



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

## **Nucleo di Valutazione**

*Risultati dell'indagine sul benessere  
organizzativo, il grado di condivisione  
del sistema di valutazione e la  
valutazione del superiore gerarchico*

*Anno 2015*

**Luglio 2016**

Il **Nucleo di Valutazione** dell'Università Ca' Foscari Venezia è composto da:

*Matteo Turri*, Università degli Studi di Milano, Coordinatore

*Matteo Cocco*, Università Ca' Foscari Venezia

*Marzia Foroni*, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Roma

*Domenico Sartore*, Università Ca' Foscari Venezia

*Maria Schiavone*, Università degli Studi di Torino

I documenti prodotti dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET [www.unive.it/nucleo](http://www.unive.it/nucleo)

E-mail: [nucleo@unive.it](mailto:nucleo@unive.it)

L'ufficio di supporto all'attività del Nucleo è l'*Ufficio Controllo di gestione – Settore Valutazione* - tel. 041-234.8371 – fax 041-234.8339

*Documento approvato nella riunione del Nucleo di Valutazione di Ateneo del 22/07/2016*

## Sommario

Premessa.....	4
Metodologia di indagine.....	5
Contenuti dell'indagine .....	6
I risultati della rilevazione.....	8
Conclusioni.....	22
ALLEGATO 1a - Comunicazioni del Direttore Generale e del Nucleo di Valutazione .....	23
ALLEGATO 1b - Il questionario.....	25
ALLEGATO 2. Risultati analitici per GENERE .....	32
ALLEGATO 3. Risultati analitici per FASCIA DI ETÀ .....	34
ALLEGATO 4. Risultati analitici per FASCIA DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO.....	36
ALLEGATO 5. Risultati analitici per AFFERENZA ORGANIZZATIVA.....	38

## Premessa

Il D.lgs. 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” assegna all’OIV (Organismo Indipendente di Valutazione della performance) il compito di realizzare annualmente indagini sul personale dipendente al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. Lo stesso decreto demanda ad una successiva delibera della CiVIT (Commissione indipendente per la valutazione, l’integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione) la definizione dei modelli di indagine. In data 29 maggio 2013 la CiVIT (ora ANAC ai sensi dell’art. 5, L. 125/2013), con propria delibera, ha adempiuto ai propri obblighi fornendo agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione e di rendicontazione della suddetta indagine sul personale dipendente.

In particolare ricordiamo che, secondo la documentazione ANAC, l’indagine comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per “benessere organizzativo” si intende lo 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. L’indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all’analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell’ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per “grado di condivisione del sistema di valutazione” si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per “valutazione del superiore gerarchico” si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

*Si sottolinea inoltre come l’ANAC abbia previsto come, al termine della rilevazione, l’Amministrazione dovrà inserire i risultati dell’indagine nel portale del Dipartimento della Funzione Pubblica e che i risultati dell’indagine dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150/2009).*

## Metodologia di indagine

Il Nucleo di Valutazione, in accordo con la Direzione Generale, ha deliberato di effettuare l'indagine per l'anno 2015, seguendo il format indicato dall'ANAC e già utilizzato per l'indagine 2014. Il questionario è stato indirizzato, scegliendo la modalità di somministrazione on-line, al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato (521 soggetti), al personale tecnico amministrativo a tempo determinato (40 soggetti) e ai collaboratori esperti linguistici (79 soggetti), per un totale di 640 unità.

Il Direttore Generale ha quindi inviato a tutto il personale coinvolto nell'indagine una comunicazione via mail di invito a partecipare alla rilevazione, con allegata la lettera del Coordinatore del Nucleo (allegato 1 a).

Il Settore Valutazione - Ufficio Controllo di Gestione ha provveduto ad utilizzare la piattaforma  *LimeSurvey*, uno strumento  *open source* adottato da Ca' Foscari, per permettere la gestione di indagini on-line. Tale applicativo permette di identificare un gruppo di soggetti destinatari i quali, attraverso l'invio di un link personalizzato da parte del sistema, vengono invitati a collegarsi e compilare il questionario. La piattaforma garantisce l'anonimato, mantenendo per ciascun destinatario la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte ogni riferimento identificativo del compilatore.

La rilevazione è stata realizzata con la seguente tempistica:

- 22 gennaio 2016: il Settore Valutazione carica il questionario nella piattaforma on-line;
- 25 gennaio 2016: il Direttore Generale invia la comunicazione a tutto il personale contrattualizzato contenente anche la presentazione dell'iniziativa a cura del Coordinatore del Nucleo di Valutazione;
- 26 gennaio 2016: il Settore Valutazione dà inizio all'indagine attraverso la rilevazione on-line e invia una mail a tutti destinatari;
- 18 febbraio 2016: in tale data la percentuale di questionari compilati è di 30,5; il Settore Valutazione invia il primo sollecito;
- 23 febbraio 2016: in tale data la percentuale di questionari compilati è di 43,6; il Settore Valutazione invia il secondo e ultimo sollecito;
- 26 febbraio 2016: in tale data la percentuale di questionari compilati e validi è di 54,2. Il Settore Valutazione chiude l'indagine.

## Contenuti dell'indagine

I dati relativi alle percezioni dei dipendenti sui seguenti aspetti riferiti all'anno 2015 sono i seguenti:

- ✓ **Benessere organizzativo**
- ✓ **Condivisione del sistema di valutazione**
- ✓ **Valutazione del superiore gerarchico**

Ciascun fattore sottoposto a valutazione, secondo il modello proposto dalla CiVIT, è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

### Benessere organizzativo:

1. *Gruppo A:* Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)
2. *Gruppo B:* Le discriminazioni (9 domande)
3. *Gruppo C:* L'equità nella mia amministrazione (5 domande)
4. *Gruppo D:* Carriera e sviluppo professionale (5 domande)
5. *Gruppo E:* Il mio lavoro (5 domande)
6. *Gruppo F:* I miei colleghi (5 domande)
7. *Gruppo G:* Il contesto del mio lavoro (5 domande)
8. *Gruppo H:* Il senso di appartenenza (5 domande)
9. *Gruppo I:* L'immagine della mia amministrazione (3 domande)
10. Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

### Grado di condivisione del sistema di valutazione:

11. *Gruppo L:* La mia organizzazione (4 domande)
12. *Gruppo M:* Le mie performance (4 domande)
13. *Gruppo N:* Il funzionamento del sistema (5 domande)

### Valutazione del superiore gerarchico

14. *Gruppo O:* il mio capo e la mia crescita (5 domande)
15. *Gruppo P:* Il mio capo e l'equità (4 domande)

### Dati anagrafici

16. *Gruppo Q:* generalità (5 domande)

La rilevazione prevede, per ogni gruppo, la somministrazione di batterie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore era tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo). Il numero complessivo di domande è pari a 87. Il questionario completo viene riportato nell'allegato 1b.

Alcune asserzioni sono poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

- **A.04** - Ho subito atti di demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...
- **A.05** - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
- **A.09** - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
- **B.04** - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- **B.07** - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- **H.05** - Se potessi, comunque cambierei ente

Per facilitare la lettura dei risultati, le risposte relative a tali domande sono state ribaltate.

Pertanto, nella lettura dei risultati le risposte alle domande in questione devono essere intese invertendone il senso, positivo o negativo, rispetto alla risposta originaria del questionario. Per esempio la domanda "A.05 - Sono soggetto/a molestie..." va intesa come "Non sono soggetto/a molestie...").

Inoltre, per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) il valore medio elaborato dall'applicazione, messa a disposizione da CIVIT, si basa su un'inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.): in questo modo a valori crescenti corrispondono sempre livelli più elevati di benessere organizzativo, la metrica risulta uniforme per tutte le domande ed è possibile l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici.

Solo per la sezione relativa al benessere organizzativo l'indagine prevede inoltre la rilevazione dell'importanza attribuita dal dipendente ai singoli gruppi tematici. In questo modo, sarà possibile determinare il "peso" di ogni ambito indagato e correlarlo ai giudizi espressi.

Il questionario termina con una scheda anagrafica. Rispetto all'impostazione proposta dalla CIVIT, sono state eliminate le domande inerenti "La mia qualifica", in quanto la composizione dell'organico avrebbe permesso l'individuazione di soggetti specifici, mentre è stata inserita una domanda riguardante "La mia sede di servizio", distinguendo come possibili risposte "Amministrazione centrale", "Dipartimento", "Biblioteca" e "Altro".

## I risultati della rilevazione

Si riportano qui di seguito alcuni dati di sintesi sulla popolazione oggetto di indagine e sul tasso di copertura della rilevazione. Dalla prima tabella si evince che, a fronte di una popolazione pari a 640 unità, 348 unità hanno acceduto al questionario chiudendo al termine la procedura e 29 unità hanno acceduto al questionario compilandolo solo parzialmente. Si è quindi proceduto ad una prima analisi dei dati grezzi al fine di selezionare i questionari validi, escludendo quindi i questionari non compilati, in cui non era presente alcuna risposta (68 questionari). Ad esito di quest'analisi, i questionari validi risultano 377, per un tasso di copertura pari al 58,9%.

Questionari	Indagine 2015		Indagine 2014	
	N°	Tasso %	N°	Tasso %
<i>Completi</i>	348	54,4	372	55,9
<i>Parziali</i>	29	4,5	47	7,1
<b>Copertura</b>	<b>377</b>	<b>58,9</b>	<b>419</b>	<b>63,0</b>
<i>Solo lettura</i>	68	10,6	88	13,2
<b>Accesso</b>	<b>445</b>	<b>69,5</b>	<b>507</b>	<b>76,2</b>
<i>Rinunce</i>	22	3,4	29	4,4
<i>No risposta e No accesso</i>	173	27,0	129	19,4
<b>Valore complessivo</b>	<b>640</b>	<b>100</b>	<b>665</b>	<b>100</b>

Tab. n. 1

Le tabelle che seguono consentono un'analisi approfondita del grado di benessere, riportando l'effettiva rappresentatività del campione attuata mediante un confronto tra le percentuali di risposta disaggregato per Genere, Fascia di età, Fascia di anzianità di servizio, Sede di servizio e Tipo di contratto, riferiti all'intera popolazione e quelle del campione. A titolo di confronto ciascuna tabella riporta anche i dati del benessere rilevati nella precedente indagine, condotta nel 2014<sup>1</sup>.

Genere	Indagine 2015	Rispondenti		Indice di benessere	
	Popolazione	Val.ass.	%	2015	2014
<i>Donna</i>	446	252	56,5%	3,80	3,88
<i>Uomo</i>	194	88	45,4%	3,78	3,75
<i>Nessuna risposta</i>	--	37	--	3,96	3,66
<b>Valore complessivo</b>	<b>640</b>	<b>377</b>	<b>58,9%</b>	<b>3,79</b>	<b>3,85</b>

Tab. n. 2

<sup>1</sup> Oltre all'analisi qualitativa, è stato sottoposto a test statistico l'ipotesi che il campione (che di fatto risulta "autoselezionato") abbia la stessa distribuzione della popolazione. Nel caso delle variabili nominali - "Genere", "Sede di appartenenza" e "Tipo di contratto" - l'ipotesi nulla ( $H_0$ ) che la distribuzione del campione sia uguale a quella della popolazione è stata sottoposta al test statistico di bontà di adattamento noto come Chi-quadro del Pearson. Nel caso delle variabili ordinali - "Fasce di età" e "Fasce di anzianità" - è stato invece applicato il test di bontà di adattamento noto come test di Kolmogorov-Smirnov (KS).



Riguardo alle differenze di genere, si rileva un maggior grado di partecipazione per la componente femminile della popolazione, che esprime anche un indice complessivo di benessere superiore alla componente maschile. Se consideriamo l'indice statistico calcolato su questo campione, esso risulta pari a 3,15892. Per tale valore abbiamo  $Pr\{\chi_1^2 > 3,15892\} = 0,0755$ , ovvero 7,55%, il che significa che si accetta l'ipotesi nulla di uguale distribuzione se si fissa un livello di significatività dell'1% o del 5%, mentre si rigetta l'ipotesi con un livello di significatività del 10%.

Fasce di età	Indagine 2015		Rispondenti		Indice di benessere	
	Popolazione	Val.ass.	%	2015	2014	
<i>Fino a 30 anni</i>	10	3	30,0%	4,89	4,41	
<i>Dai 30 ai 40 anni</i>	152	98	64,5%	3,98	3,99	
<i>Dai 41 ai 50 anni</i>	219	129	58,9%	3,79	3,81	
<i>Dai 51 ai 60 anni</i>	234	95	40,6%	3,53	3,69	
<i>Oltre i 60 anni</i>	25	21	84,0%	3,92	3,58	
<i>Nessuna risposta</i>	--	31	--	4,03	3,63	
<b>Valore complessivo</b>	<b>640</b>	<b>377</b>	<b>58,9%</b>	<b>3,79</b>	<b>3,85</b>	

Tab. n. 3

Le distribuzioni della popolazione e del campione per fasce di età, riportate nella Tab. 3, evidenziano un minor grado di partecipazione per le classi più numerose della popolazione (quelle tra 41-50 anni e 51-60 anni), che nel complesso esprimono anche un livello complessivo di benessere inferiore rispetto alle altre classi. Il maggior livello di coinvolgimento è dato invece dalla classe degli ultrasessantenni, esprimendo un livello di benessere positivo e superiore rispetto alla media. Il test KS calcolato su questo campione risulta pari a 0,069427, che risulta inferiore rispetto ai valori critici relativi ai livelli di significatività dell'1%, del 5% e del 10%. Ciò significa che non si può rigettare l'ipotesi nulla di identica distribuzione del campione rispetto all'intera popolazione confermando, per questo aspetto, la rappresentatività del campione.

