



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO

---

# *Indagini sul personale dipendente*

*Anno 2018*

---

---

*Staff Statistiche di Ateneo (a cura di Monica Cazzolle)*

---

## INDICE

Premessa	3
Profilo degli intervistati	4
Risultati	6
Conclusioni	14
Allegati	15

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro anche per il 2018 ha avviato la realizzazione delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale tecnico amministrativo, ritenendo opportuno continuare ad utilizzare tale strumento funzionale all'attuazione del ciclo della performance.

Per la realizzazione delle indagini è stato adottato il modello proposto dall'ANAC negli anni scorsi e confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, composto di tre questionari corrispondenti alle tre rilevazioni. Le indagini perseguono le finalità di conoscere:

- ✚ le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro individuando le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✚ il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✚ la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

I questionari sono composti da una batteria di quesiti (indicatori) utili ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, raggruppati per ambiti di indagine (n. 14 ambiti individuati dalla lettera A alla P e da una specifica denominazione). I diversi ambiti concorrono a caratterizzare una specifica indagine e nell'insieme descrivono l'intero fenomeno analizzato, tanto che genericamente si parla di Benessere Organizzativo riferendosi all'insieme delle tre indagini.



I dati anagrafici richiesti (genere, classe di età, tipologia di contratto, anzianità di servizio, qualifica) sono stati integrati già nelle edizioni precedenti su proposta dell'OIV dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, inserendo l'indicazione della struttura di appartenenza e scegliendo tra Amministrazione Centrale e Altra struttura, ovvero Dipartimento di Didattica e Ricerca o Scuole.

Dal 2017, facendo riferimento al Nuovo Modello Organizzativo UNIBA, il superiore gerarchico è stato individuato tra i titolari di Posizione Organizzativa di ciascuna struttura a diversi livelli.

La partecipazione alle indagini è stata facoltativa e l'invito è avvenuto attraverso l'invio a tutto il personale tecnico amministrativo di una nota di presentazione, nella quale veniva illustrata la finalità dell'indagine e comunicato il link di accesso alla compilazione del questionario on line, sottolineando il rispetto dell'anonimato.

Tutte le fasi dell'indagine sono state curate dallo Staff Statistiche di Ateneo (somministrazione telematica, monitoraggio, risoluzione di problemi tecnici in itinere, estrazione ed elaborazione dati, presentazione dei risultati).

Attraverso i diversi quesiti, proposti sotto forma di affermazioni, il dipendente ha potuto esprimere il proprio grado di accordo/disaccordo utilizzando scale d'atteggiamento di tipo Likert a sei valori (1=valore minimo, totale disaccordo; 6= valore massimo, totale accordo), esplicitando un aspetto negativo o positivo del benessere relativo ai diversi ambiti tematici precedentemente descritti. La scala a valori pari esclude l'eventuale elemento centrale di incertezza al fine di favorire la polarizzazione delle risposte.

L'utilizzo di tale scala di misurazione consente lo studio di questo complesso fenomeno nel tempo, attraverso la comparabilità dei risultati, misurando gli atteggiamenti e/o le percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine.

## **Profilo degli intervistati**

L'indagine è stata rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in servizio al 31.12.2018, ad esclusione del personale in aspettativa o in comando nell'intero anno 2018. Hanno risposto alla rilevazione 489 dipendenti su 1356, con un tasso di risposta totale del 36,1%.

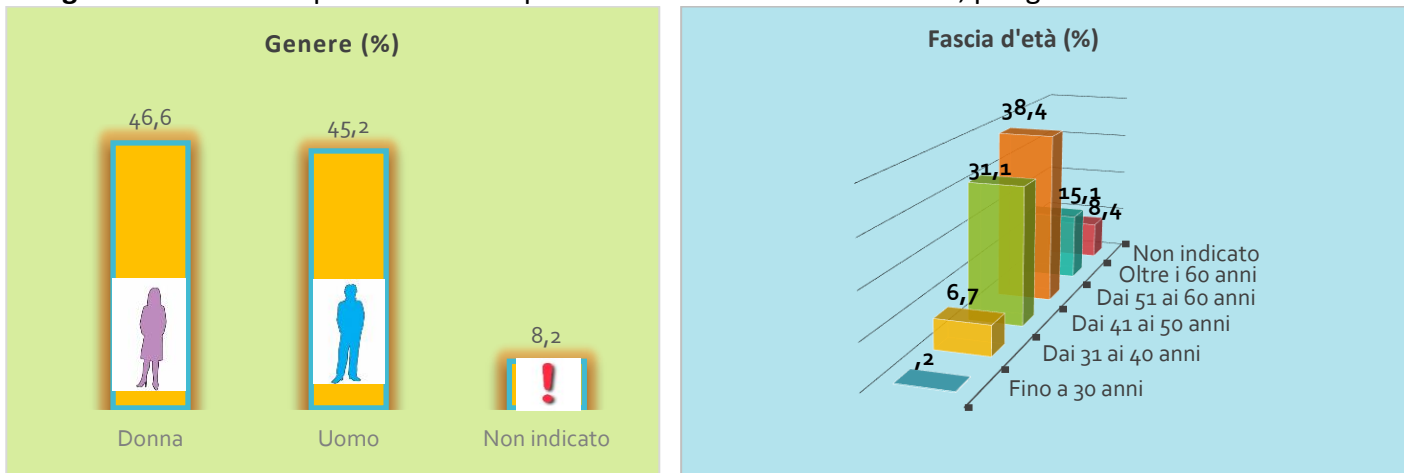
**Tab. 1** - Tasso di risposta per struttura di appartenenza

<b>Struttura</b>	<b>Personale in servizio al 31.12.2018</b>	<b>Campione rispondenti</b>	<b>Tasso di risposta</b>
Amministrazione centrale	553	206	37,3%
Altre strutture (Dipartimenti/Scuole)	803	283	35,2%
<b>Totale</b>	<b>1356</b>	<b>489</b>	<b>36,1%</b>

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una leggera prevalenza delle donne (46,6%) ed il 69,5% ha un'età compresa tra i 41 e 60 anni.

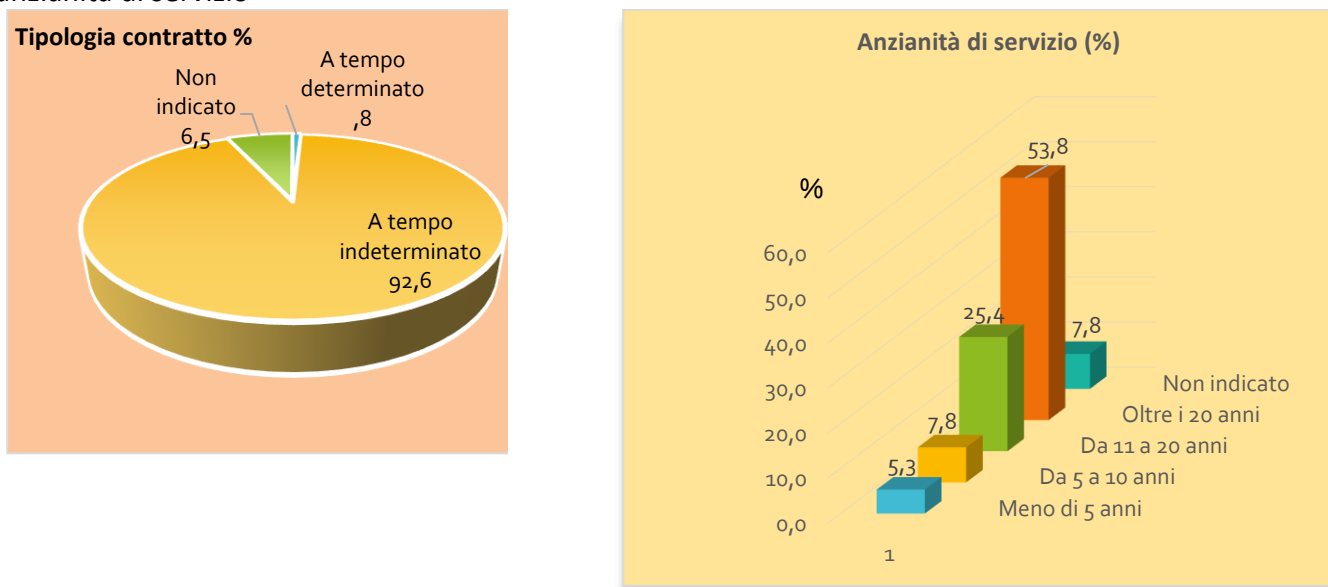
**Fig. 1 - Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo, per genere ed età**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

In linea con l'età anagrafica, la maggioranza del campione ha una significativa anzianità di servizio, ben il 53,8% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni e ben il 92,6% ha un contratto a tempo indeterminato.

