

PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

## **IL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ATENEO:**

breve analisi dei risultati dei  
questionari 2022 e identificazione  
di azioni di miglioramento

L'indagine è stata condotta dal TAVOLO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO,  
con la collaborazione del SIA, del CUG e della DIREZIONE GENERALE - Ufficio  
Programmazione e Valutazione e Ufficio Sicurezza e Ambiente, DIREZIONE DEL  
PERSONALE - Ufficio Formazione, Welfare e Sviluppo

## Sommario

1. Premesse generali e di metodo	p. 2
2. Lo schema del questionario	p. 3
3. Cenni sul contesto di riferimento, tempistica e modus operandi	p. 4
4. I valori medi dei risultati per singola sezione ed item	p. 7
5. Le informazioni fornite dal campo a testo libero	p. 18
6. Conclusioni	p. 20
7. Appendice 1	p. 22
8. Appendice 2	p. 25

### 1. Premesse generali e di metodo

Già oltre dieci anni fa l'ANAC, nel proporre un suo format di questionario sul benessere organizzativo, ricordava che "le Amministrazioni, nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro".

In questa prospettiva si inquadrano le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione<sup>1</sup> e per una migliore gestione del personale dipendente. La competenza per l'attivazione delle survey annuali, inizialmente del NdV (D.lgs. 150/2009 art. 14 c.5), è poi passata (DPR 9/5/16) alle singole Amministrazioni, che possono usufruire della collaborazione degli organismi interni con competenze in tema, es. i CUG.

In una più moderna visione, esse contribuiscono a fornire informazioni utili per assicurare progressivamente il pieno dispiegarsi delle competenze professionali dei lavoratori e delle lavoratrici, fornendo le occasioni per un loro progressivo rafforzamento e valorizzazione, garantendo al contempo, nella direzione indicata dall'art. 2 Costituzione, le condizioni per lo sviluppo della personalità del personale, nella formazione sociale costituita dall'Ateneo. In sostanza, per benessere organizzativo si intende lo **stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa**. Più alto sarà il suo livello maggiori saranno anche le possibilità di miglioramento delle performance dell'organizzazione nel perseguimento dei suoi obiettivi istituzionali.

Il presente documento presenta un'analisi di base dei risultati del questionario, con l'obiettivo di identificare i punti di attenzione, come – appunto – emergenti sia dalle medie delle valutazioni delle domande a risposta chiusa, sia da una lettura dei commenti inseriti nei due campi a testo libero presenti (area welfare e proposte organizzative).

---

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

## IN SINTESI

I risultati dei questionari sul benessere **devono** essere utilizzati dai **vertici dell'Ateneo** come un **importante elemento informativo in ingresso**, relativamente al processo di **"autovalutazione organizzativa"**, da condurre sistematicamente, ai fini di poter attestare la presenza di un sistema, configurato per rendere le varie categorie di stakeholder<sup>1</sup> confidenti sulla capacità di esso di fornire – in tutte le aree operative – servizi ai livelli qualitativi appropriati, con conseguente creazione di **valore pubblico**.

## 2. Lo schema del questionario

Il riepilogo che segue riporta le sezioni del questionario sottoposto al personale TAB.

Tab. 1  
La struttura del questionario

Sezioni	Numero domande
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	8
B - Le discriminazioni	6
C - L'equità nella mia amministrazione	3
D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale	4
E - Il mio lavoro	5
F - I miei colleghi	4
G - Il contesto del mio lavoro	5
H - Il senso di appartenenza	4
I - La mia organizzazione	5
L - Le mie attività	8
M - Il ruolo del responsabile diretto	8
N - Varie	14
P - Importanza degli ambiti di indagine	11
Q - Informazioni personali	12
U - Campo aperto	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>98</b>

### Specifiche della survey

- A.** L'indagine è preferibilmente censuaria, o comunque ad ampio campione;
- B.** La scala di valutazione da utilizzare è definita con numero pari di possibilità di risposta (6 = in totale accordo con l'affermazione proposta, 1= in totale disaccordo) al fine di favorire la polarizzazione delle valutazioni;
- C.** È garantita la massima salvaguardia dell'anonimato;
- D.** È prevista una "doppia pubblicità" dei risultati dell'indagine, inizialmente sintetica (luglio) e successivamente più completa, con identificazione dei punti di attenzione e delle azioni di miglioramento proposte.

Il presente documento vuole integrare quanto descritto nel precedente punto "D".

---

1. V. es. modello AVA3

### 3. Cenni sul contesto di riferimento, tempistica e modus operandi

L'attivazione dell'iniziativa ha richiesto la costituzione di un apposito Tavolo di lavoro tecnico<sup>2</sup>, incaricato di definire il format del questionario, prevedendo tempi e modalità di somministrazione. I risultati sono stati tecnicamente elaborati dal SIA (l'Ufficio Servizi Statistici ha creato un cruscotto interattivo PBI) e dall'Ufficio Programmazione e Valutazione; il Tavolo ha poi proceduto alla loro validazione ed alla conseguente stesura del presente report.

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 originato la necessità di inserire espressamente nel questionario un limitato gruppo di informazioni di profilo, necessarie per permettere poi un minimo di stratificazione dei risultati.

Q1 - Sono:	Femmina	Maschio	Non binario			
Q2 - La mia età anagrafica:	fino 30	31-40	41-50	51-60	>60	
Q3 - La mia anzianità di servizio:	<5	5-10	11-20	>20		
Q4 - La mia anzianità di servizio nell'attuale qualifica:	<2	2-5	6-10	>10		
Q5 - A quale Area appartieni?	Servizi Generali e Tecnici	Amministrativa Gestionale	Amministrativa	Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati	Biblioteche	Socio-sanitaria
Q6 - La mia qualifica	B	C	D senza incarico	Dirigente, EP, D con incarico	Ex lettori CEL	
Q7 - Il mio titolo di studio	Diploma di scuola secondaria superiore	Laurea Triennale	Laurea magistrale / Laurea vecchio ordinamento	Specializzazione/ dottorato/ master	Altro	
Q8 - La mia sede di lavoro	Rettorato e Direzioni	Dipartimenti/ Scuole	Centri	Sistemi		

2. Il progetto è stato formalizzato in un obiettivo operativo 2022, che ha visto la collaborazione della Direzione Generale (Ufficio Programmazione e valutazione), della Direzione del Personale (Ufficio formazione e welfare), del SIA e del CUG (Comitato unico di Garanzia).

Il Tavolo ha ritenuto di proporre anche l'aggiunta di due item a risposta aperta, con la richiesta di indicare quali misure ulteriori di welfare/conciliazione sarebbe opportuno adottare e quali potrebbero essere azioni organizzative utili per migliorare la situazione lavorativa (v. infra § 5).

Il Tavolo ha definitivamente approvato la proposta operativa ad aprile 2022; il questionario è stato aperto nella finestra temporale tra maggio e giugno.

La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, compresi i/le CEL, in servizio al momento della somministrazione del test, per un totale di 1640 unità.

Il personale interessato è stato informato dell'iniziativa con una lettera a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale del 25 marzo 2022, che ne illustrava lo spirito, soprattutto in termini di opportunità di collaborare a fornire importanti informazioni per il miglioramento dell'organizzazione interna dell'ateneo. Sono in seguito stati fatti alcuni *reminder*, che hanno contribuito a determinare il rilevante impatto della survey in termini di risposte.

Si tratta ovviamente di un campione auto selezionato, il quale pare comunque essere significativamente rappresentativo a livello generale; analogamente si può affermare con riguardo sia alle tre tipologie (accorpate) di sedi di lavoro sia ad altri parametri di profilo di chi risponde (da essi autocertificati). Seguono alcune tabelle che forniscono indicazioni di massima (le domande di profilo non erano obbligatorie) sulla composizione del campione vs la popolazione contattata.

Tab. 2  
Distribuzione dei rispondenti per sede di lavoro

	Popolazione	Rispondenti	%
Direzioni - Rettorato	560	364	65,0
Dipartimenti/Scuole	694	463	66,7
Centri e Sistemi	386	206	53,4
nr (non risposto)		125	
<b>Totale</b>	<b>1640</b>	<b>1158</b>	<b>70,6</b>

Tab. 3  
Distribuzione dei rispondenti per categoria

	Popolazione	Rispondenti	%
Categoria B	219	121	55,3
Categoria C	844	577	68,4
Categoria D (senza inc.)	296	179	60,5
Dirigenti, EP, D (con inc.)	225	204	90,7
Collab. Esp. Ling.	44	18	40,9
Altro/nr	12 (tecnologi)	59	
<b>Totale</b>	<b>1640</b>	<b>1158</b>	<b>70,6</b>

Tab. 4  
Distribuzione per età anagrafica

	Popolazione	Rispondenti	%
Fino a 30 anni	27	22	81,5
Dai 31 ai 40 anni	139	100	71,9
Dai 41 ai 50 anni	389	288	74,0
Dai 51 ai 60 anni	771	487	63,2
Oltre i 60 anni	314	181	57,6
nr		80	
<b>Totale</b>	<b>1640</b>	<b>1158</b>	<b>70,6</b>

Più in particolare, ulteriori caratteristiche del gruppo dei/le rispondenti/e sono la netta prevalenza di sesso femminile, come risulta da tab. 5.

