

RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO 2016

elaborati dal CUG dell'Università degli Studi Bergamo

Introduzione	1
Struttura dei questionari	2
Chi ha risposto al questionario?	3
La scala dei voti	5
I criteri interpretativi	6
La dimensione del benessere organizzativo	7
Indice di sensibilità per l'importanza attribuita agli ambiti	9
Suggerimenti conclusivi	12
Appendice 1	13
Appendice 2	28

Introduzione

I due questionari, uno diretto al personale docente (di seguito pdc) e uno diretto al personale tecnico amministrativo (di seguito pta) sono stati redatti sulla base del modello per la pubblica amministrazione predisposto dall'ANAC e sono stati integrati con alcuni quesiti al fine di renderli più adeguati alla realtà di un Ateneo. La versione distribuita nel mese di novembre del 2016 è stata curata dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e condivisa con il Nucleo di Valutazione (NdV) e, per quanto riguarda il questionario diretto al pta, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). In questa sintesi riportiamo i principali risultati dell'analisi eseguita dai membri del CUG.

Per prima cosa si presentano i dati sulla risposta al questionario confrontandoli con gli analoghi dati dei precedenti questionari.

Dopo la presentazione dei criteri adottati per l'analisi si dà una fotografia della dimensione del benessere organizzativo e si propone un indice che fornisce indicazioni sul livello di sensibilità attribuito ad ogni ambito indagato.

Da queste analisi emerge un quadro oggettivamente positivo ma, dato il ruolo del CUG, riteniamo doveroso segnalare gli ambiti con potenziali criticità che emergono da un'attenta lettura delle risposte ai questionari.

L'auspicio è che i suggerimenti che il CUG propone nella parte conclusiva di questa relazione, possano aiutare l'Ateneo a individuare gli strumenti idonei necessari a consolidare il benessere dei propri dipendenti. Esso è infatti una delle variabili fondamentali su cui agire per poter rafforzare l'importante ruolo svolto dalla nostra Università nel sistema economico, sociale e culturale in cui essa opera.

Struttura dei questionari

Entrambi i questionari si dividono in tre parti per un totale di 90 domande nella versione per il pta e di 74 in quella per il pdc. La struttura dei questionari è riportata nelle Tabella 1 e Tabella 2.

Sezione	Tematica	Domande
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	11
B	Le discriminazioni	10
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	9
G	Il contesto del mio lavoro	6
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Totale	I Parte	59
Totale	II Parte Importanza degli ambiti di indagine analizzati	9
L	La mia amministrazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
O	Il mio superiore e la mia crescita	5
P	Il mio superiore e l'equità	4
Totale	III Parte	22
Totale		90

Tabella 1: Struttura del questionario per il pta

Sezione	Tematica	Domande
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	10
B	Le discriminazioni	10
C	L'equità nella mia amministrazione	3
D	Carriera e sviluppo professionale	2
E	Il mio lavoro	16
F	I miei colleghi	7
G	Il contesto del mio lavoro	3
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Totale	I Parte	59
Totale	II Parte Importanza degli ambiti di indagine analizzati	9
L	La mia amministrazione	4
M	Le mie performance	2
Totale	III Parte	6
Totale		74

Tabella 2: Struttura del questionario per il pdc

Chiude il questionario una sezione anagrafica di 6 domande che riguardano il genere, il contratto di lavoro, l'età, l'anzianità di servizio, la qualifica e il servizio/presidio o, per i docenti, il ruolo e il dipartimento di appartenenza.

Chi ha risposto al questionario?

Occorre innanzitutto sottolineare che la maggior parte dei dipendenti dell'Università degli studi di Bergamo ha risposto al questionario: il 78% del personale tecnico amministrativo (173 su 222), e il 67% del personale docente (213 su 317). Il 22% del pdc non ha aperto il questionario, a confronto del 7% del pta.

Nel 2014 il questionario delle RLS, rivolto solo al pta, aveva registrato 178 rispondenti su 241 questionari distribuiti pari al 74%. Nello stesso anno il questionario distribuito dal CUG precedente aveva visto 219 questionari distribuiti al pta, con 71 rispondenti pari al 32% e 329 questionari distribuiti al pdc con 79 rispondenti pari al 24%. L'attuale questionario è stato somministrato on-line, i due precedenti erano in formato cartaceo.

Riteniamo che la grande partecipazione del personale al questionario 2016 (si veda la Tabella 3 e la Tabella 4) segnali un elevato senso di appartenenza all'istituzione.

Questionari completati	142	64%
Questionari parzialmente completati	31	14%
Totale questionari utili all'analisi	173	78%
Questionari solo aperti e non compilati	33	15%
Totale rispondenti	206	93%
Non hanno aperto il questionario	16	7%
Totale dipendenti	222	100%

Tabella 3: Percentuale delle risposte per il personale tecnico amministrativo

Questionari completati	181	57%
Questionari parzialmente completati	32	10%
Totale Questionari utili all'analisi	213	67%
Questionari solo aperti e non compilati	34	11%
Totale rispondenti	247	78%
Non hanno aperto il questionario	70	22%
Totale dipendenti	317	100%

Tabella 4: Percentuale delle risposte per il personale docente

Distribuzione del campione per genere

Riguardo al genere si nota nella Tabella 5 che il 32% dei rispondenti pta non ha indicato il genere. Tra quelli che l'hanno indicato, ha risposto il 55% delle donne e il 46% degli uomini.

	Risp per genere	Composizione del campione per genere	Dipendenti per genere	% Genere nei dipendenti	% risp per genere indicato
Femmina	93	54%	168	76%	55%
Maschio	25	14%	54	24%	46%
Non indica	55	32%			
Totale	173	100%	222	100%	78%

Tabella 5: Distribuzione per genere dei rispondenti per il pta

Nel pdc solo il 15% non ha indicato il genere; tra quelli che l'hanno indicato, ha risposto il 70% delle donne e il 50% dei docenti uomini.

	Risp per genere	Composizione del campione per genere	Dipendenti per genere	% Genere nei dipendenti	% risp per genere indicato
Femmina	84	39%	120	38%	70%
Maschio	98	46%	197	62%	50%
Non indica	31	15%			
Totale	213	100%	317	100%	67%

Tabella 6: Distribuzione per genere dei rispondenti per il pdc

Distribuzione del campione per servizio/presidio o dipartimento

Riguardo ai rispondenti per servizio, per quanto riguarda il pta, la percentuale di rispondenti è stata di almeno il 33% in ogni servizio/presidio, con punte del 100% in due servizi/presidi, come si può vedere dall'ultima colonna della Tabella 7. Inoltre, per quanto riguarda la composizione del campione, dalla seconda colonna si osserva come il 18% non ha indicato il servizio/presidio di appartenenza.

Per il pdc l'ultima colonna della Tabella 8 mostra come la percentuale dei rispondenti sia abbastanza uniforme per ciascun dipartimento, andando dal 41% del dipartimento ISA al 74% del dipartimento LLCS. Il 15% del pdc non ha indicato il dipartimento di appartenenza.

Confrontando le percentuali della seconda e della quinta colonna della Tabella 7 e della Tabella 8, rispettivamente, si nota come queste non differiscano particolarmente. Ciò significa che le percentuali di composizione del campione sono simili alle percentuali di composizione dei dipendenti per ogni servizio (per il pta) e per ogni dipartimento (per il pdc). Pertanto il campione dei rispondenti rappresenta in modo attendibile l'universo dei dipendenti del nostro ateneo.

Servizio	Risp. Per servizio	Comp del campione per servizio	Dip. per servizio	% Dip per servizio	% risp per servizio indicato
Non Indica	31	18%			
Direzione e affari generali	2	1%	5	2%	40%
Presidio di Ingegneria	4	2%	12	5%	33%
Presidio di Lingue	3	2%	8	4%	38%
Presidio di Lettere e Scienze umane	11	6%	11	5%	100%
Presidio Economico-giuridico	8	5%	11	5%	73%
Rettorato	8	5%	11	5%	73%
Servizi amministrativi generali	16	9%	34	15%	47%
Servizi Bibliotecari	17	10%	17	8%	100%
Servizio Contabilità, bilancio e controllo	5	3%	15	7%	33%
Servizi per la didattica e diritto allo studio	13	8%	20	9%	65%
Servizio prog. didattica e formazione post laurea	4	2%	12	5%	33%
Servizio ricerca e trasferimento tecnologico	6	3%	12	5%	50%
Servizio studenti	26	15%	34	15%	76%
Servizio orientamento e programmi internazionali	19	11%	20	9%	95%
Totale	173	100%	222	100%	78%

Tabella 7: Composizione del campione rispetto al servizio e percentuali delle risposte rispetto ai servizi di appartenenza per il personale tecnico amministrativo.

Dipartimenti	Risp. Per Dip.	Comp del campione per Dip.	Docenti per Dip.	% Docenti per Dip.	% risp per Dip. indicato
Non Indica	32	15%			
Giurisprudenza (G)	19	9%	36	11%	53%
Ingegneria e Scienze Applicate (ISA)	17	8%	41	13%	41%
Ingegneria Gestionale dell'Informazione e della Produzione (IGIP)	29	14%	49	15%	59%
Lettere, Filosofia e Comunicazione (LFC)	28	13%	48	15%	58%
Lingue, Letterature e Culture Straniere (LLCS)	35	16%	47	15%	74%
Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quant. (SAEMQ)	34	16%	59	19%	57%
Scienze Umane e Sociali (SUS)	19	9%	37	12%	51%
Totale	213	100%	317	100%	67%

Tabella 8: composizione del campione rispetto al servizio e percentuali delle risposte rispetto ai servizi di appartenenza per il personale docente.

La scala dei voti

Le domande sono presentate sotto forma di affermazioni alle quali è stato chiesto di assegnare un voto da 1 a 6 rispetto a quanto ci si trova d'accordo con l'affermazione riportata, dove il voto 1 corrisponde a "per nulla d'accordo" il voto 6 a "del tutto d'accordo" (Tabella 9). Quasi tutte le affermazioni sono a connotazione positiva.

Alcune sono però con accezione negativa per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. In questi ultimi casi, in fase di analisi, la scala valutativa è stata invertita associando simmetricamente ai voti più bassi i voti più alti e viceversa. Ad esempio l'affermazione originaria A6 "Ho subito atti di mobbing", è stata riformulata in "Non ho subito atti di mobbing". Fatta questa precisazione, nelle analisi eseguite, tutte le affermazioni sono diventate a connotazione positiva.

Affermazione					
Risposte sfavorevoli			Risposte favorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
1	2	3	4	5	6

Tabella 9: Scala dei voti adottata

I criteri interpretativi

Su ogni singola affermazione sono state calcolate la media e lo scarto quadratico medio (sqm) dei voti. Lo sqm è una misura della dispersione dei voti attorno al valor medio. In generale più è grande più c'è difformità nella valutazione. Più è basso più i voti sono vicini al valor medio.

In base alla scala adottata, si è fissato il valore soglia a 3. Come si vede dalla Tabella 10 sono considerati positivi e con minore criticità gli ambiti in cui la media è maggiore o uguale a 3, mentre sono considerati critici gli ambiti in cui la media è minore di 3. Quindi, se il punteggio della media è superiore uguale a 4 si ritiene che non vi siano diffuse situazioni di criticità. Laddove il punteggio della media sia inferiore a 3, oppure nei casi in cui la media assuma un valore tra il 3 e il 4 e la variabilità, misurata con lo sqm, risulti elevata (valori di sqm superiori a 1.60) si ritiene che vi siano delle situazioni di potenziali criticità che possono essere approfondite con analisi più dettagliate della distribuzione dei voti più bassi.

Valore medio ambito					
Valori sotto la soglia			Valori sopra la soglia		
criticità			non criticità		
1	2	3	4	5	6
Alta criticità		Bassa criticità	Sufficiente	Benessere	

Tabella 10: scala del benessere lavorativo

La dimensione del benessere organizzativo

Una prima analisi considera il valore medio e lo scarto quadratico medio delle risposte in ogni ambito indagato nel questionario.

L'elevato senso di appartenenza viene confermato dalle risposte relative alla sezione H del questionario: in particolare risulta alta la media relativa alle domande H2 (Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato) e H3 (Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo), rispettivamente 5.21 e 5.09 per i docenti e 4.42 e 4.28 per il personale tecnico amministrativo.

