

BENESSERE ORGANIZZATIVO

2^a indagine – anno 2017

a cura della Commissione Benessere Unimore

www.benessereorganizzativo.unimore.it

INDICE

1. **Il Benessere Organizzativo**
 - I. Obbligo gestionale e dimensione di performance
 - II. Il Benessere Organizzativo in Unimore
2. **La prima indagine (2010)**
 - I. Lo strumento
 - II. I risultati
 - III. Le azioni successive
3. **La seconda indagine (2017)**
 - I. Lo strumento
 - II. I risultati attesi
 - III. Il piano di lavoro

Il Benessere Organizzativo: obbligo gestionale e dimensione di performance

2004	2008	2009	2013	2015
Ministero della Funzione Pubblica	D.Lgs 81/2008	D.Lgs 150/2009 (Riforma Brunetta)	CIVIT	ANVUR
Direttiva del 24 marzo 2004	Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, artt. 28-29	D.Lgs 150/2009, art. 14, comma 5 (<i>abrogato dal recente DPR 105/2016</i>)	Seduta CIVIT del 29/05/2013 adotta il modello per la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del sistema di valutazione, sulla valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale	Linee guida ANVUR sulla gestione del ciclo integrato della performance nelle università statali (luglio 2015)
E' previsto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di valutare e migliorare il benessere all'interno dell'organizzazione, attraverso la rilevazione delle opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e la conseguente realizzazione di opportune azioni di miglioramento.	«La valutazione ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato ...»	L'OIV, sulla base di appositi modelli forniti da CIVIT, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente , volte a rilevare: <ul style="list-style-type: none"> ▪ il grado di benessere organizzativo; ▪ Il grado di condivisione del sistema di valutazione; ▪ la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale. 	Disponibile online alla pagina ANAC: http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/home/ RisultatoRicerca?id=ed0d622e0a77804266c291bc669a1d05&search=benessere+organizzativo Prevede domande obbligatorie per tutte le PA.	Tra i contenuti della sezione «Performance organizzativa» del Piano Integrato (da adottare dal 2016) la metodologia dell'analisi del benessere organizzativo, esiti e utilizzo dei dati. Online su: http://www.anvur.org/index.php?option=com_content&view=article&id=833:linee-guida-per-la-gestione-integrata-della-performance2-it&catid=48&Itemid=129&lang=it

Il Benessere Organizzativo in Unimore

- **Commissione Benessere Organizzativo**

Istituita dal CdA del 30 aprile 2008, ha composizione mista personale docente e tecnico amministrativo.

- **Progetto sul Benessere Organizzativo**

Presentato agli OO.AA. nel settembre 2009, finalizzato alla **valutazione** congiunta del livello di benessere organizzativo e di stress lavoro-correlato tra i lavoratori dell'Ateneo, e alla definizione degli opportuni interventi di **miglioramento**.

La valutazione ha utilizzato due classi di misure:

- dati **soggettivi** (percezioni) raccolti mediante un **questionario ad hoc**
- dati **oggettivi**: **indicatori** di rischio/manifestazione di **stress lavoro-correlato** presenti nei database Unimore

La 1^a indagine – lo strumento



Periodo di svolgimento	Maggio – Luglio 2010
Modalità di svolgimento	Indagine censuaria. Auto-compilazione di questionario online. Prima dell'inizio del periodo di compilazione si sono svolti seminari informativi.
Questionario utilizzato	Costruite due versioni, una per personale docente e ricercatore, una per personale tecnico amministrativo. Totale: 170 domande, così articolate nelle sezioni del questionario: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sezione 1. Indicatori di benessere e malessere psico-fisico (52 domande) ❖ Sezione 2. Variabili personali (14 domande) ❖ Sezione 3. Variabili relative alla relazione individuo-lavoro-organizzazione (49 domande nella versione per il personale tecnico-amministrativo e 55 domande nella versione per il personale docente e ricercatore)

Modello di questionario utilizzato

[DATI SOGGETTIVI – Modello e Questionario]

Cause (possibili) di benessere/malessere

- Autonomia lavorativa
- Supporto dei responsabili
- Supporto dei colleghi
- Carico di lavoro
- Conflitto lavoro-famiglia
- Dissonanza emotiva
- Commitment affettivo
- Orientamento all'avanzamento di carriera
- Workaholism

Misure di benessere/malessere

- Benessere/Malessere psicologico**
(3 scale)
- Benessere/Malessere fisico**
(1 scala)
- Soddisfazione lavorativa**
(1 scala)

La 1^a indagine – i risultati



Rispondenti	<p>Tasso di risposta: 19,7%</p> <ul style="list-style-type: none">• Tasso di risposta del personale docente e ricercatore: 12%• Tasso di risposta del personale tecnico amministrativo: 41% <p>Prevalenza dei ricercatori tra i rispondenti docenti (23%) e del personale non di ruolo tra i rispondenti PTA (46%)</p>
Risultati (principali)	<ul style="list-style-type: none">• <u>Donne vs uomini</u>: le donne dichiarano meno emozioni positive al lavoro e più sintomi di malessere fisico• <u>Il personale TA vs il personale docente ricercatore</u>: il personale TA dichiara meno soddisfazione lavorativa e più sintomi di malessere fisico

Alla pagina <http://www.organizzazione.unimore.it/site/home/progetti/benessere-organizzativo.html> è pubblicata tutta la documentazione del progetto.

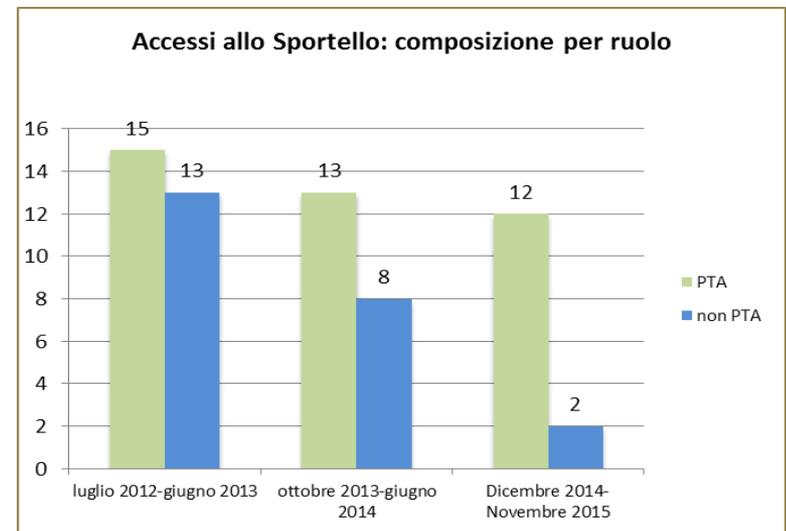
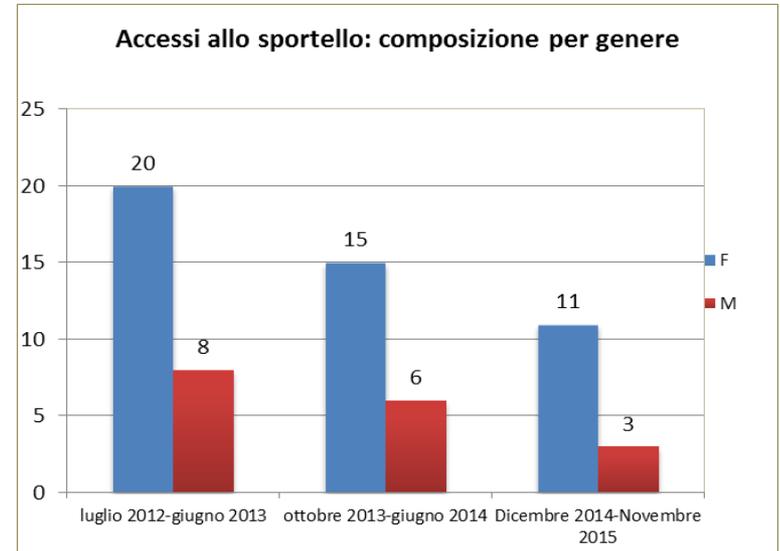
La 1^a indagine - le azioni successive (2011 - oggi)



- In collaborazione con RSPP, rilevazione/elaborazione dati oggettivi e redazione della parte del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs 81/2008) di Unimore relativa alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato
- Presentazione dei risultati all'assemblea di Ateneo (27/09/2011)
- Individuazione e realizzazione di alcune misure di miglioramento, in chiave prevenzionistica:
 - ✓ Sportello di accoglienza e ascolto (attivato nel luglio 2012)
 - ✓ Seminari di formazione al benessere organizzativo (autunno 2011)

Sportello di Accoglienza e Ascolto di Unimore

- Attivo da luglio 2012, lo sportello ha ricevuto oltre un **centinaio di utenti**, con un primo colloquio al quale, se necessario, hanno fatto seguito incontri successivi.
- I casi più problematici sono stati una sessantina, con una distribuzione che ha visto la maggioranza di donne del personale tecnico amministrativo.



La 2^a indagine – lo strumento

Periodo	2017
Modalità di svolgimento	Questionario online auto-compilato. Indagine censuaria su base volontaria. Video-pillola informativa diffusa durante il periodo di compilazione.
Questionario utilizzato (variabili ANAC e variabili Unimore)	<p>Sezione sul Benessere Organizzativo:</p> <ul style="list-style-type: none">A- Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e stress lavoro-correlato<ul style="list-style-type: none">A1: scala malessere fisicoA2: scala malessere psicologicoB- Le discriminazioni<ul style="list-style-type: none">B1: scala su parità di genereB2: domanda su discriminazioni verso altriB3: domanda su ruoli/strutture di assistenzaC- L'equità nella mia amministrazioneD- Carriera e sviluppo professionaleE- Il mio lavoro<ul style="list-style-type: none">E1: scala autonomia lavorativaE2: scala carico di lavoroF- I miei colleghiG- Il contesto del mio lavoro<ul style="list-style-type: none">G1: scala work-life conflictG2: scala work-life enrichmentH- Il senso di appartenenzaI- L'immagine della mia amministrazioneK- Importanza degli ambiti di indagine <p>Sezione sul grado di condivisione del sistema di valutazione</p> <ul style="list-style-type: none">L- La mia organizzazioneM- Le mie performanceN- Il funzionamento del sistema <p>Sezione di valutazione del superiore gerarchico</p> <ul style="list-style-type: none">O- Il mio capo e la mia crescitaP- il mio capo e l'equità <p>Sezione sulla mobilità sostenibile e Welfare aziendale</p>
	Tempo stimato di risposta: circa 30 minuti

La 2^a indagine - i risultati attesi

1. La redazione del DVR – **stress lavoro-correlato**
2. Una **misura di Benessere Organizzativo** utile al “ciclo della performance”
3. Individuazione di **vissuti/percepiti statisticamente significativi** in relazione ad **aspetti critici** del lavorare in Unimore, a cui rivolgere **azioni di miglioramento**
4. **Risultati di Benessere Organizzativo confrontabili** con altri Atenei (e con altre PA, anche del territorio)

La 2^a indagine - il piano di lavoro

1. **Somministrazione on-line** (primavera 2017)

- **Anonimato e Privacy sono garantiti:**

- i. perché interessano solo i dati *aggregati*
- ii. dalla separazione informatica tra le credenziali di accesso al questionario e le risposte fornite
- iii. dall'impegno formale della Commissione Benessere Organizzativo al trattamento dei dati raccolti nel rispetto della Privacy dei rispondenti

2. **Analisi dei dati** (estate 2017)

3. **Pubblicazione dei risultati** (entro il 2017)