



UNIVERSITÀ DI PISA

Il Benessere Organizzativo in Ateneo

Esito indagine sul personale docente

Anno 2024

L'indagine è stata condotta dal TAVOLO TECNICO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Il report è stato redatto dall'Ufficio Programmazione, Organizzazione e Valutazione

Sommario



Introduzione

Premesse generali e di metodo
Lo schema del questionario
Specifiche dell'indagine
Contesto di riferimento, tempistica e modus operandi



Il campione

Popolazione e campione
Rappresentatività del campione
Le caratteristiche del campione



I risultati

Come leggere i grafici
L'utilità delle Barre di errore (Deviazione Standard)
Nota su alcune domande
Macroarea 1: Benessere e Sicurezza sul lavoro
Macroarea 2: Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali
Macroarea 3: Opportunità di crescita e sviluppo professionale
Macroarea 4: Inclusione e Parità di Trattamento
Analisi delle frequenze
Le indagini a confronto (2022 e 2024)
Differenze tra Gruppi
Commenti Liberi



Considerazioni conclusive

Punti di Forza
Punti di Attenzione
Aree da Migliorare
Azioni da realizzare 2025



Contatti

Introduzione



- Premesse generali e di metodo
- Lo schema del questionario
- Specifiche dell'indagine
- Contesto di riferimento, tempistica e modus operandi

Premesse generali e di metodo

Nell'ambito dell'applicazione delle norme sul miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità delle amministrazioni pubbliche (d. lgs. n.150/2009) l'Università di Pisa, anche per l'anno 2024, ha avviato l'indagine sul benessere organizzativo.

Per benessere organizzativo si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita e 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 questionario ha l'obiettivo di conoscere le opinioni e/o le percezioni del personale tecnico amministrativo e bibliotecario (TAB) e del personale docente (DOC) in ordine ad alcuni temi importanti, quali: l'organizzazione, la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, le relazioni nell'ambiente di lavoro, il senso di appartenenza, le iniziative per migliorare il clima lavorativo, le misure in tema di benessere del personale e le procedure di valutazione.

Gli esiti dell'indagine rappresentano validi strumenti sia per una migliore gestione del personale dipendente che per un miglioramento della performance dell'organizzazione. Il questionario fornisce altresì informazioni rilevanti per la gestione del ciclo della performance.

Premesse generali e di metodo

Il presente documento presenta un'analisi di base dei risultati del questionario, con l'obiettivo di identificare punti di forza, punti di attenzione e aree di miglioramento emergenti dalle medie e dalla variabilità delle valutazioni delle domande a risposta chiusa, dalla lettura dei commenti inseriti nei campi a testo libero presenti e dal confronto, ove applicabile, dei risultati dell'indagine del 2022.

Ai fini della visualizzazione dei risultati, le domande delle diverse sezioni sono state riorganizzate in 4 macroaree tematiche, a cui si aggiungono il grado di conoscenza di alcuni strumenti e iniziative messi in campo dall'Ateneo, la soddisfazione complessiva, le note personali, il profilo e l'importanza attribuita ai diversi ambiti di indagine.

Sono stati altresì realizzati alcuni confronti tra gruppi in base alle variabili socio-demografiche e organizzative considerate. In conclusione, sono state identificate le linee di intervento e le azioni da attivare per l'anno 2025.

E' possibile accedere [al documento completo](#) per consultare il questionario dell'indagine.

Lo schema del questionario

Macroarea 1: Benessere e Sicurezza sul lavoro

SEZIONE A

Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

8 domande

SEZIONE P,Q, R

Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte1,2,3)

17 domande

SEZIONE M

Alcuni aspetti positivi del tuo lavoro

8 domande

SEZIONE S

Valutazione azioni realizzate

1 domande

Lo schema del questionario

Macroarea 2: Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

SEZIONE F

I/Le miei/e
colleghi/e

4 domande

SEZIONE G

Il contesto del
mio lavoro

2 domande

SEZIONE N

Aspetti del tuo
lavoro che vorresti
potenziare/migliorare

11 domande

SEZIONE I

La mia
organizzazione

7 domande

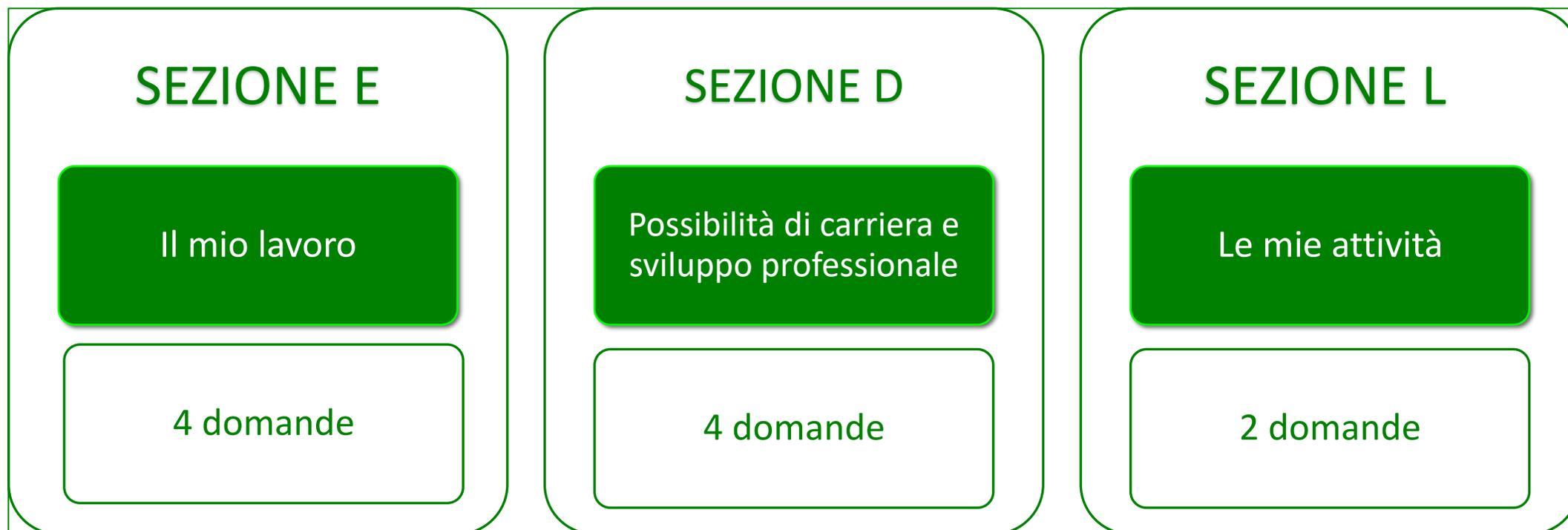
SEZIONE O

Valutazioni
aggiuntive

3 domande

Lo schema del questionario

Macroarea 3: Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale



Lo schema del questionario

Macroarea 4: Inclusione e Parità di Trattamento

SEZIONE B

Le discriminazioni

6 domande

SEZIONE C

L'equità nella mia
amministrazione

4 domande

SEZIONE H

Il senso di
appartenenza

6 domande

Lo schema del questionario

Ulteriori approfondimenti su:

- Codice Etico
- Ruolo e Funzioni CUG
- Ruolo e Funzioni Consigliera di Fiducia
- Ruolo e Funzioni Servizio Medico Competente
- Ruolo e Funzioni Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Ruolo e Funzioni Servizio Prevenzione e Protezione (SPP)
- Iniziativa UNiversABILITA'
- Sportello interuniversitario pisano contro la violenza di genere

A seguire:



INFORMAZIONI
PERSONALI



SODDISFAZIONE
COMPLESSIVA



NOTE PERSONALI
(DOMANDA
APERTA)

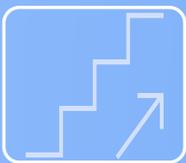


IMPORTANZA
AMBITI DI
INDAGINE

Specifiche dell'indagine



L'indagine è censuaria, con tassi di risposta che dipendono dalla partecipazione volontaria



La scala di valutazione 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



È garantita la massima salvaguardia dell'anonimato



Pubblicità dei risultati: una nota sintetica a dicembre; una successiva analisi più estesa con identificazione di punti di forza, punti di attenzione e aree da migliorare, oltre alle linee di intervento e le azioni da realizzare nel 2025

Contesto di riferimento, tempistica e modus operandi

La definizione, somministrazione e analisi del questionario sono state incluse in uno specifico obiettivo del Direttore Generale, che ha visto la collaborazione dell'Ufficio Programmazione, Organizzazione e Valutazione, della Direzione del Personale (Ufficio formazione e welfare), del SIA, dell'Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze e del CUG (Comitato unico di Garanzia).

L'attivazione dell'iniziativa ha richiesto la costituzione di un apposito Tavolo di lavoro tecnico, presieduto dal Direttore Generale (prot. n. 87271/2002, d.d. 646/2022), incaricato di definire il format del questionario, 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. Nonostante la necessaria autenticazione del rispondente con le credenziali di ateneo (ad evitare doppie compilazioni) nessun dato personale viene importato e collegato alle risposte fornite. Per tale ragione al termine del questionario sono richieste alcune informazioni di profilo per consentire un minimo di stratificazione dei risultati.

I risultati sono stati tecnicamente elaborati dall'Ufficio Programmazione, Organizzazione e Valutazione, che ha anche creato un cruscotto interattivo PowerBI e redatto una prima bozza del presente report. I commenti liberi sono stati analizzati tramite AI dall'Unità Simulazioni e Analisi di Scenario del SIA.

Il Tavolo ha poi proceduto alla validazione dei risultati e del report nella sua versione definitiva.

Contesto di riferimento, tempistica e modus operandi

Rispetto al 2022, il questionario somministrato nel 2024 adotta un linguaggio inclusivo.

Inoltre, il Tavolo ha modificato la formulazione di alcune domande, chiarendone il significato e, in alcune sezioni, ha inserito nuove domande al fine di indagare aspetti che erano emersi nella precedente indagine, in particolare nei campi a testo libero.

Il Tavolo anche sulla base dei risultati dell'indagine del 2022 ha altresì introdotto delle nuove sezioni: due indagano gli aspetti positivi del lavoro e gli aspetti ritenuti da migliorare/potenziare, due sezioni valutano l'importanza attribuita a possibili misure e azioni in tema di benessere del personale e, infine, una sezione è dedicata alla valutazione delle azioni migliorative realizzate nel 2024.

Il Tavolo ha definitivamente approvato la proposta operativa a luglio 2024; il questionario è stato aperto nella finestra temporale tra settembre e ottobre.

La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale docente in servizio al momento della somministrazione del test, per un totale di 1752 unità.

Il personale interessato è stato informato dell'iniziativa con una lettera a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale del 9 settembre 2024, che ne illustrava lo spirito, soprattutto in termini di opportunità di collaborare a fornire importanti informazioni per il miglioramento dell'organizzazione interna dell'ateneo.

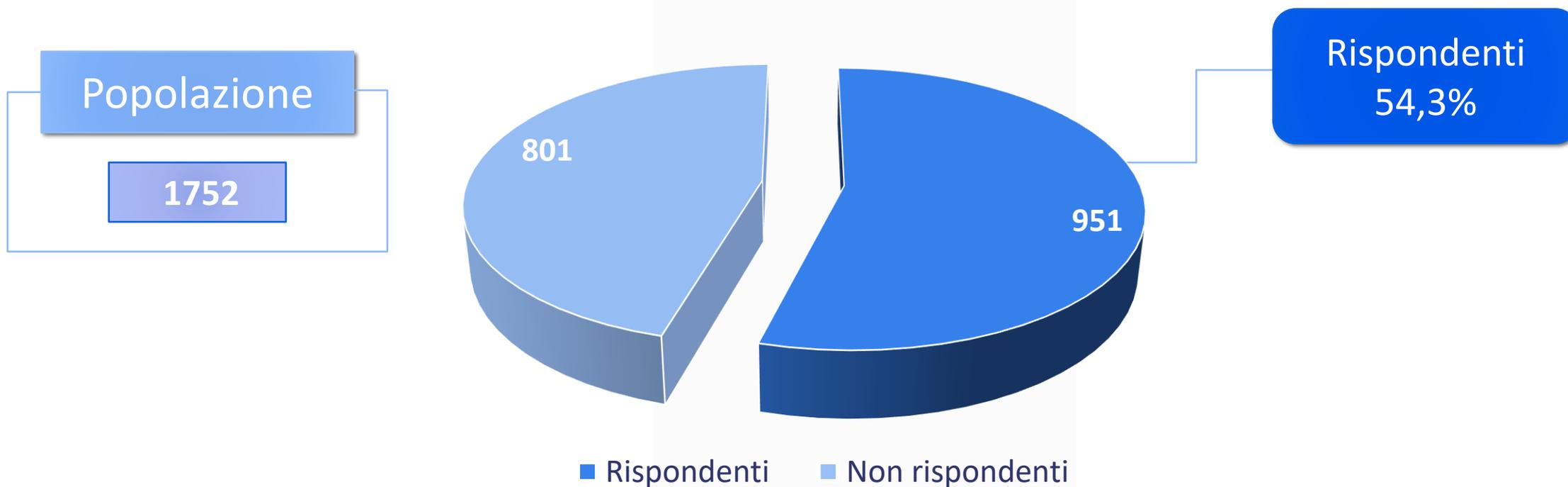
Sono in seguito stati fatti alcuni *reminder*, che hanno contribuito a determinare il rilevante impatto della survey in termini di risposte.