Tab. 5  
Distribuzione per genere

Genere	Rispondenti
Femmina	717
Maschio	362
Non binario	6
nr	73
<b>Totale</b>	<b>1158</b>

Altre qualità del campione sono analiticamente illustrate nelle tabelle da 5 a 8.

Tab. 6  
Distribuzione per anzianità di servizio

La mia anzianità di servizio	Rispondenti
Meno di 5 anni	157
Da 5 a 10 anni	133
Da 11 a 20 anni	193
Oltre i 20 anni	596
nr	79
<b>Totale</b>	<b>1158</b>

Tab. 7  
Distribuzione per permanenza  
nell'attuale categoria

La mia categoria:	Anzianità nell'attuale categoria				nr	Totale
	<2 anni	2-5 anni	6-10 anni	>10 anni		
B	13	23	18	60	7	121
C	86	129	79	260	23	577
D (senza inc.)	29	35	36	71	8	179
Dirigenti, EP, D (con inc.)	10	19	23	120	32	204
CEL/ ex lettori	2	2	2	12		18
Altro/nr	7	2	5	13	32	59
<b>Totale</b>	<b>147</b>	<b>210</b>	<b>163</b>	<b>536</b>	<b>102</b>	<b>1158</b>

Tab. 8  
Distribuzione per titolo di studio

Il mio titolo di studio:	Rispondenti
Diploma di secondaria superiore	520
Laurea triennale	56
Laurea magistrale (anche vecchio ordinamento)	233
Oltre i 20 anni	596
Specializzazione/dottorato	302
<b>Totale</b>	<b>1158</b>

#### 4. I valori medi dei risultati per singola sezione ed item

Prima di soffermarsi sui risultati delle risposte, relativamente alle varie sezioni ed ai singoli item, è utile considerare come tutte le sezioni (=ambiti) siano generalmente ritenuti importanti (valori medi maggiori di 4,5), con una punta di 5,30 in tema sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Tab. 9  
Ambiti di indagine

Importanza ambiti indagine (sezioni)	Media
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	5,30
Le discriminazioni	5,20
L'equità nella mia amministrazione	5,14
Possibilità di carriera e sviluppo professionale	4,94
Il mio lavoro	5,21
I miei colleghi	5,07
Il contesto del mio lavoro	5,12
Il senso di appartenenza	4,87
La mia organizzazione	5,07
Il funzionamento del sistema di valutazione	4,80
Il ruolo del responsabile diretto	5,08

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 una affermazione che descrive una situazione non auspicabile/negativa.

Esse sono:

A4	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro: quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Nel mio ambito di lavoro si sono verificati episodi di ingiustificata limitazione dell'autonomia decisionale, isolamento, volontaria estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di esasperato controllo dell'operato.]
A5	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro: quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro.]
A8	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro: quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano.]
B4	Le discriminazioni: quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro.]
H4	Il senso di appartenenza: quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [Se ne avessi la possibilità cambierei Ateneo.]

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 delle singole sezioni anche le risposte a tali specifiche domande. Si ricorda in ultimo che le medie – per semplicità – sono fatte equipesando ogni singolo item all'interno del proprio ambito, non considerando la numerosità delle risposte correlabili (prescindendo quindi dall'eventuale diversa numerosità delle mancate risposte).

Per facilitare la lettura delle tabelle di riepilogo si sono definiti degli “intervalli di valutazione”, che esprimono con le colorazioni delle celle il significato attribuito dal Tavolo alle medie ottenute da sezioni e singoli item.

Tab. 8

media > 4,5	Probabile punto di forza
tra 4,5 e 4	Area positiva
< 4 e 3,5	Area moderatamente positiva
< 3,5 e 3	Punto di attenzione
< 3 e 2,5	Punto di necessaria attenzione
< 2,5	Probabile punto di debolezza

La tabella 11 seguente riepiloga le medie per singola sezione del questionario.

Tab. 11  
Medie per sezione

Denominazione della Sezione	Punteggio medio	Variabilità
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4,48	1,65
B - Le discriminazioni	5,42	1,27
C - L'equità nella mia amministrazione	3,35	1,71
D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale	2,89	1,65
E - Il mio lavoro	4,66	1,40
F - I miei colleghi	4,53	1,54
G - Il contesto del mio lavoro	3,55	1,56
H - Il senso di appartenenza	4,89	1,40
I - La mia organizzazione	3,04	1,59
L - Le mie attività	3,23	1,68
M - Il ruolo del responsabile diretto	4,05	1,73
N - Varie	4,40	1,58
P - Importanza degli ambiti di indagine	5,07	1,28

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

- A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro
- B: Discriminazioni
- E: Il mio lavoro
- F: I miei colleghi
- H: Il senso di appartenenza

Le sezioni che generano una percezione di segno più controverso, e che necessitano quindi di attenzione sono quelle inerenti:

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

Tab. 12

Alcune stratificazioni dei risultati complessivi per sezione, tra quelli possibili con i dati di "profilo rispondente"

Parte 1

	Tutti	Maschi	Femmine	Non binario	Titolo stud. sec. sup.	Laurea 1 liv. e <	Età </=40	41-50	Età >/=50	B e C	D (no inc.)
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4,48	4,61	4,42	3,60	4,46	4,45	4,64	4,48	4,45	4,50	4,53
B - Le discriminazioni	5,42	5,41	5,38	4,08	5,33	5,41	5,45	5,41	5,37	5,35	5,46
C - L'equità nella mia amministrazione	3,35	3,42	3,32	3,22	3,44	3,23	3,53	3,23	3,38	3,40	3,34
D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale	2,89	2,98	2,94	1,96	3,21	2,70	3,22	2,81	2,97	2,98	2,80
E - Il mio lavoro	4,66	4,66	4,65	3,07	4,70	4,54	4,58	4,63	4,65	4,68	4,53
F - I miei colleghi	4,53	4,54	4,50	3,83	4,55	4,42	4,53	4,54	4,48	4,50	4,42
G - Il contesto del mio lavoro	3,55	3,64	3,52	2,87	3,67	3,39	3,73	3,48	3,55	3,61	3,35
H - Il senso di appartenenza	4,89	4,96	4,85	3,90	4,98	4,77	5,04	4,78	4,87	4,93	4,70
I - La mia organizzazione	3,04	3,17	2,99	2,23	3,04	3,00	3,29	3,02	3,01	3,00	2,87
L - Le mie attività	3,23	3,33	3,17	2,16	3,37	3,05	3,33	3,09	3,25	3,23	2,94
M - Il ruolo del responsabile diretto	4,05	4,13	4,00	3,44	4,08	3,97	4,46	4,02	3,98	4,07	3,92
<b>Numerosità rispondenti</b>	<b>1158</b>	<b>362</b>	<b>717</b>	<b>6</b>	<b>520</b>	<b>638</b>	<b>122</b>	<b>288</b>	<b>668</b>	<b>698</b>	<b>179</b>

Tab. 12

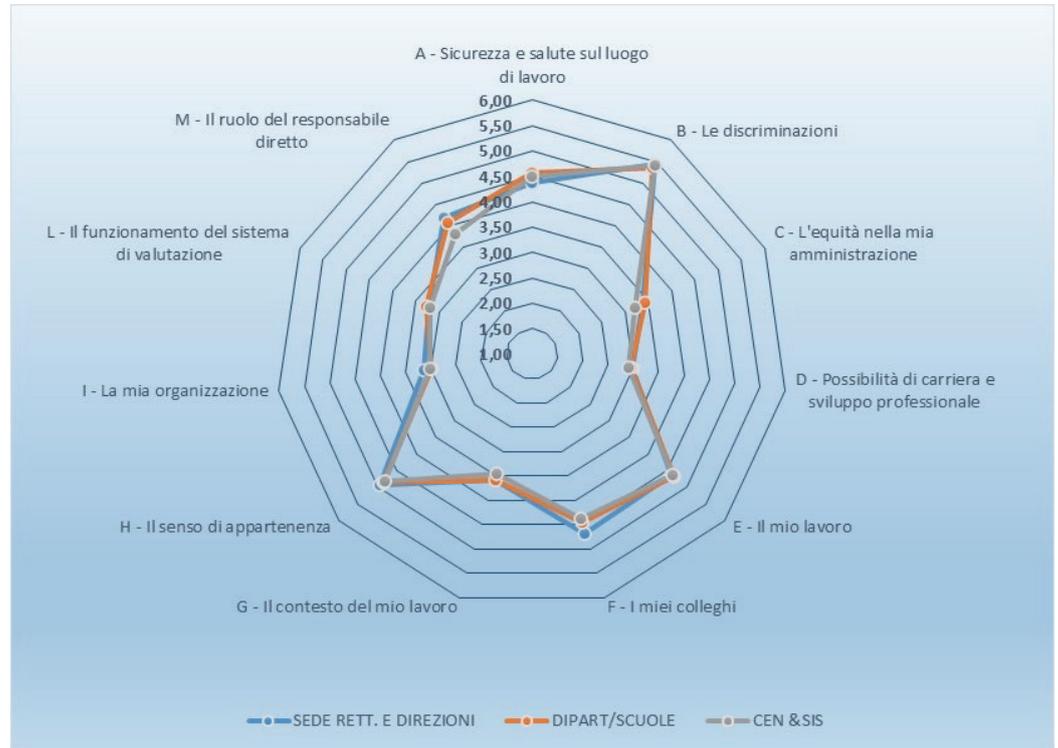
Alcune stratificazioni dei risultati complessivi per sezione, tra quelli possibili con i dati di "profilo rispondente"

