



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Nucleo di Valutazione di Ateneo

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Anno 2016

Sommario

1. PREMESSA	3
2. INTRODUZIONE	3
3. METODOLOGIA.....	3
4. MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE.....	4
5. DIPENDENTI INVITATI/RISPONDENTI	4
6. ANDAMENTO GENERALE	6
7. RISULTATI DELL'INDAGINE.....	8
I. Grado di condivisione del sistema di valutazione	8
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato.....	8
B. Lo stress e le discriminazioni	11
C. L'equità nel mio Ateneo.	16
D. La carriera e l'accrescimento professionale.....	19
E. Il mio lavoro.....	21
F. I miei colleghi.....	23
G. Il contesto del mio lavoro.....	24
H. Il senso di appartenenza.....	27
I. Il posizionamento del mio Ateneo nella percezione comune.....	29
Valutazione dell'importanza degli ambiti indagati.....	30
II. Grado di condivisione del sistema di valutazione	31
L. La mia organizzazione.	31
M. Le mie performance.	33
N. Autovalutazione delle performance e dei comportamenti.....	34
O. Funzionamento del sistema di valutazione del personale.	36
III. Valutazione del superiore gerarchico	38
P. Il mio responsabile e la mia crescita professionale.....	38
Q. Il mio responsabile e l'equità.	40
8. IL DETTAGLIO RIASSUNTIVO DELLE VALUTAZIONI	42
9. CONCLUSIONI	45

1. PREMESSA

Questa relazione viene pubblicata con ritardo rispetto alla tempistica prevista a causa dei gravissimi eventi sismici verificatisi nel centro Italia dal 26 agosto al novembre 2016. In particolare il territorio nel quale sono situate le sedi dell'Università di Camerino è stato particolarmente colpito dalle scosse del 26 e 30 ottobre 2016 e i danni subiti dagli edifici e dalle strutture situate nei centri storici delle cittadine coinvolte, in primo luogo proprio Camerino, hanno modificato in modo sostanziale la situazione organizzativa e la logistica nella quale opera tutto il personale dell'Ateneo.

La relazione pertanto fotografa una situazione che purtroppo è attualmente drammaticamente mutata e non rappresenta più efficacemente la situazione in cui opera e sviluppa la propria attività una parte importante del personale che ha risposto al questionario.

La scelta di fornire comunque un feedback sulla situazione è motivata dall'idea che il quadro che emerge dall'indagine potrebbe diventare una base di riferimento per valutare l'efficacia di politiche che dovranno essere giocoforza volte alla ricostruzione ed al ripristino anche di condizioni di lavoro e di "benessere organizzativo" che, sicuramente, nel momento in cui viene pubblicata questa relazione non è più, in larga parte, quello descritto nelle risposte dei partecipanti all'indagine.

2. INTRODUZIONE

Nei mesi di giugno-luglio 2016, UNICAM ha proceduto alla somministrazione del questionario relativo al benessere organizzativo, secondo modello e direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La realizzazione di questo tipo di indagini ha lo scopo di permettere alle amministrazioni di rilevare non solo le opinioni del personale ma anche le percezioni e gli atteggiamenti, ossia aspetti della sfera emozionale, relativamente a temi importanti quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "capo".

Lo svolgimento di questa tipologia di indagine può diventare quindi uno strumento per migliorare il livello di benessere organizzativo (fisico, psicologico e sociale dei dipendenti) ma anche un mezzo per favorire un accrescimento del risultato delle performance e della qualità dei servizi forniti.

UNICAM ha scelto, diversamente dall'impostazione standard delle altre Università italiane, di includere nella popolazione coinvolta nell'indagine, oltre al personale tecnico-amministrativo (di seguito personale T-A) anche il personale docente-ricercatore (di seguito personale DOCENTE o D-R) dell'Ateneo, comprendendo in questa categoria anche assegnisti e dottorandi.

3. METODOLOGIA

L'indagine, seguendo il modello proposto da ANAC con alcune personalizzazioni dovute al contesto organizzativo UNICAM e soprattutto all'inclusione del personale D-R, è stata riferita alle percezioni dei dipendenti sui seguenti ambiti:

- Benessere organizzativo
- Condivisione del sistema di valutazione
- Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun ambito sottoposto a valutazione è stato scomposto in una serie di contesti, secondo la seguente struttura:

I. Benessere organizzativo

Gruppo A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Gruppo B: Lo stress e le discriminazioni

Gruppo C: L'equità nel mio Ateneo

Gruppo D: Carriera e accrescimento professionale

Gruppo E: Il mio lavoro

Gruppo F: I miei colleghi

Gruppo G: Il contesto del mio lavoro

Gruppo H: Il senso di appartenenza

Gruppo I: Il posizionamento del mio Ateneo nella percezione comune

Importanza degli ambiti di indagine

II. Grado di condivisione del sistema di valutazione

Gruppo L: La mia organizzazione

Gruppo M: Le mie performance

Gruppo N: Autovalutazione delle performance e dei comportamenti

Gruppo O: Il funzionamento del sistema

III. Valutazione del superiore gerarchico

Gruppo P: Il mio responsabile e la mia crescita professionale

Gruppo Q: Il mio responsabile e l'equità

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di gruppi di domande costituite da affermazioni, rispetto alle quali il compilatore era tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in **una scala compresa tra 1 - totale disaccordo e 6 - totale accordo**. Alcune affermazioni sono state poste con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere. Le domande con polarità negativa sono le seguenti:

- **B.08** - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- **B.09** - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- **B.10** - Sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità
- **B.11** - 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, ...)

Per facilitare la lettura dei risultati, la polarità delle valutazioni relative a tali domande sono state ribaltate.

È stata mantenuta, secondo il modello ANAC, la sezione relativa al benessere organizzativo che prevede la rilevazione dell'importanza attribuita dal dipendente ai singoli ambiti tematici. È stata però anche aggiunta, per ogni domanda, la possibilità per il rispondente di indicare i due aspetti più importanti in ogni singolo gruppo. In questo modo è stato possibile determinare il "peso" di ogni ambito generale, ma anche di ogni aspetto specifico indagato, correlandolo ai giudizi espressi.

4. MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE

L'Area Sistemi qualità e sviluppo organizzativo di UNICAM, ha utilizzato la piattaforma LimeSurvey (un software "open source") per la somministrazione del questionario. Tale applicativo permette di identificare un gruppo di soggetti destinatari i quali, attraverso l'invio di un link personalizzato da parte del sistema, vengono invitati a collegarsi e compilare il questionario. La piattaforma garantisce l'anonimato, mantenendo per ciascun destinatario la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte ogni riferimento identificativo del compilatore.

5. DIPENDENTI INVITATI/RISPONDENTI

In premessa e per facilitare la lettura della tabella va annotato come la scelta (fortemente spinta e voluta dall'Amministrazione UNICAM) di rendere evidente e rassicurante la garanzia dell'anonimato del rispondente ha effettivamente reso difficile l'interpretazione dettagliata delle risposte. Al rispondente infatti è stato chiesto **OBBLIGATORIAMENTE** di indicare solo il genere (maschio, femmina, preferisco non rispondere), la sede di lavoro (sede collegata o sede di Camerino) e l'ambito di inquadramento (Tecnico-amministrativo o docente-ricercatore ivi inclusi i dottorandi, gli assegnisti etc.).

Per tutte le altre caratteristiche, che saranno riportate di seguito, la scelta di fornirle o meno è stata lasciata al rispondente. Le risposte sono pertanto parziali e rappresentano una base non utilizzabile per una analisi

approfondita e disaggregata degli ambiti di indagine. Un discorso particolare va fatto per i Dottorandi che hanno risposto in percentuale scarsissima (31 su 223). Sulle cause di questa mancata risposta occorrerà indagare, le risposte dei dottorandi partecipanti sono state pertanto incluse nell'aggregato del personale Docente-ricercatore, senza alcun ulteriore approfondimento.

Si riportano di seguito la distribuzione e le caratteristiche degli invitati e dei rispondenti.

Tabella 1. **Tipologia** degli invitati

Ruolo	Invitati
Collaboratori Esperti Ling.	2
Dirigente	3
Personale T-A	267
Dottorando	223
Professori Associati	100
Professori Ordinari	55
Ricercatori legge 240/10 - t.det.	35
Ricercatori Universitari	97
Titolari di assegno di ricerca	27
Totale	809
Totale esclusi dottorandi	586

Tabella 2. **Tipologia** dei rispondenti

Rispondenti (Totale)	432	53%
Rispondenti con esclusione dei dottorandi (31 risposte)	401	68%

Tipologia	Aggregati	Hanno risposto
Personale Tecnico-Amministrativo	270	210 78%
Ricercatori/Docenti (compresi dottorandi)	539	222 41%
Ricercatori/Docenti (esclusi dottorandi)	314	191 61%

Conducendo alcuni confronti con i dati a livello nazionale, rilevati da ANAC¹, che hanno però coinvolto solo il personale tecnico-amministrativo delle amministrazioni, le percentuali di risposta ottenute in UNICAM possono considerarsi molto positive, **essendo stato solo del 34% il dato medio nazionale di partecipazione nelle pubbliche amministrazioni monitorate.**

La tabella sottostante mostra la distribuzione dei rispondenti in base al genere, alla sede, all'età, all'anzianità di servizio, al contratto di lavoro e alla qualifica.

Tabella 3. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Totale	%
Genere rispondenti	432	100%
Donne	188	44%
Uomini	224	52%
Preferisco non rispondere	20	5%
Sede di lavoro	432	100%
Sede collegata	86	20%
Sede di Camerino	346	80%

¹ RIFERIMENTO RAPPORTO DI MONITORAGGIO ANAC 2014

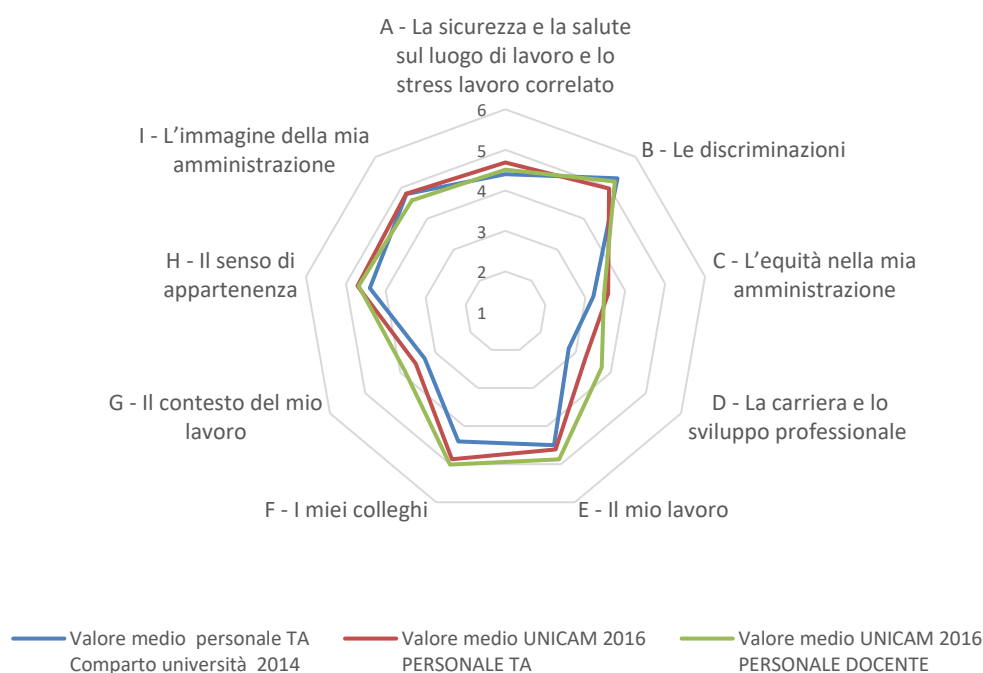
Le risposte relative alle seguenti tipologie erano facoltative per il rispondente.

Item	Totale	%
Età rispondenti	321 (74%)	100%
Fino a 45 anni	107	33%
Da 46 a 55 anni	139	43%
Oltre i 55 anni	75	23%
Anzianità di servizio	293 (68%)	100%
Da 11 a 20 anni	100	34%
Meno di 10 anni	74	25%
Oltre i 20 anni	119	41%
Qualifica dei rispondenti	276 (64%)	100%
Categoria B o C o D Area Amministrativa o Bibliotecaria	88	32%
Categoria B o C o D Area Tecnica	45	16%
Dirigente o cat. EP	11	4%
Professore associato	43	16%
Professore ordinario	24	9%
Ricercatore (comprende RTD)	65	24%
Contratto di lavoro	341 (79%)	100%
A tempo determinato	47	14%
A tempo indeterminato	284	83%
Altro	10	3%

6. ANDAMENTO GENERALE

Nel considerare l'insieme dei risultati UNICAM confrontati con le altre realtà nazionali del comparto universitario² si può rilevare che gli scostamenti nel punteggio sintetico (Scala 1-6) mostrano una tendenza generale con esiti più soddisfacenti nella realtà del nostro Ateneo rispetto a quelli medi complessivi.

Grafico n. 1.

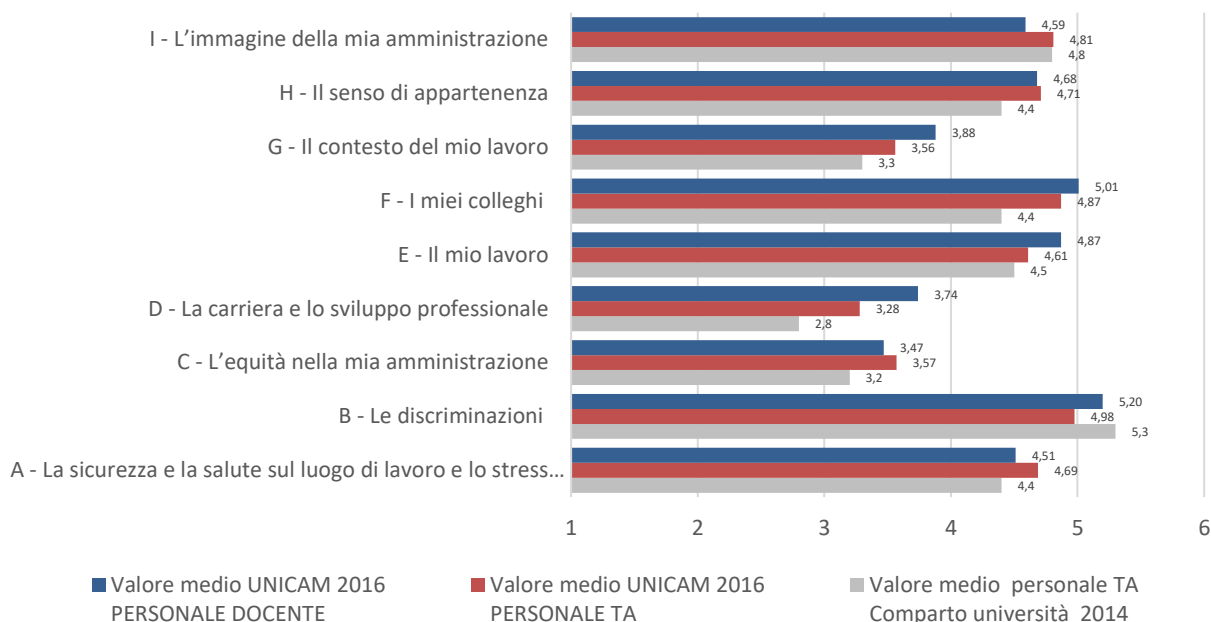


² in particolare: Università Parma, Brescia, della Toscana, Foggia, Perugia, Stranieri Perugia, Reggio Calabria, Salento

Grafico n. 2.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Medie per ambito



Sia per il personale docente che per il personale T-A si nota che su 7 dei 9 ambiti del contesto riguardante il benessere organizzativo, la valutazione media è più alta di quella di "comparto" con la quale viene confrontata. Solo nel caso dell'ambito B (Le discriminazioni) e I (L'immagine della mia amministrazione) i valori medi registrati sono leggermente inferiori a quelli di ambito generale, ma comunque molto soddisfacenti, essendo superiori al valore medio di 4,5.

Anche per quanto riguarda i due ulteriori contesti, riguardanti il "Grado di condivisione del sistema di valutazione" e la valutazione del "superiore gerarchico" (sezione riservata al solo personale T-A) le risposte UNICAM sono ampiamente al di sopra della media di comparto.

Grafico n. 3.

Sistema di valutazione - Grado di condivisione

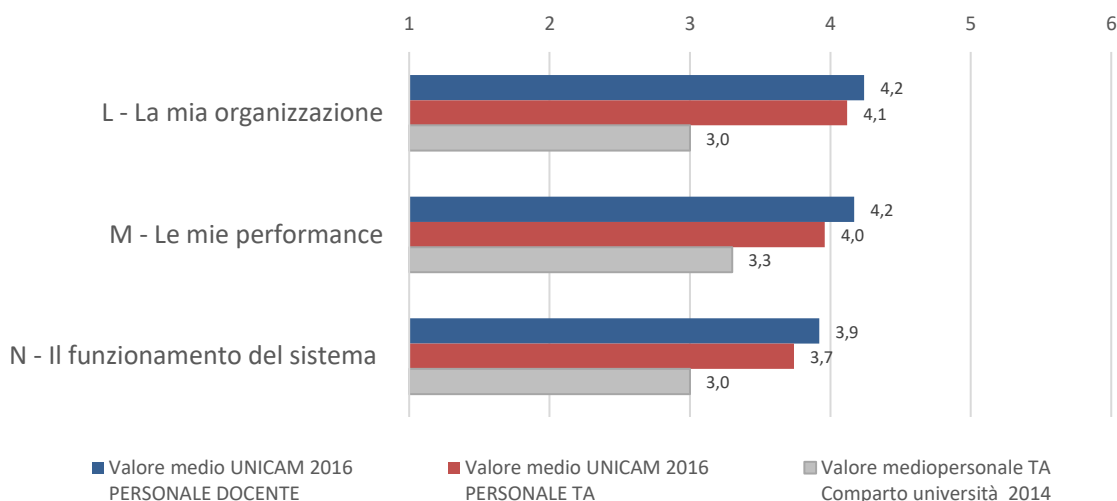
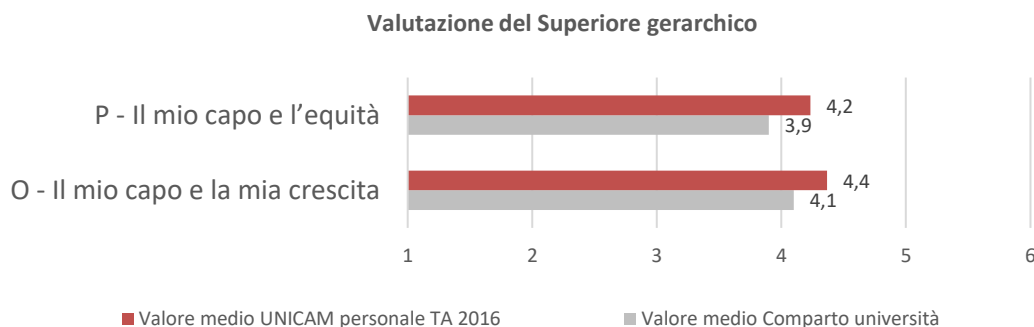


Grafico n. 4.



7. RISULTATI DELL'INDAGINE

Di seguito si riportano i risultati dell'indagine per ogni ambito. Per ognuno di essi vengono riportate le analisi riguardanti:

- le valutazioni medie complessive (tutto il personale)
- le valutazioni medie per categoria di personale (personale D-R e personale T-A)
- l'evidenziazione grafica della correlazione fra la valutazione media (grado di accordo con l'affermazione) e la valutazione di importanza attribuita all'ambito.

Ove ritenuto opportuno, si riportano anche i dati relativi alle valutazioni per genere e/o le valutazioni per sede di lavoro dei rispondenti.

