



**RAPPORTO
SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO
ANNO 2015**

Settembre 2015

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento.....	4
3. Presentazione dei risultati.....	5
3.1. L'ambiente di lavoro (sezione A).....	5
3.2. Le discriminazioni (sezione B).....	10
3.3. L'equità nella mia amministrazione (sezione C).....	14
3.4. Carriera e sviluppo professionale (sezione D).....	17
3.5. Il mio lavoro (sezione E).....	19
3.6. I miei colleghi (sezione F).....	22
3.7. Il contesto del mio lavoro (sezione G).....	24
3.8. Il senso di appartenenza (sezione H).....	27
3.9. L'immagine della mia amministrazione (sezione I).....	29
3.10. Importanza degli aspetti indagati nelle sezioni da A a I.....	31
3.11. La mia organizzazione (sezione L).....	35
3.12. Le mie performance (sezione M).....	38
3.13. Il funzionamento del sistema (sezione N).....	40
3.14. Il mio capo e la mia crescita (sezione O).....	44
3.15. Il mio capo e l'equità (sezione P).....	46
3.16. Il mio capo e il sistema di valutazione (sezione Q).....	49

1. Introduzione

Il presente rapporto si colloca nel quadro della legge n. 150/2009 (Legge Brunetta) in materia di “Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che, all’art. 14 comma 5, recita quanto segue:

“L’Organismo indipendente di valutazione della performance... cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale...”¹.

La rilevazione è stata svolta mediante la somministrazione di un questionario, per via telematica, predisposto dal Politecnico di Milano per il progetto Good Practice 2014. Nelle seguenti pagine sono riportati i principali risultati forniti dall’indagine. In linea con i compiti istituzionalmente affidati al Nucleo, l’indagine è rivolta a monitorare le opinioni del personale tecnico-amministrativo su alcuni significativi aspetti dell’organizzazione lavorativa volti al miglioramento della stessa.

Il questionario, predisposto in formato elettronico e compilabile via web, si compone di 92 domande (di cui 5 informazioni anagrafiche) per un tempo di compilazione medio di 15 minuti. E’ strutturato in più aree tematiche, il cui approfondimento è seguito dalla rilevazione di un insieme di caratteristiche riguardanti gli intervistati (genere, categoria di appartenenza, area contrattuale, anzianità di servizio e sede di appartenenza). Le aree tematiche sono riportate nel titolo di ogni sezione del capitolo III del presente rapporto.

In generale le domande proposte hanno sei modalità di risposta (da “1 Per nulla” – in totale disaccordo con l’affermazione a “6 Del tutto” – in totale accordo con l’affermazione) con l’aggiunta di un campo “Nessuna risposta”.

La riservatezza riguardo l’identità del personale che ha risposto è stata garantita dal responsabile della procedura informatica e dai componenti del Nucleo di Valutazione. A tutto il personale è stata inviata via e-mail una comunicazione in cui si fornivano le informazioni sulla rilevazione e sulle modalità di compilazione del questionario. La procedura è rimasta aperta per tre settimane dal 17 aprile al 4 maggio 2015, ritenute sufficienti per ottenere un buon grado di copertura.

¹ Con la delibera del CIVIT (ora ANAC) n. 9/2010, nelle Università i compiti dell’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) vengono svolti dal Nucleo di Valutazione.

2. Livelli di copertura e popolazione di riferimento

La popolazione di riferimento ai fini dell'indagine del 2015 è complessivamente costituita da 733 soggetti che risultano alle dipendenze dell'Università di Milano-Bicocca nel mese di aprile dello stesso anno, compresi coloro che lavorano "in comando" o "in prova" presso altri enti. La somministrazione telematica ha portato all'acquisizione di 279 questionari validi (in quanto riportano almeno il 50% delle risposte) pari al 38,1% dei potenziali rispondenti. Ulteriori 20 questionari sono stati esclusi in quanto non riportano l'indicazione del genere, riducendo così i questionari validi a 259, pari al 35,3%.

Tabella 2.1: percentuale di copertura per genere

Genere	Risposte attese	N. di questionari	Percentuale di copertura
Donna	428	170	39,7
Uomo	305	89	29,2
Totale	733	259	35,3

Tabella 2.2: percentuale di copertura per categoria

Categoria	Risposte attese	N. di questionari	Percentuale di copertura
B, C, D	679	221	32,5
EP e Dirigenti	54	37	68,5
Totale	733	258	35,2

Tabella 2.3: percentuale di copertura per area funzionale

Area funzionale	Risposte attese	N. di questionari	Percentuale di copertura
Amministrativa	441	177	40,1
Tecnica	255	72	28,2
Sociosanitaria	5	0	0,0
Biblioteca	32	9	28,1
Totale	733	258	35,2

Tabella 2.4: percentuale di copertura per anzianità di servizio

Anzianità di servizio	Risposte attese	N. di questionari	Percentuale di copertura
Meno di 5 anni	86	29	33,7
Dai 5 ai 10 anni	225	88	39,1
Dagli 11 ai 20 anni	422	141	33,4
Oltre i 20 anni	0	0	0
Totale	733	258	35,2

Tabella 2.5: percentuale di copertura per sede di afferenza

Sede di afferenza	Risposte attese	N. di questionari	Percentuale di copertura
Amministrazione	624	159	25,5
Dipartimenti	109	98	89,9
Totale	733	257	35,1

3. Presentazione dei risultati

Il questionario somministrato suddivide le domande per aree tematiche, in base alle quali vengono presentati qui di seguito i risultati. In particolare, per ogni domanda si indicano:

- le tabelle di distribuzione per genere (Donna e Uomo) e sede di afferenza (Amministrazione e Dipartimenti);
- il grado di approvazione di quanto indicato dalla domanda, riclassificato in giudizi negativi (valori 1–Per nulla, 2 e 3) e giudizi positivi (valori 4, 5 e 6–Del tutto);
- il valore di benchmark, consistente nel punteggio medio dei giudizi espressi dagli otto atenei partecipanti al progetto GP2014;
- il grafico di distribuzione di tutte le risposte rilevate per classe di giudizio espresso.

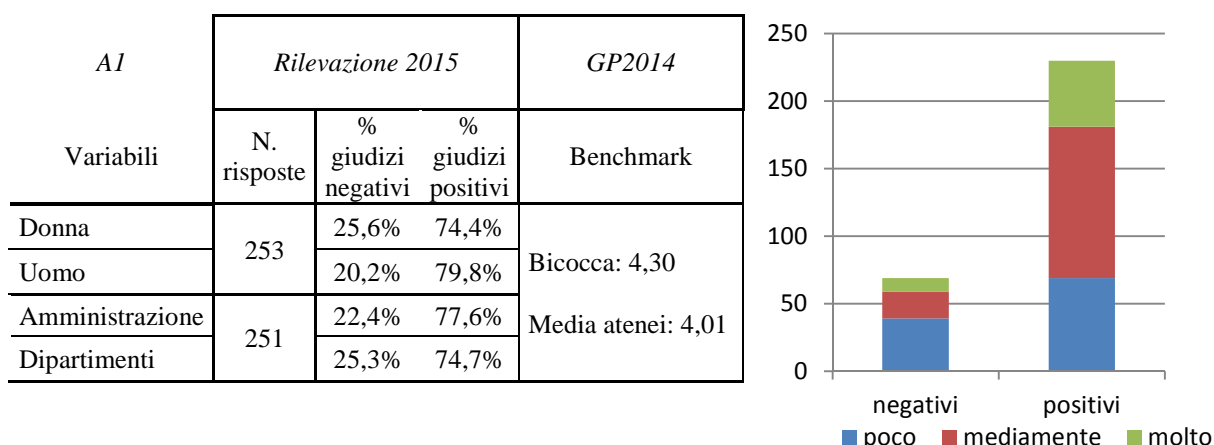
Non è stato possibile confrontare la rilevazione 2015 con l'indagine del benessere effettuata a giugno 2014, per la quale si era utilizzato un questionario diverso.

3.1. L'ambiente di lavoro (sezione A)

Questa sezione è composta da nove domande, relative alle condizioni ambientali (fisiche e psicologiche) del luogo di lavoro, per ciascuna delle quali si rileva una moderata soddisfazione, generalmente migliore del benchmark.

Per quanto riguarda le misure di sicurezza (Tabella 3.1.1) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è positiva (punteggio medio pari a 4,30) e superiore al valore di benchmark. Inoltre, si nota una percentuale di giudizi positivi superiore per gli uomini e per l'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi indica una prevalenza del valore mediamente positivo (pari a 4).

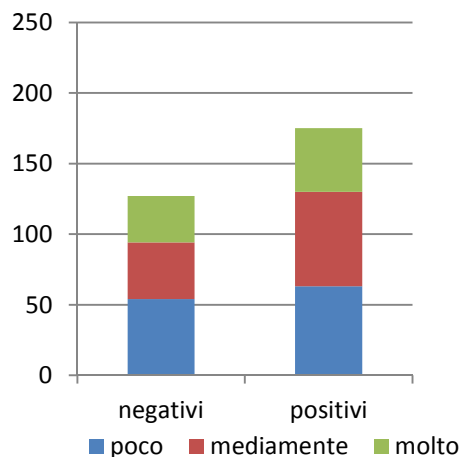
Tabella 3.1.1: Il luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)



Per quanto riguarda l'informazione e la formazione sui rischi (Tabella 3.1.2) i rispondenti dell'ateneo le ritengono appropriate ma poco più che sufficienti (punteggio medio pari a 3,78), in modo del tutto coincidente col valore di benchmark. Non si rilevano particolari differenze riguardo al genere e alla sede di lavoro dei rispondenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.1.2: Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

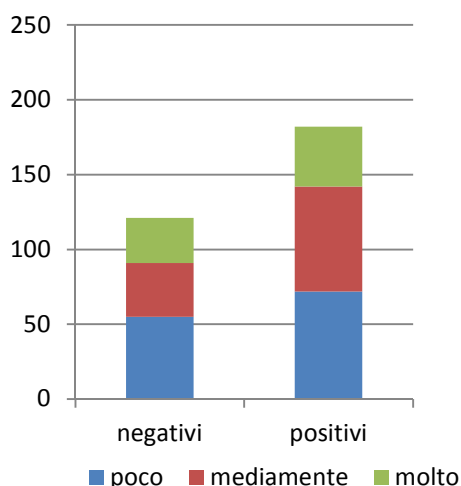
A2	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	256	40,1%	59,9%	Bicocca: 3,78
Uomo		41,6%	58,4%	
Amministrazione	254	40,9%	59,1%	Media atenei: 3,78
Dipartimenti		40,0%	60,0%	



Per quanto riguarda le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro (Tabella 3.1.3) i rispondenti dell'ateneo le ritengono appropriate ma poco più che sufficienti (punteggio medio pari a 3,78), sostanzialmente come nel benchmark (punteggio medio pari a 3,81). In particolare, i giudizi positivi sono prevalenti nelle donne. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

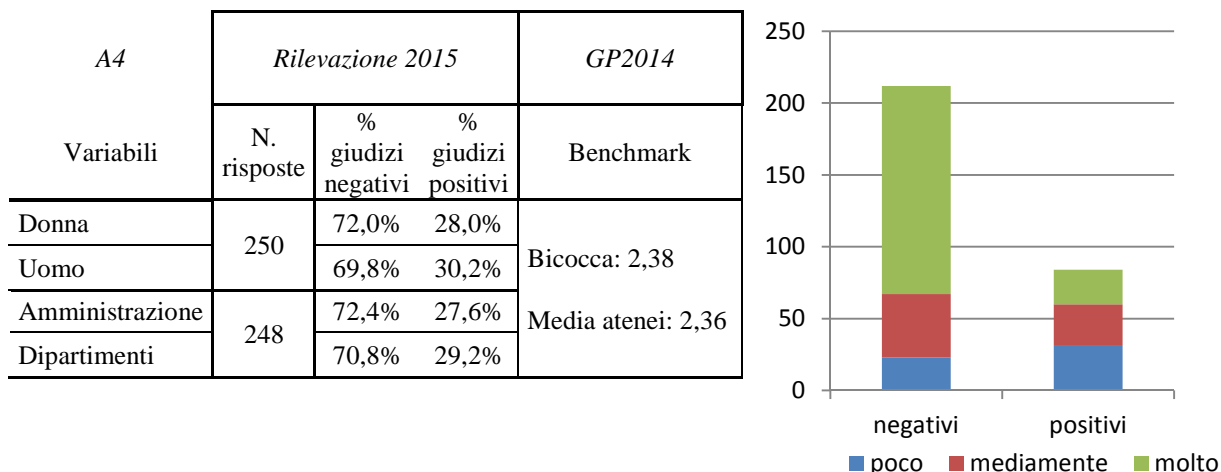
Tabella 3.1.3: Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A3	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	257	36,9%	63,1%	Bicocca: 3,78
Uomo		44,9%	55,1%	
Amministrazione	255	39,2%	60,8%	Media atenei: 3,81
Dipartimenti		40,2%	59,8%	



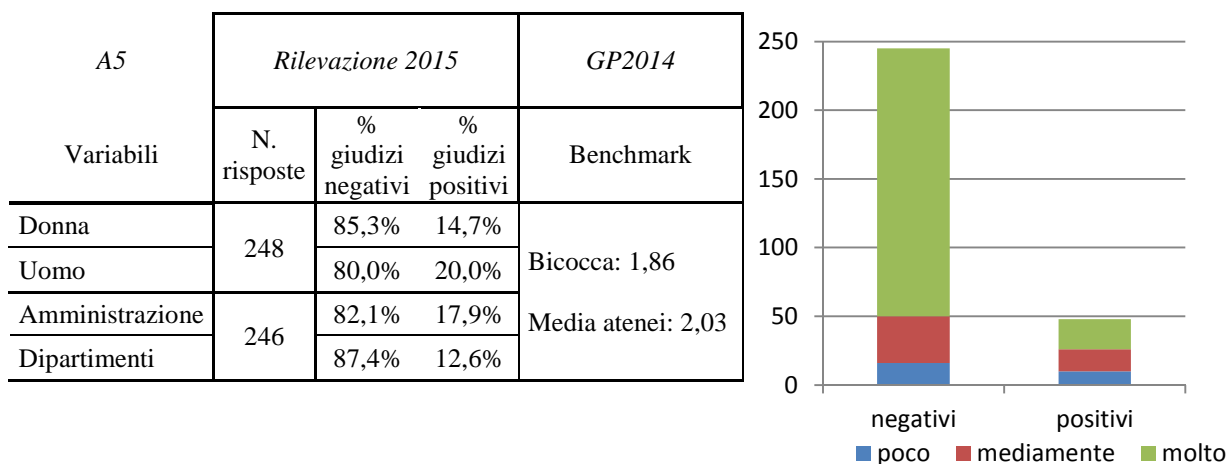
Per quanto riguarda il fatto d'aver subito atti di mobbing (Tabella 3.1.4) i rispondenti dell'ateneo non ritengono sia accaduto (punteggio medio pari a 2,38) allo stesso modo del valore di benchmark (punteggio medio pari a 2,36). Comunque, circa un terzo dei rispondenti segnala di aver subito atti di mobbing, con una leggera prevalenza degli uomini e del personale dei dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1): 145 rispondenti non hanno subito atti di mobbing.

Tabella 3.1.4: 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, ...)



Per quanto riguarda l'essere soggetti a molestie (Tabella 3.1.5) i rispondenti dell'ateneo non ritengono sia accaduto (punteggio medio pari a 1,86) ancor più di quanto non sia il valore di benchmark (punteggio medio pari a 2,03). Comunque, circa un sesto del personale ritiene di aver subito qualche forma di molestia, con una prevalenza degli uomini e del personale afferente all'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1): 195 rispondenti non hanno subito molestie.

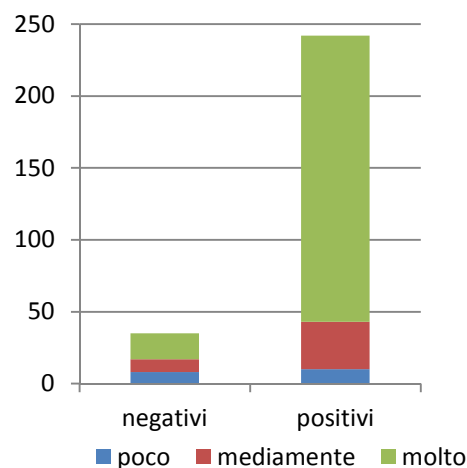
Tabella 3.1.5: Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro



Per quanto riguarda il divieto di fumare sul luogo di lavoro (Tabella 3.1.6) i rispondenti dell'ateneo ritengono che sia rispettato (punteggio medio pari a 5,32), come avviene per il valore di benchmark. In particolare, il divieto è rispettato nell'amministrazione (91,8%) più che nei Dipartimenti (83,0%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 199 rispondenti considerano pienamente rispettato il divieto.

Tabella 3.1.6: Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

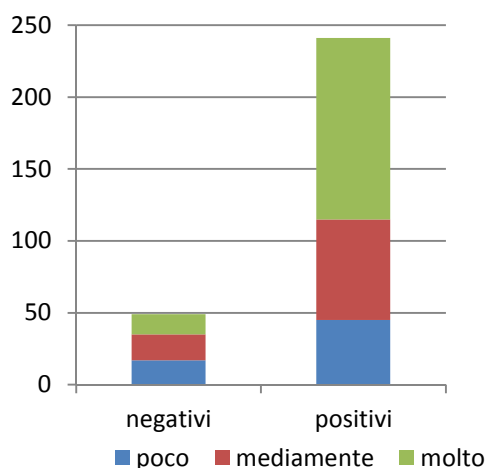
Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	237	11,0%	89,0%	Bicocca: 5,32 Media atenei: 5,04
Uomo		13,4%	86,6%	
Amministrazione	235	8,2%	91,8%	
Dipartimenti		17,0%	83,0%	



Per quanto riguarda la possibilità di prendere sufficienti pause (Tabella 3.1.7) i rispondenti dell'ateneo si dicono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,79) in un grado simile al valore di benchmark. In particolare, i giudizi positivi sono prevalenti per gli uomini e per l'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 126 rispondenti si dicono pienamente soddisfatti della possibilità di prendere sufficienti pause.

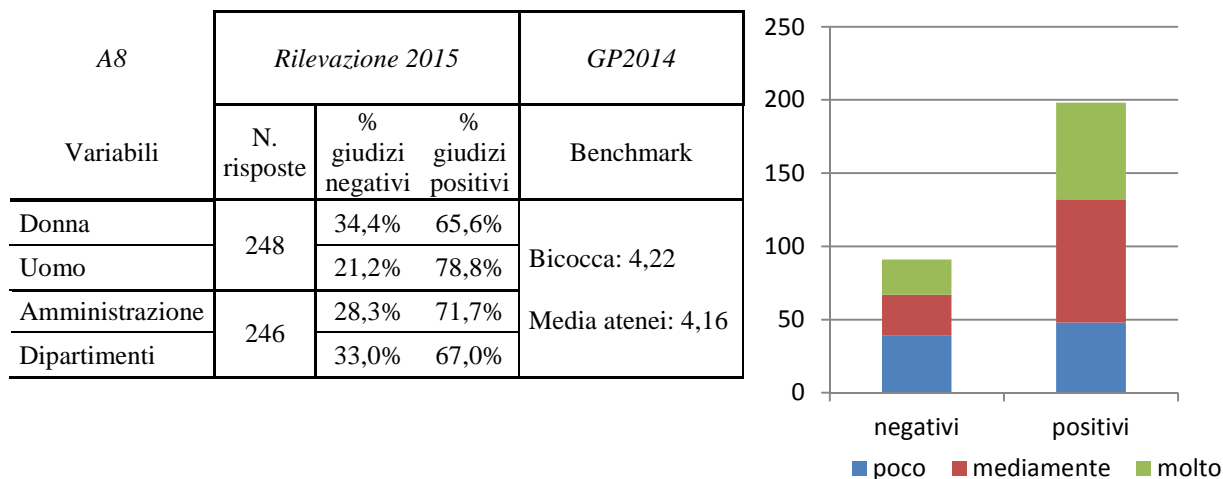
Tabella 3.1.7: Ho la possibilità di prendere sufficienti pause

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	248	19,0%	81,0%	Bicocca: 4,79 Media atenei: 4,64
Uomo		12,9%	87,1%	
Amministrazione	246	16,3%	83,7%	
Dipartimenti		18,3%	81,7%	



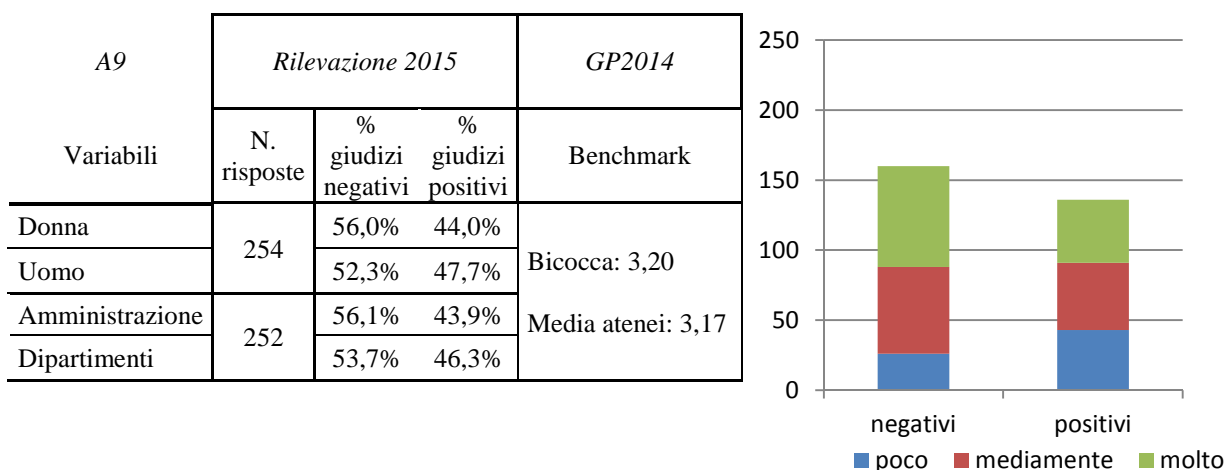
Anche per quanto riguarda la possibilità di svolgere il lavoro con ritmi sostenibili (Tabella 3.1.8) i rispondenti dell'ateneo sono soddisfatti (punteggio medio pari a 4,22) in una misura simile al valore di benchmark. Si segnala come non sia così per circa un terzo delle donne e un terzo del personale afferente ai dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.1.8: Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



Situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento delle attività lavorative (Tabella 3.1.9) non sono avvertite in modo prevalente dai dipendenti (punteggio medio pari a 3,20) senza discostarsi dal valore di benchmark. La maggior frequenza di tali situazioni è stata rilevata dagli uomini (47,7%) e dal personale afferente ai dipartimenti (46,3%). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.1.9: Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

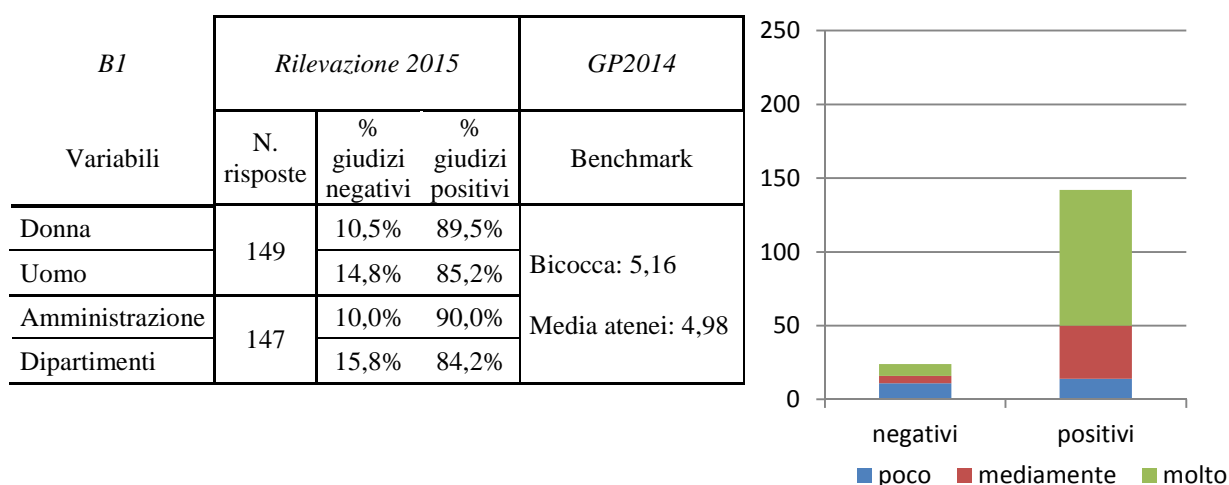


3.2. Le discriminazioni (sezione B)

Questa sezione del questionario prevede nove domande intese a misurare l'eventuale presenza di discriminazioni sul luogo di lavoro rispetto ad altrettanti fattori sensibili. Si registra un'elevata soddisfazione per ciascuno di tali fattori, con valori generalmente superiori al benchmark.

