UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

# Personale Tecnico - Amministrativo

# Anno 2016

## 1. IL CONTESTO

Realizzare percorsi di miglioramento della qualità dei servizi, la semplificazione e l'efficientamento delle pratiche connesse alle missioni dell'Ateneo comporta che nell'organizzazione si attivino processi di innovazione, per avviare e sviluppare i quali è fondamentale l'apporto e la condivisione da parte del capitale umano dell'amministrazione. È noto, infatti, che le condizioni ambientali, culturali ed emotive degli ambienti di lavoro influenzano efficacia, efficienza, produttività e sviluppo dell'ente e per tale motivo il perseguimento del benessere del personale riveste una duplice importanza nell'ambito delle organizzazioni: tanto per il singolo, quanto per l'ente. Un ambiente sicuro e gradevole, un clima che stimoli l'appartenenza ai valori dell'ente, la creatività, l'apprendimento, lo scambio, la piacevolezza delle relazioni interpersonali, la trasparenza e la visibilità del lavoro, la motivazione e il riconoscimento del merito favoriscono il miglioramento delle prestazioni del singolo e di conseguenza dei servizi offerti. A queste condizioni si riferisce il concetto di benessere organizzativo: una relazione reciprocamente proficua tra le persone e l'organizzazione in cui lavorano.

Secondo quanto richiesto dal D.Lgs 81/2008 (*Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*), inoltre, tutte le amministrazioni sono tenute a verificare la sicurezza negli ambienti di lavoro, intesa anche come livello di stress da lavoro correlato, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione.

Con il D.Lgs. 150/2009 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*), viene aggiunto l'obbligo per gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) di curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. I risultati di queste indagini devono essere inseriti in un'apposita banca dati gestita dall'A.N.AC. (Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle amministrazioni pubbliche), oltre ad essere pubblicati nella sezione "Performance" della pagina web di Ateneo denominata "Amministrazione trasparente" (D. Lgs. 33/2013 art. 20 c. 3).

Oltre che per rispondere agli obblighi di legge, l'indagine vuole essere l'occasione per acquisire il contributo di tutti i dipendenti ai processi di qualità dell'Ateneo, favorendo l'individuazione di interventi volti alla sicurezza dei luoghi di lavoro, al benessere dei lavoratori e, quindi, all'incremento della loro soddisfazione e produttività.

## 2. PIANIFICAZIONE DELL'INDAGINE

L'Indagine sul "Benessere organizzativo" è stata realizzata, per il 2016, nell'ambito del progetto *Good Practice* promosso dal Politecnico di Milano (MIP). Ciò ha consentito di ottenere notevoli benefici sia in termini di comparabilità dei risultati che di convenienza organizzativa. Gli Atenei aderenti al progetto hanno beneficiato, infatti, dell'organizzazione offerta dal MIP, che si è occupato della realizzazione del questionario in formato *LimeSurvey* (quindi già adatto alla somministrazione on-line) e ha provveduto all'analisi ed alla comparazione dei risultati con quelli degli altri Atenei partecipanti.

Il vantaggio, quindi, è un incremento della fruibilità dei risultati, dovuto alla loro comparabilità con quelli degli altri Atenei, con minori costi ed impatti organizzativi.

L'indagine, proprio per la sua natura volta a raccogliere l'opinione ed il contributo di ciascun soggetto in questione, è stata rivolta alla generalità dei dipendenti in servizio alla data di rilevazione. Il raggiungimento di un'adeguata copertura dell'indagine è stato garantito dalla campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la stessa.

Dato il modello pianificato e la copertura raggiunta, di cui si dirà meglio in seguito, non è possibile trattare a stretto titolo i dati raccolti come assimilabili a quelli raccolti mediante analoga indagine campionaria. Tuttavia, la buona copertura di risposte e la campagna informativa si ritiene possano aver contenuto le distorsioni dovute all'autoselezione dei rispondenti.

## 3. TEMPISTICA E DESTINATARI

L'indagine è partita a fine giugno 2016 e si è conclusa ad inizio settembre ed ha visto il coinvolgimento di tutto il personale Tecnico-Amministrativo e dei Collaboratori Esperti Linguistici a tempo indeterminato e determinato. Considerato il periodo di svolgimento dell'indagine coincidente con l'estate, si è deciso di lasciare aperta la rilevazione per più di due mesi in maniera tale da consentire a tutti i destinatari di rispondere nonostante le assenze per ferie.

I risultati dell'indagine, elaborati in forma aggregata, sono stati successivamente posti a confronto con quelli degli altri Atenei partecipanti al Progetto *Good Practice* e sono utili ad evidenziare la percezione dei dipendenti rispetto alle tematiche legate al benessere organizzativo in Ateneo, mettendo in risalto i punti di forza e le zone di criticità.

## 4. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

A fine giugno 2016, nella home page del sito web di Ateneo, è stata diffuso l'invito a tutto il personale TA e CEL a compilare il questionario ed è stata aggiornata l'apposita pagina dedicata alla spiegazione del concetto di benessere organizzativo all'interno dell'ambiente di lavoro. L'apertura del sistema di rilevazione è stata comunicata a tutto il personale tecnico-amministrativo e CEL (a tempo determinato e indeterminato) in servizio presso il nostro Ateneo, attraverso una Flash News, inviata il 30 giugno 2016 con e-mail ed è stato successivamente rinnovato l'invito alla compilazione del questionario attraverso una specifica comunicazione via e-mail inviata il 1 settembre 2016. È stato, inoltre, pubblicato un articolo di approfondimento sul concetto di benessere organizzativo e sulla sua rilevazione tramite la Newsletter di Ateneo del 26 luglio 2016 e sono stati sensibilizzati i Dirigenti, i Responsabili Amministrativi di Dipartimento ed i Responsabili di incarichi organizzativi affinché diffondessero la comunicazione della rilevazione in corso e della sua importanza a tutto il personale in servizio.

## 5. IL QUESTIONARIO

Il questionario, il cui modello è proposto dall'A.N.AC., è diviso in 4 macro-sezioni per complessivi 15 ambiti di indagine, ciascuna composta da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e 6 il totale accordo.

Le prime 3 macro-sezioni rilevano il gradimento dei dipendenti rispetto ai seguenti ambiti di indagine:

- i requisiti richiesti dal D.Lgs 81/2008 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e sul vissuto del dipendente all'interno della propria struttura organizzativa;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione adottato dall'Ateneo;
- la valutazione del superiore gerarchico (inteso come responsabile diretto).

L'ultima macro-sezione è dedicata ai dati anagrafici.

Ogni domanda del questionario possiede una sua polarità, cioè esprime una caratteristica positiva o negativa; di conseguenza, essere in totale accordo non necessariamente esprime una valutazione favorevole di quanto richiesto. Pertanto, in fase di elaborazione, le domande con polarità negativa hanno subito un'inversione di polarità (con l'aggiunta di NON nell'etichetta che le contraddistingue), in modo da renderle omogenee con tutte le altre.

Il Politecnico di Milano, come detto, ha predisposto il questionario in forma CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) utilizzando "LimeSurvey", un apposito software open source che permette di creare indagini di tipo on-line in modo semplice ed efficace, garantendo l'anonimato del compilatore; il questionario è stato inoltre strutturato in modo che le risposte non fossero riconducibili a chi le aveva fornite. La somministrazione del questionario è stata gestita dall'Area Programmazione, Organizzazione e Controllo con il supporto tecnico di Siaf.

## 6. I RISULTATI DELL'INDAGINE

Il questionario è stato proposto ad un totale di 1623 persone.

I questionari "validi" sono risultati 449 (per questionario valido si intende un questionario compilato in tutte le sue pagine e confermato al termine dal dipendente), corrispondenti al 27,7% della popolazione, mentre in 138 casi i questionari sono rimasti incompleti. Hanno risposto completamente alla rilevazione 326 donne e 123 uomini, con una concentrazione nella fascia di anzianità di servizio di oltre 20 anni (56,1%); inoltre, coloro che hanno risposto maggiormente lavorano in Dipartimenti/Scuole/Centri (71,3%) (cfr. **Tavole 1.1** e **1.2** e **Grafici 1.1** e **1.2**).

I risultati dell'indagine sono presentati per Sezione del questionario e per Ambito di indagine nella **Tavola 1.3**.
Nell'analisi dei risultati vengono considerati sufficienti, per ciascuna Sezione e Ambito di indagine, quei valori che risultino pari o superiori a

4; avendo a disposizione una scala di valutazione a 6 livelli e dividendola in due parti uguali, 4 rappresenta, infatti, il primo valore “favorevole”.

I **Grafici 1.3.1** e **1.3.2** mostrano i livelli medi raggiunti da ciascun Ambito e da ciascuna Sezione del questionario in relazione al valore soglia di valutazione positiva, evidenziato in verde. In questo modo, la lettura critica dei due grafici consente di ricostruire con facilità un quadro di insieme, che evidenzia i punti forza e quelli di intervento per un miglioramento del benessere organizzativo.

Passando all’analisi dei risultati, emerge la situazione critica dell’intera Sezione 2, relativa al Grado di condivisione del sistema di valutazione, che dimostra la necessità di un puntuale ed ulteriore intervento a tutti i livelli, su quali siano gli obiettivi, le strategie ed i risultati cui tende l’Amministrazione, nonché il contributo del lavoro del singolo dipendente al raggiungimento di tali obiettivi. Tale sezione mostra, invero, un lieve miglioramento rispetto all’indagine svolta nel 2014 ed è, comunque, in linea con i risultati raggiunti dagli altri Atenei.

La Sezione 3, relativa alla Valutazione del proprio superiore gerarchico, si presenta come una materia sulla quale è stato raggiunto un livello sufficiente migliorando il risultato del 2014 e si noti che oltre la metà dei rispondenti esprime un giudizio almeno superiore a 4.

Per quanto riguarda la Sezione 1, relativa al Benessere Organizzativo, i principali Ambiti di miglioramento possono essere considerati:
- la carriera e lo sviluppo professionale, in cui emerge una percepita mancanza di chiarezza nella definizione del percorso di sviluppo professionale del singolo, nonché la percezione che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito;
- l’equità nella propria amministrazione, che evidenzia una scarsa correlazione tra impegno profuso nel lavoro e retribuzione percepita;
- il contesto del proprio lavoro, che lamenta la scarsa attenzione rivolta alle risorse umane ed alla formazione e l’inadeguata circolazione dell’informazione all’interno dell’organizzazione.

I risultati evidenziano, comunque, anche diversi Ambiti caratterizzati da un elevato livello globale di soddisfazione, ad esempio:
- le discriminazioni, in cui si registrano i valori di soddisfazione più alti dell’indagine;
- l’immagine della propria Amministrazione, in cui la valutazione migliore riguardo all’importanza dell’Università per la collettività si ha fra i familiari e le persone più vicine al dipendente;
- il proprio lavoro, in particolare per quanto riguarda le competenze e il grado di autonomia.

Assai elevato, infine, è il giudizio relativamente all’importanza, per il proprio benessere organizzativo, degli Ambiti oggetto dell’indagine, ad indicarne l’adeguatezza e la congruenza alle esigenze ed alla sensibilità dei dipendenti (valori medi compresi tra 4,83 e 5,48 in **Tavola 1.3** e **Grafico 1.3.3**).

## 7. ANALISI DELLE SEZIONI DEL QUESTIONARIO E DEGLI AMBITI DI INDAGINE

## *SEZIONE 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO*

La sezione "*Benessere Organizzativo*" rappresenta la sezione principale del questionario e si occupa di misurare la "*soddisfazione*" del dipendente in relazione a vari aspetti della sua vita lavorativa, dalle caratteristiche del luogo di lavoro, al rapporto con i colleghi e con l'Amministrazione, dalle prospettive di carriera al proprio coinvolgimento negli obiettivi dell'Università, dalla gratificazione ottenuta dal proprio lavoro, all'attaccamento e immedesimazione con l'istituzione.

Questa sezione si compone di 9 ambiti di indagine più un ambito aggiuntivo ("Importanza degli ambiti di indagine analizzati"), le cui domande non sono altro che i 9 ambiti di indagine di questa sezione e le cui risposte servono per comprendere l'importanza che il dipendente attribuisce ai singoli ambiti indagati.

### 7.1 AMBITO A – L'AMBIENTE DI LAVORO

La valutazione dell'ambito è complessivamente positiva (4,44); in generale risulta buono il giudizio sul rispetto del divieto di fumo e sul clima lavorativo (assenza di atti di mobbing o molestie, ritmi di lavoro e pause), oltre il 64% esprime giudizi favorevoli in merito alla sicurezza, all'informazione e alla formazione in relazione ai rischi sul luogo di lavoro, mentre le caratteristiche del luogo di lavoro e il malessere avvertito indicano la necessità di qualche ulteriore sforzo in questa direzione (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota un buon miglioramento (da 4,25 a 4,44) che pone il nostro Ateneo in linea con la media degli altri Atenei (4,42). La media è, inoltre, sostanzialmente simile tra Amministrazione centrale (4,47) e Strutture decentrate (4,42) a dimostrazione che il giudizio positivo è condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2** e **2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.2 AMBITO B - LE DISCRIMINAZIONI

È l'ambito che presenta in assoluto la valutazione migliore (5,34), le risposte sono in generale estremamente positive, mentre i valori meno elevati si riferiscono ai quesiti riguardanti l'identità di genere e l'età; nel complesso sembra esserci un clima abbastanza sereno per quanto riguarda la percezione delle discriminazioni con oltre il 90% di risposte favorevoli su quasi tutte le domande (**Tavola 1.3**).

