



ALL. 1

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI GENOVA

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO, SUL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E SULLA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Analisi dei dati effettuata a cura del Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, con il supporto tecnico del Servizio Programmazione e controllo, Settore Ciclo della performance e organizzazione.

APRILE 2014

INDICE

INTRODUZIONE	p.3
Caratteristiche del campione	p.3
ANALISI DEI DATI RACCOLTI	p.9
1. Benessere organizzativo	p. 10
2. Grado di condivisione del sistema di valutazione	p. 40
3. Valutazione del superiore gerarchico	p. 50
CONCLUSIONI	p. 55

INTRODUZIONE

Il D.lgs n°150/2009 prevede che, nell'ambito di ogni amministrazione, l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), sulla base di appositi modelli forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il grado di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico. A tal fine, è stato predisposto un questionario *on line* rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo, che fa riferimento agli ultimi dodici mesi, ed è finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei lavoratori pubblici.

La modalità di compilazione proposta, in forma anonima, è quella *on line*, tramite accesso alla piattaforma informatica *aulaweb*, portale che ospita, oltre a diversi strumenti didattici, varie attività di interesse del personale, quali lo svolgimento delle procedure di valutazione stesse, quindi strumento di utilizzo comune.

Il modello di questionario è fornito dall'ANAC, anche al fine di permettere analisi comparative a livello nazionale, integrato con alcune domande suggerite dal Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e dal Comitato Pari Opportunità (CPO).

Il questionario è stato disponibile per la compilazione dal 9 aprile al 29 aprile 2014.

CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Il questionario è stato compilato da 289 dipendenti su 1440¹ (20,07%).

Le tabelle e i grafici seguenti rappresentano i dati relativi alle caratteristiche anagrafiche e professionali del personale che ha partecipato all'indagine, rilevati nella quarta ed ultima parte del questionario, e, laddove ritenuto significativo, il loro confronto con gli stessi dati analizzati sull'organico tecnico amministrativo totale di Ateneo.

GENERE

genere	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico
donne	180	924	19,48%
uomini	109	516	21,12%
totale	289	1440	20,07%

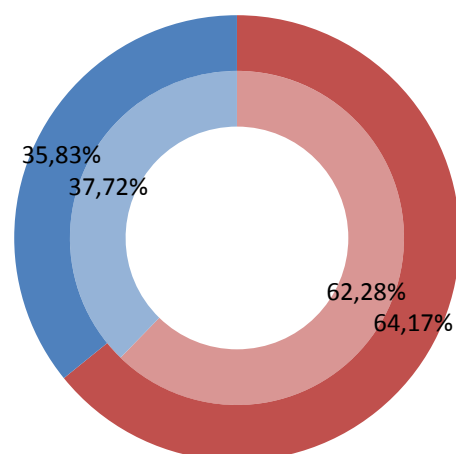


Grafico 1.1 - Dati partecipazione per genere

¹ Dato al 31.03.2014, riferito al personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato. Fonte *Ufficio statistico*.

Al questionario hanno risposto 180 donne (62,28 % del campione) e 109 uomini (37,72%), con una lieve maggiore propensione a rispondere dei dipendenti di genere maschile (+1,64%). La composizione per genere del campione rispetta quindi quella dell'organico di Ateneo, composto dal 64,17% di donne e dal 35,83% di uomini.

ETÀ

età	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico (*)
fino a 30 anni	6	38	15,79%
dai 31 ai 40	58	255	22,75%
dai 41 ai 50	98	522	18,77%
dai 51 ai 60	72	553	13,02%
oltre i 60 anni	7	72	9,72%
totale	241	1440	16,74%

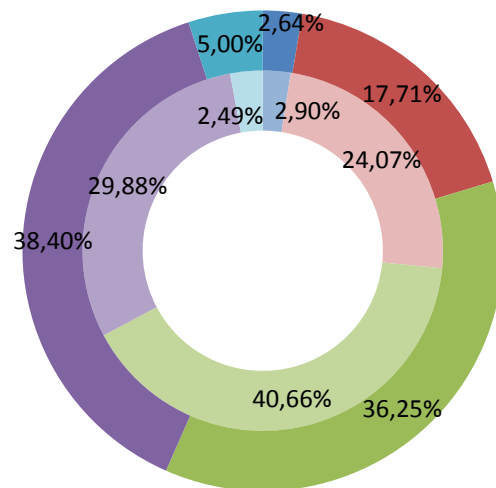


Grafico 1.2 - Dati partecipazione per età

(*) essendo la risposta opzionale, come partecipanti sono considerati coloro che hanno risposto alla domanda, il cui numero è indicato nel campo totale.

L'età dichiarata dai compilatori, fornita da 241 dipendenti (l'indicazione era opzionale), come evidenziato nella tabella precedente, vede il maggior numero di risposte fornite da personale tra i 41 e i 50 anni (40,66%), seguito da coloro con età comprese tra i 51 e i 60 (29,88%) e tra i 31 e 40 (24,07%). La propensione a rispondere all'indagine in relazione all'età dei dipendenti risulta massima tra il personale nella fascia di età tra i 31 e i 40 anni (22,75%), e minima nella fascia di età superiore ai 60 anni (9,72%).

AREA CONTRATTUALE

Ai fini dell'indagine, le aree contrattuali di appartenenza del personale sono state aggregate come segue:

- area amministrativa (comprende le aree amministrativa e amministrativo-gestionale);
- area tecnica (comprende le aree tecnico scientifica ed elaborazione dati e servizi generali);
- area biblioteche;
- area sociosanitaria (comprende le aree sociosanitaria e medico, odontotecnica e sociosanitaria)
- dirigente (incluso il Direttore Generale).

Questi i dati rilevati, relativi all'area contrattuale di appartenenza, confrontati con quelli dell'organico di Ateneo:

area	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico
amministrativa	164	740	22,16%
tecnica	100	567	17,64%
biblioteche	19	76	25,00%
sociosanitaria	6	47	12,77%
dirigente	0	10	0,00%
totale	289	1440	20,07%

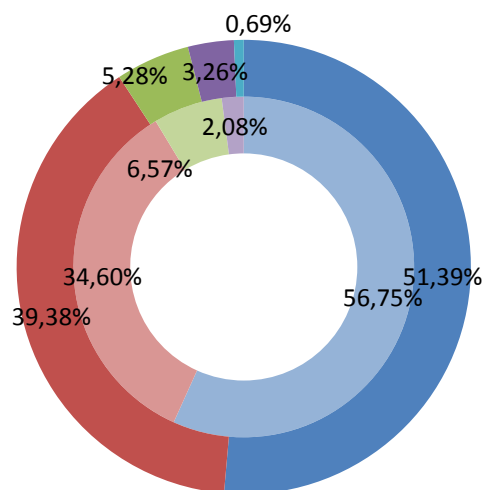


Grafico 1.3 - Dati partecipazione per area contrattuale

Il confronto indica più propenso a rispondere al questionario il personale di area biblioteche (25% dei dipendenti di tale area presenti in organico) e di area amministrativa (22,16%) rispetto ai colleghi di area tecnica (17,64%) e di area sociosanitaria (12,77%).

Quella amministrativa è l'area di appartenenza più rappresentata nel campione, con il 56,75% di presenza, seguita dall'area tecnica che rappresenta il 34,60% e, a lunga distanza, dall'area biblioteche, con il 6,57%, mentre il dato più basso si registra presso il personale dell'area sociosanitaria, 2,08%, seguita solo dal personale dirigente, di cui nessun rappresentante ha partecipato all'indagine.

CATEGORIA CONTRATTUALE

categoria	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico
B	30	194	15,46%
C	143	801	17,85%
D	97	367	26,43%
EP	19	68	27,94%
dirigente	0	10	0,00%
totale	289	1440	20,07%

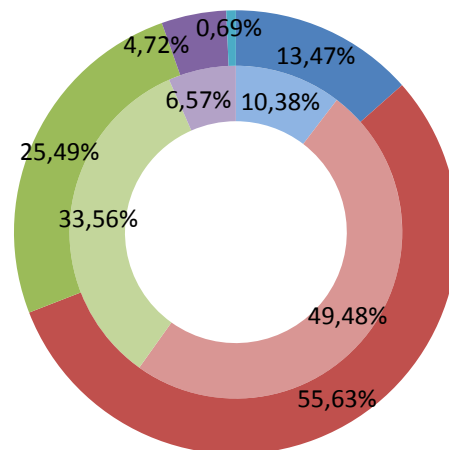


Grafico 1.4 - Dati partecipazione per categoria contrattuale

Anche la diversa categoria di appartenenza incide sul tasso di adesione all'indagine, che aumenta proporzionalmente all'aumentare della categoria - con l'eccezione dei dirigenti - con una percentuale di partecipazione che va dal 15,46% per il personale di categoria B, passando per il 17,85% per il personale di categoria C e il 26,43% per la categoria D, fino ad arrivare al 27,94% per il personale di categoria EP. I dati rilevano quindi una forbice di più di dieci punti percentuali tra le categorie B e C (media 16,66%) e le categorie D e EP (media 27,19%).

Il campione risulta composto in prevalenza da personale appartenente alla categoria contrattuale C (49,48%) e D (33,56%), da un 10,38% di personale di categoria B e da un 6,57% di categoria EP. Come già anticipato, nessun dirigente ha partecipato all'indagine.

TIPOLOGIA DI STRUTTURA DI SERVIZIO

struttura	partecipanti	organico	percentuale partecipanti su organico
dipartimento, Scuola, Biblioteca, centro di servizio, CSSBA, altri centri	195	894	22,81%
area dirigenziale e CSITA	94	546	17,22%
totale	289	1440	20,07%

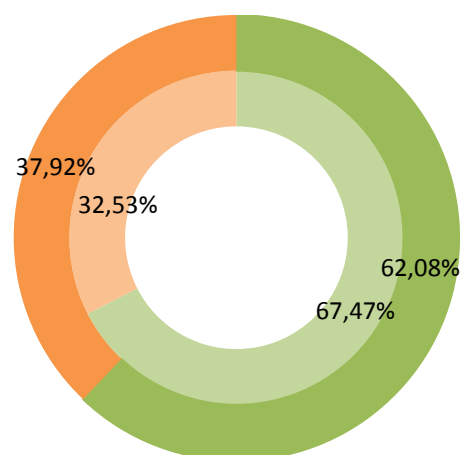


Grafico 1.5 - Dati partecipazione per tipologia di struttura di servizio

Il campione è stato analizzato anche in riferimento alla sede di servizio del personale, suddivisa per tipologia di struttura e, in particolare, tra: aree dirigenziali dell'amministrazione centrale e CSITA (equiparato a diversi fini ad un'area dirigenziale della direzione generale) da un lato e dipartimenti, scuole, biblioteche di scuola, centri di servizio, CSSBA e altri centri dall'altro.

La partecipazione all'indagine da parte del personale in servizio presso le strutture fondamentali (22,81% rispetto all'organico) è maggiore di circa 5 punti percentuali rispetto all'adesione del personale dell'amministrazione centrale e CSITA (17,22%).

Rispetto alla composizione del campione, il 67,47% del personale che ha aderito all'indagine presta servizio presso strutture fondamentali, mentre il 32,53% presso l'amministrazione centrale e CSITA.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

contratto	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico
tempo indeterminato	280	1429	19,59%
tempo determinato	9	11	81,82%
totale	289	1440	20,07%

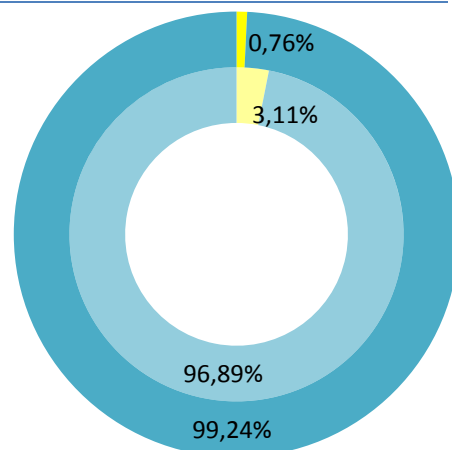


Grafico 1.6 - Dati partecipazione per tipologia contratto

Ai partecipanti è stato inoltre richiesto di indicare se siano titolari di contratto a tempo determinato o indeterminato. Il dato è stato quindi confrontato con quello globale di Ateneo.

Anche in questo caso è da segnalare l'altissima percentuale di partecipazione da parte del personale a tempo determinato, pari all'81,82% del personale in organico (9 su 11). La percentuale di partecipazione del personale con contratto a tempo indeterminato si assesta sul 19,59%, giustificando il dato complessivo di partecipazione al questionario.

Il 96,89% del campione è personale con contratto a tempo indeterminato, il 3,11% a tempo determinato.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Un altro elemento rilevato, a risposta opzionale, è l'anzianità di servizio in ruolo del dipendente, secondo i seguenti intervalli:

anzianità di servizio (*)	partecipanti alla rilevazione	organico di Ateneo	percentuale partecipanti su organico (**)
meno di 5 anni	50	274	18,25%
da 5 a 10	42	246	17,07%
da 11 a 20	41	180	22,78%
oltre i 20 anni	98	740	13,24%
totale	231	1440	16,04%

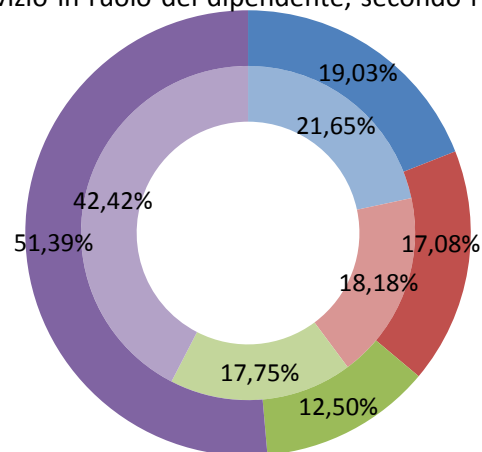


Grafico 1.7 - Dati partecipazione per anzianità di servizio

(*) è considerata l'anzianità di servizio nel ruolo attuale, non è quindi conteggiato, per il personale a tempo indeterminato, eventuale servizio precedente a tempo determinato.

(**) essendo la risposta opzionale, come partecipanti sono considerati coloro che hanno risposto alla domanda, il cui numero è indicato nel campo totale

Le persone che hanno risposto alla domanda sono state 231 (79,93% del campione). L'adesione è stata maggiore nella fascia di anzianità di servizio compresa tra gli 11 e i 20 anni (22,78% dell'organico), minore per il personale con oltre 20 anni di servizio (13,24%), e ha registrato percentuali intermedie per il personale servizio dai 10 ai 5 anni (del 17%) e per il personale "neoassunto", ossia con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni (18,25%).

La netta prevalenza numerica del campione che ha dichiarato la propria età (42,42%) ha più di 20 anni di anzianità di servizio, mentre le altre fasce d'età – meno di 5 anni, dai 5 ai 10 anni, dagli 11 ai 20 anni – sono rappresentate all'incirca da un 20% del campione l'una.

ATTIVITÀ PREVALENTE

Sempre allo scopo di raccogliere il maggior numero di informazioni utili, al modello di questionario proposto dall'ANAC è stata aggiunta una domanda, a risposta opzionale, relativa all'attività prevalente svolta dal dipendente, rispetto ai seguenti ambiti proposti:

ambito di attività prevalente	partecipanti alla rilevazione	percentuale partecipanti (*)
supporto alla didattica	41	18,06%
supporto alla ricerca	18	7,93%
giuridica, amministrativa e contabile	77	33,92%
bibliotecaria	25	11,01%
informatica	15	6,61%
laboratorio	18	7,93%
infrastrutture e logistica	7	3,08%
assistenziale	5	2,20%
altro	21	9,25%
totale	227	100%

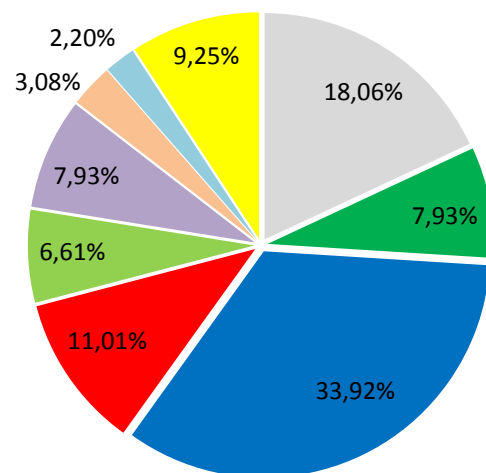


Grafico 1.8 - Dati partecipazione per attività prevalente

(*) essendo la risposta opzionale, come partecipanti sono considerati coloro che hanno risposto alla domanda, il cui numero è indicato nel campo totale

L'ambito in cui è svolta prevalentemente l'attività è stato indicato da 227 persone (78,54% del campione). Di queste, circa un terzo (33,92%) riconduce la propria attività principale all'area amministrativa, giuridica e contabile, che è quindi l'ambito prevalente, seguito dal supporto alla didattica (18,06%), altre attività (9,25%), supporto alla ricerca e laboratorio (entrambe 7,93%) e informatica (6,61%). Chiudono la graduatoria gli ambiti infrastrutture e logistica (3,08%) e assistenziale (2,20%).

ANALISI DEI DATI RACCOLTI

Ai partecipanti all'indagine è stato richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente, con riferimento ai 12 mesi precedenti. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione è stato invitato a esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto si riteneva d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la riteneva importante o non importante.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
MINIMO GRADO IMPORTANZA ATTRIBUITO					MASSIMO GRADO DI IMPORTANZA ATTRIBUITO
IN TOTALE DISACCORDO CON L'AFFERMAZIONE					IN TOTALE ACCORDO CON L'AFFERMAZIONE

Il questionario è suddiviso in tre parti principali che si riferiscono, rispettivamente, a:

- 1) Benessere organizzativo
- 2) Grado di condivisione del sistema di valutazione
- 3) Valutazione del superiore gerarchico

Chiude il questionario una parte relativa ai dati anagrafici e professionali già analizzata nella sezione precedente.

Le 3 parti principali sono a loro volta suddivise in sezioni, di seguito singolarmente illustrate.

Nel questionario sono presenti domande con polarità positiva ed altre con polarità negativa. Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde, al contrario, presentano una correlazione negativa. Pertanto, se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si è ottenuto un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprime un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si è riscontrato lo stesso punteggio, si ha un risultato negativo (polarità negativa).

Per facilitare la lettura dei dati, oltre a essere riportati, per ogni domanda, il punteggio medio conseguito e le percentuali di adesione ottenute da ciascuna delle 6 risposte opzionabili, nell'analisi viene utilizzato il dato globale positivo e negativo, ottenuto aggregando le percentuali delle 3 risposte a polarità positiva e delle 3 a polarità negativa, come sopra specificato.

