



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE



2016

Dati e risultati

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, per il secondo anno, utilizzando il modello predisposto dall'ANAC (ex CiVIT), un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è stata 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 87 domande: 5 di carattere generale volte a classificare la tipologia di utente (sesso, tipo di contratto di lavoro, età, anzianità di servizio, qualifica), le altre 82 vengono 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).

Le schede di valutazione annuale nell'anno solare 2016 sono state 1152; il 20% dei dipendenti (235) ha compilato il questionario.

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.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6

I grafici seguenti (da 1 a 4) mostrano la distribuzione dei dipendenti che hanno compilato il questionario per struttura di provenienza, sesso, età e anzianità di servizio.

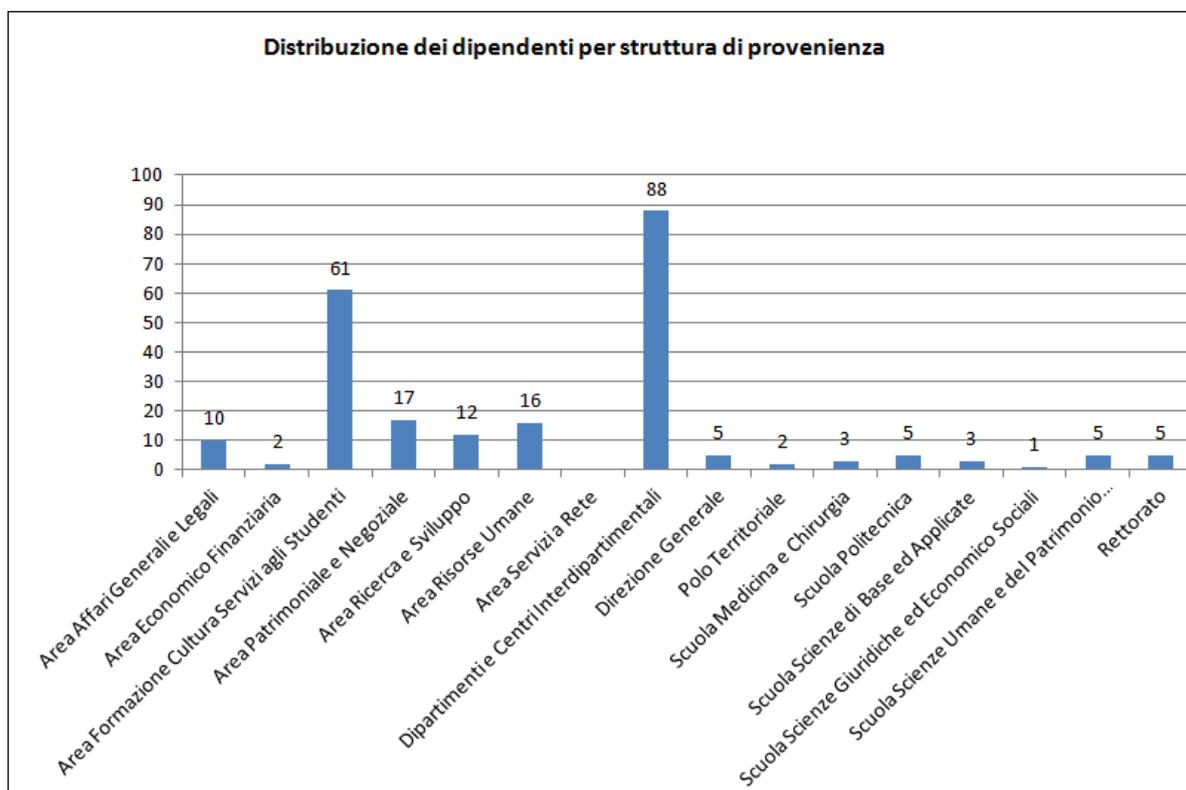


Grafico 1: distribuzione dei dipendenti per struttura di provenienza

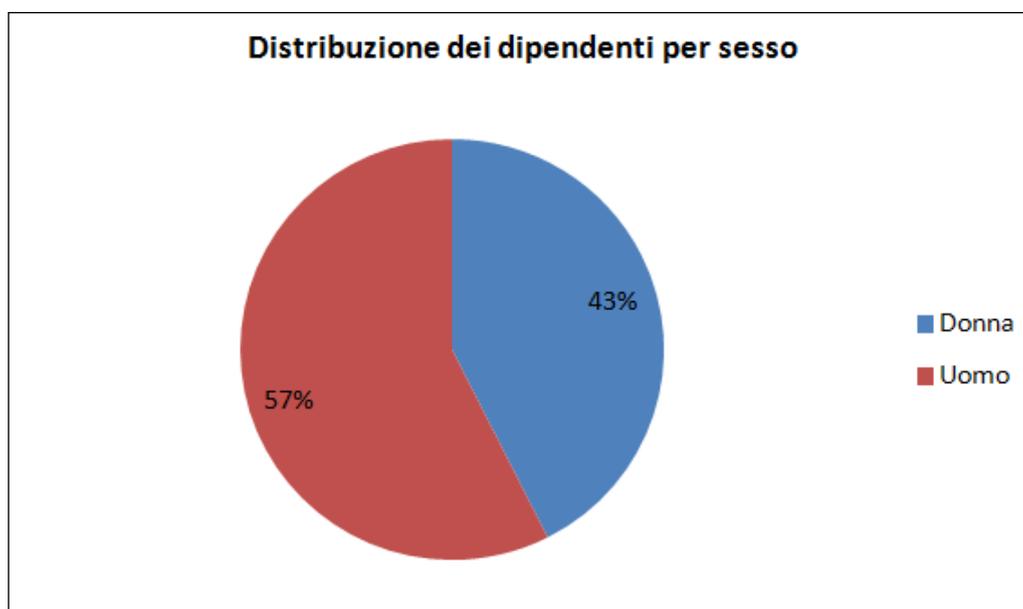


Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per sesso

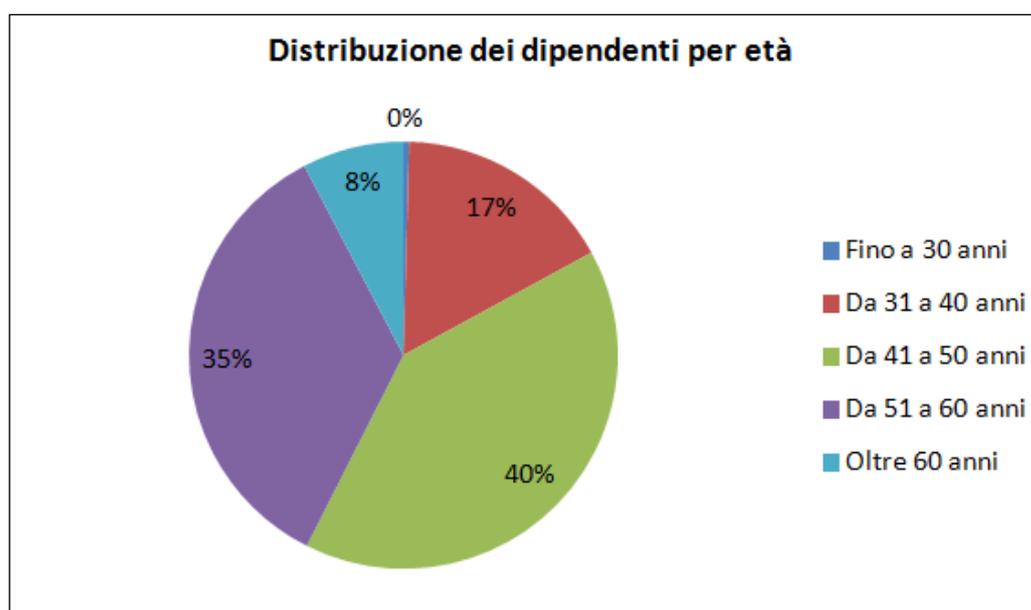


Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età

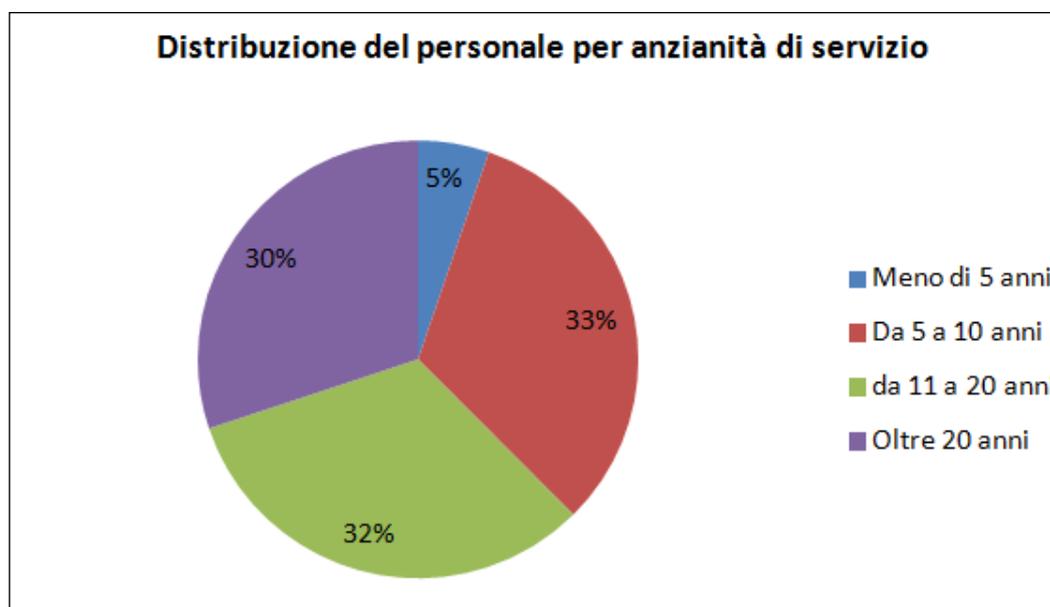


Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

Dal momento che l'indagine consta di un numero elevato di domande, si è deciso di mostrare solo alcuni dei grafici più rappresentativi con riferimento a ciascun raggruppamento sopra riportato.

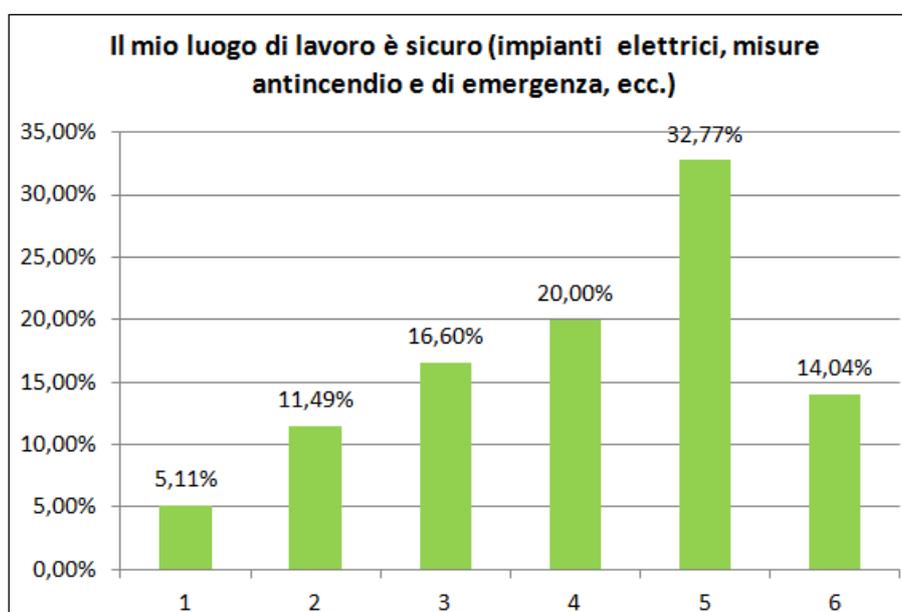


Grafico 5: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il grafico 5 mostra come circa il 5,11% dei dipendenti dichiara che il proprio luogo di lavoro non è “per nulla” sicuro, solo circa il 14,04% si sente “del tutto” al sicuro; i restanti dipendenti esprimono un giudizio neutrale. Il 23,41% dei dipendenti avverte situazioni di malessere legate allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (grafico 6).

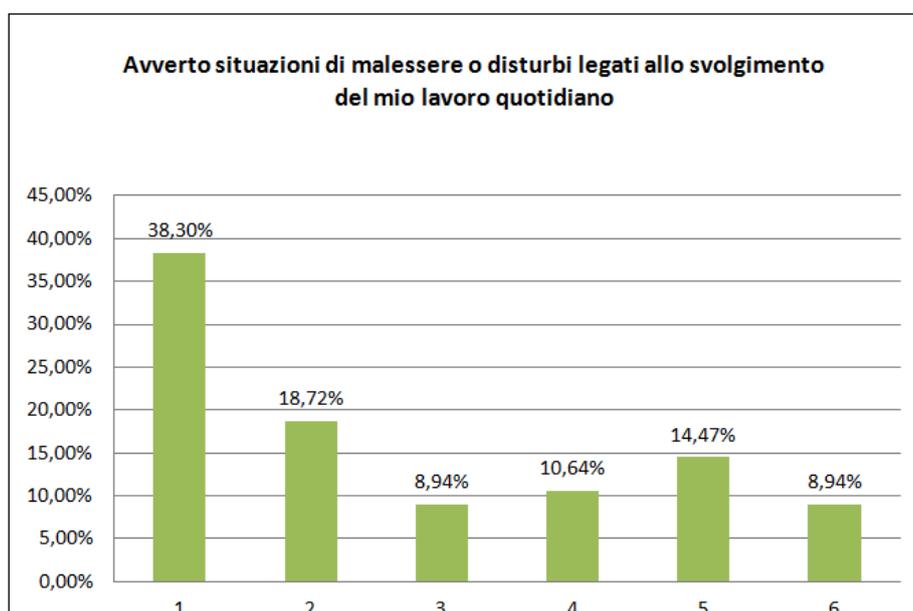


Grafico 6: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l’equità dell’amministrazione di appartenenza: il 16,17% ritiene che non vi sia “per nulla” equità nell’assegnazione del carico di lavoro (grafico 7); in linea con tale risultato, il 21,70% pensa che il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto non sia “per nulla” equilibrata (grafico 8).

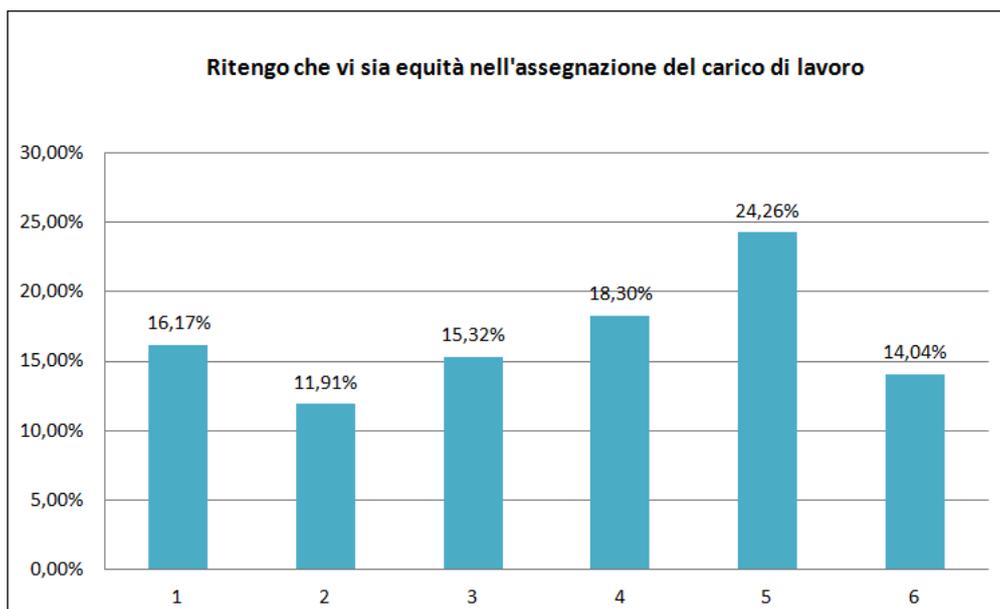


Grafico 7: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione

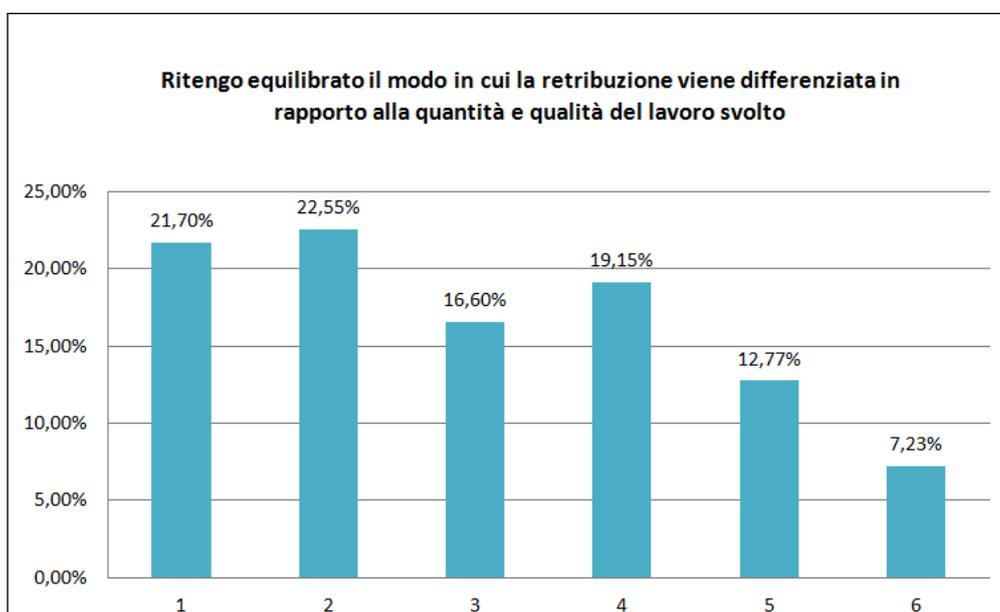


Grafico 8: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione

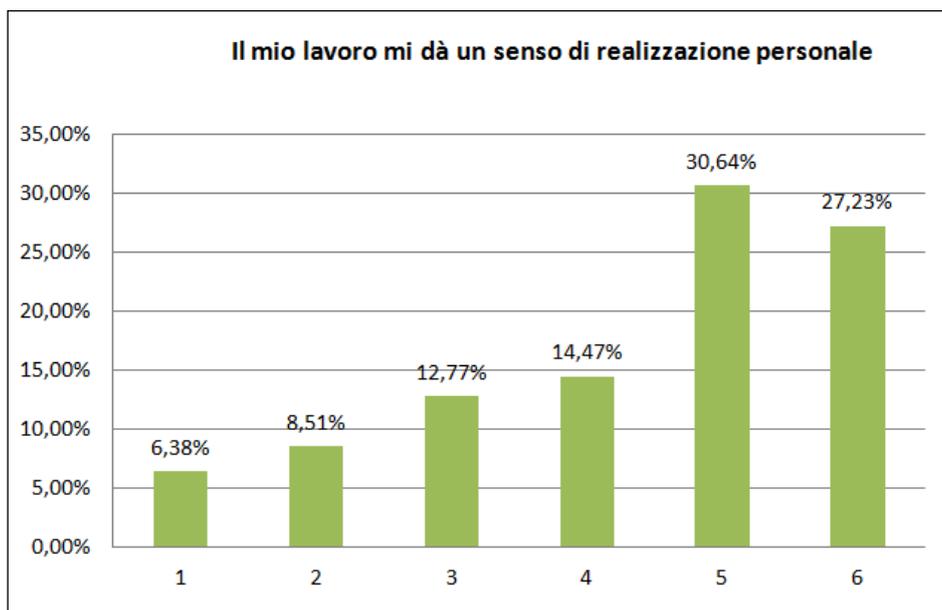


Grafico 9: Benessere Organizzativo – Il mio lavoro

Il grafico 9 mostra come solo il 27,23% dei dipendenti si sente pienamente realizzato grazie al lavoro svolto.

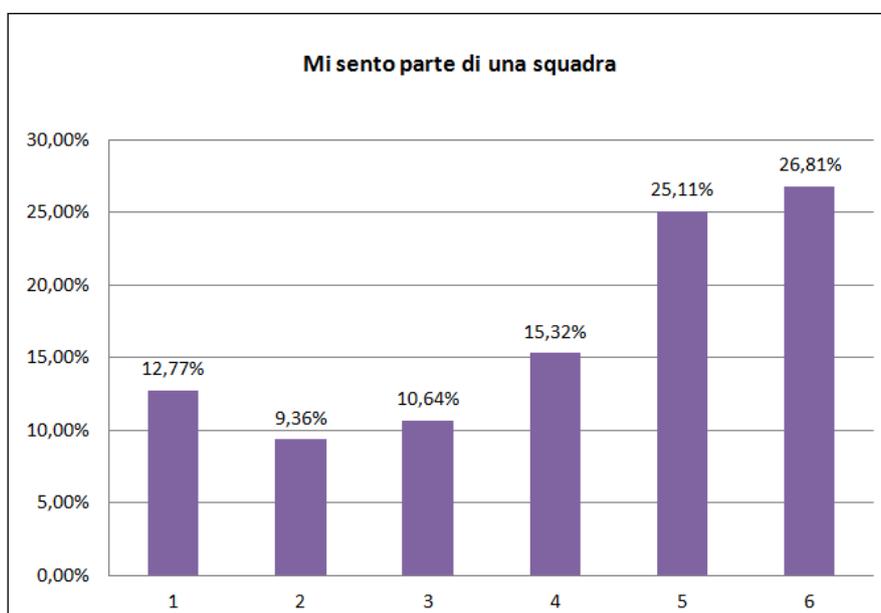


Grafico 10: Benessere Organizzativo – I miei colleghi

Sempre con riferimento al benessere organizzativo, si è indagato sulla percezione del lavoro di gruppo all'interno della propria struttura: il 26,81% dei dipendenti ha risposto in maniera pienamente positiva alla domanda: "Ti senti parte di una squadra" (grafico 10).

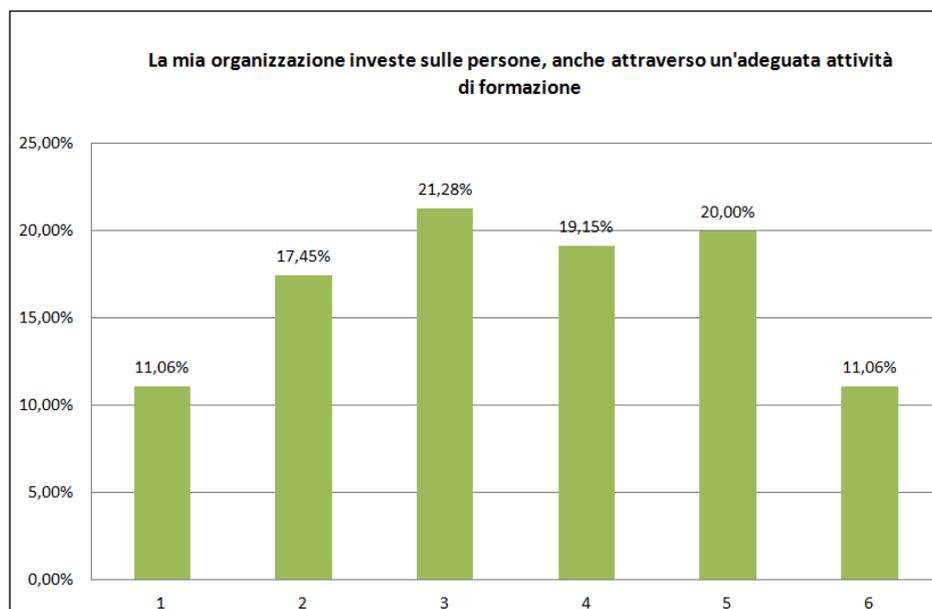


Grafico 11: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro

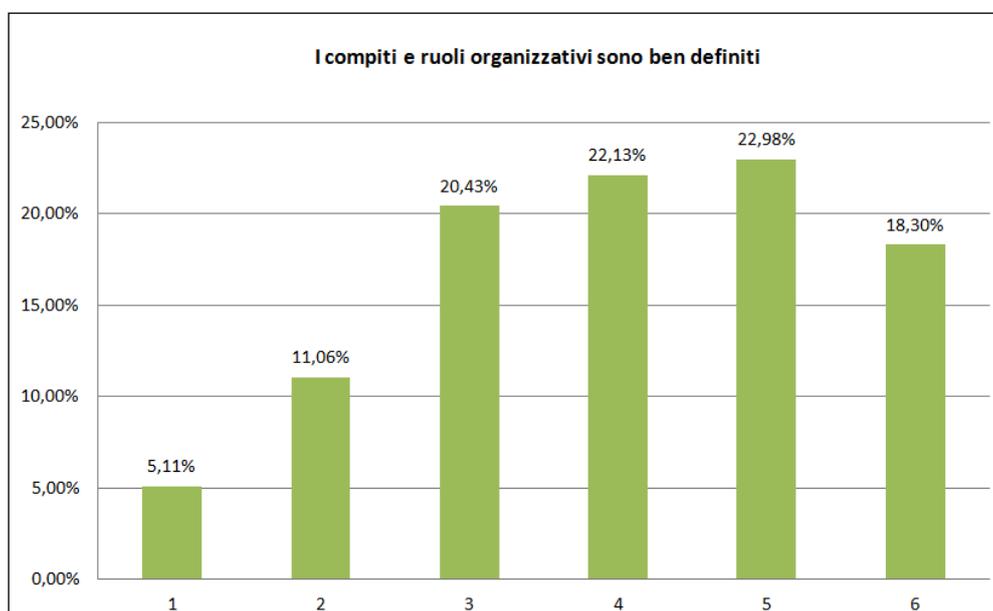


Grafico 12: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro

Per quanto concerne il contesto lavorativo circa un terzo dei dipendenti ritiene che la propria amministrazione investa sufficientemente sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione (grafico 11); circa il 41,28% è abbastanza d'accordo sul fatto che i compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti (grafico 12).

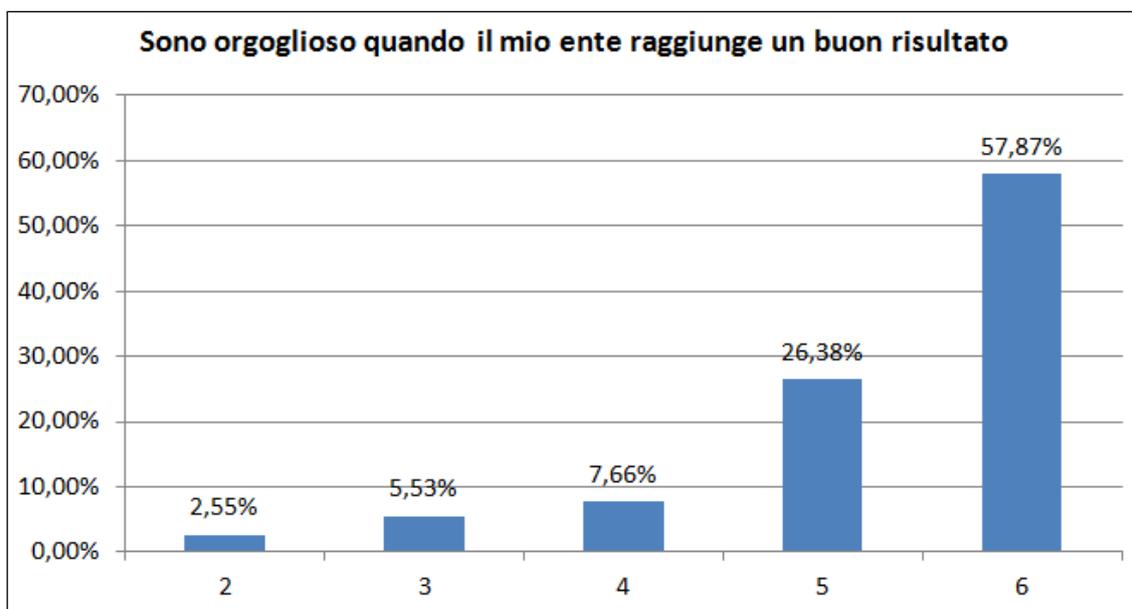


Grafico 13: Benessere Organizzativo – Il senso di appartenenza

Il grafico 13 evidenzia come il 57,87% dei dipendenti è orgoglioso quando il proprio ente raggiunge un buon risultato, solo il 2,55% non lo è.

Consideriamo, di seguito, i risultati di alcune domande che mirano a valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione.

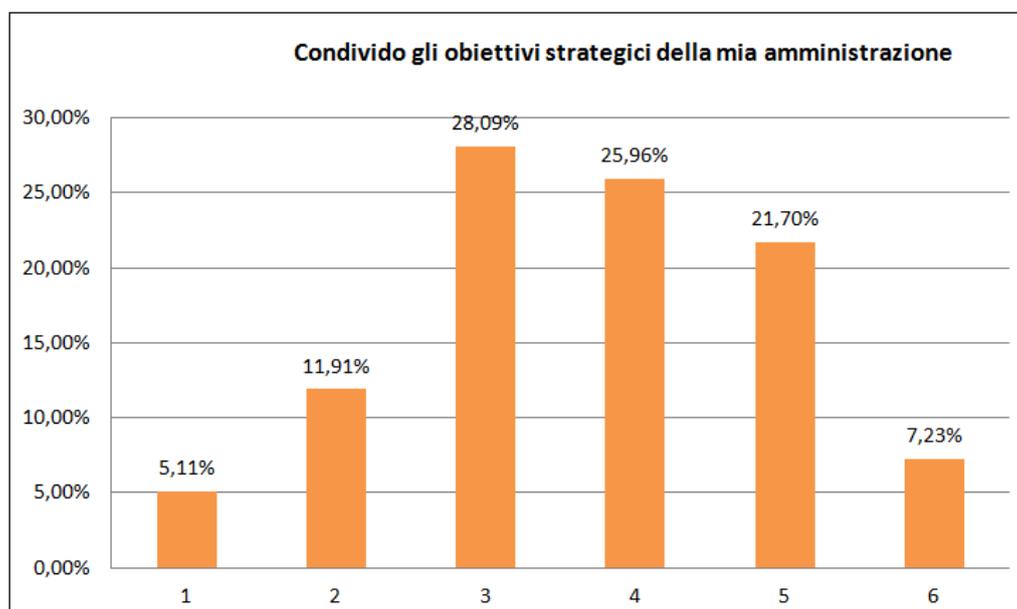


Grafico 14: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Il 28,93% dei rispondenti concorda, pienamente o quasi, con gli obiettivi strategici della propria amministrazione (grafico 14); circa il 43,83% ha le idee abbastanza chiare in merito al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (grafico 15).

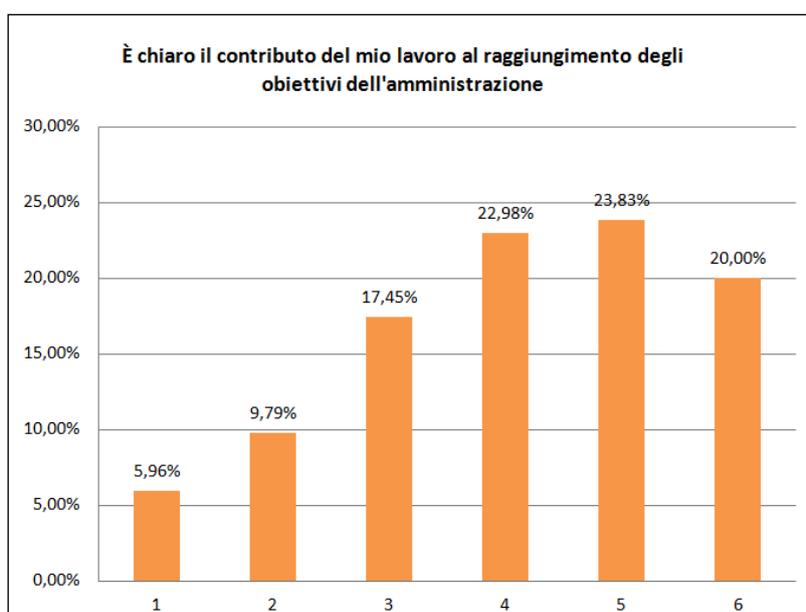


Grafico 15: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Quasi la metà dei dipendenti (26,38% e 19,15%) risponde in maniera positiva (5 e 6) alla domanda “Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” (grafico 16).

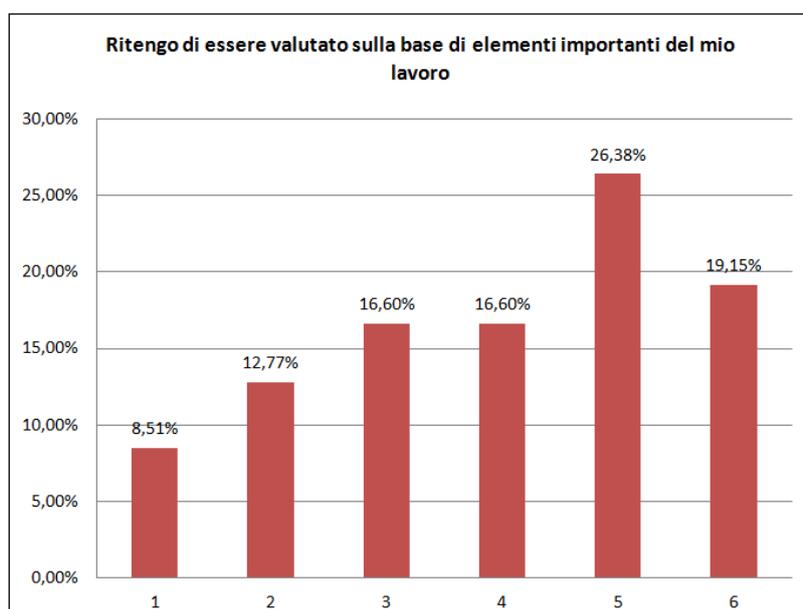


Grafico 16: Grado di condivisione del sistema di valutazione - Le mie performance

In linea con la domanda precedente una buona percentuale di dipendenti (21,70% e 21,70%) è d'accordo sul fatto che i risultati della valutazione aiutano veramente a migliorare la loro performance. Allo stesso tempo si deve però rilevare che il 15,74% dei dipendenti ritiene che la valutazione della propria performance non sia per nulla utile al miglioramento della stessa (grafico 17).

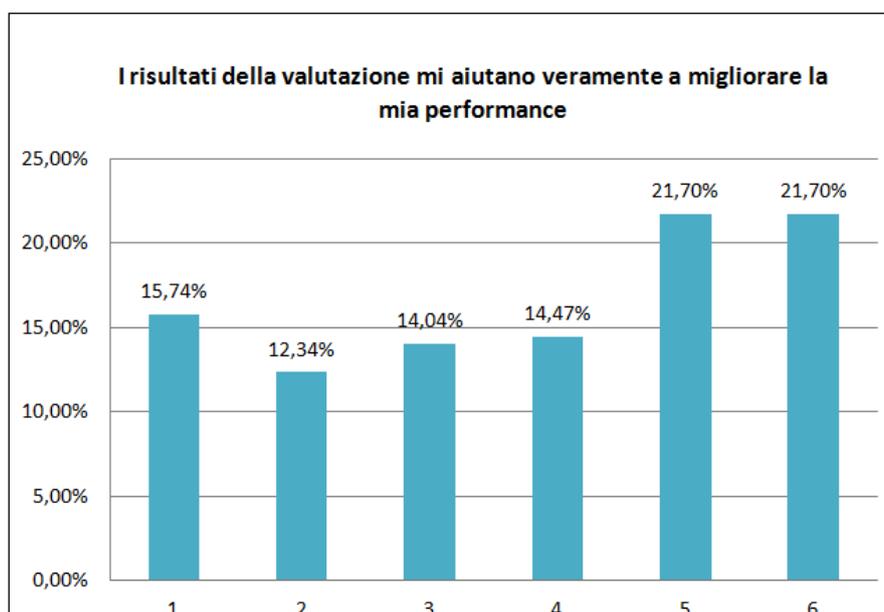


Grafico 17: Grado di condivisione del sistema di valutazione - Il funzionamento del sistema

Il terzo e ultimo gruppo di domande si propone di valutare la percezione che i dipendenti hanno del proprio superiore gerarchico.

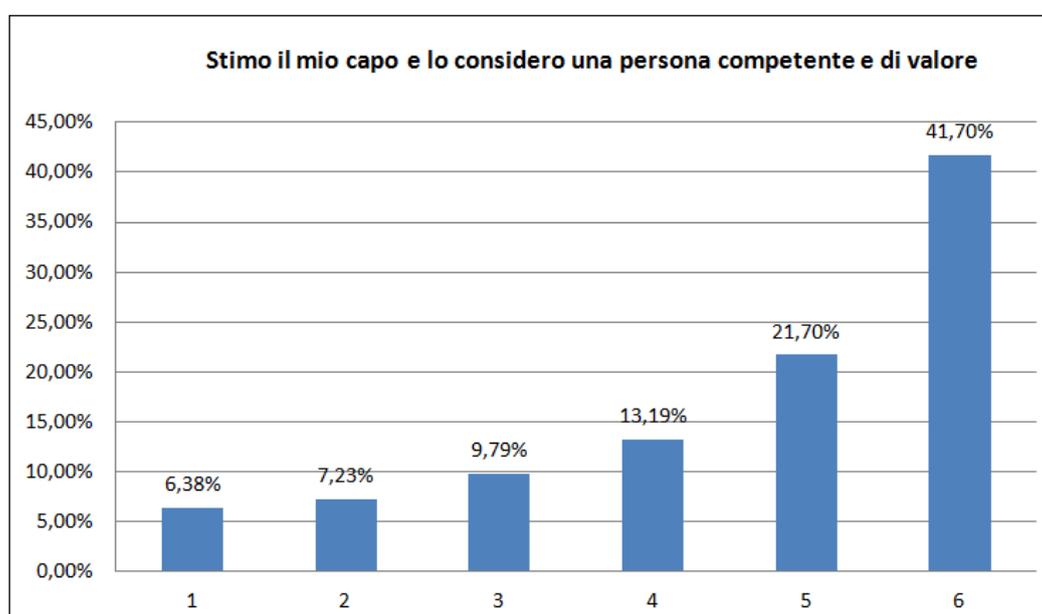


Grafico 18: Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e l'equità

Per concludere, circa il 41,70% dei dipendenti è “del tutto” d'accordo con l'affermazione: “Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore” (grafico 18).