



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO

Amministrazione

Area IV - Risorse Umane  
Ufficio Stato Giuridico e Formazione

PROT. N.	95048	del	26/05/2017
ANNO	TIT.	CL. VIII/14	F.LO
ALLEGATI:	1		

Al dott. Fernando Del Basso

Sede

OGGETTO: Trasmissione Relazione benessere organizzativo

Per gli opportuni provvedimenti, si trasmette, in allegato, per la Relazione relativa agli esiti dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo.

Il Capo dell'Ufficio  
Pasquale Talarico



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SALERNO  
Ufficio Stato Giuridico e Formazione

Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo  
del personale tecnico amministrativo

ANNO 2017

## Sommario

Contenuti dell'indagine .....	3
Risultati dell'indagine .....	3
Popolazione di riferimento.....	6
Genere .....	6
Fascia di età.....	6
Fascia di anzianità di servizio.....	6
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato .....	7
B - Le discriminazioni.....	8
C - L'equità nella mia amministrazione .....	9
D - Carriera e sviluppo professionale .....	10
E - Il mio lavoro.....	11
F - I miei colleghi.....	12
G - Il contesto del mio lavoro .....	13
H - Il senso di appartenenza .....	14
I - L'immagine della mia amministrazione.....	15
L - La mia organizzazione.....	16
M - Le mie performance .....	17
N - Il funzionamento del sistema .....	18
O - Il mio capo e la mia crescita.....	19
P - Il mio capo e l'equità .....	20
Importanza degli ambiti di indagine.....	21
Sintesi .....	22
Percezione del benessere organizzativo .....	23

## Contenuti dell'indagine

Ai fini dell'indagine è stato utilizzato il questionario predisposto con Delibera CIVIT 29/05/2013.

I dati relativi alle percezioni dei dipendenti sui seguenti aspetti riferiti all'anno 2017 sono i seguenti:

- Benessere organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun fattore sottoposto a valutazione, secondo il modello proposto dalla CIVIT, è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

Benessere organizzativo		
Ambito		N. Domande
A	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	9
B	Le discriminazioni	9
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	Carriera e sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	5
G	Il contesto del mio lavoro	5
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
	Importanza degli ambiti di indagine	9
Grado di condivisione del sistema di valutazione		
L	La mia organizzazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
Valutazione del superiore gerarchico		
O	Il mio capo e la mia crescita	5

P	Il mio capo e l'equità	4
Dati anagrafici		
Q	Generalità	5

La rilevazione prevede, per ogni gruppo, la somministrazione di batterie di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore era tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo). Il numero complessivo di domande è pari a 87.

Alcune asserzioni sono poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con verso negativo sono:

- A.04 - Ho subito atti di demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...
- A.05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
- A.09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione d'inutilità, assenza d'iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
- B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- H.05 - Se potessi, comunque cambierei ente

Per facilitare la lettura dei risultati, **le risposte relative a tali domande sono state ribaltate.**

Pertanto, nella lettura dei risultati le risposte alle domande in questione devono essere intese invertendone il senso, positivo o negativo, rispetto alla risposta originaria del questionario. Per esempio la domanda "A.05 - Sono soggetto/a a molestie..." va intesa come "Non sono soggetto/a a molestie...").

Inoltre, per le domande a polarità negativa (A.04, A.05, A.09, B.04, B.07, H.05) il valore medio elaborato si basa su un'inversione automatica della polarità (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.): in questo modo a valori crescenti corrispondono sempre livelli più elevati di benessere organizzativo, la metrica risulta uniforme per tutte le domande ed è possibile l'aggregazione dei risultati a livello di ambiti tematici.

Solo per la sezione relativa al benessere organizzativo l'indagine prevede inoltre la rilevazione dell'importanza attribuita dal dipendente ai singoli gruppi tematici. In questo modo, sarà possibile determinare il "peso" di ogni ambito indagato e correlarlo ai giudizi espressi.

Il questionario termina con una scheda anagrafica.

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni raccolte, la modalità scelta è stata quella dell'autonoma compilazione di un questionario online, che ha richiesto lo sviluppo di un'applicazione web per l'acquisizione dei dati a cura dei tecnici (**Proto M. e Contrada A.**) del Coordinamento Servizi Informatici di Ateneo.

Riguardo alla popolazione di riferimento, si è proceduto all'individuazione del personale tecnico-amministrativo strutturato, in servizio al 31.12.2016.

L'indagine, svolta per la prima volta in Ateneo, ha richiesto oltre alle consuete fasi di avvio e gestione, anche uno studio di fattibilità in merito alle modalità e agli strumenti di realizzazione.

La rilevazione è stata realizzata con la seguente tempistica:

<b>Marzo 2017</b>	Studio di fattibilità, condivisione con il Direttore Generale - Approvazione del modello di questionario e delle modalità di rilevazione, programmazione temporale delle relative attività in collaborazione con i tecnici del CSI
<b>Aprile 2017</b>	Comunicazione dell'avvio dell'indagine a tutto il personale tecnico-amministrativo
<b>Aprile/maggio 2017</b>	Avvio e chiusura della rilevazione (3 settimane di apertura) con comunicazione del Direttore Generale e invito alla più ampia partecipazione - Elaborazione dei dati

## Risultati dell'indagine

### Popolazione di riferimento

	<b>N.</b>	<b>%</b>
<b>Popolazione</b>	668	100
<b>Campione</b>	360	53.89

Tabella 1 - Popolazione di riferimento

### Genere

<b>Genere</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
<b>Donne</b>	175	48.61
<b>Uomini</b>	185	51.39

Tabella 2 – Genere

### Fascia di età

<b>Fascia di età</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
<b>Fino a 30 anni</b>	0	0
<b>Dai 30 ai 40 anni</b>	38	10.56
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	153	42.50
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	145	40.28
<b>Oltre i 60 anni</b>	24	6.66

