

Benessere organizzativo

Analisi 2024

Premessa

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 standard presentato da **ANAC**
- Ciò permette di **confrontare** i risultati con **altri 35 atenei** che vi aderiscono
- **Il questionario sul BO illustrato è stato diffuso attraverso il progetto GP a maggio 2025 con riferimento all'anno 2024**
- Good Practice ha fornito i dati per le analisi alla fine del 2025

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
- I risultati sono pubblicati nel sito di Ateneo nella sezione:
Amministrazione Trasparente-Performance-Benessere organizzativo

Il questionario 2024

- 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

- Il questionario è stato compilato dal 47,6% del personale, con un incremento del 3,5% rispetto all'anno precedente
- La composizione del campione risulta statisticamente sufficientemente rappresentativa

Partecipazione per genere

Anno indagine		Donna	%	Uomo	%	Totale
2022	Rispondenti	45	40,9%	28	25,5%	111*
	Personale effet.	161	66,0%	83	34,0%	244
	Copertura	28,0%		33,7%		45,5%
2023	Rispondenti	47	43,5%	23	21,3%	108*
	Personale effet.	163	66,5%	82	33,5%	245
	Copertura	28,8%		28,0%		44,1%
2024	Rispondenti	52	43,5%	28	23,9%	117*
	Personale effet.	168	68,3%	78	31,7%	246
	Copertura	31,0%		35,9%		47,6%

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

Nell' ultimo anno è diminuito 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
2022	34,2%	6,3%	35,1%
2023	35,2%	4,9%	37,3%
2024	31,6%	3,4%	33,3%

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
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%
2023	Rispondenti	31	28,7%	12	11,1%	14	13,0%	46	42,6%	108*
	Personale effet.	62	25,3%	21	8,6%	25	10,2%	137	55,9%	245
	Copertura	50,0%		57,1%		56,0%		33,6%		44,1%
2024	Rispondenti	38	32,5%	12	10,3%	8	6,8%	55	47,0%	117*
	Personale effet.	66	26,8%	26	10,6%	23	9,3%	131	53,3%	246
	Copertura	57,6%		46,2%		34,8		42,0		47,6%

* 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
2022	Rispondenti	28	25,2%	82	73,9%	111*
	Personale effet.	50	20,5%	186	76,2%	244
	Copertura	56,%		44,1%		45,5%
2023	Rispondenti	32	29,6%	74	68,5%	108*
	Personale effet.	58	23,7%	187	76,3%	245
	Copertura	55,2%		39,6%		44,1%
2024	Rispondenti	30	25,6%	85	72,6%	117*
	Personale effet.	53	21,5%	193	78,5%	246
	Copertura	56,6%		44,0%		47,6%

* Comprensivo di chi non ha risposto alla domanda sulla responsabilità di servizio

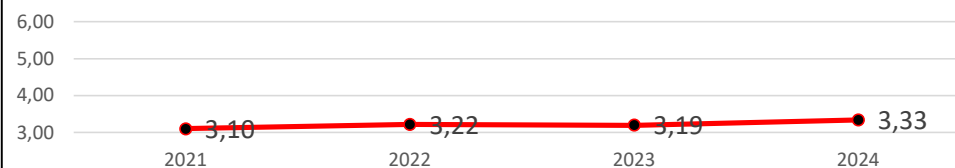
Analisi del questionario

L'ambiente di lavoro (1)

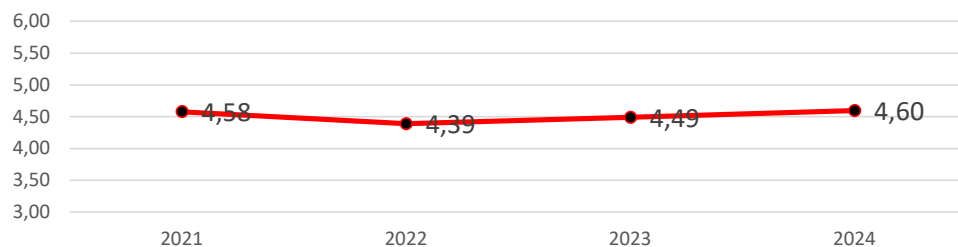
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti



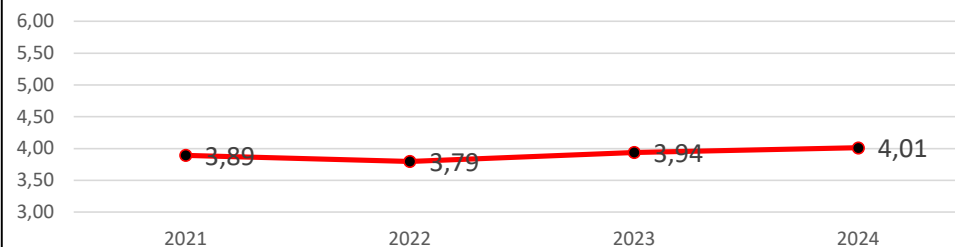
NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità,...



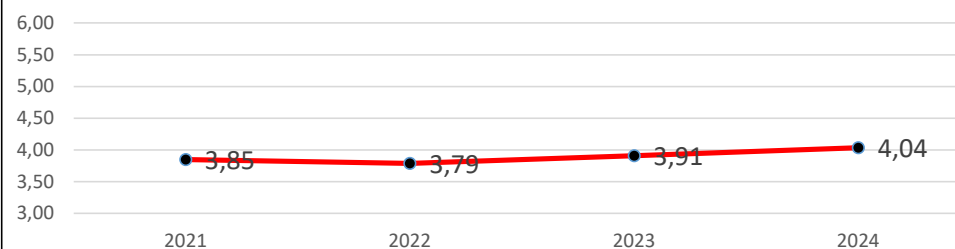
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro



Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

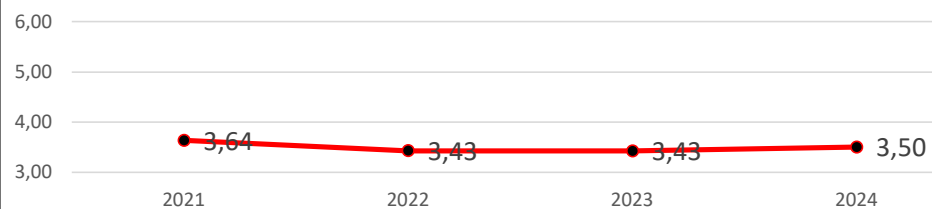


L'AMBIENTE DI LAVORO

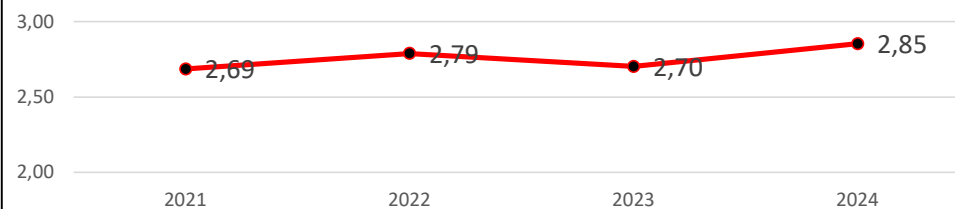


L'ambiente di lavoro (2)

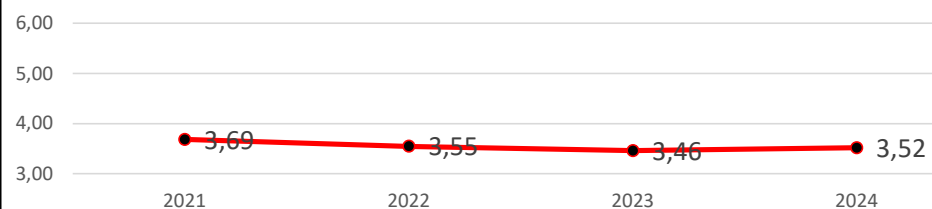
Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente



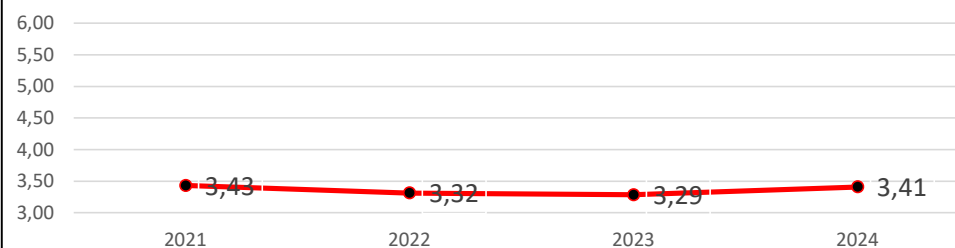
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo



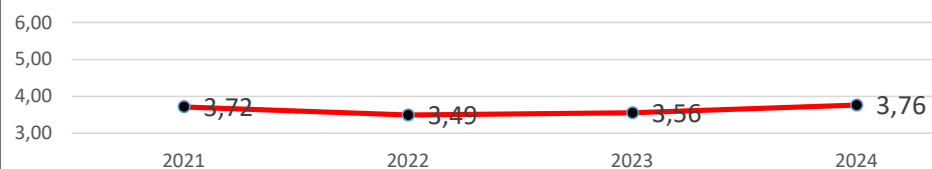
Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbattermi in atteggiamenti ostili



L'AMBIENTE DI LAVORO (2)



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



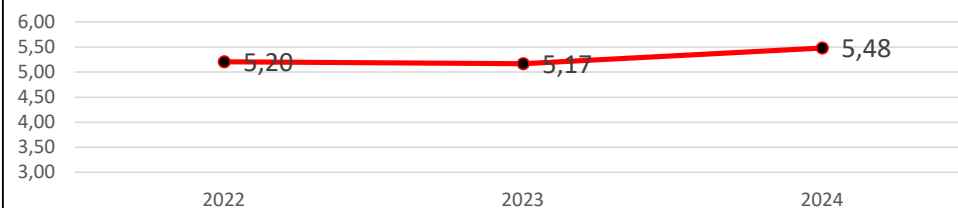
Queste 5 domande hanno una valutazione con scala inversa. Nei grafici sono trasformate nella scala normale.

L'ambiente di lavoro (3)

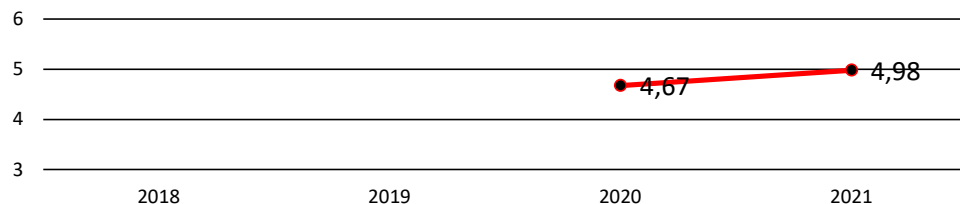
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19



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



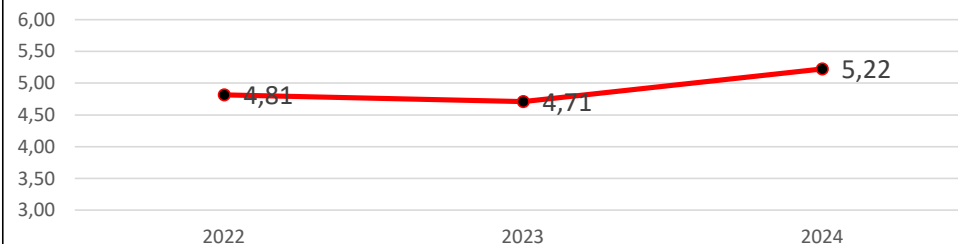
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria



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

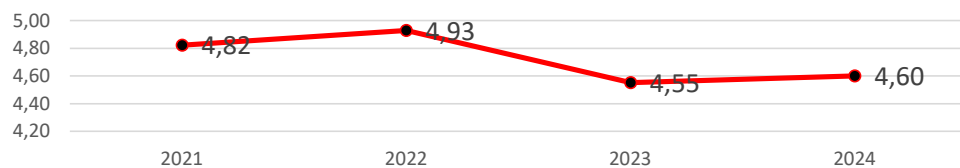


Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo

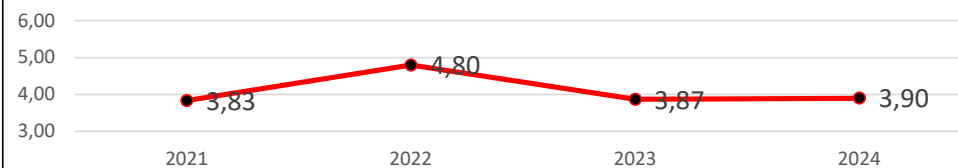


Le discriminazioni

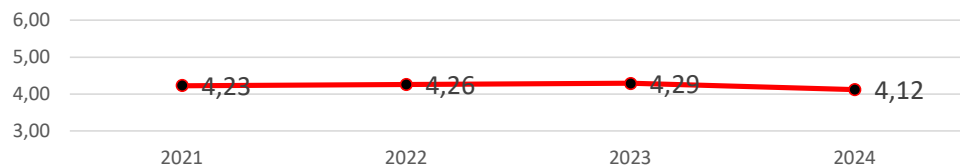
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto



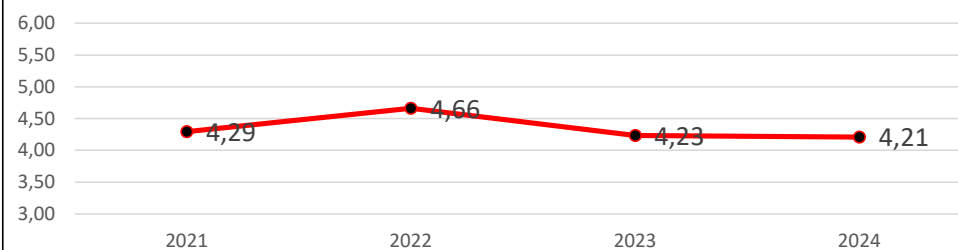
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto



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

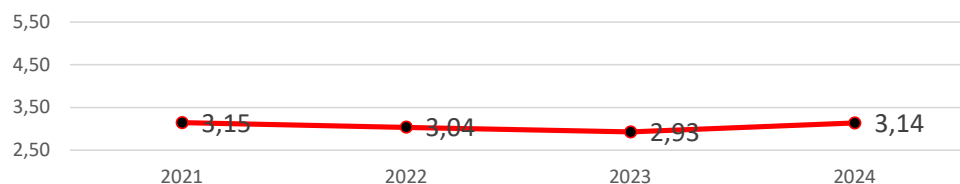


LE DISCRIMINAZIONI



L'equità nella mia organizzazione

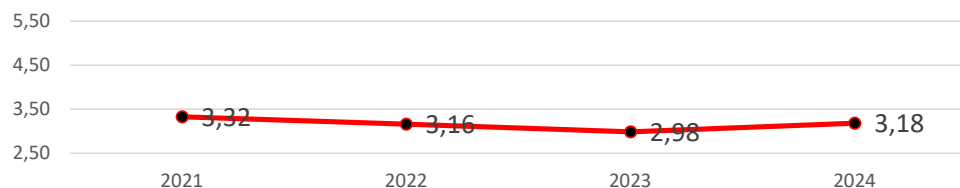
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



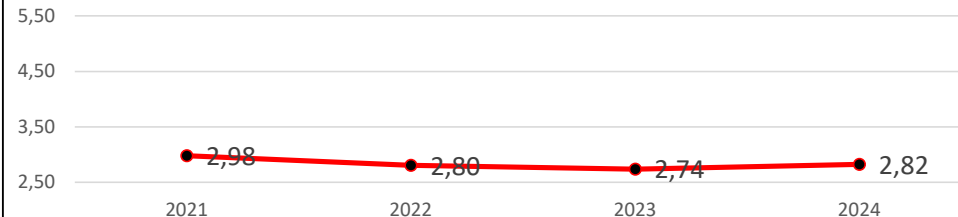
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione



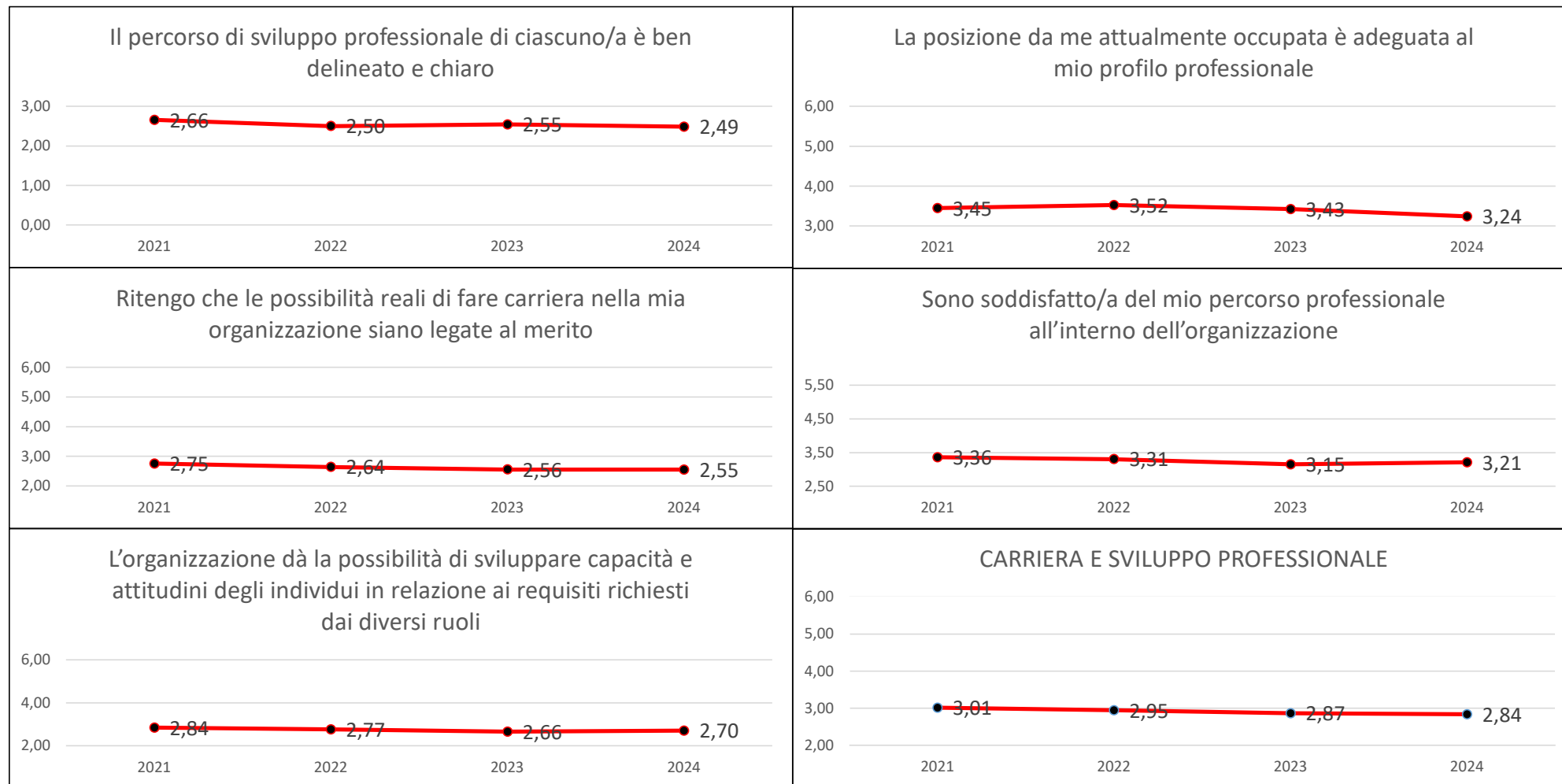
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



