



**Università
degli Studi
di Palermo**

Relazione sul Benessere Organizzativo



Anno 2022



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 al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo, oltre alle rilevazioni relative al Progetto GoodPractice, ha condotto, anche per l'anno 2022, 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.

Nell'anno solare 2022 la percentuale di questionari compilati, data dal rapporto fra il numero complessivo di questionari compilati sul numero complessivo di questionari potenziali, è pari al 95%. Nel corso dell'ultimo triennio vi è stato un miglioramento: nel 2020 92% e nel 2021 93%. Attraverso una scala di misura ordinale con 6 modalità di risposta, il dipendente è tenuto ad esprimere la sua valutazione in relazione a quanto si trovi in accordo o in disaccordo con le affermazioni proposte oppure al grado di importanza che gli attribuisce, come mostra il seguente schema.



Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<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 primi cinque grafici sono relativi ad alcune domande di carattere generale volte a classificare la tipologia di utente e mostrano rispettivamente: il numero di questionari compilati, la percentuale di questionari compilati/potenziati per macro-strutture di appartenenza ed i dipendenti che hanno compilato il questionario per genere, età e anzianità di servizio.



Grafico 1: Distribuzione dei questionari compilati per struttura



Grafico 1.1: Distribuzione della percentuale di questionari compilati/potenziati per struttura¹

I grafici a torta seguenti mostrano che il 52,6% dei dipendenti (51,9% nel 2021) è di genere maschile, il 40,9% (42,5% nel 2021) ha un'età compresa nella classe 51-60 e il 44,8% ha oltre 20 anni di servizio (nel 2021 la classe modale era da 11 a 20 anni).

¹ Si fa presente che l'obiettivo di performance organizzativa è relativo alla percentuale di compilazione del questionario sul benessere organizzativo per struttura (il target è 90%).

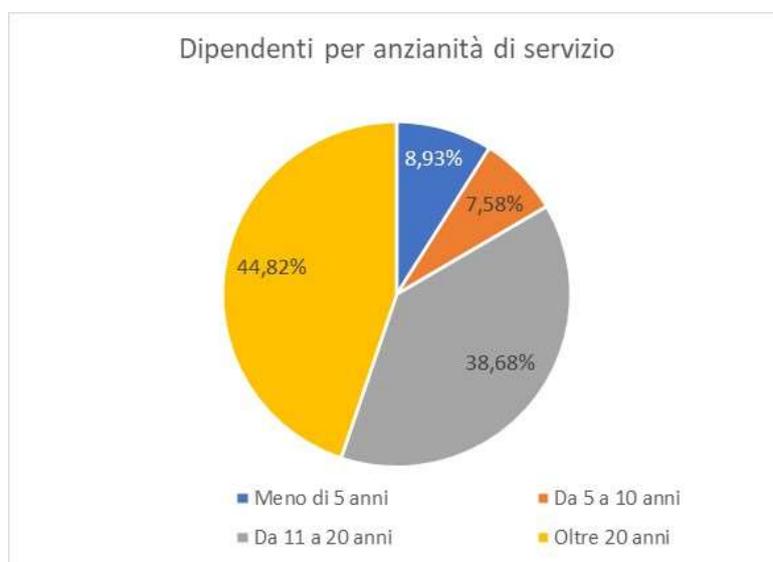
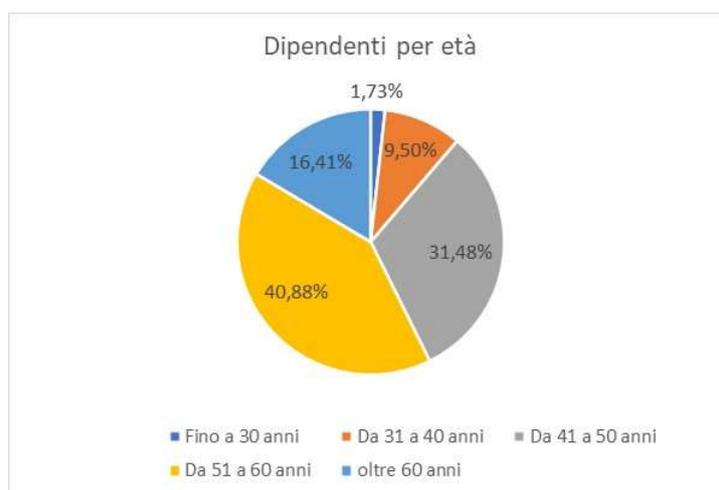
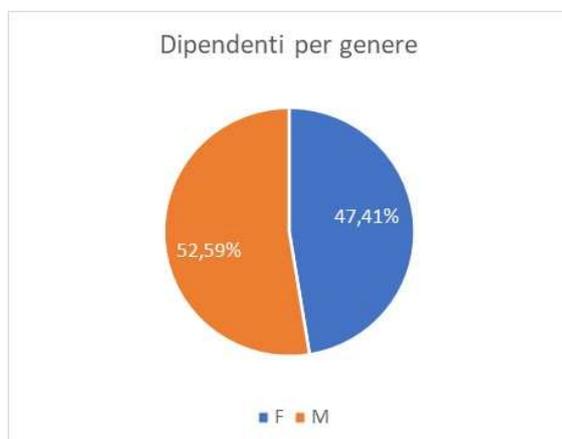


Grafico 2, 3, 4: distribuzione dei dipendenti per genere, per età e per anzianità di servizio.



Di seguito, si riportano i grafici, relativi alle 32 domande del questionario, raggruppati per ambiti/sezioni. Sono stati utilizzati dei grafici a barre in pila, al fine di mostrare il contributo, espresso in valore percentuale, degli uomini e delle donne rispetto al totale; per ciascuna domanda verrà fatto un confronto con la rilevazione dello scorso anno e verranno evidenziate solo eventuali differenze rilevanti. Per agevolare la lettura del grafico è stato scelto il colore verde per indicare le valutazioni positive e il colore rosso per indicare quelle negative; nel commentare i grafici in genere verranno sommate le percentuali relative alle modalità di risposta 1 e 2 o 5 e 6.

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

I seguenti grafici si riferiscono a domande che mirano a valutare la percezione che i dipendenti hanno in merito all'argomento "sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato".

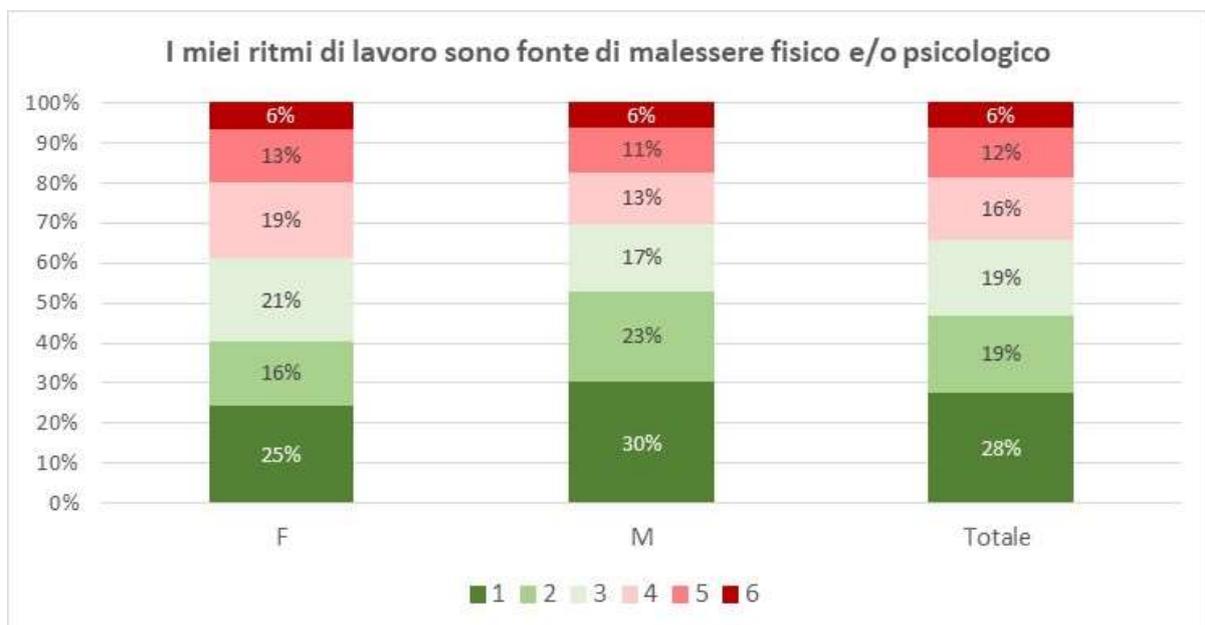


Grafico 5: I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.

Il grafico 5 mostra come il 47% dei dipendenti, il 53% fra gli uomini e il 41% fra le donne, sono in disaccordo con l'affermazione "i miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico".

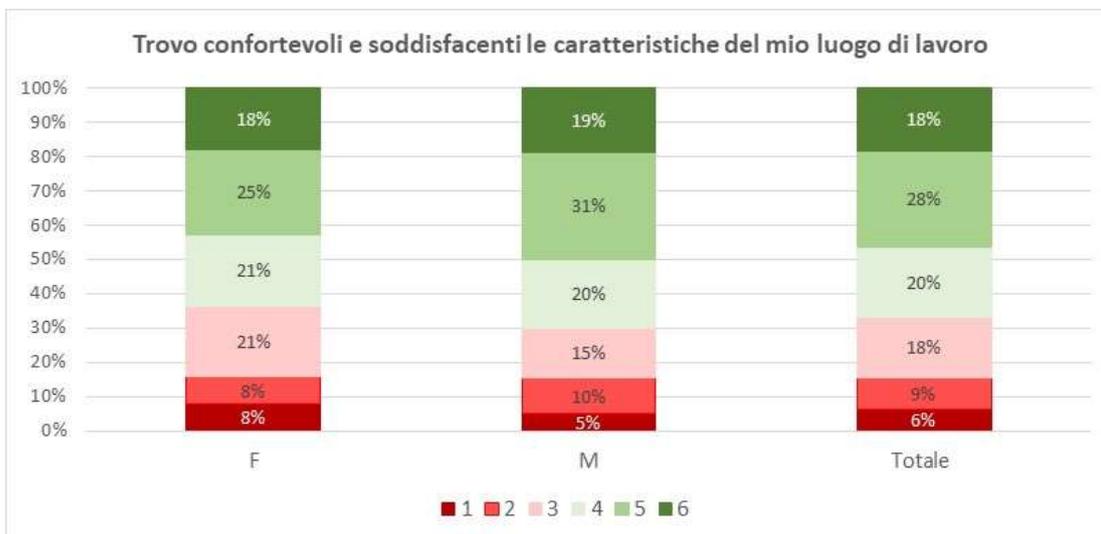


Grafico 6: Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.