Il campione



- Popolazione e campione
- Rappresentatività del campione
- Le caratteristiche del campione

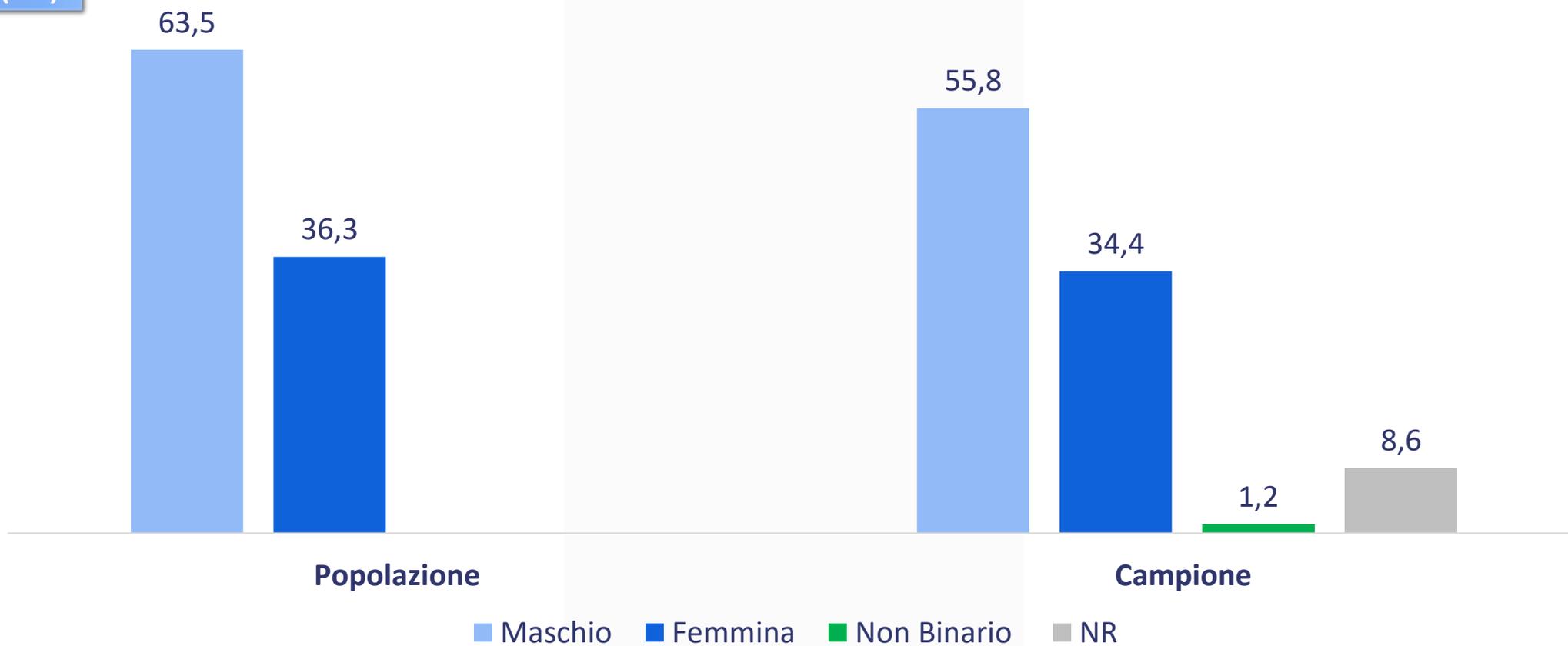
Popolazione e campione



La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale docente in servizio al momento della somministrazione del questionario

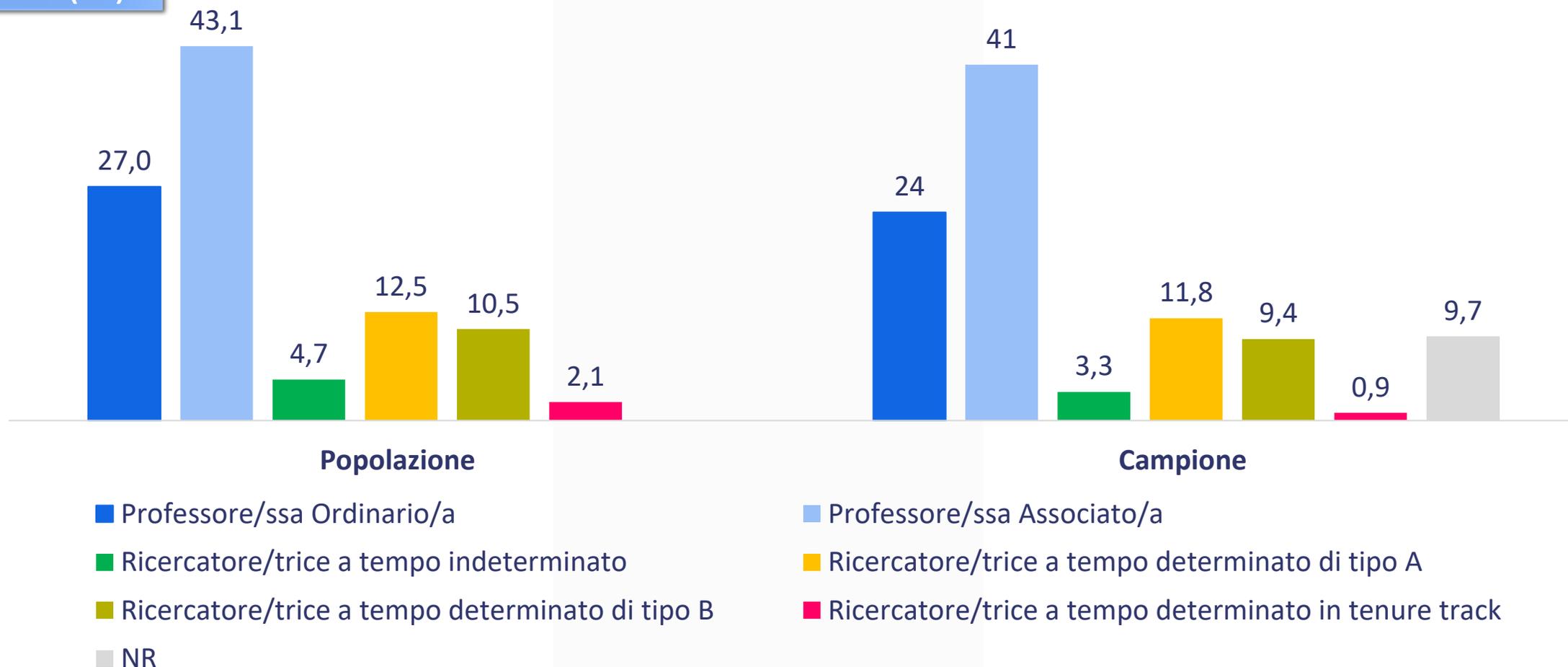
Rappresentatività del campione

Genere (%)

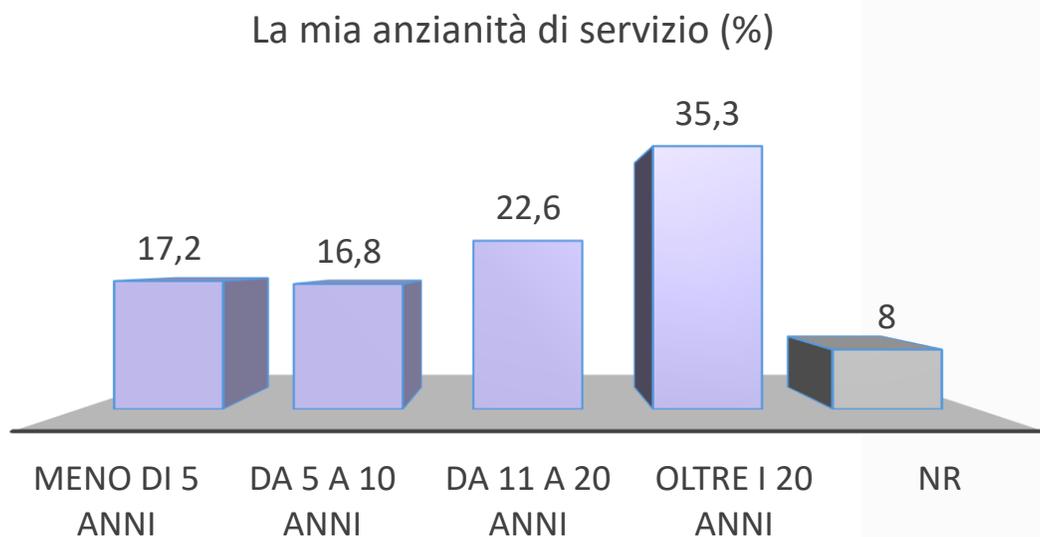
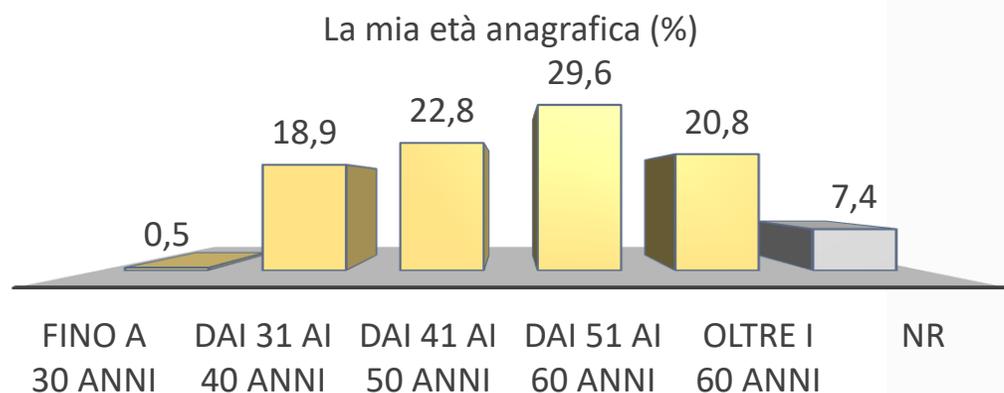


Rappresentatività del campione

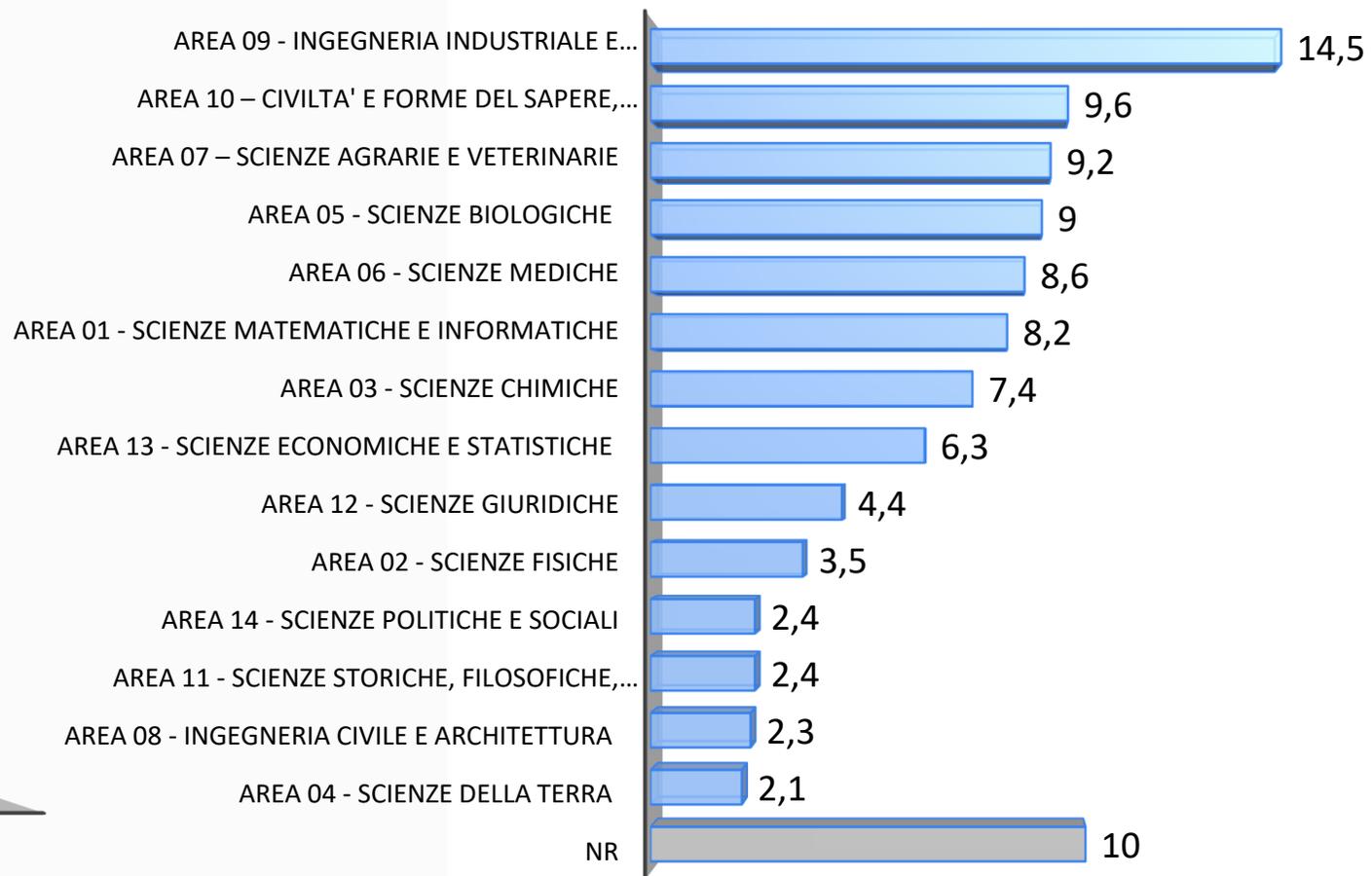
Qualifica (%)



Le caratteristiche del campione



A quale macroarea appartieni? (%)



I risultati



- Come leggere i grafici
- L'utilità delle Barre di errore (Deviazione Standard)
- Nota su alcune domande
- Macroarea 1: Benessere e Sicurezza sul lavoro
- Macroarea 2: Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali
- Macroarea 3: Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale
- Macroarea 4: Inclusionione e Parità di Trattamento
- Analisi delle frequenze
- Le indagini a confronto (2022 e 2024)
- Differenze tra gruppi
- Commenti liberi

Come leggere i grafici

- ✓ All'interno di ciascuna macroarea un grafico per ciascuna Sezione riporta media e deviazione standard per tutte le domande;
- ✓ La deviazione standard è una misura della variabilità (o dispersione) dei dati rispetto alla media. Essa indica quanto i dati sono dispersi intorno alla media;
- ✓ L'altezza di ciascun rettangolo rappresenta la valutazione media alle singole domande;
- ✓ La linea orizzontale rappresenta la media delle valutazioni dell'intera sezione;
- ✓ Le barre di errore (linee verticali sulla media) rappresentano la deviazione standard;
- ✓ Se la deviazione standard è piccola, le barre di errore saranno corte, indicando che le risposte date sono omogenee (le singole valutazioni sono vicine alla media);
- ✓ Se la deviazione standard è grande, le barre di errore saranno lunghe, indicando che i dati sono molto dispersi intorno alla media;
- ✓ Nel questionario sono presenti alcune domande a polarità invertita.

