

Benessere organizzativo

Analisi 2022

Incontro 31/03/2023

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 26 atenei** che vi aderiscono
- **Il questionario sul BO è stato diffuso attraverso il progetto GP a maggio 2022 con riferimento all'anno 2021**

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 2021

- 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»

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 compilazione del questionario scende del 8% rispetto all'anno precedente attestandosi al 43%
- La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa

Partecipazione per genere

Anno indagine		Donna	%	Uomo	%	Totale
2018	Rispondenti	88	60,7%	53	36,6%	145*
	Personale effe.	158	62,5%	95	37,5%	253
	Copertura	55,7%		55,8%		57,3%
2019	Rispondenti	61	46,2%	38	28,8%	132*
	Personale effe.	168	64,6%	92	35,3%	260
	Copertura	36,3%		41,3%		50,8%
2020	Rispondenti	55	39,9%	39	28,3%	138*
	Personale effe.	165	65,7%	86	34,7%	251
	Copertura	33,3%		45,3%		55,0%
2021	Rispondenti	41	40,2%	30	29,4%	102*
	Personale effe.	153	64,6%	84	35,4%	237
	Copertura	26,8%		35,7%		43,0%

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

Negli ultimi anni è aumentato il numero di persone che preferiscono non indicare, 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%
2021	30,4%	4,9%	37,3%

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
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%
2021	Rispondenti	20	19,6%	3	2,9%	15	14,7%	59	57,8%	102*
	Personale effet.	42	17,7%	12	5,1%	48	20,3%	135	57,0%	237
	Copertura	67,6%		25%		31,3%		43,7%		43,0%

* 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
2018	Rispondenti	29	20,0%	111	76,6%	145*
	Personale effet.	53	20,9%	200	79,1%	253
	Copertura	54,7%		55,5%		57,3%
2019	Rispondenti	31	23,3%	100	75,8%	132*
	Personale effet.	53	20,4%	207	79,6%	260
	Copertura	58,5%		48,3%		50,8%
2020	Rispondenti	33	23,9%	104	75,4%	138*
	Personale effet.	49	19,5%	202	80,5%	251
	Copertura	67,3%		51,5%		55,0%
2021	Rispondenti	27	26,5%	73	71,6%	102*
	Personale effet.	49	20,7%	188	79,3%	237
	Copertura	55,1%		38,8%		43,0%

* Comprensivo di chi non ha risposto alla domanda alla responsabilità

Analisi del questionario

L'ambiente di lavoro (1)

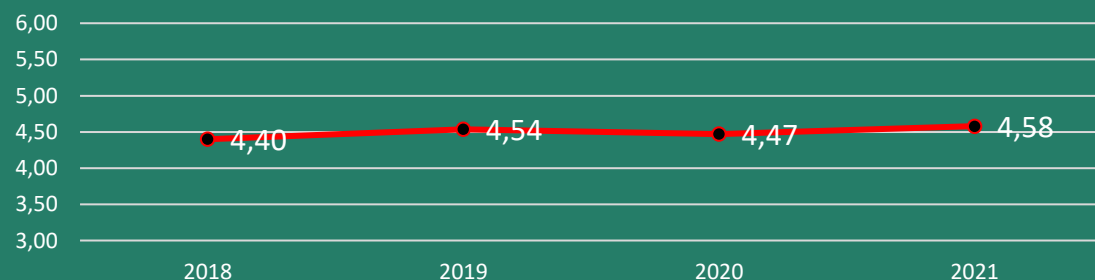
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



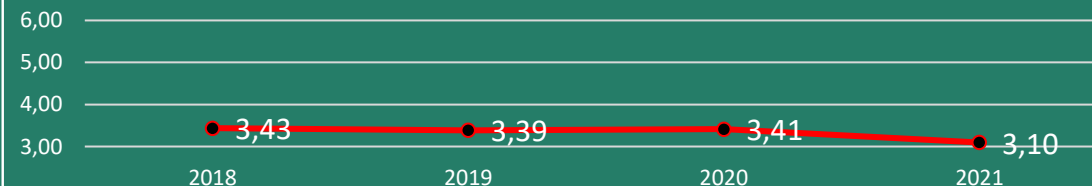
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente



Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro



NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità,...



L'ambiente di lavoro (2)

Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



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



Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria

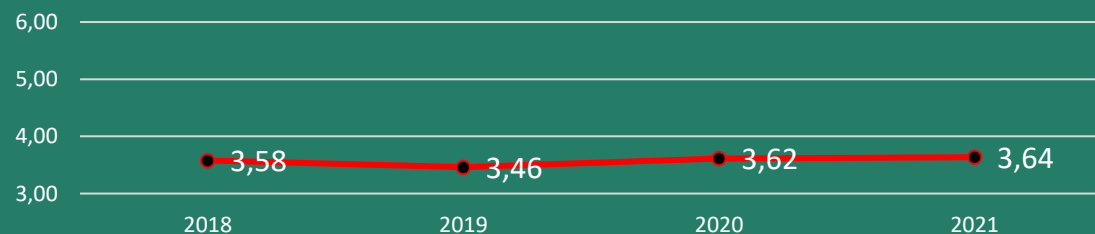


L'AMBIENTE DI LAVORO



L'ambiente di lavoro (3)

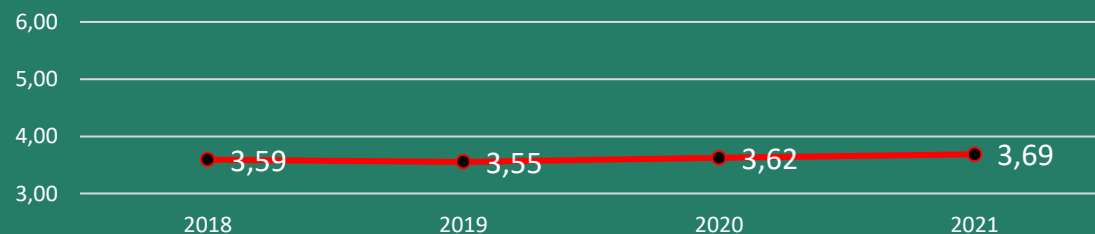
Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente



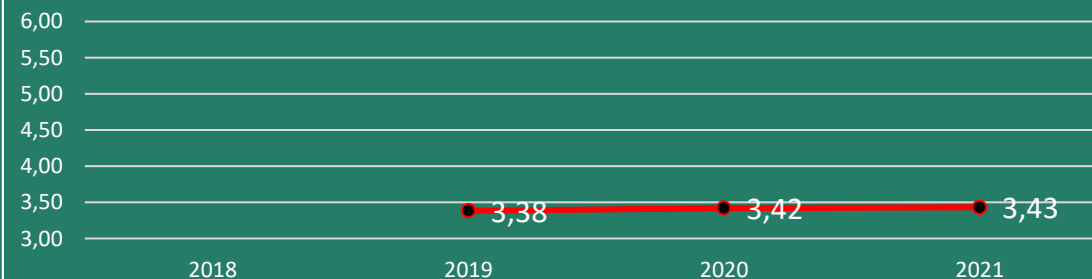
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo



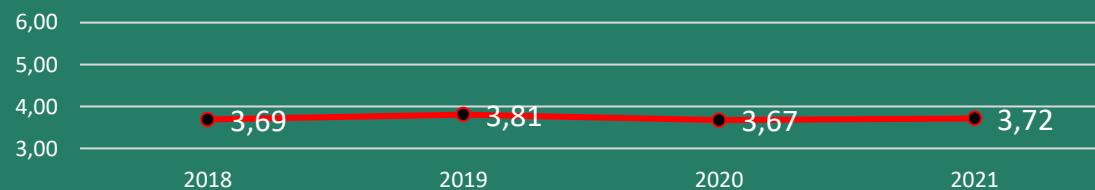
Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbattermi in atteggiamenti ostili



L'AMBIENTE DI LAVORO (3)



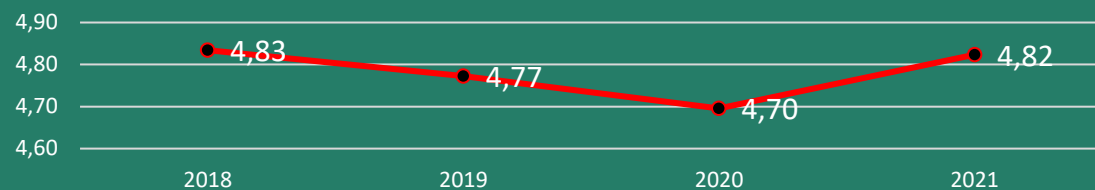
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo



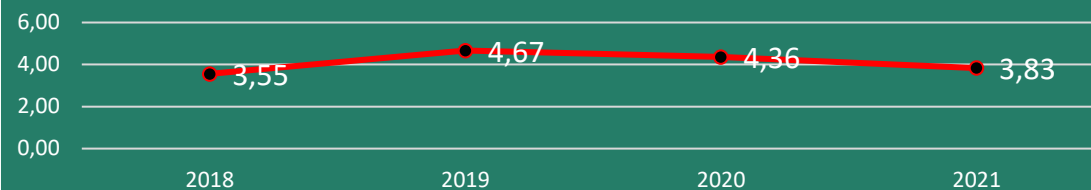
Queste 5 domande hanno una valutazione con scala inversa. Nei grafici sono trasformate nella scala normale.

Le discriminazioni

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



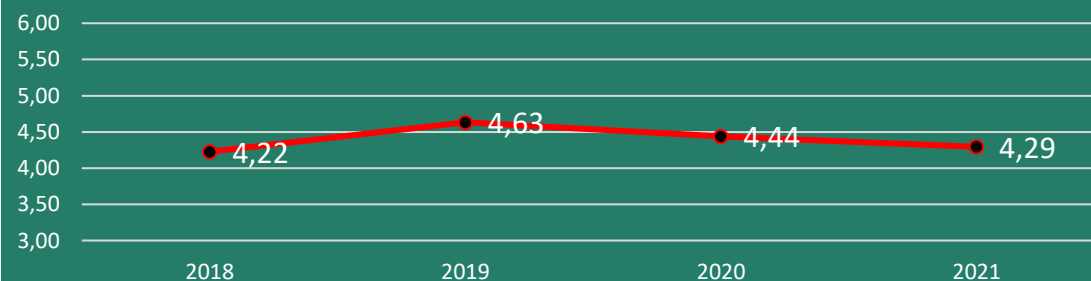
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto



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

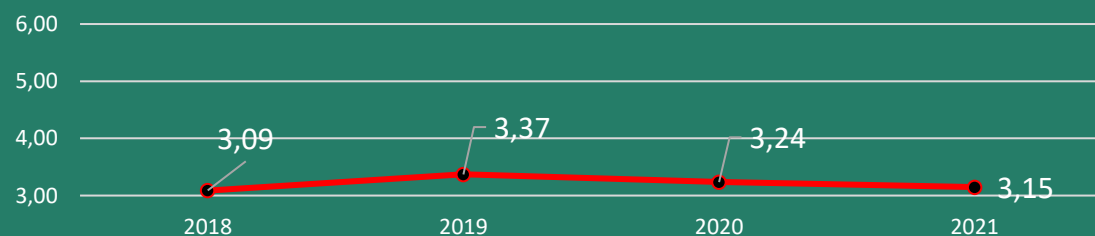


LE DISCRIMINAZIONI

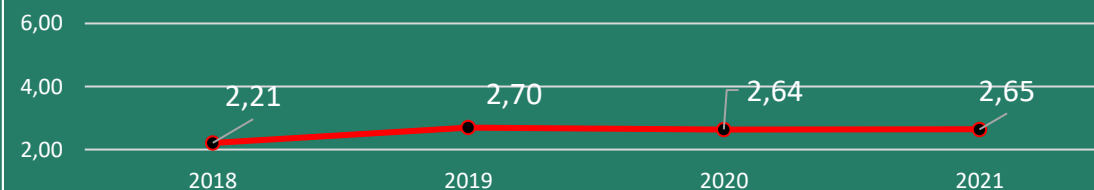


L'equità nella mia organizzazione

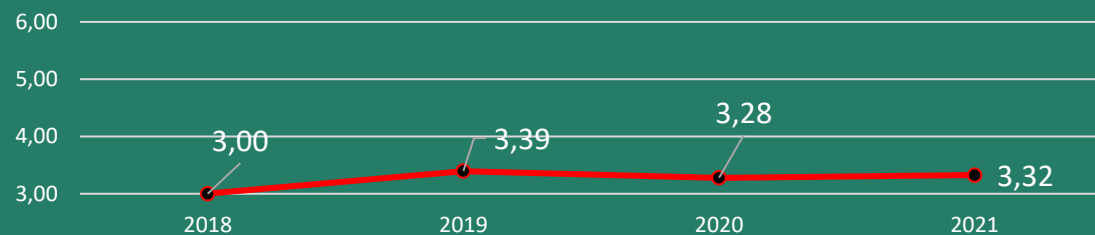
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



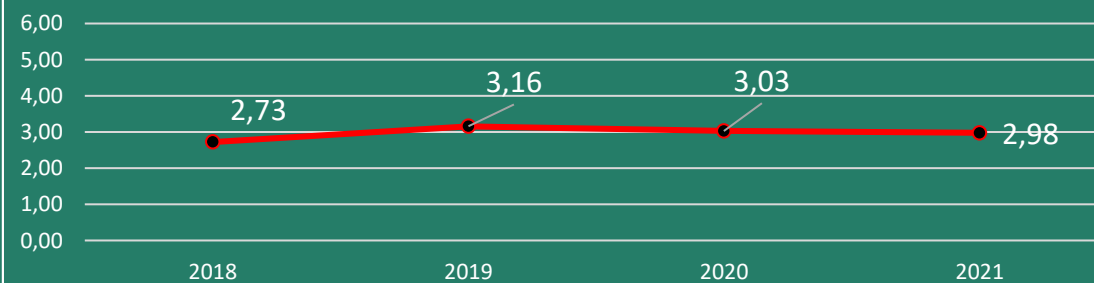
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto



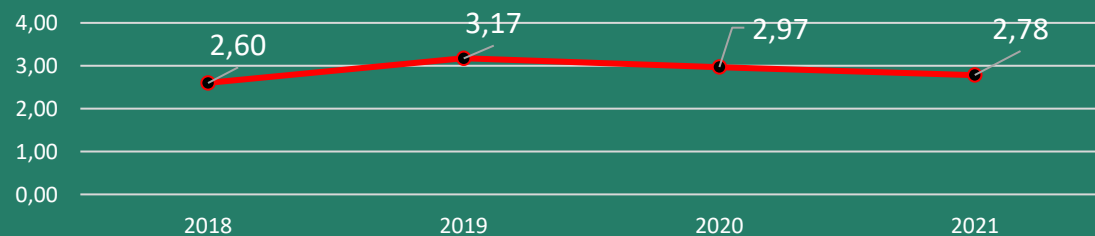
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



L'EQUITA' NELLA MIA ORGANIZZAZIONE



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

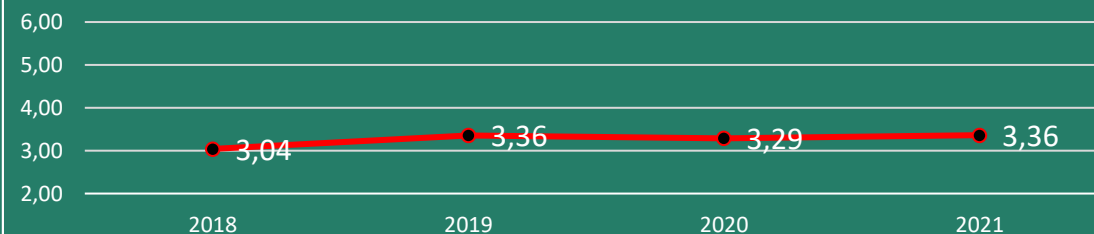


Carriera e sviluppo professionale

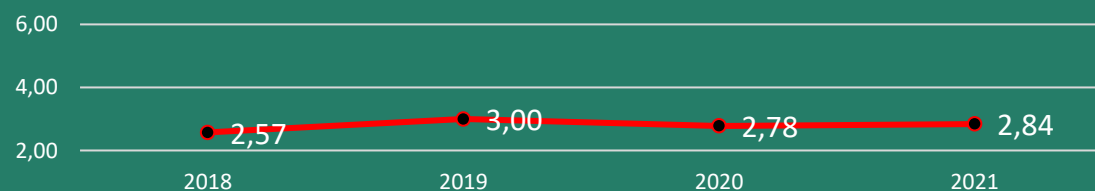
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito



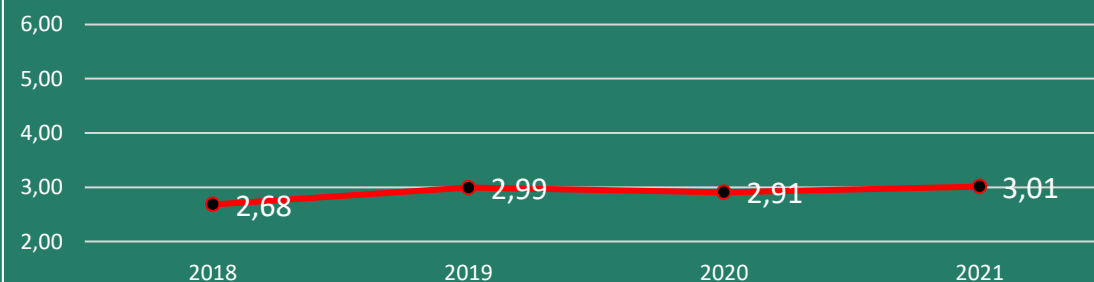
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione



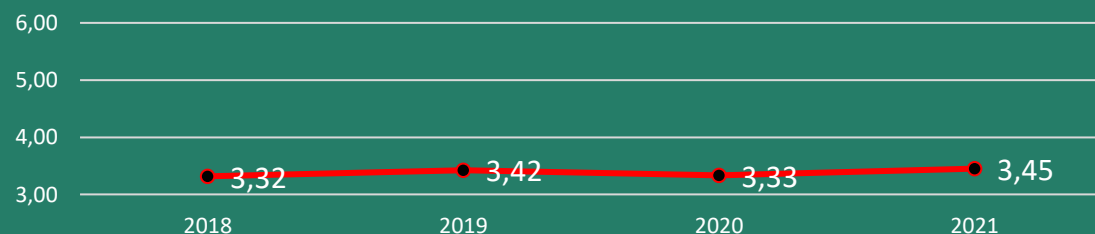
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli



CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

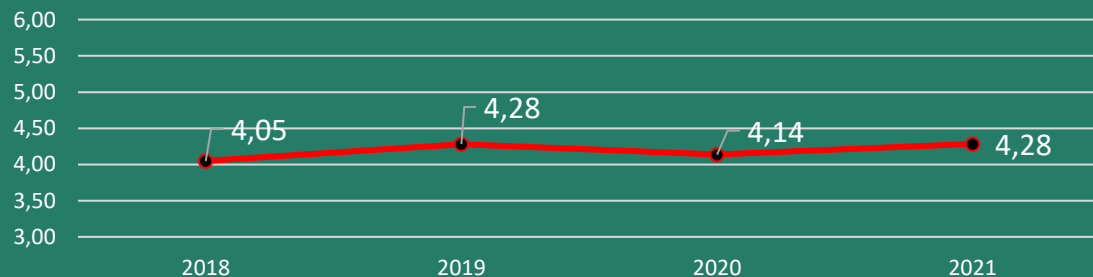


La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale

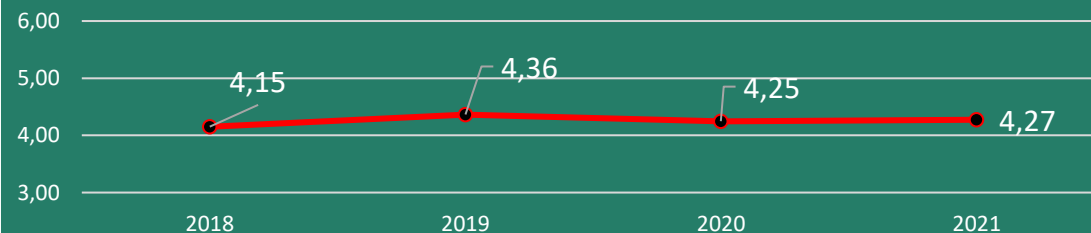


Il mio lavoro

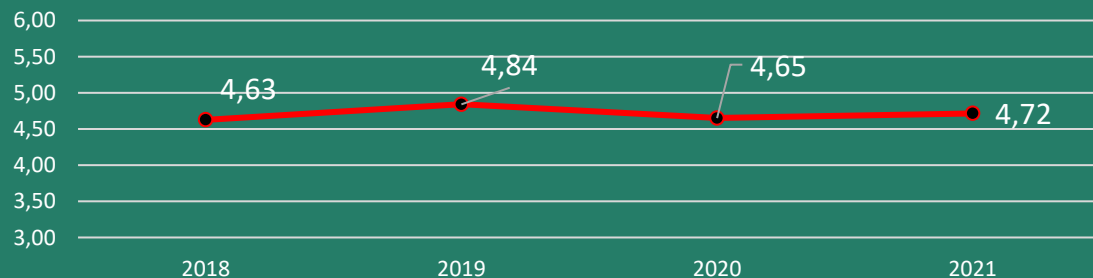
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro



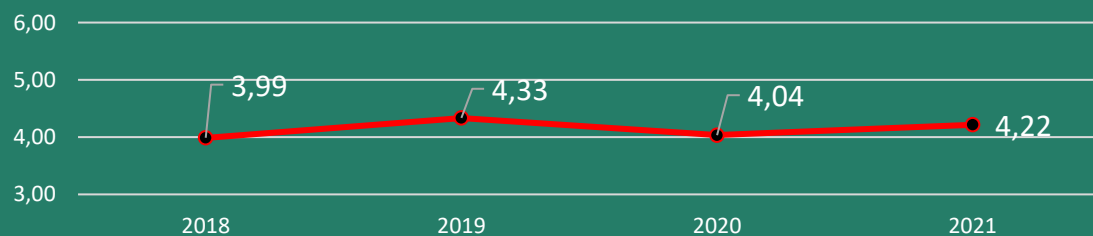
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



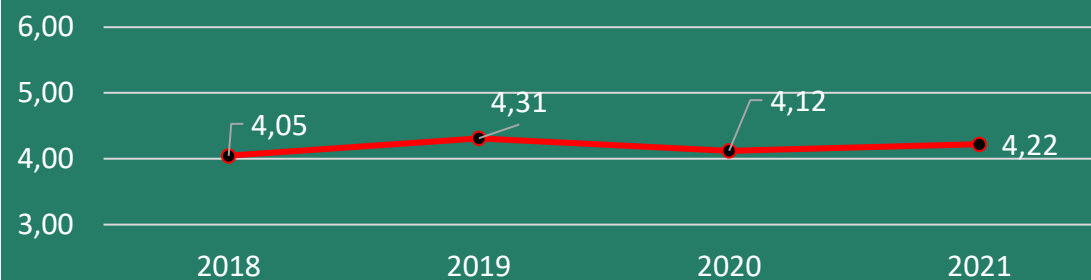
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



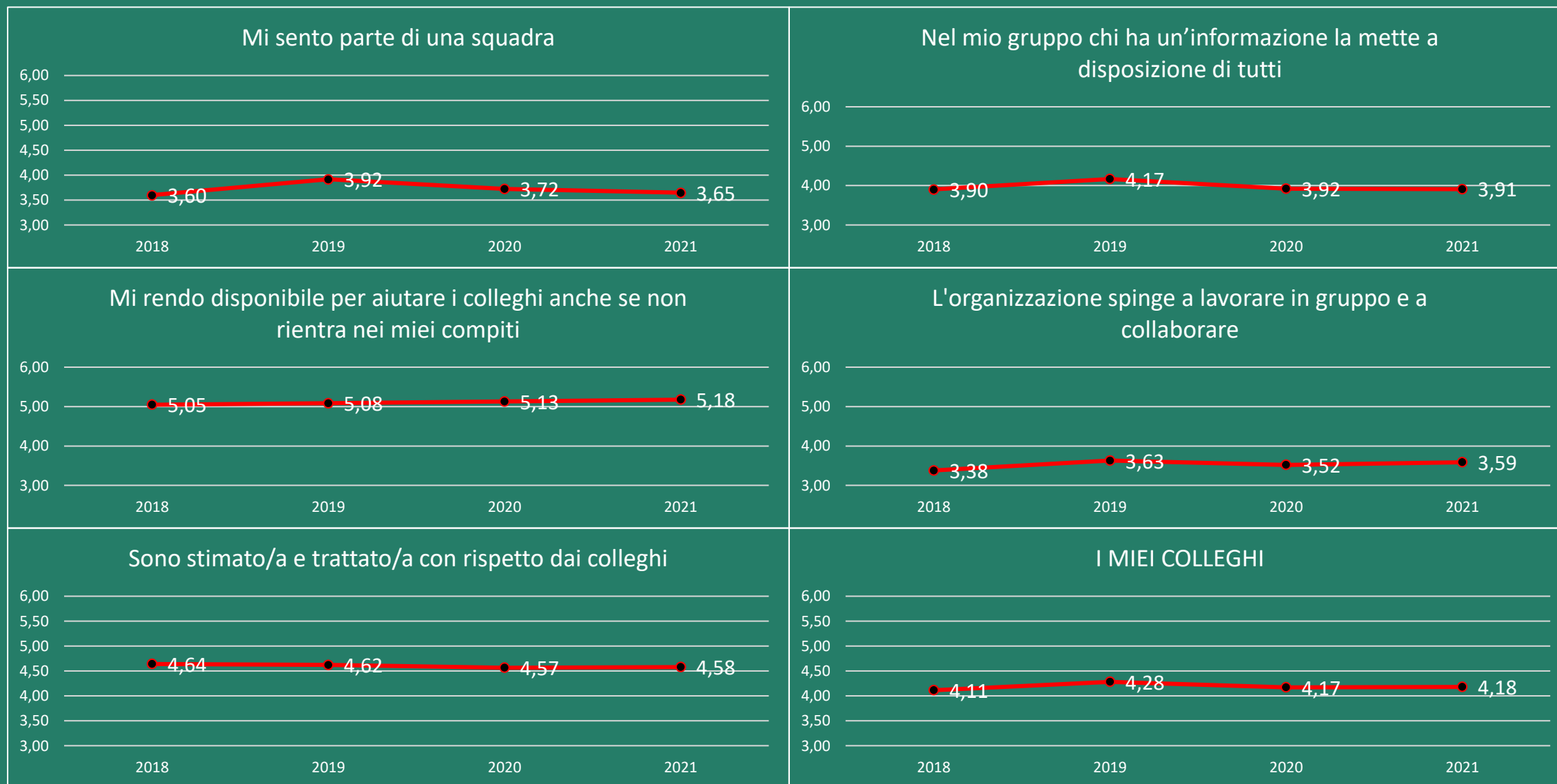
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