**Fig. 2 - Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo, per tipologia di contratto ed anzianità di servizio**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

## Risultati

Prima di presentare i risultati è fondamentale specificare che, in fase di elaborazione, per gli indicatori a connotazione negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) i punteggi sono stati “ri-polarizzati” (il valore “1” diventa “6”, il valore “2” diventa “5”, ecc.), in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo e sia possibile un confronto immediato con gli altri indicatori.

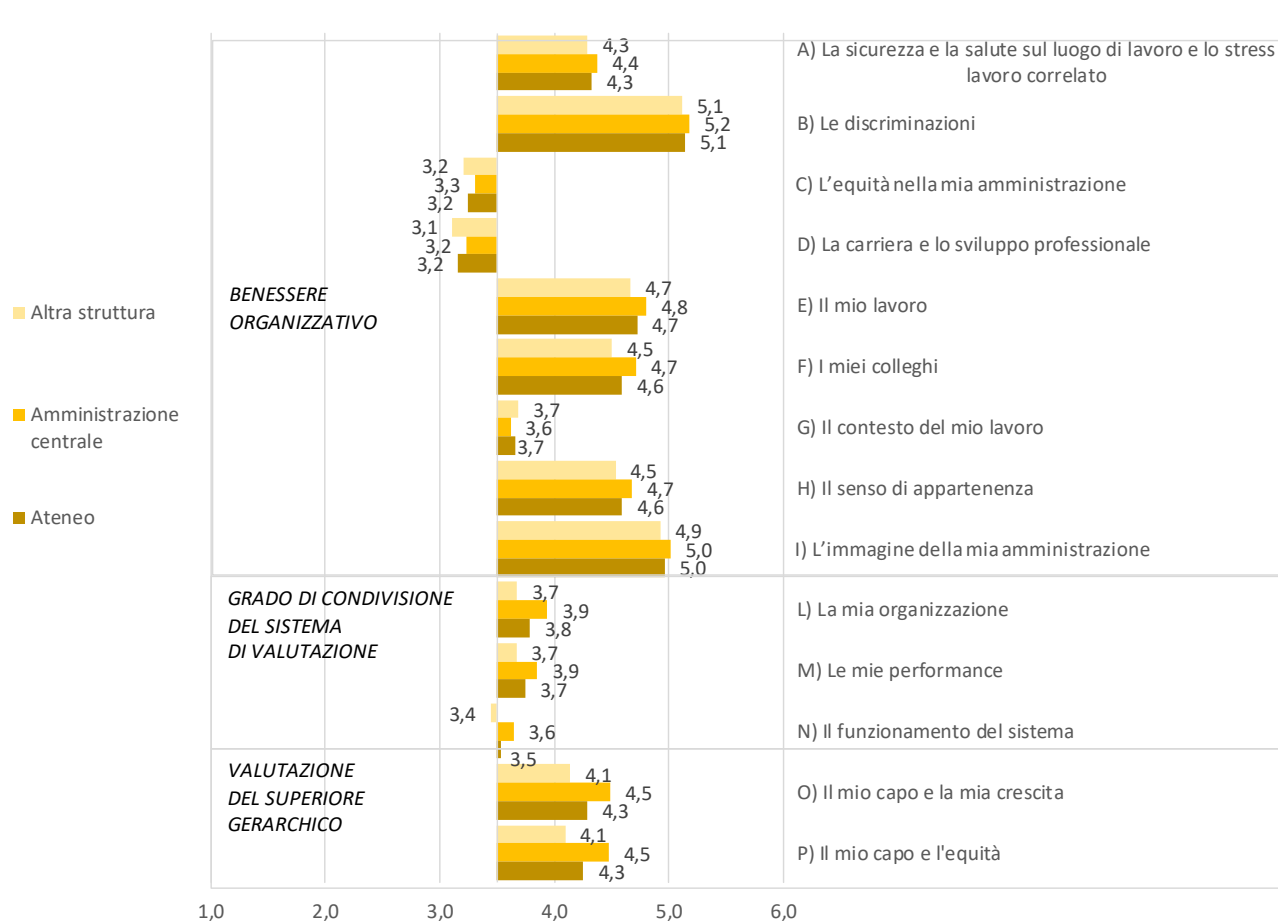
Indicatore positivo					
← disaccordo			accordo →		
1	2	3	4	5	6

Indicatore negativo					
← disaccordo			accordo →		
6	5	4	3	2	1

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio e, in considerazione della scelta di utilizzare una scala a 6 valori, il punteggio intermedio (valore soglia) sopra il quale si registra un dato positivo (o sotto il quale si registra un dato negativo) è pari a 3,5. In questa sede vengono proposti i punteggi medi, aggregati per indagine ed ambito, calcolati come media di tutti i punteggi espressi dai rispondenti ad ogni singolo ambito, sia a livello di Ateneo sia a livello di Amministrazione Centrale e Altre Strutture (Dipartimenti/Scuole).

Dei 14 ambiti analizzati, 12 ottengono opinioni concordanti e 2 discordanti (ambito *C-L'equità nella mia amministrazione* e *D-La carriera e lo sviluppo professionale*), sia considerando l'Ateneo nel complesso sia disaggregando per Amministrazione Centrale e Altre Strutture. Si riscontra un punteggio medio negativo per l'ambito *N-Il funzionamento del sistema*, esclusivamente da parte dei rispondenti di Altre strutture, come riportato nella figura sottostante (Fig. 3). Il personale dell'Amministrazione Centrale esprime mediamente valutazioni più positive.

**Fig. 3. Punteggio medio di accordo/disaccordo sui 14 ambiti**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

### **Livello di Benessere → Importanza**

Nel modello del primo questionario è presente una sezione in cui i dipendenti possono indicare quanto considerino importanti per il proprio benessere organizzativo i 9 ambiti analizzati, utilizzando la medesima scala a 6 valori, nella quale viene attribuito il valore 1 per un'importanza nulla e il valore 6 per un'importanza massima. Tale sezione offre la possibilità di mettere in relazione il livello d'importanza attribuita dal dipendente all'ambito considerato (I) e il livello di benessere organizzativo (B) rilevato per il medesimo, rapportandone i valori medi (quoziente I/B). Tale valore è utilizzato come indicatore delle criticità degli ambiti del benessere organizzativo: maggiore è il valore del rapporto, più critico è l'ambito del benessere organizzativo ad esso associato, poiché il quoziente tende a crescere in corrispondenza di un'importanza elevata e di un basso livello di benessere percepito.