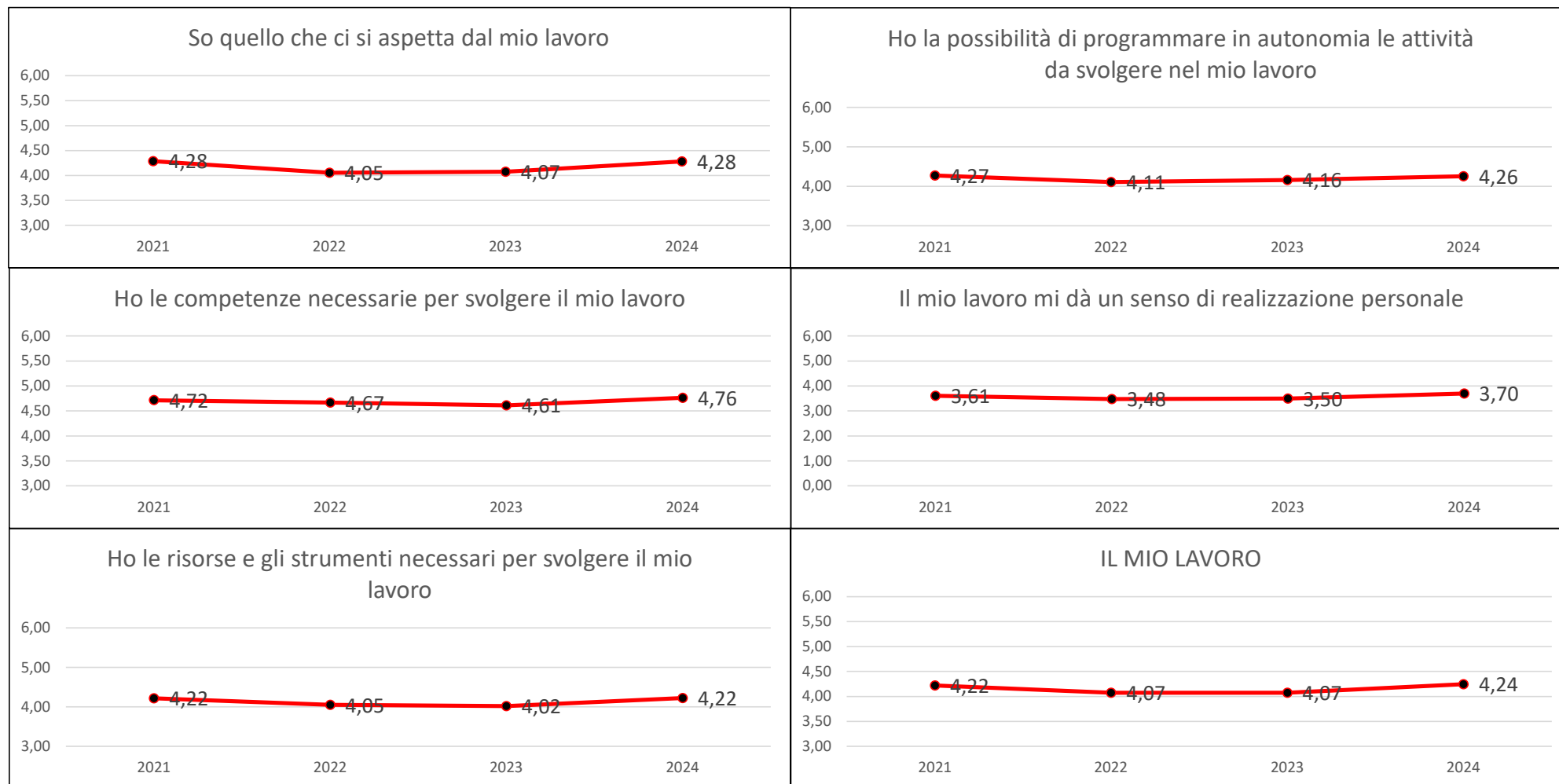
L'EQUITA' NELLA MIA ORGANIZZAZIONE



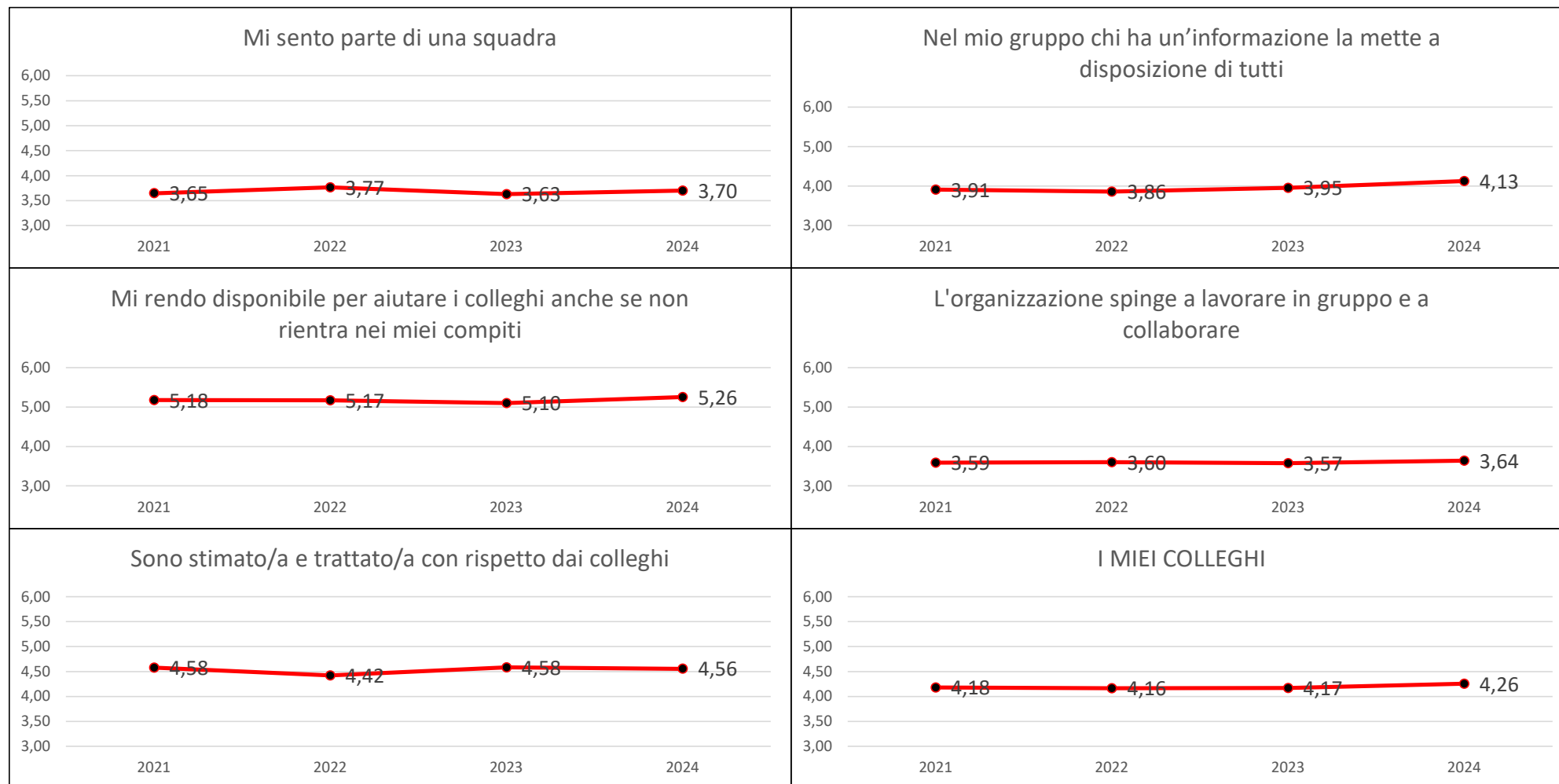
Carriera e sviluppo professionale



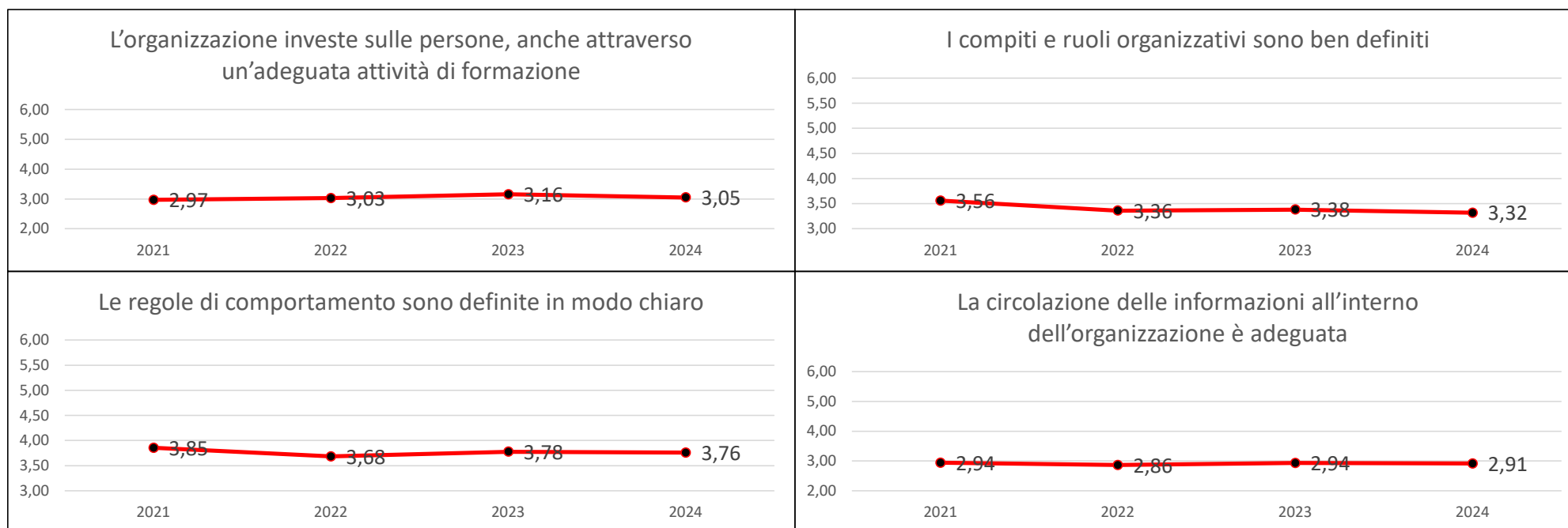
Il mio lavoro



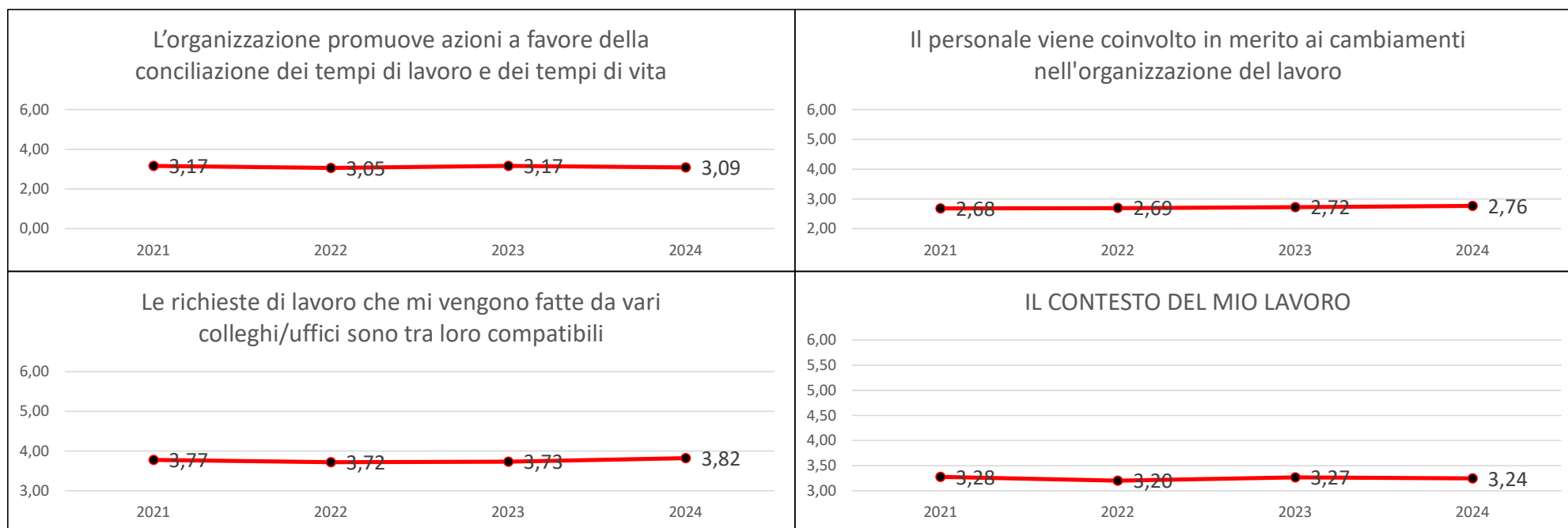
I miei colleghi



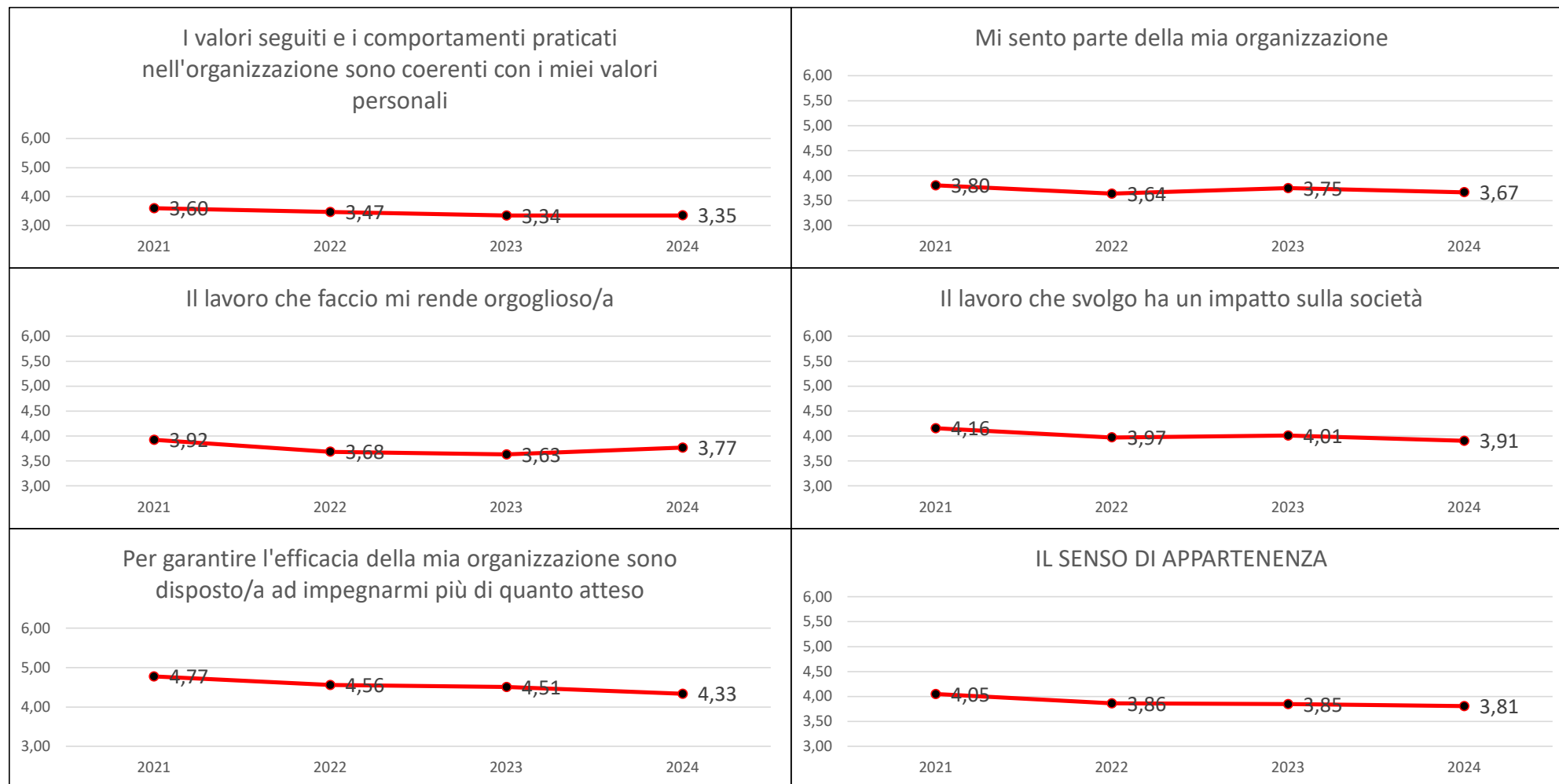
Il contesto del mio lavoro (1)



