



**Università
degli Studi
di Palermo**

AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE
SETTORE POLITICHE DI GENERE E WELFARE
U.O. BENESSERE ORGANIZZATIVO E VIVIBILITA'

Relazione sul Benessere Organizzativo 2025



Sommario

Introduzione	3
Tassi di risposta e risultati preliminari	4
Schede sintetiche delle 28 domande	7
Analisi di genere	34
Conclusioni	36
Appendice statistica	37



Introduzione

L'Università degli Studi di Palermo riconosce nel benessere organizzativo un elemento cardine per il perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi istituzionali, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalle successive direttive in materia di misurazione e valutazione della performance, confermato anche dalla presenza all'interno del Piano Strategico 2024 – 2027 di una linea strategica (linea 5) che si pone fra gli obiettivi, quello di implementare il benessere lavorativo e la vivibilità dell'intera comunità accademica.

In particolare, l'Ateneo mira a:

- Analizzare il grado di condivisione degli obiettivi strategici e del sistema di valutazione;
- Rilevare la percezione dei dipendenti (personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) riguardo al contesto lavorativo, alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.;
- Promuovere azioni di miglioramento per contrastare fenomeni di stress lavoro-correlato e discriminazione.

UniPa, oltre ad avere partecipato all'indagine nell'ambito del Progetto Good Practice, strumento che consente un'analisi comparativa (benchmarking) con altri Atenei italiani per identificare aree di eccellenza e margini di ottimizzazione dei processi gestionali, anche per l'anno di riferimento, ha condotto l'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

I risultati presentati in questa relazione, raccolti garantendo il pieno anonimato dei partecipanti, rappresentano una base informativa essenziale per la pianificazione degli interventi futuri all'interno del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), integrando la performance organizzativa con la tutela del benessere psicofisico e sociale della comunità universitaria.

L'indagine sul benessere organizzativo rappresenta uno strumento che consente di rilevare la percezione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e di identificare, di conseguenza, possibili interventi correttivi per il miglioramento del clima lavorativo.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 28 domande raggruppate in 14 sezioni.

Il questionario prevede una scala di misura ordinale con 6 modalità di risposta, dal valore 1 = “ per nulla” al valore 6 = “ del tutto”; il dipendente è tenuto ad esprimere la sua valutazione in relazione a quanto si trovi in accordo o in disaccordo con le affermazioni proposte oppure al grado di importanza che gli attribuisce, come mostra il seguente schema.



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

Il documento presenta, dopo una prima parte introduttiva volta a valutare il tasso di risposta e i risultati preliminari, un insieme di schede sintetiche per ciascuna domanda, ed infine un'analisi di genere e le conclusioni finali. Segue l'appendice statistica.

L'analisi è stata condotta dal Settore Sistema Statistico di Ateneo.

Tassi di risposta e risultati preliminari

Nell'anno solare 2025 la percentuale di questionari compilati, calcolata come rapporto fra il numero complessivo di questionari compilati sul numero complessivo di questionari potenziali, si attesta pari ad un valore del 96%; 1251 questionari compilati su 1306 questionari da compilare (era il 97% nel 2024). Una percentuale superiore al 90% si è mantenuta in tutte le strutture di Ateneo (Aree dirigenziali, dipartimenti/Scuola di Medicina, Centri di ateneo, v. appendice).

Una prima sintesi delle risposte è contenuta nella tabella, di seguito esposta, contenente i punteggi medi delle 28 domande del questionario.

L'interpretazione del punteggio medio è la seguente: più alto è il punteggio, maggiore è la soddisfazione dei rispondenti alla domanda. Fanno eccezione 4 domande (A1, B1, B2, H2, segnate con (*)) per cui l'interpretazione è opposta, ovvero più alto è il punteggio medio minore è la soddisfazione. Al fine di confrontare la soddisfazione indicata di tutte le domande con la stessa (prima) interpretazione, sono stati calcolati i punteggi medi complementi a 6 e si è delimitato tra parentesi il valore (ad es. punteggio medio originario A1=2,9, punteggio medio complemento a 6 A1= (3,1)).

I punteggi medi sono compresi tra 3 e 4,8 (su scala da 1 a 6).

Gli aspetti che rilevano maggiore soddisfazione sono, in primis, l'orgoglio di appartenenza (H1=4.8) e la reputazione sociale dell'Ateneo (I1=4,8), seguono aspetti individuali quali il possesso delle competenze e la sufficiente autonomia lavorativa (E1=4,7 e E2=4,7).



Emergono anche altri aspetti positivi come l'assenza di discriminazioni sul lavoro e la disponibilità all'ascolto del responsabile ((B1= (4,6), P1=4,6).

Tra gli aspetti più critici, si segnalano la poca equità nella distribuzione degli incentivi economici e nell'apprezzamento delle iniziative personali (C1=3,0 e C2=3,2) ed infine il malessere psico-fisico derivante dai ritmi di lavoro (A1= (3,2)).

Ambito	Codice domanda	Punteggio medio
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	A1 - I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico (*)	(3,1)
	A2 - Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro	3,9
B - Le discriminazioni	B1 - Ho subito discriminazioni in relazione alla mia disabilità, al mio orientamento politico, religioso o sessuale (*)	(4,6)
	B2 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (*)	(4,1)
C - L'equità nella mia amministrazione	C1 - Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	3,0
	C2 - L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro)	3,2
D - Carriera e sviluppo professionale	D1 - Ritengo che il ruolo da me attualmente svolto sia adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti, formazione/aggiornamento)	4,1
	D2 - La mia Amministrazione offre a tutti la possibilità di fare carriera	3,5
E - Il mio lavoro	E1 - Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro	4,7
	E2 - La mia Amministrazione mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia	4,7
F - I miei colleghi	F1 - La mia Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici	4,0
	F2 - Mi sento parte di una squadra	4,1
G - Il contesto del mio lavoro	G1 - La mia Amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione	3,8



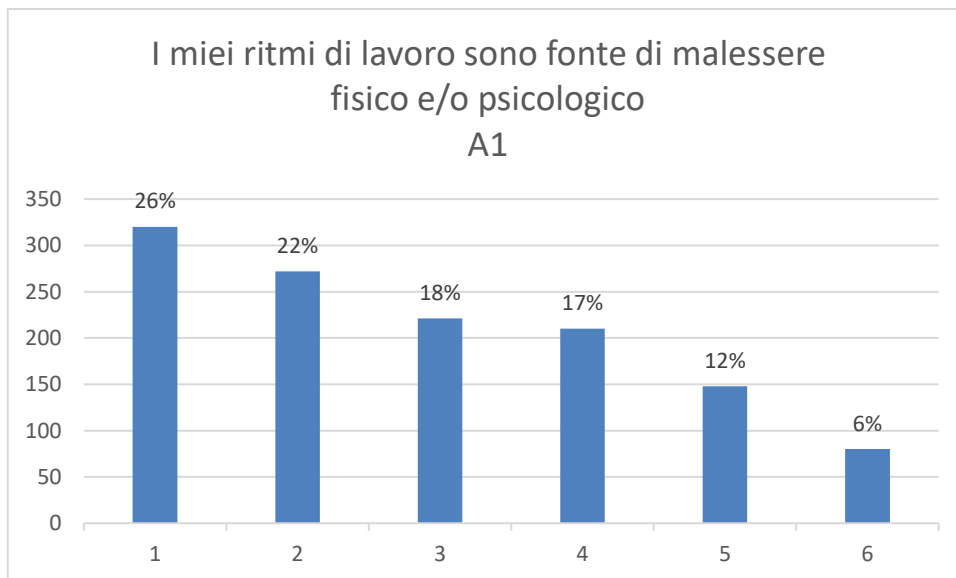
Ambito	Codice domanda	Punteggio medio
	G2 - La mia Amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro	4,5
H - Il senso di appartenenza	H1 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nella mia Amministrazione	4,8
	H2 - Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente (*)	(3,7)
I - L'immagine della mia amministrazione	I1 - Gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) pensano che l'Amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività	4,8
L - La mia organizzazione	L1 - Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione	4,0
	L2 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione	3,9
M - Le mie performance	M1 - Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro	4,1
	M2 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati	4,0
N - Il funzionamento del sistema	N1 - I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance	3,7
	N2 - Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance	4,3
O - Il mio capo e la mia crescita	O1 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,2
	O2 - Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni	4,3
P - Il mio capo e l'equità	P1 - È costantemente disponibile all'ascolto	4,6
	P2 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,4
Q - Il livello complessivo del benessere organizzativo percepito	Q1 - Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente	4,3

Nel seguito, ad ogni domanda è stata associata una scheda statistica sintetica.

Schede sintetiche delle 28 domande

Ogni scheda contiene:

- La distribuzione di frequenza percentuale dei punteggi delle risposte
- Il punteggio più frequente: uno tra 1, 2, 3, 4, 5, 6
- La percentuale di giudizi positivi: somma frequenze punteggi 4,5,6 (A1, B1, B2, H2 punteggi 1,2,3)
- Il tipo di andamento della distribuzione di frequenza: crescente, decrescente, altro
- Un breve giudizio sintetico sulle risposte
- Le altre domande con cui la domanda è maggiormente correlata (vedi Tab. 3 matrice di correlazione in appendice)
- Eventuali approfondimenti sulla domanda



Punteggio più frequente: 1

% giudizi positivi (1+2+3): 66%

Andamento frequenze: decrescente

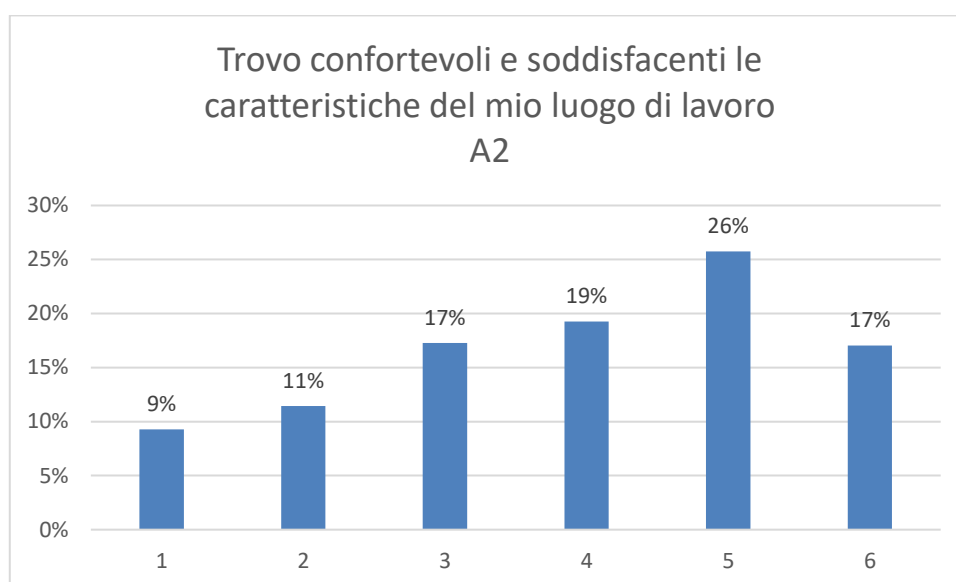
Giudizio sintetico: non si rileva evidenza di malessere fisico e/o psicologico

Domande maggiormente correlate riguardano l'autonomia (E_02), le caratteristiche del luogo di lavoro (A_02) e la soddisfazione complessiva (Q1)

I ritmi di lavoro non sono percepiti, in generale, quali fonti di malessere. Un quarto delle risposte è stato "per nulla" (1) e due terzi con risposta positiva, tra 1 e 3.