L'utilità delle Barre di errore (Deviazione Standard)

Variabilità dei dati:

- ✓ Barre di errore corte: Indicano che i dati sono poco dispersi intorno alla media, quindi c'è poca variabilità. La maggior parte dei valori è vicina alla media.
- ✓ Barre di errore lunghe: Indicano che i dati sono molto dispersi, quindi c'è una grande variabilità. I valori sono più distribuiti lontano dalla media.

Affidabilità della Media:

- ✓ Barre di errore corte: Suggestiscono che la media è una buona rappresentazione dei dati, dato che la variabilità è bassa.
- ✓ Barre di errore lunghe: Indicano che la media potrebbe non rappresentare bene i dati, a causa dell'alta variabilità.

Nota su alcune domande

- Nel questionario sono presenti alcune domande a «polarità invertita»; in questo caso per il calcolo delle medie riportate nei grafici, è stato inserito nel database un *item* fittizio al fine di ricodificare le risposte, inserendo una valutazione specularmente opposta a quella fornita alla domanda originale.

Le domande a polarità invertita sono:

- ✓ 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
- ✓ Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro
- ✓ Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano
- ✓ La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- ✓ Se ne avessi la possibilità e opportunità, cambierei Ateneo
- ✓ Le modalità di interazione con i miei studenti sono fonte di stress

Macroarea 1

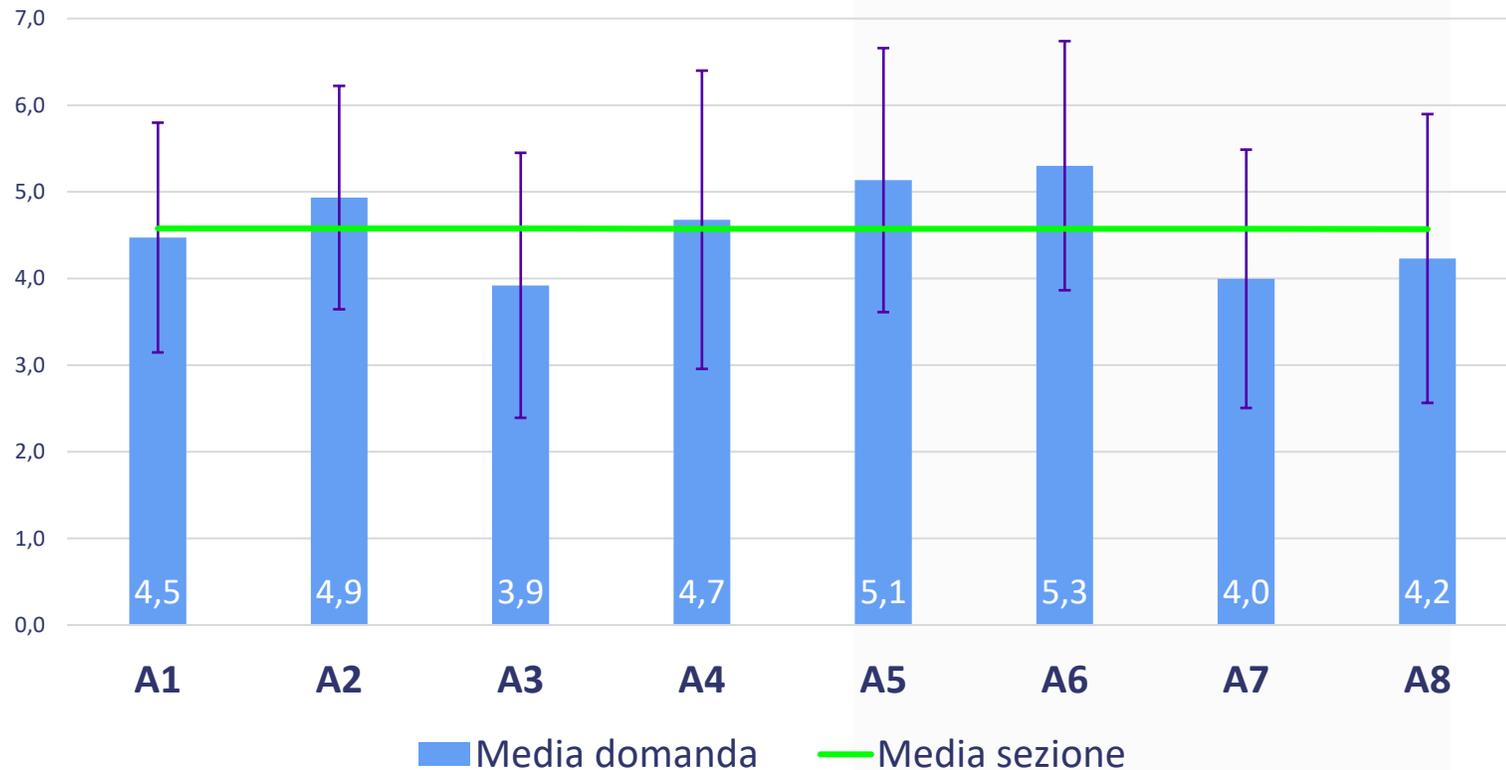


Benessere e Sicurezza
sul lavoro

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione A

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro

A1 - Il mio luogo di lavoro è sicuro

(impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)

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

A3 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti

A4 - 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 - Ho subito molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro

A6 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare all'interno dei locali

A7 - I carichi di lavoro sono sostenibili

A8 - Avverto situazioni di malessere o disturbi che percepisco come legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano.

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte 1)

Assegna un punteggio per esprimere il tuo grado di interesse per le tariffe agevolate attivate in ateneo tramite convenzioni

P1 - Mostre/musei

P2 - Banche/assicurazioni

P3 - Trasporti autobus/treni

P4 - Corsi Guida Sicura

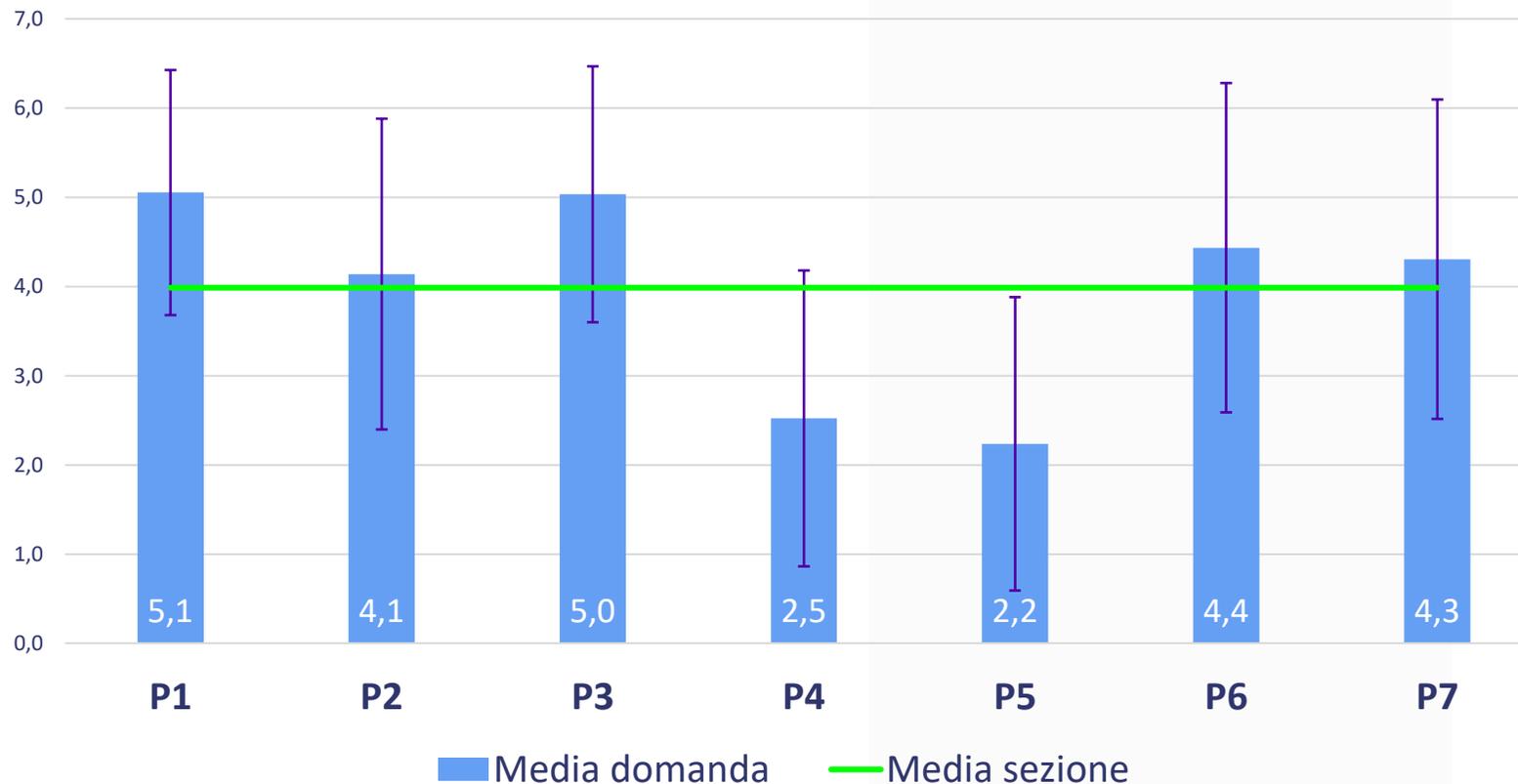
P5 - Monopattini

P6 - Parcheggi

P7 - Spese alimentari

Sezione P

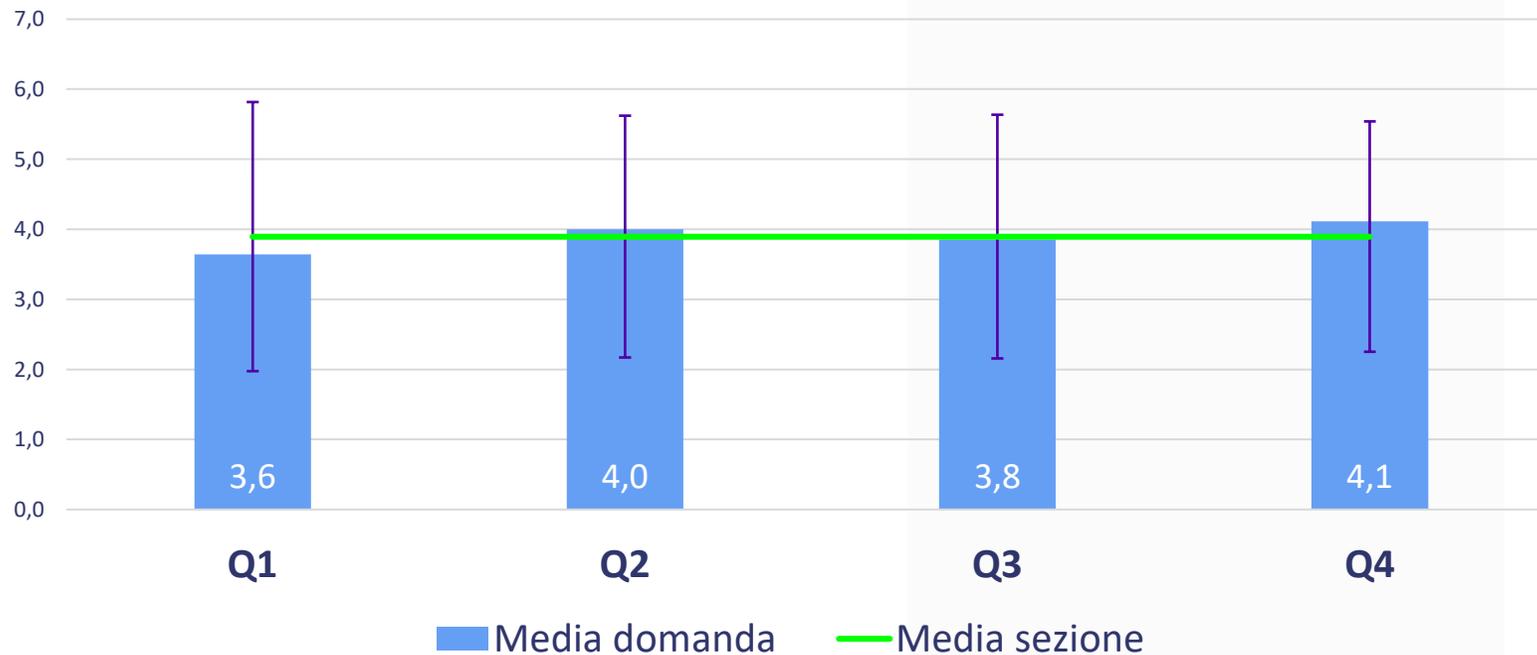
(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione Q

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte 2)

Assegna un punteggio per esprimere il tuo grado di interesse per le seguenti misure attivate in Ateneo

Q1 - Bando di assegnazione borse di studio in favore dei/le figli/e dei/le dipendenti

Q2 - Attribuzione di provvidenze per il Personale dipendente ai sensi del relativo Regolamento

Q3 - Premi e sussidi di studio del Comitato Unico di Garanzia

Q4 - Contributi a sostegno dell'intera Comunità universitaria erogati dal Comitato Unico di Garanzia

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte 3)

In base a quanto emerso dai risultati della rilevazione del 2022, esprimi il tuo personale grado di interesse per le misure elencate

