



Università  
per Stranieri  
di Perugia

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**2014**

(ai sensi dell'art. 14, comma 5 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150)

Approvato dal Nucleo di Valutazione il 25 giugno 2015

[WWW.UNISTRAPG.IT](http://WWW.UNISTRAPG.IT)

Il documento presenta la relazione del Nucleo di Valutazione, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sugli esiti dell'indagine sul personale dipendente «volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale», secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

## **Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia è composto da:

- Prof.ssa **Floriana Calitti** membro interno, Coordinatore  
Professore Associato di Letteratura Italiana
- Dott.ssa **Clara Coviello** membro esterno  
Già Direttore Generale presso l'Università degli Studi di Udine
- Prefetto **Ignazio Portelli** membro esterno  
Prefetto, Ispettore Generale di Amministrazione, Ministero dell'Interno
- Sig.ra **Francesca Ghezzi** rappresentante degli studenti  
Studente iscritto al Corso di laurea in Lingua e cultura italiana (LiCi)
- Prof.ssa **Valeria Ruggiero** membro esterno  
Professore Ordinario di Analisi Numerica Università degli Studi di Ferrara
- Prof. **Adriano Rocucci** membro esterno  
Professore Ordinario di Storia Contemporanea Università degli studi Roma Tre.

Alla stesura di questa relazione ha collaborato il **Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione**.

## SOMMARIO

<b>1. I riferimenti normativi</b>	<b>pag. 4</b>
<b>2. Struttura del questionario</b>	<b>pag. 4</b>
<b>3. I tempi di realizzazione dell'indagine</b>	<b>pag. 7</b>
<b>4. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5. Analisi dei rispondenti</b>	<b>pag. 7</b>
<b>5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e genere</b>	<b>pag. 8</b>
<b>5.b. Media risultati e confronto con benchmark nazionali comparto Università</b>	<b>pag. 12</b>
<b>5.c. Analisi per ambiti di indagine</b>	<b>pag. 14</b>
<b>5.c.1. Benessere Organizzativo (A-I)</b>	<b>pag. 14</b>
<b>5.c.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N)</b>	<b>pag. 15</b>
<b>5.c.3. Superiore gerarchico (O-P)</b>	<b>pag. 15</b>
<b>6. Conclusioni</b>	<b>pag. 15</b>

## ALLEGATI

<b>Modello di questionario (All. 1)</b>	<b>pag. 17</b>
<b>Rilevazione statistica (All. 2)</b>	<b>pag. 20</b>

## 1. I riferimenti normativi

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, all’articolo 14, comma 5, recita: «L’Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all’articolo 13, 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, e ne riferisce alla predetta Commissione».

La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), istituita ai sensi dell’articolo 13 del decreto, divenuta ANAC ex articolo 5 L. n. 125/2013, con propria delibera del 29 maggio 2013 ha provveduto a fornire agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) i modelli per realizzare le 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».

In aggiunta, il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 all’articolo 20 (“Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale”), comma 3 precisa poi che «Le pubbliche amministrazioni pubblicano altresì i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo».

Da ultimo è intervenuto il Decreto Legislativo 21 giugno 2013, n. 69 con il quale, all’articolo 60, le competenze in tema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca sono trasferite all’ANVUR, nel rispetto dei principi generali di cui all’articolo 3 del Decreto Legislativo n. 150/2009 ed in conformità ai poteri di indirizzo dell’ANAC. Nel passaggio delle competenze tra ANAC e ANVUR le analisi sul benessere organizzativo sono rimaste in capo all’ANAC che cura, infatti, a livello nazionale l’analisi anche per il comparto universitario; tuttavia, in attesa di chiarimenti in ordine alle competenze e alle modalità operative da adottare per la rilevazione, in sostanza sono stati seguiti i contenuti della delibera ANAC prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni finalizzate a meglio rappresentare l’Ateneo. C’è da sottolineare, infine, che nel passaggio da ANAC ad ANVUR per il comparto universitario di tale indagine, non è ancora definito il ruolo del NdV, in vista anche di una riorganizzazione e semplificazione (anche in rapporto al processo globale del ciclo della Performance) delle proprie competenze come OIV.

## 2. Struttura del questionario

La struttura del questionario, seguendo lo schema proposto dalla Commissione, si articola in tre diverse sezioni (Benessere organizzativo, Condivisione del sistema di Valutazione e Valutazione del superiore gerarchico), una per ciascuna delle tre diverse indagini, suddivise a loro volta in ambiti tematici; per ogni ambito è stato individuato un gruppo di domande, o, per meglio dire, di affermazioni, rispetto alle quali il compilatore è chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6.

Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario per l’indagine sul benessere organizzativo prevede una tabella per la rilevazione dell’importanza che il dipendente attribuisce ad ogni singolo ambito indagato.

Per consentire all’amministrazione di cogliere aspetti collegati alla diversa percezione che potrebbe registrarsi dello stesso fenomeno da parte dei singoli dipendenti, sulla base dell’appartenenza di genere, dell’età anagrafica, dell’esperienza maturata, della categoria

contrattuale di appartenenza, il questionario prevede una sezione anagrafica che aggrega le risposte secondo quanto indicato sopra, come previsto dalla stessa delibera ANAC.

Come indicato nei modelli adottati dall’Autorità ai sensi dell’articolo 14, comma 5, del Decreto Legislativo n. 150/2009, lo strumento di indagine è costituito da tre tipologie di questionari tra loro integrati.

I tre questionari sono basati su scale d’atteggiamento e composti da complessive 81 affermazioni, relative a 14 ambiti tematici, per le quali il dipendente deve fornire un giudizio di disaccordo/accordo, attribuendo un punteggio da 1 a 6.

Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito, eccezion fatta per le domande a polarità negativa, per l’interpretazione delle quali è stato necessario “ri-polarizzare” il valore medio delle singole risposte (la risposta “1” diventa “6”, la risposta “2” diventa “5”, ecc.), per confrontare i risultati di un’affermazione a connotazione positiva con quelli di un’affermazione negativa, è necessario, dunque, invertire i punteggi.

