



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO SMART-WORKING DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO ANNO 2022

Università Mediterranea di Reggio Calabria

PRESENTAZIONE DEI RISULTATI E PROPOSTE

- Proposta e formulazione del questionario: Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria in collaborazione con l'Amministrazione
- Implementazione del questionario ed elaborazioni dei risultati: Area Sistemi Informativi e Statistica di Ateneo
- Presentazione dei risultati: Comitato Unico di Garanzia e Area Sistemi Informativi e Statistica di Ateneo

Clima e benessere organizzativo

Il clima rappresenta l'insieme delle percezioni condivise dai membri del gruppo rispetto al funzionamento organizzativo, alle relazioni sociali e alle attività lavorative





Obiettivo dell'indagine

- L'indagine è stata condotta, su proposta del **CUG** di Ateneo, nel periodo Febbraio-Marzo 2022
- La partecipazione, **facoltativa e anonima**, ha previsto la compilazione di un questionario in modalità *online*
- L'indagine conoscitiva si è proposta di rilevare il livello di benessere lavorativo del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, nonché di verificare l'impatto della nuova modalità di lavoro “smart-working” o lavoro agile sperimentata in Ateneo

Il campione

73
questionari
compilati
su 158
distribuiti

46.20%

Partecipanti

- ✓ 45.21% **Uomini**
- ✓ 54.79 % **Donne**

Età: oltre i 60 anni 28.77 %
da 50 a 59 anni 52.05 %
da 40 a 49 anni 19.18 %

Con figli a carico: 20.55 %

**Presenza di persone che
necessitano di assistenza
in famiglia:** 43.84 %



Il questionario

Il questionario è strutturato in:

- Parte 1 - **Benessere organizzativo**
 - **Grado di valutazione del sistema di condivisione**
 - **Valutazione del superiore gerarchico**
- Parte 2 - **Valutazione dello Smart-working sperimentato in ateneo**
- Parte 3 - **Dati anagrafici**

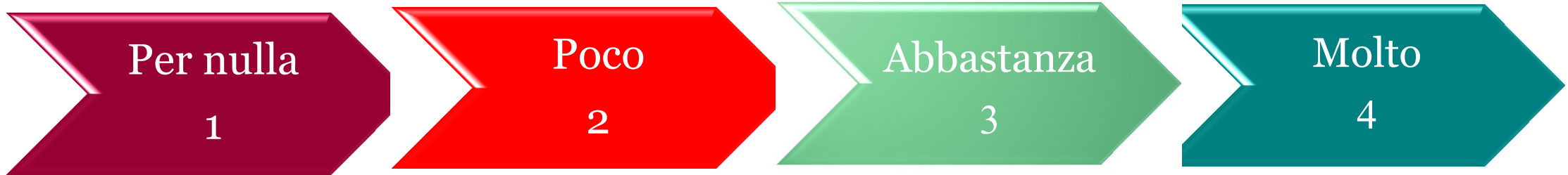


Il questionario

- Parte 1 - **Benessere organizzativo**
 - **Grado di valutazione del sistema di condivisione**
 - **Valutazione del superiore gerarchico**



La scala di misurazione e la presentazione dei risultati



- Il questionario è formulato per rilevare il **grado di accordo** ai quesiti proposti attribuendo un punteggio da 1 (massimo disaccordo) a 4 (massimo accordo). Più alto è il valore rilevato, più alto è il livello di benessere percepito
- Nel questionario la quasi totalità delle domande sono a polarità positiva e solo alcune domande hanno polarità negativa (A3, A5, B1, B4, G3): le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato, mentre le seconde presentano una correlazione negativa
- Sono state conteggiate le mancate risposte 'Nessuna risposta'
- I risultati elaborati sono state presentati in **aree (negativa, positiva, non risponde)** per i diversi ambiti organizzativi; solo per alcune domande è stata presentata un'analisi di dettaglio (*focus*).



Il benessere organizzativo

La struttura prevede:

- N. 31 Domande
- N. 8 Ambiti organizzativi

A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

B – Le discriminazioni

C – L'equità nella mia amministrazione

D – Il mio lavoro e lo sviluppo professionale correlato

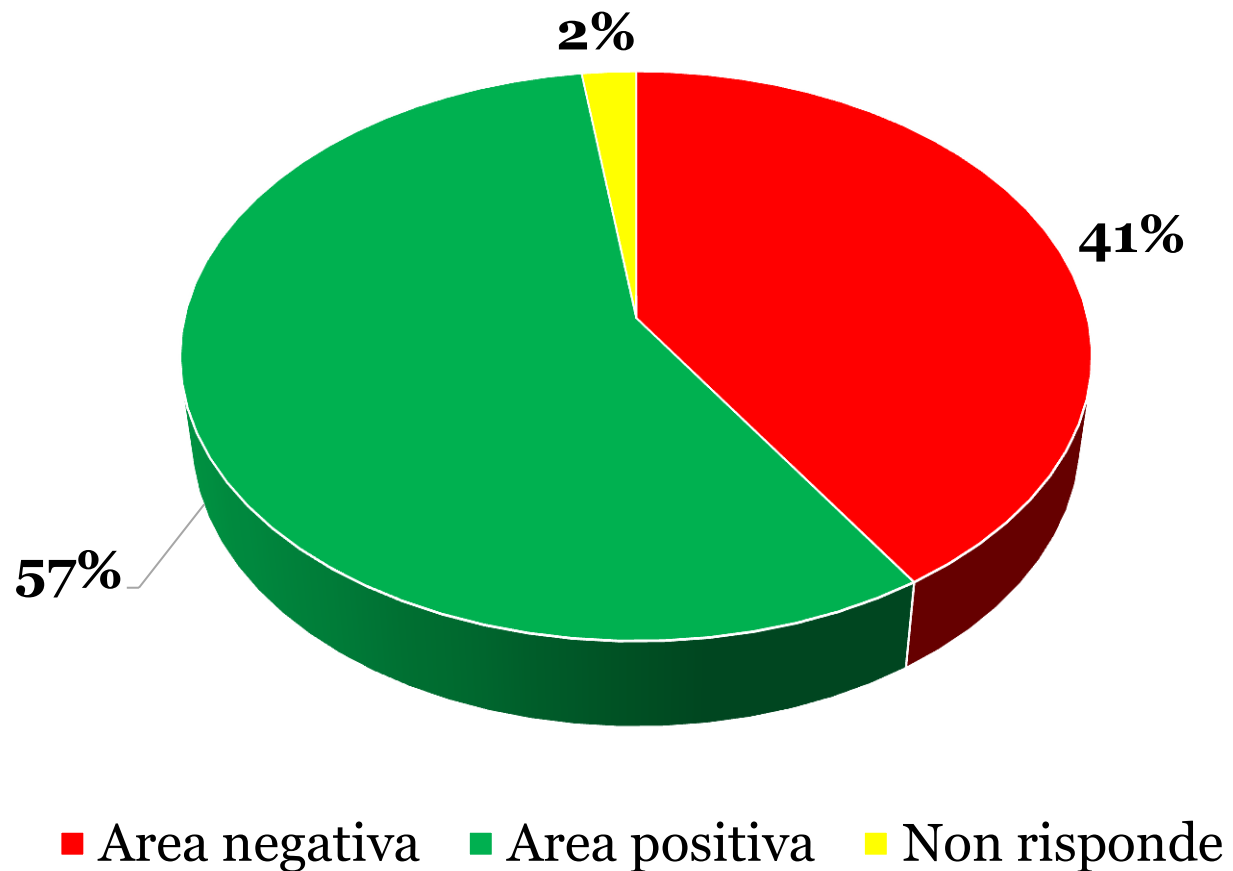
E – I miei colleghi

F – Il contesto del mio lavoro

G – Il senso di appartenenza

H – Livello complessivo di benessere organizzativo correlato

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



A1. Considero la mia sede di lavoro soddisfacente in termini di spaziosità, luminosità, attrezzature disponibili, sicurezza

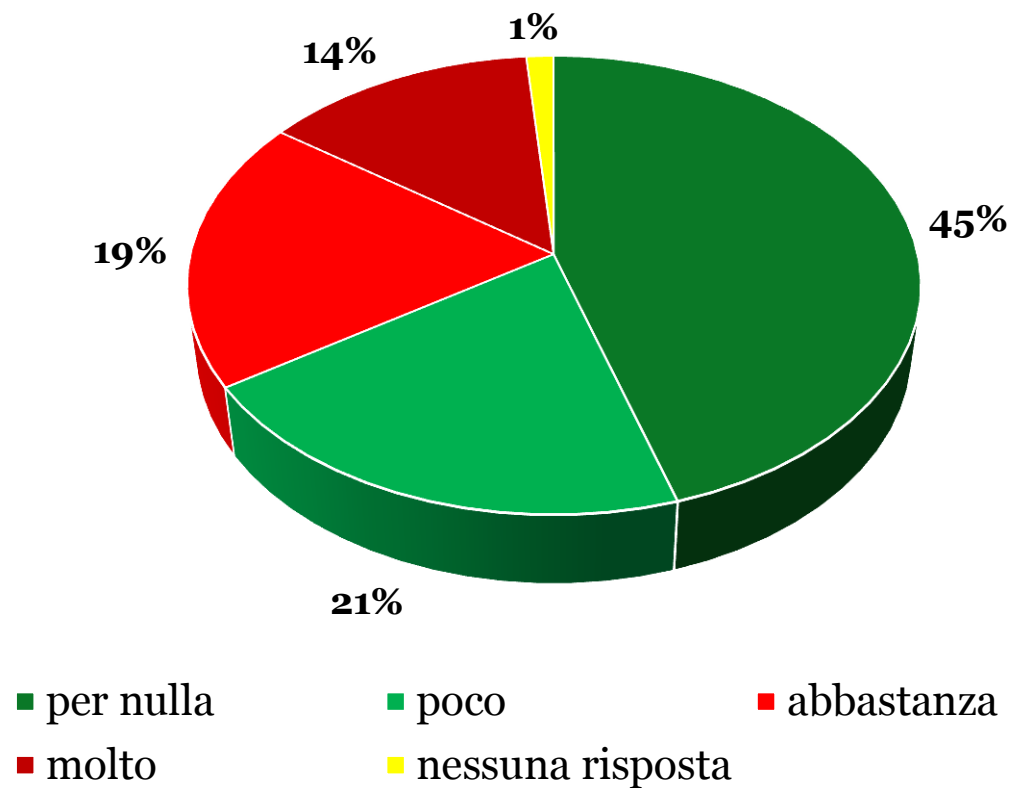
A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

A3. 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, ...)

