



I RISULTATI DEL QUESTIONARIO DEL «BENESSERE ORGANIZZATIVO»

10 giugno – 10 luglio 2015

- ✓ Art. 14, comma 5 del [D.lgs. 150/2009](#): «L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, 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».
- ✓ Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro ([D.lgs. 81/2008](#) e [D.Lgs. 106/2009](#)), con particolare riferimento alla valutazione del rischio «*stress lavoro-correlato*» (art. 28 D.lgs. 81/2008).
- ✓ Art. 23, comma 2 dello [Statuto di Ateneo](#). Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità «(...) ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo (...)».

- ✓ **Contenuti:** previsti dal D.lgs. 150/2009, determinati con apposito modello dalla CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ora **ANAC** Autorità Nazionale AntiCorruzione) e integrati dal Gruppo di lavoro (valutazione del rischio «stress lavoro-correlato» di cui al D.lgs. 81/2008 e attività del CUG).
- ✓ **Struttura:** 110 domande, 3 sotto-questionari suddivisi in sezioni.
 1. QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO
 2. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
 3. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

La struttura del questionario è in linea con quella dello scorso anno con l'aggiunta della domanda «Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponde alle mie aspettative» che costituisce uno degli indicatori della performance organizzativa dell'Ateneo del Piano della Performance 2015-2017.

- ✓ **Scala di valutazione:** compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo (tranne che per la sezione «Importanza degli ambiti di indagine» che ha scala compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante).

- ✓ Dal 10 giugno al 10 luglio 2015 la compilazione via *web* del questionario è stata proposta a 531 unità di personale dirigente e tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo:
 - 1 dirigente e 406 tecnici amministrativi sia a tempo indeterminato che a tempo determinato (tutte e 110 le domande del questionario).
 - 37 unità di personale hanno avuto la possibilità di valutare il Direttore Generale quale «Superiore gerarchico» (Capi Area, Capi Servizio, Responsabili delle Segreterie, Segretari di Dipartimento, Direttori tecnici Bibliotecari, Responsabili amministrativi dei Centri, Responsabile amministrativo della Scuola Superiore e il personale afferente al CEIP : tutte e 110 le domande del questionario).
 - 87 tecnici di laboratorio (89 domande: non sono state proposte le 21 domande relative al «Superiore gerarchico»

- ✓ Hanno risposto al questionario 437 unità di personale dirigente e tecnico-amministrativo, pari all'82,3% del totale (81,7% nel 2014).
- ✓ Il tasso di risposta del personale dell'Amministrazione Centrale è stato complessivamente dell'81,5%, (246 su 302) e presso i Dipartimenti si è attestato al 71,7% (109 su 152), mentre nelle «altre strutture» le risposte sono state l'80,5% del totale (62 su 77).
- ✓ 20 (3,8%) rispondenti non hanno indicato la struttura di riferimento.

Con riferimento ai singoli questionari somministrati:

1. Il tasso di risposta del personale che ha come «superiore gerarchico» il Direttore Generale, è stato del 100,0% (37 su 37).
2. I tecnici di laboratori che hanno risposto al questionario sono stati il 74,7% dell'aggregato di riferimento (65 su 87).



I RISULTATI DEL 2015 E IL CONFRONTO CON IL 2014



- Conferma di un elevato tasso di partecipazione (82,3% nel 2015 e 81,7% nel 2014).
- Conferma di un elevato «benessere» riferito al senso di appartenenza all'Ateneo, all'ambiente di lavoro, ai rapporti con i Colleghi e al proprio superiore gerarchico.
- Positivi riscontri derivanti dalle azioni poste in essere nel 2014 e nel 2015 su: formazione, comunicazione e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo.



