

RAPPORTO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

RILEVAZIONE 2022

A cura dell'Ufficio Data Mining and Managing

1. Breve premessa

Il presente rapporto si pone l'obiettivo di sintetizzare e di rendere di immediata e facile lettura i risultati della somministrazione del questionario sul Benessere Organizzativo.

L'Ateneo, come negli anni passati, ha preso parte al progetto "Good Practice", coordinato dalla Business School del Politecnico di Milano, entro il quale si inserisce la procedura di somministrazione e rilevazione dei risultati del questionario in esame. Tale progetto offre la possibilità di rapportare il nostro Ateneo ai risultati conseguiti dagli altri partecipanti, utile riferimento finalizzato all'instaurazione di processi di confronto, misurazione, miglioramento e alla nascita di buone pratiche.

2. Le percentuali di risposta dell'indagine

I dati analizzati nel presente rapporto derivano dalla "rilevazione 2022" (svoltasi dal 13 maggio al 19 giugno 2022).

Le valutazioni espresse dai rispondenti fanno riferimento all'anno solare 2021.

Il grafico seguente mostra l'evoluzione delle percentuali di risposta al questionario da parte del personale dipendente di Ateneo. Su 316 somministrazioni effettuate, 250 sono i questionari compilati e quindi utili alle elaborazioni che seguiranno.



- La elevata percentuale di rispondenti è espressione del livello di fiducia e di apprezzamento del personale tecnico amministrativo nei confronti dello strumento utilizzato per la rilevazione e per l'analisi dei dati;
- inoltre, l'elevata percentuale di risposte, mediamente, nel periodo 2013-2021, intorno al 74%, attribuisce significativa consistenza e, quindi, ugualmente importante affidabilità degli esiti della rilevazione.

N.B.: a partire dall'indagine 2022 non sono più disponibili le percentuali di compilazione degli altri atenei partecipanti. Non è quindi possibile effettuare un confronto con il dato medio di sistema, risultato comunque sempre nettamente inferiore al dato UPO (ultima rilevazione disponibile: 47,2%).

3. L'analisi dei dati (1): il benchmark UPO - Sistema

Si tratta di un'analisi *benchmark* volta a confrontare le dinamiche medie di Ateneo con le performance medie del Sistema Atenei. A tale scopo vengono considerati soltanto gli Atenei e non le Scuole Superiori, ritenuto che, data la natura universitaria dell'UPO, un raffronto opportuno possa essere operato soltanto con i primi. L'edizione 2022 ha coinvolto, oltre all'UPO, 25 Atenei statali.

Nella colonna denominata "UPO" sono contenuti gli esiti medi per ogni quesito, dati, appunto, dalla media delle risposte raccolte per ogni domanda. Nella colonna denominata "Media Atenei" è stata riportata la media dei risultati a loro volta medi di ogni Ateneo coinvolto. Per dare maggiore impatto visivo ai risultati medi delle domande del questionario, alla presentazione dei dati meramente numerica è stata affiancata una rappresentazione grafica volta a mettere in luce la percentuale di scostamento delle *performance* media dell'Ateneo rispetto alla media degli Atenei, data dal rapporto tra il dato UPO e quello della Media Atenei (secondo la formula $+(Dato\ UPO/Dato\ Media\ Atenei)-1$). Le *performance* positive dell'UPO sono descritte mediante barra di istogramma verde, viceversa in rosso le barre rappresentanti performance negative.

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	$\Delta_{UPO,Media\ Atenei}$
AMBIENTE DI LAVORO	1. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,17	4,05	3,12%
	2. Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,53	4,58	-1,13%
	3. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,81	4,13	-7,74%
	4. Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,11	4,10	0,19%
	5. Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3,41	3,61	-5,40%
	6. Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	5,00	4,90	2,11%
	7. Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,14	5,03	2,27%
	8. Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,26	2,23	1,30%
	9. Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	2,39	2,37	0,97%
	10. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,21	2,28	-3,09%
	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,52	3,44	2,22%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
DISCRIMINAZIONI	1. La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,06	4,96	2,05%
	2. La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,93	4,78	3,20%
	3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,24	4,23	0,42%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,98	3,23	-7,77%
	2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,07	3,28	-6,37%
	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,46	2,76	-10,93%
	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,26	2,55	-11,13%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,35	2,65	-11,17%
	2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,35	2,52	-6,73%
	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,67	2,92	-8,58%
	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,20	3,45	-7,36%
	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	2,94	3,29	-10,85%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
IL MIO LAVORO	1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,24	4,38	-3,28%
	2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,79	4,98	-3,91%
	3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,00	4,30	-6,93%
	4. Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,47	4,51	-0,79%
	5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,57	3,86	-7,67%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
I MIEI COLLEGHI	1. Mi sento parte di una squadra	3,70	3,92	-5,54%
	2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,11	5,23	-2,32%
	3. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,63	4,76	-2,86%
	4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,04	4,17	-3,07%
	5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,49	3,77	-7,45%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
IL CONTESTO DI LAVORO	1. L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,97	3,28	-9,65%
	2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,68	3,79	-2,86%
	3. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,09	3,44	-10,33%
	4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,59	3,19	-18,99%
	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,13	3,60	-12,90%
	6. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,69	3,88	-4,87%
	7. Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,72	3,05	-11,10%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
SENSO DI APPARTENENZA	1. I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,65	3,75	-2,75%
	2. Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,82	4,07	-6,16%
	3. Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,39	4,69	-6,52%
	4. Mi sento parte della mia organizzazione	3,65	4,05	-9,91%
	5. Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,15	4,40	-5,65%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1. Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	3,01	3,14	-4,10%
	2. Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,08	3,31	-6,95%
	3. Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,00	3,24	-7,41%
	4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,14	3,48	-9,83%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ Upo,Media Atenei
LE MIE PERFORMANCE	1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,29	3,68	-10,66%
	2. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,46	3,75	-7,77%
	3. Sono informato sulla valutazione del mio lavoro	3,87	4,01	-3,36%
	4. Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,36	3,54	-5,24%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ Upo,Media Atenei
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	1. Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,85	3,68	4,74%
	2. Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,92	3,80	3,18%
	3. I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,33	3,62	-8,00%
	4. L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,76	2,93	-5,65%
	5. I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,17	3,31	-4,25%
	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,08	3,43	-10,20%
	7. Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,15	3,51	-10,22%
	8. La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,50	3,83	-8,45%
	9. Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	4,08	3,14	30,19%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ Upo,Media Atenei
IL MIO RESPONSABILE E LA MIA CRESCITA	1. Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,00	3,85	3,68%
	2. Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,85	3,84	0,30%
	3. Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,71	4,49	4,75%
	4. Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,65	4,46	4,32%
	5. Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,62	4,45	3,78%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
IL MIO RESPONSABILE E L'EQUITÀ'	1. Il mio responsabile agisce con equità	4,27	4,15	 2,91%
	2. Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,09	4,03	 1,53%
	3. Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,60	4,56	 0,85%
	4. Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,36	4,24	 2,71%
	5. Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,19	4,11	 1,97%
	6. Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,15	4,05	 2,59%
	7. Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,47	4,29	 4,18%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
IL MIO RESPONSABILE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	1. Il mio responsabile mi valuta con equità	4,59	4,37	 5,01%
	2. Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,41	4,13	 6,76%
	3. Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	4,19	3,85	 9,08%
	4. Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	4,05	3,86	 4,93%

