



## **INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO – REPORT FINALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. INTRODUZIONE.....	2
2. I RISPONDENTI ALL'INDAGINE .....	3
3. LO STRUMENTO DI INDAGINE .....	6
4. ANALISI DEI DATI .....	7
5. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI .....	9



## 1. INTRODUZIONE

L'indagine sul benessere organizzativo è stata svolta su indicazione ministeriale (D.Lgs.150/2009 art.14, c.5) nelle riunioni dell'OIV dd.18-19/02/2014, 23/05/2014; 16-17/7/2014, riportate in plenaria al Nucleo in dd 16/10/2014.

in tali sedute il Nucleo ha scelto di

- utilizzare la compilazione online (è stato offerto il supporto cartaceo per chi lo richiedesse, 6 persone)
- utilizzare una codifica che garantisse l'anonimato dei partecipanti
- non rendere in alcun modo coercitiva l'indagine, inviando una prima richiesta via mail a tutti i partecipanti e un secondo richiamo prima della scadenza
- lasciare libertà nel fornire indicazioni in relazione alle variabili socio-anagrafiche e di inquadramento in Ateneo, al fine di aumentare la percezione di anonimato
- modificare alcuni item per garantire una più agevole comprensione e per rendere la rilevazione più aderente alle caratteristiche dell'Ateneo
- aggiungere alcuni item per approfondire temi ritenuti rilevanti.

La percentuale di risposta al questionario è stata del 60,8%. Percentuale non ancora comparabile con altre organizzazioni in cui si è svolta l'indagine, ma comunque incoraggiante e complessivamente superiore alle percentuali riscontrate in molte altre amministrazioni universitarie.

La natura facoltativa della compilazione può aver influenzato la percentuale di non risposte ad alcuni *item*, così come la percentuale di "non risposte" complessive. È da considerare che tali limitazioni trovano giustificazione nella volontà di garantire la qualità del dato raccolto, in quanto qualsiasi tipo di costrizione alla compilazione è potenziale causa di risposte non attendibili, superficiali, se non volutamente falsate (effetto "*reattanza*"). I dati raccolti, di conseguenza, pur non potendo essere considerati rappresentativi della popolazione indagata, esprimono la percezione di una porzione molto ampia dei dipendenti dell'Università di Trieste rispetto ai quesiti proposti.

Si vuole inoltre sottolineare come l'obiettivo dell'indagine non sia stato quello di svolgere una ricerca scientifica *sui* costrutti indagati, ma quello di elaborare un primo profilo organizzativo che evidenzi peculiarità, punti di forza e di miglioramento in relazione al benessere organizzativo.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Trieste ha inteso condurre tale indagine, peraltro richiesta dalla normativa in vigore, per fornire una diagnosi organizzativa basata su variabili psico-sociali al fine di condurre l'Ateneo in un processo di miglioramento che, partendo dai risultati di tale analisi, possa individuare strategie mirate di valorizzazione delle persone. La diagnosi organizzativa si pone come tappa di un processo, nella consapevolezza che tale indagine sia essa stessa una modalità di intervento nell'organizzazione. La compilazione di un questionario, infatti, per quanto possa sembrare un semplice adempimento, porta le persone a riflettere su quanto richiesto, rendendo esplicito ciò che per alcuni sarebbe invece rimasto latente e, al contempo, genera tra i rispondenti aspettative sull'utilizzo dei dati e dei risultati dell'indagine.

Diventa di fondamentale importanza, dunque, la capacità dell'organizzazione di rispondere positivamente e costruttivamente a tali aspettative condividendo gli esiti dell'indagine e fornendo un riscontro sui risultati e



sul loro utilizzo. Ciò al fine di non generare sfiducia nei confronti dello strumento, nonché dell'amministrazione stessa.

In un secondo momento potrà inoltre diventare interessante sia il confronto con altre organizzazioni simili sia il confronto longitudinale, per comprendere se e come tali variabili si modificano nel tempo. Inoltre, il monitoraggio strutturato di taluni indicatori, potrebbero dimostrare il livello di efficacia degli interventi posti in atto dall'amministrazione.

In tal senso si è proceduto con un'analisi descrittiva dei dati raccolti soffermandosi su:

- caratteristiche del campione dei rispondenti e sua comparazione con le caratteristiche note della popolazione esaminata;
- distribuzione delle frequenze di risposte ai singoli *item*;
- approfondimenti rispetto ad alcune variabili considerate di particolare importanza (amm.ne centrale/dipartimenti, genere, ruolo di responsabilità);
- risultati dei modelli di analisi multivariata utilizzati per comprendere il legame tra alcune variabili indagate.

Va peraltro sottolineato che la struttura del questionario è stata mantenuta volutamente molto semplice, non sono stati raccolti dati dettagliati sulle caratteristiche dei rispondenti: la possibilità di indagare relazioni più complesse fra le variabili - o costruire modelli esplicativi dei *pattern* di risposta osservati - non è, infatti, fra gli scopi di questa prima esperienza di rilevazione. Si ritiene più importante, in questa prima fase, catturare la fiducia della popolazione indagata in relazione all'impossibilità di risalire all'identità dei rispondenti.

Da ultimo, si segnala che questo Rapporto si limita volutamente a illustrare i dati raccolti e a porre in luce gli aspetti più positivi e più critici che emergono dall'analisi, senza trarre alcuna riflessione conclusiva. Questo compito è lasciato all'amministrazione che potrà cogliere utili spunti di riflessione per il disegno di opportune misure di intervento.

## 2. I RISPONDENTI ALL'INDAGINE

Rispetto alla popolazione di riferimento (709 persone), i rispondenti all'indagine comprendono 426 soggetti, pari al 60% del totale. Rispetto alle caratteristiche osservabili della popolazione di interesse emerge che hanno risposto in misura leggermente maggiore coloro che sono in servizio presso i dipartimenti, le donne, e le persone più giovani.

Cinque casi sono stati eliminati, in quanto sostanzialmente privi di informazioni, per un totale di 421 unità considerate.

La riflessione sulla percentuale di rispondenti va svolta considerando che:

- indagini di questo tipo solitamente hanno percentuali di risposta inferiori, ma sarebbe comunque interessante considerare cosa è avvenuto a livello nazionale;
- i non rispondenti hanno scelto di non aderire in modo volontario. Si consideri, infatti, che non è stata forzata la modalità di risposta (collegandola a vincoli di alcun genere); si è dato sufficiente tempo di rispondere (circa 2 mesi); si sono inviati dei richiami; sono stati raggiunti con il cartaceo coloro che non avevano una postazione a disposizione;



- l'obbligo di risposta avrebbe consentito un'adesione maggiore, ma avrebbe aumentato l'effetto reattanza, provocando distorsioni nelle risposte (risposte polarizzate, non risposte, risposte false) che avrebbero diminuito l'attendibilità dei dati raccolti. Ciò non toglie che per indagini analoghe, in futuro, tale alternativa possa essere valutata, magari rafforzando ulteriormente la garanzia dell'anonimato e assicurandosi che le motivazioni dell'indagine siano propriamente percepite degli interpellati.

Analizzando la percentuale di non rispondenti per stratificazioni legate al ruolo, al genere, all'età e all'anzianità di servizio è possibile evidenziare dalle tabelle sotto riportate la distribuzione dei rispondenti.

Analizzando quali siano le principali defezioni è necessario considerare che non è possibile dedurre chi siano i "non rispondenti" all'intera indagine; infatti essi possono intendersi come soggetti che non hanno compilato il questionario o che, pur compilando il questionario, non hanno risposto a quello specifico indicatore<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A titolo esemplificativo, considerando la bassa percentuale di non risposta di unità di categoria B ed EP unitamente al fatto che 27 soggetti non hanno dichiarato la categoria contrattuale di appartenenza, non è possibile sapere se, nel complesso, il personale di categoria B ed EP sia sotto-rappresentato. Essi potrebbero aver risposto, ma non aver dichiarato la categoria; analogo ragionamento si può fare rispetto alle fasce di età.



Lavoro in un:	Numero questionari compilati	% sul totale questionari	Copertura della rilevazione (questionari compilati/potenziati compilatori)
Ufficio dell'Amministrazione Centrale	255	59,86%	57,30%
Dipartimento	167	39,20%	63,26%
Non risponde	4	0,94%	
<b>Totale questionari</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,08%</b>
Sono:	Numero questionari compilati	% sul totale questionari	Copertura della rilevazione (questionari compilati/potenziati compilatori)
Donna	253	59,39%	59,67%
Uomo	154	36,15%	54,04%
Non risponde	19	4,46%	
<b>Totale questionari</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,08%</b>
La mia categoria:	Numero questionari compilati	% sul totale questionari	Copertura della rilevazione (questionari compilati/potenziati compilatori)
Categoria B	21	4,93%	29,17%
Categoria C	252	59,15%	58,06%
Categoria D	113	26,53%	64,57%
Categoria EP	13	3,05%	46,43%
Non risponde	27	6,34%	
<b>Totale questionari</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,08%</b>
La mia età:	Numero questionari compilati	% sul totale questionari	Copertura della rilevazione (questionari compilati/potenziati compilatori)
Fino a 30 anni	1	0,23%	100,00%
Dai 31 ai 40 anni	61	14,32%	70,93%
Dai 41 ai 50 anni	167	39,20%	63,50%
Dai 51 ai 60 anni	158	37,09%	49,84%
Oltre i 60 anni	13	3,05%	30,95%
Non risponde	26	6,10%	
<b>Totale questionari</b>	<b>426</b>	<b>100,00%</b>	<b>60,08%</b>



### 3. LO STRUMENTO DI INDAGINE

Il questionario utilizzato è composto da una pagina di presentazione, alcune domande relative alla posizione lavorativa, 14 sezioni titolate come nell'elenco esposto di seguito, alcune domande socio-anagrafiche aggiuntive, uno spazio per commenti ed osservazioni. Il questionario è allegato alla presente relazione.

Sezioni:

- A – La sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato: composto da 9 item
- B – Le discriminazioni, composto da 9 item
- C – L'equità nella mia amministrazione – 5 item
- D – Carriera e sviluppo professionale – 5 item
- E – Il mio lavoro – 5 item
- F – I miei colleghi – 5 item
- G – Il contesto del mio lavoro – 6 item
- H – Il senso di appartenenza – 5 item
- I – L'immagine della mia amministrazione – 3 item
- L – La mia organizzazione – 4 item
- M – Le mie performance – 4 item
- N – Il funzionamento del sistema – 5 item
- O – Il mio superiore e la mia crescita – 5 item
- P – Il mio superiore e l'equità – 4 item



#### 4. ANALISI DEI DATI

Gli item inseriti nel questionario prevedono una modalità di risposta a 6 livelli (in cui il livello 1 corrisponde al minimo e 6 al massimo accordo) e una opzione dedicata al “preferisco non rispondere”.<sup>2</sup>

Di seguito vengono indicate le descrittive e i modelli statistici impiegati, mentre nella successiva sezione vengono esposti nel dettaglio i risultati delle analisi.

##### Analisi descrittiva

L’analisi descrittiva consiste essenzialmente nella presentazione delle distribuzioni di frequenza di risposta per ogni singolo *item*. Lo strumento di visualizzazione utilizzato consiste in un “diverging stacked bar chart”<sup>3</sup>, che contiene la distribuzione dei rispondenti nelle singole classi di risposta.

I due colori scelti - con tre tonalità ciascuno -, corrispondono ai due valori (disaccordo/accordo) del livello espresso. Le tonalità più forti rappresentano l’intensità della dichiarazione.

Al fine di rendere più fruibile la lettura dei dati si è scelto di invertire la rappresentazione di alcuni item, in modo che la barra azzurra rappresenti sempre punteggi positivi e la barra rossa quelli negativi.

Sono stati invertiti (*reverse score*) i seguenti *item*:

A.4 L’aver 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.5 L’essere soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro;

B.4 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro;

B.7 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro;

G.6 se potessi cambierei struttura all’interno della mia amministrazione;

H.5 al desiderio di cambiare ente.

Nel grafico, gli item negativi sono preceduti dalle lettere maiuscole ‘NO’.

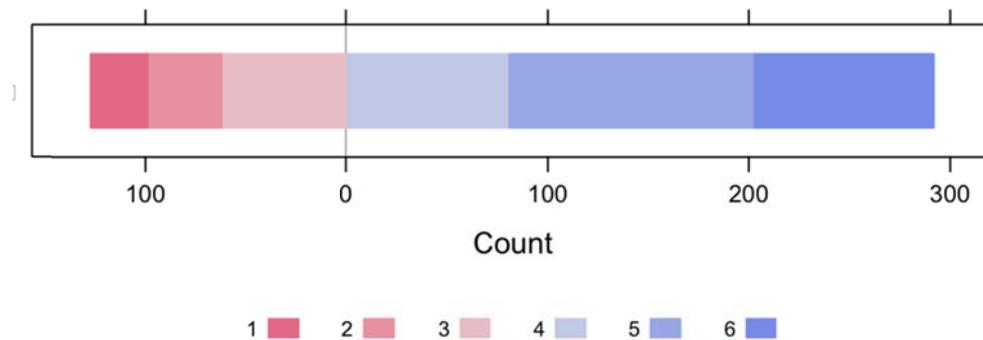
---

<sup>2</sup> Si segnala che dalle indicazioni lasciate da alcuni rispondenti a fine questionario, emerge come il “preferisco non rispondere” alluda a una “volontà” di non rispondere, mentre per alcune domande, la risposta è da intendersi come “non applicabile al mio caso”/“non so”.

<sup>3</sup> Per l’analisi dei dati e la predisposizione dei diagrammi è stato utilizzato il software R.



La figura riportata di seguito illustra la gradazione dei giudizi espressi.



La frequenza di risposta al singolo item è indicata dal numero alla destra di ogni barra: di conseguenza il numero di “non risposte” deriva dal complementare al totale dei rispondenti. Nei casi in cui il numero di non rispondenti fosse degno di nota, l’item è stato indicato con un asterisco (\*)

Ogni figura rappresenta tutti gli item inclusi nella dimensione di riferimento, ordinati da quello con una maggior frequenza di risposte positive a quello con una maggior frequenza di risposte negative.

Nelle prossime pagine, verranno riportati sezione per sezione, gli item del questionario, il diagramma a barre per tutti gli item della sezione e, in alcuni casi, degli approfondimenti derivanti dalla stratificazione per genere e luogo di lavoro (amministrazione centrale/dipartimento).

### Analisi multivariata

A conclusione dell’analisi descrittiva delle quattordici sezioni, si propone un’analisi di regressione logistica su alcuni item di maggior interesse, in particolare su quelli che hanno riportato una distribuzione eterogenea. In tali casi la variabile dipendente individuata è stata dicotomizzata per gli item selezionati (giudizio positivo o negativo).

Data l’elevata numerosità degli item nel questionario, si è scelto di far precedere l’analisi multivariata da un’analisi delle corrispondenze. Questa ha consentito di evidenziare gli item per i quali l’analisi di tipo probabilistico era potenzialmente più interessante.

L’analisi delle corrispondenze è stata realizzata polarizzando le risposte in 3 livelli:

- 1 e 2 negative
- 3 e 4 neutre
- 5 e 6 positive



I grafici esprimono in uno spazio cartesiano i 3 poli (*neg, neu, pos*) e collocano tutte le dimensioni indagate nello spazio bidimensionale, sulla base della distanza da ogni polo: ne risulta che le variabili più vicine ai poli positivi e negativi sono quelli che tendono a avere valori associati con l'item indagato.

Nei modelli di analisi di regressione logistica sono state inizialmente incluse tutte le variabili socio-anagrafiche disponibili e quegli item che si collocano a distanza ravvicinata dai poli positivi e negativi.

I risultati, esposti graficamente, individuano le variabili significativamente associate alla variabile indagata.

#### Profili di risposta per sede di lavoro e tipo di incarico

Attraverso un confronto dei valori medi, si sono voluti mettere in evidenza le caratteristiche principali che emergono dal confronto tra:

- Chi lavora in amministrazione centrale e chi in dipartimento;
- Chi ricopre o meno un incarico di responsabilità.

I profili proposti tengono in considerazione una differenza tra medie superiore a 0,30.