A4. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili

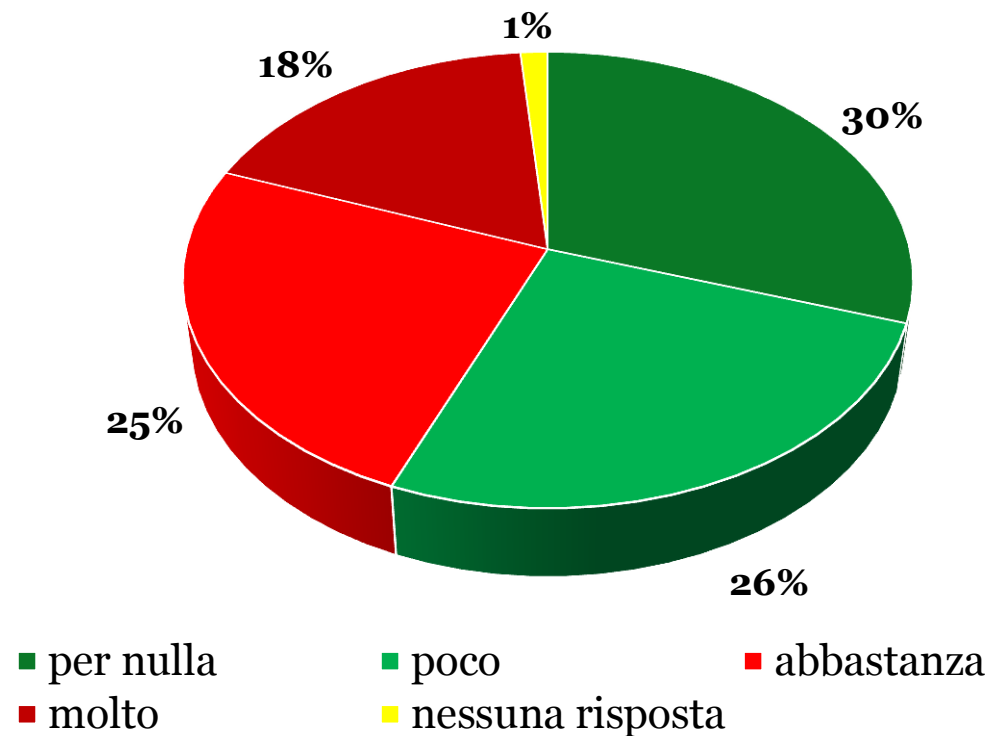
A5. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie)

A3. 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, ...)

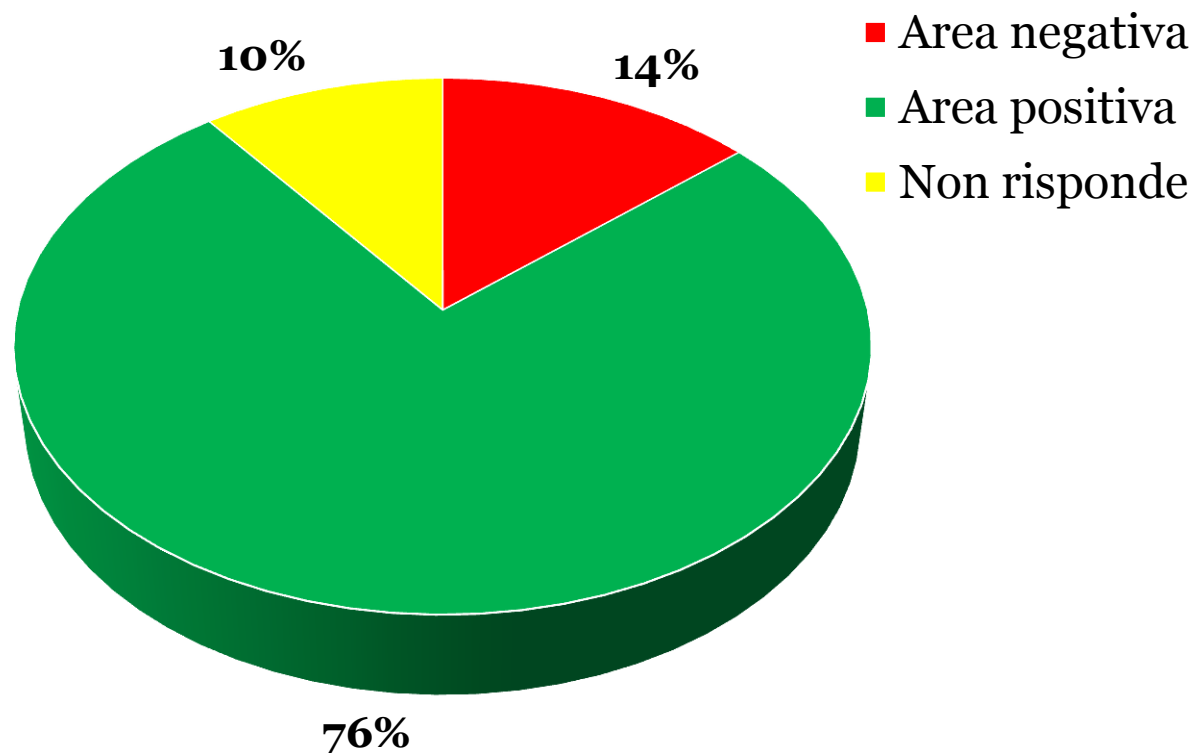


UN FOCUS

A5. Avverto situazioni di malessere o disturbi 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 – Le discriminazioni



B1. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

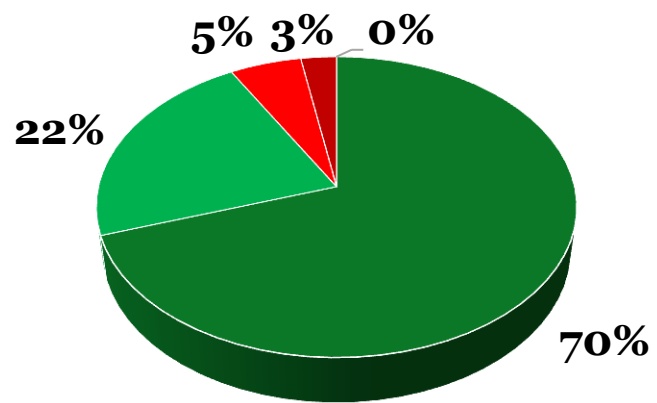
B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

B4. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)

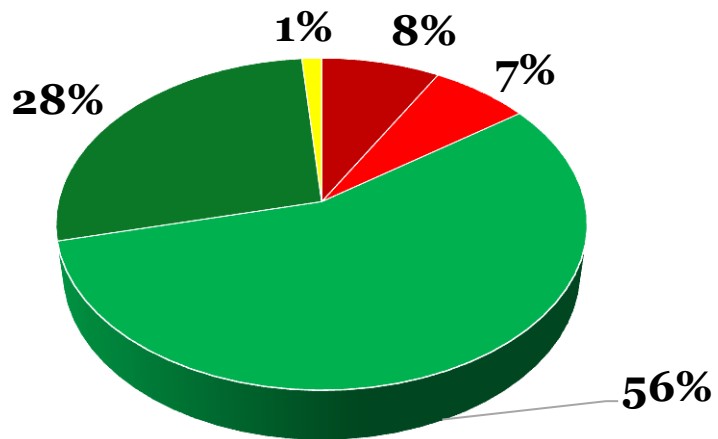
Nota: Area positiva si intende assenza di discriminazioni e negativa viceversa

B1. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

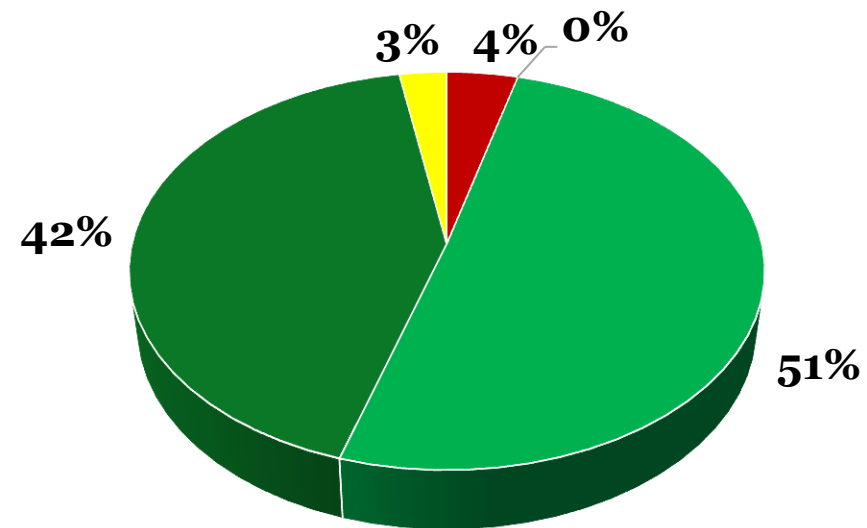
B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

