

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Indagine sul personale dipendente

Anno 2014

art. 14 comma 5, D.lgs. 150/2009

***Livello di benessere organizzativo, grado di
condivisione del sistema di valutazione e valutazione
del superiore gerarchico***

Ottobre 2015

Indice

1. Premessa	1
2. Presentazione dell'indagine	1
2.1. Obiettivi	1
2.2. Questionario.....	2
2.3. Modalità di realizzazione	3
2.4. Tempi di realizzazione	3
2.5. Metodologia di analisi	4
3. Risultati dell'indagine.....	4
3.1. Tassi di risposta.....	4
3.2. Caratteristiche anagrafiche dei rispondenti	5
3.3. Principali risultati.....	6
3.3.1. Benessere organizzativo	6
3.3.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione.....	6
3.3.3. Valutazione del superiore gerarchico	7
4. Risultati aggregati per sezione e per ambiti tematici.....	7
4.1.1. Benessere organizzativo: ambiti A-I	7
4.1.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione: ambiti L-N	13
4.1.3. Valutazione del superiore gerarchico: ambiti O-Q.....	15
5. Conclusioni e raccomandazioni del Nucleo di Valutazione.....	17

Appendici

Appendice 1 – Il questionario

Appendice 2 – Analisi descrittive per sezione e per ambito

Appendice 3 – Analisi descrittive per ambito e per dato anagrafico

1. Premessa

Ai sensi dell'art. 14 comma 5 D.lgs. 150/2009 il Nucleo di Valutazione (NdV)/Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) *“sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, [già CIVIT] 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, e ne riferisce alla predetta Commissione”*.

Secondo lo stesso articolo, la CIVIT (ora ANAC) ha messo a disposizione un modello di questionario (maggio 2013) e successivamente un'applicazione online per la raccolta dei dati e l'analisi dei risultati (novembre 2013) che, tramite il monitoraggio periodico da parte dell'organismo nazionale, permette il confronto tra enti pubblici¹.

Il primo monitoraggio è stato effettuato da ANAC con la pubblicazione a giugno 2014 del “Rapporto di monitoraggio dei risultati delle indagini sul personale dipendente realizzate dalle amministrazioni pubbliche nel 2013-2014”². Con il passaggio ad ANVUR delle competenze in tema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, ai sensi del D.L. 69/2013, convertito dalla L. 98/2013, art. 60, non sono seguiti ulteriori rapporti di monitoraggio da parte dell'agenzia di riferimento né precise indicazioni. Attualmente, a partire da giugno 2015, il Dipartimento Funzione Pubblica gestisce operativamente la procedura applicativa dell'indagine (<http://www.magellanopa.it/benessereorganizzativo2015/>).

Secondo le disposizioni normative i risultati della rilevazione, in forma aggregata e anonima, devono essere pubblicati sui siti istituzionali degli enti pubblici alla pagina "Amministrazione trasparente", sottosezioni "Performance-Benessere organizzativo" (art. 20 c.3 del D.lgs. 33/2013), e inseriti³ annualmente nella "Relazione sulla performance", oltre ad essere trasmessi all'agenzia nazionale di riferimento.

Nell'ambito di questa cornice normativa, il NdV/OIV dell'Ateneo di Padova ha curato, in accordo con il Direttore Generale, la prima indagine sul personale dipendente tecnico-amministrativo di tutto l'Ateneo relativamente al ciclo della performance - anno 2014 (art. 14 c.5 D.lgs. 150/2009).

Il NdV/OIV precisa, che a motivo dei passaggi di competenza tra le agenzie di riferimento nazionali, non è stato possibile accedere ai servizi messi a disposizione dalla procedura applicativa nei tempi previsti per la stesura della presente relazione. Di conseguenza il documento illustra i risultati relativi all'Ateneo di Padova ma non presenta confronti con altri atenei, cosa che verrà fatta appena saranno a disposizione in particolare i dati riferiti ai mega-atenei.

2. Presentazione dell'indagine

2.1. Obiettivi

L'indagine sul personale dipendente intende rilevare diversi aspetti quali il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di misurazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico. I principali obiettivi possono sintetizzarsi in:

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

¹ Compresa le università.

² Dal rapporto risulta che le università che hanno a tale data concluso l'indagine sono 8 e 13 in totale si sono registrate all'applicazione online.

³ Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b del D.Lgs. 150/2009, come previsto dalla Delibera CIVIT (ora ANAC) n.5/2012.

2.2. Questionario

Come anticipato in premessa, il questionario è stato predisposto sulla base del modello proposto dall'agenzia nazionale di riferimento con Delibera CIVIT 29/05/2013.

La struttura del questionario si compone di tre diverse sezioni, una per ciascuna tipologia di indagine, suddivise a loro volta in ambiti tematici articolati per gruppi di domande/asserzioni e di una scheda anagrafica che permette di aggregare le risposte in base a determinate caratteristiche dei dipendenti (Tabella 1). Per ciascuna domanda/asserzione il rispondente esprime il proprio grado di condivisione in una scala da 1 a 6. Alcune asserzioni sono a polarità negativa, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenta un basso grado di "benessere". Il questionario completo è visionabile in allegato (Appendice 1).

Tabella 1: Struttura del questionario

Sezione 1: Benessere organizzativo		
Ambito A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9 domande
Ambito B	Le discriminazioni	9 domande
Ambito C	L'equità nella mia amministrazione	5 domande
Ambito D	Carriera e sviluppo professionale	5 domande
Ambito E	Il mio lavoro	5 domande
Ambito F	I miei colleghi	5 domande
Ambito G	Il contesto del mio lavoro	5 domande
Ambito H	Il senso di appartenenza	5 domande
Ambito I	L'immagine della mia amministrazione	3 domande
Importanza degli ambiti di indagine		9 domande
Eventuali note e/o osservazioni		
Sezione 2: Grado di condivisione del sistema di valutazione		
Ambito L	La mia organizzazione	4 domande
Ambito M	Le mie performance	4 domande
Ambito N	Il funzionamento del sistema	5 domande
Eventuali note e/o osservazioni		
Sezione 3: Valutazione del superiore gerarchico		
Ambito O	Il mio capo e la mia crescita	5 domande
Ambito P	Il mio capo e l'equità	4 domande
Ambito Q	Il mio capo e il sistema di valutazione	2 domande
Eventuali note e/o osservazioni		
Dati anagrafici		
Genere		
Contratto di lavoro		
Età		
Anzianità di servizio		
Qualifica		
Sede di appartenenza		

Fonte: Unipd – Servizio Controllo di Gestione

Rispetto allo schema di questionario proposto, il NdV/OIV di Padova ha ritenuto opportuno procedere ad alcune integrazioni con lo scopo di favorire un maggior approfondimento valutativo relativamente ad ambiti che il NdV, in quanto OIV, ritiene particolarmente importanti rispetto al sistema di valutazione e misurazione della performance del personale dipendente. Nel dettaglio sono stati introdotti: tutto l'ambito Q "Il mio capo e il sistema di valutazione" (domande Q1 e Q2), le domande N6-N7-N8-N9 dell'ambito N "Il funzionamento del sistema", il campo "Eventuali note e/o osservazioni" alla fine di ogni sezione e l'indicazione della sede di appartenenza (Amministrazione Centrale o Strutture⁴) nella scheda anagrafica.

⁴ Per Strutture si intendono i Dipartimenti e i Centri.

2.3. Modalità di realizzazione

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni raccolte, la modalità scelta è stata quella dell'autonoma compilazione di un questionario online, con l'utilizzo della tecnica CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) che ha richiesto lo sviluppo di un'applicazione web per l'acquisizione dei dati a cura del Centro Servizi Informatici di Ateneo.

Riguardo alla popolazione di riferimento, si è proceduto all'individuazione del personale tecnico-amministrativo strutturato, in servizio nel periodo di rilevazione, che fosse stato presente in Ateneo anche al 31.12.2014. La rilevazione ha riguardato gli ultimi 12 mesi di attività prendendo come riferimento l'anno 2014.

La piattaforma di rilevazione, contenente il questionario, è stata resa accessibile al personale da intervistare, tramite messaggio di posta elettronica. In aggiunta, per l'intero periodo di rilevazione sono stati diffusi solleciti agli interessati.

2.4. Tempi di realizzazione

L'indagine, svolta per la prima volta in Ateneo, ha richiesto oltre alle consuete fasi di avvio, gestione e diffusione dei risultati, anche uno studio di fattibilità in merito alle modalità e agli strumenti di realizzazione. Le azioni svolte e i rispettivi tempi di esecuzione sono riportati nella Tabella 2.

Tabella 2: Tempi di realizzazione

Periodo	Attività
settembre/ottobre 2014	Studio di fattibilità, condivisione con il Direttore Generale e il Dirigente dell'Area Organizzazione e Personale e costituzione del gruppo di lavoro
ottobre/novembre 2014	Approvazione del modello di questionario e delle modalità di rilevazione, programmazione temporale delle relative attività
gennaio 2015	Comunicazione dell'avvio dell'indagine al Comitato Unico di Garanzia (CUG), al Consiglio del personale tecnico-amministrativo, alle OO.SS, al Delegato alle problematiche riguardanti il personale tecnico-amministrativo, la contrattazione decentrata e la semplificazione amministrativa e al Delegato in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e in materia di radioprotezione, ai Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza. In occasione di tale comunicazione il NdV/OIV ha dato la sua disponibilità ad eventuale incontro con i soggetti sopraindicati.
marzo/aprile 2015	Avvio e chiusura della rilevazione (3 settimane di apertura) con comunicazione congiunta del Direttore Generale e del Presidente del Nucleo di Valutazione e invito alla più ampia partecipazione
maggio/agosto 2015	Elaborazione dei dati
settembre 2015	Adempimenti legati al ciclo della performance: nella Relazione sulla Performance 2014 è stata data un'informazione sulla realizzazione dell'indagine sul personale per l'anno 2014 e sui tassi di risposta.
ottobre 2015	Relazione del NdV e diffusione dei risultati (pubblicazione e presentazione agli organi di vertice dell'Ateneo e a tutto il personale)

Fonte: Unipd – Servizio Controllo di Gestione

2.5. Metodologia di analisi

I dati relativi ai questionari compilati e completati sono stati analizzati nell'ottica di fornire un quadro generale e procedere a successivi approfondimenti su tematiche più specifiche.

Analisi descrittive

Per ogni singola domanda sono stati calcolati la media e le frequenze percentuali dei punteggi attribuiti dai rispondenti. Successivamente queste ultime sono state raggruppate, allo scopo di indagare sulle eventuali criticità, secondo i seguenti gruppi:

1° gruppo	"Più NO che SI"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-3
	"Più SI che NO"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 4-6
2° gruppo	"Punteggi 1-2"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-2
	"Punteggi 3-4"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 3-4
	"Punteggi 5-6"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 5-6

Rispetto ai raggruppamenti del prospetto, in caso di domande/asserzioni a polarità negativa le situazioni critiche sono da leggere al contrario, quindi nel caso del 1° gruppo esse saranno evidenziate nella categoria "Più SI che NO". L'analisi per frequenza è stata infine arricchita con l'incrocio delle variabili anagrafiche. Tutte le analisi descrittive sono illustrate in allegato (Appendice 2 e Appendice 3).

Analisi dei testi riportati nel campo "Eventuali note e/o osservazioni"

Sono stati compilati in modo significativo i campi "Eventuali note e/o osservazioni", inseriti su decisione del NdV/OIV di Padova a conclusione di ogni singola sezione del questionario. L'attenzione dei rispondenti verso tali campi rappresenta un riscontro positivo all'indagine, rafforzato anche da un alto tasso di risposta (cfr. paragrafo 3.1), e contribuisce a rendere elevato l'indice di bontà della rilevazione.

L'analisi dei testi conferma le criticità che emergono dall'esame dei risultati e rilevano una particolare attesa da parte del personale per le azioni di miglioramento che l'Ateneo intenderà promuovere.

3. Risultati dell'indagine

I risultati dell'indagine, di seguito presentati, consentono al NdV di approfondire alcuni aspetti relativi alle tematiche oggetto di indagine e di fornire raccomandazioni all'Ateneo per intraprendere necessarie azioni di miglioramento, soprattutto con riferimento al ciclo della performance e all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione.

3.1. Tassi di risposta

A conclusione dell'indagine i rispondenti sono stati 1.520 rispetto ai 2.232 destinatari del questionario per un buon tasso di risposta complessivo, pari al 68,1%.

Interessante appare anche il dato dei questionari che sono stati aperti ma non completati e quindi non validati. Tale dato è riferito a 456 dipendenti che rappresentano più del 20% della popolazione di riferimento.

Considerando le due percentuali soprariportate si può pensare che circa il 90% del personale dipendente ha in qualche modo pensato di procedere alla compilazione del questionario, ma una parte (ovvero i 456) ha scelto di non procedere alla conclusione della compilazione. In vista della prossima edizione dell'indagine,

sarà compito del NdV capire quali strategie attuare per recuperare tali compilatori potenziali e innalzare così ulteriormente il tasso di risposta.

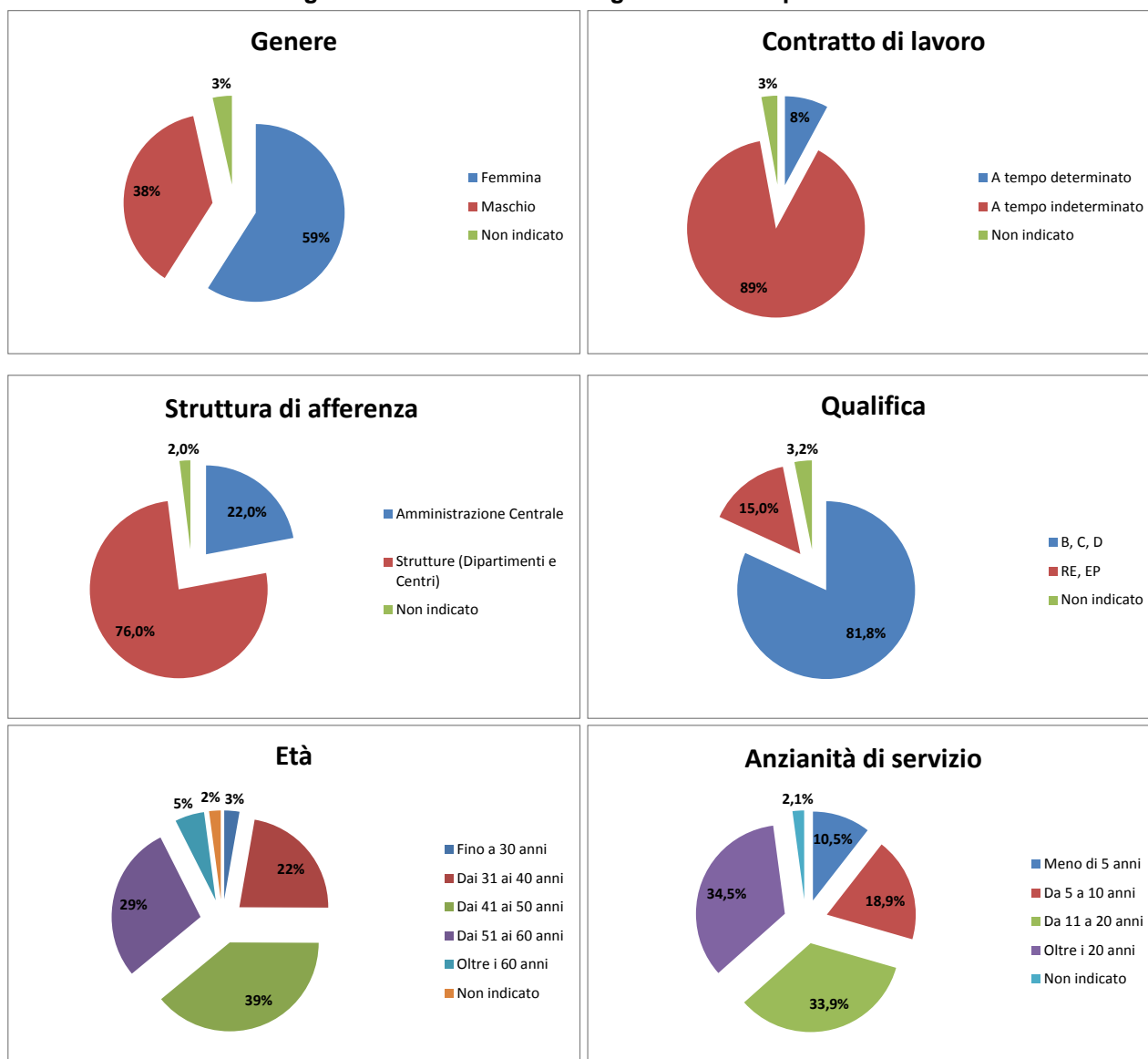
3.2. Caratteristiche anagrafiche dei rispondenti

Le informazioni dei rispondenti sono state rilevate grazie alla compilazione dell'ultima parte del questionario che ha considerato i dati anagrafici. Per scelta del NdV tale sezione, come le altre, non è stata resa obbligatoria. Ad alcune informazioni richieste nella scheda anagrafica circa il 2%-3% dei partecipanti ha ritenuto di non rispondere.

Come si evince dai grafici contenuti in Figura 1, il 59% dei rispondenti è composta da donne, l'89% ha un contratto a tempo indeterminato e il 76% proviene dalle strutture decentrate (dipartimenti e centri). La maggioranza dei rispondenti ha un'età compresa tra i 41 e i 60 anni, ha un'anzianità di servizio superiore a 11 anni e appartiene alle categoria B, C, D.

Nella presente relazione le analisi dettagliate per singola variabile anagrafica non riportano i dati riferiti alla qualifica di dirigente (dato censurato) considerata l'esiguità numerica dei rispondenti che non permette analisi statistiche.

Figura 1: Caratteristiche anagrafiche dei rispondenti



Fonte: Unipd – Servizio Controllo di Gestione

3.3. Principali risultati

Dall'analisi dei dati raccolti attraverso i questionari emergono alcune considerazioni relative alla percezione del personale tecnico-amministrativo, che può essere analizzata innanzitutto partendo da una visione generale delle tematiche oggetto d'indagine. I singoli ambiti raggruppati nelle tre sezioni verranno approfonditi nel dettaglio al capitolo 4.

Il NdV/OIV ha rilevato una situazione nel complesso tendenzialmente positiva. Nel seguito verranno comunque evidenziate le criticità percepite dal personale con lo scopo di fornire agli organi di vertice suggerimenti per un percorso di miglioramento delle politiche di gestione delle risorse umane.

3.3.1. Benessere organizzativo

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, emergono valutazioni sostanzialmente positive: più della metà del personale dichiara di aver ricevuto informazioni e formazione appropriate su rischi e prevenzione e ritiene di lavorare in un luogo sicuro, dotato di caratteristiche soddisfacenti. Una quota non trascurabile di personale, però, avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro e dichiara di aver subito atti di mobbing. Non sembrano emergere specifiche criticità per quanto riguarda le eventuali discriminazioni, anche se una percentuale non trascurabile rileva di percepire discriminazioni legate al genere e all'età. Si evidenziano giudizi più severi relativamente al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione, nonché alla differenziazione della retribuzione in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto. Sul tema dell'equità si evidenziano giudizi non positivi con riferimento all'equità nella distribuzione delle responsabilità e nell'assegnazione del carico di lavoro.

Con riferimento a carriera e sviluppo professionale, emerge insoddisfazione circa l'effettiva chiarezza del percorso di sviluppo professionale di ciascuno, circa la possibilità che la carriera sia effettivamente legata al merito e che l'Ateneo offra la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli. Una percentuale consistente di persone giudica il ruolo ricoperto non del tutto adeguato al proprio profilo e non è soddisfatto del proprio percorso all'interno dell'Ateneo.

Sulle tematiche relative al proprio lavoro e alla relazione con i colleghi, non si evidenziano particolari criticità. La maggioranza del personale ritiene di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro e di poterlo fare in autonomia, di essere disponibile nei confronti dei colleghi che d'altra parte rispondono con stima e rispetto. Emergono, invece, criticità con riferimento alla circolazione delle informazioni tra le persone e soprattutto alla convinzione che l'Ateneo favorisca adeguatamente il lavoro di gruppo e la collaborazione.

Un quadro non particolarmente positivo emerge con riguardo agli aspetti relativi all'investimento che l'Ateneo fa sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione. Criticità si riscontrano anche con riferimento alla non sufficiente definizione dei compiti e ruoli organizzativi, alla circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo e alle azioni che l'Ateneo promuove a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita.

Nonostante le difficoltà evidenziate in precedenza, le risposte relative al senso di appartenenza e all'immagine dell'organizzazione risultano sostanzialmente positive: solo una percentuale molto limitata di personale, se potesse, cambierebbe ente. L'immagine dell'Ateneo è percepita in modo sostanzialmente positivo.

3.3.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Sulla tematica relativa al sistema di misurazione e valutazione, il personale fa emergere numerose criticità che verranno descritte in dettaglio nel capitolo di approfondimento (cfr. capitolo 4). Si sottolinea che esse fanno riferimento principalmente ai seguenti aspetti:

- limitata conoscenza delle strategie di Ateneo, scarsa condivisione degli obiettivi strategici e insufficiente chiarezza dei risultati ottenuti;

- elevata percezione che l'Ateneo non premi le persone capaci e che si impegnano;
- poca fiducia sull'effettiva utilità dei risultati della valutazione per il miglioramento della performance individuale;
- inadeguata illustrazione del sistema di valutazione al personale,
- mancato svolgimento di verifiche intermedie e non rispetto della tempistica prevista del sistema.

Si evidenzia che i problemi legati all'applicazione del sistema di valutazione sono riferiti dunque a una scarsa consapevolezza del legame strategie-obiettivi-risultati, ad una limitata fiducia nell'equità del sistema stesso e alla percezione di distanza tra i risultati della valutazione e le azioni per il miglioramento della performance individuale. Questo quadro di criticità si accompagna ad una carente comprensione del funzionamento del sistema e alla percezione di una sua non adeguata applicazione.

3.3.3. Valutazione del superiore gerarchico

Con riferimento alla valutazione del "capo", possono essere rintracciati elementi di criticità relativi alla sua capacità di motivare il personale a dare il massimo nel lavoro, di aiutare i collaboratori a capire come raggiungere i risultati e di gestire efficacemente i problemi e conflitti. In generale, appare invece positivo il giudizio sulla sua capacità di ascolto circa le proposte avanzate dal personale.

