

**Indagine sul
Benessere Organizzativo 2014
(13-30 aprile 2015)**

Sommario

- 1. Premessa**
- 2. Guida alla lettura**
- 3. I principali risultati**
- 4. Il Benessere Organizzativo: un'analisi longitudinale**
- 5. Indagine BO 2014: i partecipanti all'indagine**
- 6. Indagine BO 2014: le risposte dei dipendenti**
- 7. Indagine BO 2014: Le risposte degli intervistati analizzati per sottopopolazioni**
 - 7.1 Le risposte in base al genere
 - 7.2 Le risposte in base all'anzianità di servizio
 - 7.3 Le risposte in base al livello di inquadramento

Analisi dati e stesura del rapporto di ricerca a cura di

Dario Vaiuso ed Emanuele Rava

Febbraio 2016

1. Premessa

Nel periodo compreso dal 13 al 30 aprile 2015 presso l'Università del Piemonte Orientale è stata effettuata la seconda edizione dell'indagine sul tema del benessere organizzativo.

A differenza della precedente edizione, svolta in autonomia, ancorchè sulla base della traccia elaborata e approvata dall'ANAC (Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (ANAC, già CIVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche), quest'anno si è partecipato all'interno del network coordinato dal Politecnico di Milano, nell'ambito del progetto "Good Practice"¹. Pertanto, l'indagine attuale segue la denominazione ("Indagine sul Benessere Organizzativo 2014") stabilita e utilizzata di comune accordo dal network che si riferisce all'anno oggetto di valutazione e non all'anno effettivo di somministrazione.

Come nella precedente edizione, l'indagine sul personale dipendente è volta 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 è stata effettuata secondo la metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), ovvero tramite un questionario disponibile sul Web e autocompilato dal personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, il quale è stato invitato a esprimere le proprie opinioni e percezioni sui temi indagati. Si è utilizzato, anche al fine di raggiungere il massimo grado di confrontabilità con gli altri Atenei, la traccia del questionario elaborato congiuntamente dalle varie università facenti parte del network. In ogni caso si è tenuto presente il modello approvato da ANAC (ex-CIVIT); ogni modifica a tale modello è stata dettata dalla necessità di rispettare i principi di anonimato ribaditi nei documenti approvati dalla Commissione².

Essendo nella premessa auspicato che l'indagine dovesse coinvolgere il maggior numero di lavoratori, si è proceduto a un primo invito via mail a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, seguito da due ulteriori solleciti, sempre via mail: uno all'incirca a metà del periodo di rilevazione e uno nell'ultimo giorno della rilevazione stessa. A questo si è aggiunta un'analisi costante dei tassi di risposta differenziata per strutture atte a sollecitare, in caso di necessità, i responsabili delle strutture con tassi di risposta particolarmente bassi a sensibilizzare i propri collaboratori circa l'importanza dell'indagine.

Lo strumento utilizzato per la distribuzione e la raccolta dei dati è *Limesurvey*, un software *open source* che permette la realizzazione di questionari e sondaggi online e consigliato dal Dipartimento della Funzione Pubblica che tramite il sito della *Pubblica Amministrazione di Qualità*³ promuove un insieme di iniziative per sostenere le amministrazioni impegnate a migliorare la propria performance e la qualità dei servizi pubblici⁴.

¹ Le altre indagini a cui l'Ateneo ha partecipato, nell'edizione corrente, sono state la rilevazione delle opinioni di docenti e PTA in merito alla qualità dei servizi di Ateneo, l'indagine di *customer satisfaction* rivolta a tutti gli studenti UPO e alcuni laboratori sperimentali, tra cui quello sul *risk management*.

² "La Commissione è tuttavia consapevole che la compilazione della scheda anagrafica potrebbe confliggere con il principio dell'anonimato, in quanto potrebbe favorire l'identificazione del dipendente, soprattutto nelle amministrazioni di ridotte dimensioni. In questa prospettiva, la Commissione rimette in primo luogo alle amministrazioni la scelta di escludere la compilazione di alcuni campi della scheda anagrafica, in considerazione della composizione del personale e delle proprie specificità organizzative, fermo restando che ogni valutazione finale al riguardo deve essere rimessa al dipendente" (fonte: ANAC, Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche).

³ <http://qualitapa.gov.it/chi-siamo/>

⁴ cfr. <http://www.migliorapa.it/content/faq>

Il presente rapporto raccoglie pertanto i principali risultati dell'edizione corrente, soffermandosi inoltre sul confronto sia con i risultati dell'anno precedente sia sul confronto tra UPO e gli altri Atenei consorziati nel progetto *Good Practice*. Riteniamo infatti che tali confronti possano essere assai utili al fine di comprendere lo stato di "salute organizzativa" dell'Ateneo e, se del caso, porre in essere azioni volte al suo miglioramento.

Nota metodologica: occorre sottolineare che l'indagine dello scorso anno è stata realizzata in tempi leggermente diversi (12-21 maggio 2014) rispetto a quest'ultima (13-30 aprile 2015) e adottando una versione del questionario che non collima perfettamente con quella utilizzata per l'edizione attuale. Le ragioni di questo lieve scostamento sono dovute essenzialmente alla scelta, effettuata nella presente edizione, di adottare un modello condiviso con gli altri Atenei. In ogni caso si ritiene che tali modifiche non comportino particolari problemi di confrontabilità, né per il lieve slittamento temporale (l'indagine attuale è stata anticipata di poche settimane), né circa le informazioni richieste. Le variazioni nell'impianto del questionario riguardano principalmente la sezione sui dati anagrafici, con alcune informazioni di cui si era lamentata la mancanza nell'anno precedente (la sede di appartenenza); si è inoltre modificata la classificazione del personale rendendola più rispettosa della *privacy*. Le altre domande del questionario sono invece restatesi pressoché invariate, salvo l'aggiunta di qualche *item*.

In sostanza si è deciso di sacrificare parzialmente la comparabilità "interna" dei risultati, in uno stesso Ateneo, rispetto all'edizione precedente, favorendo invece una più agevole comparabilità interateneo e una maggiore integrazione con il *network* di cui UPO fa parte. All'interno del presente rapporto sono in ogni caso adeguatamente segnalati quei risultati che, a seguito delle modifiche intervenute nell'impianto del questionario, non possono essere direttamente comparati con i dati dell'anno passato.

2. Guida alla lettura

Nelle pagine che seguono vengono presentati i principali risultati dell'indagine.

Il tasso di risposta è stato del 69% che indica un'elevata partecipazione e un più che favorevole accoglimento dell'iniziativa da parte del personale dipendente dell'UPO. In tutto sono stati compilati completamente 219 questionari su un totale di 317 indirizzi mail assegnati ad altrettanti dipendenti dell'Ateneo. I questionari interrotti prima del termine sono 10. Il tasso di risposta è leggermente inferiore rispetto a quello dello scorso anno (75,5%); una possibile ragione di questa flessione è dovuta alla quasi contemporanea realizzazione dell'indagine *Good Practice* di efficienza (chiusasi il 30 marzo 2015) che affrontava in alcuni casi temi simili. La sovrapposizione temporale e, per alcuni temi, concettuale, tra le due indagini, in sostanza, potrebbe avere portato qualcuno a ritenere ridondanti le due indagini.

Il presente rapporto si articola sulla base di un confronto con gli altri atenei del network (capitolo 3), di una analisi comparativa con i risultati dell'edizione precedente (capitolo 4) e con l'esposizione dei dati dell'indagine attuale (capitolo 5). Sono stati utilizzate tavole di frequenza o di tabelle riassuntive indicanti punteggi medi, valori minimi e massimi ottenuti per ogni domanda.

Le **tabelle di frequenza** riportano nelle colonne "*Freq*" e "*Perc*", per ogni domanda, rispettivamente il numero e la percentuale di intervistati che hanno optato per le varie modalità di risposta, mostrando nella parte bassa della tabella il numero e la percentuale totale di rispondenti. L'ultima colonna riporta la percentuale cumulata, che ha senso leggere nelle variabili di tipo almeno ordinale, come l'anzianità di servizio.

Le **tabelle riassuntive** con i punteggi medi, minimi e massimi offrono la possibilità di effettuare una rapida comparazione tra i punteggi medi ottenuti su tutte le domande che compongono una specifica batteria, relative cioè a uno stesso argomento di rilevazione (ad es. la sicurezza e la salute, le discriminazioni, ...), e tra una batteria e un'altra.

Sono inoltre stati utilizzati grafici a torta, istogrammi e grafici a scatola (*box plot*).

I **grafici a torta** e gli **istogrammi** sono di intuitiva lettura mentre per i **grafici a scatola** può essere utile ribadire alcune caratteristiche essenziali, dato che anch'essi sono stati scelti per la facilità di comparazione dei punteggi tra le varie domande che compongono una singola batteria. Il grafico a scatola si compone di un rettangolo centrale (i cui limiti inferiore e superiore rappresentano il 25 e il 75 percentile) e dei baffi (uno superiore e uno inferiore). Nel tratto centrale della scatola viene spesso evidenziato il valore mediano. Attraverso l'ampiezza della scatola viene valutata la dispersione dei punteggi derivante dalla maggiore o minore variabilità delle risposte⁵.

⁵ La scatola colorata rappresenta il 50% della distribuzione per ciascun gruppo, partendo dal limite inferiore (25° percentile) per arrivare al limite superiore (75° percentile). La riga che suddivide la scatola in due parti corrisponde al valore della mediana. I due "baffetti" delimitano l'ampiezza della distribuzione e uniscono i valori che non superano la differenza tra il 75° e il 25° percentile (ossia lo scarto interquartile), moltiplicata per 1,5. I casi (i punti) che si pongono al di fuori di questa ampiezza (fino a 3 volte la stessa) sono i cosiddetti *outliers*, oltre vengono definiti *extremes*.

3. I principali risultati

Vi possono essere diversi approcci di analisi e criteri di interpretazione dei risultati per giungere a dare un giudizio complessivo sullo stato di benessere organizzativo di UPO. Tra questi crediamo che il principale possa derivare dal confronto delle risposte del personale tecnico-amministrativo UPO con quello degli altri Atenei⁶.

I valori medi complessivi delle altre realtà universitarie possono costituire una sorta di *gold standard* dal cui confronto possiamo provare a capire i nostri punti di forza e di debolezza. Sulla base di questa premessa, se si dovesse sintetizzare in poche parole qual è la **percezione di benessere organizzativo** del PTA del Piemonte Orientale, la risposta sarebbe **“complessivamente positiva”**.

Infatti UPO ha sempre una media di punteggio per aree tematiche superiore⁷ a quella complessiva degli Atenei (escluse le Scuole) coinvolti nel benchmark. Estendendo il confronto non solo agli Atenei ma anche alle Scuole (che registrano punteggi di risposta quasi sempre superiori agli Atenei) soltanto nella sezione relativa all'immagine dell'amministrazione risulta per UPO un punteggio leggermente inferiore alla media complessiva.

SEZIONE	Media scarti UPO-Atenei	Media scarti UPO-Tot
Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	0,54	0,40
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	0,37	0,30
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	0,35	0,30
H - IL SENSO DI APPARTENENZA	0,34	0,33
L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	0,31	0,24
A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	0,29	0,24
D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	0,28	0,27
C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	0,23	0,21
M - LE MIE PERFORMANCE	0,20	0,15
J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	0,14	0,13
B - LE DISCRIMINAZIONI	0,13	0,13
N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	0,12	0,05
F - I MIEI COLLEGHI	0,11	0,11
E - IL MIO LAVORO	0,06	0,04
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	0,05	0,03
I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	0,05	-0,02

Tabella 3.1. Scarto medio (in ordine decrescente), per area tematica, tra UPO e altri Atenei.

⁶ Complessivamente, oltre ad UPO, hanno partecipato all'indagine sul benessere organizzativo 15 strutture: 12 atenei (Milano-Bicocca, Brescia, Cà Foscari, Chieti-Pescara, Ferrara, Genova, IUAV, Parma, Politecnico di Bari, Politecnico di Torino, Udine, Trento) e 3 scuole (SISSA, Trieste; SNS e SSSUP, Pisa)

⁷ Lo scarto medio tra UPO e gli altri atenei è dato dalla media degli scarti calcolati sui singoli *item* riconducibili a una stessa area.

Più in particolare, i punti di forza del nostro Ateneo, sulla base delle somme degli scarti dalle medie, sembrano concentrarsi nelle aree che riguardano il proprio superiore gerarchico e sul senso di appartenenza.

SEZIONE	Media scarti UPO-Atenei	Media scarti UPO-Tot
H - IL SENSO DI APPARTENENZA	0,34	0,33
O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	0,37	0,30
P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	0,35	0,30
Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	0,54	0,40

Tabella 3.2. Punti di forza di UPO

Non emergendo dalla comparazione aree negative nel complesso, scendiamo nel dettaglio dei singoli *item*. Vi sono sostanzialmente pochi casi in cui la media UPO per *item* si rivela più bassa rispetto ad altri Atenei o alla media generale, e nel complesso tali differenze appaiono trascurabili, tranne una specifica domanda relativa alla presenza di verifiche intermedie nel sistema di valutazione (N_08)⁸

Variabile	Testo domanda	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
B_04	<i>Mia identità di genere non è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro</i>	3,64	3,68	3,77	3,70	-0,04	-0,06
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	4,09	4,28	4,12	0,00	-0,04
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,30	5,36	5,31	-0,04	-0,05
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,13	3,18	3,14	-0,07	-0,08
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,82	2,81	2,82	-0,18	-0,17
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,37	4,76	4,44	-0,03	-0,11
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,82	3,46	2,94	-0,06	-0,18
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	2,57	2,35	2,50	-0,48	-0,41

Tabella 3.3. Item con medie UPO inferiore agli altri Atenei e/o alla media generale

⁸ Alcuni *item* sono stati posti in una "forma" negativa (es: B_04: la mia identità di genere non è di ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.) Pertanto, più la media risulta bassa e migliore è la situazione. In questo capitolo, per rendere più facilmente leggibile le tabelle sono stati "invertiti" i punteggi e il testo della domanda. Gli *item* con punteggi "invertiti" sono riportati in carattere corsivo e di colore rosso.

