



REPORT BENESSERE ORGANIZZATIVO
2025 (a. 2024)
Progetto Good Practice 2025



SOMMARIO

PREMESSA	3
ANAGRAFICA.....	4
BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025 (a. 2024).....	4
AMBIENTE DI LAVORO	7
DISCRIMINAZIONI	8
EQUITÀ	9
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	10
LAVORO	11
COLLEGHI.....	12
CONTESTO.....	13
SENSO DI APPARTENENZA.....	14
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	15
PERFORMANCE PERSONALE	16
SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE.....	17
RESPONSABILE & CRESCITA	18
RESPONSABILE & EQUITÀ	19
RESPONSABILE & VALORIZZAZIONE	20

PREMESSA

Nell'anno 2025 l'Università Mediterranea di Reggio Calabria ha effettuato la rilevazione del Benessere Organizzativo, relativo ai servizi dell'Ateneo nell'anno 2024, nell'ambito del progetto "Good Practice", coordinato dal Politecnico di Milano, al quale aderiscono 60 atenei italiani.

L'indagine sul "Benessere Organizzativo" ha l'obiettivo di misurare lo stato di "salute" di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita ed al grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori. L'indagine si è svolta tra maggio e giugno 2025. Il personale ha compilato il questionario accedendo al link predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico di Milano e indicato nella e-mail di invito inviata dal Direttore Generale. Le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime.

Il questionario presenta una struttura suddivisa in 14 sezioni:

- A. Ambiente di lavoro
- B. Discriminazioni
- C. Equità
- D. Carriera e sviluppo professionale
- E. Lavoro
- F. Colleghi
- G. Contesto
- H. Senso appartenenza
- L. Performance organizzativa
- M. Performance personale
- N. Sistema Misurazione e valutazione performance
- O. Responsabile & crescita
- P. Responsabile & equità
- Q. Responsabile & valutazione

In aggiunta sono state richieste informazioni sul genere, sull'età, sull'anzianità di carriera, sulla categoria e area funzionale di appartenenza e sull'area contrattuale.

Il gradimento è stato espresso in una scala Likert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a).

L'indagine rappresenta uno strumento di monitoraggio annuale volto a rilevare le opinioni del personale e a individuare eventuali criticità e possibili azioni di miglioramento. In questo documento i valori relativi alla Mediterranea vengono confrontati con quelli del cluster dimensionale di riferimento, cioè gli atenei di piccole dimensioni, e con tutti gli atenei partecipanti al progetto. Inoltre, viene effettuato un benchmark interno confrontando i dati della Mediterranea rilevati nel 2025, relativi al BO dell'anno 2024, con i dati della Mediterranea del 2024, relativi al BO dell'anno 2023.

ANAGRAFICA

Il tasso di risposta del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (PTAB) dell’Università Mediterranea di Reggio Calabria nel 2025 è stato del **27%** (53 risposte su 193 invitati), in calo rispetto al 27,7% del 2024 e al 36% del 2023.

Di seguito la percentuale delle risposte suddivisa per categorie:

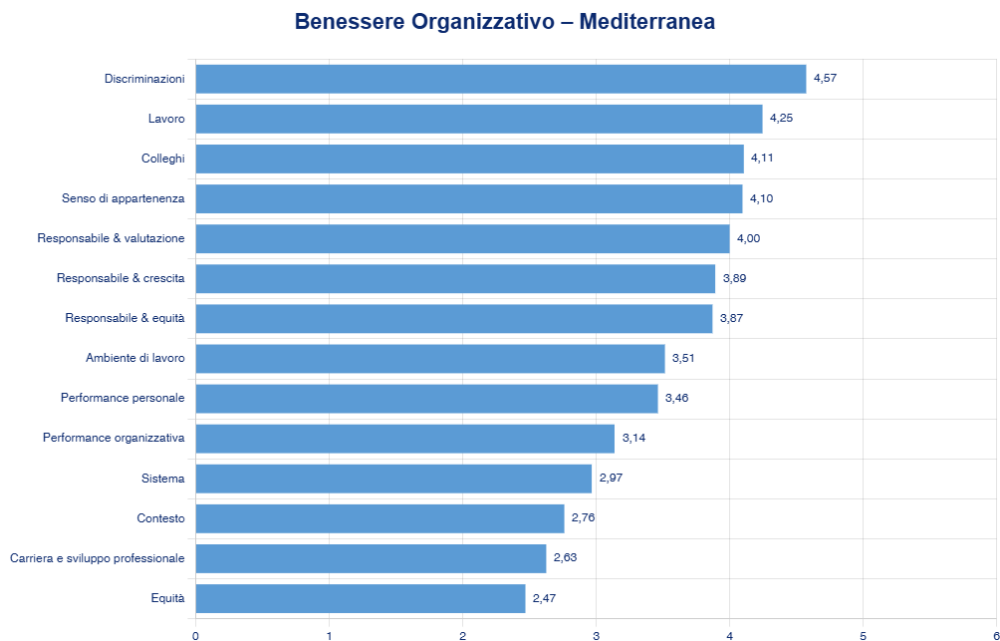
- Genere (Donna – 50,9%, Uomo – 35,8%, Non risponde – 13,2%)
- Area funzionale di appartenenza (Amministrazione Centrale – 47,6%, Dipartimenti – 47,6%)
- Età (< 30 – 1,9%, 31--40 – 5,7%, 41--50 – 22,6%, 51--60 – 30,2%, >60 – 13,2%, Non risponde – 26,4%)
- Categoria (EP – 26,4%, B, C, D – 66%, CEL – 7,5%)
- Area contrattuale (Amministrativa – 67,3%, Tecnica – 21,2%, Bibliotecaria – 7,7%, Altro – 3,8%)
- Anzianità di carriera (Primo anno – 13,5%, 2--5 – 21,2%, 6--10 – 3,8%, 11--20 – 9,6%, oltre 20 – 51,9%)

BENESSERE ORGANIZZATIVO 2025 (a. 2024)

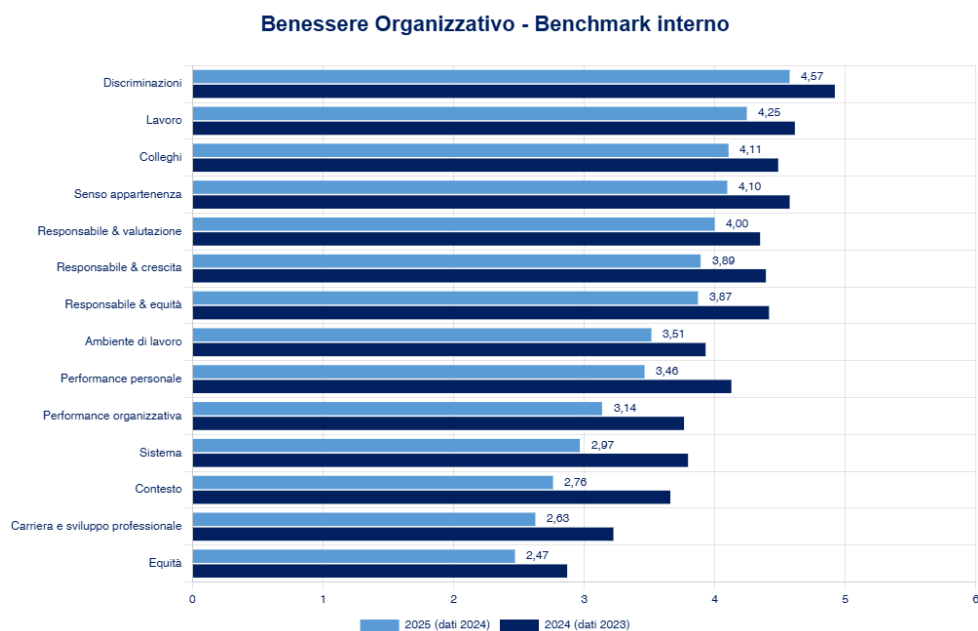
Il valore sintetico complessivo di Benessere Organizzativo della Mediterranea, calcolato come media di tutte le domande, è pari a **3,47**. Il dato evidenzia un posizionamento non ottimale della Mediterranea (codice CX) rispetto a tutti gli atenei partecipanti al progetto. Anche dal confronto con il dato complessivo rilevato nel 2024 (a. 2023), in cui l’Ateneo si posizionava nella prima metà più alta di valutazione con un punteggio di 4,1, emerge una diminuzione del livello di soddisfazione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario in relazione al Benessere Organizzativo.



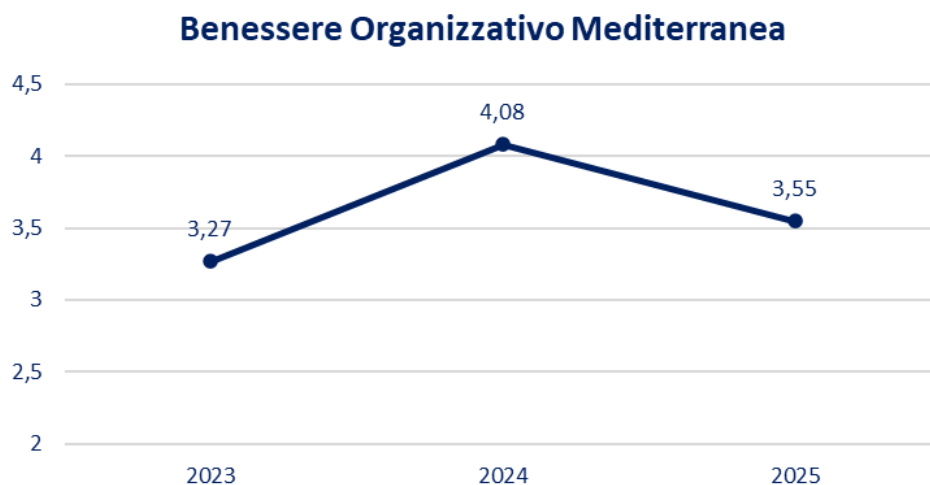
La media delle valutazioni (invertendo quelle con scala negativa) che il Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario della Mediterranea ha assegnato a ciascuna sezione del questionario viene evidenziata dal grafico sottostante.



In particolare, viene assegnato un ottimo risultato alle sezioni “Discriminazioni” e “Lavoro”, al contrario del punteggio basso assegnato alle sezioni “Equità” e “Carriera e sviluppo professionale”.



Il grafico seguente riporta il confronto, (invertendo i valori con scala negativa), sul BO della Mediterranea, tra i punteggi assegnati durante le rilevazioni 2025, riferite all'anno 2024, e quelli assegnati durante le rilevazioni 2024, riferite all'anno 2023.



Le valutazioni del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario risultano tutte inferiori rispetto all'analisi effettuata nel 2024. In particolare, le sezioni "Contesto" e "Sistema" presentano lo scostamento maggiore rispetto all'anno precedente con una variazione rispettivamente di 0,9 e 0,83 punti.

Pur mantenendosi in linea media teorica (pari a 3,5), per il 2025 (a. 2024) il valore è in calo rispetto al 2024 (a. 2023) in cui assumeva il valore più alto pari a 4,08, ma più alto rispetto al primo anno di rilevazione.

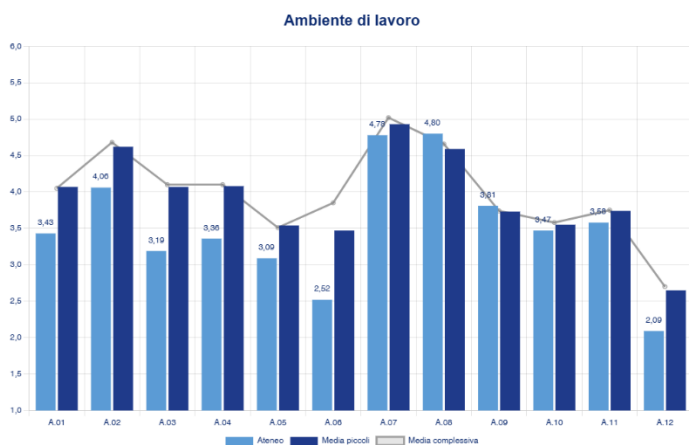
Nel complesso, i risultati evidenziano un peggioramento generalizzato delle valutazioni rispetto alla rilevazione precedente, con particolare riferimento agli ambiti relativi al contesto organizzativo, al sistema di misurazione e valutazione della performance e alle opportunità di sviluppo professionale. Permangono tuttavia alcune aree di valutazione positiva, in particolare quelle relative alla dimensione del lavoro svolto e all'assenza di percezioni rilevanti di discriminazione.

Nelle pagine seguenti vengono riportati graficamente i risultati dell'indagine suddivisi per sezione del questionario.

