



UNIVERSITÀ DI PARMA

AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

ANNO DI RIFERIMENTO: 2019

A CURA DI: U.O. FORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

RESPONSABILE: ING. MIRCO BECCARELLI

IN COLLABORAZIONE CON DOTT.SSA FIORENZA BACCHIERI – ELISABETTA SAVINO



SOMMARIO

| | |
|---|-----------|
| 1. FINALITÀ | 1 |
| 2. DESTINATARI | 1 |
| 3. STRUMENTO DI RILEVAZIONE, ANONIMATO E TRASPARENZA DEI RISULTATI | 1 |
| 4. TEMPISTICA | 2 |
| 5. STRUTTURA DEL QUESTIONARIO | 2 |
| Schema Ambiti e Categorie (numero di quesiti) | 3 |
| 6. SCALA DI MISURAZIONE DEL QUESTIONARIO | 3 |
| 7. PARTECIPAZIONE | 4 |
| Tabella GENERE | 4 |
| Tabella ETÀ ANAGRAFICA | 4 |
| Tabella ANZIANITÀ DI SERVIZIO | 5 |
| Tabella AREA CONTRATTUALE (categoria inquadramento) | 5 |
| Tabella SEDE DI AFFERENZA | 5 |
| 8. RISULTATI | 6 |
| Ambito 1: BENESSERE ORGANIZZATIVO | 7 |
| Categoria A – L’ambiente di lavoro | 7 |
| Categoria B – Le discriminazioni | 10 |
| Categoria C – L’equità nella mia organizzazione | 12 |
| Categoria D – Carriera e sviluppo professionale | 14 |
| Categoria E – Il mio lavoro | 16 |
| Categoria F – I miei colleghi | 18 |
| Categoria G – Il contesto del mio lavoro | 20 |
| Categoria H – Il senso di appartenenza | 22 |
| Ambito 2: GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA VALUTAZIONE | 24 |
| Categoria I – La performance organizzativa | 24 |
| Categoria L – Le mie performance | 26 |
| Categoria M – Il funzionamento del sistema | 28 |
| Ambito 3: VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO | 30 |
| Categoria N – Il mio responsabile e la mia crescita | 30 |
| Categoria O – Il mio responsabile e l’equità | 32 |
| Categoria P – Il mio responsabile e il sistema valutazione | 34 |



1. FINALITÀ

L'indagine sul Benessere Organizzativo, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del Decreto Legislativo 27/10/2009, n. 150: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività, del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha le seguenti finalità:

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

L'indagine, pertanto, ha l'obiettivo di diffondere una "cultura del benessere" e un orientamento delle politiche del personale che ponga particolare attenzione e cura alla "salute" delle persone e al suo periodico monitoraggio, per il buon funzionamento dell'organizzazione, attraverso la rilevazione di situazioni e fenomeni vissuti dai dipendenti nel proprio contesto di lavoro, che raramente vengono resi espliciti e analizzati in modo sistematico.

Le indagini sul Benessere Organizzativo hanno lo scopo di individuare quegli elementi utili a pianificare ed a implementare azioni di miglioramento organizzativo, strategie e interventi, in una prospettiva di crescita e sviluppo, valorizzando le risorse umane, al fine di realizzare il "benessere organizzativo" laddove non sia presente, producendo effetti positivi sulla performance dell'organizzazione.

In tal senso, l'Ateneo di Parma ha cercato di verificare l'esistenza e l'impatto di situazioni vissute negli ambienti di lavoro, generalmente percepite, spesso sofferte dalle persone, ma raramente documentate, al fine di avviare un processo di analisi sullo stato di "salute" dell'organizzazione, con l'intento di voler aprire, in futuro, la strada a nuove modalità di ascolto delle persone nei vari contesti di lavoro.

2. DESTINATARI

L'indagine sul Benessere Organizzativo, promossa dall'Università di Parma, è rivolta al Personale Tecnico Amministrativo, di tutti i livelli e professionalità.

3. STRUMENTO DI RILEVAZIONE, ANONIMATO E TRASPARENZA DEI RISULTATI

L'indagine sul Benessere Organizzativo è stata realizzata attraverso la somministrazione di un Questionario on-line, in forma anonima e in ambiente riservato, messo a disposizione dalla U.O. Controllo di Gestione di Ateneo.

Relativamente alla compilazione del Questionario è stato rispettato il principio irrinunciabile dell'anonimato. Le risposte fornite non sono riconducibili alla persona e a ciascun dipendente ne è stata data informazione, al fine del poter esprimere le proprie opinioni con sincerità.

I dati raccolti, inoltre, sono stati utilizzati solo in forma aggregata.



Il presente documento è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ateneo di Parma nella pagina dedicata al "Benessere organizzativo" della sezione "Amministrazione trasparente", sotto la voce "Performance".

4. TEMPISTICA

Per l'anno 2019 la rilevazione del Benessere Organizzativo si è svolta nel periodo dal 2 al 17 dicembre 2019.

L'invito a rispondere al Questionario, indirizzato a tutto il Personale Tecnico Amministrativo, è stato inoltrato in data 26 novembre 2019, tramite E-mail, con nota di prot. n. 238273 in pari data. Sono stati inoltre inviati successivi solleciti.

5. STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il Questionario è costituito da 75 quesiti, con la finalità di rilevare le opinioni di ciascun dipendente rispetto a tre ambiti di indagine, suddivisi nel complesso in 14 Categorie di scenario, ciascuna composta da una differente batteria di domande, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa e su cui il dipendente deve esprimere il suo accordo o disaccordo.

Il Questionario prevede inoltre una scheda anagrafica, consistente nella rilevazione, per ciascun dipendente coinvolto, delle seguenti informazioni di tipo anagrafico e lavorativo: il genere, il contratto di lavoro (tempo indeterminato/determinato), la fascia di età, la fascia di anzianità di servizio, l'area contrattuale, l'afferenza organizzativa e l'ubicazione della sede di lavoro.

Ogni ambito prende in considerazione alcuni degli aspetti più rappresentativi della specifica indagine e l'insieme degli ambiti descrive l'intero fenomeno analizzato.

I tre ambiti sono:

1. Benessere Organizzativo (42 quesiti)
(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)
2. Grado di conoscenza del sistema valutazione (17 quesiti)
(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)
3. Valutazione del superiore gerarchico (16 quesiti)
(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)

In tali ambiti si è fatto riferimento a particolari dimensioni del lavoro, atte alla valorizzazione dei dipendenti, e si è voluto conoscere quanto esse incidano sul benessere delle persone.



Schema

AMBITI E CATEGORIE (numero di quesiti)

Ambito 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO (42) – composto da:

Categoria: **A** L'ambiente di lavoro (8)

Categoria: **B** Le discriminazioni (3)

Categoria: **C** L'equità nella mia organizzazione (4)

Categoria: **D** Carriera e sviluppo professionale (5)

Categoria: **E** Il mio lavoro (5)

Categoria: **F** I miei colleghi (5)

Categoria: **G** Il contesto del mio lavoro (7)

Categoria: **H** Il senso di appartenenza (5)

Ambito 2 – GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA VALUTAZIONE (17) – composto da:

Categoria: **I** La performance organizzativa (4)

Categoria: **L** Le mie performance (4)

Categoria: **M** Il funzionamento del sistema (9)

Ambito 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO (16) – composto da:

Categoria: **N** Il mio responsabile e la mia crescita (5)

Categoria: **O** Il mio responsabile e l'equità (7)

Categoria: **P** Il mio responsabile e il sistema di valutazione (4)

6. SCALA DI MISURAZIONE DEL QUESTIONARIO

L'obiettivo delle indagini è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, atteggiamenti e/o percezioni dei dipendenti rispetto a determinati ambiti, non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento.

I quesiti sono stati proposti sotto forma di asserzioni, per ognuna delle quali l'intervistato ha espresso la propria valutazione attraverso una scala di valori crescente sempre identica da 1 a 6.

È stata data anche la possibilità di esprimere la condizione "non so" (corrispondente ad un valore negativo di -1), oppure "non applicabile".

Alla condizione "non so" è stato attribuito, nell'impostazione del Questionario, un punteggio negativo pari a -1. Nella presente analisi tali valori sono stati presi in considerazione, in quanto si è ritenuto fondamentale che la mancata consapevolezza dei processi relativi al Benessere Organizzativo sia comunque un segnale da rilevare.

Pertanto, In ordine ad ogni affermazione, il dipendente è stato chiamato a manifestare il proprio livello di accordo (da “1-per nulla d’accordo” fino a “6-del tutto d’accordo”), oppure la frequenza di accadimento (da “1-mai” a “6-quotidianamente”), o a quanto la si ritiene importante o non importante.

Valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi.

7. PARTECIPAZIONE

Al Questionario hanno risposto **479** dipendenti, pari al **57,09%** del numero totale del Personale Tecnico Amministrativo in servizio nel periodo dell’indagine, dal 2 al 17 dicembre 2019, corrispondente a **839**.

Nelle seguenti tabelle sono sintetizzati i dati, in valori assoluti e percentuali, relativi al genere, all’età, all’anzianità di servizio, alla categoria contrattuale, all’area di inquadramento e alla sede di lavoro; in alcune tabelle, l’ultima colonna, “partecipanti su totale PTA” (Personale Tecnico Amministrativo), riporta l’incidenza percentuale rispetto al totale del numero del Personale Tecnico Amministrativo.

| Tabella GENERE | | | | | |
|----------------|------------|----------------|---------------------------|----------------|----------------------------|
| genere | totale PTA | | partecipanti all’indagine | | partecipanti su totale PTA |
| femminile | 547 | 65,20% | 321 | 67,01% | 58,68% |
| maschile | 292 | 34,80% | 158 | 32,99% | 54,11% |
| totale | 839 | 100,00% | 479 | 100,00% | 57,09% |

Buona la partecipazione all’indagine. Ha aderito oltre la metà del Personale Tecnico Amministrativo, pari al **57,09%**; la prevalenza della componente femminile (circa il 67%) su quella maschile (circa il 33%) coincide quasi con la distribuzione per genere del totale del PTA.

| Tabella ETÀ ANAGRAFICA | | | | | |
|------------------------|------------|----------------|---------------------------|----------------|--|
| classi di età | totale PTA | | partecipanti all’indagine | | partecipanti su totale PTA della fascia di età di appartenenza |
| fino a 30 anni | 5 | 0,60% | 6 (*) | 1,25% | 100,00% |
| da 31 a 40 anni | 79 | 9,42% | 54 | 11,27% | 68,35% |
| da 41 a 50 anni | 292 | 34,80% | 167 | 34,86% | 57,19% |
| da 51 a 60 anni | 374 | 44,58% | 210 | 43,84% | 56,15% |
| oltre i 60 anni | 89 | 10,61% | 42 | 8,77% | 47,19% |
| totale | 839 | 100,00% | 479 | 100,00% | 57,09% |

(*) è possibile che un intervistato abbia indicato un’altra classe di età

Fra i partecipanti alla rilevazione si riscontra una minore rappresentazione del personale con maggiore età anagrafica, nella media le altre classi di età.

Tabella ANZIANITÀ DI SERVIZIO

| classi di anzianità di servizio | totale PTA | | partecipanti all'indagine | | partecipanti su totale PTA della fascia di età di appartenenza |
|---------------------------------|------------|----------------|---------------------------|----------------|--|
| | | | | | |
| meno di 5 anni | 71 | 8,46% | 46 | 9,60% | 64,79% |
| da 5 a 10 anni | 76 | 9,06% | 46 | 9,60% | 60,53% |
| da 11 a 20 anni | 252 | 30,04% | 150 | 31,32% | 59,52% |
| da 21 a 30 anni | 290 | 34,56% | 157 | 32,78% | 54,14% |
| oltre i 30 anni | 150 | 17,88% | 80 | 16,70% | 53,33% |
| totale | 839 | 100,00% | 479 | 100,00% | 57,09% |

Si rileva una leggera tendenza ad una minore adesione al Questionario per i dipendenti con il crescere dell'anzianità di servizio.