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche un ulteriore miglioramento (da 5,22 a 5,34) che pone il nostro Ateneo un po' avanti rispetto alla media degli altri Atenei (5,19). La media è, inoltre, sostanzialmente uguale tra Amministrazione centrale (5,33) e Strutture decentrate (5,34) a dimostrazione che il giudizio positivo è condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2** e **2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.3 AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Relativamente a questo ambito, le risposte evidenziano un quadro piuttosto sfavorevole (3,05). I giudizi migliori sono espressi nella domanda "*le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale*" che, pur non raggiungendo il valore medio di sufficienza, è valutata positivamente dal 61,6% dei rispondenti. Il giudizio è marcatamente negativo nelle due domande riguardanti la retribuzione e il suo rapporto con l'impegno e il tipo di lavoro richiesto. (**Tavola 1.3**).

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche un ulteriore peggioramento (da 3,11 a 3,05) che pone il nostro Ateneo un po' sotto rispetto alla media degli altri Atenei (3,10). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (2,95) è un po' più bassa rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,09) a dimostrazione che vi è uno scarto nei giudizi all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2** e **2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.4 AMBITO D - CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Questo ambito registra un livello di soddisfazione globale negativo, il cui valore (2,78) risulta essere il più basso fra tutte le medie di ambito dell'intero questionario. L'analisi segnala alcuni elementi percepiti negativamente e che occorre evidenziare per poter individuare azioni migliorative specifiche: il proprio percorso di sviluppo professionale non è ben delineato e chiaro (2,30); le reali possibilità di carriera non sono legate al merito (2,20); è scarsa la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli che si è chiamati a svolgere (2,52). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche un ulteriore peggioramento (da 2,89 a 2,78) che pone il nostro Ateneo un po' sotto rispetto alla media degli altri Atenei (2,85). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (2,69) è un po' più bassa rispetto a quella delle Strutture decentrate (2,82) a dimostrazione che vi è uno scarto nei giudizi all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2** e **2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.5 AMBITO E - IL MIO LAVORO

L'ambito E registra un livello di soddisfazione complessiva abbastanza elevato (4,41); spicca quello relativo al possesso delle competenze personali necessarie per svolgere il proprio lavoro (4,99), che segnala un elevato e generalizzato grado di autostima e che dà conto delle risposte (anch'esse positive) alle domande sul livello di autonomia (4,65) e sulle aspettative altrui (4,49). Sembra, dunque, che la maggioranza del personale ritenga di essere in grado e di avere la preparazione necessaria per svolgere con profitto la propria attività e di godere di un adeguato livello di autonomia, anche con riferimento alla gestione delle proprie attività. Nonostante ciò, "il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale" è un'affermazione giudicata positivamente soltanto dal 58,7% dei rispondenti e, di conseguenza, il valore medio riportato non è sufficiente, in quanto pari a 3,75. (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche una sostanziale invarianza (da 4,43 a 4,41) che pone il nostro Ateneo in parità rispetto alla media degli altri Atenei (4,40). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (4,32) è, invece, un po' più bassa rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,45) a dimostrazione che vi è uno scarto nei giudizi all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.6 AMBITO F - I MIEI COLLEGHI

Anche questo ambito fa registrare un valore di soddisfazione medio globale positivo (4,33), anche se con variazioni elevate fra domanda e domanda. I valori più alti si registrano in corrispondenza delle domande che hanno a che fare con le caratteristiche individuali (disponibilità, stima e rispetto), mentre risultano insufficienti i livelli di soddisfazione osservati in relazione alle domande riferite al coordinamento e al lavoro di squadra. Tuttavia, analizzando l'intero ambito, si nota una certa contraddizione nelle risposte; infatti, ad un'alta disponibilità e propensione ad aiutare i colleghi non corrisponde un'analoga condivisione dell'informazione (che si suppone correlata con il lavoro e le attività svolte). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche una sostanziale invarianza (da 4,34 a 4,33) che pone il nostro Ateneo quasi in parità rispetto alla media degli altri Atenei (4,30). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (4,29) è, inoltre, sostanzialmente omogenea rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,34) a dimostrazione che il giudizio positivo è condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.7 AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Le risposte alle domande di questo ambito fanno registrare un valore medio negativo (3,21) e fanno emergere un quadro organizzativo non particolarmente soddisfacente, coerente con la percezione negativa circa la carriera e lo sviluppo professionale già evidenziata nell'ambito D. Oltre alle carenze nel processo di formazione del personale (3,11), risultano inadeguati la circolazione dell'informazione all'interno del

sistema (3,14) e la definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (3,11). Miglior valutazione (anche se comunque negativa) si ha, invece, riguardo alla chiarezza delle regole di comportamento (3,62). La valutazione più bassa di questo ambito risulta essere quella sulle azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro (3,07). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche un sostanziale peggioramento (da 3,37 a 3,21) che pone il nostro Ateneo al di sotto rispetto alla media degli altri Atenei (3,32). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,04) è, inoltre, sostanzialmente inferiore rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,28) a dimostrazione che vi è uno scarto nei giudizi all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.8 AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA

Questo ambito fa registrare risposte complessivamente positive (4,42); nonostante tutti i problemi evidenziati da parte dei rispondenti, esiste comunque un certo senso di attaccamento e di identificazione con l'Università di Firenze. In particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrino in corrispondenza delle domande "*sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato*" (4,81), "*mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente*" (4,64) e "*se potessi, comunque non cambierei ente*" (4,58). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota anche un sostanziale miglioramento (da 4,21 a 4,42) che pone il nostro Ateneo al di sopra rispetto alla media degli altri Atenei (4,30). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (4,34) è, inoltre, inferiore rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,45) a dimostrazione che vi è un lieve scarto nei giudizi all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.9 AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Anche questo ambito fa registrare un valore medio di soddisfazione positivo (4,55), il secondo più elevato di tutto il questionario. Analizzando le singole risposte, il livello di soddisfazione maggiore si ha in corrispondenza della prima domanda, che riguarda la percezione della considerazione che dell'Università di Firenze hanno i familiari (4,74); seguono poi la considerazione degli utenti (4,51) e della gente in generale (4,40), con percentuali di risposte favorevoli superiori all'76%. (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota, però, un peggioramento (da 4,67 a 4,55) che pone il nostro Ateneo quasi in parità rispetto alla media degli altri Atenei (4,52). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (4,53) è, inoltre, praticamente identica rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,56) a dimostrazione che il giudizio positivo è condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.10 IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE ANALIZZATI

L'analisi dei risultati segnala che i rispondenti percepiscono alcune differenze di valore nell'Importanza degli ambiti di indagine proposti dal questionario nella prima sezione, pur valutandoli tutti come rilevanti. Il lavoro, i colleghi, il contesto del lavoro, la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e l'equità nell'amministrazione registrano l'Importanza di ambito con valori più elevati, tanto da poter ritenere che i dipendenti li ritengano fondamentali e meritevoli di attenzione ai fini del proprio benessere all'interno dell'Amministrazione. (**Tavola 1.3**)
Le differenze tra le valutazioni espresse in questa sezione e nei vari ambiti precedenti possono essere interpretate come una sorta di "distanza" tra quello che si desidera e quello che quotidianamente si sperimenta nel luogo di lavoro; l'analisi di queste differenze e dei fattori che le determinano possono diventare elementi utili per l'Amministrazione, per migliorare il livello di benessere e rimuovere eventuali ostacoli che ne ritardino il miglioramento (**Grafico 1.3.3**). L'analisi del grafico mostra anche come vi sia una sostanziale omogeneità tra l'importanza attribuita ai vari ambiti dal personale Unifi e quella data dal personale degli altri Atenei. Anche gli scarta tra "desiderato" e "reale" sembrano avere un andamento piuttosto omogeneo.

## *SEZIONE 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE*

Con 16 domande specifiche si vuole indagare sul grado di condivisione/soddisfazione del personale in merito a:

- coinvolgimento nel processo "produttivo" dell'amministrazione (conoscenza delle strategie, condivisione degli obiettivi e dei risultati ottenuti dall'Amministrazione, importanza del contributo di ciascuno) → ambito L - La mia organizzazione;
- condivisione/apprezzamento del sistema di valutazione nel suo complesso → ambito M - Le mie performance;
- riconoscimento/valutazione delle proprie performance (informazioni in merito alla valutazione del proprio lavoro e su come, eventualmente, poter migliorare i propri risultati) → ambito N - Il funzionamento del sistema.

### 7.11 AMBITO L - LA MIA ORGANIZZAZIONE

In questo ambito la soddisfazione presenta valori insufficienti (3,17), in quanto prevalgono le risposte negative, in modo particolare con riferimento alla prima e alla terza domanda. Tali risposte esprimono la percezione generalizzata di una scarsa conoscenza delle strategie (3,03), della mancanza di condivisione degli obiettivi (3.33) e della poca chiarezza dei risultati raggiunti dalla propria Amministrazione (3,01). La quarta domanda ("*è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione*"), rivela un giudizio nel suo complesso non positivo (3,30), ma presenta rispetto alle tre precedenti una maggior percentuale di risposte favorevoli (46,8%). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota, però, un sostanziale miglioramento (da 2,93 a 3,17) che pone il nostro Ateneo in parità rispetto alla media degli altri Atenei (3,16). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,21) è, inoltre, sostanzialmente simile rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,15) a dimostrazione che il giudizio negativo è

condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.12 AMBITO M - LE MIE PERFORMANCE

Anche le quattro domande di questo ambito hanno registrato risposte nel complesso negative (3,24). La terza domanda *("sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro"*) è quella che riporta la valutazione migliore (3,50). Le altre sull'importanza degli elementi utilizzati per la valutazione del lavoro (3,26), sulla chiarezza degli obiettivi e dei risultati del lavoro (3,20) e su come migliorare i risultati (3,00) sono piuttosto negative. (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota, inoltre, un ulteriore peggioramento (da 3,30 a 3,24) che pone il nostro Ateneo ben al di sotto rispetto alla media degli altri Atenei (3,36). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,24) è uguale rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,24) a dimostrazione che il giudizio negativo è condiviso in tutto l'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.13 AMBITO N - IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Le risposte alle domande di questo ambito rispecchiano nel complesso la negatività già espressa in precedenza (3,02). Qui però si osserva una variabilità più marcata fra le risposte date alle singole domande: si va da circa la metà dei soddisfatti delle prime due domande (coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro e adeguata tutela nel caso di valutazione della performance difforme da quella del valutatore) fino a scendere al 20,2% della quarta domanda (*"l'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano"*). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota, però, un miglioramento (da 2,90 a 3,02) che pone il nostro Ateneo esattamente in parità rispetto alla media degli altri Atenei (3,02). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (2,79) è sostanzialmente inferiore rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,11) a dimostrazione che il giudizio negativo presenta una differenziazione all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

## *SEZIONE 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO*

L'ultima sezione del questionario è costituita da tre ambiti di indagine (indicati con le lettere O, P e Q) e si compone di 11 domande specifiche per valutare il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale, dell'equità e del sistema di valutazione.

### 7.14 AMBITO O: IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Nell'ambito O il giudizio complessivo è quasi sufficiente (3,95). Tuttavia, i singoli giudizi espressi risultano contrastanti e si possono raggruppare in due classi distinte: la prima riguarda le domande sui comportamenti e le capacità organizzative ("*mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi* ", *"riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro")* ed ottiene valutazioni insoddisfacenti (rispettivamente 3,56 e 3,50); l'altra è orientata ad esplorare le conoscenze, le capacità tecniche e il rapporto umano con il proprio capo (*"è sensibile ai miei bisogni personali", "riconosce quando svolgo bene il mio lavoro", "mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte"*) e presenta giudizi positivi (rispettivamente 4,21; 4,31 e 4,18). (**Tavola 1.3**)

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota un sostanziale miglioramento (da 3,73 a 3,95) che pone il nostro Ateneo in linea rispetto alla media degli altri Atenei (3,92). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,80) è sostanzialmente inferiore rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,02) a dimostrazione che il giudizio presenta una differenziazione all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.15 AMBITO P: IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

Anche nell'ambito P prevalgono le risposte positive, ma con valori leggermente più bassi (3,87); eccetto che nella domanda riguardante le capacità manageriali del proprio capo, nella quale si hanno risposte prevalentemente favorevoli. Come nell'ambito precedente, si nota una differenza di giudizio nel caso che si tratti di valutare i comportamenti e le capacità organizzative ("*gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti"* 3,70), rispetto al rapporto umano con il proprio capo (*"stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore"* 4,31): nel secondo caso sono più i soddisfatti e coloro che esprimono valutazioni positive. (**Tavola 1.3**)
Esaminando congiuntamente i due ambiti emerge così una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente vicino alle necessità e ai bisogni del dipendente, ma non altrettanto capace di esercitare il proprio ruolo organizzativo e di affrontare le criticità. Si tratta di capire se ciò rifletta un'effettiva valutazione delle capacità del responsabile o non sia piuttosto una conferma della valutazione negativa del sistema di sviluppo professionale e di valutazione della performance. Infatti, l'azione del responsabile si muove all'interno di un sistema che risulta essere non trasparente (ambito C), che non premia adeguatamente il merito (ambito D) e non esprime un modello condiviso di valutazione della performance (ambiti L, M e N); quando la sua azione si svincola da tale contorno ed è governata dalle proprie capacità personali, la valutazione risulta sensibilmente migliore.

