

Benessere organizzativo

Analisi 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 34 atenei** che vi aderiscono
- **Il questionario sul BO è stato diffuso attraverso il progetto GP a maggio 2023 con riferimento all'anno 2022**
- Goodpractice fornisce i dati per le analisi a fine novembre 2023

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 2023

- E' suddiviso in 14 sezioni che prendono in esame i temi sotto riportati
- Complessivamente è composto da 87 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	14
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 si attesta al 45,5% con un incremento del 2,5% rispetto all'anno precedente
- La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa

Partecipazione per genere

Anno indagine		Donna	%	Uomo	%	Totale
2019	Rispondenti	61	46,2%	38	28,8%	132*
	Personale effет.	168	64,6%	92	35,3%	260
	Copertura	36,3%		41,3%		50,8%
2020	Rispondenti	55	39,9%	39	28,3%	138*
	Personale effет.	165	65,7%	86	34,7%	251
	Copertura	33,3%		45,3%		55,0%
2021	Rispondenti	41	40,2%	30	29,4%	102*
	Personale effет.	153	64,6%	84	35,4%	237
	Copertura	26,8%		35,7%		43,0%
2022	Rispondenti	45	40,9%	28	25,5%	111*
	Personale effет.	161	66,0%	83	34,0%	244
	Copertura	28,0%		33,7%		45,5%

* 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
2019	25,0%	1,5%	25,5%
2020	31,9%	3,6%	26,5%
2021	30,4%	4,9%	37,3%
2022	34,2%	6,3%	35,1%

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
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%
2022	Rispondenti	33	29,7%	5	4,5%	13	11,7%	54	48,6%	111*
	Personale effet.	60	24,6%	14	5,7%	31	12,7%	139	57,%	244
	Copertura	55,0%		35,7%		41,9%		38,8%		45,5%

* 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
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%
2022	Rispondenti	28	25,2%	82	73,9%	111*
	Personale effet.	50	20,5%	186	76,2%	244
	Copertura	56,%		44,1%		45,5%

* 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



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



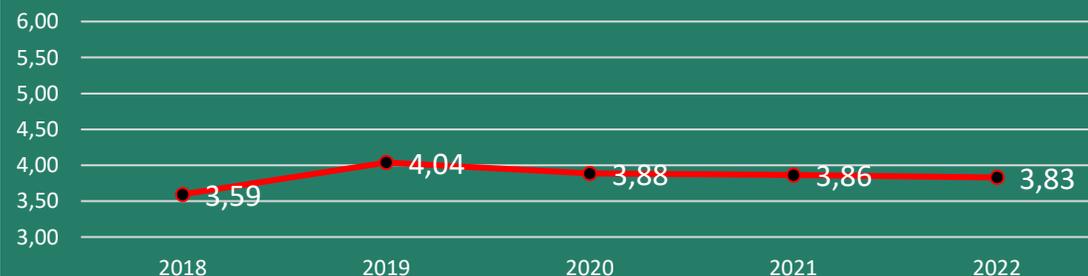
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro



Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili



Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente



L'AMBIENTE DI LAVORO



L'ambiente di lavoro (2)

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



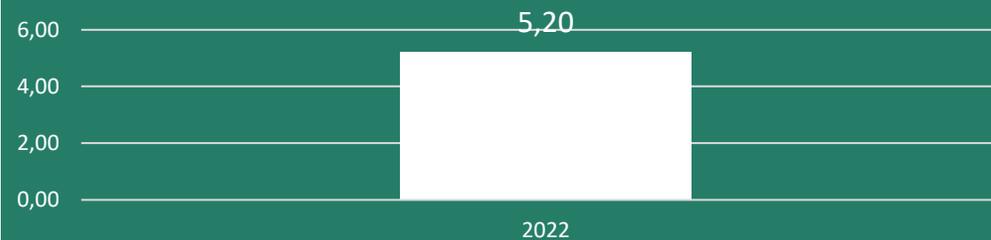
Queste 5 domande hanno una valutazione con scala inversa. Nei grafici sono trasformate nella scala normale.

L'ambiente di lavoro (3)

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



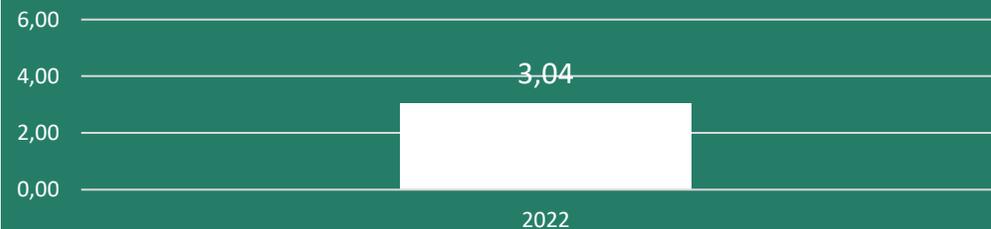
Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo



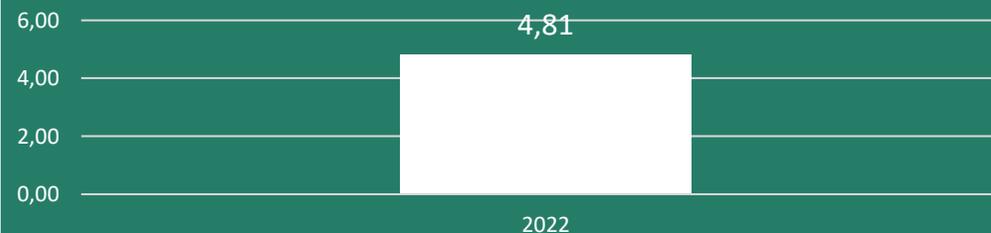
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria



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



Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo



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

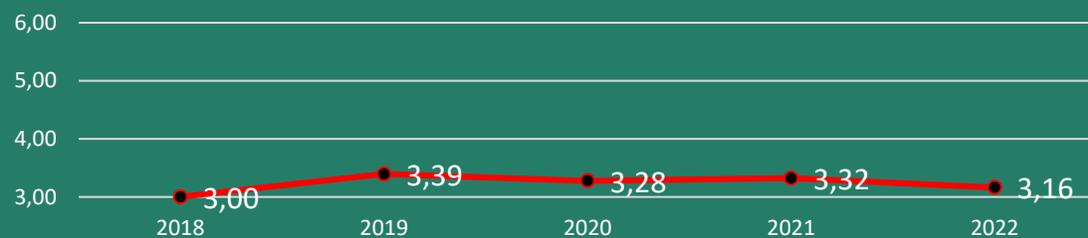
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



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

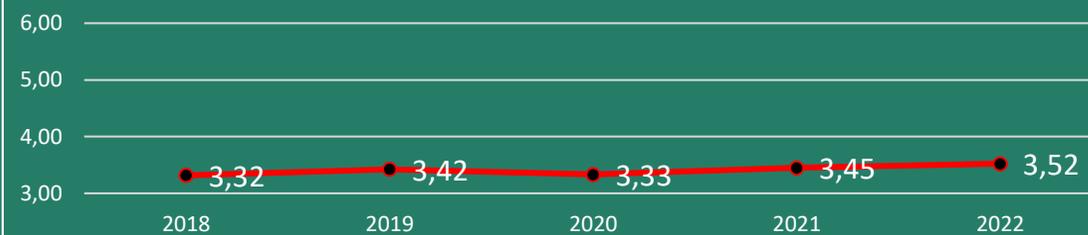


Carriera e sviluppo professionale

Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro



La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo 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



Il mio lavoro

So quello che ci si aspetta dal mio lavoro



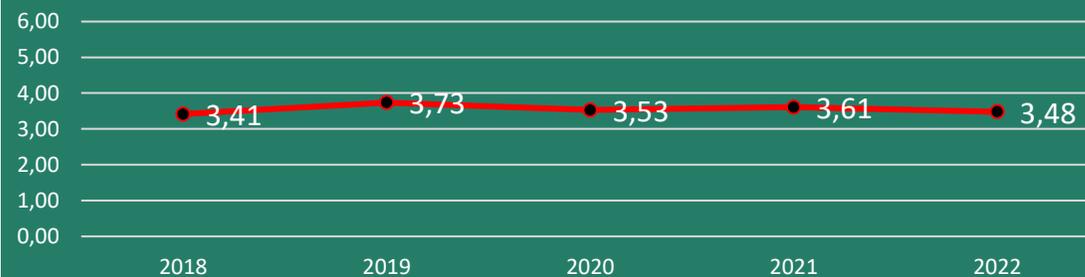
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro



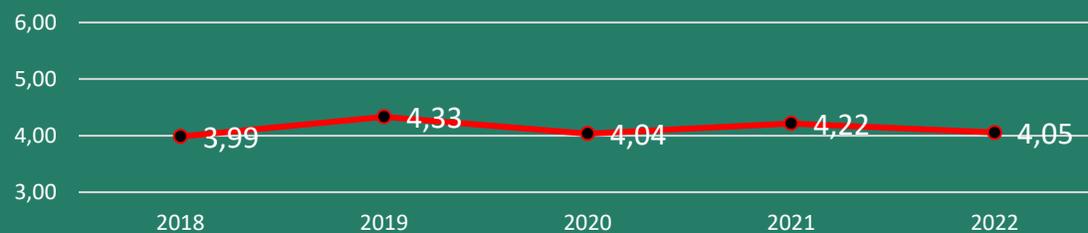
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



