



**unimc**  
UNIVERSITÀ DI MACERATA

**l'umanesimo che innova**



# RELAZIONE

---

## IL BENESSERE ORGANIZZATIVO, IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO 2014

Nucleo di  
Valutazione

Ufficio /

**Pianificazione,  
innovazione e  
controllo di gestione**

Documento allegato al verbale del NdV  
della seduta del 26 ottobre 2015

Nucleo di Valutazione  
*26 ottobre 2015*

## **Sommario**

1. Premessa.....	3
2. Metodologia di indagine .....	3
3. Organizzazione della rilevazione .....	4
4. I risultati della rilevazione.....	5
4.1 Il benessere organizzativo.....	5
4.2 Condivisione del sistema di valutazione.....	9
4.3 Valutazione del superiore gerarchico .....	10
5. Conclusioni .....	12
Appendice 1. Il questionario .....	13
Appendice 2. Risultati relativi al benessere organizzativo .....	19
Appendice 3. Risultati relativi alla condivisione del sistema di valutazione.....	23
Appendice 4. Risultati relativi alla valutazione del superiore gerarchico.....	24

## 1. Premessa

Il D.lgs. 150/2009 in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” assegna all’OIV (Organismo indipendente di valutazione, funzione svolta nelle università dal Nucleo di Valutazione) il compito di realizzare annualmente indagini sul personale dipendente al fine di rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Lo stesso decreto demanda ad una successiva delibera della CiVIT (Commissione indipendente per la valutazione, l’integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione) la definizione dei modelli di indagine.

In data 29 maggio 2013 la CiVIT (ora ANAC ai sensi dell’art. 5, L. 125/2013), con propria delibera, ha adempiuto ai propri obblighi fornendo agli OIV gli strumenti e le metodologie di rilevazione e di rendicontazione della suddetta indagine sul personale dipendente. Tale rilevazione viene svolta con frequenza annuale, riferita all’anno solare precedente ed in tempi tali da permettere la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla Performance. La presente relazione, poiché è stata redatta successivamente alla Relazione sulla Performance, sarà oggetto di commento nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

## 2. Metodologia di indagine

La presente relazione analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sui seguenti aspetti riferiti all’anno 2014:

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

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

### 1. Benessere organizzativo

*Gruppo A:* Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (9 domande)

*Gruppo B:* Le discriminazioni (9 domande)

*Gruppo C:* L’equità nella mia amministrazione (5 domande)

*Gruppo D:* Carriera e sviluppo professionale (5 domande)

*Gruppo E:* Il mio lavoro (5 domande)

*Gruppo F:* I miei colleghi (5 domande)

*Gruppo G:* Il contesto del mio lavoro (5 domande)

*Gruppo H:* Il senso di appartenenza (5 domande)

*Gruppo I:* L’immagine della mia amministrazione (3 domande)

Importanza degli ambiti di indagine (9 domande)

### 2. Grado di condivisione del sistema di valutazione

*Gruppo L:* La mia organizzazione (4 domande)

*Gruppo M:* Le mie performance (4 domande)

*Gruppo N:* Il funzionamento del sistema (5 domande)

### 3. Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo O: Il mio capo e la mia crescita

(5 domande)

Gruppo P: Il mio capo e l'equità

(4 domande)

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di batterie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 - totale disaccordo e 6 - totale accordo. Alcune asserzioni sono poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

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

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

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

Alla fine del questionario è presente una scheda anagrafica. Rispetto all'impostazione proposta dalla CIVIT, sono state eliminate le domande inerenti "Il mio contratto di lavoro" e "La mia qualifica", in quanto per la composizione dell'organico avrebbero permesso l'individuazione di soggetti specifici, mentre è stata inserita una domanda riguardante "La mia sede di servizio", distinguendo tra le risposte, Aree e Centri dai Dipartimenti.

### 3. Organizzazione della rilevazione

L'indagine è stata indirizzata a tutto il personale dipendente tecnico amministrativo (278 soggetti), scegliendo la modalità di somministrazione on-line. L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione, ha provveduto ad utilizzare la piattaforma *LimeSurvey*, uno strumento *open source* adottato dall'Ateneo maceratese per permettere la gestione di indagini on-line. Tale applicativo permette di identificare un gruppo di soggetti destinatari i quali, attraverso l'invio di un link personalizzato da parte del sistema, vengono invitati a collegarsi e compilare il questionario. La piattaforma garantisce l'anonimato, mantenendo per ciascun destinatario la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte ogni riferimento identificativo del compilatore.

La rilevazione è stata realizzata con la seguente tempistica:

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 13 aprile 2015: | Il NdV attraverso proprio verbale dà mandato all'Ufficio Pianificazione, innovazione e controllo di gestione di avviare tutte le procedure per lo svolgimento dell'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. |
| 23 aprile 2015: | L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione carica il questionario nella piattaforma on-line.   |

29 aprile 2015:	L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione dà avvio dell'indagine attraverso la rilevazione on-line e l'invio di una mail a tutti i destinatari.
12 maggio 2015:	L'Ufficio pianificazione ha inviato una email di sollecito ai dipendenti
16 maggio 2015:	L'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione chiude la rilevazione e invia i dati alla prof.ssa Davino (componente del NdV) per la redazione della bozza della relazione del Nucleo stesso.
15 ottobre 2015:	Il NdV approva la relazione.

## 4. I risultati della rilevazione

### 4.1 Il benessere organizzativo

La maggior parte degli aspetti sottoposti alla valutazione sul benessere organizzativo ha ricevuto giudizi medi più che soddisfacenti. Nell'appendice 2 ([Tabella 5](#)), è riportata la lista completa dei giudizi medi relativi sia alla rilevazione oggetto di questa relazione (riferita al benessere percepito nel 2014) che a quella dell'anno scorso. Considerando che la scala di rilevazione utilizzata prevede la possibilità di graduare i giudizi da 1 a 6, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi. Non si osservano sostanziali differenze tra i risultati delle due rilevazioni. Il peggioramento nella valutazione su "Rispetto per la disabilità" non è da ritenersi significativo perché solo 28 dipendenti hanno espresso tale valutazione e comunque il giudizio medio resta più che soddisfacente (4,8).

Tra i 9 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di benessere organizzativo, non sono pochi gli aspetti che confermano una valutazione inferiore alla soglia di sufficienza. In particolare, i giudizi medi più bassi si riferiscono all'ambito "Carriera e sviluppo professionale" e riguardano tutti gli aspetti ad eccezione del "ruolo svolto adeguato al livello professionale": carriera legata al merito (voto medio pari a 2,2), percorso professionale chiaro (voto medio pari a 2,4), possibilità di sviluppare capacità e attitudini (voto medio pari a 2,5). La soddisfazione media del percorso professionale è risultata appena sufficiente (3,4).

Ai precedenti si aggiunge un giudizio medio pari a 2,5 relativamente all'equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro (ambito "L'equità nella mia amministrazione"). Si segnala, comunque, che tutti gli altri aspetti relativi a tale ambito ricevono un giudizio medio molto prossimo alla all'anzidetta soglia della sufficienza ([Figura 12](#) in Appendice 2).

In alcuni degli ambiti prima citati, la percentuale di giudizi pari al minimo supera sempre il 20%, in alcuni casi anche il 30% (Appendice 1):

- Ambito "L'equità nella mia amministrazione": equità nell'assegnazione del carico di lavoro, 23%; equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro, 35%;
- Ambito "Carriera e sviluppo professionale": percorso professionale chiaro, 33%; carriera legata al merito, 37%; possibilità di sviluppare capacità ed attitudini, 30%.

Nell'ambito "discriminazioni", il personale dipendente è particolarmente soddisfatto del trattamento ricevuto in relazione a: orientamento politico (voto medio pari a 5,2), rispetto per disabilità (voto medio pari a 4,8), lingua (voto medio pari a 5,6), religione (voto medio pari a 5,5), etnia (voto medio pari a 5,6), orientamento sessuale (voto medio pari a 5,6).