Per il pta, in relazione a quasi tutte le affermazioni, prevale una risposta in media positiva o comunque superiore al punteggio 3. In particolare gli ambiti con medie al di sopra o uguali al valore della sufficienza, che risultano quindi non critici o a bassa criticità, sono evidenziati in verde nella Tabella 11.

	Ambiti benessere organizzativo	Media	SQM
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4.21	1.61
B	Le discriminazioni	5.04	1.48
C	L'equità nella mia amministrazione	2.86	1.57
D	Carriera e sviluppo professionale	2.63	1.50
E	Il mio lavoro	4.32	1.38
F	I miei colleghi	4.05	1.50
G	Il contesto del mio lavoro	2.98	1.48
H	Il senso di appartenenza	4.00	1.56
I	L'immagine della mia amministrazione	4.56	1.01
L	La mia amministrazione	2.96	1.38
M	Le mie performance	3.25	1.55
N	Il funzionamento del sistema	2.83	1.52
O	Il mio superiore e la mia crescita	3.70	1.66
P	Il mio superiore e l'equità	3.56	1.61
	TOTALE	3.74	1.68
	Importanza degli ambiti di indagine analizzati	4.94	1.23

Tabella 11: media del voto e scarto quadratico medio (SQM) per ogni ambito per il pta

Fanno eccezione 5 ambiti col valor medio al di sotto del valore soglia 3, evidenziati in rosso nella Tabella 11 che risultano di media o alta criticità. Il valor medio più basso è ottenuto nell'ambito D che riguarda la carriera e lo sviluppo professionale. In particolare in tale ambito l'affermazione D1 (nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro) ottiene media 1.99 e

l'affermazione D2 (ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito) ottiene media 2.19.

Confrontando i valori della Tabella 11 e Tabella 12 si osserva che il benessere è più diffuso tra il personale docente rispetto al personale tecnico amministrativo (media totale 4.32, rispetto a 3.74). Per il pdc non si registrano ambiti con alta criticità, la sufficienza piena è raggiunta sia nella media totale su tutto il questionario sia negli 7 ambiti evidenziati in verde. L'ambito che registra il voto medio più basso è il C, con una media di 3.49 che, in considerazione dell'alto valore dello sqm (1.64), denota la presenza di qualche criticità.

	Ambiti benessere organizzativo	Media	SQM
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4.32	1.70
B	Le discriminazioni	4.84	1.61
C	L'equità nella mia amministrazione	3.49	1.64
D	Carriera e sviluppo professionale	3.81	1.58
E	Il mio lavoro	4.43	1.58
F	I miei colleghi	4.26	1.52
G	Il contesto del mio lavoro	3.94	1.44
H	Il senso di appartenenza	4.68	1.42
I	L'immagine della mia amministrazione	4.36	1.28
L	La mia amministrazione	4.29	1.42
M	Le mie performance	3.91	1.49
	TOTALE	4.32	1.58
	Importanza degli ambiti di indagine analizzati	5.02	1.16

Tabella 12: media dei voti e scarto quadratico medio (SQM) per ogni ambito per il pdc

Va sottolineato che nella sezione E, che globalmente presenta una media tra le più alte, è presente l'affermazione che ha riportato il valor medio più basso di tutto il questionario, che riguarda il peso degli adempimenti burocratici (affermazione E16 con media 2.02). Risulta poi, ad una parte non indifferente del personale docente, pressoché sconosciuto il preposto alla sicurezza (affermazione A3 con media 2.85).

Va segnalato che sia per il pta che per il pdc il voto medio più alto è ottenuto nell'ambito B (Le discriminazioni). Tuttavia nello stesso ambito, così come nell'ambito A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato), si riscontra la maggiore variabilità. Segnaliamo pertanto la necessità di mantenere alta l'attenzione da parte degli organi di Ateneo su alcune tematiche trattate in tali ambiti che denotano la presenza di potenziali criticità, anche se riguardano casi isolati.

Indice di sensibilità per l'importanza attribuita agli ambiti

Nella seconda parte del questionario, per i primi 9 ambiti è stato richiesto di attribuire anche il livello di importanza, sulla base della medesima scala di punteggio crescente: da 1 (per nulla in accordo) a 6 (del tutto in accordo). Al fine di individuare le eventuali priorità di intervento è stato calcolato un **indice di sensibilità**. Esso è dato dal rapporto tra il livello medio di importanza attribuita all'ambito e il livello medio di benessere percepito. Quest'ultimo è ottenuto facendo la media di tutti i voti per tutte le domande di un ambito. Tale indice fornisce indicazioni sul livello di sensibilità (*sensitivity*) attribuito ad ogni ambito del benessere organizzativo.

	Ambiti benessere organizzativo	Media (S)	Media importanza ambiti (P)	Indice sensibilità P/S
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4.21	5.11	1.21
B	Le discriminazioni	5.04	4.73	0.94
C	L'equità nella mia amministrazione	2.86	5.12	1.79
D	Carriera e sviluppo professionale	2.63	4.88	1.85
E	Il mio lavoro	4.32	5.23	1.21
F	I miei colleghi	4.05	5.23	1.29
G	Il contesto del mio lavoro	2.98	5.10	1.71
H	Il senso di appartenenza	4.00	4.58	1.15
I	L'immagine della mia amministrazione	4.56	4.46	0.98

Tabella 13: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il pta

Valori dell'indice di sensibilità maggiori di 1 indicano un alto livello di sensibilità e quindi priorità rispetto agli altri ambiti considerati, viceversa valori minori o uguali di 1 indicano ambiti che risultano di minor priorità per interesse.

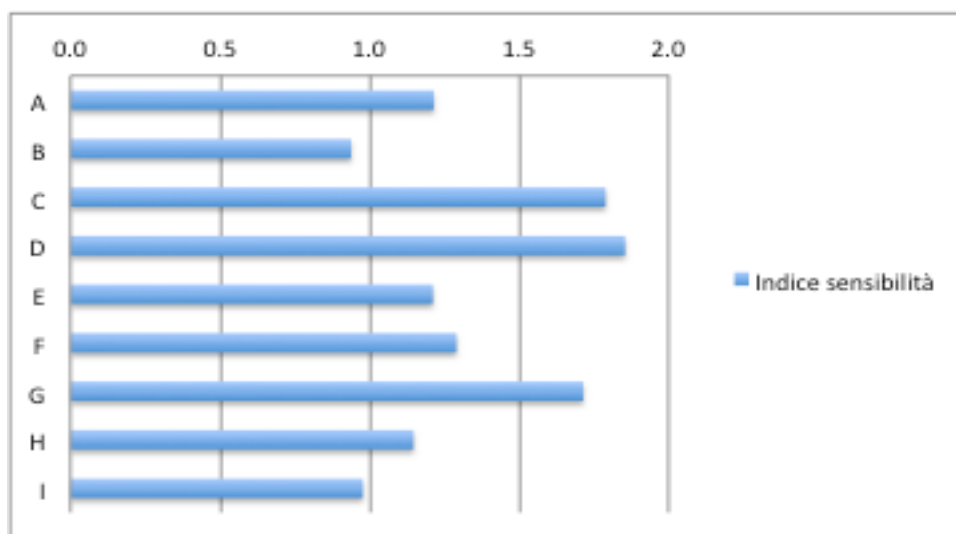


Figura 1: valore dell'indice di sensibilità per ogni ambito per il pta

Dalla Tabella 13 e dalla Figura 1 si evince che per il pta gli ambiti prioritari di riflessione su possibili interventi identificati dall'indice di sensibilità risultano

- D-Carriera e sviluppo professionale 1.85
- C-L'equità nella mia amministrazione 1.79
- G-Il contesto del mio lavoro 1.71

mentre gli ambiti in cui prevale la soddisfazione sono:

- B-Le discriminazioni 0.94
- I-L'immagine della mia amministrazione 0.98
- H-Il senso di appartenenza 1.15

Per il personale docente è stato calcolato lo stesso indice.

	Ambiti benessere organizzativo	Media (S)	Media importanza ambiti (P)	Indice sensibilità P/S
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4.32	4.96	1.15
B	Le discriminazioni	4.84	4.67	0.96
C	L'equità nella mia amministrazione	3.49	5.21	1.49
D	Carriera e sviluppo professionale	3.81	5.39	1.42
E	Il mio lavoro	4.43	5.58	1.26
F	I miei colleghi	4.26	5.01	1.18
G	Il contesto del mio lavoro	3.94	5.18	1.32
H	Il senso di appartenenza	4.68	4.57	0.98
I	L'immagine della mia amministrazione	4.36	4.61	1.06

Tabella 14: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il pdc

Dalla Tabella 14 e dalla Figura 2 si nota che per il pdc i valori dell'indice di sensibilità sono più bassi che per il pta. L'indice si mantiene quasi sempre intorno al valore 1, in solo 3 tre ambiti è più alto ma comunque sempre minore di 1.5. Tali ambiti sono gli stessi riscontrati per il pta, e cioè:

- C-L'equità nella mia amministrazione 1.49
- D-Carriera e sviluppo professionale 1.42
- G-Il contesto del mio lavoro 1.32

Anche gli ambiti in cui prevale la soddisfazione sono gli stessi del pta:

- B-Le discriminazioni 0.96
- H-Il senso di appartenenza 0.98
- I-L'immagine della mia amministrazione 1.06

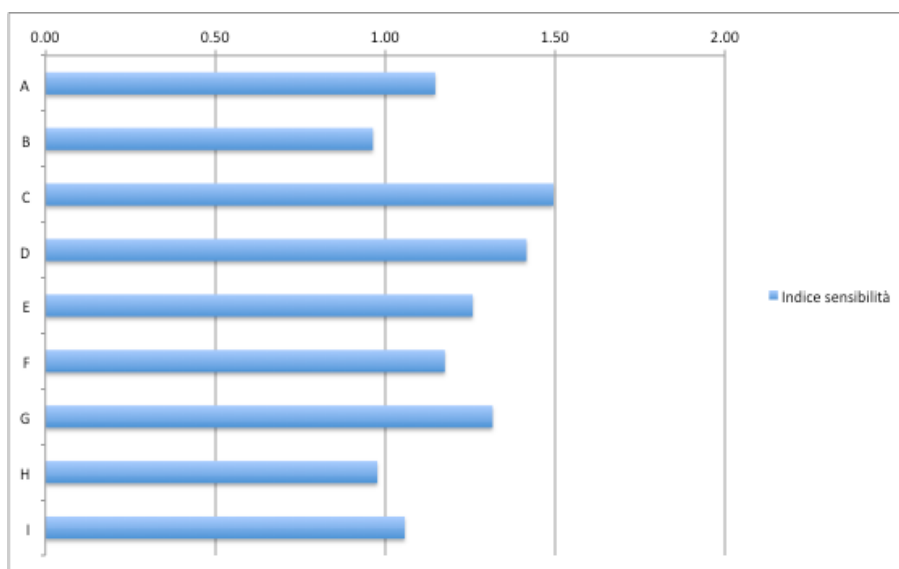


Figura 2: valore dell'indice di sensibilità per ogni ambito per il pdc

Suggerimenti conclusivi

Dall'indagine condotta emergono, accanto a molteplici aspetti positivi, alcuni elementi di potenziale criticità meritevoli di attenzione da parte dei vertici dell'Ateneo. Partendo dal quadro emerso dal calcolo dell'indice di sensibilità e considerando i valori medi per le singole affermazioni negli ambiti in cui tale indice assume valori più alti, si possono formulare alcuni suggerimenti.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo il CUG richiama l'attenzione sull'opportunità:

1. di intervenire con un'informazione più chiara riguardo al percorso di sviluppo professionale. Infatti, nonostante i dipendenti in media si dimostrino soddisfatti del proprio percorso professionale all'interno dell'Ateneo (affermazione D5, media 3.20), e ritengano adeguato il proprio profilo professionale al ruolo coperto (affermazione D4 media 3.42) non ritengono che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno sia ben delineato e chiaro (affermazione D1 media 1.99);
2. di avviare una riflessione relativa al modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (affermazione C4, media 2.30) e prevedere una maggiore equità nell'assegnazione del carico di lavoro (affermazione C1, media 2.86), nella distribuzione delle responsabilità (affermazione C2, media 2.82) e nel rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (affermazione C3, media 2.53). Un dato positivo da segnalare è che comunque il pta mediamente ritiene che le decisioni che riguardano il lavoro siano prese dal proprio responsabile in modo imparziale (affermazione C5, media 3.79);

3. di incrementare forme di flessibilità alternative al part time (affermazione G6, media 2.66) proseguendo la già avviata promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (affermazione G5, media 3.32) nonché di rivedere le modalità di circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (affermazione G4, media 2.48) e la programmazione delle attività di formazione (affermazione G1, media 2.64).

