

INDICE

1. Premessa e finalità.....	<i>pag. 1</i>
2. Metodo di indagine	<i>pag. 3</i>
3. Monitoraggio e risultati della rilevazione on line	<i>pag. 5</i>
4. Descrizione delle caratteristiche dei rispondenti.....	<i>pag. 6</i>
5. Le dimensioni del benessere organizzativo: valore medio e variabilità	<i>pag. 9</i>
6. Analisi dell'importanza delle dimensioni del benessere organizzativo.....	<i>pag. 25</i>
7. Confronto con il valore medio complessivo di altri Atenei	<i>pag. 26</i>
8. Conclusioni: la matrice delle priorità.....	<i>pag. 29</i>
Allegato 1 : Valore medio per ambito distinto per le variabili della sezione anagrafica	
Allegato 2 : Questionario utilizzato	
Allegato 3 : Appendice statistica	

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), ha curato e realizzato la prima indagine conoscitiva sul *Benessere Organizzativo* in Ateneo nel mese di dicembre 2014. L'indagine è stata svolta in linea con le indicazioni e i modelli forniti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.).

L'indagine risponde agli adempimenti previsti in materia di: *Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni* (art. 14 comma 5 del D. Lgs n. 150/2009), in base ai quali l'Organismo indipendente di valutazione della performance: "cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale".

L'oggetto dell'indagine: il Benessere Organizzativo in Ateneo è stato quindi inteso nella sua accezione più ampia e integrata che include i diversi aspetti del contesto in cui si svolge l'attività lavorativa² del personale dipendente nella Pubblica Amministrazione.

In particolare, tramite il modello di rilevazione fornito dall'Autorità Anticorruzione, è stato richiesto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo di esprimersi sui seguenti aspetti:

- le proprie opinioni rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro,
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, anche in relazione al superiore gerarchico.

Secondo l'approccio³ sistemico e integrato della performance organizzativa, l'analisi effettuata è utile nella fase preliminare di individuazione dei bisogni ed è funzionale alle successive fasi di realizzazione con azioni specifiche: dal piano di intervento al monitoraggio e alla valutazione di impatto (*outcome*).

Le finalità conoscitive e di consultazione dell'indagine sono state quindi volte a far emergere gli aspetti considerati maggiormente rilevanti del contesto lavorativo dell'Ateneo e sui quali è stato valutato il diverso livello di sensibilità (*sensitivity*) del Personale Tecnico Amministrativo, rispetto ai temi proposti con il questionario, per l'individuazione degli ambiti organizzativi di intervento e di miglioramento.

¹ L'indagine è a cura del Nucleo di Valutazione di Ateneo. E' stata svolta in collaborazione con il Centro staff di Ateneo COINOR, Direttore dott. Alessandro Buttà, che ha fornito il supporto informatico; si ringrazia l'arch. Sergio De Stefano che ha allestito e gestito l'applicazione web per l'indagine on line.

I servizi hardware e software per la pagina web sono stati resi disponibili dall'ing. Giovanni B. Barone, Direttore tecnico dell'Area Sistemi di elaborazione e Microinformatica del Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CSI). Si ringrazia l'ing. Dario Izzo per il supporto relativo all'autenticazione degli utenti.

Il supporto dell'Amministrazione Centrale è stato fornito dall'Ufficio Pianificazione Strategica e Valutazione, Responsabile dott.ssa Concetta Russo, afferente alla Ripartizione Affari Legali, Procedure elettorali e attività di valutazione, Dirigente dott.ssa Paola Balsamo. I report statistici sono stati predisposti dalla dott.ssa Claudia Caruso.

Il presente documento, redatto dal prof. Coti Zelati e dall'Ufficio Pianificazione Strategica e Valutazione, è stato approvato dal Nucleo di Valutazione di Ateneo nella riunione del 27/02/2015.

² Per "Benessere organizzativo" l'A.N.A.C. ha inteso integrare tre tipologie di indagine (cfr. pag. 2 Documento: Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico. Documento approvato dalla Commissione in data 29/05/2013).

³ delibera ANAC n. 22/2011: Indicazioni – sottoposte a consultazione – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance.

Al termine della rilevazione, in linea con quanto richiesto dalla normativa in materia, le risultanze in forma aggregata sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ateneo (ex art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 33/2013) e i dati sono trasmessi all'A.N.A.C.⁴. E' inoltre previsto che l'Amministrazione riporti a consuntivo "i principali risultati in materia di pari opportunità ottenuti nell'ambito delle indagini sul personale dipendente" nella Relazione sulla performance (ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. n. 150/2009 e delibera ex CIVIT n. 5/2012).

Nella successiva Fig. 1 è riportato in schema l'integrazione dell'indagine sul Benessere Organizzativo, con le tematiche della Trasparenza, della Rendicontazione e delle azioni specifiche del ciclo della Performance Organizzativa.

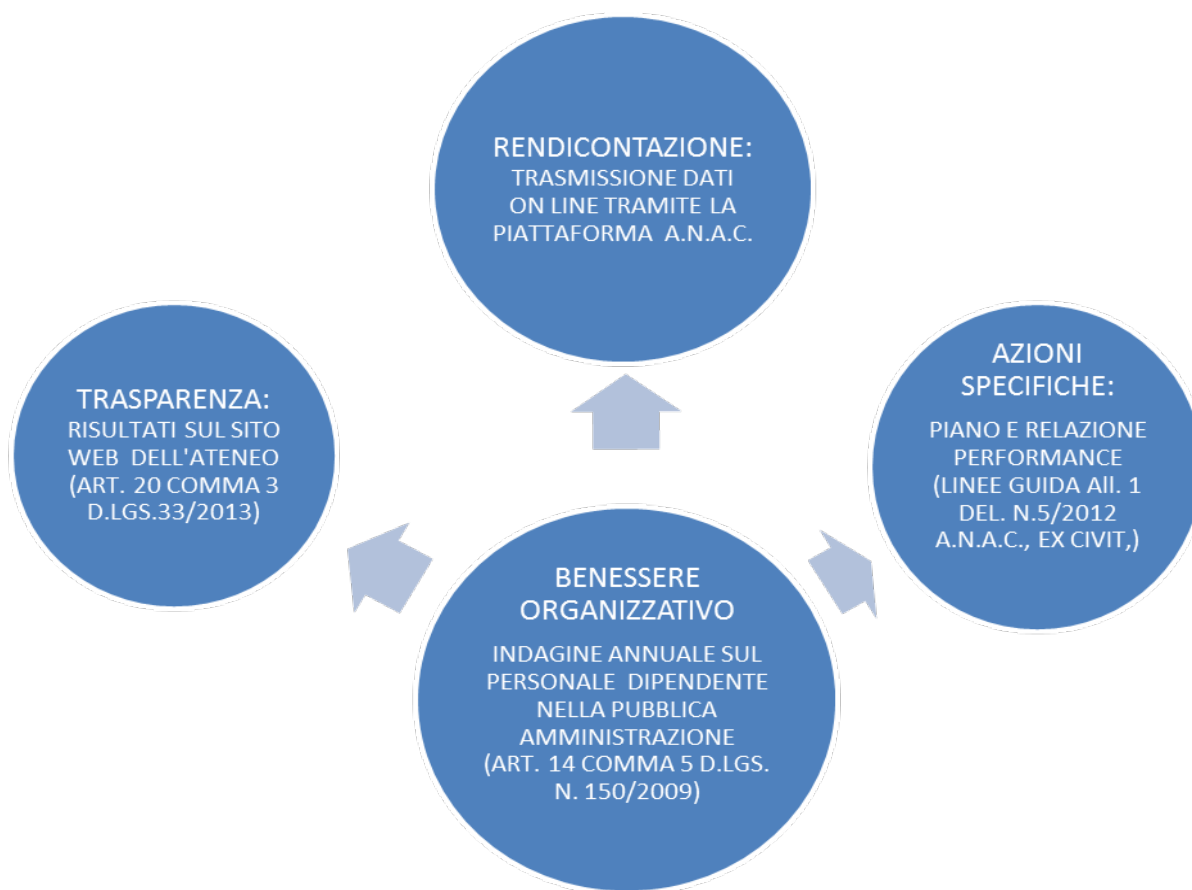


Fig. 1: schema relativo alle relazioni tra l'indagine del Benessere Organizzativo, la Trasparenza, la Rendicontazione e le azioni specifiche del ciclo della performance.

⁴ Con l'entrata in vigore della L. n. 114/2014 di conversione del decreto legge n. 90/2014, le competenze dell'ANAC, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

2. Metodo di indagine

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

L'attività ha avuto inizio con una riunione del Nucleo di valutazione di Ateneo e il Direttore Generale in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, unitamente al Dirigente Responsabile della Trasparenza di Ateneo. Al primo incontro del 24 giugno 2013, ha partecipato anche il Dirigente Referente del gruppo di lavoro interno sulla Performance Organizzativa in Ateneo.

Sono seguite riunioni interne per l'organizzazione dei lavori e una serie di incontri tra il Coordinatore del Nucleo e il Centro di Servizio informatico dell'Ateneo, in particolare per la messa a punto di un sistema informativo web based, adatto al tipo di indagine da svolgere (si riporta nella Fig. 2: il cronoprogramma delle attività preliminari all'indagine).

BENESSERE ORGANIZZATIVO	2013						2014												
ATTIVITA'	giugno	luglio	novembre				gennaio	marzo	aprile				dicembre						
Incontro con il Direttore Generale, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di Ateneo e il Dirigente Responsabile della Trasparenza di Ateneo																			
Organizzazione interna lavori																			
Predisposizione sistema informativo web-based																			
Svolgimento indagine in Ateneo																			

Fig. 2: Cronoprogramma attività preliminari all'indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo.

L'indagine sul Benessere Organizzativo è stata rivolta a tutto il Personale Tecnico Amministrativo, a tempo determinato e indeterminato. Il personale è stato invitato a partecipare dell'indagine compilando il questionario tramite l'accesso alla piattaforma web di Ateneo dedicata. Per tutto il mese di Dicembre 2014 è stata prevista la possibilità di compilare il questionario on line.

L'invito, tramite messaggio di posta elettronica, è stato trasmesso direttamente dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 1° Dicembre 2014, utilizzando la mailing list dell'Ateneo. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo ha inteso quindi privilegiare, con un approccio di indagine bottom-up, la consultazione diretta e il coinvolgimento autonomo degli stakeholder all'indagine. Nel messaggio di invito a partecipare all'indagine è stato inoltre prevista la possibilità di richiedere un eventuale supporto informativo e di assistenza all'Ufficio Pianificazione Strategica e Valutazione (U.P.S.V.), Ufficio dell'Amministrazione Centrale e al Centro di Servizio di Ateneo per il Coordinamento di Progetti Speciali e l'Innovazione Organizzativa (C.O.I.N.O.R.), Centro di staff dell'Ateneo.

La rilevazione è stata organizzata nel rispetto dei seguenti principi generali, in linea con le indicazioni della A.N.A.C.:

- l'anonimato della rilevazione
- la trasparenza dei risultati
- il controllo degli accessi
- la semplicità di fruizione da parte dell'utenza.

Tutto ciò è stato realizzato adottando opportune procedure informatiche. In particolare:

- I. per l'accesso al questionario è stato richiesto l'inserimento delle proprie credenziali di posta elettronica (indirizzo e password) attraverso le quali si è verificato che l'utente fosse abilitato alla compilazione dello stesso;
- II. è stata tenuta traccia — in una opportuna banca dati — degli utenti che si sono collegati con il sito predisposto per la rilevazione, e delle risposte da loro inserite nel questionario. Il collegamento fra utente e risposte è stato mantenuto criptato, per tutta la durata dell'indagine e successivamente cancellato, rendendo totalmente anonimo ciascuno dei questionari acquisiti alla presente indagine. Tale collegamento si è reso necessario per:
 - A. garantire che nessun utente compilasse il questionario più di una volta;
 - B. permettere agli utenti di completare il questionario stesso in più sedute.

3. Monitoraggio e risultati della rilevazione on line

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

La rilevazione ha avuto inizio il 1° Dicembre con l'invio di un primo messaggio di posta elettronica da parte del Nucleo di Valutazione a tutto il Personale Tecnico Amministrativo, per comunicare l'avvio della procedura on line e le istruzioni di accesso all'area web riservata per la compilazione del questionario. Sono seguiti due messaggi di *recall* durante la terza settimana di rilevazione (rispettivamente il 16° e il 17° giorno) e un ultimo messaggio nella quarta settimana del mese (il giorno 29). Il monitoraggio della procedura online è rappresentato nella successiva figura 3.

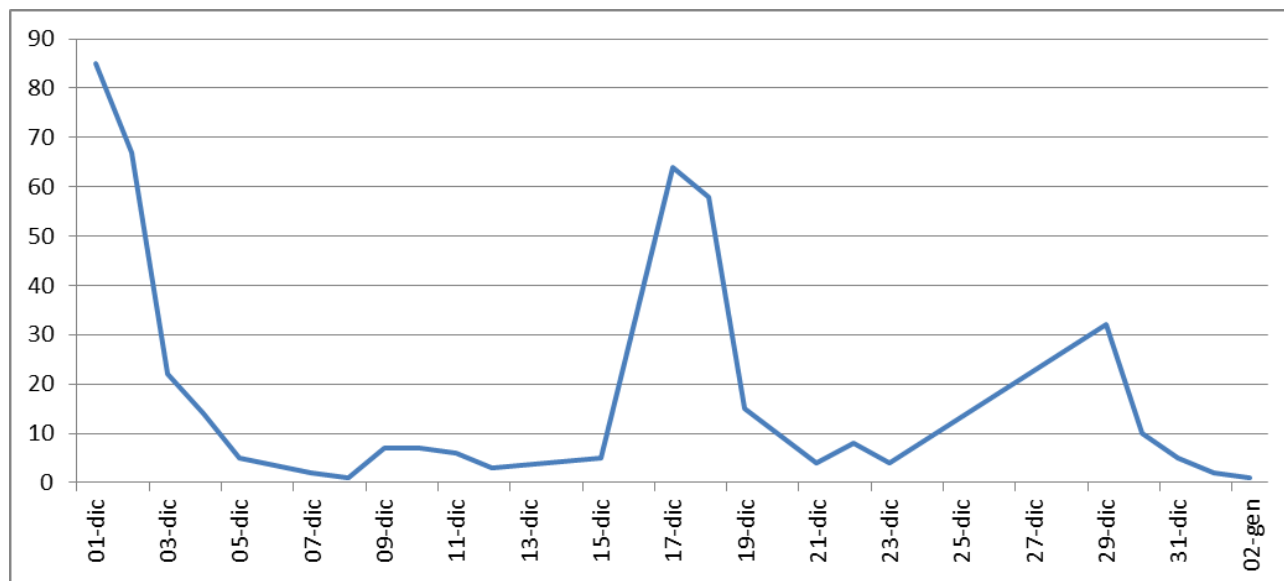


Fig. 3: Monitoraggio del tasso di partecipazione all'indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo.

