



Benessere in Ateneo

Commissione per il Benessere Organizzativo



La normativa di riferimento

- Direttiva del Ministero della Pubblica Funzione del 24 marzo 2004 “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”
- D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” come integrato dal D.lgs. n. 106/2009
- D.lgs 27 ottobre 2009 n.150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.



Le fasi del Progetto Benessere in Ateneo

30 aprile 2008

- CdA approva la proposta del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo e del Comitato Pari Opportunità in merito all'istituzione di un gruppo di lavoro sul Benessere Organizzativo. Viene nominata la **Commissione Benessere Organizzativo**, incaricata di realizzare quanto previsto dalla Direttiva del Ministero della Pubblica Funzione sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo e a ottemperare gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro del D.lgs n. 81/2008.
- **Settembre 2009**: Presentazione del Progetto Benessere Organizzativo al CdA.
- **Gennaio 2010**: Definizione del questionario per l'indagine sul Benessere Organizzativo
- **Marzo 2010**: Realizzazione dello studio pilota mirato a testare il questionario
- **Marzo 2010**: Presentazione del progetto e del questionario alla Conferenza dei Direttori di Dipartimento, in sede di negoziazione decentrata e al Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo
- **Aprile 2010**: presentazione del progetto e del questionario al CdA
- **Maggio-Luglio 2010**: compilazione dei questionari
- **Entro dicembre 2010**: restituzione dei risultati agli organi e ai riferimenti istituzionali d'Ateneo



Commissione Benessere Organizzativo

Componenti:

- **Monica Adani** (responsabile Relazioni Sindacali)
- **Prof. Tommaso M. Fabbri** (docente di organizzazione presso la Facoltà di Economia “Marco Biagi” e la Scuola internazionale di Dottorato in Relazioni di Lavoro della Fondazione “Marco Biagi”)
- **Paola Michelini** (Dirigente Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione)
- **Prof. Massimo Neri** (docente di organizzazione presso la Facoltà di Scienze della Comunicazione e dell’Economia)
- **Lucio Prandini** (rappresentante del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo e membro del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing dell’Ateneo)
- **Prof. Monica Saladini** (Presidente Comitato Pari Opportunità dell’Ateneo)

Coordinatore scientifico: Prof. Tommaso M. Fabbri

Coordinatore del progetto: Paola Michelini

Collaboratori in staff alla Commissione

- **Dipartimento di Psicologia dell’Università degli Studi di Torino:** Lara Colombo (ricercatore in psicologia del lavoro e dell’organizzazione), Chiara Ghislieri (ricercatore in psicologia del lavoro e dell’organizzazione)
- **Università di Modena e Reggio Emilia:** Elisa Cavani (Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione), Anita Chiarolanza (dottoranda in Relazioni di Lavoro presso Fondazione “Marco Biagi”), Ylenia Curzi (assegnista di ricerca in organizzazione presso il Dipartimento di Economia Aziendale e la Fondazione “Marco Biagi”), Claudia Ferrari (Direzione Pianificazione, Valutazione e Formazione), Michele Mastroberardino (dottorando in Relazioni di Lavoro presso la Fondazione “Marco Biagi”).



Benessere al lavoro

Quale definizione?

**Lo stato dell'arte della teoria e della
pratica di intervento a livello nazionale
e internazionale**



Il modello scelto

Relazione individuo-lavoro-organizzazione

Conflitto-lavoro famiglia
Dissonanza emotiva
Carico di lavoro (ore e attività svolta)
Scarto tempo desiderato/dedicato

Supporto organizzativo (capi e colleghi)
Autonomia lavorativa
Commitment affettivo

Variabili personali

Tendenza compulsiva al lavoro

Orientamento all'avanzamento

Rispetto pari opportunità
Situazioni di mobbing

(Si tratta di due dimensioni che vengono indagate a soli scopi descrittivi e non come variabili indipendenti del modello)

Emozioni negative al lavoro
(Malessere psicologico emotivo)

Emozioni positive al lavoro
(Benessere psicologico emotivo)

Soddisfazione lavorativa
(Benessere psicologico cognitivo)

Sintomi fisici
(Malessere fisico)

Salute psicologica
(GHQ)



Qualche dato sulla popolazione di riferimento

Il questionario è rivolto a tutto il personale che, a vario titolo, lavora presso l'Ateneo.

Se il tasso di risposta fosse pari al 100%, si avrebbe una popolazione di oltre **3.000** intervistati.



Analisi dei dati raccolti

Al momento dell'accesso, ai rispondenti verranno **automaticamente** associati:

1. **sex** (femmina/maschio)
2. **Aggregati di ruolo giuridico** (NON singoli ruoli)
3. **Aggregati di struttura di appartenenza** (NON singole strutture)

Le altre variabili incluse nella sezione socio-anagrafica del questionario saranno incluse in report riepilogativi resi pubblici solo se sarà garantito il rispetto delle 5 unità di rispondenti.



Lo studio degli aggregati di ruolo e struttura

Gli attuali **aggregati di ruolo giuridico** e di **struttura di afferenza** sono stati identificati nel rispetto di quanto dispone l'art. 5 (comma 1, lett. a) del *Codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali per scopi statistici e scientifici*.

- **La normativa prevede una soglia minima di 3 unità**
- **I nostri aggregati di ruolo e struttura garantiscono almeno 5 unità di rispondenti**



Aggregati di ruolo giuridico **(9 aggregati per 17 ruoli giuridici)**

- a) Dirigenza e personale tecnico/amministrativo, collaboratori esperti linguistici a tempo indeterminato
- b) Dirigenza a contratto, co.co.co, personale esterno, personale tecnico/amministrativo a tempo determinato
- c) Professore ordinario
- d) Professore associato
- e) Ricercatore universitario e assistente universitario
- f) Assegnista di ricerca e titolari di borse di ricerca avanzata
- g) Dottorandi di ricerca
- h) Specializzandi
- i) Docenti a contratto / docenti supplenti



Aggregati di Struttura di Afferenza (17 aggregati di struttura)

Si è proceduto:

per l'**Amministrazione Centrale**: unendo le Direzioni e gli Uffici in base alla natura prevalente delle attività istituzionali

per i **Centri**: tenendo separato l'ambito delle biblioteche dal resto

per i **Dipartimenti**: unendo i Dipartimenti per poli logistici (via Campi, centro storico, via Vignolese, Policlinico e Baggiovara, Reggio Emilia)

per le **Facoltà**: unendo le Facoltà per poli logistici (via Campi e Via Vignolese, centro Storico, Policlinico e Baggiovara, Reggio Emilia).

Si è inoltre fissato un meccanismo di associazione a partire da ciascun aggregato di ruolo.

Ad es. i docenti di ruolo sono assegnati alle Facoltà; i dottorandi ai Dipartimenti, il personale docente non di ruolo a una voce di struttura creata ad hoc che li riunisce tutti, ecc.



Aggregati di struttura: un esempio

Amministrazione centrale - Struttura aggregata 1

Comprende il personale TA a tempo indeterminato di

- Direzione Servizi agli studenti
- Direzione Legale, Affari Istituzionali e Generali
- Direzione Ricerca e Relazioni internazionali
- Direzione Economico Finanziaria
- Direzione rapporti con il SSN
- Relazioni Sindacali
- Risorse Umane
- Macro Aggregazione Dipartimenti Scienze Biomediche e Sanità Pubblica

Il personale TA a tempo determinato verrà invece tutto riunito, indipendentemente dalla struttura di servizio, in un'unica voce aggregata di struttura creata *ad hoc* che riunisce l'Amministrazione Centrale, i Centri e le Presidenze di Facoltà.



Questionario on-line

La dissociazione automatica del rispondente dalle risposte

Il sistema consiste in **DUE** elenchi separati, assolutamente disgiunti e non correlati.

Al momento del login per la compilazione, il sistema inserisce automaticamente nel **PRIMO** elenco alcuni dati relativi agli utenti che si connettono (nome utente, data e ora di accesso, mail di ateneo).

Nel **SECONDO** elenco invece vengono inserite le risposte date dal compilante, insieme alle 3 variabili aggregate (sesso; ruolo giuridico; aggregato di struttura di appartenenza),

Viene pertanto mantenuto un elenco anagrafico di CHI ha compilato (necessario per impedire più compilazioni da parte della stessa persona) ma non di COSA ha risposto.



I risultati

I dati saranno elaborati dalla Commissione Benessere Organizzativo e i risultati saranno restituiti agli organi e agli interlocutori istituzionali dell'Ateneo sotto forma di relazione descrittiva.

Ne seguirà un approfondimento interpretativo sulle necessità, sugli ambiti e sulle modalità di possibili interventi migliorativi circa l'organizzazione e il personale.

I risultati verranno resi noti a tutto il personale entro il 2010, mediante comunicazione sui canali informativi ufficiali di Ateneo e tramite momenti seminariali.