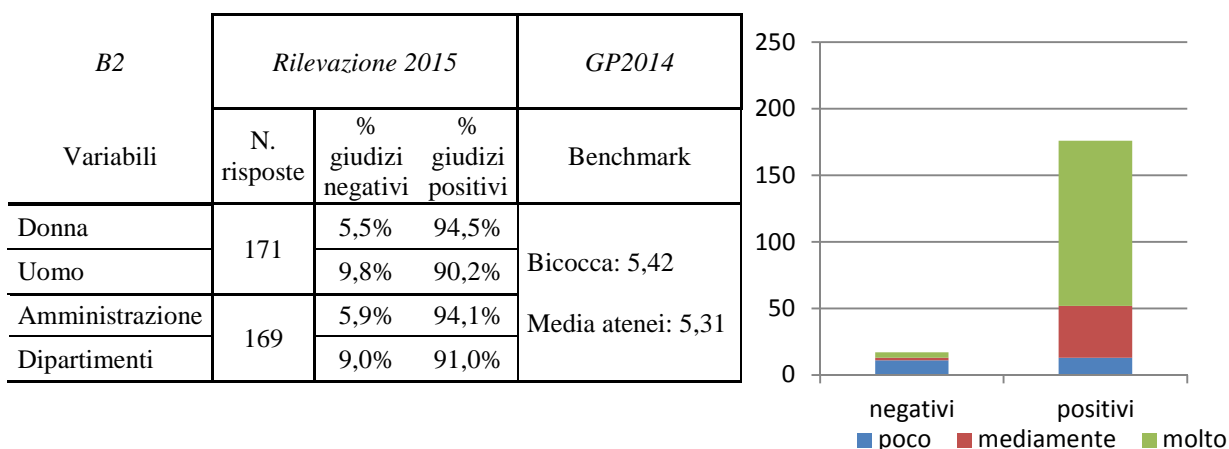
Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'appartenenza sindacale (Tabella 3.2.1) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è molto positiva (punteggio medio pari a 5,16) e superiore al valore di benchmark. I giudizi positivi prevalgono per le donne (89,5%) e per il personale dell'amministrazione (90,0%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 92 rispondenti ritengono che la loro appartenenza sindacale sia pienamente rispettata.

Tabella 3.2.1: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale



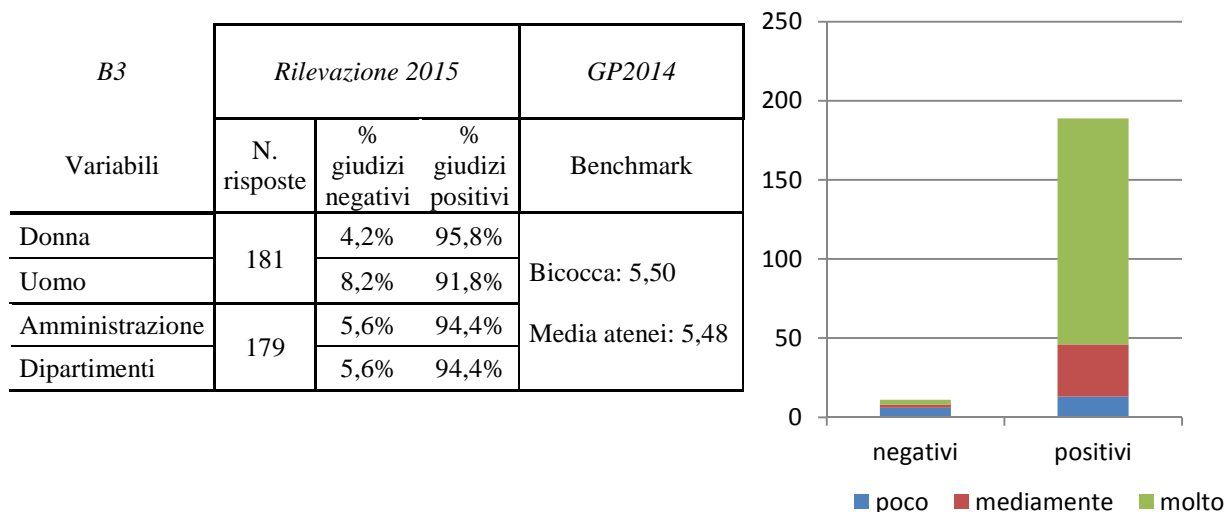
Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'orientamento politico (Tabella 3.2.2) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è decisamente positiva (punteggio medio pari a 5,42) e superiore al valore di benchmark. Per tutte le categorie analizzate, le frequenze percentuali dei giudizi positivi sono superiori al 90%. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6): 124 rispondenti ritengono che il proprio orientamento politico sia rispettato.

Tabella 3.2.2: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



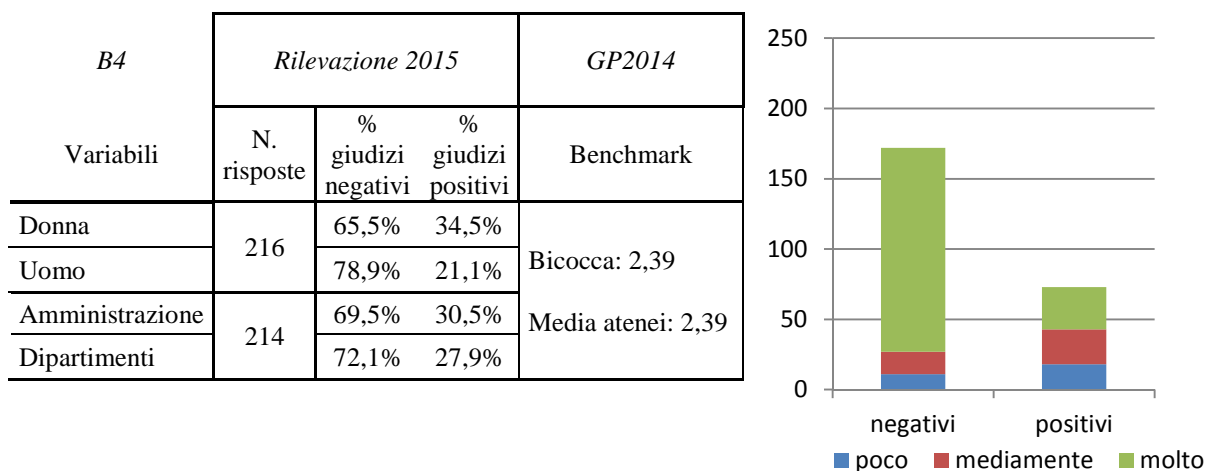
Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla religione (Tabella 3.2.3) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è altamente positiva (punteggio medio pari a 5,50), sostanzialmente come nel benchmark (punteggio medio pari a 5,48). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 143 rispondenti.

Tabella 3.2.3: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



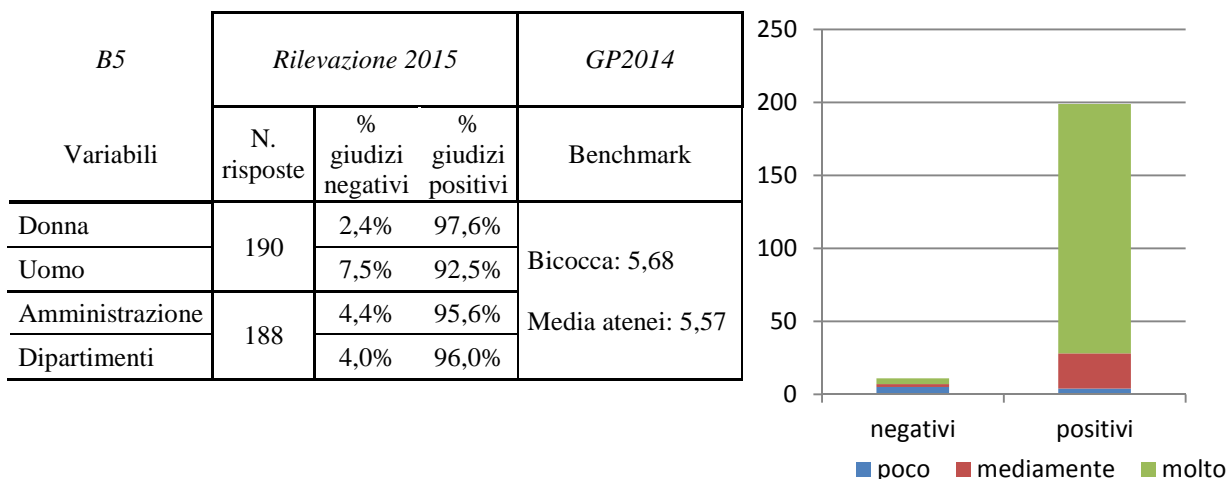
L'identità di genere (Tabella 3.2.4) non rappresenta un ostacolo per la valorizzazione sul lavoro (punteggio medio pari a 2,39) e coincide con il valore di benchmark. Il 78,9% dei rispondenti uomini è infatti in disaccordo con la domanda (giudizi negativi); la percentuale femminile invece scende al 65,5%. Si osserva anche che i giudizi negativi nei dipartimenti (72,1%) sono maggiori rispetto a quelli rilevati in amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 143 rispondenti; si rileva comunque la presenza di 30 rispondenti che ritengono la propria identità di genere un forte ostacolo per la valorizzazione del proprio lavoro.

Tabella 3.2.4: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



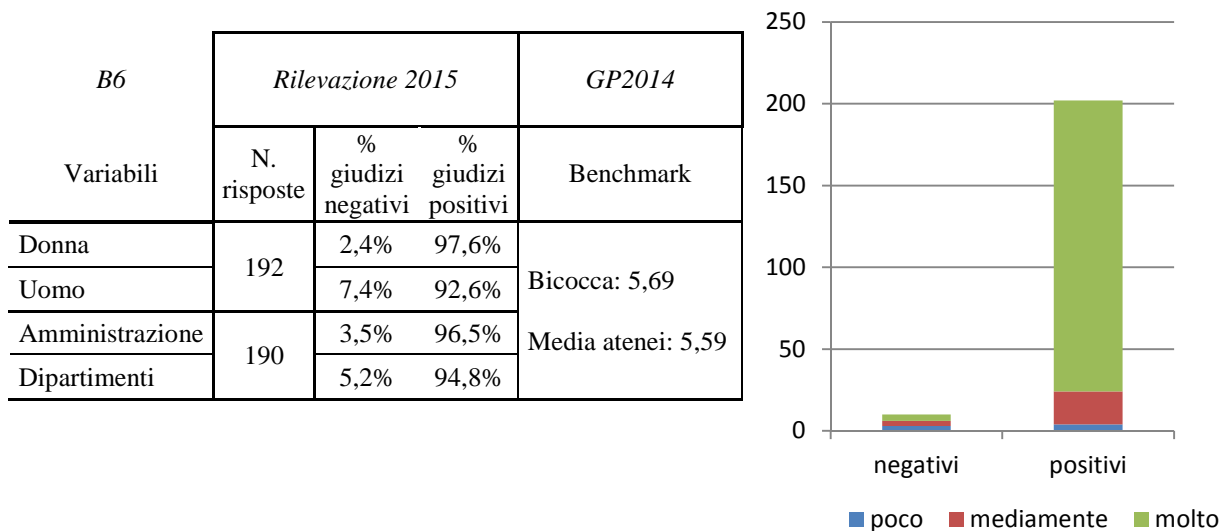
Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'etnia e/o razza (Tabella 3.2.5) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è molto positiva (punteggio medio pari a 5,68) e poco superiore al valore di benchmark (valore medio pari a 5,57). Si nota una prevalenza di giudizi negativi per gli Uomini (7,5%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 171 rispondenti.

Tabella 3.2.5: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza



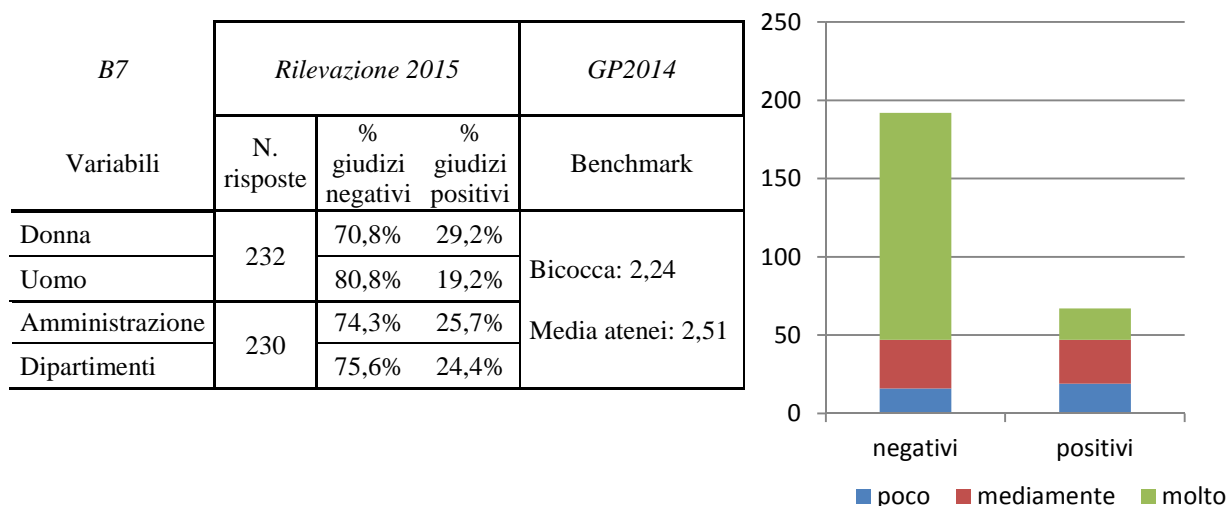
Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla lingua parlata (Tabella 3.2.6) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è ampiamente positiva (punteggio medio pari a 5,69) e superiore al valore di benchmark. I giudizi positivi prevalgono per le donne (97,6%) e per l'amministrazione. (96,5%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 178 rispondenti

Tabella 3.2.6: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua



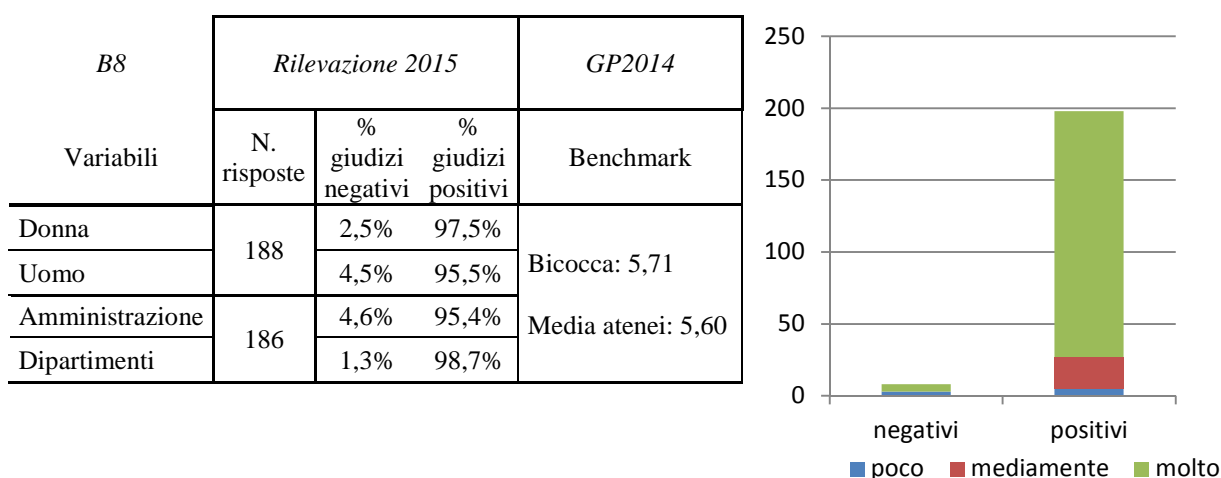
L'età non rappresenta un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro (Tabella 3.2.7), infatti il punteggio medio dell'ateneo è pari a 2,24, che corrisponde al valore minimo degli otto atenei utilizzati per il benchmark, il cui valore medio è pari a 2,51. Tuttavia, circa un terzo delle donne che hanno risposto indica nell'età un ostacolo per la propria valorizzazione. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 145 rispondenti; si rileva comunque la presenza di 20 rispondenti che ritengono la propria età forte ostacolo per la valorizzazione del proprio lavoro.

Tabella 3.2.7: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



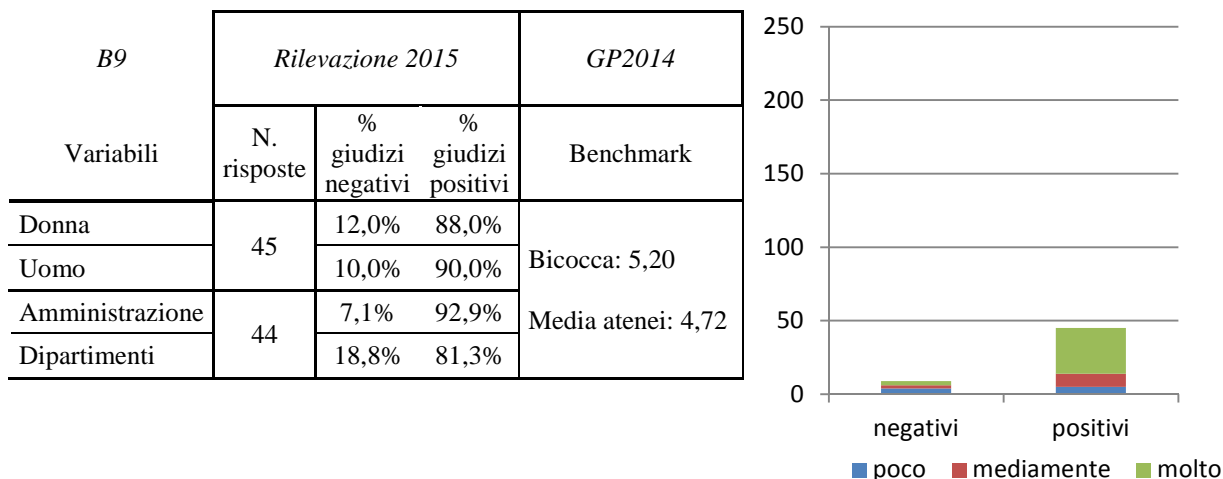
Per quanto riguarda il rispetto in relazione all'orientamento sessuale (Tabella 3.2.8) la soddisfazione espressa dai rispondenti dell'ateneo è decisamente positiva (punteggio medio pari a 5,71) e superiore al valore di benchmark. I giudizi positivi prevalgono per le donne (97,5%) e per i dipartimenti (98,7%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 171 rispondenti.

Tabella 3.2.8: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale



Per quanto riguarda il rispetto in relazione alla disabilità (Tabella 3.2.9), in ateneo il valore medio è molto alto (pari a 5,20) e decisamente più alto del valore di benchmark (punteggio medio pari a 4,72). Si evidenzia che in amministrazione i giudizi positivi sono ben maggiori rispetto a quelli nei Dipartimenti (rispettivamente 92,9% e 81,3%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più positivo (pari a 6), che ricorre per 31 rispondenti.

Tabella 3.2.9: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

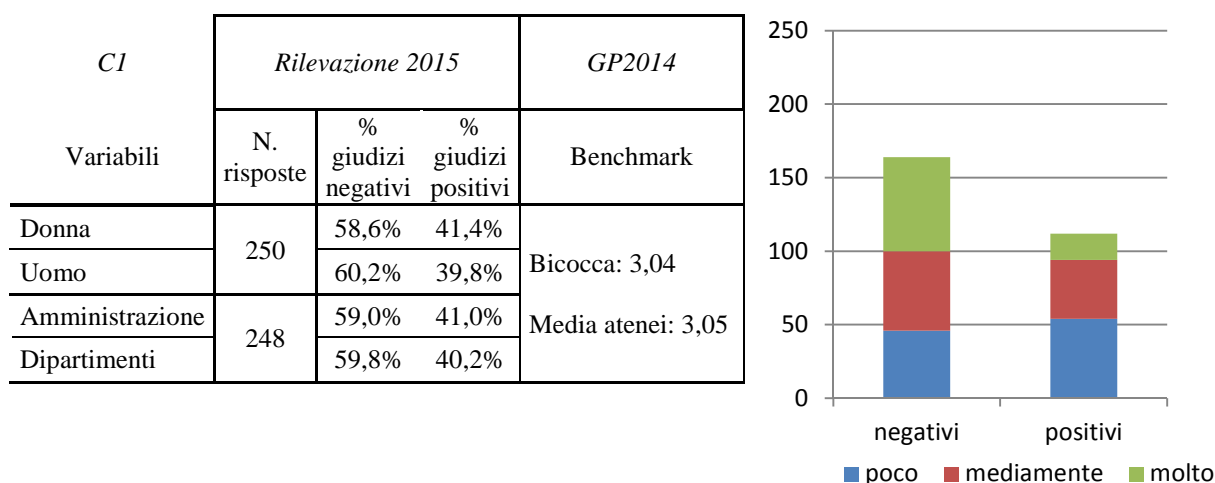


3.3. L'equità nella mia amministrazione (sezione C)

Questa sezione è composta da cinque domande, per le quali il grado di soddisfazione è complessivamente insufficiente e inferiore al benchmark, con l'eccezione dell'imparzialità nelle decisioni del responsabile (domanda C5).