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Di seguito le medie per tutte le variabili del questionario.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	4,07	4,74	4,20	0,28	0,16
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	3,94	4,79	4,10	0,57	0,41
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	3,81	4,31	3,91	0,27	0,18
A_04	<i>Non ho subito atti di mobbing</i>	4,21	3,68	3,67	3,68	0,53	0,53
A_05	<i>Non sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo</i>	4,28	4,04	4,09	4,05	0,24	0,23
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,20	5,26	5,21	0,06	0,05
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	4,68	4,83	4,70	0,24	0,22
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	4,16	4,17	4,16	0,15	0,15
A_09	<i>Non avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano</i>	3,13	2,88	3,03	2,90	0,26	0,23

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	5,07	5,38	5,13	0,23	0,17
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,32	5,61	5,38	0,17	0,12
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,49	5,68	5,53	0,10	0,07
B_04	<i>Mia identità di genere non è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro</i>	3,64	3,68	3,77	3,70	-0,04	-0,06
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,59	5,71	5,61	0,09	0,06
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,61	5,71	5,63	0,03	0,01
B_07	<i>Mia età non è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro</i>	3,76	3,57	3,62	3,58	0,19	0,18
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,62	5,72	5,64	0,09	0,07
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	4,89	3,83	4,69	0,32	0,52

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,13	3,15	3,13	0,20	0,19
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,11	3,18	3,12	0,11	0,10
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	2,63	2,75	2,66	0,27	0,25
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,33	2,43	2,35	0,20	0,18
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	3,88	4,16	3,93	0,39	0,33

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
D_01	In mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	2,25	2,34	2,27	0,25	0,24
D_02	Reali possibilità di carriera in mio ente sono legate al merito	2,49	2,23	2,39	2,26	0,26	0,23
D_03	In mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	2,62	2,81	2,65	0,32	0,29
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	3,58	3,50	3,56	0,26	0,27
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	3,17	3,23	3,18	0,32	0,31

Variabile	E - IL MIO LAVORO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	4,37	4,44	4,38	0,13	0,12
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	4,92	4,81	4,90	0,02	0,04
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	4,09	4,28	4,12	0,00	-0,04
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	4,61	4,81	4,65	0,09	0,05
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	3,67	3,84	3,70	0,05	0,02

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	3,72	3,85	3,74	0,09	0,07
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,30	5,36	5,31	-0,04	-0,05
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	4,80	4,69	4,78	0,00	0,02
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	4,07	3,96	4,05	0,22	0,24
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	3,34	3,35	3,34	0,27	0,27

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	2,86	3,01	2,89	0,15	0,13
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	3,58	3,81	3,62	0,11	0,06
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,13	3,18	3,14	-0,07	-0,08
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,82	2,81	2,82	-0,18	-0,17
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	3,34	3,37	3,34	0,22	0,21

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in mio ente	4,43	4,10	4,31	4,14	0,33	0,29
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	4,69	4,61	4,67	0,28	0,29
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	4,52	4,40	4,50	0,25	0,27
H_04	Valori/comportamenti praticati in mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	3,44	3,67	3,48	0,50	0,46
H_05	<i>Se potessi, comunque non cambierei ente</i>	3,34	2,99	3,10	3,01	0,35	0,33

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
I_01	Mia famiglia/persona vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	4,58	4,83	4,63	0,08	0,03
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	4,43	4,83	4,50	0,11	0,03
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,37	4,76	4,44	-0,03	-0,11

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
J_01	Importanza per benessere: sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	5,28	5,27	5,28	0,10	0,10
J_02	Importanza per benessere: discriminazioni	5,27	5,09	5,24	5,12	0,19	0,16
J_03	Importanza per benessere: equità in mia amministrazione	5,46	5,31	5,54	5,35	0,15	0,11
J_04	Importanza per benessere: carriera e sviluppo professionale	5,18	5,00	5,21	5,04	0,18	0,14
J_05	Importanza per benessere: mio lavoro	5,40	5,27	5,39	5,29	0,13	0,11
J_06	Importanza per benessere: miei colleghi	5,35	5,16	5,18	5,17	0,19	0,19
J_07	Importanza per benessere: contesto del mio lavoro	5,27	5,14	5,16	5,14	0,13	0,13
J_08	Importanza per benessere: senso di appartenenza	4,83	4,80	4,74	4,79	0,02	0,04
J_09	Importanza per benessere: immagine della mia amministrazione	4,82	4,65	4,45	4,62	0,16	0,20

Variabile	L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	2,86	3,17	2,91	0,16	0,10
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	3,05	3,47	3,13	0,35	0,27
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	2,94	3,37	3,02	0,43	0,35
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,46	3,15	3,49	3,21	0,31	0,25

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	3,31	3,62	3,37	0,17	0,11
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,40	3,26	3,65	3,33	0,15	0,07
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,45	3,73	3,50	0,27	0,22
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,26	3,03	3,22	3,07	0,23	0,19

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
N_01	Son sufficientem.coivolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	3,27	3,76	3,36	0,29	0,20
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	3,36	3,75	3,43	0,41	0,34
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	2,89	3,11	2,94	0,32	0,28
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	2,37	2,62	2,42	0,22	0,17
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,82	3,46	2,94	-0,06	-0,18
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,86	2,70	3,23	2,86	0,16	0,00
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,12	3,00	3,25	3,08	0,12	0,04
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	2,57	2,35	2,50	-0,48	-0,41

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	3,39	3,60	3,43	0,23	0,19
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,34	3,65	3,40	0,25	0,19
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,12	4,54	4,20	0,57	0,49
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	4,11	4,62	4,20	0,30	0,21
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	4,10	4,55	4,19	0,52	0,43

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	3,76	4,07	3,82	0,36	0,30
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	3,55	3,83	3,60	0,46	0,41
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	3,56	3,74	3,59	0,35	0,32
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	4,17	4,45	4,23	0,23	0,18

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	MEDIA UPO	MEDIA ATENEI	MEDIA SCUOLE	MEDIA TOT	Diff Upo-Atenei	Diff Upo-Tot
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,45	3,88	4,41	4,04	0,57	0,41
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,30	3,79	4,21	3,92	0,51	0,39

4. Il Benessere Organizzativo: un'analisi longitudinale

Un altro approccio che può offrire una prospettiva interessante consiste nell'analisi longitudinale, ovvero confrontando i risultati delle indagini condotte nel tempo. Presentiamo quindi, nelle pagine che seguono, un raffronto tra le medie dei punteggi tra le due edizioni dell'indagine sul Benessere Organizzativo fin qui svolte. L'obiettivo è quello di vedere se a distanza di un anno vi sono state variazioni nelle percezioni dei dipendenti, tenendo conto che nel frattempo vi è stata una riorganizzazione interna all'Ateneo che ha portato a spostamenti, cambi di mansione ecc.

Complessivamente **si riscontra un lieve peggioramento del clima organizzativo** a distanza di un anno dalla prima rilevazione: quasi tutti gli item infatti hanno un punteggio medio più basso nella rilevazione 2014 rispetto alla rilevazione 2013. Riportiamo qui di seguito le variazioni più significative (superiori a 0,3)

Variabile	Domanda	Media 2013	Media 2014	Diff.
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,91	4,51	-0,40
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,53	3,22	-0,31
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,88	2,50	-0,38
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,81	2,49	-0,32
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	4,17	3,84	-0,33
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,84	4,50	-0,33
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,04	4,70	-0,34
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	4,02	3,72	-0,30
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,08	3,61	-0,46
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,16	3,68	-0,47
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,53	3,06	-0,48
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	3,06	2,65	-0,41
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,88	3,49	-0,40
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,75	3,40	-0,35
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,09	3,72	-0,38
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	4,12	3,77	-0,35

La gran parte degli item su cui si è registrato un percepibile peggioramento delle valutazioni si concentra nelle aree "Carriera e sviluppo professionale", "Il mio lavoro", "Il contesto del mio lavoro" e "Le mie performance". Molti item con punteggi positivi restano tali ma registrano comunque una diminuzione (es. E_01, E_04) Altri indicatori (G_03, definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi; G_04, circolazione delle informazioni) sono scesi a livello di una risicata sufficienza; addirittura alcuni indicatori di per se non particolarmente positivi già nel 2013 hanno avuto una ulteriore diminuzione, ad esempio quello relativo allo sviluppo professionale (D_01) e alle possibilità di carriera (D_02).

La sensazione generale è che la riorganizzazione interna abbia portato un po' di disorientamento tra personale. Si è trattato sicuramente di uno sforzo organizzativo imponente, probabilmente necessario e utile, ma che non è stato indolore, come i punteggi più bassi a livello complessivo dimostrano. La futura rilevazione, che dovrebbe avvenire nel mese di aprile 2016, potrà meglio chiarire se, trascorso un anno sono stati metabolizzati i cambiamenti e se le valutazioni torneranno a crescere; se così non fosse potrebbe essere necessario interrogarsi maggiormente su eventuali correttivi da apportare nel futuro.

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Qui di seguito le medie per il 2013 e il 2014 e la differenza tra un anno e l'altro per tutte le domande del questionario.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media 2013	Media 2014	Diff
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,49	4,35	-0,14
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,91	4,51	-0,40
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,24	4,09	-0,15
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,91	1,79	-0,12
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,66	1,72	0,07
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,28	5,26	-0,02
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,14	4,92	-0,22
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,60	4,31	-0,29
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,78	2,87	0,09

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media 2013	Media 2014	Diff
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,42	5,29	-0,12
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,51	5,49	-0,02
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,62	5,59	-0,02
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,19	2,36	0,17
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,72	5,68	-0,05
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,77	5,64	-0,13
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,40	2,24	-0,16
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,75	5,71	-0,04
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,13	5,21	0,09

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media 2013	Media 2014	Diff
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,54	3,32	-0,22
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,53	3,22	-0,31
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	3,01	2,91	-0,11
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,53	0,01
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,43	4,27	-0,16

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media 2013	Media 2014	Diff
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,88	2,50	-0,38
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,81	2,49	-0,32
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	3,17	2,94	-0,23
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	4,17	3,84	-0,33
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,70	3,49	-0,21

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media 2013	Media 2014	Diff
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,84	4,50	-0,33
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,10	4,94	-0,16
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,31	4,09	-0,22
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,04	4,70	-0,34
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	4,02	3,72	-0,30

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media 2013	Media 2014	Diff
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,93	3,81	-0,12
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,39	5,26	-0,13
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,90	4,80	-0,10
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,42	4,28	-0,14
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,08	3,61	-0,46

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media 2013	Media 2014	Diff
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,10	3,01	-0,09
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,16	3,68	-0,47
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,53	3,06	-0,48
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	3,06	2,65	-0,41
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,75	3,55	-0,20

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media 2013	Media 2014	Diff
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro Nel mio ente	4,37	4,43	0,06
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	5,05	4,96	-0,09
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,96	4,77	-0,19
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	4,02	3,94	-0,08
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,60	2,66	0,05

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media 2013	Media 2014	Diff
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,72	4,66	-0,06
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,57	4,53	-0,04
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,39	4,33	-0,06

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media 2013	Media 2014	Diff
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,37	5,38	0,01
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	4,98	5,27	0,29
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,46	5,46	0,00
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,15	5,18	0,03
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,48	5,40	-0,08
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,37	5,35	-0,02
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,33	5,27	-0,06
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,99	4,83	-0,16
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,95	4,82	-0,13

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media 2013	Media 2014	Diff
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,20	3,01	-0,19
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,43	3,40	-0,03
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,41	3,37	-0,04
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,50	3,46	-0,04

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media 2013	Media 2014	Diff
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,88	3,49	-0,40
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,75	3,40	-0,35
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,09	3,72	-0,38
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,42	3,26	-0,17

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media 2013	Media 2014	Diff
N_01	Son sufficientem.coiinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,72	3,56	-0,17
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	4,12	3,77	-0,35
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,42	3,21	-0,21
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,77	2,59	-0,17
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	3,00	2,76	-0,24

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media 2013	Media 2014	Diff
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,87	3,63	-0,24
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,81	3,59	-0,22
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,69	0,00
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,55	4,41	-0,14
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,64	4,62	-0,02

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media 2013	Media 2014	Diff
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,29	4,12	-0,18
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,14	4,01	-0,13
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	4,09	3,91	-0,18
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,60	4,40	-0,20

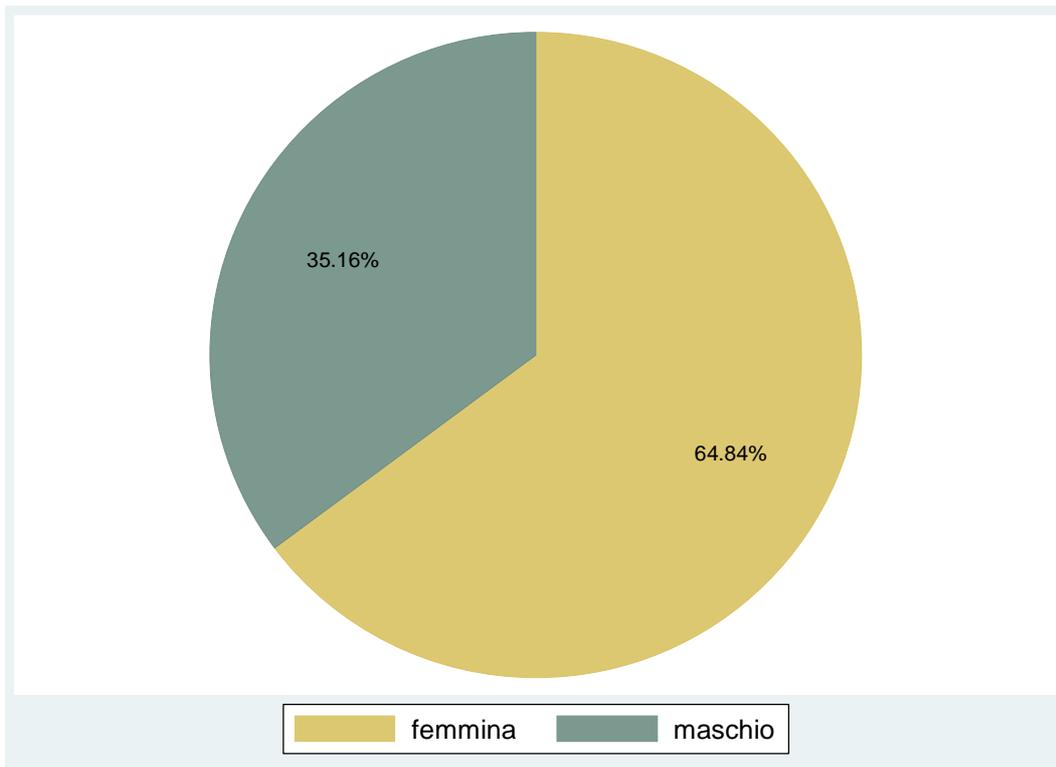
5. Indagine BO 2014: i partecipanti all'indagine.