In totale, a chiusura⁵ della rilevazione on line, sono stati registrati 428 accessi alla procedura di compilazione del questionario, di cui 140 risultano vuoti e non elaborabili. I restanti 288 questionari, su un totale di più di 3.200 indirizzi mail istituzionali, rappresentano poco meno del 10% di partecipazione alla prima indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo. Le risultanze, pertanto, non sono da considerarsi statisticamente rappresentative dell'intero personale tecnico amministrativo, tuttavia rispondono alle esigenze conoscitive e di consultazione proprie dell'indagine.

⁵ L'effettiva chiusura della rilevazione è avvenuta agli inizi di Gennaio 2015, per dar tempo di perfezionare la procedura a coloro che, avendo comunque compilato il questionario on line, non avevano ancora provveduto all'invio definitivo.

4. Descrizione delle caratteristiche dei rispondenti

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

In base alle informazioni riportate nella scheda anagrafica del questionario, le caratteristiche dei partecipanti all'indagine sono presentate nelle successive tabelle a doppia entrata, nelle quali è stato distinto il dato per genere: D (donne) e U (maschi) con i corrispettivi grafici.

I dati anagrafici riportati sono: *il genere, il tipo di contratto di lavoro, la classe di età, l'anzianità di servizio e la qualifica*. Rispetto alla scheda anagrafica indicata dall'A.N.A.C., per le qualifiche non dirigenziali è stato richiesto di specificare anche la propria categoria di appartenenza (da B a EP).

Il profilo dei partecipanti all'indagine risulta in linea con le principali caratteristiche del personale tecnico amministrativo di Ateneo nel complesso.

Di seguito è riportato il confronto tra le caratteristiche dei partecipanti all'indagine per l'anno 2014, in base alle informazioni riportate nella sezione anagrafica del questionario, e le principali caratteristiche del personale tecnico amministrativo in servizio in Ateneo, rielaborate sulla base dei dati riepilogativi riportati nel Conto Annuale 2013 e riferiti al totale di 3.152 unità.

I partecipanti all'indagine risultano pari a 257 con contratto a tempo indeterminato e 7 unità a tempo determinato, per un totale di **264** partecipanti

Il personale tecnico amministrativo in servizio nell'Ateneo nel complesso è pari a **3.152** unità a tempo indeterminato (al 31.12.2013)⁶.

Il profilo dei partecipanti all'indagine per l'anno 2014 è caratterizzato da:

Il profilo del personale tecnico amministrativo in servizio nell'Ateneo è caratterizzato da:

- una quasi totalità di risposte da parte del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato

-una quasi totalità di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato

- una leggera prevalenza di partecipanti donne (D) rispetto agli uomini (U), pari al 53%

- una maggioranza di uomini⁷ (U) rispetto alle donne (D), pari a circa il 53%.

- nella classe di età 51-60, per circa il 41%

- una classe di età 50-59, per circa il 48%

- con un'anzianità di servizio di oltre 20 anni, pari al 44%.

- un'anzianità di servizio di oltre 20 anni, pari al 57%.

- una quasi totalità di risposte da parte del personale tecnico amministrativo non dirigenziale e inquadrato in prevalenza nelle qualifiche C e D (rispettivamente 40% e 36%).

- una prevalenza della qualifica C rispetto alle altre qualifiche, pari al 49%.

⁶ Le unità di personale tecnico amministrativo a tempo determinato risultano pari a 56 operai agricoli e 15 collaboratori ed esperti linguistici a contratto (dati al 2014).

⁷ In questo caso è utile sottolineare che la maggioranza di uomini è conteggiata nell'area Servizi generali e tecnici, nella categoria B; in quest'area non sono in dotazione postazioni informatiche individuali e ciò ha sottodimensionato la loro partecipazione all'indagine on line.

Fig. 4- Confronto delle caratteristiche dei rispondenti (genere, classe d'età, anzianità di servizio, qualifica) con il profilo del personale tecnico amministrativo in servizio a tempo indeterminato nell'Ateneo

caratteristiche dei rispondenti

età	genere		Totale
	D	U	
fino a 30	1		1
da 31 a 40	18	24	42
da 41 a 50	52	42	94
da 51 a 60	62	48	110
oltre 60	8	9	17
Totale	141	123	264

caratteristiche personale tecnico amministrativo

età	genere		Totale
	D	U	
fino a 29	7	10	17
da 30 a 39	97	152	249
da 40 a 49	382	416	798
da 50 a 59	744	762	1.506
oltre 60	238	344	582
Totale	1.468	1.684	3.152

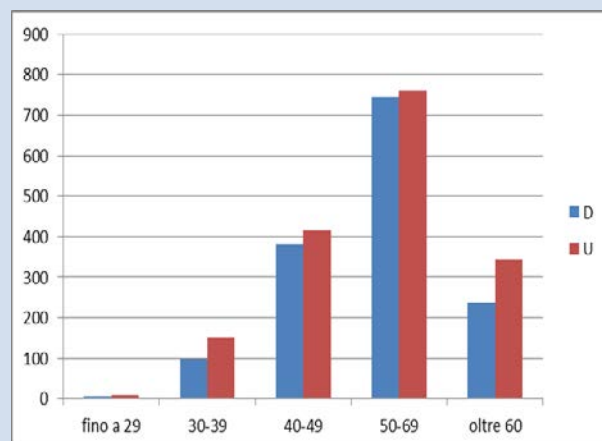
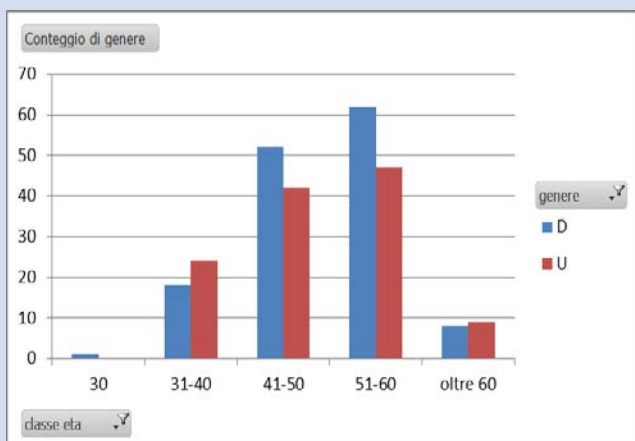


Fig. 4.a (classe età e genere)

anni servizio	genere		Totale
	D	U	
fino a 4	4	2	6
da 5 a 10	23	24	47
da 11 a 20	48	48	96
oltre 20	66	49	115
Totale	141	123	264

anni servizio	genere		Totale
	D	U	
fino a 5	47	74	121
da 6 a 10	105	183	288
da 11 a 20	400	545	945
Oltre 20	916	882	1.798
Totale	1.468	1.684	3.152

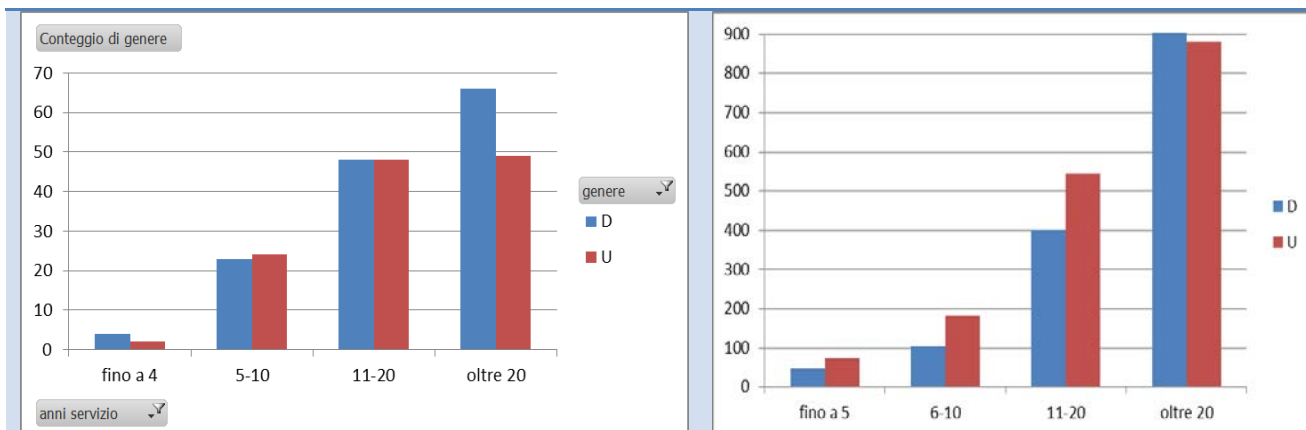


Fig. 4.b (anni di servizio e genere)

qualifica	genere		Totale
	D	U	
Dirigente	1	1	2
EP	16	9	25
D	55	41	96
C	56	50	106
B	13	22	35
Totale	141	123	264

qualifica	genere		Totale
	D	U	
Dirigente	5	4	9
EP	101	152	253
D	386	303	689
C	759	795	1.554
B	203	423	626
CEL	14	7	21
Totale	1.468	1.684	3.152

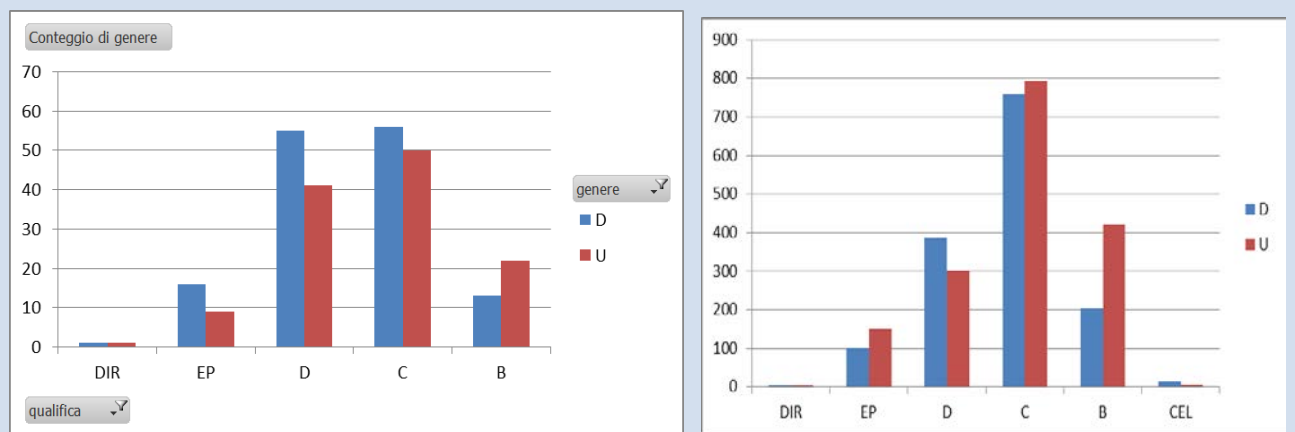


Fig. 4.c (qualifica e genere)

5. Le dimensioni del benessere organizzativo: valore medio e variabilità

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

Il Benessere Organizzativo è stato misurato utilizzando il questionario fornito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), composto da 4 sezioni: 1) Benessere organizzativo, 2) Condivisione del sistema di valutazione, 3) Valutazione del superiore gerarchico, 4) Dati anagrafici, per un totale di 87 domande. Il questionario utilizzato è riportato nell'allegato 2.

Per la compilazione del questionario, il partecipante esprime il proprio livello di accordo/disaccordo su una serie di affermazioni che descrivono i diversi aspetti dell'attività lavorativa. Le risposte possono essere date su scala crescente, da 1 (per nulla in accordo) a 6 (del tutto in accordo), secondo un numero pari di modalità di risposta. Le affermazioni del questionario, sulle quali esprimere il proprio livello di accordo, sono raggruppate in 14 ambiti (indicati dalla A alla P), come di seguito riportati:

A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro
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
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

Per migliorare la leggibilità dei dati abbiamo proceduto a trasformare, in questa relazione, le domande in cui un alto punteggio nella risposta indica una valutazione negativa, e precisamente le domande A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05. A queste domande, che abbiamo qui riportato aggiungendo una negazione in corsivo, abbiamo assegnato come punteggio medio il valore 7 meno il punteggio medio effettivamente ottenuto nella rilevazione (trasformando così i 6 in 1, i 5 in 2, etc.). Ad esempio, la domanda del questionario:

“La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”

è stata riportata qui come

“La mia identità di genere *non* costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”

In tal modo, livelli più elevati di benessere corrispondono a valori più elevati per tutte le affermazioni del questionario.

Nei seguenti grafici a barre è stato indicato con linea tratteggiata il valore medio di 3,5 che distingue le valutazioni date tra: basse e alte. Nelle corrispettive tabelle, per ogni affermazione è riportato il valore medio di benessere organizzativo, la variabilità (data dal coefficiente di variazione) e la numerosità delle risposte.