Per quanto riguarda il personale docente il CUG ritiene che non vi siano ambiti di alta criticità. Si suggerisce comunque di consolidare le azioni a favore del benessere lavorativo ponendo attenzione a:

1. una equa distribuzione delle responsabilità all'interno del Dipartimento (affermazione C2, media 3.58);
2. legare le possibilità reali di fare carriera in Ateneo al merito (affermazione D1, media 3.56);
3. un'adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo (affermazione G3, media 3.66).

Dall'analisi dei valori medi si è rilevato inoltre che una fonte di disagio del pdc è causata dal peso degli adempimenti burocratici (affermazione E16), che quindi si dovrebbe cercare, laddove possibile, di alleggerire. Anche un'azione per far meglio conoscere il preposto alla sicurezza (affermazione A3) potrebbe essere utile.

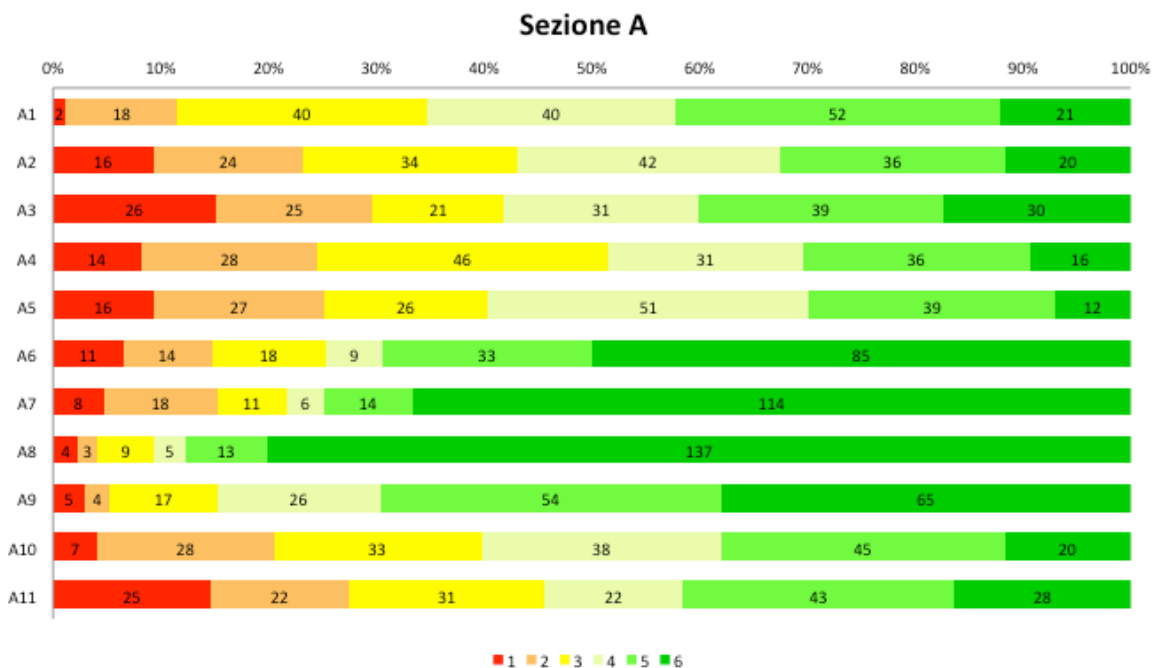
La sintesi dei risultati più significativi dell'indagine 2016, evidenziati in questa relazione, rappresenta un bilancio sul livello del benessere organizzativo vissuto dal personale tecnico amministrativo e dal personale docente nel proprio ambito lavorativo. Il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo ringrazia tutte le colleghe e tutti i colleghi per aver preso parte all'indagine e per aver contribuito a elaborare questo quadro che può fornire un supporto a future decisioni da parte degli organi dell'Ateneo a favore di un miglioramento continuo del benessere lavorativo dei dipendenti.

Appendice 1

I risultati in dettaglio per il personale tecnico amministrativo

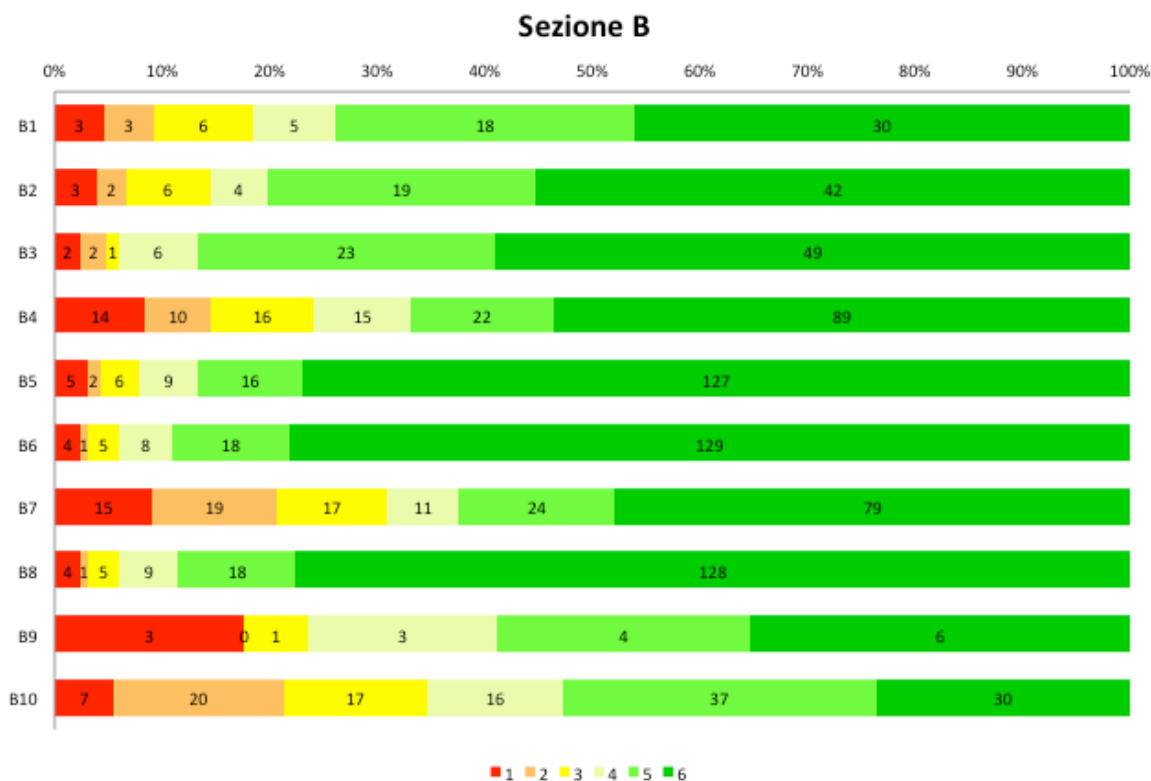
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Sezione A: sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Media	sqm
1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4.1	1.2
2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3.7	1.5
3	Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti	3.7	1.7
4	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3.6	1.4
5	Sento che la mia sicurezza personale tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali	3.6	1.4
6	<u>Non</u> ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)	4.7	1.6
7	<u>Non</u> subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro	5.0	1.6
8	Sul mio luogo di lavoro rispettato il divieto di fumare	5.5	1.1
9	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4.8	1.3
10	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3.9	1.4
11	<u>Non</u> avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)	3.7	1.7
	TOTALE	4.2	1.6



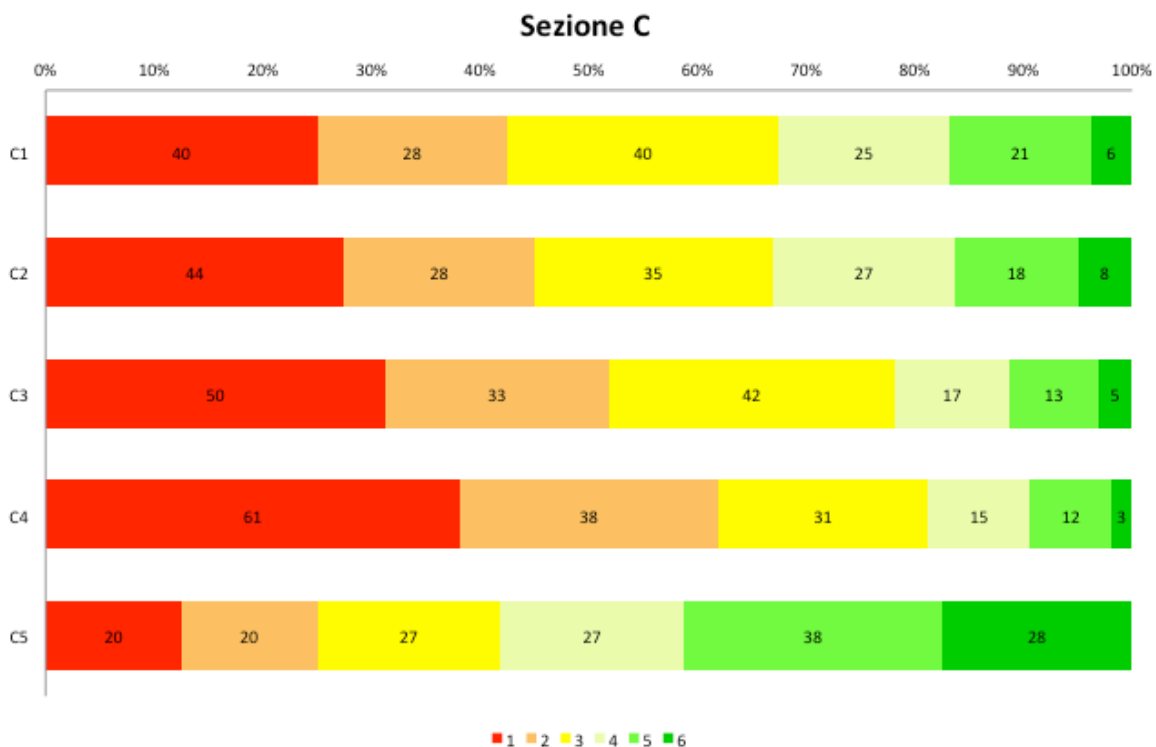
B - Le discriminazioni

	Sezione B: Le discriminazioni	Media	sqm
1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale (se applicabile)	4.9	1.4
2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico (se applicabile)	5.1	1.3
3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso (se applicabile)	5.3	1.1
4	La mia identità di genere <u>non</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.7	1.7
5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	5.5	1.2
6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5.6	1.0
7	La mia età <u>non</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.5	1.8
8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5.5	1.1
9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4.4	1.8
10	Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione (se applicabile)	4.1	1.6
	TOTALE	5.0	1.5



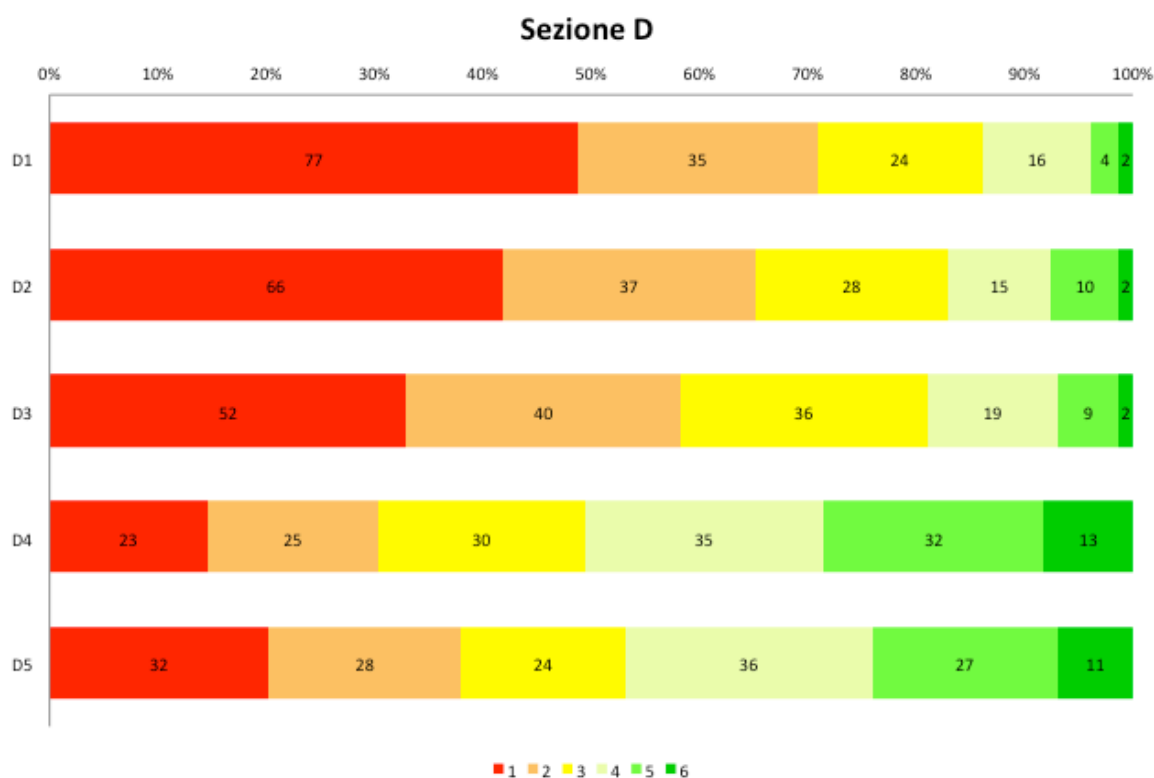
C - L'equità nella mia amministrazione

Sezione C: L'equità nella mia amministrazione		Media	sqm
1	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	2.9	1.5
2	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2.8	1.5
3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2.5	1.4
4	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.3	1.4
5	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3.8	1.6
TOTALE		2.9	1.6



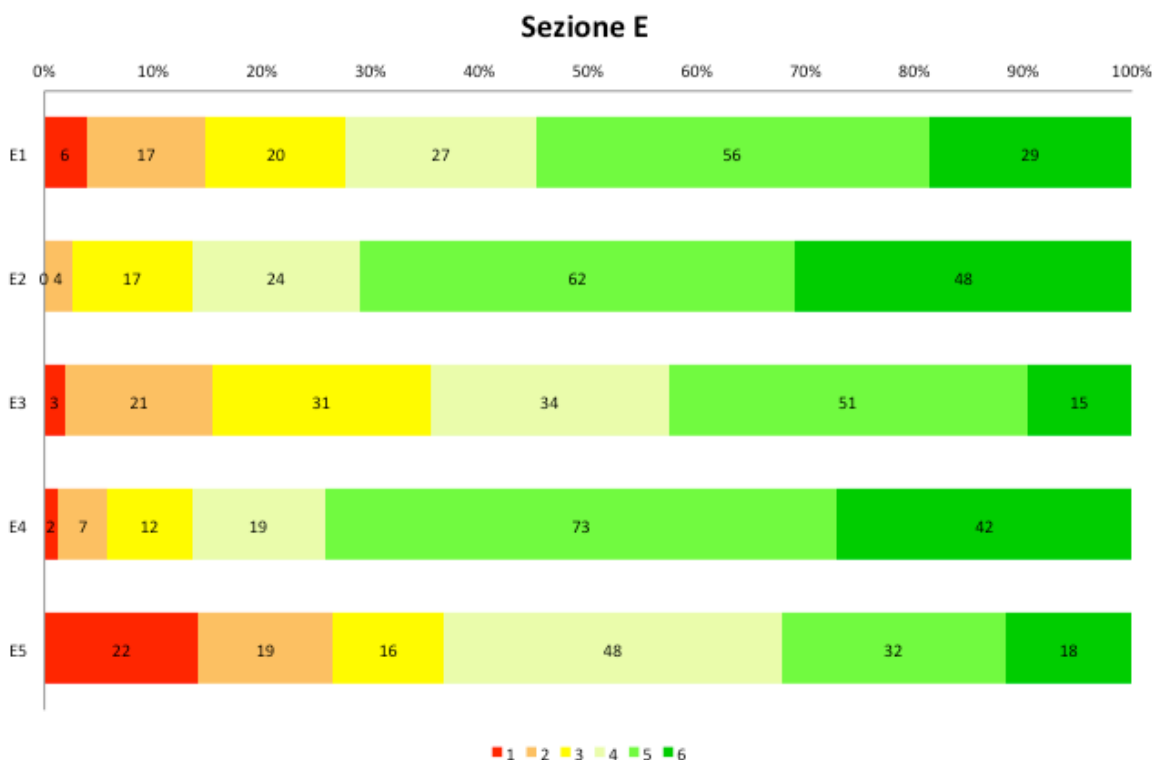
D - Carriera e sviluppo professionale

Sezione D: Carriera e sviluppo professionale		Media	sqm
1	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2.0	1.2
2	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito	2.2	1.3
3	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.4	1.3
4	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3.4	1.5
5	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3.2	1.6
TOTALE		2.6	1.5



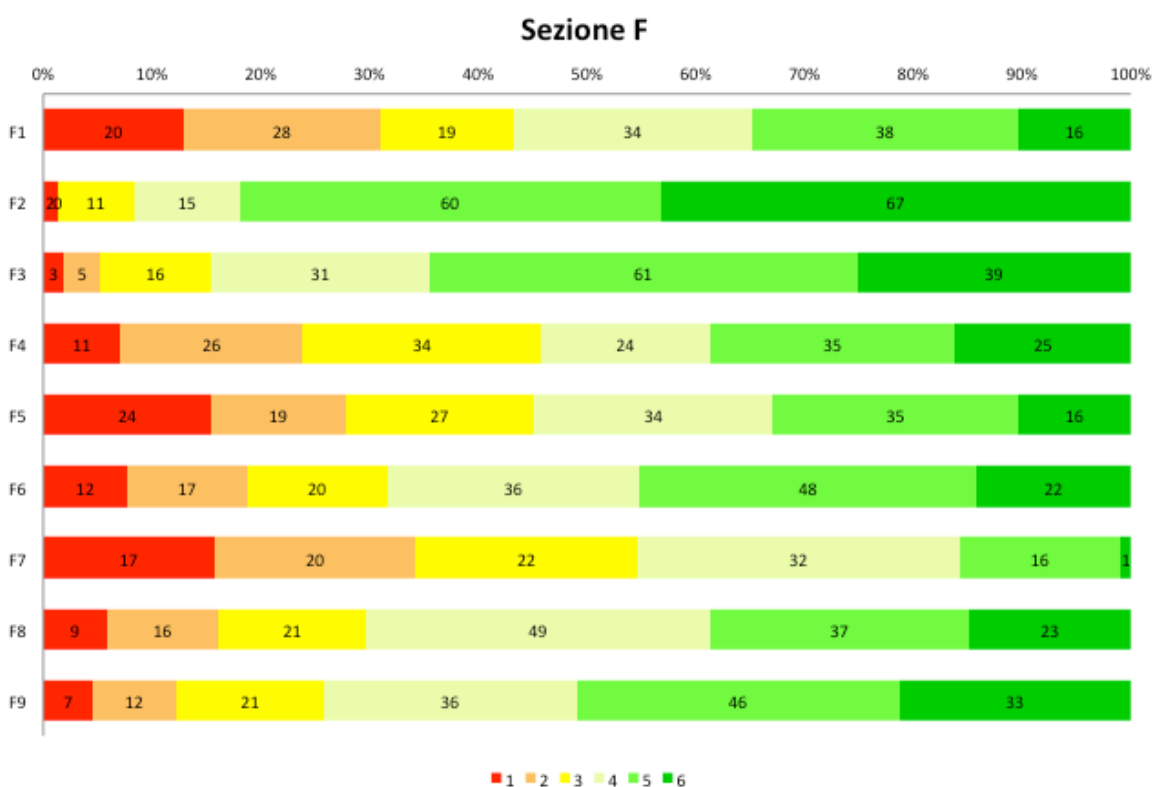
E - Il mio lavoro

	Sezione E: Il mio lavoro	Media	sqm
1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4.3	1.4
2	Ho le competenze personali necessarie per svolgere il mio lavoro	4.9	1.1
3	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4.0	1.3
4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4.8	1.1
5	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3.7	1.6
	TOTALE	4.3	1.4



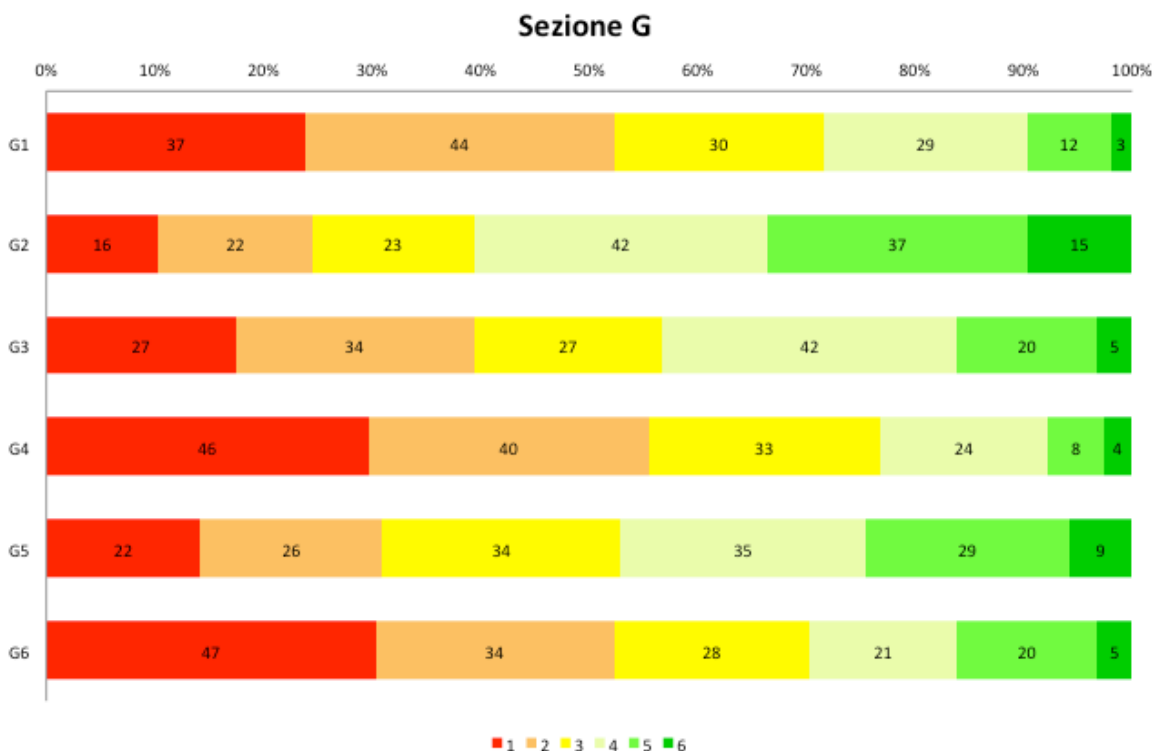
F - I miei colleghi

	Sezione F: I Miei colleghi	Media	sqm
1	Mi sento parte di una squadra	3.6	1.6
2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5.1	1.0
3	Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi	4.7	1.2
4	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3.8	1.5
5	L'organizzazione del lavoro quotidiano spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3.5	1.6
6	Mi sento rispettato dal personale docente	4.0	1.5
7	Il personale docente restituisce in tempi congrui le informazioni richieste (se applicabile)	3.1	1.3
8	I miei colleghi sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi	4.0	1.4
9	I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personali	4.3	1.4
	TOTALE	4.1	1.5



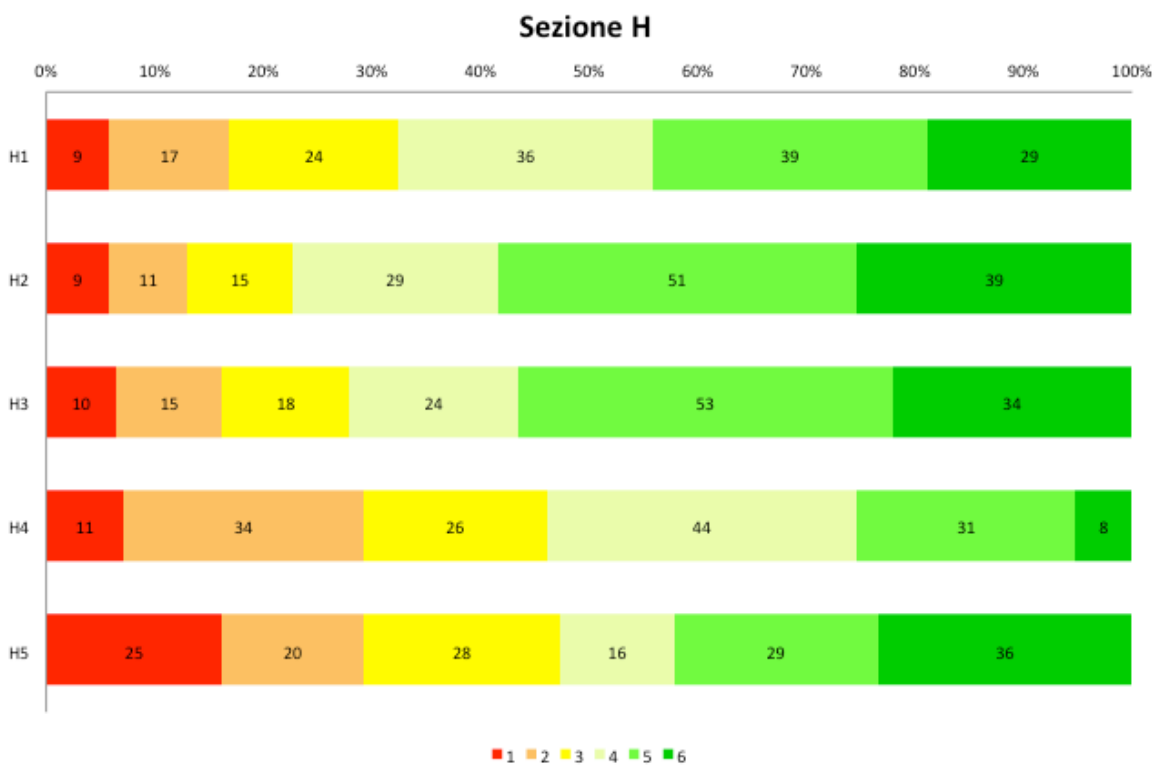
G – Il contesto di lavoro

Sezione G: Il contesto di lavoro		Media	sqm
1	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2.6	1.3
2	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3.7	1.5
3	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3.1	1.4
4	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2.5	1.3
5	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3.3	1.5
6	La mia organizzazione promuove forme di flessibilità alternative al part-time	2.7	1.5
TOTALE		2.98	1.48



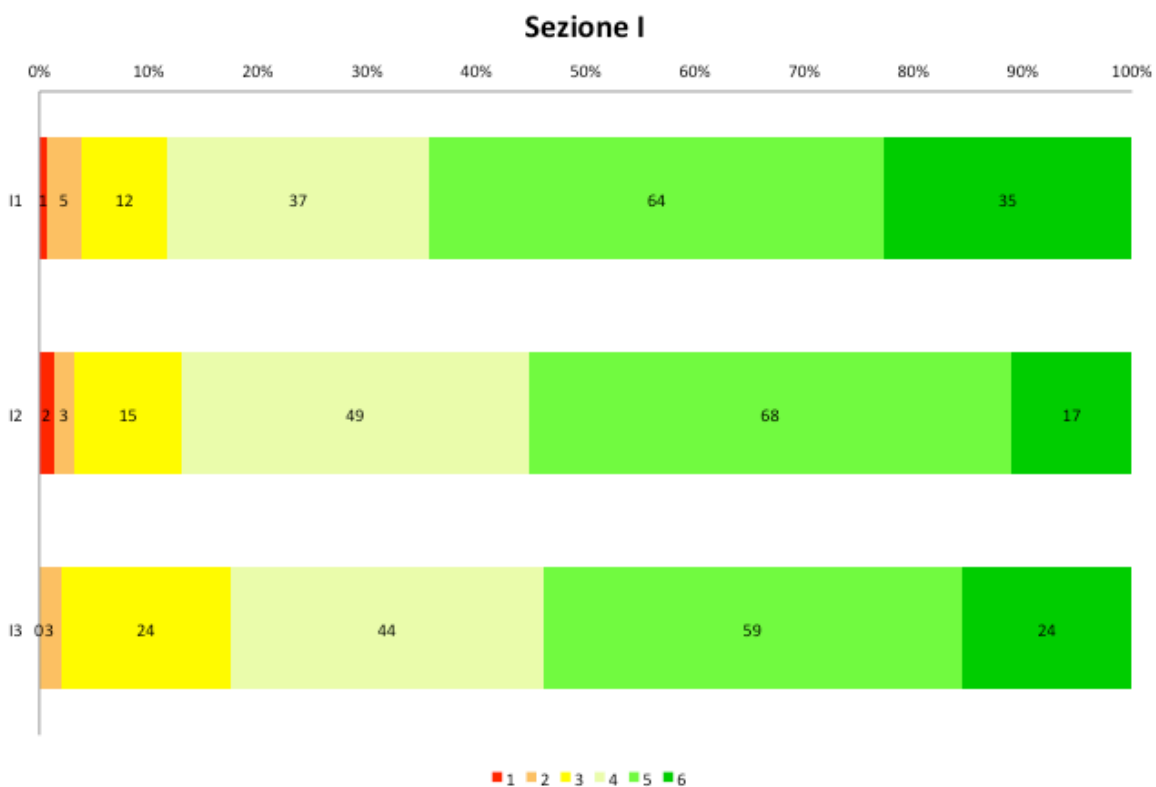
H – Il senso di appartenenza

	Sezione H: Il senso di appartenenza	Media	sqm
1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	4.1	1.5
2	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	4.4	1.4
3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo	4.3	1.5
4	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	3.5	1.4
5	Se potessi, comunque <u>non</u> cambierei ente	3.7	1.8
	TOTALE	4.0	1.6



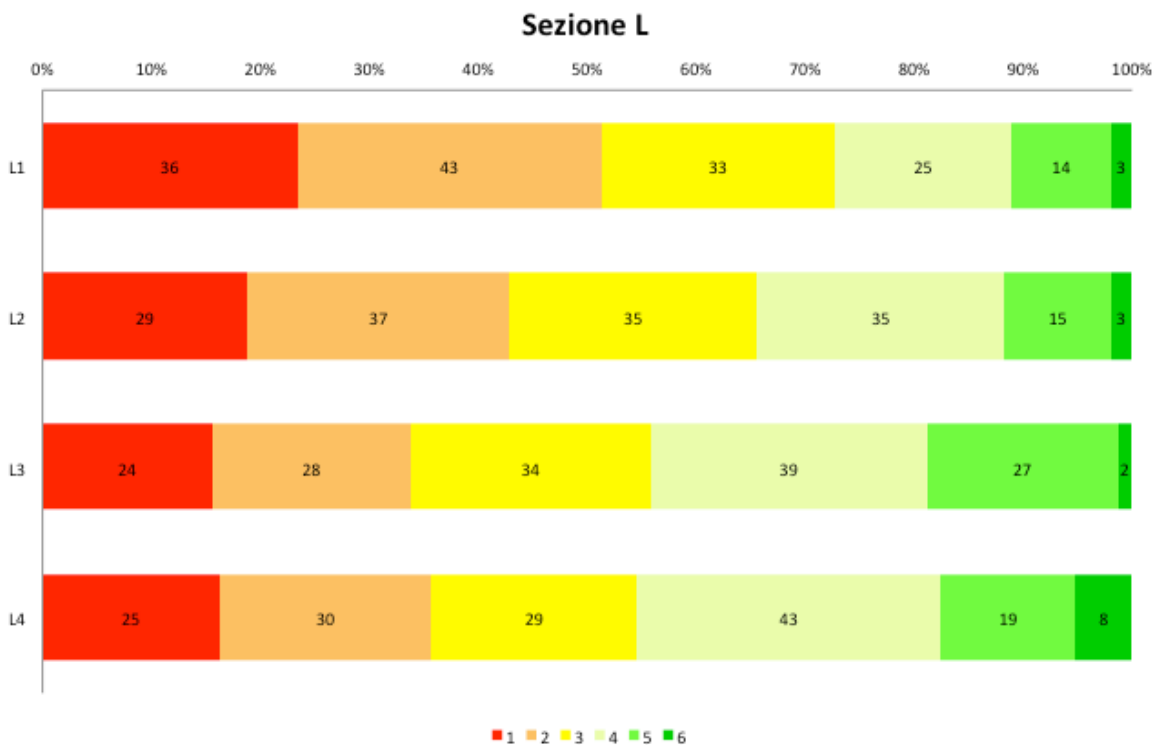
I – L'immagine della mia amministrazione

	Sezione I: L'immagine della mia amministrazione	Media	sqm
1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.7	1.0
2	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4.5	1.0
3	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.5	1.0
	TOTALE	4.56	1.01



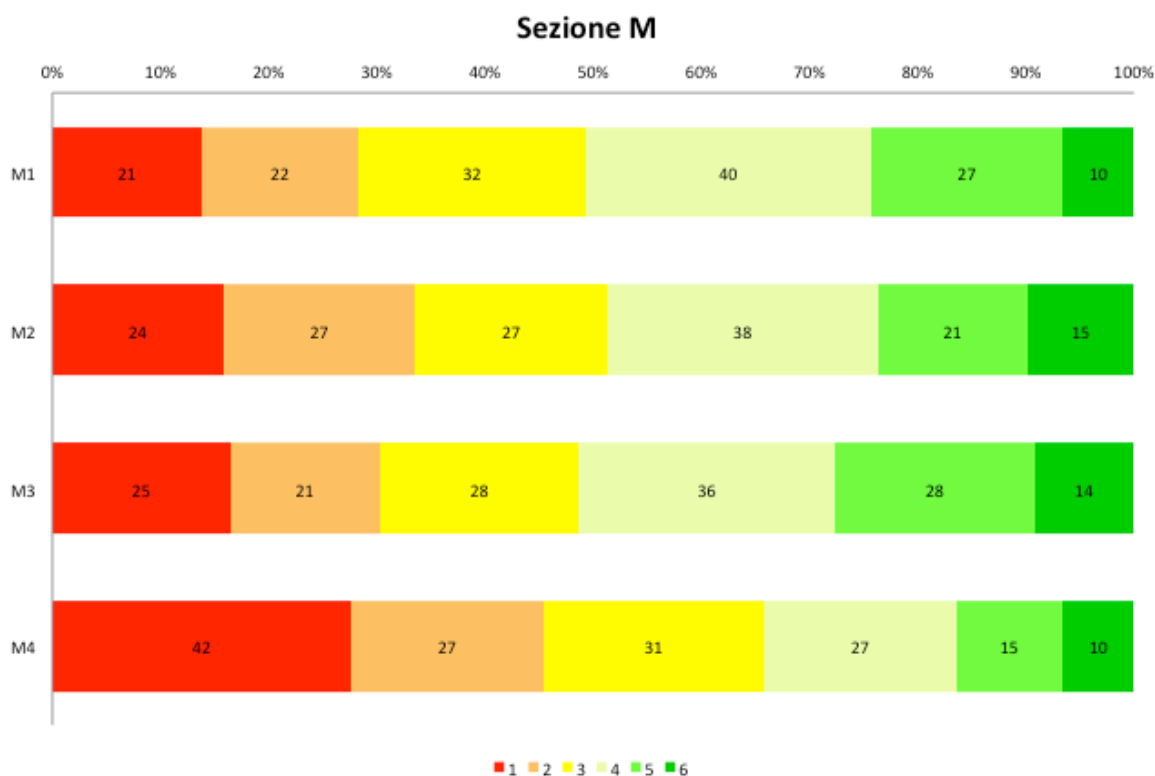
L – La mia amministrazione

	Sezione L: La mia amministrazione	Media	sqm
1	Conosco le strategie della mia amministrazione	2.7	1.3
2	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2.9	1.3
3	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3.1	1.4
4	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3.2	1.4
	TOTALE	2.96	1.38