4. Risultati aggregati per sezione e per ambiti tematici

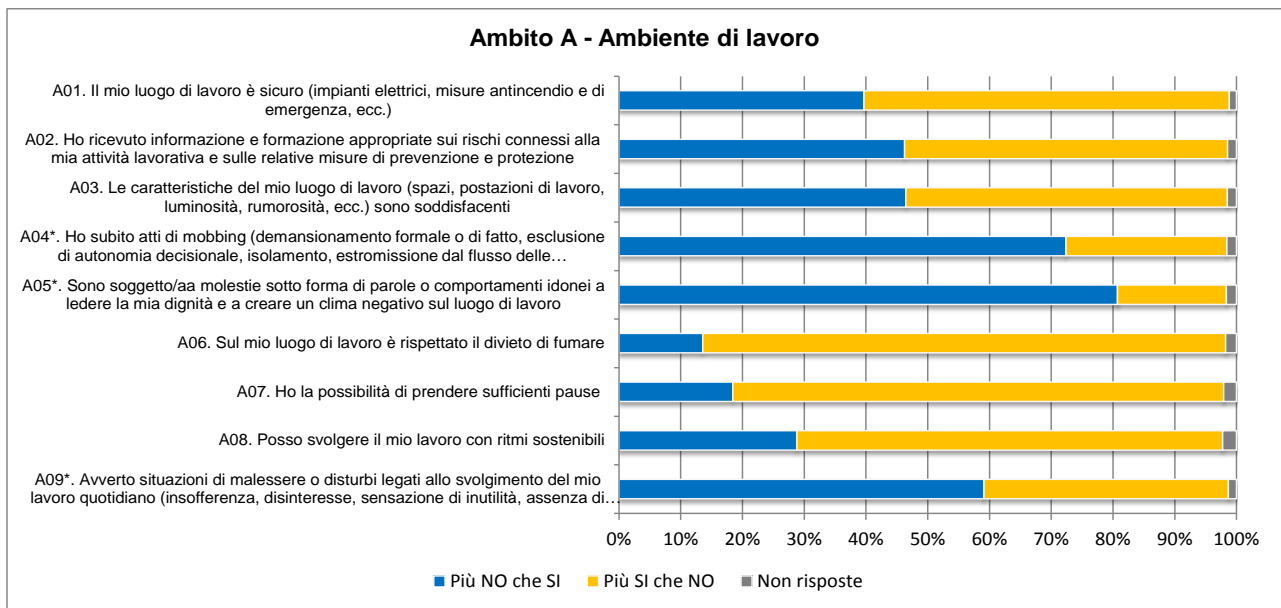
Le analisi dettagliate e i rispettivi commenti da parte del NdV per singolo ambito di indagine fanno riferimento in primis al raggruppamento delle frequenze percentuali dei punteggi 1-3 "Più NO che SI" e dei punteggi 4-6 "Più SI che NO" con lo scopo di individuare nell'immediato rispettivamente criticità e positività (illustrate nei grafici a seguire) e, laddove opportuno, il NdV rimanda al dettaglio dei punteggi attribuiti alla fascia più bassa (1 o 2) e alla fascia più alta (5 o 6). Per approfondimenti, si rinvia alle Appendici 2 e 3.

4.1.1. Benessere organizzativo: ambiti A-I

Ambito A – Ambiente di lavoro

L'ambiente di lavoro è l'argomento delle prime domande del questionario proposto ai dipendenti e le risposte raccolte delineano una valutazione tutto sommato abbastanza positiva. Più della metà degli intervistati, infatti, dichiara di aver ricevuto informazioni e formazione appropriate in merito a rischi e prevenzione (52,3% - A02) e ritiene di lavorare in un luogo sicuro (59,1% - A01), dotato di caratteristiche soddisfacenti in termini di spazi, luminosità, rumorosità ecc. (52,0% - A03). Una larga maggioranza, inoltre, non riferisce atti di mobbing (72,4% - A04), molestie (80,7% - A05) e situazioni di malessere (59,1% - A09), non riscontra violazioni del divieto di fumo (84,7% - A06) e, rispetto allo svolgimento del proprio lavoro, descrive una quotidianità nella quale i ritmi di lavoro sono sostenibili (68,9% - A08) e la possibilità di prendersi sufficienti pause è garantita (79,5% - A07).

Tuttavia, non si può trascurare che, al di là dei tanti riscontri positivi, oltre un dipendente su quattro sia insoddisfatto delle caratteristiche del proprio luogo di lavoro (il 27,2% ha indicato punteggi pari a 1 o 2 alla domanda A03), che quasi un dipendente su cinque non lo percepisca come sicuro (il 19,4% ha indicato 1 o 2 alla A01) e che un dipendente su quattro ritenga di non aver ricevuto informazioni e formazione su rischi e prevenzione (il 27,3% ha indicato 1 o 2 alla A02). Una quota non trascurabile di dipendenti, inoltre, avverte situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro (il 25,5% ha indicato punteggi pari a 5 o 6 alla domanda A09) e ben il 17,2% ha dichiarato di aver subito atti di mobbing rilevanti (punteggi pari a 5 o 6 alla A04).

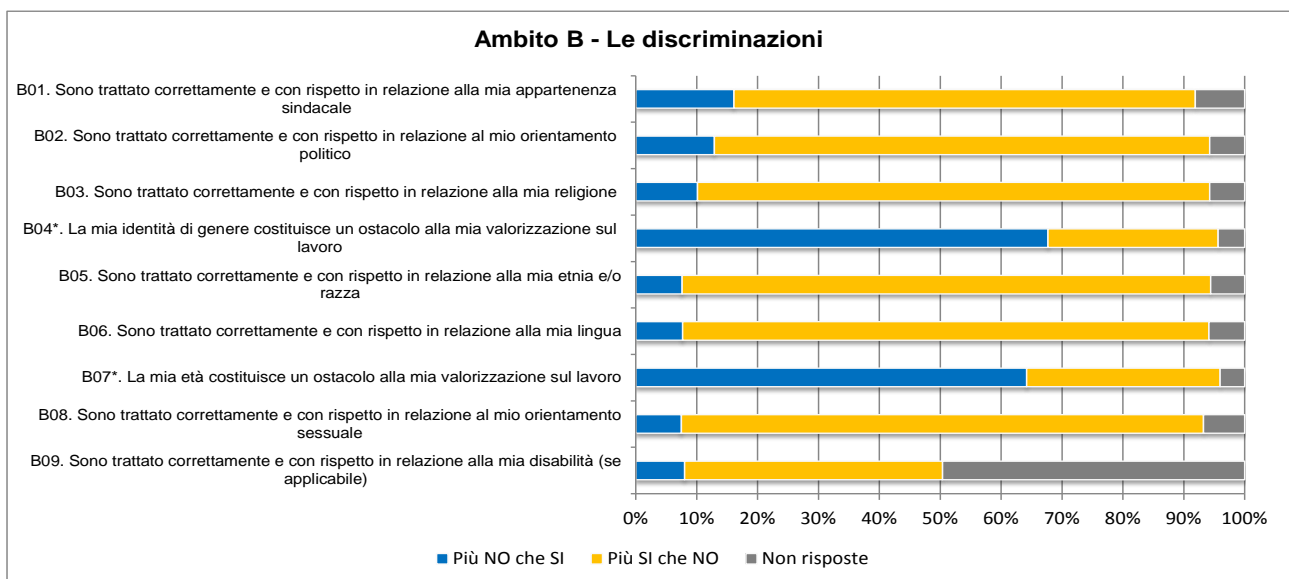


* Domanda/asserzioni a polarità negativa
 Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito B – Le discriminazioni

La sezione del questionario dedicata alle discriminazioni mostra che in questo ambito le criticità sono piuttosto trascurabili: la stragrande maggioranza dei dipendenti non percepisce come fonti di discriminazione sul lavoro l'appartenenza sindacale (75,8% - B01), l'orientamento politico (81,4% - B02), le credenze religiose (84,1% - B03), l'etnia (86,8% - B05), la lingua (86,4% - B06), l'orientamento sessuale (85,7% - B08) o, dove pertinente, la disabilità (42,4% - B09).

La maggioranza dei dipendenti non riferisce nemmeno problemi di discriminazione legati all'identità di genere (67,7% - B04) o all'età (64,2% - B07); tuttavia, un dipendente su cinque ritiene che il genere costituisca un ostacolo notevole per la propria valorizzazione sul lavoro (il 20,1% ha indicato punteggi pari a 5 o 6 alla domanda B04) e una quota leggermente superiore di intervistati ha visto come un impedimento la propria età (il 21,4% ha indicato 5 o 6 alla B07).

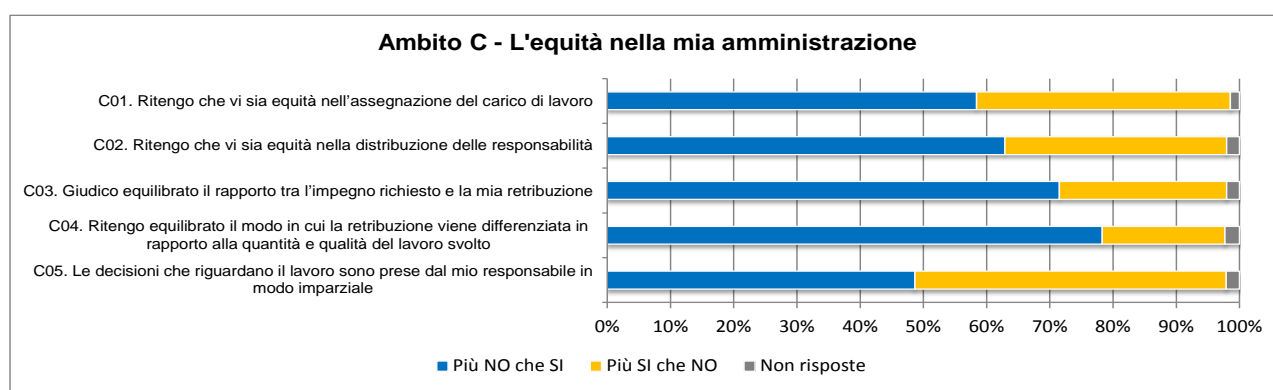


* Domanda/asserzione a polarità negativa
 Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito C – L'equità nella mia amministrazione

Diversamente dalle discriminazioni, l'argomento dell'equità fa emergere un'insoddisfazione diffusa nei confronti dei processi decisionali e delle retribuzioni. Per la maggioranza dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine non c'è abbastanza equità né nell'assegnazione del carico di lavoro (58,4% - C01), né nella distribuzione delle responsabilità (62,9% - C02) e non è sufficientemente equilibrato né il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (71,5% - C03) né quello tra retribuzione e quantità/qualità del lavoro svolto (78,3% - C04). Se messo in relazione all'impegno richiesto, le retribuzioni risultano un argomento molto delicato per il 53,2% degli intervistati (punteggi pari a 1 o 2 alla domanda C03) e per ben il 61,8% se messo in relazione a quantità e qualità del lavoro svolto (punteggi 1 o 2 alla C04). Meno severo è solo il giudizio sulle decisioni prese dal proprio responsabile, che risultano imparziali per quasi la metà dei dipendenti (49,2% - C05).

Di fronte al tema dell'equità risultano in generale più insoddisfatte le donne e in generale i dipendenti con età compresa tra i 31 e 40 anni.

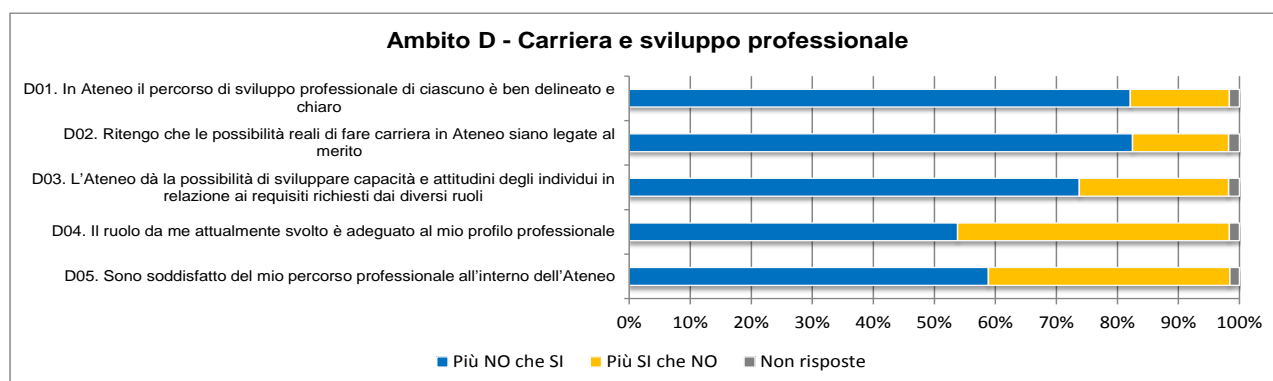


Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito D – Carriera e sviluppo professionale

Come nel caso dell'equità, anche rispetto alle proprie possibilità di carriera e alla chiarezza dei percorsi di sviluppo professionale emergono alcune evidenti criticità: per l'82,1% dei dipendenti il percorso di crescita professionale non è del tutto chiaro (D01), per l'82,5% le possibilità di carriera non sono sufficientemente legate al merito (D02) e per il 73,8% l'Ateneo non offre abbastanza possibilità di sviluppare capacità e attitudini (D03). Di fronte a queste prime tre domande della sezione, la maggioranza dei dipendenti esprime il proprio disagio con punteggi tra 1 e 2 che raccolgono, rispettivamente, il 64,3% (D01), il 65,1% (D02) e il 50,7% (D03) delle preferenze. Inoltre, la maggioranza dei rispondenti giudica il ruolo ricoperto non del tutto adeguato al proprio profilo professionale (53,8% - D04) e non è soddisfatta del proprio percorso all'interno dell'Ateneo (58,9% - D05).

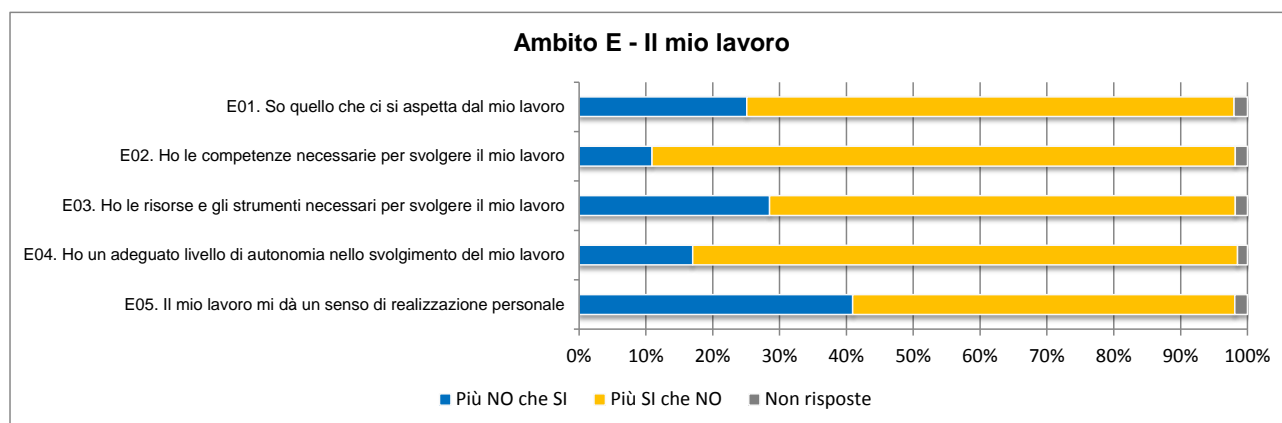
Il problema della carriera risulta più sentito dalle donne e dai dipendenti che vivono le fasi cruciali del proprio percorso professionale (anzianità tra i 5 e i 20 anni).



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito E – Il mio lavoro

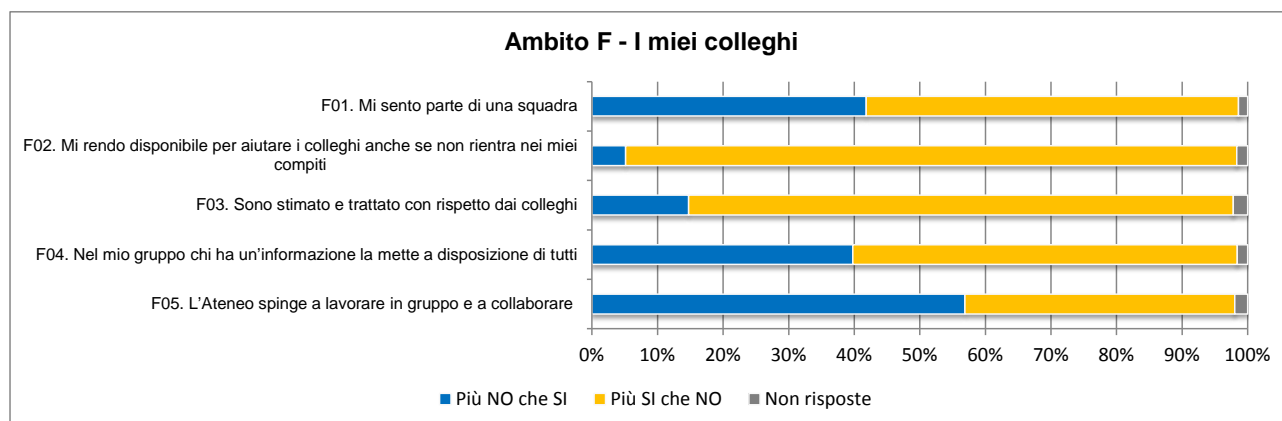
Dal complesso delle risposte emergono valutazioni sostanzialmente positive. E' interessante notare che nelle due domande che ottengono la valutazione più alta (E02, E04) i rispondenti danno rispettivamente una valutazione positiva nell'87,2% e nell'81,5% dei casi (positività ulteriormente confermata se si fa riferimento alla fascia più alta di punteggio: sono stati assegnati punteggi 5 o 6 da quasi tre rispondenti su quattro alla domanda E02 e da due su tre rispondenti alla E04). La maggioranza del personale ritiene, quindi, di possedere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro e di poterlo svolgere in autonomia. Inoltre il 72,9% dei rispondenti sa cosa ci si aspetta dal proprio lavoro (più del 50% dà un punteggio tra 5 e 6). Le criticità, seppur marginali, che emergono da questo set di domande riguardano la domanda E03 e la E05: 28,5% dei rispondenti non ritiene di avere le risorse necessarie per svolgere al meglio il proprio lavoro (12,8% di risposte attribuisce punteggio 1 e 2) e, seppure il 57,2% ritenga che il lavoro comporti realizzazione personale, il 25,1% dei rispondenti assegna a questa affermazione un punteggio tra 1 e 2. Si trova, quindi, in disaccordo con l'affermazione.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito F – I miei colleghi

Emergono valutazioni senza sostanziali criticità. Ottengono un punteggio molto elevato le domande in cui entra in gioco in modo particolare il ruolo del singolo. Il 93,2% dei rispondenti si ritiene disponibile ad aiutare i colleghi (F02) i quali, d'altra parte, per l'83,1% dei casi rispondono con stima e rispetto (F03). Le ultime due domande presentano relative criticità; infatti alla domanda F04 i rispondenti danno una valutazione sostanzialmente negativa per il 39,8% (per il 23,7% è del tutto negativa attribuendo punteggi 1 o 2).



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

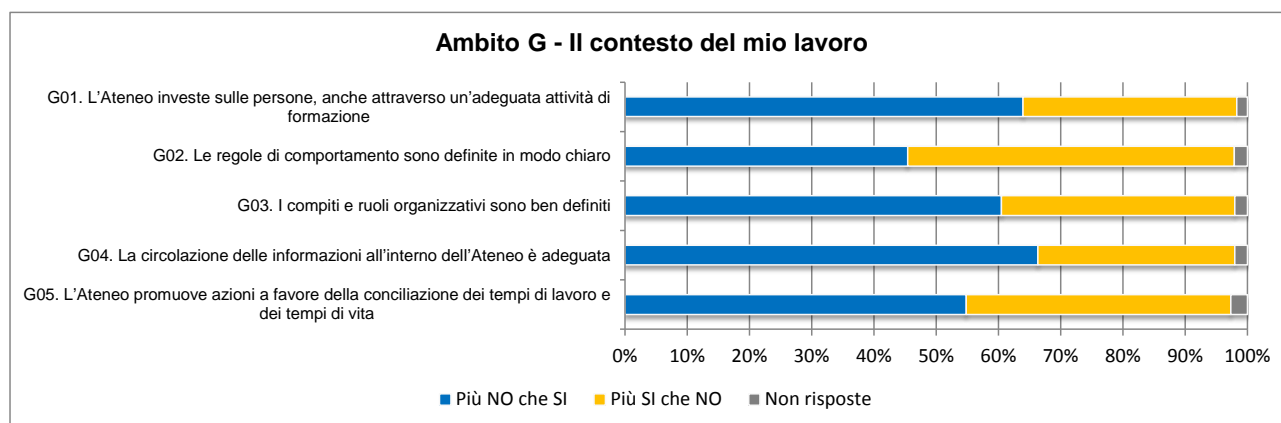
Per il 56,9% l'Ateneo non spinge a lavorare in gruppo e a collaborare (F05): è significativo come il 34,3%, attribuendo punteggi 1 o 2, ritenga che l'impulso alla collaborazione sia minimo o inesistente. Nelle risposte

non ci sono differenze sostanziali legate al genere mentre la percezione è più negativa per i dipendenti dell'Amministrazione Centrale e meno negativa per i dipendenti più giovani e con minore anzianità.

C'è quindi la percezione di un'attitudine alla collaborazione e alla stima reciproca tra i singoli che, però, non riescono a fare squadra anche perché non si sentono fortemente sollecitati dall'istituzione.

Ambito G – Il contesto del mio lavoro

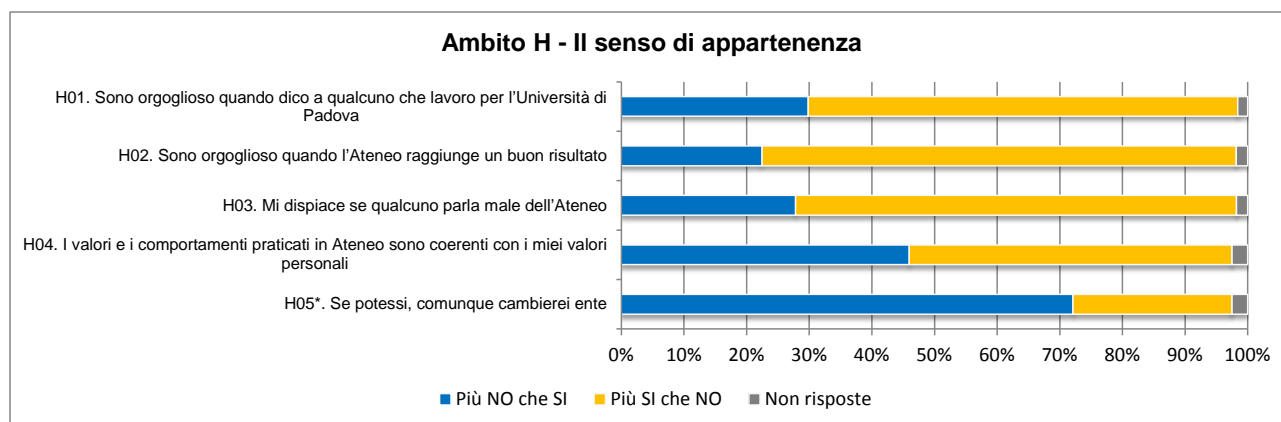
Questo set di domande si caratterizza per un insieme di risposte che complessivamente forniscono un quadro non positivo. Il 63,9% dei rispondenti non ritiene che l'Ateneo investa abbastanza sulle persone (G01), il 66,3% pensa che non ci sia un'adeguata circolazione delle informazioni (G04) e per il 60,5% dei rispondenti i compiti e i ruoli organizzativi non sono ben definiti (G03). È interessante però sottolineare che, considerando le tre fasce di punteggi assegnati ("1-2", "3-4" e "5-6"), per tutte le domande più del 40% dei rispondenti si attesta su una valutazione neutra (punteggi 3-4) quindi non ritiene particolarmente critica la situazione. Anche in questi casi le risposte negative non presentano differenze di genere e i più scontenti sono i dipendenti dell'Amministrazione Centrale e con anzianità di 5-10 anni.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito H – Il senso di appartenenza

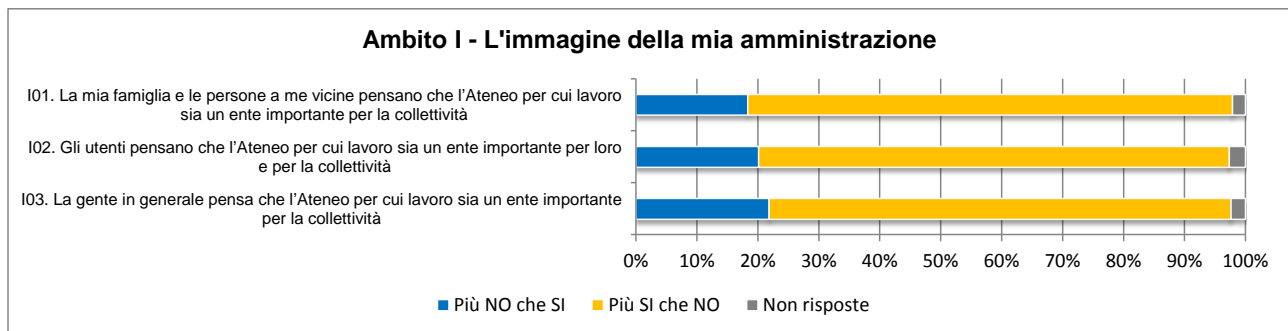
Nonostante alcune criticità emerse negli ambiti precedenti, le risposte a questo set di domande indicano un forte senso di appartenenza e di attaccamento all'Ateneo. Si sottolinea tuttavia che un dipendente su quattro (il 25,4% alla domanda H05), se potesse, comunque cambierebbe ente: in particolare il 16% dei rispondenti assegna punteggio 5 e 6.



* Domanda/asserzione a polarità negativa
Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito I – L'immagine della mia amministrazione

A supporto di quanto evidenziato nell'ambito precedente, anche l'immagine dell'Ateneo viene vista in modo positivo. Coloro che indicano risposte negative alle tre domande sono rispettivamente il 18,4%, il 20,1% e il 21,8%. Nel dettaglio, tuttavia, solo il 6,6%, il 6,3% e il 7,7% dei rispondenti assegna punteggio 1 o 2.

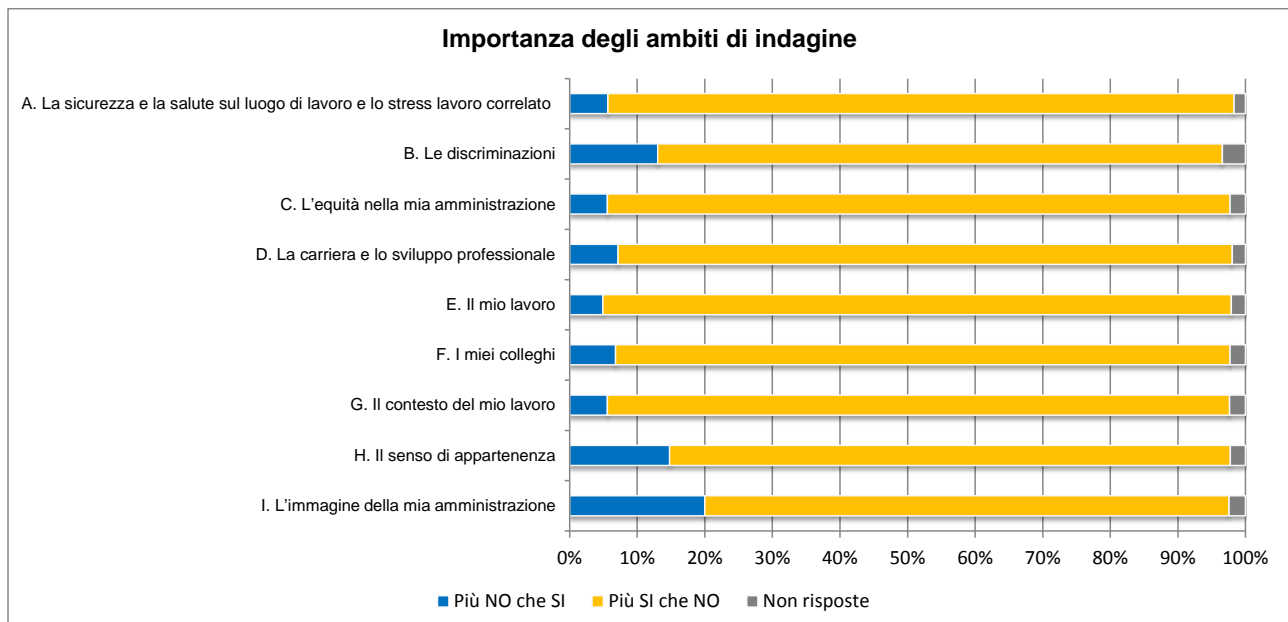


Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Importanza degli ambiti di indagine

Nel questionario è stato inserito un set di domande sull'importanza attribuita dai rispondenti ai diversi ambiti d'indagine. Pur avendo tutti gli ambiti ricevuto punteggi elevati, quelli più rilevanti risultano essere: "il mio lavoro", "la sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato", "l'equità nell'Ateneo," e "il contesto del mio lavoro", mentre quelli con un punteggio leggermente più basso sono il "senso di appartenenza" e "l'immagine dell'Ateneo".

Da queste pur limitate indicazioni, si potrebbe dire che ci sia una non sorprendente tendenza a ragionare più in termini di "benessere personale" che di "identità di Ateneo". Tale ipotesi è collegata anche all'analisi delle risposte a molti degli ambiti precedentemente analizzati, che tendono ad essere positive sugli aspetti legati al proprio lavoro e alla relazione con colleghi, mentre sono sicuramente più critiche su aspetti collegati a strategie e obiettivi di Ateneo.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

4.1.2. Grado di condivisione del sistema di valutazione: ambiti L-N

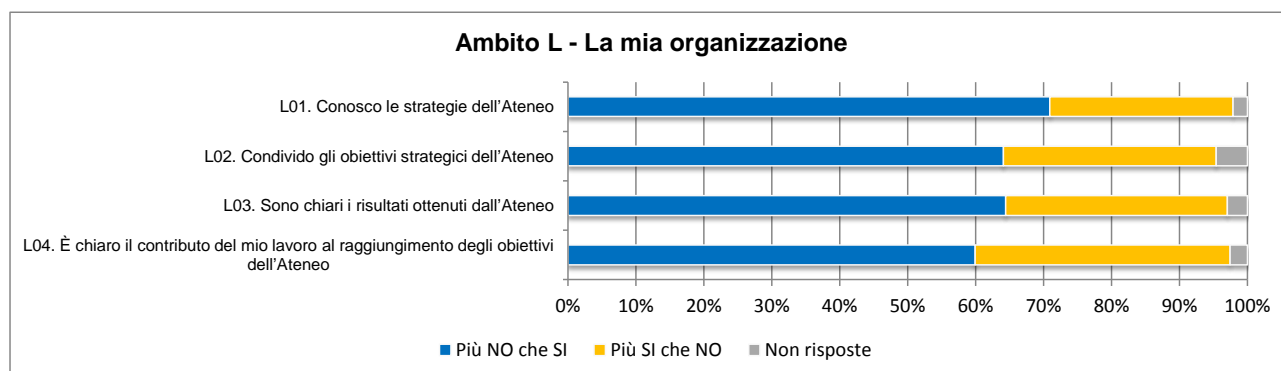
Ambito L – La mia organizzazione

Con riferimento alla conoscenza delle strategie di Ateneo (L01) si può rilevare come il 70,9% dei rispondenti dia un giudizio abbastanza critico (ulteriormente peggiorato se si fa riferimento alla fascia più bassa di punteggio: uno su due assegna 1 o 2). Il 64,1% del personale inoltre dichiara una scarsa condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo (L02). Si può notare incrociando tali risposte con i dati anagrafici che la scarsa conoscenza degli obiettivi strategici è prevalente per le persone di età compresa tra i 31 e i 60 anni, con anzianità di servizio da 5 a 20 anni e di categoria B,C,D. Non esistono significative differenze tra personale che opera presso Amministrazione Centrale e Strutture.

La scarsa condivisione degli obiettivi strategici è prevalente per gli uomini, per persone nella fascia di età da 51 a 60 anni, con anzianità di servizio superiore agli 11 anni e di categoria B,C,D. Anche in questo caso non esistono significative differenze in termini di sede di appartenenza.

Circa la chiarezza dei risultati raggiunti dall'Ateneo (L03) il 64,4% del personale manifesta un sostanziale disaccordo. Sembra dunque che oltre ad una scarsa conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici sia carente anche la comunicazione agli stakeholders interni di quelli che sono i risultati raggiunti. Tale carenza viene evidenziata prevalentemente dal personale nella fascia di età oltre i 40 anni, con anzianità di servizio minima di 5 anni e di categoria B,C,D. Tale mancanza di chiarezza relativa ai risultati raggiunti sembra più elevata per il personale dell'Amministrazione Centrale.

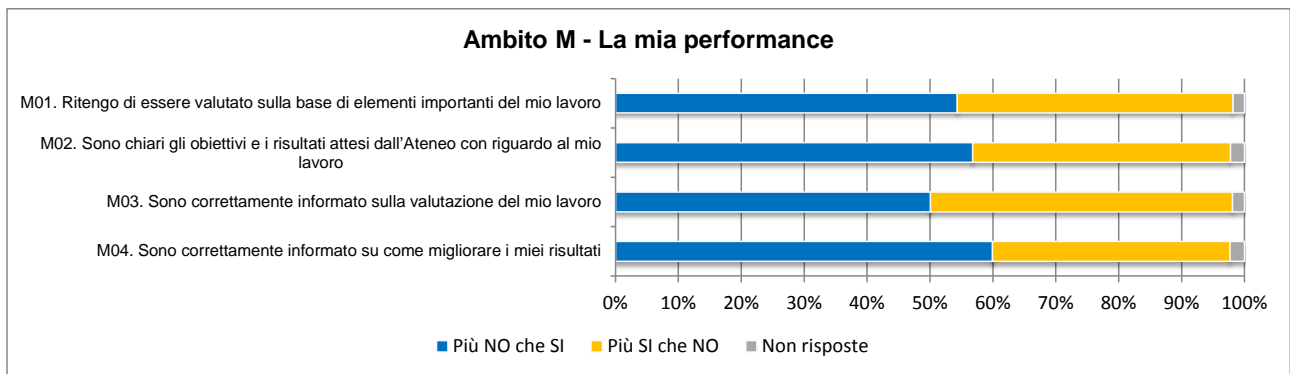
Risulta una criticità, seppur non così marcata come sui punti precedenti, anche per la chiarezza relativa al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo (L04), quasi il 60% attribuisce punteggio fino a 3.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito M – La mia performance

Con riferimento all'ambito relativo alla performance individuale si rileva qualche criticità. Le valutazioni non soddisfacenti si riferiscono a: corretta informazione sul miglioramento dei propri risultati (M04) con il 59,9%, chiarezza di obiettivi e risultati attesi con riguardo al proprio lavoro (M02) con 56,8%, consapevolezza di essere valutati sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (M01) con 54,3%. L'unico item in cui si distribuiscono in modo omogeneo le risposte è la corretta informazione sulla valutazione del proprio lavoro (M03).

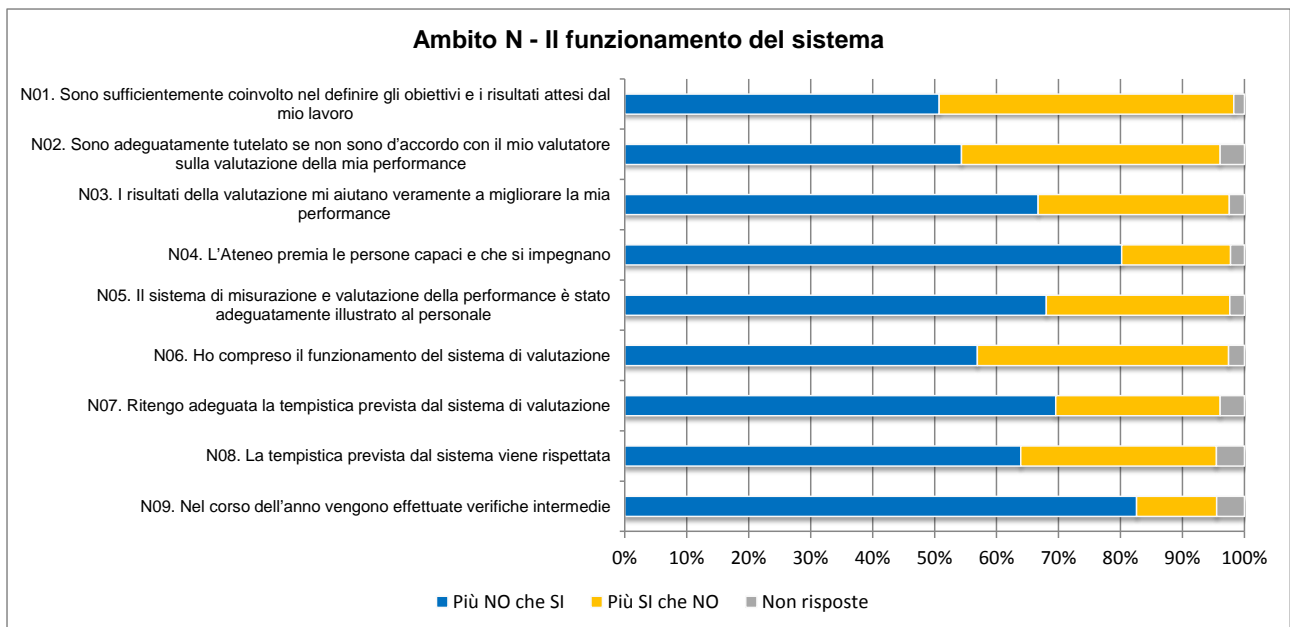


Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito N – Il funzionamento del sistema

L'ambito relativo al funzionamento del sistema di valutazione è quello che presenta maggiori criticità.

La più alta percentuale di valutazioni di non adeguatezza si rileva con riferimento alla realizzazione delle verifiche intermedie (N09): l'82,6% dà una valutazione negativa, confermata ulteriormente dal fatto che il 66,6% assegna punteggio 1 o 2. Tale dato risulta decisamente preoccupante soprattutto in considerazione del fatto che un buon sistema di valutazione deve essere gestito con un confronto assiduo tra valutatore e valutato e le verifiche intermedie sono uno degli strumenti fondamentali per garantire che la valutazione sia uno strumento di crescita per il personale e non un semplice adempimento burocratico. Tale situazione si è venuta a creare probabilmente per i ritardi nelle fasi di pianificazione del ciclo della performance ed è augurabile che l'Ateneo riesca nei prossimi anni a recuperare tali ritardi (in parte già recuperati) e a garantire un corretto svolgimento delle verifiche intermedie. Tale criticità è stata evidenziata prevalentemente da personale appartenente alla fascia di età dai 31 ai 50 anni, con anzianità di servizio da 5 a 20 anni, appartenente alla categoria EP o con indennità di responsabilità e collocato nelle Strutture.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

L'80,2% manifesta la propria insoddisfazione relativamente all'idea che l'Ateneo premi realmente le persone capaci e che si impegnano (N04), rafforzata dal 61,9% dei rispondenti che assegnano punteggio 1 o 2.

Tale insoddisfazione è prevalente per il personale femminile di età compresa tra i 31 e i 50 anni, con anzianità di servizio da 5 a 20 anni, appartenente alle categorie B,C,D e collocato nelle Strutture.

Altro dato importante per capire come il personale vive oggi il sistema di valutazione è quello riferito al 68% che considera che la presentazione al personale del funzionamento del sistema non sia stato adeguato (N05), tenendo anche conto che quasi uno su due risponde con punteggio 1 o 2.

Per quanto riguarda la tempistica prevista dal sistema di valutazione, il 69,5% dà una valutazione di non adeguatezza (N07) e il 63,9% la considera tendenzialmente non rispettata (N08).

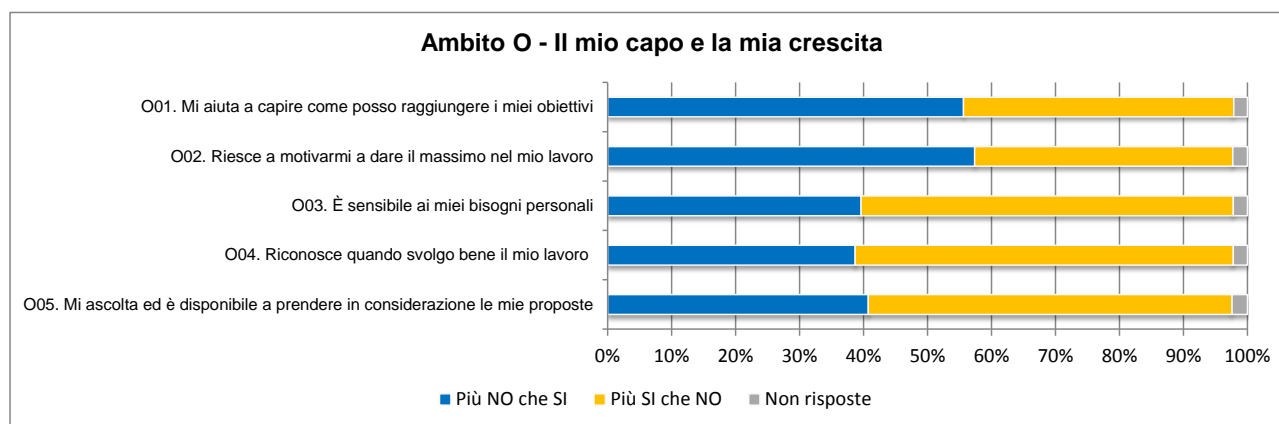
Con riferimento a quanto i risultati della valutazione aiutino il personale a migliorare la propria performance (N03), un 66,7% considera tale apporto non adeguato (il 46,8% dà una risposta valorizzata 1-2). Tale problema riguarda di più il personale appartenente alla fascia di età 41-60 anni, con anzianità di servizio maggiore di 5 anni e di categoria B,C,D.

4.1.3. Valutazione del superiore gerarchico: ambiti O-Q

Ambito O – Il mio capo e la mia crescita

Con riferimento alla valutazione del superiore gerarchico, possono essere rintracciati elementi di criticità relativamente alla capacità di motivare a dare il massimo nel lavoro (O02): il 57,4% dà una valutazione non pienamente positiva e in particolare il 40,9% dà una risposta valorizzata 1-2. I punteggi più bassi sono dati prevalentemente dal personale maschile, di età compresa tra i 51 e i 60 anni, con anzianità di servizio superiore a 10 anni, di categoria B,C,D e afferente alle Strutture. Anche con riferimento alla capacità del capo di aiutare i collaboratori a capire come raggiungere gli obiettivi (O01), si evidenzia qualche criticità tenendo conto che il 55,6% dà una valutazione non pienamente positiva.

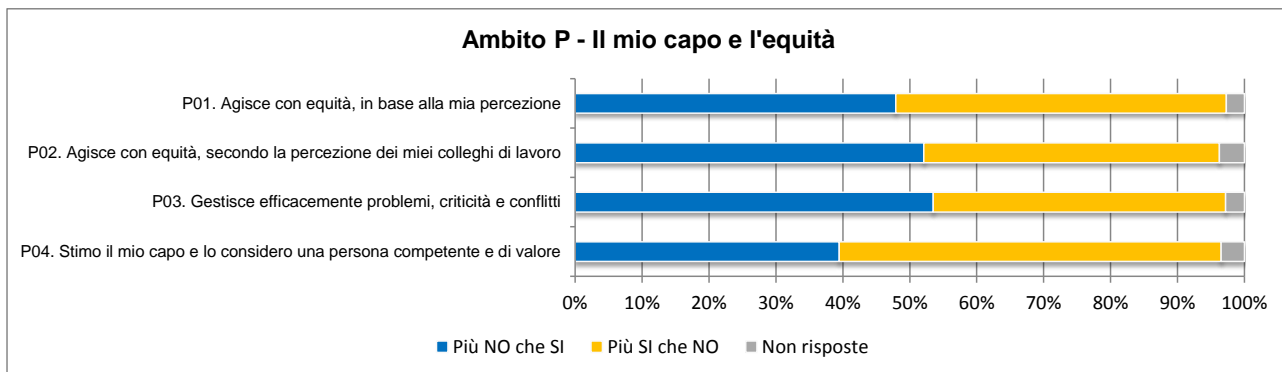
Nello stesso tempo però si riconosce ai capi una buona capacità di ascolto (O05): infatti il 56,8% ne dà una valutazione superiore a 3.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito P – Il mio capo e l'equità

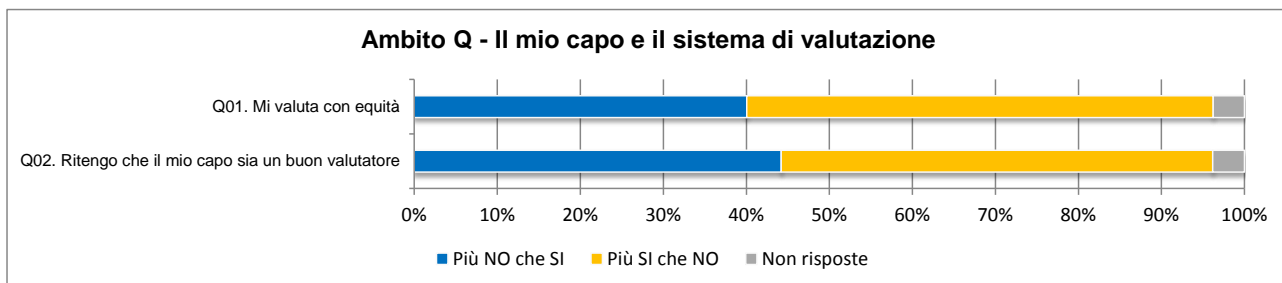
In questo ambito si evidenzia qualche criticità con riferimento alla gestione efficace di problemi, criticità e conflitti (P03). Il 53,5% fornisce una valutazione non completamente positiva. Tale criticità è più sentita dal personale femminile, appartenente alla fascia di età dai 51 ai 60 anni, con anzianità di servizio oltre 10 anni, appartenente alla categoria EP o con indennità di responsabilità collocato nelle Strutture. Per quanto riguarda la percezione che il capo agisca secondo equità a giudizio dei colleghi (P02), il 52,1% dà una valutazione non positiva.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

Ambito Q – Il mio capo e il sistema di valutazione

In questo ambito non sono evidenziate particolari criticità con riferimento al riconoscimento del capo come buon valutatore e all'equità della sua valutazione.



Fonte: Unipd - Indagine sul personale 2014

5. Conclusioni e raccomandazioni del Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione valuta molto positivamente il tasso di risposta all'indagine e questo suggerisce un impegno dell'Ateneo a un'ampia diffusione dei risultati e alla realizzazione di interventi mirati a risolvere le principali criticità emerse.

Molteplici sono le riflessioni suscitate dall'indagine e varie sembrano essere le indicazioni operative.

Trattandosi tuttavia di una prima indagine l'interpretazione dei dati non può usufruire di confronti con edizioni precedenti. Di norma proprio la disponibilità di una serie storica permette di formulare ipotesi attendibili sui potenziali di cambiamento. Non sono, inoltre, disponibili ad oggi confronti con i mega-atenei, realtà analoghe all'Ateneo di Padova, che verranno sicuramente effettuati appena possibile. Vengono quindi a mancare le basi per poter distinguere ciò che è tipico della struttura "Università" da ciò che caratterizza proprio la realtà universitaria patavina. Tutto ciò suggerisce molta prudenza interpretativa, ma non impedisce di formulare alcune ipotesi di intervento.

Un consistente nucleo di domande/asserzioni invitano a riflettere sull'organizzazione del lavoro: ad esempio definizione di compiti e ruoli organizzativi, distribuzione delle responsabilità e assegnazione del carico di lavoro, conciliazione dei tempi di lavoro e di vita. Si tratta di un ambito molto ampio e complesso, ma su cui è opportuno individuare spazi realistici di intervento migliorativo, anche attraverso una costante verifica dello sviluppo del fenomeno.

Il forte senso di appartenenza e la percezione di possedere competenze e capacità adeguate al buon funzionamento dell'Università, dichiarate dai partecipanti all'indagine, sono fattori su cui l'Ateneo deve insistere ed investire.

L'indagine suggerisce inoltre, pur con le cautele sull'interpretazione dei dati di cui in premessa, di approfondire ulteriormente le tematiche relative alla formazione, allo sviluppo professionale, alle possibilità di carriera collegandole a strategie, priorità e obiettivi di Ateneo.