Parte 2

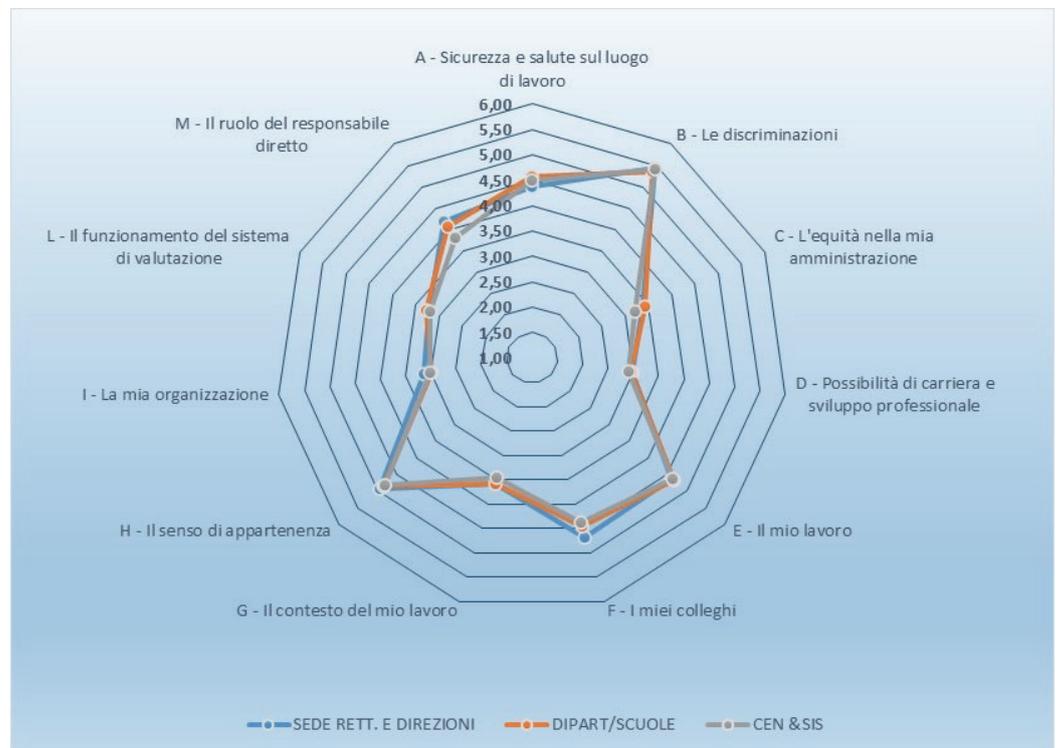
	Dir, EP, D (inc)	Cel	Area ser gen e tec	Area Amm-Gest	Area Tec-E-Lab-dati	Area Bib	Sede Rett. e Direzioni	Dipart/Scuole	Cen & Sis
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4,37	4,06	4,71	4,40	4,56	4,65	4,37	4,57	4,49
B - Le discriminazioni	5,39	5,32	5,22	5,43	5,38	5,49	5,44	5,34	5,43
C - L'equità nella mia amministrazione	3,11	3,55	4,07	3,28	3,35	3,23	3,36	3,43	3,20
D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale	2,90	3,01	3,75	2,95	2,82	3,04	2,98	2,95	2,92
E - Il mio lavoro	4,50	4,90	4,89	4,61	4,60	4,76	4,62	4,68	4,64
F - I miei colleghi	4,56	3,91	4,73	4,61	4,41	4,33	4,67	4,44	4,38
G - Il contesto del mio lavoro	3,43	3,65	4,19	3,55	3,48	3,52	3,58	3,58	3,45
H - Il senso di appartenenza	4,84	4,19	4,84	4,90	4,87	4,90	4,95	4,85	4,82
I - La mia organizzazione	3,34	2,70	3,58	3,06	3,00	2,89	3,14	3,00	3,01
L - Le mie attività	3,40	2,89	3,94	3,20	3,13	3,29	3,21	3,27	3,18
M - Il ruolo del responsabile diretto	3,97	3,76	4,09	4,14	4,00	3,70	4,18	4,07	3,80
<b>Numerosità rispondenti</b>	<b>204</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>536</b>	<b>382</b>	<b>63</b>	<b>364</b>	<b>463</b>	<b>206</b>

Come evidenziato dalla tabella 12, la caratterizzazione delle medie di risposta complessive per sezione appare poco sensibile alle principali opzioni di stratificazione, possibili con i campi di profilo di chi risponde. Di seguito alcune rappresentazioni grafiche di esempio a supporto.

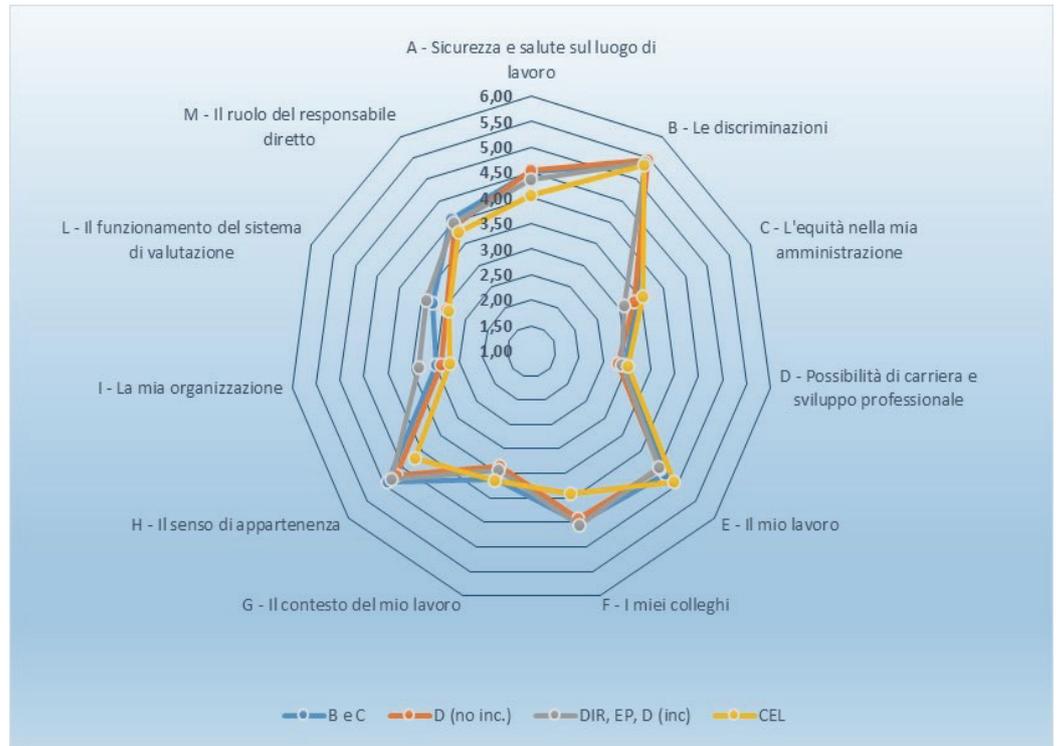
Graf. 1  
Medie sezione per SEDE di lavoro



