



QUESTIONARIO SUL BENESSERE  
ORGANIZZATIVO  
PRIME ELABORAZIONI DEI RISULTATI  
ANNO 2015

UNIVERSITA' DI PISA  
Nucleo di Valutazione di Ateneo



## Sommario

1-Premessa di metodo .....	2
2-II contesto di riferimento e la tempistica .....	3
3-L'impatto quantitativo .....	5
4-I valori medi dei risultati per singolo ambito ed item .....	7
5-I punti di forza e le aree deboli .....	9
6 - Allegato 1.....	13
7 - Allegato 2: riepilogo generale ambiti-item del questionario 2015 .....	16

Il presente lavoro costituisce un primo sintetico resoconto degli esiti della somministrazione del questionario sul Benessere organizzativo, effettuata tra giugno e novembre 2015.

Tale attività, come previsto dalla normativa del D.Lgs. 150/2009, è stata coordinata dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo di Pisa, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, la Direzione generale e la Direzione del Personale.

Il Nucleo ringrazia i Responsabili di queste strutture ed il Rettore, che ha condiviso la valutazione sull'importanza dell'iniziativa, assicurandone l'efficace pubblicizzazione e sottoscrivendo l'invito alla partecipazione nei confronti di tutto il personale tecnico-amministrativo.

Il supporto tecnico-operativo è stato efficacemente garantito da un gruppo di lavoro ad hoc, costituito da personale dell'Ufficio Programmazione e valutazione e dalle Direzioni del Personale e Servizi informatici (Davide Rasoini, Antonietta Spanu, Chiara Viviani e David Bianchi), con l'aggiunta di un rappresentante del CUG (Adriana Ciurli).

La versione attuale di questo report è stata presentata ed approvata nella riunione del Nucleo svoltasi il 21/10/ 2016. Essa sarà integrata con i risultati relativi al questionario con le opinioni del personale tecnico-amministrativo sul proprio superiore gerarchico, di cui si prevede la somministrazione tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017.

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=questionario+benessere>

## 1-Premessa di metodo

Il D.Lgs. 150/2009 art. 14 c.5 prevede<sup>1</sup> che gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) curino annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo in senso lato.

I risultati di queste indagini devono essere inseriti in un'apposita banca dati gestita dall'A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza e delle amministrazioni pubbliche), oltre ad essere pubblicati nella sezione "Performance" della pagina web di Ateneo denominata "Amministrazione trasparente" (D. Lgs. 33/2013 art. 20 c. 3<sup>2</sup>).

Il questionario fornisce informazioni, rilevanti per la gestione del ciclo della performance. L'indagine, una volta entrata a regime, dovrebbe essere svolta annualmente e in tempi tali da consentire la pubblicazione dei risultati nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B del D.Lgs. cit.)

Il modello di questionario da utilizzare è quello attualmente presente sul sito web ANAC. La finalità di verifica dichiarata dall' art. 14 cit. è triplice e riguarda:

- Monitoraggio del livello di benessere organizzativo;
- Monitoraggio del grado conoscenza e condivisione del sistema di valutazione;
- Valutazione del proprio superiore gerarchico.

Giova brevemente ricordare che per **"benessere organizzativo"** l'ANAC afferma intendere lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti da standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, quantomeno nella percezione da parte dei dipendenti.

Per **"grado di condivisione del sistema di valutazione"** si intende la misura della condivisione (ovviamente propedeutica ne è una sufficiente conoscenza), da parte del personale dipendente, del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per **"valutazione del superiore gerarchico"** si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto all'adeguatezza dello svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale, organizzazione del lavoro e al miglioramento della performance. Nell'Università di Pisa il riferimento di tale valutazione sono i Dirigenti dell'amministrazione centrale e, con tutte le attenzioni del caso, anche i docenti, Direttori di Dipartimento e Presidenti di Centri e Sistemi.

Esattamente in ragione della delicatezza di quest'ultimo profilo il NVA ha ritenuto di lanciare la prima rilevazione escludendo momentaneamente questa terza sezione, allo scopo riflettere sul modo migliore di presentarla al personale.

### **Riepilogando le specifiche operative a livello nazionale – ed adottate dal NVA – si ricorda che:**

- a) per ognuna delle tre sezioni si sono definiti "ambiti" di indagine, costituiti da un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad una analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni e tra i diversi comparti.
- b) le singole Amministrazioni (e comunque a livello locale) possono introdurre aspetti aggiuntivi;

<sup>1</sup> Oggi tale disposizione è superata, e la competenza (DPR 9/5/16) è delle singole Amministrazioni.

<sup>2</sup> Tale obbligo è stato cancellato dall'art 19 del D.Lgs 17 maggio 2016; il NVA ritiene comunque di pubblicare il report sui risultati dell'indagine 2015 sul proprio sito

- c) considerata la complessità dell'indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione, alla luce del modello standard, sia concordata e pianificata dal NVA (OIV) con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali;
- d) l'indagine deve essere preferibilmente censuaria;
- e) la scala di valutazione da utilizzare è stata definita con numero pari di possibilità di risposta (6 = in totale accordo con l'affermazione, 1= in totale disaccordo) al fine di favorire la polarizzazione delle risposte;
- f) deve essere garantita la massima salvaguardia dell'anonimato;
- g) è prevista una "doppia pubblicità" dei risultati dell'indagine, sia con caricamento del database su apposito portale ANAC che con loro pubblicazione nella sez. "Amministrazione trasparente" del sito (UNIFI).

## 2-Il contesto di riferimento e la tempistica

L'attivazione dell'iniziativa, deliberata dal NVA a fine febbraio 2015 ha richiesto la costituzione di un apposito gruppo di lavoro tecnico<sup>3</sup>, che, sulla base della delibera generale dell'Organo di valutazione, presentasse un progetto esecutivo, prevedendo tempi e modalità di somministrazione.

La somministrazione del questionario è stata prevista in forma CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) utilizzando "LimeSurvey", un apposito software open source, che permette di creare indagini in modo snello, garantendo al contempo l'anonimato del compilatore.

Su questo importante profilo merita ricordare brevemente la scelta di non importare alcun dato personale al momento della, pur necessaria, autenticazione del rispondente con le credenziali di ateneo. Ciò viene fatto gestendo questa fase propedeutica con diverse tabelle di appoggio, rispetto a quelle utilizzate per la registrazione delle valutazioni date.

Questo ha causato la necessità di inserire espressamente nel questionario un limitato gruppo di informazioni di profilo, anche in aggiunta a quelle standard, necessarie per permettere poi un minimo di stratificazione dei risultati.

