

Benessere organizzativo

Analisi dei risultati 2020

Incontro 08/02/2022

Premessa

- In base a quanto richiesto dal **D.Lgs. 81/2008** tutte le amministrazioni sono tenute a verificare la sicurezza negli ambiti di lavoro, intesa anche come livello di *stress da lavoro correlato*, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione
- luav effettua tale rilevazione nell'ambito del **progetto Good Practice** del Politecnico di Milano mediante un questionario che accoglie il modello presentato da **ANAC**
- Ciò permette di **confrontare** i risultati con **altri 24 atenei** che vi aderiscono
- **Il questionario sul BO è stato diffuso attraverso il progetto GP a maggio 2021 con riferimento all'anno 2020**

Interesse dell'Ateneo

- L'ateneo non considera la rilevazione un mero adempimento ma **crede fortemente nell'utilità di questa indagine, che viene effettuata dal 2015**
- La presentazione dei risultati avviene annualmente, a tutto il personale dell'ateneo, da parte della direzione generale luav

Il questionario 2020

- E' suddiviso in 14 sezioni che prendono in esame i temi sotto riportati
- Complessivamente è composto da 84 domande di cui 6 riguardanti caratteristiche dei rispondenti
- Le domande chiedono quanto si è d'accordo su una determinata affermazione utilizzando una scala numerica 1-6 vincolata agli estremi dove 1 è uguale a «Per Nulla» e 6 è uguale a «Del tutto»
- Al questionario sono state aggiunte, nella sezione «l'ambiente di lavoro», le domande:
 1. «Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria»
 2. «Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19»

Sezioni	Numero di domande
A. L'ambiente di lavoro	11
B. Le discriminazioni	3
C. L'equità nella mia organizzazione	4
D. Carriera e sviluppo professionale	5
E. Il mio lavoro	5
F. I miei colleghi	5
G. Il contesto del mio lavoro	7
H. Il senso di appartenenza	5
L. La performance organizzativa	4
M. Le mie performance	4
N. Il funzionamento del sistema	9
O. Il mio responsabile e la mia crescita	5
P. Il mio responsabile e l'equità	7
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4

Il campione

Partecipazione

- La partecipazione del personale alla compilazione del questionario sale del 5% rispetto all'anno precedente.
- La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa

Partecipazione per genere

Anno indagine		Donna	%	Uomo	%	Totale
2017	Rispondenti	81	66,4%	41	33,6%	122
	Personale effet.	163	63,2%	95	36,8%	258
	Copertura	49,7%		43,2%		47,3%
2018	Rispondenti	88	60,7%	53	36,6%	145*
	Personale effet.	158	62,5%	95	37,5%	253
	Copertura	55,7%		55,8%		57,3%
2019	Rispondenti	61	46,2%	38	28,8%	132*
	Personale effet.	168	64,6%	92	35,3%	260
	Copertura	36,3%		41,3%		50,8%
2020	Rispondenti	55	39,9%	39	28,3%	138*
	Personale effet.	165	65,7%	86	34,7%	251
	Copertura	33,3%		45,3%		55,0%

* Comprensivo di chi non ha risposto alla domanda rispetto al genere

Negli ultimi anni è aumentato il numero di persone che preferiscono non indicare il genere, l'anzianità di servizio e l'età.

	Percentuale di rispondenti che non indicano		
Anno	Genere	Anzianità servizio	Età
2018	2,8%	2,8%	2,1%
2019	25,0%	1,5%	25,5%
2020	31,9%	3,6%	26,5%

Partecipazione per anzianità di servizio

Anno indagine		Meno di 5 anni	%	Dai 6 ai 10 anni	%	Dagli 11 ai 20 anni	%	Oltre i 20 anni	%	Totale
2017	Rispondenti	8	6,6%	4	3,3%	49	40,2%	57	46,7%	122
	Personale effet.	27	10,5%	15	5,8%	94	36,4%	122	47,3%	258
	Copertura	29,6%		26,7%		52,1%		46,7%		47,3%
2018	Rispondenti	23	15,9%	6	4,1%	44	30,3%	68	46,9%	145*
	Personale effet.	26	10,3%	8	3,2%	97	38,3%	122	48,2%	253
	Copertura	88,5%		75,0%		45,4%		55,7%		57,3%
2019	Rispondenti	29	22,0%	4	3,0%	30	22,7%	67	50,8%	132
	Personale effet.	40	15,4%	11	4,2%	91	35,0%	118	45,4%	260
	Copertura	72,5%		36,4%		33,0%		56,8%		50,8%
2020	Rispondenti	28	20,3%	6	4,3%	30	21,7%	69	50,0%	138*
	Personale effet.	45	17,9%	10	4,0%	88	35,1%	108	43,0%	251
	Copertura	62,2%		60%		34,1%		63,9%		55,0%

* Comprensivo di chi non ha risposto alla domanda rispetto all'anzianità di servizio

Partecipazione per responsabilità

Anno indagine		Dirigente o Personale di categoria EP o con indennità di responsabilità	%	Personale di categoria B, C, D senza indennità di responsabilità	%	Totale
2017	Rispondenti	31	25,4%	91	74,6%	122
	Personale effe.	54	20,9%	204	79,1%	258
	Copertura	57,4%		44,6%		47,3%
2018	Rispondenti	29	20,0%	111	76,6%	145*
	Personale effe.	53	20,9%	200	79,1%	253
	Copertura	54,7%		55,5%		57,3%
2019	Rispondenti	31	23,3%	100	75,8%	132*
	Personale effe.	53	20,4%	207	79,6%	260
	Copertura	58,5%		48,3%		50,8%
2020	Rispondenti	33	23,9%	104	75,4%	138*
	Personale effe.	49	19,5%	202	80,5%	251
	Copertura	67,3%		51,5%		55,0%

* Comprensivo di chi non ha risposto alla domanda alla responsabilità

Analisi del questionario

L'ambiente di lavoro (1)

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
A01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,99	3,99	0,0
A02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,54	4,47	-0,07
A03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,11	3,88	-0,23
A04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,04	3,88	-0,15
A05	Non mi capita mai di avvertire 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 ...)	3,39	3,41	0,02
A06	Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria		4,67	N.D.
A07	Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19		5,03	N.D.
Media di gruppo		4,01	3,93*	-0,08

*La media è stata calcolata escludendo le 2 nuove domande per poter fare il confronto con il 2019

L'ambiente di lavoro (2)

Queste 4 domande hanno una valutazione con scala inversa. Nella tabella sottostante sono trasformate nella scala normale.

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
A08	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	3,46	3,61	0,16
A09	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	3,55	3,62	0,07
A10	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,81	3,67	-0,14
A11	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,71	2,77	0,06
Media di gruppo		3,38	3,42	0,04

Le discriminazioni

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
B01	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,77	4,70	-0,07
B02	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,45	4,26	-0,19
B03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,66	4,36	-0,30
Media di gruppo		4,63	4,44	-0,19

L'equità nella mia organizzazione

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
C01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,37	3,24	-0,13
C02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,39	3,28	-0,11
C03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,17	2,97	-0,20
C04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,70	2,64	-0,06
Media di gruppo		3,16	3,03	-0,13

Carriera e sviluppo professionale

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
D01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,59	2,51	-0,08
D02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,59	2,62	0,03
D03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,00	2,78	-0,22
D04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,42	3,33	-0,09
D05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,36	3,29	-0,07
Media di gruppo		2,99	2,91	-0,08

Il mio lavoro

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
E01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,28	4,14	-0,14
E02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,84	4,65	-0,19
E03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,33	4,04	-0,29
E04	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,36	4,25	-0,11
E05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,73	3,53	-0,20
Media di gruppo		4,31	4,12	-0,20

I miei colleghi

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
F01	Mi sento parte di una squadra	3,91	3,72	-0,19
F02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,08	5,13	0,05
F03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,62	4,57	-0,05
F04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,16	3,92	-0,24
F05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,63	3,52	-0,11
Media di gruppo		4,28	4,17	-0,11

Il contesto del mio lavoro

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
G01	L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,05	2,86	-0,19
G02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,81	3,67	-0,14
G03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,45	3,46	0,01
G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,07	2,91	-0,16
G05	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,50	3,49	-0,01
G06	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,06	3,88	-0,18
G07	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,89	2,57	-0,32
Media di gruppo		3,40	3,26	-0,14

Il senso di appartenenza

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
H01	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,70	3,57	-0,13
H02	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,04	3,83	-0,21
H03	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,71	4,5	-0,21
H04	Mi sento parte della mia organizzazione	3,95	3,72	-0,23
H05	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,41	4,28	-0,13
Media di gruppo		4,16	3,98	-0,18

La performance organizzativa

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
L01	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	3,04	2,82	-0,22
L02	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,30	3,16	-0,14
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,21	3,05	-0,16
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,36	3,22	-0,14
Media di gruppo		3,23	3,06	-0,17

Le mie performance

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,83	3,57	-0,26
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,92	3,71	-0,21
M03	Sono informato sulla valutazione del mio lavoro	4,45	4,32	-0,13
M04	Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,85	3,64	-0,21
Media di gruppo		4,02	3,81	-0,21

Il funzionamento del sistema

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
N01	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,26	4,15	-0,11
N02	Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,00	4,02	0,01
N03	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,79	3,67	-0,12
N04	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,12	3,10	-0,02
N05	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,70	3,53	-0,17
N06	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,38	3,27	-0,11
N07	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,55	3,60	0,05
N08	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	4,03	3,95	-0,08
N09	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	4,28	4,27	-0,01
Media di gruppo		3,79	3,73	-0,06

Il mio responsabile e la mia crescita

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
O01	Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,25	4,10	-0,15
O02	Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,97	3,88	-0,09
O03	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,63	4,53	-0,10
O04	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,61	4,61	0
O05	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,57	4,58	0,01
Media di gruppo		4,41	4,34	-0,07

Il mio responsabile e l'equità

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
P01	Il mio responsabile agisce con equità	4,27	4,13	-0,14
P02	Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,00	3,99	-0,01
P03	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,56	4,47	-0,09
P04	Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,39	4,21	-0,18
P05	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,42	4,03	-0,39
P06	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,27	3,93	-0,34
P07	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,47	4,21	-0,26
Media di gruppo		4,34	4,14	-0,20



Il mio responsabile e il sistema di valutazione

Codice	Domanda	2019	2020	Diff.
Q01	Il mio responsabile mi valuta con equità	4,56	4,52	-0,04
Q02	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,52	4,43	-0,09
Q03	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	4,44	4,33	0,11
Q04	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	4,29	4,01	-0,28
Media di gruppo		4,45	4,32	-0,13

Valutazioni delle sezioni negli ultimi 3 anni

Gruppo	nome gruppo	Valutazione media gruppo di domande 2018	Valutazione media gruppo di domande 2019	Valutazione media gruppo di domande 2020	Diff. 2020 vs 2019 (ass.)
D	Carriera e sviluppo professionale	2,68	2,99	2,91	-0,08
C	Equità	2,73	3,16	3,03	-0,13
L	La mia organizzazione => La performance organizzativa	2,88	3,23	3,06	-0,17
G	Il contesto di lavoro	3,23	3,40	3,26	-0,14
A2	Ambiente di lavoro	3,38	3,38	3,42	0,04
N	Il funzionamento del sistema	3,35	3,79	3,73	-0,06
M	Le mie performance	3,75	4,02	3,81	-0,21
A1	Ambiente di lavoro		4,01	3,93	-0,08
H	Il senso di appartenenza	3,84	4,16	3,98	-0,18
E	Il mio lavoro	4,05	4,31	4,12	-0,20
P	Il mio responsabile e l'equità	3,94	4,34	4,14	-0,20
F	I miei colleghi	4,11	4,28	4,17	-0,11
Q	Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,09	4,45	4,32	-0,13
O	Il mio responsabile e la mia crescita	4,08	4,41	4,34	-0,07
B	Discriminazioni	4,22	4,63	4,44	-0,19

Le valutazioni sono espresse su una **scala 1-6**

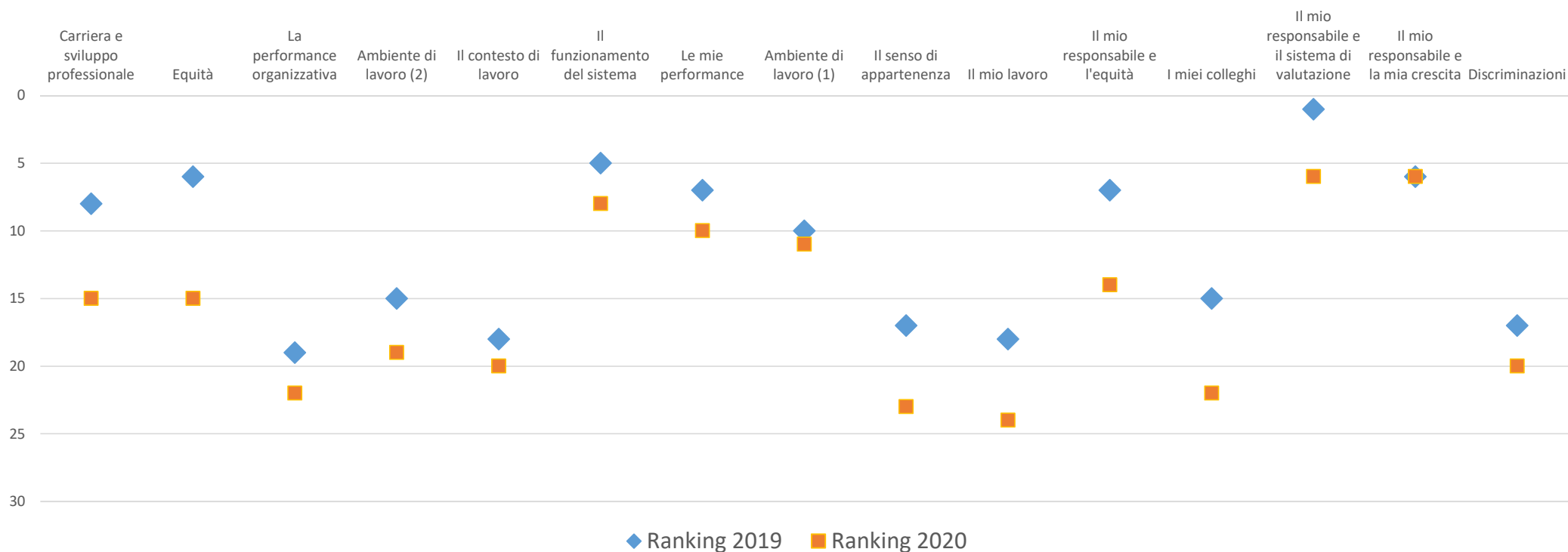
I gruppi sono ordinati in base a una valutazione crescente delle domande (in alto le più critiche)

Considerazioni

- Le valutazioni medie di tutte le sezione hanno avuto una flessione
- Le sezioni con criticità sono rimaste inalterate rispetto all'anno precedente
- La flessione è contenuta e le valutazioni medie restano tutte ben al di sopra dei livelli del 2018

Confronto con altri atenei

Posizionamento luav nei confronti degli altri atenei partecipanti



Nel 2019 gli atenei partecipanti erano 23
 Nel 2020 gli atenei partecipanti sono stati 24

Risultati conclusivi

- L'anno 2020 è un **anno molto particolare** per effetto dell'evento eccezionale (pandemia COVID) che ha determinato effetti significativi sull'organizzazione del lavoro e sul personale; ciò determina una disomogeneità che **limita il confronto dei risultati con il 2019**
- Rispetto al 2019 le valutazioni medie di **tutte le 14 sezioni sono leggermente peggiorate, così come il posizionamento**
- **Nessuna nuova sezione è entrata a far parte dell'area critica** con valutazioni medie sotto il 3. E' invece rimasta nell'area critica la sezione «Carriera e sviluppo professionale», come lo scorso anno
- Il **peggioramento è contenuto tra lo 0,01 e lo 0,21 e tutte le valutazioni restano al di sopra delle valutazioni espresse nel 2018**