

REPORT

Indagine di clima e benessere Organizzativo 2023/2024

Progetto GP



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
BASILICATA**

1. Introduzione e Obiettivi
2. Il Modello
3. Survey personale tecnico amministrativo
Campione
Risultati
4. Considerazioni finali

1. Introduzione

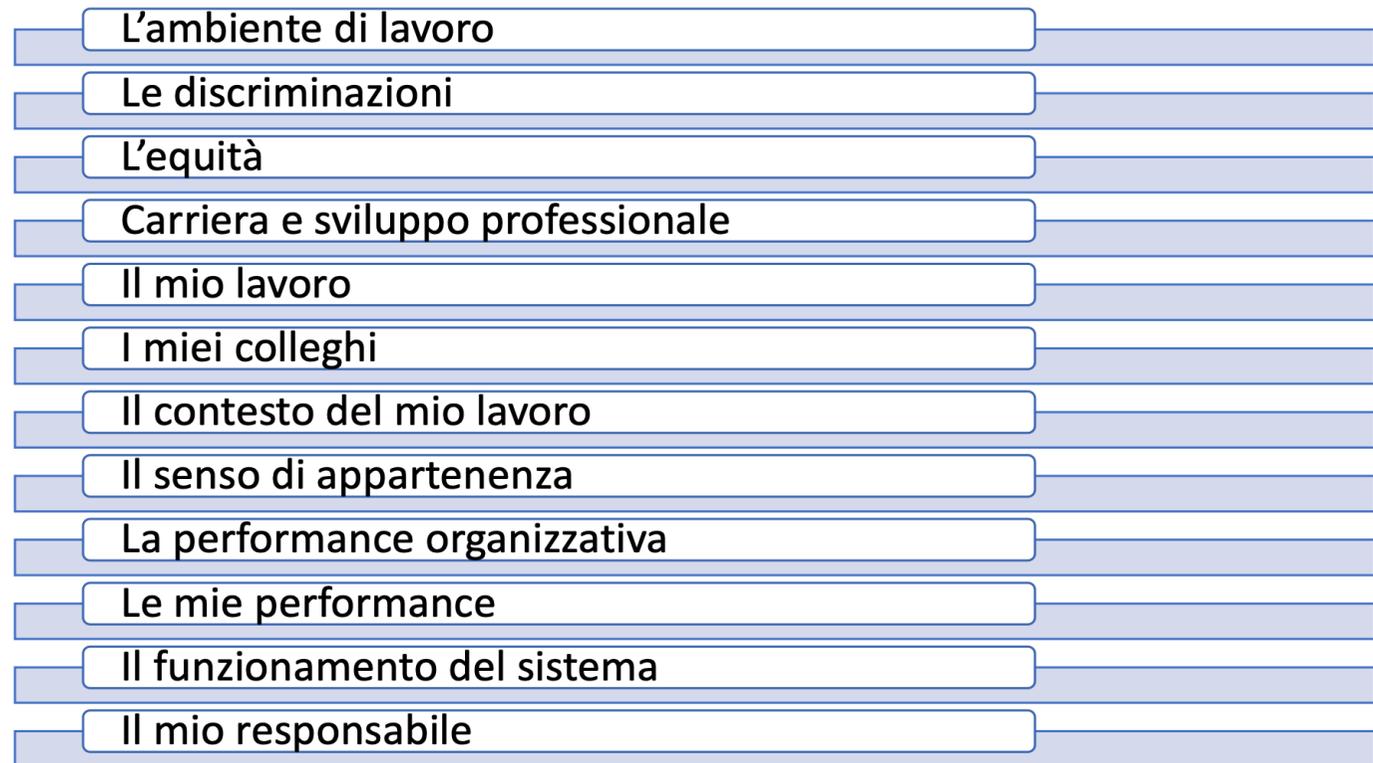
In continuità con la survey condotta nel 2022, l'indagine di clima e benessere organizzativo 2023 si propone di rilevare le percezioni condivise dal personale TAB dell'Università degli Studi della Basilicata rispetto al funzionamento organizzativo, alle relazioni sociali e alle attività lavorative.

1. Obiettivi

- Conoscere il punto di vista del personale tecnico amministrativo (PTA) relativamente alle caratteristiche del lavoro e del contesto sociale, alle risorse individuali e agli atteggiamenti verso il lavoro e al benessere
- Esplorare il trend nelle dimensioni rispetto alle indagini precedenti (solo per il PTA)
- Identificare quali dimensioni impattano maggiormente sugli esiti lavorativi positivi e negativi verso il lavoro
- Identificare la presenza di differenze significative nelle dimensioni indagate per variabili socio-demografiche e/o organizzative
- Identificare, a partire dai risultati ottenuti, i punti di forza e le aree di miglioramento per il futuro su cui intervenire in modo mirato

2. Il Modello

- L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario.
- La Figura mostra le aree indagate all'interno del questionario relativo al benessere organizzativo, erogato al personale tecnico-amministrativo di Ateneo.



Nel presente report sono considerate solo le prime 8 Aree indagate.

2. Il Modello

Il questionario è costituito da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere, per di più, il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo).

Alcune asserzioni tuttavia sono poste con polarità negativa chiedendo all'intervistato con quale frequenza ha riscontrato determinati eventi nella sua organizzazione, in una scala compresa tra 1 (mai) e 6 (quotidianamente), per cui un valore elevato non rappresenta un basso grado di benessere.

Le domande con verso negativo sono:

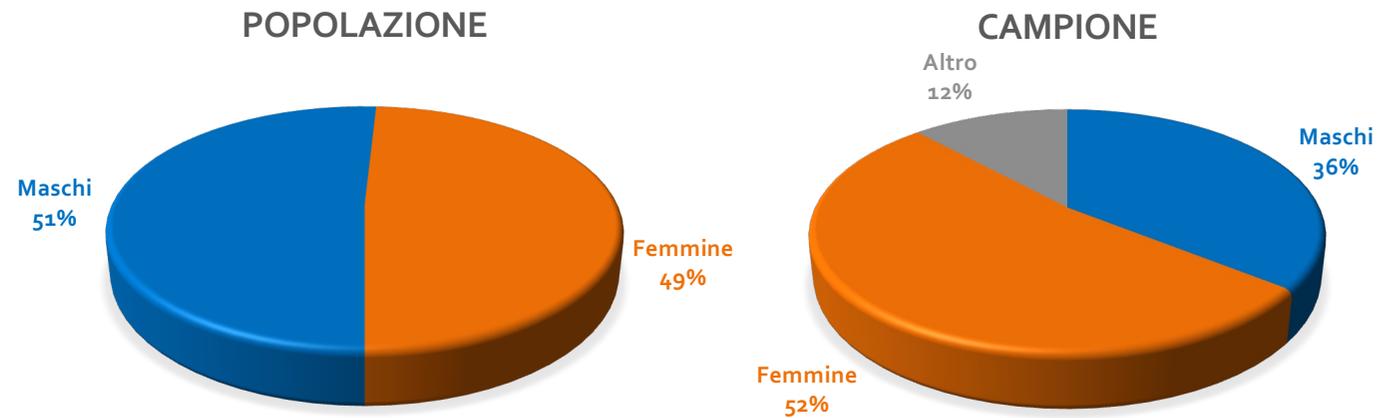
- *Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente*
- *Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili*
- *Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo*
- *Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo*

3. Survey TAB

Il Campione

- Numerosità del Campione: 229
- Tasso di risposta: 18.7%
- Media Tasso di risposta Piccoli Atenei: 38,5%
- Media Atenei GP: 44,0%

Genere

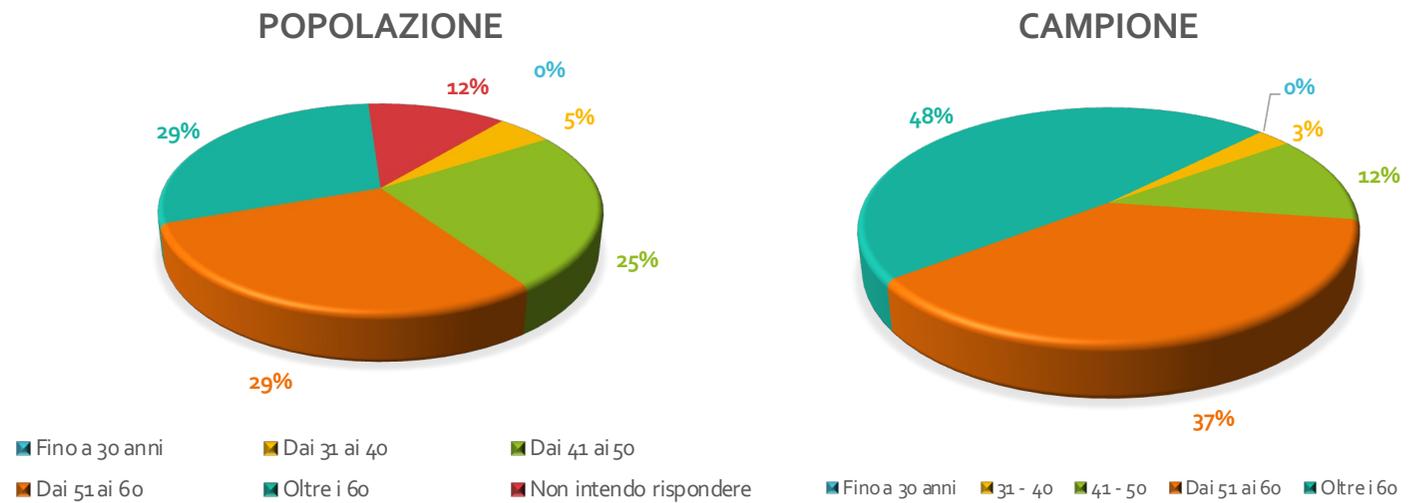


I dati del campione sono rappresentativi per quanto riguarda il genere.

3. Caratteristiche del Campione

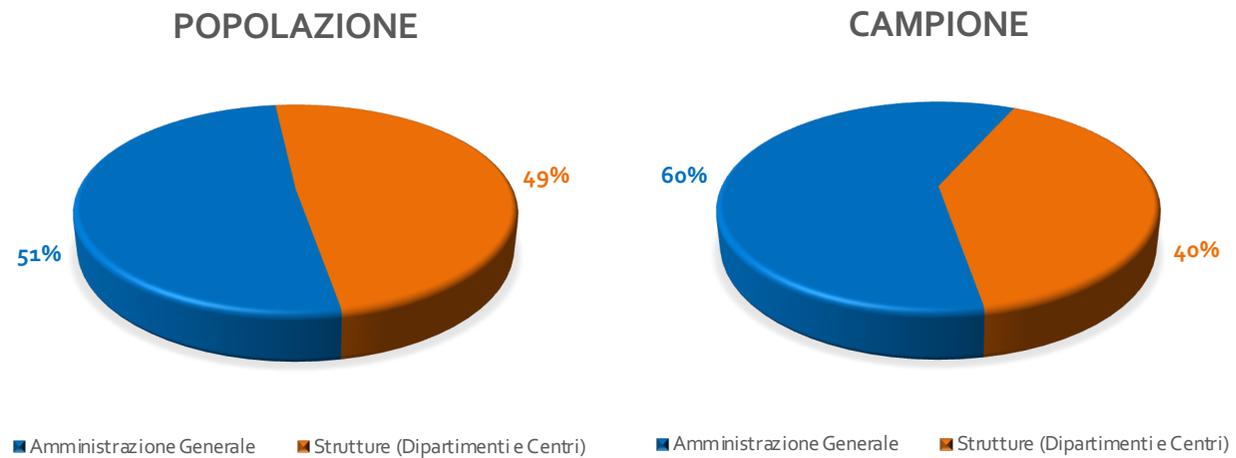
3. Caratteristiche del Campione

Età



I dati del campione sono rappresentativi per quanto riguarda l'età.

Contesto



I dati del campione sono rappresentativi per quanto riguarda il contesto

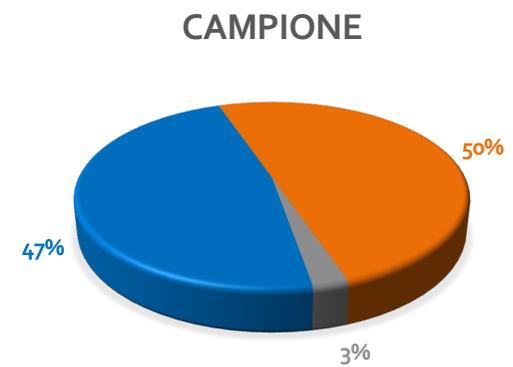
3. Caratteristiche del Campione

3. Caratteristiche del Campione

Area contrattuale



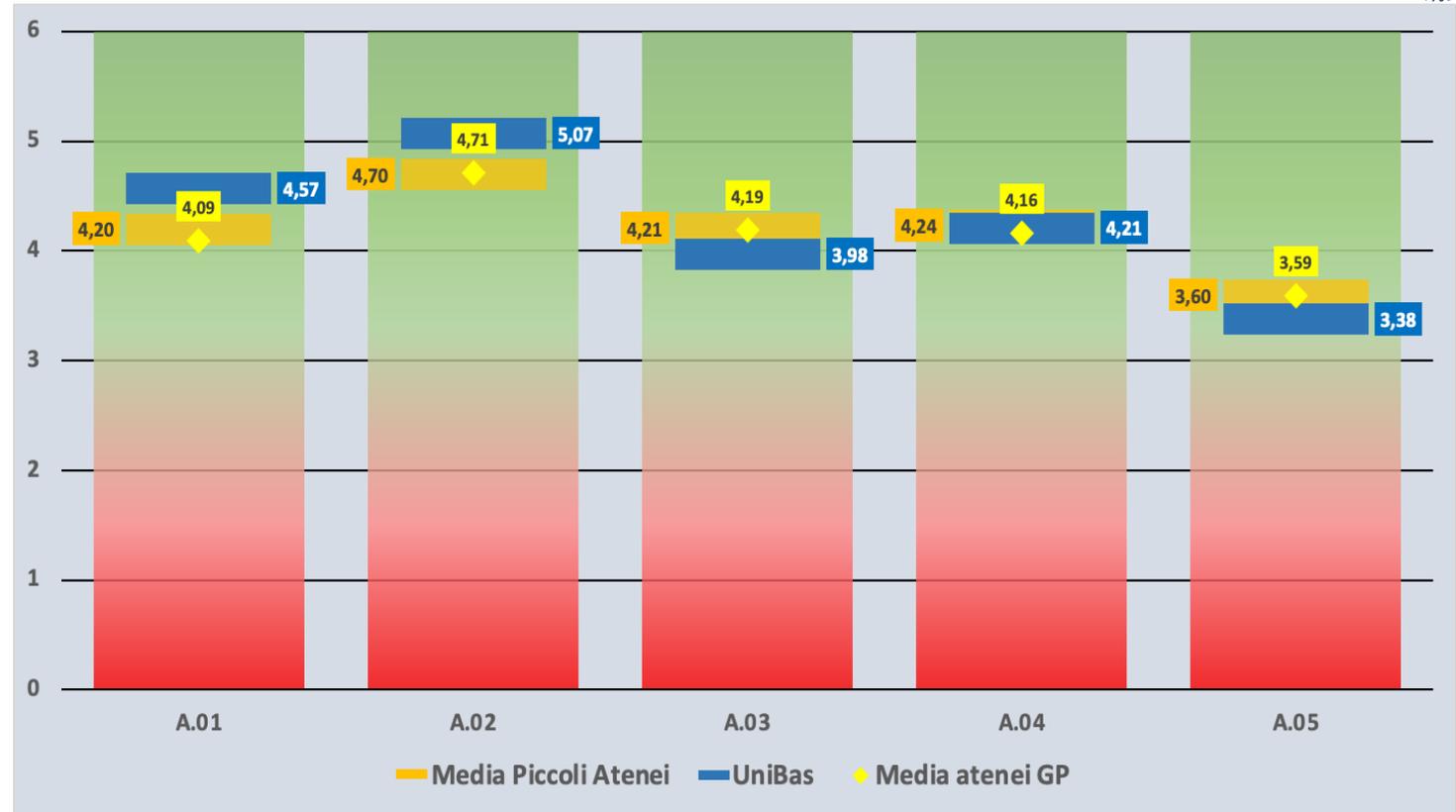
- Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità
- Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità
- CEL



- Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità
- Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità
- CEL

I dati del campione sono rappresentativi per quanto riguarda l'Area Contrattuale

3. Risultati Ambiente di Lavoro



A.01 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro sono soddisfacenti

A.02 Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro

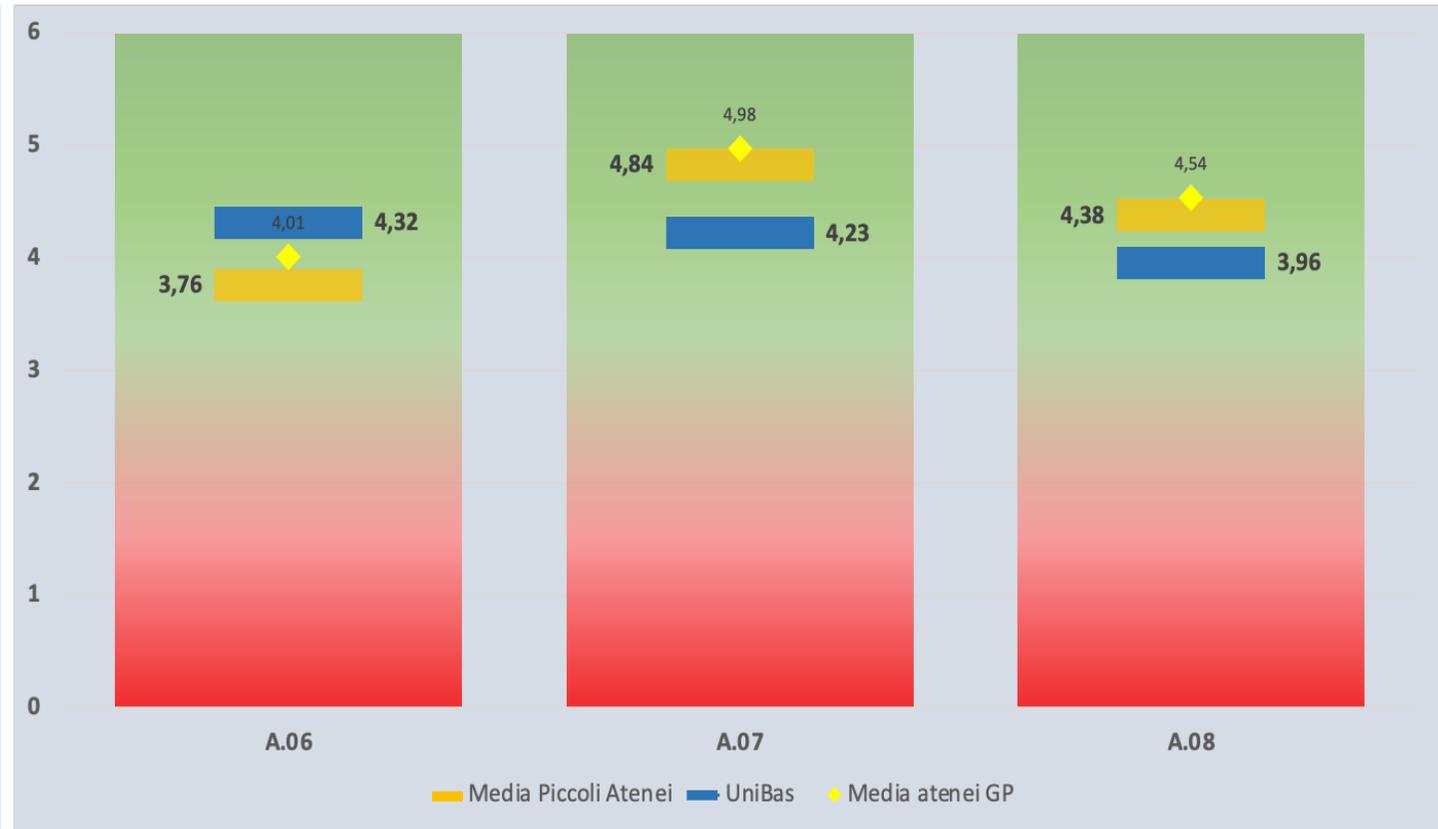
A.03 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

A.04 Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente

A.05 NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Lavoro Agile



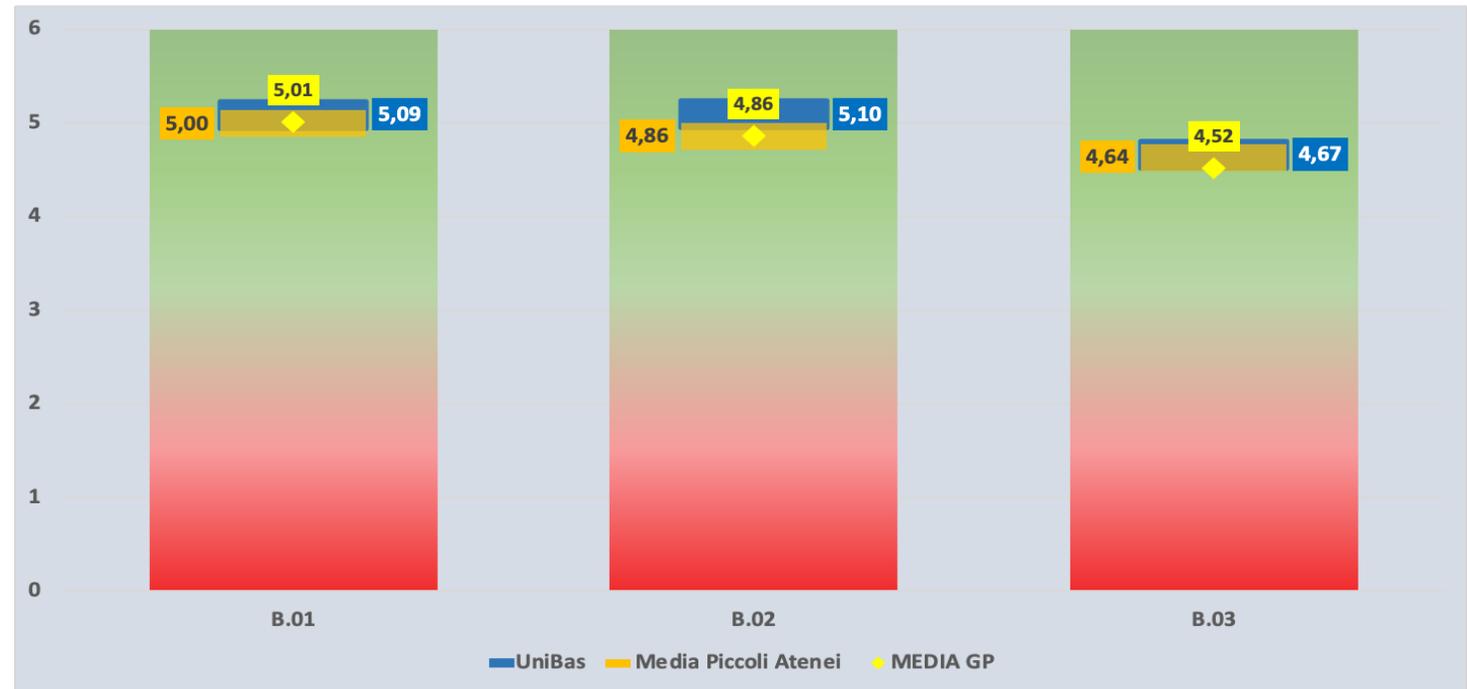
A.06 Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile

A.07 Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo

A.08 Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo

(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Discriminazioni



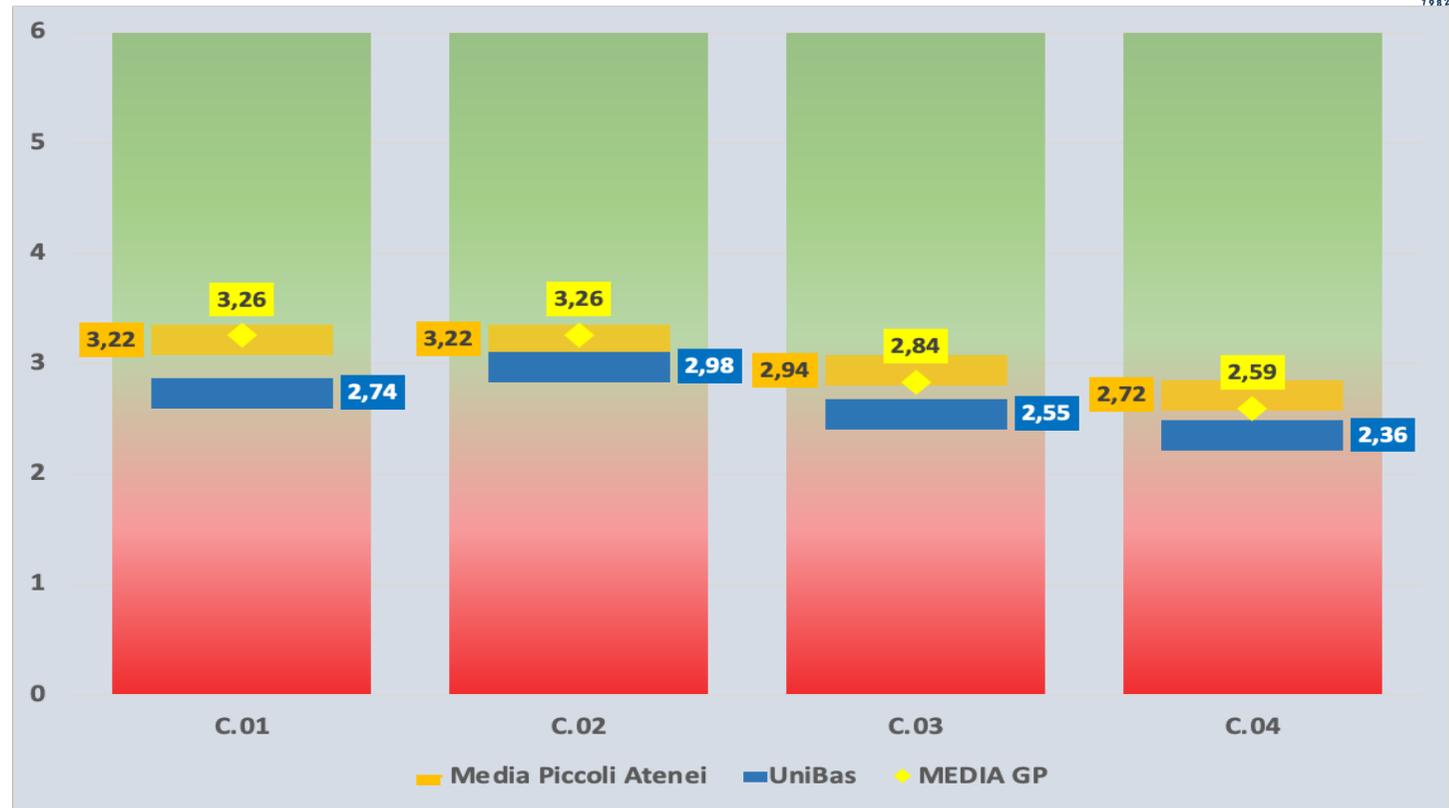
B.01 Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto

B.02 Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto

B.03 Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile)

(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Equità



C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

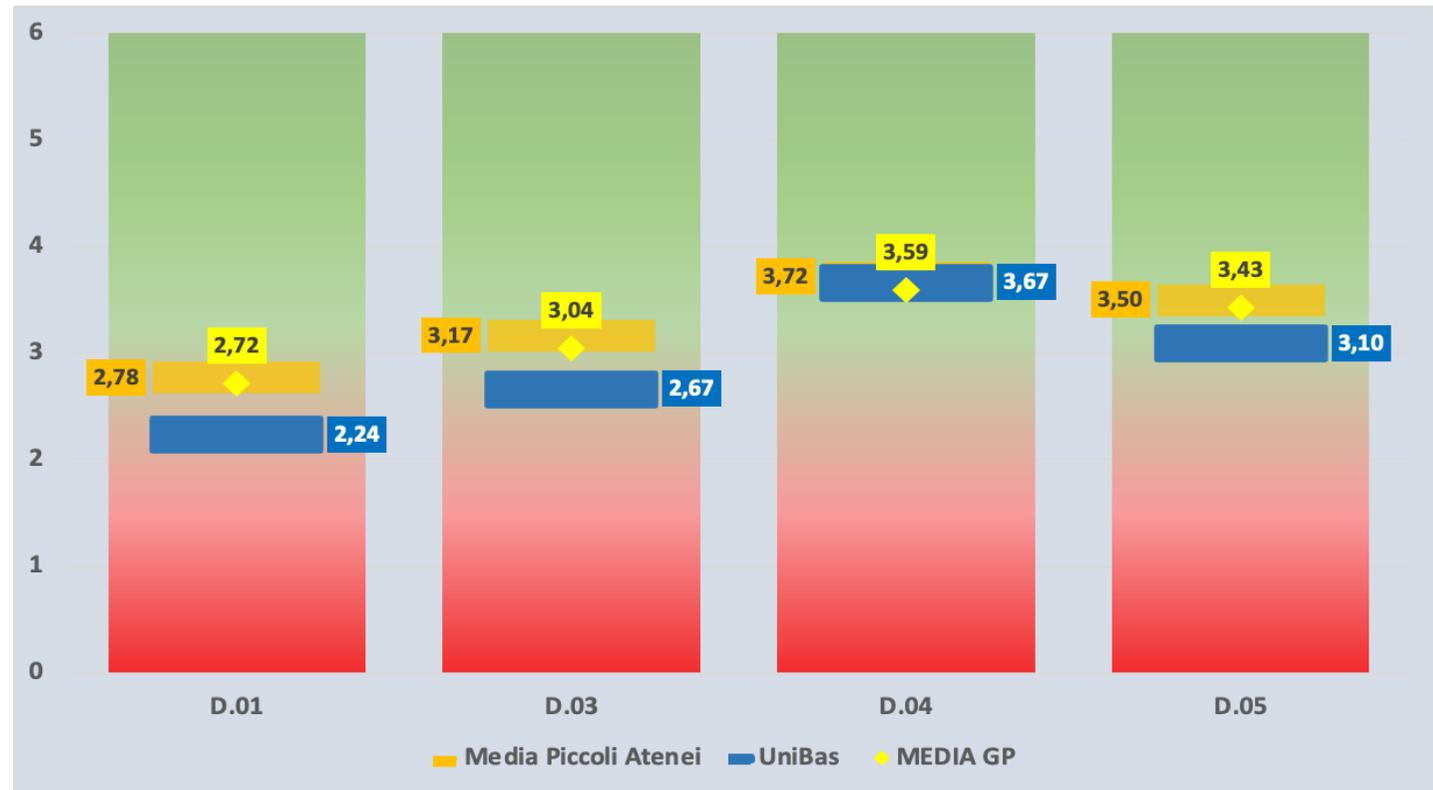
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C.03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

C.04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Carriera



D.01 Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro

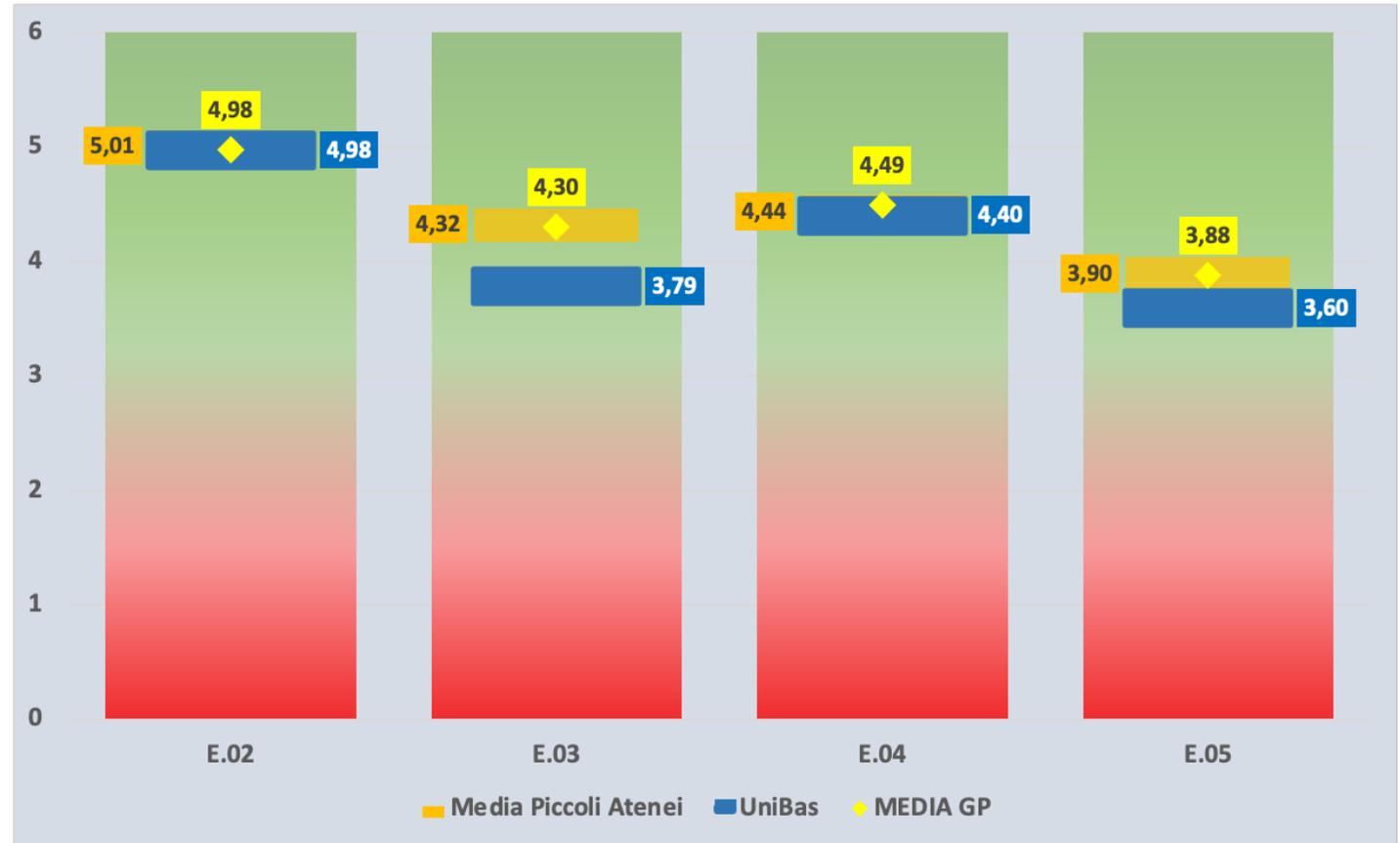
D.03 L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D.04 La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale

D.05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione

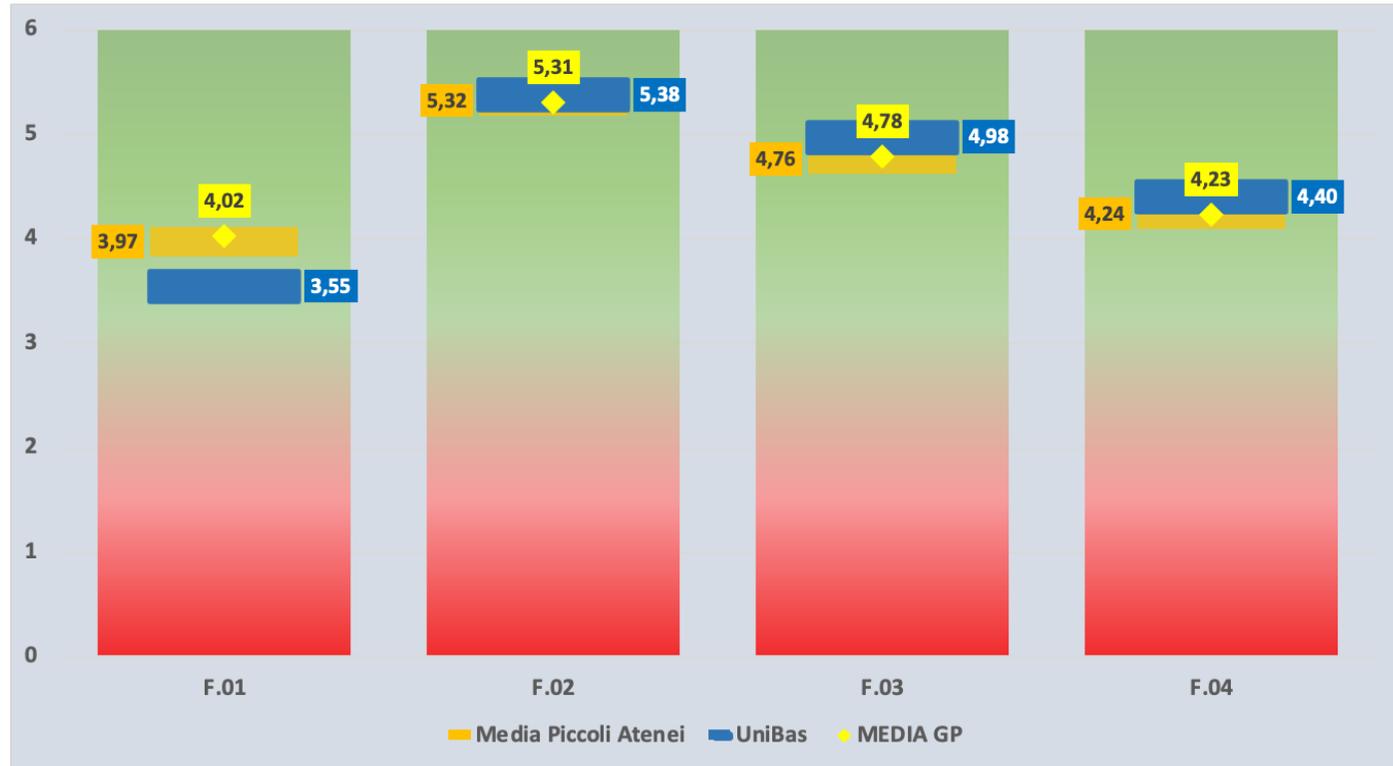
(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Autonomia nel Lavoro



- E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
- E3 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
- E4 - Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro
- E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

3. Risultati Colleghi



F.01 Mi sento parte di una squadra

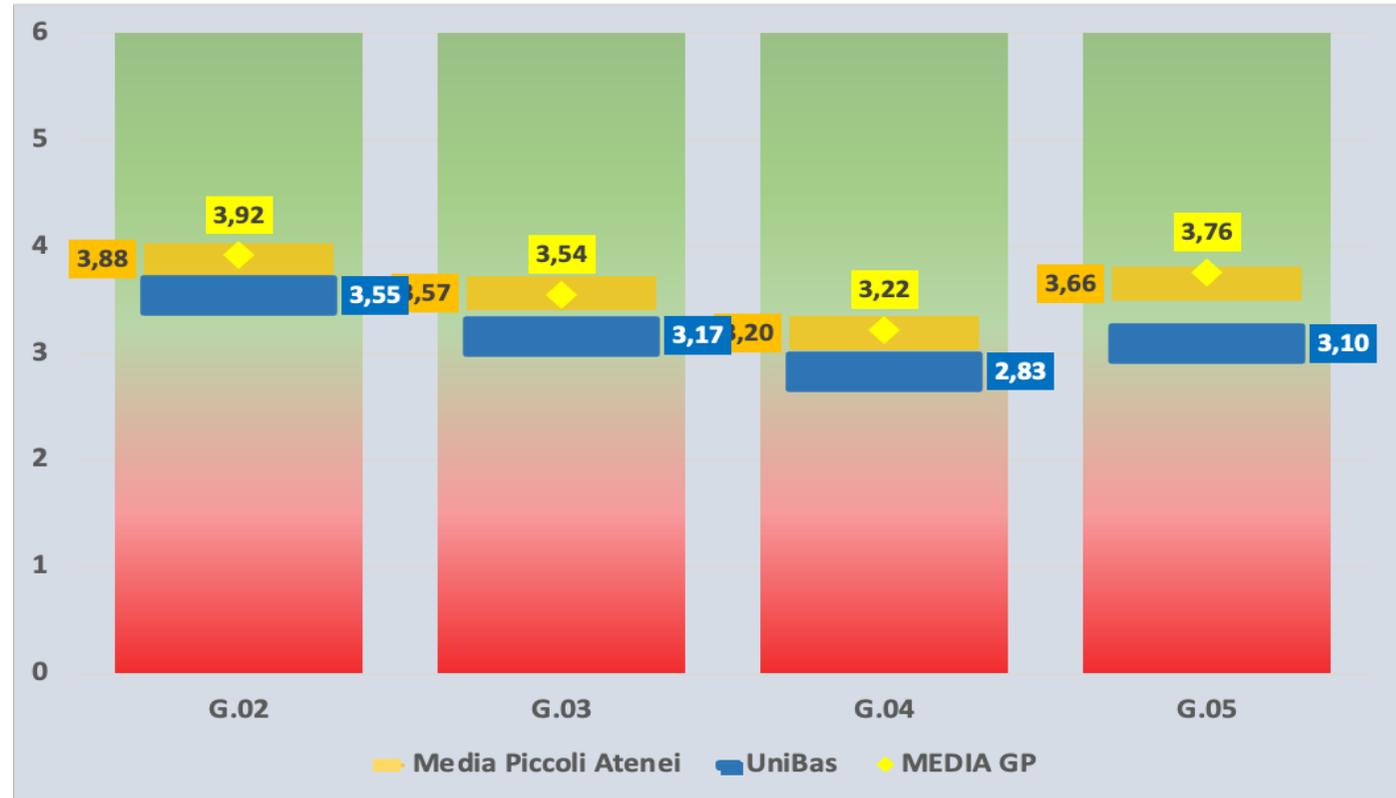
F.02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

F.03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

F.04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

(Scala di valutazione 1 – 6)

3. Risultati Contesto di Lavoro



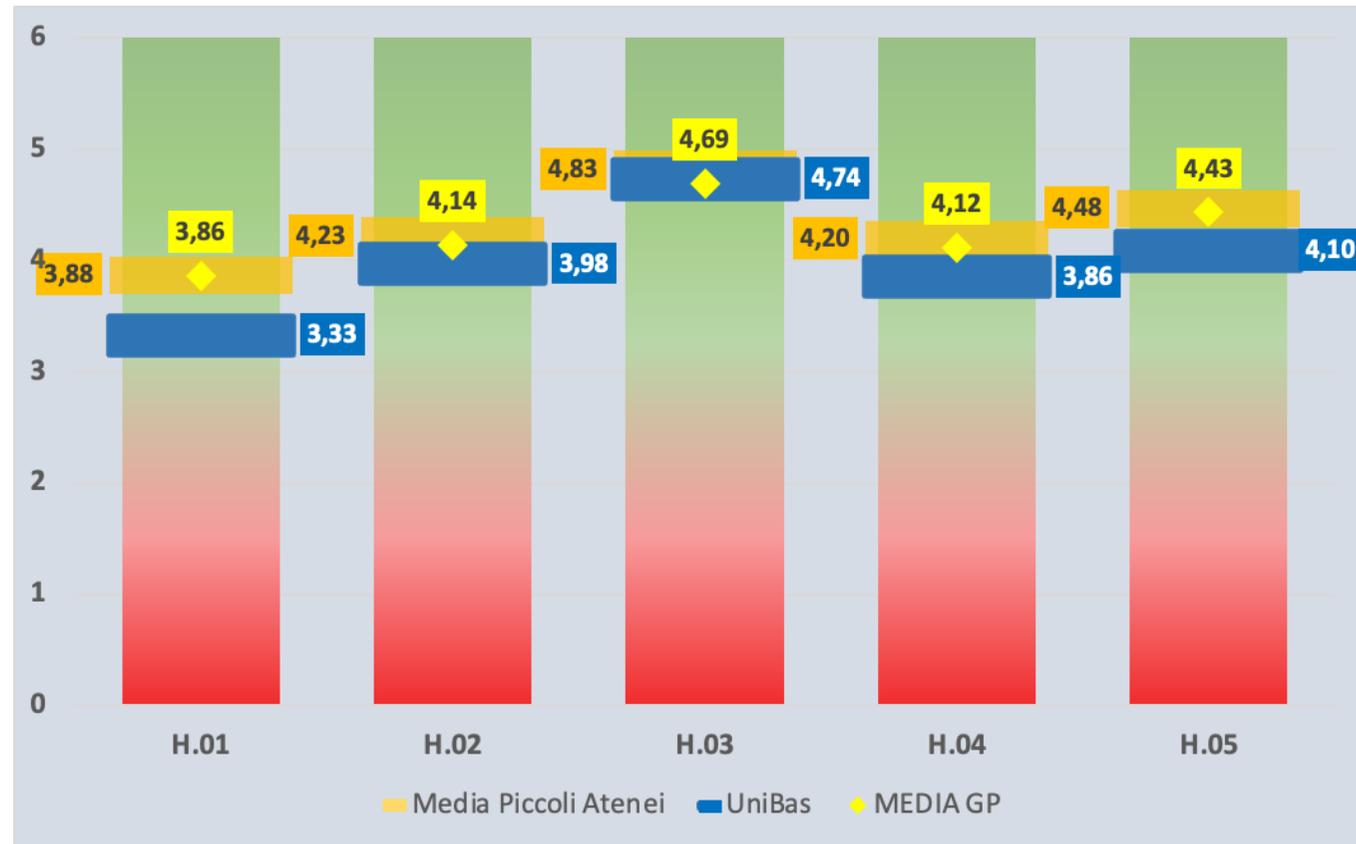
G.2 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G.3 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti

G.04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

G.05 L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita

3. Risultati Senso di Appartene nza



H.01 I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali

H.02 Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a

H.03 Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso

H.04 Mi sento parte della mia organizzazione

H.05 Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società

4. Considerazioni finali

- Il sistema di rappresentazione a «semaforo» consente di visualizzare molto facilmente quali siano le situazioni di criticità nelle dimensioni considerate.
- La situazione di vivibilità e qualità degli ambienti fisici di lavoro non viene considerata particolarmente critica (A.01, A.02, A.03, A.04 e A.05).
- Positivo è il riscontro sulla organizzazione e gestione del Lavoro Agile da parte del personale TA di UniBas (A.06, A.07 e A.08).
- Il Personale TA UniBAs non avverte la presenza di Discriminazioni sul luogo di lavoro (B.01, B.02 e B.03).
- Critica è la dimensione relativa all'equità di carico di lavoro, assegnazione di responsabilità e di equilibrio tra retribuzione e quantità e impegno richiesto (C.01, C.02, C.03 e C.04).
- Altra area critica è quella relativa alla Carriera: il personale UniBas manifesta insoddisfazione sul proprio sviluppo professionale e di carriera (D.01, D.02, D.03, D.04 e D.05).
- Tuttavia il personale TA di Unibas «sente» di possedere l'autonomia e le competenze necessaria ad espletare le attività lavorative anche se reputa scarse le risorse e gli strumenti a sua disposizione (E.02, E.03, E.04 e E.05).
- Altro aspetto positivo è il clima di collaborazione sul luogo di lavoro, la capacità di fare team e la disponibilità a condividere informazioni (F.01, F.02, F.03 e F.04).
- Il contesto di lavoro è caratterizzato da un appena sufficiente grado di condivisione e definizione di ruoli e compiti organizzativi nonché di regole di comportamento. Sufficiente viene valutata la capacità dell'organizzazione di promuovere azioni in grado di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e quelli di vita ((G.02, G.03, G.04 e G.05).
- Il senso di appartenenza risente delle aree di criticità. Se da un lato il personale TA Unibas è disponibile ad un maggiore impegno perché «sente» di contribuire alla creazione di Valore Pubblico (H.03 e H.05) dall'altro bassa è la sensazione di avere un «peso» all'interno di UniBas (H.02 e H.04).

(Scala di valutazione 1 – 6)