



UNIVERSITÀ DI PISA

Il Benessere Organizzativo in Ateneo

Esito indagine sul personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
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



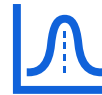
Introduzione

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
- Cenni sul 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 Q, R, S

Misure e azioni in
tema di benessere
del personale
(parte 1,2,3)

17 domande

SEZIONE O

Elementi e
azioni
motivazionali

10 domande

SEZIONE T

Valutazione
azioni realizzate

3 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

7 domande

SEZIONE N

Azioni e
iniziative per
migliorare il
clima lavorativo

8 domande

SEZIONE I

La mia
organizzazione

5 domande

SEZIONE P

Valutazioni
aggiuntive

11 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

3 domande

SEZIONE H

Il senso di
appartenenza

5 domande

Lo schema del questionario

Ulteriori approfondimenti su:

- Codice Etico
- Ruolo e Funzioni CUG
- Ruolo e Funzioni Consiglieria 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)

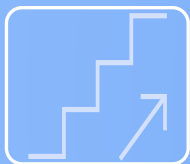


IMPORTANZA
AMBITI DI
INDAGINE

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 introdotto delle nuove sezioni: due sezioni valutano l'importanza attribuita a possibili azioni e iniziative per il miglioramento del clima lavorativo, due sezioni indagano l'interesse attribuito 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.

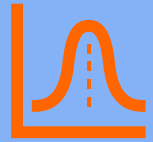
Il Tavolo ha definitivamente approvato la proposta operativa a luglio 2024; il questionario è stato aperto nella finestra temporale tra settembre e ottobre.

La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, compresi i/le CEL, in servizio al momento della somministrazione del test, per un totale di 1670 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.

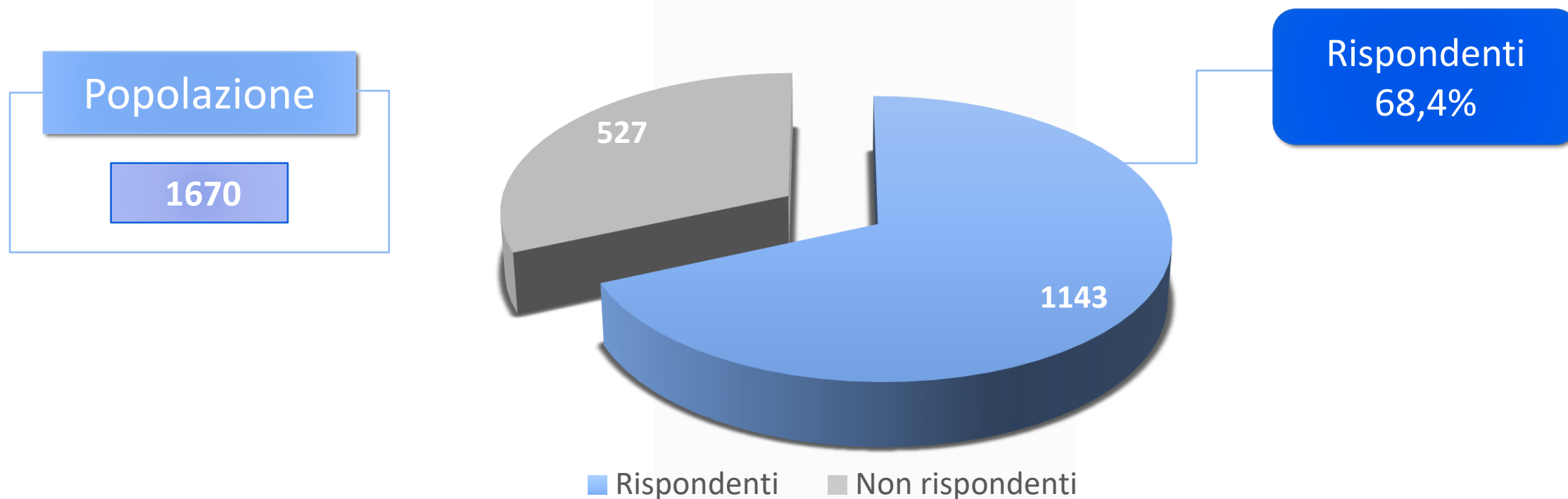
Sono in seguito stati fatti alcuni *reminder*, che hanno contribuito a determinare il rilevante impatto della survey in termini di risposte.

Il campione



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

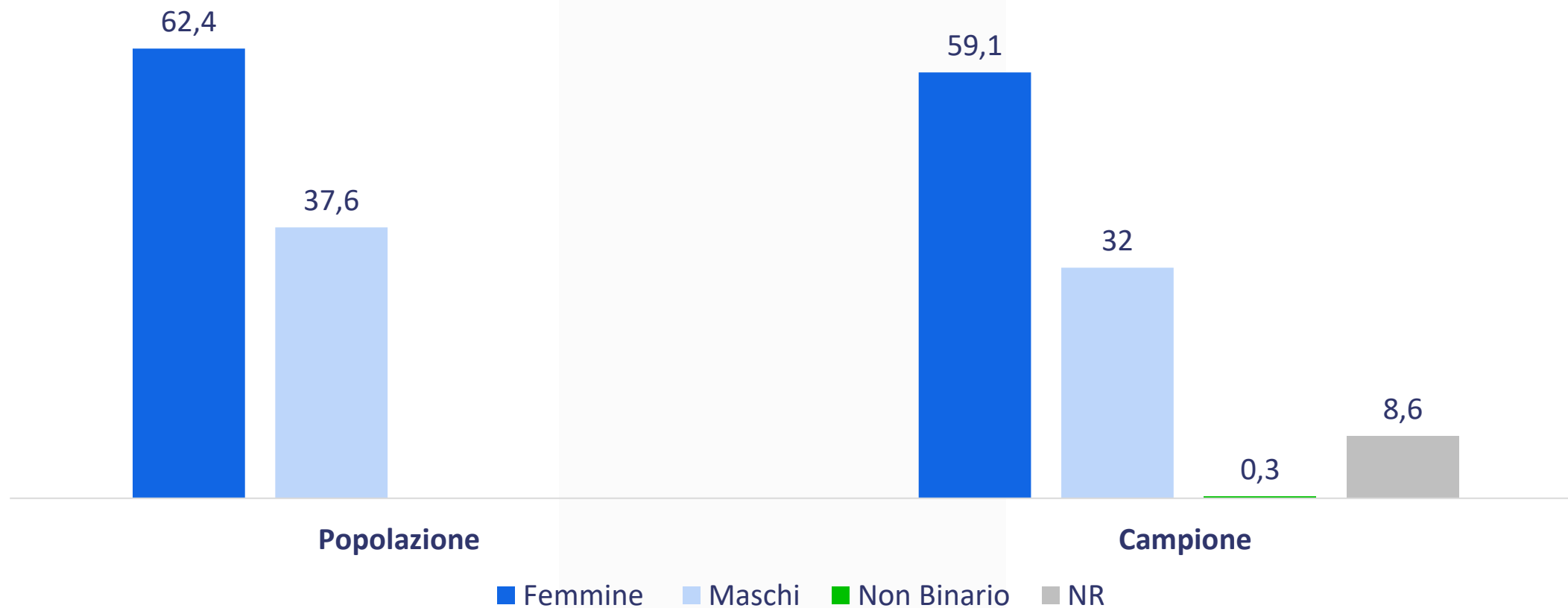
Popolazione e campione



La popolazione obiettivo è stata identificata in tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, compresi i/le CEL, in servizio al momento della somministrazione del questionario

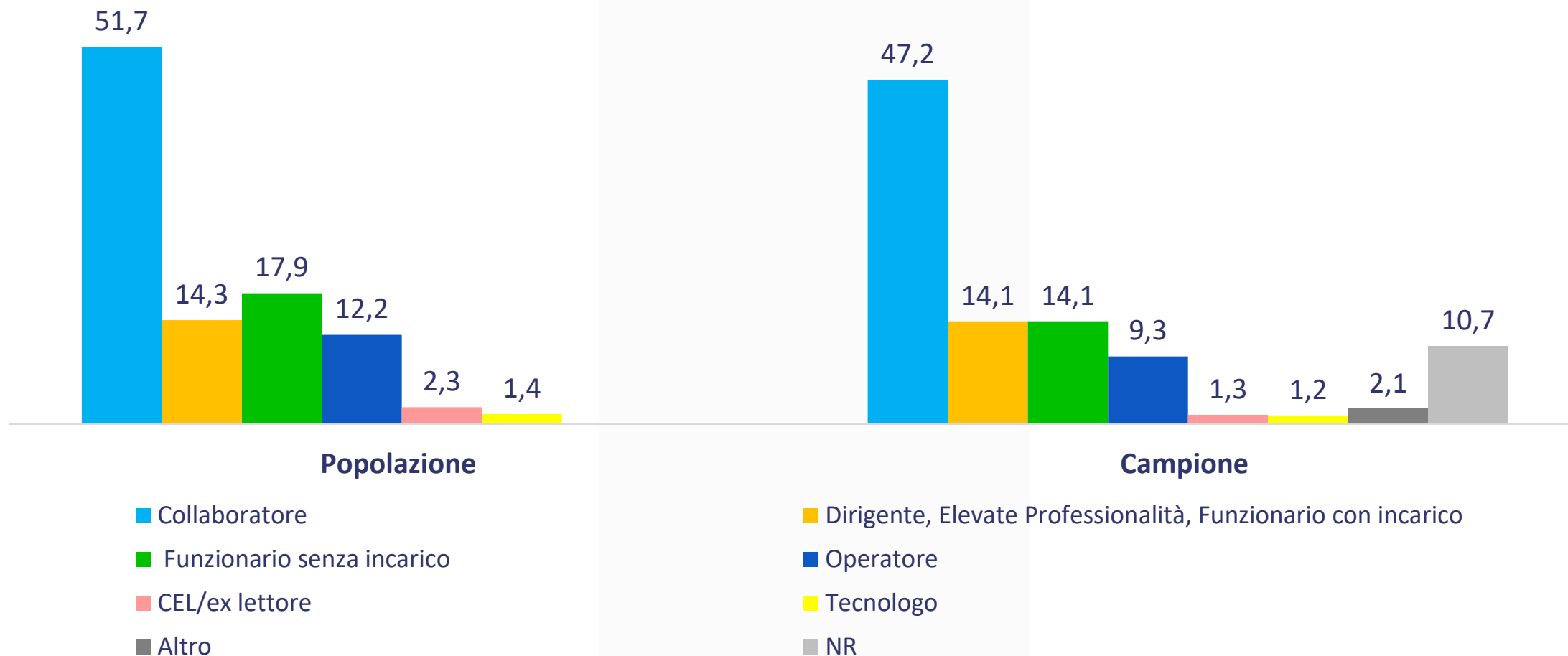
Rappresentatività del campione

Genere (%)



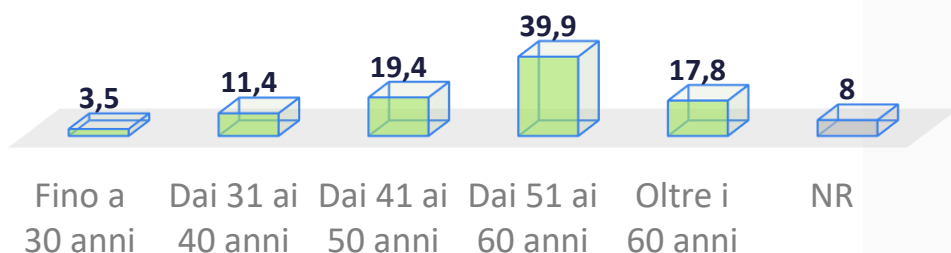
Rappresentatività del campione

Area CCNL (%)

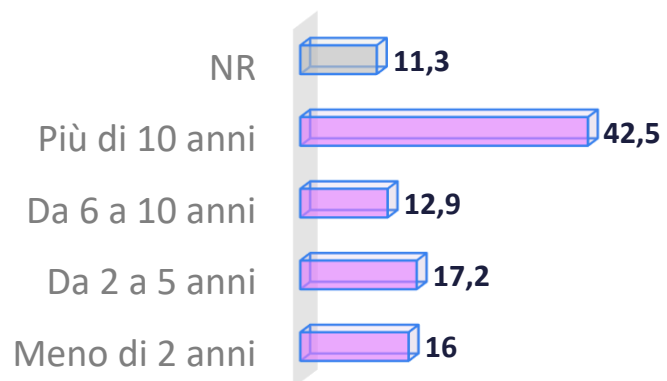


Le caratteristiche del campione

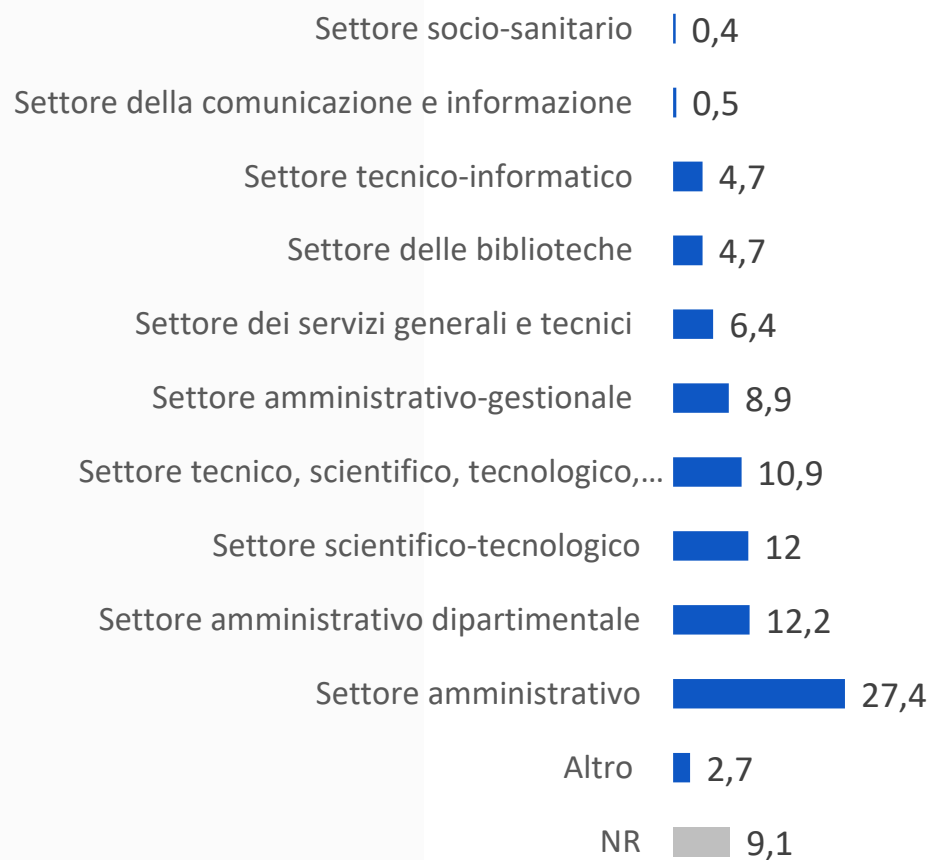
Età anagrafica (%)



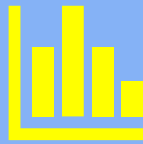
Anzianità di servizio (%)



Settore di appartenenza (%)



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

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: suggeriscono 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.

Macroarea 1

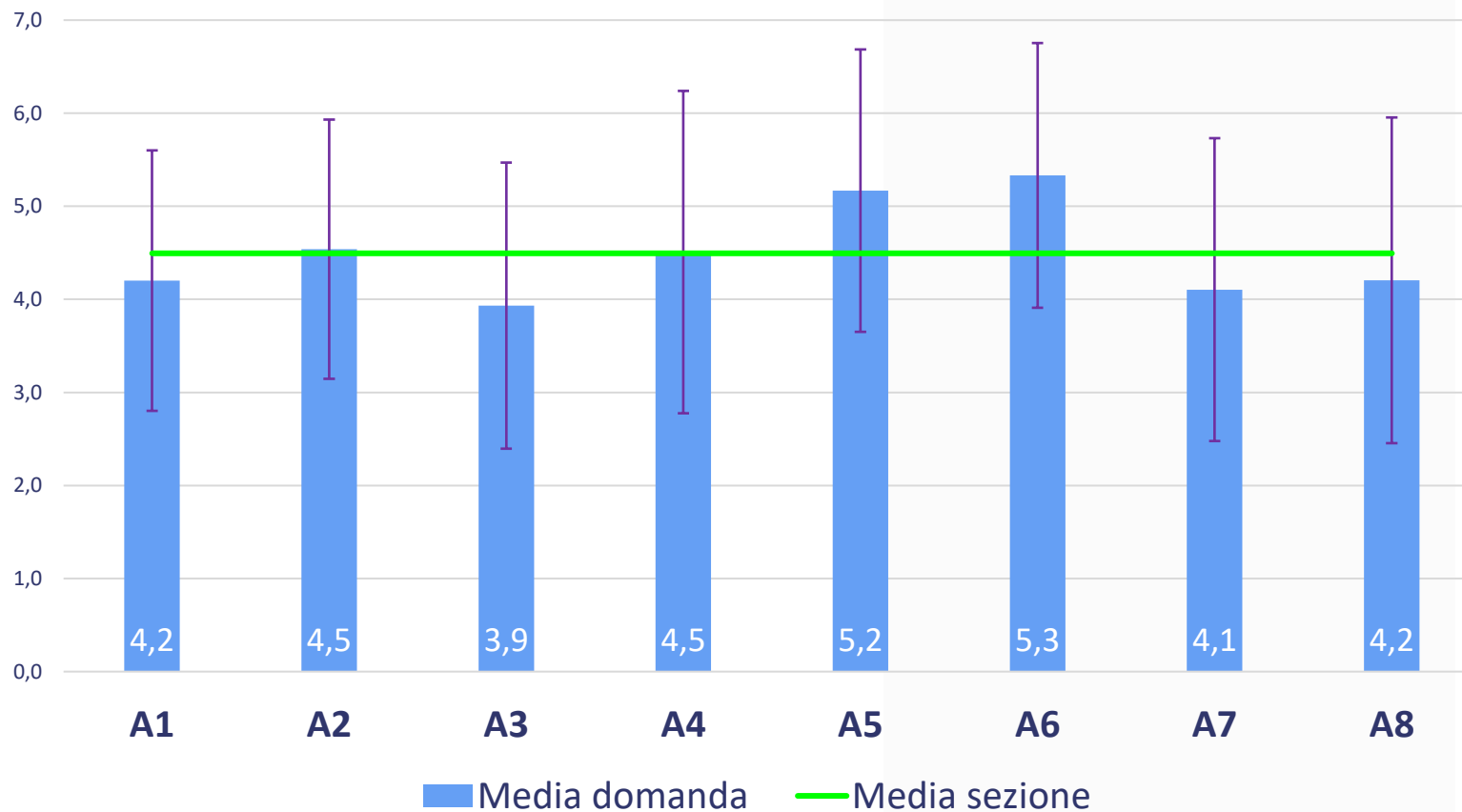


Benessere e Sicurezza sul lavoro

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

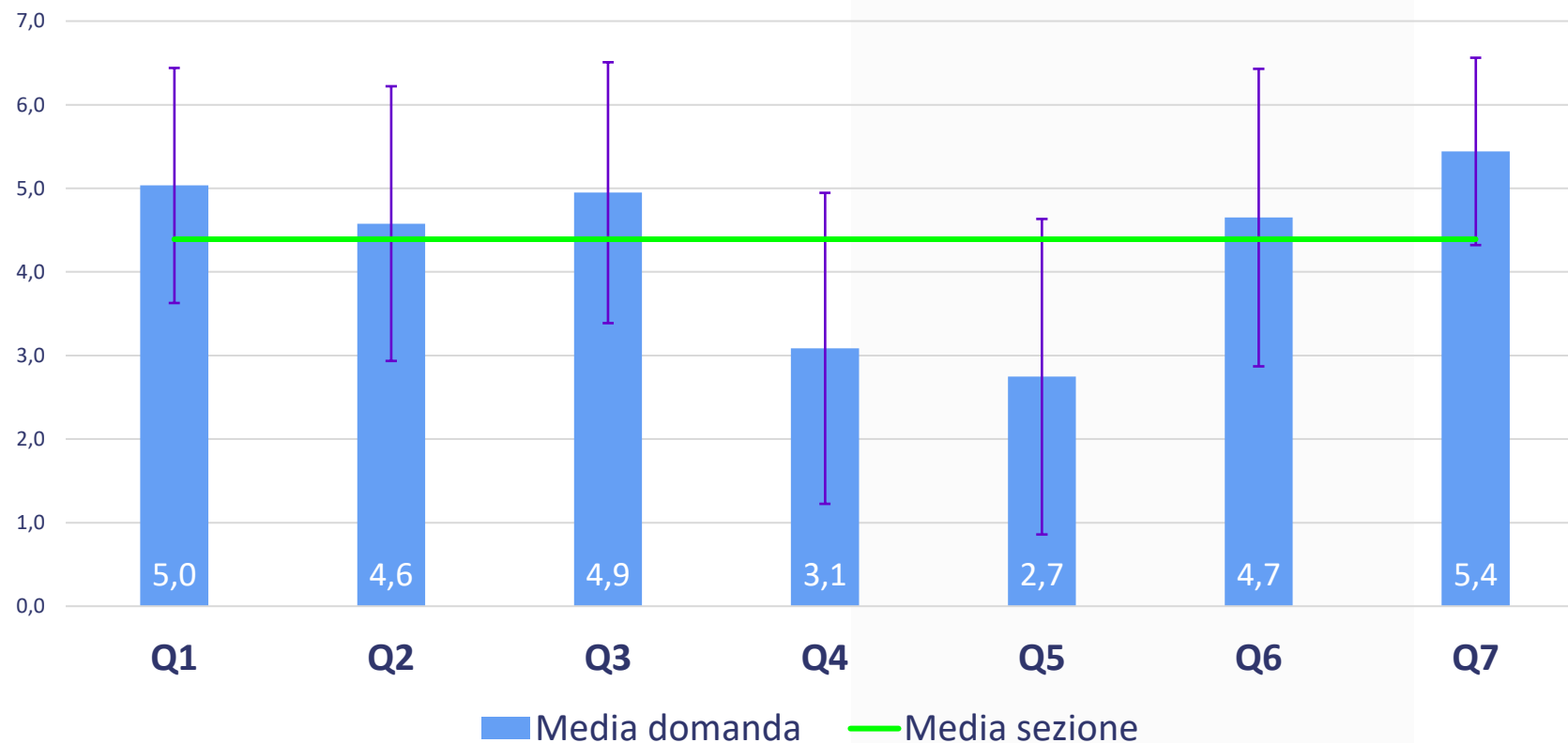
A7 - I carichi di lavoro sono sostenibili

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

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione Q

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



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

Q1 - Mostre/musei

Q2 - Banche/assicurazioni

Q3 - Trasporti autobus/treni

Q4 - Corsi Guida Sicura

Q5 - Monopattini

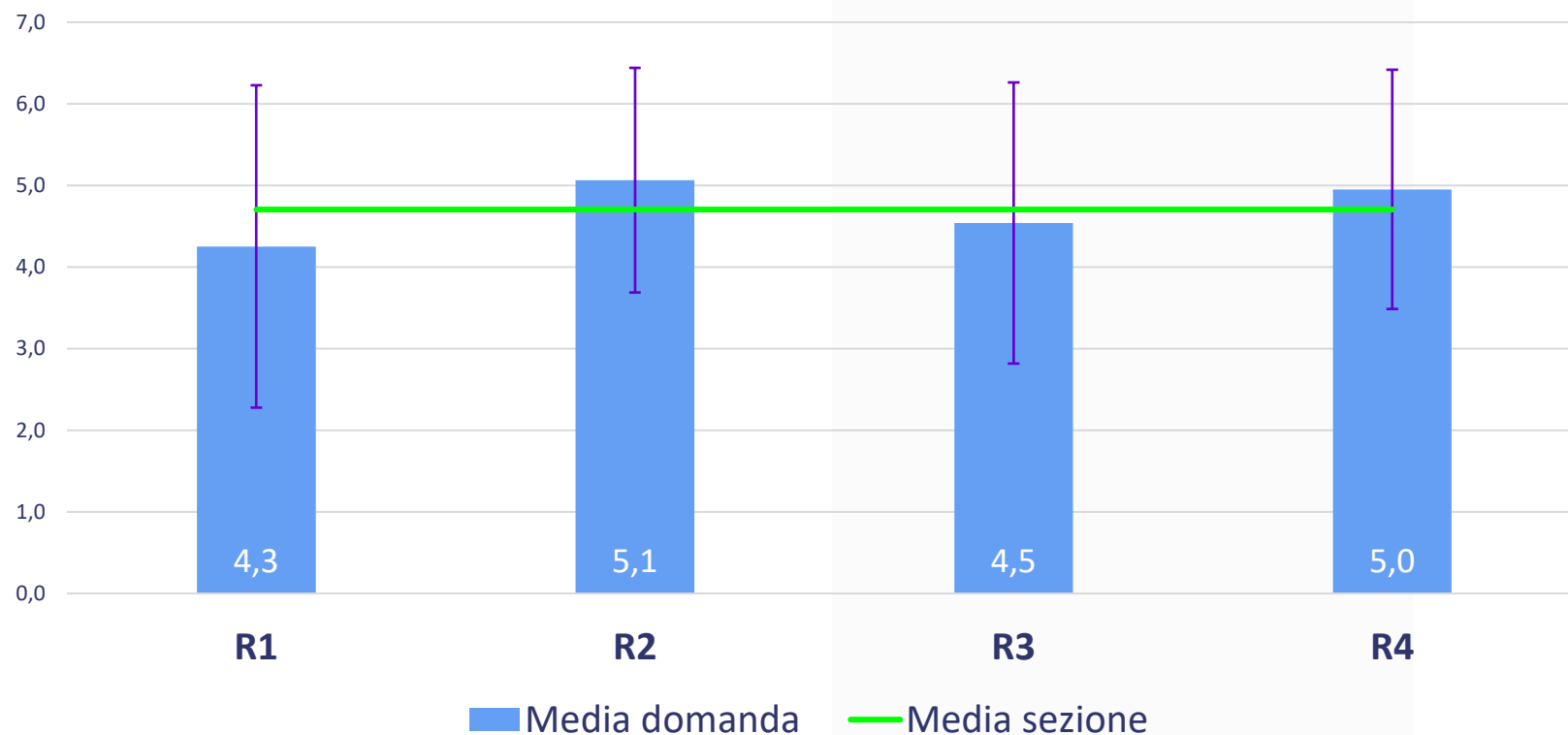
Q6 - Parcheggi

Q7 - Spese alimentari

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione R

(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

R1 - Bando di assegnazione borse di studio in favore dei/lle figli/e dei/lle dipendenti

R2 - Attribuzione di provvidenze per il Personale dipendente ai sensi del relativo Regolamento

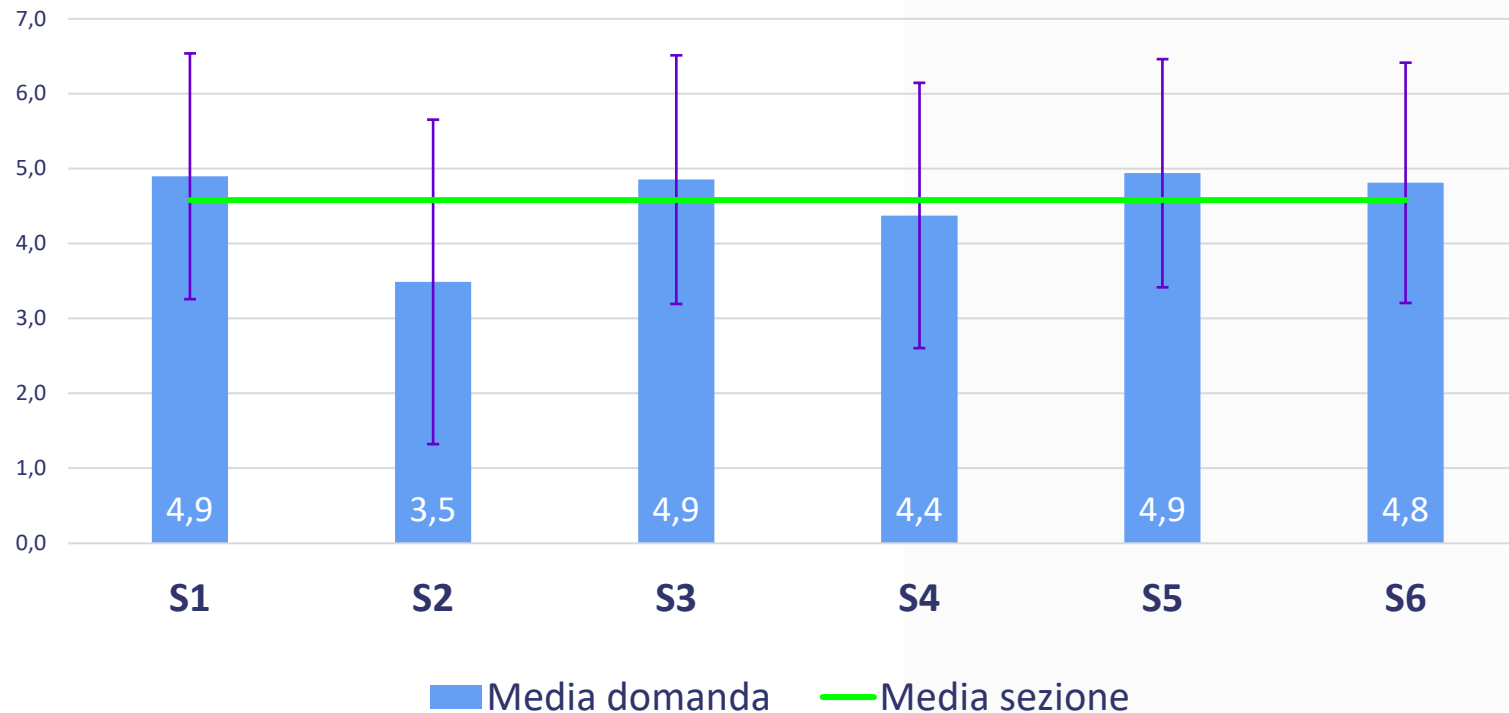
R3 - Premi e sussidi di studio del Comitato Unico di Garanzia

R4 - Contributi a sostegno dell'intera Comunità universitaria erogati dal Comitato Unico di Garanzia

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione S

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



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

S1 - Polizza sanitaria integrativa

S2 - Nido/campi solari/ludoteche

S3 - Contributi per servizi alla famiglia/disabilità/persone anziane

S4 - Convenzioni su pacchetti viaggio

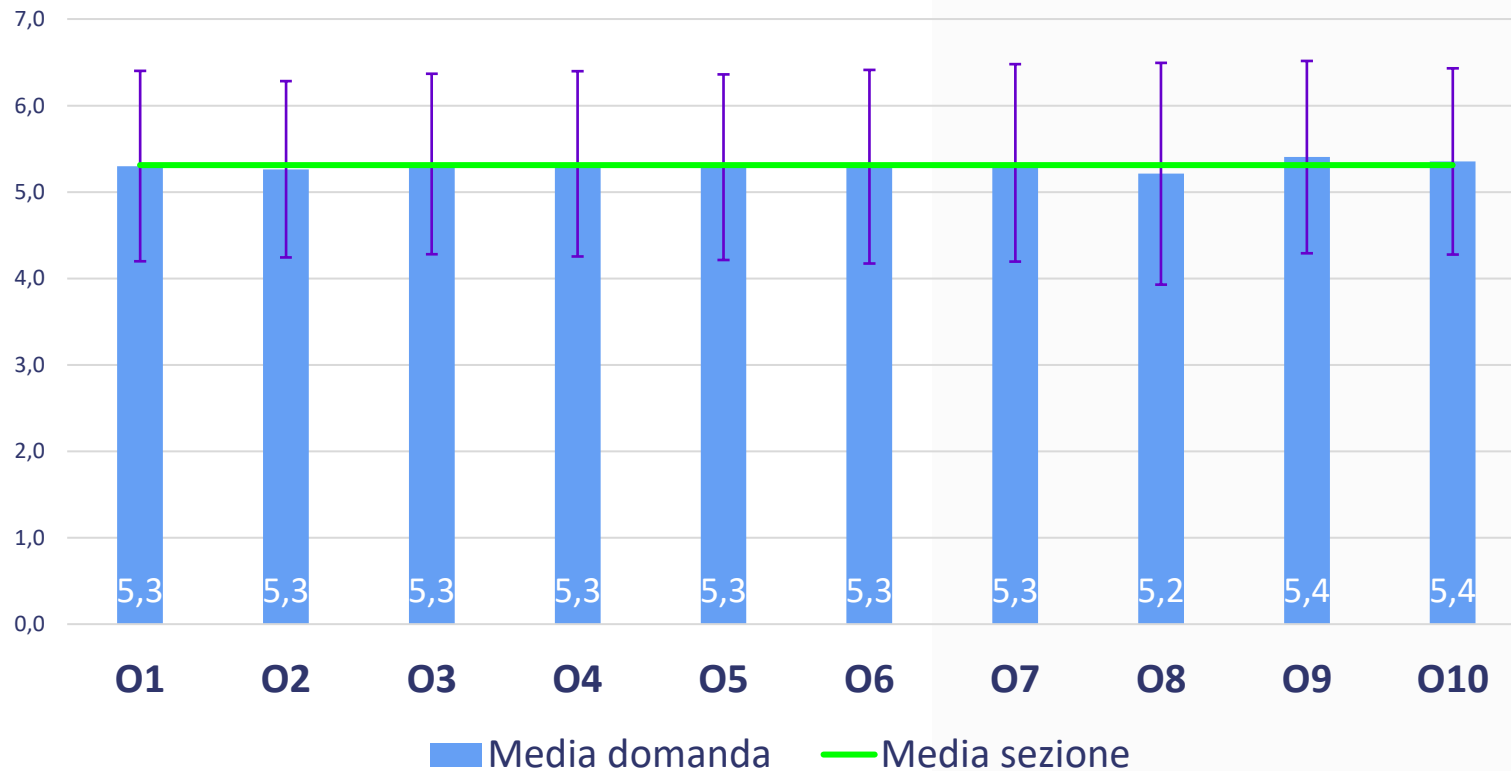
S5 - Tariffe agevolate su abbonamenti/Ingressi cinema/teatro

S6 - Tariffe agevolate su abbonamenti/ingressi centri sportivi/palestre

Benessere e Sicurezza sul lavoro

Sezione O

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



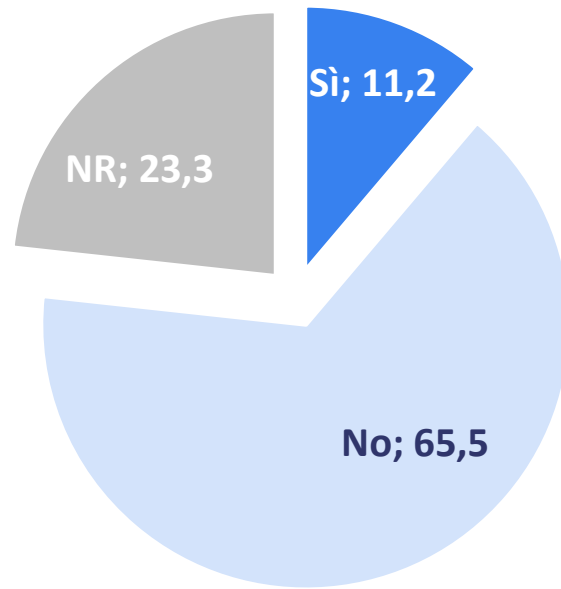
Elementi e azioni motivazionali

Assegna un punteggio alle seguenti affermazioni

- O1** - Essere apprezzato/a nel lavoro che svolgo
- O2** - Avere la possibilità di comprendere e apprendere dagli errori
- O3** - Essere ascoltato/a
- O4** - Essere coinvolto/a
- O5** - Essere supportato/a
- O6** - Poter sviluppare competenze professionali attraverso formazione adeguata
- O7** - Avere una crescita professionale
- O8** - Avere una crescita di carriera
- O9** - Essere valorizzato/a per le proprie capacità personali/attitudini
- O10** - Avere obiettivi chiari

Benessere e Sicurezza sul lavoro

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



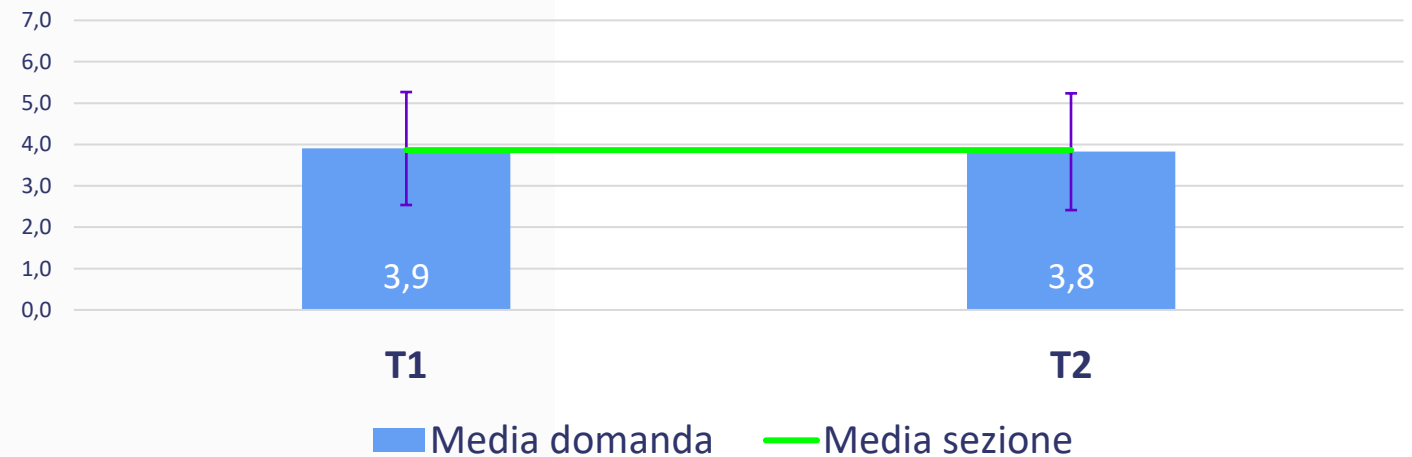
Quanto ti trovi in accordo con le seguenti affermazioni?

T1 - Rispetto ai risultati della rilevazione 2022, reputo che le azioni di miglioramento proposte in tema di comunicazione sistemica all'interno delle strutture si sia realizzata

T2 - Rispetto ai risultati della rilevazione 2022, reputo che le azioni volte a migliorare le competenze del personale attraverso la formazione siano adeguate e soddisfacenti

Sezione T

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Macroarea 2

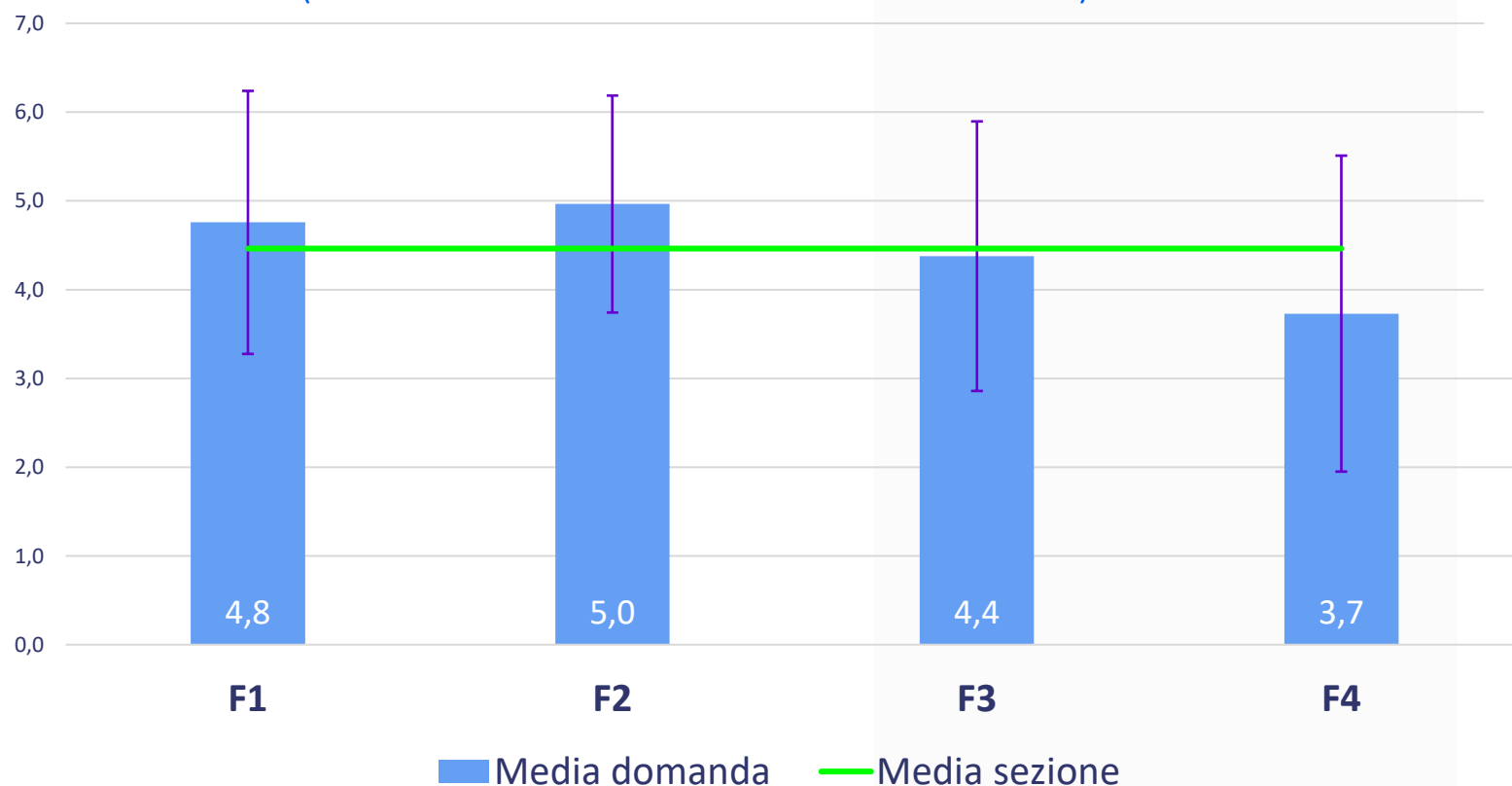


Ambiente di Lavoro e
Relazioni Interpersonali

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione F

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



I/Le miei/e colleghi/e

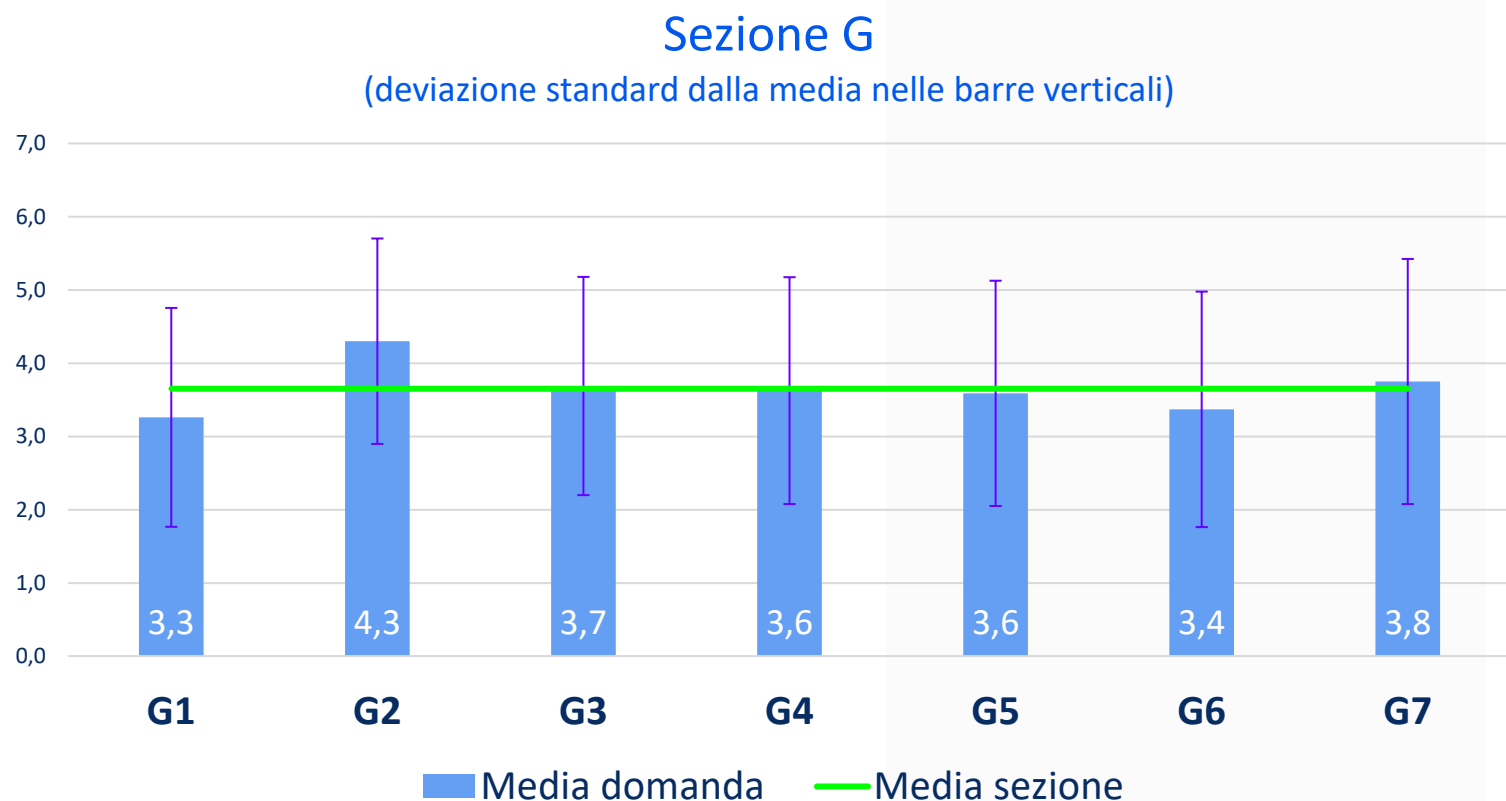
F1 - Mi sento parte di una squadra, disponibile ad aiutare i/le miei/e colleghi/e anche se non rientra tra i miei compiti

F2 - Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/lle colleghi/e

F3 - Chi ha una informazione la mette a disposizione del gruppo di lavoro

F4 - La mia struttura spinge a lavorare in gruppo, sviluppare relazioni e condividere conoscenze tra colleghi/e, anche al di fuori della struttura di appartenenza

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali



Il contesto del mio lavoro

G1 - L' Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G2 - Le regole di comportamento definite dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono definite in modo chiaro

G3 - I compiti e i ruoli organizzativi della mia struttura sono ben definiti e in linea con le competenze possedute

G4 - La circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura è adeguata e costante

G5 - L' Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione della vita privata/lavorativa

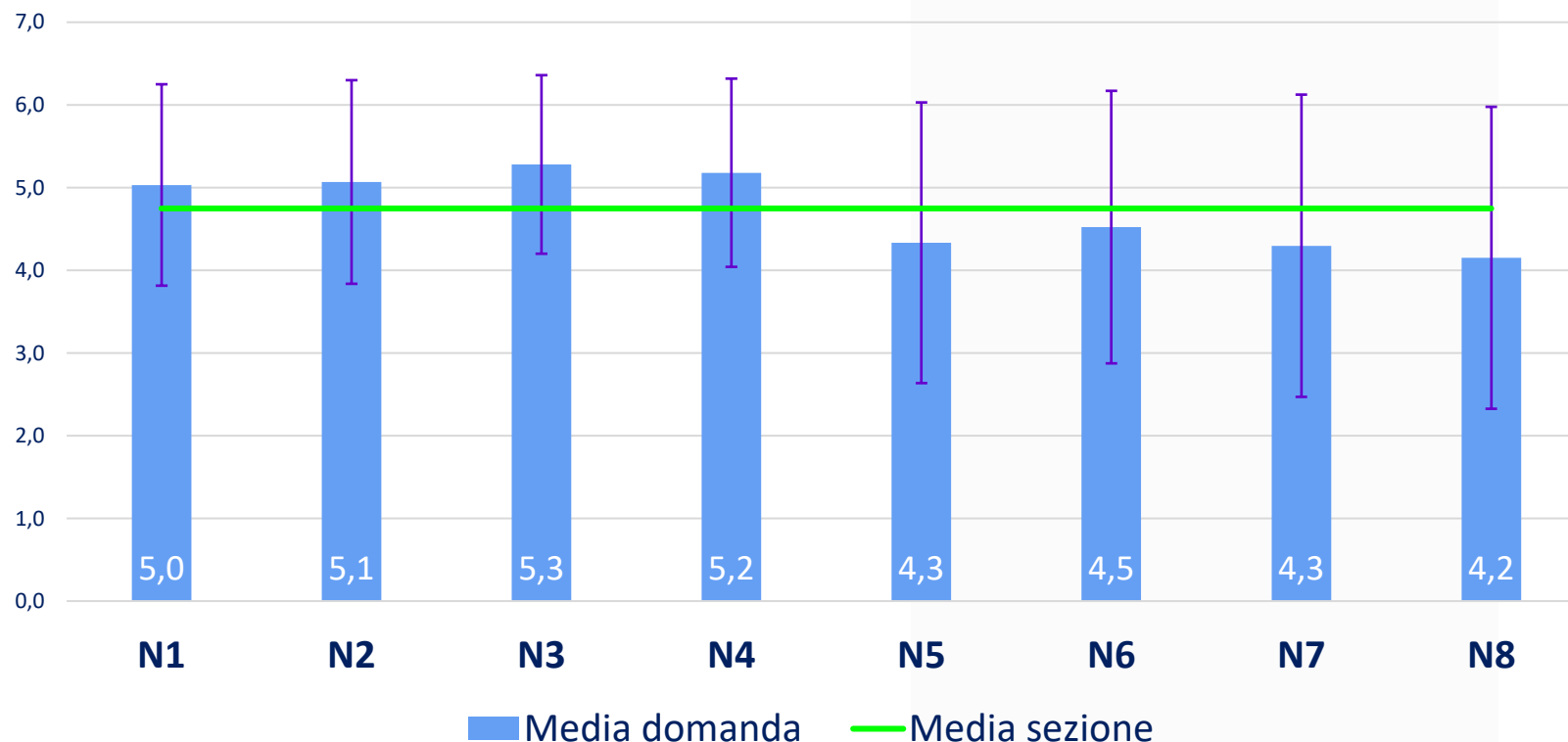
G6 - Ho svolto attività formative che mi hanno stimolato/a rispetto a nuove competenze che non possedevo

G7 - È presente un ambiente positivo e Favorevole per la formazione (es. i/le Responsabili incoraggiano il personale a partecipare ai corsi di formazione; supporto da parte dei/le colleghi/e quando si è impegnati/e in attività formative)

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione N

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Azioni e iniziative per migliorare il clima lavorativo

Assegna un punteggio alle seguenti affermazioni

N1 - Ricevere riscontri costruttivi sul lavoro svolto

N2 - Migliorare il comfort degli spazi fisici di lavoro

N3 - Offrire opportunità di coinvolgimento e crescita professionale

N4 - Migliorare la collaborazione tra strutture dell'Ateneo, anche attraverso un efficace flusso di informazioni

N5 - Promuovere la salute nei luoghi di lavoro attraverso la realizzazione di programmi mirati ad una corretta alimentazione

N6 - Promuovere la salute nei luoghi di lavoro attraverso la realizzazione di programmi per incentivare l'attività fisica

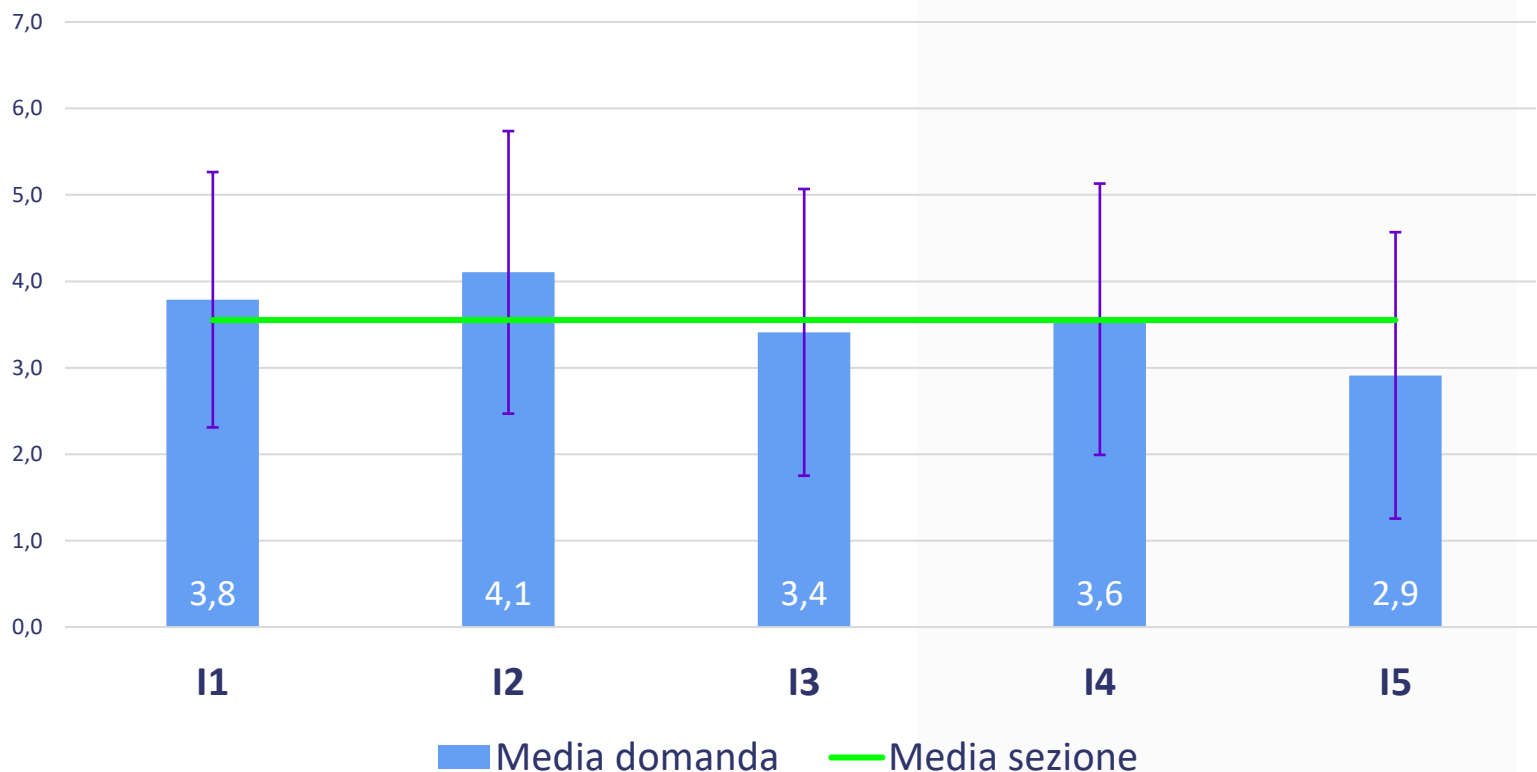
N7 - Promuovere la salute nei luoghi di lavoro attraverso la realizzazione di programmi per smettere di fumare

N8 - Promuovere la salute nei luoghi di lavoro attraverso la realizzazione di programmi per ridurre il consumo di alcolici

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 - Lo scambio di competenze e conoscenze tra diversi uffici e tra colleghi/e è un punto di forza per il raggiungimento dei risultati prefissati

I3 - Le riunioni dedicate alla comunicazione e all'ascolto sistematico "a cascata" nella mia struttura hanno rappresentato un momento concreto di coinvolgimento e ascolto attivo

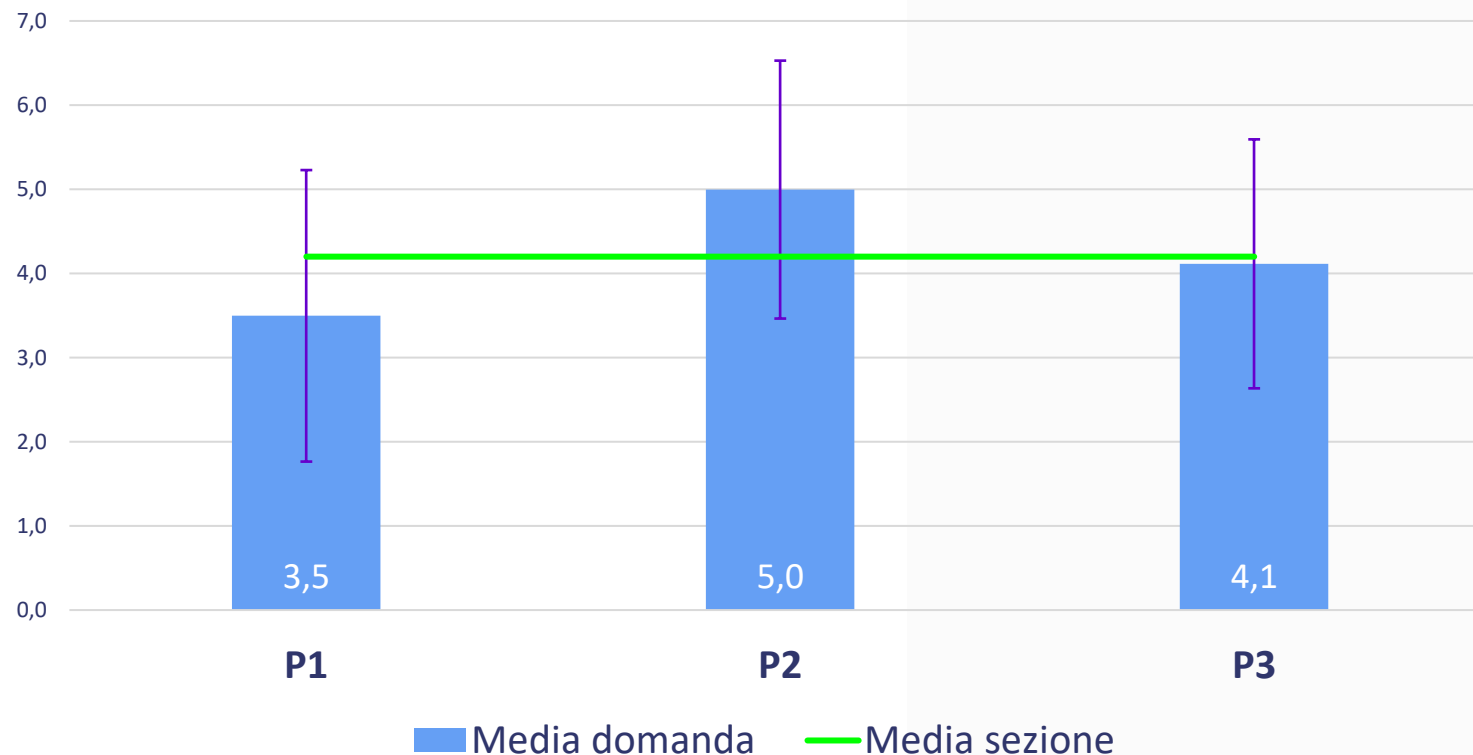
I4 - I risultati ottenuti dalla mia struttura sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti/e coloro che sono potenzialmente interessati/e

I5 - Mi sento coinvolto/a nei processi decisionali

Ambiente di Lavoro e Relazioni Interpersonali

Sezione P

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Valutazioni aggiuntive

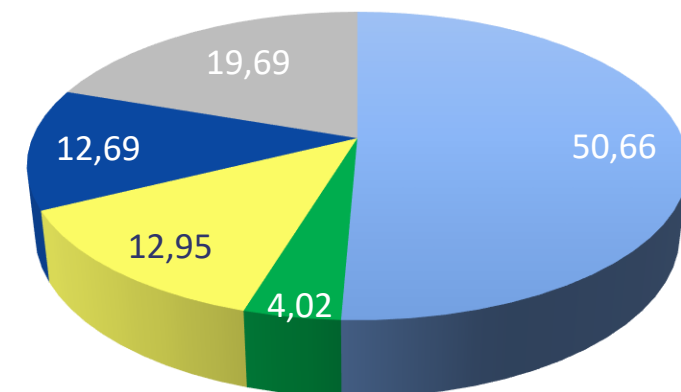
Assegna un punteggio alle seguenti affermazioni

P1 - Il presente questionario potrà essere utile per il miglioramento della mia condizione lavorativa

P2 - Il giorno di smart working adottato dall'Ateneo è una misura che agevola la conciliazione vita privata e vita lavorativa

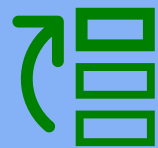
P3 - Conosco il Codice Etico della Comunità Universitaria Pisana

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



Sito UNIP WEB Circolari Altro NR

Macroarea 3

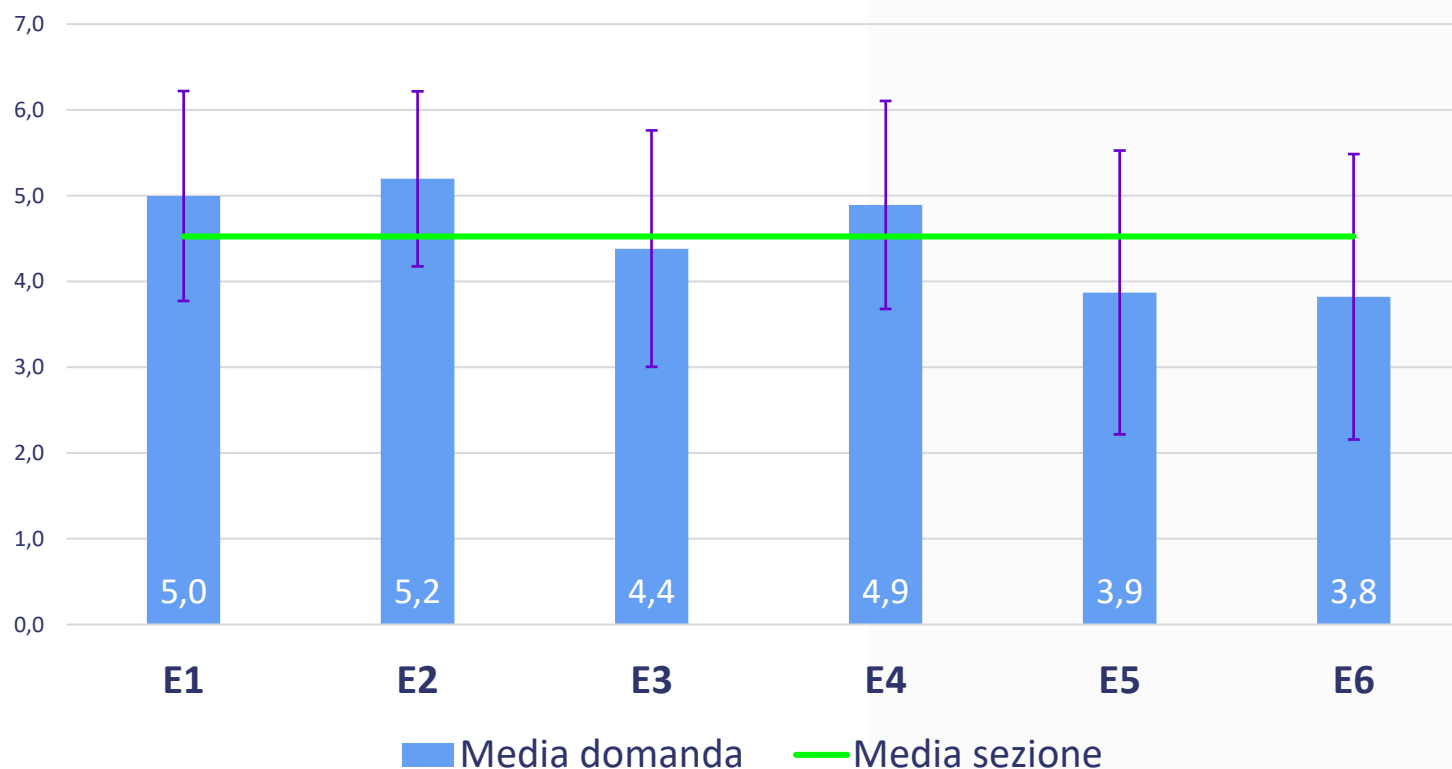


Opportunità di Crescita
e Sviluppo Professionale

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Sezione E

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Il mio lavoro

E1 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro

E2 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro

E3 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

E4 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro

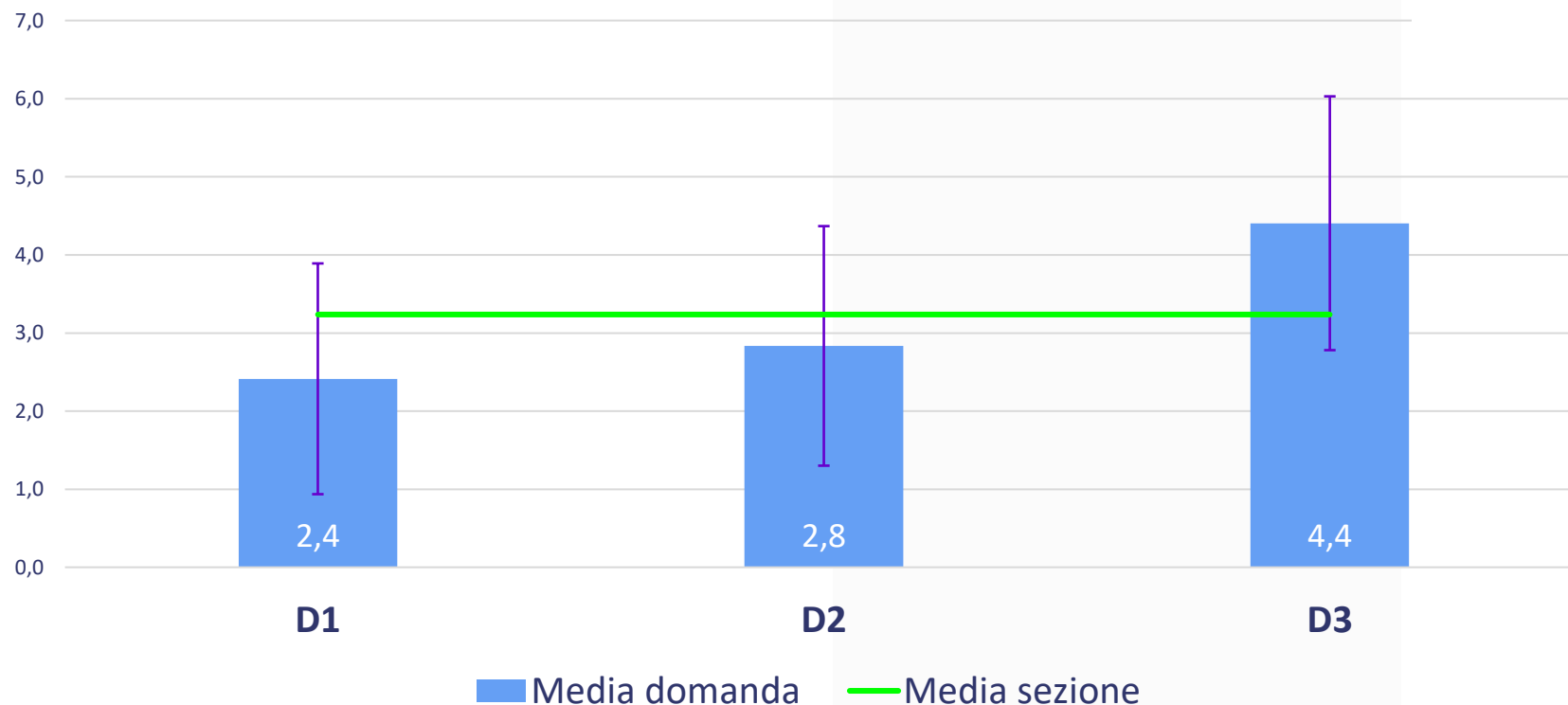
E5 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

E6 - Mi sento motivato/a nel ruolo e nel lavoro che svolgo

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Sezione D

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



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

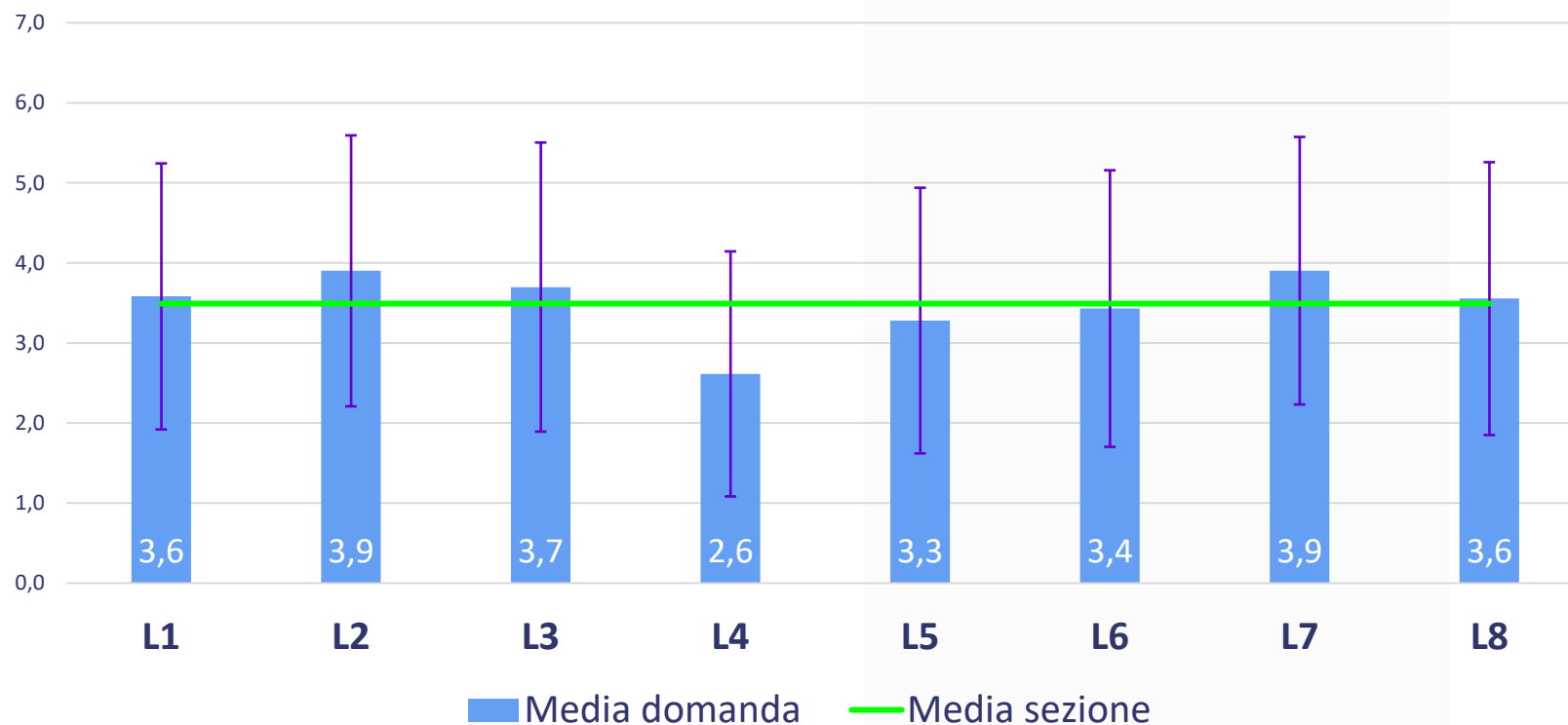
D2 - Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini delle persone in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

D3 - Le mie competenze e conoscenze sono adeguate al ruolo da me ricoperto

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Sezione L

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)

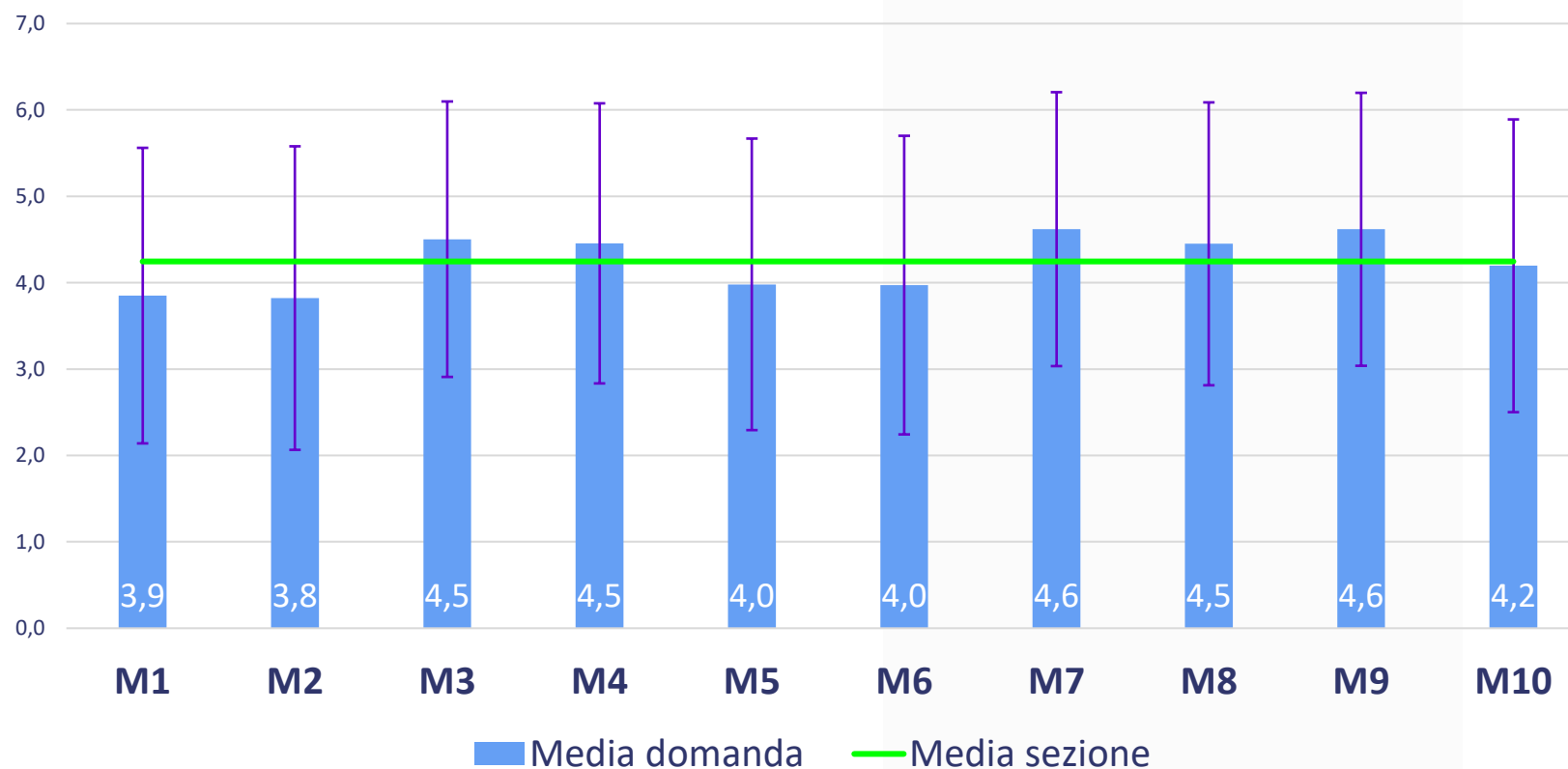


- Il funzionamento del sistema di valutazione**
- L1** - Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
 - L2** - Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il mio/a valutatore/trice sulla valutazione della mia performance
 - L3** - I risultati della valutazione mi stimolano a migliorare la mia performance
 - L4** - L'Ateneo premia le persone capaci e che s'impegnano
 - L5** - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale
 - L6** - Sono valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro
 - L7** - Nella mia struttura, sono chiari i risultati attesi riguardo il mio lavoro
 - L8** - Sono correttamente informato/a sulla valutazione del mio lavoro e su come migliorare i miei risultati

Opportunità di Crescita e Sviluppo Professionale

Sezione M

(deviazione standard dalla media nelle barre verticali)



Il ruolo del/la responsabile diretto/a

M1 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere efficacemente i miei obiettivi

M2 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

M3 - Presta attenzione ai miei bisogni personali

M4 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte, riconoscendo quando svolgo bene il mio lavoro

M5 - Garantisce una adeguata organizzazione del lavoro, in base alle conoscenze e competenze disponibili

M6 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

M7 - Stimo il/la mio/a responsabile e lo/a considero una persona competente e di valore

M8 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio/a responsabile senza favoritismi

M9 - È in grado di delegare e ha fiducia nelle mie capacità

M10 - È in grado di comunicare adeguatamente con il gruppo

Macroarea 4

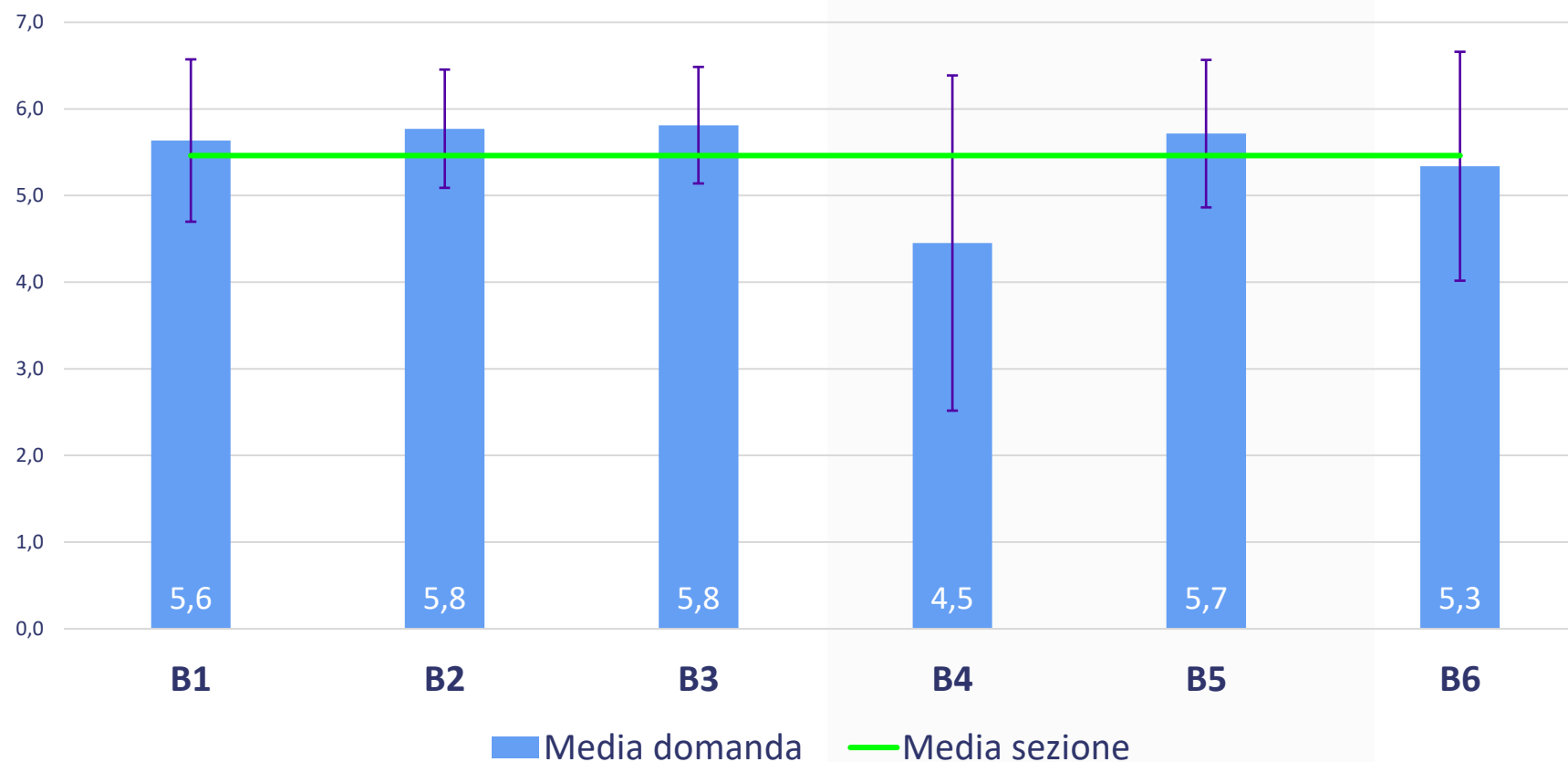


Inclusione e Parità di
Trattamento

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

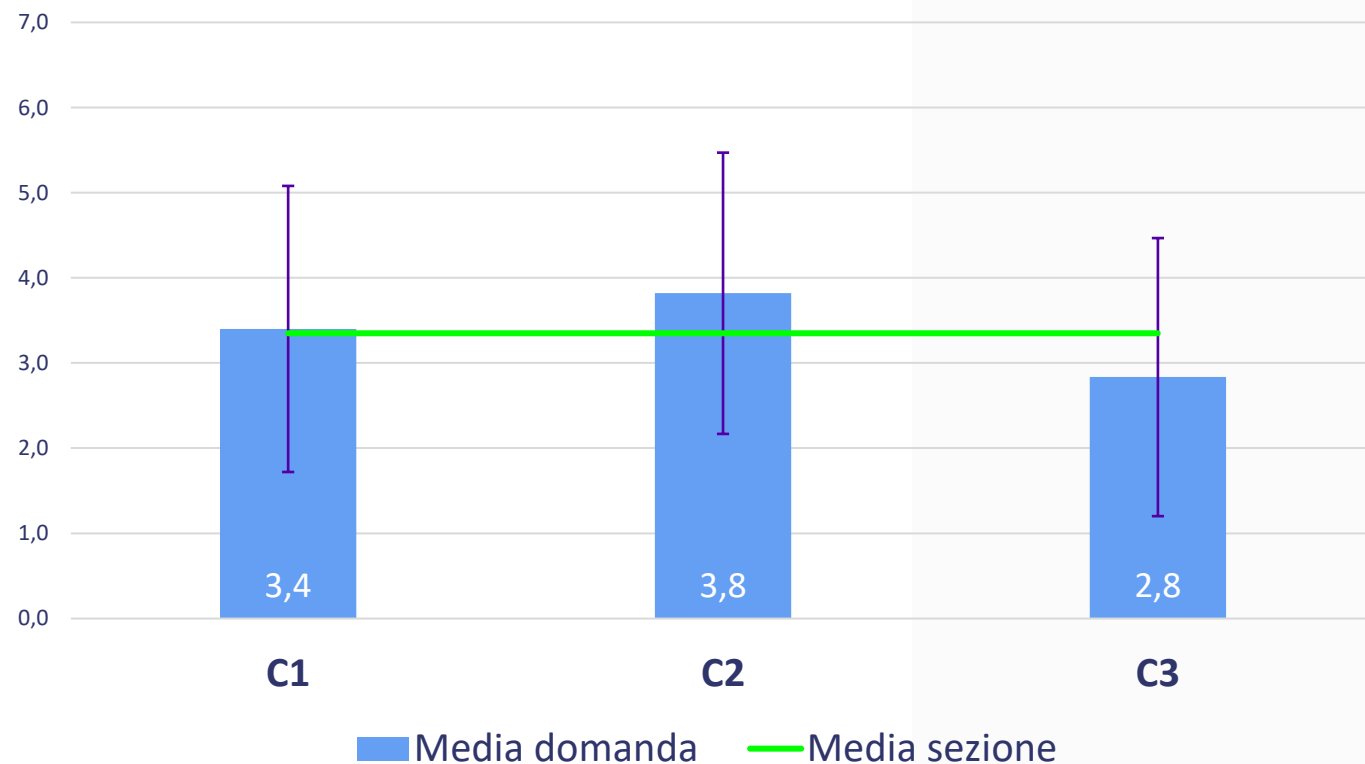
B5 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia identità di genere e di orientamento sessuale

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 è distribuito equamente

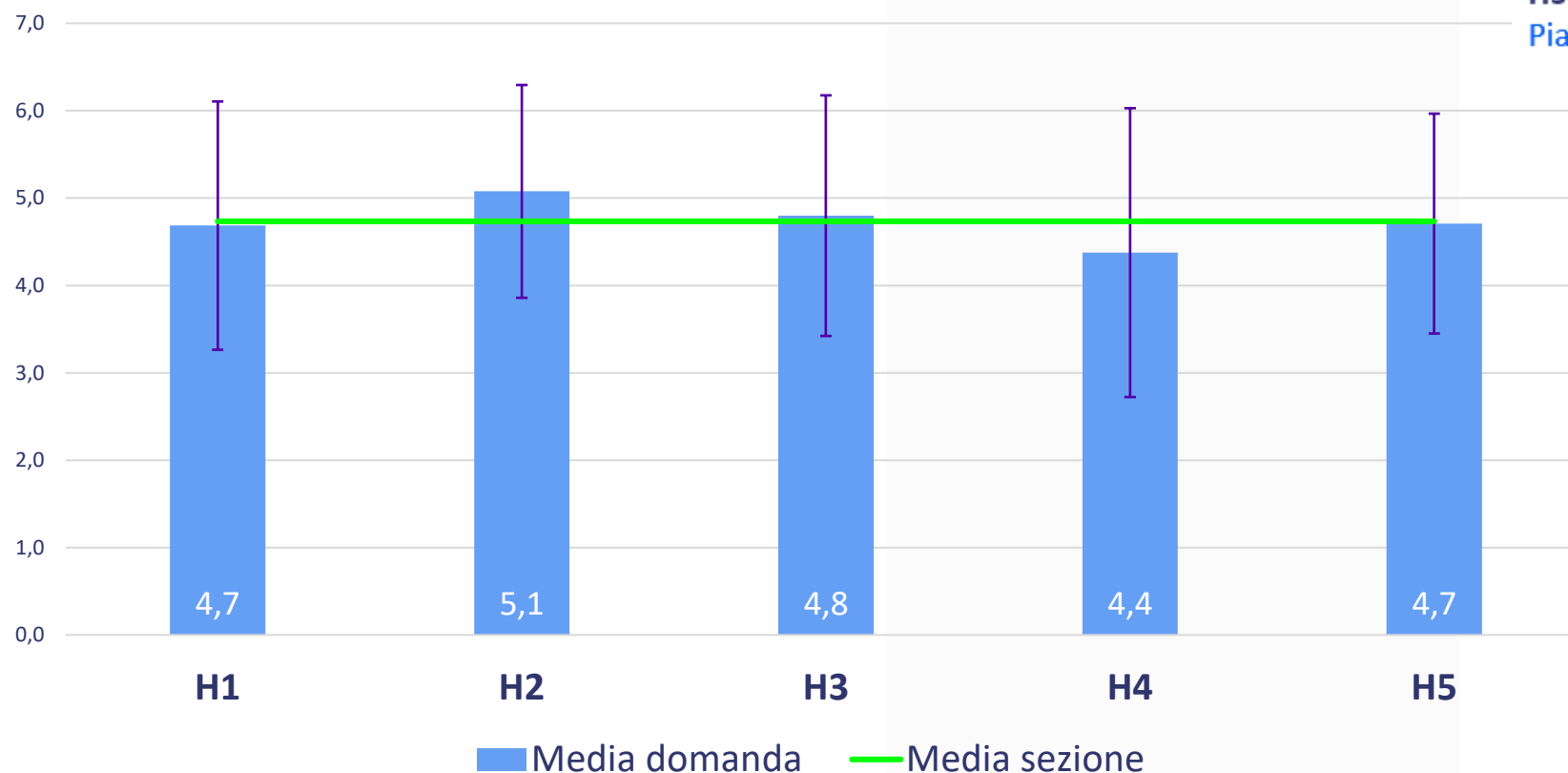
C2 - Nella mia struttura la distribuzione dei compiti si realizza in base a competenze e conoscenze

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

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

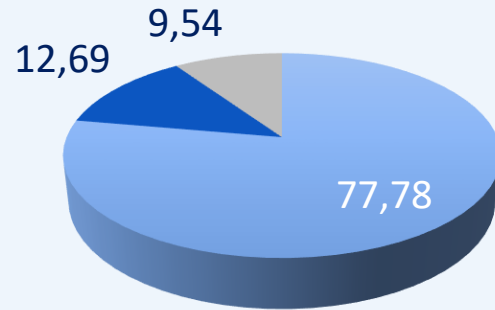
H3 - Mi dispiace se qualcuno/a parla male della comunità universitaria

H4 - Se ne avessi la possibilità o se ricevessi altre opportunità di lavoro, a parità di condizioni, sceglierei ancora di lavorare in questo Ateneo

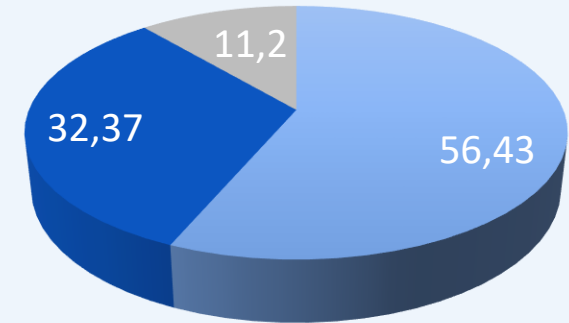
H5 - Condivido i valori e i principi dello Statuto e del Piano Strategico di Ateneo

Conosco il ruolo e le funzioni del/della

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

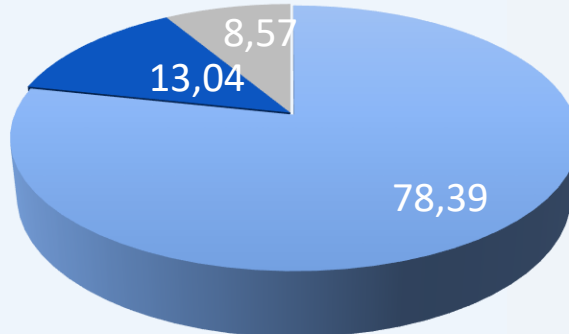


Consigliera di Fiducia

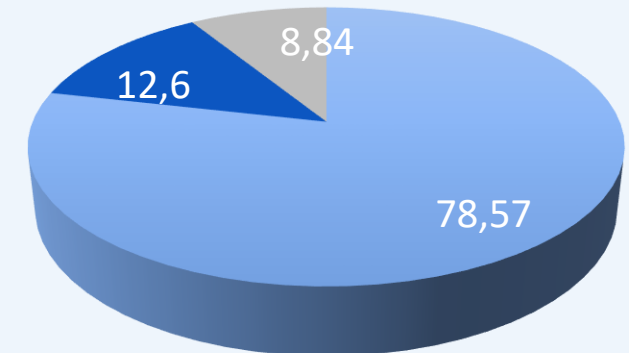


■ Sì
■ No
■ NR

Servizio del Medico Competente di Ateneo

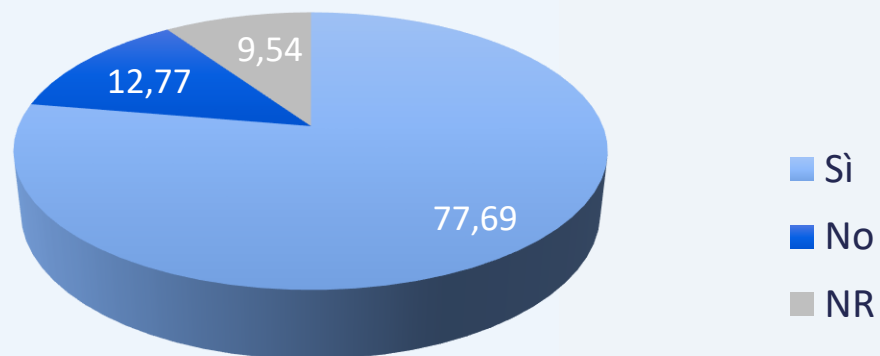


Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) di Ateneo

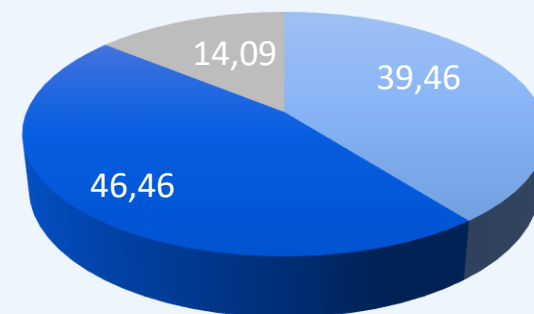


Conosco:

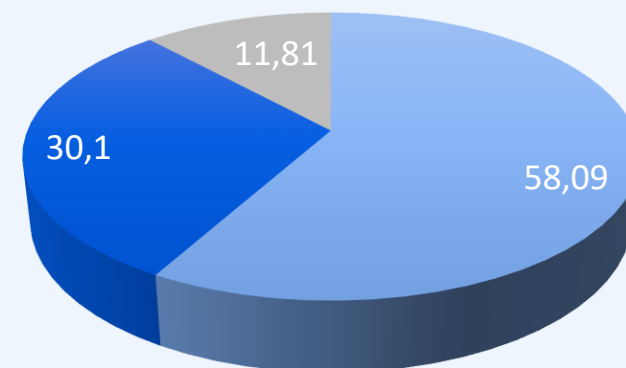
Il ruolo e le funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



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	17,8%	15,5%	66,8%
B: Le discriminazioni	5,98%	5,61%	88,41%
C: L'equità nella mia amministrazione	41,50%	32,21%	26,30%
D: Possibilità di carriera e sviluppo professionale	39,66%	27,44%	32,90%
E: Il mio lavoro	12,38%	25,99%	61,63%
F: I/Le miei/e colleghi/e	14,64%	25,82%	59,54%
G: Il contesto del mio lavoro	28,10%	40,55%	31,35%
H: Il senso di appartenenza	10,34%	24,72%	64,94%
I: La mia organizzazione	30,49%	36,52%	32,99%
L: Il funzionamento del sistema di valutazione	38,58%	30,30%	31,12%

	Punteggi bassi (1-2)	Punteggi medi (3-4)	Punteggi alti (5-6)
M: Il ruolo del/la responsabile diretto/a	20,04%	25,40%	54,56%
N: Azioni e iniziative per migliorare il clima lavorativo	12,03%	20,13%	67,85%
O: Elementi e azioni motivazionali	3,61%	12,35%	84,03%
P: Valutazioni aggiuntive	19,85%	28,80%	51,35%
Q: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte1)	23,00%	19,96%	57,03%
R: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte2)	14,29%	17,92%	67,80%
S: Misure e azioni in tema di benessere del personale (parte3)	18,57%	15,00%	66,43%
T: Valutazione azioni realizzate	18,33%	45,02%	36,65%
U: Importanza degli ambiti di indagine	3,84%	15,57%	80,59%
Quanto sei soddisfatto/a, nel complesso, del tuo lavoro?	9,05%	43,6%	46,7%

Le indagini a confronto (2022 e 2024)

SEZIONE	DOMANDA	MEDIA ANNO 2022	MEDIA ANNO 2024	
A	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, etc) sono soddisfacenti	4,03	3,9	↓
G	L' Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3	3,3	↑
G	La circolazione delle informazioni all'interno della mia struttura è adeguata	3,49	3,6	↑
I	Conosco gli obiettivi strategici dell'Ateneo	2,89	3,8	↑
I	I risultati ottenuti dall' Ateneo sono resi adeguatamente riconoscibili per tutti i soggetti potenzialmente interessati	3,16	3,6	↑
I	Mi sento coinvolto nei processi decisionali	2,33	2,9	↑
L	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,43	3,6	↑
L	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,24	3,7	↑
L	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	2,98	3,3	↑
M	Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore	4,47	4,6	↑

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)

	Risposte affermative	
	2022	2024
CUG	79,94	77,78
Consigliera di Fiducia	43,78	56,43
Medico Competente	78,67	78,39
Servizio Prevenzione e Protezione (SPP)	77,46	78,57
Il ruolo e le funzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	76,16	77,69

La conoscenza di ruolo e funzioni di CUG, Medico Competente, SPP e RLS è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al 2022.
E' invece aumentata la conoscenza del ruolo e delle funzioni della Consigliera di Fiducia.

Differenze tra gruppi

Il **personale più giovane** (dai **30 ai 40 anni**) esprime un atteggiamento positivo su:

- possibilità di carriera e di sviluppo professionale
- senso di appartenenza alla comunità accademica
- carico di lavoro

Rispetto a questi aspetti i **colleghi** che appartengono alla **fascia 41 – 60 anni** esprimono un atteggiamento più critico

ETA'

Il **personale con responsabilità** esprime malessere in relazione a:

- carico di lavoro
- retribuzione in funzione degli impegni/responsabilità

I **Collaboratori** con anzianità di servizio superiore a 10 anni sono più critici rispetto a:

- possibilità di carriera/ sviluppo professionale
- meritocrazia;

Collaboratori e Funzionari senza incarico hanno un atteggiamento meno favorevole rispetto a:

- coinvolgimento
- circolazione delle informazioni/comunicazione

AREA CCNL

Differenze tra gruppi

Il personale più qualificato

(Specializzazione/Dottorato/Master) esprime un atteggiamento particolarmente critico rispetto a:

- possibilità di carriera/sviluppo professionale
- meritocrazia
- retribuzione in funzione dell'impegno richiesto

TITOLO DI STUDIO

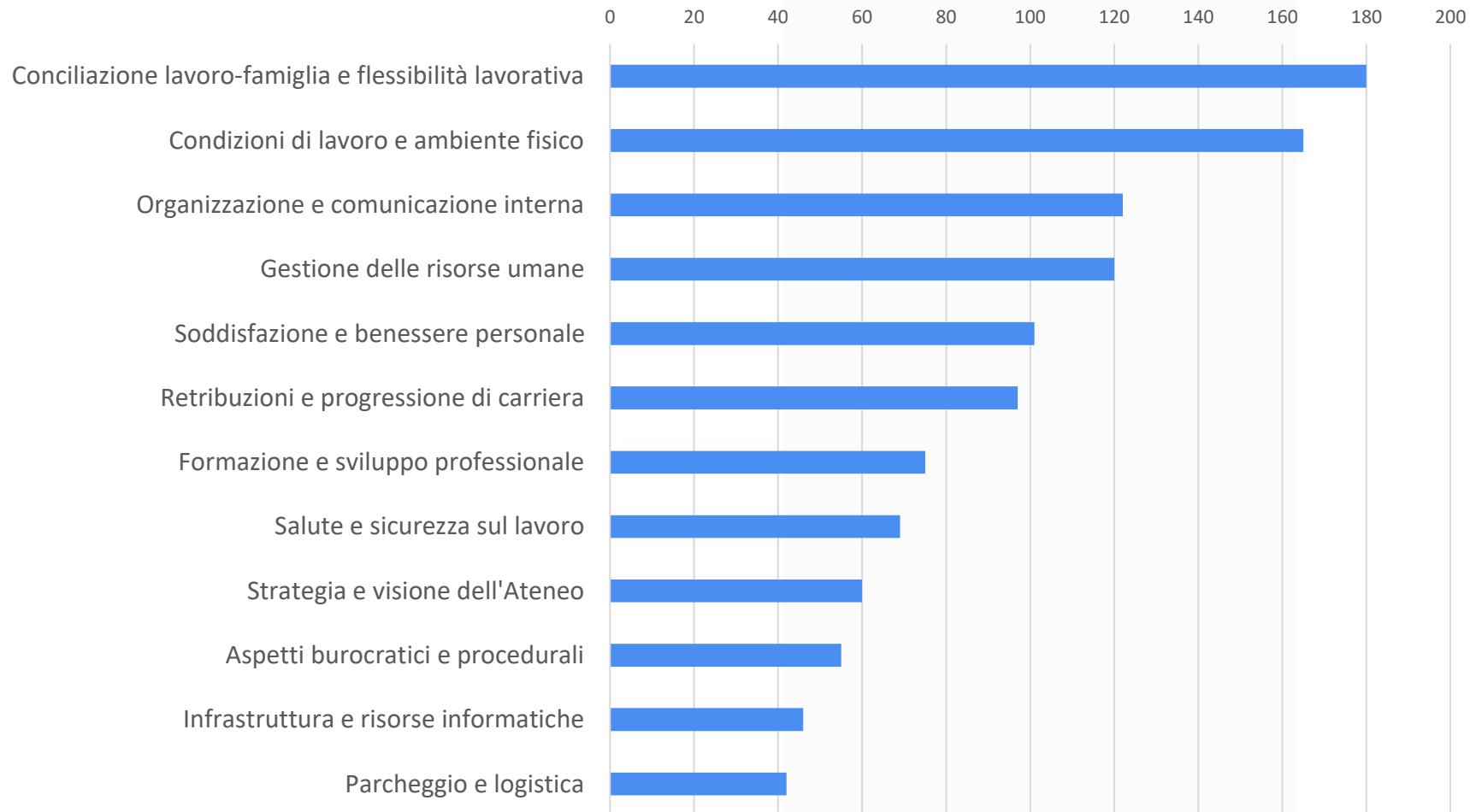
Il personale appartenente al/alle

Rettorato/Direzioni, rispetto ai colleghi dei Dipartimenti/Scuole, Centri e Sistemi, esprime un atteggiamento più favorevole con riferimento a:

- possibilità di carriera/sviluppo professionale
- relazioni con i colleghi/e
- contesto di lavoro
- coinvolgimento e comunicazione

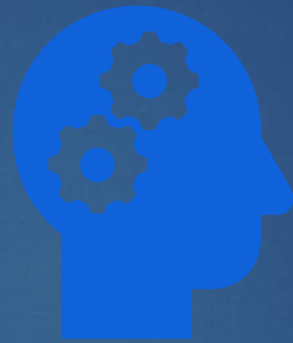
CONTESTO

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 220 su 1143 questionari compilati.

Considerazioni Conclusive



Punti di Forza

Moderato miglioramento degli **esiti dell'indagine** 2024 rispetto al 2022, in particolare è migliorata la conoscenza degli obiettivi strategici di Ateneo, il coinvolgimento nei processi decisionali e la percezione dell'utilità dei risultati della valutazione personale al miglioramento della performance

Adeguate formazione e informazione sulle procedure di **salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** e non percezione di condizioni di disagio o malessere

Forte **senso di appartenenza** all'organizzazione

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

Apprezzamento del **giorno di smart working** come misura che agevola la conciliazione vita privata e vita lavorativa

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

Punti di Attenzione

Ancora insufficiente investimento nella formazione, in particolare in linea con le **competenze e le attività svolte**

Gestione/mole dei **carichi di lavoro insoddisfacente**

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

Permanenza di spazi di miglioramento per il **coinvolgimento e la comunicazione** (con una differenza in relazione al contesto di appartenenza – vedi differenze tra gruppi). Le riunioni dedicate alla comunicazione e all’ascolto sistemico **“a cascata”** non hanno risposto pienamente alle aspettative di ascolto/confronto

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

La diffusione di brochure informative non ha incrementato la **conoscenza del Codice Etico**

Insufficiente valutazione del **ruolo dei responsabili nel motivare i propri collaboratori**, anche in relazione al **raggiungimento di specifici obiettivi**

Scarsa **motivazione per il proprio lavoro**

Aree da Migliorare

Gestione inefficiente delle risorse **nell'organizzazione del lavoro**

Assenza di strategie e **prospettive di carriera e sviluppo professionale**, più marcatamente percepito per alcuni gruppi (vedi confronto tra gruppi)

Scarsa valorizzazione del personale in **base al merito**

Retribuzione bassa in funzione dell'impegno e dei ruoli richiesti

Sistema di valutazione non incentivante

Linee di intervento

- ✓ Realizzare programmi di «training on the job» per favorire la formazione dei nuovi assunti
- ✓ Presentare una proposta di modifica organizzativa
- ✓ Definire un piano di azioni volte a radicare una cultura dell'apprendimento e del miglioramento continuo nelle attività poste in essere
- ✓ Programmare azioni di sensibilizzazione volte a coinvolgere il personale nei processi decisionali e di circolazione delle informazioni e comunicazioni (riunioni, monitoraggi, brochure)
- ✓ Individuare possibili soluzioni volte a consentire alle strutture di realizzare spazi dedicati a momenti di pausa
- ✓ Avviare lo Sportello di sostegno psicologico per il personale
- ✓ Aggiornare l'opuscolo informativo sulle figure della sicurezza in Ateneo
- ✓ Cofinanziare il master «La promozione della salute nei luoghi di lavoro: pianificazione, gestione e valutazione delle azioni» per incentivare la partecipazione del personale TAB
- ✓ 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 incontri per la diffusione/conoscenza delle azioni migliorative svolte dall'Ateneo a seguito degli esiti del questionario
- ✓ Realizzare Focus group su argomenti critici emersi per possibili soluzioni
- ✓ Procedere all'aggiornamento del «Breve manuale di accoglienza per i neoassunti» realizzato nel 2023
- ✓ Realizzare un percorso formativo pluriennale sul «lavorare in team» dedicato a tutto il personale TAB
- ✓ Migliorare la conoscenza delle misure ed iniziative per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro già in essere in Ateneo attraverso la realizzazione di una informativa che li elenchi e indichi i principali contatti di riferimento

Azioni da realizzare nel 2025

- ✓ Presentare una proposta di modifica organizzativa
- ✓ Individuare possibili soluzioni volte a consentire alle strutture di realizzare spazi dedicati a momenti di pausa
- ✓ Programmare azioni di sensibilizzazione volte a coinvolgere il personale nei processi decisionali e di circolazione delle informazioni e comunicazioni (riunioni, monitoraggi, brochure)
- ✓ Realizzare incontri/azioni di sensibilizzazione per la diffusione/conoscenza delle azioni migliorative svolte dall'Ateneo a seguito degli esiti del questionario
- ✓ Procedere all'aggiornamento del «Breve manuale di accoglienza per i neoassunti» realizzato nel 2023
- ✓ Aggiornare l'opuscolo informativo sulle figure della sicurezza in Ateneo
- ✓ Migliorare la conoscenza delle misure ed iniziative per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro già in essere in Ateneo attraverso la realizzazione di una informativa che li elenchi e indichi i principali contatti di riferimento

□ Le azioni 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