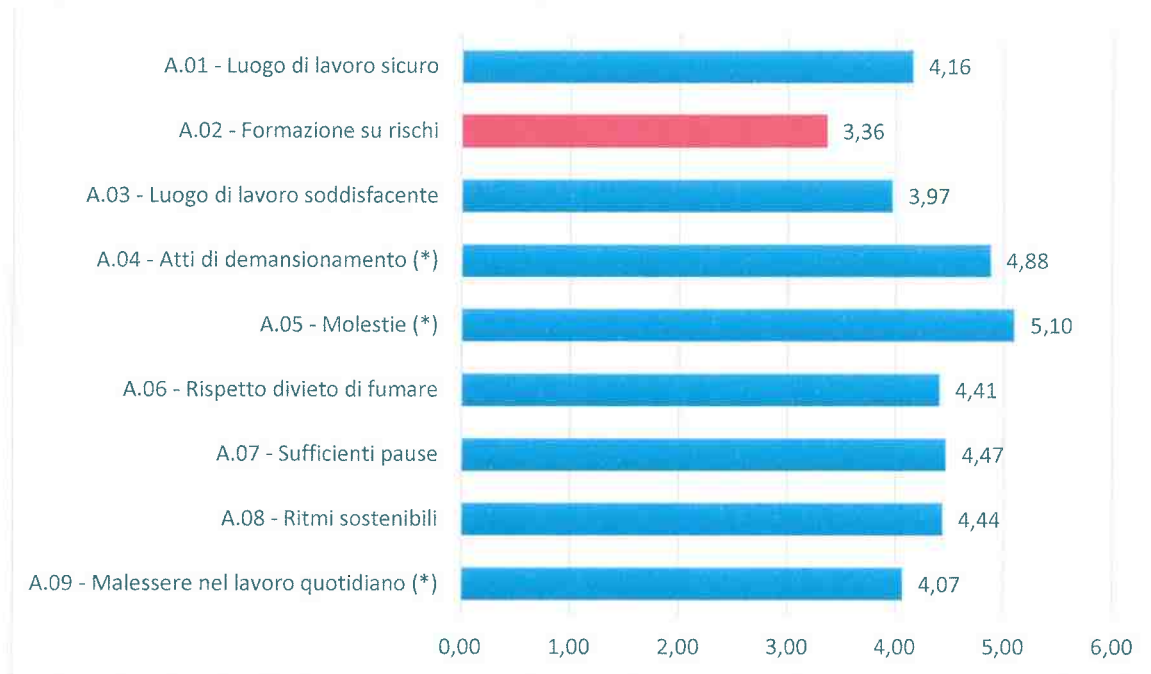
Tabella 3 - Fascia di età

### Fascia di anzianità di servizio

<b>Fascia di età</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
<b>Meno di 5 anni</b>	11	3.06
<b>Dai 5 a 10 anni</b>	38	10.56
<b>Da 11 a 20 anni</b>	156	43.33
<b>Oltre i 20 anni</b>	155	43.05

Tabella 4 - Fascia di anzianità di servizio

## A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



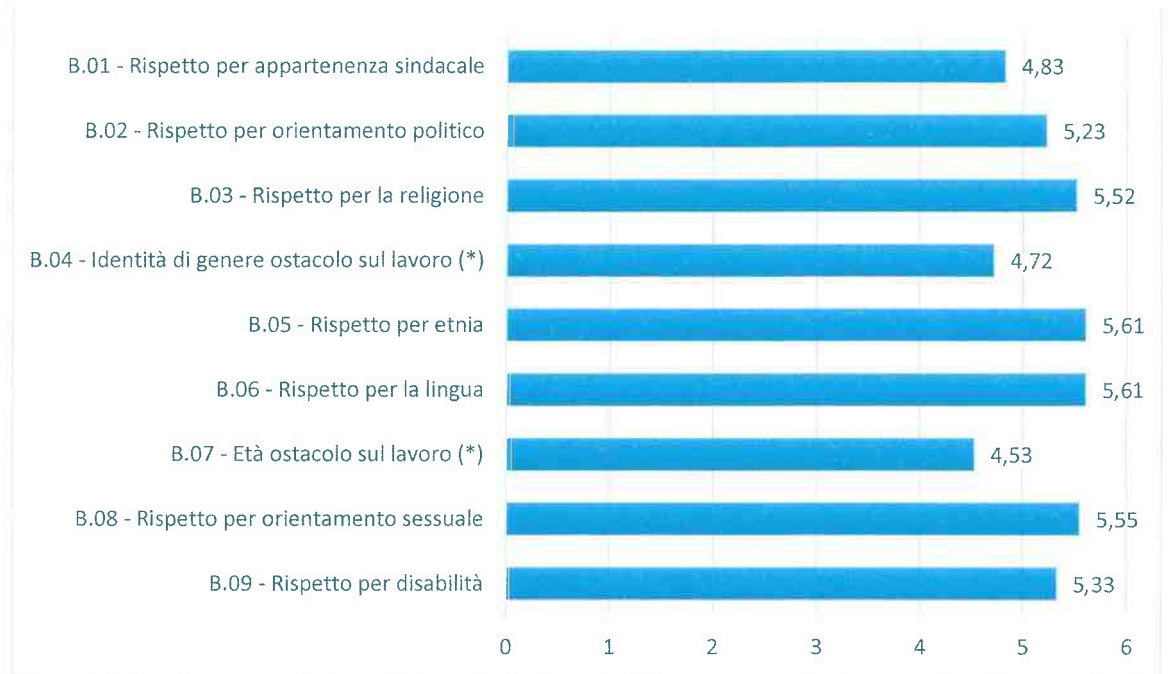
(\*) domande a polarità inversa (polarità negativa)

<b>A.01</b>	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
<b>A.02</b>	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
<b>A.03</b>	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
<b>A.04</b>	Ho subito 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, ...)
<b>A.05</b>	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
<b>A.06</b>	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
<b>A.07</b>	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
<b>A.08</b>	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
<b>A.09</b>	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

Tabella 5 - Domande ambito A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



## B - Le discriminazioni

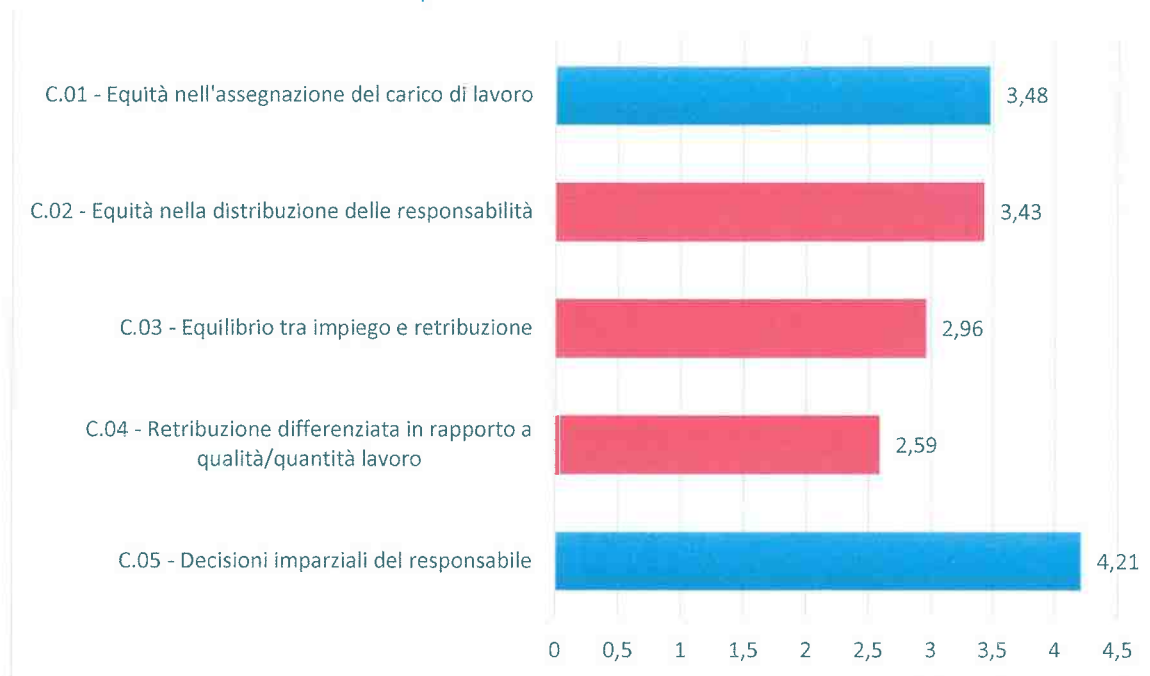


(\*) domande a polarità inversa (polarità negativa)

<b>B.01</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
<b>B.02</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
<b>B.03</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione
<b>B.04</b>	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
<b>B.05</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza
<b>B.06</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
<b>B.07</b>	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
<b>B.08</b>	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
<b>B.09</b>	B.09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

Tabella 6 - Domande ambito B - Le discriminazioni

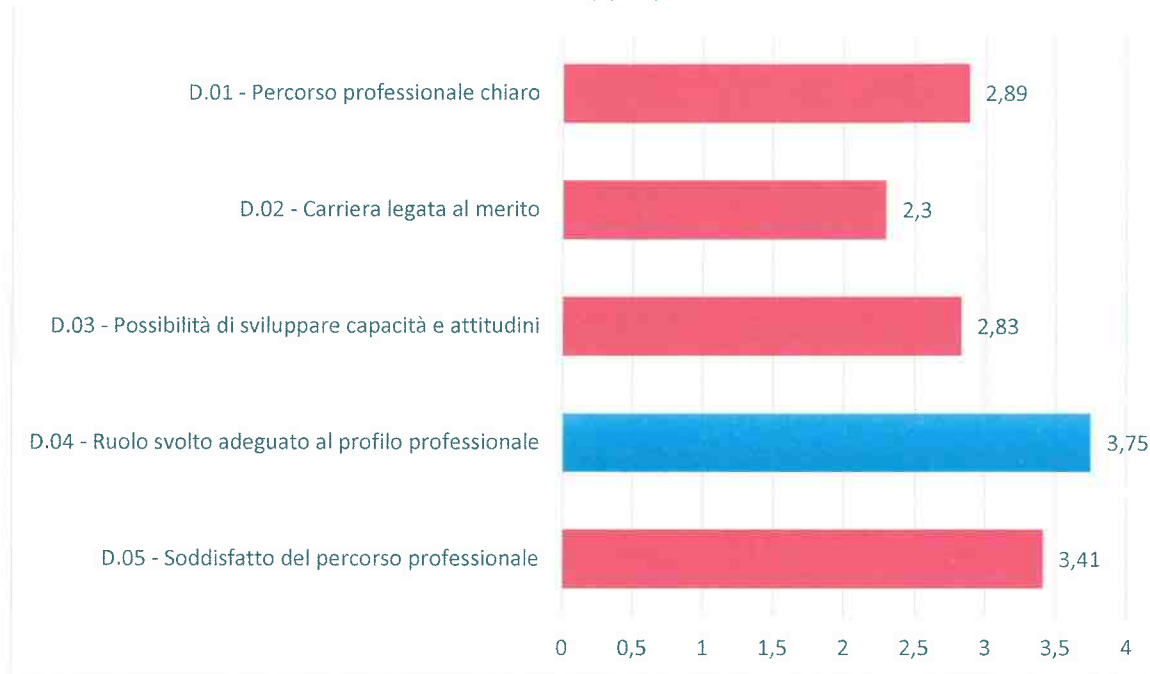
## C - L'equità nella mia amministrazione



<b>C.01</b>	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro
<b>C.02</b>	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
<b>C.03</b>	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
<b>C.04</b>	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
<b>C.05</b>	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Tabella 7 - Domande ambito C - L'equità nella mia amministrazione