Fasce di anzianità	Indagine 2015		Rispondenti		Indice di benessere	
	Popolazione	Val.ass.	%	2015	2014	
<i>Meno di 5 anni</i>	113	49	43,4%	4,43	4,44	
<i>Da 5 a 10 anni</i>	93	63	67,7%	3,85	3,88	
<i>Da 11 a 20 anni</i>	192	133	69,3%	3,68	3,80	
<i>Oltre i 20 anni</i>	242	102	42,1%	3,60	3,58	
<i>Nessuna risposta</i>	--	30	--	4,00	3,62	
<b>Valore complessivo</b>	<b>640</b>	<b>377</b>	<b>58,9%</b>	<b>3,79</b>	<b>3,85</b>	

Tab. n. 4

Come si vede nella Tab. 4, che riguarda l'analisi per anzianità di servizio, le fasce estreme testimoniano un minor grado di partecipazione all'indagine. Va comunque osservato che queste due categorie esprimono pareri opposti nella valutazione del livello complessivo di benessere, livello che appare più contenuto per la classe dei soggetti con il rapporto di lavoro di più lunga durata (oltre 20 anni). Il test KS calcolato su questo campione è pari a 0,084177, che risulta inferiore ai valori critici riferiti alle probabilità dell'1% e del 5%, e pertanto per questi livelli di significatività si accetta l'ipotesi nulla di

identica distribuzione con l'intera popolazione; lo stesso valore supera di poco quello critico relativo al livello di significatività del 10%, quindi per questo livello di significatività si dovrebbe rifiutare l'identica distribuzione.

Sede di afferenza	Indagine 2015		Rispondenti		Indice di benessere	
	Popolazione	Val.ass.	%	2015	2014	
<b>Amministrazione centrale</b>	<b>306</b>	<b>157</b>	<b>51,3%</b>	<b>3,69</b>	3,92	
<b>Biblioteche</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>66,1%</b>	<b>3,93</b>	3,82	
<b>Dipartimento</b>	<b>140</b>	<b>102</b>	<b>72,9%</b>	<b>3,42</b>	3,80	
<b>Altro (Campus/Centro/Scuola)</b>	<b>138</b>	<b>49</b>	<b>35,5%</b>	<b>3,76</b>	3,77	
<b>Nessuna risposta</b>	--	<b>32</b>	--	<b>4,03</b>	3,64	
<b>Valore complessivo</b>	<b>640</b>	<b>377</b>	<b>58,9%</b>	<b>3,79</b>	3,85	

Tab. n. 5

Le percentuali di rispondenti con riferimento alla sede di afferenza evidenzia una differenziazione sia della propensione alla partecipazione che al livello complessivo di benessere. In particolare, le categorie che hanno assicurato il maggior tasso di risposta sono state anche quelle che hanno espresso complessivamente il livello massimo e quello il minimo di benessere percepito. Se si considera l'indice statistico calcolato su questo campione, esso risulta pari a 19,91418. Per tale valore si ha  $Pr\{\chi_3^2 > 19,91418\} = 0,0002$ , per cui si rigetta l'ipotesi nulla di uguale distribuzione al 10%, al 5% e all'1%. Per quanto riguarda la sede di afferenza il test porta a concludere che la distribuzione del campione è diversa da quella della popolazione.

Tipo di contratto	Indagine 2015		Rispondenti		Indice di benessere	
	Popolazione	Val.ass.	%	2015	2014	
<b>CEL a tempo determinato</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>24,1%</b>	<b>4,44</b>	4,70	
<b>CEL a tempo indeterminato</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>26,5%</b>	<b>3,54</b>	3,81	
<b>PTA a tempo determinato</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>80,0%</b>	<b>4,23</b>	4,36	
<b>PTA a tempo indeterminato</b>	<b>521</b>	<b>296</b>	<b>56,8%</b>	<b>3,74</b>	3,74	
<b>Nessuna risposta</b>	--	<b>29</b>	--	<b>4,04</b>	3,64	
<b>Valore complessivo</b>	<b>639</b>	<b>377</b>	<b>59,0%</b>	<b>3,79</b>	3,85	

Tab. n. 6

L'ultimo confronto di rappresentatività del campione riguarda composizione per "Tipo di contratto" dei rispondenti. In questo caso il più elevato tasso di risposta si rileva per il PTA a tempo determinato, che manifesta anche un più elevato indice di benessere. La categoria più numerosa in termini assoluti è invece quella del PTA a tempo indeterminato, che, come per le altre categorie più numerose si attesta su tassi di risposta di poco superiori al 50%. Se si considera l'indice statistico calcolato su questo campione, esso risulta pari a 17,2354. Per tale valore si ha  $Pr\{\chi_3^2 > 17,2354\} = 0,0006$ , per cui si rigetta l'ipotesi nulla di uguale distribuzione al 10%, al 5% e all'1%. In questo caso, come per il caso precedente, il test assicura che la distribuzione del campione è diversa da quella della popolazione.

Ricordiamo che il questionario era suddiviso in tre aspetti (1. Benessere organizzativo, 2. La condivisione del sistema di valutazione, 3. Valutazione del superiore gerarchico). A sua volta ogni aspetto era suddiviso in ambiti (9 per il benessere organizzativo, 3 per la condivisione del sistema di valutazione e 2 per la Valutazione del superiore gerarchico).

Per ogni ambito erano quindi previste una serie di domande, di cui riportiamo graficamente di seguito le valutazioni medie di dettaglio ad ogni domanda posta alla popolazione oggetto di indagine. Visto che la scala di rilevazione utilizzata prevede la possibilità di graduare i giudizi da 1 a 6, il giudizio pari a 3,5 viene considerato come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi. Questo valore intermedio deve essere considerato come puramente indicativo, dato che i punteggi sono misure su scala ordinale e convenzionalmente si potrebbe anche assumere che i giudizi negativi siano quelli sotto il valore 3 (oppure 4) e quelli positivi sopra tale valore.

ASPETTI	AMBITI
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
	B - Le discriminazioni
	C - L'equità nella mia amministrazione
	D - Carriera e sviluppo professionale
	E - Il mio lavoro
	F - I miei colleghi
	G - Il contesto del mio lavoro
	H - Il senso di appartenenza
	I - L'immagine della mia amministrazione
La condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione
	M - Le mie performance
	N - Il funzionamento del sistema
Valutazione del superiore gerarchico	O - Il mio capo e la mia crescita
	P - Il mio capo e l'equità

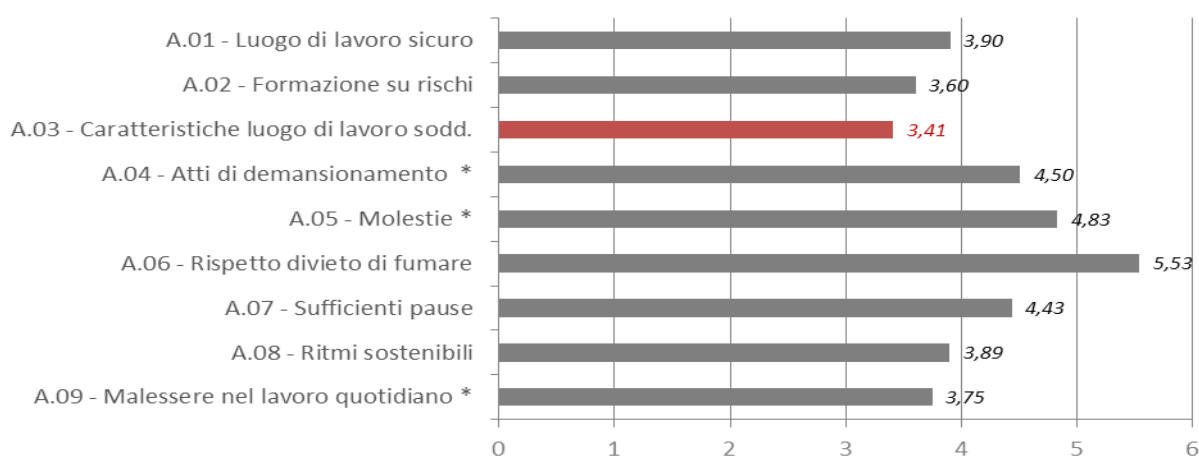
Tab. n. 7

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nota 1: \* = domande a polarità inversa (polarità negativa)

Nota 2: ■ il colore rosso indica un valore inferiore alla soglia pari a "3,5"

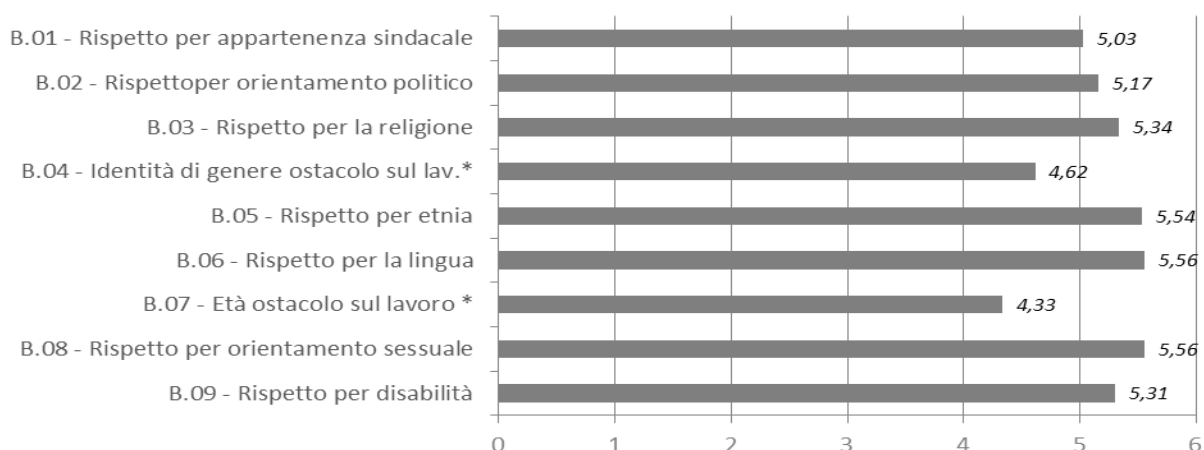
### A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



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

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 demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...
A.05*	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
A.09*	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

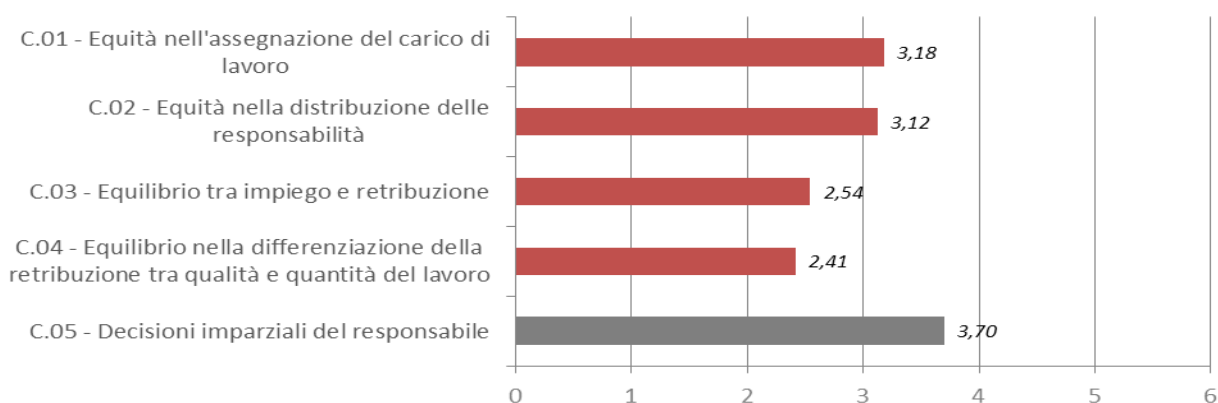
## B - Le discriminazioni



### Domande ambito B – Le discriminazioni

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.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )

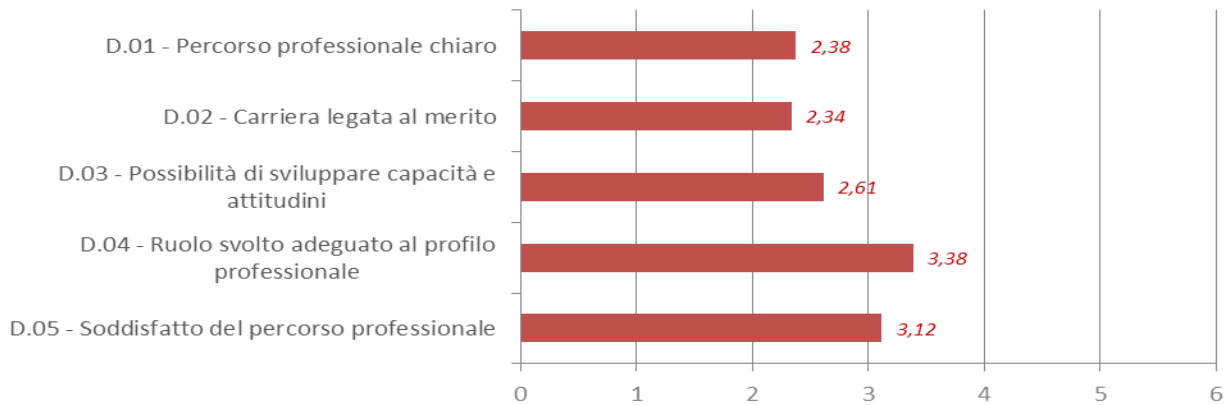
## C - L'equità della mia amministrazione



### Domande ambito C - L'equità nella mia amministrazione

C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

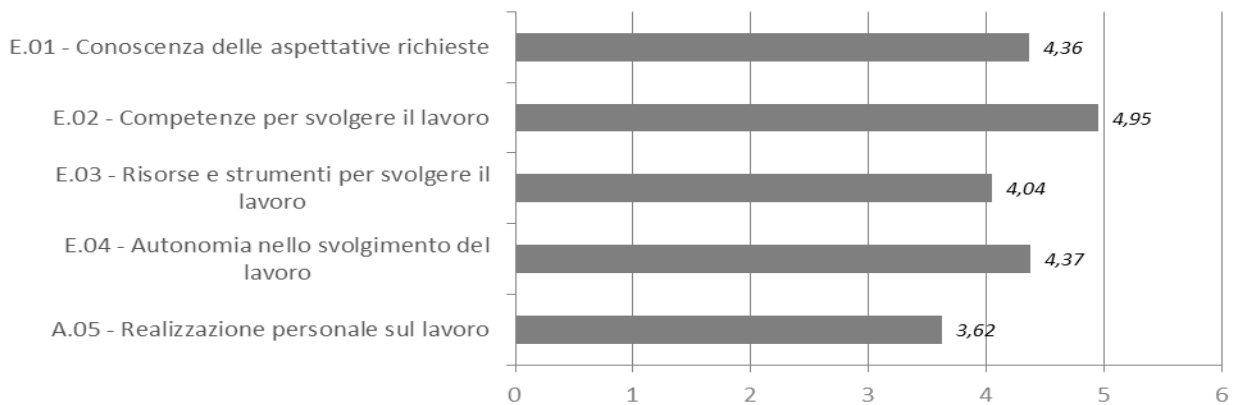
## D - Carriera e sviluppo professionale



### Domande ambito D - Carriera e sviluppo professionale

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

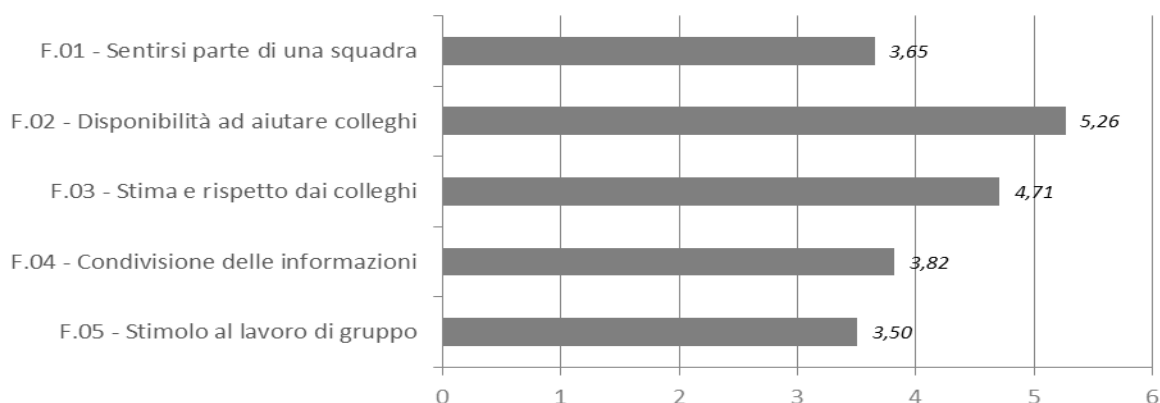
## E - Il mio lavoro



### Domande ambito E - Il mio lavoro

E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

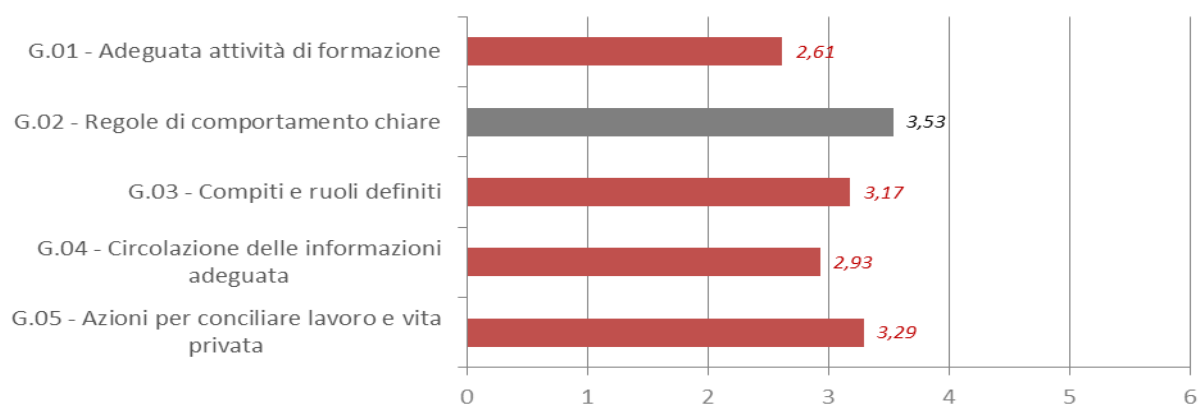
## F - I miei colleghi



### Domande ambito F - I miei colleghi

F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

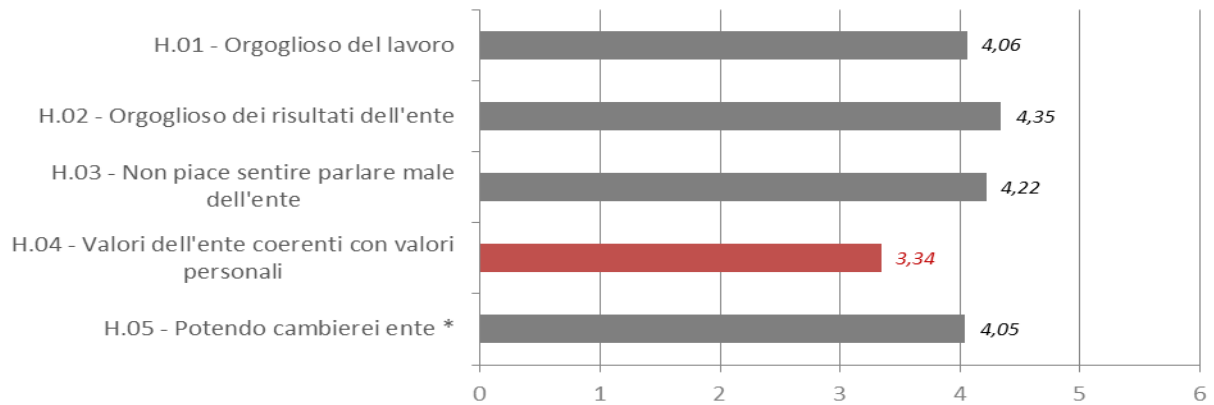
## G - Il contesto del mio lavoro



### Domande ambito G - Il contesto del mio lavoro

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

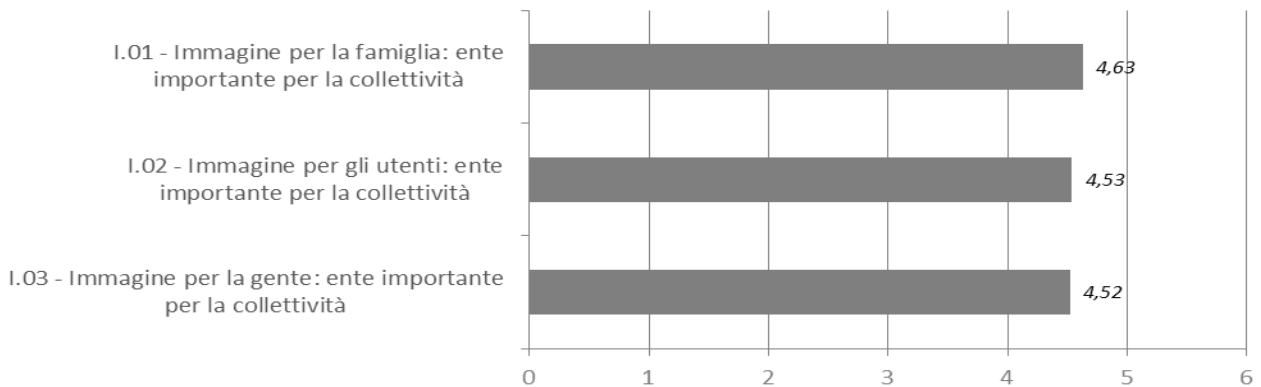
## H - Il senso di appartenenza



### Domande ambito H - Il senso di appartenenza

H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
H.05*	Se potessi, comunque cambierei ente

## I - L'immagine della mia amministrazione



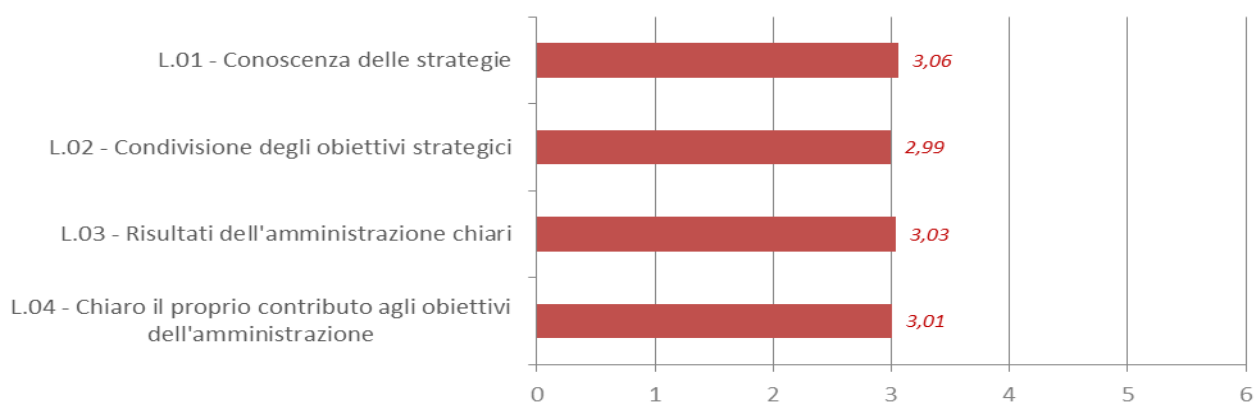
### Domande ambito I - L'immagine della mia amministrazione

I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività



## CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

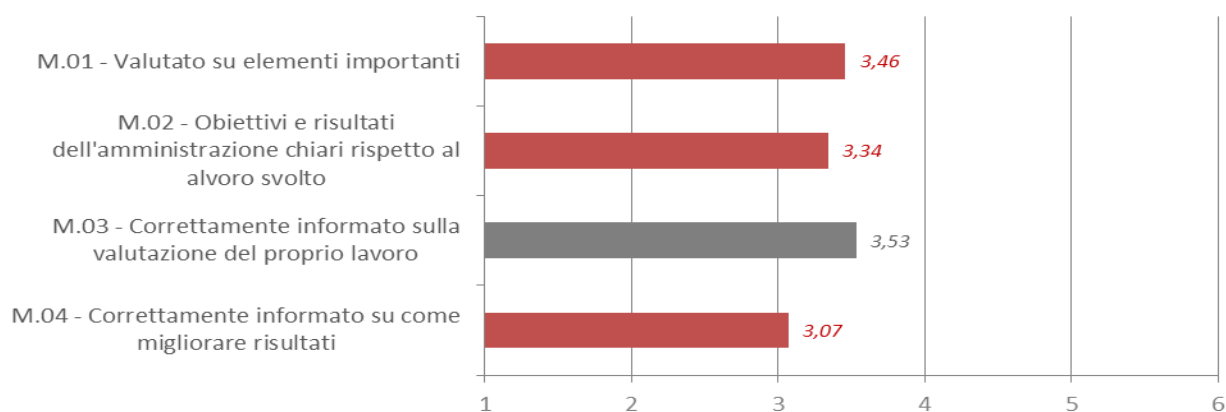
### L - La mia organizzazione



### Domande ambito L - La mia organizzazione

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

### M - Le mie performance



### Domande ambito M - Le mie performance

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

## N - Il funzionamento del sistema

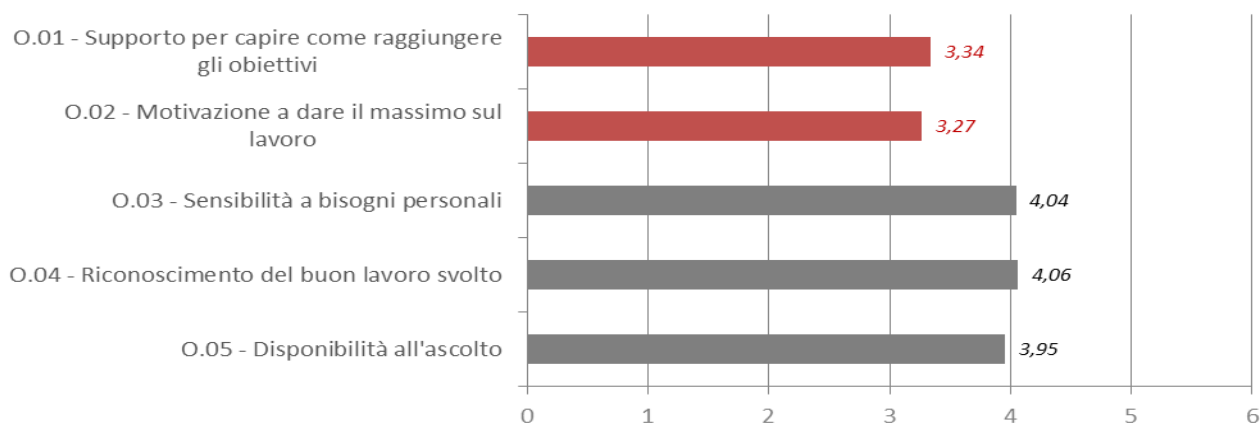


### Domande ambito N - Il funzionamento del sistema

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

## VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

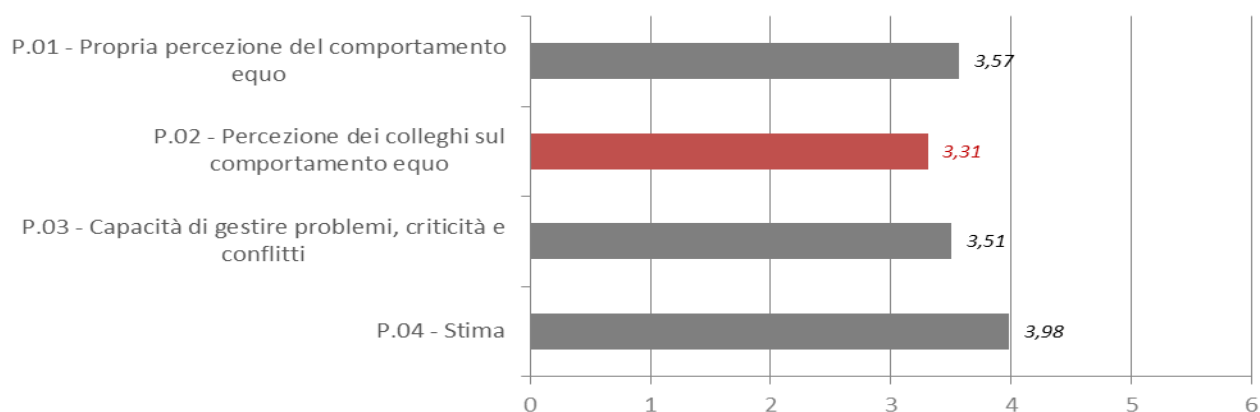
### O - Il mio capo e la mia crescita



### Domande ambito O - Il mio capo e la mia crescita

O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

### P - Il mio capo e l'equità



### Domande ambito P - Il mio capo e l'equità

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

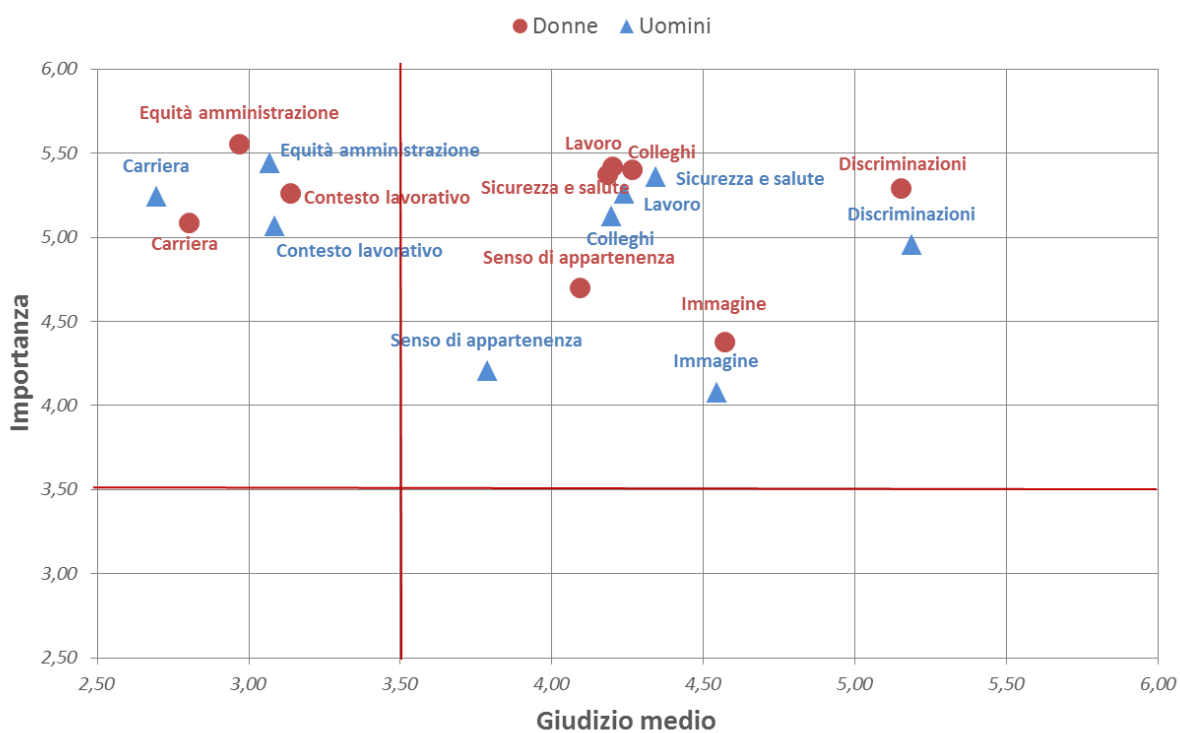
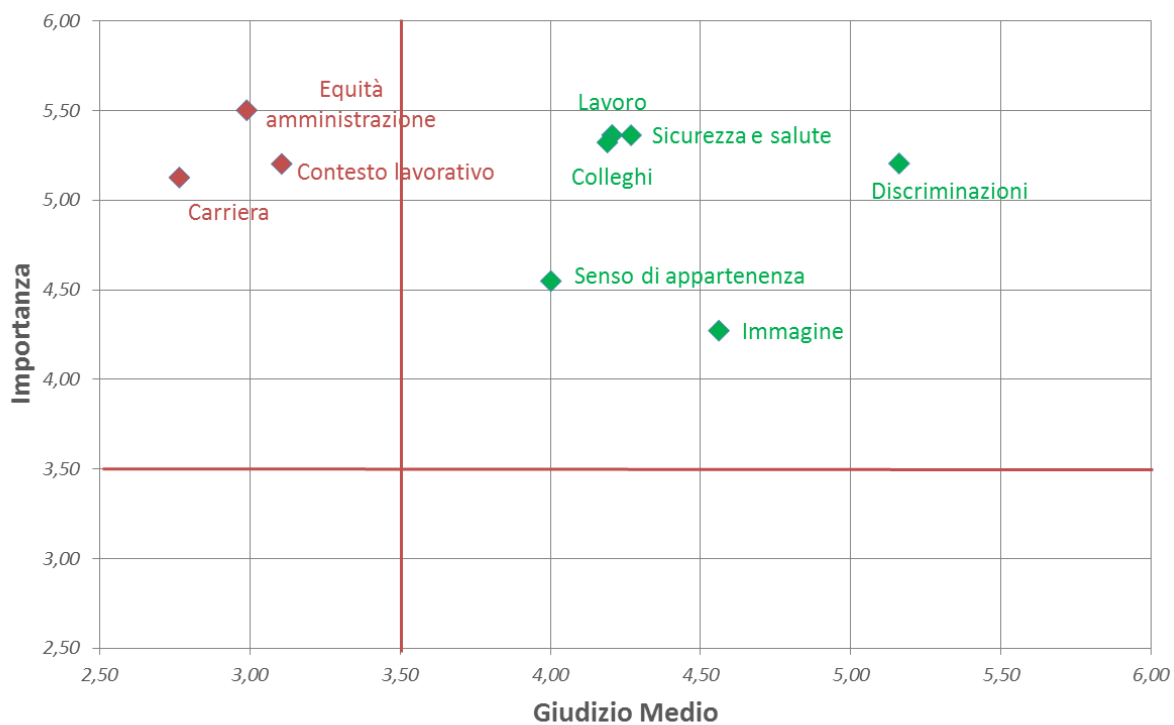
Riportiamo quindi di seguito una tabella di sintesi sulle valutazioni medie a livello di ambito e la sintesi per ogni aspetto considerato nella rilevazione.

ASPETTO	AMBITO	% risposte negative (1-3)	% risposte positive (4-6)	% risposte nulle	Media scala 1-6 2015	Media scala 1-6 2014	Differenza 2015-2014
Benessere organizzativo	Sicurezza salute stress	32,83	66,11	1,06	4,21	4,27	-0,07
	Discriminazioni	12,64	74,62	12,73	5,16	5,17	-0,01
	Equità amministrazione	60,21	35,01	4,77	2,99	3,13	-0,14
	Carriera	64,99	29,71	5,31	2,77	2,82	-0,06
	Lavoro	25,89	69,34	4,77	4,27	4,32	-0,05
	Colleghi	27,18	68,01	4,81	4,19	4,30	-0,11
	Contesto lavorativo	57,35	37,24	5,41	3,11	3,24	-0,13
	Senso appartenenza	35,01	59,79	5,20	4,00	4,03	-0,03
	Immagine amministrazione	19,63	74,45	5,92	4,56	4,55	0,01
	Importanza ambiti indagine	9,37	84,47	6,16	5,10	5,11	-0,00
<b>Benessere organizzativo - Totale</b>		<b>35,97</b>	<b>58,28</b>	<b>5,76</b>	<b>3,99</b>	<b>4,06</b>	<b>-0,06</b>
La condivisione del sistema di valutazione	Organizzazione	59,02	34,02	6,96	3,02	3,12	-0,10
	Performance	47,88	45,36	6,76	3,35	3,46	-0,11
	Funzionamento sistema	60,00	32,84	7,16	2,89	3,00	-0,11
<b>La condivisione del sistema di valutazione -Totale</b>		<b>55,97</b>	<b>37,05</b>	<b>6,98</b>	<b>3,07</b>	<b>3,18</b>	<b>-0,11</b>
Valutazione del superiore gerarchico	Il capo e la crescita	40,16	52,52	7,32	3,73	3,63	0,10
	Il capo e l'equità	43,97	47,41	8,62	3,59	3,61	-0,02
<b>Valutazione del superiore gerarchico - Totale</b>		<b>41,85</b>	<b>50,25</b>	<b>7,90</b>	<b>3,67</b>	<b>3,62</b>	<b>0,05</b>
<b>Indice di Benessere Organizzativo Generale</b>		<b>40,25</b>	<b>53,51</b>	<b>6,24</b>	<b>3,79</b>	<b>3,85</b>	<b>-0,06</b>

Tab. n. 8

NOTA: in verde i giudizi positivi (superiori o uguali a 3,5), in rosso i negativi (inferiori a 3,5).

Si è quindi analizzata la percezione del benessere organizzativo incrociando le risposte relative alle valutazioni sui singoli ambiti e l'importanza attribuita agli stessi. Ricordiamo che solo per la sezione del benessere organizzativo veniva rilevata l'importanza attribuita dal dipendente al singolo ambito tematico. Un secondo grafico evidenzia le differenze di genere rilevate dall'indagine.



## Conclusioni

Il Nucleo di valutazione esprime viva soddisfazione per l'effettuazione del sondaggio che, oltre ad essere un atto dovuto, si è manifestato di notevole interesse conoscitivo. Si tratta del secondo anno in cui la rilevazione viene effettuata. Il Nucleo promuoverà lo strumento quale un'attività annuale da effettuare integrando i risultati nell'ambito del ciclo della performance, come espresso dalla norma.

Circa la metodologia, il Nucleo ha confermato lo strumento utilizzato nel 2014, ovvero il questionario della CIVIT (ora ANAC) a cui sono state apportate marginali modifiche, per adattarlo alla realtà universitaria. Circa la modalità telematica di somministrazione, il Nucleo ritiene soddisfacente la soluzione adottata, anche considerando l'ampia partecipazione all'indagine. Il tasso di risposta pari al 58,9%, pur risultando di poco inferiore rispetto alla rilevazione 2014, testimonia il coinvolgimento del personale e l'attenzione dello stesso verso i temi trattati.

Per quanto riguarda in generale i risultati, il giudizio medio dei dipendenti risulta positivo sull'aspetto del benessere organizzativo (3,99) e sulla valutazione del superiore gerarchico (3,67), ma risulta critico sul grado di condivisione del sistema di valutazione (3,07). A livello di ambito indagato, il Nucleo rileva come le criticità segnalate dai dipendenti sono relative a:

- equità dell'Amministrazione (2,99),
- carriera (2,77),
- contesto lavorativo (3,11),
- organizzazione (3,02),
- performance (3,35),
- funzionamento del sistema (2,89).

Si segnala invece come molto positivo il giudizio dei dipendenti relativo all'ambito discriminazioni (5,16).

*Come lo scorso anno il Nucleo auspica che tale strumento venga condiviso in tutto il sistema universitario, al fine di confrontare le diverse metodologie di indagine e le eventuali azioni di miglioramento intraprese dai diversi Atenei.*

*Il Nucleo ritiene di fondamentale importanza per l'Ateneo una riflessione sui risultati dell'indagine, in relazione alle criticità segnalate, soprattutto per quegli aspetti ove sia possibile effettuare azioni migliorative. Infine, il Nucleo si augura che l'indagine non rimanga un mero strumento di rilevazione statistica ma rappresenti un incentivo rivolto a tutte le persone che operano all'interno dell'Ateneo, a partire da quelle di più elevata responsabilità fino ai responsabili dei singoli uffici, per migliorare i rapporti interpersonali e in generale il benessere organizzativo nel rispetto delle reciproche professionalità e ruoli operativi. Il Nucleo di Valutazione, come previsto dalla normativa, provvederà a ripetere annualmente l'indagine augurandosi che il susseguirsi della stessa possa rappresentare uno stimolo nella direzione di un effettivo utilizzo dei suoi risultati.*

Negli allegati seguenti vengono riportate, oltre che le comunicazioni effettuate prima della rilevazione e il testo del questionario, anche alcune analisi di dettaglio per genere, per fascia d'età, per anzianità di servizio e per struttura di appartenenza.

## ALLEGATO 1a - Comunicazioni del Direttore Generale e del Nucleo di Valutazione

Gentilissimi,

Vi comunico che anche quest'anno l'Ateneo sta per dare corso alla rilevazione sul benessere organizzativo interno, svolta in base a quanto stabilito dall'art. 14, c. 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Tale rilevazione viene realizzata d'intesa con il Nucleo di Valutazione d'Ateneo, che è competente in materia, al fine di raccogliere informazioni utili al miglioramento del clima organizzativo, permettendo di intraprendere idonee azioni volte a favorire il benessere complessivo del Personale contrattualizzato.

Vi invio a tal proposito la lettera del Coordinatore del Nucleo di Valutazione, prof. Matteo Turri, che riassume lo scopo dell'iniziativa.

Come per lo scorso anno, si tratta di compilare un semplice questionario, assolutamente anonimo nel pieno rispetto della Legge sulla Privacy (Decreto Legislativo 196/03), approvato dal Nucleo di Valutazione, usando lo schema definito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il questionario è rivolto esclusivamente al personale contrattualizzato e i dati raccolti ed elaborati verranno resi disponibili in un apposito documento di sintesi, che sarà elaborato a cura del Nucleo di Valutazione d'Ateneo.

Vi confermo anche la procedura per la compilazione, che prevede l'invio a cura del Servizio di Pianificazione e Valutazione, di un'apposita e-mail con alcune informazioni di maggior dettaglio ed il link al questionario.

Il periodo di rilevazione si concluderà il 26 febbraio 2016.

I risultati dell'indagine svolta nel 2014 sono reperibili al seguente url: <http://www.unive.it/pag/10749/>.

Nel ringraziarVi per la collaborazione e nell'auspicare che vorrete confermare l'ampia partecipazione all'indagine dello scorso anno, Vi invio i più cordiali saluti.

*Il Direttore Generale  
Ing. Alberto Scuttari*

Gentilissimi,

anche per l'anno 2015 l'Ateneo Ca' Foscari e il Nucleo di Valutazione hanno deciso di replicare l'indagine sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, sulla base dell'art. 14, comma 5 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Infatti, in base alla normativa, *“l'Organismo indipendente di valutazione della performance (...) cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale”*.

Come l'anno scorso sottoponiamo a tutto il personale un questionario, definito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel documento *“Modelli per la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico”*.

Sottolineiamo come le indagini sul personale rappresentino un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra Amministrazione.

Si suggerisce quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione. I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle Amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, *“assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale”*, secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto citato.

A tal proposito vi ricordiamo che la relazione sui risultati della scorsa indagine è stata pubblicata on line al sito <http://www.unive.it/pag/10749/>.

Nei prossimi giorni Le invieremo (alla Sua casella di posta elettronica di Ateneo) una e-mail di invito a contribuire alla realizzazione dell'indagine attraverso la compilazione di un semplice questionario.

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da Lei fornite non siano riconducibili alla Sua persona.

I dati raccolti saranno utilizzati e pubblicati solo per scopi statistici ed in forma aggregata ed anonima, nel pieno rispetto della Legge sulla Privacy (Decreto Legislativo 196/03).

Per eventuali dubbi o chiarimenti non esiti a contattare il Servizio di Pianificazione e Valutazione ([valutazione@unive.it](mailto:valutazione@unive.it)).

Nel ringraziarLa per la collaborazione, Le inviamo i più cordiali saluti.

Il Coordinatore Nucleo di Valutazione Ca' Foscari

Prof. Matteo Turri



## ALLEGATO 1b - Il questionario

### *Indagini sul personale dipendente*

Gentile collega,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo. Rispondere alle domande dovrebbe richiedere **non più di 15-20 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi dodici mesi ed è finalizzato a: rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro; identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.


Le indagini sul personale rappresentano un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale della nostra amministrazione. Si suggerisce, quindi di rispondere alle domande con la massima franchezza e attenzione.

**Le ricordiamo che la compilazione del questionario è assolutamente anonima**, essendo strutturato in modo che le risposte da lei fornite non siano riconducibili alla sua persona. I dati raccolti, inoltre, saranno utilizzati solo in forma aggregata.

#### **Premessa**

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

Esempio:

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

## Questionario sul benessere organizzativo

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla <span style="float: right;">Del tutto</span>					
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...						
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

### B–Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla <span style="float: right;">Del tutto</span>					
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>						

## C - L'equità nella mia amministrazione

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

## D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						

## E - Il mio lavoro

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

## F - I miei colleghi

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

## G - Il contesto del mio lavoro

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

		1	2	3	4	5	6
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						

## H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						

## I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						

## Importanza degli ambiti di indagine

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

## Questionario grado di condivisione del sistema di valutazione

### L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
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						

### M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'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						

## N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	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						

## Questionario valutazione del superiore gerarchico

### O - Il mio capo e la mia crescita

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

### P - Il mio capo e l'equità

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

## Dati anagrafici

1	Sono:	
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

2	La mia età:	
2.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
1.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
2.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
2.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
2.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

3	La mia anzianità di servizio:	
3.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

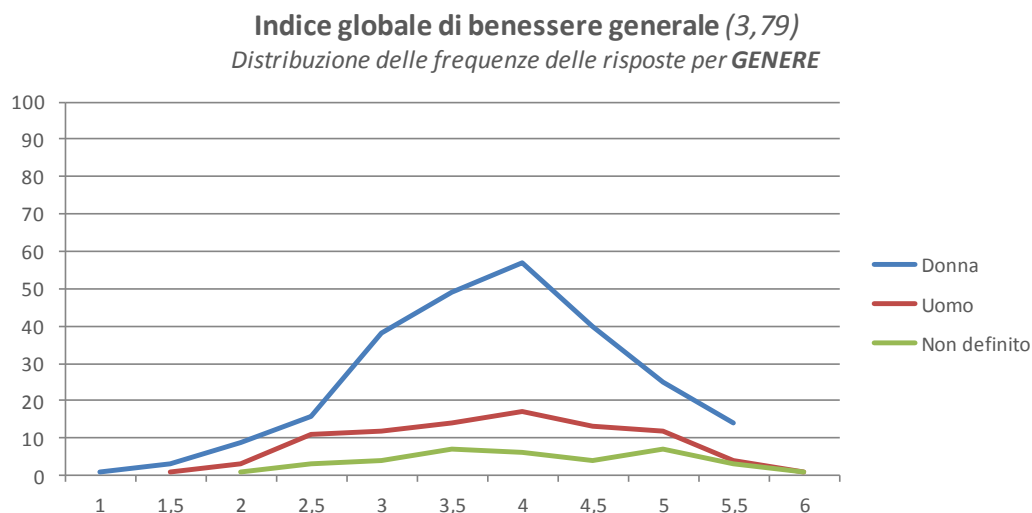
4	La mia sede di servizio:	
4.1	Amministrazione centrale	<input type="checkbox"/>
4.2	Biblioteche	<input type="checkbox"/>
4.3	Dipartimento	<input type="checkbox"/>
4.4	Altro	<input type="checkbox"/>

4	La mia sede di servizio:	
4.1	Amministrazione centrale	<input type="checkbox"/>
4.2	Biblioteche	<input type="checkbox"/>
4.3	Dipartimento	<input type="checkbox"/>
4.4	Altro	<input type="checkbox"/>

5	Il mio contratto	
5.1	CEL a tempo determinato	<input type="checkbox"/>
5.2	CEL a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>
5.3	PTA a tempo determinato	<input type="checkbox"/>
5.4	PTA a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>

## ALLEGATO 2. Risultati analitici per GENERE

### Frequenze delle risposte per genere



### Giudizi medi per genere - AMBITI

ASPETTO	AMBITO	Medie 2015				2015 vs 2014			
		Donna	Uomo	ND	Totale	Donna	Uomo	ND	Totale
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute	4,18	4,34	4,05	4,21	-0,08	-0,03	0,25	-0,04
	Discriminazioni	5,15	5,19	4,97	5,15	0,01	-0,01	0,19	0,01
	Equità amministrazione	2,97	3,07	2,85	2,99	-0,19	0,00	-0,25	-0,14
	Carriera	2,80	2,70	2,59	2,77	-0,09	0,06	-0,23	-0,06
	Lavoro	4,27	4,24	4,43	4,27	-0,08	-0,01	0,09	-0,05
	Colleghi	4,20	4,20	3,95	4,19	-0,16	0,03	-0,36	-0,12
	Contesto lavorativo	3,14	3,09	2,88	3,11	-0,14	-0,10	-0,13	-0,13
Sistema di valutazione	Senso di appartenenza	4,09	3,79	3,81	4,00	-0,05	0,07	-0,37	-0,02
	Immagine	4,57	4,55	4,56	4,56	-0,02	0,10	0,03	0,02
	Organizzazione	3,04	3,02	2,57	3,02	-0,15	0,06	-0,33	-0,10
Superiore gerarchico	Performance	3,40	3,21	3,17	3,34	-0,13	-0,10	-0,47	-0,13
	Funzionamento	2,96	2,71	2,71	2,89	-0,10	-0,15	-0,01	-0,11
Superiore gerarchico	Il capo e la crescita	3,68	3,80	4,27	3,74	-0,02	0,39	0,12	0,11
	Il capo e l'equità	3,51	3,76	3,80	3,59	-0,11	0,23	-0,40	-0,02

