



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE



2017

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 2017, utilizzando il modello predisposto dall'ANAC (ex CiVIT), un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente.

L'indagine è stata 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 87 domande: 5 di carattere generale volte a classificare la tipologia di utente (sesso, tipo di contratto di lavoro, età, anzianità di servizio, qualifica), le altre 82 vengono 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).

Le schede di valutazione annuale nell'anno solare 2017 sono state 1143; il 29% dei dipendenti (336) ha compilato il questionario.

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.

Per nulla						Del tutto
1	2	3	4	5	6	

I grafici seguenti (da 1 a 4) mostrano la distribuzione dei dipendenti che hanno compilato il questionario per struttura di provenienza, sesso, età e anzianità di servizio.

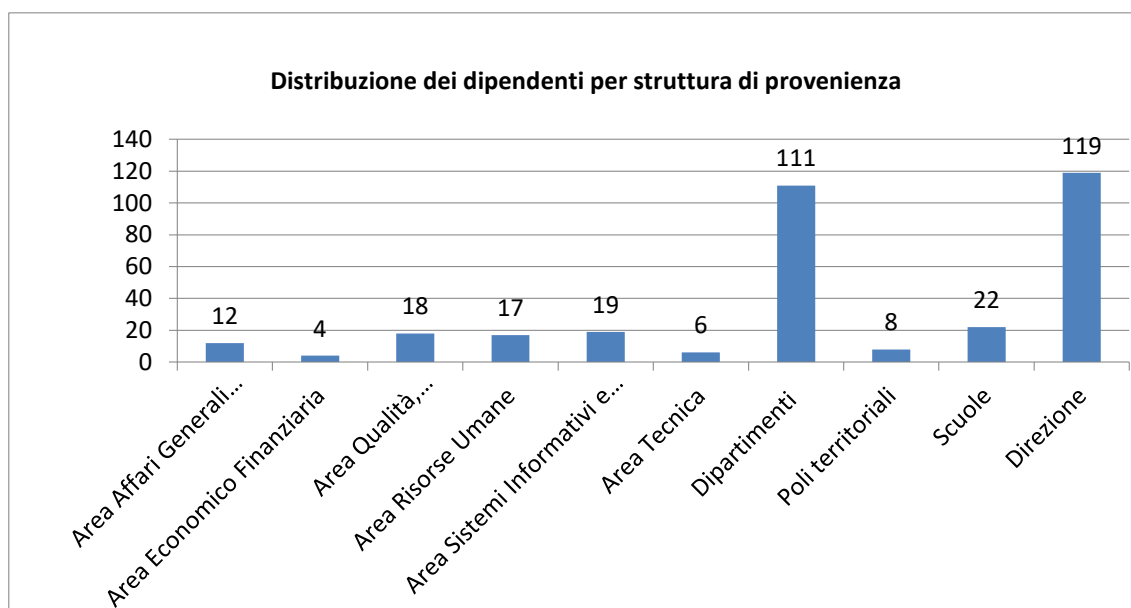


Grafico 1: distribuzione dei dipendenti per struttura di provenienza

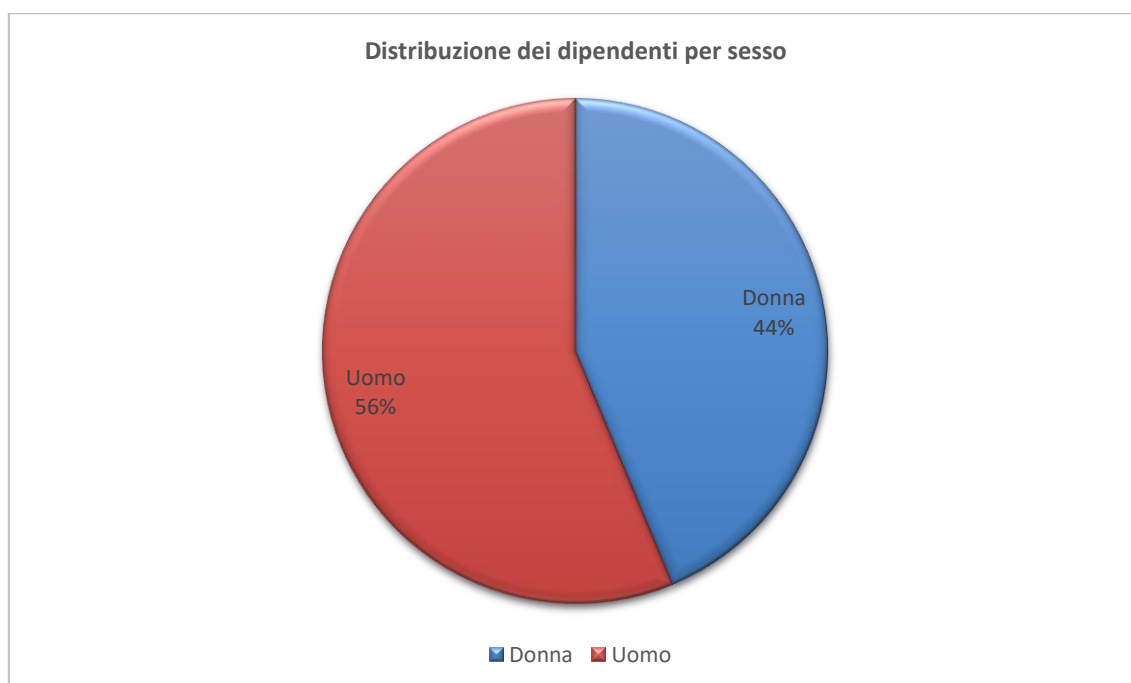


Grafico 2: distribuzione dei dipendenti per sesso

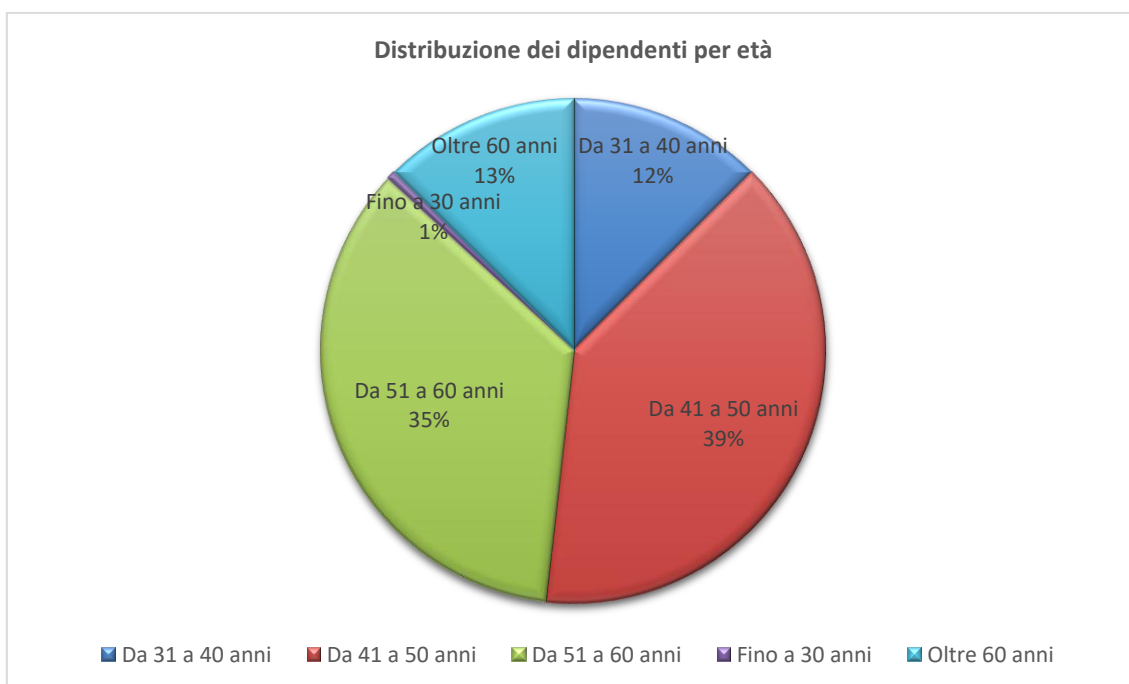


Grafico 3: distribuzione dei dipendenti per età

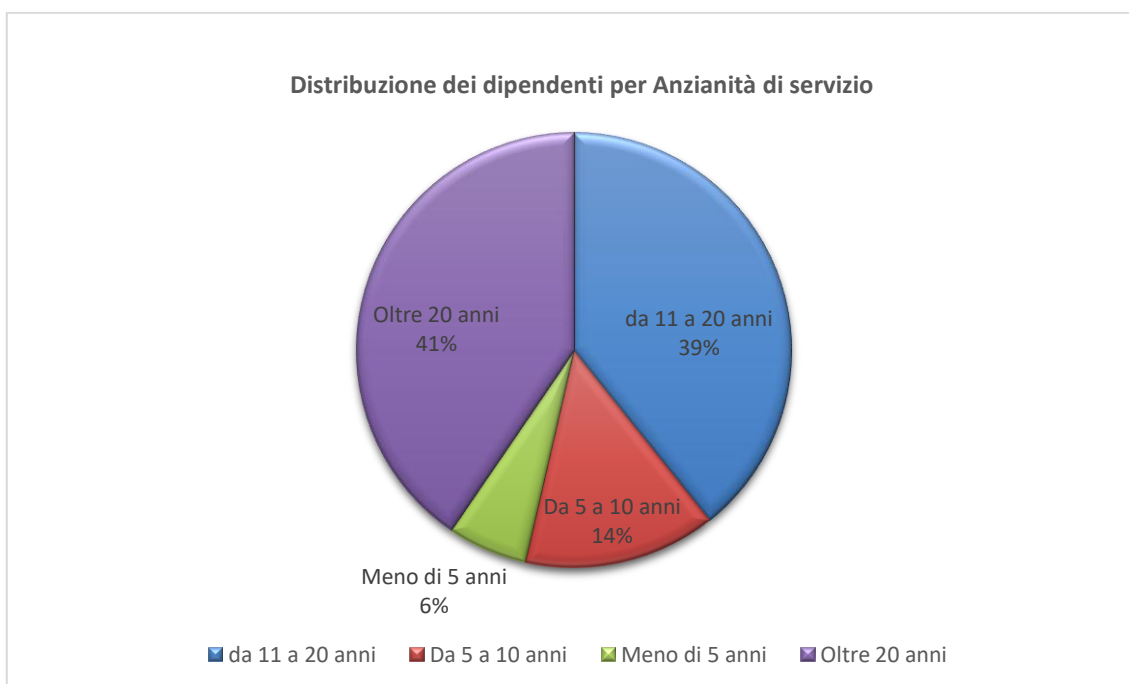


Grafico 4: distribuzione dei dipendenti per anzianità di servizio

Dal momento che l'indagine consta di un numero elevato di domande, si è deciso di mostrare solo alcuni dei grafici più rappresentativi con riferimento a ciascun raggruppamento sopra riportato.