**Tab. 1 Informazioni di profilo (in grassetto quelle standard)**

<b>SONO</b>
<b>Donna</b>
<b>Uomo</b>
<b>TIPO CONTRATTO</b>
Contratto a tempo determinato
Contratto a tempo indeterminato
<b>IL MIO TITOLO DI STUDIO</b>
Diploma di secondaria superiore
Laurea triennale
Laurea magistrale (anche vecchio ordinamento)
Specializzazione/dottorato
Altro
<b>LA MIA ETA' ANAGRAFICA</b>
<b>&lt;=30</b>
<b>31-40</b>
<b>41-50</b>
<b>51-60</b>
<b>&gt;60</b>

<sup>3</sup> Il progetto è stato formalizzato in un obiettivo operativo 2015, che ha visto la collaborazione della Direzione Generale (Ufficio Programmazione, valutazione e statistica), della Direzione del Personale, della Direzione Informatica ed amministrazione digitale e del CUG (Comitato unico di Garanzia).

<b>LA MIA ANZIANITA' DI SERVIZIO</b>
<5
5-10
11-20
>20
<b>LA MIA QUALIFICA</b>
Dirigente
EP
D
C
B
CEL/ ex lettori
Altro
<b>LA MIA ANZIANITA' NELL'ATTUALE QUALIFICA</b>
<2
2-5
6-10
>10
<b>LA MIA ATTIVITA'</b>
Tecnico
Amministrativo-gestionale
Altro
<b>LA MIA SEDE DI LAVORO</b>
Amministrazione centrale
Dipartimenti
Centri/sistemi

Ancora a livello di struttura del questionario il gruppo di lavoro ha ritenuto di proporre al NVA anche l'aggiunta di ulteriori 5 item, di cui uno a risposta aperta, con la richiesta di indicare quali potrebbero essere azioni organizzative utili per migliorare la situazione lavorativa.

Le altre 4 domande sono:

- Le mie competenze e qualifiche sono adeguatamente valorizzate
- I cambiamenti che hanno coinvolto l'università negli ultimi anni hanno migliorato il sistema e le sue possibilità di rispondere adeguatamente alle aspettative sociali
- Mi sento coinvolto nelle decisioni che prende l'università
- Ritengo che il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa (ambiente di lavoro, realizzazione personale e sviluppo professionale)

Il NVA ha definitivamente approvato la proposta operativa a maggio 2015; il questionario è stato aperto alla fine di giugno, con una finestra di compilazione che si è definitivamente chiusa a fine novembre 2015.

Il personale interessato è stato informato dell'iniziativa con una lettera del Rettore (metà giugno), che ne spiegava le ragioni, soprattutto in termini di opportunità di collaborare a fornire importanti informazioni per il miglioramento dell'organizzazione interna dell'ateneo. Un reminder è stato poi inviato ad inizio settembre.

La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale tecnico-amministrativo (comprensivo del personale a tempo determinato e dei collaboratori ed esperti linguistici) in servizio al momento della proposizione del test, che era di 1533 unità.

### 3-L'impatto quantitativo

Rispetto alla popolazione di riferimento il questionario ha avuto una partecipazione di circa il 45%, stratificabile (tra le varie opzioni permesse dai dati di profilo) nel modo indicato nelle seguenti tabelle.

**Tab. 2 Distribuzione dei rispondenti per Sede di lavoro**

	Popolazione	Rispondenti	%
Amministrazione Centrale	476	191	40,1%
Dipartimenti	741	299	40,4%
Centri e Sistemi	316	120	38,0%
Non risposto spec. item		77	
<b>TOTALE</b>	<b>1533</b>	<b>687</b>	<b>44,8%</b>

**Tab. 3 Distribuzione dei rispondenti per categoria**

	Popolazione	Rispondenti	%
Categoria B	204	52	25,5%
Categoria C	762	328	43,0%
Categoria D	427	197	46,1%
Categoria EP	82	37	45,1%
Dirigenti (compr. DG)	7	2	28,6%
Collab. Esp. Ling.	51	11	21,6%
Non risposto spec. item		60	
<b>TOTALE</b>	<b>1533</b>	<b>687</b>	<b>44,8%</b>

Si tratta ovviamente di un campione autoselezionato, il quale pare comunque essere significativamente rappresentativo a livello generale; analogamente si può affermare con riguardo sia alle tre tipologie (accorpate) di sede di lavoro che alle possibili categorie di inquadramento dei destinatari dell'indagine.

Più in particolare, ulteriori caratteristiche del gruppo di rispondenti sono la prevalenza del sesso femminile (60%) e, come era prevedibile, una altissima percentuale di rispondenti che dichiarano di essere titolari di contratto a tempo indeterminato (circa il 95%). Altre qualità del campione sono analiticamente illustrate nelle tabelle da 4 a 7.

**Tab.4**

La mia età anagrafica:	
Fino a 30 anni	4
Dai 31 ai 40 anni	79
Dai 41 ai 50 anni	289
Dai 51 ai 60 anni	237
Oltre i 60 anni	30
Non risposto spec. item	48
<b>Totale complessivo</b>	<b>687</b>

Tab. 5

La mia anzianità di servizio:	
Meno di 5 anni	49
Da 5 a 10 anni	74
Da 11 a 20 anni	287
Oltre i 20 anni	224
Non risposto spec. item	53
<b>Totale complessivo</b>	<b>687</b>

Tab.6

La mia qualifica:	Anzianità nell'attuale categoria					nr	Totale complessivo
	meno di 2 anni	2-5 anni	6-10 anni	più di 10 anni			
B	2	14	7	26	3	52	
C	24	45	51	194	14	328	
D	17	28	45	98	9	197	
EP		6	11	19	1	37	
Dirigente		1		1	0	2	
CEL/ ex lettori		1		9	1	11	
Non risposto spec. item					60	60	
<b>Totale complessivo</b>	<b>43</b>	<b>95</b>	<b>114</b>	<b>347</b>	<b>88</b>	<b>687</b>	

Tab.7

Il mio titolo di studio:	
Diploma di secondaria superiore	267
Laurea magistrale (anche vecchio ordinamento)	233
Laurea triennale	26
Specializzazione/dottorato	98
Altro	23
Non risposto spec. item	40
<b>Totale complessivo</b>	<b>687</b>

## 4-I valori medi dei risultati per singolo ambito ed item

Prima di soffermarsi sui risultati delle risposte, relativamente a vari ambiti ed ai singoli item, è utile considerare come tutti gli ambiti siano generalmente ritenuti importanti (valori medi maggiori di 4,5), con una punta di 5,34 in tema sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Dal punto di vista tecnico, propedeuticamente alla lettura delle tabelle è necessario ricordare che nel questionario sono presenti alcune domande proposte a “polarità invertita”, cioè richiedenti la manifestazione di minor o maggior consenso su di una affermazione che descrive una situazione non auspicabile/negativa.

Esse sono:

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni:

A4	Ho subito 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...)
A5	Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro
A9	Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come 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 ...)
B4	Ho l'impressione che la mia identità di genere (maschio, femmina, altro) costituisca un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B7	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
H5	Se potessi, comunque cambierei ente

In questi casi si è inserito nel database un item fittizio, riportante un'affermazione “positiva”, ovviamente inserendo una valutazione specularmente opposta a quella fornita sulla domanda originale. Questa operazione si è resa necessaria per poter inserire in modo coerente nelle medie dei risultati dei singoli aspetti anche quelli di tali specifiche domande. Si ricorda in ultimo che le medie – per semplicità - sono fatte equi pesando ogni singolo item all'interno del proprio ambito, anche a prescindere dalla numerosità delle risposte correlabili (prescindendo quindi dall'eventuale diversa numerosità delle mancate risposte).