Analizzando i risultati in relazione all'indagine 2014 si nota un sostanziale miglioramento (da 3,67 a 3,87) che pone il nostro Ateneo in linea rispetto alla media degli altri Atenei (3,90). La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,78) è inferiore, però, rispetto a quella delle Strutture decentrate (3,92) a dimostrazione che il giudizio presenta una lieve differenziazione all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

### 7.16 AMBITO Q: IL MIO CAPO E IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'ambito Q rappresenta una novità introdotta nel questionario dall'ANAC e riporta la valutazione migliore tra gli ambiti di questa sezione (4,18). L'ambito è composto da due domande (*"mi valuta con equità"* e *"ritengo che il mio capo sia un buon valutatore"*) che fanno registrare risultati più che sufficienti, rispettivamente 4,24 e 4,12. I risultati di questo ambito sembrano, pertanto, confermare il profilo del responsabile delineato dai due ambiti precedenti.

Analizzando i risultati in relazione agli altri Atenei si nota che il risultato di 4,18 del nostro Ateneo è superiore rispetto al 4,01 degli altri. La media delle risposte date dai dipendenti dell'Amministrazione centrale (3,93) è sensibilmente inferiore, però, rispetto a quella delle Strutture decentrate (4,28) a dimostrazione che il giudizio presenta una sostanziale differenziazione all'interno dell'Ateneo. (cfr. **Tavole 2.1 2.2 e 2.3** e **Grafico 2.1.1 2.2.1 2.3.1**)

# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

## 1. Personale Tecnico - Amministrativo

# Allegato 1 - Tavole e Grafici

## Tavola 1.1 - Tasso di risposta

| | Totale | % |
|---|---|---|
| Questionari completati | 449 | 27,7 |
| Questionari non completati | 138 | 8,5 |
| Non rispondono | 1036 | 63,8 |
| **Totale** | **1.623** | **100,0** |

## Tavola 1.2 – Caratteristiche dei rispondenti

| | Totale | % |
|---|---|---|
| **GENERE** | | |
| Uomo | 123 | 27,4 |
| Donna | 326 | 72,6 |
| **LUOGO DI LAVORO** | | |
| Amministrazione centrale | 129 | 28,7 |
| Dipartimenti/Scuole/Centri | 320 | 71,3 |
| **ANZIANITA' DI SERVIZIO** | | |
| Meno di 5 anni | 43 | 9,6 |
| Da 5 a 10 anni | 56 | 12,5 |
| Da 11 a 20 anni | 98 | 21,8 |
| Oltre i 20 anni | 252 | 56,1 |
| **QUALIFICA** | | |
| Dirigente/EP/CEL/Responsabili | 53 | 11,8 |
| B,C e D senza incarichi | 396 | 88,2 |
| **ATTIVITA'** | | |
| Tecnica | 150 | 33,4 |
| Amministrativa | 264 | 58,8 |
| Biblioteche | 21 | 4,7 |
| Sociosanitaria | 14 | 3,1 |
| **TOTALE** | **449** | **100,0** |

## Tavola 1.3 - Distribuzione delle risposte per ambito

### A - L'ambiente di lavoro

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | 27 | 42 | 90 | 102 | 138 | 48 | 2 | 64,4 | 3,95 |
| Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | 35 | 43 | 79 | 92 | 125 | 70 | 5 | 64,6 | 3,99 |
| Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 35 | 51 | 84 | 98 | 124 | 55 | 2 | 62,0 | 3,87 |
| (NON) ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato)* | 30 | 38 | 36 | 35 | 52 | 243 | 15 | 76,0 | 4,77 |
| (NON) Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro* | 21 | 23 | 29 | 23 | 40 | 297 | 16 | 83,1 | 5,15 |
| Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | 30 | 13 | 24 | 20 | 55 | 284 | 23 | 84,3 | 5,13 |
| Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | 12 | 30 | 42 | 58 | 122 | 177 | 8 | 81,0 | 4,77 |
| Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 15 | 39 | 65 | 75 | 128 | 118 | 9 | 73,0 | 4,40 |
| (NON) Avverto 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)* | 43 | 75 | 74 | 58 | 66 | 121 | 12 | 56,1 | 3,90 |

**) Item con polarità negativa (un voto più alto indica un giudizio peggiore): in fase di elaborazione è stata invertita la polarità dell'item, in modo da renderlo omogeneo con tutti gli altri, e l'etichetta è stata modificata con l'aggiunta di (NON).*

## B – Le discriminazioni

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | 10 | 0 | 12 | 25 | 46 | 195 | 161 | 92,4 | 5,37 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | 4 | 6 | 11 | 21 | 53 | 246 | 108 | 93,8 | 5,50 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | 4 | 2 | 9 | 16 | 48 | 253 | 117 | 95,5 | 5,59 |
| La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro * | 44 | 27 | 29 | 19 | 42 | 229 | 59 | 74,4 | 4,73 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | 6 | 2 | 4 | 10 | 30 | 278 | 119 | 96,4 | 5,70 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | 5 | 1 | 1 | 12 | 28 | 277 | 125 | 97,8 | 5,74 |
| La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro * | 37 | 63 | 39 | 23 | 38 | 208 | 41 | 65,9 | 4,44 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | 6 | 2 | 3 | 9 | 23 | 279 | 127 | 96,6 | 5,73 |
| Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) | 5 | 3 | 3 | 6 | 16 | 70 | 346 | 89,3 | 5,28 |

**) Item con polarità negativa (un voto più alto indica un giudizio peggiore): in fase di elaborazione è stata invertita la polarità dell'item, in modo da renderlo omogeneo con tutti gli altri, e l'etichetta è stata modificata con l'aggiunta di (NON).*

## C – L'equità nella mia amministrazione

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 83 | 81 | 99 | 84 | 63 | 24 | 15 | 39,4 | 3,08 |
| Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 84 | 96 | 92 | 77 | 60 | 26 | 14 | 37,5 | 3,03 |
| Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 111 | 89 | 90 | 70 | 55 | 20 | 14 | 33,3 | 2,84 |
| Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 161 | 96 | 75 | 49 | 35 | 14 | 19 | 22,8 | 2,40 |
| Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | 56 | 46 | 59 | 66 | 103 | 89 | 30 | 61,6 | 3,91 |

## D – Carriera e sviluppo professionale

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 162 | 108 | 74 | 53 | 30 | 6 | 16 | 20,6 | 2,30 |
| Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito | 167 | 107 | 84 | 49 | 21 | 2 | 19 | 16,7 | 2,20 |
| L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 113 | 112 | 106 | 60 | 30 | 5 | 23 | 22,3 | 2,52 |
| Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | 66 | 60 | 70 | 82 | 99 | 62 | 10 | 55,4 | 3,62 |
| Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo | 88 | 72 | 79 | 74 | 82 | 39 | 15 | 44,9 | 3,25 |

## E – Il mio lavoro

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | 22 | 30 | 41 | 85 | 137 | 121 | 13 | 78,7 | 4,49 |
| Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | 4 | 10 | 27 | 72 | 160 | 169 | 7 | 90,7 | 4,99 |
| Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | 19 | 25 | 77 | 119 | 137 | 65 | 7 | 72,6 | 4,19 |
| Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | 12 | 21 | 36 | 90 | 164 | 118 | 8 | 84,4 | 4,65 |
| Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | 56 | 52 | 72 | 84 | 110 | 62 | 13 | 58,7 | 3,75 |

## F – I miei colleghi

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mi sento parte di una squadra | 50 | 55 | 63 | 97 | 93 | 81 | 10 | 61,7 | 3,85 |
| Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 0 | 3 | 12 | 44 | 144 | 241 | 5 | 96,6 | 5,37 |
| Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | 6 | 14 | 32 | 60 | 167 | 157 | 13 | 88,1 | 4,92 |
| Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 37 | 35 | 54 | 85 | 112 | 112 | 14 | 71,0 | 4,23 |
| L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 78 | 74 | 68 | 96 | 65 | 39 | 29 | 47,6 | 3,27 |

## G – Il contesto del mio lavoro

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | 56 | 111 | 92 | 98 | 69 | 12 | 11 | 40,9 | 3,11 |
| Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | 35 | 71 | 81 | 119 | 97 | 33 | 13 | 57,1 | 3,62 |
| I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | 56 | 107 | 98 | 102 | 59 | 16 | 11 | 40,4 | 3,11 |
| La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata | 57 | 99 | 105 | 97 | 70 | 12 | 9 | 40,7 | 3,14 |
| L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita | 61 | 101 | 80 | 93 | 62 | 12 | 40 | 40,8 | 3,07 |

## H – Il senso di appartenenza

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università | 23 | 34 | 63 | 92 | 115 | 110 | 12 | 72,5 | 4,31 |
| Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato | 9 | 21 | 37 | 67 | 144 | 156 | 15 | 84,6 | 4,81 |
| Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo | 15 | 23 | 49 | 72 | 125 | 144 | 21 | 79,7 | 4,64 |
| I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali | 29 | 60 | 87 | 96 | 98 | 48 | 31 | 57,9 | 3,76 |
| Se potessi, comunque (NON) cambierei ente * | 31 | 37 | 31 | 47 | 78 | 177 | 48 | 75,3 | 4,58 |

**) Item con polarità negativa (un voto più alto indica un giudizio peggiore): in fase di elaborazione è stata invertita la polarità dell'item, in modo da renderlo omogeneo con tutti gli altri, e l'etichetta è stata modificata con l'aggiunta di (NON).*

## I – L'immagine della mia amministrazione

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 9 | 17 | 45 | 69 | 147 | 137 | 25 | 83,3 | 4,74 |
| Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | 8 | 19 | 61 | 91 | 131 | 102 | 37 | 78,6 | 4,51 |
| La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività | 12 | 21 | 65 | 97 | 126 | 92 | 36 | 76,3 | 4,40 |

## Importanza degli ambiti d'indagine analizzati

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | 0 | 3 | 13 | 34 | 123 | 270 | 6 | 96,4 | 5,45 |
| B - Il tema delle discriminazioni | 9 | 10 | 17 | 57 | 116 | 222 | 18 | 91,6 | 5,15 |
| C - L'equità nella mia amministrazione | 2 | 4 | 7 | 26 | 129 | 270 | 11 | 97,0 | 5,48 |
| D - La carriera e lo sviluppo professionale | 4 | 4 | 22 | 47 | 145 | 216 | 11 | 93,2 | 5,22 |
| E - Il mio lavoro | 1 | 2 | 8 | 34 | 137 | 261 | 6 | 97,5 | 5,45 |
| F - I miei colleghi | 1 | 4 | 11 | 32 | 157 | 235 | 9 | 96,4 | 5,38 |
| G - Il contesto del mio lavoro | 0 | 5 | 8 | 39 | 168 | 219 | 10 | 97,0 | 5,34 |
| H - Il senso di appartenenza | 5 | 17 | 27 | 75 | 130 | 185 | 10 | 88,8 | 4,97 |
| I - L'immagine della mia amministrazione | 7 | 14 | 35 | 95 | 124 | 162 | 12 | 87,2 | 4,83 |

## L – La mia organizzazione

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Conosco le strategie dell'Ateneo | 74 | 89 | 103 | 96 | 57 | 14 | 16 | 38,6 | 3,03 |
| Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo | 23 | 78 | 102 | 103 | 59 | 9 | 75 | 45,7 | 3,33 |
| Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo | 56 | 103 | 115 | 91 | 50 | 9 | 25 | 35,4 | 3,01 |
| È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo | 60 | 79 | 88 | 100 | 73 | 27 | 22 | 46,8 | 3,30 |

## M – Le mie performance

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 68 | 85 | 87 | 87 | 78 | 30 | 14 | 44,8 | 3,26 |
| Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro | 60 | 105 | 82 | 78 | 85 | 21 | 18 | 42,7 | 3,20 |
| Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | 57 | 84 | 74 | 78 | 98 | 47 | 11 | 50,9 | 3,50 |
| Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | 90 | 100 | 72 | 79 | 74 | 18 | 16 | 39,5 | 3,00 |

## N – Il funzionamento del sistema

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 67 | 72 | 71 | 98 | 79 | 39 | 23 | 50,7 | 3,39 |
| Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 61 | 61 | 77 | 77 | 78 | 28 | 67 | 47,9 | 3,35 |
| I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | 102 | 87 | 69 | 74 | 52 | 33 | 32 | 38,1 | 2,97 |
| L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano | 142 | 116 | 73 | 54 | 25 | 5 | 34 | 20,2 | 2,32 |
| Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | 91 | 122 | 82 | 65 | 45 | 20 | 24 | 30,6 | 2,79 |
| Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione | 68 | 90 | 83 | 78 | 55 | 13 | 62 | 37,7 | 3,00 |
| La tempistica prevista dal sistema viene rispettata | 51 | 80 | 70 | 63 | 74 | 30 | 81 | 45,4 | 3,32 |
| Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie | 98 | 70 | 67 | 60 | 52 | 33 | 69 | 38,2 | 2,99 |