Al fine di pervenire ad una valutazione di sintesi di tutti gli aspetti del benessere organizzativo rilevati, per ciascun ambito è stato costruito un indice sintetico come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative all'ambito ([Tabella 1](#), colonna giudizio medio). L'interpretazione del risultato di sintesi relativo alle discriminazioni deve essere effettuata con cautela perché le domande relative a tale ambito presentano molte mancate risposte.

Tenendo sempre presente il range della scala di rilevazione (1-6), è evidente il livello di insoddisfazione relativamente alla carriera, all'equità nell'amministrazione e in misura minore al contesto lavorativo. Nonostante le percezioni negative registrate, il senso di appartenenza all'ente resta comunque soddisfacente, così come resta molto alto il giudizio sull'immagine dell'amministrazione secondo la famiglia, gli utenti e la gente in generale.

Tabella 1: Valori medi del giudizio e dell'importanza attribuita ai fattori del benessere organizzativo

	2013		2014	
	giudizio medio	importanza	giudizio medio	importanza
sicurezza e salute	4.2	5.3	4.2	5.4
discriminazioni	5.3	4.8	4.7	4.9
equità nell'amministrazione	3.1	5.4	3.1	5.4
carriera	2.9	4.9	2.8	4.9
lavoro	4.3	5.4	4.4	5.2
collegli	4.3	5.4	4.2	5.3
contesto	3.3	5.3	3.2	5.2
senso di appartenenza	4.0	5.1	4.3	4.9
immagine	4.7	5.0	4.6	4.8

La Figura 1 conferma l'invariabilità dei risultati rispetto all'anno precedente, con un leggero miglioramento nel giudizio medio sul senso di appartenenza (la linea tratteggiata rappresenta la condizione di parità dei giudizi medi nelle due rilevazioni).

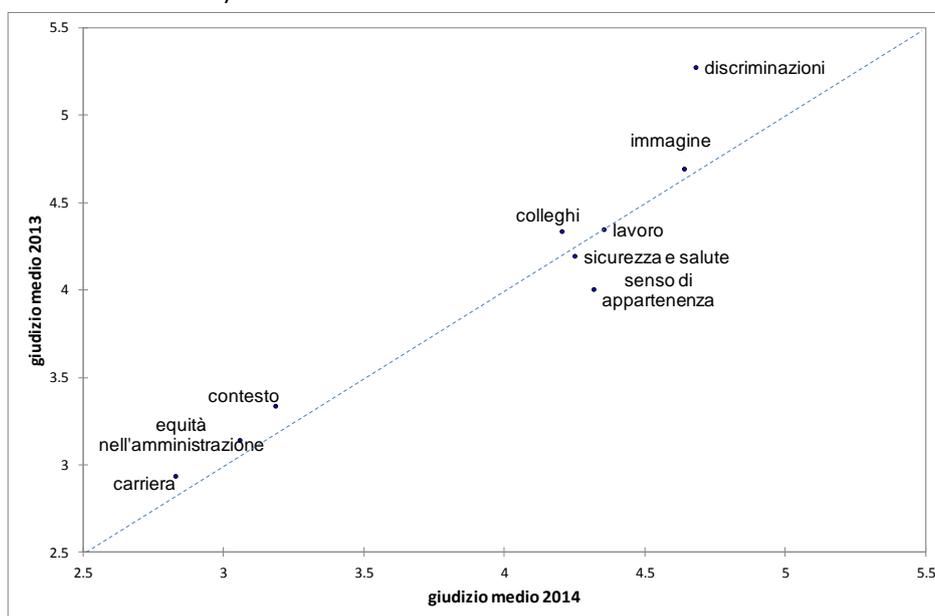


Figura 1: Un confronto del giudizio medio relativo ai 9 ambiti del benessere organizzativo nei due anni rilevati.

La valutazione media sul benessere organizzativo nel suo complesso, escludendo il fattore discriminazioni per le suddette considerazioni, risulta pari a 3,66, leggermente in diminuzione rispetto all'anno passato (3,87). È interessante osservare la distribuzione dell'indice globale di benessere organizzativo (Figura 2) perché si evidenzia come, nonostante il giudizio medio non elevatissimo, ci sia una buona parte del collettivo indagato che percepisce un elevato grado di benessere organizzativo.

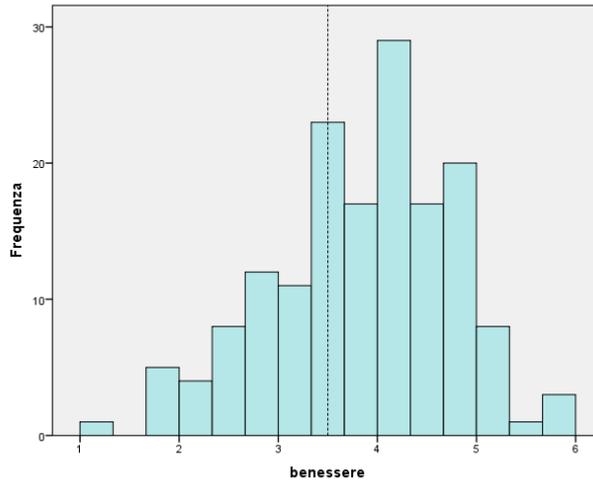


Figura 2: Distribuzione dell'indice globale di benessere organizzativo.

Una corretta interpretazione dei giudizi non può prescindere dall'importanza attribuita dai rispondenti ai singoli aspetti indagati. In **Tabella 1** ai giudizi medi viene affiancata l'importanza media registrata sui 9 ambiti per le due rilevazioni realizzate. Da un anno all'altro non si evidenziano sostanziali differenze sia nei giudizi che nell'importanza attribuita ai singoli ambiti.

In **Figura 3** sono visualizzati i 9 ambiti considerati tenendo conto del giudizio medio ricevuto (asse orizzontale) e dell'importanza media (asse verticale). Nonostante l'importanza media attribuita a tutti gli ambiti sia piuttosto elevata (la più bassa è pari a 4,8), è evidente che le maggiori criticità si presentano per l'ambito "L'equità nella mia amministrazione" e "Contesto lavorativo" in quanto componenti che hanno un peso rilevante sulla soddisfazione complessiva ma per le quali si registrano giudizi non soddisfacenti.

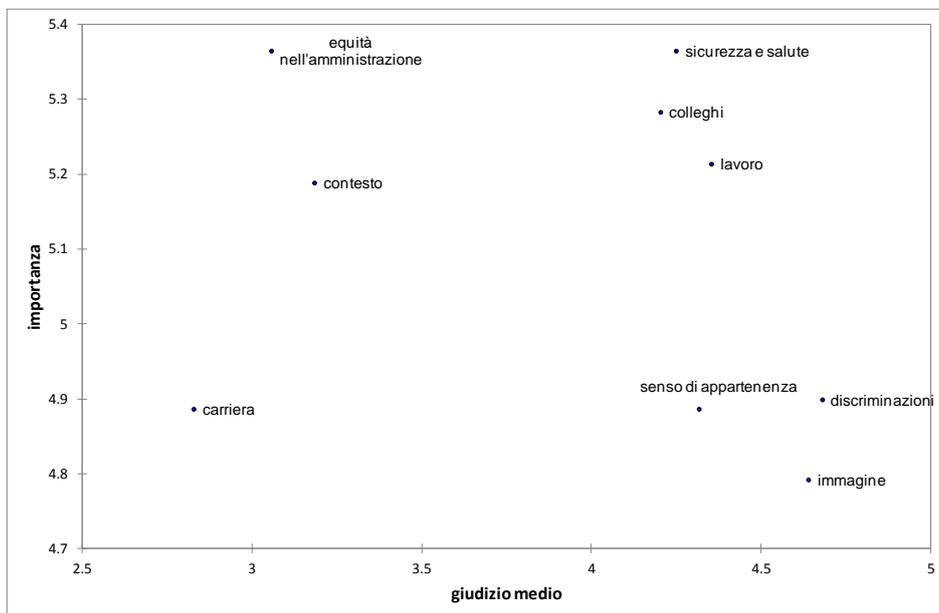


Figura 3: Il giudizio medio e l'importanza media relativa ai 9 ambiti del benessere organizzativo.