IL MIO LAVORO

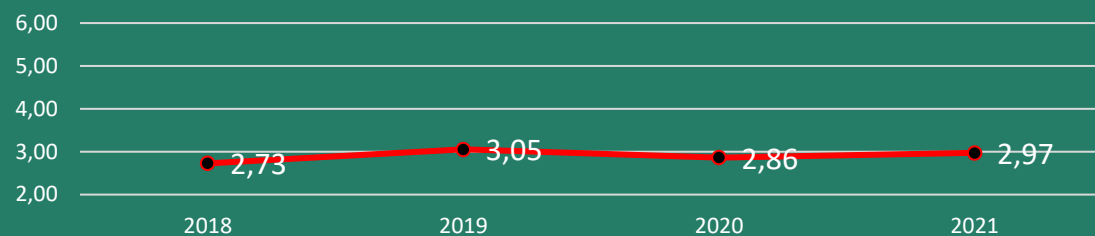


I miei colleghi

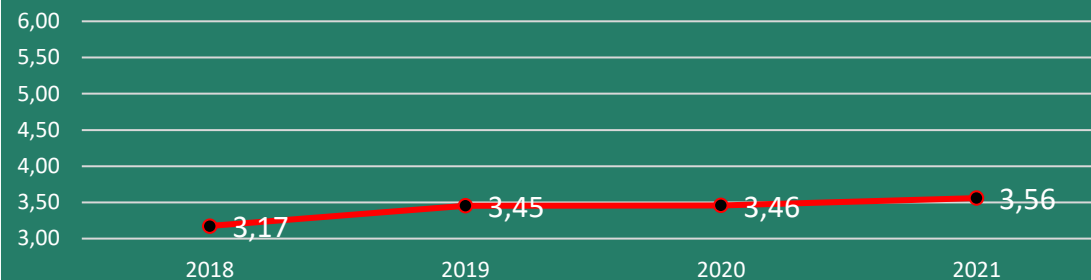


Il contesto del mio lavoro (1)

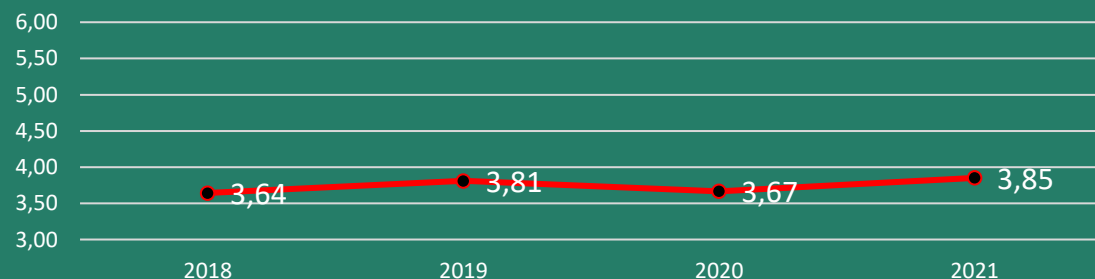
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



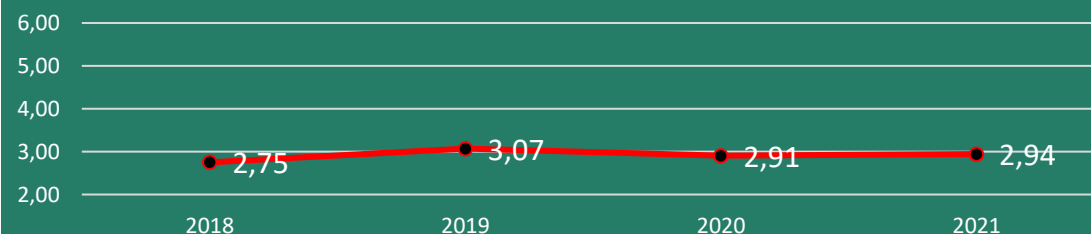
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti



Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

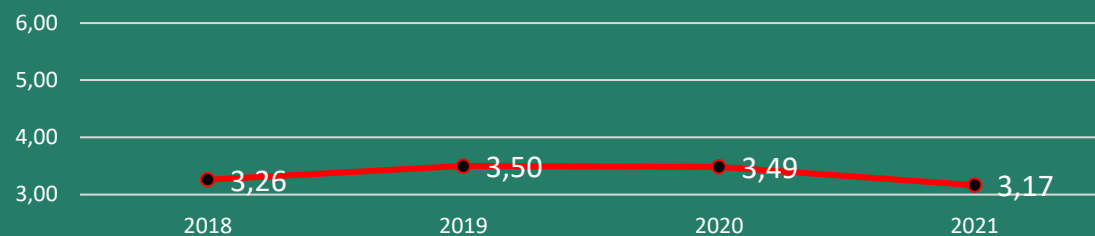


La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

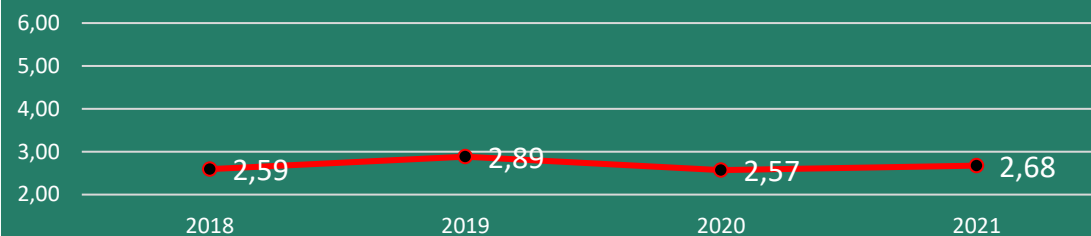


Il contesto del mio lavoro (2)

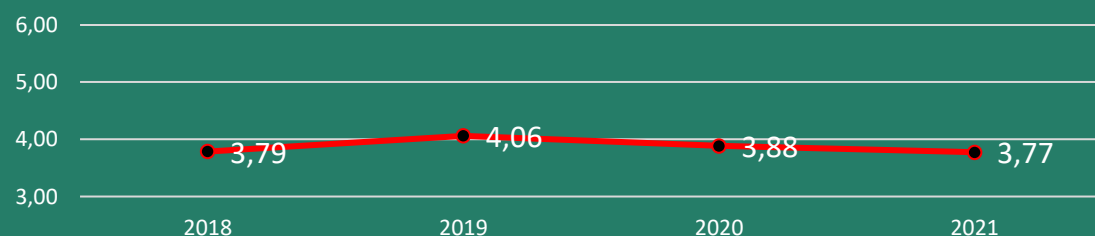
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita



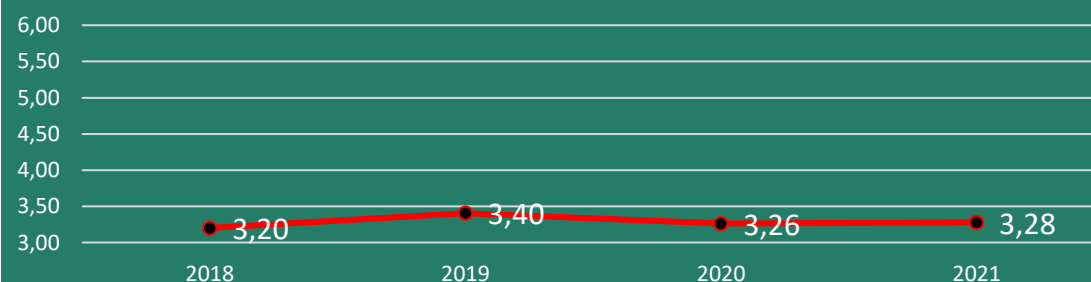
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro



Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili

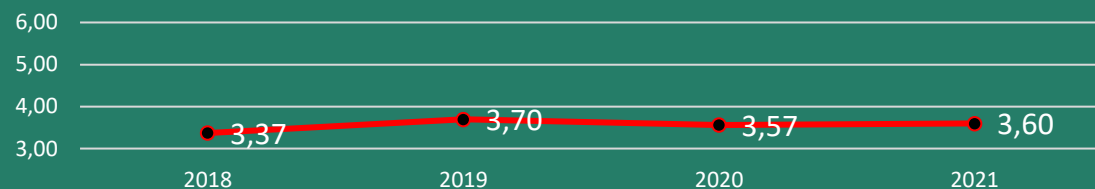


IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



Il senso di appartenenza

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



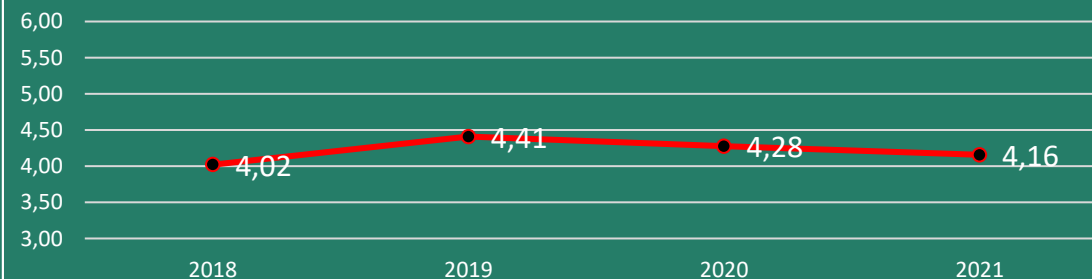
Mi sento parte della mia organizzazione



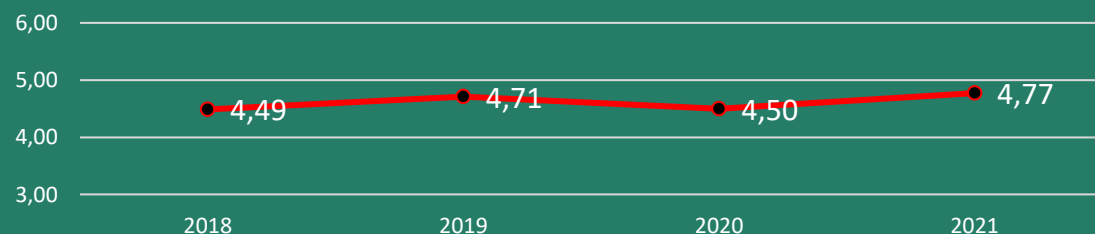
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a



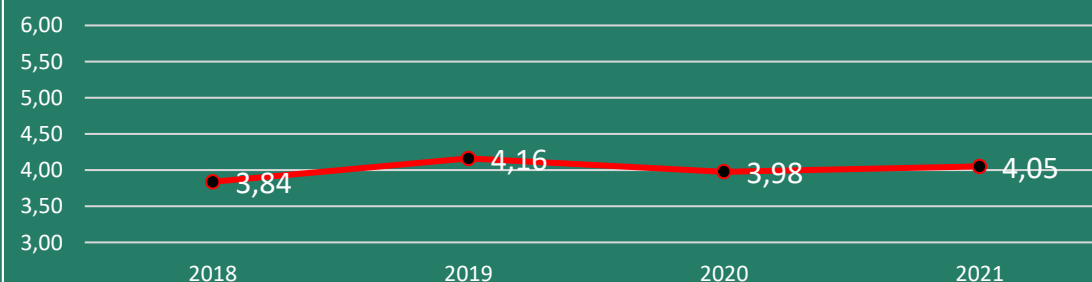
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società



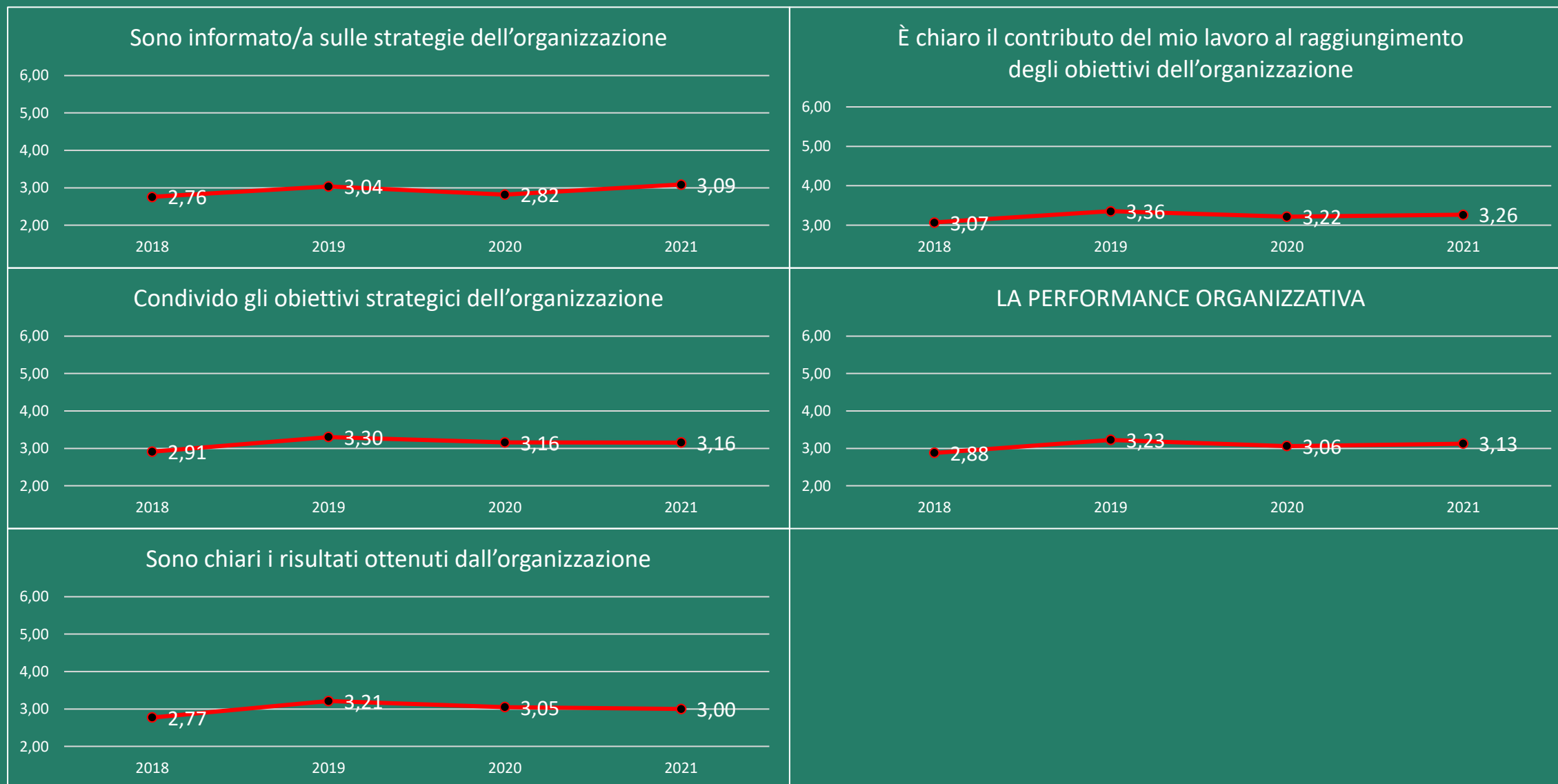
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso



IL SENSO DI APPARTENENZA

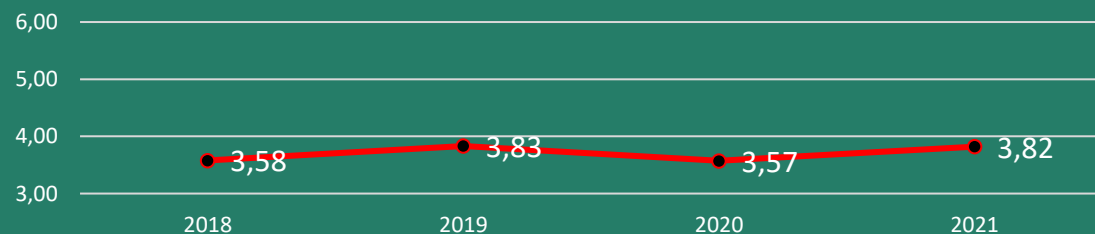


La performance organizzativa

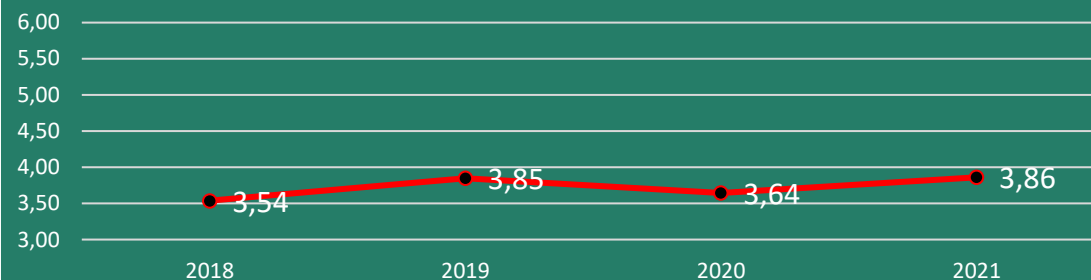


Le mie performance

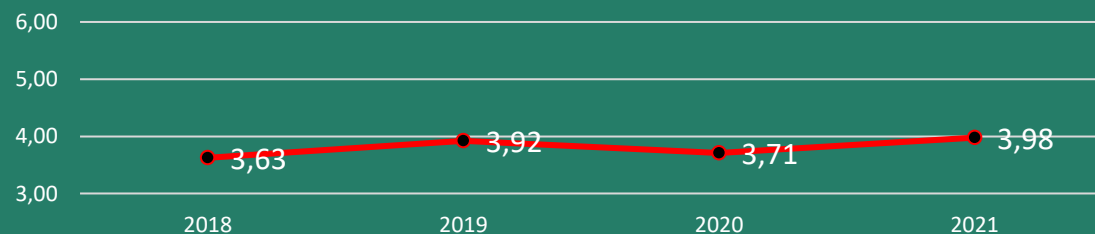
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro



Sono informato/a su come migliorare i miei risultati



Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro



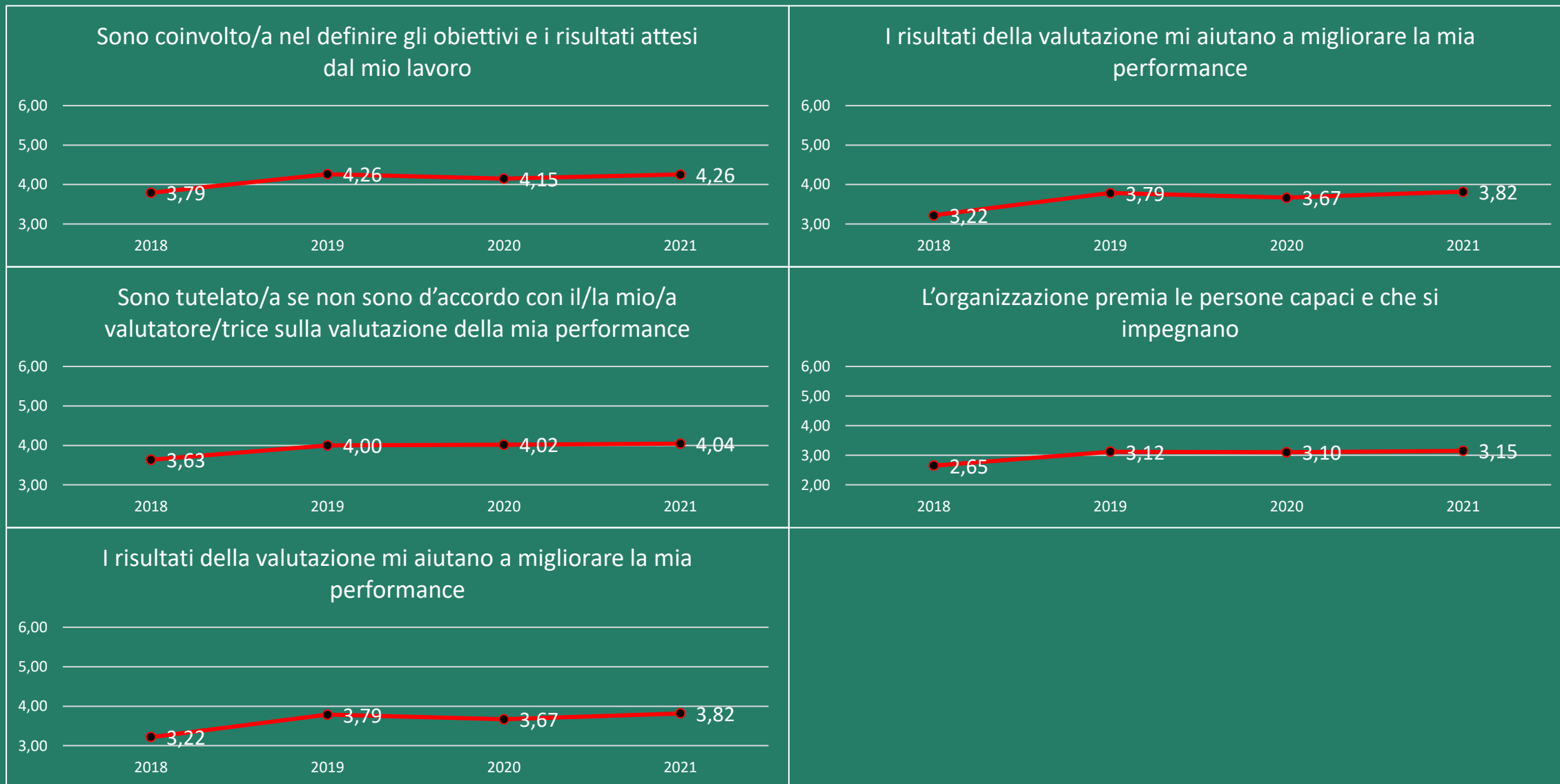
LE MIE PERFORMANCE



Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro

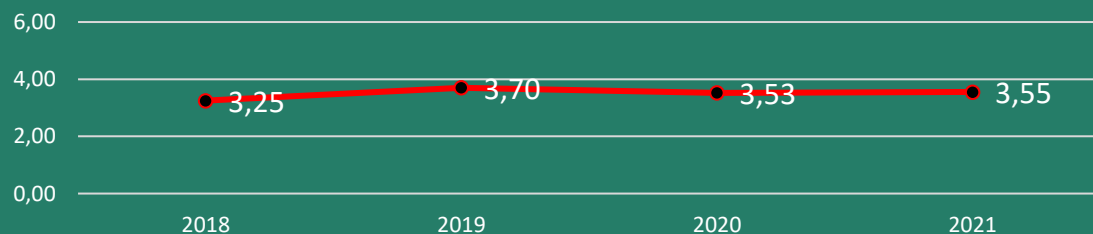


Il funzionamento del sistema (1)



Il funzionamento del sistema (2)

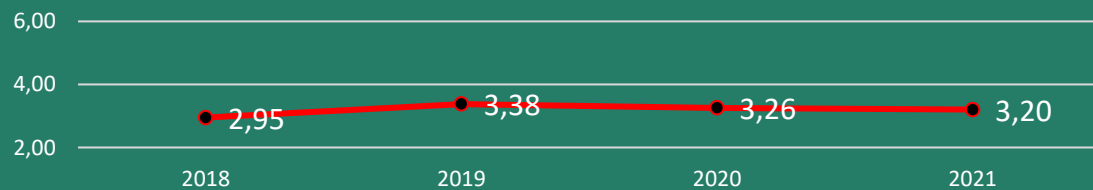
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale



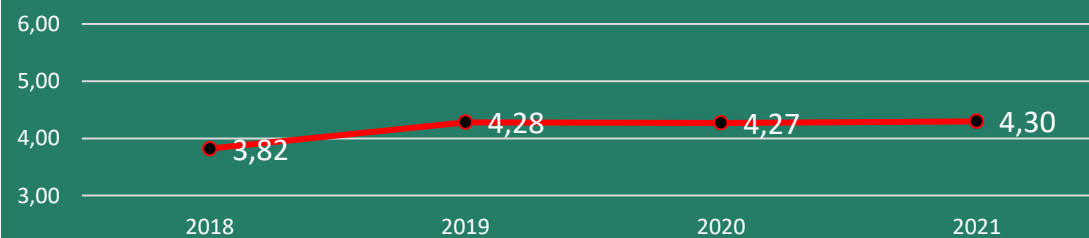
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata



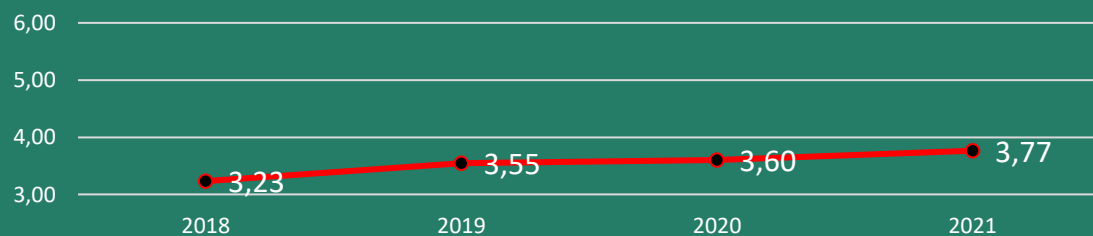
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione



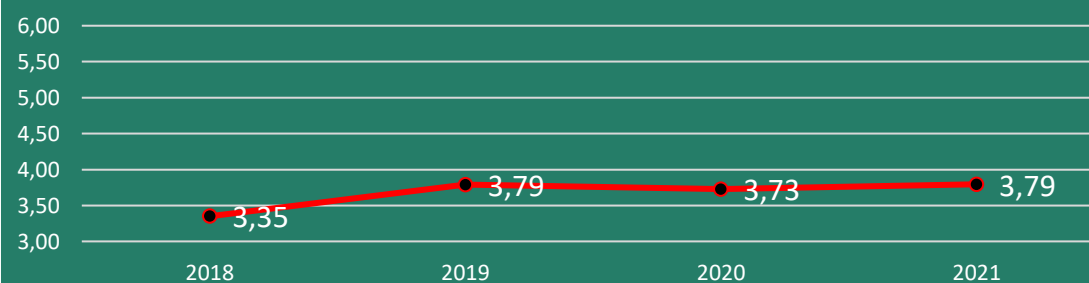
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie



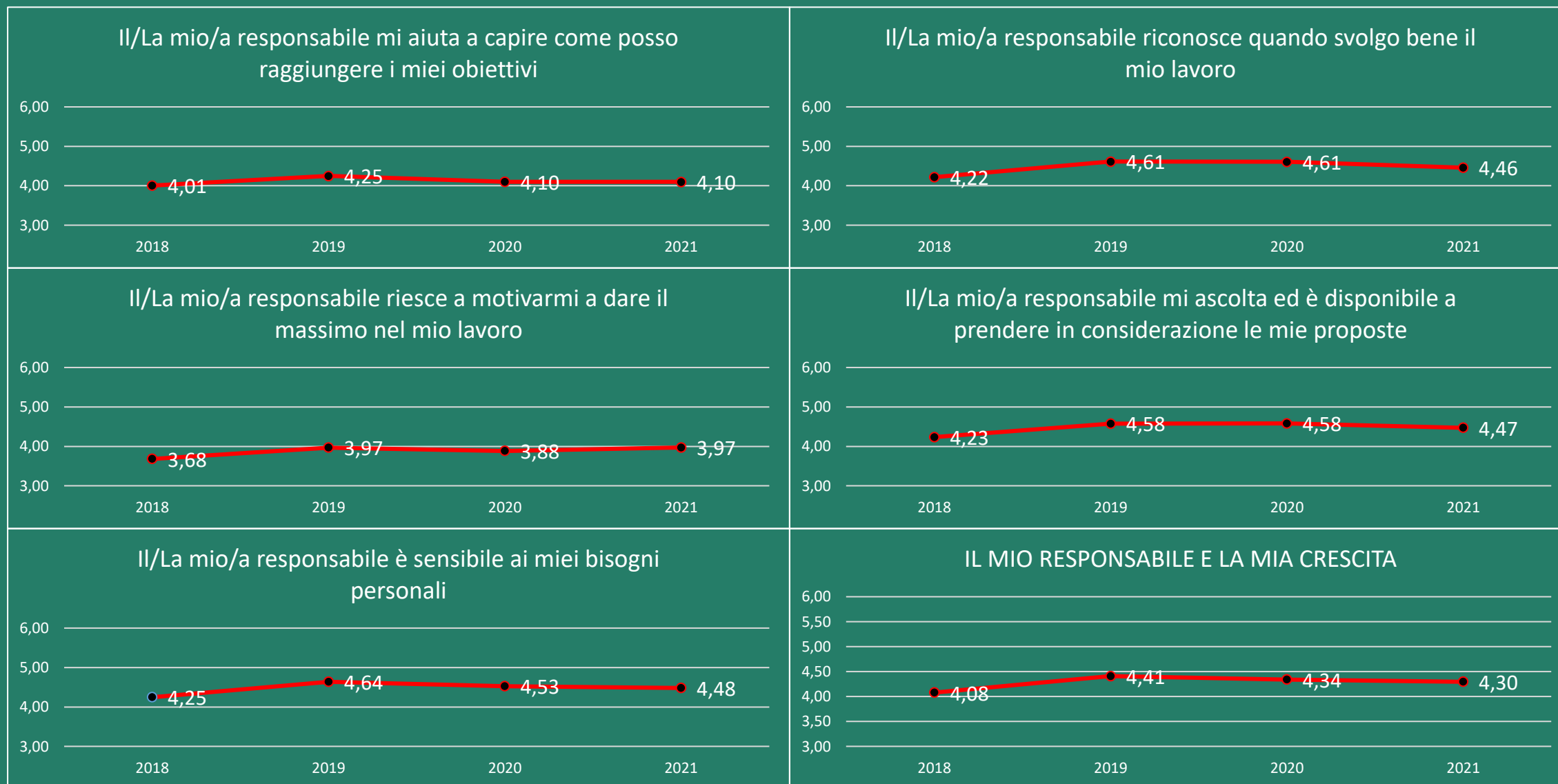
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione



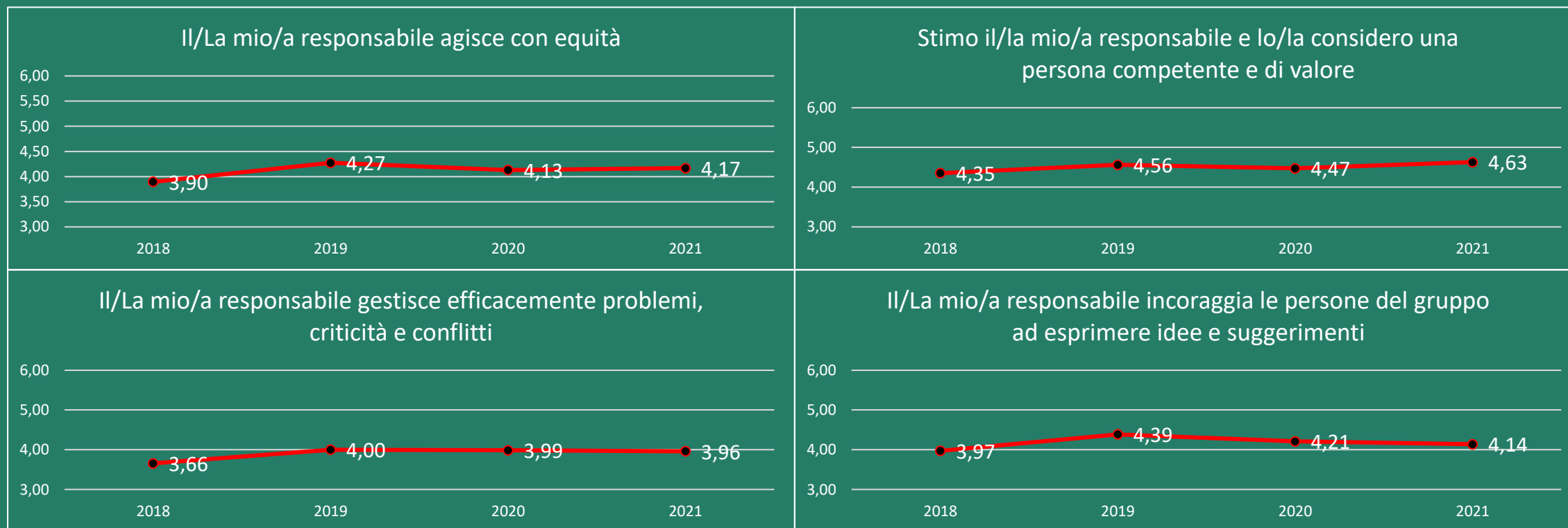
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



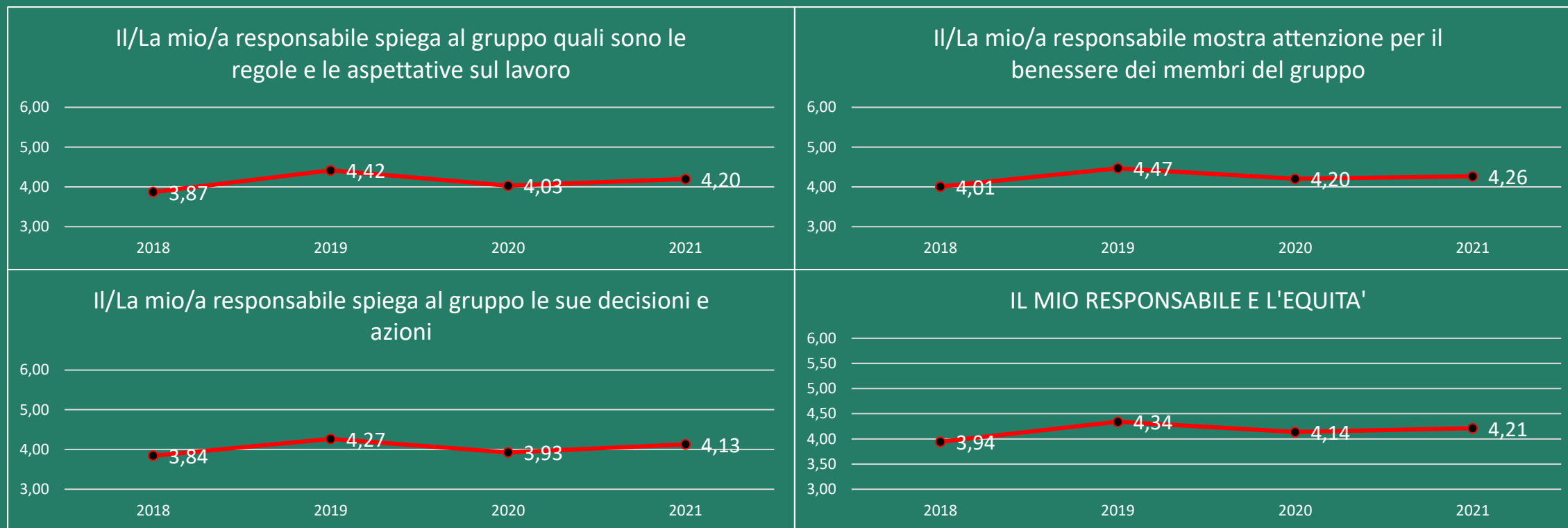
Il mio responsabile e la mia crescita



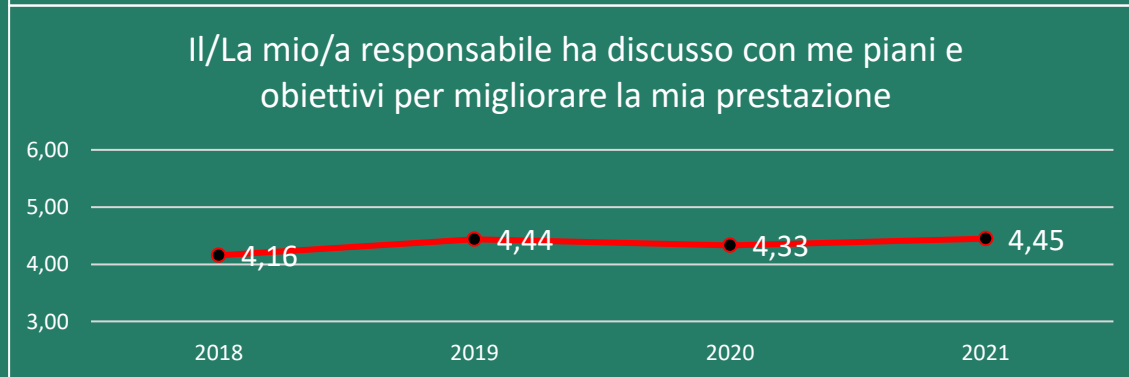
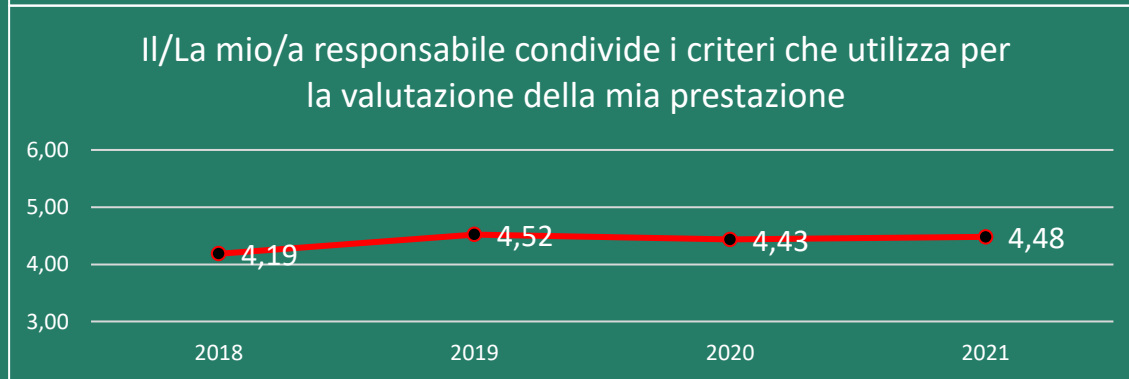
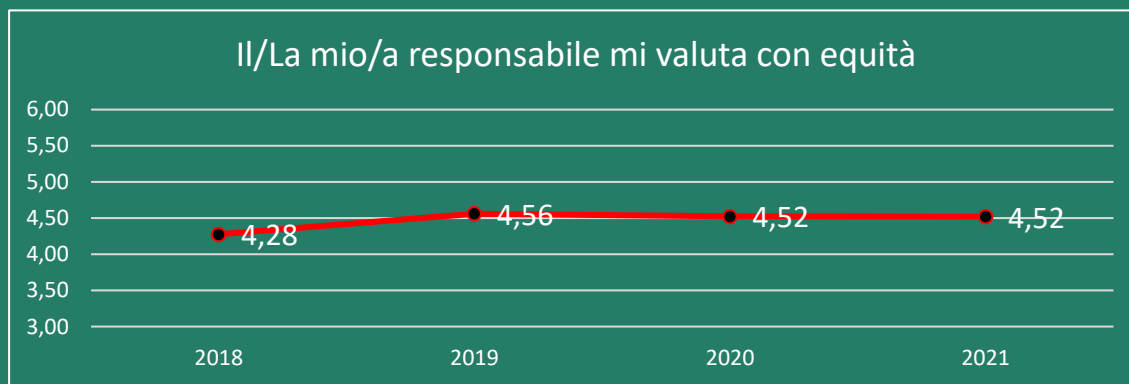
Il mio responsabile e l'equità (1)



Il mio responsabile e l'equità (2)



Il mio responsabile e il sistema di valutazione



Valutazioni delle sezioni negli ultimi 3 anni

Gruppo	nome gruppo	Valutazione	Valutazione	Valutazione	Diff. 2021 vs 2020 (ass.)
		media gruppo di domande 2019	media gruppo di domande 2020	media gruppo di domande 2021	
C	Equità	3,16	3,03	2,97	-0,06
D	Carriera e sviluppo professionale	2,99	2,91	3,01	0,10
L	La mia organizzazione => La performance organizzativa	3,23	3,06	3,13	0,07
G	Il contesto di lavoro	3,40	3,26	3,28	0,02
A2	Ambiente di lavoro	3,38	3,42	3,43	0,01
N	Il funzionamento del sistema	3,79	3,73	3,79	0,06
A1	Ambiente di lavoro	4,01	3,93	3,85	-0,08
M	Le mie performance	4,02	3,81	4,02	0,21
H	Il senso di appartenenza	4,16	3,98	4,05	0,07
F	I miei colleghi	4,28	4,17	4,18	0,01
P	Il mio responsabile e l'equità	4,34	4,14	4,21	-0,07
E	Il mio lavoro	4,31	4,12	4,22	0,10
B	Discriminazioni	4,63	4,44	4,29	-0,15
O	Il mio responsabile e la mia crescita	4,41	4,34	4,30	-0,04
Q	Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,45	4,32	4,40	0,08

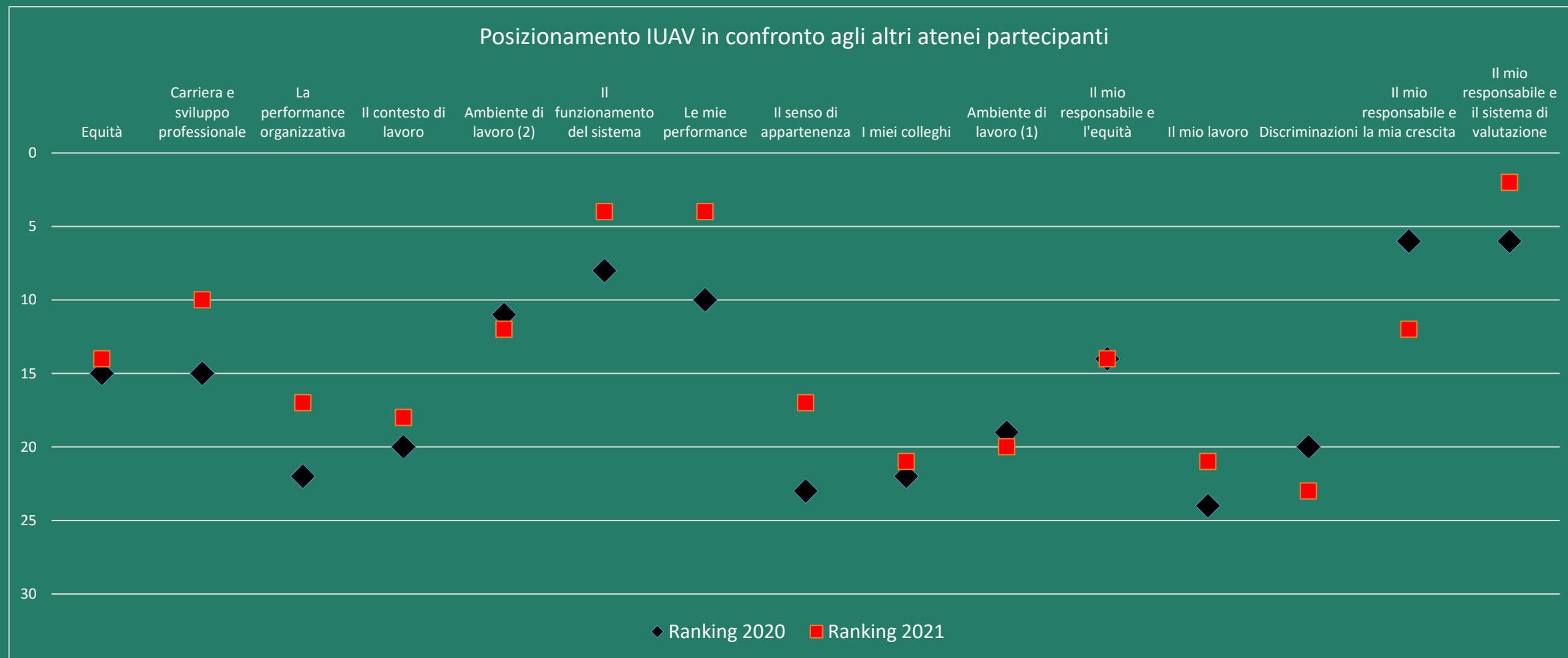
Le valutazioni sono espresse su una **scala 1-6**

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

Considerazioni

- Le valutazioni medie di 10 sezioni hanno ottenuto un miglioramento
- Resta una sola sezione con criticità ma è cambiata rispetto all'anno precedente
- Tutte le sezioni in area gialla sono migliorate, senza però superare la soglia di attenzione

Confronto con altri atenei



Nel 2020 gli atenei partecipanti sono stati 24
 Nel 2021 gli atenei partecipanti sono stati 26

Risultati conclusivi

1. L'andamento nei 4 anni mostra fluttuazioni contenute con un **complessivo miglioramento** rispetto alle valutazioni **espresse nel 2018**
2. Rispetto al 2020 le valutazioni medie di **10 sezioni (su 15) sono migliorate; è migliorato anche il posizionamento nei confronti degli altri atenei**
3. **Resta una sezione in «area critica»** con valutazioni medie sotto il 3: entra in area critica la sezione: «Equità», esce la sezione: «Carriera e sviluppo professionale»
4. Per la prima volta dopo 3 anni la copertura scende sotto la soglia del 50%
5. Le sezioni M e N, che contengono espliciti riferimenti al SMVP conseguono un miglioramento sia rispetto all'anno precedente sia rispetto alla graduatoria con gli altri atenei