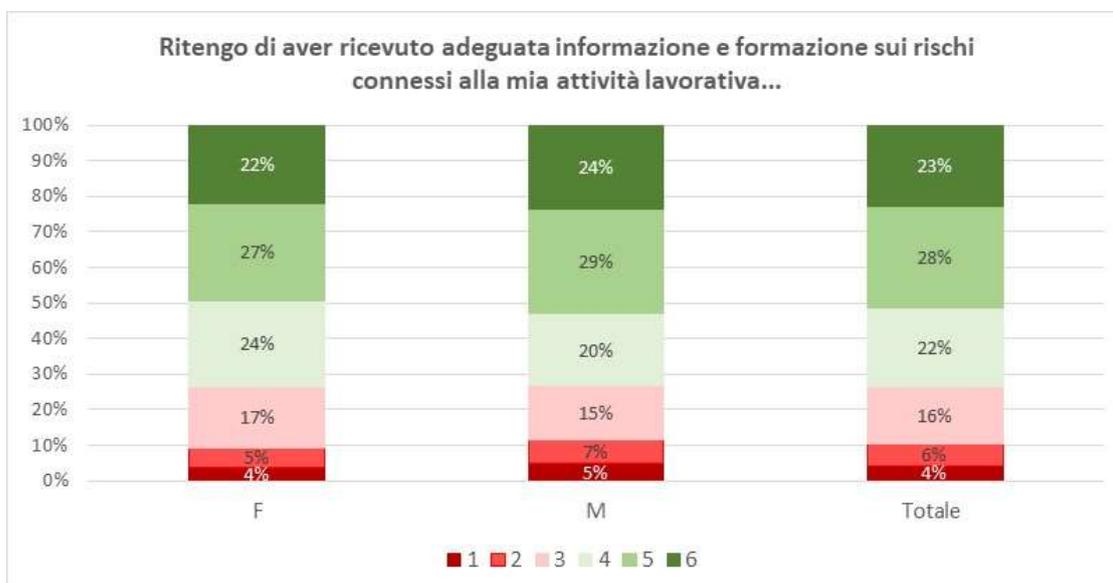


Grafico 7: Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

I grafici 6 e 7 si riferiscono, rispettivamente, alla percezione che i dipendenti hanno del comfort del proprio luogo di lavoro e del livello di informazione e formazione ricevuta rispetto ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e rispetto alle relative misure di prevenzione e protezione: in entrambi i casi gli uomini sono più soddisfatti delle donne.

A – Discriminazioni

Il gruppo più corposo di domande è quello relativo alle discriminazioni. La maggior parte dei dipendenti non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere (73%), al suo orientamento politico, religioso e sessuale (82%) ed è assolutamente in disaccordo con l’affermazione “ho subito/subisco atti di mobbing” (68%); per quanto riguarda l’età, una maggiore percentuale di donne rispetto agli uomini (8% vs il 6%) la ritiene un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (grafico 10).

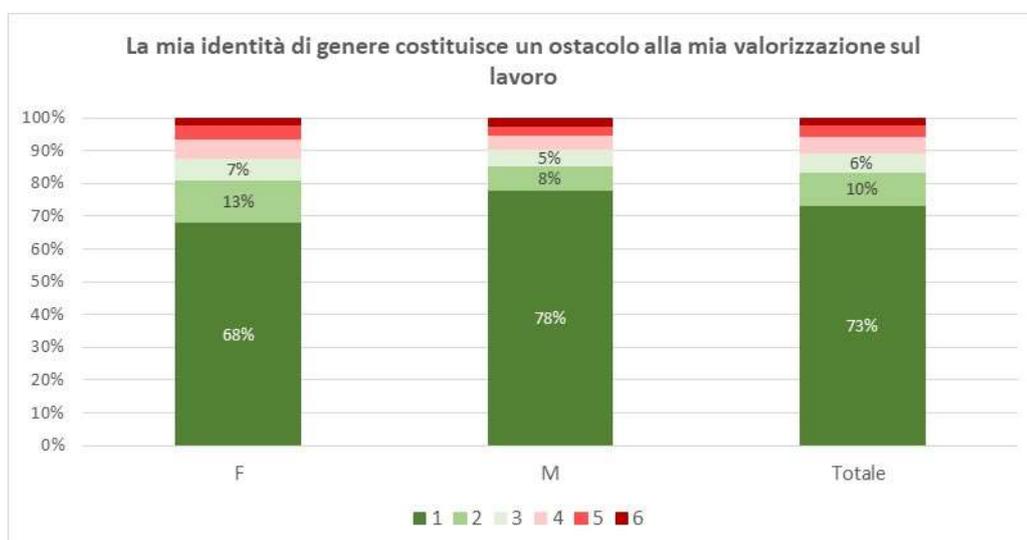


Grafico 8: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

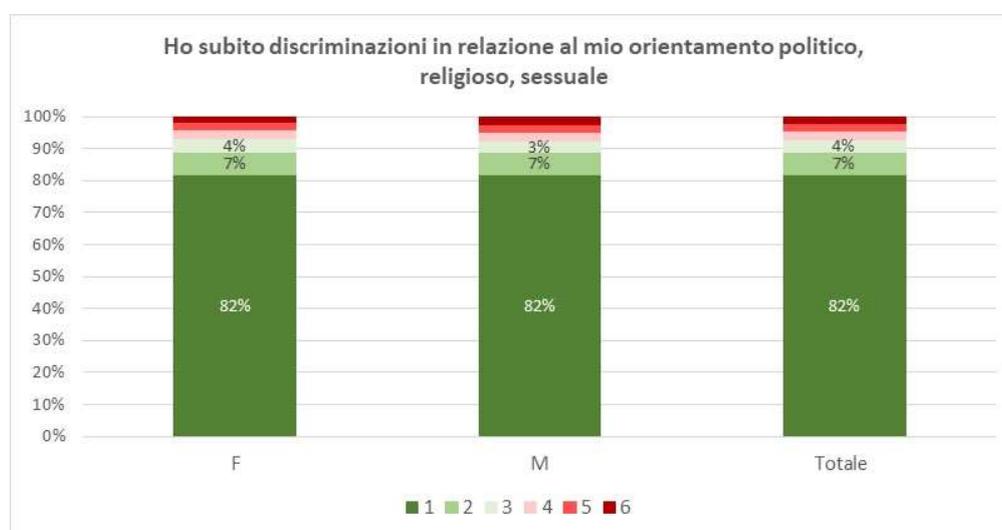


Grafico 9: Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale.

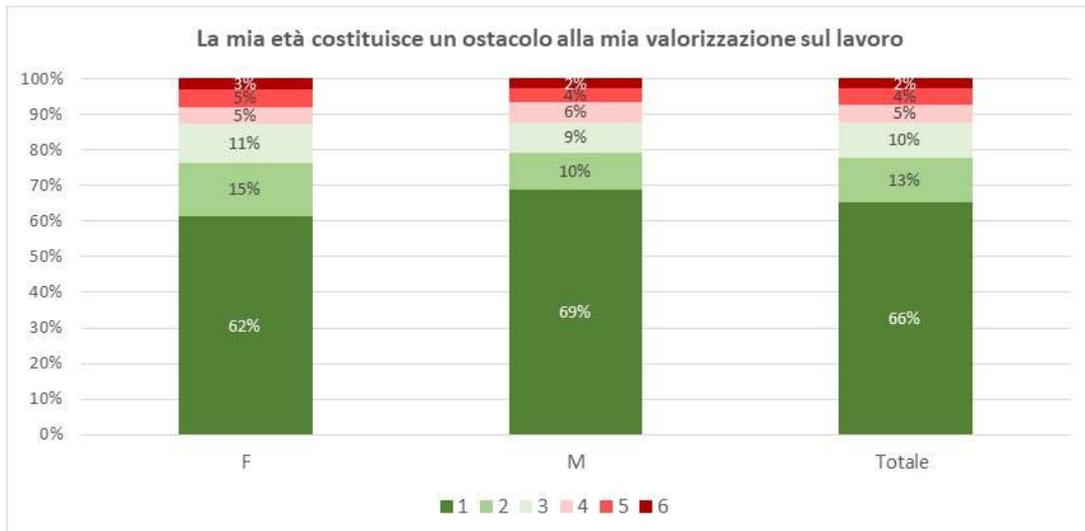


Grafico 10: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

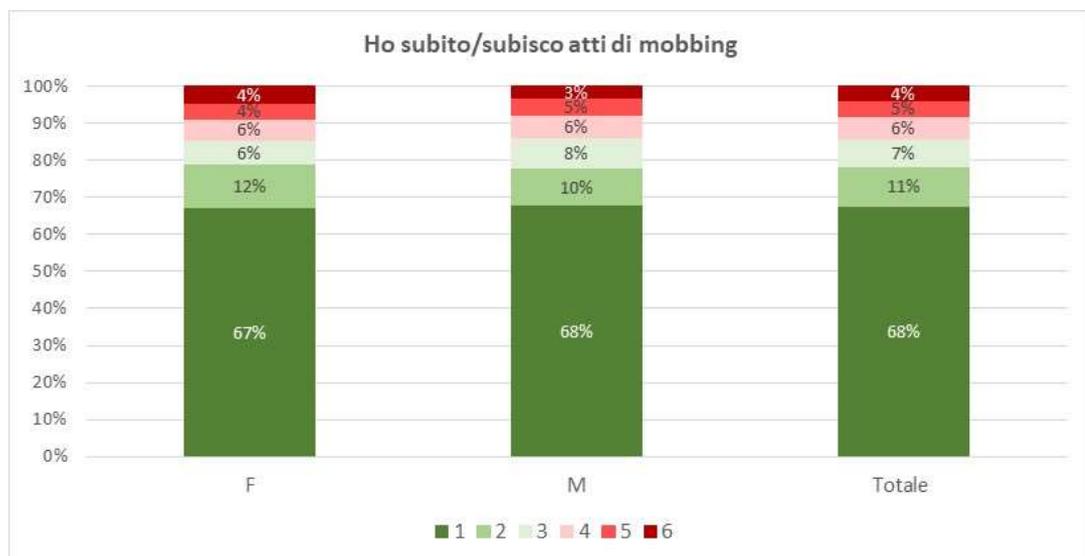


Grafico 11: Ho subito/subisco atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)

Il grafico seguente (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 afferenza del rispondente.

