

# Benessere organizzativo

Risultati Iuav 2018

*Incontro del 9 dicembre 2019*

# 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
- Con il **D.Lgs 150/2009** si prevede che l'OIV sulla base di appositi modelli forniti dall'Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (ANAC) curi **annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a valutare il grado di benessere organizzativo**
- luav effettua tale rilevazione nell'ambito del **progetto Good Practice** del Politecnico di Milano. Il questionario accoglie il modello presentato da **ANAC**.
- La scelta di erogare il questionario attraverso il progetto Good Practice permette di **confrontare** i risultati con **altri 18 atenei** che vi aderiscono

# Interesse dell' Ateneo

- L'ateneo non considera la rilevazione un mero adempimento ma **crede fortemente nell'utilità di questa indagine**; proprio per questo motivo è stato individuato **un obiettivo gestionale apposito** (n°48, tabella 14, piano integrato 2018) e individuato un indicatore per darne riscontro
- la presentazione dei risultati 2017 da parte della DG lo scorso anno ha contribuito a stimolare **una più ampia partecipazione al questionario 2018, un ottimo segnale che lo strumento trova crescente interesse**
- Non solo per questioni di trasparenza, ma **anche per continuare a favorire la collaborazione sono state pensate queste due giornate di presentazione dei risultati 2018**

# Il questionario

- Il questionario 2018 è invariato rispetto all'anno precedente
- E' suddiviso in 14 sezioni che prendono in esame i temi sotto riportati
- Complessivamente è composto da 81 domande di cui 6 riguardanti caratteristiche dei rispondenti
- Le domande chiedono quanto si è d'accordo su una determinata affermazione a cui è richiesto di rispondere su 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	8
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

# Partecipazione

- Nell' ultimo anno la partecipazione è **salita di quasi 10 punti** percentuali e per la prima volta **abbiamo superato il 50%**.
- La composizione del gruppo di rispondenti ha rispettato la composizione della popolazione rispetto al genere e rispetto alla classe di anzianità «oltre i 20 anni»

# Il campione

# Partecipazione per genere

Anno indagine		Donna	%	Uomo	%	Totale
2015	Rispondenti	51	63,0%	30	37,0%	<b>81</b>
	Personale effe.	172	64,7%	94	35,3%	<b>266</b>
	Copertura	29,7%		31,9%		30,5%
2016	Rispondenti	80	68,4%	37	31,6%	<b>117</b>
	Personale effe.	168	63,2%	98	36,8%	<b>266</b>
	Copertura	47,6%		37,8%		44,0%
2017	Rispondenti	81	66,4%	41	33,6%	<b>122</b>
	Personale effe.	163	63,2%	95	36,8%	<b>258</b>
	Copertura	49,7%		43,2%		47,3%
2018	Rispondenti	88	60,7%	53	36,6%	<b>145*</b>
	Personale effe.	158	62,5%	95	37,5%	<b>253</b>
	Copertura	55,7%		55,8%		57,3%

\* Comprensivo di 4 che non hanno risposto alla domanda rispetto al genere.

# 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
2015	Rispondenti	4	4,9%	5	6,2%	33	40,7%	39	48,1%	<b>81</b>
	Personale effet.	16	6,0%	26	9,8%	92	34,6%	132	49,6%	<b>266</b>
	Copertura	25,0%		19,2%		35,9%		29,5%		30,5%
2016	Rispondenti	9	7,7%	1	0,9%	53	45,3%	54	46,2%	<b>117</b>
	Personale effet.	22	8,3%	20	7,5%	98	36,8%	126	47,4%	<b>266</b>
	Copertura	40,9%		5,0%		54,1%		42,9%		44,0%
2017	Rispondenti	8	6,6%	4	3,3%	49	40,2%	57	46,7%	<b>122</b>
	Personale effet.	27	10,5%	15	5,8%	94	36,4%	122	47,3%	<b>258</b>
	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%	<b>145*</b>
	Personale effet.	26	10,3%	8	3,2%	97	38,3%	122	48,2%	<b>253</b>
	Copertura	88,5%		75,0%		45,4%		55,7%		57,3%