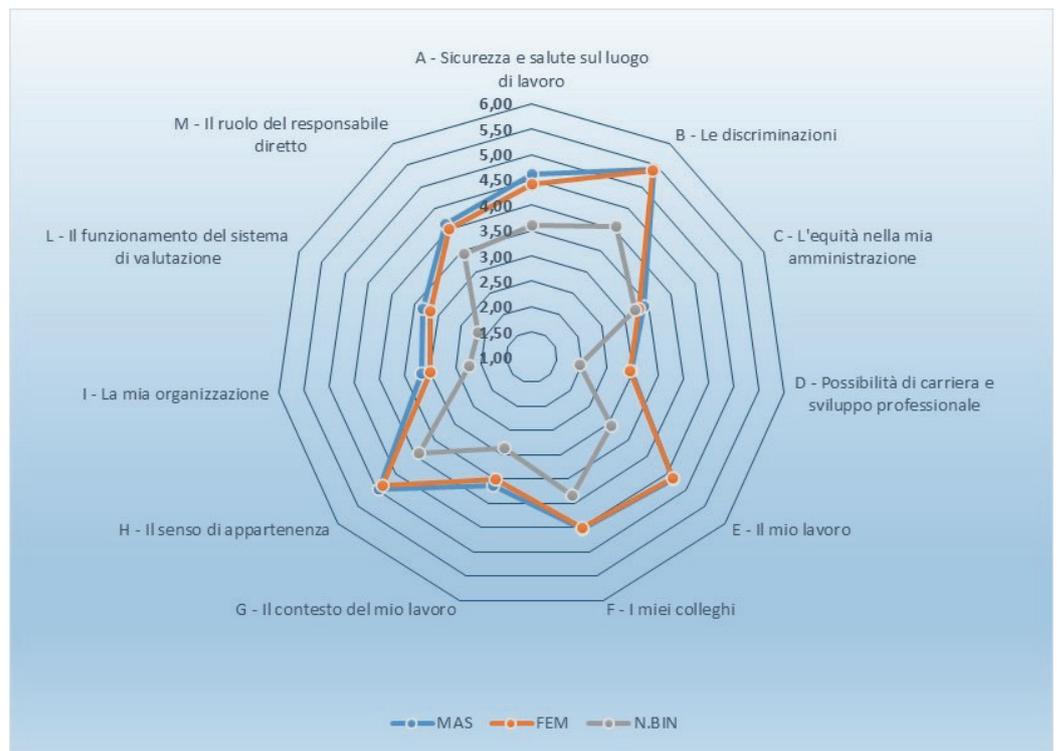
Graf. 2  
Medie sezione per AREA PROFESSIONALE



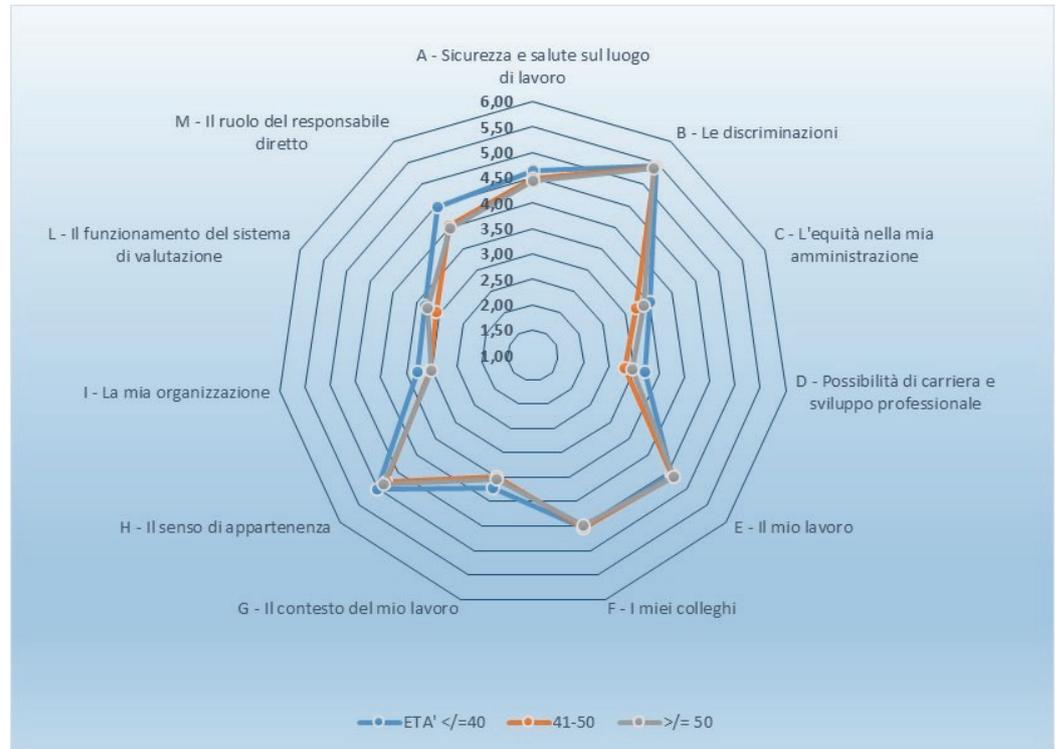
Graf. 3  
Medie sezione per CATEGORIA



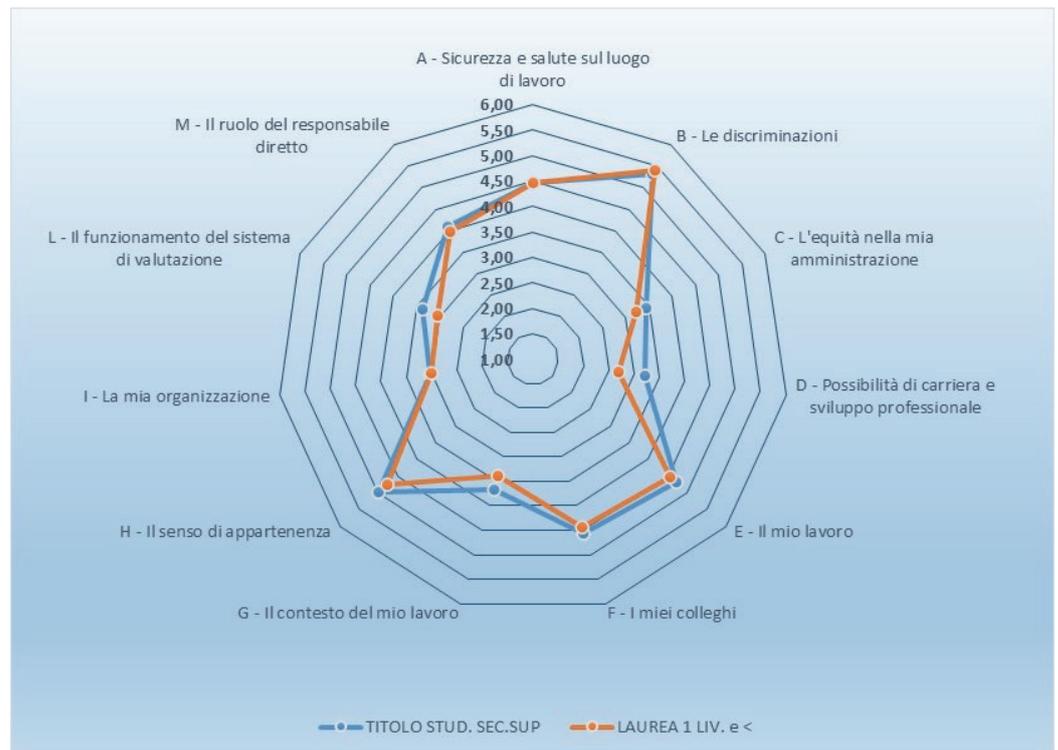
Graf. 4  
Medie sezione per GENERE



Graf. 5  
Medie sezione per  
ETÀ ANAGRAFICA

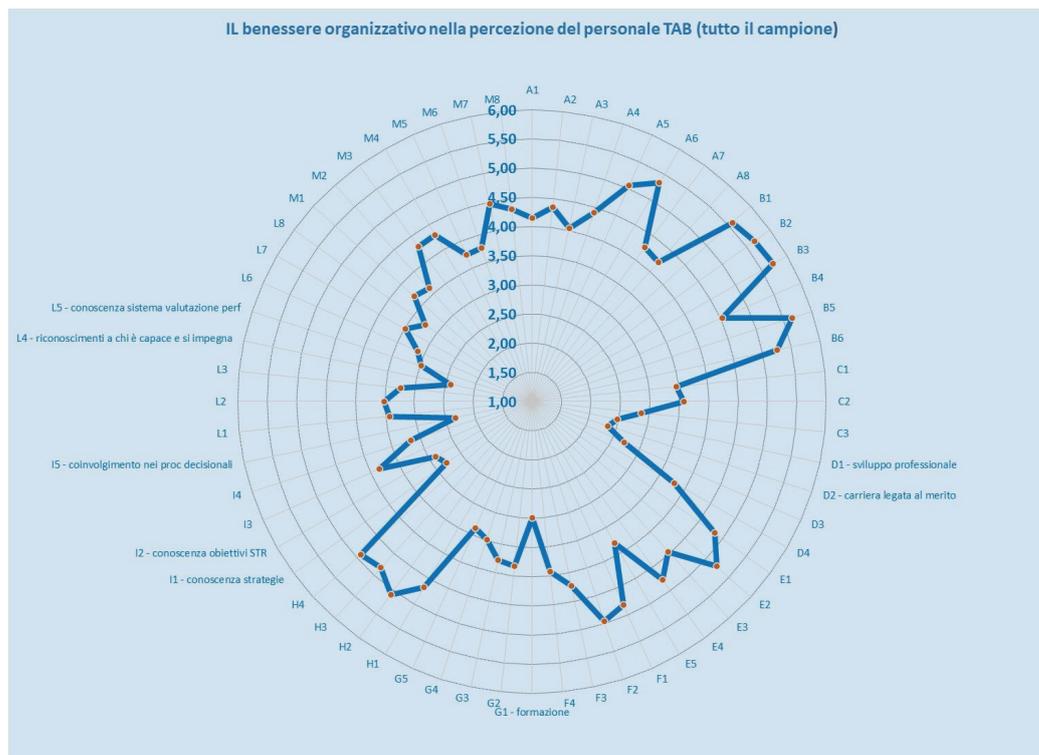


Graf. 6  
Medie sezione per  
TITOLO DI STUDIO



Tanto acclarato è adesso opportuno osservare in dettaglio gli item che hanno generato le medie di sezione, al fine di individuare più precisamente i punti di attenzione. Il diagramma polare che segue fornisce uno sguardo d'insieme sui risultati medi per ogni item trattato nella precedente tabella; senza volersi riferire ad una improbabile situazione teorica di piena soddisfazione lavorativa del personale, emerge comunque chiaramente come ci siano aree dove è necessario operare.

Graf. 7  
 Diagramma polare, con  
 evidenziazione di alcuni punti di  
 attenzione



La tabella che segue riporta, per agevolare la lettura, il dettaglio dei risultati per i singoli item delle sezioni tipicamente valutative del questionario; le altre informazioni richieste – sez. N -, riguardanti vari argomenti legati alla conoscenza di specifici aspetti dell'organizzazione dell'Ateneo e sull'esperienza del "lavoro agile" emergenziale, sono riportati in appendice.

Tab. 12 BIS  
 Gli item interni alle sezioni (tutti i  
 rispondenti)

*In blu item con risposte ricodificate*

COD	Sezione - item	Media
A1	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, etc)]	4,14
A2	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure prevenzione e protezione]	4,35
A3	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, etc) sono soddisfacenti]	4,03
A4	<i>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [Nel mio ambito di lavoro NON si sono verificati episodi di ingiustificata limitazione dell'autonomia decisionale, isolamento, volontaria estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di esasperato controllo dell'operato]</i>	4,40
A5	<i>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [NON Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità propria che creano un clima negativo sul luogo di lavoro]</i>	5,05
A6	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare all'interno dei locali]	5,33
A7	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [I carichi di lavoro sono sostenibili]	4,26

COD	Sezione - item	Media
A8	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro [NON Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano]	4,21
B1	B - Le discriminazioni [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico]	5,58
B2	B - Le discriminazioni [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie opinioni in fatto di religione]	5,67
B3	B - Le discriminazioni [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia nazionalità]	5,72
B4	B - Le discriminazioni [La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	4,54
B5	B - Le discriminazioni [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere e al mio orientamento sessuale]	5,64
B6	B - Le discriminazioni [Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità]	5,26
C1	C - L'equità nella mia amministrazione [Nella mia struttura, il carico di lavoro è distribuito equamente]	3,47
C2	C - L'equità nella mia amministrazione [Nella mia struttura c'è equità nella distribuzione delle responsabilità]	3,58
C3	C - L'equità nella mia amministrazione [La mia retribuzione è adeguata all'impegno che mi è richiesto]	2,87
D1	D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale [Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro]	2,48
D2	D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale [Le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo sono legate al merito]	2,36
D3	D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale [Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]	2,72
D4	D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato alle mie competenze professionali]	3,79
E1	E - Il mio lavoro [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	4,83
E2	E - Il mio lavoro [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]	5,22
E3	E - Il mio lavoro [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	4,46
E4	E - Il mio lavoro [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	4,78
E5	E - Il mio lavoro [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]	3,80
F1	F - I miei colleghi [Mi sento parte di una squadra, disponibile ad aiutare i miei colleghi anche se non rientra tra i miei compiti]	4,82
F2	F - I miei colleghi [Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi]	4,96
F3	F - I miei colleghi [Laddove ci sia nel gruppo chi ha un'informazione, la mette a disposizione di tutti]	4,23
F4	F - I miei colleghi [La mia struttura spinge a lavorare in gruppo e a collaborare]	3,93
G1	G - Il contesto del mio lavoro [L' Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	3,00

COD	Sezione - item	Media
G2	G - Il contesto del mio lavoro [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]	3,84
G3	G - Il contesto del mio lavoro [I compiti e i ruoli organizzativi della mia struttura sono ben definiti]	3,77
G4	G - Il contesto del mio lavoro [La circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura è adeguata]	3,49
G5	G - Il contesto del mio lavoro [L' Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita]	3,37
H1	H - Il senso di appartenenza [Sono contento di appartenere alla comunità universitaria]	4,67
H2	H - Il senso di appartenenza [Sono contento quando la comunità Universitaria raggiunge un buon risultato]	5,08
H3	H - Il senso di appartenenza [Mi dispiace se qualcuno parla male della comunità Universitaria]	4,83
H4	H - Il senso di appartenenza [Se ne avessi la possibilità NON cambierei Ateneo]	4,91
I1	I - La mia organizzazione Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento [Conosco le strategie dell'Ateneo]	2,79
I2	I - La mia organizzazione Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento [Conosco gli obiettivi strategici dell'Ateneo]	2,89
I3	I - La mia organizzazione Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento [E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia struttura]	3,84
I4	I - La mia organizzazione Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento [I risultati ottenuti dall' Ateneo sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti i soggetti potenzialmente interessati]	3,16
I5	I - La mia organizzazione Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento [Mi sento coinvolto nei processi decisionali]	2,33
L1	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]	3,43
L2	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]	3,51
L3	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance]	3,24
L4	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [L' Ateneo premia le persone capaci e che s'impegnano]	2,42
L5	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale]	2,98
L6	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Sono valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro]	3,12
L7	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi della mia struttura con riguardo al mio lavoro]	3,49

COD	Sezione - item	Media
L8	L - Il funzionamento del sistema di valutazione [Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati]	3,24
M1	M - Il ruolo del responsabile diretto [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi]	3,69
M2	M - Il ruolo del responsabile diretto [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	3,61
M3	M - Il ruolo del responsabile diretto [Presta attenzione ai miei bisogni personali]	4,29
M4	M - Il ruolo del responsabile diretto [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte, riconoscendo quando svolgo bene il mio lavoro]	4,30
M5	M - Il ruolo del responsabile diretto [Garantisce una adeguata ed equa organizzazione del lavoro]	3,75
M6	M - Il ruolo del responsabile diretto [Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	3,77
M7	M - Il ruolo del responsabile diretto [Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore]	4,47
M8	M - Il ruolo del responsabile diretto [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile senza fare favoritismi]	4,31

## 5. Le informazioni fornite dal campo a testo libero

Su 1158 rispondenti, **106** hanno valorizzato il campo a testo libero sulle proposte di rafforzamento delle **misure di welfare/conciliazione**, mentre **249** hanno utilizzato **la domanda aperta finale**, dove si potevano segnalare particolari criticità o spunti di miglioramento.

Riguardo al primo, è stata fatta una categorizzazione, individuando i filoni principali, al netto delle risposte che configuravano, non tanto misure di welfare, quanto commenti più generali su criticità/miglioramenti, che meglio avrebbero trovato collazione altrove (domanda aperta finale).

Tab. 13  
Proposte di misure di welfare e  
conciliazione, ordinate per rilevanza  
numerica decrescente

### Categorie trasversali identificate

Conciliazione vita-lavoro, anche con uso mirato SW

Definire meglio le regole per lo SW ordinario, sua estensione quantitativa

Definire meglio le regole per lo SW ordinario

Polizza sanitaria aggiuntiva (anche con compartecipazione del dipendente)

Nido aziendale, campi solari

Servizi alla famiglia-disabilità-anziani

Sussidi pendolarismo

Maggiore attenzione alle esigenze del singolo lavoratore; barriere arch.

La lettura della tabella 13 denota come oltre il 60% dei suggerimenti siano pertinenti alla **valorizzazione dello SW**, considerato un elemento importante per la conciliazione vita-lavoro; in secondo luogo, emerge la richiesta di allinearsi ad altri atenei, nel prevedere una **assicurazione sanitaria aggiuntiva**; le altre opzioni riguardano – come prevedibile – il rafforzamento dei **servizi di sostegno alle famiglie**.

Tab. 14  
Compilatori del campo a testo libero su criticità/proposte miglioramento per categoria

Categoria	Rispondenti
B - C	142
CEL/ex lettori	6
D (senza incarico)	36
Dirigente, EP, D con incarico	55
Altro	10
<b>Totale complessivo</b>	<b>249</b>

Le risposte sono state esaminate al fine di identificare i punti di attenzione emergenti, nonché se il quadro risultante fosse compatibile con le valutazioni date per gli item a risposta chiusa. Il risultato è rappresentato nello schema seguente, evidenziando una estesa sovrapposibilità riguardo alle aree ritenute migliorabili.

Tab. 15  
Associazione tra item a domanda chiusa e raggruppamenti delle considerazioni liberamente espresse

Codice item Q	Sezione Q	Item con media risposte che denota un punto di attenzione	Punti di attenzione ex risposte libere
G1	Il contesto del mio lavoro	L'ateneo investe sulle persone anche attraverso un'adeguata attività di informazione	Formazione (anche obbligatoria) periodica e di qualità superiore
I5	La mia organizzazione	Provo coinvolgimento nei processi decisionali	Esclusione del personale dai processi decisionali (struttura gerarchica) /condivisione degli obiettivi con il personale
L4 - D3	Il funzionamento del sistema di valutazione/ Possibilità carriera e sviluppo professionale	L'ateneo premia le persone capaci e che s'impegnano / Il mio ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità ed attitudini in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	Necessità di motivazione del personale, attenzione alle esigenze, valorizzando le individualità. Limitato riconoscimento del lavoro svolto, neanche verbale, scarso senso di appartenenza e mancanza di incentivi
C3	L'equità della mia amministrazione	la mia retribuzione è adeguata all'impegno che mi è richiesto	Progressioni di carriera e stipendi più equi.
D1	Possibilità di carriera e sviluppo professionale	Nel mio ateneo ciascun percorso di sviluppo professionale è ben delineato e chiaro	Percezione di scarsa meritocrazia. Mancanza di un regolamento sulla premialità del personale t.a. (previsto dal 2010 – L. Gelmini) Rivedere i criteri sulla PEO o eliminarla del tutto. Più attenzione alle persone con disabilità

Codice item Q	Sezione Q	Item con media risposte che denota un punto di attenzione	Punti di attenzione ex risposte libere
I1 - I2	La mia organizzazione	Conosco le strategie dell'ateneo /conosco gli obiettivi strategici del mio ateneo	Mancanza di comunicazione interna/ coordinamento periodico sugli obiettivi della singola struttura, anche per conoscere le linee di sviluppo delle politiche di Ateneo

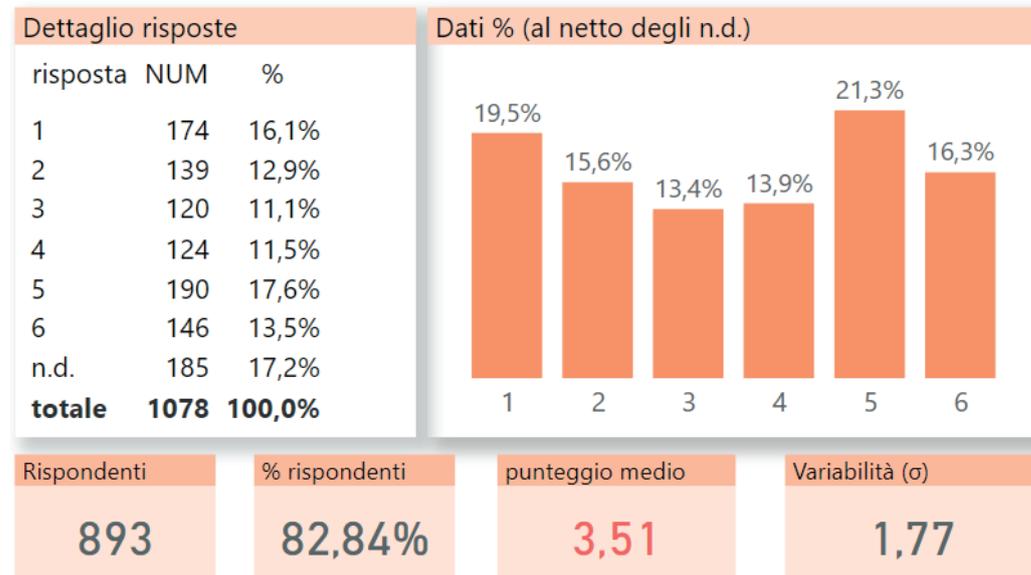
## 6. Conclusioni

Come già evidenziato in precedenza – v. § 4 - la situazione emergente dal questionario presenta dei chiaroscuri, evidenziando aree dove la percezione sul benessere organizzativo è nettamente positiva, mentre in altre emergono opportunità, se non necessità, di azioni di miglioramento.

Prima di entrare nel merito delle considerazioni finali, è sicuramente utile ricordare anche il punteggio medio ottenuto da una specifica domanda del questionario, che chiedeva al personale di fornire la propria valutazione sull'effettiva utilità dello strumento ai fini del miglioramento della propria condizione lavorativa.

La media (riferita al totale dei/lle rispondenti) è risultata essere appena superiore a 3,5: il gruppo di lavoro ritiene che tale valore – che si colloca a metà della scala di valutazione proposta - sia insoddisfacente, costituendo indice di una fiducia tutto sommato limitata sulle effettive possibilità di superamento dei punti critici emergenti.

Fig.1  
Il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa



Andando più nel dettaglio, la distribuzione di frequenza pare evidenziare una situazione di accentuata dispersione delle valutazioni, che può provenire, in questo caso, oltre che da sfiducia nell'efficacia dello strumento, anche da un generale difetto di comunicazione riguardo alcune caratteristiche ed aspetti, anche del follow-up dell'iniziativa, in termini di azioni a seguire.

Tanto premesso, l'approccio nell'utilizzo dei risultati della survey deve anche dimostrare la volontà dell'Ateneo di identificare, a fronte dei punti di attenzione emersi, le azioni possibili, come consentite dal concreto contesto organizzativo e normativo in cui ci si trova attualmente ad operare, da introdurre già dal 2023.

Tab. 16  
Associazione item a domanda  
chiusa e raggruppamenti delle  
considerazioni liberamente  
espresse

Item di riferimento	Linee di intervento	Possibili azioni dal 2023
D1, D2, D3, C3	Progressioni orizzontali e concorsi con riserva	Obiettivo subordinato al nuovo CCNL e scelte politiche nuova governance
I1, I2, I4, I5, L5	Comunicazione sistematica all'interno delle strutture, riunioni periodiche con il personale, anche un coinvolgimento più attivo del personale nella definizione/ conoscenza degli obiettivi, con informazioni sulle ragioni delle scelte poi effettuate	Dirigenti e Resp. Amministrativi/e delle Strutture e degli Uffici di staff: incontri con il personale a seguito di quelli con il DG. Periodicità almeno bimestrale, in forma di obiettivo operativo su U-GO relativo ad ogni struttura
L3, L4, L5, L6, L7, L8	Ascolto del personale, adeguata restituzione della valutazione annuale basata su parametri condivisi (SMVP), comprendenti individuazione di PF e PD in base all'operato e al periodo di riferimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilizzazione sul tema della dirigenza, nuova declinazione comportamenti organizzativi su SMVP</li> <li>▪ Azioni per favorire lo sviluppo professionale del personale, con corsi di formazione e crescita di interazioni con il/la responsabile di struttura</li> </ul>
G1, I5	Percorso formativo su temi "manageriali" a chi ha responsabilità di personale	Previsione di corsi mirati nel corso del 2023
Campi testo libero	Aggiornamento della regolamentazione dell'istituto del lavoro agile, con riferimento al nuovo CCNL e rinnovo dell'accordo integrativo locale Personale non sufficiente, età media alta Condivisione best practices Adeguatezza del questionario per lettori/ lettrici, tecnici/tecniche di laboratorio, personale convenzionato AOUP	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stipula nuovo accordo nel 2023</li> <li>▪ Nuova ricognizione sullo svolgimento del lavoro agile per Direzioni, Dipartimenti, Centri e Sistemi (confronto con anno di riferimento)</li> <li>▪ Indagine 2023 presso le strutture sulle necessità di personale tecnico-scientifico</li> <li>▪ Creazione di gruppi di lavoro interstrutturali</li> <li>▪ Modifica del prossimo questionario per essere più inclusivo</li> </ul>

Oltre alle azioni di cui alla tabella precedente, il Tavolo di lavoro, a fronte di una discussione sui risultati dell'indagine, ritiene che ulteriori possibili azioni da realizzare a partire dal 2023 siano:

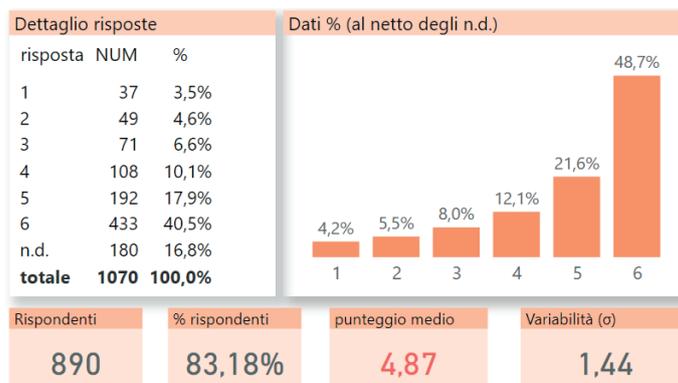
a) Riflessione sull'avvio di un "progetto pilota" di mappatura e analisi dei processi gestionali dell'Ateneo;

b) Realizzazione di eventuali attività di formazione continua di sviluppo manageriale dedicato a chi copre ruoli apicali in Ateneo.