Esempio:

Affermazione X

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
10%	15%	5%	20%	37%	13%

In disaccordo con l'affermazione X= 10%+15%+5%=30% = risposte negative

In accordo con l'affermazione X = 20%+37%+13%=70% =risposte positive

Inoltre, per alcune domande, si è ritenuto opportuno approfondire l'analisi esaminando le risposte in relazione al dato di appartenenza di genere, titolarità di un contratto di lavoro stabile o precario, età anagrafica, anzianità di servizio, categoria e area contrattuale, struttura di servizio e ambito di attività prevalente, al fine di evidenziare aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli intervistati, in base a tali elementi.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Per “benessere organizzativo” si intende lo stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L’indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all’analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell’ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

A) SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

Nella prima sezione, dedicata alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, sono state proposte le affermazioni qui di seguito riportate, a fianco alle quali sono indicati gli esiti del questionario:

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
A01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,7	5,54%	12,80%	23,18%	26,99%	23,53%	7,96%
A02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,7	9,00%	17,65%	19,38%	20,76%	19,72%	13,49%
A03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,8	9,34%	10,73%	21,45%	24,57%	21,45%	12,46%
A04 (*)	Ho subito atti di mobbing	2,1	58,82%	15,57%	5,88%	7,27%	5,88%	6,57%
A05 (*)	Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	1,7	72,66%	12,80%	3,11%	3,46%	3,46%	4,50%
A06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,0	3,46%	8,30%	6,57%	5,19%	16,26%	60,21%
A07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,8	2,42%	5,88%	8,30%	18,34%	25,26%	39,79%
A08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,3	4,50%	9,69%	12,80%	20,76%	29,07%	23,18%
A09 (*)	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	2,8	30,45%	22,15%	13,49%	14,88%	11,42%	7,61%
A10	Ritengo che i tempi di lavoro siano conciliabili con le esigenze legate alla mia vita privata e familiare	4,4	4,15%	7,96%	12,46%	22,84%	29,07%	23,53%

(*) A04, A05 e A09 sono domande a polarità invertita.

Per quanto riguarda le domande dalla A01 alla A03, riferite alla sicurezza e adeguatezza “fisica” del luogo di lavoro, il punteggio medio delle risposte è simile, compreso tra 3,7 e 3,8, esprimendo quindi giudizi in lieve prevalenza positivi, con una media di valutazioni a polarità positiva (4-6) per le tre domande del 56,98%, contro il 43,02% di negative (1-3).

Le domande A04 e A05 riguardano rispettivamente il fenomeno del *mobbing* e delle molestie fisiche o verbali. Nello specifico, la domanda A04 è stata illustrata elencando, a titolo esemplificativo, esempi di atti che possono configurare *mobbing*, quali: *demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.*

Il 58,82% degli intervistati esclude del tutto di aver subito *mobbing*. All’estremo opposto, il 6,57%, ossia 19 persone, dichiara chiaramente di esserne stato vittima. Vi è poi circa un terzo di risposte (34%) che indicano

un approccio incerto alla domanda, assegnando risposte intermedie, pur con netta prevalenza dell'esclusione.

Con proporzioni diverse lo stesso accade rispetto alla domanda A05, in relazione a molestie fisiche o verbali subite: il 72,66% nega del tutto di averne subite, il 4,50%, ossia 13 persone, afferma di esserne stata vittima. Anche in questo caso, benché minore, vi è una certa percentuale di risposte incerte (22,84%).

Occorre segnalare che le due domande precedenti sono poste con inversione di polarità rispetto alle altre della sezione, elemento che potrebbe risultare fuorviante in caso di compilazione superficiale. Comunque, i risultati, indipendentemente dalla diffusione del dato, per la serietà dei fenomeni oggetto delle domande, potranno essere analizzati, anche tramite ulteriori rilevazioni *ad hoc*, in maniera più approfondita e competente dal CUG.

La domanda A06 riguarda il divieto di fumare: il 60,21% dichiara che il divieto di legge nel proprio luogo di lavoro sia del tutto rispettato.

Le domande A07 e A08 indagano la sostenibilità dei ritmi di lavoro e la sufficienza delle pause, in prevalenza giudicate positivamente dal campione, con un punteggio medio rispettivamente di 4,8 e 4,3, e una media per le due risposte del 78,20% di risposte positive e 21,80% negative.

Per la domanda A09 sono stati suggeriti alcuni esempi di malessere e disturbi legati al lavoro: *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, ecc..* Anche in questo caso il giudizio è prevalentemente positivo, in quanto i due terzi (66%) degli intervistati esprimono giudizi da 1-3 (giudizio medio 2,8). Occorre segnalare che anche questa domanda è posta con inversione di polarità rispetto alle altre della sezione.

L'ultima domanda della sezione riguarda la conciliabilità lavoro-vita privata e familiare. Il 75,43% dei giudizi ricadono nella metà positiva del *range*, con un punteggio medio delle risposte di 4,4.

Le risposte della sezione sono state analizzate rispetto alle caratteristiche anagrafiche e professionali dichiarate dal campione, al fine di individuare eventuali correlazioni. In particolare, sono stati individuati i punteggi medi per domanda suddivisi per genere, area e categoria contrattuale e struttura di servizio dei compilatori. Per alcune domande, inoltre, l'analisi ha tenuto conto anche dell'età, dell'anzianità di servizio, e dell'attività svolta prevalente dall'intervistato, benché, non essendo tale indicazione obbligatoria, il dato non copra l'intero campione. Laddove ritenuto significativo è stata anche evidenziata la tipologia di contratto del dipendente, nonostante l'esiguità del numero di lavoratori a tempo determinato rispetto all'organico (11 su 1440).

Di seguito una sintesi grafica del quadro emerso.

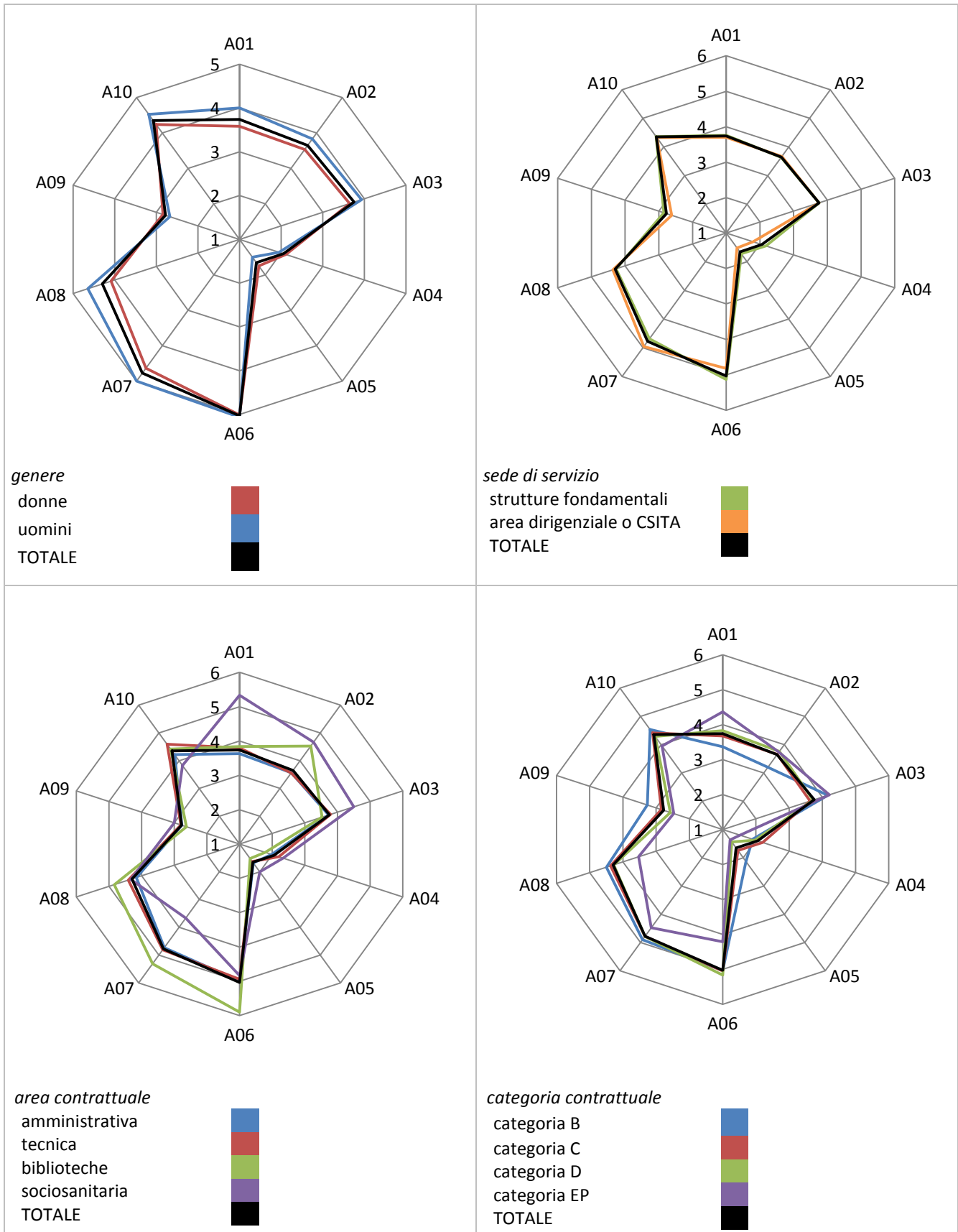


Grafico 2.1 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione A

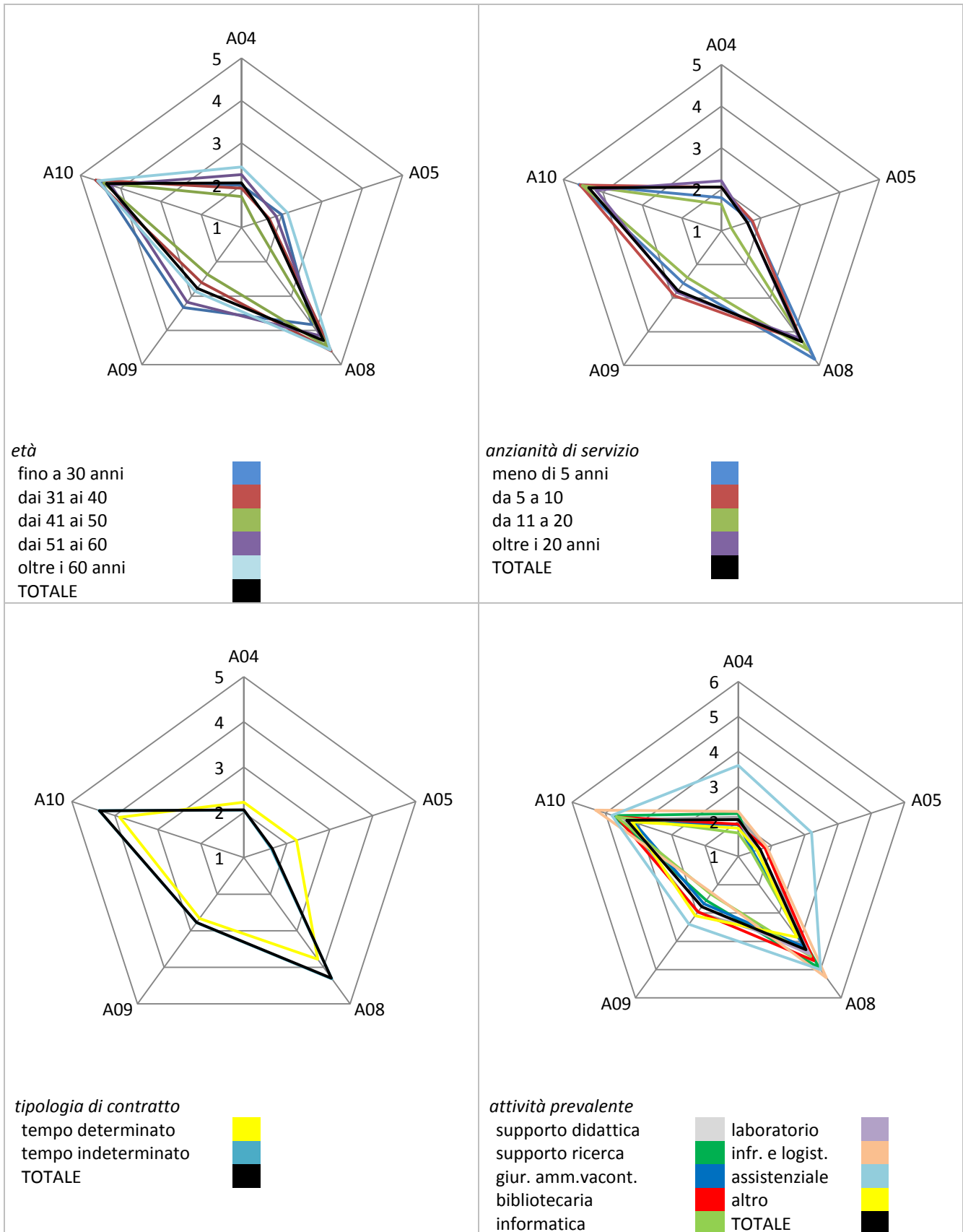


Grafico 2.2 – Dettaglio per et , anzianit  di servizio, tipologia di contratto, attivit  prevalente -sezione A - domande A04,A05, A08, A09, A10

Le risposte alla sezione A del questionario non paiono particolarmente influenzate dal genere dell'intervistato, in particolare in relazione alle domande riguardanti mobbing, molestie, rispetto del divieto di fumo e malesseri correlabili al lavoro. Il dato mostra una percezione maschile della sicurezza e salute degli spazi lievemente più favorevole di quella femminile, e un giudizio più positivo della sostenibilità dei ritmi lavorativi e conciliabilità lavoro-famiglia. La struttura di servizio non appare discriminante per l'ambito di indagine. Più significativo è l'esame nella prospettiva dell'area e della categoria contrattuale: i dipendenti di area sanitaria dimostrano il più alto gradimento delle condizioni di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, ma forniscono il giudizio più negativo per quanto riguarda la sostenibilità dei ritmi lavorativi e la conciliabilità lavoro-famiglia, positivamente riconosciuta invece prevalentemente dai lavoratori dell'area bibliotecaria. I dati relativi all'area tecnica e amministrativa sono sovrapponibili con la media. Per quanto riguarda la categoria di appartenenza, essa rivela percezioni più positive della salute e sicurezza dell'ambiente proporzionalmente al crescere della categoria, tranne che per la sostenibilità dei ritmi lavorativi e conciliabilità lavoro-famiglia che fa registrare una tendenza inversa.

Per alcune domande si è ritenuto significativo l'esame del dato relativo a età, anzianità di servizio, tipologia di contratto e attività prevalente. In particolare, rispetto al tema del *mobbing* e delle molestie, i giudizi più negativi provengono dalla fascia di età più alta, superiore ai 60 anni, seguita dalla fascia più giovane, con meno di 30 anni. Questa fascia inoltre, lamenta in misura maggiore malesseri lavoro-correlati, seguita dalla fascia 51-60 anni. La fascia d'età che esprime una migliore percezione degli ambiti indagati è la fascia 41-50. L'andamento appena descritto è ugualmente rinvenibile anche in relazione all'anzianità di servizio, che vede tra i meno critici i lavoratori con anzianità dagli 11 ai 20 anni. La tipologia di contratto sembra un elemento significativo per quanto riguarda la dichiarazione di soggezione a molestie e *mobbing*, più alta di quasi un punto per i lavoratori a tempo determinato rispetto alla media e quindi ai lavoratori a tempo indeterminato che costituiscono il 97% del campione. Per quanto riguarda l'ambito di attività prevalente, il dato che risulta più significativo è relativo all'attività assistenziale, che fa registrare un punteggio medio superiore di quasi due punti a quello totale, in relazione a *mobbing* e molestie e malessere lavoro-correlato. I dati relativi ad altri ambiti di attività si assestano sul valore medio.

B) LE DISCRIMINAZIONI

La sezione B è rivolta alla tematica delle discriminazioni. Dall'esame delle risposte del campione emerge la prevalente percezione di un ambiente non discriminatorio, rispetto ai seguenti aspetti:

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
B01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,4	1,73%	0,69%	3,46%	11,42%	18,69%	64,01%
B02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	0,69%	0,00%	2,77%	8,65%	19,72%	68,17%
B03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,6	1,38%	0,69%	2,77%	5,54%	15,92%	73,70%
B04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,1	64,36%	10,03%	3,46%	5,88%	9,00%	7,27%
B05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	0,35%	0,00%	2,08%	4,50%	9,00%	84,08%
B06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,7	0,69%	0,00%	2,08%	4,50%	7,61%	85,12%
B07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,2	56,40%	11,07%	7,96%	10,03%	11,07%	3,46%
B08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7	0,35%	0,69%	2,42%	3,81%	7,61%	85,12%
B09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) (*)	4,4	1,04%	0,35%	1,73%	2,42%	4,15%	3,46%

(*) B04 e B07 sono domande a polarità invertita.

(**) l'86,85% del campione ha dichiarato "non applicabile" la domanda.

In particolare, circa il 95% del campione ritiene di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione ad appartenenza sindacale, orientamento politico, religione, etnia e/o razza, lingua e orientamento sessuale, con un punteggi medio compreso tra 5,4 e 5,7.

Per quanto riguarda l'identità di genere, il dato è più critico, in quanto il 22,15% del campione, in maniera più o meno accentuata, afferma che essa costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro.

Anche l'età, altro dato interessante che verrà ulteriormente analizzato di seguito, viene percepita quale ostacolo alla propria valorizzazione professionale dal 24,57% degli intervistati.

Occorre, tuttavia, segnalare che le due domande precedenti sono poste con inversione di polarità rispetto alle altre.

La domanda B09 concerne la percezione di correttezza e rispetto in relazione alla propria disabilità, qualora applicabile. Ha risposto il 13,15% del campione, ossia 38 persone, di cui il 23,68%, quindi circa un quarto, ha purtroppo espresso in merito un giudizio negativo (media delle risposte 4,4).

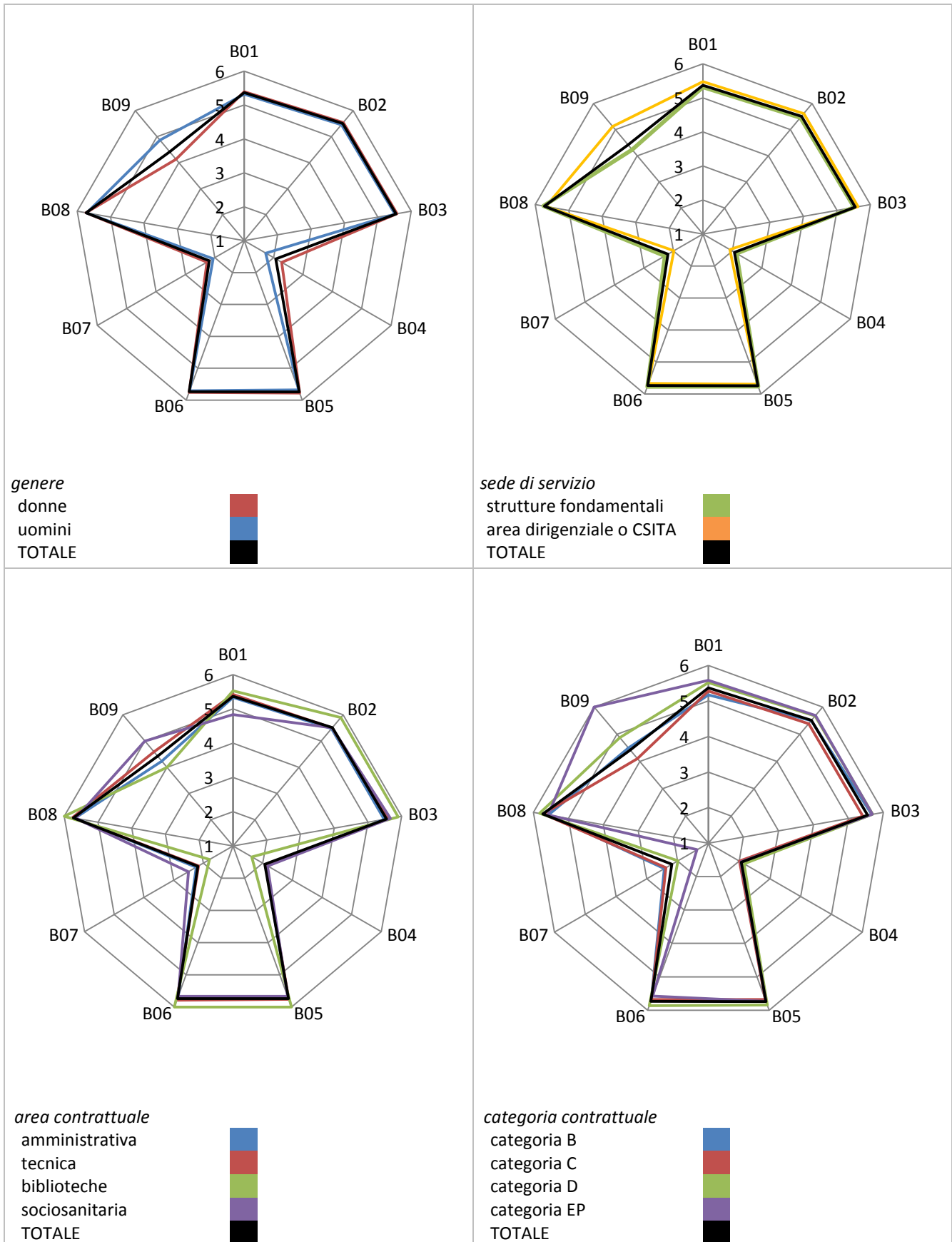
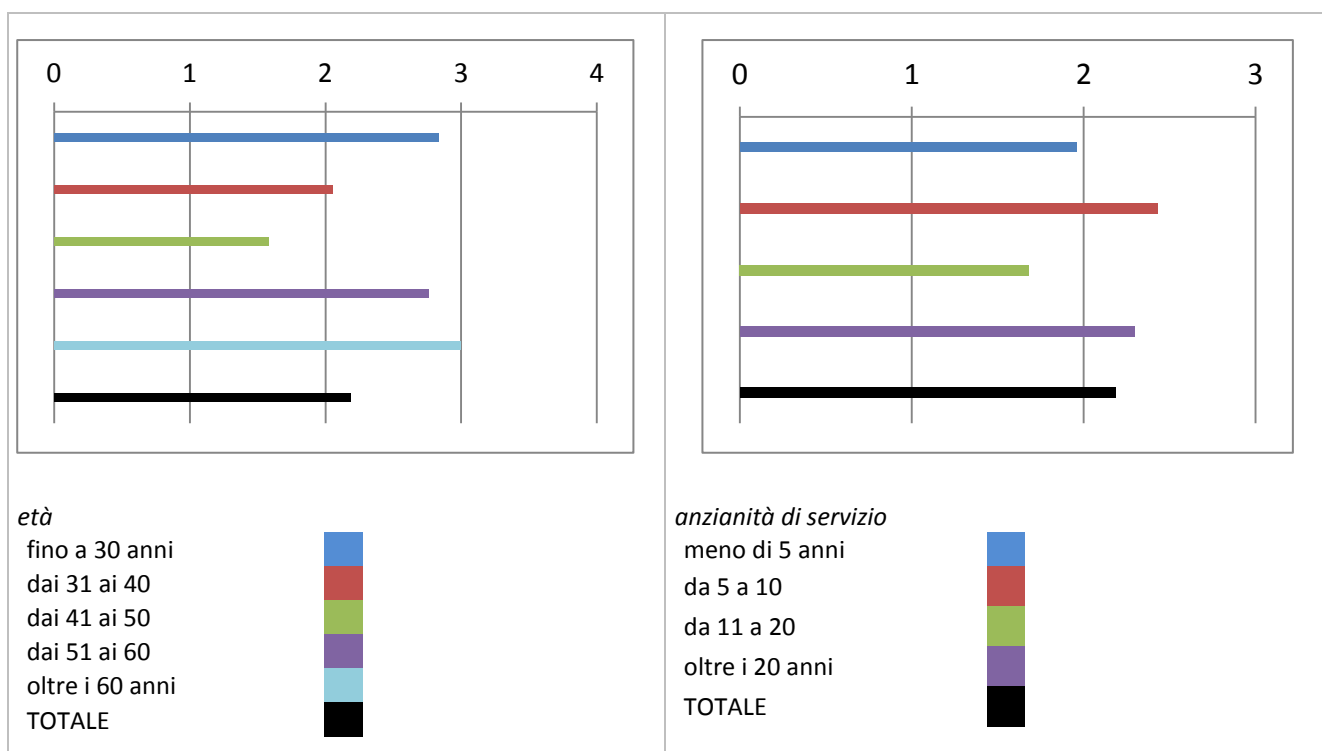


Grafico 2.3 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione B



(*) Domanda a polarità invertita.

Grafico 2.4 – Dettaglio per età e anzianità di servizio -sezione B - domanda B7

Il genere di appartenenza non pare rilevante rispetto alle risposte fornite in relazione alle eventuali discriminazioni percepite, essendo praticamente coincidente il punteggio medio maschile e femminile per tutte le domande della sezione, ad eccezione della domanda relativa alla disabilità, in cui le donne dichiarano un minor rispetto della propria condizione. La domanda specifica, relativa all'eventuale discriminazione di genere, vede un punteggio medio per le donne solo leggermente superiore rispetto alla media totale. Anche la struttura di appartenenza non pare essere particolarmente significativa per le risposte della sezione, pressoché sovrapponibili per tutte le domande tranne, anche qui, per quella relativa alla disabilità, che vede una situazione migliore di quasi un punto nel punteggio medio assegnato in amministrazione centrale rispetto alle strutture fondamentali. Anche per quanto concerne area e categoria contrattuale, non paiono elementi particolarmente determinanti per l'ambito di indagine: la percezione di comportamenti non corretti rispetto alla disabilità è più alta per l'area sanitaria e per le categorie C e B, mentre per l'area biblioteche si registra un dato più positivo della media in relazione al rispetto di orientamento politico e religione, genere ed età. I dipendenti di categoria EP inoltre, rilevano un dato decisamente inferiore alla media rispetto alla percezione di discriminazioni rispetto all'età.

Le risposte alla domanda B07, relativa alla percezione dell'età come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro sono state analizzate, in particolare, rispetto alla fascia d'età del campione e all'anzianità di servizio (grafico 2.4): la fascia d'età che rivela una percezione più marcata che l'età posseduta costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione è quella superiore ai 60 anni, seguita da quella inferiore ai 30 e dalla fascia dai 51 ai 60. Il dato migliora sensibilmente per le fasce intermedie d'età, 31-40 e, soprattutto, 41-50. Rispetto all'anzianità di servizio, la percezione di età come ostacolo alla carriera è massima per la fascia tra i 5 e i 10 anni di

anzianità, per diminuire per la fascia superiore ai 20, essendo le restanti fasce (meno di 5, e tra 11 e 20) sotto il punteggio medio.

C) L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Questa sezione prende in considerazione la percezione rispetto all'applicazione del principio dell'equità e dell'imparzialità nell'Ateneo, nei seguenti ambiti:

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
C01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,2	17,99%	20,42%	19,38%	18,69%	14,53%	9,00%
C02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,2	15,57%	21,45%	19,03%	21,11%	14,19%	8,65%
C03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,7	31,49%	22,15%	12,80%	16,96%	12,80%	3,81%
C04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,4	35,29%	25,95%	17,65%	9,69%	7,96%	3,46%
C05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,1	10,03%	10,38%	12,46%	16,61%	26,64%	23,88%

L'esame dei dati raccolti rivela una media di punteggio assegnato alle risposte della sezione di 3,1, con prevalenza di giudizi negativi rispetto all'equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro (57,59%) e delle responsabilità (56,06%), soddisfazione che peggiora ulteriormente rispetto alla considerazione dell'equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione (33,56%) e, soprattutto, della differenziazione retributiva in relazione a quantità e qualità di lavoro svolto (21,11%).

In contro tendenza rispetto alla sezione, l'imparzialità del proprio responsabile rispetto alle decisioni che riguardano il lavoro è riconosciuta dal 67,13% del campione, a cui pertanto non pare essere imputata l'iniquità emergente nelle prime due domande (punteggio medio 4,1).

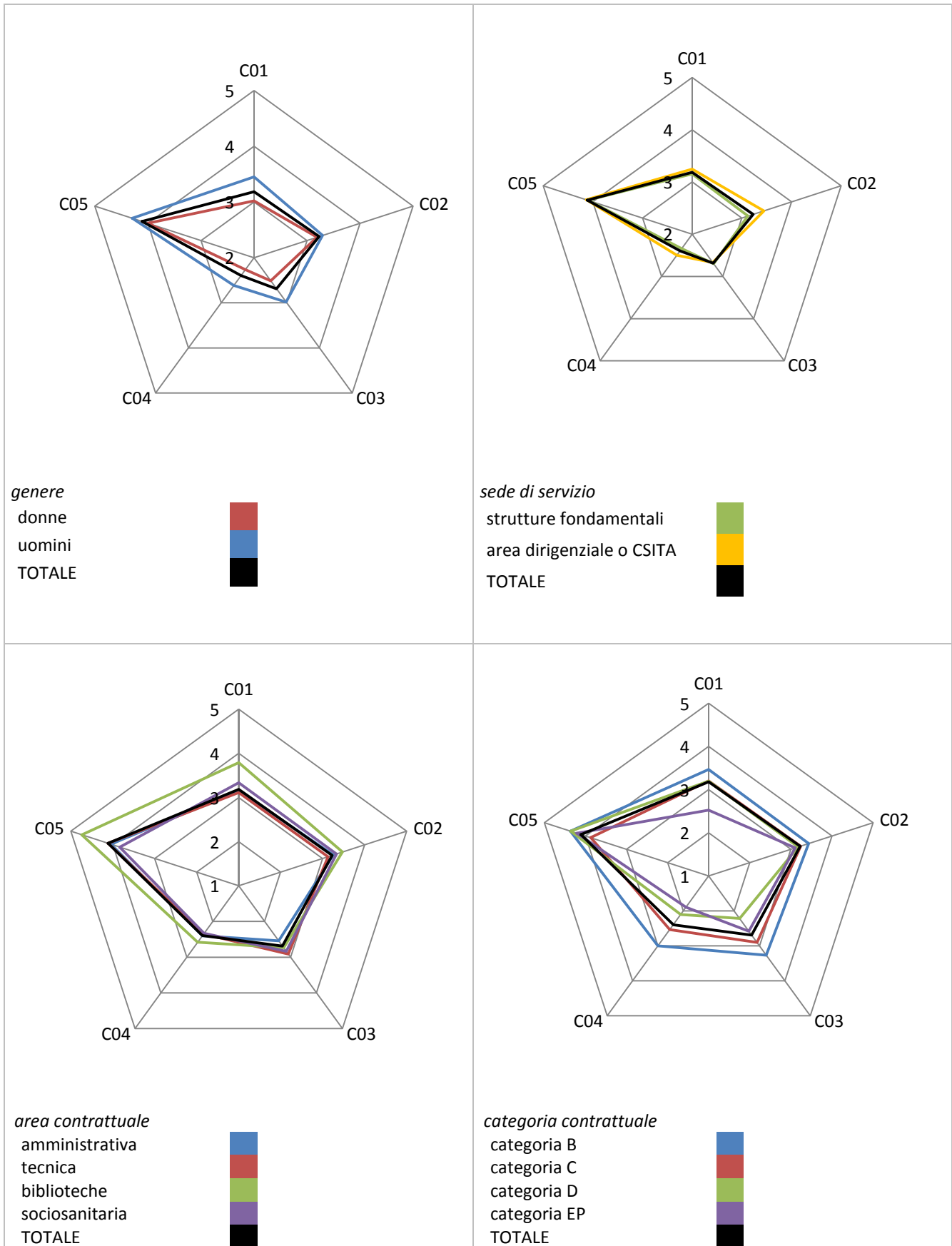
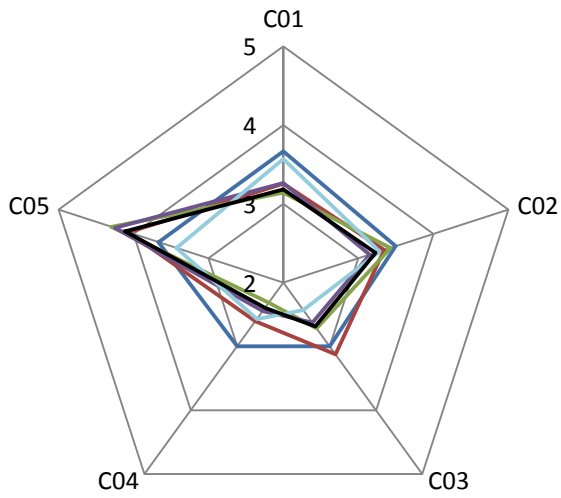
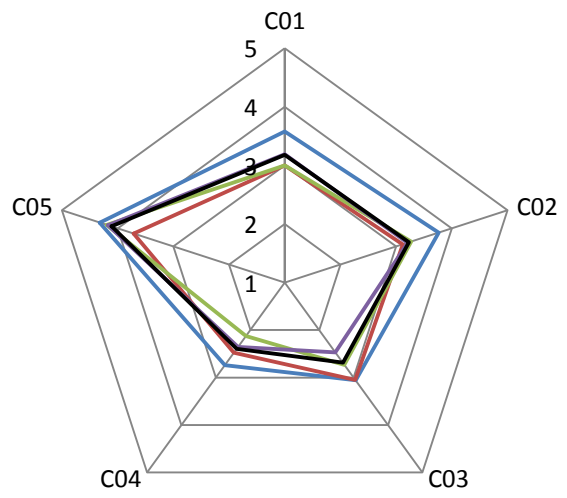


Grafico 2.5 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione C



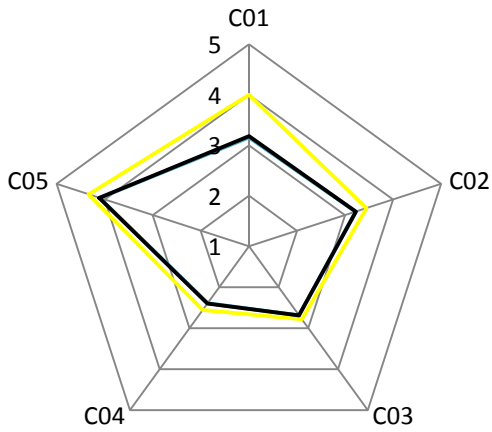
età

fino a 30 anni
 dai 31 ai 40
 dai 41 ai 50
 dai 51 ai 60
 oltre i 60 anni
 TOTALE



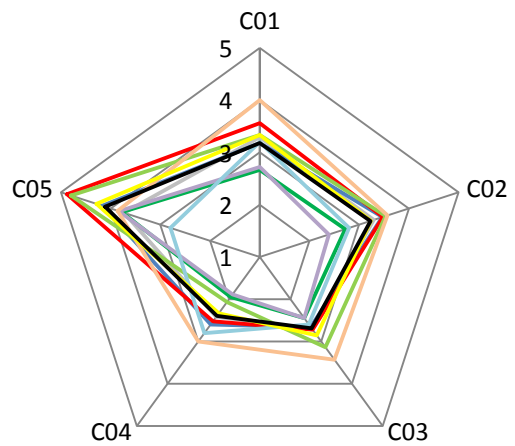
anzianità di servizio

meno di 5 anni
 da 5 a 10
 da 11 a 20
 oltre i 20 anni
 TOTALE



tipologia di contratto

tempo determinato
 tempo indeterminato
 TOTALE



supporto didattica
 supporto ricerca
 giur. amm.vo cont.
 bibliotecaria
 informatica

laboratorio
 infr. e logist.
 assistenziale
 altro
 TOTALE



Grafico 2.6 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione C

Rispetto ai temi dell'equità e dell'imparzialità, in generale, le donne del campione dimostrano una percezione più negativa, seppur di poco, dei dipendenti di genere maschile, tranne che rispetto alla distribuzione delle responsabilità, su cui il punteggio medio coincide. La sede di servizio non pare differenziante, se non per una percezione lievemente più positiva registrata presso l'amministrazione centrale rispetto all'equità nella distribuzione delle responsabilità. Rispetto all'area contrattuale di appartenenza, unico dato rilevante è una miglior percezione rispetto alla media registrata presso l'area bibliotecaria. La categoria di appartenenza pare correlata, anche se in misura non particolarmente significativa, in relazione alla percezione di equità: i punteggi assegnati nella sezione sono per lo più sotto media per le categorie più elevate, D ed EP, e sopra la media per le categorie B e C, che dimostrano quindi una visione più equa dell'amministrazione.

L'esame delle risposte in relazione all'età, attribuisce un'opinione più positiva sul grado di rispetto dei principi di equità e imparzialità percepito alla fascia più giovane e a quella *over 60*, per quanto riguarda l'assegnazione dei carichi di lavoro e la differenziazione retributiva rispetto a quantità e qualità del lavoro. Entrambe le fasce sono però sotto la media rispetto alla percezione dell'imparzialità delle decisioni del proprio responsabile. Per quanto riguarda l'anzianità di servizio, anche se in misura non rilevante, la fascia di assunti da meno di 5 anni è portatrice di una percezione meno critica, mentre in generale le altre fasce non presentano tra loro grosse differenziazioni. I meno scontenti della retribuzione rispetto all'impegno prestato sono i dipendenti di età inferiore ai 40 anni e coloro con anzianità di servizio inferiore ai 10 anni.

Inoltre, la percezione di equità e imparzialità è più positiva tra i lavoratori a tempo determinato.

Infine, analizzando il dato relativo all'ambito prevalente di attività, gli intervistati più critici risultano coloro che svolgono una attività prevalente in ambito assistenziale e di laboratorio, mentre per l'attività bibliotecaria, infrastrutture e logistica e informatica la percezione di equità è per lo più sopra la media.

D) CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le 5 domande proposte nella sezione D hanno ad oggetto la crescita professionale del personale.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
D01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,6	25,61%	26,64%	23,53%	13,15%	7,27%	3,81%
D02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,6	26,64%	28,03%	20,42%	16,26%	5,88%	2,77%
D03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,8	16,96%	25,95%	26,30%	20,42%	7,27%	3,11%
D04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,7	12,80%	13,49%	16,26%	20,07%	24,22%	13,15%
D05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,5	15,22%	16,61%	15,92%	19,72%	21,45%	11,07%

La media del punteggio assegnato in tale ambito è di 3; emerge infatti una netta prevalenza di giudizi critici sia rispetto all'adeguatezza dell'informazione sui percorsi professionali previsti per il singolo, che risultano non chiari per tre quarti del campione(75,78%), sia, sempre nella stessa percentuale, rispetto alla

considerazione del merito quale elemento alla base della possibilità di far carriera (75,09%). Il punteggio medio per queste due domande è di 2,6. Il giudizio in prevalenza negativo è esteso anche alla capacità dell'ente di valorizzare capacità e attitudini degli individui in relazione al ruolo ricoperto (69,20%), anche se il 57,44% del campione ritiene il ruolo ricoperto adeguato al proprio profilo professionale e più della metà (52,25%) si dichiara soddisfatto del proprio percorso professionale.