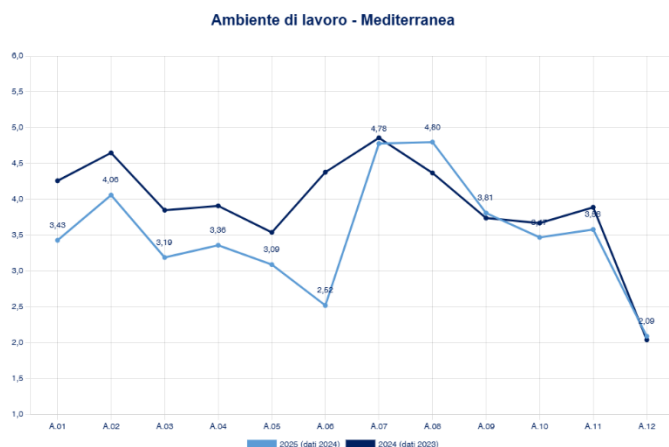
AMBIENTE DI LAVORO

Ambiente di lavoro	A.01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
	A.02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro
	A.03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
	A.04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente
	A.05	NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano
	A.06	Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile
	A.07	Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo
	A.08	Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo
	A.09	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente
	A.10	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili
	A.11	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo
	A.12	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito "Ambiente di lavoro", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito. Si evidenzia che gli indicatori A.09 A.10 A.11 A.12, al contrario degli altri, sono calcolati su scala negativa.



I dati mostrano un andamento medio analogo a quello rilevato negli altri atenei. I valori più bassi riguardano: la richiesta di svolgimento di mansioni superiori (A.12), la strutturazione del lavoro agile (A.06), le situazioni di malessere o disturbi avvertiti (A.05). Al contrario, il personale dichiara elevata soddisfazione, sul miglioramento che il lavoro agile ha portato alla qualità del lavoro (A.08) e sulla possibilità che il lavoro agile diventi consolidato in Ateneo (A.07).

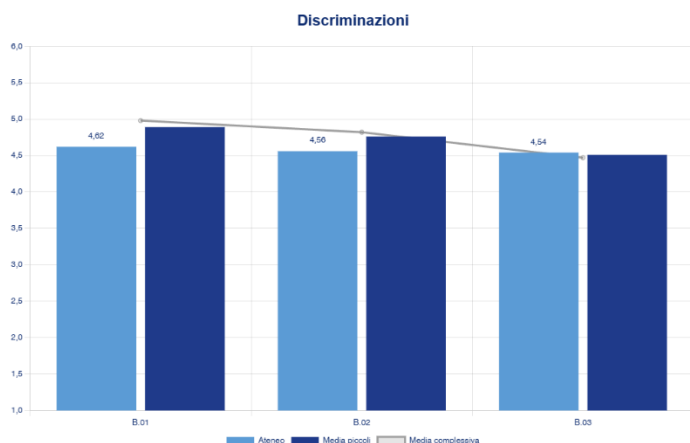


I dati 2025 seguono in media un andamento simile al 2024 ma con una diminuzione significativa del punteggio assegnato a quasi tutti gli indicatori. In particolare, l' indicatore che evidenzia uno scostamento in negativo maggiore è A.06 (diminuzione pari a 1,86 punti), a seguire gli indicatori da A.01 a A.05. Un scostamento positivo si registra solo per A.08 e A.09.

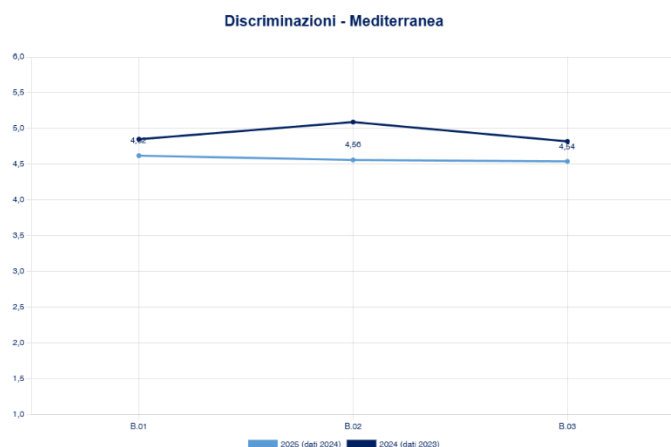
DISCRIMINAZIONI

Discriminazioni	B.01	B.02	B.03
	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto		
	Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto		
	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile)		

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito “**Discriminazioni**”, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Il personale della Mediterranea non percepisce rilevanti fenomeni di discriminazione in ambito lavorativo. La non discriminazione rispetto all'identità di genere (B.01) e rispetto all'età (B.02), seppur lievemente al di sotto della media degli altri atenei, presentano valori elevati. Il dato relativo alla non discriminazione rispetto alla disabilità (B.03) ha ottenuto una valutazione al di sopra della media di tutti gli atenei.

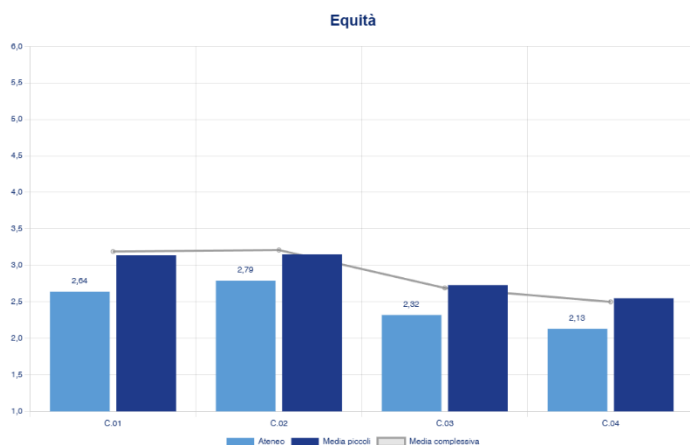


Per gli stessi indicatori però si rileva una diminuzione rispetto all'anno precedente con uno scarto in diminuzione di 0,23 per B.01, 0,53 per B.02 e 0,28 per B.03.

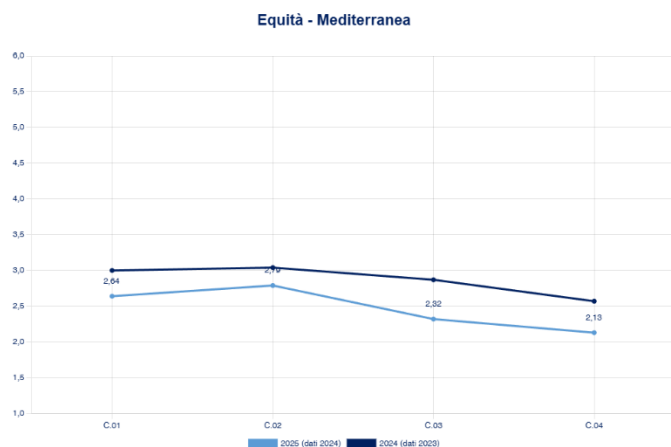
EQUITÀ

Equità	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

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito **"Equità"**, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Il personale della Mediterranea percepisce un livello di equità inferiore alla media di tutti gli atenei nazionali. In particolare, viene attribuito il valore più basso all'indicatore C.04 che riguarda la differenziazione della retribuzione in rapporto alla qualità e alla quantità del lavoro svolto e all'indicatore C.03 relativo al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione.

