

# **RILEVAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'ATENEO**

## **SOMMARIO**

La rilevazione ha riguardato il personale tecnico amministrativo, è stata svolta nel periodo dicembre 2011 – aprile 2012. Sono stati raccolti 288 questionari.

Il questionario è stato messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica ed è stato utilizzato in un'indagine pilota nel 2008. Il nostro Ateneo all'epoca ha partecipato con un campione di 57 dipendenti. Il questionario è stato riutilizzato con limitate integrazioni nell'attuale rilevazione.

L'elaborazione descrittiva dei risultati è stata effettuata convertendo il grado di accordo con le affermazioni dei singoli item (o se del caso le frequenze di accadimento di situazioni) in un punteggio da 1 a 4 per sintetizzare la posizione media e la dispersione delle valutazioni espresse.

## Risultati

I risultati sono stati messi a confronto con quelli del 2008 allo scopo di valutare qualitativamente le variazioni dato che, non essendo disponibile il dato disaggregato del 2008, non è possibile il confronto quantitativo. Per i dati 2012 è stata possibile un'analisi in rapporto alle caratteristiche del lavoratore: età sesso, titolo di studio, anzianità lavorativa e, in alcuni casi, per struttura di appartenenza.

Dall'analisi dei risultati emergono alcuni dati molto generali:

1. Il confronto con il 2008 non mostra variazioni significative se non in singoli item, comunque da considerare con estrema prudenza data la esiguità del campione 2008: la *fiducia che le condizioni attuali possano cambiare* riportava la valutazione (relativa) peggiore nell'08 e la seconda migliore nel 2012 – cfr. pag 3; la *gradevolezza degli ambienti e degli arredi* è stata valutata molto più positivamente nel 2012 – cfr. pag. 6; tutti gli item relativi *all'apertura all'innovazione* sono peggiorati in particolare la propensione dell'amministrazione ad *accogliere le richieste degli utenti* è passata da 3.2 a 2.5 – cfr. pag. 7;
2. In termini estremamente generali emerge un atteggiamento maggiormente positivo delle donne, dei lavoratori più anziani e con maggiore anzianità lavorativa (tranne che per il carico di lavoro) e dei più scolarizzati, soprattutto nelle valutazioni sulle tecnologie e sulla sicurezza e tutela – cfr. pag. 7;
3. Sempre in estrema sintesi si può desumere una maggiore positività nella valutazione del proprio contributo e una maggiore negatività nel riconoscimento dell'Amministrazione: il rapporto con i colleghi nel complesso si attesta a 3.13 mentre il rapporto con i dirigenti "vale" 2.67 – cfr. pag. 4 e 5; *il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante per l'andamento dell'Università nel suo complesso* 3.45 - cfr. pag. 9, *Vs. gli incentivi economici sono distribuiti sulla base della valutazione delle prestazioni* 1.59 – cfr. pag. 11; il suggerimento che ottiene il massimo di segnalazioni (154 su 288 rispondenti) è *valorizzazione del personale* – cfr. pag. 11;
4. La differenza di punteggio tra diverse strutture di lavoro dei rispondenti evidenzia come più spesso gli amministrativi dei Dipartimenti valutino positivamente la situazione – cfr. pag. 2, pag. 4, pag. 7, mentre le valutazioni peggiori variano a seconda dei campi indagati;

5. Preoccupa la valutazione insufficiente dell'impegno dell'Amministrazione nel tutelare la salute e nel formare i lavoratori; a tale proposito è evidente la necessità di una più completa informazione e comunicazione, nonché di una maggiore consapevolezza del ruolo degli RLS;
6. La frequenza di disturbi collegati all'ambiente di lavoro, ancorché non ancora analizzata completamente, evidenzia una media di 2.22 tra *raramente* e *a volte* che ponderata con la valutazione di impatto del lavoro sui sintomi scende a 1,31 cioè sintomi presenti raramente, ma attribuiti solo per il 50 % o meno al lavoro – cfr. pag. 7 e 8;
7. Da segnalare che il carico di lavoro viene ritenuto *a volte* eccessivo, ma soprattutto che *raramente* o *a volte* : *ci sono persone che vengono emarginate 2.45, ci sono colleghi che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto 2.31, ci sono persone che subiscono violenze psicologiche 2.06, esistono conflitti con i responsabili 2.47;*

Di seguito alcune tabelle dei risultati in esteso.

Le conclusioni dello studio possono essere tratte in modo sommario, nel quale appare evidente una tendenza a valutazioni "intermedie" con limitate variazioni nel tempo. Oppure, ed è l'indicazione che sembra più utile e "feconda", indagando in modo più approfondito comportamenti e convinzioni. Questo percorso consentirebbe di chiarire eventuali criticità, ma soprattutto consisterebbe in una progressiva responsabilizzazione nella valutazione e nella gestione di un ambiente di lavoro rispettoso, ben organizzato, con un'adeguata circolazione verticale e tra pari delle informazioni. In altre parole alla rilevazione dovranno seguire interventi migliorativi e quindi la critica o anche l'insoddisfazione devono essere vissuti da tutti gli attori come propensione al cambiamento organizzativo.

Hanno contribuito alla stesura del report:

Amparo Manganaro e Giovanni Iacutone della Scuola di Specializzazione in Igiene e Medicina preventiva;

Maria Scatigna ricercatore MED/42

Leila Fabiani Medico Competente coordinatore.

## Campione

Rilevazione

STRUTTURE	data somministrazione	numero del personale convocato	numero questionari raccolti
REISS ROMOLI (convocazioni effettuate su 3 fasce orarie)	19/12/2011	175	126
STRUTTURE BAZZANO	23/03/2012	25	20
STRUTTURE VIA G. DI VINCENZO	26/03/2012	18	5
STRUTTURE PILE	29/03/2012	85	38
STRUTTURE SCIENZE	03/04/2012	111	55
STRUTTURE MEDICINA	04/04/2012	84	44
<b>TOTALI</b>		<b>498</b>	<b>288</b>

Il campione è di 288 unità. Le numerosità totali sono diverse per incompletezza di compilazione dei questionari. Il campione è costituito da donne per il 67%, coniugati/conviventi 60%, diploma di scuola media superiore e oltre 78%, lavoro nell'attuale Amministrazione > 10anni 84%, tempo impiegato per recarsi a lavoro < 30 min 86%, assenze (escluse ferie) negli ultimi sei mesi < 1 settimana 88%.

Distribuzione del campione per afferenza:

Afferenza	M	%	F	%
Tecnici informatici A.C.	29	29	15	8
Amministrativi A.C.	34	35	64	33
Biblioteche	3	3	13	7
Tecnici informatici Dip	15	15	38	20
Amministrativi Dip	5	5	19	10
Personale ausiliario	3	3	3	2
Segreterie Facoltà	4	4	24	12
Segreterie studenti	6	6	16	8

N.B. alcuni hanno dato più di una afferenza

## Risultati

Analisi indicatori negativi:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.57) non diversi dal 2008 (2.54), con un range compreso tra 2.0 e 3.14 in discesa (quindi in miglioramento) rispetto al 2008 (2.3-3.2).

<b>Medie 2012 in ordine decrescente</b>		<b>Rank 2012</b>	<b>Rank 2008</b>	<b>Trend</b>
Sensazione di non essere valutato adeguatamente	3.13	1	2	=
Sensazione di contare poco per l'amministrazione	3.09	2	2	=
Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	2.69	3	8	↑
Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	2.64	4	4.5	=
Risentimento verso l'amministrazione	2.63	5	12	↑
Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	2.62	6	2	↓
Sensazione di fare cose inutili	2.61	7	6.5	~ =
Manca di idee, assenza di iniziativa	2.43	8	9	~ =
pettegolezza	2.41	9	10.5	~ =
Aggressività/nervosismo	2.40	10	4.5	↓
Insofferenza nell'andare a lavoro	2.38	11	6.5	↓
Lentezza nell'esecuzione dei compiti	2.14	12	10.5	↑
Disinteresse per il lavoro	2.02	13	13	=

Gli items peggiori nel 2012 sono "sensazione di contare poco per l'amministrazione" e "sensazione di non essere valutato adeguatamente", la situazione migliore "disinteresse per il lavoro" e "lentezza nell'esecuzione dei compiti"; stessa situazione del 2008. Tale dato è confermato nel 2012 anche per le femmine; nei maschi tra gli items con risultato migliore si aggiunge anche "insofferenza nell'andare a lavoro".

Nelle femmine si evidenzia una media di scala leggermente più bassa (migliore) 2.54 vs 2.57 dei maschi, tale dato comunque non è statisticamente significativo.

Analizzando gli andamenti in base al titolo di studio, si evince in linea generale un incremento delle medie con l'aumentare della scolarità, con un picco però per gli istituti professionali (2.84). Tale dato non è statisticamente significativo.

L'analisi per età mostra un andamento inversamente proporzionale, infatti con l'aumentare dell'età dei dipendenti diminuiscono le medie dei vari items; anche in questo caso non c'è significatività statistica.

L'analisi per strutture di appartenenza evidenzia la situazione migliore per gli amministrativi di dipartimento (2.20), la peggiore per le segreterie studenti (2.70).

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

## Analisi Indicatori positivi:

Il valore medio di scala per tali indicatori è 2.70, leggermente diminuito rispetto al 2008 in cui si attesta a 2.85. Il range delle medie è 2.5 - 3.0, nel 2008 2.5 – 3.3.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Soddisfazione per la propria amministrazione	2.45	1	4	~=
Sensazione di far parte di una squadra	2.49	2	4	=
Percezione che il lavoro dell'università sia apprezzato all'esterno	2.64	3	4	=
Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	2.65	4	10	↓
Voglia di andare a lavoro	2.66	5	12	↓
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali dei responsabili	2.67	6	4	↑
Condivisione dell'operato e dei valori dell'università	2.70	7	7	~=
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	2.71	8	4	↑
Voglia di impiegare nuove energie per l'amministrazione	2.71	9	8.5	~=
Soddisfazione per le relazioni personali costruite nell'ambiente di lavoro	2.79	10	11	=
Fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare	3.00	11	1	↑
Apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili	3.04	12	8.5	↑

Gli items più favorevoli *“fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare”* e *“apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili”* non corrispondono a quelli del 2008 *“voglia di andare a lavoro”* e *“soddisfazione per le relazioni personali costruite nell'ambiente di lavoro”* ed anzi per *“fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare”* c'è una totale inversione; i più sfavorevoli (*soddisfazione per la propria amministrazione e sensazione di far parte di una squadra*) anch'essi non corrispondono al 2008 (*fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare e, a pari punteggio, soddisfazione per la propria amministrazione, sensazione di far parte di una squadra, sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro, fiducia delle capacità gestionali e professionali dei responsabili, percezione che il lavoro dell'università sia apprezzato all'esterno*). Items rispettivamente migliore e peggiore sono confermati nel 2012 anche nel confronto femmine e maschi. Le femmine mostrano per tali indicatori una situazione lievemente migliore 2.8 rispetto ai maschi 2.6, dato non statisticamente significativo.

Per titolo di studio l'andamento è incerto (bimodale) con un 1° picco 2.92 per la licenza media e un 2° picco 3.42 per i diplomi universitari. Per tale variabile non si evidenziano comunque dati statisticamente significativi.

L'andamento è piatto per l'età.

Riguardo l'afferenza per struttura, la situazione migliore per le segreterie di facoltà, peggiore per il personale ausiliario.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

Analisi rapporto con i colleghi:

Il valore medio di scala per tale indicatore è 3.13, leggermente in aumento rispetto al 2008 in cui si attesta a 3.05. Il range delle medie è 2.90 – 3.33 nel 2012, 2.06 – 3.4 nel 2008.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>	<b>Rank 2012</b>	<b>Rank 2008</b>	<b>Trend</b>	
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi uffici/settori	2.90	1	1	↑
Nell' ufficio/settore chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2.92	2	2	↑
Nell' ufficio/settore tutti si impegnano per raggiungere i risultati in base agli obiettivi assegnati	3.12	3	3.5	=
Tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	3.16	4	3.5	=
Nell' ufficio/settore si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	3.20	5	5	=
I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'Amministrazione	3.30	6	7	≈
Esiste collaborazione con i colleghi	3.32	7	6	=

Gli indicatori *“esistono scambi di comunicazione tra i diversi uffici/settori”* 2.89 e *“nell'ufficio/settore chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti”* 2.92 salgono rispetto al 2008, ma si attestano comunque come situazione peggiore. Non si evidenziano differenze statisticamente significative per genere: femmine valore medio complessivo 3.19, maschi 3.04. Analizzando gli items per scolarità non si evidenziano trend degni di nota. L'età influenza in modo direttamente proporzionale tali indicatori, con medie che salgono nella fascia d'età 60aa e oltre.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

Analisi rapporto con i dirigenti:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.67) migliori rispetto al 2008 (2.62), con un range compreso tra 2.2 e 3.0 non diverso rispetto al 2008 (2.2-3.0).

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>	<b>Rank 2012</b>	<b>Rank 2008</b>	<b>Trend</b>	
Equità e trasparenza dei criteri di valutazione	2.2	1	1(2.2)	=
Chiarezza di comunicazione cambiamenti gestionali/organizzativi	2.3	2	6(2.7)	↓
Ascolto da parte dei dirigenti di richieste, proposte, suggerimenti	2.5	3	3(2.5)	=
I responsabili aiutano a lavorare in modo migliore	2.7	4	2(2.5)	↑
Coinvolgimento dei dipendenti da parte dei dirigenti in decisioni sul proprio lavoro	2.7	5	5(2.6)	≈
I responsabili desiderano essere informati sui problemi /difficoltà	2.8	6	4(2.6)	↑
Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	2.8	7	7(2.7)	≈

I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	2.9	8	8(2.8)	≈
I responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	3.0	9	9(3.0)	=

Gli items peggiori nel 2012 sono *“equità e trasparenza dei criteri di valutazione”* e *“chiarezza di comunicazione cambiamenti gestionali/organizzativi”*, per il primo non troviamo differenze con il 2008, mentre il secondo è molto peggiorato; la situazione migliore *“i responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale”* e *“i dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa”*, restano pressoché invariati rispetto al 2008. Non si evidenziano differenze statisticamente significative per genere; infatti i valori medi complessivi sono di 2.6 nei maschi e 2.7 nelle femmine. Analizzando il dato per fascia di età e titolo di studio non si evidenziano trend degni di nota.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l’analisi dei dati

Analisi caratteristiche del lavoro:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.63) non diversi dal 2008 (2.65), con un range compreso tra 1.70 e 3.25. Nel 2008 il range è 1.6-3.4.

Medie 2012 in ordine decrescente		Rank 2012	Rank 2008	Trend
Contatti con le persone	3.25	1	2	≈
Responsabilità diretta del lavoro	3.18	2	1	↓
Fatica mentale	3.14	3	3	=
Sovraccarico emotivo	2.90	4	5.5	↑
Rigidità di norme e procedure	2.82	5	5.5	=
Sovraccarico di lavoro	2.55	6	4	=
Monotonia/ripetitività	2.39	7	7	=
Fatica fisica	1.93	8	8	≈
Isolamento	1.70	9	9	=
In che misura i fattori sopra elencati ti pesano e ti creano difficoltà?	2.54			↑

Non si evidenziano sostanziali differenze col 2008, se non una discesa del *peso e delle difficoltà create da questi indicatori* 2.54 (2012 tra poco e abbastanza) vs 2.8 (2008 più vicino ad abbastanza).

Situazione migliore e peggiore sono sovrapponibili anche per genere, femmine valore medio complessivo 2.67, maschi 2.59. Tale dato non è statisticamente significativo. Analizzando gli items per scolarità si evidenziano 2 picchi (2.85) per la scuola media inferiore e diplomi universitari. L’andamento per età è pressoché piatto. Analizzando per strutture di appartenenza, la situazione migliore per i dipendenti delle biblioteche (2.44), la peggiore per le segreterie studenti (3.06).

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l’analisi dei dati.

#### Analisi comfort:

Il valore medio di scala per tale indicatore è 2.56, aumentato rispetto al 2008 in cui si attesta a 2.47. Il range delle medie è 2.36 – 2.97 nel 2012, 2.1 – 2.8 nel 2008.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Spazio disponibile per persona	2.36	1	4.5	↓
Servizi igienici	2.37	2	3	≈
Pulizia	2.39	3	2	↑
Gradevolezza dell'ambiente e degli arredi	2.45	4	1	↑↑
Silenziosità	2.57	5	7	↓
Condizioni dell'edificio	2.67	6	4.5	↑
Temperatura	2.80	7	4.5	↑
Illuminazione	2.97	8	7.5	↑

In generale il comfort degli ambienti di lavoro viene considerato appena sufficiente (tra mediocre e sufficiente), con apprezzamento soprattutto dell'*illuminazione* (2.97) e della *temperatura* (2.80), scendono rispetto alla precedente analisi la *silenziosità* 2.57 (2012) vs 2.8 (2008), lo *spazio disponibile per persona* 2.36 (2012) vs 2.5 (2008) e i *servizi igienici* 2.36 (2012) vs 2.4 (2008). Femmine e maschi mostrano valori medi di scala circa uguali 2.5 femmine, 2.6 maschi.

L'andamento è piatto per età e titolo di studio.

Riguardo l'afferenza per strutture di appartenenza, la situazione migliore per gli amministrativi dei Dipartimenti (3.04) e la peggiore per il personale delle biblioteche (2.23).

Per le segreterie studenti (valore medio 2.35 nel 2012) si dispone dei dati del Progetto Prisma svoltosi nel 2010 in cui le 9 strutture hanno definito il rischio connesso al microclima-igiene moderato/elevato per 6 segreterie e il rischio connesso a spazi/attrezzature elevato per 5 strutture, pertanto per tale struttura di afferenza si evince un discreto miglioramento nell'attuale rilevazione.

#### Analisi sicurezza e tutela:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.51), con un range 2.25 e 2.96. Nel 2008 valore medio di scala 2.51, con range 2.3-2.9.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Principi di ergonomia per pc e videoterminali	2.25	1	6	↓
Sicurezza impianti elettrici	2.28	2	2	≈
Rispetto delle emissioni (polveri, gas, fumi)	2.35	3	1	↑
Rispetto temperature ambientali	2.43	4	3	=
Rispetto limiti rumorosità	2.54	5	5	≈
Sicurezza impianti illuminazione	2.63	6	4	↑
Rispetto divieto di fumo	2.96	7	7	=



La situazione peggiore per *“principi di ergonomia per pc e videoterminali”* e *“sicurezza impianti elettrici”*, migliore per *“rispetto divieto di fumo”* e *“sicurezza impianti illuminazione”*, completamente sovrapponibili tra generi, con valore medio generale 2.52 identico tra i due sessi. L’andamento col titolo di studio è direttamente proporzionale, le medie generali crescono con l’aumento della scolarità; tale dato è statisticamente significativo ( $p < 0.0226$ ). L’andamento è piatto per età.

Analisi apertura all’innovazione dell’Amministrazione:

Il valore medio generale per tali items è 2.33, range 2.09-2.52. Nel 2008 il valore medio generale 2.66, con range 2.5-3.2.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012	Rank 2008	Trend
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	2.09	1	1.5	↓↓
Introdurre nuove professionalità	2.11	2	3.5	↓
Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	2.15	3	3.5	↓
Confrontarsi con le esperienze di altre strutture simili	2.19	4	3.5	↓
Stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni	2.28	5	1.5	↓
Migliorare i processi di lavoro	2.35	6	6	↓↓
Acquisire nuove tecnologie	2.50	7	7	↓↓
Accogliere le richieste degli utenti	2.52	8	8	↓↓

L’analisi di questi indicatori mostra una situazione insufficiente, peggiore per i maschi 2.23 che per le femmine 2.42, dato al limite della significatività statistica. La situazione peggiore *“sviluppare competenze innovative nei dipendenti”* e *“introdurre nuove professionalità”* sono confermate in generale e nelle femmine. Nei maschi carente è anche il *“confronto con le esperienze di strutture simili”* 2.03. La situazione migliore *“acquisire nuove tecnologie”* e *“accogliere le richieste degli utenti”* è sovrapponibile per genere, con valori leggermente più alti per le femmine. L’andamento per titolo di studio è crescente per scolarità con un picco 3.25 per i diplomi universitari. Per età vi un incremento dei valori medi con l’aumento dell’età dei dipendenti. L’analisi per strutture di afferenza mostra situazione peggiore per le biblioteche 2.16, migliore 2.57 segreterie di facoltà.

Analisi benessere psicofisico:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.22 raramente), con un range 1.64 e 2.61. Media ponderata 1.31 (mai).

Medie 2012 in ordine decrescente		Rank 2012	M ponderata 2012
Nervosismo, irrequietezza, ansia	2.61	1	1.56
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	2.44	2	1.46

Senso di eccessivo affaticamento	2.29	3	1.36
Dolori muscolari, articolari	2.22	4	1.26
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	2.18	5	1.29
Mal di stomaco, gastrite	2.15	6	1.45
Senso depressione	2.10	7	1.29
Difficoltà respiratorie	1.64	8	0.94

Gli items con risultati più alti (più negativi) risultano *"mal di testa, difficoltà di concentrazione"* e *"nervosismo, ansia, irrequietezza"*, confermati sia per maschi che femmine. La situazione migliore *"difficoltà respiratorie"* e *"senso di depressione"* è la stessa in generale e nelle femmine, nei maschi si attesta un basso valore (1.82) per *"mal di stomaco, gastrite"*. Questa situazione risulta invariata anche analizzando gli items ponderandoli con la domanda *"in che percentuale attribuisce la totalità dei disturbi segnalati al lavoro che svolgi?"*. Le femmine mostrano una situazione peggiore (valore medio di scala 2.31) rispetto ai maschi (1.99), dato statisticamente significativo ( $p < 0.019$ ). Tale significatività non viene però confermata calcolando le medie ponderate per genere (femmine 1.35, maschi 1.17). L'andamento per età è piatto con un picco basso (e quindi positivo) 1.62 per la fascia 60 aa e oltre, senza significatività statistica. Scolarità più bassa (scuola media inferiore ed istituto professionale) mostrano risultati peggiori, rispettivamente 3.12 e 2.87, senza significatività statistica. Analizzando per strutture di appartenenza, la situazione migliore 1.86 per i dipendenti delle biblioteche e la peggiore 2.82 per le segreterie studenti.

Analisi qualità ed uso tecnologie:

Il valore medio di scala per tali indicatori è 2.83, con range 2.68 - 3.04.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
Gli strumenti tecnici/software sono attuali, aggiornati	2.68	1
Gli strumenti tecnici/software sono adattabili a rinnovate esigenze di utilizzo	2.72	2
Gli strumenti tecnici/software ti aiutano a raggiungere il tuo scopo lavorativo con poco sforzo? (sono Efficienti?)	2.83	3
Assicurano sicurezza alla tua mansione e al lavoro svolto	2.85	4
È facile apprezzarne il funzionamento (sono amichevoli?)	2.91	5
Ti aiutano a raggiungere il tuo scopo lavorativo (sono efficaci?)	3.04	6

Maschi e femmine confermano come indicatore peggiore l'aggiornamento degli strumenti tecnici e in contempo la loro efficacia come indicatore migliore. Le medie per genere mostrano una discreta differenza, 2.73 per i maschi vs 2.93 per le femmine, dato comunque non statisticamente significativo. L'andamento per titolo di studio evidenzia valori molto bassi 2.25 per scuola media inferiore, potendo ipotizzare una scarsa comprensione degli strumenti da parte di questa fetta di personale. Per età non vi è un andamento caratteristico. Analizzando per strutture di appartenenza, la

situazione migliore per gli amministrativi di dipartimento 3.40, la peggiore per il personale ausiliario 2.19.

#### Analisi sicurezza e salute:

La media per tali items è 2.02, con valori sovrapponibili tra maschi (2.05) vs femmine (2.06). Le uniche due domande che compongono tale gruppo di indicatori (“*l’Amministrazione in cui lavori si preoccupa della salute nell’ambiente di lavoro?*” “*l’Amministrazione attua un’adeguata formazione sui temi della sicurezza?*”) evidenziano un risultato poco negativo, anche analizzando per titolo di studio e fasce d’età in nessun caso si hanno valori medi sufficienti.

#### Analisi carico di lavoro:

Media di scala 2.86, range 2.68-3.13.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
I compiti da svolgere richiedono competenze e abilità di cui non si dispone	2.68	1
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	2.82	2
I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	2.83	3
Il lavoro ti assorbe troppo	3.13	4

Media di scala sovrapponibili per genere, maschi 2.81 femmine 2.89. Item più sfavorevole *il lavoro ti assorbe troppo* confermato per genere. L’analisi per struttura di afferenza mostra la situazione migliore per il personale della biblioteca 2.48, peggiore per la segreteria studenti 3.29.

#### Analisi appartenenza:

media di scala 2.68, range 1.89-3.45

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
L’amministrazione fornisce servizi utili ai dipendenti (convenzioni, servizi sociali, mobilità)	1.89	1
L’amministrazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	2.55	2
Gli obiettivi della tua università sono chiari e ben definiti	2.56	3
Si prova soddisfazione per quello che la tua Università realizza	2.68	4
Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante per il buon andamento dell’Università nel suo complesso	3.45	5

La media nei maschi è 2.58, nelle femmine 2.75. L'analisi per afferenza mostra situazione migliore per il personale ausiliario 2.87, peggiore per gli amministrativi dell'amministrazione centrale 2.63, insieme ai tecnici/informatici dei dipartimenti 2.63.

#### Analisi conflitti:

media di scala 2.32 (tra raramente e a volte), range 2.06-2.47; maschi media 2.30, femmine 2.33. L'andamento per strutture di afferenza è piatto.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	2.06	1
Ci sono colleghi che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	2.31	2
Ci sono persone che vengono emarginate	2.41	3
Esistono conflitti con i responsabili	2.47	4

#### Analisi risorse:

Media generale 2.76, range 2.59-2.98. Media per i maschi 2.70, femmine 2.81. L'analisi per strutture di afferenza mostra situazione peggiore per il personale ausiliario 2.05, migliore per le segreterie di facoltà 2.97.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	2.59	1
È facile avere informazioni di cui si ha bisogno	2.74	2
Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	2.75	3
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	2.77	4
Le decisioni dei responsabili sono assunte rapidamente	2.98	5

#### Analisi riconoscimenti:

Media di scala 2.09, range 1.58-2.77. Media di scala per i maschi 2.07, per le femmine 2.14. L'analisi per afferenza mostra la situazione migliore per l'amministrazione centrale (sia amministrativi che tecnici), peggiore per il personale ausiliario.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base della valutazione delle prestazioni	1.58	1
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità)	1.72	2
L'amministrazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	1.99	3
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	2.12	4
Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	2.34	5
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	2.77	6

Analisi suggerimenti:

Analizzando la domanda *“cosa è più urgente da migliorare nell'Amministrazione?”* i risultati maggiori risultano essere *“valorizzazione del personale”* (18%), *“formazione e aggiornamento del personale”* (13%) *“sistema di distribuzione degli incentivi”* (13%). Dati che confermano il trend dell'intera indagine. Risultati minori per *“rapporti tra i colleghi”* (1.6%) e *“supporti informatici e tecnologici”* (3%).