Per facilitare la lettura delle tabelle di riepilogo si sono ipotizzati degli “intervalli di valutazione”, che esprimono con le colorazioni delle celle il significato delle medie ottenute da ambiti e item.

<2		<b>Punto di debolezza</b>
2;< 2,5		Area di necessaria attenzione
2,5; < 3		Inizio aree richiedenti una qualche riflessione
3;4		<b>Area di indecisione</b>
>4;4,5		Inizio aree positive
>4,5;5		Area sicuramente positiva
>5		<b>Punto di forza</b>

La tabella 8 seguente riepiloga le medie per singolo ambito di valutazione.



Tab.8

 <b>STRATIFICAZIONI DEL CAMPIONE</b>	TUTTI	PERS TEMPO IND	PERS TEMPO DET	MAS	FEM	TITOLO STUDI SEC SUP	LAUREA E <	ETA' FINO 40	41-50	50 E OLTRE	QUAL B & C	D	EP	DIR	CEL	AREA AMM- GEST	AREA TEC- NICA	SEDE LA- VORO AMM CENTR	DIP	CEN &SIS
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,37	4,37	4,57	4,56	4,33	4,35	4,41	4,56	4,36	4,33	4,33	4,42	4,56	5,39	4,30	4,27	4,50	4,35	4,40	4,39
B - Le discriminazioni	5,31	5,31	5,33	5,43	5,27	5,29	5,33	5,46	5,37	5,19	5,33	5,24	5,44	4,89	5,67	5,33	5,29	5,26	5,24	5,54
C - L'equità nella mia amministrazione	3,11	3,11	3,23	3,20	3,08	3,14	3,08	3,10	3,06	3,17	3,15	2,98	3,44	4,70	3,32	3,11	3,09	3,18	3,02	3,24
D - Carriera e sviluppo professionale	3,01	3,03	3,01	2,96	3,07	3,19	2,90	3,03	3,04	3,02	2,98	2,99	3,90	4,92	3,29	3,09	2,90	3,15	2,94	3,10
E - Il mio lavoro	4,57	4,58	4,60	4,60	4,63	4,59	4,60	4,57	4,60	4,58	4,58	4,59	4,83	5,40	4,98	4,52	4,62	4,49	4,62	4,66
F - I miei colleghi	4,43	4,42	4,75	4,44	4,44	4,36	4,50	4,44	4,46	4,37	4,40	4,43	4,79	5,30	4,61	4,43	4,39	4,45	4,33	4,54
G - Il contesto del mio lavoro	3,42	3,42	3,71	3,42	3,44	3,54	3,35	3,53	3,41	3,43	3,47	3,32	3,86	4,90	3,43	3,41	3,45	3,49	3,45	3,39
H - Il senso di appartenenza	4,33	4,33	4,42	4,41	4,36	4,35	4,37	4,47	4,35	4,31	4,37	4,27	4,41	5,40	4,81	4,32	4,33	4,43	4,23	4,49
I - L'immagine della mia amministrazione	4,69	4,68	5,03	4,71	4,75	4,63	4,77	4,56	4,72	4,73	4,69	4,67	4,97	5,50	5,30	4,70	4,65	4,72	4,64	4,79
L - La mia organizzazione	2,93	2,94	2,99	2,97	2,94	2,96	2,94	3,06	2,98	2,86	2,93	2,86	3,44	5,00	2,35	3,03	2,81	3,03	2,88	2,99
M - Le mie performance	3,12	3,14	3,17	3,26	3,08	3,26	3,02	3,32	3,14	3,10	3,25	2,93	3,46	5,38	3,02	3,09	3,17	3,34	2,99	3,25
N - Il funzionamento del sistema di valutaz.	2,86	2,87	2,87	3,03	2,79	2,89	2,85	2,98	2,90	2,82	2,92	2,72	3,47	4,80	2,40	2,84	2,91	2,98	2,81	2,90
<i>Coinvolgimento in decisioni Unipi</i>	2,01	2,02	2,17	2,06	2,02	2,08	2,00	2,00	2,07	2,00	2,06	1,94	2,43	4,50	1,55	2,17	1,88	2,28	2,01	1,78
<i>Utilità del questionario</i>	3,52	3,54	3,66	3,63	3,57	3,49	3,58	3,44	3,56	3,60	3,60	3,54	3,73	5,00	3,36	3,48	3,65	3,54	3,69	3,45

## 5-I punti di forza e le aree deboli

Da una prima lettura dei dati emergono 6 ambiti dove generalmente la percezione della situazione lavorativa è positiva:

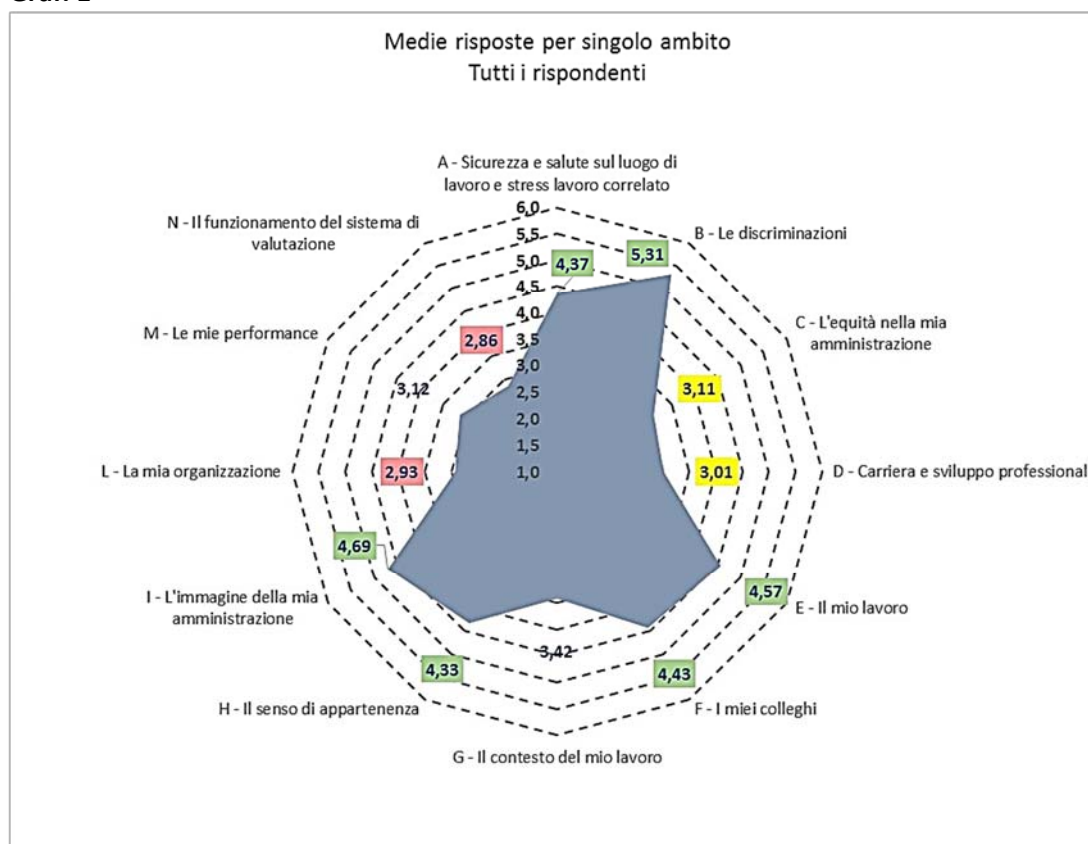
- A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
- B: Discriminazioni
- E: Il mio lavoro
- F: I miei colleghi
- H: Il senso di appartenenza
- I : L'immagine della mia amministrazione