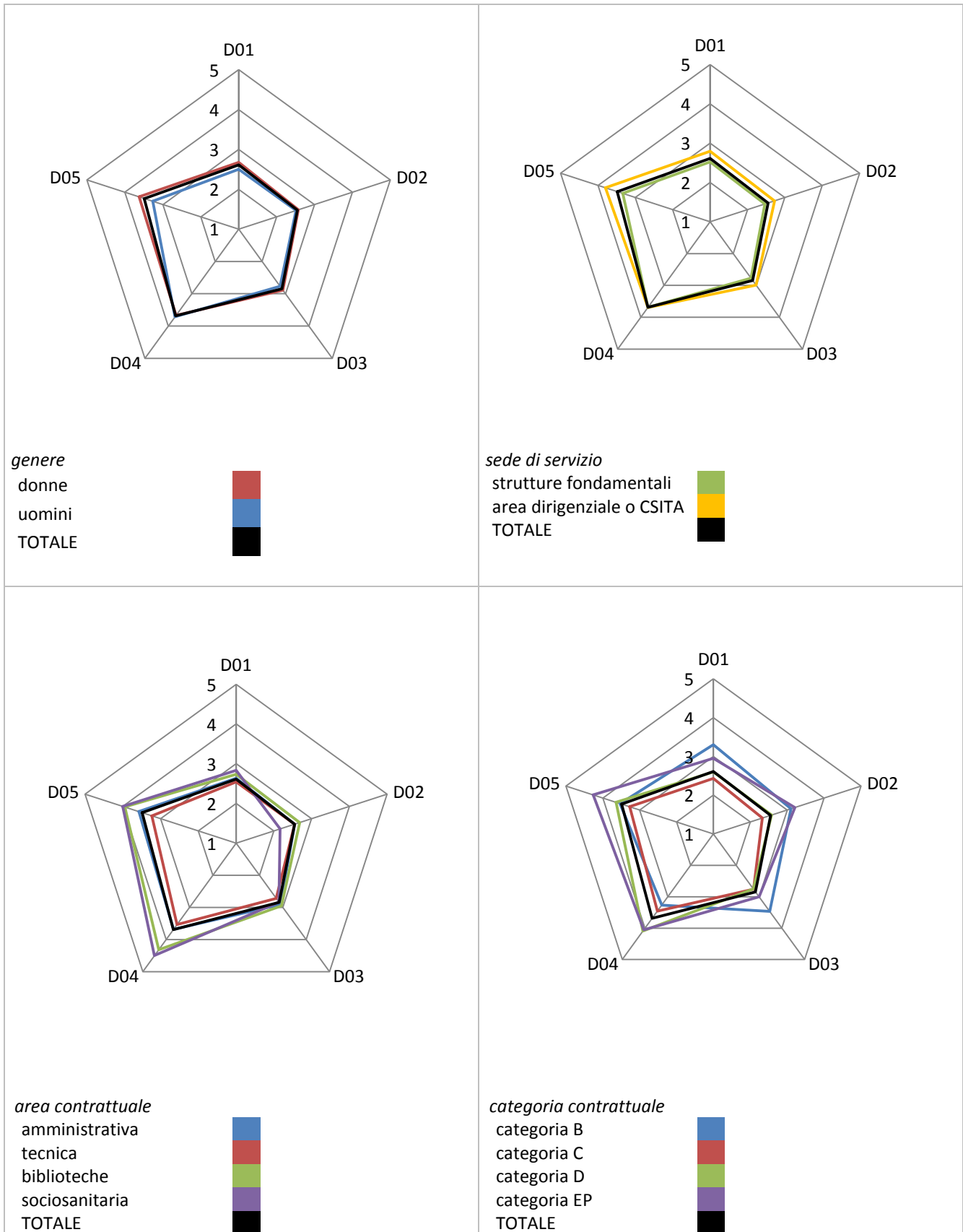


Grafico 2.7 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione D

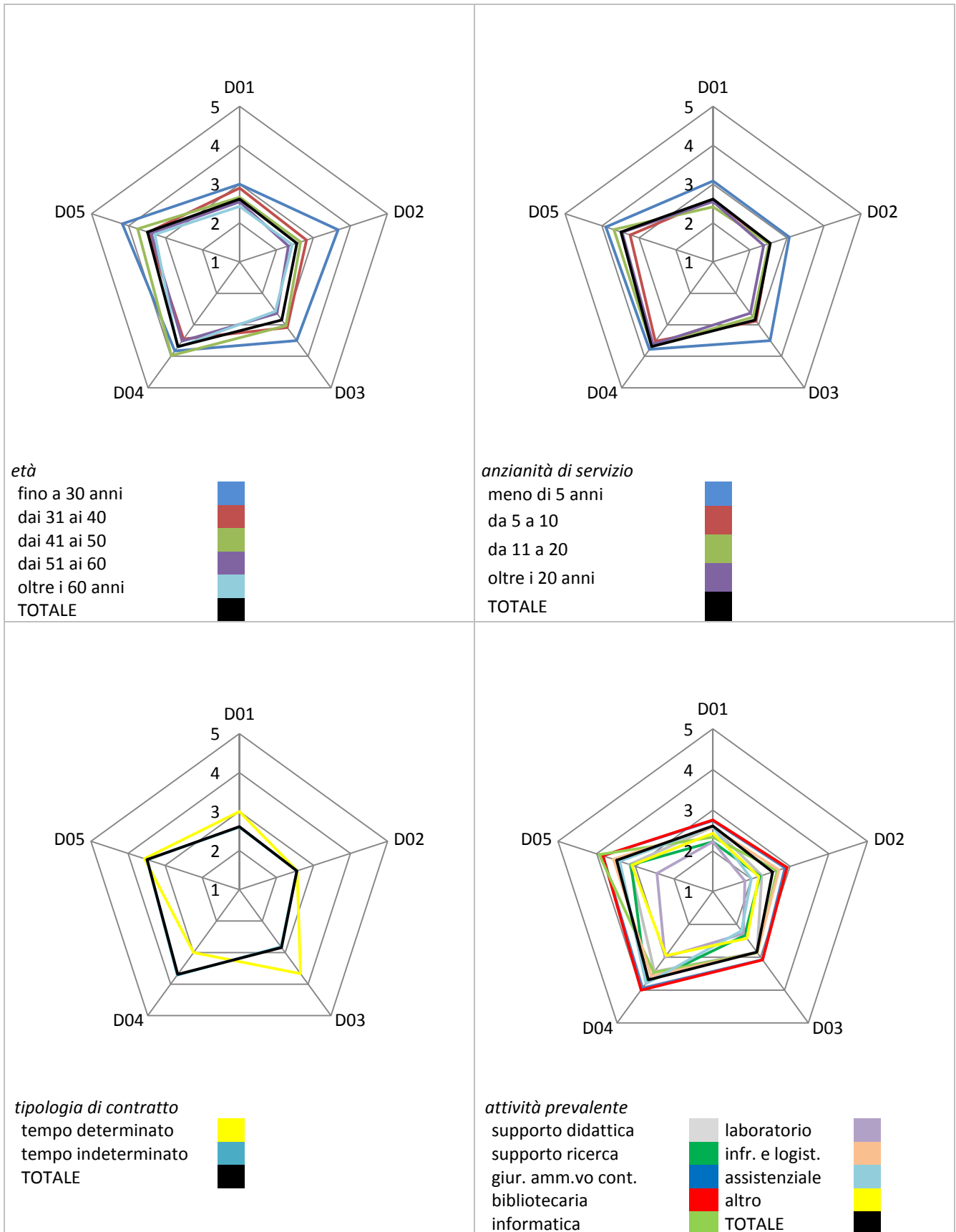


Grafico 2.8 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione D

Né il genere, né la sede di servizio paiono rilevare significativamente sulla percezione rispetto alle possibilità di carriera e sviluppo professionale presso l'amministrazione, che solo in lieve misura risulta più positiva per le donne e per i dipendenti che prestano servizio presso l'amministrazione centrale. Qualche differenza in più la fornisce il dato sull'area e categoria contrattuale di appartenenza: i punteggi più alti all'adeguatezza del ruolo ricoperto rispetto al proprio profilo professionale e alla soddisfazione sul percorso professionale sono assegnati dagli intervistati di area bibliotecaria e sociosanitaria; questi ultimi però esprimono il giudizio più negativo rispetto all'applicazione del criterio meritocratico. Le risposte meno critiche rispetto a carriera e sviluppo provengono dalle categorie EP e B, mentre la categoria C si mantiene sotto il punteggio medio in tutte le domande.

Età e anzianità di servizio paiono influenzare il giudizio su possibilità di carriera e sviluppo offerte dall'amministrazione, in quanto i giudizi più favorevoli provengono dalle fasce d'età più giovani, in particolare dalla fascia fino ai 30 anni. Lo stesso andamento si ripete in relazione all'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda la tipologia di contratto, i titolari di contratto a tempo determinato sono più fiduciosi della media sulla possibilità di sviluppo professionale data dall'ente e sulla chiarezza dei percorsi professionali; risultano invece meno soddisfatti dell'adeguatezza del ruolo ricoperto rispetto al proprio profilo professionale.

Considerando l'attività svolta prevalentemente, bibliotecari e informatici esprimono percezioni più favorevoli della media, mentre i giudizi più critici si registrano tra gli addetti alle attività di laboratorio, al supporto alla ricerca e ad altre attività.

E) IL MIO LAVORO

Collegandosi alla sezione precedente, le domande dalla E01 alla E05 approfondiscono la percezione del proprio lavoro e dell'adeguatezza dei mezzi per adempiervi.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 DeI tutto
E01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,5	3,81%	7,27%	10,38%	17,99%	30,80%	29,76%
E02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,9	0,35%	2,08%	9,34%	14,88%	41,18%	32,18%
E03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,1	3,11%	12,11%	14,53%	28,03%	29,76%	12,46%
E04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	1,73%	2,42%	6,57%	15,57%	45,33%	28,37%
E05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,9	9,00%	12,80%	13,84%	21,80%	29,76%	12,80%

In questo ambito, la percezione risulta prevalentemente positiva, ponendosi su percentuali superiori al 70% in termini di chiarezza delle aspettative (78,55%), adeguatezza delle competenze possedute (88,24%) e disponibilità dei mezzi e delle risorse necessarie (70,24%), con punteggi medi superiori a 4.

L'89,27% del campione ritiene adeguato il livello di autonomia riconosciuto. Circa i due terzi del campione (64,36%) esprime un senso di realizzazione personale nello svolgimento del proprio lavoro, che consegue un punteggio medio di 3,9.

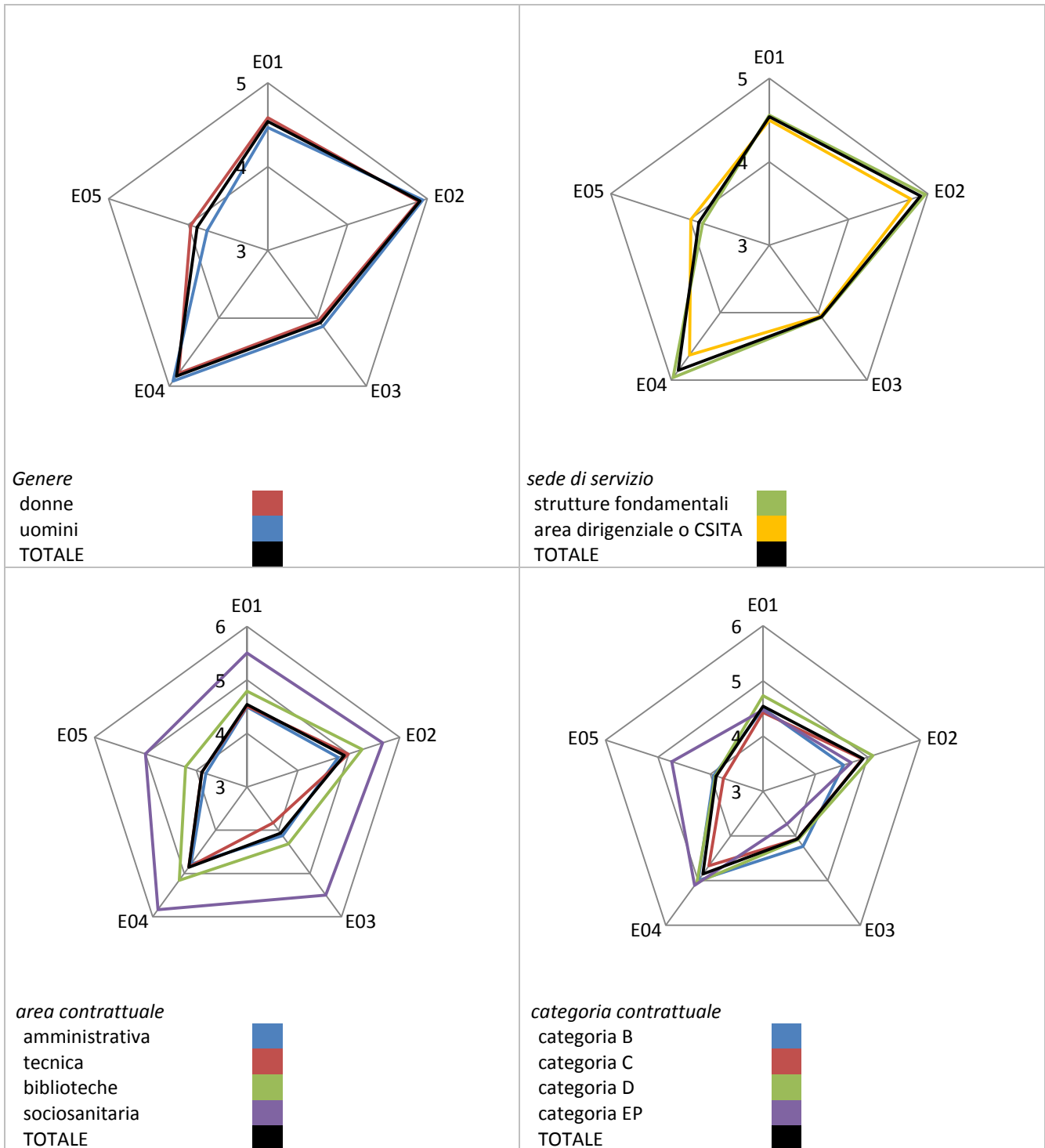


Grafico 2.9 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione E

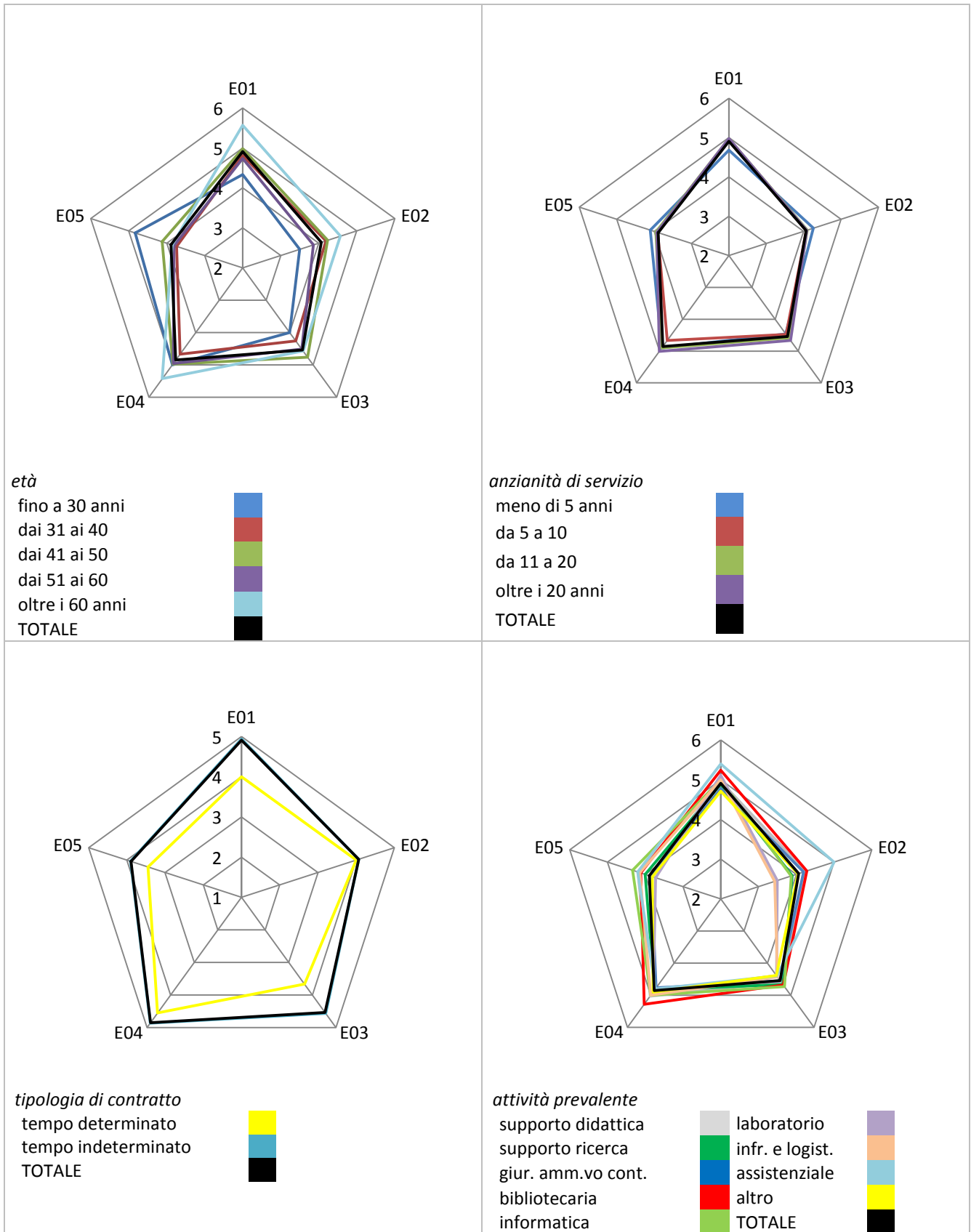


Grafico 2.10 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione E

Passando all'esame da una prospettiva per genere, il dato relativo alla percezione del proprio lavoro e dell'adeguatezza dei mezzi non esprime differenze sostanziali, se non indicando un leggero minore appagamento professionale per gli uomini. La stessa omogeneità si riscontra rispetto alla struttura di servizio, suggerendo la percezione di una maggiore autonomia presso le strutture fondamentali.

Qualche differenza più significativa è evidenziabile rispetto all'area contrattuale: l'area sociosanitaria e, in misura minore, l'area biblioteche, hanno assegnato un punteggio superiore alla media per tutte le domande della sezione. Rispetto alla categoria, solo il personale EP si discosta dal dato medio, dimostrandosi maggiormente realizzato nel proprio lavoro, lamentando però l'inadeguatezza delle risorse e degli strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività.

Analizzato dalla prospettiva dell'età, il dato segnala il punteggio massimo assegnato al senso di realizzazione alla fascia d'età *under 30*, che esprime però valori sotto la media rispetto alla consapevolezza delle aspettative nei propri confronti, al possesso delle competenze necessarie e degli strumenti e risorse necessari. L'anzianità di servizio pare non influire minimamente sull'attitudine agli ambiti della sezione.

Gli intervistati con rapporto di lavoro a tempo determinato assegnano un punteggio meno favorevole alle tematiche rispetto ai colleghi stabilizzati. L'area prevalente di attività non è elemento caratterizzante, se non per lo scostamento dalla media in relazione al possesso delle competenze necessarie allo svolgimento della propria attività, di valore negativo per coloro che svolgono attività di supporto alla didattica e infrastrutture e logistica, positivo per l'attività assistenziale.