In base all'analisi del valore medio, risultano al di sopra o uguali al valore soglia ($\geq 3,5$) tutte le affermazioni dei seguenti ambiti per:

A -La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro
B- Le discriminazioni
E- Il mio lavoro
F- I miei colleghi
H- Il senso di appartenenza
I - L'immagine della mia amministrazione
O- Il mio capo e la mia crescita
P- Il mio capo e l'equità

Sono al di sotto o uguali al valore soglia ($\leq 3,5$) tutte le affermazioni dei seguenti ambiti:

C- L'equità nella mia amministrazione
D- La carriera e lo sviluppo professionale
G- Il contesto del mio lavoro
L- La mia organizzazione
M- Le mie performance
N- Il funzionamento del sistema

L'ambito **C- L'equità nella mia amministrazione** presenta valori al di sotto del valore soglia ($<3,5$) tranne che per una sola affermazione (C.05) relativa a: le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale. Analogamente per l'ambito **G – Il contesto del mio lavoro**, che ha valori al di sotto del valore soglia ($<3,5$) tranne per l'affermazione (G.02) relativa a: le regole di comportamento sono definite in modo chiaro.

Fig.: 6 Analisi degli ambiti del benessere

Domande del questionario			
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	media	variabilità	numerosità
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,7	0,4	286
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	0,4	285
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità ecc.) sono soddisfacenti	3,6	0,4	286
A.04 - <i>Non</i> 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,...)	4,4	0,4	282
A.05 - <i>Non</i> 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	4,6	0,4	278
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,4	0,4	286
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,4	0,3	285
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	0,3	284
A.09 - <i>Non</i> 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...)	3,7	0,5	284

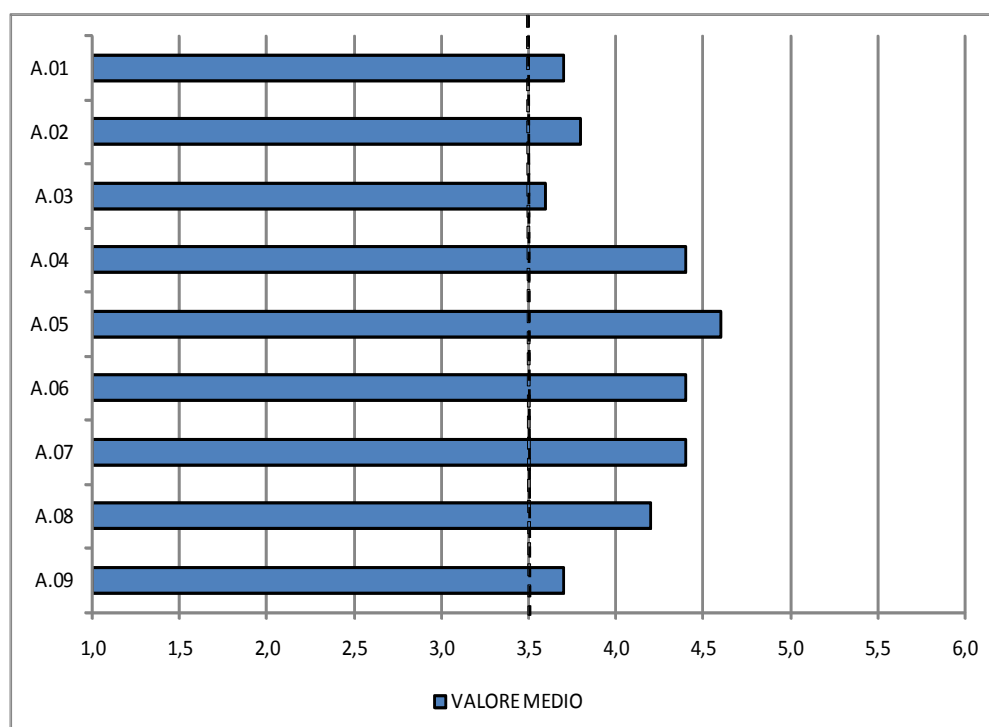


Fig.: 6.a A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro

B- Le discriminazioni	media	variabilità	numerosità
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,0	0,3	268
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	0,2	276
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,4	0,2	271
B.04 - La mia identità di genere <i>non</i> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	0,4	280
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5	0,2	275
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,5	0,2	276
B.07 - La mia età <i>non</i> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,2	0,4	277
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	0,2	274
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,1	0,3	172

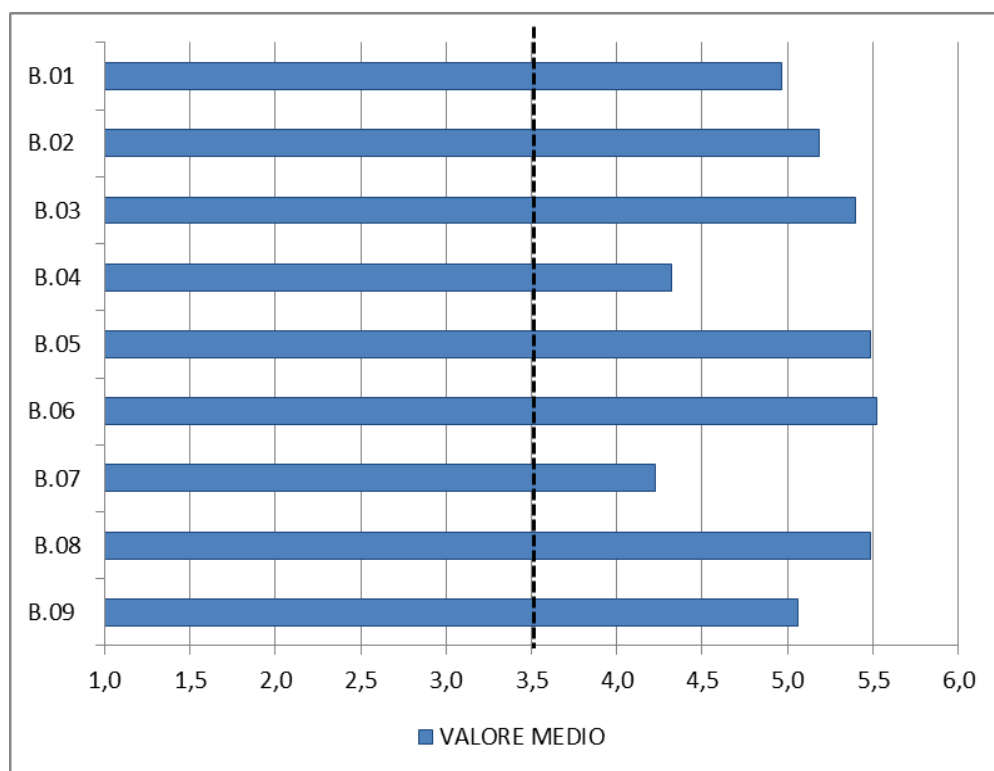


Fig.: 6.b B- Le discriminazioni

C- L'equità nella mia amministrazione	media	variabilità	numerosità
C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,1	0,5	280
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,2	0,5	278
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,7	0,6	281
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,5	0,6	278
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,8	0,5	276

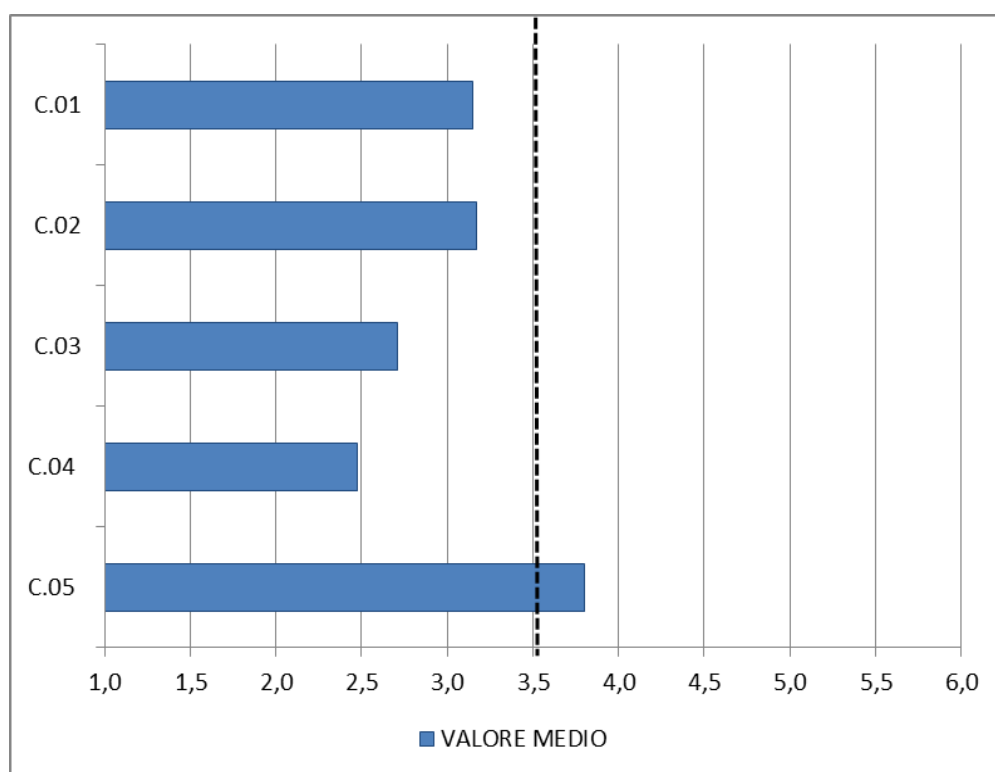


Fig.: 6.c C- L'equità nella mia amministrazione

D- La carriera e lo sviluppo professionale	media	variabilità	numerosità
D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,6	0,6	278
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,3	0,6	281
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,5	0,5	279
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,55	0,5	278
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,1	0,5	276

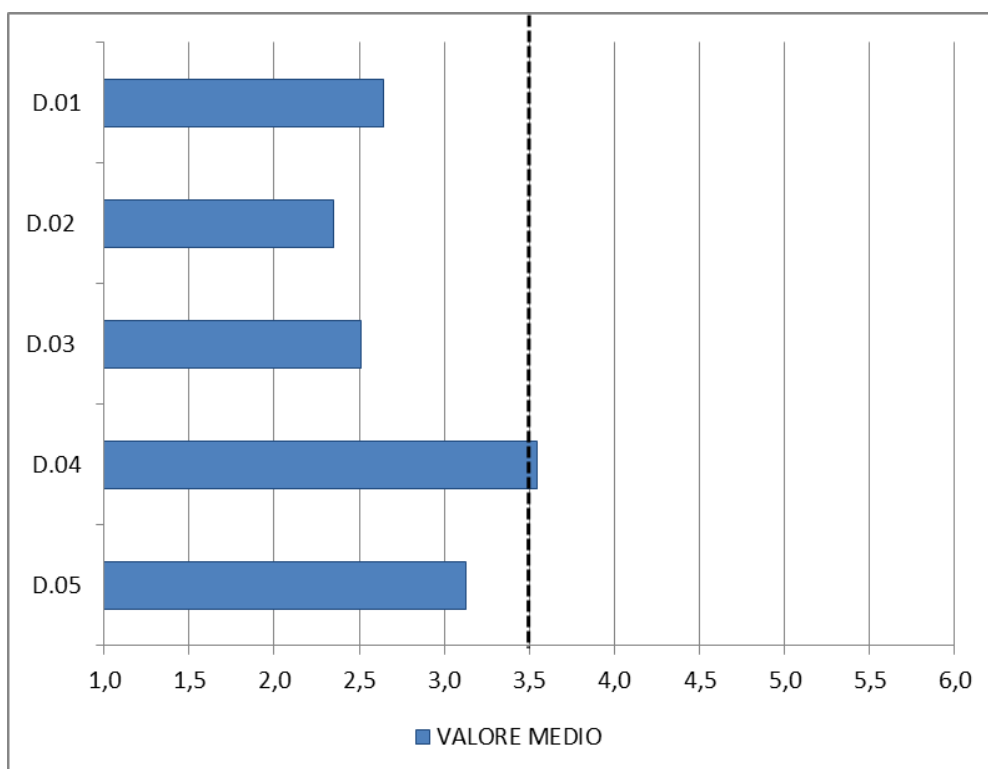


Fig.: 6.d D- La carriera e lo sviluppo professionale

E- Il mio lavoro	media	variabilità	numerosità
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,4	0,3	278
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,2	0,2	278
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,2	0,3	278
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	0,3	279
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,8	0,4	279