# 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
2015	Rispondenti	22	27,2%	59	72,8%	<b>81</b>
	Personale effet.	54	20,3%	212	79,7%	<b>266</b>
	Copertura	40,7%		27,8%		30,5%
2016	Rispondenti	27	23,1%	90	76,9%	<b>117</b>
	Personale effet.	55	20,7%	211	79,3%	<b>266</b>
	Copertura	49,1%		42,7%		44,0%
2017	Rispondenti	31	25,4%	91	74,6%	<b>122</b>
	Personale effet.	54	20,9%	204	79,1%	<b>258</b>
	Copertura	57,4%		44,6%		47,3%
2018	Rispondenti	29	20,0%	111	76,6%	<b>145*</b>
	Personale effet.	53	20,2%	200	79,1%	<b>253</b>
	Copertura	54,7%		55,5%		57,3%

# Analisi del questionario

# L'ambiente di lavoro

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
A01	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,79	3,52	-0,27
A02	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,16	4,40	0,24
A03	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,81	3,81	0,00
A04	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	3,7	3,59	-0,11
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 ...)	3,38	3,43	0,05
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,77</b>	<b>3,75</b>	<b>-0,02</b>
A06	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,39	2,42	0,03
A07	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	2,57	2,41	-0,16
A08	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,41	2,31	-0,10
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,46</b>	<b>2,38</b>	<b>-0,08</b>

Le domande in rosso hanno una valutazione con scala inversa

# Le discriminazioni

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
B01	La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,37	4,83	1,46
B02	La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	3,48	4,29	0,81
B03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	3,27	3,55	0,28
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,43</b>	<b>4,22</b>	<b>0,79</b>

# L' equità nella mia organizzazione

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
C01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,02	3,09	0,07
C02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	3,00	0,00
C03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,7	2,60	-0,10
C04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,34	2,21	-0,13
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,76</b>	<b>2,73</b>	<b>-0,03</b>

# Carriera e sviluppo professionale

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
D01	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,11	2,25	0,14
D02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,17	2,24	0,07
D03	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,36	2,57	0,21
D04	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,2	3,32	0,12
D05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	2,87	3,04	0,17
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,54</b>	<b>2,68</b>	<b>0,14</b>

# Il mio lavoro

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
E01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,02	4,05	0,03
E02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,66	4,63	-0,03
E03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,91	3,99	0,08
E04	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,03	4,15	0,12
E05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,2	3,41	0,21
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,97</b>	<b>4,05</b>	<b>0,08</b>

# I miei colleghi

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
F01	Mi sento parte di una squadra	3,4	3,60	0,20
F02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,05	5,05	0,00
F03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,62	4,64	0,02
F04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,78	3,90	0,12
F05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,09	3,38	0,29
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,99</b>	<b>4,11</b>	<b>0,12</b>



# Il contesto del mio lavoro

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
G01	L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	2,66	2,73	0,07
G02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,53	3,64	0,11
G03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2,83	3,17	0,34
G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,48	2,75	0,27
G05	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,17	3,26	0,09
G06	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,54	3,79	0,25
G07	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,25	2,59	0,34
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,92</b>	<b>3,13</b>	<b>0,21</b>

# Il senso di appartenenza

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
H01	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,29	3,37	0,08
H02	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	3,66	3,62	-0,04
H03	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,54	4,49	-0,05
H04	Mi sento parte della mia organizzazione	3,62	3,69	0,07
H05	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	3,98	4,02	0,04
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,82</b>	<b>3,84</b>	<b>0,02</b>

# La performance organizzativa

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
L01	Sono informato sulle strategie dell'organizzazione	2,61	2,76	0,15
L02	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	2,76	2,91	0,15
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	2,57	2,77	0,20
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,01	3,07	0,06
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,74</b>	<b>2,88</b>	<b>0,14</b>

# Le mie performance

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,29	3,58	0,29
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,38	3,63	0,25
M03	Sono informato sulla valutazione del mio lavoro	4,03	4,23	0,20
M04	Sono informato su come migliorare i miei risultati	3,25	3,54	0,29
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,49</b>	<b>3,75</b>	<b>0,26</b>

# Il funzionamento del sistema

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
N01	Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,57	3,79	0,22
N02	Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,28	3,63	0,35
N03	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	2,97	3,22	0,25
N04	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,29	2,65	0,36
N05	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	2,75	3,25	0,50
N06	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	2,65	2,95	0,30
N07	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	2,75	3,23	0,48
N08	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,1	3,62	0,52
N09	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,32	3,82	0,50
<b>Media di gruppo</b>		<b>2,96</b>	<b>3,35</b>	<b>0,38</b>

# Il mio responsabile e la mia crescita

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
O01	Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,74	4,01	0,27
O02	Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,57	3,68	0,11
O03	Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,12	4,25	0,13
O04	Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,08	4,22	0,14
O05	Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,18	4,23	0,05
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,94</b>	<b>4,08</b>	<b>0,14</b>

# Il mio responsabile e l'equità

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
P01	Il mio responsabile agisce con equità	3,84	3,90	0,06
P02	Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,65	3,66	0,01
P03	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,27	4,35	0,08
P04	Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	3,86	3,97	0,11
P05	Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	3,86	3,87	0,01
P06	Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,72	3,84	0,12
P07	Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	3,84	4,01	0,17
<b>Media di gruppo</b>		<b>3,86</b>	<b>3,94</b>	<b>0,08</b>

# Il mio responsabile e il sistema di valutazione

Codice	Domanda	2017	2018	Diff.
Q01	Il mio responsabile mi valuta con equità	4,16	4,28	0,12
Q02	Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	4,16	4,19	0,03
Q03	Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	4,04	4,16	0,12
Q04	Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,67	3,74	0,07
<b>Media di gruppo</b>		<b>4,01</b>	<b>4,09</b>	<b>0,08</b>



# Valutazioni degli ambiti negli ultimi 2 anni.

Gruppo	nome gruppo	Valutazione media gruppo di domande 2017	Valutazione media gruppo di domande 2018	Diff. 2018 vs 2017 (ass.)
D	Carriera e sviluppo professionale	2,54	2,68	0,14
C	Equità	2,76	2,73	-0,03
L	La mia organizzazione => La performance organizzativa	2,74	2,88	0,14
G	Il contesto di lavoro	2,92	3,13	0,21
A	Ambiente di lavoro	3,27	3,23	-0,04
N	Il funzionamento del sistema	2,96	3,35	0,39
M	Le mie performance	3,49	3,75	0,26
H	Il senso di appartenenza	3,82	3,84	0,02
P	Il mio capo e l'equità	3,86	3,94	0,08
E	Il mio lavoro	3,96	4,05	0,09
O	Il mio capo e la mia crescita	3,94	4,08	0,14
Q	Il mio capo e il sistema di valutazione	4,01	4,09	0,08
F	I miei colleghi	3,99	4,11	0,12
B	Discriminazioni	3,43	4,22	0,79

Le valutazioni sono espresse su una scala 1-6

Gli ambiti sono ordinati in base a una valutazione crescente

## Considerazioni

- Le valutazioni medie di tutte le sezioni tranne due, sono migliorate.
- Le sezioni con valutazioni medie sotto il 3 sono passate da cinque a tre

# Confronto con altri atenei

Gruppo	nome gruppo	Valutazione media 2017	Differenza dalla media degli atenei 2017	Ranking IUAV sui 20 atenei 2017	Valutazione media gruppo di domande 2018	Differenza dalla media degli atenei 2018	Ranking IUAV sui 19 atenei 2018
D	Carriera e sviluppo professionale	2,54	-0,3	20	2,68	-0,18	15
C	Equità	2,76	-0,08	12	2,73	-0,15	16
L	La performance organizzativa	2,74	-0,37	20	2,88	-0,29	16
G	Il contesto di lavoro	2,92	-0,32	18	3,13	-0,21	15
A	Ambiente di lavoro	3,27	-0,15	16	3,24	-0,15	18
N	Il funzionamento del sistema	2,96	-0,2	16	3,35	0,17	8
M	Le mie performance	3,49	-0,01	13	3,74	0,23	7
H	Il senso di appartenenza	3,82	-0,2	16	3,84	-0,28	18
P	Il mio capo e l'equità	3,86	0,01	9	3,94	-0,07	14
E	Il mio lavoro	3,96	-0,27	20	4,05	-0,24	19
O	Il mio capo e la mia crescita	3,94	0,01	10	4,08	0,04	12
Q	Il mio capo e il sistema di valutazione	4,01	0,21	5	4,09	0,20	7
F	I miei colleghi	3,99	-0,22	20	4,11	-0,17	17
B	Discriminazioni	3,43	-0,53	15	4,22	-0,33	14

# Risultati

- Rispetto al 2017 le valutazioni medie di 12 sezioni (su 14) , sono migliorate
- Le sezioni con valutazioni medie sotto il 3 sono passate da cinque a tre
- I quattro ambiti che hanno ottenuto i miglioramenti più elevati sono: le discriminazioni, il funzionamento del sistema, le mie performance e il contesto di lavoro
- E' rimasto stabile il confronto complessivo con gli altri atenei.