F) I MIEI COLLEGHI

La sezione F indaga il rapporto degli intervistati con i colleghi e lo spirito di squadra.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
F01	Mi sento parte di una squadra	4,3	7,61%	9,34%	11,07%	17,99%	26,99%	26,99%
F02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	0,35%	1,04%	2,08%	6,92%	26,64%	62,98%
F03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,1	1,04%	1,38%	5,88%	12,46%	33,56%	45,67%
F04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,4	7,27%	7,27%	10,38%	17,99%	29,07%	28,03%
F05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,1	10,03%	13,15%	10,03%	18,34%	21,80%	26,64%

Mentre il 71,97% del campione esprime senso di appartenenza ad una squadra, ben il 96,54% degli intervistati si dichiara solidale con i colleghi e, in misura lievemente minore (91,70%) afferma di essere ricambiato con stima e rispetto. Minore, seppur prevalente, la percezione della condivisione delle informazioni (75,09%) e della spinta alla collaborazione da parte dell'amministrazione (66,78%).

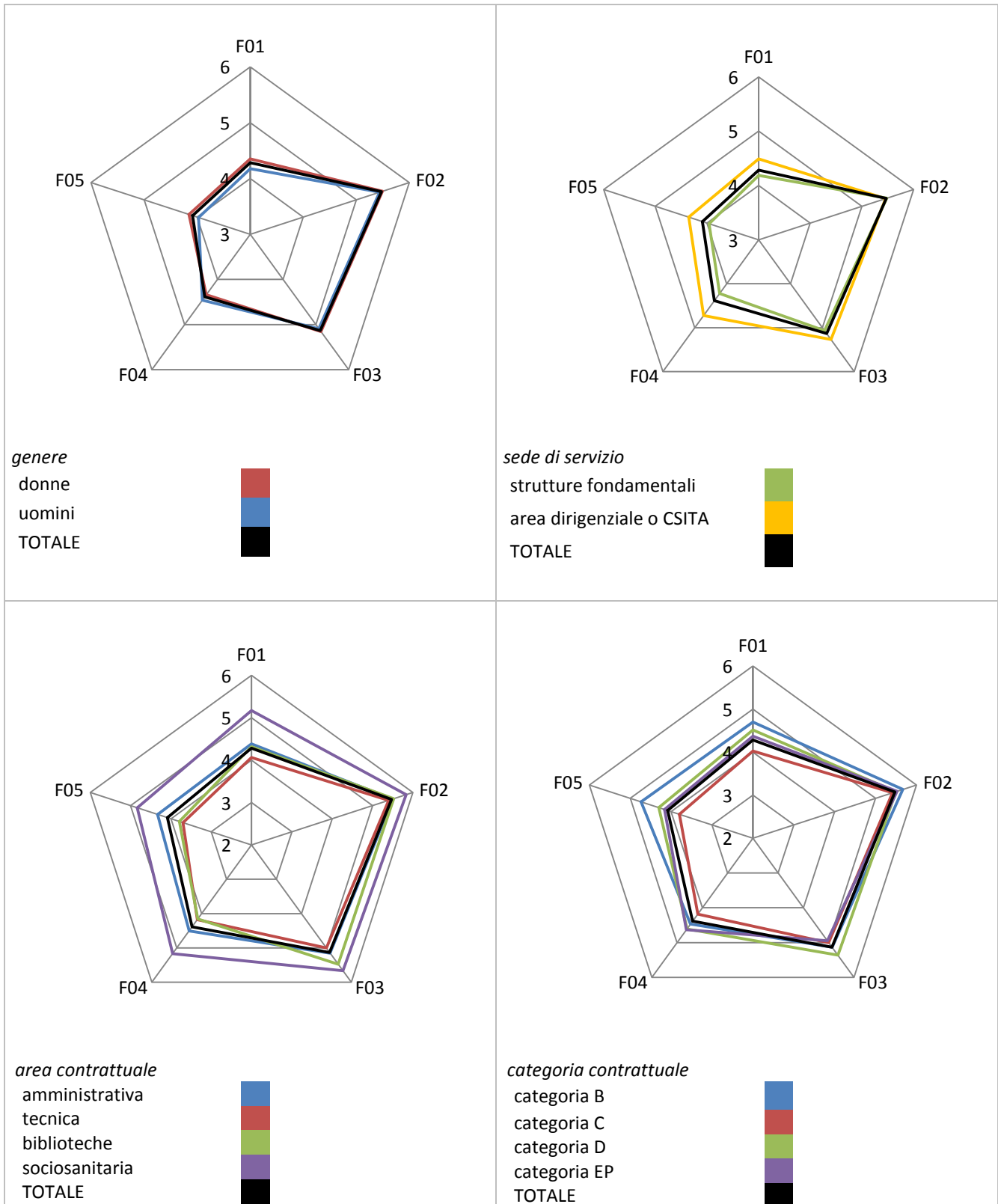


Grafico 2.11 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione F

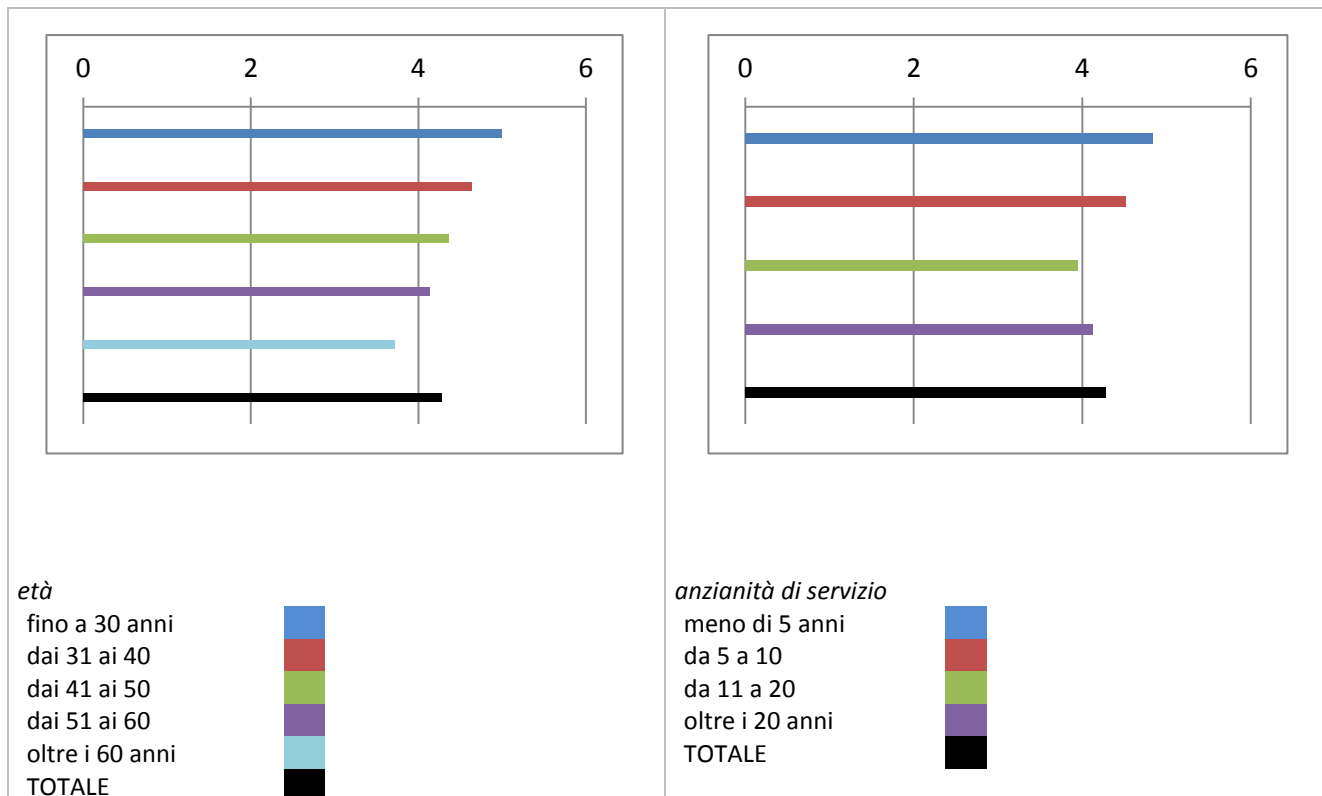


Grafico 2.12 – Dettaglio per età e anzianità di servizio -sezione F - domanda F1

La percezione del rapporto con i colleghi e dello spirito di gruppo analizzati nella sezione F non pare particolarmente influenzata dal genere. Gli intervistati in servizio presso l'amministrazione e CSITA esprimono giudizi più positivi rispetto a questa dimensione dei colleghi delle strutture fondamentali.

In relazione all'area contrattuale, solo i sociosanitari si discostano dall'andamento medio delle risposte della sezione, dimostrando una migliore percezione dei rapporti interni. La categoria contrattuale non pare invece essere particolarmente incidente, se non per una percezione più positiva, da parte dei dipendenti di categoria B, della promozione della collaborazione e del lavoro di gruppo.

La domanda F01, che indagava il senso appartenenza ad una squadra, è stata analizzata in relazione all'età e all'anzianità di servizio: i dati rivelano una diminuzione del senso di appartenenza con il crescere sia dell'età, essendo massima tra gli *under 30* e minima tra gli *over 60*, sia dell'anzianità di servizio, dove però la classe di anzianità oltre i 20 anni è lievemente più positiva di quella 11-20 anni, pur essendo entrambe le fasce sotto la media.

G) IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Un approfondimento sull'aspetto organizzativo del lavoro viene affrontato nelle sezione G.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
G01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,9	17,65%	26,64%	22,84%	17,99%	11,07%	3,81%
G02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,7	8,65%	14,53%	23,53%	21,45%	18,69%	13,15%
G03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,4	12,11%	16,26%	21,11%	24,22%	18,34%	7,96%
G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	11,76%	21,11%	23,18%	20,07%	18,34%	5,54%
G05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,6	9,34%	12,80%	24,57%	21,80%	23,18%	8,30%

A fronte di una prevalente insoddisfazione (67,13%) rispetto alla valorizzazione delle persone da parte dell'amministrazione, già messa in luce dalla domanda D03, e qui focalizzata rispetto alle necessità formative, il giudizio è meno severo per quanto riguarda la chiarezza delle definizioni delle regole di comportamento (53,29%), la definizione di compiti e ruoli organizzativi (50,52%) e la promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (53,29%).

Il 56,06% del campione ritiene inadeguata la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

Il punteggio medio della sezione è di 3,38.

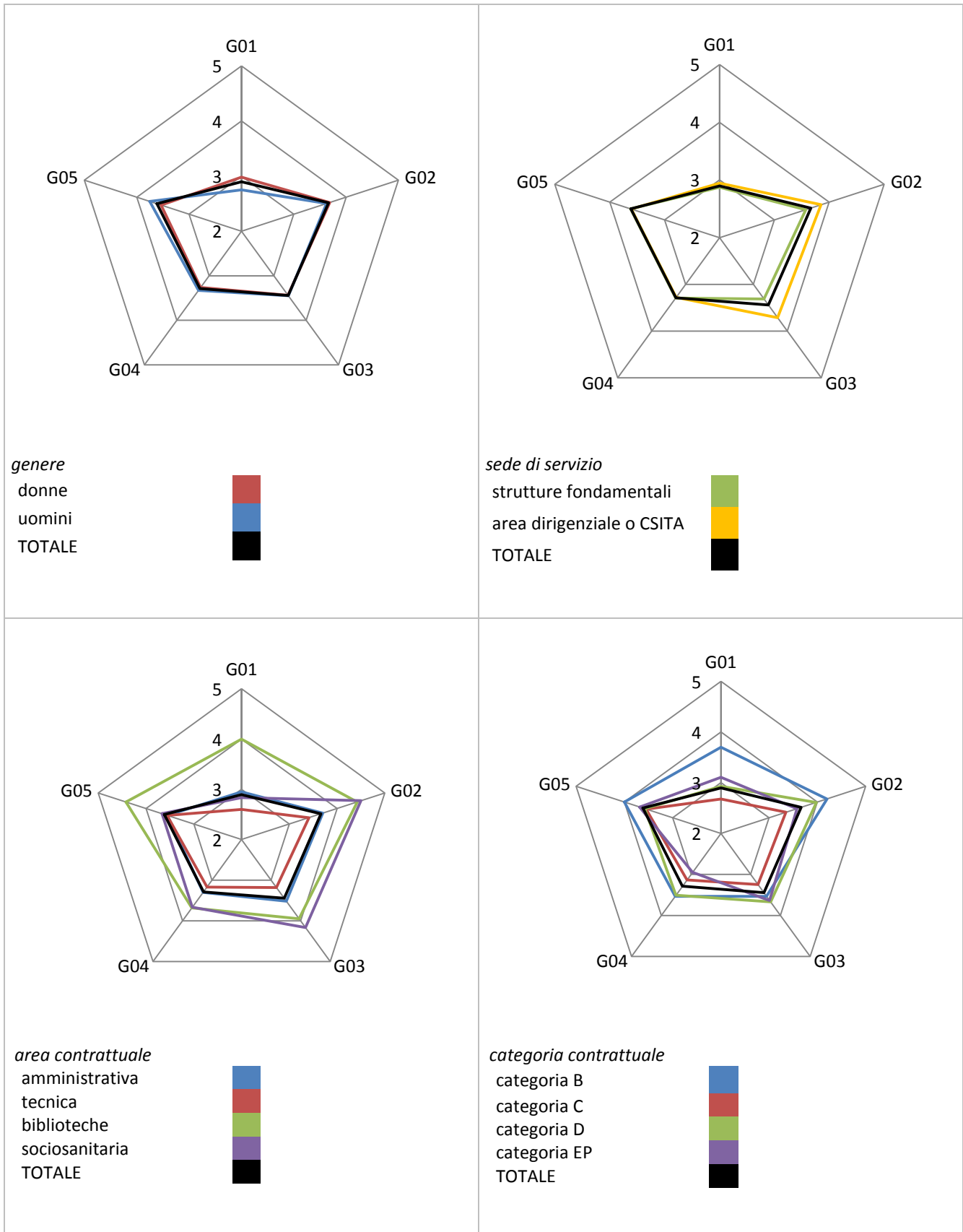


Grafico 2.13 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione G

Il giudizio sul contesto lavorativo non appare particolarmente influenzato dal genere degli intervistati: solo per la domanda G01, relativa all'investimento sulle persone, anche in termini formativi, da parte dell'amministrazione, gli uomini hanno espresso un giudizio lievemente più negativo.

Per quanto riguarda la sede di servizio, le risposte sono in generale omogenee, tranne che per una leggermente più marcata affermazione della chiarezza di regole, compiti e ruoli organizzativi per il personale dell'amministrazione centrale e CSITA.

La percezione relativa al contesto lavorativo pare più influenzata da area e categoria contrattuale di appartenenza degli intervistati: i giudizi più favorevoli sono espressi da dipendenti appartenenti all'area bibliotecaria e, rispetto a chiarezza delle regole e circolazione delle informazioni anche dall'area sociosanitaria. I giudizi più critici, seppur di poco inferiori alla media, provengono dall'area tecnica. In relazione alla qualifica, la categoria B assegna in generale il punteggio più positivo alle domande della sezione, la categoria C il più negativo, il personale di categoria D ed EP esprime giudizi più neutri.

H) IL SENSO DI APPARTENENZA

La sezione H è dedicata all'indagine sul senso di appartenenza all'amministrazione.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
H01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,3	6,23%	7,27%	14,53%	20,76%	29,41%	21,80%
H02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9	2,42%	3,46%	8,30%	13,49%	30,45%	41,87%
H03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,8	4,15%	4,84%	7,96%	11,76%	35,64%	35,64%
H04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,7	8,65%	9,69%	24,57%	25,95%	22,84%	8,30%
H05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,7	29,07%	23,53%	17,99%	13,49%	10,03%	5,88%

(*) H05 è una domanda a polarità invertita

L'esame delle risposte rivela in generale un elevato grado di appartenenza all'ente, che si esprime nell'orgoglio di esserne dipendente (71,97%) e di apprenderne i successi (85,81%), e nel dispiacimento in caso di critiche allo stesso (83,04%).

Un punto più critico risulta la condivisione dei valori e dei comportamenti praticati nell'ente, che il 42,91% del campione ritiene non coerenti con i propri personali.

Il 29,41% degli intervistati, con diversi gradi di convinzione, dichiara che, potendo, cambierebbe ente, contro il 70,59%.

