

# INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO PERCEPITO DAL PERSONALE DI SAPIENZA, UNIVERSITÀ DI ROMA 2020

Presentazione dei risultati e proposte di intervento



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

Michela Iannotta  
Dipartimento di Management  
[michela.iannotta@uniroma1.it](mailto:michela.iannotta@uniroma1.it)

# Obiettivi dell'indagine

Rilevare la condizione di benessere organizzativo percepito dal personale di Sapienza

- **Accorpamento delle indagini** dedicate al personale docente e TA
- **Incremento del *response set*** (> 40%) e accrescimento della percezione della rilevanza e dell'impatto dell'iniziativa
- **Integrazione e modifica di alcuni quesiti** preservando un buon livello di comparabilità con le indagini precedenti
- Implementazione e/o il rafforzamento di politiche di **valorizzazione e sviluppo del personale** impiegato presso Sapienza
- Predisposizione di un **piano di azioni di intervento** a breve e medio/lungo termine



# Metodologia d'indagine 1/2

Strumenti utilizzati per la rilevazione delle opinioni sul benessere organizzativo percepito

## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

- Questionario Anac con modifiche e integrazioni sulle **prassi HR** attuate da Sapienza (*check list*)
- **11 Dimensioni** e **92 item** totali (80 nel 2017)
- **Informazioni anagrafiche** rilevate: anzianità di servizio, qualifica di turnista, categoria, area e struttura di appartenenza
- **Misurazione**: scala di accordo da 1 (compl. in disaccordo) a 6 (compl. d'accordo); domanda aperta.

## PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

- Questionario Anac con modifiche e integrazioni in relazione alla “**HR Strategy for Researchers**”
- **12 Dimensioni** e **131 item** totali (106 nel 2015)
- **Informazioni anagrafiche** rilevate: genere, età, stato civile, figli/familiari a carico, anzianità di servizio, ruolo (PO, PA, Ricercatori, Dottorandi, Specializzandi, Assegnisti)
- **Misurazione**: scala di accordo da 4 (molto) a 1 (per nulla); domanda aperta.



# Metodologia d'indagine 2/2

Somministrazione del questionario e Analisi dei dati

## QUESTIONARIO

- **Durata:** dal 18 febbraio al 27 aprile 2020
- **Modalità di somministrazione:** Piattaforma Sapienza

## ANALISI DEI DATI

- **Validazione** della matrice dei dati
- Analisi della **struttura del campione**
- **Analisi di statistica descrittiva** e analisi incrociate tra le dimensioni indagate
- **Rappresentazioni sintetiche:** grafici e tabelle
- Redazione e consegna del **report** (settembre 2020 per il personale TA e agosto 2020 per il personale Docente e Ricercatore)



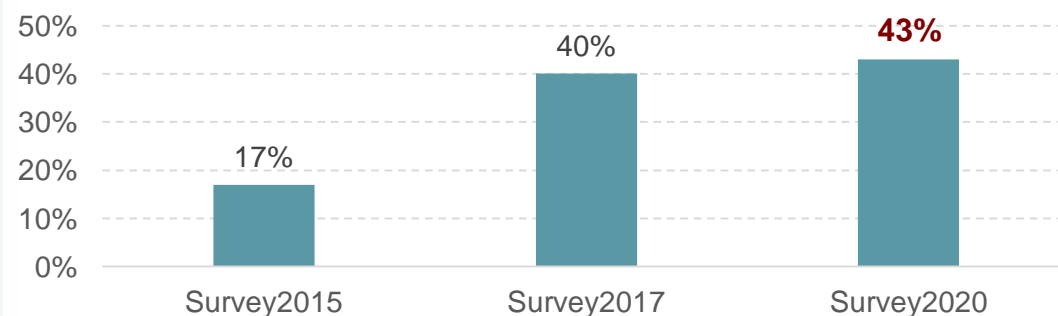
# Il campione

## Struttura e rappresentatività del campione

### PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

- **2222** intervistati
- Dei 955 che hanno iniziato il sondaggio, **773** hanno completato almeno i 4/5 del questionario (81%)
- Tasso di risposta: **43%**

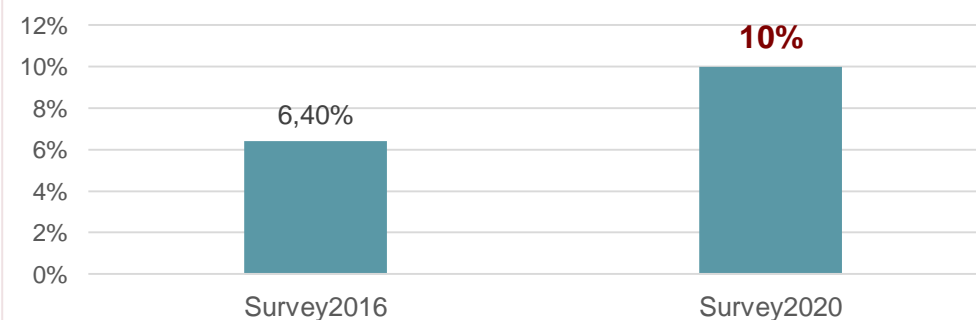
Trend di copertura del campione



### PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

- **9.824** intervistati
- Dei 1008 che hanno iniziato il sondaggio, **777** hanno completato almeno i 4/5 del questionario (77%)
- Tasso di risposta: **10,26%**

Trend di copertura del campione

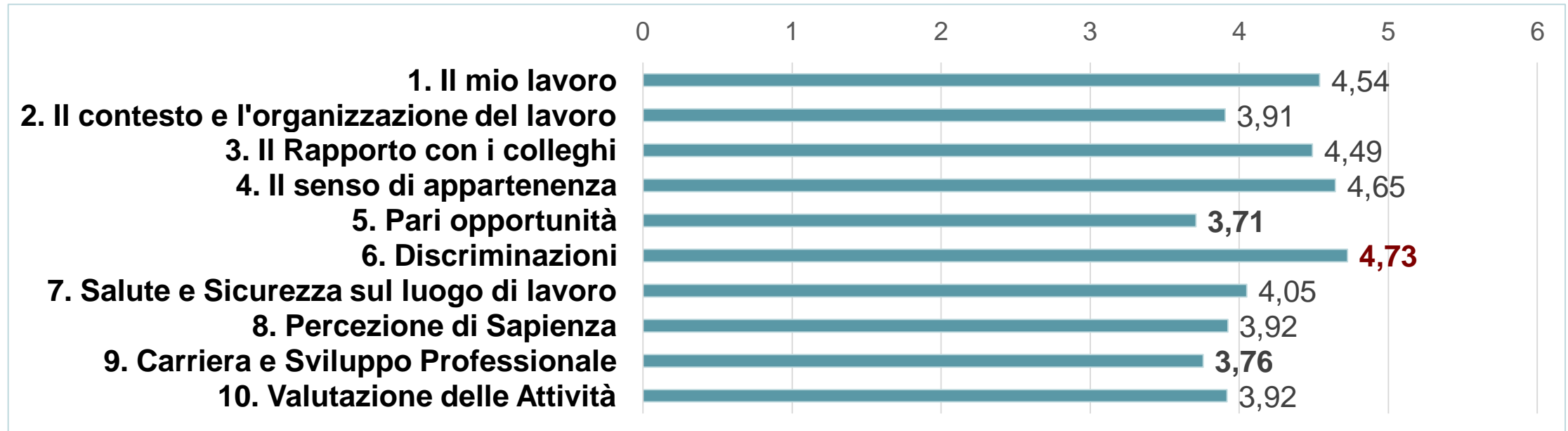


# I Risultati

Evidenze emerse dall'analisi dei dati

# Risultati 1/4

Il profilo di Sapienza nelle diverse dimensioni di Benessere Organizzativo – **Personale TA**



