



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PALERMO

# Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente anno 2021



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>Pag.3</b>
<b>DATI E RISULTATI</b>	<b>Pag.4</b>
<b>SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO</b>	<b>Pag.7</b>
<b>DISCRIMINAZIONI</b>	<b>Pag.9</b>
<b>L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>Pag.12</b>
<b>CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE</b>	<b>Pag.14</b>
<b>IL MIO LAVORO</b>	<b>Pag.15</b>
<b>I MIEI COLLEGHI</b>	<b>Pag.16</b>
<b>IL CONTESTO DEL MIO LAVORO</b>	<b>Pag.17</b>
<b>IL SENSO DI APPARTENENZA</b>	<b>Pag.18</b>
<b>L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>Pag.19</b>
<b>LA MIA ORGANIZZAZIONE</b>	<b>Pag.20</b>
<b>LE MIE PERFORMANCE</b>	<b>Pag.21</b>
<b>IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA</b>	<b>Pag.22</b>
<b>IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA</b>	<b>Pag.24</b>
<b>IL MIO CAPO E L'EQUITÀ</b>	<b>Pag.25</b>
<b>IL LIVELLO COMPLESSIVO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO</b>	<b>Pag.27</b>

## PREMESSA

L'Ateneo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa. In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un successivo miglioramento della performance e per una gestione più adeguata del personale dipendente. Per questi motivi, adeguandosi anche al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2020, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è finalizzata a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 32 domande così raggruppate:

- benessere organizzativo (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, l'immagine della mia amministrazione);
- grado di condivisione del sistema di valutazione (la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema);
- valutazione del superiore gerarchico (il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità);
- livello complessivo del benessere organizzativo percepito da dipendente.

## Dati e risultati

L'Ateneo, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, valorizza il ruolo centrale del personale nella propria struttura organizzativa. In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un successivo miglioramento della performance e per una gestione più adeguata del personale dipendente. Per questi motivi, adeguandosi anche al disposto normativo (art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), l'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2021, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è finalizzata a:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

Il questionario, rivolto a tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale, è composto da 32 domande così raggruppate:

- benessere organizzativo (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, l'immagine della mia amministrazione);
- grado di condivisione del sistema di valutazione (la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema);
- valutazione del superiore gerarchico (il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità);
- livello complessivo del benessere organizzativo percepito da dipendente.

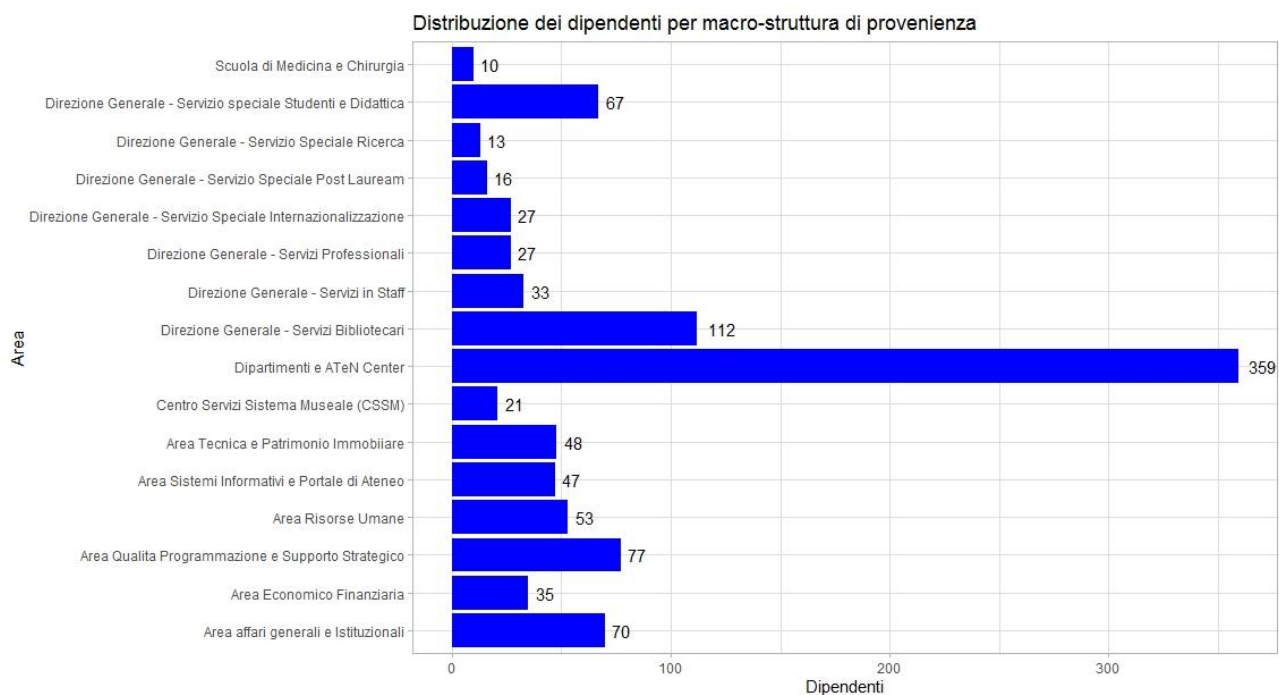
Le schede di valutazione annuali nell'anno solare 2021 sono state 1015: il 93% dei dipendenti (1096) ha compilato il questionario. Nell'anno solare 2020 la percentuale era pari al 92%.

Nelle domande del questionario viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione è tenuto ad esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

### Esempio:

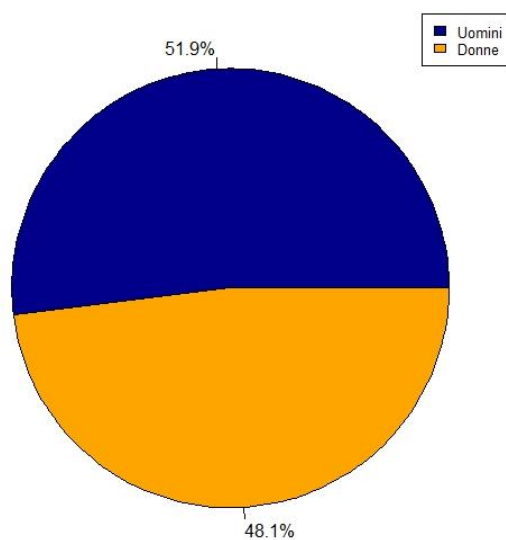
Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
<i>Minimo grado di importanza attribuito.</i>					<i>Massimo grado di importanza attribuito.</i>
<i>In totale disaccordo con l'affermazione.</i>					<i>In totale accordo con l'affermazione.</i>

I grafici da 1 a 4 sono relativi ad alcune domande di carattere generale volte a classificare la tipologia di utenti e mostrano la distribuzione dei dipendenti che hanno compilato il questionario per struttura di provenienza, genere, età e anzianità di servizio.



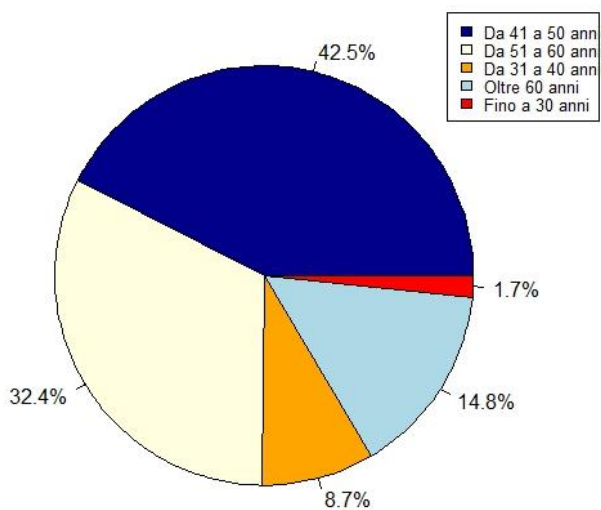
**Grafico 1: Distribuzione dei dipendenti per macro-struttura di provenienza**

**Distribuzione dei dipendenti per genere**



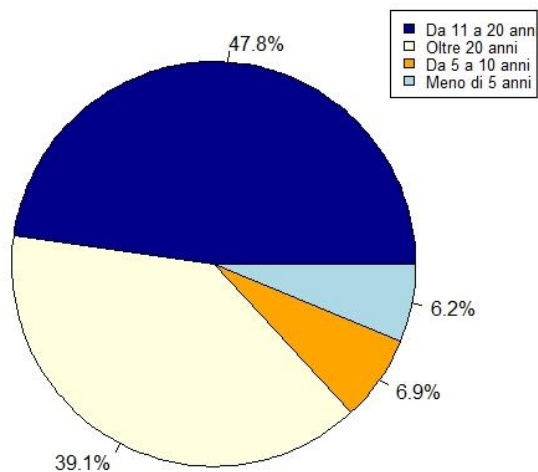
**Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per genere**

### Distribuzione dei dipendenti per età



**Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età**

### Distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

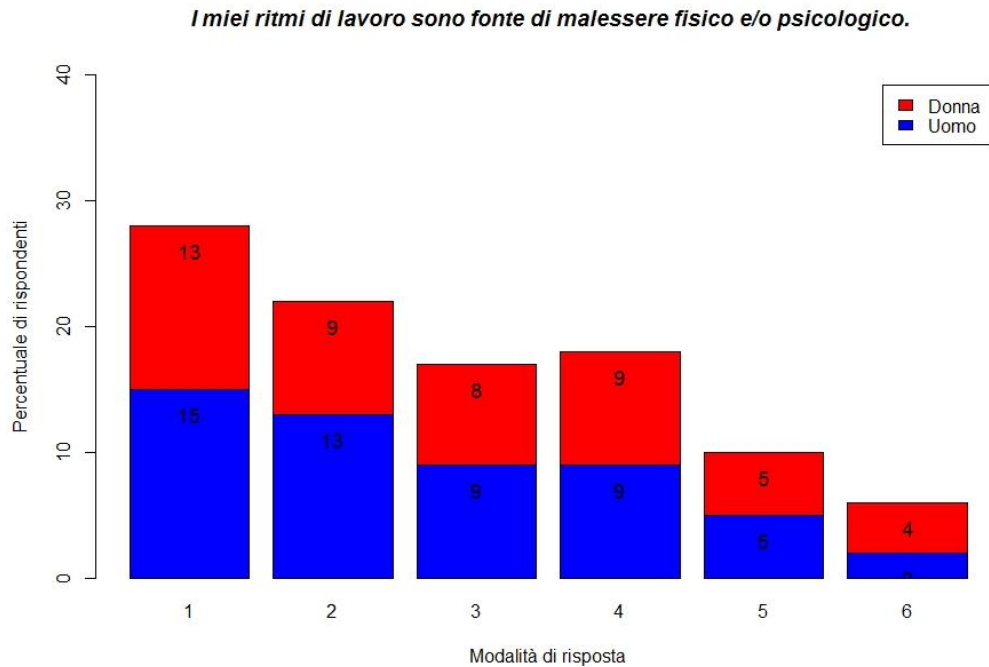


**Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio.**

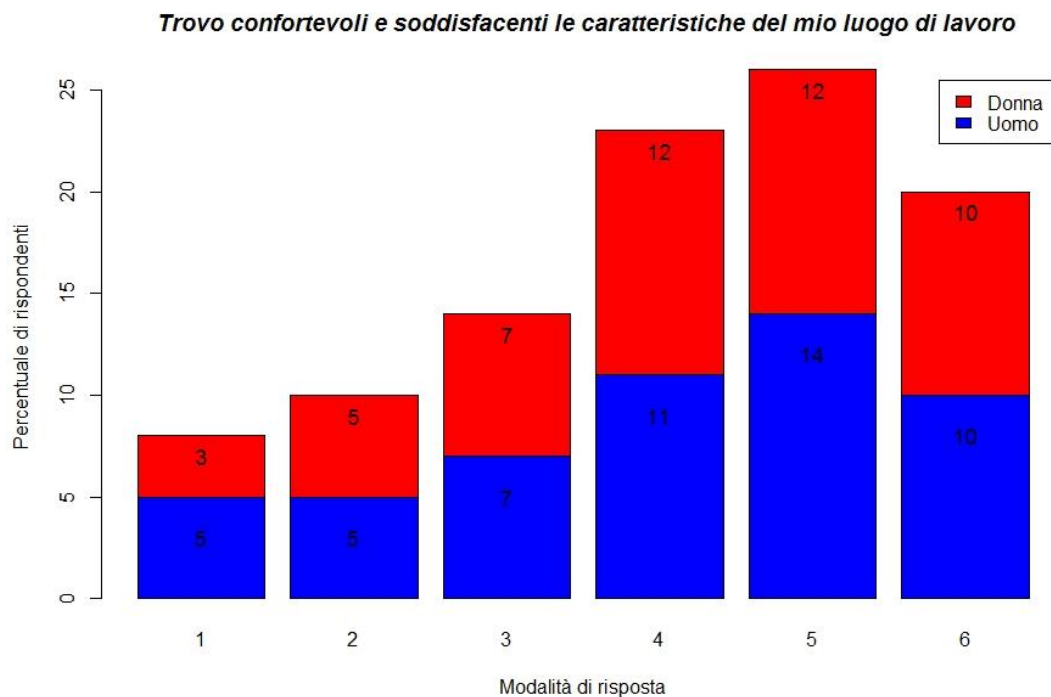
Di seguito, si riportano le rappresentazioni grafiche relative alle 32 domande del questionario, raggruppate per ambiti.