Come dettato dall’esempio dell’Autorità, l’Ateneo ha optato per l’adozione di una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Pertanto, nell’analisi dei dati, il discrimine tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

L’attribuzione dei punteggi è rappresentata nella tabella che segue:

<b>Affermazione a connotazione positiva</b>					
risposte sfavorevoli (disaccordo)			risposte favorevoli (accordo)		
1	2	3	4	5	6

<b>Affermazione a connotazione negativa</b>					
risposte sfavorevoli (accordo)			risposte favorevoli (disaccordo)		
6	5	4	3	2	1

- 1. La prima tipologia di indagine**, già prevista dai modelli adottati dall’Autorità, riguarda il “Benessere organizzativo” inteso come “stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”.  
Tale sezione è strutturata in 9 diversi ambiti di cui fanno parte 50 item.
- 2. La seconda tipologia di indagine** riguarda il “grado di condivisione del sistema di valutazione” inteso come misura della “condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento”.  
Questa tipologia di indagine è strutturata in 3 diversi ambiti di cui fanno parte 13 domande.
- 3. La terza tipologia d’indagine** riguarda la valutazione del “superiore gerarchico” intendendo con tale termine quella figura preposta ad assegnare gli obiettivi e a valutare la performance individuale.

Il questionario relativo a questa sezione è strutturato in 2 ambiti di cui fanno parte 9 domande e rileva la percezione dei dipendenti sulla capacità del proprio capo a svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della “performance”, con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti”.

<b>Struttura questionario</b>		
<b>1. Benessere organizzativo</b>		<b>N. Domande</b>
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	8
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Importanza degli ambiti di indagine		9
<b>2. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>		<b>N. Domande</b>
L	Le mie performance	4
M	La mia organizzazione	4
N	Il funzionamento del sistema	5
<b>3. Valutazione del superiore gerarchico</b>		<b>N. Domande</b>
O	Il mio capo e la mia crescita	5
P	Il mio capo e l'equità	4

Il questionario completo, con il dettaglio delle affermazioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine, è riportato in allegato (allegato 1). La struttura del documento rispecchia fedelmente quella del citato schema ANAC con la sola eccezione di un item (domanda codice B.09 questionario ANAC “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia Disabilità” se applicabile), che non è stato ricompreso per le ragioni evidenziate al successivo paragrafo 4; le affermazioni a polarità negativa sono evidenziate in rosso.

### 3. I tempi di realizzazione dell'indagine

5 marzo 2015	Comunicazione al personale tecnico amministrativo dell'avvio della rilevazione. Termine per la compilazione del questionario stabilita in data 16.03.2015
12 marzo 2015	Reminder al personale tecnico amministrativo circa il termine di scadenza fissato per la compilazione ed invito alla più ampia partecipazione
16 marzo 2015	Chiusura della rilevazione

### 4. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato

L'indagine realizzata nel 2014, come già quella relativa all'anno 2013, è stata indirizzata al solo personale dipendente tecnico-amministrativo dell'Ateneo, al quale è peraltro specificamente riferito anche il modello ANAC.

Per la somministrazione del questionario è stata adottata una modalità on line, con la quale lo strumento di rilevazione è stato implementato e reso accessibile al personale previo inserimento delle proprie credenziali istituzionali di accesso.

L'anonimato è stato garantito mantenendo per ciascun dipendente la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte fornite ogni dato identificativo relativo al compilatore. Peraltro, pur essendo tracciabile l'avvenuta compilazione del questionario da parte del singolo dipendente, la partecipazione all'indagine è avvenuta su base puramente volontaria.

Inoltre, sempre a garanzia dell'anonimato, nel questionario d'Ateneo si è scelto di eliminare una domanda presente invece nel format proposto dell'ANAC (domanda codice B 09 del questionario ANAC "*Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia Disabilità*" se applicabile), in quanto la compilazione della stessa avrebbe ristretto il campo e reso possibile il riconoscimento dell'utente compilatore.

### 5. Analisi dei rispondenti

Pur essendo la rilevazione stata effettuata in un arco temporale piuttosto ristretto (5 – 16 marzo 2015), la partecipazione del personale tecnico-amministrativo è stata significativamente elevata: al 16 marzo 2015, data di scadenza per l'invio dei questionari online, risultavano aver compilato il questionario 94 su un totale di 157 dipendenti dell'Ateneo, pari al 60% degli aventi diritto.

Tale dato positivo si pone in linea con quanto evidenziato nel *Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell'art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009* pubblicato dall'ANAC nel giugno 2014, basato sui risultati delle indagini svolte da 460 pubbliche amministrazioni appartenenti a diversi comparti. Tale rapporto, che, ad oggi rappresenta l'unica fonte di valori di *benchmark* a livello nazionale con cui confrontare e "posizionare" i risultati ottenuti nelle proprie indagini, ha infatti evidenziato che la rappresentatività statistica del campione di intervistati è risultata inversamente proporzionale con il diminuire delle dimensioni organizzative dell'amministrazione,

attestando una maggiore capacità da parte degli enti di dimensioni piccole e medio-piccole di coinvolgere i dipendenti nell'attività di rilevazione ed ascolto. In particolare, il valore medio relativo alla partecipazione dei dipendenti alla rilevazione è risultata essere a livello nazionale (i.e. sul totale delle 460 amministrazioni indagate) pari al 34%, ma si è evidenziata una quota di amministrazioni (pari al 22% del campione indagato) – generalmente enti locali di piccole dimensioni – che ha realizzato indagini rappresentative addirittura del 100% dei dipendenti.

Va tuttavia evidenziato che, seppure il dato relativo alla partecipazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo è da considerarsi positivo, è stato registrato un calo rispetto all'indagine precedente, relativa all'anno 2013, alla quale aveva risposto il 72% degli aventi diritto. Tale diminuzione potrebbe essere conseguenza dell'ancora basso livello di consapevolezza circa l'importanza delle indagini sul benessere organizzativo quale concreto strumento per il miglioramento della qualità del lavoro, derivante dalla possibilità per i dipendenti di esprimere i propri giudizi e dalla disponibilità, per l'amministrazione, di una base di dati utile ad implementare azioni positive volte al miglioramento della soddisfazione del proprio personale.