Le ultime domande del questionario permettono di raccogliere dati relativi al genere, al livello di inquadramento, all'area contrattuale cui si fa riferimento, all'anzianità di servizio e alla sede di appartenenza (variabili socio anagrafiche). Rispetto alla precedente edizione, quindi, sono scomparse le domande sul tipo di contratto (determinato/indeterminato) e sull'età dell'intervistato.

Le distribuzioni delle variabili socio-anagrafiche sono presentate per prime per consentire di avere un'immediata percezione delle caratteristiche della popolazione di rispondenti.

-> tabulation of d5_1

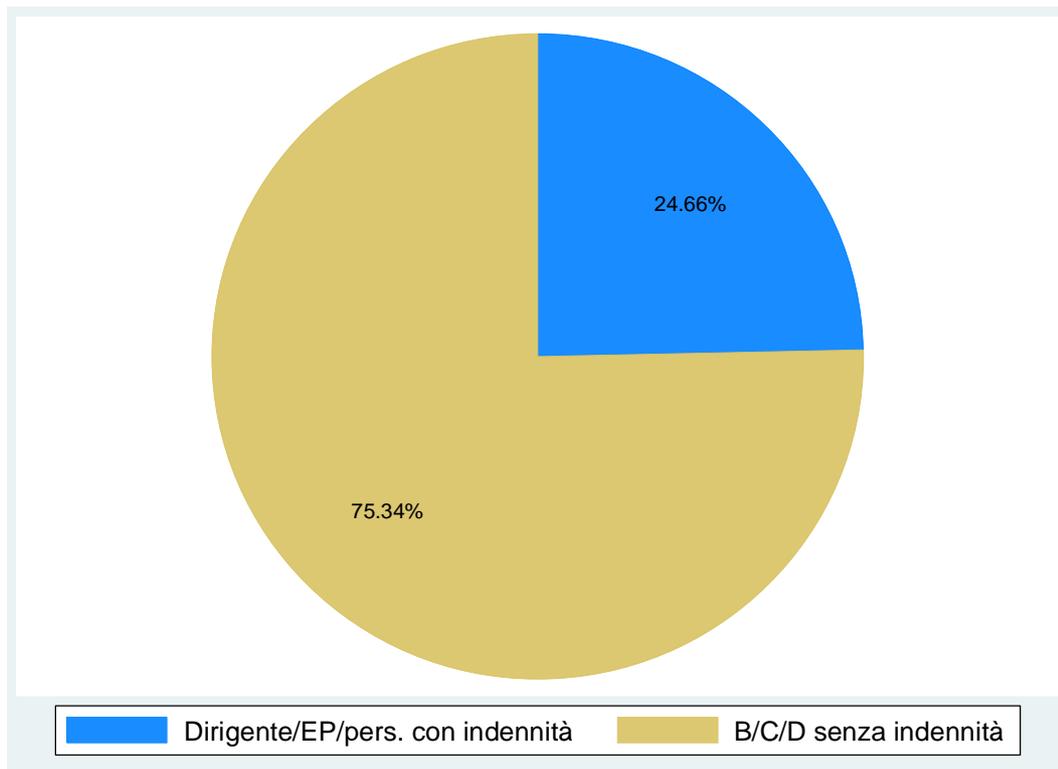
Sesso	Freq.	Percent	Cum.
femmina	142	64.84	64.84
maschio	77	35.16	100.00
Total	219	100.00	



Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

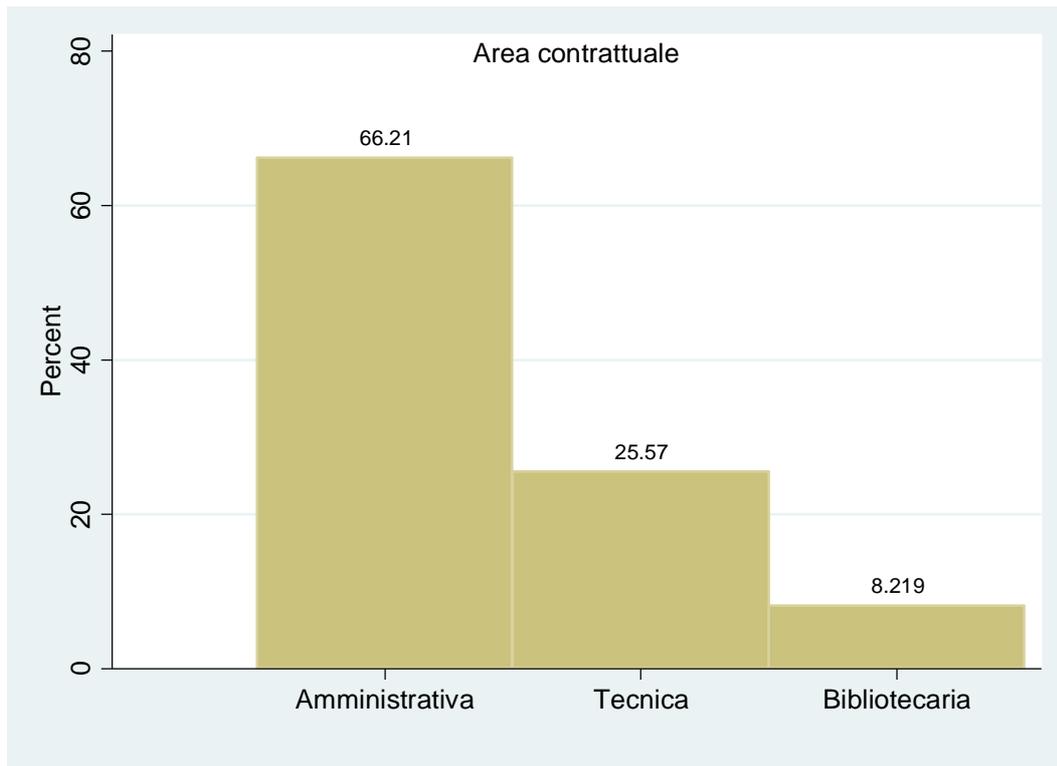
-> tabulation of d5_2

Categoria	Freq.	Percent	Cum.
Dirigente/EP/pers. con indennità	54	24.66	24.66
B/C/D senza indennità	165	75.34	100.00
Total	219	100.00	



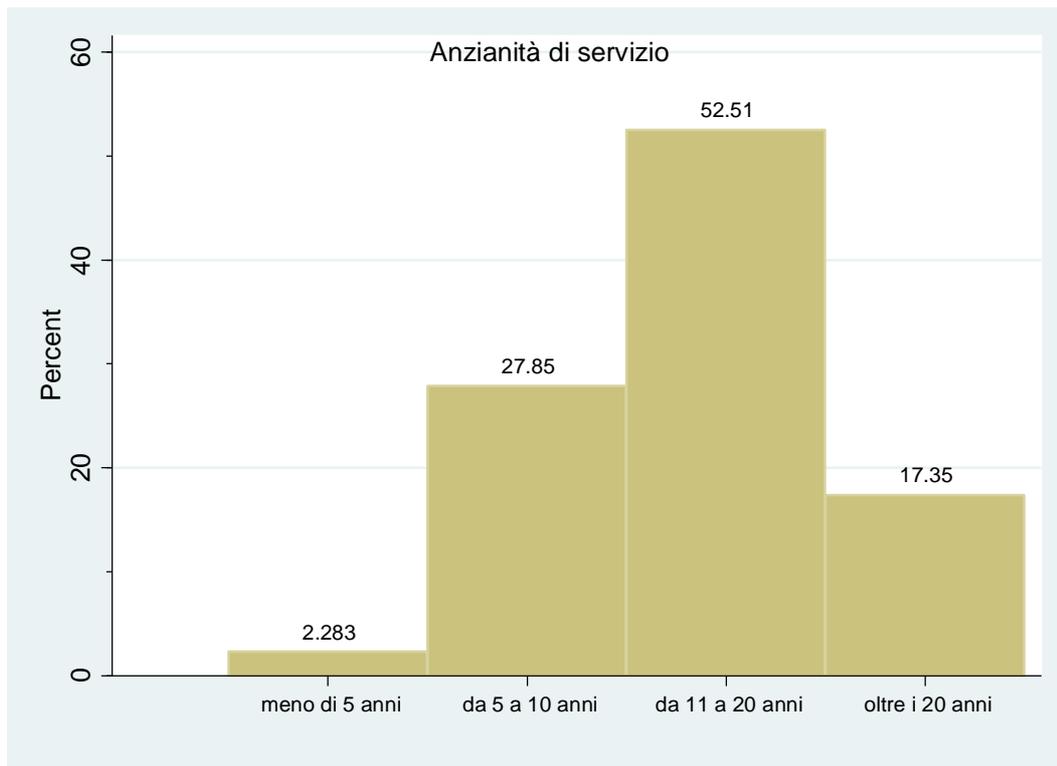
-> tabulation of d5_3

Area contrattuale	Freq.	Percent	Cum.
Amministrativa	145	66.21	66.21
Tecnica	56	25.57	91.78
Bibliotecaria	18	8.22	100.00
Total	219	100.00	



-> tabulation of d5_4

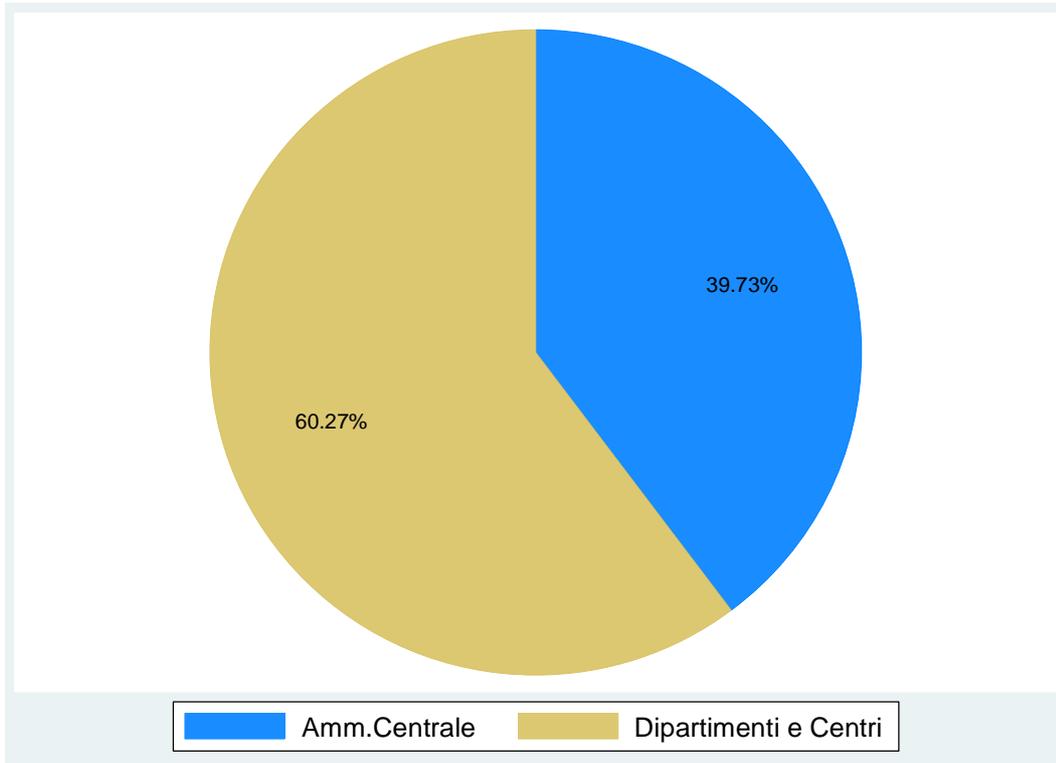
Anzianità di servizio	Freq.	Percent	Cum.
meno di 5 anni	5	2.28	2.28
da 5 a 10 anni	61	27.85	30.14
da 11 a 20 anni	115	52.51	82.65
oltre i 20 anni	38	17.35	100.00
Total	219	100.00	



Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

-> tabulation of d5_5

Sede di appartenenza	Freq.	Percent	Cum.
Amm. Centrale	87	39.73	39.73
Dipartimenti e Centri	132	60.27	100.00
Total	219	100.00	

