
QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

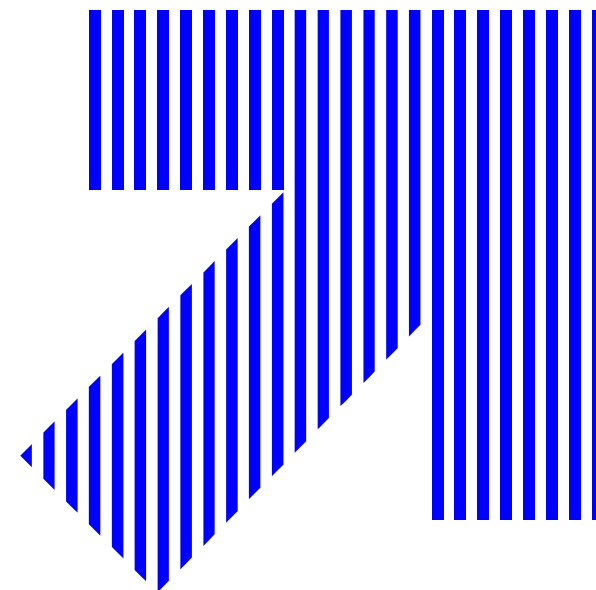
Anno 2021

Questionari compilati via web dal 16 giugno al 28 luglio 2021



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

hic sunt futura



Area Pianificazione e controllo direzionale (APIC)

I contenuti del questionario

Contenuti:

Previsti in prima applicazione dal d.lgs. 150/2009, individuati con apposito modello dalla CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ora ANAC Autorità Nazionale AntiCorruzione) e integrati sia con le risultanze di uno specifico Gruppo di lavoro, con particolare riferimento alla valutazione del rischio «stress lavoro-correlato» di cui al D.lgs. 81/2008, sia con quanto emerso nell'ambito del Progetto Good Practice a cui l'Università di Udine partecipa con oltre 40 atenei italiani.

Struttura:

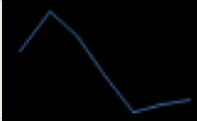
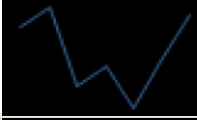
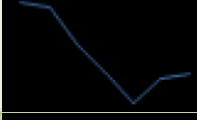

76 domande e 3 spazi per commenti, 3 sotto-questionari suddivisi in sezioni.

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

I tassi di compilazione del questionario

	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021	TREND
Responsabili di struttura	94,6%	100,0%	96,4%	90,9%	86,4%	87,5%	88,0%	
Tecnici di Dipartimento	68,6%	74,7%	51,2%	57,1%	44,8%	58,7%	72,5%	
Tecnici-amministrativi	83,3%	82,3%	77,0%	72,9%	68,7%	72,3%	72,8%	
Totale	81,7%	82,3%	73,9%	71,1%	65,5%	71,1%	73,5%	

SINTESI DEI RISULTATI



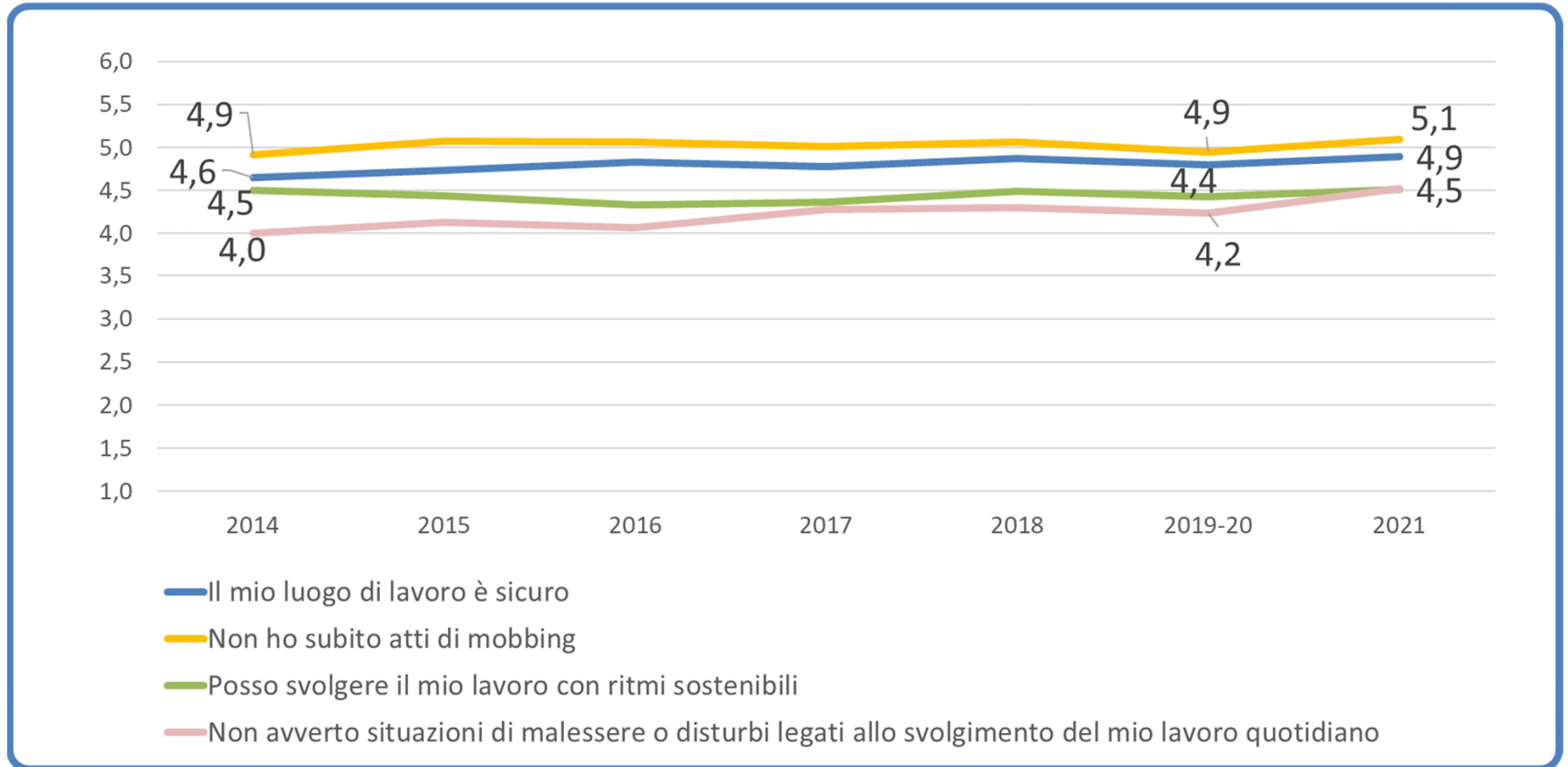
Tasso di risposta nel 2021: 73,5%

Il livello complessivo di benessere organizzativo

	Valori medi per anno (scala 1-6)					
	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative	3,9	3,9	3,9	4,0	3,9	4,1

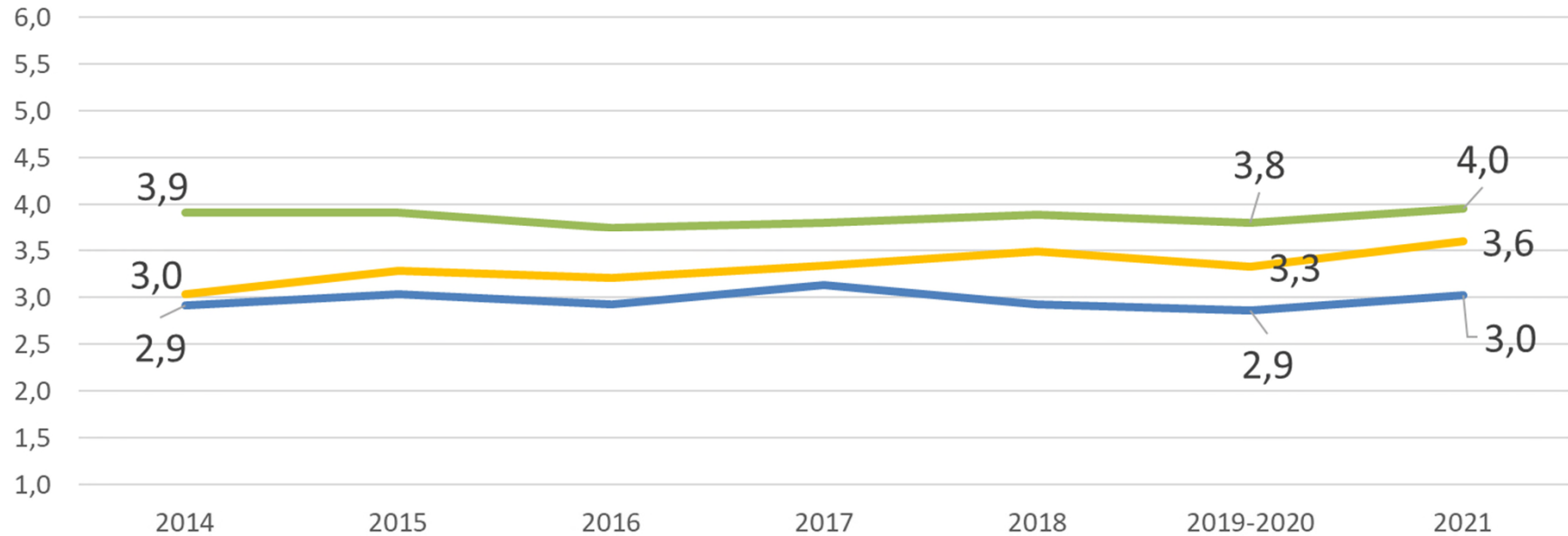
Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato



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

Lo sviluppo professionale



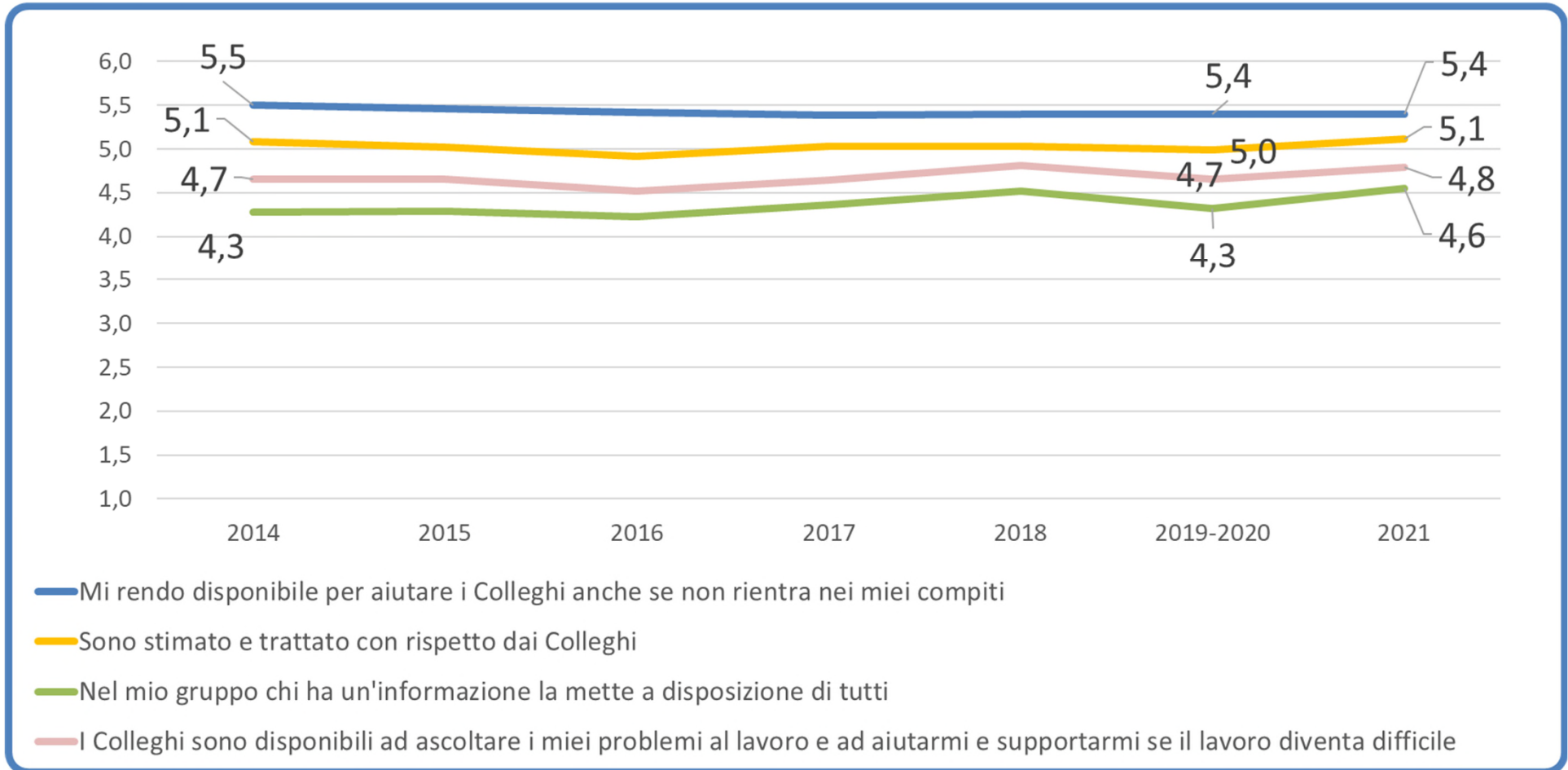
— Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito

— L'Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

— La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale

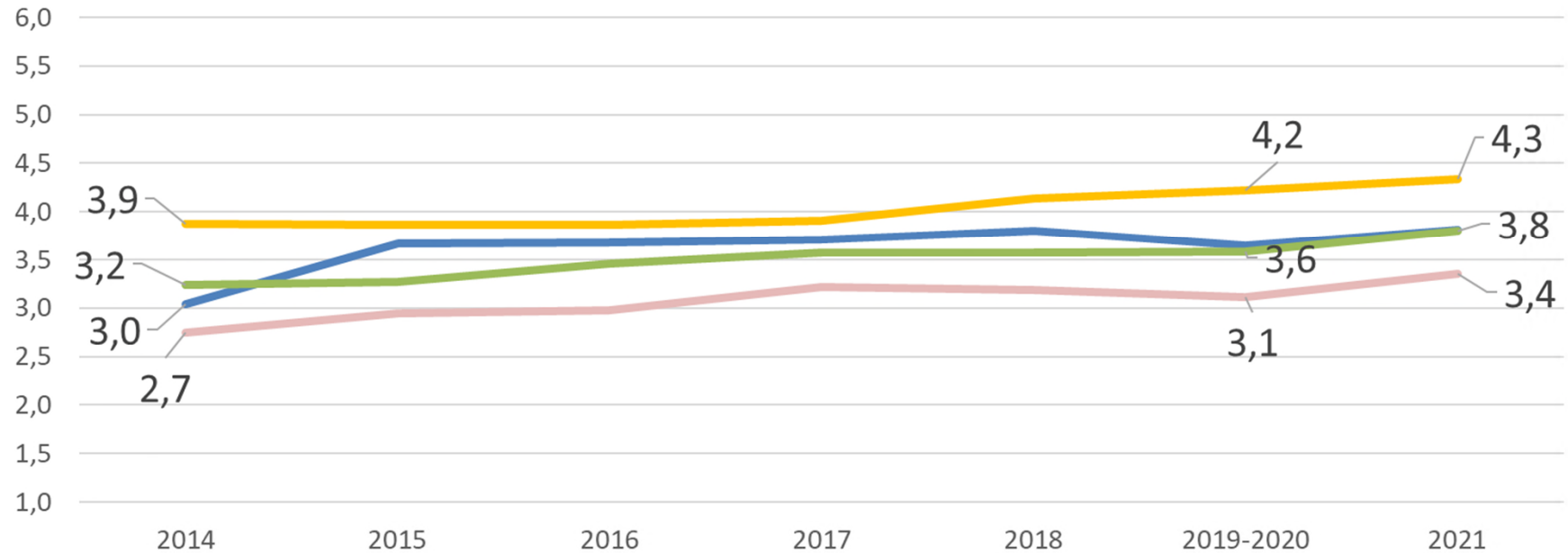
Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

I miei Colleghi



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

Il contesto del mio lavoro



- Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
- Le modalità dei cambiamenti gestionali e organizzativi di solito sono comunicati chiaramente a tutto il personale
- Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

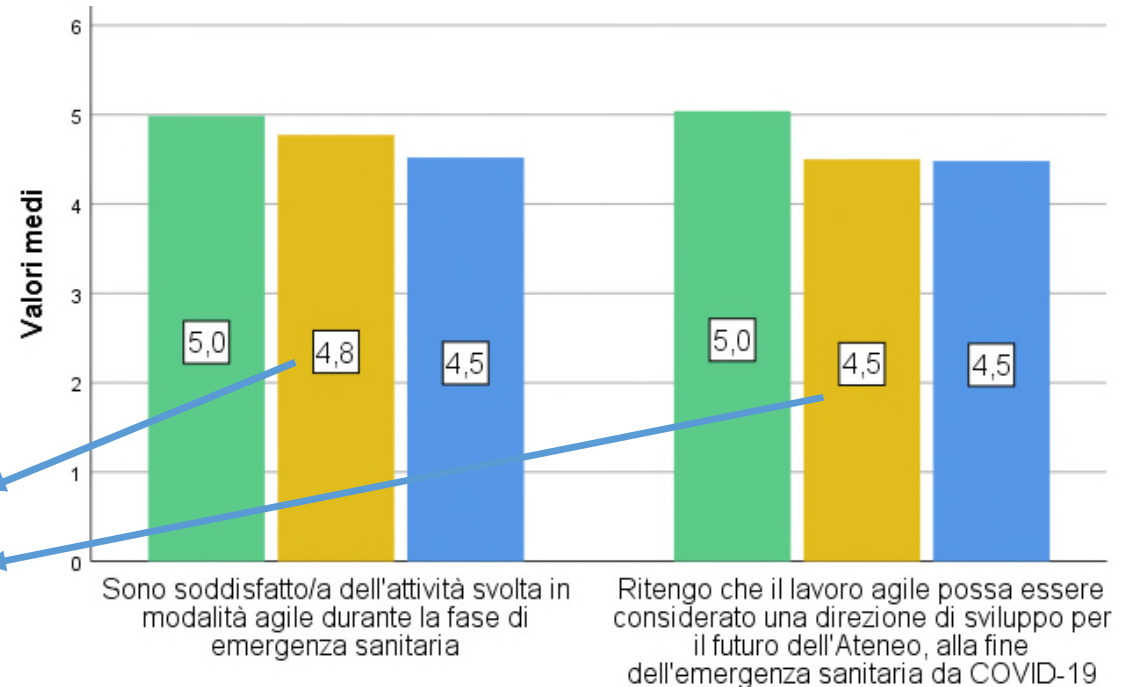
Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

Il lavoro agile

	2021
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	4,9
Ritengo che il lavoro agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	4,9

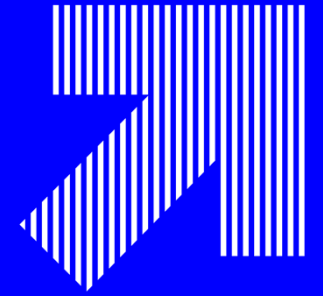
- Personale tecnico-amministrativo
- Responsabili di struttura
- Tecnici di Dipartimento

	Responsabili di struttura	
	AMCE (9 risposte)	Dipartimenti (11 risposte)
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	5,2	4,5
Ritengo che il lavoro agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,1	4,1

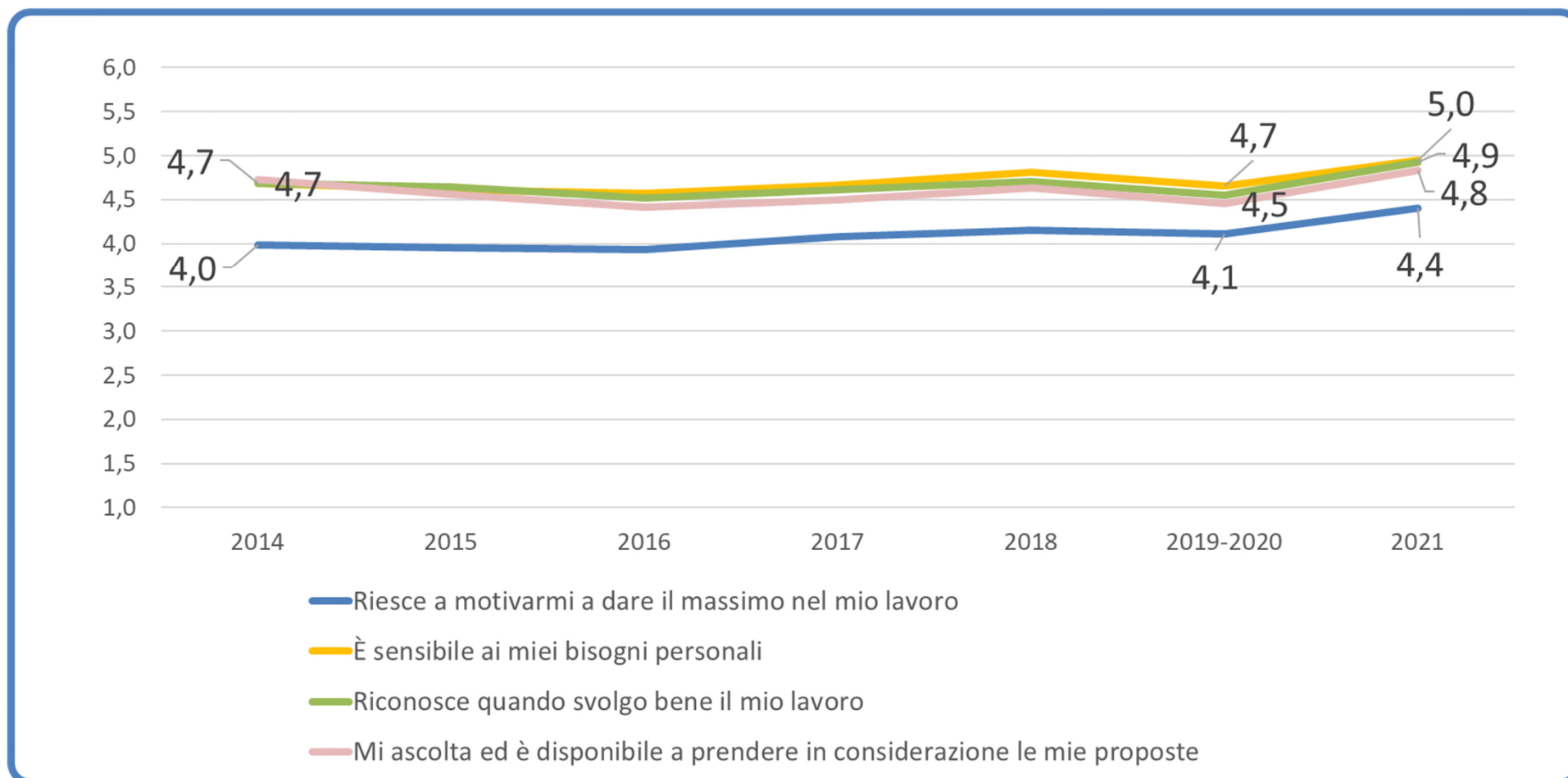


Scala di valutazione compresa tra 1 «per nulla in accordo» e 6 «del tutto in accordo»

La valutazione del superiore gerarchico

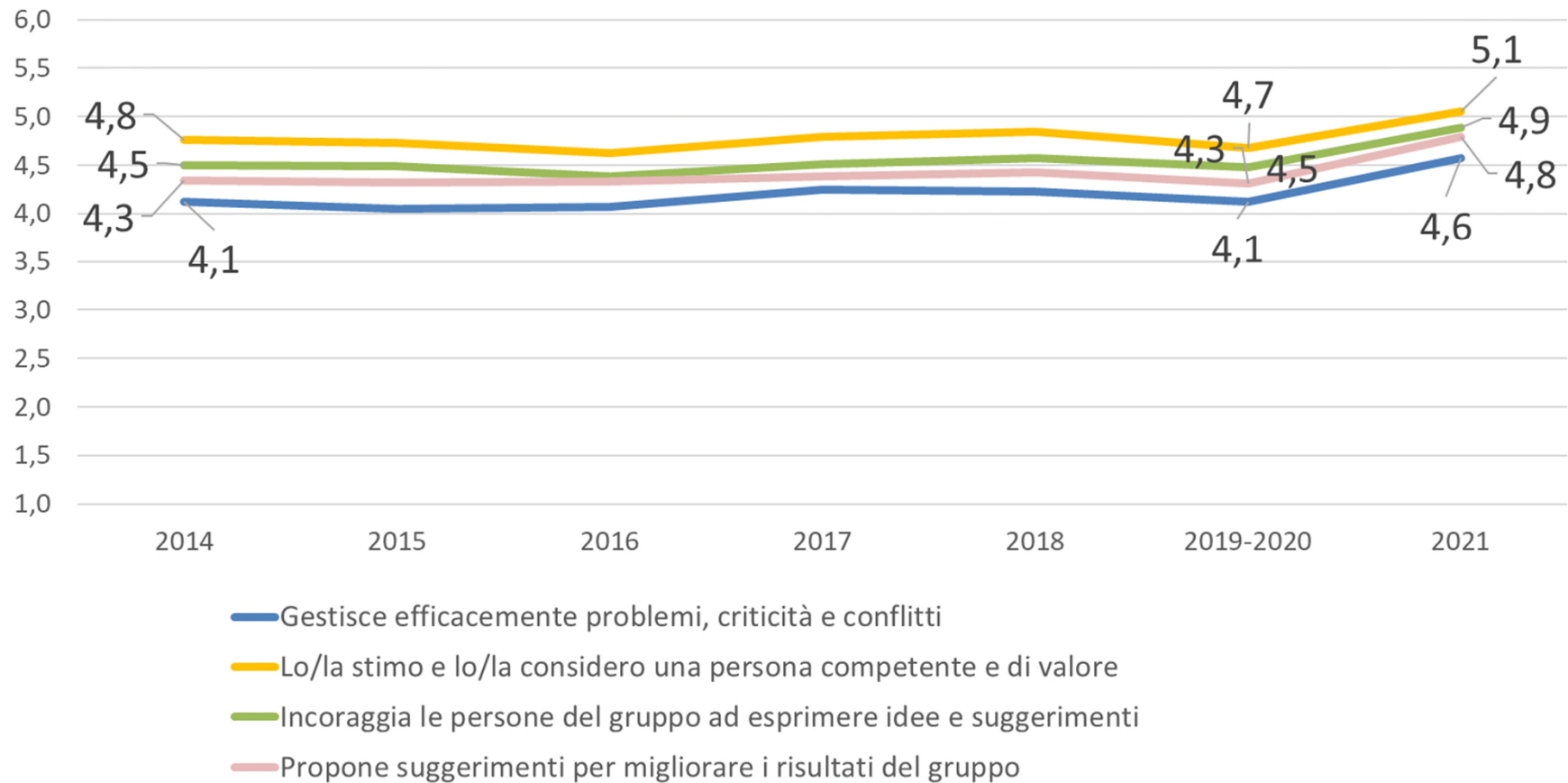


Il Direttore/Direttrice/RES/RESA/Capo Area e la mia crescita



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

Il Direttore/Direttrice/RESO/Capo Area e l'equità



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

I RISULTATI PER CIASCUNA DOMANDA



Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,6	4,7	4,8	4,8	4,9	4,8	4,9
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	4,5	4,5	4,4	4,5
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,3	4,5
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	5,0	5,1	4,9	5,1
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	5,0	5,0	4,9	5,0	5,1	5,1	5,1
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,5	4,4	4,3	4,4	4,5	4,4	4,5
Non avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	4,0	4,1	4,1	4,3	4,3	4,2	4,5

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

Le discriminazioni

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,7	4,6	4,6	5,2	5,4	5,3	5,3
La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,4	4,3	4,2	5,0	5,1	4,9	5,1
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,6	5,4	5,5	5,3	5,2	5,3	5,4

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

L'equità nel mio Ateneo

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,5	3,6	3,4	3,6	3,8	3,7	3,7
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,5	3,7	3,5	3,7	3,8	3,7	3,7
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,0	2,9	2,8	3,0	3,2	3,1	3,2
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	2,8	2,9	2,8	2,9

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

Sviluppo professionale

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,9	3,0	2,9	3,1	2,9	2,9	3,0
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	3,3	3,5	3,3	3,6
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,9	3,9	3,7	3,8	3,9	3,8	4,0

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

Il mio lavoro

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,8	4,6	4,7	4,7	4,7	4,9
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,3	4,4	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,9	4,9	4,8	4,8	4,7	4,7	4,8
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2
Il mio orario di lavoro può essere flessibile	5,0	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	5,1

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

I miei Colleghi

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Mi sento parte di una squadra	4,3	4,3	4,3	4,4	4,5	4,4	4,4
Mi rendo disponibile per aiutare i Colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,5	5,5	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4
Sono stimato e trattato con rispetto dai Colleghi	5,1	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	5,1
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,3	4,3	4,2	4,4	4,5	4,3	4,6
L'Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,2	4,2	4,1	4,3	4,3	4,2	4,1
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	4,6	4,8	4,7	4,8

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

Il contesto del mio lavoro

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,0	3,7	3,7	3,7	3,8	3,6	3,8
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,3
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,5	3,7	3,6	3,7	3,8	3,8	3,9
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6
Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,9	3,9	3,9	3,9	4,1	4,2	4,3
Le modalità dei cambiamenti gestionali e organizzativi di solito sono comunicati chiaramente a tutto il personale	3,2	3,3	3,5	3,6	3,6	3,6	3,8
Durante i cambiamenti organizzativi so sempre a chi rivolgermi per le informazioni	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,6	3,8
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,7	3,7	3,7	3,9	4,0	4,0	4,1
Il personale viene consultato in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	2,7	2,9	3,0	3,2	3,2	3,1	3,4

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

Il senso di appartenenza

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Ateneo	4,8	4,8	4,7	4,7	4,7	4,8	4,8
Sono orgoglioso quando l'Ateneo raggiunge un buon risultato	5,1	5,2	5,0	5,0	5,0	5,1	5,1
I valori e i comportamenti praticati nell'Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4,1	4,2	4,1	4,3	4,3	4,3	4,6

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

Il livello complessivo di benessere organizzativo

	Valori medi per anno (scala 1-6)					
	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Ritengo che il livello di benessere organizzativo dell'Università degli Studi di Udine corrisponda alle mie aspettative	3,9	3,9	3,9	4,0	3,9	4,1

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

Il mio Ateneo

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Sono informato/a sulle strategie dell'Ateneo	3,1	3,4	3,5	3,5	3,6	3,6	3,7
Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	3,3	3,7	3,7	3,7	3,6	3,7	3,8
Sono chiari i risultati ottenuti dall'Ateneo	3,2	3,6	3,7	3,6	3,7	3,7	4,0
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo	3,4	3,6	3,7	3,7	3,7	3,7	3,8

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

Le mie performance

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,1	4,3	4,1	4,2	4,3	4,1	4,4
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	4,1	4,0	4,1	4,2	4,2	4,3
Sono correttamente informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,5	4,7	4,5	4,5	4,7	4,5	4,7
Sono correttamente informato/a su come migliorare i miei risultati	3,8	4,1	3,9	4,0	4,2	4,0	4,4
Credo di influenzare positivamente la vita di altre persone attraverso il mio lavoro	4,2	4,3	4,2	4,4	4,5	4,5	4,6
Non mi sento esaurito/a dal mio lavoro	4,2	4,4	4,4	4,1	4,2	4,2	4,3
Ho spesso l'impressione di realizzare molte cose di valore nel mio lavoro	3,8	4,0	3,9	4,1	4,1	4,2	4,2

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

Il funzionamento del sistema

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6	3,8	3,8	4,0	4,0	3,9	4,1
Sono adeguatamente tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,2	4,4	4,2	4,5	4,6	4,4	4,7
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,3	3,5	3,3	3,7	3,8	3,7	4,0
Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	2,5	2,8	2,8	2,9	3,1	3,0	3,2
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,9	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	4,0

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

Il Direttore/Direttrice/RESO/Capo Area e la mia crescita

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,0	4,0	4,0	4,2	4,2	4,1	4,5
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,0	3,9	3,9	4,1	4,1	4,1	4,4
È sensibile ai miei bisogni personali	4,7	4,6	4,6	4,7	4,8	4,7	5,0
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,7	4,6	4,5	4,6	4,7	4,5	4,9
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,7	4,6	4,4	4,5	4,6	4,5	4,8
Definisce chiaramente i miei obiettivi lavorativi	4,1	4,1	4,1	4,2	4,3	4,1	4,6

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

Il Direttore/Direttrice/RESO/Capo Area e l'equità

	Valori medi per anno (scala 1-6)						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019-2020	2021
Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,4	4,3	4,2	4,4	4,4	4,3	4,6
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2	4,1	4,6
Lo/la stimo e lo/la considero una persona competente e di valore	4,8	4,7	4,6	4,8	4,8	4,7	5,1
Incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,5	4,5	4,4	4,5	4,6	4,5	4,9
Non prende decisioni che si basano unicamente sulle sue idee	4,1	4,2	4,1	4,5	4,4	4,3	4,7
Spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	4,2	4,2	4,3	4,4	4,4	4,4	4,7
Spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	4,1	4,1	4,2	4,3	4,3	4,2	4,6
Incoraggia i membri del gruppo a condividere le informazioni	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5	4,5	4,9
Propone suggerimenti per migliorare i risultati del gruppo	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,3	4,8
Mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,4	4,4	4,3	4,5	4,5	4,5	4,9

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