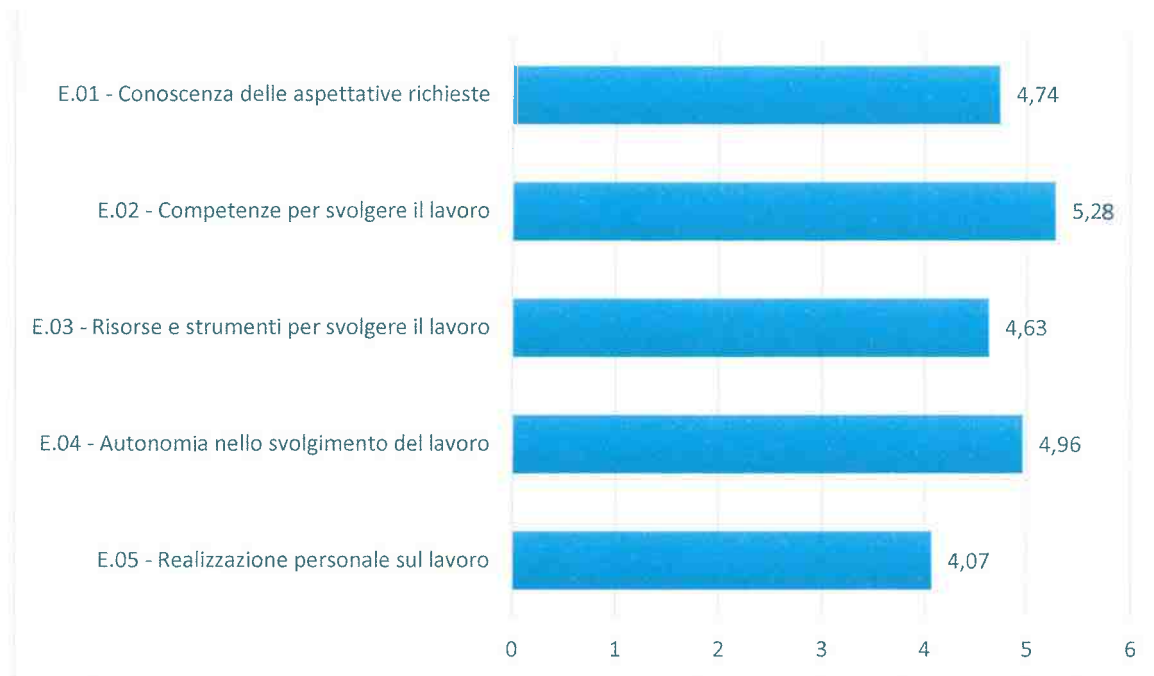
## D - Carriera e sviluppo professionale



<b>D.01</b>	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
<b>D.02</b>	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito
<b>D.03</b>	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
<b>D.04</b>	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
<b>D.05</b>	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

Tabella 8 - Domande ambito D - Carriera e sviluppo professionale

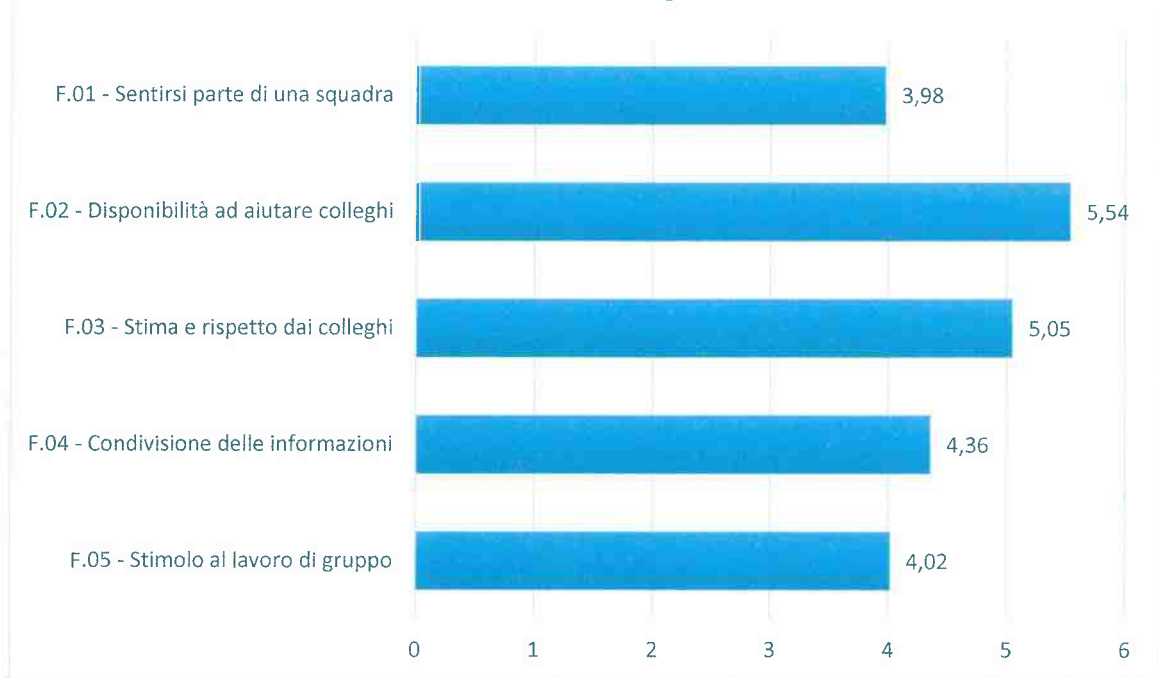
## E - Il mio lavoro



<b>E.01</b>	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
<b>E.02</b>	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro
<b>E.03</b>	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
<b>E.04</b>	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
<b>E.05</b>	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Tabella 9 - Domande ambito E - Il mio lavoro

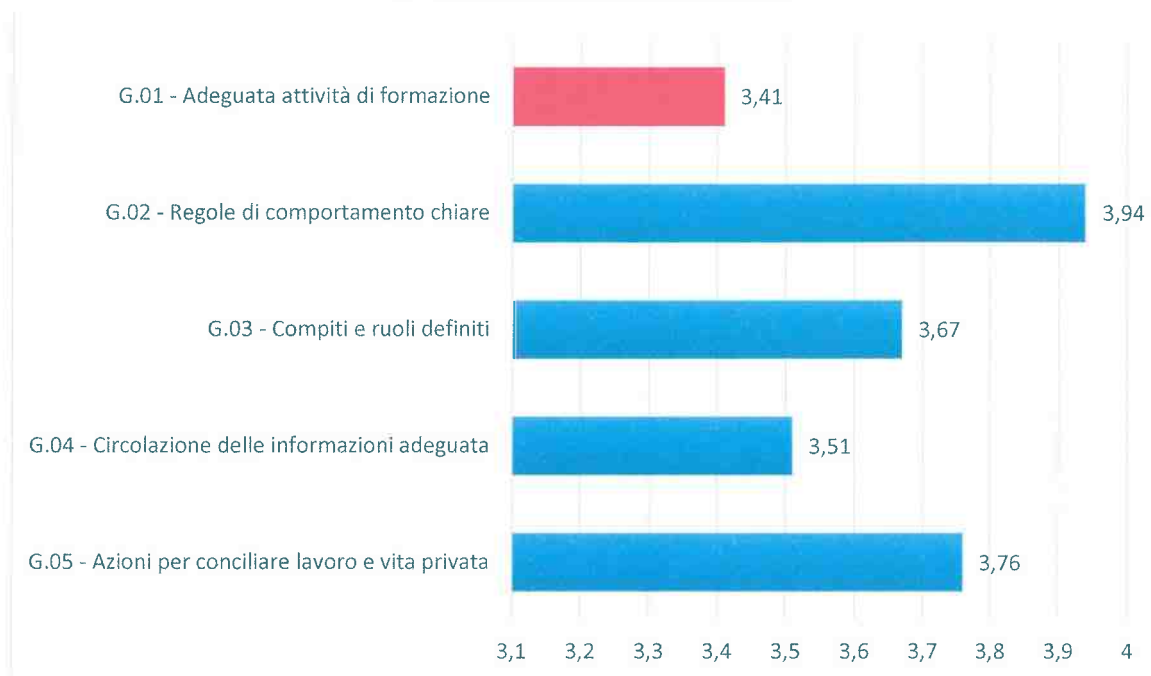
## F - I miei colleghi



<b>F.01</b>	Mi sento parte di una squadra
<b>F.02</b>	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
<b>F.03</b>	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
<b>F.04</b>	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
<b>F.05</b>	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

Tabella 10 - Domande ambito F - I miei colleghi

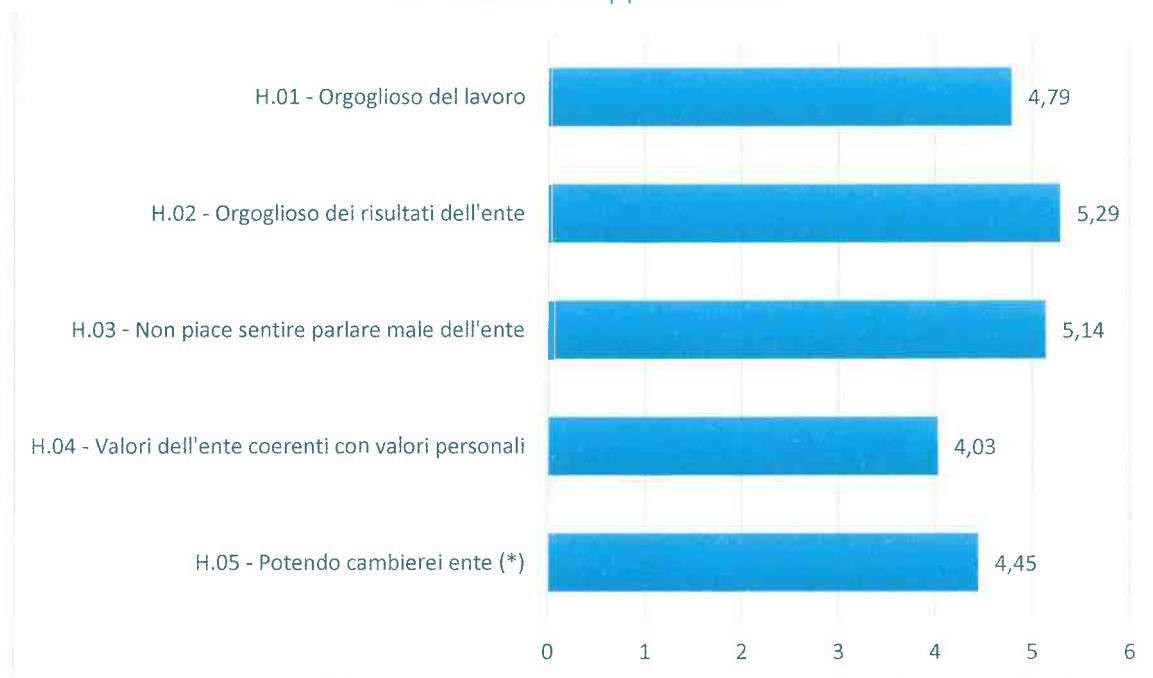
## G - Il contesto del mio lavoro



<b>G.01</b>	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
<b>G.02</b>	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
<b>G.03</b>	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
<b>G.04</b>	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
<b>G.05</b>	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Tabella 11 - Domande ambito G - Il contesto del mio lavoro

## H - Il senso di appartenenza

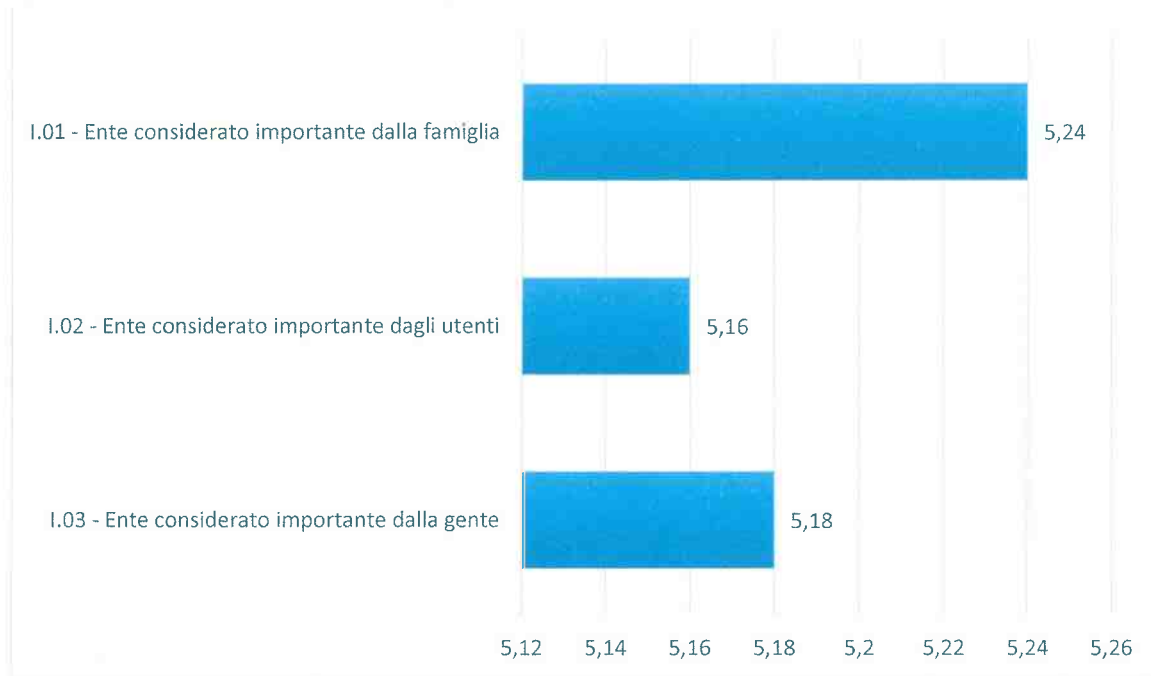


(\*) domande a polarità inversa (polarità negativa)

<b>H.01</b>	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente
<b>H.02</b>	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato
<b>H.03</b>	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente
<b>H.04</b>	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali
<b>H.05</b>	Se potessi, comunque cambierei ente

Tabella 12 - Domande ambito H - Il senso di appartenenza

## I - L'immagine della mia amministrazione

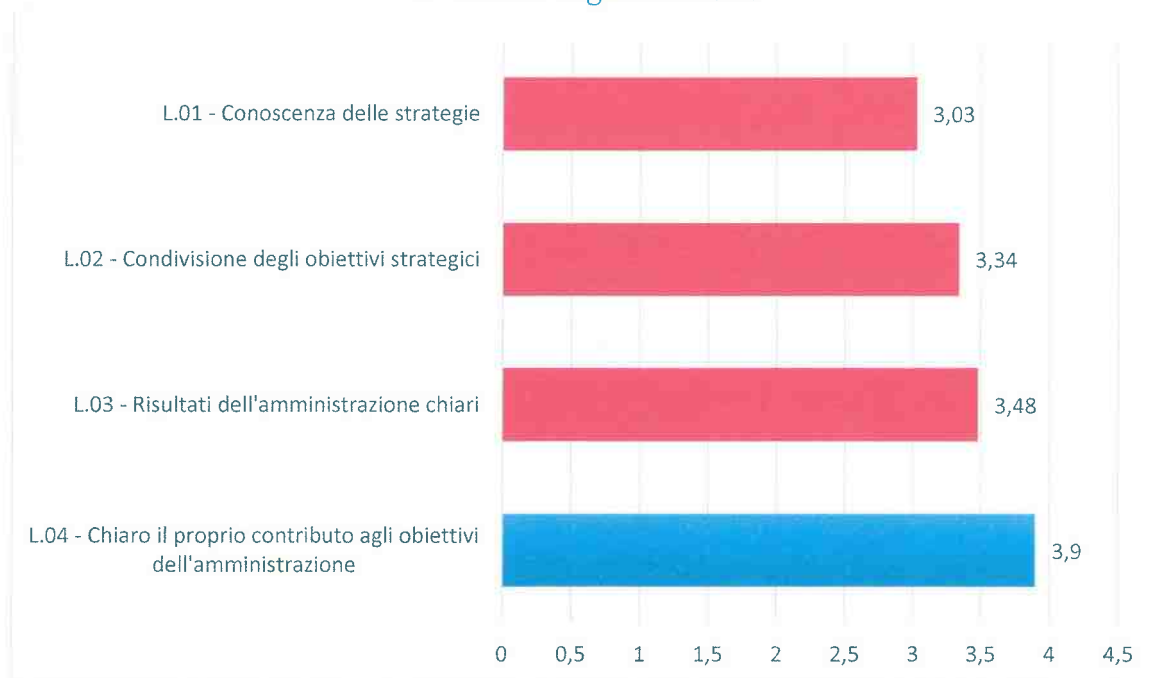


<b>I.01</b>	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
<b>I.02</b>	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
<b>I.03</b>	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Tabella 13 - Domande ambito I - L'immagine della mia amministrazione



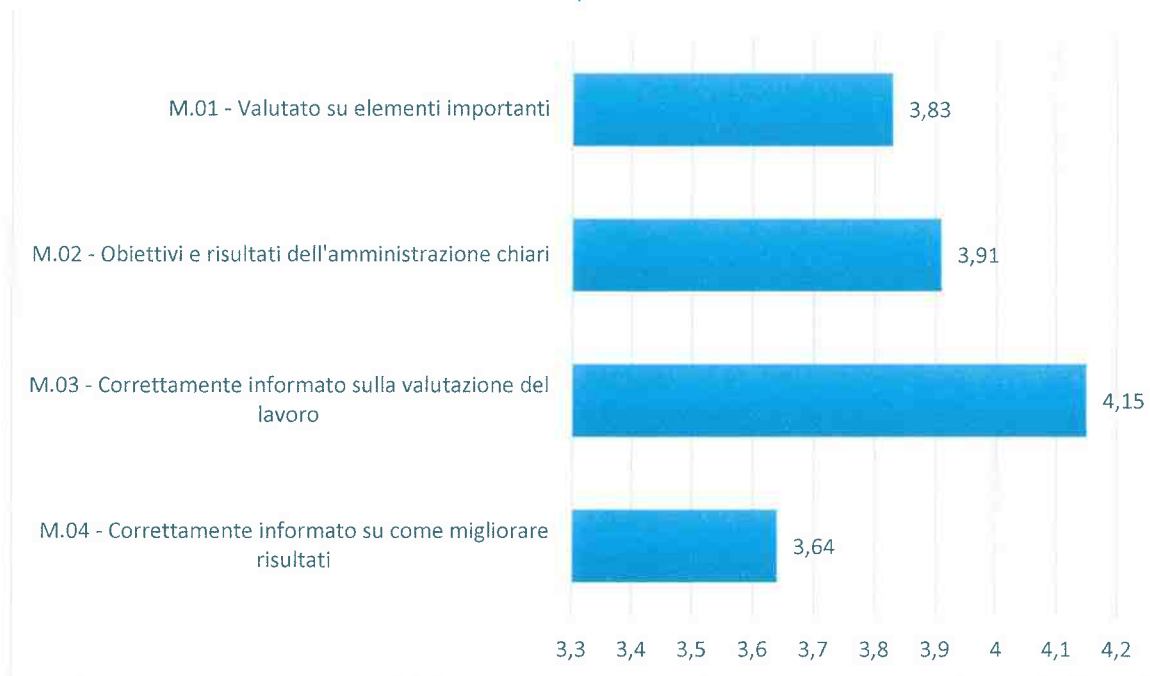
## L - La mia organizzazione



<b>L.01</b>	Conosco le strategie della mia amministrazione
<b>L.02</b>	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
<b>L.03</b>	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
<b>L.04</b>	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Tabella 14 - Domande ambito L - La mia organizzazione

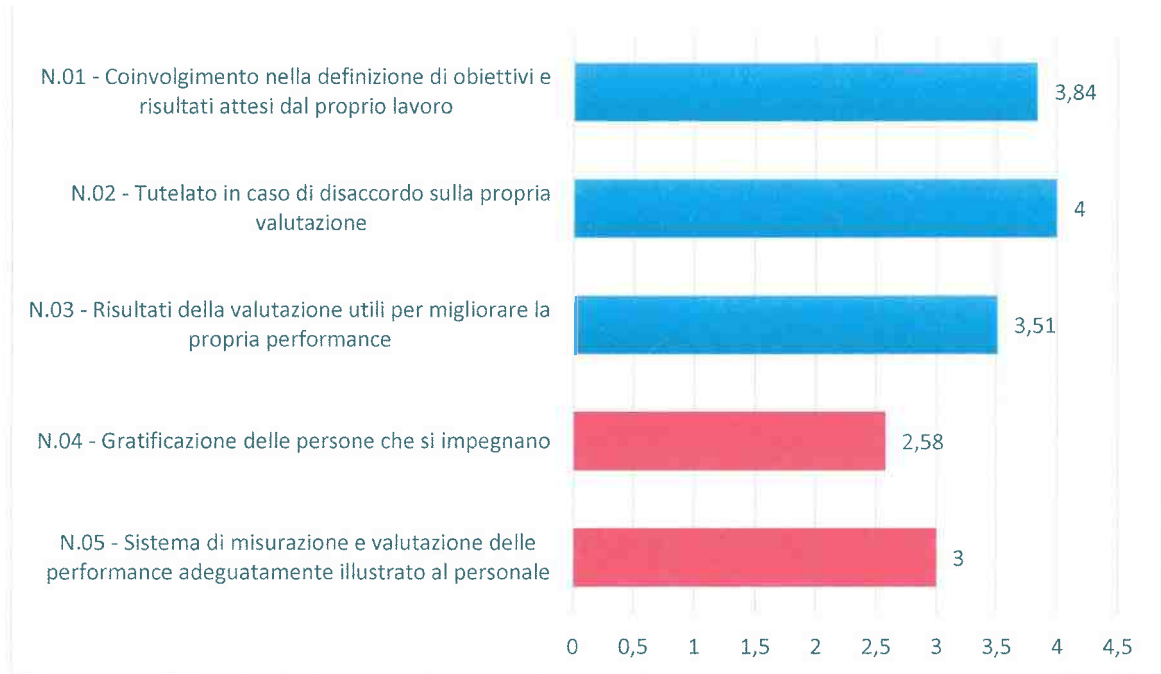
## M - Le mie performance



<b>M.01</b>	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
<b>M.02</b>	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
<b>M.03</b>	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
<b>M.04</b>	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

Tabella 15 - Domande ambito M - Le mie performance

## N - Il funzionamento del sistema



<b>N.01</b>	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
<b>N.02</b>	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
<b>N.03</b>	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance
<b>N.04</b>	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
<b>N.05</b>	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Tabella 16 - Domande ambito N - Il funzionamento del sistema

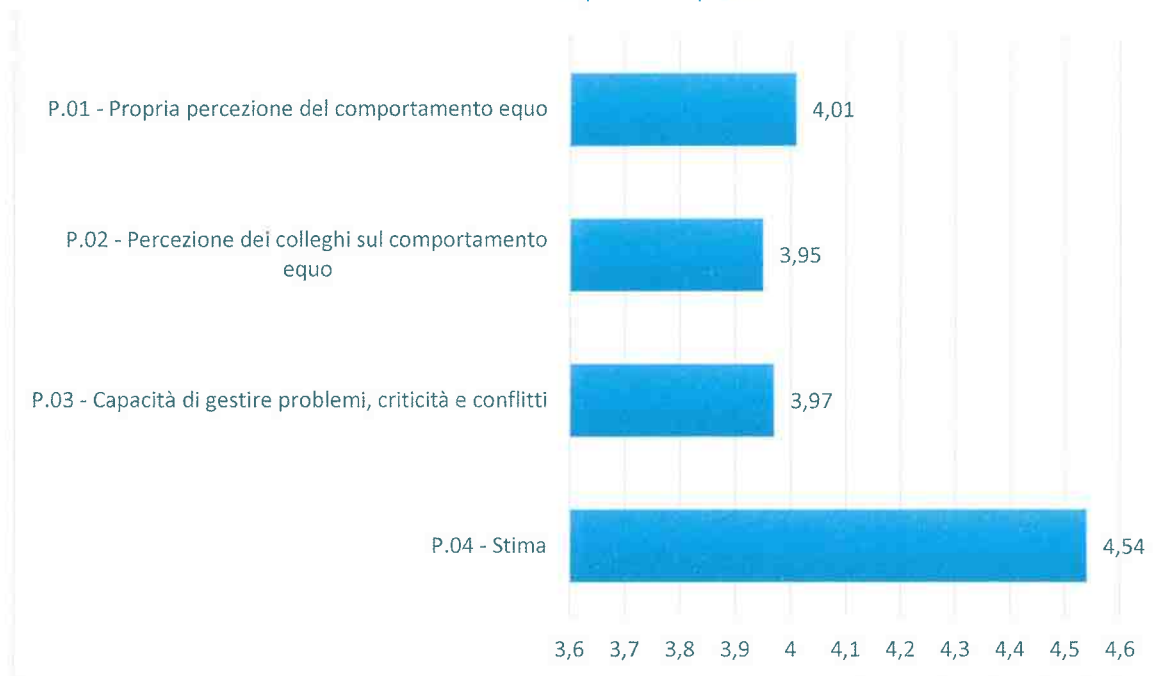
## O - Il mio capo e la mia crescita



<b>O.01</b>	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
<b>O.02</b>	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
<b>O.03</b>	È sensibile ai miei bisogni personali
<b>O.04</b>	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
<b>O.05</b>	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

Tabella 17 - Domande ambito O - Il mio capo e la mia crescita

## P - Il mio capo e l'equità



<b>P.01</b>	Agisce con equità, in base alla mia percezione
<b>P.02</b>	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
<b>P.03</b>	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
<b>P.04</b>	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

Tabella 18 - Domande ambito P - Il mio capo e l'equità

## Importanza degli ambiti di indagine



	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
	Le discriminazioni
	L'equità nella mia amministrazione
	La carriera e lo sviluppo professionale
	Il mio lavoro
	I miei colleghi
	Il contesto del mio lavoro
	Il senso di appartenenza
	L'immagine della mia amministrazione

Tabella 19 - Importanza degli ambiti di indagine

## Sintesi

Riportiamo quindi di seguito una tabella di sintesi sulle valutazioni medie a livello di ambito e la sintesi per ogni aspetto considerato nella rilevazione.

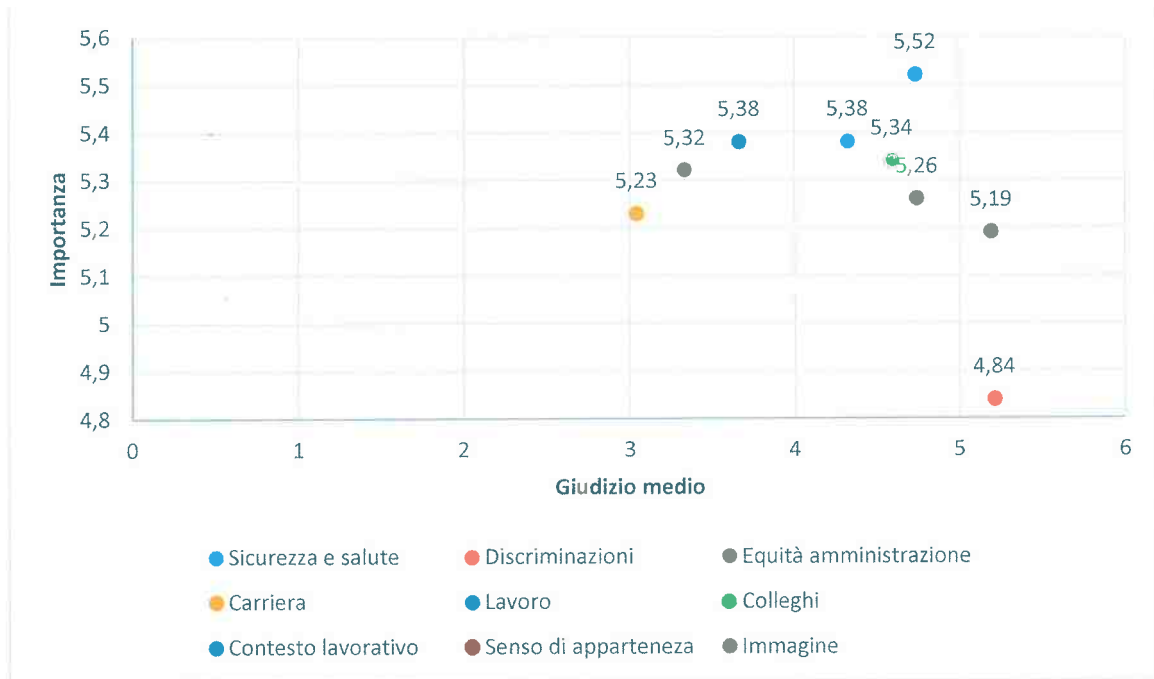
ASPETTO	AMBITO	Risposte in valori percentuali		Medie
		% negative (da 1 a 3)	% positive (da 4 a 6)	Media (scala 1-6)
Benessere organizzativo	Sicurezza e salute	30.19	69.81	4.32
	Discriminazioni	12.84	87.16	5.21
	Equità amministrazione	52.06	47.94	3.33
	Carriera	59.78	40.22	3.04
	Lavoro	16.17	83.83	4.73
	Collegli	22.28	77.72	4.59
	Contesto lavorativo	44.22	55.78	3.66
	Senso di appartenenza	19.94	80.06	4.74
	Immagine	6.2	93.8	5.19
	Importanza ambiti di indagine	6.48	93.52	5.27
<b>Benessere organizzativo - Totale</b>		<b>25.61</b>	<b>74.39</b>	<b>4.49</b>
Sistema di valutazione	Organizzazione	50.42	49.58	3.44
	Performance	38.68	61.32	3.88
	Funzionamento sistema	51.61	48.39	3.38
<b>Grado di condivisione del sistema di valutazione - Totale</b>		<b>47.26</b>	<b>52.74</b>	<b>3.55</b>
Il capo	Il capo e la crescita	37.39	62.61	4.04
	Il capo e l'equità	34.79	65.21	4.12
<b>Valutazione del superiore gerarchico - Totale</b>		<b>36.23</b>	<b>63.77</b>	<b>4.08</b>

Tabella 20 - Tabella di sintesi sulle valutazioni medie

NOTA: in verde i giudizi positivi (superiori o uguali a 3,5), in rosso i negativi (inferiori a 3,5).

## Percezione del benessere organizzativo

Di seguito la percezione del benessere organizzativo analizzata incrociando le risposte relative alle valutazioni sui singoli ambiti e l'importanza attribuita agli stessi. Ricordiamo infatti che solo per la sezione del benessere organizzativo veniva rilevata l'importanza attribuita dal dipendente al singolo ambito tematico.



Fisciano, 26.5.2017

IL CAPO DELL'UFFICIO

Pasquale Talarico