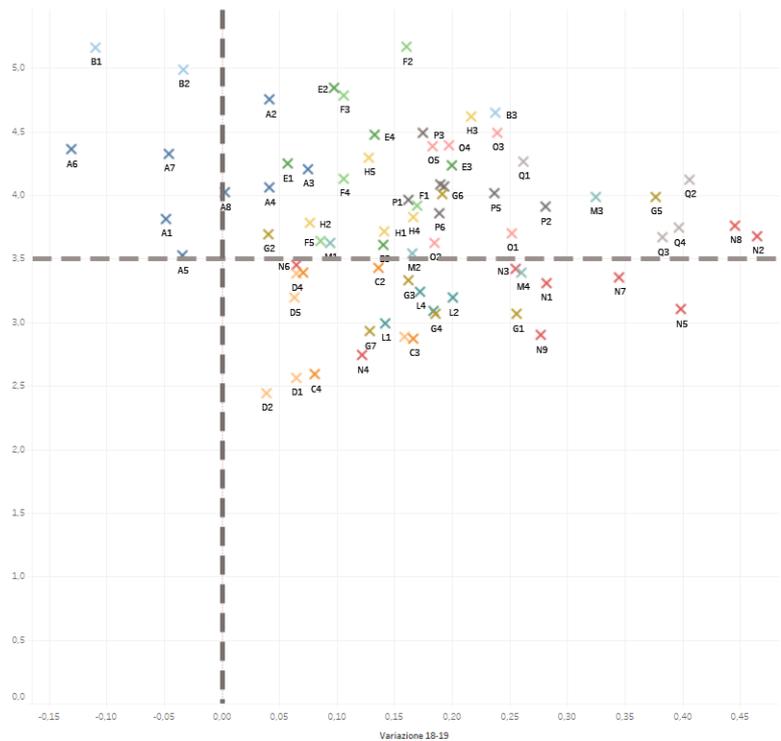


Figura 3 - Punteggio Medio per affermazione: anno 2019 e variazione 2018-2019

3.2 Focus rispetto al genere dei partecipanti

Considerando l'impatto dell'appartenenza di genere rispetto ai risultati dell'indagine, a livello delle sezioni le differenze sono molto contenute (fig.4), variando tra $\pm 0,1$ (es. per B – Le discriminazioni con i rispondenti maschi più soddisfatti delle rispondenti femmine, o viceversa per H – Il senso di appartenenza) e $\pm 0,2$ (es. per F – I miei colleghi con le rispondenti femmine più soddisfatte dei rispondenti maschi, o viceversa per D – Carriera e sviluppo professionale).

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

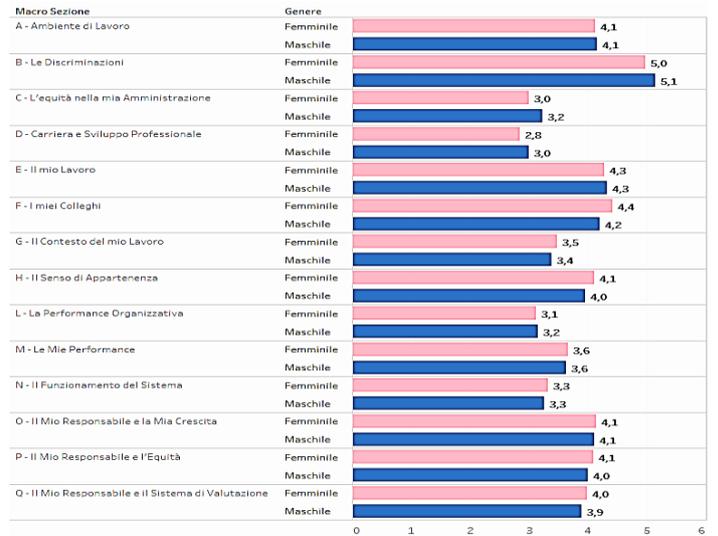


Figura 4 – Punteggio medio per sezione e genere

I risultati più negativi delle rispondenti femmine per B – Le discriminazioni (fig.5a), che comunque si attestano su valori alti (tra 4,7 e 5,1), riguardano il genere (B1 con -0,2) e l'età (B2 con -0,2), ma non la disabilità (B3 con +0,2). Tale esito è molto simile tra Amministrazione centrale e Dipartimenti, salvo che in questi ultimi si registra una forte differenza negativa per i rispondenti maschi all'affermazione sulla disabilità: B3 con -1,0 (fig.5b)

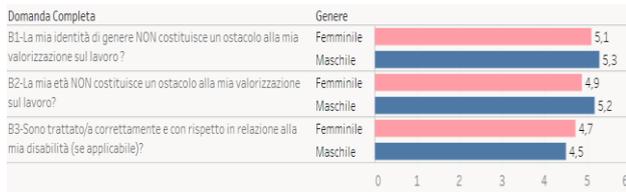


Figura 5a – Punteggio medio Sezione B per genere

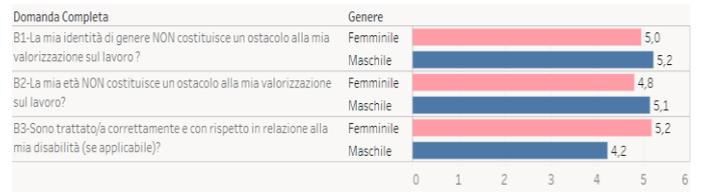


Figura 5b – Punteggio medio Sezione B per genere nei Dipartimenti

I risultati più positivi delle rispondenti femmine per H – Senso di appartenenza (fig.6a) riguardano tutte le affermazioni, ma in particolare quelle sull'identificazione con l'organizzazione (H3 con +0,3), sulla disponibilità a impegnarsi (H2 con +0,2) e sulla considerazione dell'impatto dell'Ateneo sulla società (H5 con +0,2). Tuttavia, tale differenza è più ridotta nell'Amministrazione centrale, mentre è ben evidente nei Dipartimenti es. H3 con +0,5 (fig.6b)



Figura 6a – Punteggio medio Sezione H per genere



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

I risultati più negativi delle rispondenti femmine per D – Carriera e sviluppo professionale riguardano tutte le affermazioni (fig.7a), in particolare: posizione attualmente occupata (D4 con -0,2) e sul percorso professionale (D5 con -0,2). Non ci sono differenze di risultato rispetto alla tipologia di struttura organizzativa, solo leggermente maggiore nei Dipartimenti (fig.7b)



Figura 7a – Punteggio medio Sezione D per genere



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

3.3 Focus rispetto alla tipologia di struttura organizzativa

Se si distinguono i risultati dell'indagine in base alla tipologia di struttura organizzativa a cui hanno dichiarato di afferire i rispondenti, ovvero Amministrazione centrale (fig.8a) o Dipartimenti (fig.8b), la valutazione più positiva espressa da quest'ultimi rispetto alla prima (media complessiva 4,0 contro 3,70) si riflette in tutte le sezioni del questionario (per cui si evidenziano le differenze maggiori per *G – Il contesto del mio lavoro* +0,6 ed *E – Il mio lavoro* +0,5) con l'unica eccezione per *B – Le discriminazioni* -0,2

Essendo così ripartita, tale differenza non impedisce che l'ordinamento delle sezioni del questionario in base alla valutazione media presenti variazioni trascurabili tra Amministrazione centrale e Dipartimenti.