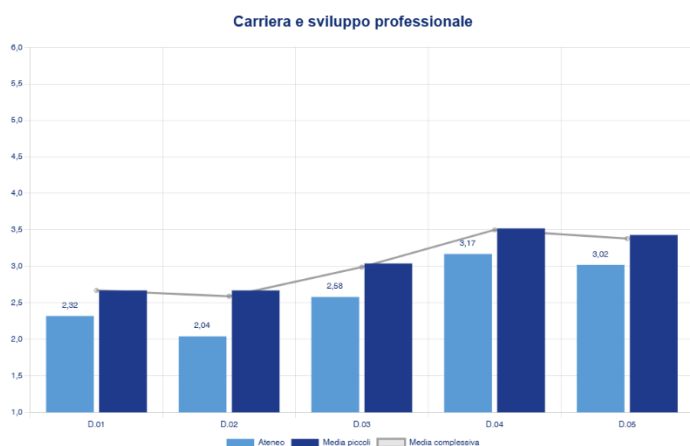


Oltre alle valutazioni basse rispetto agli altri atenei italiani, si rileva una diminuzione di tutti gli indicatori rispetto all'anno precedente. In particolare, gli scarti in diminuzione degli indicatori C.01, C.02, C.03 e C.04 sono rispettivamente 0,26 0,25 0,55 e 0,44.

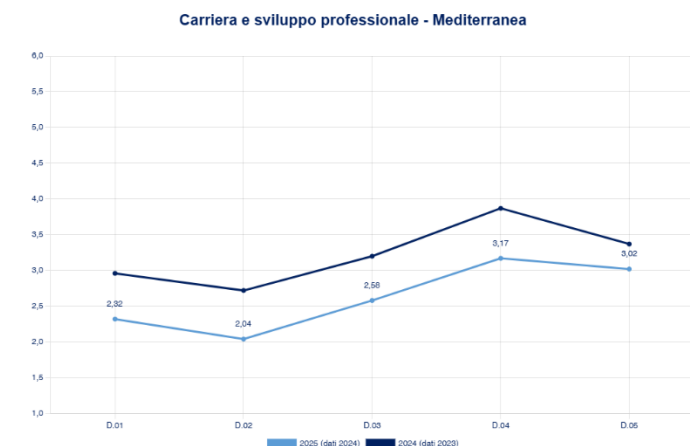
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Carriera e sviluppo professionale	D.01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
	D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito
	D.03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
	D.04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale
	D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all'ambito **“Carriera e sviluppo professionale”**, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



L'andamento dei dati relativi alla carriera e allo sviluppo professionale è al di sotto rispetto a quello degli altri atenei. Pur in linea con la tendenza ad una valutazione bassa di questa sezione a livello nazionale, il personale della Mediterranea esprime livelli di soddisfazione inferiori rispetto a quelli rilevati negli altri atenei, soprattutto per gli indicatori D.01 e D.02 che riguardano la chiarezza dello sviluppo professionale e la possibilità di fare carriera.

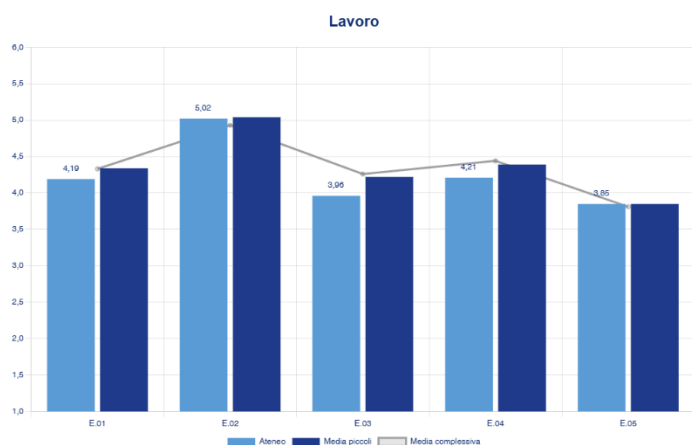


Il confronto rispetto all'anno precedente rileva un andamento simile con una diminuzione, anche in questa sezione, di tutti gli indicatori. In particolare, si registrano scostamenti negativi significativi pari a 0,64 per D.01, 0,68 per D.02, 0,62 per D.03, 0,70 per D.04 e 0,35 per D.05.

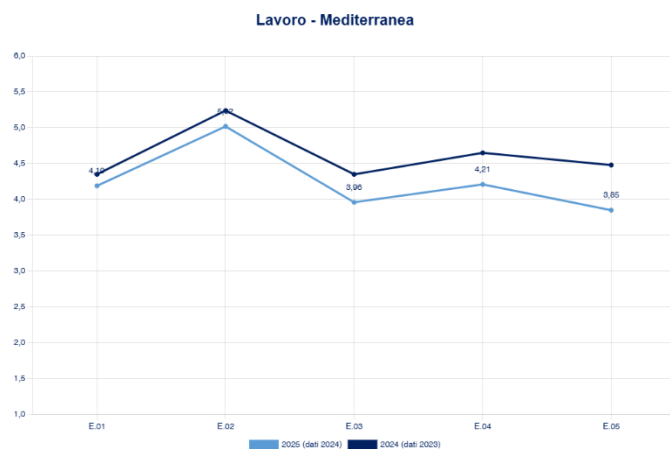
LAVORO

Lavoro	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 la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro
	E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito "**Lavoro**", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Gli intervistati della Mediterranea dichiarano di avere le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro (E.02) con un valore che supera la media di tutti gli altri atenei. In linea rispetto alla media nazionale il valore attribuito al senso di realizzazione personale (E.05). Gli indicatori E.01, E.03 e E.04 pur presentando buone valutazioni, si discostano leggermente dalla media degli altri atenei.