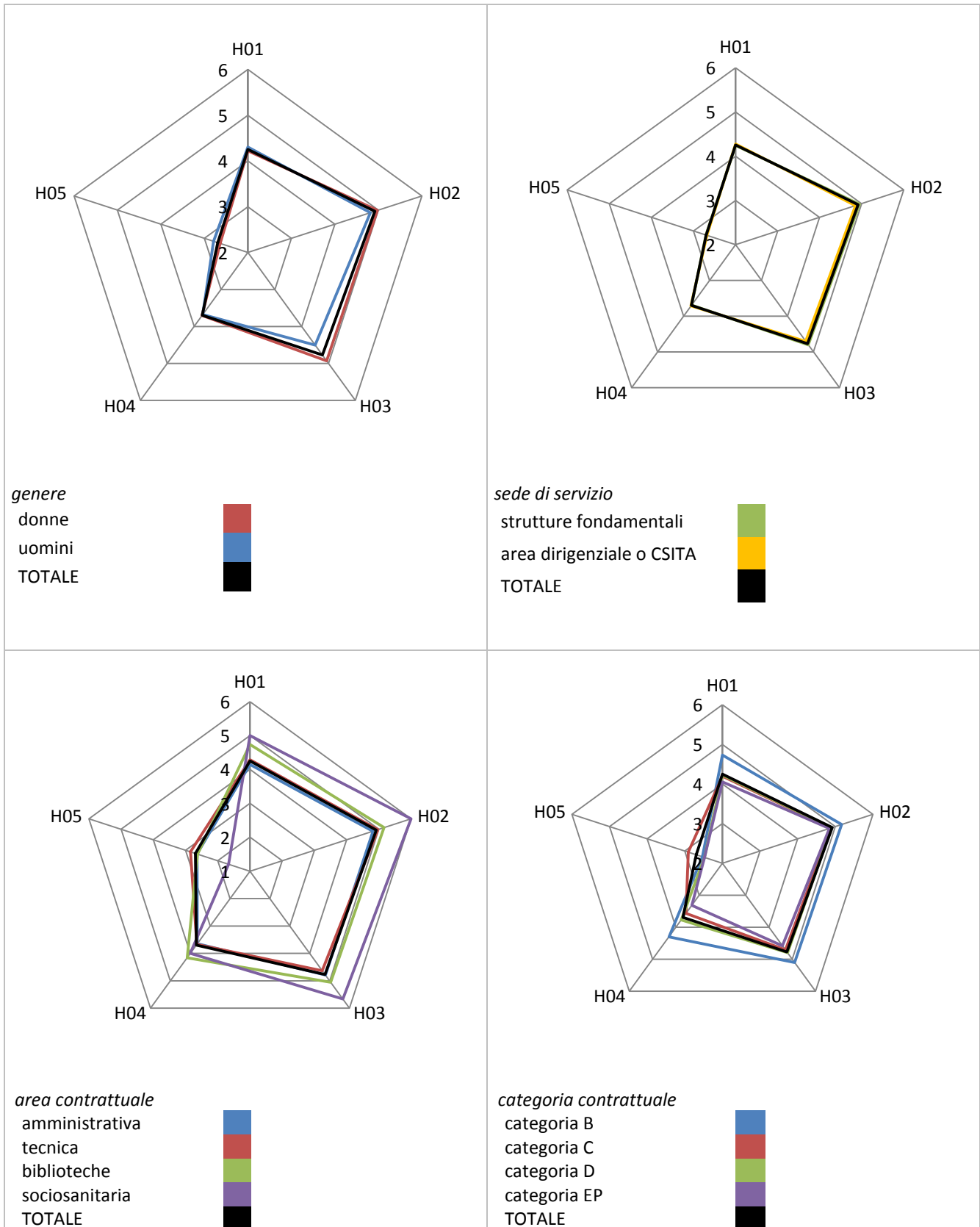


Grafico 2.14 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione H

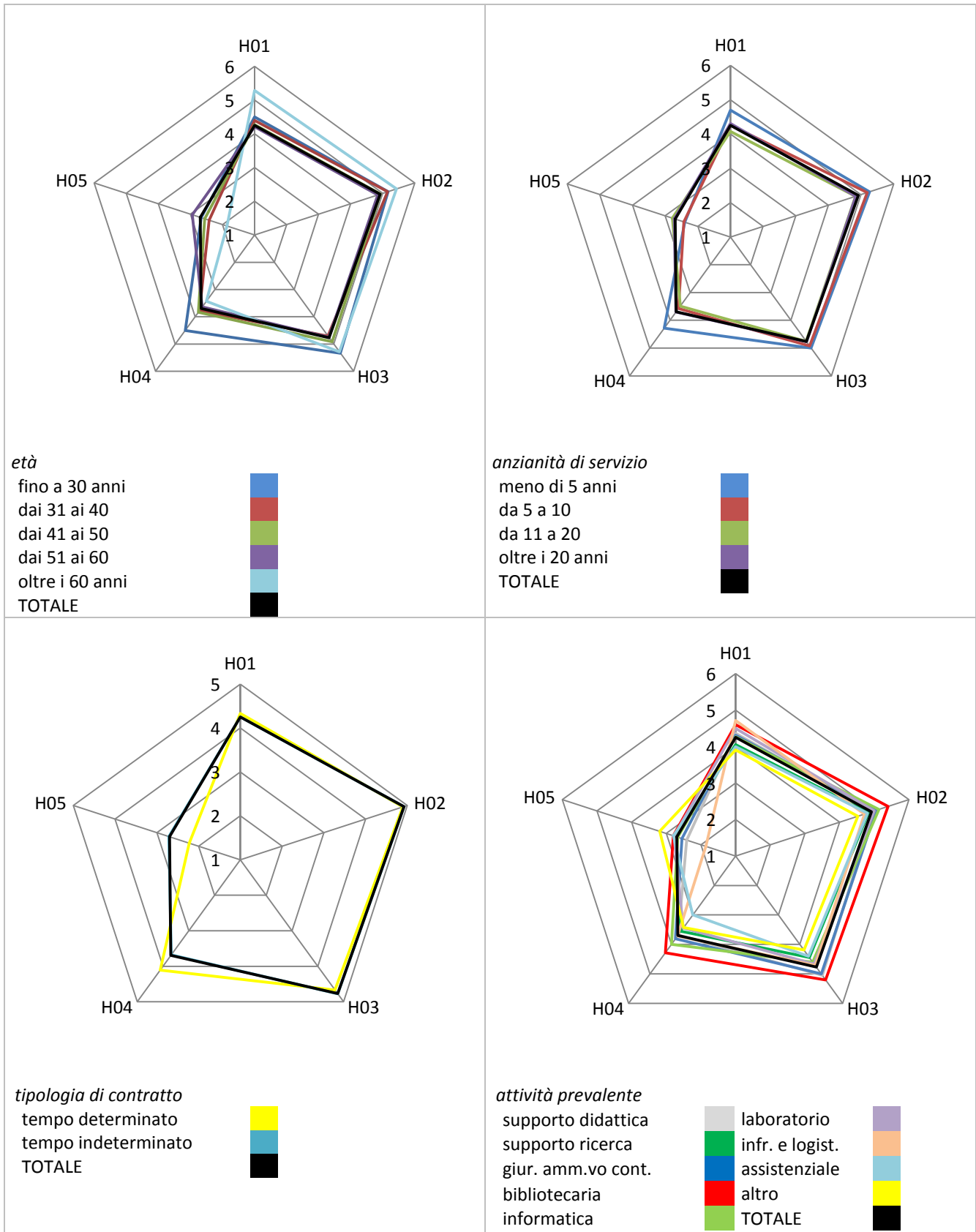


Grafico 2.15 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione H

Mentre genere e sede di servizio non paiono elementi caratterizzanti rispetto alle risposte fornite in relazione al senso di appartenenza all'amministrazione - se non che gli uomini appaiono lievemente meno dispiaciuti in caso di critiche all'amministrazione -, l'analisi dalla prospettiva dell'area contrattuale di appartenenza rivela la maggiore espressione di senso di appartenenza tra i dipendenti di area sociosanitaria, con le altre aree sovrapponibili tra loro e col dato medio; con l'aumentare della categoria contrattuale pare decrescere, seppur lievemente, il senso di appartenenza. Il personale più disposto a cambiare ente risulta appartenere alla categoria C.

Anche l'età e l'anzianità di servizio paiono influenzare il punteggio medio assegnato alle domande: i più "legati" all'amministrazione sono gli intervistati di età superiore ai 60 anni e gli *under 30*; per quanto riguarda l'anzianità di servizio, il senso di appartenenza maggiore è espresso da coloro in servizio da meno di 5 anni.

I lavoratori precari manifestano una propensione minore a cambiare ente rispetto agli stabilizzati, mentre l'area di svolgimento prevalente dell'attività non risulta elemento particolarmente incidente, indicando solo un senso di appartenenza superiore alla media nell'area bibliotecaria.

I) L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

La sezione I, strettamente correlata alla sezione precedente, ha ad oggetto la percezione degli intervistati rispetto all'immagine esterna dell'amministrazione.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
I01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	1,38%	3,46%	10,03%	17,30%	33,22%	34,60%
I02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,6	0,69%	4,50%	11,07%	24,91%	34,26%	24,57%
I03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,4	2,42%	6,92%	14,53%	22,15%	33,56%	20,42%

La maggior parte degli intervistati afferma che famigliari e persone vicine ritengono l'ente importante per la collettività (85,12%); lievemente minore la percentuale se riferita agli utenti (83,74%) e alla gente in generale (76,12%).

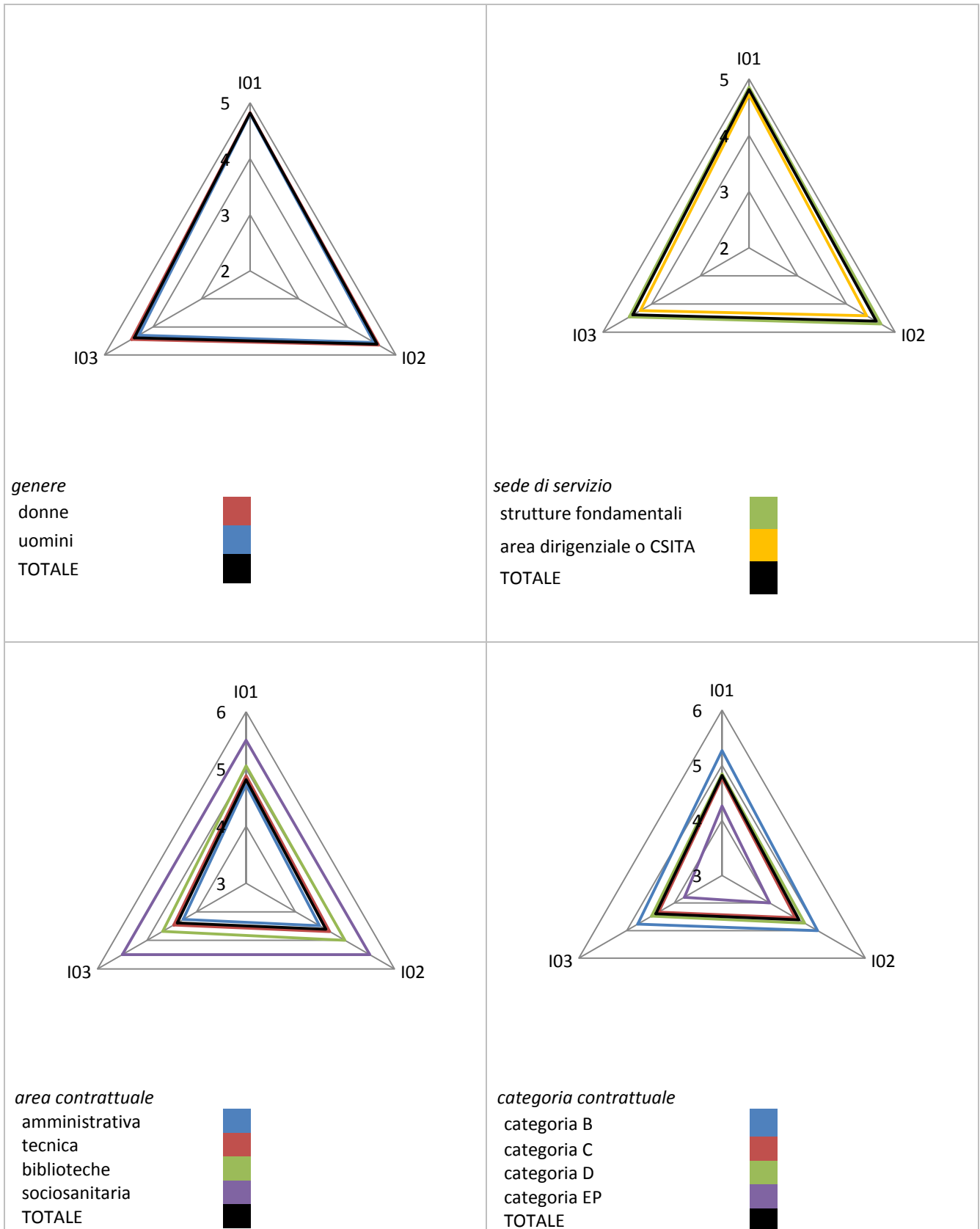


Grafico 2.16 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione I

Del tutto sovrapponibili appaiono i punteggi assegnati alle domande della sezione sia dagli intervistati di genere maschile e femminile, che da personale in servizio presso l'amministrazione centrale (e CSITA) e le strutture fondamentali.

Leggermente diversificato il dato rispetto ad area e categoria contrattuale di appartenenza del campione: la percezione dell'immagine dell'amministrazione è più positiva per il personale di area sociosanitaria e, in misura minore, bibliotecaria; la percezione è maggiormente positiva per la categoria B rispetto al risultato medio, sovrapponibile a quello espresso dalle categorie C e D, mentre è inferiore al punteggio medio per gli intervistati di categoria EP.

IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE

La parte di questionario relativa al benessere organizzativo si chiude con una serie di domande di verifica dell'idoneità degli ambiti analizzati, corrispondenti alle sezioni sopra illustrate, nel rilevare il clima organizzativo dell'ente.

Anche in questa sezione è utilizzata la stessa scala adottata per le sezioni di contenuto.

N.	Ambito	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	0,35%	0,35%	3,46%	9,34%	27,34%	59,17%
B	Le discriminazioni	5,1	4,15%	1,04%	7,27%	10,03%	21,45%	56,06%
C	L'equità nella mia amministrazione	5,4	0,35%	1,04%	5,88%	7,96%	22,84%	61,94%
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5,0	1,04%	1,04%	6,92%	18,69%	32,53%	39,79%
E	Il mio lavoro	5,2	0,69%	0,69%	5,54%	11,07%	31,49%	50,52%
F	I miei colleghi	5,2	0,35%	1,38%	5,19%	12,80%	35,99%	44,29%
G	Il contesto del mio lavoro	5,1	0,69%	0,69%	6,23%	12,46%	39,79%	40,14%
H	Il senso di appartenenza	4,8	1,73%	2,77%	9,34%	17,65%	36,33%	32,18%
I	L'immagine della mia amministrazione	4,6	2,77%	3,81%	11,07%	20,76%	31,83%	29,76%

La rilevanza di tutti gli ambiti indagati risulta ampiamente riconosciuta da oltre i quattro quinti degli intervistati, con un punteggio medio di 5,1.

In particolare, l'ambito ritenuto più rivelatore del livello di benessere organizzativo nell'ente è quello relativo alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (95,85%), seguito dalle sezioni dedicate al lavoro e ai rapporti coi colleghi (entrambe 93,08%), dalle domande relative all'equità (92,73%) e al contesto lavorativo (92,39%), quindi le parti dedicate alla carriera e allo sviluppo professionale (91%), alle discriminazioni (87,54%), al senso di appartenenza (86,16%) e, infine all'immagine dell'amministrazione.

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Per “grado di condivisione del sistema di valutazione” si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

L) LA MIA ORGANIZZAZIONE

In particolare, la sezione L è relativa alla percezione del dipendente rispetto agli obiettivi dell'ente.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
L01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,1	11,42%	20,07%	28,37%	25,95%	11,07%	3,11%
L02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,2	10,73%	20,42%	27,34%	25,61%	12,80%	3,11%
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,1	13,84%	20,07%	27,68%	25,61%	9,00%	3,81%
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,5	12,11%	15,22%	21,11%	24,91%	18,34%	8,30%

Le risposte fornite suggeriscono margini di miglioramento per quanto riguarda il livello di conoscenza e condivisione degli obiettivi e delle strategie dell'ente, con un punteggio medio per la sezione di 3,2. Infatti circa il 60% degli intervistati dichiara, con maggior o minore convinzione, di non conoscere le strategie dell'ente, né, in percentuale simile, di dividerle. Ancora in misura simile, 61,59%, i risultati ottenuti dall'amministrazione non sono considerati chiari. Per poco meno della metà, il 48,44% non è inoltre chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

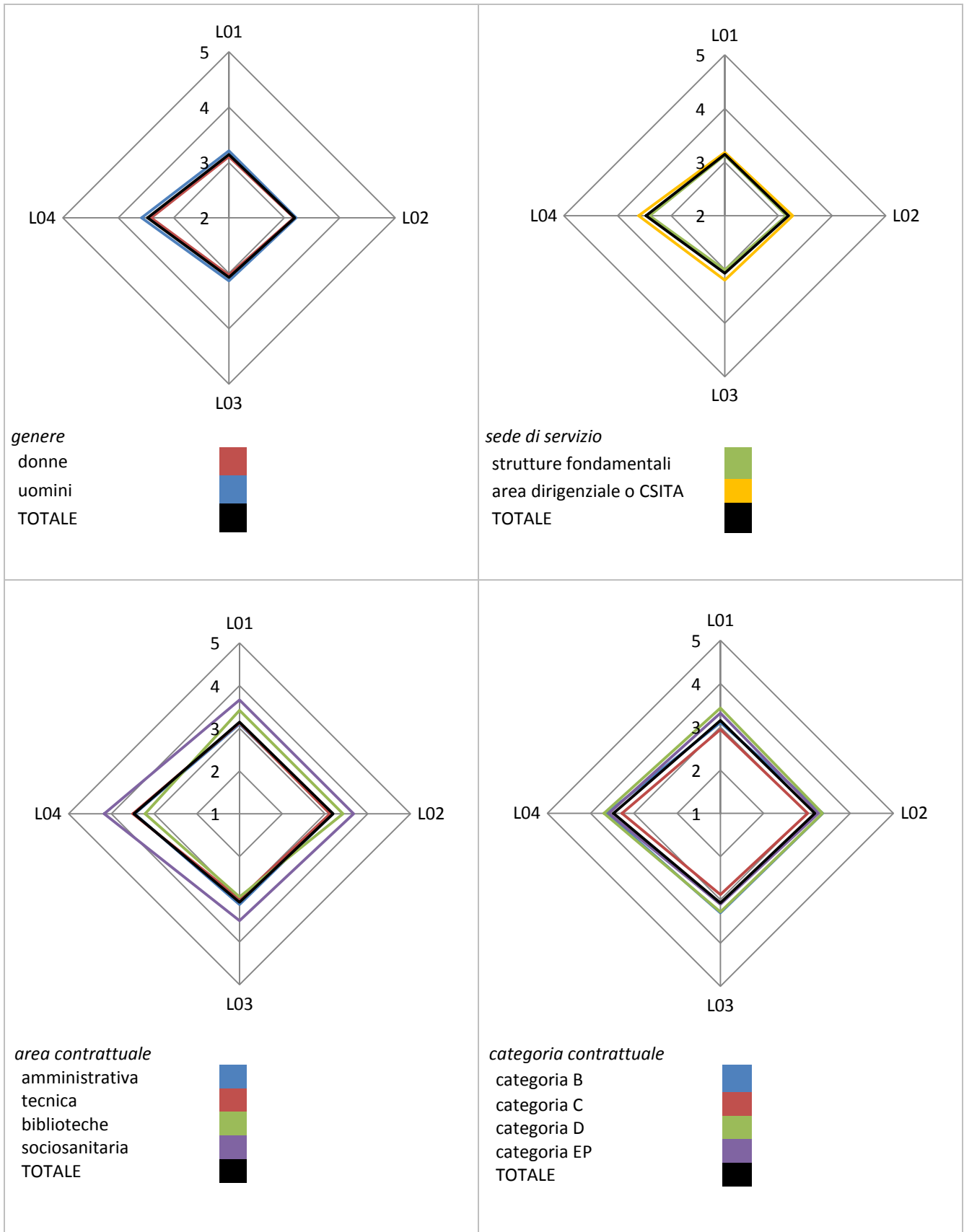


Grafico 2.17 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione L

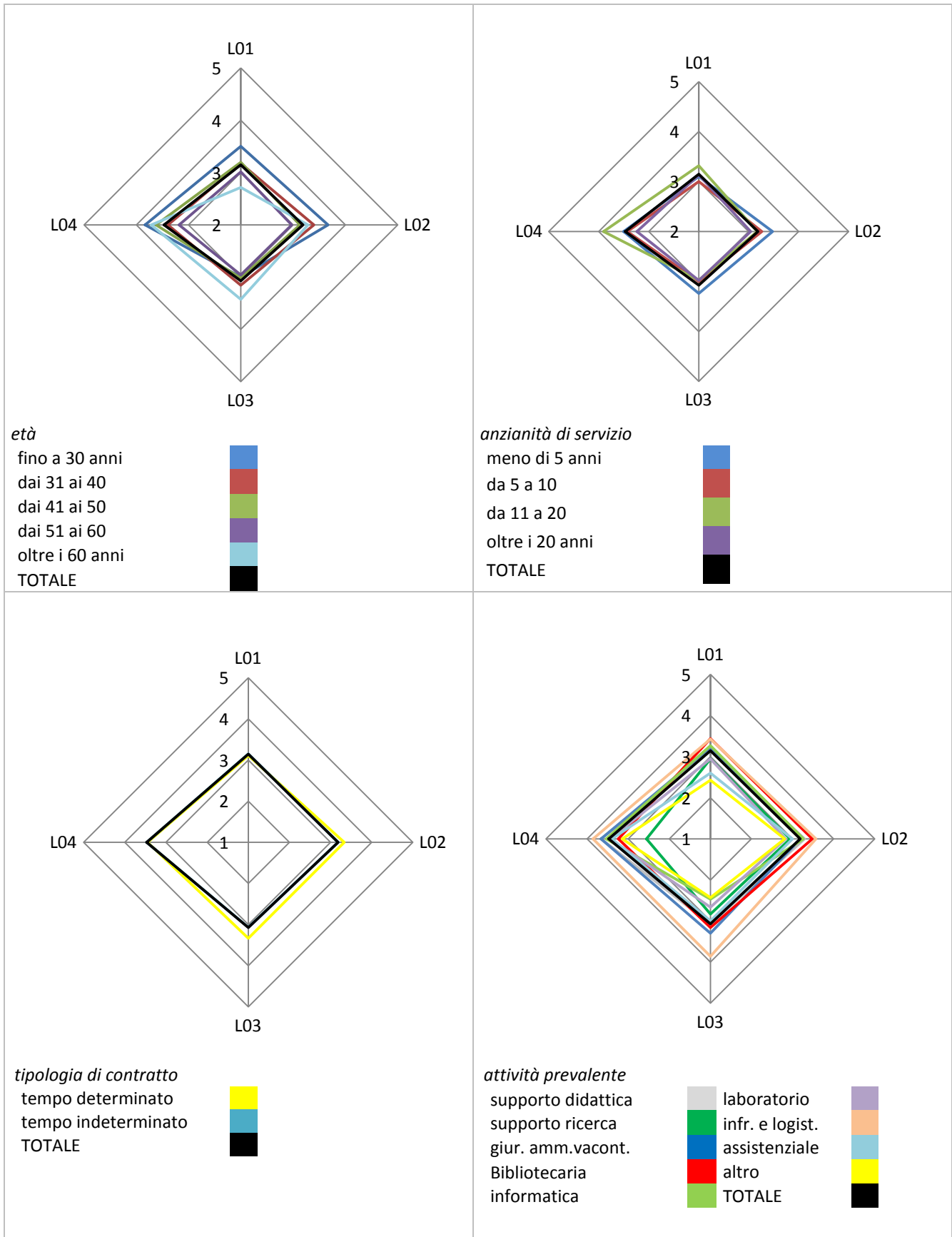


Grafico 2.18 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione L

Il grado di conoscenza e condivisione di strategie e risultati dell'amministrazione non pare seppur minimamente influenzato da differenze di genere o di sede di servizio degli intervistati. Anche l'elemento area e categoria contrattuale non sembra influire sulle risposte: solamente, il campione di area sociosanitaria risulta mostrare un maggior, benché lieve, grado di conoscenza e condivisione, rispetto alla media.