R1 - Polizza sanitaria integrativa

R2 - Nido/campi solari/ludoteche

R3 - Contributi per servizi alla famiglia/disabilità/persone anziane

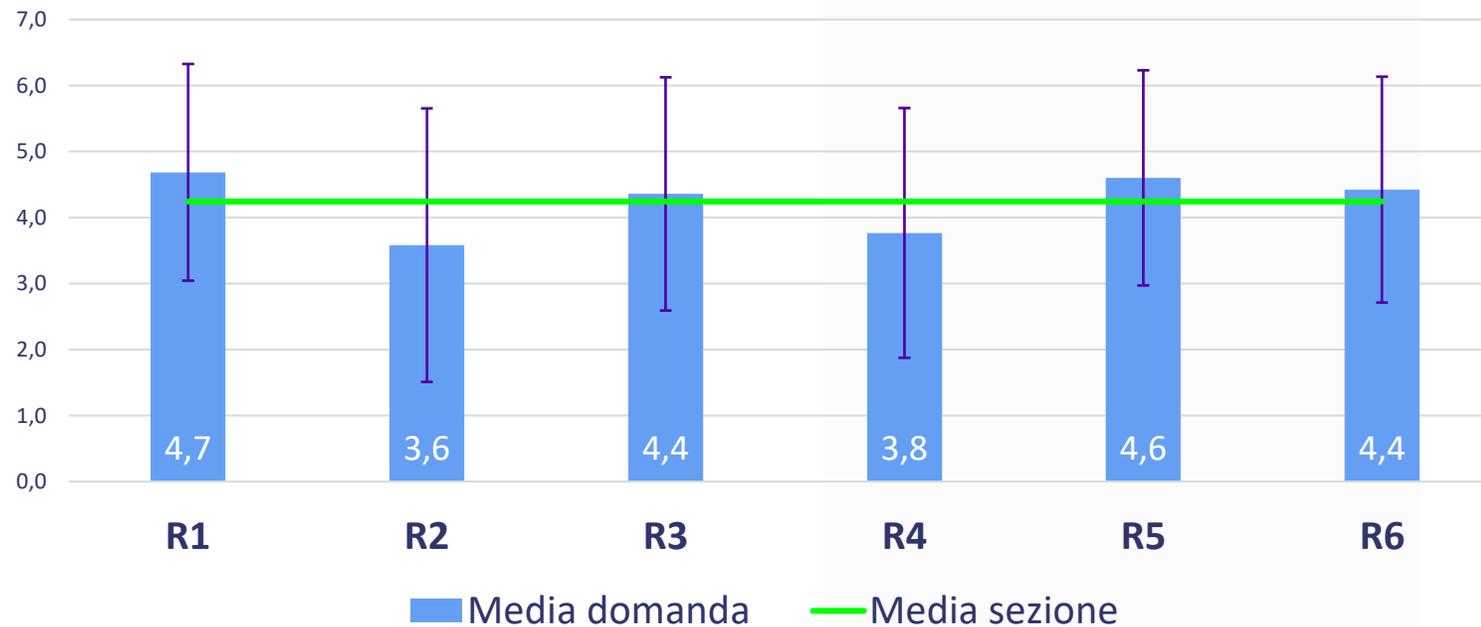
R4 - Convenzioni su pacchetti viaggio

R5 - Tariffe agevolate su abbonamenti/Ingressi cinema/teatro

R6 - Tariffe agevolate su abbonamenti/ingressi centri sportivi/palestre

Sezione R

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Benessere e Sicurezza sul lavoro

Alcuni aspetti positivi del tuo lavoro

M1 - Contribuire alla crescita e allo sviluppo delle nuove generazioni

M2 - Coinvolgere studenti portandoli/le a raggiungere gli obiettivi prefissati

M3 - Trasmettere la passione per la materia che insegno

M4 - Stimolare la curiosità

M5 - Ricevere adeguato riconoscimento e gratitudine da parte dei/lle propri/e studenti

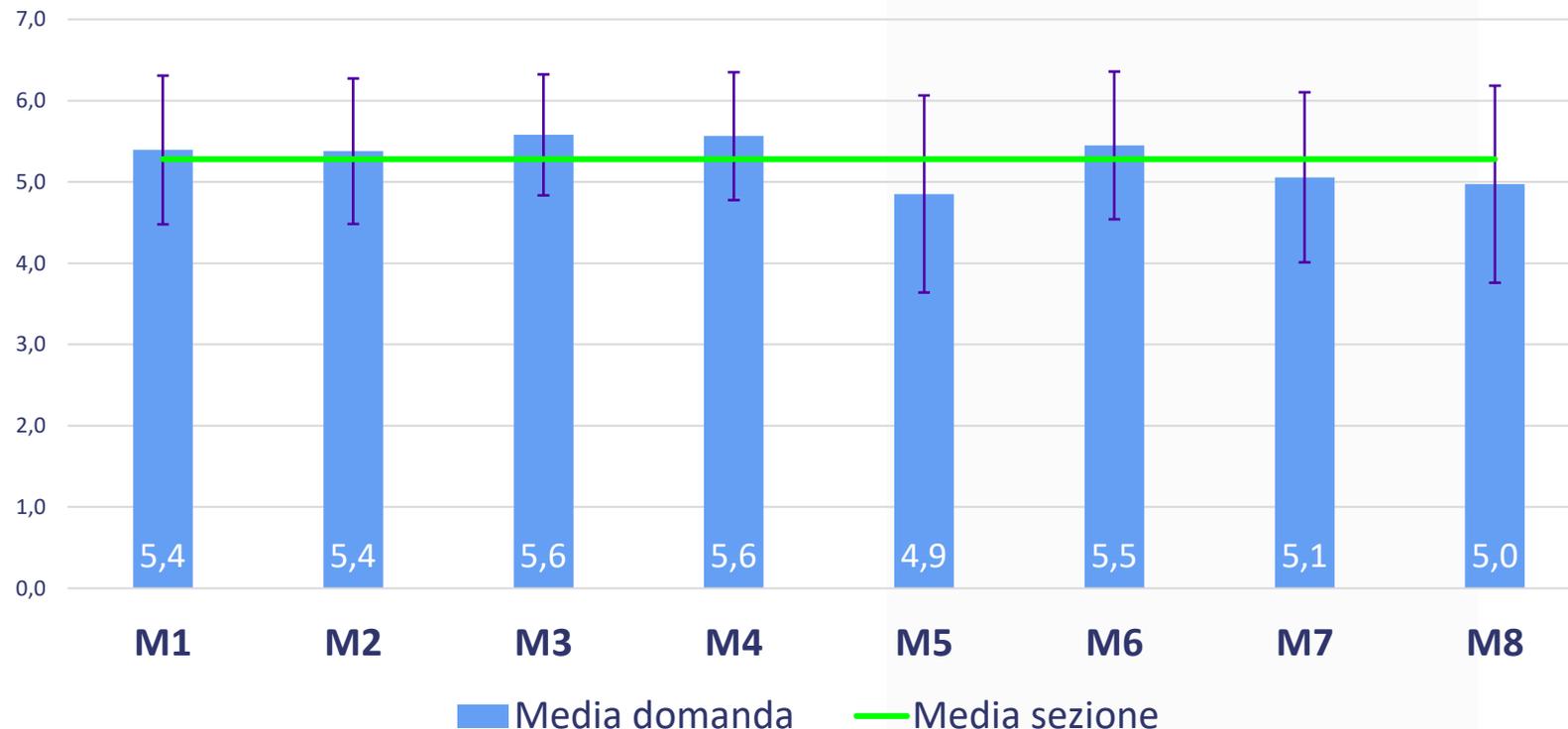
M6 - Studiare e fare ricerca come occupazione lavorativa

M6 - Collaborare con altri colleghi/e

M7 - Viaggiare ed effettuare esperienze di tipo internazionale

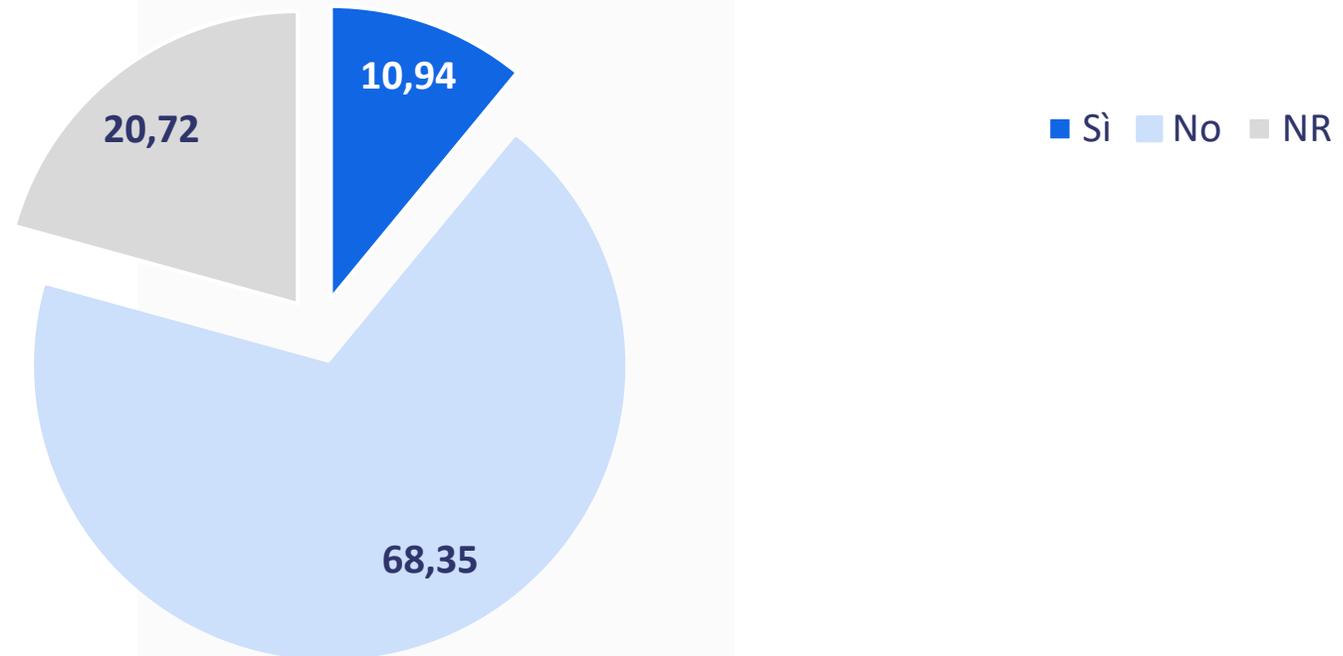
Sezione M

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Benessere e Sicurezza sul lavoro

Rispetto ai risultati del precedente questionario (2022), sei a conoscenza delle azioni di miglioramento proposte e attuate?



Macroarea 2

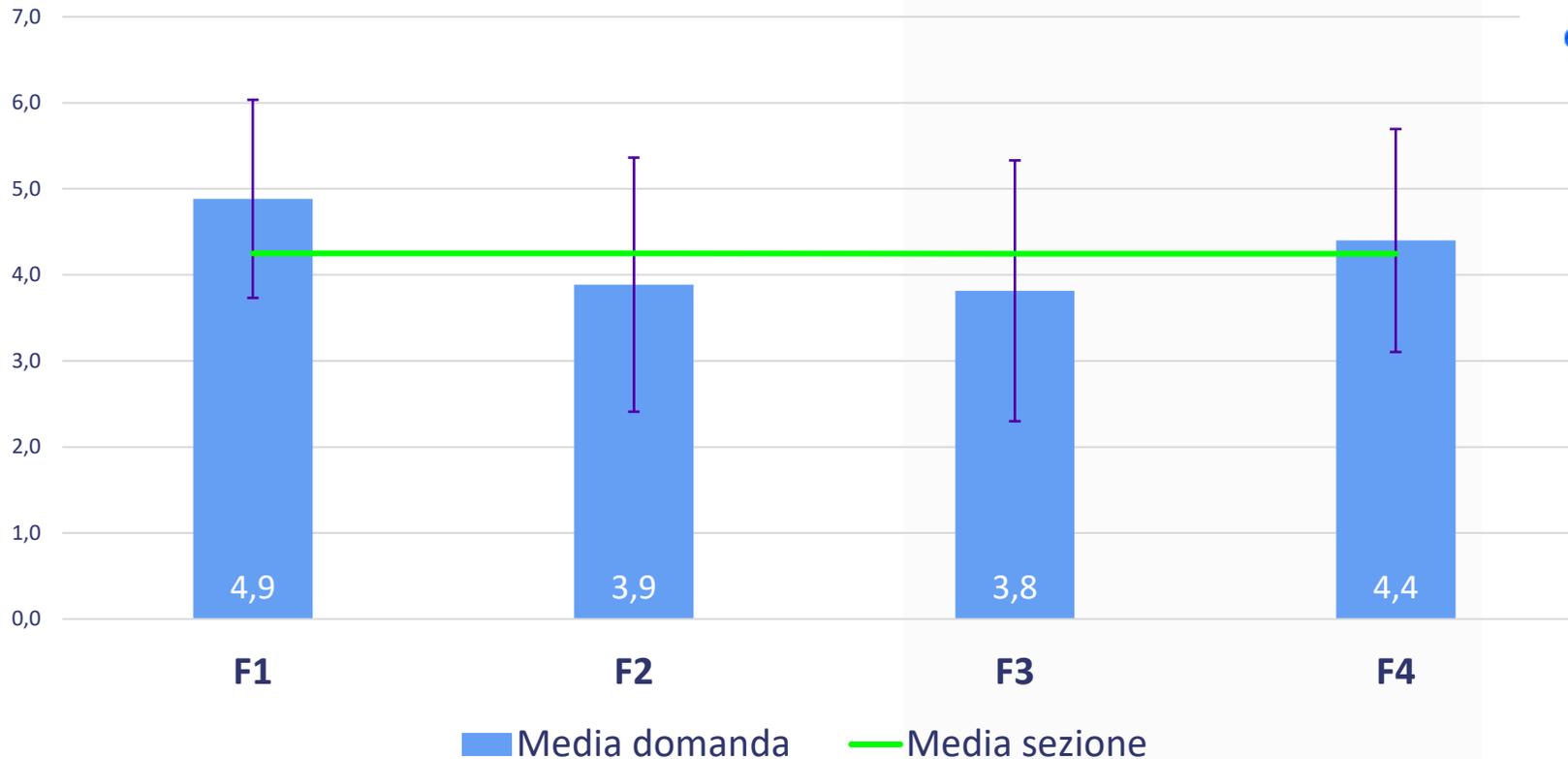


Ambiente di Lavoro e
Relazioni Interpersonali

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione F

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



I/Le miei/e colleghi/e

F1 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/lle colleghi/e

F2 - Laddove ci sia nel gruppo chi ha un'informazione, la mette a disposizione di tutti