Restringendo l'attenzione sulle risposte "del tutto" (75 persone), le domande maggiormente associate sono la possibilità di cambiare ente (H2), la (non) disponibilità

all'ascolto del responsabile (P1) e la (non) soddisfazione complessiva (Q1)¹ (vedi Tab 2 in appendice).



Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi (4+5+6): 62%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

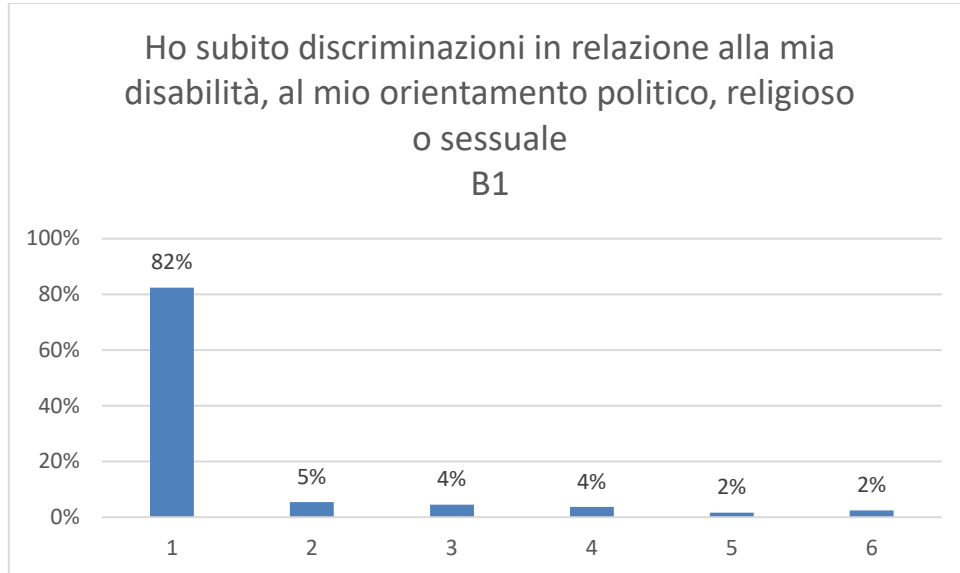
Giudizio sintetico: Il luogo di lavoro appare sufficientemente confortevole e soddisfacente

Domande maggiormente correlate: sono soddisfazione complessiva (Q1) e, forse in maniera spuria, la formazione (G1) e orgoglio di appartenenza (H1).

Le risposte ad entrambe le domande sulle discriminazioni non mostrano criticità, non ci sono differenze di genere né di età anagrafica o anzianità di servizio.

Entrambe le domande, oltre ad essere correlate tra loro, sono correlate alla domanda "Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente" (H2) ovvero tra coloro che hanno risposto "del tutto" alle domande B1 o B2 la percentuale di coloro che cambierebbe ente ((risposte, 5 o 6) è superiore al 50%.

¹ L'associazione è valutata con la differenza (in valore assoluto) tra il punteggio medio di coloro che hanno risposto "6" e il punteggio medio di tutti i rispondenti.



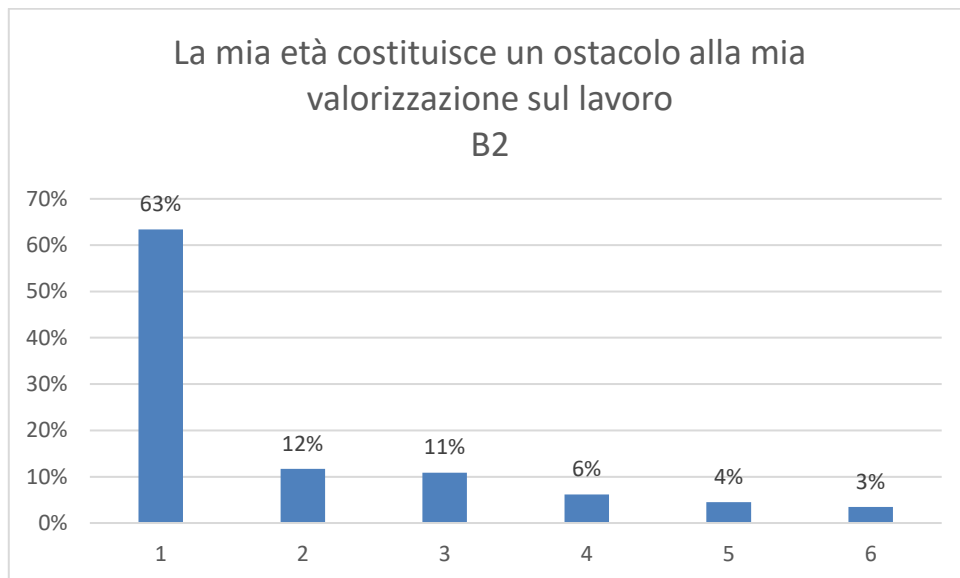
Punteggio più frequente: 1

% giudizi positivi (1+2+3): 91%

Andamento frequenze: decrescente

Giudizio sintetico: nessuna evidenza di discriminazioni

Domande maggiormente correlate: età (B2), cambio ente (H2)



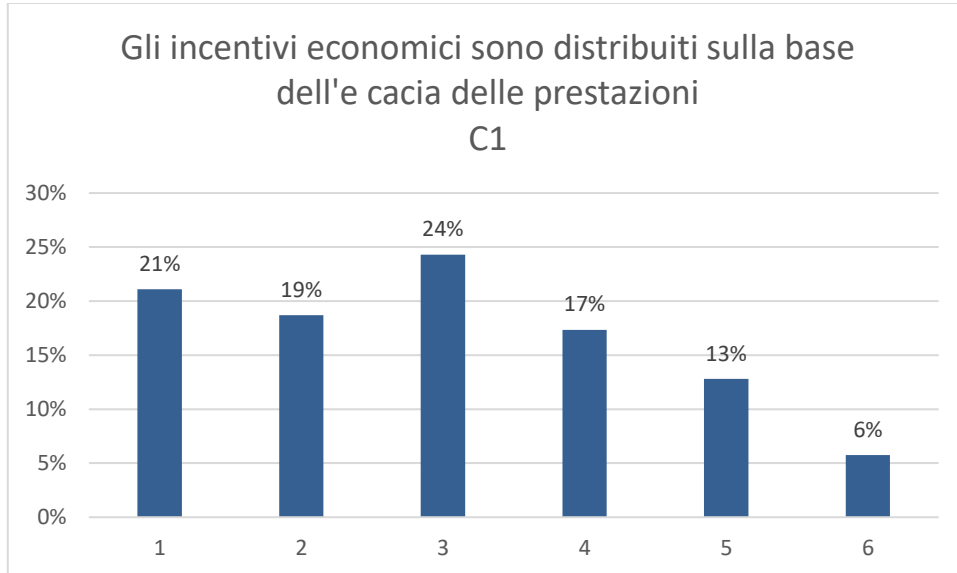
Punteggio più frequente: 1

% giudizi positivi: 86%

Andamento frequenze: decrescente

Giudizio sintetico: l'età non costituisce ostacolo alla valorizzazione

Domande maggiormente correlate: discriminazioni (B1), cambio ente (H2)



Punteggio più frequente: 3

% giudizi positivi: 36%

Andamento frequenze: 2 decrescenti

Giudizio sintetico: più del 50% delle risposte non concorda sulla corrispondenza tra incentivi ed efficacia delle prestazioni.

Domande maggiormente correlate: apprezzamento professionale (C2), possibilità di carriera (D2), miglioramento performance (N1)





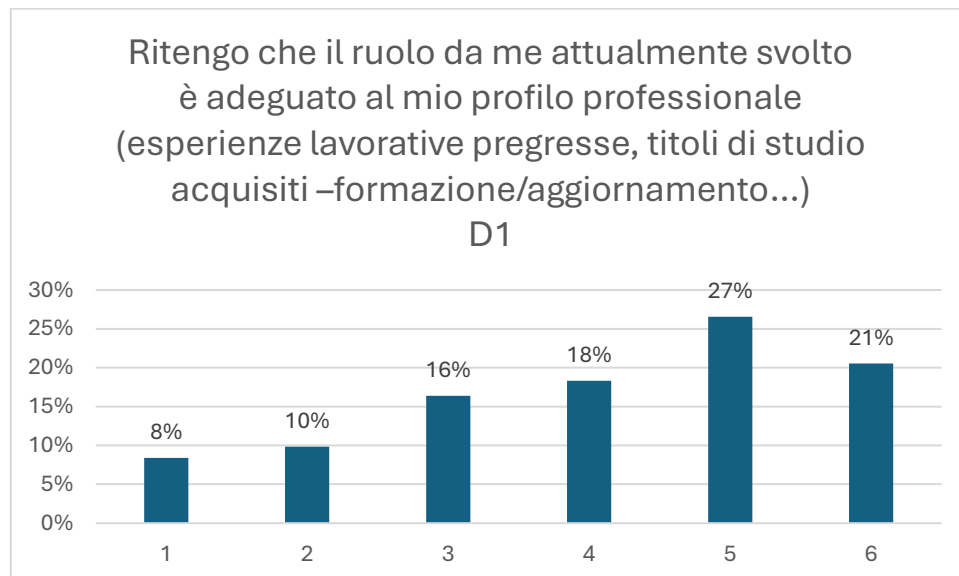
Punteggio più frequente: 3

% giudizi positivi: 43%

Andamento frequenze: 2 decrescenti

Giudizio sintetico: quasi il 60% delle risposte non correla impegno nel lavoro e riconoscimento delle iniziative personali

Domande maggiormente correlate: incentivi economici (C1), possibilità di carriera (D2), miglioramento performance (N1), informazioni sulla valutazione (M2)



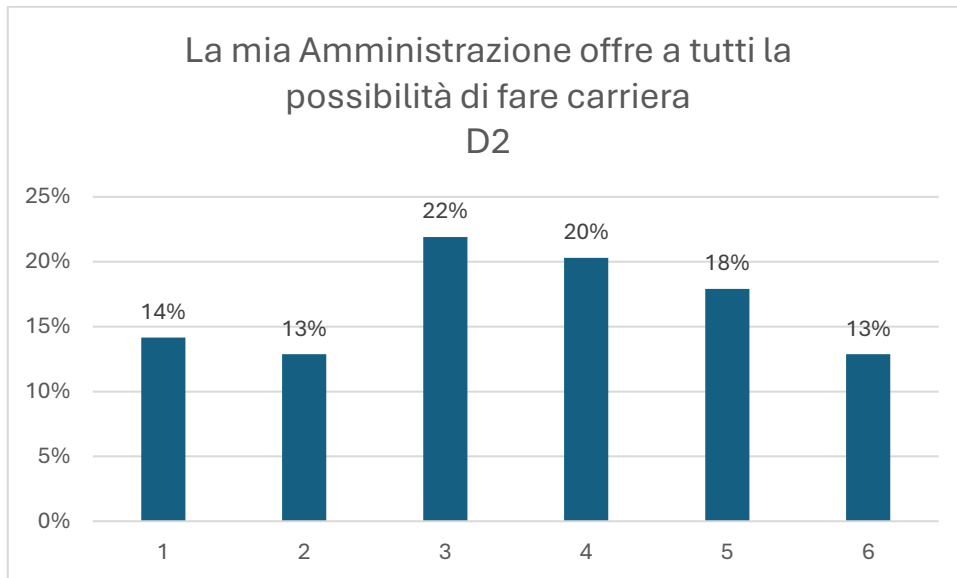
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 66%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: il ruolo è adeguato al profilo professionale.