Tab. n. 9



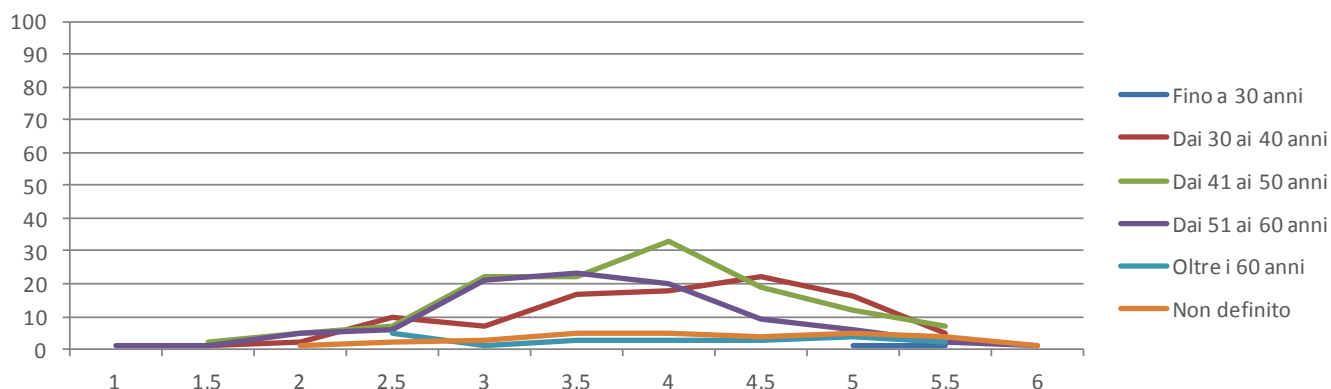
DOMANDA	Medie 2015			
	Donna	Uomo	Nessuna	Totale
Luogo di lavoro sicuro	3,80	4,16	3,97	3,90
Formazione su rischi	3,56	3,82	3,39	3,60
Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3,33	3,64	3,41	3,41
Atti di demansionamento *	4,55	4,43	4,37	4,50
Molestie *	4,88	4,90	4,24	4,83
Rispetto divieto di fumare	5,53	5,57	5,44	5,53
Sufficienti pause	4,36	4,66	4,41	4,43
Ritmi sostenibili	3,82	4,10	3,91	3,89
Malesere nel lavoro quotidiano	3,83	3,83	2,88	3,75
Sicurezza e salute Media	4,18	4,34	4,05	4,21
Rispetto per appartenenza sindacale	5,03	5,00	5,08	5,03
Rispetto per orientamento politico	5,22	5,01	5,15	5,17
Rispetto per la religione	5,36	5,24	5,44	5,34
Identità di genere ostacolo sul lavoro *	4,43	5,33	4,04	4,62
Rispetto per etnia	5,58	5,38	5,72	5,54
Rispetto per la lingua	5,60	5,41	5,68	5,56
Età ostacolo sul lavoro *	4,34	4,44	3,88	4,33
Rispetto per orientamento sessuale	5,60	5,43	5,62	5,56
Rispetto per disabilità	5,30	5,33	5,31	5,31
Discriminazioni Media	5,15	5,19	4,97	5,15
Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,13	3,27	3,33	3,18
Equità nella distribuzione delle responsabilità	3,13	3,24	2,64	3,12
Equilibrio tra impiego e retribuzione	2,58	2,50	2,27	2,54
Equilibrio differenziazione retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	2,46	2,26	2,50	2,41
Decisioni imparziali del responsabile	3,57	4,08	3,59	3,70
Equità amministrazione Media	2,97	3,07	2,85	2,99
Percorso professionale chiaro	2,43	2,30	2,14	2,38
Carriera legata al merito	2,37	2,30	2,14	2,34
Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	2,60	2,70	2,30	2,61
Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	3,40	3,33	3,48	3,38
Soddisfatto del percorso professionale	3,22	2,86	2,95	3,12
Carriera Media	2,80	2,70	2,59	2,77
Conoscenza delle aspettative richieste	4,39	4,31	4,32	4,36
Competenze per svolgere il lavoro	4,90	5,03	5,10	4,95
Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	4,03	4,02	4,29	4,04
Autonomia nello svolgimento del lavoro	4,38	4,29	4,57	4,37
Realizzazione personale sul lavoro	3,64	3,52	3,81	3,62
Lavoro Media	4,27	4,24	4,43	4,27
Sentirsi parte di una squadra	3,68	3,60	3,55	3,65
Disponibilità ad aiutare colleghi	5,30	5,14	5,30	5,26
Stima e rispetto dai colleghi	4,71	4,85	4,05	4,71
Condivisione delle informazioni	3,78	4,02	3,47	3,82
Stimolo al lavoro di gruppo	3,56	3,36	3,40	3,50
Colleghi Media	4,20	4,20	3,95	4,19
Adeguate attività di formazione	2,68	2,44	2,40	2,61
Regole di comportamento chiare	3,61	3,42	3,05	3,53
Compiti e ruoli definiti	3,18	3,24	2,75	3,17
Circolazione delle informazioni adeguata	2,91	3,03	2,70	2,93
Azioni per conciliare lavoro e vita privata	3,28	3,30	3,42	3,29
Contesto lavorativo Media	3,14	3,09	2,88	3,11
Orgoglioso del lavoro	4,10	4,01	3,80	4,06
Orgoglioso dei risultati dell'ente	4,43	4,09	4,40	4,35
Non piace sentire parlare male dell'ente	4,29	4,00	4,22	4,22
Valori dell'ente coerenti con valori personali	3,43	3,17	3,00	3,34
Potendo cambierei ente *	4,20	3,66	3,85	4,05
Senso di appartenenza Media	4,09	3,79	3,81	4,00
Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	4,63	4,61	4,63	4,63
Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	4,52	4,56	4,56	4,53
Immagine per la gente: ente importante per la collettività	4,55	4,47	4,44	4,52
Immagine Media	4,57	4,55	4,56	4,56
Conoscenza delle strategie	3,04	3,18	2,59	3,06
Condivisione degli obiettivi strategici	3,07	2,88	2,53	2,99
Risultati dell'amministrazione chiari	3,08	2,95	2,76	3,03
Chiaro il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	3,02	3,08	2,41	3,01
Organizzazione Media	3,04	3,02	2,57	3,02
Valutato su elementi importanti	3,52	3,30	3,38	3,46
Obiettivi e risultati amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	3,34	3,36	3,27	3,34
Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	3,63	3,35	3,13	3,53
Correttamente informato su come migliorare risultati	3,16	2,85	2,94	3,07
Performance Media	3,40	3,21	3,17	3,34
Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal	3,19	3,09	3,19	3,16
Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	3,25	3,27	3,38	3,26
Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	2,89	2,48	2,56	2,77
Gratificazione delle persone che si impegnano	2,64	2,30	2,13	2,53
Sistema di misurazione e valutazione delle performance	2,85	2,43	2,31	2,72
Funzionamento Media	2,96	2,71	2,71	2,89
Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	3,28	3,41	3,86	3,34
Motivazione a dare il massimo sul lavoro	3,19	3,36	3,93	3,27
Sensibilità a bisogni personali	4,02	4,03	4,53	4,04
Riconoscimento del buon lavoro svolto	4,00	4,17	4,40	4,06
Disponibilità all'ascolto	3,89	4,02	4,47	3,95
Il capo e la crescita Media	3,68	3,80	4,27	3,74
Propria percezione del comportamento equo	3,49	3,78	3,57	3,57
Percezione dei colleghi sul comportamento equo	3,20	3,58	3,36	3,31
Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	3,44	3,68	3,57	3,51
Stima	3,92	4,05	4,71	3,98
Il capo e l'equità Media	3,51	3,76	3,80	3,59

Tab. n. 10 - Nota: \* domande a polarità inversa (polarità negativa)

## ALLEGATO 3. Risultati analitici per FASCIA DI ETÀ

### Frequenze delle risposte per fascia di età

Indice globale di benessere generale (3,79)  
Distribuzione delle frequenze delle risposte per FASCIA DI ETÀ'



### Giudizi medi per fascia di età - AMBITI

ASPETTO	AMBITO	Medie 2015						2015 vs 2014							
		Fino a 30	Dai 30 ai	Dai 41 ai	Dai 51 ai	Oltre i 60	ND	Media età	Fino a 30	Dai 30 ai	Dai 41 ai	Dai 51 ai	Oltre i 60	ND	Media età
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute	4,70	4,41	4,22	4,03	4,16	4,07	4,21	0,12	0,01	-0,06	-0,13	0,03	0,27	-0,04
	Discriminazioni	6,00	5,39	5,17	4,95	4,82	4,95	5,15	0,27	0,06	0,06	0,02	-0,16	0,12	0,01
	Equità amministrazione	4,40	3,02	2,90	2,85	3,71	3,09	2,99	0,78	-0,11	-0,18	-0,29	0,65	0,00	-0,14
	Carriera	4,87	3,09	2,70	2,42	3,17	2,50	2,77	1,13	0,09	0,01	-0,26	0,48	-0,42	-0,06
	Lavoro	5,27	4,41	4,25	3,98	4,50	4,78	4,27	0,62	0,01	-0,04	-0,27	0,35	0,53	-0,05
	Collegli	5,20	4,42	4,24	3,83	4,31	4,02	4,19	0,35	-0,03	-0,06	-0,31	0,67	-0,24	-0,12
	Contesto lavorativo	4,60	3,36	3,04	2,85	3,40	2,96	3,11	0,46	-0,09	-0,10	-0,22	0,46	0,00	-0,13
	Senso di appartenenza	5,33	3,99	4,13	3,71	4,23	4,22	4,00	0,73	-0,07	0,12	-0,22	0,26	0,20	-0,02
	Immagine	5,33	4,48	4,67	4,54	4,25	4,62	4,56	0,72	0,03	0,05	0,02	-0,57	0,13	0,02
	Organizzazione	4,08	3,26	3,05	2,78	2,81	2,57	3,02	0,35	0,02	-0,05	-0,19	-0,13	-0,21	-0,10
Sistema di valutazione	Performance	4,67	3,61	3,22	3,21	3,35	3,23	3,34	0,72	-0,02	-0,22	-0,10	0,33	-0,37	-0,13
	Funzionamento	4,33	3,23	2,80	2,63	3,10	2,32	2,89	0,55	0,00	-0,07	-0,19	0,40	-0,55	-0,11
Superiore gerarchico	Il capo e la crescita	4,60	4,07	3,86	3,18	3,80	3,93	3,74	0,18	0,11	0,21	-0,08	1,17	0,70	0,11
	Il capo e l'equità	4,67	3,75	3,71	3,14	3,90	3,63	3,59	0,53	0,01	0,08	-0,25	0,53	0,18	-0,02