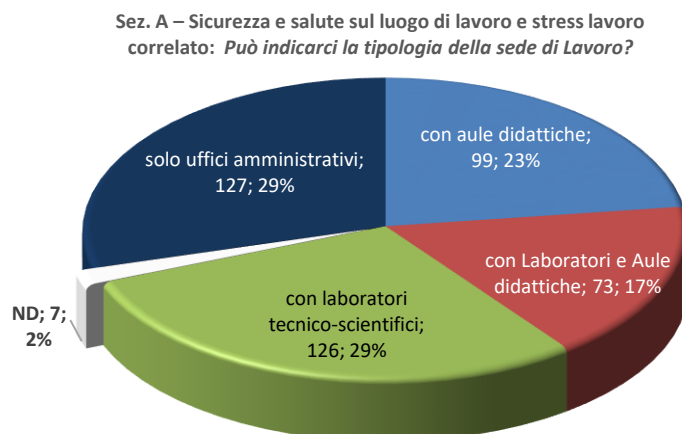
Viene inoltre calcolato, per ogni ambito, un **IVP** (Indice di Valutazione Positiva) e un **IVN** (Indice di Valutazione Negativa) che derivano: il primo dal peso percentuale dei rispondenti 5 o 6 (sulla scala 1-6 del questionario) e il secondo dal peso percentuale dei rispondenti 1-2, sul totale dei rispondenti. Questa misurazione, escludendo le scelte intermedie (3-4) fornisce il grado di polarizzazione (positiva o negativa) delle risposte, mettendo a disposizione un elemento ulteriore di analisi che permette di individuare meglio le "zone d'ombra" o "di luce" che emergono dall'indagine.

I. Grado di condivisione del sistema di valutazione

A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato.

Questa sezione del questionario era aperta da una domanda preliminare, per conoscere la tipologia di struttura in cui operava il rispondente (possibile risposta multipla).

Grafico n. 5.



Come è possibile rilevare dal grafico 5, il 29% dei rispondenti lavoravano, al momento della somministrazione, in una struttura dedicata esclusivamente ad attività tecnico-amministrativa; il 23% operava in una struttura con anche aule didattiche; il 17% in una struttura con anche aule didattiche e laboratori tecnico-scientifici, il 29% in struttura con anche laboratori tecnico-scientifici; il rimanente 2% si muoveva in contesti di servizio-supporto puramente tecnico.

Complessivamente la risposta media fornita in questo ambito in UNICAM è più positiva (4,51 personale D-R e 4,69 personale T-A) di quella registrata complessivamente a livello “nazionale” per il personale T-A (4,4).

Nel dettaglio delle medie relative ai singoli quesiti (grafico 6) si può notare come gli aspetti la cui media di valutazione è più bassa, sono quelli riguardanti l'adeguatezza della formazione/informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione.

Il dato UNICAM complessivo è fortemente influenzato, come è possibile verificare nel grafico 7, dalla presenza delle risposte del personale D-R. **L'Ateneo dovrà pertanto riflettere sull'impostazione delle politiche di formazione e informazione su questi argomenti, che sono state sinora pensate e applicate quasi esclusivamente per il personale T-A.**

Grafico n. 6.

Sez. A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

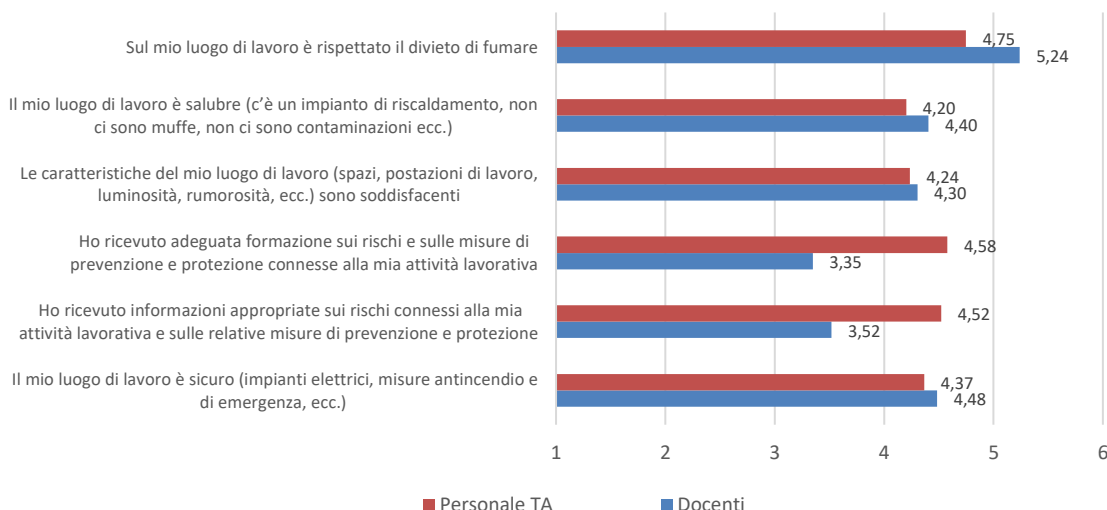
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Grafico n. 7.

Sez. A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

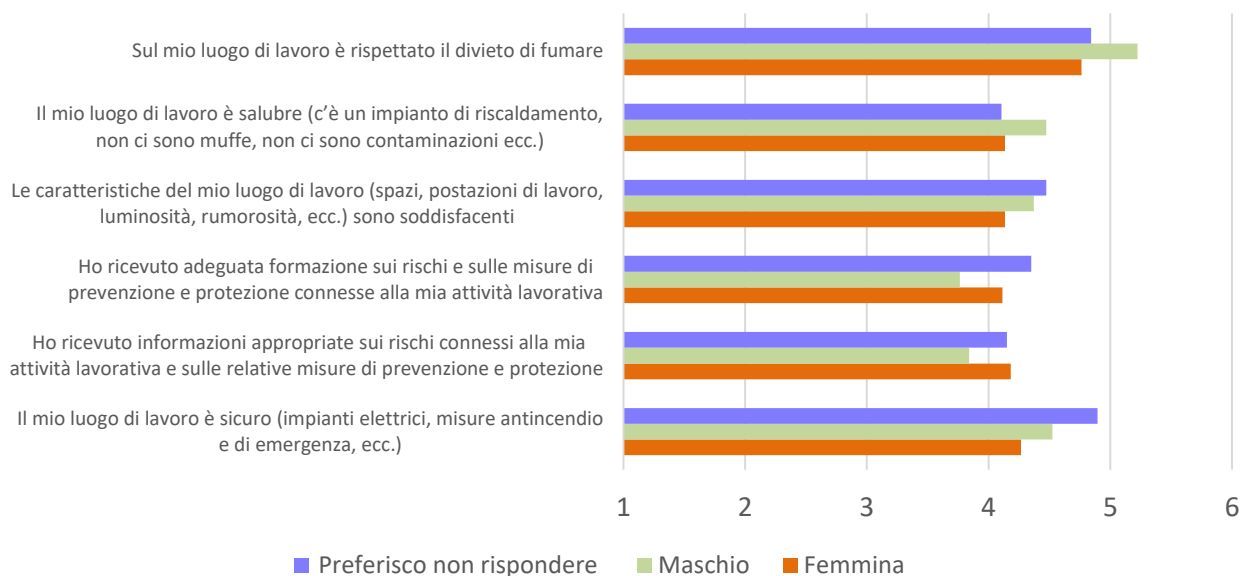
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6) per tipologia di personale



L'analisi a livello di genere rivela invece un più alto livello di soddisfazione per gli uomini nella maggior parte degli aspetti indagati, ad eccezione di quelli relativi alla formazione sulle misure di prevenzione ed informazione sui rischi nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Grafico n. 8.

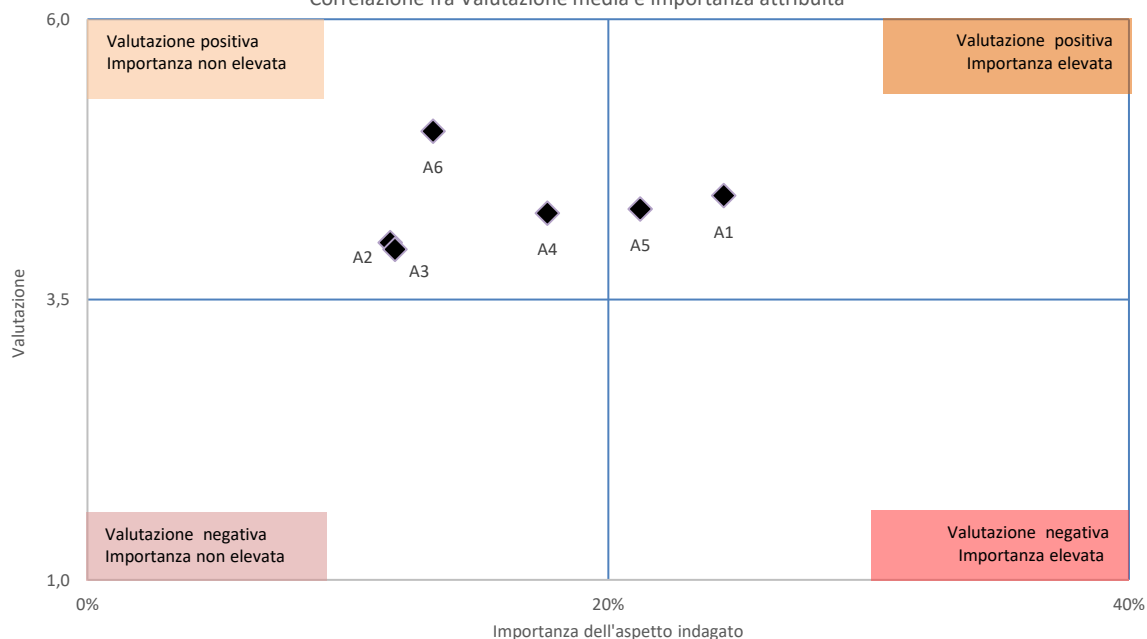
Sez. A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



L'evidenziazione grafica della correlazione fra la valutazione media (grado di accordo con l'affermazione) e la valutazione di importanza attribuita all'ambito, chiarisce come non risultino valutazioni che si inquadrano in un quadrante negativo e che (nella percezione del personale) anche le valutazioni che si avvicinano a tali quadranti non sono ritenute di importanza particolarmente elevata.

Grafico n. 9.

Sez. A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



Per quanto concerne gli indici di Valutazione Positiva (IVP) e Negativa (IVN) che, come detto, derivano: il primo dal peso percentuale dei rispondenti 5 o 6 (sulla scala 1-6 del questionario) e il secondo dal peso percentuale dei rispondenti 1-2, sul totale dei rispondenti³; il dato più evidente di polarizzazione positiva è quello riguardante il rispetto del divieto di fumare (76%), mentre il dato più polarizzato in verso negativo (21%) è quello riguardante le due affermazioni sull'adeguatezza della formazione e sui rischi connessi all'attività formativa.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	IVP	IVN
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	76%	10%
Il mio luogo di lavoro è salubre (c'è un impianto di riscaldamento, non ci sono muffe, non ci sono contaminazioni ecc.)	53%	13%
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	50%	12%
Ho ricevuto adeguata formazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione connesse alla mia attività lavorativa	44%	21%
Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	46%	19%
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	58%	10%

B. Lo stress e le discriminazioni

La sezione era costituita da due gruppi di domande. Il primo gruppo ***"Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione a ..."*** aveva la finalità di rilevare la percezione del rispetto delle diversità culturali ed eventuali disabilità fisiche dei rispondenti.

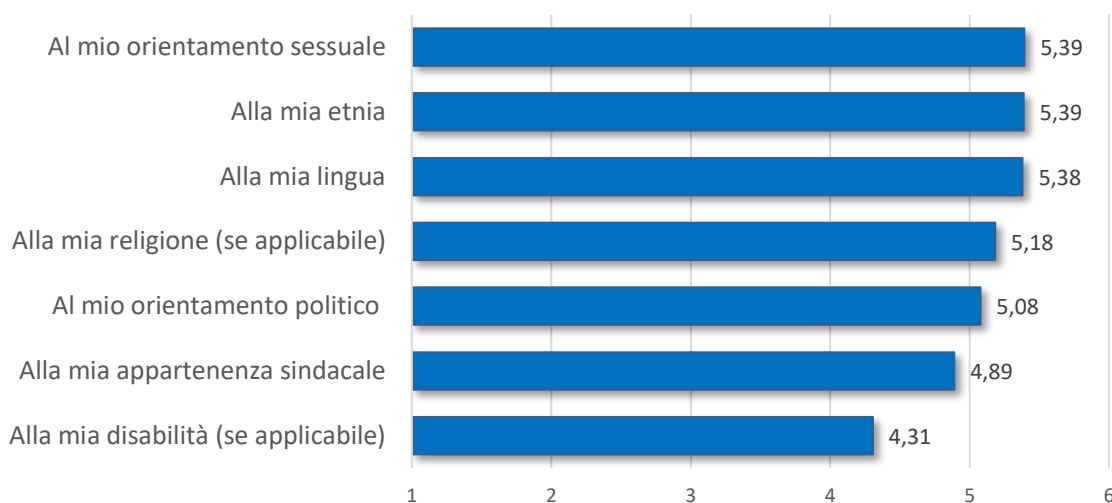
In linea generale, i valori (Grafico 10) rivelano un clima sereno per quanto riguarda la percezione di discriminazioni in tali ambiti. In questo quadro positivo, da segnalare come la percezione di discriminazioni riguardo alla propria disabilità (ove applicabile) presenta tuttavia una media inferiore (4,31) rispetto agli altri ambiti e registra un punteggio medio ancora più basso (3,86) da parte degli uomini, nelle valutazioni distinte per genere.

Grafico n. 10.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni -

"Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione: "

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

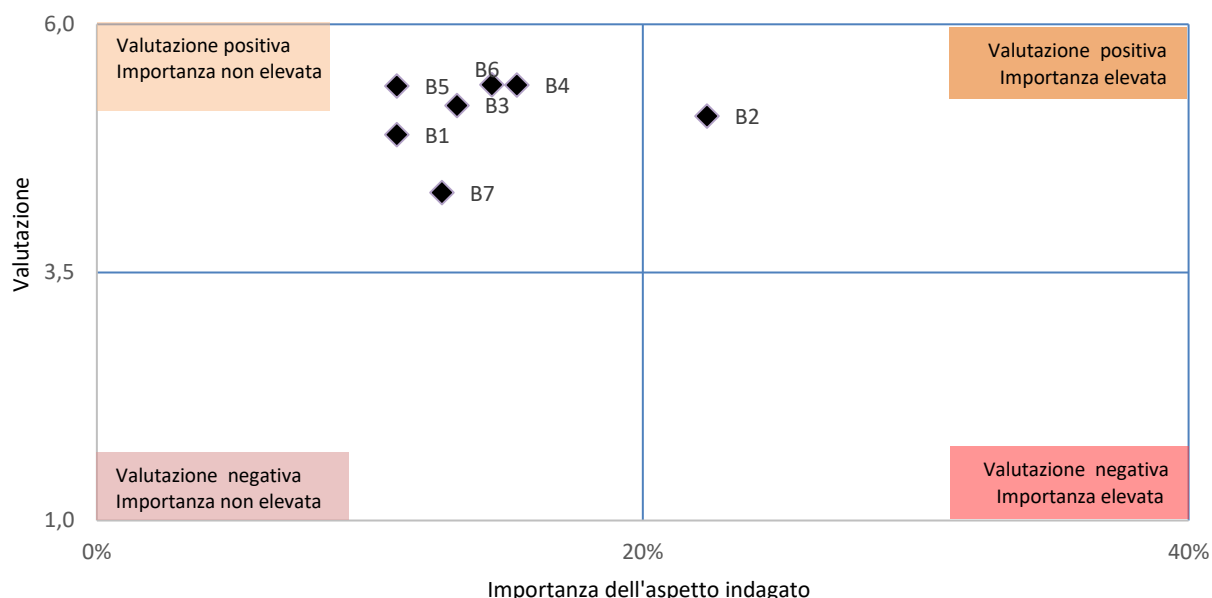


³ Questa misurazione fornisce il grado di polarizzazione (positiva o negativa) delle risposte, mettendo a disposizione un elemento ulteriore di analisi che permette di individuare meglio le "zone d'ombra" o "di luce" che emergono dall'indagine

L'evidenziazione grafica (Grafico 11) della correlazione fra la valutazione media (grado di accordo con l'affermazione) e la valutazione di importanza attribuita all'ambito, non evidenzia situazioni critiche.

Grafico n. 11.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni-*"Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione:"*
Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



Per quanto concerne gli indici di Valutazione Positiva (IVP) e Negativa (IVN), il dato più polarizzato in verso negativo (20%) è quello riguardante l'affermazione sulla correttezza del trattamento in relazione "alla mia disabilità".

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni: "Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione:"	IVP	IVN
B1 Alla mia appartenenza sindacale	71%	9%
B2 Al mio orientamento politico	75%	7%
B3 alla mia religione (se applicabile)	78%	6%
B4 Alla mia etnia	85%	4%
B5 alla mia lingua	86%	4%
B6 al mio orientamento sessuale	85%	4%
B7 alla mia disabilità (se applicabile)	61%	20%

Il secondo gruppo di domande della sezione B, era costituito da sette domande, quattro delle quali a polarità negativa:

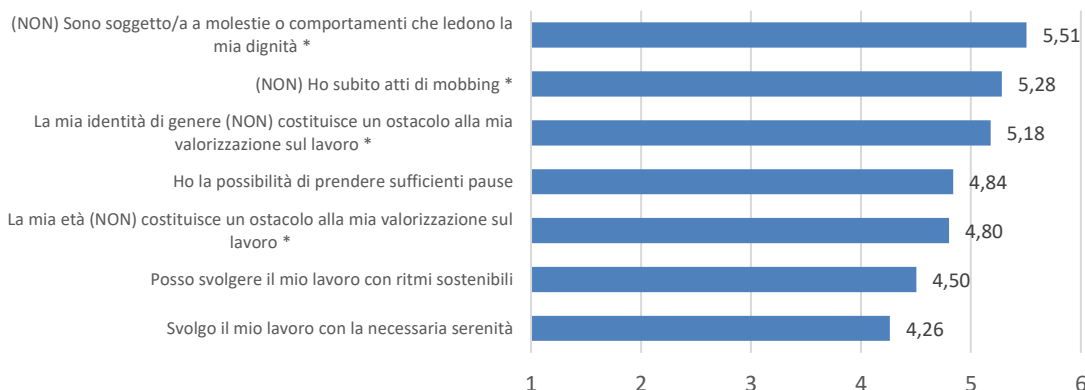
- B.08 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.09 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B.10 - Sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità
- B.11 - Ho subito atti di mobbing

Per facilitare l'interpretazione dei risultati e renderli confrontabili con quelli delle altre domande, è stato necessario "ri-polarizzare" il valore delle singole risposte (la risposta "1" diventa "6", la risposta "2" diventa "5", ecc.). Pertanto il senso del testo dell'etichetta è stato invertito con l'aggiunta dell'avverbio "NON". Per esempio la domanda "Sono soggetto/a molestie..." diventa "Non sono soggetto/a molestie...").

Grafico n. 12.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

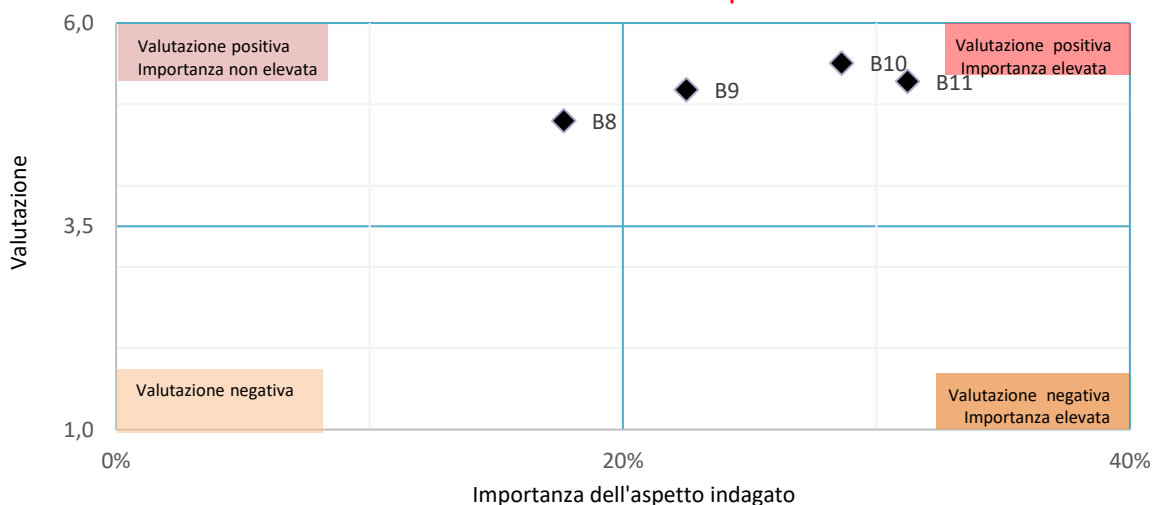


A coloro che rispondevano di aver subito atti di MOBBING veniva posta la domanda: “Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito (possibilità di risposta multipla)”

Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito (possibilità di risposta multipla)	Risposte affermative	
	N. risposte	%
Forme di controllo esasperate	21	10,9%
Demansionamento formale o di fatto	32	16,6%
Esclusione di autonomia decisionale	34	17,6%
Isolamento o estromissione dal flusso delle informazioni	53	27,5%
Ingiustificate disparità di trattamento	53	27,5%
TOTALE RISPOSTE	193	100,0%

In questo secondo gruppo, è stato chiesto di indicare l'importanza solo per le domande B8, B9, B10, B11. Come si evince dal grafico, tutte e quattro le situazioni sono state valutate positivamente dai rispondenti; il quesito inerente l'età ha ottenuto valutazioni medie leggermente inferiori ma è risultato anche l'aspetto ritenuto di minore “importanza”

Grafico n. 13.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni
Correlazione fra valutazione media e importanza attribuita


Per quanto riguarda l'IVP, la maggiore polarizzazione in negativo è stata registrata nell'item B12, (*Svolgo il mio lavoro con la necessaria serenità*). Le percentuali rispettivamente del 5% e del 9% per quanto concerne gli item B10 (Molestie) e B11 (Mobbing), pur essendo poco rilevanti quantitativamente sul totale, necessitano da parte dell'Ateneo un approfondimento particolare.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
B8 La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	67%	13%
B9. La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro*	78%	9%
B10. (NON) Sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità*	87%	5%
B11. (NON) Ho subito atti di mobbing*	82%	9%
B12. Svolgo il mio lavoro con la necessaria serenità	50%	15%
B13. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	57%	11%
B14. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	69%	7%

* Per le domande a polarità invertita, il calcolo dell'Indice di Valutazione Positiva tiene conto della percentuale dei rispondenti 1 o 2 sul totale dei rispondenti, mentre l'Indice di Valutazione Negativa è dato dalla somma delle percentuali dei rispondenti 5 o 6.

Elaborazione delle risposte per ambito di inquadramento del personale: Tecnico-amministrativo (T-A) Docente-ricercatore (Docente)

Grafico n. 14.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni - Gruppo 1 "Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione: " Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

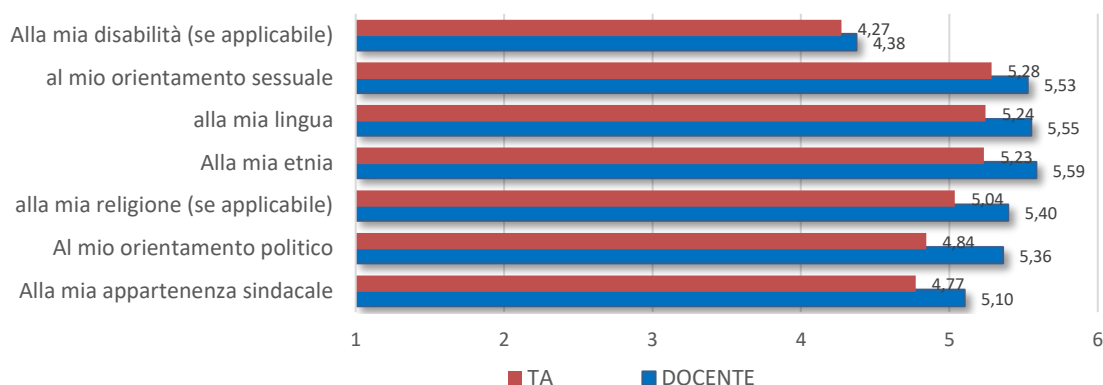
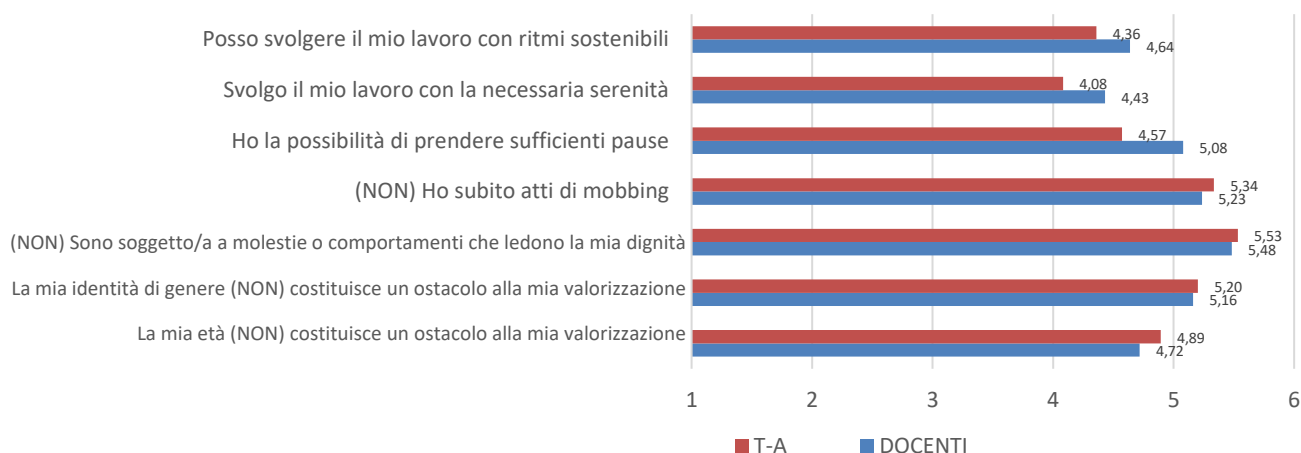


Grafico n. 15.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni Gruppo 2
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Anche la lettura dei risultati per "genere" (Grafici seguenti) evidenzia un quadro complessivamente positivo. Tuttavia risulta una differenza di valutazione relativa alla domanda sull'identità di genere (La mia

identità di genere *NON* costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro), che evidenzia come la popolazione femminile ritenga di subire un maggiore grado di discriminazione in termini di valorizzazione del ruolo e di crescita professionale. Da rimarcare anche la scarsa soddisfazione dei maschi per quanto concerne il trattamento in relazione alla “disabilità”.

Grafico n. 16.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni - Gruppo 1 *"Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione: "* Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

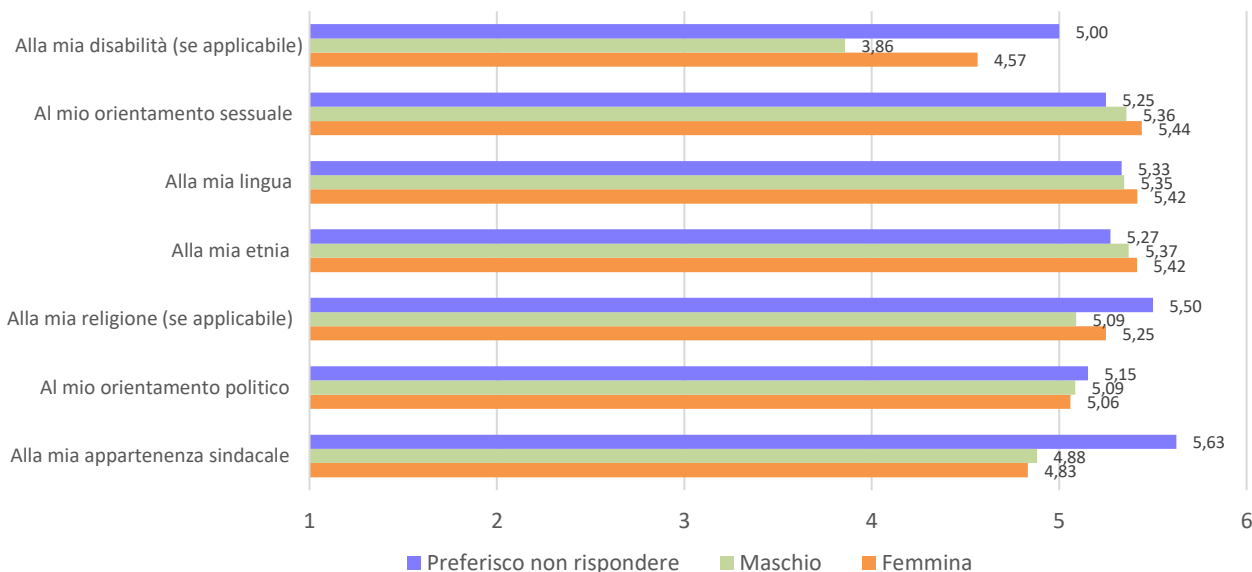
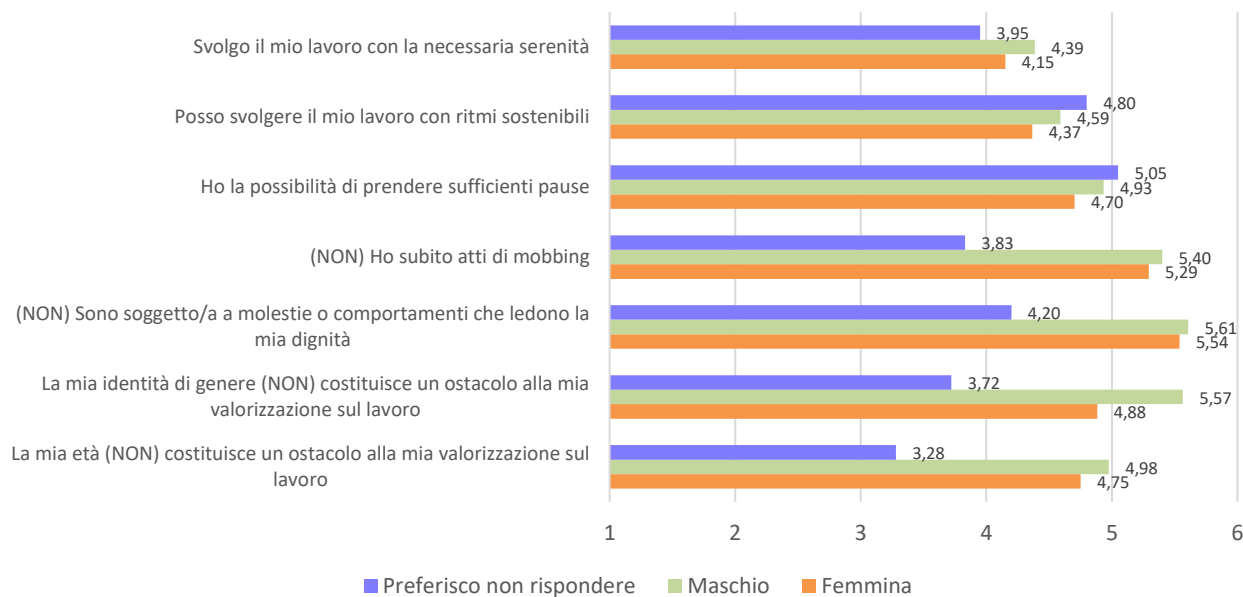


Grafico n. 17.

Sez. B – Lo stress e le discriminazioni - Gruppo 2
 Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



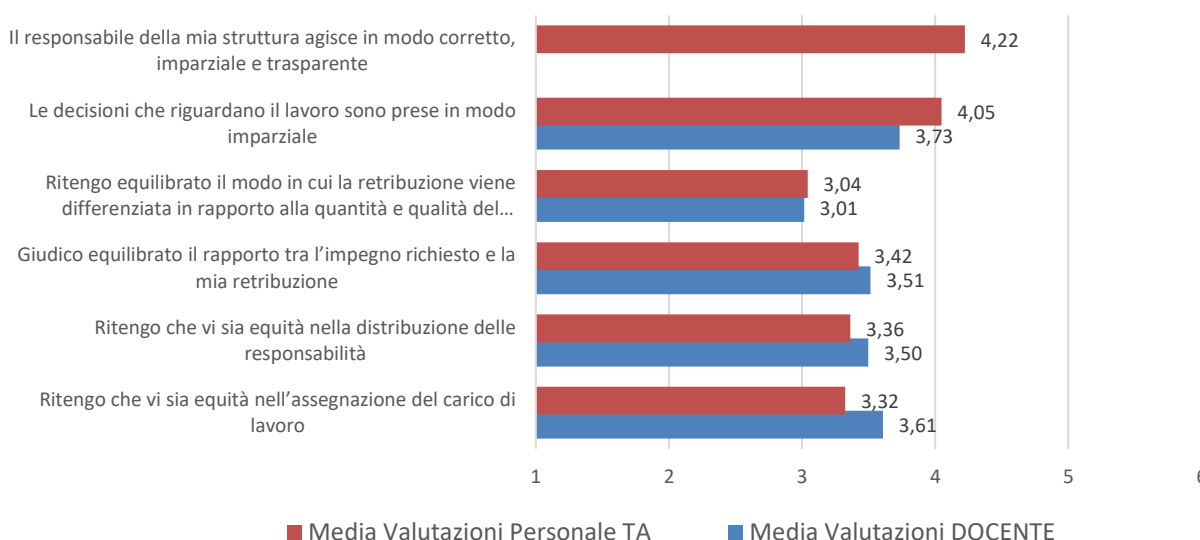
C. L'equità nel mio Ateneo.

In alcuni ambiti dell'indagine la scelta di coinvolgere anche il personale docente dell'Ateneo ha determinato la necessità di una diversificazione (e in qualche caso di ri-formulazione) - rispetto al modello ANAC - delle domande o delle affermazioni. Nel seguente grafico (n.19), ad esempio, l'affermazione riguardante il responsabile della struttura è stata rivolta solo al personale tecnico amministrativo.

Grafico n. 18.

Sez. C – L'equità nel mio Ateneo

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

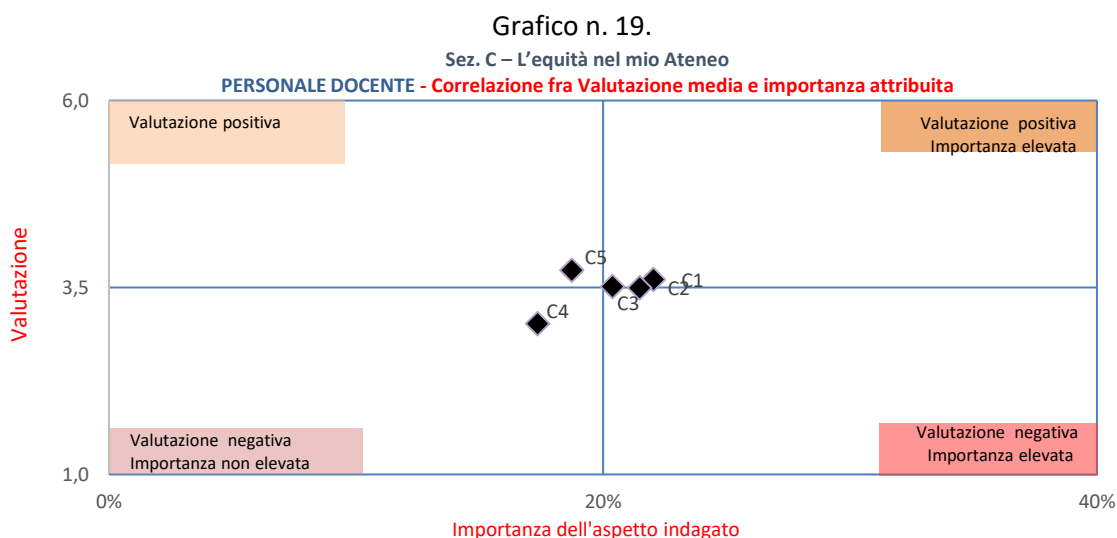


Le valutazioni espresse evidenziano un quadro non pienamente soddisfacente; nella maggior parte degli aspetti indagati le valutazioni medie sono inferiori o di poco superiori al valore **3,5** - che in una scala di valutazione da 1 a 6 può essere considerato come spartiacque tra i giudizi positivi e quelli negativi.

In particolare si evidenzia una insoddisfazione consistente per quanto riguarda l'equilibrio nella *"differenziazione della retribuzione in rapporto alla qualità e quantità del lavoro svolto"*. Risulta altrettanto preoccupante il livello di insoddisfazione relativo alla *"distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità organizzative"*.

Per quanto riguarda la domanda sul responsabile di struttura (rivolta solo al personale tecnico-amministrativo, gli uomini si esprimono più positivamente rispetto alle donne (4,5 vs 4,1); mentre le donne giudicano più equilibrato il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (3,6 vs 3,4).

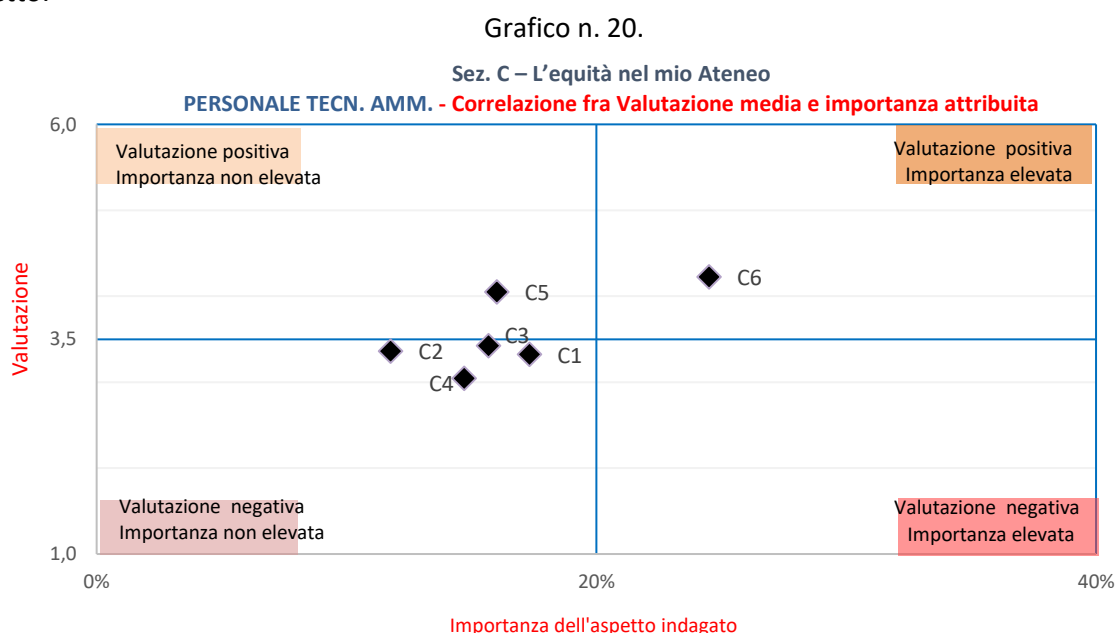
Nel grafico che segue, si evidenzia quanto detto nel paragrafo precedente. La concentrazione delle medie, in questo caso delle valutazioni fatte dal personale docente, vicino o dentro i quadranti di valutazione negativa, con un picco sulla domanda riguardante la differenziazione delle retribuzioni, dimostra come in questo ambito sia necessario lavorare per trovare alcune soluzioni che rendano più soddisfacente la gestione degli incarichi e delle attività svolte.



Per quanto riguarda l'IVP, la maggiore polarizzazione in negativo è stata registrata nell'item C4, che rappresenta senza dubbio la problematica più sentita.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni- PERSONALE DOCENTE	IVP	IVN
C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	33%	29%
C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	29%	30%
C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	33%	31%
C4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	23%	44%
C5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale	35%	21%

Nel grafico successivo, riguardante le risposte date dal personale tecnico-amministrativo, si evidenzia con ancora maggiore chiarezza quanto detto in sede di commento del grafico riguardante il personale docente. La concentrazione delle medie delle valutazioni sono vicino o dentro i quadranti di valutazione negativa, anche in questo caso si registra un picco negativo sulla domanda riguardante la differenziazione delle retribuzioni, mentre per quanto riguarda le due domande sui responsabili (C5 e C6), in particolare per la domanda C6, la valutazione è più positiva ed evidenzia un rapporto in larga parte apprezzato, chiaro e corretto.



Per quanto riguarda l'IVP anche nel caso del personale tecnico-amministrativo, la maggiore polarizzazione in negativo si registra nell'item C4.

Interessante registrare che la polarizzazione negativa supera sempre il 30% tranne nelle due domande riguardanti l'equità del comportamento del diretto responsabile di struttura.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni- PERSONALE T-A	IVP	IVN
C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	25%	35%
C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	26%	34%
C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	27%	35%
C4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	21%	45%
C5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal responsabile della mia struttura in modo imparziale	49%	24%
C6. Il responsabile della mia struttura agisce in modo corretto, imparziale e trasparente	52%	22%

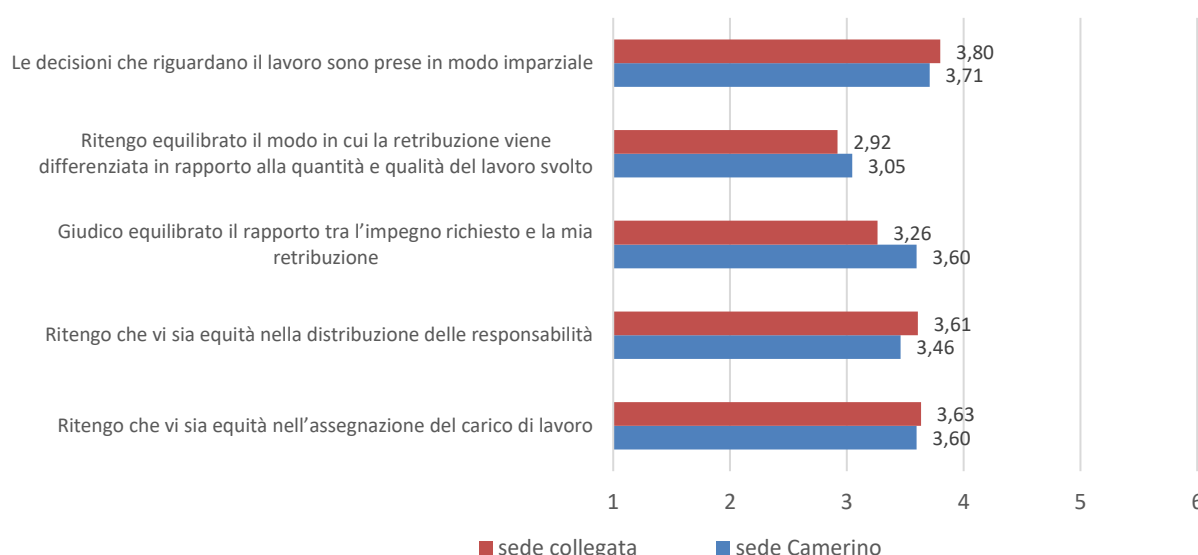
Analizzando le valutazioni di questo ambito per sede del posto di lavoro, da parte del personale docente, si nota che 3 aspetti dei 5 indagati rivelano una maggiore soddisfazione dei docenti che svolgono la propria attività nelle sedi collegate. Mentre i docenti della sede di Camerino ritengono che ci sia più equilibrio nel rapporto tra impegno richiesto e retribuzione.

Grafico n. 21.

PERSONALE DOCENTE

Sez. C – L'equità nel mio Ateneo

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



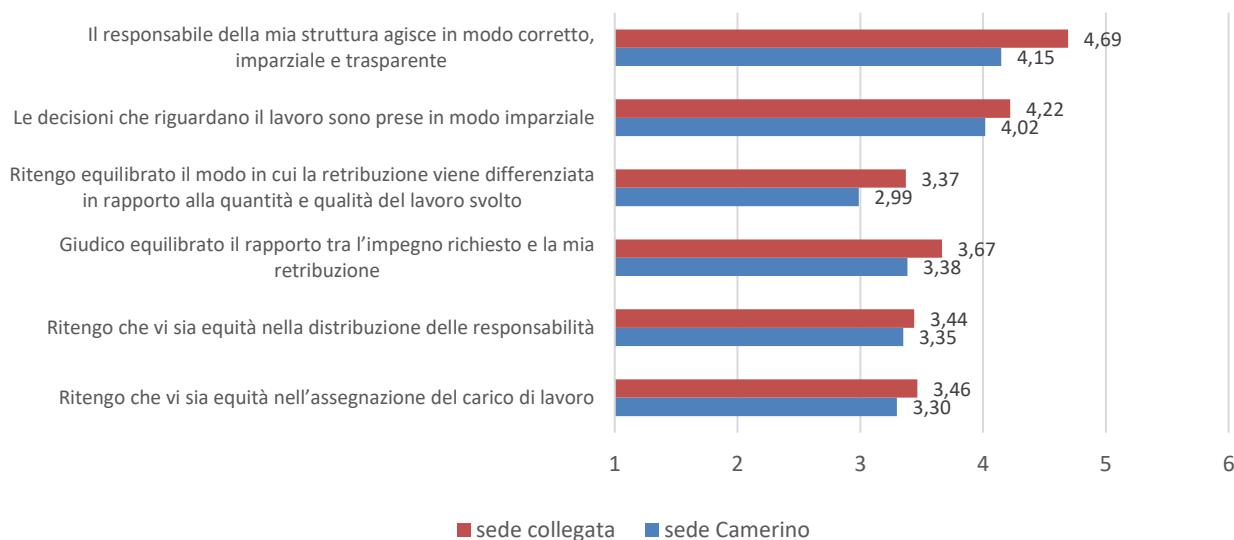
Per il personale T-A, in tutti gli item proposti i singoli giudizi espressi registrano un livello di soddisfazione medio più elevato per i colleghi delle sedi collegate.

Grafico n. 22.

PERSONALE TA

Sez. C – L'equità nel mio Ateneo

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



D. La carriera e l'accrescimento professionale.

L'analisi di questo ambito evidenzia alcuni elementi percepiti negativamente che l'Ateneo dovrà analizzare a fondo per poter individuare azioni migliorative specifiche e differenziate.

Anzitutto traspare come il percorso di sviluppo professionale dei singoli non appaia ben delineato e chiaro, e soprattutto sembra che la percezione prevalente sia quella che considera le reali possibilità di carriera non correlate al merito ed alla qualità delle prestazioni svolte.

Grafico n. 23.

Sez. D - Carriera e accrescimento professionale

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Appare particolarmente evidente la differenza di percezione tra personale docente e personale T-A (Graf.

25) quando si parla di “adeguatezza del ruolo ricoperto rispetto al profilo professionale”, questione per la quale i colleghi del personale docente si ritengono più soddisfatti, anche se con una certa differenza fra uomini e donne (Graf. 26), in negativo per le donne.

Grafico n. 24.

Sez. D - Carriera e accrescimento professionale

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

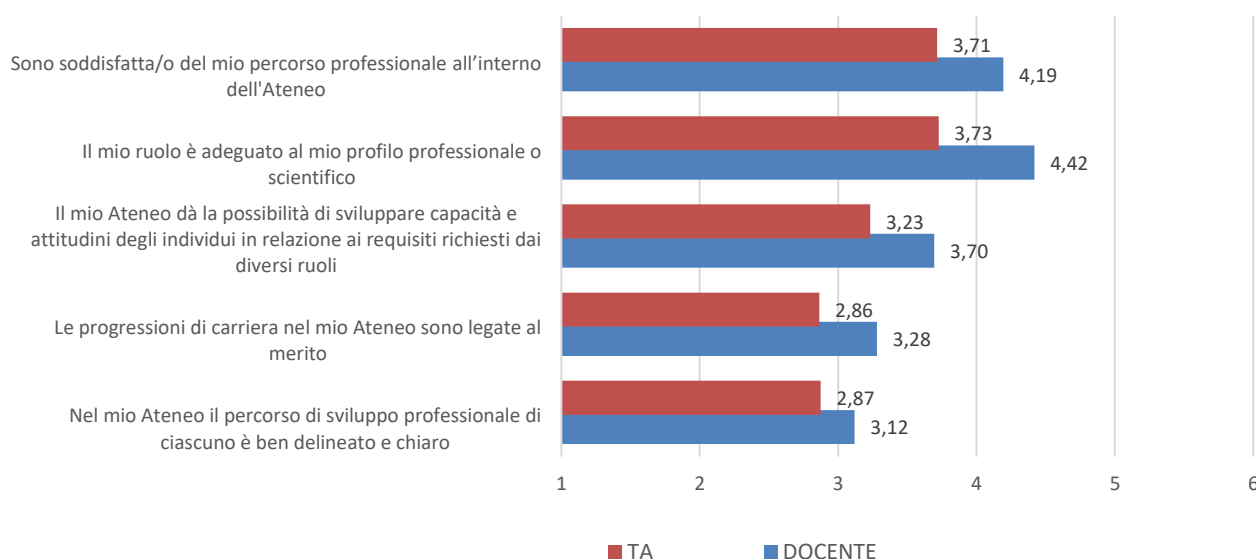


Grafico n. 25.

D - Carriera e accrescimento professionale

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

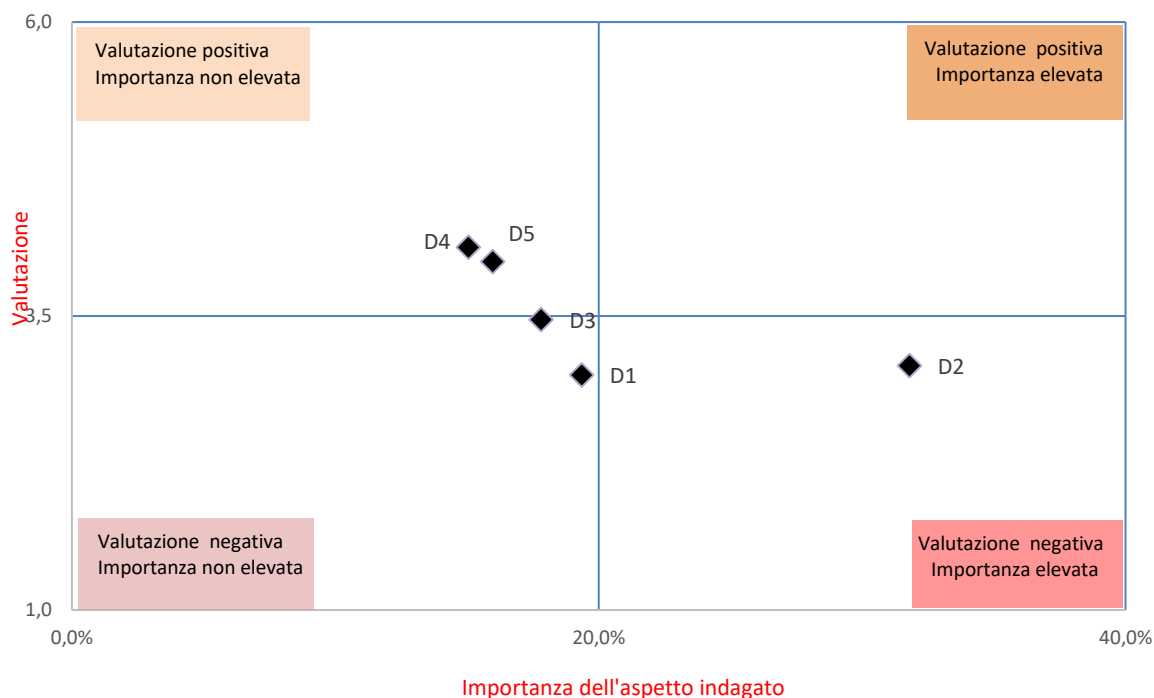


Nel grafico di correlazione fra importanza e media delle valutazioni, emerge una posizione nettamente negativa per l'item D2 (*Le progressioni di carriera nel mio Ateneo sono legate al merito*), considerata la correlazione con l'importanza elevata attribuita a tale argomento. Anche per quanto riguarda l'item D1 (*Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro*) la media delle valutazioni risulta critica.

Grafico n. 26.

Sez. D - Carriera e accrescimento professionale

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



L'analisi dell'IVP indica una maggiore polarizzazione in negativo nell'item D1 (42%), mentre la polarizzazione in positivo dello stesso item è la più bassa di questo ambito.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
D1. Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	17%	42%
D2. Le progressioni di carriera nel mio Ateneo sono legate al merito	19%	39%
D3. Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	26%	28%
D4. Il mio ruolo è adeguato al mio profilo professionale o scientifico	48%	21%
D5. Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	44%	20%

E. Il mio lavoro.

L'Ambito della sezione "E- Il mio lavoro" registra un livello di soddisfazione complessiva abbastanza elevato (4,74); spicca nel dettaglio il dato relativo al "possesso delle competenze personali necessarie per svolgere il proprio lavoro", che evidenzia un elevato e generalizzato grado di autostima e consapevolezza. Risulta inoltre che la maggioranza dei rispondenti ritengano di godere di un adeguato livello di autonomia e di avere buona consapevolezza rispetto ai risultati attesi dall'attività che svolgono.

Grafico n. 27.

Sez. E - Il mio lavoro

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



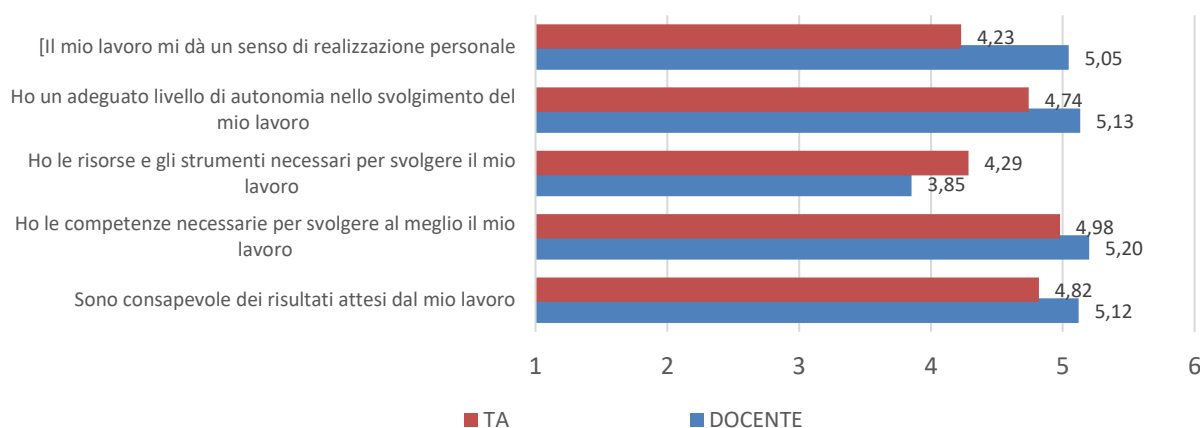
Nonostante ciò, “il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale” è un’affermazione che, pur avendo una valutazione complessivamente positiva, registra uno dei giudizi più bassi in questa sezione, nonostante sia considerato l’aspetto più importante.

A tal riguardo si segnala un livello di soddisfazione superiore per gli uomini (4,8 vs 4,5) e una interessante differenza di giudizi nell’analisi per ambito di inquadramento (Graf. 28), in cui il giudizio positivo del personale docente è più alto di quello del personale T-A in tutti gli item tranne quello riguardante le “risorse necessarie a svolgere il proprio lavoro”, dato comprensibile se si pensa alla diversa tipologia e grado di autonomia professionale del lavoro svolto e dalla importanza delle risorse a disposizione per chi si occupa in particolare di ricerca scientifica.

Grafico n. 28.

Sez. E - Il mio lavoro

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



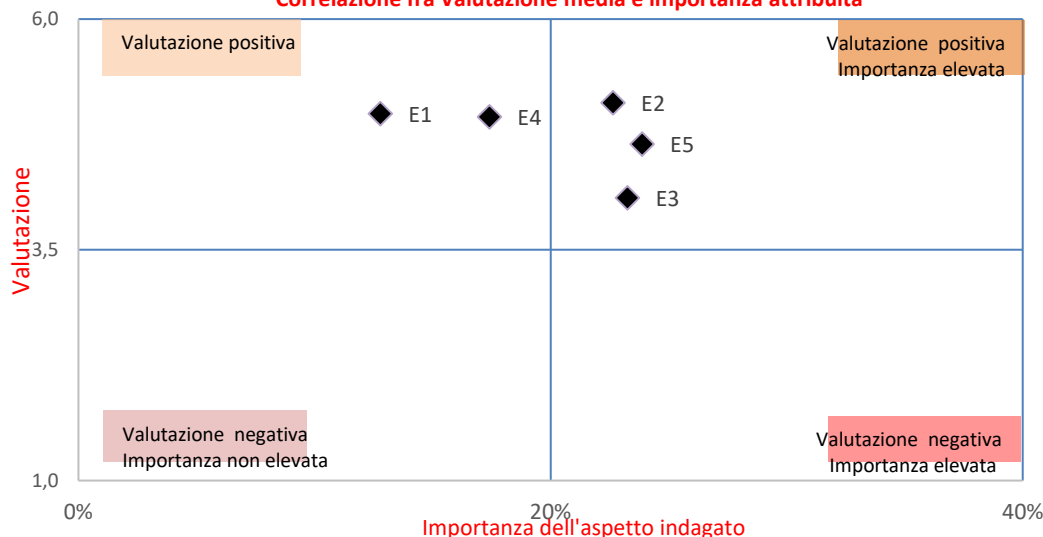
L’analisi dell’IVP non aggiunge molto alle valutazioni espresse in precedenza, evidenziando come maggiore polarizzazione quella riguardante la necessità di avere le risorse necessarie a svolgere al meglio il proprio lavoro.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
E1. Sono consapevole dei risultati attesi dal mio lavoro	74%	3%
E2. Ho le competenze necessarie per svolgere al meglio il mio lavoro	81%	1%
E3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	40%	13%
E4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	76%	5%
E5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	64%	10%

Grafico n. 29.

Sez. E - Il mio lavoro

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



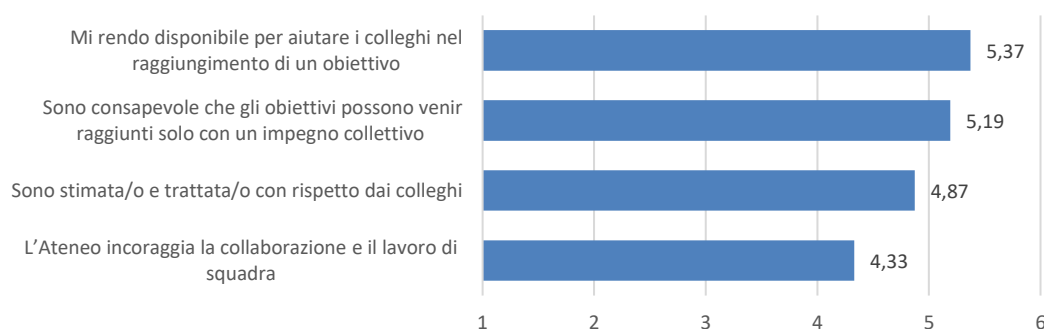
F. I miei colleghi.

Anche questo ambito dell'indagine registra un positivo livello di soddisfazione medio complessivo; il valore più alto si registra in risposta alla domanda sulla "disponibilità a collaborare con i colleghi nel raggiungimento degli obiettivi". Tuttavia, ad un'alta disponibilità e propensione ad aiutare i colleghi non corrisponde un'analoga percezione positiva del modo in cui viene incentivato il lavoro di squadra da parte dell'Ateneo, specialmente nelle valutazioni del personale T-A dove il divario di punteggio medio tra i due aspetti è pari a 1,35, mentre nel caso del personale docente è di 0,75.

Grafico n. 30.

Sez. F - I miei colleghi

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Nella differenziazione delle risposte fra personale docente e T-A si conferma la buona valutazione complessiva con un "calo" limitato alla percezione del come l'Ateneo "incoraggia la collaborazione e il lavoro di squadra", più accentuato da parte del personale T-A.

Grafico n. 31.

Sez. F - I miei colleghi

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

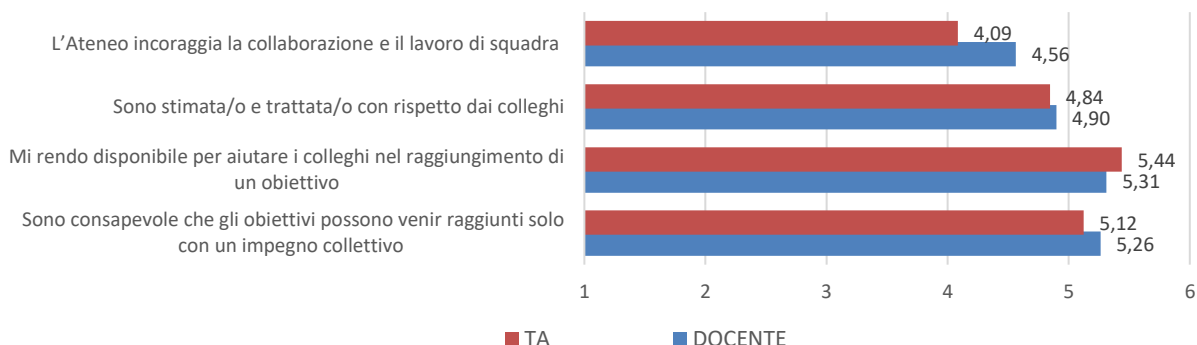
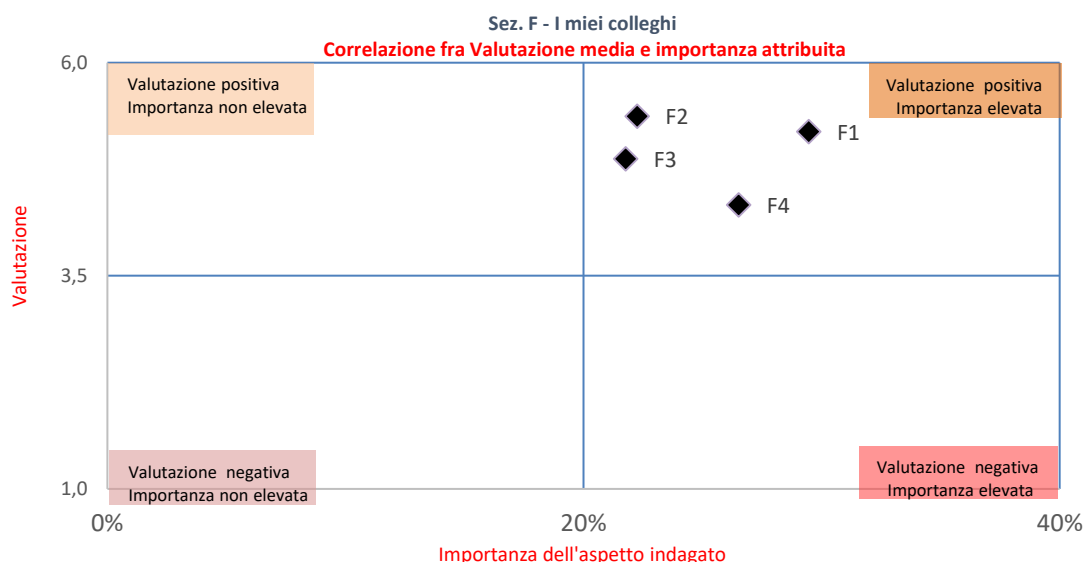


Grafico n. 32.



Per quanto concerne l'IVP si distingue lo 0% di risposte negative all'item F2 (*Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi nel raggiungimento di un obiettivo*).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
F1. Sono consapevole che gli obiettivi possono venir raggiunti solo con un impegno collettivo	81%	2%
F2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi nel raggiungimento di un obiettivo	88%	0%
F3. Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi	72%	4%
F4. L'Ateneo incoraggia la collaborazione e il lavoro di squadra	54%	13%

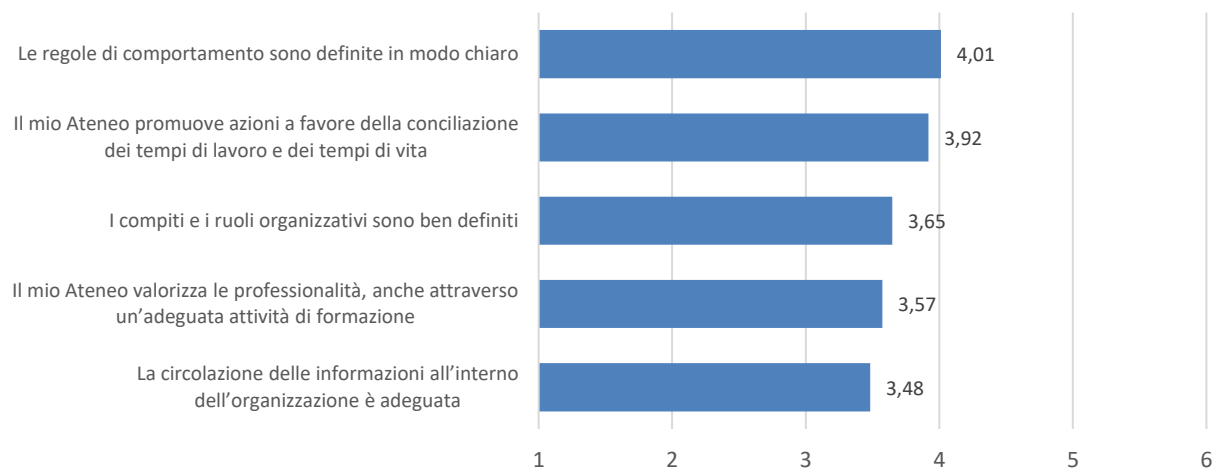
G. Il contesto del mio lavoro.

Le risposte alle domande di questo Ambito fanno registrare un valore medio relativamente contenuto (3,73) e fanno emergere un quadro organizzativo percepito come appena soddisfacente.

Risulta percepita come inadeguata in particolare la "circolazione dell'informazione all'interno del sistema" e poco soddisfacenti la "definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi" e la "formazione del personale". Miglior valutazione (anche se non proprio "elevata") si è registrata invece riguardo la "chiarezza delle regole di comportamento".

Grafico n. 33.

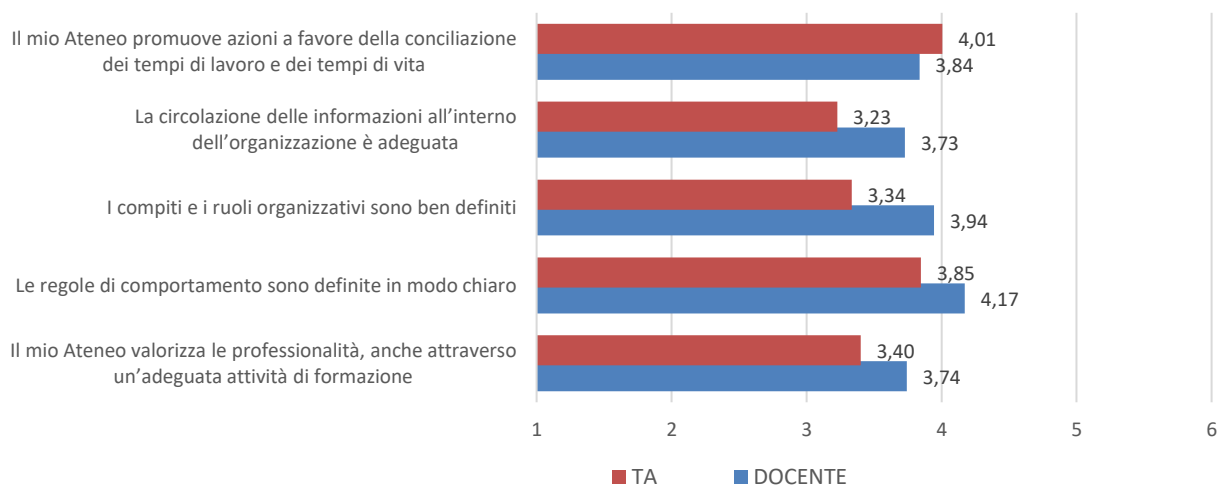
Sez. G - Il contesto del mio lavoro
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Il personale docente ha un grado di soddisfazione in generale più elevato in questo ambito, tranne nell'aspetto sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Particolarmente accentuata la percezione di una difficoltà nella comunicazione interna, da parte del personale T-A.

Grafico n. 34.

Sez. G - Il contesto del mio lavoro
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

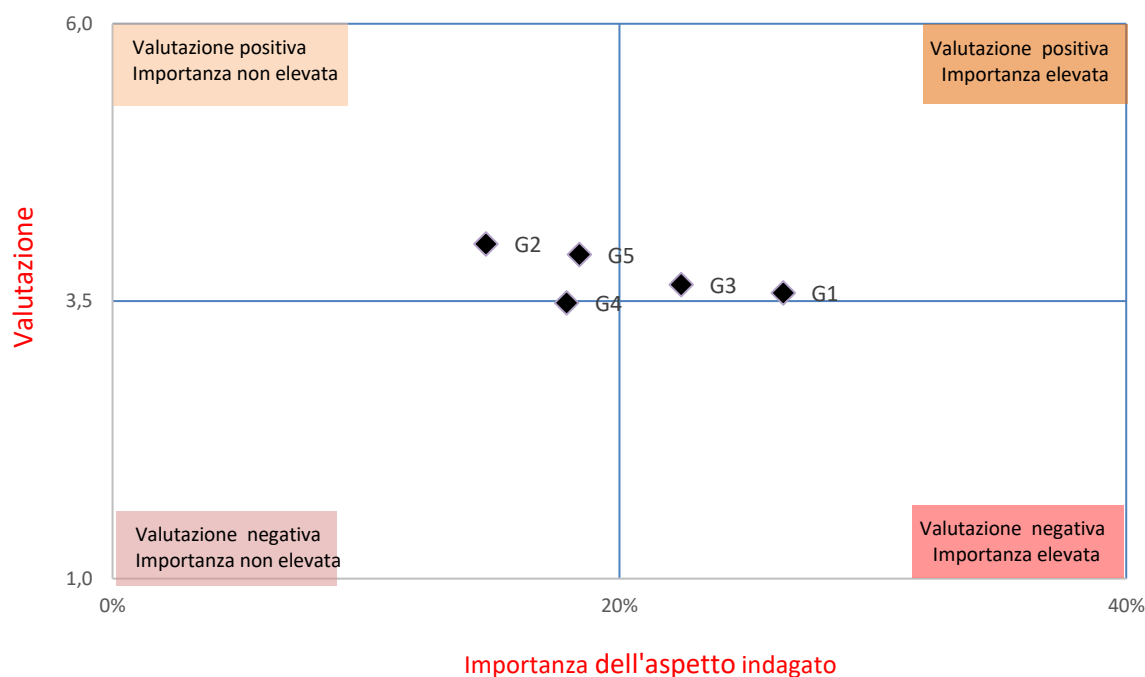


La correlazione fra importanza e valutazione media mostra come la questione relativa alla valorizzazione delle professionalità, anche tramite formazione, sia quella su cui occorre puntare maggiore attenzione, mentre anche la corretta e trasparente definizione dei ruoli necessita evidentemente di un'accurata gestione.

Grafico n. 35.

Sez. G - Il contesto del mio lavoro

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



L'IVP degli item in questo ambito confermano la criticità emersa per quanto riguarda la valorizzazione delle professionalità e la necessità di migliorare la circolazione interna delle informazioni (rispettivamente 26% e 27% di valutazioni negative).

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
G1. Il mio Ateneo valorizza le professionalità, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	29%	26%
G2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	43%	16%
G3. I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	29%	22%
G4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	27%	27%
G5. Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	38%	18%

A livello di sede, il personale della sede di Camerino esprime giudizi più bassi in tutti gli aspetti indagati e valuta negativamente, in particolare, la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione. Tale risultato risulta sorprendente per certi versi, dato che la circolazione delle informazioni dovrebbe trovare maggiori ostacoli nel raggiungere le sedi collegate piuttosto che la sede principale della governance.

Grafico n. 36.



H. Il senso di appartenenza.

Questo ambito fa registrare risposte complessivamente molto positive (4,70); è evidente da parte del personale un elevato senso di appartenenza e di identificazione con l'Ateneo. In particolare, si osserva come i valori di soddisfazione più elevati si registrano in corrispondenza delle domande *“sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato”, “mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente” e “Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo”*.

Grafico n. 37.

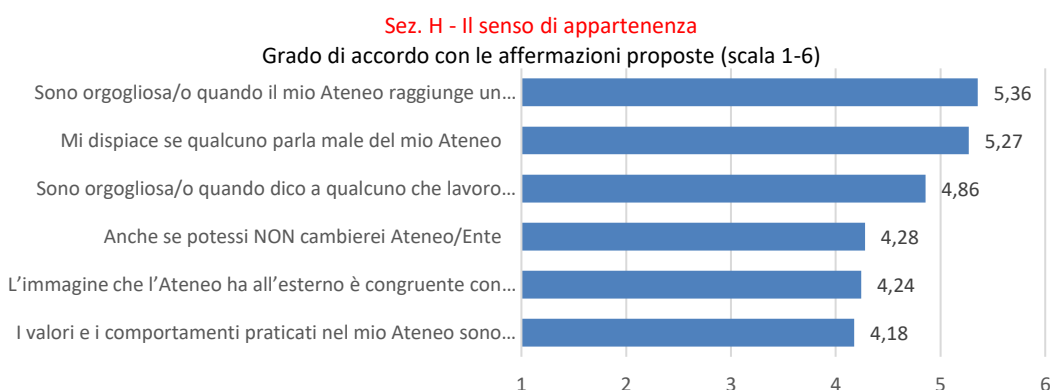
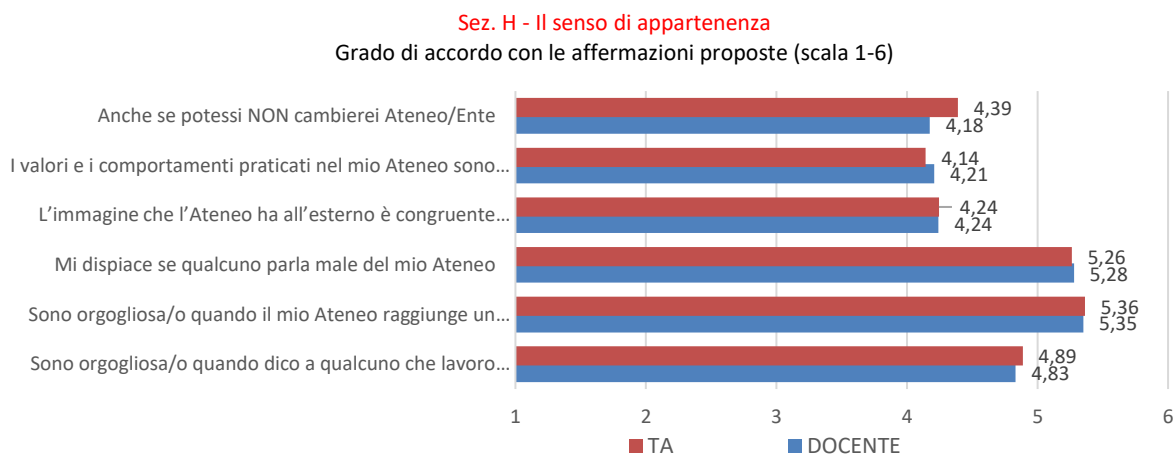


Grafico n. 38.



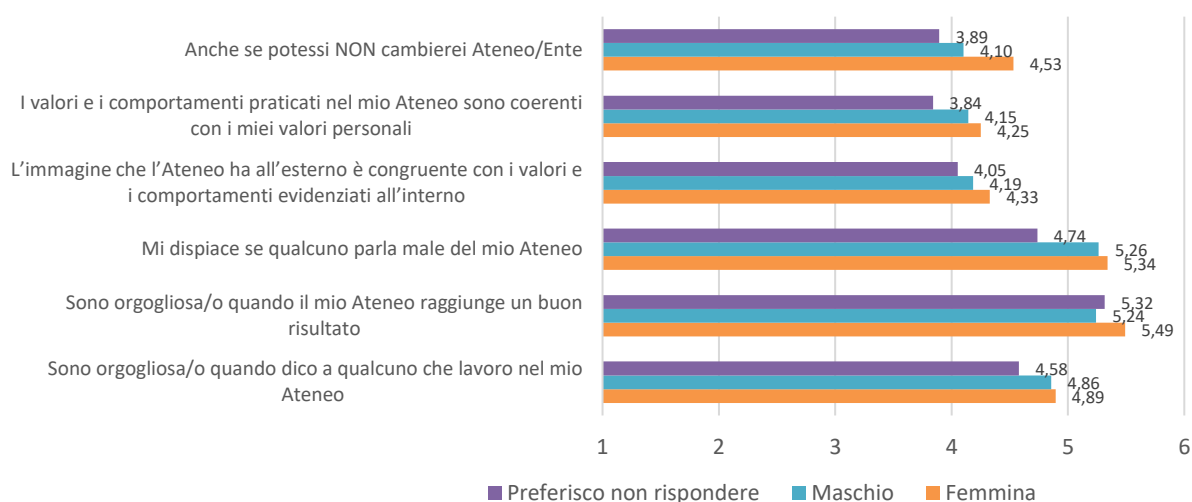
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	47%	14%
L'immagine che l'Ateneo ha all'esterno è congruente con i valori e i comportamenti evidenziati all'interno	45%	9%
Anche se potessi NON cambierei Ateneo/Ente	53%	16%
Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	69%	6%
Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo	84%	3%
Sono orgogliosa/o quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	85%	1%

A livello di genere, le donne hanno espresso le valutazioni più alte in tutti gli aspetti indagati, evidenziando un "senso di appartenenza" all'Ateneo più accentuato rispetto agli uomini.

Grafico n. 39.

H - Il senso di appartenenza

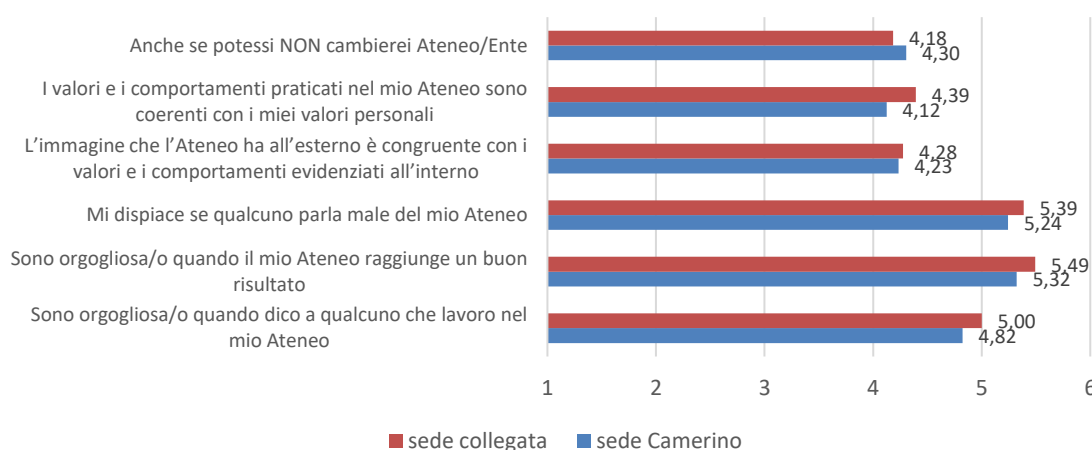
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



L'analisi per sede di lavoro evidenzia, in tutti gli aspetti indagati, un livello di soddisfazione più elevato per i rispondenti che svolgono la propria attività nelle sedi collegate, tranne per l'item "Anche se potessi NON cambierei Ateneo/Ente" dove sono più positive le valutazioni del personale che opera nella sede di Camerino.

Grafico n. 40.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6) per sede



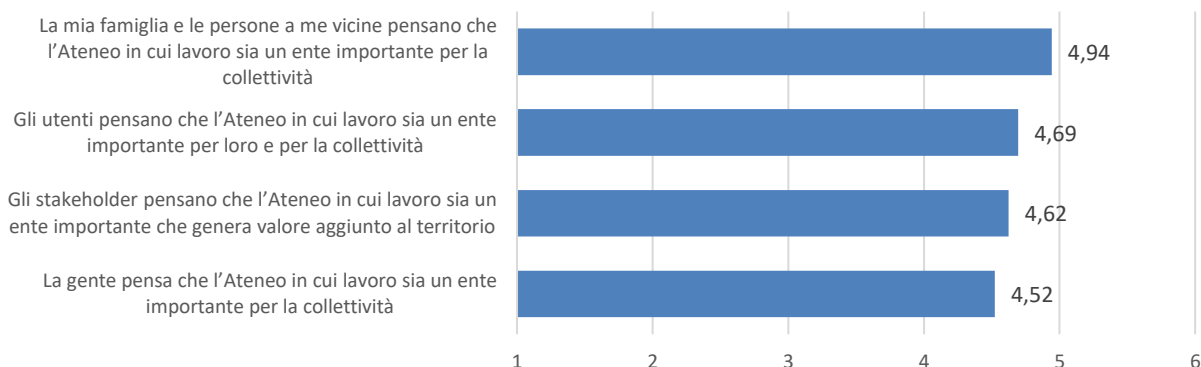
I. Il posizionamento del mio Ateneo nella percezione comune.

Anche in questo ambito si osserva un valore medio di soddisfazione positivo (4,70). Analizzando le singole risposte, il livello di soddisfazione maggiore si nota in corrispondenza della prima domanda, che riguarda la percezione della considerazione che dell'Università di Camerino hanno i familiari (4,94) con percentuali di risposte favorevoli superiori al 70% (IVP); seguono poi la considerazione degli utenti e degli stakeholder, mentre la più bassa valutazione è quella relativa alla percezione della "gente" sull'importanza dell'Ateneo.

Grafico n. 41.

Sez. I – Il posizionamento del mio Ateneo nella percezione comune

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

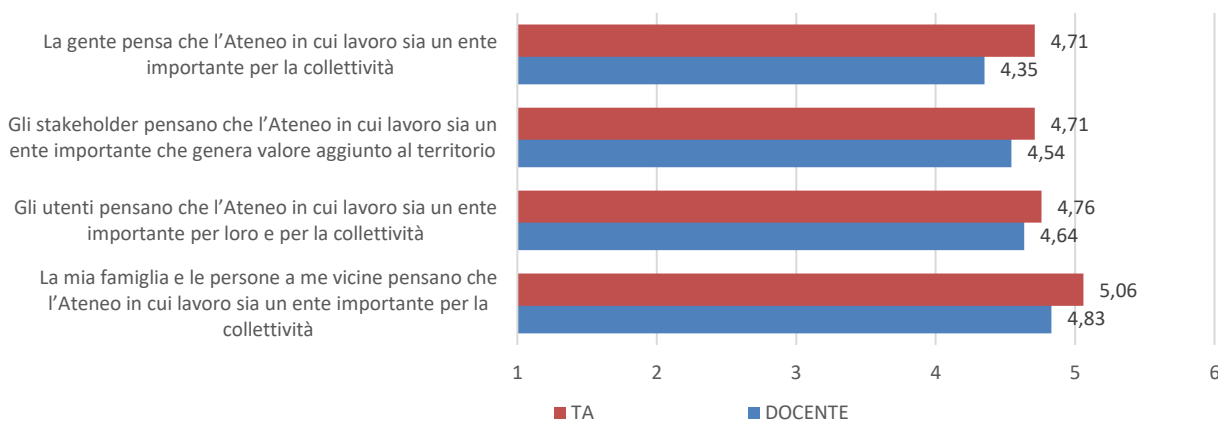


Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
La gente pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	56%	7%
Gli stakeholder pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante che genera valore aggiunto al territorio	59%	5%
Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	62%	4%
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	71%	4%

Grafico n. 42.

Sez. I – Il posizionamento del mio Ateneo nella percezione comune

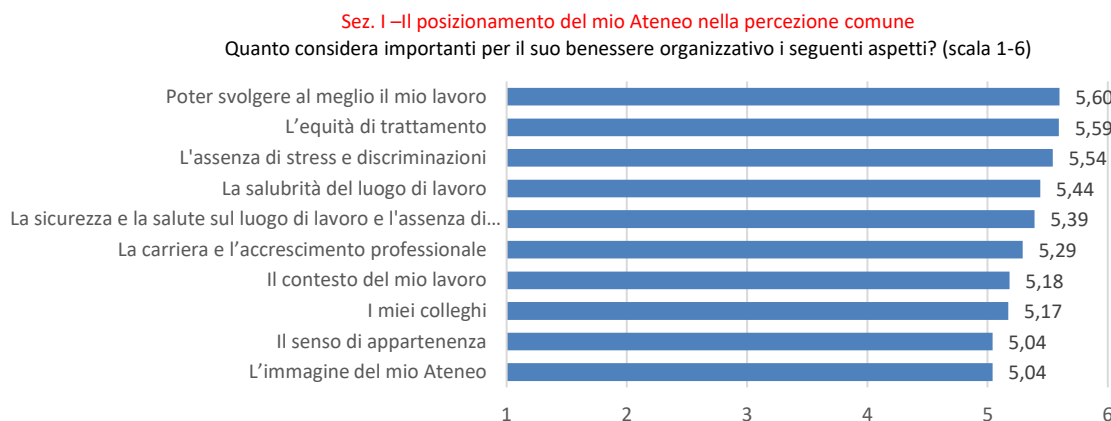
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Valutazione dell'importanza degli ambiti indagati

Nella valutazione per “**importanza**” degli **ambiti** dell'indagine illustrati sinora (da A ad I), pur registrando valutazioni complessivamente molto elevate in tutti gli item proposti, l'analisi dei risultati segnala alcune interessanti differenze di valore.

Grafico n. 43.

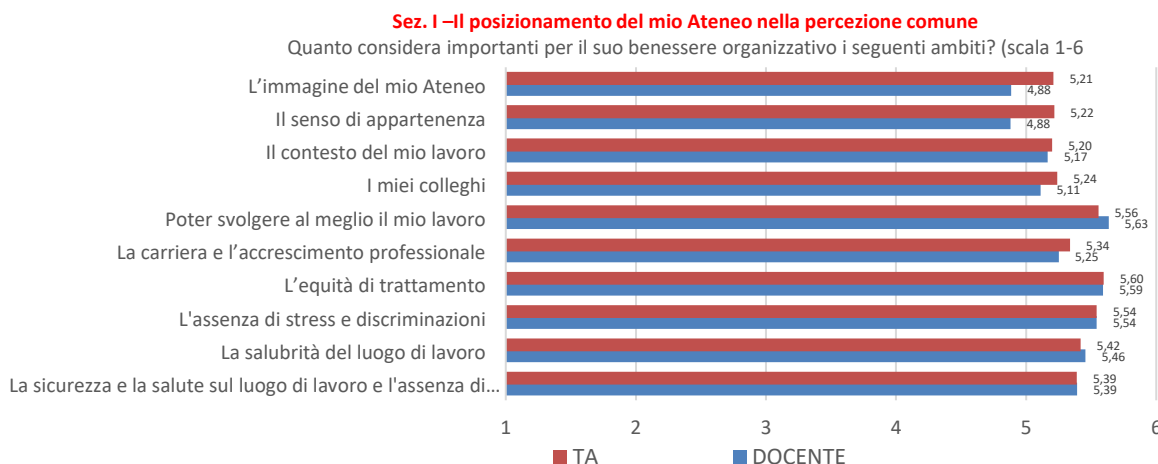


Vengono considerati di massima importanza dalla quasi totalità dei rispondenti gli aspetti che riguardano il “poter svolgere al meglio il proprio lavoro”, l'equità di trattamento”, l'assenza di discriminazioni e stress”, la “salubrità” e la “sicurezza e la salute sul luogo di lavoro”.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
L'immagine del mio Ateneo	76%	3%
Il senso di appartenenza	76%	3%
I miei colleghi	84%	1%
Il contesto del mio lavoro	84%	1%
La carriera e l'accrescimento professionale	85%	1%
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e l'assenza di stress correlato	87%	2%
La salubrità del luogo di lavoro	91%	1%
L'assenza di stress e discriminazioni	94%	1%
L'equità di trattamento	94%	1%
Poter svolgere al meglio il mio lavoro	95%	1%

Come si evince dal seguente grafico, dove viene mostrata la differenziazione delle valutazioni fra personale docente e T-A, le uniche valutazioni che scendono al di sotto del valore medio di “5” (seppur minimamente) sono quelle del personale docente, relative all'immagine dell'Ateneo ed al senso di appartenenza.

Grafico n. 44.



II. Grado di condivisione del sistema di valutazione

L. La mia organizzazione.

In questo ambito emerge una soddisfazione del personale che raggiunge valori medi più che sufficienti. Le risposte esprimono (con lievi differenze) una percezione generalizzata di condivisione degli obiettivi dell'Ateneo e di una adeguata conoscenza delle strategie e dei risultati ottenuti.

Grafico n. 45.

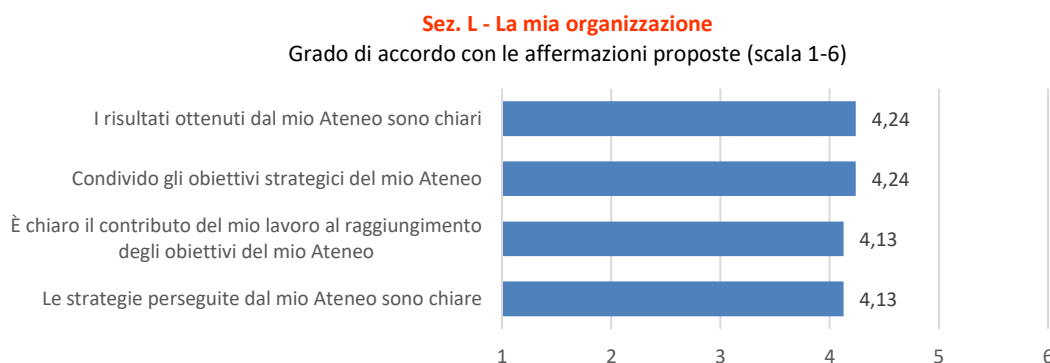
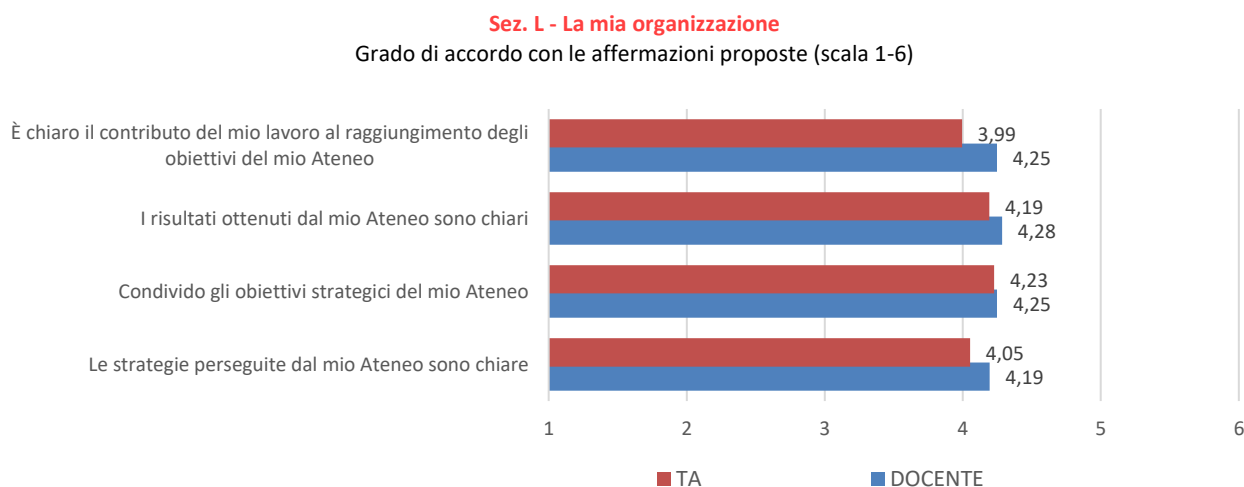


Grafico n. 46.



Nell'analisi dell'IVP si nota un'aggregazione di risposte negative che supera il 10% nel caso della chiarezza delle strategie perseguite dall'Ateneo e nel caso (coerente, nel senso che in assenza di strategie chiare non è possibile capire il valore del proprio contributo, ma anche con la segnalazione di una insufficiente circolazione delle informazioni, G4) della chiarezza del "contributo del mio lavoro" al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

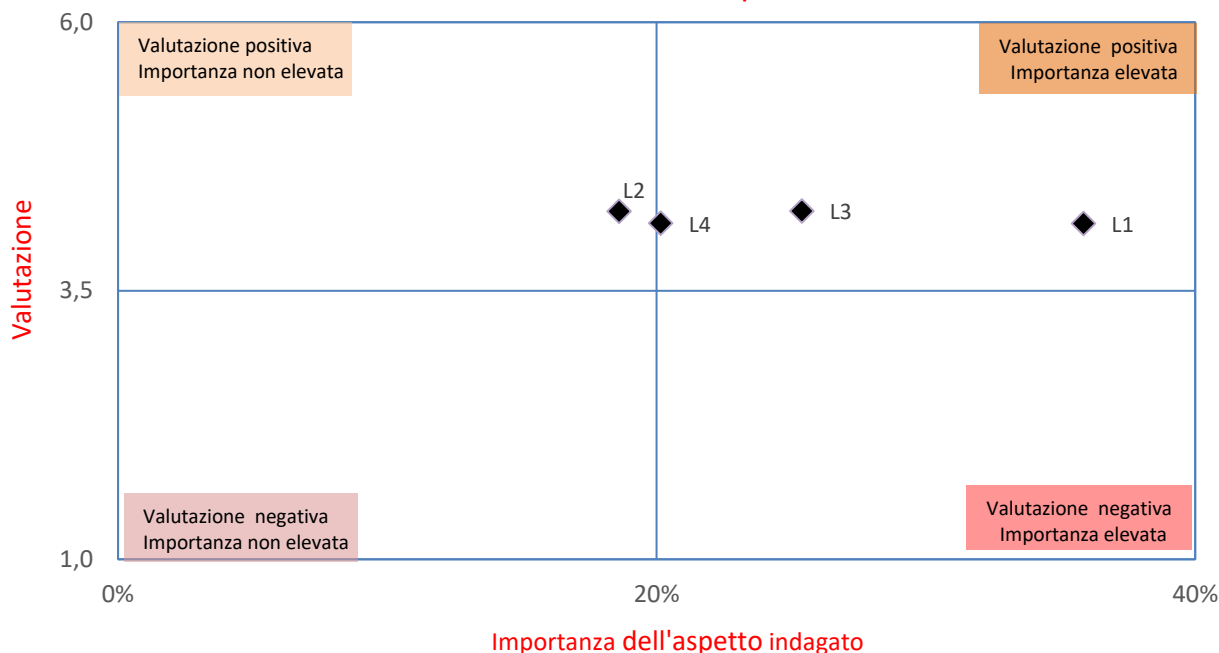
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
L1 Le strategie perseguite dal mio Ateneo sono chiare	45%	11%
L2 Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	49%	9%
L3 I risultati ottenuti dal mio Ateneo sono chiari	49%	9%
L4 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo	44%	13%

Per quanto riguarda la correlazione fra importanza e accordo con le affermazioni proposte, la condivisione “qualitativa” degli “*obiettivi strategici del mio Ateneo*” (L2) pur rivelando un grado di accordo nel suo complesso positivo, è ritenuto l’aspetto meno importante dei tre proposti in questo ambito. Al contrario, quello riguardante la progettazione chiara delle strategie da parte dell’Ateneo (L1) è ritenuto di gran lunga l’aspetto più importante, con il 36% delle risposte affermative.

Grafico n. 47.

Sez. L - La mia organizzazione

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita

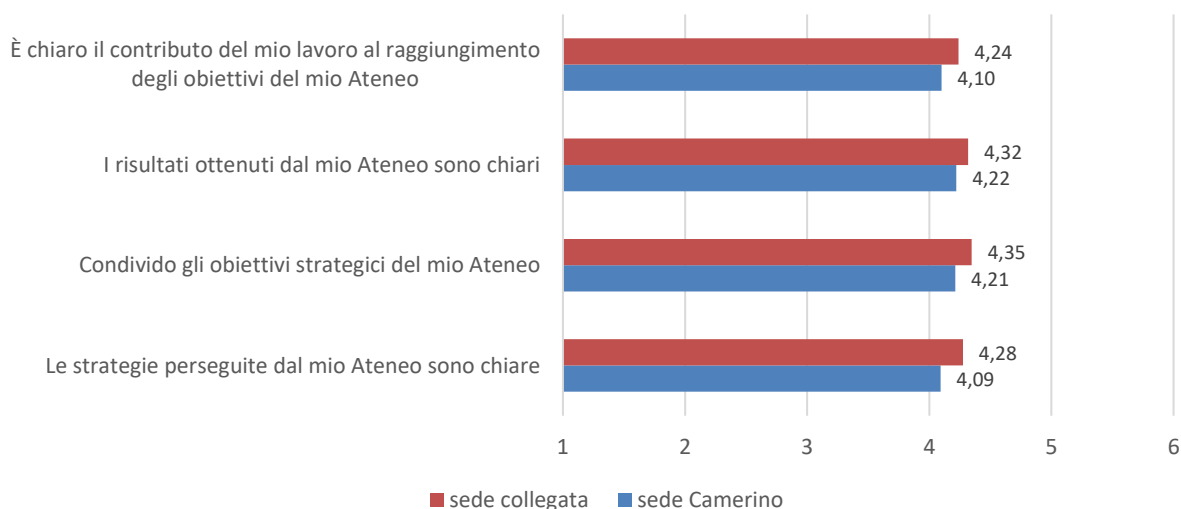


L’analisi per sede registra, anche in questo ambito, un livello di benessere più elevato nelle sedi collegate, anche se le variazioni di punteggio non risultano di notevole entità.

Grafico n. 48.

Sez. L - La mia organizzazione

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



M. Le mie performance.

Un altro ambito indagato nell'indagine ha riguardato la "performance individuale" dei rispondenti, con particolare riferimento ai feed-back ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati dall'Ateneo. In questo caso, i punteggi medi ottenuti si posizionano al di sopra della media scalare (3,5) e tutti gli aspetti indagati sono ritenuti importanti con percentuali di risposta che si aggirano intorno al 30% per ogni item proposto.

Sussistono margini di miglioramento sul tema dei criteri adottati per la valutazione della performance (*"Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro"*), aspetto di elevata rilevanza organizzativa. Rispetto a tale item, la maggiore soddisfazione è manifestata dal personale docente e, a livello di genere, dagli uomini, anche se le differenze registrate non sono particolarmente interessanti.

Grafico n. 49.

Sez. M - Le mie performance

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Grafico n. 50.

Sez. M - Le mie performance

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

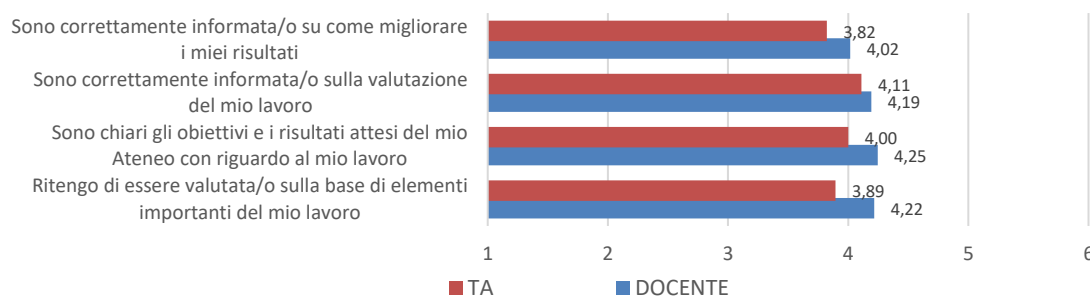
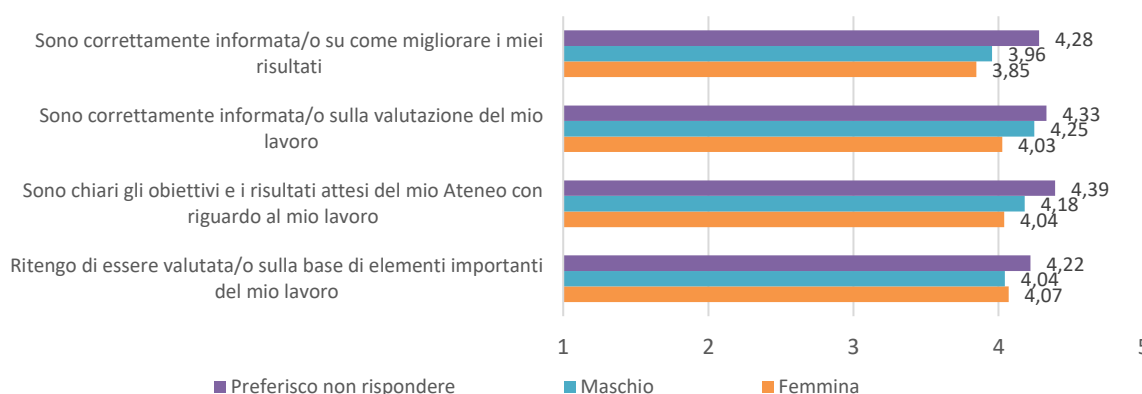


Grafico n. 51.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



L'analisi dell'IVP evidenzia una aggregazione di risposte negative in particolare nel caso dell'affermazione riguardante l'"informazione su come migliorare i propri risultati", sintomo di un'esigenza di colloquio responsabile-addetto che in alcuni casi risulta mancante o poco efficace.

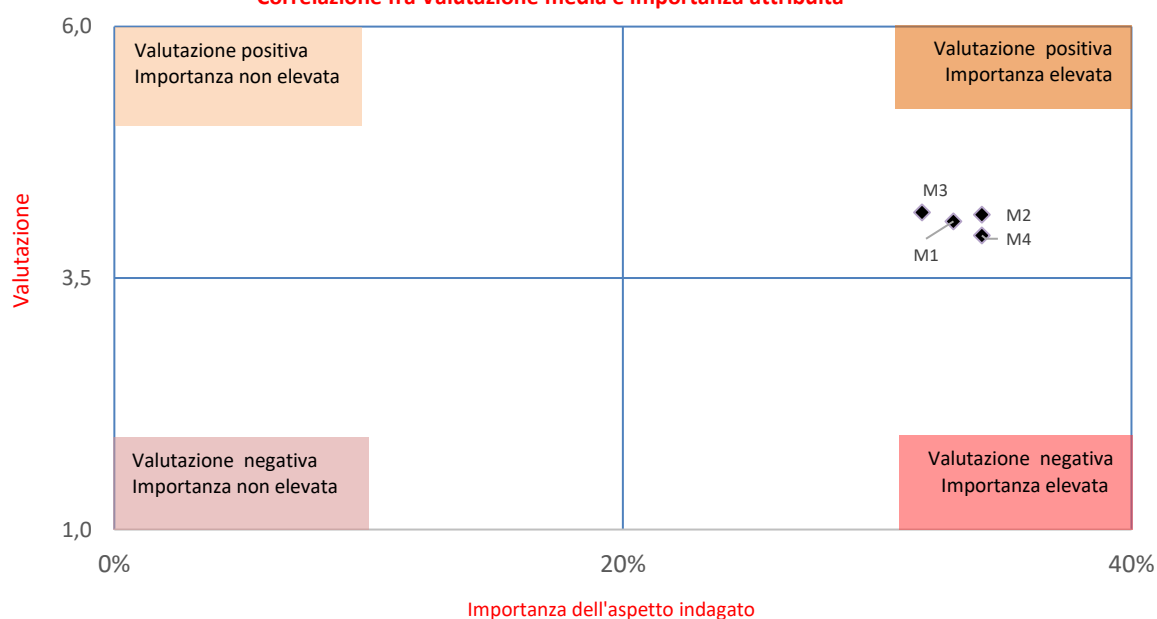
Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
M1 Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro	45%	17%
M2 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi del mio Ateneo con riguardo al mio lavoro	45%	14%
M3 Sono correttamente informata/o sulla valutazione del mio lavoro	48%	16%
M4 Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati	40%	21%

La correlazione fra importanza e grado di accordo (valutazione) mostra tutti gli item posizionati nel quadrante maggiormente positivo, sia per la media attribuita che per l'importanza degli aspetti indagati.

Grafico n. 52.

Sez. M - Le mie performance

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



N. Autovalutazione delle performance e dei comportamenti.

A differenza di indagini simili, svolte da altre Università italiane, UNICAM ha voluto dedicare una sezione del questionario alla rilevazione della percezione dei rispondenti riguardo propria performance lavorativa. Anche in questo caso è stata condotta un'analisi separata delle valutazioni tra personale docente e personale T-A. I punteggi medi denotano per entrambi i collettivi un elevato livello di soddisfazione sulle proprie performance, specialmente per quanto riguarda la propensione ad aggiornare le proprie conoscenze e l'attitudine a cercare di rendere più efficace il proprio lavoro.

Grafico n. 53.

Sez. N – Autovalutazione delle performance e dei comportamenti

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

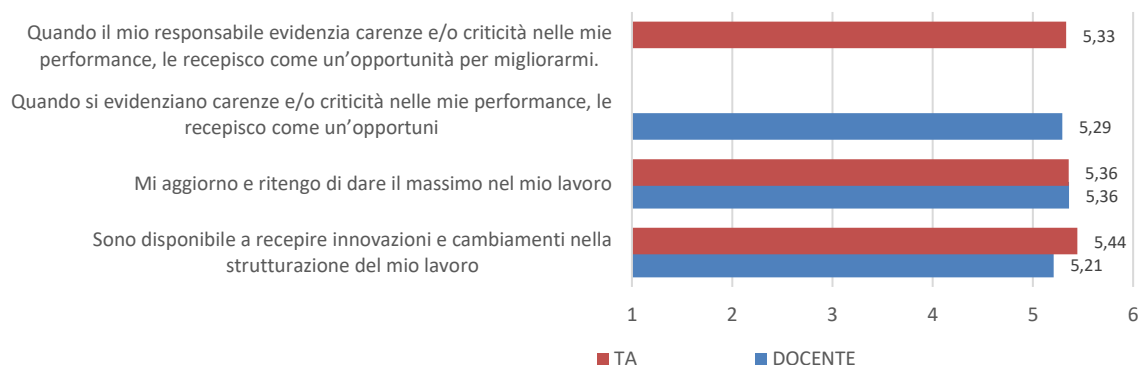
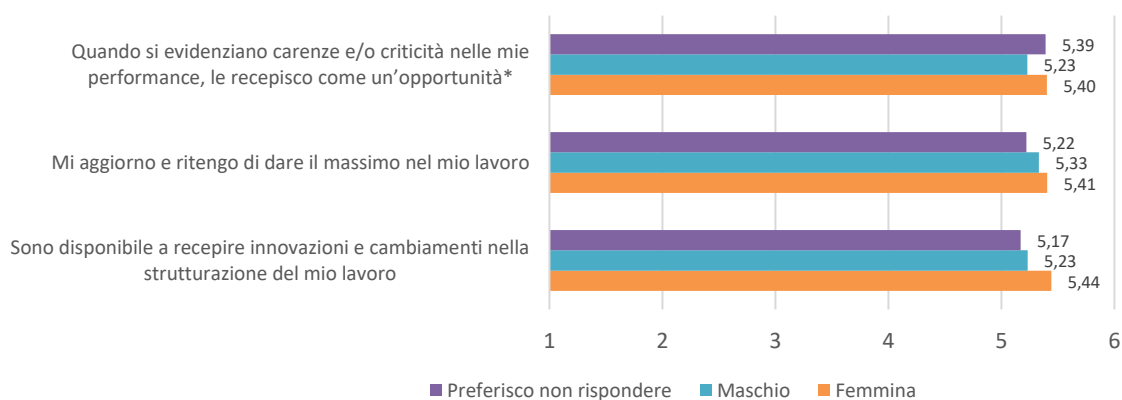


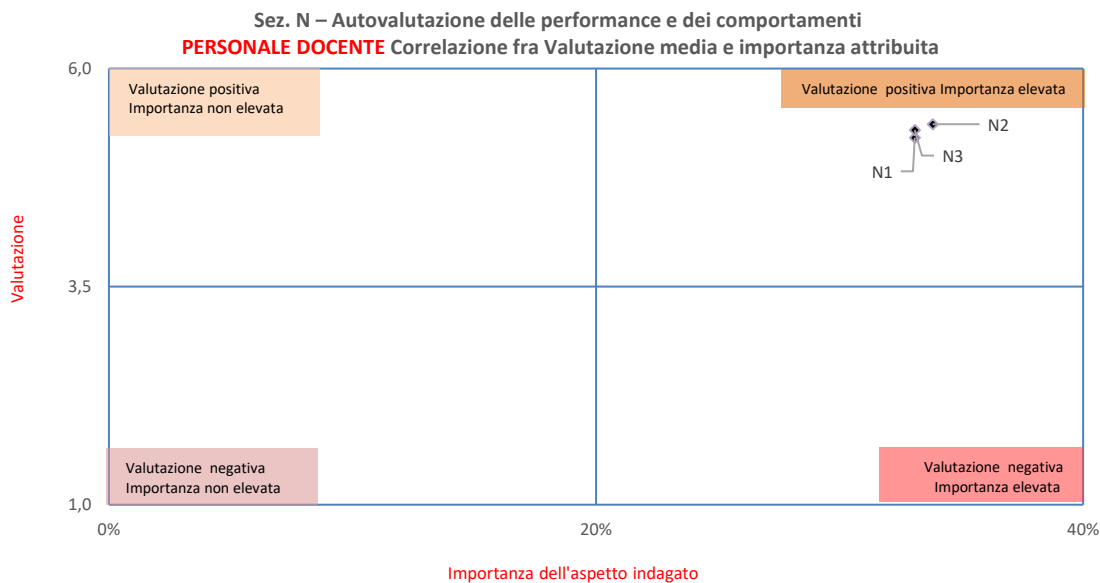
Grafico n. 54.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



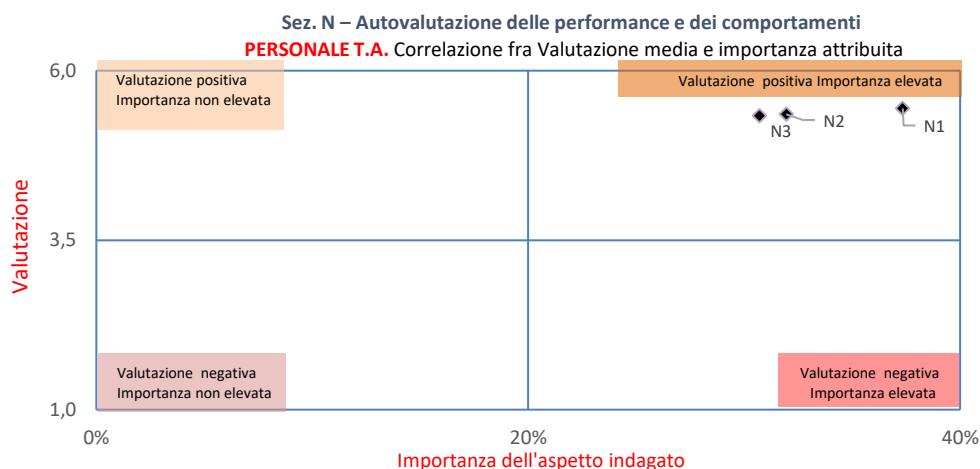
* Sono state sommate le risposte del personale docente alla domanda "Quando si evidenziano carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità" con quelle del personale tecnico amministrativo alla domanda "Quando il mio responsabile evidenzia carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi".

Grafico n. 55.



Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni- PERSONALE DOCENTE	IVP	IVN
N1 Sono disponibile a recepire innovazioni e cambiamenti nella strutturazione del mio lavoro	81%	2%
N2 Mi aggiorno e ritengo di dare il massimo nel mio lavoro	87%	1%
N3 Quando si evidenziano carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità	84%	1%

Grafico n. 56.



O. Funzionamento del sistema di valutazione del personale.

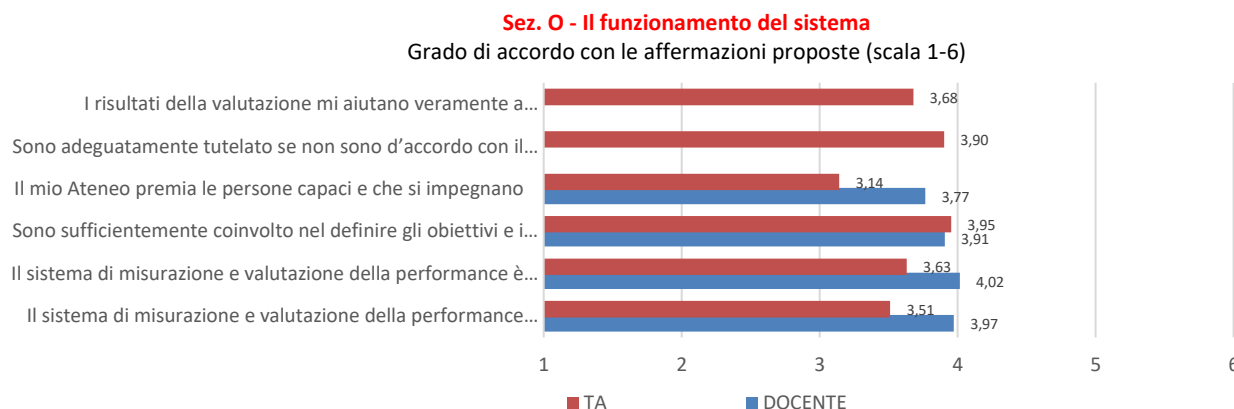
Un ulteriore approfondimento sul funzionamento del sistema organizzativo è stato indagato con alcune domande relative a come vengono interpretati i processi valutativi messi in atto dall'Ateneo. In questo caso, tenendo conto di quanto questo ambito possa risultare critico e legato a fattori e percezioni del tutto soggettive, è importante che ci si trovi in presenza di risultati e valutazioni positive, anche se vi sono ampi margini di miglioramento su tutti gli aspetti indagati che non vanno trascurati.

La scelta è stata quella di indagare separatamente il livello di soddisfazione per ambito di inquadramento professionale. Nelle questioni poste ad entrambi i collettivi (personale docente e personale T-A) risulta evidente una complessiva maggiore soddisfazione del personale docente.

Il più sensibile divario di percezione tra i vari aspetti si è registrato nelle risposte riguardanti l'affermazione "il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano" con un punteggio di 3,14 per il personale T-A e 3,77 per il personale docente. Anche l'efficacia del sistema di misurazione e valutazione della performance, indagato

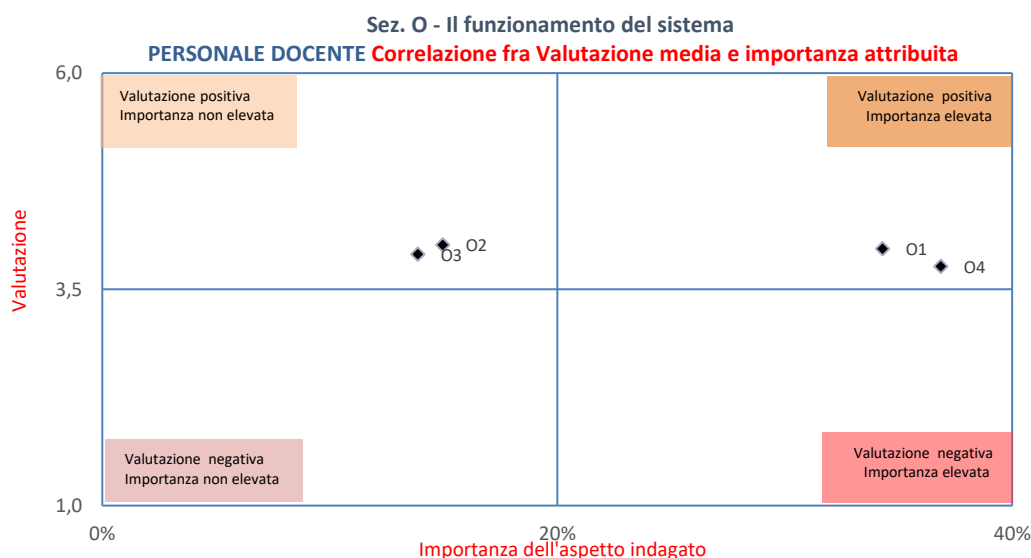
anche per il personale docente perché UNICAM ha inserito anche tale tipologia nel piano triennale della performance (pur prevedendo ovviamente metodologie di valutazione differenti), si registra una notevole differenza di valutazione media: 3,51 per il personale T-A contro 3,97 per il personale docente.

Grafico n. 57.



Per quanto riguarda la correlazione fra importanza e soddisfazione, c'è una netta distinzione, nella valutazione di importanza del personale docente, fra gli item riguardanti l'efficacia del sistema di valutazione (O1) e la capacità di riconoscere il merito (O4) rispetto agli altri due item.

Grafico n. 58.

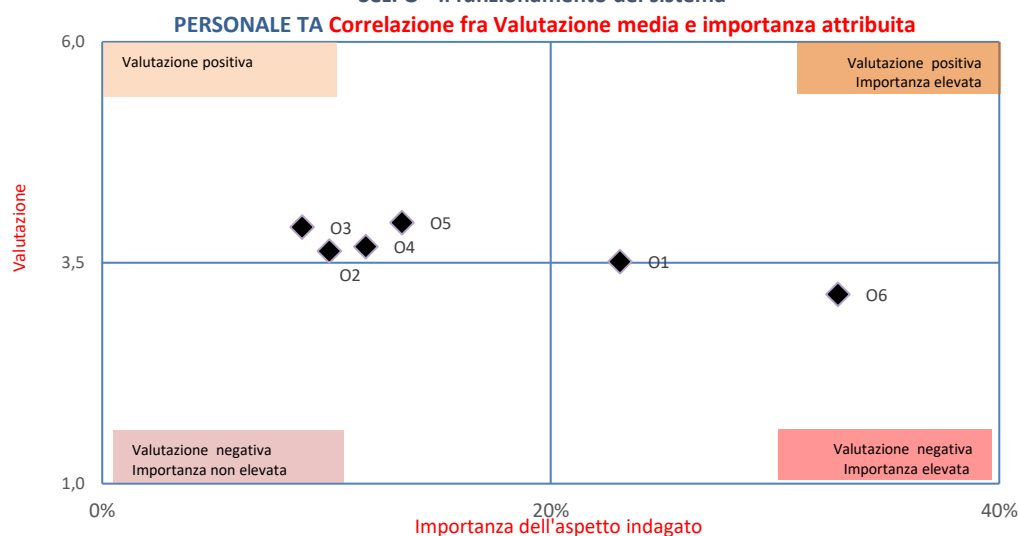


Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni- PERSONALE DOCENTE	IVP	IVN
O1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	37%	13%
O2 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	43%	16%
O3 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	36%	16%
O4 Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	33%	18%

Se si esamina lo stesso ambito per il personale T-A, si nota come le due questioni che riportano una valutazione media più bassa (O1 e O6) sono quelle considerate più importanti e coincidono con quelle evidenziate come più importanti anche dal personale docente. Interessante in questo caso notare come nell'IVP risulti solo un 19% dei rispondenti che dichiara una soddisfazione elevata nel caso dell'item O6: "il mio ateneo premia le persone capaci che si impegnano", segnale di una diffusa sensazione di mancato riconoscimento del merito individuale.

Grafico n. 59.

Sez. O - Il funzionamento del sistema



Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
O1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	31%	28%
O2 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	30%	26%
O3 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	42%	20%
O4 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	36%	25%
O5 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	45%	22%
O6 Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	19%	36%

L'ultima Sezione del questionario è dedicata **esclusivamente al personale T-A**, è costituita da due ambiti di indagine indicati con le lettere P e Q e si compone di 9 affermazioni specifiche che indagano il rapporto tra dipendente e superiore gerarchico, rispetto alle tematiche della crescita professionale e dell'equità.

III. Valutazione del superiore gerarchico

P. Il mio responsabile e la mia crescita professionale.

I risultati ottenuti in questo ambito sono tendenzialmente positivi (media 4,37) anche se si intravede la necessità di individuare delle linee di intervento per il miglioramento della relazione tra responsabile e collaboratori, specialmente riguardo la capacità del responsabile di motivare il dipendente.

Analizzando il grafico 60, si può notare come esista una differenziazione tra i giudizi espressi sui comportamenti e le capacità organizzative (*"mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi"*, *"riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro"*), che registrano valutazioni medie positive ma appena sufficienti, e le valutazioni medie riguardanti gli aspetti più orientati ad esplorare la capacità di impostare il rapporto umano da parte del responsabile (*"è sensibile ai miei bisogni personali"*) anche nella loro sfumatura professionale (*"riconosce quando svolgo bene il mio lavoro"*, *"mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte"*) che presentano valutazioni medie più elevate ed anche un grado di importanza maggiore rispetto alle altre.

Grafico n. 60.

Sez. P - Il mio responsabile e la mia crescita professionale

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

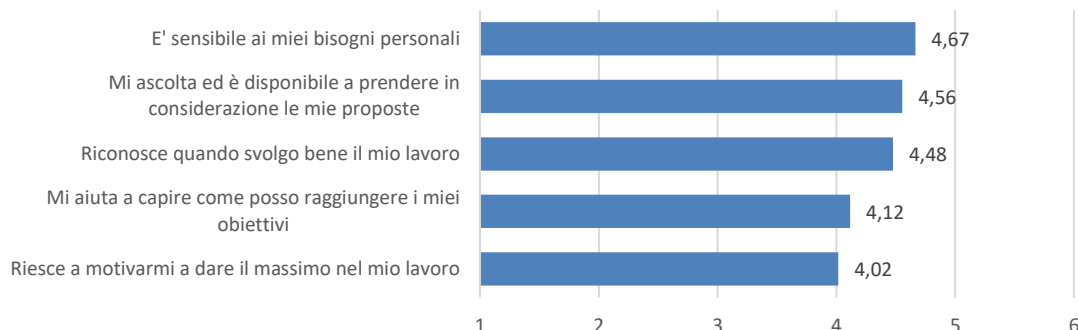


Grafico n. 61.

Sez. P - Il mio responsabile e la mia crescita professionale

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



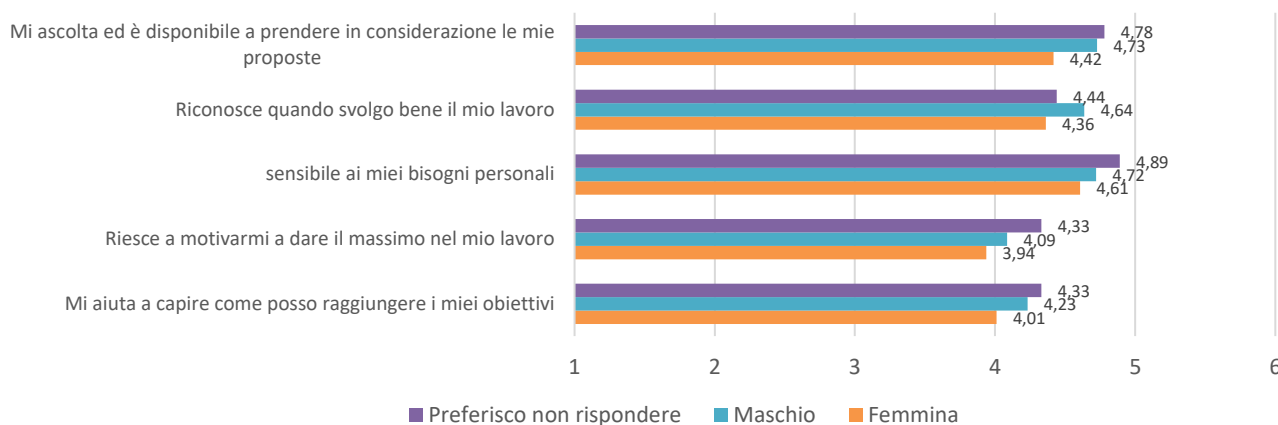
L'IVP mostra la maggiore aggregazione nelle valutazioni negative nell'item riguardante la capacità di motivare da parte del responsabile, mentre il picco di risposte positive viene confermato nel caso della "sensibilità ai bisogni personali".

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
P1 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	49%	19%
P2 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	48%	22%
P3 E' sensibile ai miei bisogni personali	64%	11%
P4 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	60%	15%
P5 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	63%	13%

Dall'analisi delle risposte per genere, in questo ambito si notano valori più positivi nelle percezioni degli uomini.

Grafico n. 62.

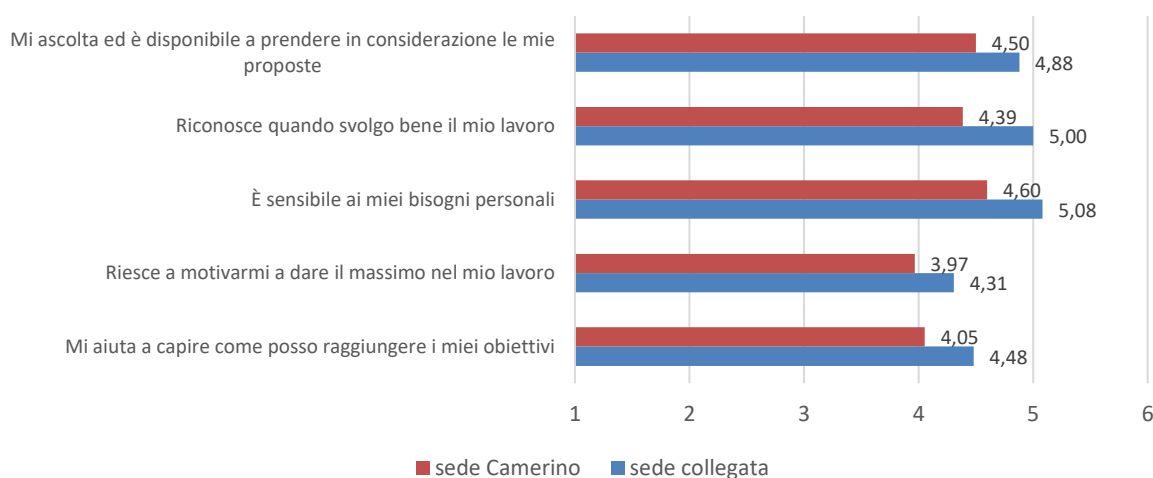
Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)



Mentre nell'analisi per sede di lavoro, il personale delle sedi collegate risulta più soddisfatto rispetto a quello che opera nella sede centrale.

Grafico n. 63.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6) per sede



Q. Il mio responsabile e l'equità.

Anche in questo ambito prevalgono le risposte positive, ma con valori leggermente più bassi (media 4,25) rispetto al precedente.

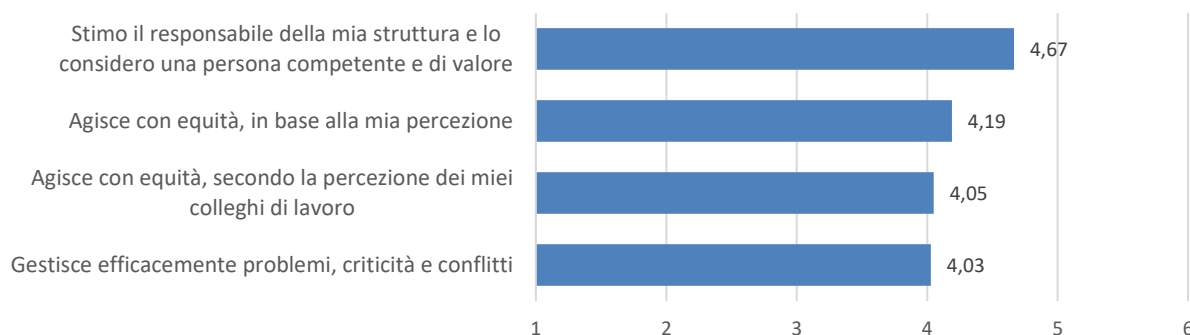
Si riscontrano differenze rispetto al genere, con gli uomini che risultano anche in questo caso più soddisfatti, in particolare nel giudizio sull'equità del proprio responsabile.

Esaminando congiuntamente i due ambiti P-Q emerge una figura di responsabile tecnicamente competente e umanamente vicino alle necessità e ai bisogni del dipendente, ma non altrettanto capace di esercitare il proprio ruolo organizzativo e di spronare al miglioramento né decisamente efficace (in media) nell'affrontare le criticità emergenti.

Grafico n. 64.

Sez. Q - Il mio responsabile e l'equità

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6)

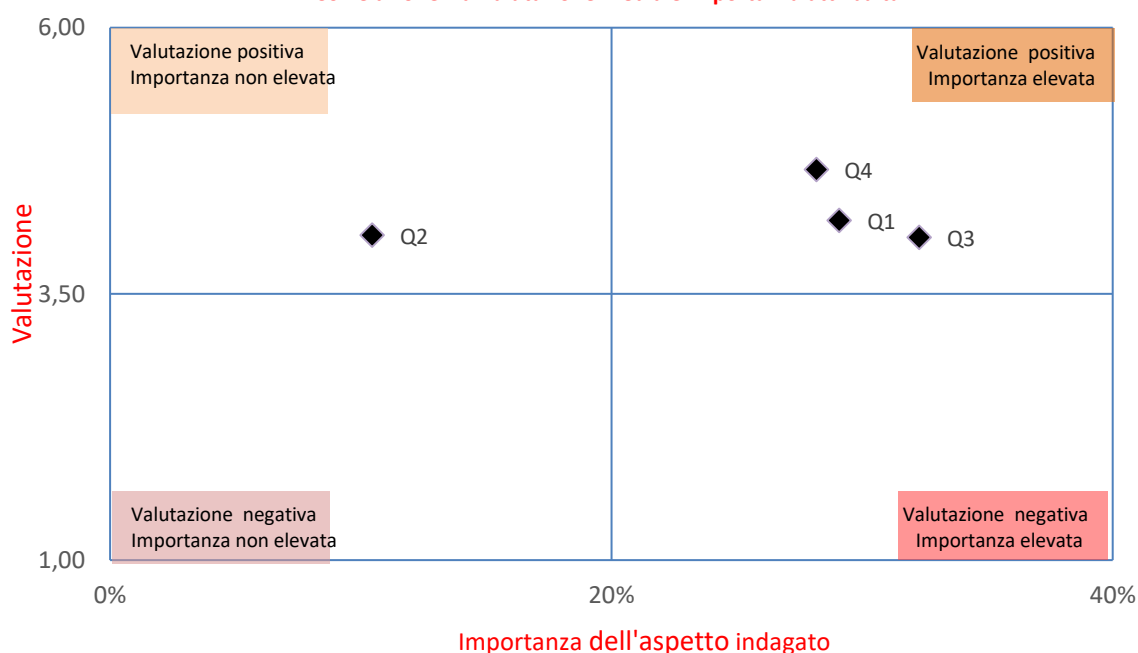


Per quanto riguarda la correlazione fra importanza e valutazione media, da segnalare la scarsa importanza attribuita all'item che si riferisce alla percezione di equità diffusa fra i colleghi, rispetto all'agire del responsabile.

Grafico n. 65.

Sez. Q - Il mio responsabile e l'equità

Correlazione fra Valutazione media e importanza attribuita



Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni-	IVP	IVN
Q1 Agisce con equità, in base alla mia percezione	52%	19%
Q2 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	46%	19%
Q3 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	46%	21%
Q4 Stimo il responsabile della mia struttura e lo considero una persona competente e di valore	64%	14%

Anche in questo ultimo ambito, la maggior soddisfazione è manifestata dagli uomini e da coloro che lavorano nelle sedi collegate.

Grafico n. 66.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6) **per genere**

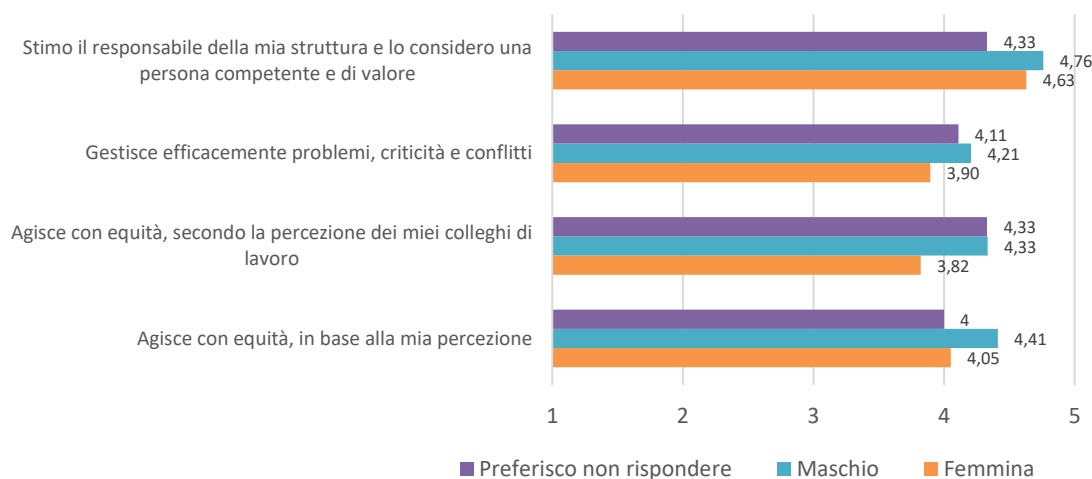
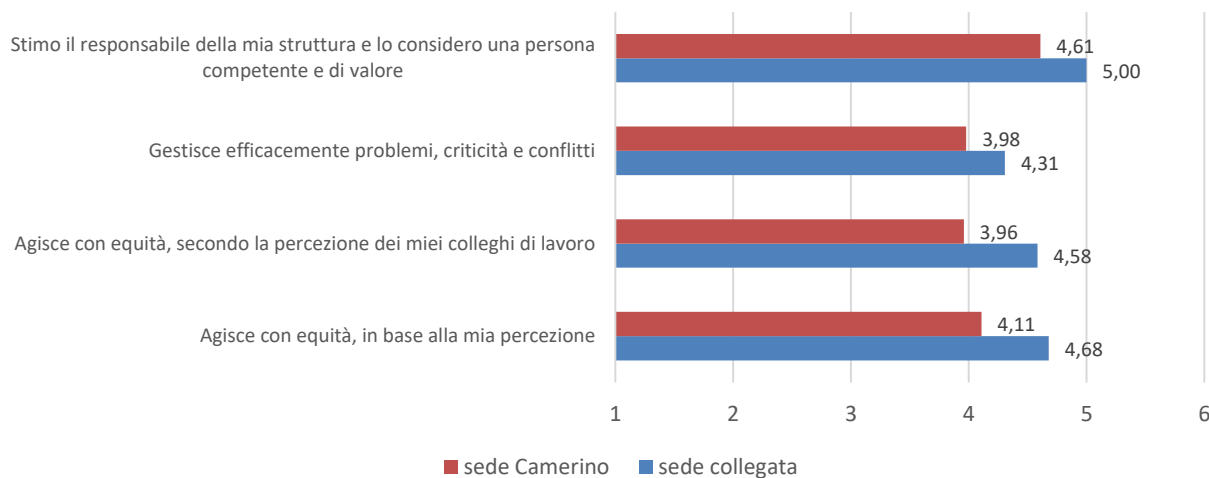


Grafico n. 67.

Grado di accordo con le affermazioni proposte (scala 1-6) **per sede**



8. IL DETTAGLIO RIASSUNTIVO DELLE VALUTAZIONI

Nella seguente tabella vengono riepilogati, per ogni singolo item, i punteggi medi del personale tecnico amministrativo di UNICAM confrontati con i risultati dello stesso comparto universitario a livello nazionale (Dati ANAC 2014) ; per una lettura facilitata, vengono segnalate in **verde** le differenze di punteggio positive in cui le valutazioni medie di UNICAM superano quelle a livello nazionale di un punteggio di **oltre 0,7**.

Sono evidenziate in **rosso** le differenze di punteggio negative, quelle in cui il personale tecnico amministrativo di UNICAM ha espresso una valutazione inferiore rispetto a quella dei colleghi a livello nazionale (da notare che comunque si parla di valutazioni positive: $\geq 4,00$).

NOTA: La sez- O e P del questionario a livello nazionale corrispondono rispettivamente alle sezioni P e Q del questionario UNICAM

Ambito		Media UNICAM -T.A	Media Nazionale 2014	Divario punteggio
A - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,4	4,0	0,4
	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione **	4,6	3,9	0,7
	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,2	3,8	0,4
	Ho subito atti di mobbing	5,3	4,7	0,6
	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,5	5,1	0,4
	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,7	5,0	-0,3
	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,6	4,8	-0,2
	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,4	4,3	0,1
	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	4,1	4,1	0,0
B - Le discriminazioni	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	4,8	5,0	-0,2
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,8	5,2	-0,4
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,0	5,5	-0,5
	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,2	4,9	0,3
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,2	5,6	-0,4
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,2	5,6	-0,4
	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,9	4,8	0,1
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,3	5,6	-0,3
	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4,3	5,3	-1,0
C - L'equità nella mia amministrazione	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3	3,3	0,0
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,4	3,2	0,2
	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,4	2,7	0,7
	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,0	2,5	0,5
	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,0	4,1	-0,1
D - La carriera e lo sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,2	2,6	0,6
	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,7	3,6	0,1
	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,7	3,2	0,5
E - Il mio lavoro	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,8	4,5	0,3
	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,0	5,1	-0,1
	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,3	4,1	0,2
	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,7	4,7	0,0
	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,2	3,8	0,4
F - I miei colleghi	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,4	0,0
	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,8	5,0	-0,2
	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,1	3,8	0,3
G - Il contesto del mio lavoro	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,4	2,7	0,7
	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,8	3,7	0,1
	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,3	3,3	0,0
	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,2	3,1	0,1
	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,0	3,6	0,4

Ambito		Media UNICAM -T.A	Media Nazionale 2014	Divario punteggio
H - Il senso di appartenenza	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,9	4,3	0,6
	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	5,4	5,1	0,3
	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	5,3	4,9	0,4
	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,1	3,6	0,5
	Se potessi, comunque cambierei ente*	4,4	4,2	0,2
I - L'immagine della mia amministrazione	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5,1	5,0	0,1
	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,8	4,8	0,0
	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,7	4,7	0,0
Importanza degli ambiti di indagine	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,4	5,1	0,3
	Le discriminazioni	5,5	5,2	0,3
	L'equità nella mia amministrazione	5,6	4,7	0,9
	La carriera e lo sviluppo professionale	5,3	4,7	0,6
	I miei colleghi	5,2	5,3	-0,1
	Il contesto del mio lavoro	5,2	5,3	-0,1
	Il senso di appartenenza	5,2	5,1	0,1
	L'immagine della mia amministrazione	5,2	5,1	0,1
L - La mia organizzazione	Conosco le strategie della mia amministrazione	4,1	2,8	1,3
	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	4,2	3,1	1,1
	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,2	2,9	1,3
	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,0	3,3	0,7
M - Le mie performance	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,9	3,4	0,5
	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4,0	3,4	0,6
	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,1	3,3	0,8
	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,8	3,0	0,8
N - Il funzionamento del sistema	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,0	3,4	0,6
	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	3,4	0,5
	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,7	3,1	0,6
	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,1	2,3	0,8
	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,6	2,7	0,9
O-II mio responsabile e la mia crescita professionale	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,1	3,7	0,4
	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,0	3,7	0,3
	È sensibile ai miei bisogni personali	4,7	4,4	0,3
	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,5	4,4	0,1
	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,6	4,3	0,3
P-II mio responsabile e l'equità	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,2	4,0	0,2
	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,1	3,9	0,2
	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,0	3,9	0,1
	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,7	4,5	0,2

9. CONCLUSIONI

Secondo quanto già ricordato in premessa, l'indagine a cui si riferisce questa relazione è stata svolta prima dei gravissimi eventi sismici verificatisi nel centro Italia dal 26 agosto al novembre 2016.

La scelta da parte del NVA, di fornire comunque all'Ateneo un feedback sui risultati, è motivata dall'idea che il quadro che emerge dall'indagine potrebbe diventare una base di riferimento per valutare l'efficacia di politiche che dovranno essere forzatamente volte alla ricostruzione ed al ripristino delle condizioni di lavoro e di "benessere organizzativo" che, sicuramente, nel momento in cui viene pubblicata questa relazione, sono di molto variate, e ovviamente in larga parte peggiorate, rispetto a quanto descritto nelle risposte dei partecipanti all'indagine.

Dal confronto con lo scenario nazionale:

- le aree di benessere più alto e diffuso risultano:
 - l'organizzazione (sezione L) (al primo posto viste anche le dimensioni del divario positivo del punteggio rispetto alla media nazionale),
 - la performance individuale (sezione M)
 - il funzionamento del sistema (sezione N);
- l'area in cui emerge un divario evidente con i risultati a livello nazionale è quella indagata nella sezione "B - Le discriminazioni" (massimo divario negativo e unico caso di divario pari a uno riguardante la disabilità). In questo caso, approfondendo l'analisi, è possibile rilevare come il personale T-A ha evidenziato le medie di soddisfazione più basse e su questo dato il Nucleo suggerisce all'Ateneo uno **specifico approfondimento**.

In relazione alla disabilità, le aree in cui emergono criticità sono soprattutto:

- la C - Equità dell'amministrazione,
- la D - Carriera e sviluppo professionale,
- la E - Il mio lavoro;

nelle quali fra i singoli item valutati colpiscono i **giudizi relativi all'informazione e alla formazione**, che indicano **ampia necessità di interventi migliorativi**.

In generale il confronto dello scenario d'ateneo con lo scenario nazionale, e l'analisi di merito dei risultati di UNICAM danno indicazioni contrastanti, in quanto gli ambiti di benessere più alto sul piano d'ateneo sono spesso inferiori alla media nazionale e, viceversa, gli ambiti più critici sul piano d'ateneo mostrano al tempo stesso, generalmente, una condizione migliore della media nazionale. Dunque, si tratta di piani non sovrapponibili, fra i quali non si può operare una sintesi unitaria.

Il NVA rimarca che i livelli di valutazione dell'indagine possono essere diversi: se l'analisi dovesse concentrarsi sulla maggior rilevanza della comparazione Camerino/Italia il risultato sarebbe premiante, ma tale analisi è indebolita dal fatto che il dato nazionale riguarda solo il personale tecnico-amministrativo e non i docenti e ricercatori.

In alternativa e più coerentemente con le finalità dell'indagine, si può concentrare l'attenzione sullo scenario interno; il NVA non può infatti non ricordare che questa tipologia di rilevazioni non è – non può essere – funzionale a conclusioni autocelebrative o consolatorie: il massimo valore operativo del complesso esercizio messo in opera a livello nazionale e locale sta nella possibilità di **contribuire al miglioramento della qualità dell'ateneo**, nella convinzione che il personale tecnico amministrativo e il personale docente, in condizioni di soddisfacente benessere individuale, produrrà i migliori risultati istituzionali, qualsiasi siano quelli perseguiti dalla governance.

In questa ottica, il NVA raccomanda con forza che i singoli aspetti dello scenario pertinenti siano proposti dagli organi di Governance d'Ateneo alle specifiche strutture interessate (p.e. discriminazioni e pari opportunità, disabilità, sicurezza, etc.) per un approfondimento dell'analisi e l'indicazione di misure operative specifiche che siano la base di politiche d'ateneo o di struttura dirette a fronteggiare le criticità e rinforzare le aree di benessere, in modo da portare al massimo beneficio individuale e di struttura.

Camerino, 19 aprile 2017

Report curato dal **Nucleo di Valutazione UNICAM**
con il supporto tecnico dell'Area Sistemi Qualità e sviluppo Organizzativo