## Aspetti positivi

- Percezione e significato del proprio lavoro
- Collaborazione e spirito di comunità
- Senso di appartenenza e *fit valoriale*
- Libertà di espressione ed equità

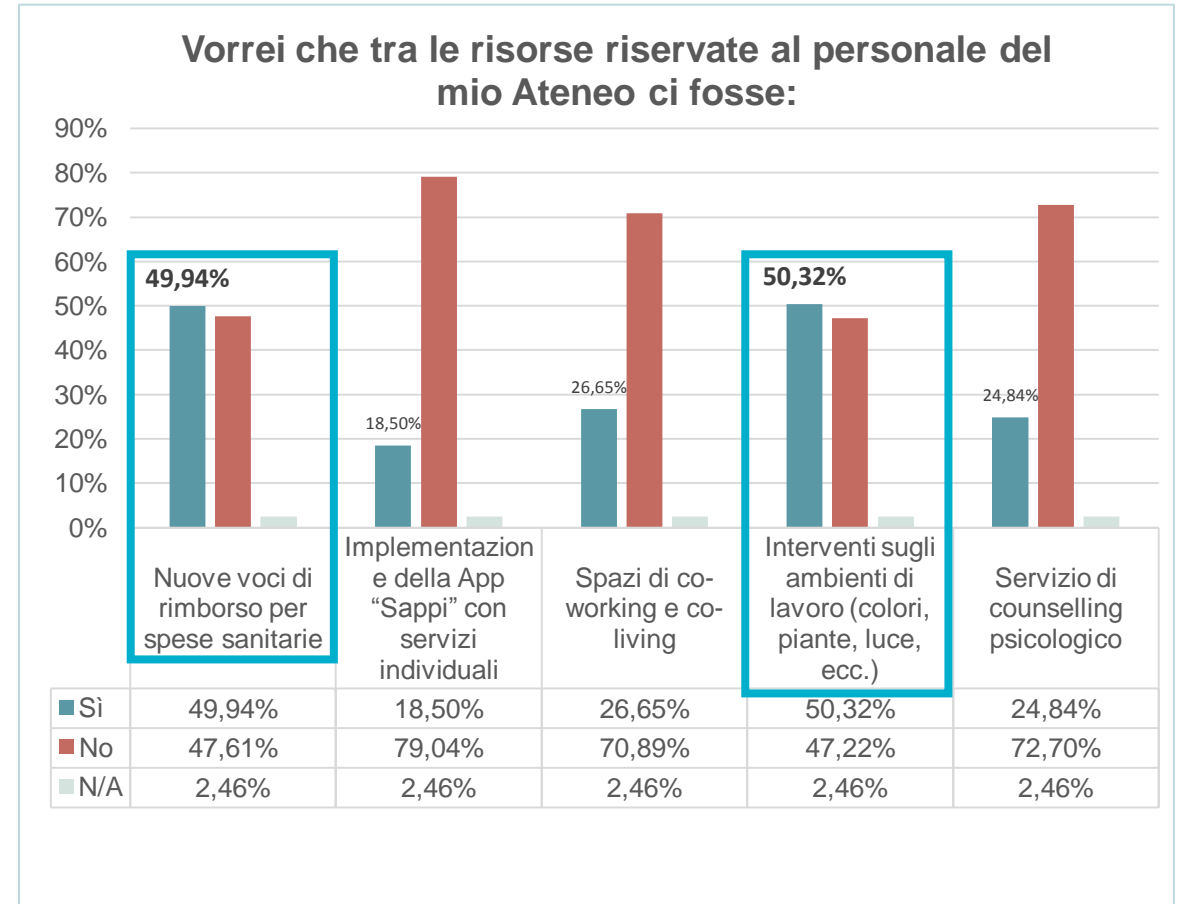
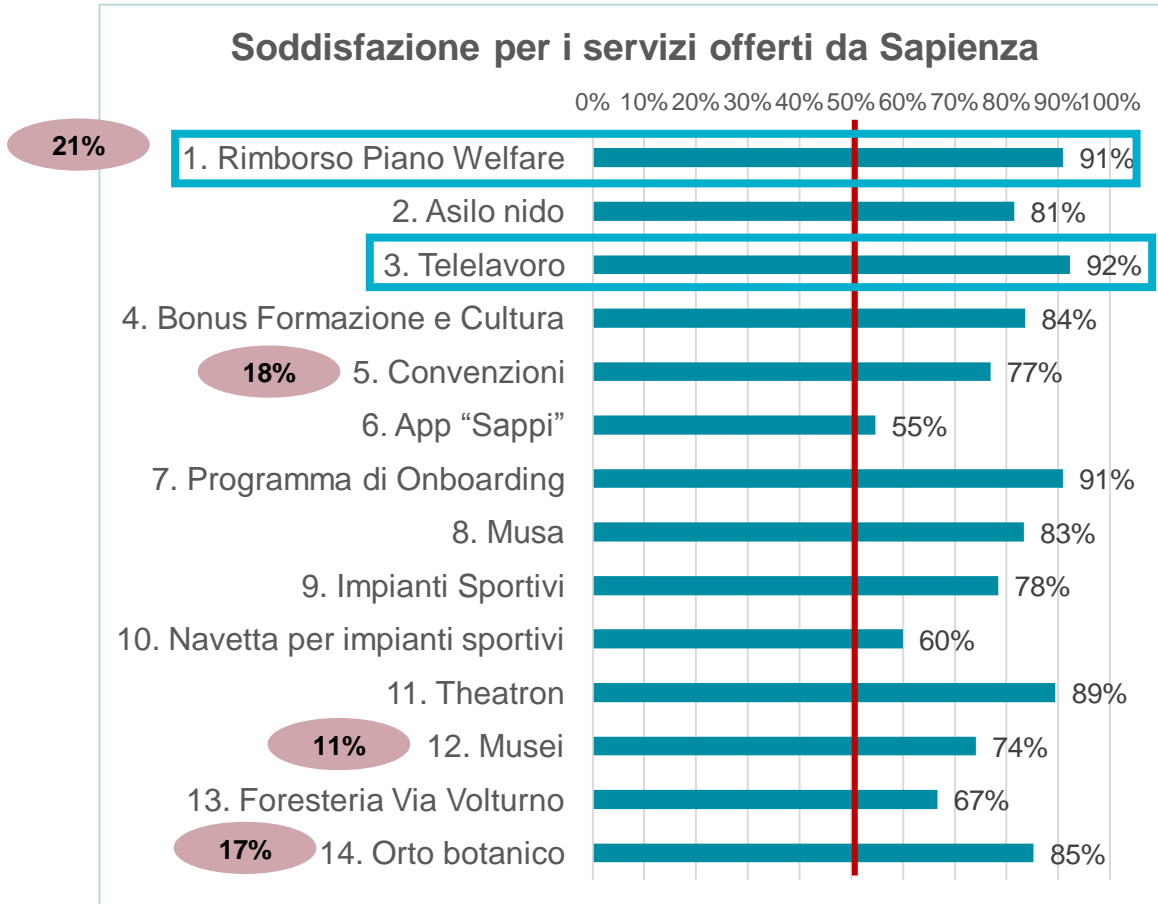
## Aspetti migliorabili