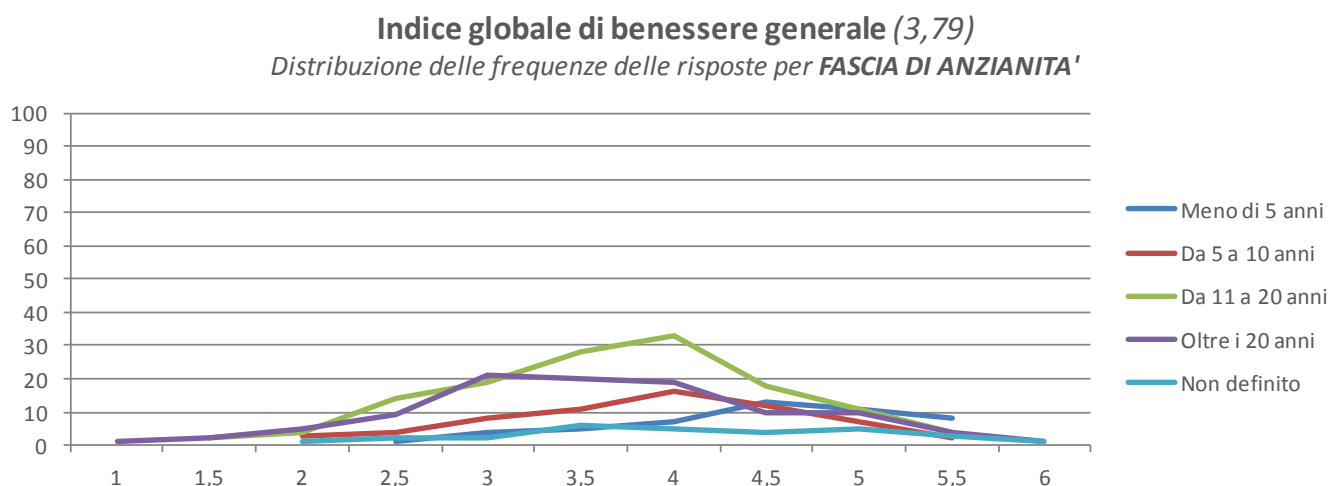
Tab. n. 11

DOMANDA	Medie 2015						
	Fino a 30 anni	Dai 30 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	Nessuna risposta	Media età
Luogo di lavoro sicuro	3,67	4,01	3,93	3,80	3,67	3,94	3,90
Formazione su rischi	3,33	3,84	3,50	3,53	3,80	3,43	3,60
Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3,33	3,52	3,37	3,30	3,62	3,42	3,41
Atti di demansionamento *	6,00	4,94	4,60	4,13	3,80	4,21	4,50
Molestie *	5,67	5,15	5,03	4,40	4,65	4,21	4,83
Rispetto divieto di fumare	4,33	5,67	5,48	5,53	5,62	5,36	5,53
Sufficienti pause	5,33	4,61	4,42	4,26	4,33	4,43	4,43
Ritmi sostenibili	5,00	3,89	3,78	3,83	4,52	4,07	3,89
Malessere nel lavoro quotidiano	5,67	4,07	3,83	3,47	3,48	3,12	3,75
Sicurezza e salute Media	4,70	4,41	4,22	4,03	4,16	4,07	4,21
Rispetto per appartenenza sindacale	6,00	5,36	5,03	4,77	4,67	4,95	5,03
Rispetto per orientamento politico	6,00	5,46	5,22	4,97	4,47	4,95	5,17
Rispetto per la religione	6,00	5,58	5,34	5,20	4,90	5,28	5,34
Identità di genere ostacolo sul lavoro *	6,00	4,97	4,55	4,37	4,70	4,25	4,62
Rispetto per etnia	6,00	5,59	5,51	5,52	5,32	5,74	5,54
Rispetto per la lingua	6,00	5,60	5,58	5,51	5,32	5,68	5,56
Età ostacolo sul lavoro *	6,00	4,83	4,50	3,65	3,95	4,25	4,33
Rispetto per orientamento sessuale	6,00	5,53	5,65	5,49	5,42	5,60	5,56
Rispetto per disabilità	6,00	5,60	5,26	5,22	4,86	5,13	5,31
Discriminazioni Media	6,00	5,39	5,17	4,95	4,82	4,95	5,15
Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4,33	3,01	3,14	3,09	4,00	3,73	3,18
Equità nella distribuzione delle responsabilità	4,00	3,02	3,13	3,05	3,90	2,94	3,12
Equilibrio tra impiego e retribuzione	4,33	2,64	2,39	2,43	3,29	2,44	2,54
Equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	4,33	2,39	2,22	2,38	3,33	2,75	2,41
Decisioni imparziali del responsabile	5,00	4,06	3,61	3,31	4,05	3,75	3,70
Equità amministrazione Media	4,40	3,02	2,90	2,85	3,71	3,09	2,99
Percorso professionale chiaro	4,67	2,52	2,26	2,16	3,00	2,47	2,38
Carriera legata al merito	5,00	2,70	2,23	1,93	2,90	2,07	2,34
Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	4,67	2,97	2,56	2,25	2,95	2,14	2,61
Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	4,67	3,67	3,38	3,09	3,45	3,13	3,38
Soddisfatto del percorso professionale	5,33	3,53	3,02	2,73	3,45	2,79	3,12
Carriera Media	4,87	3,09	2,70	2,42	3,17	2,50	2,77
Conoscenza delle aspettative richieste	5,00	4,44	4,35	4,15	4,86	4,54	4,36
Competenze per svolgere il lavoro	5,33	4,89	5,02	4,79	5,33	5,13	4,95
Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	5,33	4,20	3,88	3,84	4,48	4,87	4,04
Autonomia nello svolgimento del lavoro	5,33	4,66	4,38	3,94	4,38	4,87	4,37
Realizzazione personale sul lavoro	5,33	3,93	3,61	3,18	3,43	4,40	3,62
Lavoro Media	5,27	4,41	4,25	3,98	4,50	4,78	4,27
Sentirsi parte di una squadra	5,33	3,99	3,80	3,12	3,57	3,36	3,65
Disponibilità ad aiutare colleghi	5,33	5,39	5,24	5,15	5,24	5,36	5,26
Stima e rispetto dai colleghi	5,33	4,93	4,81	4,34	4,90	4,23	4,71
Condivisione delle informazioni	5,00	4,06	3,86	3,44	4,24	3,46	3,82
Stimolo al lavoro di gruppo	5,00	3,72	3,52	3,14	3,62	3,79	3,50
Colleghi Media	5,20	4,42	4,24	3,83	4,31	4,02	4,19
Adeguate attività di formazione	4,00	2,85	2,60	2,35	2,80	2,14	2,61
Regole di comportamento chiare	5,00	3,86	3,43	3,28	3,79	3,21	3,53
Compiti e ruoli definiti	4,33	3,29	3,12	3,02	3,55	3,07	3,17
Circolazione delle informazioni adeguata	4,67	3,24	2,78	2,68	3,15	3,07	2,93
Azioni per conciliare lavoro e vita privata	5,00	3,58	3,29	2,86	3,65	3,23	3,29
Contesto lavorativo Media	4,60	3,36	3,04	2,85	3,40	2,96	3,11
Orgoglioso del lavoro	5,00	4,06	4,27	3,73	4,00	4,29	4,06
Orgoglioso dei risultati dell'ente	5,33	4,19	4,52	4,11	4,62	4,86	4,35
Non piace sentire parlare male dell'ente	5,00	4,08	4,41	3,93	4,52	4,83	4,22
Valori dell'ente coerenti con valori personali	5,33	3,45	3,53	2,94	3,35	3,14	3,34
Potendo cambierei ente *	6,00	4,20	3,97	3,80	4,45	4,36	4,05
Senso di appartenenza Media	5,33	3,99	4,13	3,71	4,23	4,22	4,00
Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	5,50	4,61	4,76	4,51	4,24	4,85	4,63
Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	5,50	4,37	4,65	4,57	4,29	4,67	4,53
Immagine per la gente: ente importante per la collettività	5,00	4,45	4,61	4,56	4,24	4,25	4,52
Immagine Media	5,33	4,48	4,67	4,54	4,25	4,62	4,56
Conoscenza delle strategie	3,67	3,35	3,16	2,77	2,40	2,82	3,06
Condivisione degli obiettivi strategici	4,33	3,20	3,05	2,74	2,90	2,55	2,99
Risultati dell'amministrazione chiari	4,00	3,33	3,02	2,82	2,90	2,45	3,03
Chiario il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	4,33	3,20	3,01	2,83	3,05	2,45	3,01
Organizzazione Media	4,08	3,26	3,05	2,78	2,81	2,57	3,02
Valutato su elementi importanti	5,00	3,69	3,34	3,31	3,55	3,60	3,46
Obiettivi e risultati dell'amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	4,67	3,54	3,22	3,24	3,40	3,44	3,34
Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	4,67	3,80	3,46	3,38	3,40	3,30	3,53
Correttamente informato su come migliorare risultati	4,33	3,43	2,94	2,89	3,11	2,60	3,07
Performance Media	4,67	3,61	3,22	3,21	3,35	3,23	3,34
Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro	4,67	3,45	3,18	2,82	3,35	2,60	3,16
Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	4,67	3,75	3,15	2,93	3,10	3,10	3,26
Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	4,67	3,04	2,66	2,60	2,95	2,20	2,77
Gratificazione delle persone che si impegnano	4,00	2,88	2,43	2,28	2,90	1,70	2,53
Sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguatamente illustrato	3,67	2,99	2,65	2,51	3,20	2,00	2,72
Funzionamento Media	4,33	3,23	2,80	2,63	3,10	2,32	2,89
Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	4,00	3,70	3,36	2,84	3,75	3,38	3,34
Motivazione a dare il massimo sul lavoro	3,67	3,52	3,36	2,80	3,60	3,33	3,27
Sensibilità a bisogni personali	5,00	4,36	4,19	3,53	3,85	4,22	4,04
Riconoscimento del buon lavoro svolto	5,33	4,37	4,26	3,45	4,05	3,89	4,06
Disponibilità all'ascolto	5,00	4,38	4,09	3,26	3,75	4,56	3,95
Il capo e la crescita Media	4,60	4,07	3,86	3,18	3,80	3,93	3,74
Propria percezione del comportamento equo	5,00	3,77	3,72	3,08	3,75	3,63	3,57
Percezione dei colleghi sul comportamento equo	5,00	3,42	3,33	3,02	3,80	3,00	3,31
Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	4,33	3,64	3,66	3,10	3,75	3,25	3,51
Stima	4,33	4,12	4,16	3,45	4,30	4,63	3,98
Il capo e l'equità Media	4,67	3,75	3,71	3,14	3,90	3,63	3,59

Tab. n. 12 - Nota: \* domande a polarità inversa (polarità negativa)

## ALLEGATO 4. Risultati analitici per FASCIA DI ANZIANITÀ DI SERVIZIO

### Frequenze delle risposte per fascia di anzianità di servizio



### Giudizi medi per fascia di anzianità di servizio - AMBITI

ASPETTO	AMBITO	Medie 2015					Media	2015 vs 2014					
		Meno di 5	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Oltre i 20	ND		Meno di 5	Da 5 a 10	Da 11 a 20	Oltre i 20	ND	Media
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute	4,59	4,32	4,14	4,10	4,03	4,21	-0,12	0,03	-0,11	-0,01	0,23	-0,04
	Discriminazioni	5,55	5,25	5,16	4,94	4,82	5,15	0,05	-0,04	0,04	-0,01	0,04	0,01
	Equità amministrazione	3,54	2,97	2,82	2,96	2,98	2,99	-0,10	-0,10	-0,22	-0,04	-0,18	-0,14
	Carriera	3,75	2,84	2,58	2,54	2,36	2,77	0,06	0,10	-0,12	0,00	-0,56	-0,06
	Lavoro	4,68	4,48	4,08	4,12	4,69	4,27	0,06	0,04	-0,26	0,04	0,54	-0,05
	Collegli	4,68	4,28	4,14	3,98	3,93	4,19	-0,01	-0,05	-0,20	-0,06	-0,26	-0,12
	Contesto lavorativo	3,86	3,23	2,91	2,95	2,96	3,11	-0,26	0,02	-0,21	-0,01	-0,02	-0,13
Sistema di valutazione	Senso di appartenenza	4,85	3,93	3,90	3,76	4,05	4,00	0,21	-0,13	-0,07	0,02	0,00	-0,02
	Immagine	5,02	4,50	4,43	4,56	4,53	4,56	0,03	0,20	-0,06	0,03	-0,02	0,02
	Organizzazione	3,86	3,19	2,87	2,76	2,35	3,02	0,05	0,03	-0,21	-0,03	-0,59	-0,10
Superiore gerarchico	Performance	4,21	3,27	3,24	3,13	3,08	3,34	0,08	-0,28	-0,15	-0,04	-0,32	-0,13
	Funzionamento	3,82	2,86	2,79	2,65	2,24	2,89	0,07	-0,09	-0,20	0,00	-0,53	-0,11
Il capo e la crescita	Il capo e la crescita	4,51	3,92	3,67	3,33	3,93	3,74	0,05	0,00	0,05	0,27	0,86	0,11
	Il capo e l'equità	4,30	3,62	3,48	3,37	3,50	3,59	-0,07	-0,02	-0,09	0,12	0,27	-0,02

Tab. n. 13

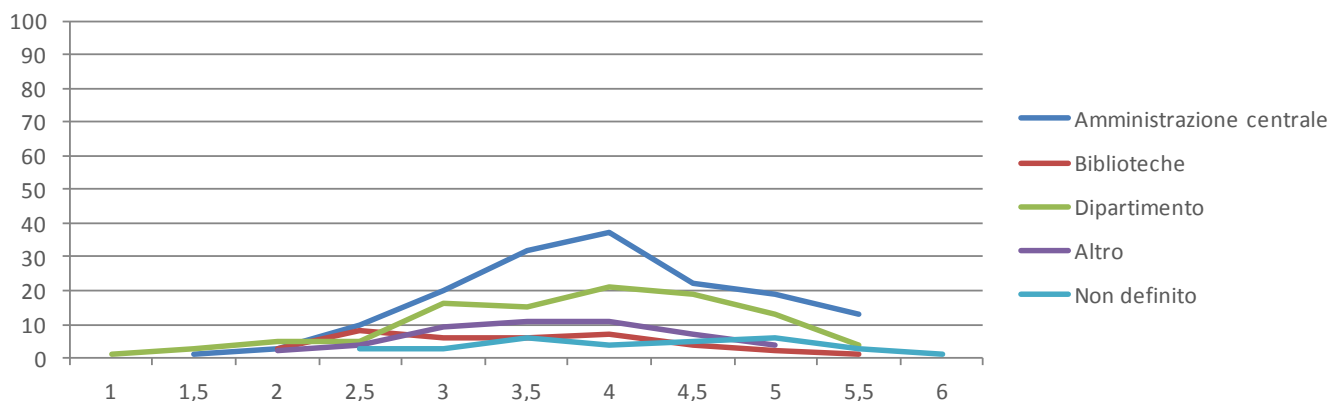
DOMANDA	Medie 2015					
	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Nessuna risposta	Media anzianità
Luogo di lavoro sicuro	4,43	3,97	3,73	3,83	3,90	3,90
Formazione su rischi	3,82	3,65	3,56	3,62	3,28	3,60
Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3,92	3,47	3,29	3,30	3,37	3,41
Atti di demansionamento *	5,17	4,75	4,41	4,23	4,25	4,50
Molestie *	5,23	5,08	4,90	4,54	4,22	4,83
Rispetto divieto di fumare	5,69	5,60	5,48	5,54	5,33	5,53
Sufficienti pause	4,65	4,59	4,43	4,25	4,37	4,43
Ritmi sostenibili	3,96	3,90	3,75	4,00	4,04	3,89
Malessero nel lavoro quotidiano	4,46	3,83	3,71	3,59	2,96	3,75
Sicurezza e salute Media	4,59	4,32	4,14	4,10	4,03	4,21
Rispetto per appartenenza sindacale	5,50	5,18	4,96	4,84	4,89	5,03
Rispetto per orientamento politico	5,67	5,37	5,20	4,85	4,63	5,17
Rispetto per la religione	5,81	5,50	5,33	5,07	5,00	5,34
Identità di genere ostacolo sul lavoro *	4,94	4,68	4,52	4,63	4,16	4,62
Rispetto per etnia	5,74	5,51	5,57	5,39	5,72	5,54
Rispetto per la lingua	5,79	5,52	5,60	5,40	5,67	5,56
Età ostacolo sul lavoro *	5,20	4,52	4,32	3,87	4,00	4,33
Rispetto per orientamento sessuale	5,87	5,39	5,64	5,41	5,58	5,56
Rispetto per disabilità	5,68	5,57	5,37	4,98	5,22	5,31
Discriminazioni Media	5,55	5,25	5,16	4,94	4,82	5,15
Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,60	3,10	3,03	3,14	3,71	3,18
Equità nella distribuzione delle responsabilità	3,73	2,93	2,98	3,19	2,80	3,12
Equilibrio tra impiego e retribuzione	3,12	2,41	2,42	2,52	2,33	2,54
Equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	2,98	2,32	2,19	2,46	2,67	2,41
Decisioni imparziali del responsabile	4,39	4,03	3,48	3,48	3,53	3,70
Equità amministrazione Media	3,54	2,97	2,82	2,96	2,98	2,99
Percorso professionale chiaro	3,15	2,27	2,30	2,25	2,00	2,38
Carriera legata al merito	3,43	2,40	2,13	2,12	1,93	2,34
Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	3,69	2,76	2,42	2,34	2,00	2,61
Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	4,21	3,48	3,22	3,17	3,21	3,38
Soddisfatto del percorso professionale	4,27	3,29	2,89	2,82	2,71	3,12
Carriera Media	3,75	2,84	2,58	2,54	2,36	2,77
Conoscenza delle aspettative richieste	4,65	4,56	4,20	4,27	4,67	4,36
Competenze per svolgere il lavoro	5,04	5,06	4,91	4,88	4,93	4,95
Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	4,44	4,24	3,79	3,98	4,71	4,04
Autonomia nello svolgimento del lavoro	4,67	4,81	4,20	4,09	4,93	4,37
Realizzazione personale sul lavoro	4,71	3,75	3,30	3,38	4,14	3,62
Lavoro Media	4,68	4,48	4,08	4,12	4,69	4,27
Sentirsi parte di una squadra	4,37	3,71	3,65	3,32	3,31	3,65
Disponibilità ad aiutare colleghi	5,42	5,29	5,26	5,17	5,38	5,26
Stima e rispetto dai colleghi	5,00	4,83	4,71	4,57	4,08	4,71
Condivisione delle informazioni	4,33	3,95	3,80	3,59	3,25	3,82
Stimolo al lavoro di gruppo	4,33	3,65	3,29	3,27	3,69	3,50
Colleghi Media	4,68	4,28	4,14	3,98	3,93	4,19
Adeguate attività di formazione	3,41	2,71	2,43	2,45	2,15	2,61
Regole di comportamento chiare	4,31	3,68	3,27	3,45	3,15	3,53
Compiti e ruoli definiti	3,85	3,06	3,05	3,11	3,00	3,17
Circolazione delle informazioni adeguata	3,96	3,00	2,63	2,76	3,00	2,93
Azioni per conciliare lavoro e vita privata	3,79	3,67	3,13	3,00	3,42	3,29
Contesto lavorativo Media	3,86	3,23	2,91	2,95	2,96	3,11
Orgoglioso del lavoro	4,96	4,00	3,99	3,74	4,08	4,06
Orgoglioso dei risultati dell'ente	5,16	4,13	4,32	4,05	4,85	4,35
Non piace sentire parlare male dell'ente	4,88	4,19	4,06	4,06	4,82	4,22
Valori dell'ente coerenti con valori personali	4,37	3,41	3,18	3,06	2,92	3,34
Potendo cambierei ente *	4,96	3,94	3,91	3,87	4,00	4,05
Senso di appartenenza Media	4,85	3,93	3,90	3,76	4,05	4,00
Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	5,15	4,62	4,51	4,52	4,75	4,63
Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	5,00	4,40	4,40	4,57	4,45	4,53
Immagine per la gente: ente importante per la collettività	4,92	4,49	4,37	4,58	4,27	4,52
Immagine Media	5,02	4,50	4,43	4,56	4,53	4,56
Conoscenza delle strategie	3,86	3,24	2,95	2,76	2,40	3,06
Condivisione degli obiettivi strategici	3,91	3,10	2,88	2,72	2,20	2,99
Risultati dell'amministrazione chiari	3,88	3,30	2,87	2,75	2,30	3,03
Chiara il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	3,85	3,15	2,82	2,81	2,50	3,01
Organizzazione Media	3,86	3,19	2,87	2,76	2,35	3,02
Valutato su elementi importanti	4,34	3,42	3,35	3,20	3,67	3,46
Obiettivi e risultati dell'amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	4,33	3,15	3,26	3,08	3,50	3,34
Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	4,31	3,49	3,38	3,43	3,11	3,53
Correttamente informato su come migliorare risultati	3,98	3,03	2,98	2,87	2,11	3,07
Performance Media	4,21	3,27	3,24	3,13	3,08	3,34
Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro	4,04	3,10	3,12	2,88	2,67	3,16
Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	4,07	3,31	3,17	3,03	2,78	3,26
Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	3,80	2,60	2,62	2,66	2,11	2,77
Gratificazione delle persone che si impegnano	3,78	2,54	2,40	2,22	1,78	2,53
Sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguatamente illustrato	3,55	2,71	2,64	2,52	1,89	2,72
Funzionamento Media	3,82	2,86	2,79	2,65	2,24	2,89
Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	4,24	3,35	3,29	3,00	3,14	3,34
Motivazione a dare il massimo sul lavoro	4,13	3,29	3,17	3,01	3,00	3,27
Sensibilità a bisogni personali	4,62	4,24	4,01	3,65	4,63	4,04
Riconoscimento del buon lavoro svolto	4,83	4,24	4,08	3,58	3,88	4,06
Disponibilità all'ascolto	4,72	4,43	3,80	3,42	4,63	3,95
Il capo e la crescita Media	4,51	3,92	3,67	3,33	3,93	3,74
Propria percezione del comportamento equo	4,30	3,65	3,43	3,38	3,43	3,57
Percezione dei colleghi sul comportamento equo	4,02	3,24	3,16	3,24	2,86	3,31
Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	4,17	3,60	3,42	3,28	3,00	3,51
Stima	4,69	3,90	3,96	3,67	4,71	3,98
Il capo e l'equità Media	4,30	3,62	3,48	3,37	3,50	3,59