Domande maggiormente correlate: possibilità di carriera (D2), formazione (G1), soddisfazione complessiva (Q1)



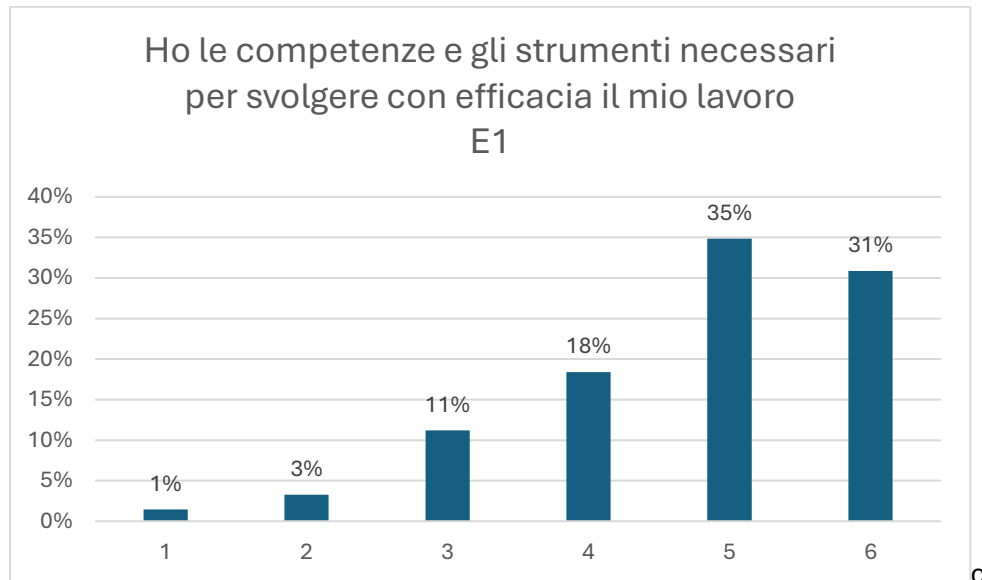
Punteggio più frequente: 3

% giudizi positivi: 51%

Andamento frequenze: 2 decrescenti

Giudizio sintetico: più del 50% delle rispondenti non crede che la possibilità di carriera sia offerta a tutti

Domande maggiormente correlate: ruolo adeguato (D1), chiarezza risultati (L2), soddisfazione complessiva (Q1)



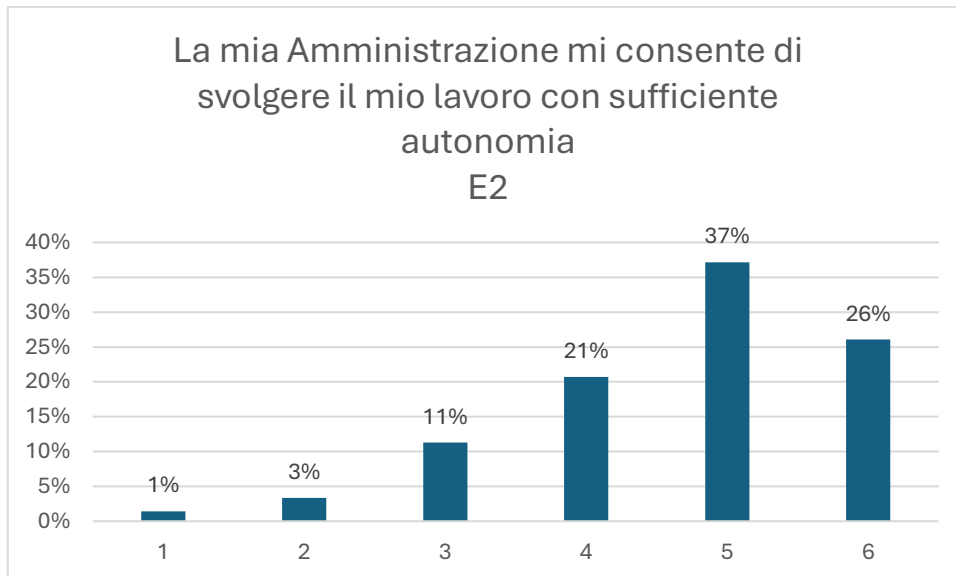
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 84%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: il personale pensa di avere competenze e strumenti necessari a svolgere il proprio lavoro.

Domande maggiormente correlate: autonomia (E2), formazione (G1), soddisfazione complessiva (Q1)



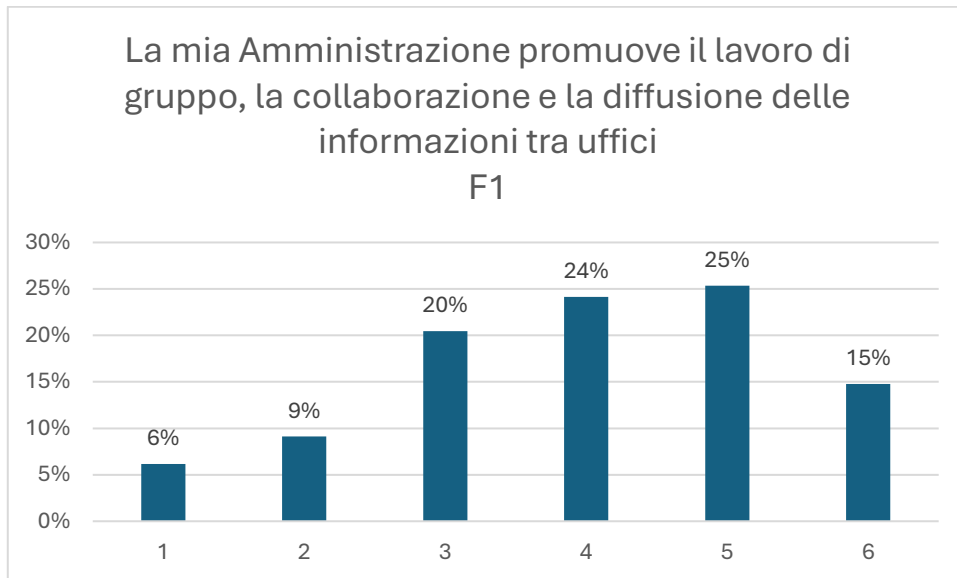
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 84%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: anche l'autonomia decisionale è preservata.

Domande maggiormente correlate: competenze (E1), collaborazione (F1), squadra (F2), soddisfazione complessiva (Q1)



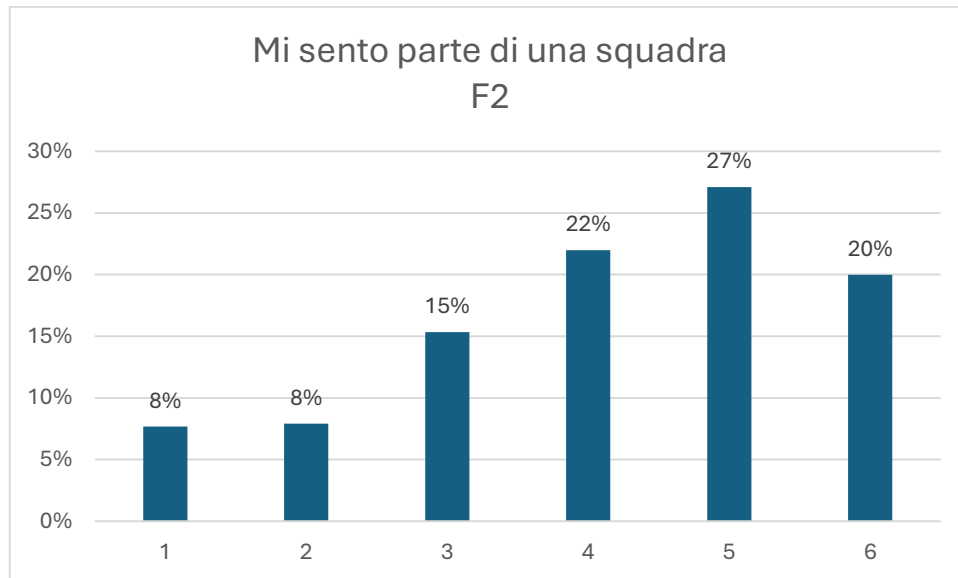
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 64%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni sono promosse.

Domande maggiormente correlate: squadra (F2), formazione (G1), possibilità di carriera (D2), soddisfazione complessiva (Q1)



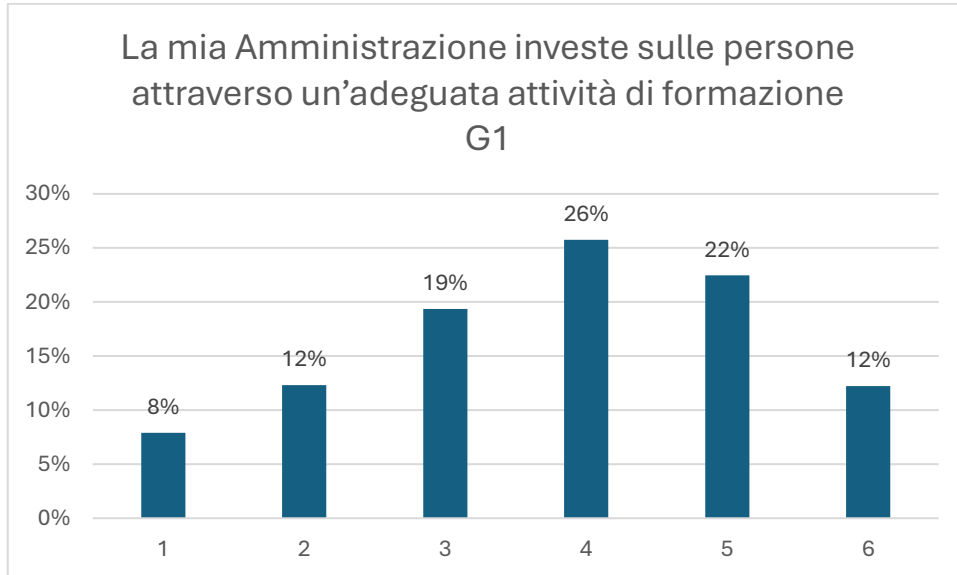
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 69%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: così come il senso di appartenenza.