Figura 8a – Punteggio medio per Sezione in Amministrazione

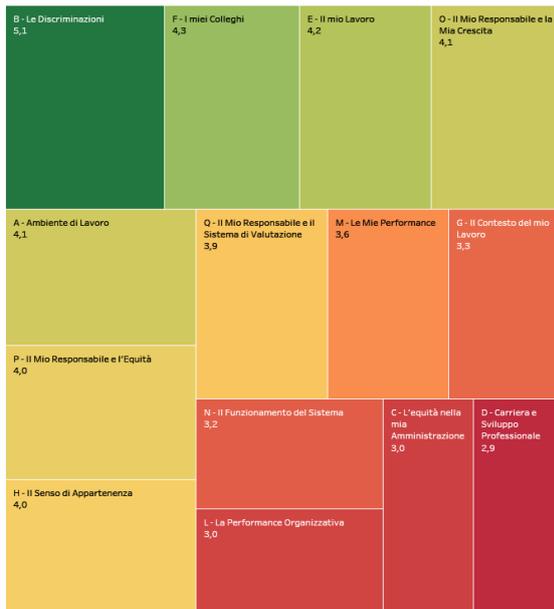
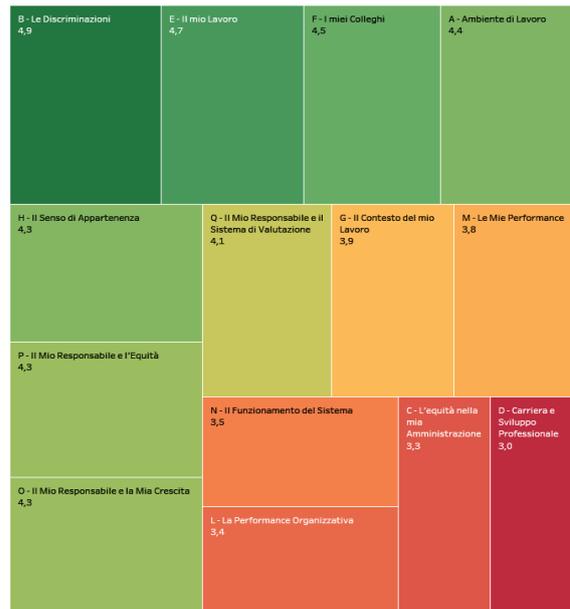


Figura 8b – Punteggio medio per Sezione nei Dipartimenti



Osservando le variazioni rispetto al 2018 (fig. 9a e fig.9b), si nota come la valutazione dei Dipartimenti (scostamento positivo massimo +0,77 con *P- Il mio responsabile e l'equità*) sia cresciuta più di quella dell'Amministrazione (scostamento positivo massimo +0,27 con *Q – Il mio responsabile e il sistema di valutazione*), dove si registra anche il maggior scostamento negativo, per quanto resti basso in assoluto: -0,07 con *B – Le discriminazioni*.

Figura 9a - Punteggio Medio per sezione e Amministrazione: anno 2019 e variazione 2018-2019°

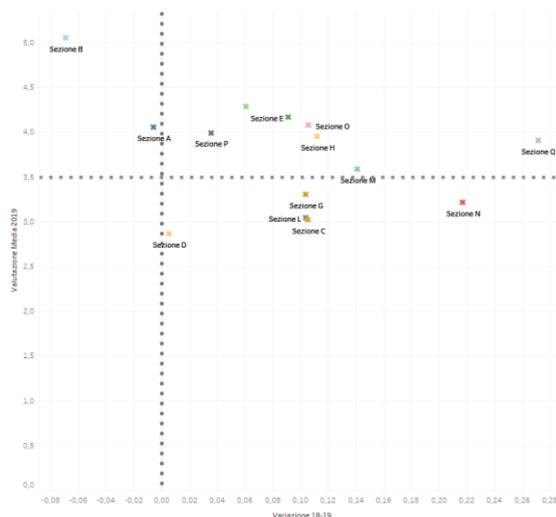
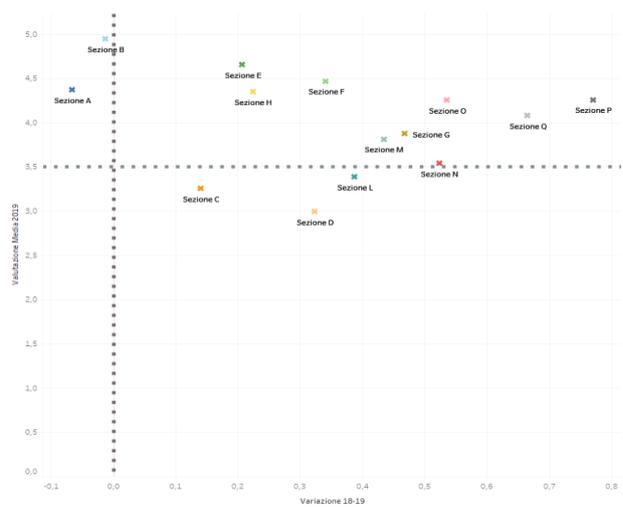


Figura 9b - Punteggio Medio per sezione e Dipartimenti: anno 2019 e variazione 2018-2019°



Osservando i risultati dell'Amministrazione per le singole affermazioni, si nota come la valutazione di A – Il mio ambiente di lavoro riporti valori superiori alla sufficienza, ma in calo:

A5 Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro (-0,15 con 3,37);

A6 Gli errori commessi durante il mio lavoro non vengono fatti notare ripetutamente? (-0,11 con 4,28);

A7 Nel rivolgermi agli altri non mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili (-0,10 con 4,23)

All'opposto, risulta più che sufficiente e in netto miglioramento rispetto al 2018, la valutazione delle seguenti affermazioni:

N8 La tempistica prevista dal sistema viene rispettata (+0,43 con 3,74);

G5 L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (+0,37 con 3,94);

Q2 Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione (+0,36 con 4,11);

N2 Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance? (+0,36 con 3,56)

Osservando i risultati dei Dipartimenti per le singole affermazioni, si nota come la valutazione di A – Il mio ambiente di lavoro riporti valori superiori alla sufficienza, ma in calo:

A8 Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni conformi a quelle previste dal mio ruolo (-0,25 con 3,98);

A3 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili (-0,22 con 4,57);

A6 Gli errori commessi durante il mio lavoro non vengono fatti notare ripetutamente (-0,22 con 4,61).

All'opposto, risulta più che sufficiente e in netto miglioramento rispetto al 2018, la valutazione della sezione P – Il mio responsabile e l'equità:

P6 Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni (+0,96 con 4,96);

P7 Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo (+0,87 con 4,34);

P5 Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro (+0,86 con 4,22).

Figura 10a - Punteggio Medio per affermazione in Amministrazione: anno 2019 e variazione 2018-2019

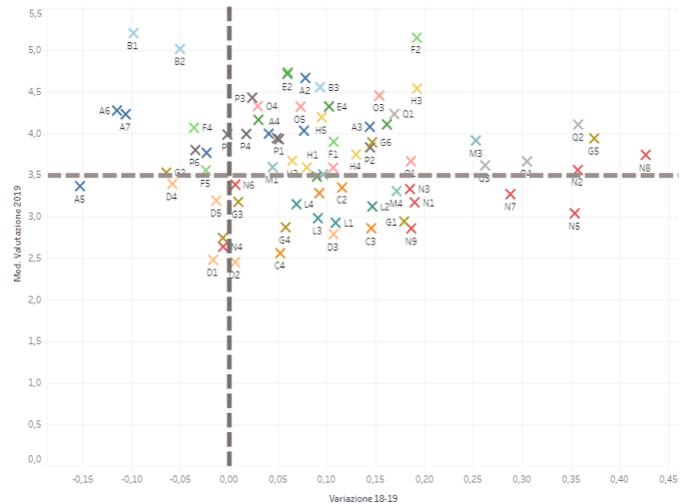
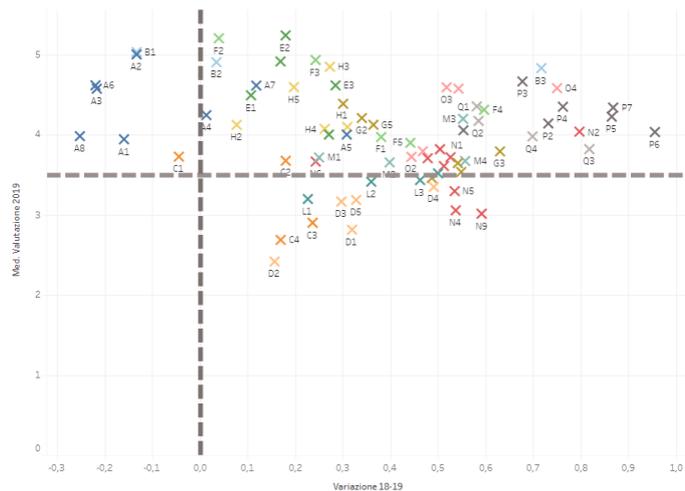


Figura 10a - Punteggio Medio per affermazione e Dipartimenti: anno 2019 e variazione 2018-2019