F3 - La mia struttura spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

F4 - Collaboro proficuamente con colleghi e colleghe della mia struttura

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

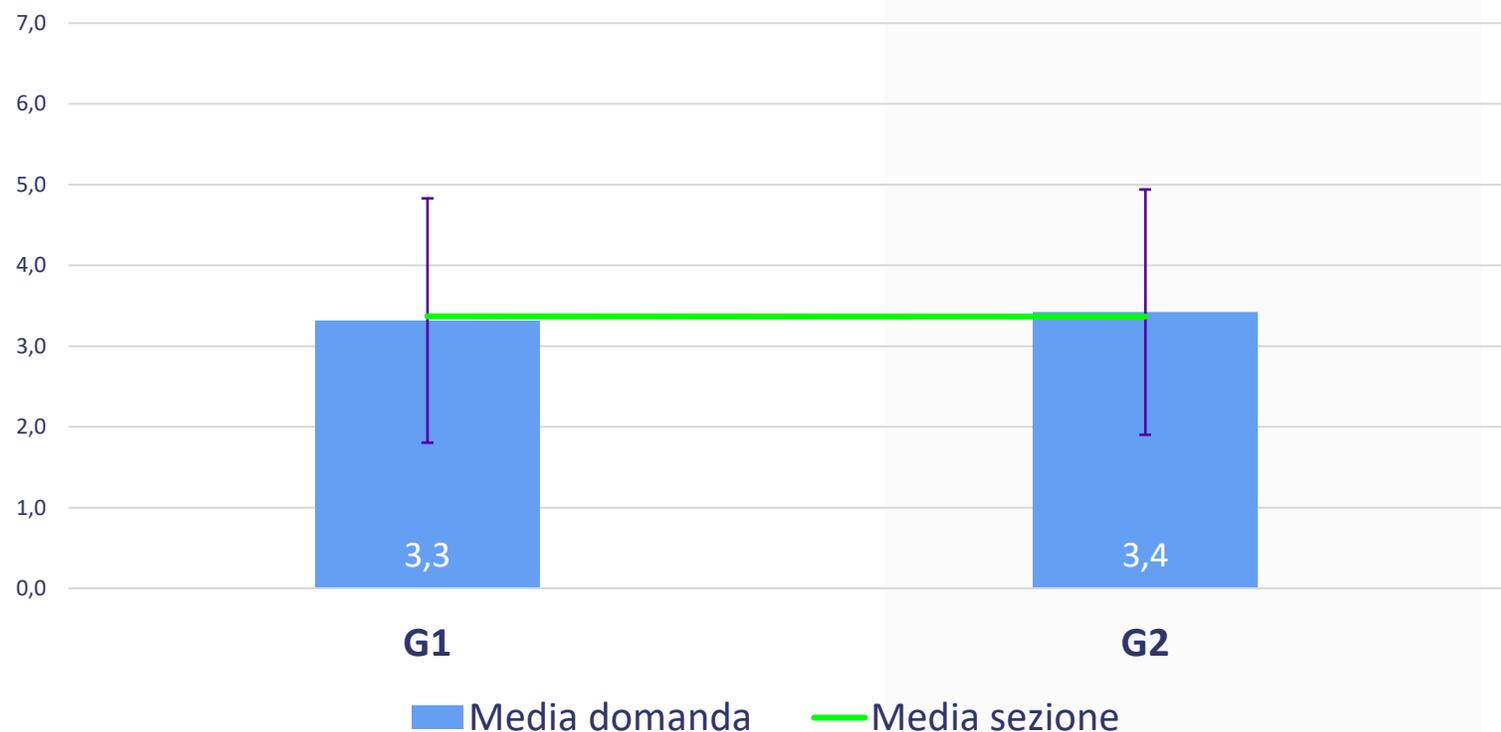
Il contesto del mio lavoro

G1 - L' Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione vita privata/lavorativa

G2 - Nella mia struttura è gestita efficacemente la risoluzione di criticità e conflitti

Sezione G

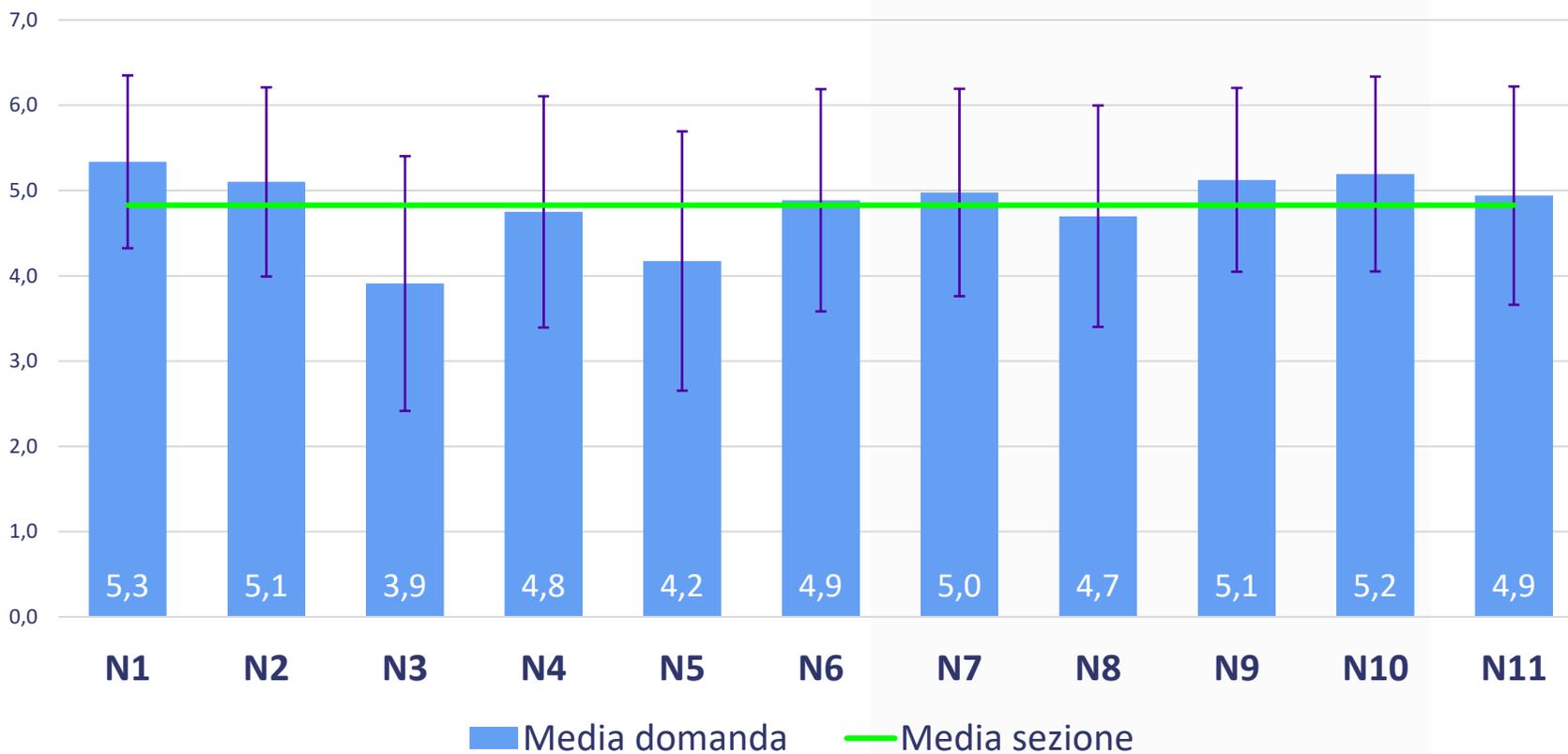
(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione N

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Aspetti del tuo lavoro che vorresti migliorare/potenziare

Assegna un punteggio alle seguenti affermazioni

N1 - Ottenere maggiori risorse per ricerca e innovazione

N2 - Favorire percorsi di carriere scientifiche

N3 - Ricevere formazione

N4 - Promuovere maggiore equilibrio tra didattica, ricerca e terza missione

N5 - Poter integrare le nuove tecnologie nell'insegnamento

N6 - Promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavorativa

N7 - Favorire le collaborazioni interdisciplinari

N8 - Rafforzare la divulgazione scientifica

N9 - Rafforzare le collaborazioni internazionali

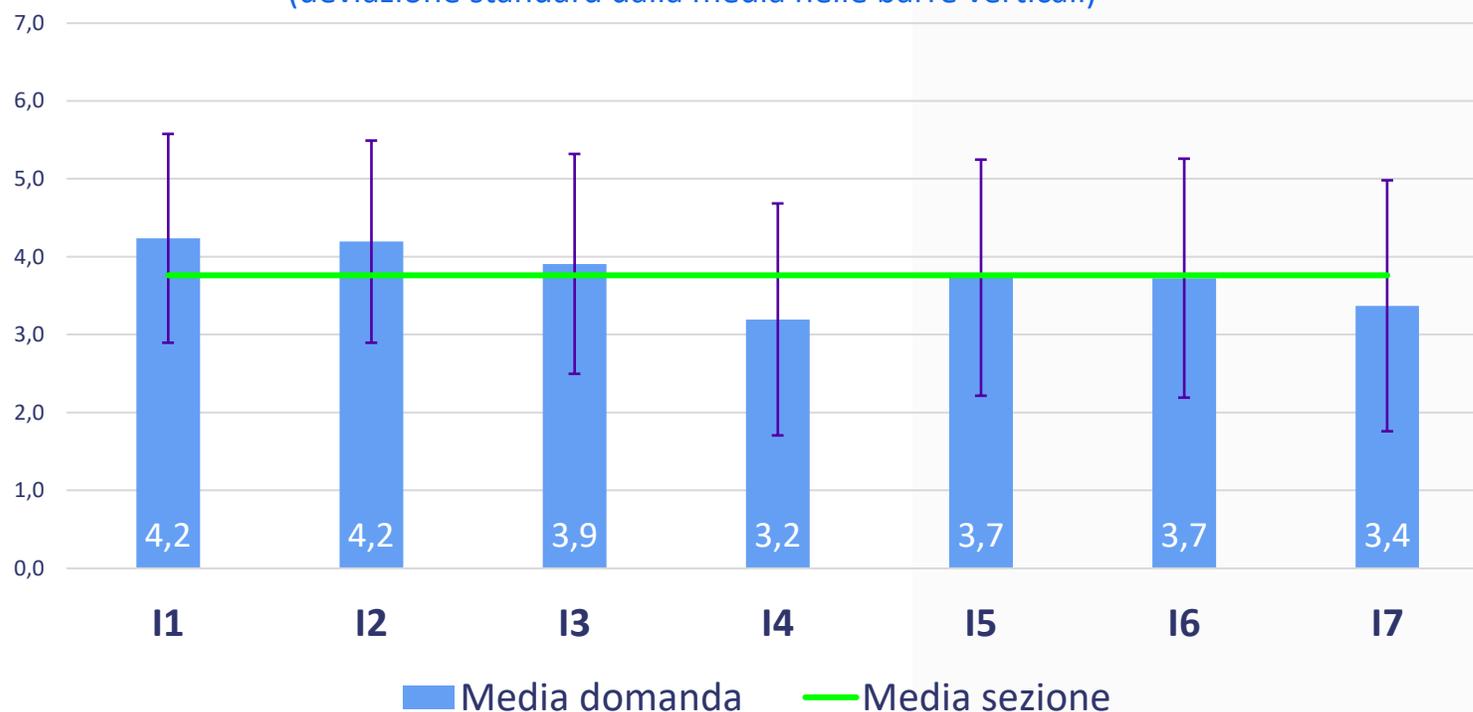
N10 - Migliorare il supporto della componente tecnico-amministrativa

N11 - Migliorare il comfort dell'ambiente di lavoro

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione I

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



La mia organizzazione

I1 - Conosco gli obiettivi strategici dell'Ateneo

I2 - I risultati ottenuti dalla mia struttura sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti/e coloro che sono potenzialmente interessati/e

I3 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi della mia struttura

I4 - Il vigente modello organizzativo dei servizi amministrativi e tecnici nella mia struttura risponde adeguatamente alle mie aspettative ed esigenze

I5 - I compiti e i ruoli organizzativi del personale tecnico e amministrativo nella mia struttura sono ben definiti

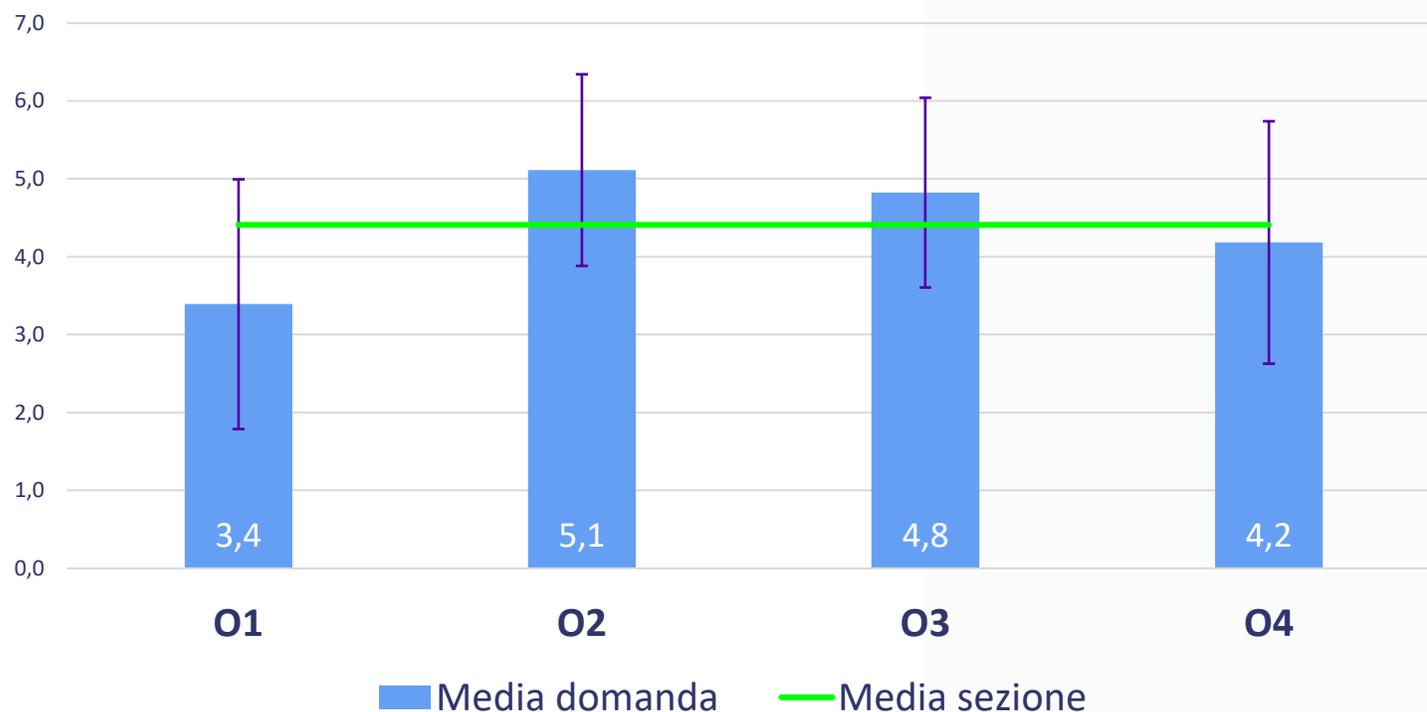
I6 - Sono adeguatamente supportato/a nella mia attività istituzionale da parte del personale tecnico e amministrativo della mia struttura

I7 - Mi sento coinvolto/a nei processi decisionali

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione O

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Valutazioni aggiuntive

Assegna un punteggio alle seguenti affermazioni

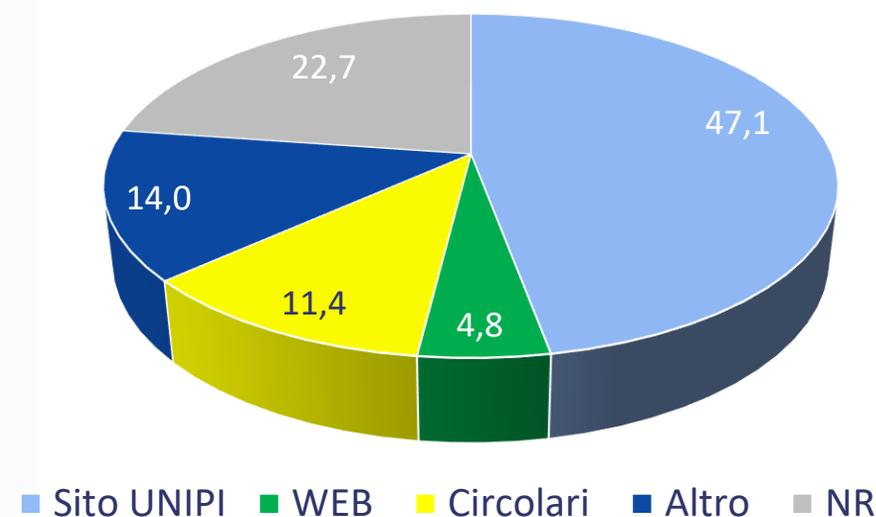
O1 - Il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa

O2 - Le modalità di interazione con i miei studenti sono fonte di stress

O3 - Il rapporto con la componente studentesca è positivo e costruttivo

O4 - Conosco il Codice Etico della Comunità Universitaria Pisana

Come sei venuto/a a conoscenza del Codice Etico della Comunità Universitaria Pisana?



Macroarea 3

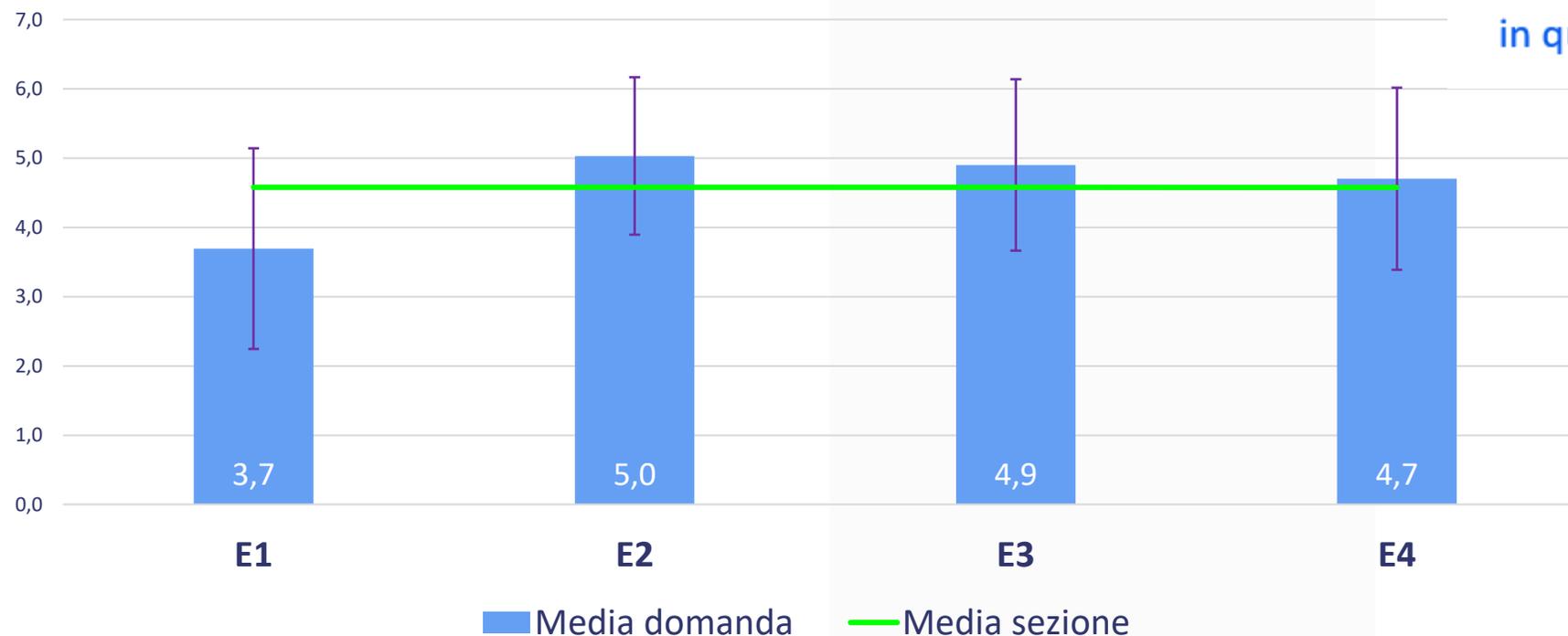


Opportunità di Crescita
e Sviluppo Professionale

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Sezione E

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Il mio lavoro

E1 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E2 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

E3 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

E4 - Sono soddisfatto/a di lavorare in questo Ateneo

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Possibilità di carriera e sviluppo professionale

D1 - Le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo sono legate al merito e al riconoscimento del talento/capacità

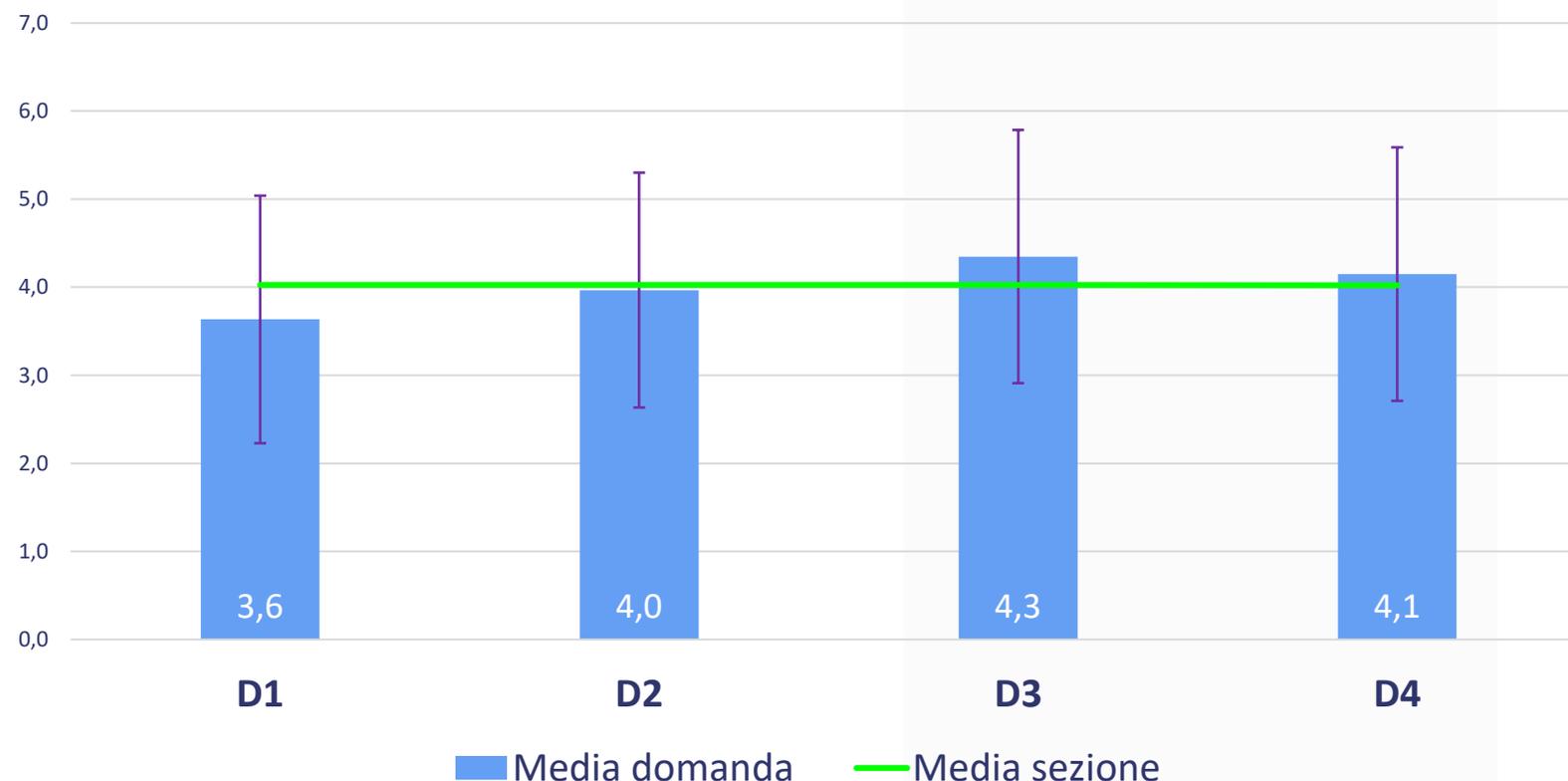
D2 - L' Ateneo dà la possibilità di svolgere adeguatamente la professionalità richiesta dai diversi ruoli

D3 - Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

D4 - Le mie competenze e qualifiche sono adeguatamente valorizzate

Sezione D

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

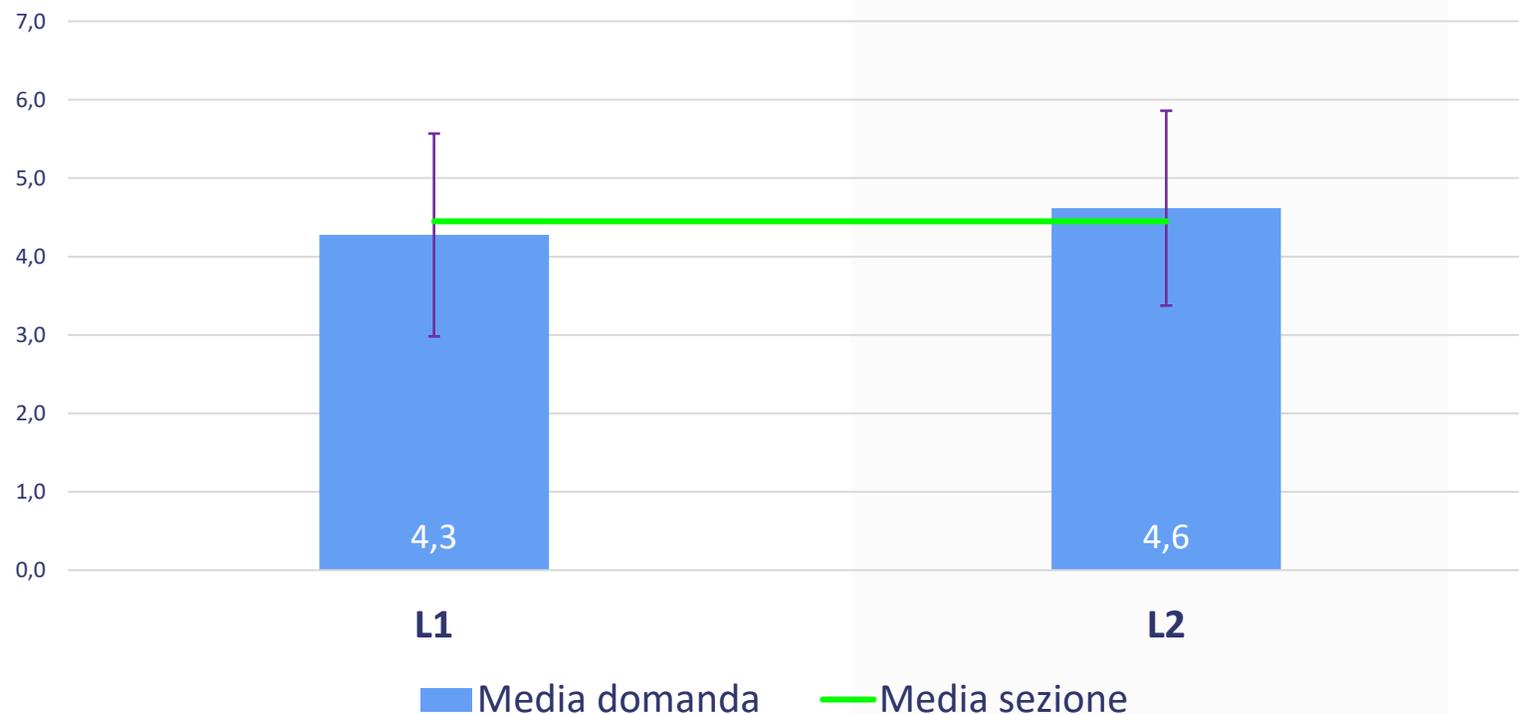
Le mie attività

L1 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo con riguardo alla attività didattica, di ricerca e di terza missione