Domande maggiormente correlate: collaborazione (F1), soddisfazione complessiva (Q1)



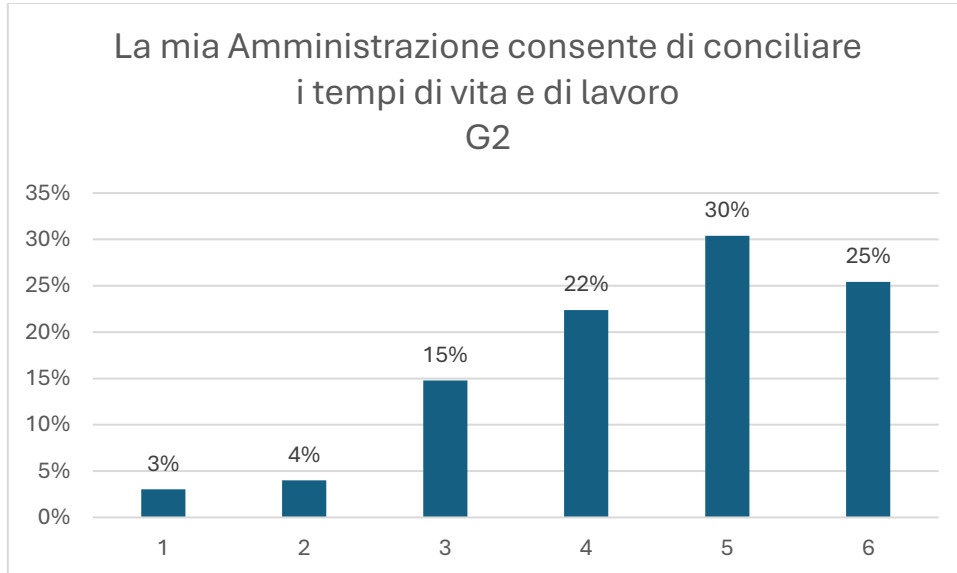
Punteggio più frequente: 4

% giudizi positivi: 60%

Andamento frequenze: crescente tranne 5-6

Giudizio sintetico: la formazione è sufficientemente offerta

Domande maggiormente correlate: formazione (G2), chiarezza risultati (L2), soddisfazione complessiva (Q1)



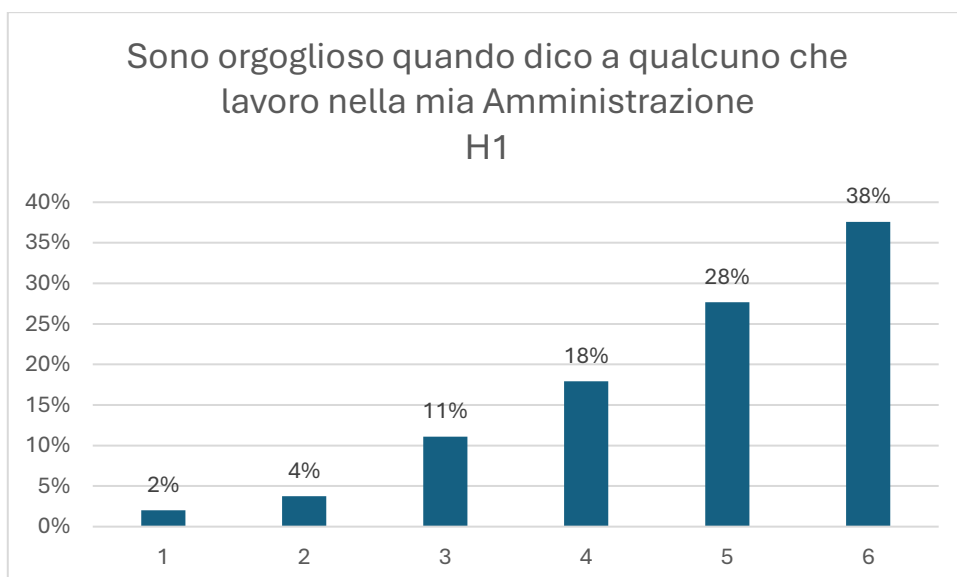
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 77%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: così come è garantita la conciliazione lavoro/tempo libero

Domande maggiormente correlate: formazione (G1), orgoglio di appartenenza (H1), soddisfazione complessiva (Q1)





Punteggio più frequente: 6

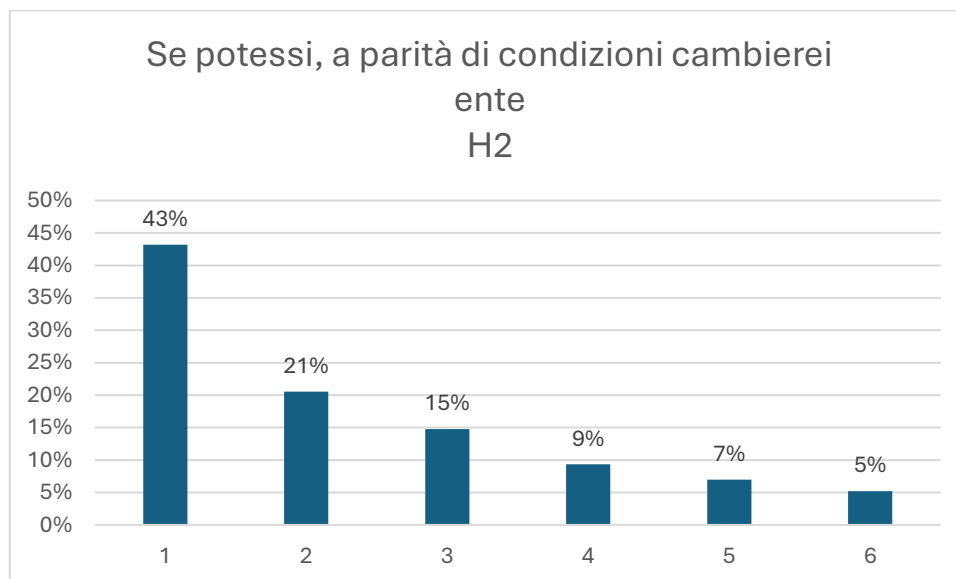
% giudizi positivi: 84%

Andamento frequenze: crescente

Giudizio sintetico: il senso di appartenenza è alto.

Domande maggiormente correlate: importanza ente (I1), obiettivi strategici (L1), soddisfazione complessiva (Q1)

L'orgoglio di appartenenza dichiarato è alto e, coerentemente, la possibilità di cambiare ente è contenuta, anche perché l'immagine e la chiarezza degli obiettivi dell'Ateneo sono positive.



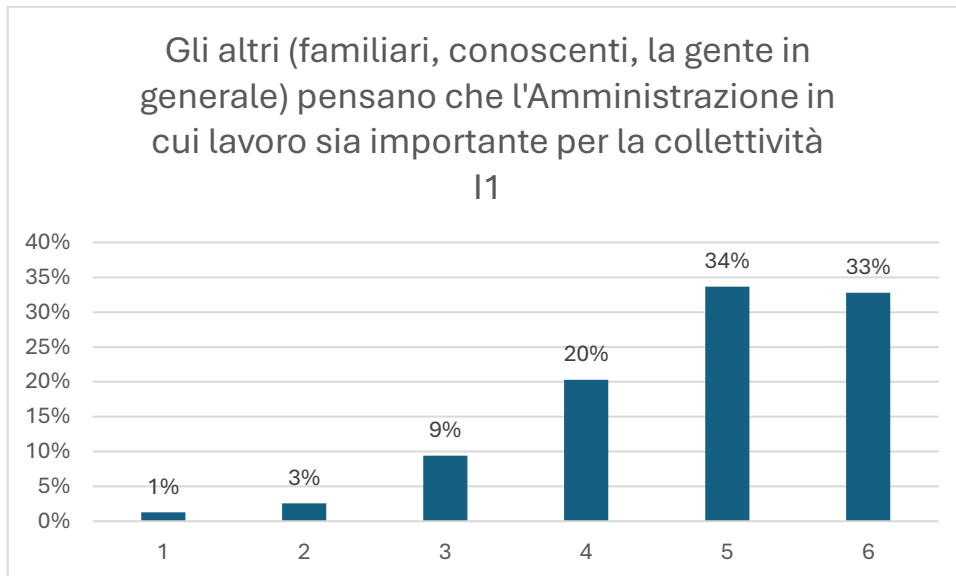
Punteggio più frequente: 1

% giudizi positivi: 79%

Andamento frequenze: decrescente

Giudizio sintetico: così come l'attaccamento all'istituzione.

Domande maggiormente correlate: orgoglio di appartenenza (H1), soddisfazione complessiva (Q1)



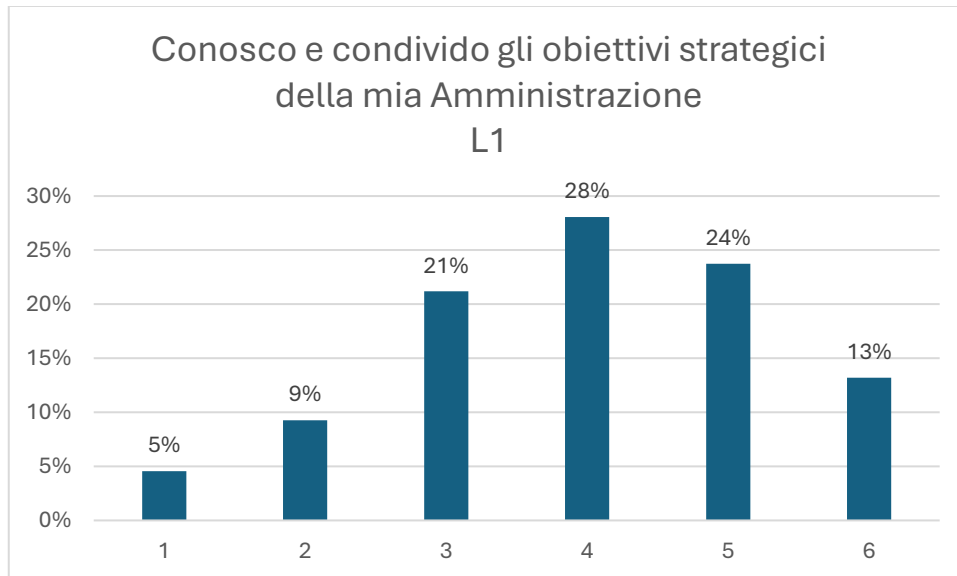
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 87%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: la percezione dell'importanza del ruolo sociale dell'Università è alta

Domande maggiormente correlate: orgoglio di appartenenza (H1), obiettivi strategici (L1), chiarezza risultati (L2)