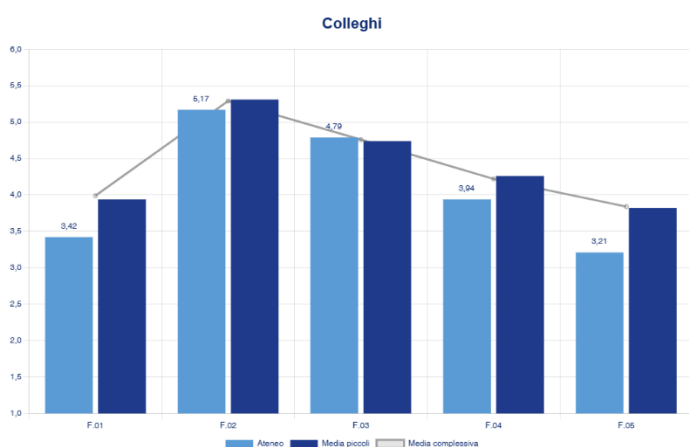


Nonostante le valutazioni alte, il confronto rispetto all'anno precedente evidenzia una diminuzione della soddisfazione su tutti gli indicatori. Lo scostamento più significativo si rileva per gli indicatori E.05 (diminuzione di 0,63) e E.04 (diminuzione di 0,56).

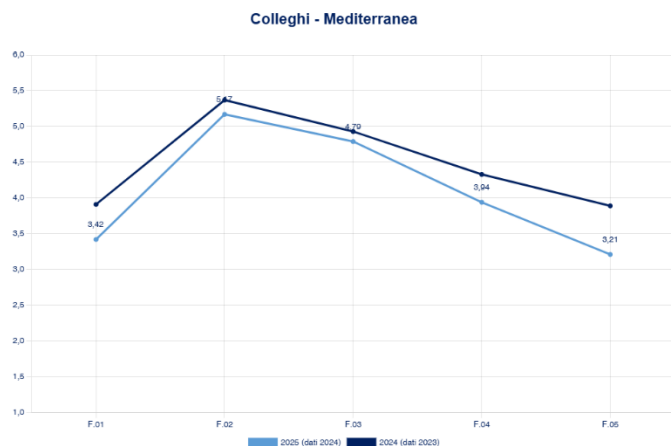
COLLEGHI

Collegli	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'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all'ambito "Collegli", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Il PTAB della Mediterranea, pur rilevando un limitato senso di appartenenza al gruppo di lavoro (F.01) e che l'organizzazione spinge poco alla collaborazione e al lavoro di squadra (F.05), si rende molto disponibile ad aiutare i colleghi (F.02) e si sente stimato e trattato con rispetto dai colleghi (F.03). Tuttavia, i punteggi assegnati sono al di sotto dell'andamento medio degli altri atenei, tranne per F.03 che risulta in linea.

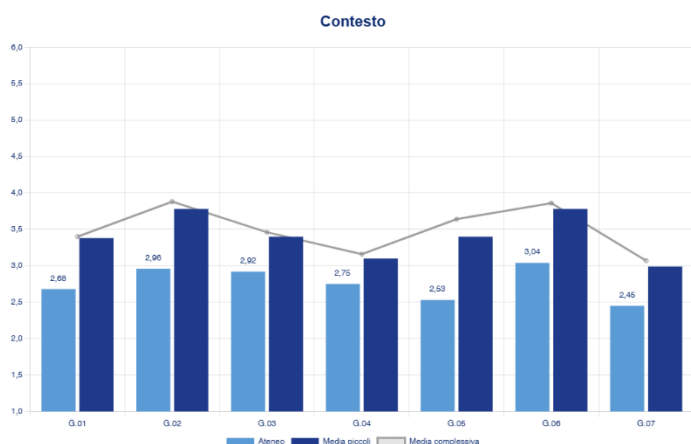


Rispetto all'anno precedente, l'andamento risulta simile, seppure con una diminuzione di tutte le valutazioni attribuite. Gli scostamenti maggiori si rilevano negli indicatori che hanno ricevuto il punteggio più basso, F.01 e F.03, con variazioni rispettivamente pari a 0,51 e 0,68.

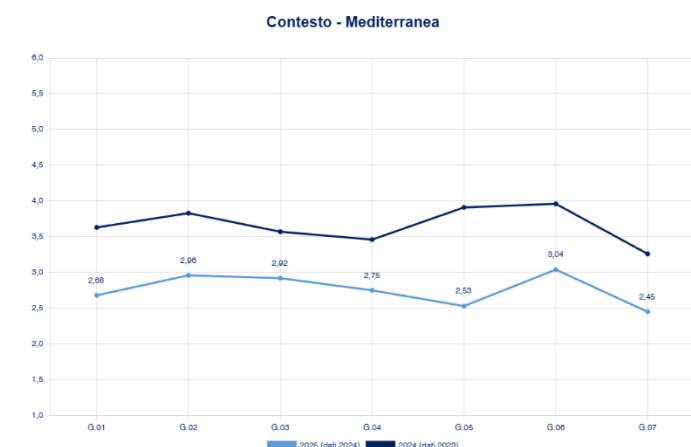
CONTESTO

Contesto	G.01	L'organizzazione 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'organizzazione è adeguata
	G.05	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita
	G.06	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili
	G.07	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all'ambito "Contesto", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Il giudizio sul contesto lavorativo risulta inferiore alla media nazionale, con scostamenti tutti superiori a 0,65 punti. Il punteggio più basso viene assegnato agli indicatori G.05 e G.07 relativi alla promozione di azioni a favore della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita e al coinvolgimento in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

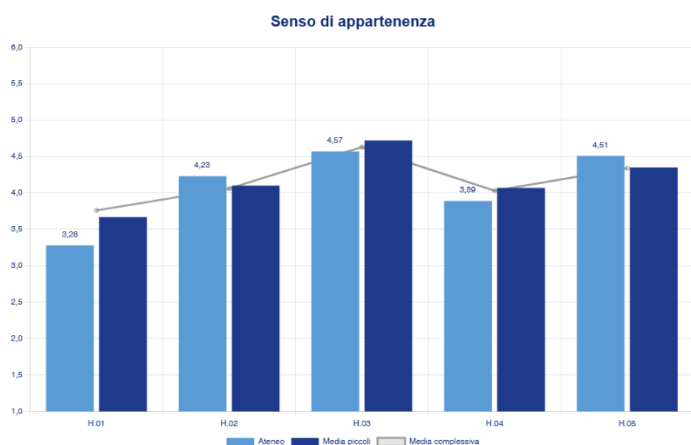


Il PTAB della Mediterranea dichiara una soddisfazione sul contesto fortemente minore rispetto all'anno precedente. In particolare, la diminuzione più significativa è per l'indicatore G.05 (meno 1,38 punti) relativo alla promozione di azioni a favore della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. A seguire G.06 (meno 1 punto), G.01 (meno 0,95), G.02 (meno 0,87), G.07 (meno 0,81), G.04 (meno 0,71) e G.03 (meno 0,65).

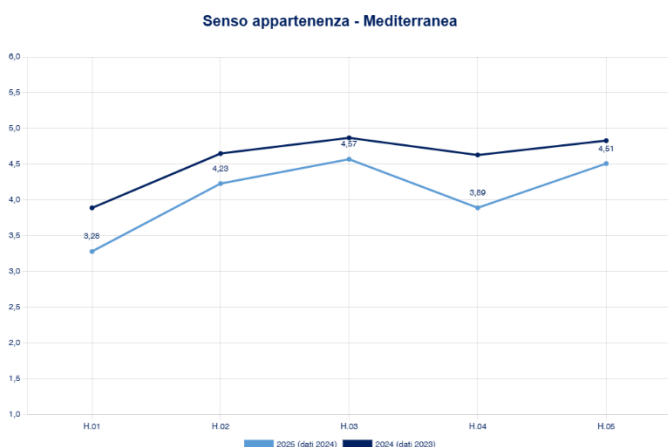
SENSO DI APPARTENENZA

Senso appartenenza	H.01	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali
	H.02	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a
	H.03	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso
	H.04	Mi sento parte della mia organizzazione
	H.05	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all'ambito "Senso di appartenenza", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Gli intervistati della Mediterranea mostrano un elevato senso di appartenenza anche se i valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione risultano meno coerenti con i valori del personale (H.01). Gli indicatori H.02, H.03 e H.05 sono in linea o al di sopra della media degli altri atenei soprattutto per quanto riguarda il sentirsi orgoglioso del lavoro e l'impatto sulla società del lavoro svolto.

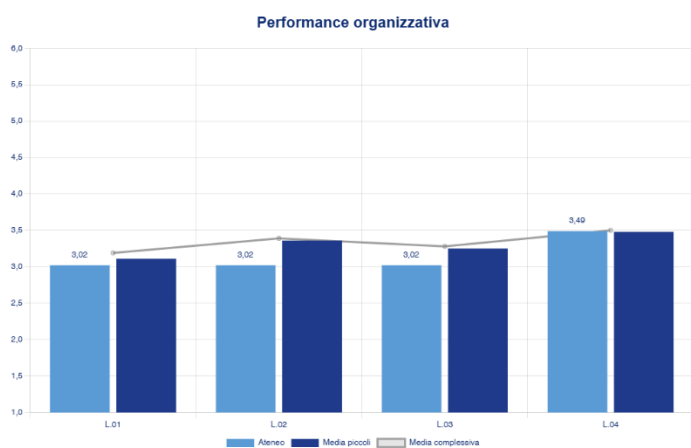


Nonostante i punteggi alti ottenuti in questa sezione, il PTAB ha dichiarato un senso di appartenenza inferiore rispetto all'anno precedente. L'appartenenza all'organizzazione (H.04), risulta quella con variazione negativa maggiore pari a 0,74 punti.

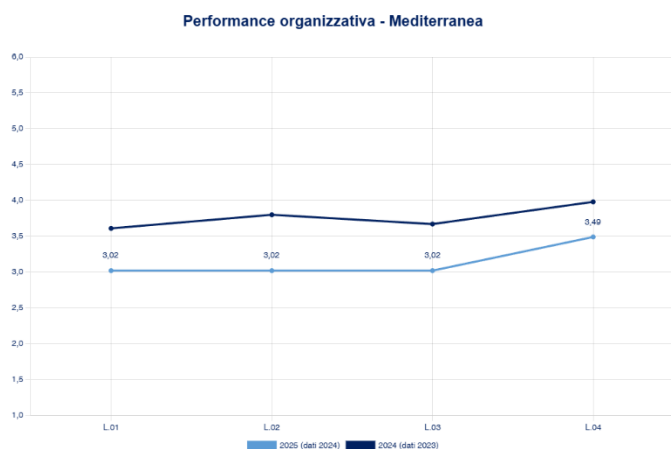
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Performance organizzativa	L.01	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione
	L.02	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione
	L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione
	L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all'ambito **“Performance organizzativa”**, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Le valutazioni del personale della Mediterranea sulla performance organizzativa risultano leggermente inferiori alla media nazionale. In particolare, la chiarezza del contributo che il lavoro del personale ha ai fini dei raggiungimento degli obiettivi (L.04) è l'unico indicatore in linea con la media. Gli altri indicatori risultano inferiori con lievi scostamenti al di sotto di 0,4 punti.

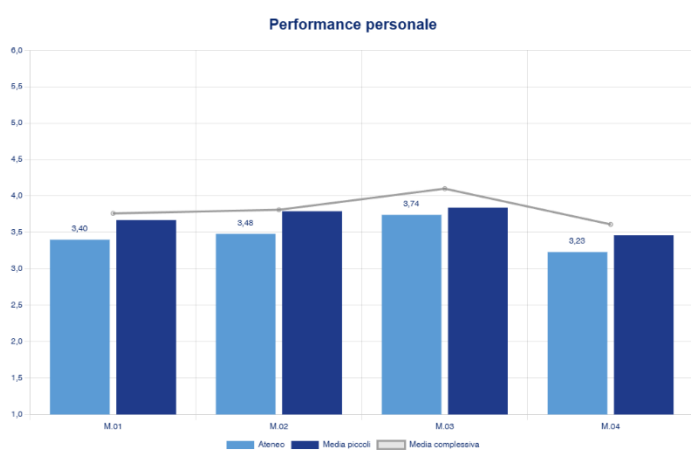


Il PTAB della Mediterranea si ritiene meno soddisfatto della performance organizzativa rispetto all'anno precedente, con uno scarto maggiore per l'indicatore L.02 relativo alla condivisione degli obiettivi strategici (diminuzione 0,78). A seguire L.03 e L.01 diminuiti rispettivamente di 0,65 e 0,59. L'indicatore L.04, seppur in linea con la media nazionale, risulta diminuito di 0,49 punti rispetto al 2024.

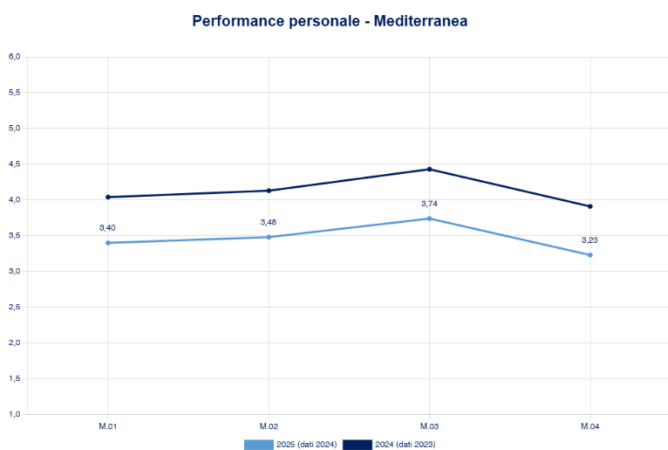
PERFORMANCE PERSONALE

Performance personale	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'organizzazione con riguardo al mio lavoro
	M.03	Sono informato sulla valutazione del mio lavoro
	M.04	Sono informato su come migliorare i miei risultati

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito "Performance personale", confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



La performance personale è valutata dal personale della Mediterranea al di sotto della media nazionale. L'informazione sul miglioramento dei risultati (M.04), la valutazione sulla base di elementi importanti del proprio lavoro (M.01) e la chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi hanno ottenuto i punteggi più bassi.

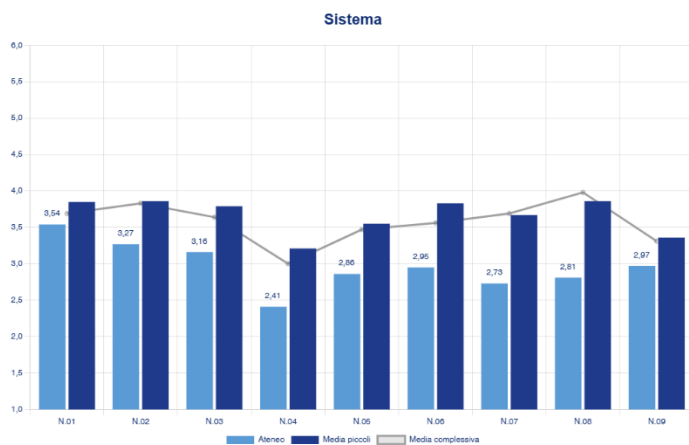


Si mantiene, anche per la performance personale, l'andamento più basso di tutti gli indicatori oggetto di rilevazione rispetto alle valutazioni dell'anno precedente, con scostamenti negativi di circa 0,60 punti.

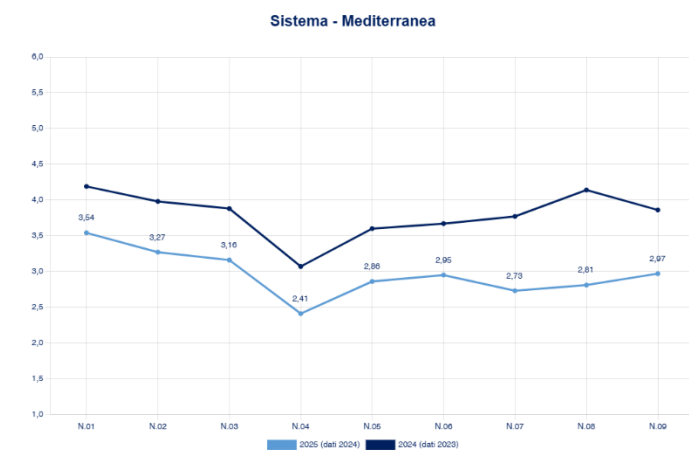
SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

Sistema	N.01	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
	N.02	Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
	N.03	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance
	N.04	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano
	N.05	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale
	N.06	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione
	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

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all'ambito “**Sistema Misurazione e Valutazione Performance**”, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell'anno precedente, viene riportata di seguito.



Sul sistema di misurazione e valutazione il PTAB ha espresso giudizi molto bassi rispetto a quelli medi degli altri atenei. Tutti i valori risultano inferiori anche alla media teorica (3,5). Il valore più basso viene attribuito alla premialità delle persone capaci che si impegnano (N.04). Lo scostamento più significativo si rileva per l'indicatore N.08 relativo al rispetto della tempistica prevista dal sistema (diminuzione 1,17 rispetto alla MN e 1,07 rispetto ai piccoli atenei).

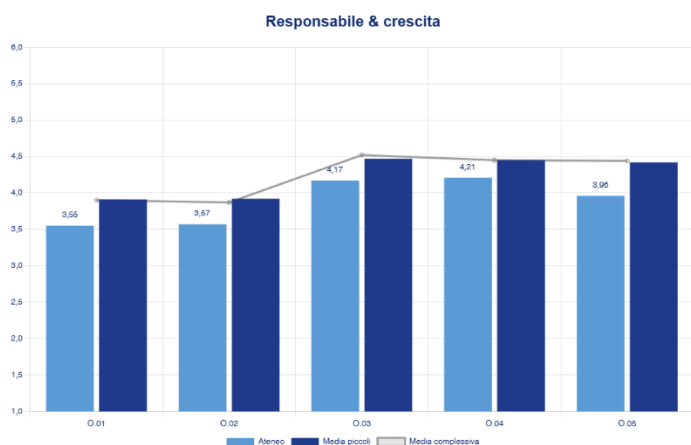


Anche per il Sistema di misurazione e valutazione si rileva una diminuzione significativa dei giudizi espressi dal personale a tutti gli indicatori. Lo scostamento maggiore, pari a meno 1,33 punti, riguarda l'indicatore N.08, a seguire N.07 (meno 1,04) e N.09 (meno 0,89). Le altre variazioni negative si aggirano tutte tra 0,65 e 0,75.

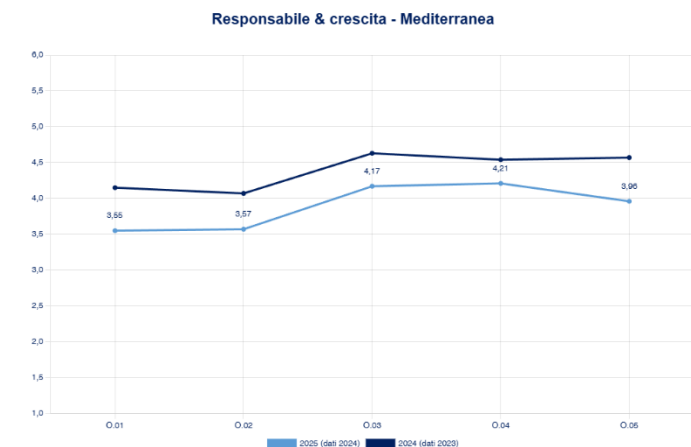
RESPONSABILE & CRESCITA

Responsabile & crescita	O.01	Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
	O.02	Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
	O.03	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali
	O.04	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
	O.05	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario rispetto all’ambito “**Responsabile & crescita**”, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell’anno precedente, viene riportata di seguito.



Il rapporto con il proprio responsabile all’interno della Mediterranea risulta in linea con la media teorica seppure al di sotto della media nazionale. Gli indicatori con la valutazione maggiore, anche se con lievi scostamenti rispetto alla media, riguardano la capacità del responsabile ad essere sensibile ai bisogni personali (O.03) e a riconoscere il lavoro svolto bene (O.04). L’indicatore con valore più basso riguarda l’aiuto del responsabile a capire come raggiungere gli obiettivi (O.01).

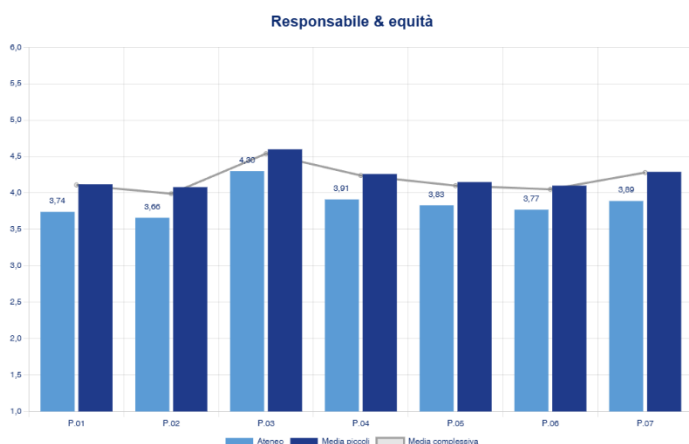


Confrontando i risultati anche con quelli ottenuti nello stesso ateneo nell’anno precedente, si rileva una diminuzione della soddisfazione del rapporto con il proprio responsabile, con scostamenti che vanno da 0,24 a 0,61 punti. Lo scostamento maggiore si registra per l’indicatore O.06.

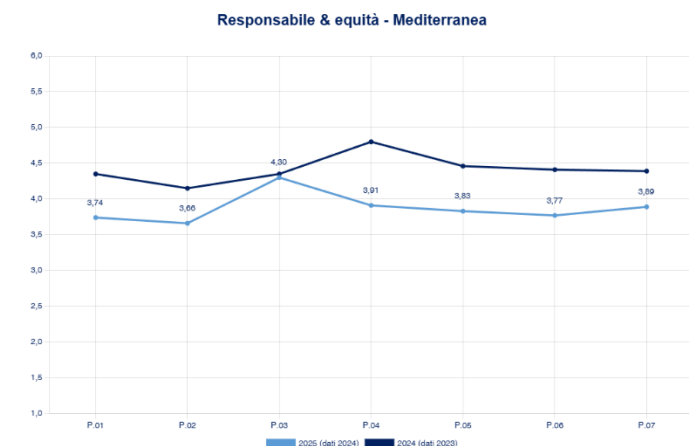
RESPONSABILE & EQUITÀ

Responsabile & equità	P.01	Il mio responsabile agisce con equità
	P.02	Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
	P.03	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore
	P.04	Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti
	P.05	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro
	P.06	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni
	P.07	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all’ambito “**Responsabile & equità**”, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell’anno precedente, viene riportata di seguito.



Il PTAB si ritiene complessivamente soddisfatto in merito all’equità del proprio responsabile, nonostante i valori siano lievemente più bassi della media degli altri atenei. La soddisfazione maggiore si registra per la stima nei confronti del responsabile (P.03). Gli scostamenti rispetto alla media nazionale si aggirano tra 0,3 e 0,4 punti.

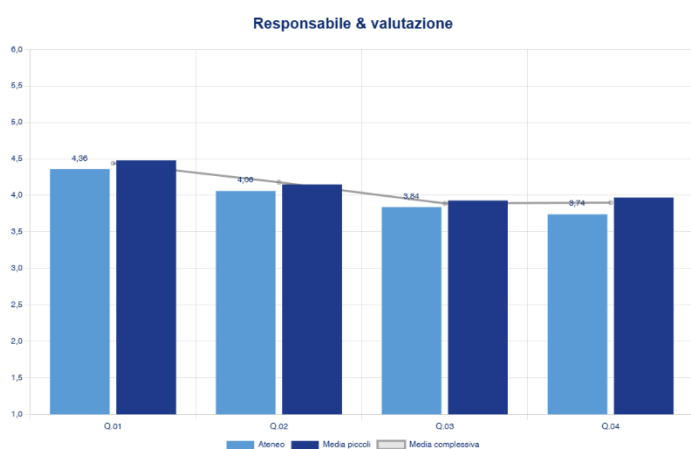


Diminuisce anche la soddisfazione sull’equità del proprio responsabile rispetto alla percezione manifestata l’anno precedente, in linea solo l’indicatore P.03. La diminuzione più significativa (0,89 punti) riguarda il modo con cui il responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti (P.04). Gli altri indicatori presentano scostamenti che vanno da 0,49 punti a 0,68.

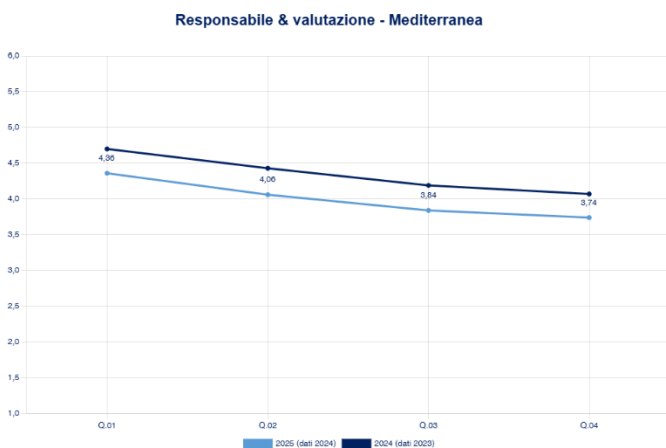
RESPONSABILE & VALORIZZAZIONE

Responsabile & valutazione	Q.01	Il mio responsabile mi valuta con equità
	Q.02	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione
	Q.03	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione
	Q.04	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione

La percezione del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario ha rispetto all’ambito “**Responsabile & valorizzazione**”, confrontata con la percezione media degli atenei partecipanti al progetto, con la media del cluster dimensionale (piccoli atenei), e con la percezione della Mediterranea nell’anno precedente, viene riportata di seguito.



La percezione del personale indagato della Mediterranea relativa alla capacità del proprio responsabile di valutare e condividere i criteri della valutazione segue mediamente un andamento analogo a quello degli altri atenei, con valori leggermente inferiori (circa 0,10 punti). Il PTAB ritiene di essere maggiormente soddisfatto di come il responsabile lo valuta con equità (Q.01) e condivide i criteri che utilizza per la valutazione (Q.02).



Il confronto con la percezione dell’anno precedente evidenzia lo stesso andamento degli indicatori ma una soddisfazione complessiva del personale minore. Tutti gli indicatori hanno ottenuto una valutazione inferiore con scarti in negativo di circa 0,30 punti.