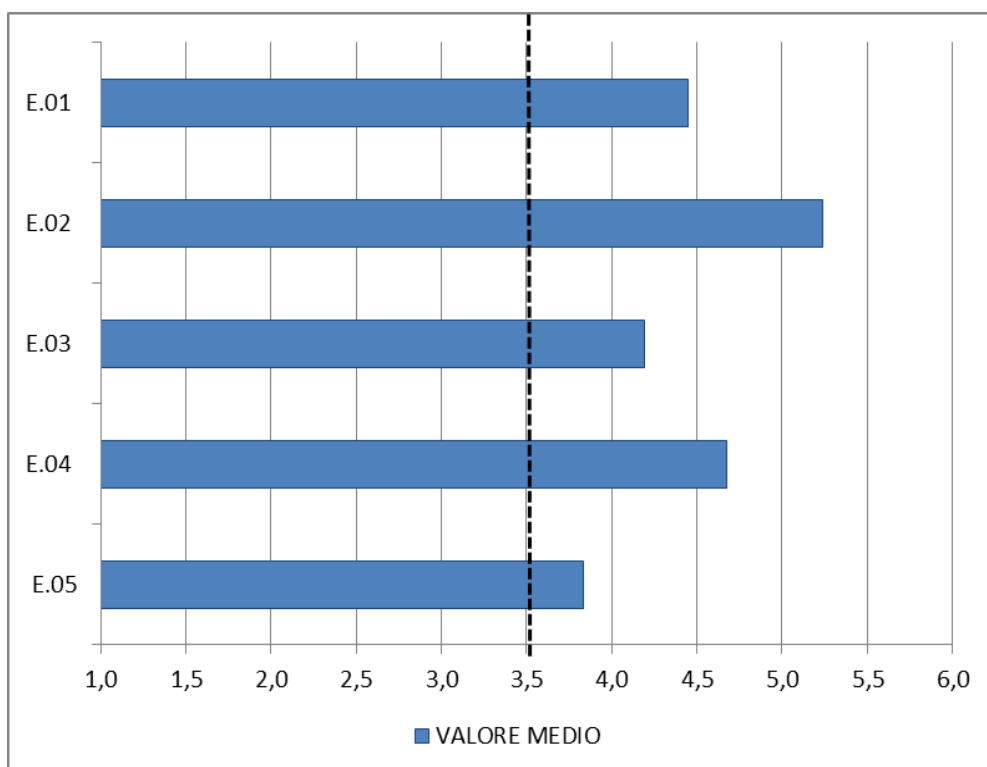


Fig.: 6.e E- Il mio lavoro

F- I miei colleghi	media	variabilità	numerosità
F.01 - Mi sento parte di una squadra	3,5	0,5	277
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3	0,2	279
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,7	0,3	278
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,8	0,4	278
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,5	0,5	276

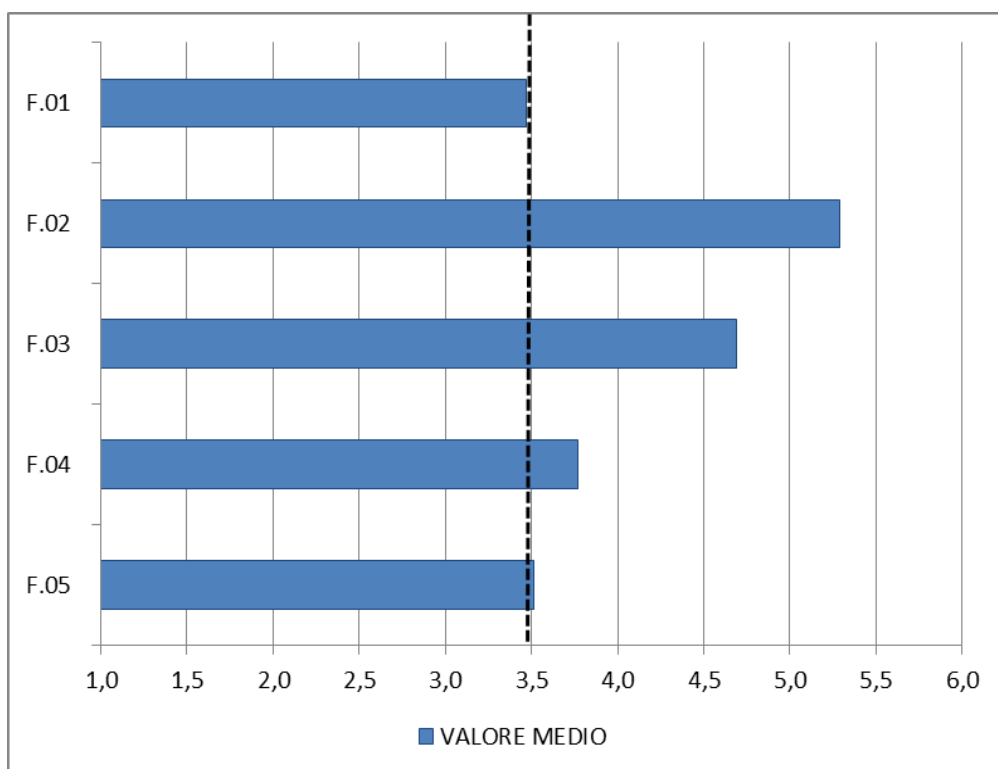


Fig.: 6.f F- I miei colleghi

G- Il contesto del mio lavoro	media	variabilità	numerosità
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,9	0,5	278
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,6	0,4	276
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,4	0,5	276
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	0,5	275
G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,1	0,5	274

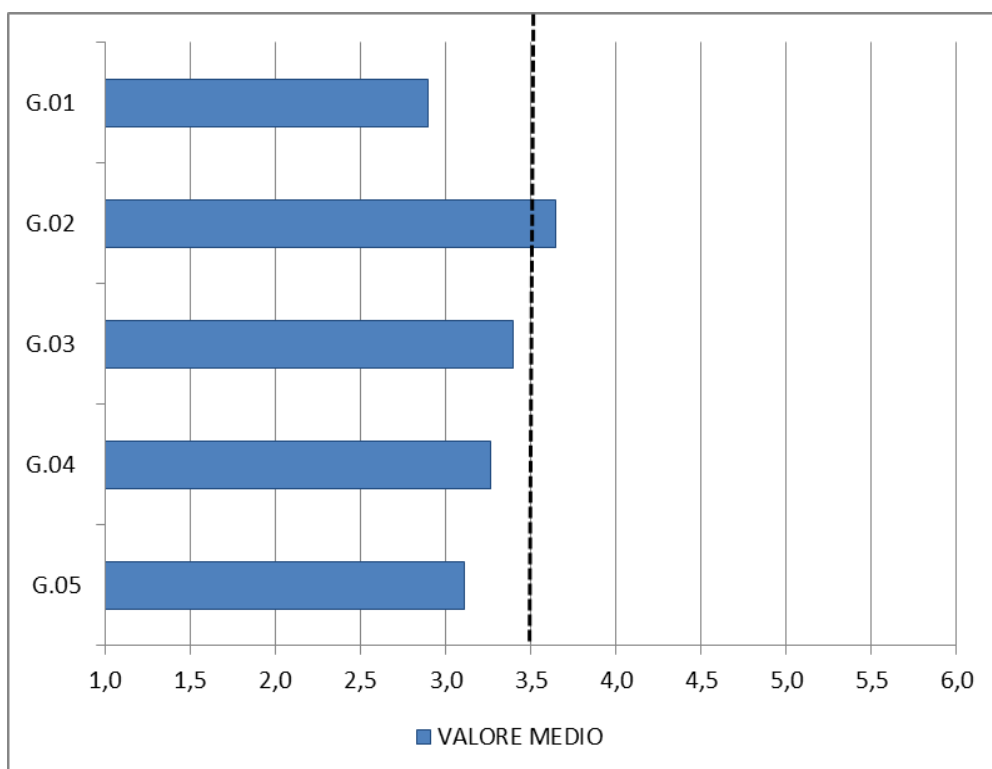


Fig.: 6.g G- Il contesto del mio lavoro

H- Il senso di appartenenza	media	variabilità	numerosità
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,3	0,4	277
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9	0,3	276
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,7	0,3	277
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,7	0,4	274
H.05 - Se potessi, comunque <i>non</i> cambierei ente	3,5	0,5	277

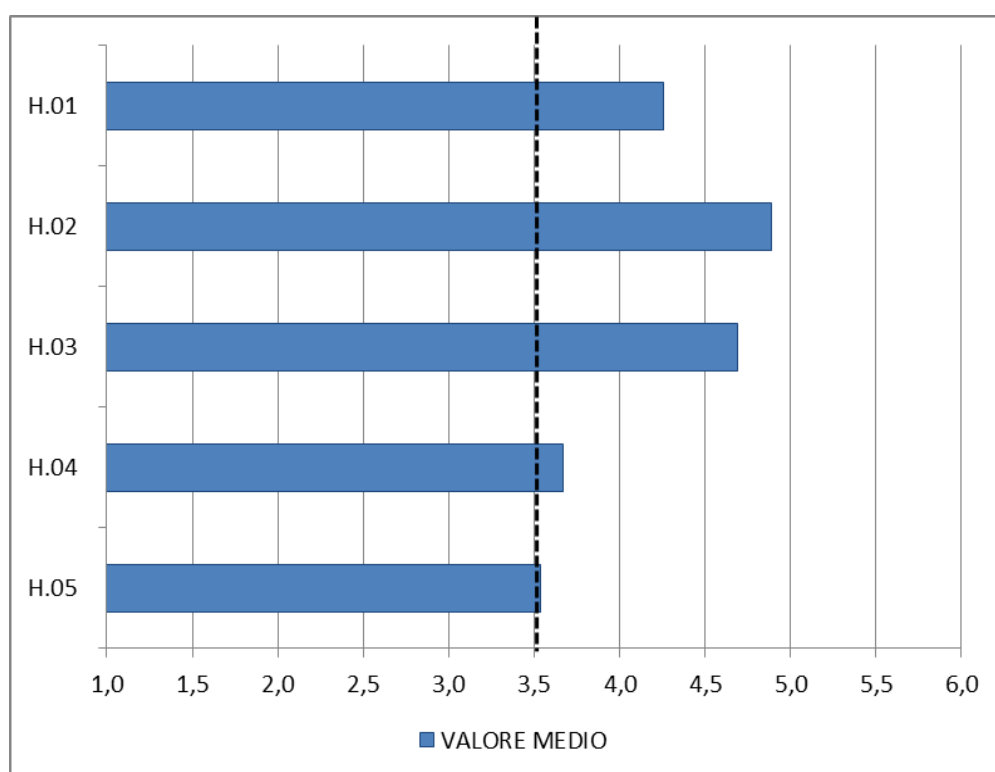


Fig.: 6.h H- Il senso di appartenenza

I- L'immagine della mia amministrazione	media	variabilità	numerosità
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	0,3	276
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,7	0,3	275
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,6	0,3	275

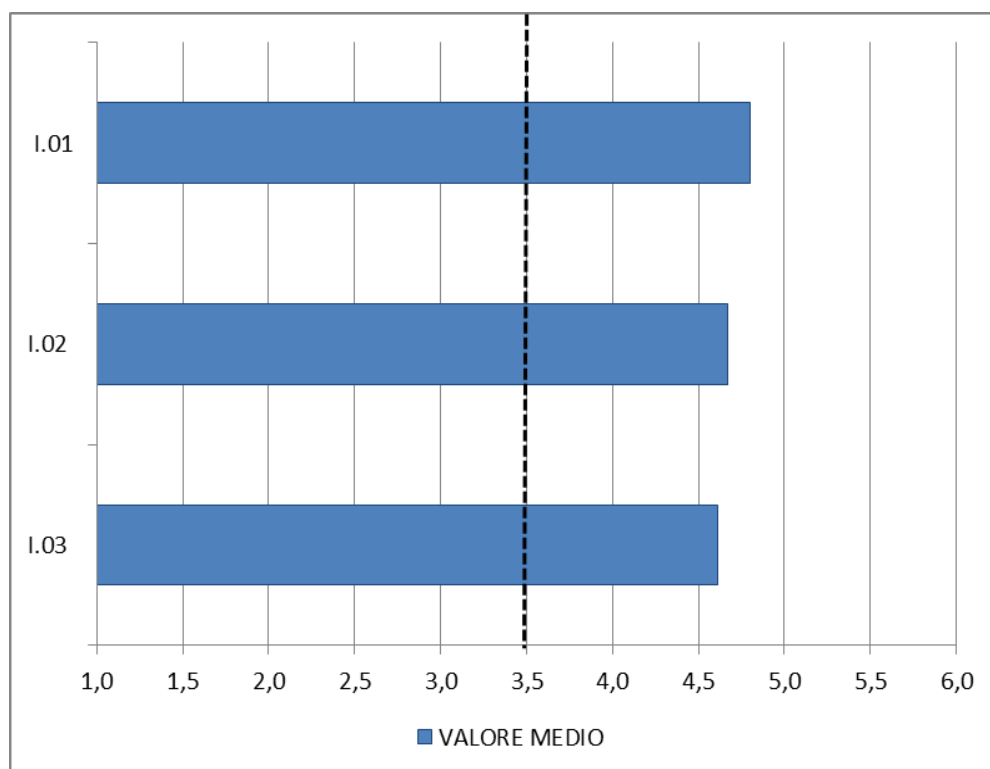


Fig.: 6.i I- L'immagine della mia amministrazione

L- La mia organizzazione	media	variabilità	numerosità
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	2,8	0,5	261
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	0,5	253
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	0,5	259
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	0,5	258

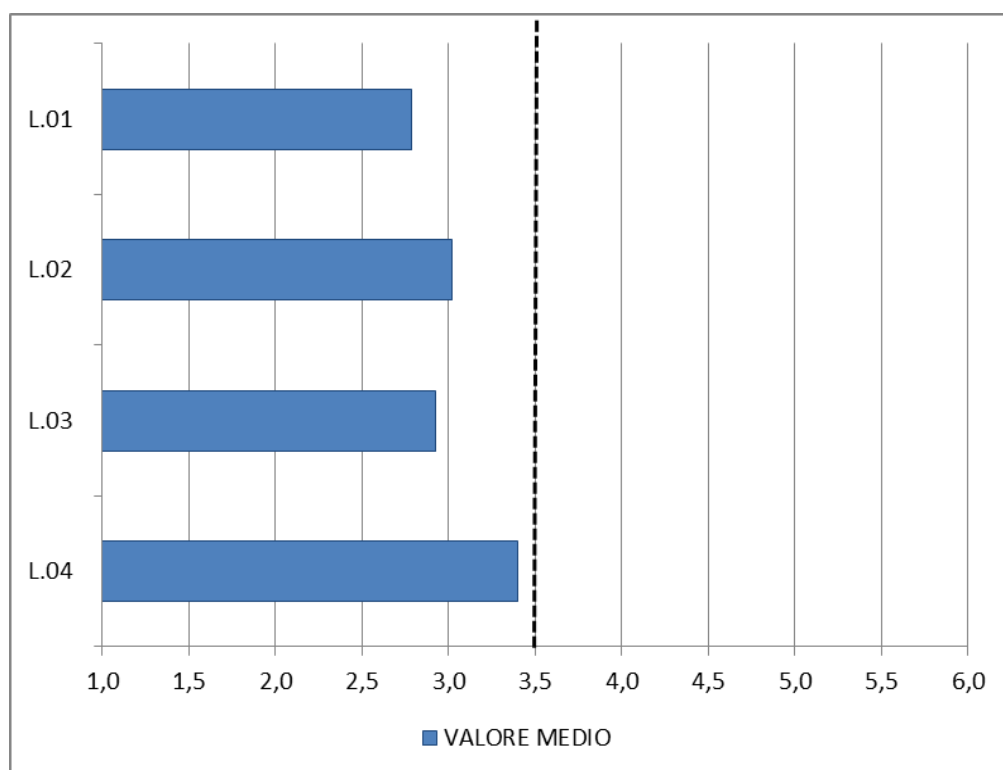


Fig.: 6.I L- La mia organizzazione

M- Le mie performance	media	variabilità	numerosità
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	0,5	259
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,5	0,5	261
M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,3	0,5	257
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,0	0,5	257