## 5. SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI

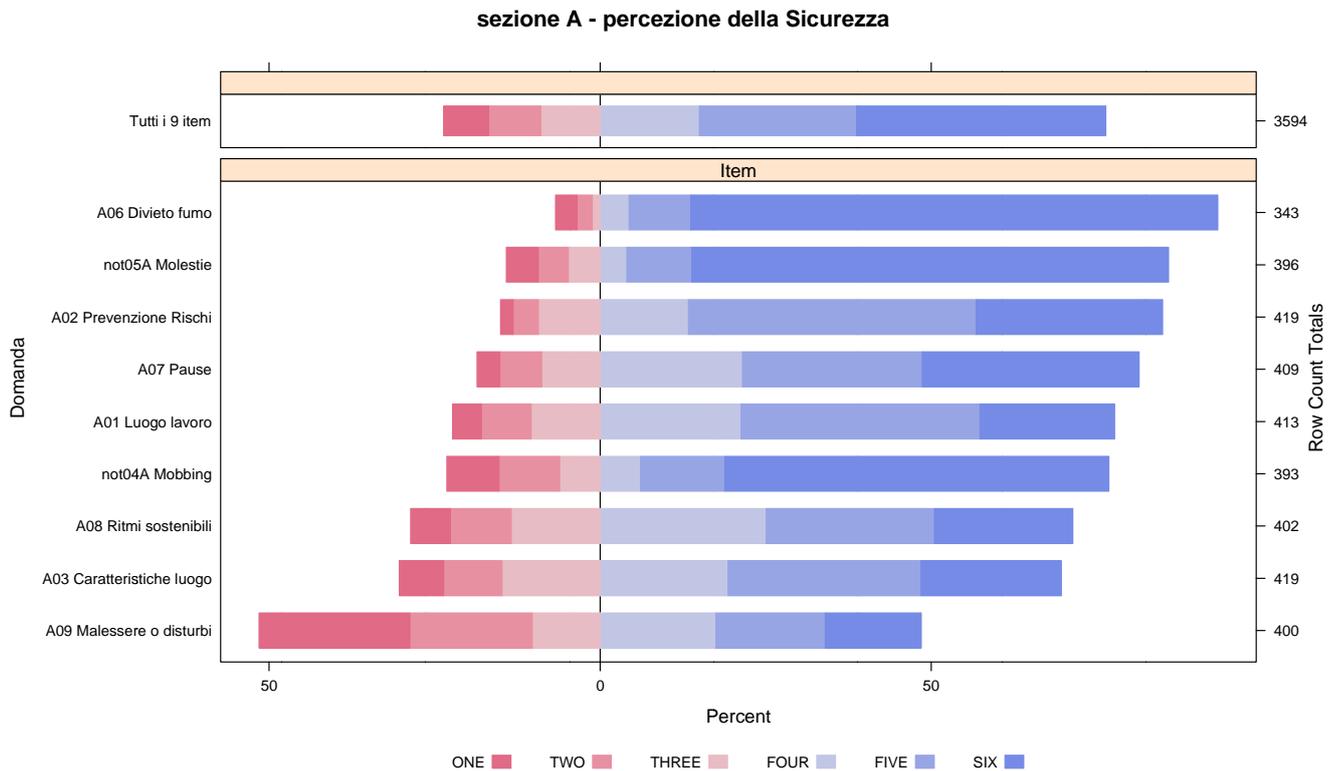
### **A- La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato**

Gli item compresi in questa sezione sono 9 e riguardano:

1. La percezione di sicurezza del proprio luogo di lavoro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
2. L'appropriatezza dell'informazione e formazione rispetto ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
3. La soddisfazione rispetto le caratteristiche del proprio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)
4. L'aver 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, ...)
5. L'essere soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la propria dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
6. Il rispetto del divieto di fumo
7. la possibilità di prendere pause sufficienti
8. la possibilità di svolgere il proprio lavoro con ritmi sostenibili



9. il malessere legato allo svolgimento del proprio 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)



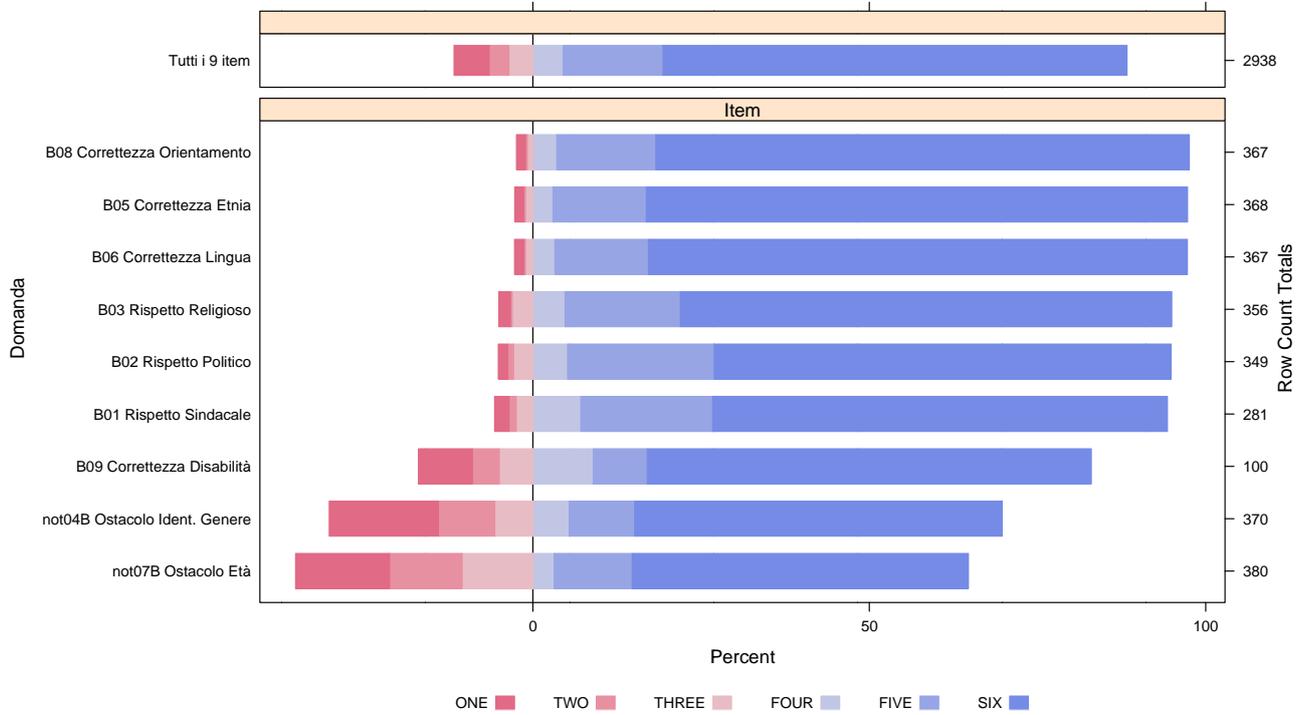
## B – Le discriminazioni

Gli item relativi alle discriminazioni indagano su come la persona si sente trattata rispetto a una serie di elementi. In particolare, i nove item sono i seguenti:

1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
4. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
7. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
9. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)



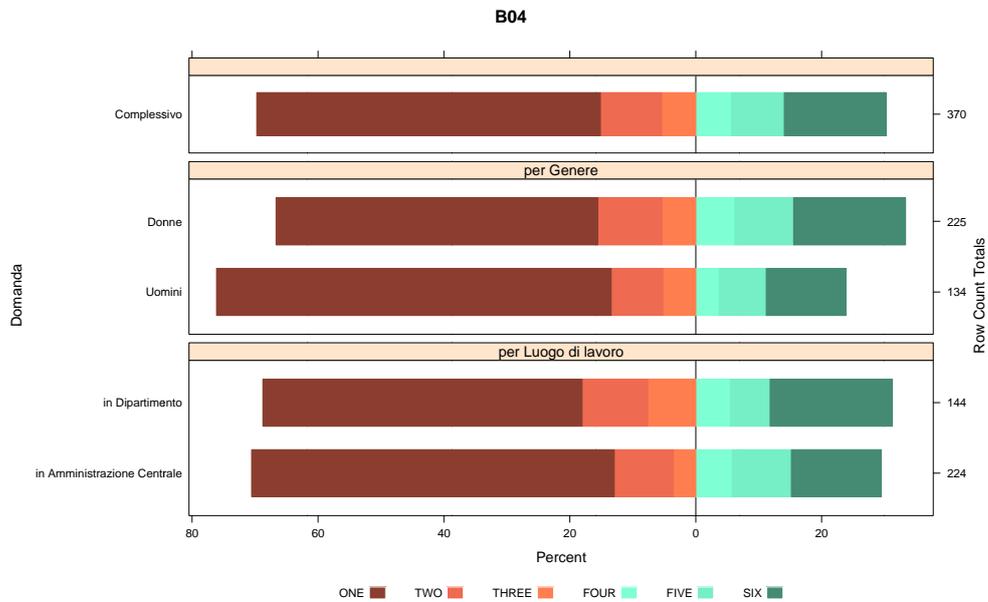
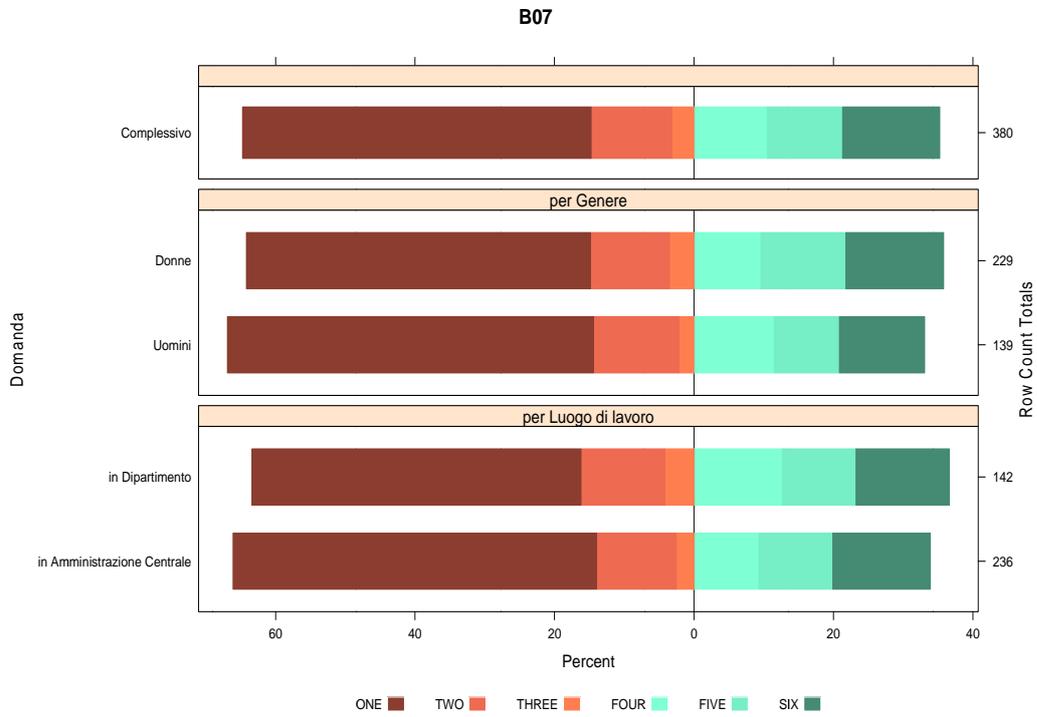
sezione B - Le discriminazioni



Di seguito sono proposti gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 4 e 7, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale). Nel leggere il grafico seguente è necessario considerare che i valori negativi appaiono sul lato destro (verde), ovvero non sono stati invertiti. Si segnala che, inoltre, con riferimento all'item 7, relativo alla percezione dell'età come fattore di discriminazione, la media delle valutazioni risulta sensibilmente più elevata per i dipendenti più anziani. Infatti, coloro che hanno oltre 50 anni presentano un valore medio pari a 2.96 mentre per i più giovani la media è 2.24.



Nucleo di Valutazione

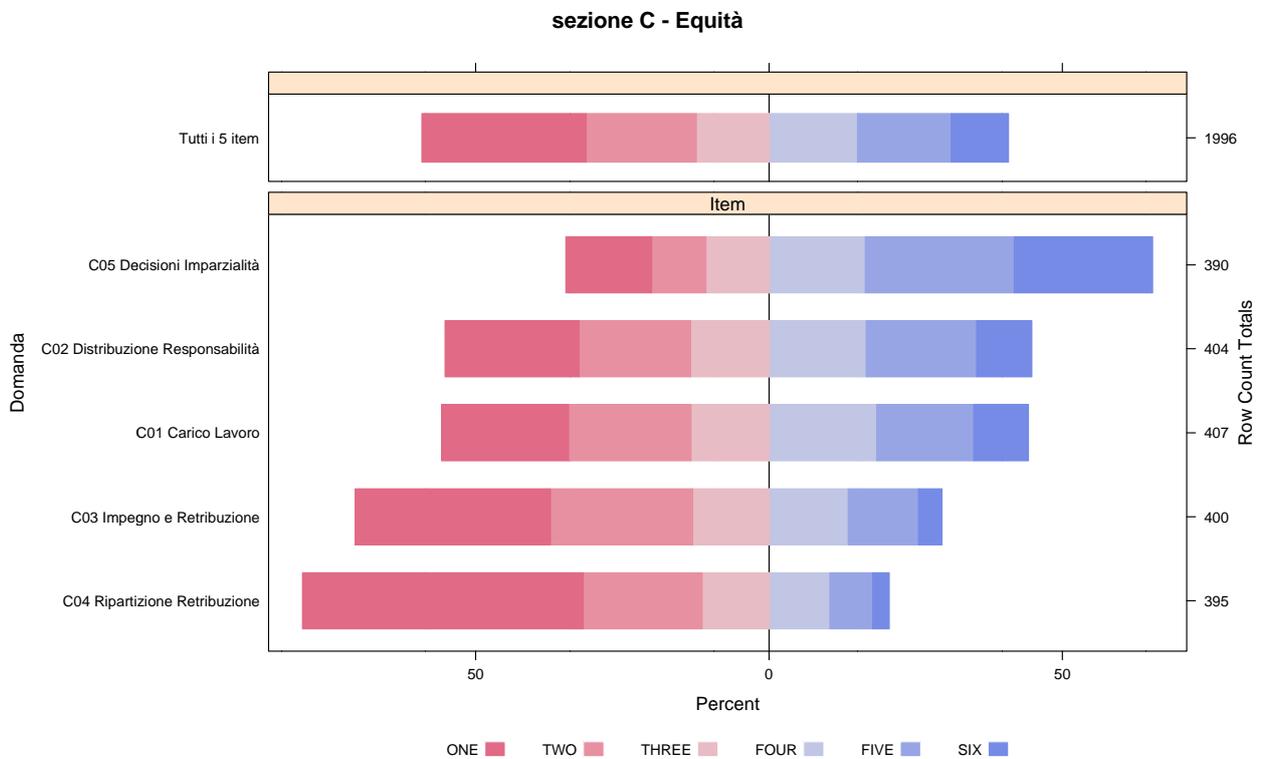




### C- L'equità nella mia amministrazione

Le domande relative all'equità riguardavano i seguenti item:

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

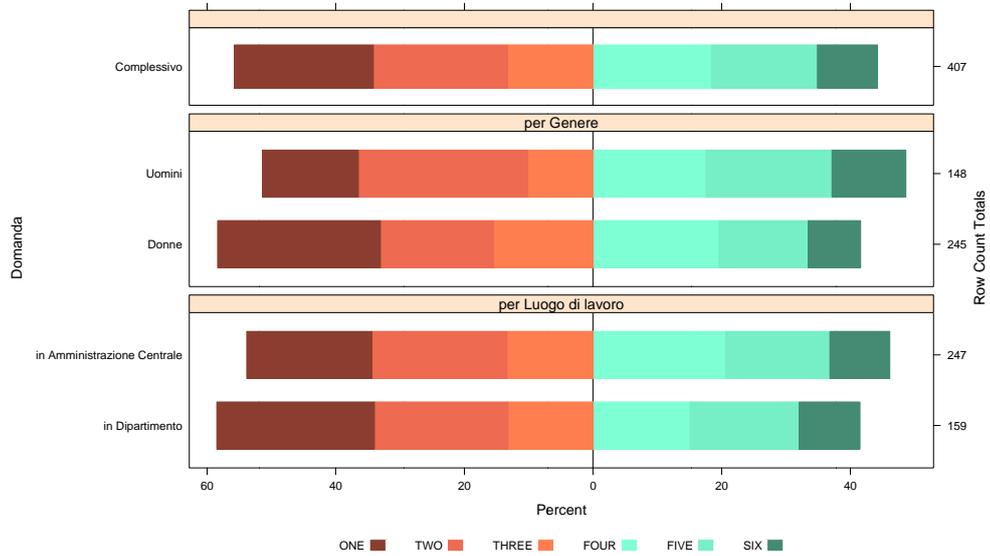


Di seguito si approfondiscono le distribuzioni degli item 1, 2 e 5, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