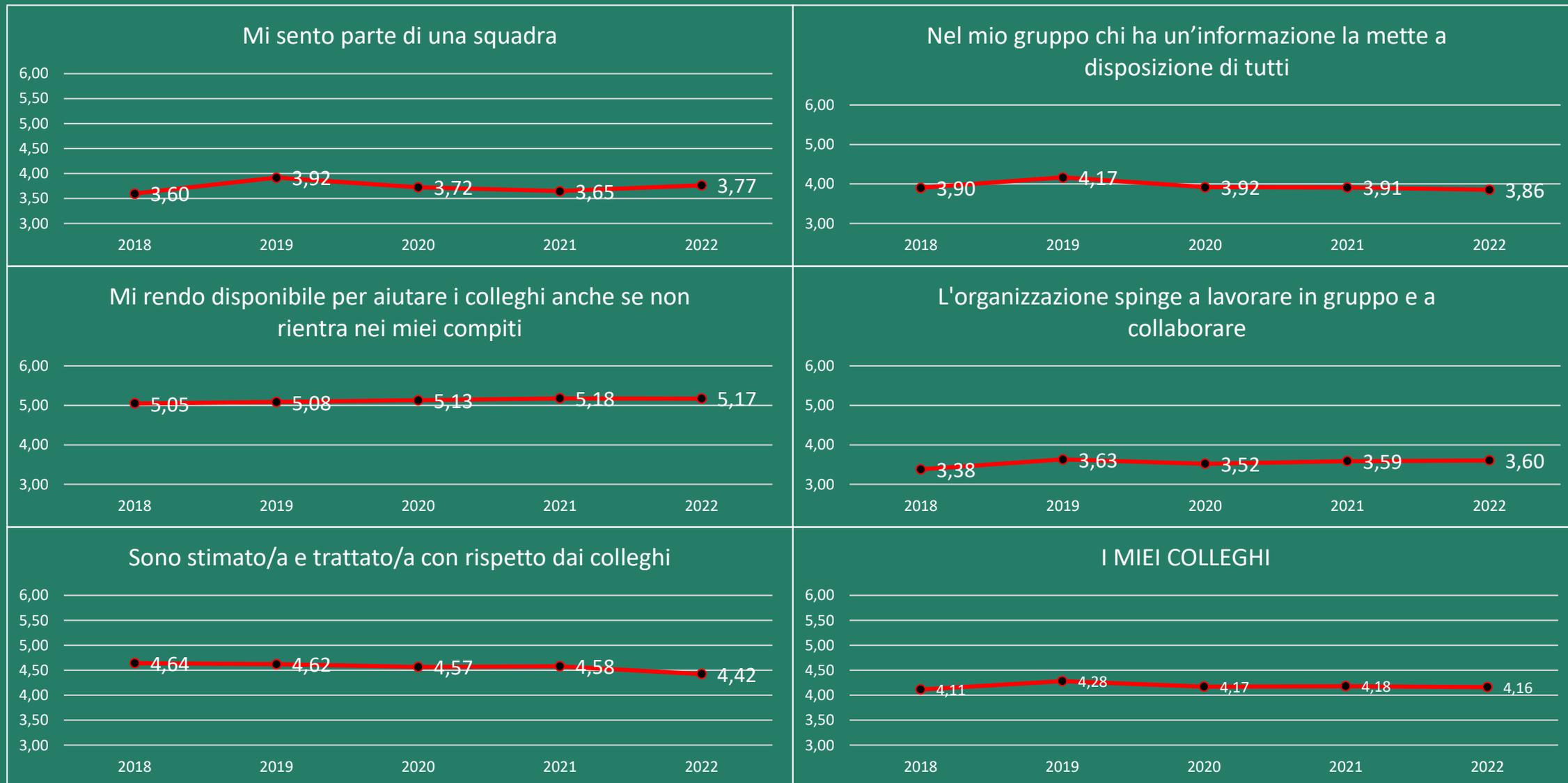
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro



IL MIO LAVORO

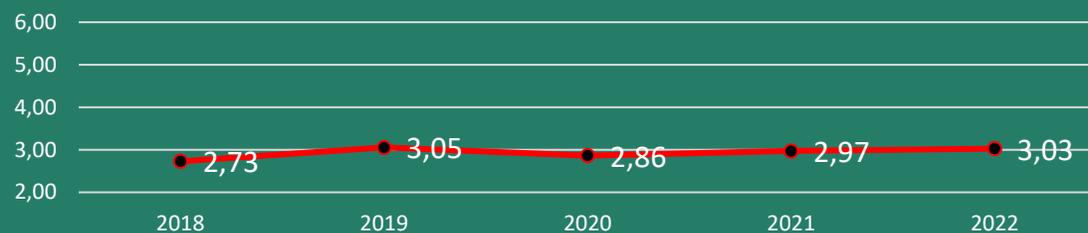


I miei colleghi



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



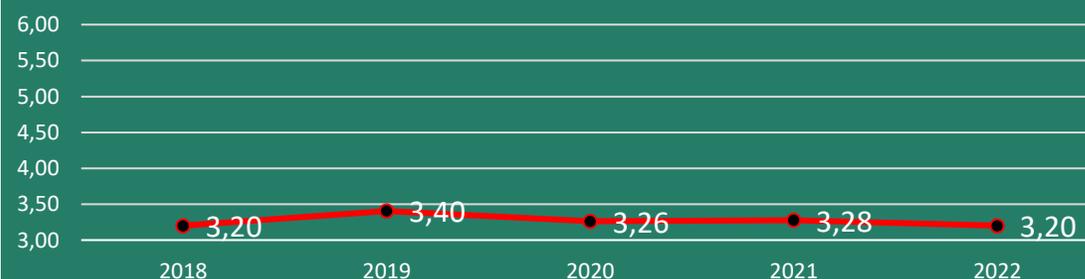
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro



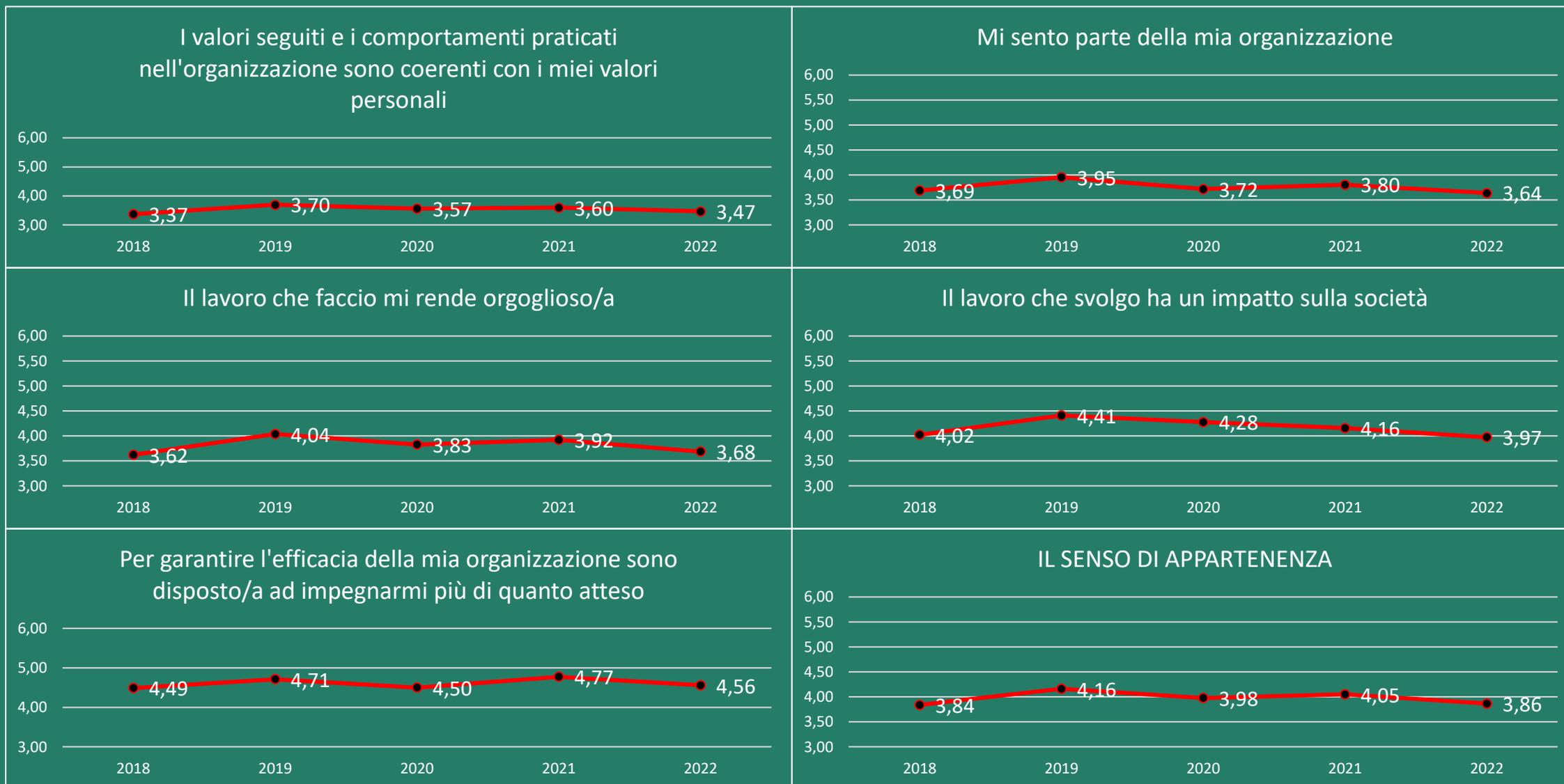
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili



IL CONTESTO DEL MIO LAVORO



Il senso di appartenenza



La performance organizzativa

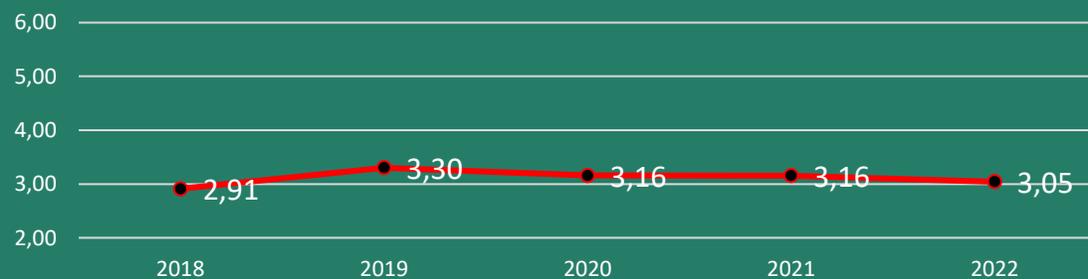
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione



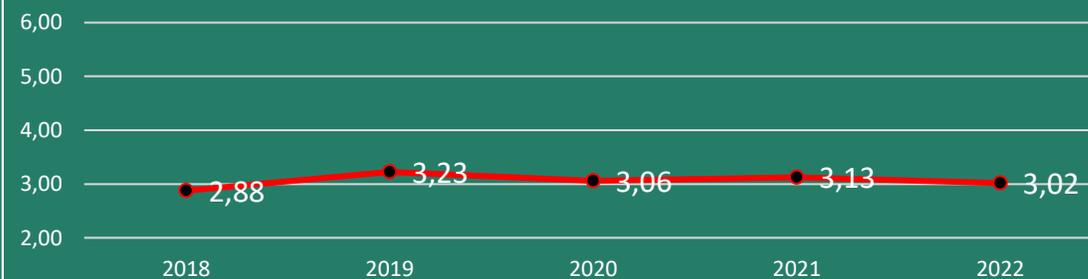
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione



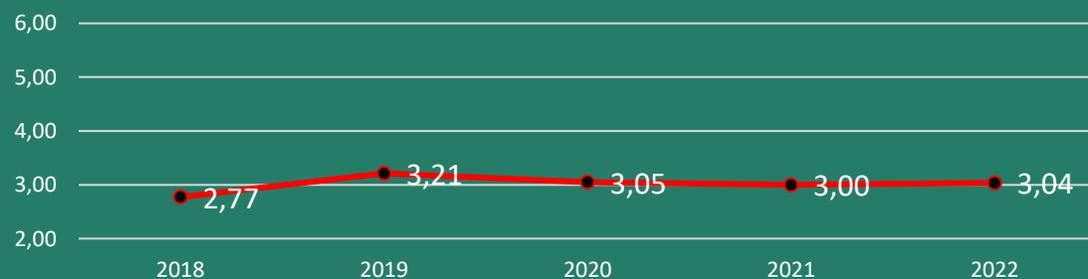
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione



LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione



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



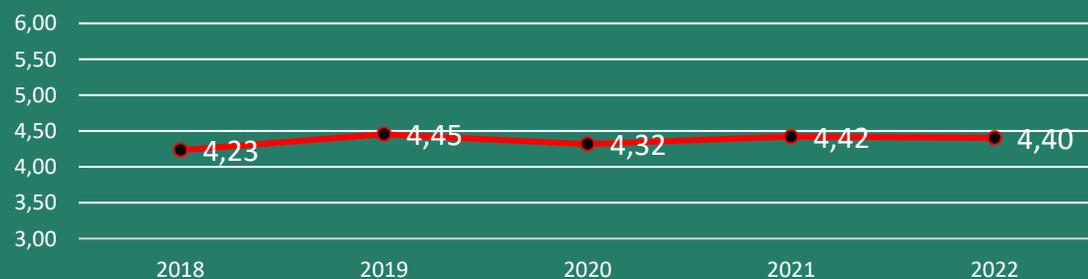
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro



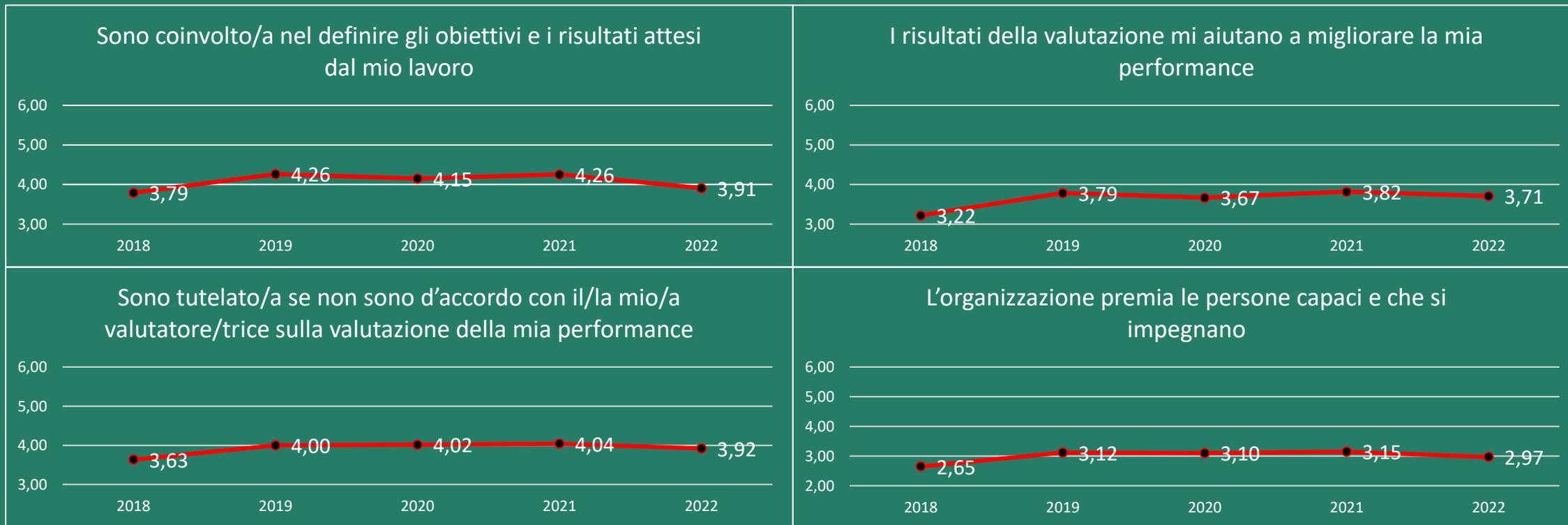
LE MIE PERFORMANCE



Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro

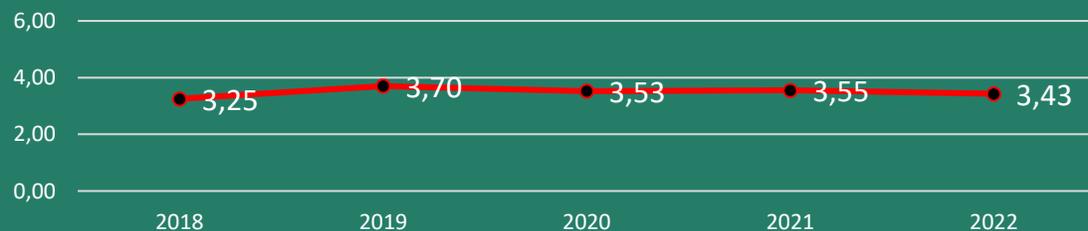


Il funzionamento del sistema (1)