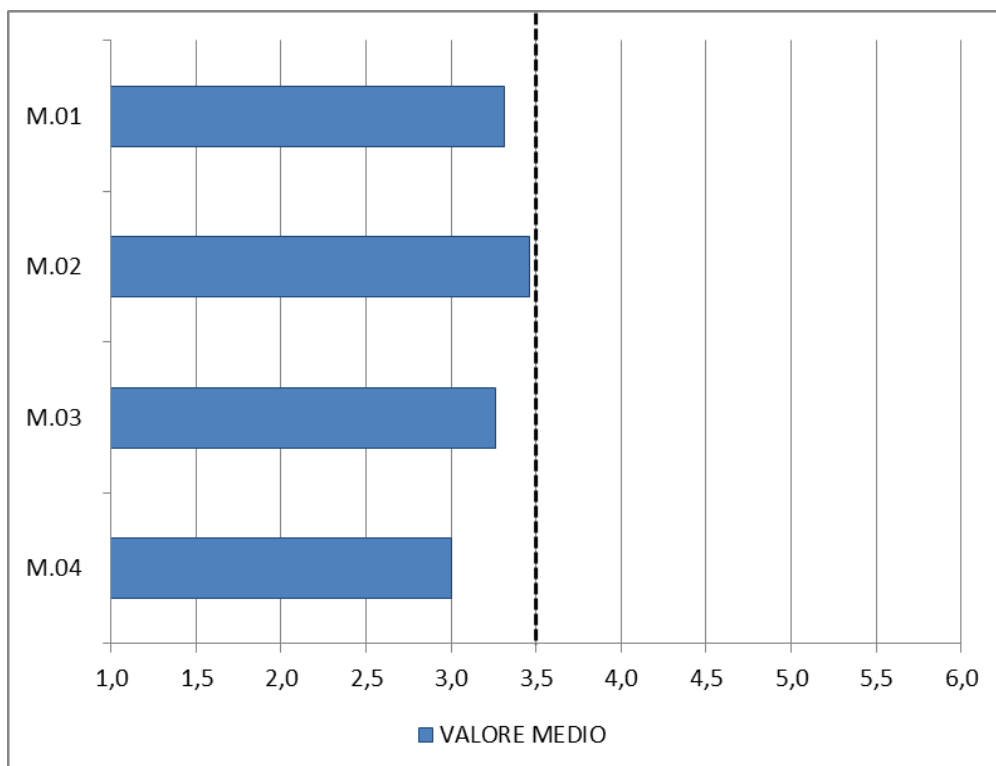


Fig.: 6.m M- Le mie performance

N- Il funzionamento del sistema	media	variabilità	numerosità
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,3	0,5	258
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,3	0,5	256
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,2	0,5	257
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,4	0,6	258
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,6	0,6	256

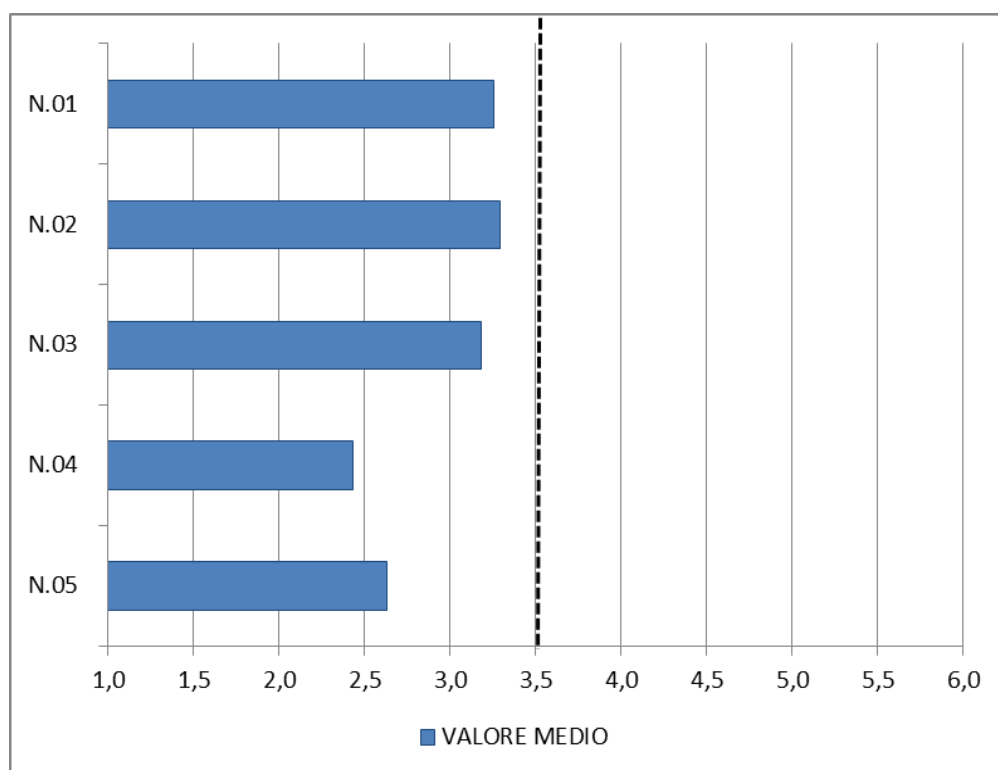


Fig.: 6.n N- Il funzionamento del sistema

O- Il mio capo e la mia crescita	media	variabilità	numerosità
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,5	0,5	254
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,5	0,5	254
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	4,0	0,4	254
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,2	0,4	255
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,1	0,4	251

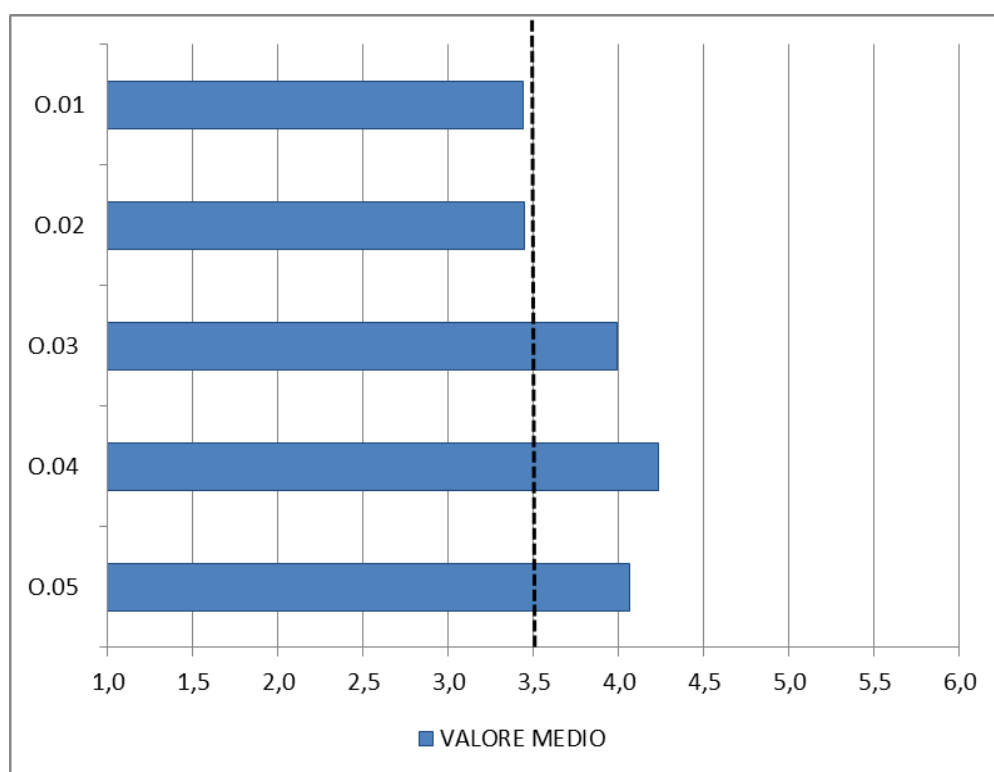


Fig.: 6.o O- Il mio capo e la mia crescita

P- Il mio capo e l'equità	media	variabilità	numerosità
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,7	0,5	254
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,5	0,4	251
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,6	0,5	253
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,2	0,4	253

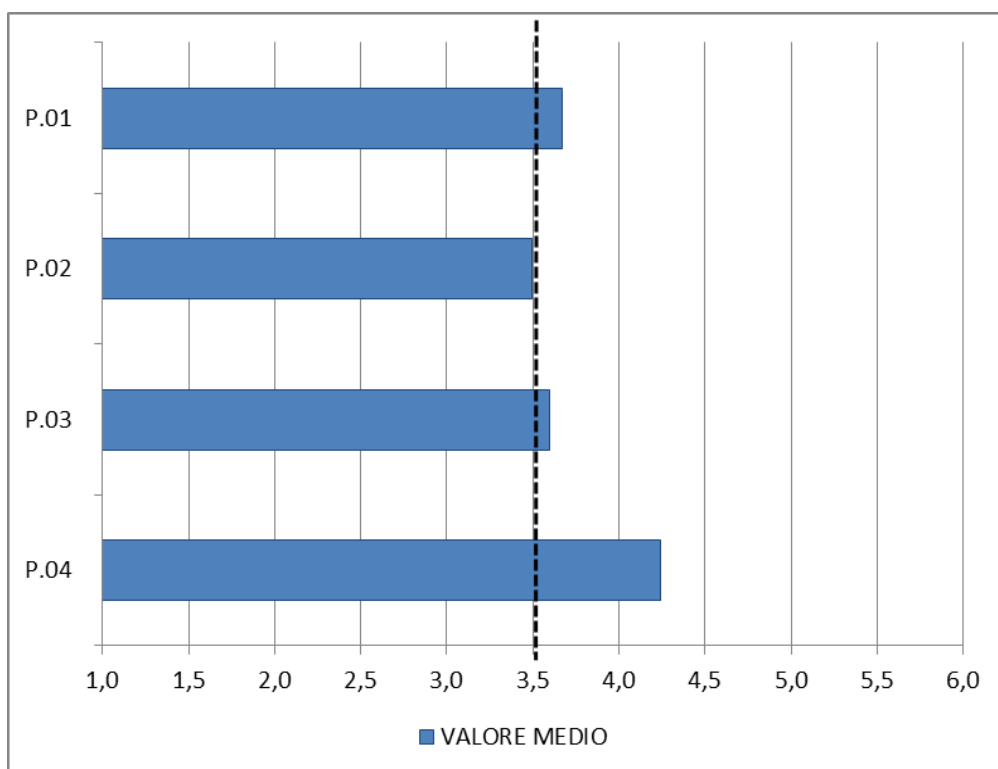


Fig.: 6.p P- Il mio capo e l'equità

6. Analisi dell'importanza attribuita agli ambiti del benessere organizzativo

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

Per i primi 9 ambiti dell'indagine (da A- *La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro* a I- *L'immagine della mia amministrazione*) è stato richiesto di attribuire anche il livello di importanza, sulla base della medesima scala di punteggio crescente: da 1 (per nulla in accordo) a 6 (del tutto in accordo). Al fine di individuare le priorità di intervento è stato calcolato il Quoziente (I/B): dato dal livello medio di importanza (I) sul livello medio di benessere percepito (B). Tale Quoziente fornisce indicazioni sul livello di sensibilità (*sensitivity*)⁸ attribuito ad ogni ambito del benessere organizzativo.

Valori del Quoziente (I/B) > 1 indicano un alto livello di sensibilità e quindi priorità rispetto agli altri ambiti considerati; viceversa per valori <=1.

Nella successiva figura 7 è riportato il valore medio per ogni ambito del questionario con il corrispettivo valore medio di importanza.

L'ambito relativo a **B- Le discriminazioni** risulta il meno sensibile, con un valore del Quoziente (I/B) minore di 1, mentre le seguenti dimensioni: **C- L'equità nella mia amministrazione**, **D- La carriera e lo sviluppo professionale** e in misura minore **G- Il contesto del mio lavoro** sono evidenziate come principali priorità di intervento, con valori di molto superiori al valore 1.

Ambiti benessere organizzativo	Valore medio Ateneo benessere organizzativo 2014	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/B	livello sensitivity	
				basso	alto
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,1	5,4	1,3		
B- Le discriminazioni	5,1	5,0	0,98		
C- L'equità nella mia amministrazione	3,1	5,4	1,8		
D- La carriera e lo sviluppo professionale	2,8	5,3	1,9		
E- Il mio lavoro	4,5	5,4	1,2		
F- I miei colleghi	4,1	5,1	1,2		
G- Il contesto del mio lavoro	3,3	5,2	1,6		
H- Il senso di appartenenza	4,2	5,1	1,2		
I- L'immagine della mia amministrazione	4,7	5,1	1,1		
	2014				
L- La mia organizzazione	3,0				
M- Le mie performance	3,3				
N- Il funzionamento del sistema	3,0				
O- Il mio capo e la mia crescita	3,8				
P- Il mio capo e l'equità	3,8				

Fig.: 7 Analisi dell'importanza attribuita agli ambiti del benessere

⁸ Il Quoziente (I/B) è utilizzato come *driver* o indicatore delle criticità degli ambiti del benessere organizzativo, in analogia al modello di rilevazione della Customer Satisfaction, proposto nelle Linee Guida elaborate dall'Università Studi Roma Tre, in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez, e riproposto dall'ANAC nel Rapporto di Monitoraggio sui risultati delle prime indagini sul benessere (Giugno 2014).

