



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE



2019

Indice

Premessa	Pag.3
Dati e risultati: distribuzione dei dipendenti e tipologia di utente	Pag.5
Dati e risultati: il questionario	Pag.7
A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Pag.7
B – Discriminazioni	Pag.9
C - L'equità nella mia amministrazione	Pag.12
D - Carriera e sviluppo professionale	Pag.14
E - Il mio lavoro	Pag.16
F - I miei colleghi	Pag.18
G - Il contesto del mio lavoro	Pag.19
H - Il senso di appartenenza	Pag.21
I - L'immagine della mia amministrazione	Pag.23
L- La mia organizzazione	Pag.24
M - Le mie performance	Pag.25
N - Il funzionamento del sistema	Pag.27
O - Il mio capo e la mia crescita	Pag.29
P - Il mio capo e l'equità	Pag.31
Q – Il livello complessivo del benessere organizzativo percepito	Pag.33

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 2019, 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.

Appare utile rappresentare, in questa sede, che nel corso del 2018 è stato creato, su indicazione del Direttore Generale, un gruppo di lavoro che ha elaborato un progetto esecutivo per modificare alcuni aspetti del questionario, risolverne alcune criticità e contribuire, di conseguenza, a implementare il numero dei questionari compilati volontariamente dal personale TAB.

Si è ritenuta necessaria (anche su suggerimento del Nucleo di Valutazione) la rimodulazione del questionario, per rendere la sua compilazione più veloce e concentrare il focus sugli aspetti maggiormente adeguati a rilevare il clima organizzativo in Ateneo. L'attività principale svolta dal suddetto gruppo di lavoro ha riguardato, infatti, lo studio delle 87 domande che componevano il questionario somministrato negli anni precedenti, al fine di ridurre il numero e contestualizzarle ai bisogni dell'Ateneo di Palermo. Pur mantenendo le 3 macro aree originariamente indicate dall'ANAC (ex CIVIT) il numero delle domande da 87 è stato ridotto, a partire dal 2019, a 32.

L'obiettivo dell'Ateneo, pertanto, è stato quello di "incentivare la compilazione volontaria del questionario per ottenere dati ulteriori da utilizzare a supporto delle decisioni degli organi di governo dell'Ateneo.

Il questionario nel 2019 è stato 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.




Le schede di valutazione annuali nell'anno solare 2019 sono state 1150: il 95% dei dipendenti (1091) ha compilato il questionario. Nell'anno solare 2018 la stessa percentuale era pari al 31%.

Attraverso una scala (uguale per tutte le domande) che impiega 6 classi in ordine crescente (da 1 a 6), il dipendente che ha deciso di rispondere al questionario ha potuto esprimere, in tutti gli item, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

Per una migliore chiarezza espositiva, ad ogni grafico (relativo ad ogni singola domanda) verrà affiancata una faccina verde, gialla o rossa come da legenda che si riporta di seguito:

	Risposte positive >50%
	Risposte positive >40%
	Risposte positive <40%

N.B. Le risposte 3 e 4 (considerate più o meno neutre) non verranno prese in considerazione ai fini dell'apposizione delle suddette faccine.

Dati e risultati: distribuzione dei dipendenti e tipologia di utente

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.

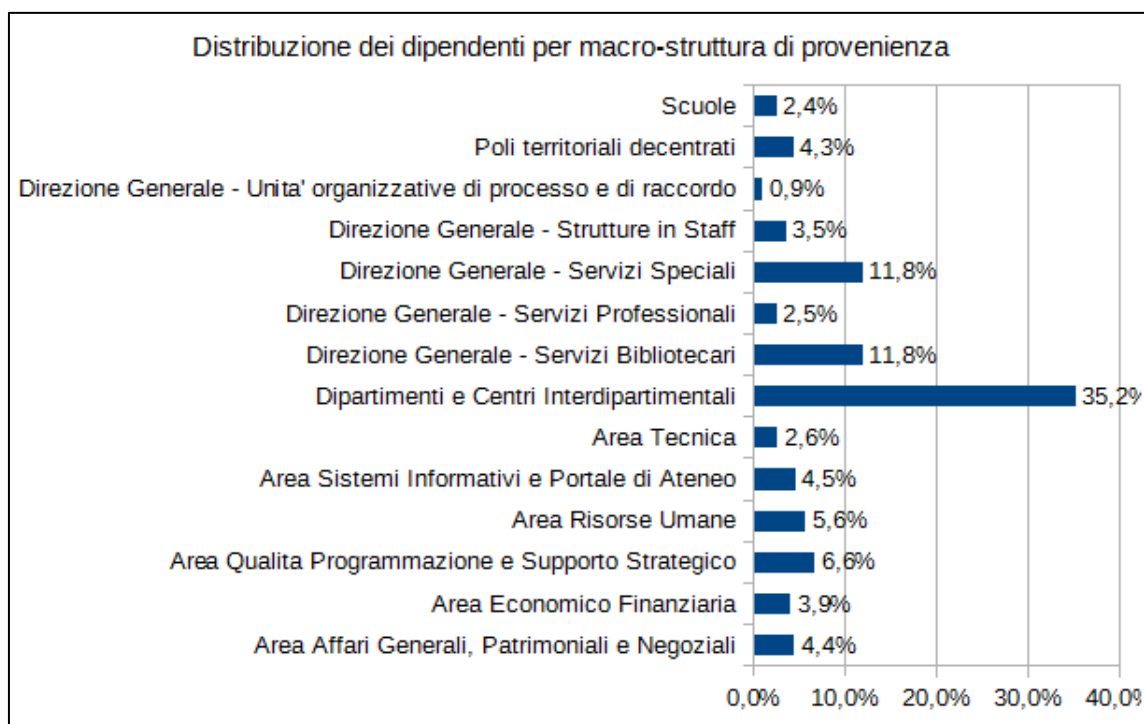


Grafico 1: distribuzione dei dipendenti per macro-struttura di provenienza

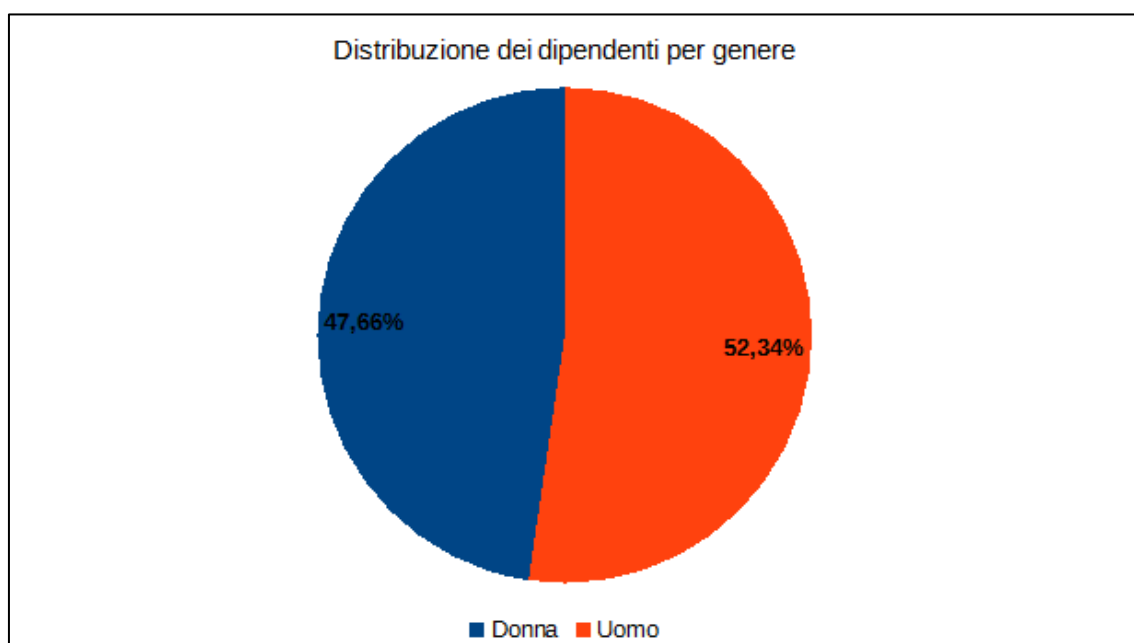


Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per genere

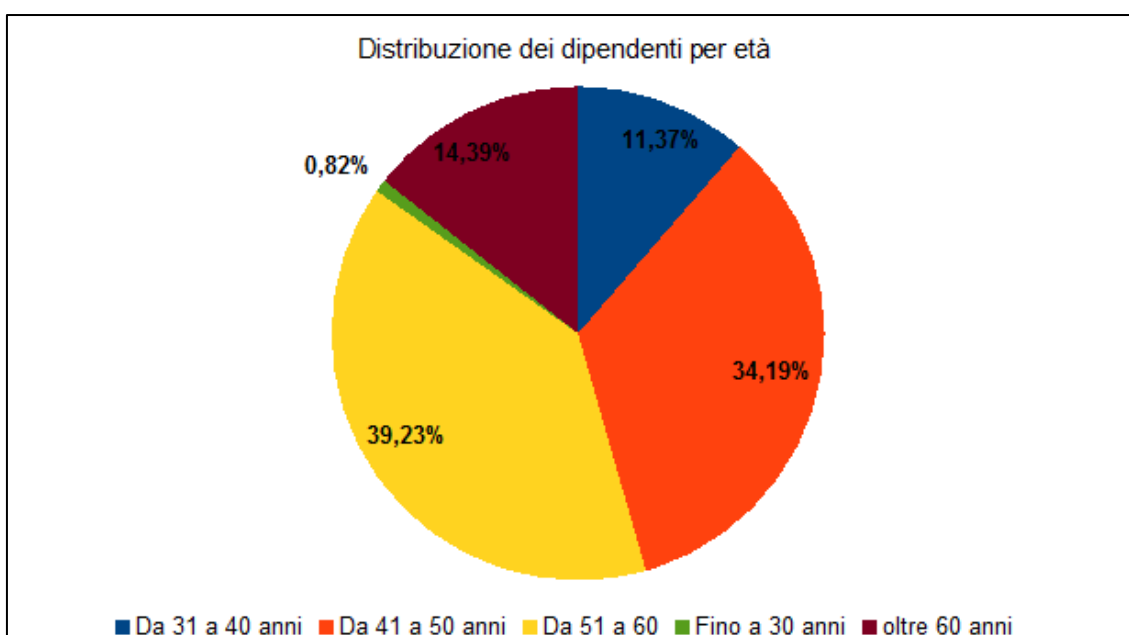


Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età

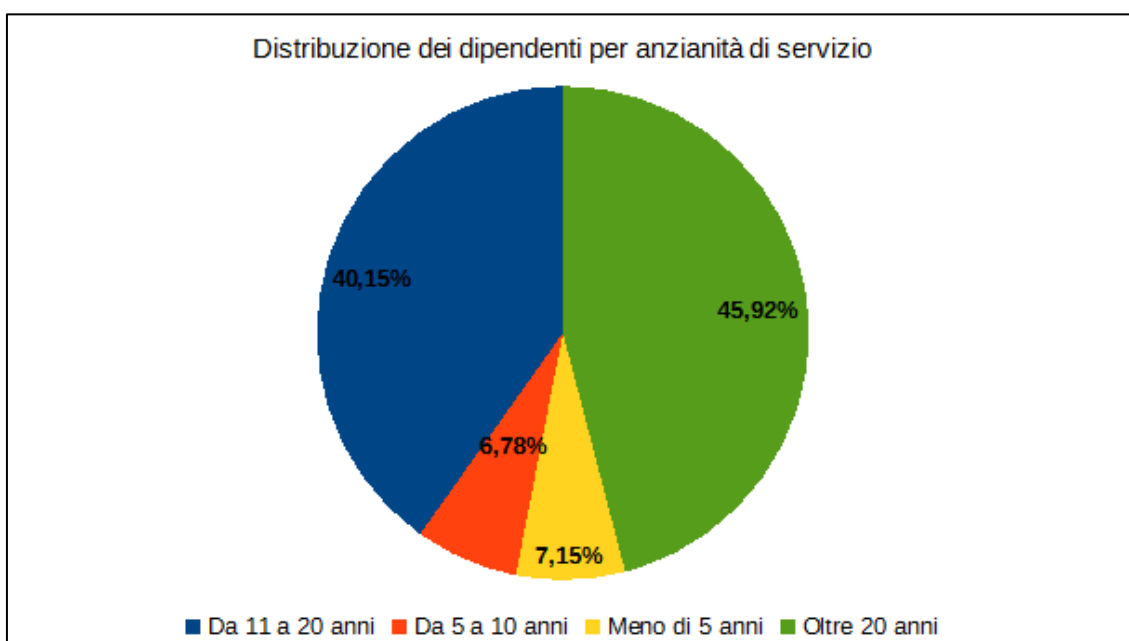


Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio.

Dati e risultati: il questionario

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

A – 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".

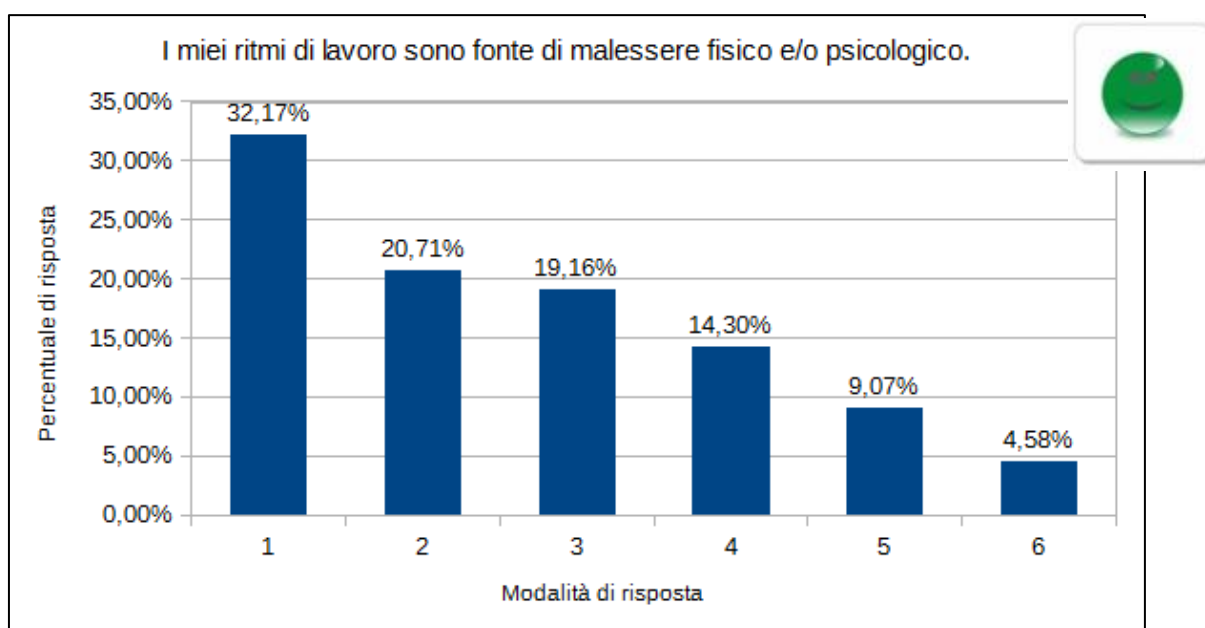


Grafico 5: I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.

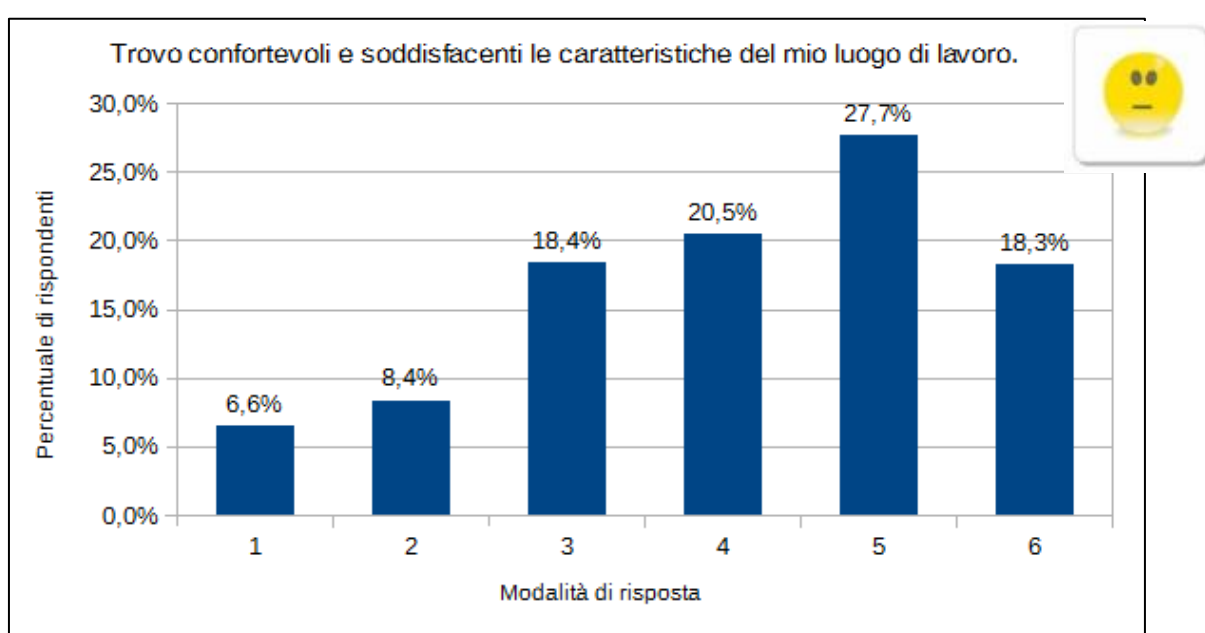


Grafico 6: Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.

Il grafico 5 mostra come il 53% dei dipendenti (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “1” o a “2”) dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico; di contro, solo il 5% dei dipendenti è totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi. In linea con la prima domanda, circa il 66,54% dei dipendenti (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “4”, “5” e “6”) ritiene confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del proprio luogo di lavoro (grafico 6).

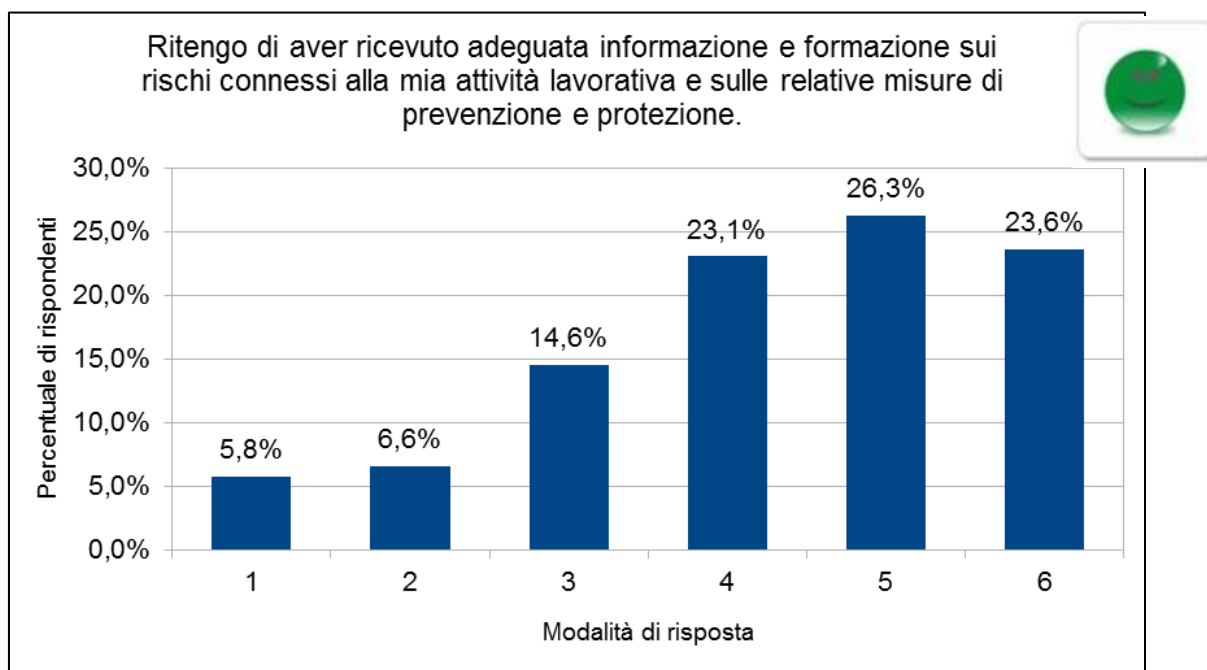


Grafico 7: Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

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 50% dei dipendenti (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” e “6”) è assolutamente soddisfatto.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

B – Discriminazioni

Il gruppo più corposo di domande è quello relativo alle discriminazioni. La maggior parte dei dipendenti che ha compilato il questionario non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale. Inoltre, circa il 70% dei dipendenti dichiara di non avere subito atti di mobbing (da grafico 8 a grafico 11).

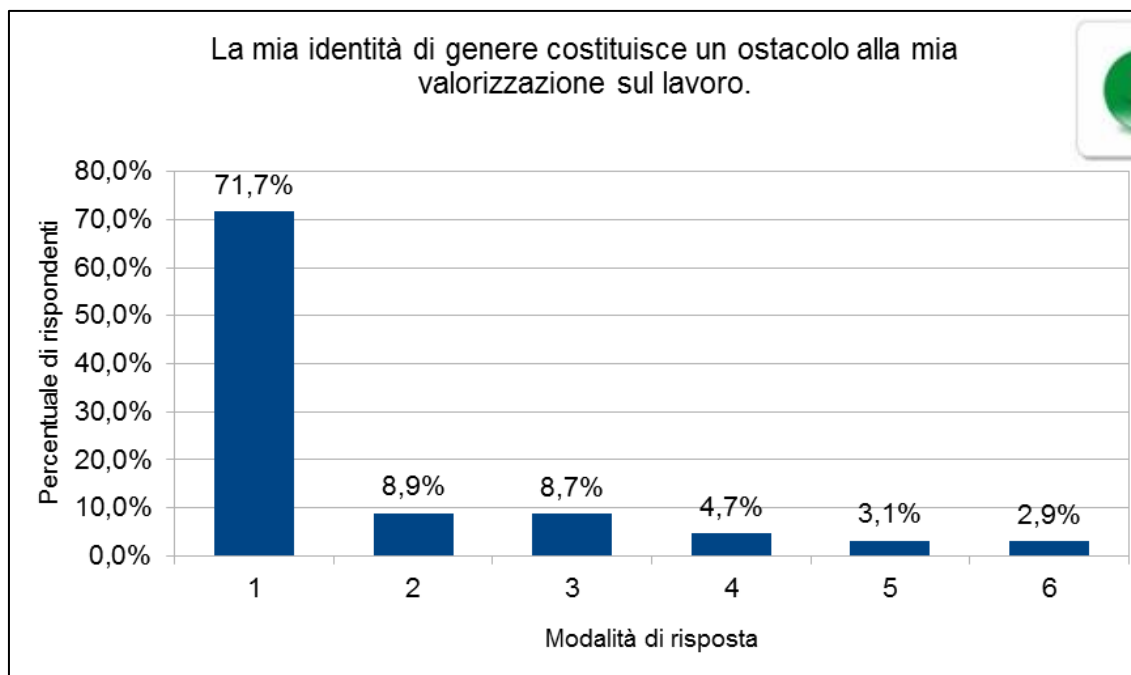


Grafico 8: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

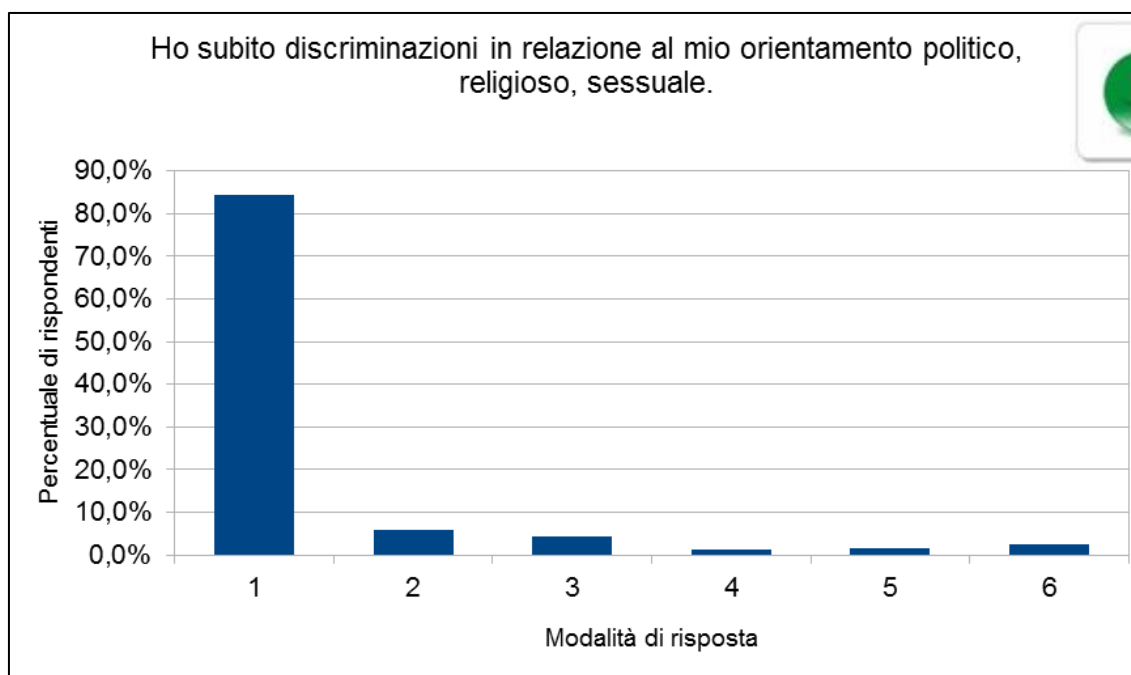


Grafico 9: Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale.

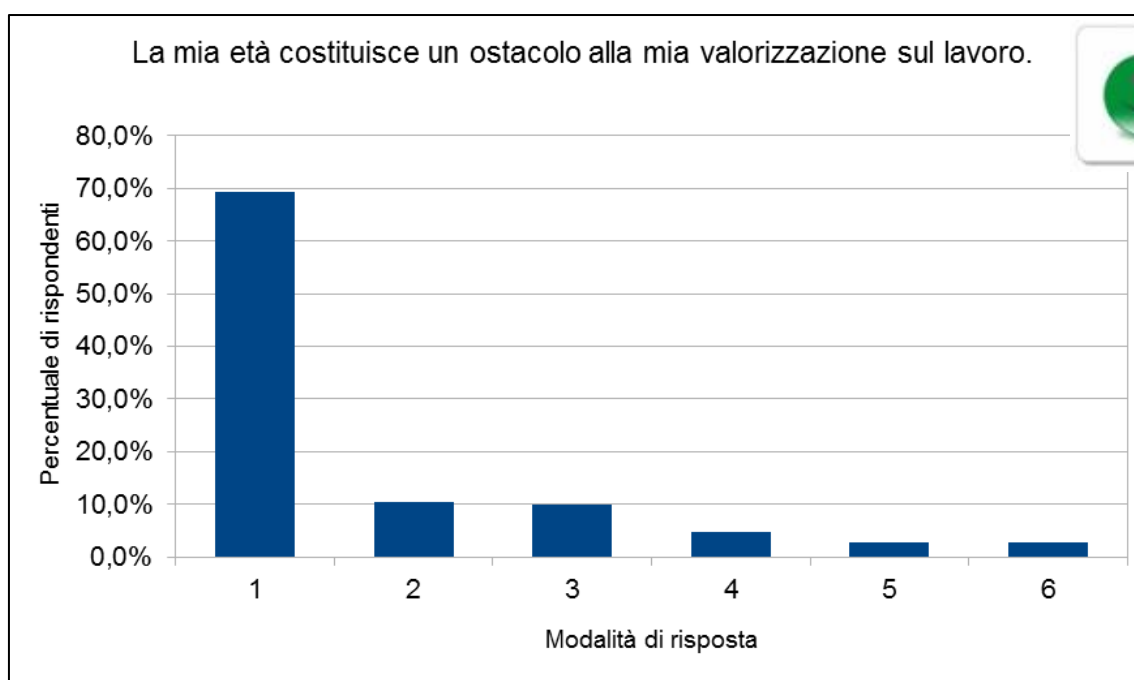


Grafico 10: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

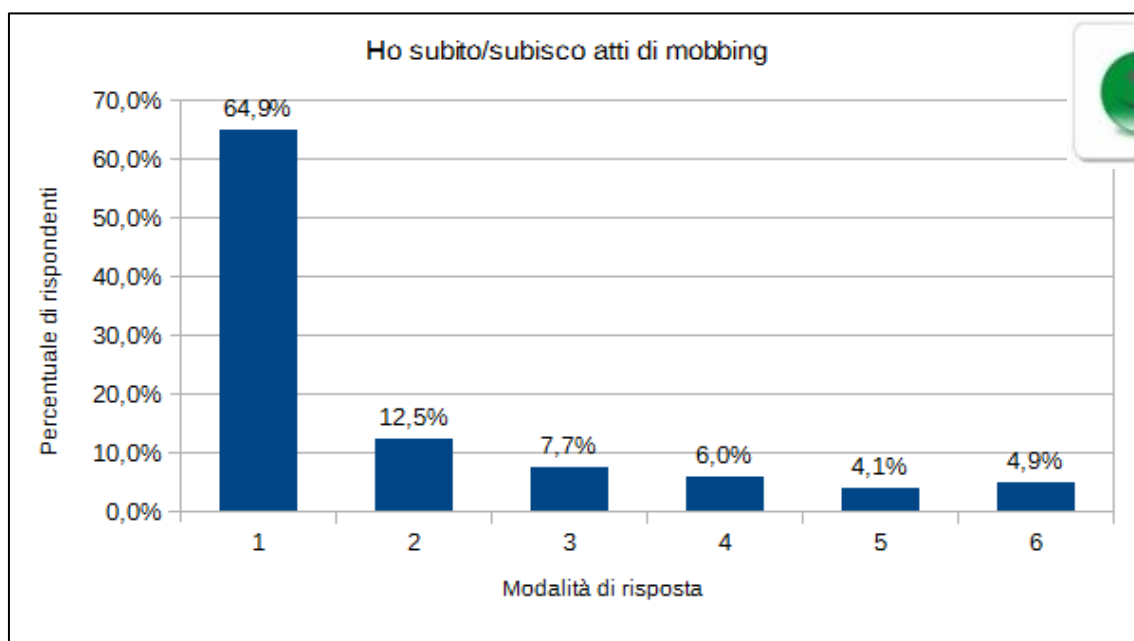


Grafico 11: Ho subito/subisco atti di mobbing

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.

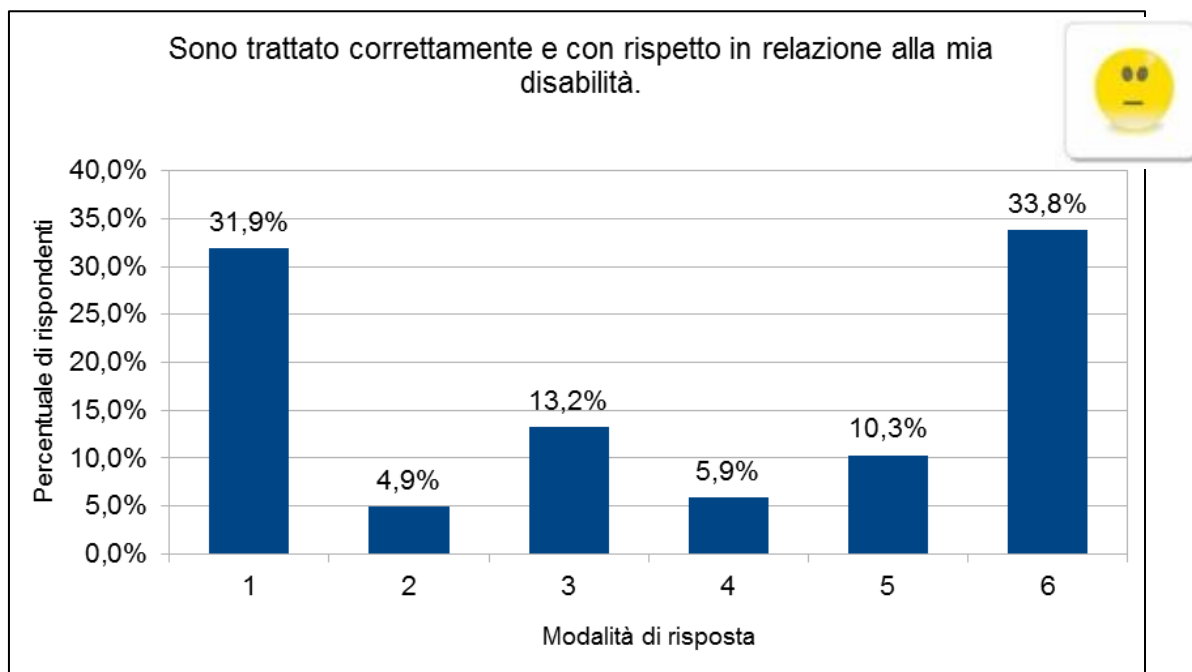


Grafico 12: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza: il 15,2% ritiene che non vi sia assolutamente equità nell'assegnazione del carico di lavoro, la maggior parte, invece, si esprime in maniera neutrale (grafico 13). Il 63,4% dei dipendenti (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a "1", "2" e a "3") pensa che gli incentivi economici siano distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni (grafico 14); in linea con tale risposta, il 63,15% dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (grafico 15).

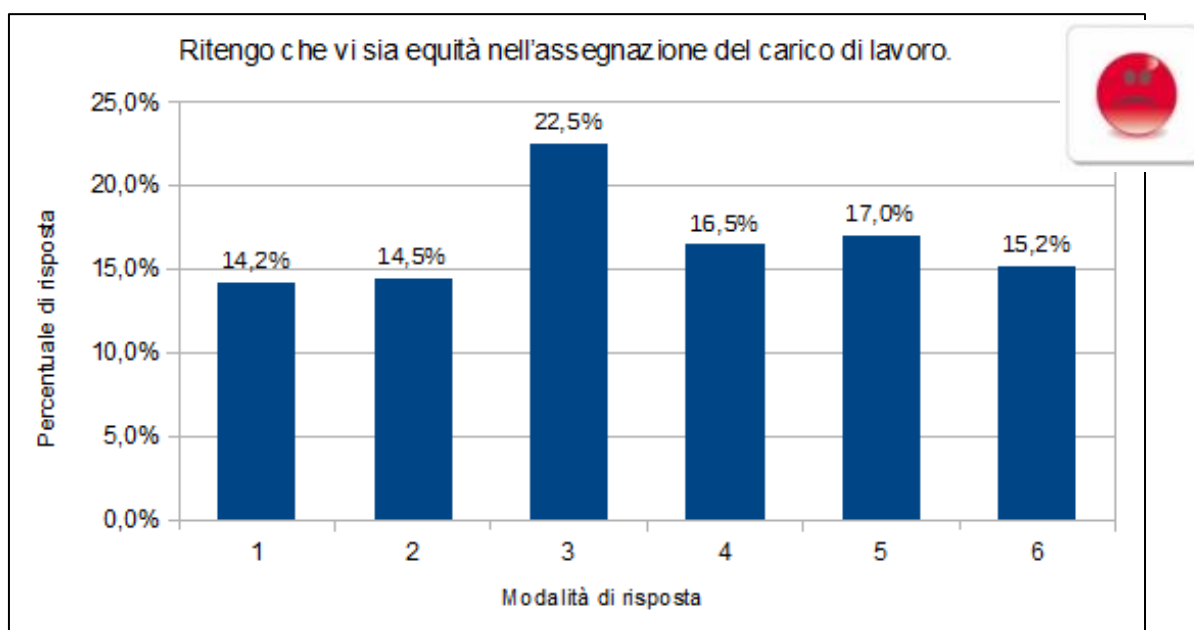


Grafico 13: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.

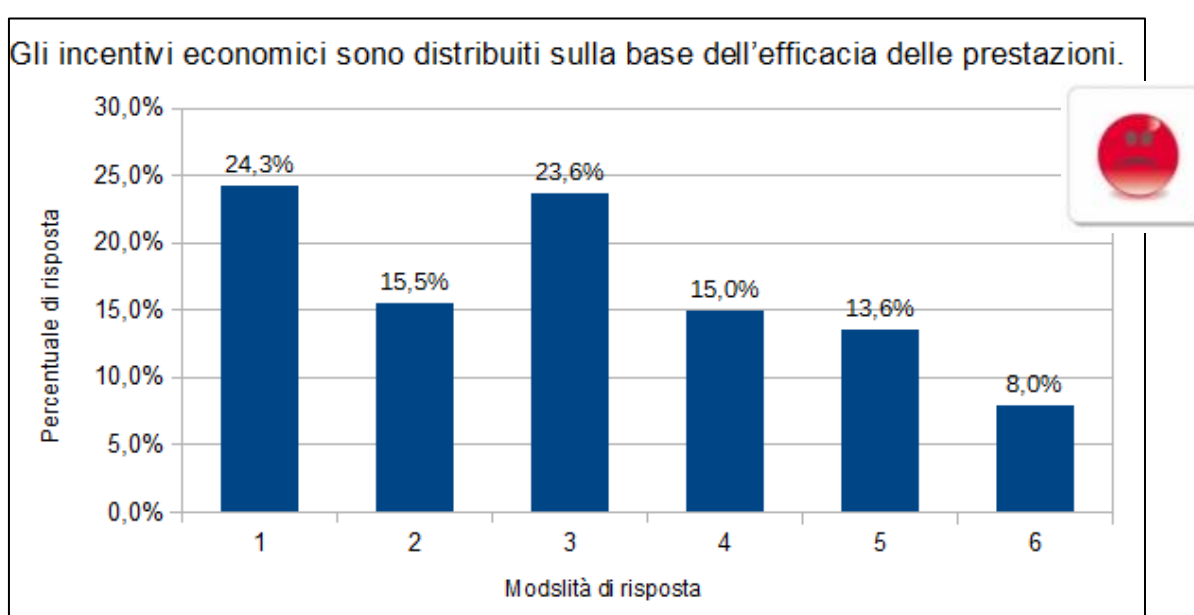


Grafico 14: Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni.

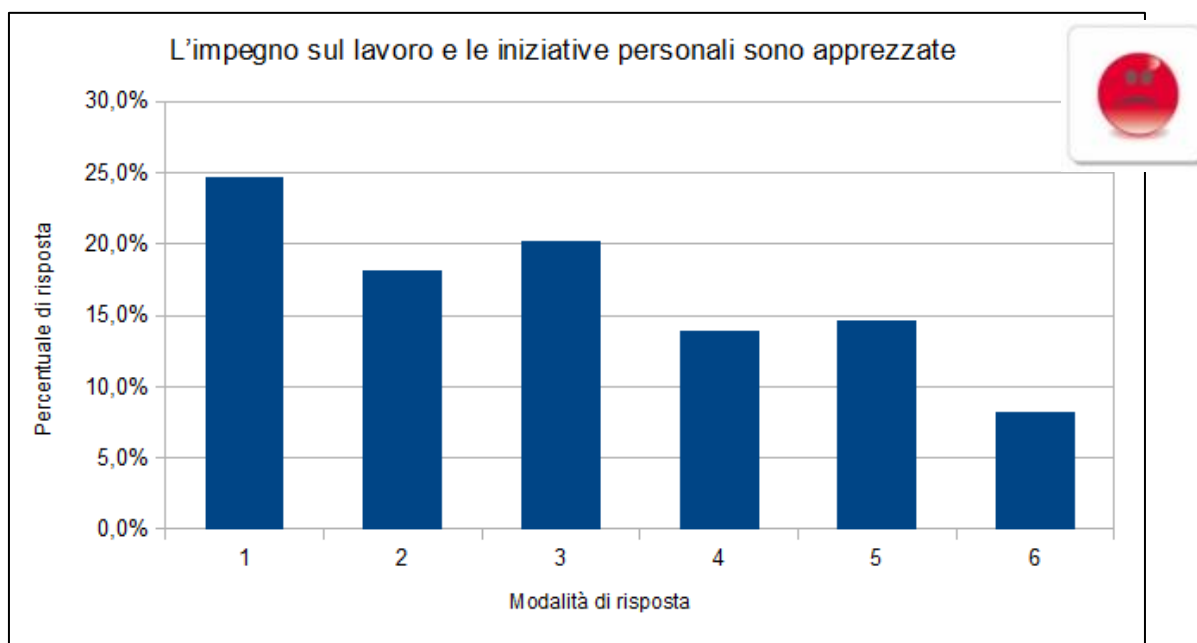


Grafico 15: l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro).

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

D - Carriera e sviluppo professionale

Le risposte alle domande dell'ambito "Carriera e sviluppo professionale" portano a delle conclusioni simili: circa il 60% degli utenti ritiene che il ruolo svolto sia adeguato al proprio profilo professionale e che il proprio ente offra a tutti la possibilità di fare carriera.

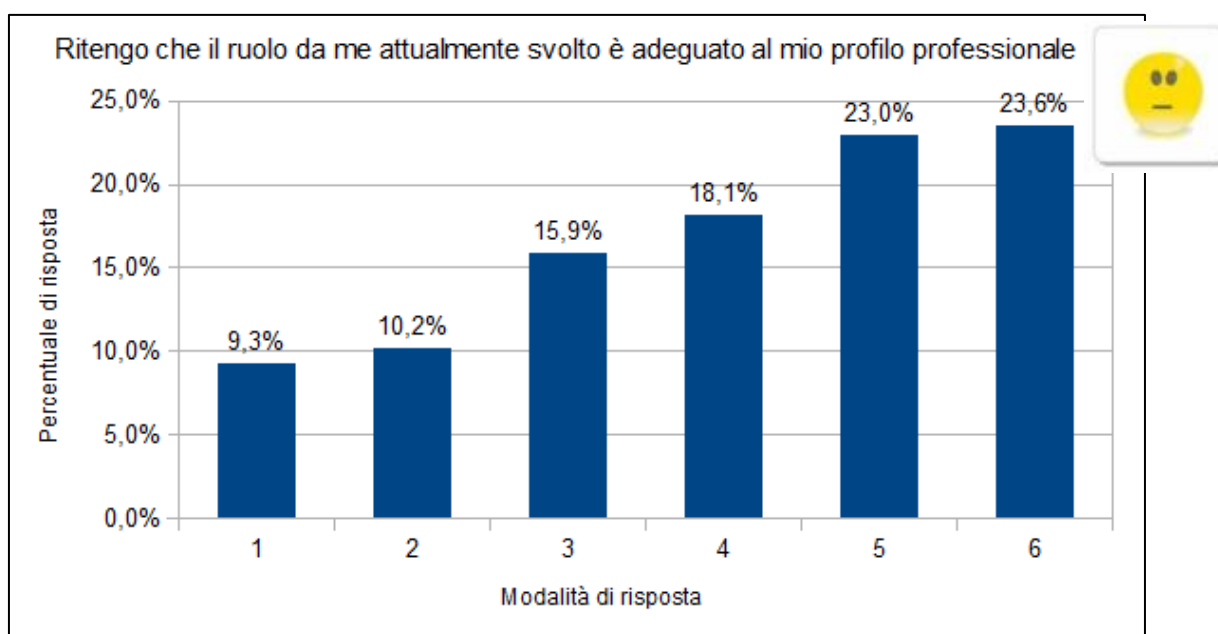


Grafico 16: ritengo che il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti – formazione/aggiornamento, ...).

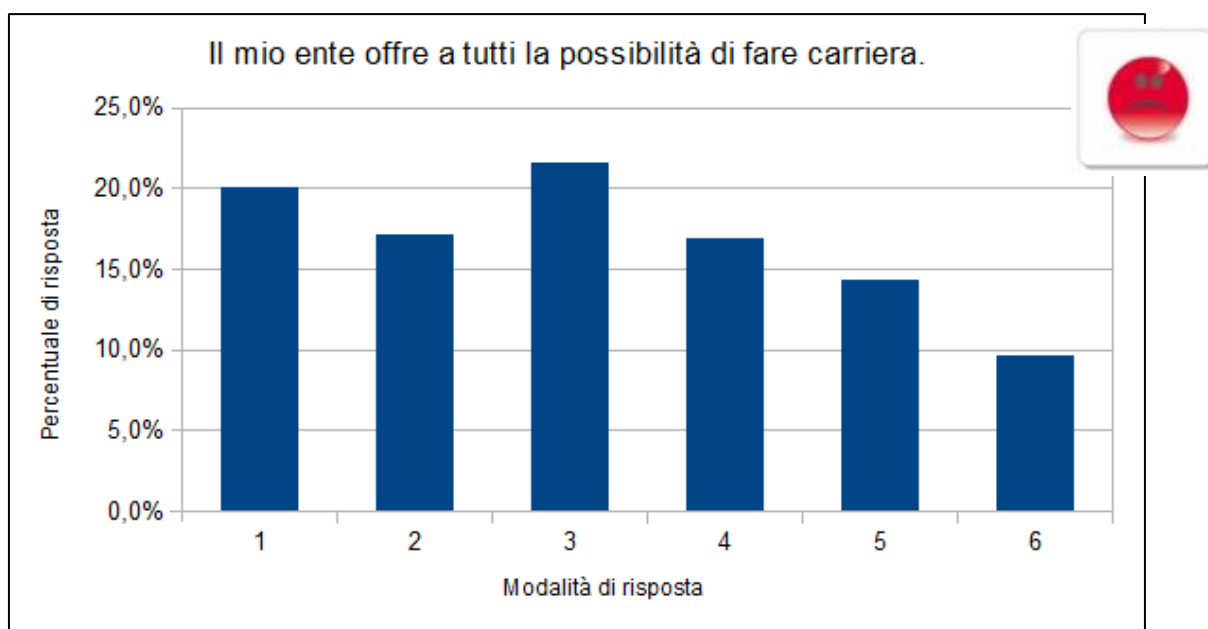


Grafico 17: Il mio ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

E - Il mio lavoro

Con riferimento all'autovalutazione che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 64% dei dipendenti ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro e solo l'1,5% è assolutamente in disaccordo con tale affermazione. Un percentuale simile di dipendenti (circa il 60%) crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia.

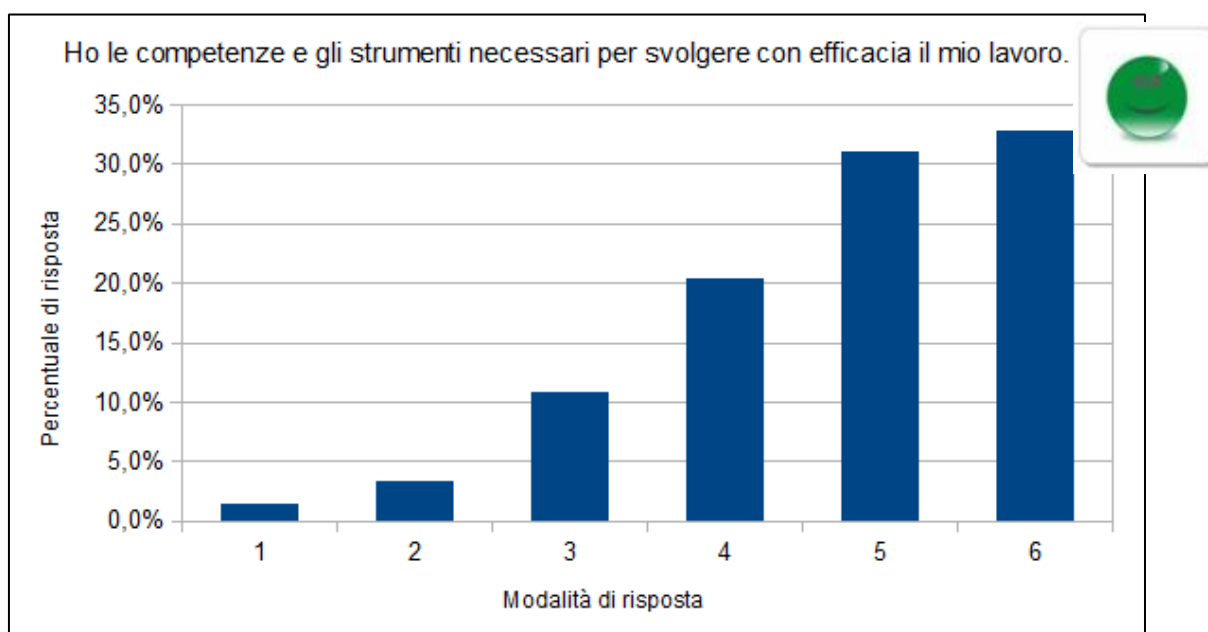


Grafico 18: Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro.

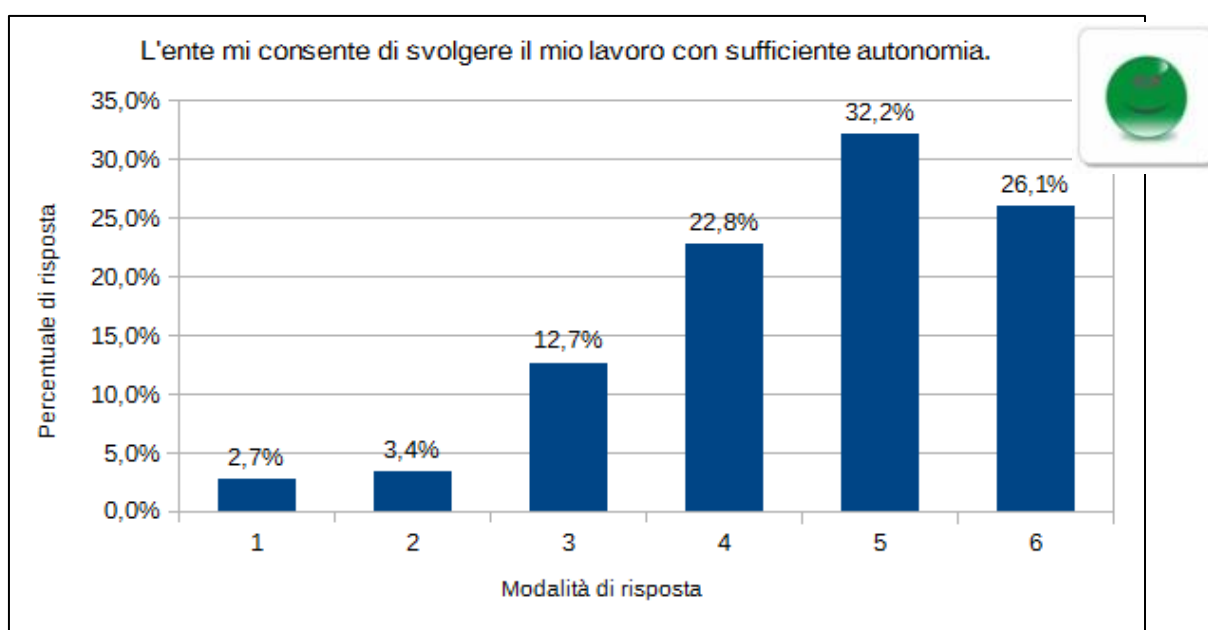


Grafico 19: L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

F - I miei colleghi

Ai dipendenti che hanno compilato il questionario è stato chiesto se l'Amministrazione promuovesse il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni fra uffici: l'8,9% è "assolutamente in disaccordo" con tale affermazione, la maggior parte dei dipendenti, invece, si mantiene neutrale (grafico 20).

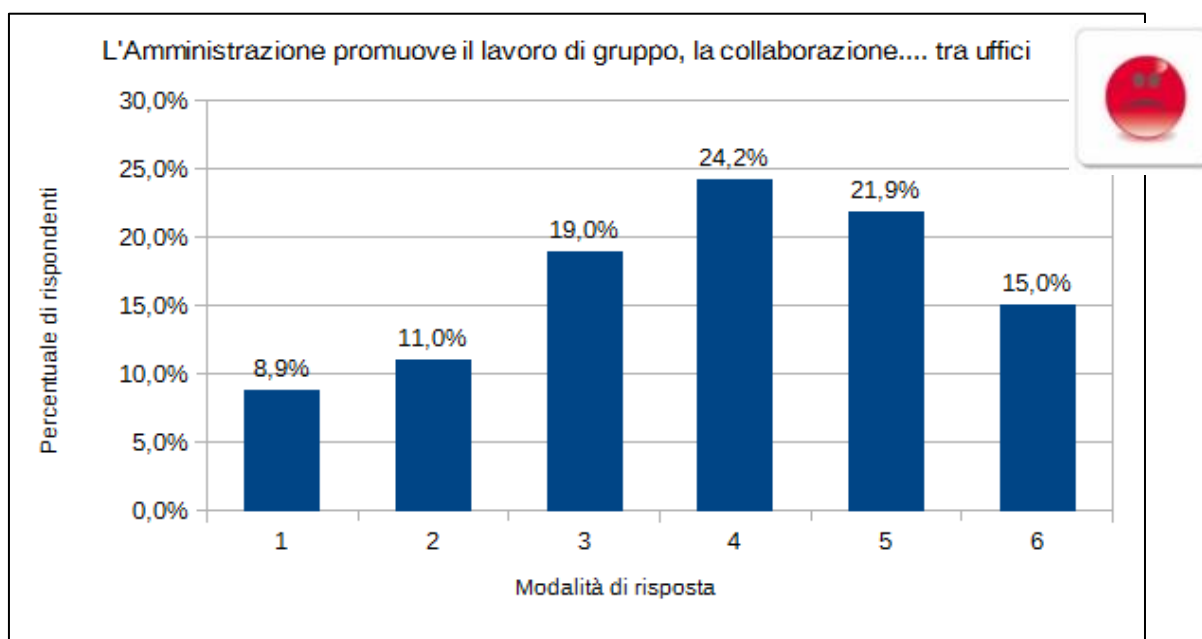


Grafico 20: L'Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

G - Il contesto del mio lavoro

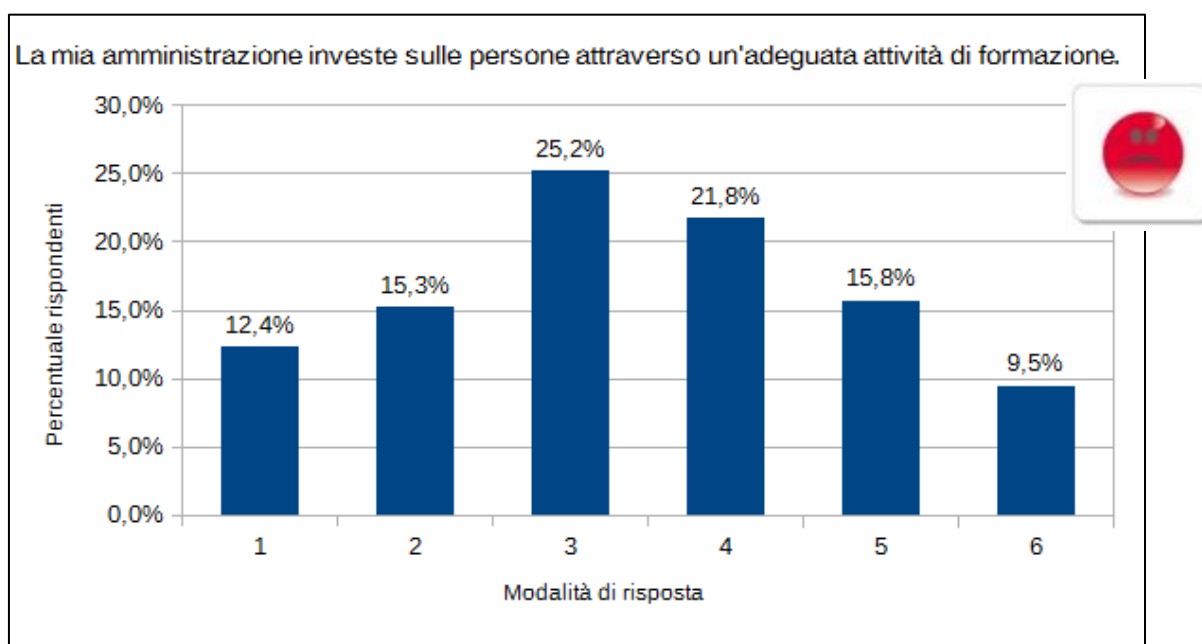


Grafico 21: La mia amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione.

Il 27,7% dei dipendenti (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto con “1” o “2”) è insoddisfatta di quanto l’amministrazione investe in formazione (grafico 21). Di contro, circa il 50% dei dipendenti è soddisfatta del fatto che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro (grafico 22).

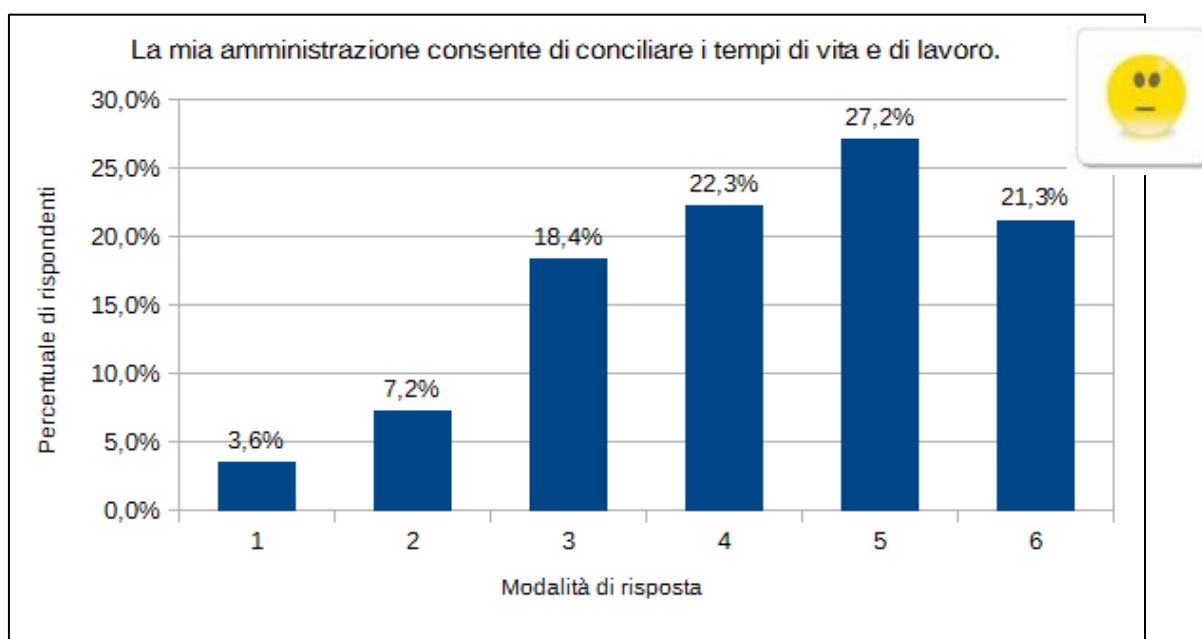


Grafico 22: La mia amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

H - Il senso di appartenenza

Le domande del gruppo H mostrano come i dipendenti abbiano un forte senso di appartenenza al proprio ente: il 41,6%, infatti, è assolutamente orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA (grafico 23) e il 45,8% se potesse a parità di condizioni non cambierebbe ente (grafico 24).

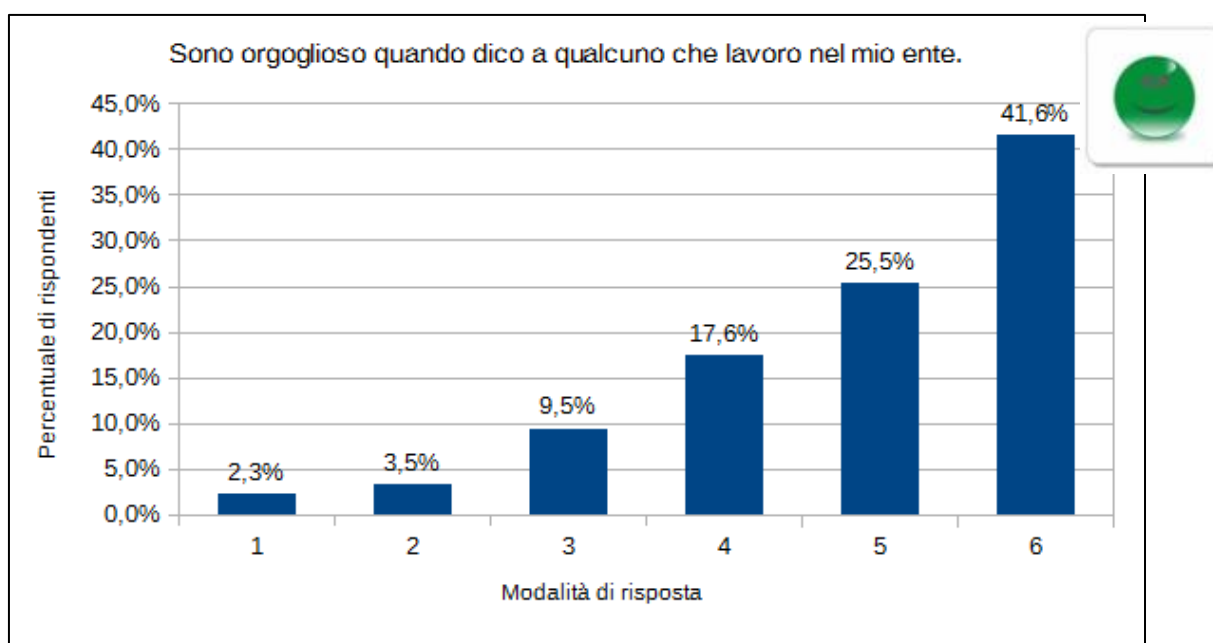


Grafico 23: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.

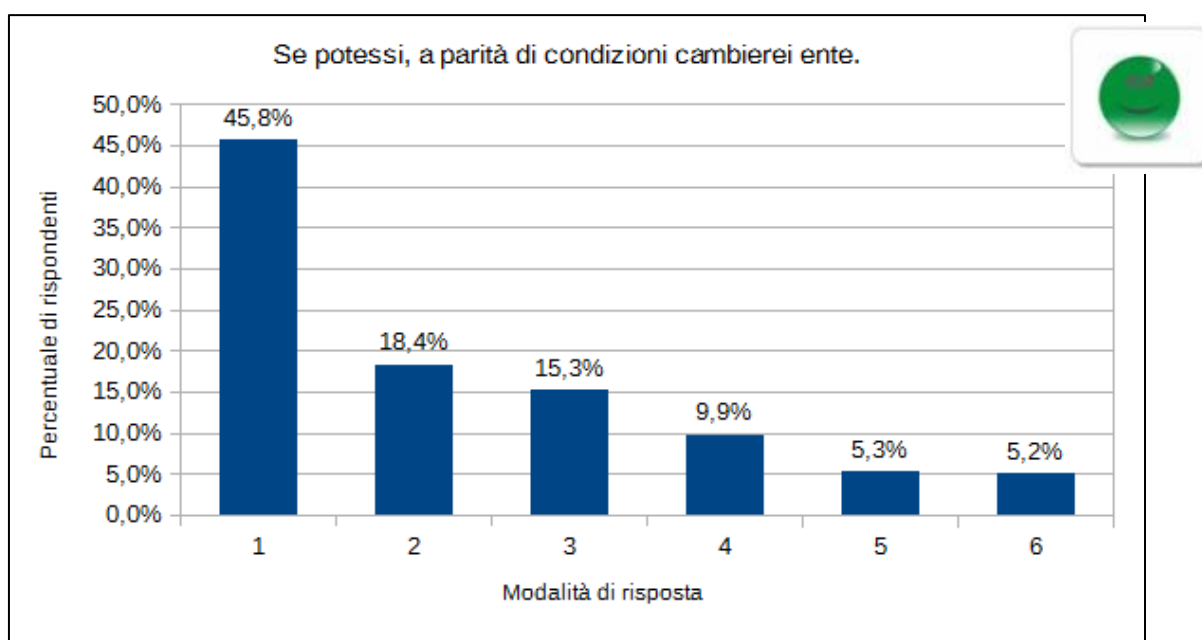


Grafico 24: Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

I - 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 sufficientemente positiva (grafico 25).

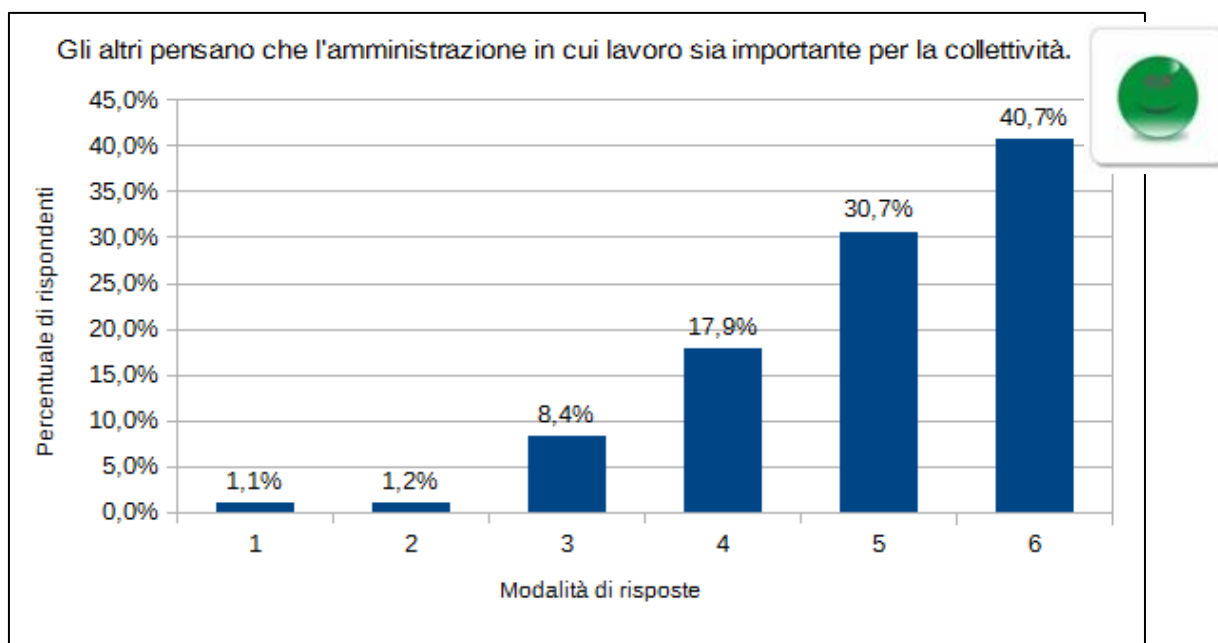


Grafico 25: Gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

L- 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.

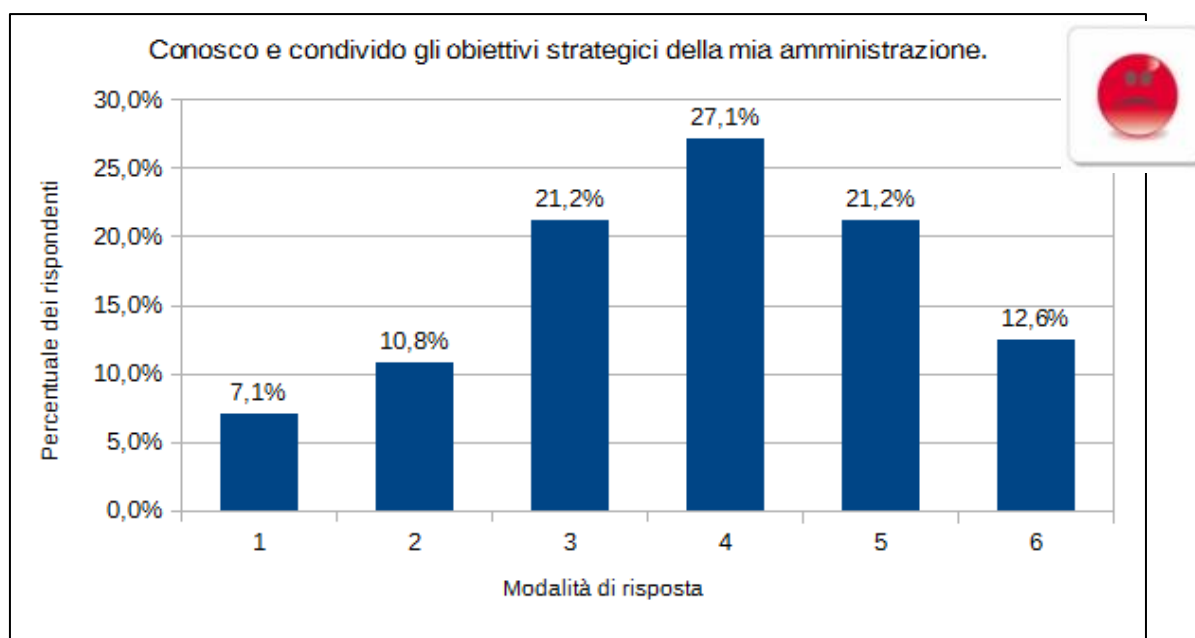


Grafico 26: Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

M - 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.

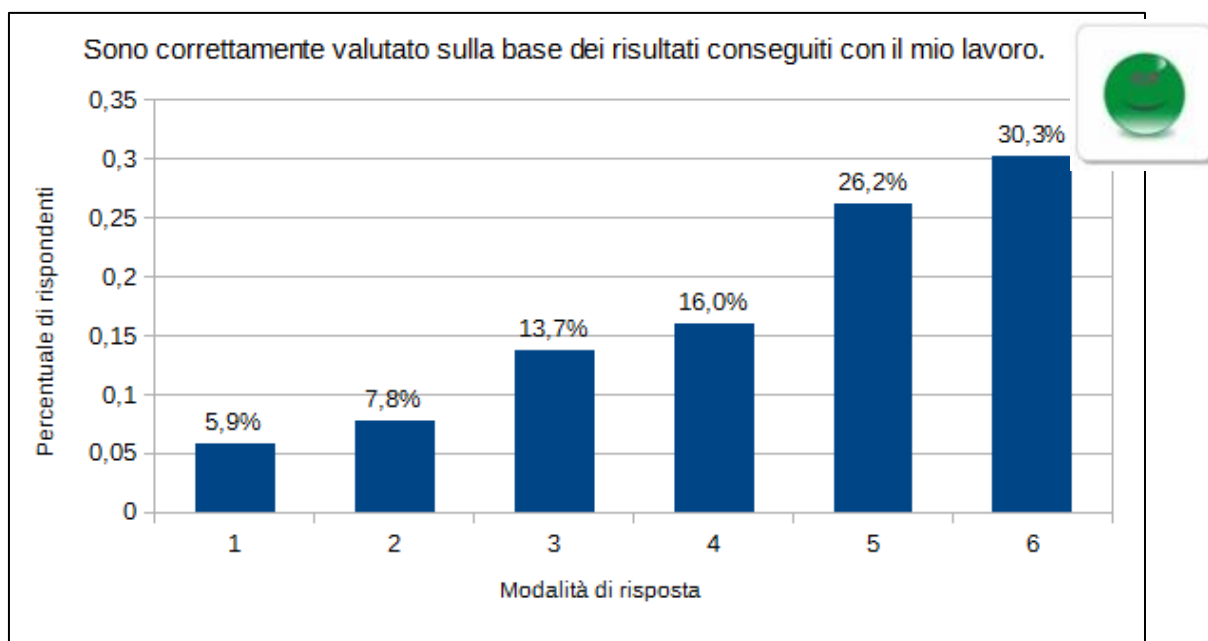


Grafico 27: Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro.

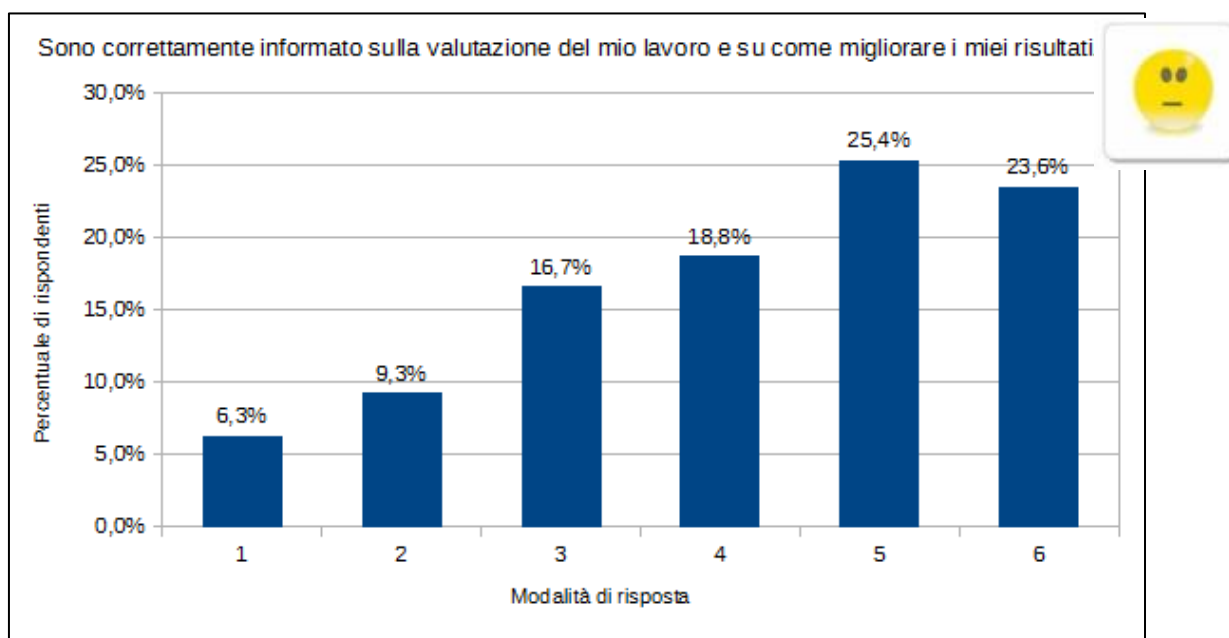


Grafico 28: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

N - Il funzionamento del sistema

Il 51,33% dei dipendenti che ha compilato il questionario dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance (grafico 32). Circa il 51% si sente tutelato nel caso in cui non sia d'accordo con la valutazione del suo valutatore (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto "5" o "6") (grafico 29); una percentuale del 44% ritiene che i risultati della valutazione li aiutino a migliorare la loro performance (grafico 30), mentre il 35,36% è insoddisfatto perché ritiene che UNIPA non premia sempre le persone capaci e che si impegnano (grafico 31).

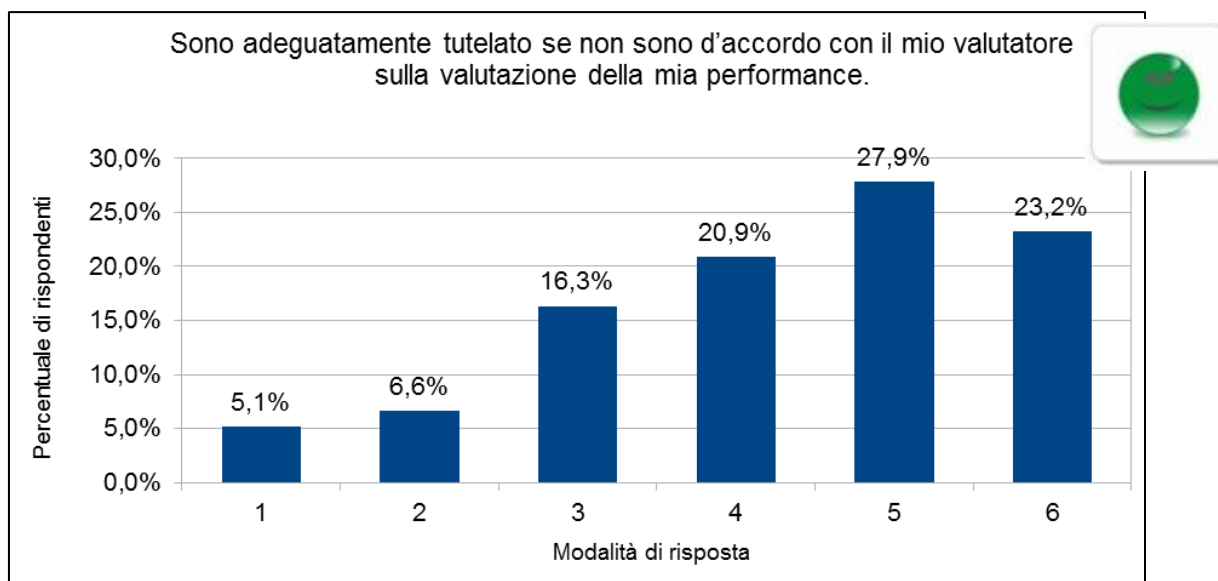


Grafico 29: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.

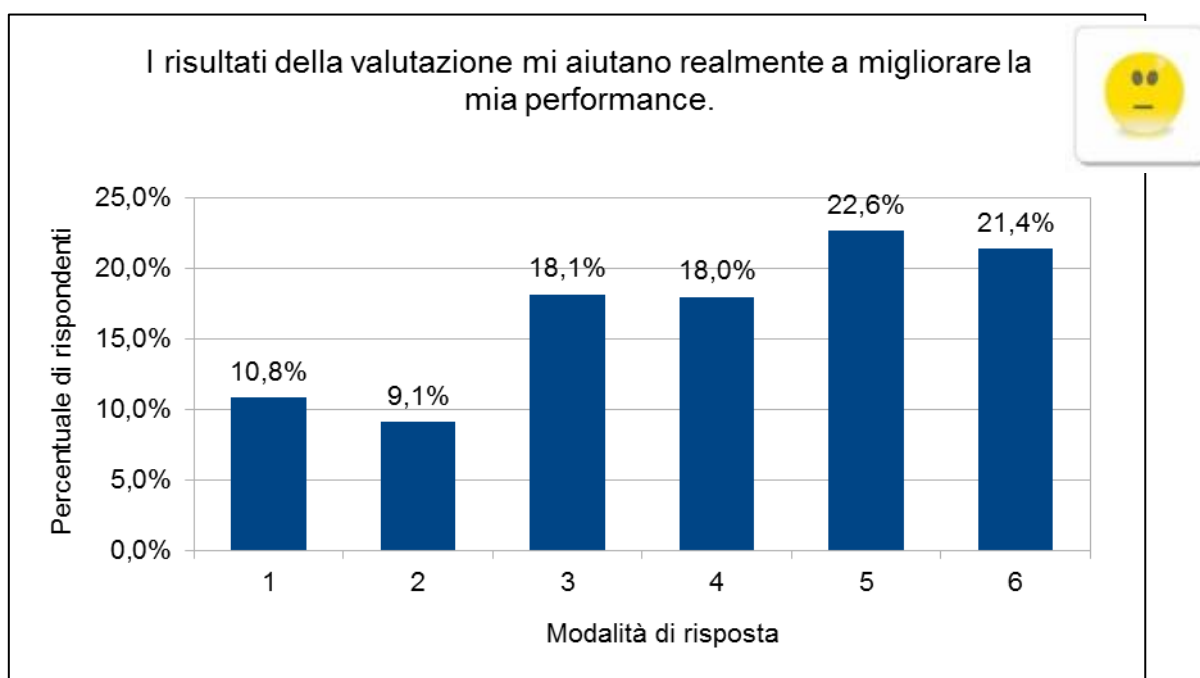


Grafico 30: I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance.

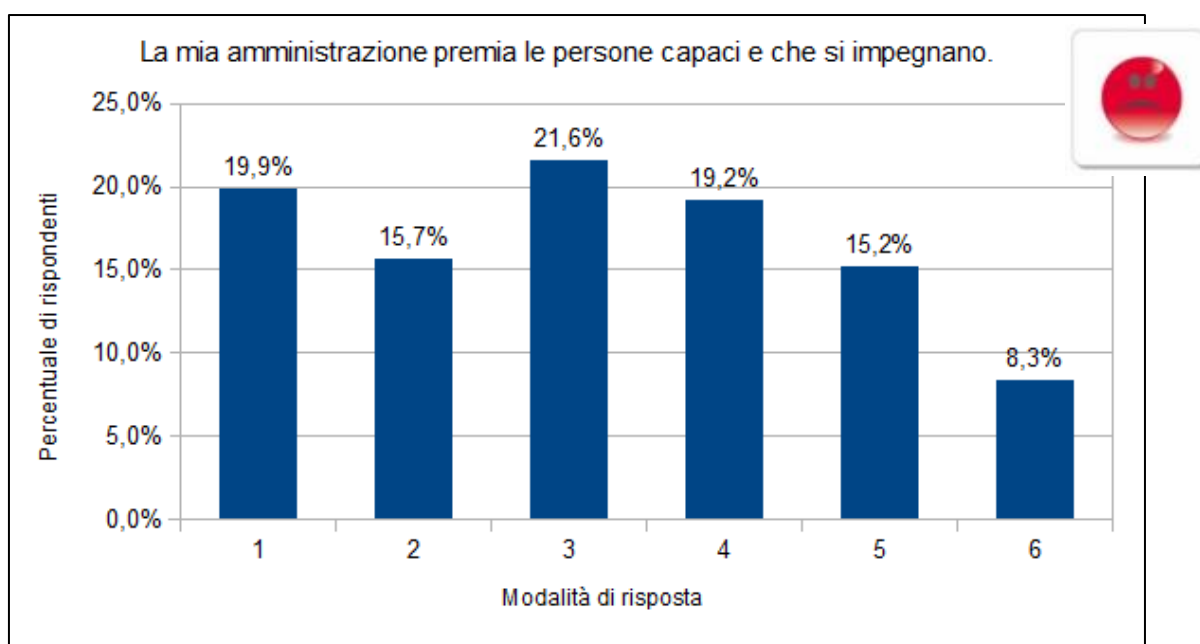


Grafico 31: La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.

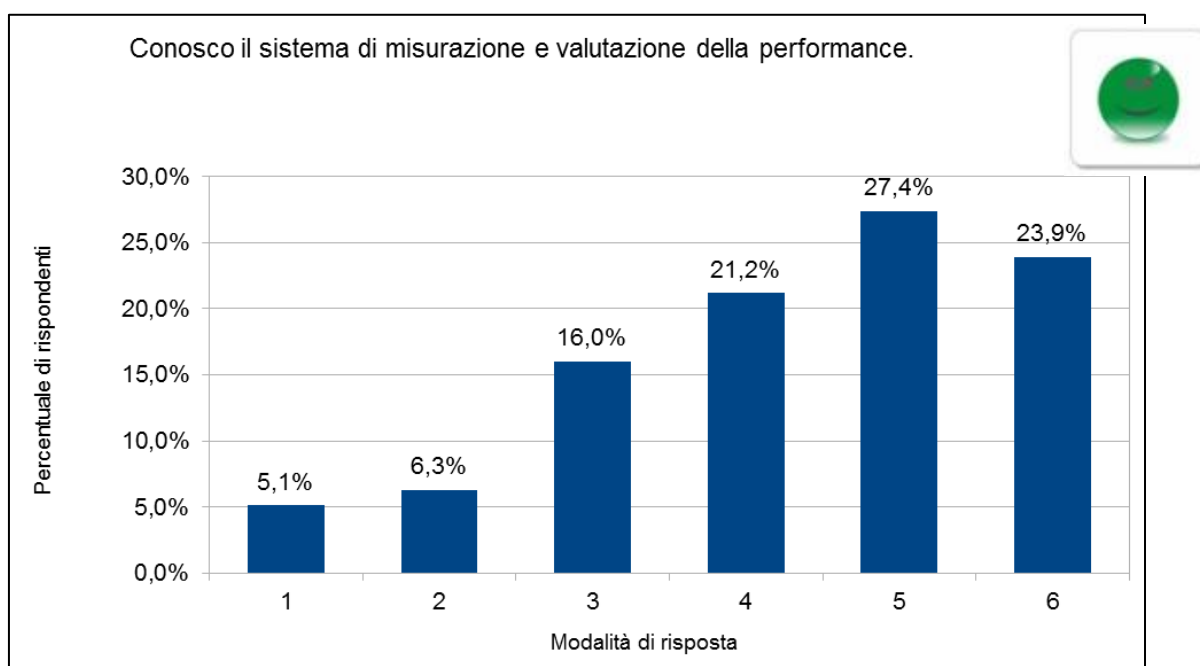


Grafico 32: Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

O - 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.

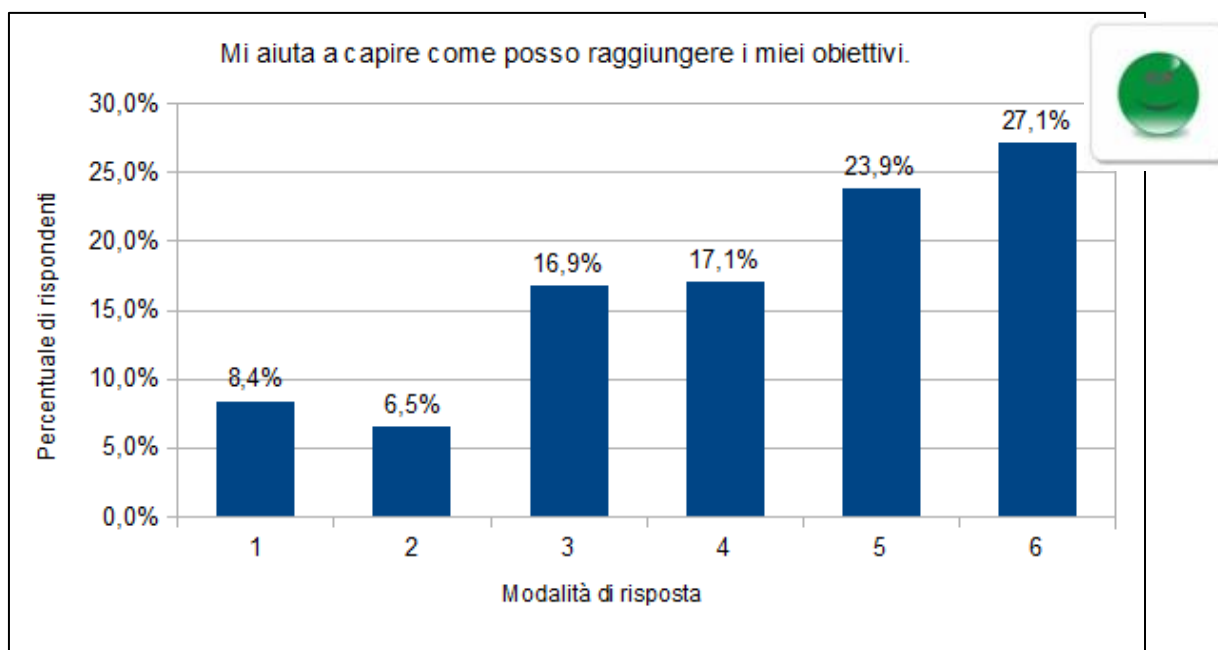


Grafico 33: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.

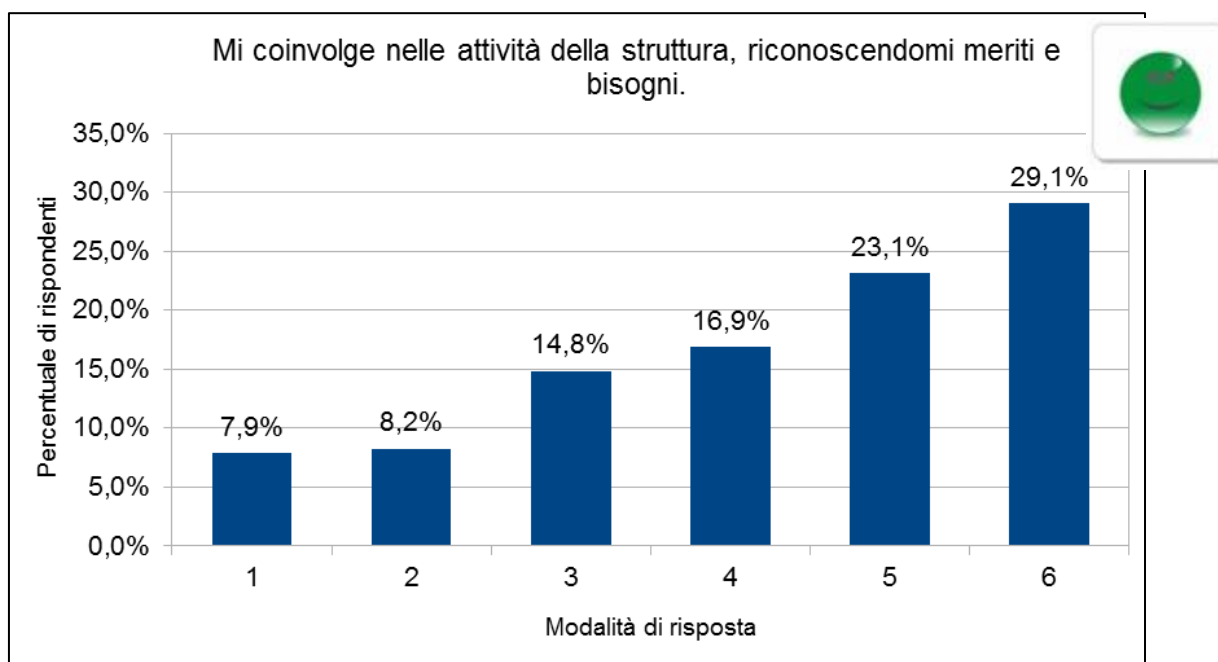


Grafico 34: Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

P - Il mio capo e l'equità

In linea con il precedente ambito di domande: il 45,2% dei dipendenti dichiara che il proprio capo è disponibile all'ascolto, il 50,9% ritiene, inoltre, che il proprio capo è una persona competente.

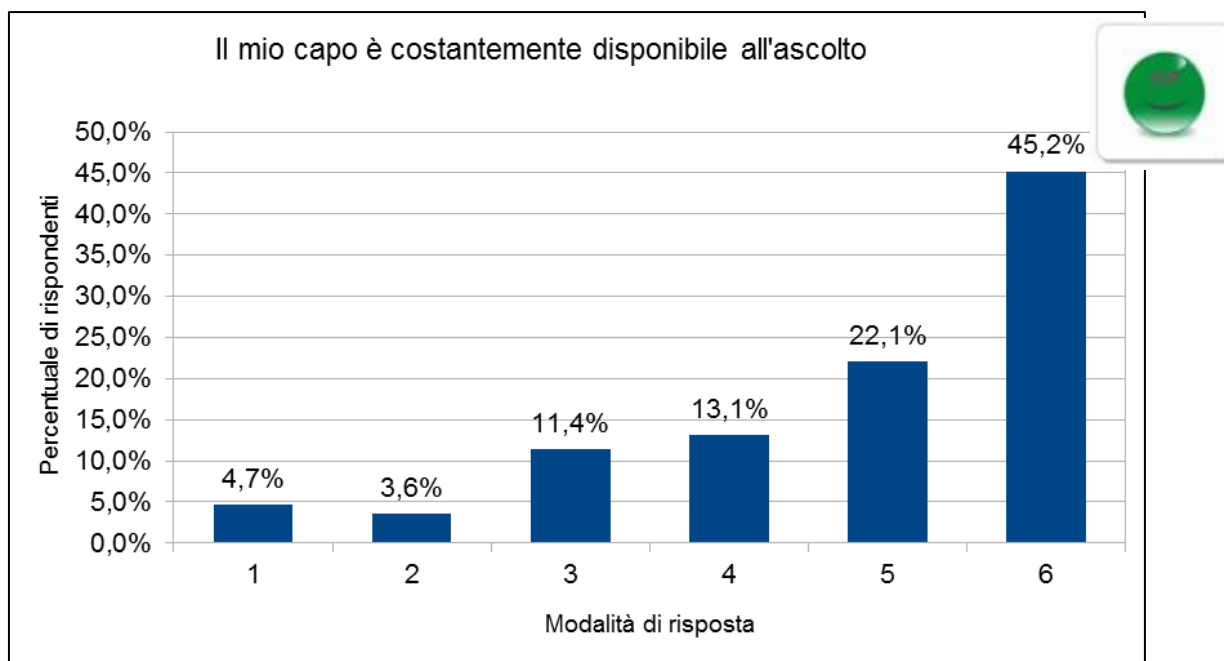


Grafico 35 : Il mio capo è costantemente disponibile all'ascolto.

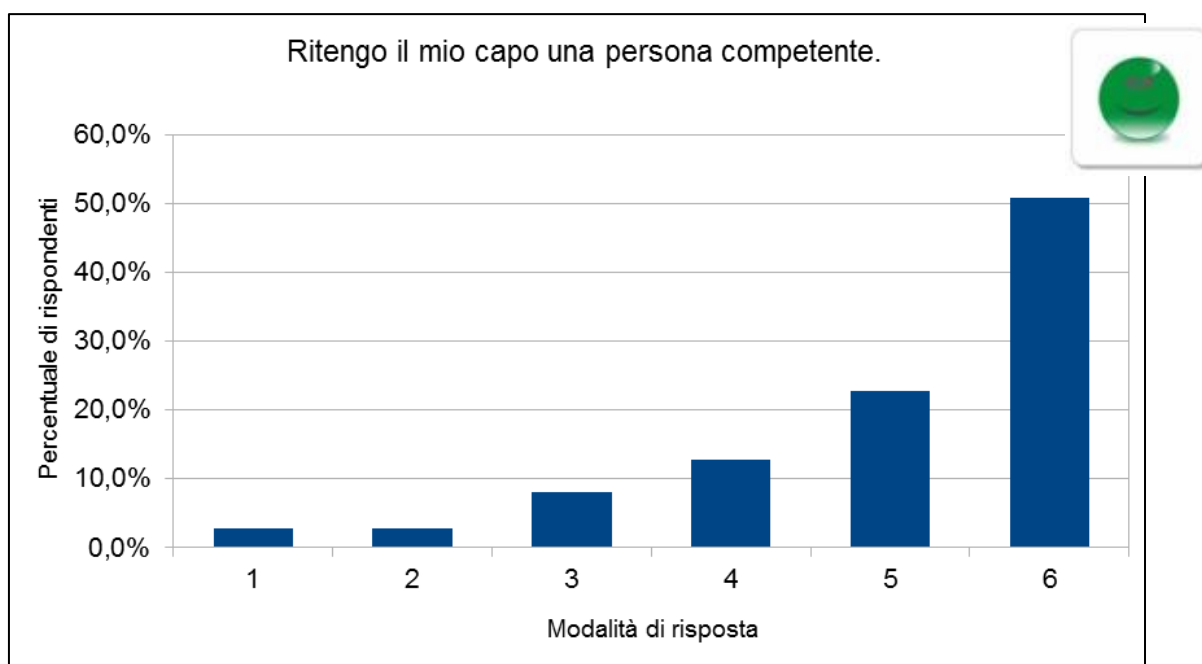


Grafico 36 : Ritengo il mio capo una persona competente.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

Q – Il livello complessivo del benessere organizzativo percepito

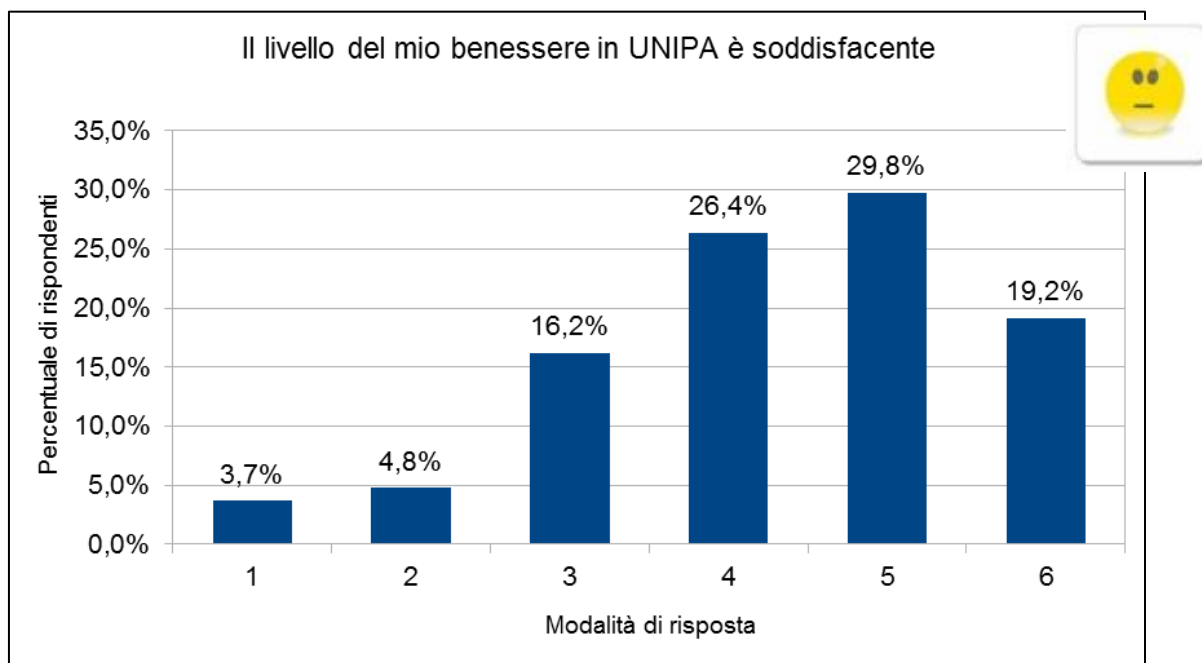


Grafico 37: Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente.

Si riporta di seguito la scala con le 6 classi, in ordine crescente da 1 a 6, attraverso le quali il dipendente ha potuto esprimere, in tutti gli item sopra riportati, quanto si trovasse in accordo con le affermazioni proposte.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>