Ambito importante su cui progettare interventi di miglioramento è anche quello riferito alla diffusione di informazioni sia nei gruppi che nell'Ateneo in generale, anche attraverso un forte investimento sulla diffusione di informazioni relative alle strategie, obiettivi e risultati raggiunti.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione, anche alla luce delle aspettative emerse in merito all'importanza della diffusione di una cultura del merito (valutabile con il raggiungimento di risultati chiari e adeguatamente illustrati), sembra opportuno procedere a:

- intensificare gli interventi relativi alla conoscenza del sistema stesso, alla metodologia utilizzata e ai ruoli di tutti i soggetti coinvolti;
- rafforzare la formazione di valutatori e valutati per fornire a tutti strumenti di conoscenza e di condivisione del sistema;
- avviare opportune revisioni della tempistica del processo di valutazione.

In generale emerge la necessità di potenziare ulteriormente una cultura che veda la valutazione come un "processo" che coinvolga tutta la struttura e che favorisca la crescita e lo sviluppo del personale.

Infine, meritano sicuramente attenzione i dati che evidenziano situazioni di malessere da parte di una ridotta percentuale (comunque rilevante) del personale a causa di situazioni di disagio legati allo svolgimento del proprio lavoro. Si raccomanda quindi un approfondimento per verificare la rilevanza del fenomeno e per trarne quindi indicazioni operative coerenti.

Il Nucleo di Valutazione auspica che il lavoro svolto non si limiti ad un mero adempimento burocratico ma contribuisca allo sviluppo di politiche e interventi che favoriscano la crescita e il benessere del personale.

Appendice 1

**QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE
anno 2014**

(art.14, c.5, DLgs. 150/2009)

**QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art.14, c.5, DLgs. 150/2009
anno 2014**

**QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art.14, c.5, DLgs. 150/2009
anno 2014**

Gentilissimo/a,

la ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine.
Rispondere alle domande dovrebbe richiederle **circa 15 minuti**.

Il questionario che le sottoponiamo **fa riferimento all'anno 2014** ed è finalizzato a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a:
 - 1) benessere organizzativo;**
 - 2) grado di condivisione del sistema di valutazione;**
 - 3) valutazione del superiore gerarchico;**
- identificare, di conseguenza, possibili azioni di miglioramento nei tre ambiti sopra indicati.


Nel garantirle l'assoluto anonimato la preghiamo di voler rispondere con la massima franchezza.

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009

SEZIONE 1- BENESSERE ORGANIZZATIVO

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

Esempio:

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

1 BENESSERE ORGANIZZATIVO

A –L'ambiente di 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
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di 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.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

B–Le discriminazioni

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

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009
SEZIONE 1- BENESSERE ORGANIZZATIVO

		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (<i>se applicabile</i>)						

C - L'equità nella mia amministrazione

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

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito						
D.03	L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo						

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009
SEZIONE 1- BENESSERE ORGANIZZATIVO

E - Il mio lavoro

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

F - I miei colleghi

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

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata						
G.05	L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita						

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova						
H.02	Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo						
H.04	I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i						

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009
SEZIONE 1- BENESSERE ORGANIZZATIVO

	miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

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

Eventuali note o osservazioni

--

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009
SEZIONE 2 – GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

2 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 dell'Ateneo						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo						

M - La mia performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						
N.06	Ho compreso il funzionamento del sistema di valutazione						
N.07	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione						
N.08	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata						
N.09	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie						

Eventuali note o osservazioni

--

QUESTIONARIO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – art. 14, c.5, DLgs. 150/2009
SEZIONE 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

3 VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

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

P - Il mio capo e l'equità

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

Q - Il mio capo e il sistema di valutazione

	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
Q.01	Mi valuta con equità						
Q.02	Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore						

Eventuali note o osservazioni

--

4 DATI ANAGRAFICI

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

2 Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato <input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato <input type="checkbox"/>

3 La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni <input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni <input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni <input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni <input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni <input type="checkbox"/>

4 La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni <input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni <input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni <input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni <input type="checkbox"/>

5 La mia qualifica:	
5.1	Dirigente <input type="checkbox"/>
5.2	Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità <input type="checkbox"/>
5.3	Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità <input type="checkbox"/>

6 La mia sede di appartenenza:	
6.1	Amministrazione Centrale <input type="checkbox"/>
6.2	Strutture (Dipartimenti e Centri) <input type="checkbox"/>

Appendice 2

**ANALISI DESCRITTIVE
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE
anno 2014**

(art.14, c.5, D.Lgs. 150/2009)

ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)

ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

AMBITO A - Ambiente di lavoro	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO che SI	Più SI che NO
									p ≤ 3	p ≥ 4
A01. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	6,3%	13,1%	20,3%	20,7%	28,0%	10,4%	1,2%	3,8	39,7%	59,1%
A02. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	11,3%	16,0%	18,9%	19,5%	23,4%	9,5%	1,4%	3,6	46,3%	52,3%
A03. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	11,6%	15,5%	19,3%	20,3%	22,5%	9,3%	1,5%	3,6	46,4%	52,0%
A04. 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, ...)	46,3%	16,8%	9,3%	8,8%	9,7%	7,6%	1,6%	2,4	72,4%	26,1%
A05. 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	58,7%	14,8%	7,2%	6,3%	6,4%	4,9%	1,6%	2,0	80,7%	17,6%
A06. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,8%	4,4%	3,4%	4,3%	14,3%	66,1%	1,8%	5,2	13,6%	84,7%
A07. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	2,5%	5,1%	10,8%	15,9%	29,7%	33,8%	2,1%	4,7	18,4%	79,5%
A08. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	5,9%	9,1%	13,9%	21,3%	28,7%	19,0%	2,2%	4,2	28,8%	68,9%
A09. 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 ...)	22,2%	22,6%	14,3%	14,1%	15,1%	10,4%	1,3%	3,1	59,1%	39,6%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
19,4%	41,0%	38,4%
27,3%	38,4%	32,8%
27,2%	39,5%	31,8%
63,1%	18,1%	17,2%
73,5%	13,6%	11,3%
10,2%	7,6%	80,4%
7,6%	26,7%	63,6%
14,9%	35,1%	47,7%
44,8%	28,4%	25,5%

AMBITO B - Le discriminazioni	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO che SI	Più SI che NO
									p ≤ 3	p ≥ 4
B01. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	3,0%	2,5%	10,7%	10,1%	21,3%	44,4%	8,1%	4,9	16,1%	75,8%
B02. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	2,2%	1,8%	8,9%	9,1%	22,0%	50,3%	5,7%	5,1	12,9%	81,4%
B03. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2,6%	1,0%	6,6%	8,0%	19,1%	57,0%	5,7%	5,2	10,1%	84,1%
B04. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	48,4%	10,9%	8,4%	7,8%	10,1%	10,0%	4,3%	2,5	67,7%	28,0%
B05. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	1,8%	0,7%	5,1%	5,1%	16,4%	65,3%	5,6%	5,4	7,6%	86,8%
B06. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	1,9%	0,7%	5,1%	5,7%	15,5%	65,3%	5,9%	5,4	7,7%	86,4%
B07. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	40,7%	13,9%	9,5%	10,3%	11,6%	9,8%	4,0%	2,7	64,2%	31,8%
B08. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2,0%	0,6%	4,9%	5,5%	14,2%	66,1%	6,8%	5,4	7,5%	85,7%
B09. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	2,0%	1,0%	5,0%	3,8%	8,2%	30,4%	49,6%	5,1	8,0%	42,4%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
5,5%	20,7%	65,7%
3,9%	18,0%	72,3%
3,6%	14,6%	76,1%
59,3%	16,3%	20,1%
2,5%	10,3%	81,6%
2,6%	10,8%	80,8%
54,7%	19,9%	21,4%
2,6%	10,4%	80,3%
3,0%	8,8%	38,6%

AMBITO C - L'equità nella mia amministrazione	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO che SI	Più SI che NO
									p ≤ 3	p ≥ 4
C01. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	3,1	58,4%	40,1%
C02. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	3,0	62,9%	35,1%
C03. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	2,6	71,5%	26,4%
C04. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	2,3	78,3%	19,4%
C05. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	15,9%	14,9%	17,8%	16,9%	19,8%	12,5%	2,1%	3,5	48,7%	49,2%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
39,3%	38,6%	20,6%
42,4%	36,8%	18,8%
53,2%	31,9%	12,8%
61,8%	27,5%	8,4%
30,9%	34,7%	32,3%

AMBITO D - Carriera e sviluppo professionale	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO che SI	Più SI che NO
									p ≤ 3	p ≥ 4
D01. In Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	2,2	82,1%	16,3%
D02. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera in Ateneo siano legate al merito	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	2,2	82,5%	15,7%
D03. L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	2,6	73,8%	24,5%
D04. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	3,3	53,8%	44,5%
D05. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	3,1	58,9%	39,5%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
64,3%	27,9%	6,2%
65,1%	27,9%	5,3%
50,7%	38,8%	8,8%
35,0%	35,2%	28,2%
36,3%	41,1%	21,0%

ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO

INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)

	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1-2	3-4	5-6
AMBITO E - Il mio lavoro													
E01. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3,5%	7,8%	13,8%	18,0%	31,8%	23,1%	2,0%	4,4	25,1%	72,9%	11,3%	31,8%	54,9%
E02. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0,9%	3,2%	6,8%	14,8%	38,0%	34,5%	1,8%	4,9	10,9%	87,2%	4,1%	21,6%	72,4%
E03. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,2%	9,6%	15,7%	25,7%	28,5%	15,5%	1,8%	4,2	28,5%	69,7%	12,8%	41,4%	44,0%
E04. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	2,0%	5,6%	9,3%	15,8%	42,7%	23,0%	1,5%	4,6	17,0%	81,5%	7,6%	25,1%	65,7%
E05. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	12,1%	13,0%	15,9%	20,6%	26,3%	10,3%	1,9%	3,7	40,9%	57,2%	25,1%	36,4%	36,6%
AMBITO F - I miei colleghi													
F01. Mi sento parte di una squadra	11,8%	13,9%	16,1%	18,9%	24,3%	13,5%	1,4%	3,7	41,8%	56,8%	25,8%	35,0%	37,8%
F02. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	0,5%	0,9%	3,7%	11,6%	38,5%	43,2%	1,6%	5,2	5,1%	93,2%	1,4%	15,3%	81,6%
F03. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	2,0%	3,2%	9,5%	16,2%	43,3%	23,6%	2,2%	4,7	14,7%	83,1%	5,2%	25,7%	66,9%
F04. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	11,1%	12,6%	16,1%	20,1%	25,2%	13,4%	1,6%	3,8	39,8%	58,6%	23,7%	36,2%	38,6%
F05. L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	3,2	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%
AMBITO G - Il contesto del mio lavoro													
G01. L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	2,9	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%
G02. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	8,0%	16,3%	21,2%	22,4%	22,4%	7,8%	2,1%	3,6	45,4%	52,5%	24,2%	43,6%	30,1%
G03. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	3,1	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%
G04. La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	2,8	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%
G05. L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	3,3	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%
AMBITO H - Il senso di appartenenza													
H01. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova	4,9%	8,6%	16,4%	20,9%	26,0%	21,6%	1,6%	4,2	29,9%	68,6%	13,4%	37,4%	47,6%
H02. Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato	3,5%	5,9%	13,1%	19,2%	28,9%	27,6%	1,8%	4,5	22,5%	75,7%	9,4%	32,3%	56,4%
H03. Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo	4,3%	7,8%	15,7%	18,5%	28,6%	23,3%	1,8%	4,3	27,8%	70,4%	12,1%	34,2%	51,9%
H04. I valori e i comportamenti praticati in Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	8,9%	14,5%	22,6%	24,4%	19,0%	8,1%	2,5%	3,6	46,0%	51,5%	23,4%	47,0%	27,1%
H05. Se potessi, comunque cambierei ente	31,4%	22,8%	18,0%	9,4%	8,6%	7,4%	2,5%	2,6	72,1%	25,4%	54,1%	27,4%	16,0%
AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione													
I01. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2,0%	4,7%	11,7%	19,9%	35,7%	23,9%	2,1%	4,6	18,4%	79,5%	6,6%	31,6%	59,6%
I02. Gli utenti pensano che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	1,6%	4,7%	13,8%	22,6%	38,2%	16,4%	2,6%	4,4	20,1%	77,2%	6,3%	36,4%	54,6%
I03. La gente in generale pensa che l'Ateneo per cui lavoro sia un ente importante per la collettività	1,8%	5,9%	14,1%	22,7%	35,7%	17,4%	2,4%	4,4	21,8%	75,8%	7,7%	36,8%	53,1%
Importanza degli ambiti di indagine													
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	0,9%	0,9%	3,9%	9,5%	30,3%	52,8%	1,7%	5,3	5,7%	92,6%	1,8%	13,4%	83,1%
B. Le discriminazioni	3,7%	2,9%	6,4%	10,9%	29,5%	43,1%	3,4%	5	13,0%	83,6%	6,6%	17,4%	72,6%
C. L'equità nella mia amministrazione	0,9%	0,7%	3,9%	9,2%	30,0%	52,9%	2,3%	5,3	5,6%	92,1%	1,6%	13,2%	82,9%
D. La carriera e lo sviluppo professionale	1,3%	1,1%	4,9%	12,6%	34,9%	43,3%	2,0%	5,1	7,2%	90,9%	2,3%	17,5%	78,2%
E. Il mio lavoro	0,6%	0,9%	3,5%	8,7%	33,6%	50,7%	2,1%	5,3	4,9%	93,0%	1,4%	12,2%	84,3%
F. I miei colleghi	0,9%	0,8%	5,1%	12,2%	35,9%	42,8%	2,3%	5,1	6,8%	90,9%	1,7%	17,3%	78,7%
G. Il contesto del mio lavoro	0,5%	0,7%	4,5%	11,8%	38,9%	41,4%	2,4%	5,2	5,6%	92,0%	1,1%	16,3%	80,3%
H. Il senso di appartenenza	1,8%	3,6%	9,4%	19,1%	34,0%	29,9%	2,2%	4,7	14,8%	83,0%	5,4%	28,5%	63,9%
I. L'immagine della mia amministrazione	2,4%	5,3%	12,3%	21,4%	30,8%	25,3%	2,4%	4,5	20,0%	77,6%	7,7%	33,8%	56,1%

Note:

1) le domande/asserzioni evidenziate in grigio sono a polarità negative, ossia tali per cui una condivisione elevata rappresenterebbe un basso grado di interesse

2) NR = Non Risposte

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

SEZIONE L - La mia organizzazione	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Media	Più NO	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
										che SI	NO	1-2	3-4	5-6
L01. Conosco le strategie dell'Ateneo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	2,7	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%
L02. Condivido gli obiettivi strategici dell'Ateneo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	3,0	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%
L03. Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	3,0	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%
L04. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	3,0	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

SEZIONE M - La mia performance	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Media	Più NO	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
										che SI	NO	p ≤ 3	p ≥ 4	1-2
M01. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	15,4%	19,4%	19,5%	20,2%	17,4%	6,3%	1,8%	100,0%	3,2	54,3%	43,8%	34,8%	39,7%	23,6%
M02. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo al mio lavoro	14,7%	18,4%	23,7%	20,6%	14,9%	5,5%	2,2%	100,0%	3,2	56,8%	41,0%	33,1%	44,3%	20,4%
M03. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	13,6%	15,9%	20,7%	20,9%	19,3%	7,9%	1,9%	100,0%	3,4	50,1%	48,0%	29,4%	41,5%	27,2%
M04. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	19,3%	19,7%	20,9%	20,1%	12,4%	5,2%	2,3%	100,0%	3,0	59,9%	37,8%	39,0%	41,1%	17,6%

SEZIONE N - Il funzionamento del sistema	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Media	Più NO	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
										che SI	NO	p ≤ 3	p ≥ 4	1-2
N01. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	14,3%	18,1%	18,4%	20,8%	19,5%	7,3%	1,7%	100,0%	3,4	50,7%	47,6%	32,4%	39,1%	26,8%
N02. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	16,4%	18,5%	19,5%	19,9%	16,2%	5,6%	3,9%	100,0%	3,2	54,3%	41,7%	34,9%	39,4%	21,8%
N03. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	2,8	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%
N04. L'Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	2,3	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%
N05. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	19,7%	25,8%	22,5%	15,5%	11,3%	2,8%	2,4%	100,0%	2,8	68,0%	29,6%	45,5%	38,0%	14,1%
N06. Ho compreso il funzionamento del sistema di valutazione	14,9%	21,2%	20,8%	19,0%	16,1%	5,5%	2,6%	100,0%	3,2	56,9%	40,5%	36,1%	39,8%	21,5%
N07. Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	21,4%	23,4%	24,7%	17,1%	6,9%	2,5%	3,9%	100,0%	2,7	69,5%	26,5%	44,8%	41,8%	9,4%
N08. La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	18,9%	21,7%	23,2%	17,0%	11,4%	3,2%	4,5%	100,0%	2,9	63,9%	31,6%	40,7%	40,2%	14,6%
N09. Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	2,0	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Nota:

- 1) NR = Non Risposte

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO	Più SI
									che SI	che NO
O01. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	20,6%	18,6%	16,4%	17,2%	16,9%	8,2%	2,2%	3,2	55,6%	42,2%
O02. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	3,1	57,4%	40,3%
O03. È sensibile ai miei bisogni personali	13,1%	11,9%	14,6%	16,4%	23,1%	18,7%	2,2%	3,8	39,6%	58,2%
O04. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	12,9%	12,6%	13,2%	17,0%	23,0%	19,1%	2,2%	3,8	38,7%	59,1%
O05. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	12,5%	12,1%	16,1%	14,5%	23,5%	18,8%	2,4%	3,8	40,7%	56,8%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
39,2%	33,6%	25,1%
40,9%	32,0%	24,7%
25,0%	31,0%	41,8%
25,5%	30,1%	42,1%
24,6%	30,7%	42,3%

AMBITO P - Il mio capo e l'equità	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO	Più SI
									che SI	che NO
P01. Agisce con equità, in base alla mia percezione	14,9%	15,3%	17,7%	18,7%	21,0%	9,7%	2,7%	3,5	47,9%	49,4%
P02. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	14,6%	17,8%	19,7%	18,7%	18,1%	7,4%	3,8%	3,3	52,1%	44,1%
P03. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	3,3	53,5%	43,7%
P04. Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	12,6%	11,3%	15,6%	16,9%	21,8%	18,3%	3,5%	3,8	39,5%	57,0%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
30,2%	36,4%	30,7%
32,4%	38,4%	25,5%
35,5%	35,3%	26,3%
23,9%	32,5%	40,1%

AMBITO Q - Il mio capo e il sistema di equità	1	2	3	4	5	6	NR	Media	Più NO	Più SI
									che SI	che NO
Q01. Mi valuta con equità	12,5%	12,4%	15,1%	17,5%	25,2%	13,5%	3,8%	3,7	40,1%	56,2%
Q02. Ritengo che il mio capo sia un buon valutatore	15,4%	13,1%	15,7%	16,5%	22,2%	13,2%	3,8%	3,6	44,2%	52,0%

Percentuali per gruppi di punteggi		
1-2	3-4	5-6
24,9%	32,6%	38,7%
28,5%	32,2%	35,5%

Nota:

- 1) NR = Non Risposte

Appendice 3

**ANALISI DESCRITTIVE
PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO**

**INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE
anno 2014**

(art.14, c.5, D.Lgs. 150/2009)

Nota Appendice 3

Nelle pagine seguenti sono illustrate solo le analisi descrittive ritenute particolarmente significative dal NdV/OIV: pertanto sono presentati i dati riferiti a specifici ambiti e item.

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito C (L'equità nella mia amministrazione)

C01. RITENGO CHE VI SIA EQUITÀ NELL'ASSEGNAZIONE DEL CARICO DI LAVORO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	21,1%	21,3%	20,5%	19,4%	13,2%	3,9%	0,7%	100,0%	62,9%	36,5%	42,4%	39,9%	17,1%
Maschio	17,4%	18,4%	17,4%	19,5%	19,8%	6,8%	0,7%	100,0%	53,2%	46,1%	35,8%	36,8%	26,7%
Non indicato	15,1%	11,3%	13,2%	22,6%	7,5%	7,5%	22,6%	100,0%	39,6%	37,7%	26,4%	35,8%	15,1%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	14,2%	16,7%	20,8%	18,3%	19,2%	10,8%	0,0%	100,0%	51,7%	48,3%	30,8%	39,2%	30,0%
A tempo indeterminato	19,9%	20,3%	19,5%	19,8%	15,2%	4,7%	0,7%	100,0%	59,7%	39,7%	40,2%	39,2%	19,9%
Non indicato	20,5%	15,9%	2,3%	15,9%	13,6%	2,3%	29,5%	100,0%	38,6%	31,8%	36,4%	18,2%	15,9%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	26,2%	14,3%	16,7%	21,4%	4,8%	0,0%	100,0%	57,1%	42,9%	42,9%	31,0%	26,2%
Dai 31 ai 40 anni	19,5%	24,2%	20,9%	20,1%	10,0%	5,3%	0,0%	100,0%	64,6%	35,4%	43,7%	41,0%	15,3%
Dai 41 ai 50 anni	20,3%	20,1%	18,8%	20,4%	15,4%	4,6%	0,5%	100,0%	59,1%	40,4%	40,4%	39,2%	19,9%
Dai 51 ai 60 anni	19,4%	17,7%	20,0%	18,2%	17,7%	5,8%	1,2%	100,0%	57,1%	41,7%	37,1%	38,2%	23,5%
Oltre i 60 anni	17,3%	11,1%	17,3%	21,0%	25,9%	6,2%	1,2%	100,0%	45,7%	53,1%	28,4%	38,3%	32,1%
Non indicato	15,6%	12,5%	3,1%	15,6%	9,4%	3,1%	40,6%	100,0%	31,3%	28,1%	28,1%	18,8%	12,5%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	18,8%	18,8%	18,8%	16,3%	19,4%	8,1%	0,0%	100,0%	56,3%	43,8%	37,5%	35,0%	27,5%
Da 5 a 10 anni	22,2%	21,2%	17,7%	20,5%	12,5%	5,6%	0,3%	100,0%	61,1%	38,5%	43,4%	38,2%	18,1%
Da 11 a 20 anni	19,8%	21,1%	19,0%	21,1%	13,8%	4,5%	0,8%	100,0%	59,9%	39,3%	40,9%	40,1%	18,2%
Oltre i 20 anni	17,7%	18,7%	20,8%	19,3%	17,7%	4,8%	1,0%	100,0%	57,3%	41,8%	36,5%	40,1%	22,5%
Non indicato	21,9%	12,5%	6,3%	6,3%	12,5%	3,1%	37,5%	100,0%	40,6%	21,9%	34,4%	12,5%	15,6%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	20,7%	19,7%	18,6%	19,1%	15,8%	5,5%	0,7%	100,0%	59,0%	40,3%	40,4%	37,7%	21,2%
RE, EP	12,7%	23,7%	21,9%	23,2%	14,5%	3,9%	0,0%	100,0%	58,3%	41,7%	36,4%	45,2%	18,4%
Non indicato	20,8%	6,3%	16,7%	14,6%	12,5%	2,1%	27,1%	100,0%	43,8%	29,2%	27,1%	31,3%	14,6%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	19,7%	20,3%	22,7%	17,3%	14,9%	5,1%	0,0%	100,0%	62,7%	37,3%	40,0%	40,0%	20,0%
Strutture	19,4%	19,9%	18,4%	20,4%	15,8%	5,3%	0,8%	100,0%	57,7%	41,5%	39,3%	38,9%	21,0%
Non indicato	20,0%	13,3%	3,3%	10,0%	10,0%	0,0%	43,3%	100,0%	36,7%	20,0%	33,3%	13,3%	10,0%
Totale complessivo	19,5%	19,9%	19,1%	19,5%	15,5%	5,1%	1,4%	100,0%	58,4%	40,1%	39,3%	38,6%	20,6%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito C (L'equità nella mia amministrazione)

