



Università  
per Stranieri  
di Perugia

## INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**2013**

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

Approvato dal Nucleo di Valutazione il 23 luglio 2014

[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. **Simone Schiaffella** rappresentante degli studenti  
Studiante iscritto al Corso in Comunicazione Internazionale e Pubblicitaria
- 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 lo staff della **Direzione Generale**.

## SOMMARIO

1. I riferimenti normativi	pag. 4
2. Struttura del questionario	pag. 4
3. I tempi di realizzazione dell'indagine	pag. 12
4. La realizzazione dell'indagine, metodologia adottata e garanzia anonimato	pag. 12
5. Analisi dei rispondenti	pag. 13
5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e sedi	pag. 14
5.b. Media risultati e confronto con benchmark nazionali comparto Università	pag. 17
5.c. Analisi per ambiti di indagine	pag. 19
5.c.1. Benessere Organizzativo (A-I)	pag. 19
5.c.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione (L-N)	pag. 20
5.c.3. Superiore gerarchico (O-P)	pag. 21
6. Conclusioni	pag. 21

## ALLEGATI

Rilevazione statistica	pag. 23
------------------------	---------

## 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 (ANAC), 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 ed alle modalità operative da adottare per la rilevazione, sono stati seguiti, sostanzialmente i contenuti della delibera ANAC prima citata, apportando ove possibile, modifiche o integrazioni finalizzate a meglio rappresentare l'Ateneo. C'è da sottolineare, inoltre, 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 sue 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 previsto dai 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:

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

Affermazione a connotazione negativa					
risposte favorevoli (accordo)			risposte sfavorevoli (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 inerente 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	9
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	6
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

Nell'elenco che segue sono riportate le affermazioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine; la struttura rispecchia quella dello schema ANAC con la sola eliminazione di un item (domanda codice B 09 questionario ANAC “Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia Disabilità” se applicabile).

Le affermazioni a valenza negativa sono evidenziate in rosso.

Questa procedura non è stata utilizzata nella somministrazione del questionario e i risultati ottenuti nelle domande a polarità invertita potrebbero essere frutto, in alcuni casi, di una non corretta interpretazione di tali quesiti.

In fase di somministrazione dei questionari non è stata specificata questa differenza, i risultati sono comunque attendibili e in linea con la media nazionale, come evidenziato nei paragrafi successivi.

In particolare le domande che possono presentare criticità sono la H5 e B7:

- La domanda B7 ha un valore negativo (2,50) anche rispetto agli altri valori ottenuti nella sezione B, ma potrebbe effettivamente dipendere dall'età media elevata del personale TA.
- La Domanda H5 potrebbe invece essere stata effettivamente influenzata dalla polarità negativa, essendo in contraddizione con gli altri valori della sezione H in cui il personale esprime un positivo senso di appartenenza nei confronti dell'amministrazione ma vorrebbe cambiare ente.

## Benessere Organizzativo

### A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

#### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

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 – Le discriminazioni

#### Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

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

<b>2. Grado di condivisione del sistema di valutazione</b>	
<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>	
0.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
0.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
0.03	È sensibile ai miei bisogni personali
0.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
0.05	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

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

22 gennaio 2014	Comunicazione al personale tecnico amministrativo afferente alle sedi distaccate (Campus) della nota di avvio della rilevazione. Termine per la compilazione del questionario stabilita in data 30.01.2014
27 gennaio 2014	Comunicazione al personale tecnico amministrativo afferente alla sede Centrale (Palazzo Gallenga) della nota di avvio della rilevazione. Termine per la compilazione del questionario stabilita in data 03.02.2014
27 gennaio 2014	Remember al personale tecnico amministrativo afferente alle sedi distaccate (Campus) con cui si ricorda il termine di scadenza fissato per la compilazione ed invito alla più ampia partecipazione
3 febbraio 2014	Chiusura della rilevazione

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

Per la realizzazione dell'indagine, trattandosi di una prima sperimentazione, si è scelto di procedere ad una rilevazione indirizzata al solo personale dipendente tecnico-amministrativo dell'Ateneo, prevedendo di estendere l'utenza alla quale somministrare il questionario nella seconda futura edizione con anche l'inclusione di tutto il personale docente tramite la creazione di un questionario ad hoc.

La maggior parte degli item suggeriti da ANAC, e pertanto scelti per comporre il questionario, sono infatti di specifica applicazione per il personale tecnico-amministrativo e non possono essere adattati, se non con modifiche sostanziali, al personale docente.

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.

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.

Lo strumento operativo (questionario) utilizzato e fornito in origine dalla Autorità ha subito poche modifiche e in misura estremamente limitata, avendo valutato che l'insieme delle domande fosse sufficientemente esaustivo a dare una fotografia chiara e che, al contempo, non fosse talmente lungo da scoraggiarne la compilazione puramente volontaria.