In sintesi, per 26 quesiti su 78 (33% circa) i valori risultanti per UPO sono migliori rispetto alla media degli Atenei. Per 4 tematiche su 14 (28,6%, una in più della scorsa rilevazione) la totalità dei quesiti risulta con valori superiori alla media (Discriminazioni, Il mio responsabile e la mia crescita, Il mio responsabile e l'equità, Il mio responsabile e il sistema di valutazione).

4. L'analisi dei dati (2): il trend quadriennale

La presente analisi, oltre a riportare il *benchmark* tra UPO e Sistema Atenei (si veda paragrafo 3), propone per entrambi il raffronto storico tra i dati 2018, 2019, 2020 e 2021, e il *trend*, rappresentato dalla media percentuale degli scarti tra il dato 2019 e 2018, tra il dato 2020 e 2019 e tra il dato 2021 e 2020. Le domande presenti nelle celle in azzurro chiaro sono di più recente introduzione nel questionario e non presentano, di conseguenza, il dato su uno o più anni passati e, chiaramente, il trend completo. Il colore diversificato delle celle da conto dell'entità del miglioramento/peggioramento delle *performance* nei tre anni considerati, all'interno di ogni batteria di domande, rispettivamente per UPO e per la Media Atenei. La colorazione va dal verde intenso (risultato nettamente migliore) al rosso (risultato nettamente peggiore).

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
AMBIENTE DI LAVORO	1. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,06	4,14	4,34	4,17	1,0%	3,84	4,04	4,09	4,05	1,8%
	2. Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,66	4,59	4,67	4,53	-1,0%	4,40	4,55	4,54	4,58	1,3%
	3. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,11	4,15	3,95	3,81	-2,4%	4,03	4,23	4,14	4,13	0,9%
	4. Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,04	4,19	4,21	4,11	0,6%	3,91	4,10	4,17	4,10	1,6%
	5. Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3,45	3,61	3,37	3,41	-0,3%	3,54	3,59	3,61	3,61	0,6%
	6. Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria			4,98	5,00				4,83	4,90	
	7. Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19			5,10	5,14				4,88	5,03	
	8. Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,16	2,17	2,17	2,26	1,5%	2,28	2,30	2,39	2,23	-0,7%
	9. Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	2,48	2,41	2,28	2,39	-1,1%	2,43	2,46	2,48	2,37	-0,8%
	10. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,28	2,22	2,19	2,21	-1,1%	2,31	2,30	2,24	2,28	-0,5%
	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo		3,34	3,49	3,52	0,7%		3,54	3,47	3,44	-0,7%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
DISCRIMINAZIONI	1. La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,09	5,12	5,07	5,06	-0,2%	4,70	4,86	4,93	4,96	1,8%
	2. La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,06	5,02	4,98	4,93	-0,9%	4,60	4,77	4,81	4,78	1,3%
	3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,70	4,26	4,73	4,24	-2,9%	4,35	4,42	4,45	4,23	-0,9%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,02	3,14	3,00	2,98	-0,4%	3,20	3,27	3,33	3,23	0,4%
	2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,95	3,20	3,10	3,07	1,5%	3,15	3,29	3,35	3,28	1,3%
	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,57	2,88	2,61	2,46	-1,0%	2,72	2,90	2,95	2,76	0,7%
	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,31	2,61	2,38	2,26	-0,2%	2,44	2,57	2,68	2,55	1,5%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,40	2,58	2,56	2,35	-0,5%	2,50	2,59	2,71	2,65	2,0%
	2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,33	2,49	2,36	2,35	0,4%	2,35	2,45	2,54	2,52	2,4%
	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,78	2,86	2,79	2,67	-1,3%	2,77	2,89	2,99	2,92	1,9%
	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,42	3,44	3,37	3,20	-2,2%	3,45	3,47	3,49	3,45	0,0%
	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,18	3,27	3,08	2,94	-2,5%	3,23	3,30	3,39	3,29	0,6%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL MIO LAVORO	1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,38	4,31	4,26	4,24	-1,1%	4,33	4,46	4,40	4,38	0,4%
	2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,90	4,80	4,82	4,79	-0,8%	4,93	5,03	4,99	4,98	0,3%
	3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,11	4,15	4,13	4,00	-0,9%	4,10	4,30	4,33	4,30	1,6%
	4. Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,51	4,56	4,56	4,47	-0,3%	4,37	4,51	4,55	4,51	1,1%
	5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,68	3,81	3,74	3,57	-1,0%	3,71	3,89	3,95	3,86	1,4%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
I MIEI COLLEGHI	1. Mi sento parte di una squadra	3,69	3,81	3,81	3,70	0,1%	3,74	3,90	3,95	3,92	1,6%
	2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,21	5,12	5,09	5,11	-0,6%	5,22	5,29	5,25	5,23	0,1%
	3. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,71	4,56	4,63	4,63	-0,6%	4,75	4,75	4,78	4,76	0,1%
	4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,21	4,20	4,13	4,04	-1,4%	4,08	4,11	4,22	4,17	0,7%
	5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,56	3,65	3,58	3,49	-0,6%	3,64	3,84	3,87	3,77	1,2%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL CONTESTO DI LAVORO	1. L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,99	3,32	3,09	2,97	0,1%	3,06	3,24	3,35	3,28	2,4%
	2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,50	3,83	3,72	3,68	1,8%	3,65	3,78	3,83	3,79	1,2%
	3. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,00	3,23	3,21	3,09	1,1%	3,31	3,42	3,50	3,44	1,4%
	4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,58	2,97	2,79	2,59	0,7%	3,09	3,24	3,32	3,19	1,2%
	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,54	3,77	3,65	3,13	-3,6%	3,49	3,70	3,74	3,60	1,1%
	6. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,66	3,89	3,77	3,69	0,4%	3,80	3,96	3,93	3,88	0,7%
	7. Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,82	2,99	2,81	2,72	-1,1%	2,98	3,11	3,20	3,05	0,9%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
SENSO DI APPARTENENZA	1. I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,68	3,93	3,66	3,65	-0,1%	3,62	3,74	3,83	3,75	1,2%
	2. Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,97	4,07	3,94	3,82	-1,2%	4,00	4,15	4,15	4,07	0,7%
	3. Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,55	4,71	4,50	4,39	-1,1%	4,71	4,89	4,85	4,69	-0,1%
	4. Mi sento parte della mia organizzazione	3,79	4,01	3,79	3,65	-1,2%	4,01	4,15	4,17	4,05	0,4%
	5. Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,26	4,43	4,37	4,15	-0,8%	4,32	4,52	4,54	4,40	0,7%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1. Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	3,17	3,34	3,27	3,01	-1,6%	2,99	3,19	3,28	3,14	1,7%
	2. Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,39	3,44	3,35	3,08	-3,1%	3,19	3,38	3,43	3,31	1,3%
	3. Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,19	3,33	3,23	3,00	-1,9%	3,09	3,33	3,39	3,24	1,7%
	4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,18	3,43	3,35	3,14	-0,3%	3,38	3,60	3,60	3,48	1,1%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
LE MIE PERFORMANCE	1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,24	3,49	3,42	3,29	0,5%	3,44	3,69	3,74	3,68	2,3%
	2. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,27	3,54	3,57	3,46	2,0%	3,54	3,77	3,80	3,75	2,0%
	3. Sono informato sulla valutazione del mio lavoro	3,68	4,00	4,00	3,87	1,8%	3,81	4,09	4,11	4,01	1,8%
	4. Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,02	3,32	3,40	3,36	3,7%	3,29	3,52	3,59	3,54	2,6%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	1. Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,23	3,62	3,95	3,85	6,3%	3,38	3,70	3,74	3,68	3,0%
	2. Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,61	3,94	3,87	3,92	2,9%	3,54	3,82	3,85	3,80	2,4%
	3. I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,09	3,57	3,40	3,33	2,9%	3,33	3,66	3,68	3,62	2,9%
	4. L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,51	2,97	2,69	2,76	3,8%	2,59	2,95	3,04	2,93	4,5%
	5. I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	2,96	3,53	3,49	3,17	3,0%	2,97	3,38	3,40	3,31	3,9%
	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,24	3,54	3,22	3,08	-1,4%	3,28	3,56	3,55	3,43	1,6%
	7. Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,02	3,36	3,26	3,15	1,6%	3,27	3,56	3,64	3,51	2,5%
	8. La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,10	3,53	3,75	3,50	4,5%	3,49	3,91	3,89	3,83	3,2%
	9. Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	2,62	2,98	4,04	4,08	16,8%	2,86	3,20	3,26	3,14	3,3%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL MIO RESPONSABILE E LA MIA CRESCITA	1. Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,69	3,87	4,12	4,00	2,8%	3,65	3,81	3,82	3,85	1,8%
	2. Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,69	3,82	3,84	3,85	1,5%	3,61	3,79	3,80	3,84	2,1%
	3. Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,85	4,76	4,88	4,71	-0,9%	4,35	4,48	4,47	4,49	1,1%
	4. Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,61	4,56	4,63	4,65	0,3%	4,31	4,45	4,43	4,46	1,2%
	5. Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,65	4,57	4,74	4,62	-0,2%	4,28	4,41	4,44	4,45	1,3%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL MIO RESPONSABILE E L'EQUITÀ	1. Il mio responsabile agisce con equità	4,28	4,25	4,40	4,27	0,0%	3,96	4,08	4,15	4,15	1,6%
	2. Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,05	4,04	4,03	4,09	0,4%	3,82	3,96	4,04	4,03	1,8%
	3. Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,54	4,50	4,57	4,60	0,5%	4,37	4,48	4,53	4,56	1,4%
	4. Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,37	4,32	4,41	4,36	-0,1%	4,09	4,20	4,25	4,24	1,2%
	5. Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,07	4,13	4,22	4,19	1,0%	3,88	4,08	4,12	4,11	1,9%
	6. Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,09	4,11	4,09	4,15	0,5%	3,84	4,00	4,03	4,05	1,8%
	7. Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,40	4,49	4,45	4,47	0,5%	4,05	4,23	4,26	4,29	2,0%

Tematica	Quesito	UPO					MEDIA ATENEI				
		2018	2019	2020	2021	Trend	2018	2019	2020	2021	Trend
IL MIO RESPONSABILE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	1. Il mio responsabile mi valuta con equità	4,46	4,54	4,58	4,59	0,9%	4,21	4,34	4,41	4,37	1,3%
	2. Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,07	4,26	4,46	4,41	2,7%	3,99	4,12	4,18	4,13	1,2%
	3. Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,68	3,85	4,25	4,19	4,6%	3,67	3,79	3,87	3,85	1,6%
	4. Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,73	3,85	4,13	4,05	2,8%	3,66	3,81	3,86	3,86	1,8%

5. L'analisi dei dati (3): il confronto tra le Tematiche

La tabella seguente riassume i dati medi per Tematica, relativi a UPO e alla Media Atenei.

La formattazione cromatica consente una rapida identificazione delle Tematiche meglio o peggio performanti.

Anche in questa tabella è riportato lo scostamento percentuale tra il dato UPO e quello della Media Atenei.

La Tematica "L'Ambiente di lavoro" è stata scorporata in due parti (da domanda 1 a 7 e da domanda 8 a 11), in quanto le prime sette domande presentano una scala di misura diametralmente opposta alle successive quattro, poiché nelle domande 8-11 la performance è tanto più positiva quanto più basso è il valore UPO rispetto a quello del sistema Atenei (si veda sezione "Il benchmark UPO-Sistema" – tabella Tematica "L'ambiente di lavoro"). Tale tematica è l'unica a possedere questa caratteristica di eterogeneità interna.

Tematica	Media Tematica UPO	Media Atenei	ΔUPO,Media Atenei
L'AMBIENTE DI LAVORO (1-7)	4,31	4,34	-0,69%
L'AMBIENTE DI LAVORO (8-11)	2,59	2,58	0,39%
DISCRIMINAZIONI (1-3)	4,75	4,66	1,93%
EQUITA' (1-4)	2,69	2,95	-8,81%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE (1-5)	2,70	2,97	-9,09%
IL MIO LAVORO (1-5)	4,21	4,41	-4,54%
I MIEI COLLEGHI (1-5)	4,19	4,37	-4,12%
IL CONTESTO DI LAVORO (1-7)	3,12	3,46	-9,83%
SENSO DI APPARTENENZA (1-5)	3,93	4,19	-6,21%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (1-4)	3,06	3,29	-6,99%
LE MIE PERFORMANCE (1-4)	3,49	3,74	-6,68%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA (1-9)	3,43	3,47	-1,15%
IL MIO RESPONSABILE E LA MIA CRESCITA (1-5)	4,37	4,22	3,55%
IL MIO RESPONSABILE E L'EQUITA' (1-7)	4,30	4,20	2,38%
IL MIO RESPONSABILE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE (1-4)	4,31	4,05	6,42%

In aggiunta alla tabella precedente, se ne propone una di taglio analogo ma relativa al confronto delle tematiche sugli ultimi due anni di indagine, limitatamente al dato di Ateneo. Si registra un peggioramento piuttosto diffuso dei risultati dell'indagine, a esclusione delle tematiche relative all'ambiente di lavoro e alle discriminazioni, nonché delle tematiche incentrate sui rapporti con il responsabile.

Tematica	Media Tematica UPO 2020	Media Tematica UPO 2021	Var% 2021 vs 2020
L'AMBIENTE DI LAVORO (1-7)	4,38	4,31	-1,50%
L'AMBIENTE DI LAVORO (8-11)	2,53	2,59	2,17%
DISCRIMINAZIONI (1-3)	4,92	4,75	-3,50%
EQUITA' (1-4)	2,77	2,69	-3,02%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE (1-5)	2,83	2,70	-4,61%
IL MIO LAVORO (1-5)	4,30	4,21	-2,12%
I MIEI COLLEGHI (1-5)	4,25	4,19	-1,40%
IL CONTESTO DI LAVORO (1-7)	3,29	3,12	-5,25%
SENSO DI APPARTENENZA (1-5)	4,05	3,93	-3,01%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (1-4)	3,30	3,06	-7,20%
LE MIE PERFORMANCE (1-4)	3,59	3,49	-2,91%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA (1-9)	3,52	3,43	-2,51%
IL MIO RESPONSABILE E LA MIA CRESCITA (1-5)	4,44	4,37	-1,62%
IL MIO RESPONSABILE E L'EQUITA' (1-7)	4,31	4,30	-0,21%
IL MIO RESPONSABILE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE (1-4)	4,35	4,31	-1,01%

6. Analisi delle criticità

6.1 Premessa

Come nello scorso Rapporto, avente come oggetto l'anno di indagine 2020, si è proceduto all'analisi approfondita delle singole tematiche, cercando di individuare eventuali criticità e di fornirne una possibile interpretazione. Anche per la tornata di rilevazioni inerenti all'anno solare 2021 è stato applicato il criterio della "doppia criticità": sono stati individuati quei quesiti che presentano un risultato inferiore alla media di sistema (come illustrato nelle tabelle del paragrafo 3) e, al contempo, trend quadriennale negativo (come illustrato nelle tabelle del paragrafo 4). Si procede, quindi, al confronto tra le domande critiche rilevate nello scorso Rapporto, in ottica di monitoraggio, e a all'analisi delle criticità 2021.

6.2 Monitoraggio (al 2021) delle criticità emerse nel 2020

Il precedente Rapporto ha dato conto delle seguenti duplici criticità:

Tematica	Quesito	Trend medio quadriennale	Scostamento Media Atenei
AMBIENTE DI LAVORO	3. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	-0,29%	-4,50%
	5. Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	-2,15%	-6,43%
	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	4,60%	0,76%
IL MIO LAVORO	2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	-0,41%	-3,33%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	-0,71%	-9,55%

Tali criticità, come esposto in premessa, constano contemporaneamente in un risultato inferiore alla media di sistema e in un trend quadriennale di segno negativo. Di seguito si propone il relativo monitoraggio al 2021 (*si rammenta che l'item 11 – AMBIENTE DI LAVORO, presenta l'inversione di scala. Per un miglioramento del trend la variazione deve tendere il più possibile a un valore negativo. La colorazione dei valori e delle icone è stata settata di conseguenza*).

Tematica	Quesito	Trend medio % (17-20)	Trend medio % (18-21)	2021 vs 2020	Scostamento UPO vs Atenei 20	Scostamento UPO vs Atenei 21	2021 vs 2020
AMBIENTE DI LAVORO	3. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	-0,29%	-2,43%	▼	-4,50%	-7,74%	▼
	5. Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	-2,15%	-0,27%	▲	-6,43%	-5,40%	▲
	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	4,60%	0,70%	▲	0,76%	2,22%	▼
IL MIO LAVORO	2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	-0,41%	-0,77%	▼	-3,33%	-9,08%	▼
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	-0,71%	-1,37%	▼	-9,55%	-3,16%	▲

La tabella presenta le domande che erano interessate dalla duplice criticità nell'anno di indagine 2020. Viene riportato, per ogni quesito, il valore ottenuto nella passata rilevazione in termini di trend medio quadriennale percentuale e scostamento percentuale dalla media degli Atenei. I medesimi valori sono stati riportati per l'anno 2021. Per entrambi gli anni, i valori negativi sono stati formattati in rosso per una lettura più immediata. Sono stati confrontati i due anni in termini di trend medio quadriennale e di scostamento dalla media di sistema. Nelle rispettive colonne "2021 vs 2020" si dà conto in maniera sintetica, mediante icone, del miglioramento o peggioramento del dato. Ne risulta un quadro piuttosto eterogeneo:

- Due quesiti ("AMBIENTE DI LAVORO - 3. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili", "IL MIO LAVORO - 2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro") presentano un peggioramento sia in termini di trend che di scostamento rispetto alla media degli Atenei;
- Un quesito ("AMBIENTE DI LAVORO - 5. Non mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro") presenta un miglioramento su entrambi i fronti;
- I restanti quesiti presentano miglioramenti solo per una delle due voci osservate.

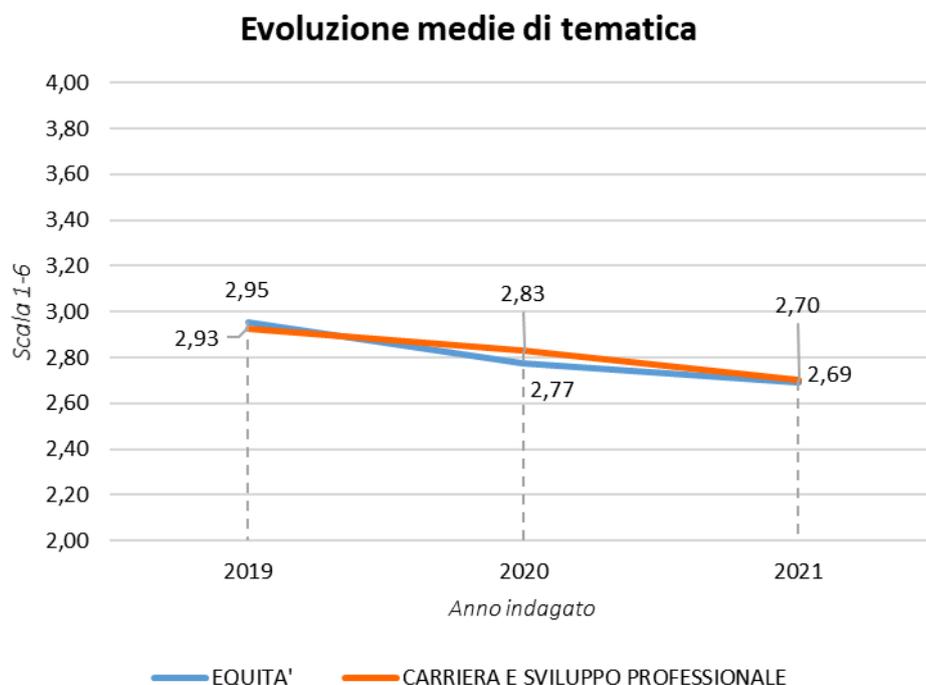
Va comunque segnalato che, per entrambi gli item con duplice criticità, i valori medi assoluti delle risposte si attestano comunque a un buon livello, mediamente intorno al 4,3 su 6.

In aggiunta alle tematiche analizzate, nel 2020 erano emerse criticità di carattere differente, legate principalmente ai risultati decisamente contenuti ottenuti, in media, da due aree non presentanti, per il 2020, in alcun quesito la duplice criticità, ma per le quali si ritiene opportuno effettuare un monitoraggio:

- Equità;
- Carriera e sviluppo professionale.

Per entrambe le tematiche, al valore contenuto delle risposte si affiancava un generale scostamento dei risultati rispetto alla media degli Atenei. La medesima situazione si era già presentata nella passata analisi, inerente al monitoraggio 2020 sul 2019. Di seguito, si riportano le tabelle per le due aree interessate con il monitoraggio al 2021.

	UPO 2020	UPO 2021		
EQUITA'	2,77	2,69		-3,0%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	2,83	2,70		-4,6%



Si può evincere, dalla sintesi di cui sopra, che a livello medio di tematica persiste un valore contenuto, per entrambe le aree indagate, valore che prosegue la discesa anche nel 2021.

Si ritiene interessante proseguire il monitoraggio anche a un livello più granulare, analizzando il dettaglio dei singoli quesiti.

		2020	2021	Var%
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,00	2,98	-0,6%
	2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,10	3,07	-1,1%
	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,61	2,46	-5,8%
	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,38	2,26	-5,0%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2,98	3,23	-7,77%
	2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,07	3,28	-6,37%
	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,46	2,76	-10,93%
	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,26	2,55	-11,13%

Benché le criticità in termini di valore assoluto, trend biennale e scostamento dalla media di sistema siano generalizzate, si può osservare come il pattern più critico insista sugli item 3 e 4, ovvero quei quesiti che riguardano la retribuzione e la sua calibrazione in base all'impegno lavorativo. Per entrambe le domande si registrano valutazioni medie inferiori (anche ampiamente) a 3, con un nuovo netto peggioramento tra 2020 e 2021; persiste un severo scostamento dalla media degli Atenei (circa -11% medio). Già nella rilevazione precedente si dava conto, sui due item osservati, di uno scostamento piuttosto forte rispetto alla media di sistema (-11,5 e -11,1%). È interessante notare come i due item attenzionati poco sopra possano in qualche modo legarsi al quesito (con duplice criticità) relativo alla sostenibilità dei ritmi lavorativi, esaminato nella prima parte del paragrafo e già segnalato nella scorsa rilevazione.

		2020	2021	Var%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,56	2,35	-8,0%
	2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,36	2,35	-0,3%
	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,79	2,67	-4,1%
	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,37	3,20	-5,3%
	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,08	2,94	-4,6%

Tematica	Quesito	2021		
		UPO	Media Atenei	Δ UPO,Media Atenei
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,35	2,65	-11,17%
	2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,35	2,52	-6,73%
	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,67	2,92	-8,58%
	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,20	3,45	-7,36%
	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	2,94	3,29	-10,85%

Anche per quanto riguarda la tematica Carriera e sviluppo professionale si registra un diffuso peggioramento del già contenuto valore medio delle risposte. Gli item con il peggioramento più marcato sono i numeri 1 e 5 (-8 e -5,3%). Va comunque precisato che l'item 5 presenta valori assoluti mediamente più alti rispetto a gran parte dei quesiti della tematica (>3 su una scala da 1 a 6). Al contrario, l'item 1 ("Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro") registra un marcato peggioramento con un valore medio di partenza già assai contenuto (meno di 2,6 su 6). Anche in termini di scostamento dalla media sono sempre i due item già citati a registrare il dato peggiore (entrambi intorno al -11%).

6.3 Analisi delle domande con duplice criticità (2021)

A differenza degli anni passati, l'ultima rilevazione presenta diffuse duplici criticità in diverse tematiche. Al fine di circoscrivere l'analisi, si ritiene fondamentale evidenziare quali tra queste tematiche, oltre a riportare un trend medio quadriennale in calo e uno scostamento negativo rispetto alla media di Ateneo, presentano anche dei valori medi delle risposte inferiori alla media complessiva. La media complessiva è calcolata come media delle medie tra tutti gli item, ed è pari a **3,80**. Per il calcolo della media si tiene conto delle risposte con scala invertita (Ambiente di lavoro 8-11), utilizzando la metodologia seguente: Valore n ricalcolato = $6 - (\text{Valore } x - 1)$. Di seguito i valori di partenza e quelli ricalibrati sulla scala canonica 1-6.

		Media risposte risposte	Media risposte ricalibrata
A.08	Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente]	2,26	4,74
A.09	Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili]	2,39	4,61
A.10	Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? [Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo]	2,21	4,79
A.11	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,52	3,48

Nella tabella seguente è possibile osservare le domande caratterizzate da risultati a segno negativo per quanto riguarda, rispettivamente, il trend medio quadriennale e lo scostamento dalla media degli Atenei, e, in aggiunta, un valore medio dei quesiti inferiore rispetto alla media complessiva (3,80). La colorazione delle celle sfuma dal rosso intenso al bianco in base al valore indicato, dal più al meno negativo. Si rammenta come l'item 11 della tematica "Ambiente di lavoro" fosse già caratterizzato dalla duplice criticità nel 2020 (insieme all'item 6 della tematica "Il funzionamento del sistema"), e che tale item presenta la scala di risposte invertita rispetto agli altri quesiti.

Tematica	Quesito	Trend medio quadriennale	Scostamento da media Atenei	Media quesito < 3,80
AMBIENTE DI LAVORO	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	0,7%	2,2%	3,48
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	-0,4%	-7,8%	2,98
EQUITA'	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	-1,0%	-10,9%	2,46
EQUITA'	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	-0,2%	-11,1%	2,26
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	-0,5%	-11,2%	2,35
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	-1,3%	-8,6%	2,67
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	-2,2%	-7,4%	3,20
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	-2,5%	-10,8%	2,94
IL MIO LAVORO	5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	-1,0%	-7,7%	3,57
I MIEI COLLEGHI	5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	-0,6%	-7,4%	
IL CONTESTO DI LAVORO	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	-3,6%	-12,9%	3,13
IL CONTESTO DI LAVORO	7. Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	-1,1%	-11,1%	2,72
SENSO DI APPARTENENZA	1. I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	-0,1%	-2,7%	3,65
SENSO DI APPARTENENZA	4. Mi sento parte della mia organizzazione	-1,2%	-9,9%	3,65
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1. Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	-1,6%	-4,1%	3,01
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2. Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	-3,1%	-7,0%	3,08
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3. Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	-1,9%	-7,4%	3,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	-0,3%	-9,8%	3,14
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	-1,4%	-10,2%	3,08

La tabella di seguito mostra, invece, per medesime tematiche e quesiti, il confronto relativamente ai risultati ottenuti per gli ultimi due anni, 2021 e 2020. Il calcolo della variazione, per l'item 11 – Ambiente di lavoro, viene effettuato sul valore ricalcolato in base alla scala comune a tutti gli item.

Tematica	Quesito	var% 2020- 2021
AMBIENTE DI LAVORO	11. Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni <i>superiori</i> rispetto a quelle previste dal mio ruolo	-0,7%
EQUITA'	1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	-0,6%
	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	-5,8%
	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	-5,0%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	-8,0%
	3. L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	-4,1%
	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	-5,3%
	5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	-4,6%
IL MIO LAVORO	5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	-4,6%
I MIEI COLLEGHI	5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	-2,5%
IL CONTESTO DI LAVORO	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	-14,1%
	7. Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	-3,5%
SENSO DI APPARTENENZA	1. I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	-0,2%
	4. Mi sento parte della mia organizzazione	-3,7%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1. Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	-7,8%
	2. Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	-8,0%
	3. Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	-7,1%
	4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	-6,1%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	6. La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	-4,3%

Si evince un diffuso peggioramento della media delle valutazioni espresse, con una forbice che dal -0,2% si estende sino al -14,1%. In media, gli item analizzati presentano una flessione del 5%. La tematica

“Performance organizzativa” non solo è interamente interessata dalle criticità esposte nella prima parte del paragrafo, ma per ognuno degli item presenta una flessione 2020-2021 ampiamente maggiore rispetto al 5% suddetto. L’item 11 della tematica “Ambiente di lavoro” era già sottoposto a flessione tra i dati 2019 e 2020 (-4,1%). La variazione negativa permane ma pare aver subito un arresto attestandosi a un valore inferiore all’1%. Anche l’item 6 della tematica “Il funzionamento del sistema” presentava una flessione importante tra 2019 e 2020 (-9%). Il calo prosegue anche nel 2021 ma in ragione del 4,3%.

È evidente come i filoni maggiormente critici siano inerenti alla sfera della **distribuzione dei carichi di lavoro**, la **carriera** e lo **sviluppo professionale** ma anche l’ambito della **performance a livello organizzativo**. Un focus a parte (si veda il paragrafo 8) merita l’item relativo alle azioni volte alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il cui valore medio delle risposte, piuttosto contenuto (3,13 su 6), è oggetto di un trend negativo importante ormai protratto da tre anni e che ha subito un inasprimento notevole tra 2020 e 2021.

6.4 Focus: variazioni negative importanti (superiori o pari al 5%) 2020-2021

Tematica	Quesito	var% 2020- 2021
DISCRIMINAZIONI	3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	-10,2%
EQUITA'	3. Giudico equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la mia retribuzione	-5,8%
EQUITA'	4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	-5,0%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	1. Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	-8,0%
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	4. La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	-5,3%
IL CONTESTO DI LAVORO	4. La circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata	-7,4%
IL CONTESTO DI LAVORO	5. L’organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	-14,1%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1. Sono informato sulle strategie dell’organizzazione	-7,8%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	2. Condivido gli obiettivi strategici dell’organizzazione	-8,0%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	3. Sono chiari i risultati ottenuti dall’organizzazione	-7,1%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’organizzazione	-6,1%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	5. I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	-9,2%
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	8. La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	-6,7%

La tabella soprastante espone gli item interessati da una variazione negativa tra le ultime due rilevazioni pari al o maggiore del 5%. Le celle con riempimento in grigio riguardano gli item già presentati nel precedente paragrafo poiché interessati da ulteriori criticità. Si segnalano, pertanto, i 4 item ulteriori che presentano una flessione importante, con l'indicazione del valore medio delle risposte.

Tematica	Quesito	var% 2020- 2021	Media quesito
DISCRIMINAZIONI	3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	-10,2%	4,24
IL CONTESTO DI LAVORO	4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	-7,4%	2,59
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	5. I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	-9,2%	3,17
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	8. La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	-6,7%	3,5

Due item appartengono all'ambito della valutazione delle performance, analogamente all'item 6 – Funzionamento del sistema, interessato da ulteriori criticità esposte nel paragrafo precedente. Si ipotizza, quindi, un possibile segnale di malcontento che sta lentamente iniziando a interessare l'intera tematica. Si evidenzia che la tematica "Il funzionamento del sistema" presenta una media complessiva delle valutazioni pari a 3,43, inferiore quindi alla media globale (3,80). Inoltre, gli item 5 e 8 della tematica, insieme al n.6, presentano, mediamente, uno scostamento negativo rispetto alla media del sistema Atenei pari al 7,6%.

L'item 4 della tematica "Il contesto di lavoro", oltre a una flessione importante tra gli ultimi due anni, presenta un valore medio delle risposte assai contenuto. Interessante il legame tra questo item, legato all'adeguatezza della circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione, con il quesito n.7 della medesima tematica, relativo al coinvolgimento del personale in merito ai cambiamenti dell'organizzazione. Quest'ultimo presenta la duplice criticità esposta nel paragrafo precedente e un valore medio delle risposte decisamente contenuto (2,72). Potrebbe trattarsi di un sintomo di scarsa condivisione delle informazioni all'interno dell'organizzazione, che, considerando altresì il suddetto item 5 de "Il funzionamento del sistema", parrebbe investire anche l'ambito della valutazione delle performance.

Per ciò che concerne l'item 3 della tematica "Discriminazioni", si evidenzia una flessione importante che, seppur affiancata da una media decisamente elevata (4,24), data la numerosità più limitata del campione di rispondenti potrebbe essere spia di una situazione di disagio meritevole di ulteriori indagini.

7. Focus: la macro-tematica dei rapporti con il Responsabile

Analizzando i risultati delle indagini sul Benessere Organizzativo degli ultimi anni è parso piuttosto eclatante il trend diffusamente positivo, insieme al complessivo scostamento positivo rispetto alla media di sistema, degli item appartenenti alle tre tematiche inerenti ai rapporti con il Responsabile, ovvero:

- Il mio Responsabile e la mia crescita
- Il mio Responsabile e l'equità
- Il mio Responsabile e il sistema di valutazione.

Ponendo come riferimento sintetico la media dei risultati di tutti gli item dell'indagine negli ultimi 4 anni rilevati (2018-2021), pari rispettivamente a 3,74 per il 2018, 3,87 per il 2019, 3,89 per il 2020 e 3,80 per il 2021 (media calcolata ricalibrando i valori degli item a scala invertita), dalla tabella di seguito si può evincere come i quesiti di queste tre tematiche siano stati per la stragrande maggioranza sopra la media di riferimento. La formattazione condizionale proposta attribuisce al punto medio di ogni anno il colore bianco, che vira all'arancione progressivamente intenso all'avvicinarsi del valore minimo sotto media, e al verde progressivamente intenso all'avvicinarsi del valore massimo sopra media. Gli item sotto media sono in numero limitato, non si discostano in maniera forte dal valore medio (max -0,06) e sono concentrati prevalentemente nella prima parte del quadriennio.

Dato però il peggioramento generalizzato dei valori medi delle risposte, a livello complessivo d'indagine, si è ritenuto opportuno affiancare all'analisi un confronto tra i valori degli ultimi due anni, al fine di individuare eventuali spie di peggioramento.

Tematica	Quesito	UPO				var% 21-20
		2018	2019	2020	2021	
IL MIO RESPONSABILE E LA MIA CRESCITA	1. Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,69	3,87	4,12	4,00	-3,0%
	2. Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,69	3,82	3,84	3,85	0,2%
	3. Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,85	4,76	4,88	4,71	-3,6%
	4. Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,61	4,56	4,63	4,65	0,6%
	5. Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,65	4,57	4,74	4,62	-2,5%
IL MIO RESPONSABILE E L'EQUITÀ	1. Il mio responsabile agisce con equità	4,28	4,25	4,40	4,27	-2,7%
	2. Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,05	4,04	4,03	4,09	1,5%
	3. Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,54	4,50	4,57	4,60	0,7%
	4. Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,37	4,32	4,41	4,36	-1,2%
	5. Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,07	4,13	4,22	4,19	-0,6%
	6. Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,09	4,11	4,09	4,15	1,5%
	7. Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,40	4,49	4,45	4,47	0,3%
IL MIO RESPONSABILE E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE	1. Il mio responsabile mi valuta con equità	4,46	4,54	4,58	4,59	0,1%
	2. Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,07	4,26	4,46	4,41	-1,0%
	3. Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,68	3,85	4,25	4,19	-1,2%
	4. Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,73	3,85	4,13	4,05	-1,9%

Dalla colonna relativa alle variazioni tra gli ultimi due anni di indagine è possibile osservare una flessione generalizzata, seppur contenuta entro il 3,6%. Le variazioni tra 2019 e 2020 erano state, invece, prevalentemente positive con localizzate lievi flessioni. Si ritiene necessario ripetere il monitoraggio il prossimo anno.

7.1 Confronto item Responsabile Vs Organizzazione

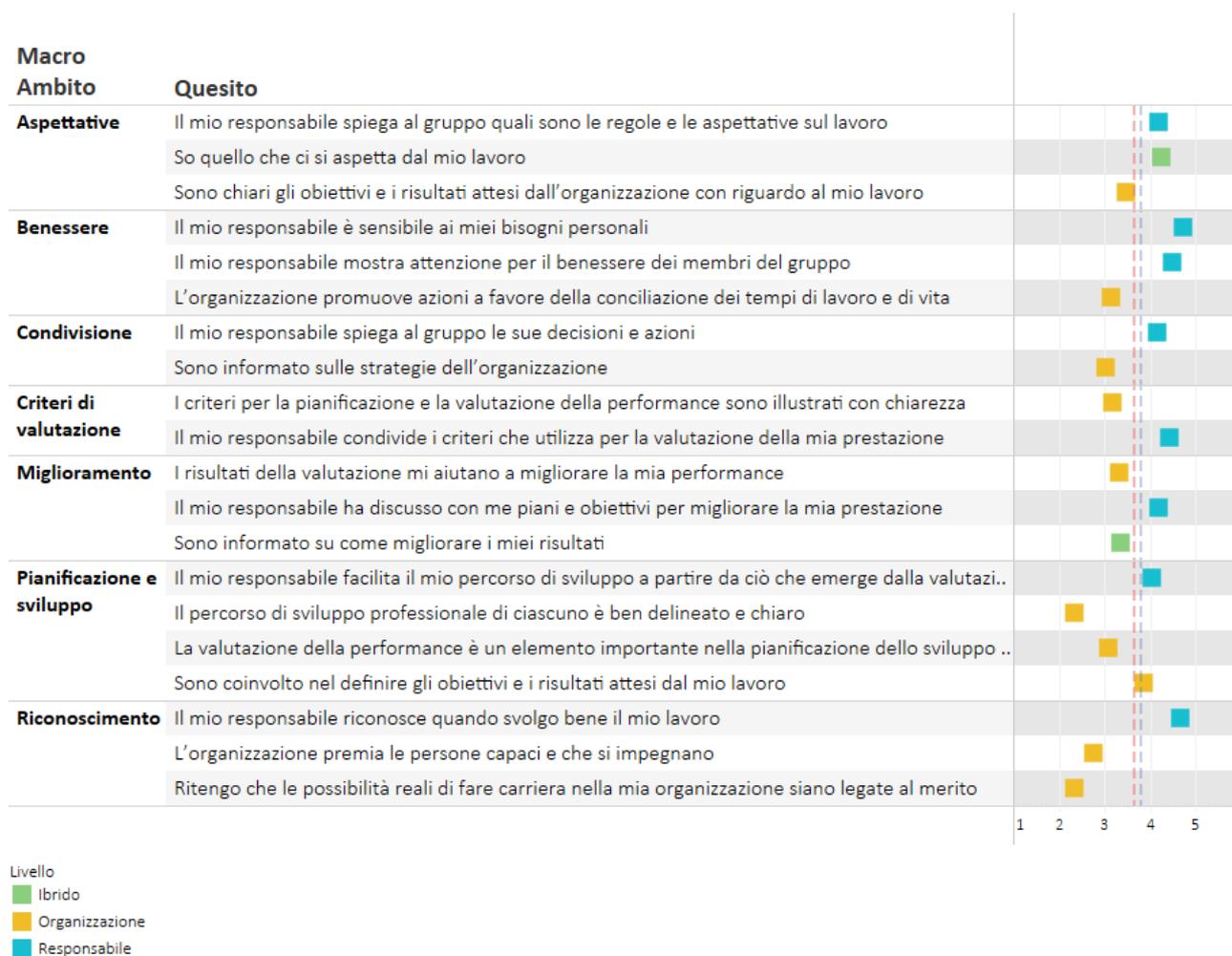
Di seguito, si propone anche per quest'anno un'analisi volta, da un lato, ad avvalorare maggiormente la tesi secondo cui, negli ultimi anni, si sono instaurate dinamiche positive e buone pratiche nel rapporto dipendente-responsabile, dall'altra a verificare, per gli item per cui ciò risulta fattibile, quanto tali dinamiche positive siano frutto di strategie di ampio respiro (livello organizzazione) o della solidità degli scambi posti in essere tra responsabili e personale di diretta attribuzione.

In primo luogo sono stati mappati e individuati quei quesiti che possono avere un contenuto confrontabile ma che interessano due livelli diversi di indagine, uno più "alto" legato a strategie organizzative dell'istituzione, e uno più ravvicinato, relativo ai rapporti utente-responsabile.

Di seguito i quesiti selezionati, con indicazione della tematica di riferimento, del livello (Responsabile-Ibrido, poiché non chiaramente identificabile-Organizzazione), e del macro-ambito a cui è possibile ricondurre ogni gruppo di domande confrontabili tra loro.

Macro Ambito	Livello	Tematica GP	Quesito	Valore
Aspettative	Responsabile	RESPONSABILE ED EQUITA'	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,19
	Ibrido	IL MIO LAVORO	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,24
	Organizzazione	LE MIE PERFORMANCE	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,46
Benessere	Responsabile	RESPONSABILE E CRESCITA	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,71
		RESPONSABILE ED EQUITA'	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,47
	Organizzazione	CONTESTO DI LAVORO	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,13
Condivisione	Responsabile	RESPONSABILE ED EQUITA'	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,15
	Organizzazione	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	3,01
Criteri di valutazione	Responsabile	RESPONSABILE E SISTEMA DI VALUTAZIONE	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,41
	Organizzazione	FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,17
Miglioramento	Responsabile	RESPONSABILE E SISTEMA DI VALUTAZIONE	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	4,19
	Ibrido	LE MIE PERFORMANCE	Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,36
	Organizzazione	FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,33
Pianificazione e sviluppo	Responsabile	RESPONSABILE E SISTEMA DI VALUTAZIONE	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	4,05
	Organizzazione	CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,35
		FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,08
		FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,85
Riconoscimento	Responsabile	RESPONSABILE E CRESCITA	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,65
	Organizzazione	CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,35
		FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,76

Nel grafico seguente, per ogni macro-ambito, si confrontano i 2-4 quesiti individuati, distinguendone il livello.



Come si può facilmente osservare, posta come riferimento la media aritmetica dei valori degli item scelti (linea rossa tratteggiata, 3,64), la maggior parte dei quesiti sopra media (8 su 10) appartiene al livello "Rapporto con il responsabile", uno a un livello ibrido, uno a livello di organizzazione. Il quadro non varia se si considera come riferimento la media d'indagine (3,80). La tabella di seguito sintetizza questi risultati a livello di media di ambito (formattazione: valore minimo in arancio intenso, media indagine 3,80 in bianco, valore massimo in verde intenso).

		Livello	
		Organizzazione	Responsabile
Ambito	Aspettative	3,46	4,19
	Benessere	3,13	4,59
	Condivisione	3,01	4,15
	Criteri di valutazione	3,17	4,41
	Miglioramento	3,33	4,19
	Pianificazione e sviluppo	3,09	4,05
	Riconoscimento	2,55	4,65

Pertanto, anche per quest'anno, è possibile delineare un efficace ed efficiente rapporto tra dipendente e diretto responsabile, in particolare in relazione all'attenzione al benessere della risorsa e al riconoscimento del suo operato. Ciò, plausibilmente, a scapito di o in conseguenza a relazioni meno fruttuose tra singolo

dipendente e livello strategico-organizzativo dell'istituzione, in particolare sulla percezione dell'utenza in termini di premialità e merito, piuttosto contenuta, contro un valore mediamente alto attribuito al riconoscimento del proprio lavoro da parte del responsabile. Va comunque segnalato che, laddove non vi sia sufficiente connessione, anche su un piano comunicativo, tra livello alto e dipendente, la generale virtuosità delle relazioni dipendente-responsabile diretto ha saputo colmare quei *gap* che possono risultare fisiologici in un organigramma dalla logica gerarchica.

8. Focus Smart Working

Un focus a sé merita la tematica del lavoro agile. Per quanto concerne la soddisfazione riguardo a questa nuova modalità lavorativa e ai suoi possibili sviluppi futuri (quesiti introdotti a partire dall'indagine 2021 sul 2020), si registrano delle opinioni marcatamente positive, in crescita rispetto alla scorsa rilevazione.

Tematica	Quesito	2020	2021	var%
AMBIENTE DI LAVORO	6. Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	4,98	5,00	0,44%
	7. Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,10	5,14	0,77%

I valori medi delle risposte ai due quesiti, per entrambi gli anni indagati, presentano una formattazione verde intensa in quanto nettamente superiori alla media d'indagine (3,89 per il 2020 e 3,80 per il 2021).

Interessante risulta il confronto tra gli item di cui sopra con il quesito n.5 della tematica "Il contesto di lavoro", relativo alla promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita da parte dell'organizzazione.

Tematica	Quesito	2020	2021	var%
IL CONTESTO DI LAVORO	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,65	3,13	-14,08%

Dal colore delle celle si può notare come i valori medi, per entrambi gli anni, si discostino dalla media d'indagine. Inoltre, presentano una flessione più che rilevante.

Ad aggiungersi al quadro appena descritto, il confronto (al 2021) tra i dati UPO e la media Atenei, che premia il nostro Ateneo in termini di gradimento del lavoro agile. Negativo il delta sul valore dell'item 5 – Il contesto di lavoro, benché anche il valore della media Atenei sia già di per sé piuttosto contenuto.

Tematica	Quesito	UPO	Media Atenei	Δ% UPO-Atenei 2021
AMBIENTE DI LAVORO	6. Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	5,00	4,90	2,1%
	7. Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,14	5,03	2,3%
IL CONTESTO DI LAVORO	5. L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,13	3,60	-12,9%

Il dato conferma per il secondo anno una generale e positiva accoglienza del lavoro agile, anche in ottica ordinaria e non più meramente emergenziale. A contrastare il dato in maniera eclatante, la percezione dell'utenza rispetto alla promozione di misure atte a conciliare i tempi vita-lavoro da parte dell'organizzazione, assieme a un lieve scostamento negativo rispetto alla media di sistema.