C02. RITENGO CHE VI SIA EQUITÀ NELLA DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	20,6%	23,1%	21,1%	17,5%	11,9%	4,5%	1,3%	100,0%	64,8%	33,9%	43,7%	38,6%	16,4%
Maschio	22,1%	18,8%	20,2%	14,6%	17,4%	5,8%	1,2%	100,0%	61,1%	37,7%	40,9%	34,7%	23,2%
Non indicato	18,9%	17,0%	15,1%	13,2%	7,5%	5,7%	22,6%	100,0%	50,9%	26,4%	35,8%	28,3%	13,2%
Totale	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	11,7%	14,2%	23,3%	22,5%	20,8%	7,5%	0,0%	100,0%	49,2%	50,8%	25,8%	45,8%	28,3%
A tempo indeterminato	21,9%	22,2%	20,8%	15,8%	13,2%	4,9%	1,3%	100,0%	64,9%	33,8%	44,1%	36,6%	18,1%
Non indicato	22,7%	11,4%	4,5%	13,6%	13,6%	2,3%	31,8%	100,0%	38,6%	29,5%	34,1%	18,2%	15,9%
Totale complessivo	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	14,3%	14,3%	14,3%	23,8%	28,6%	4,8%	0,0%	100,0%	42,9%	57,1%	28,6%	38,1%	33,3%
Dai 31 ai 40 anni	21,8%	24,5%	23,0%	16,2%	9,1%	5,0%	0,3%	100,0%	69,3%	30,4%	46,3%	39,2%	14,2%
Dai 41 ai 50 anni	22,8%	21,1%	19,3%	17,9%	13,5%	4,6%	0,8%	100,0%	63,2%	36,0%	43,9%	37,2%	18,1%
Dai 51 ai 60 anni	20,0%	21,9%	20,5%	13,6%	16,6%	5,5%	1,8%	100,0%	62,4%	35,7%	41,9%	34,1%	22,1%
Oltre i 60 anni	16,0%	12,3%	28,4%	16,0%	17,3%	6,2%	3,7%	100,0%	56,8%	39,5%	28,4%	44,4%	23,5%
Non indicato	18,8%	12,5%	6,3%	12,5%	3,1%	3,1%	43,8%	100,0%	37,5%	18,8%	31,3%	18,8%	6,3%
Totale complessivo	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	15,0%	19,4%	18,8%	18,8%	20,6%	7,5%	0,0%	100,0%	53,1%	46,9%	34,4%	37,5%	28,1%
Da 5 a 10 anni	25,0%	21,5%	21,2%	16,7%	9,7%	5,2%	0,7%	100,0%	67,7%	31,6%	46,5%	37,8%	14,9%
Da 11 a 20 anni	23,1%	22,1%	20,0%	16,9%	13,0%	3,5%	1,6%	100,0%	65,1%	33,3%	45,2%	36,8%	16,5%
Oltre i 20 anni	18,9%	21,2%	22,1%	15,3%	15,1%	5,7%	1,7%	100,0%	62,2%	36,1%	40,1%	37,4%	20,8%
Non indicato	21,9%	15,6%	6,3%	6,3%	9,4%	3,1%	37,5%	100,0%	43,8%	18,8%	37,5%	12,5%	12,5%
Totale complessivo	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	22,8%	21,6%	20,6%	15,6%	13,2%	4,8%	1,4%	100,0%	65,0%	33,6%	44,5%	36,2%	18,0%
RE, EP	12,3%	20,6%	21,9%	20,6%	18,4%	6,1%	0,0%	100,0%	54,8%	45,2%	32,9%	42,5%	24,6%
Non indicato	18,8%	14,6%	12,5%	12,5%	8,3%	4,2%	29,2%	100,0%	45,8%	25,0%	33,3%	25,0%	12,5%
Totale complessivo	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	17,3%	24,8%	23,6%	14,3%	14,0%	5,7%	0,3%	100,0%	65,7%	34,0%	42,1%	37,9%	19,7%
Strutture	22,2%	20,4%	20,0%	17,1%	14,0%	4,9%	1,4%	100,0%	62,6%	36,0%	42,6%	37,1%	19,0%
Non indicato	23,3%	13,3%	6,7%	6,7%	3,3%	0,0%	46,7%	100,0%	43,3%	10,0%	36,7%	13,3%	3,3%
Totale complessivo	21,1%	21,3%	20,5%	16,3%	13,8%	5,0%	2,0%	100,0%	62,9%	35,1%	42,4%	36,8%	18,8%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito C (L'equità nella mia amministrazione)

**C03. GIUDICO EQUILIBRATO IL RAPPORTO TRA L'IMPEGNO RICHIESTO E LA MIA
RETRIBUZIONE**

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	30,1%	23,9%	18,5%	13,3%	9,7%	3,1%	1,4%	100,0%	72,5%	26,1%	54,0%	31,8%	12,8%
Maschio	31,6%	21,4%	18,2%	14,9%	10,2%	2,6%	1,1%	100,0%	71,2%	27,7%	53,0%	33,2%	12,8%
Non indicato	28,3%	15,1%	15,1%	5,7%	7,5%	5,7%	22,6%	100,0%	58,5%	18,9%	43,4%	20,8%	13,2%
Totale	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	15,8%	17,5%	25,0%	21,7%	16,7%	3,3%	0,0%	100,0%	58,3%	41,7%	33,3%	46,7%	20,0%
A tempo indeterminato	32,6%	23,0%	17,8%	13,1%	9,3%	2,9%	1,3%	100,0%	73,4%	25,3%	55,6%	30,8%	12,2%
Non indicato	9,1%	25,0%	15,9%	9,1%	6,8%	4,5%	29,5%	100,0%	50,0%	20,5%	34,1%	25,0%	11,4%
Totale complessivo	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	21,4%	21,4%	14,3%	19,0%	7,1%	0,0%	100,0%	59,5%	40,5%	38,1%	35,7%	26,2%
Dai 31 ai 40 anni	27,4%	24,5%	22,7%	13,9%	8,6%	2,1%	0,9%	100,0%	74,6%	24,5%	51,9%	36,6%	10,6%
Dai 41 ai 50 anni	32,8%	24,2%	15,9%	14,5%	9,3%	2,7%	0,7%	100,0%	72,8%	26,5%	56,9%	30,4%	12,0%
Dai 51 ai 60 anni	33,6%	21,4%	16,8%	13,1%	9,7%	3,5%	1,8%	100,0%	71,9%	26,3%	55,1%	30,0%	13,1%
Oltre i 60 anni	23,5%	14,8%	25,9%	12,3%	14,8%	4,9%	3,7%	100,0%	64,2%	32,1%	38,3%	38,3%	19,8%
Non indicato	18,8%	12,5%	12,5%	3,1%	9,4%	3,1%	40,6%	100,0%	43,8%	15,6%	31,3%	15,6%	12,5%
Totale complessivo	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	22,5%	18,8%	20,0%	15,6%	18,8%	3,8%	0,6%	100,0%	61,3%	38,1%	41,3%	35,6%	22,5%
Da 5 a 10 anni	30,6%	25,7%	19,8%	12,8%	6,3%	3,5%	1,4%	100,0%	76,0%	22,6%	56,3%	32,6%	9,7%
Da 11 a 20 anni	31,6%	25,2%	16,1%	15,1%	8,3%	2,7%	1,0%	100,0%	72,9%	26,2%	56,8%	31,2%	11,0%
Oltre i 20 anni	32,3%	20,2%	19,8%	12,6%	10,7%	2,9%	1,5%	100,0%	72,3%	26,1%	52,5%	32,4%	13,5%
Non indicato	28,1%	12,5%	6,3%	3,1%	6,3%	3,1%	40,6%	100,0%	46,9%	12,5%	40,6%	9,4%	9,4%
Totale complessivo	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	31,0%	21,5%	18,6%	14,4%	10,0%	3,0%	1,4%	100,0%	71,2%	27,4%	52,6%	33,0%	13,0%
RE, EP	30,3%	28,9%	18,4%	11,0%	8,3%	2,6%	0,4%	100,0%	77,6%	21,9%	59,2%	29,4%	11,0%
Non indicato	20,8%	20,8%	8,3%	6,3%	10,4%	6,3%	27,1%	100,0%	50,0%	22,9%	41,7%	14,6%	16,7%
Totale complessivo	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	29,3%	25,7%	20,3%	11,9%	9,9%	2,1%	0,9%	100,0%	75,2%	23,9%	54,9%	32,2%	11,9%
Strutture	31,0%	22,0%	17,9%	14,5%	10,0%	3,4%	1,3%	100,0%	70,9%	27,8%	53,0%	32,4%	13,3%
Non indicato	30,0%	13,3%	10,0%	0,0%	3,3%	0,0%	43,3%	100,0%	53,3%	3,3%	43,3%	10,0%	3,3%
Totale complessivo	30,6%	22,6%	18,3%	13,6%	9,8%	3,0%	2,0%	100,0%	71,5%	26,4%	53,2%	31,9%	12,8%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito C (L'equità nella mia amministrazione)

C04. RITENGO EQUILIBRATO IL MODO IN CUI LA RETRIBUZIONE VIENE DIFFERENZIATA IN RAPPORTO ALLA QUANTITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO SVOLTO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	37,2%	26,3%	16,6%	10,4%	5,2%	2,3%	1,9%	100,0%	80,2%	17,9%	63,5%	27,0%	7,6%
Maschio	36,1%	24,6%	16,3%	12,3%	7,2%	2,6%	0,9%	100,0%	77,0%	22,1%	60,7%	28,6%	9,8%
Non indicato	24,5%	18,9%	17,0%	7,5%	5,7%	1,9%	24,5%	100,0%	60,4%	15,1%	43,4%	24,5%	7,5%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	18,3%	30,8%	23,3%	13,3%	10,0%	3,3%	0,8%	100,0%	72,5%	26,7%	49,2%	36,7%	13,3%
A tempo indeterminato	38,6%	25,2%	15,9%	10,8%	5,7%	2,3%	1,5%	100,0%	79,7%	18,8%	63,8%	26,8%	8,0%
Non indicato	18,2%	15,9%	15,9%	9,1%	4,5%	4,5%	31,8%	100,0%	50,0%	18,2%	34,1%	25,0%	9,1%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	31,0%	14,3%	21,4%	16,7%	14,3%	2,4%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	45,2%	38,1%	16,7%
Dai 31 ai 40 anni	35,1%	31,6%	17,4%	10,3%	3,5%	1,2%	0,9%	100,0%	84,1%	15,0%	66,7%	27,7%	4,7%
Dai 41 ai 50 anni	38,5%	26,0%	15,2%	10,8%	6,1%	2,2%	1,2%	100,0%	79,7%	19,1%	64,5%	26,0%	8,3%
Dai 51 ai 60 anni	38,0%	23,0%	15,7%	11,3%	6,7%	3,5%	1,8%	100,0%	76,7%	21,4%	61,1%	27,0%	10,1%
Oltre i 60 anni	24,7%	21,0%	27,2%	11,1%	8,6%	4,9%	2,5%	100,0%	72,8%	24,7%	45,7%	38,3%	13,6%
Non indicato	25,0%	6,3%	9,4%	9,4%	3,1%	0,0%	46,9%	100,0%	40,6%	12,5%	31,3%	18,8%	3,1%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	26,9%	25,6%	16,9%	16,3%	11,9%	2,5%	0,0%	100,0%	69,4%	30,6%	52,5%	33,1%	14,4%
Da 5 a 10 anni	41,0%	28,1%	13,2%	11,5%	3,5%	1,7%	1,0%	100,0%	82,3%	16,7%	69,1%	24,7%	5,2%
Da 11 a 20 anni	38,6%	26,9%	15,9%	9,9%	4,5%	2,1%	2,1%	100,0%	81,4%	16,5%	65,5%	25,8%	6,6%
Oltre i 20 anni	35,1%	23,3%	19,3%	10,5%	7,3%	3,2%	1,3%	100,0%	77,7%	21,0%	58,4%	29,8%	10,5%
Non indicato	28,1%	9,4%	9,4%	6,3%	3,1%	0,0%	43,8%	100,0%	46,9%	9,4%	37,5%	15,6%	3,1%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	37,3%	25,1%	16,1%	11,2%	5,9%	2,7%	1,7%	100,0%	78,5%	19,9%	62,4%	27,3%	8,7%
RE, EP	33,8%	28,9%	20,6%	8,8%	6,6%	1,3%	0,0%	100,0%	83,3%	16,7%	62,7%	29,4%	7,9%
Non indicato	25,0%	16,7%	8,3%	16,7%	4,2%	0,0%	29,2%	100,0%	50,0%	20,8%	41,7%	25,0%	4,2%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	36,4%	28,4%	15,8%	10,7%	5,7%	2,1%	0,9%	100,0%	80,6%	18,5%	64,8%	26,6%	7,8%
Strutture	36,5%	24,9%	17,1%	11,2%	6,2%	2,6%	1,6%	100,0%	78,4%	20,0%	61,4%	28,2%	8,8%
Non indicato	33,3%	10,0%	3,3%	6,7%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	46,7%	6,7%	43,3%	10,0%	0,0%
Totale complessivo	36,4%	25,4%	16,5%	11,0%	6,0%	2,4%	2,3%	100,0%	78,3%	19,4%	61,8%	27,5%	8,4%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito D (Carriera e sviluppo professionale)

D01. IN ATENEO IL PERCORSO DI SVILUPPO PROFESSIONALE DI CIASCUNO È BEN DELINEATO E CHIARO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	35,0%	30,2%	19,4%	8,6%	4,7%	1,2%	0,9%	100,0%	84,6%	14,5%	65,2%	28,0%	5,9%
Maschio	37,5%	27,2%	15,3%	12,3%	5,3%	1,8%	0,7%	100,0%	80,0%	19,3%	64,7%	27,5%	7,0%
Non indicato	28,3%	15,1%	18,9%	11,3%	1,9%	0,0%	24,5%	100,0%	62,3%	13,2%	43,4%	30,2%	1,9%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	20,8%	32,5%	28,3%	11,7%	5,0%	0,8%	0,8%	100,0%	81,7%	17,5%	53,3%	40,0%	5,8%
A tempo indeterminato	37,4%	28,5%	16,7%	10,1%	4,9%	1,5%	0,8%	100,0%	82,7%	16,5%	65,9%	26,8%	6,4%
Non indicato	25,0%	18,2%	22,7%	4,5%	0,0%	0,0%	29,5%	100,0%	65,9%	4,5%	43,2%	27,3%	0,0%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	26,2%	35,7%	28,6%	2,4%	4,8%	2,4%	0,0%	100,0%	90,5%	9,5%	61,9%	31,0%	7,1%
Dai 31 ai 40 anni	38,9%	31,3%	15,6%	10,0%	3,5%	0,6%	0,0%	100,0%	85,8%	14,2%	70,2%	25,7%	4,1%
Dai 41 ai 50 anni	37,2%	27,9%	18,2%	10,8%	4,2%	1,2%	0,5%	100,0%	83,3%	16,2%	65,0%	29,1%	5,4%
Dai 51 ai 60 anni	33,6%	29,0%	18,7%	9,4%	6,2%	1,6%	1,4%	100,0%	81,3%	17,3%	62,7%	28,1%	7,8%
Oltre i 60 anni	30,9%	19,8%	17,3%	16,0%	8,6%	4,9%	2,5%	100,0%	67,9%	29,6%	50,6%	33,3%	13,6%
Non indicato	28,1%	18,8%	9,4%	0,0%	0,0%	0,0%	43,8%	100,0%	56,3%	0,0%	46,9%	9,4%	0,0%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	25,0%	31,3%	22,5%	15,0%	5,0%	0,6%	0,6%	100,0%	78,8%	20,6%	56,3%	37,5%	5,6%
Da 5 a 10 anni	41,3%	31,9%	14,2%	7,6%	3,8%	0,7%	0,3%	100,0%	87,5%	12,2%	73,3%	21,9%	4,5%
Da 11 a 20 anni	37,6%	28,1%	19,0%	9,5%	3,7%	1,4%	0,8%	100,0%	84,7%	14,5%	65,7%	28,5%	5,0%
Oltre i 20 anni	34,2%	27,5%	17,6%	10,7%	6,7%	2,1%	1,3%	100,0%	79,2%	19,5%	61,6%	28,2%	8,8%
Non indicato	34,4%	9,4%	12,5%	6,3%	0,0%	0,0%	37,5%	100,0%	56,3%	6,3%	43,8%	18,8%	0,0%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	37,7%	27,7%	17,4%	10,0%	4,7%	1,5%	0,9%	100,0%	82,8%	16,3%	65,4%	27,4%	6,3%
RE, EP	28,1%	32,9%	21,9%	10,5%	5,3%	0,9%	0,4%	100,0%	82,9%	16,7%	61,0%	32,5%	6,1%
Non indicato	20,8%	29,2%	10,4%	8,3%	4,2%	0,0%	27,1%	100,0%	60,4%	12,5%	50,0%	18,8%	4,2%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	39,4%	29,9%	17,9%	8,7%	3,0%	1,2%	0,0%	100,0%	87,2%	12,8%	69,3%	26,6%	4,2%
Strutture	35,0%	28,3%	18,1%	10,7%	5,5%	1,5%	1,0%	100,0%	81,4%	17,7%	63,3%	28,8%	6,9%
Non indicato	23,3%	23,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	53,3%	0,0%	46,7%	6,7%	0,0%
Totale complessivo	35,7%	28,6%	17,8%	10,1%	4,8%	1,4%	1,6%	100,0%	82,1%	16,3%	64,3%	27,9%	6,2%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito D (Carriera e sviluppo professionale)

D02. RITENGO CHE LE POSSIBILITÀ REALI DI FARE CARRIERA IN ATENEO SIANO LEGATE AL MERITO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	35,0%	31,1%	19,0%	9,7%	3,0%	1,3%	0,9%	100,0%	85,1%	14,0%	66,1%	28,7%	4,3%
Maschio	37,7%	27,5%	15,6%	11,6%	4,7%	1,8%	1,1%	100,0%	80,9%	18,1%	65,3%	27,2%	6,5%
Non indicato	18,9%	26,4%	11,3%	11,3%	3,8%	3,8%	24,5%	100,0%	56,6%	18,9%	45,3%	22,6%	7,5%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	23,3%	21,7%	30,0%	13,3%	8,3%	1,7%	1,7%	100,0%	75,0%	23,3%	45,0%	43,3%	10,0%
A tempo indeterminato	36,9%	30,1%	16,7%	10,4%	3,4%	1,6%	0,9%	100,0%	83,7%	15,4%	67,0%	27,1%	5,0%
Non indicato	25,0%	36,4%	4,5%	4,5%	0,0%	0,0%	29,5%	100,0%	65,9%	4,5%	61,4%	9,1%	0,0%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	21,4%	26,2%	23,8%	21,4%	4,8%	2,4%	0,0%	100,0%	71,4%	28,6%	47,6%	45,2%	7,1%
Dai 31 ai 40 anni	33,3%	32,2%	18,9%	11,2%	2,9%	1,2%	0,3%	100,0%	84,4%	15,3%	65,5%	30,1%	4,1%
Dai 41 ai 50 anni	35,1%	32,6%	17,1%	10,0%	3,4%	1,0%	0,8%	100,0%	84,8%	14,4%	67,7%	27,0%	4,4%
Dai 51 ai 60 anni	40,1%	24,9%	17,1%	9,7%	5,3%	2,1%	0,9%	100,0%	82,0%	17,1%	65,0%	26,7%	7,4%
Oltre i 60 anni	34,6%	25,9%	18,5%	11,1%	1,2%	4,9%	3,7%	100,0%	79,0%	17,3%	60,5%	29,6%	6,2%
Non indicato	21,9%	25,0%	3,1%	6,3%	0,0%	0,0%	43,8%	100,0%	50,0%	6,3%	46,9%	9,4%	0,0%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	22,5%	30,6%	20,6%	15,6%	6,3%	3,1%	1,3%	100,0%	73,8%	25,0%	53,1%	36,3%	9,4%
Da 5 a 10 anni	37,5%	30,9%	17,7%	10,4%	2,4%	0,0%	1,0%	100,0%	86,1%	12,8%	68,4%	28,1%	2,4%
Da 11 a 20 anni	37,2%	31,2%	16,1%	9,5%	3,5%	1,6%	1,0%	100,0%	84,5%	14,5%	68,4%	25,6%	5,0%
Oltre i 20 anni	37,2%	27,3%	18,3%	10,1%	4,0%	2,1%	1,0%	100,0%	82,8%	16,2%	64,5%	28,4%	6,1%
Non indicato	25,0%	25,0%	6,3%	6,3%	0,0%	0,0%	37,5%	100,0%	56,3%	6,3%	50,0%	12,5%	0,0%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	37,0%	29,9%	17,3%	9,6%	3,5%	1,7%	1,0%	100,0%	84,2%	14,8%	66,9%	26,9%	5,1%
RE, EP	28,5%	30,3%	18,9%	16,2%	4,4%	1,3%	0,4%	100,0%	77,6%	21,9%	58,8%	35,1%	5,7%
Non indicato	29,2%	18,8%	14,6%	4,2%	6,3%	0,0%	27,1%	100,0%	62,5%	10,4%	47,9%	18,8%	6,3%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	34,9%	31,3%	17,3%	11,3%	3,9%	0,6%	0,6%	100,0%	83,6%	15,8%	66,3%	28,7%	4,5%
Strutture	35,8%	29,4%	17,7%	10,5%	3,7%	1,9%	1,0%	100,0%	82,9%	16,1%	65,3%	28,1%	5,6%
Non indicato	26,7%	16,7%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	53,3%	0,0%	43,3%	10,0%	0,0%
Totale complessivo	35,5%	29,6%	17,4%	10,5%	3,7%	1,6%	1,8%	100,0%	82,5%	15,7%	65,1%	27,9%	5,3%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito D (Carriera e sviluppo professionale)

D03. L'ATENEO DÀ LA POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE CAPACITÀ E ATTITUDINI DEGLI INDIVIDUI IN RELAZIONE AI REQUISITI RICHIESTI DAI DIVERSI RUOLI