Il giudizio medio sui 9 ambiti risulta differenziato per classi di età nell'intensità ma la posizione rivestita da ciascun ambito è costante nelle classi. In tutte le fasce d'età il giudizio medio più basso è, infatti, quello sulla carriera (particolarmente per la fascia d'età 31-40 e 51-60), mentre il più alto è quello sull'immagine.

Tabella 2: Il giudizio medio sui 9 ambiti per classe di età.

Età	sicurezza e salute	equità nell'amministrazione	carriera	lavoro	collegli	contesto	senso di appartenenza	immagine
Da 31 a 40 anni	4,42	2,86	3,09	4,35	4,39	3,15	4,71	4,68
Da 41 a 50 anni	4,21	3,05	2,68	4,33	4,14	3,23	4,10	4,43
Da 51 a 60 anni	4,22	3,22	2,86	4,42	4,17	3,18	4,33	4,85
Oltre 60 anni	3,99	3,03	2,48	4,10	4,05	3,00	4,00	4,67
Totale	4,25	3,06	2,83	4,35	4,20	3,18	4,32	4,64

La motivazione principale della insoddisfazione sembra derivare dalla percezione che la carriera non venga legata al merito (Figura 4) soprattutto per la fascia d'età 51-60. Anche la chiarezza del percorso professionale e la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini presentano elementi di criticità in tutte le classi d'età con una evidente insoddisfazione crescente al crescere dell'età dei dipendenti.

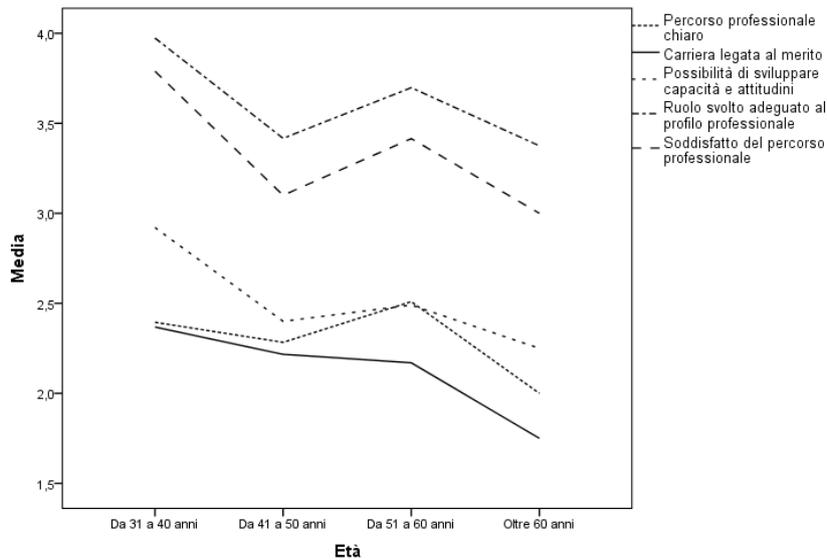


Figura 4: Il giudizio medio per classi di età relativo all'ambito della carriera.

Il genere sembra essere un fattore discriminante per il livello di soddisfazione (Figura 5); i maschi dichiarano livelli d'insoddisfazione per tutti gli ambiti mentre per le donne gli elementi di insoddisfazione sono rappresentati solo dall'equità nell'amministrazione, la carriera e il contesto lavorativo. Poche differenze si evidenziano in termini d'importanza attribuita ai vari ambiti (Figura 6); le donne attribuiscono più importanza degli uomini agli aspetti relativi alle discriminazioni e all'equità nell'amministrazione.

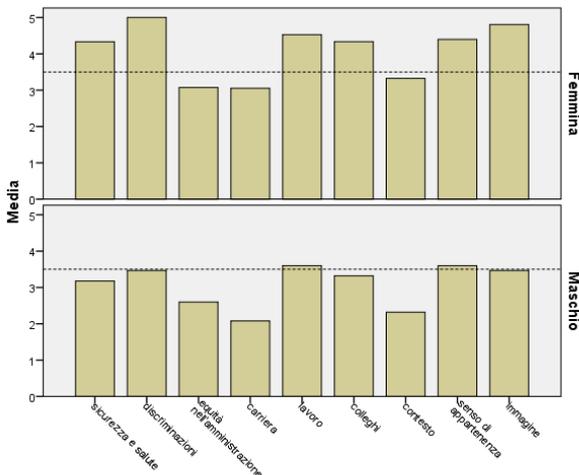


Figura 5: Il giudizio medio sui 9 ambiti per genere

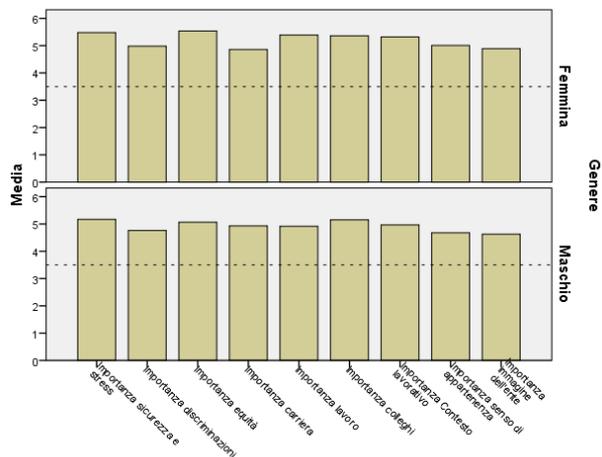


Figura 6: L'importanza media dei 9 ambiti per genere

## 4.2 Condivisione del sistema di valutazione

Le valutazioni riguardanti la condivisione del sistema di valutazione presentano diversi elementi di criticità perché tutte molto prossime o addirittura sotto la soglia di sufficienza (Figura 7 e Tabella 6 in Appendice 2). In particolare occorre evidenziare la sfiducia registrata nella gratificazione delle persone che si impegnano (giudizio medio pari a 2,4) e nell'utilità dei risultati della valutazione per migliorare la propria performance (giudizio medio pari a 2,7), risultati identici a quelli del 2013.

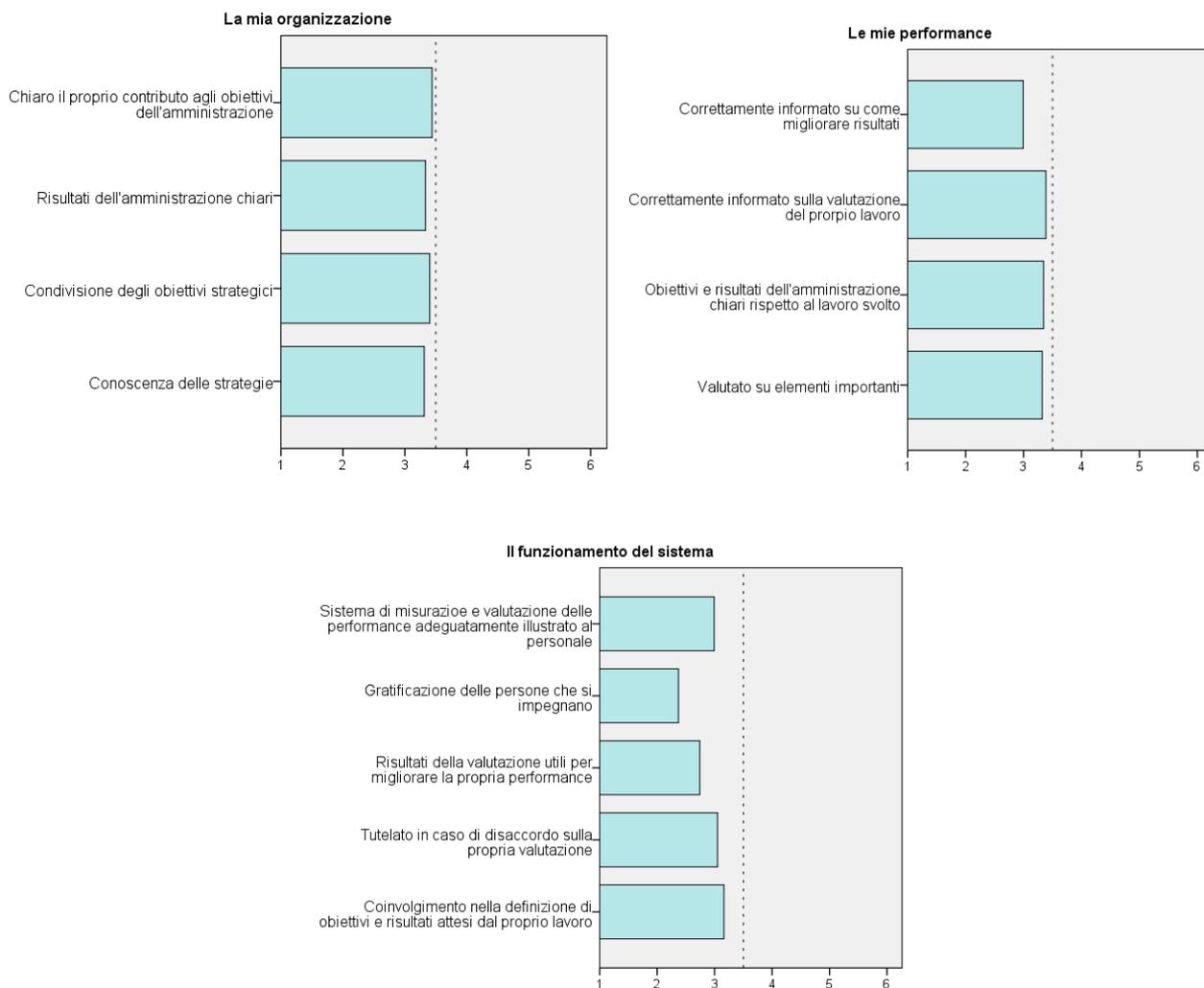


Figura 7: I giudizi medi relativi alla condivisione del sistema di valutazione

Al fine di pervenire ad una valutazione di sintesi di tutti gli aspetti rilevati sulla condivisione del sistema di valutazione, è stato costruito un indice sintetico come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative all'ambito e poi un indice complessivo (Tabella 3). Tale sintesi consente di quantificare le differenze esistenti tra i vari ambiti indagati confermando che il funzionamento del sistema di valutazione è percepito come critico e che nel complesso la condivisione del sistema di valutazione si conferma non soddisfacente (giudizio medio pari a 3,17). L'analisi della distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione (Figura 8) evidenzia anche che raramente sono stati espressi giudizi pari al massimo, mentre in molti casi il giudizio è stato pari o molto prossimo al minimo.

Tabella 3: Giudizi medi sugli indici sintetici.

	2013	2014
La mia organizzazione	3,20	3,37
Le mie performance	3,18	3,26
Il funzionamento del sistema	2,92	2,86
<b>Condivisione del sistema di valutazione</b>	<b>3,10</b>	<b>3,17</b>

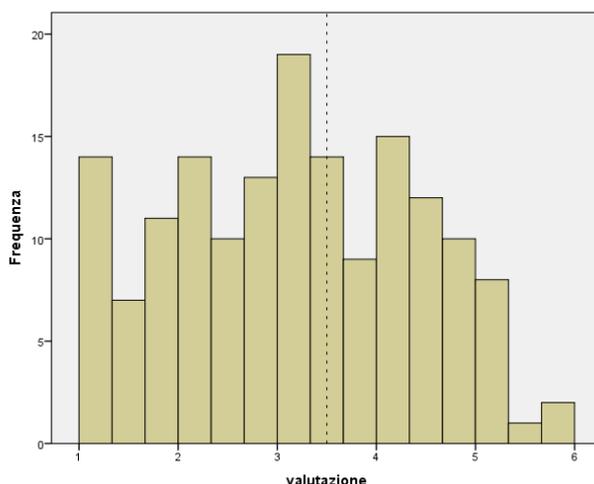


Figura 8: Distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione.

Il giudizio medio sui 3 ambiti risulta differenziato per classi di età nell'intensità ma la posizione rivestita da ciascun ambito è costante nelle fasce d'età. Per gli ultrasessantenni è molto critica la valutazione sul funzionamento del sistema di valutazione.

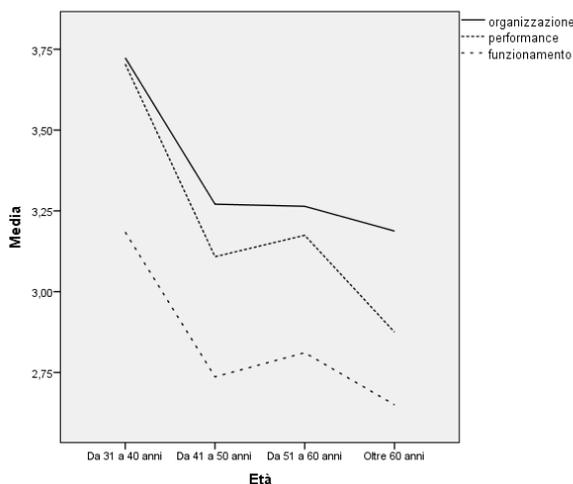


Figura 9: Il giudizio medio sugli ambiti della condivisione del sistema di valutazione suddiviso per classi di età.

### 4.3 Valutazione del superiore gerarchico

Le valutazioni riguardanti il superiore gerarchico sono piuttosto eterogenee (Figura 10 e Tabella 7 in Appendice 2): nell'ambito "Il capo e la mia crescita" gli aspetti relativi alla disponibilità (disponibilità all'ascolto, riconoscimento del lavoro svolto, sensibilità ai bisogni personali) superano la sufficienza mentre gli altri (motivazione a dare il massimo sul lavoro, supporto per capire come raggiungere gli obiettivi), *il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico*

anche se di poco, sono al di sotto della sufficienza. Le valutazioni relative all'ambito "Il capo e l'equità" si mantengono tutte sul livello di sufficienza. I risultati sono sostanzialmente invariati rispetto alla rilevazione 2013.

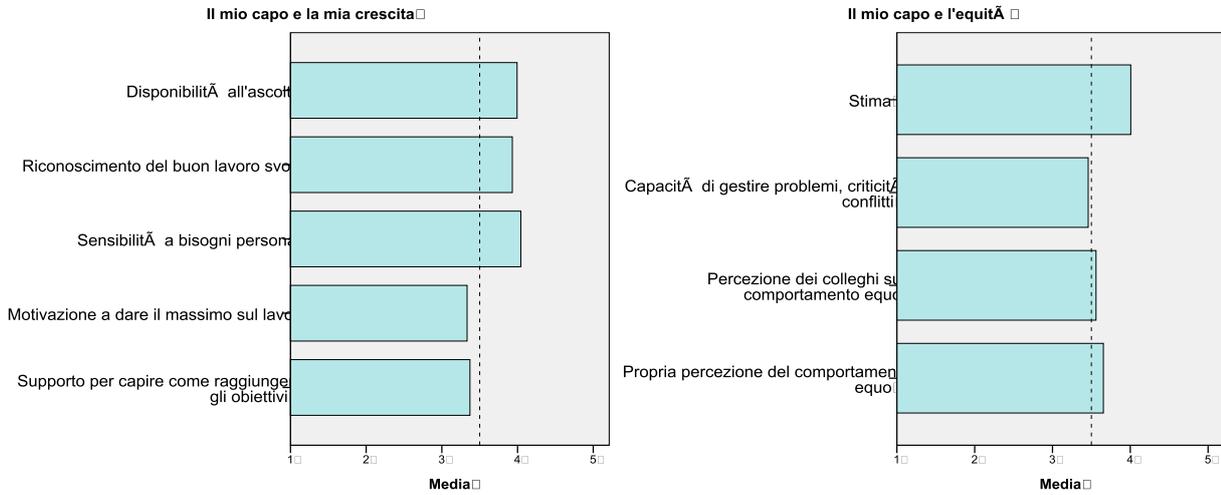


Figura 10: I giudizi medi sugli aspetti relativi alla valutazione del superiore gerarchico.

Gli indici sintetici, calcolati come media aritmetica semplice dei giudizi riportati sulle domande relative a ciascun ambito, e l'indice complessivo (Tabella 4) quantificano il risultato appena sufficiente, mentre l'analisi della distribuzione dell'indice globale di condivisione del sistema di valutazione (Figura 11) evidenzia la variabilità dei giudizi espressi. Anche se il giudizio medio non è cambiato rispetto all'anno passato, aumenta il numero di dipendenti che esprime valutazioni particolarmente basse.

Tabella 4: Giudizi medi sugli indici sintetici

	Media 2013	Media 2014
Il capo e la mia crescita	3,75	3,73
Il capo e l'equità	3,63	3,67
<b>Valutazione del superiore gerarchico</b>	<b>3,69</b>	<b>3,70</b>

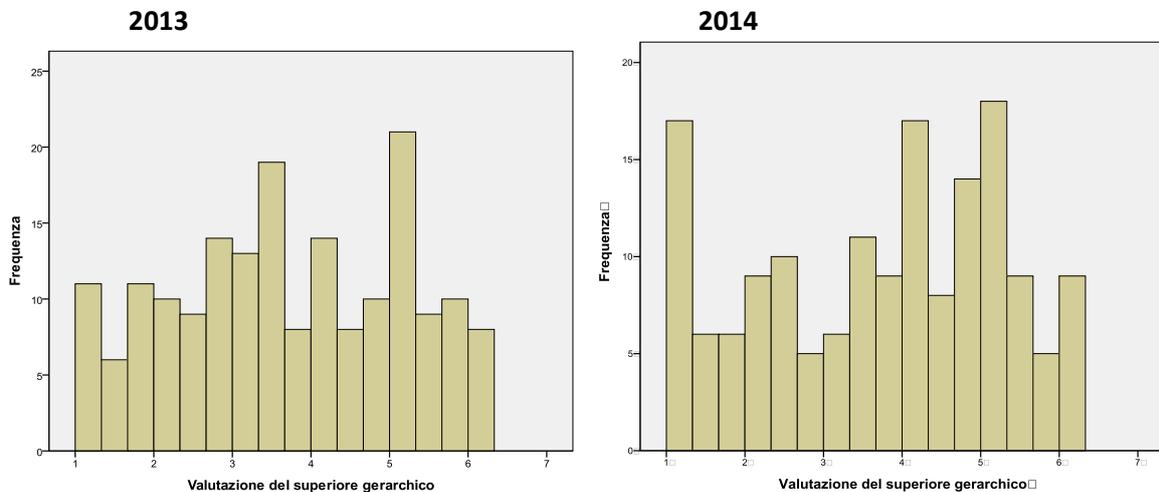


Figura 11: Distribuzione dell'indice globale di valutazione del superiore gerarchico

## 5. Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione esprime viva soddisfazione per l'effettuazione di un'indagine che, oltre ad essere un atto dovuto, si è manifestata di notevole interesse conoscitivo.

Circa la metodologia, il Nucleo ha apportato poche e marginali modifiche al questionario per adattarlo alla realtà dell'organizzazione universitaria. In futuro il Nucleo effettuerà ulteriori riflessioni in merito, cercando anche di prendere conoscenza delle esperienze similari in altri atenei. In generale il questionario appare di solida impostazione e ampiamente articolato. L'indagine ha registrato 159 risposte su 278 dipendenti con un grado di copertura pari al 57% rispetto al 62% dell'anno scorso. Circa le modalità di somministrazione telematica del questionario, il Nucleo ritiene che la soluzione adottata sia soddisfacente dal punto di vista tecnico (compilazione on-line), ma per il prossimo anno, valuterà la possibilità di effettuare la rilevazione a campione, su un numero ridotto di dipendenti ma estratti casualmente in modo da evitare una autoselezione del campione e una possibile ulteriore diminuzione del tasso di partecipazione.

Per quanto riguarda i risultati, il tema oggetto della rilevazione richiede sicuramente cautela nel commento a risposte che potrebbero essere inficiate da calcoli di opportunità o da reazioni emotive. Tuttavia il Nucleo esprime le seguenti considerazioni e raccomandazioni:

### Benessere organizzativo

Sebbene il giudizio dei dipendenti sia stato mediamente positivo, si segnala che esso appare appena sufficiente negli ambiti della "carriera", "equità dell'Amministrazione" e "contesto lavorativo". Tali esiti non soddisfacenti possono in parte essere legati ad elementi attinenti la situazione del lavoro pubblico a livello nazionale e non ad inefficienze specifiche dell'Ateneo. In particolare, tutte le valutazioni espresse dai dipendenti sulla carriera e parte di quelle relative all'equità nell'amministrazione (C.03, C.04) potrebbero includere elementi di insoddisfazione derivanti dal pluriennale blocco della contrattazione a livello nazionale o, a livello locale, dal blocco degli scorrimenti orizzontali fermi al 2010. Gli altri elementi di insoddisfazione sembrano evidenziare effettive lacune organizzative considerando anche che i dipendenti attribuiscono a tali ambiti una elevata importanza. Il Nucleo evidenzia, comunque, che, il clima lavorativo sembra essere più che positivo in termini di relazioni e collaborazioni tra colleghi (F.02, F.03), all'entusiasmo per i risultati conseguiti personalmente e dall'Ateneo (H.01, H.02). Degna di nota è anche l'elevata "fedeltà" all'Ateneo da parte dei dipendenti. Tenendo conto dei risultati delle valutazioni, sia negative che positive, il Nucleo invita l'Ateneo ed in particolare il personale a capo di uffici a prendere in grande cura tali risultati. Una riflessione sui singoli elementi oggetto di valutazione può sicuramente consentire l'individuazione di spazi di miglioramento.

### Grado di condivisione del sistema di valutazione

Il Nucleo, consapevole che l'analisi risente dei limiti summenzionati, rileva come particolarmente critici i risultati relativi a questo ambito. Anche se la fiducia nell'utilità delle rilevazioni è quasi sempre l'aspetto che riceve le valutazioni più severe, il Nucleo suggerisce agli organi dell'Ateneo una riflessione sugli elementi che possono determinare la percezione del benessere nel contesto lavorativo.

### Valutazione del superiore gerarchico

I giudizi sono eterogenei ma potrebbero riassumersi nel riconoscimento di comportamenti rispettosi ed abbastanza equi nei rapporti personali ma anche nella denuncia di insufficiente capacità di motivare e sostenere professionalmente i collaboratori.

Nell'auspicare che il sistema universitario italiano promuova un comune approfondimento sul metodo e sui risultati della rilevazione, il Nucleo rileva alcune criticità percepite dal personale di questo Ateneo in merito alle quali raccomanda una riflessione approfondita da parte dell'Amministrazione.

## Appendice 1. Il questionario e le distribuzioni di frequenza

1. Benessere organizzativo							
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	5,7%	15,7%	15,7%	25,8%	23,9%	13,2%
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	11,9%	9,4%	10,7%	18,2%	32,7%	17,0%
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	13,2%	13,8%	15,1%	25,2%	19,5%	13,2%
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, ...)	53,5%	13,8%	7,5%	8,8%	4,4%	11,9%
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	66,7%	8,2%	5,7%	4,4%	8,8%	6,3%
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	7,5%	5,0%	7,5%	6,9%	16,4%	56,6%
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	3,8%	8,2%	11,9%	18,9%	27,7%	29,6%
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	7,5%	11,3%	18,9%	22,0%	22,0%	18,2%
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insoddisfazione, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	22,0%	18,2%	17,0%	11,9%	17,0%	13,8%

B – Le discriminazioni							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	6,6%	1,1%	7,7%	9,9%	17,6%	57,1%
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,0%	1,0%	7,0%	8,0%	17,0%	63,0%
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2,9%	1,0%	1,0%	7,7%	9,6%	77,9%
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	53,8%	12,0%	6,8%	6,0%	3,4%	17,9%
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	3,0%		2,0%	6,1%	8,1%	80,8%
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	3,0%		1,0%	6,1%	6,1%	83,8%
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	47,6%	9,7%	6,5%	12,9%	8,1%	15,3%
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	4,1%		2,1%	6,2%	5,2%	82,5%

Il benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico

B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità ( <i>se applicabile</i> )	10,7%	3,6%	7,1%	17,9%		60,7%
------	---	-------	------	------	-------	--	-------

C – L'equità nella mia amministrazione							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	23,3%	17,0%	15,1%	19,5%	18,9%	6,3%
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	21,4%	18,2%	17,6%	18,9%	18,9%	5,0%
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	22,0%	17,6%	23,9%	19,5%	10,7%	6,3%
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	34,6%	26,4%	15,7%	9,4%	8,2%	5,7%
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	16,4%	13,8%	15,7%	14,5%	27,0%	12,6%

D – Carriera e sviluppo professionale							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	32,7%	28,9%	18,2%	12,6%	3,8%	3,8%
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	37,1%	28,3%	16,4%	13,8%	3,1%	1,3%
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	29,6%	23,3%	22,0%	15,1%	8,2%	1,9%
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	15,7%	11,3%	18,2%	15,1%	27,0%	12,6%
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	19,5%	17,6%	13,2%	16,4%	23,3%	10,1%

E – Il mio lavoro							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	6,9%	7,5%	9,4%	18,9%	27,0%	30,2%
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	2,5%	3,8%	6,9%	17,6%	37,1%	32,1%
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	2,5%	9,4%	18,9%	25,2%	30,2%	13,8%
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	3,1%	4,4%	7,5%	13,2%	42,8%	28,9%
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	12,6%	11,9%	18,2%	18,2%	30,2%	8,8%

F – I miei colleghi							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra	15,7%	14,5%	14,5%	16,4%	27,0%	11,9%
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	1,3%	,6%	3,8%	11,3%	34,0%	49,1%
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	3,1%	2,5%	7,5%	19,5%	39,6%	27,7%
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	13,8%	11,9%	11,3%	18,9%	27,0%	17,0%
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	18,2%	11,3%	14,5%	17,6%	23,9%	14,5%

G – Il contesto del mio lavoro							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	19,5%	18,9%	18,9%	22,6%	15,1%	5,0%
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	14,5%	15,1%	17,0%	25,2%	17,0%	11,3%
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	19,5%	14,5%	19,5%	25,2%	18,9%	2,5%
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	21,4%	22,0%	23,9%	17,6%	10,1%	5,0%
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	17,0%	17,0%	20,8%	18,9%	19,5%	6,9%

15

H – Il senso di appartenenza							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	9,4%	8,8%	15,7%	16,4%	22,0%	27,7%
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	3,8%	6,9%	8,8%	13,8%	23,3%	43,4%
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	6,9%	5,7%	8,8%	14,5%	25,2%	39,0%
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	17,6%	13,2%	15,7%	22,0%	18,2%	13,2%
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	45,9%	18,2%	10,1%	6,9%	8,2%	10,7%

I – L'immagine della mia amministrazione							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2,5%	2,5%	13,2%	14,5%	35,8%	31,4%
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1,9%	3,8%	15,1%	16,4%	36,5%	26,4%

I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,1%	2,5%	11,9%	20,1%	40,3%	22,0%
------	--	------	------	-------	-------	-------	-------

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato		1,3%	3,8%	11,3%	24,5%	59,1%
B	Le discriminazioni	6,9%	1,9%	6,9%	11,9%	23,3%	49,1%
C	L'equità nella mia amministrazione	1,3%	,6%	4,4%	9,4%	22,6%	61,6%
D	La carriera e lo sviluppo professionale	1,9%	1,3%	11,3%	15,1%	32,7%	37,7%
E	Il mio lavoro	1,3%	1,3%	4,4%	12,6%	28,9%	51,6%
F	I miei colleghi	1,3%	,6%	3,1%	13,2%	27,0%	54,7%
G	Il contesto del mio lavoro	1,3%	,6%	4,4%	14,5%	30,2%	49,1%
H	Il senso di appartenenza	3,1%	1,3%	9,4%	17,6%	27,0%	41,5%
I	L'immagine della mia amministrazione	4,4%	1,3%	10,1%	18,2%	27,0%	39,0%

### 1. Grado di condivisione del Sistema di valutazione

#### L – La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	15,7%	15,1%	21,4%	22,0%	21,4%	4,4%
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	15,7%	13,2%	22,0%	20,8%	20,8%	7,5%
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	14,5%	16,4%	22,0%	22,0%	18,9%	6,3%
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	13,2%	15,1%	23,9%	18,2%	21,4%	8,2%

#### M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	16,4%	17,6%	19,5%	17,0%	23,3%	6,3%
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	16,4%	15,1%	18,2%	21,4%	25,8%	3,1%
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	18,9%	13,8%	17,0%	19,5%	22,0%	8,8%
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	24,5%	15,7%	22,0%	17,0%	15,1%	5,7%

N - Il funzionamento del sistema							
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	16,4%	22,6%	22,6%	13,2%	17,0%	8,2%
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	20,8%	21,4%	18,2%	17,0%	17,0%	5,7%
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	30,2%	23,9%	13,2%	11,9%	15,7%	5,0%
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	35,2%	20,1%	23,9%	14,5%	5,7%	0,6%
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	18,9%	25,8%	18,2%	15,1%	18,2%	3,8%

### Valutazione del superiore gerarchico

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

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	19,5%	13,8%	17,6%	19,5%	18,2%	11,3%
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	22,6%	13,8%	16,4%	13,8%	21,4%	11,9%
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	13,8%	9,4%	11,3%	14,5%	25,8%	25,2%
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	18,2%	7,5%	12,6%	15,1%	17,6%	28,9%
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	13,8%	11,3%	13,8%	13,8%	17,0%	30,2%

#### P – Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	13,8%	13,8%	14,5%	22,0%	22,6%	13,2%
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	11,3%	15,7%	18,9%	23,9%	20,1%	10,1%
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	18,2%	12,6%	15,1%	23,9%	19,5%	10,7%
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	12,6%	8,2%	13,8%	18,9%	24,5%	22,0%

Dati anagrafici

<b>1</b>	<b>Sono:</b>			
<b>1.1</b>	<b>Donna</b>	<b>62,9%</b>	<b>Uomo</b>	<b>37,1%</b>

<b>2</b>	<b>La mia età:</b>			
<b>2.1</b>	<b>Fino a 30 anni</b>			<b>0,0%</b>
<b>2.2</b>	<b>Dai 31 ai 40 anni</b>			<b>23,9%</b>
<b>2.3</b>	<b>Dai 41 ai 50 anni</b>			<b>37,7%</b>
<b>2.4</b>	<b>Dai 51 ai 60 anni</b>			<b>33,3%</b>
<b>2.5</b>	<b>Oltre i 60 anni</b>			<b>5,0%</b>

<b>3</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>			
<b>3.1</b>	<b>Meno di 5 anni</b>			<b>1,3%</b>
<b>3.2</b>	<b>Da 5 a 10 anni</b>			<b>32,7%</b>
<b>3.3</b>	<b>Da 11 a 20 anni</b>			<b>25,8%</b>
<b>3.4</b>	<b>Oltre i 20 anni</b>			<b>40,53%</b>

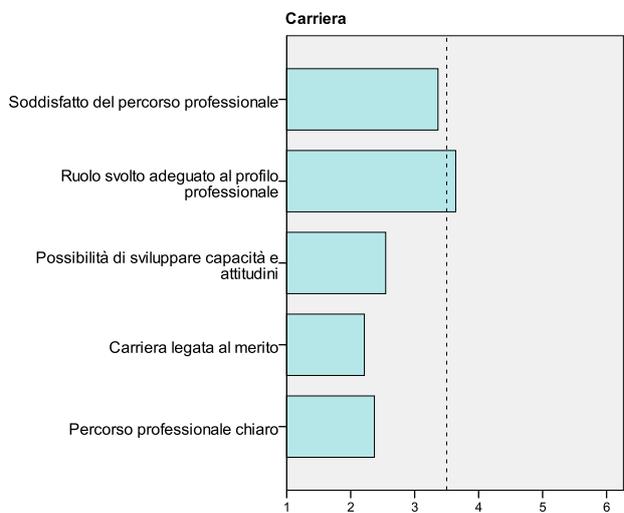
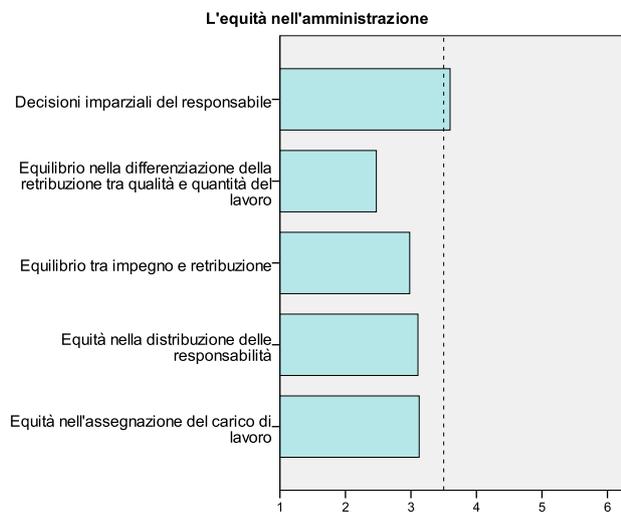
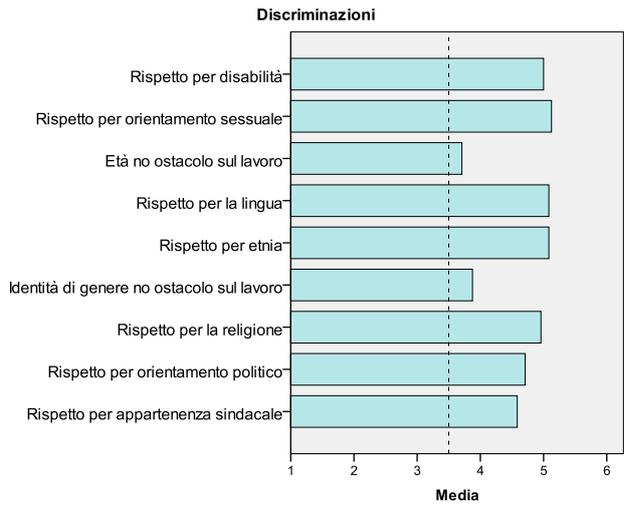
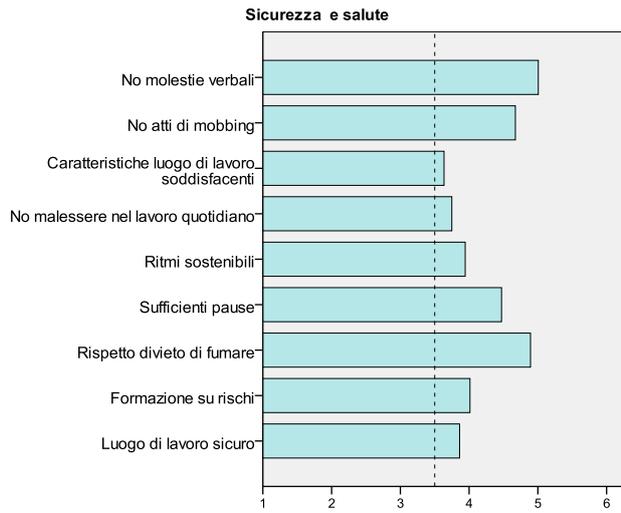
<b>4</b>	<b>La mia sede di servizio:</b>			
<b>4.1</b>	<b>Dipartimento</b>			<b>43,4%</b>
<b>4.2</b>	<b>Area o Centro</b>			<b>56,6%</b>
<b>4.3</b>	<b>Altro</b>			

## Appendice 2. Risultati relativi al benessere organizzativo

Tabella 5: Giudizi medi relativi al benessere organizzativo

		2013		2014	
Sezioni		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)	Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
Sicurezza e salute	Luogo di lavoro sicuro	4.0	6.6	3.9	6.4
	Formazione su rischi	3.4	5.7	4.0	6.7
	Caratteristiche luogo di lavoro soddisfacenti	3.9	6.5	3.6	6.1
	No atti di mobbing	2.5	4.2	4.7	3.9
	No molestie verbali	2.0	3.3	5.0	3.3
	Rispetto divieto di fumare	4.8	7.9	4.9	8.2
	Sufficienti pause	4.3	7.2	4.5	7.5
	Ritmi sostenibili	4.1	6.8	3.9	6.6
	No malessere nel lavoro quotidiano	3.2	5.3	3.7	5.4
	Discriminazioni	Rispetto per appartenenza sindacale	5.1	8.5	5.0
Rispetto per orientamento politico		5.4	9.0	5.2	8.7
Rispetto per la religione		5.6	9.4	5.5	9.2
Identità di genere no ostacolo sul lavoro		2.7	4.5	4.5	4.1
Rispetto per etnia		5.6	9.4	5.6	9.3
Rispetto per la lingua		5.6	9.4	5.6	9.4
Età no ostacolo sul lavoro		2.7	4.5	4.3	4.5
Rispetto per orientamento sessuale		5.8	9.6	5.6	9.3
Rispetto per disabilità		5.5	9.2	4.8	7.9
Equità amministrativa	Equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3.1	5.1	3.1	5.2
	Equità nella distribuzione delle responsabilità	3.1	5.2	3.1	5.2
	Equilibrio tra impegno e retribuzione	3.1	5.2	3.0	5.0
	Equilibrio nella differenziazione della retribuzione tra qualità e quantità del lavoro	2.6	4.4	2.5	4.1
	Decisioni imparziali del responsabile	3.8	6.3	3.6	6.0
Carriera	Percorso professionale chiaro	2.5	4.1	2.4	4.0
	Carriera legata al merito	2.3	3.9	2.2	3.7
	Possibilità di sviluppare capacità e attitudini	2.7	4.5	2.5	4.2
	Ruolo svolto adeguato al profilo professionale	3.8	6.3	3.6	6.1
	Soddisfatto del percorso professionale	3.4	5.7	3.4	5.6
Lavoro	Conoscenza delle aspettative richieste	4.3	7.2	4.4	7.4
	Competenze per svolgere il lavoro	5.0	8.3	4.8	8.0
	Risorse e strumenti per svolgere il lavoro	4.1	6.8	4.1	6.9
	Autonomia nello svolgimento del lavoro	4.6	7.7	4.7	7.9
	Realizzazione personale sul lavoro	3.7	6.2	3.7	6.1
Collegli	Sentirsi parte di una squadra	3.7	6.2	3.6	6.0
	Disponibilità ad aiutare colleghi	5.3	8.9	5.2	8.7
	Stima e rispetto dai colleghi	4.9	8.1	4.7	7.9
	Condivisione delle informazioni	4.1	6.8	3.8	6.4
	Stimolo al lavoro di gruppo	3.7	6.2	3.6	6.0

		2013		2014	
Sezioni		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)	Media (scala 1-6)	Media (scala 1-10)
<b>Contesto lavorativo</b>	Adeguate attività di formazione	3.1	5.2	3.1	5.2
	Regole di comportamento chiare	3.6	6.1	3.5	5.8
	Compiti e ruoli definiti	3.4	5.6	3.2	5.3
	Circolazione delle informazioni adeguata	3.1	5.2	2.9	4.8
	Azioni per conciliare lavoro e vita privata	3.4	5.7	3.3	5.5
<b>Senso di appartenenza</b>	Orgoglioso del lavoro	4.2	6.9	4.2	6.9
	Orgoglioso dei risultati dell'ente	4.9	8.1	4.8	7.9
	Non piace sentire parlare male dell'ente	4.8	8.0	4.6	7.7
	Valori dell'ente coerenti con valori personali	3.5	5.9	3.5	5.8
	Potendo non cambierebbe ente	2.7	4.5	4.5	4.1
<b>Immagine</b>	Immagine per la famiglia: ente importante per la collettività	4.8	8.0	4.7	7.9
	Immagine per gli utenti: ente importante per la collettività	4.7	7.8	4.6	7.7
	Immagine per la gente: ente importante per la collettività	4.6	7.6	4.6	7.6



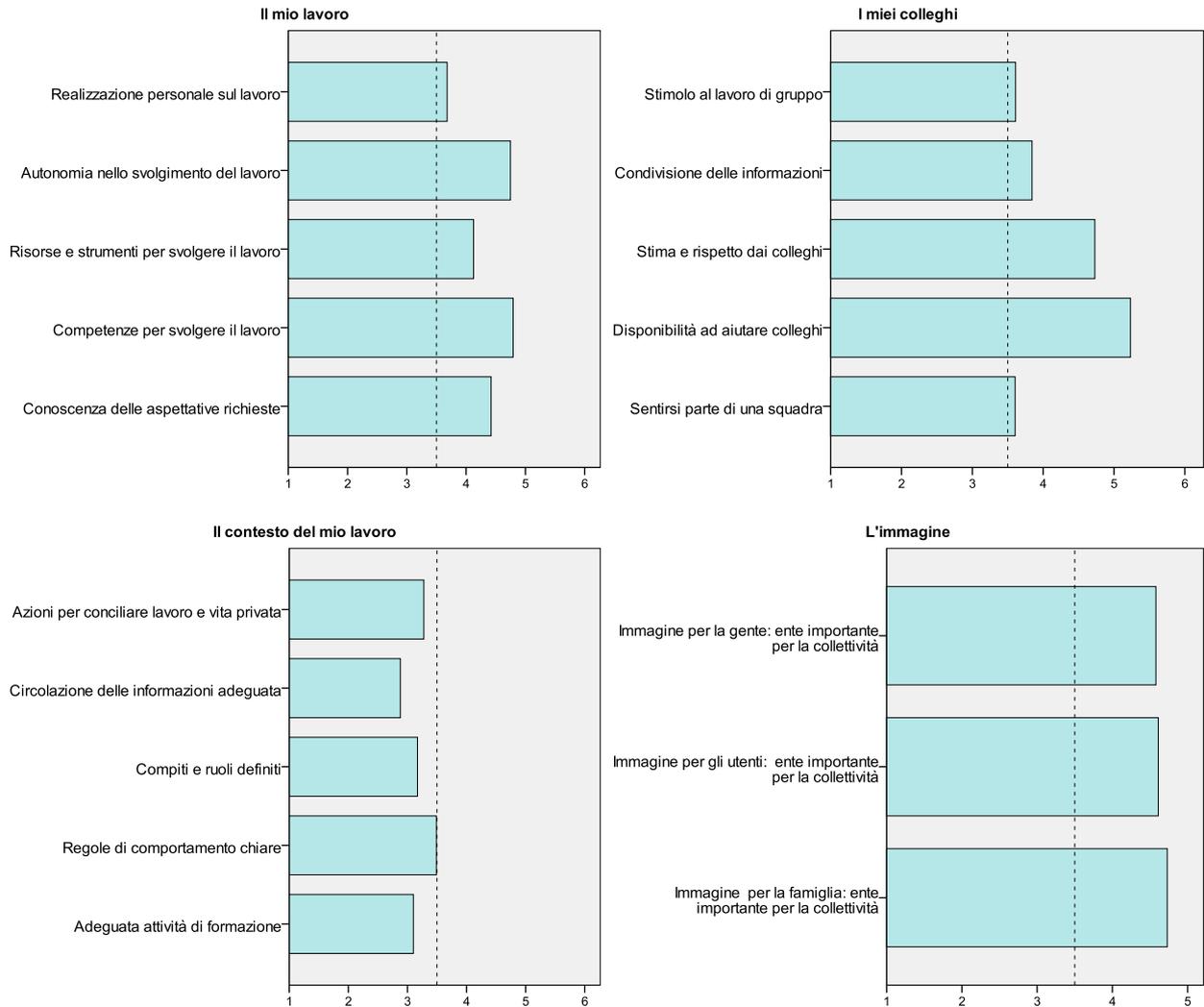


Figura 12: Rappresentazione grafica dei giudizi medi relativi al benessere organizzativo

### Appendice 3. Risultati relativi alla condivisione del sistema di valutazione

Tabella 6: I giudizi medi sugli ambiti relativi alla condivisione del sistema di valutazione

		2013	2014
		Media (scala 1-6)	Media (scala 1-6)
<b>Organizzazione</b>	Conoscenza delle strategie	3.0	3.3
	Condivisione degli obiettivi strategici	3.2	3.4
	Risultati dell'amministrazione chiari	3.1	3.3
	Chiaro il proprio contributo agli obiettivi dell'amministrazione	3.4	3.4
<b>Performance</b>	Valutato su elementi importanti	3.2	3.3
	Obiettivi e risultati dell'amministrazione chiari rispetto al lavoro svolto	3.3	3.3
	Correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro	3.3	3.4
	Correttamente informato su come migliorare risultati	2.9	3.0
<b>Funzionamento sistema</b>	Coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal proprio lavoro	3.2	3.2
	Tutelato in caso di disaccordo sulla propria valutazione	3.1	3.1
	Risultati della valutazione utili per migliorare la propria performance	2.8	2.7
	Gratificazione delle persone che si impegnano	2.5	2.4
	Sistema di misurazione e valutazione delle performance adeguatamente illustrato al personale	2.9	3.0

## Appendice 4. Risultati relativi alla valutazione del superiore gerarchico

Tabella 7: I giudizi medi sugli ambiti relativi alla valutazione del superiore gerarchico.

		<b>2013</b>	<b>2014</b>
		<b>Media (scala 1-6)</b>	<b>Media (scala 1-6)</b>
<b>il capo e la crescita</b>	Supporto per capire come raggiungere gli obiettivi	3.3	3.4
	Motivazione a dare il massimo sul lavoro	3.3	3.3
	Sensibilità a bisogni personali	4.1	4.0
	Riconoscimento del buon lavoro svolto	4.1	3.9
	Disponibilità all'ascolto	4.0	4.0
<b>il capo e l'equità</b>	Propria percezione del comportamento equo	3.6	3.7
	Percezione dei colleghi sul comportamento equo	3.5	3.6
	Capacità di gestire problemi, criticità e conflitti	3.5	3.5
	Stima	4.0	4.0