La rilevazione è inoltre stata realizzata in due fasi successive che hanno coinvolto rispettivamente prima le sedi distaccate (Campus) e, in seconda battuta, la sede centrale (Palazzo Gallenga).

Chiusa la rilevazione, si è proceduto anzitutto all'aggregazione dei dati per ambito di indagine accorpando nuovamente i risultati relativi all'amministrazione centrale ed al campus al fine di ricavare i dati numerici medi estrapolando, al contempo, le criticità e le discrepanze emerse tra le due sedi.

## **5. Analisi dei rispondenti**

L'indagine si è svolta in un arco temporale molto ristretto (22 gennaio 2014 – 3 febbraio 2014) e, nonostante ciò, la partecipazione del personale tecnico-amministrativo è stata estremamente elevata sia nella sede centrale che nelle sedi distaccate (le ragioni per cui si è diversificato tra Campus e Gallenga sono due:

1. In prima battuta il questionario è stato testato su un campione di personale ristretto (Campus) per poter verificare il funzionamento del software garantendo comunque l'anonimato;
2. L'indagine distinta ha permesso di individuare le criticità specifiche di ciascuna sede (es. "Sicurezza del luogo di lavoro").

Alla chiusura online dell'indagine, avvenuta il 03 febbraio 2014, risultavano aver compilato il questionario 113 dipendenti su 157 dipendenti totali dell'Ateneo, pari al 72% degli aventi diritto.

Tale dato rispecchia i risultati dell'indagine svolta da ANAC su un numero totale di 460 pubbliche amministrazioni indagate, ed in particolare sulla capacità da parte degli enti stessi di coinvolgere i dipendenti nell'attività di rilevazione ed ascolto.

Infatti i dati ANAC hanno sottolineato come la rappresentatività statistica del campione di intervistati aumenti con il diminuire delle dimensioni organizzative dell'amministrazione.

Il dato relativo alla partecipazione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo è pienamente in linea con tale risultato.

Da segnalare comunque che, su questa alta percentuale di utenti adempienti, 113, in 5 questionari non è stata compilata la sezione anagrafica per cui non è stato possibile, capire se i rispondenti fossero uomini o donne ed essere annoverati, quindi, nella rilevazione statistica in base al genere.

## % rispondenti

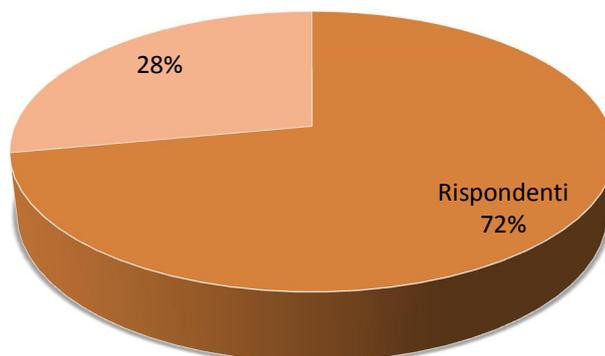


Grafico n. 1 - % Personale tecnico-amministrativo che ha partecipato alla rilevazione

### 5.a. Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche e sedi

La procedura utilizzata per l'acquisizione delle risposte ha registrato nel sistema l'avvenuta compilazione del questionario da parte dei vari utenti inserendo contestualmente le risposte date ovviamente prive di qualsiasi riferimento al soggetto.

I dati, per ciascun ambito di rilevazione, rappresentativi del punteggio medio e della percentuale di risposte positive, sono stati aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia d'età, fascia di anzianità di servizio

Grazie a tale sistema adottato è stato possibile fornire un profilo dei rispondenti in relazione alle diverse categorie anagrafiche.

I questionari sono stati compilati da 69 donne e 39 uomini confermando una fortissima preponderanza di presenze femminili all'interno dell'Amministrazione.

Dalla rilevazione emerge chiaro che la maggior parte dei rispondenti rientra nella categoria anagrafica tra i 41 e i 50 anni e, in relazione all'anzianità di servizio, si evince un numero maggiore di utenti compilatori tra coloro che vantano un'anzianità di servizio tra gli 11-20 anni.