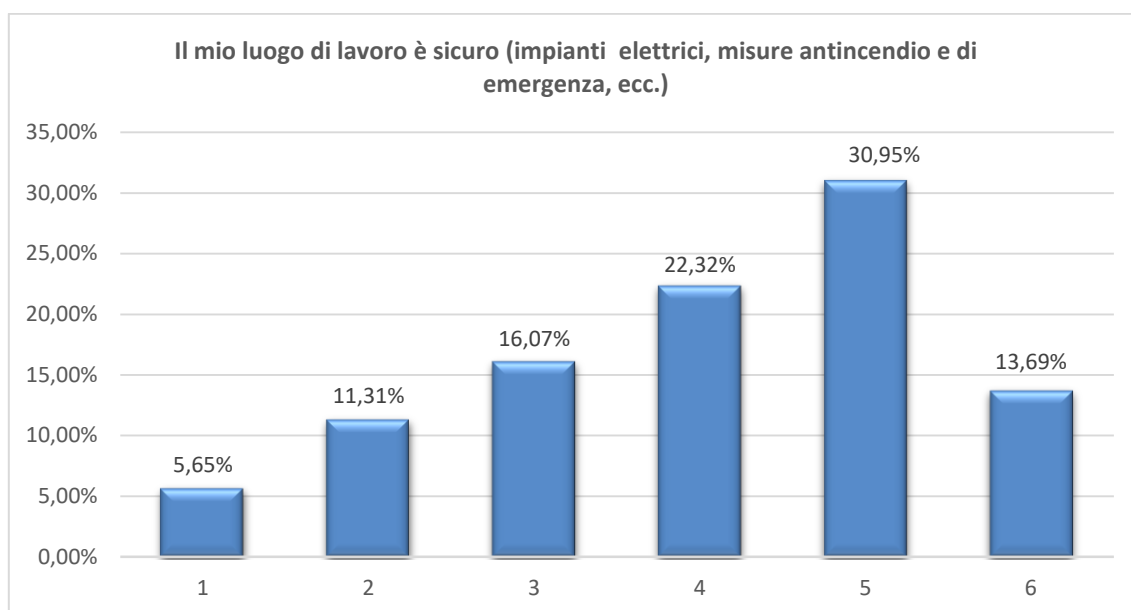


Grafico 5: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il grafico 5 mostra come solo il 5,65% dei dipendenti dichiara che il proprio luogo di lavoro non è “per nulla” sicuro, mentre il 44,64% (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) si sente piuttosto al sicuro; i restanti dipendenti esprimono un giudizio neutrale. Il 20,54% dei dipendenti (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) avverte, invece, situazioni di malessere legate allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano (grafico 6).

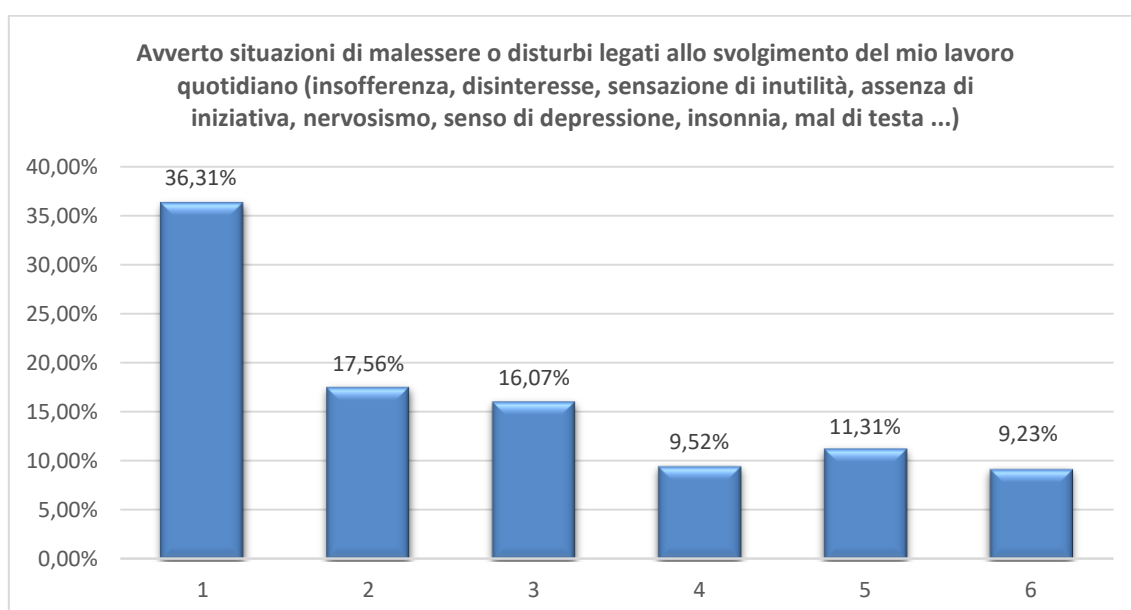


Grafico 6: Benessere Organizzativo – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa l'equità dell'amministrazione di appartenenza: il 17,56% ritiene che non vi sia "per nulla" equità nell'assegnazione del carico di lavoro (grafico 7); in linea con tale risultato, il 22,62% pensa che il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto non sia "per nulla" equilibrata (grafico 8).