3.4 Focus rispetto agli altri atenei

Valutazione Media per Sezione: Altri Atenei



Valutazione Media per Sezione: Milano Bicocca

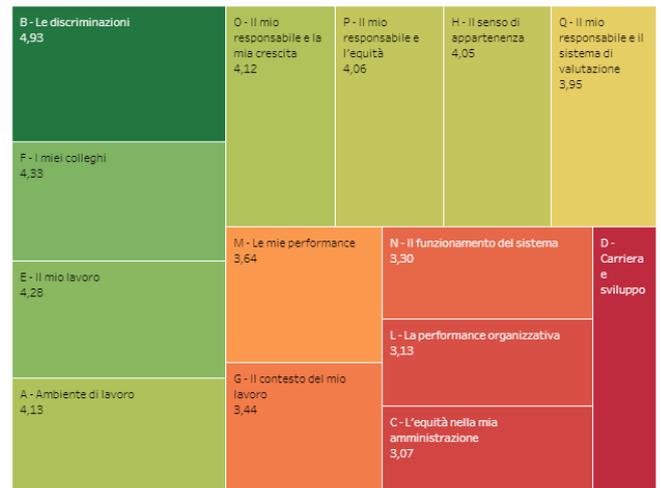


Figura 11a – Confronto tra Milano-Bicocca e altri Atenei per Sezione, Anno 2019

Osservando il confronto tra i risultati 2019 di Milano-Bicocca e la media di quelli rilevati presso gli altri Atenei (cfr. *tabella 2.3, supra p.4*) partecipanti al progetto *Good Practice (figure 11a e 11b)*, si nota anzitutto come l'elenco delle sezioni del questionario in ordine decrescente rispetto al punteggio è molto simile, con le sezioni *B – Le discriminazioni*, *F – I miei colleghi* ed *E – Il mio lavoro* collocate ai primi tre posti, mentre le sezioni *L – La performance organizzativa*, *C – L'equità nella mia organizzazione* e *D – Carriera e sviluppo professionale* sono collocate agli ultimi tre posti.

Anche i punteggi delle singole sezioni sono molto simili, eccetto che in due casi dove si registra un dato decisamente migliore per Milano-Bicocca e tre casi invece in cui Milano-Bicocca ottiene risultati inferiori rispetto agli altri Atenei. Infatti, il risultato per la sezione *B – Le discriminazioni* in Milano-Bicocca (4,93) è superiore di 0,41 punti rispetto a quello degli altri Atenei (4,52), allo stesso modo, seppure con scarto più contenuto, della sezione *C – L'equità nella mia organizzazione* (+0,17 con 3,07). D'altro canto, si registrano per Milano-Bicocca risultati inferiori rispetto agli altri Atenei quanto alla sezione *A – L'ambiente di lavoro* (-0,12 con 4,13), alla sezione *H – Il senso di appartenenza* (-0,11 con 4,05) e alla sezione *L – La performance organizzativa* (-0,10 con 3,13).

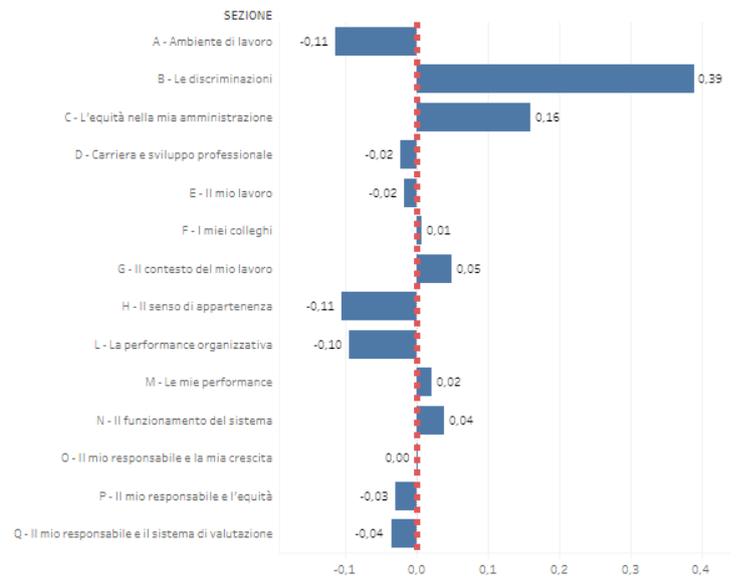


Figura 11b – Confronto tra Milano-Bicocca e altri Atenei per Sezione, Anno 2019

Considerando invece il confronto con gli altri Atenei per singola affermazione, si rilevano alcune variazioni decisamente positive per Milano-Bicocca, ad esempio con le affermazioni relative all'assenza di discriminazioni basate sul genere (B1 +0,49 con 5,16) o sull'età (B2 +0,43 con 4,99), nonché con l'affermazione sulla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (G5 +0,42 con 3,99). Ancora positive per Milano-Bicocca, sebbene in grado inferiore, le variazioni dei risultati per la possibilità di pause lavorative (A2 +0,28 con 4,75), la correttezza verso le disabilità (B3 +0,24 con 4,65) e l'equità nell'attribuzione di responsabilità (C2 +0,23 con 3,43).

Si registrano invece variazioni negative per Milano-Bicocca, quanto alle affermazioni sulla richiesta di mansioni conformi al ruolo (A8 -0,65 con 4,02), sugli errori commessi (A6 -0,36 con 4,36), sul senso d'isolamento (A7 -0,27 con 4,33), sull'orgoglio per il proprio lavoro (H2 -0,23 con 3,79) e sul senso di appartenenza (H4 -0,22 con 3,83).

Le variazioni tra Milano-Bicocca e gli altri Atenei per le affermazioni relative alle sezioni con i punteggi più bassi (D-Carriera, C-Equità, L-Performance e N-Funzionamento del sistema) sono trascurabili.

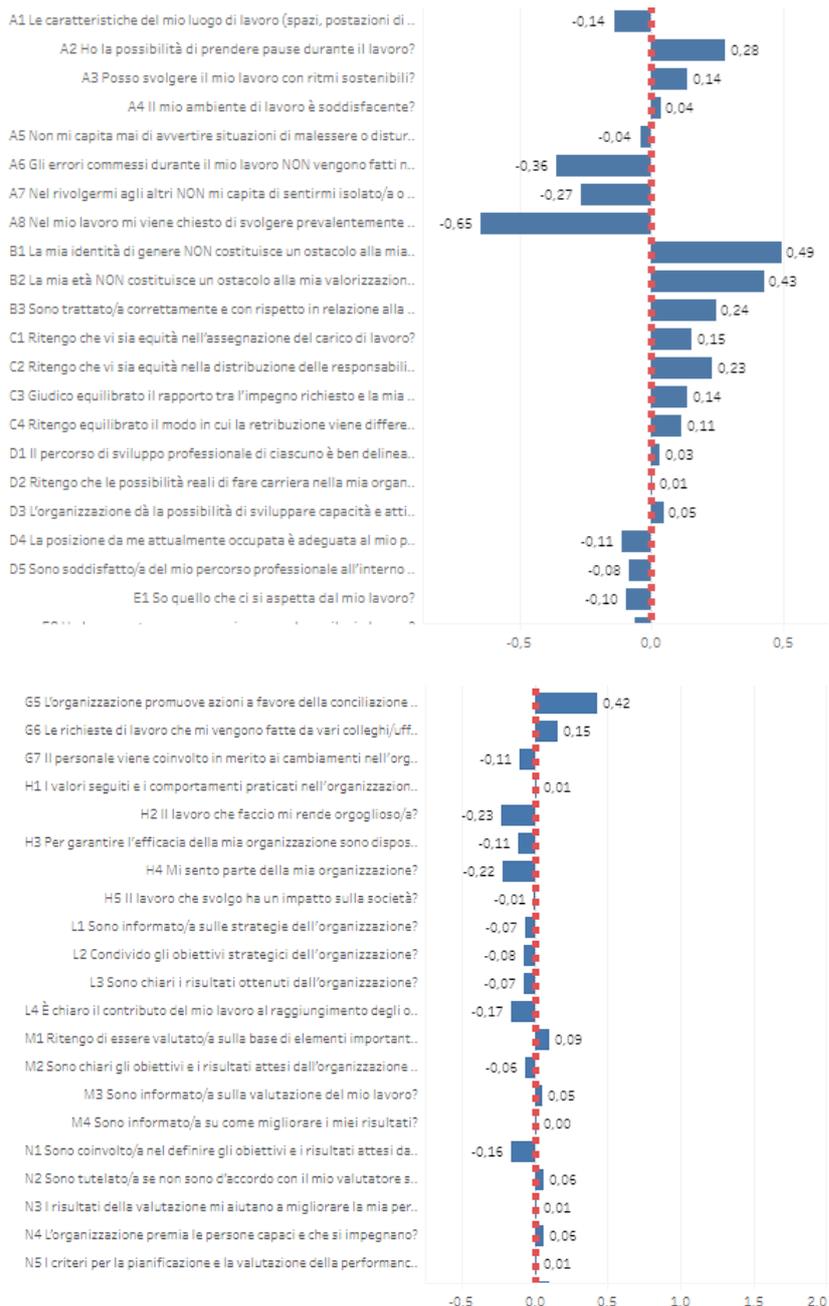


Figura 12 – Confronto tra Milano-Bicocca e altri Atenei per singola affermazione, Anno 2019

4 Analisi dei risultati per sezione

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

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

4.1 L'ambiente di lavoro (sezione A)

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

A2 - Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro

A3 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A4 - Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente

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

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

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

A8 - Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni conformi rispetto a quelle previste dal mio ruolo

La complessità delle dimensioni dell'ambiente di lavoro indagate (caratteristiche della postazione, pause lavorative, sostenibilità del ritmo di lavoro, soddisfazione, disturbi fisici connessi all'attività e organizzazione lavorativa) è giudicata in modo positivo dal 67,1% dei rispondenti (in modo del tutto positivo dal 21,8%) con valore medio dei giudizi (pari a 4,13) simile a quello del 2018 (pari a 4,14).