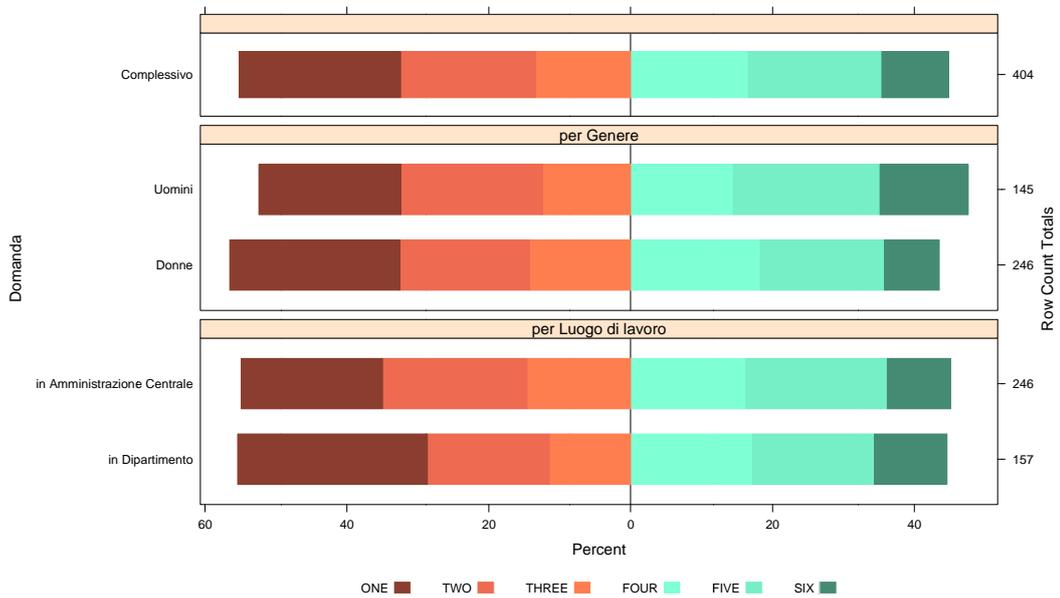


Nucleo di Valutazione

C01

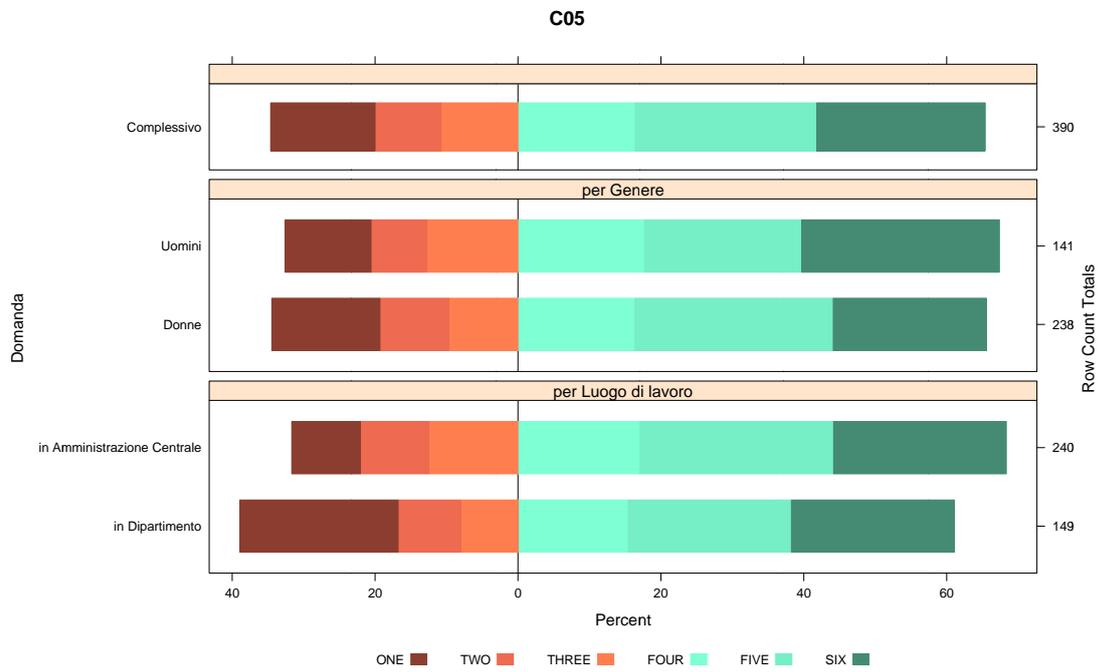


C02





Nucleo di Valutazione

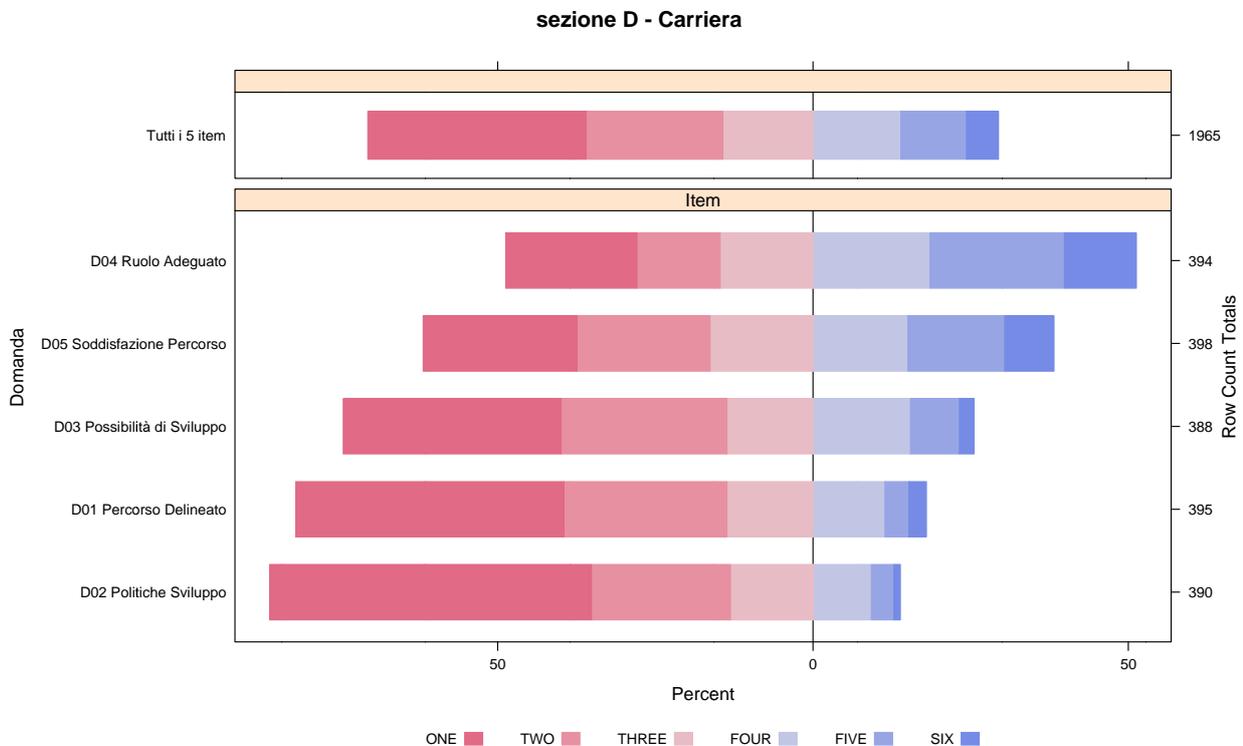




### D- La carriera e lo sviluppo professionale

La sezione D contiene domande relative allo sviluppo professionale:

1. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro;
2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito;
3. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;
4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale;
5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente.

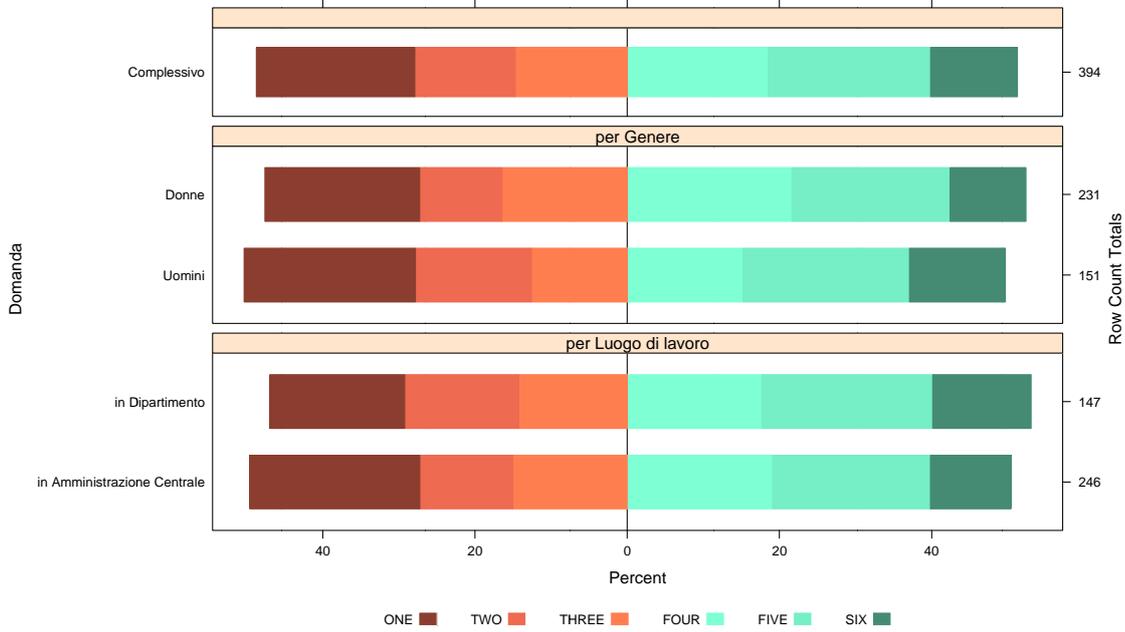


Di seguito sono proposti gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 4 e 5, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

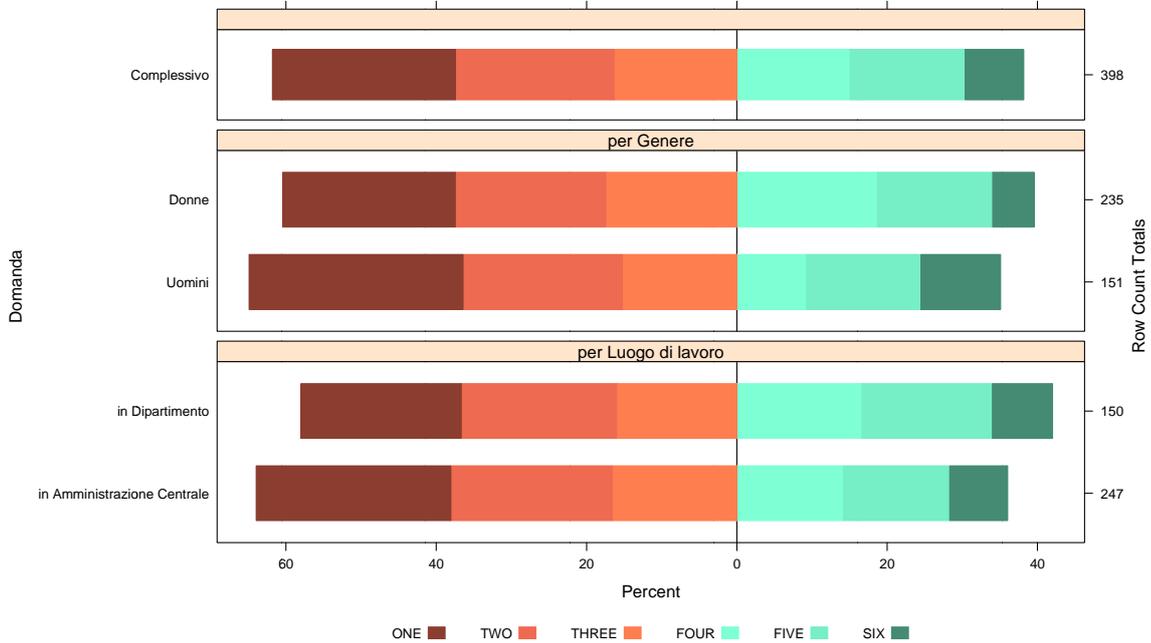


Nucleo di Valutazione

D04



D05

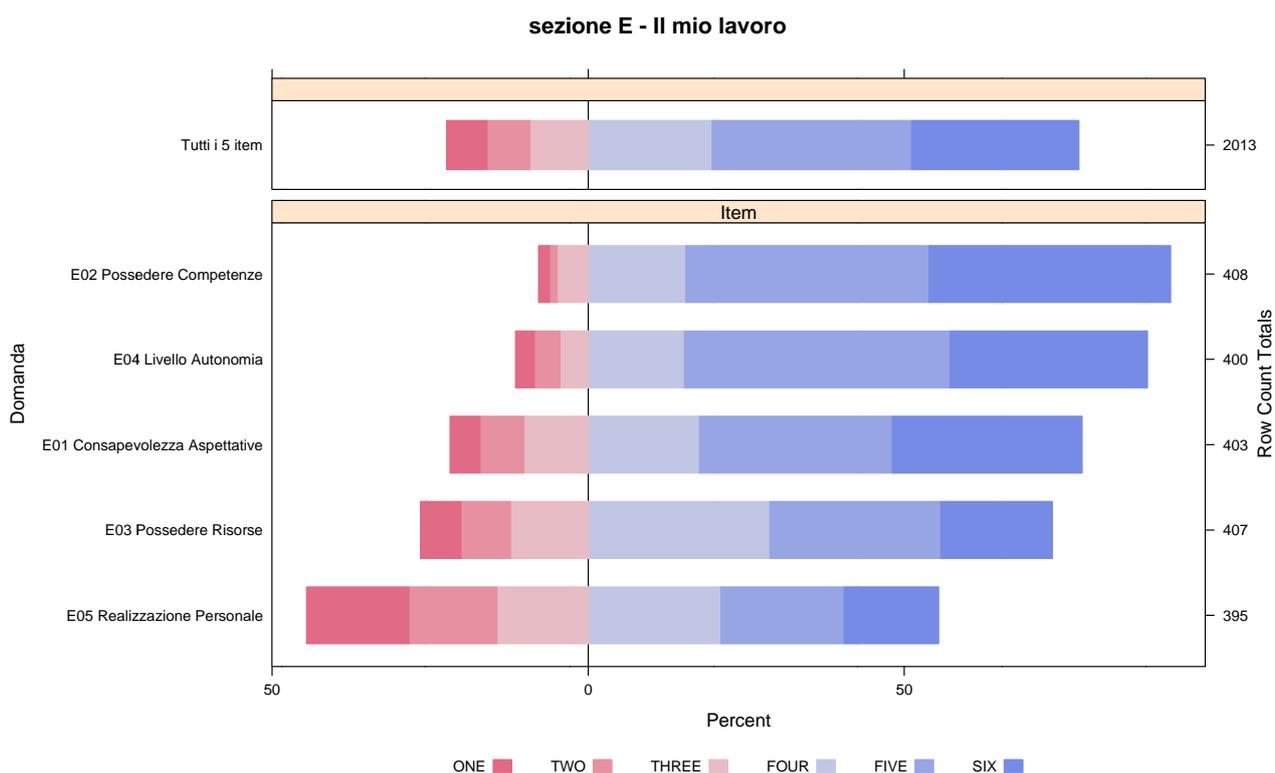




## E- Il mio lavoro

La sezione relativa al proprio lavoro, comprende 5 item:

1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro;
2. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro;
3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro;
4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro;
5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale.



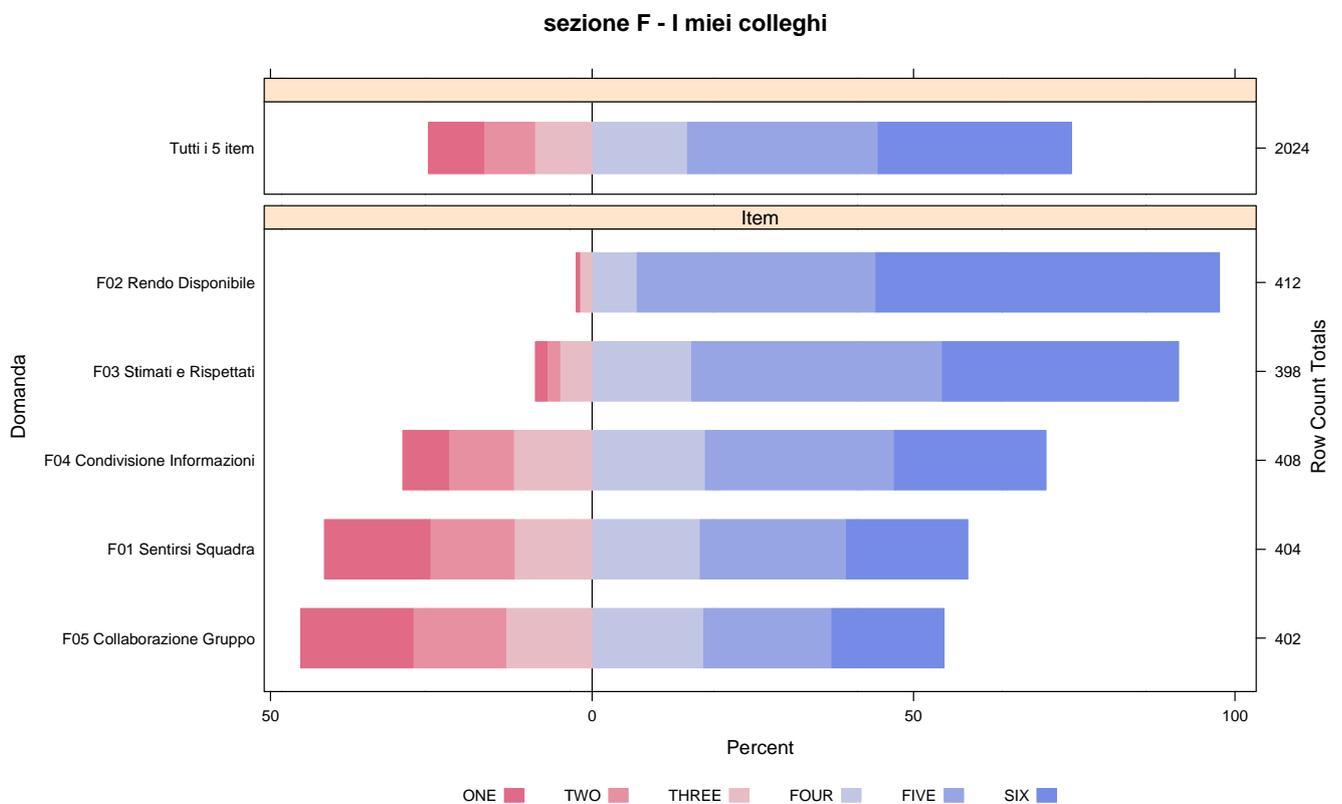
Non si rilevano particolari elementi da approfondire rispetto alle due variabili considerate nelle sezioni precedenti (genere e luogo di lavoro). La distribuzione appare piuttosto omogenea.



## F – I miei Colleghi

La sezione relativa al proprio lavoro, comprende 5 item relativi:

1. Mi sento parte di una squadra;
2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti;
3. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi;
4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti;
5. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare.