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



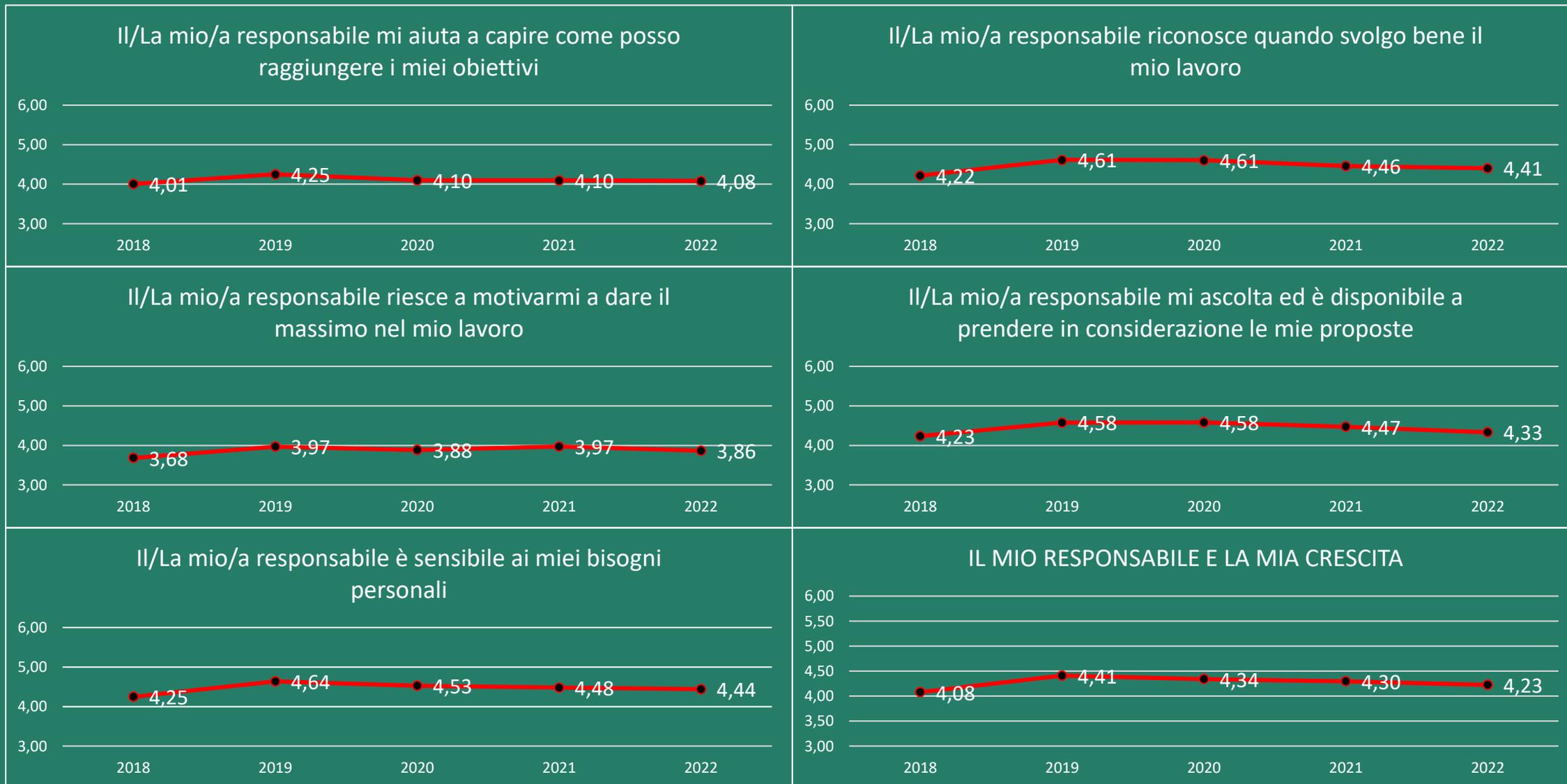
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione



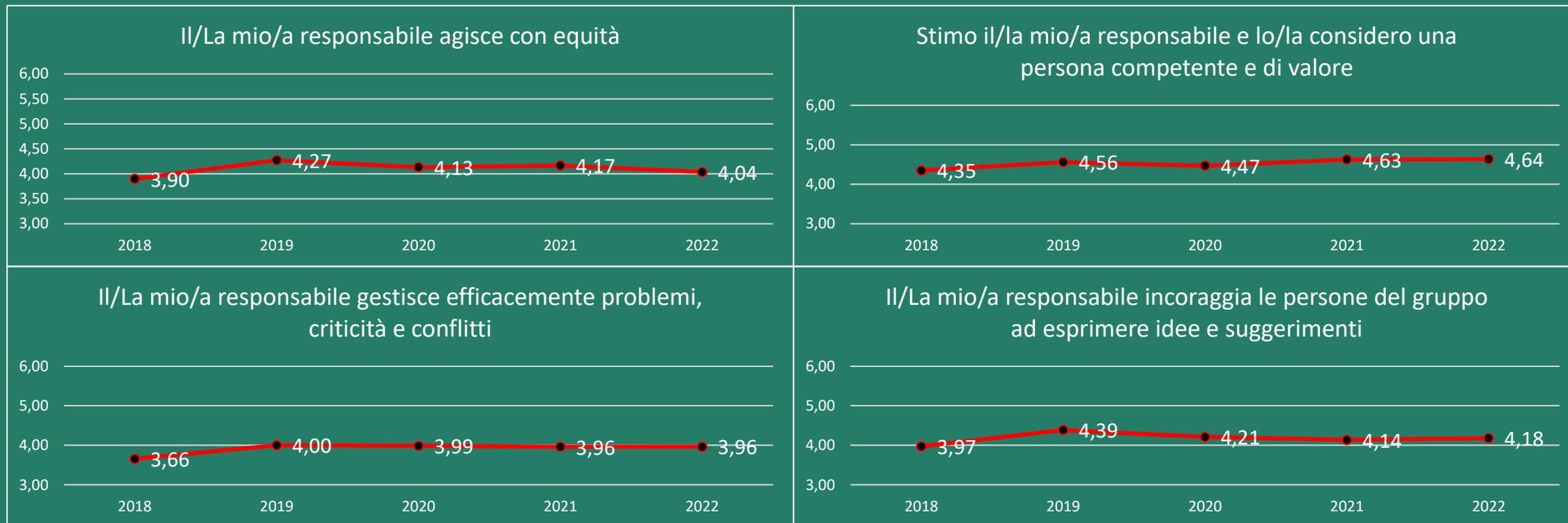
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



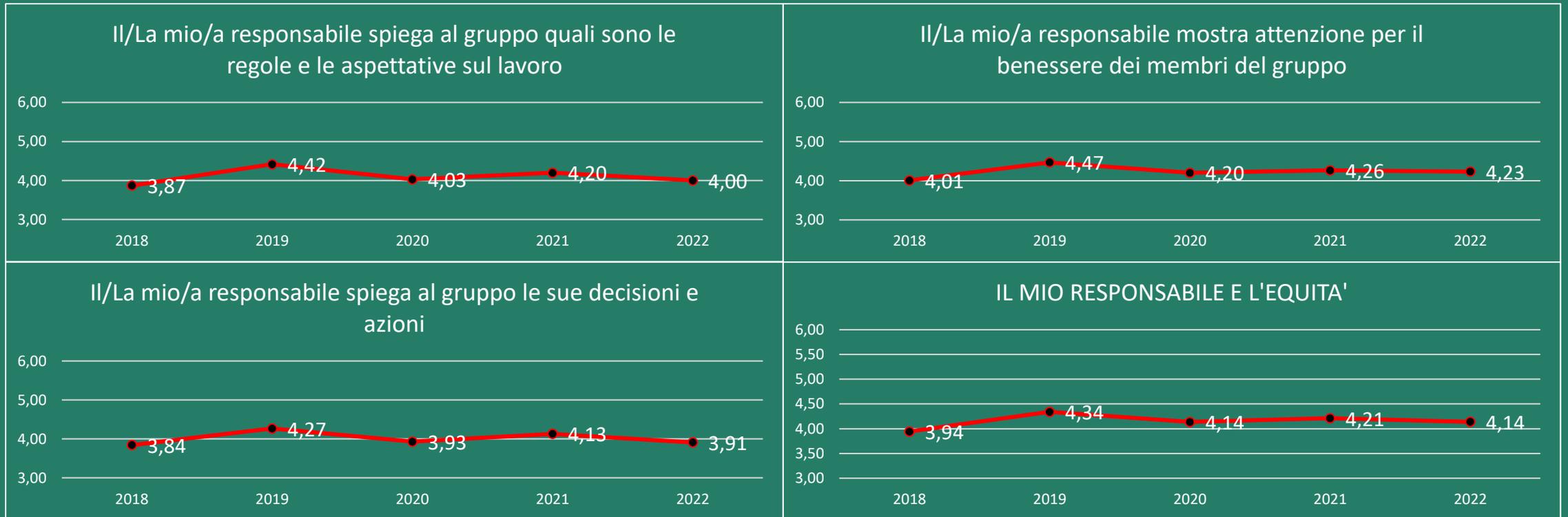
Il mio responsabile e la mia crescita



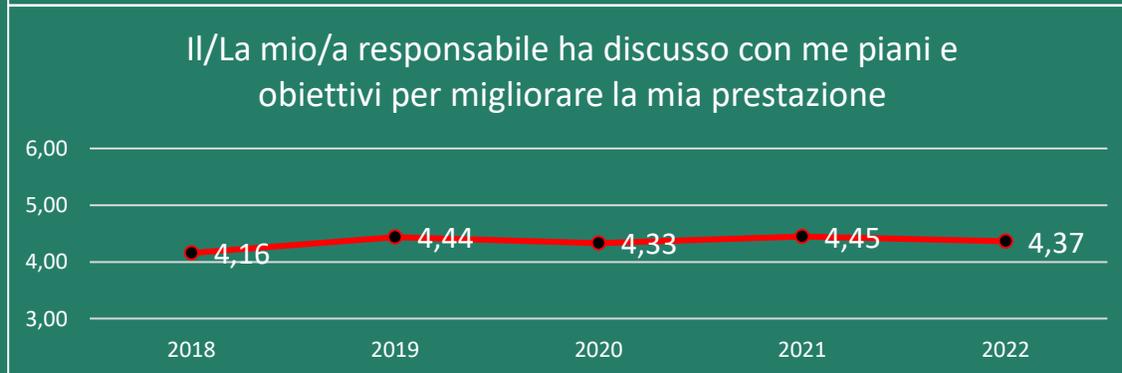
Il mio responsabile e l'equità (1)