## A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

I grafici 5, 6 e 7 sono relativi ad un gruppo di domande che mira a valutare la percezione che i dipendenti hanno in merito all'argomento "sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato".



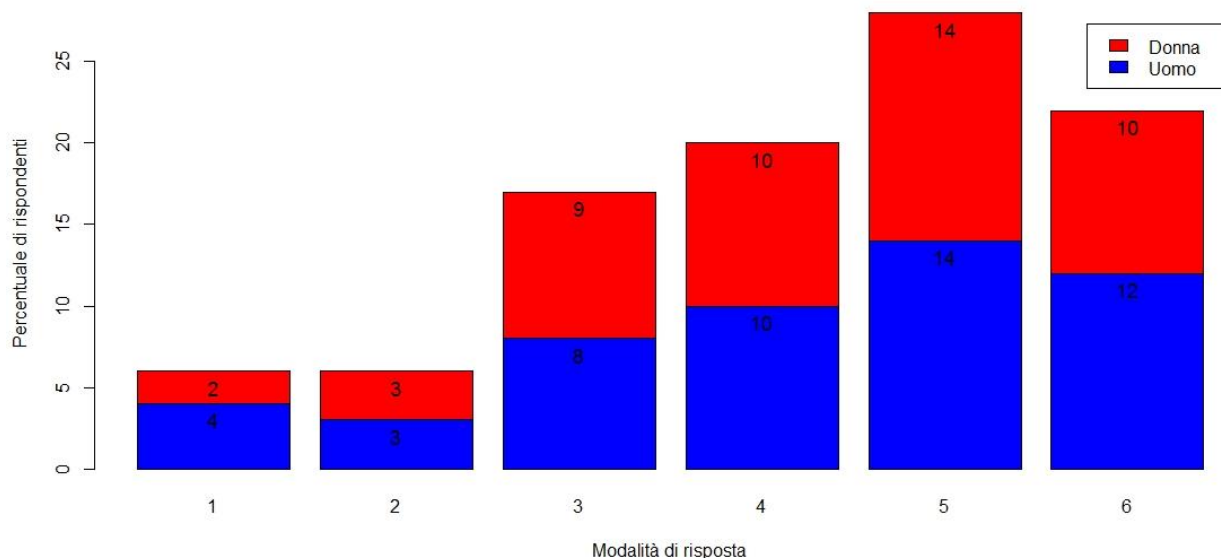
**Grafico 5: I miei ritmi di lavoro sono fonte di malessere fisico e/o psicologico.**



**Grafico 6: Trovo confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del mio luogo di lavoro.**

Il grafico 5 mostra come circa il 50% dei dipendenti, di cui il 28% uomini, dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 1 o a 2); di contro, solo il 6% è totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi. In linea con la prima domanda, il 46% dei dipendenti, di cui il 24% uomini, ritiene confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del proprio luogo di lavoro (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari 5 e 6) (grafico 6).

*Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa...*



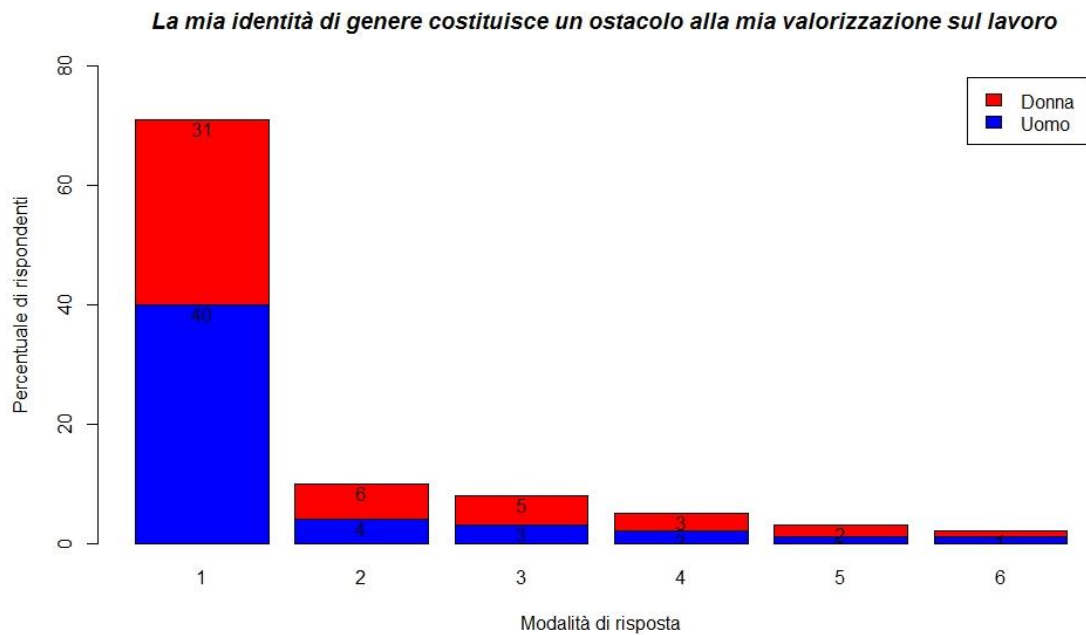
**Grafico 7: Ritengo di aver ricevuto adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione.**

Il grafico 7 si riferisce, invece, alla percezione che i dipendenti hanno del livello di informazione e formazione ricevuta rispetto ai rischi connessi alla propria attività lavorativa e rispetto alle relative misure di prevenzione e protezione: il 50% dei dipendenti, il 26% uomini, è assolutamente soddisfatto (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 5 e 6).

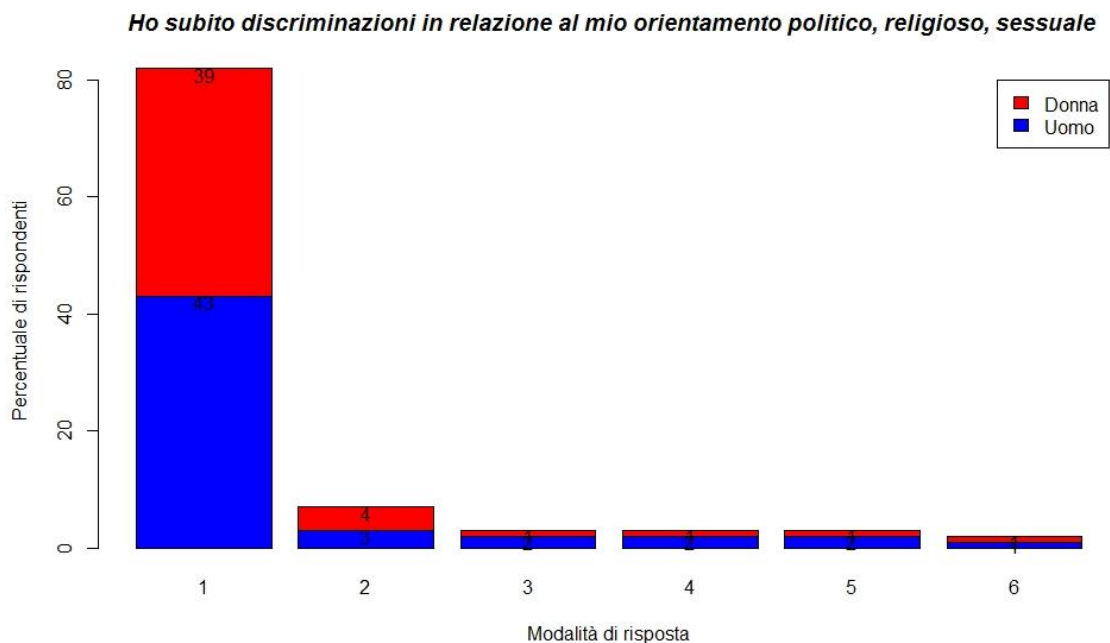


## A – Discriminazioni

Il gruppo più corposo di domande è quello relativo alle discriminazioni. La maggior parte dei dipendenti, con una certa prevalenza degli uomini, non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale ed è assolutamente in disaccordo con l'affermazione: ho subito/subisco atti di mobbing (da grafico 8 a grafico 11).

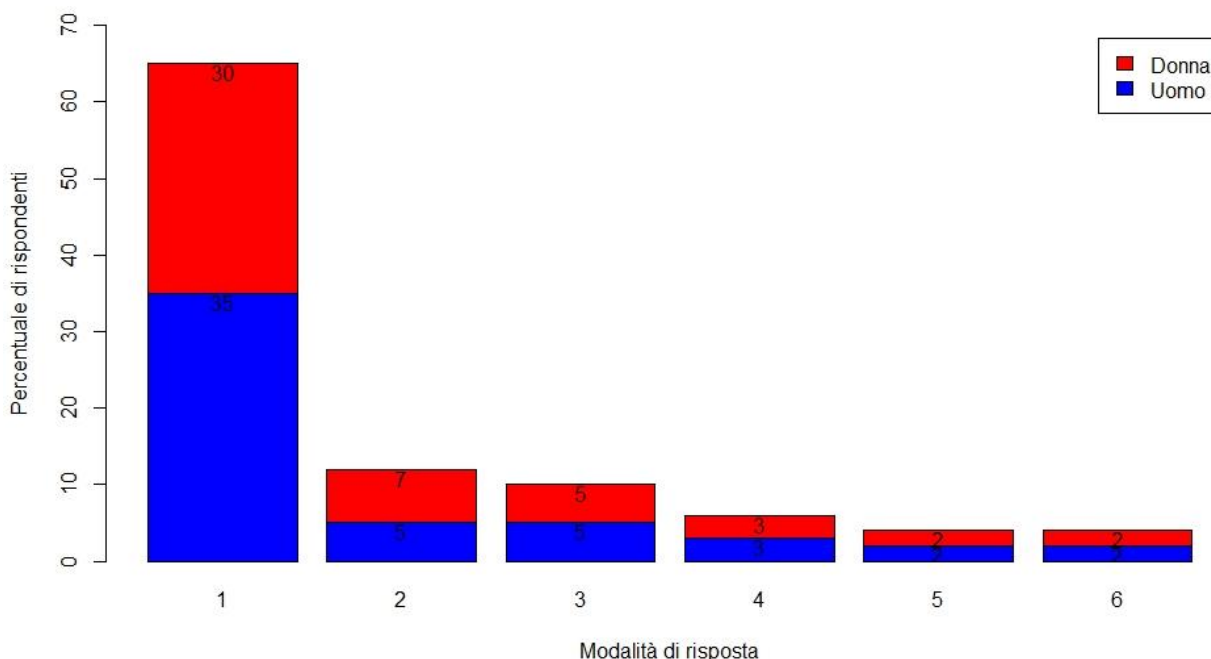


**Grafico 8: La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.**



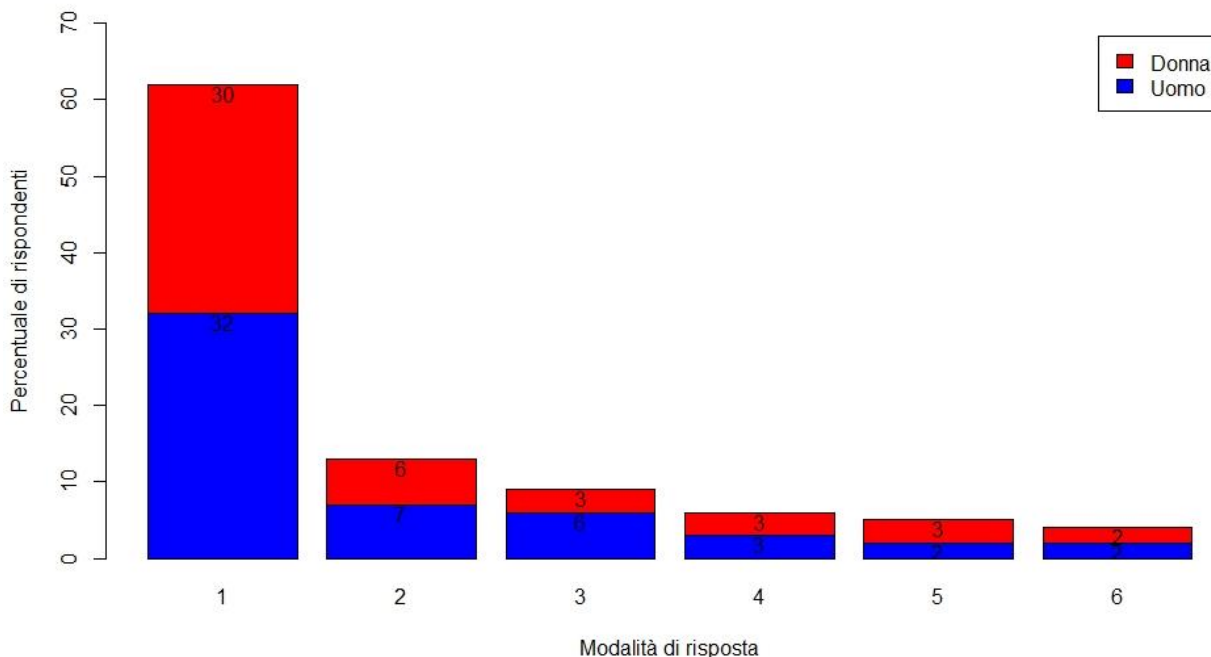
**Grafico 9: Ho subito discriminazioni in relazione al mio orientamento politico, religioso, sessuale.**