Per un confronto con i valori medi complessivi degli Atenei che hanno realizzato e concluso l'indagine sul benessere organizzativo, sono stati utilizzati gli ultimi dati resi disponibili dall'ANAC⁹. Dal confronto emerge una sostanziale somiglianza nei profili medi per tutti gli ambiti considerati. I profili sono stati rappresentati nel seguente grafico (fig. 7.a) e i relativi valori medi sono riportati nella successiva tabella (fig. 7.b).

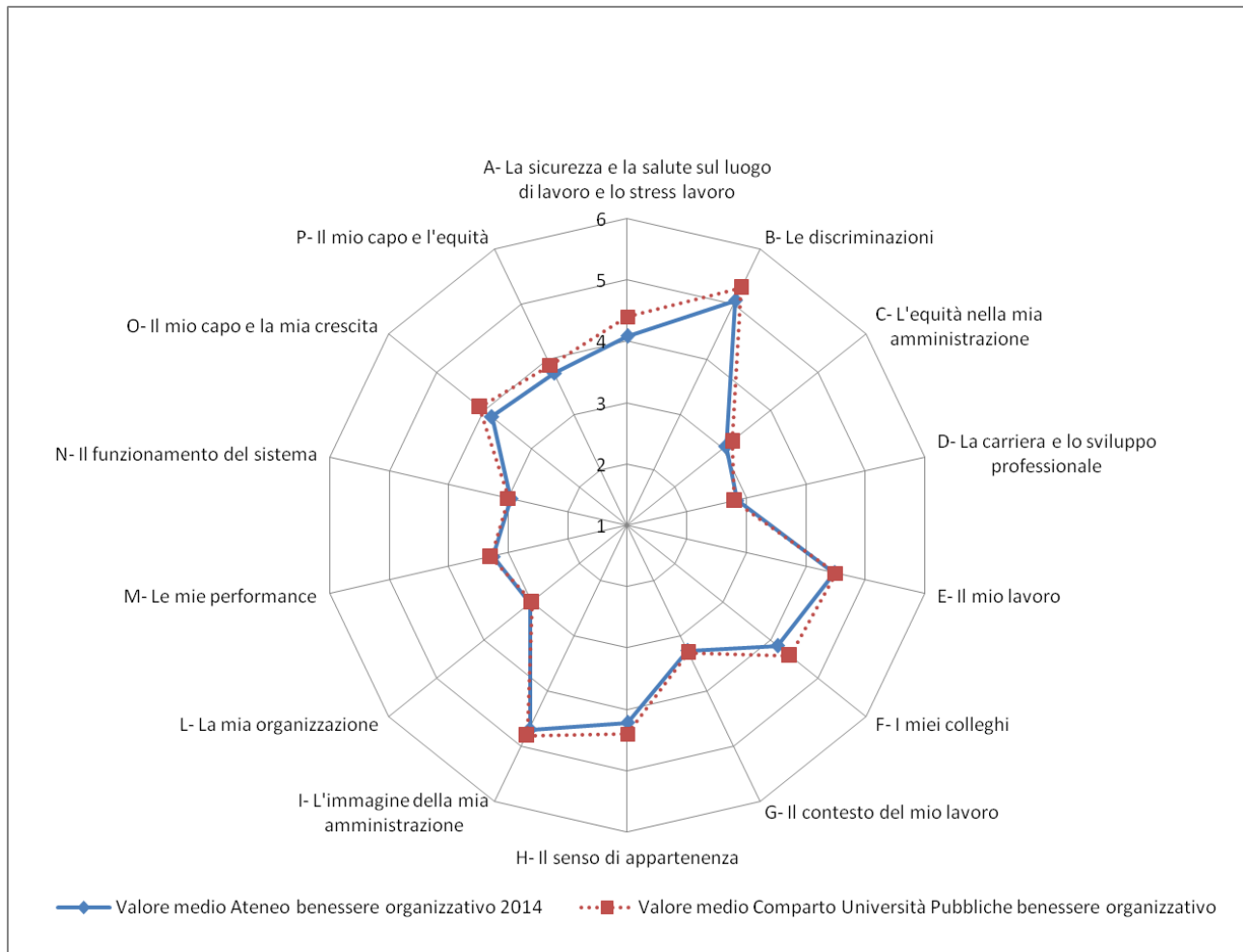


Fig.: 7.a Confronto profilo del valore medio per ambito: Ateneo rispetto ad altri atenei

⁹ Sono considerate le 8 Università pubbliche che hanno concluso l'indagine 2013 e sono state monitorate dall'ANAC alla data del 20 giugno 2014.

- Per livello medio di benessere organizzativo, i maggiori scostamenti sono per i tre ambiti: **A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro**; **F- I miei colleghi** e **O- Il mio capo e la mia crescita**, che in Ateneo hanno livelli elevati, ma al di sotto del valore medio complessivo a confronto con gli altri atenei considerati (con uno scarto pari a 0.3).

- Per livello di importanza e priorità di intervento, i maggiori scostamenti sono per i due ambiti: **C- L'equità nella mia amministrazione** e **D- La carriera e lo sviluppo professionale** che presentano in Ateneo livelli elevati e con quozienti maggiori rispetto al quoziente complessivo a confronto con gli altri atenei considerati (con scarti rispettivamente di 0.3 e 0.2).

	Valore medio Ateneo (B) 2014	Quoziente Ateneo I/B	Valore medio Comparto Università Pubbliche (B)	Quoziente Comparto Università pubbliche I/B
Ambiti benessere organizzativo				
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,1	1,3	4,4	1,2
B- Le discriminazioni	5,1	0,98	5,3	0,98
C- L'equità nella mia amministrazione	3,1	1,8	3,2	1,5
D- La carriera e lo sviluppo professionale	2,8	1,9	2,8	1,7
E- Il mio lavoro	4,5	1,2	4,5	1,1
F- I miei colleghi	4,1	1,2	4,4	1,2
G- Il contesto del mio lavoro	3,3	1,6	3,3	1,6
H- Il senso di appartenenza	4,2	1,2	4,4	1,2
I- L'immagine della mia amministrazione	4,7	1,1	4,8	1,1
	2014		2014 Complessivo del Comparto Università	
L- La mia organizzazione	3,0		3,0	
M- Le mie performance	3,3		3,3	
N- Il funzionamento del sistema	3,0		3,0	
O- Il mio capo e la mia crescita	3,8		4,1	
P- Il mio capo e l'equità	3,8		3,9	

Fig.: 7.b Confronto valore medio e Quoziente (I/B) per ambiti, Ateneo rispetto ad altri atenei

Per analisi di dettaglio, nell'allegato 1 sono riportate le tabelle con i rispettivi grafici dei livelli medi di benessere organizzativo e del Quoziente (I/B), secondo le variabili della sezione anagrafica: *genere, tipo di contratto di lavoro, classe di età, anzianità di servizio e qualifica*. In tutte le tabelle, il livello di sensibilità (riportato nell'ultima colonna) è riferito al valore complessivo di Ateneo. Dalle risultanze emerge che:

In riferimento alla variabile di genere nel complesso non si distinguono specifiche differenze. Gli scostamenti nel valore medio sono negli ambiti: **B- Le discriminazioni**, **F- I miei colleghi**, **I - L'immagine della mia amministrazione**, e **M- Le mie performance** (pari a 0.2).

Sono invece numerose le differenze nel livello di benessere organizzativo distinte per il tipo di contratto a tempo indeterminato e determinato¹⁰. Il maggiore scostamento nel valore medio è in particolare nell'ambito: **H- Il senso di appartenenza** (pari a circa 2).

Per la variabile classe d'età¹¹ sono presenti differenze nel livello di benessere organizzativo per alcuni aspetti. I maggiori scostamenti nel valore medio sono negli ambiti:

D- La carriera e lo sviluppo professionale (con valori da 2.5 a 3.4)

I - L'immagine della mia amministrazione (con valori da 4.4 a 5.4)

G- Il contesto del mio lavoro (con valori da 3.2 a 4.0).

Anche per la variabile anzianità di servizio sono presenti differenze nel livello di benessere organizzativo per diversi aspetti. I maggiori scostamenti nel valore medio sono in particolar modo negli ambiti:

M- Le mie performance (con valori da 3.0 a 4.4)

G- Il contesto del mio lavoro (con valori da 3.1 a 4.3)

C- L'equità nella mia amministrazione (con valori da 2.9 a 4.1).

In riferimento alla qualifica si distinguono specifiche differenze soprattutto in alcuni aspetti. I maggiori scostamenti nel valore medio sono negli ambiti:

M- Le mie performance (con valori da 2.9 a 3.9)

I - L'immagine della mia amministrazione (con valori da 4.2 a 5.1)

P- Il mio capo e l'equità. (con valori da 3.4 a 4.2).

¹⁰ Le risultanze per tipo di contratto a tempo determinato sono basate su una esigua numerosità, pari a 7 questionari.

¹¹ Come indicato nel precedente paragrafo: Metodo di indagine, per garantire l'anonimato, in fase di presentazione dei dati in forma aggregata si è tenuto conto della possibile re-identificazione in via indiretta dei partecipanti in base alle caratteristiche dichiarate nella sezione anagrafica. Per tali motivi non sono stati riportati i dati relativi alla prima classe di età (fino a 30 anni) e quelli relativi alla qualifica dirigenziale.

8. Conclusioni: la matrice delle priorità

[\[torna all'indice ↑ \]](#)

Il posizionamento degli ambiti¹² dell'indagine è dato dal confronto tra il livello di benessere (medio-basso/medio-alto) e le priorità di intervento (alta, media, bassa). Gli aspetti critici sono riportati nella seguente matrice – nell'area con basso livello di interesse e alta priorità- riportando le relative affermazioni del questionario.

PRIORITA' \ BENESSERE	ALTA	MEDIA - BASSA
MEDIO-BASSO	<p>C- L'equità nella mia amministrazione</p> <p>C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro</p> <p>C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità</p> <p>C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione</p> <p>C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto</p> <p>D- La carriera e lo sviluppo professionale</p> <p>D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro</p> <p>D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito</p> <p>D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli</p> <p>D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale</p> <p>D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente</p> <p>G- Il contesto del mio lavoro</p> <p>G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione</p> <p>G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti</p> <p>G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata</p> <p>G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita</p>	

Nella successiva matrice sono riportati gli ambiti di benessere con livello medio-alto e priorità di intervento distinta in: media e bassa.

¹² In base alla struttura del questionario, nella matrice delle priorità non sono riportati i 5 ambiti per i quali non era previsto di attribuire il livello di importanza (ambiti da L a P).

<p>PRIORITA'</p> <p>BENESSERE</p>	<p>MEDIA</p>	<p>BASSA</p>
<p>MEDIO-ALTO</p>	<p>A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro 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/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 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...)</p> <p>E- Il mio lavoro 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</p> <p>F- I miei colleghi 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'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare</p> <p>H – Il senso di appartenenza H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente</p> <p>I- L'immagine della mia amministrazione I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività</p>	<p>B- Le discriminazioni B.01- B.02-B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale, al mio orientamento politico, alla mia religione, B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro B.05 - B.06- Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza, alla mia lingua B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro B.08 - B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale, alla mia disabilità (se applicabile)</p>

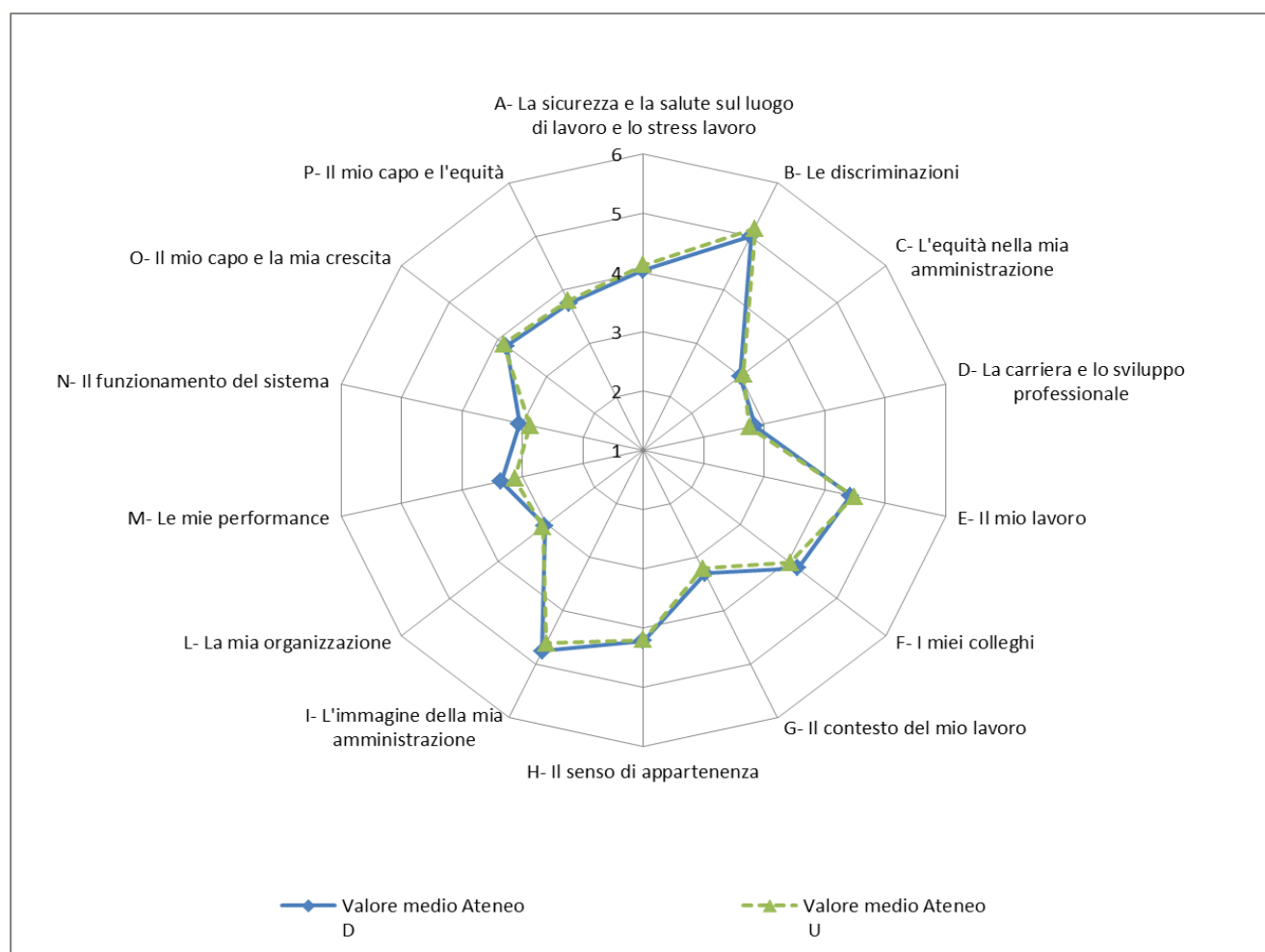
Le risultanze emerse rappresentano un primo bilancio sul livello di benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e sono strumentali al supporto decisionale dell'Ateneo. Pur mantenendo proprie specificità sulle quali indirizzare azioni specifiche, le indicazioni di priorità risultano in linea con quanto emerge dal confronto con gli altri Atenei.