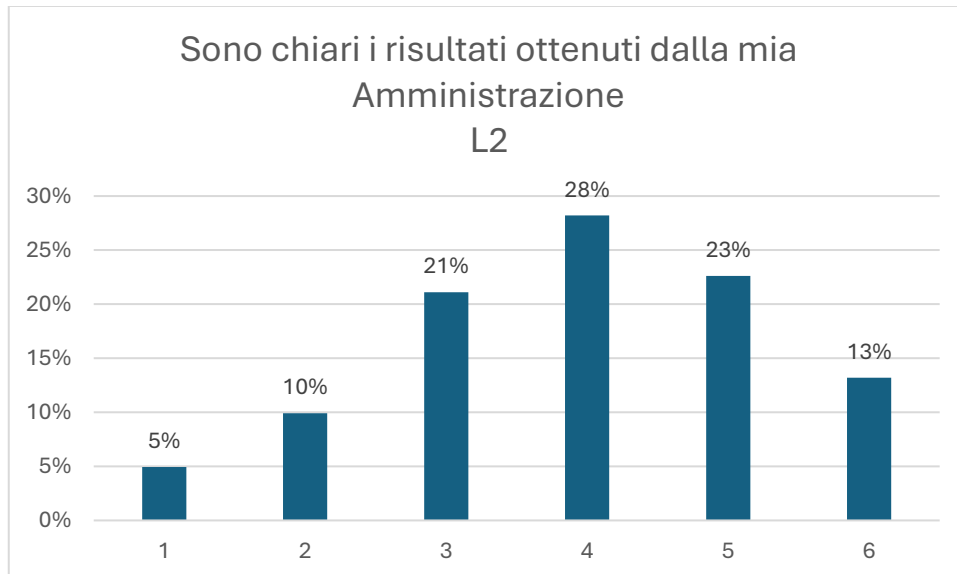
Punteggio più frequente: 4

% giudizi positivi: 65%

Andamento frequenze: crescente tranne 5-6

Giudizio sintetico: il personale conosce e condivide gli obiettivi strategici

Domande maggiormente correlate: chiarezza risultati (L2), squadra (F2), soddisfazione complessiva (Q1)



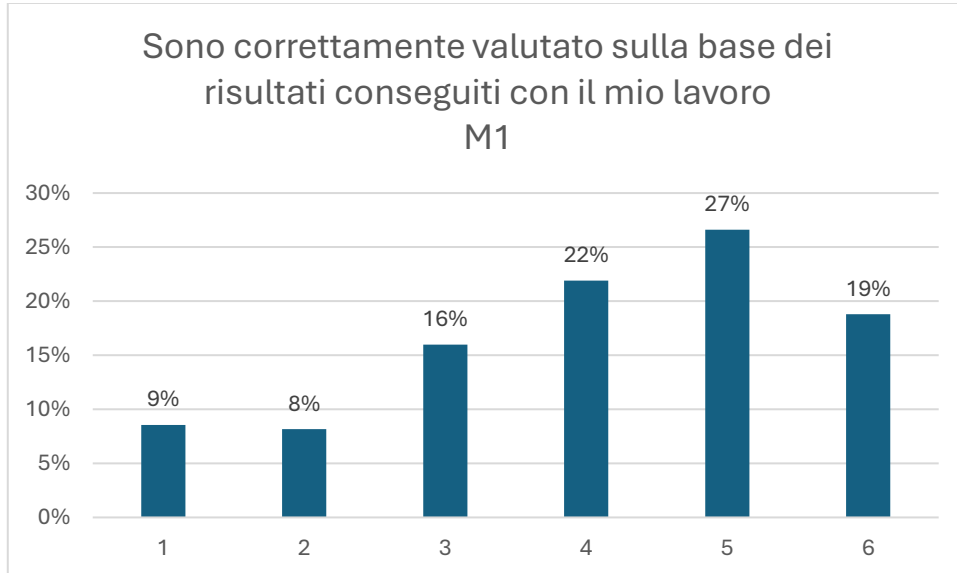
Punteggio più frequente: 4

% giudizi positivi: 64%

Andamento frequenze: crescente tranne 5-6

Giudizio sintetico: anche i risultati ottenuti sono chiari.

Domande maggiormente correlate: obiettivi strategici (L1), formazione (G1), soddisfazione complessiva (Q1)



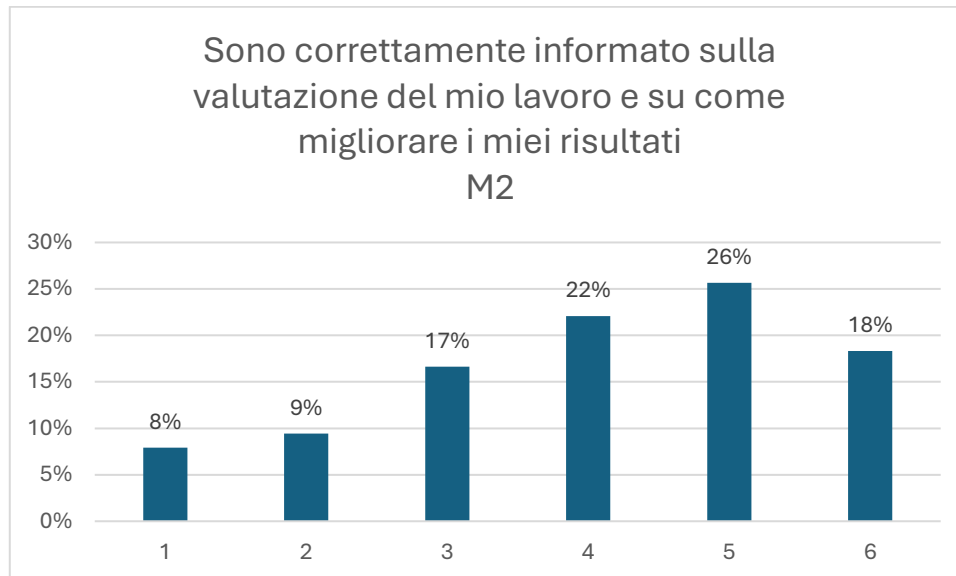
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 68%

Andamento frequenze: crescente tranne 1 e 6

Giudizio sintetico: la valutazione della performance è correttamente valutata sulla base dei risultati

Domande maggiormente correlate: informazione valutazione (M2), miglioramento performance (N1), il responsabile aiuta (O1), il responsabile coinvolge (O2)



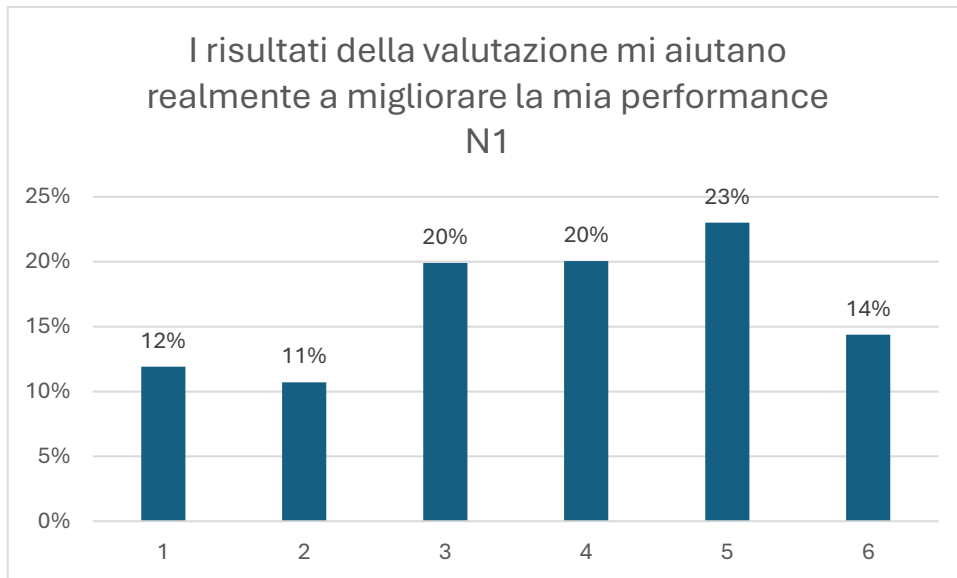
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 66%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: i soggetti valutati ricevono sufficiente informazione sulla valutazione e su come migliorare i risultati.

Domande maggiormente correlate: corretta valutazione (M1), miglioramento performance (N1), il responsabile aiuta (O1)



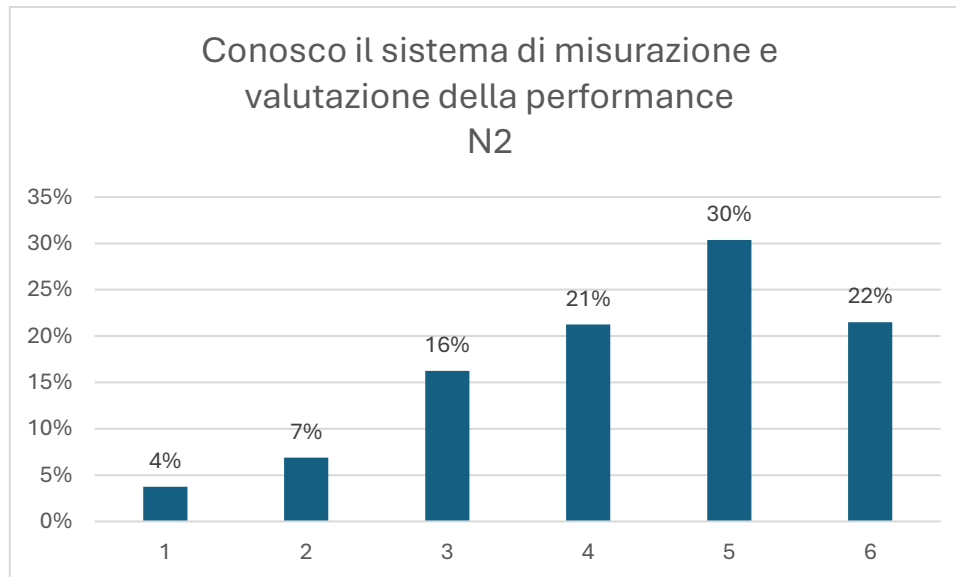
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 54%

Andamento frequenze: altalenante

Giudizio sintetico: i risultati della valutazione, però, non aiutano sufficientemente a migliorare la performance successiva

Domande maggiormente correlate: corretta valutazione (M1), informazione valutazione (M2), il responsabile aiuta (O1)



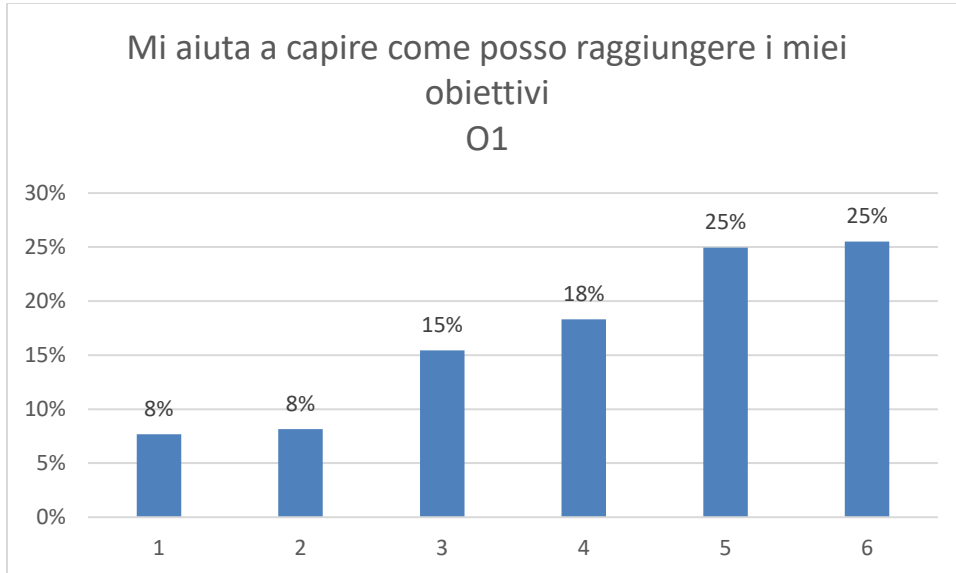
Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 73%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: il sistema di misurazione e valutazione della performance è conosciuto