**La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro**



**Grafico 10: La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.**

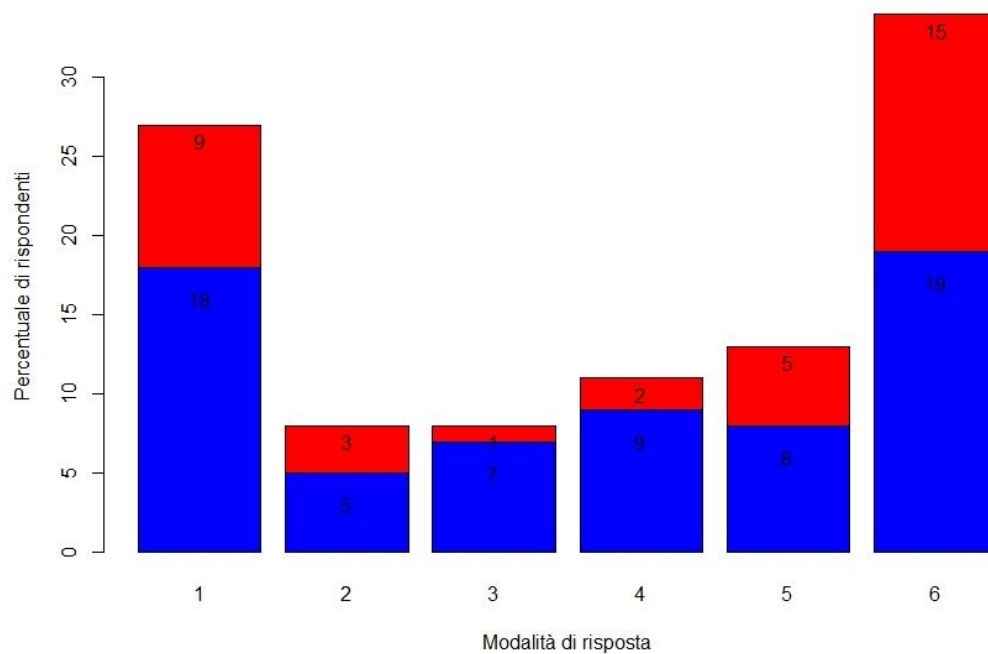
**Ho subito/subisco atti di mobbing**



**Grafico 11: Ho subito/subisco atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato,...)**

Il grafico seguente (grafico 12) si riferisce ai soli dipendenti diversamente abili; per garantire un elevato livello di anonimato, i dati rilevati nella presente domanda vengono trattati nell'ambito complessivo dell'Ateneo, e non dell'Area di appartenenza del rispondente.

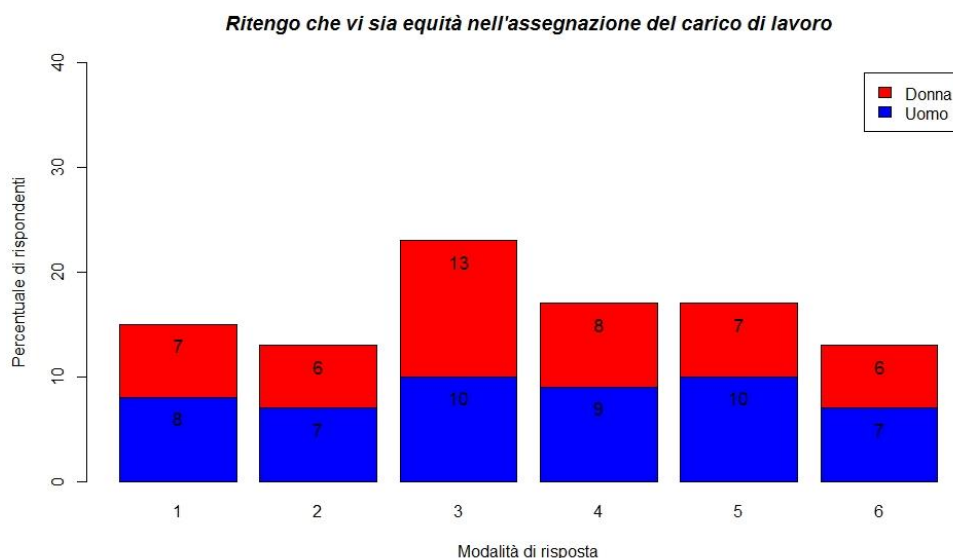
**Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità**



**Grafico 12: Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.**

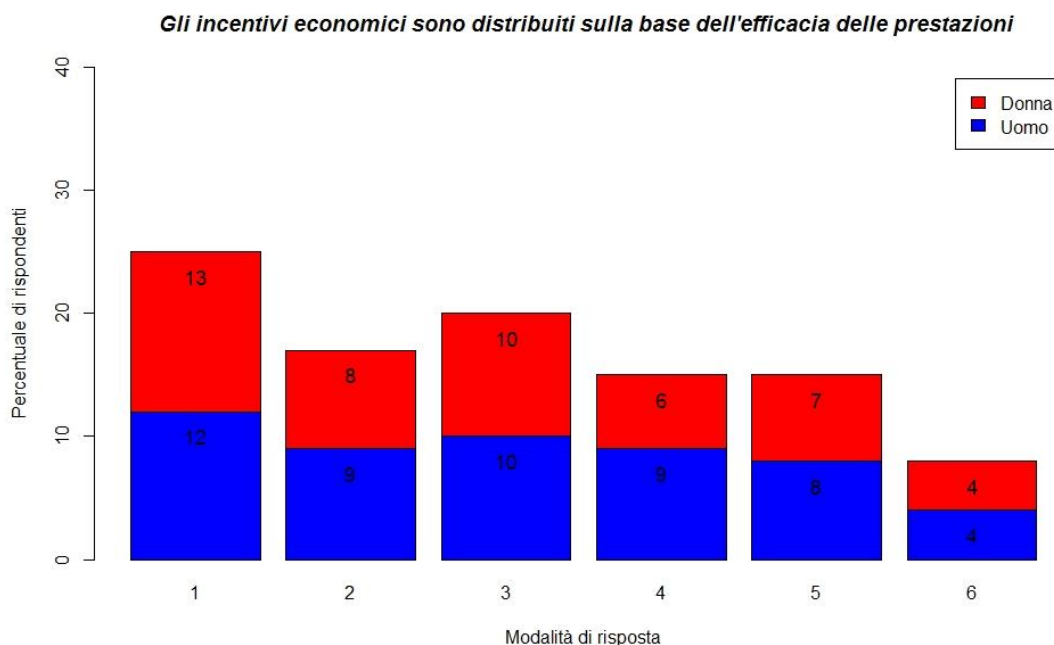
## C - L'equità nella mia amministrazione

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza il grafico 13 mostra come circa il 15%, di cui l'8% uomini, ritiene che non vi sia assolutamente equità nell'assegnazione del carico di lavoro; la maggior parte dei dipendenti si esprime in maniera neutrale (modalità di risposta 3 e 4).



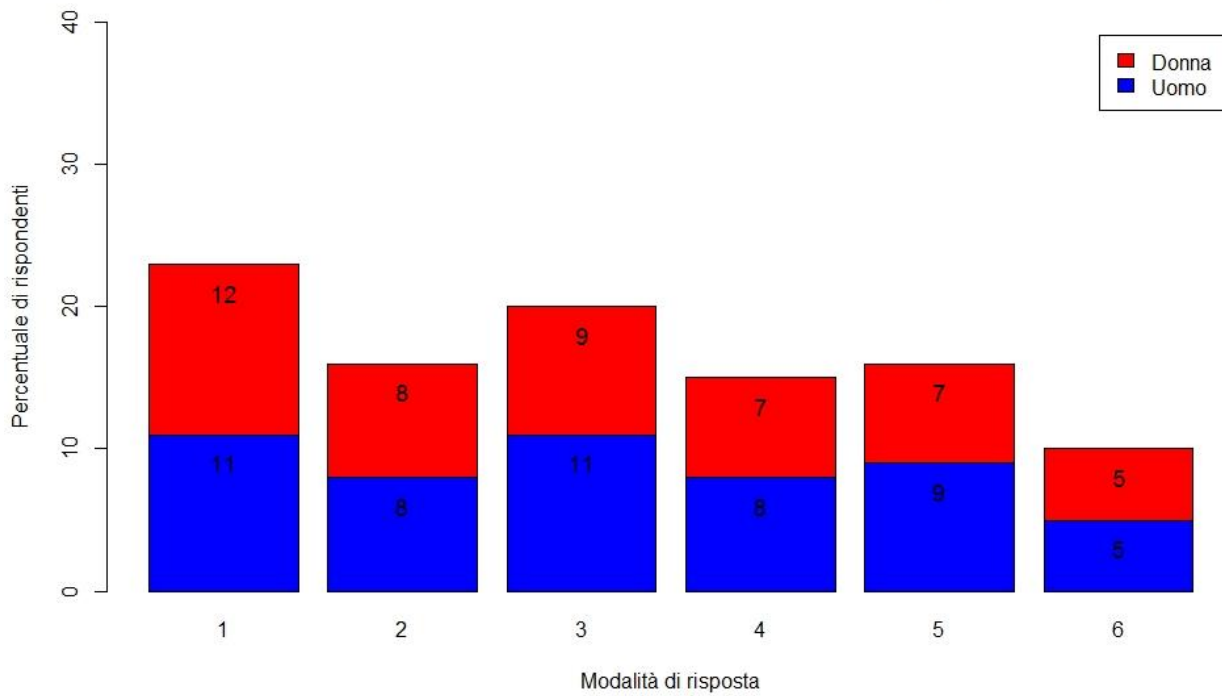
**Grafico 13: Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro.**

Il 62% dei dipendenti, equamente distribuiti fra i due generi, pensa che gli incentivi economici non siano distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a 1, 2 e 3) (grafico 14); in linea con tale risposta, il 59%, 31% donne, dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali non sono apprezzate (grafico 15).