### **% rispondenti**

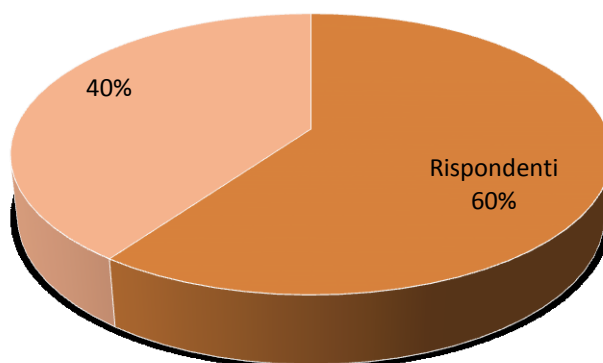


Grafico n. 1 - % Personale tecnico-amministrativo che ha partecipato alla rilevazione

#### **5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e genere**

Come già evidenziato in precedenza, la procedura informatica utilizzata per l'acquisizione delle risposte ha garantito l'assoluto anonimato dei partecipanti, non essendo i dati rilevati riconducibili al dipendente rispondente, del quale il sistema ha registrato nominativamente solo l'avvenuta compilazione del questionario. Ai fini dell'analisi dei risultati, i dati, sono stati aggregati per singoli item e per ambito di rilevazione, con riferimento sia all'intera popolazione statistica sia alle componenti di genere; sono stati, inoltre, aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia d'età e anzianità di servizio. I risultati così ottenuti sono stati, poi, oggetto di attenta lettura e di confronto sia con i dati rilevati dall'Ateneo nella precedente indagine sul



benessere organizzativo, sia con i valori riscontrati, a livello nazionale, della citata indagine condotta dall'ANAC.

Il sistema adottato ha, dunque, consentito la elaborazione di un profilo dei rispondenti in relazione alle diverse categorie anagrafiche sopra indicate, alle quali si riferiscono i grafici sotto riportati. In particolare dalla rilevazione è emerso che:

- i questionari sono stati compilati da 63 donne e 30 uomini, confermando una fortissima preponderanza di presenze femminili all'interno dell'Amministrazione (genere);
- la maggior parte dei rispondenti rientra nella categoria anagrafica tra i 51 e i 60 anni (fascia d'età);
- la maggior parte degli utenti compilatori vantano un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni (anzianità di servizio).