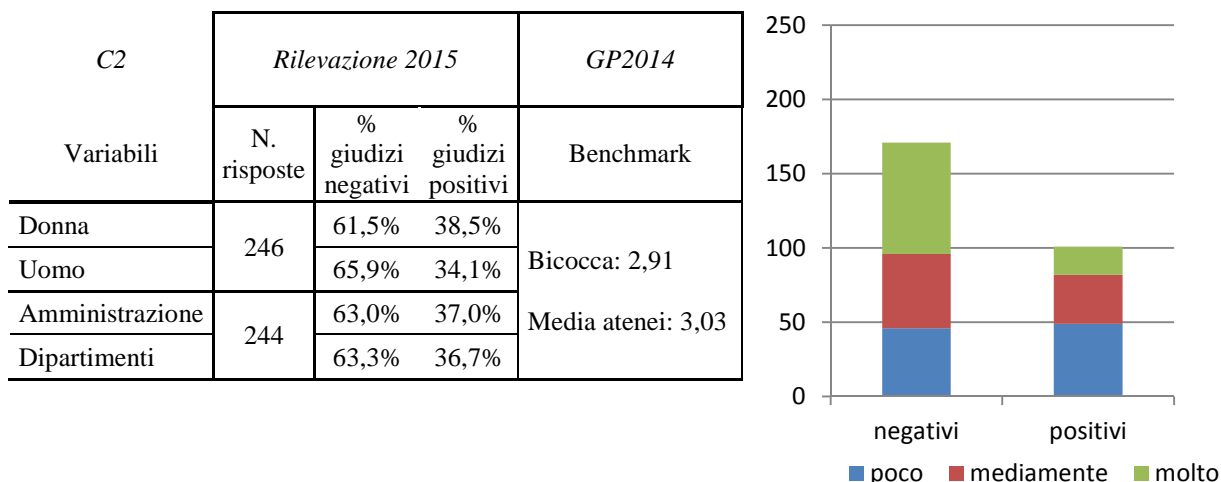
Per quanto riguarda l'assegnazione del carico di lavoro (Tabella 3.3.1) i rispondenti dell'ateneo ritengono che non sia del tutto equa (punteggio medio pari a 3,04) allo stesso modo degli atenei italiani (punteggio medio pari a 3,05). Per tutte le categorie analizzate prevalgono i giudizi negativi, in modo particolare quella degli uomini (60,2%). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.3.1: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



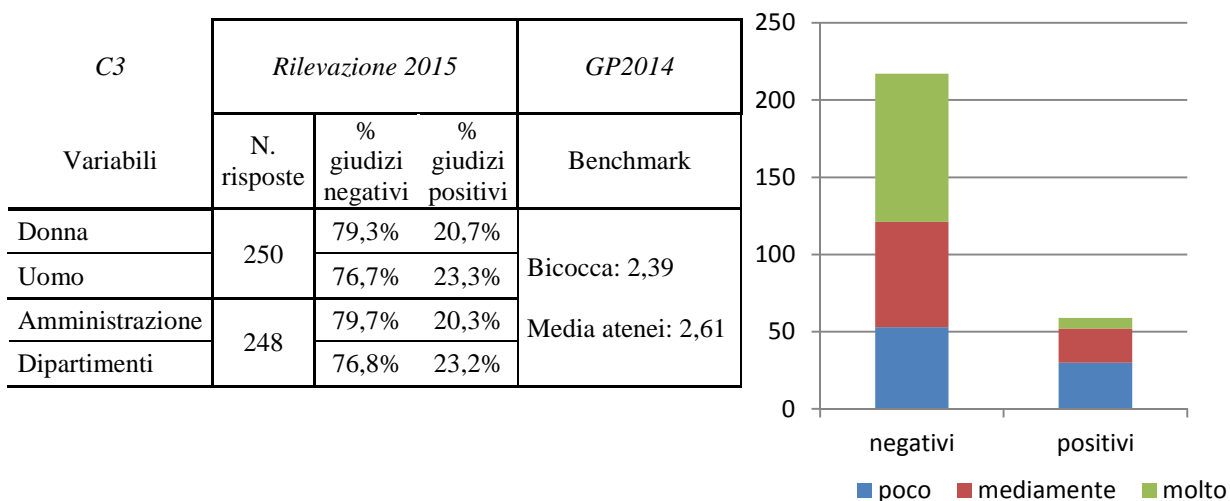
In ateneo non si ritiene equa la distribuzione delle responsabilità (Tabella 3.3.2), infatti, il punteggio medio è pari a 2,91, al di sotto del pur basso valore di benchmark (punteggio medio pari a 3,03). La distribuzione per categorie dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 75 rispondenti.

Tabella 3.3.2: Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di responsabilità



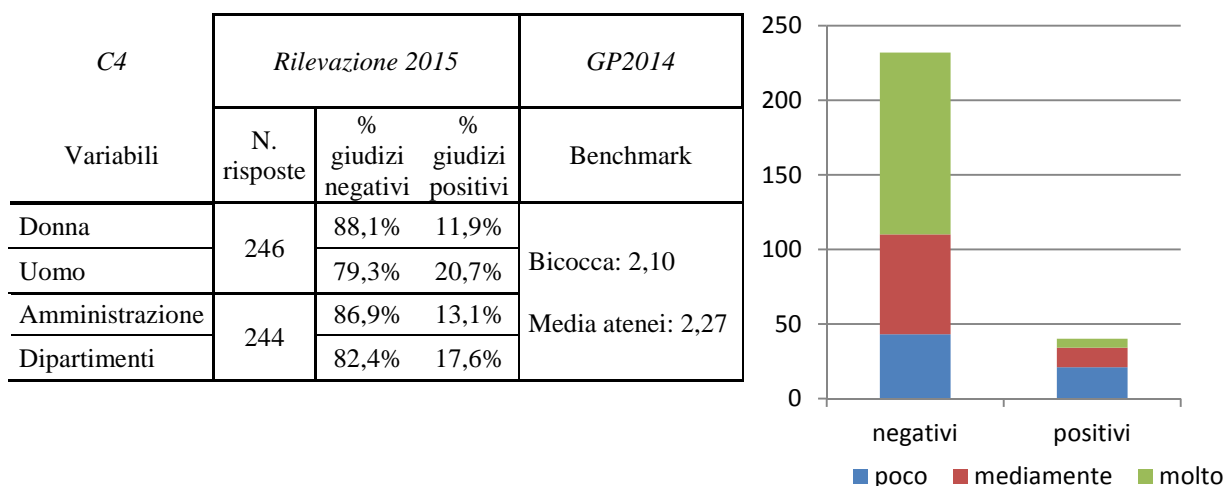
I rispondenti di ateneo non giudicano adeguata la retribuzione rispetto all'impegno richiesto (Tabella 3.3.3) dato che il punteggio medio è pari a 2,39, inferiore anche al valore di benchmark (pari a 2,61). Le donne e il personale dell'amministrazione risultano maggiormente insoddisfatte, con una percentuale di giudizi negativi di circa l'80%. La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 96 rispondenti.

Tabella 3.3.3: Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



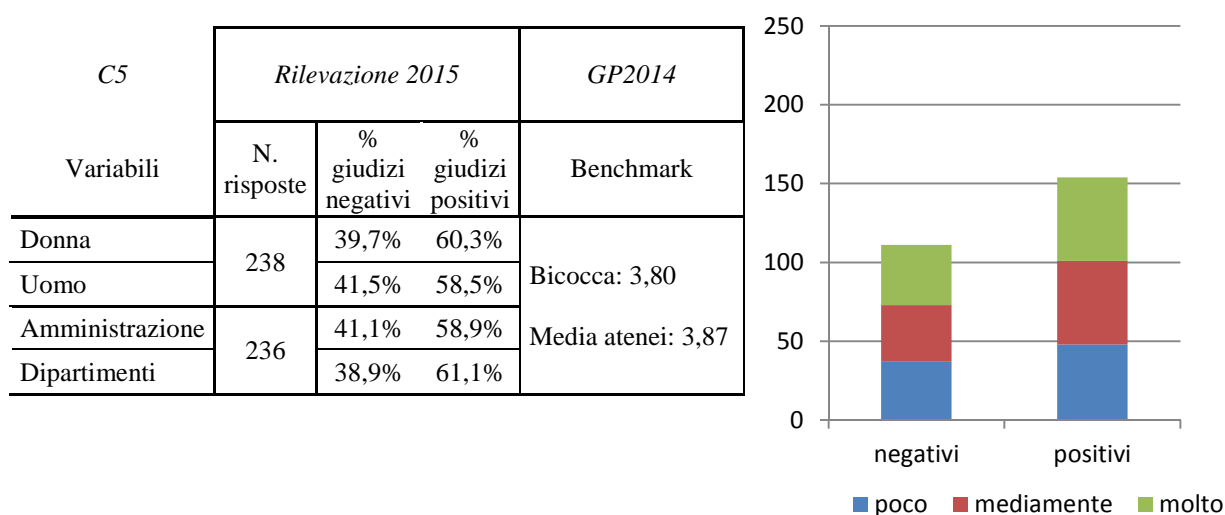
Anche il rapporto tra retribuzione e quantità e qualità del lavoro svolto (Tabella 3.3.4) non viene ritenuto equilibrato dal maggior parte dei rispondenti dell'ateneo (punteggio medio pari a 2,10), in misura maggior rispetto al valore di benchmark (punteggio medio pari a 2,27). I giudizi negativi sono maggiori per le donne (88,1%) e il persona dell'amministrazione (86,9%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 122 rispondenti.

Tabella 3.3.4: Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



Per quanto riguarda le decisioni sul lavoro prese dal responsabile (Tabella 3.3.5) in ateneo sono considerate sufficienti (punteggio medio pari a 3,80) come sostanzialmente nel benchmark (punteggio medio pari a 3,87). In tutte le categorie analizzate prevalgono i giudizi positivi. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme

Tabella 3.3.5: Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

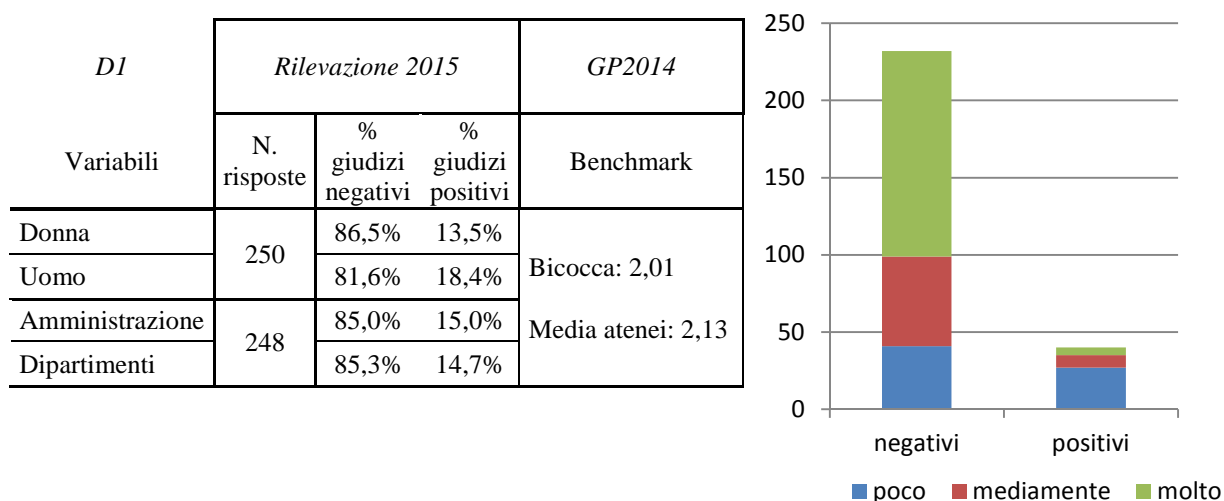


3.4. Carriera e sviluppo professionale (sezione D)

Questa sezione si articola in cinque domande, per le quali il grado di soddisfazione dell'ateneo risulta basso per ogni quesito ed è sempre inferiore al valore di benchmark.

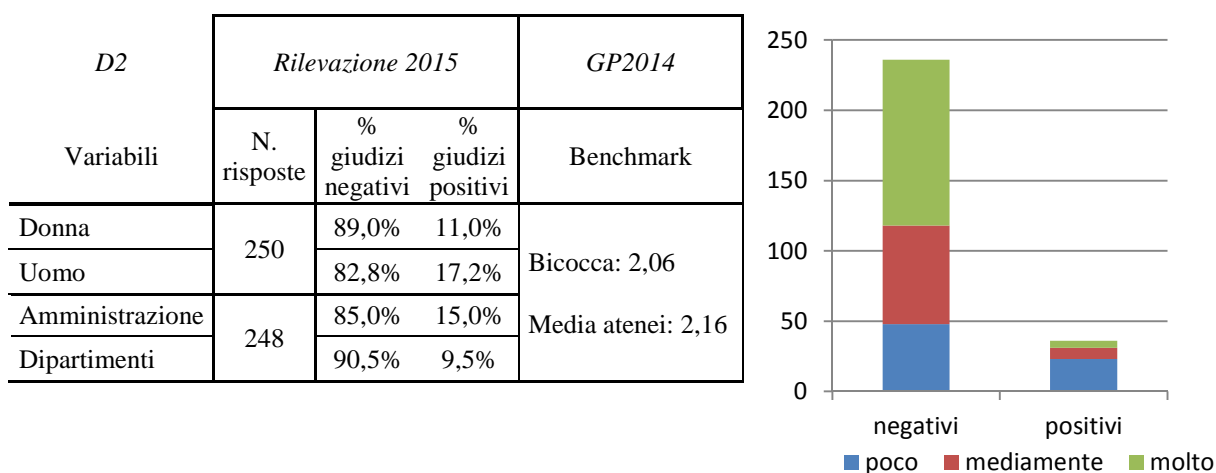
In particolare, i rispondenti dell'ateneo non ritengono chiaro e ben delineato lo sviluppo professionale (Tabella 3.4.1; punteggio medio pari a 2,01) insufficiente anche per il benchmark, sebbene di poco superiore. Le donne sono più insoddisfatte rispetto agli uomini (confermando quanto registrato nella tabella 3.2.4 sull'identità di genere come ostacolo per la valorizzazione del proprio lavoro). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 133 rispondenti

Tabella 3.4.1: In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro



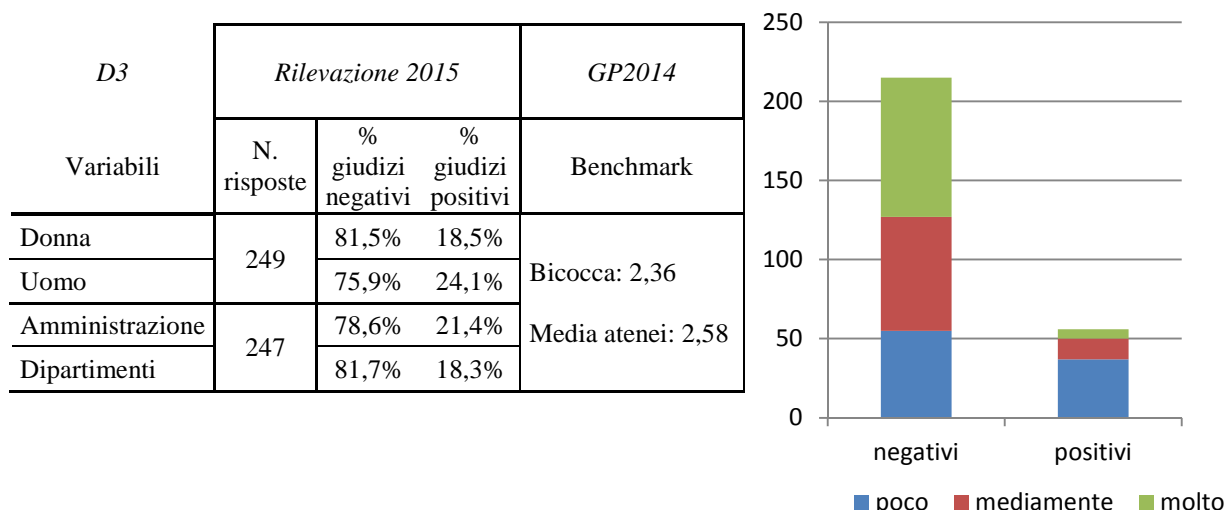
I rispondenti dell'ateneo non credono che le possibilità di carriera siano legate al merito (Tabella 3.4.2), infatti, il punteggio medio è pari a 2,06 (di poco peggiore rispetto al benchmark). I giudizi negativi prevalgono per le donne (89,0%) e il personale afferente ai dipartimenti (90,5%). La distribuzione generale dei giudizi evidenzia la preponderanza del valore più negativo (pari a 1), che ricorre per 118 rispondenti.

Tabella 3.4.2: Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito



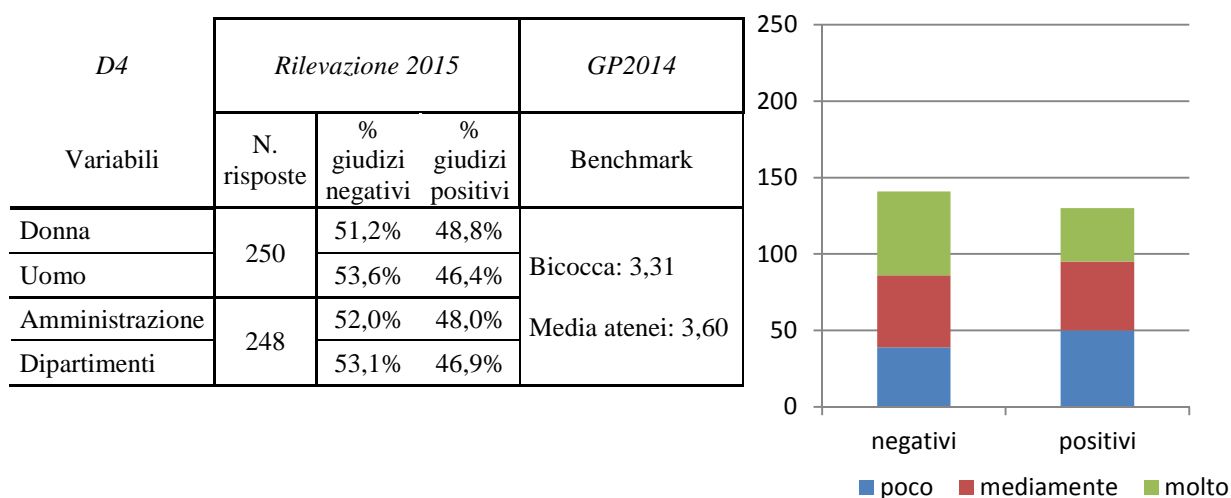
I rispondenti dell'ateneo non ritengono che sia possibile sviluppare le proprie capacità e attitudini pur richieste dal ruolo ricoperto (Tabella 3.4.3), infatti, il punteggio medio è pari a 2,36 (anche qui, leggermente peggiore del benchmark). I giudizi negativi prevalgono per le donne (81,5%) e il personale afferente ai dipartimenti (81,7%). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme, con una leggera prevalenza del giudizio più negativo (pari a 1), che ricorre per 88 persone.

Tabella 3.4.3: L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



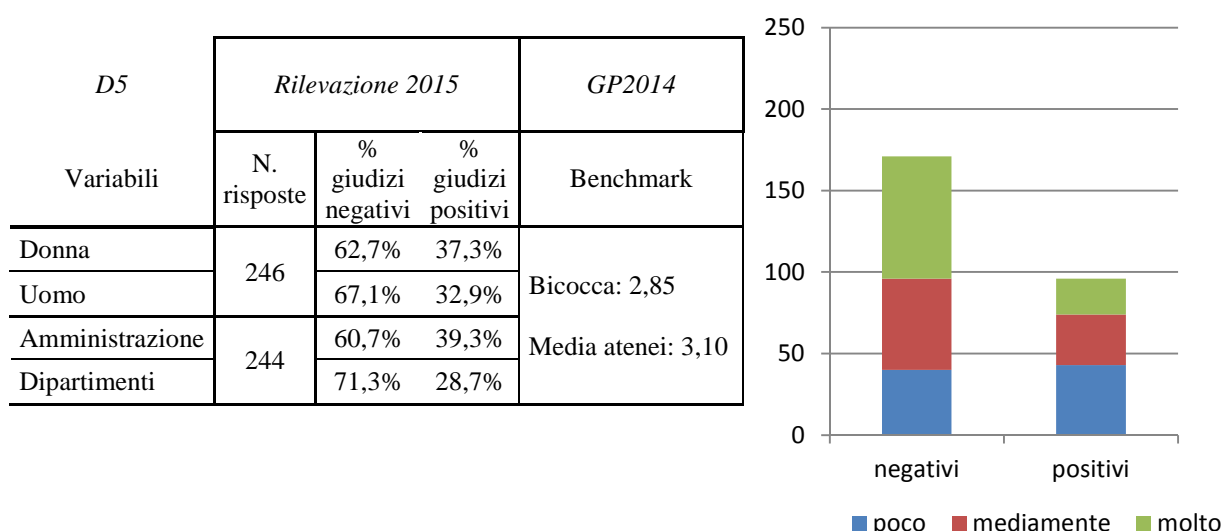
Per quanto riguarda l'adeguatezza del ruolo ricoperto rispetto al proprio profilo professionale (Tabella 3.4.4) il punteggio medio di ateneo, che è pari a 3,31, è il più alto della sezione. Anche le frequenze percentuali dei giudizi negativi si abbassano rispetto a quelle riportate in precedenza. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.4.4: Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



I rispondenti dell'ateneo non sono soddisfatti del proprio percorso professionale (Tabella 3.4.5), dato che il punteggio medio è pari a 2,85 e peggiore del valore di benchmark (pari a 3,10). L'insoddisfazione prevale negli uomini (67,1%) e nel personale afferente ai dipartimenti (71,3%). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.4.5: Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

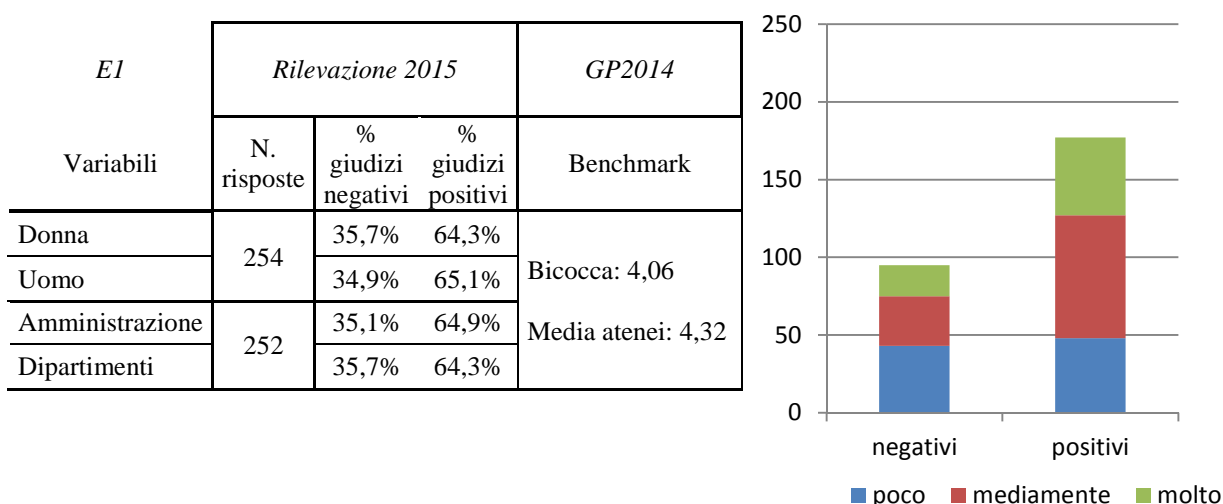


3.5. Il mio lavoro (sezione E)

Questa sezione del questionario prevede cinque domande, relative alle caratteristiche dell'attività lavorativa di ciascun rispondente. La soddisfazione è moderatamente positiva per tutti gli atenei coinvolti nel progetto.

Da quanto è riportato nella Tabella 3.5.1 i rispondenti dell'ateneo ritengono di sapere cosa ci si aspetta dal proprio lavoro (punteggio medio pari a 4,06). Il valore di benchmark è maggiore e ammonta a 4,32. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme, con una leggera prevalenza di persone mediamente soddisfatte (punteggio 5, 79 rispondenti).

Tabella 3.5.1: So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

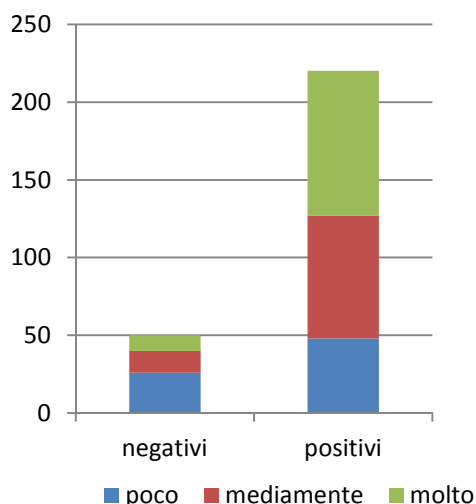


I rispondenti dell'ateneo ritengono di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (Tabella 3.5.2; punteggio medio pari a 4,69). Il valore di benchmark è maggiore e ammonta a 4,90. I giudizi positivi prevalgono per le donne (83,8%). La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.5.2: Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E2 Variabili	Rilevazione 2015		GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi
Donna	251	16,2%	83,8%
Uomo		22,6%	77,4%
Amministrazione	249	19,1%	80,9%
Dipartimenti		17,5%	82,5%

Benchmark	
Bicocca: 4,69	Media atenei: 4,90

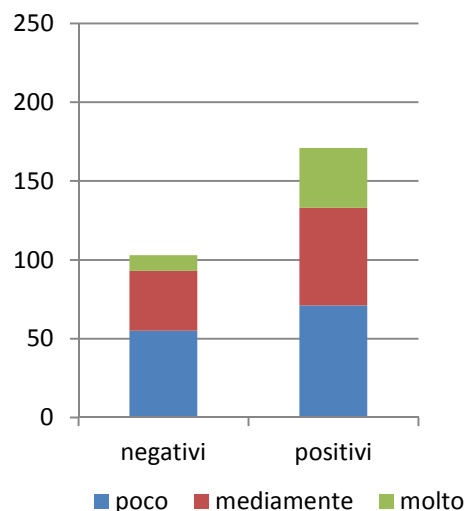


Per quanto riguarda le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (Tabella 3.5.3) i rispondenti dell'ateneo le ritengono appropriate ma poco più che sufficienti (punteggio medio pari a 3,94), sostanzialmente come nel benchmark (punteggio medio pari a 3,99). Prevalgono i giudizi positivi per il personale dell'amministrazione (65,8%). La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme, con una leggera prevalenza dei due valori estremi.

Tabella 3.5.3: Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

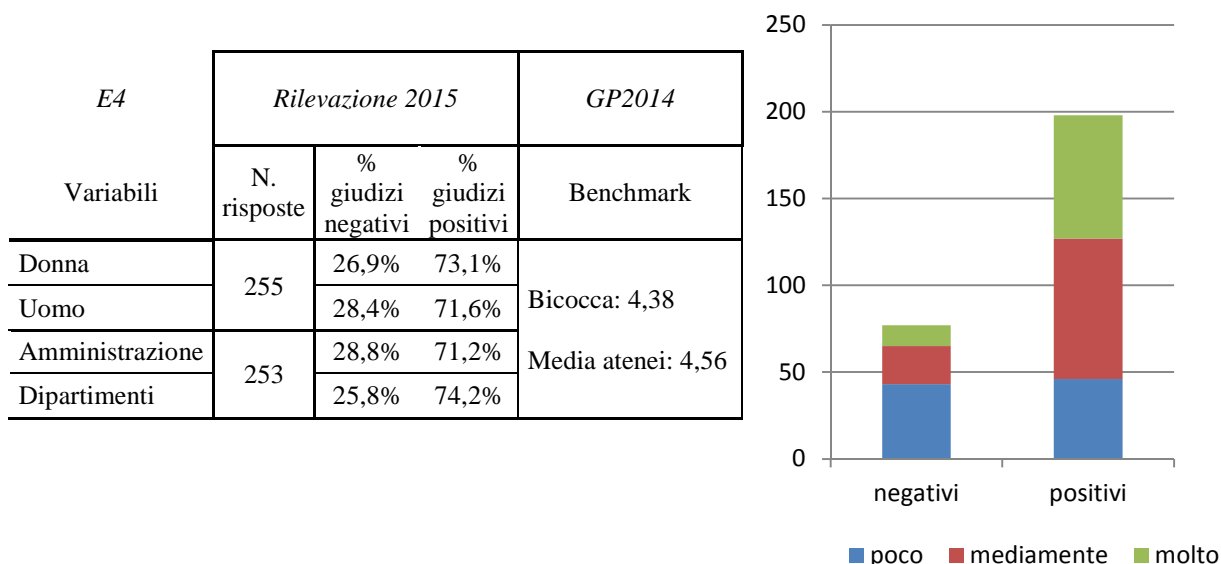
E3 Variabili	Rilevazione 2015		GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi
Donna	254	35,9%	64,1%
Uomo		37,9%	62,1%
Amministrazione	252	34,2%	65,8%
Dipartimenti		41,2%	58,8%

Benchmark	
Bicocca: 3,94	Media atenei: 3,99



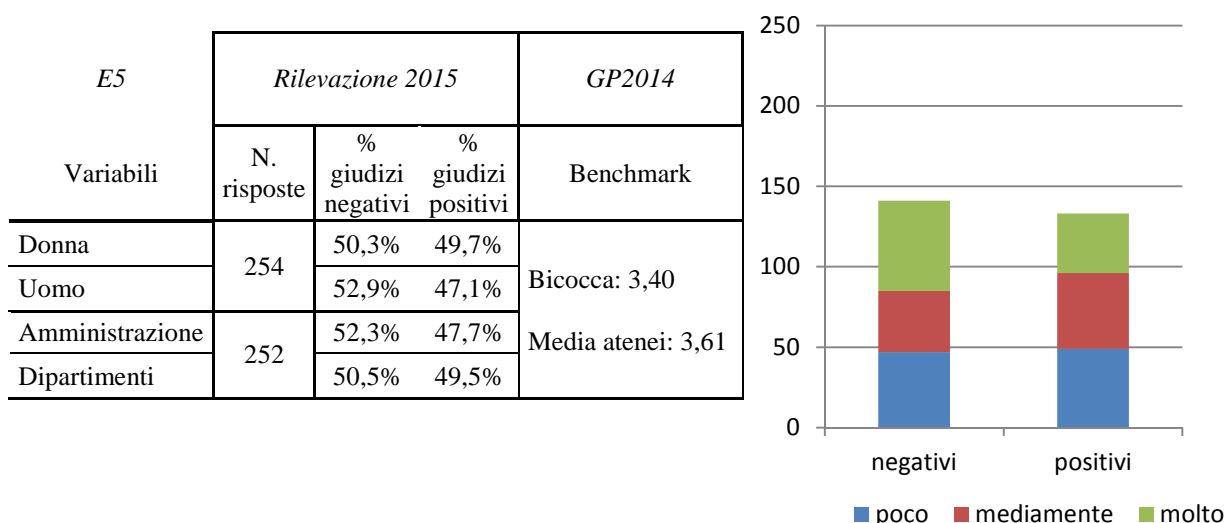
I rispondenti dell'ateneo ritengono di avere un adeguato livello di autonomia per svolgere il proprio lavoro (Tabella 3.5.4; punteggio medio pari a 4,38). Il valore di benchmark è maggiore e ammonta a 4,56. Le distribuzioni per categorie e dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.5.4: Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



I rispondenti dell'ateneo sono moderatamente insoddisfatti della propria realizzazione attraverso il lavoro (Tabella 3.5.5; punteggio medio pari a 3,40) mentre il valore di benchmark raggiunge la sufficienza salendo a 3,61. Negli uomini (52,9%) e nel personale dell'amministrazione (52,3%) prevalgono i giudizi negativi. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.5.5: Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

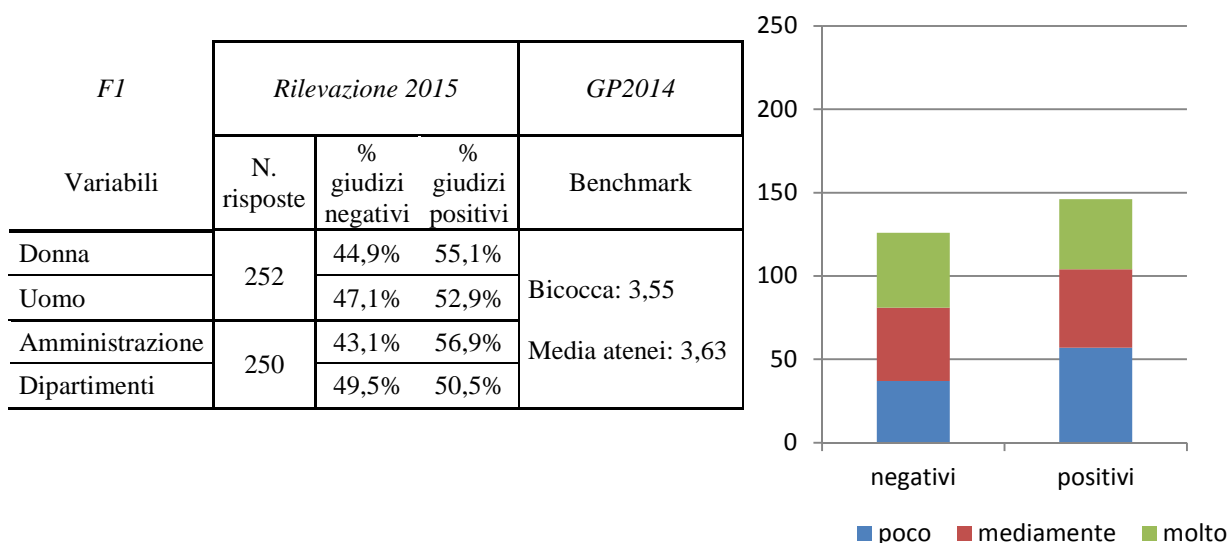


3.6. I miei colleghi (sezione F)

Questa sezione del questionario prevede cinque domande e mette in luce alcune apparenti contraddizioni sul rapporto dei rispondenti con i propri colleghi. Infatti, se la disponibilità ad aiutarsi e la stima reciproca sono elevate (Tabelle 3.6.2 e 3.6.3), lo spirito di squadra è debole (Tabella 3.6.1), forse perché non viene incentivato (Tabella 3.6.5).

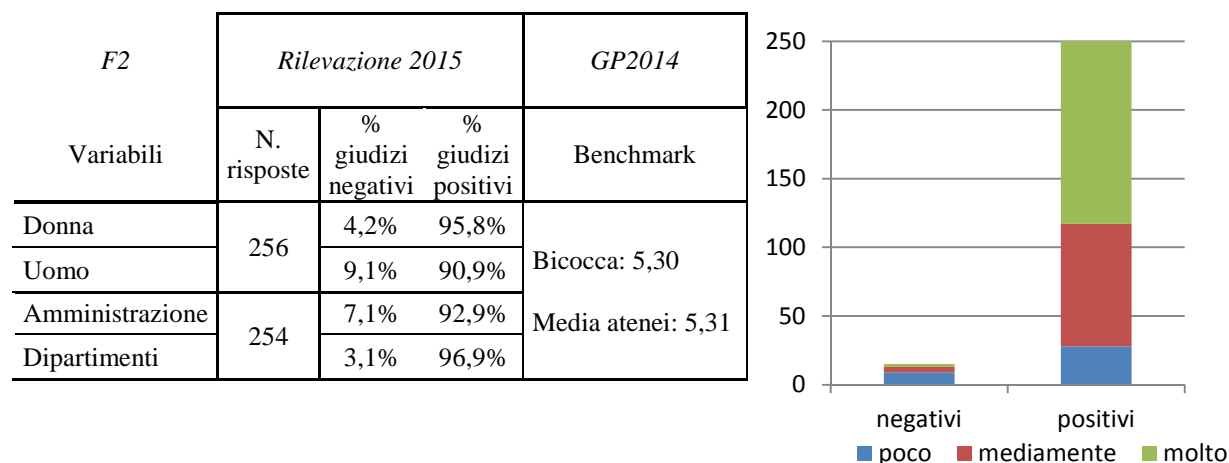
In particolare, poco più della metà dei rispondenti si sente parte di una squadra (Tabella 3.6.1) ma il punteggio medio non raggiunge la piena sufficienza ed è pari a 3,55. Il valore di benchmark supera di poco la sufficienza ed è pari a 3,63. Si nota una percentuale di giudizi positivi superiore per il personale dell'amministrazione. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.6.1: Mi sento parte di una squadra



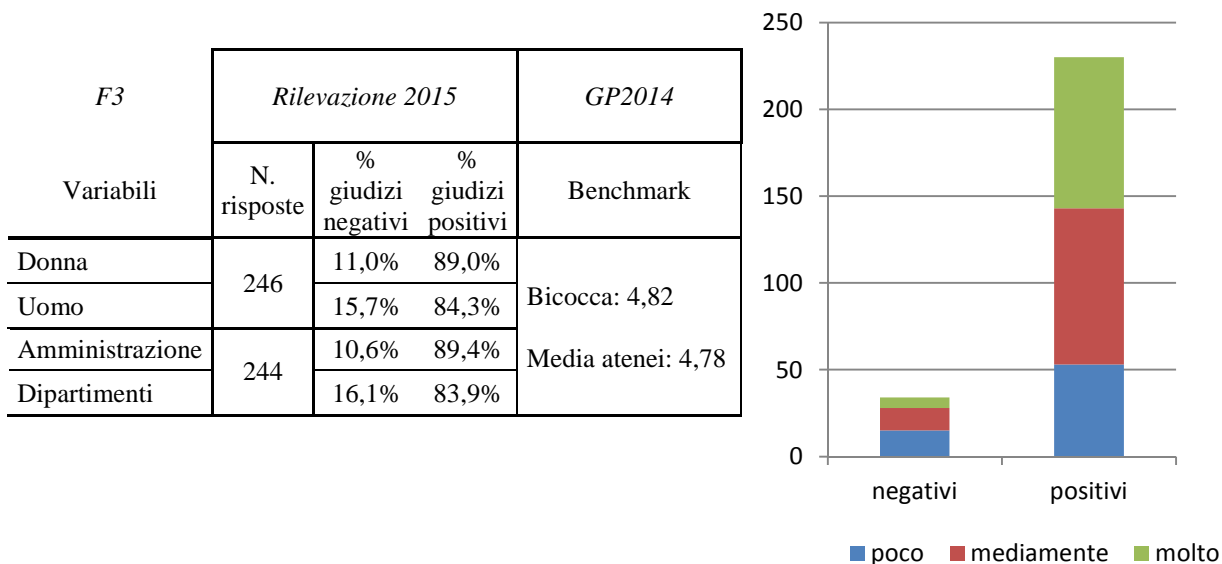
La grande maggioranza dei rispondenti dell'ateneo afferma nettamente di essere disponibile ad aiutare i propri colleghi (Tabella 3.6.2; punteggio medio pari a 5,30 come quello di benchmark). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi registra la prevalenza del giudizio più positivo (pari a 6), che ricorre per 142 persone

Tabella 3.6.2: Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti



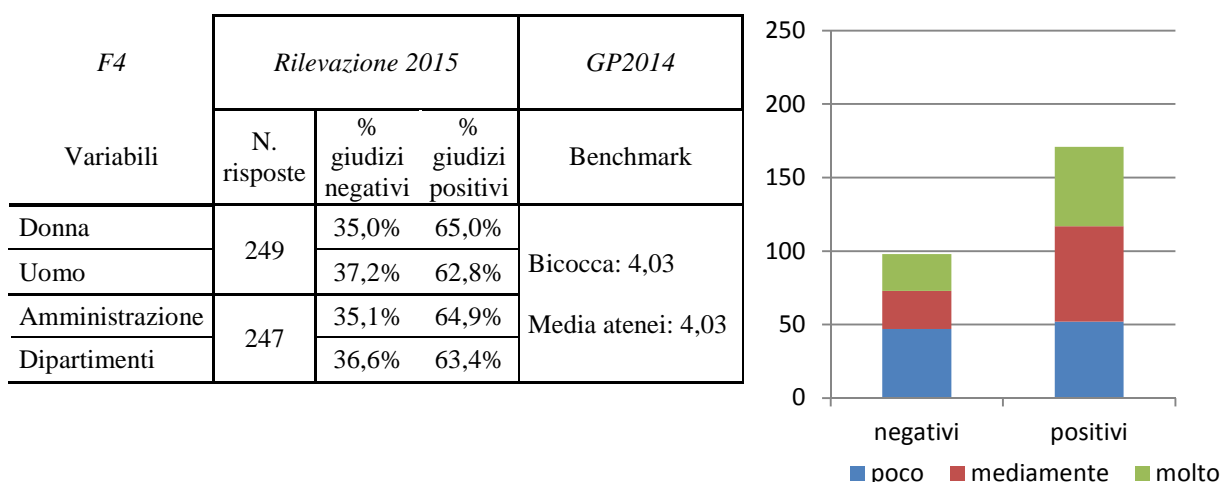
I rispondenti dell'ateneo ritengono di essere stimati e rispettati dai propri colleghi (Tabella 3.6.3; punteggio medio pari a 4,82) così come il benchmark (punteggio medio pari a 4,78). I giudizi positivi prevalgono per le donne (89,0%) e per il personale dell'Amministrazione (89,4%). La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.6.3: Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi



I giudizi positivi sono prevalenti anche per la disponibilità dei colleghi a condividere le informazioni (Tabella 3.6.4) con un punteggio medio pari a 4,03 coincidente con il benchmark. Tuttavia, più di un terzo dei rispondenti, trasversalmente alle categorie, ritiene che l'accesso alle informazioni sia insufficiente. La distribuzione dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

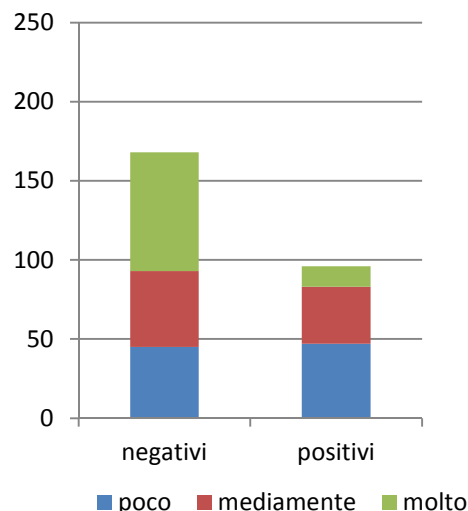
Tabella 3.6.4: Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



I rispondenti dell'ateneo non reputano che siano favoriti il lavoro in gruppo e la collaborazione tra colleghi (Tabella 3.6.5). Prevalgono infatti i giudizi negativi (in particolare, nei dipartimenti) e il punteggio medio di ateneo è pari a 2,86, inferiore al valore di benchmark che ammonta a 3,14. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme, con una leggera prevalenza del giudizio più negativo (pari a 1), che ricorre per 75 persone.

Tabella 3.6.5: L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

F5	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	244	63,8%	36,3%	Bicocca: 2,86
Uomo		61,9%	38,1%	
Amministrazione	242	60,3%	39,7%	Media atenei: 3,14
Dipartimenti		68,1%	31,9%	



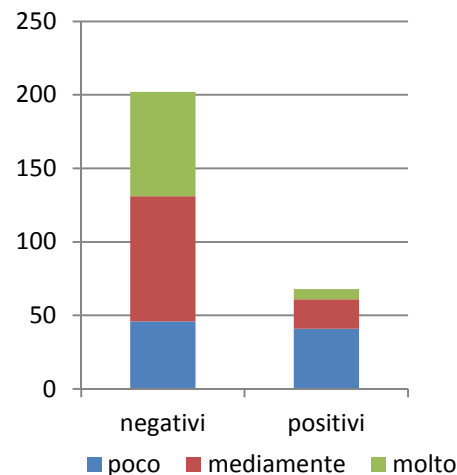
3.7. Il contesto del mio lavoro (sezione G)

Questa sezione del questionario prevede cinque domande su alcune condizioni in cui si svolge l'attività lavorativa. Il risultato esprime un'insoddisfazione complessiva, soprattutto in tema di formazione, accesso alle informazioni e chiarezza nella definizione dei compiti.

La netta maggioranza dei rispondenti non ritiene che l'ateneo sviluppi le risorse umane, in particolare attraverso la formazione, facendo registrare un punteggio medio pari a 2,52 (inferiore al valore di benchmark, comunque negativo: 2,88). Circa un quarto dei rispondenti si ritiene invece soddisfatto. La distribuzione per categorie e quella generale dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

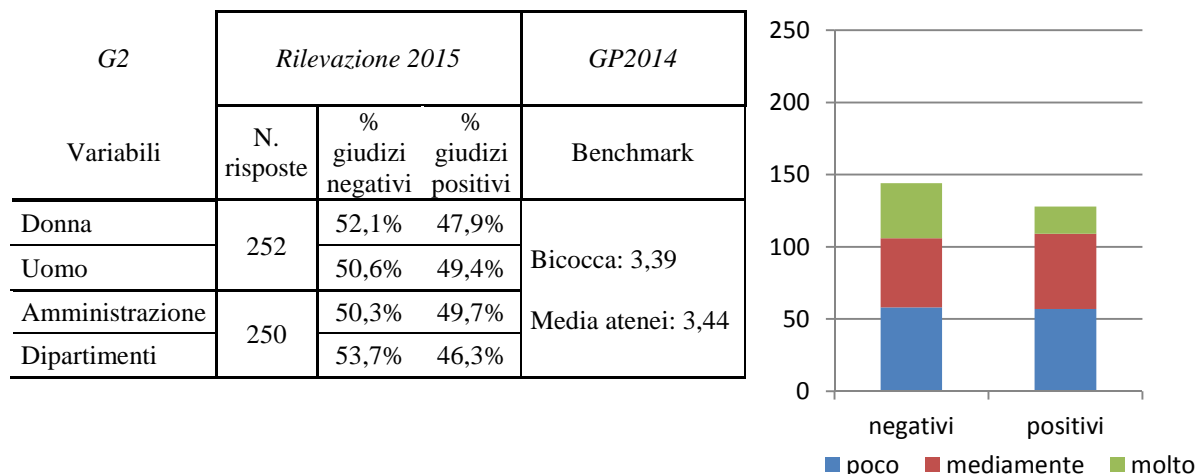
Tabella 3.7.1: L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G1	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	250	77,3%	22,7%	Bicocca: 2,52
Uomo		71,3%	28,7%	
Amministrazione	248	75,2%	24,8%	Media atenei: 2,88
Dipartimenti		75,8%	24,2%	



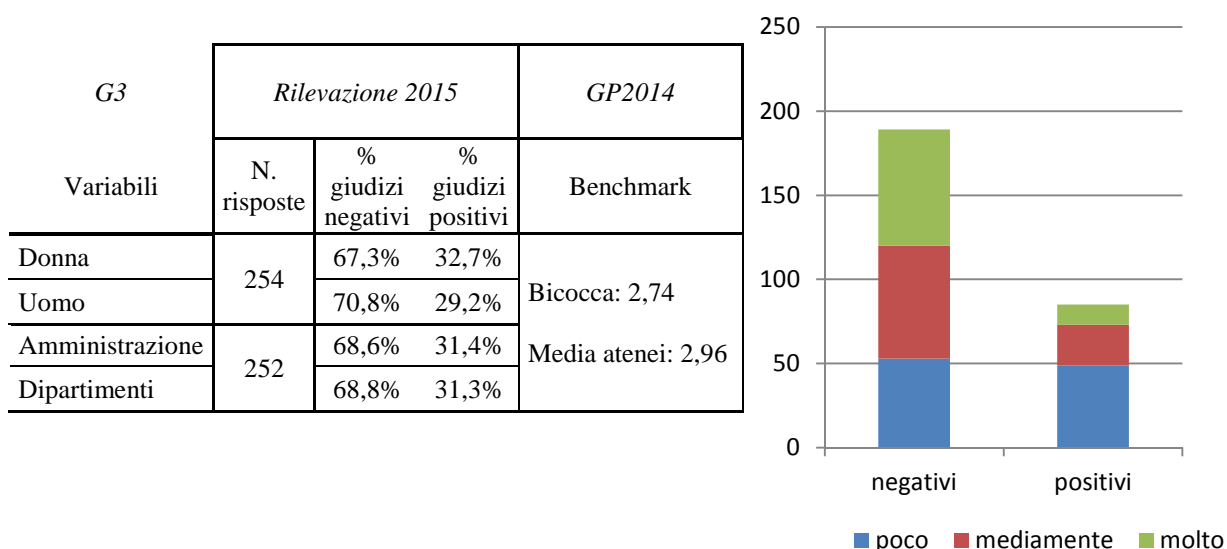
Poco meno della metà dei rispondenti ritiene che le regole di comportamento al lavoro siano chiaramente definite (Tabella 3.7.2), determinando un punteggio medio appena sotto la sufficienza (pari a 3,39 e allineato con il benchmark). La distribuzione per categorie e quella generale dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 3.7.2: Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro



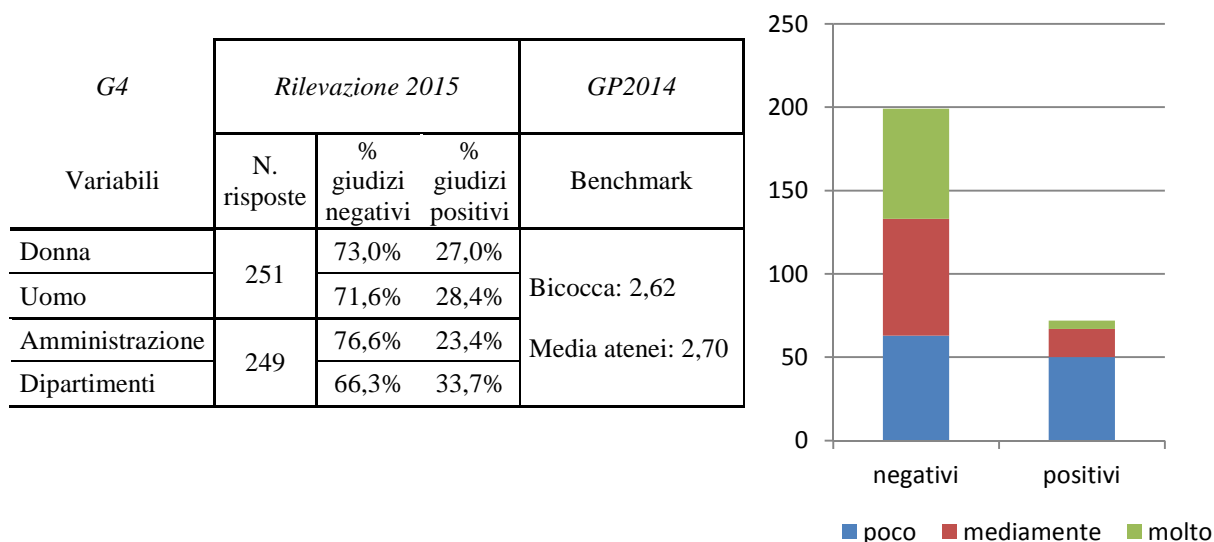
Compiti e ruoli organizzativi non sono definiti con chiarezza per la maggior parte dei rispondenti dell'ateneo (Tabella 3.7.3) per cui il punteggio medio risulta insufficiente (pari a 2,74) e di poco inferiore al valore di benchmark. Comunque, circa un terzo dei rispondenti risponde positivamente, e in particolare, sebbene la distribuzione per categorie e quella generale dei giudizi positivi e negativi siano sostanzialmente uniformi.

Tabella 3.7.3: I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



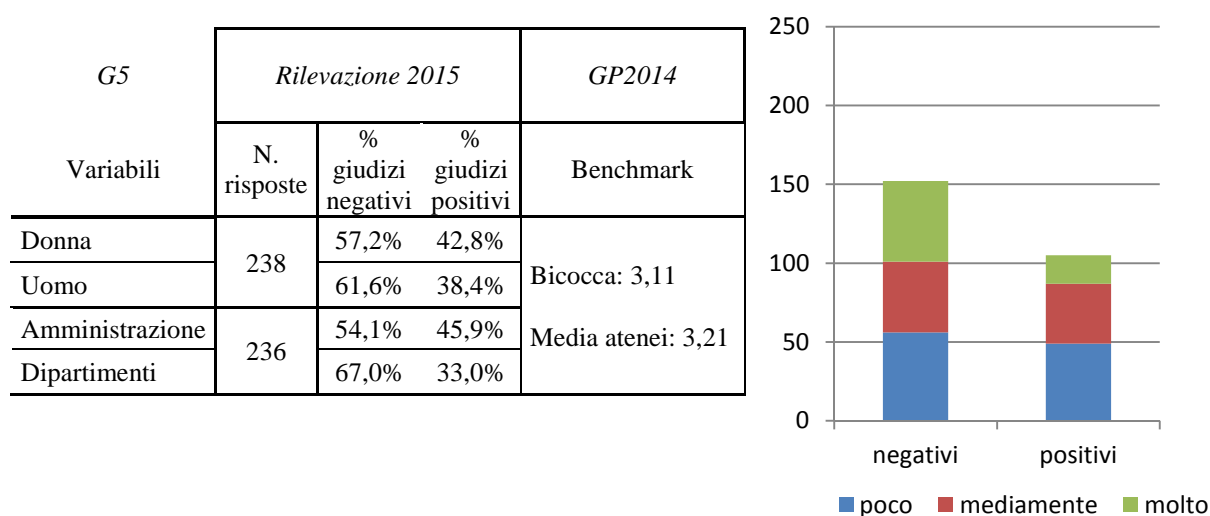
La circolazione delle informazioni all'interno dell'ateneo è insufficiente per la maggior parte dei rispondenti (Tabella 3.7.4) registrando un punteggio medio pari a 2,62 di poco inferiore al valore di benchmark. In particolare, il dato più negativo ricorre in amministrazione (76,6%). Questa situazione potrebbe essere almeno parzialmente in contrasto con quanto rilevato nella tabella 3.6.4 circa la disponibilità dei colleghi a condividere le informazioni. La distribuzione generale è uniforme per i giudizi negativi, mentre si rileva un picco di giudizi moderatamente positivi (valore 4) per 50 persone.

Tabella 3.7.4: La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata



La maggior parte dei rispondenti non ritiene sufficienti le iniziative dell'Ateneo per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (Tabella 3.7.5). Il punteggio medio ottenuto è pari a 3,11, di poco inferiore al valore di benchmark (pari a 3,21). I giudizi negativi prevalgono per gli uomini (61,6%) e per il personale afferente ai dipartimenti (67,0%). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.7.5: L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



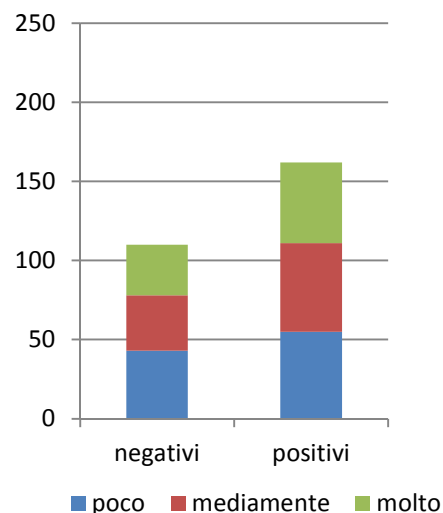
3.8. Il senso di appartenenza (sezione H)

Questa sezione del questionario prevede cinque domande relative al modo in cui gli intervistati s'identificano con l'ente per cui lavorano. Il risultato descrive una situazione di moderata considerazione per l'ateneo, eccetto che per i valori e i comportamenti mette concretamente in atto (Tabella 3.8.4).

Per quanto riguarda il senso di orgoglio (Tabella 3.8.1) il valore medio di ateneo è pari a 3,84 quindi appena sufficiente e inferiore al valore di benchmark, pari a 4,05. La distribuzione per categorie e quella generale dei giudizi positivi e negativi sono sostanzialmente uniformi.

Tabella 3.8.1: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università

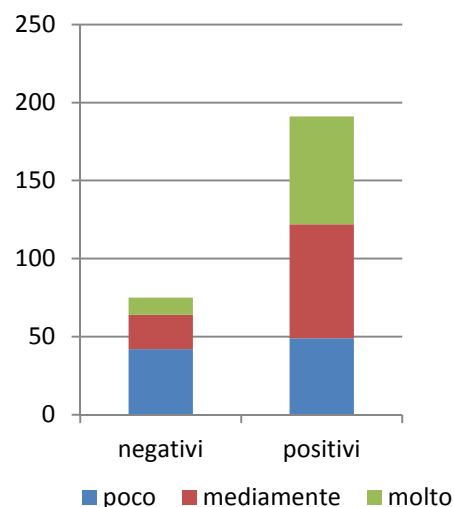
H1	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	253	38,9%	61,1%	Bicocca: 3,84
Uomo		40,7%	59,3%	
Amministrazione	251	40,3%	59,7%	Media atenei: 4,05
Dipartimenti		38,1%	61,9%	



Il personale che ha partecipato all'indagine si ritiene soddisfatto (punteggio medio pari a 4,36) quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato (Tabella 3.8.2). Anche il livello di soddisfazione degli altri atenei è positivo, infatti il valore del benchmark è di 4,71. Prevalgono i giudizi positivi per le donne (75,3%) e nei dipartimenti (74,5%). La distribuzione generale è sostanzialmente uniforme per i giudizi positivi e schiacciata sui valori più bassi per quelli negativi.

Tabella 3.8.2: Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato

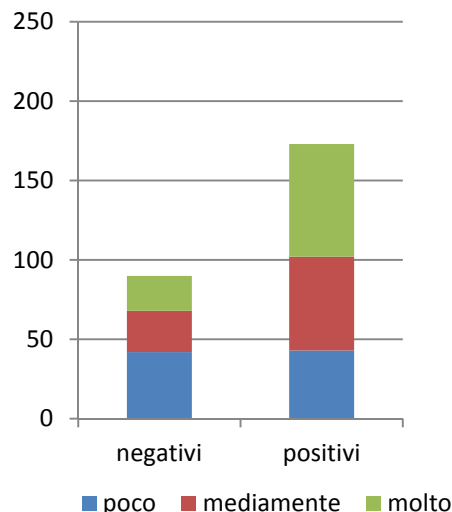
H2	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	247	24,7%	75,3%	Bicocca: 4,36
Uomo		32,9%	67,1%	
Amministrazione	245	28,5%	71,5%	Media atenei: 4,71
Dipartimenti		25,5%	74,5%	



Coerentemente, i partecipanti all'indagine sono dispiaciuti quando qualcuno parla male dell'Ateneo (Tabella 3.8.3; punteggio medio pari a 4,16 inferiore al benchmark, pari a 4,54). Per quanto riguarda la distribuzione nelle categorie, le donne sono significativamente più dispiaciute degli uomini (69,1% contro 58,5%). Prevalgono i giudizi molto positivi: 71 persone sono totalmente d'accordo con l'affermazione.

Tabella 3.8.3: *Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo*

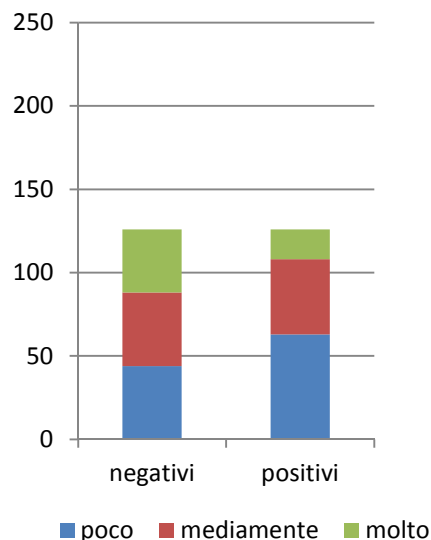
Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	244	30,9%	69,1%	Bicocca: 4,16 Media atenei: 4,54
Uomo		41,5%	58,5%	
Amministrazione	242	35,1%	64,9%	
Dipartimenti		34,0%	66,0%	



Per quanto riguarda i valori e i comportamenti praticati in Ateneo (Tabella 3.8.5) la metà dei rispondenti li considera moderatamente coerenti con i propri valori personali, determinando un punteggio medio al di sotto della sufficienza (pari a 3,35) senza discostarsi perciò dal valore di benchmark (pari a 3,39). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.8.4: *I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali*

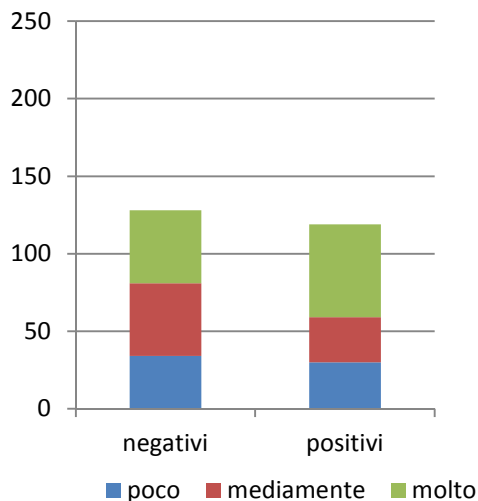
Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	234	51,7%	48,3%	Bicocca: 3,35 Media atenei: 3,39
Uomo		45,8%	54,2%	
Amministrazione	232	50,7%	49,3%	
Dipartimenti		47,7%	52,3%	



Poco più della metà dei rispondenti dell'ateneo non cambierebbe ente anche se potesse (Tabella 3.8.5), esprimendo però un'intenzione moderata, che si riflette nel punteggio medio pari a 3,49 comunque decisamente migliore del valore di benchmark (pari a 2,95). La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme

Tabella 3.8.5: Se potessi, comunque cambierei ente

H5 Variabili	Rilevazione 2015		GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi
Donna	231	53,7%	46,3%
Uomo		47,6%	52,4%
Amministrazione	229	51,7%	48,3%
Dipartimenti		51,2%	48,8%



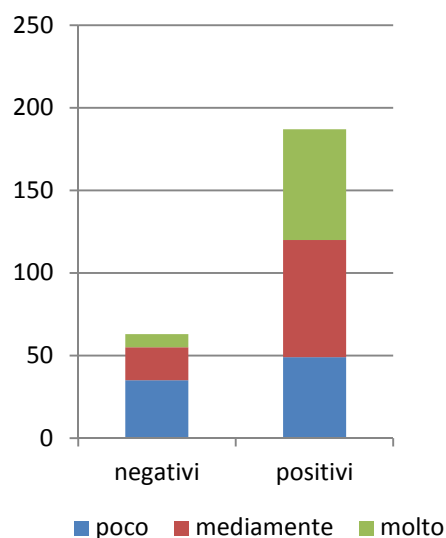
3.9. L'immagine della mia amministrazione (sezione I)

Questa sezione del questionario prevede tre domande.

Secondo la maggioranza dei rispondenti, i propri famigliari e conoscenti riconoscono l'importanza dell'ateneo per la collettività (Tabella 3.9.1), determinando un punteggio medio pari a 4,46 allineato con il valore di benchmark. La contrarietà maggiore si registra nell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi indica una consistente presenza del valore più positivo (pari a 6) per 67 persone.

Tabella 3.9.1: La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo sia un ente importante per la collettività

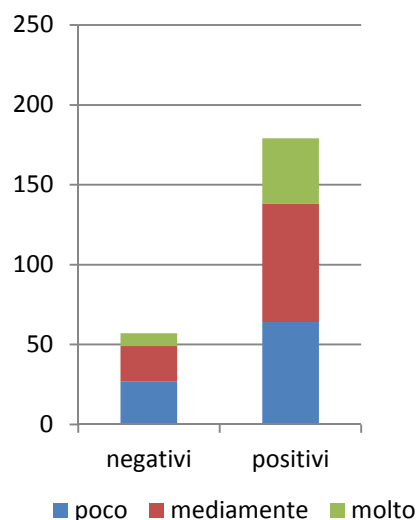
II Variabili	Rilevazione 2015		GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi
Donna	234	23,7%	76,3%
Uomo		25,6%	74,4%
Amministrazione	232	27,1%	72,9%
Dipartimenti		19,6%	80,4%



Secondo la maggioranza dei rispondenti, gli utenti riconoscono l'importanza dell'ateneo per la collettività (Tabella 3.9.2), determinando un punteggio medio pari a 4,27 allineato con il valore di benchmark. La contrarietà maggiore si registra nell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi indica la prevalenza di opinioni positive (valore 5) per 74 persone.

Tabella 3.9.2: Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

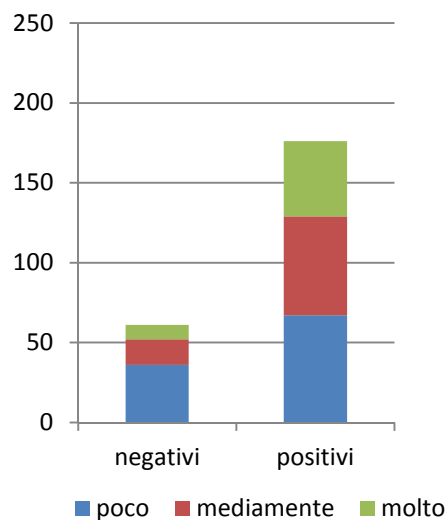
I2	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	220	23,4%	76,6%	Bicocca: 4,27
Uomo		25,3%	74,7%	
Amministrazione	218	27,1%	72,9%	Media atenei: 4,35
Dipartimenti		18,8%	81,2%	



Secondo la maggioranza dei rispondenti, l'opinione pubblica in generale riconosce l'importanza dell'ateneo per la collettività (Tabella 3.9.3), determinando un punteggio medio pari a 4,30 appena superiore al valore di benchmark. La contrarietà maggiore si registra nell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme, con una prevalenza dei valori più moderati (3 per i negativi, 4 per i positivi).

Tabella 3.9.3: La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I3	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	222	23,4%	76,6%	Bicocca: 4,30
Uomo		27,3%	72,7%	
Amministrazione	220	28,8%	71,2%	Media atenei: 4,28
Dipartimenti		18,2%	81,8%	



3.10. Importanza degli aspetti indagati nelle sezioni da A a I

Questa sezione del questionario prevede nove domande, con le quali è stato chiesto di valutare ciascun ambito indagato precedentemente in base al grado d'importanza per il proprio benessere sul luogo di lavoro.

Tutti gli ambiti sono stati reputati decisamente importanti, con un'incidenza superiore al 90% dei rispondenti per la tutela della sicurezza (sezione A), la lotta alle discriminazioni (sezione B), l'equità di trattamento (sezione C), le possibilità di carriera (sezione D), le caratteristiche intrinseche del lavoro (sezione E), il rapporto con i colleghi (sezione F), le condizioni esterne del lavoro (sezione G).

Un'incidenza di risposte positive leggermente minore (per circa l'80-85% dei rispondenti) riguarda invece il senso di appartenenza (sezione H) e la reputazione dell'ateneo (sezione I).

Senza particolari indicazioni di priorità, si suggerisce di considerare i risultati descritti nei capitoli precedenti per valutare interventi negli ambiti in cui l'insoddisfazione è prevalente.

Tabella 3.10.1: Sez. A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

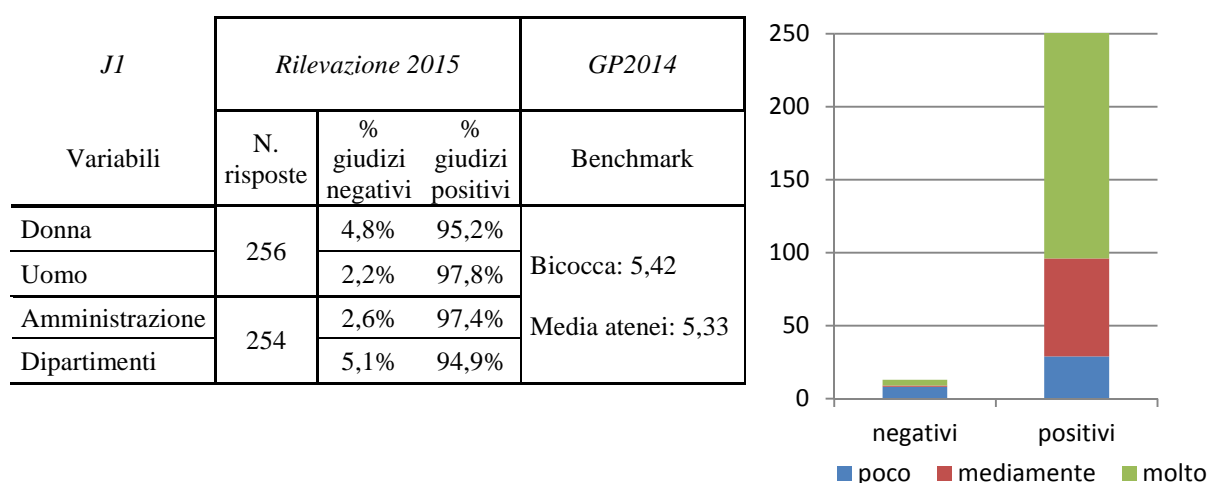


Tabella 3.10.2: Sez. B - Le discriminazioni

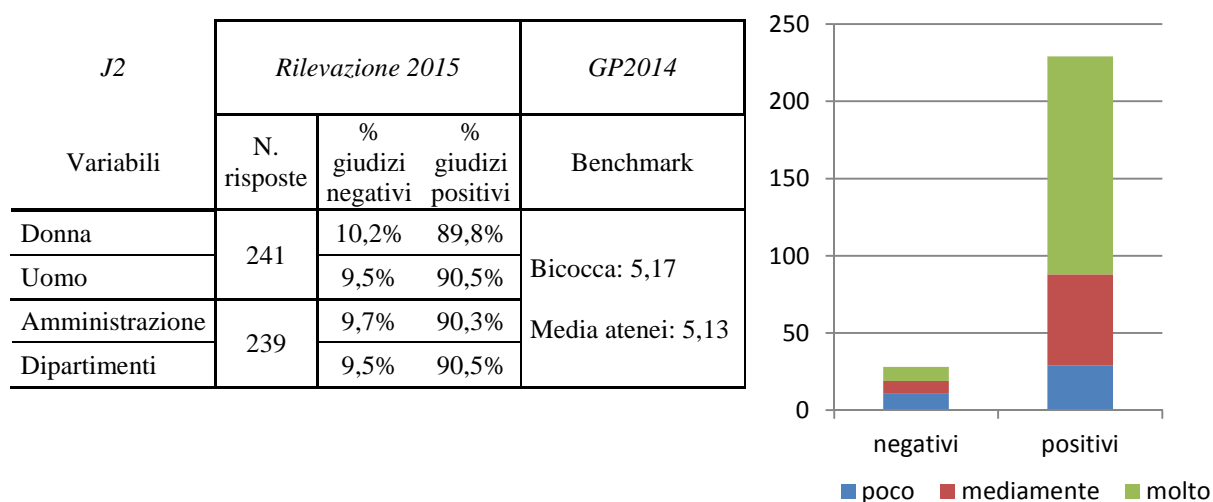


Tabella 3.10.3: Sez. C - L'equità nella mia amministrazione

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	252	3,0%	97,0%	Bicocca: 5,54
Uomo		3,4%	96,6%	
Amministrazione	250	1,9%	98,1%	Media atenei: 5,37
Dipartimenti		4,2%	95,8%	

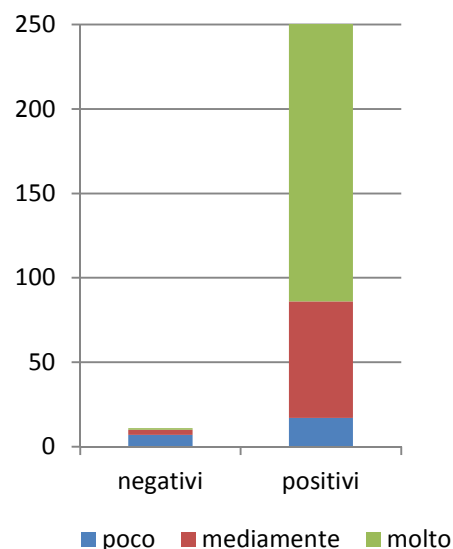


Tabella 3.10.4: Sez. D - La carriera e lo sviluppo professionale

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	254	6,1%	93,9%	Bicocca: 5,23
Uomo		5,6%	94,4%	
Amministrazione	252	3,9%	96,1%	Media atenei: 5,02
Dipartimenti		8,2%	91,8%	

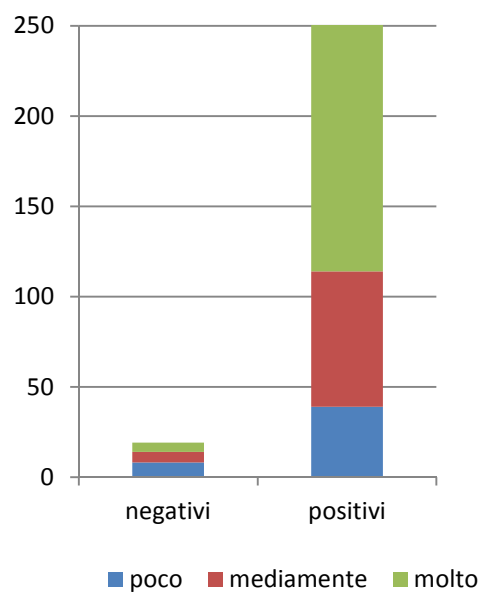


Tabella 3.10.5: Sez. E - Il mio lavoro

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	251	3,0%	97,0%	Bicocca: 5,53 Media atenei: 5,32
Uomo		3,5%	96,5%	
Amministrazione	249	2,0%	98,0%	
Dipartimenti		4,1%	95,9%	

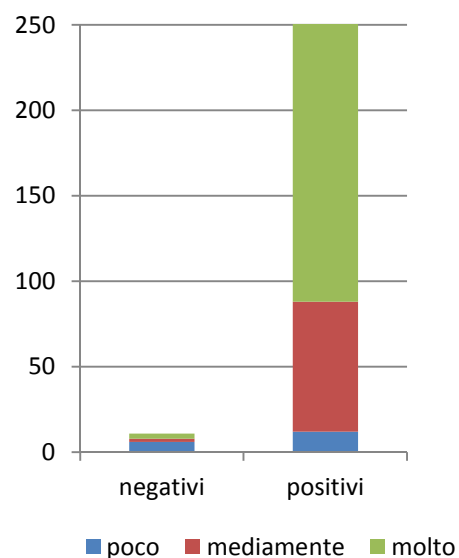


Tabella 3.10.6: Sez. F - I miei colleghi

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	254	2,4%	97,6%	Bicocca: 5,35 Media atenei: 5,21
Uomo		5,7%	94,3%	
Amministrazione	252	1,9%	98,1%	
Dipartimenti		5,1%	94,9%	

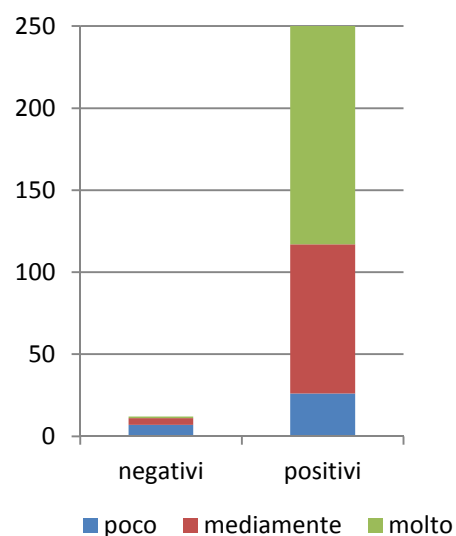


Tabella 3.10.7: Sez. G - Il contesto del mio lavoro

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	250	4,3%	95,7%	Bicocca: 5,33
Uomo		3,5%	96,5%	
Amministrazione	248	2,6%	97,4%	Media atenei: 5,20
Dipartimenti		5,2%	94,8%	

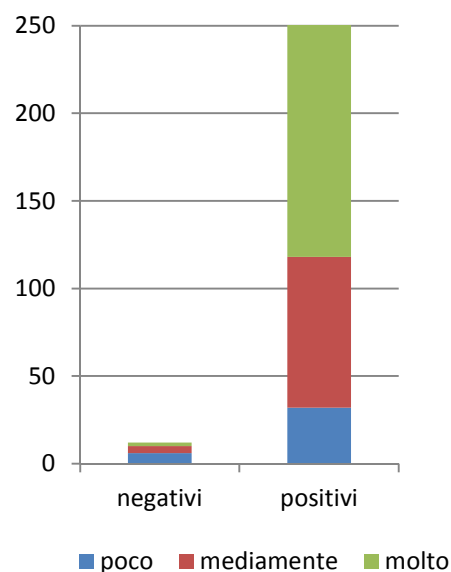


Tabella 3.10.8: Sez. H - Il senso di appartenenza

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	250	14,5%	85,5%	Bicocca: 4,87
Uomo		9,4%	90,6%	
Amministrazione	248	12,6%	87,4%	Media atenei: 4,89
Dipartimenti		12,4%	87,6%	

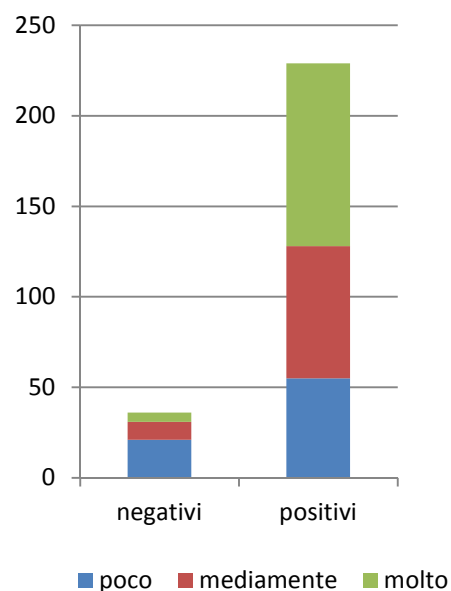
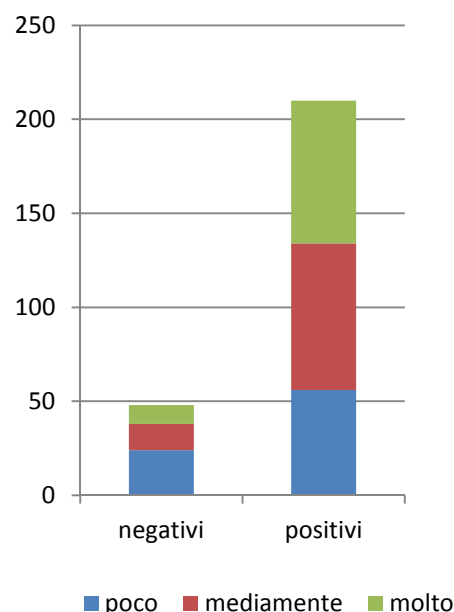


Tabella 3.10.9: Sez. I - L'immagine della mia amministrazione

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	248	21,6%	78,4%	Bicocca: 4,57 Media atenei: 4,74
Uomo		16,3%	83,7%	
Amministrazione	246	20,0%	80,0%	
Dipartimenti		18,8%	81,3%	



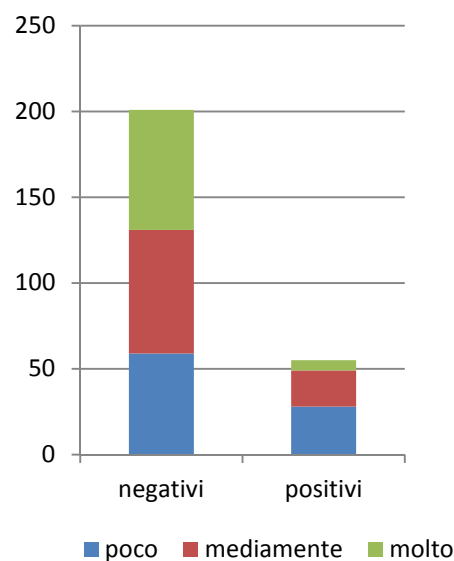
3.11. La mia organizzazione (sezione L)

Questa sezione del questionario prevede quattro domande, relative al grado di conoscenza e condivisione della performance organizzativa del proprio ateneo, che risulta complessivamente molto basso.

Le strategie di ateneo sono ignote alla maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.11.1) determinando un punteggio medio decisamente insufficiente (pari a 2,40) inferiore al pur basso valore di benchmark. Si evidenzia che circa il 20% di ogni categoria afferma invece di conoscere le strategie di ateneo. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.11.1: Conosco le strategie dell'Ateneo

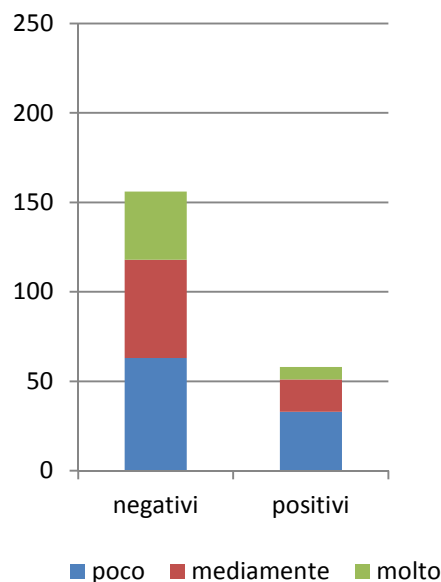
Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	245	78,8%	21,3%	Bicocca: 2,40 Media atenei: 2,80
Uomo		77,6%	22,4%	
Amministrazione	243	78,5%	21,5%	
Dipartimenti		78,7%	21,3%	



Conseguentemente, la condivisione delle strategie di ateneo è impossibile per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.11.2) determinando un punteggio medio decisamente insufficiente (pari a 2,69) inferiore al valore di benchmark, comunque insufficiente. Resta il fatto che circa il 30% dei rispondenti ritiene invece di condividere le strategie di ateneo. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.11.2: Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo

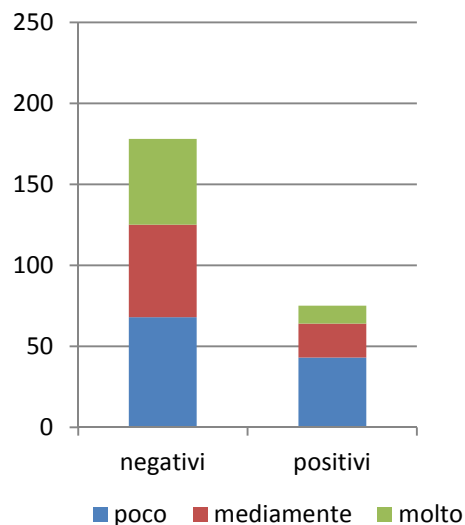
L2 Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	205	73,1%	26,9%	Bicocca: 2,69
Uomo		72,0%	28,0%	
Amministrazione	203	69,8%	30,2%	Media atenei: 3,02
Dipartimenti		77,9%	22,1%	



I risultati conseguiti dall'ateneo non sono chiari per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.11.3) determinando un punteggio medio decisamente insufficiente (pari a 2,68) inferiore al valore di benchmark. Anche in questo caso circa il 30% dei rispondenti si dichiara invece soddisfatto. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

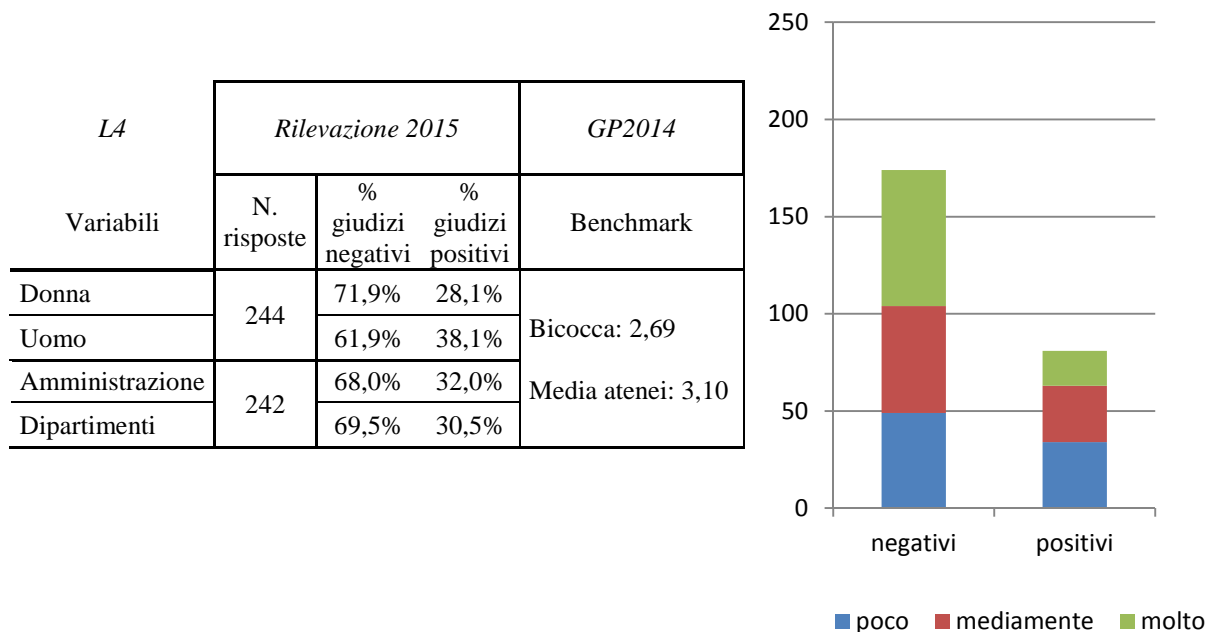
Tabella 3.11.3: Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo

L3 Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	243	72,7%	27,3%	Bicocca: 2,68
Uomo		65,9%	34,1%	
Amministrazione	241	71,8%	28,2%	Media atenei: 2,89
Dipartimenti		68,5%	31,5%	



Conseguentemente, il contributo fornito ai risultati conseguiti dall'ateneo non è chiaro per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.11.4) determinando un punteggio medio decisamente insufficiente (pari a 2,69) inferiore al valore di benchmark. Anche in questo caso circa il 30% dei rispondenti si dichiara invece soddisfatto. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.11.4: È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo

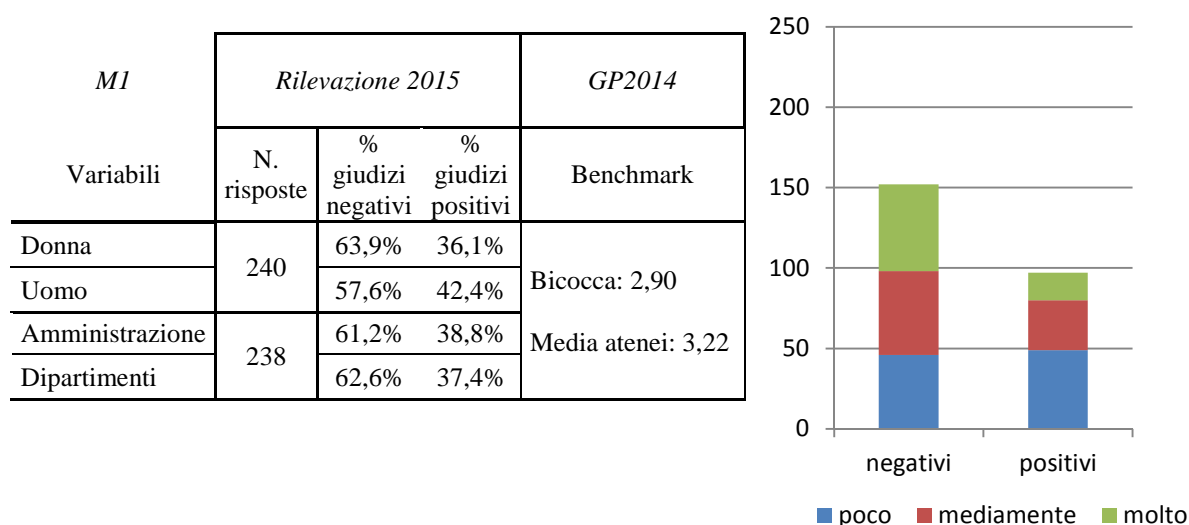


3.12. Le mie performance (sezione M)

Questa sezione del questionario prevede quattro domande relative alla performance individuale di ciascun rispondente, determinando un esito decisamente insoddisfacente per ogni aspetto indagato.