**Tab. 2 - Valore medio dell'Importanza indicata (I) e valore medio del livello di benessere percepito (B), Quoziente tra importanza e livello di benessere (I/B)**

AMBITI	Amministrazione centrale			Altra struttura			Ateneo		
	Valore medio Importanza (I)	Valore medio di Benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B	Valore medio Importanza (I)	Valore medio di Benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B	Valore medio Importanza (I)	Valore medio di Benessere organizzativo (B)	Quoziente I/B
A) La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,3	4,4	1,2	5,4	4,3	1,2	5,4	4,3	1,2
B) Le discriminazioni	5,1	5,2	1,0	5,1	5,1	1,0	5,1	5,1	1,0
C) L'equità nella mia amministrazione	5,3	3,3	1,6	5,3	3,2	1,7	5,3	3,2	1,6
D) La carriera e lo sviluppo professionale	5,2	3,2	1,6	5,2	3,1	1,7	5,2	3,2	1,6
E) Il mio lavoro	5,4	4,8	1,1	5,5	4,7	1,2	5,5	4,7	1,2
F) I miei colleghi	5,3	4,7	1,1	5,3	4,5	1,2	5,3	4,6	1,1
G) Il contesto del mio lavoro	5,3	3,6	1,5	5,4	3,7	1,5	5,3	3,7	1,5
H) Il senso di appartenenza	5,2	4,7	1,1	5,3	4,5	1,2	5,3	4,6	1,1
I) L'immagine della mia amministrazione	5,2	5,0	1,0	5,2	4,9	1,1	5,2	5,0	1,1

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

Dalla tabella 2 si evince che tale rapporto per il 2018 è sempre maggiore od uguale ad 1, confermando che l'importanza attribuita ai diversi ambiti è sempre superiore al benessere percepito, ossia la percezione delle situazioni non è mai all'altezza delle aspettative. L'ambito B-*Le discriminazioni*, presenta valore pari ad 1, mentre gli ambiti con il quoziente I/B più elevato sono: C-*L'equità nella mia amministrazione*, D-*La carriera e lo sviluppo professionale* e G-*Il contesto del mio lavoro*.

Tale informazione è di immediata rappresentazione attraverso la mappa delle priorità (Fig. 4), costituita da un piano a due dimensioni e quattro quadranti, che mette in relazione il grado di importanza attribuito dai dipendenti ai quesiti indagati con il livello di accordo espresso dagli stessi. Con questa tecnica si ottiene una sorta di classifica che fornisce un quadro complessivo utile a capire quali sono le dimensioni che più contano e più sono apprezzate e, viceversa, quelle che sono meno importanti per gli intervistati e che meno li soddisfano. Tra questi due estremi, vi sono anche quegli aspetti reputati importanti dal campione ma sulle quali vi è un basso livello di accordo e quelli non ritenuti importanti ma apprezzati dai dipendenti.

Pertanto, sull'asse delle ascisse sono riportati i valori medi del livello di benessere percepito relativamente agli ambiti di indagine, mentre sull'asse delle ordinate sono riportati i valori medi dell'importanza attribuita agli stessi.

Come criterio di cut-off dei quadranti si è scelto di utilizzare il valore soglia pari a 3,5 sotto il quale si registra un dato negativo.

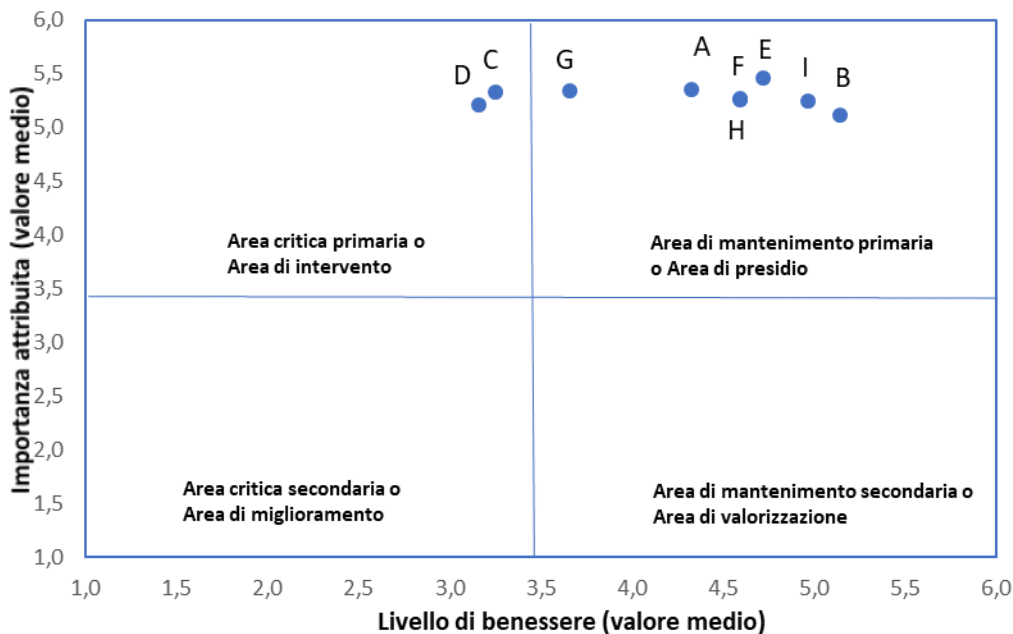
Ciascuno dei quadranti assume un significato preciso:

1. Il quadrante in alto a destra, **Area di mantenimento primaria o Area di presidio**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza e accordo superiori alla media e rappresenta i punti di forza, gli aspetti che qualificano un buon livello del benessere e devono essere mantenuti tali.
2. Il quadrante in alto a sinistra, **Area critica primaria o Area di intervento**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza superiori alla media e livelli di accordo inferiori alla media, fattori di insoddisfazione che necessitano di azioni prioritarie. Rappresenta gli aspetti del benessere che richiedono una priorità di intervento.
3. Il quadrante in basso a sinistra, **Area critica secondaria o Area di miglioramento**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza e soddisfazione inferiori alla media, fattori di insoddisfazione che necessitano di azioni di monitoraggio e miglioramento, aspetti del benessere da controllare nel tempo, soprattutto se dovesse verificarsi l'incremento dell'importanza ad essi attribuita dal personale.



4. Il quadrante in basso a destra, **Area di mantenimento secondaria o Area di valorizzazione**, corrisponde ad elementi caratterizzati da livelli di importanza inferiori alla media e livelli di accordo superiori alla media.

**Fig. 4 - Mappa delle priorità**






Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

### **Analisi singoli quesiti**

Per ogni quesito è stata determinata la quota di personale che ha espresso punteggi positivi (da 4 a 6). Tale analisi consente di individuare quattro livelli di criticità a cui va rivolto un diverso grado di attenzione per attuare azioni di miglioramento. I quattro livelli sono stati individuati in base ad intervalli percentuali in cui si collocano i valori elaborati e sono stati contraddistinti attraverso bollini di differente colore per una lettura più immediata:

- bollino verde: il 75% dei rispondenti e oltre ha espresso valore positivo relativamente agli aspetti considerati, di conseguenza non sono evidenti particolari criticità;
- bollino giallo: la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso valore positivo; gli aspetti associati richiedono l'attenzione necessaria per evitare un peggioramento, ma non richiedono interventi immediati;
- bollino rosso: la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso valore positivo; per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare interventi. Si tratta di criticità segnalate da oltre il 50% del personale;
- bollino nero: meno del 25% dei rispondenti ha espresso valore positivo quindi il complementare 75% considera gli aspetti associati negativamente; sono necessari interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, al fine di evitare ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

È stato effettuato, inoltre, un confronto con le valutazioni relative all'anno precedente (colonna "Variazione % Ateneo 2018 vs 2017") rappresentate anche da una freccia con direzione e colore diverso in base agli intervalli di variazione riscontrata:

-  incremento percentuale  $\geq 5\%$ ;
-   $-5\% \leq$  variazione percentuale  $< 5\%$  (valori stazionari stazionari);
-  decremento percentuale  $> -5\%$ .



