Tabella AREA CONTRATTUALE (categoria inquadramento)

| area contrattuale (categorie) | totale PTA | | partecipanti all'indagine | | partecipanti su totale PTA dell'area contrattuale |
|--|------------|----------------|---------------------------|----------------|---|
| | | | | | |
| - amministrativa (B – C) - amministrativa-gestionale (D – EP) | 406 | 48,39% | 253 | 52,82% | 62,32% |
| - biblioteche (C – D – EP) | 39 | 4,65% | 31 | 6,47% | 79,49% |
| - socio-sanitaria (C – D) - medico-odontoiatrica e socio-sanitaria (EP) | 43 | 5,13% | 20 | 4,18% | 46,51% |
| - servizi generali e tecnici (B) | 49 | 5,84% | 15 | 3,13% | 30,61% |
| - tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (C – D - EP) | 296 | 35,28% | 149 | 31,11% | 50,34% |
| - altro (Personale Dirigente) | 6 | 0,72% | 11 (*) | 2,30% | 100,00% |
| totale | 839 | 100,00% | 479 | 100,00% | 57,09% |

(*) è possibile che alcuni intervistati abbiano indicato un'area contrattuale diversa da quella effettiva

Si rileva una minore adesione al Questionario tra i dipendenti dell'area contrattuale "servizi generali e tecnici" e dell'area "socio-sanitaria" in generale.

Tabella SEDE DI AFFERENZA

| sede di afferenza | totale PTA | | partecipanti all'indagine | |
|--|------------|----------------|---------------------------|----------------|
| | | | | |
| Amministrazione centrale | 496 | 59,12% | 245 | 51,15% |
| Strutture (Dipartimenti e Centri universitari) | 343 | 40,88% | 209 | 43,63% |
| Altro | --- | --- | 25 | 5,22% |
| totale | 839 | 100,00% | 479 | 100,00% |

I dipendenti con sede di afferenza all'Amministrazione centrale hanno aderito al Questionario in misura leggermente maggiore.



8. RISULTATI

I dati raccolti sono stati analizzati solo in forma aggregata e conservati nel rispetto di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 196/2003 e dal RGDP UE 2016/679.

I dati dell'indagine sono stati analizzati, relazionati e rappresentati dalla U.O. Formazione e Benessere Organizzativo di Ateneo.

Nelle pagine che seguono sono riportate le tabelle riassuntive delle valutazioni per ogni Categoria di quesiti (dalla A alla P), suddivise nei tre ambiti di indagine: Benessere Organizzativo (Categoria dalla A alla H), Grado di conoscenza del sistema valutazione (Categorie dalla I alla M), Valutazione del superiore gerarchico (Categorie dalla N alla P), seguite inoltre dai grafici corrispondenti che mostrano i valori medi e la distribuzione delle valutazioni all'interno delle Categorie.

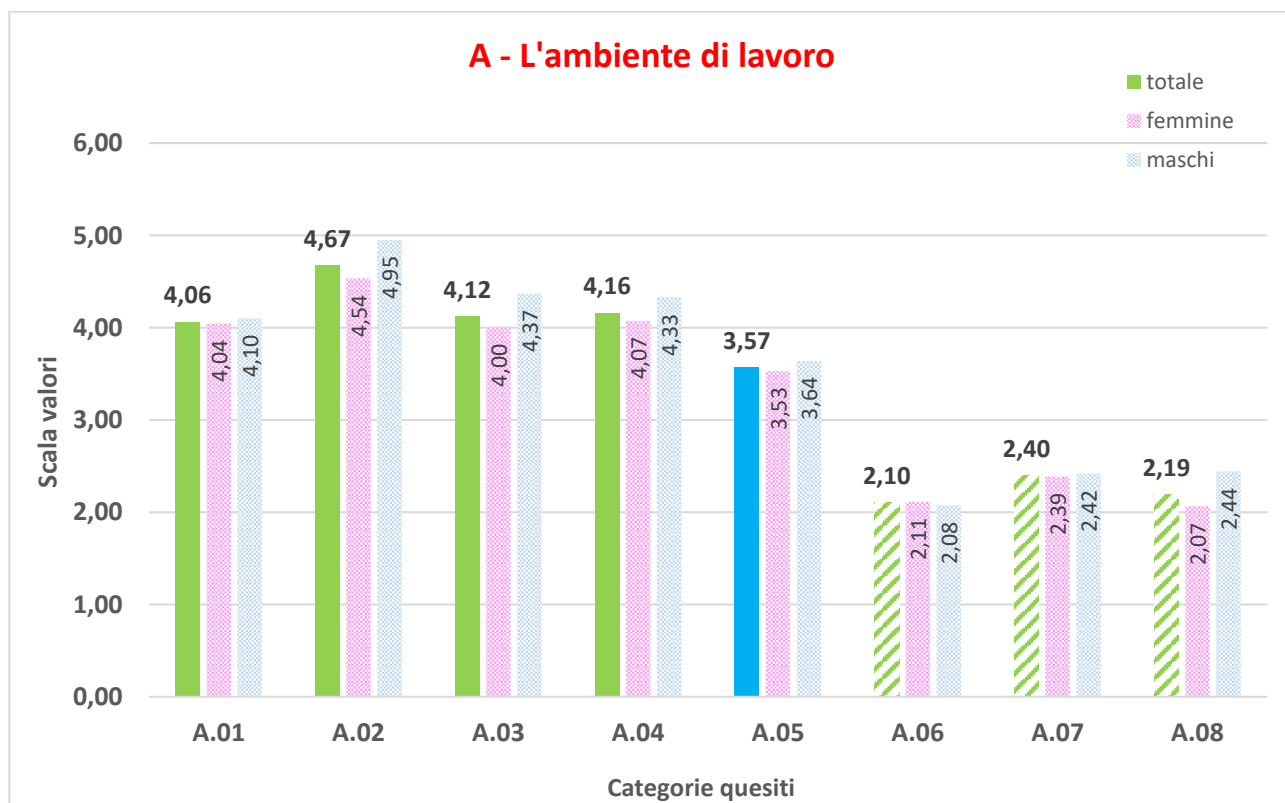
Nelle tabelle e nei grafici, in **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

Ambito 1 – BENESSERE ORGANIZZATIVO (42 quesiti)

| Categoria A – L'ambiente di lavoro | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|-----------|
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi | |
| | | non so | per nulla | | | | | | | del tutto |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| A.01 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti | 2 | 46 | 47 | 70 | 74 | 138 | 102 | 4,06 | |
| A.02 | Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro | 1 | 10 | 26 | 51 | 91 | 140 | 160 | 4,67 | |
| A.03 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | 1 | 29 | 45 | 80 | 98 | 133 | 93 | 4,12 | |
| A.04 | Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente | 1 | 36 | 33 | 76 | 98 | 139 | 96 | 4,16 | |
| A.05 | Non mi capita mai di avvertire 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 ...) | 1 | 63 | 79 | 86 | 85 | 100 | 65 | 3,57 | |
| A – Totale voti espressi ai quesiti (da A.01 ad A.05) | | 6 | 184 | 230 | 363 | 446 | 650 | 516 | 4,12 | |

| Categoria A – L'ambiente di lavoro | | | | | | | | | | |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|----------------------------|-----------------|
| Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi | |
| | | non so | mai | | | | | | | quotidianamente |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| A.06 | Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente | 9 | 214 | 117 | 57 | 32 | 32 | 18 | 2,10 | |
| A.07 | Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili | 5 | 184 | 102 | 76 | 46 | 43 | 23 | 2,40 | |
| A.08 | Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo | 9 | 231 | 84 | 58 | 32 | 33 | 32 | 2,19 | |
| A – Totale voti espressi ai quesiti (da A.06 ad A.08) | | 23 | 629 | 303 | 191 | 110 | 108 | 73 | 2,23 | |

Le risposte ai quesiti **A.06 – A.07 – A.08** hanno valenza negativa, quindi voti bassi corrispondono a giudizi positivi e voti alti a giudizi negativi. In particolare, i punteggi 1 e 2, sotto al 3, corrispondono a valutazioni positive e sono indicati con il colore **verde**.

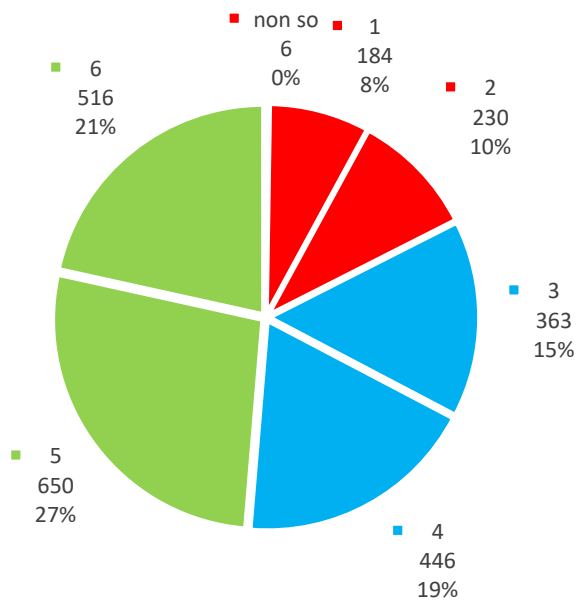


Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria A – L'ambiente di lavoro** (A.01 – A.02 – A.03 – A.04 – A.05 – A.06 – A.07 – A.08), totali e disaggregati per genere.

Le risposte ai quesiti **A.06 – A.07 – A.08** hanno valenza negativa, quindi punteggi bassi corrispondono a giudizi positivi. In particolare, i punteggi 1 e 2, sotto al 3, corrispondono a valutazioni positive e sono indicati con il colore **verde grigliato**.

A - L'ambiente di lavoro

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti A.01 - A.02 - A.03 - A.04 - A.5 della Categoria A



Scala valori del livello di accordo

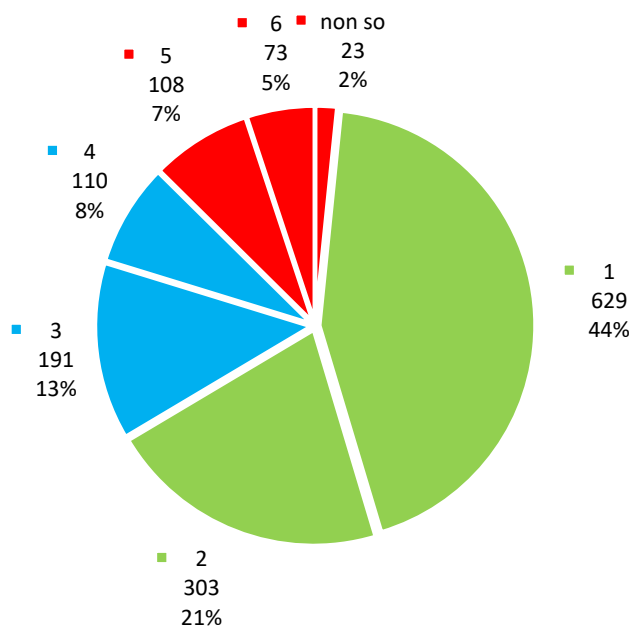
- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo" - oppure "non so" (valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).

In rosso sono rappresentate le valutazioni insufficienti, in azzurro le valutazioni sufficienti e in verde le valutazioni positive.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

A - L'ambiente di lavoro

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti A.06 - A.07 - A.08 della Categoria A



Scala valori della frequenza di accadimento a valenza negativa

- da "1-mai" fino a "6-quotidianamente" - oppure "non so" (valori bassi corrispondono a giudizi positivi, valori alti a giudizi negativi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).