- Opportunità di sviluppo e formazione
- Scambi di comunicazione e informazioni
- Equità distributiva e meritocrazia
- Pulizia degli ambienti



# Risultati 2/4

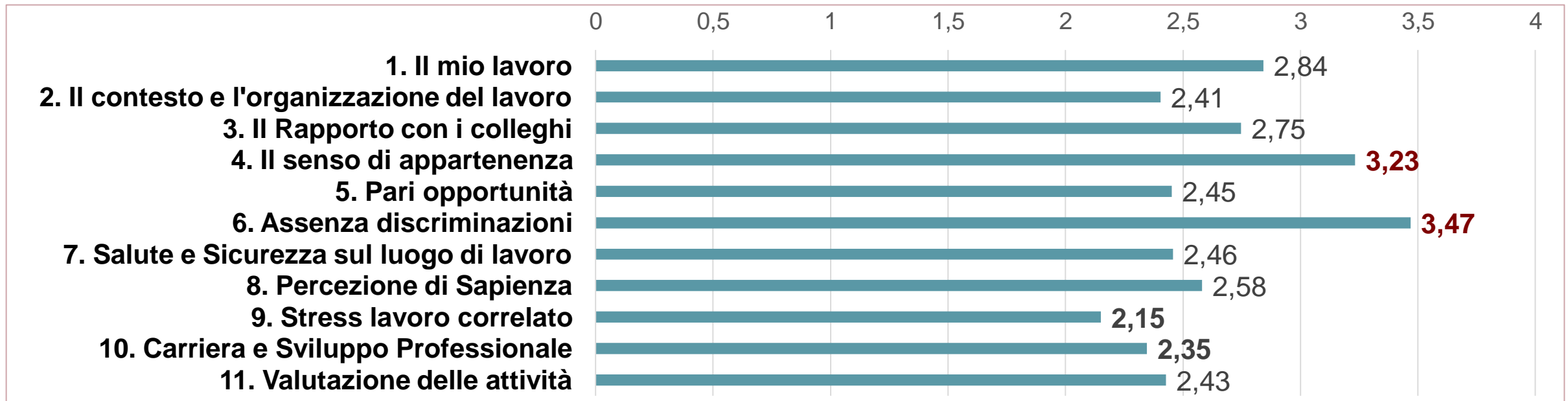
## Percezione dei servizi offerti da Sapienza - Personale Tecnico Amministrativo





## Risultati 3/4

Il profilo di Sapienza nelle diverse dimensioni di Benessere Organizzativo – **Personale Docente/Ricercatore**



### Aspetti positivi

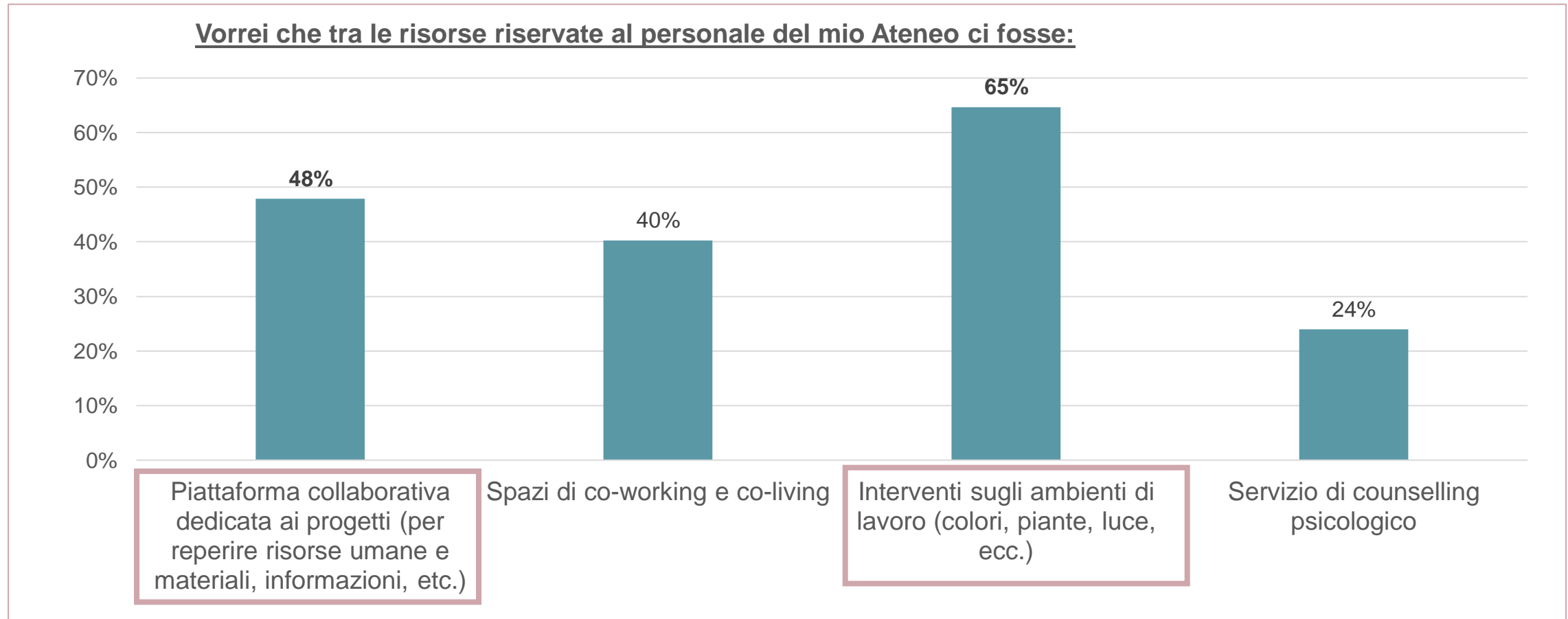
- Contenuto del lavoro, soddisfazione, *person-job fit*
- Rapporto tra colleghi, collaborazione con personale TA
- Senso di appartenenza e *fit valoriale*
- Libertà di espressione ed equità

### Aspetti migliorabili

- Lavoro in gruppo, scambi di comunicazione e info
- Equità distributiva e premialità
- Senso di affaticamento e stress
- Pulizia e gradevolezza degli ambienti

## Risultati 4/4

Percezione dei servizi offerti da Sapienza - **Personale Docente/Ricercatore**



# Conclusioni

## Principali evidenze emerse e Azioni di intervento

		Azioni di intervento	
		Personale Tecnico Amministrativo	Personale Docente e Ricercatore
<b>1) Incremento della partecipazione al questionario sul benessere organizzativo</b>			
Diffusione informazioni e risultati; Organizzazione eventi e/o dibattiti sul tema; Coinvolgimento dei Responsabili di Uffici/Settori/Aree, Presidi e Direttori			
<b>2) Migliorare la comunicazione e il flusso di informazioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incontri periodici per favorire momenti di condivisione, anche informali.</li> <li>Stretta collaborazione con gli uffici preposti alle iniziative di comunicazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione di strumenti collaborativi per la ricerca</li> <li>Incontri e workshop annuali</li> </ul>	
<b>3) Migliorare la percezione di salute e sicurezza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliare i servizi a supporto del benessere organizzativo</li> <li>Migliorare la pulizia degli ambienti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricognizione carichi di lavoro per migliorare la percezione di stress</li> <li>Interventi su gradevolezza e disponibilità spazi di lavoro</li> </ul>	
<b>4) Valorizzazione del merito e sviluppo delle competenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento delle iniziative a supporto della formazione (catalogo della formazione, bonus formazione e cultura, soft skill)</li> <li>Migliorare la percezione di equità di trattamento e meritocrazia, anche attraverso iniziative di premialità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziare le iniziative di formazione QUID e la formazione sulle soft skill</li> <li>Diffusione delle info sulle iniziative messe in atto per favorire l'equità di trattamento e l'adesione alla HRS4R</li> <li>Incoraggiare iniziative di premialità a diversi livelli</li> </ul>	
<b>5) Interventi organizzativi per favorire l'attuazione e il coordinamento delle suddette azioni di intervento</b>			
Task force ad hoc; Raccolta bottom up di proposte condivise; Stretta collaborazione tra diversi uffici preposti alla realizzazione delle iniziative			





# Grazie per l'attenzione

Contatti: [michela.iannotta@uniroma1.it](mailto:michela.iannotta@uniroma1.it)