Gli ambiti che generano una percezione di segno più controverso, e che necessitano quindi di attenzione sono quelli inerenti:

- C - L'equità nella mia amministrazione
- D - Carriera e sviluppo professionale
- L - La mia organizzazione (conoscenza e partecipazione agli obiettivi)
- N - Il funzionamento del sistema di valutazione (del personale)

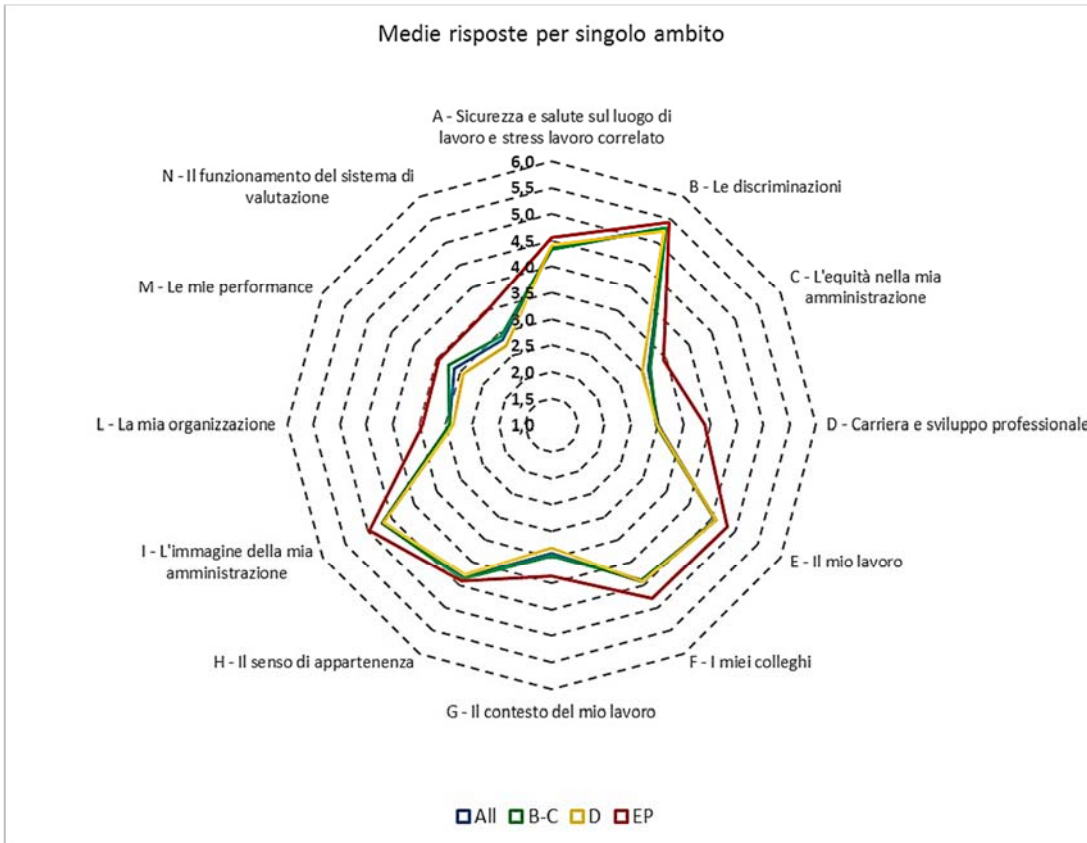
Una rappresentazione che ben riflette tale assetto dei risultati medi può essere il loro collocamento all'interno di diagrammi polari, dove tanto più il dato si avvicina alla linea poligonale più ampia, tanto maggiore è la positività della risposta del campione (e viceversa).

**Graf. 1**

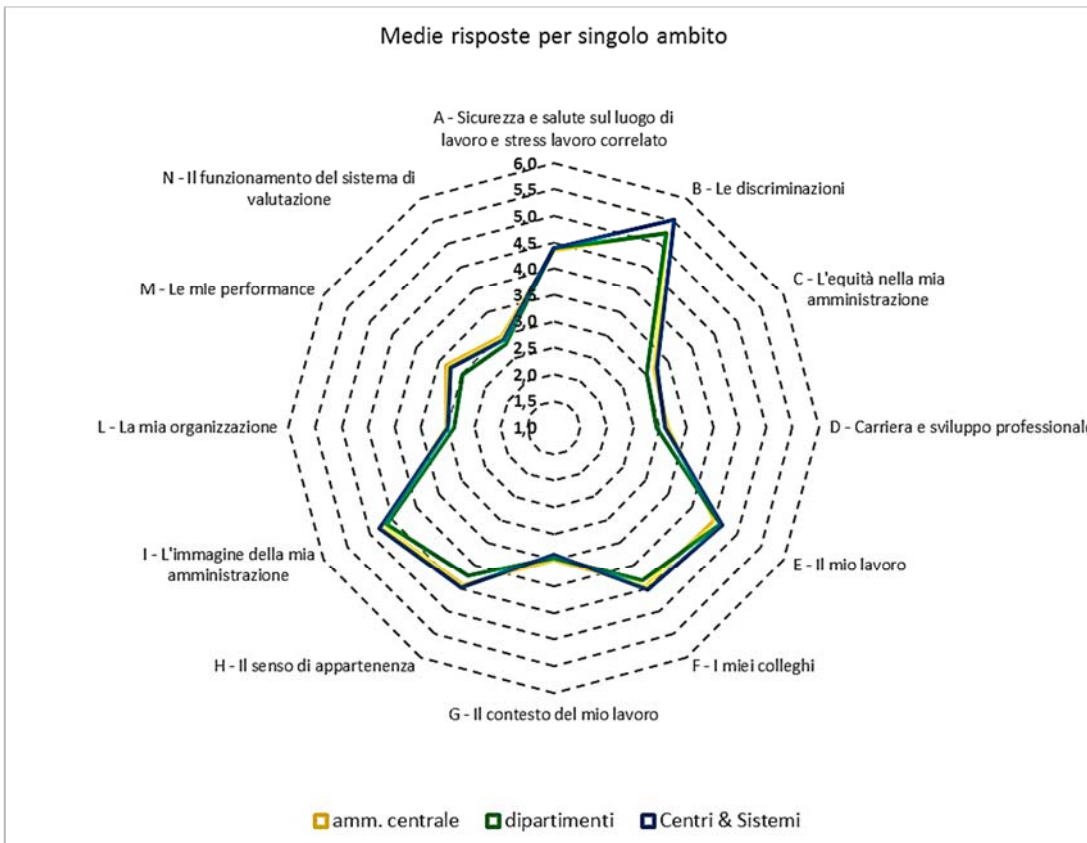


Di seguito proviamo a stratificare le risposte, prima per le più numerose categorie di personale rispondente, poi per tipologia delle sedi di lavoro.

Graf. 2



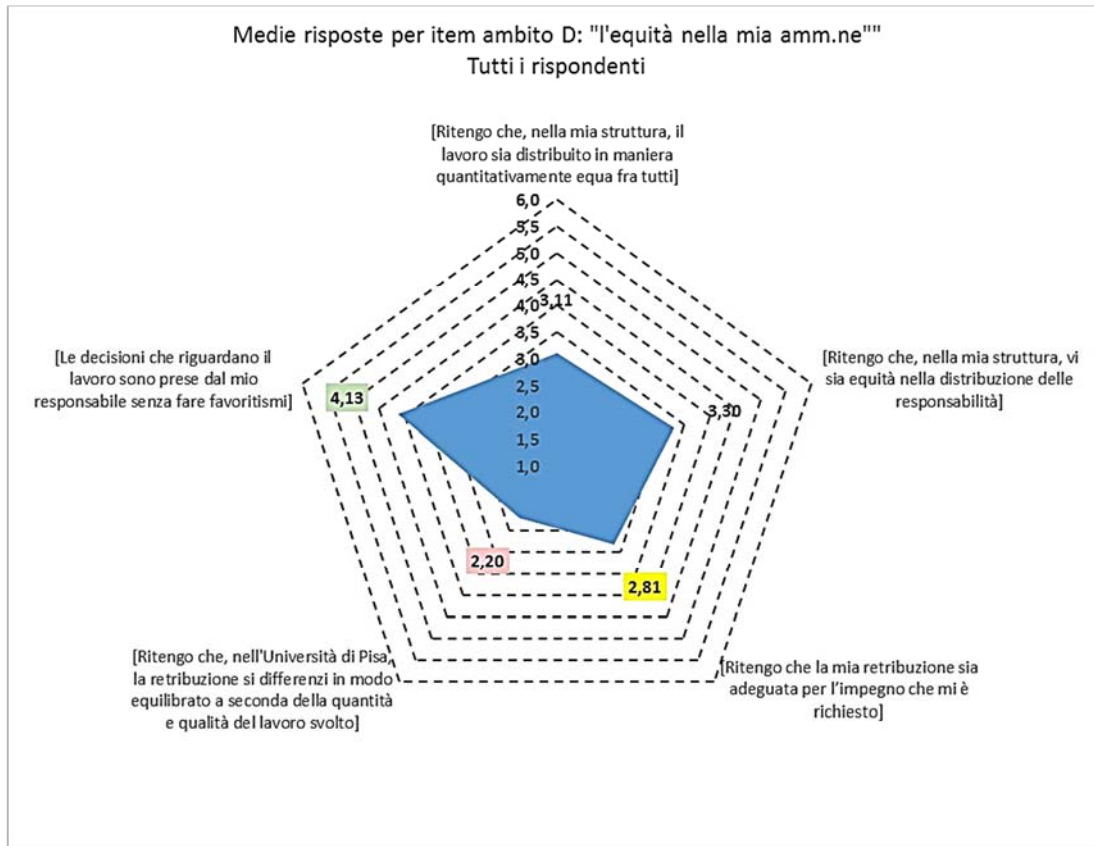
Graf. 3



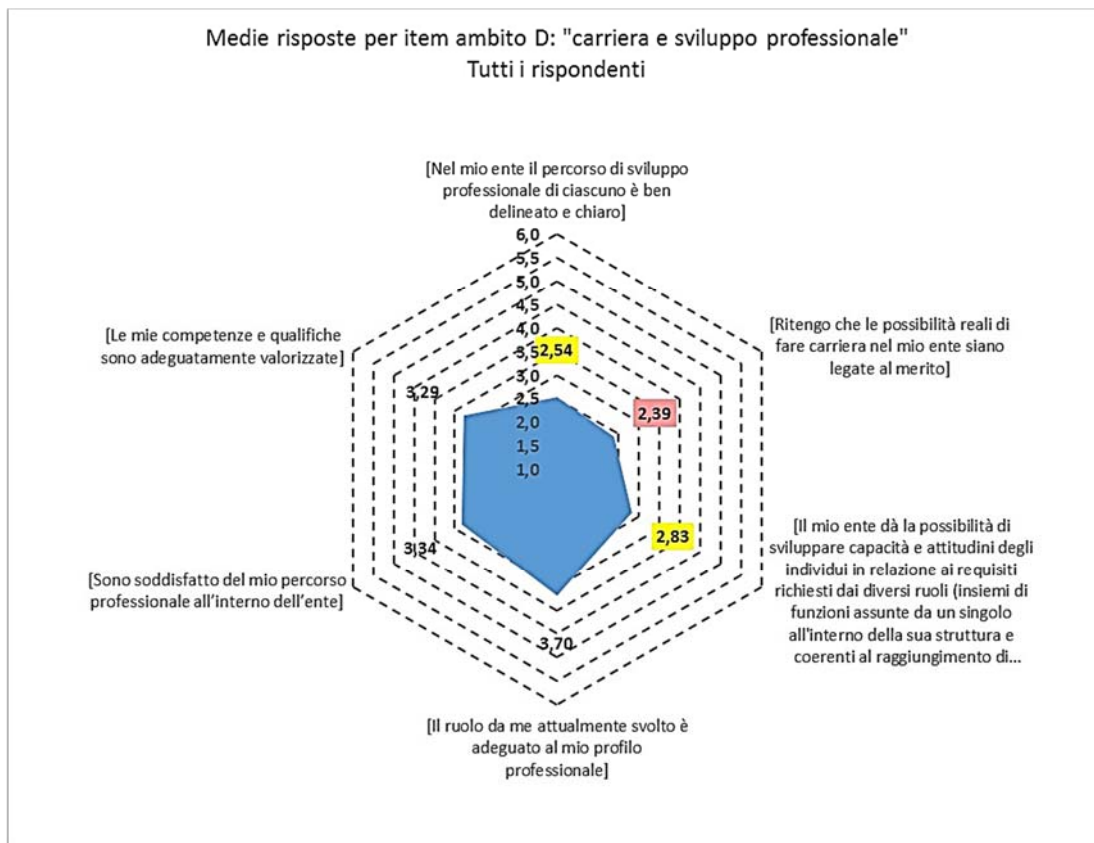
Come abbiamo visto, per il primo tentativo non si ottengono spostamenti significativi, se non una generale maggior soddisfazione del personale di categoria EP. Analogamente si può dire per il diagramma relativo al personale

rispondente, che lavora in amministrazione centrale, nei dipartimenti e centri-sistemi. L'indicazione è quindi di approfondire l'analisi partendo direttamente dai 4 punti problematici emergenti direttamente dal Graf.1.

**Graf.4**



**Graf.5**



Graf.6



Se si scende a livello di singoli item, un elenco dei punti che necessitano della maggiore attenzione (alcuni anche situati in ambiti dove la percezione media denota "indecisione") può essere il seguente:

**Tab.10 Punti di attenzione emergenti dalle risposte (medie calcolate sul totale rispondenti)**

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni:

Ambiti	ITEM	Me
L	I risultati della mia organizzazione sono resi conoscibili per tutti i soggetti potenzialmente interessati	2,98
L	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	2,95
N	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2,88
D	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini ...	2,83
C	Ritengo che la mia retribuzione sia adeguata all'impegno richiesto	2,81
L	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,61
N	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,59
D	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,54
D	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,39
N	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,39
C	Ritengo che, nell'Università di Pisa, la retribuzione si differenzi in modo equilibrato a seconda della quantità e qualità del lavoro svolto	2,20

Tale analisi deve essere abbinata a quella resa possibile dall'inserimento nel questionario di un campo aperto, verificando i filoni principali di considerazioni evidenziate (espresse da un totale di 111 unità di personale). Da una loro prima lettura le aree di attenzione vengono tutte confermate.

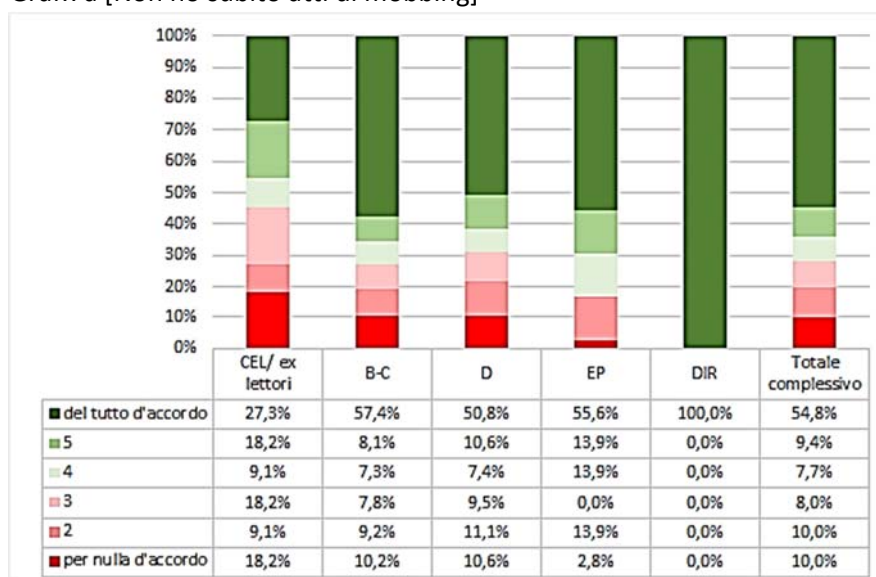
**Su questi profili il Nucleo richiama l'attenzione, considerato anche che sono relativi ad aspetti del "vissuto lavorativo" affatto secondari.**

Nell'allegato1 per alcuni di questi item si è ulteriormente approfondito l'analisi, stratificando per sede di lavoro e qualifica dei rispondenti, con risultati sui quali è opportuna una riflessione, nella prospettiva delle possibili azioni correttive e/o di miglioramento.

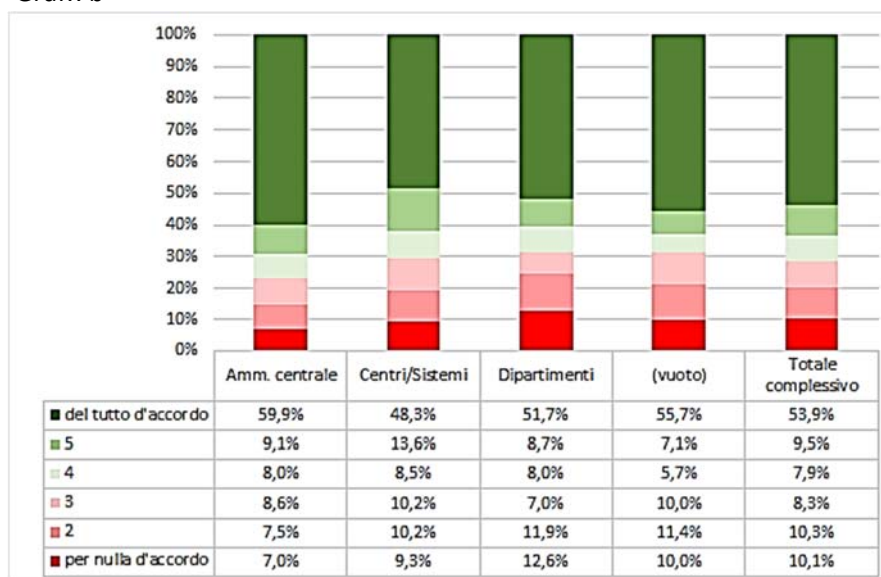
## 6 - Allegato 1

Nota generale: tra le varie possibilità di elaborazione si è scelto di presentare le stratificazioni per qualifica e tipologia di sede di lavoro, relativamente agli aspetti maggiormente critici di Tab.10<sup>4</sup>. I due istogrammi iniziali non sono riferiti ad uno dei punti di attenzione evidenziati nel § 5, ma si è ritenuto ugualmente di evidenziare il dato – 10%, uguale a 67 persone – che sostanzialmente hanno dichiarato di aver subito atti di mobbing (valutazione = 1) e 123 (18%) che comunque non si sentono di negarlo decisamente (valutazione 2 e 3), per sottolinearne il disvalore, come diretta negazione di ogni possibilità di benessere lavorativo.

Graf.7a [Non ho subito atti di mobbing]