### Personale per genere

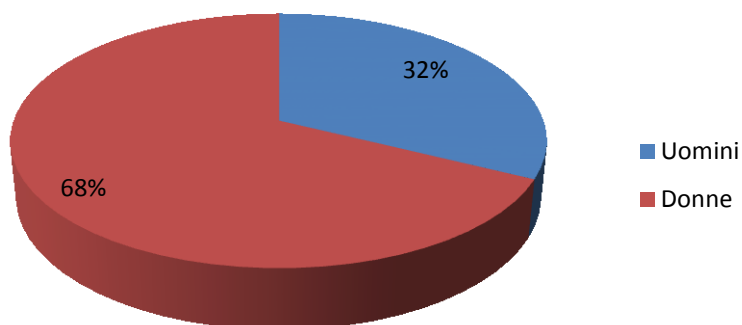


Grafico n. 2 - Rispondenti per genere

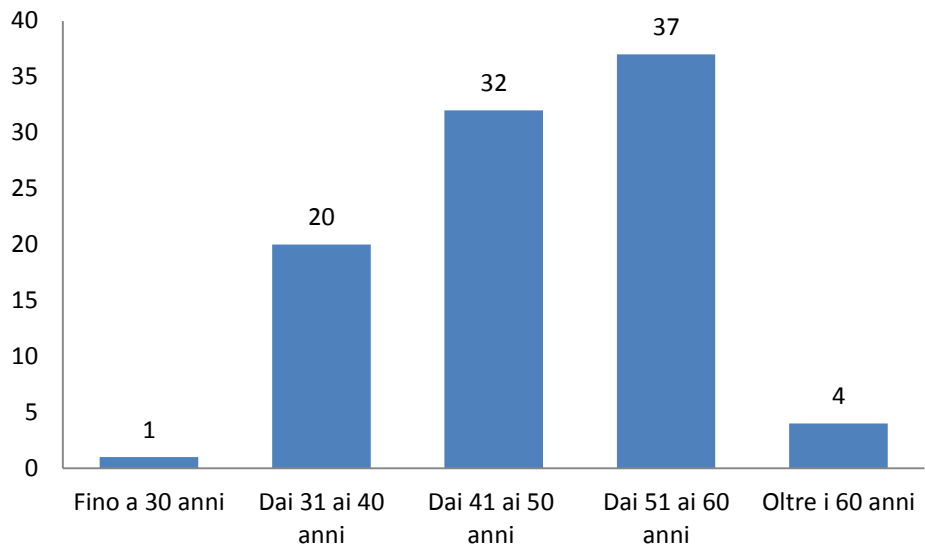


Grafico n. 3 - Rispondenti per età

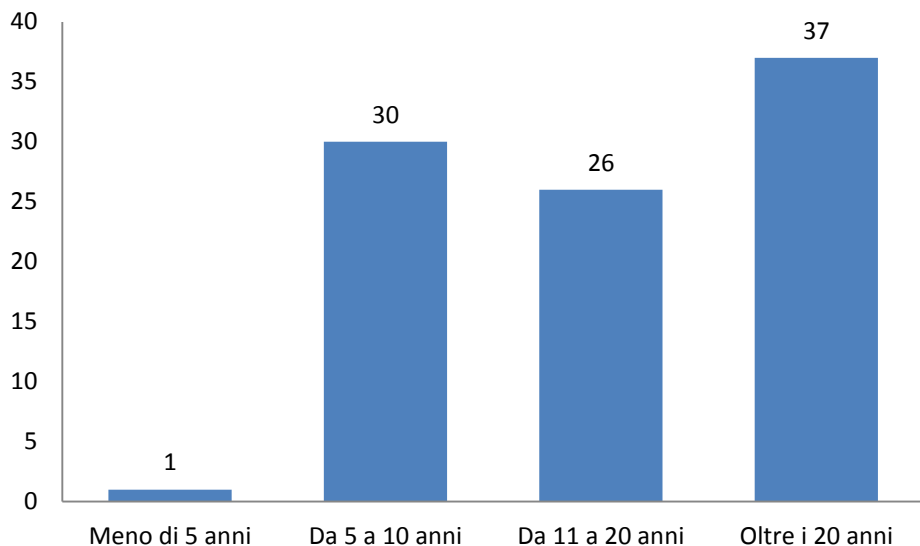


Grafico n. 4 - Rispondenti per anzianità di servizio

L'aggregazione dei dati per i diversi ambiti di rilevazione e per i singoli item con la distinzione uomini-donne e il calcolo dello scarto tra le due componenti ha, inoltre, consentito di effettuare un'analisi trasversale "di genere" dei risultati dell'indagine.

In linea generale non emergono grandi differenze nei giudizi espressi tra donne e uomini; gli scarti nelle risposte vanno, infatti, da un minimo 0,01 ad un massimo di 0,85, inferiore dunque all'unità.

Un gap significativo è rilevabile nella sezione A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato" dell'ambito "Benessere organizzativo", con particolare riferimento agli item A.01 - "Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)" e A.03 "Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)", in relazione ai quali le donne hanno espresso un giudizio mediamente meno positivo degli uomini (gap rispettivamente pari a 0,79 e 0,85). Pur essendo i valori medi delle due affermazioni

pienamente sufficienti (rispettivamente item A.01: 4,03 e item A.03: 3,79), il gap evidenzia una più accentuata percezione da parte delle donne di insicurezza ed inadeguatezza dei luoghi di lavoro. Tali dati sono di rilievo per l'Amministrazione in considerazione del fatto che le donne costituiscono la componente principale, non solo dei rispondenti alla rilevazione (vedi sopra), ma anche del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo nel suo complesso, nonché del fatto che i suddetti valori medi delle due affermazioni sono, in una prospettiva diacronica, meno positivi rispetto a quelli rilevati nell'indagine precedente relativa all'anno 2013.

Altro gap significativo è rilevabile nella sezione C *“L'equità nella mia amministrazione”* dell'ambito *“Benessere organizzativo”*, con particolare riferimento agli item C.01 *“Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro”* e C.02 *“Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità”* in relazione ai quali le donne hanno espresso un giudizio mediamente più negativo degli uomini (gap rispettivamente pari a 0,80 e 0,81). Va, peraltro, osservato che sia il valore medio di entrambe le affermazioni in questione (rispettivamente item C.01: 3,38 e item C.02: 3,45), sia il valore medio dell'intera sezione (3,46) risultano essere inferiori a 3,5, con ciò evidenziando un giudizio complessivamente negativo da parte dei dipendenti in merito all'equità dell'amministrazione, la quale si conferma come elemento di criticità sia per le donne che per gli uomini.

Si rileva un ulteriore gap significativo nei giudizi espressi da donne e uomini nella sezione G *“Il contesto del mio lavoro”* dell'ambito *“Benessere organizzativo”*, con particolare riferimento all'item G.05 *“La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita”*, in relazione al quale le donne hanno espresso un giudizio mediamente meno positivo degli uomini circa le problematiche inerenti la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata (donne: 3,50 – uomini: 4,23 – gap 0,73).

Al riguardo può, peraltro, essere osservato che il valore medio di 3,73 complessivamente ottenuto dall'item è indicativo di una percezione poco positiva a tale riguardo anche da parte degli uomini. Nella lettura di tali risultati va, tuttavia, tenuto presente che il valore medio nazionale rilevato nella citata indagine dell'ANAC per l'intera sezione G del questionario, nella quale è collocato l'item in questione, è pari a 3,30, come tale più basso di quello rilevato per la medesima sezione dall'Università (3,68); quest'ultimo dato è, peraltro, in prospettiva diacronica, lievemente più positivo rispetto a quello rilevato nell'indagine precedente per l'anno 2013.

Nella sezione H *“Il senso di appartenenza”* dell'ambito *“Benessere organizzativo”* per l'item H.05 *“Se potessi, comunque cambierei ente”* è rilevabile un gap pari a 0,78 tra i giudizi espressi dalle donne (3,52), mediamente più negativi e quelli espressi dagli uomini (4,30). Pur essendo il valore medio complessivo dell'affermazione pienamente sufficiente (3,77) e significativamente superiore al corrispondente rilevato per il 2013 (3,25), tale dato attesta una significativa propensione da parte delle donne al cambiamento nell'ambito professionale.

L'analisi dei risultati evidenzia ulteriori scarti di giudizio tra uomini e donne di entità meno rilevante: è emerso, ad esempio, nelle risposte riferite all'item 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 ...)”* un giudizio mediamente più negativo da parte degli uomini rispetto a quello delle donne, con un gap di 0,57.

## 5.b. Media risultati e confronto con benchmark nazionali comparto Università

Come sopra evidenziato la fonte dei valori di *benchmark* a livello nazionale con cui confrontare e “posizionare” i risultati ottenuti nelle proprie indagini rimane la stessa dell’anno precedente ed è rappresentata dal *Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014, ai sensi dell’art. 14 comma 5 del d.lgs. n.150/2009* pubblicato dall’ANAC nel giugno 2014.