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	23,3%	29,3%	24,0%	14,5%	6,4%	1,7%	0,9%	100,0%	76,6%	22,5%	52,6%	38,5%	8,0%
Maschio	21,8%	27,5%	21,9%	17,7%	7,2%	2,8%	1,1%	100,0%	71,2%	27,7%	49,3%	39,6%	10,0%
Non indicato	20,8%	13,2%	18,9%	15,1%	5,7%	1,9%	24,5%	100,0%	52,8%	22,6%	34,0%	34,0%	7,5%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	10,8%	24,2%	26,7%	21,7%	11,7%	4,2%	0,8%	100,0%	61,7%	37,5%	35,0%	48,3%	15,8%
A tempo indeterminato	23,7%	28,8%	23,1%	15,2%	6,3%	2,0%	1,0%	100,0%	75,5%	23,5%	52,4%	38,3%	8,3%
Non indicato	22,7%	18,2%	11,4%	15,9%	2,3%	0,0%	29,5%	100,0%	52,3%	18,2%	40,9%	27,3%	2,3%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	28,6%	21,4%	14,3%	16,7%	2,4%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	45,2%	35,7%	19,0%
Dai 31 ai 40 anni	20,6%	31,9%	24,8%	15,3%	4,7%	2,4%	0,3%	100,0%	77,3%	22,4%	52,5%	40,1%	7,1%
Dai 41 ai 50 anni	23,3%	29,9%	20,9%	17,4%	5,9%	1,7%	0,8%	100,0%	74,2%	25,0%	53,2%	38,3%	7,6%
Dai 51 ai 60 anni	24,2%	24,4%	25,3%	15,2%	8,1%	1,6%	1,2%	100,0%	74,0%	24,9%	48,6%	40,6%	9,7%
Oltre i 60 anni	22,2%	22,2%	24,7%	12,3%	8,6%	7,4%	2,5%	100,0%	69,1%	28,4%	44,4%	37,0%	16,0%
Non indicato	18,8%	18,8%	9,4%	6,3%	3,1%	0,0%	43,8%	100,0%	46,9%	9,4%	37,5%	15,6%	3,1%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	13,1%	27,5%	24,4%	18,1%	14,4%	1,9%	0,6%	100,0%	65,0%	34,4%	40,6%	42,5%	16,3%
Da 5 a 10 anni	23,6%	32,3%	23,3%	13,9%	4,9%	1,4%	0,7%	100,0%	79,2%	20,1%	55,9%	37,2%	6,3%
Da 11 a 20 anni	25,2%	29,3%	22,9%	15,5%	3,9%	2,1%	1,2%	100,0%	77,3%	21,5%	54,5%	38,4%	6,0%
Oltre i 20 anni	22,3%	26,0%	23,3%	16,4%	8,2%	2,7%	1,1%	100,0%	71,6%	27,3%	48,3%	39,7%	10,9%
Non indicato	25,0%	9,4%	12,5%	12,5%	3,1%	0,0%	37,5%	100,0%	46,9%	15,6%	34,4%	25,0%	3,1%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	23,5%	29,1%	23,1%	15,0%	6,2%	2,2%	1,0%	100,0%	75,6%	23,3%	52,6%	38,0%	8,4%
RE, EP	18,0%	23,7%	25,9%	20,6%	9,2%	2,2%	0,4%	100,0%	67,5%	32,0%	41,7%	46,5%	11,4%
Non indicato	22,9%	22,9%	8,3%	12,5%	6,3%	0,0%	27,1%	100,0%	54,2%	18,8%	45,8%	20,8%	6,3%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	23,0%	29,9%	26,0%	13,1%	6,0%	1,5%	0,6%	100,0%	78,8%	20,6%	52,8%	39,1%	7,5%
Strutture	22,3%	28,1%	22,5%	16,7%	7,0%	2,3%	1,0%	100,0%	73,0%	26,1%	50,5%	39,2%	9,4%
Non indicato	30,0%	6,7%	10,0%	6,7%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	46,7%	6,7%	36,7%	16,7%	0,0%
Totale complessivo	22,6%	28,1%	23,0%	15,7%	6,6%	2,1%	1,8%	100,0%	73,8%	24,5%	50,7%	38,8%	8,8%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito D (Carriera e sviluppo professionale)

D04. IL RUOLO DA ME ATTUALMENTE SVOLTO È ADEGUATO AL MIO PROFILO PROFESSIONALE

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	18,3%	17,7%	20,1%	16,8%	17,8%	8,5%	0,8%	100,0%	56,1%	43,1%	36,0%	36,9%	26,3%
Maschio	17,0%	17,4%	17,4%	16,0%	22,1%	9,3%	0,9%	100,0%	51,8%	47,4%	34,4%	33,3%	31,4%
Non indicato	13,2%	11,3%	13,2%	13,2%	13,2%	11,3%	24,5%	100,0%	37,7%	37,7%	24,5%	26,4%	24,5%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	12,5%	16,7%	23,3%	15,0%	23,3%	8,3%	0,8%	100,0%	52,5%	46,7%	29,2%	38,3%	31,7%
A tempo indeterminato	18,4%	17,3%	18,7%	16,5%	19,0%	9,2%	0,8%	100,0%	54,4%	44,8%	35,7%	35,3%	28,2%
Non indicato	6,8%	22,7%	9,1%	15,9%	15,9%	0,0%	29,5%	100,0%	38,6%	31,8%	29,5%	25,0%	15,9%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	19,0%	14,3%	28,6%	14,3%	14,3%	9,5%	0,0%	100,0%	61,9%	38,1%	33,3%	42,9%	23,8%
Dai 31 ai 40 anni	20,9%	23,6%	19,5%	17,1%	14,5%	4,4%	0,0%	100,0%	64,0%	36,0%	44,5%	36,6%	18,9%
Dai 41 ai 50 anni	17,2%	16,9%	21,1%	17,4%	19,3%	7,3%	0,8%	100,0%	55,2%	43,9%	34,1%	38,5%	26,5%
Dai 51 ai 60 anni	17,1%	15,0%	16,4%	16,4%	22,6%	11,8%	0,9%	100,0%	48,4%	50,7%	32,0%	32,7%	34,3%
Oltre i 60 anni	8,6%	9,9%	13,6%	11,1%	29,6%	24,7%	2,5%	100,0%	32,1%	65,4%	18,5%	24,7%	54,3%
Non indicato	18,8%	15,6%	3,1%	6,3%	6,3%	43,8%	100,0%	37,5%	18,8%	34,4%	34,4%	9,4%	12,5%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	16,9%	13,8%	21,3%	17,5%	20,6%	9,4%	0,6%	100,0%	51,9%	47,5%	30,6%	38,8%	30,0%
Da 5 a 10 anni	23,6%	22,9%	20,8%	14,2%	13,5%	4,2%	0,7%	100,0%	67,4%	31,9%	46,5%	35,1%	17,7%
Da 11 a 20 anni	17,1%	17,6%	22,1%	17,4%	16,9%	7,9%	1,0%	100,0%	56,8%	42,2%	34,7%	39,5%	24,8%
Oltre i 20 anni	15,1%	15,5%	14,7%	16,4%	24,8%	12,6%	1,0%	100,0%	45,2%	53,8%	30,5%	31,1%	37,4%
Non indicato	18,8%	12,5%	3,1%	12,5%	12,5%	3,1%	37,5%	100,0%	34,4%	28,1%	31,3%	15,6%	15,6%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	18,6%	19,2%	19,6%	16,3%	17,6%	7,7%	0,9%	100,0%	57,5%	41,6%	37,9%	35,9%	25,3%
RE, EP	11,4%	8,8%	14,9%	18,4%	31,1%	14,9%	0,4%	100,0%	35,1%	64,5%	20,2%	33,3%	46,1%
Non indicato	20,8%	10,4%	16,7%	8,3%	6,3%	10,4%	27,1%	100,0%	47,9%	25,0%	31,3%	25,0%	16,7%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	16,7%	14,0%	20,9%	19,4%	21,2%	7,8%	0,0%	100,0%	51,6%	48,4%	30,7%	40,3%	29,0%
Strutture	17,7%	18,5%	18,5%	15,7%	19,1%	9,4%	1,0%	100,0%	54,8%	44,2%	36,3%	34,2%	28,6%
Non indicato	23,3%	10,0%	6,7%	10,0%	3,3%	0,0%	46,7%	100,0%	40,0%	13,3%	33,3%	16,7%	3,3%
Totale complessivo	17,6%	17,4%	18,8%	16,4%	19,3%	8,9%	1,6%	100,0%	53,8%	44,5%	35,0%	35,2%	28,2%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito D (Carriera e sviluppo professionale)

**D05. SONO SODDISFATTO DEL MIO PERCORSO PROFESSIONALE ALL'INTERNO
DELL'ATENEO**

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	16,2%	19,5%	23,5%	18,6%	16,4%	5,1%	0,7%	100,0%	59,2%	40,1%	35,7%	42,1%	21,5%
Maschio	17,9%	20,7%	20,7%	19,3%	14,9%	5,6%	0,9%	100,0%	59,3%	39,8%	38,6%	40,0%	20,5%
Non indicato	17,0%	5,7%	26,4%	9,4%	7,5%	9,4%	24,5%	100,0%	49,1%	26,4%	22,6%	35,8%	17,0%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	10,0%	17,5%	21,7%	25,0%	19,2%	5,8%	0,8%	100,0%	49,2%	50,0%	27,5%	46,7%	25,0%
A tempo indeterminato	17,6%	19,8%	22,6%	18,4%	15,3%	5,5%	0,7%	100,0%	60,0%	39,2%	37,4%	41,0%	20,9%
Non indicato	11,4%	15,9%	22,7%	6,8%	11,4%	2,3%	29,5%	100,0%	50,0%	20,5%	27,3%	29,5%	13,6%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	11,9%	16,7%	16,7%	35,7%	11,9%	7,1%	0,0%	100,0%	45,2%	54,8%	28,6%	52,4%	19,0%
Dai 31 ai 40 anni	17,7%	22,7%	24,5%	20,4%	11,5%	3,2%	0,0%	100,0%	64,9%	35,1%	40,4%	44,8%	14,7%
Dai 41 ai 50 anni	15,5%	19,9%	24,7%	19,3%	15,5%	4,4%	0,7%	100,0%	60,1%	39,2%	35,5%	43,9%	19,9%
Dai 51 ai 60 anni	18,2%	18,9%	19,6%	16,1%	19,8%	6,2%	1,2%	100,0%	56,7%	42,2%	37,1%	35,7%	26,0%
Oltre i 60 anni	17,3%	9,9%	22,2%	16,0%	16,0%	17,3%	1,2%	100,0%	49,4%	49,4%	27,2%	38,3%	33,3%
Non indicato	18,8%	12,5%	12,5%	3,1%	3,1%	6,3%	43,8%	100,0%	43,8%	12,5%	31,3%	15,6%	9,4%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	11,3%	15,0%	20,6%	25,0%	18,8%	8,8%	0,6%	100,0%	46,9%	52,5%	26,3%	45,6%	27,5%
Da 5 a 10 anni	20,1%	23,6%	23,6%	19,8%	10,4%	2,1%	0,3%	100,0%	67,4%	32,3%	43,8%	43,4%	12,5%
Da 11 a 20 anni	17,6%	21,1%	25,2%	17,8%	12,8%	4,5%	1,0%	100,0%	64,0%	35,1%	38,8%	43,0%	17,2%
Oltre i 20 anni	15,8%	17,4%	20,6%	17,2%	20,6%	7,4%	1,0%	100,0%	53,8%	45,2%	33,2%	37,8%	28,1%
Non indicato	18,8%	12,5%	12,5%	9,4%	6,3%	3,1%	37,5%	100,0%	43,8%	18,8%	31,3%	21,9%	9,4%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	18,4%	20,6%	23,4%	18,0%	14,0%	4,8%	0,8%	100,0%	62,4%	36,8%	39,0%	41,4%	18,8%
RE, EP	7,9%	15,4%	18,0%	24,1%	25,4%	8,8%	0,4%	100,0%	41,2%	58,3%	23,2%	42,1%	34,2%
Non indicato	18,8%	10,4%	22,9%	6,3%	8,3%	6,3%	27,1%	100,0%	52,1%	20,8%	29,2%	29,2%	14,6%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centra	15,5%	20,0%	21,8%	20,9%	17,0%	4,8%	0,0%	100,0%	57,3%	42,7%	35,5%	42,7%	21,8%
Strutture	17,1%	19,6%	23,0%	18,2%	15,5%	5,8%	0,9%	100,0%	59,7%	39,5%	36,6%	41,2%	21,3%
Non indicato	23,3%	10,0%	13,3%	6,7%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	46,7%	6,7%	33,3%	20,0%	0,0%
Totale complessivo	16,8%	19,5%	22,6%	18,6%	15,5%	5,5%	1,6%	100,0%	58,9%	39,5%	36,3%	41,1%	21,0%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito F (I miei colleghi)

F05. L'ATENEIO SPINGE A LAVORARE IN GRUPPO E A COLLABORARE

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	13,6%	19,2%	23,9%	16,8%	17,6%	7,5%	1,4%	100,0%	56,6%	41,9%	32,8%	40,7%	25,1%
Maschio	17,5%	20,2%	21,1%	18,1%	16,3%	6,1%	0,7%	100,0%	58,8%	40,5%	37,7%	39,1%	22,5%
Non indicato	17,0%	7,5%	17,0%	11,3%	15,1%	7,5%	24,5%	100,0%	41,5%	34,0%	24,5%	28,3%	22,6%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	5,8%	17,5%	25,0%	20,8%	20,8%	9,2%	0,8%	100,0%	48,3%	50,8%	23,3%	45,8%	30,0%
A tempo indeterminato	16,2%	19,5%	22,1%	17,1%	17,0%	6,9%	1,2%	100,0%	57,8%	41,0%	35,8%	39,2%	23,9%
Non indicato	9,1%	11,4%	31,8%	6,8%	6,8%	4,5%	29,5%	100,0%	52,3%	18,2%	20,5%	38,6%	11,4%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	11,9%	14,3%	21,4%	28,6%	7,1%	0,0%	100,0%	42,9%	57,1%	28,6%	35,7%	35,7%
Dai 31 ai 40 anni	15,0%	20,1%	21,8%	21,8%	14,7%	5,6%	0,9%	100,0%	56,9%	42,2%	35,1%	43,7%	20,4%
Dai 41 ai 50 anni	15,5%	20,9%	23,0%	17,2%	16,0%	6,6%	0,7%	100,0%	59,5%	39,9%	36,5%	40,2%	22,6%
Dai 51 ai 60 anni	15,7%	18,0%	22,4%	14,5%	19,8%	8,1%	1,6%	100,0%	56,0%	42,4%	33,6%	36,9%	27,9%
Oltre i 60 anni	14,8%	14,8%	22,2%	14,8%	18,5%	12,3%	2,5%	100,0%	51,9%	45,7%	29,6%	37,0%	30,9%
Non indicato	3,1%	12,5%	37,5%	0,0%	3,1%	0,0%	43,8%	100,0%	53,1%	3,1%	15,6%	37,5%	3,1%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	10,6%	15,6%	17,5%	21,3%	25,6%	8,8%	0,6%	100,0%	43,8%	55,6%	26,3%	38,8%	34,4%
Da 5 a 10 anni	18,8%	20,5%	20,5%	19,1%	14,6%	5,2%	1,4%	100,0%	59,7%	38,9%	39,2%	39,6%	19,8%
Da 11 a 20 anni	16,1%	21,3%	25,4%	18,2%	13,2%	5,0%	0,8%	100,0%	62,8%	36,4%	37,4%	43,6%	18,2%
Oltre i 20 anni	14,5%	18,1%	21,8%	14,5%	19,8%	9,5%	1,7%	100,0%	54,4%	43,9%	32,6%	36,3%	29,4%
Non indicato	3,1%	6,3%	34,4%	3,1%	12,5%	3,1%	37,5%	100,0%	43,8%	18,8%	9,4%	37,5%	15,6%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	15,6%	20,0%	21,9%	16,8%	17,4%	7,0%	1,3%	100,0%	57,6%	41,2%	35,6%	38,7%	24,4%
RE, EP	14,5%	16,2%	24,6%	21,1%	15,4%	7,9%	0,4%	100,0%	55,3%	44,3%	30,7%	45,6%	23,2%
Non indicato	8,3%	10,4%	29,2%	6,3%	16,7%	2,1%	27,1%	100,0%	47,9%	25,0%	18,8%	35,4%	18,8%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	17,0%	22,1%	22,1%	18,8%	14,6%	5,4%	0,0%	100,0%	61,2%	38,8%	39,1%	40,9%	20,0%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	15,0%	18,5%	22,6%	17,0%	18,0%	7,5%	1,4%	100,0%	56,1%	42,5%	33,5%	39,6%	25,5%
Non indicato	3,3%	10,0%	26,7%	3,3%	6,7%	3,3%	46,7%	100,0%	40,0%	13,3%	13,3%	30,0%	10,0%
Totale complessivo	15,2%	19,1%	22,6%	17,1%	17,0%	7,0%	2,0%	100,0%	56,9%	41,1%	34,3%	39,7%	24,0%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito G (Il contesto del mio lavoro)

**G01. L'ATENEIO INVESTE SULLE PERSONE, ANCHE ATTRAVERSO UN'ADEGUATA ATTIVITÀ
DI FORMAZIONE**

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	14,2%	27,3%	23,1%	19,8%	11,9%	2,8%	0,9%	100,0%	64,5%	34,6%	41,5%	42,9%	14,7%
Maschio	16,5%	26,1%	22,3%	18,8%	12,3%	3,3%	0,7%	100,0%	64,9%	34,4%	42,6%	41,1%	15,6%
Non indicato	18,9%	9,4%	15,1%	17,0%	11,3%	1,9%	26,4%	100,0%	43,4%	30,2%	28,3%	32,1%	13,2%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	5,8%	27,5%	23,3%	25,0%	14,2%	2,5%	1,7%	100,0%	56,7%	41,7%	33,3%	48,3%	16,7%
A tempo indeterminato	16,1%	26,3%	22,6%	19,0%	12,2%	3,1%	0,8%	100,0%	65,0%	34,2%	42,3%	41,6%	15,3%
Non indicato	13,6%	22,7%	15,9%	15,9%	2,3%	0,0%	29,5%	100,0%	52,3%	18,2%	36,4%	31,8%	2,3%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	11,9%	28,6%	14,3%	16,7%	26,2%	2,4%	0,0%	100,0%	54,8%	45,2%	40,5%	31,0%	28,6%
Dai 31 ai 40 anni	17,7%	27,7%	23,3%	20,1%	9,1%	1,5%	0,6%	100,0%	68,7%	30,7%	45,4%	43,4%	10,6%
Dai 41 ai 50 anni	15,7%	28,2%	20,9%	19,6%	12,0%	3,0%	0,5%	100,0%	64,9%	34,6%	43,9%	40,5%	15,0%
Dai 51 ai 60 anni	14,1%	23,3%	25,8%	18,9%	13,1%	3,5%	1,4%	100,0%	63,1%	35,5%	37,3%	44,7%	16,6%
Oltre i 60 anni	8,6%	24,7%	18,5%	24,7%	14,8%	7,4%	1,2%	100,0%	51,9%	46,9%	33,3%	43,2%	22,2%
Non indicato	15,6%	15,6%	18,8%	3,1%	3,1%	0,0%	43,8%	100,0%	50,0%	6,3%	31,3%	21,9%	3,1%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	8,8%	23,1%	23,1%	23,8%	17,5%	1,9%	1,9%	100,0%	55,0%	43,1%	31,9%	46,9%	19,4%
Da 5 a 10 anni	18,8%	32,3%	19,1%	17,4%	9,7%	2,4%	0,3%	100,0%	70,1%	29,5%	51,0%	36,5%	12,2%
Da 11 a 20 anni	16,5%	26,7%	24,0%	19,0%	10,1%	2,9%	0,8%	100,0%	67,2%	32,0%	43,2%	43,0%	13,0%
Oltre i 20 anni	13,7%	24,0%	23,7%	19,8%	13,9%	3,6%	1,1%	100,0%	61,5%	37,4%	37,8%	43,5%	17,6%
Non indicato	18,8%	15,6%	6,3%	12,5%	6,3%	3,1%	37,5%	100,0%	40,6%	21,9%	34,4%	18,8%	9,4%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	15,4%	28,0%	22,5%	18,8%	11,2%	3,1%	1,0%	100,0%	65,9%	33,1%	43,4%	41,3%	14,3%
RE, EP	11,8%	21,5%	23,7%	23,7%	16,7%	2,2%	0,4%	100,0%	57,0%	42,5%	33,3%	47,4%	18,9%
Non indicato	25,0%	4,2%	16,7%	12,5%	12,5%	2,1%	27,1%	100,0%	45,8%	27,1%	29,2%	29,2%	14,6%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	17,9%	27,2%	29,9%	13,4%	9,0%	2,4%	0,3%	100,0%	74,9%	24,8%	45,1%	43,3%	11,3%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	14,3%	26,3%	20,7%	21,4%	13,2%	3,1%	1,0%	100,0%	61,3%	37,7%	40,6%	42,1%	16,4%
Non indicato	20,0%	13,3%	10,0%	6,7%	0,0%	3,3%	46,7%	100,0%	43,3%	10,0%	33,3%	16,7%	3,3%
Totale complessivo	15,2%	26,3%	22,5%	19,3%	12,0%	3,0%	1,7%	100,0%	63,9%	34,3%	41,4%	41,8%	15,0%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito G (Il contesto del mio lavoro)

G03. I COMPITI E I RUOLI ORGANIZZATIVI SONO BEN DEFINITI

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	12,3%	23,5%	25,2%	21,7%	13,6%	2,1%	1,6%	100,0%	61,0%	37,5%	35,8%	46,9%	15,7%
Maschio	15,4%	22,8%	22,6%	19,6%	16,3%	2,5%	0,7%	100,0%	60,9%	38,4%	38,2%	42,3%	18,8%
Non indicato	7,5%	20,8%	18,9%	17,0%	9,4%	1,9%	24,5%	100,0%	47,2%	28,3%	28,3%	35,8%	11,3%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	4,2%	21,7%	20,8%	26,7%	22,5%	2,5%	1,7%	100,0%	46,7%	51,7%	25,8%	47,5%	25,0%
A tempo indeterminato	14,3%	23,4%	24,5%	20,4%	14,0%	2,3%	1,1%	100,0%	62,2%	36,7%	37,7%	44,9%	16,3%
Non indicato	6,8%	20,5%	18,2%	15,9%	6,8%	0,0%	31,8%	100,0%	45,5%	22,7%	27,3%	34,1%	6,8%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	7,1%	23,8%	19,0%	26,2%	23,8%	0,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	31,0%	45,2%	23,8%
Dai 31 ai 40 anni	14,7%	24,2%	24,5%	20,1%	13,6%	2,1%	0,9%	100,0%	63,4%	35,7%	38,9%	44,5%	15,6%
Dai 41 ai 50 anni	14,0%	22,8%	24,2%	22,0%	14,2%	2,5%	0,3%	100,0%	61,0%	38,7%	36,8%	46,1%	16,7%
Dai 51 ai 60 anni	13,1%	22,8%	24,7%	20,3%	15,4%	1,4%	2,3%	100,0%	60,6%	37,1%	35,9%	44,9%	16,8%
Oltre i 60 anni	8,6%	27,2%	21,0%	21,0%	13,6%	7,4%	1,2%	100,0%	56,8%	42,0%	35,8%	42,0%	21,0%
Non indicato	6,3%	12,5%	21,9%	6,3%	6,3%	0,0%	46,9%	100,0%	40,6%	12,5%	18,8%	28,1%	6,3%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	8,8%	16,9%	22,5%	26,3%	23,8%	0,0%	1,9%	100,0%	48,1%	50,0%	25,6%	48,8%	23,8%
Da 5 a 10 anni	16,7%	27,1%	22,9%	18,8%	10,8%	3,1%	0,7%	100,0%	66,7%	32,6%	43,8%	41,7%	13,9%
Da 11 a 20 anni	14,7%	23,4%	26,4%	20,5%	12,2%	2,1%	0,6%	100,0%	64,5%	34,9%	38,2%	46,9%	14,3%
Oltre i 20 anni	11,8%	22,9%	22,9%	21,2%	16,4%	2,7%	2,1%	100,0%	57,6%	40,3%	34,7%	44,1%	19,1%
Non indicato	6,3%	18,8%	21,9%	9,4%	6,3%	0,0%	37,5%	100,0%	46,9%	15,6%	25,0%	31,3%	6,3%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	14,1%	23,4%	23,8%	20,8%	14,4%	2,3%	1,2%	100,0%	61,3%	37,5%	37,5%	44,6%	16,7%
RE, EP	10,1%	23,2%	26,3%	22,4%	14,9%	2,2%	0,9%	100,0%	59,6%	39,5%	33,3%	48,7%	17,1%
Non indicato	8,3%	16,7%	18,8%	12,5%	14,6%	0,0%	29,2%	100,0%	43,8%	27,1%	25,0%	31,3%	14,6%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	14,0%	26,3%	25,7%	17,3%	14,0%	2,7%	0,0%	100,0%	66,0%	34,0%	40,3%	43,0%	16,7%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	13,2%	22,3%	23,7%	22,3%	14,9%	2,2%	1,4%	100,0%	59,3%	39,3%	35,6%	46,0%	17,1%
Non indicato	6,7%	20,0%	16,7%	3,3%	3,3%	0,0%	50,0%	100,0%	43,3%	6,7%	26,7%	20,0%	3,3%
Totale complessivo	13,3%	23,2%	24,0%	20,8%	14,5%	2,2%	2,0%	100,0%	60,5%	37,5%	36,4%	44,8%	16,7%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito G (Il contesto del mio lavoro)

G04. LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI ALL'INTERNO DELL'ATENEO È ADEGUATA