L2 - Sono correttamente informato/a sulla valutazione della mia attività didattica, di ricerca e di terza missione

Sezione L

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Macroarea 4

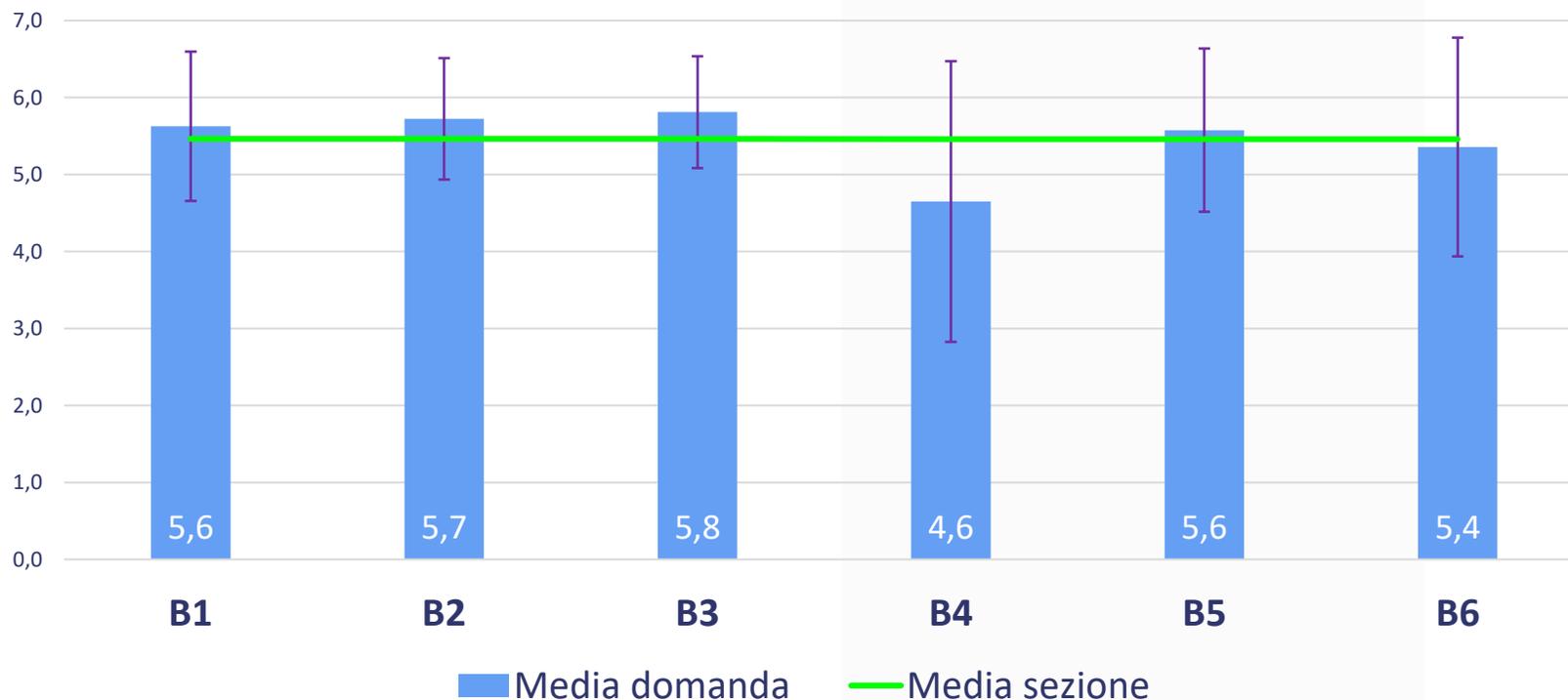


Inclusione e Parità di
Trattamento

Inclusione e Parità di Trattamento

Sezione B

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Le discriminazioni

B1 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

B2 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alle mie opinioni in fatto di religione

B3 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia nazionalità

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

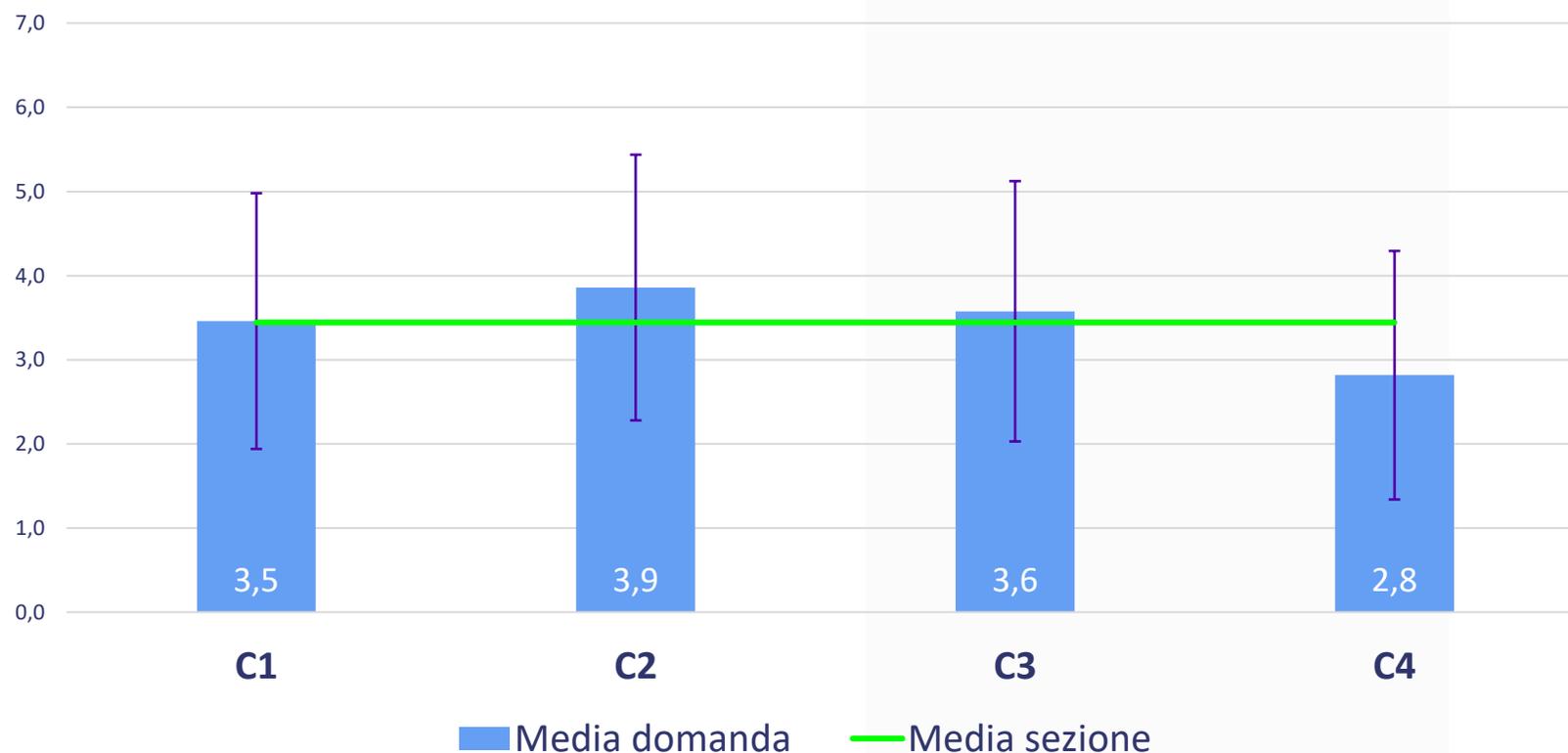
B5 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere e di orientamento sessuale

B6 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

Inclusione e Parità di Trattamento

Sezione C

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



L'equità nella mia amministrazione

C1 - Nella mia struttura, il carico di lavoro (didattica, ricerca e terza missione) è distribuito equamente

C2 - Nella mia struttura, c'è sufficiente equità e trasparenza nella modalità di accesso alle posizioni di responsabilità istituzionali

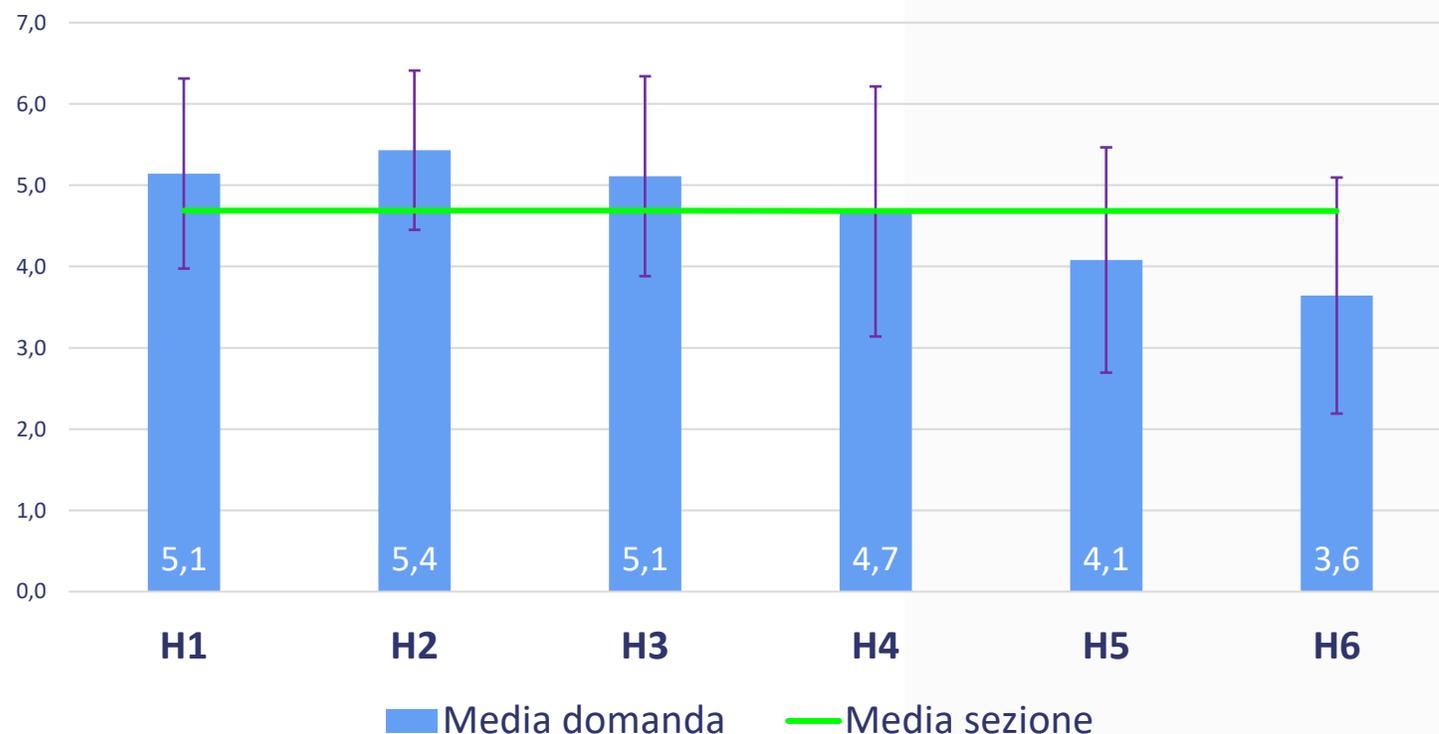
C3 - La mia retribuzione è adeguata all'impegno che mi è richiesto

C4 - È equilibrato il modo in cui la Retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto

Inclusione e Parità di Trattamento

Sezione H

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Il senso di appartenenza

H1 - Sono contento/a di appartenere alla comunità universitaria

H2 - Sono contento/a quando la comunità universitaria raggiunge un buon risultato

H3 - Mi dispiace se qualcuno/a parla male della comunità universitaria

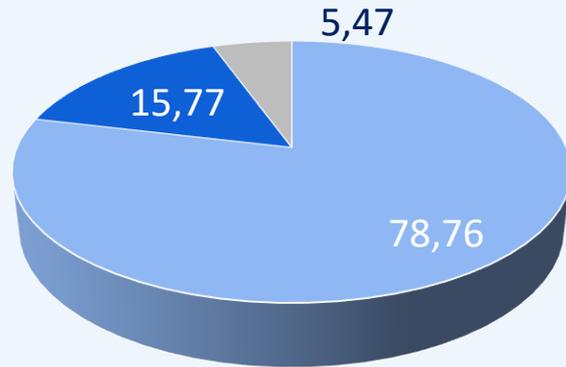
H4 - Se ne avessi la possibilità e opportunità, cambierei Ateneo

H5 - Sento di far parte di un Ateneo competitivo e innovativo, a livello nazionale, quando mi confronto con colleghi e colleghe di altri Atenei

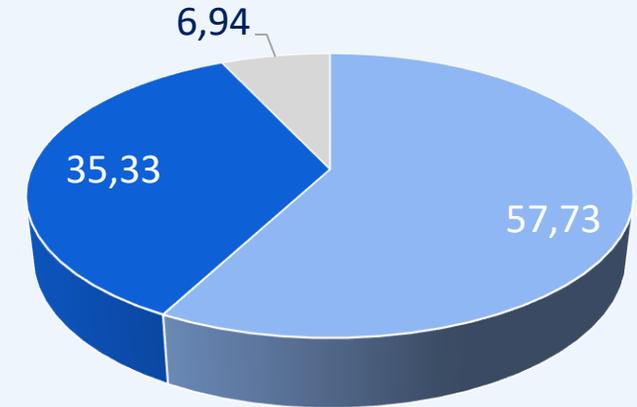
H6 - Sento di far parte di un Ateneo competitivo e innovativo, a livello internazionale, quando mi confronto con colleghi e colleghe di altri Atenei