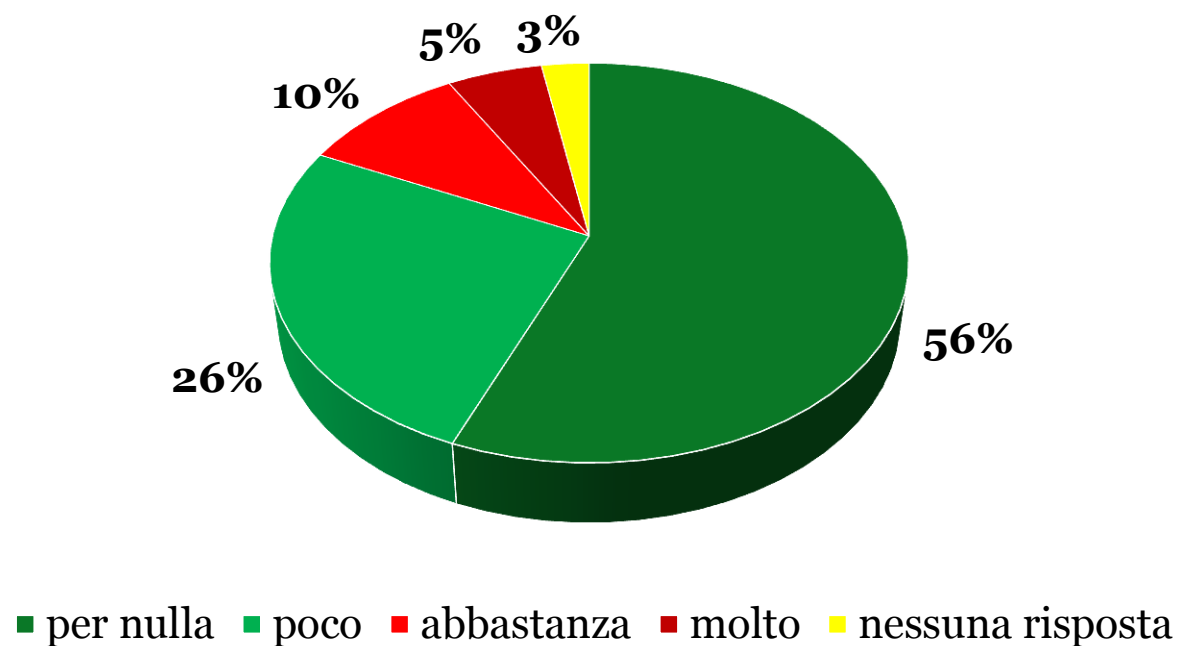
UN FOCUS

B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione



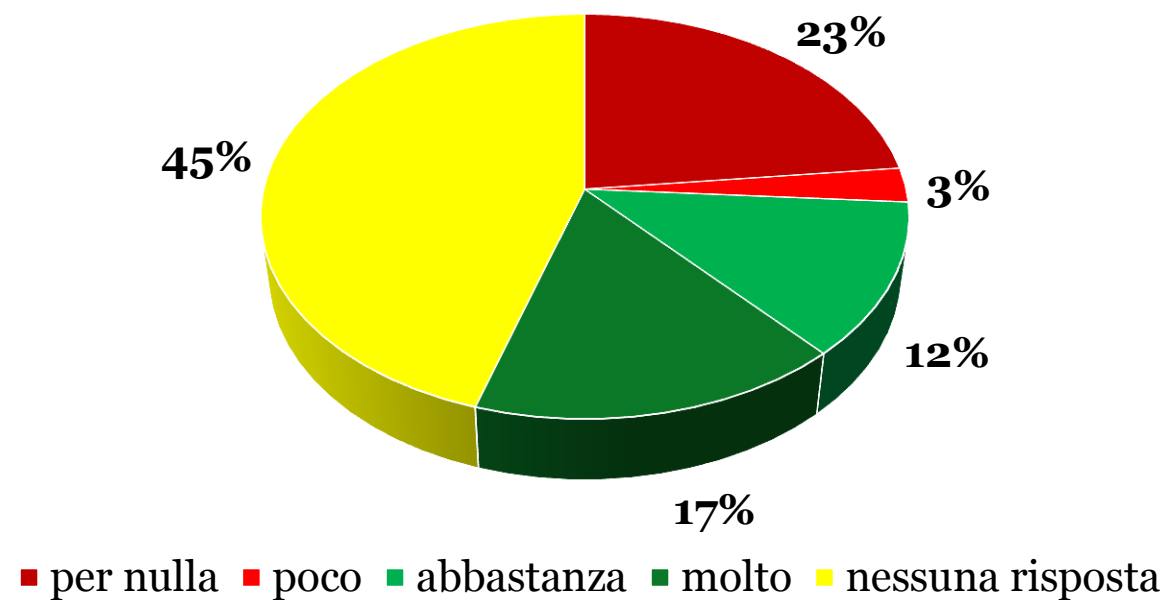
■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

B4. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

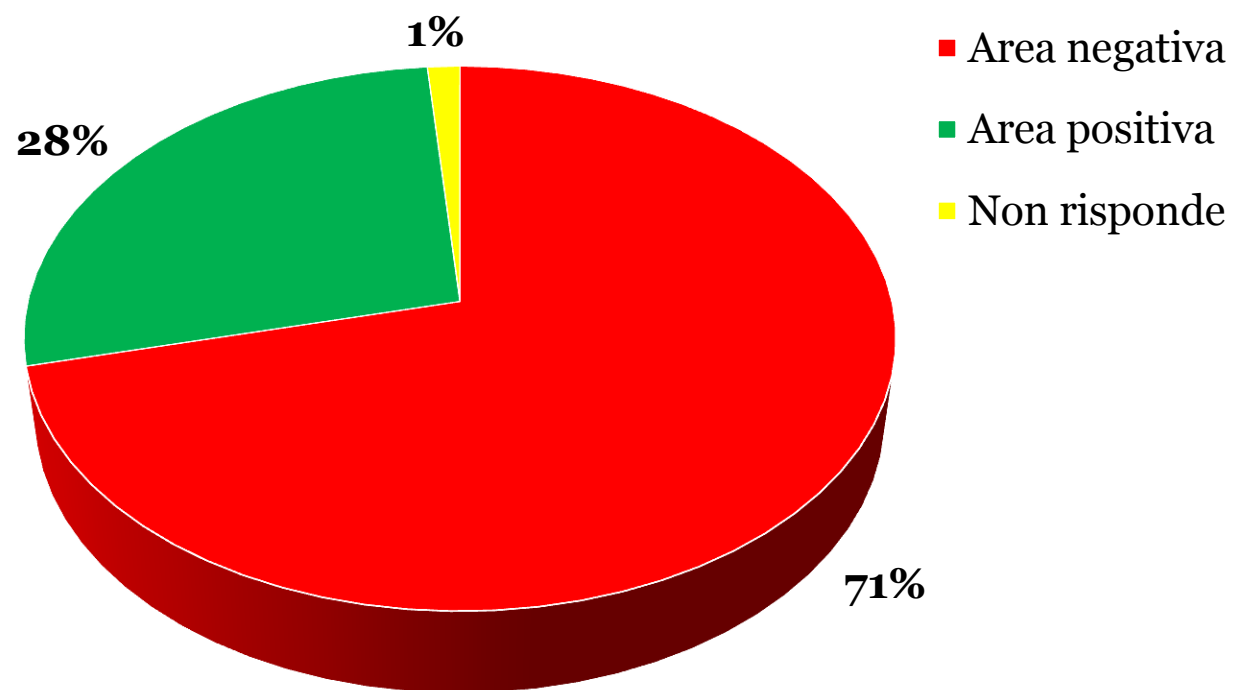


UN FOCUS

B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)



C – L'equità nella mia amministrazione



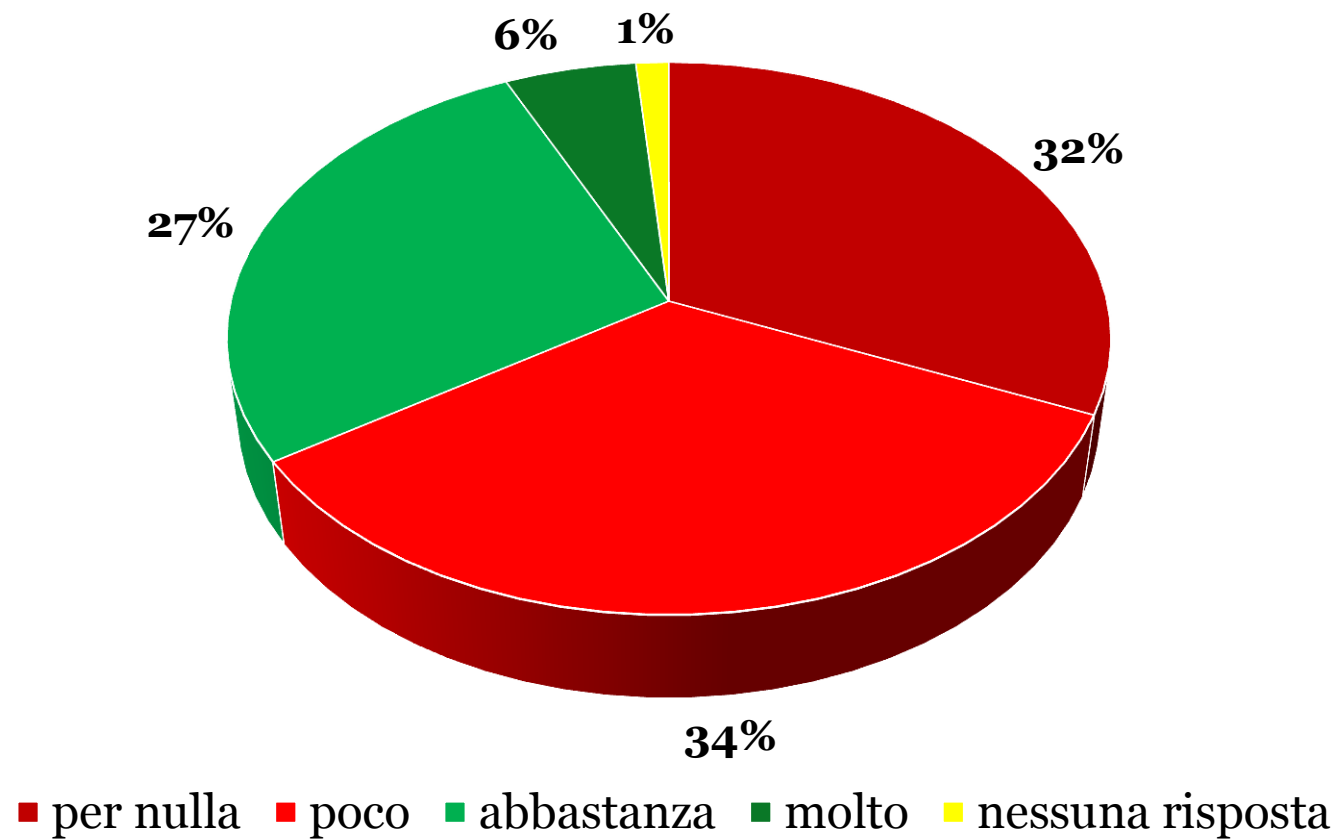
C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

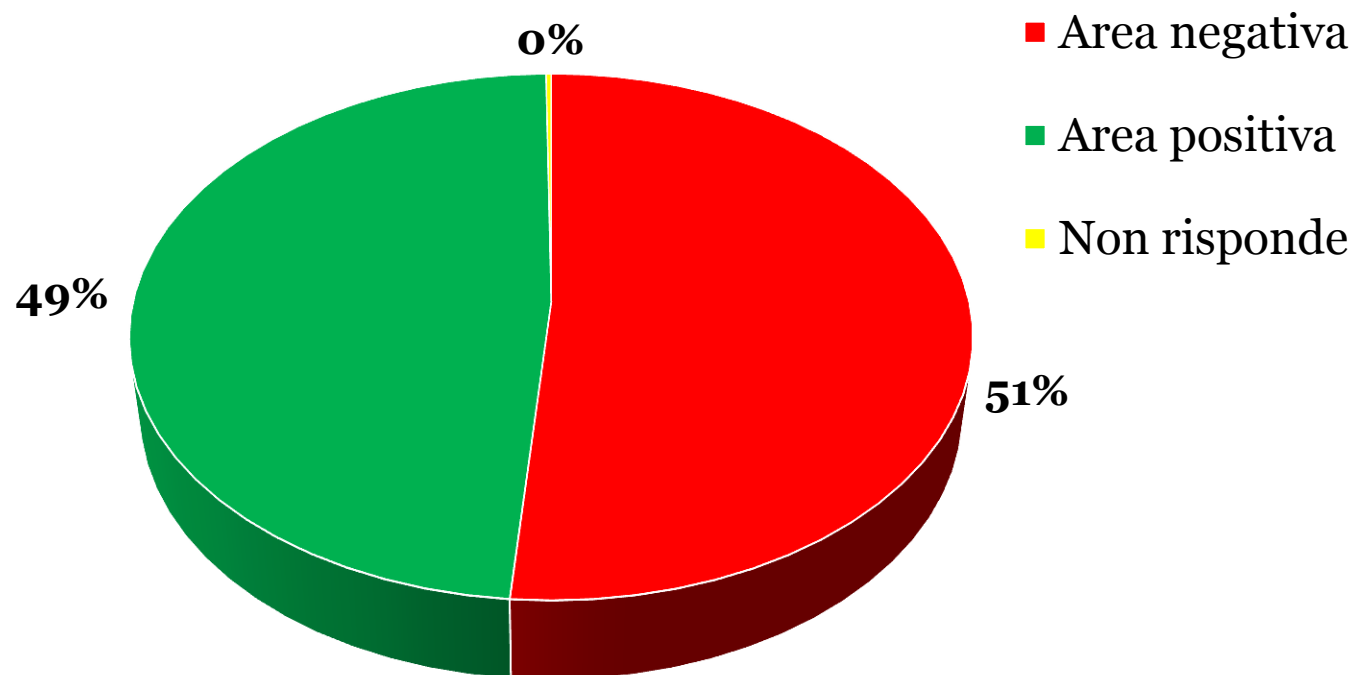
C3. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro

UN FOCUS

C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro



D – Il mio lavoro e lo sviluppo professionale correlato



D1. I compiti del mio lavoro sono ben definiti

D2. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

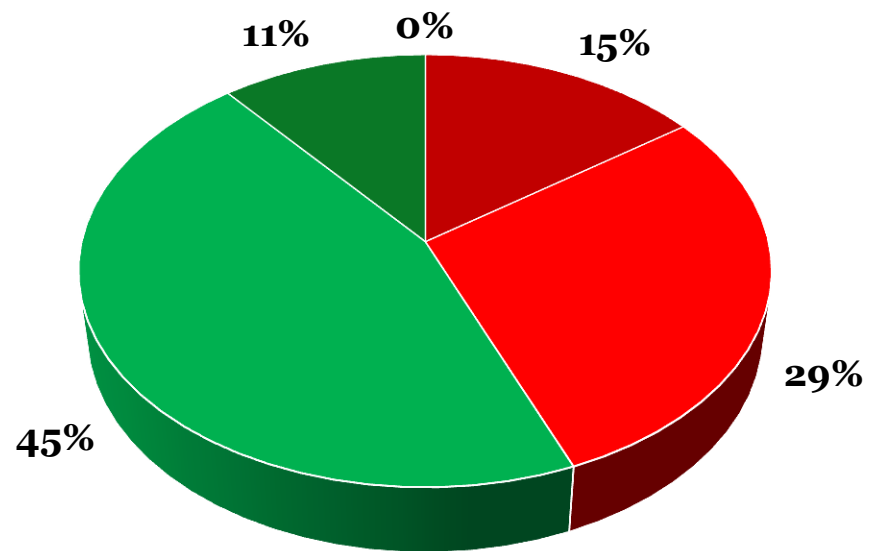
D3. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

D4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale

D5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

D6. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nell'Ateneo siano legate al merito

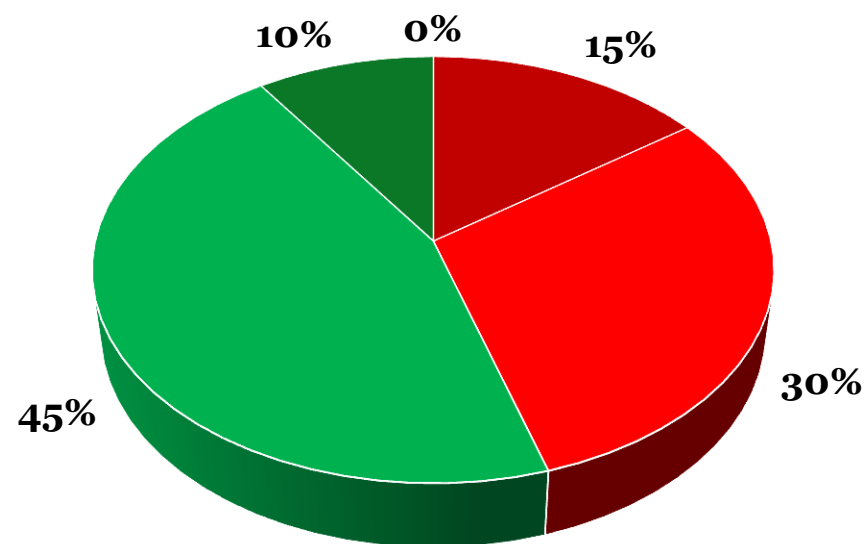
D3. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

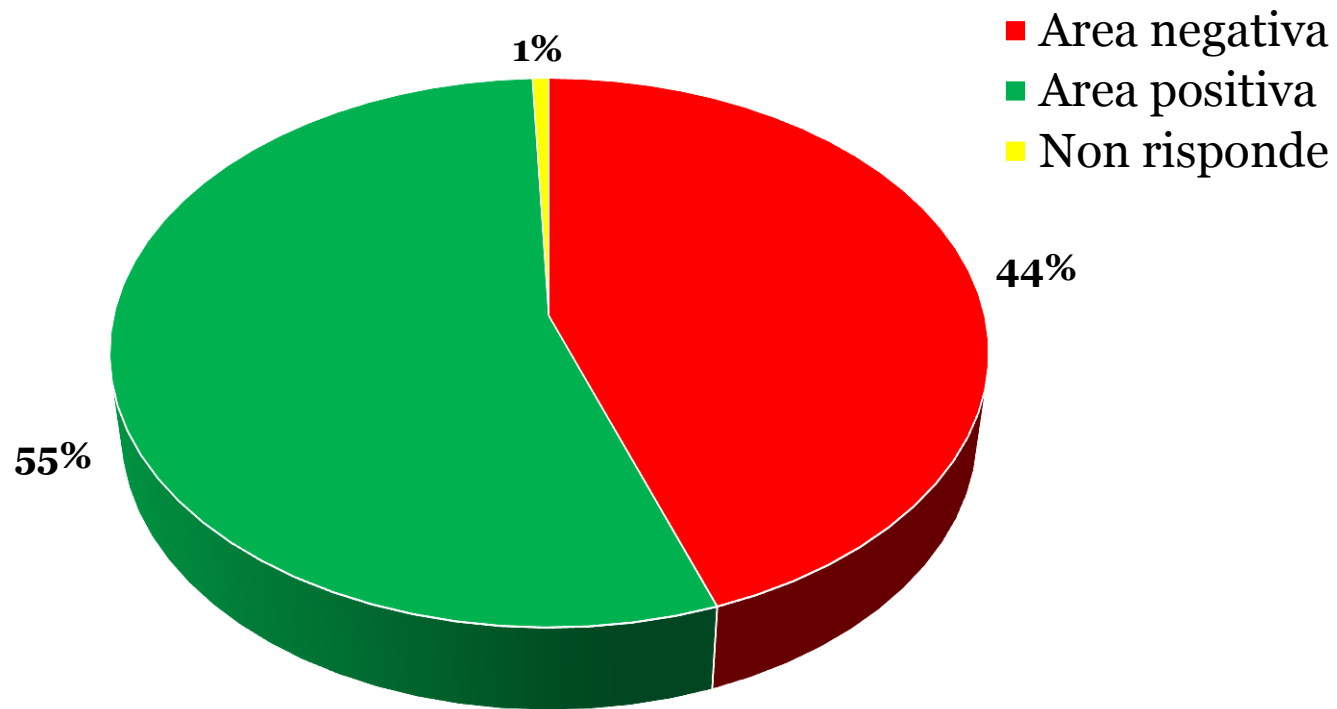
UN FOCUS

D4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

E – I miei colleghi



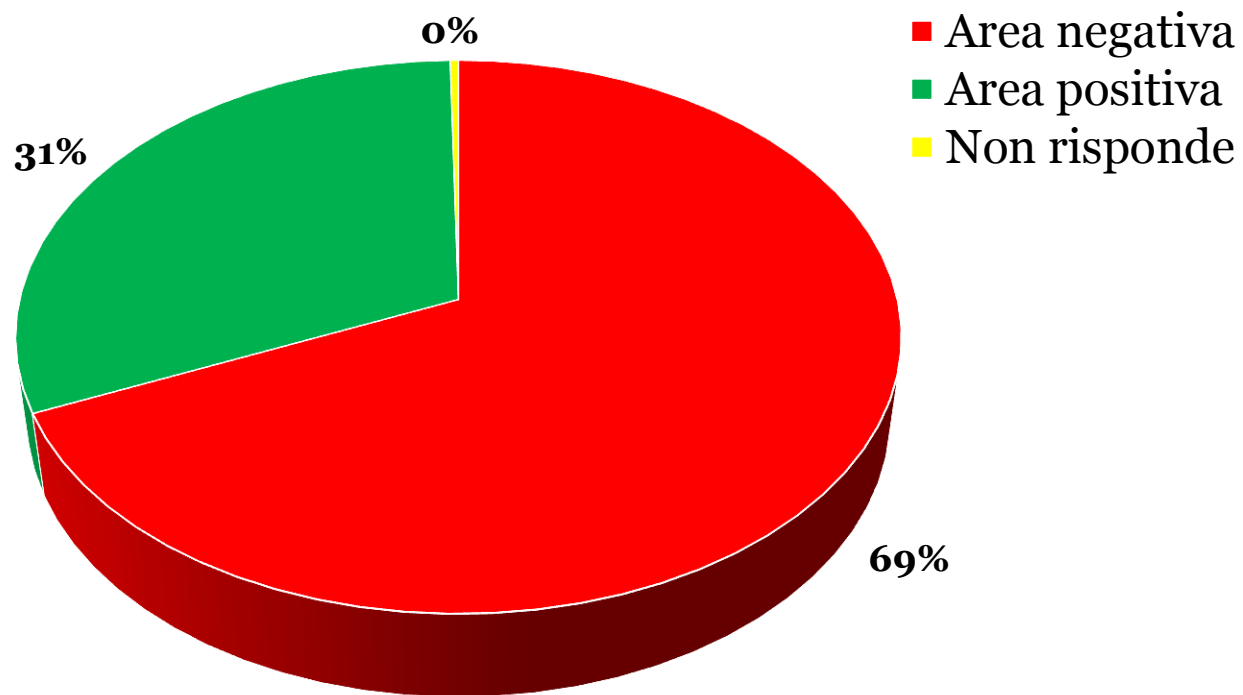
E1. Mi sento parte di una squadra

E2. Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

E3. L'organizzazione spinge a lavoro in gruppo e a collaborare

E4. I miei colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi a lavoro e ad aiutarmi ed a supportarmi se il lavoro diventa difficile

F – Il contesto del mio lavoro



F1. La mia amministrazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

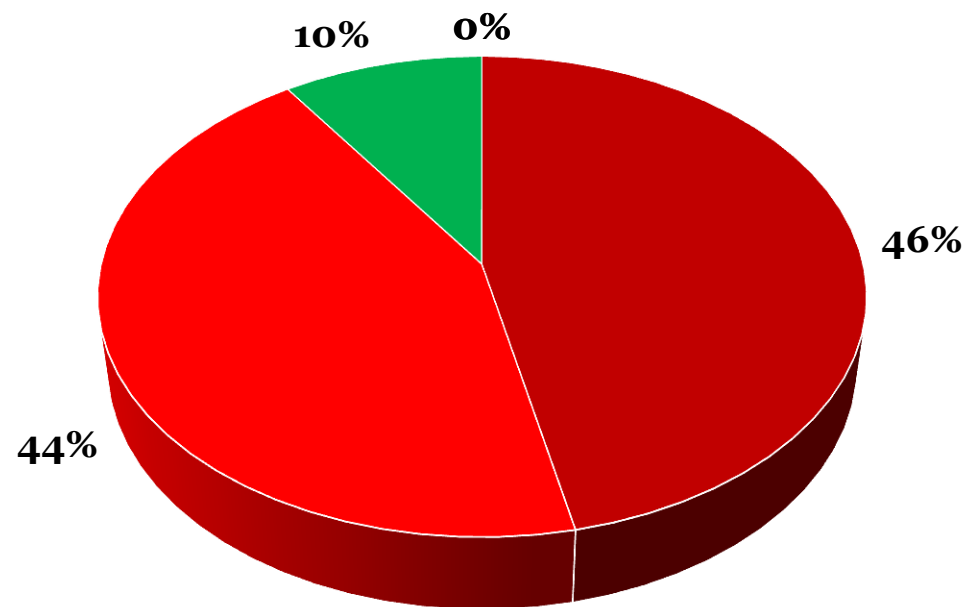
F2. La circolazione delle informazioni all'interno dell'amministrazione è adeguata