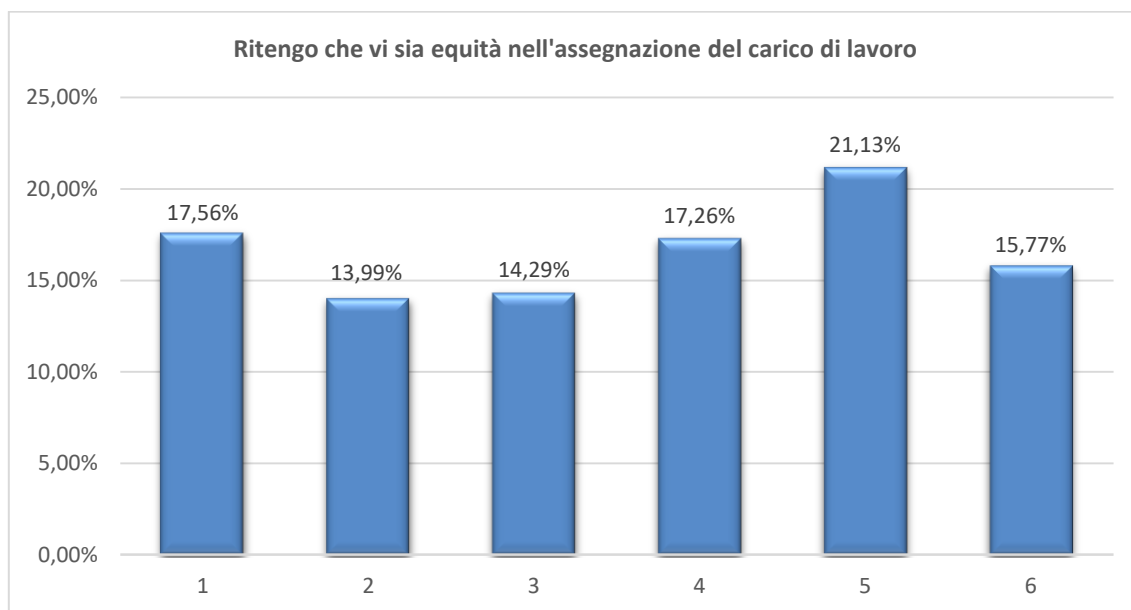


Grafico 7: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione

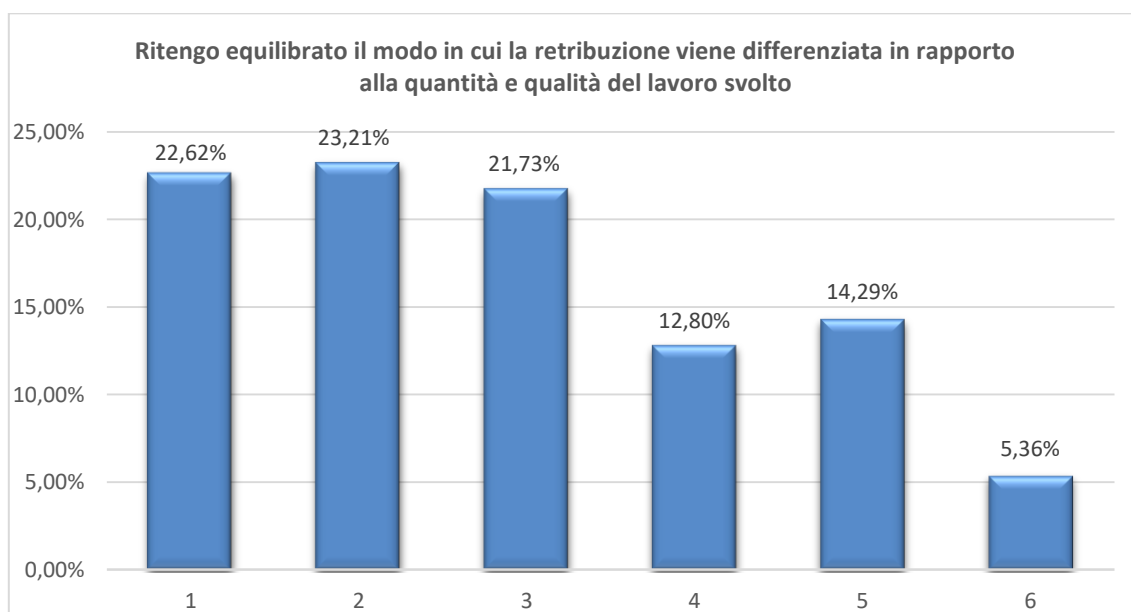


Grafico 8: Benessere Organizzativo – L'equità nella mia amministrazione

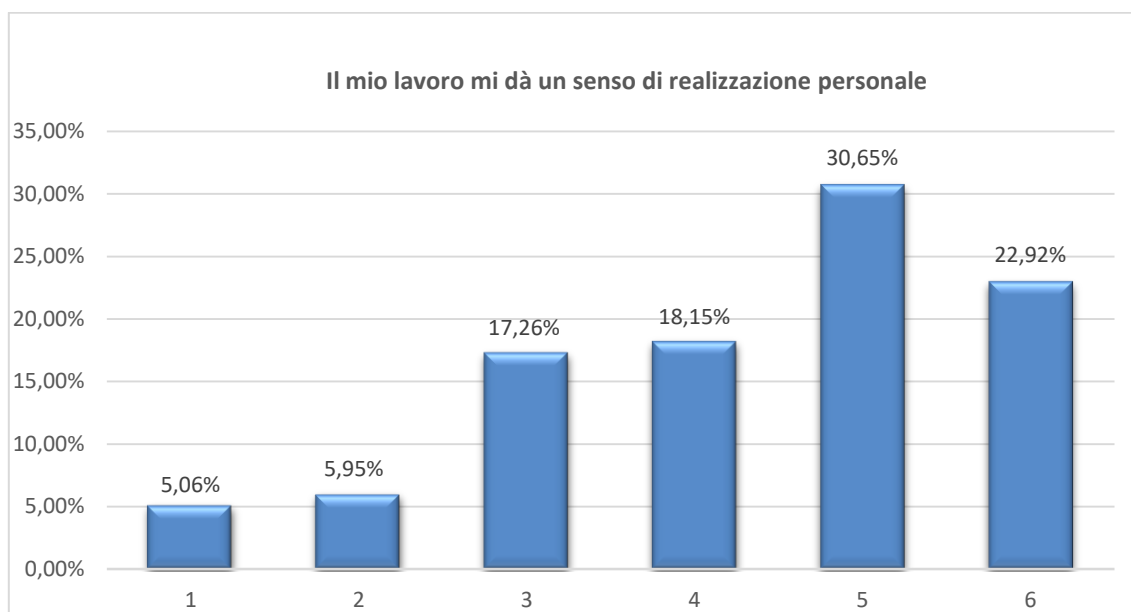


Grafico 9: Benessere Organizzativo – Il mio lavoro

Il grafico 9 mostra come il 53,57% dei dipendenti (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) si sente pienamente realizzato grazie al lavoro svolto.



Grafico 10: Benessere Organizzativo – I miei colleghi

Sempre con riferimento al benessere organizzativo, si è indagato sulla percezione del lavoro di gruppo all’interno della propria struttura: il 54,76% dei dipendenti (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) ha risposto in maniera pienamente positiva alla domanda: “Ti senti parte di una squadra” (grafico 10).



Grafico 11: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro

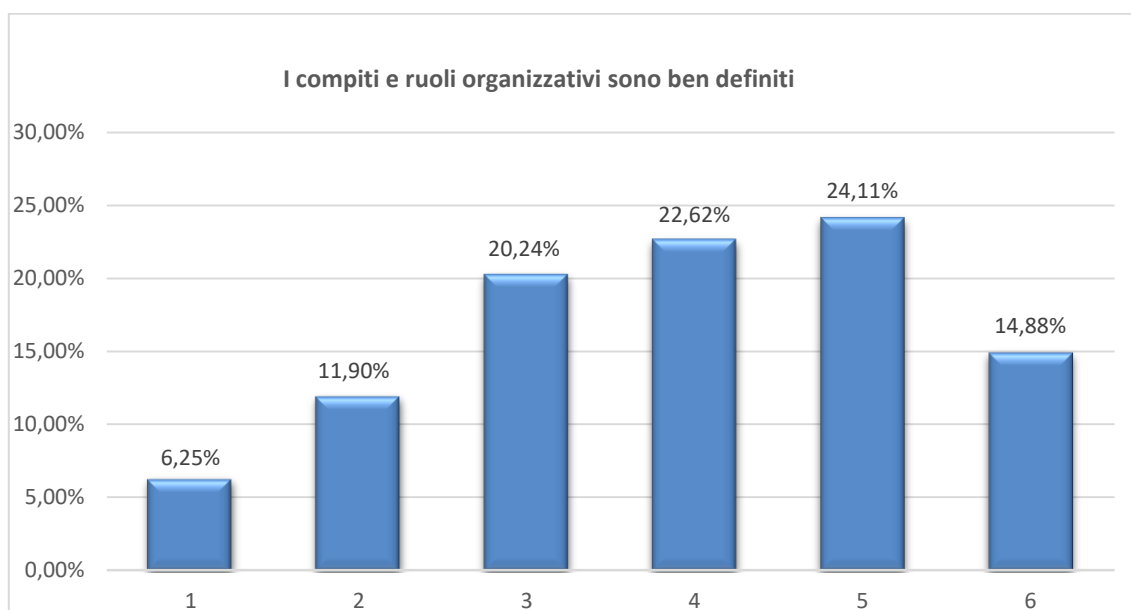


Grafico 12: Benessere Organizzativo – Il contesto del mio lavoro

Per quanto concerne il contesto lavorativo il 30,95% (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) dei dipendenti ritiene che la propria amministrazione investe sulle persone attraverso un'adeguata attività di formazione (grafico 11); circa il 38,99% è abbastanza d'accordo sul fatto che i compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti (grafico 12).