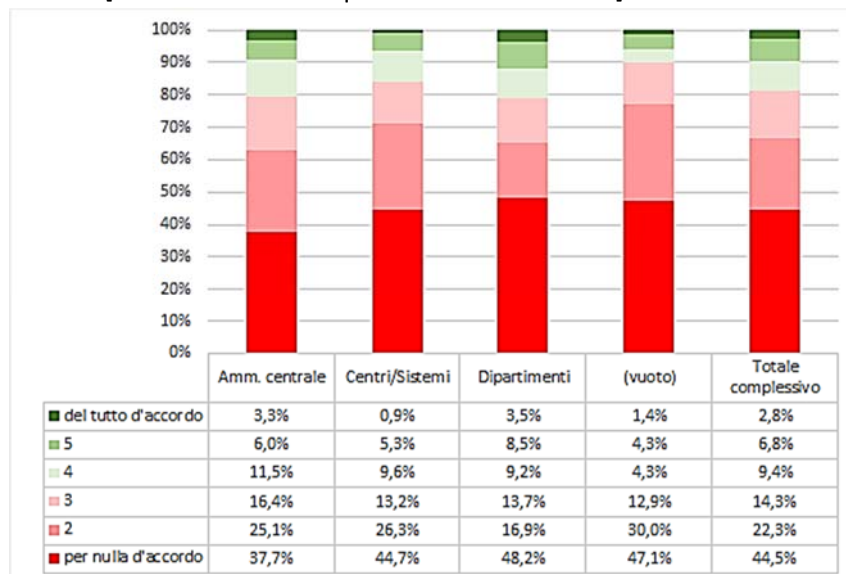


Graf.7b

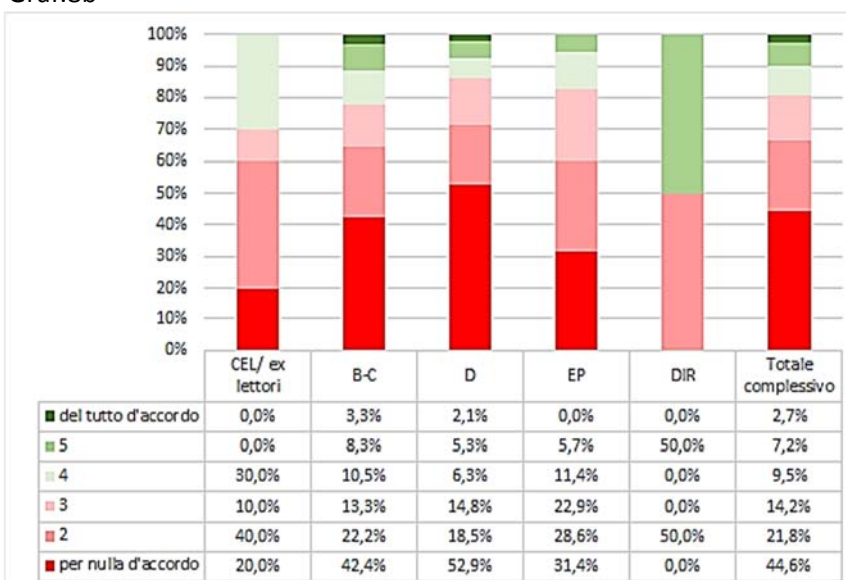


<sup>4</sup> Le percentuali della colonna “Totale complessivo” possono essere leggermente disallineate in ragione della diversa presenza di non rispondenti relativi alle due domande costituenti la matrice.

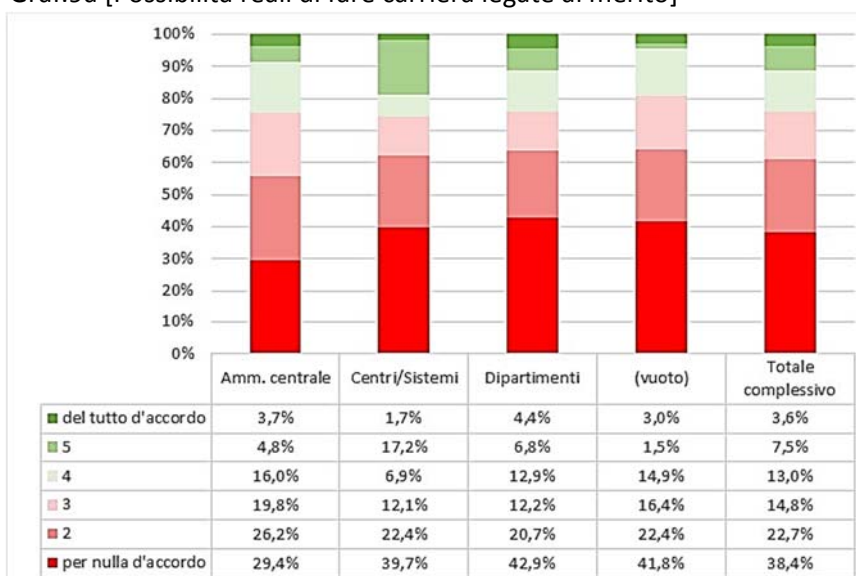
Graf.8a [La retribuzione è equamente differenziata]



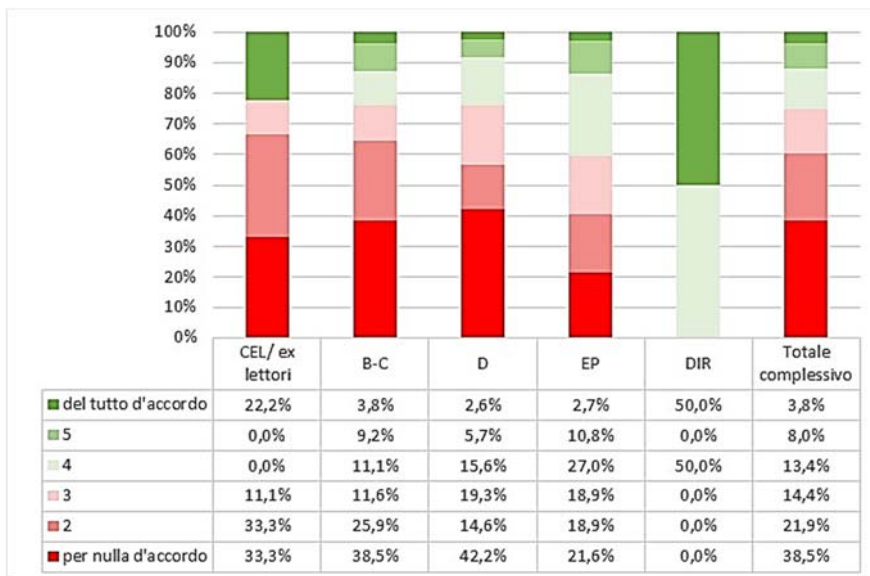
Graf.8b



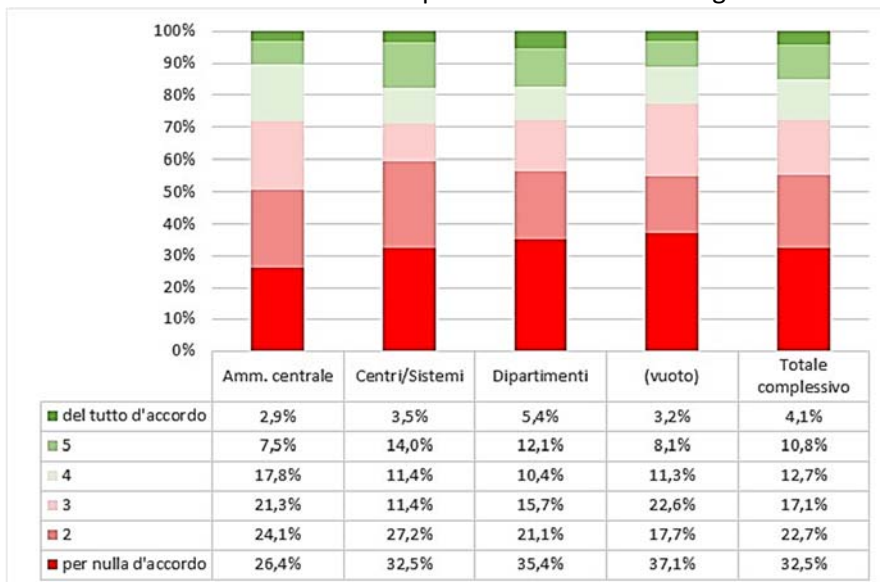
Graf.9a [Possibilità reali di fare carriera legate al merito]