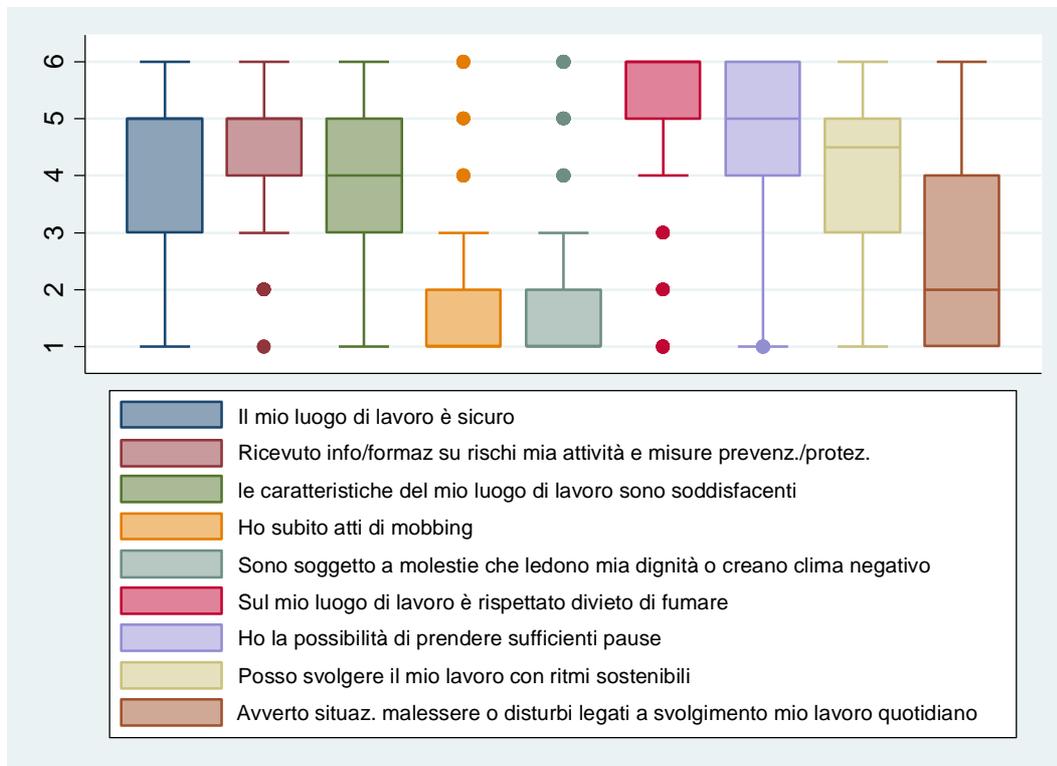


6. Indagine BO 2014: Le risposte dei dipendenti

6.1. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO -

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Minimo	Massimo
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	1	6
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	1	6
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	1	6
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,79	1	6
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,72	1	6
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	1	6
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	1	6
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	1	6
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,87	1	6

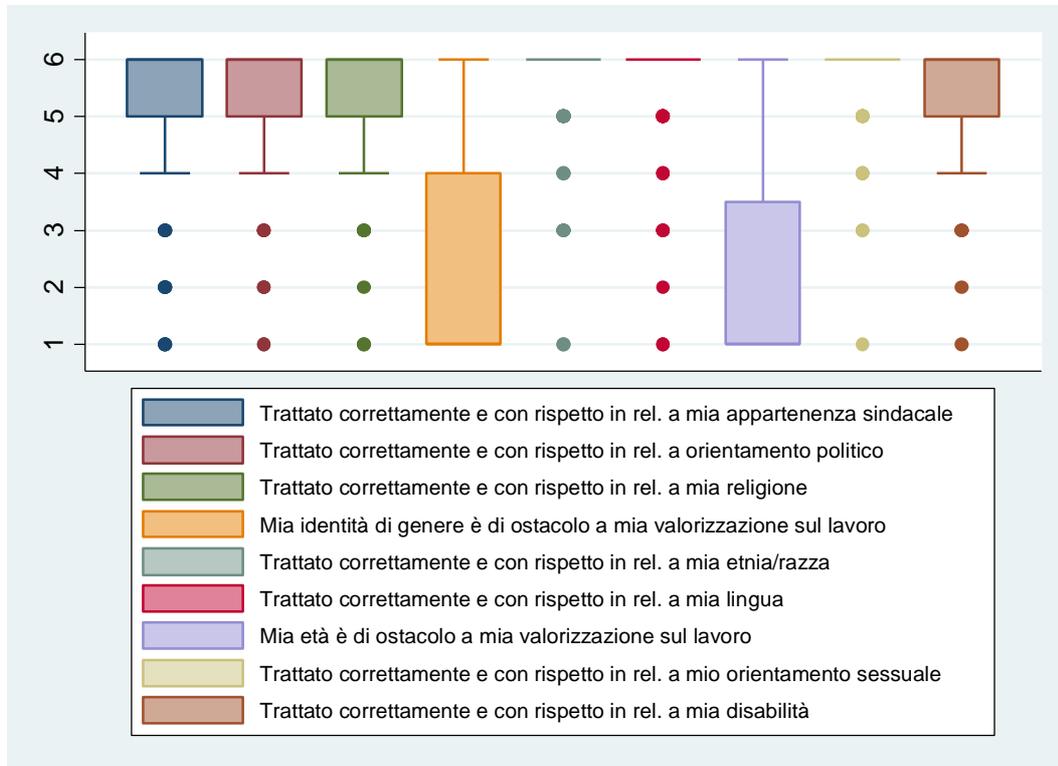
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE A



6.2. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LE DISCRIMINAZIONI -

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Minimo	Massimo
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	1	6
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	1	6
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	1	6
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	1	6
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	1	6
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	1	6
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,24	1	6
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	1	6
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	1	6

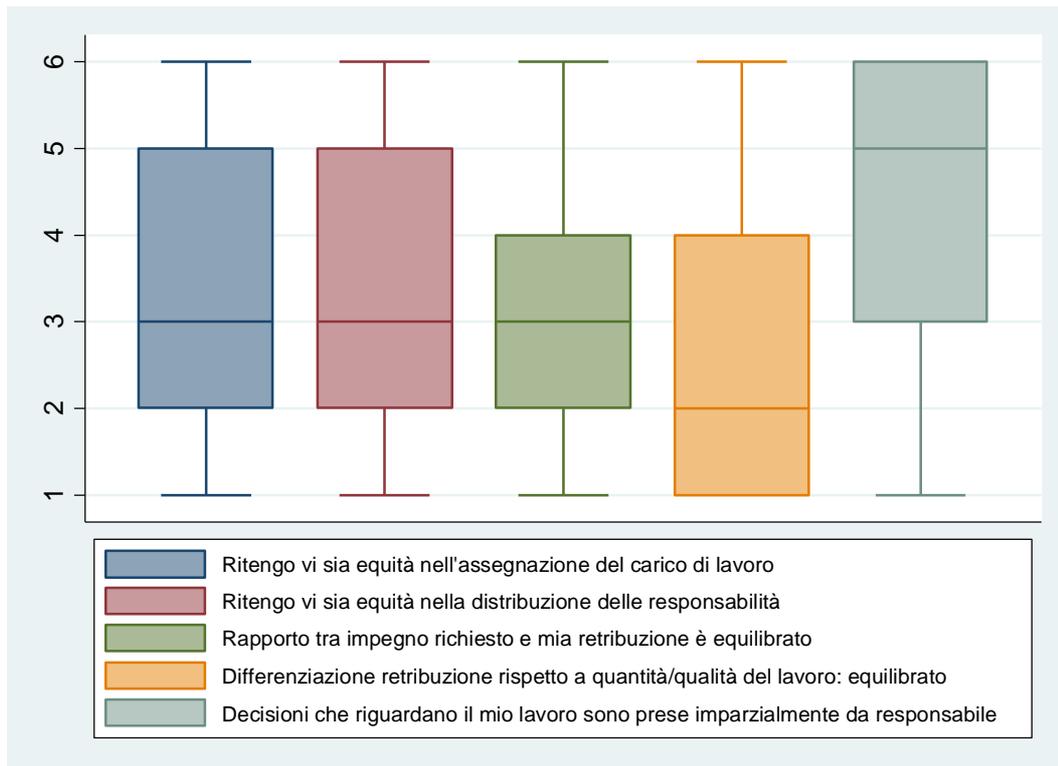
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE B



6.3. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE –

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Minimo	Massimo
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	1	6
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	1	6
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	1	6
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	1	6
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	1	6

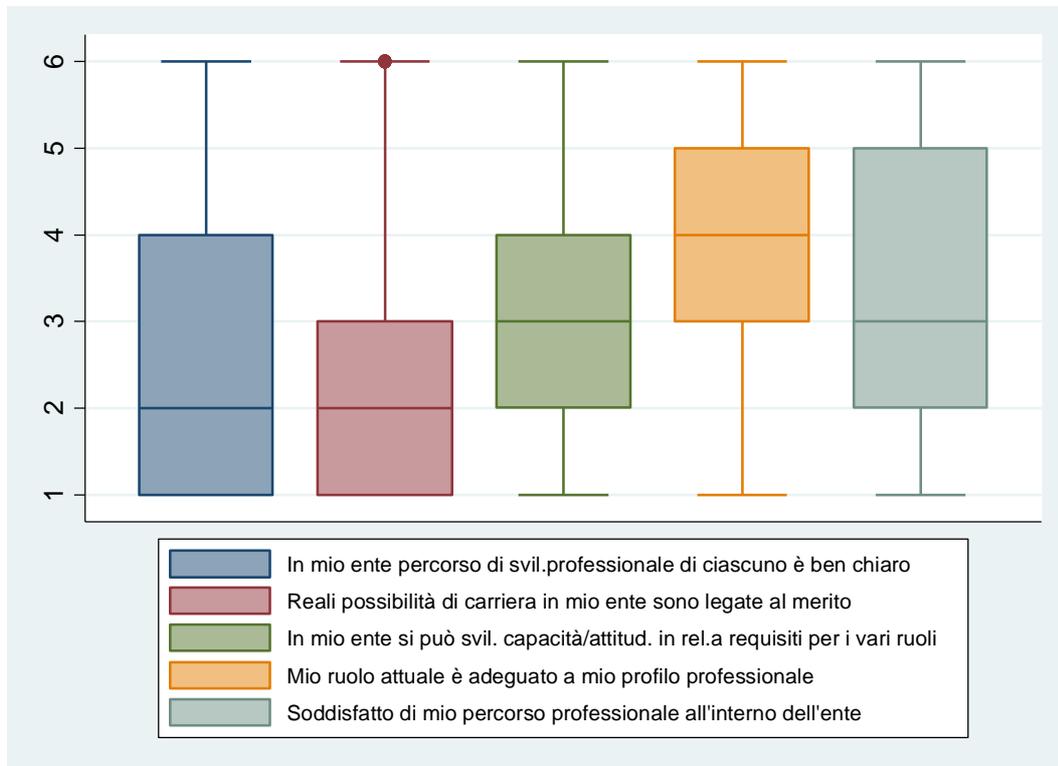
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO DOMANDE C



6.4. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE -

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Minimo	Massimo
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	1	6
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,49	1	6
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	1	6
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	1	6
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	1	6

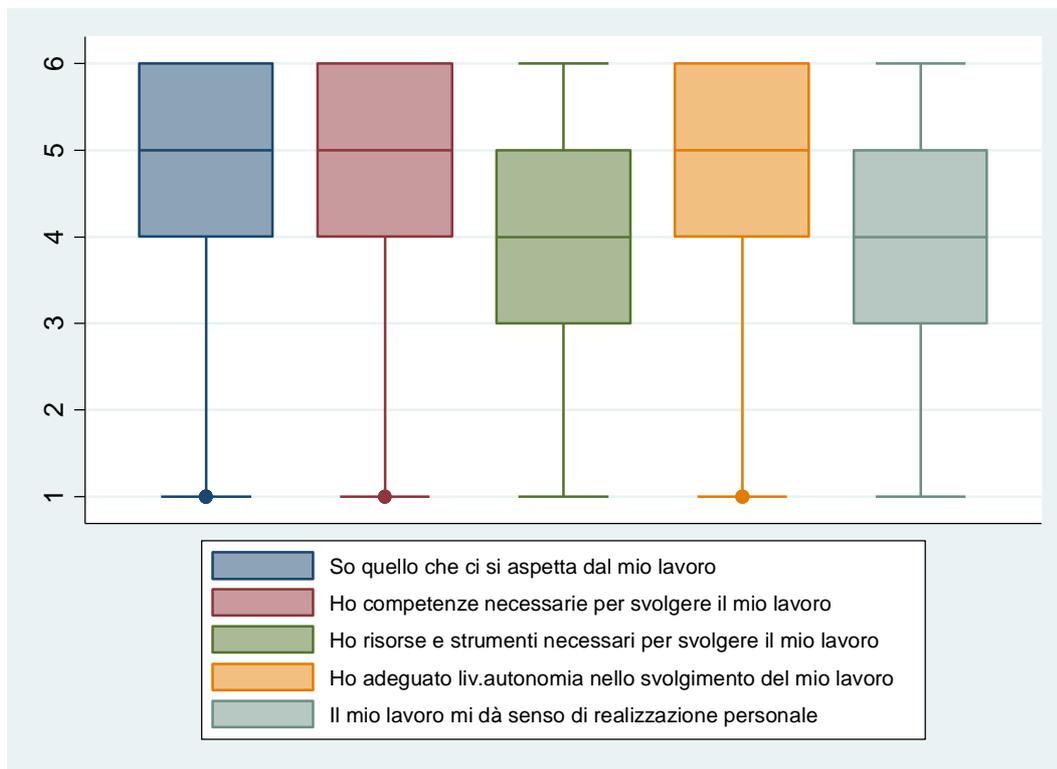
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO D



6.5. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO LAVORO -

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	Minimo	Massimo
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	1	6
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	1	6
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	1	6
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	1	6
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	1	6