I tre grafici seguenti indicano una buona rappresentatività per tutte le categorie predette:

## Personale per genere

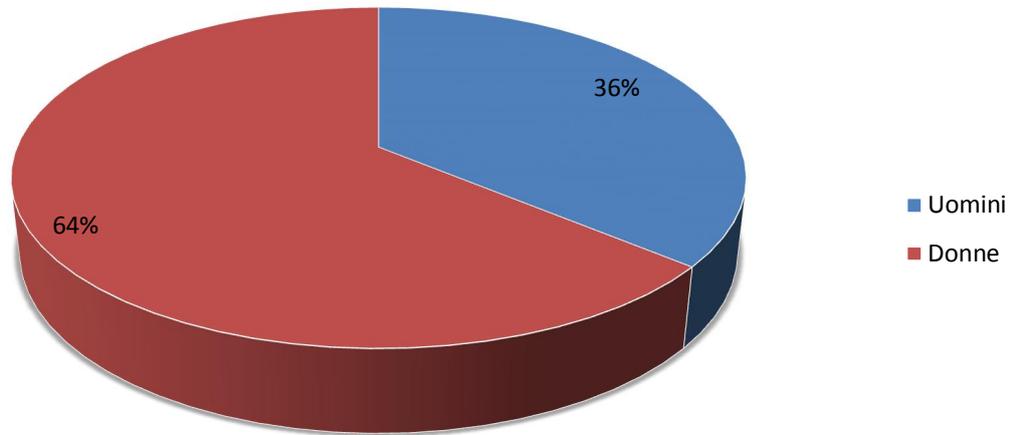


Grafico n. 2 - Rispondenti per genere

## Personale per classe di età

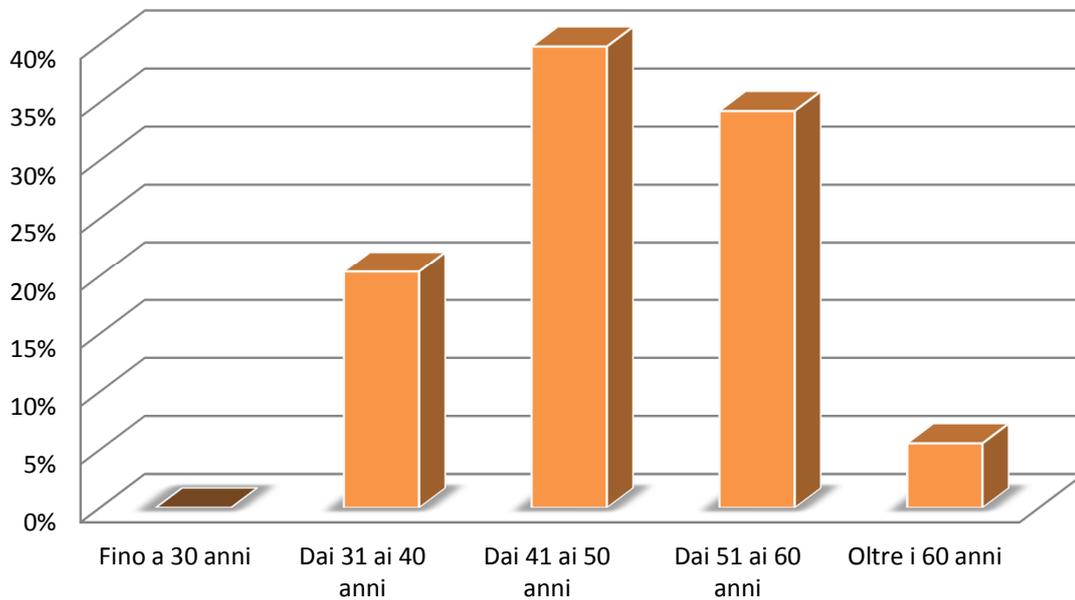


Grafico n. 3 - Rispondenti per età

## Personale per anzianità di servizio

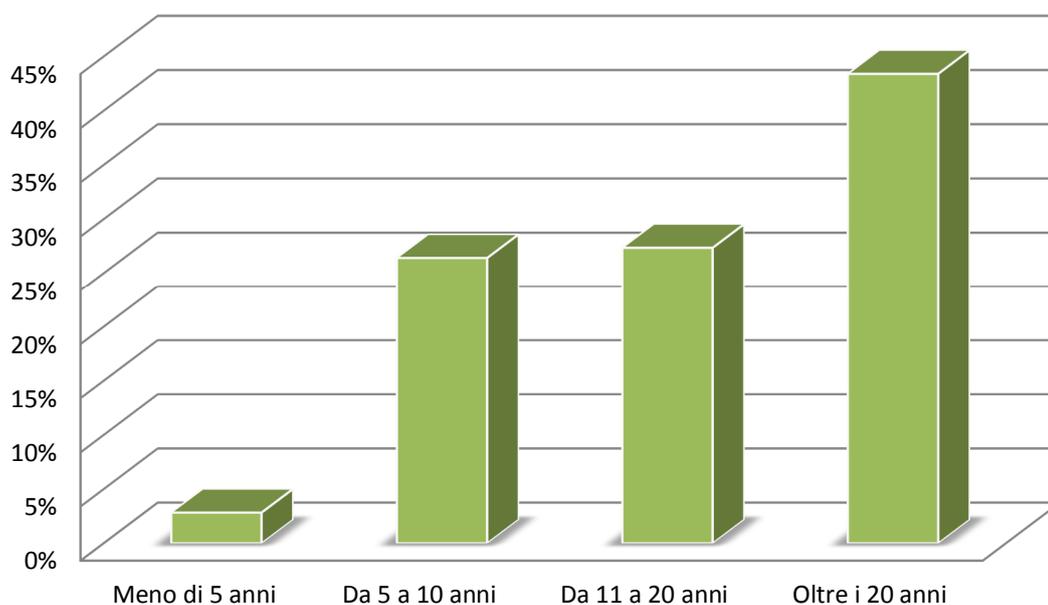


Grafico n. 4 - Rispondenti per anzianità di servizio

Inoltre, al fine di sperimentare una prima analisi trasversale “di genere” dei risultati delle indagini sul personale, i dati sono stati lavorati per ottenere, oltre ai valori medi di ciascun item, anche i valori mediamente registrati dai rispondenti divisi per uomini e donne, con indicazione dello scarto tra i due valori.

Non si evincono particolari discrepanze tra i generi e, infatti, in media, si riscontra un minimo 0.09 di differenza media tra i due sessi, anche se gli uomini si sono rivelati più severi attribuendo giudizi mediamente più bassi delle donne.

Il dato che maggiormente salta all’occhio sulle differenze di genere è quello relativo all’ambito del “Benessere organizzativo”.

Nello specifico la sezione A “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato “ presenta differenze tra i generi segnalando come le donne, maggiormente rappresentate nell’Ateneo, si sentano meno sicure dei colleghi maschi nel luogo di lavoro abituale o si sentano meno informate sui rischi che potrebbero correre durante lo svolgimento del loro orario di servizio.

In particolare le risposte alle domande A1 - “Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)” e A2 “Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione”, seppure positive in base alla media totale, riportano un gap tra donne e uomini rispettivamente dello 0,41 e dello 0,40 a favore del personale maschile quindi maggiormente sereno in merito alla sicurezza del proprio posto di lavoro.

Altro dato significativo è rappresentato dal riscontro alla domanda B 04 -“La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro”, in base al quale sarebbero inaspettatamente gli uomini a sentirsi penalizzati dalla propria appartenenza al genere maschile e, quindi, poco valorizzati.

È da ricordare, tuttavia, che il dato potrebbe essere stato influenzato dalla polarità negativa attribuita alla domanda, su cui i rispondenti non sono stati avvisati e che avrebbe forse tratto in inganno gli utenti e falsato la percentuale di risposta.

Anche la statistica risultante dall'item N 03, "I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance", riporta un gap importante tra la valutazione degli uomini e quella delle donne.