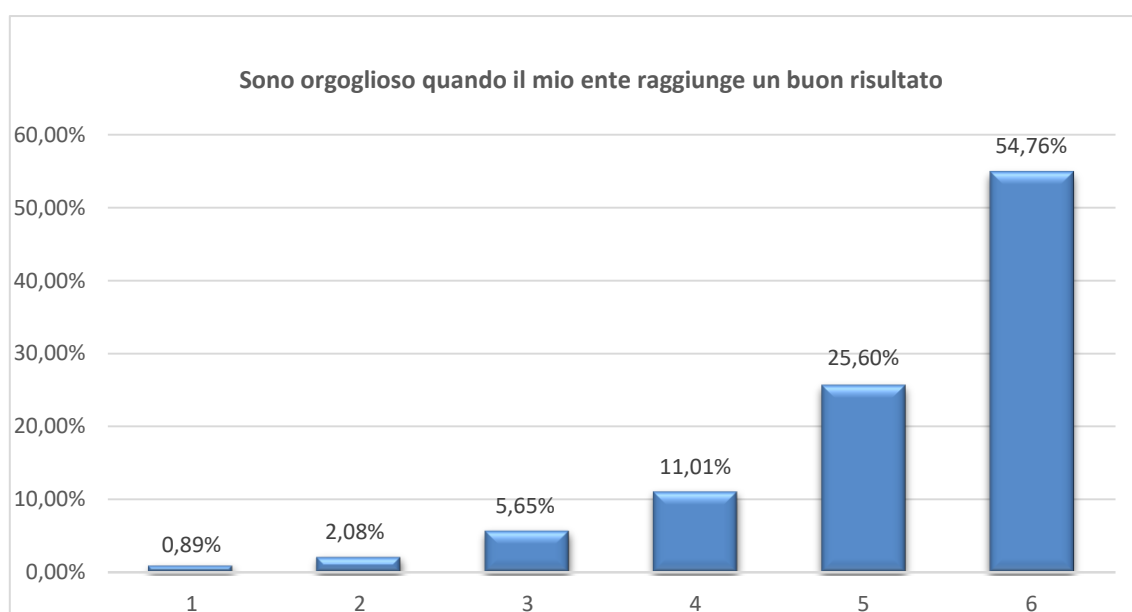


Grafico 13: Benessere Organizzativo – Il senso di appartenenza

Il grafico 13 evidenzia come il 54,76% dei dipendenti è “del tutto” orgoglioso quando il proprio ente raggiunge un buon risultato, solo lo 0,89 % non lo è.

Consideriamo, di seguito, i risultati di alcune domande che mirano a valutare il grado di condivisione del sistema di valutazione.

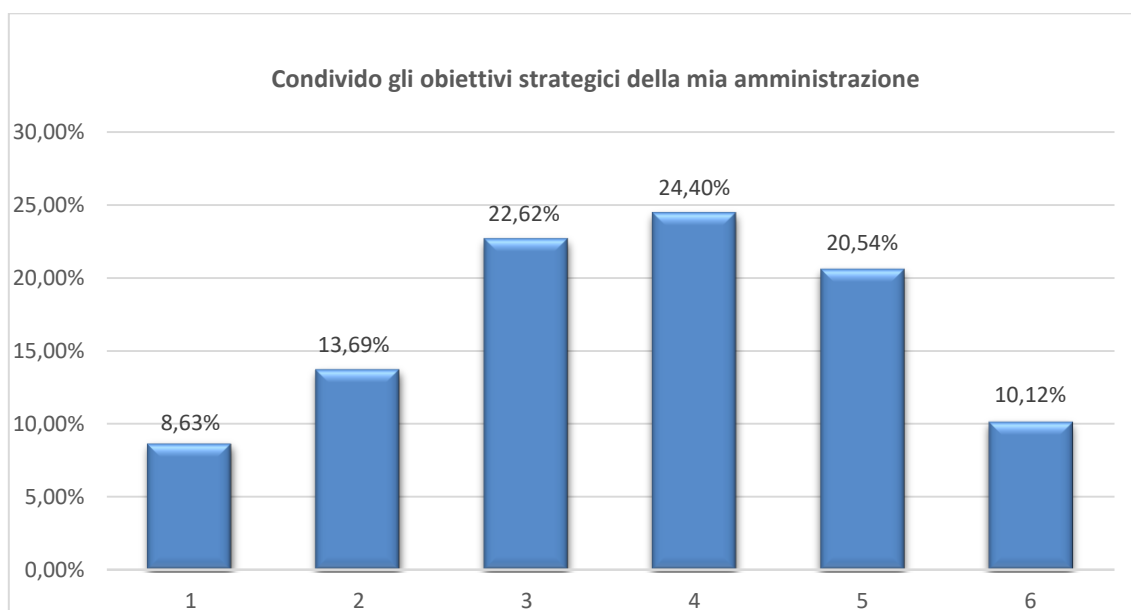


Grafico 14: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Il 30,66% dei rispondenti (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) condivide, pienamente o quasi, gli obiettivi strategici della propria amministrazione (grafico 14); circa il 44,34% (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”) ha le idee abbastanza chiare in merito al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’amministrazione (grafico 15).