Nei quesiti a polarità negativa è stato inserito "NON" nella denominazione, in coerenza con l'inversione dei valori effettuata in fase di elaborazione.

I dati di seguito riportati rappresentano percentuali valide, ovvero fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto ad una specifica domanda.

In linea generale è di immediata lettura l'assenza di bollini neri, attestazione del fatto che non sussistono situazioni particolarmente critiche o di disagio.

I pochi bollini rossi presenti, espressione di mal contento da parte di oltre il 50% dei rispondenti, sono comunque affiancati da una variazione positiva in crescita rispetto allo scorso anno, segno che i miglioramenti continuano ad essere attuati. Segue il dettaglio per indagine e ambito.

## Benessere organizzativo

AMBITO A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio , ecc.)	67,6	78,7	72,3		 12,8
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	52,8	53,3	53,0		 23,6
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, , ecc.) sono soddisfacenti	72,1	71,5	71,8		 6,4
(NON) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ...)	72,0	76,1	73,8		 2,5
(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	82,1	82,5	82,3		 3,5
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	72,7	79,3	75,5		 -2,5
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	76,6	76,4	76,5		 10,2
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	73,9	65,7	70,3		 4,2
(NON) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo...)	56,7	63,3	59,5		 5,2

Nell'ambito "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" non si riscontrano aree critiche, anzi, rispetto allo scorso anno, si registrano incrementi percentuali su diversi aspetti considerati. Alte percentuali di punteggi positivi si riscontrano in riferimento all'assenza di molestie. Persiste il risultato meno soddisfacente relativamente alle informazioni/formazione sui rischi dell'attività lavorativa e sulle misure di prevenzione e protezione, anche se la percentuale registrata è in aumento.

AMBITO B- LE DISCRIMINAZIONI Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	89,7	92,5	90,8		→ 0,9
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	91,9	96,0	93,6		→ -0,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	94,5	95,4	94,9		→ -0,8
La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	64,7	67,8	66,0		→ -2,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	96,5	97,5	96,9		→ -0,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	95,6	97,5	96,4		→ -1,2
La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	65,2	70,7	67,6		→ 0,0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	94,0	94,8	94,4		→ -2,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	77,8	79,7	78,6		↓ -5,8

L'ambito "Le discriminazioni", insieme all'ambito I), risulta aver ottenuto le percentuali maggiori di punteggi positivi, infatti diversi aspetti superano il 90%. È necessario monitorare il decremento registrato in relazione all'affermazione "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità". I valori meno elevati si riferiscono ai quesiti riguardanti l'identità di genere e l'età.

AMBITO C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	49,4	53,2	51,1		↑ 14,2
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	51,1	51,3	51,2		↑ 15,8
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	30,0	32,5	31,0		↑ 17,6
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	30,3	32,5	31,2		↑ 18,3
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	71,2	71,4	71,3		↑ 9,7

Nell'ambito "Equità della mia amministrazione" 2 aspetti su cinque presentano il bollino rosso relativamente all'equilibrio tra impegno richiesto/retribuzione e differenziazione della stessa in rapporto alla quantità e qualità del lavoro. Tali aspetti, comunque, mostrano un incremento percentuale notevole rispetto allo scorso anno. Sono comunque sempre in crescita, rispetto allo scorso anno, i punteggi positivi per tutti i quesiti posti, anche se le percentuali risultano ancora basse, ad eccezione dell'aspetto relativo all'imparzialità delle decisioni assunte dal responsabile (71,3%).

AMBITO D – CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	37,4	37,7	37,5		↑ 24,2
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	26,9	30,8	28,6		↑ 5,8
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	37,7	38,7	38,1		↑ 10,2
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	56,9	68,0	61,7		↑ 5,6
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	54,9	59,1	56,7		↑ 7,9

L'ambito "Carriera e sviluppo professionale" presenta 3 aspetti critici relativamente alla chiarezza del percorso professionale, la possibilità di fare carriera, la possibilità di sviluppare attitudini e capacità in relazione ai diversi ruoli.

AMBITO E - IL MIO LAVORO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	88,6	87,0	87,9		→ 4,8
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	92,3	94,6	93,3		→ 0,9
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	73,6	81,3	76,8		↑ 10,5
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	87,0	86,1	86,6		→ -0,1
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	74,5	75,0	74,7		↑ 6,1

L'ambito "Il mio lavoro" registra un livello di soddisfazione complessivo abbastanza elevato; la maggioranza del personale ritiene di avere competenze, risorse e strumenti necessari a svolgere il proprio

lavoro e di godere di un adeguato livello di autonomia. Risulta in crescita anche la sensazione di realizzazione personale sul lavoro.

AMBITO F - I MIEI COLLEGHI Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Mi sento parte di una squadra	68,7	76,5	72,0		→ 3,3
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	97,1	97,5	97,3		→ 0,3
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	89,3	91,0	90,0		→ 0,2
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	70,5	76,6	73,1		→ 0,7
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	62,5	70,4	65,9		→ 0,3

L'ambito "I miei colleghi" registra percentuali di punteggi positivi con punte del 90% e 97,3% in relazione alla collaborazione, stima e rispetto tra colleghi. La percentuale più bassa (65,9%) si riferisce alla capacità dell'organizzazione di stimolare il lavoro di gruppo.

AMBITO G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	48,2	51,5	49,6		↑ 20,6
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	64,8	64,6	64,7		↑ 12,6
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	65,4	58,9	62,6		↑ 15,6
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	58,2	59,1	58,6		↑ 16,2
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita	62,2	51,3	57,5		↑ 11,2

L'ambito "Il contesto del mio lavoro" presenta solo un'area di criticità in relazione alle attività formative. Tutti i valori percentuali risultano in crescita relativamente alla chiarezza delle regole di comportamento, alla definizione dei compiti e ruoli, circolazione delle informazioni, azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata. Queste aree, seppur non critiche, meritano la giusta attenzione per evitare peggioramenti.

AMBITO H - IL SENSO DI APPARTENENZA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	79,8	80,9	80,3		↑ 12,2
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	92,6	93,5	93,0		↑ 5,7
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	86,4	92,9	89,1		→ 1,5
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	65,2	69,7	67,1		↑ 10,7
Se potessi, comunque (NON) cambierei ente	57,9	58,2	58,0		→ 1,4

Attraverso i risultati dell'ambito "Il senso di appartenenza", si riscontra un certo livello di orgoglio di appartenenza all'Università degli Studi di Bari anche se la percentuale più bassa riguarda l'eventualità di cambiare Ente.

AMBITO I - L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	91,1	90,8	91,0		→ 4,8
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	89,8	90,2	90,0		↑ 5,9
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	86,5	90,3	88,1		→ 3,8

Dalle risposte espresse per l'ambito "L'immagine della mia amministrazione" si riscontra che l'Università è considerata molto importante dalla collettività e per la collettività.

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Conosco le strategie della mia amministrazione	56,8	63,3	59,5		6,8
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	63,9	69,1	66,1		19,9
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	62,0	67,0	64,1		26,9
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	66,8	68,6	67,6		10,2

AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	61,0	61,9	61,4		10,7
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	64,7	66,8	65,6		16,0
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	57,9	59,0	58,3		19,0
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	51,9	55,9	53,6		11,7

AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	60,5	64,2	62,1		15,2
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	64,1	65,2	64,5		21,5
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	56,1	59,5	57,5		13,6
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	35,0	43,9	38,8		25,9
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	50,8	59,0	54,2		31,3

Dall'indagine sulla valutazione del grado di condivisione del sistema di valutazione si evince un notevole miglioramento di tutti gli aspetti relativi alla conoscenza della propria amministrazione e delle sue strategie, degli obiettivi assegnati e della valutazione del proprio valore. Merita una particolare attenzione, però, la percezione ancora negativa relativa alla meritocrazia, anche se mostra un incremento percentuale di valori positivi rispetto allo scorso anno.

## Valutazione del superiore gerarchico

AMBITO O – IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	59,6	67,0	62,8		4,4
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	59,7	66,2	62,4		3,7
È sensibile ai miei bisogni personali	73,7	81,3	76,9		9,1
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	74,6	81,2	77,4		8,1
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	73,8	78,7	75,9		8,5

AMBITO P – IL MIO CAPO E L'EQUITÀ Quesito/indicatore	% risposte positive			Livello di criticità	Variazione % Ateneo (2018 vs 2017)
	Altra Struttura	Amm. Centrale	Ateneo		
Agisce con equità, in base alla mia percezione	68,2	75,1	71,1		8,2
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	66,9	74,1	69,9		10,8
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	67,4	72,3	69,5		4,9
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	77,0	81,5	78,9		6,7

I risultati relativi all'indagine sulla valutazione del superiore gerarchico evidenziano punteggi positivi con alte percentuali relativamente all'atteggiamento del responsabile nel riconoscere lo svolgimento ottimale del lavoro, nell'essere sensibile alle necessità personali e nella disponibilità a considerare le proposte espresse dal dipendente. Tanto incrementa la stima nei confronti del responsabile.

## Conclusioni

I risultati prodotti dalle indagini consentono opportune riflessioni relativamente alle azioni di miglioramento attuate nella maggior parte degli ambiti analizzati, vista anche l'assenza di aree particolarmente critiche su cui intervenire tempestivamente, presenti, invece, negli anni scorsi (si invita alla lettura del [confronto temporale](#) effettuato dal 2013 al 2018 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente→Performance→Benessere Organizzativo). Certamente gli aspetti da migliorare sono ancora molti, ma la visione prospettica è abbastanza positiva come risulta dagli incrementi percentuali rispetto allo scorso anno.

I risultati sottolineano, al contempo, la necessità di progettare e avviare ulteriori azioni per migliorare il livello di benessere generale, individuando strategie per premiare i lavoratori meritevoli e trovare il giusto equilibrio tra l'impegno richiesto e la retribuzione ricevuta, oltre che tra quantità e qualità del lavoro svolto.

**Analisi per Genere, Classi di età, Anzianità di servizio, Tipologia di contratto**

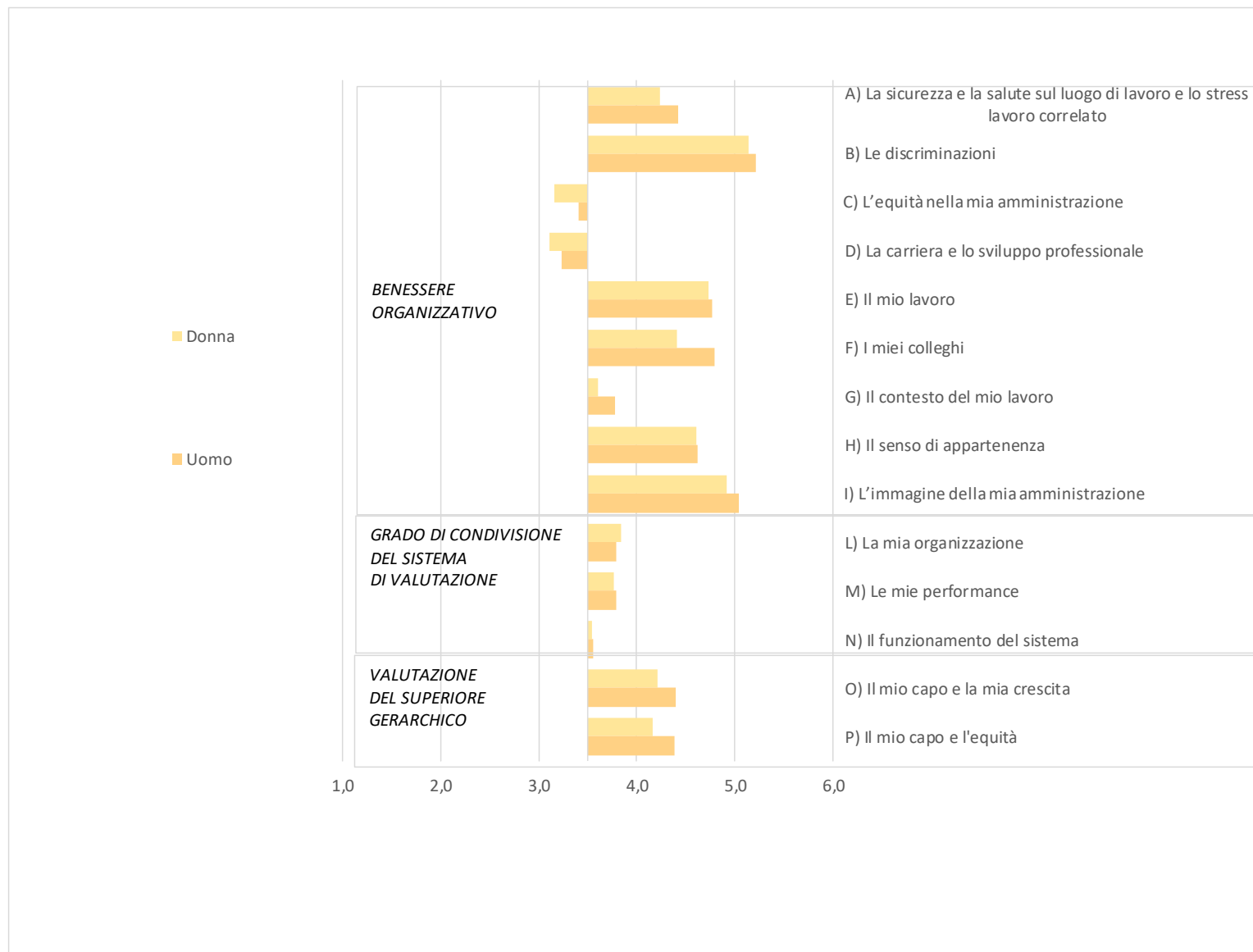
Seguono le elaborazioni dei dati disaggregati per genere, classi di età, anzianità di servizio e tipologia di contratto, sia per ambiti di indagine sia per i relativi quesiti. I valori corrispondono alle medie delle risposte valide, ovvero di coloro che hanno espresso il livello di benessere (accordo/disaccordo) indicando anche le informazioni presenti nella sezione “dati anagrafici” (sono esclusi coloro che non hanno indicato tali informazioni).