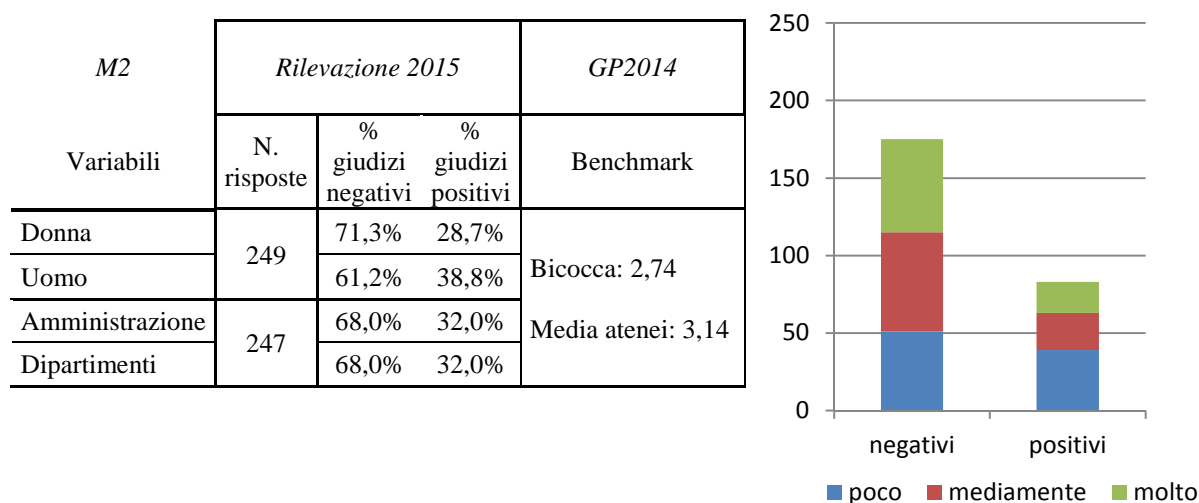
Poco più del 60% dei rispondenti ritiene di non essere valutato sulla base di elementi importanti per il proprio lavoro (Tabella 3.12.1) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,90) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.12.1: Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro



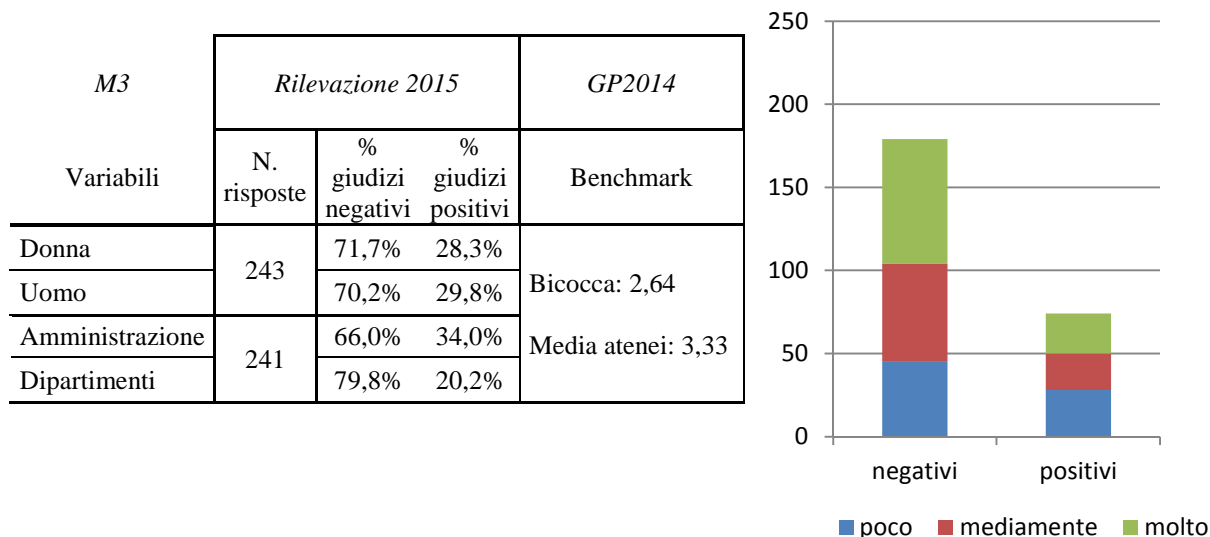
Quasi il 70% dei rispondenti ritiene di non conoscere con chiarezza gli obiettivi del proprio lavoro (Tabella 3.12.2) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,74) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.12.2: Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro



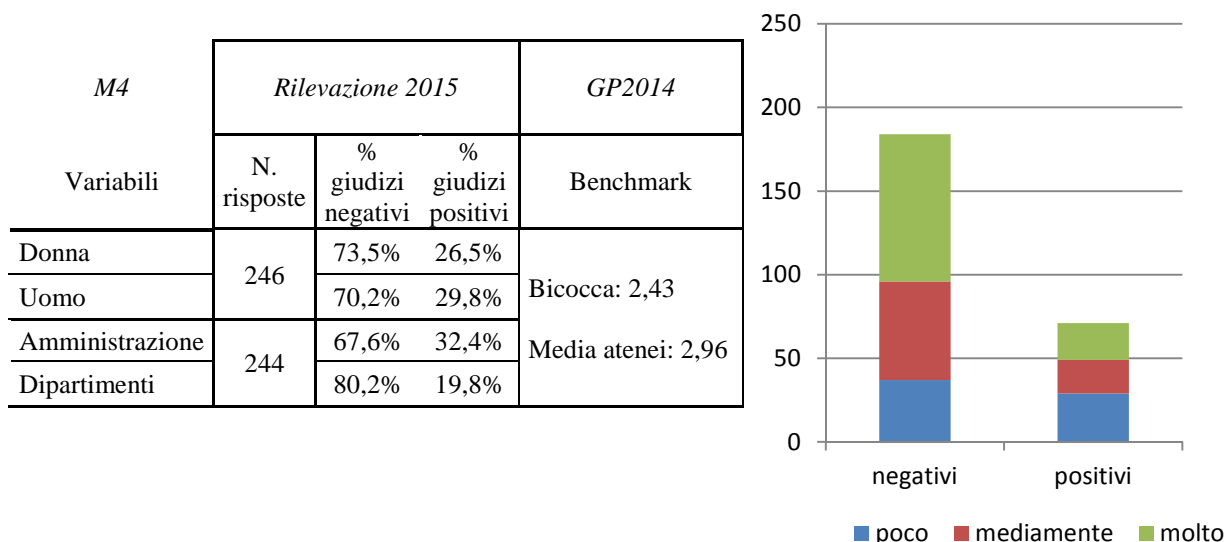
La netta maggioranza dei rispondenti reputa di non essere correttamente informato sulla valutazione del proprio lavoro (Tabella 3.12.3) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,64) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per il personale dell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi è sostanzialmente uniforme, quanto a quelli negativi si nota la prevalenza del valore minimo (pari a 1) per 75 persone.

Tabella 3.12.3: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro



La netta maggioranza dei rispondenti reputa di non essere correttamente informato sui possibili miglioramenti dei propri risultati (Tabella 3.12.4) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,43) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per il personale dell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi è sostanzialmente uniforme, quanto a quelli negativi si nota la prevalenza del valore minimo (pari a 1) per 88 persone.

Tabella 3.12.4: Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

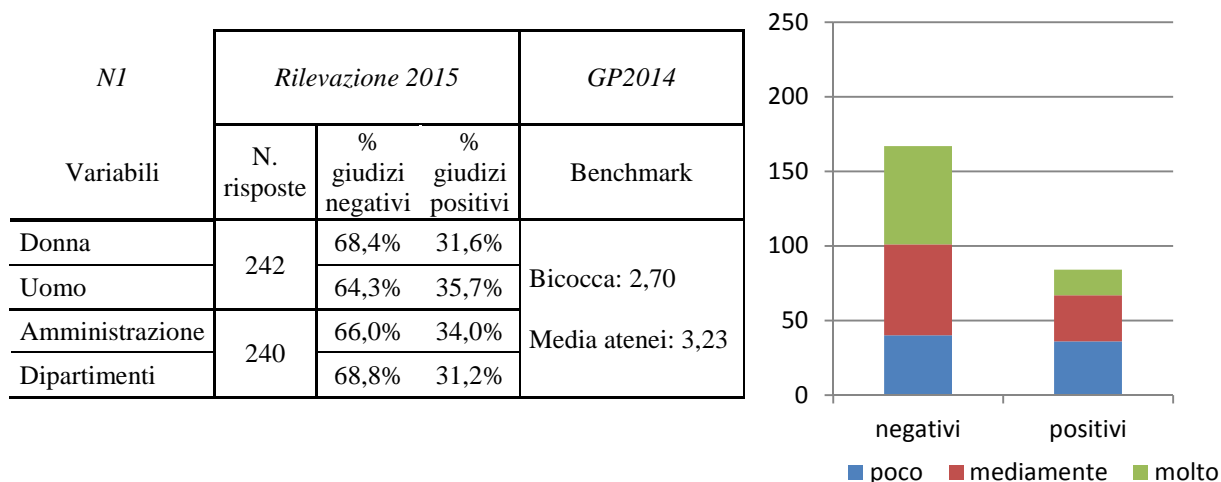


3.13. Il funzionamento del sistema (sezione N)

Questa sezione del questionario prevede otto domande relative alla conoscenza del sistema generale di definizione degli obiettivi e valutazione dei risultati, determinando un esito decisamente insoddisfacente per ogni aspetto indagato.

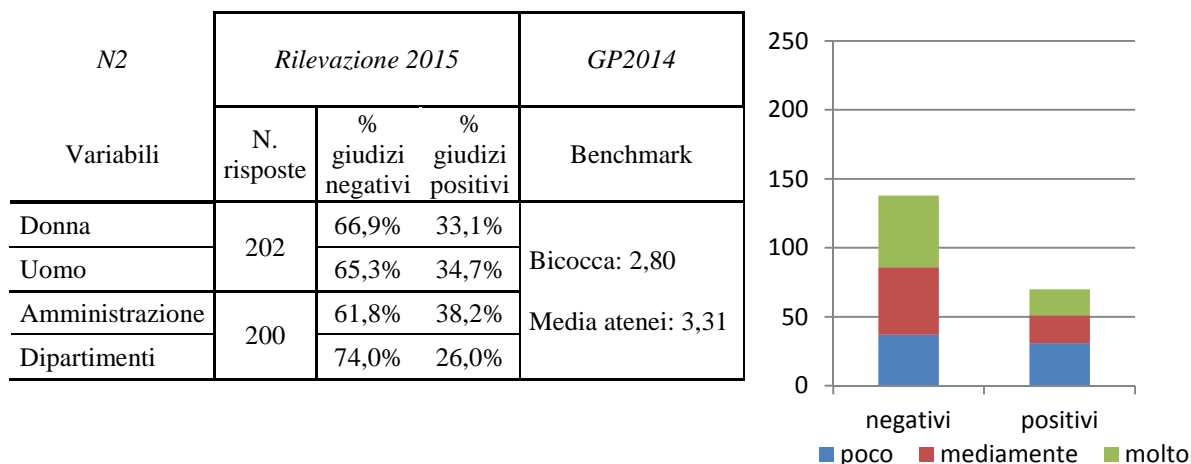
La netta maggioranza dei rispondenti reputa di non essere sufficientemente coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi per il proprio lavoro (Tabella 3.13.1) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,70) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.13.1: Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro



La netta maggioranza dei rispondenti reputa di non essere sufficientemente coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi per il proprio lavoro (Tabella 3.13.2) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,80) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per l'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

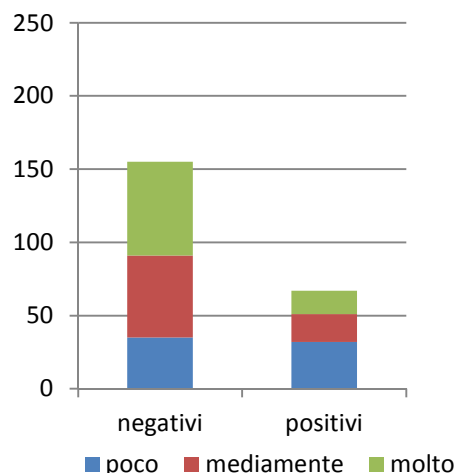
Tabella 3.13.2: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance



La netta maggioranza dei rispondenti ritiene che la valutazione non contribuisca a migliorare la propria performance (Tabella 3.13.3) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,60) inferiore al valore di benchmark. Un picco di risposte positive si registra per gli uomini e per l'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.13.3: I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

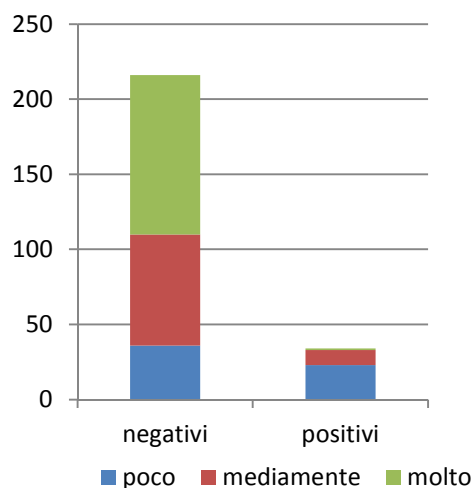
Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	215	73,2%	26,8%	Bicocca: 2,60 Media atenei: 2,86
Uomo		62,3%	37,7%	
Amministrazione	213	64,7%	35,3%	
Dipartimenti		77,5%	22,5%	



Un'ampia maggioranza dei rispondenti non pensa che l'ateneo premi le persone capaci (Tabella 3.13.4) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,60) inferiore al valore di benchmark. La distribuzione per categorie è sostanzialmente uniforme. Si evidenzia la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 106 persone.

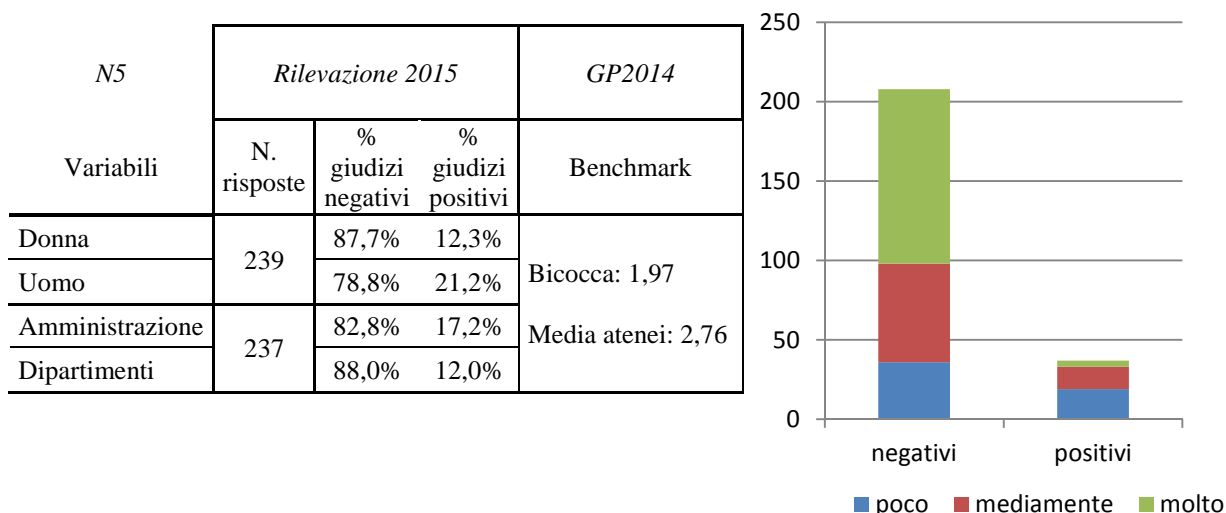
Tabella 3.13.4: L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano

Variabili	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	242	88,1%	11,9%	Bicocca: 2,60 Media atenei: 2,86
Uomo		81,9%	18,1%	
Amministrazione	240	83,2%	16,8%	
Dipartimenti		91,2%	8,8%	



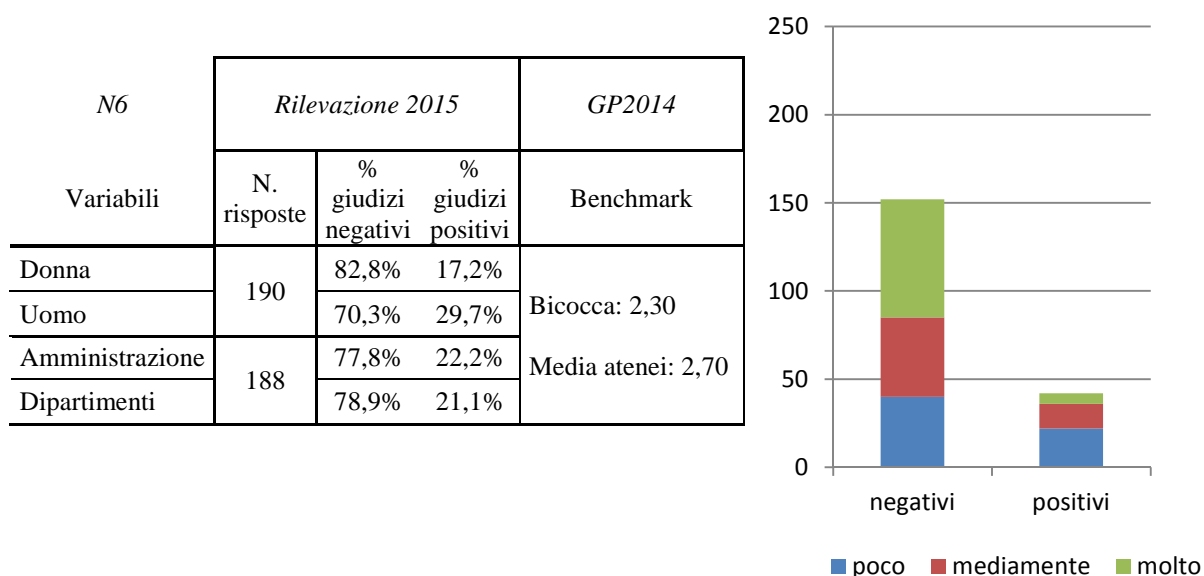
Un'ampia maggioranza dei rispondenti non pensa che il sistema di misurazione e valutazione della performance sia stato adeguatamente illustrato (Tabella 3.13.5) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 1,97) inferiore al valore di benchmark. La distribuzione per categorie evidenzia un picco di risposte positive per gli uomini. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 110 persone.

Tabella 3.13.5: Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale



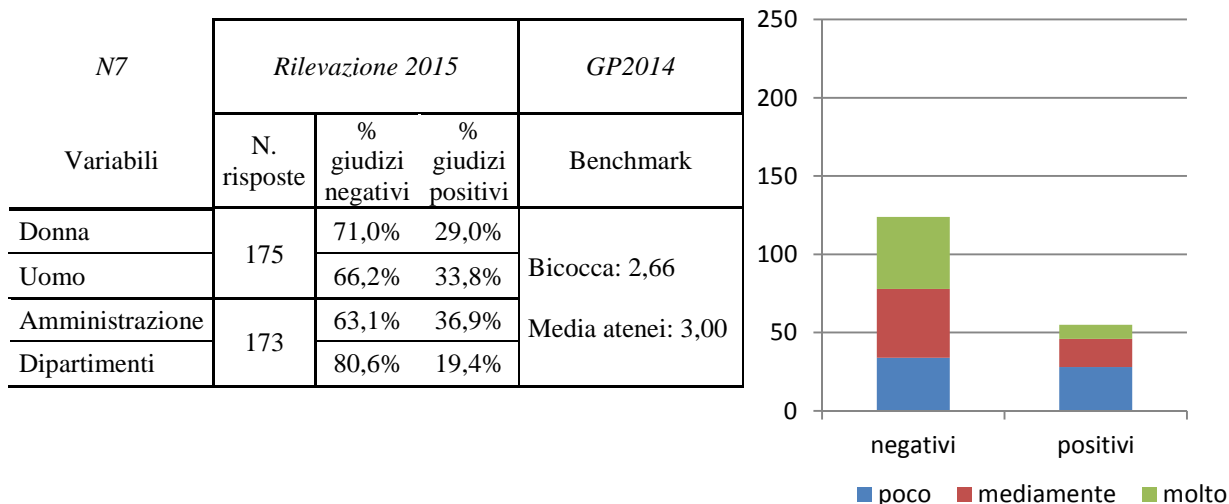
La grande maggioranza dei rispondenti non ritiene adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione (Tabella 3.13.6) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,30) inferiore al valore di benchmark. La distribuzione per categorie evidenzia un picco di risposte positive per gli uomini. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 67 persone.

Tabella 3.13.6: Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione



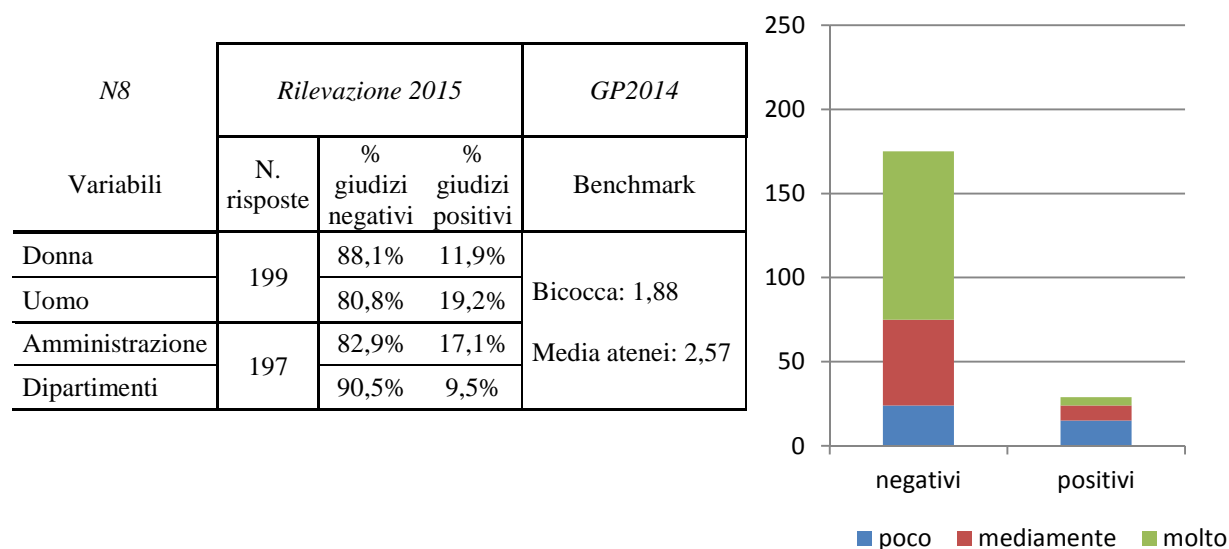
La maggioranza dei rispondenti non pensa che la tempistica prevista dal sistema di valutazione venga rispettata (Tabella 3.13.7) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 2,66) inferiore al valore di benchmark. La distribuzione per categorie evidenzia un picco di risposte positive per il personale dell'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.13.7: La tempistica prevista dal sistema viene rispettata



Un'ampia maggioranza dei rispondenti afferma che durante l'anno non siano effettuate verifiche intermedie (Tabella 3.13.8) determinando un punteggio medio insufficiente (pari a 1,88) inferiore al valore di benchmark. La distribuzione per categorie evidenzia un picco di risposte positive per gli uomini. Si nota la prevalenza di giudizi nettamente negativi (valore 1) espressi da 100 persone.

Tabella 3.13.8: Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie

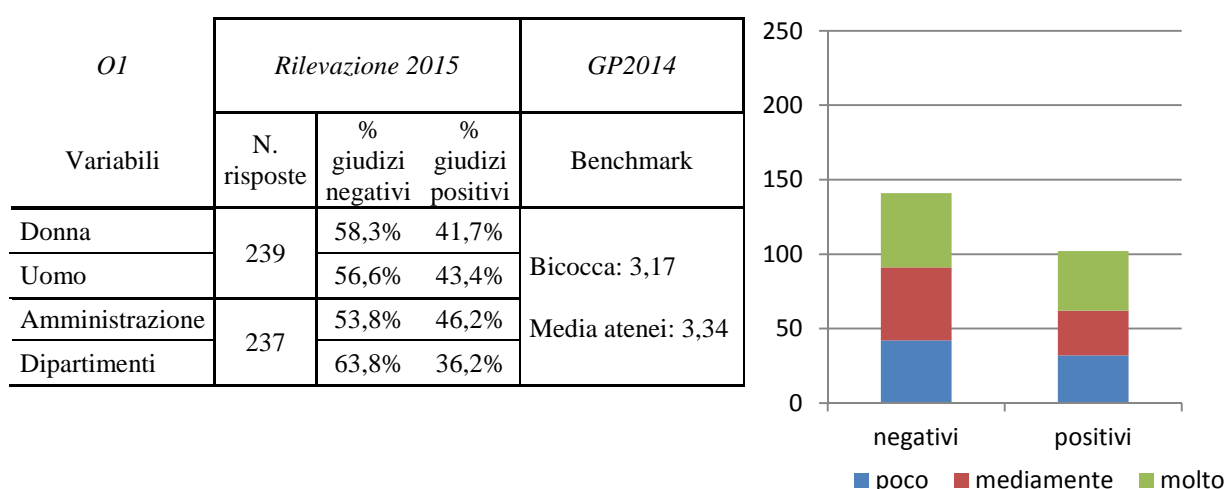


3.14. Il mio capo e la mia crescita (sezione O)

Questa sezione del questionario prevede cinque domande relative al rapporto tra ciascun rispondente e il proprio superiore gerarchico, sortendo un risultato ambivalente: mentre le capacità di leadership (pianificazione e motivazione) sono giudicate insufficienti, le qualità umane (disponibilità, ascolto e approvazione) sono giudicate soddisfacenti.

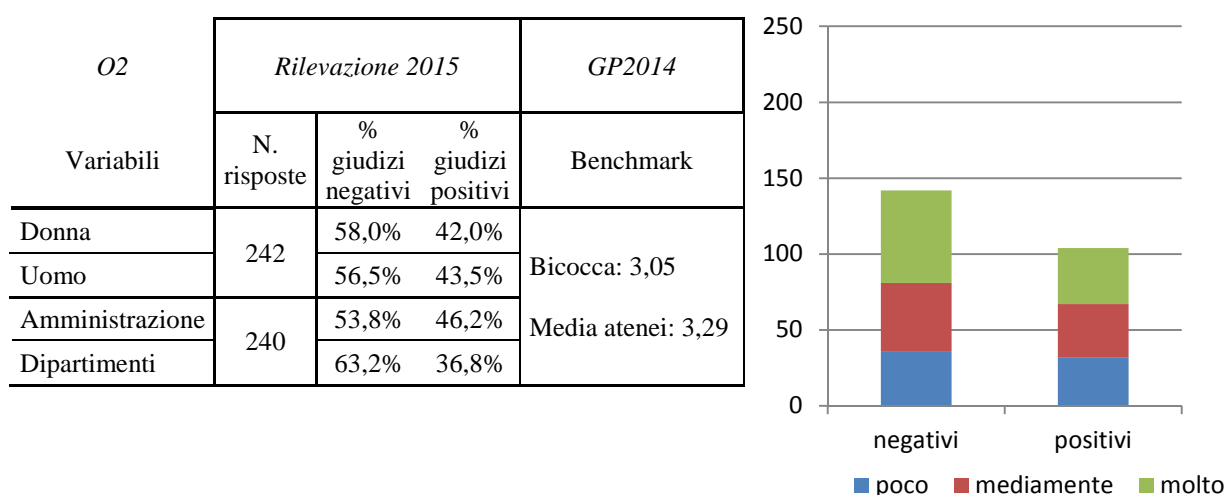
Il superiore gerarchico non aiuta a capire come realizzare gli obiettivi per poco più della metà dei rispondenti (Tabella 3.14.1) determinando però un giudizio medio appena insufficiente (pari a 3,17) e inferiore al valore di benchmark. Il più soddisfatto (46,2%) è il personale afferente all'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.14.1: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi



Il superiore gerarchico non riesce a dare motivazioni per poco più della metà dei rispondenti (Tabella 3.14.2) determinando però un giudizio medio appena insufficiente (pari a 3,05) e inferiore al valore di benchmark. Il più soddisfatto (46,2%) è il personale afferente all'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

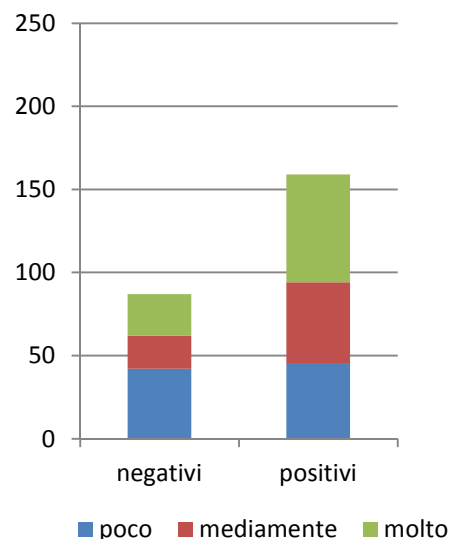
Tabella 3.14.2: Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro



Il superiore gerarchico è sensibile ai bisogni personali dei propri collaboratori per i due terzi dei rispondenti (Tabella 3.14.3) determinando un giudizio medio sufficiente (pari a 3,98) e di poco inferiore al valore di benchmark. I più insoddisfatti sono gli uomini e il personale afferente ai dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.14.3: È sensibile ai miei bisogni personali

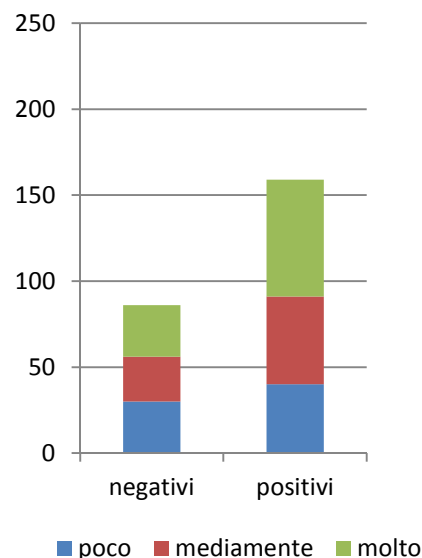
O3	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	243	31,0%	69,0%	Bicocca: 3,98 Media atenei: 4,07
Uomo		42,4%	57,6%	
Amministrazione	241	32,2%	67,8%	
Dipartimenti		40,0%	60,0%	



Il superiore gerarchico riconosce il lavoro svolto dai propri collaboratori per i due terzi dei rispondenti (Tabella 3.14.4) determinando un giudizio medio sufficiente (pari a 4,05) e appena inferiore al valore di benchmark. I più insoddisfatti sono gli uomini e il personale afferente all'amministrazione. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

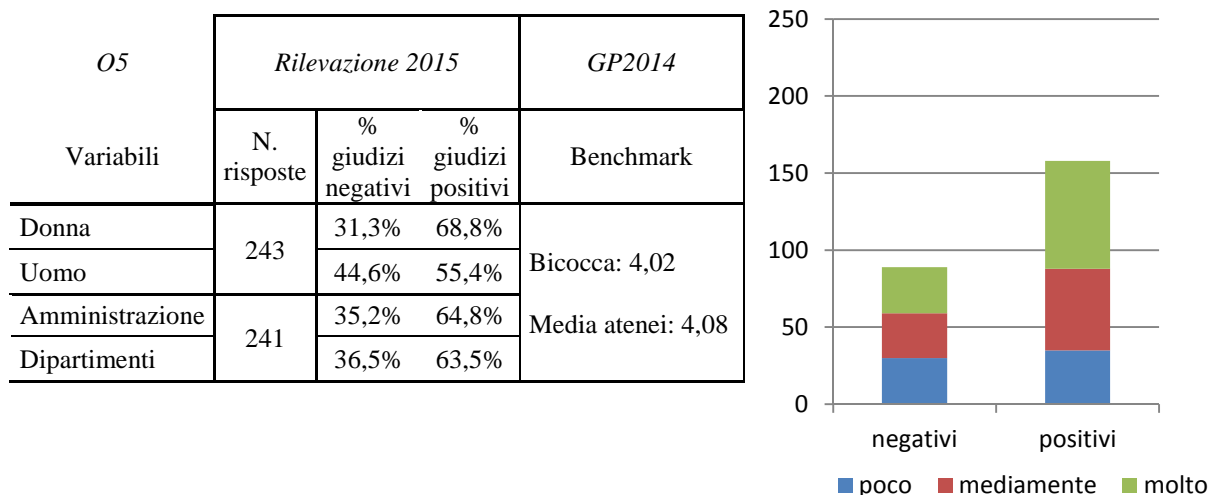
Tabella 3.14.4: Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O4	Rilevazione 2015			GP2014
	N. risposte	% giudizi negativi	% giudizi positivi	Benchmark
Donna	241	31,2%	68,8%	Bicocca: 4,05 Media atenei: 4,08
Uomo		41,7%	58,3%	
Amministrazione	239	35,4%	64,6%	
Dipartimenti		34,7%	65,3%	



Il superiore gerarchico è disponibile all'ascolto per poco meno dei due terzi dei rispondenti (Tabella 3.14.5) determinando un giudizio medio sufficiente (pari a 4,02) e appena inferiore al valore di benchmark. I più insoddisfatti sono gli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.14.5: *Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte*

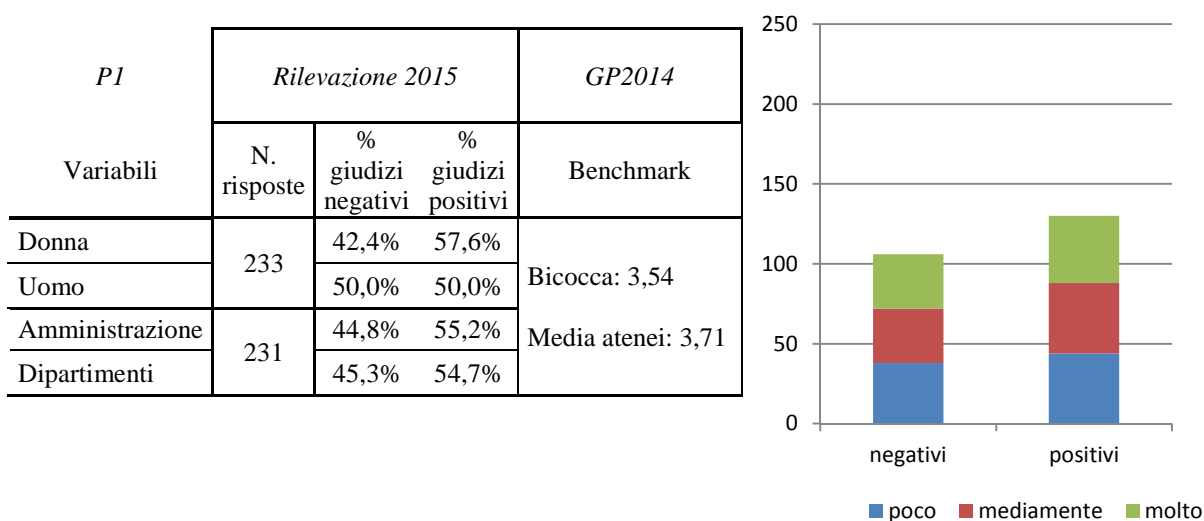


3.15. Il mio capo e l'equità (sezione P)

Questa sezione del questionario prevede quattro domande relative alla considerazione nutrita dal collaboratore per il proprio superiore gerarchico, la quale risulta moderatamente positiva.

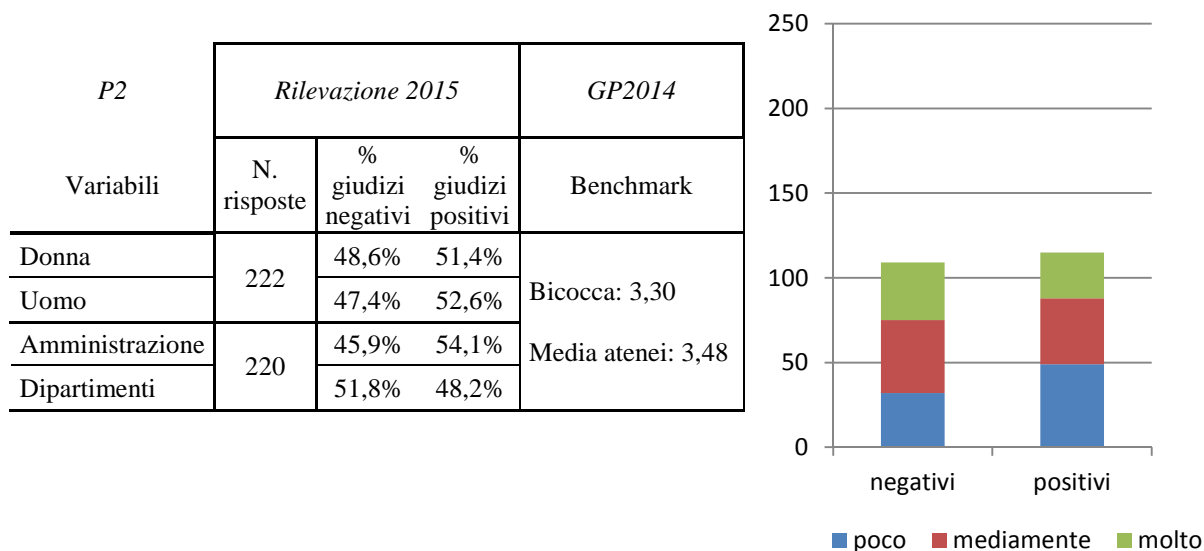
Il superiore gerarchico agisce con equità per la maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.15.1) senza però raggiungere un punteggio medio sufficiente (che si attesta a 3,54) di poco inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio degli uomini. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.15.1: *Agisce con equità, in base alla mia percezione*



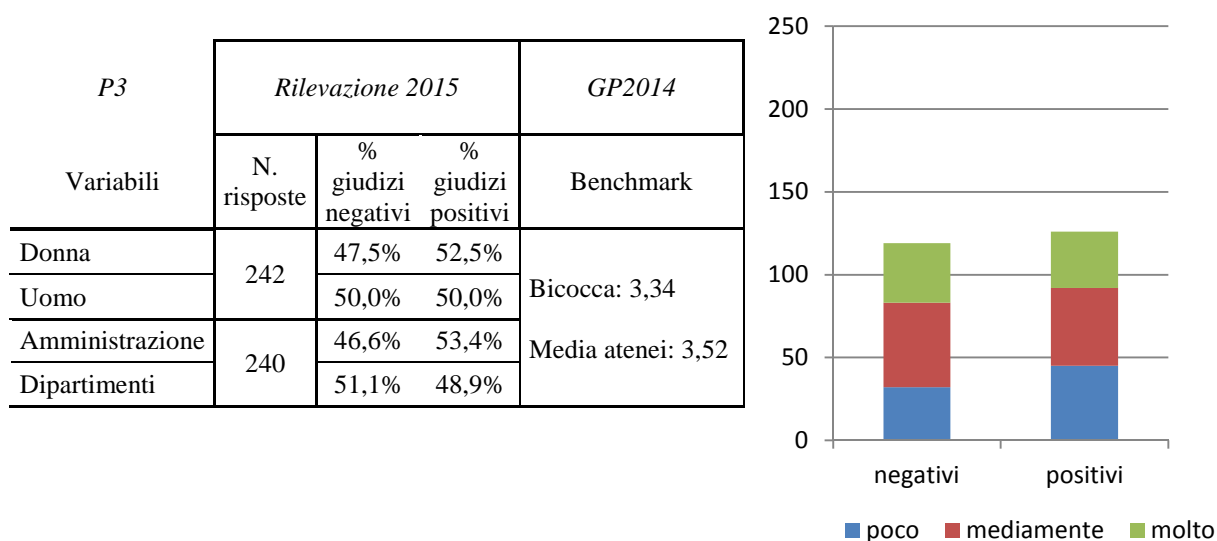
Il superiore gerarchico è considerato equanime anche dagli altri colleghi per poco più della metà dei rispondenti (Tabella 3.15.2) mantenendo un punteggio medio insufficiente (3,30) di poco inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio espresso nei dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme

Tabella 3.15.2: *Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro*



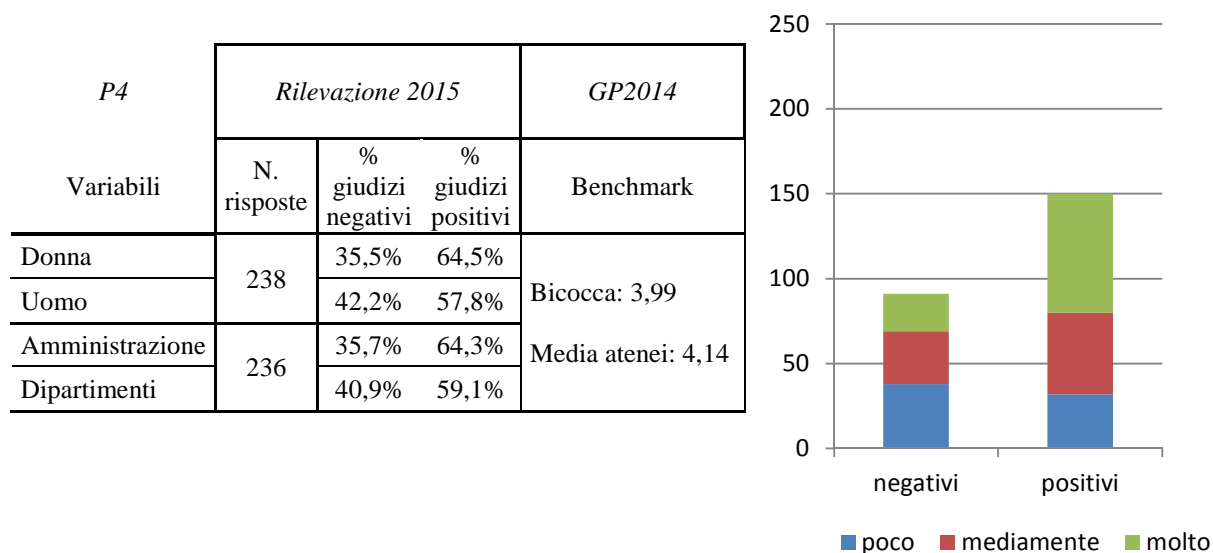
Il superiore gerarchico è in grado di gestire criticità e conflitti per poco più della metà dei rispondenti (Tabella 3.15.3) mantenendo un punteggio medio insufficiente (3,34) di poco inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio espresso nei dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme

Tabella 3.15.3: *Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti*



Il superiore gerarchico viene stimato dalla maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.15.4) raggiungendo un punteggio medio sufficiente (pari a 3,99) che però è inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio degli uomini. La distribuzione generale dei giudizi negativi è sostanzialmente uniforme, quella dei giudizi positivi evidenzia un picco di valori decisamente positivi (pari a 6) per 70 persone.

Tabella 3.15.4: Stimò il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

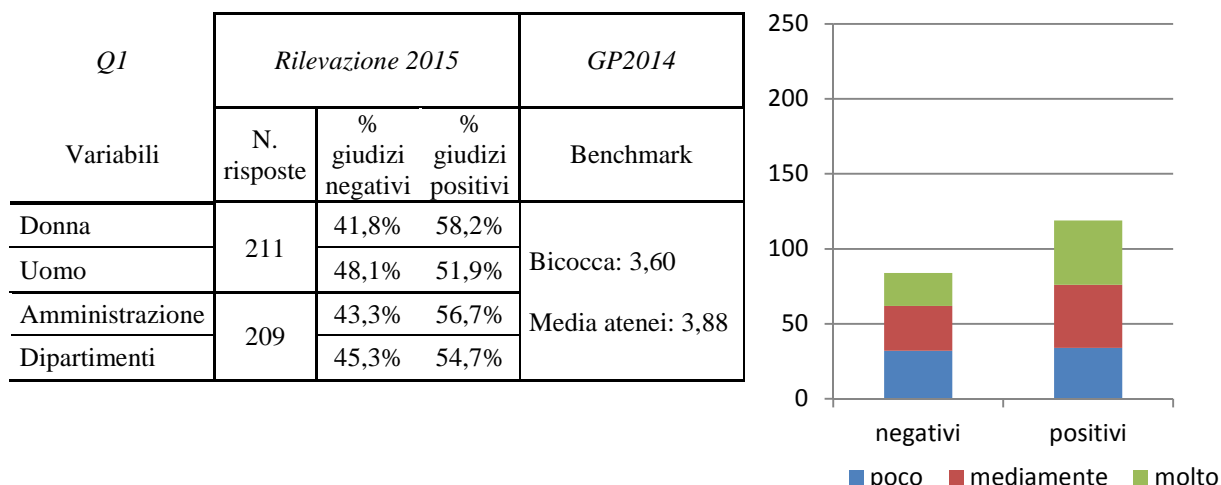


3.16. Il mio capo e il sistema di valutazione (sezione Q)

Questa sezione del questionario prevede due domande relative alle capacità di valutazione del superiore gerarchico, giudicate in modo moderatamente positivo.

Il superiore gerarchico valuta i collaboratori in modo equo secondo la maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.16.1) raggiungendo un punteggio medio appena sufficiente (pari a 3,60) che è inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio degli uomini e del personale dei dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.16.1: Mi valuta con equità



Il superiore gerarchico è reputato un buon valutatore dalla maggioranza dei rispondenti (Tabella 3.16.2) raggiungendo un punteggio medio appena sufficiente (pari a 3,51) che è inferiore al valore di benchmark. Particolarmente negativo il giudizio degli uomini e del personale dei dipartimenti. La distribuzione generale dei giudizi positivi e negativi è sostanzialmente uniforme.

Tabella 3.16.2: Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore

