

Questionario sul BENESSERE ORGANIZZATIVO ANNO 2016

- Risultati e confronti con gli anni precedenti -



Contenuti: previsti dal D.lgs. 150/2009, determinati con apposito modello dalla CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ora ANAC Autorità Nazionale AntiCorruzione) e integrati dal Gruppo di lavoro (valutazione del rischio «stress lavoro-correlato» di cui al D.lgs. 81/2008 e attività del CUG).

Struttura: 110 domande, 3 sotto-questionari suddivisi in sezioni.

1. QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO
2. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
3. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

Scala di valutazione: compresa tra 1, per nulla in accordo, e 6, del tutto in accordo (tranne che per la sezione “Importanza degli ambiti di indagine” che ha scala compresa tra 1, per nulla importante, e 6, del tutto importante).

NOTA: al solo fine di consentire una lettura omogenea dei risultati, le domande con «*reverse scaling*» (come ad es. «Ho subito atti di *mobbing*») sono state modificate (ad es. «NON ho subito atti di *mobbing*»).

Categoria	Struttura	Questionari Inviati a)			Numero di risposte b)			Tasso di risposta c = b/a		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Personale Tecnico Amministrativo (PTA)	Amministrazione centrale	294	288	251	233	232	187	79,3%	80,6%	74,5%
	Dipartimenti	62	60	96	47	40	62	75,8%	66,7%	64,6%
	Altre Strutture	53	59	62	46	47	47	86,8%	79,7%	75,8%
	Struttura non indicata	0	0	0	13	16	19			
	Totale PTA	407	407	409	339	335	315	83,3%	82,3%	77,0%
Tecnici di Laboratorio (TL)	Dipartimenti	76	78	75	51	56	37	67,1%	71,8%	49,3%
	Altre Strutture	10	9	9	6	6	5	60,0%	66,7%	55,6%
	Struttura non indicata	0	0	0	2	3	1			
	Totale TL	86	87	84	59	65	43	68,6%	74,7%	51,2%
Responsabili	Amministrazione Centrale	14	14	14	15	14	14	107,1%	100,0%	100,0%
	Dipartimenti	14	14	9	11	13	8	78,6%	92,9%	88,9%
	Altre Strutture	9	9	5	9	9	4	100,0%	100,0%	80,0%
	Struttura non indicata	0	0	0	0	0	1			
	Totale Responsabili	37	37	28	35	37	27	94,6%	100,0%	96,4%
Totale Ateneo		530	531	521	433	437	385	81,7%	82,3%	73,9%

RISULTATI E CONFRONTI A LIVELLO DI ATENEO



SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,6	4,7	4,8
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,6	4,5	4,5
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,2	4,3	4,3
A04 Non ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	4,9	5,1	5,1
A05 Non sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,1	5,3	5,2
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,6	5,6	5,4
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,0	5,0	4,9
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,5	4,4	4,3
A09 Non avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori)	4,0	4,1	4,1

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»



	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
B01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,5	5,5	5,5
B02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,6	5,6	5,6
B03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,7	5,6	5,6
B04 La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,7	4,6	4,6
B05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,7	5,7	5,7
B06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,7	5,7	5,6
B07 La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	4,3	4,2
B08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,8	5,8	5,7
B09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,6	5,4	5,5

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,5	3,6	3,4
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,5	3,7	3,5
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,0	2,9	2,8
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,7	2,7	2,6
C05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,4	4,3	4,1

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
D01 Ritengo che sussistano reali possibilità di sviluppo professionale nell'Ateneo	2,9	3,0	2,9
D02 L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,0	3,3	3,2
D03 La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,9	3,9	3,7

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,8	4,6
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	5,1	5,0
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,3	4,4	4,3
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,9	4,9	4,8
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,0	4,1	4,1
E06 Il lavoro richiesto è realizzabile nell'orario di servizio senza dover trascurare alcune attività/compiti	4,0	3,9	3,9
E07 Il mio orario di lavoro può essere flessibile	5,0	5,0	4,9

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
F01 Mi sento parte di una squadra	4,3	4,3	4,3
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,5	5,4
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	5,1	5,0	4,9
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,3	4,3	4,2
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,2	4,2	4,1
F06 I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi al lavoro e ad aiutarmi e supportarmi se il lavoro diventa difficile	4,7	4,7	4,5

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,0	3,7	3,7
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	4,2	4,2
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,5	3,7	3,6
G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,4	3,5
G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,9	3,9	3,9
G06 Per natura mi sento abbastanza favorevole ai cambiamenti lavorativi	4,5	4,4	4,5
G07 Le modalità dei cambiamenti gestionali e organizzativi di solito sono comunicati chiaramente a tutto il personale	3,2	3,3	3,5
G08 Nelle fasi di cambiamento di solito vengono comunicate chiaramente le finalità	3,1	3,2	3,4
G09 Durante i cambiamenti organizzativi so sempre a chi rivolgermi per le informazioni	3,2	3,3	3,4
G010 Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici non sono difficili da combinare tra loro	3,7	3,7	3,7
G011 Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	2,7	2,9	3,0

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
H01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Ateneo	4,8	4,8	4,7
H02 Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato	5,1	5,2	5,0
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Ateneo	5,1	5,1	4,9
H04 I valori e i comportamenti praticati nell'Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4,1	4,2	4,1
H05 Se potessi, comunque non cambierei ente	4,3	4,4	4,3

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,0	5,0	4,9
I02 Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,8	4,8	4,7
I03 La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,8	4,7	4,7

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative	-	3,9	3,9

NOTA: questa domanda è stata inserita per la prima volta nella rilevazione del benessere organizzativo del 2015.

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
L01 Conosco le strategie della mia amministrazione	3,1	3,4	3,5
L02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,3	3,7	3,7
L03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,2	3,6	3,7
L04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,6	3,7

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
M01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,1	4,3	4,1
M02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	4,1	4,0
M03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,5	4,7	4,5
M04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,8	4,1	3,9
M05 Non ho paura che qualche volta questo lavoro mi possa indurire emotivamente	4,4	4,4	4,3
M06 Credo di influenzare positivamente la vita di altre persone attraverso il mio lavoro	4,2	4,3	4,2
M07 Non mi sento esaurito dal mio lavoro	4,2	4,4	4,4
M08 Non credo di lavorare troppo duramente	4,1	4,3	4,2
M09 Da quando ho iniziato questo lavoro non sono diventato più insensibile verso le persone	4,9	4,9	4,8
M010 Ho spesso l'impressione di realizzare molte cose di valore nel mio lavoro	3,8	4,0	3,9
M011 Non ho l'impressione che i colleghi diano la colpa a me per i loro problemi	5,2	5,3	5,1

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
N01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,8	3,8
N02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,2	4,4	4,2
N03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,3	3,5	3,3
N04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,5	2,8	2,8
N05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,9	3,9	3,9

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO



	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
O01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,0	4,0	4,0
O02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,0	3,9	3,9
O03 È sensibile ai miei bisogni personali	4,7	4,6	4,6
O04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,7	4,6	4,5
O05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,7	4,6	4,4
O06 Definisce chiaramente i miei obiettivi lavorativi	4,1	4,1	4,1
O07 Mi fa capire quello che l'organizzazione si aspetta da me	4,0	4,1	4,1

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

	Valori medi per anno		
	2014	2015	2016
P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,4	4,3	4,2
P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,1	4,0	3,9
P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,1	4,1	4,1
P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,8	4,7	4,6
P05 Incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,5	4,5	4,4
P06 Non prende decisioni che si basano unicamente sulle sue idee	4,1	4,2	4,1
P07 Spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,2	4,2	4,3
P08 Spiega gli obiettivi dell'Università	4,0	4,1	4,2
P09 Spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,1	4,1	4,2
P010 Incoraggia i membri del gruppo a condividere le informazioni	4,5	4,4	4,4
P011 Quando il gruppo lavora bene, lo dice apertamente	4,7	4,7	4,5
P012 Propone suggerimenti per migliorare i risultati del gruppo	4,3	4,3	4,3
P013 Mostra interesse per i successi dei membri del gruppo	4,5	4,5	4,4
P014 Mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,4	4,4	4,3

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

LA VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO: IL DIRETTORE GENERALE



Sezione «O - il mio capo e la mia crescita»

	Valori medi per anno e per struttura											
	Amministrazione Centrale			Dipartimenti			Altre strutture			Valutazione complessiva		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
O01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei	4,8	4,8	4,7	4,2	4,6	4,3	4,9	5,1	5,5	4,6	4,8	4,7
O02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,9	4,4	4,5	4,3	4,5	4,4	4,7	5,2	5,3	4,6	4,7	4,6
O03 È sensibile ai miei bisogni personali	4,6	4,3	4,8	4,0	4,2	4,1	4,6	4,8	4,8	4,4	4,4	4,6
O04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5,2	4,9	5,3	4,2	4,7	4,4	4,9	5,2	5,5	4,8	4,9	5,0
O05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5,3	4,6	4,5	4,7	4,8	4,6	5,2	5,3	5,3	5,1	4,9	4,7
O06 Definisce chiaramente i miei obiettivi lavorativi	5,1	4,7	5,2	4,3	4,5	4,4	5,1	5,3	5,5	4,8	4,8	5,0
O07 Mi fa capire quello che l'organizzazione si aspetta da me	4,9	4,9	5,3	4,1	4,6	4,4	4,9	5,3	5,5	4,7	4,9	5,0

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

Sezione «P - il mio capo e l'equità»

	Valori medi per anno e per struttura											
	Amministrazione Centrale			Dipartimenti			Altre strutture			Valutazione complessiva		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	5,0	4,6	4,6	4,8	4,8	4,4	5,3	5,4	5,3	5,0	4,9	4,7
P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,2	4,4	4,6	4,6	4,1	4,3	5,3	4,3	4,5	4,6	4,3	4,5
P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	5,1	4,7	5,1	4,6	4,6	4,4	5,1	4,9	5,3	4,9	4,8	4,9
P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,4	5,2	5,4	5,0	5,2	4,8	5,6	5,7	5,8	5,3	5,4	5,2
P05 Incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	5,1	4,4	4,7	5,2	4,8	4,8	5,4	5,1	5,3	5,2	4,7	4,8
P06 Non prende decisioni che si basano unicamente sulle sue idee	3,7	3,0	3,2	4,4	4,2	4,3	4,6	3,3	3,0	4,1	3,6	3,5
P07 Spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,9	5,1	5,4	4,8	4,8	4,8	5,2	5,2	5,0	4,9	5,1	5,1

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

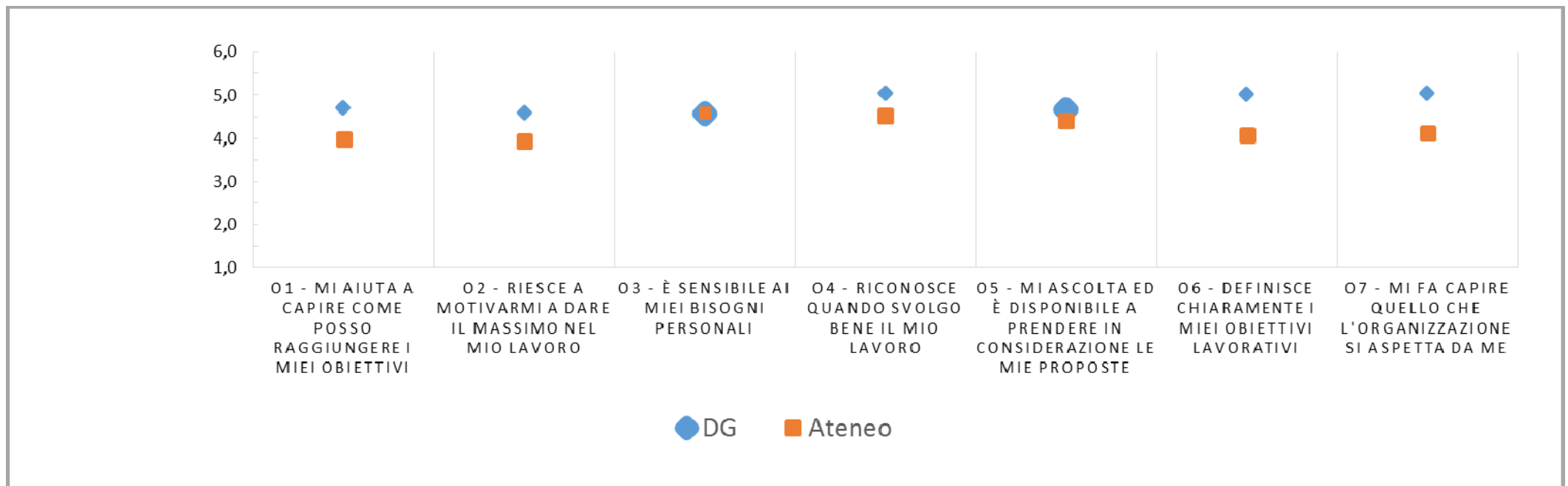
Sezione «P - il mio capo e l'equità»

	Valori medi per anno e per struttura											
	Amministrazione Centrale			Dipartimenti			Altre strutture			Valutazione complessiva		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
P08 Spiega gli obiettivi dell'Università	4,8	5,0	5,4	4,4	4,3	4,9	4,9	4,9	5,5	4,7	4,8	5,2
P09 Spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,9	4,6	4,9	4,8	4,8	4,8	5,1	4,9	5,5	4,9	4,8	5,0
P010 Incoraggia i membri del gruppo a condividere le informazioni	5,2	5,2	5,1	5,1	5,2	4,9	5,4	5,3	5,5	5,2	5,2	5,1
P011 Quando il gruppo lavora bene, lo dice apertamente	5,3	5,2	5,4	5,3	5,2	4,9	5,1	5,2	5,5	5,3	5,2	5,2
P012 Propone suggerimenti per migliorare i risultati del gruppo	5,2	5,2	5,4	5,1	4,9	4,6	4,9	5,2	5,5	5,1	5,1	5,2
P013 Mostra interesse per i successi dei membri del gruppo	5,1	5,0	5,2	5,0	4,8	4,6	4,9	5,1	5,5	5,0	5,0	5,1
P014 Mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,7	4,6	4,9	4,5	4,8	4,5	5,2	5,0	5,5	4,8	4,8	4,8

Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

«Sezione O - il mio capo e la mia crescita»

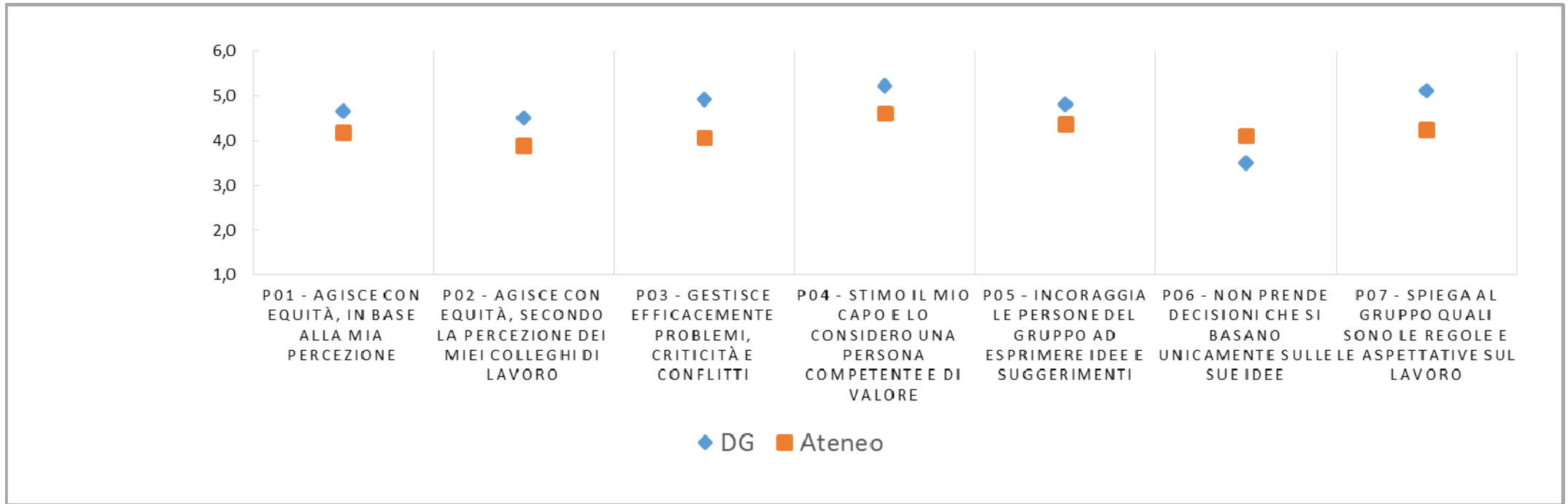
Risultati 2016: confronto tra Direttore Generale e l'Ateneo



Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

«Sezione P - il mio capo e l'equità»

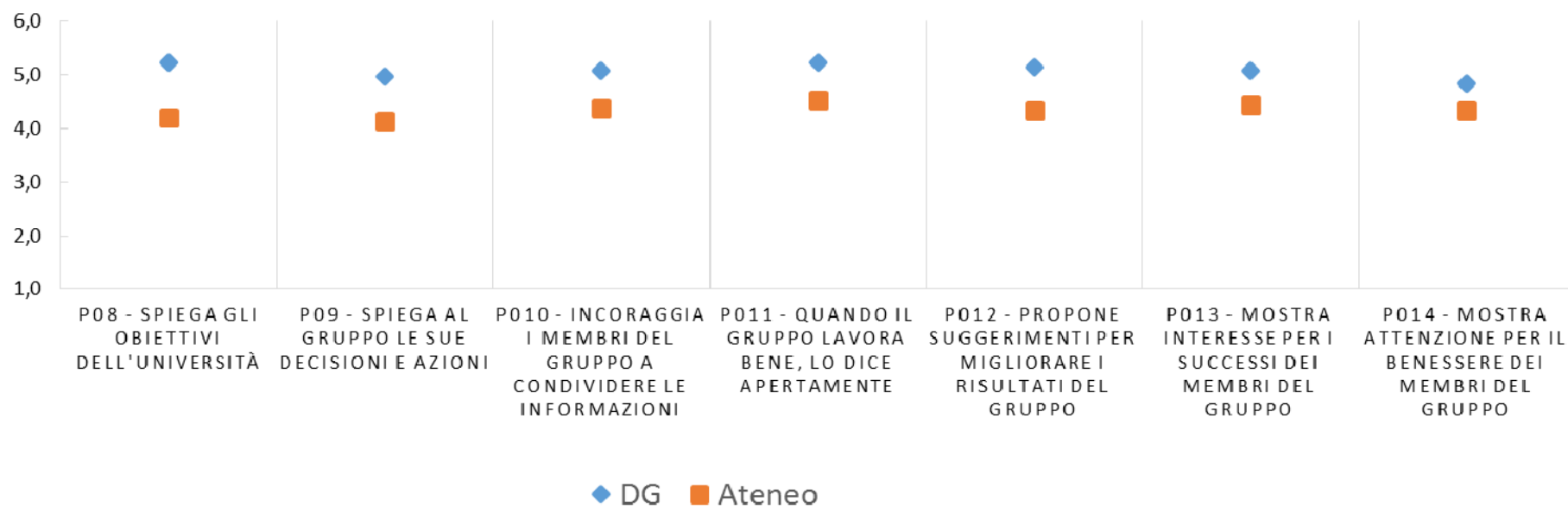
Risultati 2016: confronto tra Direttore Generale e l'Ateneo



Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

«Sezione P - il mio capo e l'equità»

Risultati 2016: confronto tra Direttore Generale e l'Ateneo



Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»