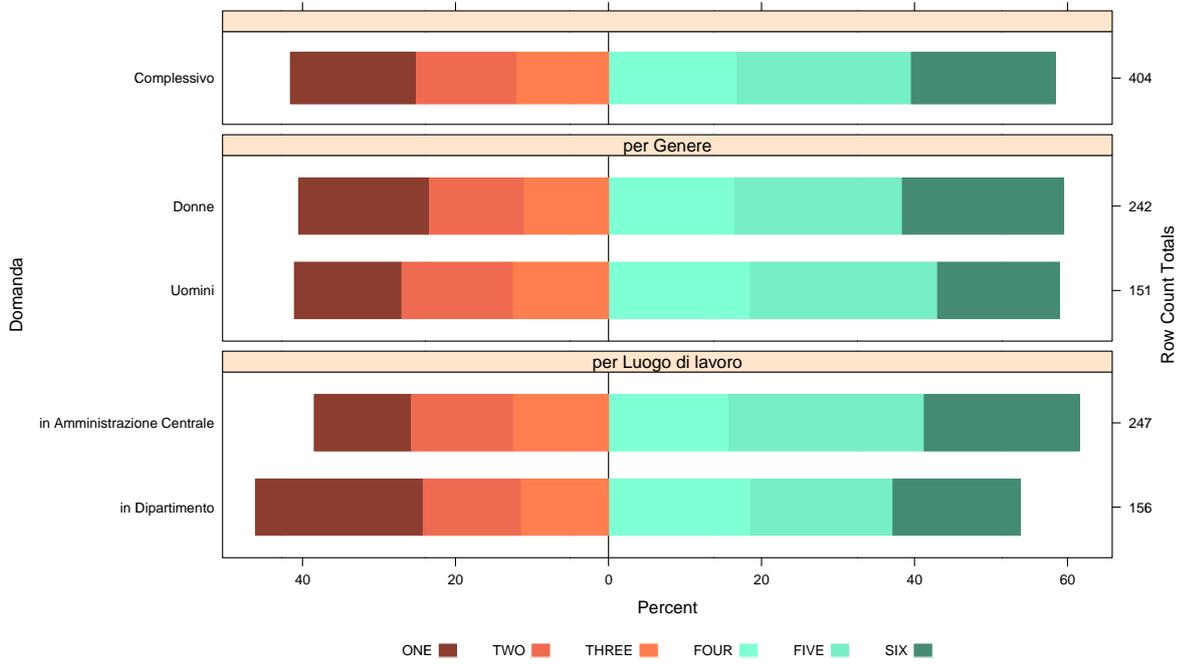


Di seguito gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 1 e 5, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

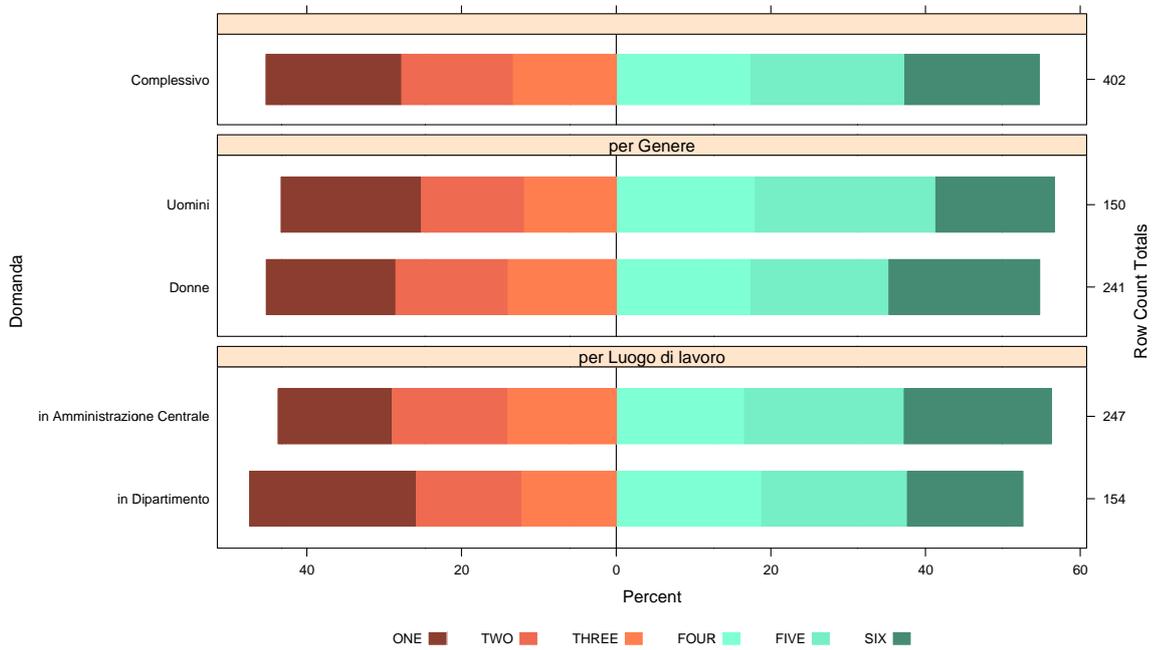


Nucleo di Valutazione

F01



F05

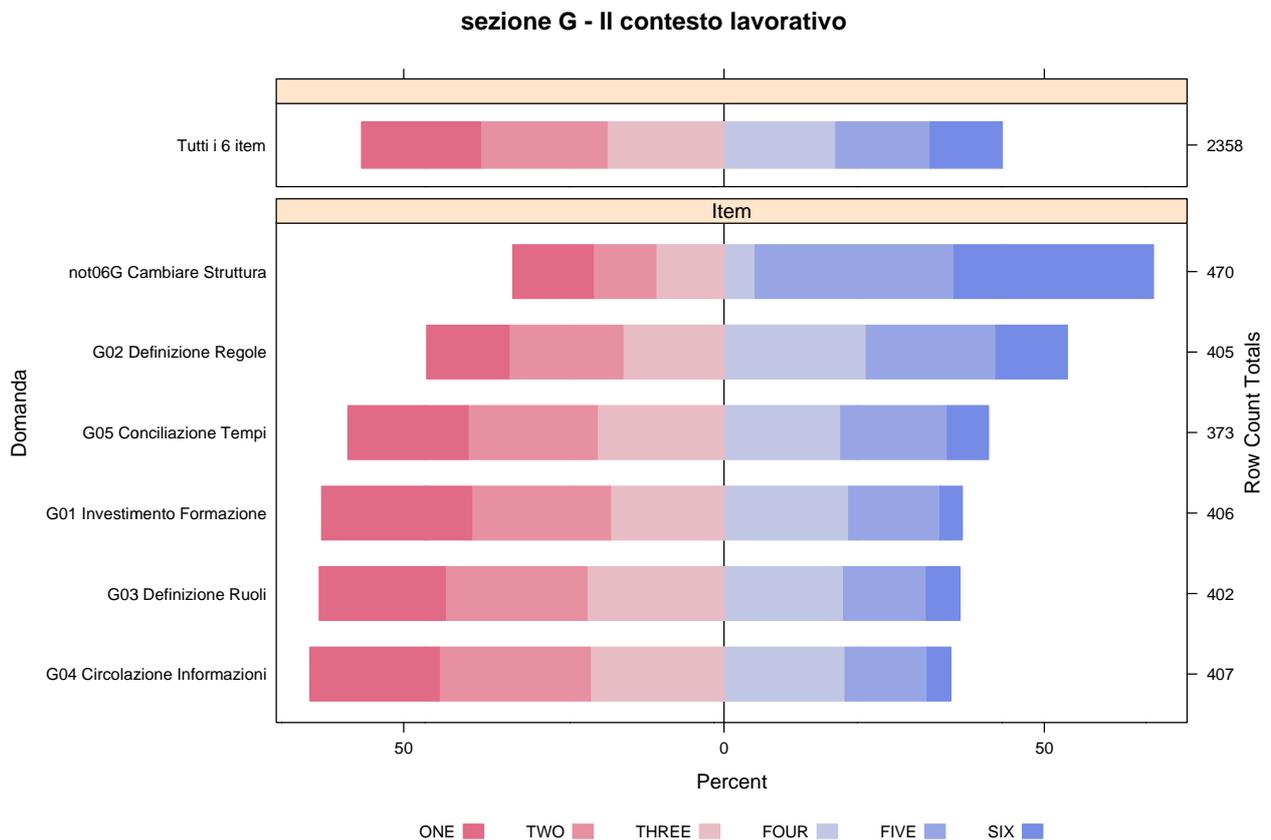




## G- - Il contesto del mio lavoro

La sezione relativa al proprio contesto lavorativo comprende 5 item:

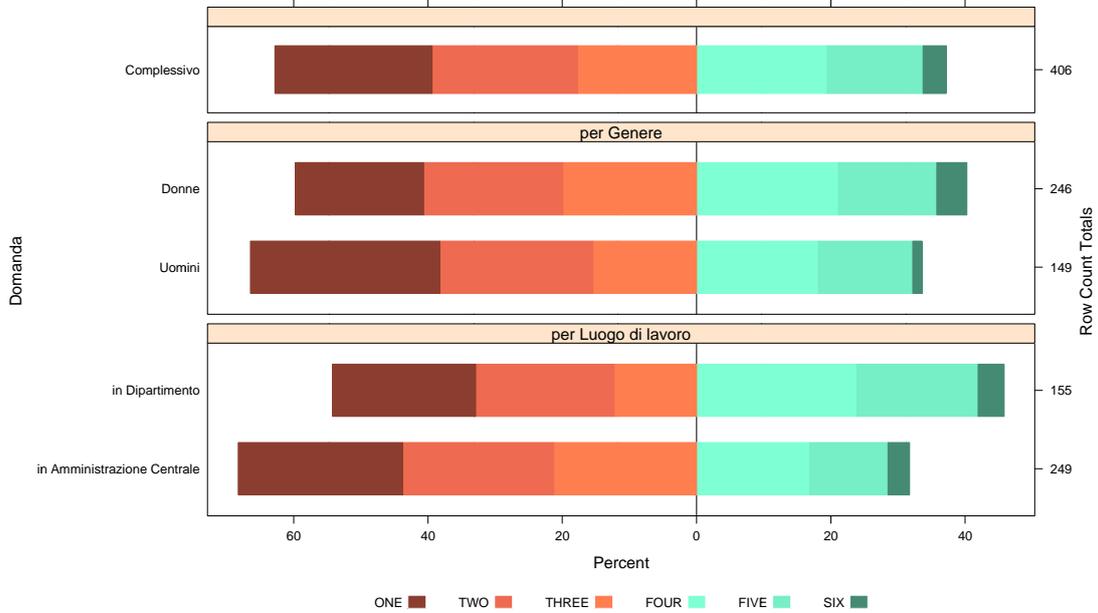
1. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione;
2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro;
3. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti;
4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata;
5. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita;
6. Se potessi cambierei struttura all'interno della mia amministrazione.



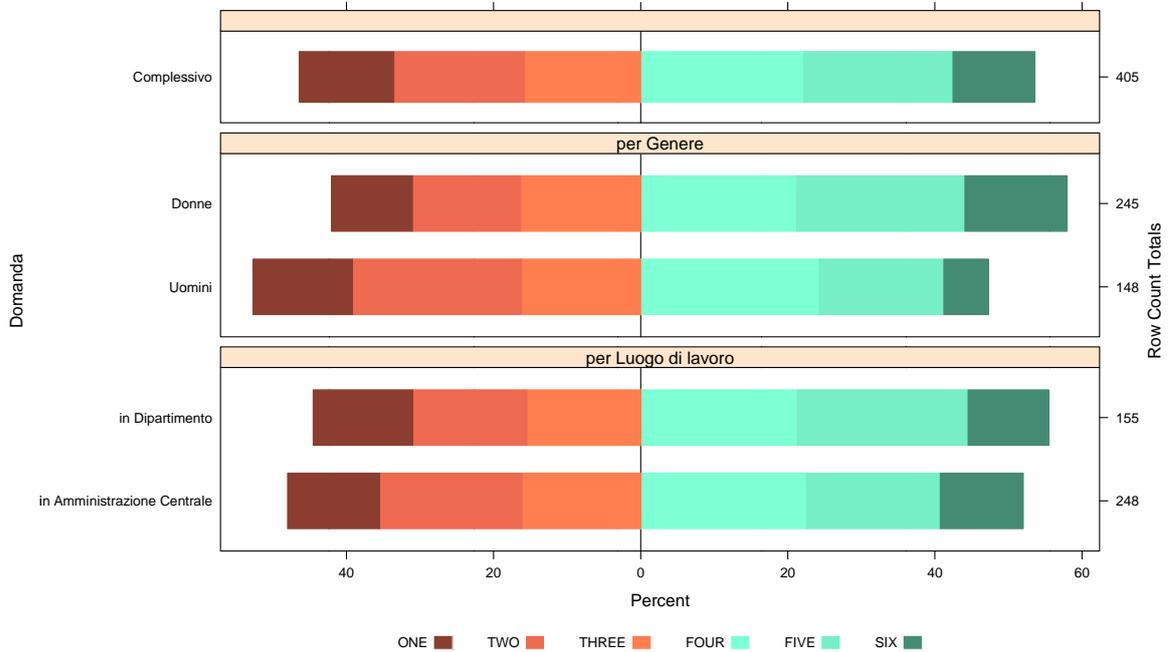
Di seguito sono proposti gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 1, 2, 3 e 5, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).



G01



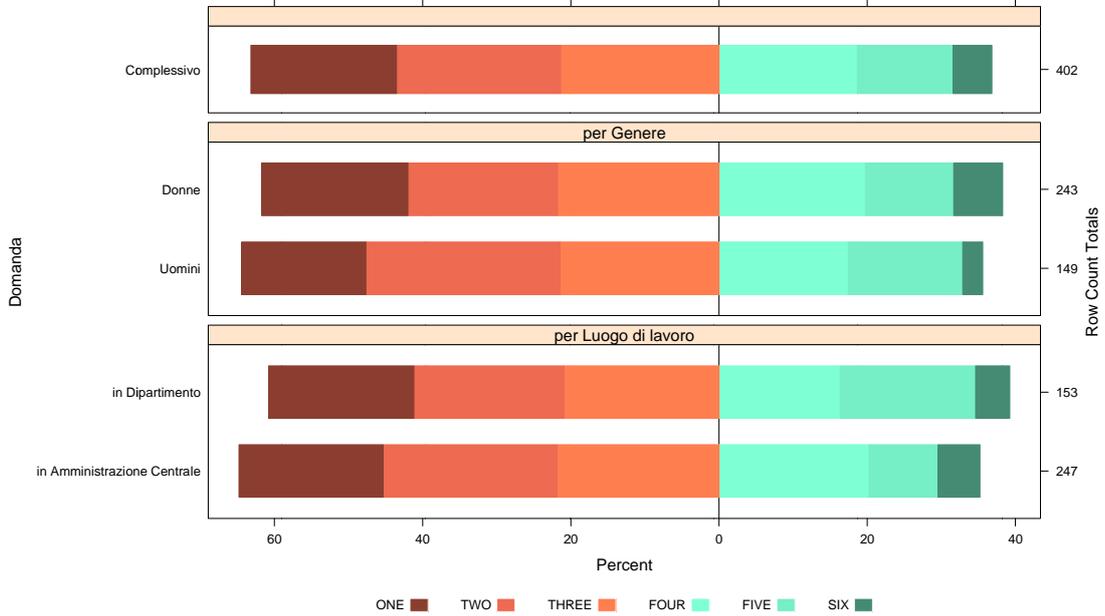
G02



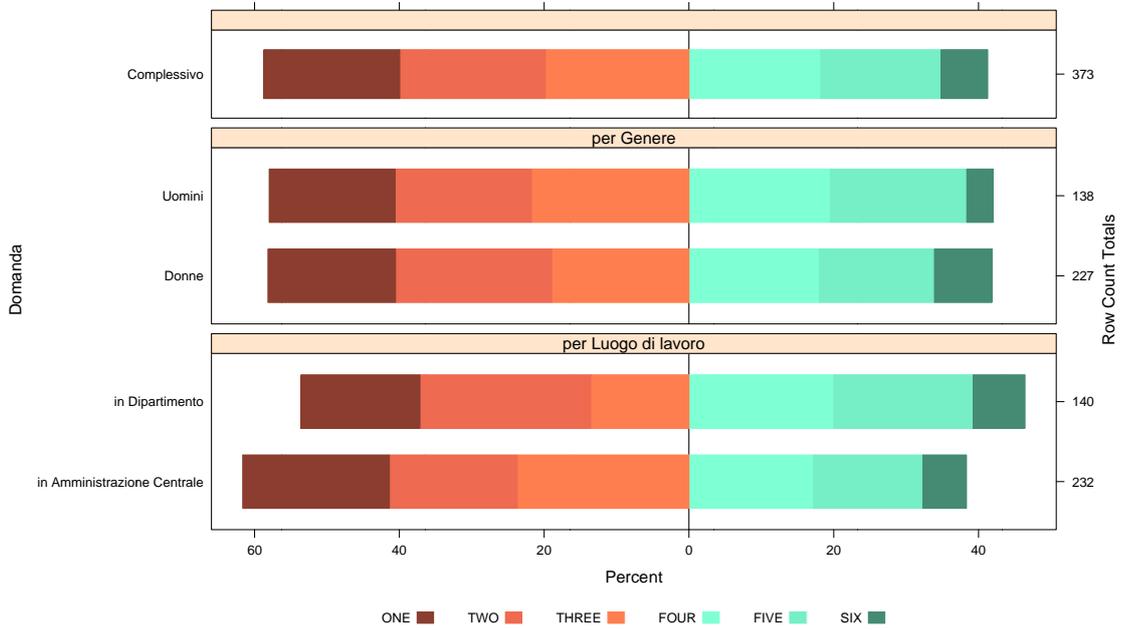


Nucleo di Valutazione

G03



G05

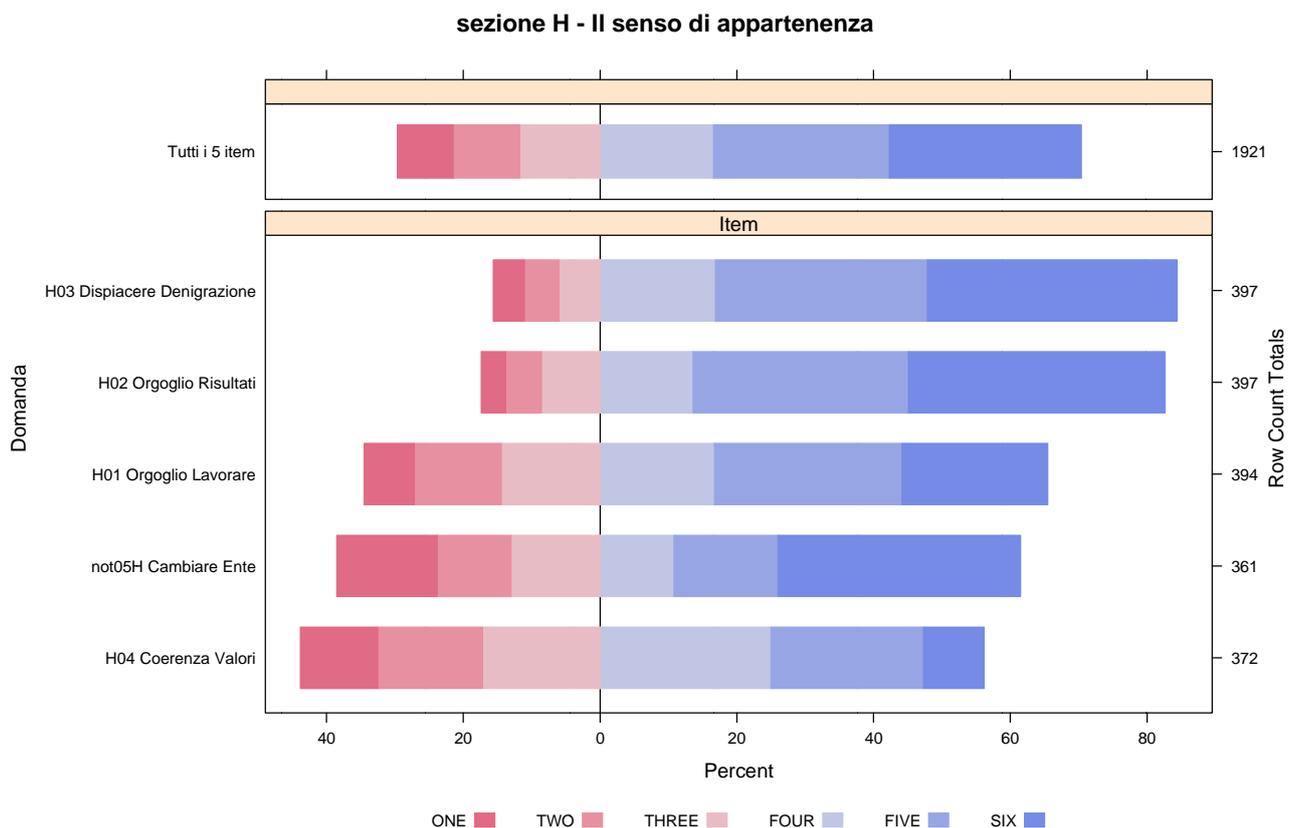




## H – Il senso di appartenenza

La sezione relativa al proprio contesto lavorativo, comprende 5 item:

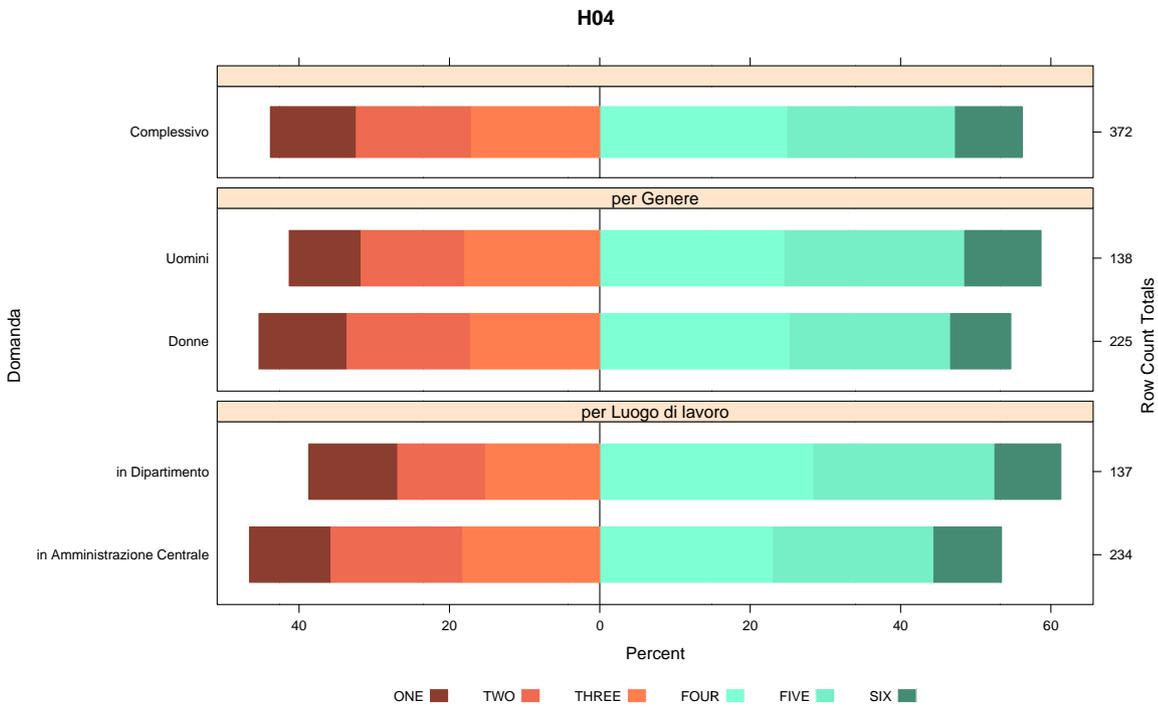
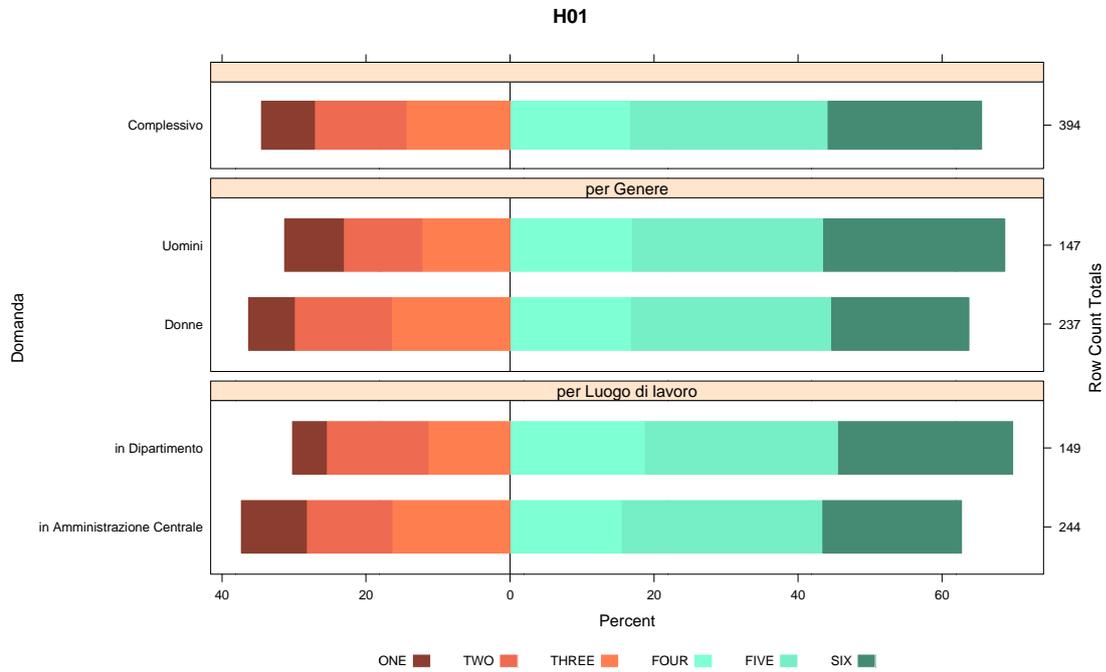
1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente;
2. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato;
3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente;
4. I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali;
5. Se potessi, comunque cambierei ente.

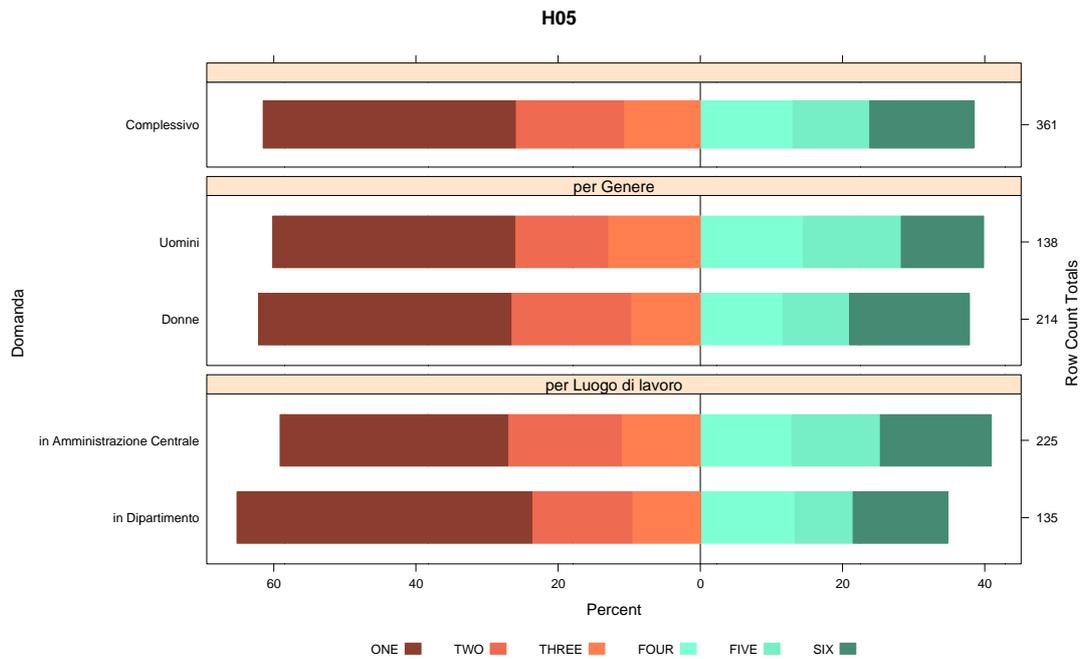


Di seguito si presentano gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 1, 4 e 5, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).



Nucleo di Valutazione



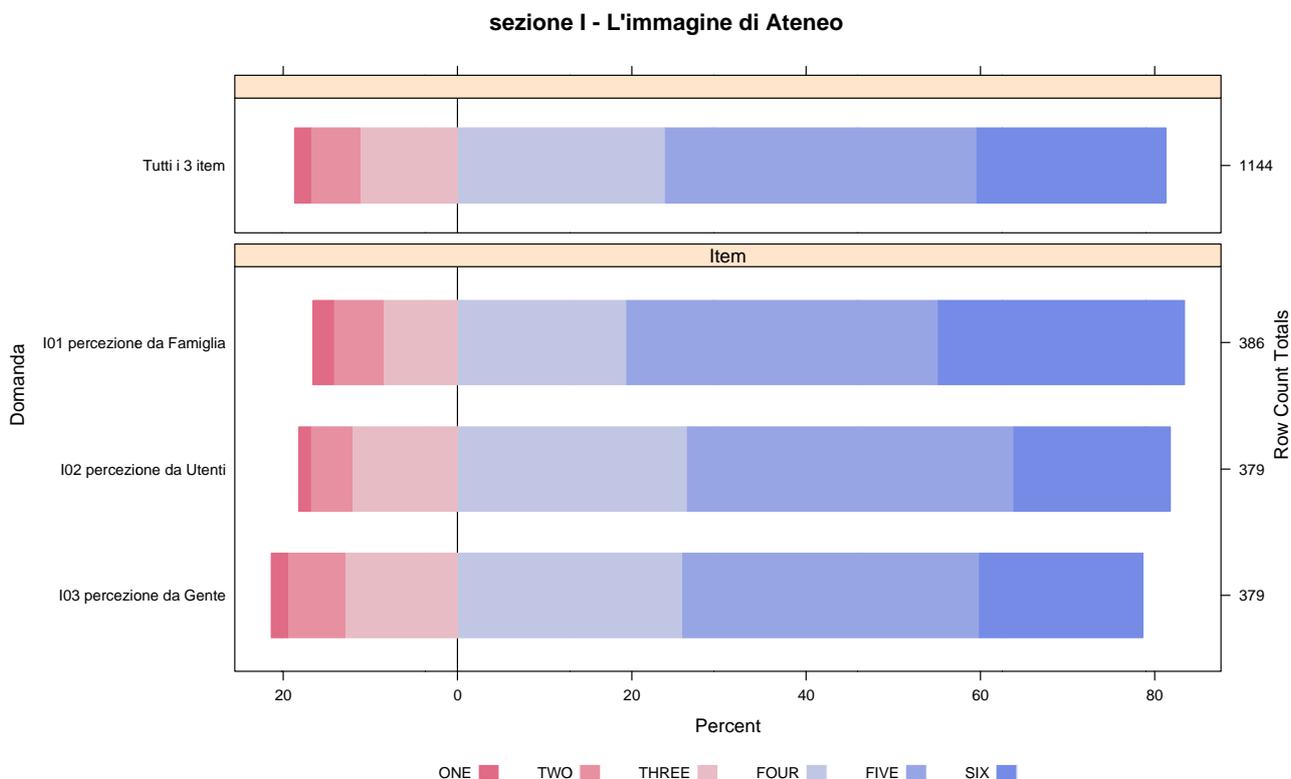




### I – L' IMMAGINE DI ATENEO

I tre item inseriti in questa dimensione sono:

1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Trieste sia un ente importante per la collettività;
2. Gli utenti pensano che l'Università di Trieste sia un ente importante per loro e per la collettività;
3. La gente in generale pensa che l'Università di Trieste sia un ente importante per la collettività.

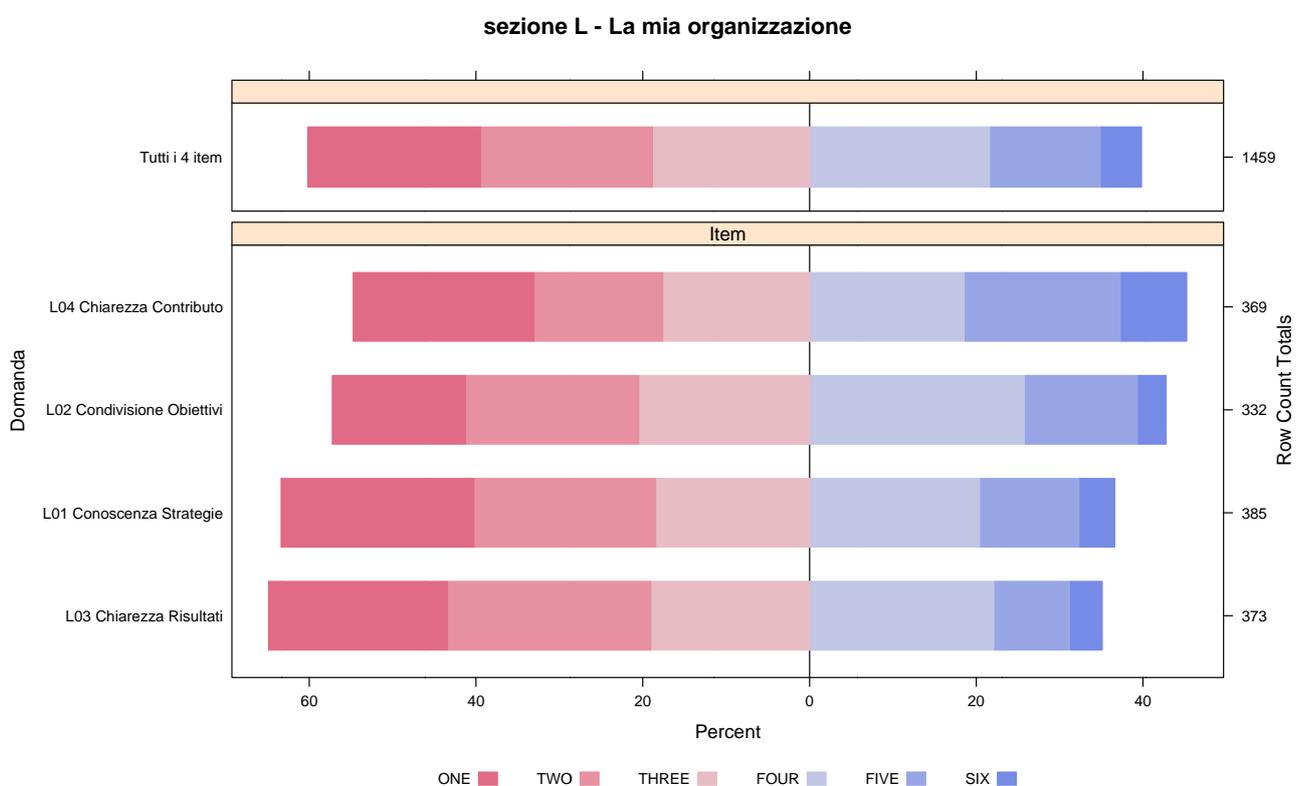




## L - La mia organizzazione

La sezione comprende quattro item:

1. Conosco le strategie della mia amministrazione;
2. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione;
3. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione;
4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

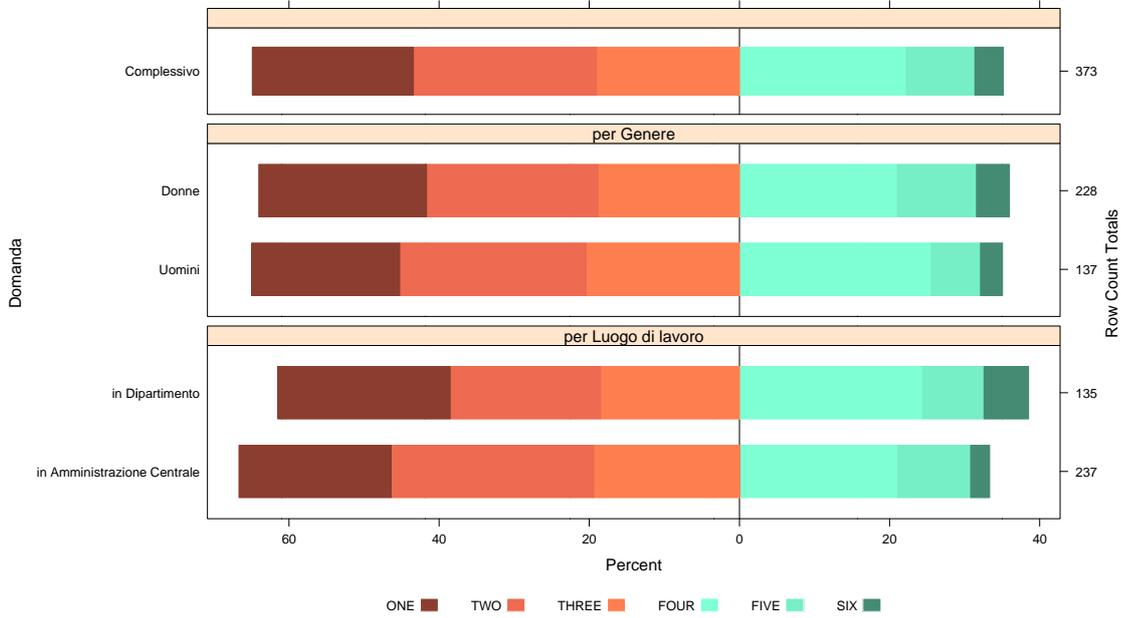


Sono proposti di seguito gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 3 e 4, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

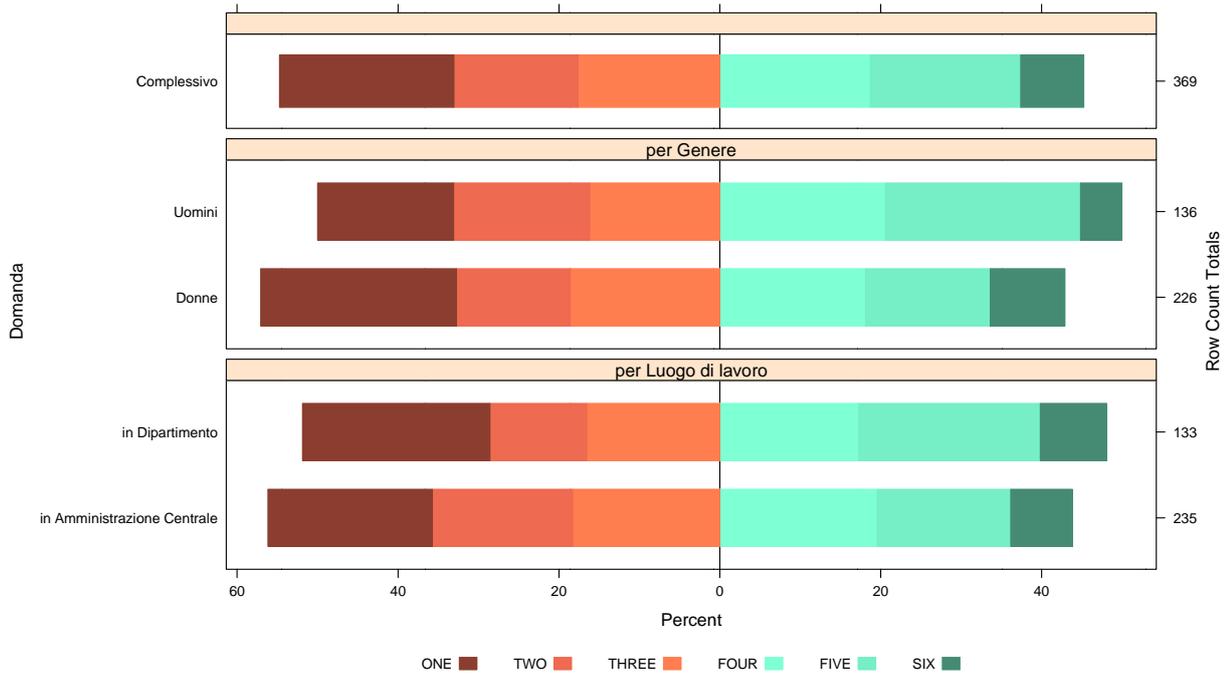


Nucleo di Valutazione

L03



L04



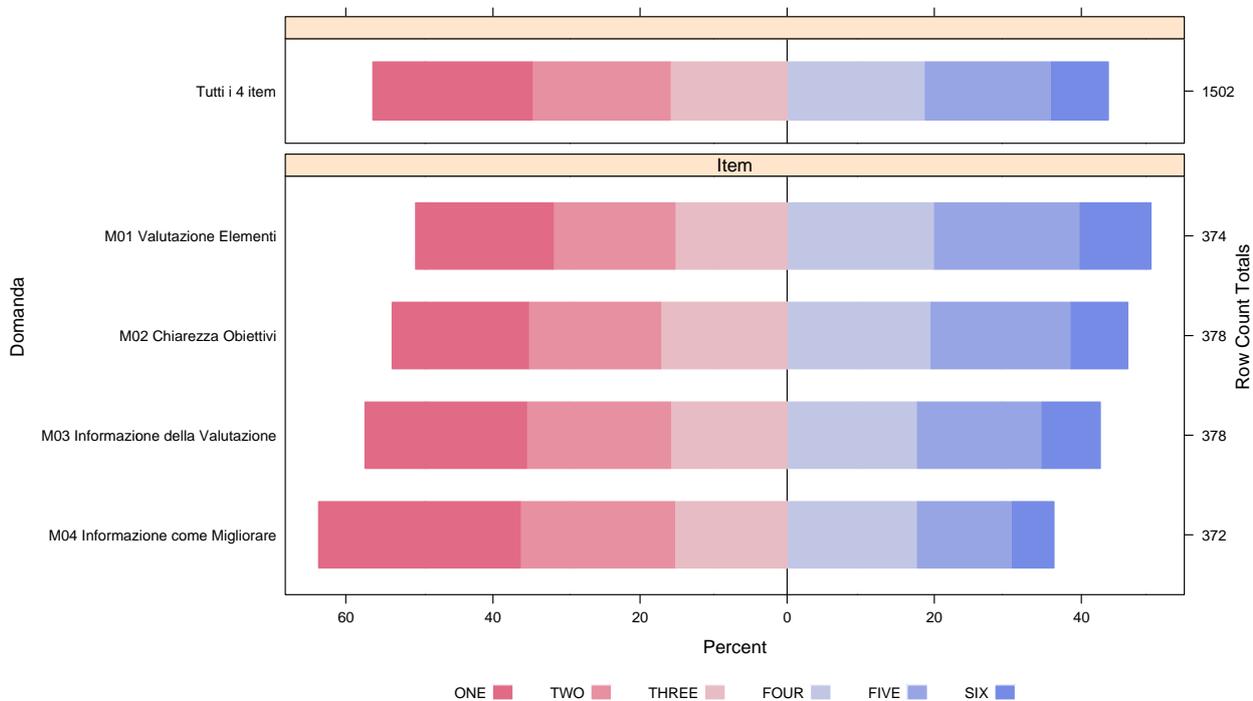


### M - Le mie Performance

Gli item inseriti in questa dimensione sono:

1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro;
2. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro;
3. Sono adeguatamente informato sulla valutazione del mio lavoro;
4. Sono adeguatamente informato su come migliorare i miei risultati.

sezione M - Le mie performance

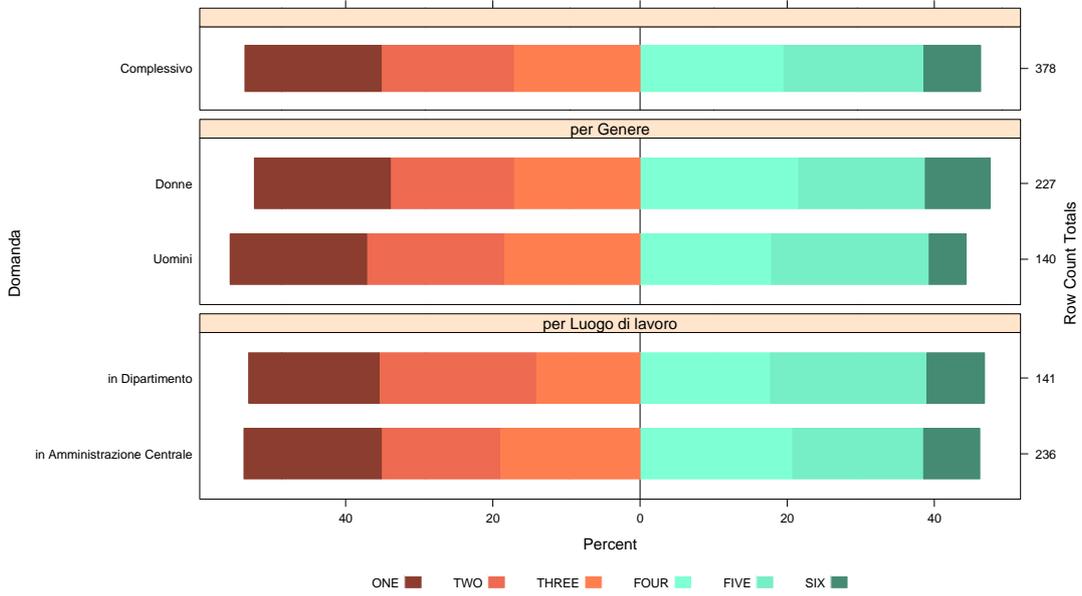


Di seguito gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 2,3 e 4, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

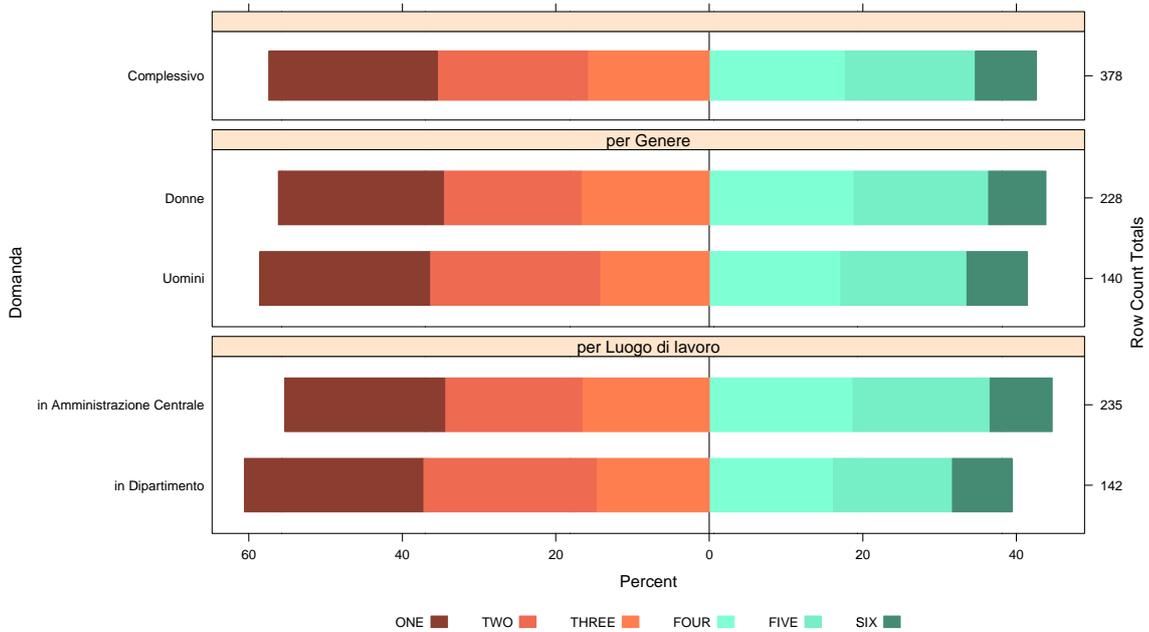


Nucleo di Valutazione

M02



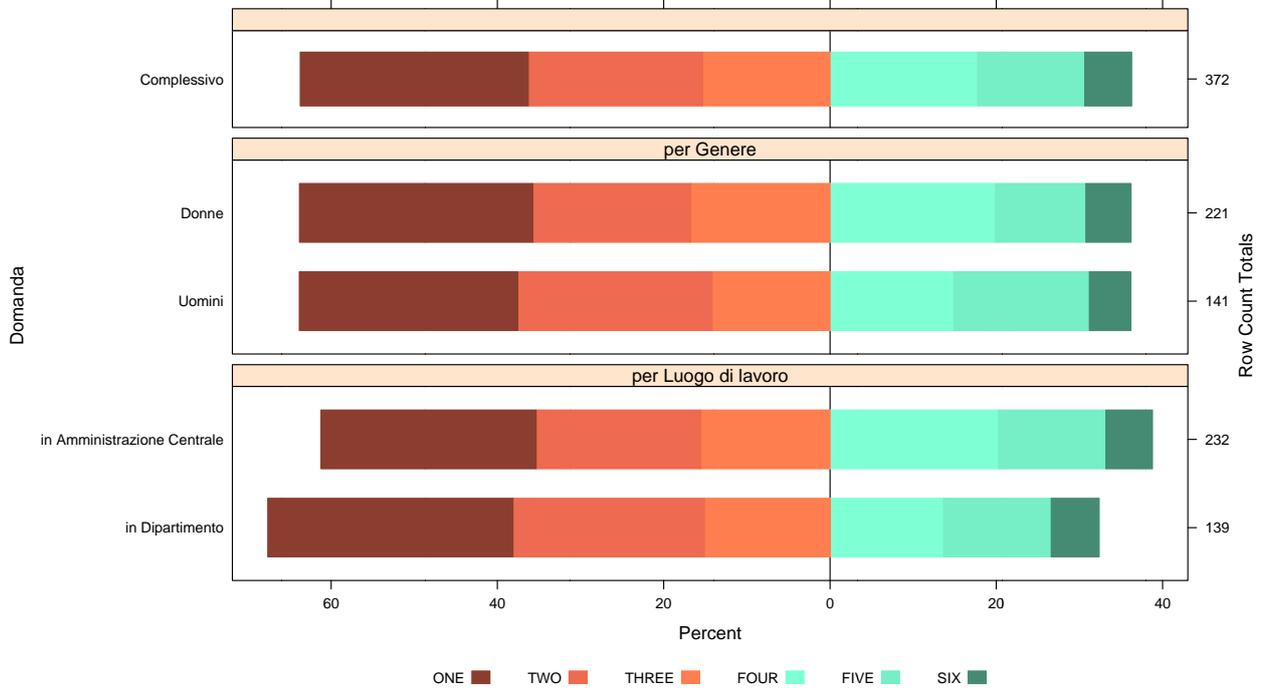
M03





Nucleo di Valutazione

M04



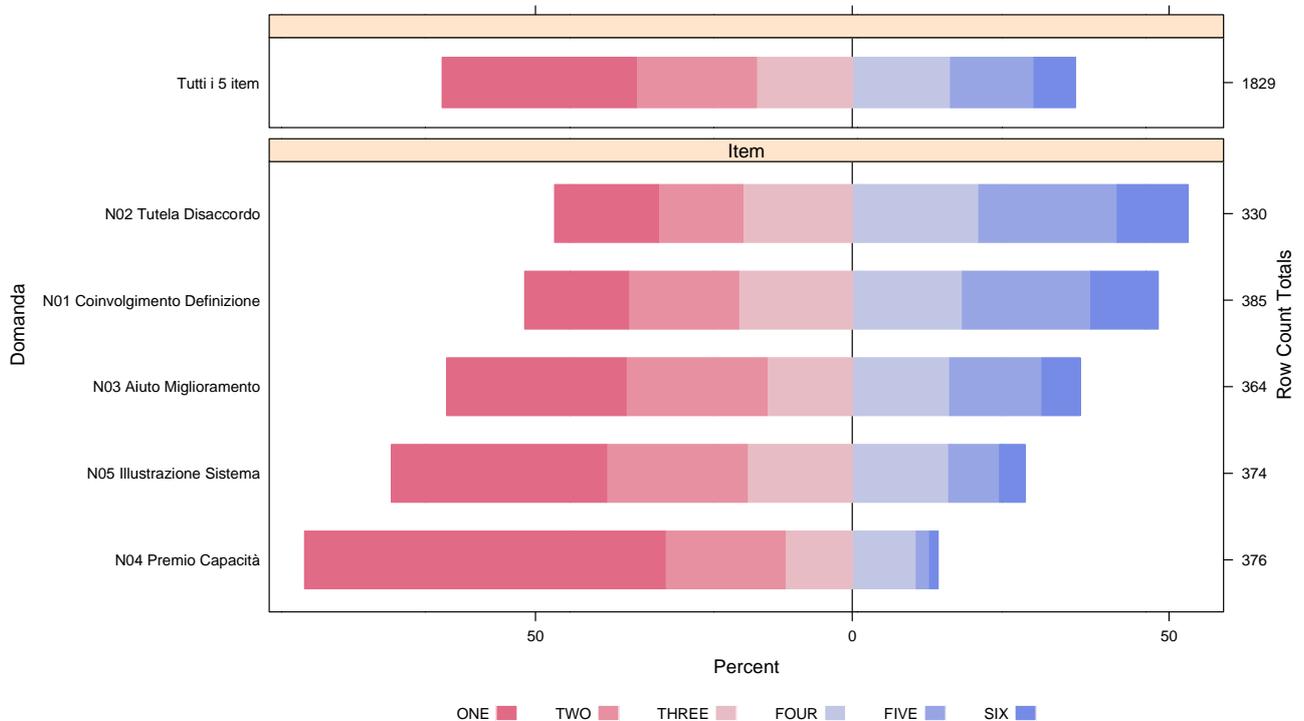


### N - Il funzionamento del sistema

Gli item inseriti sono:

1. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro;
2. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance;
3. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance;
4. Il mio ateneo premia le persone capaci e che si impegnano;
5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale.

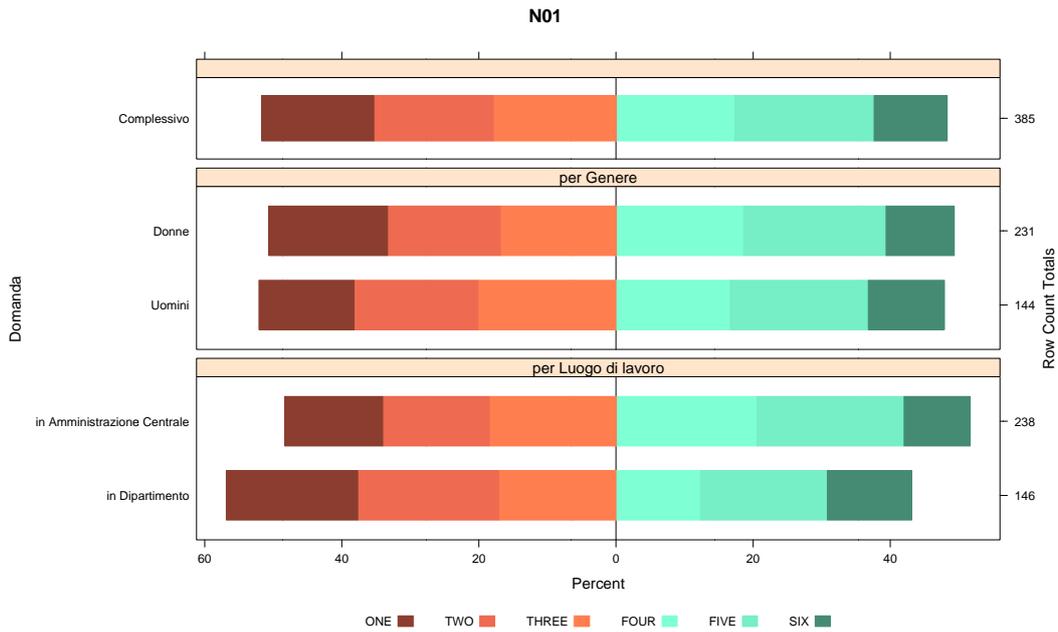
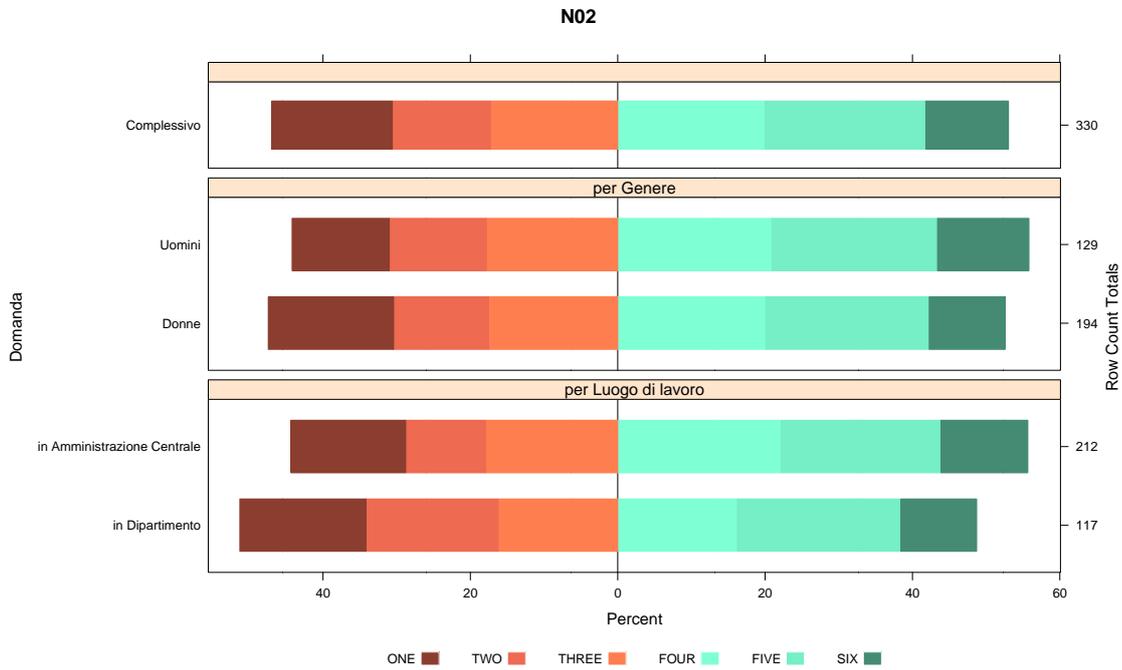
sezione N - Il funzionamento del sistema



Vengono proposti di seguito gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 1 e 2 sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).



Nucleo di Valutazione

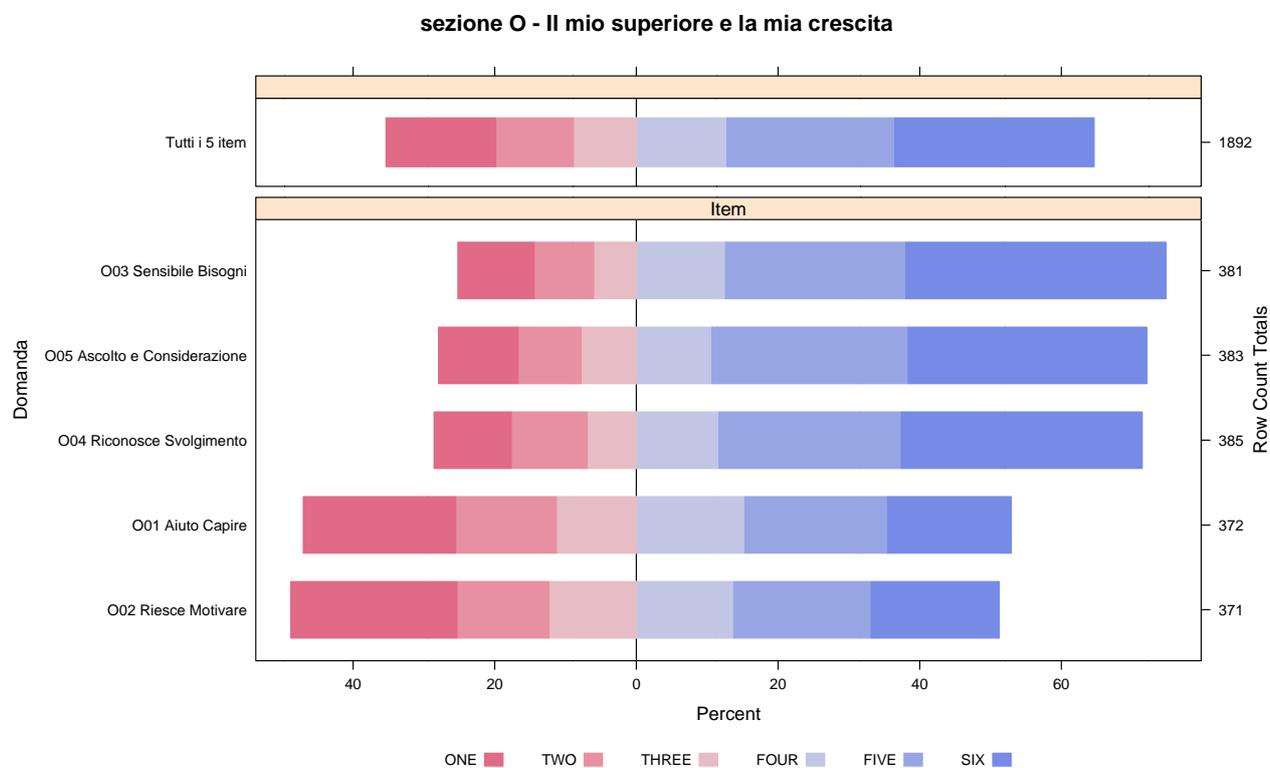




## O - Il mio superiore e la mia crescita

I 5 *item* inseriti in questa dimensione sono:

1. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi;
2. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro;
3. È sensibile ai miei bisogni personali;
4. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro;
5. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte.

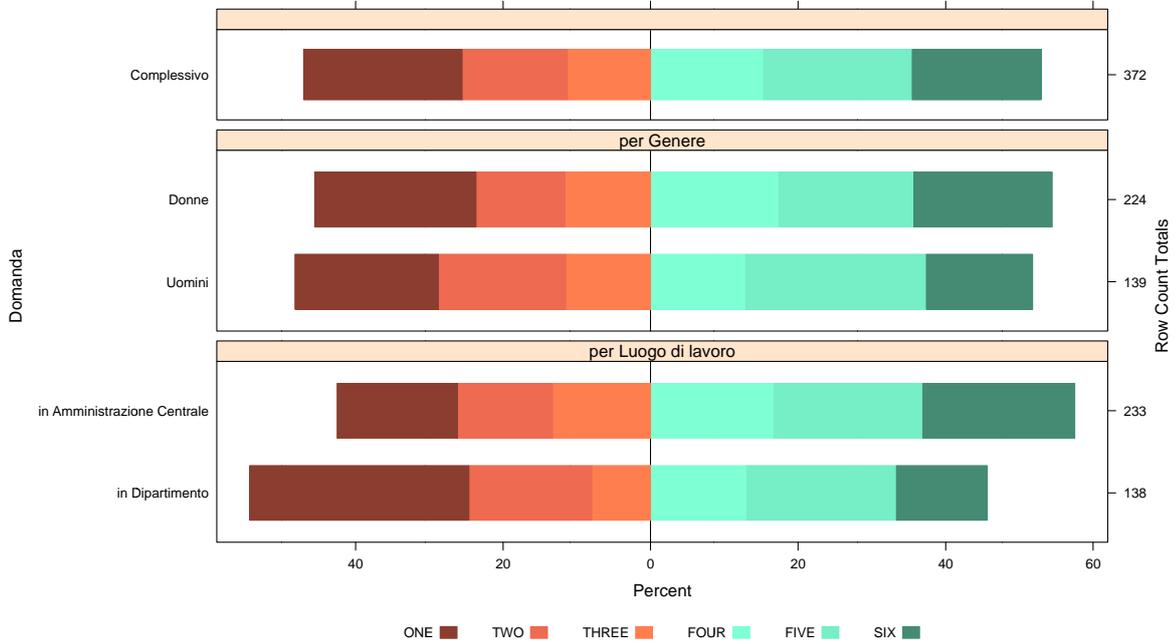


Di seguito sono proposti gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 1 e 2, sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

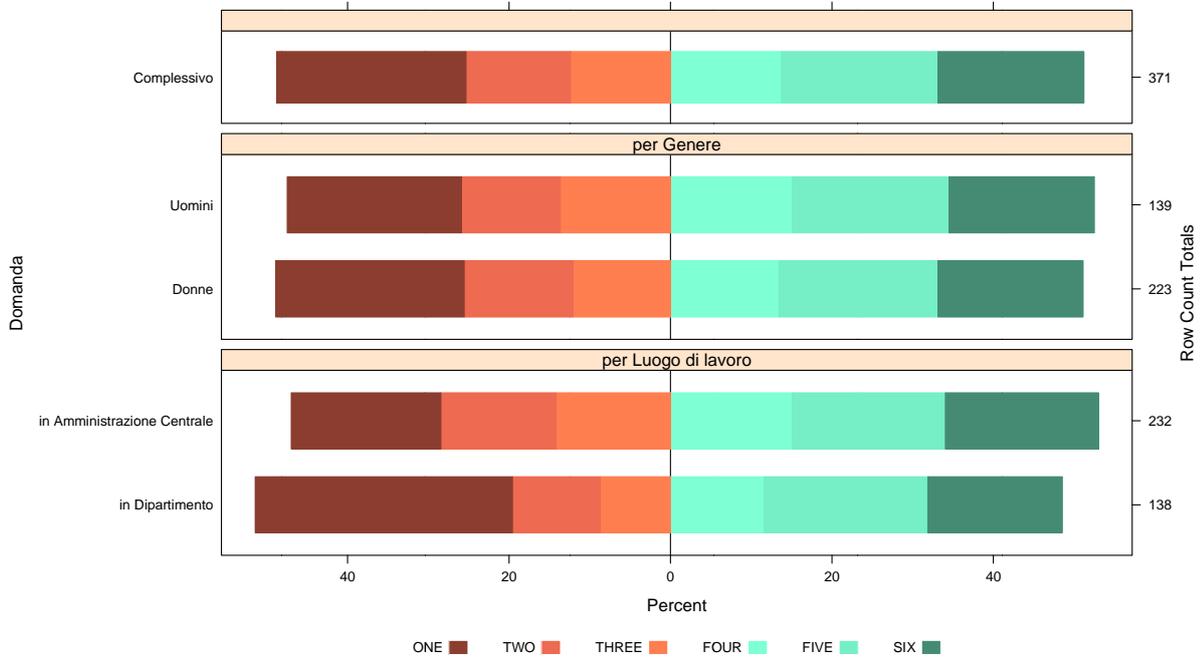


Nucleo di Valutazione

O01



O02

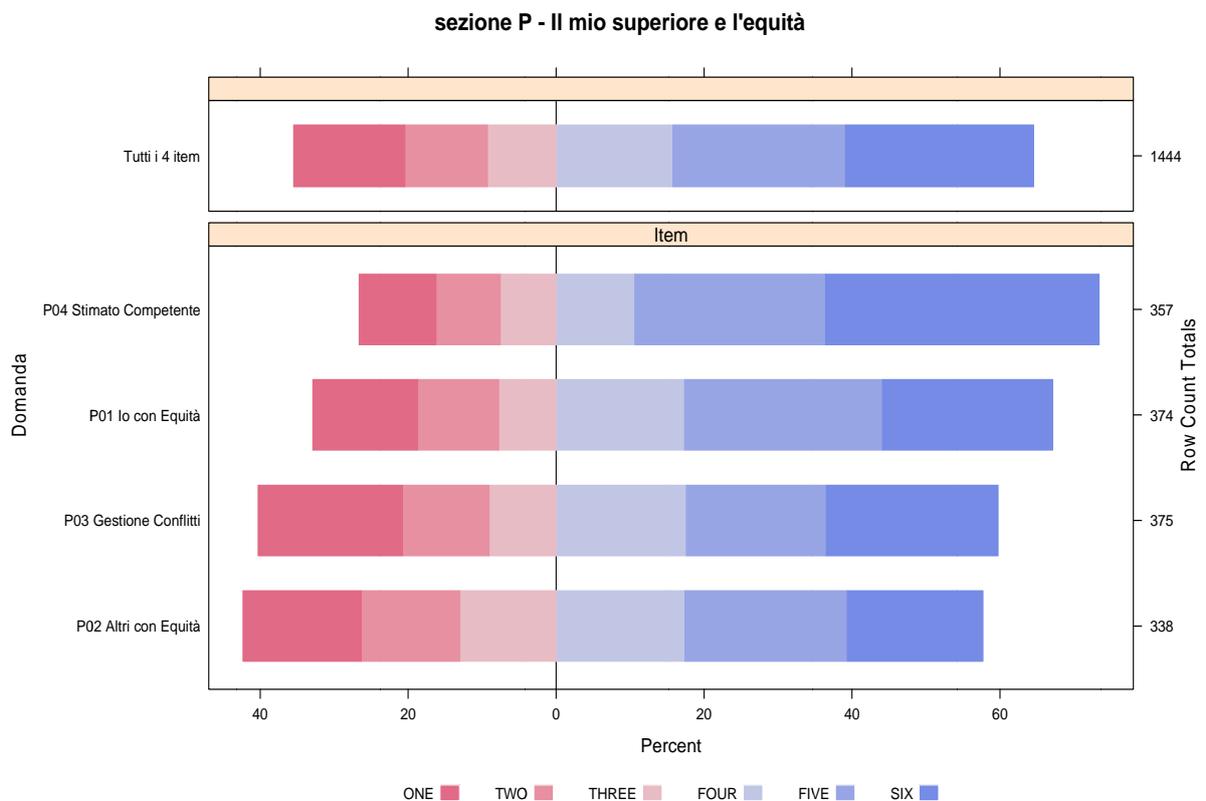




### P – Il mio superiore e l'equità

Gli item inseriti in questa sezione sono:

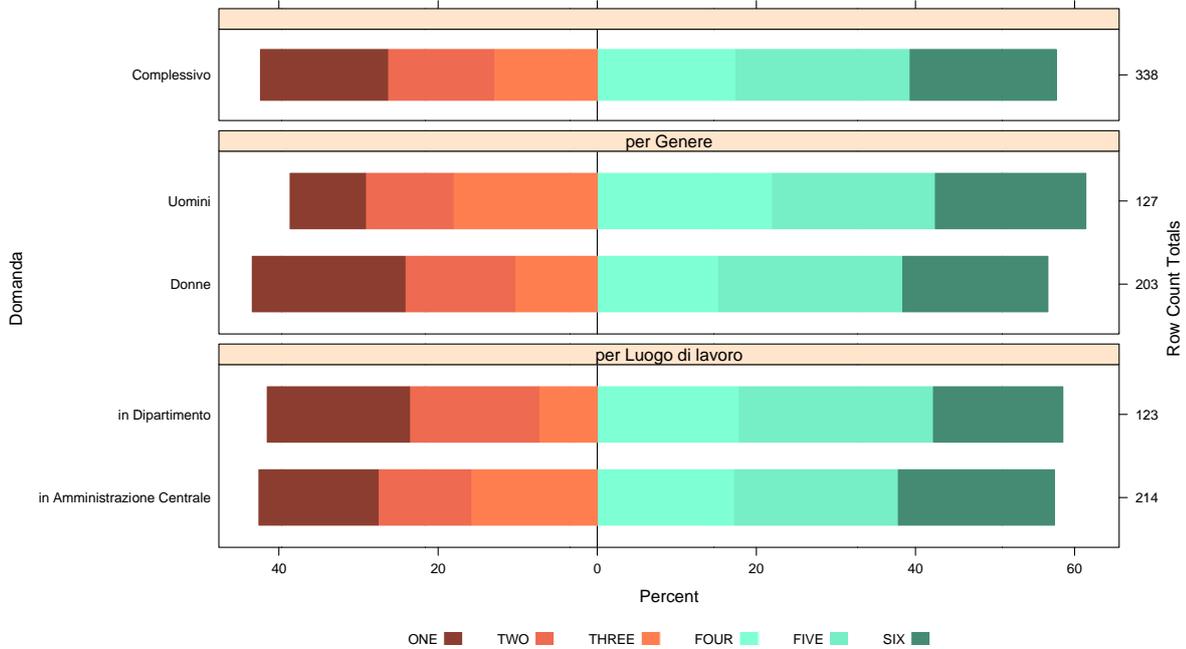
1. In base alla mia percezione, agisce con equità;
2. Secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro, agisce con equità;
3. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti;
4. Stimolo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore.



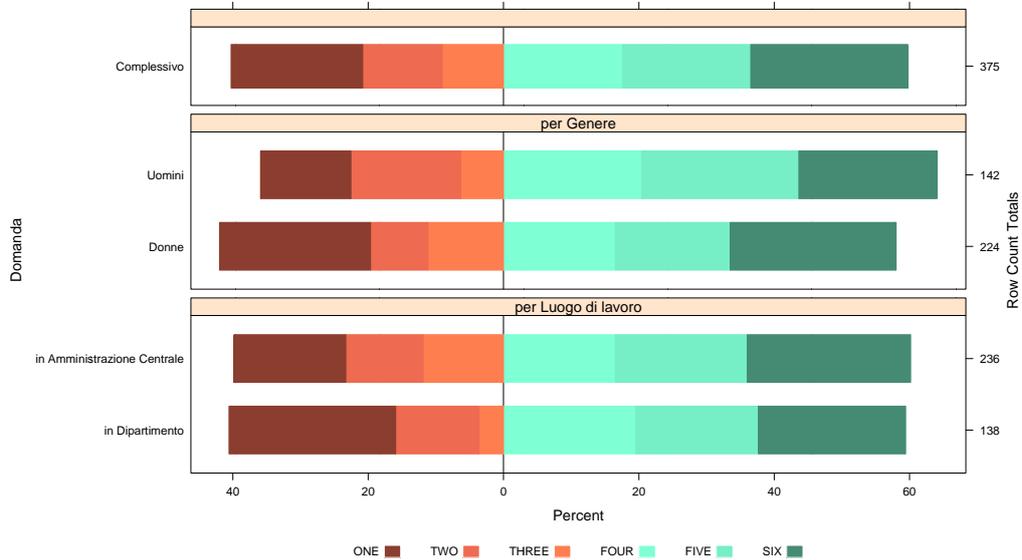


Vengono di seguito proposti gli approfondimenti delle distribuzioni degli item 2 e 3 sia per genere sia per luogo di lavoro (dipartimento e amministrazione centrale).

P02



P03





## Modelli di analisi multivariata

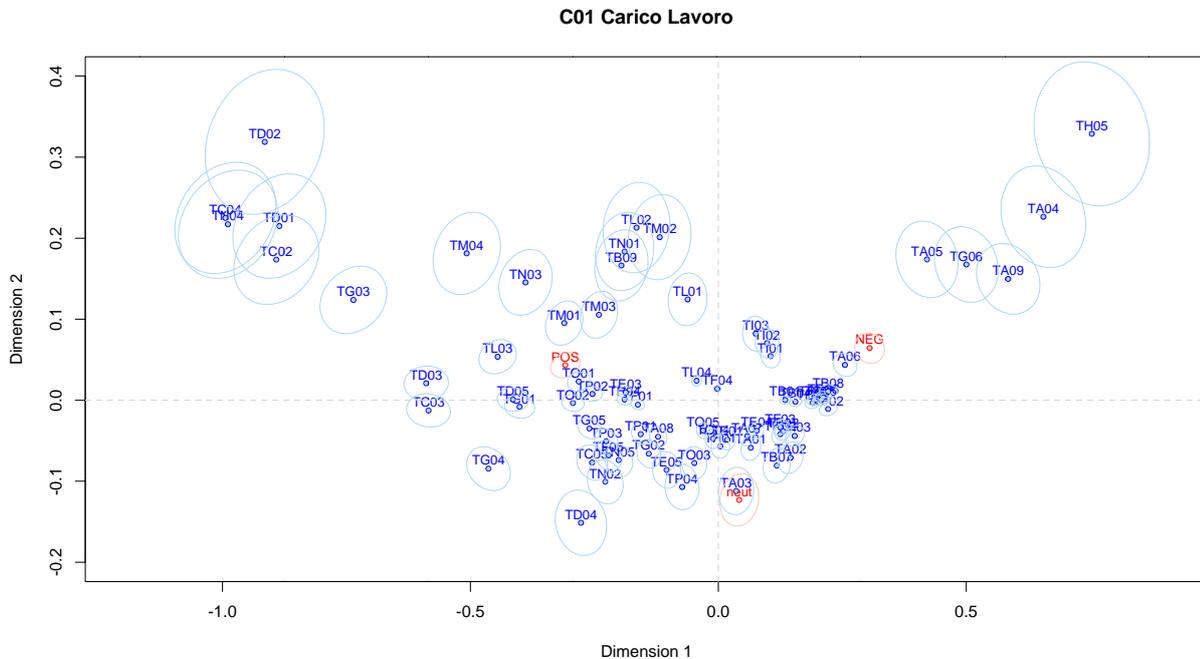
### Modello relativo alla domanda C01 – Equità nella distribuzione del carico di lavoro

Il modello mette in evidenza che una percezione di un equo carico di lavoro è associata ai seguenti item:

- Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità (C2);
- Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (C4);
- Nel mio ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato (D1);
- NON lavoro in Dipartimento, ovvero lavoro in amministrazione centrale.

### 1 C01

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-6.5775	0.6968	-9.44	0.0000
C02	1.5881	0.1758	9.03	0.0000
C04	0.2955	0.1715	1.72	0.0848
D01	0.2985	0.1773	1.68	0.0923
LavoroDip	-0.7794	0.3785	-2.06	0.0395





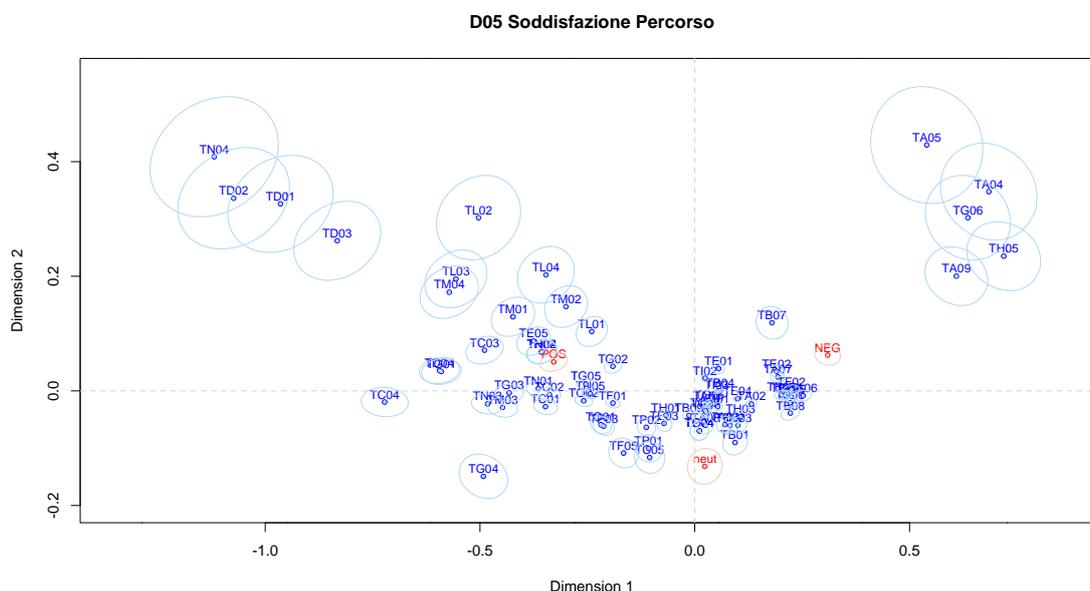
**Modello relativo alla domanda D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ateneo**

Il modello mette in evidenza che la soddisfazione del proprio percorso professionale in Ateneo è associata ai seguenti item:

- Il mio ateneo premia le persone capaci e che si impegnano;
- Nel mio ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato;
- Il mio ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli;
- NON cambierei struttura.

2 D05

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-2.2999	0.4460	-5.16	0.0000
N04	0.3479	0.1687	2.06	0.0391
D01	0.6522	0.1673	3.90	0.0001
D03	0.2820	0.1499	1.88	0.0598
G06	-0.3810	0.0879	-4.34	0.0000



Ne consegue che i meno soddisfatti del proprio percorso professionale sono coloro che vorrebbero cambiare struttura (e anche organizzazione, v. AdC), che considerano le politiche di Ateneo insufficienti rispetto alla possibilità di sviluppare il potenziale individuale e di premiare il merito, laddove il percorso professionale non risulta ben delineato. Inoltre, tra coloro che denunciano di essere molestati, di subire atti di mobbing e di stare male nell'organizzazione è presente anche una ridotta realizzazione professionale.





La realizzazione personale è associata sia alla capacità dell'Ateneo di premiare chi si impegna e di attuare un percorso di sviluppo professionale ben delineato sia alla percezione di adeguatezza del ruolo. Coloro che si sentono realizzati sono anche coloro che dichiarano di non voler cambiare struttura.

Coloro che si sentono meno realizzati, invece, chiedono di cambiare struttura, non considerano il proprio ruolo adeguato al profilo professionale e non attribuiscono all'Ateneo la capacità di premiare chi si impegna e di tratteggiare un percorso adeguato di sviluppo professionale. Inoltre, tale percezione è fortemente negativa tra coloro che vivono in situazioni di malessere, hanno subito mobbing e/o subiscono molestie e/o percepiscono la propria identità di genere e l'età come un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

Hanno una percezione decisamente positiva coloro che attribuiscono all'ateneo capacità di sviluppo di carriera (tutte le D), ritengono vi sia equità nel carico e nelle responsabilità, ritengono che le informazioni circolino efficacemente, condividono obiettivi e conoscono la performance dell'organizzazione.

### **Modello relativo alla domanda H04 - Coerenza Valori**

Il modello mette in evidenza che la soddisfazione del proprio percorso professionale in Ateneo è associata ai seguenti item:

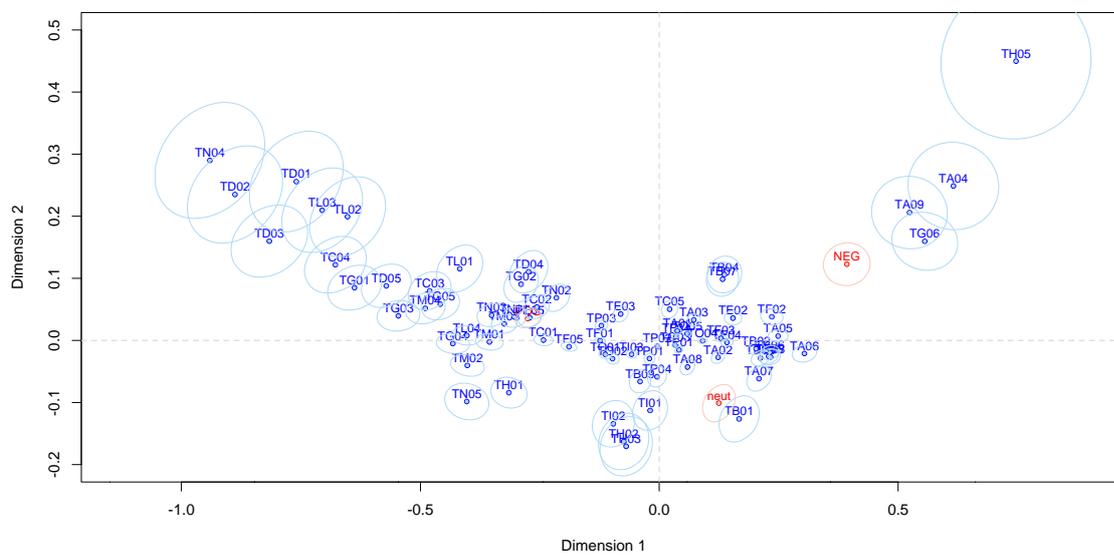
- non cambierebbe ente (H05);
- ateneo premia il merito (N04);
- condivide obiettivi organizzazione (L02);
- investimento in formazione (G01);
- si dispiace se parlano male dell'Università di Trieste (H03).



5 H04

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z )
(Intercept)	-4.5114	0.9450	-4.77	0.0000
H05	-0.1819	0.0948	-1.92	0.0549
N04	0.6564	0.2188	3.00	0.0027
L02	0.3912	0.1403	2.79	0.0053
G01	0.2754	0.1391	1.98	0.0478
H03	0.5154	0.1348	3.82	0.0001

H04 Coerenza Valori



### Comparazione dei punteggi medi su alcune stratificazioni<sup>4</sup>

#### Profilo Amministrazione Centrale – Dipartimento

<sup>4</sup> Vengono riportati gli item che hanno ottenuto una differenza tra punteggi medi superiore a 0,3.



	Centrale	Dipartimento
A.09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	3,44	3,07
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi..) sono soddisfacenti	4	4,48
A.01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,26	4,57
G.01 Il mio ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,77	3,09
G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,79	3,1

	Centrale	Dipartimento
A.06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,69	5,3
F.01 Mi sento parte di una squadra	3,9	3,47
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,39	3,98
C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile (responsabile)	4,19	3,71
O.01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,73	3,14
O.03 È sensibile ai miei bisogni personali	4,67	4,05
O.04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,55	3,95
O.05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,65	3,89
O.02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,58	3,28
P.01 In base alla mia percezione, agisce con equità	4,12	3,81
N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,7	2,26

### Profilo tra ruoli con o senza responsabilità



	resp NO	respSI
L.01 Conosco le strategie della mia amministrazione	2,69	3,44
L.02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,88	3,6
L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,67	3,28
L.04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	2,95	3,81
M.01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,23	3,63
M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,13	3,56
M.03 Sono adeguatamente informato sulla valutazione del mio lavoro	2,91	3,65
M.04 Sono adeguatamente informato su come migliorare i miei risultati	2,68	3,22
N.01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,26	3,72
N.02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,42	3,75
N.03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,7	3,13
N.05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,31	3,1
P.01 In base alla mia percezione, agisce con equità	3,92	4,25
C.05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile (responsabile ufficio/direttore di dipartimento) in modo imparziale	3,93	4,26
F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,11	4,58
A.03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,09	4,55
D.03 Il mio ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,33	2,63
D.04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,28	3,73
D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ateneo	2,83	3,33
E.05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,45	3,95

Chi ricopre posizione di responsabilità

Ottiene punteggi più alti:

- nell'area relativa al sistema di valutazione;
- Nella percezione del proprio capo;
- Soddisfazione e realizzazione;
- Caratteristiche del luogo;
- Circolazione informazioni nel gruppo.



	resp NO	respSI
<b>G.06 Se potessi, cambierei struttura all'interno del mio ateneo</b>	3,08	2,58
<b>A.08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili</b>	4,31	3,75
<b>C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione</b>	2,69	2,26

Chi non ricopre posizioni organizzative:

- Dichiaro con maggior frequenza e intensità di voler cambiare organizzazione;
- Dichiaro ritmi di lavoro più sostenibili;
- Giudico più equilibrato il rapporto tra retribuzione e impegno.

	F	M
<b>B.02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico</b>	5,61	5,27
<b>B.04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	2,65	2,23
<b>G.01 Il mio ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione</b>	3,05	2,71
<b>G.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro</b>	3,72	3,26

Le donne, più degli uomini, si sentono trattate correttamente rispetto al proprio orientamento politico. Considerano, in misura leggermente superiore rispetto agli uomini, che il genere sia un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro. Pensano, in misura superiore agli uomini, che l'Ateneo investa adeguatamente in formazione e considerano le norme di regolamento più chiare rispetto agli uomini.



## Valori medi di ogni risposta nelle domande del questionario, numero di risposte ottenute e deviazione standard

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione Standard
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,38	413	1,36
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,77	419	1,77
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,19	419	1,49
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	2,19	393	1,72
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	1,75	396	1,44
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,53	343	1,15
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,61	409	1,37
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,17	402	1,45
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 ...)	3,3	400	1,76

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,44	281	1,05
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,49	349	0,96
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,55	356	0,95
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,52	370	1,98
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	5,92	368	0,65
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,92	367	0,64
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1,94	380	1,94
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,68	367	0,80
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,04	100	1,61



Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,16	407	1,66
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,18	404	1,69
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,59	400	1,54
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,17	395	1,44
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile (responsabile ufficio/direttore di dipartimento) in modo imparziale	3,99	390	1,73

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
D.01	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,17	395	1,35
D.02	Ritengo che nell'ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito (indipendentemente dai vincoli derivanti dalla normativa nazionale)	1,95	390	1,22
D.03	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,43	388	1,41
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,41	394	1,69
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	2,99	398	1,63

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,53	403	1,43
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,02	408	1,06
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,15	407	1,40
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,83	400	1,21
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,58	395	1,67



Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
F.01	Mi sento parte di una squadra	3,74	404	1,74
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,41	402	0,77
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,98	398	1,09
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,23	408	1,53
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,60	402	1,74

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
G.01	Il mio ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,9	406	1,49
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,53	405	1,57
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,00	402	1,48
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,92	407	1,44
G.05	Il mio ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,13	373	1,54
G.06	Se potessi, cambierei struttura all'interno del mio ateneo	2,96	470	1,95

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,09	394	1,56
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,77	397	1,36
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,74	397	1,38
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,58	372	1,49
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	2,93	361	1,86

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Trieste sia un ente importante per la collettività	4,65	386	1,26
I.02	Gli utenti pensano che l'Università di Trieste sia un ente importante per loro e per la collettività	4,48	379	1,14



<b>I.03</b>	La gente in generale pensa che l'Università di Trieste sia un ente importante per la collettività	4,40	379	1,22
-------------	---	------	-----	------

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
<b>L.01</b>	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,89	369	1,48
<b>L.02</b>	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,10	332	1,39
<b>L.03</b>	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,84	385	1,42
<b>L.04</b>	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,21	373	1,62

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
<b>M.01</b>	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,34	374	1,63
<b>M.02</b>	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,26	378	1,58
<b>M.03</b>	Sono adeguatamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,12	378	1,62
<b>M.04</b>	Sono adeguatamente informato su come migliorare i miei risultati	2,85	372	1,58

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
<b>N.01</b>	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,40	385	1,62
<b>N.02</b>	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,51	330	1,62
<b>N.03</b>	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,84	364	1,62
<b>N.04</b>	Il mio ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	1,86	376	1,21
<b>N.05</b>	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,53	374	1,48

Codice	Quesito/Indicatore	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
<b>O.01</b>	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,51	372	1,81
<b>O.02</b>	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,48	371	1,84
<b>O.03</b>	È sensibile ai miei bisogni personali	4,44	381	1,70
<b>O.04</b>	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,33	385	1,73
<b>O.05</b>	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,36	383	1,72



Codice	Quesito	Punteggio medio	Numero Risposte	Deviazione standard
P.01	In base alla mia percezione, agisce con equità	4,01	374	1,73
P.02	Secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro, agisce con equità	3,72	338	1,73
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,74	375	1,84
P.04	Stimo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore	4,44	357	1,71