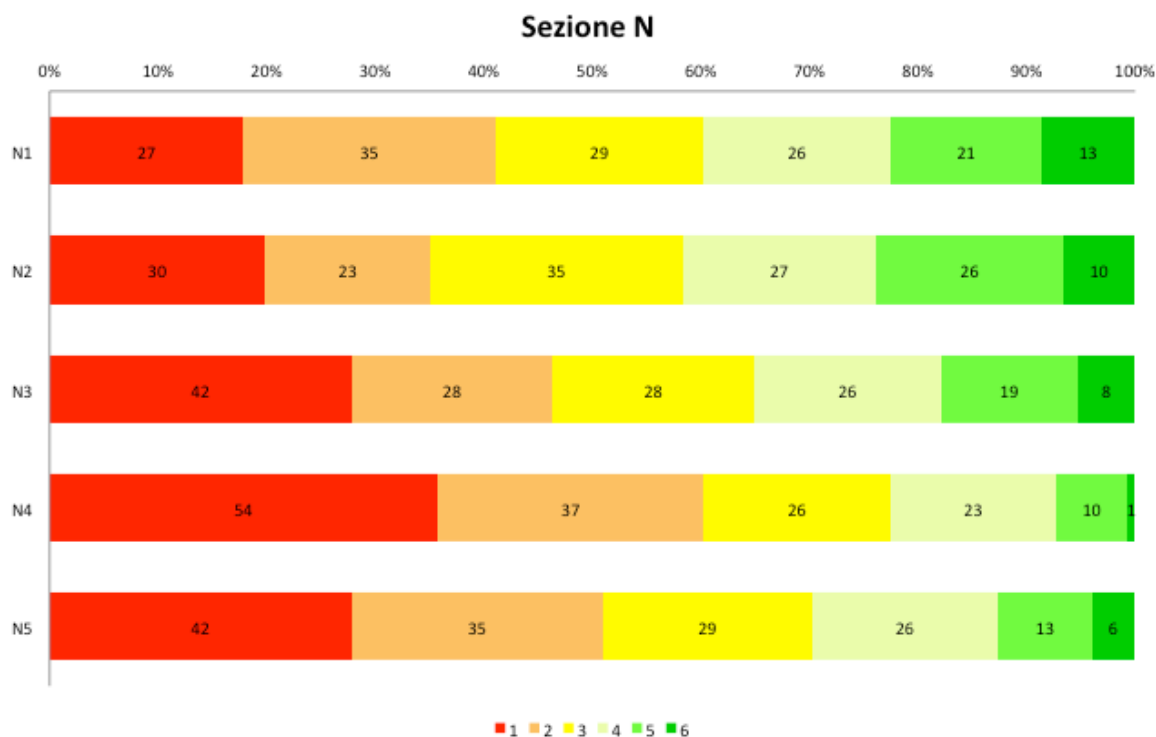
M – Le mie performance

	Sezione M: Le mie performance	Media	sqm
1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3.4	1.5
2	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3.3	1.6
3	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3.4	1.6
4	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	2.8	1.6
	TOTALE	3.4	1.6



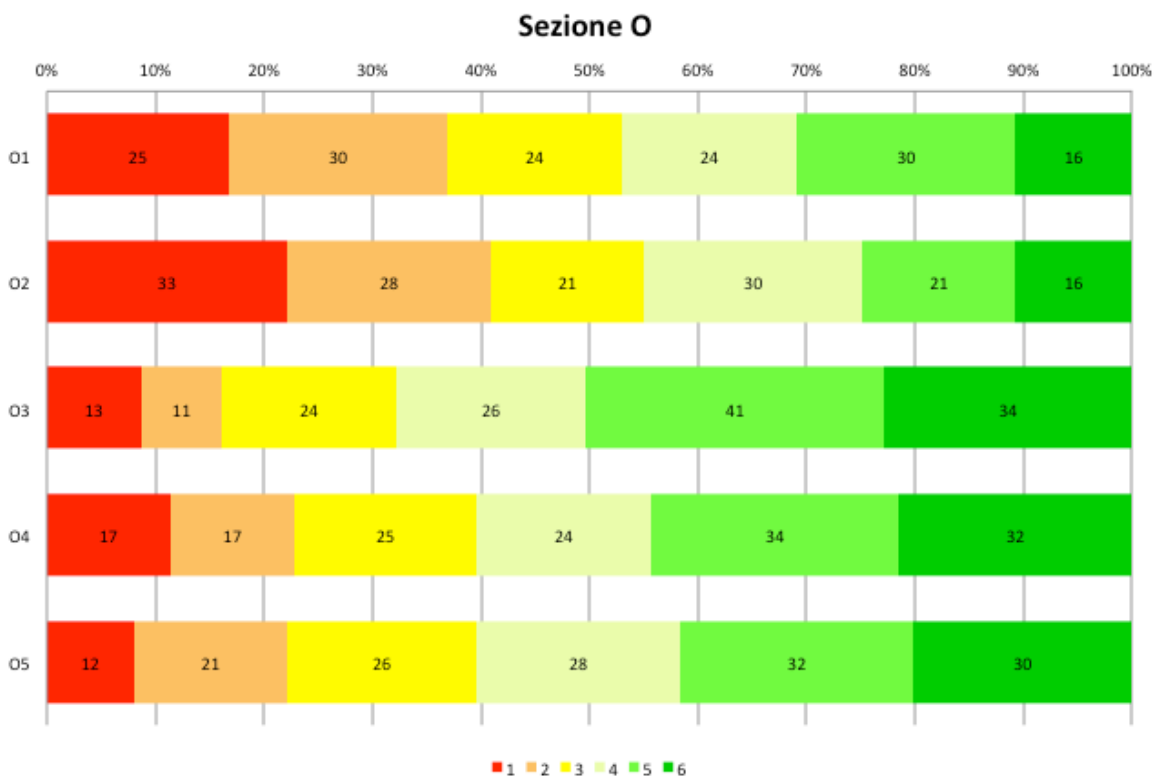
N – Il funzionamento del sistema

Sezione N: Il funzionamento del sistema		Media	sqm
1	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3.1	1.6
2	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3.2	1.5
3	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	2.8	1.6
4	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2.3	1.3
5	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2.7	1.5
TOTALE		2.8	1.5



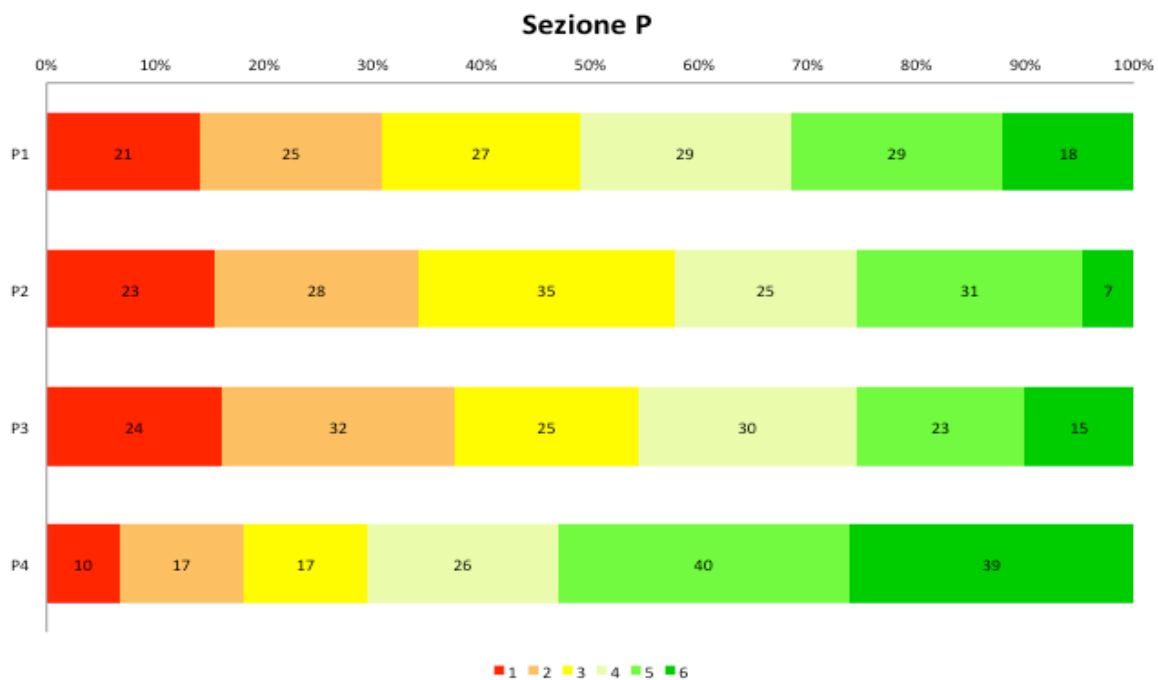
O – Il mio superiore e la mia crescita

	Sezione O: Il mio superiore e le mia crescita	Media	sqm
1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3.3	1.6
2	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3.2	1.7
3	È sensibile ai miei bisogni personali	4.2	1.6
4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	3.9	1.7
5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	3.9	1.6
	TOTALE	3.7	1.7



P – Il mio superiore e l'equità

Sezione P: Il mio superiore e l'equità		Media	sqm
1	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3.5	1.6
2	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3.2	1.5
3	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3.3	1.6
4	Stimo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore	4.2	1.6
TOTALE		3.6	1.6

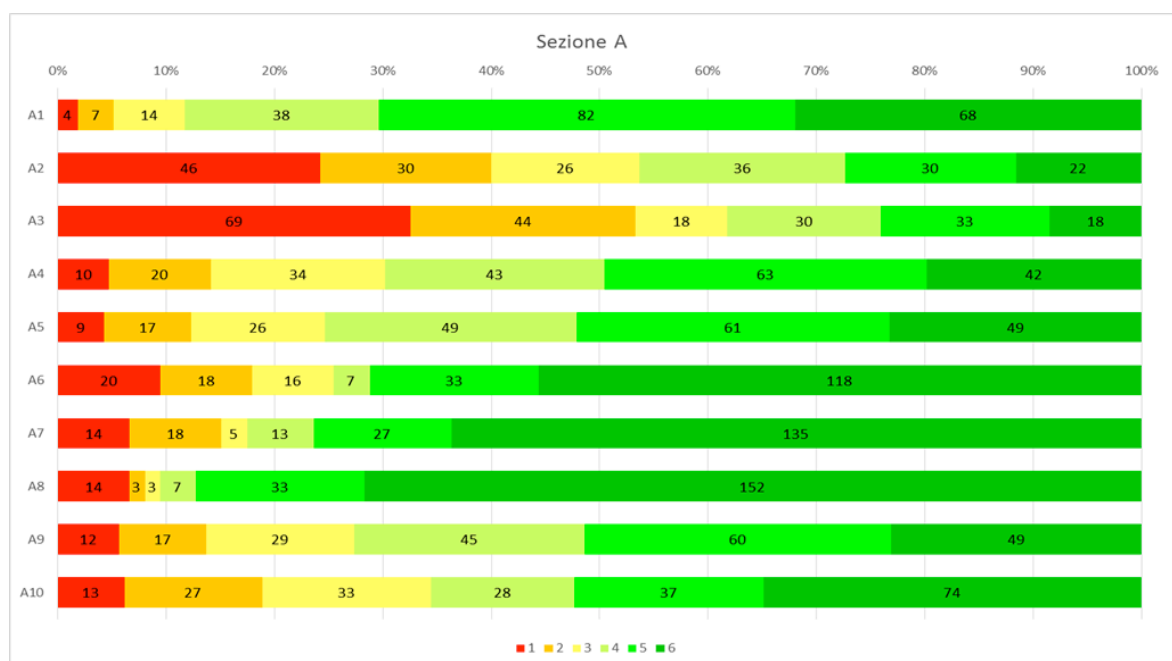


Appendice 2

I risultati in dettaglio per il personale docente

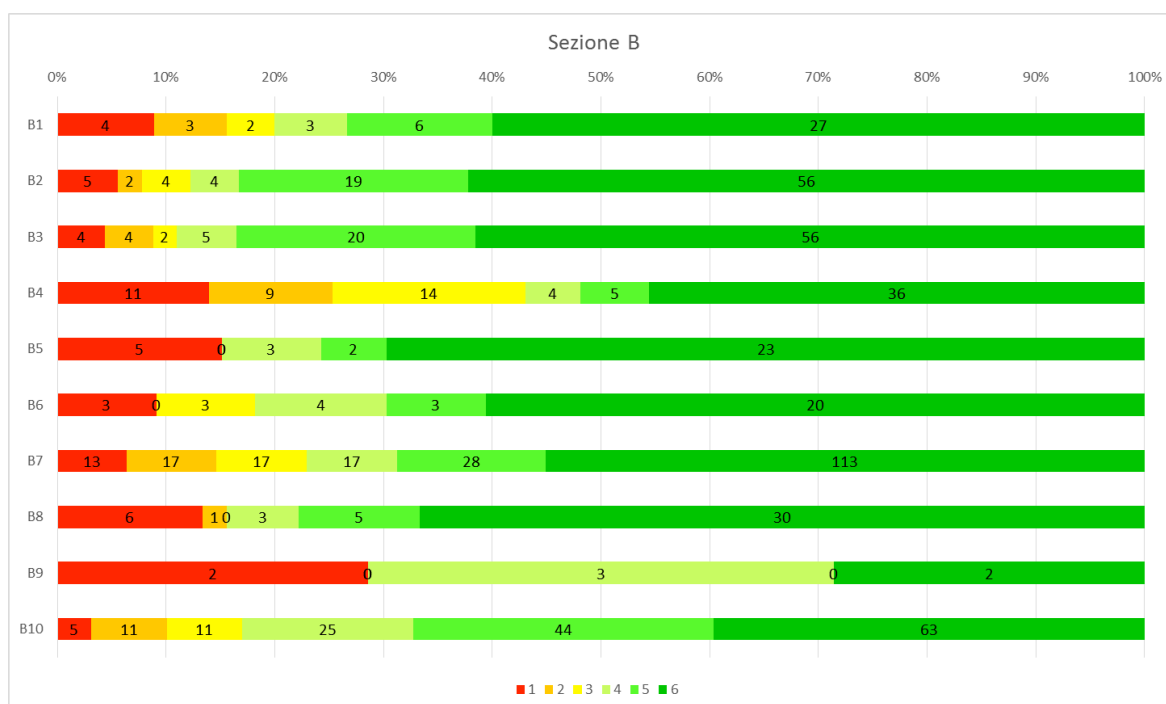
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Sezione A: sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Media	sqm
1	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici. misure antincendio e di emergenza. ecc.)	4.8	1.2
2	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3.2	1.7
3	Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa. so a chi rivolgermi in caso di incidenti. sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti	2.8	1.7
4	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi. postazioni di lavoro. luminosità. rumorosità. ecc.) sono soddisfacenti	4.2	1.4
5	Sento che la mia sicurezza personale tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali	4.3	1.4
6	<u>Non</u> ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento. estromissione dal flusso delle informazioni, disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)	4.7	1.8
7	<u>Non</u> subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro	5.0	1.6
8	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5.3	1.4
9	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4.3	1.5
10	<u>Non</u> avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)	4.3	1.7



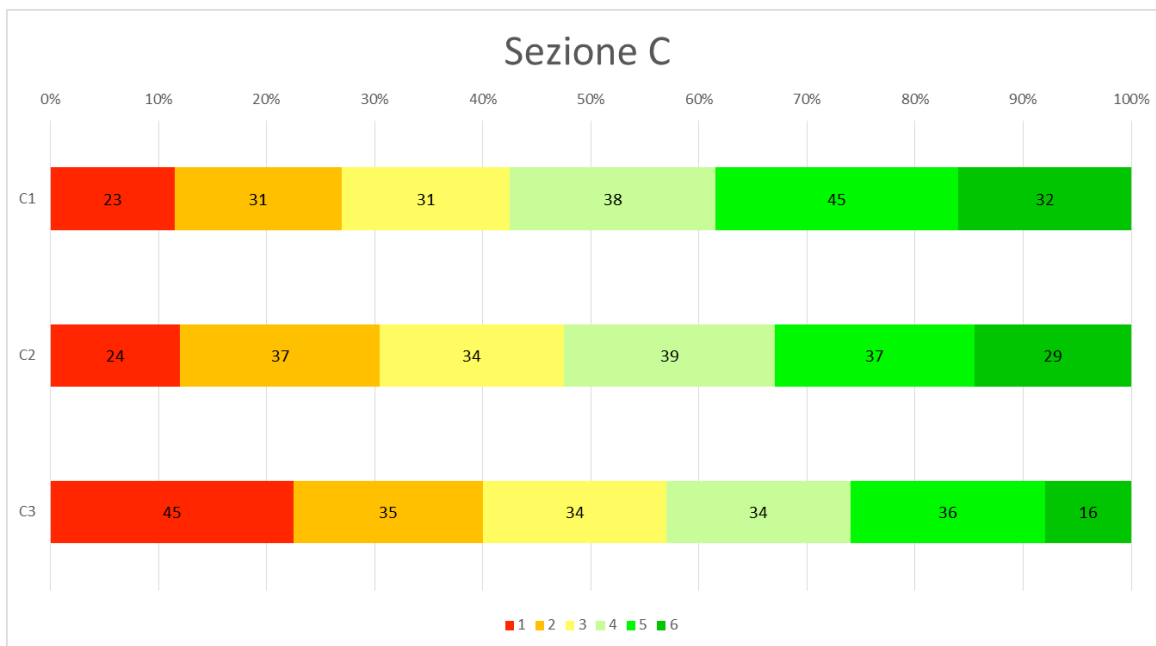
B - Le discriminazioni

	Sezione B: Le discriminazioni	Media	sqm
1	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale (se applicabile)	4.9	1.7
2	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico (se applicabile)	5.2	1.4
3	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso (se applicabile)	5.2	1.4
4	La mia identità di genere <u>non</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.2	1.9
5	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	5.0	1.8
6	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4.9	1.6
7	La mia età <u>non</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4.8	1.6
8	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5.0	1.8
9	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	3.7	2.1
10	Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione (se applicabile)	4.8	1.4



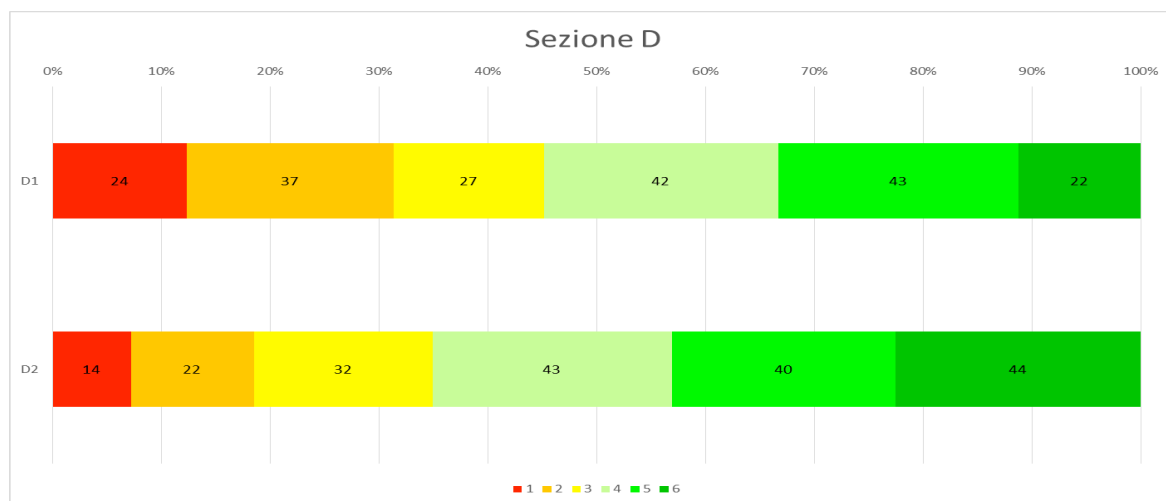
C - L'equità nella mia amministrazione

Sezione C: L'equità nella mia amministrazione		Media	sqm
1	Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro (no didattica)	3.7	1.6
2	Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3.6	1.6
3	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3.1	1.6



D - Carriera e sviluppo professionale

Sezione D: Carriera e sviluppo professionale		Media	sqm
1	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito	3.6	1.6
2	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4.1	1.5



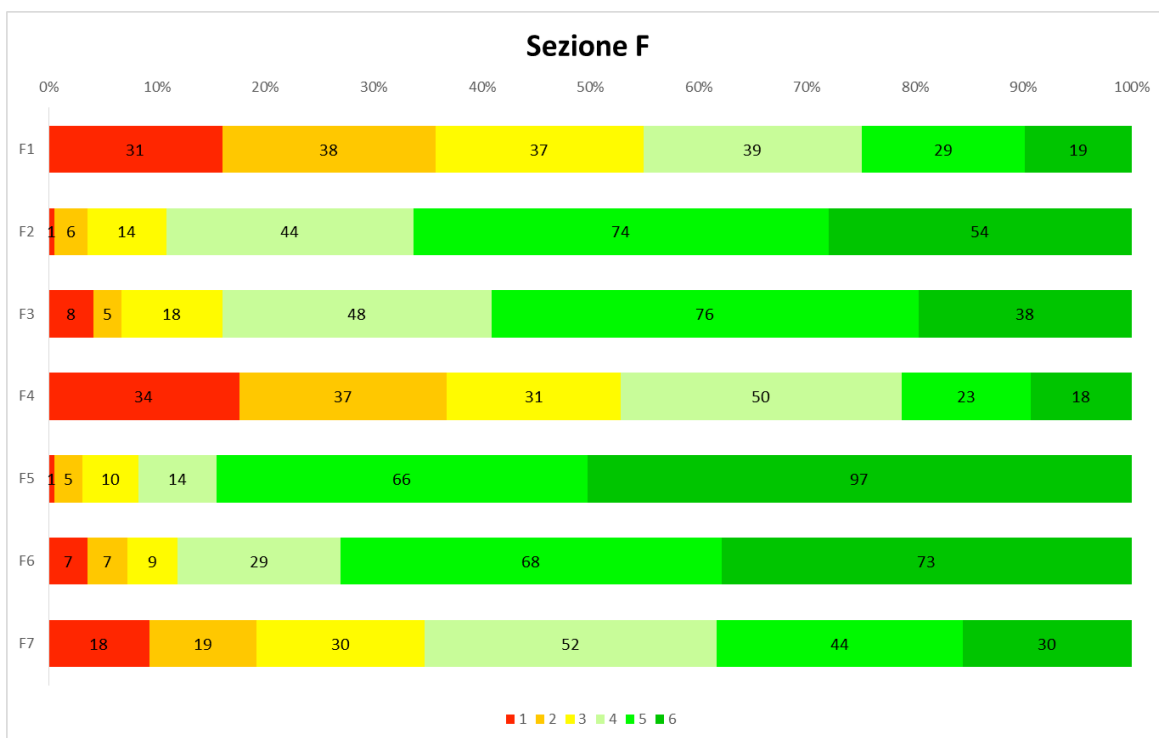
E - Il mio lavoro

	Sezione E: Il mio lavoro	Media	sqm
1	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (attività didattica)	5.3	1.0
2	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (attività di ricerca)	5.0	1.3
3	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (ruoli organizzativi s.a.)	4.8	1.2
4	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica	5.4	0.9
5	Il mio lavoro (didattica) mi dà un senso di realizzazione personale	5.0	1.1
6	Il mio lavoro (ricerca) mi dà un senso di realizzazione personale	5.1	1.1
7	Avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica	3.9	1.7
8	I supporti messi a disposizione dall'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici) sono sufficienti per svolgere la mia attività didattica	4.2	1.4
9	I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti	5.3	0.8
10	Il mio carico didattico è ben distribuito nella settimana	4.8	1.3
11	La distribuzione dell'attività didattica nell'anno accademico ben si concilia con la mia attività di ricerca	4.0	1.5
12	I supporti amministrativi messi a disposizione dall'Ateneo per svolgere la mia attività di ricerca sono adeguati	4.0	1.5
13	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca	3.8	1.5
14	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca	5.3	1.0
15	Nel mio Dipartimento lo scambio reciproco sull'attività di ricerca di ciascuno è adeguato	3.1	1.4
16	Gli adempimenti burocratici <u>non</u> tolgono tempo alla mia attività di ricerca	2.0	1.3



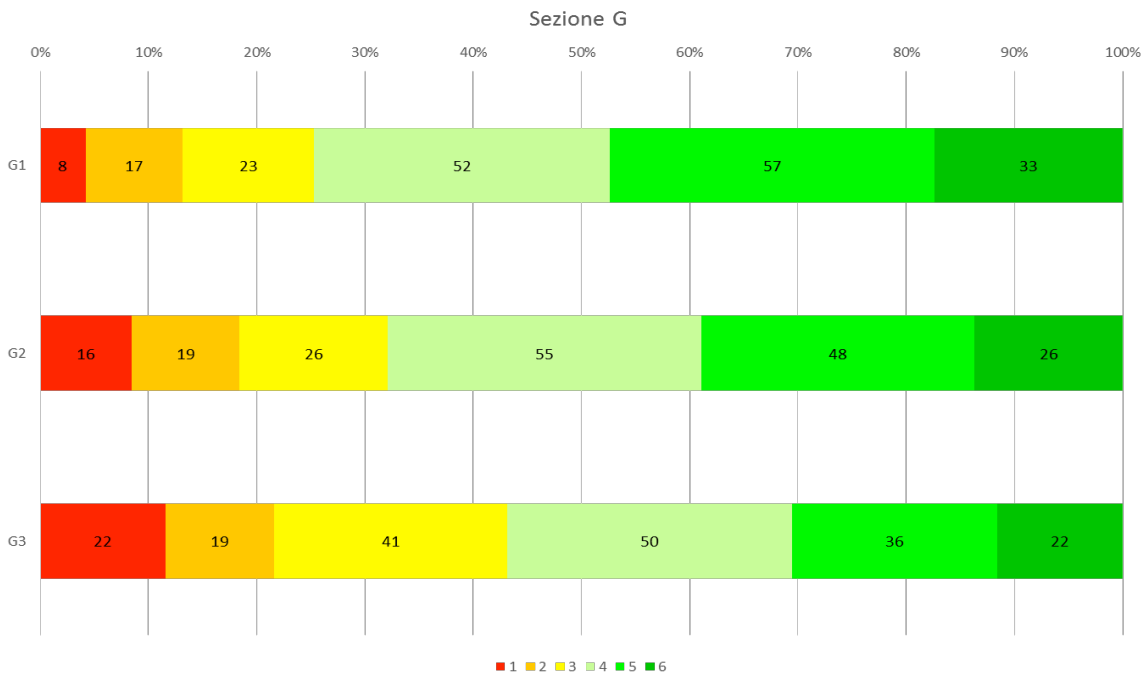
F - I miei colleghi

	Sezione F: I Miei colleghi	Media	sqm
1	Nel mio Dipartimento mi sento parte di una squadra	3.3	1.6
2	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4.8	1.1
3	Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi	4.5	1.2
4	Nel mio Dipartimento sono stimolato a lavorare in gruppo e a collaborare	3.2	1.6
5	Mi sento rispettato dal personale amministrativo	5.2	1.0
6	Il personale amministrativo svolge in tempi congrui le pratiche richieste	4.9	1.3
7	I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personali	3.9	1.5



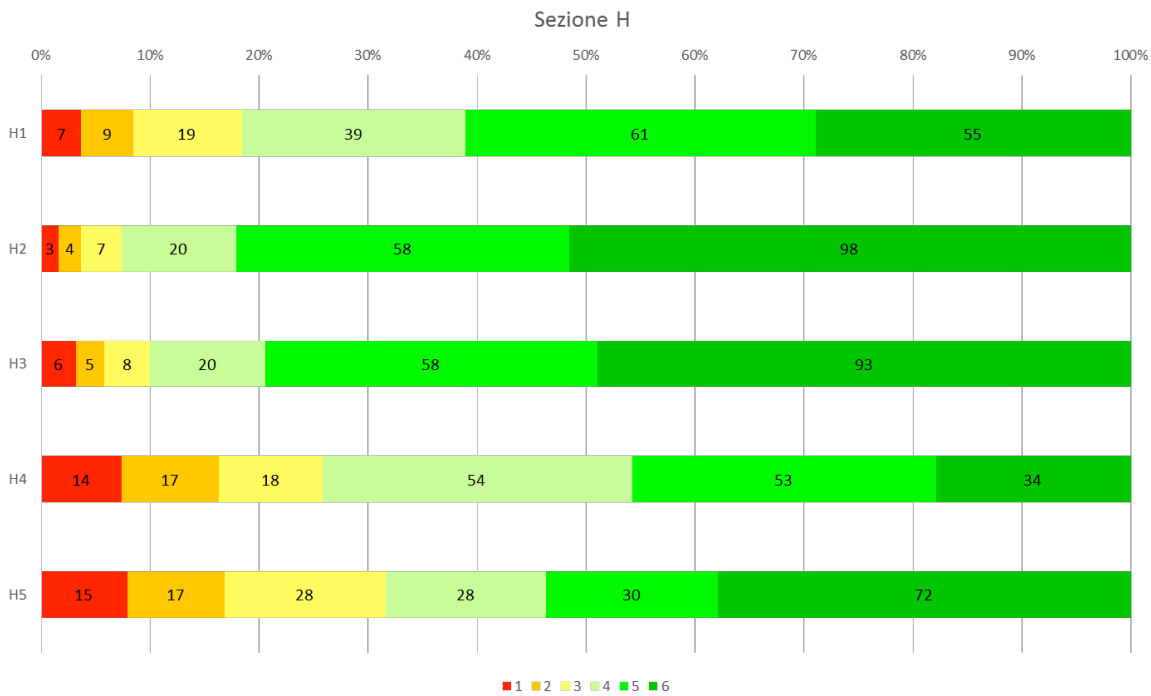
G – Il contesto di lavoro

Sezione G: Il contesto di lavoro		Media	sqm
1	Le regole di comportamento nel mio Ateneo sono definite in modo chiaro	4.2	1.3
2	La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata	3.9	1.4
3	La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata	3.7	1.5



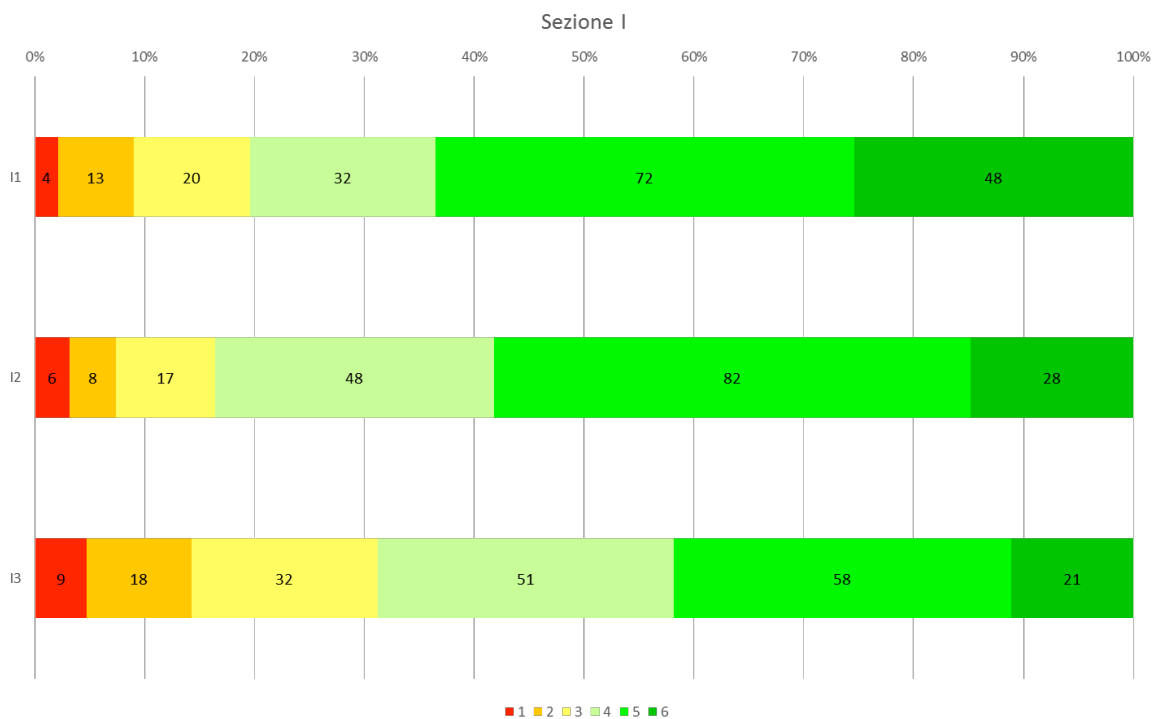
H – Il senso di appartenenza

	Sezione H: Il senso di appartenenza	Media	sqm
1	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	4.6	1.3
2	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	5.2	1.1
3	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo	5.1	1.2
4	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4.1	1.4
5	Se potessi comunque <u>non</u> cambierei ente	4.4	1.7



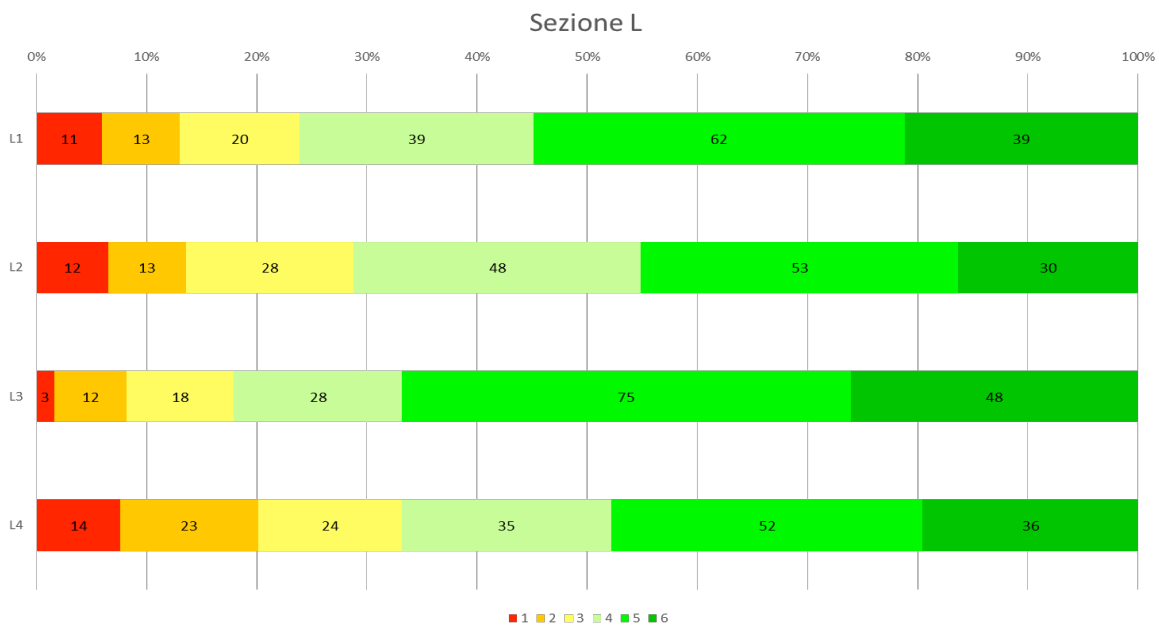
I – L'immagine della mia amministrazione

	Sezione I: L'immagine della mia amministrazione	Media	sqm
1	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.6	1.3
2	Gli studenti come utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4.5	1.2
3	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.0	1.3



L – La mia amministrazione

	Sezione L: La mia amministrazione	Media	sqm
1	Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo	4.3	1.4
2	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	4.1	1.4
3	Conosco i risultati ottenuti dal mio Ateneo	4.7	1.2
4	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4.1	1.5



M – Le mie performance

Sezione M: Le mie performance		Media	sqm
1	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3.9	1.5
2	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4.0	1.5