**Grafico 14: Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni.**

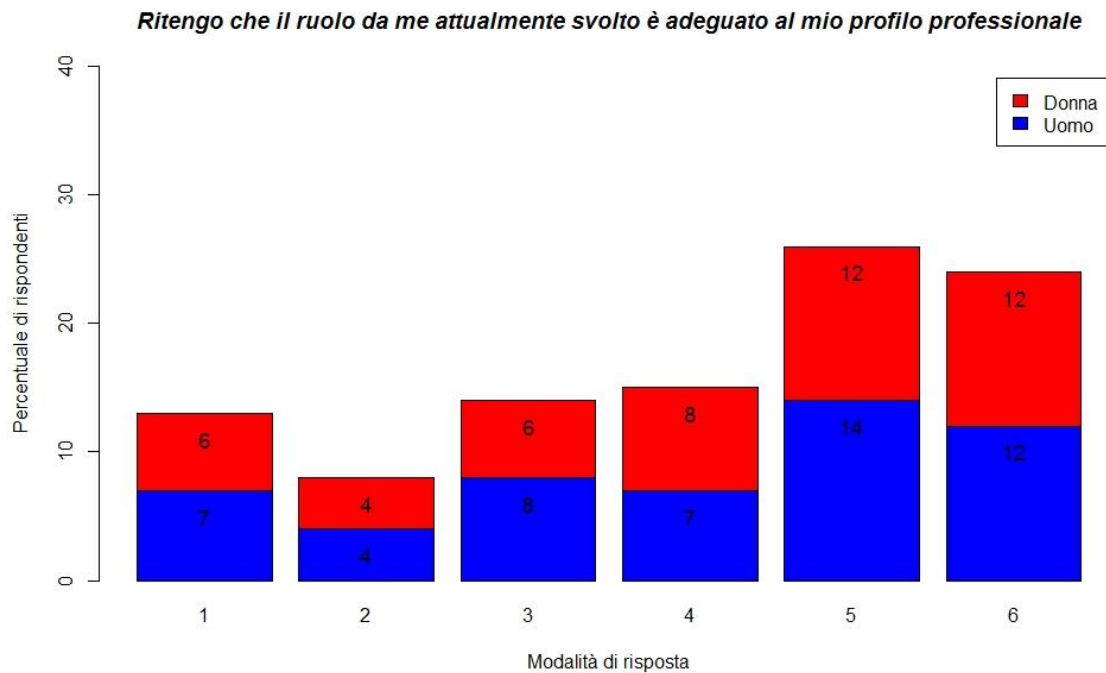
***L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate***



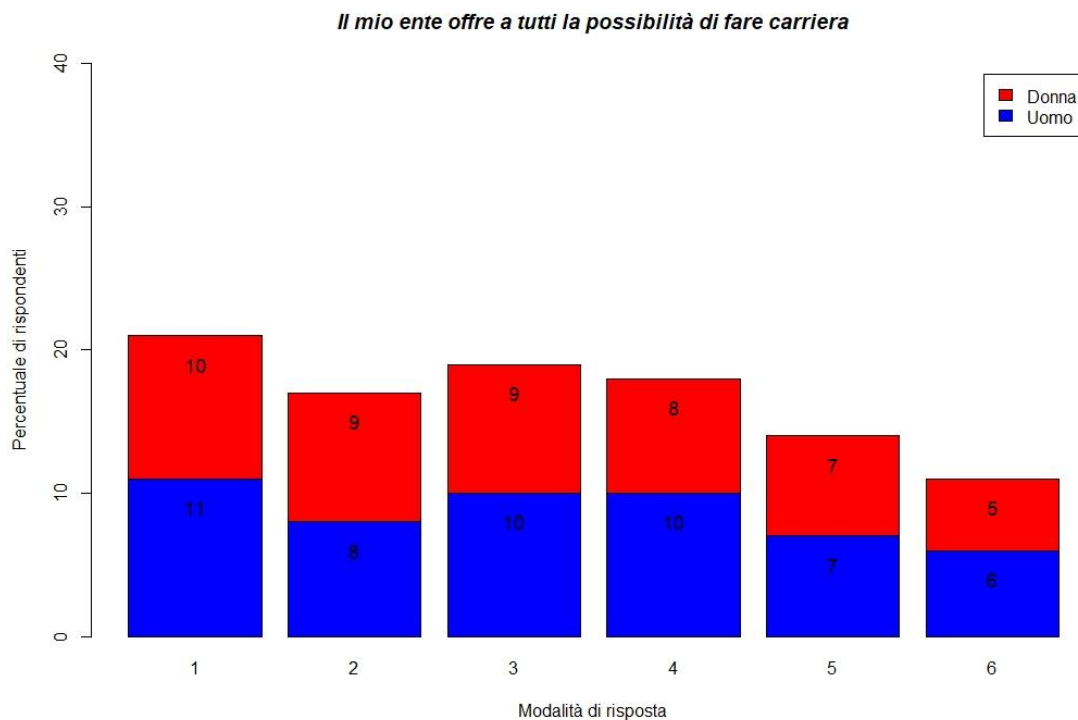
**Grafico 15: l'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, encomi, altro).**

## D - Carriera e sviluppo professionale

Con riferimento al gruppo di domande “Carriera e sviluppo professionale”: il 65% dei dipendenti, il 32% donne, ritengono che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo professionale (somma delle modalità di risposta 4, 5 e 6). Di contro, il 57%, il 29% uomini, ritiene che l’ente non offra a tutti la possibilità di fare carriera.



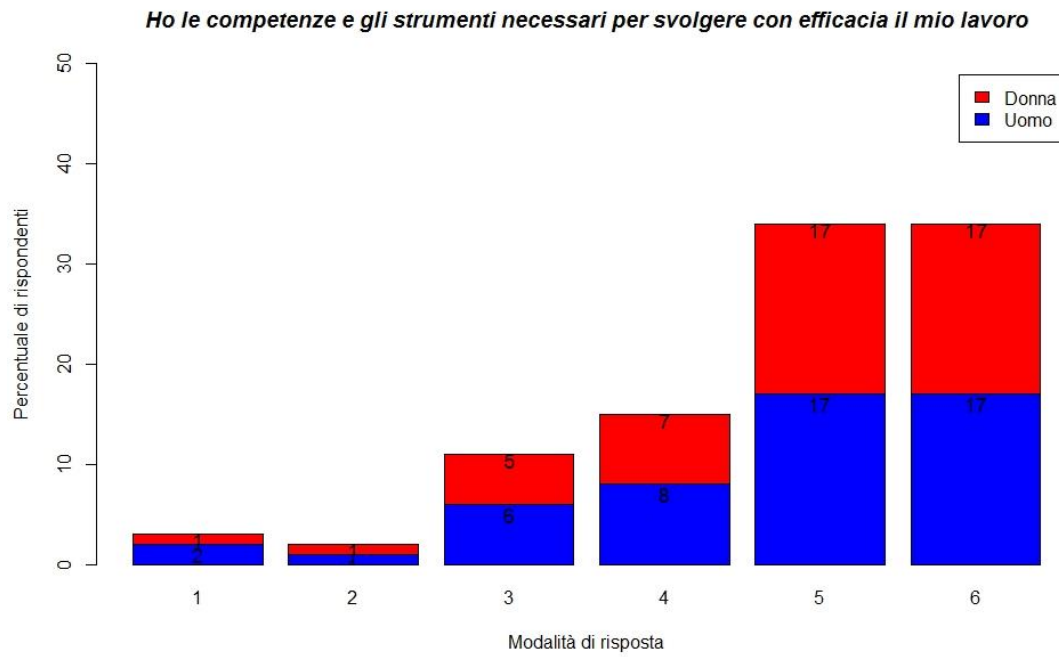
**Grafico 16: ritengo che il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale (esperienze lavorative pregresse, titoli di studio acquisiti – formazione/aggiornamento, ...).**



**Grafico 17: Il mio ente offre a tutti la possibilità di fare carriera.**

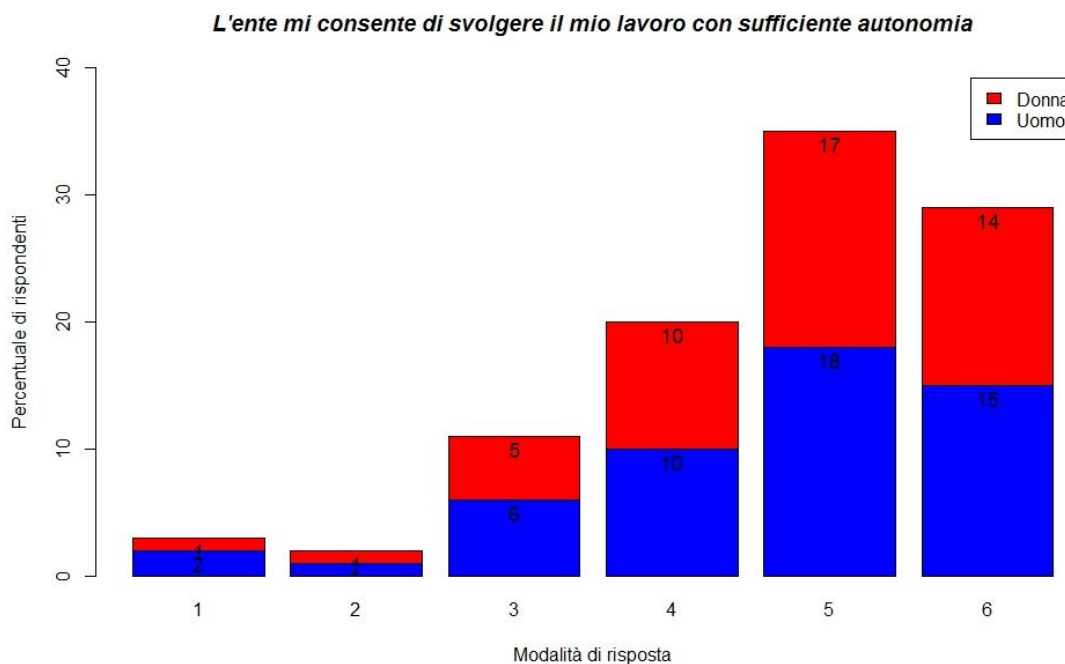
## E - Il mio lavoro

Con riferimento all'autovalutazione che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 68% dei dipendenti, equamente distribuiti fra i due generi, ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro (somma delle modalità di risposta 5 e 6) e solo il 3% è assolutamente in disaccordo con tale affermazione.



**Grafico 18: Ho le competenze e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia il mio lavoro.**

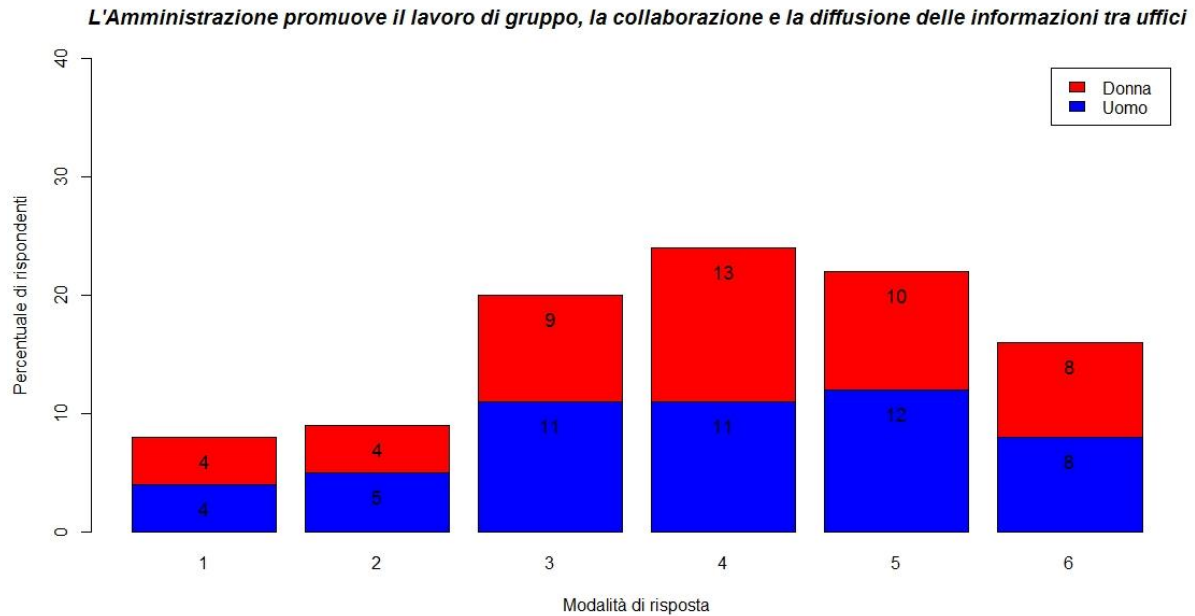
Una percentuale simile di dipendenti (circa il 64%, di cui il 33% uomini) crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia (grafico 19).



**Grafico 19: L'ente mi consente di svolgere il mio lavoro con sufficiente autonomia.**

## F - I miei colleghi

Ai dipendenti è stato richiesto, inoltre, se l'amministrazione promuovesse il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni fra uffici: solo il 1'8% dei dipendenti, equidistribuito fra uomini e donne, è assolutamente in disaccordo con tale affermazione, la maggior parte dei dipendenti si mantiene neutrale.

