



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

Indagine sul benessere organizzativo
del personale dipendente
anno 2020



INDICE

PREMESSA	Pag.3
DATI E RISULTATI	Pag.4
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	Pag.7
DISCRIMINAZIONI	Pag.9
L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Pag.12
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	Pag.14
IL MIO LAVORO	Pag.15
I MIEI COLLEGHI	Pag.16
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	Pag.17
IL SENSO DI APPARTENENZA	Pag.18
L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	Pag.19
LA MIA ORGANIZZAZIONE	Pag.20
LE MIE PERFORMANCE	Pag.21
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	Pag.22
IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	Pag.24
IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	Pag.25
IL LIVELLO COMPLESSIVO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO	Pag.27

PREMESSA

L'Ateneo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa. In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un successivo miglioramento della performance e per una gestione più adeguata del personale dipendente. Per questi motivi, adeguandosi anche al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2020, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è finalizzata a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 32 domande così raggruppate:

- benessere organizzativo (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, l'immagine della mia amministrazione);
- grado di condivisione del sistema di valutazione (la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema);
- valutazione del superiore gerarchico (il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità);
- livello complessivo del benessere organizzativo percepito da dipendente.

DATI E RISULTATI

Le schede di valutazione annuali nell'anno solare **2020 sono state 1143: il 92% dei dipendenti (1049) ha compilato il questionario**. Nell'anno solare 2019 la stessa percentuale era pari al 95%.

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

Esempio:

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

I grafici da 1 a 4 sono relativi ad alcune domande di carattere generale volte a classificare la tipologia di utente e mostrano la distribuzione dei dipendenti che hanno compilato il questionario per struttura di provenienza, genere, età e anzianità di servizio.

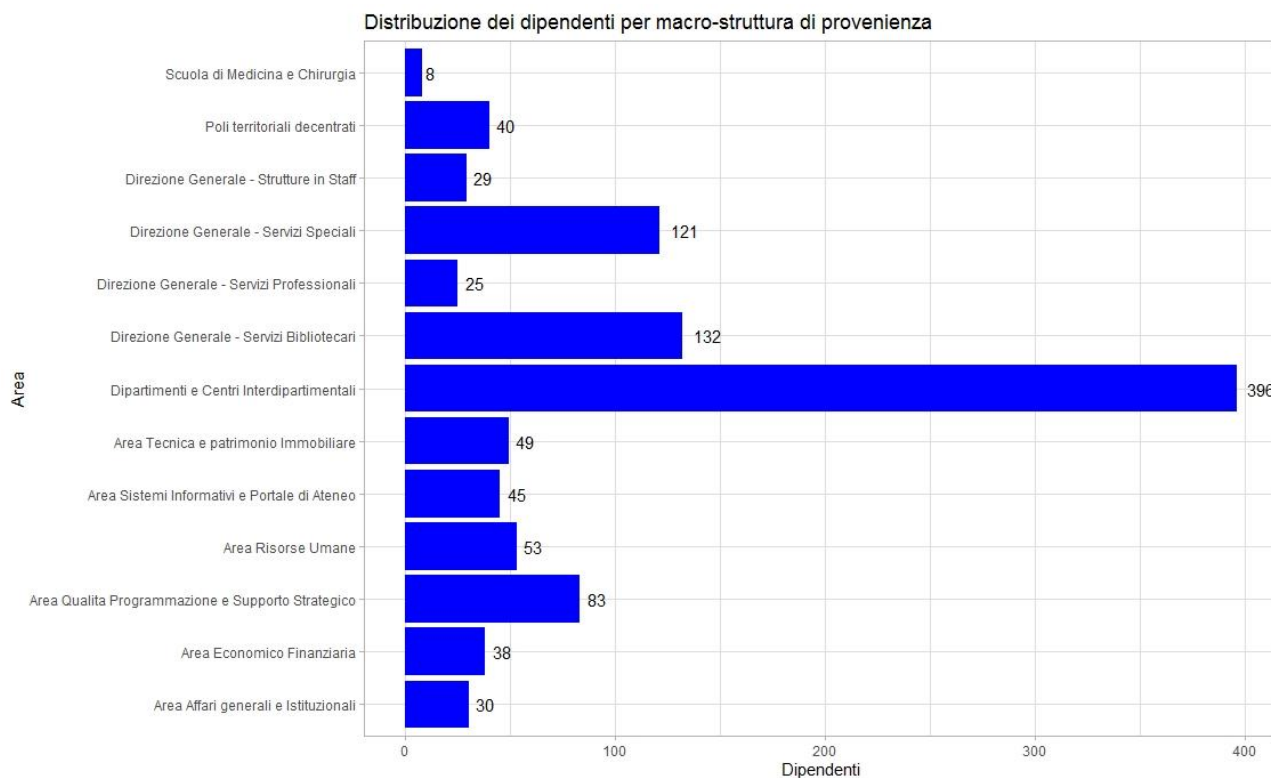


Grafico 1: Distribuzione dei dipendenti per macro-struttura di provenienza

Distribuzione dei dipendenti per genere

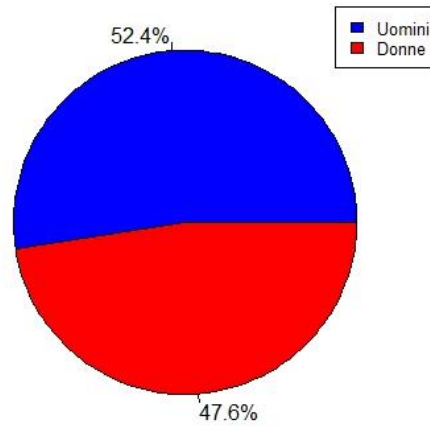


Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per genere

Distribuzione dei dipendenti per età

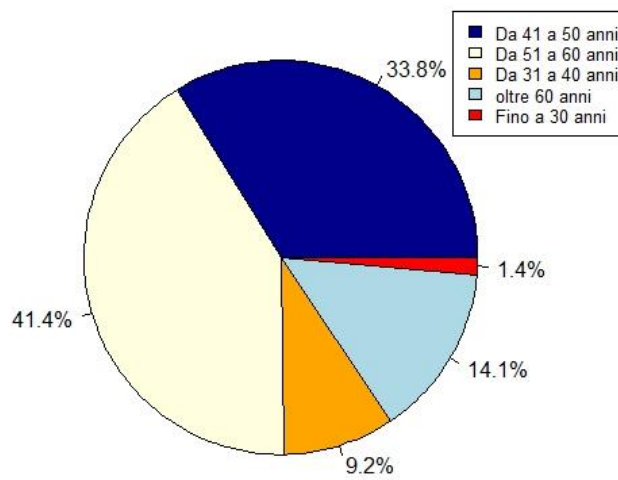


Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età

Distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

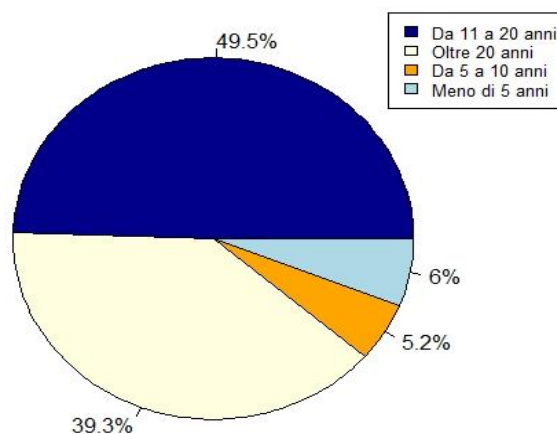


Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio.

Di seguito, si riportano le rappresentazioni grafiche relative alle 32 domande del questionario, raggruppate per ambiti.

- SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

I grafici 5, 6 e 7 sono relativi ad un gruppo di domande che mira a valutare la percezione che i dipendenti hanno in merito all'argomento "sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato".

I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.

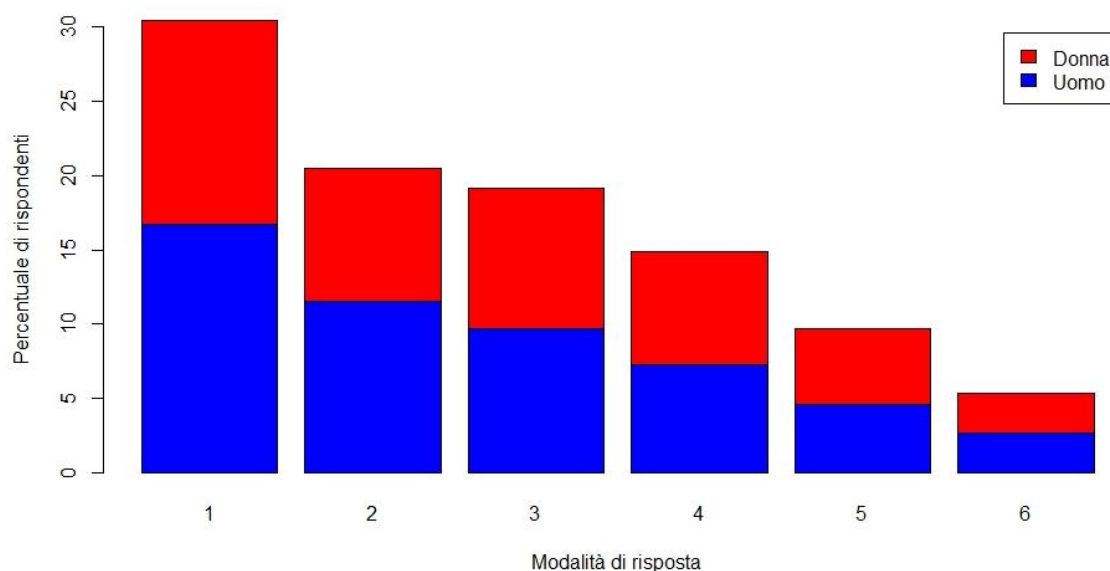


Grafico 5: I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.

Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.

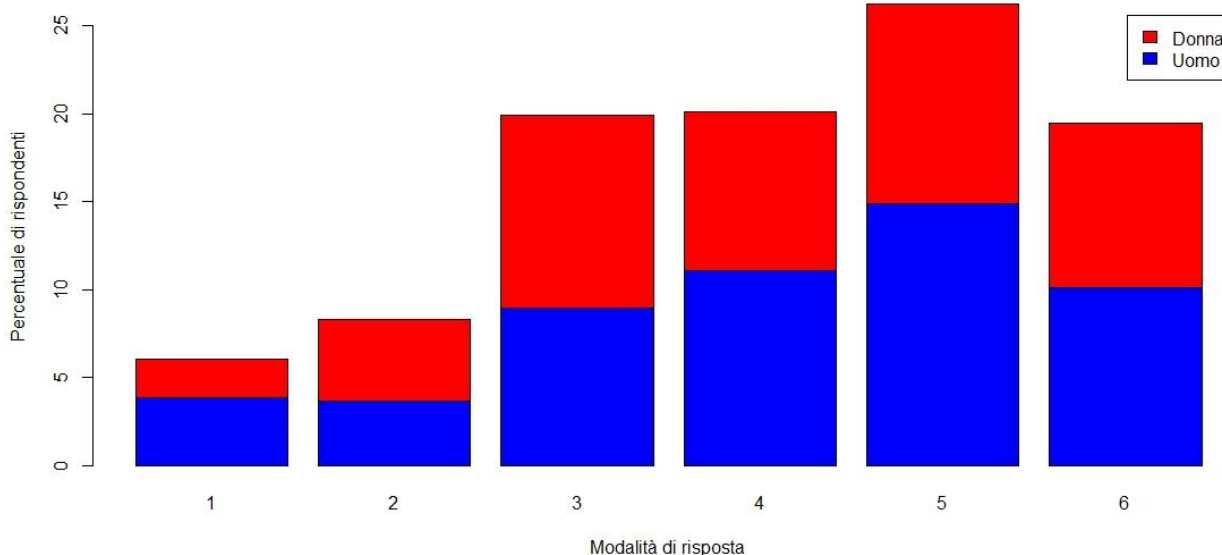


Grafico 6: Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.

Il grafico 5 mostra come circa il 51% dei dipendenti, di cui il 28,22% uomini, dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 1 o a 2); di contro, solo il 5% è

totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi. In linea con la prima domanda, il 45,6% dei dipendenti, di cui il 24,9% uomini, ritiene confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del proprio luogo di lavoro (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari 5 e 6) (grafico 6).

Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa...

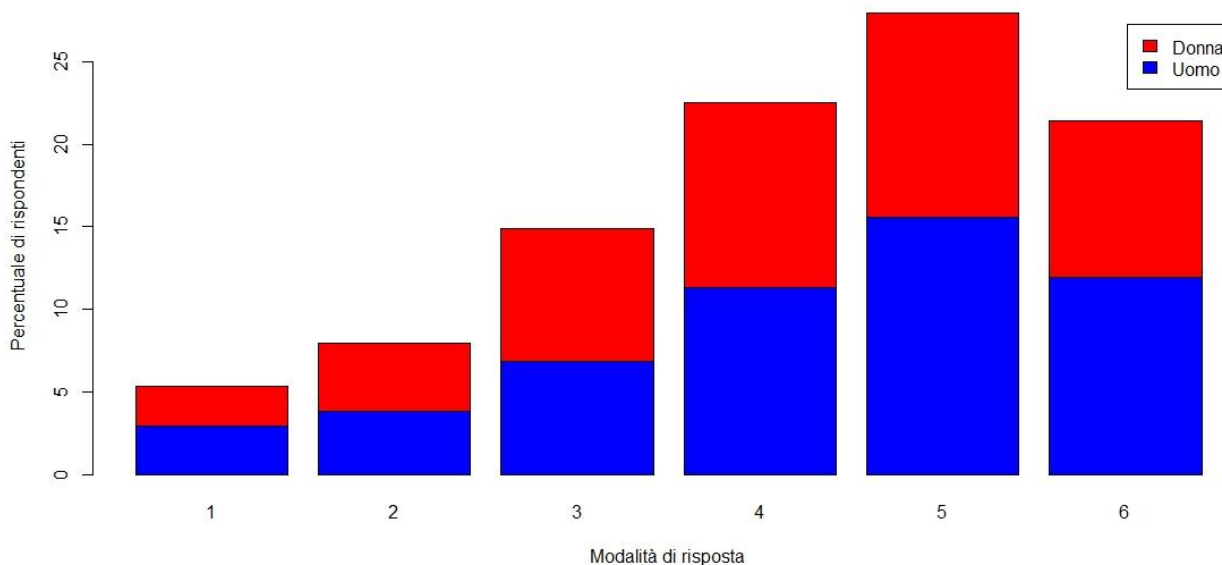


Grafico 7: Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

Il grafico 7 si riferisce, invece, alla percezione che i dipendenti hanno del livello di informazione e formazione ricevuta rispetto ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e rispetto alle relative misure di prevenzione e protezione: il 49% dei dipendenti, il 27,45% uomini, è assolutamente soddisfatto (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 5 e 6).

- DISCRIMINAZIONI

Il gruppo più corposo di domande è quello relativo alle discriminazioni. La maggior parte dei dipendenti, con una minima predominanza degli uomini, non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale ed è assolutamente in disaccordo con l'affermazione: ho subito/subisco atti di mobbing (da grafico 8 a grafico 11).

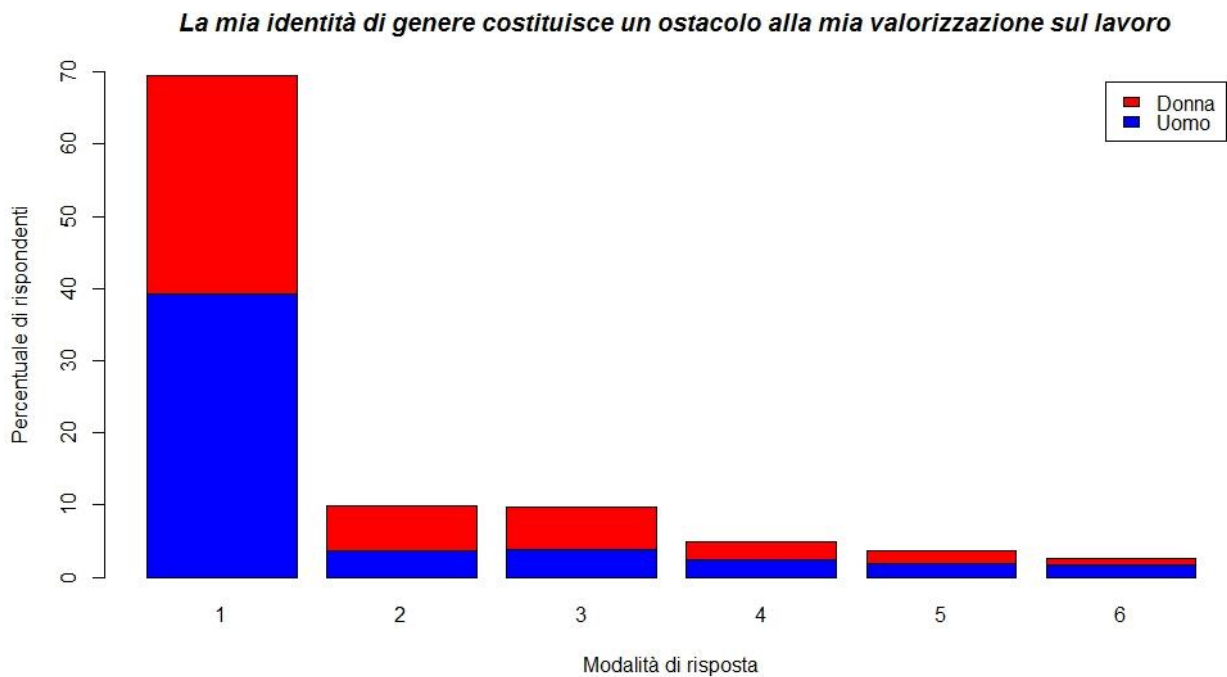


Grafico 8: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale

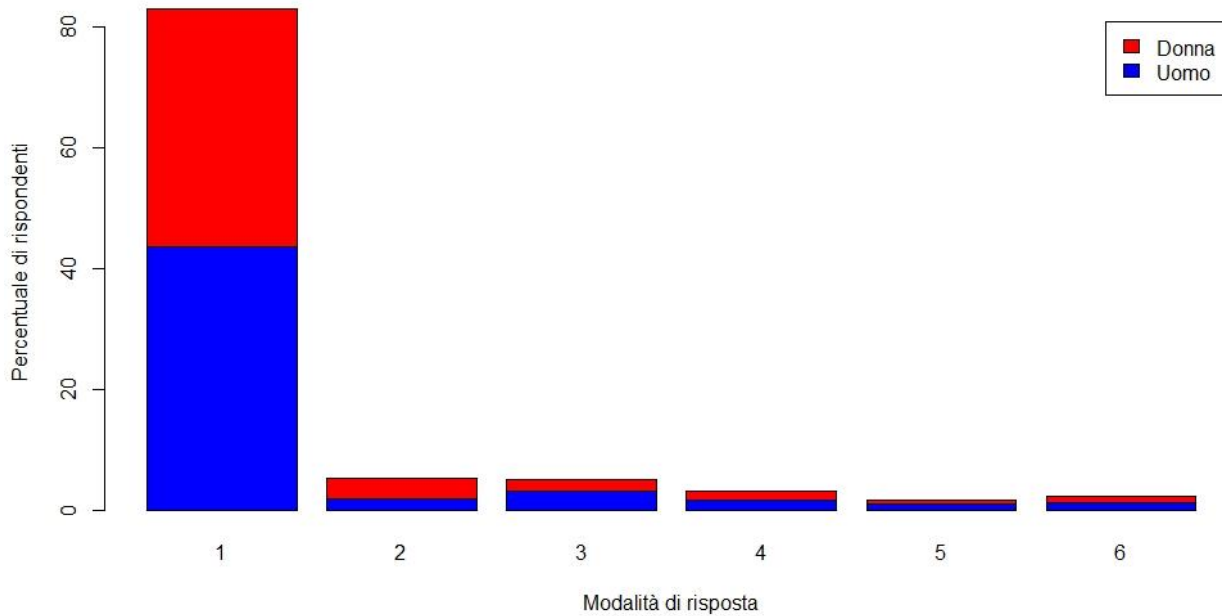


Grafico 9: Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale.