Conosco il ruolo e le funzioni del/della

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

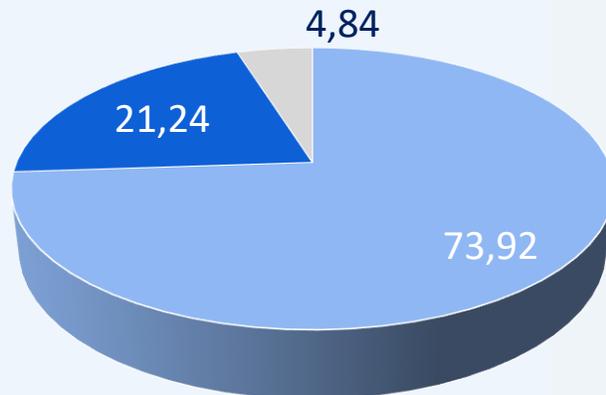


Consigliera di Fiducia

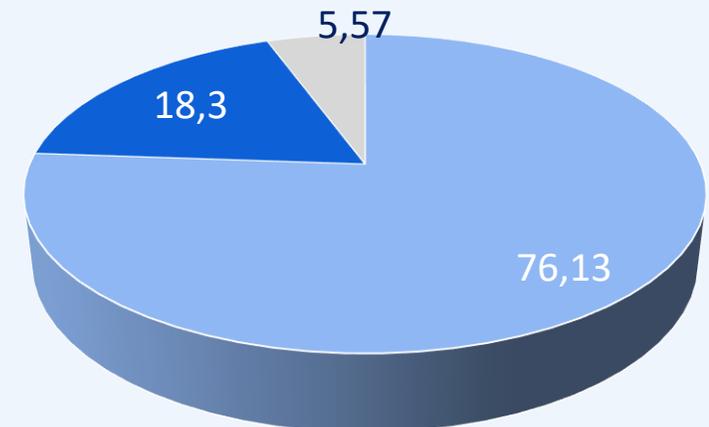


- Sì
- No
- NR

Servizio del Medico Competente di Ateneo

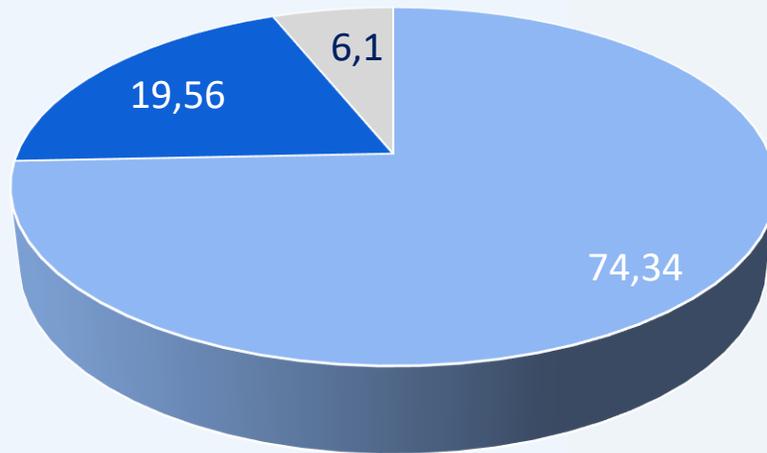


Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) di Ateneo



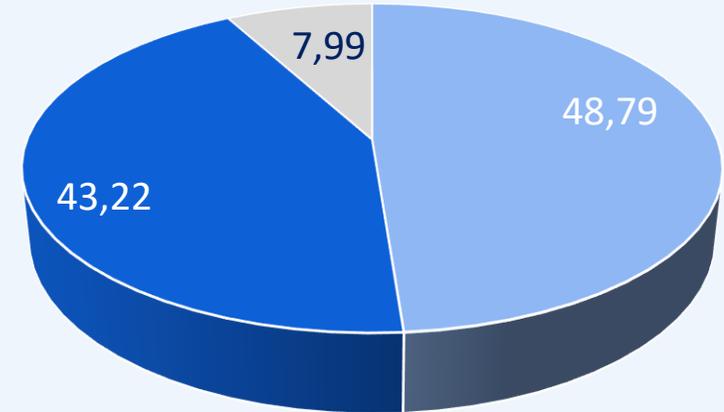
Conosco:

Il ruolo e le funzioni dei
Rappresentanti dei Lavoratori per la
Sicurezza (RLS)

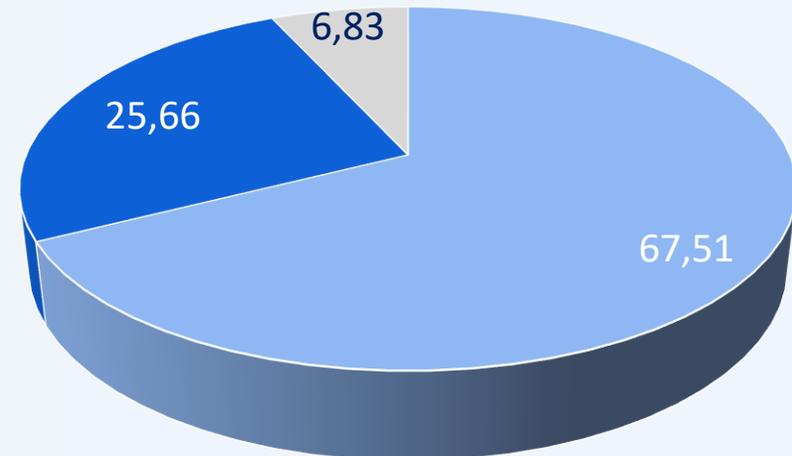


■ Sì
■ No
■ NR

L'iniziativa UNIversABILITA'



Lo Sportello interuniversitario pisano
contro la violenza di genere



Analisi delle frequenze

	Punteggi bassi (1-2)	Punteggi medi (3-4)	Punteggi alti (5-6)
A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	14,66%	23,01%	62,33%
B: Le discriminazioni	6,17%	6,62%	87,21%
C: L'equità nella mia amministrazione	32,35%	37,12%	30,53%
D: Possibilità di carriera e sviluppo professionale	17%	39,80%	43,20%
E: Il mio lavoro	11,07%	27,05%	61,89%
F: I/Le miei/e colleghi/e	14,49%	34,55%	50,96%
G: Il contesto del mio lavoro	32%	40,85%	27,15%
H: Il senso di appartenenza	10,61%	25,48%	63,90%
I: La mia organizzazione	23,61%	39,57%	36,82%
L: Le mie attività	8,88%	34,31%	56,81%

	Punteggi bassi (1-2)	Punteggi medi (3-4)	Punteggi alti (5-6)
M: Alcuni aspetti positivi del tuo lavoro	2,69%	14,25%	83,06%
N: Aspetti del tuo lavoro che vorresti migliorare/potenziare	7,67%	25,34%	66,99%
O: Valutazioni aggiuntive	14,61%	28,40%	56,99%
P: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte1)	29,35%	20,34%	50,31%
Q: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte2)	25,21%	30,95%	43,85%
R: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte3)	22,45%	22,06%	55,49%
T: Importanza degli ambiti di indagine	4,06%	20,78%	75,16%
U: Quanto sei soddisfatto/a, nel complesso, del tuo lavoro?	4,5%	33,51%	61,99%

Le indagini a confronto (2022 e 2024)

SEZIONE	DOMANDA	MEDIA ANNO 2022	MEDIA ANNO 2024	
A	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, etc)	4,55	4,47	↓
A	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, etc) sono soddisfacenti	4,3	3,92	↓
A	I carichi di lavoro sono sostenibili	4,37	4	↓
B	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,5	4,65	↑
C	E' equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,05	2,92	↓
D	L'Ateneo dà la possibilità di svolgere adeguatamente la professionalità richiesta dai diversi ruoli	4,03	3,97	↓
O	Il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa	3,72	3,39	↓
N	Conosco il Codice Etico	3,92	4,18	↑

La tabella è stata costruita inserendo solo le domande confrontabili tra le due indagini condotte nel tempo e che hanno subito una variazione di fascia di attenzione

Per facilitare la lettura della tabella sono stati 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

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

Le indagini a confronto (2022 e 2024)

Si è ridotta la percentuale di coloro che si dichiarano a conoscenza della figura del Medico Competente rispetto al 2022. E' invece aumentata la conoscenza del ruolo e delle funzioni della Consigliera di Fiducia.

	Risposte affermative	
	2022	2024
CUG	80,9	78,76
Consigliera di Fiducia	40	57,73
Medico Competente	80,3	73,92
Servizio Prevenzione e Protezione (SPP)	75,9	76,13
Il ruolo e le funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	75,1	74,34

Differenze tra gruppi

Il **personale più giovane** (fino a **40 anni**) si mostra più critico in relazione a:

- meritocrazia nello sviluppo di carriera
- conciliazione vita privata/lavoro
- coinvolgimento nei processi decisionali
- luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità etc.)
- innovatività e competitività dell'Ateneo a livello internazionale
- adeguatezza della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro
- distribuzione del carico di lavoro

ETA'

Le donne, rispetto agli uomini, esprimono maggior malessere in relazione a:

- meritocrazia nello sviluppo di carriera
- coinvolgimento nei processi decisionali
- distribuzione del carico di lavoro

GENERE

I **Professori/esse Associati/e**, i **Ricercatori/trici di Tipo A e B** manifestano maggiormente:

- mancanza di conciliazione vita privata/lavoro
- inadeguatezza della retribuzione in relazione alla quantità e qualità del lavoro

I **Ricercatori/trici di Tipo A e Tenure Track** percepiscono in modo più evidente:

- di far parte di un Ateneo poco innovativo e competitivo a livello internazionale

I **Professori/esse Ordinari/e** ritengono:

- di sentirsi coinvolti nei processi decisionali

I **Ricercatori/trici di Tipo A e B** hanno una maggiore percezione:

- dell'utilità del questionario per il miglioramento della propria condizione lavorativa

QUALIFICA

Commenti Liberi



Le risposte a testo libero sono state analizzate tramite le API di open AI.

Sono stati individuati e categorizzati gli argomenti ricorrenti e ciascuna risposta è stata assegnata ad una o più categorie. Il numero complessivo dei commenti classificati per categoria è quindi superiore al numero di risposte fornite alla domanda aperta, pari a 185 su 951 questionari compilati.

Considerazioni Conclusive



Punti di Forza

Adeguate formazione e informazione sulle procedure di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** e non percezione di condizioni di disagio o malessere (con una differenza in relazione all'età – vedi differenze tra gruppi)

Forte **senso di appartenenza** all'organizzazione

Chiarezza **degli obiettivi e dei risultati attesi** con riguardo all'attività di **didattica, ricerca e terza missione**

Clima e **relazioni positive tra colleghi/e**

Corretta **informazione sulla valutazione** rispetto alla propria attività di **didattica, ricerca e terza missione**

Soddisfazione di lavorare presso l'Ateneo

Rapporto positivo e assenza di condizioni di stress nelle modalità di interazione con la componente studentesca

Percezione positiva del trattamento **delle diversità, della valorizzazione delle pari opportunità e dell'inclusione**

Percezione positiva rispetto alla possibilità di carriera e sviluppo professionale (con una differenza in relazione all'età – vedi differenze tra gruppi)

Punti di Attenzione

Gestione/mole dei **carichi di lavoro insoddisfacente** (con una differenza in relazione all'età e genere – vedi differenze tra gruppi)

Gestione inefficace per la risoluzione di **criticità e conflitti** nella struttura di appartenenza

Peggioramento, rispetto alla precedente indagine, **delle condizioni del luogo di lavoro**, quali spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità etc.

Modello organizzativo dei servizi amministrativi e tecnici non adeguato alle esigenze e necessità

Mancato **coinvolgimento nei processi decisionali** (con una differenza in relazione all'età, alla qualifica e al genere – vedi differenze tra gruppi)

Esigenza di ulteriori azioni per la **conciliazione vita privata/lavorativa** (con una differenza in relazione all'età e alla qualifica – vedi differenze tra gruppi)

Mancata percezione **dell'utilità** del presente **questionario**

Insufficiente conoscenza delle azioni migliorative 2024 realizzate a seguito degli esiti del questionario BO 2022

Aree da Migliorare

Squilibrio nelle differenze di **retribuzione** in **rapporto alla quantità e qualità** del lavoro svolto

Infrastrutture e servizi universitari **insoddisfacenti**

Non adeguato supporto amministrativo e tecnico

Eccessiva burocrazia nelle procedure

Insufficienti investimenti e fondi per la **ricerca**

Linee di intervento

- ✓ Programmare azioni di sensibilizzazione volte a coinvolgere il personale nei processi decisionali e di circolazione delle informazioni e comunicazioni (riunioni, monitoraggi, brochure)
- ✓ Avviare lo Sportello di sostegno psicologico per il personale
- ✓ Definire un piano di azioni volte a radicare una cultura dell'apprendimento e del miglioramento continuo nelle attività poste in essere
- ✓ Avviare un progetto per stili di vita corretti con il Medico Competente nell'ambito del Master «*La promozione della salute nei luoghi di lavoro: pianificazione, gestione e valutazione delle azioni*»
- ✓ Realizzare focus group su argomenti critici emersi per possibili soluzioni
- ✓ Realizzare un seminario che sviluppi la tematica relativa alla «*gestione e risoluzione dei conflitti*»
- ✓ Presentare una proposta di modifica organizzativa
- ✓ Organizzare incontri tra docenti senior e giovani ricercatori per offrire supporto e consigli di carriera (con il coinvolgimento del TLC)
- ✓ Organizzare eventi dedicati alla qualità della vita lavorativa, con workshop su gestione dello stress, equilibrio vita-lavoro e comunicazione efficace
- ✓ Realizzare incontri per la diffusione/conoscenza delle azioni migliorative svolte dall'Ateneo a seguito degli esiti del questionario
- ✓ Sensibilizzare la comunità accademica allo svolgimento di riunioni in fasce orarie che consentano la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro
- ✓ Realizzare una brochure informativa sui principali servizi amministrativi per il personale docente

Azioni da realizzare 2025

- ✓ Presentare una proposta di modifica organizzativa
 - ✓ Programmare azioni di sensibilizzazione volte a coinvolgere il personale nei processi decisionali e di circolazione delle informazioni e comunicazioni (riunioni, monitoraggi, brochure)
 - ✓ Realizzare un seminario che sviluppi la tematica relativa alla «gestione e risoluzione dei conflitti»
 - ✓ Sensibilizzare la comunità accademica allo svolgimento di riunioni in fasce orarie che consentano la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro
- Le azioni migliorative sono elencate in ordine di priorità e saranno realizzate dal personale della Direzione Generale

Contatti



- **Contatti:** Per maggiori informazioni Ufficio Programmazione, Organizzazione e Valutazione - upv@unipi.it