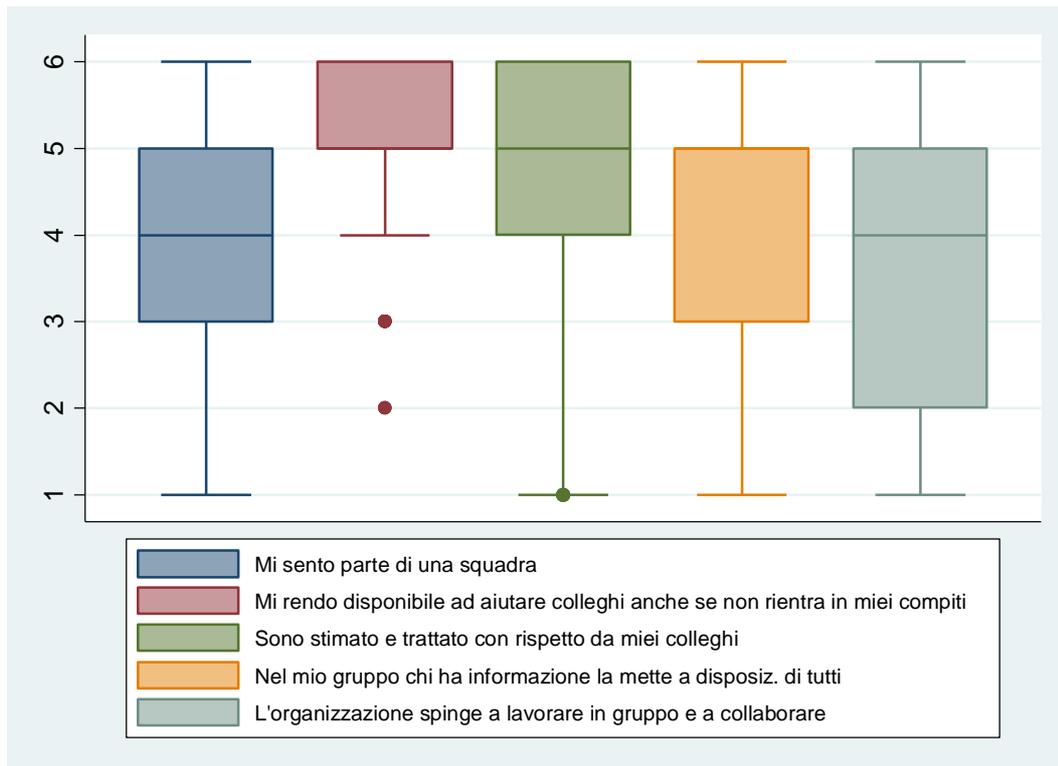
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO E



6.6. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - I MIEI COLLEGHI -

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	Minimo	Massimo
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	1	6
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	2	6
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	1	6
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	1	6
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	1	6

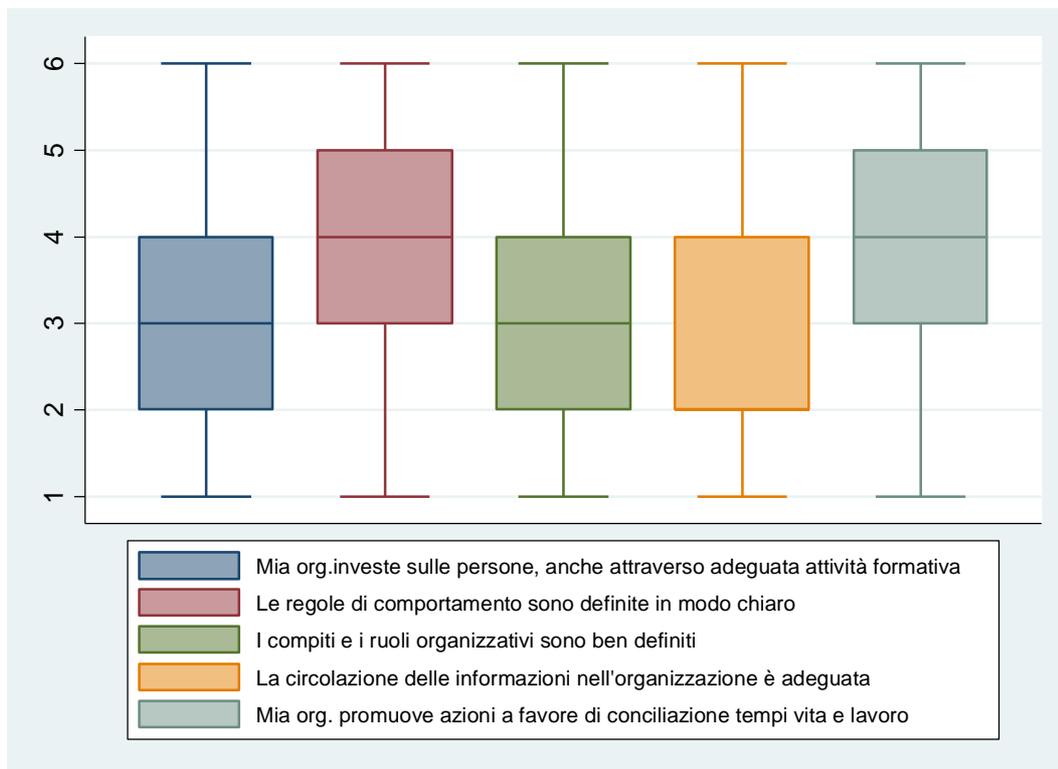
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO F



6.7. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema – IL CONTESTO DEL MIO LAVORO -

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Minimo	Massimo
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	1	6
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	1	6
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	1	6
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	1	6
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	1	6

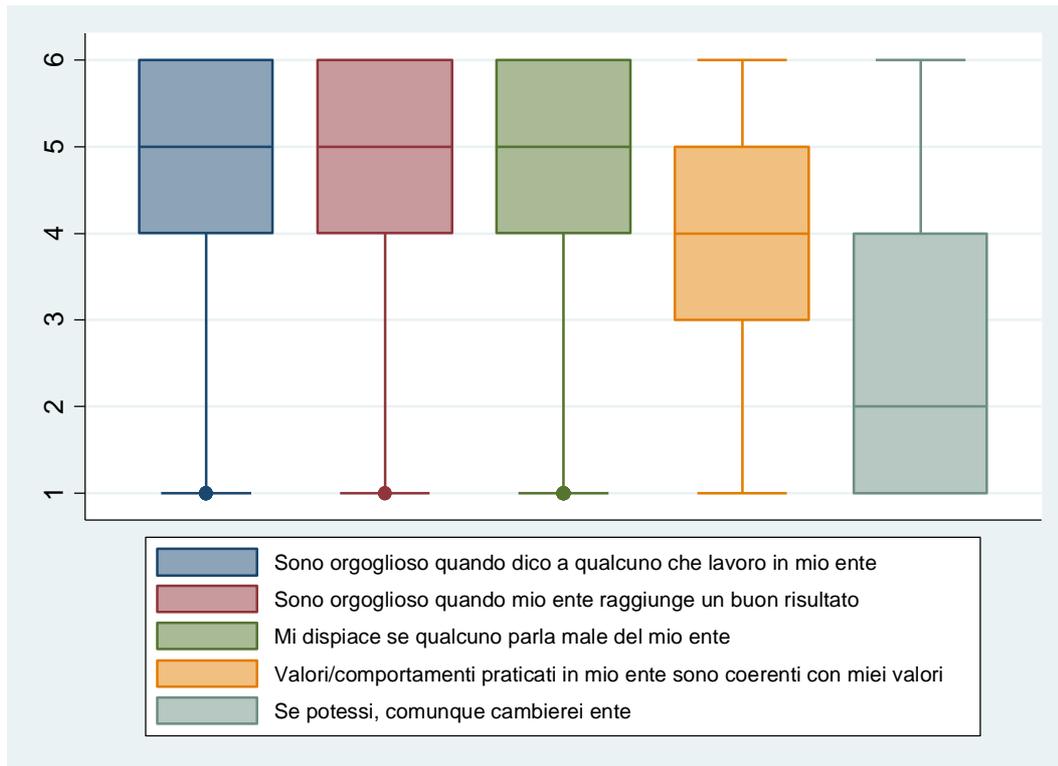
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO G



6.8. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL SENSO DI APPARTENENZA -

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Minimo	Massimo
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro Nel mio ente	4,43	1	6
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	1	6
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	1	6
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	1	6
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,66	1	6

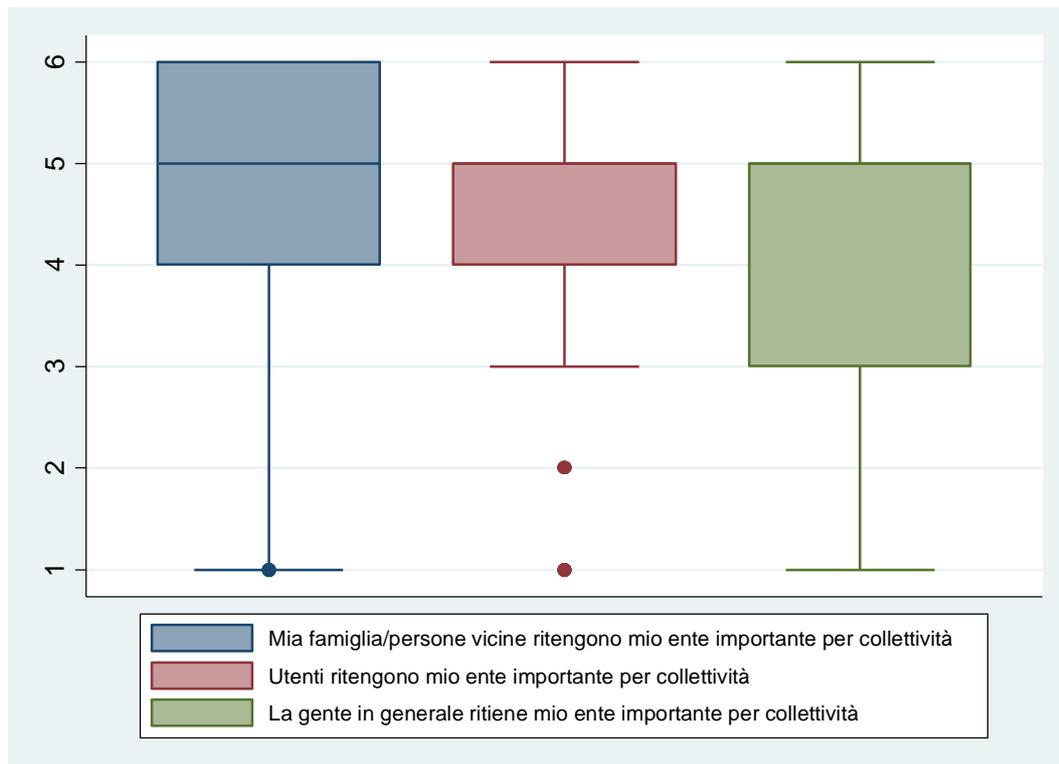
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO H



6.9. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE -

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Minimo	Massimo
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	1	6
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	1	6
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	1	6

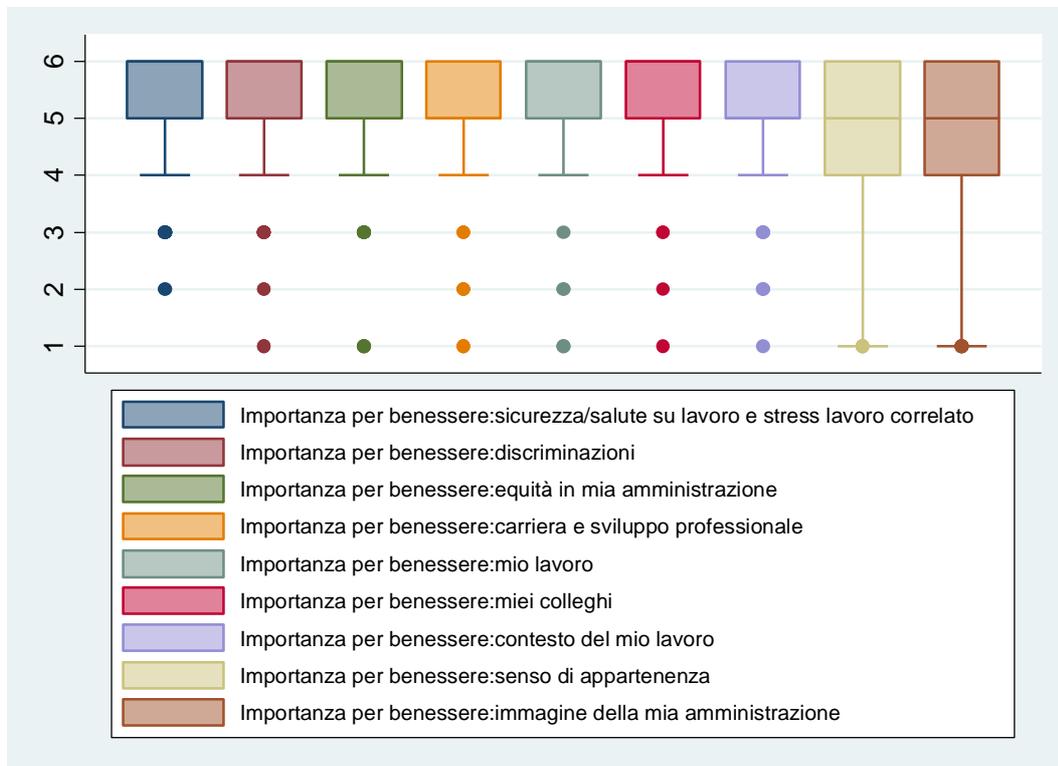
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO I



6.10. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO –

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Minimo	Massimo
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	2	6
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,27	1	6
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,46	1	6
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,18	1	6
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,40	1	6
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,35	1	6
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,27	1	6
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,83	1	6
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,82	1	6