Applicando la scala su base 6 definita ed illustrata nel paragrafo precedente si ottengono per l’Università di Perugia Stranieri, per ciascun ambito di indagine, i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue:

Questionario		Punteggio Medio
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,36
B	Le discriminazioni	5,02
C	L'equità nella mia amministrazione	3,46
D	Carriera e sviluppo professionale	3,40
E	Il mio lavoro	4,60
F	I miei colleghi	4,60
G	Il contesto del mio lavoro	3,68
H	Il senso di appartenenza	4,50
I	L'immagine della mia amministrazione	4,83
L	Le mie performance	3,34
M	La mia organizzazione	3,98
N	Il funzionamento del sistema	4,46
O	Il mio capo e la mia crescita	4,49
P	Il mio capo e l'equità	4,35

Tabella 1 – Punteggi Medi per ambito di risposta Università per Stranieri di Perugia

Rispetto alla media nazionale, risultante dalla statistica ANAC del comparto università, l’Ateneo si posiziona sopra la media nazionale.

In particolare i valori più alti sono rintracciabili nel secondo (Grado di condivisione del sistema di valutazione) e terzo (Valutazione del superiore gerarchico) ambito d’indagine in cui la media nazionale viene superata rispettivamente di 0,82 punti e di 0,42 punti.

Unici due ambiti in cui sono stati rilevati giudizi mediamente inferiori rispetto al comparto universitario (rif. “valore medio”) sono A “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato” (4,36) e B “Le discriminazioni” (5,02).

Altro dato importante è il gap (1,81) tra la rilevanza attribuita alla sezione D “Carriera e sviluppo professionale” e il valore che indica il benessere effettivamente percepito.

Nella tabella sotto riportata vengono elencati i dati d’Ateneo raffrontati con le medie nazionali del comparto universitario.

		UNISTRAPG			COMPARTO UNIVERSITARIO		
		Valore medio	Valore medio importanza	Gap	Valore medio	Valore medio importanza	Gap
<b>A</b>	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,36	5,50	-1,14	4,40	5,10	-0,70
<b>B</b>	Le discriminazioni	5,02	5,30	-0,28	5,30	5,10	0,20
<b>C</b>	L'equità nella mia amministrazione	3,46	5,54	-2,08	3,20	4,70	-1,50
<b>D</b>	Carriera e sviluppo professionale	3,40	5,21	-1,81	2,80	4,80	-2,00
<b>E</b>	Il mio lavoro	4,60	5,32	-0,72	4,50	5,00	-0,50
<b>F</b>	I miei colleghi	4,60	5,29	-0,69	4,40	5,20	-0,80
<b>G</b>	Il contesto del mio lavoro	3,68	5,16	-1,48	3,30	5,20	-1,90
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	4,50	5,06	-0,56	4,40	5,10	-0,70
<b>I</b>	L'immagine della mia amministrazione	4,83	4,97	-0,14	4,80	5,10	-0,30
		<b>4,27</b>			<b>4,12</b>		

		UNISTRAPG	COMPARTO UNIVERSITARIO
		Valore medio	Valore medio
<b>L</b>	La mia organizzazione	3,34	3,00
<b>M</b>	Le mie performance	3,98	3,30
<b>N</b>	Il funzionamento del sistema	4,46	3,00
		<b>3,92</b>	<b>3,10</b>

<b>O</b>	Il mio capo e la mia crescita	4,49	4,10
<b>P</b>	Il mio capo e l'equità	4,35	3,90
		<b>4,42</b>	<b>4,00</b>

Tabella 2. Confronto medie Università per Stranieri di Perugia e benchmark nazionali comparto Università

## 5.c. Analisi per ambiti d'indagine

Nelle pagine seguenti vengono riportati i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo ripartite su tre livelli:

### 5.c.1. Benessere Organizzativo (A-I)

In relazione alla media dei punteggi ottenuti in questo ambito, come nella precedente rilevazione, l'esito medio conseguito nei settori C "L'equità della mia amministrazione", D "La carriera e lo sviluppo professionale" è al di sotto della sufficienza (3,50).

Nello specifico i valori più negativi ottenuti sono inerenti:

- alla meritocrazia all'interno dell'Ateneo, retributiva per quanto riguarda la risposta C4 "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto", relativa alle opportunità di carriera nell'item D2 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito"
- allo sviluppo professionale per quanto riguarda la risposta D1 "Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro".

Si evidenzia, quindi, un diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e sulla percezione di scarsa equità.

Rispetto alla passata rilevazione, la valutazione nell'ambito G "Il contesto del mio lavoro" è migliorata in quanto presenta valori medi generalmente superiori alla sufficienza.

Le affermazioni che fanno registrare valori medi di risposte positive più alti appartengono agli ambiti B "Le discriminazioni", E "Il mio lavoro" e F "I miei colleghi".

La sezione B, rispetto alla media nazionale (5,30) presenta comunque un valore medio positivo (5,02) cioè 1 vuol dire essere discriminato e 6 vuol dire non essere discriminato.

Le sezioni E e F hanno una valutazione (4,60) leggermente superiore alla media nazionale (rispettivamente 4,50 e 4,40). Nella sezione E emerge la domanda E2 "Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro" (4,96) mentre nella sezione F, la domanda F2 "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti" ha una valutazione media di 5,27.

Per quanto concerne l'importanza data ai singoli ambiti del "Benessere organizzativo" dai rispondenti, è d'obbligo rilevare che i valori più elevati si riscontrano in ordine decrescente per i seguenti ambiti:

- C "L'equità della mia amministrazione";
- A "Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato";
- B "Le discriminazioni".

Si conferma che, come nella precedente rilevazione, il valore medio di percezione del benessere, in tutti gli ambiti, non è mai superiore all'importanza attribuita.

L'ambito di indagine H "Il senso di appartenenza" fornisce utili indicazioni sotto il profilo della prevenzione alla corruzione in quanto un legame positivo con la propria amministrazione emerge chiaro e potrebbe prevenire comportamenti scorretti.

Il valore medio registrato per tale ambito è piuttosto alto (4,37 nel 2013 e 4,50 nel 2014) e conferma la necessità di realizzare e mettere in atto tutte le misure opportune per rendere il senso di appartenenza con il proprio ente sempre più solido e positivo.

Per quanto riguarda l'ambito I "L'immagine della mia amministrazione", i rispondenti riconoscono che l'immagine del proprio Ateneo sia ritenuta importante per la collettività sia dagli utenti, sia dalla famiglia, sia dai cittadini.

### 5.c.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N)

Dall'analisi aggregata emerge un valore medio generalmente di poco superiore alla sufficienza (media dei valori di 3,68 punti).

In particolare nell'ambito L "La mia amministrazione" si evidenzia un valore medio pari a 3,34 che ci indica come il personale rispondente non abbia piena conoscenza o in parte non condivida le strategie dell'amministrazione. Infatti i valori più critici si registrano per le domande L1 "Conosco le strategie della mia amministrazione, L2 "Condivido gli obiettivi strategici dell'amministrazione" e L3 "Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione". Tutti e tre i dati registrati testimoniano una carenza d'informazione da parte dell'amministrazione in merito alle strategie, agli obiettivi e alle modalità di miglioramento dei risultati.

Si richiama ancora una volta come la mancata adozione di un Piano strategico di Ateneo che definisca obiettivi generali, influenzi negativamente anche la percezione e il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo.

Questi valori, seppur non esaustivi, suggeriscono l'adozione di misure migliorative nella direzione di una più efficace comunicazione interna nella fase di programmazione strategica.

L'introduzione del nuovo sistema di valutazione delle competenze ha sicuramente inciso sui risultati dei restanti due ambiti M "Le mie performance" (valore medio 3,98) e N "Il funzionamento del sistema" (valore medio 3,7) nettamente migliorati rispetto all'anno precedente. Le domande che hanno registrato un miglioramento più consistente sono state M3 "Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro" e M4 "Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati". Rimane con un valore insufficiente la domanda N4 "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano", sebbene anch'essa registri un buon miglioramento rispetto alla rilevazione 2013.

### 5.c.3. Superiore gerarchico (O-P)

Per le affermazioni dei gruppi O "Il mio capo e la mia crescita" e P "Il mio capo e l'equità" non si evidenziano particolari criticità e le percentuali di risposte favorevoli variano da un minimo di 4,09 a un massimo di 4,82.

I valori medi aggregati quindi sono tutti abbondantemente sufficienti, registrando un lieve miglioramento rispetto al 2013.

In particolare sono degne di nota l'elevata sensibilità ai bisogni personali e la disponibilità a prendere in considerazione le proposte del collaboratore da parte del superiore gerarchico.

Il valore più basso, ma comunque superiore alla media (4,07), viene invece registrato, per la domanda O2 "Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro".

Emerge in particolar modo lo scostamento tra le opinioni degli uomini rispetto a quelle delle donne nelle domande O1 "Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi" e O4 "Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" dove i dipendenti di sesso maschile esprimono un giudizio più severo rispetto alle colleghe donne.

## 6. Conclusioni

L'indagine condotta e i risultati emersi, possono costituire uno strumento efficace di miglioramento del benessere organizzativo che l'Ateneo intende potenziare con il futuro coinvolgimento anche del personale docente. A questo proposito il Nucleo, come già proposto

nella riunione del 6 novembre 2014 con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), suggerisce un confronto con Atenei che abbiano già realizzato l'indagine anche per il personale docente, in modo da procedere secondo standard che risultino comparabili a livello nazionale.

Come per la rilevazione sul benessere organizzativo dell'anno precedente emergono alcune considerazioni di carattere generale.

La prima osservazione, valida a livello nazionale, ma calzante anche per l'Ateneo, riguarda la veridicità e la rappresentatività dei risultati ottenuti dall'indagine: ad una prima analisi integrata delle tre tipologie di indagine, risaltano gli ambiti tematici che meritano una maggiore attenzione. Permane, infatti, l'immagine di un'amministrazione non sufficientemente equa nella distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, con una percezione diffusa di un'inadeguatezza della distribuzione delle retribuzioni. Allo stesso tempo va sottolineato che i risultati non si discostano da quelli del benchmark nazionale (anzi in alcuni casi hanno valutazioni più alte). Per le vicende normative italiane, su alcuni aspetti (retribuzione e carriera) le amministrazioni non dispongono di strumenti per poter cambiare la situazione; si può invece incidere su contesto lavorativo, merito, motivazioni e formazione.

Una seconda osservazione riguarda il dato relativo alla partecipazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo che, sebbene positivo (60%), è risultato inferiore all'indagine precedente, alla quale ha risposto il 72% degli aventi diritto. Tale diminuzione potrebbe essere conseguenza sia dell'invio al personale, da parte dell'Amministrazione, di un solo sollecito per la compilazione del questionario, sia dell'ancora basso livello di consapevolezza circa l'importanza delle indagini sul benessere organizzativo quale concreto strumento per il miglioramento della qualità del lavoro, derivante dalla possibilità per i dipendenti di esprimere i propri giudizi e dalla disponibilità, per l'amministrazione, di una base di dati utile ad implementare azioni positive volte al miglioramento della soddisfazione del proprio personale.

La terza osservazione, connessa alla precedente, riguarda l'opportunità di comunicare i risultati dell'indagine che, oltre ad apparire nel sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione trasparente" e sul sito ANAC, dovranno essere illustrati e resi oggetto di incontri e confronti tra amministrazione e personale. Questi incontri potrebbero essere utili al coinvolgimento del personale e all'individuazione di azioni volte alla soluzione delle criticità emerse.

Infine, per il futuro, come a suo tempo indicato dall'ANAC, considerata la complessità dell'indagine che il Nucleo di Valutazione deve curare ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del Decreto Legislativo 150/2009, è opportuno che la sua concreta realizzazione sia sempre più concordata e pianificata con la Direzione del personale, il Comitato Unico di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali.



## ALLEGATO 1 – Modello di questionario

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO	
<b>A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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 (de-mansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
<b>B – Le discriminazioni</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
<b>C – L'equità nella mia amministrazione</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale
<b>D – Carriera e sviluppo professionale</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente
<b>E – Il mio lavoro</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>F — I miei colleghi</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>G — Il contesto del mio lavoro</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
<b>H — Il senso di appartenenza</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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
<b>I — L'immagine della mia amministrazione</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
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

## 2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

<b>L — La mia organizzazione</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione
<b>M — Le mie performance</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

<b>N — Il funzionamento del sistema</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

<b>3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO</b>	
<b>O — Il mio capo e la mia crescita</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte
<b>P — Il mio capo e l'equità</b>	
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>	
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

#### Sezione anagrafica

<b>1</b>	<b>Sono:</b>
1.1.	Donna
1.2	Uomo
<b>2</b>	<b>Il mio contratto di lavoro:</b>
2.1	A tempo determinato
2.2	A tempo indeterminato
<b>3</b>	<b>La mia età:</b>
3.1	Fino a 30 anni
3.2	Dai 31 ai 40 anni
3.3	Dai 41 ai 50 anni
3.4	Dai 51 ai 60 anni
3.5	Oltre i 60 anni
<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>
4.1	Meno di 5 anni
4.2	Da 5 a 10 anni
4.3	Da 11 a 20 anni
4.4	Oltre i 20 anni
<b>5</b>	<b>La mia Area:</b>
5.1	Amministrativa
5.2	Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
5.3	Socio – sanitaria
5.4	Biblioteche
5.5	Servizi generali e tecnici
5.6	Altro

**ALLEGATO 2 - Rilevazione statistica**

				2013	2014				
				Valore Medio	Valore Medio	Uomini	Donne	Gap	
Benessere organizzativo	A	4,36 (2014)  4,41 (2013)	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A_01	4,18	<b>4,03</b>	<b>4,57</b>	<b>3,78</b>	0,79
			Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	A_02	4,33	<b>4,22</b>	<b>4,20</b>	<b>4,23</b>	-0,03
			Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	A_03	3,90	<b>3,79</b>	<b>4,37</b>	<b>3,52</b>	0,85
			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_04	4,55	<b>4,51</b>	<b>4,60</b>	<b>4,47</b>	0,13
			Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	A_05	5,00	<b>4,93</b>	<b>5,17</b>	<b>4,81</b>	0,36
			Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A_06	4,94	<b>4,94</b>	<b>5,30</b>	<b>4,77</b>	0,53
			Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	A_07	4,54	<b>4,78</b>	<b>4,97</b>	<b>4,69</b>	0,28
			Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	A_08	4,26	<b>4,28</b>	<b>4,37</b>	<b>4,23</b>	0,14
			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 ...)	A_09	4,00	<b>3,79</b>	<b>3,40</b>	<b>3,97</b>	-0,57
			B	5,02 (2014)  4,50 (2013)	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	B_01	4,71	<b>4,69</b>	<b>4,97</b>
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	B_02	5,19			<b>5,17</b>	<b>5,17</b>	<b>5,17</b>	0,00	
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B_03	5,25			<b>5,36</b>	<b>5,40</b>	<b>5,34</b>	0,6	
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_04	4,39			<b>4,24</b>	<b>4,63</b>	<b>4,06</b>	0,57	
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B_05	5,58			<b>5,56</b>	<b>5,50</b>	<b>5,59</b>	-0,09	

		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B_06	5,19	<b>5,51</b>	<b>5,50</b>	<b>5,52</b>	-0,02
		La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_07	2,50	<b>4,22</b>	<b>4,00</b>	<b>4,33</b>	-0,33
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B_08	3,47	<b>5,41</b>	<b>5,47</b>	<b>5,39</b>	0,08
C	3,46 (2014)	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C_01	4,81	<b>3,38</b>	<b>3,93</b>	<b>3,13</b>	0,80
		Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C_02	3,19	<b>3,45</b>	<b>4,00</b>	<b>3,19</b>	0,81
	3,35 (2013)	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C_03	2,96	<b>3,21</b>	<b>3,37</b>	<b>3,14</b>	0,23
		Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C_04	2,71	<b>3,11</b>	<b>3,03</b>	<b>3,14</b>	-0,11
		Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	C_05	3,08	<b>4,13</b>	<b>4,43</b>	<b>3,98</b>	0,45
D	3,40 (2014)	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D_01	3,96	<b>2,84</b>	<b>3,13</b>	<b>2,70</b>	0,43
		Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D_02	2,53	<b>2,84</b>	<b>3,10</b>	<b>2,72</b>	0,38
	3,25 (2013)	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	D_03	2,65	<b>3,37</b>	<b>3,60</b>	<b>3,27</b>	0,33
		Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D_04	3,13	<b>3,99</b>	<b>4,00</b>	<b>3,98</b>	0,02
		Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D_05	3,97	<b>3,97</b>	<b>3,97</b>	<b>3,97</b>	0,00
E	4,60 (2014)	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	E_01	4,16	<b>4,78</b>	<b>4,93</b>	<b>4,70</b>	0,23
		Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	E_02	4,74	<b>4,96</b>	<b>5,13</b>	<b>4,88</b>	0,25
	4,49 (2013)	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E_03	4,58	<b>4,34</b>	<b>4,70</b>	<b>4,17</b>	0,53
		Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	E_04	4,32	<b>4,73</b>	<b>4,93</b>	<b>4,64</b>	0,29
		Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	E_05	4,64	<b>4,21</b>	<b>4,50</b>	<b>4,08</b>	0,42
F	4,60 (2014)	Mi sento parte di una squadra	F_01	4,10	<b>4,34</b>	<b>4,00</b>	<b>4,50</b>	-0,50
		Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F_02	4,58	<b>5,27</b>	<b>5,27</b>	<b>5,27</b>	0,00
		Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	F_03	5,15	<b>4,93</b>	<b>5,27</b>	<b>4,77</b>	0,60
	4,63 (2013)	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	F_04	4,84	<b>4,43</b>	<b>4,37</b>	<b>4,45</b>	0,08
		L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	F_05	4,48	<b>4,04</b>	<b>4,27</b>	<b>3,94</b>	0,33
G	3,68	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G_01	4,06	<b>3,53</b>	<b>3,67</b>	<b>3,47</b>	0,20

	3,67 (2013)	(2014)	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	G_02	3,57	<b>4,05</b>	<b>4,27</b>	<b>3,95</b>	0,32	
			I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G_03	3,74	<b>3,53</b>	<b>3,93</b>	<b>3,34</b>	0,59	
			La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G_04	3,47	<b>3,54</b>	<b>3,70</b>	<b>3,47</b>	0,23	
			La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	G_05	3,50	<b>3,73</b>	<b>4,23</b>	<b>3,50</b>	0,73	
	H	4,50 (2014)		Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	H_01	4,09	<b>4,82</b>	<b>4,97</b>	<b>4,75</b>	0,22
				Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H_02	4,74	<b>5,28</b>	<b>5,30</b>	<b>5,27</b>	0,03
				Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	H_03	5,21	<b>5,01</b>	<b>5,03</b>	<b>5,00</b>	0,03
		4,37 (2013)		I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H_04	4,56	<b>3,65</b>	<b>4,13</b>	<b>4,42</b>	-0,29
				Se potessi, comunque cambierei ente	H_05	3,25	<b>3,77</b>	<b>4,30</b>	<b>3,52</b>	0,78
	I	4,83 (2014)		La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I_01	3,89	<b>4,84</b>	<b>4,77</b>	<b>4,88</b>	-0,11
				Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	I_02	4,75	<b>4,79</b>	<b>4,80</b>	<b>4,78</b>	0,02
		4,45 (2013)		La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I_03	4,70	<b>4,85</b>	<b>4,80</b>	<b>4,88</b>	-0,08
Importanza ambiti indagine	A	5,50 (2014)	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	A	4,88	5,50	5,20	5,64	-0,44	
		4,88 (2013)								
	B	5,30 (2014)	Le discriminazioni	B	5,42	5,30	5,03	5,42	-0,39	
		5,42 (2013)								
	C	5,54 (2014)	L'equità nella mia amministrazione	C	4,97	5,54	5,37	5,63	-0,26	
		4,97 (2013)								
	D	5,21 (2014)	La carriera e lo sviluppo professionale	D	5,22	5,21	5,20	5,22	-0,02	
		5,22 (2013)								
E	5,32 (2014)	Il mio lavoro	E	5,30	5,32	5,10	5,42	-0,32		
	5,30 (2013)									
F	5,29 (2014)	I miei colleghi	F	5,29	5,29	5,10	5,38	-0,28		
	5,29 (2013)									
G	5,16 (2014)	Il contesto del mio lavoro	G	5,27	5,16	4,90	5,28	-0,38		
	5,27 (2013)									
H	5,06 (2014)	Il senso di appartenenza	H	5,18	5,06	4,90	5,14	-0,24		
	5,18 (2013)									

	I	<b>4,97</b> (2014) 4,99 (2013)	L'immagine della mia amministrazione	I	4,99	<b>4,97</b>	<b>4,93</b>	<b>4,98</b>	-0,05	
Sistema di valutazione	L	<b>3,34</b> (2014) 3,26 (2013)	Conosco le strategie della mia amministrazione	L_01	2,96	<b>3,04</b>	<b>3,07</b>	<b>3,03</b>	0,04	
			Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	L_02	3,30	<b>3,30</b>	<b>3,37</b>	<b>3,27</b>	0,10	
			Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	L_03	3,18	<b>3,29</b>	<b>3,20</b>	<b>3,33</b>	-0,13	
			È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	L_04	3,62	<b>3,74</b>	<b>3,93</b>	<b>3,66</b>	0,27	
	M	<b>3,98</b> (2014) 3,27 (2013)	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	M_01	3,64	<b>4,02</b>	<b>4,10</b>	<b>3,98</b>	0,12	
			Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	M_02	3,40	<b>4,01</b>	<b>4,03</b>	<b>4,00</b>	0,03	
			Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	M_03	3,05	<b>4,06</b>	<b>4,07</b>	<b>4,06</b>	0,01	
			Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	M_04	2,98	<b>3,82</b>	<b>3,70</b>	<b>3,88</b>	-0,18	
	N	<b>3,70</b> (2014) 3,23 (2013)	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	N_01	3,42	<b>3,90</b>	<b>3,80</b>	<b>3,95</b>	-0,15	
			Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	N_02	3,58	<b>3,95</b>	<b>3,83</b>	<b>4,00</b>	-0,17	
			I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	N_03	3,40	<b>3,83</b>	<b>3,80</b>	<b>3,84</b>	-0,04	
			La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	N_04	2,65	<b>3,12</b>	<b>3,30</b>	<b>3,03</b>	0,27	
			Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	N_05	3,12	<b>3,71</b>	<b>3,53</b>	<b>3,80</b>	-0,27	
	Superiore gerarchico	O	<b>4,49</b> (2014) 4,39 (2013)	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	O_01	3,95	<b>4,09</b>	<b>3,83</b>	<b>4,20</b>	-0,37
				Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	O_02	3,88	<b>4,07</b>	<b>3,97</b>	<b>4,13</b>	-0,16
È sensibile ai miei bisogni personali				O_03	4,73	<b>4,82</b>	<b>4,73</b>	<b>4,86</b>	-0,13	
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro				O_04	4,73	<b>4,69</b>	<b>4,63</b>	<b>4,72</b>	-0,09	
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte				O_05	4,69	<b>4,80</b>	<b>4,70</b>	<b>4,84</b>	-0,14	
P		<b>4,35</b> (2014) 4,35 (2013)	Agisce con equità, in base alla mia percezione	P_01	4,33	<b>4,34</b>	<b>4,23</b>	<b>4,39</b>	-0,16	
			Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	P_02	4,28	<b>4,09</b>	<b>4,00</b>	<b>4,13</b>	-0,13	
			Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	P_03	4,09	<b>4,23</b>	<b>4,10</b>	<b>4,30</b>	-0,20	
			Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	P_04	4,71	<b>4,73</b>	<b>4,50</b>	<b>4,84</b>	-0,34	
			<b>Media</b>	4,15	<b>4,22</b>	<b>4,20</b>	<b>4,13</b>	0,07		