Tab. n. 14 - Nota: \* domande a polarità inversa (polarità negativa)

## ALLEGATO 5. Risultati analitici per AFFERENZA ORGANIZZATIVA

### Frequenze delle risposte per afferenza organizzativa

Indice globale di benessere generale (3,79)  
Distribuzione delle frequenze delle risposte per SEDE di afferenza



### Giudizi medi per afferenza organizzativa - AMBITI

ASPETTO	AMBITO	Medie 2015					Totale	2015 vs 2014					Totale
		Amministr	Bibliotech	Dipartime	Altro	ND		Amministr	Bibliotech	Dipartime	Altro	ND	
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute	4,34	3,99	4,11	4,22	4,09	4,21	-0,07	-0,21	-0,03	-0,01	0,22	-0,04
	Discriminazioni	5,29	4,81	5,12	5,15	4,82	5,15	0,03	-0,27	-0,02	0,19	0,03	0,01
	Equità amministrazione	3,10	2,54	2,90	3,09	3,16	2,99	-0,04	-0,74	-0,09	-0,15	0,03	-0,14
	Carriera	2,96	2,26	2,81	2,60	2,29	2,77	0,03	-0,66	0,10	0,01	-0,58	-0,06
	Lavoro	4,29	3,86	4,33	4,19	4,92	4,27	0,02	-0,47	-0,05	-0,20	0,61	-0,05
	Collegli	4,28	3,97	4,13	4,18	4,12	4,19	-0,09	-0,48	-0,04	-0,11	0,00	-0,12
	Contesto lavorativo	3,25	2,63	3,16	2,96	3,02	3,11	-0,03	-0,78	-0,09	-0,06	-0,01	-0,13
Sistema di valutazione	Senso di appartenenza	4,18	3,76	3,89	3,80	4,14	4,00	0,07	-0,17	-0,09	-0,09	0,04	-0,02
	Immagine	4,65	4,61	4,51	4,32	4,74	4,56	0,06	0,28	0,03	-0,36	0,05	0,02
	Organizzazione	3,24	2,85	2,90	2,71	2,81	3,02	-0,03	-0,05	-0,20	-0,17	-0,05	-0,10
Superiore gerarchico	Performance	3,52	3,11	3,30	3,14	3,00	3,34	0,04	-0,34	-0,25	-0,19	-0,30	-0,13
	Funzionamento	2,99	2,61	2,99	2,70	2,25	2,89	-0,01	-0,42	-0,06	-0,19	-0,45	-0,11
Il capo e la crescita	Il capo e l'equità	4,01	2,90	3,71	3,44	4,42	3,74	0,24	-0,57	0,19	-0,19	1,16	0,11
		3,87	2,59	3,51	3,48	4,17	3,59	0,14	-0,77	0,03	-0,26	0,82	-0,02

Tab. n. 15

DOMANDA	Medie 2015					
	Amministrati one centrale	Biblioteche	Dipartimento	Altro	Nessuna risposta	Totale complessivo
Luogo di lavoro sicuro	4,10	3,24	3,84	3,90	3,91	3,90
Formazione su rischi	3,87	3,49	3,44	3,33	3,32	3,60
Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3,49	2,84	3,43	3,54	3,41	3,41
Atti di demansionamento *	4,58	4,22	4,44	4,71	4,37	4,50
Molestie *	4,96	4,49	4,89	4,84	4,31	4,83
Rispetto divieto di fumare	5,75	5,41	5,37	5,37	5,38	5,53
Sufficienti pause	4,59	4,57	4,17	4,37	4,48	4,43
Ritmi sostenibili	3,84	4,30	3,70	4,04	4,07	3,89
Malesere nel lavoro quotidiano	3,92	3,41	3,70	3,88	3,11	3,75
Sicurezza e salute Media	4,34	3,99	4,11	4,22	4,09	4,21
Rispetto per appartenenza sindacale	5,24	4,78	4,90	4,89	5,00	5,03
Rispetto per orientamento politico	5,37	4,78	5,13	4,98	4,95	5,17
Rispetto per la religione	5,50	4,86	5,31	5,25	5,35	5,34
Identità di genere ostacolo sul lavoro *	4,71	4,65	4,45	4,77	4,30	4,62
Rispetto per etnia	5,61	5,35	5,49	5,62	5,42	5,54
Rispetto per la lingua	5,64	5,38	5,54	5,55	5,37	5,56
Età ostacolo sul lavoro *	4,54	3,30	4,44	4,38	4,00	4,33
Rispetto per orientamento sessuale	5,66	5,19	5,60	5,60	5,30	5,56
Rispetto per disabilità	5,46	5,04	5,33	5,33	4,67	5,31
Discriminazioni Media	5,29	4,81	5,12	5,15	4,82	5,15
Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,22	2,76	3,06	3,33	3,94	3,18
Equità nella distribuzione delle responsabilità	3,24	2,54	3,09	3,23	3,24	3,12
Equilibrio tra impiego e retribuzione	2,64	2,51	2,41	2,57	2,29	2,54
Equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	2,46	2,43	2,36	2,35	2,47	2,41
Decisioni imparziali del responsabile	3,93	2,50	3,60	3,92	4,00	3,70
Equità amministrazione Media	3,10	2,54	2,90	3,09	3,16	2,99
Percorso professionale chiaro	2,45	1,89	2,56	2,27	1,94	2,38
Carriera legata al merito	2,60	1,76	2,32	2,13	1,88	2,34
Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	2,88	2,00	2,61	2,37	2,13	2,61
Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	3,55	3,16	3,36	3,21	2,94	3,38
Soddisfatto del percorso professionale	3,28	2,51	3,15	3,15	2,63	3,12
Carriera Media	2,96	2,26	2,81	2,60	2,29	2,77
Conoscenza delle aspettative richieste	4,41	3,84	4,52	4,10	5,00	4,36
Competenze per svolgere il lavoro	4,90	4,89	5,00	4,96	5,19	4,95
Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	4,06	3,51	4,14	3,92	4,88	4,04
Autonomia nello svolgimento del lavoro	4,40	3,78	4,37	4,39	5,25	4,37
Realizzazione personale sul lavoro	3,68	3,24	3,60	3,56	4,25	3,62
Lavoro Media	4,29	3,86	4,33	4,19	4,92	4,27
Sentirsi parte di una squadra	3,79	3,62	3,55	3,55	3,33	3,65
Disponibilità ad aiutare colleghi	5,32	5,11	5,25	5,14	5,53	5,26
Stima e rispetto dai colleghi	4,85	4,41	4,70	4,61	4,40	4,71
Condivisione delle informazioni	3,89	3,59	3,76	4,00	3,43	3,82
Stimolo al lavoro di gruppo	3,57	3,14	3,44	3,60	3,80	3,50
Colleghi Media	4,28	3,97	4,13	4,18	4,12	4,19
Adeguate attività di formazione	2,85	1,89	2,69	2,31	2,20	2,61
Regole di comportamento chiare	3,75	2,92	3,61	3,20	3,33	3,53
Compiti e ruoli definiti	3,21	2,81	3,25	3,22	3,00	3,17
Circolazione delle informazioni adeguata	2,94	2,49	3,06	2,86	3,27	2,93
Azioni per conciliare lavoro e vita privata	3,49	3,05	3,14	3,10	3,31	3,29
Contesto lavorativo Media	3,25	2,63	3,16	2,96	3,02	3,11
Orgoglioso del lavoro	4,25	3,76	3,99	3,71	4,43	4,06
Orgoglioso dei risultati dell'ente	4,52	4,14	4,18	4,10	5,00	4,35
Non piace sentire parlare male dell'ente	4,44	4,03	4,01	3,96	4,69	4,22
Valori dell'ente coerenti con valori personali	3,57	3,24	3,21	3,02	3,07	3,34
Potendo cambierei ente *	4,13	3,62	4,05	4,10	3,93	4,05
Senso di appartenenza Media	4,18	3,76	3,89	3,80	4,14	4,00
Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	4,72	4,68	4,56	4,38	4,86	4,63
Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	4,57	4,54	4,55	4,29	4,85	4,53
Immagine per la gente: ente importante per la collettività	4,65	4,62	4,41	4,29	4,46	4,52
Immagine Media	4,65	4,61	4,51	4,32	4,74	4,56
Conoscenza delle strategie	3,29	2,78	2,95	2,69	3,25	3,06
Condivisione degli obiettivi strategici	3,25	2,86	2,88	2,63	2,45	2,99
Risultati dell'amministrazione chiari	3,29	2,86	2,95	2,65	2,50	3,03
Chiara il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	3,16	2,89	2,89	2,88	2,91	3,01
Organizzazione Media	3,24	2,85	2,90	2,71	2,81	3,02
Valutato su elementi importanti	3,70	3,19	3,28	3,29	3,40	3,46
Obiettivi e risultati dell'amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	3,51	3,16	3,27	3,00	3,89	3,34
Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	3,66	3,22	3,54	3,47	2,90	3,53
Correttamente informato su come migliorare risultati	3,22	2,86	3,10	2,81	2,55	3,07
Performance Media	3,52	3,11	3,30	3,14	3,00	3,34
Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro	3,25	2,84	3,30	2,92	2,80	3,16
Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	3,44	2,73	3,28	3,17	2,82	3,26
Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	2,91	2,43	2,76	2,71	2,20	2,77
Gratificazione delle persone che si impegnano	2,61	2,27	2,66	2,35	1,91	2,53
Sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguatamente illustrato	2,72	2,76	2,97	2,37	1,90	2,72
Funzionamento Media	2,99	2,61	2,99	2,70	2,25	2,89
Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	3,64	2,84	3,27	2,90	3,38	3,34
Motivazione a dare il massimo sul lavoro	3,51	2,57	3,22	3,06	3,56	3,27
Sensibilità a bisogni personali	4,31	3,22	4,01	3,71	5,00	4,04
Riconoscimento del buon lavoro svolto	4,32	3,08	4,06	3,83	4,89	4,06
Disponibilità all'ascolto	4,24	2,81	3,94	3,71	5,00	3,95
Il capo e la crescita Media	4,01	2,90	3,71	3,44	4,42	3,74
Propria percezione del comportamento equo	3,84	2,62	3,45	3,52	4,38	3,57
Percezione dei colleghi sul comportamento equo	3,64	2,38	3,03	3,39	4,13	3,31
Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	3,80	2,53	3,48	3,30	3,78	3,51
Stima	4,19	2,86	4,02	3,80	5,63	3,98
Il capo e l'equità Media	3,87	2,59	3,51	3,48	4,17	3,59

Tab. n. 16 - Nota: \* domande a polarità inversa (polarità negativa)