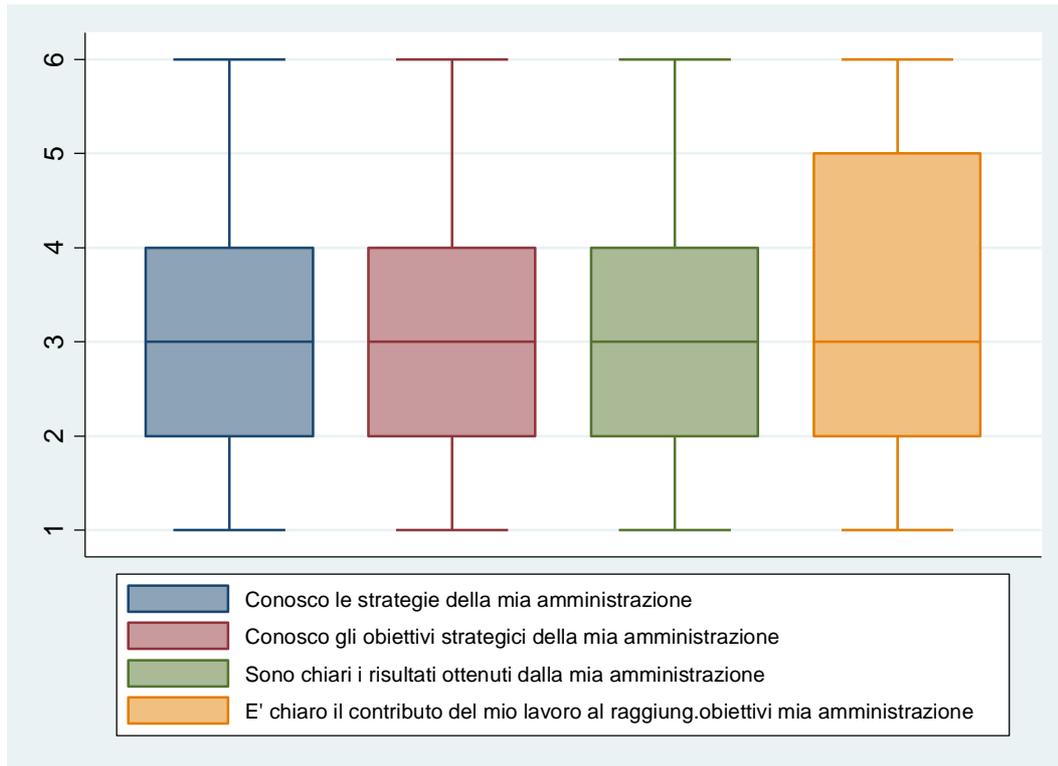
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO J



6.11. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LA MIA ORGANIZZAZIONE -

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Minimo	Massimo
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	1	6
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	1	6
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	1	6
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento obiettivi mia amministrazione	3,46	1	6

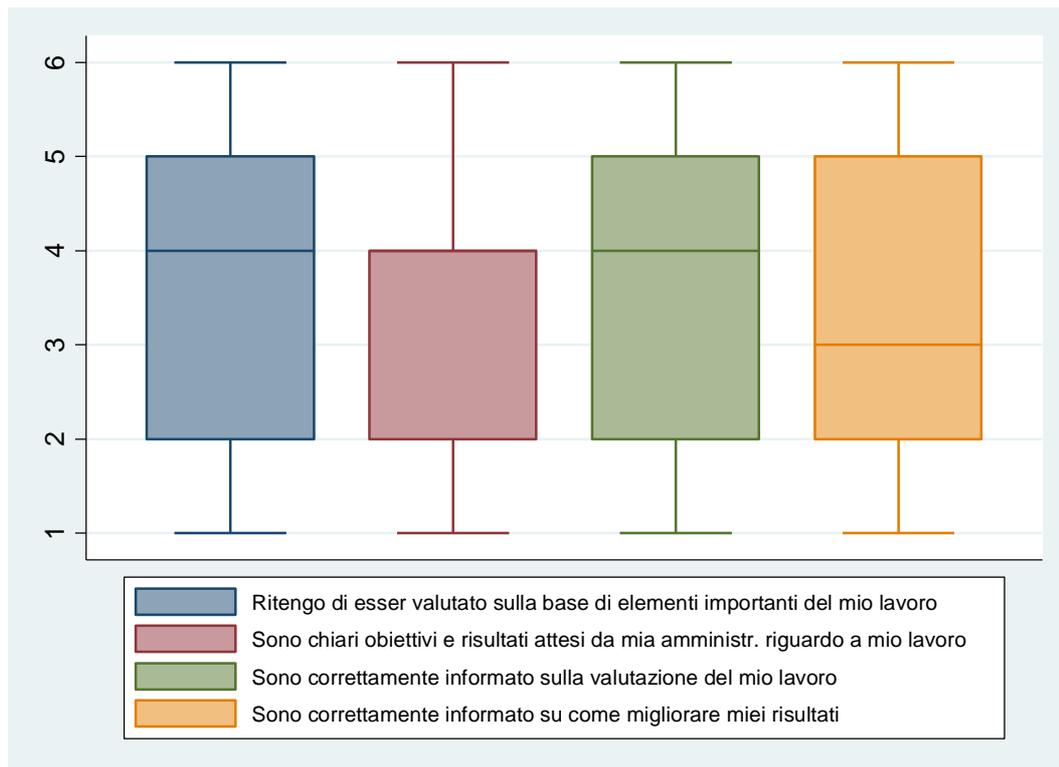
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO L



6.12. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - LE MIE PERFORMANCE -

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Minimo	Massimo
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	1	6
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,40	1	6
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	1	6
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,26	1	6

GRAFICO A SCATOLA GRUPPO M

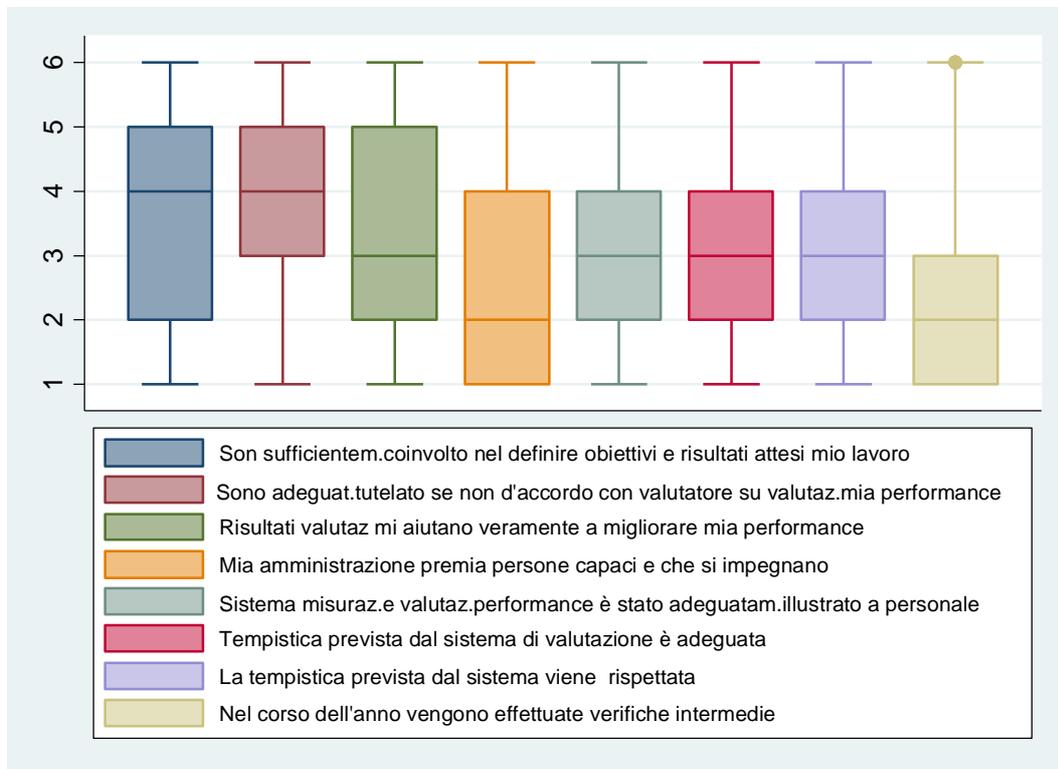


6.13. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA -

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Minimo	Massimo
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	1	6
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	1	6
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	1	6
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	1	6
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	1	6
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,86	1	6
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,12	1	6
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	1	6

Le domande da N_06 a N_08 non erano presenti nell'indagine sul Benessere Organizzativo dello scorso anno.

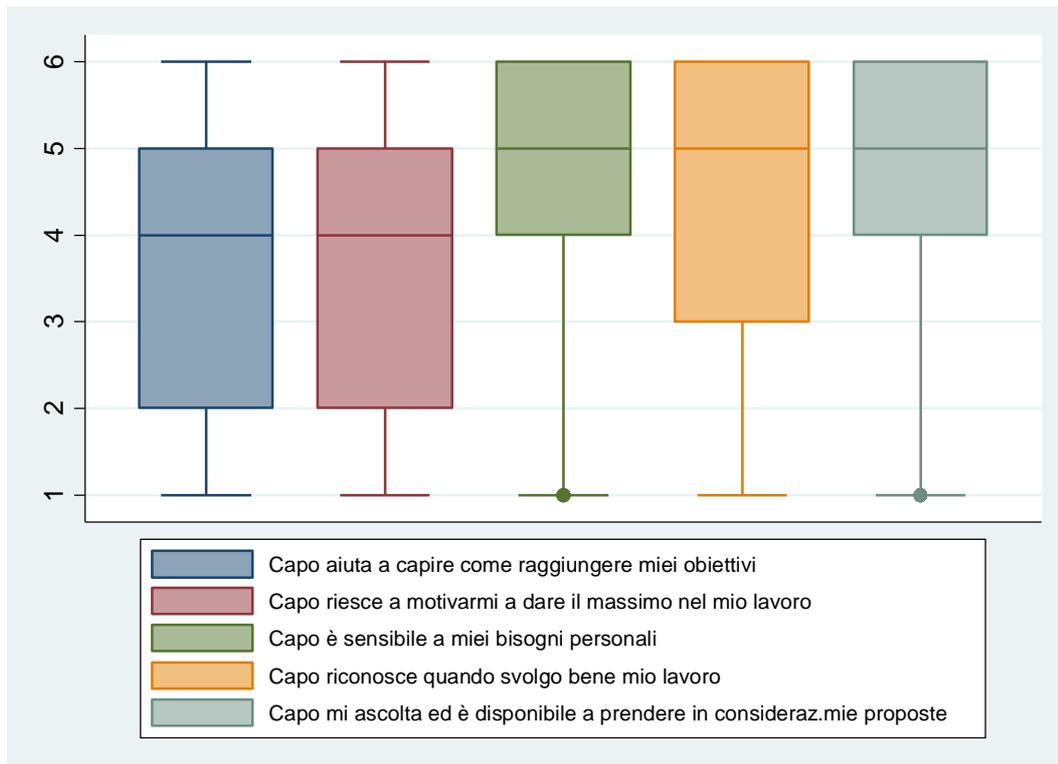
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO N



6.14. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA -

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Minimo	Massimo
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	1	6
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	1	6
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	1	6
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	1	6
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	1	6

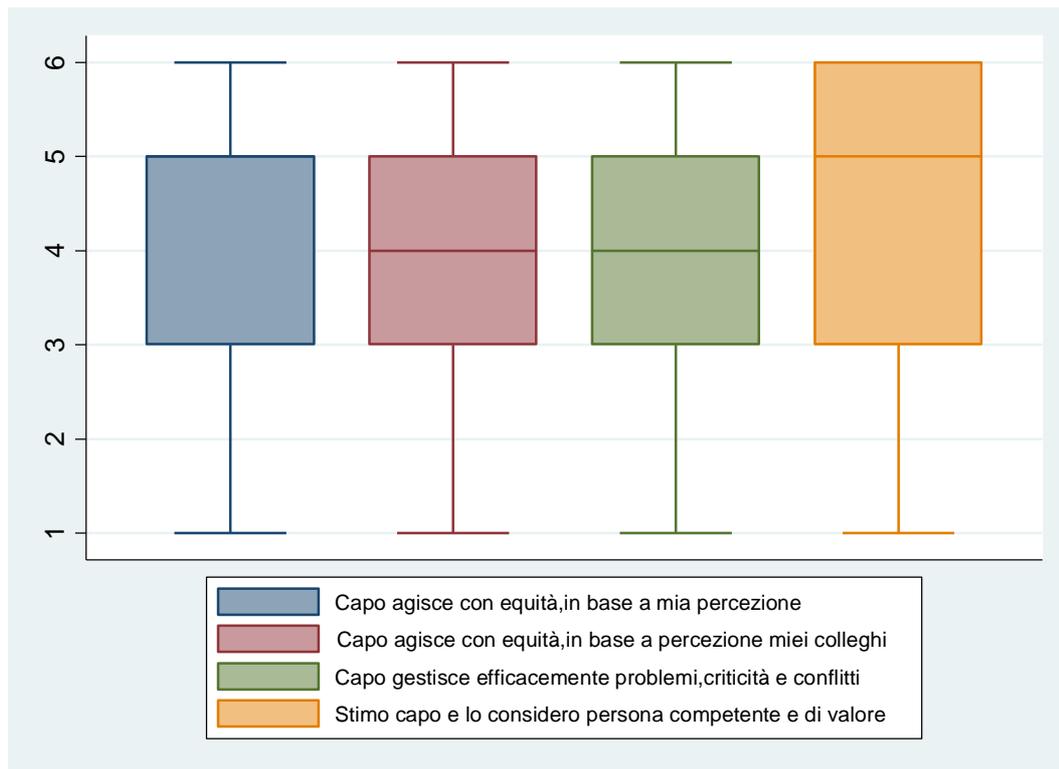
GRAFICO A SCATOLA GRUPPO O



6.15. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - - IL MIO CAPO E L'EQUITA' -

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Minimo	Massimo
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	1	6
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	1	6
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	1	6
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	1	6

GRAFICO A SCATOLA GRUPPO P

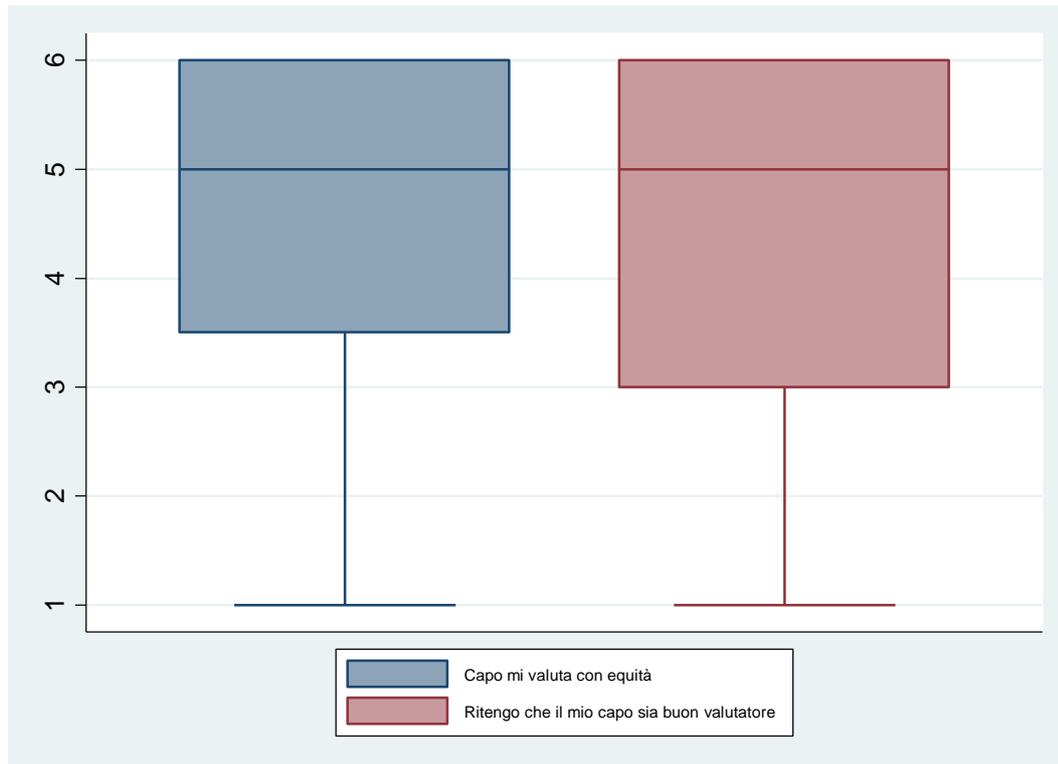


6.16. Tabella riassuntiva batteria domande sul tema - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE-

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media	Minimo	Massimo
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,45	1	6
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,30	1	6

Le domande da Q_01 a Q_02 *non* erano presenti nell'indagine sul Benessere Organizzativo dello scorso anno.

GRAFICO A SCATOLA GRUPPO Q



7. Indagine BO 2014: le risposte degli intervistati analizzate per sottopopolazioni.

7.1 Le risposte in base al genere.

Come indicato nella sezione 5, gli intervistati si distribuiscono con una prevalenza femminile (65% circa) sul totale.

-> tabulation of d5_1

Sesso	Freq.	Percent	Cum.
femmina	142	64.84	64.84
maschio	77	35.16	100.00
Total	219	100.00	

Tabella 7.1. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base al genere

Nelle pagine seguenti vengono riportati i punteggi medi complessivi, e le medie distinte tra risposte date da uomini e donne, relative a ciascuna domanda. Come è facile immaginare, in caso di risposte differenti tra i generi, il punteggio medio complessivo è sempre più vicino al punteggio medio femminile rispetto a quello maschile, essendo le donne in prevalenza rispetto agli uomini.

Sono stati qui di seguito evidenziati i valori in cui lo scarto tra i punteggi medi maschili e femminili sono più ampi (differenza in valore assoluto uomo-donna superiore a 0,4); qui di seguito riportiamo un breve commento per tali scarti.

Domanda	Testo domanda	Media	Media uomo	Media donna	scarto
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	1,74	2,72	1,0
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	5,58	5,03	0,6
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,80	3,06	0,7
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,61	3,01	0,6
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,63	4,07	0,6
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	4,18	3,65	0,5

Tabella 7.2. Item con differenze di genere più marcate

Come dimostrato da numerosi studi di genere, esiste una diversa sensibilità e percezione dei problemi e delle opportunità in ambito lavorativo tra uomini e donne. In particolare, nelle risposte alla presente indagine sul benessere organizzativo si evidenziano alcune rimarchevoli differenze di genere come di seguito indicato:

- In generale l'identità di genere non è percepita come serio ostacolo alla valorizzazione sul lavoro (punteggi medi sempre inferiori al 3); tuttavia, anche in questo caso, vi è una diversa sensibilità da parte delle donne che sembrano percepire una maggiore discriminazione rispetto ai colleghi uomini, in particolare sull'identità di genere (scarto in valore assoluto: 1).
- Analogo ragionamento può essere fatto relativamente alla disabilità: con la premessa che i colleghi con disabilità che hanno risposto ritengono di essere trattati in modo corretto (punteggi medi sempre superiori al 5), le donne sembrano percepire una "minore" correttezza (scarto in valore assoluto: 0,6)

- Un'altra differenza che pare evidente tra uomini e donne è la percezione dell'equità all'interno dell'amministrazione. Le donne ritengono, mediamente, la distribuzione del carico di lavoro (scarto in valore assoluto: 0,7) e la distribuzione delle responsabilità (scarto in valore assoluto: 0,6) meno eque rispetto alla percezione dei colleghi maschi.
- Ancora, le donne avvertono una minore (se pur più che sufficiente: punteggi medi in ogni caso superiori al 4) imparzialità da parte del responsabile per quanto riguarda le decisioni prese sul lavoro (scarto in valore assoluto: 0,6)
- Infine, si riscontra ancora uno scarto significativo (0,5) tra maschi e femmine nella valutazione dell'adeguatezza del ruolo svolto in Ateneo rispetto al proprio profilo professionale; ancora una volta sono le donne a sentirsi meno "riconosciute", anche se la valutazione complessiva resta comunque sopra la sufficienza (punteggio medio di 3,65 contro 4,18 dei colleghi uomini).

Qui di seguito riportiamo tutti i punteggi medi distinti tra maschi e femmine; è possibile apprezzare come in gran parte dei casi i punteggi medi abbiano differenze trascurabili (inferiori a 0,3) In generale, se escludiamo i punteggi medi di maschi e femmine non variano di molto tra loro; nella gran parte dei casi lo scarto nei punteggi, visibile nelle tabelle sottostanti, è trascurabile.

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Media uomo	Media donna
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	4,41	4,32
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	4,48	4,52
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	4,21	4,02
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,79	1,55	1,93
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,72	1,47	1,86
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,03	5,38
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	5,21	4,76
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	4,57	4,17
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,87	2,57	3,02

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Media uomo	Media donna
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	5,38	5,24
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,62	5,42
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,73	5,51
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	1,74	2,72
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,79	5,61
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,80	5,55
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,24	2,07	2,33
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,85	5,62
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	5,58	5,03

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,80	3,06
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,61	3,01
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	2,95	2,88
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,62	2,49
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,63	4,07

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media uomo	Media donna
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	2,53	2,49
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,49	2,59	2,43
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	3,24	2,79
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	4,18	3,65
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	3,69	3,38

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	Media uomo	Media donna
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	4,62	4,44
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	5,21	4,79
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	4,34	3,95
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	4,74	4,68
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	3,90	3,62

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	Media uomo	Media donna
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	3,90	3,76
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,25	5,26
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	4,96	4,72
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	4,43	4,20
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	3,79	3,52

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Media uomo	Media donna
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	3,12	2,96
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	3,72	3,66
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,19	2,98
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,81	2,56
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	3,70	3,47

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Media uomo	Media donna
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro Nel mio ente	4,43	4,46	4,41
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	4,95	4,97
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	4,79	4,77
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	4,11	3,85
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,66	2,39	2,80

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	4,72	4,62
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	4,69	4,45
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,31	4,35

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Media uomo	Media donna
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	5,47	5,33
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,27	5,26	5,28
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,46	5,51	5,43
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,18	5,26	5,13
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,40	5,50	5,35
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,35	5,37	5,34
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,27	5,26	5,28
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,83	4,80	4,84
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,82	4,79	4,83

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Media uomo	Media donna
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	3,12	2,96
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	3,55	3,32
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	3,53	3,29
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung. obiettivi mia amministrazione	3,46	3,68	3,34

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Media uomo	Media donna
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	3,52	3,47
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,40	3,49	3,35
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,81	3,67
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,26	3,40	3,18

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Media uomo	Media donna
N_01	Son sufficientem.coiinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	3,62	3,52
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	3,95	3,68
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	3,28	3,18
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	2,69	2,54
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,76	2,77
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,86	2,82	2,88
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,12	3,13	3,12
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	2,13	2,07

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Media uomo	Media donna
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	3,82	3,64
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,78	3,56
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,92	4,65
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	4,59	4,35
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	4,83	4,52

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Media uomo	Media donna
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	4,47	4,03
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	4,20	3,91
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	4,18	3,83
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	4,68	4,31

Variabile		Media	Media uomo	Media donna
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,45	4,65	4,43
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,30	4,45	4,25

7.2 Le risposte in base all'anzianità di servizio.

L'indagine sul Benessere Organizzativo 2014 non prevede più una domanda relativa alla classe di età degli intervistati. Si è trattato, in questo caso, di una decisione presa collegialmente dal network di atenei coordinato dal Politecnico di Milano. Si è invece deciso di mantenere la domanda sull'anzianità di servizio dei dipendenti.

Quella che segue è la distribuzione dei rispondenti per anzianità di servizio, suddivisa in tre categorie (si sono accorpate i soggetti con anzianità da 5 a 10 anni e quelli con anzianità inferiore a 5 anni, essendo questi ultimi molto pochi - solo 5-).

anzianità di servizio	Freq.	Percent	Cum.
sino a 10 anni	66	30.14	30.14
da 11 a 20 anni	115	52.51	82.65
oltre i 20 anni	38	17.35	100.00
Total	219	100.00	

Tabella 7.2. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base all'anzianità di servizio.

In questo caso, poiché risulta più complesso confrontare tre diverse popolazioni, si è calcolata la somma, in valore assoluto, degli scarti di ciascuna popolazione dalla media, per individuare quelle domande che hanno mostrato il maggiore scostamento di punteggi medi tra le diverse classi di anzianità di servizio degli intervistati.

Domanda	Testo domanda	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più	Scarto totale da media (V.A.)
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,52	3,00	3,97	1,2
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,43	2,91	3,83	1,1
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,60	2,34	3,06	0,8
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,36	4,05	4,75	0,8
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	4,15	3,72	4,28	0,8
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	3,96	3,52	4,14	0,8
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	3,42	2,93	3,68	1,0
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	1,80	2,04	2,71	1,0

Tabella 7.4. Item con differenze per anzianità di servizio più marcate

Limitandosi come detto ai casi dove lo scarto totale dalla media è più elevato, i dipendenti con maggiore anzianità di servizio appaiono quelli più soddisfatti, mentre quelli meno soddisfatti appaiono essere quelli con un numero di anni di anzianità "intermedio" (11-20 anni) che paiono mostrare una maggiore sfiducia/insoddisfazione su vari aspetti della vita lavorativa. Questo, peraltro, sembra essere quasi una costante anche nelle altre valutazioni; nella gran parte dei casi, infatti, i giudizi più severi su tutti gli aspetti sembrano provenire dai dipendenti che vantano dagli 11 ai 20 anni di anzianità. Tornando ai casi evidenziati

- I dipendenti con anzianità da 11 a 20 anni percepiscono meno equità sia nel carico di lavoro che nella distribuzione delle responsabilità, e conseguenzialmente si mostrano meno soddisfatti della retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro.
- Allo stesso tempo, appaiono meno soddisfatti in merito ad alcuni aspetti della valutazione, e particolarmente sembrano mostrare una maggiore disillusione per quanto riguarda l'utilità della stessa, non ritenendola particolarmente utile a fornire uno spunto per migliorare le proprie performances lavorative.

Riportiamo ora tutti i punteggi medi del questionario, differenziati per anzianità; anche qui nella gran parte dei casi gli scarti complessivi dalla media appaiono trascurabili.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	4,54	4,22	4,42
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	4,65	4,37	4,66
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	4,18	4,02	4,14
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,79	1,80	1,82	1,68
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,72	1,79	1,75	1,54
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	5,52	5,13	5,19
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	5,23	4,74	4,92
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	4,43	4,17	4,53
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,87	2,83	2,83	3,03

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	5,28	5,22	5,56
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,54	5,41	5,67
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,64	5,50	5,82
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	2,23	2,32	2,77
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,73	5,62	5,76
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,62	5,59	5,86
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,24	2,05	2,25	2,58
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,73	5,66	5,85
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	5,31	5,00	5,58

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	3,52	3,00	3,97
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,43	2,91	3,83
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	3,05	2,77	3,08
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,60	2,34	3,06
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,36	4,05	4,75

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	2,38	2,42	2,95
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,49	2,49	2,36	2,86
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	2,97	2,83	3,21
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	3,60	3,83	4,28
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	3,48	3,37	3,87

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	4,44	4,39	4,97
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	4,95	4,87	5,14
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	4,27	3,97	4,13
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	4,82	4,58	4,84
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	3,80	3,57	4,03

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	3,92	3,68	4,00
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,27	5,24	5,30
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	4,88	4,67	5,05
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	4,20	4,29	4,39
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	3,57	3,61	3,71

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	3,09	2,92	3,16
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	4,05	3,44	3,79
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,18	2,89	3,32
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,74	2,50	2,95
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	3,81	3,37	3,63

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro Nel mio ente	4,43	4,45	4,37	4,55
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	5,12	4,83	5,08
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	4,79	4,67	5,09
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	4,15	3,72	4,28
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,66	2,48	2,84	2,44

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
I_01	Mia famiglia/persona vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	4,75	4,64	4,54
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	4,63	4,43	4,66
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,40	4,29	4,33

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
J_01	Importanza per benessere: sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	5,42	5,30	5,55
J_02	Importanza per benessere: discriminazioni	5,27	5,36	5,15	5,50
J_03	Importanza per benessere: equità in mia amministrazione	5,46	5,47	5,45	5,47
J_04	Importanza per benessere: carriera e sviluppo professionale	5,18	5,24	5,11	5,27
J_05	Importanza per benessere: mio lavoro	5,40	5,41	5,38	5,46
J_06	Importanza per benessere: miei colleghi	5,35	5,39	5,33	5,33
J_07	Importanza per benessere: contesto del mio lavoro	5,27	5,33	5,21	5,35
J_08	Importanza per benessere: senso di appartenenza	4,83	4,80	4,81	4,94
J_09	Importanza per benessere: immagine della mia amministrazione	4,82	4,72	4,83	4,94

Variabile	L - LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	3,14	2,94	3,03
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	3,59	3,28	3,44
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	3,62	3,22	3,41
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento obiettivi mia amministrazione	3,46	3,41	3,44	3,61

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
M_01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	3,71	3,30	3,66
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministrazione riguardo a mio lavoro	3,40	3,52	3,30	3,51
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,86	3,54	3,97
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,26	3,27	3,17	3,49

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
N_01	Son sufficientem.coivolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	3,55	3,53	3,66
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	3,96	3,52	4,14
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	3,42	2,93	3,68
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	2,65	2,42	3,03
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,70	2,65	3,22
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,86	3,00	2,69	3,13
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,12	3,22	2,98	3,40
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	1,80	2,04	2,71

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	3,78	3,61	3,86
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,63	3,55	3,89
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,62	4,77	4,87
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	4,32	4,37	4,84
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	4,47	4,62	4,94

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	4,15	4,16	4,32
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	3,86	4,04	4,26
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	3,77	4,00	4,17
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	4,38	4,44	4,51

Variabile		Media	media fino a 10 anni	media 11-20 anni	media 21 anni e più
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,45	4,37	4,48	4,85
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,30	4,22	4,28	4,63

7.3 Le risposte in base al livello di inquadramento.

Nella edizione 2013 dell'indagine, la versione originale prevista da ANAC prevedeva, per raccogliere il livello di inquadramento dei dipendenti, una domanda con due sole modalità (dirigente/non dirigente). Una tale distinzione, riportata in ambito UPO, avrebbe rischiato di compromettere in alcuni casi l'anonimato del questionario, per cui si è scelto di non inserirla nella versione definitiva del questionario.

Per l'indagine 2014, nel network coordinato dal Politecnico di Milano, si è concordata una articolazione della domanda che tenesse conto dei possibili problemi di anonimato per quegli Atenei che hanno sollevato la questione. Si è pertanto scelto di accorpate tra loro tutte le posizioni che in qualche modo prefigurassero una qualche responsabilità, non solo a livello dirigenziale, ma anche a livello di struttura o settore (EP) o di ufficio (personale di categoria D).

Ecco pertanto la tabella di frequenza relativa alla distribuzione del personale rispondente sulla base del livello di inquadramento:

Categoria	Freq.	Percent	Cum.
Dirigente/EP/pers. con indennità	54	24.66	24.66
B/C/D senza indennità	165	75.34	100.00
Total	219	100.00	

Tabella 7.5. Distribuzione di frequenza dei rispondenti in base al livello di inquadramento.

Come ci si potrebbe aspettare, il personale senza indennità si dichiara complessivamente meno soddisfatto di quello con indennità. Infatti in più della metà delle domande chi non percepisce indennità ha punteggi medi inferiori alla controparte. In un terzo circa delle domande è invece il personale con indennità ad essere meno soddisfatto; infine, i punteggi si equivalgono nelle restanti domande.

Come per le altre analisi, mostriamo prima i casi di più evidente scostamento dalle medie complessive e poi presenteremo di seguito le medie su ciascun item.

Qui di seguito i casi, relativi al risultato più intuitivo, (quello in cui il personale senza indennità si dichiara meno soddisfatto degli altri) su cui si riscontrano le maggiori differenze tra le due medie, in valore assoluto.

Domanda	Testo domanda	Media	Media I	Media No I	Diff. NI/ I
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	4,12	3,46	0,7
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	3,37	2,80	0,6
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	3,48	2,86	0,6
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	3,46	2,87	0,6
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	4,04	3,40	0,6
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	4,22	3,62	0,6

Tabella 7.6. Item con punteggi più bassi – personale senza indennità

Il personale dei vari uffici non investito di responsabilità direttive o organizzative sembra manifestare una insoddisfazione maggiore soprattutto in relazione all'amministrazione nel suo complesso, non ritenendosi sufficientemente valorizzato, coinvolto o tutelato. Risulta inoltre per costoro più complicato individuare gli obiettivi generali dell'Ente e percepire con chiarezza la strategia complessiva dell'ente.

Nella tabella seguente invece possiamo vedere i casi in cui la media del personale "con indennità" è minore del PTA "senza indennità".

Domanda	Testo domanda	Media	Media I	Media No I	Diff. NI/ I
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	3,80	4,48	0,7
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	4,57	5,31	0,7
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	2,35	3,09	0,7
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	3,65	4,23	0,6

Tabella 7.7. Item con punteggi più bassi – personale con indennità

Le maggiori sofferenze del personale in posizioni di responsabilità rispetto ai colleghi privi di indennità sembrano essere relativi ai ritmi di lavoro, alle risorse a disposizione e al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione. Pare esserci anche minore attenzione con riguardo ai casi di disabilità rispetto ai colleghi di inquadramento più basso (ma il punteggio medio è comunque piuttosto elevato per entrambe le categorie)

Sostanzialmente si può dire che i motivi di maggiore insoddisfazione che emergono possono essere considerati in qualche modo "tipici": chi è in posizioni di responsabilità si ritiene, in relazione all'impegno richiesto, non adeguatamente retribuito, gravato da ritmi di lavoro più pesanti e non sufficientemente dotato degli strumenti necessari a far bene il proprio lavoro; chi non ha incarichi di responsabilità si sente poco considerato o valorizzato. Va in ogni caso ribadito che si tratta di differenze tra le medie basate su aggregati di casi.

Di seguito si riportano le risposte differenziate in base al livello di inquadramento.

Variabile	A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Media	Media I	Media NI
A_01	Il mio luogo di lavoro è sicuro	4,35	4,76	4,22
A_02	Ricevuto info/formaz su rischi mia attività e misure prevenz./protez.	4,51	4,80	4,41
A_03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti	4,09	4,44	3,97
A_04	Ho subito atti di mobbing	1,79	1,62	1,85
A_05	Sono soggetto a molestie che ledono mia dignità o creano clima negativo	1,72	1,56	1,78
A_06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato divieto di fumare	5,26	4,89	5,38
A_07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,92	4,87	4,94
A_08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,31	3,80	4,48
A_09	Avverto situaz. malessere o disturbi legati a svolgimento mio lavoro quotidiano	2,87	2,72	2,91

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	B - LE DISCRIMINAZIONI	Media	Media I	Media NI
B_01	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia appartenenza sindacale	5,29	5,31	5,29
B_02	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a orientamento politico	5,49	5,56	5,47
B_03	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia religione	5,59	5,61	5,59
B_04	Mia identità di genere è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,36	2,46	2,33
B_05	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia etnia/razza	5,68	5,83	5,63
B_06	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia lingua	5,64	5,79	5,59
B_07	Mia età è di ostacolo a mia valorizzazione sul lavoro	2,24	2,30	2,22
B_08	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mio orientamento sessuale	5,71	5,71	5,71
B_09	Trattato correttamente e con rispetto in rel. a mia disabilità	5,21	4,57	5,31

Variabile	C - L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media I	Media NI
C_01	Ritengo vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,32	2,94	3,45
C_02	Ritengo vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,22	3,00	3,30
C_03	Rapporto tra impegno richiesto e mia retribuzione è equilibrato	2,91	2,35	3,09
C_04	Differenziazione retribuzione rispetto a quantità/qualità del lavoro:equilibrata	2,53	2,19	2,65
C_05	Decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese imparzialmente da responsabile	4,27	4,29	4,26

Variabile	D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Media	Media I	Media NI
D_01	Nel mio ente percorso di svil.professionale di ciascuno è ben chiaro	2,50	2,59	2,47
D_02	Reali possibilità di carriera Nel mio ente sono legate al merito	2,49	2,80	2,38
D_03	Nel mio ente si può svil. capacità/attitud. in rel.a requisiti per i vari ruoli	2,94	3,37	2,80
D_04	Mio ruolo attuale è adeguato a mio profilo professionale	3,84	4,24	3,70
D_05	Soddisfatto di mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,49	3,85	3,37

Variabile	E - IL MIO LAVORO	Media	Media I	Media NI
E_01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,50	4,24	4,59
E_02	Ho competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	4,98	4,93
E_03	Ho risorse e strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,09	3,65	4,23
E_04	Ho adeguato liv.autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,70	4,74	4,68
E_05	Il mio lavoro mi dà senso di realizzazione personale	3,72	3,65	3,74

Variabile	F - I MIEI COLLEGHI	Media	Media I	Media NI
F_01	Mi sento parte di una squadra	3,81	3,87	3,79
F_02	Mi rendo disponibile ad aiutare colleghi anche se non rientra in miei compiti	5,26	5,31	5,24
F_03	Sono stimato e trattato con rispetto da miei colleghi	4,80	4,71	4,83
F_04	Nel mio gruppo chi ha informazione la mette a disposiz. di tutti	4,28	4,46	4,22
F_05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	4,12	3,46

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Media	Media I	Media NI
G_01	Mia org.investe sulle persone, anche attraverso adeguata attività formativa	3,01	3,48	2,86
G_02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	3,69	3,68
G_03	I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3,06	3,11	3,04
G_04	La circolazione delle informazioni nell'organizzazione è adeguata	2,65	2,56	2,68
G_05	Mia org. promuove azioni a favore di conciliazione tempi vita e lavoro	3,55	3,76	3,49

Variabile	H - IL SENSO DI APPARTENENZA	Media	Media I	Media NI
H_01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro Nel mio ente	4,43	4,48	4,41
H_02	Sono orgoglioso quando mio ente raggiunge un buon risultato	4,96	5,15	4,90
H_03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,77	5,04	4,69
H_04	Valori/comportamenti praticati Nel mio ente sono coerenti con miei valori	3,94	4,18	3,87
H_05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,66	2,63	2,67

Variabile	I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Media	Media I	Media NI
I_01	Mia famiglia/persone vicine ritengono mio ente importante per collettività	4,66	4,48	4,72
I_02	Utenti ritengono mio ente importante per collettività	4,53	4,39	4,58
I_03	La gente in generale ritiene mio ente importante per collettività	4,33	4,19	4,38

Variabile	J - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	Media	Media I	Media NI
J_01	Importanza per benessere:sicurezza/salute su lavoro e stress lavoro correlato	5,38	5,41	5,37
J_02	Importanza per benessere:discriminazioni	5,27	5,19	5,30
J_03	Importanza per benessere:equità in mia amministrazione	5,46	5,59	5,41
J_04	Importanza per benessere:carriera e sviluppo professionale	5,18	5,37	5,12
J_05	Importanza per benessere:mio lavoro	5,40	5,48	5,38
J_06	Importanza per benessere:miei colleghi	5,35	5,46	5,31
J_07	Importanza per benessere:contesto del mio lavoro	5,27	5,30	5,26
J_08	Importanza per benessere:senso di appartenenza	4,83	4,89	4,81
J_09	Importanza per benessere:immagine della mia amministrazione	4,82	4,76	4,84

Variabile	L- LA MIA ORGANIZZAZIONE	Media	Media I	Media NI
L_01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,01	3,46	2,87
L_02	Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,40	3,72	3,29
L_03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,37	3,45	3,34
L_04	E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiung.obbiettivi mia amministrazione	3,46	3,57	3,42

Variabile	M - LE MIE PERFORMANCE	Media	Media I	Media NI
M_01	Ritengo di esser valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,49	3,39	3,52
M_02	Sono chiari obiettivi e risultati attesi da mia amministr. riguardo a mio lavoro	3,40	3,33	3,42
M_03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,65	3,74
M_04	Sono correttamente informato su come migliorare miei risultati	3,26	3,12	3,30

Indagine sul Benessere Organizzativo 2014 (13-30 aprile 2015)

Variabile	N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Media	Media I	Media NI
N_01	Son sufficientem.coinvolto nel definire obiettivi e risultati attesi mio lavoro	3,56	4,04	3,40
N_02	Sono adeguat.tutelato se non d'accordo con valutatore su valutaz.mia performance	3,77	4,22	3,62
N_03	Risultati valutaz mi aiutano veramente a migliorare mia performance	3,21	3,26	3,20
N_04	Mia amministrazione premia persone capaci e che si impegnano	2,59	2,76	2,54
N_05	Sistema misuraz.e valutaz.performance è stato adeguatam.illustrato a personale	2,76	2,83	2,74
N_06	Ritengo adeguata la tempistica prevista da sist.valutazione	2,86	2,68	2,92
N_07	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,12	2,98	3,17
N_08	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,09	2,04	2,11

Variabile	O - IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Media	Media I	Media NI
O_01	Capo aiuta a capire come raggiungere miei obiettivi	3,63	3,85	3,66
O_02	Capo riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,81	3,58
O_03	Capo è sensibile a miei bisogni personali	4,69	4,76	4,74
O_04	Capo riconosce quando svolgo bene mio lavoro	4,41	4,42	4,44
O_05	Capo mi ascolta ed è disponibile a prendere in consideraz.mie proposte	4,62	4,85	4,56

Variabile	P - IL MIO CAPO E L'EQUITA'	Media	Media I	Media NI
P_01	Capo agisce con equità,in base a mia percezione	4,12	4,31	4,14
P_02	Capo agisce con equità,in base a percezione miei colleghi	4,01	3,98	4,03
P_03	Capo gestisce efficacemente problemi,criticità e conflitti	3,91	3,94	3,96
P_04	Stimo capo e lo considero persona competente e di valore	4,40	4,65	4,36

Variabile	Q - IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	Media	Media I	Media NI
Q_01	Capo mi valuta con equità	4,45	4,61	4,48
Q_02	Ritengo che capo sia un buon valutatore	4,30	4,43	4,29