F3. Per natura mi sento abbastanza favorevole ai cambiamenti lavorativi

F4. Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti lavorativi

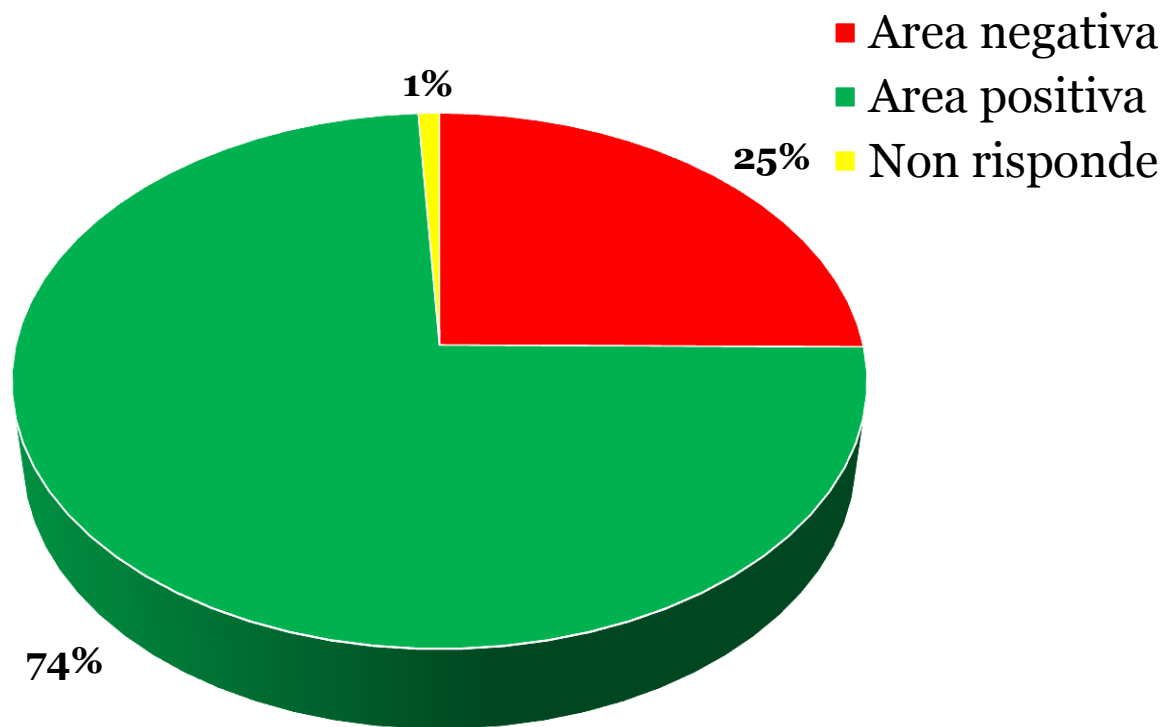
UN FOCUS

F4. Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti lavorativi



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

G – Il senso di appartenenza



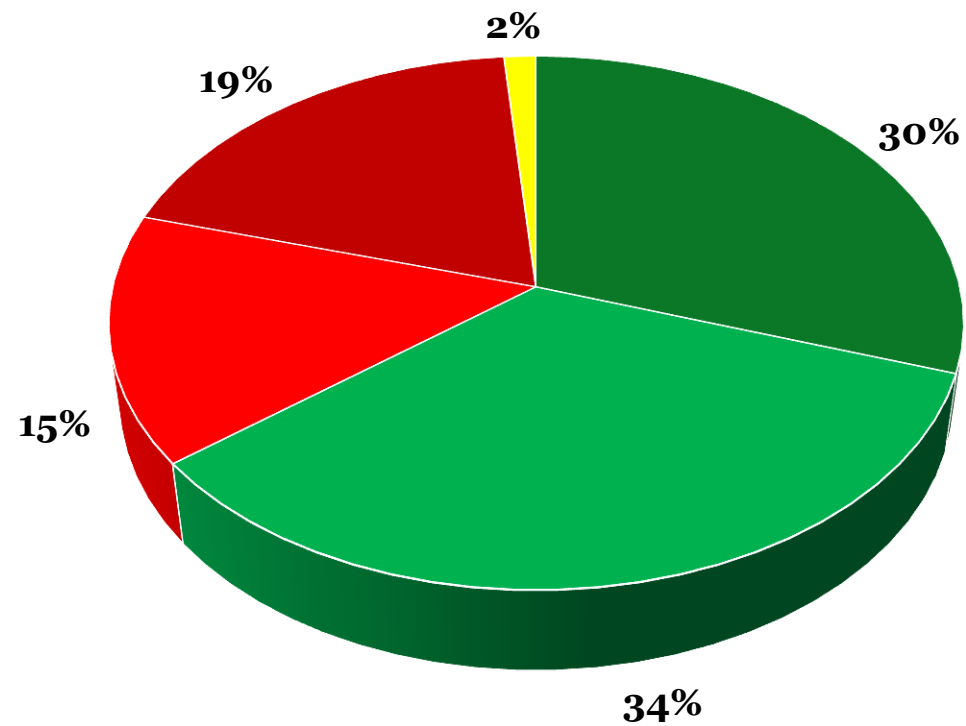
G1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo

G2. Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato

G3. Se potessi, comunque cambierei ente

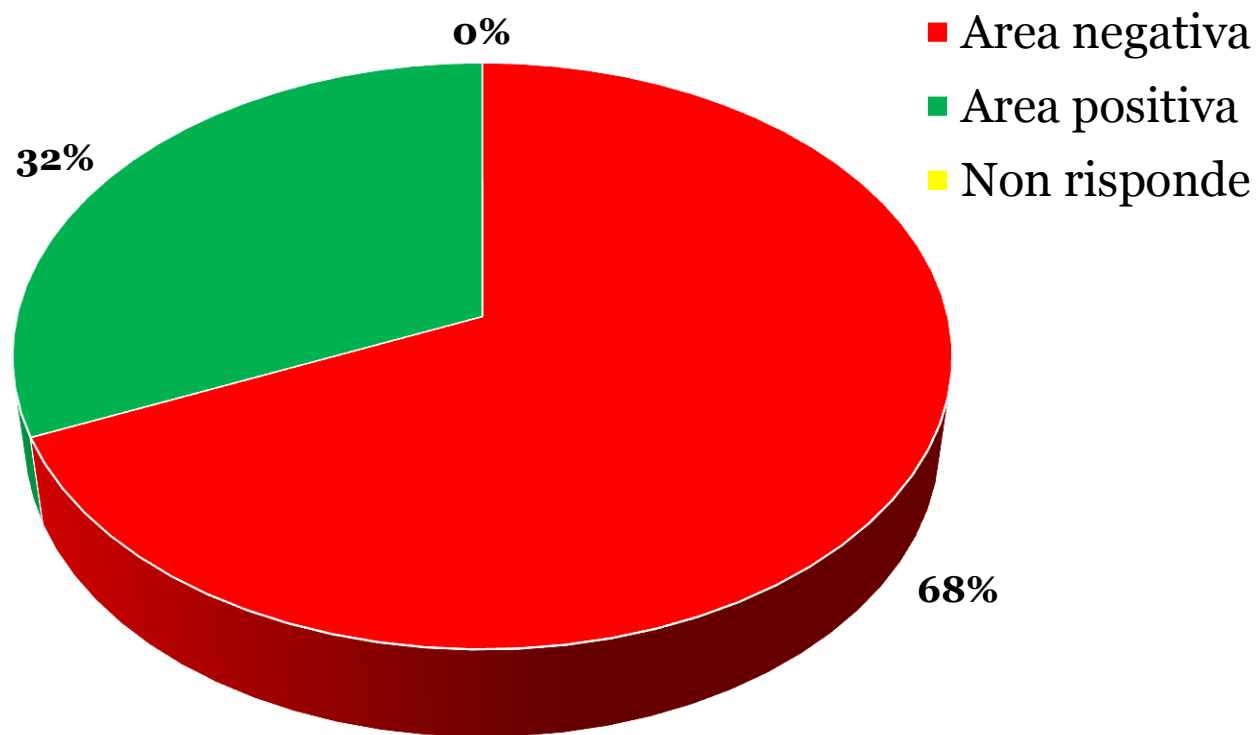
UN FOCUS

G3. Se potessi, comunque cambierei ente



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

H – Il livello complessivo di benessere organizzato correlato



H1. Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria sia conforme alle mie aspettative



Grado di valutazione del sistema di condivisione

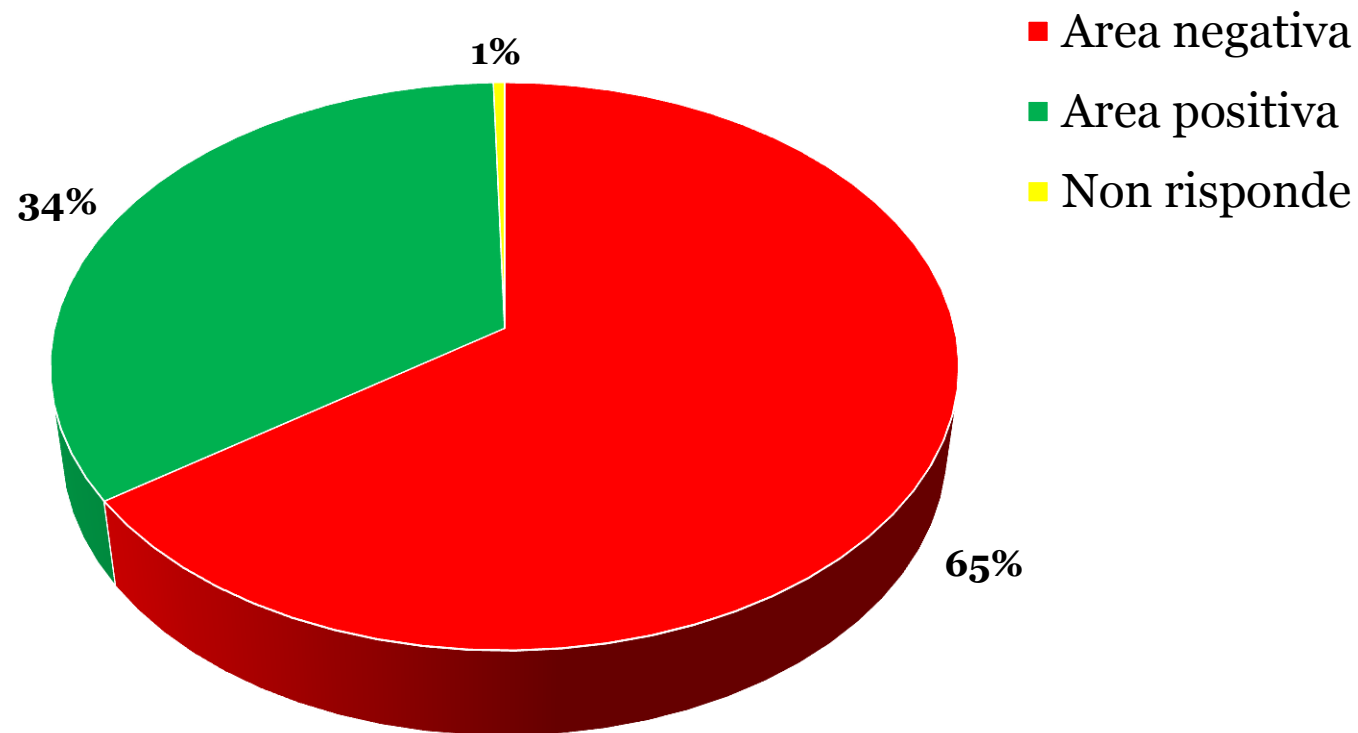
La struttura prevede:

- N. 7 Domande
- N. 2 Ambiti organizzativi

I – La mia organizzazione

J – Le mie performance

I – La mia organizzazione

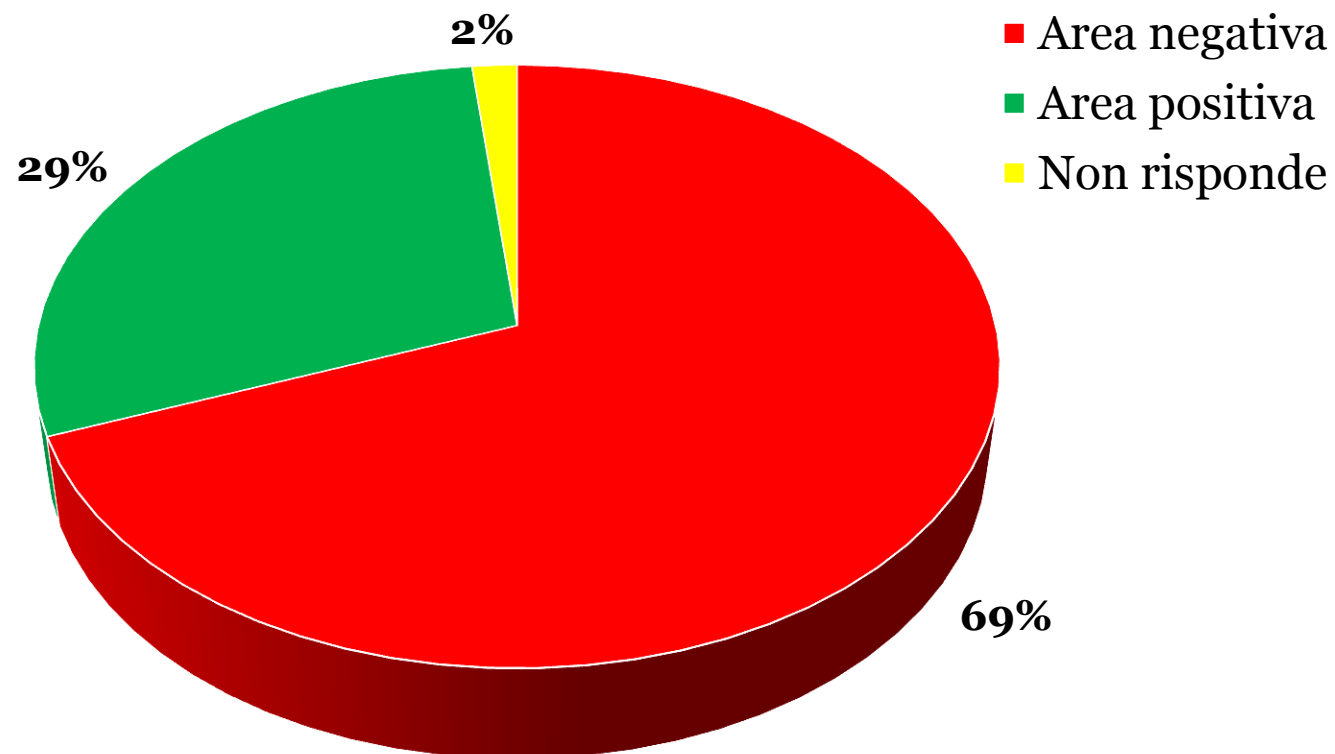


I1. Conosco gli obiettivi strategici della mia amministrazione

I2. Conosco i risultati ottenuti dalla mia amministrazione

I3. E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

J – Le mie performance



J1. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

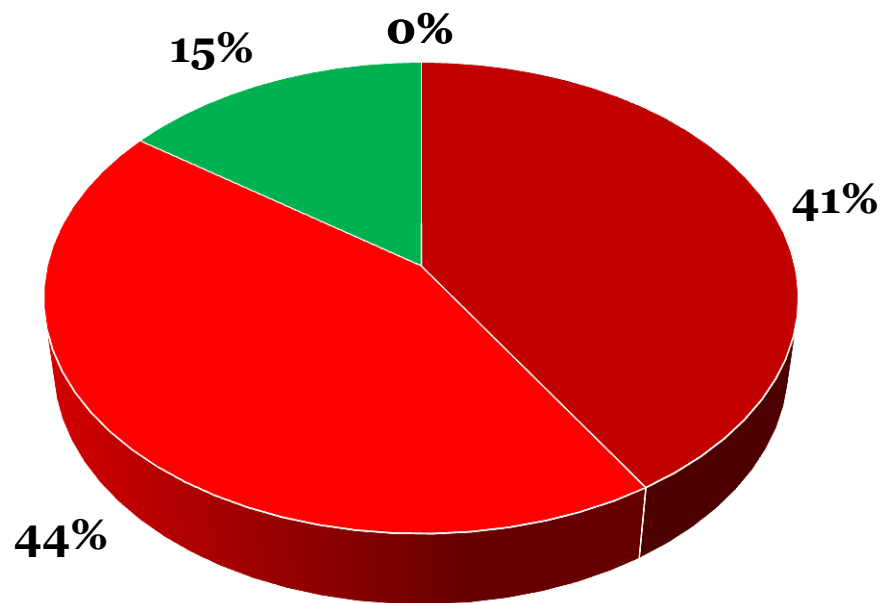
J2. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

J3. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

J4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

UN FOCUS

J3. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta



Valutazione del superiore gerarchico

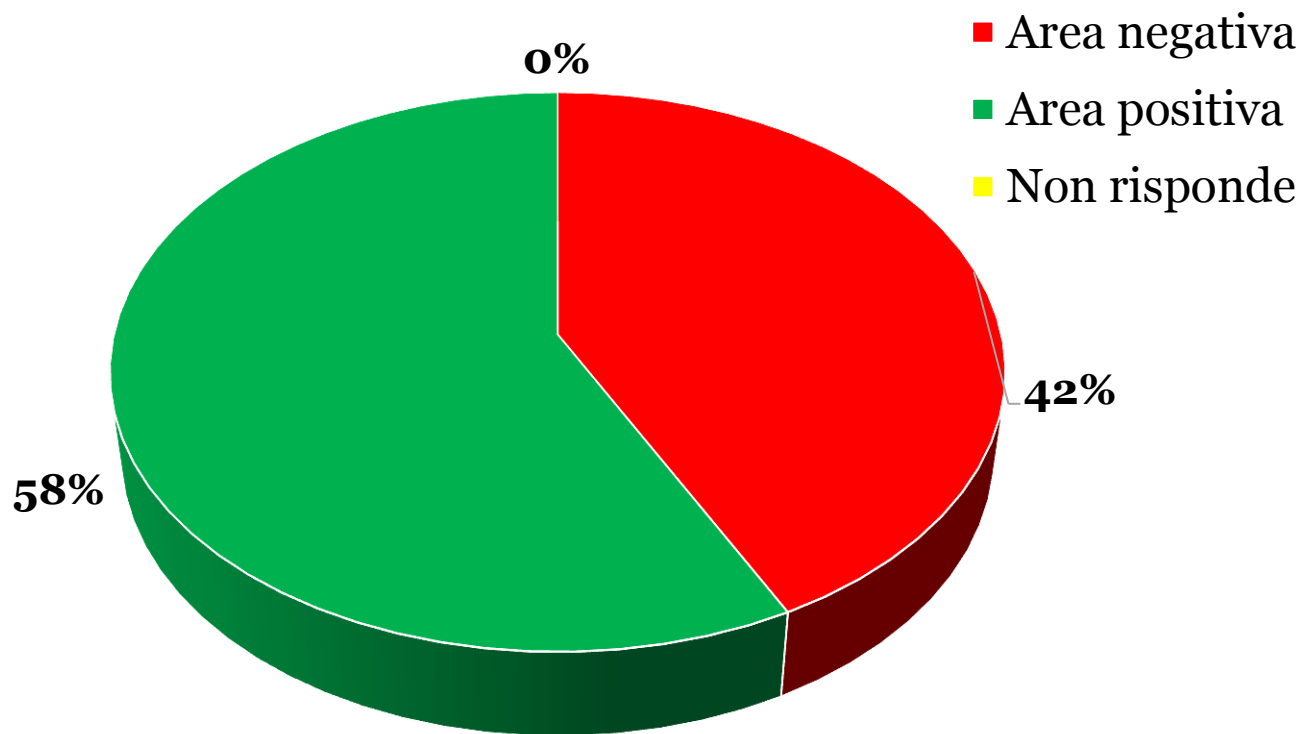
La struttura prevede:

- N. 6 Domande
- N. 2 Ambiti organizzativi

K – Il mio responsabile e la mia crescita

L – Il mio responsabile e l'equità

K – Il mio responsabile e la mia crescita



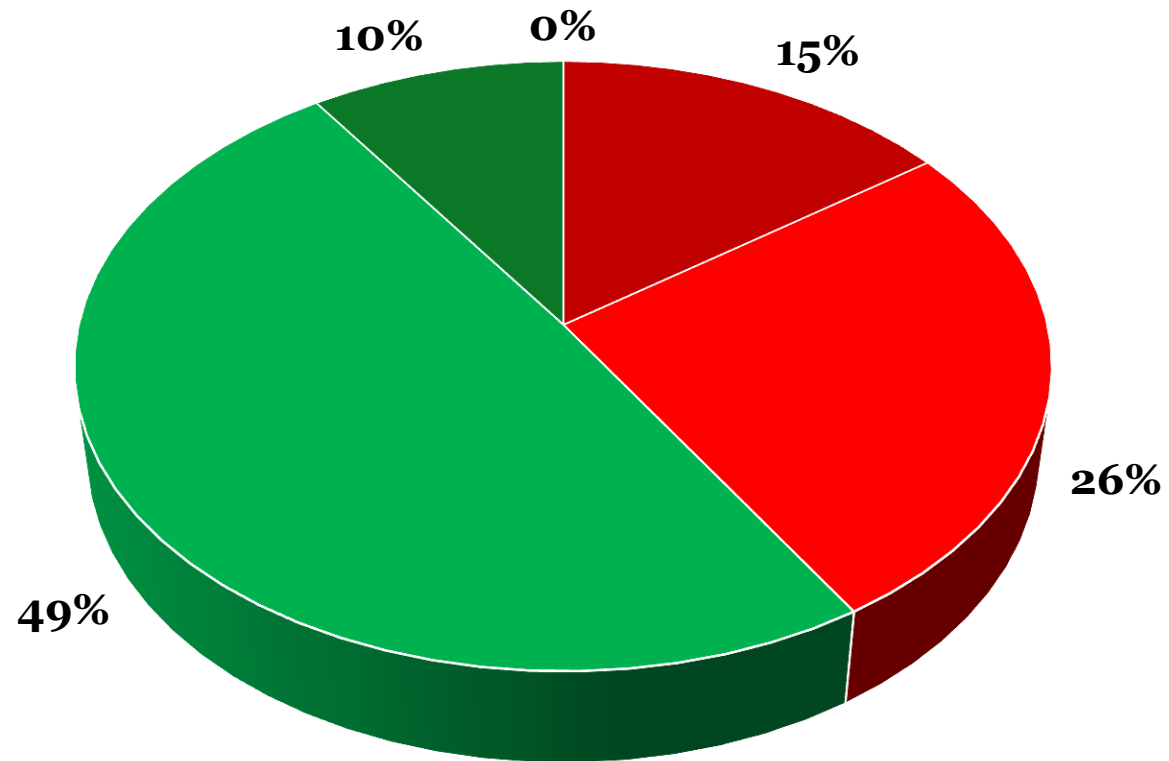
K1. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