I primi sono molto più scettici (gap pari a 0,57) su quanto il processo di valutazione possa portare a risultati significativi in termini di performance.

Sempre gli uomini risultano più critici anche nell'ambito O "Il mio capo e la mia crescita", in particolare nelle risposte ai quesiti O 02 e O 03, dimostrando come si sentano meno motivati dal proprio responsabile e ritengano che esso sia poco sensibile ai bisogni personali.

Come già illustrato, l'analisi è stata svolta in due fasi cronologicamente distinte e suddivisa tra il personale tecnico amministrativo della sede centrale (Palazzo Gallenga) e delle sedi distaccate (Campus).

In fase di rilevazione statistica i dati sono stati quindi estrapolati mantenendo la distinzione tra le due sedi.

Il risultato complessivo presenta valori di risposte mediamente più bassi per Palazzo Gallenga, nello specifico per le domande A1 "Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)", B7 "La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro", e B8 "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale".

Il primo dato (media risposte domanda A1) è sicuramente frutto delle peculiarità storico-artistiche che caratterizzano la sede centrale (Palazzo Gallenga) che, a dispetto del fascino storico da cui è contraddistinta, comunica minore sicurezza ai dipendenti e richiede manutenzioni specifiche nonché molto più complesse ed articolate delle moderne sedi del Campus.

I valori risultanti sono, di converso, mediamente più bassi per gli utenti del Campus nelle domande C1 "Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro" e D1 "Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro".

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

Applicando la scala su base 6 definita ed illustrata nel paragrafo precedente si ottengono, 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	4,41
B	Le discriminazioni	4,50
C	L'equità nella mia amministrazione	3,35
D	Carriera e sviluppo professionale	3,25
E	Il mio lavoro	4,49
F	I miei colleghi	4,63
G	Il contesto del mio lavoro	3,67
H	Il senso di appartenenza	4,37
I	L'immagine della mia amministrazione	4,45

Questionario		Punteggio Medio
L	Le mie performance	3,26
M	La mia organizzazione	3,27
N	Il funzionamento del sistema	3,23
O	Il mio capo e la mia crescita	4,39
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 valori più alti sono rintracciabili nel terzo ambito d'indagine "Valutazione del superiore gerarchico" in cui la media nazionale viene superata di 0,37 punti.