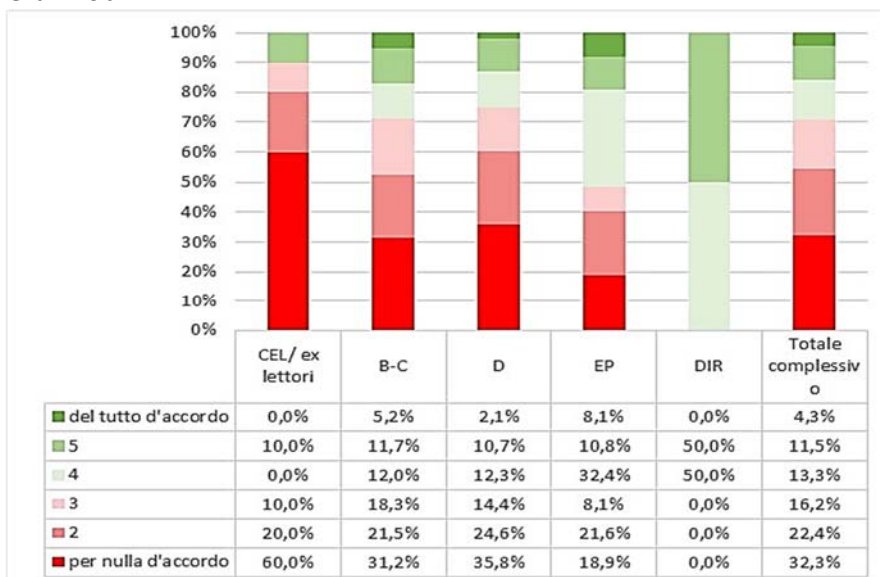
Graf. 9b



Graf. 10a [Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]



Graf. 10b





## 7 - Allegato 2: riepilogo generale ambiti-item del questionario 2015

La tabella che segue riassume le medie di risposta a tutti gli item proposti nella parte del questionario sul benessere somministrata nel 2015. Da ricordare che il campo di variazione va da 1 (= totale disaccordo con l'affermazione) a 6 (totale accordo).

NB: numero totale rispondenti = 687		
AMBITO	ITEM	MEDIA RISP.
<b>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	[Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)]	<b>3,78</b>
	[Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]	<b>3,73</b>
	[Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	<b>3,60</b>
	[NON Ho subito 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, ...)]	<b>4,58</b>
	NON [Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro]	<b>5,17</b>
	[Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare all'interno dei locali]	<b>5,06</b>
	[Ho la possibilità di fare una pausa ogni volta che ne sento la necessità, per recuperare le energie]	<b>5,10</b>
	[Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili, ossia senza raggiungere livelli eccessivi di stress]	<b>4,33</b>
	NON [Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come 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 ...)]	<b>3,99</b>
<b>B - Le discriminazioni</b>	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale]	<b>5,25</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]	<b>5,48</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie opinioni in fatto di religione]	<b>5,57</b>
	NON [Ho l'impressione che la mia identità di genere (maschio, femmina, altro) costituisca un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	<b>4,77</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza]	<b>5,67</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua]	<b>5,68</b>
	La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	<b>4,59</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]	<b>5,69</b>
	[Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)]	<b>5,09</b>
<b>C - L'equità nella mia amministrazione</b>	[Ritengo che, nella mia struttura, il lavoro sia distribuito in maniera quantitativamente equa fra tutti]	<b>3,11</b>
	[Ritengo che, nella mia struttura, vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]	<b>3,30</b>
	[Ritengo che la mia retribuzione sia adeguata per l'impegno che mi è richiesto]	<b>2,81</b>
	[Ritengo che, nell'Università di Pisa, la retribuzione si differenzi in modo equilibrato a seconda della quantità e qualità del lavoro svolto]	<b>2,20</b>
	[Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile senza fare favoritismi]	<b>4,13</b>
<b>D - Carriera e sviluppo professionale</b>	[Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]	<b>2,54</b>
	[Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito]	<b>2,39</b>
	[Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli (insiemi di funzioni assunte da un singolo all'interno della sua struttura e coerenti al raggiungimento di specifici obiettivi dell'ente)]	<b>2,83</b>
	[Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	<b>3,70</b>
	[Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente]	<b>3,34</b>
	[Le mie competenze e qualifiche sono adeguatamente valorizzate]	<b>3,29</b>
<b>E - Il mio lavoro</b>	[So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	<b>4,65</b>
	[Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]	<b>5,24</b>
	[Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	<b>4,35</b>
	[Ritengo di avere un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	<b>4,83</b>
	[Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]	<b>3,78</b>

NB: numero totale rispondenti = 687		
AMBITO	ITEM	MEDIA RISP.
F - I miei colleghi	[Mi sento parte di una squadra]	3,91
	[Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti]	5,34
	[Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]	4,94
	[Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]	4,10
	[L'organizzazione del lavoro quotidiano spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]	3,88
G - Il contesto del mio lavoro	[La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione (aggiornamenti sulla più recente normativa, formazione sull'utilizzo dei nuovi strumenti di lavoro, applicativi informatici ...)]	3,13
	[Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]	3,59
	[I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	3,46
	[La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata]	3,19
H - Il senso di appartenenza	[La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita]	3,73
	[Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente]	4,22
	[Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato]	4,78
	[Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente]	4,62
	[I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali (es rispetto delle persone, equità, trasparenza...)]	3,56
I - L'immagine della mia amministrazione	[Se potessi, comunque NON cambierei ente]	4,46
	[La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia importante per la collettività]	4,74
	[Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività]	4,62
L - La mia organizzazione	[La gente in generale pensa che l'Università sia una istituzione importante per la collettività]	4,72
	[Conosco le strategie della mia amministrazione]	2,61
	[Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione]	2,95
	[I risultati ottenuti dalla mia organizzazione sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti i soggetti potenzialmente interessati]	2,98
M - Le mie performance	[È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi/risultati della mia organizzazione]	3,19
	[Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]	3,26
	[Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro]	3,26
	[Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro]	3,17
N - Il funzionamento del sistema di valutazione	[Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati]	2,81
	[Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]	3,22
	[Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]	3,21
	[I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance]	2,88
	[La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano]	2,39
V-Domande UNIPI	[Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]	2,59
	[I cambiamenti che hanno coinvolto l'università negli ultimi anni hanno migliorato il sistema e le sue possibilità di rispondere adeguatamente alle aspettative sociali]	2,76
	[Mi sento coinvolto nelle decisioni che prende l'università]	2,01
	[Ritengo che il questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa (ambiente di lavoro, realizzazione personale e sviluppo professionale)]	3,52