## O – Il mio capo e la mia crescita

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | 74 | 64 | 52 | 72 | 78 | 71 | 38 | 53,8 | 3,56 |
| Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 85 | 51 | 61 | 74 | 76 | 67 | 35 | 52,4 | 3,50 |
| È sensibile ai miei bisogni personali | 48 | 39 | 42 | 63 | 103 | 125 | 29 | 69,3 | 4,21 |
| Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 43 | 36 | 34 | 66 | 115 | 125 | 30 | 73,0 | 4,31 |
| Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 46 | 44 | 44 | 51 | 119 | 113 | 32 | 67,9 | 4,18 |

## P – Il mio capo e l'equità

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Agisce con equità, in base alla mia percezione | 55 | 48 | 54 | 81 | 102 | 66 | 43 | 61,3 | 3,80 |
| Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | 49 | 51 | 64 | 81 | 91 | 50 | 63 | 57,5 | 3,68 |
| Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 54 | 56 | 74 | 62 | 106 | 60 | 37 | 55,3 | 3,70 |
| Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | 36 | 30 | 56 | 66 | 83 | 133 | 45 | 69,8 | 4,31 |

## Q – Il mio capo e il sistema di valutazione

| Domande | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mi valuta con equità | 36 | 35 | 52 | 56 | 104 | 111 | 55 | 68,8 | 4,24 |
| Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore | 39 | 34 | 58 | 62 | 94 | 97 | 65 | 65,9 | 4,12 |

| Sezione | 1 Per nulla | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Del tutto | Nessuna risposta | % risposte favorevoli (da 4 a 6) | Media |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Benessere organizzativo (A-I) | 2145 | 2367 | 2838 | 3338 | 4362 | 5951 | 1898 | 65,0 | 4,06 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N) | 1168 | 1421 | 1315 | 1281 | 1034 | 376 | 589 | 40,8 | 3,14 |
| Valutazione del superiore gerarchico (O-Q) | 565 | 488 | 591 | 734 | 1071 | 1018 | 472 | 63,2 | 4,00 |

## Tavola 2.1 – Confronto tra i risultati 2016 e 2014 per ambiti e sezioni (medie)

| *Ambito* | *Media punteggi 2016* | *Media punteggi 2014* |
|---|---|---|
| A- L'ambiente di lavoro | 4,44 | 4,25 |
| B- Le discriminazioni | 5,34 | 5,22 |
| C- L'equità nella mia amministrazione | 3,05 | 3,11 |
| D- Carriera e sviluppo professionale | 2,78 | 2,89 |
| E- Il mio lavoro | 4,41 | 4,43 |
| F- I miei colleghi | 4,33 | 4,34 |
| G- Il contesto del mio lavoro | 3,21 | 3,37 |
| H- Il senso di appartenenza | 4,42 | 4,21 |
| I- L'immagine della mia amministrazione | 4,55 | 4,67 |
| L- La mia organizzazione | 3,17 | 2,93 |
| M- Le mie performance | 3,24 | 3,3 |
| N- Il funzionamento del sistema | 3,02 | 2,9 |
| O- Il mio capo e la mia crescita | 3,95 | 3,73 |
| P- Il mio capo e l'equità | 3,87 | 3,67 |
| Q - Il mio capo e il sistema di valutazione | 4,18 | |

| *Sezione* | *Media punteggi 2016* | *Media punteggi 2014* |
|---|---|---|
| Benessere organizzativo (A-I) | 4,06 | 4,12 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N) | 3,14 | 3,03 |
| Valutazione del superiore gerarchico (O-Q) | 4,00 | 3,71 |

## Tavola 2.2 – Confronto risultati 2016 per sede di afferenza (medie)

| *Ambito* | *Media punteggi Dipartimenti/Scuole* | *Media punteggi Amministrazione Centrale* |
|---|---|---|
| A- L'ambiente di lavoro | 4,42 | 4,47 |
| B- Le discriminazioni | 5,34 | 5,33 |
| C- L'equità nella mia amministrazione | 3,09 | 2,95 |
| D- Carriera e sviluppo professionale | 2,82 | 2,69 |
| E- Il mio lavoro | 4,45 | 4,32 |
| F- I miei colleghi | 4,34 | 4,29 |
| G- Il contesto del mio lavoro | 3,28 | 3,04 |
| H- Il senso di appartenenza | 4,45 | 4,34 |
| I- L'immagine della mia amministrazione | 4,56 | 4,53 |
| L- La mia organizzazione | 3,15 | 3,21 |
| M- Le mie performance | 3,24 | 3,24 |
| N- Il funzionamento del sistema | 3,11 | 2,79 |
| O- Il mio capo e la mia crescita | 4,02 | 3,80 |
| P- Il mio capo e l'equità | 3,92 | 3,78 |
| Q - Il mio capo e il sistema di valutazione | 4,28 | 3,93 |

| *Sezione* | *Media punteggi Dipartimenti/Scuole* | *Media punteggi Amministrazione Centrale* |
|---|---|---|
| Benessere organizzativo (A-I) | 4,09 | 4,00 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N) | 3,17 | 3,08 |
| Valutazione del superiore gerarchico (O-Q) | 4,07 | 3,84 |

## Tavola 2.3 – Confronto risultati 2016 con gli altri Atenei partecipanti al progetto "*Good Practice*" (medie)

| ***Ambito*** | ***Media Unifi 2016*** | ***Media Atenei 2016*** |
|---|---|---|
| A- L'ambiente di lavoro | 4,44 | 4,42 |
| B- Le discriminazioni | 5,34 | 5,19 |
| C- L'equità nella mia amministrazione | 3,05 | 3,10 |
| D- Carriera e sviluppo professionale | 2,78 | 2,85 |
| E- Il mio lavoro | 4,41 | 4,40 |
| F- I miei colleghi | 4,33 | 4,30 |
| G- Il contesto del mio lavoro | 3,21 | 3,32 |
| H- Il senso di appartenenza | 4,42 | 4,30 |
| I- L'immagine della mia amministrazione | 4,55 | 4,52 |
| L- La mia organizzazione | 3,17 | 3,16 |
| M- Le mie performance | 3,24 | 3,36 |
| N- Il funzionamento del sistema | 3,02 | 3,02 |
| O- Il mio capo e la mia crescita | 3,95 | 3,92 |
| P- Il mio capo e l'equità | 3,87 | 3,90 |
| Q - Il mio capo e il sistema di valutazione | 4,18 | 4,01 |

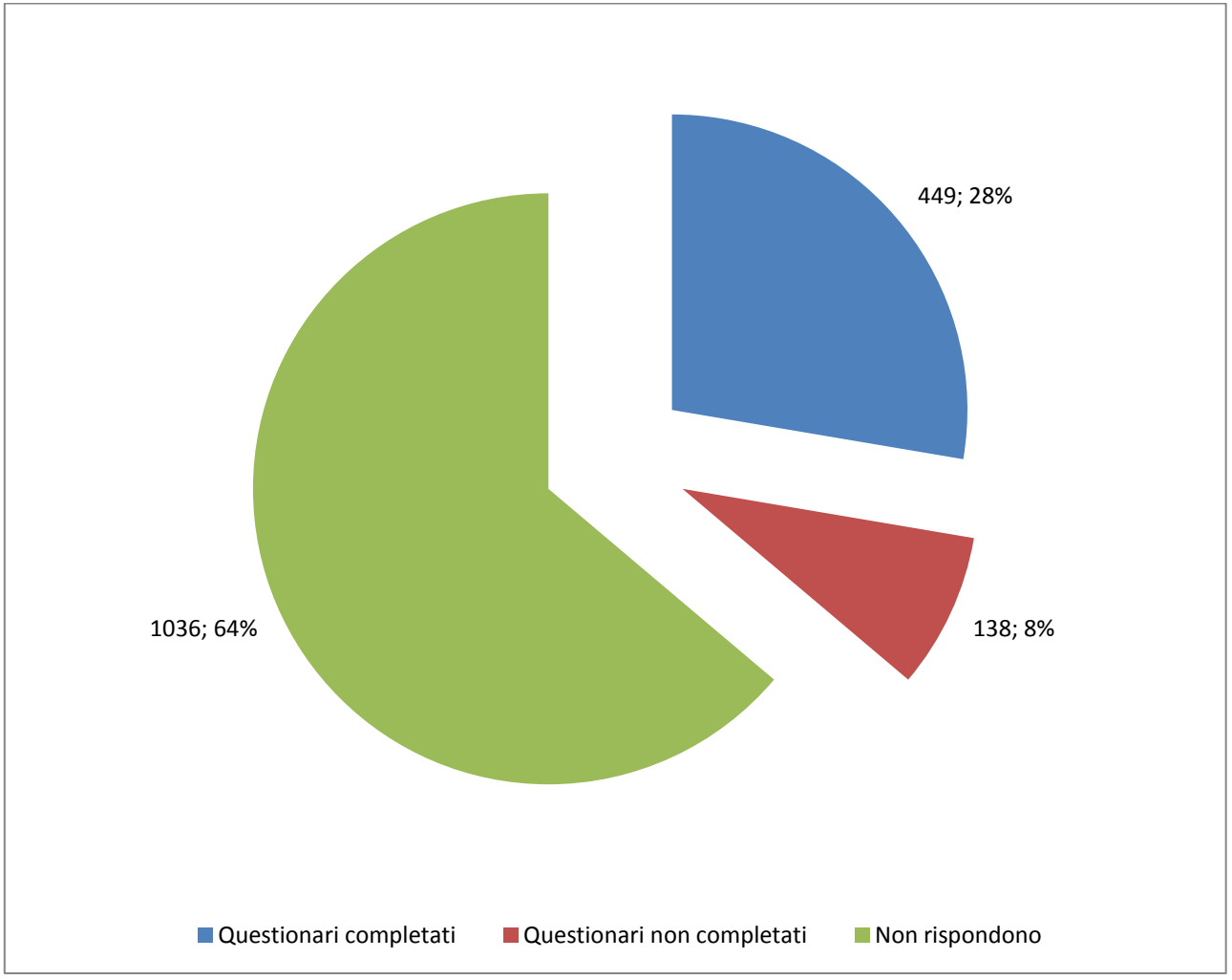
| ***Sezione*** | ***Media Unifi 2016*** | ***Media Atenei 2016*** |
|---|---|---|
| Benessere organizzativo (A-I) | 4,06 | 4,04 |
| Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N) | 3,14 | 3,18 |
| Valutazione del superiore gerarchico (O-Q) | 4,00 | 3,95 |

## Tavola 3.1 – Approfondimento: la sicurezza nei laboratori

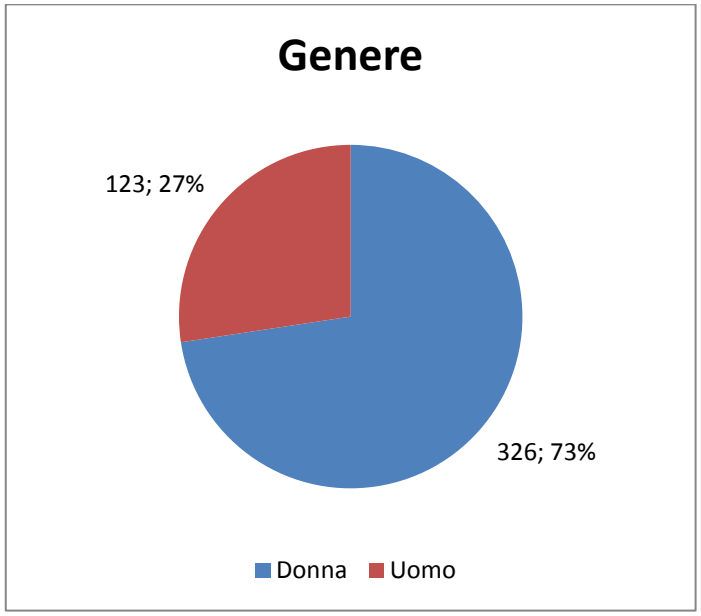
| Svolge attività di laboratorio? | N. Risposte | Percentuale |
|---|---|---|
| Sì | 68 | 15,14% |
| No | 381 | 84,86% |

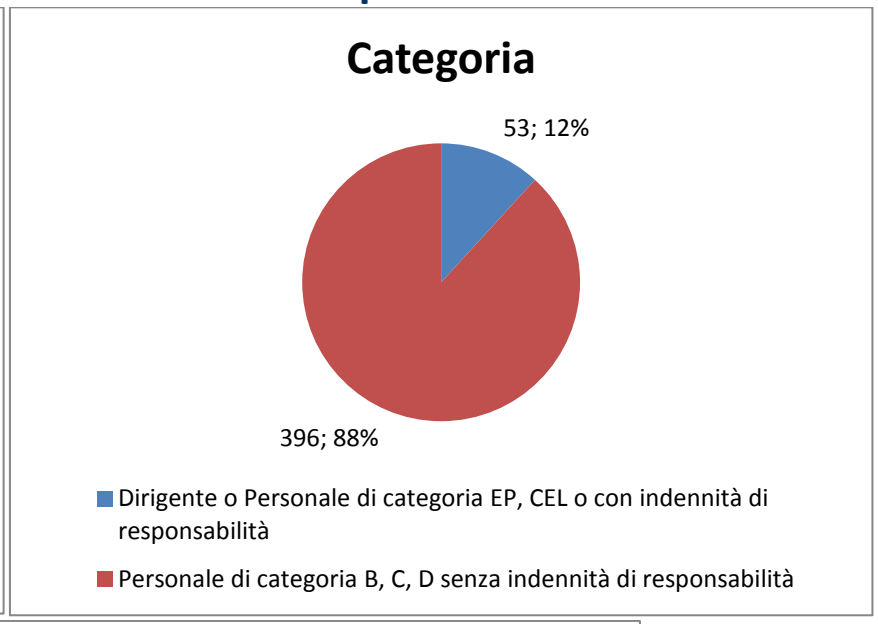
| Ritiene di essere stato informato sui rischi, sulle procedure di prevenzione e protezione, sulle norme di sicurezza e sulla sorveglianza sanitaria necessarie per la sua attività di laboratorio? | N. Risposte | Percentuale |
|---|---|---|
| Sì, in maniera adeguata | 33 | 48,53% |
| Sì, in maniera sufficiente | 27 | 39,71% |
| No, l'informazione è insufficiente | 7 | 10,29% |
| No, l'informazione è assente | 1 | 1,47% |