Altro dato importante è il gap (1,97) tra la rilevanza attribuita alla sezione D "Carriera e sviluppo professionale" ed 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	4,41	4,88	0,47	4,40	5,10	1,20
<b>B</b>	Le discriminazioni	4,50	5,42	0,92	5,30	5,10	0,98
<b>C</b>	L'equità nella mia amministrazione	3,35	4,97	1,62	3,20	4,70	1,50
<b>D</b>	Carriera e sviluppo professionale	3,25	5,22	1,97	2,80	4,80	1,70
<b>E</b>	Il mio lavoro	4,49	5,30	0,81	4,50	5,00	1,10
<b>F</b>	I miei colleghi	4,63	5,29	0,66	4,40	5,20	1,20
<b>G</b>	Il contesto del mio lavoro	3,67	5,27	1,60	3,30	5,20	1,60
<b>H</b>	Il senso di appartenenza	4,37	5,18	0,81	4,40	5,10	1,20
<b>I</b>	L'immagine della mia amministrazione	4,45	4,99	0,54	4,80	5,10	1,10
		<b>4,12</b>			<b>4,12</b>		

		<b>UNISTRAPG</b>	<b>COMPARTO UNIVERSITARIO</b>
		<b>Valore medio</b>	<b>Valore medio</b>
<b>L</b>	La mia organizzazione	3,26	3,00
<b>M</b>	Le mie performance	3,27	3,30
<b>N</b>	Il funzionamento del sistema	3,23	3,00
		<b>3,25</b>	<b>3,10</b>

<b>O</b>	Il mio capo e la mia crescita	4,39	4,10
<b>P</b>	Il mio capo e l'equità	4,35	3,90
		<b>4,37</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 occorre, in particolare, evidenziare quanto l'esito medio conseguito nei settori C "L'equità della mia amministrazione", e soprattutto, D "La carriera e lo sviluppo professionale" risulti al di sotto della sufficienza.

Nello specifico i valori più negativi ottenuti sono entrambi 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".

Tali risultati sul diffuso pessimismo circa le prospettive di carriera e sulla percezione di scarsa equità destano particolare preoccupazione in quanto in pieno contrasto con i dati sulla elevata considerazione circa le proprie capacità (E02 "Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro") e la disponibilità ed il rispetto verso i colleghi (F3 "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi" e F4 "Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti").

Anche l'ambito G "Il contesto del mio lavoro" registra, seppur in modalità minore, valori medi generalmente inferiori alla sufficienza.

Caso isolato, all'interno della sezione B, l'item 07 -"La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" che presenta il valore medio più basso in assoluto ottenuto nell'ambito del benessere organizzativo. L'interpretazione di tale dato evidenzia quanto i rispondenti sentano l'età come un forte ostacolo alla carriera e risulta ancor più significativo in relazione all'età media del personale piuttosto elevata. In questo caso difficilmente il risultato negativo ottenuto può essere attribuibile alla polarità negativa della domanda.

Le affermazioni che fanno registrare valori percentuali di risposte positive più alti appartengono agli ambiti B "Le discriminazioni " e F "I miei colleghi".

Nell'insieme la sezione B presenta un valore medio positivo (4.5) cioè 1 vuol dire essere discriminato e 6 vuol dire non essere discriminato. Rispetto alla media nazionale (5,30) l'Ateneo ha un valore più basso che, analizzando il dettaglio delle risposte B, è fortemente influenzato dalla domanda B7 "La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (2,50).

Per quest'ultimo il risultato complessivamente favorevole è dettato prevalentemente dai valori ottenuti nelle domande riguardanti i rapporti tra colleghi (F3 e F4).

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 gli ambiti B "Le discriminazioni", E "Il mio lavoro", F "I miei colleghi" e G "Il contesto del mio lavoro". Tuttavia 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) ed evidenzia 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.

L'unica eccezione al trend positivo che caratterizza l'ambito H è la domanda H5 ("Se potessi, comunque cambierei ente") il cui valore ottenuto è in piena contraddizione con gli altri risultati.

Anche qui va comunque considerata la polarità negativa della domanda che potrebbe aver tratto in inganno i rispondenti ed averli portati ad una errata interpretazione.

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

Dall'analisi aggregata emerge come tutti e tre gli ambiti presentino valori generalmente bassi, di poco complessivamente inferiori alla sufficienza (media dei valori di 3,25 punti). Questo sta ad indicare che il sistema di programmazione e valutazione degli obiettivi e il sistema di performance vengono percepiti come inadeguati o, in alternativa che il personale rispondente non ne abbia piena conoscenza e consapevolezza.