Per il valore strumentale dell'indagine, è auspicabile raggiungere una partecipazione più ampia in Ateneo e dare rilievo all'iniziativa.

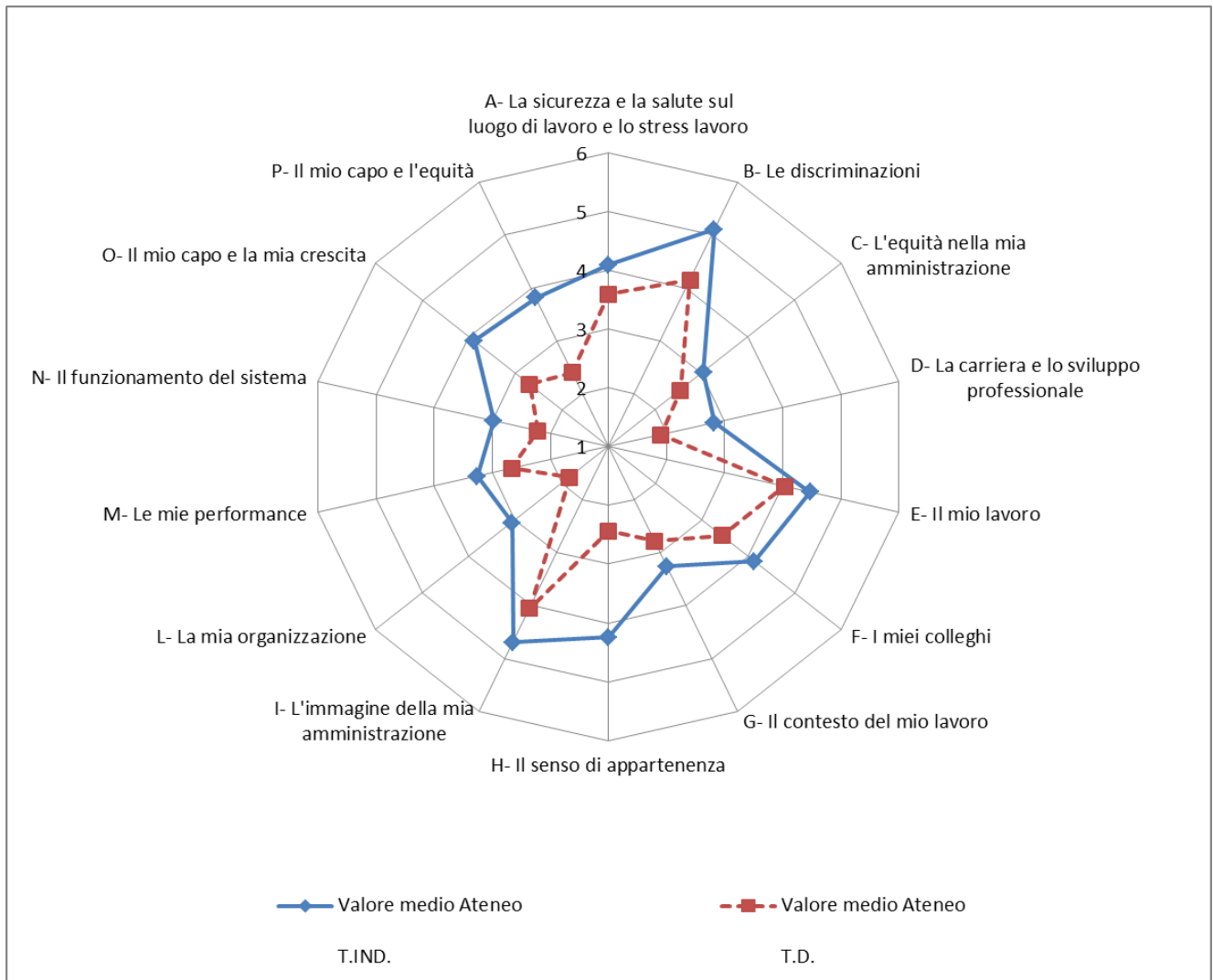
Il Nucleo di Valutazione di Ateneo ringrazia il personale tecnico amministrativo per aver preso parte all'indagine dell'anno 2014.

Allegato 1: Valore medio per ambito distinto per variabili della sezione anagrafica
[\[torna all'indice ↑ \]](#)

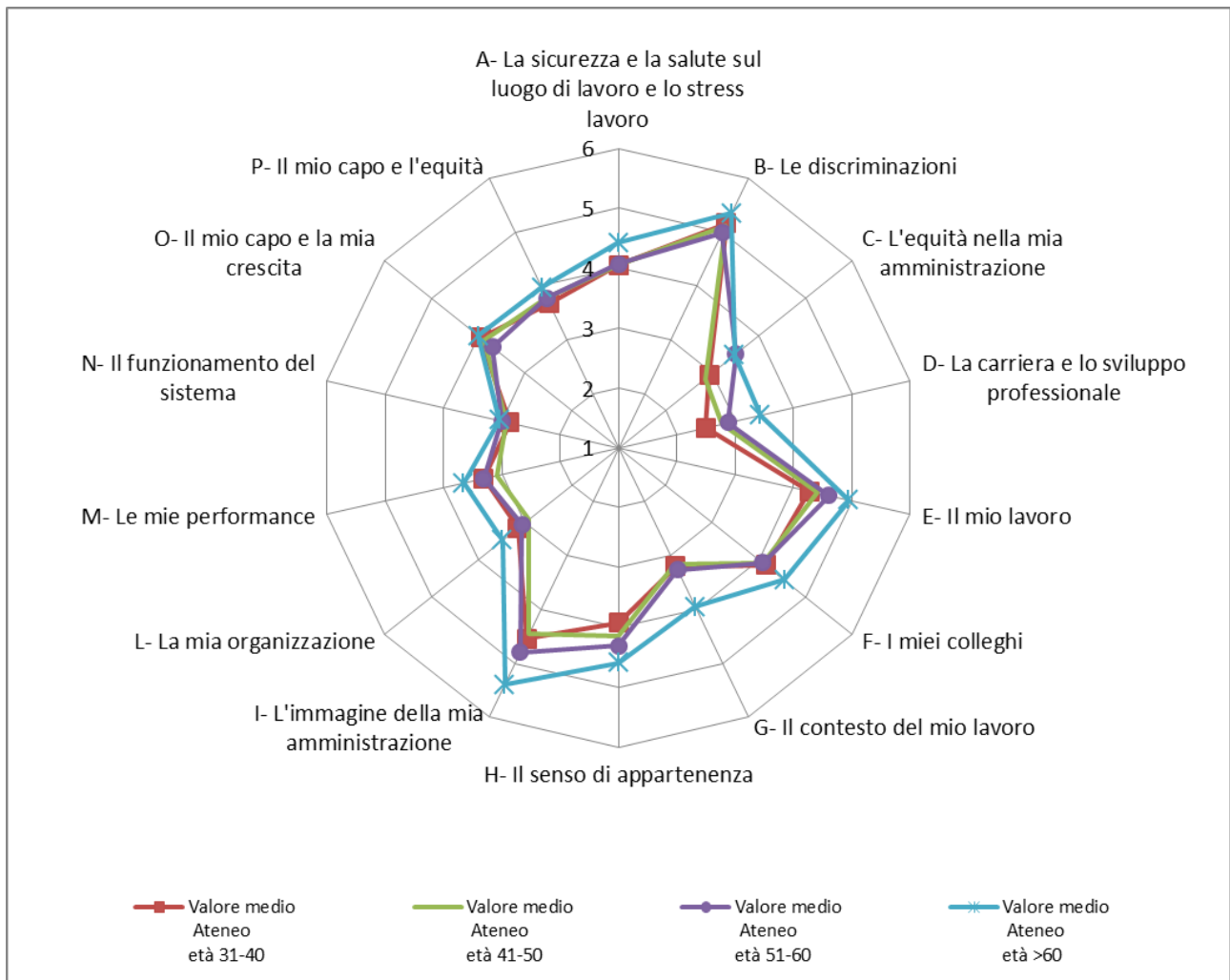
Ambiti benessere organizzativo	Valore medio	Valore medio	Quoziente	Quoziente	livello	sensitivity
	D	U				
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,0	4,1	1,4	1,3		
B- Le discriminazioni	5,0	5,2	1,0	0,95		
C- L'equità nella mia amministrazione	3,0	3,1	1,9	1,7		
D- La carriera e lo sviluppo professionale	2,9	2,8	1,9	1,9		
E- Il mio lavoro	4,4	4,5	1,2	1,2		
F- I miei colleghi	4,2	4,0	1,2	1,2		
G- Il contesto del mio lavoro	3,3	3,2	1,6	1,6		
H- Il senso di appartenenza	4,2	4,2	1,2	1,2		
I- L'immagine della mia amministrazione	4,8	4,6	1,1	1,1		
	D	U				
L- La mia organizzazione	3,0	3,1				
M- Le mie performance	3,3	3,1				
N- Il funzionamento del sistema	3,0	2,9				
O- Il mio capo e la mia crescita	3,8	3,9				
P- Il mio capo e l'equità	3,8	3,8				



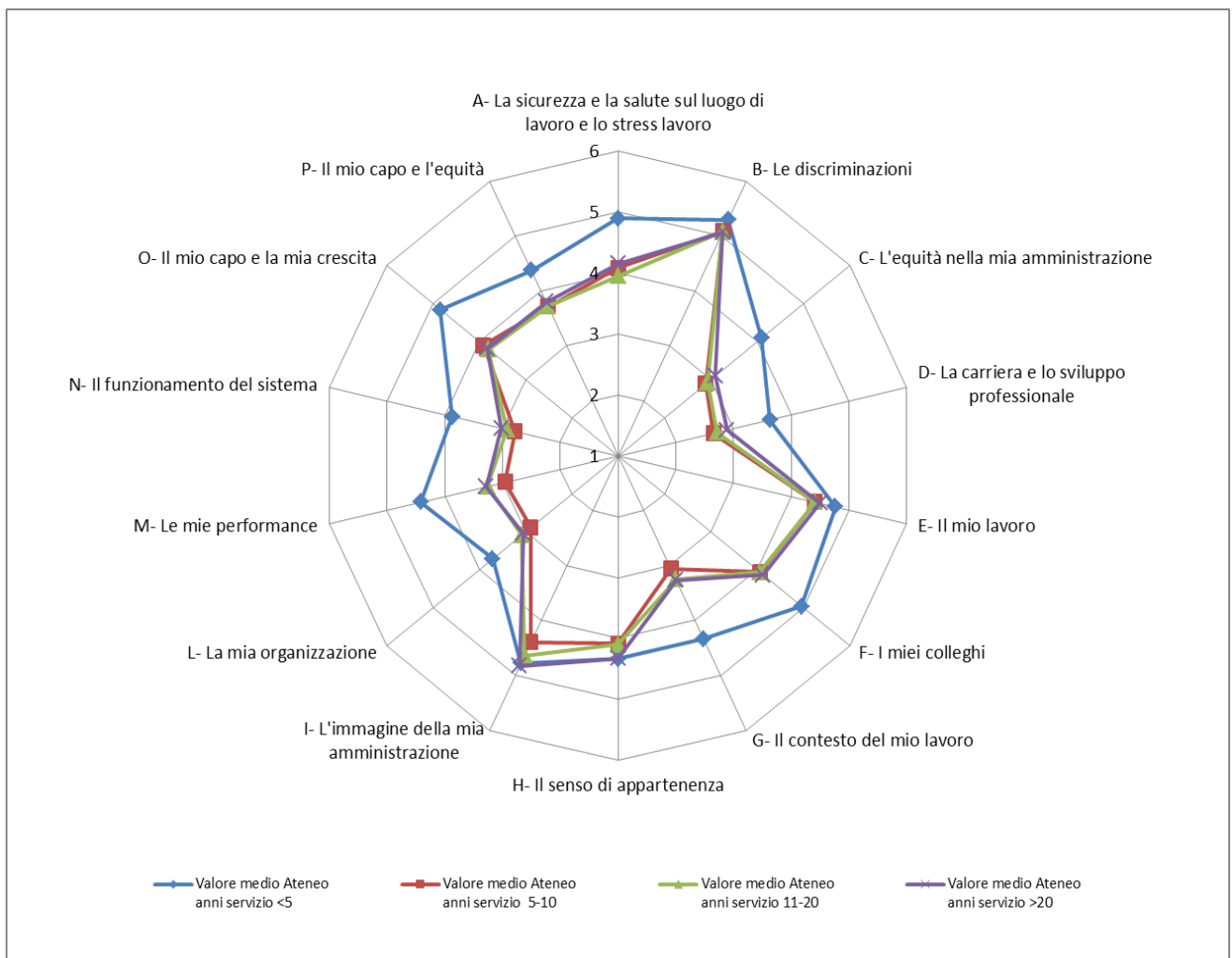
Ambiti benessere organizzativo	Valore medio Ateneo	Valore medio Ateneo	Quoziente T.IND. (I/B)	Quoziente T.D (I/B)	livello	sensitivity
	T.IND.	T.D.			basso	alto
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,1	3,6	1,3	1,6		
B- Le discriminazioni	5,1	4,2	1,0	1,2		
C- L'equità nella mia amministrazione	3,0	2,5	1,8	2,3		
D- La carriera e lo sviluppo professionale	2,8	1,9	1,9	3,1		
E- Il mio lavoro	4,5	4,0	1,2	1,4		
F- I miei colleghi	4,1	3,4	1,2	1,2		
G- Il contesto del mio lavoro	3,3	2,8	1,6	1,7		
H- Il senso di appartenenza	4,2	2,4	1,2	1,9		
I- L'immagine della mia amministrazione	4,7	4,1	1,1	1,0		
	T.IND.	T.D.				
L- La mia organizzazione	3,1	1,8				
M- Le mie performance	3,3	2,7				
N- Il funzionamento del sistema	3,0	2,2				
O- Il mio capo e la mia crescita	3,9	2,7				
P- Il mio capo e l'equità	3,8	2,4				