K2. E' sensibile ai miei bisogni personali

K3. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

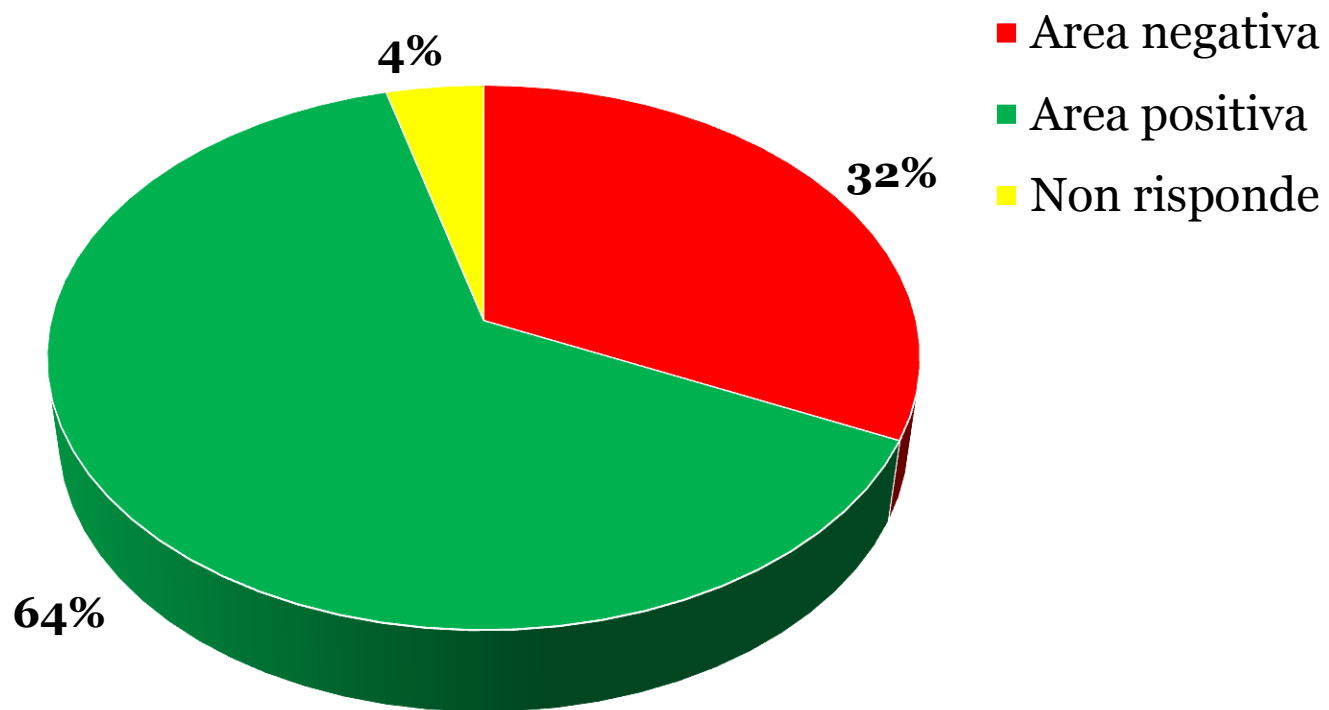
UN FOCUS

K3. Il mio Responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

L – Il mio responsabile e l'equità



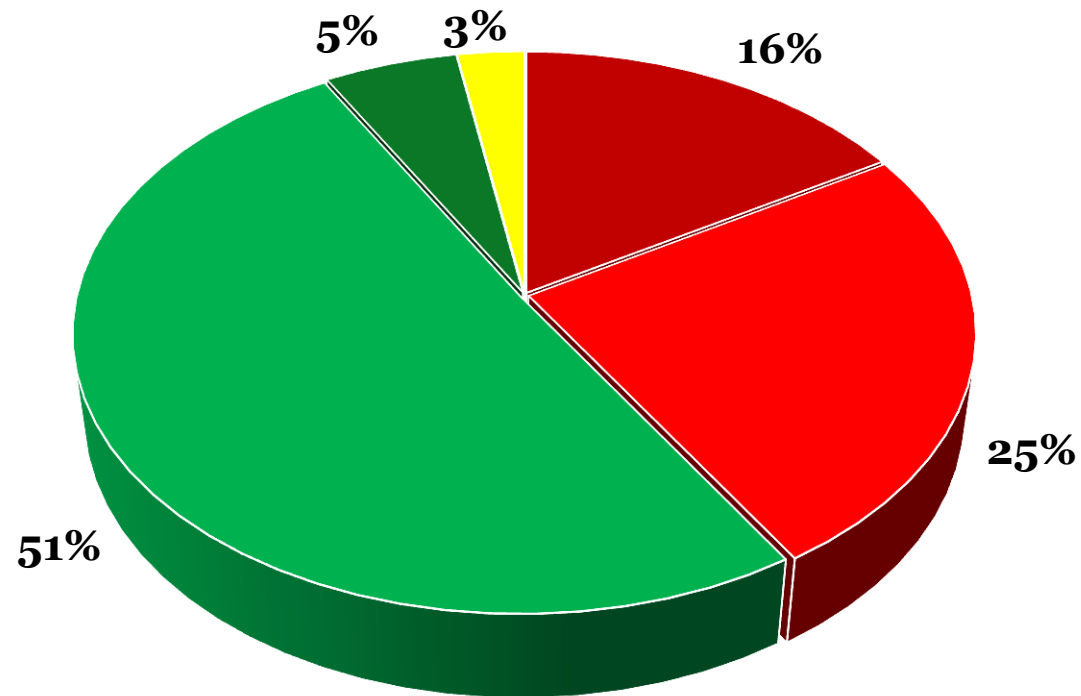
L1. Agisce con equità, in base alla mia percezione