La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

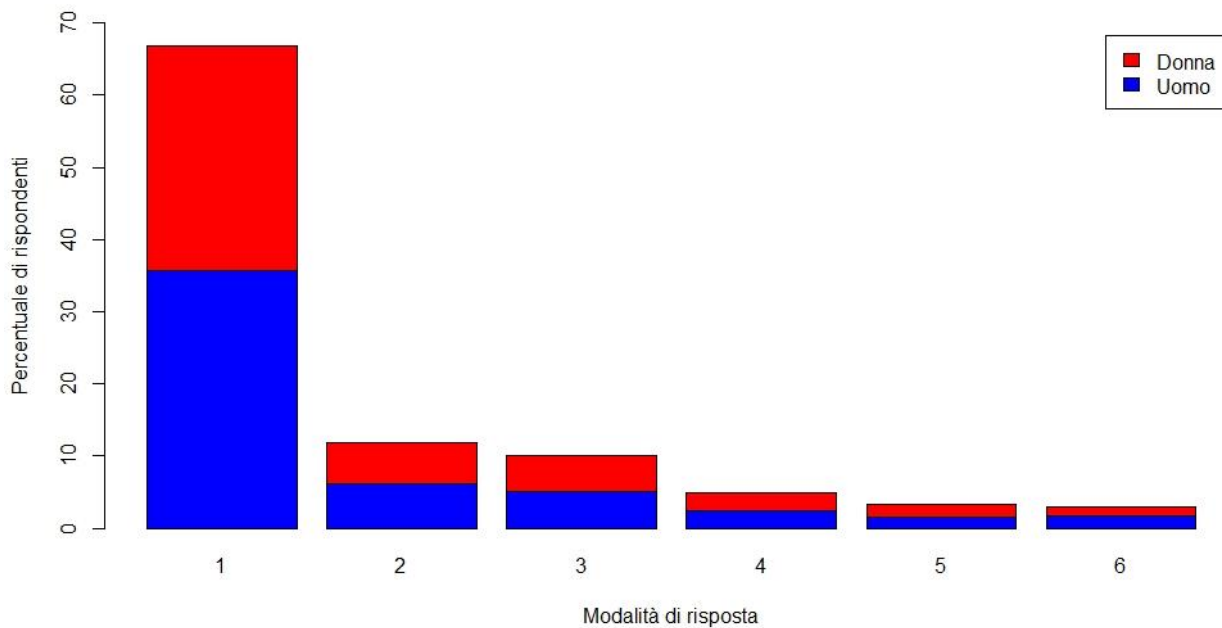


Grafico 10: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

Ho subito/subisco atti di mobbing

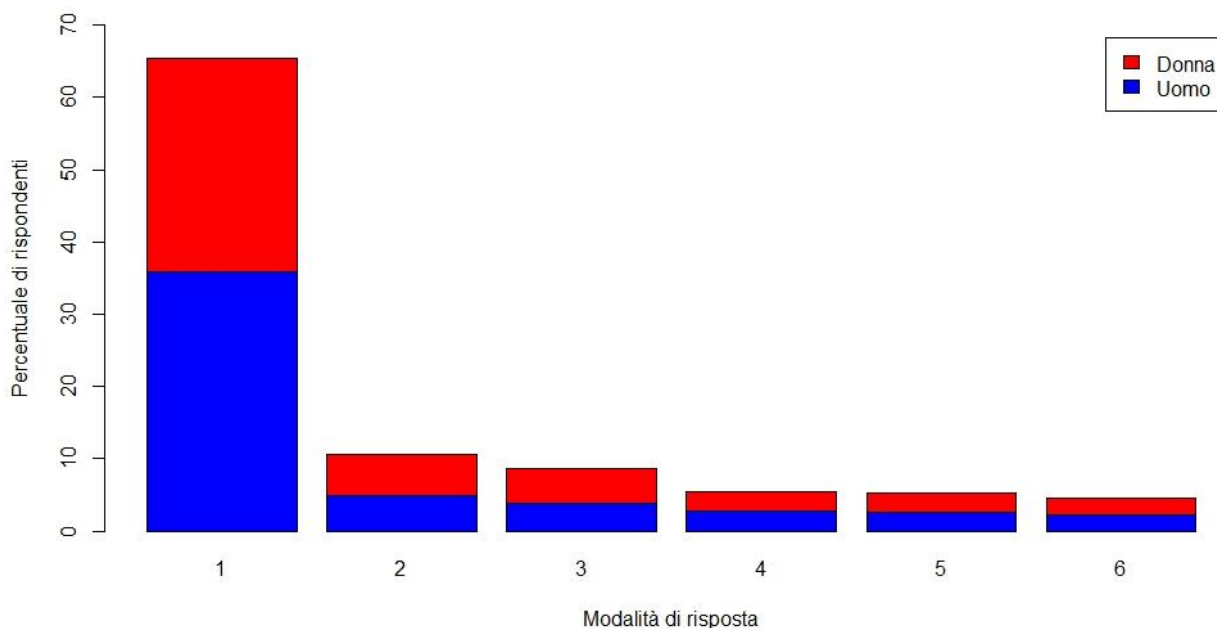


Grafico 11: Ho subito/subisco atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato,...)

Il grafico 12 si riferisce ai soli dipendenti diversamente abili; per garantire un elevato livello di anonimato, i dati rilevati nella presente domanda vengono trattati nell'ambito complessivo dell'Ateneo, e non dell'Area di appartenenza del rispondente.

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

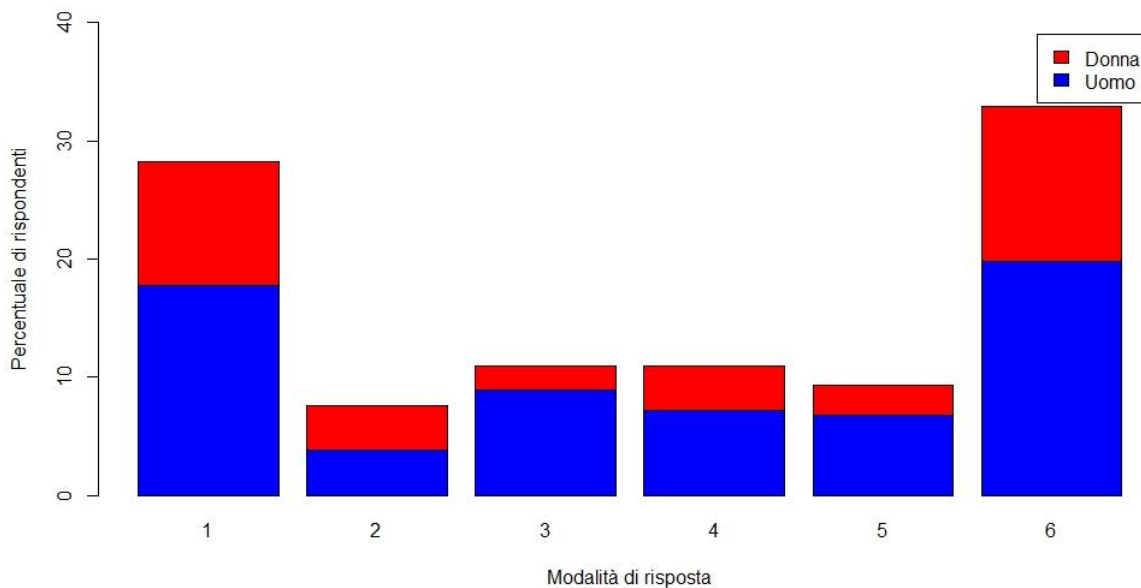


Grafico 12: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.

- L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza il grafico 13 mostra come circa il 13%, di cui l'8% donne, ritiene che non vi sia assolutamente equità nell'assegnazione del carico di lavoro; la maggior parte dei dipendenti si esprime in maniera neutrale (modalità di risposta 3 e 4).

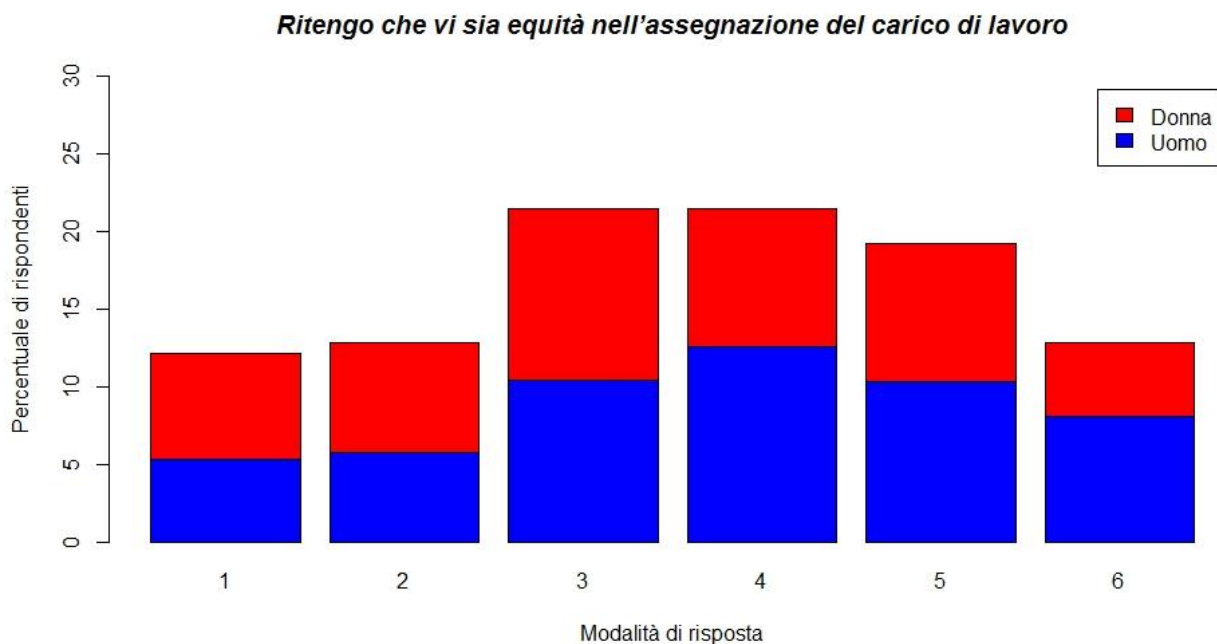


Grafico 13: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.

Il 40,32% dei dipendenti, di cui il 23% uomini, pensa che gli incentivi economici siano distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 4, 5 e 6) (grafico 14); in linea con tale risposta, il 42,8%, 24,12% uomini, dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (grafico 15).

Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni

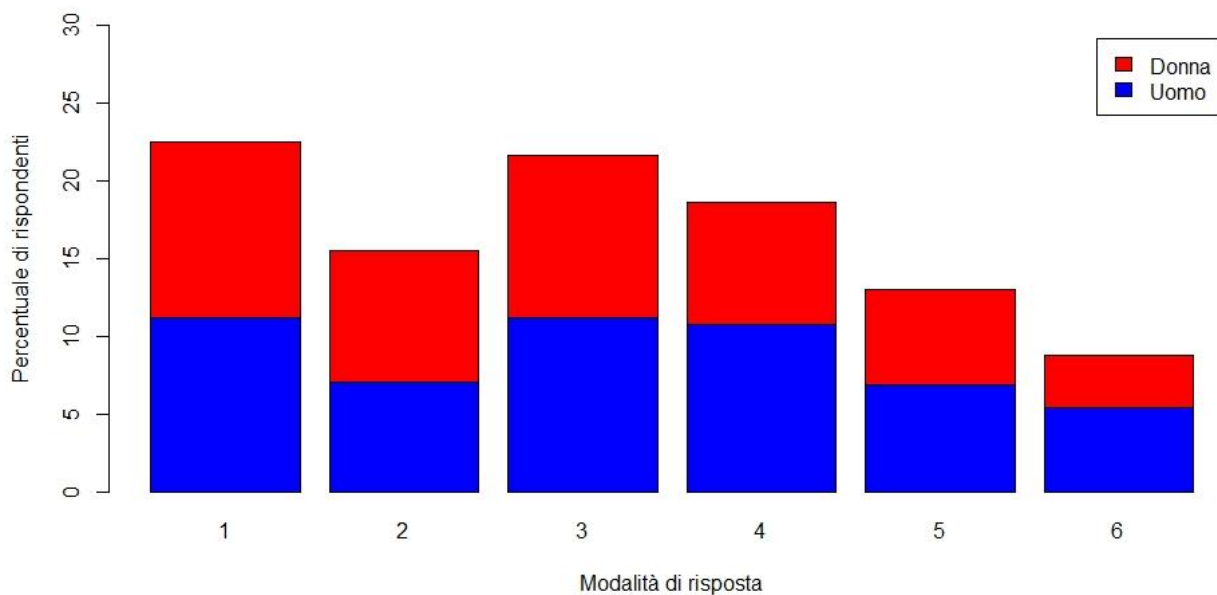


Grafico 14: Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni.

L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate

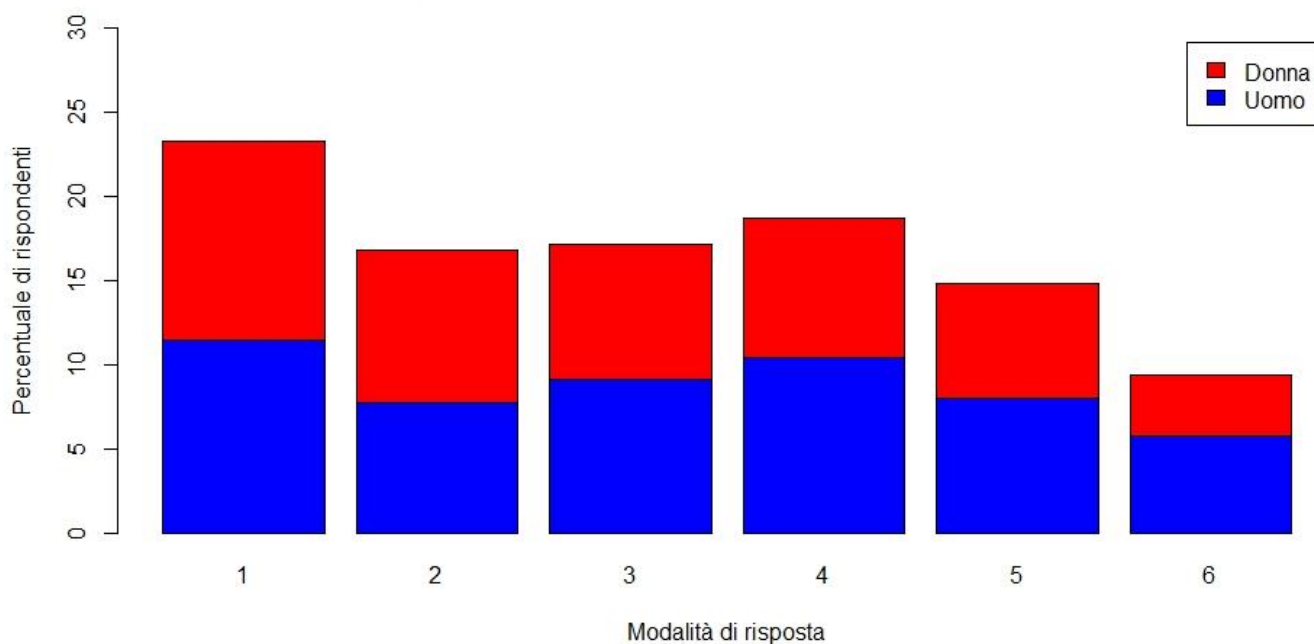


Grafico 15: l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro).

- CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Con riferimento al gruppo di domande “Carriera e sviluppo professionale”: il 66,83% dei dipendenti, il 35,37% uomini, ritengono che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo professionale (somma delle modalità di risposta 4, 5 e 6). Di contro, il 45,47%, il 23,92% uomini, ritiene che l’ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.

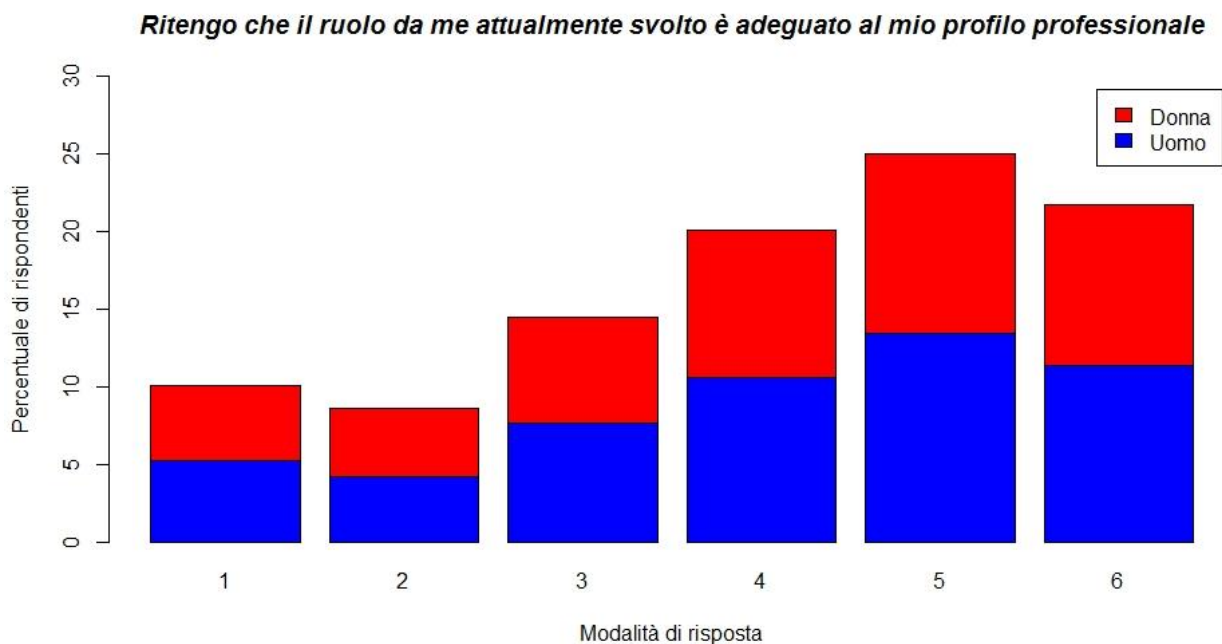


Grafico 16: ritengo che il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti – formazione/aggiornamento, ...).

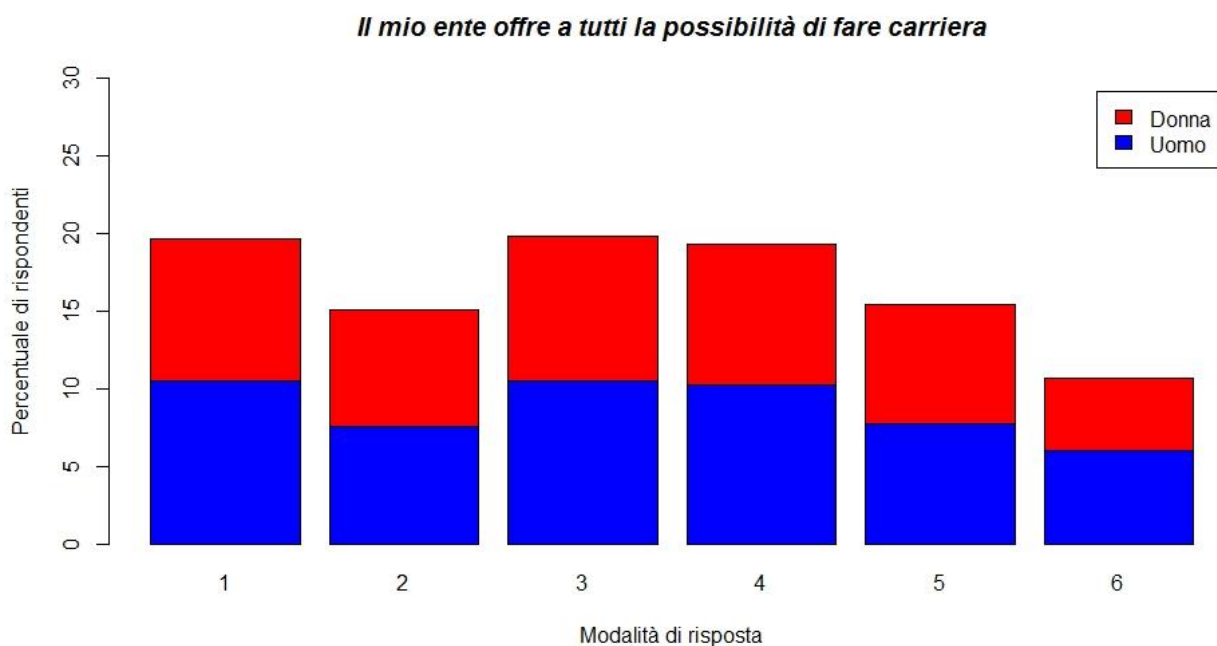


Grafico 17: Il mio ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.

- IL MIO LAVORO

Con riferimento all'autovalutazione che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 64,5% dei dipendenti, di cui 34,4% uomini, ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (somma delle modalità di risposta 5 e 6) e solo il 2,3% è assolutamente in disaccordo con tale affermazione. Una percentuale simile di dipendenti (circa il 60%, di cui il 33% uomini) crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia.

Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro

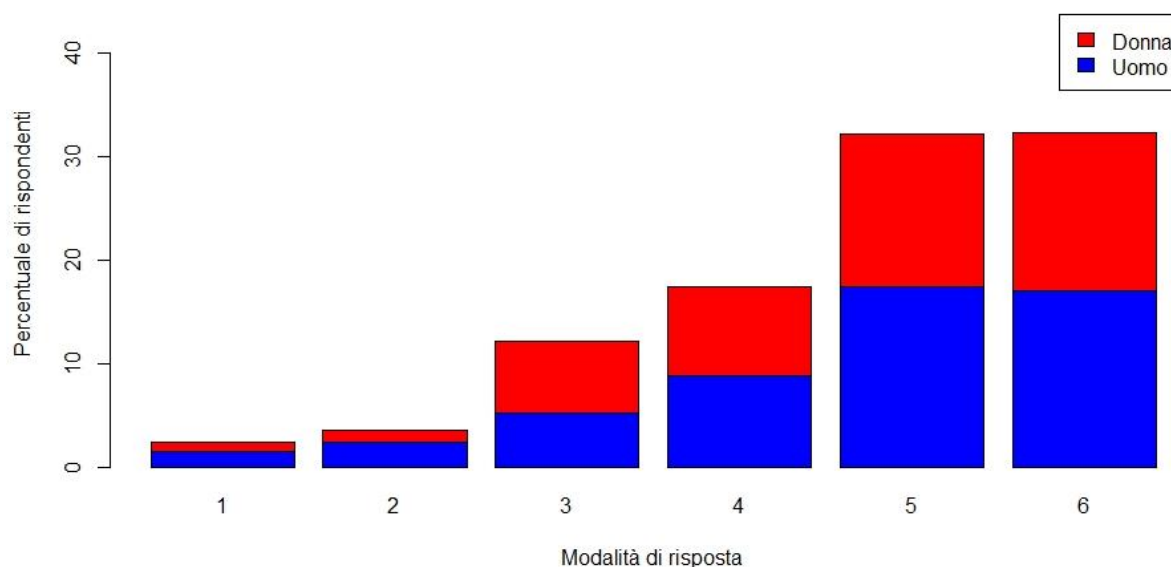


Grafico 18: Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro.

L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia

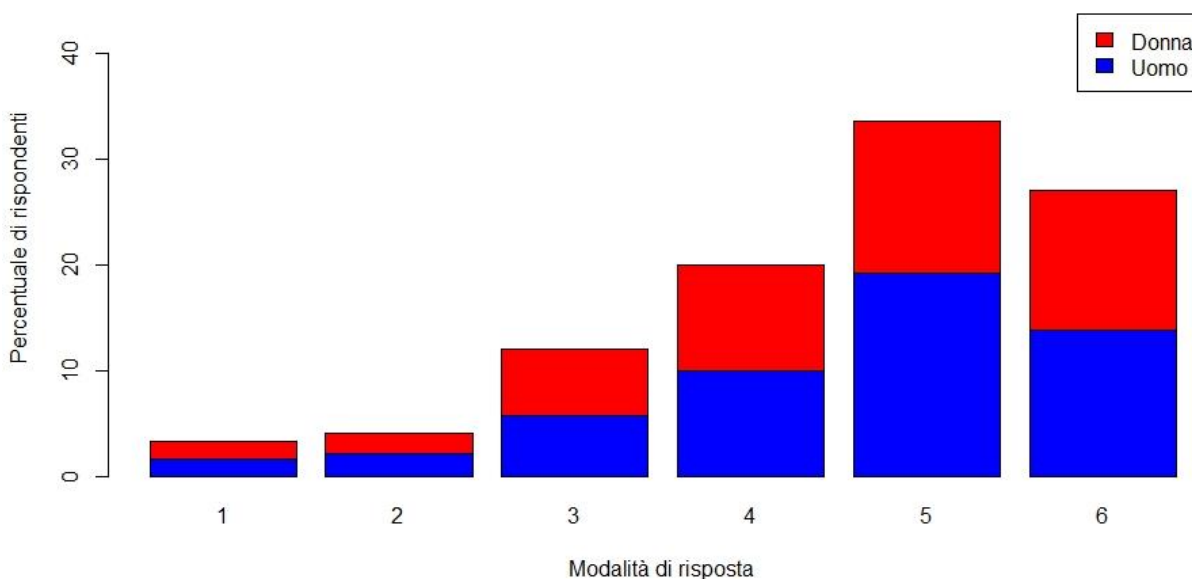


Grafico 19: L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia.

- I MIEI COLLEGHI

Ai dipendenti è stato richiesto, inoltre, se l'Amministrazione promuovesse il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni fra uffici: solo il 1'6,2% dei dipendenti, equidistribuito fra uomini e donne, è assolutamente in disaccordo con tale affermazione, la maggior parte dei dipendenti (circa il 45%) si mantiene neutrale (somma delle percentuali relative alle modalità di risposta 3 e 4) (grafico 20).

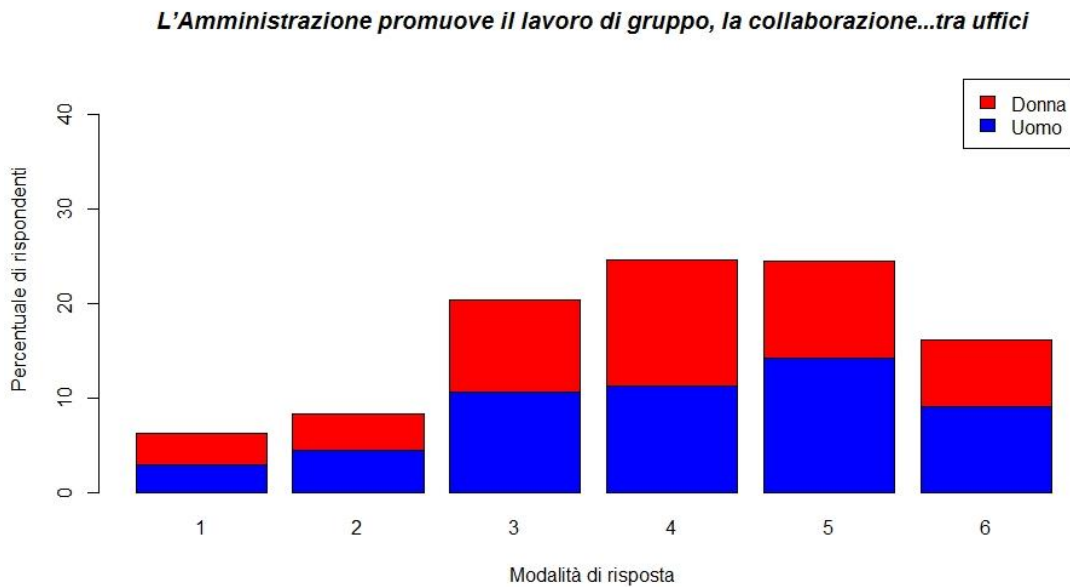


Grafico 20: L'Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici.

- IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Il 24,3% dei dipendenti, 13,15% uomini, è insoddisfatta di quanto l'amministrazione investe in formazione (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 1 o 2) (grafico 21).

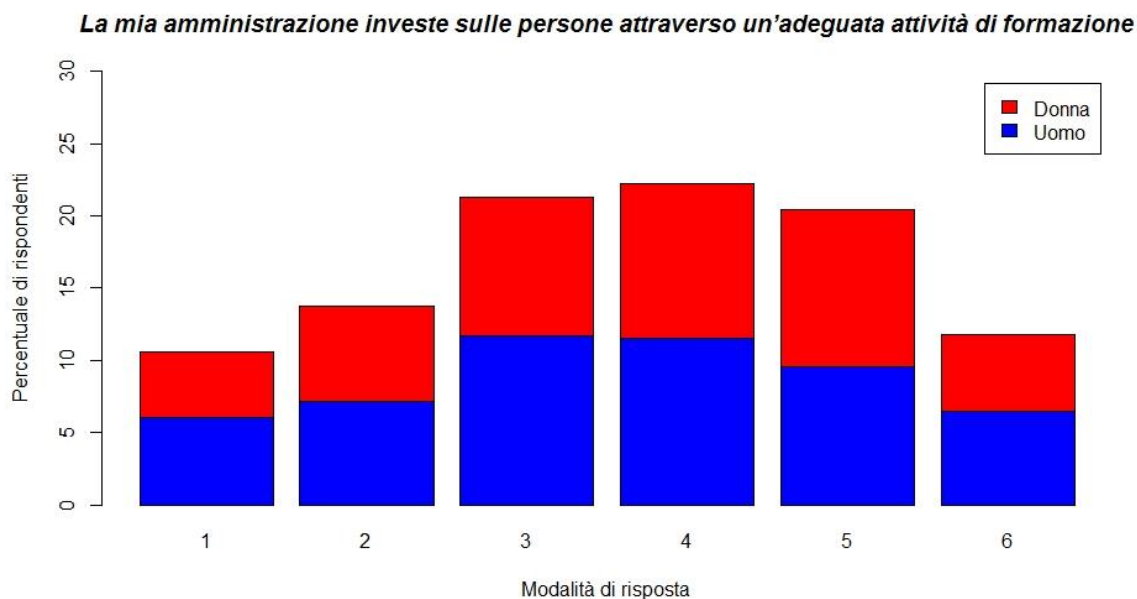


Grafico 21: La mia amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione.

Di contro, circa il 50% dei dipendenti, distribuiti in maniera equa fra uomini e donne, ritiene che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 5 o 6) (grafico 22).

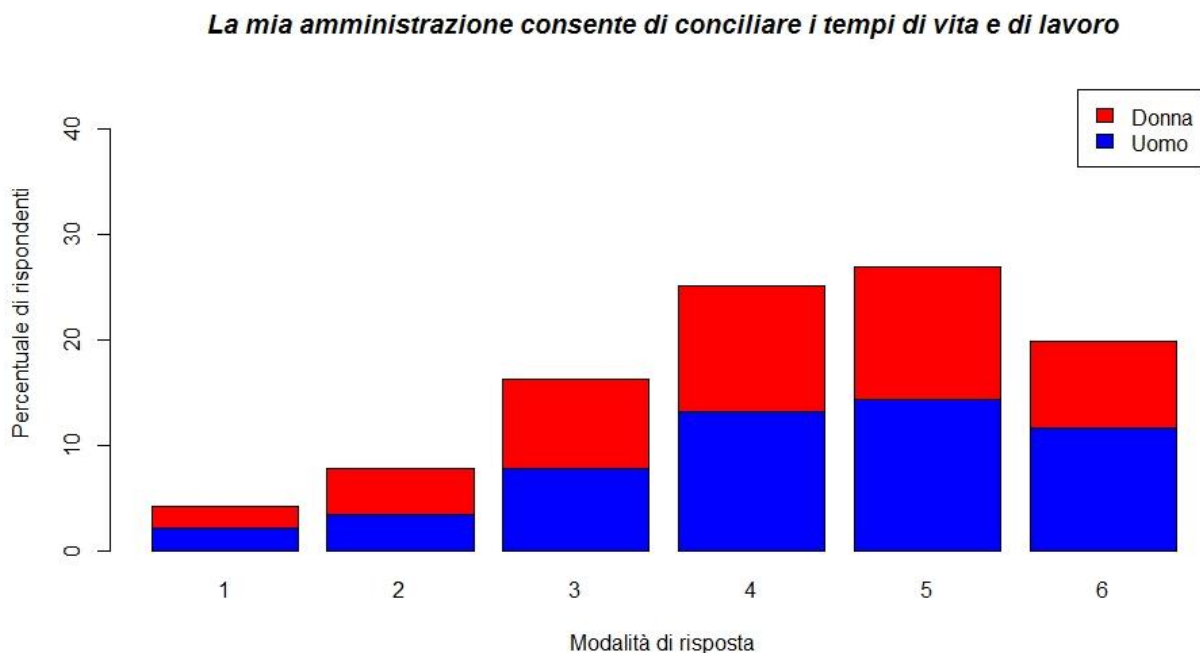


Grafico 22: La mia amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

- IL SENSO DI APPARTENENZA

Le domande di questo gruppo mostrano come i dipendenti abbiano un forte senso di appartenenza al proprio ente: circa il 40%, infatti, è assolutamente orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA (grafico 23) e il 42%, di cui il 21,3% donne, se potesse, a parità di condizioni, non cambierebbe ente (grafico 24).

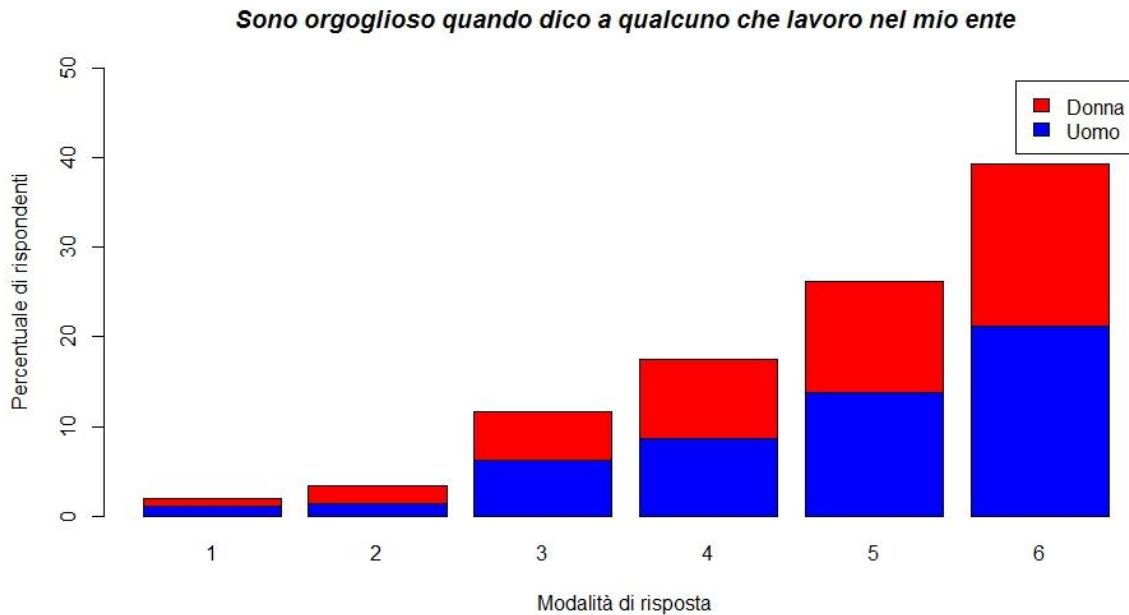


Grafico 23: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.

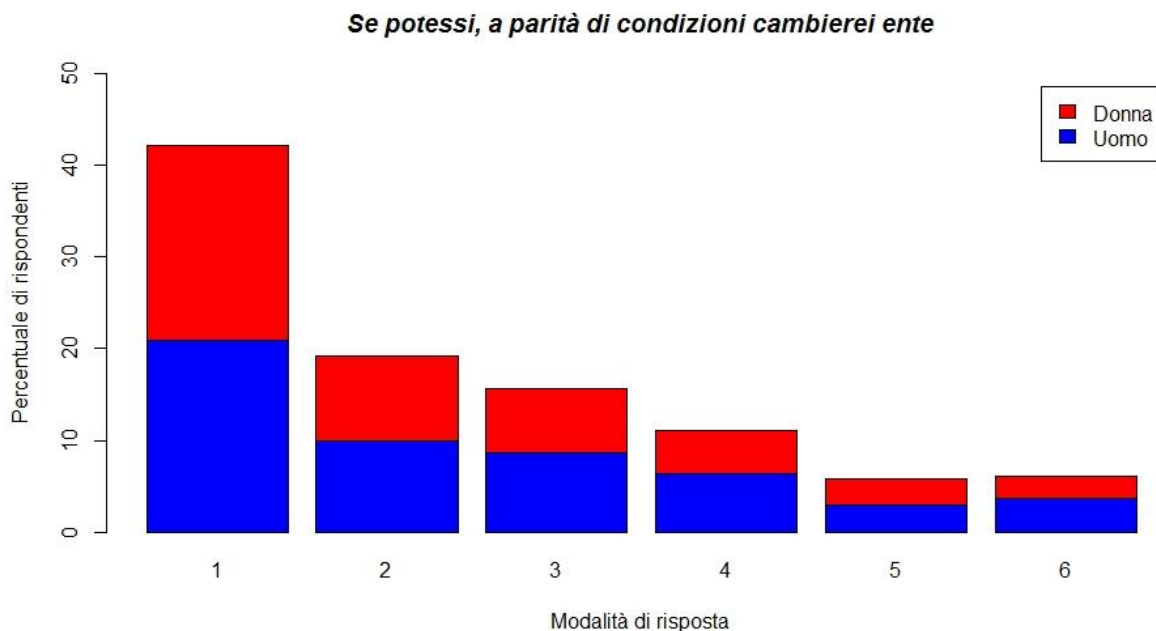


Grafico 24: Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente.

- L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

Ai dipendenti viene chiesto, inoltre, cosa pensano gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) dell'amministrazione per cui lavorano: dal grafico 25 si evince che l'immagine di UNIPA all'esterno è assolutamente positiva.

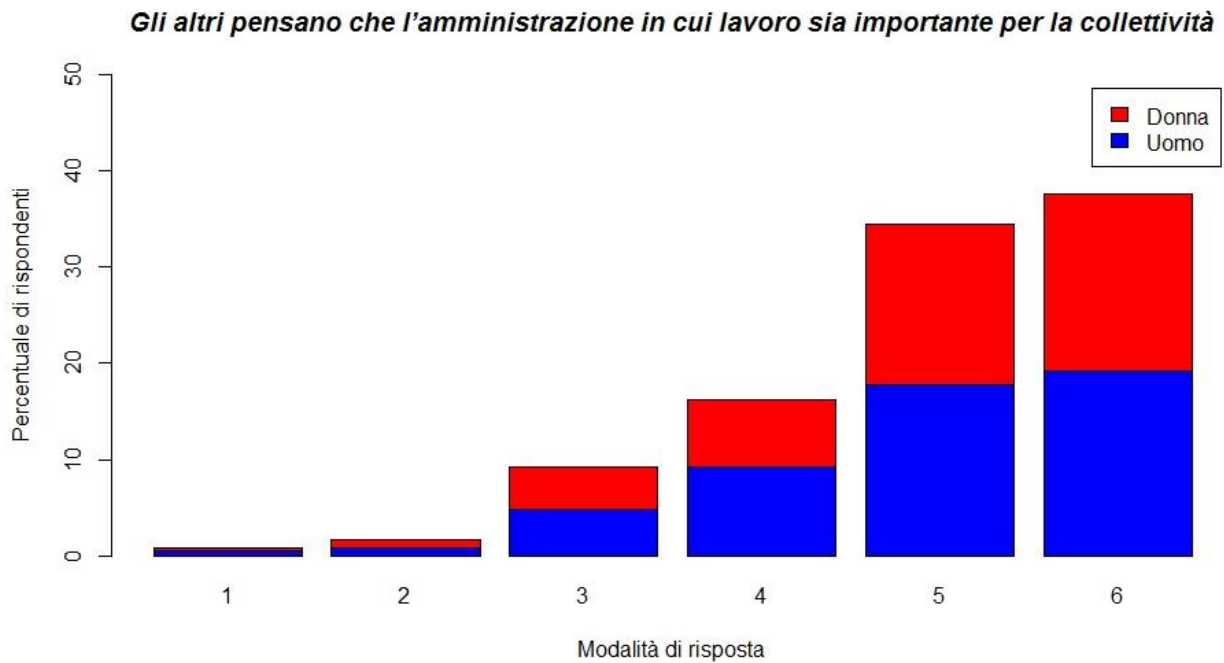


Grafico 25: Gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività.

- LA MIA ORGANIZZAZIONE

Il grafico 26 mette in rilievo come la maggior parte dei dipendenti esprime un giudizio abbastanza neutrale circa la conoscenza e la condivisione gli obiettivi strategici dell'amministrazione; solo il 6% si trova assolutamente in disaccordo con questa affermazione.

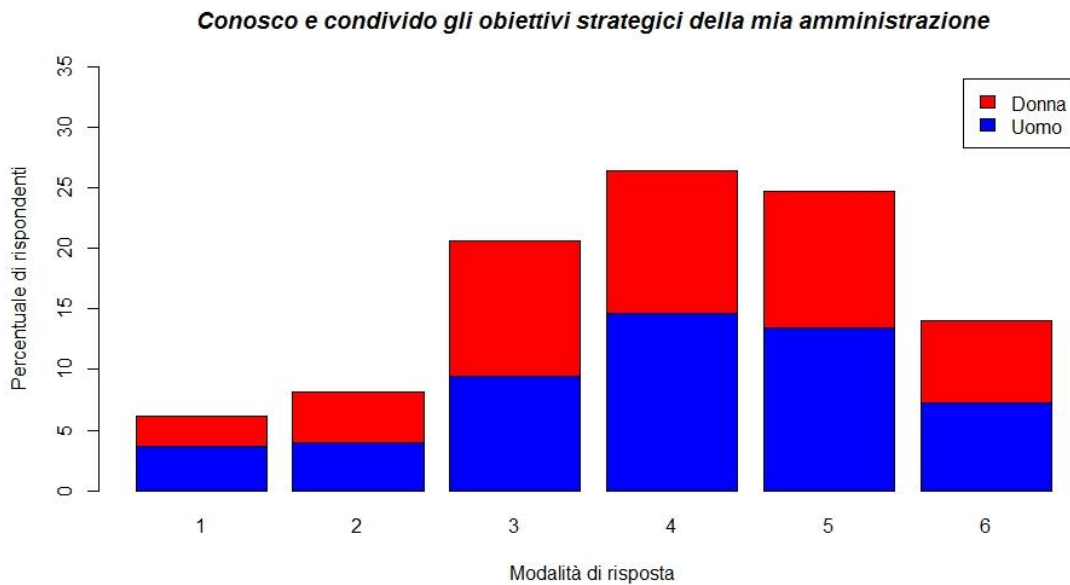


Grafico 26: Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione.

- LE MIE PERFORMANCE

Le domande di questo ambito si pongono l'obiettivo di valutare la percezione che i dipendenti hanno circa il grado di informazione sulla valutazione del loro lavoro e sulla correttezza della valutazione ottenuta. Il 44% dei dipendenti, di cui il 24% uomini, ritiene di essere stato valutato correttamente (grafico 27), un percentuale simile di dipendenti pensa di essere stato correttamente informato su come migliorare i risultati ottenuti (grafico 28).

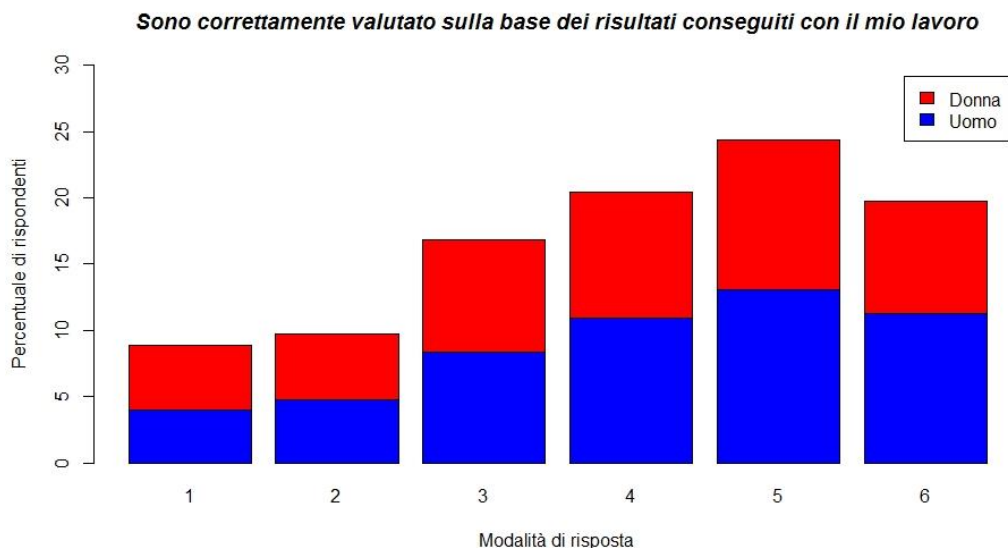


Grafico 27: Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro.

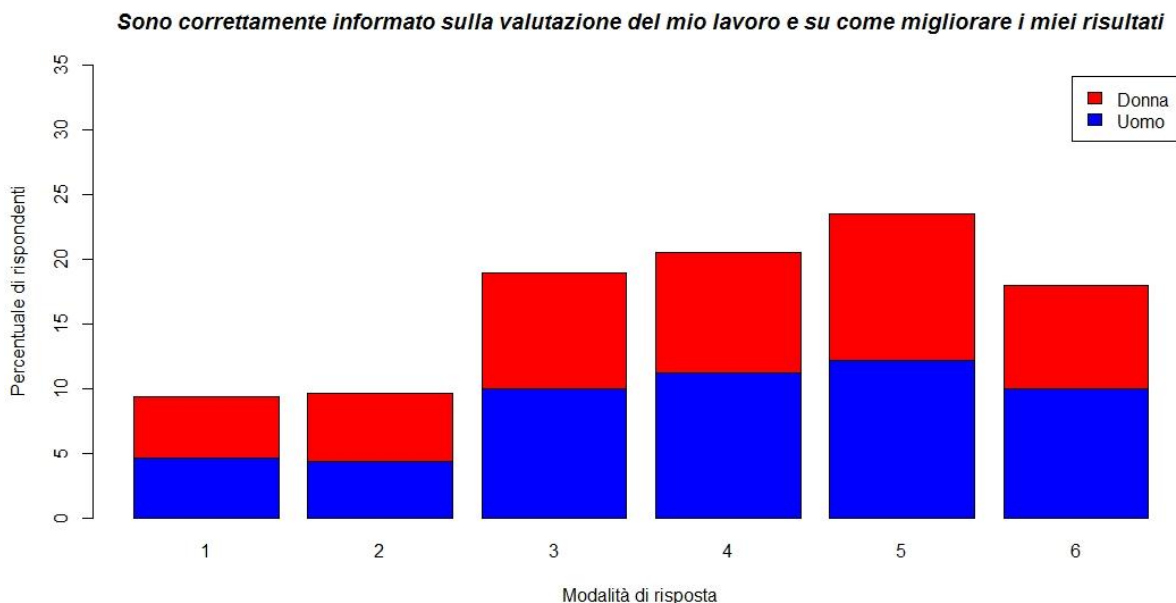


Grafico 28: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati.

- IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Il grafico 32 mostra come il 50% dei dipendenti, di cui il 28% uomini, dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance valutatore (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 5 o 6). Circa il 42% si sente tutelato nel caso in cui non sia d'accordo con la valutazione della sua performance (grafico 29); il 36% ritiene che i risultati della valutazione aiutino a migliorare la loro performance (grafico 30), mentre il 33% è insoddisfatto perché ritiene che UNIPA non premia sempre le persone capaci e che si impegnano (somma delle percentuali alle modalità risposta 1 e 2) (grafico 31).

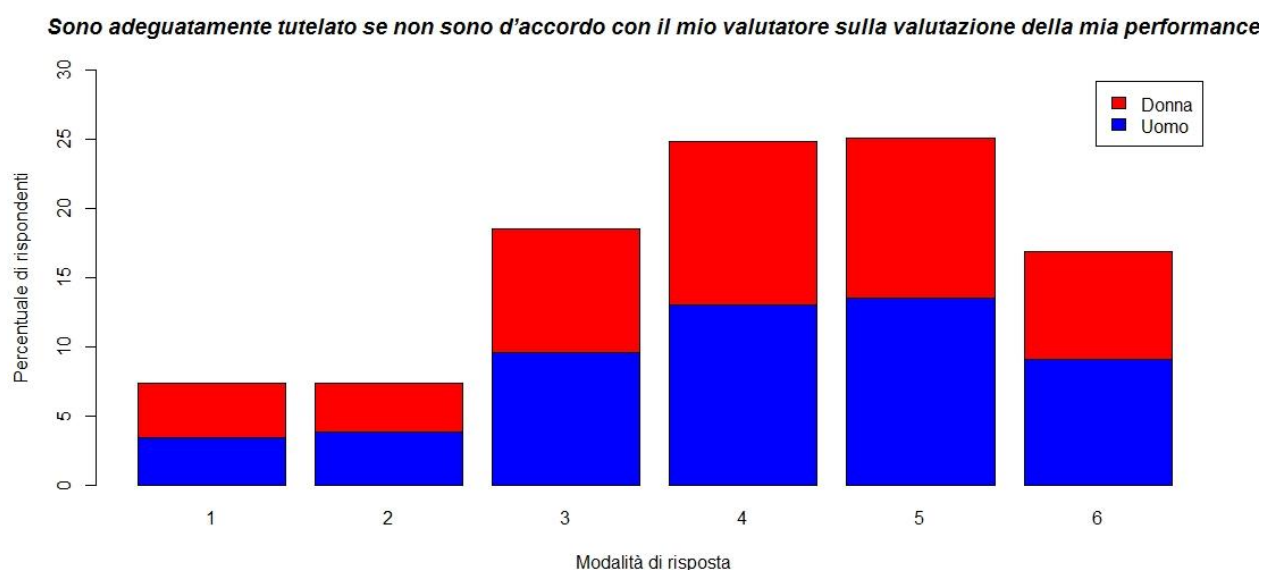


Grafico 29: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.

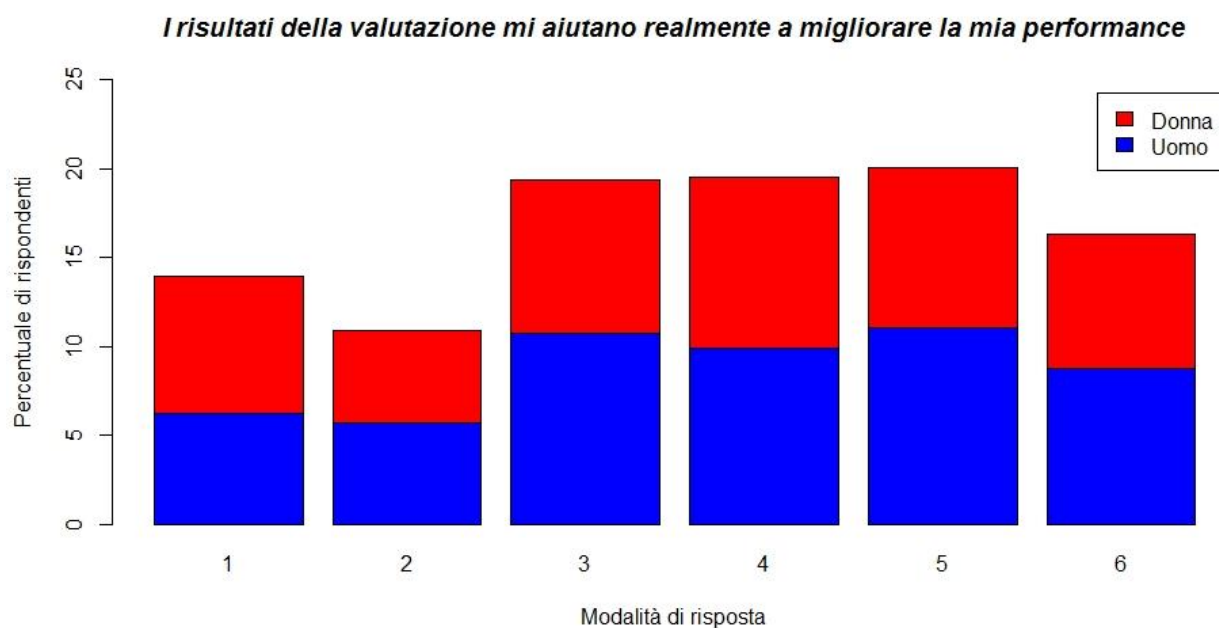


Grafico 30: I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance.

La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

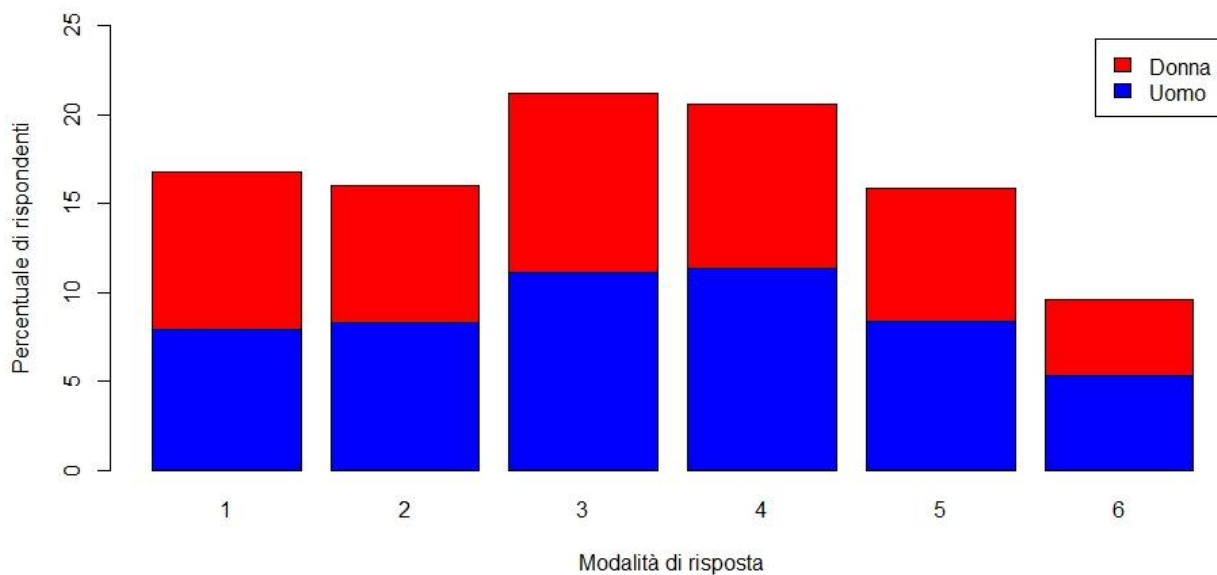


Grafico 31: La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.

Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance

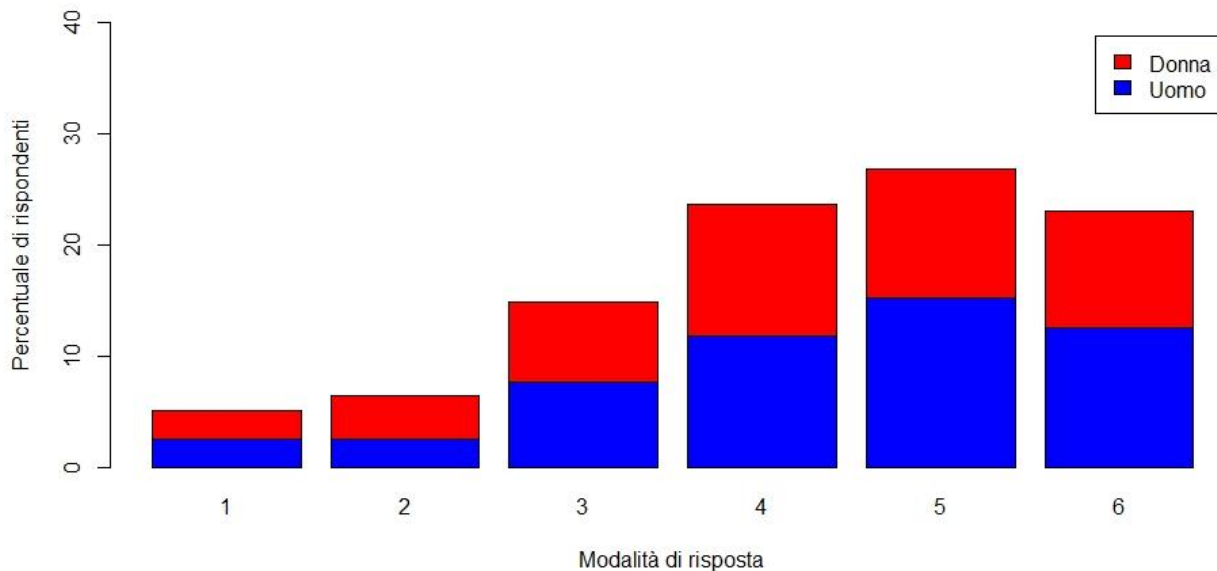


Grafico 32: Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance.

- IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

La maggior parte dei dipendenti esprime una valutazione positiva sul proprio capo, sia in merito al suo supporto circa il raggiungimento degli obiettivi del dipendente sia in merito alla capacità di riconoscere meriti e bisogni dei dipendenti.

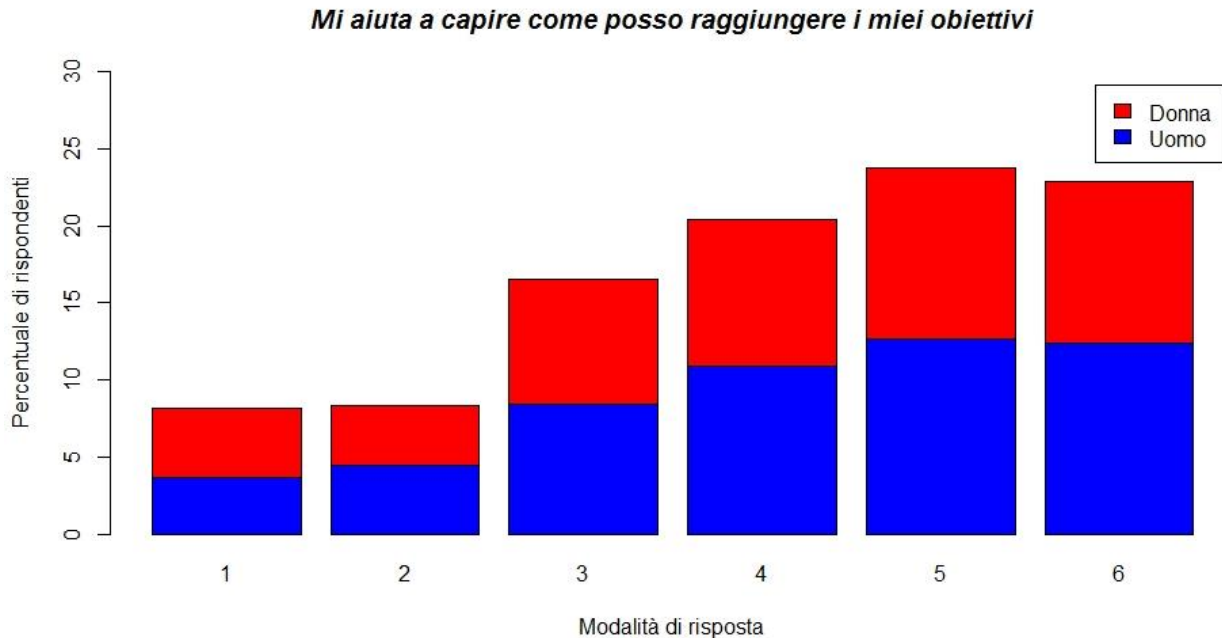


Grafico 33: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.

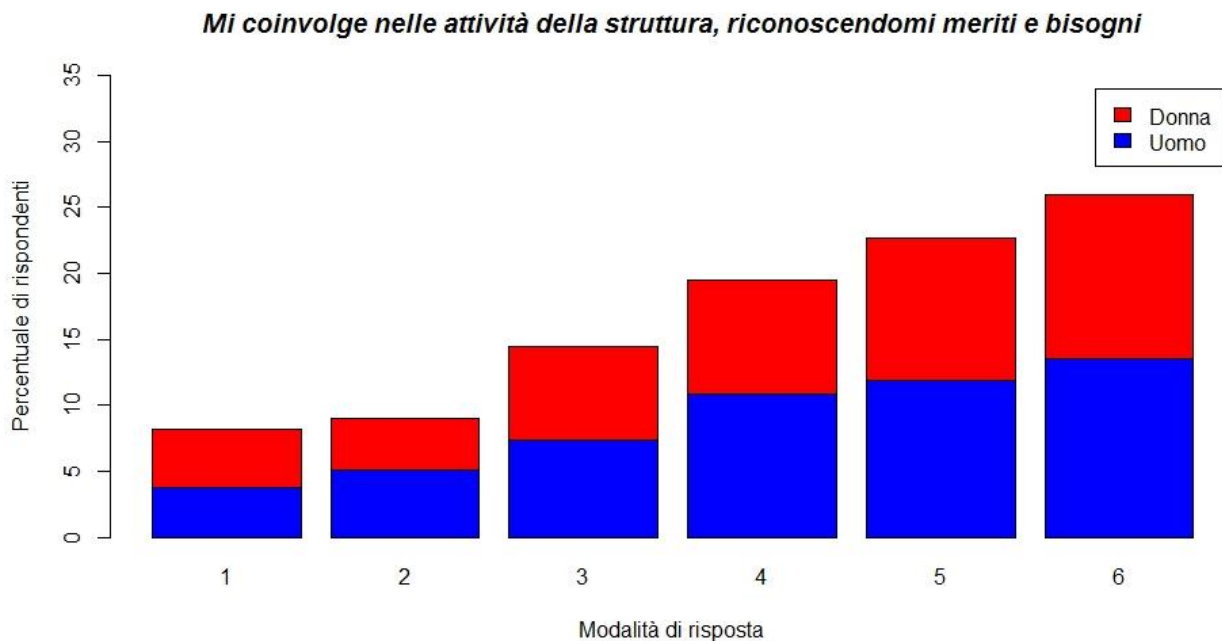


Grafico 34: Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni.

- IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

In linea con il precedente ambito di domande: il 40% dei dipendenti, di cui il 21,6 uomini, dichiara che il proprio capo è assolutamente disponibile all'ascolto, il 44% ritiene, inoltre, che il proprio capo è una persona competente e circa il 38% che gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.

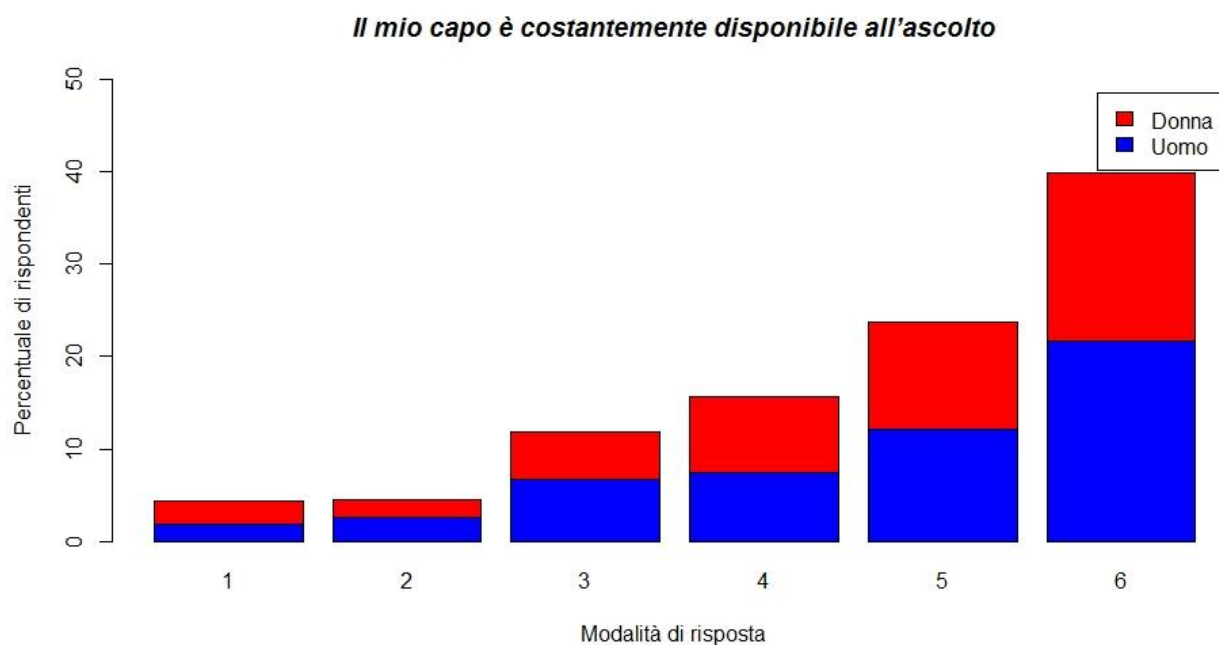


Grafico 35: Il mio capo è costantemente disponibile all'ascolto.

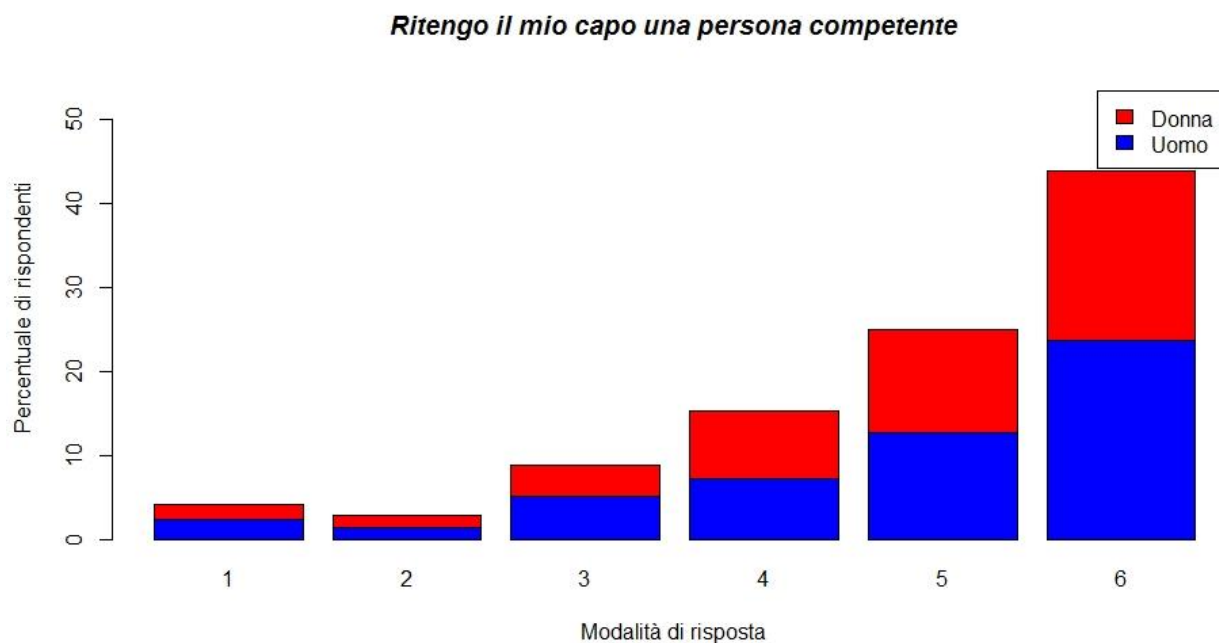


Grafico 36: Ritengo il mio capo una persona competente.

Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

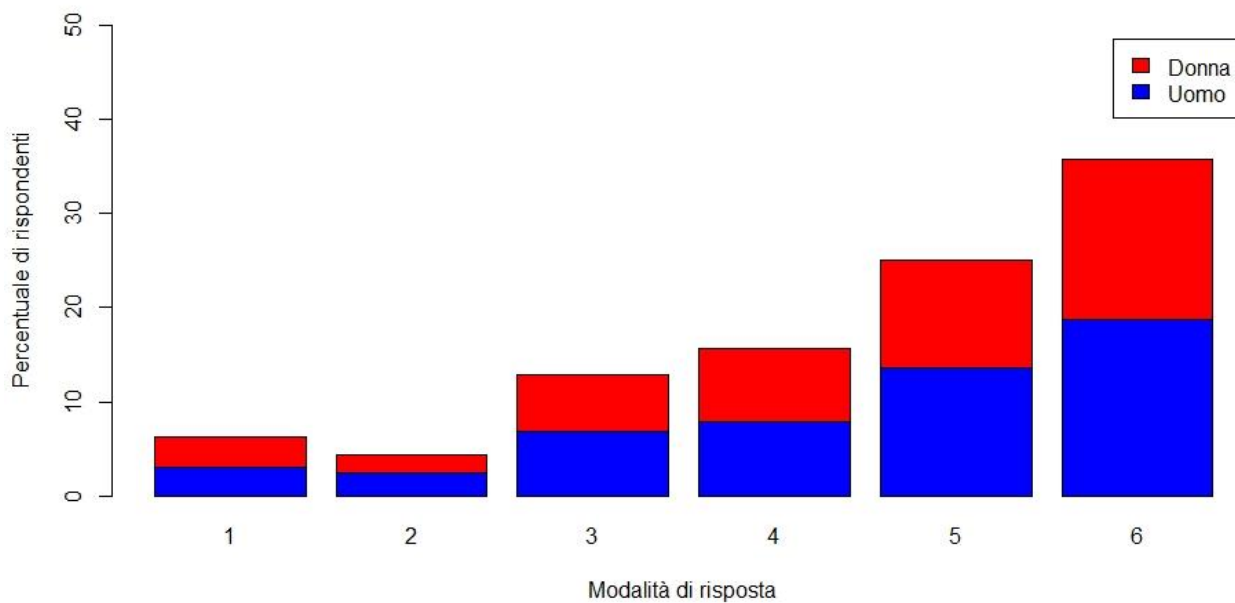


Grafico 37: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.

- IL LIVELLO COMPLESSIVO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO

In conclusione, circa il 75% dei dipendenti, esprime un giudizio positivo circa il suo livello di benessere ad UNIPA (somma delle percentuali relative alle modalità di risposta 4, 5 e 6).

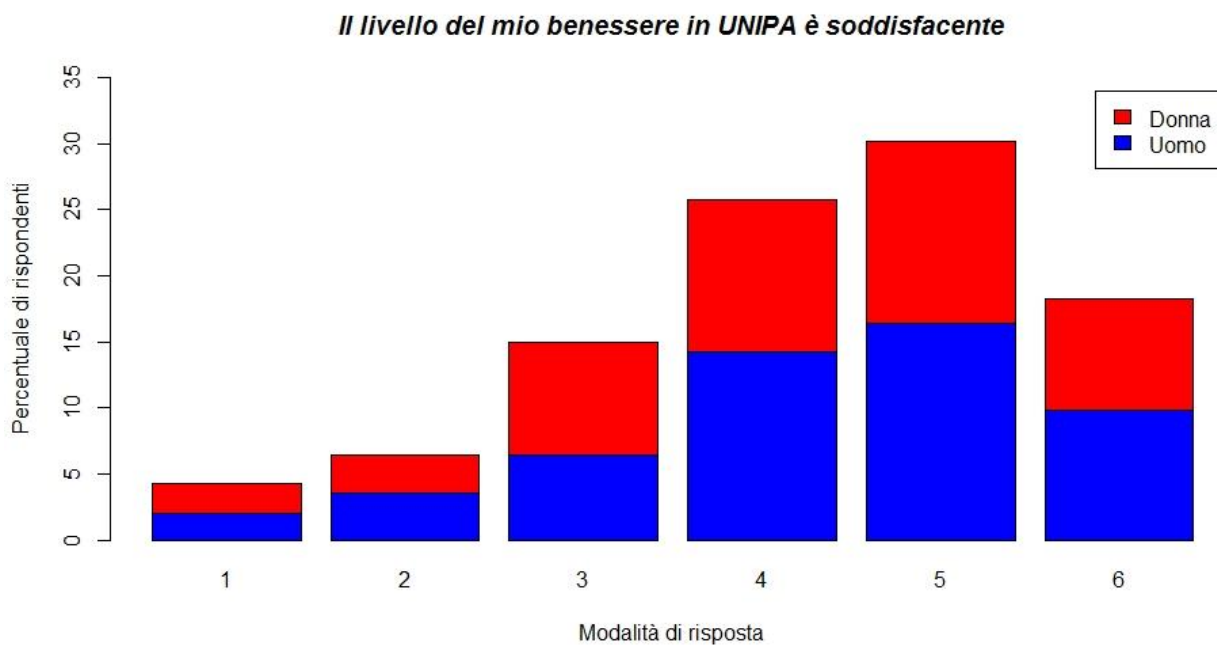


Grafico 38: Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente.