



Politecnico
di Milano



Università
di Bologna



Università
di Firenze



Università
di Padova



Università
di Pavia



Università
di Trento

Progetto UNICLIMA: risultati Università di Pavia

Struttura report

- Metodologia
 - Rispondenti vs. popolazione
 - Strumento
- Risultati rispetto:
 - Altri atenei (Politecnico di Milano, Università di Bologna, Università di Padova, Università di Trento)
 - Settore lavorativo
 - Localizzazione
 - Tipologia di contratto
 - Inquadramento contrattuale
 - Anzianità di servizio
- Note conclusive

Metodologia: i partecipanti e la popolazione

Su una popolazione di 920 persone (tutte invitate a partecipare alla ricerca) sono stati raccolti 586 questionari (pari al 64%)

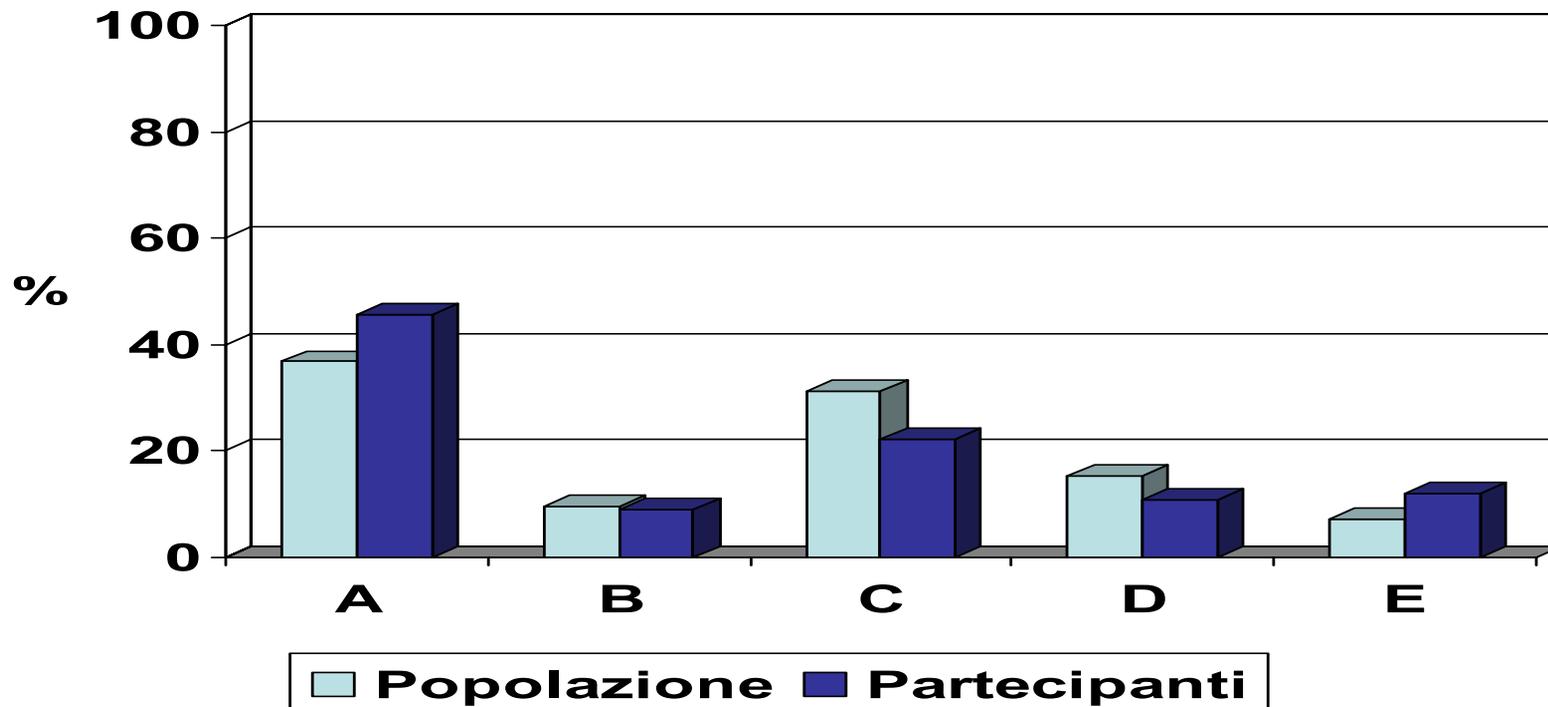
Di seguito il confronti tra i partecipanti e la popolazione rispetto a:

- Settore lavorativo (Amministrativo Gestionale; Tecnico Informatico; Tecnico Scientifico o Sociosanitario; Servizi Generali; Biblioteche)
- Localizzazione (Amministrazione centrale; Strutture decentrate)
- Tipologia di contratto (A tempo indeterminato; a tempo determinato)
- Inquadramento contrattuale (B; C; D; EP)
- Anzianità di servizio (Fino a 7 anni; da 8 fino a 14 anni; 15 o più anni)

Confronto fra popolazione e partecipanti

- Le prime analisi statistiche hanno avuto come fine quello di confrontare il gruppo dei partecipanti con la popolazione dei dipendenti dell'università sulla base di cinque variabili: Settore lavorativo, Localizzazione, Tipologia di contratto, Inquadramento contrattuale, ed Anzianità di servizio.
- Di seguito vengono presentati dei grafici che rappresentano, in percentuale, la distribuzione della popolazione e la distribuzione del gruppo dei partecipanti secondo le cinque variabili sopra elencate.

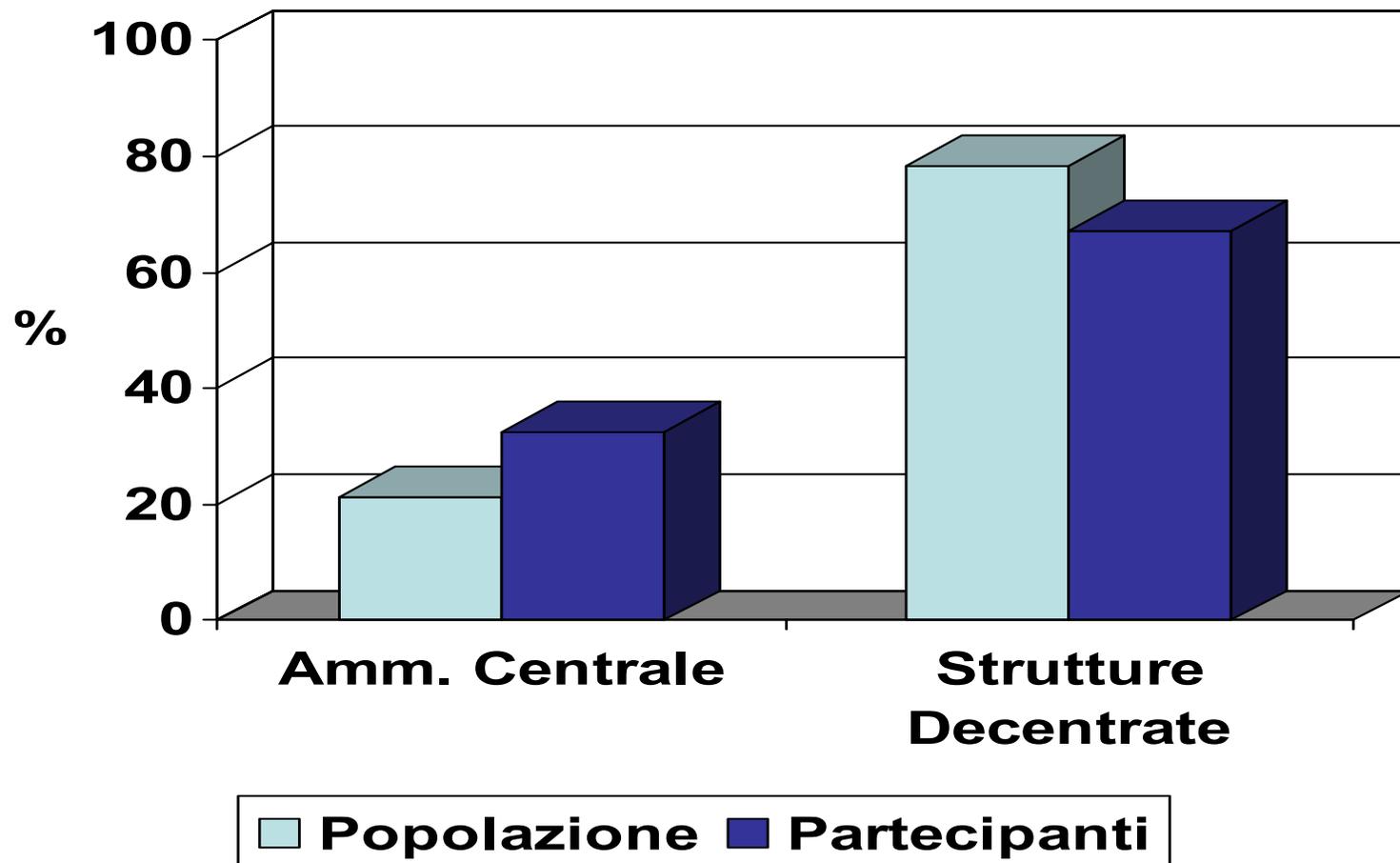
I partecipanti e la popolazione secondo il settore



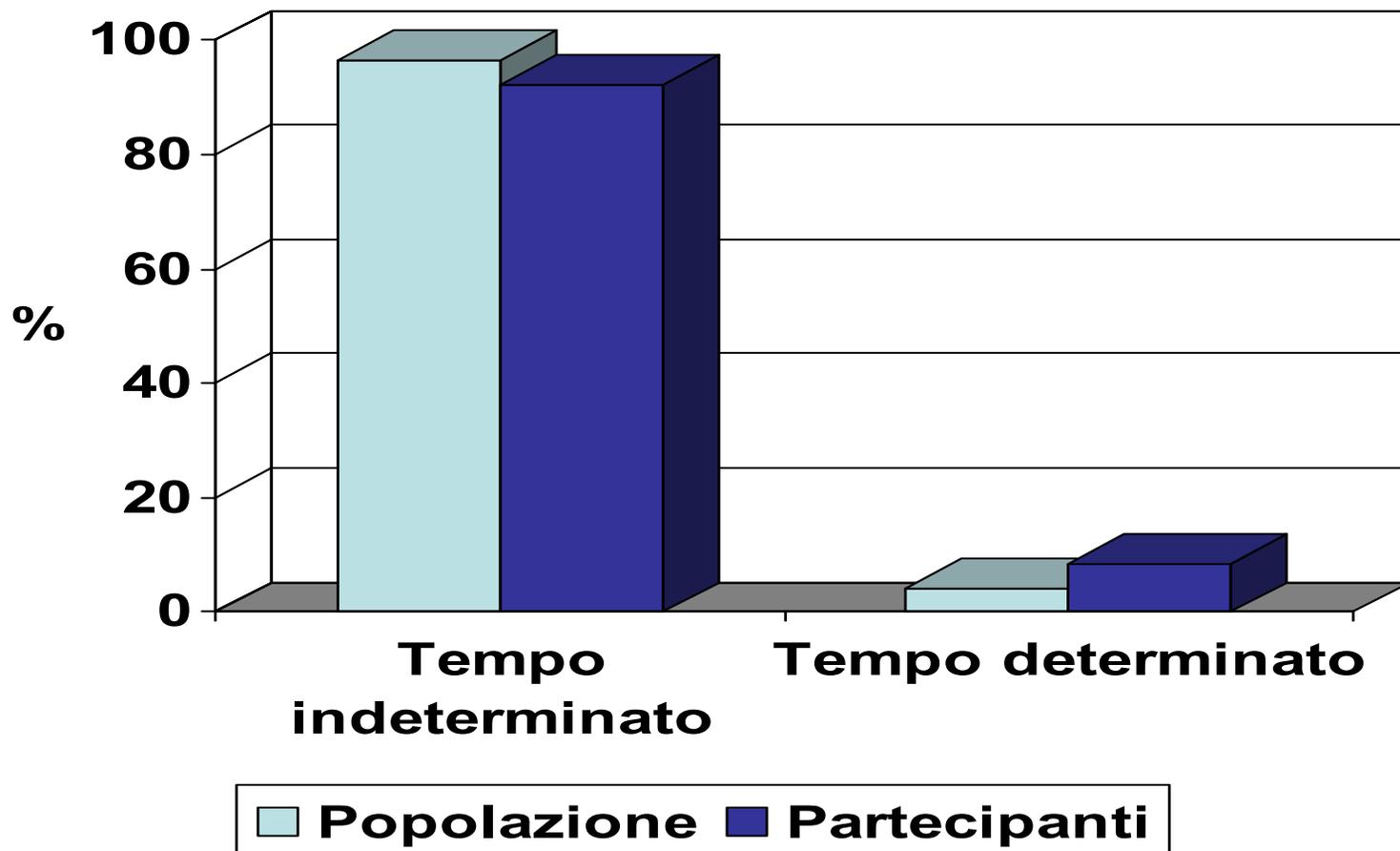
A. Amministrativo Gestionale
B. Tecnico Informatico
C. Tecnico Scientifico e Sociosanitario

D. Servizi generali
E. Biblioteche

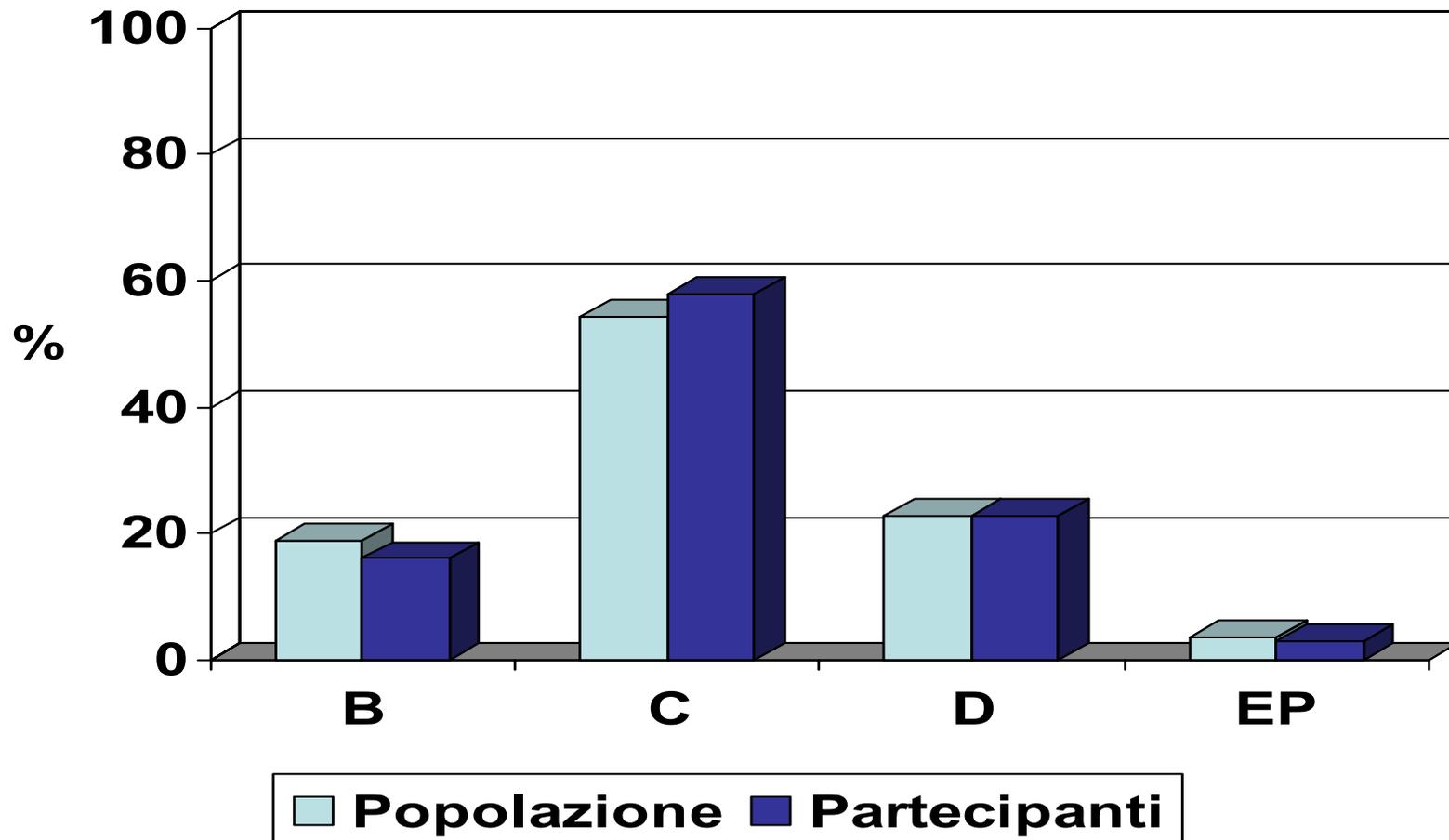
I partecipanti e la popolazione secondo la localizzazione



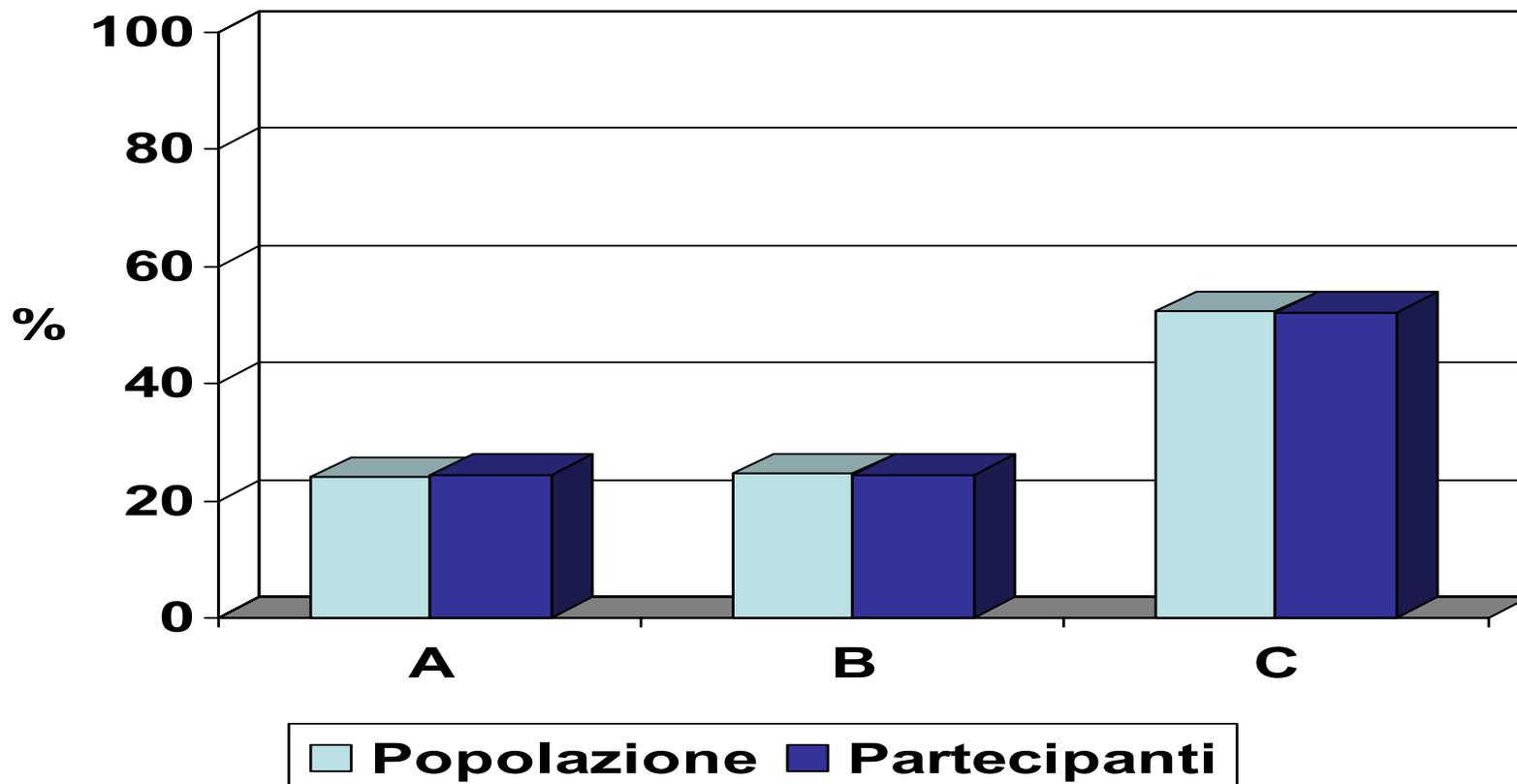
I partecipanti e la popolazione secondo la tipologia di contratto



I partecipanti e la popolazione secondo l'inquadramento contrattuale



I partecipanti e la popolazione secondo l'anzianità di servizio



A. Fino a 7 anni

B. da 8 a 14 anni

C. maggiore di 15 anni

I partecipanti e la popolazione

- Non risultano differenze statisticamente significative* tra la distribuzione del gruppo dei rispondenti e la distribuzione della popolazione rispetto ad:
 - anzianità di servizio
 - inquadramento contrattuale
- Risultano differenze statisticamente significative* tra la distribuzione del gruppo dei rispondenti e la distribuzione della popolazione rispetto a:
 - settore lavorativo di appartenenza
 - localizzazione
 - tipologia di contratto

*= (p < .01)

Metodologia: lo strumento

- Lo strumento impiegato è stato un questionario messo a punto sulla base della letteratura e di Focus Group realizzati presso gli atenei
- Il questionario risulta composto da 72 domande tipo Likert che rilevano i seguenti 9+9 aspetti del clima:

| | | |
|---|--|---|
| Autonomia (es. Nel mio lavoro dispongo di una certa autonomia) | Job involvement (es. Mi sento molto coinvolto nel mio lavoro) | Leadership socio-emotiva (es. Ho dei rapporti amichevoli con il mio superiore diretto/responsabile) |
| Comunicazione (es. Nel mio Ateneo l'informazione circola rapidamente) | Job description (es. Il mio lavoro è definito in modo chiaro) | Leadership supporto (es. Il mio superiore diretto/responsabile è presente quando serve) |
| Dinamismo (es. Il mio Ateneo è reputato essere un'organizzazione poco dinamica) | Leadership comunicazione (es. Quando ne ho bisogno ho delle difficoltà nell'ottenere dal mio superiore diretto/ responsabile un supplemento di informazioni) | Sviluppo (es. Nel mio Ateneo si incoraggiano le persone ad avere una visione a lungo termine.) |

Metodologia

L'analisi fattoriale ha permesso di evidenziare 3 fattori soggiacenti alle 9 dimensioni; i tre fattori sono stati così denominati:

- **Leadership relazionale**
 - Il fattore Leadership relazionale rileva le percezioni inerenti il proprio superiore in merito alla comunicazione, socievolezza ed al supporto. Punteggi elevati denotano una leadership attenta alla socialità, disponibile al dialogo ed al sostegno.
- **Interfunzionalità e cambiamento**
 - Il fattore Interfunzionalità e cambiamento fa riferimento alle percezioni inerenti il proprio ateneo circa la sua disponibilità a cambiare e ad innovare; l'integrazione tra le strutture e la diffusione rapida e precisa delle informazioni. Punteggi elevati denotano integrazione fra le funzioni, una efficace comunicazione interna ed orientamento all'innovazione
- **Coerenza di Ruolo**
 - Il fattore Coerenza di ruolo prende in considerazione le percezioni inerenti la descrizione del proprio lavoro e dei suoi ambiti di discrezionalità; l'autonomia con cui si può organizzare ed eseguire; l'importanza attribuita al lavoro e il livello di coinvolgimento. Punteggi elevati indicano un ruolo definito e condiviso.

Metodologia: lo strumento

| | | |
|--|---|---|
| Individuo impegno (es. Di operare con tenacia al perseguimento dei risultati) | Gruppo apertura (es. Disposto a confrontarmi con tutti) | Organizzazione appartenenza (es. Di potermi identificare con le scelte organizzative) |
| Individuo positività (es. Fiducioso anche quando le cose non vanno come ci si aspetta) | Gruppo coesione (es. Di essere parte di un gruppo/team di lavoro coeso) | Organizzazione fiducia (es. Di poter realizzare pienamente i miei progetti personali e professionali) |
| Individuo sicurezza (es. Sicuro di me e di quello che faccio) | Gruppo collaborazione (es. Disponibile ad aiutare e a dare una mano) | Organizzazione successo (es. Valorizzato rispetto alle mie capacità e potenzialità) |

Metodologia

L'analisi fattoriale ha permesso di evidenziare 3 fattori soggiacenti alle 9 dimensioni; i tre fattori sono stati così denominati:

- **Individuo**

- Il fattore Individuo prende in considerazione le percezioni inerenti la sicurezza nelle proprie competenze; l'impegno nel realizzare i compiti lavorativi; la fiducia/ottimismo nel saper risolvere le situazioni difficili che si presentano. Punteggi elevati indicano che le persone ritengono di possedere capacità e potenzialità da utilizzare in ambito organizzativo.

- **Gruppo**

- Il fattore Gruppo fa riferimento alle percezioni inerenti la collaborazione con i colleghi del proprio team/ufficio; l'apertura e la franchezza verso i compagni di lavoro; la coesione di gruppo e la condivisione delle problematiche lavorative e delle strategie risolutive. Punteggi elevati indicano integrazione ed apertura verso il proprio gruppo di lavoro

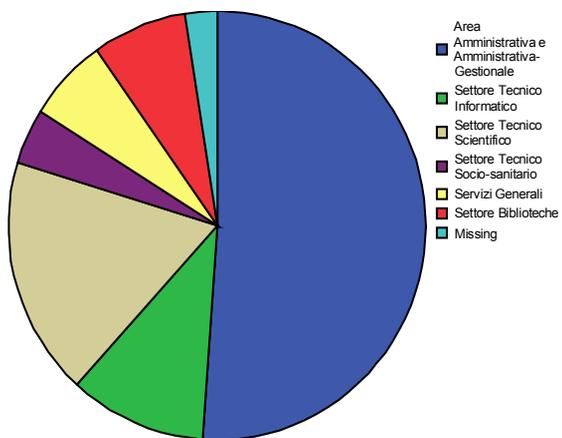
- **Organizzazione**

- Il fattore Organizzazione rileva le percezioni inerenti il senso di appartenenza all'organizzazione nel suo complesso; la condivisione delle politiche e delle scelte organizzative; il riconoscimento dei meriti personali da parte della struttura. Punteggi elevati indicano condivisione dei valori organizzativi ed opportunità di realizzarsi nell'organizzazione.

Gli altri atenei

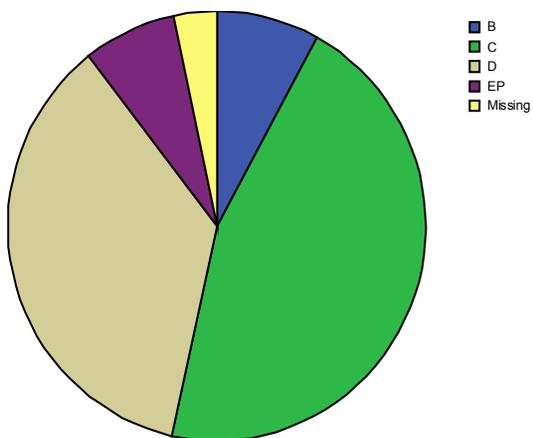
(dati pesati)

Area/settore lavorativo di appartenenza



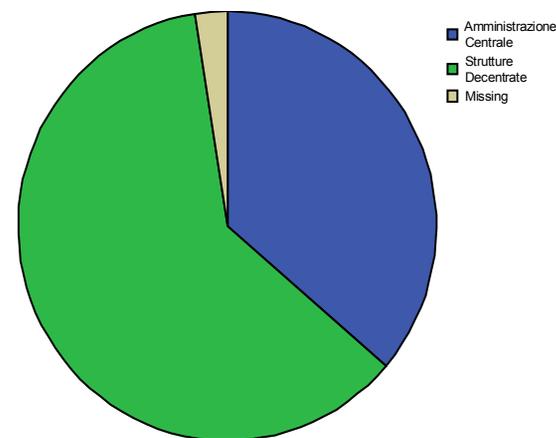
Cases weighted by weight

Inquadramento contrattuale



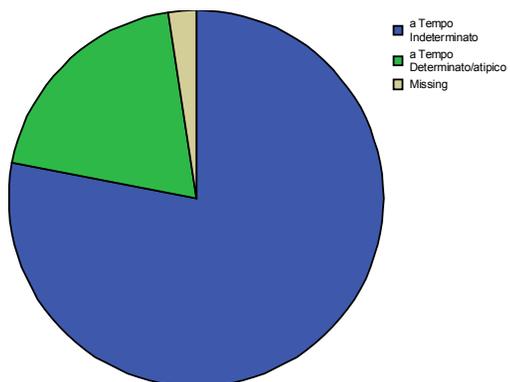
Cases weighted by weight

localric



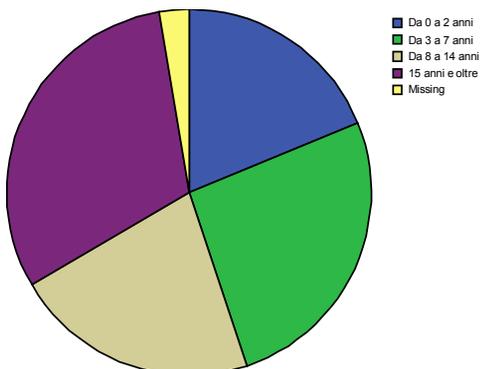
Cases weighted by weight

Contratto



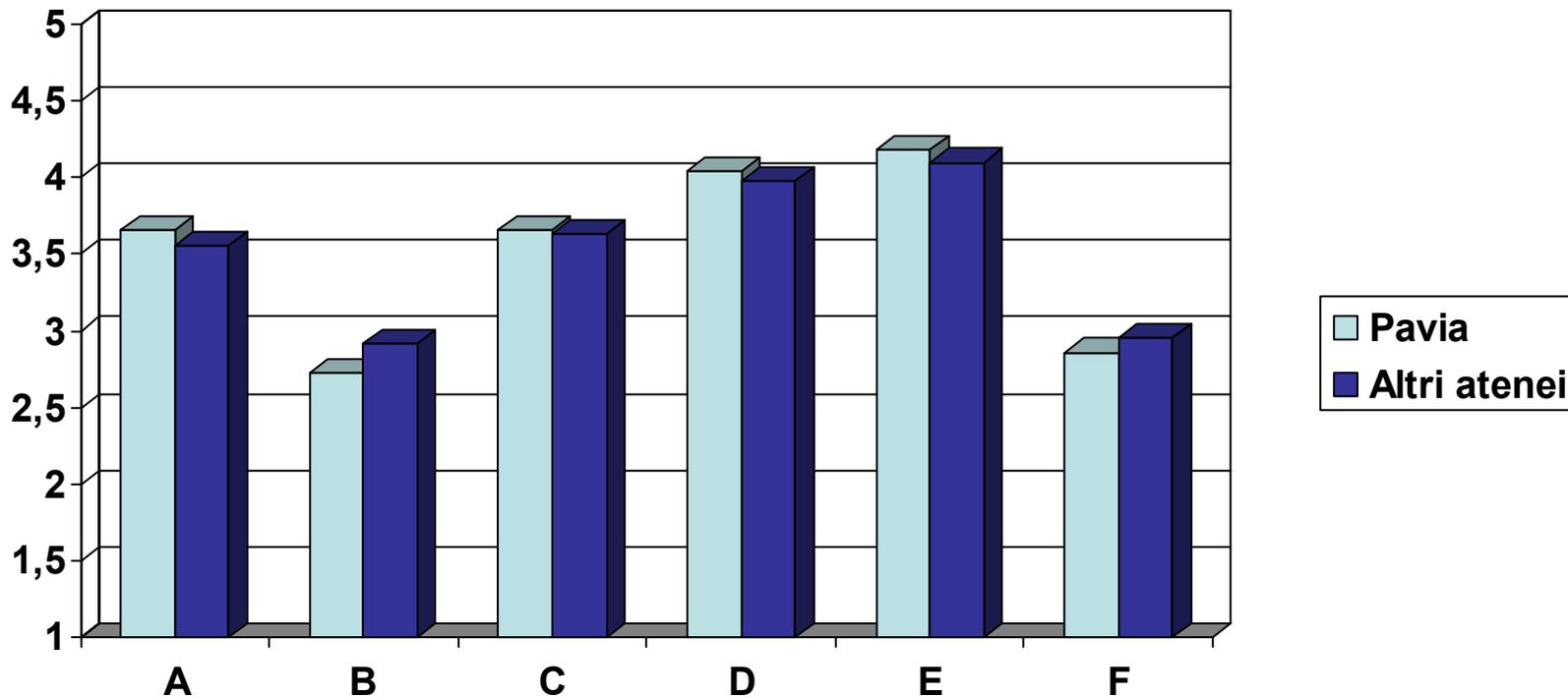
Cases weighted by weight

Anzianità di servizio



Cases weighted by weight

Pavia rispetto gli altri atenei (dati pesati)



A. Leadership relazionale*

B. Interfunzionalità e Cambiamento **

C. Coerenza di Ruolo

D. Individuo*

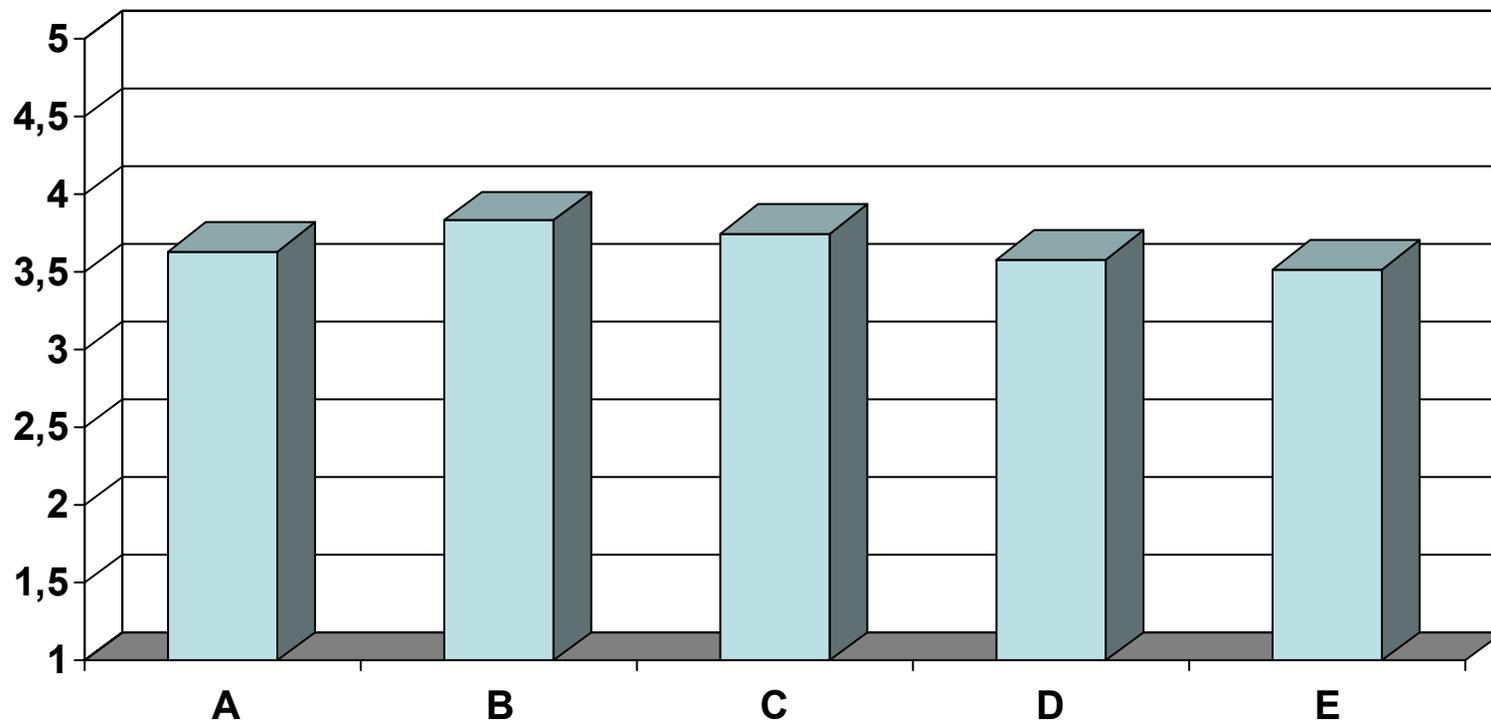
E. Gruppo**

F. Organizzazione*

Pavia rispetto gli altri atenei

- I partecipanti alla ricerca di Pavia manifestano una percezione del clima più favorevole rispetto agli altri atenei in merito a:
 - Leadership Relazionale (percezioni inerenti il proprio superiore in merito alla comunicazione, alla socievolezza ed al supporto)
 - Individuo (percezioni inerenti la sicurezza nello svolgere il proprio lavoro, l'impegno nel realizzare e la positività nell'affrontare le situazioni difficili che si presentano)
 - Gruppo (percezioni inerenti la collaborazione, l'apertura e la coesione tra i colleghi di lavoro)
- Altresì emergono fattori di clima in cui i partecipanti alla ricerca manifestano percezioni più negative rispetto agli altri atenei:
 - Interfunzionalità e Cambiamento (percezioni inerenti l'aiuto reciproco tra colleghi, la comunicazione e l'innovazione)
 - Organizzazione (percezioni inerenti i riconoscimenti dei superiori, la fiducia ed il riconoscersi nelle scelte/azioni dell'ateneo)

Il fattore Leadership relazionale secondo il settore lavorativo d'appartenenza



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

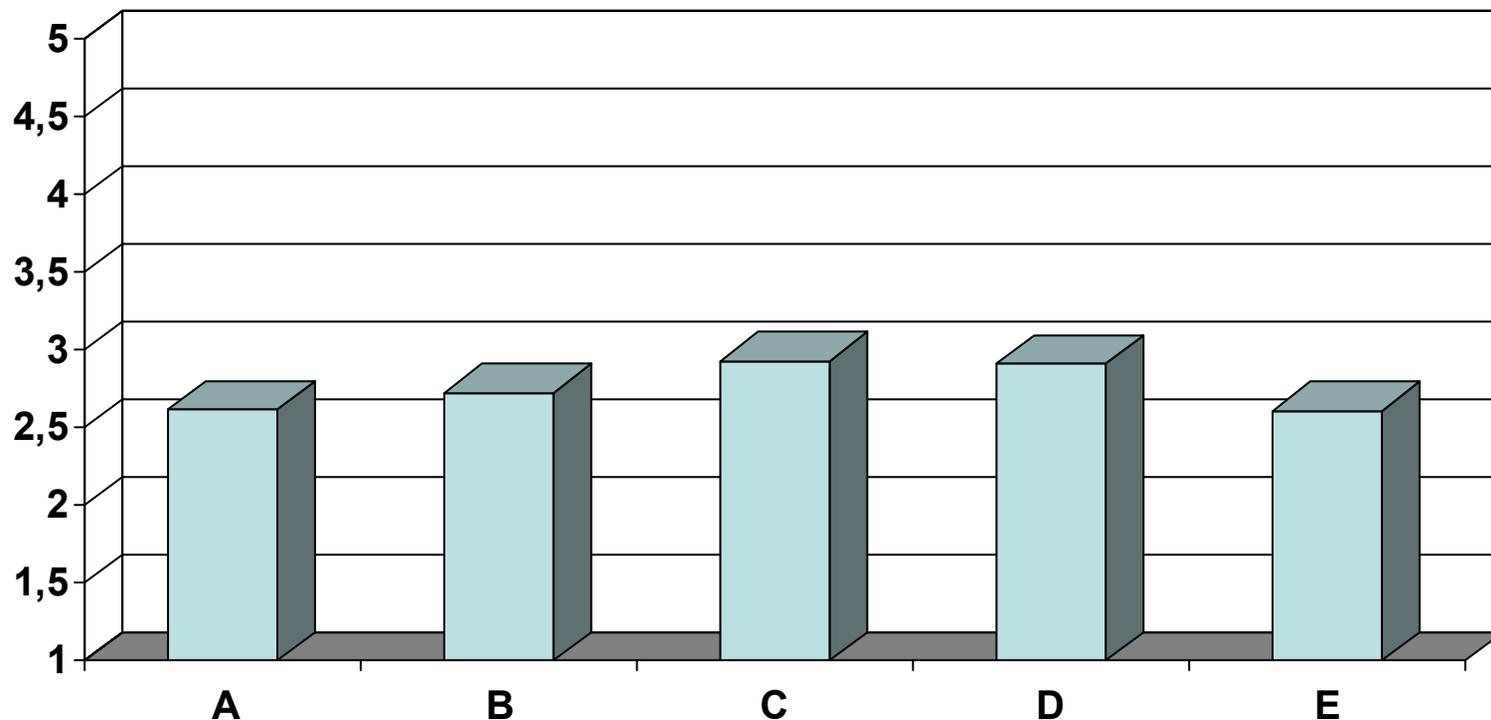
C. Settore tecnico scientifico e socio-sanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Interfunzionalità e Cambiamento secondo il settore lavorativo d'appartenenza**



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

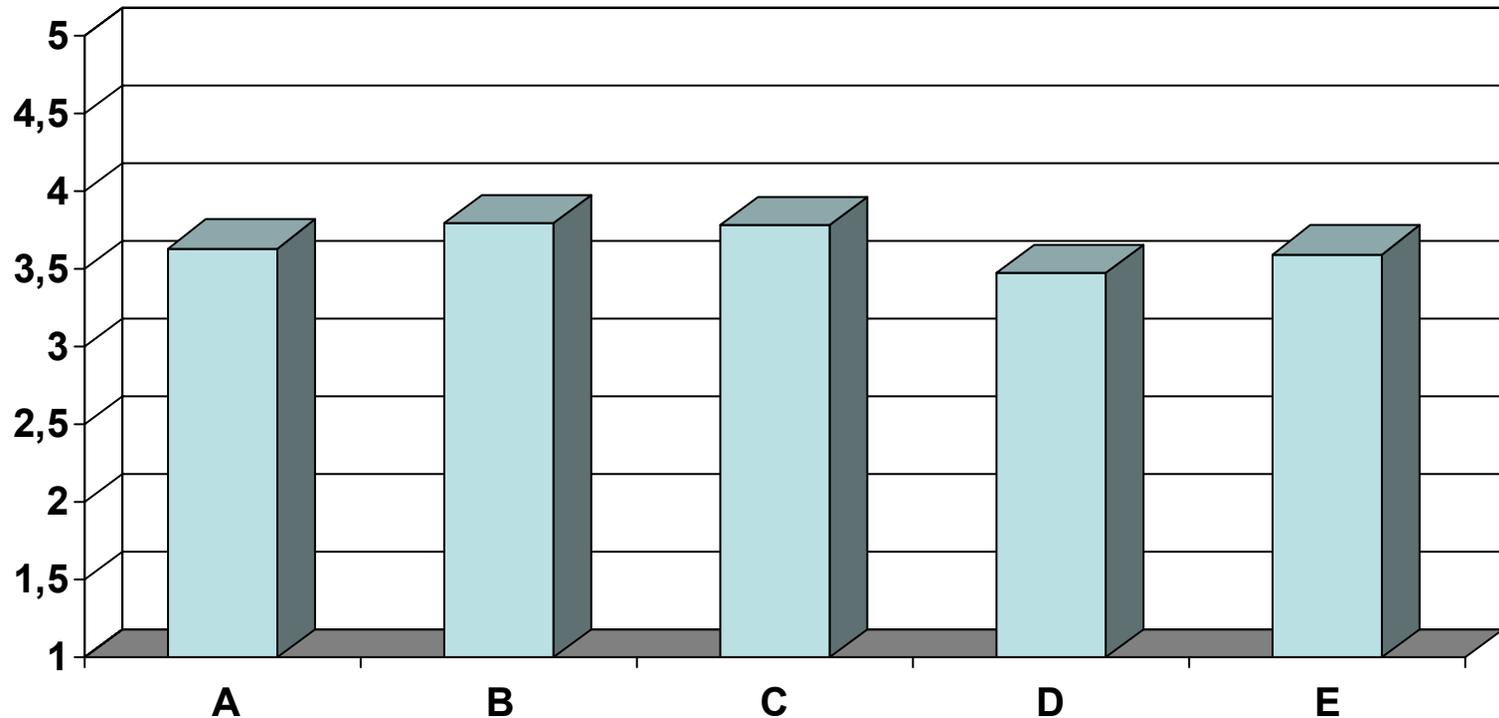
C. Settore tecnico scientifico e sociosanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Coerenza di Ruolo secondo il settore lavorativo d'appartenenza



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

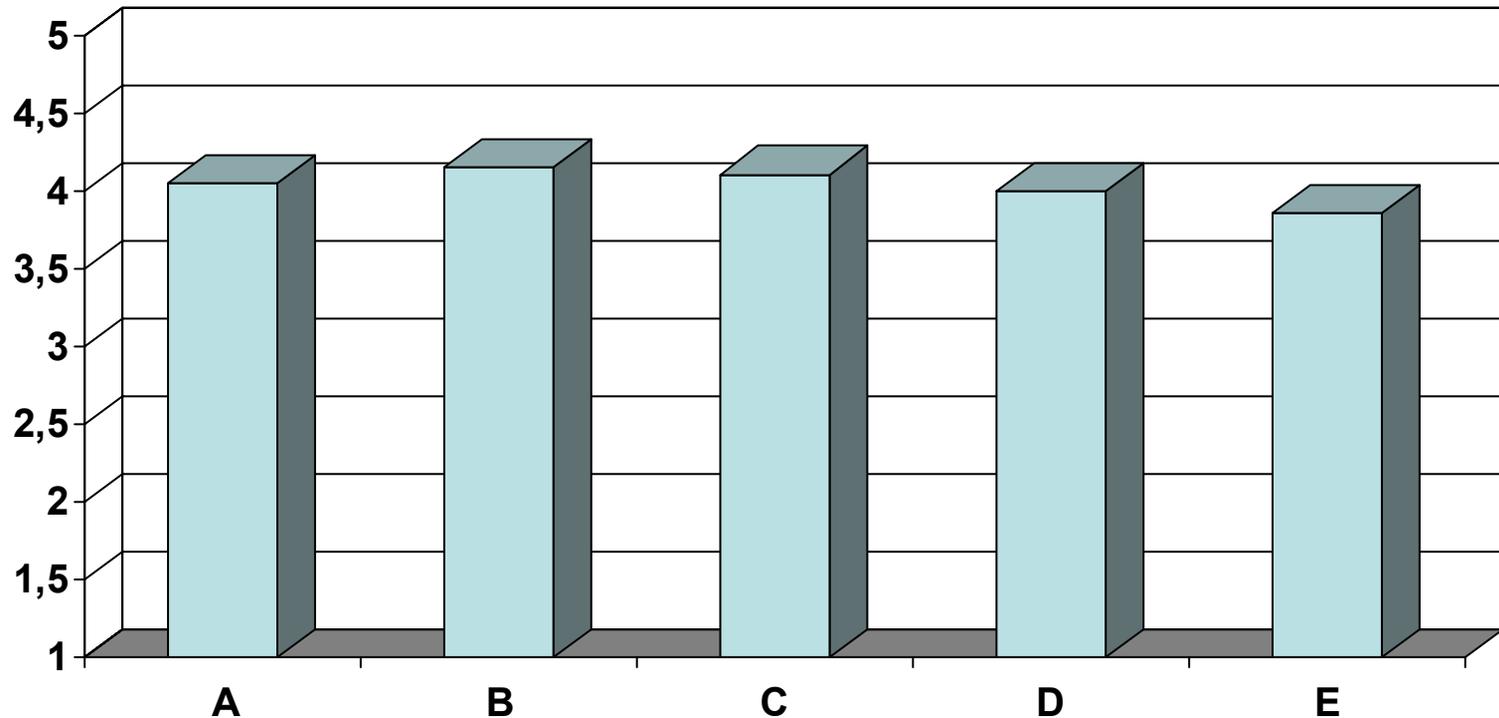
C. Settore tecnico scientifico e sociosanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Individuo secondo il settore lavorativo d'appartenenza *



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

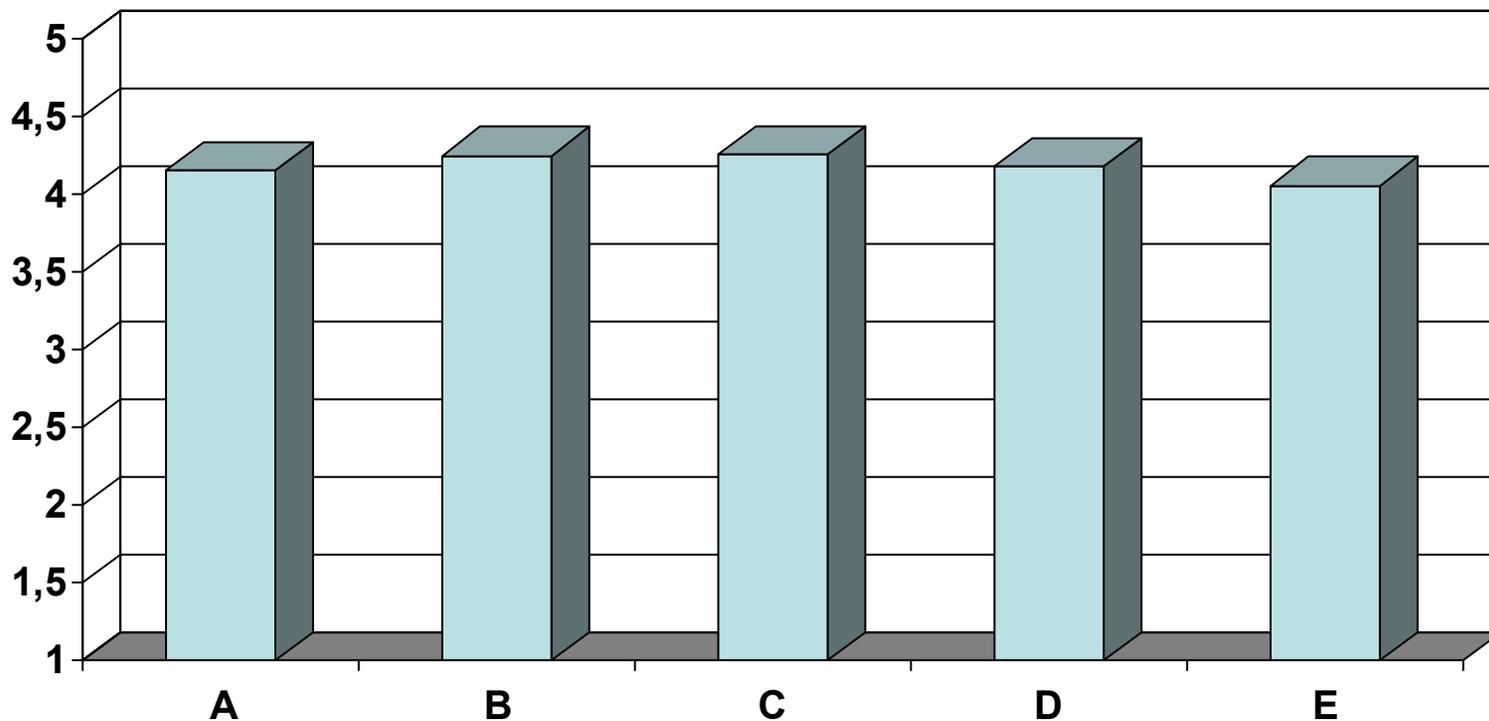
C. Settore tecnico scientifico e sociosanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Gruppo secondo il settore lavorativo d'appartenenza



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

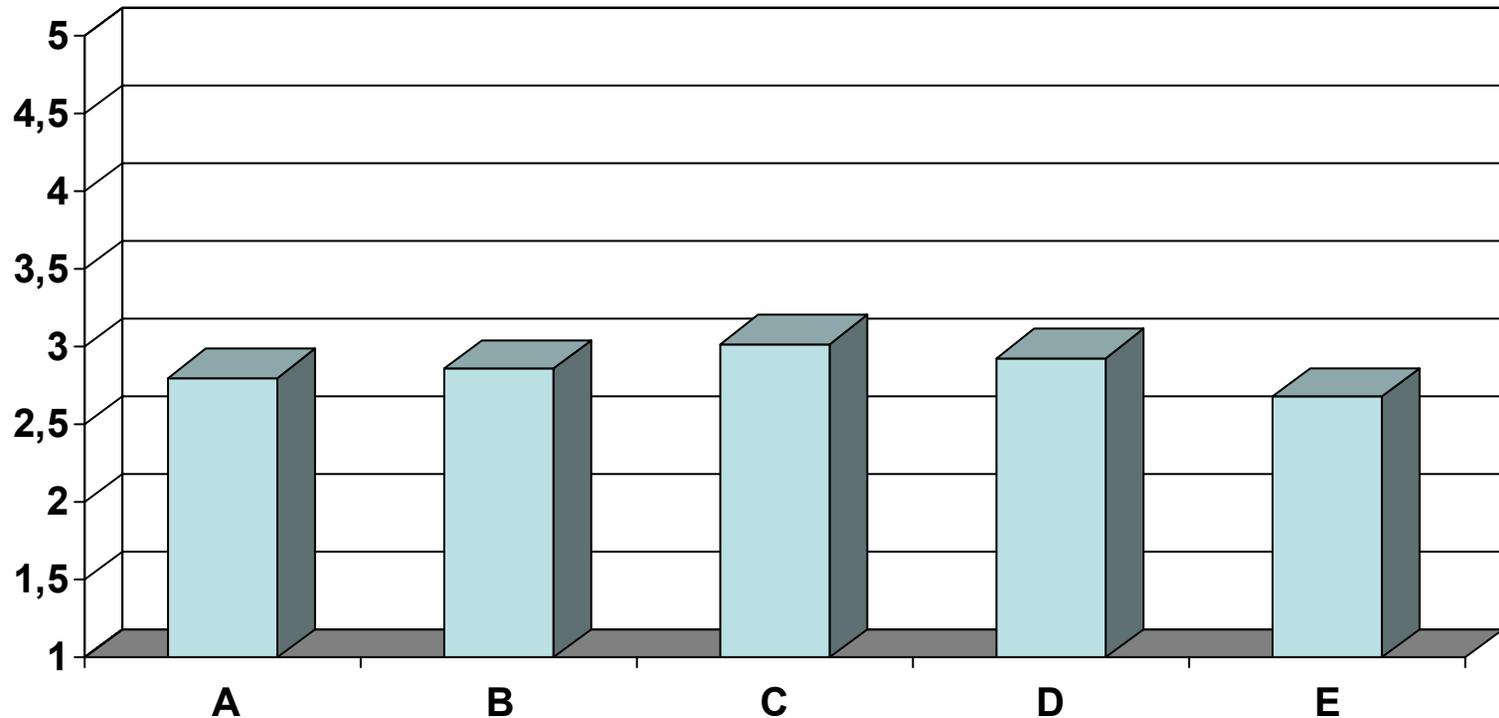
C. Settore tecnico scientifico e sociosanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Organizzazione secondo il settore lavorativo d'appartenenza



A. Settore amministrativo gestionale (N= 265)

B. Settore tecnico informatico (N= 53)

C. Settore tecnico scientifico e sociosanitario (N=129)

D. Settore Servizi generali (N=62)

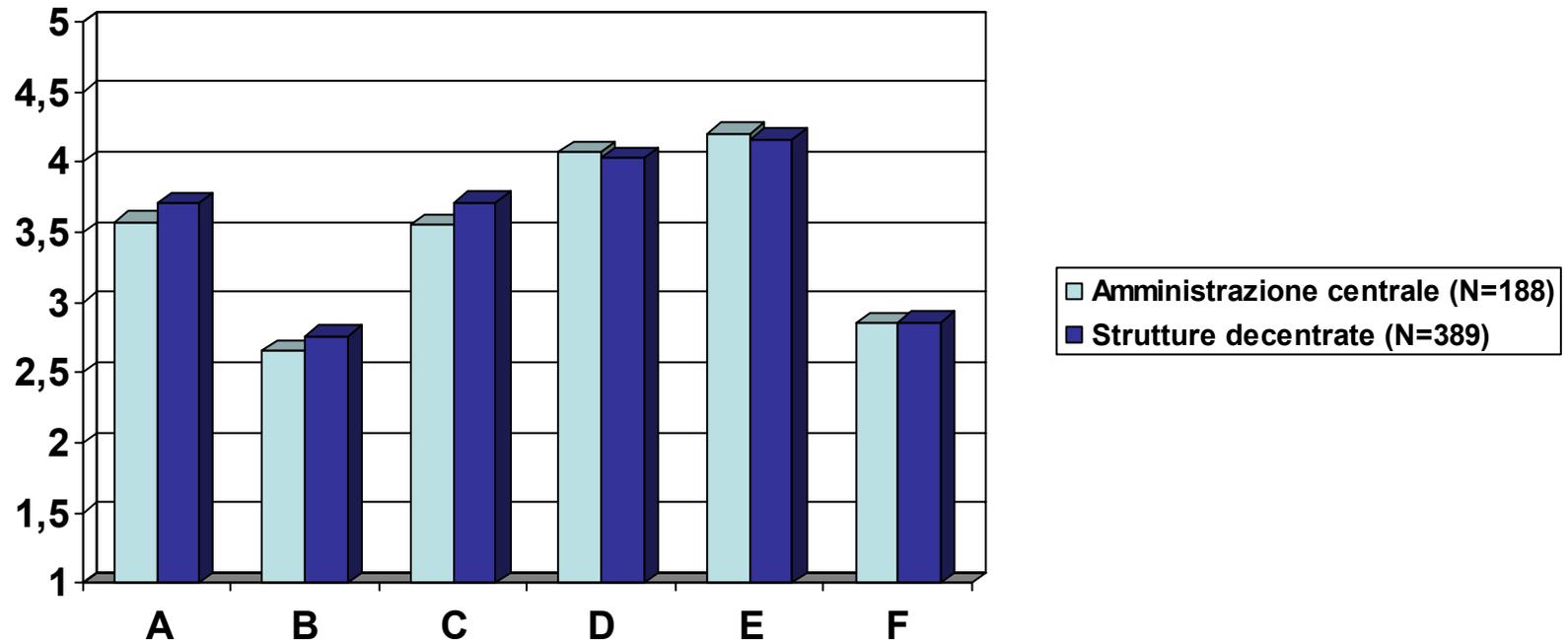
E. Settore Biblioteche (N=70)

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il Clima psicologico secondo il settore lavorativo

- I partecipanti alla ricerca di Pavia del settore amministrativo gestionale manifestano una percezione inerente il proprio ateneo circa la sua disponibilità a cambiare e ad innovare; l'integrazione tra le strutture; e la diffusione rapida e precisa delle informazioni (fattore Interfunzionalità).
- Inoltre vi è una differenza generica fra i cinque gruppi in merito alle percezioni inerenti la sicurezza nello svolgere il proprio lavoro, l'impegno nel realizzare e la positività nell'affrontare le situazioni difficili che si presentano (fattore Individuo).

I fattori di clima secondo la localizzazione



A. Leadership Relazionale
B. Interfunzionalità e Cambiamento
C. Coerenza di Ruolo*

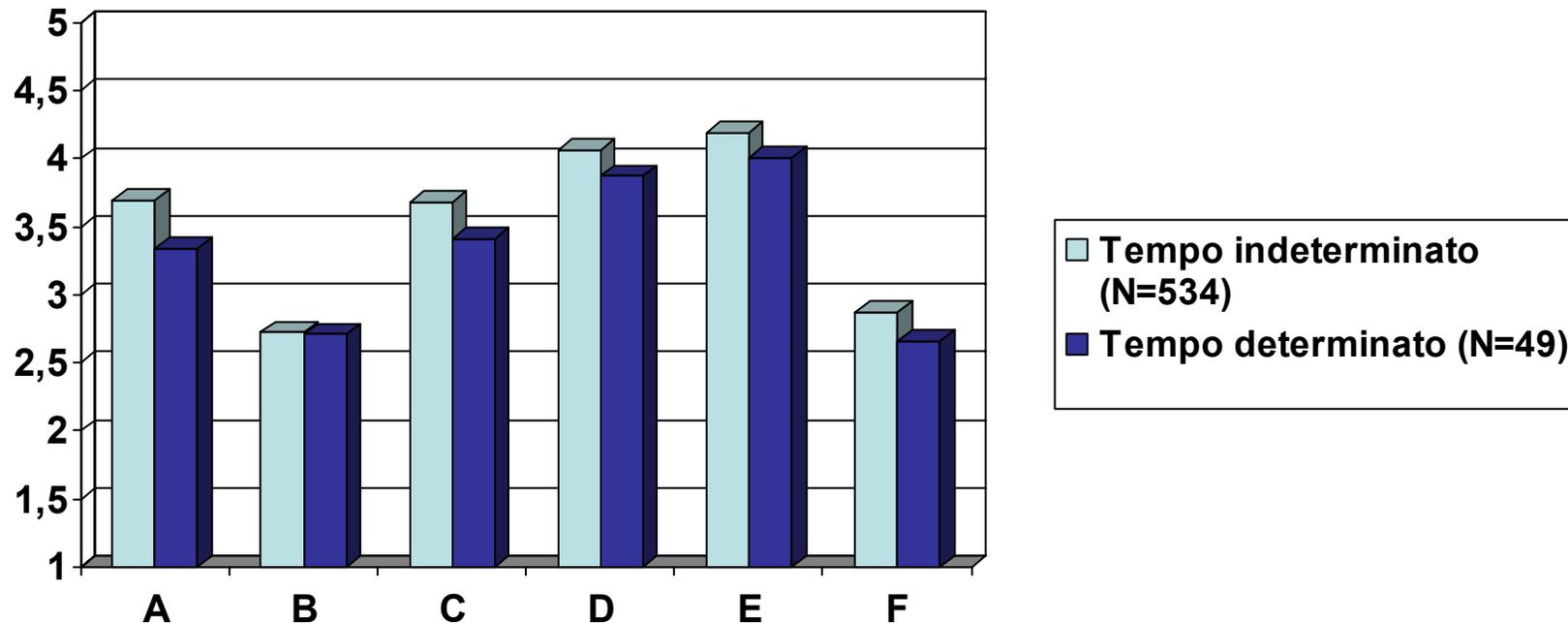
D. Individuo
E. Gruppo
F. Organizzazione

* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il Clima psicologico secondo la localizzazione

- I partecipanti alla ricerca di Pavia delle strutture decentrate manifestano una percezione di clima psicologico più favorevole rispetto alle percezioni inerenti il proprio lavoro negli aspetti dell'autonomia, del coinvolgimento e della chiarezza dei compiti (fattore Ruolo).

I fattori di clima secondo la tipologia di contratto



A. Leadership relazionale*

B. Interfunzionalità e Cambiamento

C. Coerenza di Ruolo*

D. Individuo*

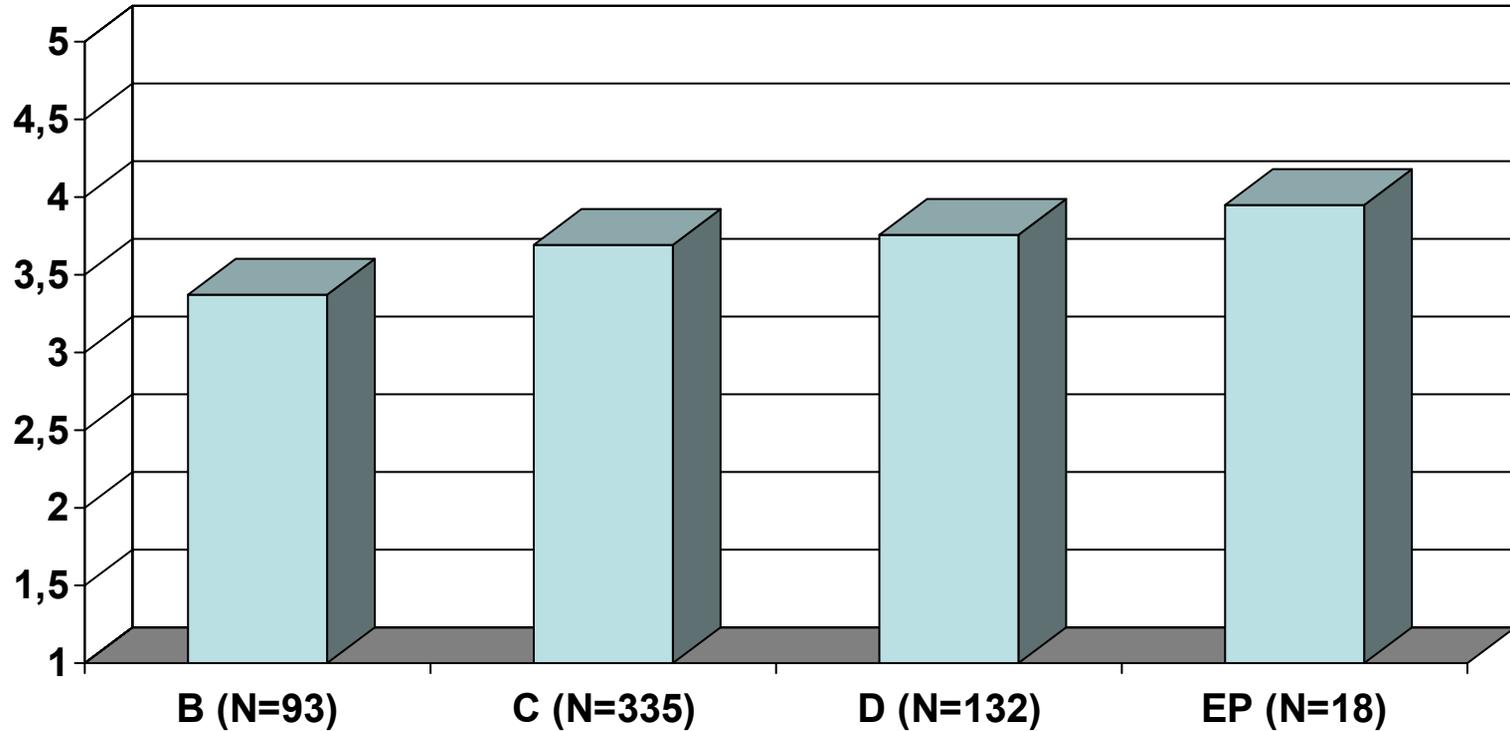
E. Gruppo

F. Organizzazione

Il Clima psicologico secondo la tipologia di contratto

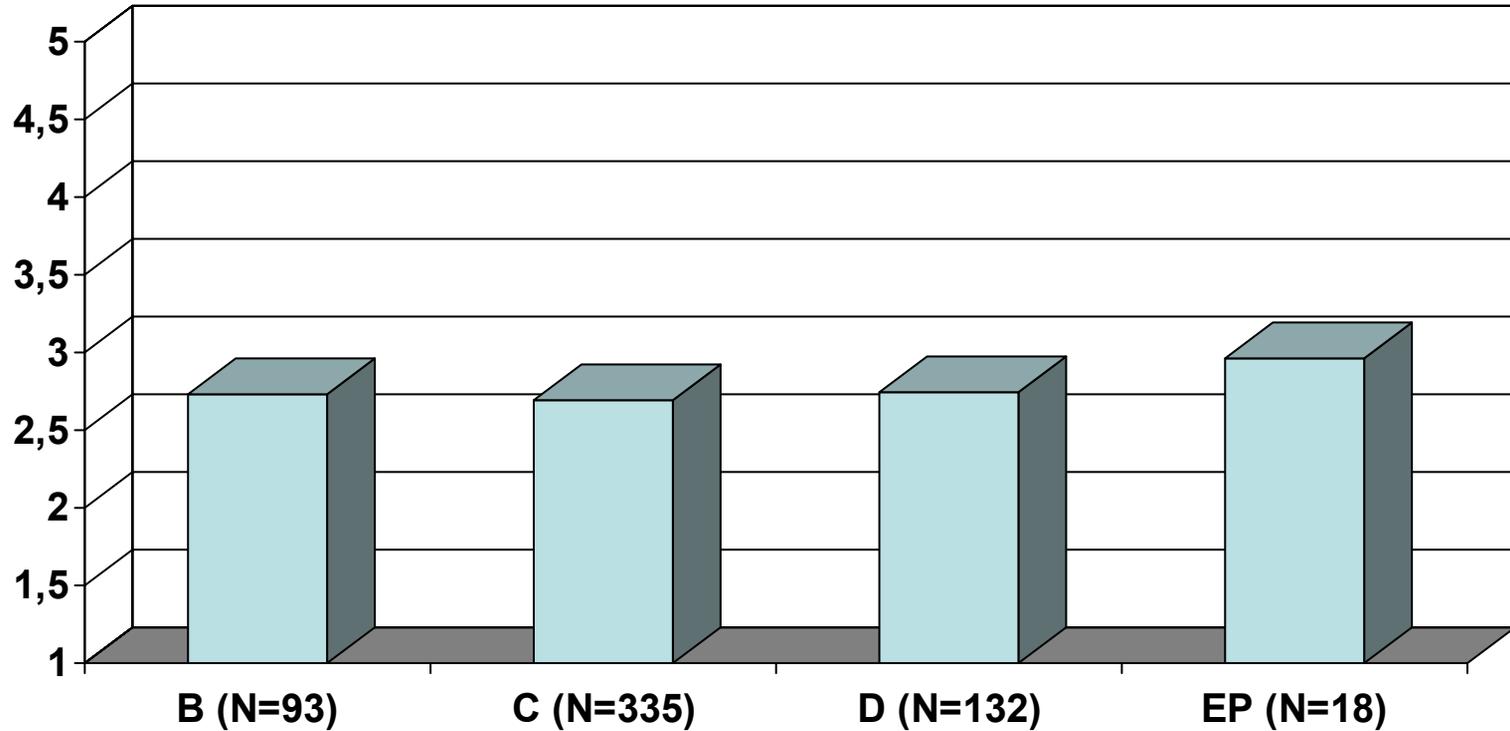
- I partecipanti alla ricerca di Pavia con contratto a tempo indeterminato manifestano una percezione di clima psicologico più favorevole in merito alle percezioni inerenti :
 - il proprio lavoro negli aspetti dell'autonomia, del coinvolgimento e della chiarezza dei compiti (fattore Ruolo).
 - la sicurezza nello svolgere il proprio lavoro, l'impegno nel realizzare e la positività nell'affrontare le situazioni difficili che si presentano (fattore Individuo).
 - il proprio superiore in merito alla comunicazione, alla relazione ed al supporto (fattore Leadership)

Il fattore Leadership relazionale secondo l'inquadramento contrattuale**



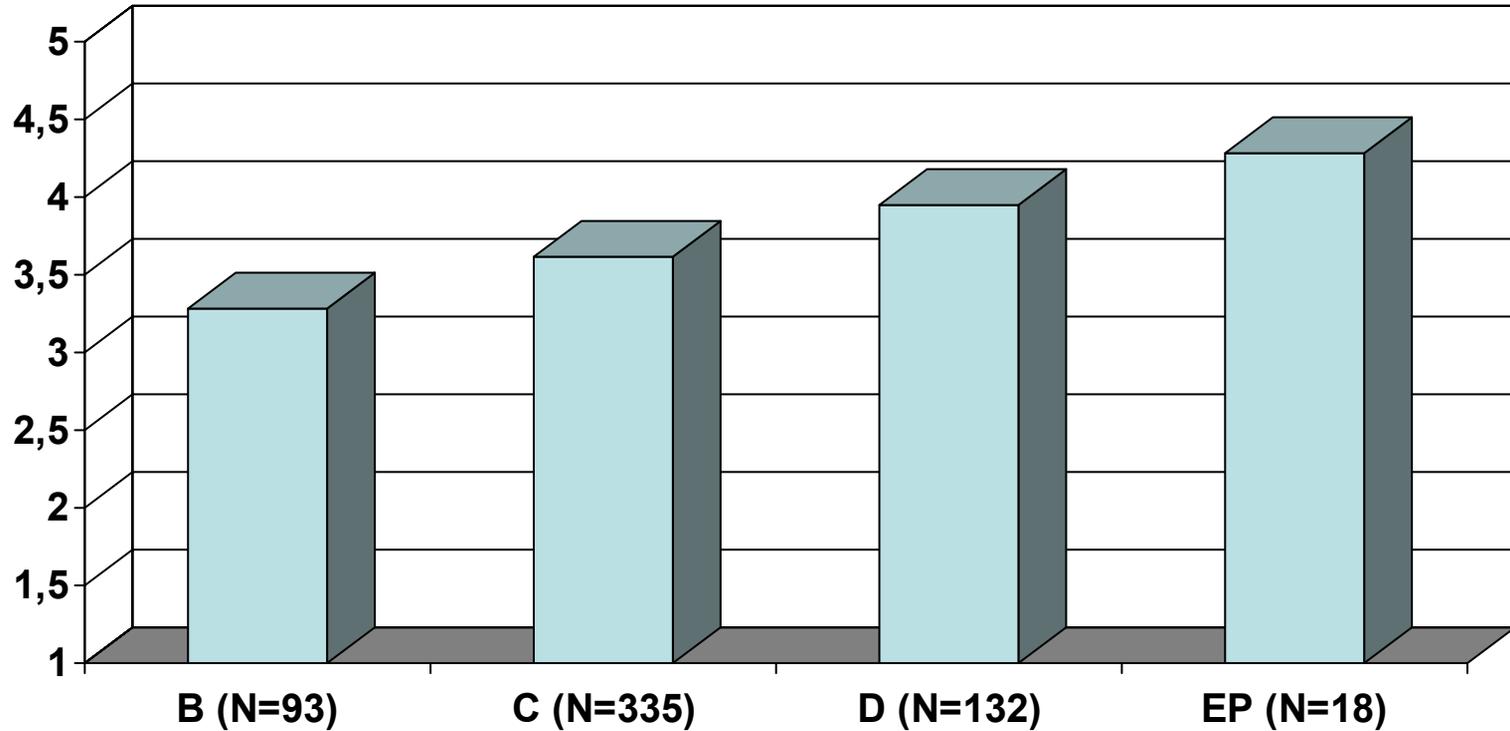
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Interfunzionalità e Cambiamento secondo l'inquadramento contrattuale



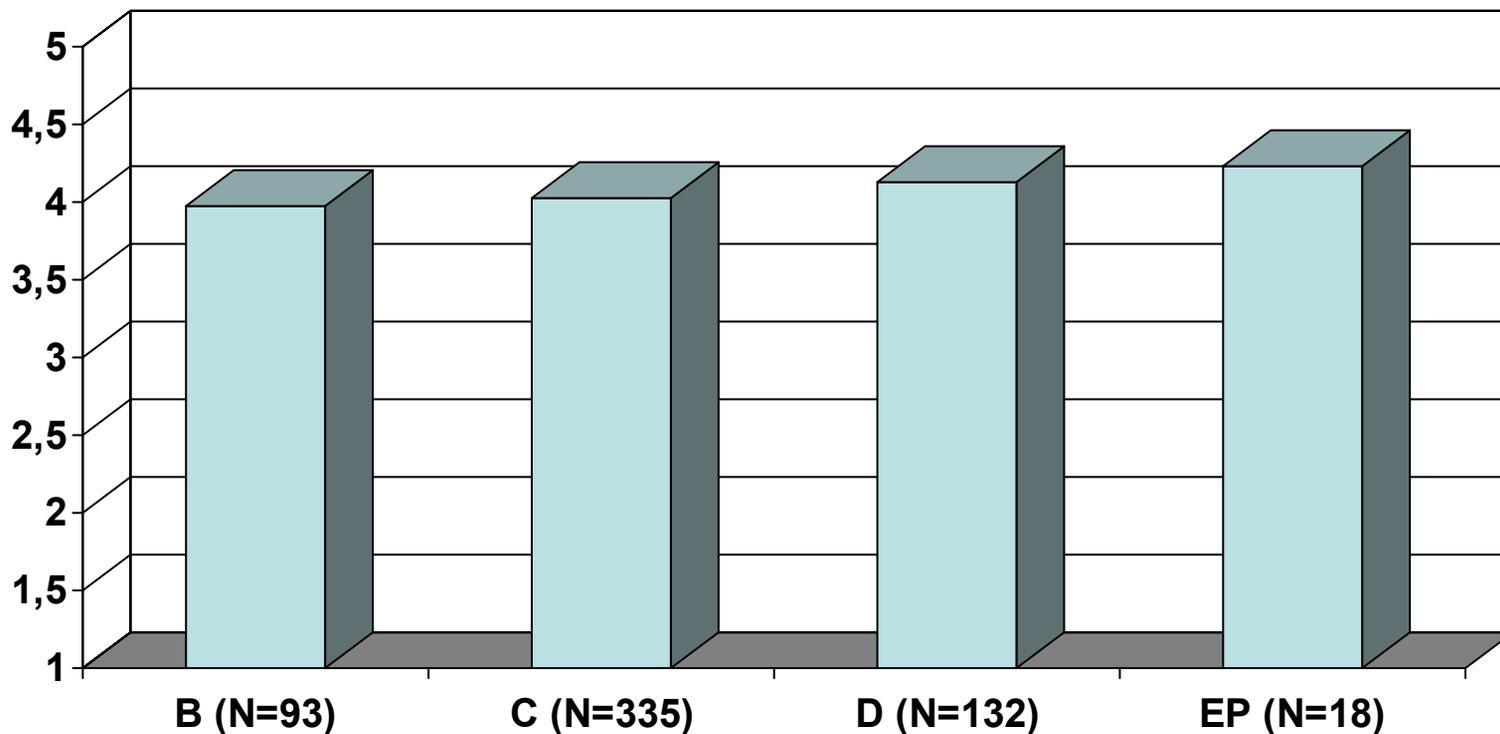
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Coerenza di Ruolo secondo l'inquadramento contrattuale**



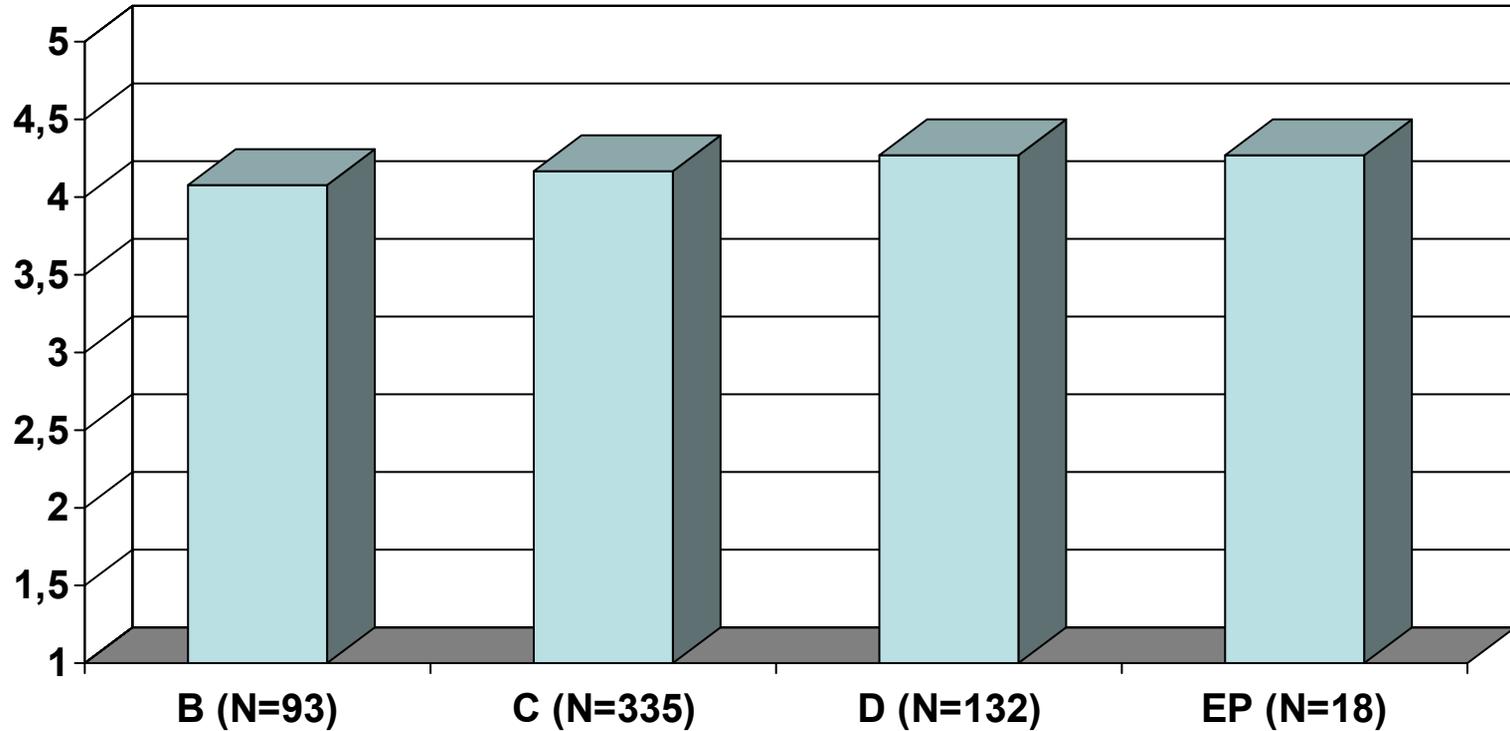
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Individuo secondo l'inquadramento contrattuale



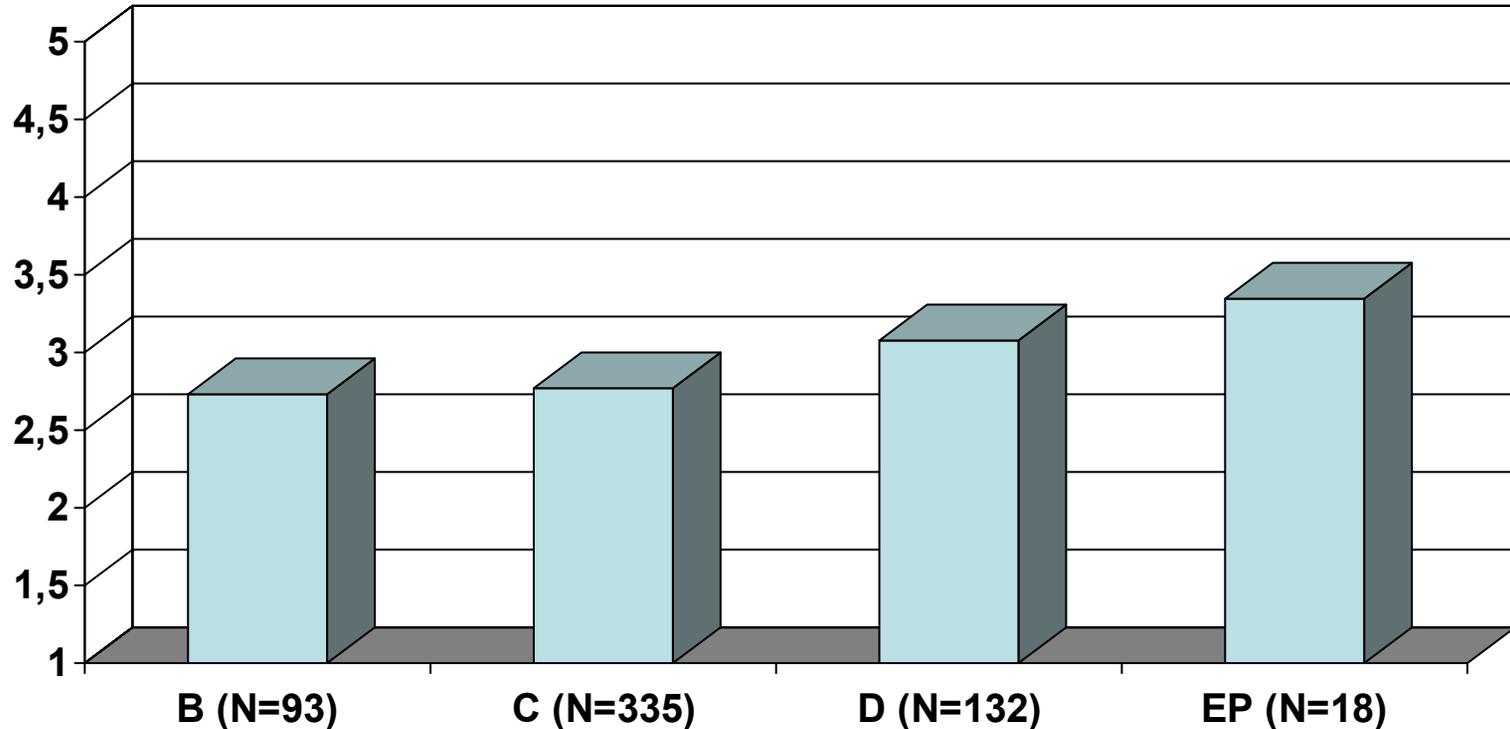
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Gruppo secondo l'inquadramento contrattuale



* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Organizzazione secondo l'inquadramento contrattuale**

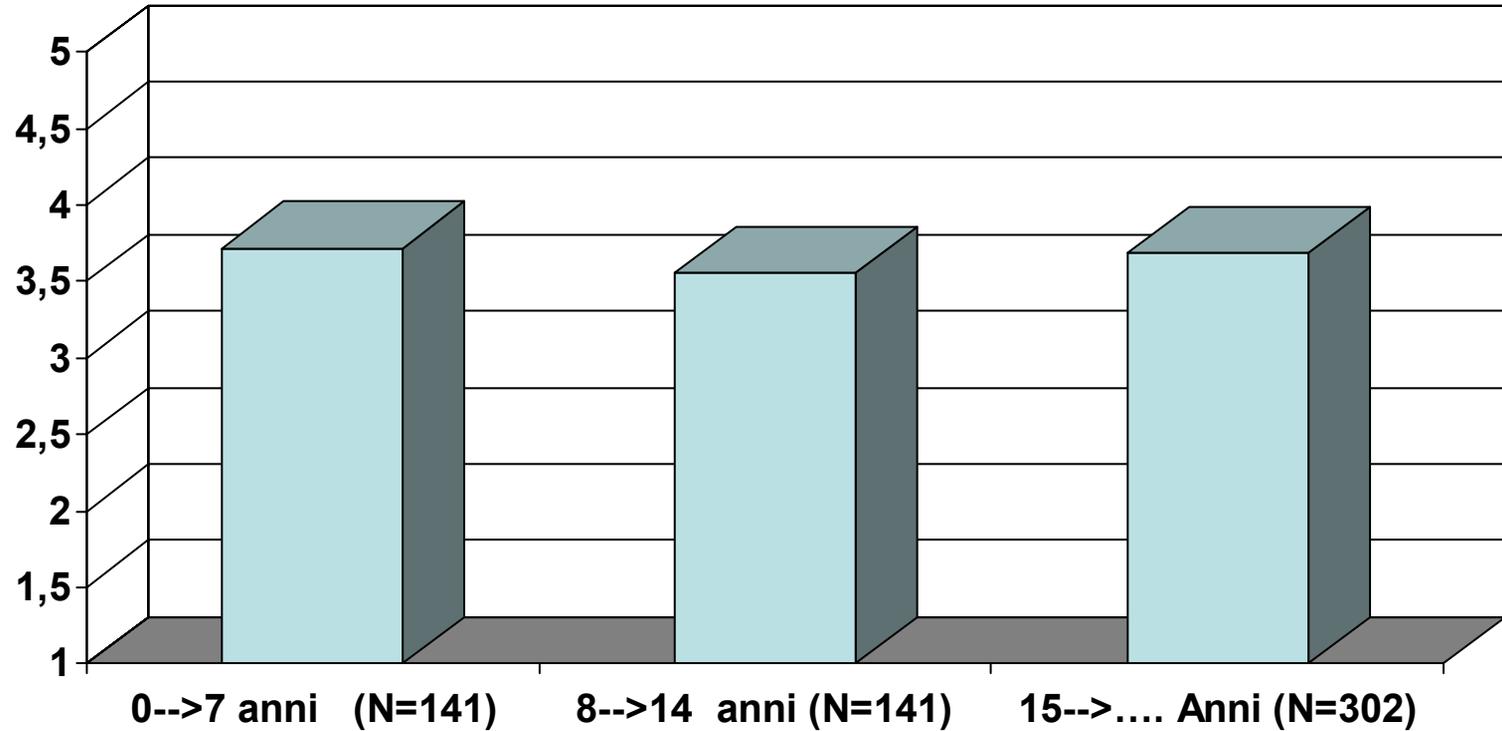


* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il Clima psicologico secondo l'inquadramento contrattuale

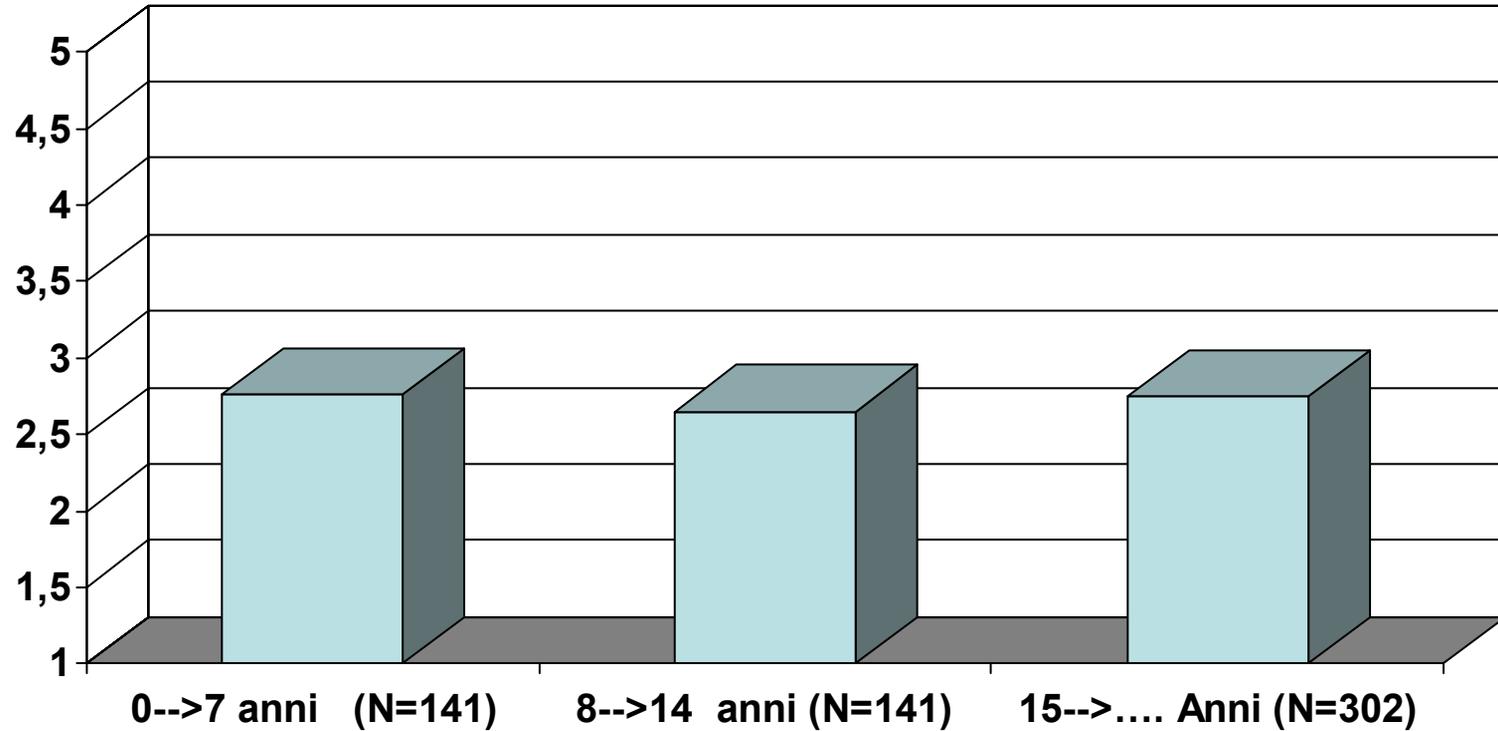
- I partecipanti alla ricerca di Pavia con inquadramento contrattuale B manifestano, rispetto agli altri partecipanti con inquadramento contrattuale C e D, percezioni più negative inerenti la comunicazione, la relazione ed il supporto con il proprio superiore (fattore Leadership).
- Coloro che hanno l'inquadramento contrattuale B manifestano, rispetto a tutti gli altri partecipanti (inquadramento contrattuale C, D, EP) percezioni più negative inerenti l'aiuto reciproco tra colleghi, la comunicazione e l'innovazione (fattore Interfunzionalità). Stessa cosa accade per i C rispetto ai D.
- Coloro che hanno l'inquadramento contrattuale C manifestano, rispetto agli altri partecipanti con inquadramento contrattuale D, percezioni più negative inerenti i riconoscimenti dei superiori, la fiducia ed il riconoscersi nelle scelte/azioni dell'ateneo (Fattore Organizzazione).

Il fattore Leadership Relazionale secondo il l'anzianità di servizio



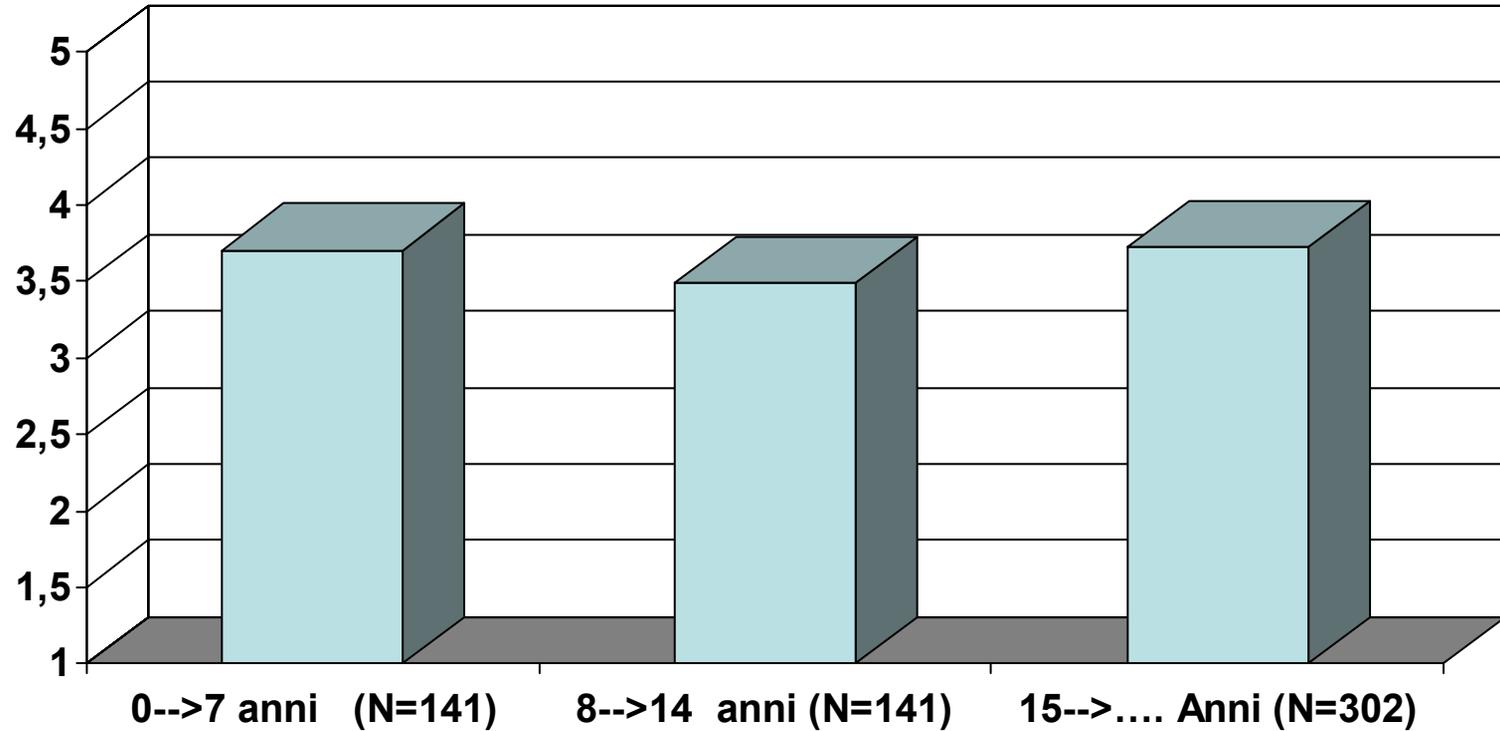
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Interfunzionalità e Cambiamento secondo l'anzianità di servizio



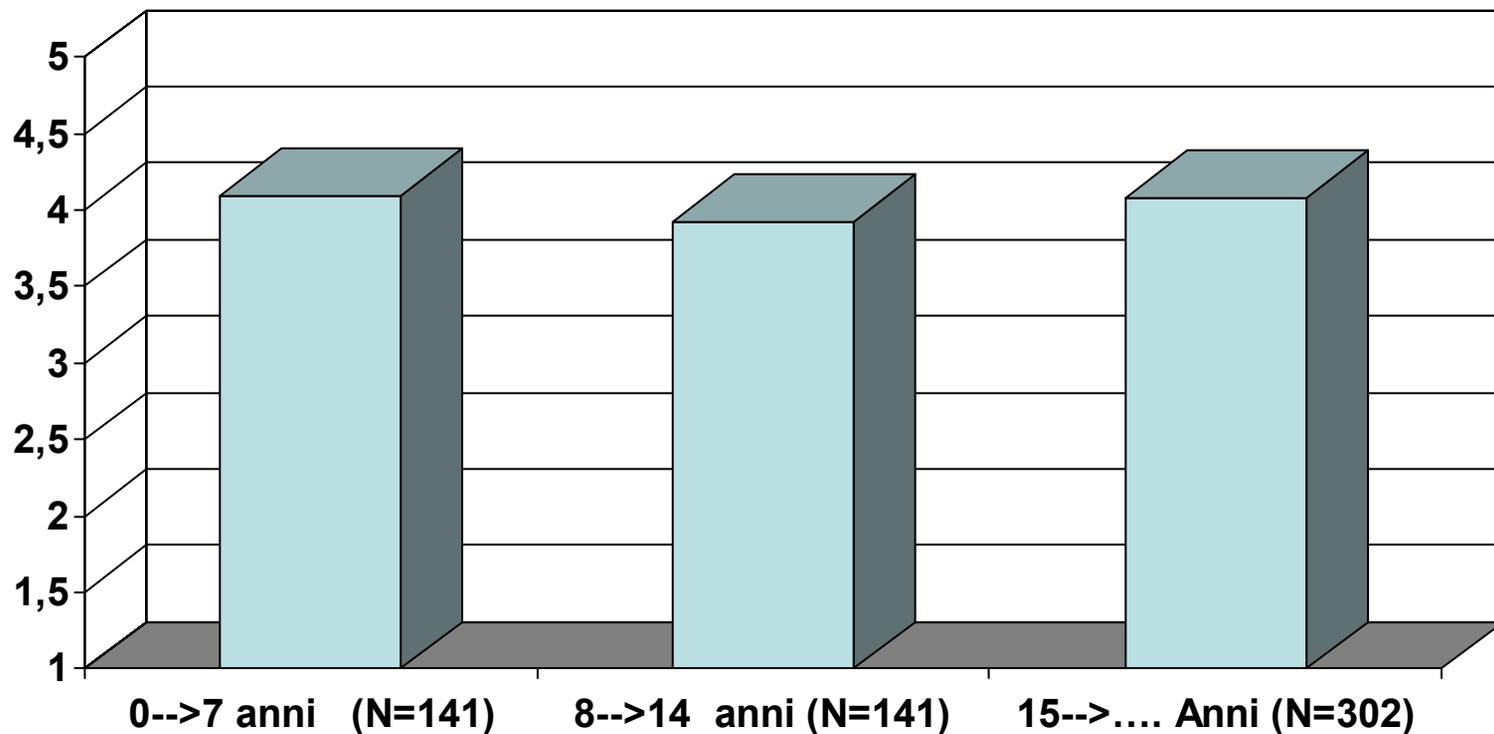
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Coerenza di Ruolo secondo l'anzianità di servizio*



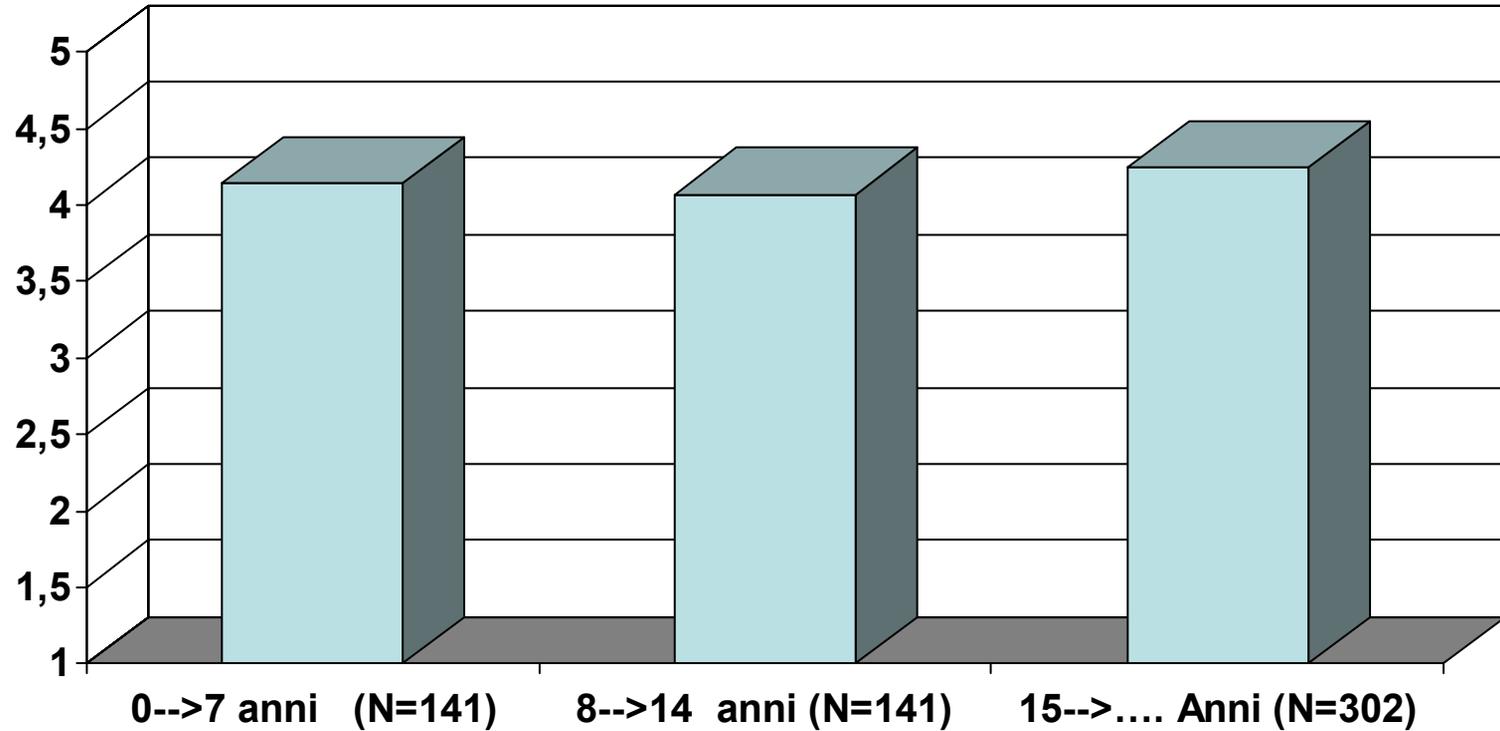
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Individuo secondo l'anzianità di servizio*



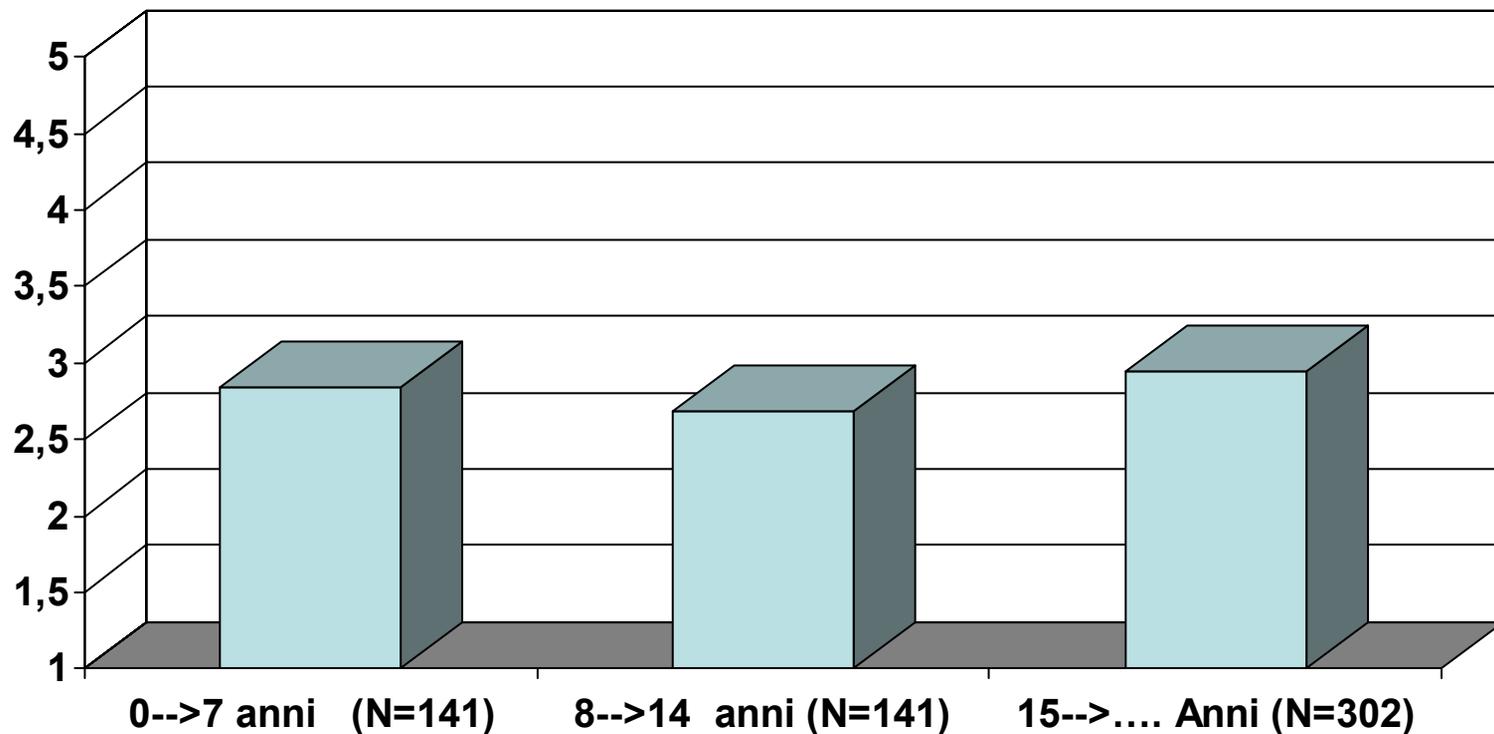
* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Gruppo secondo l'anzianità di servizio*



* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il fattore Organizzazione secondo l'anzianità di servizio*



* = $p < .05$; ** = $p < .01$

Il Clima psicologico secondo l'anzianità di servizio

- I partecipanti alla ricerca della fascia di anzianità 8→14 anni, rispetto ai partecipanti della fascia di anzianità con 15 anni ed oltre, manifestano percezioni più negative in merito a:
 - il proprio lavoro negli aspetti dell'autonomia, del coinvolgimento e della chiarezza dei compiti (fattore Ruolo).
 - la sicurezza nello svolgere il proprio lavoro, l'impegno nel realizzare e la positività nell'affrontare le situazioni difficili che si presentano (fattore Individuo).
 - la collaborazione, l'apertura e la coesione tra i colleghi di lavoro (fattore Gruppo).
 - riconoscimenti dei superiori, la fiducia ed il riconoscersi nelle scelte/azioni dell'ateneo (fattore Organizzazione).

Note conclusive

- I partecipanti dell'Ateneo di Pavia hanno manifestato percezioni di clima psicologico più positive rispetto ai partecipanti degli altri atenei in merito ai fattori Leadership, Individuo e Gruppo; mentre percezioni meno positive si sono riscontrate in merito ai fattori Interfunzionalità ed Organizzazione.
- Percezioni meno positive si sono registrate in alcune categorie di persone (tra loro intersecanti): settore amministrativo gestionale (fattore Interfunzionalità), nell'amministrazione centrale (fattore Ruolo), contratti a tempo determinato (fattori Leadership, Ruolo ed Individuo), livello contrattuale B (fattori Leadership ed Interfunzionalità), livello contrattuale C (fattore Organizzazione), anzianità di servizio 8→14 anni (fattori Ruolo, Gruppo ed Organizzazione)

CHAID - Risultati complessivi sui 6 fattori

| Fattori | Principali fonti di varianza |
|-------------------|-------------------------------------|
| Leadership | Ateneo |
| Interfunzionalità | Ateneo |
| Ruolo | Inquadramento contrattuale |
| Individuo | Inquadramento contrattuale |
| Gruppo | Anzianità di servizio |
| Organizzazione | Inquadramento contrattuale |