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. 2022 vs 2021 (ass.)
		media gruppo di domande 2020	media gruppo di domande 2021	media gruppo di domande 2022	
C	Equità	3,03	2,98	2,80	-0,18
D	Carriera e sviluppo professionale	2,91	3,01	2,95	-0,06
L	La mia organizzazione => La performance organizzativa	3,06	3,13	3,02	-0,11
G	Il contesto di lavoro	3,26	3,28	3,20	-0,08
A2	Ambiente di lavoro	3,42	3,43	3,32	-0,11
N	Il funzionamento del sistema	3,73	3,79	3,65	-0,14
A1	Ambiente di lavoro	3,93	3,85	3,79	-0,06
H	Il senso di appartenenza	3,98	4,05	3,86	-0,19
M	Le mie performance	3,81	4,02	3,99	-0,03
E	Il mio lavoro	4,12	4,22	4,07	-0,15
P	Il mio responsabile e l'equità	4,14	4,21	4,14	-0,07
F	I miei colleghi	4,17	4,18	4,16	-0,02
O	Il mio responsabile e la mia crescita	4,34	4,30	4,23	-0,07
Q	Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,32	4,40	4,41	0,01
B	Discriminazioni	4,44	4,29	4,66	0,37

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

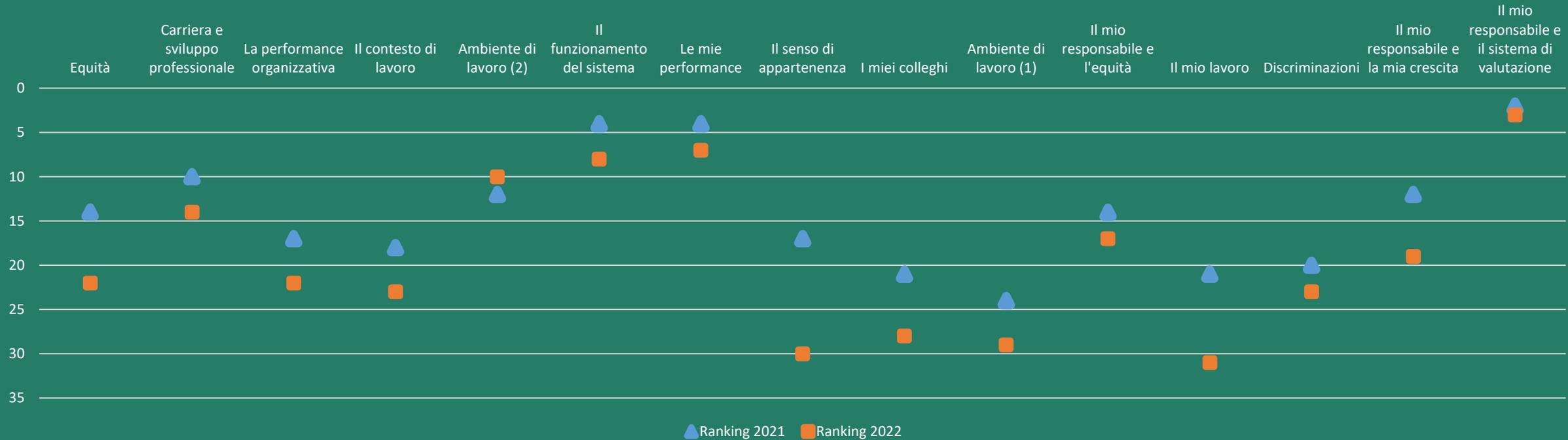
I gruppi sono ordinati in base a una valutazione crescente delle domande 2022 (in alto le più critiche)

Considerazioni

- Le valutazioni medie di 13 sezioni su 15 hanno avuto un peggioramento.
- Per 7 sezioni la flessione è molto contenuta (inferiore a 0,1)
- Le sezioni nelle aree di attenzione (gialla e rossa) restano 5
- La sezione Carriera e sviluppo professionale è passata in area critica

Confronto con altri 34 atenei (lo scorso anno erano 26)

Posizionamento IUAV nel confronto degli altri atenei partecipanti



Considerazioni : IUAV peggiora il proprio posizionamento rispetto agli altri atenei. Va però sottolineato che il confronto nel 2022 viene fatto su 34 atenei, mentre nel 2021 gli atenei erano 26.

Risultati conclusivi

1. La copertura sale passando dal 43% al 45,5%
2. L'andamento nei 5 anni mostra fluttuazioni contenute con un **complessivo miglioramento** rispetto alle valutazioni **espresse nel 2018**
3. Rispetto al 2021 le valutazioni medie di **13 sezioni (su 15) sono peggiorate; è peggiorato il posizionamento nei confronti degli altri atenei**
4. **Entra una sezione in «area critica»** con valutazioni medie sotto il 3: «Carriera e sviluppo professionale»
5. Le sezioni nelle aree di attenzione (gialla e rossa) restano 5