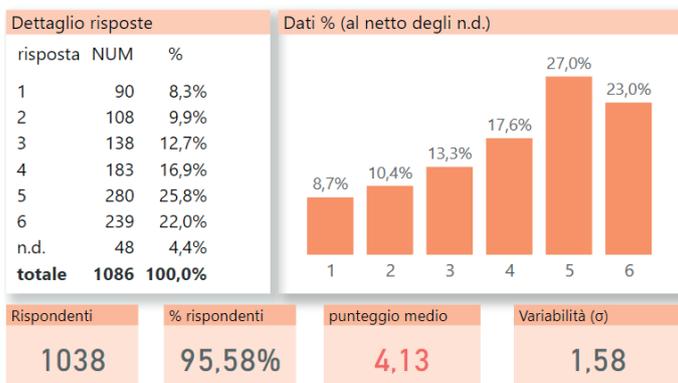
## 7. Appendice 1

Di seguito sono riportate le distribuzioni di frequenza delle risposte alle domande inserite nella sez. "varie".

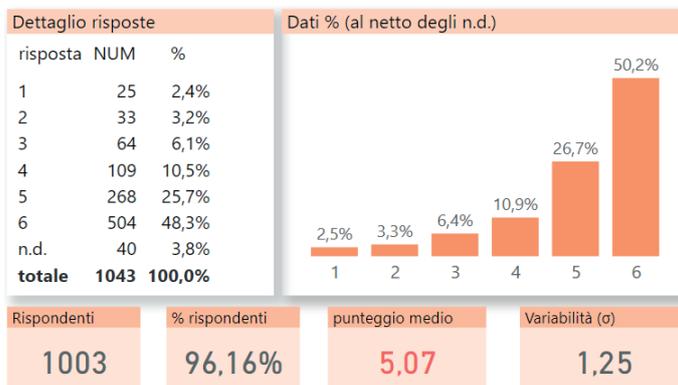
È utile l'istituzione dello Sportello anti violenza dedicato alla comunità universitaria



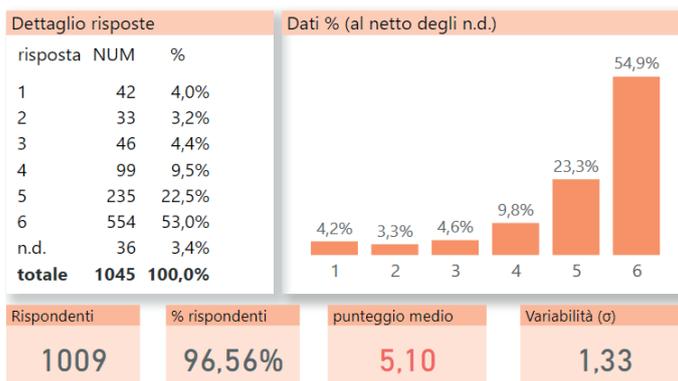
L'Ateneo ha gestito in modo adeguato lo smart working durante l'emergenza COVID19



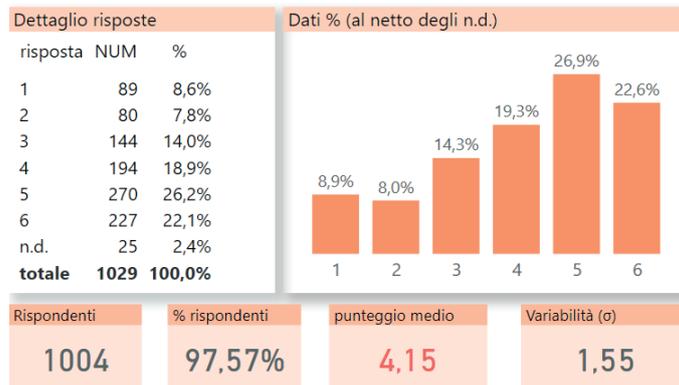
Sono riuscito a conciliare la vita familiare/professionale con lo smart working emergenziale



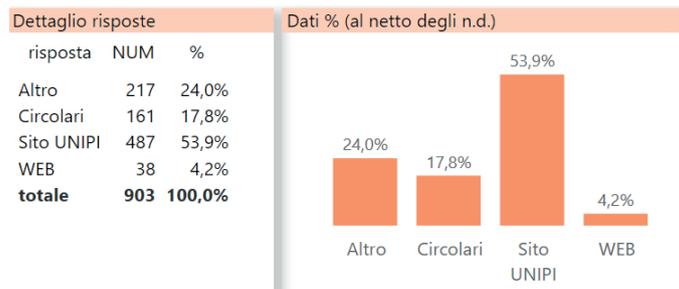
Valuto positivamente la mia esperienza con lo smart working emergenziale



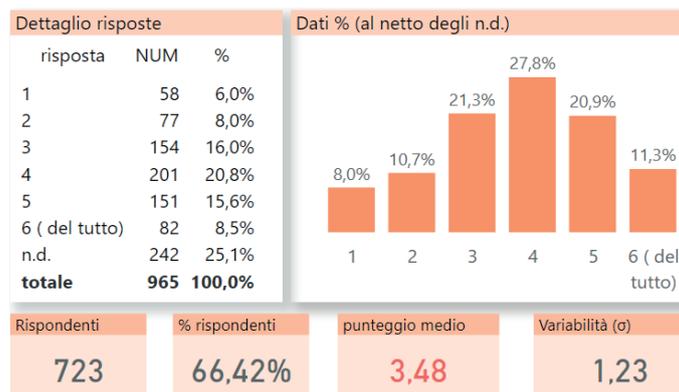
Conosco il Codice Etico



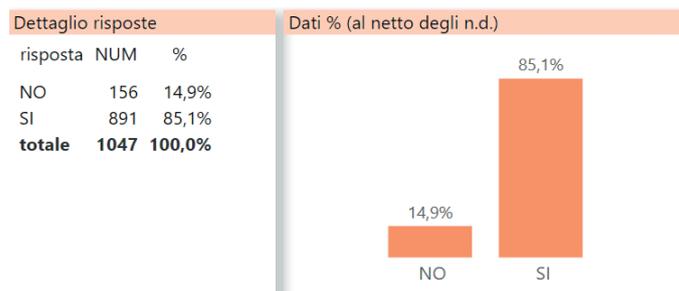
Come sei venuto a conoscenza del Codice Etico



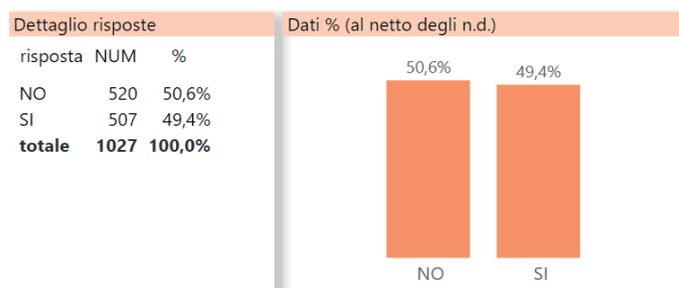
Valuto positivamente le misure e i servizi adottati nell'ambito del Welfare/ Conciliazione



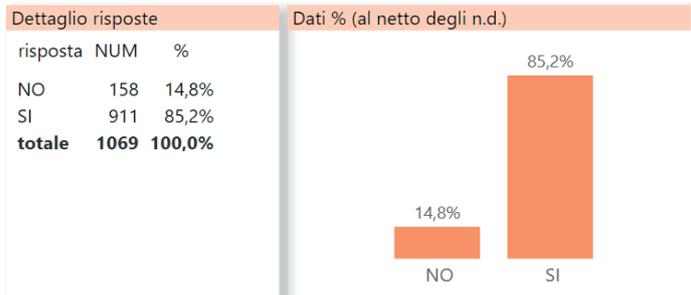
Conosco il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



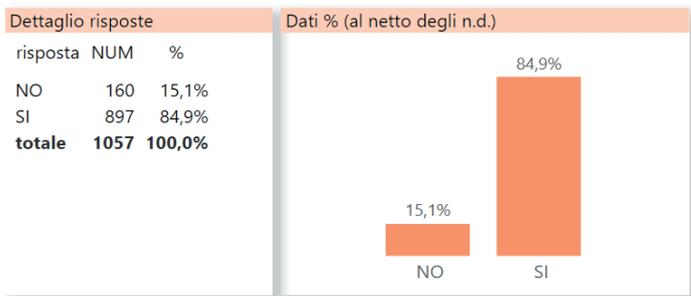
Conosco la figura della Consigliera/e di Fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio



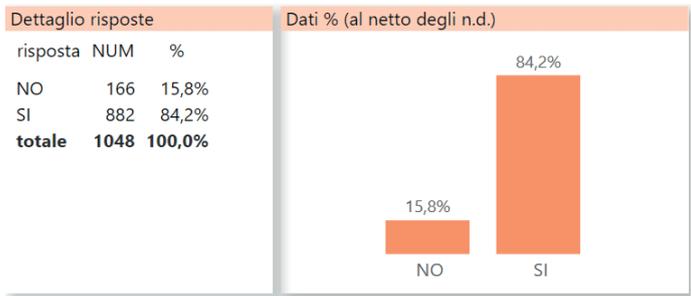
Conosco il ruolo della Struttura del Medico Competente di Ateneo come responsabile delle attività di sorveglianza sanitaria



Conosco il ruolo della struttura del Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) di Ateneo che si occupa dell'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori



Conosco il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



## 8. Appendice 2 - Questionario utilizzato

**Indagine sul personale Tecnico Amministrativo dell'Università di Pisa (2022)**

**Indagine sul benessere organizzativo**

Grazie per aver scelto di partecipare a questa indagine.

Il questionario si prefigge l'obiettivo di rilevare le opinioni e/o le percezioni dei dipendenti in ordine all'organizzazione, alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e alle relazioni nell'ambiente di lavoro.

Le domande inserite nel questionario sono state vagliate dal "**Tavolo tecnico sul benessere organizzativo**".

I dati raccolti dal questionario rappresentano per l'Ateneo una fonte importante di informazioni necessarie per evidenziare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, valorizzare le risorse umane e individuare, qualora esistano, forme di discriminazione tra i dipendenti.

I dati raccolti saranno messi a disposizione del GEP TEAM (Gender Equality Plan), del CUG e di tutti gli organi che ne faranno richiesta.

La compilazione del questionario è anonima: le risposte da lei fornite non sono riconducibili alla sua persona.

Il questionario deve essere necessariamente compilato in un'unica sessione.

Rispondere alle domande che compongono il questionario dovrebbe richiedere non più di 15-20 minuti.

Nella formulazione delle domande, con il termine struttura, si deve intendere il Dipartimento, la Direzione, il Centro o il Sistema.

Il questionario è concepito in modo che lei possa esprimere, con una scala da 1 a 6, per ogni domanda e/o affermazione, quanto sia d'accordo o meno con l'affermazione o quanto la ritenga importante o non importante:

1= Minimo grado di importanza attribuito / in totale disaccordo con l'affermazione  
 2= Scarso grado di importanza/ in significativo disaccordo con l'affermazione  
 3= Importanza comunque limitata/ permangono elementi di disaccordo con l'affermazione  
 4= Importanza apprezzabile/ ci sono elementi di accordo con l'affermazione  
 5= Notevole grado di importanza/ in significativo accordo con l'affermazione  
 6= Massimo grado di importanza attribuito / in totale accordo con l'affermazione  
 Non so/N.A.= Non so la risposta/ Non Applicabile al mio caso

Una volta elaborati i dati raccolti, i risultati dell'indagine saranno pubblicati sul sito di Ateneo.

Questa indagine è anonima.

La registrazione delle risposte fornite all'indagine non è relativa a informazioni che consentano l'identificazione del partecipante, a meno che qualche domanda del questionario non la chieda esplicitamente.

Se è stato usato un codice partecipante per accedere a quest'indagine, questo codice non sarà registrato assieme alle risposte fornite. Il codice partecipante è gestito in un database diverso e viene aggiornato soltanto per indicare se è stata completata (o no) l'indagine. Non c'è nessun modo per abbinare i codici partecipante alle risposte all'indagine.

### Benessere organizzativo

#### A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, etc)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure prevenzione e protezione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, etc) sono soddisfacenti.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Nel mio ambito di lavoro si sono verificati episodi di ingiustificata limitazione dell'autonomia decisionale, isolamento, volontaria estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di esasperato controllo dell'operato.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità propria che creano un clima negativo sul luogo di lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare all'interno dei locali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
I carichi di lavoro sono sostenibili	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

 indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## B - Le discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alle mie opinioni in fatto di religione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia nazionalità	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere e di orientamento sessuale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## C - L'equità nella mia amministrazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Nella mia struttura, il carico di lavoro è distribuito equamente	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Nella mia struttura c'è equità nella distribuzione delle responsabilità	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
La mia retribuzione è adeguata all'impegno che mi è richiesto	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## D - Possibilità di carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo sono legate al merito	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato alle mie competenze professionali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## E - Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## F - I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Mi sento parte di una squadra, disponibile ad aiutare i miei colleghi anche se non rientra tra i miei compiti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Laddove ci sia nel gruppo chi ha un'informazione, la mette a disposizione di tutti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
La mia struttura spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## G - Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
L' Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un' adeguata attività di formazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
I compiti e i ruoli organizzativi della mia struttura sono ben definiti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
La circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura è adeguata	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
L' Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## H - Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Sono contento di appartenere alla comunità Universitaria	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono contento quando la comunità Universitaria raggiunge un buon risultato	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Mi dispiace se qualcuno parla male della comunità Universitaria	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Se ne avessi la possibilità cambierei Ateneo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indichi una sola risposta per ciascuna domanda

## I - La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Conosco le strategie dell' Ateneo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Conosco gli obiettivi strategici dell' Ateneo	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
E' chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia struttura	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
I risultati ottenuti dall' Ateneo sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti i soggetti potenzialmente interessati	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Mi sento coinvolto nei processi decisionali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indietro

Avanti

## Grado di condivisione del sistema di valutazione

### L - Il funzionamento del sistema di valutazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
L' Ateneo premia le persone capaci e che s'impegnano	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi della mia struttura con riguardo al mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

indichi una sola risposta per ciascuna domanda

### M - Il ruolo del responsabile diretto

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

	1(per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Presta attenzione ai miei bisogni personali	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte, riconoscendo quando svolgo bene il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Garantisce una adeguata ed equa organizzazione del lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile senza fare favoritismi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indietro

Avanti

ASSEGNA UN PUNTEGGIO ALLE SEGUENTI AFFERMAZIONI

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
E' utile l'istituzione dello Sportello anti violenza dedicato alla comunità Universitaria	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
L' Ateneo ha gestito in modo adeguato lo smart working durante l'emergenza COVID19	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Sono riuscito a conciliare la vita familiare/professionale con lo smart working emergenziale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Valuto positivamente la mia esperienza con lo smart working emergenziale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Conosco il Codice Etico	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

**Come sei venuto a conoscenza del Codice Etico**

Scegliere solo una delle seguenti voci

Sito UNIFI

WEB

Circolari

Altro

Nessuna risposta

Quali misure ulteriori di Welfare/conciliazione vorresti fossero adottate

	SI	NO	Nessuna risposta
Conosco il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Conosco la figura della Consigliera/e di Fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Conosco il ruolo della Struttura del Medico Competente di Ateneo come responsabile delle attività di sorveglianza sanitaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Conosco il ruolo della struttura del Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) di Ateneo che si occupa dell'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Conosco il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

## Importanza degli ambiti di indagine

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (del tutto)	Non so/N.A.	Nessuna risposta
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Le discriminazioni	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
L'equità nella mia amministrazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Possibilità di carriera e sviluppo professionale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
I miei colleghi	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il contesto del mio lavoro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il senso di appartenenza	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
La mia organizzazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il funzionamento del sistema di valutazione	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						
Il ruolo del responsabile diretto	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>						

Indichi una sola risposta per ciascuna domanda

Indietro

Avanti

### Parte 3

## Profilo

### Sono:

Scegliere solo una delle seguenti voci

- Maschio
- Femmina
- Non binario
- Nessuna risposta

### La mia età anagrafica:

Scegliere solo una delle seguenti voci

- Fino a 30 anni
- Dai 31 ai 40 anni
- Dai 41 ai 50 anni
- Dai 51 ai 60 anni
- Oltre i 60 anni
- Nessuna risposta

### La mia anzianità di servizio:

● Scegliere solo una delle seguenti voci

- Meno di 5 anni
- Da 5 a 10 anni
- Da 11 a 20 anni
- Oltre i 20 anni
- Nessuna risposta

### La mia anzianità di servizio nell'attuale qualifica:

● Scegliere solo una delle seguenti voci

- meno di 2 anni
- 2-5 anni
- 6-10 anni
- più di 10 anni
- Nessuna risposta

### A quale Area appartieni?

● Scegliere solo una delle seguenti voci

- Area Amministrativa Gestionale
- Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione Dati
- Area Amministrativa
- Area Biblioteche
- Area Socio Sanitaria
- Area Servizi Generali e Tecnici
- Altri
- Nessuna risposta

#### LA MIA QUALIFICA

Scegli solo una delle seguenti risposte:

● Scegliere solo una delle seguenti voci

- Dirigente, EP, D con incarico
- D senza incarico
- C
- B
- CEL/ex lettori
- Altro
- Nessuna risposta

#### IL MIO TITOLO DI STUDIO

scegli solo una delle seguenti domande

	Scelta	Nessuna risposta
Diploma di scuola secondaria superiore	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
laurea Triennale	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
laurea magistrale / laurea vecchio ordinamento	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
specializzazione/dottorato/master	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Altro	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

**LA MIA SEDE DI LAVORO**

scegli solo una delle seguenti domande:

Scegliere solo una delle seguenti voci

Rettorato e Direzioni

Dipartimenti/Scuole

Centri

Sistemi

Nessuna risposta

CONCLUSIONI

***Valutazioni conclusive e generali***

**NOTE PERSONALI**

(es. una o più possibili azioni organizzative che potrebbero migliorare significativamente la sua situazione lavorativa)

al massimo 3000 caratteri

Indietro

Invia