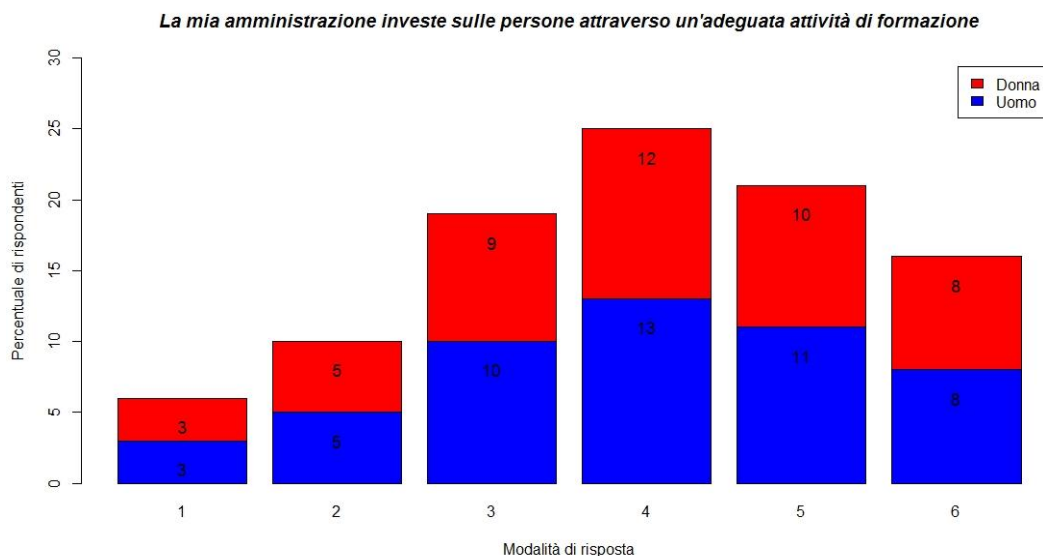


**Grafico 20: L'Amministrazione promuove il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni tra uffici.**



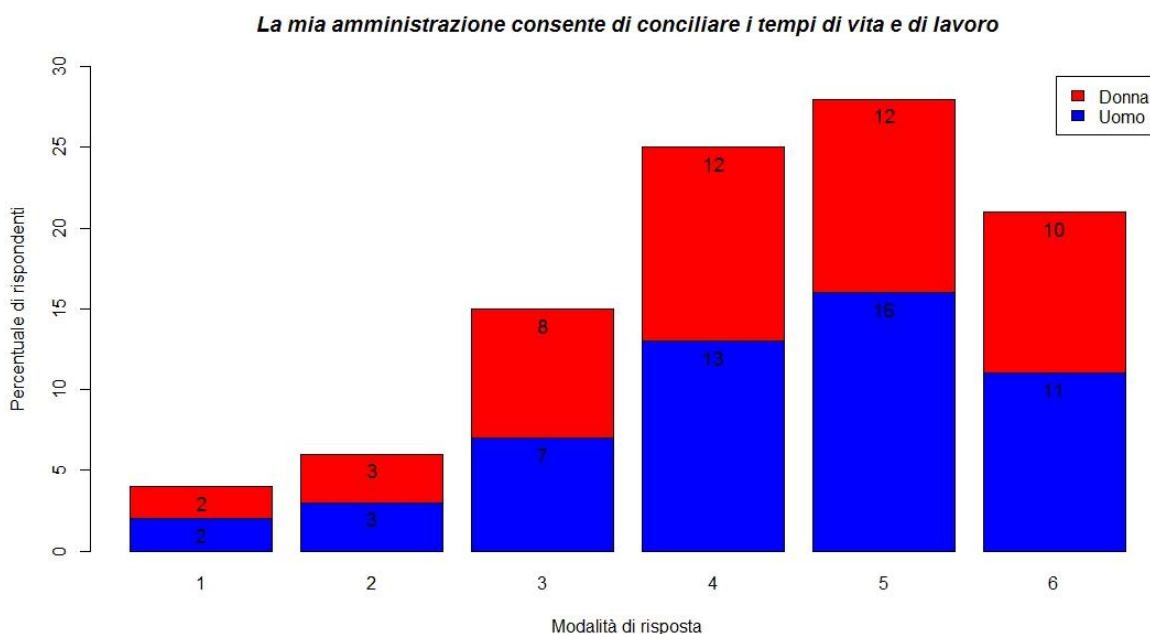
## G - Il contesto del mio lavoro

Il 62% dei dipendenti, 32% uomini, è soddisfatto di quanto l'amministrazione investe in formazione (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 4, 5 e 6) (grafico 21).



**Grafico 21: La mia amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione.**

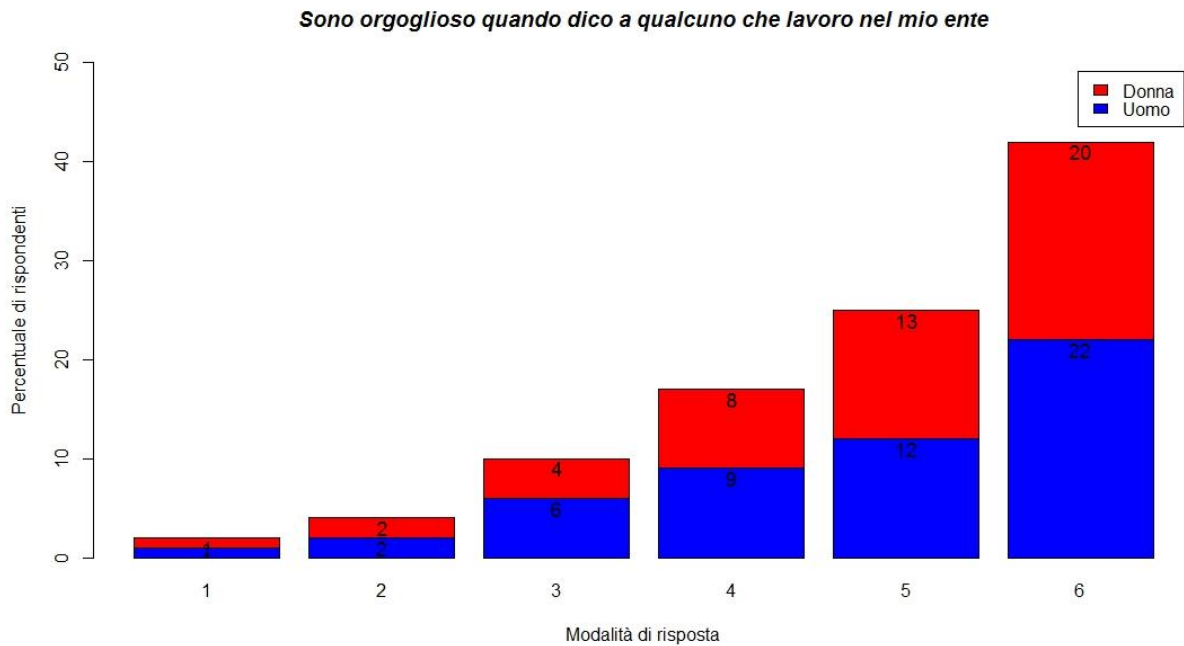
Il 74% dei dipendenti, il 40% uomini, ritiene che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 4, 5 e 6) (grafico 22).



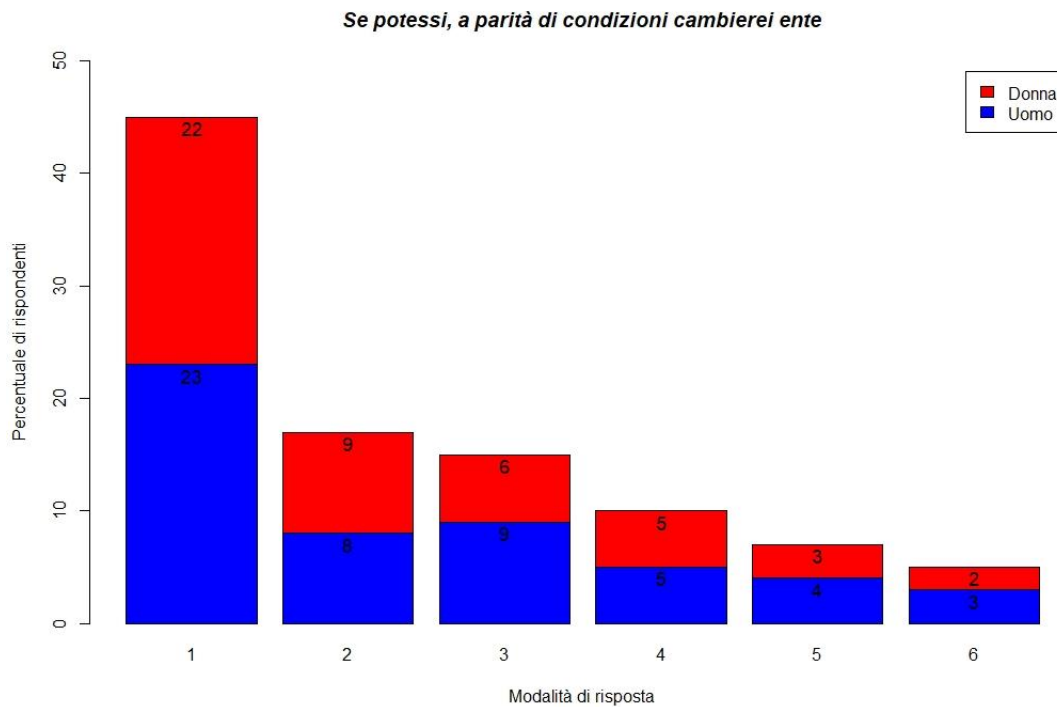
**Grafico 22: La mia amministrazione consente di conciliare i tempi di vita e di lavoro.**

## H - Il senso di appartenenza

Le domande del gruppo H rivelano come i dipendenti abbiano un forte senso di appartenenza al proprio ente: il 67% dei dipendenti, il 41% donne, è assolutamente orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 5 e 6) e il 62%, equidistribuiti fra uomini e donne, se potesse, a parità di condizioni, non cambierebbe ente (grafico 24).



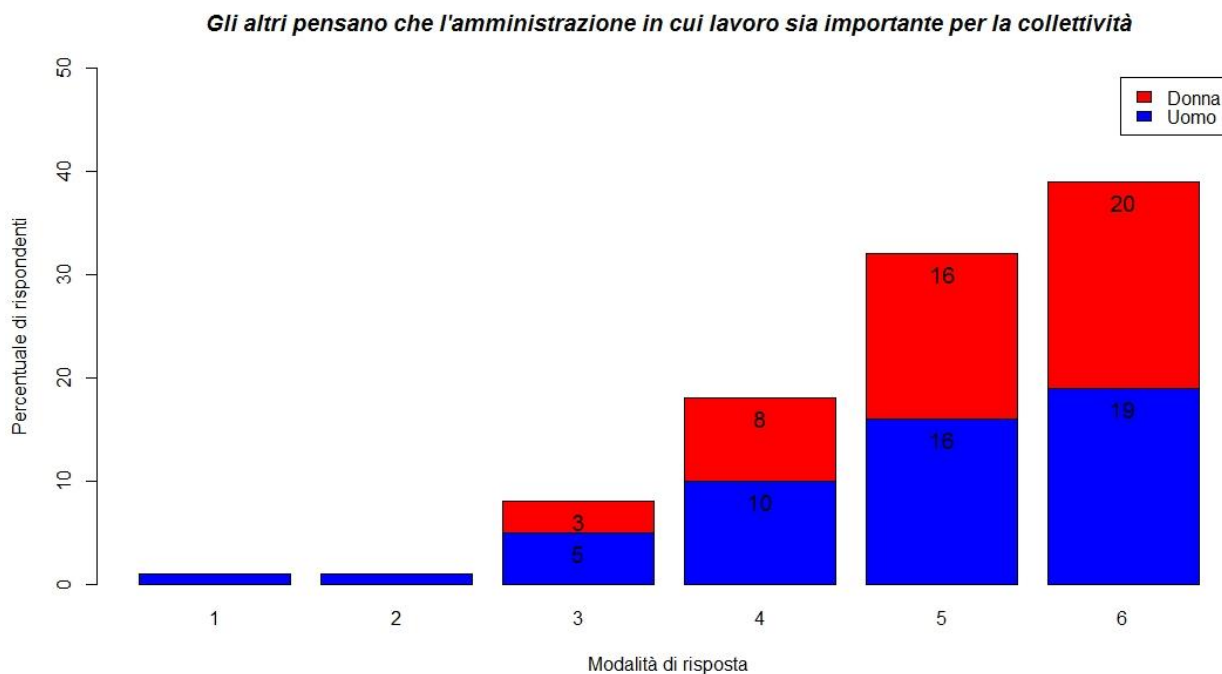
**Grafico 23: Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente.**