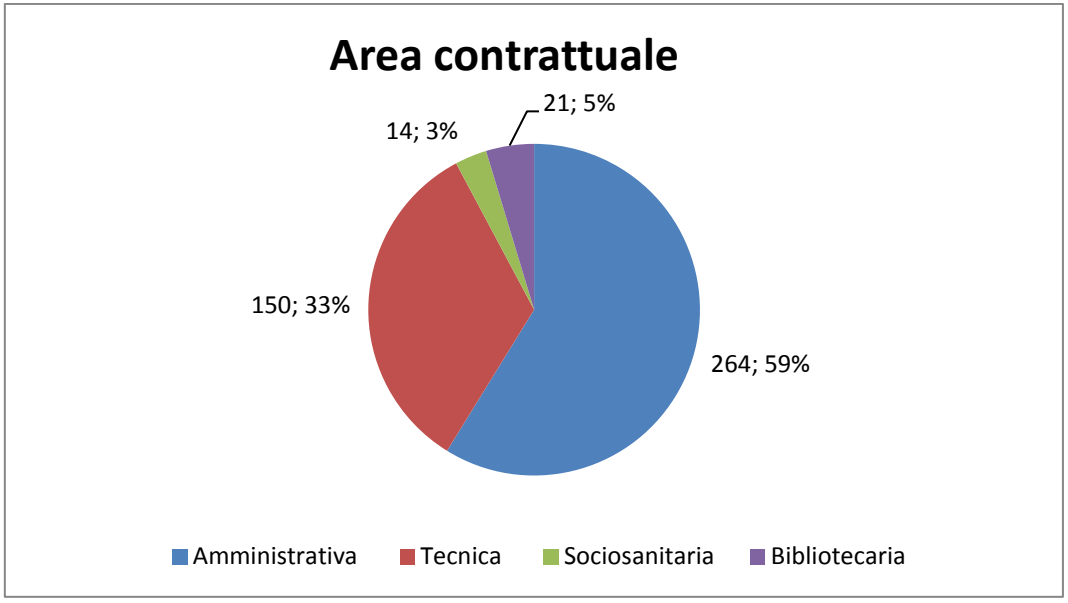
## Grafico 1.1 - Personale interessato dall'indagine e tasso di risposta

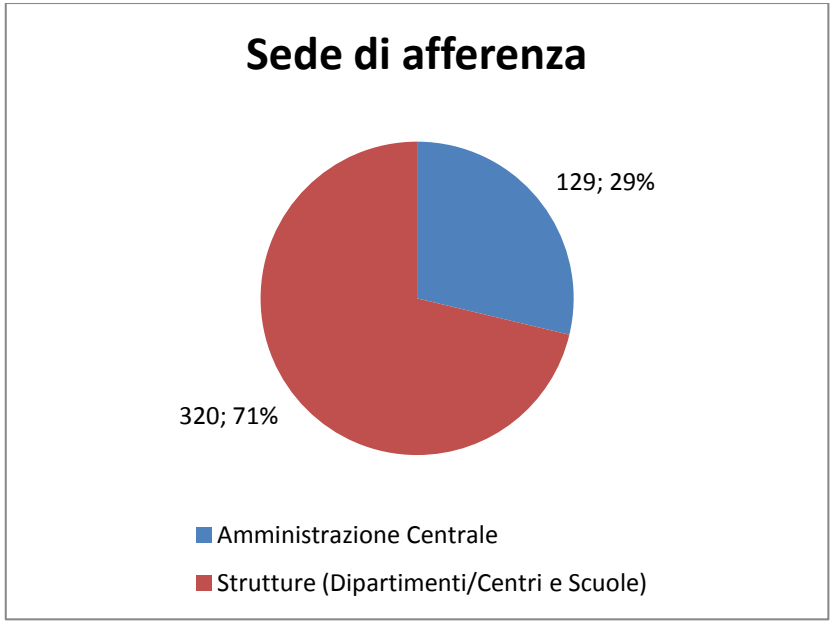


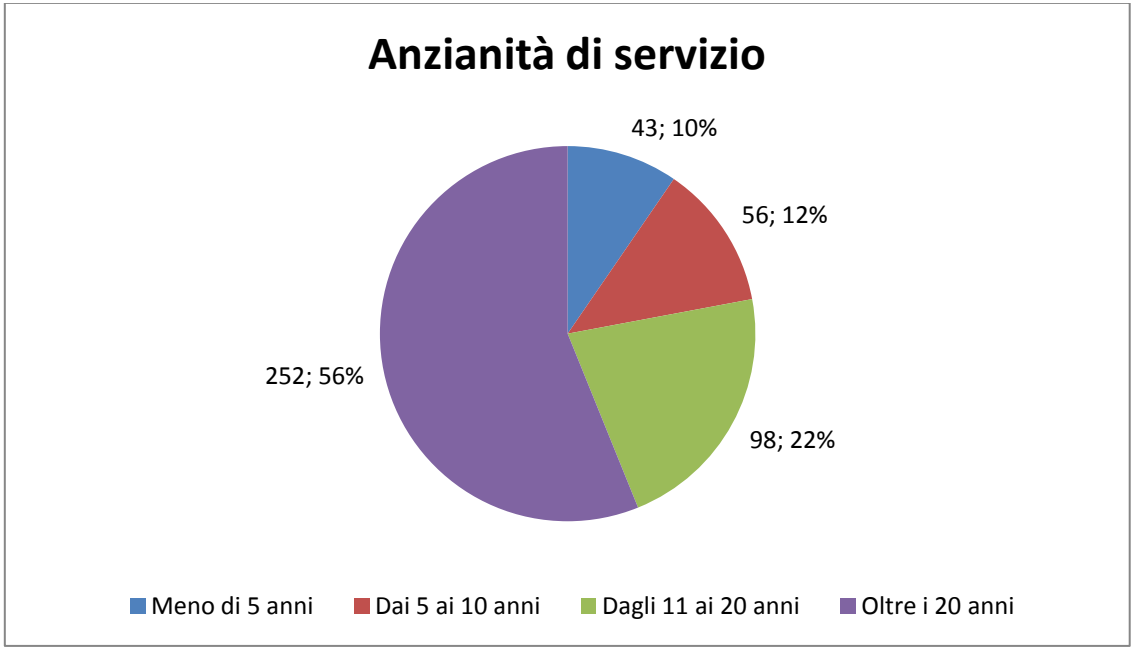
## Grafico 1.2 – Caratteristiche dei rispondenti




Sede di afferenza
129; 29%
320; 71%
Amministrazione Centrale
Strutture (Dipartimenti/Centri e Scuole)


Anzianità di servizio
43; 10%
56; 12%
98; 22%
252; 56%
Meno di 5 anni
Dai 5 ai 10 anni
Dagli 11 ai 20 anni
Oltre i 20 anni

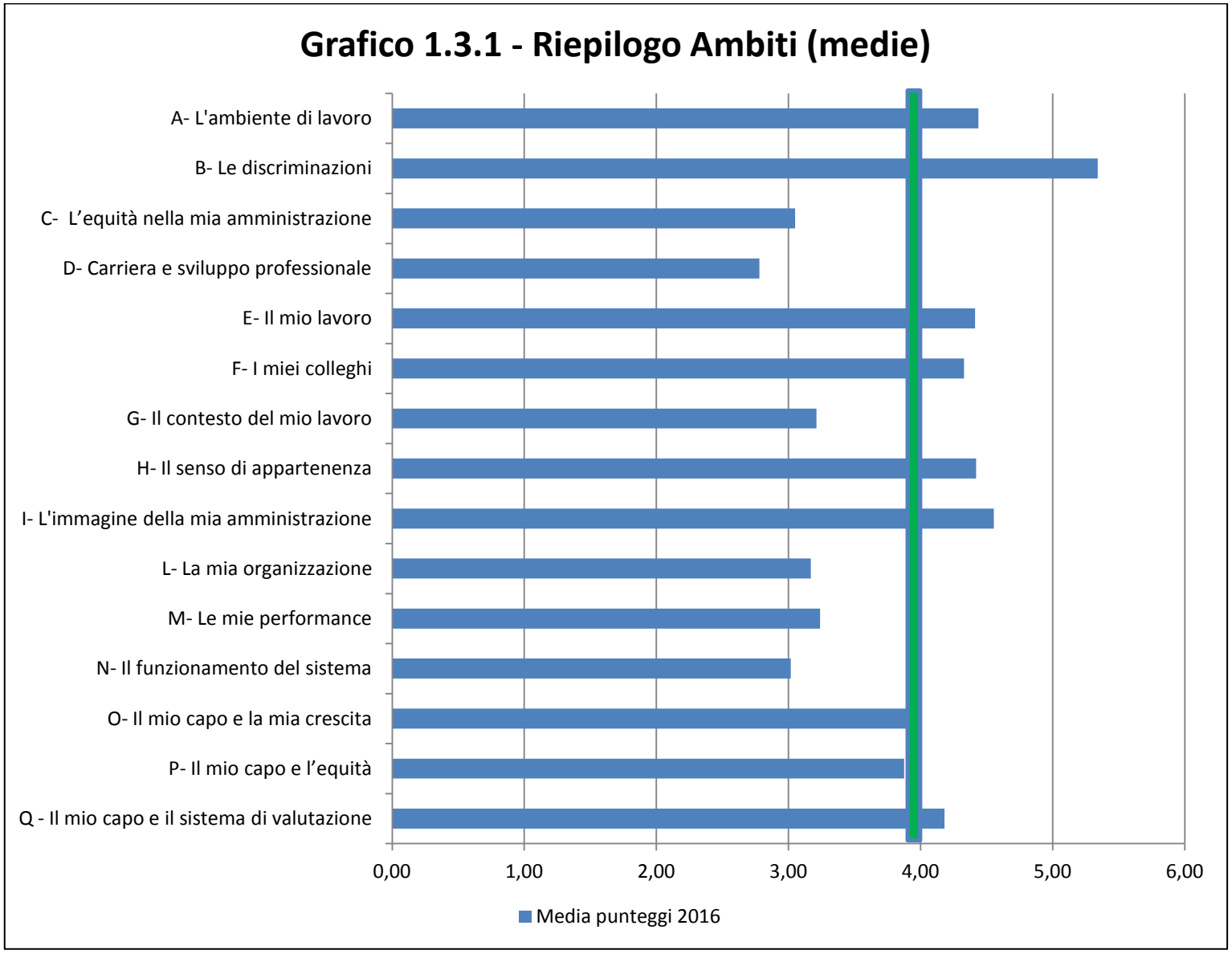


Grafico 1.3.1 - Riepilogo Ambiti (medie)
A- L'ambiente di lavoro
B- Le discriminazioni
C- L'equità nella mia amministrazione
D- Carriera e sviluppo professionale
E- Il mio lavoro
F- I miei colleghi
G- Il contesto del mio lavoro
H- Il senso di appartenenza
I- L'immagine della mia amministrazione
L- La mia organizzazione
M- Le mie performance
N- Il funzionamento del sistema
O- Il mio capo e la mia crescita
P- Il mio capo e l'equità
Q - Il mio capo e il sistema di valutazione
0,00
1,00
2,00
3,00
4,00
5,00
6,00
Media punteggi 2016