**Tab. 1 – Valori medi per ambiti e Genere, Classi di età, Anzianità di servizio, Tipologia di contratto**

AMBITI	Genere		Classi di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	A tempo determinato	A tempo indeterminato
<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>													
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	4,2	4,4	5,0	4,3	4,4	4,3	4,4	4,6	4,3	4,5	4,3	4,1	4,3
Le discriminazioni	5,1	5,2	6,0	5,3	5,2	5,1	5,1	5,6	5,2	5,3	5,0	5,5	5,2
L'equità nella mia amministrazione	3,2	3,4	5,0	3,4	3,1	3,4	3,5	3,7	3,3	3,2	3,3	3,1	3,3
La carriera e lo sviluppo professionale	3,1	3,2	5,0	3,0	3,0	3,3	3,5	3,5	2,8	3,0	3,3	3,0	3,2
Il mio lavoro	4,7	4,8	4,8	4,7	4,7	4,9	4,8	4,7	4,8	4,8	4,7	3,9	4,7
I miei colleghi	4,4	4,8	6,0	4,4	4,5	4,7	4,8	5,2	4,4	4,6	4,6	4,6	4,6
Il contesto del mio lavoro	3,6	3,8	4,8	3,7	3,6	3,8	3,9	4,3	3,9	3,6	3,7	3,2	3,7
Il senso di appartenenza	4,6	4,6	4,0	4,4	4,5	4,7	4,7	4,8	4,7	4,7	4,6	4,4	4,6
L'immagine della mia amministrazione	4,9	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	5,2	5,0	5,1	4,9	4,8	5,0
<b>GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE</b>													
La mia organizzazione	3,8	3,8	4,3	3,5	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,9	3,8	3,3	3,8
Le mie performance	3,8	3,8	3,8	3,6	3,9	3,8	4,0	4,1	3,6	3,8	3,8	3,7	3,7
Il funzionamento del sistema	3,5	3,6	4,8	3,4	3,5	3,6	3,6	3,8	3,4	3,5	3,6	3,4	3,5
<b>VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO</b>													
il mio capo e la mia crescita	4,2	4,4	5,2	4,2	4,5	4,3	4,3	5,2	4,4	4,6	4,1	3,2	4,3
il mio capo e l'equità	4,2	4,4	5,0	4,3	4,3	4,3	4,4	4,9	4,5	4,4	4,2	3,7	4,3

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

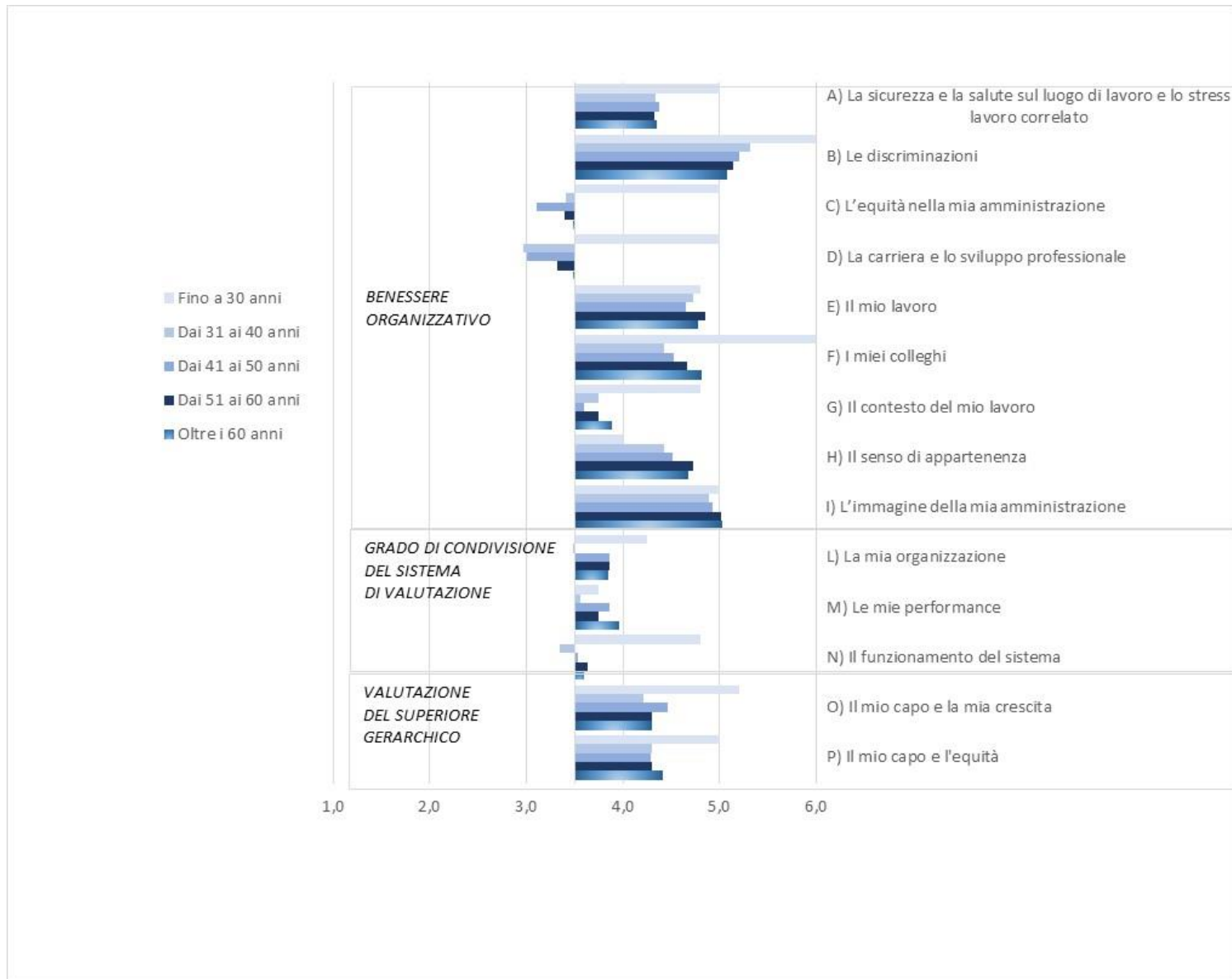
**Fig. 1 – Valori medi espressi per ambito e genere**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