**Grafico 24: Se potessi, a parità di condizioni cambierei ente.**

## I - L'immagine della mia amministrazione

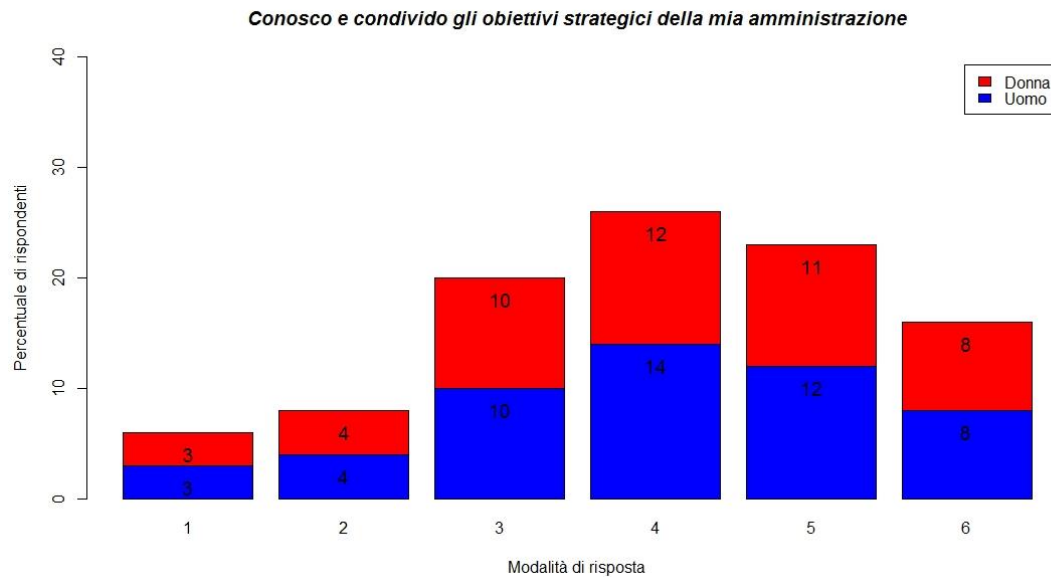
Ai dipendenti viene chiesto, inoltre, cosa pensano gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) dell'amministrazione per cui lavorano: dal grafico 25 si evince che l'immagine di UNIPA all'esterno è pienamente positiva.



**Grafico 25: Gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) pensano che l'amministrazione in cui lavoro sia importante per la collettività.**

## L- La mia organizzazione

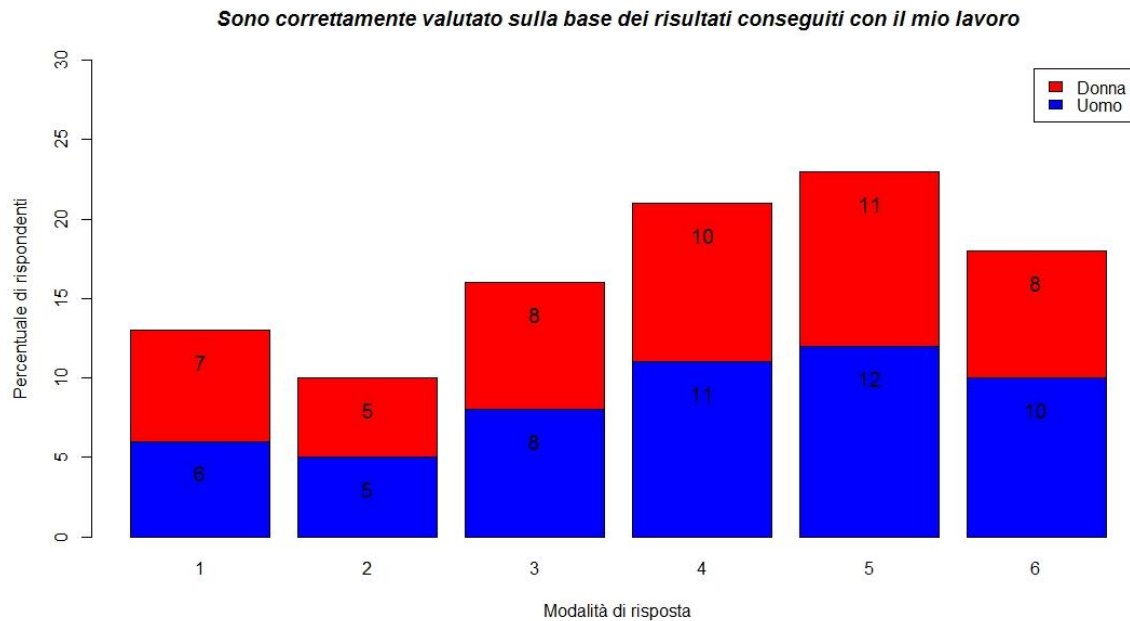
Il grafico 26 mette in rilievo come la maggior parte dei dipendenti esprima un giudizio abbastanza neutrale circa la conoscenza e la condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione; solo il 6% si trova assolutamente in disaccordo con questa affermazione.



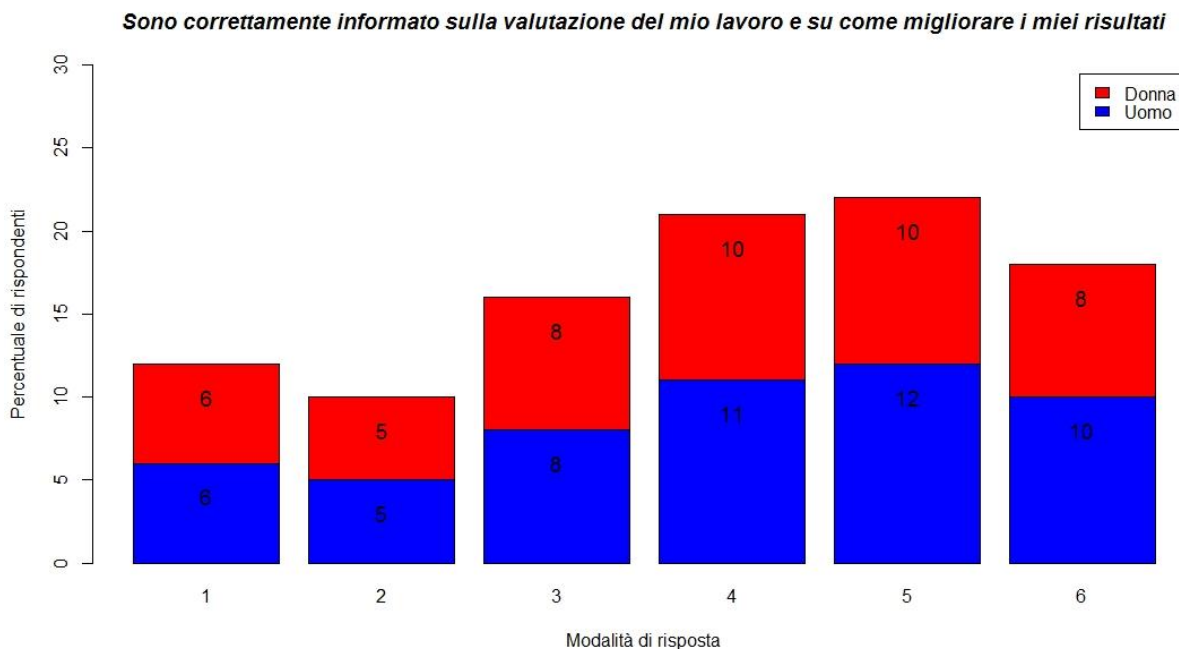
**Grafico 26: Conosco e condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione.**

## M - Le mie performance

Le domande di questo ambito si pongono l'obiettivo di valutare la percezione che i dipendenti hanno circa il grado di informazione sulla valutazione del loro lavoro e sulla correttezza della valutazione ottenuta. Il 62% dei dipendenti, di cui il 32% uomini, ritiene di essere stato valutato correttamente (somma delle risposte 4, 5 e 6); la stessa percentuale di dipendenti pensa di essere stato correttamente informato su come migliorare i risultati ottenuti (grafico 28).



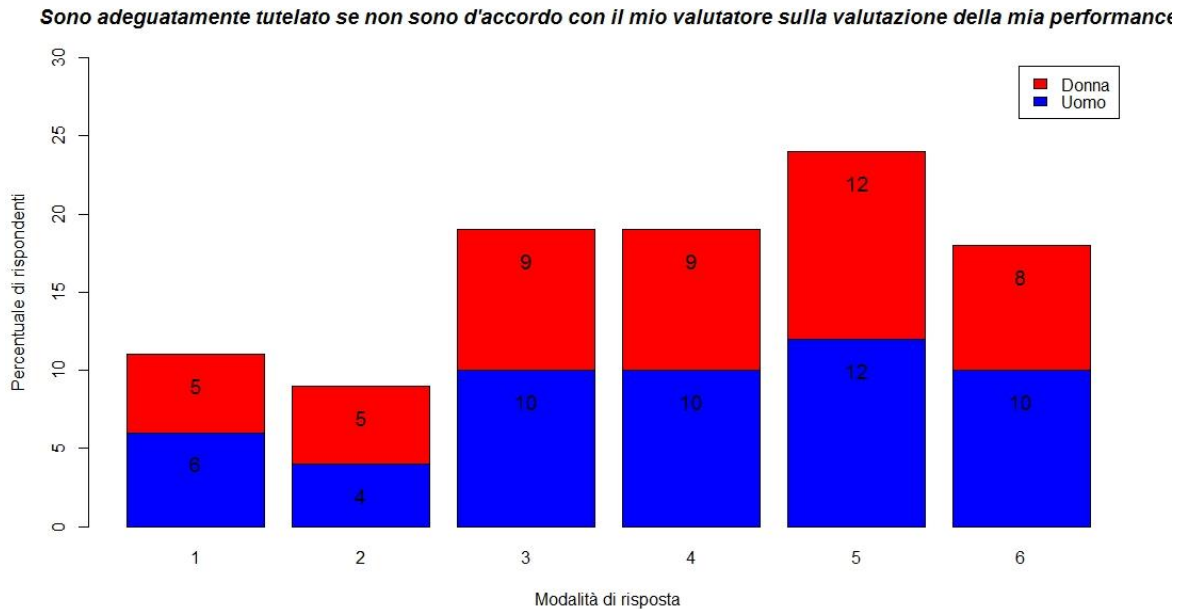
**Grafico 27: Sono correttamente valutato sulla base dei risultati conseguiti con il mio lavoro.**



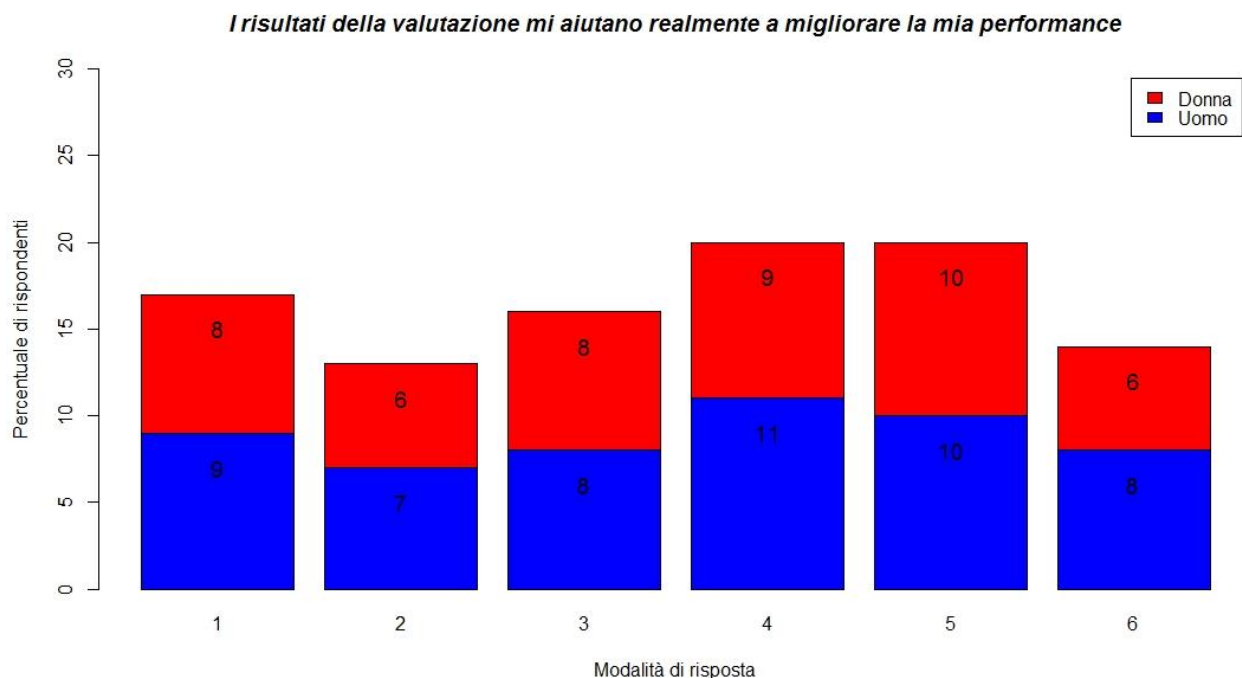
**Grafico 28: Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati.**

## N - Il funzionamento del sistema

Il quarto del prossimo gruppo di grafici (grafico 32) mostra come il 52% dei dipendenti, di cui la metà donne, dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance valutatore (somma delle percentuali dei dipendenti che hanno risposto 5 o 6). Il 42% si sente tutelato nel caso in cui non sia d'accordo con la valutazione della sua performance (grafico 29).