CONTESTI DI RIFERIMENTO

Formazione

Comunicazione

Valorizzazione e condivisione

DOMANDE	Valori medi annui (scala 1-6)		Δ% 2015 vs 2014
	2014	2015	
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,0	3,7	20,6%
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,5	2,8	12,2%
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,7	12,1%
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,1	3,4	11,9%
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	3,6	11,3%
L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,0	3,3	8,2%
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,3	3,5	8,0%
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	4,1	8,0%
Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,7	2,9	7,3%
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,8	6,7%
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,6	5,5%
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,8	4,1	5,4%
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,5	3,7	5,2%
Ho spesso l'impressione di realizzare molte cose di valore nel mio lavoro	3,8	4,0	5,1%
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,4	5,0%
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,2	4,4	5,0%



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,6	4,7
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,6	4,5
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,2	4,3
A04 Ho subito atti di mobbing	2,1	1,9
A05 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	1,9	1,7
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,6	5,6
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,0	5,0
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,5	4,4
A09 Awerto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	3,0	2,9

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
B01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,5	5,5
B02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,6	5,6
B03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,7	5,6
B04 La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,3	2,4
B05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	5,7
B06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,7	5,7
B07 La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,6	2,7
B08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,8	5,7
B09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,6	5,4



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,5	3,6
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,5	3,7
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,0	2,9
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,7	2,7
C05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo Imparziale	4,4	4,3



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
D01 Ritengo che sussistano reali possibilità di sviluppo professionale nell'Ateneo	2,9	3,0
D02 L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,0	3,3
D03 La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,9	3,9

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,8
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	5,1
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,3	4,4
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	4,9
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,0	4,1
E06 Il lavoro richiesto è realizzabile nell'orario di servizio senza dover trascurare alcune attività/compiti	4,0	3,9
E07 Il mio orario di lavoro può essere flessibile	5,0	5,0

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
F01 Mi sento parte di una squadra	4,3	4,3
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,5
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,1	5,0
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,3	4,3
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,2	4,2
F06 I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi al lavoro e ad aiutarmi e supportarmi se il lavoro diventa difficile	4,7	4,7

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,0	3,7
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	4,2
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,5	3,7
G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,4
G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,9	3,9
G06 Per natura mi sento abbastanza favorevole ai cambiamenti lavorativi	4,5	4,4
G07 Le modalità dei cambiamenti gestionali e organizzativi di solito sono comunicati chiaramente a tutto il personale	3,2	3,3
G08 Nelle fasi di cambiamento di solito vengono comunicate chiaramente le finalità	3,1	3,2
G09 Durante i cambiamenti organizzativi so sempre a chi rivolgermi per le informazioni	3,2	3,3
G010 Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono difficili da combinare tra loro	3,3	3,3
G011 Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,7	2,9



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
H01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Ateneo	4,8	4,8
H02 Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato	5,1	5,2
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo	5,1	5,1
H04 I valori e i comportamenti praticati nell'Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4,1	4,2
H05 Se potessi, comunque cambierei ente	2,7	2,6



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,0	5,0
I02 Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,8	4,8
I03 La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	4,7



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande

Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative

Valori medi	
2014	2015
-	3,9

NOTA: Questa domanda è stata inserita per la prima volta nella rilevazione del benessere organizzativo del 2015.

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
L01 Conosco le strategie della mia amministrazione	3,1	3,4
L02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,7
L03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	3,6
L04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,6

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
M01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,1	4,3
M02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	4,1
M03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,5	4,7
M04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,8	4,1
M05 Qualche volta ho paura che questo lavoro mi possa indurire emotivamente	2,6	2,6
M06 Credo di influenzare positivamente la vita di altre persone attraverso il mio lavoro	4,2	4,3
M07 Mi sento esaurito dal mio lavoro	2,8	2,6
M08 Credo di lavorare troppo duramente	2,9	2,7
M09 Da quando ho iniziato questo lavoro sono diventato più insensibile verso le persone	2,1	2,1
M010 Ho spesso l'impressione di realizzare molte cose di valore nel mio lavoro	3,8	4,0
M011 Ho l'impressione che i colleghi diano la colpa a me per i loro problemi	1,8	1,7



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
N01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,8
N02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,2	4,4
N03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,3	3,5
N04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,5	2,8
N05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,9	3,9