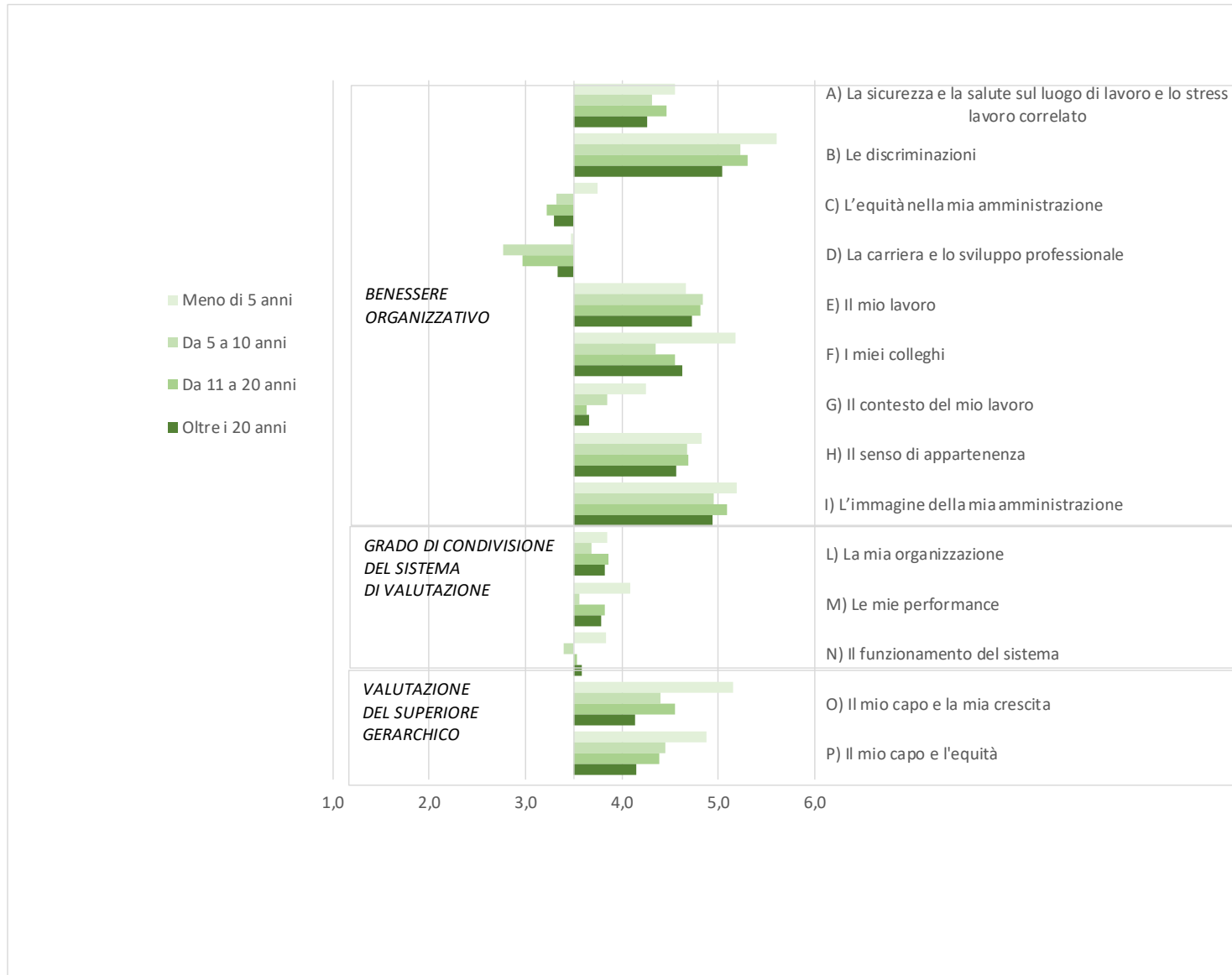


**Fig. 2 – Valori medi espressi per ambito e classi di età**



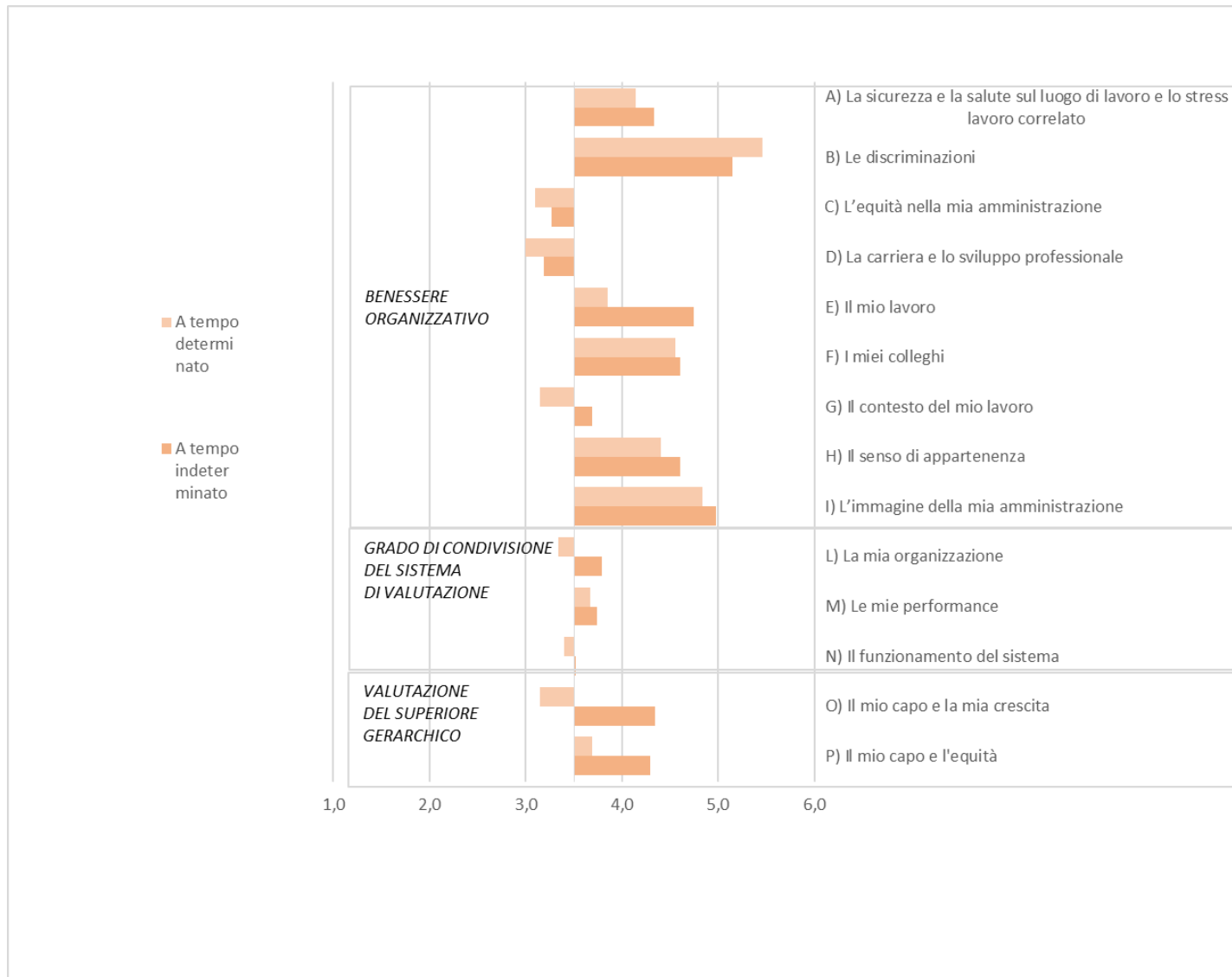
Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

**Fig. 3 – Valori medi espressi per ambito e anzianità di servizio**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

**Fig. 4 – Valori medi espressi per ambito e tipologia di contratto**



Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

**Tab. 2 – Valori medi per singolo quesito e Genere, Classi di età, Anzianità di servizio, Tipologia di contratto**

BENESSERE ORGANIZZATIVO													
QUESITI	Genere		Classi di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,1	4,2	5,0	4,3	4,3	4,0	4,3	4,3	4,3	4,1	4,1	3,5	4,2
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,5	3,6	5,0	3,7	3,5	3,6	3,6	3,2	3,4	3,7	3,5	3,0	3,5
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,1	4,3	5,0	4,1	4,3	4,1	4,5	4,2	4,1	4,4	4,2	3,0	4,2
Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, etc)	4,7	4,8	6,0	5,1	4,8	4,7	4,6	5,3	4,9	4,9	4,6	5,5	4,7
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	4,9	5,1	6,0	5,1	5,0	5,1	5,0	5,3	5,2	5,1	4,9	6,0	5,0
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,6	4,7	6,0	4,2	4,6	4,7	4,7	4,3	4,5	4,8	4,7	5,3	4,7
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,3	4,6	6,0	4,7	4,5	4,4	4,5	5,2	4,6	4,6	4,3	3,8	4,4
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,0	4,3	3,0	4,3	4,2	4,2	4,3	4,6	4,5	4,2	4,1	3,3	4,2
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, etc)	4,0	4,2	3,0	4,3	4,2	4,2	3,8	4,7	3,9	4,4	3,9	4,0	4,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,3	5,2	6,0	5,4	5,3	5,1	5,2	5,7	5,3	5,4	5,1	5,0	5,2
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,5	5,3	6,0	5,5	5,5	5,4	5,3	5,7	5,6	5,6	5,3	5,3	5,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,6	5,5	6,0	5,6	5,6	5,5	5,4	5,8	5,6	5,6	5,5	5,0	5,5

La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,1	4,7	6,0	4,7	4,4	4,4	4,3	5,0	4,4	4,6	4,2	6,0	4,4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	5,6	6,0	5,6	5,7	5,5	5,5	5,8	5,8	5,7	5,5	5,7	5,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,7	5,6	6,0	5,7	5,7	5,6	5,6	5,9	5,8	5,6	5,5	5,8	5,6
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,3	4,7	6,0	4,7	4,6	4,6	4,0	5,2	4,2	4,8	4,4	5,8	4,5
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,6	5,6	6,0	5,5	5,6	5,5	5,5	5,9	5,8	5,6	5,4	5,8	5,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,0	4,8	6,0	5,2	4,8	5,0	4,7	5,9	4,8	4,7	4,7	4,5	4,9
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3	3,6	3,0	3,6	3,2	3,6	3,7	4,2	3,5	3,4	3,5	3,0	3,4
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,3	3,6	6,0	3,6	3,3	3,6	3,8	4,2	3,4	3,4	3,5	2,8	3,5
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,6	2,6	5,0	2,8	2,3	2,7	2,7	2,5	2,8	2,5	2,6	2,8	2,6
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,5	2,7	5,0	2,5	2,3	2,7	2,9	2,2	2,7	2,5	2,6	3,0	2,6
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,2	4,5	6,0	4,4	4,4	4,3	4,4	5,1	4,3	4,4	4,3	4,0	4,3
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,8	2,9	4,0	2,6	2,5	3,2	3,1	2,8	2,5	2,6	3,0	3,0	2,9
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,5	2,6	5,0	2,3	2,5	2,7	2,9	2,9	2,3	2,4	2,7	2,8	2,6
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,0	3,0	6,0	2,9	2,8	3,1	3,2	3,5	2,8	2,9	3,1	3,3	3,0
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,7	3,9	5,0	3,6	3,8	3,9	4,0	4,0	3,2	3,6	4,0	3,0	3,8
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,5	3,7	5,0	3,4	3,5	3,6	4,1	4,0	3,1	3,4	3,8	3,0	3,6

So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,9	4,9	5,0	4,9	4,8	5,0	4,9	4,9	5,0	4,8	4,9	4,3	4,9
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,2	5,3	6,0	5,0	5,1	5,3	5,2	4,8	5,3	5,3	5,3	4,8	5,2
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,4	4,3	4,0	4,6	4,4	4,4	4,3	4,5	4,7	4,6	4,2	3,5	4,4
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,8	5,0	6,0	5,3	4,8	5,0	5,0	4,8	5,1	5,1	4,8	4,0	4,9
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,4	4,3	3,0	3,8	4,2	4,5	4,5	4,2	4,3	4,3	4,4	2,8	4,3
Mi sento parte di una squadra	4,1	4,5	6,0	4,1	4,2	4,4	4,5	5,0	4,1	4,2	4,3	3,8	4,3
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,6	6,0	5,3	5,4	5,5	5,6	5,8	5,2	5,5	5,5	5,8	5,4
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,8	5,2	6,0	4,8	5,0	5,0	5,2	5,5	4,7	5,0	5,0	4,3	5,0
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,0	4,5	6,0	4,1	4,1	4,3	4,6	4,8	3,9	4,2	4,3	5,0	4,3
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,8	4,3	6,0	3,8	3,9	4,2	4,2	4,8	3,8	3,9	4,1	4,0	4,0
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,3	3,3	4,0	3,2	3,2	3,5	3,5	4,0	3,4	3,2	3,4	2,8	3,3
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,8	4,0	5,0	3,9	3,9	3,9	4,0	4,6	4,1	3,9	3,8	3,3	3,9
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,7	4,0	5,0	3,7	3,9	3,9	3,9	4,2	4,0	3,8	3,9	3,5	3,8
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,6	3,9	5,0	3,8	3,6	3,8	4,0	4,2	3,8	3,7	3,7	3,5	3,7
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e di vita	3,6	3,8	5,0	4,0	3,6	3,7	4,0	4,3	4,0	3,8	3,6	2,8	3,7
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,6	4,8	5,0	4,9	4,5	4,7	4,8	5,0	4,9	4,8	4,6	4,3	4,7
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,2	5,3	5,0	5,3	5,2	5,3	5,2	5,5	5,2	5,3	5,2	4,8	5,2
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,1	5,1	4,0	4,9	5,1	5,2	5,0	5,3	5,1	5,2	5,1	5,5	5,1
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,9	4,1	3,0	4,2	3,8	4,2	4,1	4,4	4,3	3,9	4,0	3,0	4,0
Se potessi, comunque cambierei ente	4,2	3,9	3,0	3,5	3,9	4,2	4,2	4,6	4,0	4,2	4,0	4,5	4,0

La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,0	5,2	5,0	5,1	5,1	5,1	5,2	5,4	5,0	5,2	5,1	5,0	5,1
Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,8	5,0	5,0	4,8	4,9	5,0	5,0	5,1	5,0	5,0	4,9	4,8	4,9
La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,9	4,9	5,0	4,8	4,8	5,0	4,9	5,1	4,9	5,0	4,8	4,8	4,9

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE													
QUESITI	Genere		Classi di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,7	3,6	4,0	3,3	3,7	3,8	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,3	3,6
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,9	3,9	4,0	3,7	3,9	3,9	4,0	3,8	3,9	3,9	3,9	3,3	3,8
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,9	3,8	5,0	3,5	3,9	3,8	4,0	4,1	3,8	3,9	3,8	3,3	3,8
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,0	4,1	4,0	3,5	4,1	4,0	4,3	3,9	3,7	4,1	4,1	3,3	4,0
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,8	3,8	4,0	3,8	3,8	3,8	3,9	4,2	3,7	3,8	3,8	3,3	3,8
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,0	3,9	4,0	3,6	4,1	3,9	3,9	4,3	3,6	4,0	3,9	3,7	3,9
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,7	3,8	3,0	3,6	3,9	3,7	4,1	4,0	3,5	3,8	3,8	4,0	3,7
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,6	3,6	4,0	3,3	3,7	3,6	3,8	3,7	3,5	3,7	3,6	3,7	3,6
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,9	3,8	4,0	3,6	3,9	4,0	3,7	4,1	3,5	4,0	3,9	3,7	3,8
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	3,8	6,0	3,7	3,9	3,9	3,8	4,2	4,0	3,9	3,8	3,7	3,8
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,7	3,6	4,0	3,5	3,5	3,9	3,7	4,0	3,6	3,6	3,7	3,7	3,6
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,8	2,9	4,0	2,5	2,9	2,9	3,1	2,9	2,7	2,8	3,0	3,0	2,8
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,6	3,5	6,0	3,3	3,6	3,6	3,7	3,5	3,4	3,6	3,6	3,0	3,5

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale



VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO													
QUESITI	Genere		Classi di età					Anzianità di servizio				Tipologia di contratto	
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	A tempo determinato	A tempo indeterminato
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,0	4,0	4,0	3,8	4,2	4,0	4,0	4,6	3,9	4,3	3,9	3,0	4,0
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,9	4,0	4,0	3,7	4,2	4,0	3,9	4,8	3,9	4,2	3,8	3,0	4,0
È sensibile ai miei bisogni personali	4,5	4,6	6,0	4,6	4,7	4,5	4,5	5,5	4,8	4,8	4,3	3,3	4,6
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,4	4,7	6,0	4,5	4,7	4,6	4,6	5,4	4,8	4,8	4,3	3,3	4,6
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,4	4,6	6,0	4,5	4,6	4,5	4,5	5,4	4,7	4,7	4,3	3,3	4,5
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,1	4,4	5,0	4,4	4,2	4,2	4,3	5,0	4,5	4,3	4,1	3,5	4,2
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,0	4,2	5,0	4,2	4,2	4,1	4,2	4,6	4,4	4,3	3,9	3,5	4,1
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,0	4,3	5,0	4,0	4,3	4,2	4,4	4,8	4,2	4,2	4,1	4,0	4,2
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,6	4,7	5,0	4,6	4,6	4,6	4,9	5,1	4,7	4,8	4,5	3,8	4,6

Fonte: Elaborazioni Staff Statistiche di Ateneo - Direzione Generale