Anche analizzando il dato per età e anzianità di servizio, lo stesso risulta appiattito, con un maggior senso di partecipazione alla performance organizzativa espresso dagli *under 30* e dal personale in servizio dagli 11 ai 20 anni.

Il dato è praticamente sovrapponibile tra lavoratori stabili e precari (questi ultimi lievemente più coinvolti su obiettivi e risultati).

L'esame sull'ambito di attività prevalente mostra un grado maggiore di conoscenza e condivisione delle strategie presso gli addetti alle attività infrastrutture e logistica, mentre chi si occupa di supporto alla ricerca, supporto alla didattica, attività assistenziale e "altro" esprime un grado sotto la media.

M) LE MIE PERFORMANCE

La performance individuale, e il sistema di misurazione e valutazione della stessa, è oggetto delle 4 domande della sezione M.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,6	15,57%	13,15%	16,61%	19,38%	20,42%	14,88%
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,5	14,88%	14,19%	20,07%	19,72%	18,34%	12,80%
M03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,2	6,57%	9,34%	14,19%	21,11%	27,34%	21,45%
M04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,5	14,88%	13,49%	20,07%	23,53%	14,88%	13,15%

L'analisi delle risposte alle domande della sezione, con un punteggio medio di 3,7, rivela come gli elementi sui quali si basa la valutazione siano considerati importanti da poco più della metà del campione, il 54,67%.

A poco meno che la metà degli intervistati (49,13%), inoltre, non risultano chiare le attese dell'amministrazione rispetto agli obiettivi loro assegnati e ai risultati.

L'informazione sulla propria valutazione è definita corretta dal 69,90% del campione, ma la misura è inferiore, pari al 51,56%, rispetto alla percezione dell'adeguatezza delle indicazioni su come migliorare il proprio risultato.

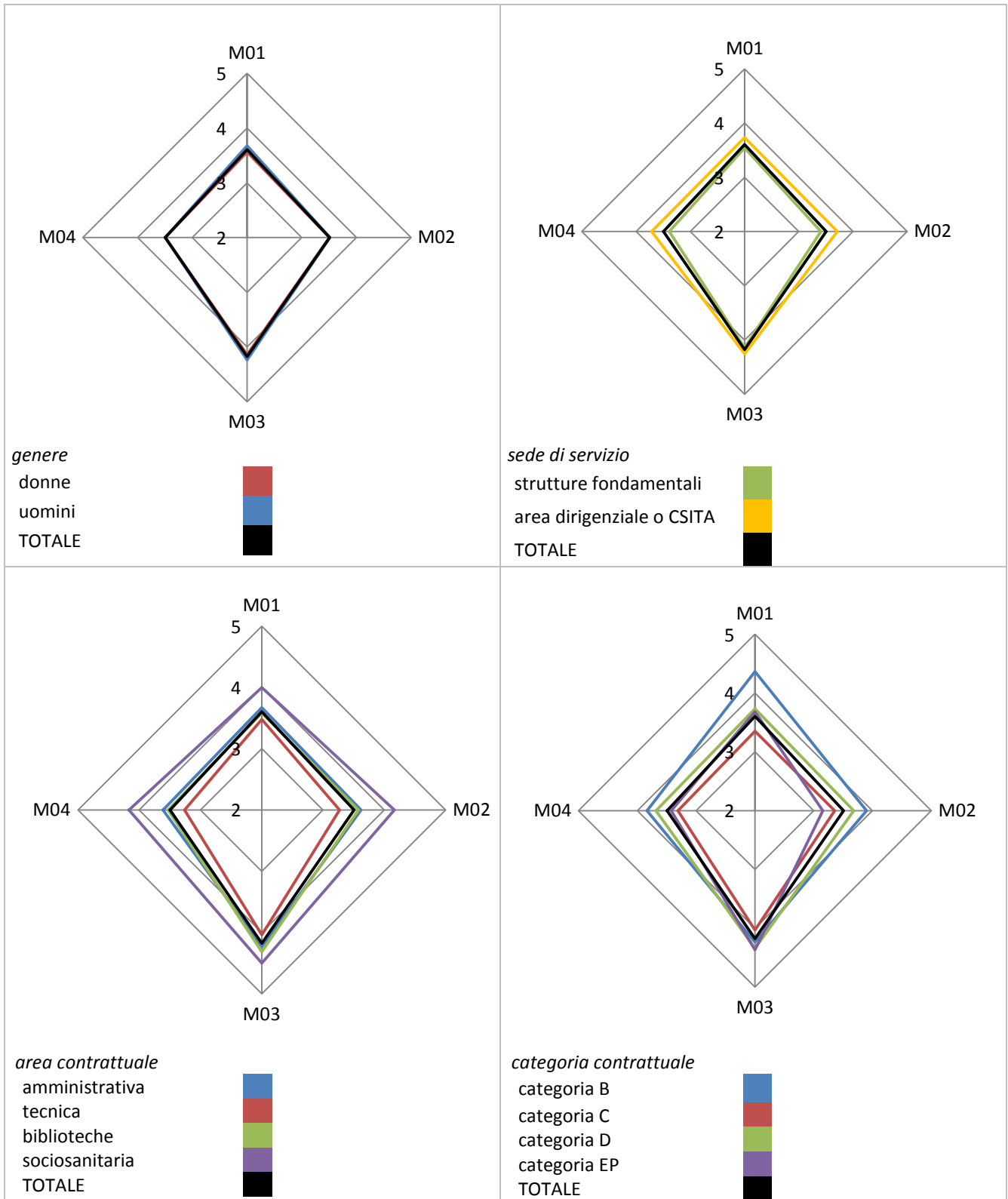


Grafico 2.19 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione M

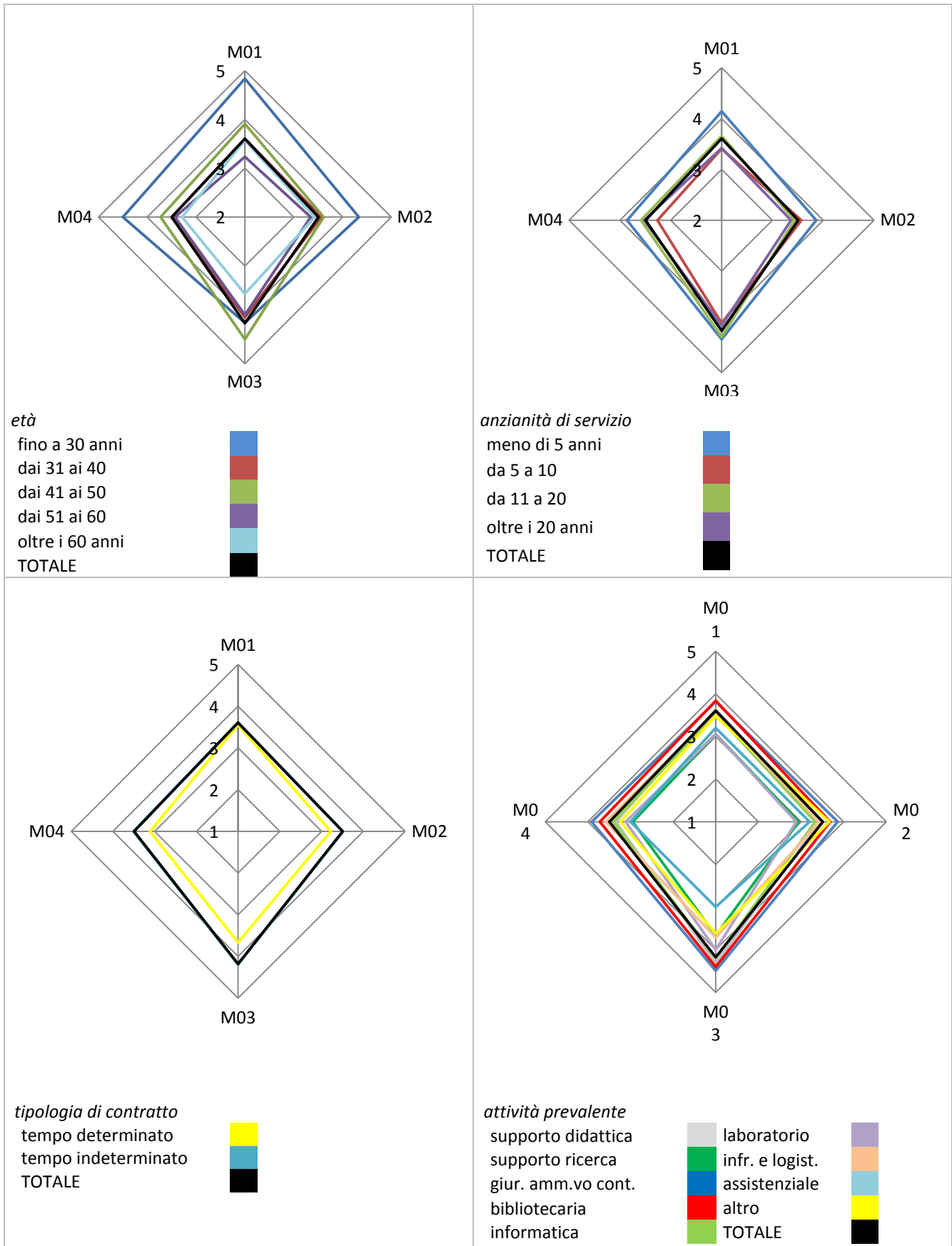


Grafico 2.20 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione M

Anche in merito all'attitudine rispetto alla valutazione della propria performance individuale, il genere di appartenenza del campione risulta ininfluenza. Leggermente più determinante la sede di servizio, con un giudizio medio lievemente più positivo da parte dei dipendenti dell'amministrazione centrale rispetto alla chiarezza di obiettivi e attese nei propri confronti e dell'indicazione su come migliorare i propri risultati.

Il dato registra una seppur lieve differenza in considerazione dell'area contrattuale di appartenenza degli intervistati, con giudizi sopra la media per il personale dell'area assistenziale e sotto la media per l'area tecnica, e della categoria, con la percezione più positiva espressa dalla categoria B.

L'età sembra invece un elemento maggiormente incidente: la fascia d'età più consapevole e coinvolta appare quella degli *under 30*, seguita dalla fascia dai 41 ai 50 anni. I meno coinvolti appaiono gli *over 60*. Tale andamento si ripete anche per l'anzianità di servizio, con una maggiore consapevolezza e coinvolgimento espressi dai "neoassunti".

L'esame del dato in relazione al tipo di contratto fa emergere un minor coinvolgimento da parte dei lavoratori a tempo determinato.

Il dato relativo all'attività prevalente mostra una maggiore condivisione per coloro che svolgono prevalentemente attività bibliotecaria e giuridico-amministrativa e contabile. Sotto la media, in particolare, gli addetti all'attività assistenziale, di laboratorio e di supporto alla ricerca.

N) IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Le domande della sezione N approfondiscono alcuni elementi del sistema e la sua efficacia.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,5	12,46%	18,69%	18,69%	16,61%	22,15%	11,42%
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	8,65%	11,76%	16,61%	24,57%	24,91%	13,49%
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,7	32,53%	16,61%	16,26%	19,03%	10,38%	5,19%
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,6	26,64%	28,03%	17,30%	19,38%	5,88%	2,77%
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,6	9,69%	17,99%	19,72%	21,45%	17,30%	13,84%

Il quadro fornito dalle risposte a questa sezione, con una media di 3,3, rivela che circa la metà degli intervistati si ritiene sufficientemente coinvolta nel processo di definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro.

Gli strumenti di tutela rispetto alla valutazione attribuita dal valutatore sono ritenuti prevalentemente adeguati (62,98%).

L'efficacia dei risultati della valutazione nel miglioramento della propria performance è riconosciuta solamente da circa un terzo degli intervistati (34,60%); ancora minore (28,03%) è la percentuale di coloro che ritengono che l'amministrazione, attraverso la valutazione, premi le persone capaci e impegnate, con un punteggio medio di 2,6.

Infine, l'illustrazione al personale del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato è ritenuta adeguata dal 52,60% del campione.

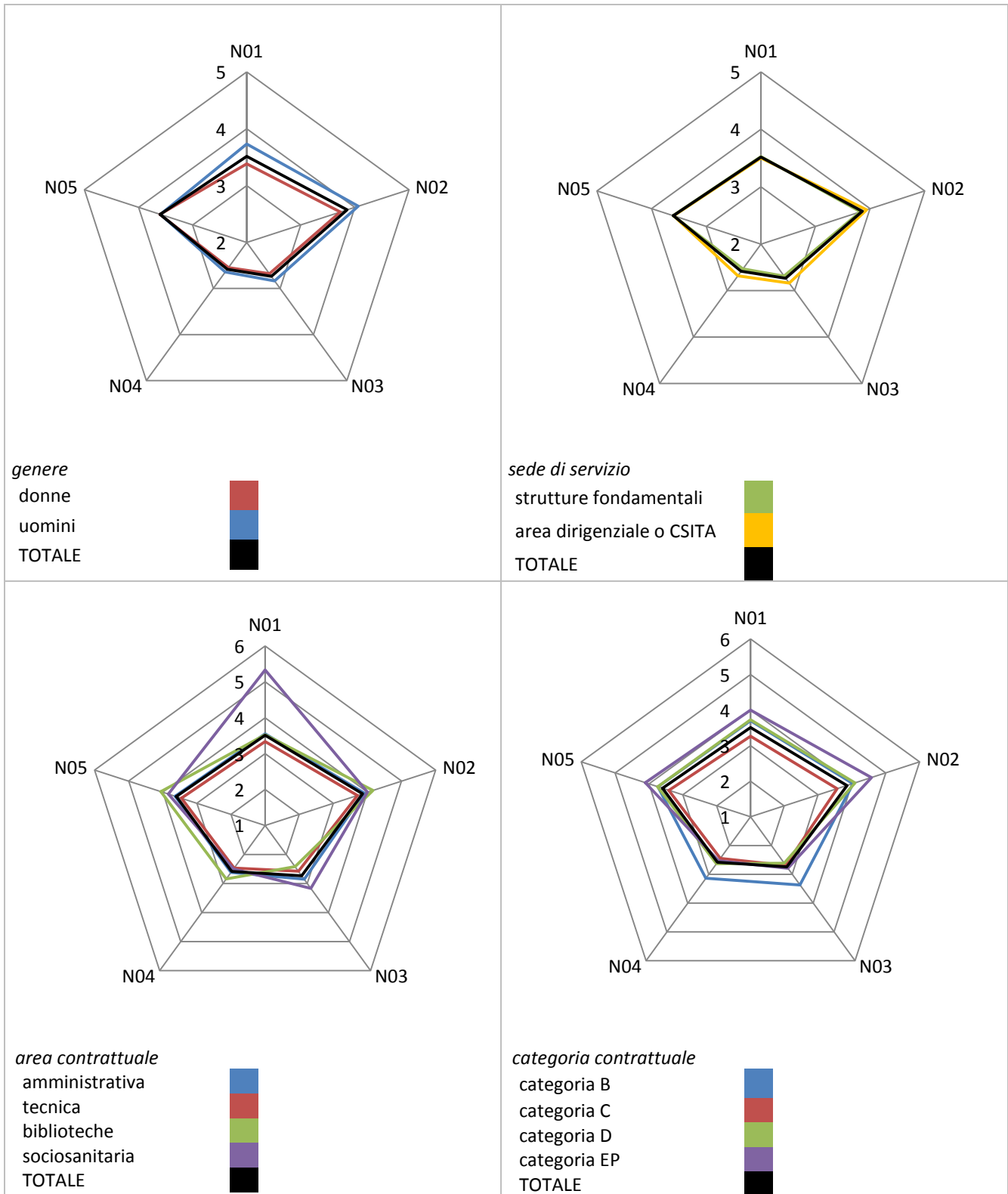


Grafico 2.21 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione N

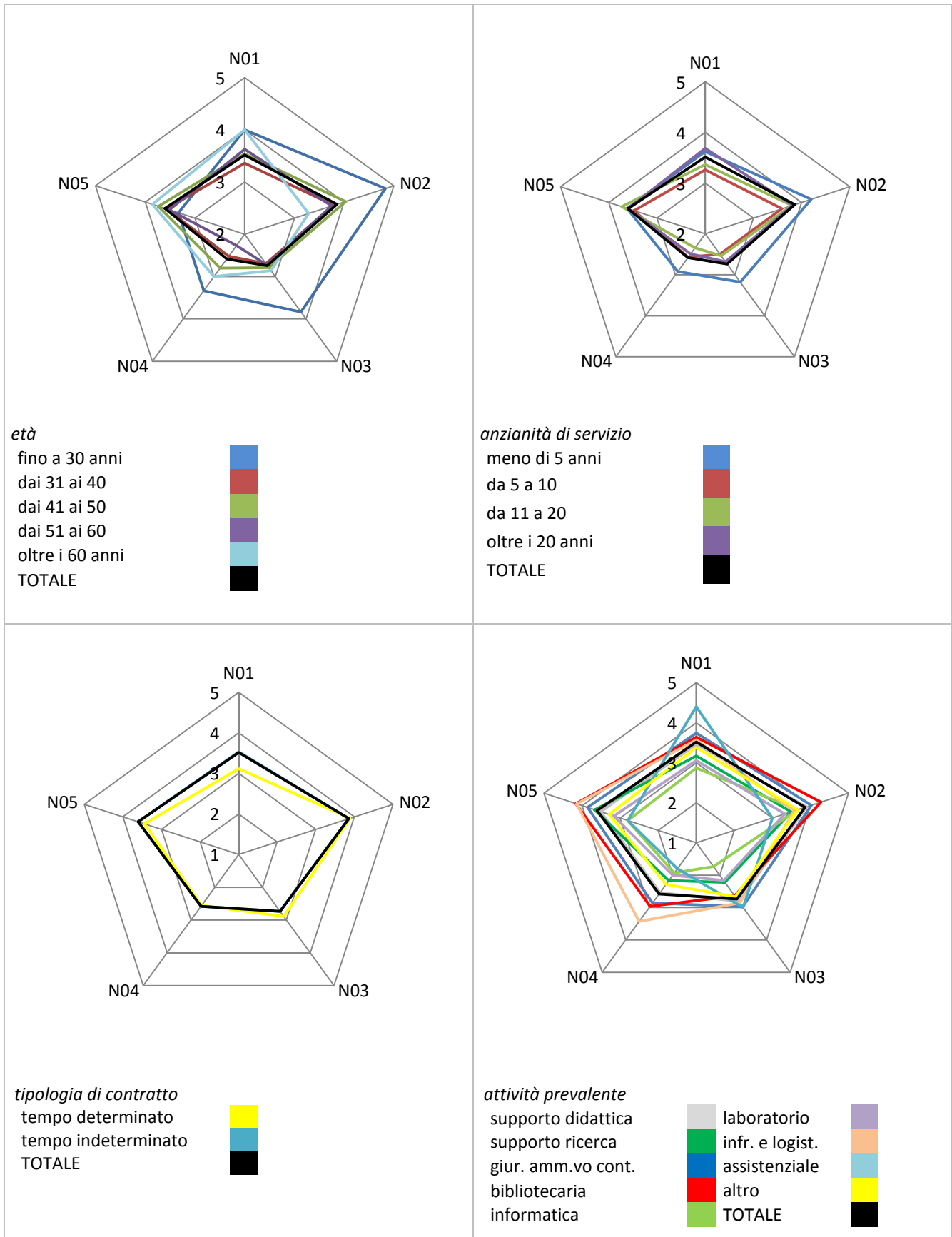


Grafico 2.22 – Dettaglio per età, anzianità di servizio, tipologia di contratto, attività prevalente -sezione N

Rispetto al sistema di misurazione e valutazione della performance, le donne hanno una percezione lievemente più negativa degli uomini, in particolare con riguardo al coinvolgimento nella definizione degli obiettivi.

Non pare invece influire il dato relativo alla sede di servizio, mentre quello relativo all'area e alla categoria contrattuale mostra un maggior coinvolgimento degli intervistati di area sociosanitaria e del personale di categoria EP; i dipendenti di categoria B esprimono un, seppur basso, giudizio lievemente meno negativo rispetto all'efficacia della valutazione sulla performance e sull'applicazione della meritocrazia.

Più caratterizzante appaiono l'età e l'anzianità di servizio: i più fiduciosi dell'efficacia del sistema sono gli *under 30*, che ne lamentano però una non soddisfacente illustrazione, e i dipendenti in servizio da meno di 5 anni, mentre le altre fasce d'età e anzianità risultano in linea col dato medio.

Il grado di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi è minore per i lavoratori precari, mentre, passando all'attività prevalente, gli addetti all'attività assistenziale si dichiarano i più coinvolti, seguiti dai colleghi bibliotecari e giuridico-amministrativo contabili. Sotto la media, invece il dato relativo ad addetti all'attività informatica, di laboratorio e altro.

VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. Ai fini dell’indagine, l’ANAC intende il superiore gerarchico individuato nella figura del dirigente che assegna gli obiettivi e valuta le performance individuali.

O) IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

La sezione O, relativa al rapporto dell’intervistato con il proprio responsabile gerarchico, è stata integrata, su richiesta del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e dal Comitato Pari Opportunità (CPO), con le domande O.00, O2vbis, O.06 e O.07, in relazione a tematiche ritenute importanti in relazione agli ambiti di competenza dei due comitati.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
O00	Condivide con me gli obiettivi da raggiungere	4,0	8,30%	11,42%	15,92%	18,34%	26,64%	19,38%
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,8	12,80%	14,19%	13,15%	20,76%	23,18%	15,92%
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,6	14,53%	14,88%	14,88%	18,34%	23,88%	13,49%
O02bis	Valorizza le mie competenze	4,0	9,69%	12,11%	12,46%	19,72%	23,53%	22,49%
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,4	6,92%	6,23%	10,38%	19,38%	27,34%	29,76%
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,5	5,88%	7,61%	10,03%	14,19%	28,72%	33,56%
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,5	5,54%	7,27%	11,76%	13,49%	33,22%	28,72%
O06	Comunica in maniera chiara e trasparente	4,2	7,61%	9,69%	13,15%	20,42%	25,95%	23,18%
O07	Garantisce pari opportunità	4,5	5,88%	6,23%	11,42%	16,96%	26,99%	32,53%

La percentuale di intervistati che ritiene che il proprio responsabile condivida obiettivi da raggiungere e indichi i mezzi per farlo in maniera soddisfacente è rispettivamente del 64,36% e del 59,86%, con una soddisfazione comunque più alta rispetto alla stessa domanda in riferimento all’amministrazione in generale (sezioni L e M). Il punteggio medio della sezione è di 4,2.

Il 55,71% del campione riconosce al proprio superiore la capacità di motivarlo, e il 65,74% di saper valorizzare le sue competenze. La percentuale aumenta, salendo al 76,47%, nel riconoscimento al proprio superiore di sensibilità rispetto ai propri bisogni personali e di capacità di apprezzamento dell’impegno e della qualità della prestazione.

Anche la capacità di ascolto e di ricettività delle proposte è riconosciuta al proprio superiore dai tre quarti degli intervistati (75,43%). Percentuale più bassa, 69,55%, se si passa dall’attitudine all’ascolto alla chiarezza e trasparenza della comunicazione.

Anche per quanto riguarda la garanzia del rispetto delle pari opportunità, la percentuale del campione che si ritiene soddisfatta è del 76,47% (punteggio medio delle risposte 4,5).

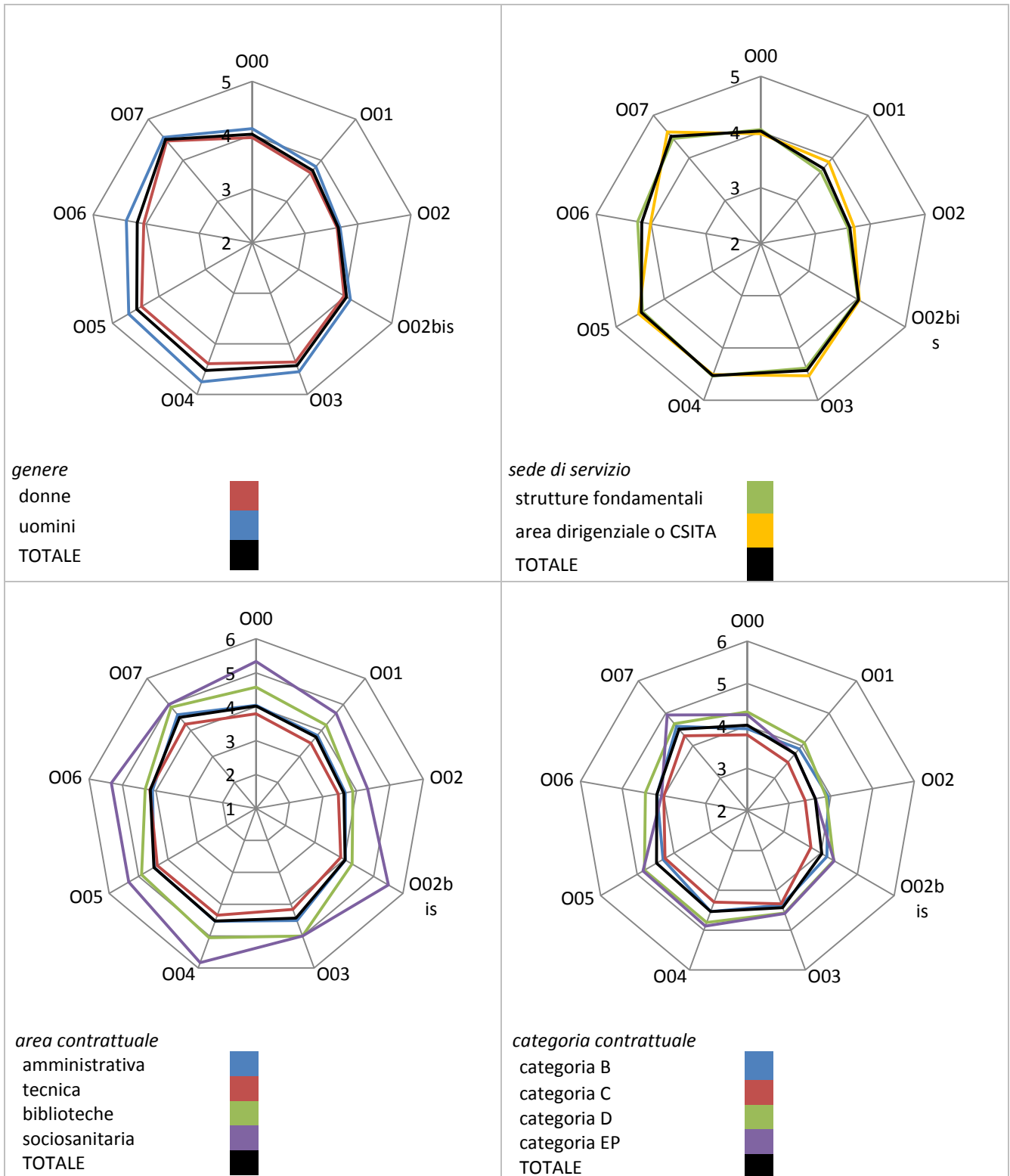


Grafico 2.23 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione 0

Gli uomini risultano attribuire un giudizio rispetto al proprio superiore gerarchico, seppur di misura, superiore rispetto alle donne. Il dato non diverge particolarmente invece in relazione alla sede di appartenenza degli intervistati.

I giudizi più positivi provengono dal campione di area sociosanitaria e biblioteche.

La categoria più critica è la categoria C, mentre le categorie D e EP sono lievemente più favorevoli rispetto alla media.

P) IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

L'ultimo set di domande circoscrive il giudizio nei confronti del proprio superiore gerarchico all'equità da egli dimostrata e alla percezione del suo valore.

N.	Domanda	Punteggio medio	1 Per nulla	2	3	4	5	6 Del tutto
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,1	5,19%	12,46%	12,11%	23,18%	26,64%	20,42%
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,9	5,54%	14,53%	16,61%	23,88%	24,57%	14,88%
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,8	9,00%	12,46%	17,99%	20,42%	26,64%	13,49%
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,5	4,84%	8,65%	10,03%	16,26%	26,99%	33,22%

Per il 70,24% degli intervistati il proprio responsabile agisce equamente secondo la propria percezione, percentuale che scende al 63,32% se riferita alla percezione dei colleghi. Il 60,55% riconosce al proprio superiore la capacità di gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti, apprezzamento che si alza al 76,47% se allargato al valore della persona e alla sua competenza.

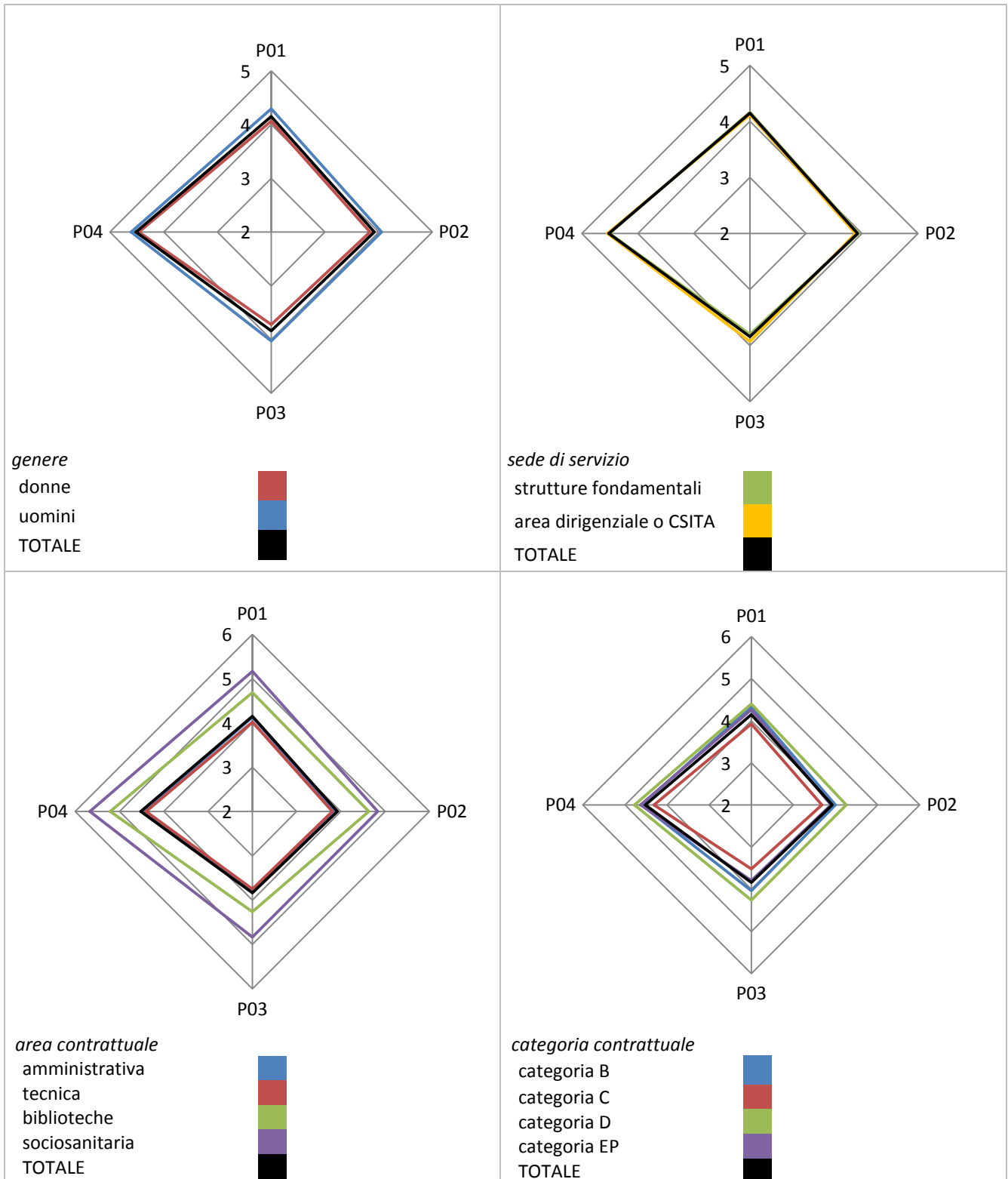


Grafico 2.24 – Dettaglio per genere, sede di servizio, area e categoria contrattuale -sezione P

Il dato sull'equità del proprio capo non pare influenzato dal genere, se non per un lievemente più favorevole giudizio maschile, né dalla sede di servizio.

Come nella sezione precedente, il giudizio più favorevole è espresso dagli intervistati di area sociosanitaria e bibliotecaria, mentre, rispetto alla categoria di appartenenza, il dato è più compatto, registrando un minimo grado di apprezzamento da parte della categoria C e un massimo per la categoria D.

CONCLUSIONI

Il campione, rappresentato dal personale tecnico amministrativo che ha partecipato al questionario, corrispondente a circa il 20% dell'organico di ateneo, ha una composizione piuttosto equilibrata rispetto alla composizione di quest'ultimo, in relazione a genere, area e categoria contrattuali, sede di servizio, età e anzianità di servizio, struttura di appartenenza e ambito di attività svolta.

Il grado di partecipazione, in termini assoluti, potrebbe però porre dei dubbi sulla rappresentatività del campione, in particolare per il fenomeno del "campione che si auto seleziona"².

I dati illustrati nella sezione precedente possono essere rappresentati, in estrema sintesi quantitativa, nella tabella che segue, che riporta il punteggio medio per le tre aree di indagine, ossia: 1) *benessere organizzativo* (A-I); 2) *grado di condivisione del sistema di valutazione* (L-N); 3) *valutazione del superiore gerarchico* (O-P).

area	sezione		punteggio medio (scala 1-6)
1	A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato (*)	4,07
	B	Le discriminazioni (*)	5,09
	C	L'equità nella mia amministrazione	3,12
	D	La carriera e lo sviluppo professionale	3,04
	E	Il mio lavoro	4,45
	F	I miei colleghi	4,67
	G	Il contesto del mio lavoro	3,38
	H	Il senso di appartenenza (*)	4,19
	I	L'immagine della mia amministrazione	4,60
2	L	La mia organizzazione	3,22
	M	Le mie performance	3,70
	N	Il funzionamento del sistema	3,26
3	O	Il mio capo e la mia crescita	4,17
	P	Il mio capo e l'equità	4,11

(*) al fine di una lettura omogenea dell'andamento dei dati, per la determinazione del punteggio medio della sezione, i punteggi relativi alle domande a polarità invertita sono stati misurati come scostamento tra il punteggio massimo esprimibile (6) e il punteggio medio assegnato alla domanda.

² In tutti i casi di compilazione volontaria, uno dei problemi, non solo di tipo quantitativo, ma soprattutto qualitativo, è il ridotto tasso di risposta: in genere, chi risponde ha caratteristiche differenti da chi non risponde (possono essere persone più estroverse, più colte, con più tempo a disposizione, e soprattutto più interessate all'argomento). Si ottiene quindi un campione autoselezionato, che rischia di non essere del tutto rappresentativo dell'universo di riferimento: l'autoselezione dei rispondenti avviene spesso secondo parametri non desiderati da chi ha impostato la ricerca.

In relazione alla parte dedicata al *benessere organizzativo*, il punteggio medio più alto si registra in relazione al tema delle discriminazioni (5,09). In generale, emerge poi un punteggio medio prevalentemente positivo, superiore cioè al valore di 3,5 (considerato valore soglia), anche per quanto riguarda la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato, la considerazione del proprio lavoro e del rapporto con i colleghi, il senso di appartenenza e la percezione dell'immagine dell'amministrazione.

Punteggi medi inferiori a 3,5 sono invece registrati in relazione ai temi dell'equità, dello sviluppo professionale (a cui è assegnato il valore più basso in assoluto, 3,04) e del contesto lavorativo.

Rispetto al *grado di condivisione del sistema di valutazione*, le risposte forniscono un punteggio medio inferiore a 3,5 per quanto attiene alla conoscenza delle strategie dell'Ateneo e, coerentemente con quanto illustrato riguardo alla percezione dell'equità, alla valorizzazione del merito, superiore invece per quanto attiene al processo di valutazione individuale.

Infine, riguardo alla *valutazione del superiore gerarchico*, emerge un dato prevalentemente positivo (>4), che riconosce quindi una percezione favorevole diffusa tra gli intervistati rispetto al proprio responsabile.