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
O01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,0	4,0
O02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,0	3,9
O03 È sensibile ai miei bisogni personali	4,7	4,6
O04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,7	4,6
O05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,7	4,6
O06 Definisce chiaramente i miei obiettivi lavorativi	4,1	4,1
O07 Mi fa capire quello che l'organizzazione si aspetta da me	4,0	4,1

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante

Domande	Valori medi	
	2014	2015
P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,4	4,3
P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,1	4,0
P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,1	4,1
P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,8	4,7
P05 Incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,5	4,5
P06 Prende decisioni che si basano unicamente sulle sue idee	2,9	2,8
P07 Spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,2	4,2
P08 Spiega gli obiettivi dell'Università	4,0	4,1
P09 Spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,1	4,1
P010 Incoraggia i membri del gruppo a condividere le informazioni	4,5	4,4
P011 Quando il gruppo lavora bene, lo dice apertamente	4,7	4,7
P012 Propone suggerimenti per migliorare i risultati del gruppo	4,3	4,3
P013 Mostra interesse per i successi dei membri del gruppo	4,5	4,5
P014 Mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,4	4,4



LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO: IL DIRETTORE GENERALE



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e la mia crescita (1/2)					
	001 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi		002 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro		003 È sensibile ai miei bisogni personali	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	4,9	5,1	4,7	5,2	4,6	4,8
Amministrazione Centrale	4,8	4,8	4,9	4,4	4,6	4,3
Dipartimenti	4,2	4,6	4,3	4,5	4,0	4,2
DG (val. complessiva)	4,6	4,8	4,6	4,7	4,4	4,4
TOTALE ATENEIO	4,0	4,0	4,0	3,9	4,7	4,6
MAX	5,5	5,3	5,7	5,4	6,0	5,9
MIN	2,6	3,1	2,8	3,0	3,7	3,9



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e la mia crescita (2/2)							
	004 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro		005 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte		006 Definisce chiaramente i miei obiettivi lavorativi		007 Mi fa capire quello che l'organizzazione si aspetta da me	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	4,9	5,2	5,2	5,3	5,1	5,3	4,9	5,3
Amministrazione Centrale	5,2	4,9	5,3	4,6	5,1	4,7	4,9	4,9
Dipartimenti	4,2	4,7	4,7	4,8	4,3	4,5	4,1	4,6
DG (val. complessiva)	4,8	4,9	5,1	4,9	4,8	4,8	4,7	4,9
TOTALE ATENEO	4,7	4,6	4,7	4,6	4,1	4,1	4,0	4,1
MAX	6,0	6,0	5,8	6,0	5,2	5,3	5,3	5,3
MIN	3,8	3,9	3,6	3,6	2,7	3,2	2,7	3,2



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e l'equità							
	P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione		P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro		P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti		P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	5,3	5,4	5,3	4,3	5,1	4,9	5,6	5,7
Amministrazione Centrale	5,0	4,6	4,2	4,4	5,1	4,7	5,4	5,2
Dipartimenti	4,8	4,8	4,6	4,1	4,6	4,6	5,0	5,2
DG (val. complessiva)	5,0	4,9	4,6	4,3	4,9	4,8	5,3	5,4
TOTALE ATENEO	4,4	4,3	4,1	4,0	4,1	4,1	4,8	4,7
MAX	5,8	5,6	5,7	5,9	5,1	5,4	6,0	5,9
MIN	3,0	3,7	2,6	3,0	2,9	3,2	3,4	3,7



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e l'equità							
	P05 Incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti		P06 Prende decisioni che si basano unicamente sulle sue idee		P07 Spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro		P08 Spiega gli obiettivi dell'Università	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	5,4	5,1	2,4	3,7	5,2	5,2	4,9	4,9
Amministrazione Centrale	5,1	4,4	3,3	4,0	4,9	5,1	4,8	5,0
Dipartimenti	5,2	4,8	2,6	2,8	4,8	4,8	4,4	4,3
DG (val. complessiva)	5,2	4,7	2,9	3,4	4,9	5,1	4,7	4,8
TOTALE ATENEO	4,5	4,5	2,9	2,8	4,2	4,2	4,0	4,1
MAX	5,7	6,0	4,0	4,2	5,2	5,4	5,0	5,6
MIN	3,1	3,5	1,4	1,3	2,3	3,2	2,3	3,1