I valori più critici si registrano per le domande L1 "Conosco le strategie della mia amministrazione", M4 "Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati" e N4 "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano".

In particolare, quest'ultima, risulta ottenere il valore peggiore delle tre criticità predette nonostante, tutte e tre i dati registrati testimonino una carenza d'informazione da parte dell'amministrazione in merito alle strategie, agli obiettivi ed alle modalità di miglioramento dei risultati.

Non a caso questi risultati vengono fuori dal primo questionario somministrato e potrebbero essere influenzati dal processo riorganizzativo in atto nell'anno di rilevazione. Va sottolineato che è in atto l'introduzione della valutazione delle competenze, attualmente ancora in fase sperimentale.

Questi valori, seppur non esaustivi, suggeriscono l'adozione di misure migliorative nella direzione di un maggior coinvolgimento del personale e di una più efficace comunicazione interna, sia nella fase di programmazione che nella fase di misurazione e valutazione dei risultati.

### 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 3,88 a 4,73.

I valori medi aggregati quindi sono tutti abbondantemente sufficienti, seppure con evidenti margini di miglioramento.

In particolare sono degne di nota l'elevata sensibilità ai bisogni personali da parte del superiore gerarchico ed il riconoscimento dell'ottimale svolgimento del lavoro.

Il valore più basso, ma comunque superiore alla media (3,88), 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.

I dipendenti di sesso maschile si sentono, infatti, meno motivati dal proprio superiore gerarchico (del 0,49) rispetto alle colleghe donne.

## 6. Conclusioni

Questa prima indagine sul benessere organizzativo, con il suo relativo monitoraggio, è riuscita a fornire una fotografia iniziale della situazione percepita dal personale di questo Ateneo, malgrado registri un'analisi ancora non esaustiva. A partire dal fatto, più volte ricordato, che l'indagine, in questa prima realizzazione, non abbia contemplato il coinvolgimento del personale docente dimostra, infatti, come il campione indagato sia solo parziale ma anche che, allargato e con le dovute modifiche, possa diventare uno strumento efficace di miglioramento del benessere organizzativo del comparto universitario.

Tuttavia è utile sottolineare tre aspetti, già evidenziati dall'indagine ANAC, svolta coinvolgendo un numero significativo di pubbliche amministrazioni.

La prima osservazione, valida a livello nazionale, ma calzante anche per l'Ateneo, riguarda la veridicità e la rappresentatività dei risultati ottenuti dall'indagine: nonostante si tratti di dati sperimentali, ad una prima analisi integrata delle tre tipologie di indagine, risaltano gli ambiti tematici che meritano una maggiore attenzione. Ne esce, 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 non misurate su sistemi di valutazione delle performance effettivamente condivisi ed efficaci. 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. In questo senso il passaggio del processo riorganizzativo intrapreso dall'Ateneo può avere influenzato l'esito dell'indagine. Ciò emerge da alcuni risultati che rivelano valori più critici come per le domande L1 “Conosco le strategie della mia amministrazione”, “Il senso di appartenenza” che, pur avendo valori allineati con il benchmark nazionali, sono comunque sensibili di miglioramento. Da riconsiderare nella sua globalità, come già indicato, il risultato sulle discriminazioni e sul peso di alcune risposte del gruppo B su tutto il valore che è di 4,50 rispetto a 5,30 del benchmark nazionale; ciò potrebbe essere effetto di mancata spiegazione sulla modalità

di risposta a domande con polarità negativa, ma in ogni caso l'esito porta a chiamare in causa il CUG per un approfondimento sul tema e, in ogni caso, per un miglioramento della diffusione dell'informazione, sul questionario.

Il secondo aspetto è rappresentato dal diffuso interessamento all'indagine (adesione del 72%) che fa capire come il personale abbia percepito tale "adempimento volontario" come una reale opportunità di far sentire la propria voce all'amministrazione su tematiche delicate e rilevanti, e come strumento utile per collegare le politiche di valorizzazione del personale al ciclo della performance nonché, indirettamente, alla prevenzione alla corruzione. Evidenti, infatti, proprio gli effetti positivi in termini di trasparenza, conseguenti all'obbligo di pubblicazione del livello di benessere organizzativo nei siti istituzionali previsto dall'articolo 20, comma 3, del Decreto Legislativo n. 33/2013, e nonché dell'obbligo di includere, a chiusura del ciclo della performance, i risultati delle indagini all'interno delle relazioni sulla performance.