Quanto alle singole dimensioni, il valore più alto dei giudizi positivi riguarda la possibilità di prendere pause, A2 (82,7% con valore medio dei giudizi pari a 4,75) mentre il valore più basso dei giudizi positivi riguarda le situazioni di malessere, A5 (con 52,6% e valore medio dei giudizi pari a 3,52, che corrisponde al valore minimo). L'affermazione A5 registra anche il numero più alto di risposte negative (ossia pari a 1) che riguarda il 16,9% dei rispondenti.

I giudizi positivi prevalgono per tutte le dimensioni indagate, ma risaltano i due valori più bassi: 52,6% per le situazioni di malessere (A5), di cui si è detto, e 57,8% per le caratteristiche fisiche (A1), con valore medio dei giudizi pari a 3,81. In entrambi casi sono le donne a dare valutazioni basse, specialmente il 50,2% (contro il 42,2% degli uomini) per A5.

L'affermazione A2 è quella giudicata meglio dai rispondenti: i giudizi positivi rappresentano l'82,7% delle valutazioni.

Di solito le donne sono meno soddisfatte dell'ambiente di lavoro, eccetto per le affermazioni A7 e A8.

Tabella 4.1: Sezione A - Ambiente di Lavoro

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| A1 | 3,86 | 3,81 |
| A2 | 4,71 | 4,75 |
| A3 | 4,13 | 4,20 |
| A4 | 4,02 | 4,06 |
| A5 | 3,56 | 3,52 |
| A6 | 4,49 | 4,36 |
| A7 | 4,37 | 4,33 |
| A8 | 4,02 | 4,02 |
| Totale | 4,14 | 4,13 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| A1 | 7,0% | 14,7% | 20,5% | 42,2% | 18,8% | 26,0% | 13,0% | 57,8% |
| A2 | 1,7% | 6,5% | 9,1% | 17,3% | 17,3% | 28,4% | 37,0% | 82,7% |
| A3 | 5,3% | 8,7% | 15,4% | 29,3% | 21,9% | 28,6% | 20,2% | 70,7% |
| A4 | 4,1% | 12,3% | 17,6% | 34,0% | 20,7% | 30,1% | 15,2% | 66,0% |
| A5 | 16,9% | 13,8% | 16,7% | 47,3% | 18,1% | 21,7% | 12,8% | 52,7% |
| A6 | 6,2% | 9,5% | 12,5% | 28,2% | 14,7% | 28,2% | 28,9% | 71,8% |
| A7 | 6,0% | 9,7% | 13,0% | 28,7% | 15,7% | 27,8% | 27,8% | 71,3% |
| A8 | 7,5% | 11,7% | 16,8% | 36,0% | 18,7% | 25,5% | 19,7% | 64,0% |
| Totale | 6,8% | 10,8% | 15,2% | 32,9% | 18,3% | 27,0% | 21,8% | 67,1% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| A1 | Donne | 43,3% | 56,7% | 100,0% |
| | Uomini | 40,1% | 59,9% | 100,0% |
| A2 | Donne | 18,6% | 81,4% | 100,0% |
| | Uomini | 15,0% | 85,0% | 100,0% |
| A3 | Donne | 30,1% | 69,9% | 100,0% |
| | Uomini | 27,9% | 72,1% | 100,0% |
| A4 | Donne | 34,7% | 65,3% | 100,0% |
| | Uomini | 32,7% | 67,3% | 100,0% |
| A5 | Donne | 50,2% | 49,8% | 100,0% |
| | Uomini | 42,2% | 57,8% | 100,0% |
| A6 | Donne | 31,3% | 68,7% | 100,0% |
| | Uomini | 22,3% | 77,7% | 100,0% |
| A7 | Donne | 26,1% | 73,9% | 100,0% |
| | Uomini | 33,6% | 66,4% | 100,0% |
| A8 | Donne | 35,2% | 64,8% | 100,0% |
| | Uomini | 37,4% | 62,6% | 100,0% |

4.2 Le discriminazioni (sezione B)

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

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

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

L'84,5% dei rispondenti valuta positivamente le affermazioni proposte in questa sezione sulle discriminazioni. La media di Ateneo supera, per entrambi gli anni considerati, il valore 5 (5,08 per il 2018 e 5,02 di quest'anno).

Il genere non costituisce una discriminazione (B1): la media è alta ed è pari a 5,16. I giudizi positivi sono dati dall'87,2% dei rispondenti. Inoltre non c'è una differenza significativa nei giudizi tra donna e uomo.

I giudizi negativi aumentano di poco con le affermazioni sull'età (B2) e sulla disabilità (B3) e si nota la differenza tra il genere femmine e maschile. L'età è considerata un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro dal 17,4% delle donne e dal 12,8% degli uomini. Invece per la disabilità, gli uomini danno giudizi più negativi (30%) delle donne (20%).

Tabella 4.1 : Sezione B - Le Discriminazioni

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| B1 | 5,27 | 5,16 |
| B2 | 5,02 | 4,99 |
| B3 | 4,41 | 4,65 |
| Totale | 5,08 | 5,02 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|-------------|-------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| B1 | 3,5% | 4,0% | 5,3% | 12,8% | 6,5% | 20,9% | 59,7% | 87,2% |
| B2 | 3,7% | 4,4% | 7,7% | 15,8% | 8,6% | 24,4% | 51,1% | 84,2% |
| B3 | 6,4% | 7,3% | 10,0% | 23,6% | 10,9% | 22,7% | 42,7% | 76,4% |
| Totale | 3,9% | 4,6% | 6,9% | 15,5% | 8,0% | 22,7% | 53,8% | 84,5% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| B1 | Donne | 13,0% | 87,0% | 100,0% |
| | Uomini | 12,6% | 87,4% | 100,0% |
| B2 | Donne | 17,4% | 82,6% | 100,0% |
| | Uomini | 12,8% | 87,2% | 100,0% |
| B3 | Donne | 20,0% | 80,0% | 100,0% |
| | Uomini | 30,0% | 70,0% | 100,0% |

4.3 L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

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

C2 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

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

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

L'equità dell'amministrazione è valutata in modo negativo dal 60,3% dei rispondenti, con giudizio medio 3,08 (di poco superiore alla media dello scorso anno, pari a 2,96). Per tutte le affermazioni i giudizi negativi superano il 50%, ma sono le affermazioni inerenti all'equità della retribuzione (ossia C3 e C4) dove si incrementano maggiormente (66,7% per C3 e 72% per C4).

Le affermazioni C3 e C4 sono anche quelle con frequenza più alta dei valori del tutto negativi (pari a 1): 25,1% per C3 e 32,1 per C4. I giudizi troppo positivi (pari a 6) sono, come ci si aspetta, poco frequenti: 6,9% per C3 e 5,2% per C4.

Le donne valutano tutte le affermazioni in modo più negativo rispetto gli uomini.