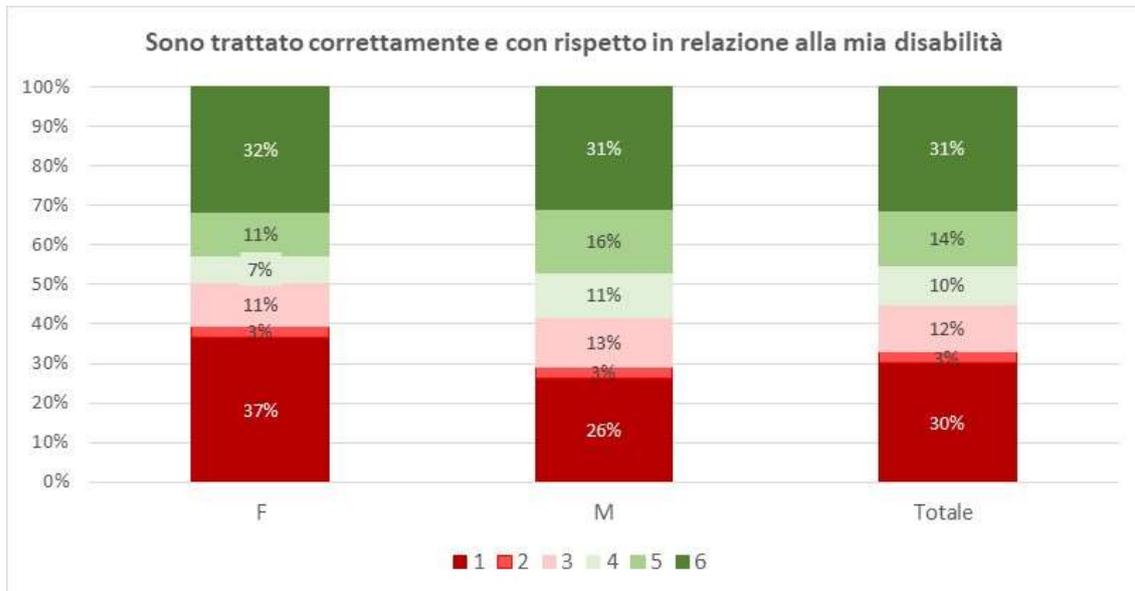


Grafico 12: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.

Si può osservare come vi sia una percezione diversa fra gli uomini e le donne, il 40% delle donne è in disaccordo con l'affermazione "Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità", mentre quasi la metà degli uomini (il 47%) ritiene di essere trattato correttamente e con rispetto.

C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente alla sensazione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza il grafico 13 mostra come il 30% ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro e gli uomini sono più soddisfatti delle donne (34% vs 25%); la maggior parte dei dipendenti non prende una posizione e si mantiene neutrale.

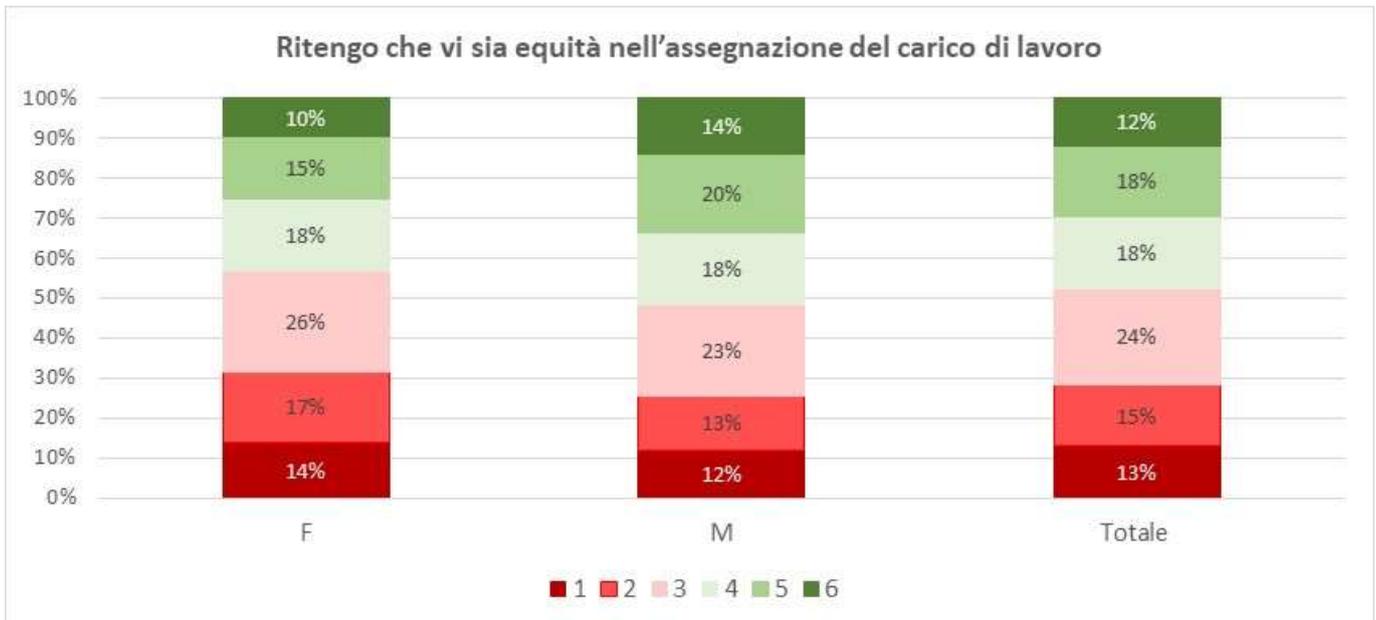


Grafico 13: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.

Il 43% dei dipendenti pensa che gli incentivi economici non siano distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni (grafico 14); in linea con tale risposta, il 39% dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali non sono apprezzate (grafico 15); le donne sono più insoddisfatte degli uomini.

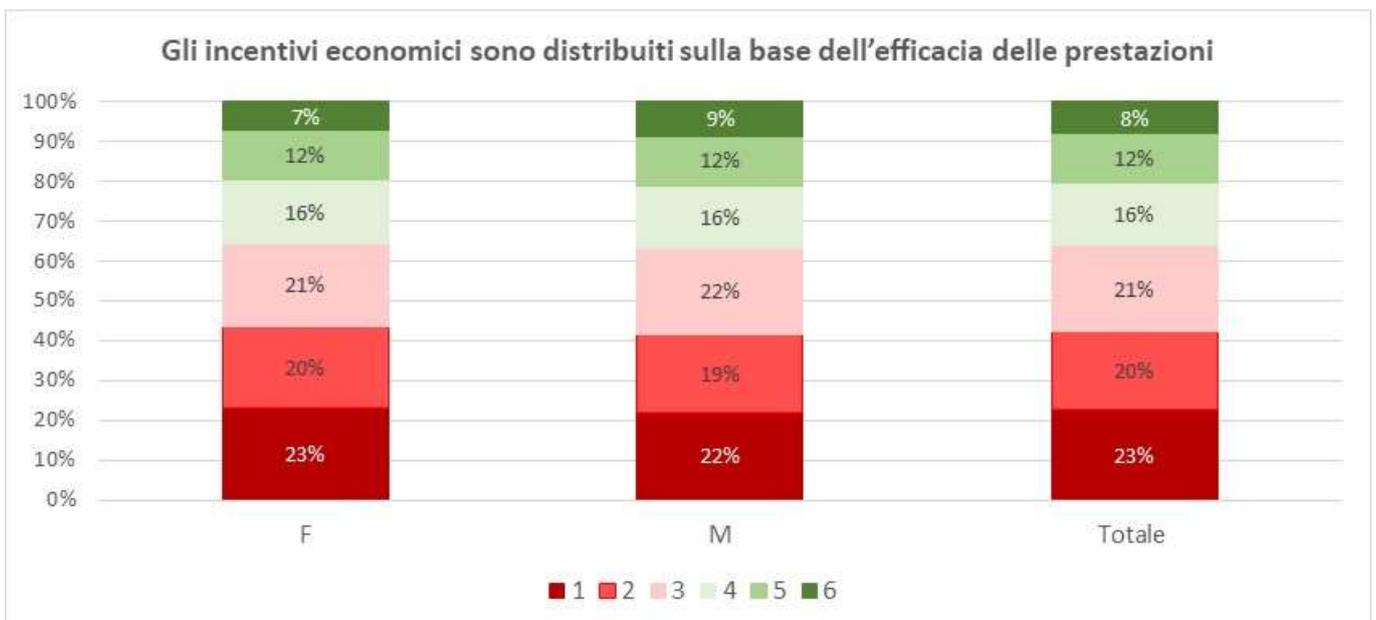


Grafico 14: Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni.