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	17,7%	25,2%	24,6%	19,0%	10,0%	2,0%	1,4%	100,0%	67,6%	31,0%	42,9%	43,6%	12,0%
Maschio	21,8%	20,2%	24,4%	17,5%	12,8%	2,5%	0,9%	100,0%	66,3%	32,8%	41,9%	41,9%	15,3%
Non indicato	22,6%	17,0%	5,7%	17,0%	9,4%	3,8%	24,5%	100,0%	45,3%	30,2%	39,6%	22,6%	13,2%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	11,7%	18,3%	27,5%	25,0%	13,3%	2,5%	1,7%	100,0%	57,5%	40,8%	30,0%	52,5%	15,8%
A tempo indeterminato	20,2%	23,5%	24,0%	17,8%	11,1%	2,3%	1,2%	100,0%	67,7%	31,1%	43,7%	41,8%	13,3%
Non indicato	15,9%	22,7%	9,1%	18,2%	4,5%	0,0%	29,5%	100,0%	47,7%	22,7%	38,6%	27,3%	4,5%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	9,5%	26,2%	28,6%	21,4%	11,9%	2,4%	0,0%	100,0%	64,3%	35,7%	35,7%	50,0%	14,3%
Dai 31 ai 40 anni	23,9%	19,5%	26,3%	17,7%	10,3%	1,2%	1,2%	100,0%	69,6%	29,2%	43,4%	44,0%	11,5%
Dai 41 ai 50 anni	20,1%	25,2%	21,1%	19,8%	10,6%	2,4%	0,8%	100,0%	66,4%	32,8%	45,3%	40,9%	13,0%
Dai 51 ai 60 anni	16,8%	22,4%	26,5%	17,7%	12,7%	2,3%	1,6%	100,0%	65,7%	32,7%	39,2%	44,2%	15,0%
Oltre i 60 anni	14,8%	25,9%	23,5%	16,0%	12,3%	6,2%	1,2%	100,0%	64,2%	34,8%	40,7%	39,5%	18,5%
Non indicato	18,8%	18,8%	9,4%	9,4%	0,0%	0,0%	43,8%	100,0%	46,9%	9,4%	37,5%	18,8%	0,0%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	14,4%	15,0%	23,8%	26,9%	17,5%	0,6%	1,9%	100,0%	53,1%	45,0%	29,4%	50,6%	18,1%
Da 5 a 10 anni	24,0%	27,1%	21,2%	17,0%	8,0%	1,7%	1,0%	100,0%	72,2%	26,7%	51,0%	38,2%	9,7%
Da 11 a 20 anni	21,7%	23,1%	25,8%	17,2%	8,7%	2,3%	1,2%	100,0%	70,5%	28,3%	44,8%	43,0%	11,0%
Oltre i 20 anni	16,0%	23,7%	24,4%	17,9%	13,5%	3,1%	1,3%	100,0%	64,1%	34,5%	39,7%	42,4%	16,6%
Non indicato	21,9%	15,6%	9,4%	12,5%	3,1%	0,0%	37,5%	100,0%	46,9%	15,6%	37,5%	21,9%	3,1%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	19,5%	23,0%	23,5%	18,2%	11,9%	2,4%	1,4%	100,0%	66,0%	32,6%	42,5%	41,7%	14,3%
RE, EP	18,9%	24,6%	27,6%	19,3%	7,9%	1,8%	0,0%	100,0%	71,1%	28,9%	43,4%	46,9%	9,6%
Non indicato	18,8%	16,7%	16,7%	16,7%	4,2%	0,0%	27,1%	100,0%	52,1%	20,8%	35,4%	33,3%	4,2%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	24,2%	27,2%	23,6%	14,9%	8,7%	1,5%	0,0%	100,0%	74,9%	25,1%	51,3%	38,5%	10,1%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	18,1%	21,7%	24,5%	19,7%	12,0%	2,5%	1,5%	100,0%	64,3%	34,2%	39,8%	44,2%	14,5%
Non indicato	16,7%	26,7%	3,3%	6,7%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	46,7%	6,7%	43,3%	10,0%	0,0%
Totale complessivo	19,4%	23,0%	23,9%	18,4%	11,1%	2,2%	2,0%	100,0%	66,3%	31,6%	42,4%	42,2%	13,3%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO: ambito G (Il contesto del mio lavoro)

G05. L'ATENEO PROMUOVE AZIONI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DEI TEMPI DI VITA

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	10,3%	20,1%	25,6%	20,1%	18,1%	3,7%	2,2%	100,0%	56,0%	41,8%	30,3%	45,7%	21,7%
Maschio	10,9%	16,5%	26,5%	24,7%	14,7%	5,3%	1,4%	100,0%	53,9%	44,7%	27,4%	51,2%	20,0%
Non indicato	9,4%	9,4%	26,4%	22,6%	7,5%	0,0%	24,5%	100,0%	45,3%	30,2%	18,9%	49,1%	7,5%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	5,0%	16,7%	25,0%	24,2%	18,3%	9,2%	1,7%	100,0%	46,7%	51,7%	21,7%	49,2%	27,5%
A tempo indeterminato	10,9%	18,7%	26,2%	22,0%	16,6%	3,8%	1,9%	100,0%	55,8%	42,3%	29,6%	48,2%	20,4%
Non indicato	11,4%	13,6%	22,7%	13,6%	6,8%	2,3%	29,5%	100,0%	47,7%	22,7%	25,0%	36,4%	9,1%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	11,9%	9,5%	23,8%	26,2%	16,7%	9,5%	2,4%	100,0%	45,2%	52,4%	21,4%	50,0%	26,2%
Dai 31 ai 40 anni	8,8%	19,2%	30,4%	19,8%	15,3%	5,0%	1,5%	100,0%	58,4%	40,1%	28,0%	50,1%	20,4%
Dai 41 ai 50 anni	11,1%	16,4%	24,0%	24,2%	19,4%	3,4%	1,5%	100,0%	51,5%	47,0%	27,5%	48,1%	22,8%
Dai 51 ai 60 anni	9,2%	22,6%	27,2%	20,7%	14,3%	3,7%	2,3%	100,0%	59,0%	38,7%	31,8%	47,9%	18,0%
Oltre i 60 anni	14,8%	16,0%	22,2%	23,5%	13,6%	7,4%	2,5%	100,0%	53,1%	44,4%	30,9%	45,7%	21,0%
Non indicato	18,8%	6,3%	12,5%	9,4%	9,4%	0,0%	43,8%	100,0%	37,5%	18,8%	25,0%	21,9%	9,4%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	5,0%	12,5%	25,6%	24,4%	22,5%	6,9%	3,1%	100,0%	43,1%	53,8%	17,5%	50,0%	29,4%
Da 5 a 10 anni	13,2%	17,7%	28,5%	18,1%	16,0%	5,2%	1,4%	100,0%	59,4%	39,2%	30,9%	46,5%	21,2%
Da 11 a 20 anni	9,5%	17,8%	26,6%	24,8%	15,9%	3,7%	1,7%	100,0%	53,9%	44,4%	27,3%	51,4%	19,6%
Oltre i 20 anni	11,1%	21,6%	25,2%	21,2%	15,5%	3,4%	2,1%	100,0%	57,8%	40,1%	32,6%	46,4%	18,9%
Non indicato	18,8%	9,4%	9,4%	9,4%	15,6%	0,0%	37,5%	100,0%	37,5%	25,0%	28,1%	18,8%	15,6%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	10,5%	18,6%	25,9%	21,6%	16,5%	4,7%	2,3%	100,0%	55,0%	42,8%	29,1%	47,5%	21,1%
RE, EP	9,6%	18,4%	28,9%	24,1%	16,7%	2,2%	0,0%	100,0%	57,0%	43,0%	28,1%	53,1%	18,9%
Non indicato	14,6%	10,4%	14,6%	18,8%	14,6%	0,0%	27,1%	100,0%	39,6%	33,3%	25,0%	33,3%	14,6%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	11,6%	20,3%	26,6%	21,5%	14,9%	4,5%	0,6%	100,0%	58,5%	40,9%	31,9%	48,1%	19,4%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	10,0%	18,0%	26,2%	22,3%	17,1%	4,2%	2,2%	100,0%	54,2%	43,6%	28,0%	48,6%	21,3%
Non indicato	16,7%	10,0%	10,0%	10,0%	6,7%	0,0%	46,7%	100,0%	36,7%	16,7%	26,7%	20,0%	6,7%
Totale complessivo	10,5%	18,4%	26,0%	21,9%	16,4%	4,1%	2,7%	100,0%	54,8%	42,5%	28,8%	47,9%	20,6%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito L (La mia organizzazione)**

L01. CONOSCO LE STRATEGIE DELL'ATENEO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	19,5%	26,9%	25,1%	19,0%	7,0%	1,0%	1,6%	100,0%	71,5%	27,0%	46,4%	44,0%	8,0%
Maschio	22,6%	28,1%	20,5%	16,0%	10,5%	1,6%	0,7%	100,0%	71,2%	28,1%	50,7%	36,5%	12,1%
Non indicato	13,2%	28,3%	17,0%	11,3%	3,8%	0,0%	26,4%	100,0%	58,5%	15,1%	41,5%	28,3%	3,8%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	11,7%	22,5%	31,7%	24,2%	8,3%	0,0%	1,7%	100,0%	65,8%	32,5%	34,2%	55,8%	8,3%
A tempo indeterminato	21,5%	27,9%	22,6%	17,3%	8,3%	1,3%	1,2%	100,0%	71,9%	26,9%	49,3%	39,8%	9,7%
Non indicato	13,6%	25,0%	15,9%	9,1%	4,5%	0,0%	31,8%	100,0%	54,5%	13,6%	38,6%	25,0%	4,5%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	14,3%	21,4%	31,0%	23,8%	9,5%	0,0%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	35,7%	54,8%	9,5%
Dai 31 ai 40 anni	17,7%	31,3%	27,4%	16,5%	5,9%	0,6%	0,6%	100,0%	76,4%	23,0%	49,0%	44,0%	6,5%
Dai 41 ai 50 anni	19,9%	29,6%	22,0%	18,2%	8,4%	1,0%	0,8%	100,0%	71,5%	27,7%	49,5%	40,2%	9,5%
Dai 51 ai 60 anni	24,0%	24,7%	23,0%	16,1%	8,5%	1,6%	2,1%	100,0%	71,7%	26,3%	48,6%	39,2%	10,1%
Oltre i 60 anni	24,7%	16,0%	14,8%	23,5%	17,3%	2,5%	1,2%	100,0%	55,6%	43,2%	40,7%	38,3%	19,8%
Non indicato	9,4%	18,8%	9,4%	12,5%	0,0%	3,1%	46,9%	100,0%	37,5%	15,6%	28,1%	21,9%	3,1%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	13,8%	26,9%	30,0%	21,3%	6,9%	0,6%	0,6%	100,0%	70,6%	28,8%	40,6%	51,3%	7,5%
Da 5 a 10 anni	21,9%	28,5%	26,0%	15,3%	6,3%	0,7%	1,4%	100,0%	76,4%	22,2%	50,3%	41,3%	6,9%
Da 11 a 20 anni	20,2%	31,6%	22,1%	16,3%	7,6%	1,6%	0,8%	100,0%	73,8%	25,4%	51,7%	38,4%	9,1%
Oltre i 20 anni	22,3%	22,9%	21,0%	19,5%	10,9%	1,3%	2,1%	100,0%	66,2%	31,7%	45,2%	40,5%	12,2%
Non indicato	15,6%	25,0%	12,5%	9,4%	0,0%	0,0%	37,5%	100,0%	53,1%	9,4%	40,6%	21,9%	0,0%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	21,6%	28,9%	22,7%	16,8%	7,6%	1,0%	1,4%	100,0%	73,2%	25,4%	50,5%	39,5%	8,6%
RE, EP	15,4%	20,6%	25,9%	23,7%	12,3%	1,8%	0,4%	100,0%	61,8%	37,7%	36,0%	49,6%	14,0%
Non indicato	14,6%	20,8%	18,8%	8,3%	4,2%	4,2%	29,2%	100,0%	54,2%	16,7%	35,4%	27,1%	8,3%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	18,5%	28,7%	24,8%	18,5%	7,2%	1,8%	0,6%	100,0%	71,9%	27,5%	47,2%	43,3%	9,0%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	21,2%	27,1%	23,0%	17,6%	8,7%	1,0%	1,3%	100,0%	71,3%	27,4%	48,3%	40,6%	9,8%
Non indicato	13,3%	23,3%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	43,3%	6,7%	36,7%	13,3%	0,0%
Totale complessivo	20,5%	27,4%	23,1%	17,6%	8,2%	1,2%	2,1%	100,0%	70,9%	27,0%	47,8%	40,7%	9,4%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito L (La mia organizzazione)**

L02. CONDIVIDO GLI OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ATENEO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	10,6%	21,7%	32,1%	20,0%	9,0%	1,9%	4,7%	100,0%	64,4%	30,9%	32,3%	52,1%	10,9%
Maschio	14,2%	24,9%	26,1%	19,8%	10,7%	2,3%	1,9%	100,0%	65,3%	32,8%	39,1%	46,0%	13,0%
Non indicato	7,5%	17,0%	20,8%	17,0%	5,7%	0,0%	32,1%	100,0%	45,3%	22,6%	24,5%	37,7%	5,7%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	5,8%	17,5%	33,3%	25,8%	10,8%	2,5%	4,2%	100,0%	56,7%	39,2%	23,3%	59,2%	13,3%
A tempo indeterminato	12,3%	23,5%	29,1%	19,6%	9,7%	2,0%	3,7%	100,0%	65,0%	31,3%	35,8%	48,7%	11,7%
Non indicato	13,6%	13,6%	29,5%	9,1%	0,0%	0,0%	34,1%	100,0%	56,8%	9,1%	27,3%	38,6%	0,0%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	9,5%	14,3%	31,0%	31,0%	11,9%	0,0%	2,4%	100,0%	54,8%	42,9%	23,8%	61,9%	11,9%
Dai 31 ai 40 anni	8,8%	23,6%	36,6%	17,4%	8,8%	1,5%	3,2%	100,0%	69,0%	27,7%	32,4%	54,0%	10,3%
Dai 41 ai 50 anni	11,1%	23,6%	29,2%	20,4%	10,5%	1,7%	3,4%	100,0%	64,0%	32,6%	34,8%	49,7%	12,2%
Dai 51 ai 60 anni	15,2%	24,2%	26,3%	19,8%	7,8%	2,5%	4,1%	100,0%	65,7%	30,2%	39,4%	46,1%	10,4%
Oltre i 60 anni	14,8%	14,8%	21,0%	22,2%	17,3%	4,9%	4,9%	100,0%	50,6%	44,4%	29,6%	43,2%	22,2%
Non indicato	6,3%	9,4%	21,9%	12,5%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	37,5%	12,5%	15,6%	34,4%	0,0%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	6,9%	18,1%	33,8%	25,0%	11,9%	1,3%	3,1%	100,0%	58,8%	38,1%	25,0%	58,8%	13,1%
Da 5 a 10 anni	10,8%	23,3%	34,4%	17,0%	8,0%	1,0%	5,6%	100,0%	68,4%	26,0%	34,0%	51,4%	9,0%
Da 11 a 20 anni	11,0%	24,4%	31,4%	18,2%	9,5%	1,9%	3,5%	100,0%	66,9%	29,7%	35,5%	49,6%	11,4%
Oltre i 20 anni	14,7%	22,7%	24,0%	21,9%	10,3%	2,9%	3,4%	100,0%	61,5%	35,1%	37,4%	46,0%	13,2%
Non indicato	12,5%	15,6%	21,9%	9,4%	0,0%	0,0%	40,6%	100,0%	50,0%	9,4%	28,1%	31,3%	0,0%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	12,5%	23,6%	30,0%	19,1%	8,8%	1,5%	4,3%	100,0%	66,2%	29,5%	36,2%	49,1%	10,4%
RE, EP	7,5%	20,2%	28,1%	25,0%	14,0%	4,4%	0,9%	100,0%	55,7%	43,4%	27,6%	53,1%	18,4%
Non indicato	14,6%	12,5%	22,9%	12,5%	6,3%	2,1%	29,2%	100,0%	50,0%	20,8%	27,1%	35,4%	8,3%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	10,1%	24,2%	31,6%	18,2%	10,4%	1,8%	3,6%	100,0%	66,0%	30,4%	34,3%	49,9%	12,2%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	12,5%	22,4%	29,1%	20,7%	9,5%	2,1%	3,7%	100,0%	64,0%	32,3%	34,9%	49,8%	11,6%
Non indicato	6,7%	20,0%	20,0%	3,3%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%	46,7%	3,3%	26,7%	23,3%	0,0%
Totale complessivo	11,8%	22,8%	29,5%	19,8%	9,5%	2,0%	4,6%	100,0%	64,1%	31,3%	34,6%	49,3%	11,5%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito L (La mia organizzazione)**

L03. SONO CHIARI I RISULTATI OTTENUTI DALL'ATENEO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
Femmina	12,6%	22,6%	30,0%	20,2%	9,9%	2,0%	2,7%	100,0%	65,2%	32,1%	35,2%	50,2%	11,9%
Maschio	13,2%	23,9%	28,1%	20,7%	10,4%	2,6%	1,2%	100,0%	65,1%	33,7%	37,0%	48,8%	13,0%
Non indicato	7,5%	17,0%	18,9%	20,8%	9,4%	0,0%	26,4%	100,0%	43,4%	30,2%	24,5%	39,6%	9,4%
Totale	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
A tempo determinato	2,5%	19,2%	40,0%	25,0%	8,3%	3,3%	1,7%	100,0%	61,7%	36,7%	21,7%	65,0%	11,7%
A tempo indeterminato	13,6%	23,6%	27,8%	20,4%	10,5%	2,1%	2,0%	100,0%	65,0%	33,0%	37,2%	48,2%	12,6%
Non indicato	9,1%	11,4%	31,8%	9,1%	0,0%	2,3%	36,4%	100,0%	52,3%	11,4%	20,5%	40,9%	2,3%
Totale complessivo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
Fino a 30 anni	9,5%	11,9%	45,2%	28,6%	2,4%	2,4%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	21,4%	73,8%	4,8%
Dai 31 ai 40 anni	10,0%	23,3%	33,0%	21,2%	9,1%	2,4%	0,9%	100,0%	66,4%	32,7%	33,3%	54,3%	11,5%
Dai 41 ai 50 anni	12,3%	24,7%	27,9%	19,4%	11,8%	2,0%	1,9%	100,0%	64,9%	33,3%	37,0%	47,3%	13,9%
Dai 51 ai 60 anni	15,2%	22,8%	28,1%	20,7%	8,5%	1,8%	2,8%	100,0%	66,1%	31,1%	38,0%	48,8%	10,4%
Oltre i 60 anni	17,3%	18,5%	18,5%	21,0%	17,3%	3,7%	3,7%	100,0%	54,3%	42,0%	35,8%	39,5%	21,0%
Non indicato	3,1%	12,5%	18,8%	12,5%	0,0%	3,1%	50,0%	100,0%	34,4%	15,6%	15,6%	31,3%	3,1%
Totale complessivo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
Meno di 5 anni	6,3%	15,6%	31,9%	28,1%	13,1%	2,5%	2,5%	100,0%	53,8%	43,8%	21,9%	60,0%	15,6%
Da 5 a 10 anni	11,6%	25,2%	29,7%	19,0%	10,3%	2,5%	1,7%	100,0%	66,5%	31,8%	36,8%	48,6%	12,8%
Da 11 a 20 anni	14,2%	24,7%	32,6%	16,3%	8,3%	2,1%	1,7%	100,0%	71,5%	26,7%	38,9%	49,0%	10,4%
Oltre i 20 anni	15,1%	21,9%	26,0%	21,8%	10,5%	1,9%	2,9%	100,0%	63,0%	34,2%	37,0%	47,7%	12,4%
Non indicato	6,3%	21,9%	15,6%	18,8%	0,0%	0,0%	37,5%	100,0%	43,8%	18,8%	28,1%	34,4%	0,0%
Totale complessivo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
B, C, D	13,2%	23,6%	29,0%	20,4%	9,4%	2,2%	2,2%	100,0%	65,8%	32,0%	36,8%	49,4%	11,6%
RE, EP	9,6%	21,9%	30,3%	20,6%	14,0%	2,2%	1,3%	100,0%	61,8%	36,8%	31,6%	50,9%	16,2%
Non indicato	12,5%	8,3%	18,8%	18,8%	8,3%	2,1%	31,3%	100,0%	39,6%	29,2%	20,8%	37,5%	10,4%
Totale complessivo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che	Più SI che	Percentuali per gruppi di punteggi		
									SI	NO	1/2	3/4	5/6
									p ≤ 3	p ≥ 4			
Amministrazione Centrale	12,2%	25,7%	30,1%	17,9%	9,6%	2,4%	2,1%	100,0%	68,1%	29,9%	37,9%	48,1%	11,9%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	13,0%	22,5%	28,7%	21,2%	10,4%	2,2%	2,0%	100,0%	64,2%	33,8%	35,5%	50,0%	12,6%
Non indicato	3,3%	6,7%	20,0%	16,7%	3,3%	0,0%	50,0%	100,0%	30,0%	20,0%	10,0%	36,7%	3,3%
Totale complessivo	12,6%	22,9%	28,9%	20,4%	10,1%	2,2%	3,0%	100,0%	64,4%	32,6%	35,5%	49,3%	12,2%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito L (La mia organizzazione)**

**L04. È CHIARO IL CONTRIBUTO DEL MIO LAVORO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI
DELL'ATENEO**

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	17,2%	21,4%	22,4%	20,8%	12,2%	3,9%	2,1%	100,0%	61,0%	36,9%	38,6%	43,3%	16,1%
Maschio	16,1%	22,1%	22,3%	17,7%	16,3%	4,6%	0,9%	100,0%	60,5%	38,6%	38,2%	40,0%	20,9%
Non indicato	15,1%	9,4%	11,3%	22,6%	7,5%	5,7%	28,3%	100,0%	35,8%	35,8%	24,5%	34,0%	13,2%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	8,3%	22,5%	25,0%	20,0%	16,7%	6,7%	0,8%	100,0%	55,8%	43,3%	30,8%	45,0%	23,3%
A tempo indeterminato	17,8%	21,4%	21,8%	20,0%	13,5%	4,0%	1,6%	100,0%	60,9%	37,5%	39,2%	41,7%	17,5%
Non indicato	6,8%	13,6%	20,5%	11,4%	6,8%	4,5%	36,4%	100,0%	40,9%	22,7%	20,5%	31,8%	11,4%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	11,9%	16,7%	33,3%	23,8%	11,9%	0,0%	2,4%	100,0%	61,9%	35,7%	28,6%	57,1%	11,9%
Dai 31 ai 40 anni	15,9%	24,2%	22,4%	20,4%	11,5%	4,4%	1,2%	100,0%	62,5%	36,3%	40,1%	42,8%	15,9%
Dai 41 ai 50 anni	17,7%	22,8%	21,1%	19,9%	14,5%	2,9%	1,0%	100,0%	61,7%	37,3%	40,5%	41,0%	17,4%
Dai 51 ai 60 anni	16,1%	19,1%	23,7%	19,4%	14,1%	5,3%	2,3%	100,0%	59,0%	38,7%	35,3%	43,1%	19,4%
Oltre i 60 anni	22,2%	16,0%	12,3%	19,8%	18,5%	7,4%	3,7%	100,0%	50,6%	45,7%	38,3%	32,1%	25,9%
Non indicato	6,3%	9,4%	18,8%	9,4%	0,0%	9,4%	46,9%	100,0%	34,4%	18,8%	15,6%	28,1%	9,4%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	11,9%	18,1%	22,5%	27,5%	15,0%	5,0%	0,0%	100,0%	52,5%	47,5%	30,0%	50,0%	20,0%
Da 5 a 10 anni	18,8%	19,6%	24,4%	18,8%	13,2%	4,3%	1,0%	100,0%	62,8%	36,2%	38,4%	43,2%	17,4%
Da 11 a 20 anni	17,4%	27,8%	21,9%	15,6%	12,2%	2,8%	2,4%	100,0%	67,0%	30,6%	45,1%	37,5%	14,9%
Oltre i 20 anni	16,0%	20,8%	19,7%	21,2%	15,1%	4,6%	2,7%	100,0%	56,5%	40,8%	36,8%	40,8%	19,7%
Non indicato	12,5%	12,5%	18,8%	9,4%	0,0%	6,3%	40,6%	100,0%	43,8%	15,6%	25,0%	28,1%	6,3%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	17,0%	22,3%	21,6%	19,8%	13,0%	4,4%	1,8%	100,0%	60,9%	37,2%	39,3%	41,4%	17,4%
RE, EP	14,9%	18,9%	23,2%	21,9%	18,0%	2,6%	0,4%	100,0%	57,0%	42,5%	33,8%	45,2%	20,6%
Non indicato	16,7%	6,3%	25,0%	8,3%	6,3%	6,3%	31,3%	100,0%	47,9%	20,8%	22,9%	33,3%	12,5%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	15,2%	23,9%	20,0%	20,6%	14,3%	4,2%	1,8%	100,0%	59,1%	39,1%	39,1%	40,6%	18,5%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	17,3%	21,0%	22,6%	20,0%	13,5%	4,1%	1,6%	100,0%	60,9%	37,6%	38,3%	42,6%	17,6%
Non indicato	10,0%	3,3%	20,0%	0,0%	6,7%	10,0%	50,0%	100,0%	33,3%	16,7%	13,3%	20,0%	16,7%
Totale complessivo	16,7%	21,3%	22,0%	19,7%	13,6%	4,2%	2,6%	100,0%	59,9%	37,5%	38,0%	41,7%	17,8%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito N (Il funzionamento del sistema)**