La terza osservazione riguarda, invece, una valutazione sulla metodologia adottata che, seppur caratterizzata da una certa complessità e forse da una eccessiva standardizzazione, potrà essere, previo sostanziale riadattamento, utilizzata per le diverse tipologie di personale afferente all'amministrazione (personale TA, personale docente, collaboratori, dottorandi). Sempre a livello di metodologia, vanno sottolineati altri due aspetti importanti: il primo è il riscontro di questa indagine sul personale. Si auspica che i risultati, oltre ad apparire nel sito Amministrazione trasparente e sul sito ANAC, vengano illustrati e resi oggetto di incontri e confronti tra amministrazione e personale. Questi incontri potrebbero essere utili a chiarire al personale tecnico amministrativo le linee seguite nella riorganizzazione, come questa influirà sulla valorizzazione delle persone, le azioni intraprese sulla formazione, i nuovi processi legati alla valutazione sulla base delle competenze, eliminando o almeno smussando alcuni disagi che sembrano emergere dall'analisi.

Infine, per il futuro, come a suo tempo indicato dall'allora CIVIT (ora ANAC), considerata la complessità dell'indagine, a cura del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 5, del Decreto Legislativo 150/2009, è opportuno che la sua concreta realizzazione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando anche una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali. In altre parole, l'indagine deve essere portata avanti dall'Amministrazione dell'Ateneo, in collaborazione con il CUG e i sindacati, su costante sollecitazione del Nucleo di Valutazione, per avviare poi una discussione unitaria sui risultati, facendo in modo che tale relazione non sia un mero adempimento ma diventi uno strumento proattivo al miglioramento dell'organizzazione. Ad esempio potrebbe risultare utile per il prossimo anno studiare i risultati dell'indagine in modo da non diversificare eccessivamente tra la sede centrale di Palazzo Gallenga e le sedi distaccate, oppure porre maggiore attenzione nella somministrazione del questionario a quelle domande a polarità invertita, in modo da garantire una corretta interpretazione del quesito prima e del risultato poi, anche se i valori sono assolutamente da considerare attendibili e in linea con la media nazionale del comparto universitario, come evidenziato nei paragrafi precedenti.

ALLEGATO

- Rilevazione statistica

				Valore Medio	Uomini	Donne	Gap	Gallenga	Campus	
Benessere organizzativo	A	4,41	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	A_01	4,18	4,41	4,00	0,41	3,90	4,90
			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	4,59	4,19	0,40	4,15	4,81
			Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	A_03	3,90	3,87	3,93	-0,06	3,70	4,45
			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	4,56	4,61	-0,04	4,61	4,39
			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	4,97	5,09	-0,11	5,07	4,81
			Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	A_06	4,94	4,82	5,01	-0,19	4,94	4,94
			Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	A_07	4,54	4,49	4,58	-0,09	4,60	4,39
			Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	A_08	4,26	4,41	4,19	0,22	4,28	4,19
			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	3,85	4,09	-0,24	4,02	3,94
	B	4,50	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	B_01	4,71	4,64	4,74	-0,10	4,73	4,65
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	B_02	5,19	5,15	5,16	-0,01	5,12	5,35
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	B_03	5,25	5,33	5,14	0,19	5,23	5,29
			La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_04	4,39	4,05	4,61	-0,56	4,43	4,29
			Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	B_05	5,58	5,51	5,61	-0,10	5,50	5,81

		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	B_06	5,19	5,33	5,04	0,29	5,17	5,23
		La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	B_07	2,50	2,56	2,54	0,03	2,02	3,77
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	B_08	3,47	3,67	3,35	0,32	2,73	5,42
C	3,35	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	C_01	4,81	4,85	4,84	0,01	5,26	3,61
		Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	C_02	3,19	3,38	3,17	0,21	3,13	3,32
		Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	C_03	2,96	3,15	2,94	0,21	3,02	2,81
		Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	C_04	2,71	2,90	2,70	0,20	2,56	3,10
		Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	C_05	3,08	3,08	3,09	-0,01	2,72	4,03
D	3,25	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	D_01	3,96	3,90	4,00	-0,10	4,41	2,77
		Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	D_02	2,53	2,62	2,46	0,15	2,48	2,68
		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	2,59	2,70	-0,11	2,39	3,32
		Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	D_04	3,13	3,31	3,09	0,22	2,89	3,77
		Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	D_05	3,97	3,97	4,00	-0,03	3,94	4,06
E	4,49	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	E_01	4,16	4,21	4,13	0,07	3,80	5,10
		Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	E_02	4,74	4,77	4,70	0,07	4,62	5,06
		Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	E_03	4,58	4,51	4,58	-0,07	4,73	4,19
		Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	E_04	4,32	4,00	4,51	-0,51	4,18	4,68
		Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	E_05	4,64	4,51	4,71	-0,20	4,72	4,42
F	4,63	Mi sento parte di una squadra	F_01	4,10	3,95	4,20	-0,25	3,99	4,39
		Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	F_02	4,58	4,54	4,61	-0,07	4,35	5,19
		Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	F_03	5,15	5,03	5,19	-0,16	5,30	4,74
		Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	F_04	4,84	4,87	4,87	0,00	5,11	4,13
		L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	F_05	4,48	4,51	4,43	0,08	4,60	4,16
G	3,67	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	G_01	4,06	4,10	4,09	0,02	4,10	3,97

		Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	G_02	3,57	3,56	3,61	-0,04	3,37	4,10		
		I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	G_03	3,74	3,72	3,77	-0,05	3,67	3,94		
		La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	G_04	3,47	3,38	3,52	-0,14	3,39	3,68		
		La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	G_05	3,50	3,56	3,49	0,07	3,21	4,29		
	H	4,37	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	H_01	4,09	4,18	4,01	0,16	3,76	4,97	
			Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	H_02	4,74	4,67	4,77	-0,10	4,55	5,26	
			Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	H_03	5,21	4,95	5,32	-0,37	5,28	5,03	
			I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	H_04	4,56	4,64	4,45	0,19	4,93	3,58	
			Se potessi, comunque cambierei ente	H_05	3,25	3,23	3,39	-0,16	3,29	3,13	
	I	4,45	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	4,05	3,81	0,24	3,50	4,94	
			Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	I_02	4,75	4,56	4,88	-0,32	4,77	4,71	
			La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	I_03	4,70	4,49	4,80	-0,31	4,62	4,90	
	Importanza ambiti indagine	A	4,88	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	A	4,88	4,69	4,97	-0,28	4,72	5,29
		B	5,42	Le discriminazioni	B	5,42	5,26	5,51	-0,25	5,46	5,32
C		4,97	L'equità nella mia amministrazione	C	4,97	4,87	4,99	-0,11	4,90	5,16	
D		5,22	La carriera e lo sviluppo professionale	D	5,22	4,95	5,33	-0,38	5,30	5,00	
E		5,30	Il mio lavoro	E	5,30	5,23	5,32	-0,09	5,29	5,32	
F		5,29	I miei colleghi	F	5,29	5,08	5,38	-0,30	5,30	5,26	
G		5,27	Il contesto del mio lavoro	G	5,27	5,05	5,35	-0,30	5,26	5,29	
H		5,18	Il senso di appartenenza	H	5,18	4,97	5,25	-0,27	5,16	5,23	
I		4,99	L'immagine della mia amministrazione	I	4,99	4,69	5,13	-0,44	5,00	4,97	
Sistema di valutazione	L	3,26	Conosco le strategie della mia amministrazione	L_01	2,96	2,72	3,07	-0,35	2,95	2,97	
			Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	L_02	3,30	3,26	3,30	-0,05	3,23	3,48	
			Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	L_03	3,18	3,05	3,25	-0,20	3,13	3,29	
			È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	L_04	3,62	3,44	3,64	-0,20	3,59	3,71	
	M	3,27	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	M_01	3,64	3,59	3,64	-0,05	3,65	3,61	
			Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	M_02	3,40	3,38	3,36	0,02	3,34	3,55	
			Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	M_03	3,05	2,87	3,12	-0,24	2,99	3,23	

		Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	M_04	2,98	2,85	3,00	-0,15	2,84	3,35	
N	3,23	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	N_01	3,42	3,28	3,49	-0,21	3,46	3,29	
		Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	N_02	3,58	3,38	3,68	-0,30	3,62	3,45	
		I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	N_03	3,40	3,03	3,59	-0,57	3,34	3,55	
		La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	N_04	2,65	2,54	2,71	-0,17	2,57	2,84	
		Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	N_05	3,12	3,21	3,09	0,12	3,10	3,16	
Superiore gerarchico	O	4,39	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	O_01	3,95	3,69	4,10	-0,41	3,96	3,90
			Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	O_02	3,88	3,56	4,06	-0,49	3,90	3,84
			È sensibile ai miei bisogni personali	O_03	4,73	4,41	4,90	-0,49	4,78	4,58
			Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	O_04	4,73	4,49	4,87	-0,38	4,79	4,55
			Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	O_05	4,69	4,49	4,81	-0,32	4,70	4,68
	P	4,35	Agisce con equità, in base alla mia percezione	P_01	4,33	4,36	4,30	0,05	4,43	4,06
			Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	P_02	4,28	4,31	4,30	0,00	4,28	4,29
			Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	P_03	4,09	4,10	4,09	0,02	4,13	3,97
			Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	P_04	4,71	4,59	4,70	-0,11	4,79	4,48
				<b>Media</b>	<b>4,15</b>	<b>4,09</b>	<b>4,19</b>	<b>-0,09</b>	<b>4,11</b>	<b>4,26</b>