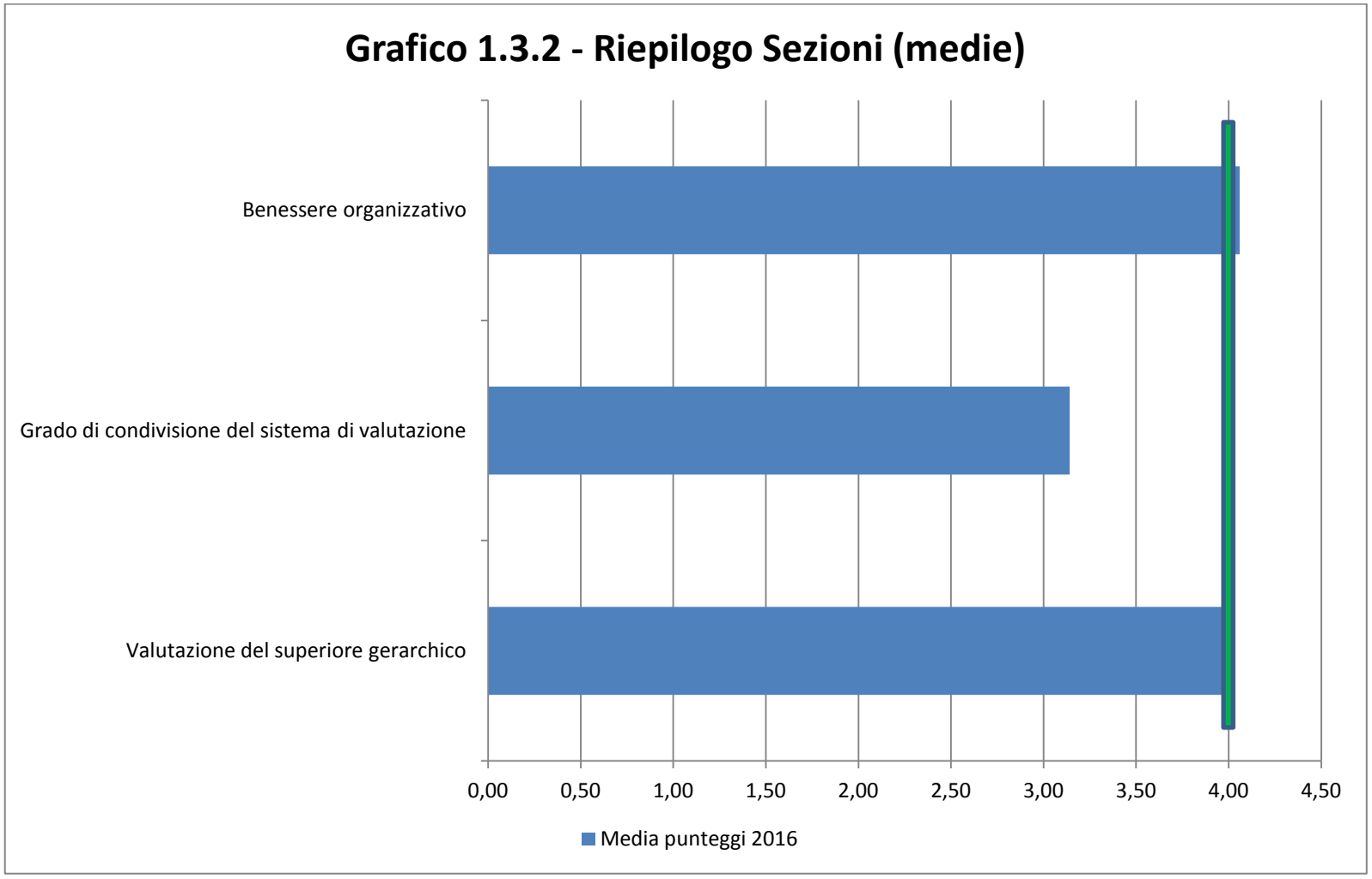
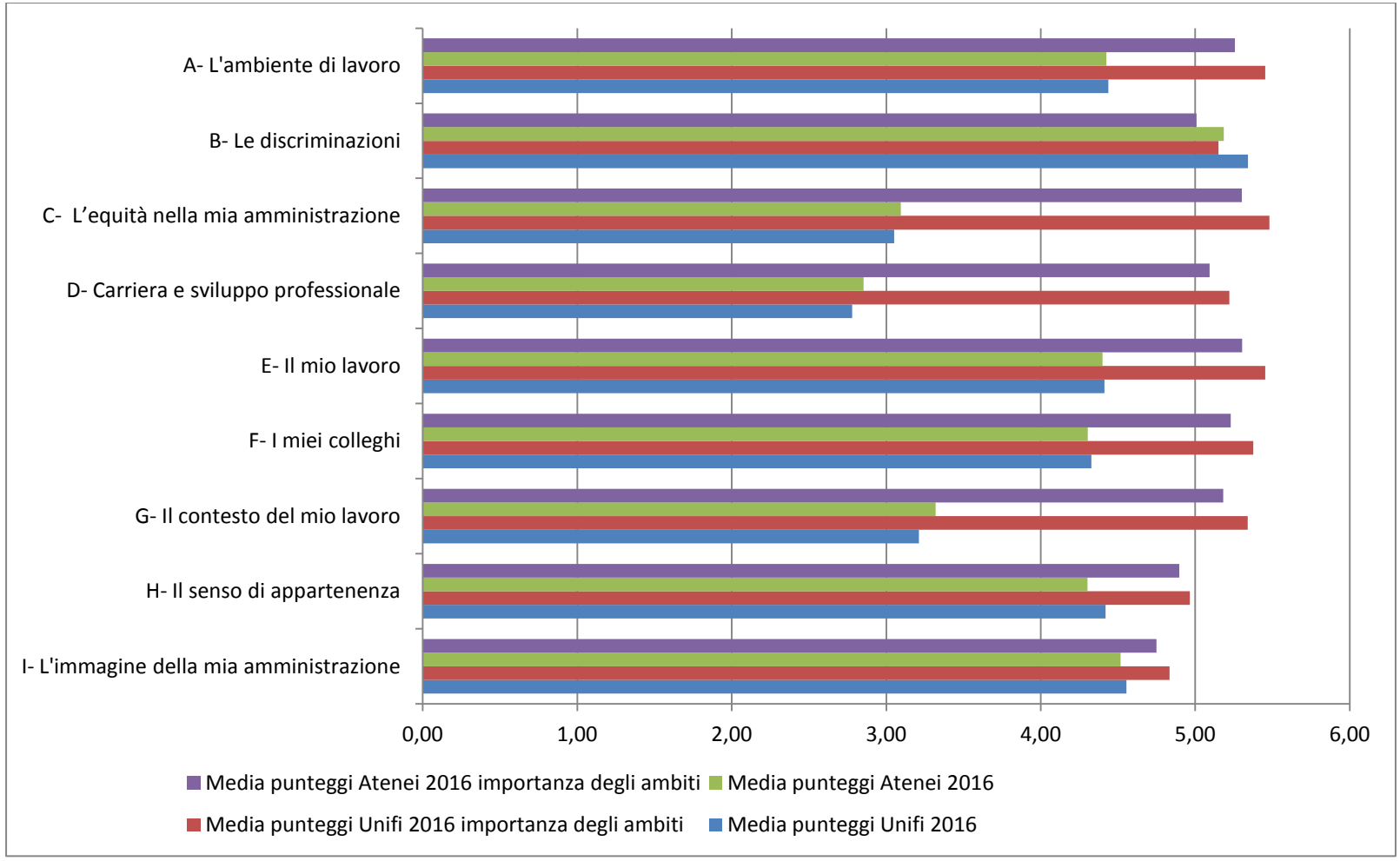
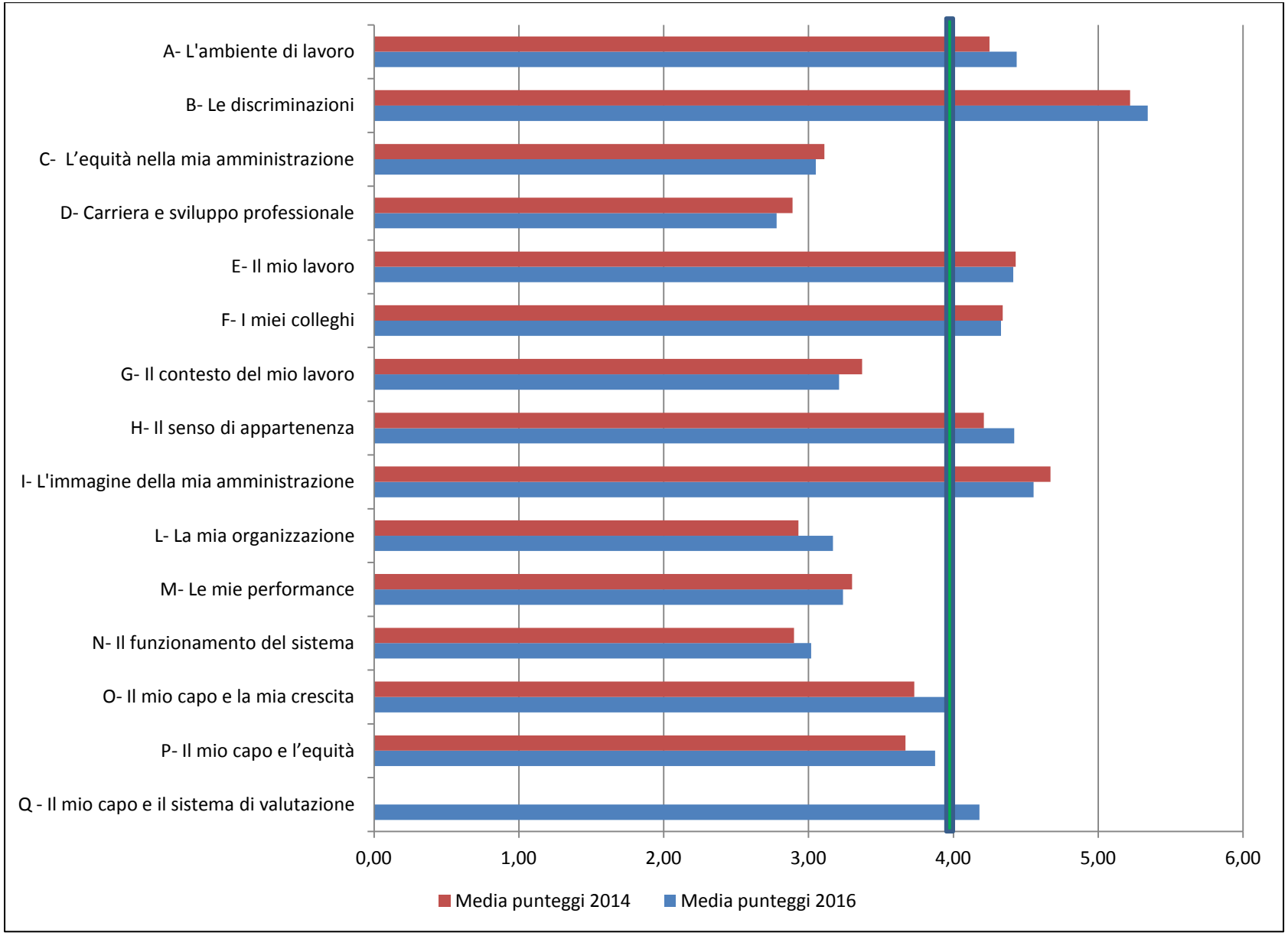


Grafico 1.3.2 - Riepilogo Sezioni (medie)
Benessere organizzativo
Grado di condivisione del sistema di valutazione
Valutazione del superiore gerarchico
0,00
0,50
1,00
1,50
2,00
2,50
3,00
3,50
4,00
4,50
Media punteggi 2016

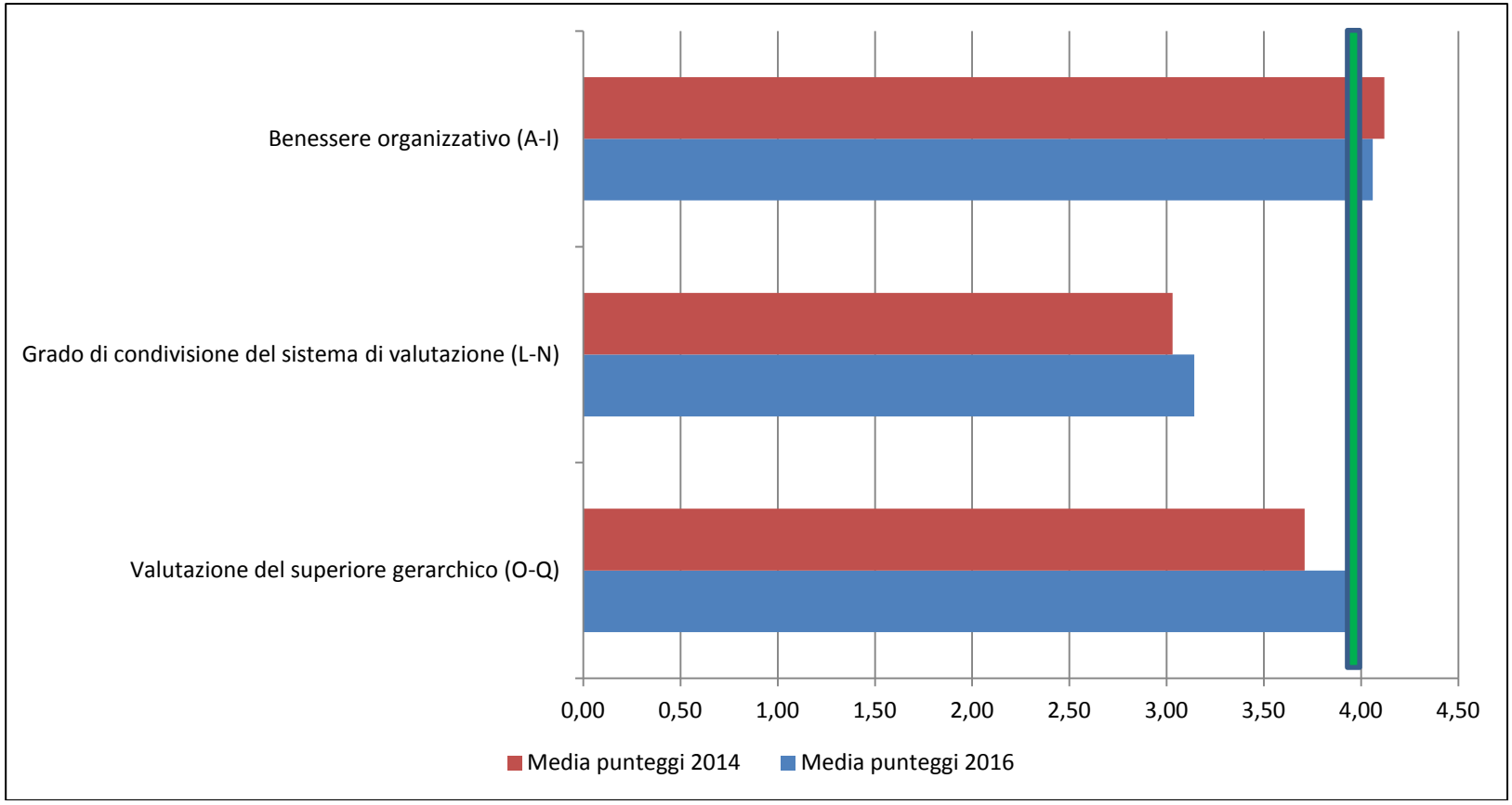
## Grafico 1.3.3 – Benessere organizzativo: confronto tra le valutazioni di ambito e l'importanza di ambito per Unifi e per gli altri Atenei partecipanti al progetto *"Good Practice"*