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

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| C1 | 3,32 | 3,39 |
| C2 | 3,29 | 3,43 |
| C3 | 2,70 | 2,87 |
| C4 | 2,51 | 2,59 |
| Totale | 2,96 | 3,08 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| C1 | 17,1% | 15,8% | 18,1% | 51,0% | 19,3% | 19,3% | 10,4% | 49,0% |
| C2 | 14,0% | 20,0% | 18,0% | 52,0% | 17,5% | 18,0% | 12,5% | 48,0% |
| C3 | 25,1% | 23,6% | 18,1% | 66,7% | 12,7% | 13,6% | 6,9% | 33,3% |
| C4 | 32,1% | 23,3% | 16,6% | 72,0% | 14,5% | 8,3% | 5,2% | 28,0% |
| Totale | 22,0% | 20,7% | 17,7% | 60,3% | 16,0% | 14,9% | 8,8% | 39,7% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| C1 | Donne | 51,9% | 48,1% | 100,0% |
| | Uomini | 49,3% | 50,7% | 100,0% |
| C2 | Donne | 52,1% | 47,9% | 100,0% |
| | Uomini | 51,8% | 48,2% | 100,0% |
| C3 | Donne | 69,7% | 30,3% | 100,0% |
| | Uomini | 61,3% | 38,7% | 100,0% |
| C4 | Donne | 76,0% | 24,0% | 100,0% |
| | Uomini | 64,7% | 35,3% | 100,0% |

4.4 Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

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

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

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

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

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

I rispondenti giudicano inadeguate tutte le affermazioni relative alla possibilità di carriera e al percorso lavorativo. La media di Bicocca è 2,90, di poco superiore a quella del 2018 (2,82). Si osserva questa tendenza per ogni affermazione. 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 64,6% dei rispondenti.

I giudizi negativi superano addirittura il 70% per le prime 2 affermazioni (D1 e D2): il 71,9% non conosce chiaramente il proprio percorso professionale (D1) e il 76,4% non ritiene che esista una correlazione tra carriera e merito (D2). Inoltre la maggior parte dei rispondenti ha dato voto 1 (31,8% in D1 e 32,7% in D2). Sono le donne che valutano in modo più negativo queste due affermazioni rispetto agli uomini.

Lo sviluppo di capacità e attitudini (D3) ottiene valore medio pari a 2,88 ed è superiore al valore 2018 (2,72). La differenza tra i valori medi dei due anni è la maggiore per le cinque affermazioni della sezione.

Le affermazioni D4 e D5 riguardano principalmente l'aspetto professionale del lavoratore e la loro media supera addirittura il valore 3, rispettivamente 3,38 per D4 e 3,19 per D5. I rispondenti sono meno insoddisfatti; infatti i giudizi negativi contano il 50,6% delle risposte per D4 e il 56,8% per D5. Non si notano differenze tra i generi.

Tabella 4.3 : Sezione D - Carriera e Sviluppo Professionale

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| D1 | 2,50 | 2,56 |
| D2 | 2,41 | 2,44 |
| D3 | 2,72 | 2,88 |
| D4 | 3,32 | 3,38 |
| D5 | 3,13 | 3,19 |
| Totale | 2,82 | 2,90 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| D1 | 31,8% | 20,3% | 19,8% | 71,9% | 18,8% | 6,5% | 2,8% | 28,1% |
| D2 | 32,7% | 26,1% | 17,6% | 76,4% | 14,3% | 6,3% | 3,0% | 23,6% |
| D3 | 20,3% | 22,3% | 24,8% | 67,4% | 17,8% | 11,0% | 3,8% | 32,6% |
| D4 | 17,8% | 15,4% | 17,4% | 50,6% | 20,3% | 18,1% | 11,0% | 49,4% |
| D5 | 18,7% | 19,4% | 18,7% | 56,8% | 18,4% | 16,7% | 8,1% | 43,2% |
| Totale | 24,2% | 20,7% | 19,6% | 64,6% | 17,9% | 11,7% | 5,7% | 35,4% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|---------------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| D1 | Donne | 72,7% | 27,3% | 100,0% |
| | Uomini | 70,6% | 29,4% | 100,0% |
| D2 | Donne | 78,1% | 21,9% | 100,0% |
| | Uomini | 73,2% | 26,8% | 100,0% |
| D3 | Donne | 67,8% | 32,2% | 100,0% |
| | Uomini | 66,7% | 33,3% | 100,0% |
| D4 | Donne | 50,6% | 49,4% | 100,0% |
| | Uomini | 50,7% | 49,3% | 100,0% |
| D5 | Donne | 56,9% | 43,1% | 100,0% |
| | Uomini | 56,7% | 43,3% | 100,0% |

4.5 Il mio lavoro (sezione E)

E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

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

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

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

Le caratteristiche dell'attività lavorativa (aspettative, possesso delle competenze, risorse disponibili, autonomia, realizzazione personale) sono positive per il 74,2% dei rispondenti con giudizio medio 4,29, superiore al valore 2018 (4,16). La dimensione più frequente è quella mediamente positiva (pari a 5) e infatti riguarda il 29,7% dei rispondenti.

L'affermazione sulle competenze (E2) è quella migliore dal punto di vista della valutazione: il valore medio è pari a 4,85 (il maggiore tra le affermazioni della sezione) e l'88,9% di giudizi positivi. In particolare si nota che le risposte del tutto positive (pari a 6) sono il 33,4% e l'1,5% ha dato giudizi del tutto negativi (ossia pari a 1).

La media più bassa è associata alla realizzazione personale (E5) ed è pari a 3,61 con giudizi positivi sopra la metà (56%).

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

Tabella 4.4 : Sezione E - Il mio Lavoro

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| E1 | 4,19 | 4,25 |
| E2 | 4,75 | 4,85 |
| E3 | 4,04 | 4,23 |
| E4 | 4,34 | 4,47 |
| E5 | 3,47 | 3,61 |
| Totale | 4,16 | 4,29 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|-------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| E1 | 5,9% | 9,6% | 12,5% | 28,0% | 19,7% | 30,5% | 21,9% | 72,0% |
| E2 | 1,5% | 3,9% | 5,8% | 11,1% | 19,6% | 35,8% | 33,4% | 88,9% |
| E3 | 3,9% | 6,5% | 15,7% | 26,2% | 26,9% | 30,0% | 16,9% | 73,8% |
| E4 | 4,3% | 5,8% | 10,1% | 20,3% | 24,2% | 29,0% | 26,6% | 79,7% |
| E5 | 14,5% | 14,0% | 15,5% | 44,0% | 20,5% | 23,0% | 12,5% | 56,0% |
| Totale | 6,0% | 7,9% | 11,9% | 25,8% | 22,2% | 29,7% | 22,3% | 74,2% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| E1 | Donne | 30,3% | 69,7% | 100,0% |
| | Uomini | 23,8% | 76,2% | 100,0% |
| E2 | Donne | 11,6% | 88,4% | 100,0% |
| | Uomini | 10,3% | 89,7% | 100,0% |
| E3 | Donne | 26,2% | 73,8% | 100,0% |
| | Uomini | 26,0% | 74,0% | 100,0% |
| E4 | Donne | 20,9% | 79,1% | 100,0% |
| | Uomini | 19,2% | 80,8% | 100,0% |
| E5 | Donne | 43,2% | 56,8% | 100,0% |
| | Uomini | 45,5% | 54,5% | 100,0% |

4.6 I miei colleghi (sezione F)

F1 - Mi sento parte di una squadra

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

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

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

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

Il rapporto coi colleghi (senso di squadra, collaborazione, rispetto, condivisione informazioni, impulso a lavorare in gruppi) è soddisfacente. Il 72,1% dei rispondenti lo valuta positivamente con media pari a 4,33. Le medie di ogni affermazione sono più alte rispetto all'indagine dello scorso anno (media 2018: 4,20). La media più alta ricorre per la disponibilità ad aiutare i colleghi (F2), pari a 5,17. La condivisione di informazioni (F4) è pari a 4,13 e lo spirito di squadra (F1) arriva a 3,92. Il valore più basso riguarda l'impulso dell'Ateneo a lavorare in gruppi (F5), pari a 3,64.

L'affermazione F2 detiene anche la più alta frequenza di valori del tutto positivi (ossia pari a 6) riguardanti il 47,5% dei rispondenti. Prevalgono sempre i giudizi positivi. L'unica eccezione è data dalla valutazione per genere dell'affermazione F5 dove prevalgo i giudizi negativi per gli uomini (51,4%). Anche in F1 e F4 si notano evidenti differenze di genere: le donne si sentono più parte di una squadra (63,4%) che gli uomini (57,3%) e il 70,7% delle donne ritiene di lavorare in un gruppo informato (F4), più del degli uomini (64,3%).

Tabella 4.5 : Sezione F - I miei Colleghi

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| F1 | 3,75 | 3,92 |
| F2 | 5,01 | 5,17 |
| F3 | 4,68 | 4,79 |
| F4 | 4,02 | 4,13 |
| F5 | 3,56 | 3,64 |
| Totale | 4,20 | 4,33 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|-------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| F1 | 9,9% | 14,8% | 14,1% | 38,8% | 18,0% | 21,2% | 22,0% | 61,2% |
| F2 | 0,5% | 2,0% | 5,1% | 7,6% | 12,7% | 32,1% | 47,5% | 92,4% |
| F3 | 1,5% | 3,2% | 11,1% | 15,8% | 16,5% | 34,6% | 33,1% | 84,2% |
| F4 | 7,2% | 10,7% | 13,6% | 31,5% | 21,8% | 23,8% | 22,8% | 68,5% |
| F5 | 11,0% | 18,2% | 17,0% | 46,1% | 18,0% | 21,4% | 14,5% | 53,9% |
| Totale | 6,0% | 9,7% | 12,2% | 27,9% | 17,4% | 26,7% | 28,0% | 72,1% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| F1 | Donne | 36,6% | 63,4% | 100,0% |
| | Uomini | 42,7% | 57,3% | 100,0% |
| F2 | Donne | 6,4% | 93,6% | 100,0% |
| | Uomini | 9,7% | 90,3% | 100,0% |
| F3 | Donne | 15,5% | 84,5% | 100,0% |
| | Uomini | 16,4% | 83,6% | 100,0% |
| F4 | Donne | 29,3% | 70,7% | 100,0% |
| | Uomini | 35,7% | 64,3% | 100,0% |
| F5 | Donne | 43,3% | 56,7% | 100,0% |
| | Uomini | 51,4% | 48,6% | 100,0% |

4.7 Il contesto del mio lavoro (sezione G)

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

G2 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G3 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

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

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

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

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

Il contesto lavorativo (formazione, chiarezza delle regole di comportamento, definizione di compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, conciliazione vita e lavoro, compatibilità delle richieste tra uffici, coinvolgimento del personale) è giudicato in modo positivo dal 50,4% dei rispondenti (poco più della metà) con giudizio medio 3,44, superiore alla media 2018 (3,24).

Le affermazioni che creano insoddisfazione tra i rispondenti sono G1, G4 e G7. Il 62,9% non ritiene che si investa sulla formazione (G1) con valore medio pari a 3,07, in crescita comunque rispetto allo scorso anno (2,81). Il 59,8% non ritiene che circolino adeguatamente le informazioni (G4) e il 62,6% che il personale sia coinvolto nei cambiamenti organizzativi (G7). Quest'ultima affermazione ha anche la dimensione del tutto negativa (pari a 1) maggiore e corrispondente al 25,5%. Gli uomini sono più insoddisfatti inoltre.

G5 e G6 sono valutate positivamente invece. Infatti le medie corrispondono a 3,99 e 4,01. In entrambe la dimensione più frequente è la quinta (giudizi mediamente positivi). Non si notano differenze di genere.

Infine le regole sono definite in modo più chiaro (G2) dal 58,7% (55,6% degli uomini) e i compiti organizzativi (G3) sono definiti peggio per gli uomini (55,6%) rispetto alle donne (52,5%).

Tabella 4.6 : Sezione G - Il Contesto del mio Lavoro

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| G1 | 2,81 | 3,07 |
| G2 | 3,65 | 3,69 |
| G3 | 3,17 | 3,33 |
| G4 | 2,88 | 3,06 |
| G5 | 3,61 | 3,99 |
| G6 | 3,82 | 4,01 |
| G7 | 2,80 | 2,93 |
| Totale | 3,24 | 3,44 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| G1 | 17,9% | 23,4% | 18,9% | 60,2% | 19,6% | 14,4% | 5,8% | 39,8% |
| G2 | 10,4% | 14,9% | 15,9% | 41,3% | 24,9% | 21,1% | 12,7% | 58,7% |
| G3 | 14,5% | 16,5% | 22,6% | 53,6% | 20,9% | 19,2% | 6,4% | 46,4% |
| G4 | 17,2% | 23,3% | 19,4% | 59,8% | 20,8% | 15,0% | 4,4% | 40,2% |
| G5 | 7,8% | 9,8% | 18,0% | 35,6% | 19,5% | 30,1% | 14,8% | 64,4% |
| G6 | 4,6% | 10,3% | 18,6% | 33,5% | 25,3% | 28,4% | 12,9% | 66,5% |
| G7 | 25,5% | 19,8% | 17,3% | 62,6% | 15,7% | 17,0% | 4,6% | 37,4% |
| Totale | 14,0% | 16,9% | 18,7% | 49,6% | 21,0% | 20,7% | 8,8% | 50,4% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| G1 | Donne | 58,7% | 41,3% | 100,0% |
| | Uomini | 63,0% | 37,0% | 100,0% |
| G2 | Donne | 39,5% | 60,5% | 100,0% |
| | Uomini | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| G3 | Donne | 52,5% | 47,5% | 100,0% |
| | Uomini | 55,6% | 44,4% | 100,0% |
| G4 | Donne | 59,1% | 40,9% | 100,0% |
| | Uomini | 61,1% | 38,9% | 100,0% |
| G5 | Donne | 35,1% | 64,9% | 100,0% |
| | Uomini | 36,4% | 63,6% | 100,0% |
| G6 | Donne | 33,6% | 66,4% | 100,0% |
| | Uomini | 33,3% | 66,7% | 100,0% |
| G7 | Donne | 61,6% | 38,4% | 100,0% |
| | Uomini | 64,5% | 35,5% | 100,0% |

4.8 Il senso di appartenenza (sezione H)

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

H2 - Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

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

H4 - Mi sento parte della mia organizzazione

H5 - Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

Il senso di appartenenza (coerenza dei valori aziendali coi propri, orgoglio di lavorare in Ateneo, disponibilità ad impegnarsi di più, sentirsi parte dell'organizzazione, impatto sulla società) è presente nel 66,6% dei rispondenti con giudizio medio pari a 4,05, superiore al 3,90 dello scorso anno. I giudizi positivi sono, per ogni affermazione, maggiori dei giudizi negativi.

Il giudizio positivo più alto, pari a 81,9%, ricorre per la disponibilità ad impegnarsi più di quanto atteso (H3); la valutazione maggiormente scelta è quella pari a 5, con il 25,3%.

Le affermazioni H1 e H2 corrispondono con i valori medi più bassi: la coerenza dei valori aziendali coi propri (H1) è pari a 3,72 e il lavoro mi rende orgoglioso (H2) pari a 3,79. I rispondenti si sentono partecipi dell'organizzazione (H4) con il 60,9% dei giudizi positivi e il 73,6% riconosce l'impatto sulla società (H5).

In questa sezione la differenza di genere è più pronunciata: le donne valutano positivamente più degli uomini.

Tabella 4.7 : Sezione H - Il Senso di Appartenenza

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| H1 | 3,57 | 3,72 |
| H2 | 3,71 | 3,79 |
| H3 | 4,40 | 4,62 |
| H4 | 3,66 | 3,83 |
| H5 | 4,17 | 4,30 |
| Totale | 3,90 | 4,05 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| H1 | 9,7% | 11,3% | 22,1% | 43,1% | 23,3% | 21,8% | 11,8% | 56,9% |
| H2 | 9,5% | 13,8% | 17,0% | 40,3% | 22,0% | 24,0% | 13,8% | 59,8% |
| H3 | 3,5% | 5,8% | 8,8% | 18,1% | 19,8% | 31,4% | 30,7% | 81,9% |
| H4 | 7,2% | 15,7% | 16,2% | 39,1% | 24,6% | 20,6% | 15,7% | 60,9% |
| H5 | 3,8% | 9,6% | 12,9% | 26,4% | 22,6% | 28,7% | 22,3% | 73,6% |
| Totale | 6,8% | 11,2% | 15,4% | 33,4% | 22,5% | 25,3% | 18,9% | 66,6% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|---------------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| H1 | Donne | 42,1% | 57,9% | 100,0% |
| | Uomini | 44,9% | 55,1% | 100,0% |
| H2 | Donne | 38,9% | 61,1% | 100,0% |
| | Uomini | 42,7% | 57,3% | 100,0% |
| H3 | Donne | 16,5% | 83,5% | 100,0% |
| | Uomini | 21,0% | 79,0% | 100,0% |
| H4 | Donne | 35,5% | 64,5% | 100,0% |
| | Uomini | 45,5% | 54,5% | 100,0% |
| H5 | Donne | 24,8% | 75,2% | 100,0% |
| | Uomini | 29,3% | 70,7% | 100,0% |

4.9 La performance organizzativa (sezione L)

L1 - Sono informato sulle strategie dell'organizzazione

L2 - Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione

L3 - Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione

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

La performance organizzativa (conoscenza delle strategie e degli obiettivi strategici, chiarezza sui risultati conseguiti e sul contributo fornito) è giudicata in modo insoddisfacente con valore medio pari a 3,13 (2,95 nell'indagine precedente) dal 60,6% dei rispondenti. Il giudizio più basso riguarda le strategie di Ateneo (L1) che corrisponde a valore medio di 2,99 e frequenza percentuale di 64,2%.

Il valore medio più alto è 3,24 relativo all'affermazione L4, aumentato rispetto allo scorso anno (3,07): diminuiscono infatti le valutazioni del tutto negative (ossia pari a 1) che sono 13%.

Tabella 4.8 : Sezione L - La Performance Organizzativa

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| L1 | 2,85 | 2,99 |
| L2 | 2,99 | 3,19 |
| L3 | 2,91 | 3,09 |
| L4 | 3,07 | 3,24 |
| Totale | 2,95 | 3,13 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| L1 | 20,4% | 21,1% | 22,6% | 64,2% | 15,9% | 14,4% | 5,5% | 35,8% |
| L2 | 14,2% | 20,4% | 22,8% | 57,5% | 22,6% | 14,0% | 5,9% | 42,5% |
| L3 | 16,2% | 21,4% | 24,7% | 62,4% | 18,0% | 13,7% | 5,9% | 37,6% |
| L4 | 13,0% | 24,2% | 20,9% | 58,2% | 17,9% | 15,6% | 8,4% | 41,8% |
| Totale | 16,0% | 21,8% | 22,8% | 60,6% | 18,5% | 14,4% | 6,4% | 39,4% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|---------------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| L1 | Donne | 64,8% | 35,2% | 100,0% |
| | Uomini | 63,1% | 36,9% | 100,0% |
| L2 | Donne | 56,3% | 43,8% | 100,0% |
| | Uomini | 59,8% | 40,2% | 100,0% |
| L3 | Donne | 61,6% | 38,4% | 100,0% |
| | Uomini | 63,9% | 36,1% | 100,0% |
| L4 | Donne | 57,7% | 42,3% | 100,0% |
| | Uomini | 59,0% | 41,0% | 100,0% |

4.10 Le mie performance (sezione M)

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

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

M3 - Sono informato sulla valutazione del mio lavoro

M4 - Sono informato su come migliorare i miei risultati

La performance individuale (fondatezza della valutazione, chiarezza degli obiettivi, comunicazione della valutazione, comunicazione su come migliorare) è giudicata in modo soddisfacente dal 55,7% dei rispondenti. Il valore medio è pari a 3,64, superiore al valore medio 2018 (3,43). La media di ogni affermazione è aumentata rispetto la rilevazione precedente, anche per M4 che è l'unica con giudizi negativi superiori alla metà (50,8%).

La dimensione dei mediamente soddisfatti (pari a 5) è la più frequente per le affermazioni M1, M2 e M3;

Solo M1 evidenzia una differenza nel genere: il 57,5% delle donne è informata su come migliorare i propri risultati e il 54% degli uomini.

Tabella 4.9 : Sezione M - Le Mie Performance

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| M1 | 3,53 | 3,63 |
| M2 | 3,38 | 3,54 |
| M3 | 3,66 | 3,99 |
| M4 | 3,13 | 3,39 |
| Totale | 3,43 | 3,64 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| M1 | 14,2% | 14,5% | 15,0% | 43,8% | 20,1% | 22,9% | 13,2% | 56,2% |
| M2 | 12,9% | 16,4% | 19,2% | 48,5% | 16,9% | 24,2% | 10,4% | 51,5% |
| M3 | 9,2% | 10,7% | 14,7% | 34,6% | 20,1% | 28,4% | 16,9% | 65,4% |
| M4 | 17,6% | 16,1% | 17,1% | 50,8% | 18,1% | 20,9% | 10,2% | 49,2% |
| Totale | 13,5% | 14,4% | 16,5% | 44,3% | 18,8% | 24,1% | 12,7% | 55,7% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| M1 | Donne | 42,5% | 57,5% | 100,0% |
| | Uomini | 46,0% | 54,0% | 100,0% |
| M2 | Donne | 48,8% | 51,2% | 100,0% |
| | Uomini | 47,8% | 52,2% | 100,0% |
| M3 | Donne | 34,5% | 65,5% | 100,0% |
| | Uomini | 34,8% | 65,2% | 100,0% |
| M4 | Donne | 50,2% | 49,8% | 100,0% |
| | Uomini | 51,8% | 48,2% | 100,0% |

4.11 Il funzionamento del sistema (sezione N)

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

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 3,29 dal 54,1% dei rispondenti. La media della scorsa rilevazione è pari a 3; per tutte le affermazioni è migliorata.

I giudizi molto negativi riguardano il fatto di premiare persone capaci e che si impegnano (N4) con il 68,2% (i del tutto insoddisfatti sono 29,7%), la performance non è illustrata con chiarezza al personale (N5) con il 59,4% e la realizzazione di verifiche intermedie durante l'anno (N9) con il 64,5%. Per N9 i del tutto insoddisfatti sono pari a 27,3%.

Solo per N2 e N8 prevalgono i giudizi positivi: rispettivamente 56,2% e 58,3%.

Curiosamente le donne ritengono utile la valutazione con il 52,7% di soddisfatte, mentre gli uomini sono insoddisfatti per il 55,1%.

Tabella 4.10 : Sezione N - Il Funzionamento del Sistema

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| N1 | 3,03 | 3,31 |
| N2 | 3,21 | 3,68 |
| N3 | 3,17 | 3,42 |
| N4 | 2,62 | 2,74 |
| N5 | 2,70 | 3,10 |
| N6 | 3,39 | 3,45 |
| N7 | 3,01 | 3,35 |
| N8 | 3,32 | 3,76 |
| N9 | 2,62 | 2,90 |
| Totale | 3,00 | 3,29 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|-------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| N1 | 18,8% | 18,0% | 16,5% | 53,4% | 17,0% | 19,3% | 10,3% | 46,6% |
| N2 | 13,2% | 14,1% | 16,5% | 43,8% | 17,4% | 25,6% | 13,2% | 56,2% |
| N3 | 16,1% | 16,9% | 17,5% | 50,5% | 18,0% | 21,2% | 10,3% | 49,5% |
| N4 | 29,7% | 19,8% | 18,8% | 68,2% | 14,8% | 12,5% | 4,4% | 31,8% |
| N5 | 18,6% | 21,2% | 19,6% | 59,4% | 18,6% | 16,0% | 5,9% | 40,6% |
| N6 | 18,3% | 15,2% | 16,0% | 49,5% | 18,3% | 17,8% | 14,4% | 50,5% |
| N7 | 13,6% | 15,7% | 24,6% | 53,9% | 20,6% | 18,8% | 6,7% | 46,1% |
| N8 | 7,5% | 13,2% | 21,0% | 41,7% | 23,1% | 24,0% | 11,1% | 58,3% |
| N9 | 27,3% | 18,8% | 18,5% | 64,5% | 14,1% | 15,2% | 6,2% | 35,5% |
| Totale | 18,3% | 17,1% | 18,7% | 54,1% | 17,9% | 18,8% | 9,2% | 45,9% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| N1 | Donne | 52,5% | 47,5% | 100,0% |
| | Uomini | 55,0% | 45,0% | 100,0% |
| N2 | Donne | 41,8% | 58,2% | 100,0% |
| | Uomini | 47,5% | 52,5% | 100,0% |
| N3 | Donne | 47,9% | 52,1% | 100,0% |
| | Uomini | 55,1% | 44,9% | 100,0% |
| N4 | Donne | 70,0% | 30,0% | 100,0% |
| | Uomini | 65,0% | 35,0% | 100,0% |
| N5 | Donne | 58,9% | 41,1% | 100,0% |
| | Uomini | 60,4% | 39,6% | 100,0% |
| N6 | Donne | 49,6% | 50,4% | 100,0% |
| | Uomini | 49,3% | 50,7% | 100,0% |
| N7 | Donne | 55,0% | 45,0% | 100,0% |
| | Uomini | 52,0% | 48,0% | 100,0% |
| N8 | Donne | 41,5% | 58,5% | 100,0% |
| | Uomini | 42,1% | 57,9% | 100,0% |
| N9 | Donne | 64,4% | 35,6% | 100,0% |
| | Uomini | 64,8% | 35,2% | 100,0% |

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

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

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

O3 - Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali

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

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

Il comportamento del proprio responsabile per la crescita professionale (il contributo agli obiettivi, motivazione, sensibilità, riconoscimento del merito, ascolto) è valutato in modo positivo. Il giudizio medio passa da 3,91 a 4,12 e il 65,8% dei rispondenti è soddisfatto, di cui il 27,9% è del tutto positivo (valutazione pari a 6).

I giudizi più alti ricorrono per la sensibilità del superiore (affermazione O3) con media pari a 4,49. I giudizi del tutto positivi raggiungono il 36,3% e i del tutto negativi sono pari al 7%. Per quanto riguarda la distinzione di genere, sono maggiori i giudizi positivi maschili (77,7%) che femminili (73,5%).

Anche le affermazioni O4 e O5 con media di 4,39 per entrambe raggiungono il giudizio del tutto positivo con il 33,33% e i del tutto negativi con 7,9% (O4) e 7,6% (O5).

I giudizi positivi più bassi sono relativi al contributo al raggiungimento degli obiettivi (O1) con il 54,6% e alla motivazione (O2) con il 53,7%. Le donne sono più soddisfatte degli uomini.

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

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| 01 | 3,45 | 3,70 |
| 02 | 3,44 | 3,62 |
| 03 | 4,25 | 4,49 |
| 04 | 4,19 | 4,39 |
| 05 | 4,20 | 4,39 |
| Totale | 3,91 | 4,12 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| 01 | 15,1% | 14,5% | 15,8% | 45,4% | 13,8% | 21,7% | 19,1% | 54,6% |
| 02 | 16,6% | 13,8% | 15,9% | 46,3% | 16,1% | 19,4% | 18,2% | 53,7% |
| 03 | 7,0% | 8,3% | 9,8% | 25,1% | 14,8% | 23,8% | 36,3% | 74,9% |
| 04 | 7,9% | 8,5% | 11,0% | 27,4% | 14,9% | 24,4% | 33,3% | 72,6% |
| 05 | 7,6% | 9,4% | 10,2% | 27,2% | 14,8% | 25,4% | 32,6% | 72,8% |
| Totale | 10,8% | 10,9% | 12,5% | 34,2% | 14,9% | 23,0% | 27,9% | 65,8% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| 01 | Donne | 44,4% | 55,6% | 100,0% |
| | Uomini | 47,4% | 52,6% | 100,0% |
| 02 | Donne | 44,9% | 55,1% | 100,0% |
| | Uomini | 48,9% | 51,1% | 100,0% |
| 03 | Donne | 26,5% | 73,5% | 100,0% |
| | Uomini | 22,3% | 77,7% | 100,0% |
| 04 | Donne | 27,0% | 73,0% | 100,0% |
| | Uomini | 28,3% | 71,7% | 100,0% |
| 05 | Donne | 27,2% | 72,8% | 100,0% |
| | Uomini | 27,3% | 72,7% | 100,0% |

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

P1 - Il mio responsabile agisce con equità

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

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

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

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

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

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

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 dal 65% dei rispondenti, con giudizio medio di 4,06.

Il giudizio più alto ricorre per la stima verso il proprio responsabile (affermazione P3 pari a 4,49). I del tutto positivi sono 35,1%.

Per tutte le affermazioni i giudizi positivi superano quelli negativi e le frequenze più numerose riguardano i mediamente soddisfatti o i del tutto soddisfatti (ossia 5 o 6). Solo P6 raggiunge il 60,5% dei rispondenti soddisfatti e corrisponde all'affermazione con media più bassa (3,86).

Lo scostamento più evidente sul genere è relativo all'affermazione P4: il 67,1% delle donne ritiene che il responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti; gli uomini sono pari a 60,7%.

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

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| P1 | 3,80 | 3,96 |
| P2 | 3,63 | 3,91 |
| P3 | 4,31 | 4,49 |
| P4 | 3,89 | 4,08 |
| P5 | 3,78 | 4,01 |
| P6 | 3,67 | 3,86 |
| P7 | 3,88 | 4,07 |
| Totale | 3,85 | 4,06 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| P1 | 12,1% | 11,3% | 14,2% | 37,7% | 15,0% | 24,8% | 22,4% | 62,3% |
| P2 | 12,5% | 12,0% | 13,5% | 38,0% | 19,3% | 19,5% | 23,2% | 62,0% |
| P3 | 5,7% | 8,6% | 10,9% | 25,2% | 15,8% | 23,9% | 35,1% | 74,8% |
| P4 | 11,1% | 11,4% | 12,7% | 35,1% | 14,7% | 23,3% | 26,9% | 64,9% |
| P5 | 10,5% | 10,5% | 13,1% | 34,2% | 19,5% | 25,4% | 20,8% | 65,8% |
| P6 | 11,8% | 13,3% | 14,4% | 39,5% | 19,0% | 20,8% | 20,8% | 60,5% |
| P7 | 11,5% | 10,3% | 13,3% | 35,1% | 15,4% | 23,3% | 26,2% | 64,9% |
| Totale | 10,8% | 11,1% | 13,2% | 35,0% | 17,0% | 23,0% | 25,0% | 65,0% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| P1 | Donne | 35,9% | 64,1% | 100,0% |
| | Uomini | 41,2% | 58,8% | 100,0% |
| P2 | Donne | 37,7% | 62,3% | 100,0% |
| | Uomini | 38,6% | 61,4% | 100,0% |
| P3 | Donne | 25,9% | 74,1% | 100,0% |
| | Uomini | 23,9% | 76,1% | 100,0% |
| P4 | Donne | 32,9% | 67,1% | 100,0% |
| | Uomini | 39,3% | 60,7% | 100,0% |
| P5 | Donne | 33,7% | 66,3% | 100,0% |
| | Uomini | 35,0% | 65,0% | 100,0% |
| P6 | Donne | 39,5% | 60,5% | 100,0% |
| | Uomini | 39,4% | 60,6% | 100,0% |
| P7 | Donne | 33,7% | 66,3% | 100,0% |
| | Uomini | 37,8% | 62,2% | 100,0% |

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

Q1 - Il mio responsabile mi valuta con equità

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

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

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

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 dal 62,2% dei rispondenti, con valore medio 3,95 ed è migliorato dal 2018 (3,59).

L'affermazione Q3 (ovvero la discussione di piani e obiettivi per migliorare la propria prestazione) passa da un valore medio 2018 di 3,28 (quasi sufficiente) a 3,67 (sufficiente) con giudizi positivi del 55,4% e corrisponde al giudizio più basso. La dimensione pari a 1 (del tutto insoddisfatti) raggiunge però il 15,7%.

Solo per Q3 si osservano i giudizi positivi maggiori per gli uomini (56,7%) che per le donne (54,7%). Per tutte le altre affermazioni sono più soddisfatte le donne.

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

Media

| | Anno 2018 | Anno 2019 |
|---------------|-------------|-------------|
| Q1 | 4,00 | 4,27 |
| Q2 | 3,72 | 4,13 |
| Q3 | 3,28 | 3,67 |
| Q4 | 3,34 | 3,74 |
| Totale | 3,59 | 3,95 |

Valutazione

| | Giudizi negativi | | | | Giudizi positivi | | | |
|---------------|------------------|--------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | Totale | 4 | 5 | 6 | Totale |
| Q1 | 8,8% | 9,1% | 11,9% | 29,8% | 14,9% | 27,3% | 27,9% | 70,2% |
| Q2 | 9,4% | 11,4% | 13,6% | 34,4% | 15,9% | 22,4% | 27,3% | 65,6% |
| Q3 | 15,7% | 15,4% | 13,5% | 44,6% | 15,4% | 21,8% | 18,2% | 55,4% |
| Q4 | 15,4% | 13,8% | 12,9% | 42,1% | 16,6% | 21,6% | 19,7% | 57,9% |
| Totale | 12,4% | 12,4% | 13,0% | 37,8% | 15,7% | 23,3% | 23,2% | 62,2% |

Genere

| | Genere | Anno 2019 | | Totale |
|----|--------|------------------|------------------|--------|
| | | Giudizi negativi | Giudizi positivi | |
| Q1 | Donne | 27,7% | 72,3% | 100,0% |
| | Uomini | 33,9% | 66,1% | 100,0% |
| Q2 | Donne | 32,8% | 67,2% | 100,0% |
| | Uomini | 37,4% | 62,6% | 100,0% |
| Q3 | Donne | 45,3% | 54,7% | 100,0% |
| | Uomini | 43,3% | 56,7% | 100,0% |
| Q4 | Donne | 42,0% | 58,0% | 100,0% |
| | Uomini | 42,4% | 57,6% | 100,0% |