	Valore medio	Valore medio	Valore medio	Valore medio	Quoziente	Quoziente	Quoziente	Quoziente	livello sensitivity	
	Ateneo età 31-40	Ateneo età 41-50	Ateneo età 51-60	Ateneo età >60	età 31-40 (I/B)	età 41-50 (I/B)	età 51-60 (I/B)	età >60 (I/B)	basso	alto
Ambiti benessere organizzativo										
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,1	4,1	4,1	4,4	1,3	1,3	1,3	1,3		
B- Le discriminazioni	5,2	5,1	5,0	5,3	1,0	1,0	1,0	0,9		
C- L'equità nella mia amministrazione	2,9	2,8	3,5	3,5	1,9	1,9	1,5	1,6		
D- La carriera e lo sviluppo professionale	2,5	2,8	2,9	3,4	2,2	1,9	1,8	1,6		
E- Il mio lavoro	4,3	4,4	4,6	4,9	1,2	1,2	1,2	1,1		
F- I miei colleghi	4,1	4,1	4,1	4,5	1,2	1,2	1,3	1,2		
G- Il contesto del mio lavoro	3,2	3,2	3,3	4,0	1,6	1,6	1,6	1,4		
H- Il senso di appartenenza	3,9	4,2	4,3	4,6	1,2	1,2	1,2	1,2		
I- L'immagine della mia amministrazione	4,5	4,4	4,8	5,4	1,1	1,1	1,1	1,0		
	età 31-40	età 41-50	età 51-60	età >60						
L- La mia organizzazione	3,2	2,9	3,1	3,5						
M- Le mie performance	3,3	3,1	3,3	3,7						
N- Il funzionamento del sistema	2,9	2,9	3,0	3,0						
O- Il mio capo e la mia crescita	4,0	3,9	3,7	4,0						
P- Il mio capo e l'equità	3,7	3,8	3,8	4,0						



	Valore medio	Valore medio	Valore medio	Valore medio	Quoziente	Quoziente	Quoziente	Quoziente	livello sensitivity	
	Ateneo anni servizio <5	Ateneo anni servizio 5-10	Ateneo anni servizio 11-20	Ateneo anni servizio >20	anni servizio <5 (I/B)	anni servizio <5-10 (I/B)	anni servizio <11-20 (I/B)	anni servizio >20 (I/B)	basso	alto
Ambiti benessere organizzativo										
A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro	4,9	4,1	3,9	4,2	1,2	1,3	1,3	1,3		
B- Le discriminazioni	5,3	5,1	5,1	5,1	1,1	0,94	1,0	1,0		
C- L'equità nella mia amministrazione	4,1	2,9	2,9	3,1	1,5	1,9	1,9	1,7		
D- La carriera e lo sviluppo professionale	3,6	2,7	2,7	2,9	1,6	2,0	2,0	1,9		
E- Il mio lavoro	4,8	4,4	4,4	4,5	1,2	1,2	1,3	1,2		
F- I miei colleghi	5,0	4,1	4,1	4,1	1,1	1,3	1,2	1,2		
G- Il contesto del mio lavoro	4,3	3,1	3,3	3,3	1,2	1,7	1,6	1,6		
H- Il senso di appartenenza	4,3	4,1	4,1	4,3	1,2	1,2	1,2	1,2		
I- L'immagine della mia amministrazione	4,8	4,4	4,6	4,8	1,1	1,1	1,1	1,1		
	anni servizio	anni servizio	anni servizio	anni servizio						
	<5	5-10	11-20	>20						
L- La mia organizzazione	3,7	2,9	3,1	3,1						
M- Le mie performance	4,4	3,0	3,3	3,3						
N- Il funzionamento del sistema	3,9	2,8	2,9	3,0						
O- Il mio capo e la mia crescita	4,8	3,9	3,8	3,8						
P- Il mio capo e l'equità	4,4	3,7	3,7	3,8						



Benvenuto nel questionario sul Benessere Organizzativo rivolto a tutto il personale Tecnico-Amministrativo dell' Università degli Studi di Napoli Federico II.

La rilevazione è a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, segue le indicazioni e il modello proposto dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione, <http://www.anticorruzione.it>), e la rilevazione è prevista dalla normativa in vigore (d.lgs n.150/2009, art. 14 comma 5).

Il Nucleo di Valutazione, con il supporto dell'Ufficio Pianificazione Strategica e Valutazione e del COINOR per la parte tecnica ha predisposto l'indagine con particolare attenzione al rispetto della privacy di tutti gli attori coinvolti.

I risultati della rilevazione e la loro analisi saranno disponibili sul sito dell'Ateneo, alla pagina del Nucleo di Valutazione (<http://www.unina.it/ateneo/organigramma/nucleoValutazione/index.jsp>).

Il Nucleo, anche a nome di tutto l'Ateneo, ringrazia per la collaborazione.

Grazie per aver partecipato!

BENVENUTO !

[ACCEDI AL QUESTIONARIO](#)

Rispondi ai quesiti

Il questionario è diviso in 4 sezioni:

Benessere organizzativo, Condivisione del sistema di valutazione, Valutazione del superiore gerarchico, Dati anagrafici, per un totale di 87 domande. Dal menù di destra è possibile raggiungere le singole domande; in giallo sono evidenziate le domande a cui si è già risposto. Per la validità del questionario è necessario rispondere alle domande della sezione Dati anagrafici. Il questionario può essere compilato in più di una sessione, è sufficiente salvare le risposte date utilizzando il pulsante "SALVA LE RISPOSTE".

Le risposte salvate possono comunque essere successivamente modificate.

Solo dopo aver inviato il questionario (cliccando sul pulsante "INVIA IL QUESTIONARIO") non è più possibile modificare le risposte date; è comunque possibile visualizzarle. L'ultima data utile per l'invio del questionario è il 31 dicembre 2014.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?		per nulla			del tutto		
A01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A04	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, ...)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A05	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	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
A09	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 ...)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Le discriminazioni

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
B01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

L'equità nella mia amministrazione

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
C01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
C02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
C03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
C04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

	svolto						
C05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Carriera e sviluppo professionale

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
D01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
D02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
D03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
D04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
D05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il mio lavoro

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
E01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

I miei colleghi

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
F01	Mi sento parte di una squadra	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
F02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
F03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
F04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
F05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il contesto del mio lavoro

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
G01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
G02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
G03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
G05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il senso di appartenenza

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
H01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
H02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
H03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
H04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
H05	Se potessi, comunque cambierei ente	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

L'immagine della mia amministrazione

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
I01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
I02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
I03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Importanza degli ambiti di indagine

<i>Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
B	Le discriminazioni	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
C	L'equità nella mia amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
D	La carriera e lo sviluppo professionale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
E	Il mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
F	I miei colleghi	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
G	Il contesto del mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
H	Il senso di appartenenza	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
I	L'immagine della mia amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

La mia organizzazione

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
L01	Conosco le strategie della mia amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
L02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Le mie performance

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
M03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
M04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il funzionamento del sistema

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il mio capo e la mia crescita

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Il mio capo e l'equità

<i>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</i>		<i>per nulla</i>			<i>del tutto</i>		
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="radio"/> 6

Dati anagrafici:

DA1	Sono:	<input type="radio"/> Donna <input type="radio"/> Uomo
DA2	Il mio contratto di lavoro:	<input type="radio"/> A tempo Determinato <input type="radio"/> A tempo Indeterminato
DA3	La mia età:	<input type="radio"/> Fino a 30 anni <input type="radio"/> Dai 31 ai 40 anni <input type="radio"/> Dai 41 ai 50 anni <input type="radio"/> Dai 51 ai 60 anni <input type="radio"/> Oltre i 60 anni
DA4	La mia anzianità di servizio:	<input type="radio"/> Meno di 5 anni <input type="radio"/> Da 5 a 10 anni <input type="radio"/> Da 11 a 20 anni <input type="radio"/> Oltre i 20 anni
DA5	La mia qualifica:	<input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D <input type="radio"/> EP <input type="radio"/> Dirigente

Punteggio medio per singola domanda: complessivo e di genere (dati al 31 dicembre 2014)			
Domande del questionario			
Il punteggio medio si riferisce ad una scala da 1 (min) a 6 (max)			
Per tutte le affermazioni i valori elevati corrispondono a livelli elevati di benessere organizzativo	Valore	D	U
A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,7	3,5	3,8
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	3,7	3,8
A.03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità ecc.) sono soddisfacenti	3,6	3,6	3,6
A.04 - <i>Non</i> 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,...)	4,4	4,3	4,5
A.05 - <i>Non</i> 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	4,6	4,5	4,8
A.06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,4	4,5	4,2
A.07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,4	4,4	4,3
A.08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,3	4,2
A.09 - <i>Non</i> 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...)	3,7	3,7	3,9
B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,0	5,0	4,9
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,2	5,2	5,2
B.03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,4	5,4	5,5
B.04 - La mia identità di genere <i>non</i> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	4,0	4,8
B.05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,5	5,5	5,5
B.06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,5	5,5	5,6
B.07 - La mia età <i>non</i> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,2	4,0	4,5
B.08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5	5,5	5,5
B.09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,1	5,1	5,0

C.01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,1	2,9	3,4
C.02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,2	3,1	3,2
C.03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,7	2,8	2,6
C.04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,5	2,5	2,4
C.05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,8	3,8	3,8
D.01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,6	2,7	2,5
D.02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,3	2,4	2,3
D.03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,5	2,5	2,5
D.04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,4	3,5	3,5
D.05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,1	3,2	2,9
E.01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,4	4,4	4,4
E.02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,2	5,2	5,2
E.03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,2	4,1	4,2
E.04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	4,6	4,7
E.05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,8	3,7	3,9
F.01 - Mi sento parte di una squadra	3,5	3,6	3,3
F.02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3	5,3	5,2
F.03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,7	4,7	4,6
F.04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,8	3,8	3,7
F.05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,5	3,5	3,4
G.01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,9	3,0	2,8
G.02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,6	3,7	3,6
G.03 - I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,4	3,4	3,4
G.04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	3,3	3,2

G.05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,1	3,1	3,1
H.01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,3	4,2	4,3
H.02 - Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9	4,9	4,9
H.03 - Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,7	4,6	4,7
H.04 - I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,7	3,7	3,6
H.05 - Se potessi, comunque <i>non</i> cambierei ente	3,5	3,6	3,5
I.01 - La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	4,8	4,8
I.02 - Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,7	4,7	4,6
I.03 - La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,6	4,7	4,5
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	5,5	5,3
B - Le discriminazioni	5,0	5,0	4,9
C - L'equità nella mia amministrazione	5,4	5,6	5,3
D - La carriera e lo sviluppo professionale	5,3	5,4	5,2
E - Il mio lavoro	5,4	5,5	5,3
F - I miei colleghi	5,1	5,2	5,0
G - Il contesto del mio lavoro	5,3	5,4	5,1
H - Il senso di appartenenza	5,1	5,2	5,0
I - L'immagine della mia amministrazione	5,1	5,1	5,1
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	2,8	2,8	2,8
L.02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	3,0	3,1
L.03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	3,0	2,9
L.04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,3	3,5
M.01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,3	3,3	3,3
M.02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,5	3,5	3,4

M.03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,3	3,4	3,1
M.04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,0	3,1	2,8
N.01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,3	3,3	3,2
N.02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,3	3,4	3,2
N.03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,2	3,3	3,1
N.04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,4	2,5	2,3
N.05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,6	2,8	2,5
O.01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,5	3,5	3,4
O.02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,5	3,5	3,5
O.03 - È sensibile ai miei bisogni personali	4,0	4,0	4,1
O.04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,2	4,2	4,3
O.05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,1	4,0	4,2
P.01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,7	3,7	3,7
P.02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,5	3,5	3,5
P.03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,6	3,6	3,7
P.04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,2	4,2	4,3