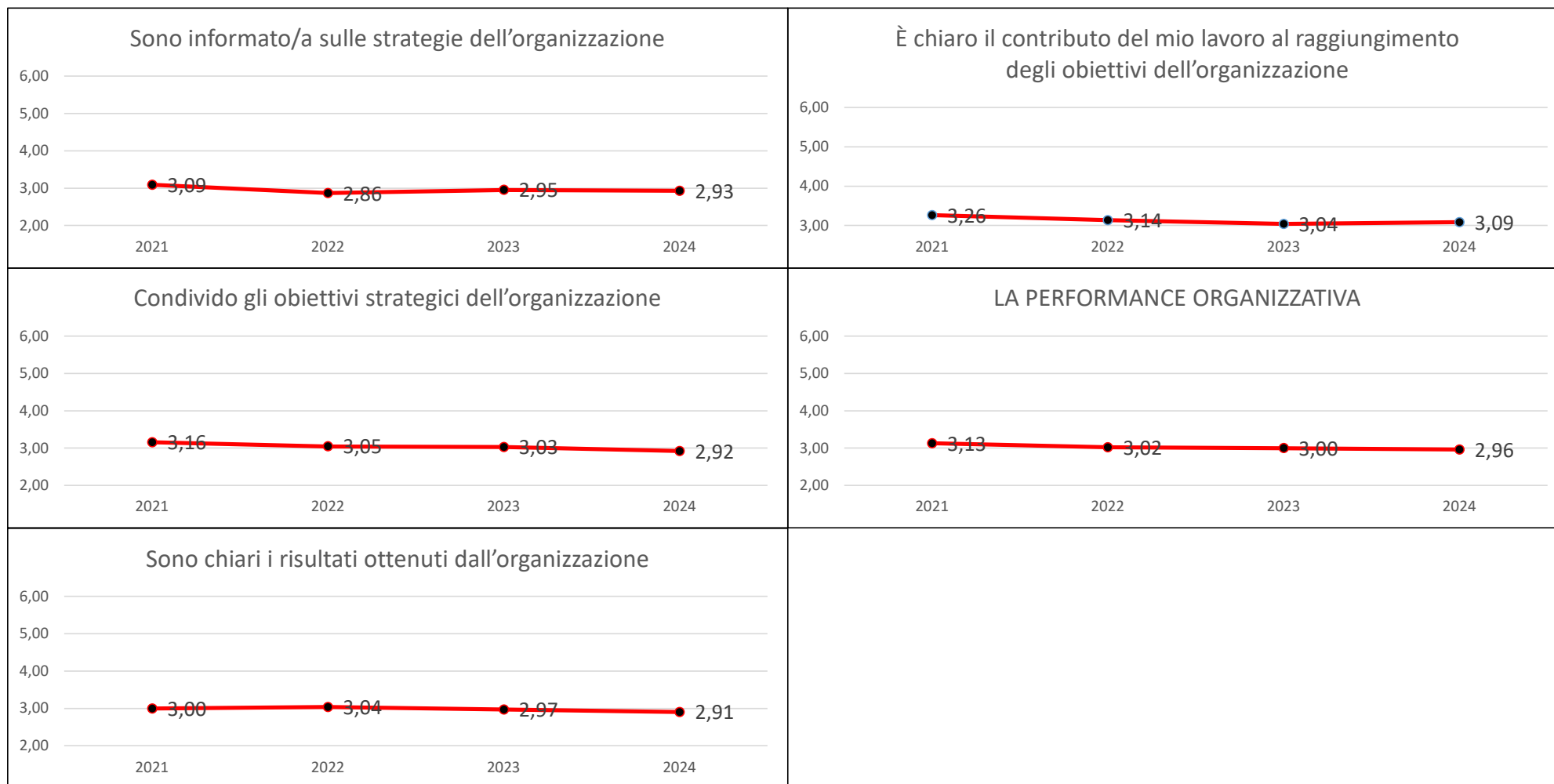
Il contesto del mio lavoro (2)



Il senso di appartenenza

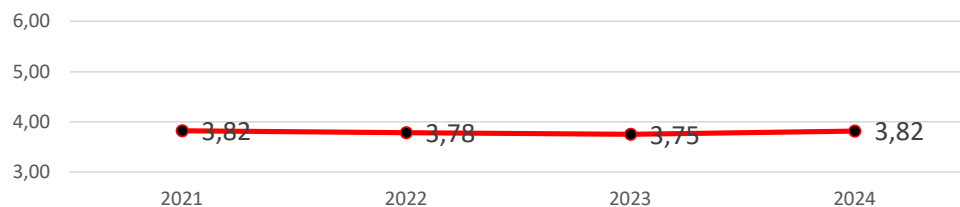


La performance organizzativa

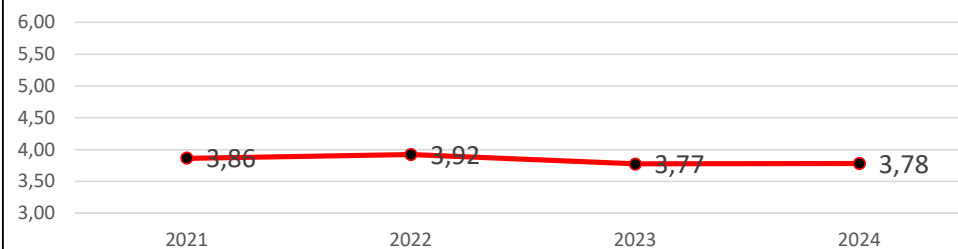


Le mie performance

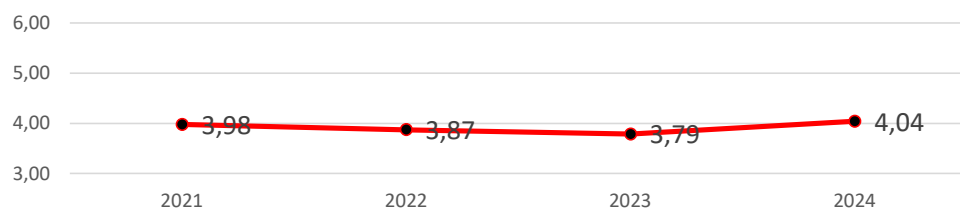
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro



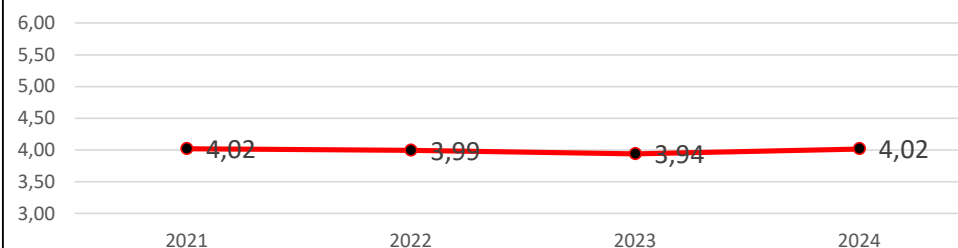
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati



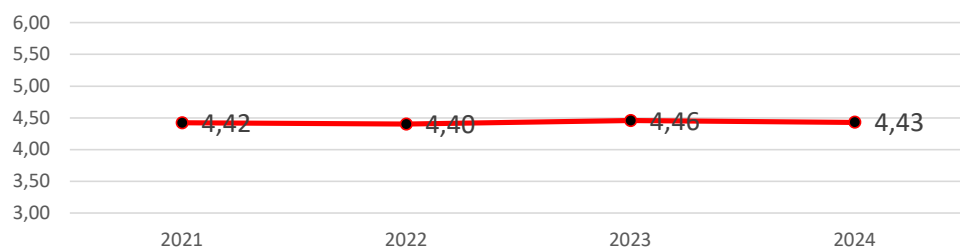
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro



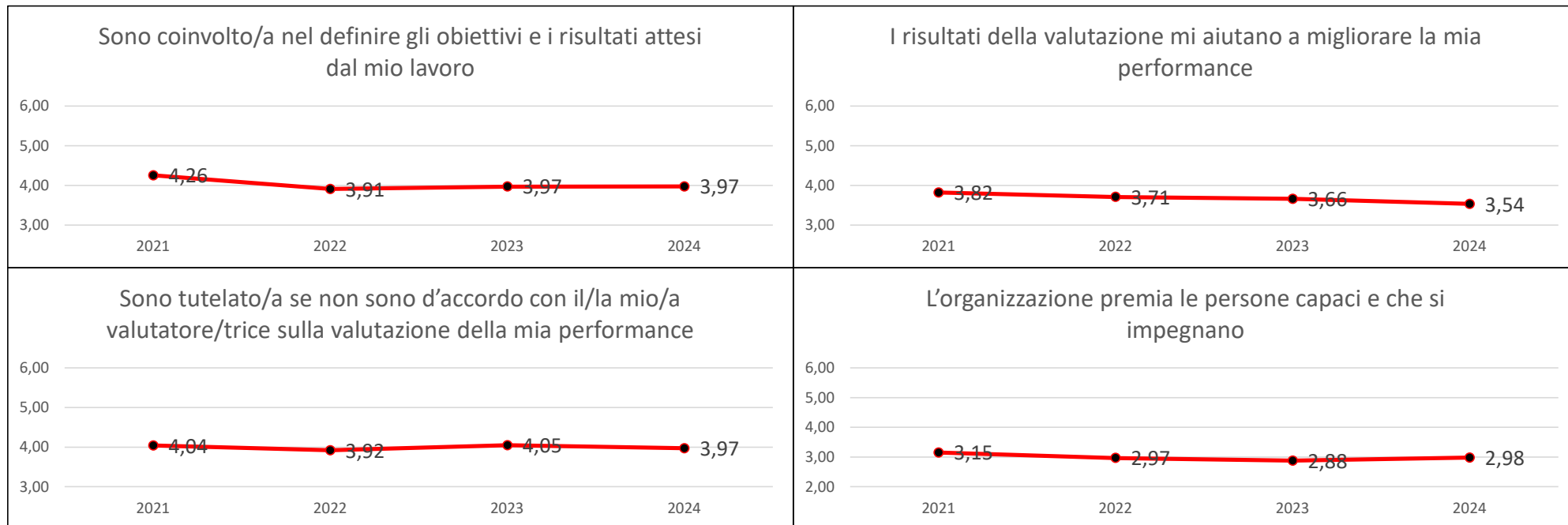
LE MIE PERFORMANCE



Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro

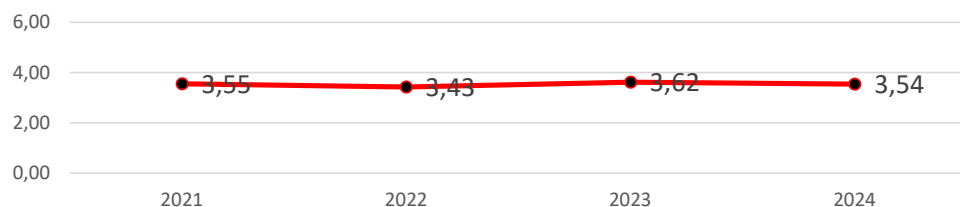


Il funzionamento del sistema (1)

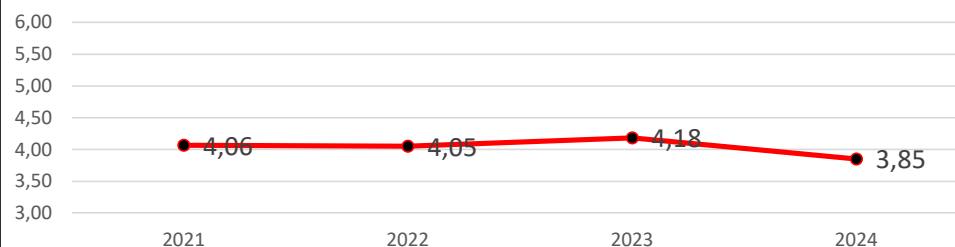


Il funzionamento del sistema (2)

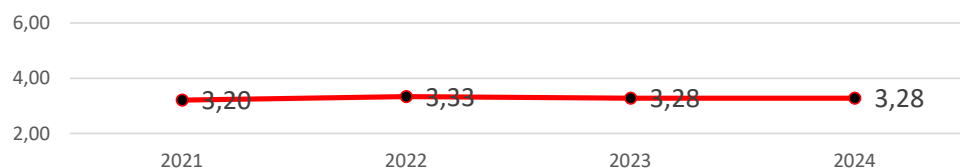
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale



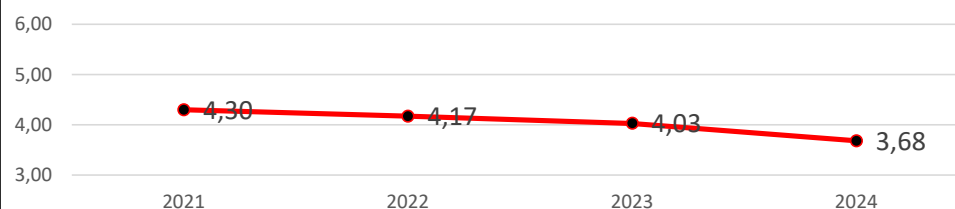
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata



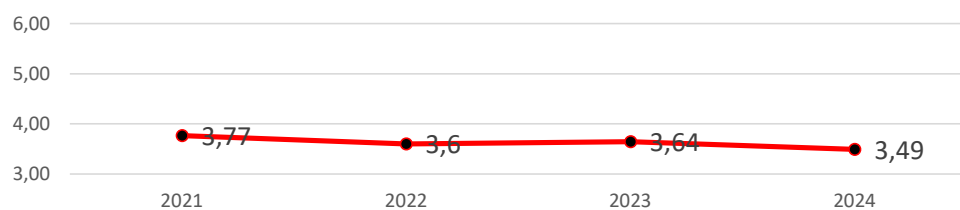
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione



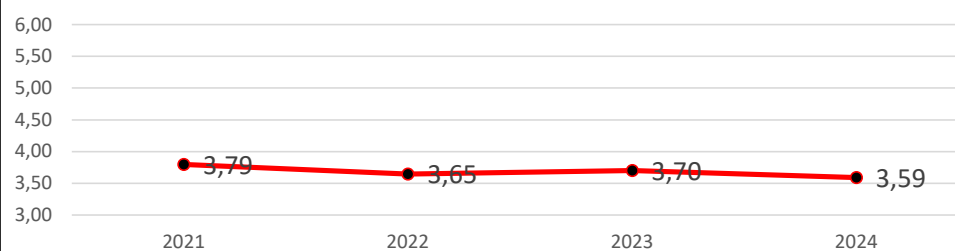
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie



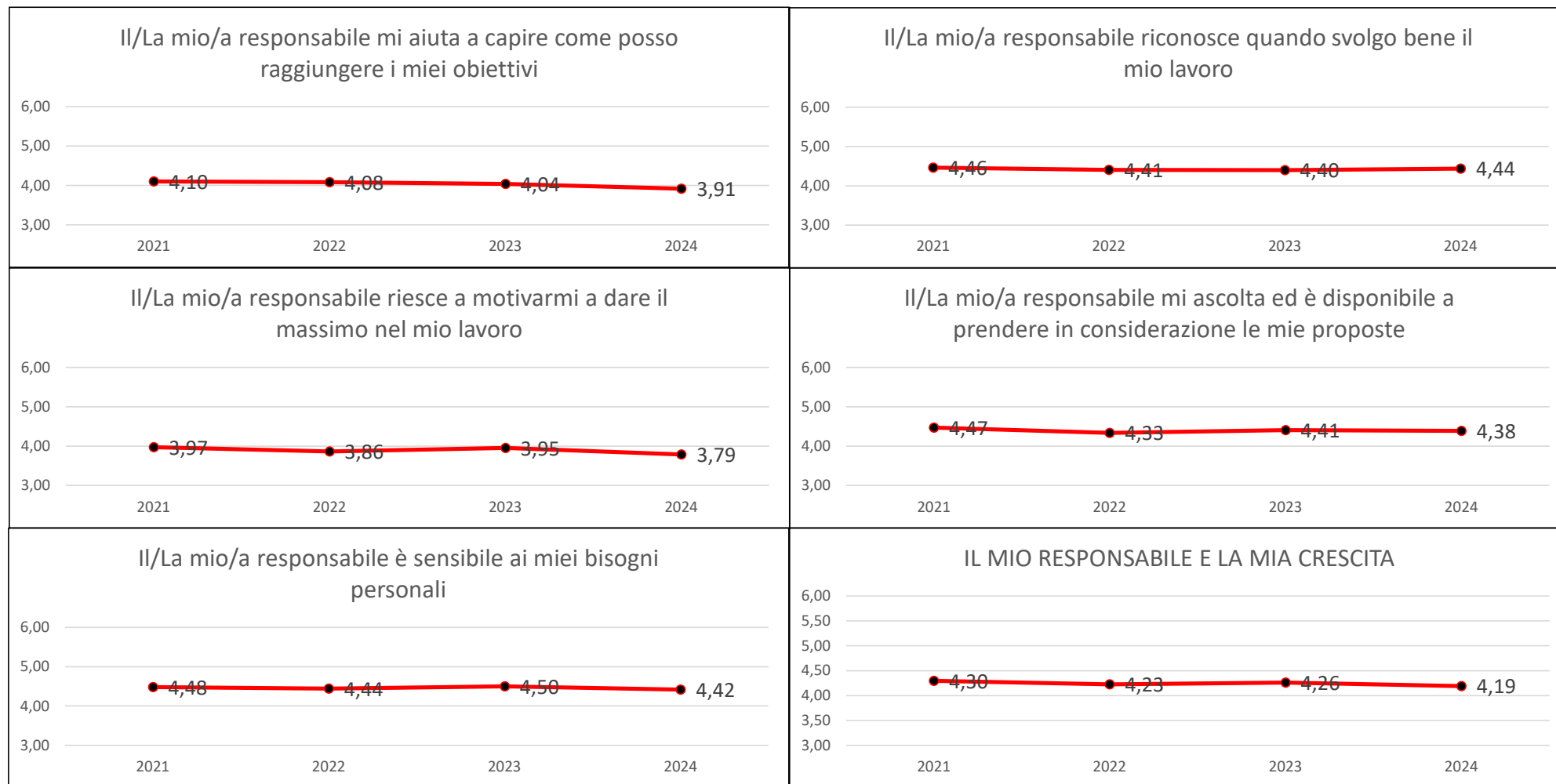
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione



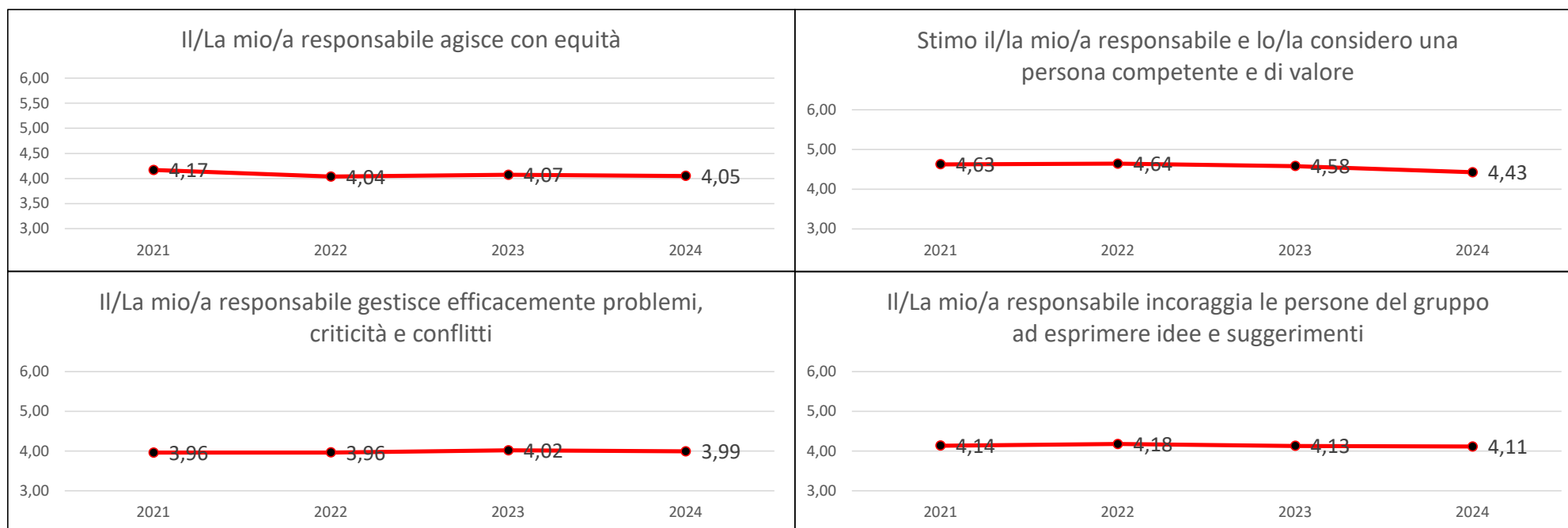
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA



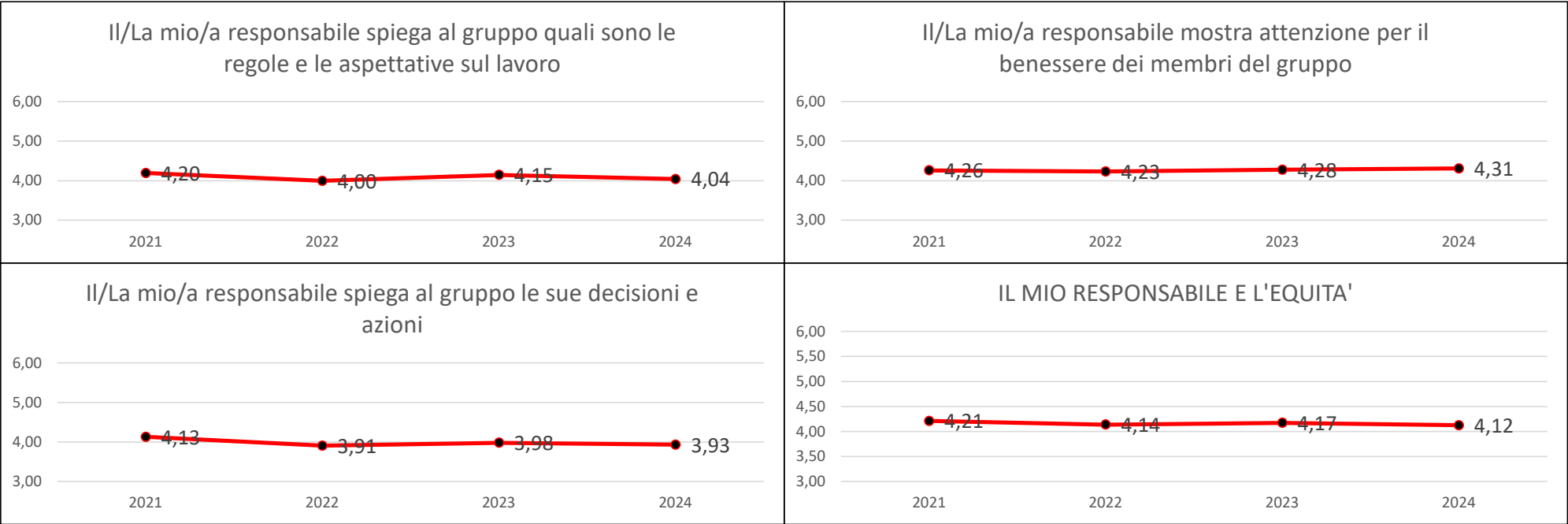
Il mio responsabile e la mia crescita



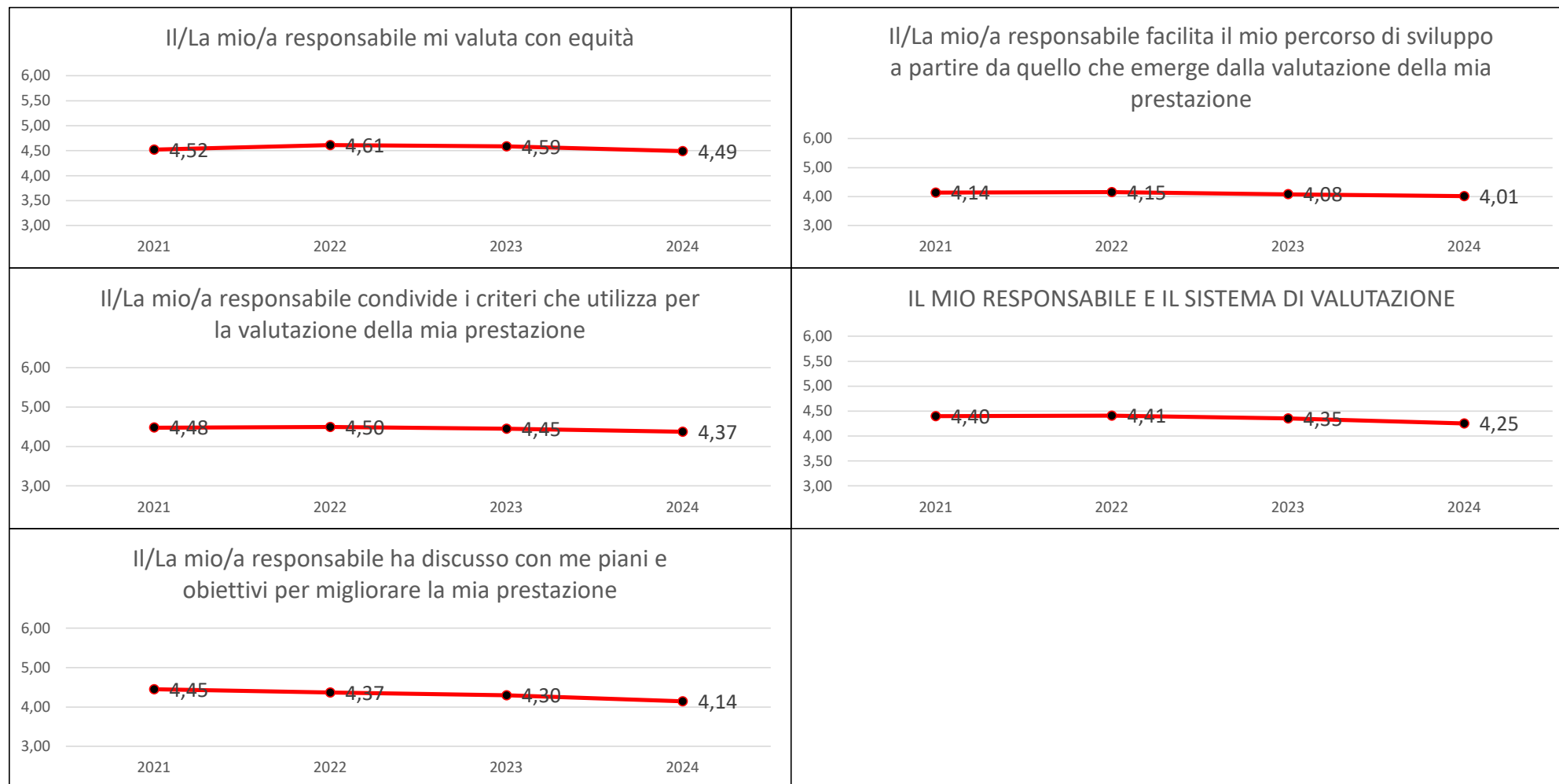
Il mio responsabile e l'equità (1)



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 media gruppo di domande 2022	Valutazione media gruppo di domande 2023	Valutazione media gruppo di domande 2024	Diff. 2024 vs 2023 (ass.)
C	Equità	2,8	2,74	2,82	0,08
D	Carriera e sviluppo professionale	2,95	2,87	2,84	-0,03
L	La mia organizzazione => La performance organizzativa	3,02	3	2,96	-0,04
G	Il contesto di lavoro	3,2	3,27	3,24	-0,03
A2	Ambiente di lavoro	3,32	3,29	3,41	0,12
N	Il funzionamento del sistema	3,65	3,7	3,59	-0,11
H	Il senso di appartenenza	3,86	3,85	3,81	-0,04
M	Le mie performance	3,99	3,94	4,02	0,08
A1	Ambiente di lavoro	3,79	3,91	4,04	0,13
P	Il mio responsabile e l'equità	4,14	4,17	4,12	-0,05
O	Il mio responsabile e la mia crescita	4,23	4,26	4,19	-0,07
B	Discriminazioni	4,66	4,23	4,21	-0,02
E	Il mio lavoro	4,07	4,07	4,24	0,17
Q	Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4,41	4,35	4,25	-0,10
F	I miei colleghi	4,16	4,17	4,26	0,09

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

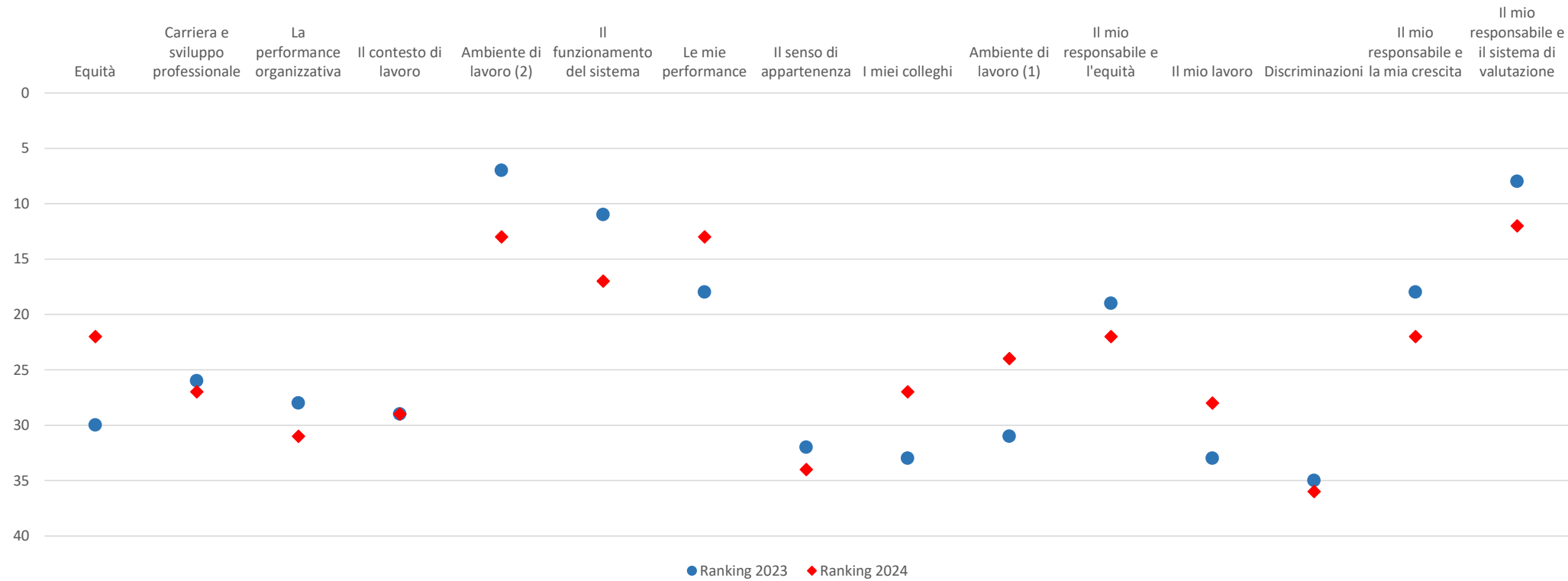
I gruppi sono ordinati in base a una valutazione crescente delle domande 2024 (in alto le più critiche)

Considerazioni

- Le valutazioni medie di 6 sezioni su 15 hanno avuto un miglioramento.
- Per 9 sezioni la flessione è molto contenuta (inferiore a 0,11)
- Le sezioni nelle aree di attenzione (gialla e rossa) restano 5

Confronto con altri 36 atenei

Posizionamento luav nel confronto con gli altri atenei partecipanti



Considerazioni : IUAV migliora il posizionamento in 5 ambiti e lo peggiora in altri 9.

Risultati conclusivi

1. La copertura registra un incremento passando dal 44,1% al 47,6%
2. L'andamento nei 4 anni mostra fluttuazioni contenute con una **complessiva stabilità** dei risultati nel tempo.
3. Rispetto al 2023 le valutazioni medie di **6 sezioni (su 15) sono migliorate e 9 sono invece peggiorate.**
4. Nel posizionamento rispetto agli altri atenei IUAV migliora in 5 ambiti e peggiora in altri 9.
5. **Le sezioni in «area critica»** con valutazioni medie sotto il 3 restano tre: «Carriera e sviluppo professionale», «Equità» e «La performance organizzativa»
6. Le sezioni nelle aree di attenzione (gialla e rossa) restano 5