Domande maggiormente correlate: obiettivi strategici (L1), chiarezza risultati (L2), informazione valutazione (M2),



Punteggio più frequente: 5 e 6

% giudizi positivi: 68%

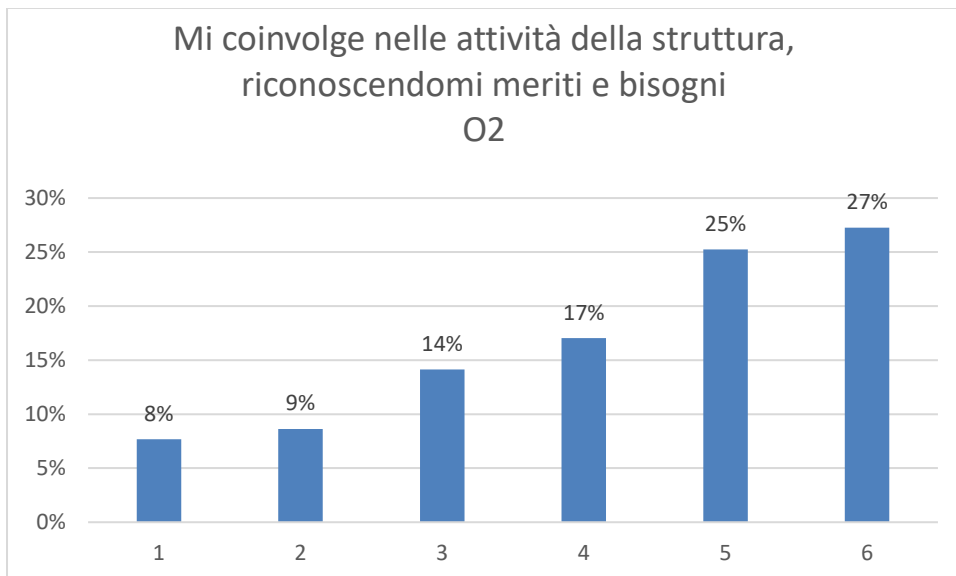
Andamento frequenze: crescente con code uguali

Giudizio sintetico: il responsabile è visto come un aiuto al raggiungimento dei propri obiettivi

Domande maggiormente correlate: il responsabile coinvolge (O2), il responsabile ascolta (P1), il responsabile gestisce i problemi (P2)

Le relazioni con il responsabile appaiono buone in tutti e quattro gli aspetti considerati, la percentuale di giudizi positivi è intorno a 70%. Le quattro domande sono tutte correlate tra loro.

Le donne percepiscono una minore capacità di essere ascoltate dal loro responsabile rispetto agli uomini (non è noto il genere del responsabile).



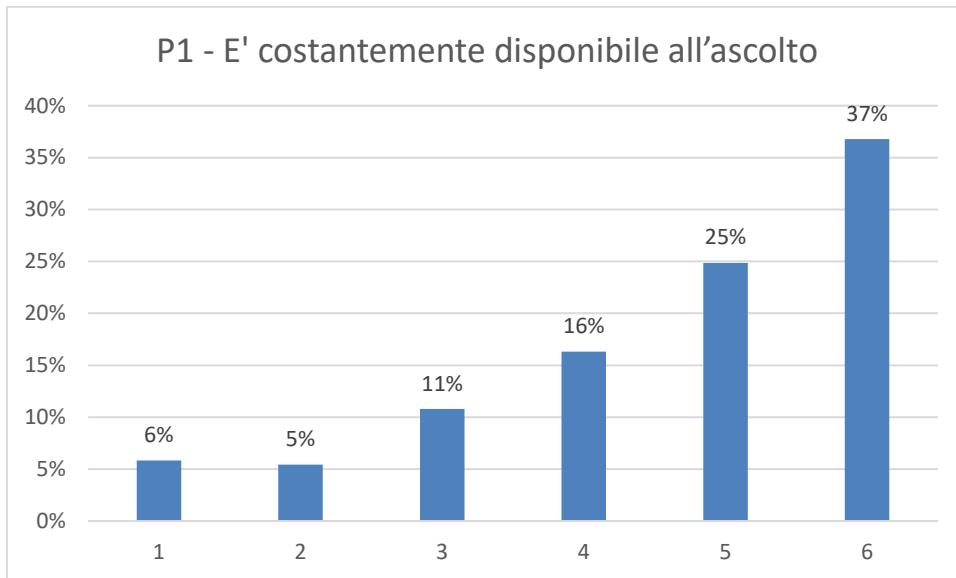
Punteggio più frequente: 6

% giudizi positivi: 69%

Andamento frequenze: crescente

Giudizio sintetico: il responsabile coinvolge il collaboratore riconoscendogli meriti e bisogni

Domande maggiormente correlate: il responsabile aiuta (O1), il responsabile ascolta (P1), il responsabile gestisce i problemi (P2)

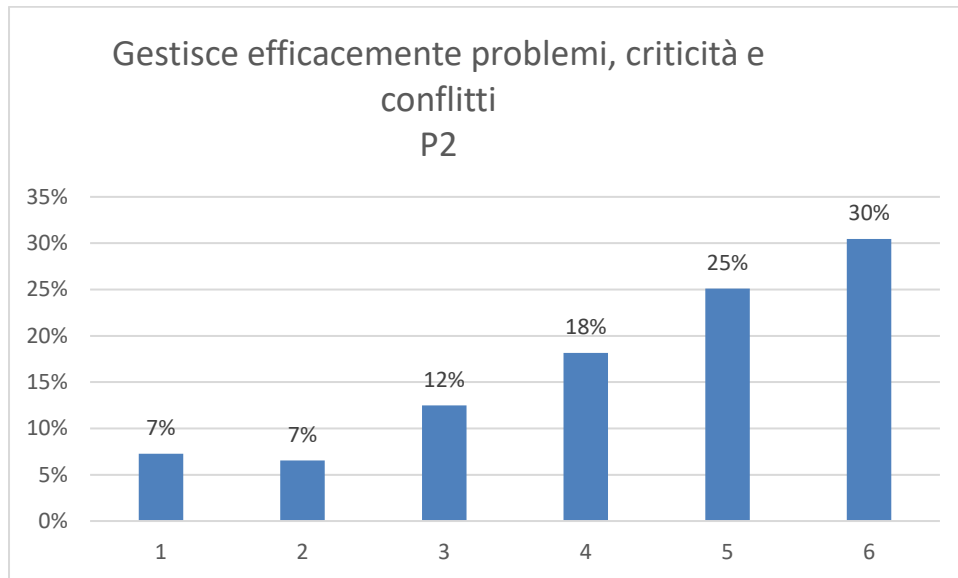


Punteggio più frequente: 6

% giudizi positivi: 78%

Andamento frequenze: crescente tranne 1

Giudizio sintetico: è disponibile all'ascolto



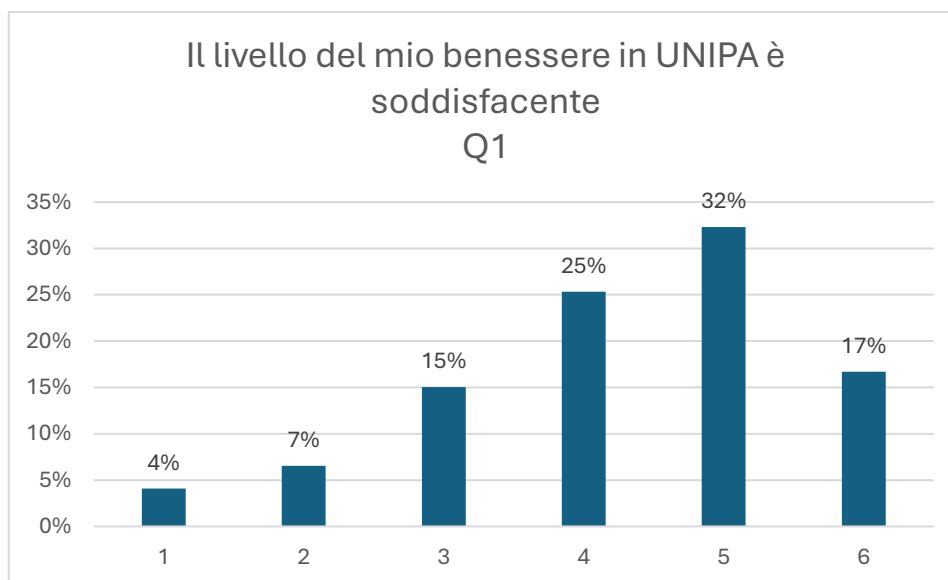
Punteggio più frequente: 6

% giudizi positivi: 73%

Andamento frequenze: crescente

Giudizio sintetico: il responsabile sa gestire problemi e conflitti

Domande maggiormente correlate: il responsabile aiuta (O1), il responsabile coinvolge (O2), il responsabile ascolta (P1)



Punteggio più frequente: 5

% giudizi positivi: 74%

Andamento frequenze: crescente tranne 6

Giudizio sintetico: in sintesi, la (auto)valutazione complessiva del benessere organizzativo in Unipa è sufficiente

Domande maggiormente correlate: orgoglio di appartenenza (H1), informazione valutazione (M2), miglioramento performance (N1)

si rileva una soddisfazione maggiore per il personale in servizio da meno di 5 anni (valore medio 4.6).

La soddisfazione complessiva è fortemente associata ai valori di orgoglio di appartenenza (H1), al collegamento tra i risultati della valutazione e il miglioramento della performance (N1) e alla corretta informazione su questi due aspetti (M2).

Correlazione tra soddisfazione complessiva (Q1) e altre domande	Indice di correlazione (*)
A1	-0,40
A2	0,48
B1	-0,09
B2	-0,21
C1	0,55
C2	0,55
D1	0,49
D2	0,64



Correlazione tra soddisfazione complessiva (Q1) e altre domande	Indice di correlazione (*)
E1	0,47
E2	0,57
F1	0,64
F2	0,64
G1	0,64
G2	0,59
H1	0,69
H2	-0,47
I1	0,51
L1	0,62
L2	0,65
M1	0,63
M2	0,66
N1	0,67
N2	0,39
O1	0,63
O2	0,62
P1	0,60
P2	0,63

(*) in grassetto le correlazioni maggiori

Rispetto allo scorso anno, la soddisfazione complessiva è migliorata, attestandosi al valore più alto nel triennio 2023-2025.

Anno	2023	2024	2025
Punteggio medio soddisfazione complessiva	4,19	4,16	4,25

Il 4%, pari a 51 rispondenti, ha risposto col valore “per nulla” alla domanda “Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente”.

Le prime tre, con valori sopra il 70%, sono legate alla valutazione o riconoscimento della performance.

Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni (C1), 79% delle risposte pari a 1.

I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance (N1), 75% delle risposte pari a 1.

L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzati (con riconoscimenti economici, encomi, altro) (C2), 73% delle risposte è pari a 1.



Al contrario, se la risposta è totalmente d'accordo, la stessa risposta si trova, in alte percentuali, in molte altre domande (H1 P1, P2, E2, G1, I1).



Analisi di genere

Il 48% dei rispondenti è uomo, il 50% è donna, il 2% non dichiara il proprio genere.

La valutazione delle differenze di genere è misurata attraverso la differenza tra i punteggi medi delle donne e degli uomini (sono omessi i punteggi di chi non ha dichiarato il genere).

Per le 28 domande del questionario, 11 rilevano una valutazione che non differisce tra uomini e donne (differenza minore uguale a 0,10), e 17 rilevano che la soddisfazione delle donne è minore (16 differenza minore di -0,10 e A1 maggiore di 0,10).

Ne consegue una generale minore soddisfazione delle donne.

Le differenze maggiori si sostanziano in un maggiore malessere fisico e/o psicologico delle donne legato ai ritmi di lavoro (A1), mostrando una maggiore soddisfazione per la disponibilità all'ascolto del proprio responsabile e nella correlazione percepita tra efficacia della prestazione e incentivi economici (C1) negli uomini.

Valori medi delle risposte alla domanda	Donna	Uomo	Differenza (*)
A1	2,98	2,73	0,25
A2	3,86	4,00	-0,14
B1	1,43	1,42	-
B2	1,87	1,86	-
C1	2,90	3,11	-0,21
C2	3,11	3,25	-0,14
D1	4,01	4,13	-0,12
D2	3,48	3,62	-0,14
E1	4,72	4,78	-
E2	4,62	4,74	-0,13
F1	3,97	4,01	-
F2	4,10	4,18	-
G1	3,78	3,83	-
G2	4,42	4,58	-0,16
H1	4,77	4,83	-
H2	2,24	2,39	-0,15
I1	4,83	4,79	-
L1	3,98	3,97	-
L2	3,89	3,99	-
M1	4,06	4,07	-



Valori medi delle risposte alla domanda	Donna	Uomo	Differenza (*)
M2	3,98	4,09	-0,11
N1	3,72	3,79	-
N2	4,26	4,39	-0,13
O1	4,14	4,31	-0,18
O2	4,17	4,36	-0,19
P1	4,49	4,73	-0,24
P2	4,31	4,49	-0,18
Q1	4,20	4,34	-0,14

(*) non sono visualizzate le differenze $\leq |0,10|$, in grassetto le differenze maggiori



Conclusioni

L'analisi delle risposte al questionario dell'anno 2025 mostra un'ottima partecipazione dei dipendenti con un tasso di risposta a livello di Ateneo del 96% e mai inferiore al 90% nelle singole strutture.

I dipendenti ritengono di rivestire un ruolo adeguato al loro profilo professionale (D1=4,1), di possedere competenze e strumenti necessari a svolgere le mansioni in maniera efficace (E1=4,7) e con sufficiente autonomia (E2=4,7).

Non emergono discriminazioni sul lavoro né a causa di disabilità (B1= (4.6)²) né a causa dell'età (B2= (4,1)). Emerge qualche criticità legata alle caratteristiche dei luoghi di lavoro giudicati (A2=3,9) e al malessere psico-fisico legato ai ritmi di lavoro (A1= (3,1)).

Conoscono il sistema di misurazione e valutazione della performance (N2=4,3) e si dichiarano correttamente informati sulla valutazione della prestazione e su come migliorare i risultati (M2=4,0) e correttamente valutati sui risultati conseguiti (M1=4,1).

Sono meno soddisfatti dell'equità nel rapporto tra distribuzione degli incentivi economici e l'efficacia delle prestazioni (C1=3.0) e non sentono sufficientemente apprezzati il loro impegno e le loro iniziative personali (C2=3,2), come non colgono la reale capacità della valutazione di migliorare la performance successiva (N1=3.7).

I rapporti con il responsabile appaiono buoni. Il responsabile aiuta a capire come raggiungere gli obiettivi (O1=4,2) ed è disponibile all'ascolto (P1=4,6); coinvolge il personale nelle attività (O2=4,3) e gestisce efficacemente i conflitti (P2=4,2).

L'amministrazione gode di buona reputazione (I1=4.8), i dipendenti sono orgogliosi di appartenervi (H=4,8) e si sentono parte di una squadra (F2=4,2), anche se dichiarano che, a parità di condizioni, potrebbero cambiarla (H2= (3,7)).

L'amministrazione promuove la collaborazione (F1=4,0) e consente di conciliare i tempi lavorativi e familiari (G2=4,5) ma non investe sufficientemente su una adeguata formazione (3,8) non offre a tutti possibilità di carriera (D2=3,5). Nonostante conoscano gli obiettivi strategici dell'amministrazione (L1=4,0) i risultati sembrano un po' meno chiari (L2=3,9).

Infine, emerge una generalizzata minore soddisfazione della componente femminile.

In sintesi, la soddisfazione complessiva è soddisfacente (Q1=4,3) ed è il valore più alto nell'ultimo triennio.

² Per il significato del punteggio tra parentesi, vedi paragrafo "Tassi di risposta e risultati preliminari"



Appendice statistica

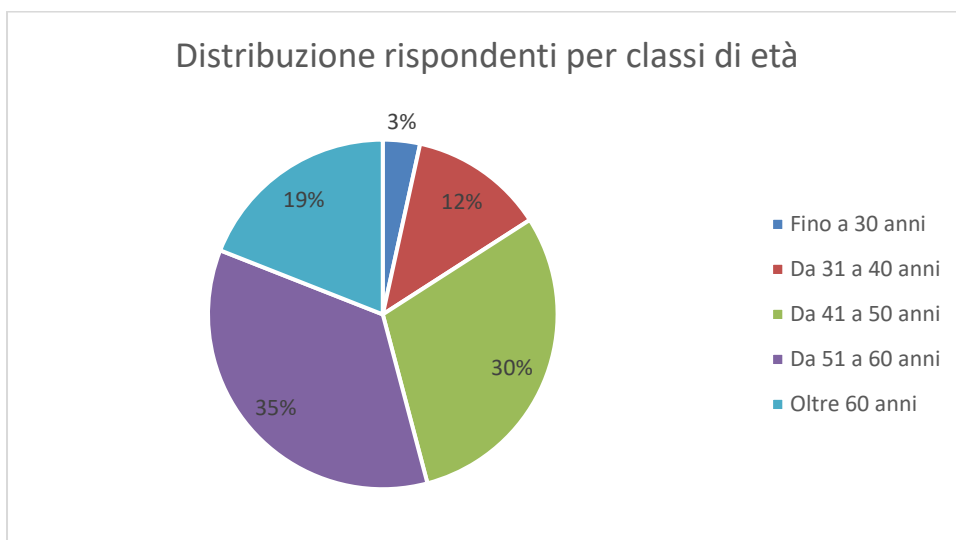
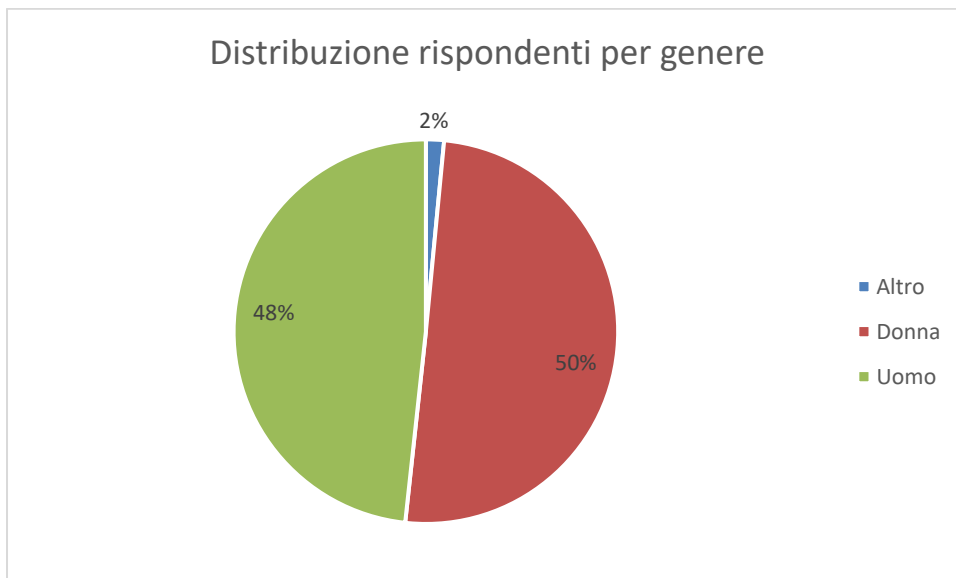
Tab 1: Tassi di risposta per Struttura

Struttura	Quest. da compilare	Quest._ compilati	% compilazione
Direzione Generale	281	263	94%
Area Affari Generali e Centrale Acquisti	38	35	92%
Area Didattica e servizi agli studenti	135	126	93%
Area Economico-Finanziaria e Patrimoniale	42	41	98%
Area Edilizia, Servizio Tecnico e Sostenibilità	66	63	95%
Area Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane	79	75	95%
Area Ricerca e Innovazione	48	46	96%
Area Sistemi Informativi di Ateneo	69	66	96%
Area Terza Missione	30	29	97%
Dipartimento Architettura (DARCH)	22	22	100%
Dipartimento Biomedicina, Neuroscienze e Diagnostica avanzata (Bi.N.D.)	23	23	100%
Dipartimento Culture e Società	26	26	100%
Dipartimento Fisica e Chimica (DIFC)	28	27	96%
Dipartimento Giurisprudenza (Di.Gi.)	31	31	100%
Dipartimento Ingegneria	92	91	99%
Dipartimento Matematica ed Informatica (DMI)	13	13	100%
Dipartimento Medicina di Precisione in Area Medica, Chirurgica e Critica (MEPRECC)	13	13	100%
Dipartimento Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza G D'Alessandro (PROMISE)	24	24	100%
Dipartimento Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali (SAAF)	39	39	100%
Dipartimento Scienze della Terra e del Mare (DISTEM)	26	24	92%
Dipartimento Scienze e Tecnologie Biologiche Chimiche e Farmaceutiche (STEBICEF)	40	38	95%
Dipartimento Scienze Economiche Aziendali e Statistiche (SEAS)	20	19	95%
Dipartimento Scienze Politiche e delle relazioni internazionali (DEMS)	16	15	94%
Dipartimento Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione (SPPEFF)	25	23	92%
Dipartimento Scienze Umanistiche	19	19	100%
Scuola di Medicina e Chirurgia	12	12	100%



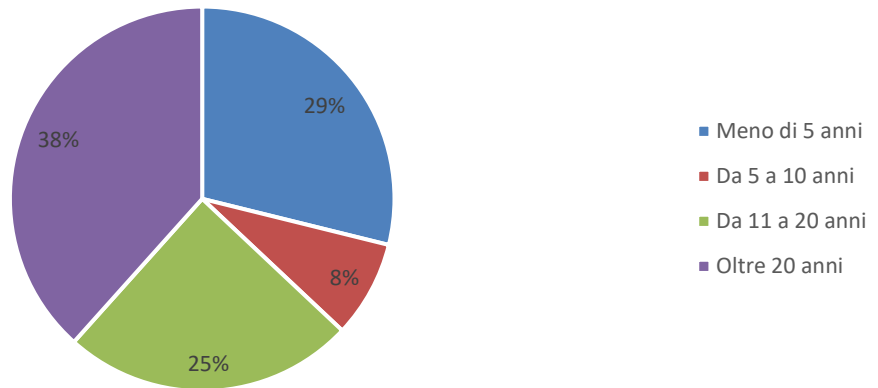
Struttura	Quest. da compilare	Quest._ compilati	% compilazione
Centri di Ateneo	49	48	98%
Totale	1306	1251	96%

Graf. 1: Caratteristiche dei rispondenti





Distribuzione rispondenti per classi di anzianità di servizio





Tab 2. Analisi delle risposte di chi si è dichiarato “del tutto in accordo” alla domanda “I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico (A1=6), rispetto

Codice domanda	Punteggio medio (*)	Delta Rispetto a punteggio medio tutti i rispondenti	Rango delta
A2 - Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro	3,6	0,3	24
B1 - Ho subito discriminazioni in relazione alla mia disabilità, al mio orientamento politico, religioso o sessuale (*)	2,3	0,9	7
B2 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (*)	2,8	0,9	4
C1 - Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni	2,6	0,4	23
C2 - L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro)	2,9	0,3	25
D1 - Ritengo che il ruolo da me attualmente svolto sia adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti – formazione/aggiornamento...)	3,7	0,4	21
D2 - La mia Amministrazione offrire a tutti la possibilità di fare carriera	2,9	0,6	13
E1 - Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro	4,4	0,4	22
E2 - La mia Amministrazione mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia	4,3	0,4	19
F1 - La mia Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici	3,5	0,5	17
F2 - Mi sento parte di una squadra	3,4	0,8	9



Codice domanda	Punteggio medio (*)	Delta Rispetto a punteggio medio tutti i rispondenti	Rango delta
G1 - La mia Amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione	3,2	0,6	16
G2 - La mia Amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro	3,9	0,6	14
H1 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nella mia Amministrazione	4,2	1,3	15
H2 - Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente (*)	3,6	0,2	1
I1 - Gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) pensano che l'Amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività	4,6	0,4	26
L1 - Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione	3,6	0,5	20
L2 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione	3,5	0,7	18
M1 - Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro	3,4	0,7	10
M2 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati	3,3	0,7	12
N1 - I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance	3,1	0,1	11
N2 - Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance	4,4	0,8	27
O1 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,4	0,9	8
O2 - Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni	3,4	1,0	6
P1 - È costantemente disponibile all'ascolto	3,6	0,9	3



Codice domanda	Punteggio medio (*)	Delta Rispetto a punteggio medio tutti i rispondenti	Rango delta
P2 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,5	1,0	5
Q1 - Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente	3,2	0,6	2



Tab. 3: Matrice di correlazione

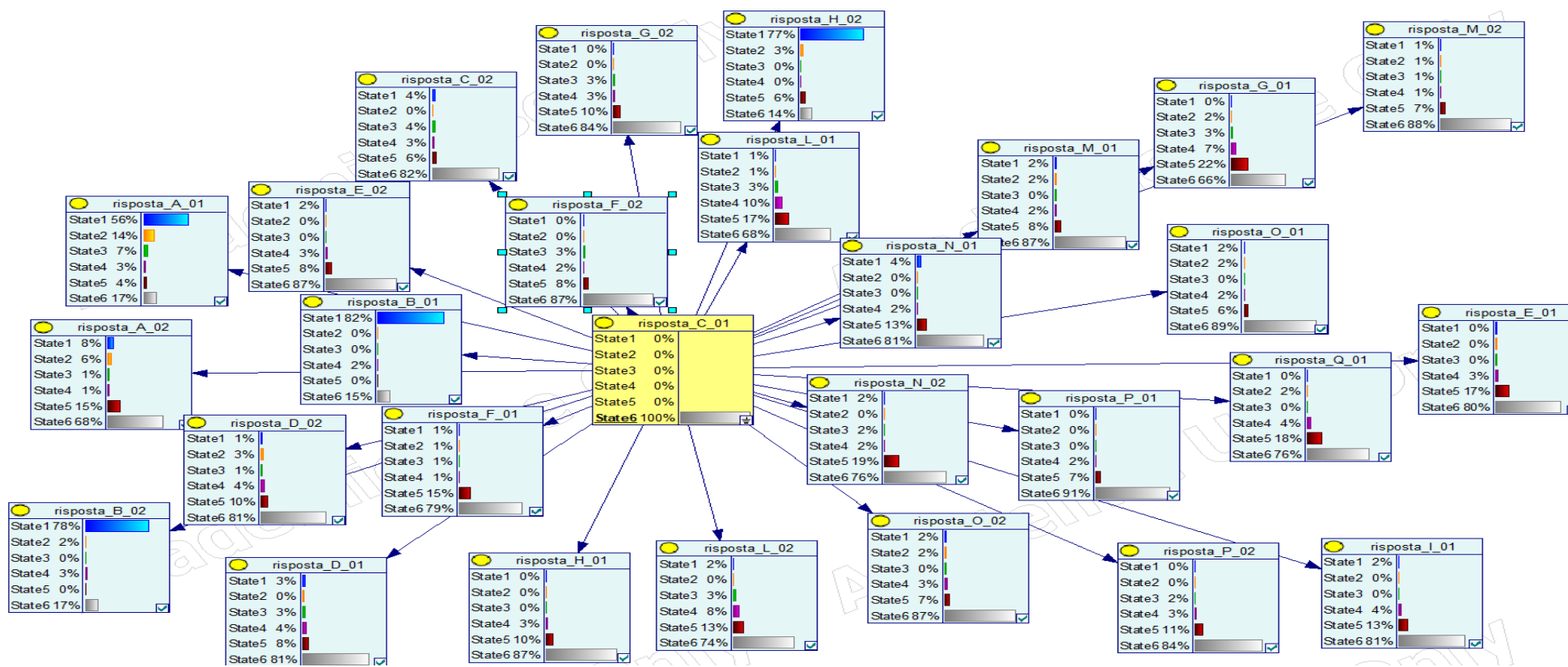
	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2	G1	G2	H1	H2	I1	L1	L2	M1	M2	N1	N2	O1	O2	P1	P2	Q1	
A1	1,00																												
A2	-0,17	1,00																											
B1	0,28	-0,03	1,00																										
B2	0,29	-0,08	0,58	1,00																									
C1	-0,19	0,33	0,02	-0,09	1,00																								
C2	-0,22	0,34	-0,01	-0,14	0,74	1,00																							
D1	-0,17	0,32	-0,01	-0,12	0,42	0,42	1,00																						
D2	-0,26	0,36	-0,03	-0,14	0,61	0,63	0,56	1,00																					
E1	-0,18	0,29	-0,07	-0,10	0,30	0,30	0,40	0,35	1,00																				
E2	-0,28	0,34	-0,12	-0,20	0,37	0,40	0,46	0,47	0,59	1,00																			
F1	-0,26	0,37	-0,03	-0,17	0,53	0,57	0,47	0,64	0,44	0,59	1,00																		
F2	-0,28	0,37	-0,10	-0,21	0,49	0,53	0,43	0,55	0,42	0,57	0,77	1,00																	
G1	-0,25	0,39	-0,01	-0,14	0,53	0,53	0,48	0,62	0,45	0,50	0,66	0,55	1,00																
G2	-0,33	0,34	-0,08	-0,13	0,36	0,37	0,37	0,44	0,43	0,52	0,52	0,51	0,54	1,00															
H1	-0,28	0,39	-0,11	-0,17	0,40	0,41	0,43	0,53	0,44	0,54	0,55	0,56	0,54	0,53	1,00														
H2	0,38	-0,20	0,30	0,34	-0,20	-0,22	-0,24	-0,31	-0,21	-0,29	-0,31	-0,35	-0,29	-0,31	-0,49	1,00													
I1	-0,17	0,29	-0,06	-0,15	0,31	0,31	0,35	0,42	0,35	0,44	0,45	0,40	0,44	0,43	0,69	-0,33	1,00												
L1	-0,20	0,36	-0,05	-0,17	0,49	0,50	0,43	0,59	0,44	0,47	0,62	0,57	0,60	0,47	0,59	-0,29	0,55	1,00											
L2	-0,24	0,38	-0,04	-0,14	0,51	0,52	0,46	0,63	0,43	0,49	0,63	0,56	0,64	0,52	0,60	-0,29	0,56	0,88	1,00										
M1	-0,24	0,37	-0,09	-0,20	0,56	0,59	0,47	0,59	0,41	0,49	0,55	0,56	0,51	0,46	0,48	-0,26	0,40	0,56	0,57	1,00									
M2	-0,25	0,38	-0,10	-0,19	0,55	0,61	0,47	0,60	0,40	0,49	0,60	0,60	0,54	0,49	0,50	-0,29	0,42	0,60	0,61	0,88	1,00								



	A1	A2	B1	B2	C1	C2	D1	D2	E1	E2	F1	F2	G1	G2	H1	H2	I1	L1	L2	M1	M2	N1	N2	O1	O2	P1	P2	Q1
N1	-0,26	0,36	-0,06	-0,16	0,59	0,61	0,45	0,62	0,35	0,46	0,59	0,57	0,58	0,46	0,48	-0,28	0,39	0,59	0,61	0,78	0,80	1,00						
N2	-0,08	0,22	-0,04	-0,08	0,35	0,37	0,33	0,37	0,40	0,35	0,38	0,35	0,39	0,36	0,37	-0,10	0,36	0,55	0,54	0,48	0,52	0,48	1,00					
O1	-0,27	0,34	-0,12	-0,21	0,49	0,56	0,39	0,53	0,37	0,49	0,60	0,62	0,53	0,48	0,47	-0,29	0,39	0,54	0,55	0,71	0,76	0,70	0,45	1,00				
O2	-0,25	0,32	-0,13	-0,21	0,47	0,57	0,37	0,52	0,34	0,48	0,59	0,62	0,50	0,47	0,45	-0,29	0,39	0,54	0,54	0,71	0,75	0,69	0,44	0,93	1,00			
P1	-0,28	0,30	-0,17	-0,21	0,43	0,47	0,32	0,45	0,36	0,50	0,55	0,59	0,44	0,47	0,46	-0,30	0,38	0,47	0,47	0,61	0,65	0,59	0,36	0,81	0,82	1,00		
P2	-0,29	0,33	-0,14	-0,21	0,45	0,50	0,37	0,49	0,37	0,52	0,59	0,61	0,48	0,48	0,49	-0,33	0,39	0,50	0,51	0,63	0,68	0,63	0,37	0,83	0,82	0,90	1,00	
Q1	-0,40	0,48	-0,09	-0,21	0,55	0,55	0,49	0,64	0,47	0,57	0,64	0,64	0,64	0,59	0,69	-0,47	0,51	0,62	0,65	0,63	0,66	0,67	0,39	0,63	0,62	0,60	0,63	1,00



Graf 2: Distribuzioni di frequenza delle risposte a tutte le domande tra coloro che hanno dichiarato massima equità nella distribuzione degli incentivi sulla base dell'efficacia delle prestazioni (C1=6)





Distribuzioni di frequenza delle risposte a tutte le domande tra coloro che hanno dichiarato minima equità nella distribuzione degli incentivi sulla base dell'efficacia delle prestazioni (C1=1)