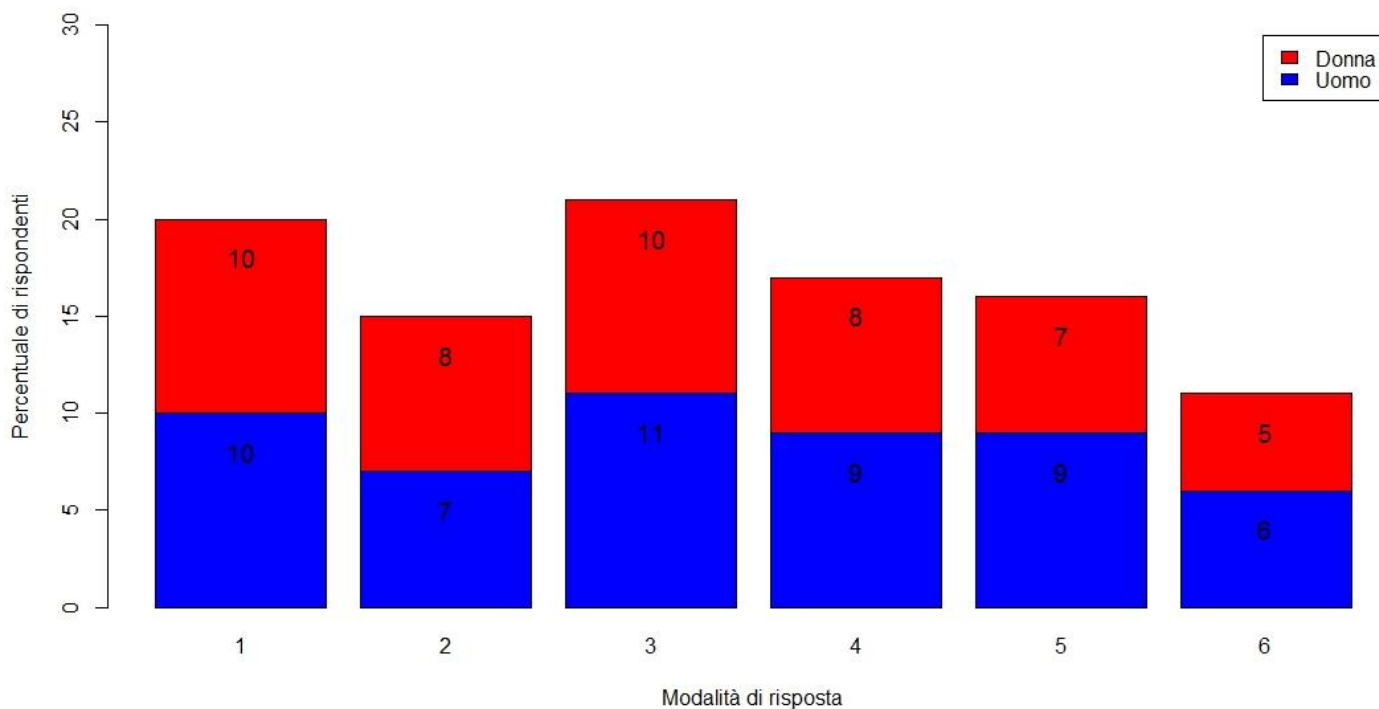
**Grafico 29: Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance.**



**Grafico 30: I risultati della valutazione mi aiutano realmente a migliorare la mia performance.**

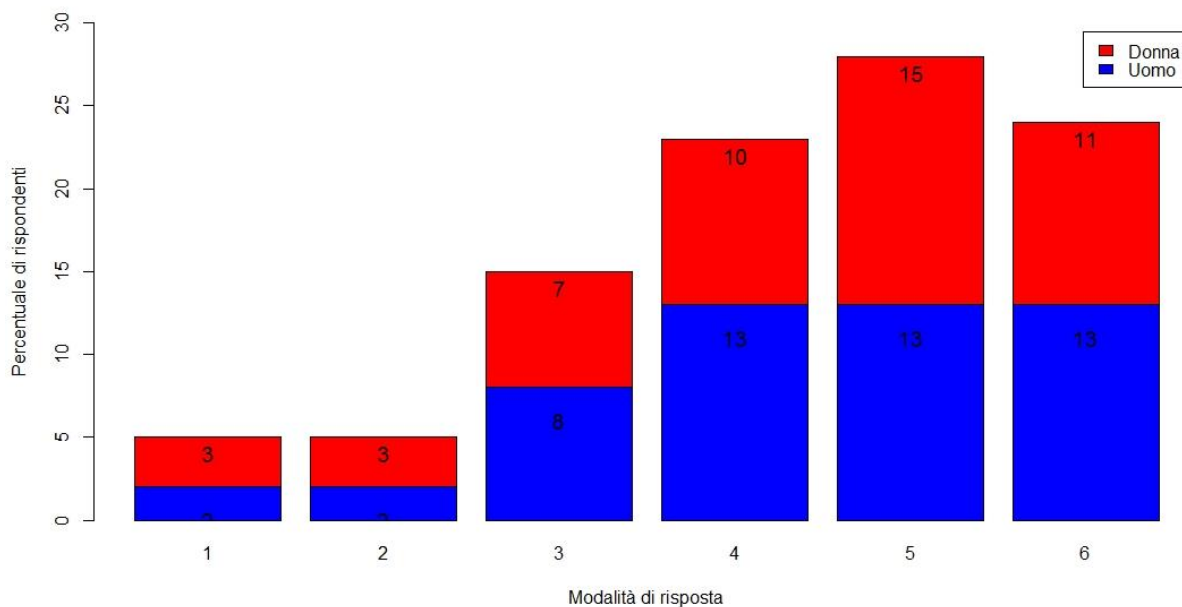
Tuttavia, 46% dei dipendenti ritiene che i risultati della valutazione non aiutino a migliorare la loro performance (somma delle percentuali alle modalità risposta 4, 5 e 6), ed il 56% è insoddisfatto perché ritiene che UNIPA non premia sempre le persone capaci e che si impegnano (grafico 31).

**La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano**



**Grafico 31: La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano.**

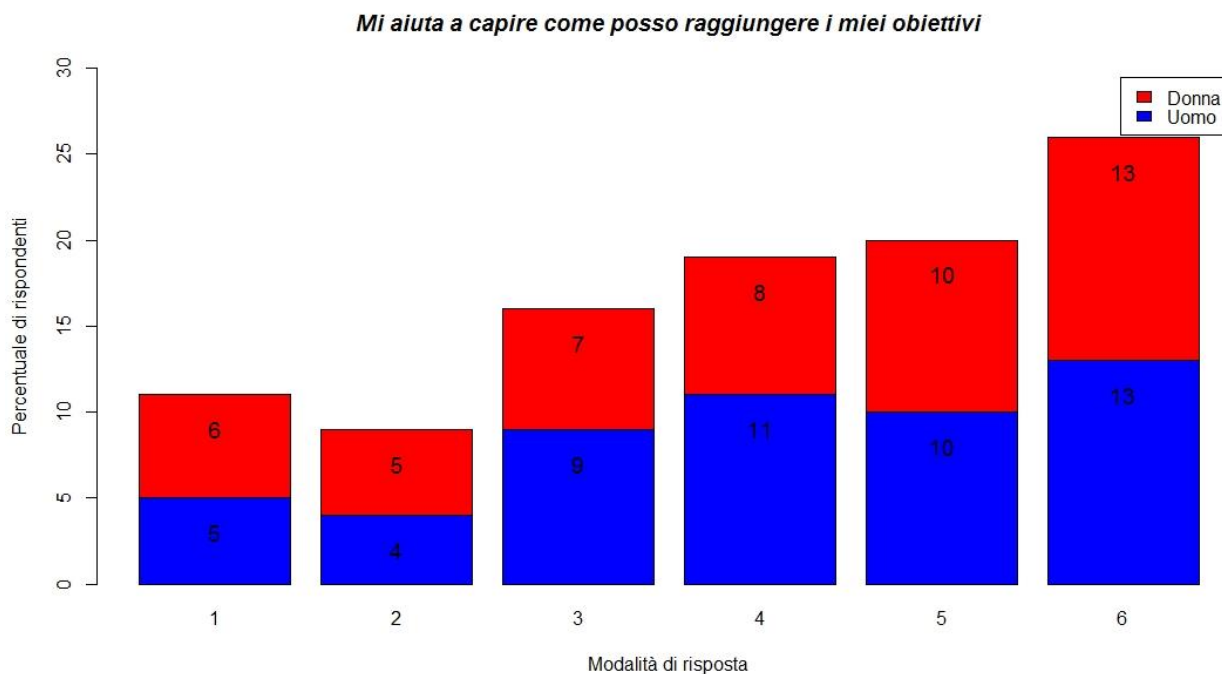
**Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance**



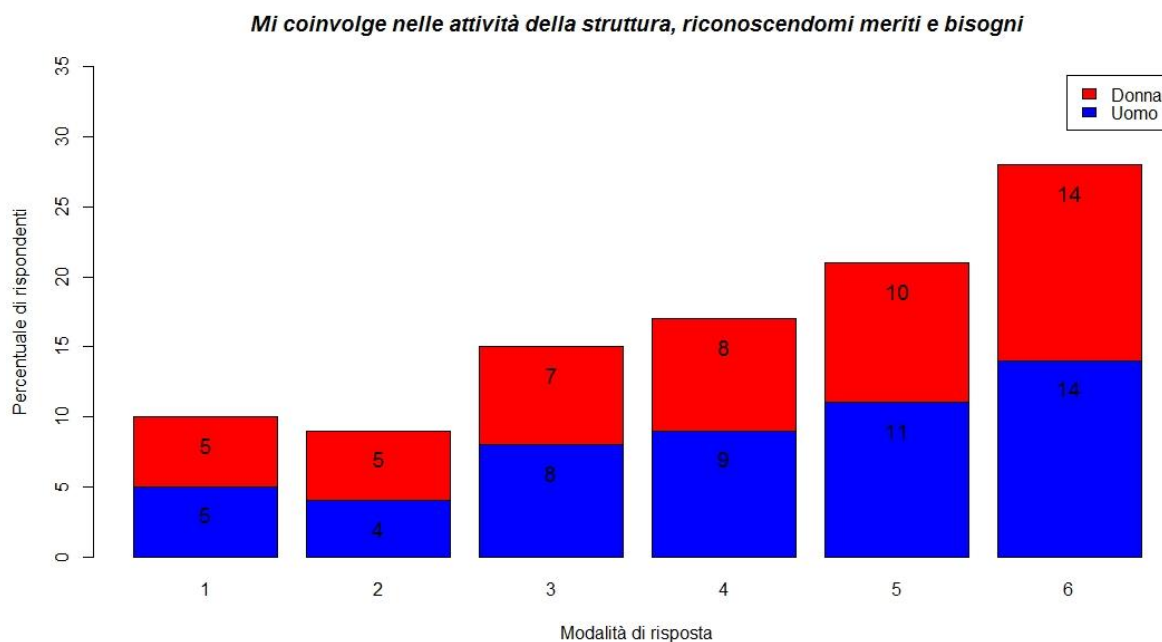
**Grafico 32: Conosco il sistema di misurazione e valutazione della performance.**

## O - Il mio capo e la mia crescita

La maggior parte dei dipendenti esprime una valutazione positiva sul proprio capo, sia in merito al suo supporto circa il raggiungimento degli obiettivi del dipendente (grafico 33) sia in merito alla capacità di riconoscere meriti e bisogni dei dipendenti (grafico 34).