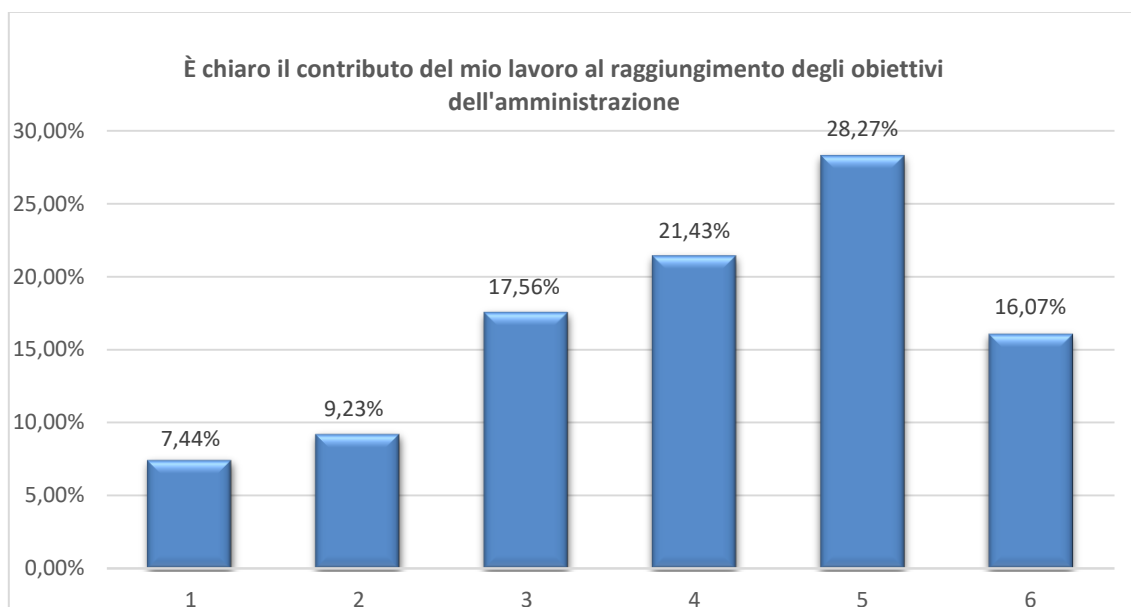


Grafico 15: Grado di condivisione del sistema di valutazione – La mia organizzazione

Quasi la metà dei dipendenti, ovvero il 48,51% (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”), risponde in maniera positiva alla domanda “Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro” (grafico 16).

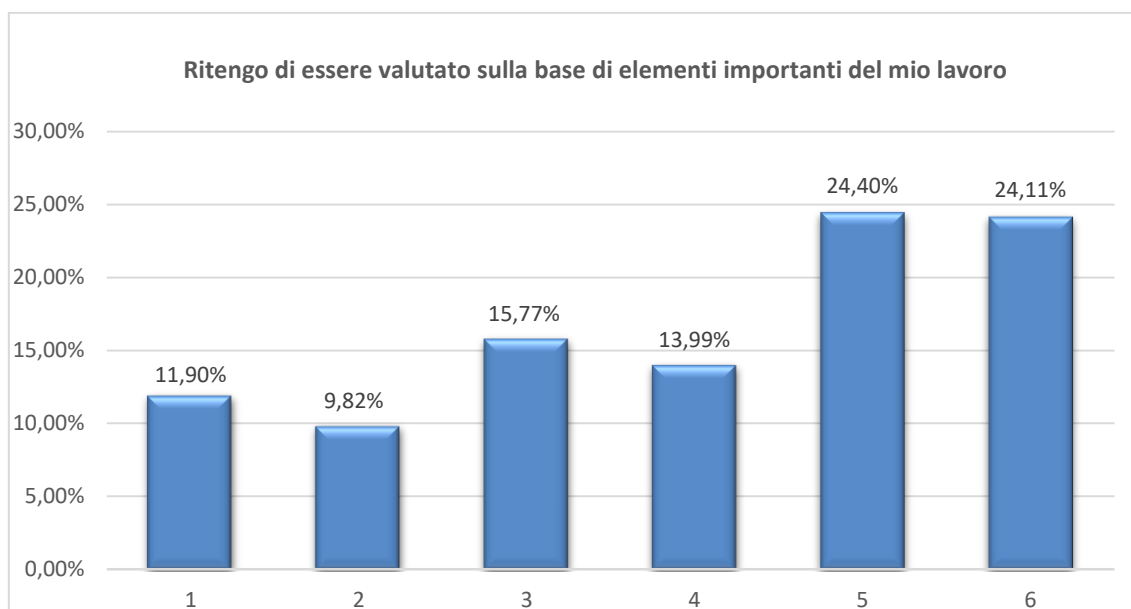


Grafico 16: Grado di condivisione del sistema di valutazione - Le mie performance

In linea con la domanda precedente una buona percentuale di dipendenti, ovvero il 42,26% (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a “5” o a “6”), d’accordo sul fatto che i risultati della valutazione aiutano veramente a migliorare la loro performance. Allo stesso tempo si deve però rilevare che il 16,67% dei dipendenti ritiene che la valutazione della propria performance non sia per nulla utile al miglioramento della stessa (grafico 17).

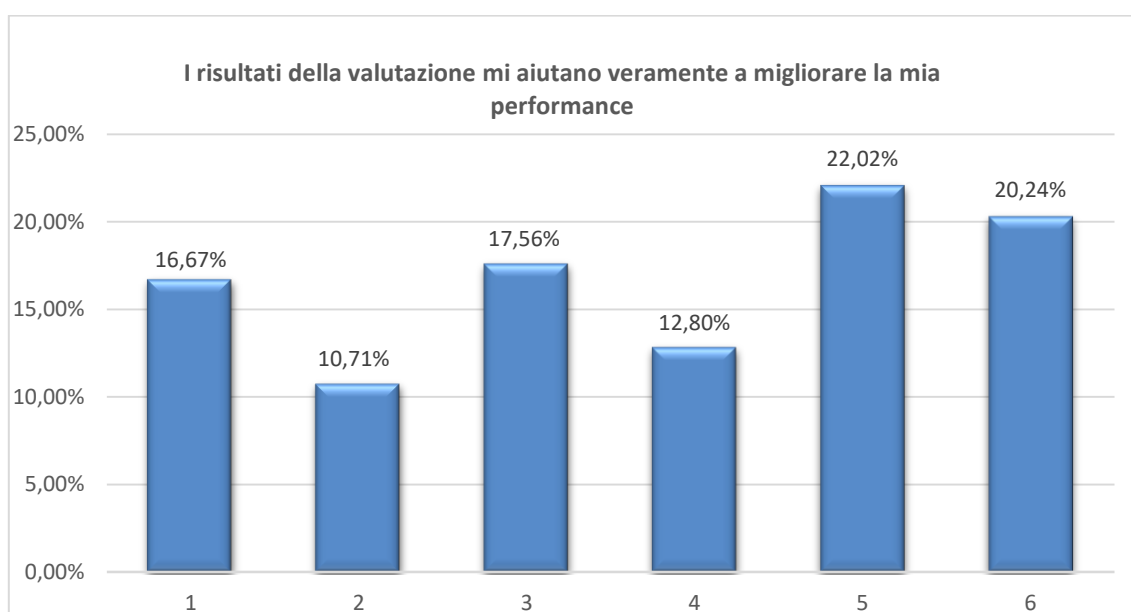


Grafico 17: Grado di condivisione del sistema di valutazione - Il funzionamento del sistema

Il terzo e ultimo gruppo di domande si propone di valutare la percezione che i dipendenti hanno del proprio superiore gerarchico.

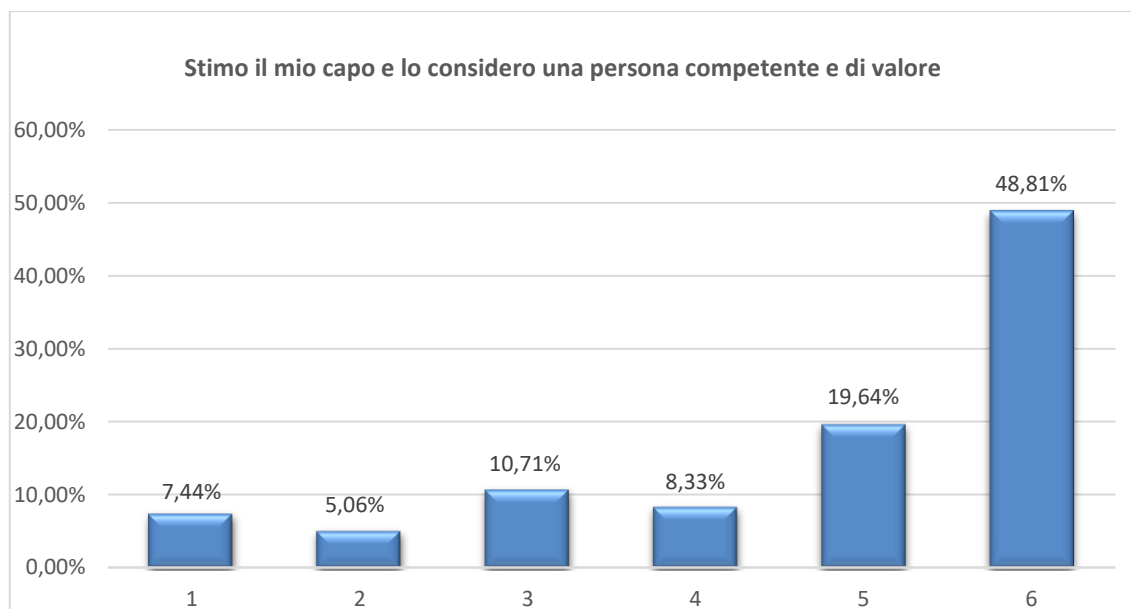


Grafico 18: Valutazione del superiore gerarchico - Il mio capo e l'equità

Si evidenzia, in questa sede, come circa il 68,45% dei dipendenti (sommando le percentuali dei dipendenti che hanno risposto esprimendo un valore pari a "5" o a "6") è d'accordo con l'affermazione: "Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore" (grafico 18).