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

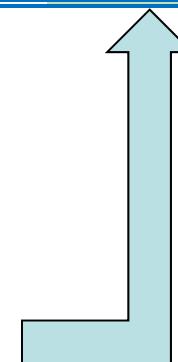
STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e l'equità							
	P09 Spiega al gruppo le sue decisioni e azioni		P010 Incoraggia i membri del gruppo a condividere le informazioni		P011 Quando il gruppo lavora bene, lo dice apertamente		P012 Propone suggerimenti per migliorare i risultati del gruppo	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	5,1	4,9	5,4	5,3	5,1	5,2	4,9	5,2
Amministrazione Centrale	4,9	4,6	5,2	5,2	5,3	5,2	5,2	5,2
Dipartimenti	4,8	4,8	5,1	5,2	5,3	5,2	5,1	4,9
DG (val. complessiva)	4,9	4,8	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5,1
TOTALE ATENEO	4,1	4,1	4,5	4,4	4,7	4,7	4,3	4,3
MAX	5,4	5,4	5,7	5,6	5,8	6,0	5,2	5,9
MIN	2,3	3,2	2,8	3,5	3,9	3,9	2,6	3,5



Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo

STRUTTURE DI RIFERIMENTO	Il mio capo e l'equità				Indicatore globale	
	P013 Mostra interesse per i successi dei membri del gruppo		P014 Mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo			
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Altre strutture	4,9	5,1	5,2	5,0	5,1	5,1
Amministrazione Centrale	5,1	5,0	4,7	4,6	4,9	4,7
Dipartimenti	5,0	4,8	4,5	4,8	4,6	4,7
DG (val. complessiva)	5,0	5,0	4,8	4,8	4,9	4,8
TOTALE ATENEO	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,5
MAX	6,0	6,0	6,0	6,0	5,4	5,7
MIN	3,4	3,7	3,0	3,6	3,1	3,6

Per il calcolo dell'indicatore globale, la scala della domanda P06 è stata normalizzata





I CONFRONTI CON GLI ALTRI ATENEI

✓ 11 dei 27 Atenei partecipanti al progetto «Good Practice» nel 2015 hanno effettuato la rilevazione «Benessere organizzativo» e ne hanno condiviso i risultati.

- 1) BICOCCA
- 2) CHIETI-PESCARA
- 3) GENOVA
- 4) IUAV
- 5) PIEMONTE ORIENTALE
- 6) POLIBA
- 7) POLITO
- 8) UDINE
- 9) SCUOLA NORMALE SUPERIORE DI PISA (SNS)
- 10) SISSA
- 11) SANT'ANNA

- ✓ Considerando le risposte alle 68 domande comuni tra i questionari, l'Università di Udine è risultata:
- Al **primo** posto in 40 domande;
 - Al **secondo** posto in 15 domande;
 - Al **terzo** posto in 7 domande;
 - Al **quarto** posto in 2 domande;
 - Al **quinto** posto in 1 domanda
 - Al **nono** posto in 1 domanda («La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro». Risultato UNIUD: 2,4 Media 11 atenei: 2,3 MAX: 2,5 MIN: 2,1).
 - Al **decimo** posto in 1 domanda («La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro». Risultato UNIUD: 2,7 Media 11 atenei: 2,5 MAX: 2,8 MIN: 2,2).

SEZIONI DEL QUESTIONARIO	Posizionamento UNIUD (11 atenei)
A - L'ambiente di lavoro	1
B - Le discriminazioni	2
C - L'equità nella mia amministrazione	1
D - Carriera e sviluppo professionale	1
E - Il mio lavoro	1
F - I miei colleghi	1
G - Il contesto del mio lavoro	1
H - Il senso di appartenenza	1
I - L'immagine della mia amministrazione	3
L - La mia organizzazione	1
M - Le mie performance	1
N - Il funzionamento del sistema	1
O - Il mio capo e la mia crescita	1
P - Il mio capo e l'equità	1