N03. I RISULTATI DELLA VALUTAZIONE MI AIUTANO VERAMENTE A MIGLIORARE LA MIA PERFORMANCE

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	26,3%	21,4%	21,4%	15,1%	10,1%	3,9%	1,8%	100,0%	69,1%	29,1%	47,7%	36,5%	14,0%
Maschio	28,4%	18,9%	17,4%	18,8%	11,4%	3,9%	1,2%	100,0%	64,7%	34,0%	47,4%	36,1%	15,3%
Non indicato	7,5%	18,9%	20,8%	13,2%	9,4%	3,8%	26,4%	100,0%	47,2%	26,4%	26,4%	34,0%	13,2%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	11,7%	20,8%	23,3%	19,2%	13,3%	9,2%	2,5%	100,0%	55,8%	41,7%	32,5%	42,5%	22,5%
A tempo indeterminato	28,3%	20,5%	19,3%	16,4%	10,5%	3,5%	1,4%	100,0%	68,1%	30,5%	48,8%	35,7%	14,1%
Non indicato	9,1%	15,9%	27,3%	9,1%	4,5%	0,0%	34,1%	100,0%	52,3%	13,6%	25,0%	36,4%	4,5%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	14,3%	28,6%	11,9%	28,6%	0,0%	0,0%	100,0%	59,5%	40,5%	31,0%	40,5%	28,6%
Dai 31 ai 40 anni	26,5%	19,2%	22,7%	16,8%	8,3%	4,7%	1,8%	100,0%	68,4%	29,8%	45,7%	39,5%	13,0%
Dai 41 ai 50 anni	28,0%	21,5%	18,8%	17,4%	10,0%	3,5%	0,8%	100,0%	68,2%	30,9%	49,5%	36,1%	13,5%
Dai 51 ai 60 anni	26,7%	20,3%	21,2%	14,7%	11,3%	3,5%	2,3%	100,0%	68,2%	29,5%	47,0%	35,9%	14,7%
Oltre i 60 anni	27,2%	18,5%	8,6%	21,0%	14,8%	8,6%	1,2%	100,0%	54,3%	44,4%	45,7%	29,6%	23,5%
Non indicato	3,1%	28,1%	9,4%	9,4%	3,1%	0,0%	46,9%	100,0%	40,6%	12,5%	31,3%	18,8%	3,1%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	15,6%	15,0%	22,5%	22,5%	14,4%	8,8%	1,3%	100,0%	53,1%	45,6%	30,6%	45,0%	23,1%
Da 5 a 10 anni	29,5%	22,2%	20,1%	14,2%	8,3%	3,5%	2,1%	100,0%	71,9%	26,0%	51,7%	34,4%	11,8%
Da 11 a 20 anni	28,3%	21,9%	20,3%	16,5%	9,7%	2,3%	1,0%	100,0%	70,5%	28,5%	50,2%	36,8%	12,0%
Oltre i 20 anni	27,5%	18,9%	19,1%	16,0%	12,0%	4,4%	2,1%	100,0%	65,5%	32,4%	46,4%	35,1%	16,4%
Non indicato	6,3%	31,3%	9,4%	9,4%	3,1%	0,0%	40,6%	100,0%	46,9%	12,5%	37,5%	18,8%	3,1%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	27,3%	20,3%	20,3%	16,2%	10,4%	3,7%	1,7%	100,0%	68,0%	30,3%	47,7%	36,6%	14,1%
RE, EP	23,2%	22,4%	18,0%	18,4%	12,7%	4,8%	0,4%	100,0%	63,6%	36,0%	45,6%	36,4%	17,5%
Non indicato	18,8%	12,5%	16,7%	10,4%	6,3%	4,2%	31,3%	100,0%	47,9%	20,8%	31,3%	27,1%	10,4%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	26,6%	20,3%	19,4%	17,6%	9,9%	5,1%	1,2%	100,0%	66,3%	32,5%	46,9%	37,0%	14,9%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	26,9%	20,5%	20,1%	16,3%	11,0%	3,6%	1,6%	100,0%	67,5%	30,9%	47,4%	36,4%	14,6%
Non indicato	6,7%	16,7%	16,7%	6,7%	3,3%	0,0%	50,0%	100,0%	40,0%	10,0%	23,3%	23,3%	3,3%
Totale complessivo	26,4%	20,4%	19,9%	16,4%	10,6%	3,9%	2,4%	100,0%	66,7%	30,9%	46,8%	36,3%	14,5%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito N (Il funzionamento del sistema)**

N04. L'ATENE0 PREMIA LE PERSONE CAPACI E CHE SI IMPEGNANO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	34,3%	30,5%	18,4%	10,3%	3,6%	1,6%	1,3%	100,0%	83,3%	15,4%	64,9%	28,7%	5,1%
Maschio	37,2%	22,1%	18,4%	12,8%	6,3%	1,8%	1,4%	100,0%	77,7%	20,9%	59,3%	31,2%	8,1%
Non indicato	30,2%	9,4%	15,1%	18,9%	0,0%	0,0%	26,4%	100,0%	54,7%	18,9%	39,6%	34,0%	0,0%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	20,8%	25,8%	29,2%	14,2%	6,7%	2,5%	0,8%	100,0%	75,8%	23,3%	46,7%	43,3%	9,2%
A tempo indeterminato	37,0%	26,8%	17,4%	11,4%	4,4%	1,5%	1,5%	100,0%	81,2%	17,3%	63,8%	28,8%	5,9%
Non indicato	20,5%	25,0%	15,9%	6,8%	2,3%	0,0%	29,5%	100,0%	61,4%	9,1%	45,5%	22,7%	2,3%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	16,7%	28,6%	21,4%	23,8%	7,1%	2,4%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	45,2%	45,2%	9,5%
Dai 31 ai 40 anni	37,2%	28,0%	17,4%	11,5%	4,1%	1,5%	0,3%	100,0%	82,6%	17,1%	65,2%	28,9%	5,6%
Dai 41 ai 50 anni	36,0%	28,9%	18,6%	10,3%	4,1%	1,0%	1,2%	100,0%	83,4%	15,4%	64,9%	28,9%	5,1%
Dai 51 ai 60 anni	36,4%	23,7%	18,9%	12,0%	5,1%	1,4%	2,5%	100,0%	79,0%	18,4%	60,1%	30,9%	6,5%
Oltre i 60 anni	33,3%	21,0%	17,3%	13,6%	6,2%	7,4%	1,2%	100,0%	71,6%	27,2%	54,3%	30,9%	13,6%
Non indicato	15,6%	21,9%	12,5%	6,3%	0,0%	0,0%	43,8%	100,0%	50,0%	6,3%	37,5%	18,8%	0,0%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	21,9%	30,0%	22,5%	16,3%	6,3%	2,5%	0,6%	100,0%	74,4%	25,0%	51,9%	38,8%	8,8%
Da 5 a 10 anni	38,9%	30,6%	13,9%	10,1%	4,5%	1,0%	1,0%	100,0%	83,3%	15,6%	69,4%	24,0%	5,6%
Da 11 a 20 anni	38,0%	28,5%	17,2%	10,3%	3,5%	1,7%	0,8%	100,0%	83,7%	15,5%	66,5%	27,5%	5,2%
Oltre i 20 anni	35,5%	22,3%	21,0%	12,0%	5,2%	1,5%	2,5%	100,0%	78,8%	18,7%	57,8%	33,0%	6,7%
Non indicato	21,9%	15,6%	9,4%	12,5%	0,0%	0,0%	40,6%	100,0%	46,9%	12,5%	37,5%	21,9%	0,0%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	36,7%	27,3%	17,4%	10,9%	4,5%	1,5%	1,5%	100,0%	81,5%	17,0%	64,1%	28,4%	6,0%
RE, EP	30,3%	24,1%	24,1%	14,0%	4,4%	2,2%	0,9%	100,0%	78,5%	20,6%	54,4%	38,2%	6,6%
Non indicato	20,8%	20,8%	12,5%	14,6%	4,2%	0,0%	27,1%	100,0%	54,2%	18,8%	41,7%	27,1%	4,2%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	34,0%	29,9%	17,0%	12,2%	5,4%	0,9%	0,6%	100,0%	80,9%	18,5%	63,9%	29,3%	6,3%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	36,0%	25,9%	19,0%	11,3%	4,3%	1,8%	1,6%	100,0%	81,0%	17,5%	61,9%	30,4%	6,1%
Non indicato	20,0%	20,0%	3,3%	10,0%	0,0%	0,0%	46,7%	100,0%	43,3%	10,0%	40,0%	13,3%	0,0%
Totale complessivo	35,3%	26,6%	18,3%	11,5%	4,5%	1,6%	2,2%	100,0%	80,2%	17,6%	61,9%	29,8%	6,1%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**2. GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE:
ambito N (Il funzionamento del sistema)**

N09. NEL CORSO DELL'ANNO VENGONO EFFETTUATE VERIFICHE INTERMEDIE

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	47,8%	21,1%	15,2%	7,7%	2,9%	1,1%	4,2%	100,0%	84,1%	11,7%	68,9%	22,9%	4,0%
Maschio	43,9%	21,2%	17,0%	9,3%	4,4%	1,8%	2,5%	100,0%	82,1%	15,4%	65,1%	26,3%	6,1%
Non indicato	34,0%	11,3%	17,0%	3,8%	3,8%	0,0%	30,2%	100,0%	62,3%	7,5%	45,3%	20,8%	3,8%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	33,3%	22,5%	16,7%	12,5%	2,5%	2,5%	10,0%	100,0%	72,5%	17,5%	55,8%	29,2%	5,0%
A tempo indeterminato	47,6%	20,6%	15,9%	8,0%	3,6%	1,3%	2,9%	100,0%	84,2%	12,8%	68,3%	23,9%	4,9%
Non indicato	25,0%	20,5%	13,6%	2,3%	2,3%	0,0%	36,4%	100,0%	59,1%	4,5%	45,5%	15,9%	2,3%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	31,0%	21,4%	11,9%	19,0%	4,8%	0,0%	11,9%	100,0%	64,3%	23,8%	52,4%	31,0%	4,8%
Dai 31 ai 40 anni	45,7%	22,4%	15,3%	8,3%	2,4%	1,2%	4,7%	100,0%	83,5%	11,8%	68,1%	23,6%	3,5%
Dai 41 ai 50 anni	50,2%	20,6%	15,2%	7,4%	2,5%	1,4%	2,7%	100,0%	86,0%	11,3%	70,8%	22,6%	3,9%
Dai 51 ai 60 anni	44,0%	21,0%	19,1%	7,1%	4,8%	1,2%	2,8%	100,0%	84,1%	13,1%	65,0%	26,3%	6,0%
Oltre i 60 anni	40,7%	21,0%	12,3%	13,6%	7,4%	3,7%	1,2%	100,0%	74,1%	24,7%	61,7%	25,9%	11,1%
Non indicato	25,0%	3,1%	6,3%	6,3%	3,1%	0,0%	56,3%	100,0%	34,4%	9,4%	28,1%	12,5%	3,1%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	36,3%	23,1%	16,9%	12,5%	3,8%	0,6%	6,9%	100,0%	76,3%	16,9%	59,4%	29,4%	4,4%
Da 5 a 10 anni	49,3%	21,5%	13,5%	7,6%	2,1%	1,4%	4,5%	100,0%	84,4%	11,1%	70,8%	21,2%	3,5%
Da 11 a 20 anni	49,6%	21,7%	16,7%	5,6%	1,6%	1,4%	3,5%	100,0%	88,0%	8,5%	71,3%	22,3%	2,9%
Oltre i 20 anni	44,5%	19,3%	16,8%	9,5%	6,3%	1,5%	2,1%	100,0%	80,5%	17,4%	63,7%	26,3%	7,8%
Non indicato	25,0%	12,5%	6,3%	9,4%	0,0%	0,0%	46,9%	100,0%	43,8%	9,4%	37,5%	15,6%	0,0%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	46,0%	20,6%	15,8%	8,8%	3,3%	1,4%	4,2%	100,0%	82,3%	13,5%	66,6%	24,6%	4,7%
RE, EP	48,2%	22,8%	17,1%	5,7%	3,9%	1,3%	0,9%	100,0%	88,2%	11,0%	71,1%	22,8%	5,3%
Non indicato	31,3%	16,7%	14,6%	2,1%	6,3%	0,0%	29,2%	100,0%	62,5%	8,3%	47,9%	16,7%	6,3%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	41,5%	20,9%	18,2%	9,9%	3,3%	1,5%	4,8%	100,0%	80,6%	14,6%	62,4%	28,1%	4,8%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	47,4%	21,2%	15,4%	7,9%	3,5%	1,3%	3,2%	100,0%	84,1%	12,7%	68,7%	23,3%	4,8%
Non indicato	33,3%	3,3%	10,0%	0,0%	3,3%	0,0%	50,0%	100,0%	46,7%	3,3%	36,7%	10,0%	3,3%
Totale complessivo	45,9%	20,8%	15,9%	8,2%	3,5%	1,3%	4,5%	100,0%	82,6%	13,0%	66,6%	24,1%	4,8%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO:
ambito O (Il mio capo e la mia crescita)**

O02. RIESCE A MOTIVARMI A DARE IL MASSIMO NEL MIO LAVORO

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	22,9%	18,2%	16,9%	14,9%	16,1%	9,6%	1,4%	100,0%	58,0%	40,6%	41,0%	31,9%	25,6%
Maschio	22,8%	19,6%	15,8%	16,3%	14,9%	9,1%	1,4%	100,0%	58,2%	40,4%	42,5%	32,1%	24,0%
Non indicato	9,4%	13,2%	15,1%	18,9%	9,4%	7,5%	26,4%	100,0%	37,7%	35,8%	22,6%	34,0%	17,0%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	6,7%	19,2%	15,0%	19,2%	18,3%	20,8%	0,8%	100,0%	40,8%	58,3%	25,8%	34,2%	39,2%
A tempo indeterminato	24,1%	18,5%	16,7%	15,5%	15,3%	8,5%	1,3%	100,0%	59,4%	39,3%	42,6%	32,2%	23,8%
Non indicato	11,4%	18,2%	11,4%	9,1%	9,1%	4,5%	36,4%	100,0%	40,9%	22,7%	29,5%	20,5%	13,6%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	11,9%	14,3%	9,5%	19,0%	28,6%	14,3%	2,4%	100,0%	35,7%	61,9%	26,2%	28,6%	42,9%
Dai 31 ai 40 anni	18,6%	21,2%	17,7%	15,0%	14,5%	12,1%	0,9%	100,0%	57,5%	41,6%	39,8%	32,7%	26,5%
Dai 41 ai 50 anni	23,0%	17,6%	17,7%	15,9%	15,5%	9,3%	1,0%	100,0%	58,3%	40,7%	40,5%	33,6%	24,8%
Dai 51 ai 60 anni	25,6%	18,2%	16,6%	15,9%	14,3%	7,4%	2,1%	100,0%	60,4%	37,6%	43,8%	32,5%	21,7%
Oltre i 60 anni	25,9%	18,5%	8,6%	16,0%	21,0%	8,6%	1,2%	100,0%	53,1%	45,7%	44,4%	24,7%	29,6%
Non indicato	12,5%	18,8%	6,3%	6,3%	6,3%	3,1%	46,9%	100,0%	37,5%	15,6%	31,3%	12,5%	9,4%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	14,4%	15,0%	15,6%	15,6%	18,8%	18,8%	1,9%	100,0%	45,0%	53,1%	29,4%	31,3%	37,5%
Da 5 a 10 anni	21,2%	19,1%	17,7%	16,0%	14,6%	10,4%	1,0%	100,0%	58,0%	41,0%	40,3%	33,7%	25,0%
Da 11 a 20 anni	23,4%	19,4%	16,7%	15,9%	15,7%	7,4%	1,6%	100,0%	59,5%	39,0%	42,8%	32,6%	23,1%
Oltre i 20 anni	24,6%	18,5%	16,4%	15,5%	15,1%	8,4%	1,5%	100,0%	59,5%	38,9%	43,1%	31,9%	23,5%
Non indicato	18,8%	18,8%	6,3%	9,4%	6,3%	0,0%	40,6%	100,0%	43,8%	15,6%	37,5%	15,6%	6,3%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	23,0%	18,6%	16,2%	15,5%	15,4%	9,8%	1,5%	100,0%	57,8%	40,7%	41,6%	31,7%	25,2%
RE, EP	19,7%	19,3%	18,4%	17,1%	16,7%	7,9%	0,9%	100,0%	57,5%	41,7%	39,0%	35,5%	24,6%
Non indicato	18,8%	12,5%	14,6%	10,4%	10,4%	4,2%	29,2%	100,0%	45,8%	25,0%	31,3%	25,0%	14,6%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di punteggi		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	19,1%	17,3%	17,0%	14,6%	19,1%	11,6%	1,2%	100,0%	53,4%	45,4%	36,4%	31,6%	30,7%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	23,6%	19,0%	16,4%	16,0%	14,6%	8,9%	1,5%	100,0%	59,0%	39,6%	42,6%	32,4%	23,5%
Non indicato	10,0%	16,7%	13,3%	10,0%	3,3%	0,0%	46,7%	100,0%	40,0%	13,3%	26,7%	23,3%	3,3%
Totale complessivo	22,4%	18,6%	16,4%	15,6%	15,4%	9,3%	2,3%	100,0%	57,4%	40,3%	40,9%	32,0%	24,7%

**ANALISI DESCRITTIVE PER AMBITO E PER DATO ANAGRAFICO
INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE anno 2014 (art. 14, c.5, D.Lgs. 150/2009)**

**3. VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO:
ambito P (Il mio capo e l'equità)**

P03. GESTISCE EFFICACEMENTE PROBLEMI, CRITICITÀ E CONFLITTI

Genere	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Femmina	17,5%	17,7%	19,2%	17,3%	18,1%	8,1%	2,1%	100,0%	54,4%	43,5%	35,2%	36,5%	26,2%
Maschio	18,8%	19,1%	16,3%	17,5%	17,0%	9,8%	1,4%	100,0%	54,2%	44,4%	37,9%	33,9%	26,8%
Non indicato	5,7%	9,4%	15,1%	17,0%	13,2%	9,4%	30,2%	100,0%	30,2%	39,6%	15,1%	32,1%	22,6%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%

Durata Contratto	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
A tempo determinato	5,0%	17,5%	18,3%	19,2%	22,5%	15,8%	1,7%	100,0%	40,8%	57,5%	22,5%	37,5%	38,3%
A tempo indeterminato	19,2%	18,0%	18,1%	17,3%	17,3%	8,3%	1,8%	100,0%	55,2%	43,0%	37,2%	35,4%	25,7%
Non indicato	2,3%	18,2%	13,6%	13,6%	9,1%	4,5%	38,6%	100,0%	34,1%	27,3%	20,5%	27,3%	13,6%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%

Età	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Fino a 30 anni	14,3%	9,5%	9,5%	26,2%	23,8%	14,3%	2,4%	100,0%	33,3%	64,3%	23,8%	35,7%	38,1%
Dai 31 ai 40 anni	16,2%	20,6%	15,3%	19,2%	15,9%	11,2%	1,5%	100,0%	52,2%	46,3%	36,9%	34,5%	27,1%
Dai 41 ai 50 anni	18,9%	17,7%	17,9%	18,4%	17,6%	8,3%	1,2%	100,0%	54,6%	44,3%	36,7%	36,3%	25,8%
Dai 51 ai 60 anni	18,7%	17,7%	21,4%	13,4%	19,6%	7,1%	2,1%	100,0%	57,8%	40,1%	36,4%	34,8%	26,7%
Oltre i 60 anni	14,8%	19,8%	14,8%	22,2%	13,6%	12,3%	2,5%	100,0%	49,4%	48,1%	34,6%	37,0%	25,9%
Non indicato	3,1%	3,1%	18,8%	9,4%	6,3%	0,0%	59,4%	100,0%	25,0%	15,6%	6,3%	28,1%	6,3%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%

Anzianità di servizio	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Meno di 5 anni	10,6%	18,8%	13,1%	20,0%	22,5%	13,8%	1,3%	100,0%	42,5%	56,3%	29,4%	33,1%	36,3%
Da 5 a 10 anni	17,4%	20,5%	14,9%	18,8%	16,0%	10,4%	2,1%	100,0%	52,8%	45,1%	37,8%	33,7%	26,4%
Da 11 a 20 anni	20,7%	17,2%	19,2%	17,1%	16,9%	7,6%	1,4%	100,0%	57,2%	41,5%	38,0%	36,2%	24,4%
Oltre i 20 anni	17,0%	18,1%	20,0%	16,4%	18,1%	8,2%	2,1%	100,0%	55,2%	42,7%	35,1%	36,5%	26,3%
Non indicato	12,5%	0,0%	15,6%	12,5%	6,3%	0,0%	53,1%	100,0%	28,1%	18,8%	12,5%	28,1%	6,3%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%

Qualifica	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
B, C, D	18,2%	18,5%	16,7%	17,6%	17,6%	9,6%	1,7%	100,0%	53,5%	44,9%	36,7%	34,3%	27,3%
RE, EP	14,9%	18,0%	23,2%	17,5%	18,9%	6,1%	1,3%	100,0%	56,1%	42,5%	32,9%	40,8%	25,0%
Non indicato	12,5%	4,2%	25,0%	10,4%	8,3%	0,0%	39,6%	100,0%	41,7%	18,8%	16,7%	35,4%	8,3%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%

Sede	1	2	3	4	5	6	NR	Totale	Più NO che SI	Più SI che NO	Percentuali per gruppi di percentuali		
									p ≤ 3	p ≥ 4	1/2	3/4	5/6
Amministrazione Centrale	15,2%	16,7%	19,7%	19,1%	17,0%	11,0%	1,2%	100,0%	51,6%	47,2%	31,9%	38,8%	28,1%
Strutture (Dipartimenti e Centri)	18,5%	18,8%	17,5%	17,1%	18,0%	8,4%	1,7%	100,0%	54,8%	43,5%	37,3%	34,5%	26,4%
Non indicato	6,7%	0,0%	16,7%	10,0%	3,3%	0,0%	63,3%	100,0%	23,3%	13,3%	6,7%	26,7%	3,3%
Totale complessivo	17,6%	18,0%	18,0%	17,4%	17,5%	8,8%	2,8%	100,0%	53,5%	43,7%	35,5%	35,3%	26,3%