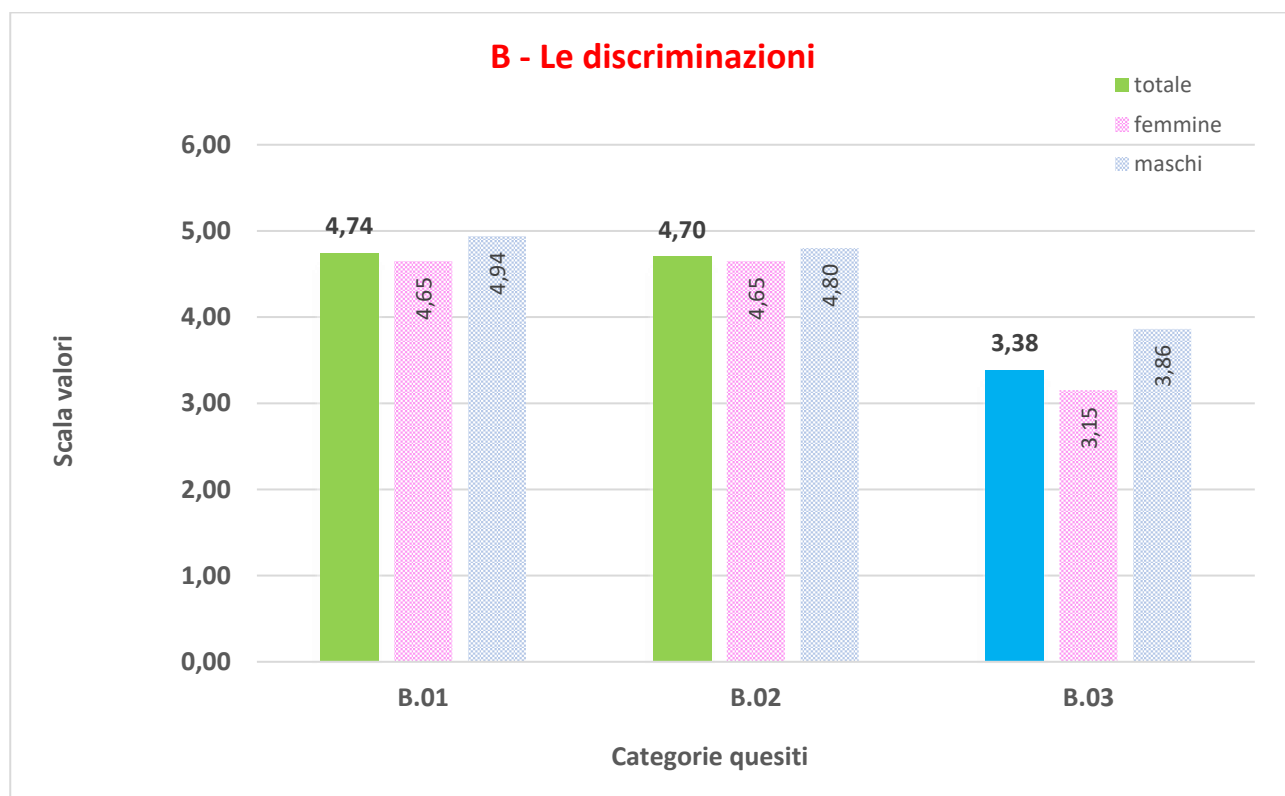
In rosso sono rappresentate le valutazioni insufficienti, in azzurro le valutazioni sufficienti e in verde le valutazioni positive.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria B – Le discriminazioni

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | non applicabile | Media dei voti espressi |
|--|---|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | | |
| | | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| B.01 | La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 13 | 35 | 21 | 30 | 35 | 92 | 253 | --- | 4,74 |
| B.02 | La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro | 10 | 35 | 24 | 34 | 45 | 91 | 240 | --- | 4,70 |
| B.03 | Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i> | 12 | 7 | 2 | 8 | 7 | 13 | 19 | 411 | 3,38 |
| B – Totale voti espressi ai quesiti (da B.01 a B.03) | | 35 | 77 | 47 | 72 | 87 | 196 | 512 | 411 | 4,27 |

La risposta al quesito **B.03** ha raccolto **411 valori non applicabili**, corrispondenti a risposte non espresse. Tali valori sono stati omessi dal calcolo della media.

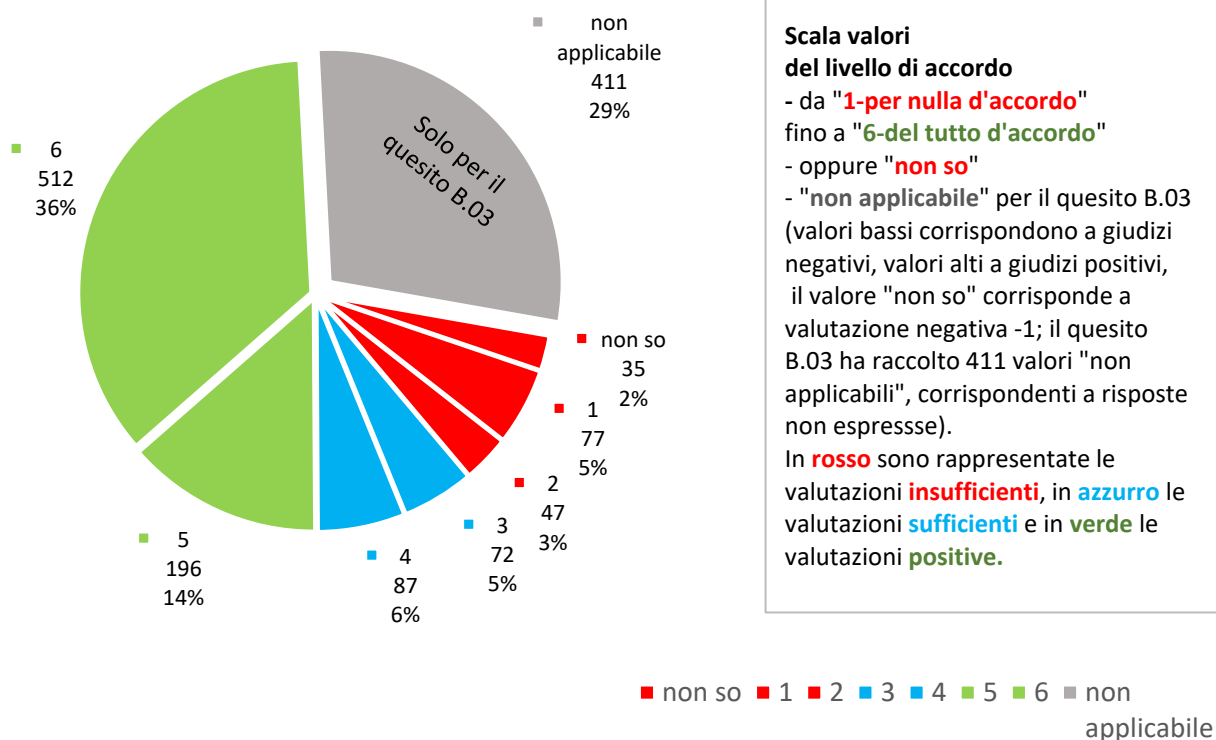


Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria B – Le discriminazioni** (B.01 – B.02 – B.03), totali e disaggregati per genere.

La risposta al quesito **B.03** ha raccolto **411 valori non applicabili**, corrispondenti a risposte non espresse. Tali valori sono stati omessi dal calcolo della media.

B - Le discriminazioni

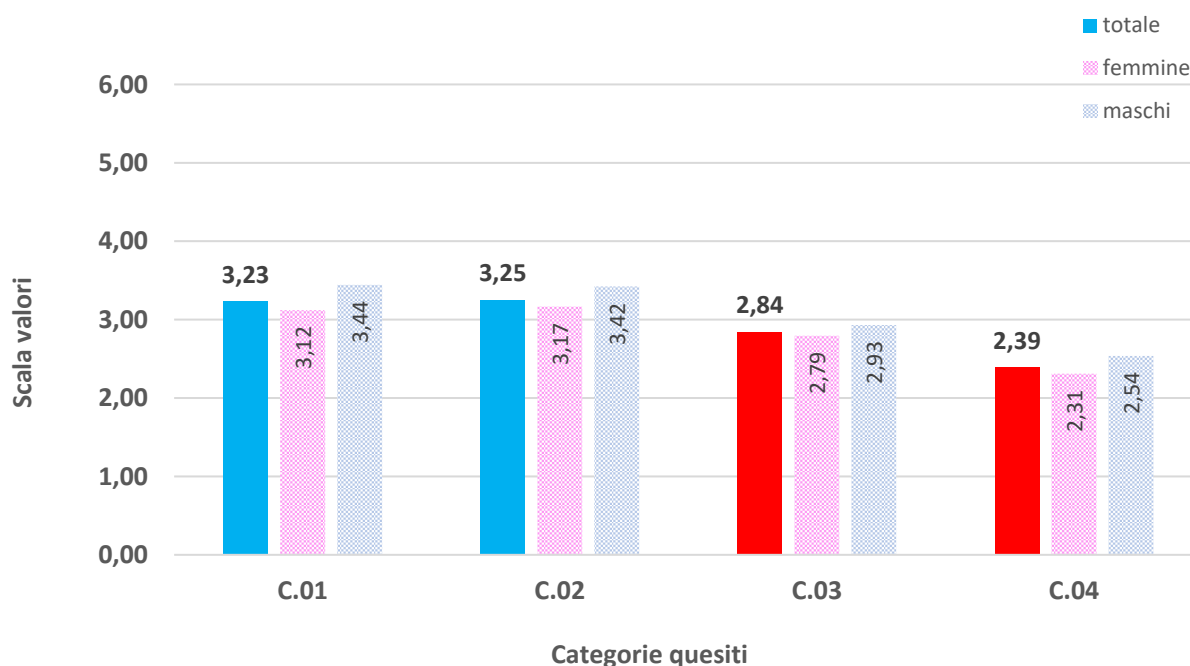
Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti B.01 - B.02 - B.03 della Categoria B



Categoria C – L'equità nella mia organizzazione

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | 6 | 79 | 89 | 90 | 95 | 75 | 45 | 3,23 |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità | 7 | 76 | 91 | 79 | 104 | 79 | 43 | 3,25 |
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione | 5 | 121 | 99 | 86 | 83 | 54 | 31 | 2,84 |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto | 10 | 171 | 110 | 73 | 57 | 33 | 25 | 2,39 |
| C – Totale voti espressi ai quesiti (da C.01 a C.04) | | 28 | 447 | 389 | 328 | 339 | 241 | 144 | 2,93 |

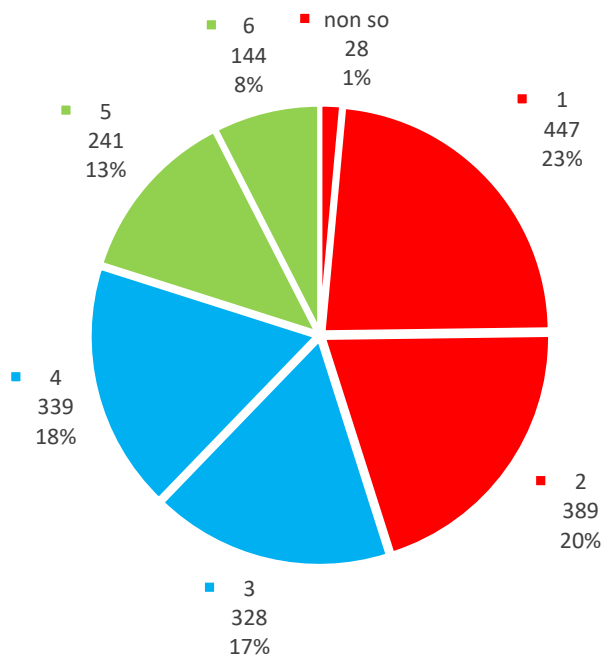
C - L'equità nella mia organizzazione



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria C – L'equità nella mia organizzazione** (C.01 – C.02 – C.03 – C.04), totali e disaggregati per genere.

C - L'equità nella mia organizzazione

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti C.01 - C.02 - C.03 - C.04 della Categoria C



Scala valori del livello di accordo

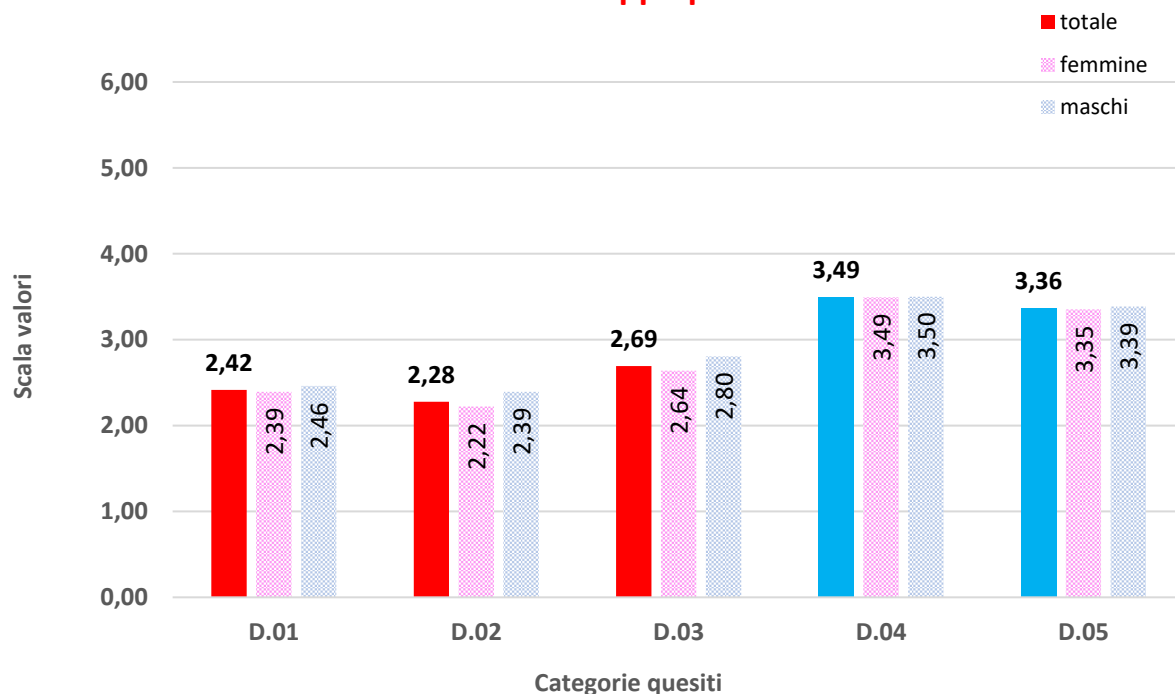
- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo"
- oppure "non so"
(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).
In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria D – Carriera e sviluppo professionale

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| D.01 | Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro | 8 | 145 | 124 | 94 | 62 | 34 | 12 | 2,42 |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito | 9 | 178 | 124 | 59 | 63 | 31 | 15 | 2,28 |
| D.03 | L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli | 9 | 104 | 118 | 114 | 69 | 49 | 16 | 2,69 |
| D.04 | La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale | 4 | 81 | 65 | 76 | 88 | 103 | 62 | 3,49 |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione | 2 | 83 | 84 | 85 | 79 | 85 | 61 | 3,36 |
| D – Totale voti espressi ai quesiti (da D.01 a D.05) | | 32 | 591 | 515 | 428 | 361 | 302 | 166 | 2,85 |

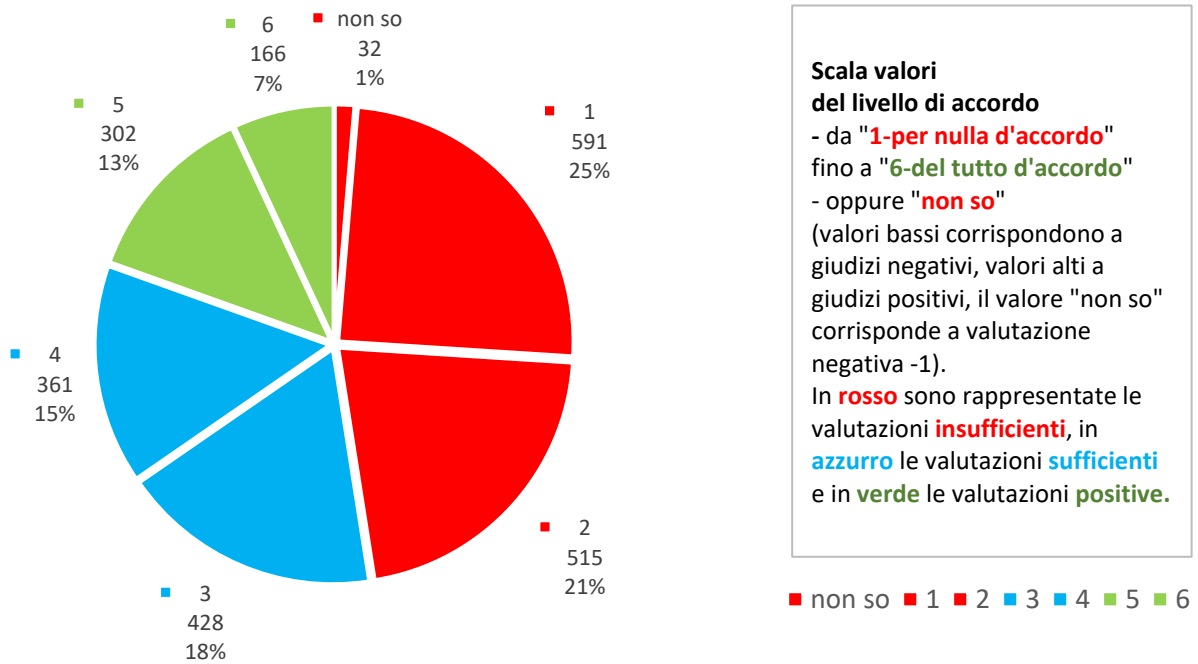
D - Carriera e sviluppo professionale



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria D – Carriera e sviluppo professionale** (D.01 – D.02 – D.03 – D.04 – D.05), totali e disaggregati per genere.

D - Carriera e sviluppo professionale

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti D.01 - D.02 - D.03 - D.04 - D.5 della Categoria D



Categoria E – Il mio lavoro

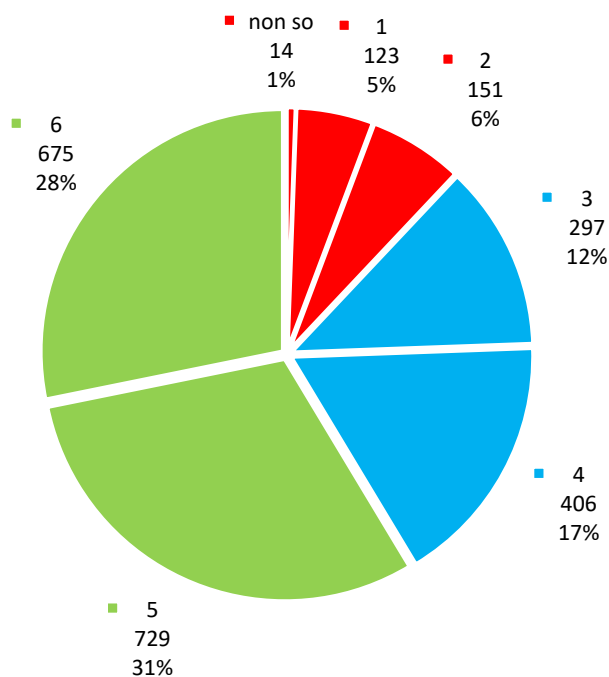
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | | del tutto | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | 5 | 21 | 25 | 59 | 75 | 162 | 132 | 4,48 |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro | 2 | 4 | 15 | 36 | 61 | 154 | 207 | 5,00 |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | 2 | 22 | 36 | 69 | 105 | 143 | 102 | 4,27 |
| E.04 | Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro | 2 | 23 | 25 | 53 | 81 | 156 | 139 | 4,53 |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale | 3 | 53 | 50 | 80 | 84 | 114 | 95 | 3,90 |
| E – Totale voti espressi ai quesiti (da E.01 ad E.05) | | 14 | 123 | 151 | 297 | 406 | 729 | 675 | 4,43 |



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria E – Il mio lavoro** (E.01 – E.02 – E.03 – E.04 – E.05), totali e disaggregati per genere.

E - Il mio lavoro

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti E.01 - E.02 - E.03 - E.04 - E.05 della Categoria E



Scala valori

del livello di accordo

- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo"

- oppure "non so"

(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).

In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**,

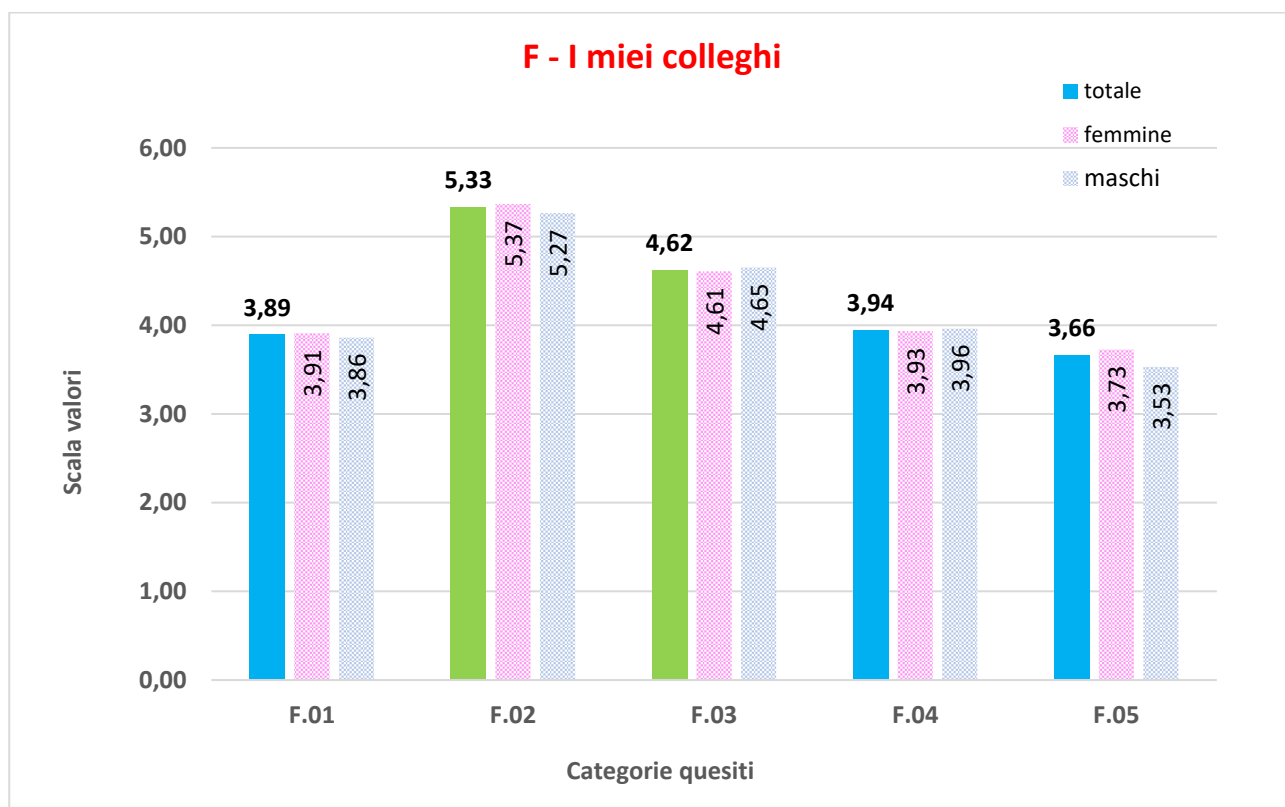
in **azzurro** le valutazioni **sufficienti**

e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria F – I miei colleghi

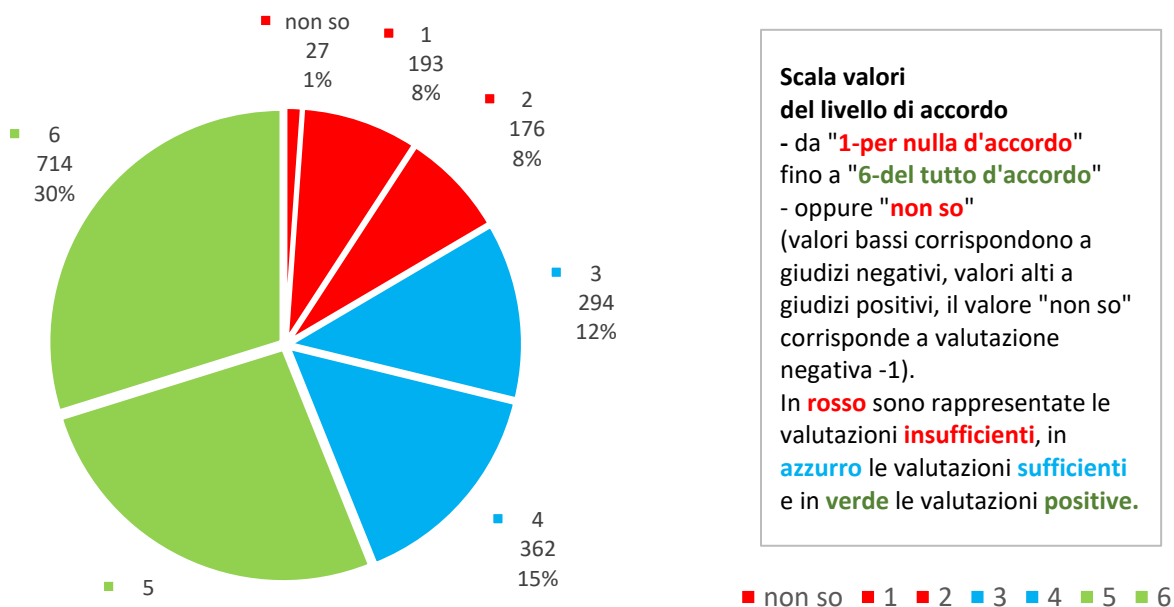
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| F.01 | Mi sento parte di una squadra | 3 | 59 | 49 | 78 | 77 | 109 | 104 | 3,89 |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti | 2 | 3 | 4 | 14 | 42 | 148 | 266 | 5,33 |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi | 10 | 12 | 20 | 44 | 74 | 170 | 149 | 4,62 |
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti | 4 | 55 | 46 | 71 | 86 | 113 | 104 | 3,94 |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare | 8 | 64 | 57 | 87 | 83 | 89 | 91 | 3,66 |
| F – Totale voti espressi ai quesiti (da F.01 a F.05) | | 27 | 193 | 176 | 294 | 362 | 629 | 714 | 4,29 |



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria F – I miei colleghi** (F.01 – F.02 – F.03 – F.04 – F.05), totali e disaggregati per genere.

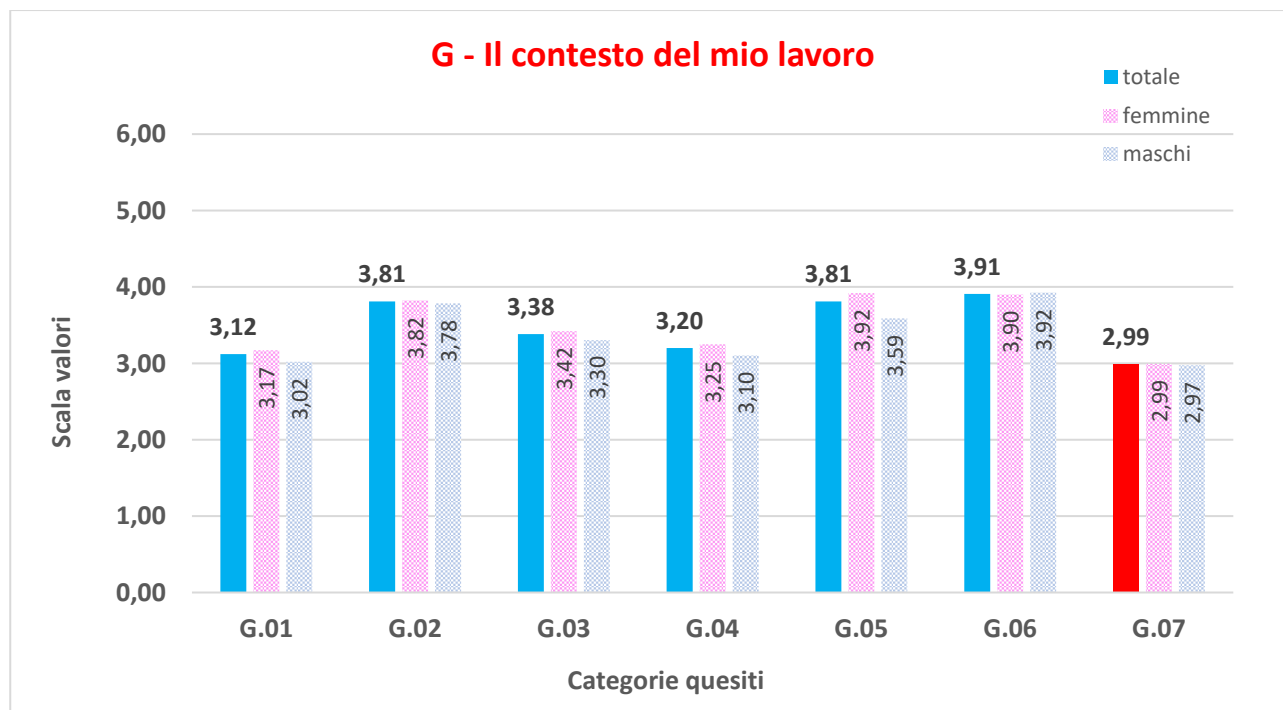
F - I miei colleghi

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti F.01 - F.02 - F.03 - F.04 - F.05 della Categoria F



Categoria G – Il contesto del mio lavoro

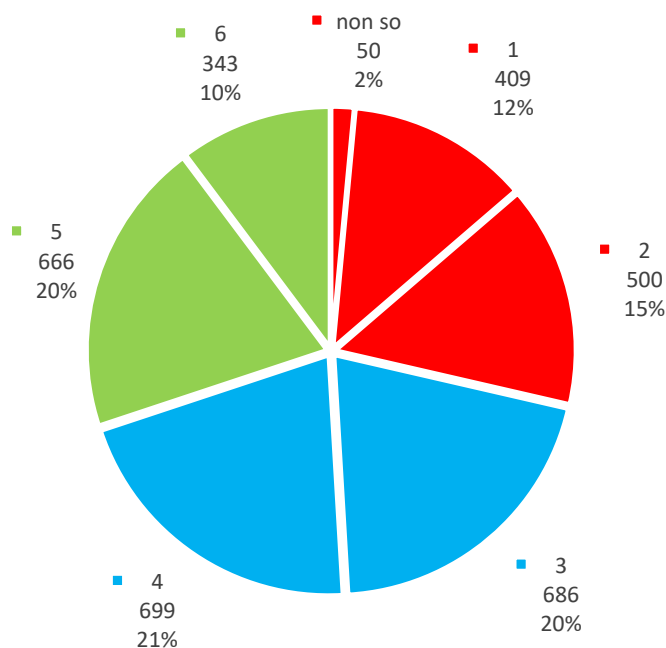
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | del tutto | | | |
| | | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| G.01 | L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | 6 | 76 | 96 | 104 | 96 | 69 | 32 | 3,12 |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro | 3 | 37 | 56 | 104 | 91 | 125 | 63 | 3,81 |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | 1 | 65 | 73 | 108 | 107 | 92 | 33 | 3,38 |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata | 4 | 71 | 93 | 107 | 96 | 73 | 35 | 3,20 |
| G.05 | L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita | 14 | 37 | 47 | 90 | 102 | 104 | 85 | 3,81 |
| G.06 | Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili | 14 | 21 | 44 | 76 | 129 | 137 | 58 | 3,91 |
| G.07 | Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro | 8 | 102 | 91 | 97 | 78 | 66 | 37 | 2,99 |
| G – Totale voti espressi ai quesiti (da G.01 a G.07) | | 50 | 409 | 500 | 686 | 699 | 666 | 343 | 3,46 |



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria G – Il contesto del mio lavoro** (G.01 – G.02 – G.03 – G.04 – G.05 – G.06 – G.07), totali e disaggregati per genere.

G - Il contesto del mio lavoro

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti G.01 - G.02 - G.03 - G.04 - G.05 - G.06 - G.07 della Categoria G



Scala valori

del livello di accordo

- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo" - oppure "non so"

(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).

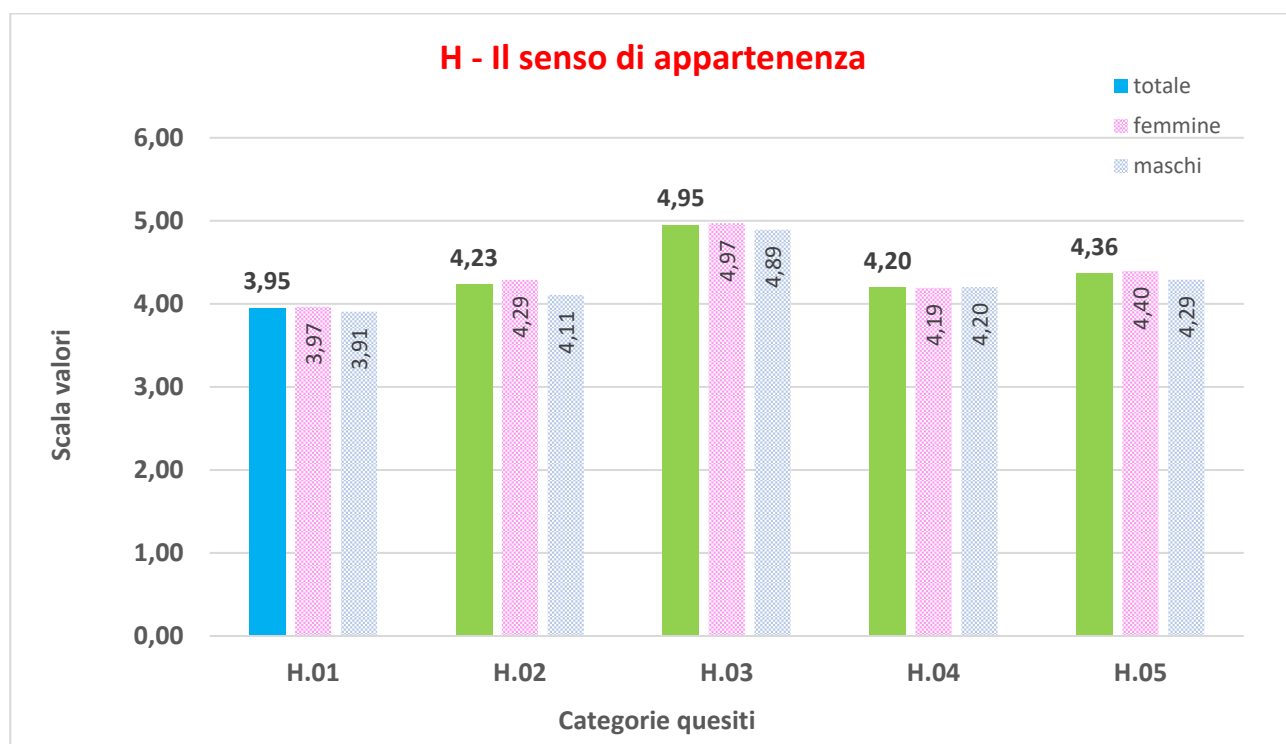
In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria H – Il senso di appartenenza

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| H.01 | I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali | 8 | 28 | 52 | 78 | 120 | 106 | 87 | 3,95 |
| H.02 | Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a | 1 | 39 | 32 | 68 | 101 | 112 | 126 | 4,23 |
| H.03 | Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso | 4 | 9 | 15 | 27 | 66 | 159 | 199 | 4,95 |
| H.04 | Mi sento parte della mia organizzazione | 3 | 36 | 36 | 67 | 92 | 134 | 111 | 4,20 |
| H.05 | Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società | 13 | 27 | 21 | 60 | 87 | 121 | 150 | 4,36 |
| H – Totale voti espressi ai quesiti (da H.01 ad H.05) | | 29 | 139 | 156 | 300 | 466 | 632 | 673 | 4,34 |

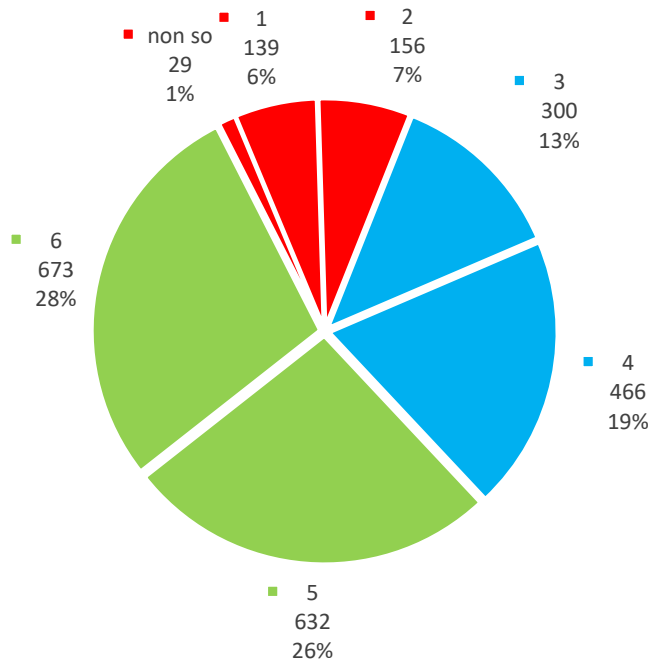
H - Il senso di appartenenza



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria H – Il senso di appartenenza** (H.01 – H.02 – H.03 – H.04 – H.05), totali e disaggregati per genere.

H - Il senso di appartenenza

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti H.01 - H.02 - H.03 - H.04 - H.05 della Categoria H



Scala valori

del livello di accordo

- da "1-per nulla d'accordo"
fino a "6-del tutto d'accordo"

- oppure "non so"

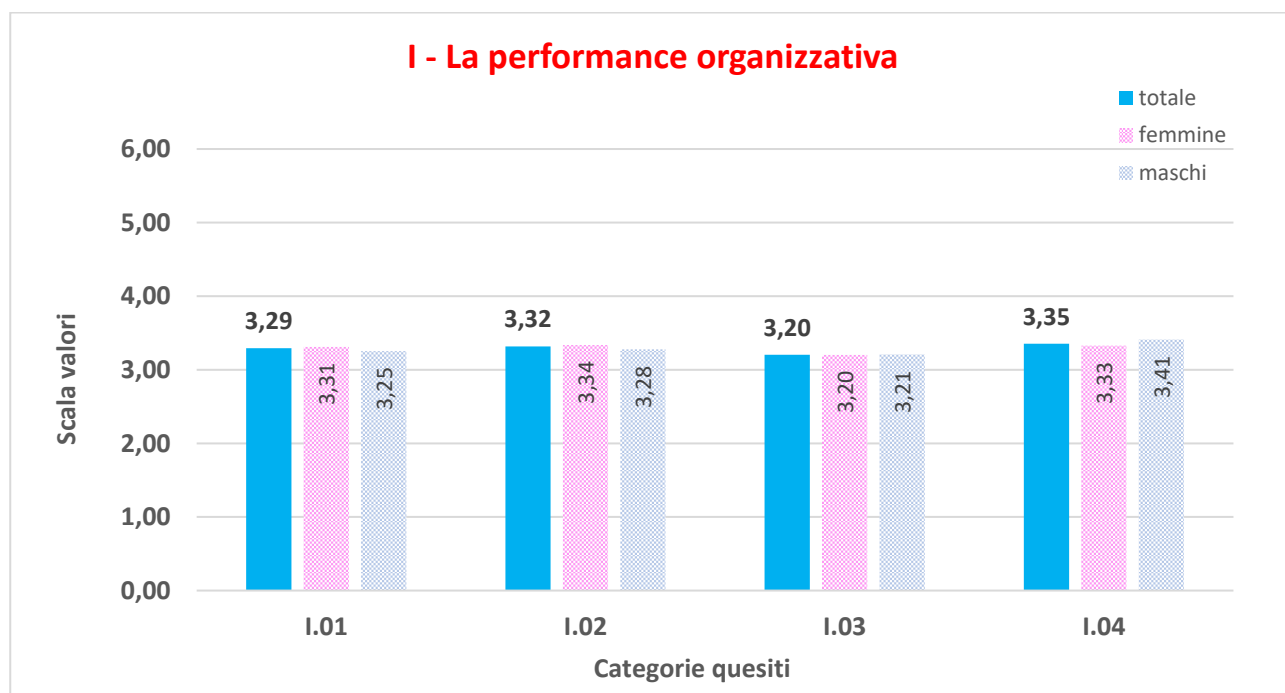
(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).

In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

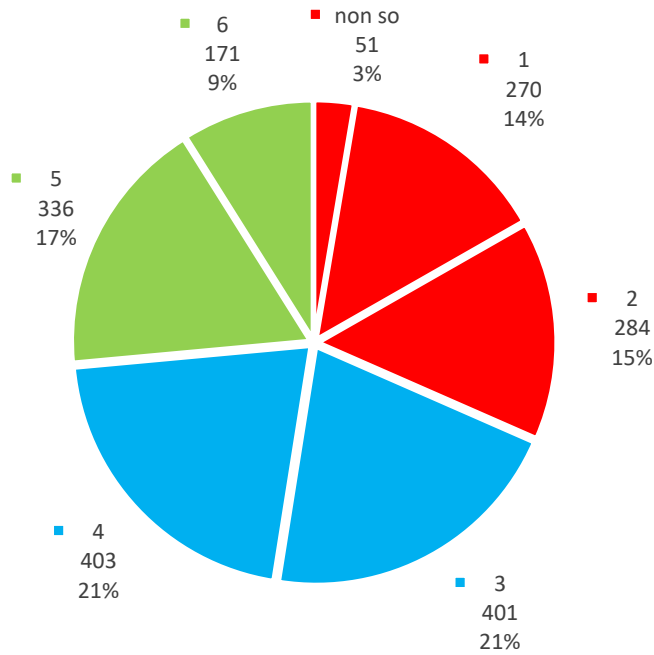
Ambito 2 – GRADO DI CONOSCENZA DEL SISTEMA VALUTAZIONE (17 quesiti)
Categoria I – La performance organizzativa

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla del tutto | | | | | | |
| | | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| I.01 | Sono informato sulle strategie dell'organizzazione | 5 | 76 | 77 | 94 | 105 | 82 | 40 | 3,29 |
| I.02 | Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione | 21 | 52 | 73 | 95 | 109 | 83 | 46 | 3,32 |
| I.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione | 13 | 71 | 74 | 111 | 92 | 80 | 38 | 3,20 |
| I.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione | 12 | 71 | 60 | 101 | 97 | 91 | 47 | 3,35 |
| I – Totale voti espressi ai quesiti (da I.01 ad I.04) | | 51 | 270 | 284 | 401 | 403 | 336 | 171 | 3,29 |

I - La performance organizzativa


Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria I – La performance organizzativa** (I.01 – I.02 – I.03 – I.04), totali e disaggregati per genere.

I - La performance organizzativa
Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti I.01 - I.02 - I.03 - I.04 della Categoria I



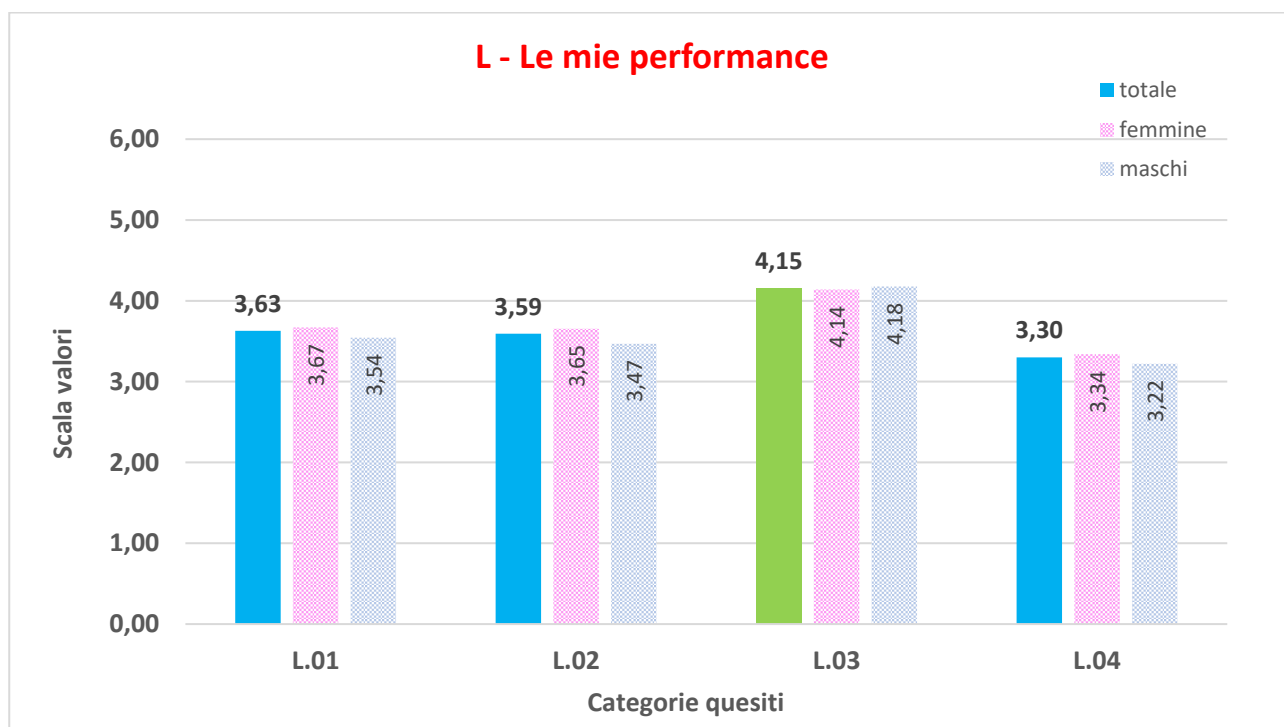
Scala valori del livello di accordo
- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo"
- oppure "non so"
(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).
In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria L – Le mie performance

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | del tutto | | | | | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| L.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro | 8 | 67 | 61 | 74 | 84 | 111 | 74 | 3,63 |
| L.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro | 7 | 66 | 59 | 82 | 93 | 106 | 66 | 3,59 |
| L.03 | Sono informato sulla valutazione del mio lavoro | 3 | 45 | 42 | 61 | 86 | 116 | 126 | 4,15 |
| L.04 | Sono informato su come migliorare i miei risultati | 15 | 82 | 68 | 94 | 69 | 86 | 65 | 3,30 |
| L – Totale voti espressi ai quesiti (da L.01 ad L.04) | | 33 | 260 | 230 | 311 | 332 | 419 | 331 | 3,67 |

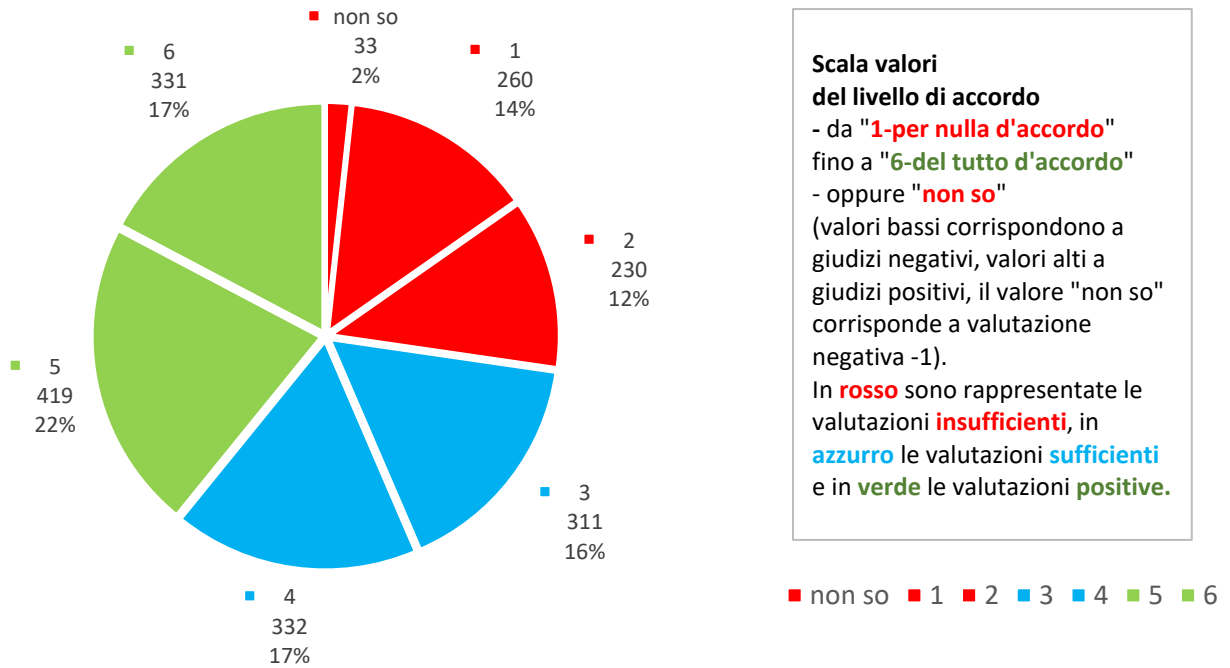
L - Le mie performance



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria L – Le mie performance** (L.01 – L.02 – L.03 – L.04), totali e disaggregati per genere.

L - Le mie performance

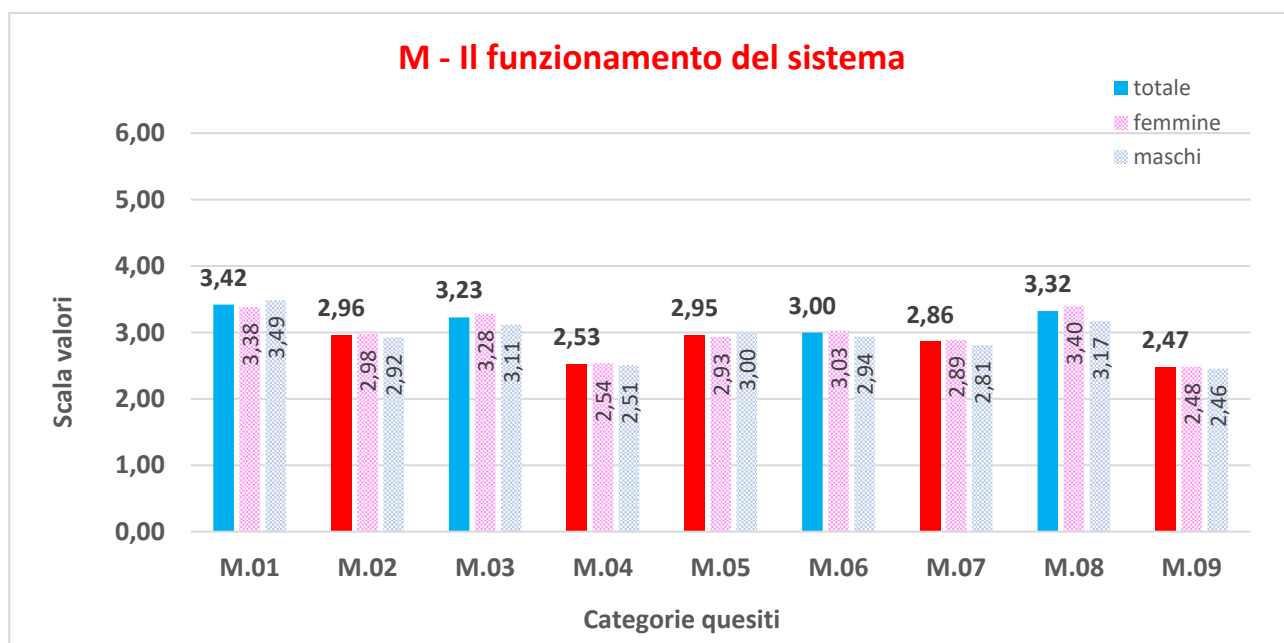
Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti L.01 - L.02 - L.03 - L.04 della Categoria L



Categoria M – Il funzionamento del sistema

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | Media dei voti espressi | |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|-------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 |
| M.01 | Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro | 8 | 72 | 69 | 88 | 93 | 95 | 54 | 3,42 |
| M.02 | Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance | 78 | 51 | 47 | 82 | 67 | 86 | 68 | 2,96 |
| M.03 | I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance | 17 | 89 | 68 | 89 | 71 | 84 | 61 | 3,23 |
| M.04 | L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano | 12 | 155 | 96 | 84 | 59 | 51 | 22 | 2,53 |
| M.05 | I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale | 16 | 90 | 93 | 102 | 77 | 65 | 36 | 2,95 |
| M.06 | La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione | 19 | 98 | 81 | 92 | 72 | 71 | 46 | 3,00 |
| M.07 | Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione | 69 | 55 | 55 | 90 | 84 | 87 | 39 | 2,86 |
| M.08 | La tempistica prevista dal sistema viene rispettata | 71 | 33 | 32 | 69 | 90 | 106 | 78 | 3,32 |
| M.09 | Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie | 83 | 91 | 57 | 78 | 63 | 65 | 42 | 2,47 |
| M – Totale voti espressi ai quesiti (da M.01 ad M.09) | | 373 | 734 | 598 | 774 | 676 | 710 | 446 | 2,97 |

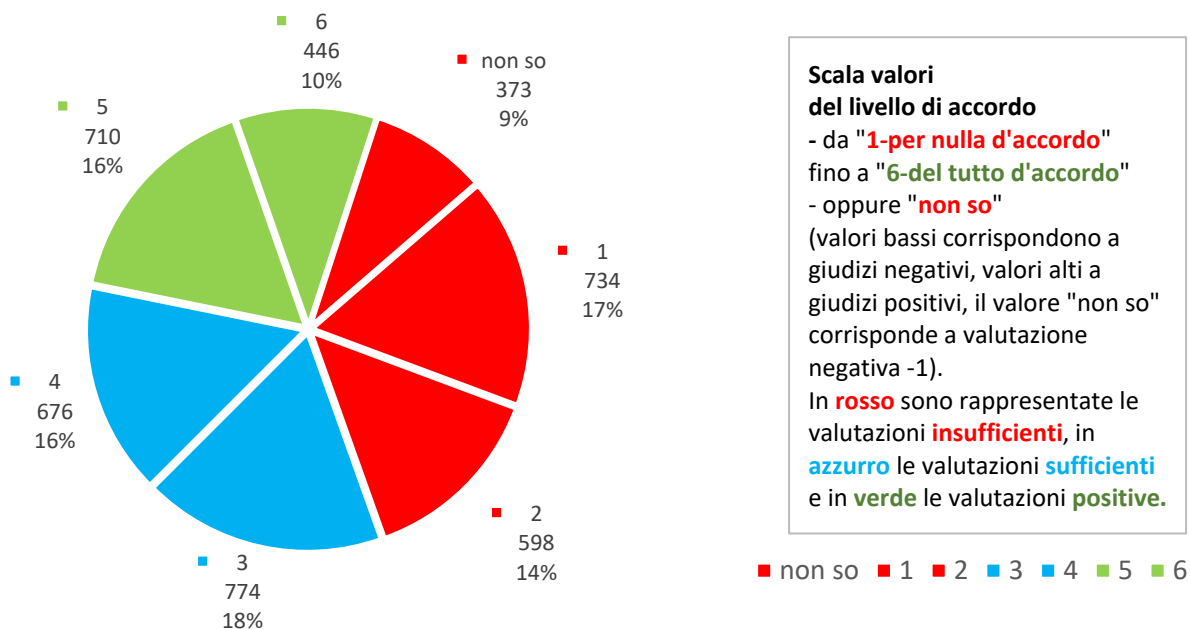
M - Il funzionamento del sistema



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria M – Il funzionamento del sistema** (M.01 – M.02 – M.03 – M.04 – M.05 – M.06 – M.07 – M.08 – M.09), totali e disaggregati per genere.

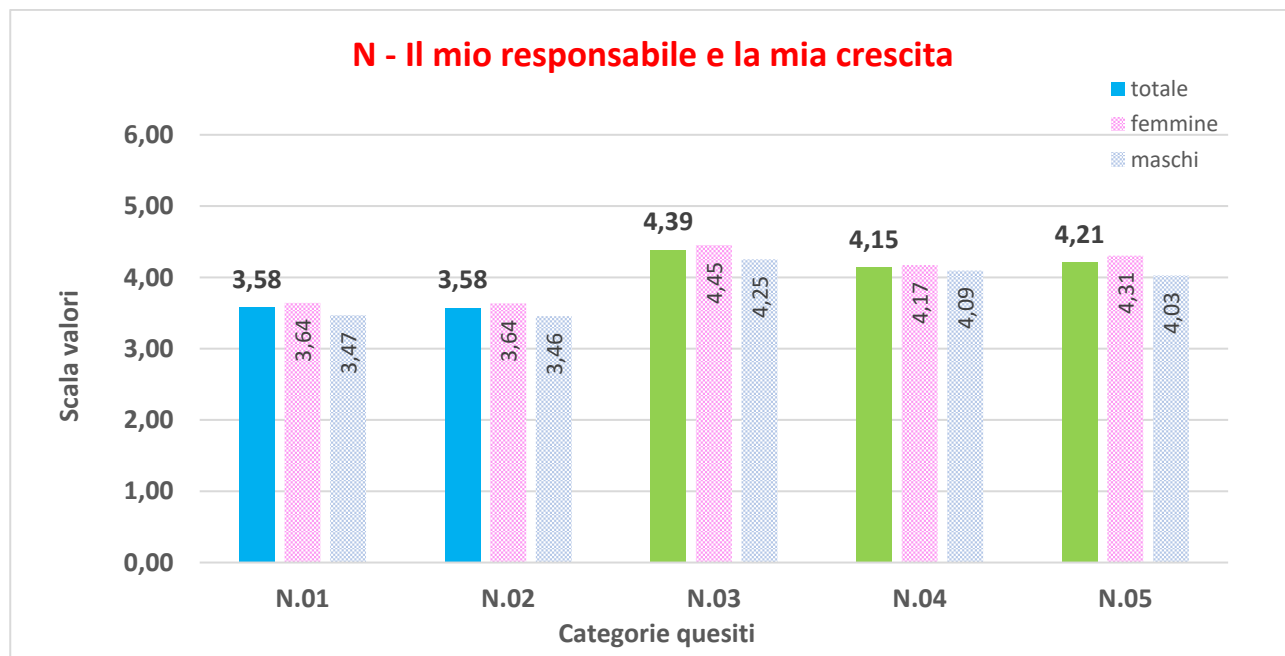
M - Il funzionamento del sistema

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti M.01 - M.02 - M.03 - M.04 - M.05 - M.06 - M.07 - M.08 - M.09
della Categoria M



Ambito 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO (16 quesiti)
Categoria N – Il mio responsabile e la mia crescita

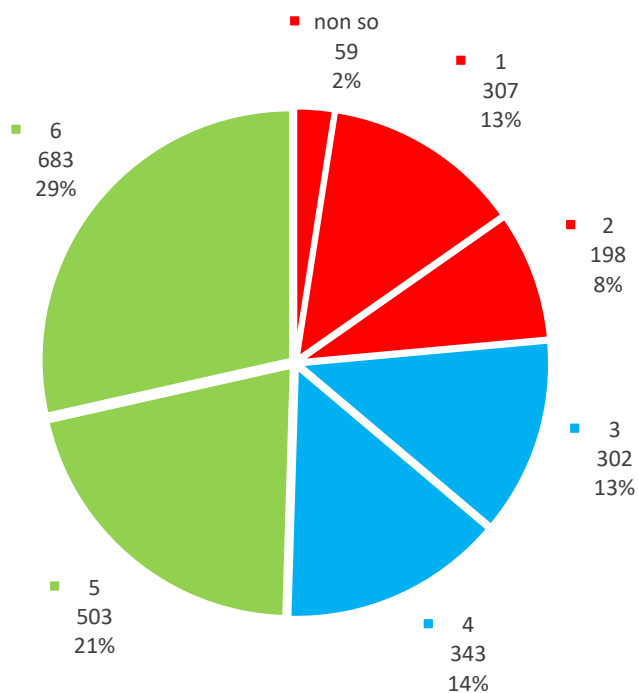
| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|--|--|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla del tutto | | | | | | |
| | | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| N.01 | Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi | 8 | 79 | 61 | 71 | 82 | 85 | 93 | 3,58 |
| N.02 | Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | 8 | 83 | 58 | 74 | 73 | 90 | 93 | 3,58 |
| N.03 | Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali | 12 | 44 | 24 | 49 | 55 | 116 | 179 | 4,39 |
| N.04 | Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | 17 | 53 | 26 | 55 | 66 | 103 | 159 | 4,15 |
| N.05 | Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | 14 | 48 | 29 | 53 | 67 | 109 | 159 | 4,21 |
| N – Totale voti espressi ai quesiti (da N.01 ad N.05) | | 59 | 307 | 198 | 302 | 343 | 503 | 683 | 3,98 |

N - Il mio responsabile e la mia crescita


Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria N – Il mio responsabile e la mia crescita** (N.01 – N.02 – N.03 – N.04 – N.05), totali e disaggregati per genere.

N - Il mio responsabile e la mia crescita

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti N.01 - N.02 - N.03 - N.04 - N.05 della Categoria N



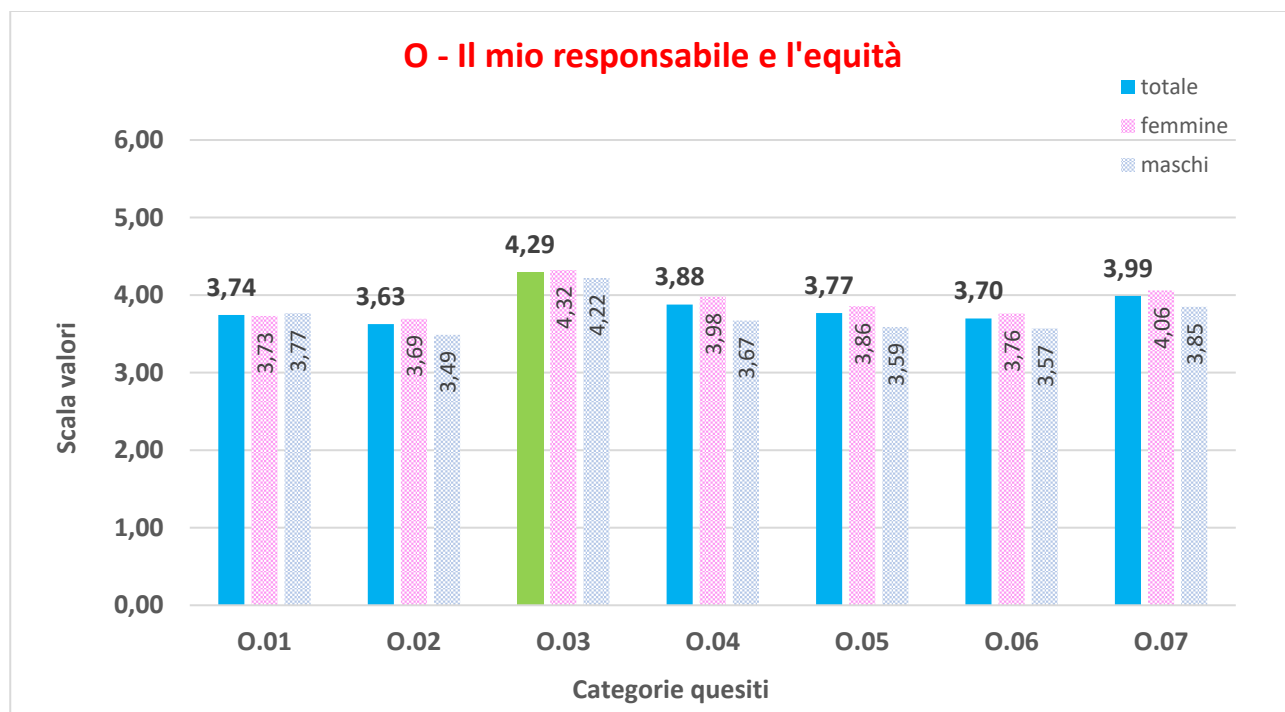
Scala valori del livello di accordo
- da "1-per nulla d'accordo" fino a "6-del tutto d'accordo"
- oppure "non so"
(valori bassi corrispondono a giudizi negativi, valori alti a giudizi positivi, il valore "non so" corrisponde a valutazione negativa -1).
In **rosso** sono rappresentate le valutazioni **insufficienti**, in **azzurro** le valutazioni **sufficienti** e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6

Categoria O – Il mio responsabile e l'equità

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| O.01 | Il mio responsabile agisce con equità | 32 | 47 | 41 | 70 | 71 | 106 | 112 | 3,74 |
| O.02 | Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | 24 | 62 | 49 | 65 | 82 | 104 | 93 | 3,63 |
| O.03 | Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore | 18 | 38 | 21 | 65 | 56 | 112 | 169 | 4,29 |
| O.04 | Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti | 23 | 54 | 33 | 72 | 69 | 99 | 129 | 3,88 |
| O.05 | Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro | 19 | 60 | 45 | 67 | 77 | 101 | 110 | 3,77 |
| O.06 | Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni | 16 | 71 | 42 | 68 | 81 | 101 | 100 | 3,70 |
| O.07 | Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo | 20 | 53 | 36 | 59 | 57 | 123 | 131 | 3,99 |
| O – Totale voti espressi ai quesiti (da O.01 ad O.07) | | 152 | 385 | 267 | 466 | 493 | 746 | 844 | 3,86 |

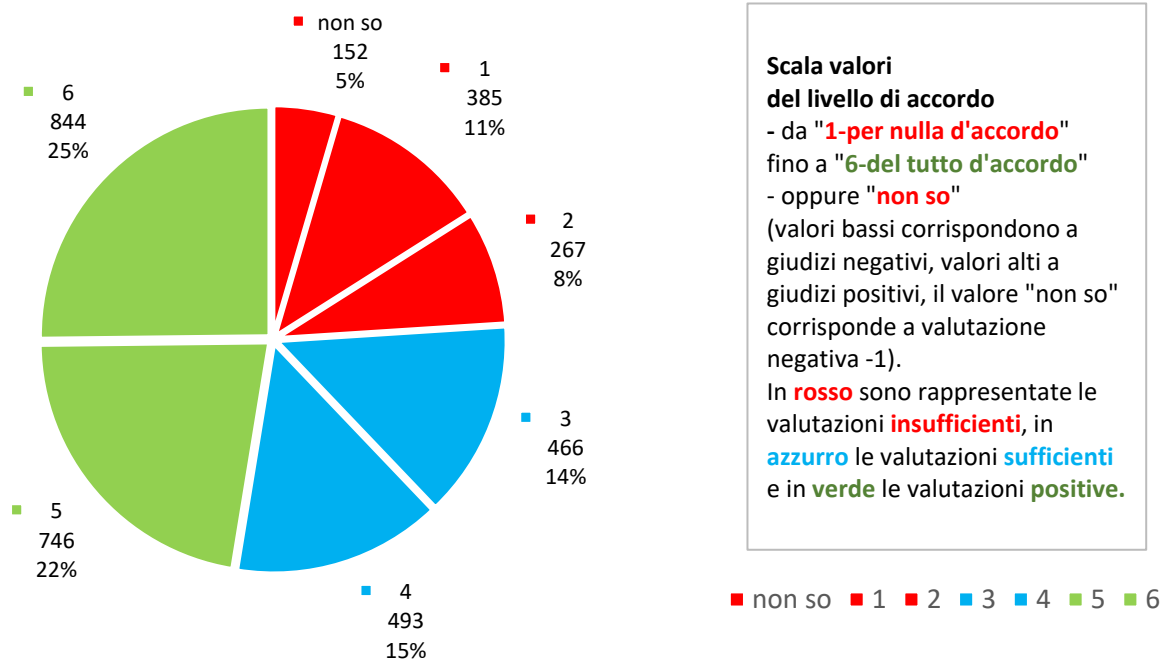
O - Il mio responsabile e l'equità



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria O – Il mio responsabile e l'equità** (O.01 – O.02 – O.03 – O.04 – O.05 – O.06 – O.07), totali e disaggregati per genere.

O - Il mio responsabile e l'equità

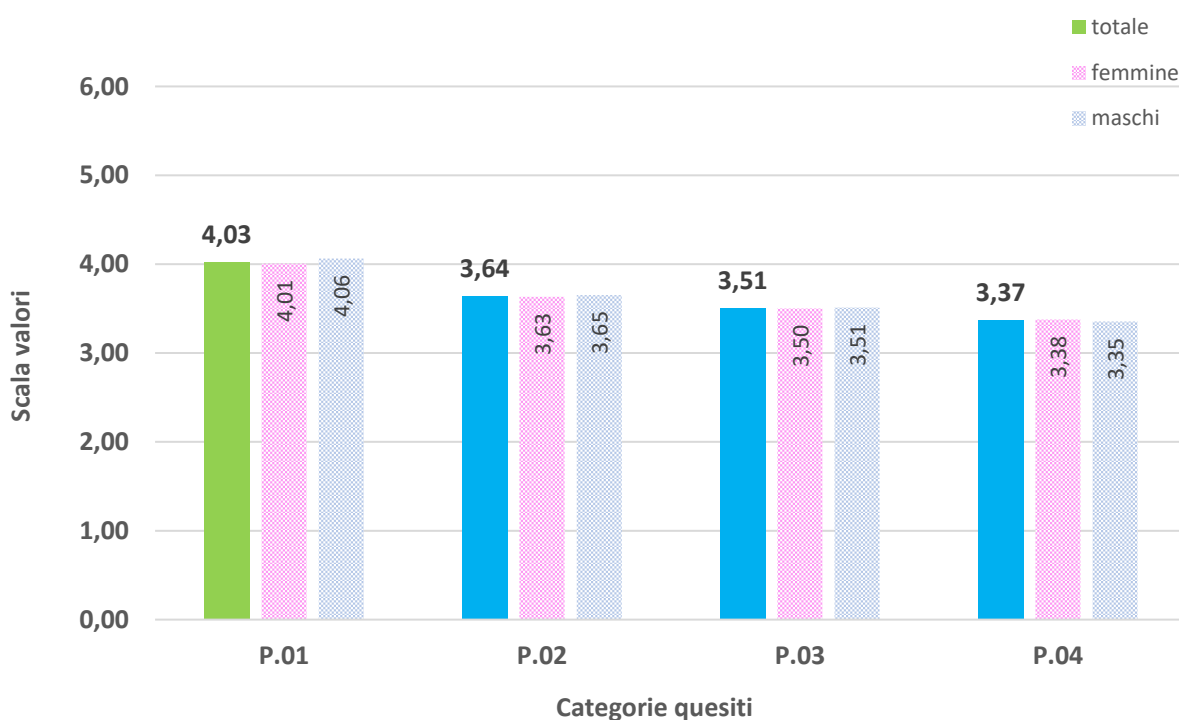
Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti O.01 - O.02 - O.03 - O.04 - O.05 - O.06 - O.07
della Categoria O



Categoria P – Il mio responsabile e il sistema di valutazione

| Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(una sola risposta per ciascun quesito)</i> | | Voti espressi da n. 479 intervistati su scala di valori | | | | | | | Media dei voti espressi |
|--|---|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| | | non so | per nulla | | | | del tutto | | |
| | | -1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| P.01 | Il mio responsabile mi valuta con equità | 29 | 46 | 25 | 57 | 62 | 118 | 142 | 4,03 |
| P.02 | Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione | 36 | 66 | 36 | 64 | 58 | 97 | 122 | 3,64 |
| P.03 | Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione | 19 | 93 | 46 | 62 | 67 | 93 | 99 | 3,51 |
| P.04 | Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione | 34 | 87 | 41 | 68 | 64 | 91 | 94 | 3,37 |
| P – Totale voti espressi ai quesiti (da P.01 a P.04) | | 118 | 292 | 148 | 251 | 251 | 399 | 457 | 3,63 |

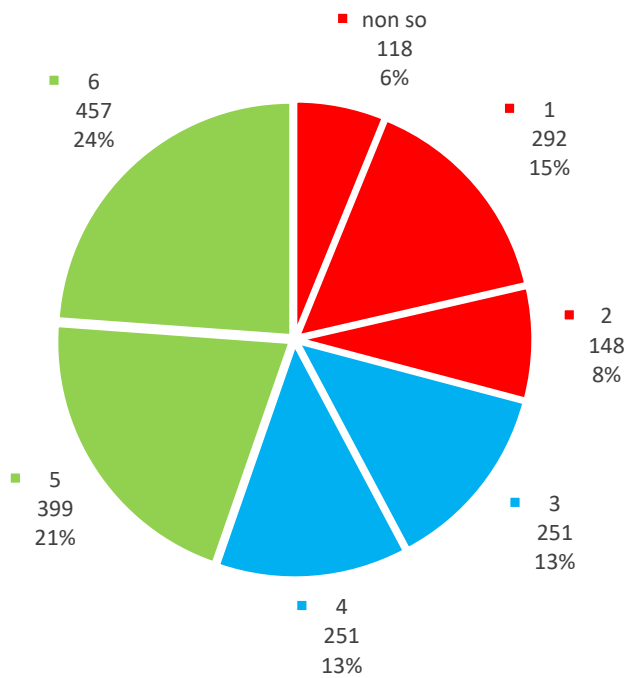
P - Il mio responsabile e il sistema di valutazione



Nel grafico è riportata la distribuzione dei valori di valutazione media per il blocco dei quesiti riguardanti la **Categoria P – Il mio responsabile e il sistema di valutazione** (P.01 – P.02 – P.03 – P.04), totali e disaggregati per genere.

P - Il mio responsabile e il sistema di valutazione

Ripartizione voti espressi da n. 479 intervistati
per il blocco dei quesiti P.01 - P.02 - P.03 - P.04 della Categoria P



Scala valori

del livello di accordo

- da "1-per nulla d'accordo"

fino a "6-del tutto d'accordo"

- oppure "non so"

(valori bassi corrispondono a

giudizi negativi, valori alti a

giudizi positivi, il valore "non so"

corrisponde a valutazione

negativa -1).

In **rosso** sono rappresentate le

valutazioni **insufficienti**, in

azzurro le valutazioni **sufficienti**

e in **verde** le valutazioni **positive**.

■ non so ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6