L2. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

L3. Stimolo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore

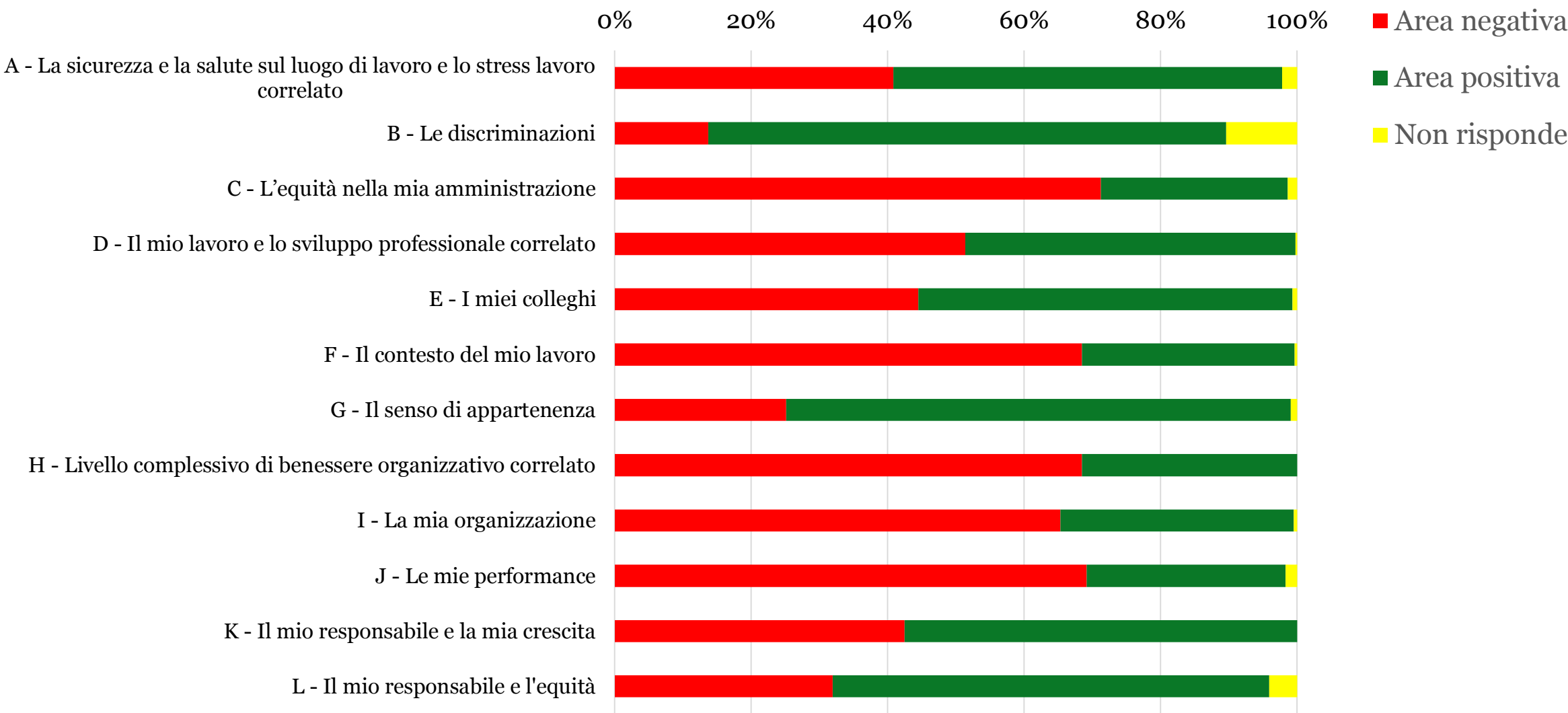
UN FOCUS

L1. Il mio Responsabile agisce con equità, in base alla mia percezione



■ per nulla ■ poco ■ abbastanza ■ molto ■ nessuna risposta

Riepilogo aree



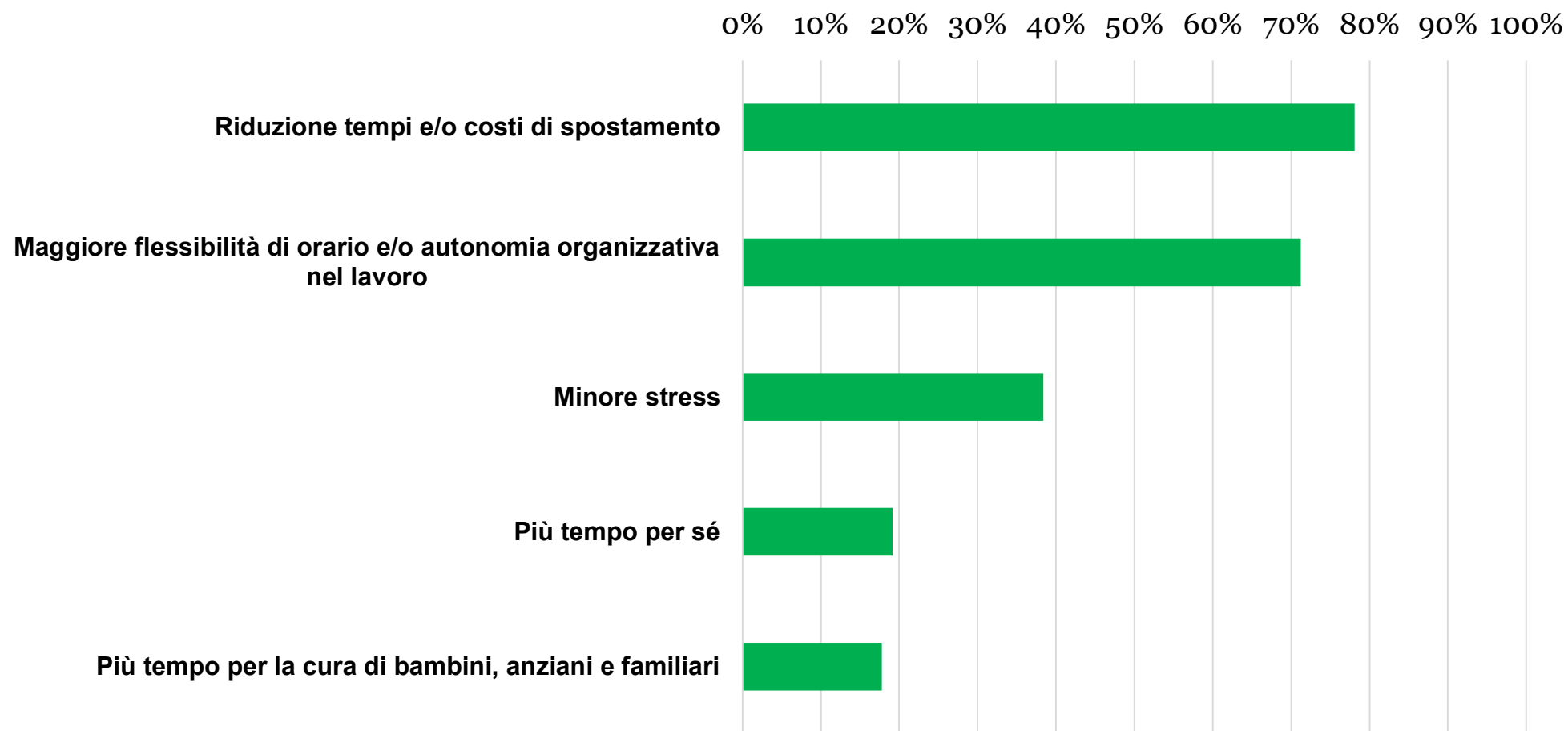
Il questionario

- Parte 2 - **Valutazione dello Smart-working sperimentato in ateneo**

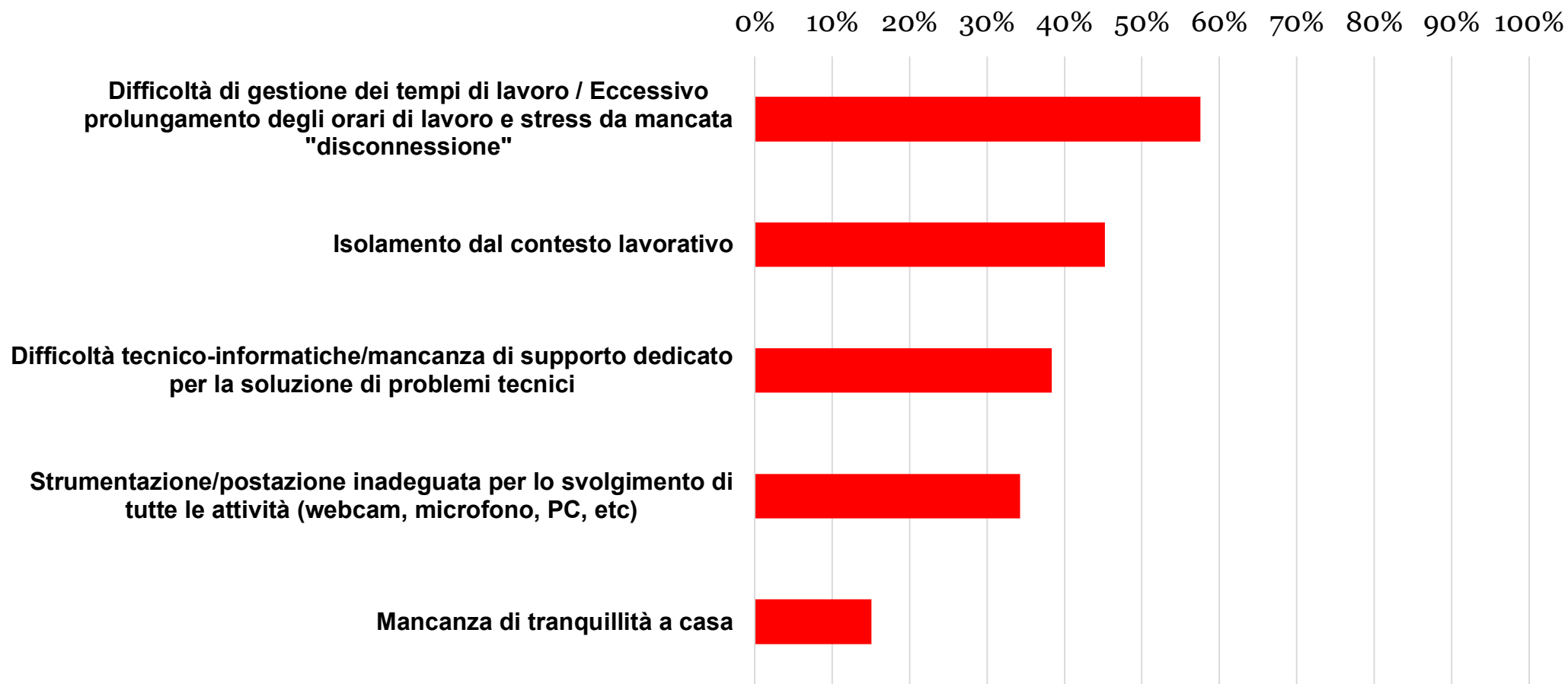
- *VANTAGGI*
- *LIMITAZIONI/CRITICITA'*
- *LIVELLO COMPLESSIVO DI SODDISFAZIONE*



Vantaggi

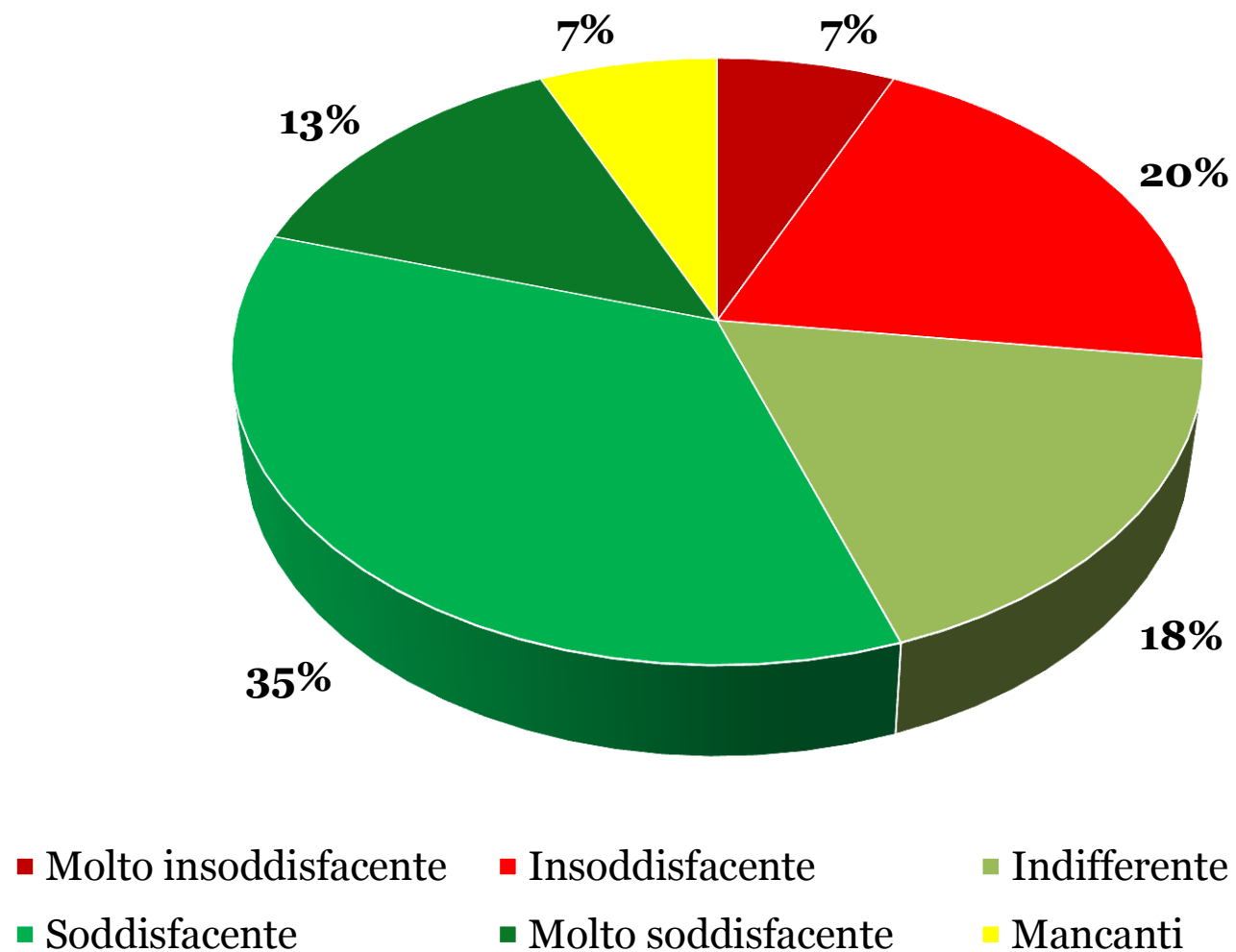


Limitazioni/Criticità



Livello complessivo di soddisfazione

Come valuta l'esperienza del lavoro agile?



Le proposte del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

- **Corsi di formazione sul tema del benessere organizzativo e lavorativo** rivolti al personale tutto dell' Ateneo, soprattutto quello coinvolto in ruoli di responsabilità e coordinamento.
- **“Sportello/Spazio di ascolto”** con l'obiettivo di promuovere il benessere delle persone in relazione al contesto lavorativo e tutelare la salute e l'integrità psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo.
- **Prevedere la figura della “Consigliera di fiducia”**, chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, mobbing e straining, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro, studio e ricerca, portati alla sua attenzione.
- Favorire la modalità di lavoro agile alla luce dei bisogni di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** del personale.
- **Monitoraggio del clima con cadenza almeno biennale**, al fine di consentire la disponibilità dei dati utili a migliorare il clima organizzativo e mettere in atto azioni dirette e specifiche.