**Grafico 33: Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi.**

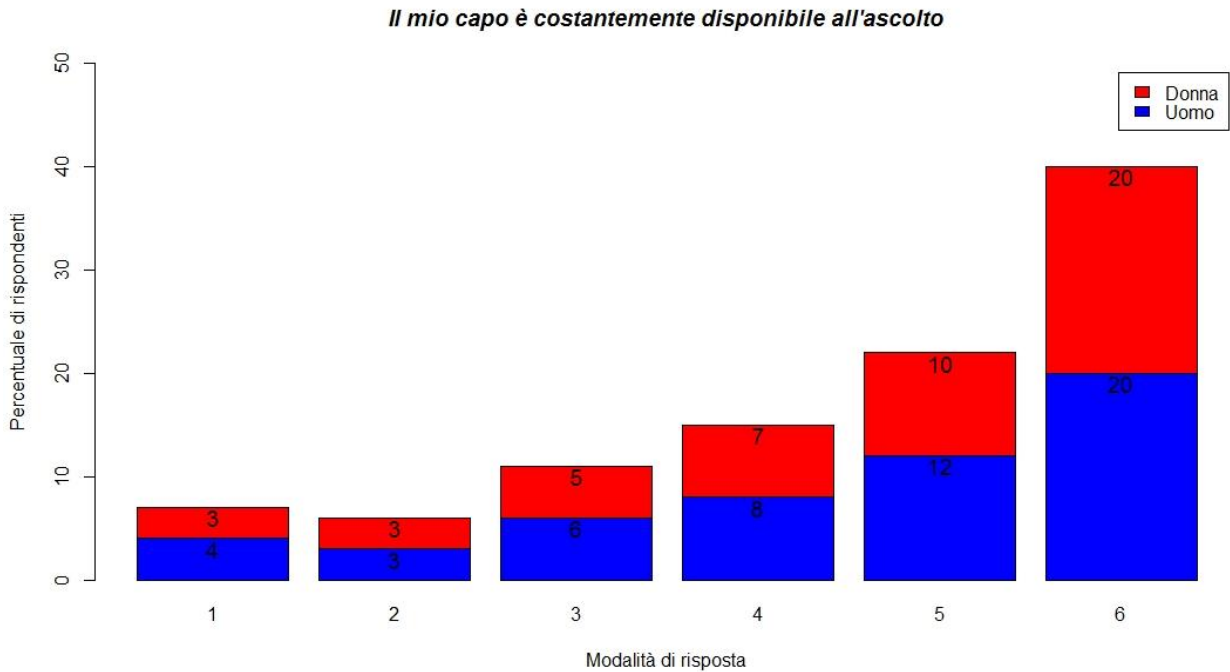


**Grafico 34: Mi coinvolge nelle attività della struttura, riconoscendomi meriti e bisogni.**

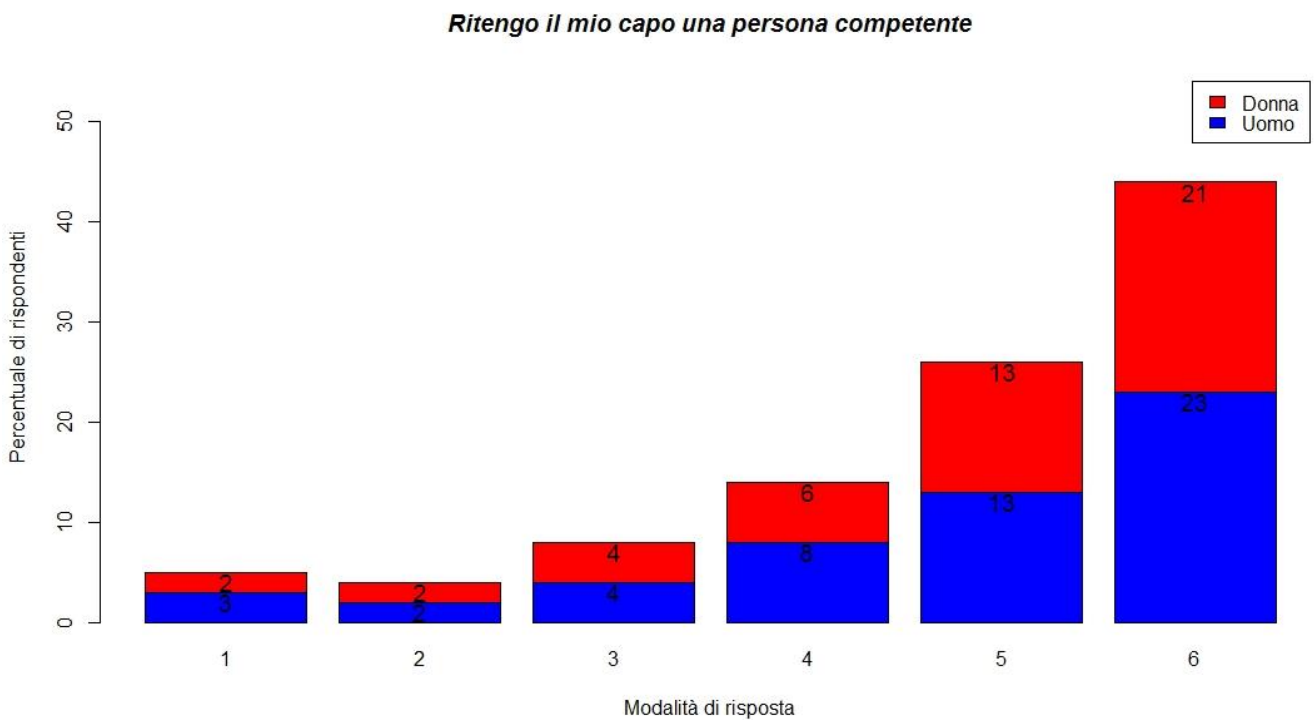


## P - Il mio capo e l'equità

In linea con il precedente ambito di domande: il 62% dei dipendenti, di cui il 30% donne, dichiara che il proprio capo è costantemente disponibile all'ascolto.

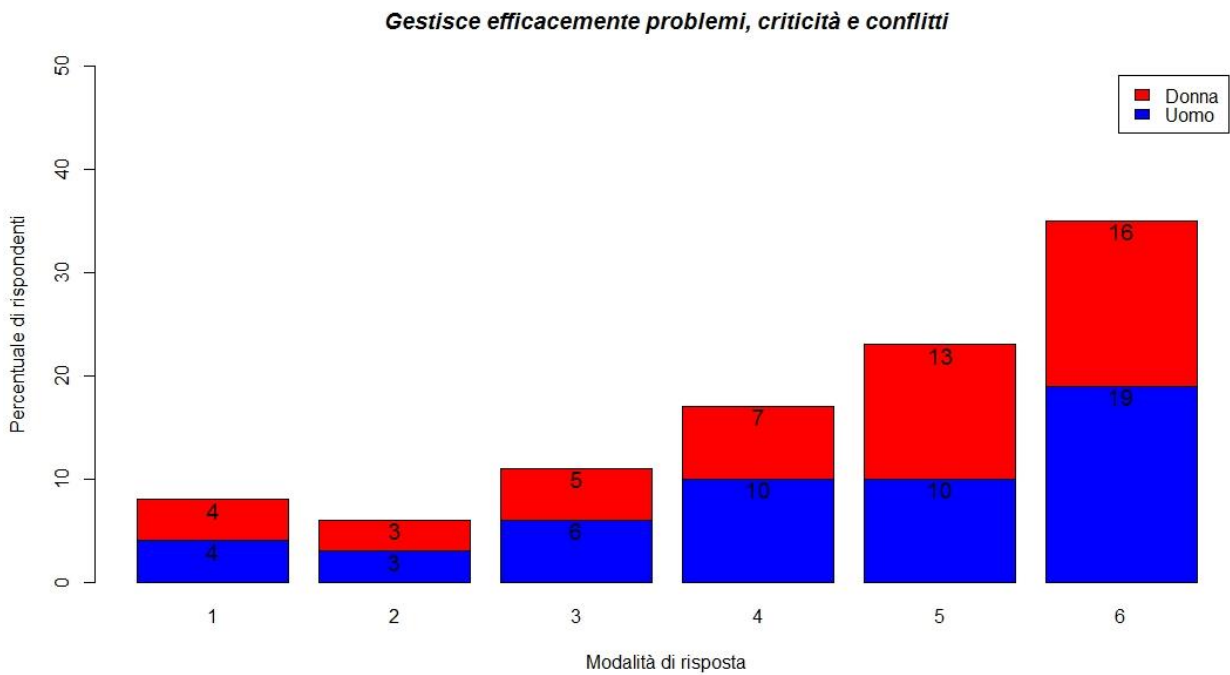


**Grafico 35: Il mio capo è costantemente disponibile all'ascolto.**



**Grafico 36: Ritengo il mio capo una persona competente.**

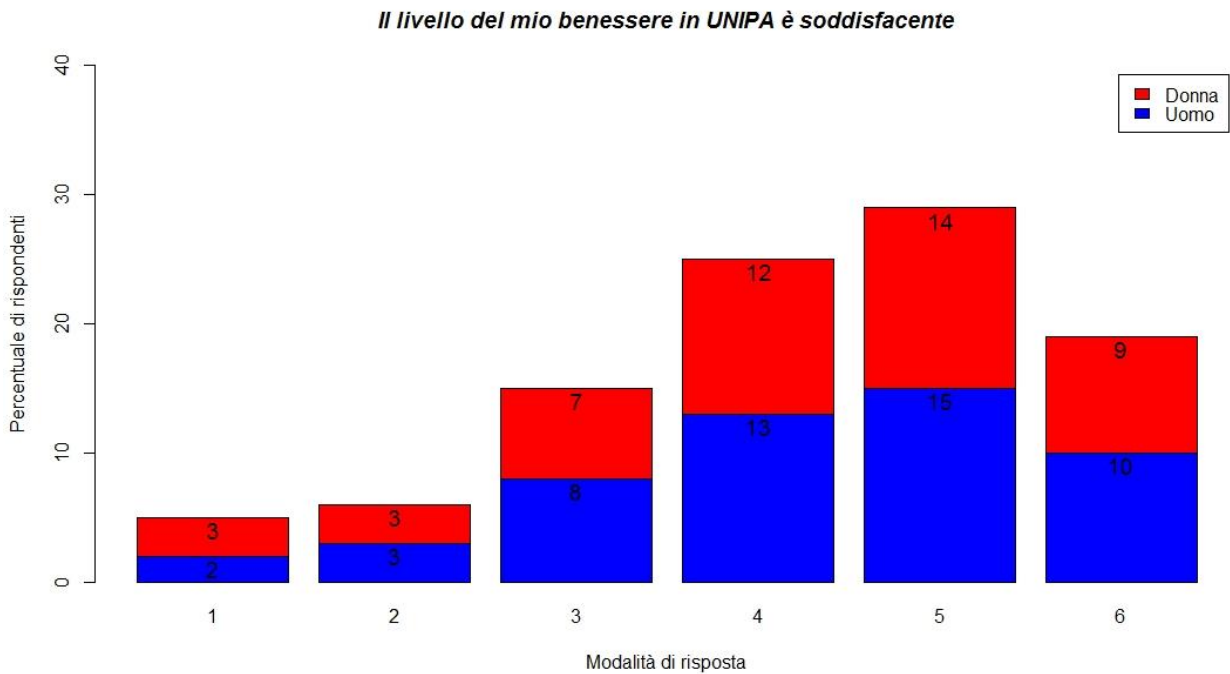
Il 70% (grafico 36) ritiene, inoltre, che il proprio capo sia una persona competente ed il 58% (grafico 37) che gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti somma delle percentuali alle modalità risposta 5 e 6.



**Grafico 37: Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti.**

## Q – Il livello complessivo del benessere organizzativo percepito

In conclusione, circa il 73% dei dipendenti, esprime un giudizio positivo circa il suo livello di benessere ad UNIPA (somma delle percentuali relative alle modalità di risposta 4, 5 e 6).



**Grafico 38: Il livello del mio benessere in UNIPA è soddisfacente.**