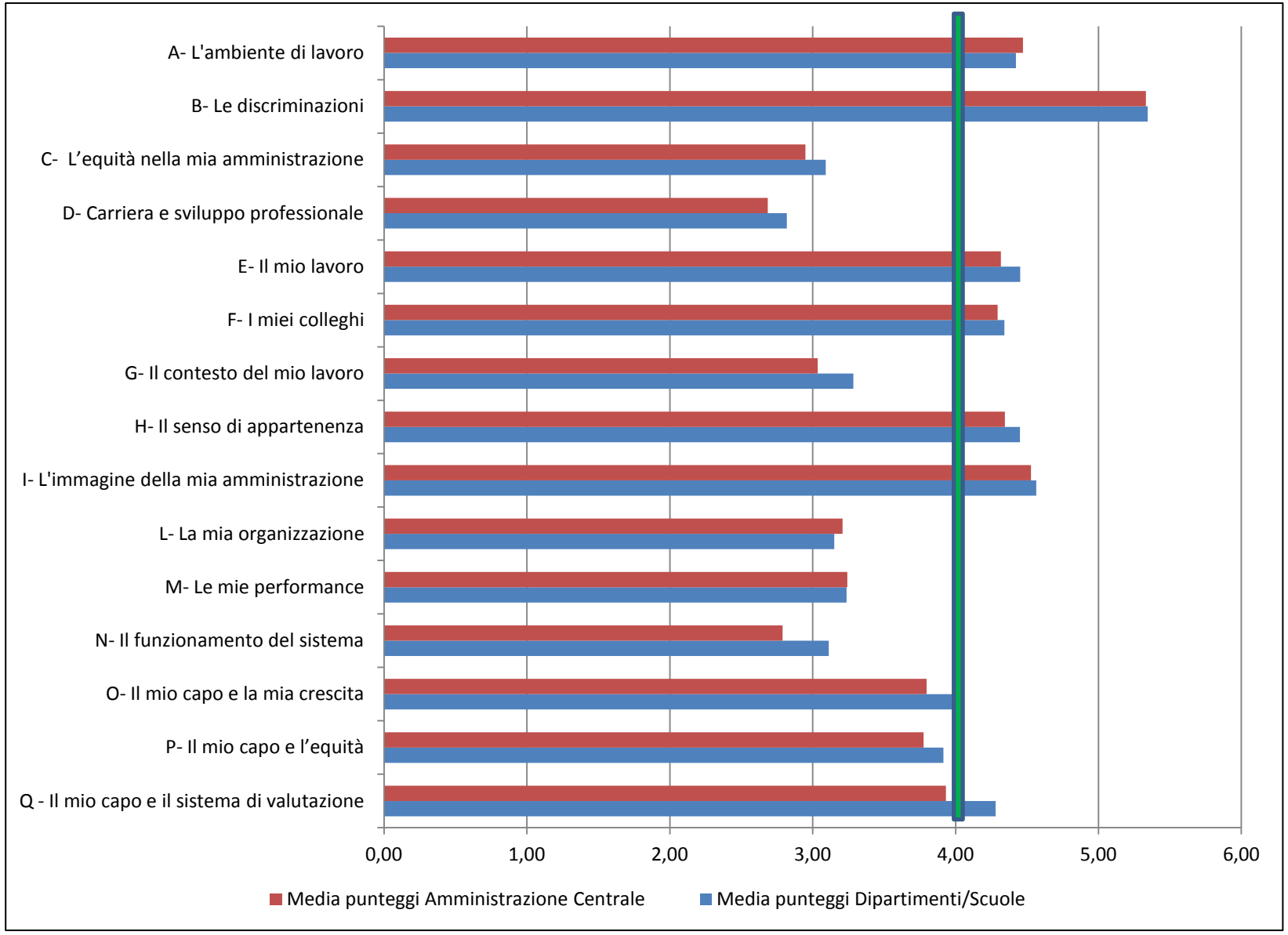
## Grafico 2.1.1 - Confronto tra i risultati 2016 e 2014 per ambiti (medie)



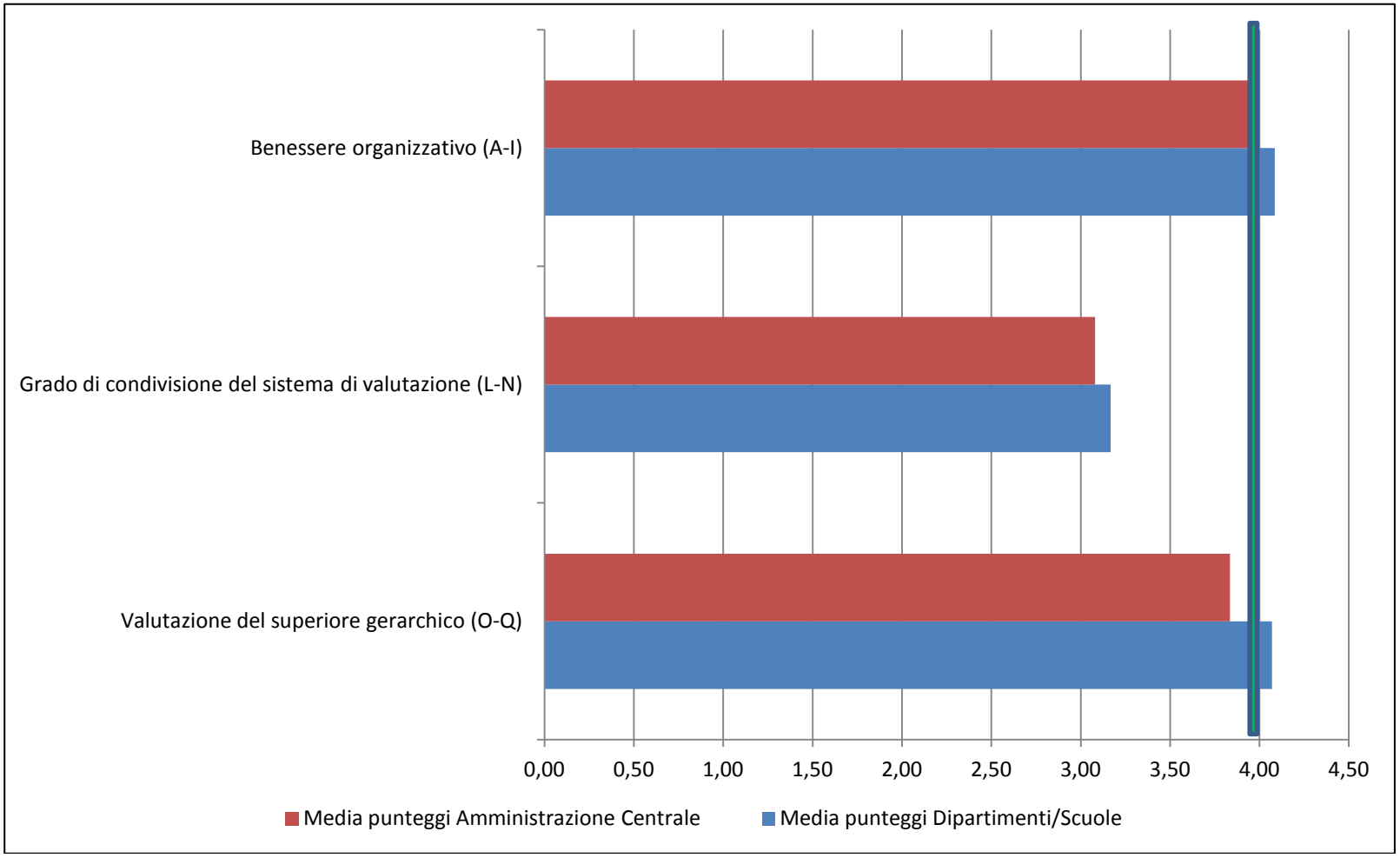
## Grafico 2.1.2 - Confronto tra i risultati 2016 e 2014 per sezioni (medie)



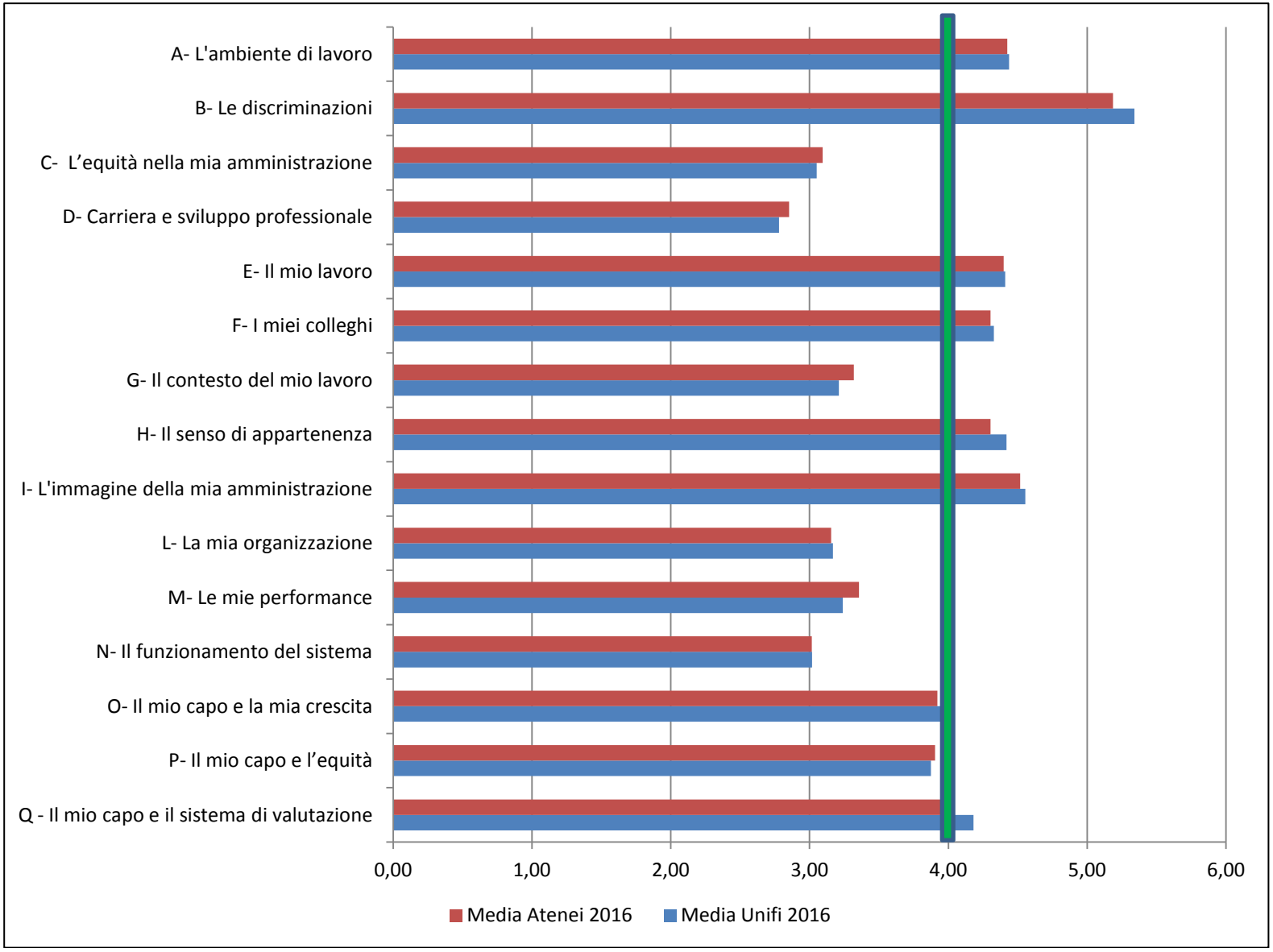
## Grafico 2.2.1 - Confronto risultati ambiti 2016 per sede di afferenza (medie)



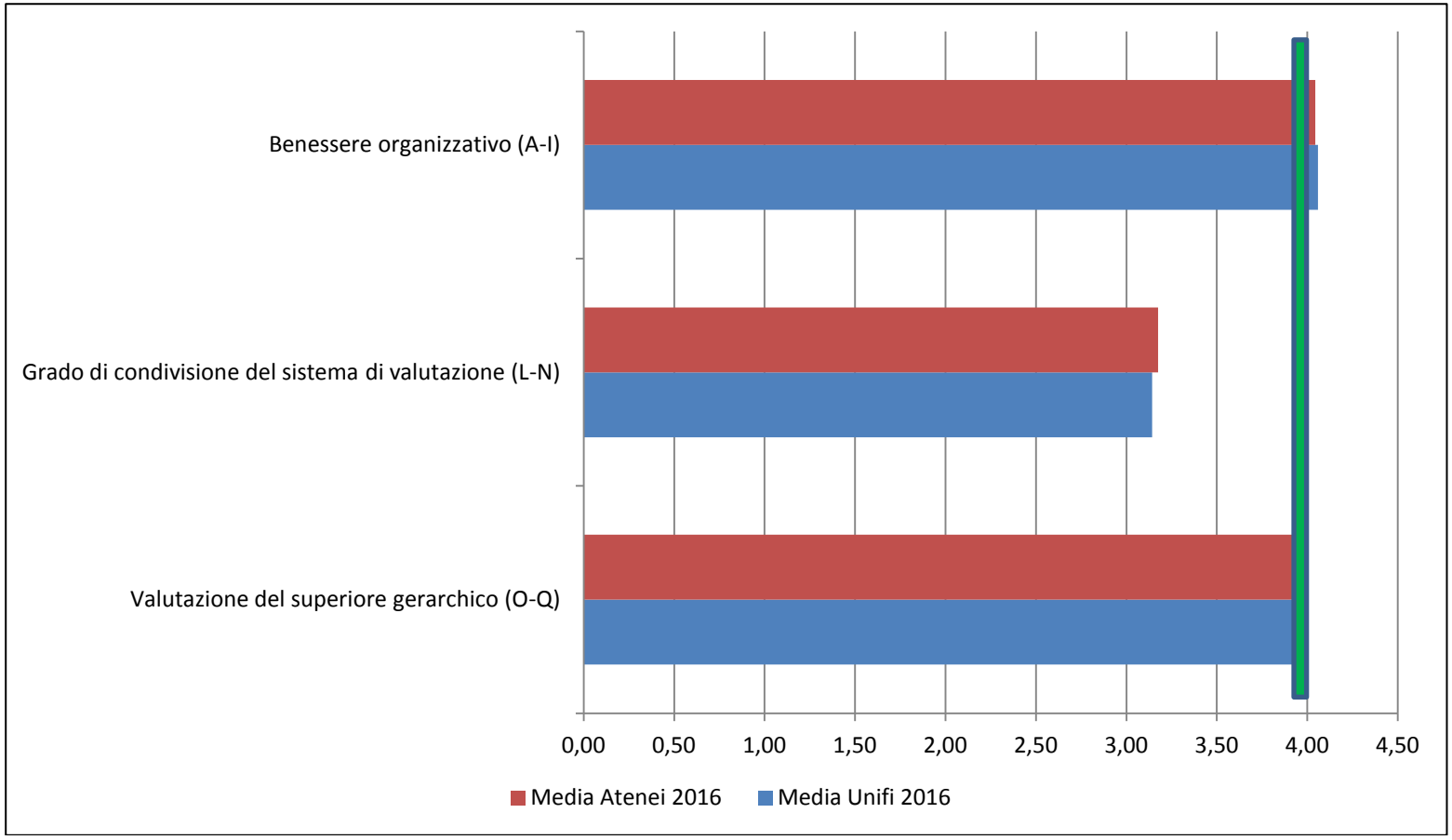
## Grafico 2.2.2 - Confronto risultati sezioni 2016 per sede di afferenza (medie)



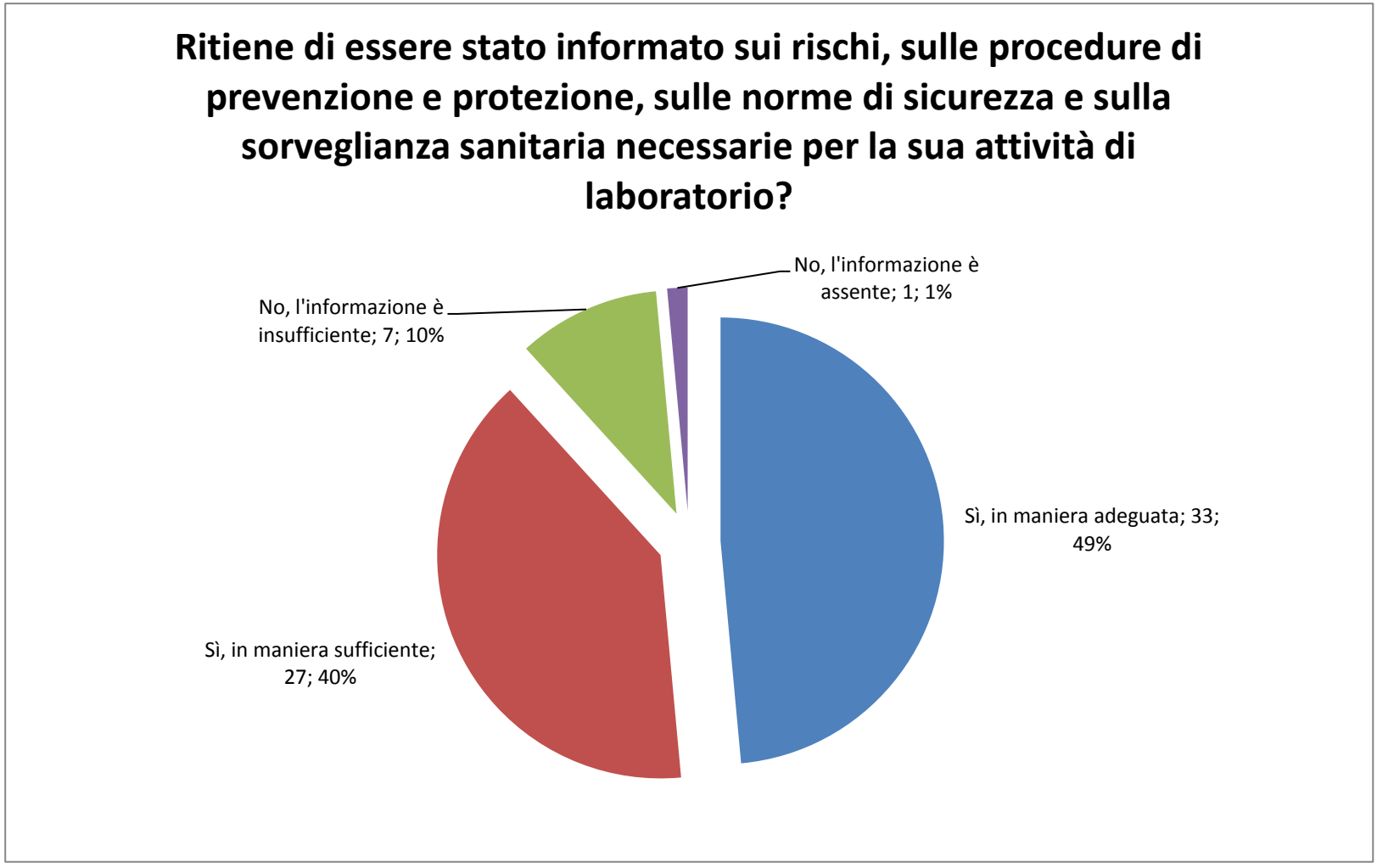
## Grafico 2.3.1 - Confronto risultati 2016 con gli altri Atenei partecipanti al progetto "*Good Practice*" (medie)



## Grafico 2.3.2 - Confronto risultati 2016 con gli altri Atenei partecipanti al progetto "*Good Practice*" (medie)



## Grafico 3.1 – Approfondimento: la sicurezza nei laboratori



# INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

## 1. Personale Tecnico - Amministrativo

# Allegato 2 - Il Questionario

**QUESTIONARIO**
**Benessere Organizzativo**

**Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.**

**Esempio:**

| **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| **Minimo grado importanza attribuito** | | | | | **Massimo grado di importanza attribuito** |
| **In totale disaccordo con l'affermazione** | | | | | **In totale accordo con l'affermazione** |

# 1 BENESSERE ORGANIZZATIVO

## A –L'ambiente di lavoro

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| A.01 | Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) | | | | | | |
| A.02 | Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione | | | | | | |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | | | | | | |
| A.04 | Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, …) | | | | | | |
| A.05 | Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro | | | | | | |
| A.06 | Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare | | | | | | |
| A.07 | Ho la possibilità di prendere sufficienti pause | | | | | | |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | | | | | | |
| A.09 | Avverto 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 …) | | | | | | |

## B–Le discriminazioni

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | **Del tutto** |
|---|---|---|---|

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B.01 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale | | | | | | |
| B.02 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico | | | | | | |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione | | | | | | |
| B.04 | La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | | | | | | |
| B.05 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza | | | | | | |
| B.06 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua | | | | | | |
| B.07 | La mia età costituisceun ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | | | | | | |
| B.08 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale | | | | | | |
| B.09 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (*se applicabile*) | | | | | | |

## C - L'equità nella mia amministrazione

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | | | | | | |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | | | | | | |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | | | | | | |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | | | | | | |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | | | | | | |

## D - Carriera e sviluppo professionale

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| D.01 | In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | | | | | | |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito | | | | | | |
| D.03 | L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | | | | | | |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | | | | | | |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo | | | | | | |

## E - Il mio lavoro

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | | | | | | |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | | | | | | |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | | | | | | |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro | | | | | | |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | | | | | | |

## F - I miei colleghi

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| F.01 | Mi sento parte di una squadra | | | | | | |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | | | | | | |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | | | | | | |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | | | | | | |
| F.05 | L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | | | | | | |

## G - Il contesto del mio lavoro

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| G.01 | L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | | | | | | |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | | | | | | |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | | | | | | |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata | | | | | | |
| G.05 | L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita | | | | | | |

## H - Il senso di appartenenza

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| H.01 | Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università | | | | | | |
| H.02 | Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato | | | | | | |
| H.03 | Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo | | | | | | |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | miei valori personali | | | | | | |
| H.05 | Se potessi, comunque cambierei ente | | | | | | |

## I - L'immagine della mia amministrazione

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| I.01 | La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività | | | | | | |
| I.02 | Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività | | | | | | |
| I.03 | La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività | | | | | | |

## Importanza degli ambiti di indagine

| | **Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| A | La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato | | | | | | |
| B | Le discriminazioni | | | | | | |
| C | L'equità nella mia amministrazione | | | | | | |
| D | La carriera e lo sviluppo professionale | | | | | | |
| E | Il mio lavoro | | | | | | |
| F | I miei colleghi | | | | | | |
| G | Il contesto del mio lavoro | | | | | | |
| H | Il senso di appartenenza | | | | | | |
| I | L'immagine della mia amministrazione | | | | | | |

| **Eventuali note o osservazioni** |
|---|
| |

# 2 GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

## L - La mia organizzazione

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| L.01 | Conosco le strategie dell'Ateneo | | | | | | |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo | | | | | | |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo | | | | | | |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo | | | | | | |

## M - Le mie performance

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | | | | | | |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro | | | | | | |
| M.03 | Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro | | | | | | |
| M.04 | Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati | | | | | | |

## N - Il funzionamento del sistema

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| N.01 | Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | | | | | | |
| N.02 | Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | | | | | | |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance | | | | | | |
| N.04 | L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano | | | | | | |
| N.05 | Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale | | | | | | |
| N.06 | Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione | | | | | | |
| N.07 | La tempistica prevista dal sistema viene rispettata | | | | | | |
| N.08 | Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie | | | | | | |

| **Eventuali note o osservazioni** |
|---|
| |

# 3 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

## O - Il mio capo e la mia crescita

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| O.01 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | | | | | | |
| O.02 | Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | | | | | | |
| O.03 | È sensibile ai miei bisogni personali | | | | | | |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | | | | | | |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | | | | | | |

## P - Il mio capo e l'equità

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| P.01 | Agisce con equità, in base alla mia percezione | | | | | | |
| P.02 | Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro | | | | | | |
| P.03 | Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | | | | | | |
| P.04 | Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore | | | | | | |

## Q - Il mio capo e il sistema di valutazione

| | **Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?** *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)* | **Per nulla** | | | | | **Del tutto** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Q.01 | Mi valuta con equità | | | | | | |
| Q.02 | Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore | | | | | | |

| **Eventuali note o osservazioni** |
|---|
| |

# 4 DATI ANAGRAFICI

| 1 | Sono: | |
|---|---|---|
| 1.1 | Donna ☐ | Uomo ☐ |

| 2 | La mia categoria | |
|---|---|---|
| 2.1 | Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità | ☐ |
| 2.2 | Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità | ☐ |

| 3 | La mia area contrattuale: | |
|---|---|---|
| 3.1 | Amministrativa | ☐ |
| 3.2 | Tecnica | ☐ |
| 3.3 | Sociosanitaria | ☐ |
| 3.4 | Bibliotecaria | ☐ |

| 4 | La mia anzianità di servizio: | |
|---|---|---|
| 4.1 | Meno di 5 anni | ☐ |
| 4.2 | Da 5 a 10 anni | ☐ |
| 4.3 | Da 11 a 20 anni | ☐ |
| 4.4 | Oltre i 20 anni | ☐ |

| 5 | La mia sede di afferenza: | |
|---|---|---|
| 5.1 | Amministrazione Centrale | ☐ |
| 5.2 | Strutture (Dipartimenti e Centri) | ☐ |