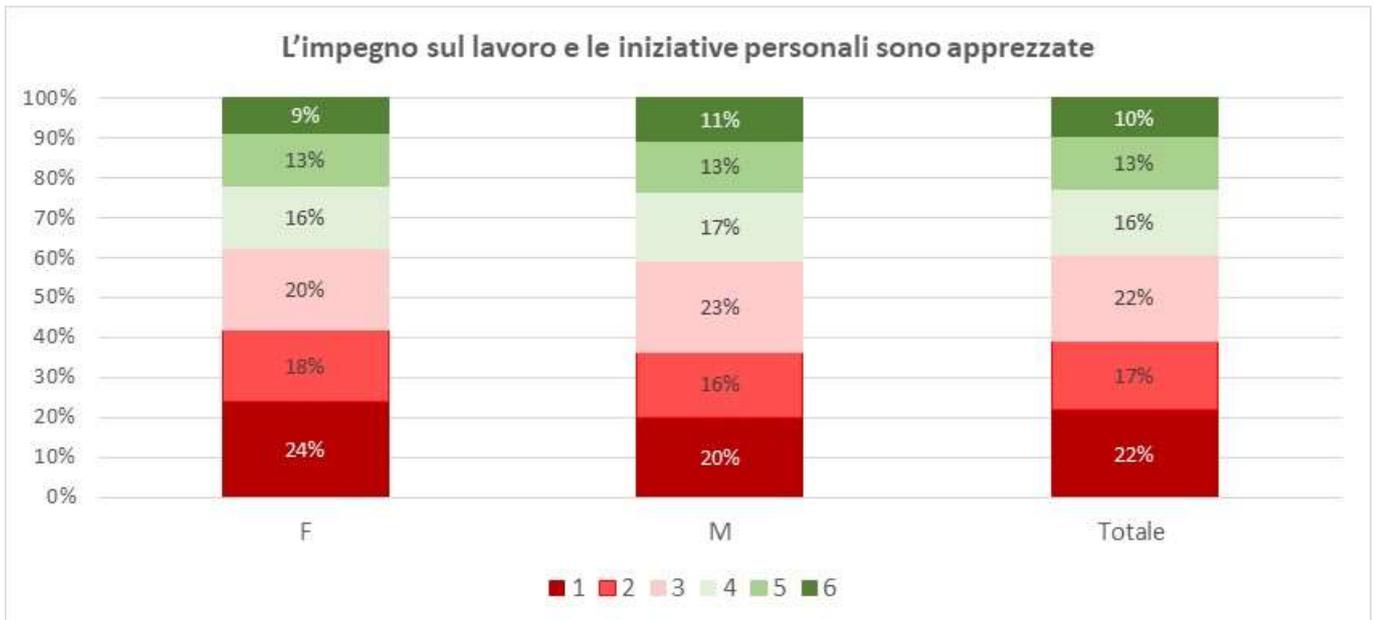


Grafico 15: l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro).

D - Carriera e sviluppo professionale



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, ...).



Con riferimento al gruppo di domande “Carriera e sviluppo professionale”: il 46% dei dipendenti, indipendentemente dal genere, ritiene che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo professionale. Di contro, il 32% ritiene che l’ente non offra a tutti la possibilità di fare carriera (grafico 17).

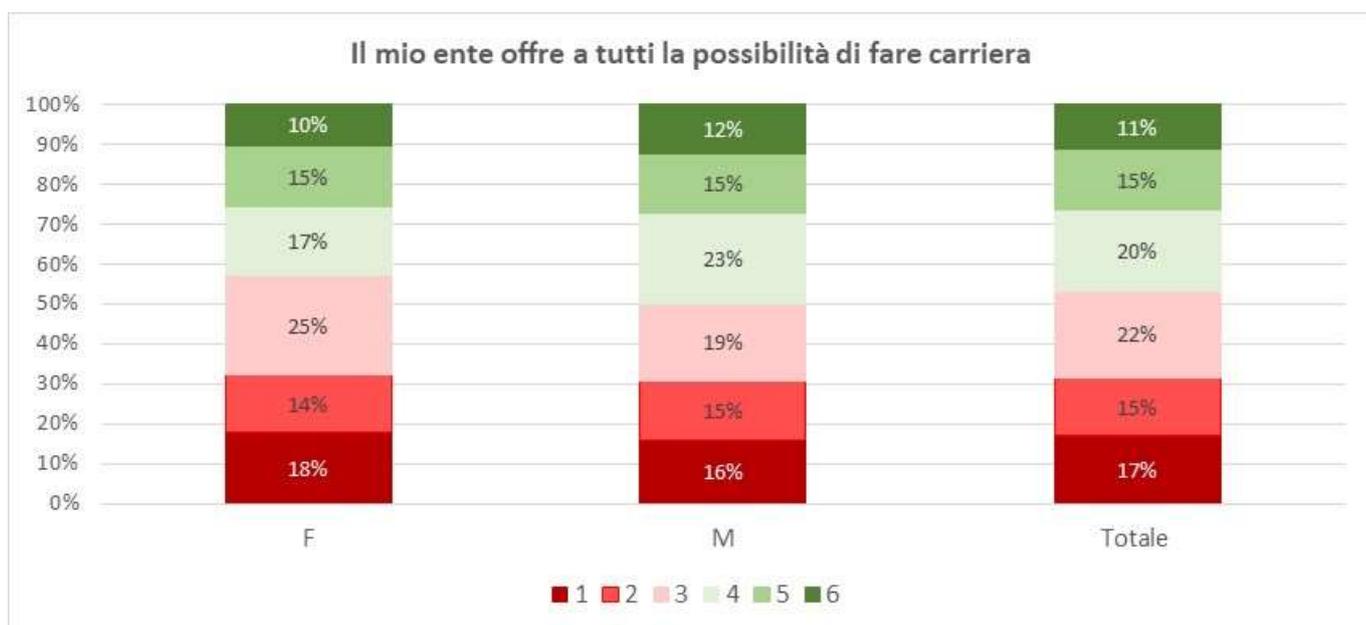


Grafico 17: Il mio ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.



E - Il mio lavoro

Con riferimento all'autovalutazione che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 65% dei dipendenti ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro e solo il 2% è assolutamente in disaccordo con tale affermazione (grafico 18).

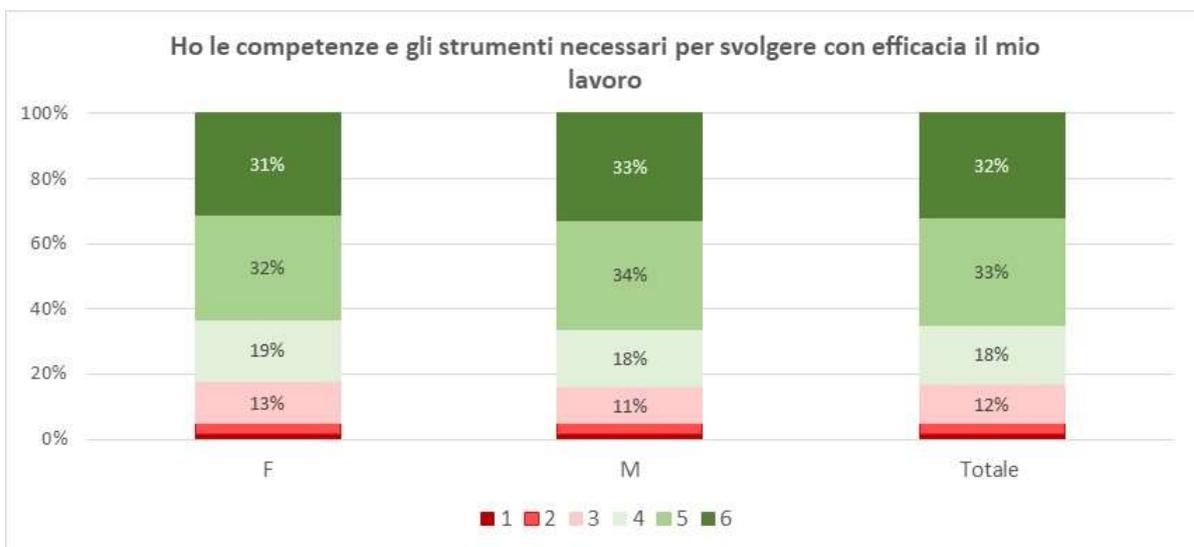


Grafico 18: Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro.

Una percentuale simile di dipendenti, il 62%, crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia (grafico 19).

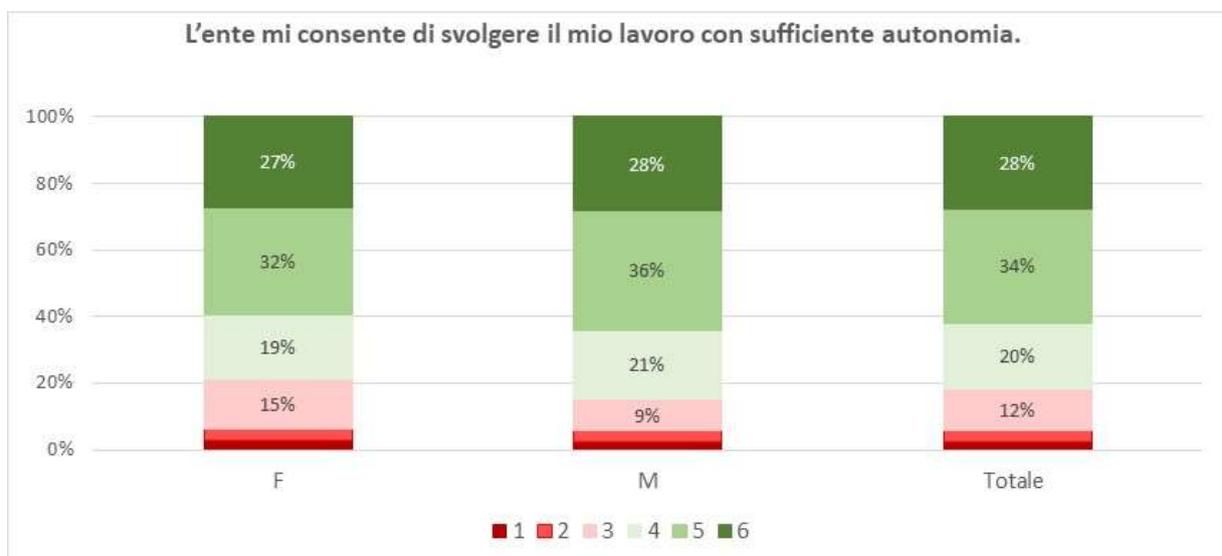


Grafico 19: L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia.



F - 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: il 17% dei dipendenti è in disaccordo con tale affermazione, mentre il 42% dei dipendenti è soddisfatto.



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

G - Il contesto del mio lavoro

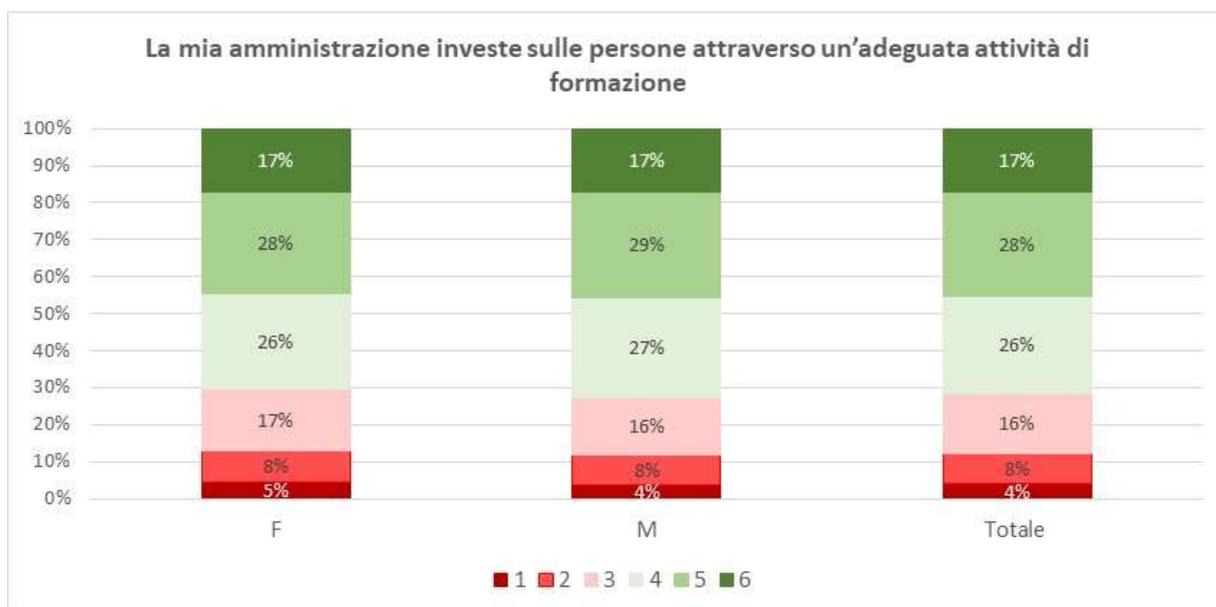


Grafico 21: La mia amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione.



Il 45% dei dipendenti (il 7% in più rispetto al 2021) è soddisfatto di quanto l'amministrazione investe in formazione (grafico 21). Il 56% dei dipendenti (nel 2021 il 49%) ritiene che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro (grafico 22).

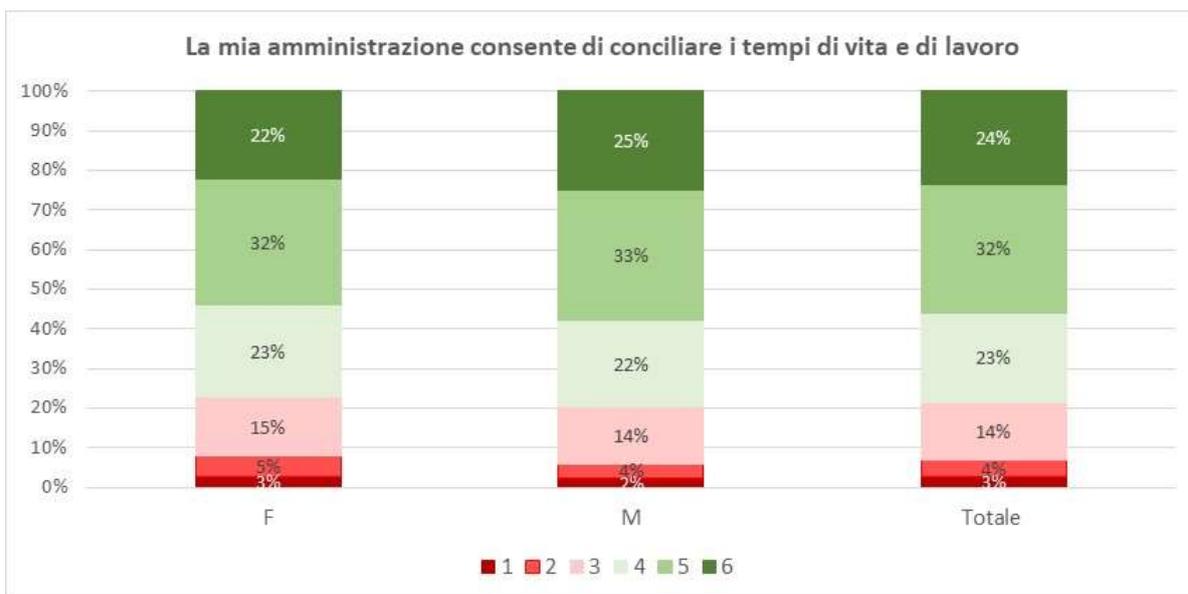


Grafico 22: La mia amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

H - Il senso di appartenenza

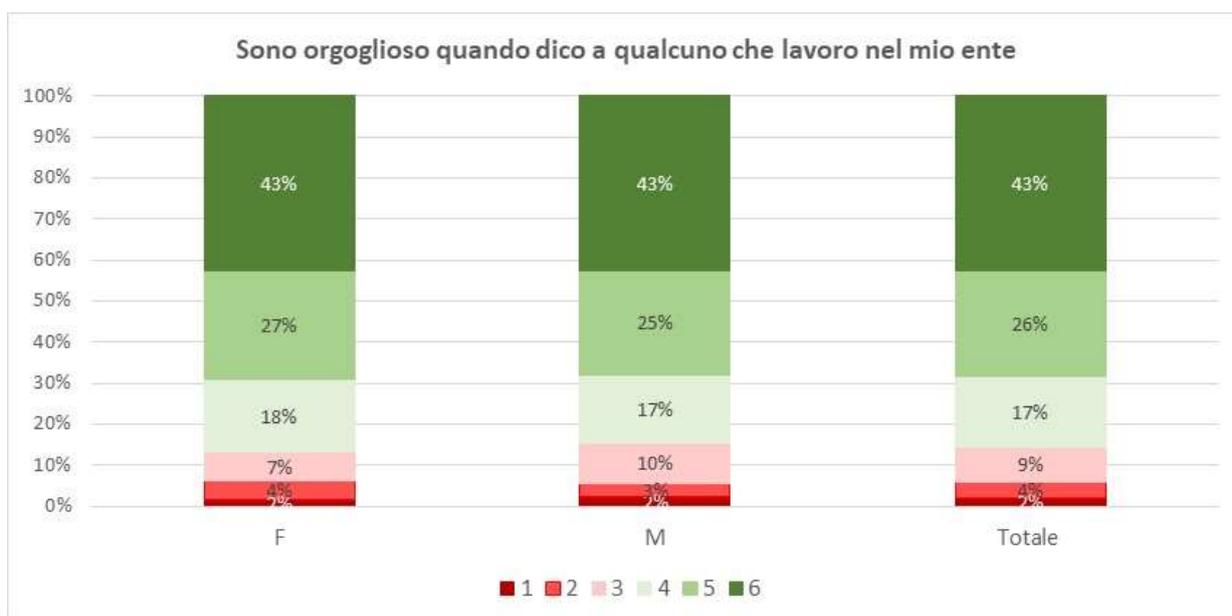


Grafico 23: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.



Le domande del gruppo H rivelano come i dipendenti abbiano un forte senso di appartenenza al proprio ente: il 69% dei dipendenti è orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA (grafico 23) e il 66% se potesse, a parità di condizioni, non cambierebbe ente; tale percentuale è più alta fra le donne, 69% (grafico 24).

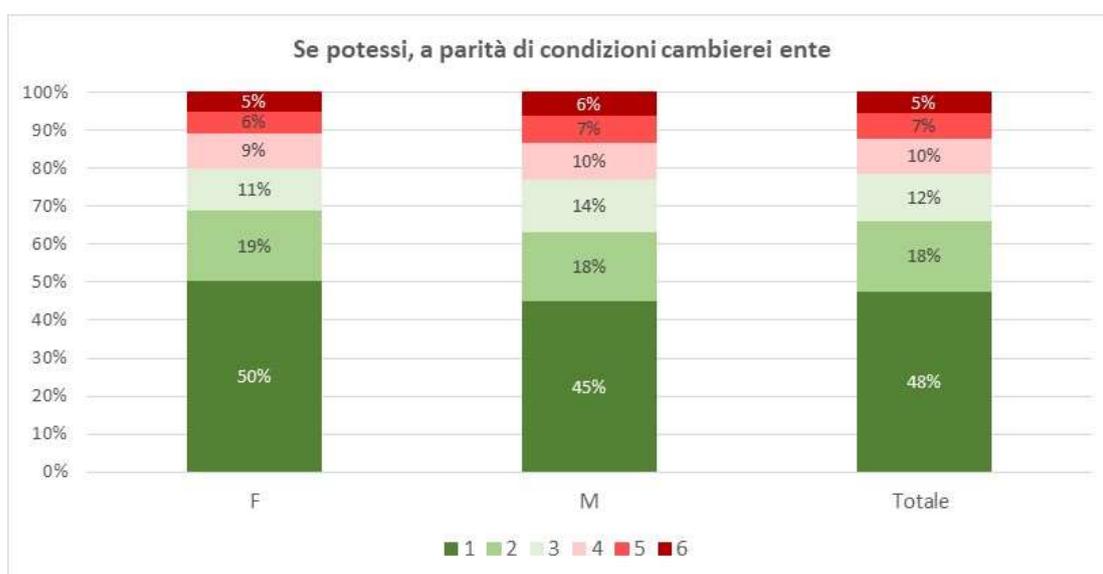
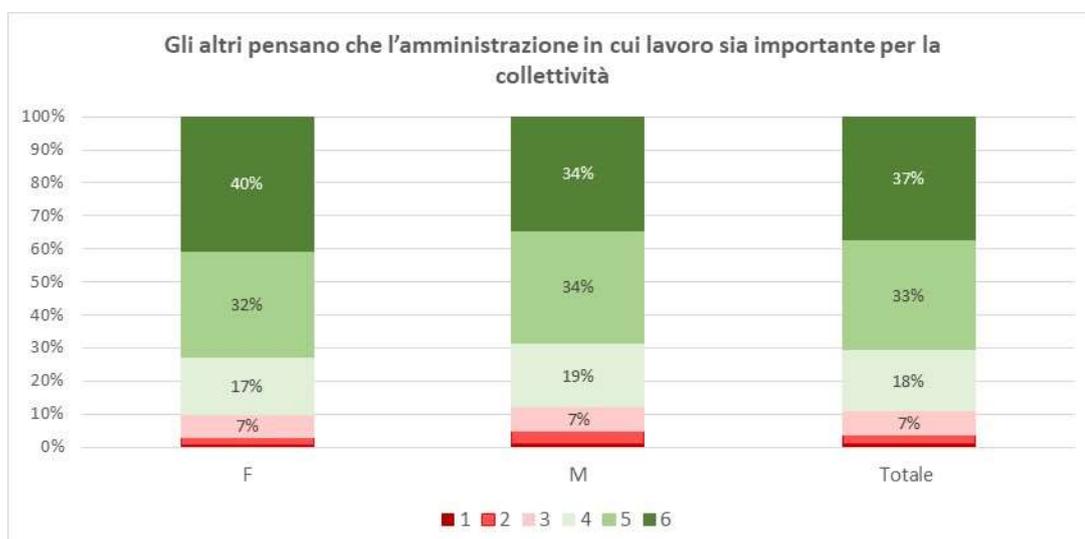


Grafico 24: Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente.

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 come l'immagine di UNIPA all'esterno sia assolutamente positiva.





**Grafico 25: Gli altri pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività.
L- La mia organizzazione**

Il grafico 26 mette in rilievo come la maggior parte dei dipendenti (il 46%) esprima un giudizio abbastanza neutrale circa la conoscenza e la condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione; il 13% si trova in disaccordo con questa affermazione.



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

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.

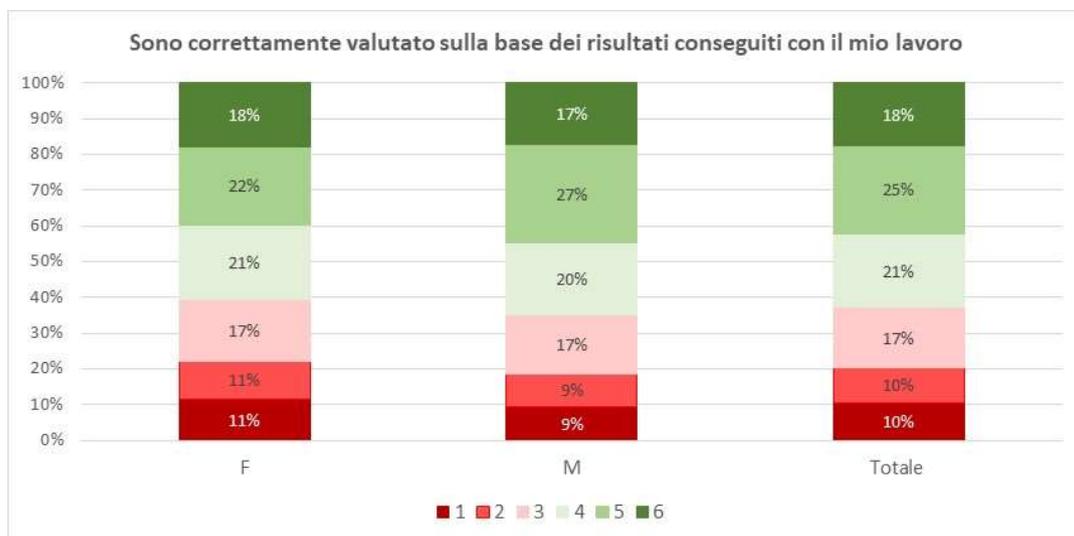




Grafico 27: Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro.

Il 43% dei dipendenti ritiene di essere stato valutato correttamente; il 22% delle donne è insoddisfatto della valutazione ottenuta (grafico 27). Il 43% dei dipendenti pensa di essere stato correttamente informato sulla propria valutazione e su come migliorare i risultati ottenuti (grafico 28).

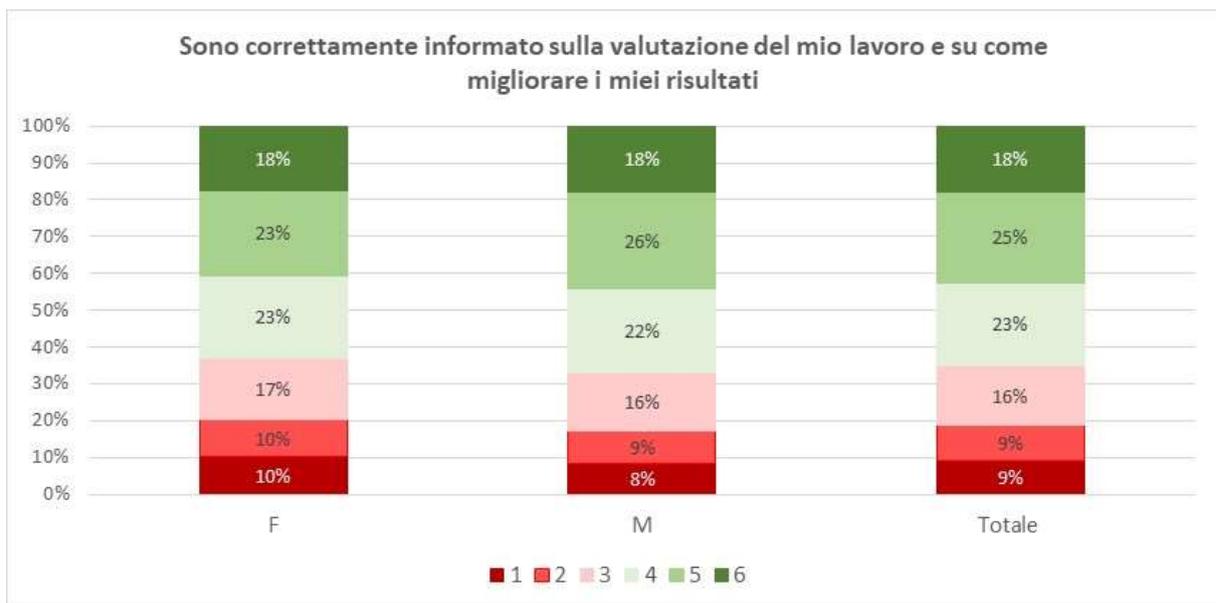


Grafico 28: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati.

N - Il funzionamento del sistema

In questa sezione viene chiesto ai dipendenti di esprimere una loro valutazione circa il funzionamento del sistema di valutazione della performance.

Dai grafici 29, 30 e 31, si può osservare come il 43% si sente tutelato nel caso in cui non sia d'accordo con il valutatore circa la valutazione della sua performance, appena il 33% ritiene che i risultati della sua valutazione lo aiutino realmente a migliorare la propria performance e, infine, il 34% è insoddisfatto perché ritiene che UNIPA non premi sempre le persone capaci e che si impegnano.

Anche per il suddetto gruppo di domande le donne sono in generale più insoddisfatte: il 37% delle donne ritiene che la propria amministrazione non premi le persone capaci e che si impegnano.

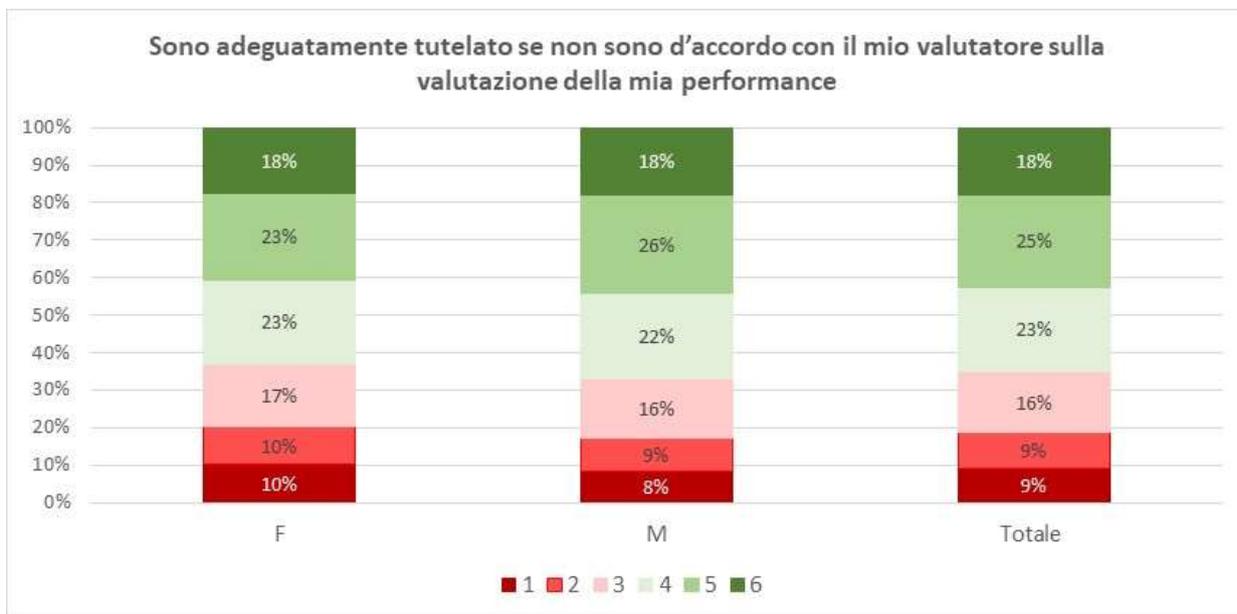


Grafico 29: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.

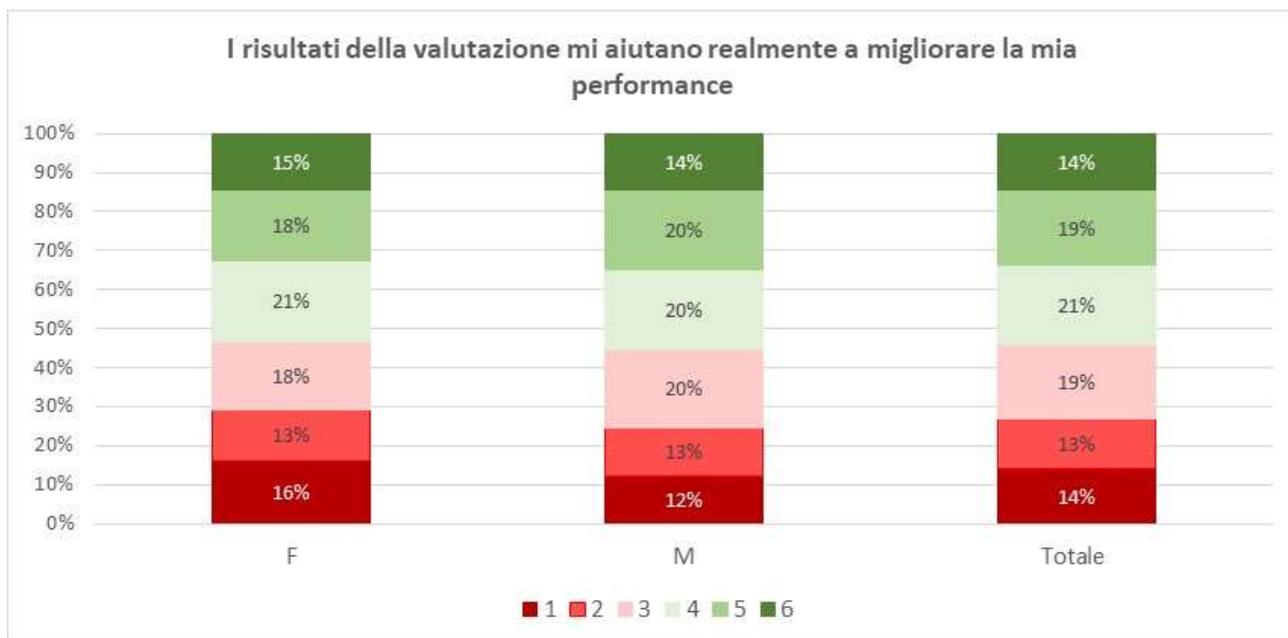


Grafico 30: I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance.

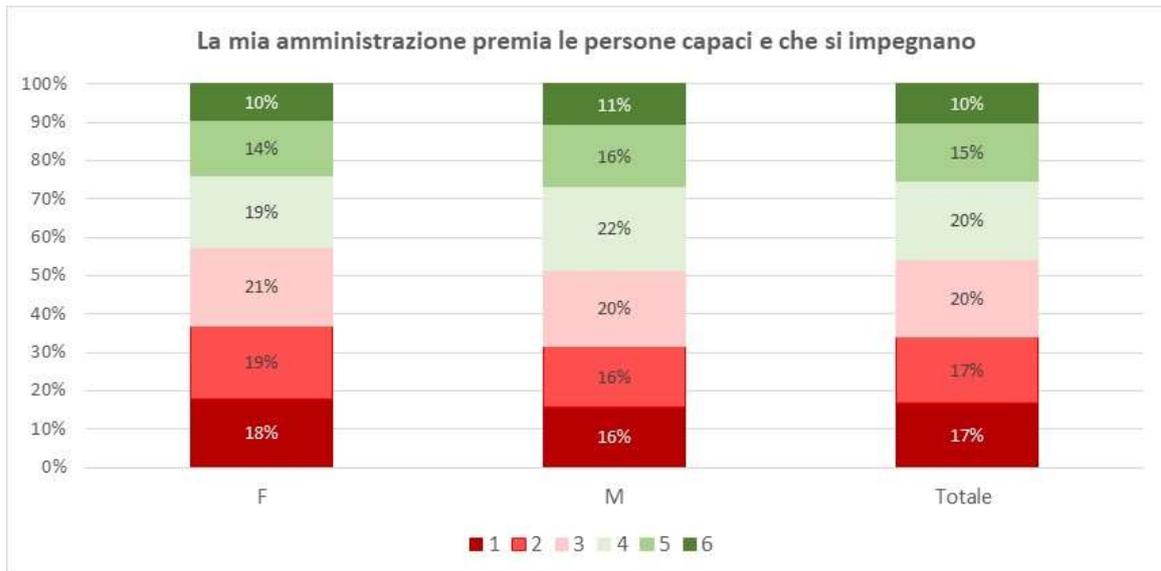


Grafico 31: La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.

Il grafico seguente (grafico 32) mostra come il 48% dei dipendenti (il 4% in meno rispetto allo scorso anno) dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance; la percentuale di uomini che dichiarano di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance è maggiore rispetto a quella delle donne (51% vs 44%).

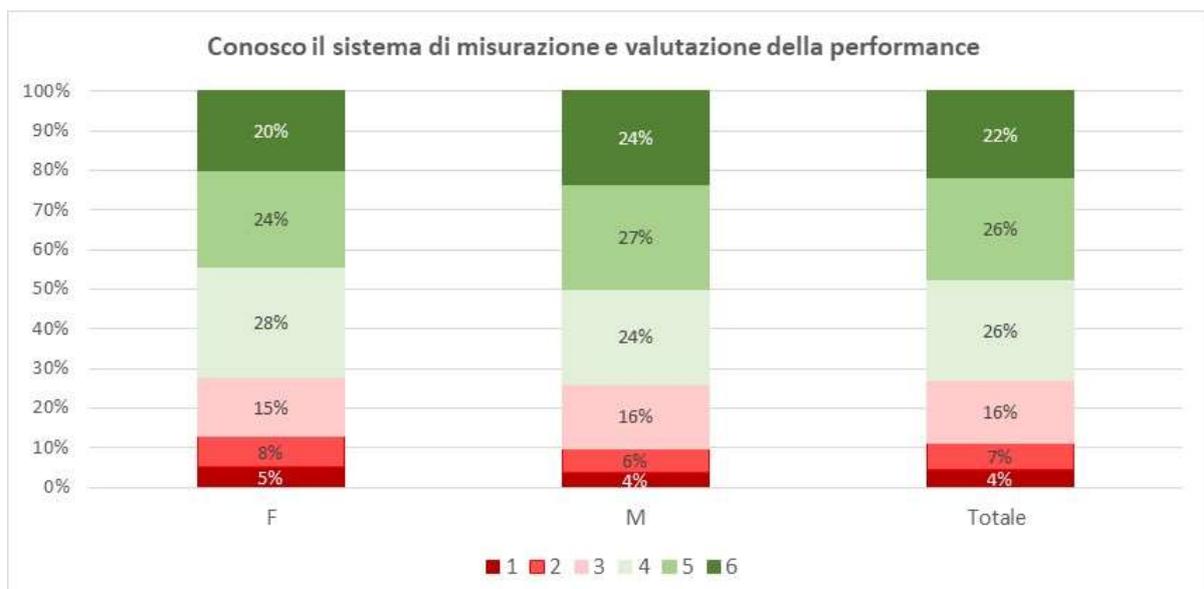


Grafico 32: Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance.



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 (grafico 33) sia in merito alla capacità di riconoscere meriti e bisogni dei dipendenti (grafico 34). E' notevole, per entrambe le domande, la percentuale di dipendenti che preferisce mantenersi neutrale.

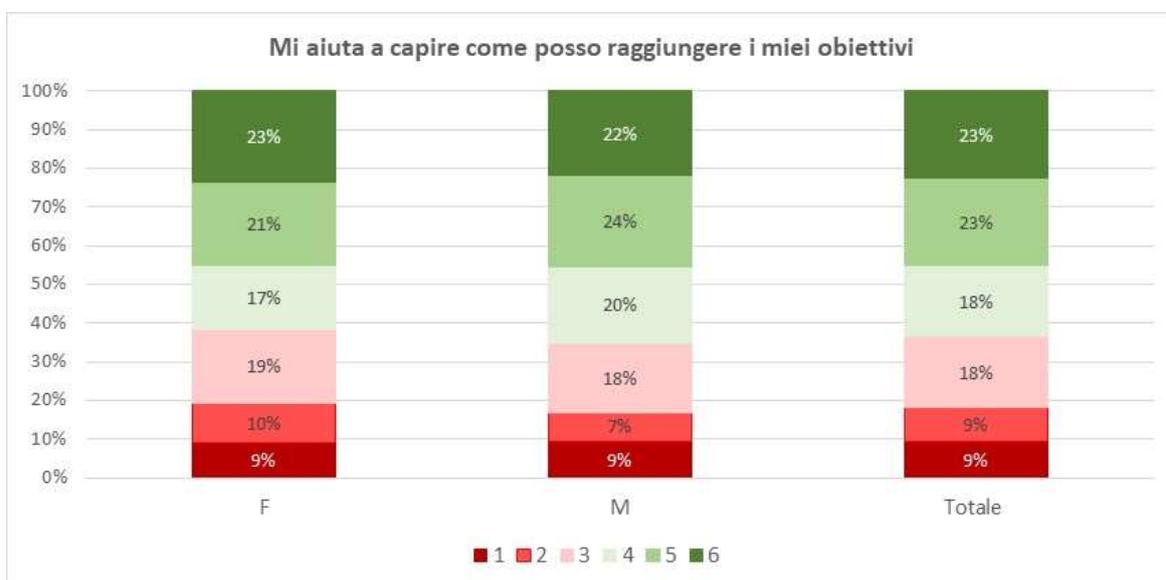


Grafico 33: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.

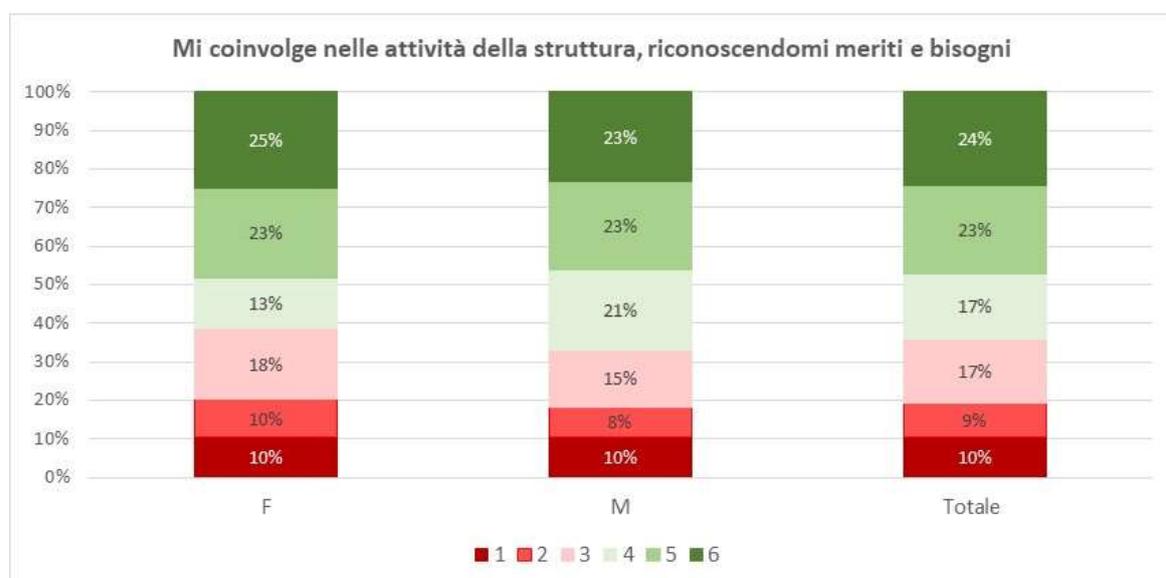


Grafico 34: Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni.



P - Il mio capo e l'equità

In linea con il precedente ambito di domande: il 63% dei dipendenti dichiara che il proprio capo è costantemente disponibile all'ascolto (grafico 35), il 70% reputa il proprio capo una persona competente (grafico 36).

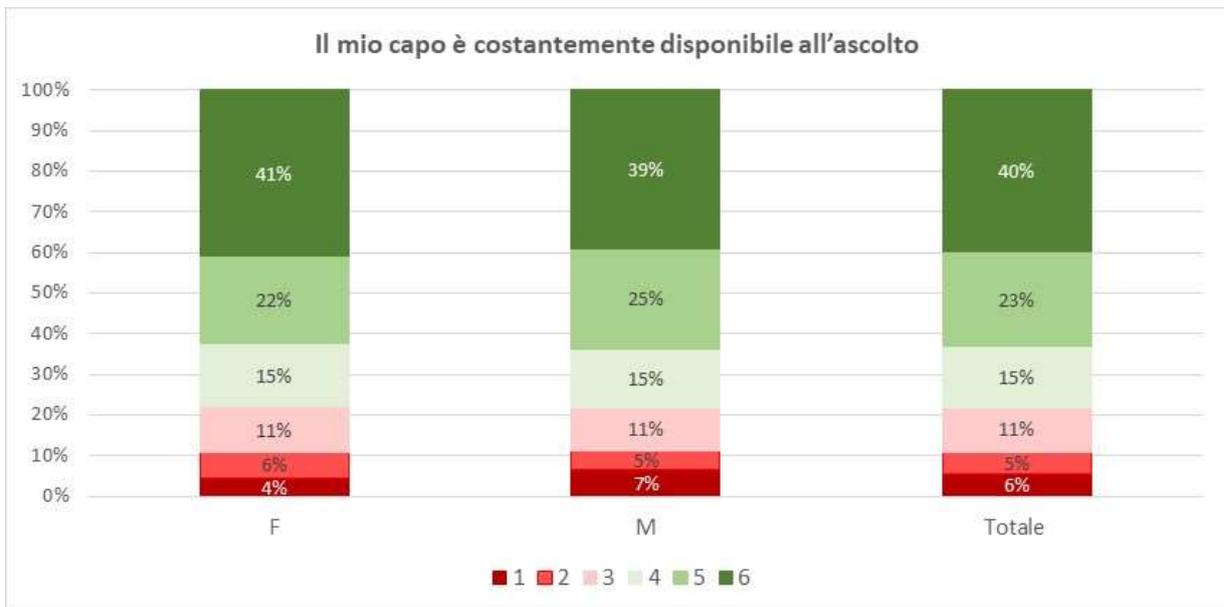


Grafico 35: Il mio capo è costantemente disponibile all'ascolto.

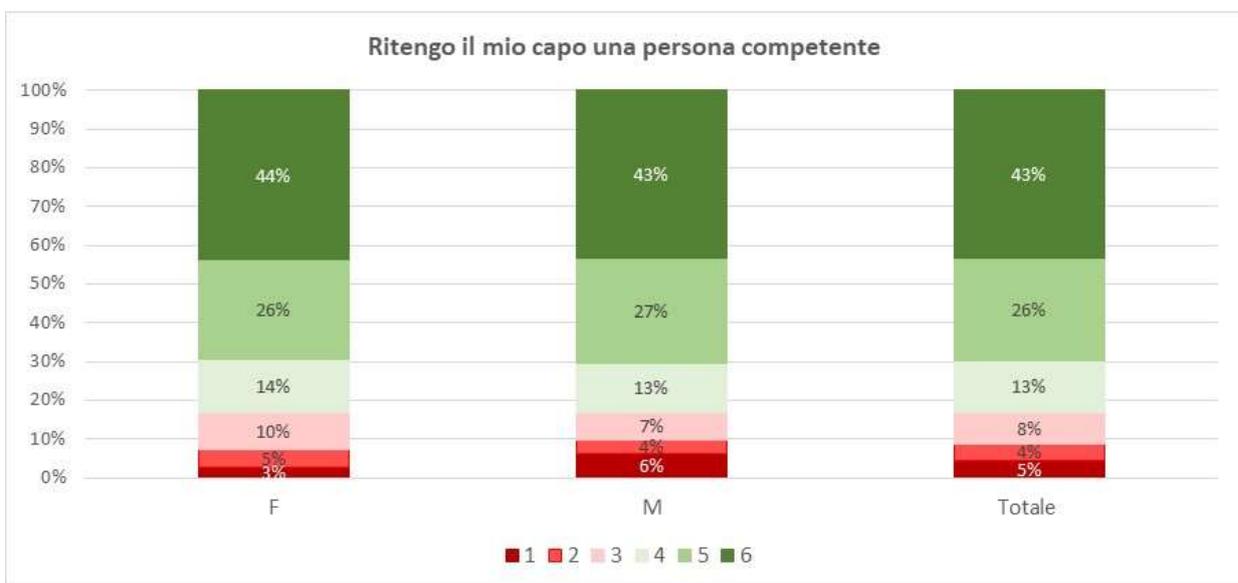


Grafico 36: Ritengo il mio capo una persona competente.



Infine, il 58% dei dipendenti (grafico 37), equidistribuito fra uomini e donne, pensa che il proprio capo gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti.

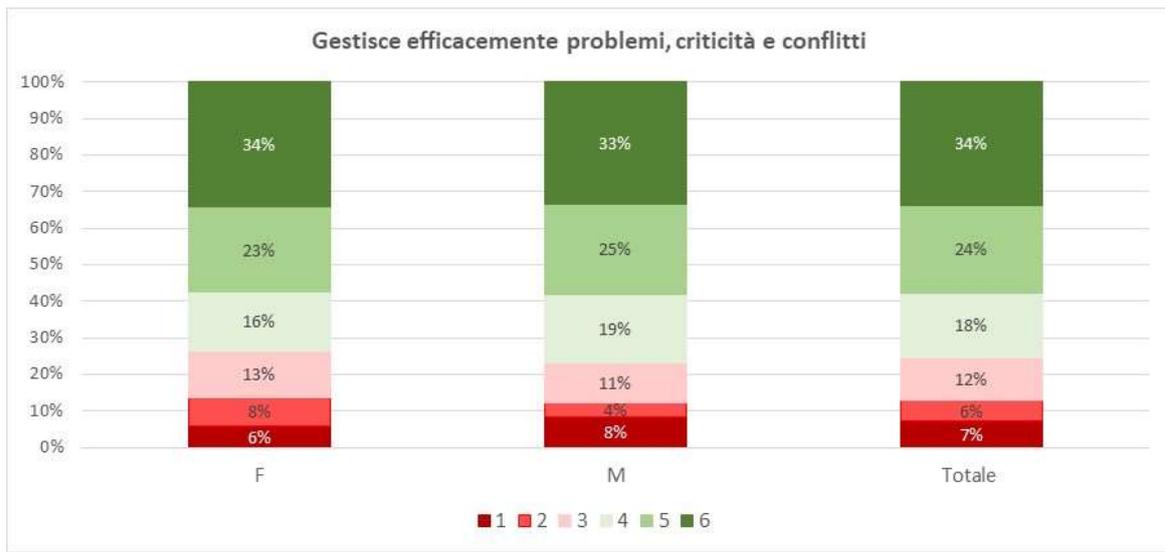


Grafico 37: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.

Q – Il livello complessivo del benessere organizzativo percepito

Nell'ultima domanda del questionario viene chiesto ai dipendenti di esprimere un giudizio complessivo sul livello di benessere percepito in UNIPA. Il 47% dei dipendenti esprime un giudizio positivo, il 12% delle donne non è soddisfatto del proprio livello di benessere presso UNIPA.

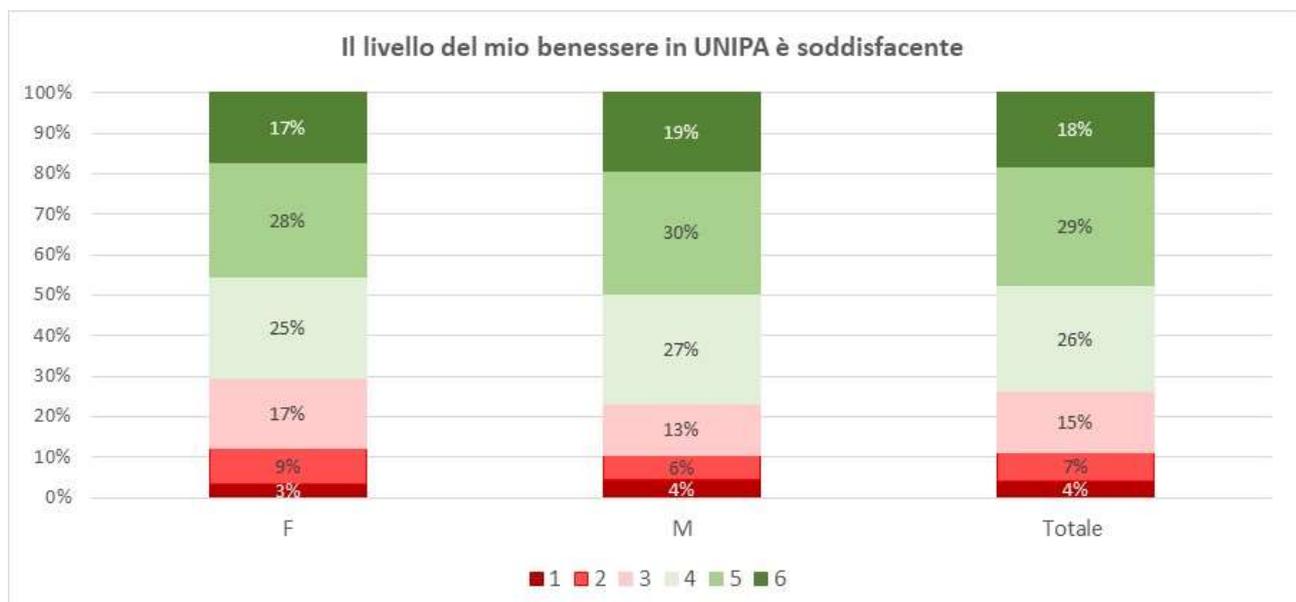


Grafico 38: Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente.