



1. Premessa

Il clima lavorativo rappresenta un tema centrale per l'Amministrazione, confermato anche dalla presenza all'interno del Piano Strategico 2024 – 2027 di una linea strategica (linea 5) che si pone fra gli obiettivi quello di implementare il benessere lavorativo e la vivibilità dell'intera comunità accademica. 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. L'Ateneo, oltre alle rilevazioni relative al Progetto *Good Practice*, ha condotto, anche per l'anno 2023, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine sul benessere organizzativo rappresenta uno strumento che consente di rilevare la percezione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e di identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento del clima lavorativo.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 28 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.

Nella rilevazione 2023 sono state introdotte alcune modifiche al questionario: c'è stata una razionalizzazione dello stesso, al fine di renderlo più snello e di distribuire in maniera omogenea le domande all'interno di ogni sottosezione.

Il documento presenta, dopo una prima parte introduttiva volta a classificare la tipologia di utente e la macrostruttura d'appartenenza, i risultati principali a livello di ambito per ciascuna domanda.

2. Dati e Risultati

Nell'anno solare 2023 la percentuale di questionari compilati, calcolata come rapporto fra il numero complessivo di questionari compilati sul numero complessivo di questionari potenziali, rimane invariata rispetto allo scorso anno (95%). 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 la macrostruttura d'appartenenza.

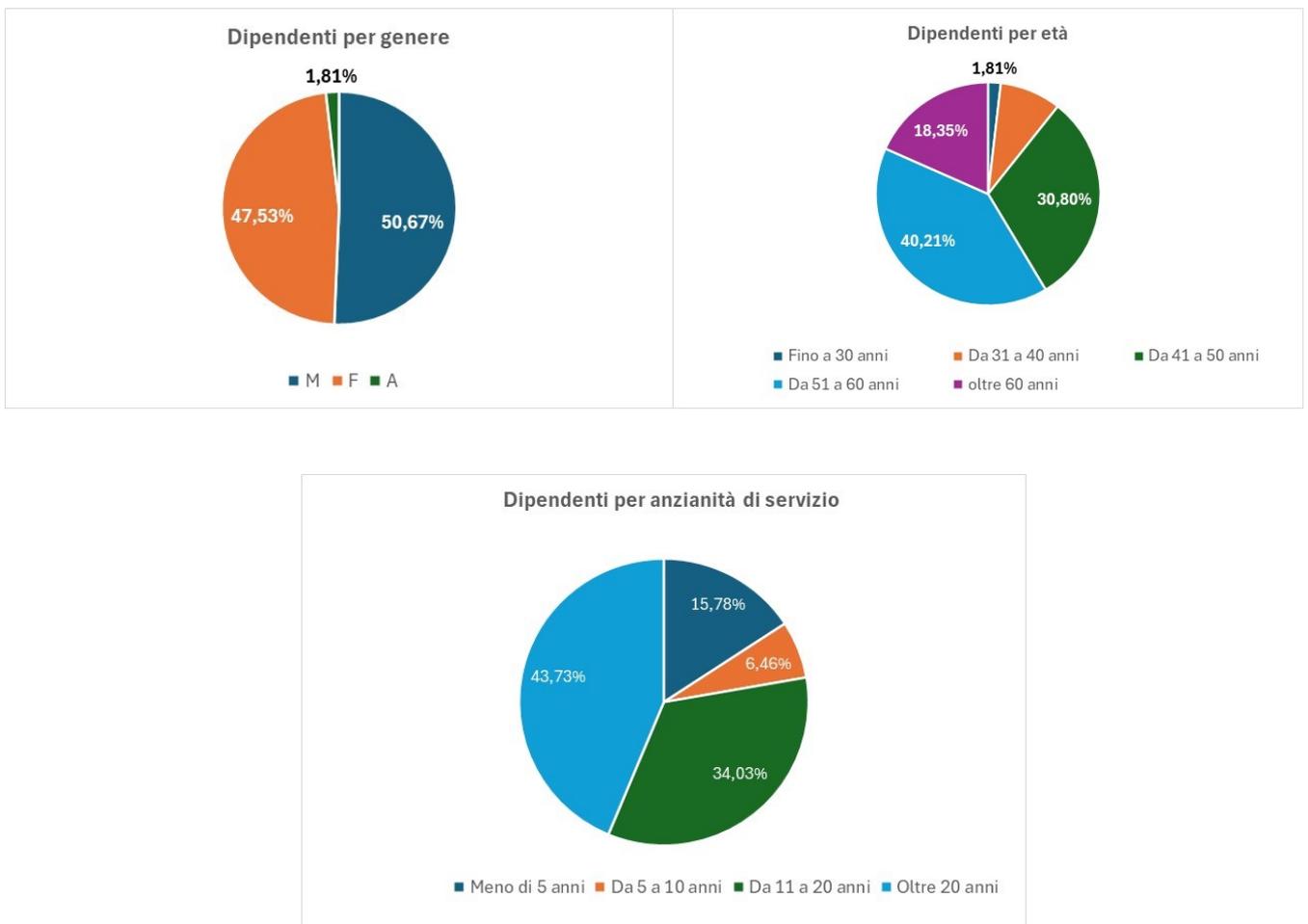


Grafico 1: distribuzione dei dipendenti per genere, per età e per anzianità di servizio.

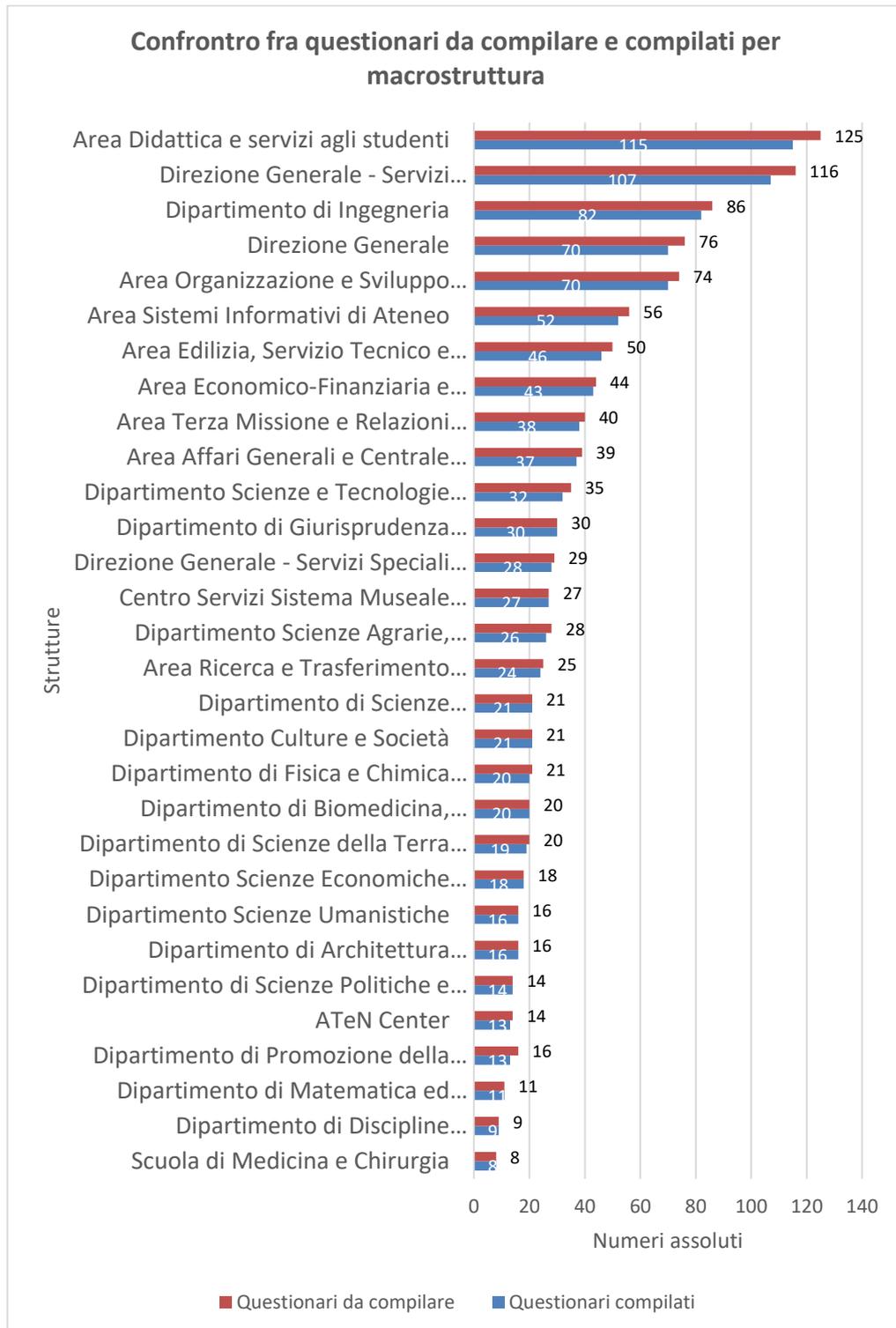


Grafico 2: Distribuzione dei questionari da compilare e compilati per struttura

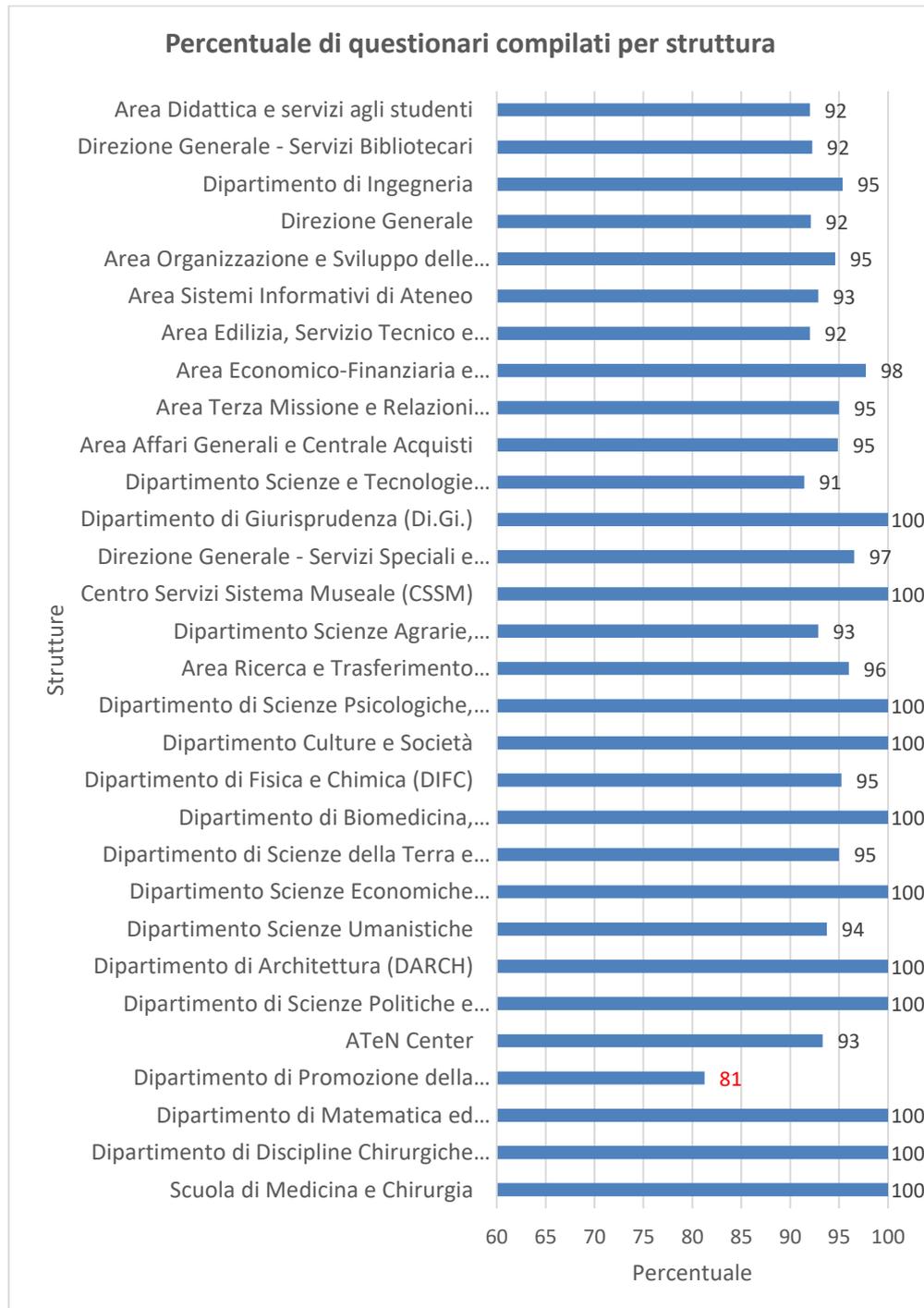


Grafico 3: Distribuzione della percentuale di questionari compilati/potenziati per struttura¹

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



Preliminarmente è stata fatta, per ciascuna domanda, un'analisi esplorativa per genere; dal momento che non sono state riscontrate rilevanti differenze, si è deciso di analizzare e presentare i risultati dell'indagine nel suo complesso.

Di seguito, si riportano i grafici a barre relativi alle 28 domande del questionario, raggruppati per ambiti/sezioni; per ciascuna domanda verrà fatto un confronto, laddove possibile, con la rilevazione dello scorso anno. 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".

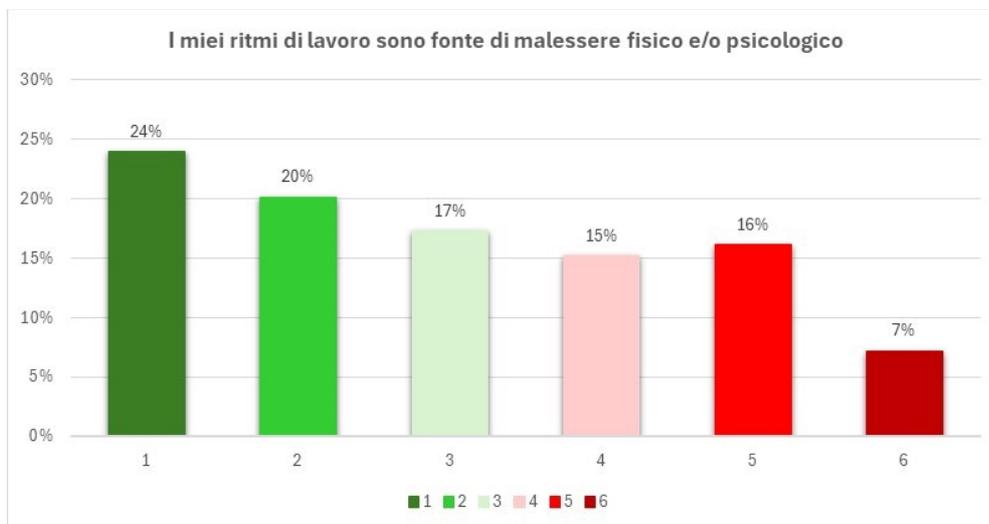


Grafico 4: I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.

Il grafico 4 mostra come il 44% dei dipendenti (-3% rispetto al 2022) è in disaccordo con l'affermazione "i miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico", il 32% preferisce non prendere posizione (somma delle percentuali relative alle modalità di risposta 3 e 4) e il 23% ritiene che i suoi ritmi di lavoro siano fonte di malessere fisico e/o psicologico. Il grafico seguente, grafico 5, indaga sulla percezione che i dipendenti hanno del comfort del proprio luogo di lavoro: la maggior parte dei dipendenti è discretamente soddisfatta.

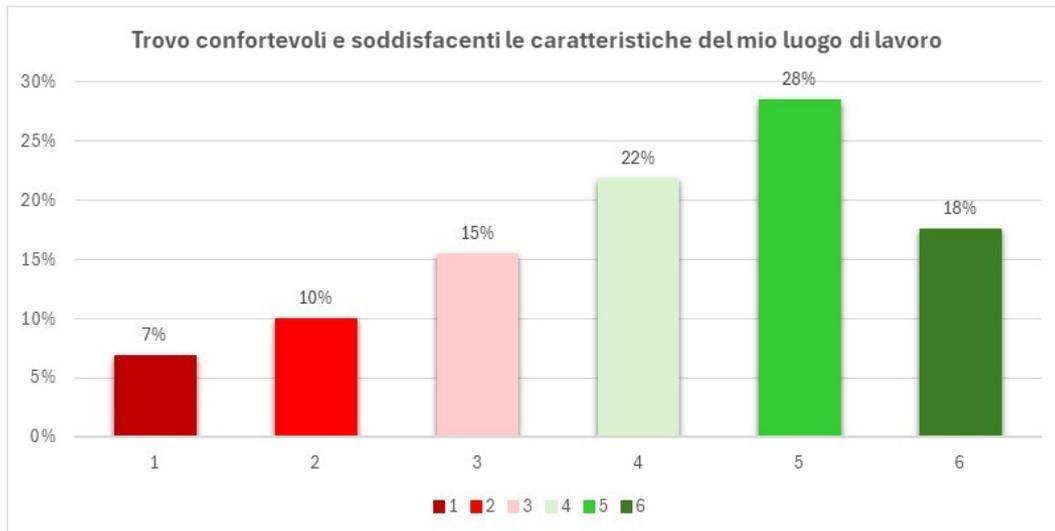


Grafico 5: Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.

B – Le Discriminazioni

Rispetto allo scorso anno, vi è stato un accorpamento e una conseguente riduzione di domande. Sono stati fatti dei confronti, laddove possibile, e la situazione rilevata è quasi sovrapponibile a quella della precedente indagine. Una percentuale molto elevata di dipendenti (87%) non si sente per nulla discriminato per la sua disabilità, il suo orientamento politico, religioso o sessuale (grafico 6). Con riferimento all'età, il 78% dei dipendenti non la percepisce come un ostacolo alla sua valorizzazione sul lavoro (grafico 7).

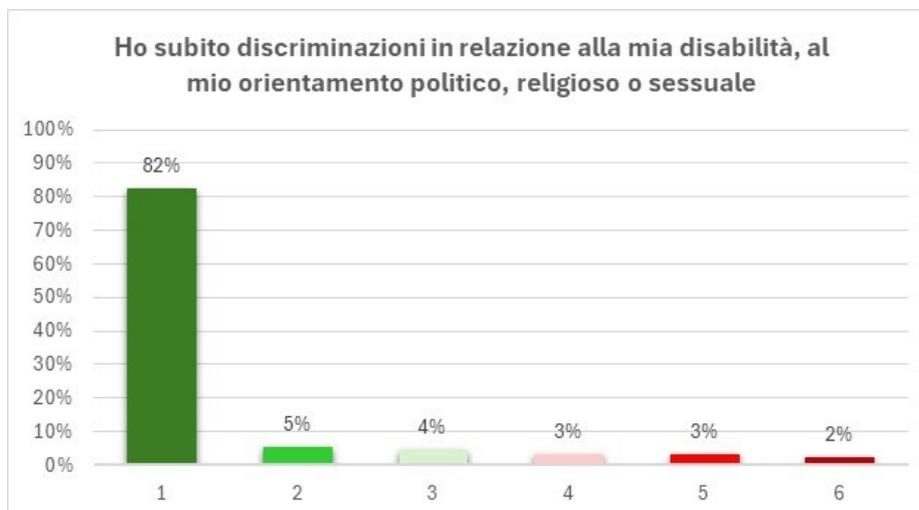


Grafico 6: Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale.

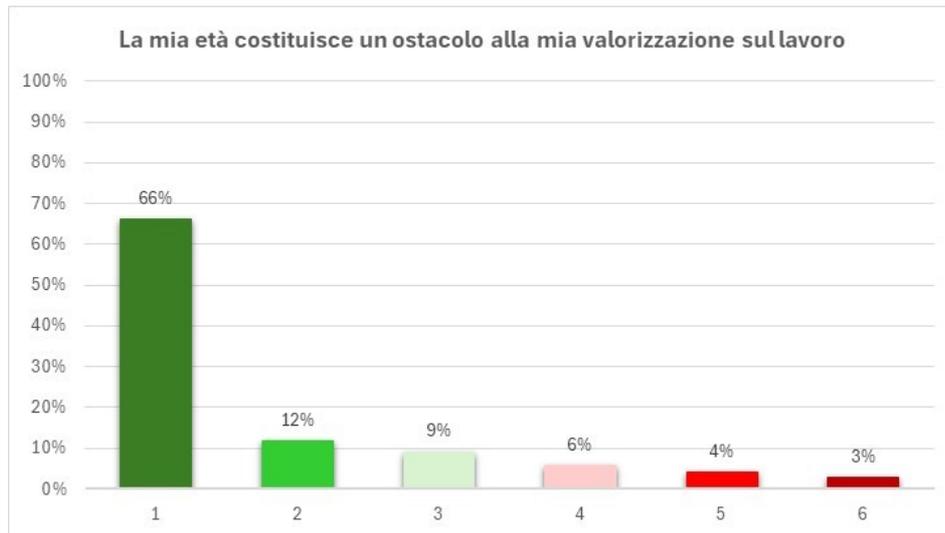


Grafico 7: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.

C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente alla percezione che i dipendenti hanno circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza, il grafico 8 mostra come il 40% dei dipendenti (-3% rispetto al 2022) è insoddisfatto, ritenendo che gli incentivi economici non sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni; una consistente percentuale dei dipendenti (41%) preferisce non prendere una posizione e si mantiene abbastanza neutrale.

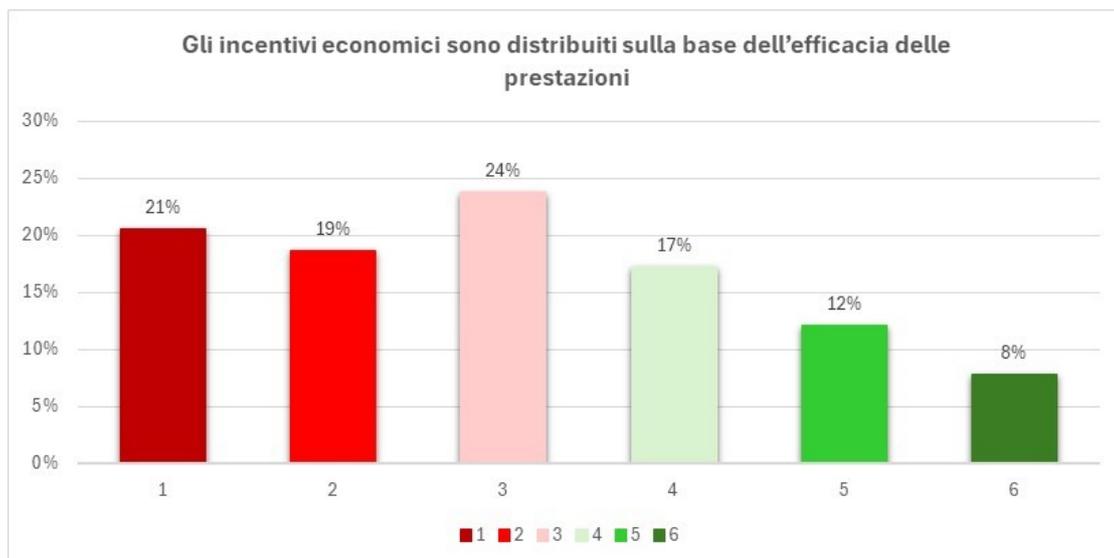


Grafico 8: Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni.



In linea con la precedente domanda, il 37% (-2% rispetto al 2022) dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali non sono apprezzate (grafico 9).

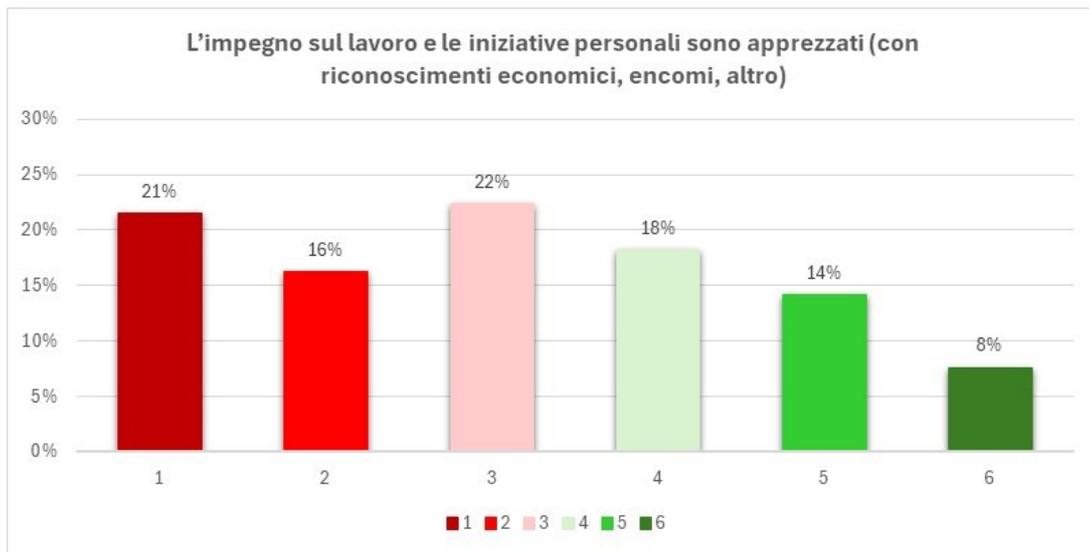


Grafico 9: l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro).

D - Carriera e sviluppo professionale

Con riferimento al gruppo di domande "Carriera e sviluppo professionale": il 48% dei dipendenti (+2% rispetto al 2022) ritiene che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo professionale. Di contro, il 27% (+5% rispetto al 2022) ritiene che l'ente non offra a tutti la possibilità di fare carriera (grafico 10).

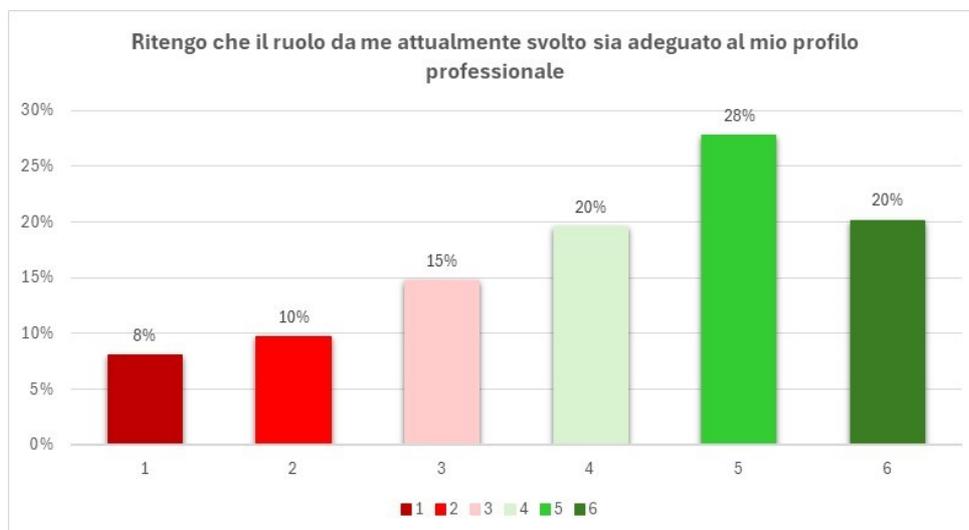


Grafico 10: ritengo che il ruolo da me attualmente svolto sia adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti – formazione/aggiornamento, ...).

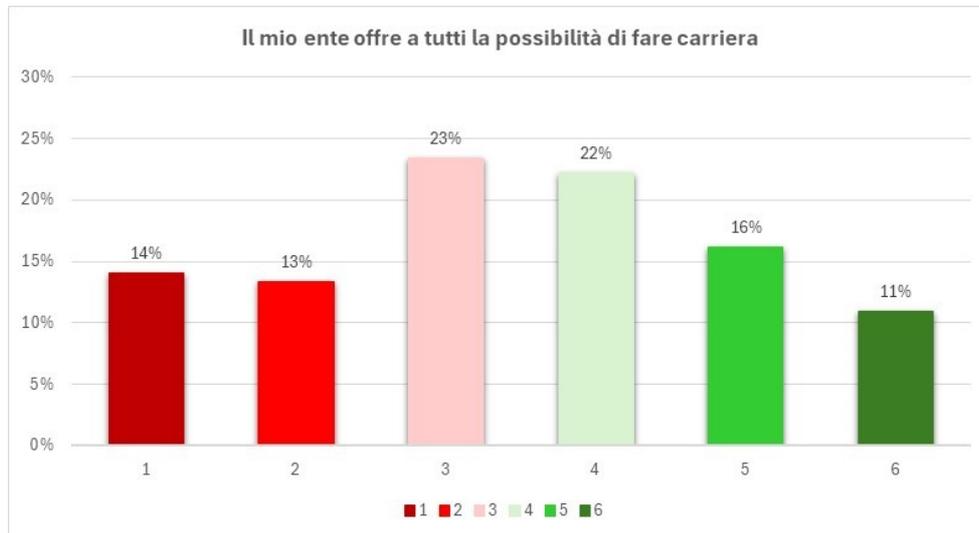


Grafico 11: Il mio ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.

Si noti, inoltre, come il 27% dei dipendenti (-5% rispetto al 2022) ritiene che non tutti abbiano la stessa possibilità di fare carriera (grafico 11).

E - Il mio lavoro

Con riferimento all'autovalutazione che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 69% dei dipendenti (+4% rispetto al 2022) ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro e solo il 6% è in disaccordo con tale affermazione (grafico 12).

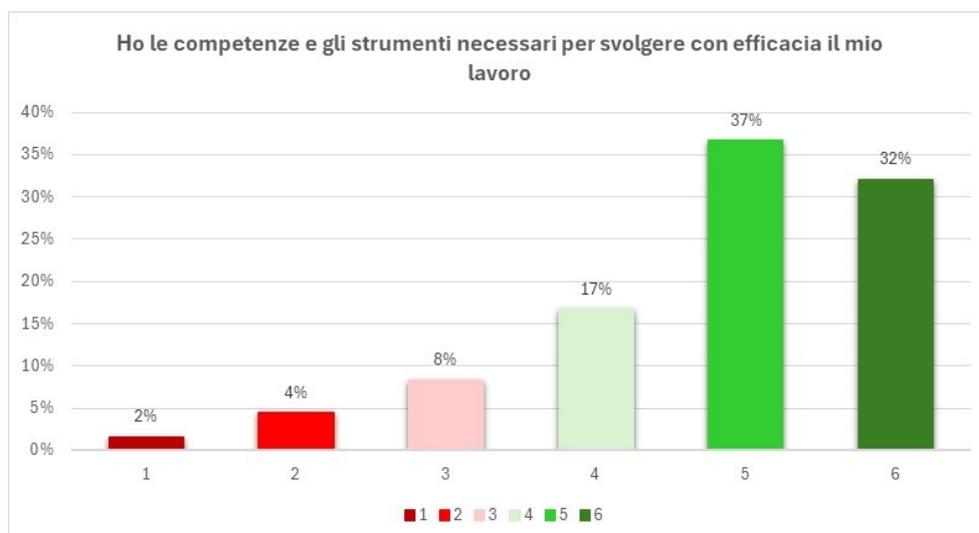


Grafico 12: Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro.



Una percentuale simile di dipendenti, il 64% (-2% rispetto al 2022), crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia (grafico 13).

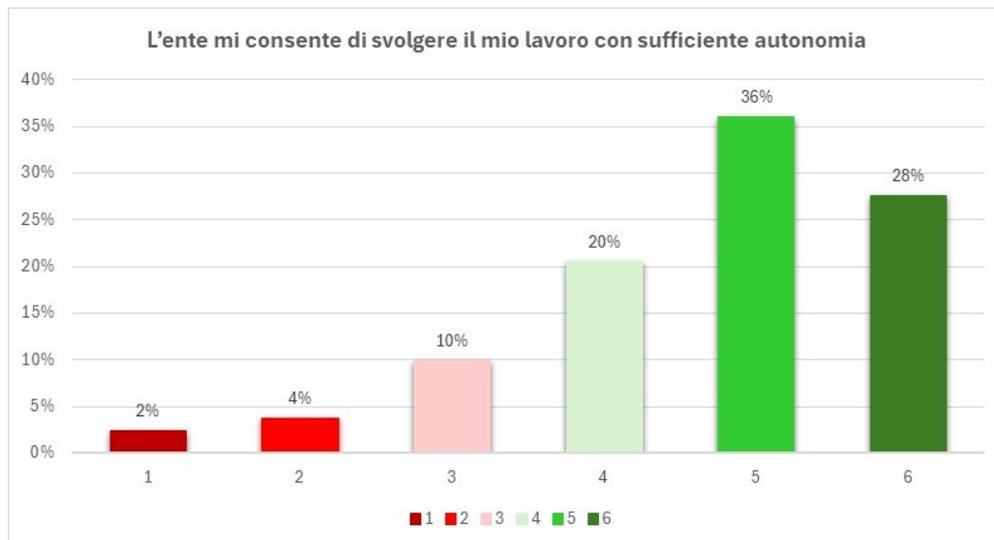


Grafico 13: L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia.

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 18% dei dipendenti (+1% rispetto al 2022) è in disaccordo con tale affermazione, mentre il 40% (+2% rispetto al 2022) è soddisfatto.

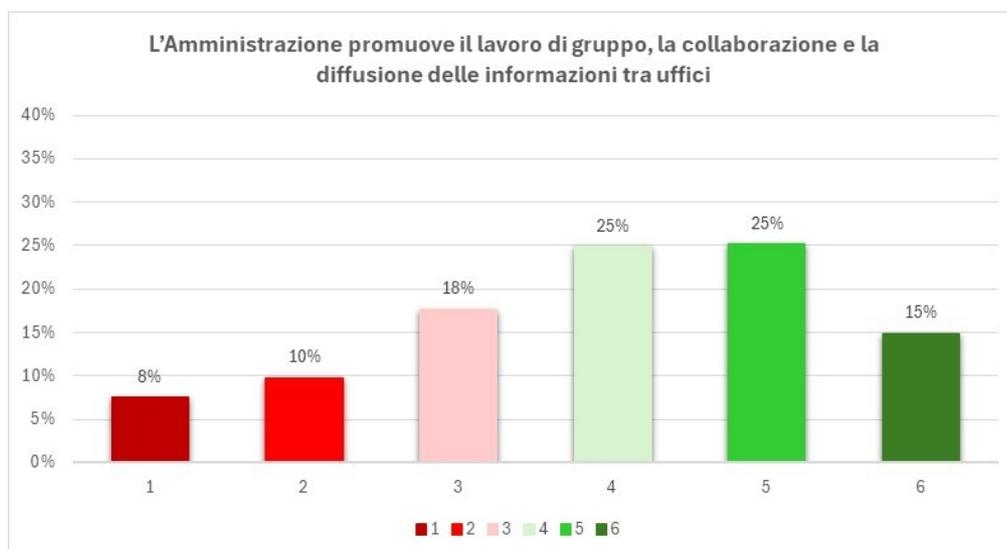


Grafico 14: L'Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici.



In linea con la precedente domanda, il 46% dei dipendenti dichiara di sentirsi parte di una squadra e il 17% è in disaccordo con questa affermazione.

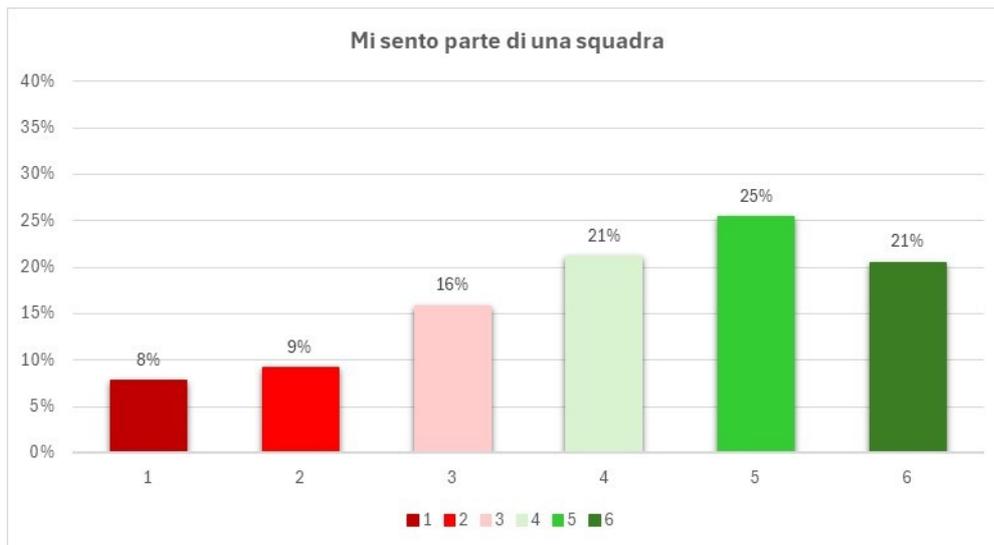


Grafico 15: Mi sento parte di una squadra.

G - Il contesto del mio lavoro

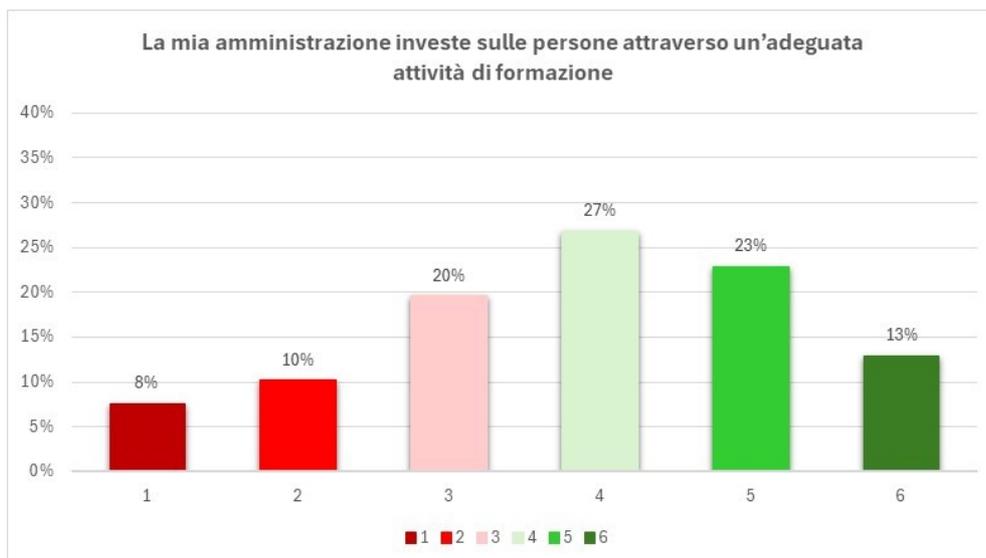


Grafico 16: La mia amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione.

Il 36% dei dipendenti (+7% del 2022) è soddisfatto di quanto l'amministrazione investe in formazione (grafico 16). Il 55% (56% nel 2022) ritiene che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro (grafico 17).

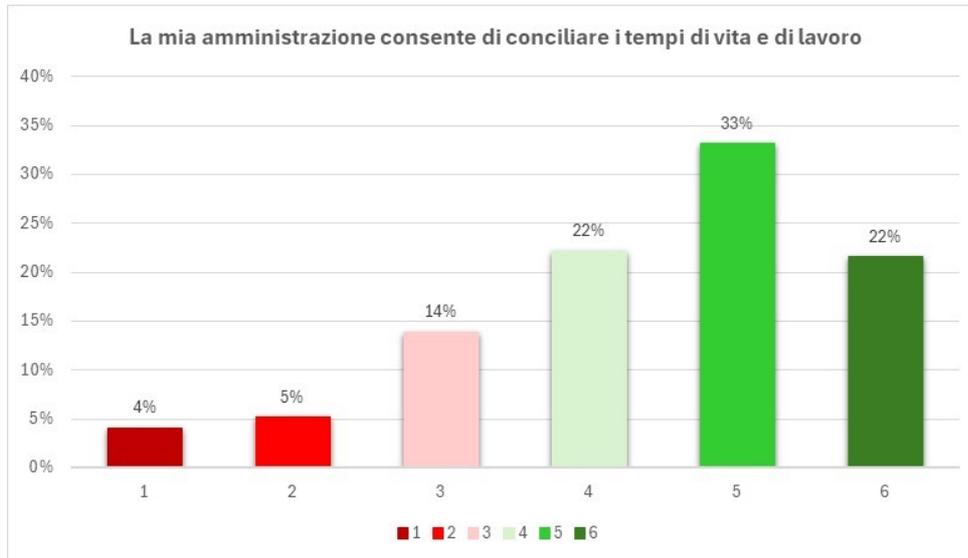


Grafico 17: La mia amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

H - Il senso di appartenenza

Le domande del gruppo H rivelano come i dipendenti abbiano un discreto senso di appartenenza al proprio ente: il 65% dei dipendenti (-4% del 2022) è orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA (grafico 18) e il 64% (-2% del 2022) se potesse, a parità di condizioni, non cambierebbe ente (grafico 19).

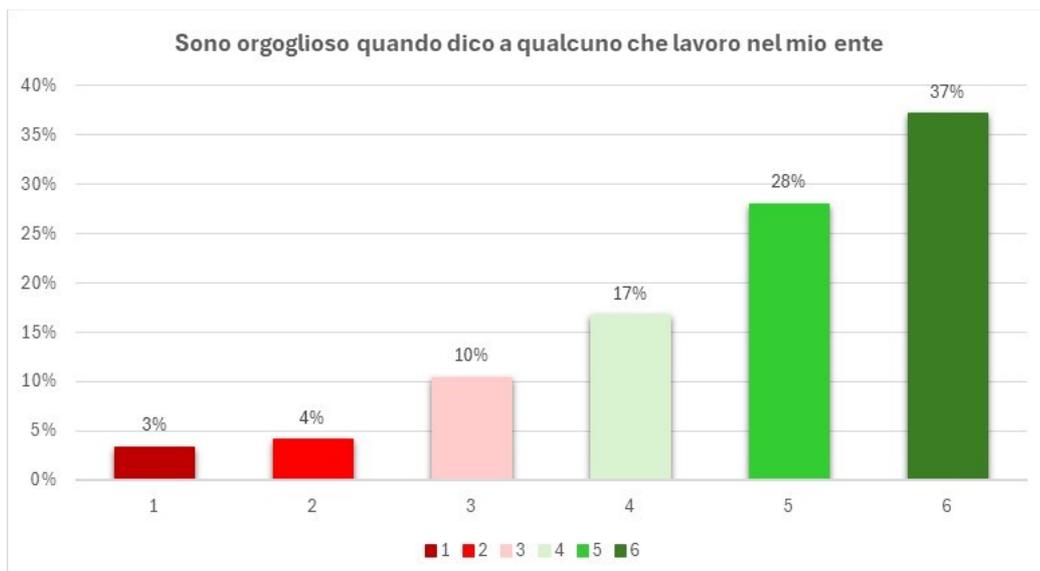


Grafico 18: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.

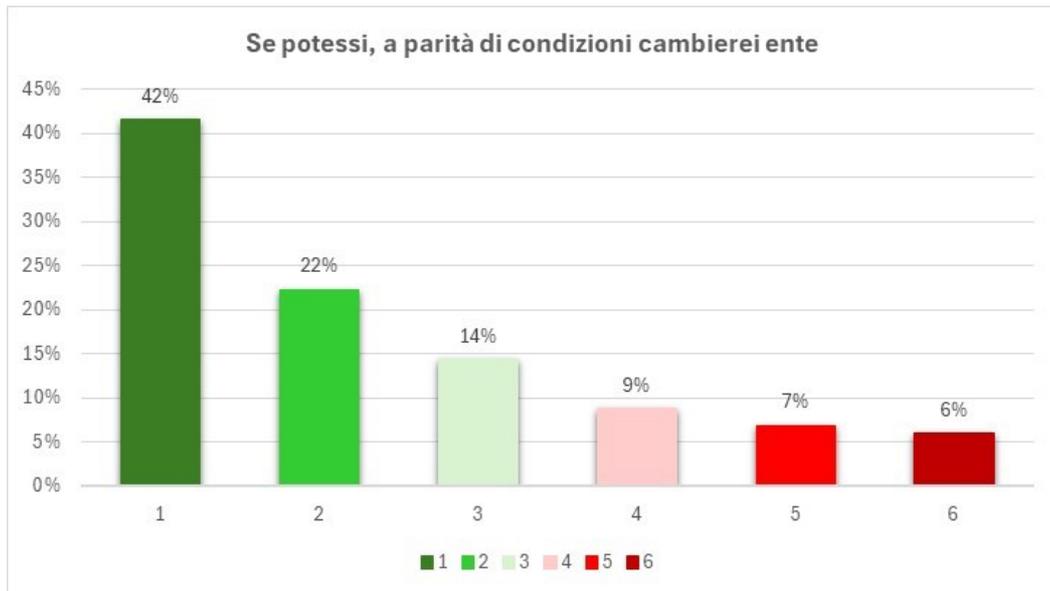


Grafico 19: Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente.

I - L'immagine della mia amministrazione

Un altro punto di forza dell'Ateneo, insieme al senso di appartenenza che abbiamo appena visto, è l'immagine dell'Ateneo all'esterno, come mostra il seguente grafico (grafico 20).

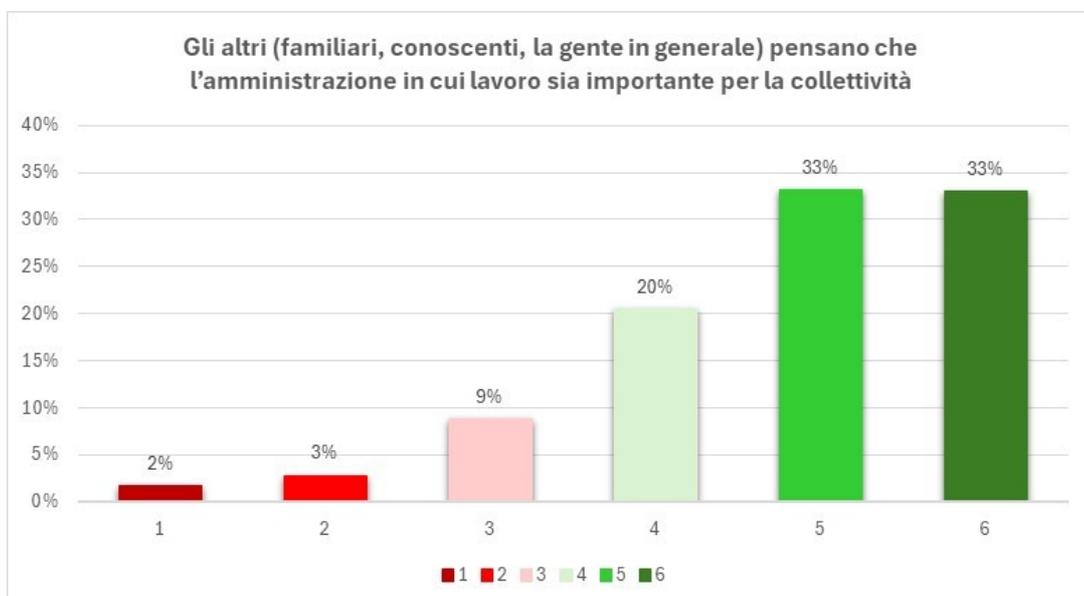


Grafico 20: Gli altri pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività.



L- La mia organizzazione

Il grafico 21 mette in rilievo come il 37% dei dipendenti (+5% rispetto al 2022) esprima un giudizio positivo circa la conoscenza e la condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione; il 16% (+3% rispetto al 2022) si trova in disaccordo con questa affermazione.



Grafico 21: Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione.

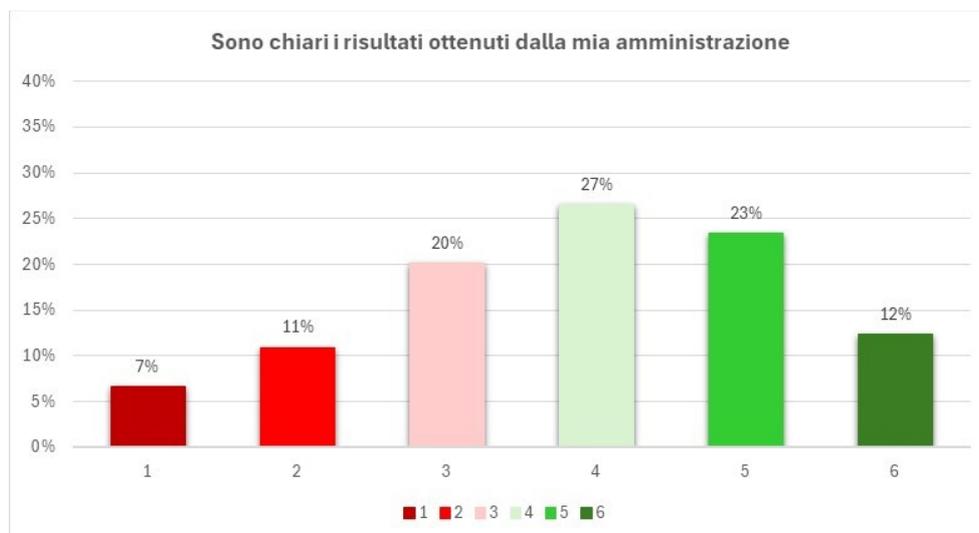


Grafico 22: Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

Una percentuale simile di dipendenti (il 35%) ritiene di conoscere in maniera chiara i risultati ottenuti dall'amministrazione (grafico 22).



M - Le mie performance

Le domande del seguente 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.

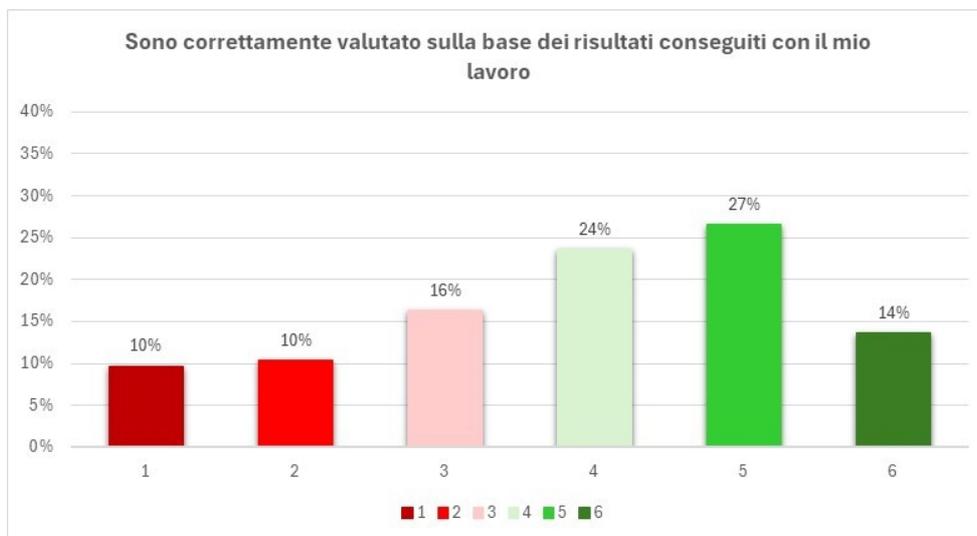


Grafico 23: Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro.

Il 41% dei dipendenti (-2% rispetto al 2022) è soddisfatto e ritiene di essere stato valutato correttamente; il 20%, in analogia con lo scorso anno, è insoddisfatto (grafico 23). Il 39% dei dipendenti (-4% rispetto al 2022) ritiene di essere stato correttamente informato sulla propria valutazione e su come migliorare i risultati ottenuti (grafico 24).

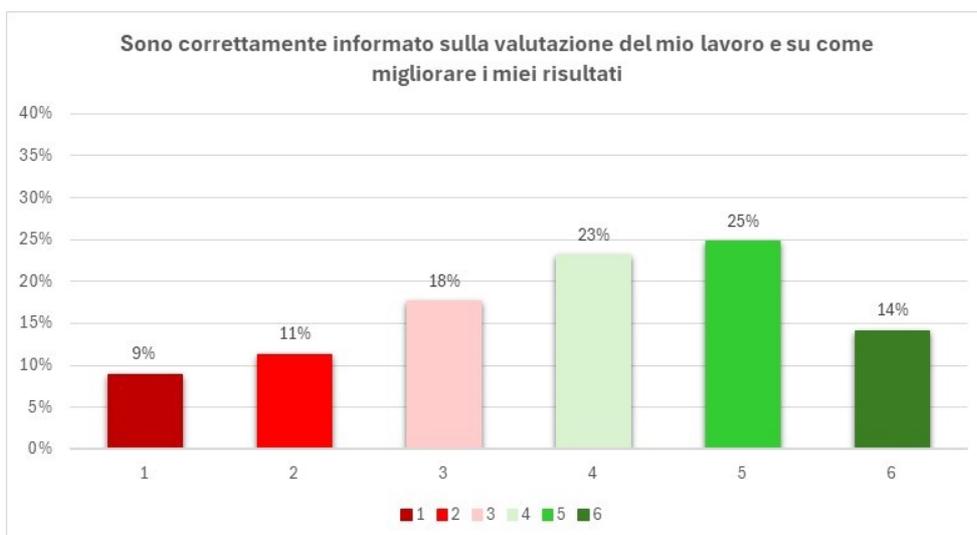


Grafico 24: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati.



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.

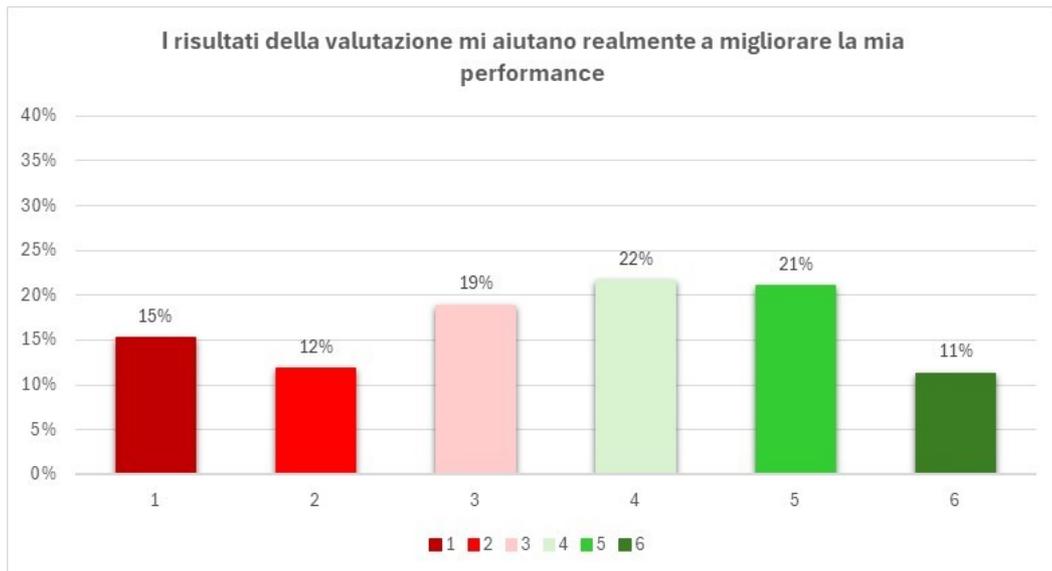


Grafico 25: I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance.

Dal grafico 25 si evince come solo il 33% dei dipendenti (+1% nel 2022) ritiene che i risultati della sua valutazione lo aiutino realmente a migliorare la propria performance e il 49% (-1% lo scorso anno) dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance (grafico 26).

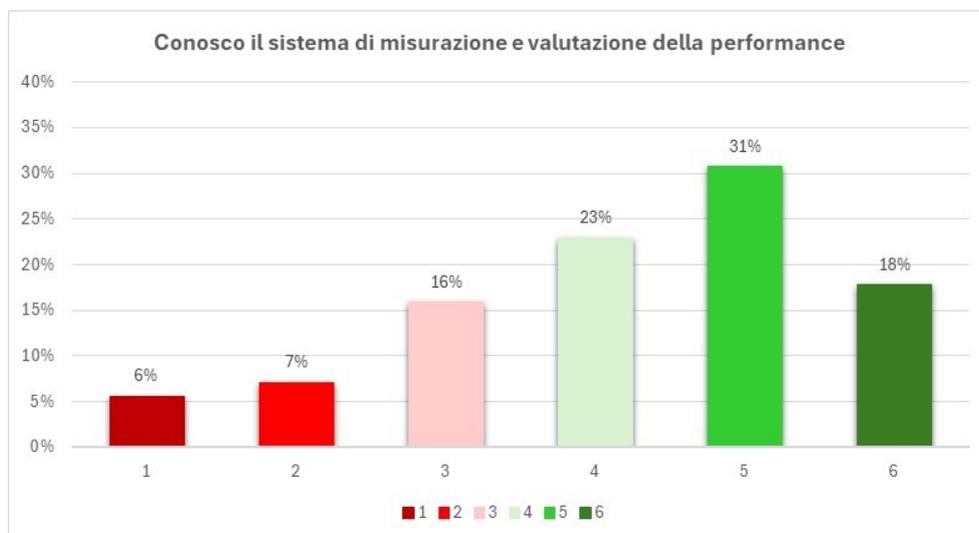


Grafico 26: Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance.



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 individuali (grafico 27) sia in merito alla capacità di riconoscere meriti e bisogni dei dipendenti (grafico 28). E' notevole, per entrambe le domande, la percentuale di dipendenti che preferisce mantenersi neutrale.

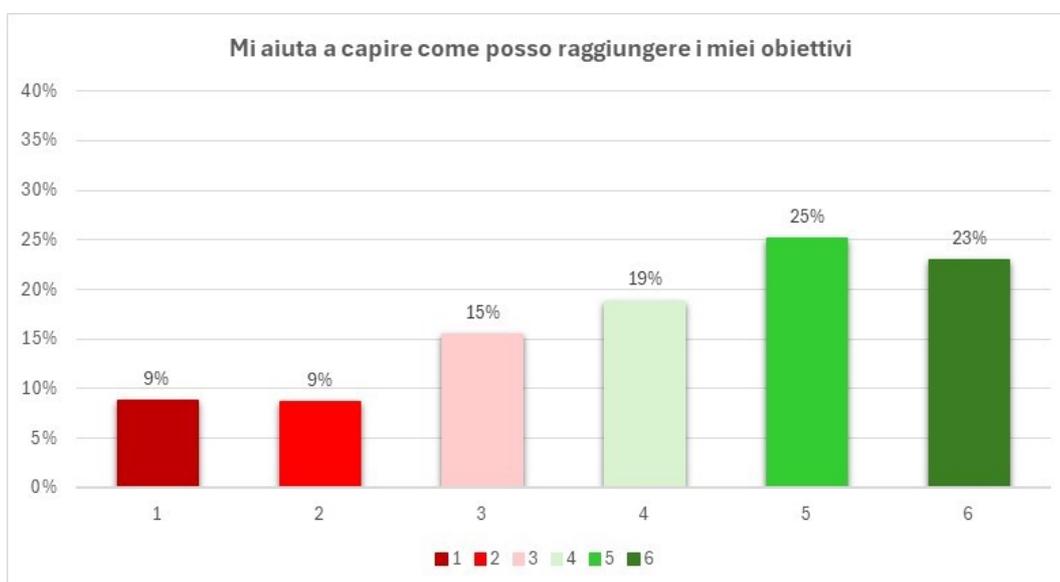


Grafico 27: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.

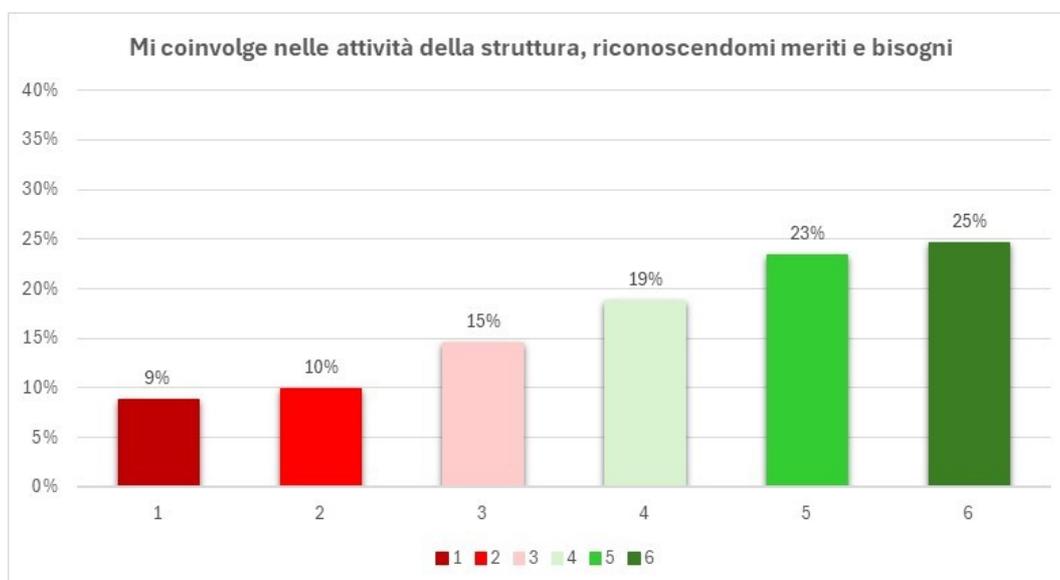


Grafico 29: Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni.



P - Il mio capo e l'equità

In linea con il precedente ambito di domande: il 59% (-4% rispetto al 2022) dei dipendenti dichiara che il proprio capo è costantemente disponibile all'ascolto (grafico 30), il 53% (-5% rispetto al 2022) pensa che il proprio capo gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti (grafico 31).

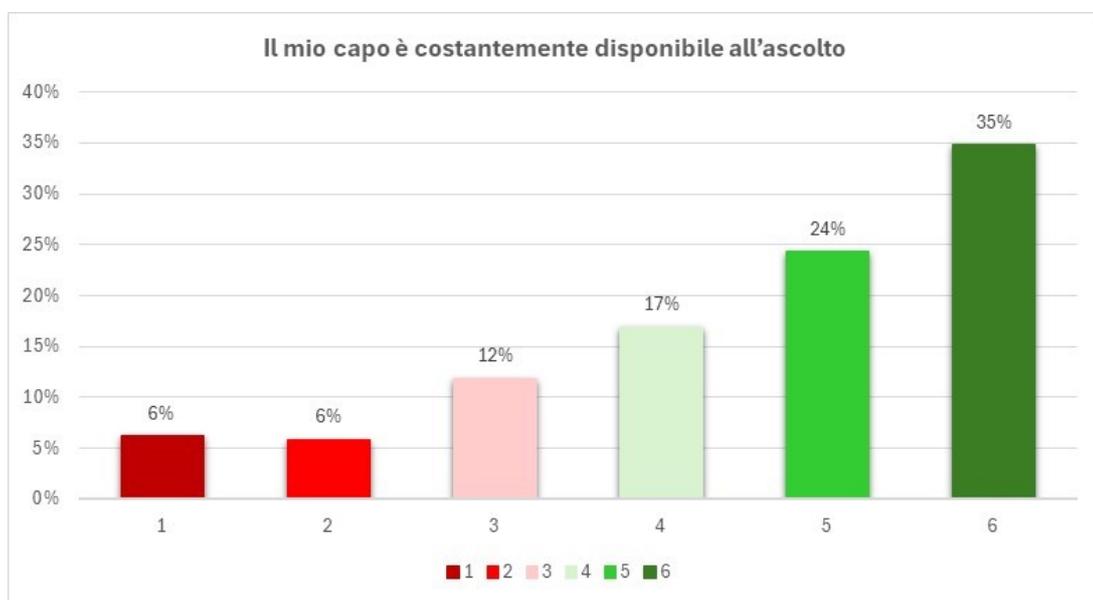


Grafico 30: Il mio capo è costantemente disponibile all'ascolto.

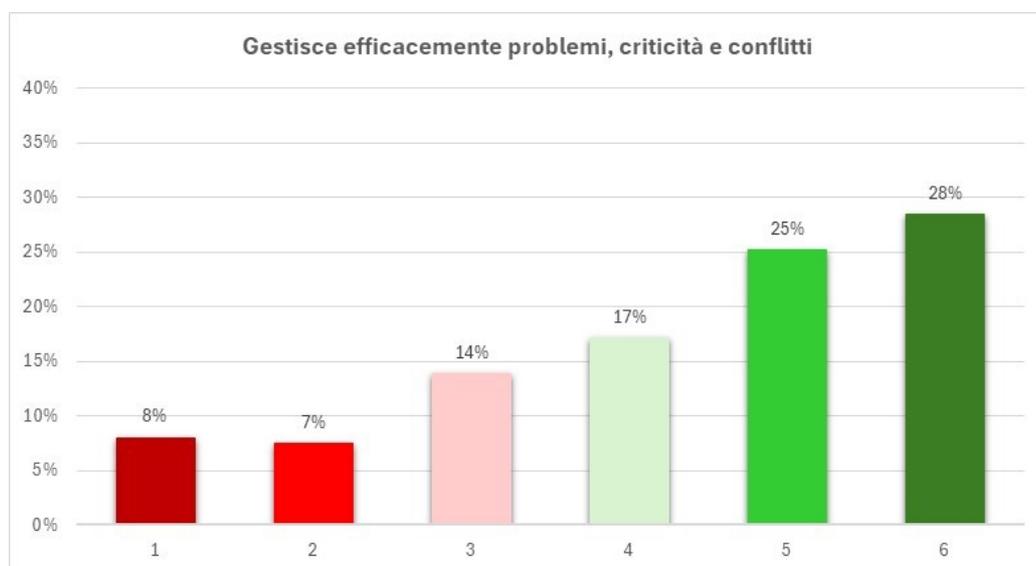


Grafico 31: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.



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, in analogia con lo scorso anno, esprime un giudizio positivo, solo il 13% è insoddisfatto del proprio livello di benessere presso UNIPA.

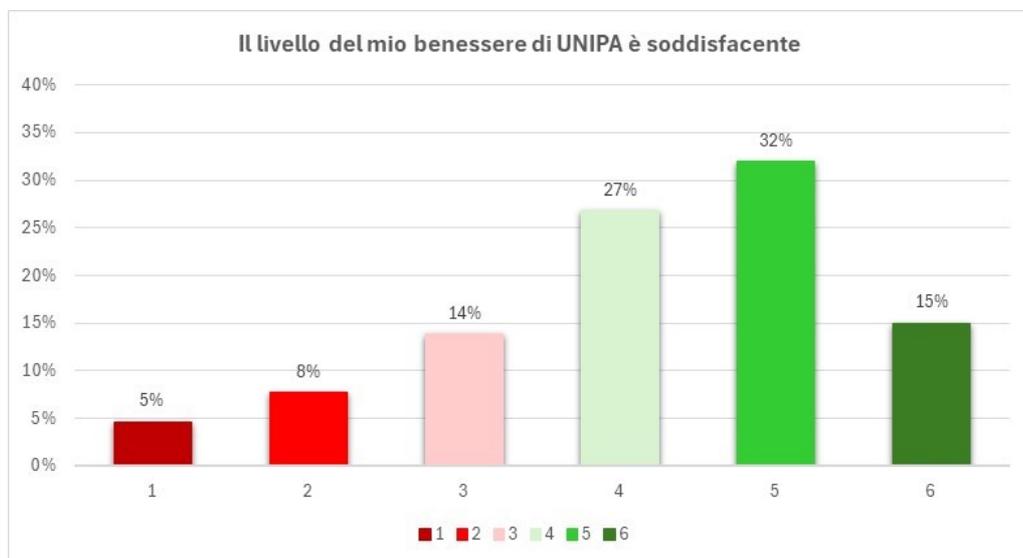


Grafico 32: Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente.