



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Anno 2019



A cura dell'Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità
in collaborazione con Area Persone, Organizzazione e Sviluppo

Sommario

1	PREMESSA	3
2	INTRODUZIONE.....	3
3	METODOLOGIA E STRUMENTO DI INDAGINE	4
4	MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE.....	5
5	POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E PARTECIPANTI ALL'INDAGINE	5
6	RISULTATI DELL'INDAGINE: ANDAMENTO COMPLESSIVO	8
7	RISULTATI DELL'INDAGINE: RISPOSTE ALLE SINGOLE DOMANDE.....	13
7.1	MACRO-AMBITO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO	13
7.1.1	Sezione A: SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO (Indice I/B: 0,88)	13
7.1.2	Sezione B1 – DISCRIMINAZIONI (Indice I/B: 0,62)	15
7.1.3	Sezione B2 – DISCRIMINAZIONI (Indice I/B: 0,62)	16
7.1.4	Sezione C - STRESS SUL LAVORO (Indice I/B: 0,58)	17
7.1.5	Sezione D - EQUITA' (Indice I/B: 0,86)	18
7.1.6	Sezione E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE (Indice I/B: 0,89)	18
7.1.7	Sezione F - IL MIO LAVORO (Indice I/B: 0,86)	19
7.1.8	Sezione G - I MIEI COLLEGHI (Indice I/B: 0,68)	20
7.1.9	Sezione H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO (Indice I/B: 0,78)	20
7.1.10	Sezione I - IL SENSO DI APPARTENENZA (Indice I/B: 0,56)	21
7.2	MACRO-AMBITO 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO	21
7.2.1	Sezione L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO	21
7.2.2	Sezione M - LA MIA ORGANIZZAZIONE.....	21
7.2.3	Sezione N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI.....	22
7.2.4	Sezione O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORTAMENTI	22
7.2.5	Sezione P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE	22
7.1	MACRO-AMBITO 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO (SOLO PERSONALE T-A)	24
7.1.1	Sezione Q – IL MIO RESPONSABILE: EQUITA' E CRESCITA PROFESSIONALE	24
8	CONCLUSIONI E PRIME RIFLESSIONI SUGLI ESITI	25

1 PREMESSA

Questa indagine viene replicata a circa tre anni dai 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 - a distanza di tempo - è mutata logisticamente in modo a volte radicale, rispetto al 2016. La scelta di acquisire un feedback sulla situazione attuale diventa pertanto anche una base di riferimento per valutare l'efficacia delle politiche e delle azioni messe in atto sinora dall'Ateneo per il ripristino di condizioni di lavoro adeguate e della cura del "benessere organizzativo" di chi lavora in UNICAM a vario titolo.

2 INTRODUZIONE

Nel mese di settembre 2019 (dal 29 agosto al 30 settembre), UNICAM ha svolto la nuova edizione dell'indagine sul benessere organizzativo nell'Ateneo, attraverso la somministrazione del questionario, che si riporta integralmente in allegato, che tenendo conto delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è stato adattato in alcune sezioni o formulazioni al contesto UNICAM. L'iniziativa è stata presentata a tutto il personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo (popolazione di riferimento dell'indagine) con la seguente comunicazione del Rettore e del Direttore Generale.



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Camerino, 28 AGO. 2019
Prot.n. 54524

- A tutto il personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo
- Al Presidente del Comitato Unico di Garanzia

e p.c. Al Presidente del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo

Gentile collega,

come ricorderai, nei mesi di giugno-luglio 2016, si è svolta l'ultima indagine sul benessere organizzativo, secondo il modello e le direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). A seguito di quella iniziativa è stata pubblicata un'approfondita analisi dei risultati, consultabile al seguente [LINK](#), predisposta dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo al quale, prima delle sopravvenute modifiche al quadro normativo¹, era affidato il coordinamento di tale attività.

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 alcuni 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 responsabile della propria "struttura".

La relazione 2016 fotografava una situazione che purtroppo è drammaticamente mutata a seguito degli eventi sismici verificatisi nei mesi immediatamente successivi allo svolgimento della stessa. Pertanto le analisi dei risultati e dei contesti che da essa emergevano oggi non rappresentano più quelli in cui opera una parte importante del personale che aveva risposto al questionario. La governance dell'Ateneo ritiene quindi significativo riavviare quest'anno

¹ L'uscita di scena dell'O.L.V. (per le Università il NVA) in tema di B.O., è stata decisa dal Legislatore con l'abrogazione, ai sensi dell'art.8, comma 1, lett. d) del D.P.R. 9-5-2016, n.105, dell'art.14, comma 5 del D.Lgs. 27-10-2009, n.150 (in particolare, secondo la disposizione abrogata, l'O.L.V. doveva curare "...annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo...").

Amministrazione UNICAM
Via D'Accorso, 16
62032 Camerino (MC)
C.F. 81001910439 - P.IVA 00291660439
www.unicam.it
protocollo@pec.unicam.it

Area programmazione, valutazione e sistemi qualità
Via D'Accorso, 16
62032 Camerino (MC)
Tel. +39 0737 402080
www.unicam.it/aggi
email: usisqual@unicam.it

Amministrazione UNICAM
Via D'Accorso, 16
62032 Camerino (MC)
C.F. 81001910439 - P.IVA 00291660439
www.unicam.it
protocollo@pec.unicam.it

Area programmazione, valutazione e sistemi qualità
Via D'Accorso, 16
62032 Camerino (MC)
Tel. +39 0737 402080
www.unicam.it/aggi
email: usisqual@unicam.it



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

l'indagine, quando la fase di "estrema emergenza post-sisma" può considerarsi superata, ed è quindi possibile ed opportuno tornare a monitorare i diversi aspetti della nostra organizzazione, con strumenti volti ad individuare le situazioni critiche, anche a livello di percezioni individuali.

In questo contesto diventerà fondamentale la collaborazione ed il supporto del **Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo**, per le analisi dei risultati e la proposta di azioni di miglioramento.

A breve quindi riceverai sulla tua casella email istituzionale, dall'Area programmazione, valutazione e sistemi qualità, un invito a rispondere al questionario. Ti chiediamo di dedicare alla sua compilazione, per la quale viene assicurato l'anonimato, una frazione relativamente breve ma "consapevole" del tuo tempo.

Ti ringraziamo, certi della tua faticosa collaborazione.

Il Direttore Generale
Dott. Vincenzo Tesesco

Il Rettore
Prof. Claudio Pettinari

Come spiegato nella lettera, la realizzazione di questo tipo di indagini permette 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 tali indagini deve 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 dalla maggioranza delle Università italiane che svolgono questo esercizio, di includere nella popolazione di riferimento, oltre al personale tecnico-amministrativo (di seguito personale T-A) anche il personale docente-ricercatore (di seguito personale D-R), comprendendo in questa categoria anche Ricercatori Universitari (RU) e Ricercatori Universitari a tempo determinato (RTD).

3 METODOLOGIA E STRUMENTO DI INDAGINE

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 finalizzata alla rilevazione delle percezioni e delle indicazioni dei dipendenti nei seguenti macro-ambiti:

1. Benessere organizzativo
2. Condivisione del sistema di valutazione
3. Valutazione del superiore gerarchico

Ciascun macro-ambito sottoposto a valutazione è stato scomposto in una serie di sezioni, secondo la seguente struttura, che ricalca quella utilizzata nel questionario:

1. Benessere organizzativo	N. Item D-R/T-A	Aspetti oggetto di indagine
<i>Sezione A: Sicurezza e salute sul luogo di lavoro</i>	6	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre
<i>Sezione B: Le discriminazioni</i>	7	Benessere relativo alla mancanza di discriminazioni (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)
	4	Benessere relativo alla mancanza di discriminazioni (Età, Genere, Dignità, Mobbing)
<i>Sezione C: Stress sul lavoro</i>	5	Benessere relativo all'assenza di stress lavoro-correlato
<i>Sezione D: L'equità nel mio Ateneo</i>	5/6	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia
<i>Sezione E: Carriera e accrescimento professionale</i>	5	Benessere relativo alle possibilità di sviluppo professionale progressione di carriera
<i>Sezione F: Il mio lavoro</i>	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo
<i>Sezione G: I miei colleghi</i>	4	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i colleghi
<i>Sezione H: Il contesto del mio lavoro</i>	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell'organizzazione
<i>Sezione I: Il senso di appartenenza</i>	6	Benessere relativo all'identificazione con la propria organizzazione
<i>Importanza degli ambiti trattati sin qui nell'indagine</i>		A questo punto veniva chiesto di ordinare in una classifica di importanza i contesti sinora indagati (dal gruppo A al gruppo I)
2. Grado di condivisione del sistema organizzativo	N. Item D-R/T-A	Aspetti oggetto di indagine
<i>Sezione L: Il posizionamento del mio Ateneo</i>	4	Benessere relativo all'immagine positiva della propria organizzazione
<i>Sezione M: La mia organizzazione</i>	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi
<i>Sezione N: Le mie performance</i>	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione
<i>Sezione O: Autovalutazione performance e comportamenti</i>	3/3	Valutazione della propria disponibilità e delle proprie performance
<i>Sezione P: Il funzionamento del sistema di valutazione delle performance</i>	4/6	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione
3. Valutazione del superiore gerarchico (solo personale T-A)	N. Item D-R/T-A	Aspetti oggetto di indagine
<i>Sezione Q: Il mio responsabile l'equità e la mia crescita professionale</i>	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale
	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di gruppi di domande costituite da affermazioni, rispetto alle quali il rispondente era tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in **una scala compresa tra 1 - totale disaccordo e 6 - totale accordo**.

Come per la precedente indagine, nell'analisi dei risultati **viene adottato come riferimento positivo e soddisfacente per l'Ateneo, il superamento della soglia media di valutazione rappresentata dal valore 4**, soglia posta volutamente sopra il 3,5 che sarebbe invece la soglia di riferimento aritmetica, rappresentando il valore medio della scala, ma ritenuta non sufficiente ad individuare grado di soddisfazione effettivo.

Rispetto all'indagine 2016 sono state eliminate le asserzioni con polarità negativa, per cui un elevato accordo con le stesse rappresentava, nella precedente indagine, un basso grado di benessere e per le quali numerosi rispondenti avevano dichiarato di aver avuto difficoltà interpretative.

È stato inoltre introdotto¹, con la consulenza ed il supporto del "servizio di consulenza psicologica dell'Ateneo", un gruppo di 5 item relativi allo "stress lavoro-correlato" (Gruppo C – Benessere relativo all'assenza di stress), in quanto le domande presenti nel modello ANAC, inserite nella sezione A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), non sembravano sufficienti ad indagare un ambito così importante.

4 MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE

L'Area programmazione, valutazione e sistemi qualità 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.

Va annotato come la scelta di UNICAM sia stata quella di rendere evidente e rassicurante la garanzia dell'anonimato del rispondente, a cui è stato chiesto **OBBLIGATORIAMENTE** di indicare SOLO il genere, la sede di lavoro (sede collegata o sede di Camerino) e l'ambito di inquadramento (Tecnico-amministrativo o docente-ricercatore). Per tutte le altre caratteristiche la scelta di fornirle o meno è stata lasciata al rispondente.

Pertanto le risposte rappresentano una base di analisi importante, che fornisce una serie di spunti di grande interesse; non consentono però di individuare situazioni in micro-categorie o piccoli gruppi di rispondenti.

Per questo servirà mettere in campo, ove lo si riterrà necessario ed opportuno, una serie di approfondimenti di altra tipologia e con altre metodologie di indagine (es. focus-group, audit interni, interviste, etc.)

5 POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E PARTECIPANTI ALL'INDAGINE

Si riporta di seguito il grado di partecipazione all'indagine e la distribuzione e le caratteristiche degli invitati e dei rispondenti.

Tabella 1. Grado di partecipazione, tipologia degli invitati e confronto con il 2016

Inquadramento professionale	2016	2019
Personale T-A	272	255
Professori Associati	100	106
Professori Ordinari	55	54
Ricercatore (comprende RTD)	132	123
Totale	559	538
Totale Rispondenti	401	393
Grado di partecipazione	71,7%	73,0%

Come evidenziato nella tabella 1, il grado di partecipazione complessivo è stato nel 2019 del **73%**, con un

¹ In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., obbliga i datori di lavoro a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato al pari di tutti gli altri rischi, secondo l'Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato del 2004.

incremento di più di 2 punti percentuali rispetto al 2016 (71,7%). I questionari compilati in modo completo sono 326, mentre nei restanti 67 risultano occasionali risposte mancanti, i questionari sono comunque stati presi in considerazione e nelle tabelle e nei dati relativi ai risultati sono segnalate le mancate risposte.

Tabella 2. Dati degli invitati (I) e dei rispondenti (R) per genere e ruolo professionale

Inquadramento professionale	Femmina			Maschio		
	I	R	R/I	I	R	R/I
Personale T-A	145	128	88%	110	89	81%
Personale docente-ricercatore	101	71	70%	182	105	58%

Tabella 3. Dati degli invitati (I) e dei rispondenti (R) per categoria professionale

Categoria professionale	I	R	R/I
personale T-A Cat. B,C,D	235	195	83,0%
personale T-A Dir. o EP	20	20	100,0%
Professori Associati	106	72	67,9%
Professori Ordinari	54	27	50,0%
Ricercatore (comprende RTD)	123	72	58,5%
NR		7	
Totale complessivo	538	393	73,0%

La **tipologia dei rispondenti** all'indagine 2019 è approfondita nelle seguenti tabelle riportate di seguito:

Tabella 4. Distribuzione di genere

Genere	Totale	%
Femmina	199	51%
Maschio	194	49%
Totale complessivo	393	

Tabella 5. Distribuzione qualifiche professionali

La mia qualifica:	Totale	Femmina	Maschio
Categoria B o C o D Area Amministrativa o Bibliotecaria	130	97	33
Categoria B o C o D Area Tecnica	66	24	42
Dirigente o cat. EP	20	6	14
Professore associato	72	30	42
Professore ordinario	27	7	20
Ricercatore (comprende RTD)	72	31	41
Non risponde alla domanda (NR)	6	4	2
Totale complessivo	393	199	194

Tabella 6. Ambito di inquadramento e fasce di età

Ambito di inquadramento:	La mia età:	Totale
Docente-Ricercatore	Dai 46 ai 55 anni	62
	Fino a 45 anni	35
	Oltre i 55 anni	76
	Non risponde	3
Docente-Ricercatore Totale		176
Tecnico-Amministrativo	Dai 46 ai 55 anni	73
	Fino a 45 anni	55

	Oltre i 55 anni	87
	Non risponde	2
Tecnico-Amministrativo Totale		217
Totale complessivo		393

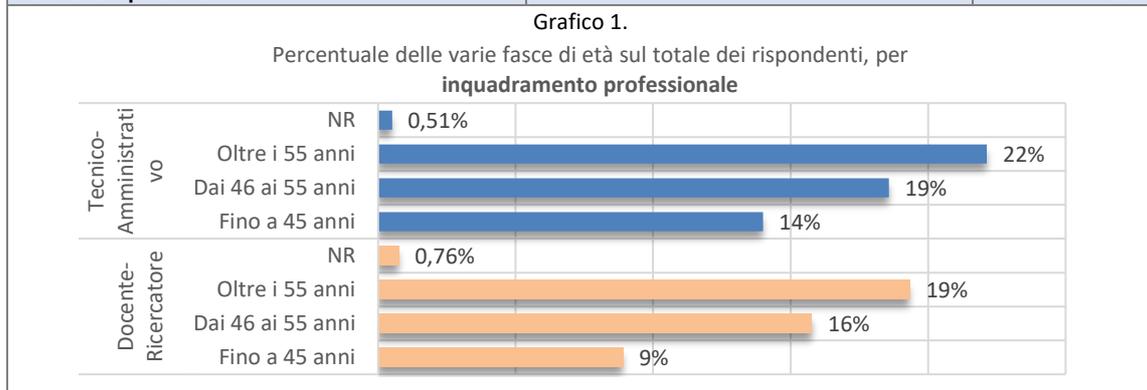


Tabella 7. Genere e fasce di età

Genere:	La mia età:	Totale
Femmina	Dai 46 ai 55 anni	79
	Fino a 45 anni	52
	Oltre i 55 anni	65
	Non risponde	3
Docente-Ricercatore Totale		199
Maschio	Dai 46 ai 55 anni	56
	Fino a 45 anni	38
	Oltre i 55 anni	98
	Non risponde	2
Tecnico-Amministrativo Totale		194
Totale complessivo		393

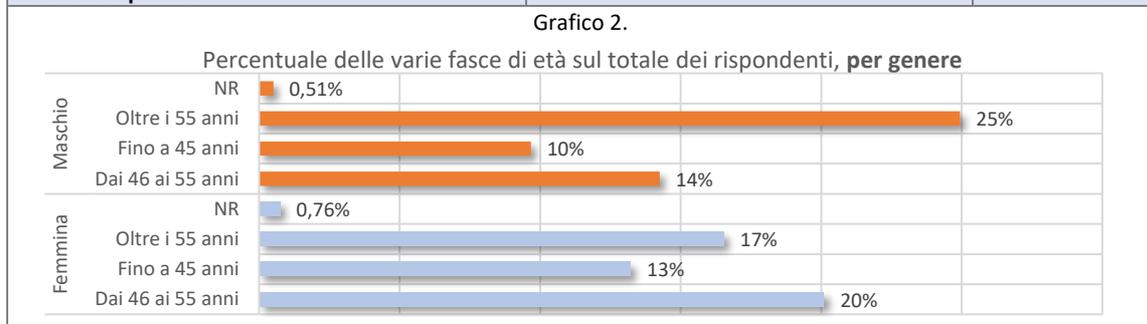


Tabella 8. Ambito di inquadramento, Genere e Anzianità di servizio

Ambito di inquadramento:	La mia età:	Femmina	Maschio
Docente-Ricercatore	Dai 46 ai 55 anni	24	36
	Fino a 45 anni	18	16
	Oltre i 55 anni	25	50
	Non risponde	4	3
Totale		71	105
Tecnico-Amministrativo	Dai 46 ai 55 anni	46	27
	Fino a 45 anni	18	7
	Oltre i 55 anni	61	54
	Non risponde	3	1
Totale		128	89
Totale complessivo			393

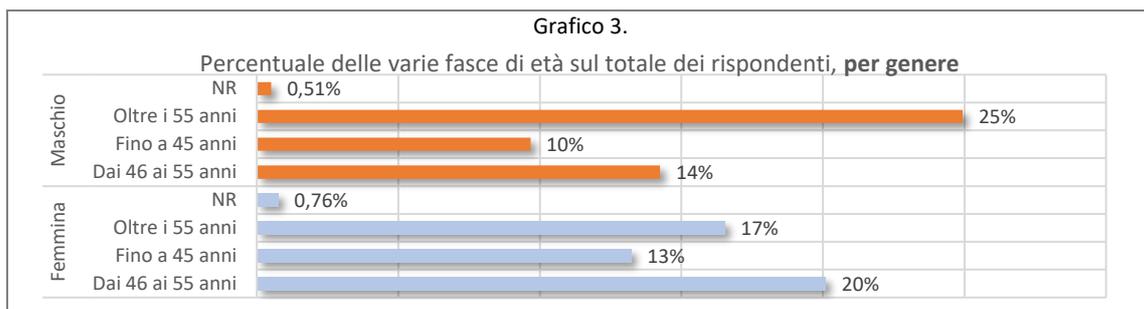


Tabella 9. Ambito di inquadramento e distribuzione per sede di lavoro

Ambito di inquadramento:	Sede collegata	Sede di Camerino	Totale
Docente-Ricercatore	43	133	176
Tecnico-Amministrativo	36	181	217
Totale complessivo	79	314	393

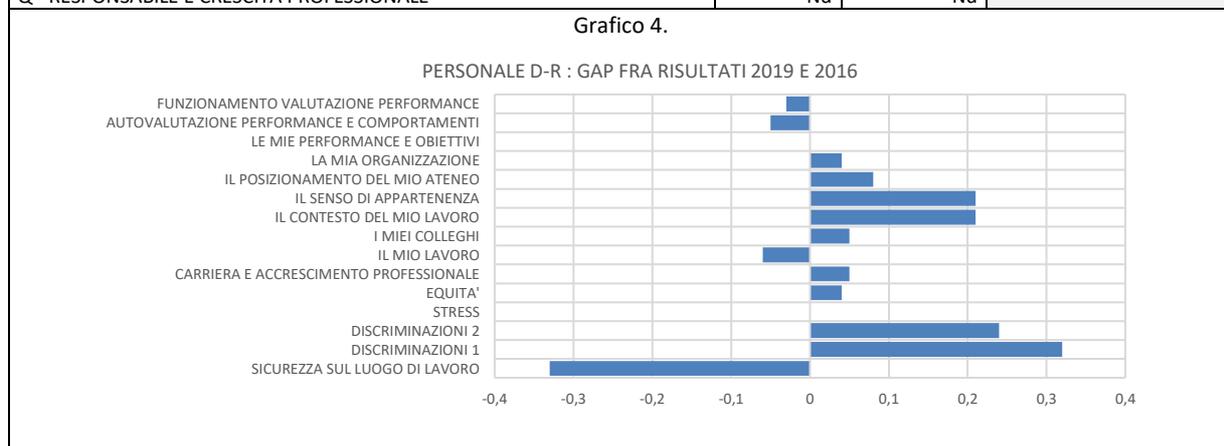
6 RISULTATI DELL'INDAGINE: ANDAMENTO COMPLESSIVO

In questa sezione del report i risultati 2019 sono confrontati, ove possibile, con i dati rilevati nell'indagine svolta nel 2016 a livello di "media per sezione".

N.B.: In tutte le tabelle del report le valutazioni medie inferiori al 4 sono evidenziate con sfondo e testo rosso.

Tabella 10. Risultati personale Docente Ricercatore (D-R)

SEZIONE/AMBITO DEL QUESTIONARIO	2019 DR	2016 DR	GAP DR 2019-2016
A - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	4,18	4,51	-0,33
B1 - DISCRIMINAZIONI 1 (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)	5,59	5,27	0,32
B2 - DISCRIMINAZIONI 2 (Età, Genere, Dignità, Mobbing)	5,2	4,96	0,24
C - STRESS SUL LAVORO (Ritmi, Ansia, Soddisfazione, etc.)	4,57	nd	
D - EQUITÀ' (Carico lavoro, Distrib.ne responsabilità, Retribuzione, Decisioni)	3,51	3,47	0,04
E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	3,79	3,74	0,05
F - IL MIO LAVORO (Competenze, Obiettivi, Risorse, Autonomia)	4,81	4,87	-0,06
G - I MIEI COLLEGHI	5,06	5,01	0,05
H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,09	3,88	0,21
I - IL SENSO DI APPARTENENZA	4,89	4,68	0,21
L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO	4,67	4,59	0,08
M - LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,28	4,24	0,04
N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI	4,17	4,17	0
O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORTAMENTI	5,23	5,28	-0,05
P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE	3,89	3,92	-0,03
Q - RESPONSABILE E CRESCITA PROFESSIONALE	Nd	Nd	



I risultati delle risposte fornite dai docenti-ricercatori, in media e per sezione (quindi raggruppando anche eventuali gruppi di item della stessa sezione) restituiscono un quadro complessivamente positivo del benessere percepito nel contesto lavorativo.

Il confronto fra le due indagini disponibili, quella del 2019 e quella del 2016, mostra la conferma, anche con un lieve peggioramento della media, di tre criticità chiare (valutazione media inferiore al valore 4) nei seguenti ambiti:

- D - EQUITÀ' (Carico lavoro, Distribuzione responsabilità, Retribuzione, Decisioni)
- E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE
- P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE

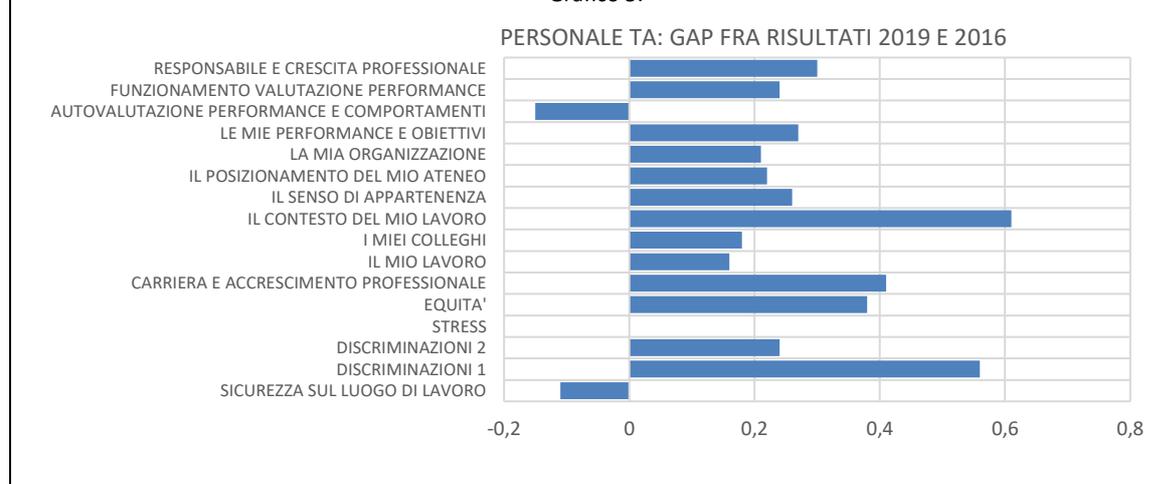
Più avanti tali ambiti saranno presi in esame nel dettaglio e quindi si rimanda alle relative sezioni della relazione per ulteriori commenti.

Si rilevano per le restanti tematiche indagate delle oscillazioni poco significative rispetto al 2016, a parte forse quella riguardante la sicurezza sul luogo di lavoro (-0,33%), probabilmente motivata dalla necessità per tanti docenti-ricercatori, nel post-sisma, di sistemarsi in posti di lavoro differenti, che risultano in certi casi ancora provvisori e carenti, rispetto a quelli disponibili nel 2016.

Tabella 11. Risultati personale Tecnico-Amministrativo (T-A)

SEZIONE/AMBITO DEL QUESTIONARIO	2019 TA	2016 TA	GAP TA 2019-2016
A - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	4,58	4,69	-0,11
B1 - DISCRIMINAZIONI 1 (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)	5,51	4,95	0,56
B2 - DISCRIMINAZIONI 2 (Età, Genere, Dignità, Mobbing)	5,22	4,98	0,24
C - STRESS SUL LAVORO (Ritmi, Ansia, Soddissfazione, etc.)	4,47	nd	
D - EQUITÀ' (Carico lavoro, Distrib.ne responsabilità, Retribuzione, Decisioni)	3,95	3,57	0,38
E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	3,69	3,28	0,41
F - IL MIO LAVORO (Competenze, Obiettivi, Risorse, Autonomia)	4,77	4,61	0,16
G - I MIEI COLLEGHI	5,05	4,87	0,18
H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,17	3,56	0,61
I - IL SENSO DI APPARTENENZA	4,97	4,71	0,26
L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO	5,03	4,81	0,22
M - LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,33	4,12	0,21
N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI	4,23	3,96	0,27
O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORTAMENTI	5,22	5,37	-0,15
P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE	3,98	3,74	0,24
Q - RESPONSABILE E CRESCITA PROFESSIONALE	4,67	4,37	0,3

Grafico 5.



Anche i risultati delle risposte fornite dal personale tecnico-amministrativo, in media e per sezione restituiscono un quadro complessivamente positivo del benessere percepito nel contesto lavorativo. Il grado di miglioramento rispetto all'indagine 2016 è complessivamente più accentuato in confronto al personale

docente-ricercatore, segno probabilmente della percezione di un maggiore sforzo organizzativo da parte dell'Amministrazione e nella sensibilità verso le problematiche dei singoli. Anche in questo caso però si confermano le stesse tre criticità nelle sezioni evidenziate anche dai docenti-ricercatori:

D - EQUITÀ' (Carico lavoro, Distribuzione responsabilità, Retribuzione, Decisioni)

E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE

P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE

mentre quella relativa al "contesto di lavoro", critica nel 2016, registra un lieve miglioramento che la porta sopra la soglia di valutazione media di 4.

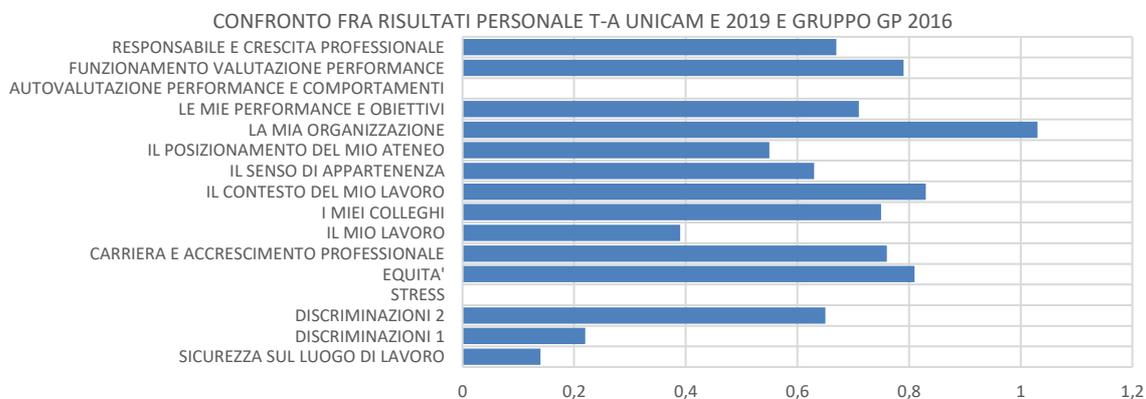
Nel considerare l'insieme dei risultati UNICAM e cercando di trovare un termine di confronto congruente con le altre realtà nazionali del comparto universitario, compito non facile dato che non esiste una vera e propria banca dati con le risultanze di questo tipo di attività a livello ministeriale, ci siamo riferiti ai dati 2016 relativi al gruppo di Atenei che aderiscono al progetto GoodPractice² (GP).

Da questi dati, **che riguardano solo il personale tecnico-amministrativo** e che sono da considerare puramente indicativi dato il diverso contesto di somministrazione e di formulazione di alcune domande, si può rilevare che gli scostamenti nel punteggio sintetico mostrano una tendenza generale con esiti più soddisfacenti nella realtà del nostro Ateneo rispetto a quelli medi complessivi.

Tabella 12. Confronto fra risultati personale T-A UNICAM e risultati gruppo GoodPractice (GP)

SEZIONE DEL QUESTIONARIO	2019 UNICAM Personale TA	gruppo Atenei GP 2016	Differenza fra media TA UNICAM 2019 e gruppo Atenei GP 2016
A - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	4,58	4,44	0,14
B1 - DISCRIMINAZIONI 1 (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)	5,51	5,29	0,22
B2 - DISCRIMINAZIONI 2 (Età, Genere, Dignità, Mobbing)	5,22	4,57	0,65
C - STRESS SUL LAVORO (Ritmi, Ansia, Soddifazione, etc.)	4,47	ND	
D - EQUITÀ' (Carico lavoro, Distrib.ne responsabilità, Retribuzione, Decisioni)	3,95	3,14	0,81
E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	3,69	2,93	0,76
F - IL MIO LAVORO (Competenze, Obiettivi, Risorse, Autonomia)	4,77	4,38	0,39
G - I MIEI COLLEGHI	5,05	4,3	0,75
H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,17	3,34	0,83
I - IL SENSO DI APPARTENENZA	4,97	4,34	0,63
L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO	5,03	4,48	0,55
M - LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,33	3,3	1,03
N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI	4,23	3,52	0,71
O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORTAMENTI	5,22	ND	
P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE	3,98	3,19	0,79
Q - RESPONSABILE E CRESCITA PROFESSIONALE	4,67	4	0,67

Grafico 6.



² In particolare ci si riferisce al progetto coordinato dal Politecnico di Milano che ha coinvolto, per l'indagine sul benessere organizzativo del 2016, i seguenti Istituti: Università Milano Bicocca, Università di Brescia, Università Ca' Foscari, Università di Chieti-Pescara, Università di Ferrara, Università Genova, IUAV, Università di Parma, Università del Piemonte Orientale, Politecnico di Bari, Politecnico di Torino, Scuola S'Anna, SISSA, Scuola Normale Superiore. I dati sono tratti dalla "Indagine sul Benessere Organizzativo nell'università di Trento 2017".

Dal grafico precedente si nota che in tutte le 14 sezioni confrontabili, la valutazione media del personale T-A UNICAM è più alta di quella di “comparto”.

La differenziazione delle risposte a livello di **genere** fornisce invece il quadro illustrato nella seguente tabella.

Tabella 13. Media delle valutazioni per sezione disaggregate a livello di genere

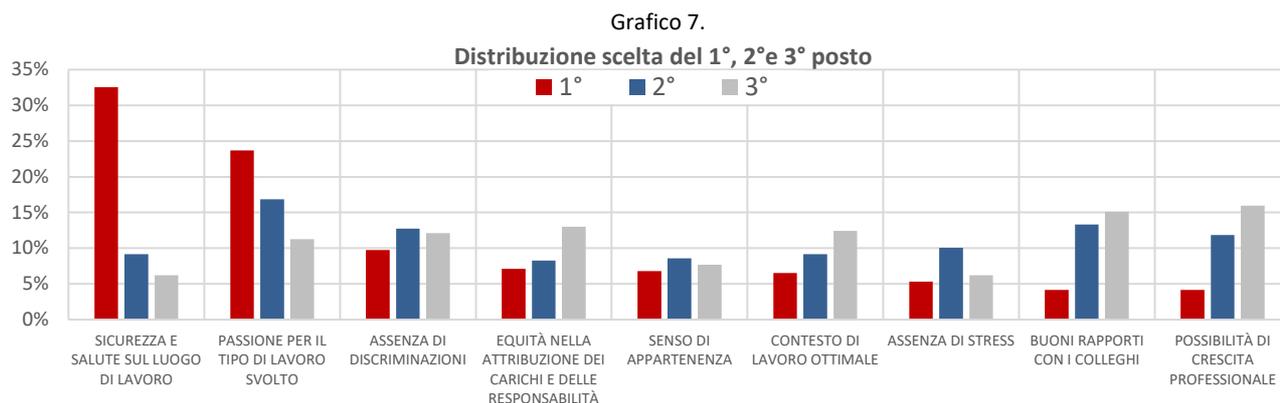
SEZIONE DEL QUESTIONARIO	2019 UNICAM Femmina D-R	2019 UNICAM Maschio D-R	Diff. Femmina -Maschio	2019 UNICAM Femmina T-A	2019 UNICAM Maschio T-A	Diff. Femmina -Maschio
A - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	4,04	4,27	-0,23	4,60	4,55	0,05
B1 - DISCRIMINAZIONI 1 (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)	5,71	5,40	0,31	5,47	5,57	-0,1
B2 - DISCRIMINAZIONI 2 (Età, Genere, Dignità, Mobbing)	4,82	5,45	-0,63	5,12	5,36	-0,24
C - STRESS SUL LAVORO (Ritmi, Ansia, Soddisfazione, etc.)	4,41	4,67	-0,26	4,44	4,52	-0,08
D - EQUITA' (Carico lavoro, Distrib. responsabilità, Retribuzione, Decisioni)	3,34	3,62	-0,28	3,93	3,99	-0,06
E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	3,79	3,78	0,01	3,75	3,60	0,15
F - IL MIO LAVORO (Competenze, Obiettivi, Risorse, Autonomia)	4,78	4,83	-0,05	4,80	4,73	0,07
G - I MIEI COLLEGHI	5,13	5,02	0,11	5,10	4,99	0,11
H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,16	4,05	0,11	4,25	4,05	0,2
I - IL SENSO DI APPARTENENZA	5,00	4,82	0,18	5,05	4,86	0,19
L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO	4,74	4,63	0,11	5,12	4,89	0,23
M - LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,36	4,23	0,13	4,44	4,17	0,27
N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI	4,20	4,16	0,04	4,40	3,97	0,43
O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORTAMENTI	5,25	5,22	0,03	5,22	5,23	-0,01
P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE	3,95	3,84	0,11	4,14	3,75	0,39
Q - RESPONSABILE E CRESCITA PROFESSIONALE				4,73	4,60	0,13

Nel questionario, in conformità con quanto suggerito a livello nazionale, è stata inserita una sezione per la **valutazione della percezione di importanza delle sezioni** comprese nel primo macro-ambito di indagine, focalizzato sul benessere organizzativo. Veniva quindi chiesto ai rispondenti di impostare una classifica di importanza delle prime nove sezioni dell'indagine (dalla A alla I).

Il risultato di questo esercizio è descritto nella seguente tabella. Hanno risposto a questa domanda 338 dei 393 rispondenti.

Tabella 14. Domanda: "Può ordinare i vari aspetti trattati sinora nel questionario fornendo una classifica di **IMPORTANZA** per il benessere organizzativo?" – Distribuzione percentuale delle scelte

Posizioni	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
Sezione A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	33%	9%	6%	6%	7%	11%	10%	9%	9%
Sezione F - IL MIO LAVORO	24%	17%	11%	11%	12%	8%	6%	5%	7%
Sezione B1 e B2 – DISCRIMINAZIONI	10%	13%	12%	9%	10%	10%	12%	15%	9%
Sezione D - EQUITA'	7%	8%	13%	17%	12%	13%	12%	10%	7%
Sezione I - IL SENSO DI APPARTENENZA	7%	9%	8%	7%	13%	11%	12%	16%	19%
Sezione H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	7%	9%	12%	14%	12%	13%	12%	12%	9%
Sezione C - STRESS SUL LAVORO	5%	10%	6%	9%	8%	9%	14%	13%	26%
Sezione G - I MIEI COLLEGHI	4%	13%	15%	15%	13%	12%	11%	10%	6%
Sezione E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	4%	12%	16%	13%	14%	12%	11%	9%	9%



Analizzando i risultati si può notare come al primo posto vengano scelti, con un certo margine su tutte le altre opzioni, gli ambiti riguardanti la “sicurezza sul luogo di lavoro” e “il mio lavoro”. Approfondendo l’analisi è possibile constatare come, a livello di punteggio medio, considerando una scala da 1 a 9 (quante erano le opzioni a disposizione dei rispondenti in questa domanda) il dato relativo alla “il mio lavoro” è più elevato rispetto a quello relativo alla “Sicurezza e salute sul luogo di lavoro”.

Tabella 15. Punteggio medio in termini di importanza degli aspetti trattati nella sezione

SEZIONE	Punteggio medio Scala 1-9	Femmina	Maschio
Sezione F - IL MIO LAVORO	6,19	6,02	6,37
Sezione A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	5,81	5,99	5,62
Sezione G - I MIEI COLLEGHI	5,13	5,21	5,05
Sezione D - EQUITÀ	5,00	5,03	4,96
Sezione E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	4,99	4,94	5,05
Sezione B1 e B2 – DISCRIMINAZIONI	4,96	4,92	4,99
Sezione H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,82	4,60	5,05
Sezione I - IL SENSO DI APPARTENENZA	4,17	4,20	4,13
Sezione C - STRESS SUL LAVORO	3,94	4,09	3,78

Si nota, data anche la modalità di scelta proposta (compilazione di un ranking), come non vi sia una polarizzazione netta del risultato verso l’una o l’altra sezione e, confermando in questo il dato del 2016³, nessuna delle sezioni ottiene una valutazione nettamente superiore alle altre, come d’altra parte può essere considerato normale, trattandosi di tutti argomenti molto sentiti e importanti nella quotidianità di ogni lavoratore, in qualsiasi contesto sia collocato.

Gli ambiti di indagine sono stati quindi pesati attraverso l’uso di un indice sintetico (I/B) per ogni ambito, che mette in rapporto l’importanza percepita dell’ambito stesso (I) con il grado di benessere rilevato (B)⁴. In questo modo valori che si avvicinano ad 1 (I/B) indicano che l’ambito risente di un certo livello di criticità mentre punteggi superiori ad 1 indicano un benessere marcatamente non adeguato rispetto all’importanza rivestita dall’ambito stesso.

La seguente tabella riporta i dati relativi all’indice I/B nella rilevazione 2019.

Tabella 16. Indice sintetico Importanza/benessere percepito

³ Nel 2016 il questionario non proponeva la compilazione di una classifica e la scala era da 1 a 6. Il risultato presentò una netta tendenza a considerare importanti (media superiore al 5) tutte le sezioni e gli aspetti proposti.

⁴ Per rendere possibile l’individuazione dell’indice, considerata la differenza di scala fra l’indicatore I e B, è stata applicata una proporzione, rendendo i dati congruenti.

	Importanza Scala 1-6	Benessere	I/B
Sezione E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE	3,33	3,73	0,89
Sezione A - SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO	3,87	4,40	0,88
Sezione D - EQUITÀ'	3,33	3,87	0,86
Sezione F - IL MIO LAVORO	4,13	4,79	0,86
Sezione H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	3,21	4,14	0,78
Sezione G - I MIEI COLLEGHI	3,42	5,06	0,68
Sezione B1 e B2 – DISCRIMINAZIONI	3,31	5,37	0,62
Sezione C - STRESS SUL LAVORO	2,63	4,52	0,58
Sezione I - IL SENSO DI APPARTENENZA	2,78	4,93	0,56

Nelle sezioni seguenti, nell'analisi dettagliata delle risposte alle singole sezioni di indagine, si terrà conto di questo risultato per valutare al meglio la necessità o meno di azioni correttive o di miglioramento.

7 RISULTATI DELL'INDAGINE: RISPOSTE ALLE SINGOLE DOMANDE

Di seguito si riportano i risultati dell'indagine per sezione e singola domanda. Come già descritto, per ogni domanda erano previste nel questionario una serie di affermazioni per le quali il rispondente poteva esprimere il proprio grado di accordo (scala 1-6).

Per ogni affermazione vengono quindi riportate le analisi riguardanti le seguenti dimensioni:

- Il valore medio delle valutazioni espresse da tutti i rispondenti, per ambito di inquadramento professionale (personale D-R e personale T-A) e per genere.
- L'Indice di Valutazione Positiva (IVP), che deriva dal peso percentuale dei rispondenti 4, 5 o 6 sulle valutazioni del totale dei rispondenti.
- Ove ritenuto significativo, le valutazioni per "sede di lavoro" dei rispondenti.

7.1 MACRO-AMBITO 1 - BENESSERE ORGANIZZATIVO

7.1.1 Sezione A: SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO (Indice I/B: 0,88)

La sezione era aperta da una domanda preliminare per conoscere la tipologia di struttura in cui operava il rispondente. La domanda prevedeva la possibilità di scegliere una o più opzioni fra quelle illustrate nel grafico, che mostra i vari abbinamenti indicati dai rispondenti.



Come è possibile rilevare dal grafico precedente il 32% dei rispondenti lavorano in una struttura con soli uffici, mentre il 22% opera in una struttura con laboratori tecnico-scientifici e aule didattiche, una altra aggregazione consistente è quella di chi opera in strutture con solo laboratori tecnico-scientifici (il 16%). Gli altri sono distribuiti in altre strutture prevalentemente di tipologia mista.

Nella tabella che segue viene esplicitato il dettaglio delle medie relative ai singoli item indagati (grado di accordo con le affermazioni proposte).

Tabella 17. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media
	F	M	Tot D-R	F	M	Tot T-A	
a) Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,03	4,46	4,29	4,76	4,53	4,66	4,50
b) Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,71	3,87	3,81	4,52	4,51	4,52	4,21
c) Ho ricevuto adeguata formazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione connesse alla mia attività lavorativa	3,56	3,57	3,57	4,47	4,52	4,49	4,08
d) Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,53	3,96	3,79	3,90	3,93	3,91	3,86
e) Il mio luogo di lavoro è salubre (c'è un impianto di riscaldamento, non ci sono muffe, non ci sono contaminazioni ecc.)	3,95	4,30	4,16	4,36	4,34	4,35	4,27
f) Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,43	5,45	5,44	5,57	5,43	5,51	5,48
Media	4,04	4,27	4,18	4,60	4,55	4,58	4,40

Si può notare come gli aspetti la cui media di valutazione si avvicina o scende al di sotto della soglia di 4 sono, per i docenti-ricercatori, quelli riguardanti l'adeguatezza della formazione/informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione. Il dato sulla soddisfazione per gli spazi ed i locali disponibili risulta poi critico anche per il personale T-A.

Dalle risposte del personale D-R era emerso lo stesso risultato critico anche dall'indagine 2016, come si può rilevare nella tabella successiva di confronto. Si conferma pertanto la necessità di una riprogettazione delle politiche di formazione e informazione su questi argomenti, che sono state evidentemente sinora pensate e applicate quasi esclusivamente per il personale T-A.

Tabella 18. Confronto fra valutazioni medie 2016 e 2019, per ambito di inquadramento

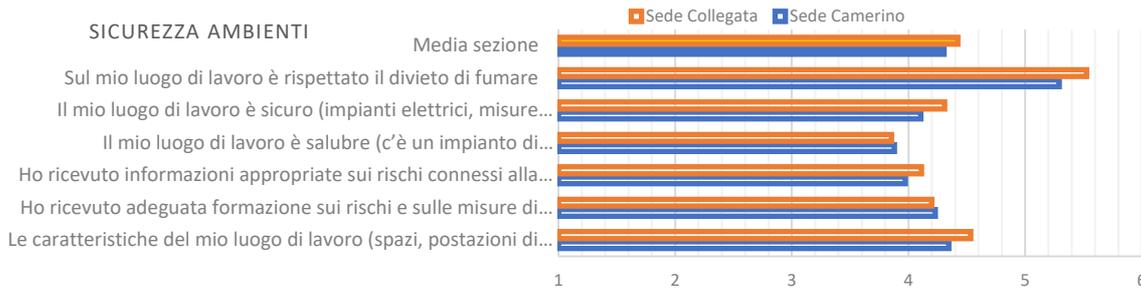
Affermazione	Medie T-A		Medie D-R	
	2016	2019	2016	2019
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	4,75	4,66	5,24	4,29
Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,52	4,52	3,52	3,81
Ho ricevuto adeguata formazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione connesse alla mia attività lavorativa	4,58	4,49	3,35	3,57
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4,24	3,91	4,30	3,79
Il mio luogo di lavoro è salubre (c'è un impianto di riscaldamento, non ci sono muffe, non ci sono contaminazioni ecc.)	4,20	4,35	4,40	4,16
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,75	5,51	5,24	5,44
In rosso i valori in diminuzione, in verde i miglioramenti, evidenziate in giallo le caselle con valori al di sotto della soglia media di 4				

Gli aspetti riguardanti informazione e formazione sui rischi connessi alle attività lavorative, pur registrando dei lievi incrementi medi, per il personale Docente-Ricercatore restano al di sotto del valore 4 e risulta pertanto evidente la necessità di intervenire per sanare questa lacuna, percepita come tale dagli stessi interessati.

Si registra inoltre la discesa al di sotto della stessa soglia, per entrambe le tipologie di personale, del dato riferito all'item **caratteristiche del luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)**. La spiegazione può essere cercata nella situazione creatasi nel post-sisma, che ha visto sicuramente ridursi la qualità media dei luoghi di lavoro.

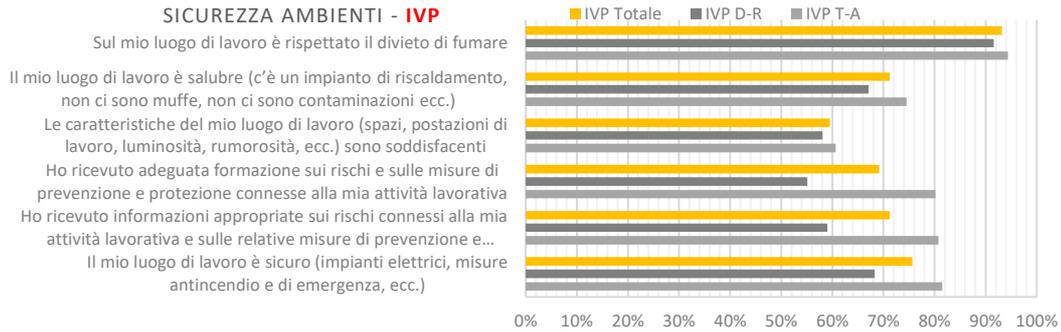
Di seguito si riporta un grafico con la distribuzione delle risposte a questo gruppo per sede.

Grafico 8.



Di seguito si riporta infine il grafico che illustra l’IVP dei singoli item, a conferma delle analisi già prodotte.

Grafico 9.



7.1.2 Sezione B1 – DISCRIMINAZIONI (Indice I/B: 0,62)

Gli aspetti indagati in questa sezione risultano non problematici e con punteggio medio ed IVP molto positivi. Da tenere nel debito conto, nell’analisi del dato, la voce “non applicabile” che era a disposizione del rispondente nel caso non si riconoscesse nell’aspetto valutato.

Tabella 19. Valutazioni medie sezione B1

Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione:	Media	IVP	Rispondenti	Valutazione non applicabile	NR
Alla mia appartenenza sindacale	5,23	90,2%	132	234	27
Al mio orientamento politico	5,41	92,8%	221	145	27
Alla mia religione	5,67	97,4%	228	138	27
Alla mia etnia	5,71	98,0%	199	167	27
Alla mia lingua	5,73	98,1%	209	155	29
Alla mia disabilità	5,35	91,3%	46	314	33

Anche nei dati disaggregati a livello di inquadramento professionale non emergono particolari criticità, come evidenziato nel seguente grafico.

Grafico 10.



7.1.3 Sezione B2 – DISCRIMINAZIONI (Indice I/B: 0,62)

Anche gli aspetti indagati in questa sezione registrano un riscontro positivo. Come descritto dalla tabella che segue.

Tabella 20. Valutazioni medie sezione B2

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media
	Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A	
a) La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,16	5,48	5,36	5,09	5,29	5,17	5,26
b) La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	4,32	5,71	5,14	5,13	5,51	5,29	5,22
c) NON sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità	5,10	5,51	5,35	5,24	5,49	5,34	5,35
d) NON ho mai subito atti di mobbing	4,72	5,09	4,95	5,04	5,15	5,08	5,02
Media	4,82	5,45	5,20	5,12	5,36	5,22	5,21

Per le valutazioni attribuite a questo gruppo di affermazioni non si può però non approfondire l'analisi, considerata la delicatezza dei temi e la particolare gravità di eventuali, anche minime, tracce di presenza di comportamenti negativi. È opportuno pertanto prendere in considerazione anche le singole risposte che lasciano supporre il verificarsi (secondo la percezione di qualcuno dei rispondenti) di isolati episodi di discriminazione.

Nel questionario veniva prima di tutto chiesto di esprimere il proprio grado di accordo con le affermazioni proposte, sempre su una scala 1-6. Nel caso dell'affermazione d), riguardante il mobbing, a tutti coloro che non esprimevano un grado di accordo massimo (valutazione 5 o 6) veniva chiesto di compilare un quadro aggiuntivo rispondendo alla domanda: *Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito?*

Il risultato di questo approfondimento è descritto nella seguente tabella:

Tabella 21. Risposte relative al mobbing

A		B			
NON ho mai subito atti di mobbing (Scala valutazione)	Numero valutazioni	Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? (prevista risposta multipla)	Femmina	Maschio	Totale
1	24	Ingiustificate disparità di trattamento	19	19	38
2	19	Demansionamento formale o di fatto	12	13	25
3	19	Isolamento o estromissione dal flusso delle informazioni	21	18	39
4	14	Esclusione di autonomia decisionale	10	10	20
5	49	Forme di controllo esasperato	4	6	10
6	212	Altro (i testi sono sintetizzati)	4		
(NR)	56	<i>Angherie verso collaboratori</i>			
Totale	393	<i>Attribuzione di colpe in situazioni alle quali il soggetto era estraneo</i>			
		<i>Divulgazione di affari privati e mancanza di confronto</i>			
		<i>Mancata chiamata al ruolo superiore</i>			

Come si evince dalla tabella (colonna A), le persone che hanno risposto alla domanda con una valutazione inferiore al 5 sono 76. A queste 76 persone è stato quindi chiesto di specificare quale tipologia di mobbing

riteneva di aver subito, proponendo una serie 5 opzioni per le quali era prevista la possibilità di indicarne una o tutte, più la possibilità di inserirne altre con testo libero. Il risultato di questo approfondimento è quello illustrato nella colonna B. Disaggregato per genere.

Per quanto riguarda invece l'affermazione "NON sono soggetto/a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità" si registrano le seguenti distribuzioni per le risposte con valutazione inferiore al 5.

Tabella 22. Risposte relative a molestie o comportamenti lesivi dignità

Scala valutazione	Femmina	Maschio	Totale complessivo
1	5	6	11
2	4	4	8
3	9	4	13
4	14	5	19
5	43	19	62
6	97	136	233
(NR)	27	20	47
Totale	199	194	393

Non sono del tutto d'accordo 51 persone che (11 totalmente in disaccordo) e quindi lasciano intendere che percepiscono o hanno percepito dei comportamenti lesivi della dignità o molesti. Si ritiene importante approfondire questi ambiti dell'indagine con delle analisi aggiuntive e delle azioni che prevedano anche politiche di ascolto del personale e di informazione sugli strumenti messi a disposizione dall'Ateneo per segnalare agli organi competenti situazioni di disagio o comportamenti scorretti di particolare gravità.

7.1.4 Sezione C - STRESS SUL LAVORO (Indice I/B: 0,58)

Come già descritto al capitolo 3 del presente report, nella indagine 2019 è stato introdotto, con il supporto del "servizio di consulenza psicologica dell'Ateneo", un gruppo di 5 item relativi allo "stress lavoro-correlato" (Gruppo B – Benessere relativo all'assenza di stress), in quanto le domande presenti nel modello ANAC, inserite nella sezione A (Sicurezza e salute sul luogo di lavoro), non sembravano sufficienti ad indagare un ambito così importante.

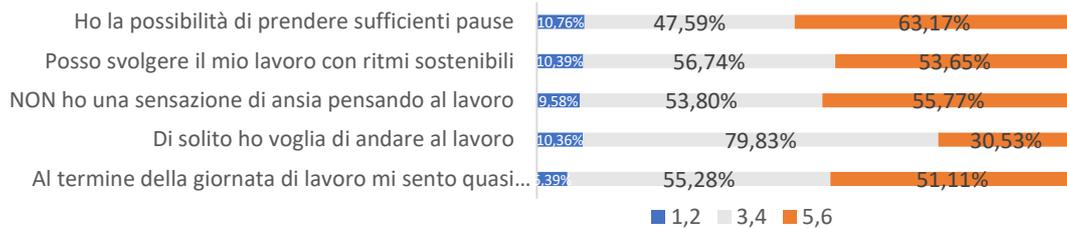
Il quadro che emerge dalle risposte, come illustrato nella seguente tabella, non evidenzia particolari criticità.

Tabella 23. Valutazioni medie sezione C

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
	Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a) Al termine della giornata di lavoro mi sento quasi sempre soddisfatta/o	4,36	4,56	4,48	4,40	4,11	4,28	4,37	80,3%
b) Di solito ho voglia di andare al lavoro	4,81	5,08	4,98	4,62	4,47	4,56	4,75	68,1%
c) NON ho una sensazione di ansia pensando al lavoro	4,33	4,66	4,53	4,25	4,43	4,32	4,42	77,5%
d) Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,06	4,35	4,24	4,48	4,76	4,59	4,43	77,8%
e) Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,49	4,72	4,63	4,43	4,83	4,59	4,61	80,2%
Media	4,41	4,67	4,57	4,44	4,52	4,47	4,52	

Analizzando l'IV per fasce di valutazione, andando cioè ad analizzare il grado di polarizzazione delle risposte con accezione fortemente negativa (1 e 2), quelle con accezione fortemente positiva (5,6) e quelle intermedie (3,4) sul totale delle risposte, si ottiene il seguente quadro:

Grafico 11.



dal quale si evince come ci sia una fetta importante di rispondenti che si collocano nella fascia intermedia di valutazione, mentre il 10% circa di persone si dichiara decisamente in disaccordo e vive pertanto una situazione di disagio rispetto a questi aspetti.

7.1.5 Sezione D - EQUITA' (Indice I/B: 0,86)

Per questo ambito l'indice Importanza/Benessere risulta particolarmente elevato. Si tratta quindi di un'area di "benessere" ritenuta importante ma nella quale si registra un grado di soddisfazione basso, come evidenziato chiaramente dalla tabella che segue, che riporta insieme i risultati di risposte che, nel questionario, sono state chieste e fornite in modo differenziato da personale D-R e T-A.

Tabella 24. Valutazioni medie sezione D

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore				Tecnico-Amministrativo			IVP	Media
	Femmina	Maschio	Tot D-R	IVP	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a) Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,35	3,82	3,63	55,5%	3,73	3,75	3,74	56,7%	3,69
b) Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34	3,65	3,52	50,6%	3,64	3,81	3,71	56,7%	3,62
c) Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,69	3,85	3,79	62,2%	3,65	3,59	3,62	55,2%	3,71
d) Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,85	2,94	2,90	33,5%	3,46	3,32	3,40	44,8%	3,15
e) Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale (Solo D-R)	3,49	3,83	3,70	53,7%					3,70
f) Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal responsabile della mia struttura in modo imparziale (Solo T-A)					4,50	4,68	4,58	80,8%	4,58
g) Il responsabile della mia struttura agisce in modo corretto, imparziale e trasparente (Solo T-A)					4,60	4,77	4,67	81,4%	4,67
Media	3,34	3,62	3,51		3,93	3,99	3,95		3,87

Particolarmente negative sono le valutazioni sull'item d) riguardante la differenziazione delle retribuzioni sulla base della quantità e qualità del lavoro svolto. In questo caso anche l'IVP complessivo scende al di sotto del 50% sia per il personale D-R che per quello T-A e denota pertanto una certa omogeneità dei giudizi, anche osservando le disaggregazioni per genere.

Va osservato come in tutta questa sezione l'ambito di indagine sia fortemente condizionato da un lato dall'applicazione della normativa cogente e dall'altro da politiche di governance che debbono giocoforza fare delle scelte ritenute (a torto o a ragione) strategiche.

Sarebbe utile comunque anche in questo caso avviare una politica di ascolto e di approfondimento selettivo delle situazioni per applicare, ove possibile, il miglioramento organizzativo necessario a soddisfare almeno parte delle esigenze.

7.1.6 Sezione E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE (Indice I/B: 0,89)

L'indice Importanza/Benessere di questa sezione è il più elevato e si tratta quindi di un'area di "benessere"

ritenuta molto importante e nella quale, come la precedente, si registra un grado di soddisfazione basso.

Tabella 25. Valutazioni medie sezione E

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,11	3,34	3,25	3,49	3,39	3,45	3,36	44,8%
b)	Le progressioni di carriera nel mio Ateneo sono legate al merito	3,40	3,28	3,33	3,07	3,03	3,05	3,18	40,1%
c)	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,79	3,88	3,84	3,71	3,59	3,66	3,75	54,1%
d)	Il mio ruolo è adeguato al mio profilo professionale o scientifico	4,51	4,13	4,28	4,22	4,08	4,16	4,21	71,8%
e)	Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	4,16	4,27	4,23	4,27	3,91	4,12	4,17	70,4%
	Media	3,79	3,78	3,79	3,75	3,60	3,69	3,73	

L'IVP scende sotto la percentuale del 50% in due item, a) e b). Mentre nel primo si tratta del percorso professionale e di come lo stesso percorso sia delineato e chiaro nella prospettiva del singolo, nel secondo si chiedeva di valutare quanto le progressioni di carriera in UNICAM, nella percezione del singolo, siano o meno legate al merito.

Si tratta di ambiti per i quali la valutazione è molto legata alla esperienza personale e le cause che possono innescare un giudizio negativo sono spesso sia interne (scelte dell'Ateneo) che esterne (normativa cogente). Non è facile individuare pertanto delle azioni di miglioramento che possano sviluppare un meccanismo di carriera dei singoli in grado di soddisfare le pur legittime aspettative di ogni singolo dipendente. Si può anche notare una certa contraddizione nell'analisi delle risposte ai punti d) ed e), dove sembra che i giudizi sul ruolo rivestito e sul proprio percorso professionale siano sufficientemente positivi.

Per quanto riguarda invece la crescita professionale l'Ateneo dovrà muoversi con maggiore attenzione nel prossimo futuro, come già progettato e previsto anche nel piano strategico di ateneo, per fornire a tutti adeguate possibilità di accrescimento delle rispettive professionalità.

7.1.7 Sezione F - IL MIO LAVORO (Indice I/B: 0,86)

Anche per questa sezione l'indice Importanza/Benessere risulta fra i più elevati. Tale valore è però determinato soprattutto dal grado di importanza che è stato attribuito (il più alto) piuttosto che ad un grado di benessere poco soddisfacente.

Tabella 26. Valutazioni medie sezione F

	Valori	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	Sono consapevole dei risultati attesi dal mio lavoro	5,11	5,11	5,11	4,99	4,90	4,95	5,03	92,4%
b)	Ho le competenze necessarie per svolgere al meglio il mio lavoro	5,23	5,27	5,26	4,87	5,06	4,95	5,09	95,5%
c)	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,63	3,68	3,66	4,60	4,46	4,54	4,14	73,8%
d)	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,92	5,07	5,01	5,04	4,92	4,99	5,00	92,7%
e)	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,98	5,04	5,02	4,50	4,32	4,43	4,70	83,1%

Valori	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
	Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
Media	4,78	4,83	4,81	4,80	4,73	4,77	4,79	

Le uniche 'spie' (le caselle in rosso) accese risultano essere quelle relative alle risorse ed agli strumenti necessari per lo svolgimento del proprio lavoro, limitatamente al personale D-R. Per tale risultato però l'interpretazione potrebbe essere quella derivante dalla tipologia di attività del D-R molto legata, soprattutto nell'ambito della ricerca, alla disponibilità di risorse anche ingenti, che si vorrebbero sempre incrementate.

7.1.8 Sezione G - I MIEI COLLEGHI (Indice I/B: 0,68)

Dal punto di vista dei rapporti con i colleghi non emergono particolari criticità, come testimoniato anche dall'indice I/B che risulta fra i più bassi.

Tabella 27. Valutazioni medie sezione G

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
	Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a) Sono consapevole che gli obiettivi possono venir raggiunti solo con un impegno collettivo	5,33	5,29	5,31	5,37	5,16	5,28	5,29	94,6%
b) Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi nel raggiungimento di un obiettivo	5,46	5,24	5,33	5,49	5,36	5,44	5,39	98,0%
c) Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi	4,71	4,93	4,85	4,93	5,05	4,98	4,92	90,3%
d) L'Ateneo incoraggia la collaborazione e il lavoro di squadra	5,02	4,62	4,77	4,60	4,40	4,52	4,64	84,3%
Media	5,13	5,02	5,06	5,10	4,99	5,05	5,06	

Anche l'IVP testimonia una situazione molto positiva e non sembra emergere alcuna criticità di rilievo nemmeno dai dati disaggregati per tipologia di inquadramento e/o di genere.

7.1.9 Sezione H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO (Indice I/B: 0,78)

Dai risultati illustrati dalla tabella seguente, in una sezione con un indice I/B abbastanza elevato, emergono alcune criticità per quanto concerne soprattutto la circolazione delle informazioni organizzative.

Tabella 28. Risultati sezione H

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
	Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a) Il mio Ateneo valorizza le professionalità, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4,29	4,05	4,14	4,29	3,95	4,15	4,15	73,5%
b) Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,44	4,35	4,39	4,61	4,25	4,47	4,43	79,4%
c) I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	4,24	4,15	4,19	4,19	3,95	4,09	4,14	71,0%
d) La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,95	3,84	3,88	3,75	3,74	3,75	3,81	62,1%
e) Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,87	3,87	3,87	4,42	4,38	4,40	4,16	70,0%
Media	4,16	4,05	4,09	4,25	4,05	4,17	4,14	

L'item d) risulta al di sotto della soglia di soddisfazione media predefinita. Inoltre, per l'affermazione e), il personale D-R esprime un disaccordo rilevante. In entrambe i casi l'Amministrazione potrà sicuramente impostare politiche mirate, per il miglioramento della situazione organizzativa.

7.1.10 Sezione I - IL SENSO DI APPARTENENZA (Indice I/B: 0,56)

Il senso di appartenenza è un punto di forza in UNICAM, almeno dai risultati di questa sezione dell'indagine, e non si evidenziano criticità particolari.

Tabella 29. Risultati sezione I

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	5,21	5,01	5,09	5,32	5,04	5,21	5,15	92,2%
b)	Sono orgogliosa/o quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	5,65	5,58	5,61	5,65	5,43	5,56	5,58	93,1%
c)	NON sono contenta/o se qualcuno parla male del mio Ateneo	5,51	5,24	5,35	5,08	5,21	5,14	5,24	91,6%
d)	L'immagine che l'Ateneo ha all'esterno è congruente con i valori e i comportamenti evidenziati all'interno	4,57	4,44	4,49	4,58	4,53	4,56	4,53	82,8%
e)	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4,43	4,47	4,46	4,69	4,46	4,60	4,53	80,6%
f)	Anche se potessi NON cambierei Ateneo/Ente	4,63	4,14	4,33	4,96	4,48	4,76	4,56	77,8%
	Media	5,00	4,82	4,89	5,05	4,86	4,97	4,93	92,2%

7.2 MACRO-AMBITO 2 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO

7.2.1 Sezione L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENEO

Nella sezione L, la prima del secondo Macro-ambito di indagine, quello relativo al grado di condivisione del sistema organizzativo, si registrano risultati molto positivi, con medie sempre molto vicine al 5 e IVP sempre superiore all'85%. Si osserva come il risultato medio delle risposte date dal personale T-A (media 5,03) sia più alta rispetto a quelle del personale D-R (media 4,67).

Tabella 30. Risultati sezione L

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,92	4,85	4,88	5,39	5,21	5,32	5,11	91,2%
b)	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,80	4,73	4,76	5,08	4,85	4,99	4,88	91,4%
c)	Gli stakeholder pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante che genera valore aggiunto al territorio	4,72	4,61	4,65	5,01	4,76	4,91	4,79	88,6%
d)	La gente pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,52	4,33	4,41	4,99	4,73	4,88	4,66	83,0%
	Media	4,74	4,63	4,67	5,12	4,89	5,03	4,86	

7.2.2 Sezione M - LA MIA ORGANIZZAZIONE

Anche per l'organizzazione complessiva di Ateneo le risposte del personale sono confortanti, non evidenziando criticità e registrando un rilevante grado di accordo con le affermazioni proposte.

Tabella 31. Risultati sezione M

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	Le strategie perseguite dal mio Ateneo sono chiare	4,23	4,13	4,17	4,28	4,06	4,19	4,18	72,4%
b)	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	4,39	4,12	4,23	4,53	4,26	4,42	4,33	78,2%
c)	I risultati ottenuti dal mio Ateneo mi sono chiari	4,48	4,41	4,44	4,53	4,14	4,37	4,40	80,1%
d)	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo	4,34	4,24	4,28	4,44	4,21	4,35	4,31	76,7%
	Media	4,36	4,23	4,28	4,44	4,17	4,33	4,31	

7.2.3 Sezione N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI

Nell'ambito delle performance e dei relativi obiettivi individuali la situazione sembra poter essere considerata soddisfacente, la media di accordo con le affermazioni proposte scende leggermente sotto alla soglia di attenzione predefinita per il personale D-R solo nel caso dell'item d), concernente l'informazione sul miglioramento delle prestazioni.

Tabella 32. Risultati sezione N

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore			Tecnico-Amministrativo			Media	IVP
		Femmina	Maschio	Tot D-R	Femmina	Maschio	Tot T-A		
a)	Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,18	4,11	4,14	4,36	3,83	4,14	4,14	68,8%
b)	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi del mio Ateneo con riguardo al mio lavoro	4,33	4,21	4,26	4,39	4,09	4,27	4,26	73,9%
c)	Sono correttamente informata/o sulla valutazione del mio lavoro	4,33	4,34	4,34	4,58	4,14	4,40	4,37	76,9%
d)	Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati	3,97	3,96	3,96	4,27	3,83	4,09	4,03	66,5%
	Media	4,20	4,16	4,17	4,40	3,97	4,23	4,20	

7.2.4 Sezione O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORAMENTI

Per quanto riguarda gli ambiti di "autovalutazione" sia il personale D-R che quello T-A evidenzia un quasi totale grado di accordo con le affermazioni (positive) proposte. Occorrerà forse per il futuro immaginare una formulazione diversa degli item, in modo da non rendere troppo 'scontate' le risposte.

Tabella 33. Risultati sezione O

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore				Tecnico-Amministrativo				Media
		Femmina	Maschio	Tot D-R	IVP	Femmina	Maschio	Tot T-A	IVP	
a)	Sono disponibile a recepire innovazioni e cambiamenti nella strutturazione del mio lavoro	5,07	5,08	5,08	94,9%	5,17	5,26	5,21	96,0%	5,14
b)	Mi aggiorno e ritengo di dare il massimo nel mio lavoro	5,33	5,39	5,37	99,4%	5,24	5,30	5,27	97,7%	5,32
c)	Quando si evidenziano carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.	5,34	5,20	5,25	94,9%					5,25
d)	Quando il mio responsabile evidenzia carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.					5,25	5,14	5,21	96,5%	5,21
	Media	5,25	5,22	5,23		5,22	5,23	5,23		5,23

7.2.5 Sezione P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE

In questa sezione, al contrario della precedente, si tratta del funzionamento del sistema di valutazione della

performance dell'Ateneo e, in questo caso, le criticità nella percezione dei singoli emergono in modo evidente.

Tabella 34. Risultati sezione P

	Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?	Docente-Ricercatore				Tecnico-Amministrativo				TOT Media
		Femmina	Maschio	Tot D-R	IVP	Femmina	Maschio	Tot T-A	IVP	
a)	Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	3,92	3,77	3,83	66,2%	4,14	3,57	3,91	62,9%	3,87
b)	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	4,30	4,05	4,15	74,7%	4,20	3,70	3,99	69,4%	4,07
c)	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,92	3,85	3,87	65,8%					3,87
d)	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	3,67	3,71	3,69	58,6%	3,79	3,39	3,62	73,8%	3,66
e)	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance					4,18	3,99	4,10	55,6%	4,10
f)	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance					4,12	3,75	3,97	69,9%	3,97
g)	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro ²					4,43	4,10	4,29	62,9%	4,29
	Media	3,95	3,84	3,89		4,14	3,75	3,98		3,98

Sia il personale D-R che il personale T-A evidenziano una diffusa percezione negativa. Per le affermazioni a) sull'efficacia del sistema di valutazione e c) sul coinvolgimento nella definizione degli obiettivi il personale D-R evidenzia delle particolari criticità e colpisce inoltre il dato relativo all'item d) che riguarda la capacità dell'Ateneo di "premiare le persone capaci e che si impegnano". Analizzando le risposte a questa affermazione sulla base dell'indice di valutazione si ottiene il quadro illustrato nel grafico che segue:

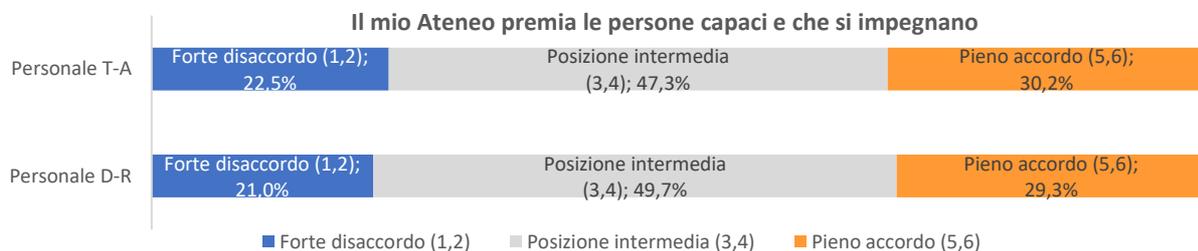


Grafico 12.

Per il personale T-A, come mostrato nella tabella precedente, i risultati si differenziano in modo evidente a livello di genere, con una diffusa maggiore insoddisfazione manifestata dai dipendenti maschi, rispetto a quella leggermente più positiva delle colleghe.

Approfondendo l'analisi al livello di qualifica professionale si nota come la maggiore percezione negativa si concentri nell'ambito della categoria B,C,D dell'Area tecnica.

Tabella 35. Risultati sezione Q disaggregati per qualifica

Valori	La mia qualifica:			Totale complessivo	
	Categoria B o C o D Area Amministrativa o Bibliotecaria	Categoria B o C o D Area Tecnica	Dirigente o cat. EP		
a)	Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace ²	4,09	3,44	4,25	3,91
b)	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale ²	4,23	3,52	4,00	3,99
c)	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,09	3,94	4,92	4,10

d)	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,07	3,63	4,58	3,97
e)	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro?	4,30	4,10	5,00	4,29
f)	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	3,63	3,46	4,25	3,62

Per questo particolare aspetto emerso dall'indagine è possibile immaginare un approfondimento da parte dell'Amministrazione, con momenti di ascolto che possano far emergere le criticità e valutare quali politiche di miglioramento possano essere messe in atto.

7.1 MACRO-AMBITO 3 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO (SOLO PERSONALE T-A)

7.1.1 Sezione Q – IL MIO RESPONSABILE: EQUITÀ' E CRESCITA PROFESSIONALE

Il quadro fornito dalla seguente tabella di dettaglio, riguardante la presente sezione, risulta complessivamente molto positivo. L'IVP non scende mai sotto il 70% e le medie complessive si mantengono sempre sopra il 4.

Tabella 36. Risultati sezione Q

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in riferimento al suo Responsabile di Struttura?	Tecnico-Amministrativo			Media	IVP	Good Practice 2016
		Femmina	Maschio	Tot T-A			
a)	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,61	4,35	4,51	4,5	78,1%	3,7
b)	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,58	4,26	4,45	4,4	74,9%	3,7
c)	È sensibile ai miei bisogni personali	5,08	4,79	4,96	4,9	85,2%	4,4
d)	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,90	4,78	4,85	4,8	83,5%	4,4
e)	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,94	4,65	4,82	4,8	83,3%	4,3
f)	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,59	4,68	4,63	4,6	80,4%	4,0
g)	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,42	4,37	4,40	4,4	78,2%	3,9
h)	Stimo il responsabile della mia struttura e lo considero una persona competente e di valore	4,91	4,96	4,93	4,9	84,6%	3,9
i)	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,51	4,54	4,52	4,5	78,4%	4,5
	Media	4,73	4,60	4,67	4,7		4,0

Se raffrontati con i risultati medi rilevati a livello nazionale nel progetto GoodPractice 2016 si può notare che in tutti gli item si rileva per UNICAM un grado di accordo leggermente o marcatamente superiore.

Anche approfondendo l'analisi a livello di qualifica professionale non emergono particolari criticità

Tabella 37. Risultati sezione Q disaggregati per qualifica

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in riferimento al suo Responsabile di Struttura?	La mia qualifica:			
		Categoria B o C o D Area Amministrativa o Bibliotecaria	Categoria B o C o D Area Tecnica	Dirigente o cat. EP	Totale complessivo
a)	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,65	4,12	4,83	4,51
b)	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,56	4,14	4,75	4,45
c)	È sensibile ai miei bisogni personali	5,07	4,66	5,33	4,96
d)	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,95	4,54	5,25	4,85
e)	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,98	4,38	5,25	4,82
f)	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,69	4,41	5,00	4,63
g)	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,45	4,30	4,42	4,40
h)	Stimo il responsabile della mia struttura e lo considero una persona competente e di valore	5,00	4,69	5,33	4,93
i)	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,55	4,39	4,83	4,52

8 CONCLUSIONI E PRIME RIFLESSIONI SUGLI ESITI

I dati analizzati rappresentano un Ateneo che, seppure a conclusione di una fase molto impegnativa e per certi versi traumatizzante, relativa al post-sisma 2016, presenta uno quadro soddisfacente dal punto di vista del benessere organizzativo.

Aspetti positivi

Molto positiva è la percezione e la valutazione che sia il personale D-R che quello T-A hanno mediamente espresso relativamente alle eventuali discriminazioni (politica, etnia, lingua, orientamento sessuale, disabilità), allo stress lavoro-correlato.

Dati positivi sono evidenziati anche nella collaborazione tra i lavoratori ed i rapporti personali che vengono instaurati nel luogo di lavoro.

Altrettanto positiva è la percezione relativa alle aree di benessere relative al lavoro (competenze, obiettivi, risorse, autonomia) ed al contesto nel quale lo stesso lavoro si svolge.

La percezione mediamente positiva si estende anche alla sicurezza sul e del luogo di lavoro. Risultato davvero rilevante se si tiene conto del percorso accidentato (traslochi e nuovi insediamenti) che in tanti hanno dovuto seguire dopo gli eventi sismici.

Ottimo risultato si evidenzia per il senso di appartenenza dei dipendenti, che evidentemente si sentono parte dell'organizzazione e sono anche orgogliosi di esserlo (vedi risultato sul posizionamento dell'Ateneo).

Anche l'organizzazione dell'Ateneo e la valutazione delle proprie performance, in relazione agli obiettivi attribuiti, sono valutate positivamente, seppure con sfumature diverse e diverse gradazioni fra personale D-R e T-A.

Aspetti che presentano alcune criticità

L'indagine evidenzia un grado di soddisfazione non del tutto soddisfacente per quanto riguarda la comunicazione organizzativa, soprattutto nella trasmissione di obiettivi chiari e definiti (criticità in particolare evidenziata dal personale D-R).

È inoltre da approfondire l'analisi delle risposte relative a "dignità" e "mobbing", che pur registrando un ottimo risultato come media generale, registrano comunque un numero non nullo (come invece auspicabile) di risposte anche fortemente critiche. Si ribadisce pertanto l'importanza di approfondire questi ambiti dell'indagine con delle analisi aggiuntive e delle azioni che prevedano anche politiche di ascolto del personale e di informazione sugli strumenti messi a disposizione dall'Ateneo, per segnalare agli organi competenti situazioni di disagio o comportamenti scorretti di particolare gravità.

Come riscontrato anche in altre pubbliche amministrazioni, le "aree di benessere" percepite mediamente con maggiori criticità, sia dal personale D-R che da quello T-A, anche in questo caso con sfumature e gradazioni diverse analizzando i dati disaggregati, sono quelle riguardanti:

- L'equità della distribuzione del carico lavoro, delle responsabilità, della retribuzione, del potere decisionale
- La possibilità di carriera e di accrescimento della propria professionalità
- Il funzionamento del sistema di valutazione delle performance

Questa situazione per il personale T-A non determina e non si riflette però sulla valutazione, sulla fiducia e sul rispetto che i dipendenti hanno del proprio superiore gerarchico (Dirigente o Responsabile di Area).

Si ritiene comunque necessario che la governance dell'Ateneo prenda in esame tutto quanto in possibile per soddisfare alcune evidenti aspettative del personale per quanto riguarda le possibilità di miglioramento del sistema di valutazione delle performance individuali e per fornire a tutti la possibilità di accrescimento professionale e, ove possibile, di progressione di carriera.

Per concludere, si ritiene che questa attività di analisi fornisca all'Ateneo, anche in vista della definizione del prossimo piano integrato della performance, oltre che dei buoni risultati a conferma della bontà delle azioni e dei processi adottati negli ultimi anni, anche delle criticità sulle quali riflettere per perseguire quel processo di miglioramento continuo dell'organizzazione che è alla base delle strategie e della politica per la qualità dell'Ateneo, tenendo sempre presente che la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la capacità di una organizzazione di raggiungere i propri obiettivi.

Camerino - febbraio 2019

Allegati:

- A. Questionario
- B. Tabella numero risposte e % singolo item
- C. Grafici
- D. Suggestimenti

UNICAM - Indagine sul benessere organizzativo

Gentile Collega,

ti ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere non più di 15-20 minuti.



Ci sono 31 domande in questa indagine.

1

Genere

*

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Maschio
 Femmina

2

Sede di Lavoro:

*

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Sede di Camerino
 Sede collegata

Rispondere in riferimento alla sede nella quale si svolge la parte prevalente della propria attività

3

Ambito di inquadramento:

*

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Tecnico-Amministrativo
 Docente-Ricercatore

Scegliere solo una delle opzioni.

Si parla di ambito dei ruoli, quindi con "personale T-A" si intendono tutti i ruoli rivestiti dal personale NON docente.

Per "personale docente-ricercatore" si intendono tutti i ruoli della docenza universitaria, dal ricercatore al professore ordinario.

4 Il mio contratto di lavoro è:

❗ Scegliere solo una delle seguenti voci

Scegli **solo una** delle seguenti:

- A tempo determinato
 A tempo indeterminato
 Altro

5 La mia età:

❗ Scegliere solo una delle seguenti voci

Scegli **solo una** delle seguenti:

- Fino a 45 anni
 Dai 46 ai 55 anni
 Oltre i 55 anni

6 La mia anzianità di servizio:

❗ Scegliere solo una delle seguenti voci
Scegli **solo una** delle seguenti:

- Meno di 10 anni
 Da 11 a 20 anni
 Oltre i 20 anni

7 La mia qualifica:

❗ Scegliere solo una delle seguenti voci
Scegli **solo una** delle seguenti:

- Professore ordinario
 Professore associato
 Ricercatore (comprende RTD)
 Dirigente o cat. EP
 Categoria B o C o D Area Amministrativa o Bibliotecaria
 Categoria B o C o D Area Tecnica

8

Lavoro in un edificio con:

❗ Scegliere una o più delle seguenti opzioni
Scegliere **tutte** le corrispondenti:

- Laboratori tecnico-scientifici
 Aule didattiche
 Biblioteca
 Uffici amministrativi

Altro:

Rispondere in riferimento alla sede nella quale si svolge la parte prevalente della propria attività

9

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	<input type="radio"/>					
Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	<input type="radio"/>					
Ho ricevuto adeguata formazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione connesse alla mia attività lavorativa	<input type="radio"/>					
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	<input type="radio"/>					
Il mio luogo di lavoro è salubre (c'è un impianto di riscaldamento, non ci sono muffe, non ci sono contaminazioni ecc.)	<input type="radio"/>					

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	<input type="radio"/>					

Nota: Per i docenti/ricercatori ci si riferisca al luogo di lavoro prevalente (studio o laboratorio).

10

Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione:

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6	Non applicabile
Alla mia appartenenza sindacale	<input type="radio"/>						
Al mio orientamento politico	<input type="radio"/>						
Alla mia religione	<input type="radio"/>						
Alla mia etnia	<input type="radio"/>						
Alla mia lingua	<input type="radio"/>						
Al mio orientamento sessuale	<input type="radio"/>						
Alla mia disabilità	<input type="radio"/>						

Nel caso non ci siano le condizioni per rispondere alla domanda selezionare l'opzione "non applicabile"

11

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6	Nessuna risposta
La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="radio"/>						
La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	<input type="radio"/>						
NON sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità	<input type="radio"/>						

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6		Nessuna risposta
NON ho mai subito atti di mobbing	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>					

12 Quali fra questi atti di MOBBING ritieni di aver subito?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era Alla domanda '11 [B8]' (Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni? (

NON ho mai subito atti di mobbing

Etichette 1))

i Scegliere una o più delle seguenti opzioni

Scegliere **tutte** le corrispondenti:

- demansionamento formale o di fatto
- esclusione di autonomia decisionale
- isolamento o estromissione dal flusso delle informazioni
- ingiustificate disparità di trattamento
- forme di controllo esasperato

Altro::

13

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6	Non applicabile
Al termine della giornata di lavoro mi sento quasi sempre soddisfatta/o	<input type="radio"/>						
Di solito ho voglia di andare al lavoro	<input type="radio"/>						
NON ho una sensazione di ansia pensando al lavoro	<input type="radio"/>						
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	<input type="radio"/>						
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	<input type="radio"/>						

Nel caso non ci siano le condizioni per rispondere alla domanda selezionare l'opzione "non applicabile"

14

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Docente-Ricercatore' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	<input type="radio"/>					
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	<input type="radio"/>					
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	<input type="radio"/>					
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	<input type="radio"/>					
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale	<input type="radio"/>					

Nota: per i docenti/ricercatori ci si riferisca complessivamente agli impegni didattici, di ricerca e istituzionali o organizzativi

15

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Tecnico-Amministrativo' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	<input type="radio"/>					
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	<input type="radio"/>					
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	<input type="radio"/>					
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	<input type="radio"/>					
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal responsabile della mia struttura in modo imparziale	<input type="radio"/>					
Il responsabile della mia struttura agisce in modo corretto, imparziale e trasparente	<input type="radio"/>					

16

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	<input type="radio"/>					
Le progressioni di carriera nel mio Ateneo sono legate al merito	<input type="radio"/>					
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	<input type="radio"/>					
Il mio ruolo è adeguato al mio profilo professionale o scientifico	<input type="radio"/>					
Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	<input type="radio"/>					

17

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sono consapevole dei risultati attesi dal mio lavoro	<input type="radio"/>					
Ho le competenze necessarie per svolgere al meglio il mio lavoro	<input type="radio"/>					
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	<input type="radio"/>					
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	<input type="radio"/>					
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	<input type="radio"/>					

18

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sono consapevole che gli obiettivi possono venir raggiunti solo con un impegno collettivo	<input type="radio"/>					
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi nel raggiungimento di un obiettivo	<input type="radio"/>					
Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi	<input type="radio"/>					
L'Ateneo incoraggia la collaborazione e il lavoro di squadra	<input type="radio"/>					

19

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Il mio Ateneo valorizza le professionalità, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	<input type="radio"/>					
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	<input type="radio"/>					
I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	<input type="radio"/>					
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	<input type="radio"/>					
Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	<input type="radio"/>					

20

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	<input type="radio"/>					
Sono orgogliosa/o quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	<input type="radio"/>					
NON sono contenta/o se qualcuno parla male del mio Ateneo	<input type="radio"/>					
L'immagine che l'Ateneo ha all'esterno è congruente con i valori e i comportamenti evidenziati all'interno	<input type="radio"/>					
I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	<input type="radio"/>					
Anche se potessi NON cambierei Ateneo/Ente	<input type="radio"/>					

21

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	<input type="radio"/>					
Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	<input type="radio"/>					
Gli stakeholder pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante che genera valore aggiunto al territorio	<input type="radio"/>					
La gente pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	<input type="radio"/>					

22

Può ordinare i vari aspetti trattati sinora nel questionario fornendo una classifica di IMPORTANZA per il benessere organizzativo?

*

❗ Tutte le risposte devono essere diverse e ordinate in classifica.
Numerare ciascun campo in ordine di preferenza da 1 a 9

<input type="text"/>	SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO
<input type="text"/>	ASSENZA DI STRESS
<input type="text"/>	ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI
<input type="text"/>	EQUITÀ NELLA ATTRIBUZIONE DEI CARICHI E DELLE RESPONSABILITÀ
<input type="text"/>	POSSIBILITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE
<input type="text"/>	CONTESTO DI LAVORO OTTIMALE
<input type="text"/>	BUONI RAPPORTI CON I COLLEGHI
<input type="text"/>	SENSO DI APPARTENENZA
<input type="text"/>	PASSIONE PER IL TIPO DI LAVORO SVOLTO

23

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Le strategie perseguite dal mio Ateneo sono chiare	<input type="radio"/>					
Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	<input type="radio"/>					
I risultati ottenuti dal mio Ateneo mi sono chiari	<input type="radio"/>					
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo	<input type="radio"/>					

24

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro	<input type="radio"/>					
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi del mio Ateneo con riguardo al mio lavoro	<input type="radio"/>					
Sono correttamente informata/o sulla valutazione del mio lavoro	<input type="radio"/>					
Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati	<input type="radio"/>					

25

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Docente-Ricercatore' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sono disponibile a recepire innovazioni e cambiamenti nella strutturazione del mio lavoro	<input type="radio"/>					
Mi aggiorno e ritengo di dare il massimo nel mio lavoro	<input type="radio"/>					
Quando si evidenziano carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.	<input type="radio"/>					

26

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Tecnico-Amministrativo' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Sono disponibile a recepire innovazioni e cambiamenti nella strutturazione del mio lavoro	<input type="radio"/>					
Mi aggiorno e ritengo di dare il massimo nel mio lavoro	<input type="radio"/>					
Quando il mio responsabile evidenzia carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.	<input type="radio"/>					

27

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Docente-Ricercatore' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	<input type="radio"/>					
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	<input type="radio"/>					
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	<input type="radio"/>					
Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	<input type="radio"/>					

28

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Tecnico-Amministrativo' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	<input type="radio"/>					
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	<input type="radio"/>					
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	<input type="radio"/>					
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	<input type="radio"/>					
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	<input type="radio"/>					
Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	<input type="radio"/>					

29

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni in riferimento al suo Responsabile di Struttura?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Tecnico-Amministrativo' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	<input type="radio"/>					
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	<input type="radio"/>					
È sensibile ai miei bisogni personali	<input type="radio"/>					
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	<input type="radio"/>					
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	<input type="radio"/>					

30

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni che riguardano il suo Responsabile di struttura?

Rispondere solo se le seguenti condizioni sono rispettate:

La risposta era 'Tecnico-Amministrativo' Alla domanda '3 [A12]' (Ambito di inquadramento:)

Scegliere la risposta appropriata per ciascun elemento:

	Per niente 1	2	3	4	5	Del tutto 6
Agisce con equità, in base alla mia percezione	<input type="radio"/>					
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	<input type="radio"/>					
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	<input type="radio"/>					
Stimo il responsabile della mia struttura e lo considero una persona competente e di valore	<input type="radio"/>					

31 Proposte per il miglioramento.

Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam possa.....(max. 5 righe)

Scrivere la propria risposta qui:

Il questionario è terminato.

Grazie del contributo.

I risultati di questa indagine saranno pubblicati nel sito internet dell'Ateneo.



UNIVERSITÀ
di CAMERINO

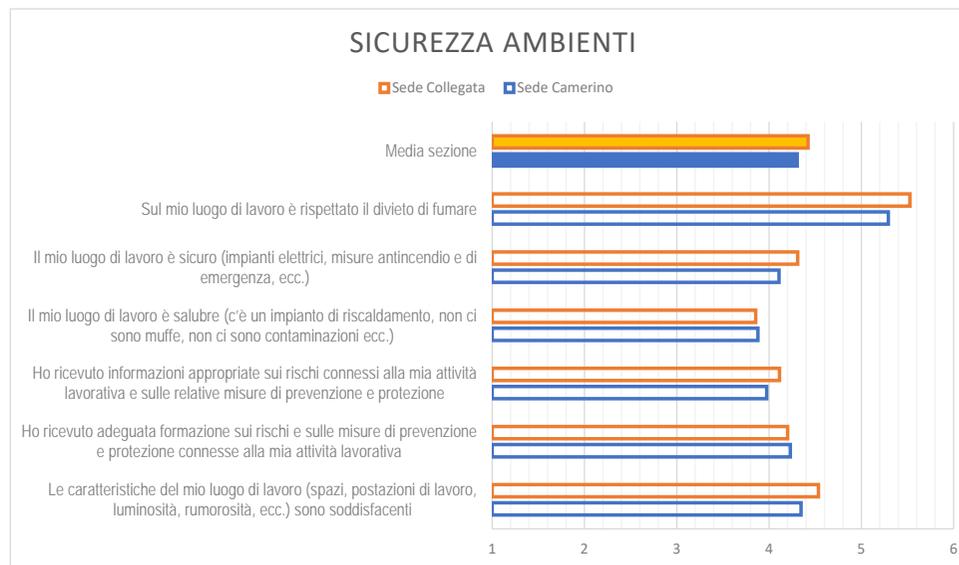
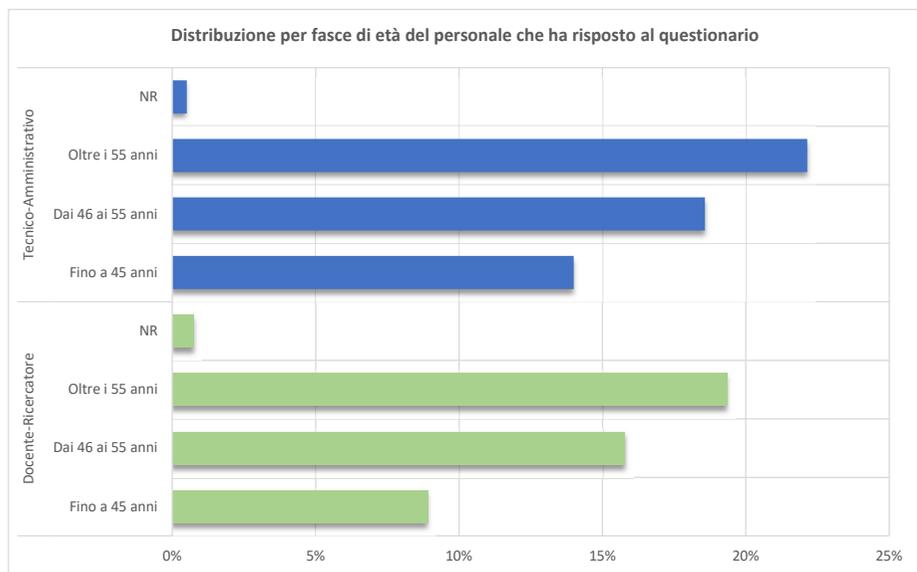
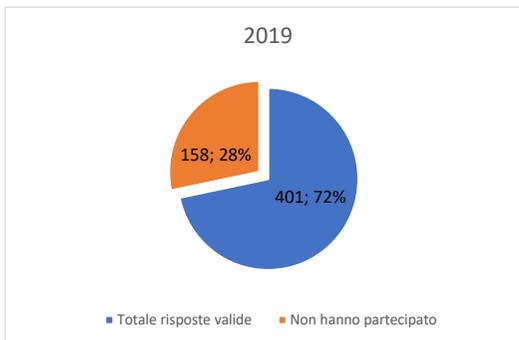
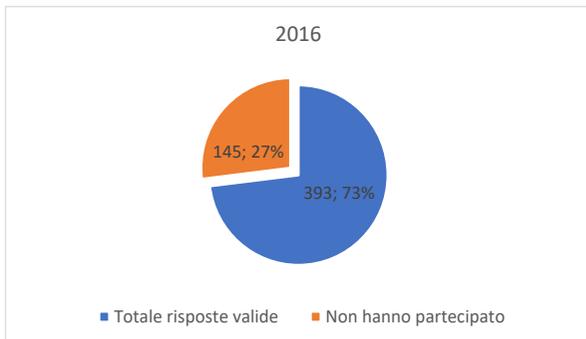
19/11/2019 – 13:20

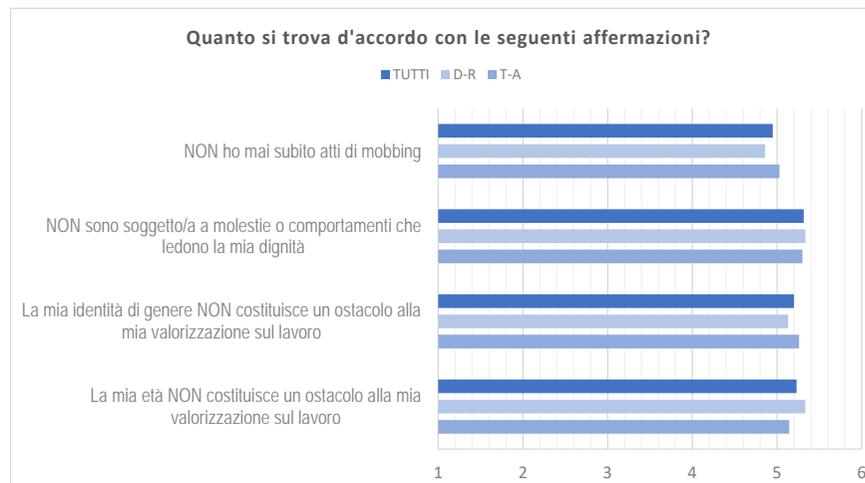
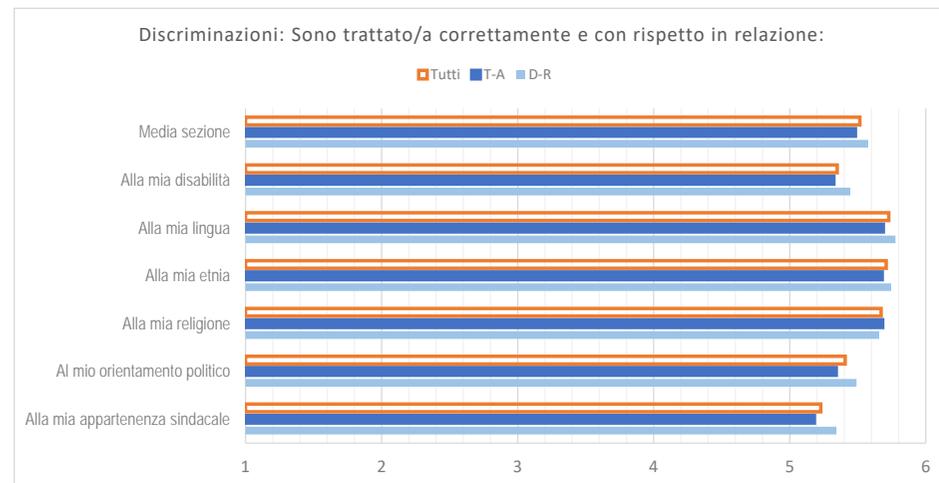
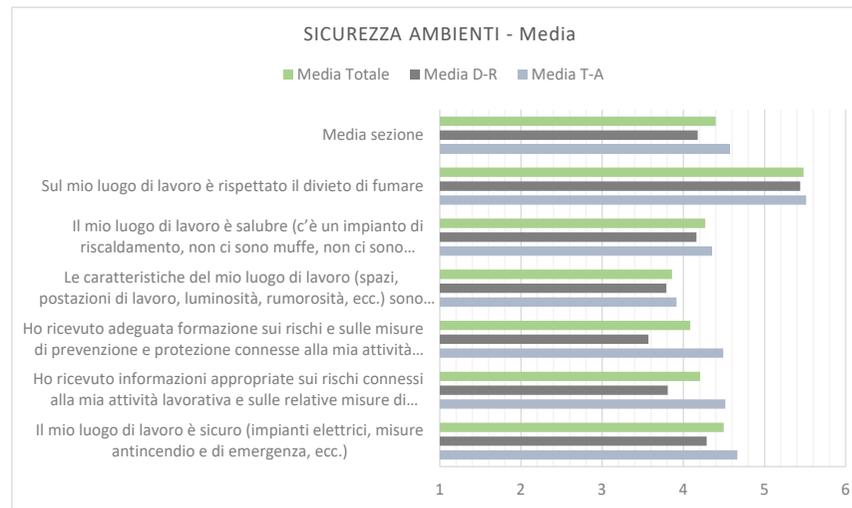
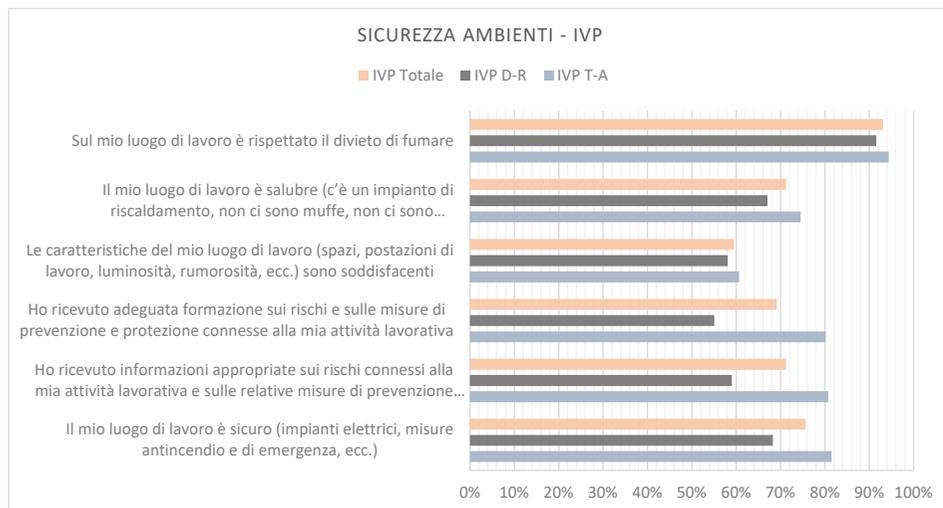
Inviare il questionario.

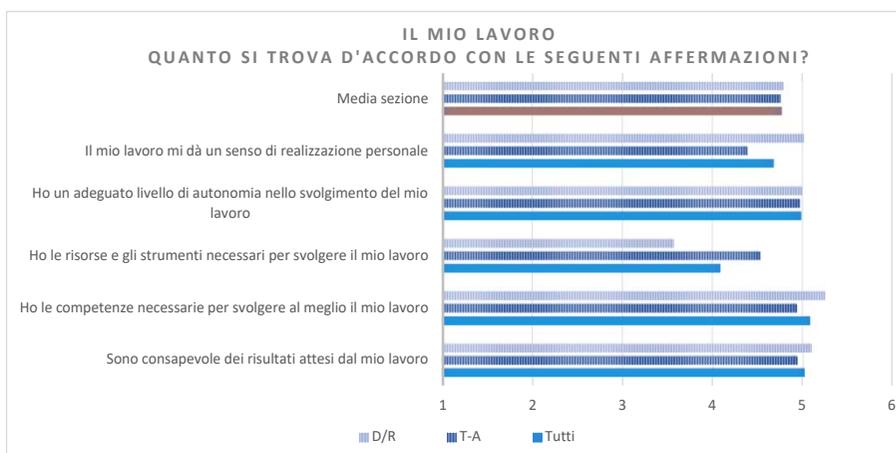
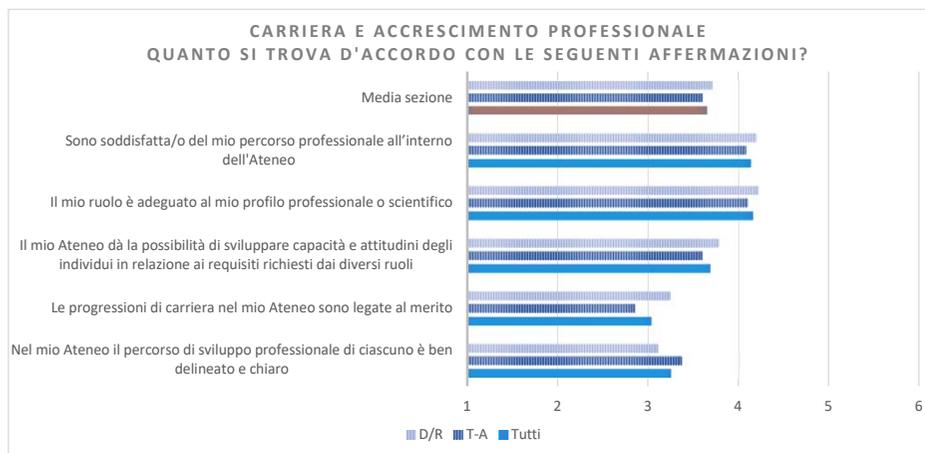
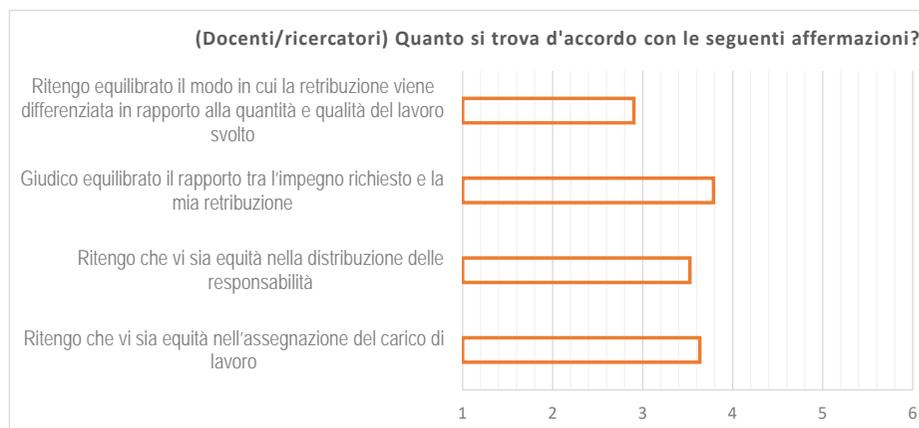
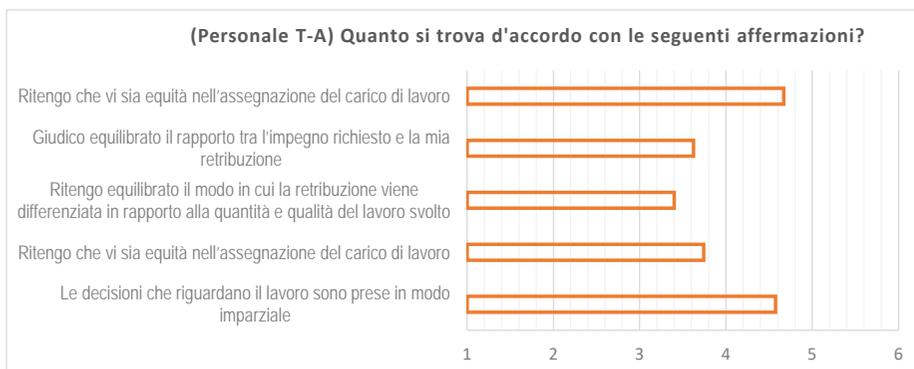
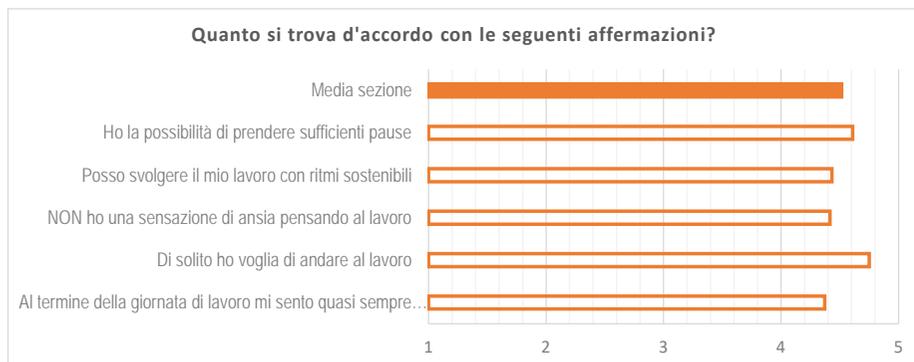
Grazie per aver completato il questionario.

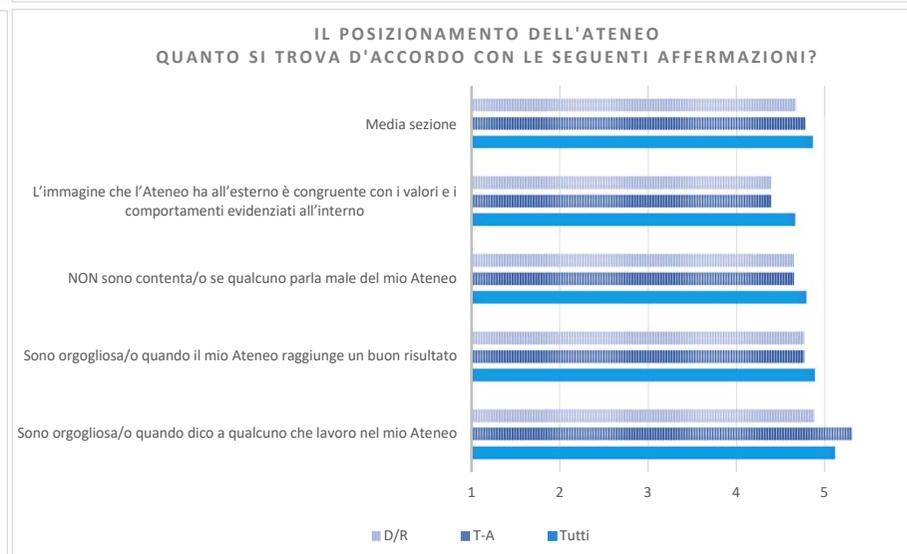
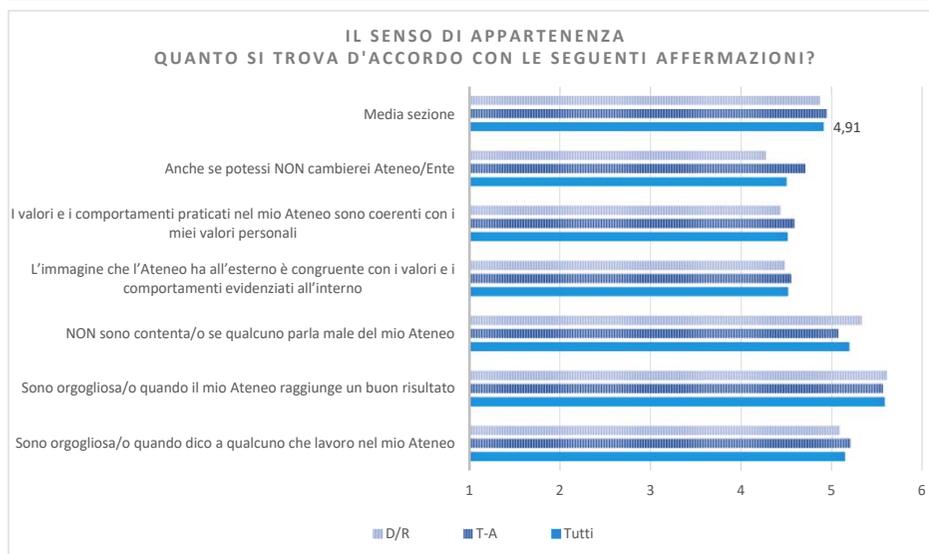
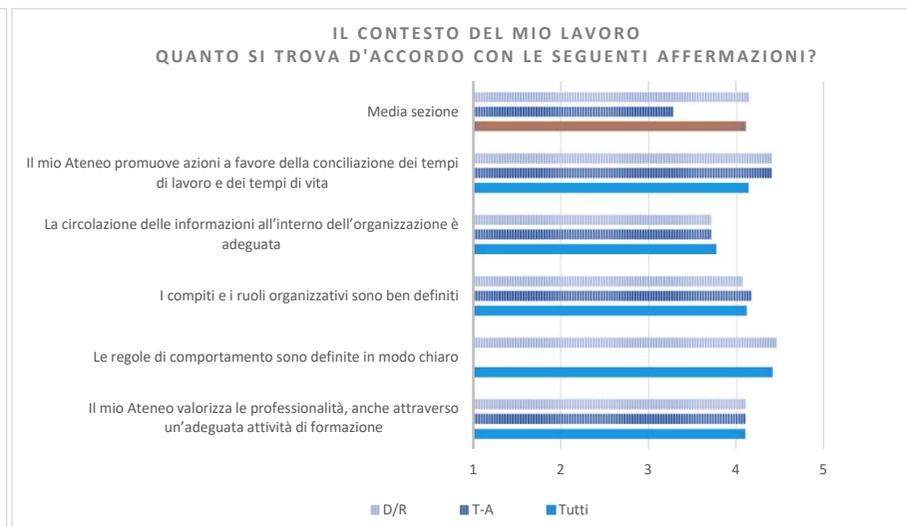
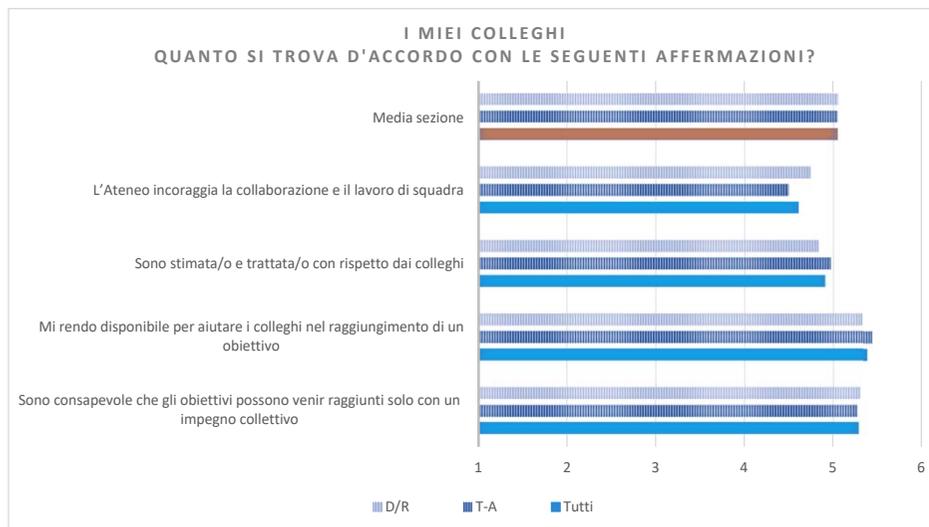
DOMANDE	Docente-Ricercatore		Totale D-R	Tecnico-Amministrativo		Totale T-A	Totale complessivo	
	Femmina	Maschio		Femmina	Maschio			%
TOTALE RISPOSTE	71	105	176	128	89	217	393	
A - SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO								
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	66	101	167	123	88	211	378	96,2%
Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	65	101	166	125	88	213	379	96,4%
Ho ricevuto adeguata formazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione connesse alla mia attività lavorativa	66	101	167	124	88	212	379	96,4%
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	66	101	167	124	87	211	378	96,2%
Il mio luogo di lavoro è salubre (c'è un impianto di riscaldamento, non ci sono muffe, non ci sono contaminazioni ecc.)	66	101	167	125	87	212	379	96,4%
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	65	101	166	125	88	213	379	96,4%
B1 - DISCRIMINAZIONI 1 (Politica, Etnia, Lingua, Or sessuale, Disabilità)								
Conteggio di Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione: Alla mia appartenenza sindacale	66	100	166	119	81	200	366	93,1%
Al mio orientamento politico	66	100	166	119	81	200	366	93,1%
Alla mia religione	66	100	166	119	81	200	366	93,1%
Alla mia etnia	66	100	166	119	81	200	366	93,1%
Alla mia lingua	66	99	165	118	81	199	364	92,6%
Al mio orientamento sessuale	66	99	165	119	81	200	365	92,9%
Alla mia disabilità	66	99	165	116	79	195	360	91,6%
B2 - DISCRIMINAZIONI 2 (Età, Genere, Dignità, Mobbing)								
La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	61	95	156	113	75	188	344	87,5%
La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	60	87	147	102	72	174	321	81,7%
NON sono soggetto/a a molestie o comportamenti che ledono la mia dignità	60	96	156	112	78	190	346	88,0%
NON ho mai subito atti di mobbing	60	95	155	110	72	182	337	85,8%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? demansionamento formale o di fatto	71	105	176	128	89	217	393	100,0%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? esclusione di autonomia decisionale	71	105	176	128	89	217	393	100,0%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? isolamento o estromissione dal flusso delle informazioni	71	105	176	128	89	217	393	100,0%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? ingiustificate disparità di trattamento	71	105	176	128	89	217	393	100,0%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? forme di controllo esasperato	71	105	176	128	89	217	393	100,0%
Quali fra questi atti di MOBBING ritiene di aver subito? Altro		3	3	2		2	5	1,3%
C - STRESS SUL LAVORO (Ritmi, Ansia, Soddisfazione, etc.)								
Al termine della giornata di lavoro mi sento quasi sempre soddisfatta/o	66	100	166	119	80	199	365	92,9%
Di solito ho voglia di andare al lavoro	65	100	165	119	80	199	364	92,6%
NON ho una sensazione di ansia pensando al lavoro	65	100	165	117	80	197	362	92,1%
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	65	100	165	119	80	199	364	92,6%
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	65	100	165	118	80	198	363	92,4%
D - EQUITA' (Carico lavoro, Distrib.ne responsabilità, Retribuzione, Decisioni)								
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	65	99	164	113	81	194	358	91,1%
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	65	99	164	111	81	192	356	90,6%
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	65	99	164	113	81	194	358	91,1%
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	65	99	164	111	81	192	356	90,6%
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese in modo imparziale	63	99	162	112	81	193	355	90,3%
Il responsabile della mia struttura agisce in modo corretto, imparziale e trasparente				113	81	194	194	89,4%
E - CARRIERA E ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE								
Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	63	100	163	112	80	192	355	90,3%
Le progressioni di carriera nel mio Ateneo sono legate al merito	62	100	162	113	79	192	354	90,1%
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	61	99	160	112	79	191	351	89,3%
Il mio ruolo è adeguato al mio profilo professionale o scientifico	63	99	162	112	80	192	354	90,1%
Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	63	100	163	112	80	192	355	90,3%
F - IL MIO LAVORO (Competenze, Obiettivi, Risorse, Autonomia)								
Sono consapevole dei risultati attesi dal mio lavoro	64	100	164	114	78	192	356	90,6%
Ho le competenze necessarie per svolgere al meglio il mio lavoro	64	100	164	114	78	192	356	90,6%
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	64	100	164	113	78	191	355	90,3%
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	64	100	164	113	78	191	355	90,3%
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	64	100	164	114	78	192	356	90,6%
G - I MIEI COLLEGHI								
Sono consapevole che gli obiettivi possono venir raggiunti solo con un impegno collettivo	63	99	162	114	77	191	353	89,8%
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi nel raggiungimento di un obiettivo	63	99	162	114	77	191	353	89,8%

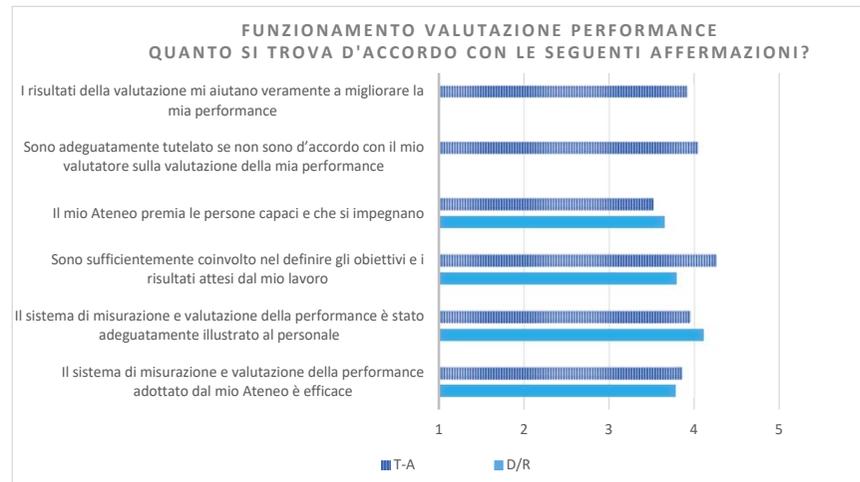
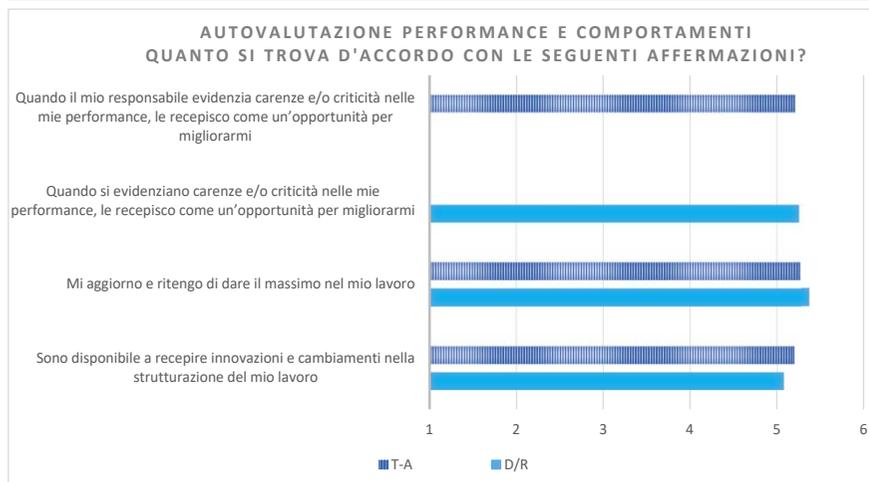
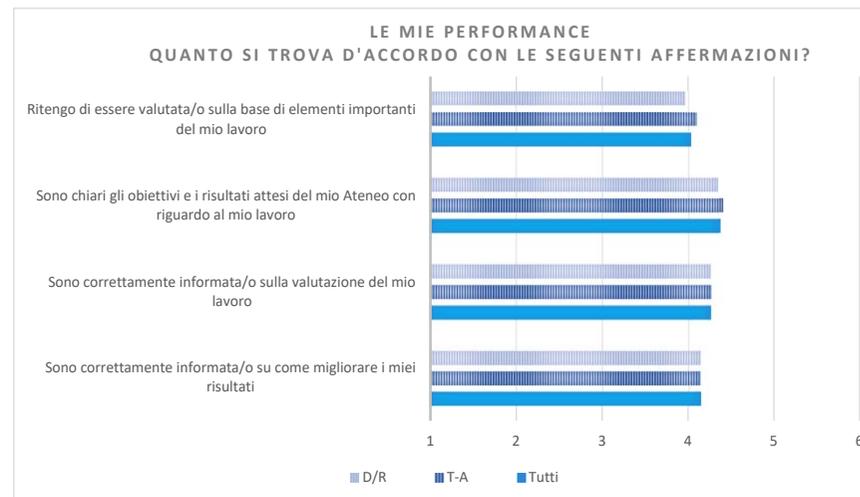
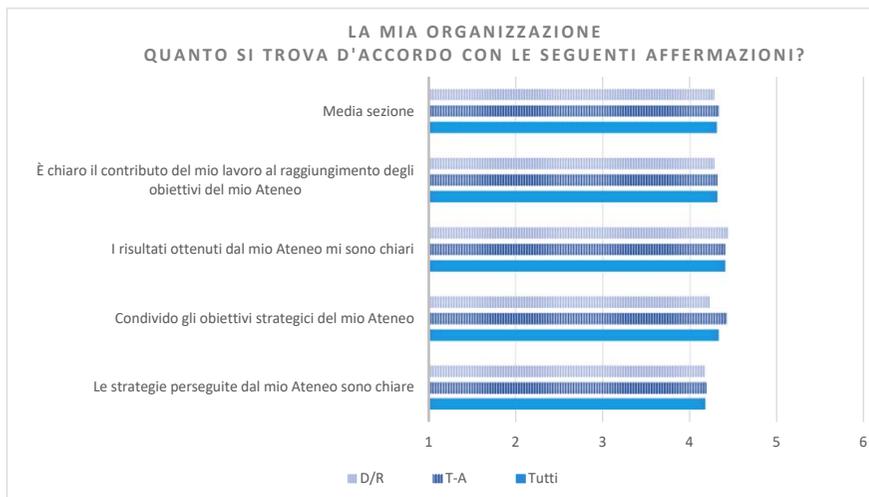
Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi	63	99	162	112	77	189	351	89,3%
L'Ateneo incoraggia la collaborazione e il lavoro di squadra	63	99	162	112	77	189	351	89,3%
H - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO								
Il mio Ateneo valorizza le professionalità, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	62	97	159	109	75	184	343	87,3%
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	63	98	161	109	75	184	345	87,8%
I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	63	98	161	109	75	184	345	87,8%
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	63	98	161	108	74	182	343	87,3%
Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	63	95	158	108	74	182	340	86,5%
I - IL SENSO DI APPARTENENZA								
Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	63	99	162	109	76	185	347	88,3%
Sono orgogliosa/o quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	63	98	161	109	76	185	346	88,0%
NON sono contenta/o se qualcuno parla male del mio Ateneo	63	99	162	106	76	182	344	87,5%
L'immagine che l'Ateneo ha all'esterno è congruente con i valori e i comportamenti evidenziati all'interno	63	99	162	106	75	181	343	87,3%
I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	63	99	162	107	76	183	345	87,8%
Anche se potessi NON cambierei Ateneo/Ente	63	99	162	106	75	181	343	87,3%
L - IL POSIZIONAMENTO DEL MIO ATENE0								
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	61	99	160	109	73	182	342	87,0%
Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	61	98	159	108	72	180	339	86,3%
Gli stakeholder pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante che genera valore aggiunto al territorio	60	98	158	103	72	175	333	84,7%
La gente pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	61	99	160	108	73	181	341	86,8%
M - LA MIA ORGANIZZAZIONE								
Le strategie perseguite dal mio Ateneo sono chiare	61	97	158	105	70	175	333	84,7%
Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	61	97	158	103	70	173	331	84,2%
I risultati ottenuti dal mio Ateneo mi sono chiari	61	97	158	104	70	174	332	84,5%
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo	61	97	158	103	70	173	331	84,2%
N - LE MIE PERFORMANCE E OBIETTIVI								
Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro	60	96	156	104	70	174	330	84,0%
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi del mio Ateneo con riguardo al mio lavoro	60	96	156	103	70	173	329	83,7%
Sono correttamente informata/o sulla valutazione del mio lavoro	60	96	156	103	70	173	329	83,7%
Sono correttamente informata/o su come migliorare i miei risultati	60	96	156	103	69	172	328	83,5%
O - AUTOVALUTAZIONE PERFORMANCE E COMPORAMENTI								
Sono disponibile a recepire innovazioni e cambiamenti nella strutturazione del mio lavoro	61	97	158	104	70	174	332	84,5%
Mi aggiorno e ritengo di dare il massimo nel mio lavoro	61	97	158	103	70	173	331	84,2%
Quando si evidenziano carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.	61	97	158				158	89,8%
Quando il mio responsabile evidenzia carenze e/o criticità nelle mie performance, le recepisco come un'opportunità per migliorarmi.				103	70	173	173	79,7%
P - FUNZIONAMENTO VALUTAZIONE PERFORMANCE								
Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal mio Ateneo è efficace	61	96	157	101	69	170	327	83,2%
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	61	97	158	101	69	170	328	83,5%
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	61	97	158	98	70	168	326	83,0%
Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	60	97	157	99	70	169	326	83,0%
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance				98	68	166	166	78,3%
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance				98	69	167	167	77,0%
Q - IL MIO RESPONSABILE: EQUITA' E CRESCITA PROFESSIONALE								
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi				101	68	169	169	77,9%
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro				99	68	167	167	77,0%
È sensibile ai miei bisogni personali				101	68	169	169	77,9%
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro				102	68	170	170	78,3%
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte				100	68	168	168	77,4%
Agisce con equità, in base alla mia percezione				100	68	168	168	77,4%
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro				98	67	165	165	76,0%
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti				99	68	167	167	77,0%
Stimo il responsabile della mia struttura e lo considero una persona competente e di valore				101	68	169	169	77,9%

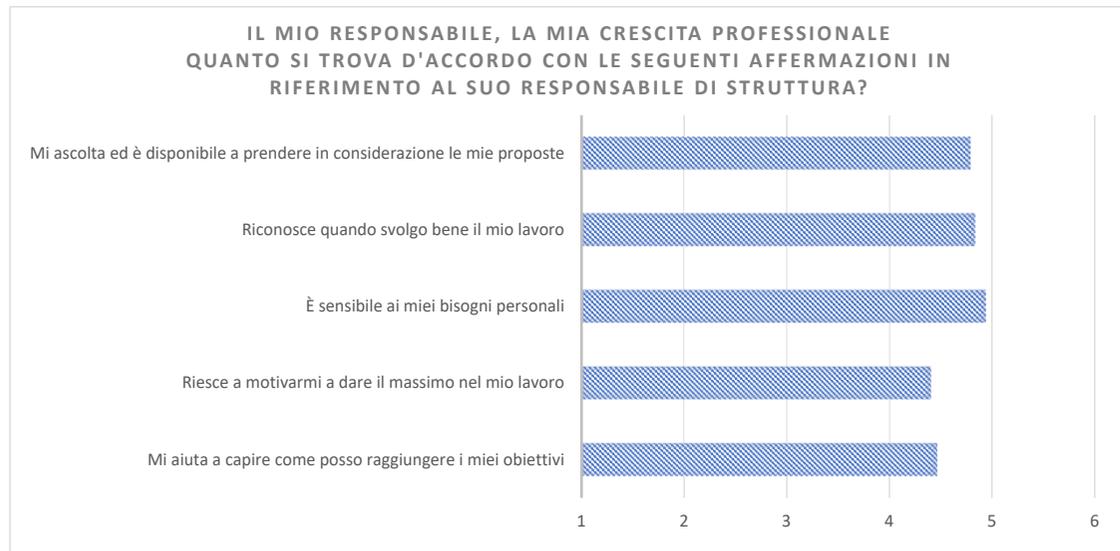












Proposte per il miglioramento. Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam possa.....(max. 5 righe)	
1	<p>- completare la ricostruzione: troppe strutture hanno ancora un'efficienza ridotta.</p> <p>- migliorare l'organizzazione amministrativa: non sono ben definite le mansioni, soprattutto nei rapporti con soggetti esterni alla struttura. Studenti e docenti non sanno qual è l'ufficio competente, quali sono i tempi e i modi del procedimento. Gli amministrativi in gran parte tengono il tipico atteggiamento burocratico: "non è mia competenza, si rivolga all'ufficio X, la domanda non è completa".</p> <p>- migliorare i metodi di valutazione dei docenti. Docenti che fanno 200 ore di lezione e docenti che ne fanno 35 sono sullo stesso piano; gli incarichi istituzionali non sono valutati adeguatamente. Alcune attività, come orientamento e formazione post-universitaria, sono lasciati al volontariato, non adeguatamente retribuiti né valorizzati, con effetti demotivanti sul personale. Il ricercatore TI che fa didattica è premiato (pagato), ma non è sanzionato se non fa ricerca, mentre il TD è spinto a una competizione folle in cui deve fare ricerca, didattica, terza missione e magari trovare fondi. Non ci sono sufficienti controlli sull'effettivo svolgimento della didattica da parte dei docenti, né tanto meno sanzioni per chi abitualmente si fa sostituire a lezione.</p> <p>- dotare i docenti di adeguati fondi di ricerca. Lasciare l'acquisizione di risorse in gran parte ai rapporti con i terzi ha effetti perversi, perché per alcune discipline pone una condizione impossibile, per altre è un vantaggio oggettivo e in generale spinge la ricerca verso filoni spendibili con le imprese, danneggiando la ricerca di base.</p>
2	<p>- Rendere sistematico questo questionario</p> <p>- Aggiornare e indicare con maggiore chiarezza i parametri sui quali si basa la definizione di benessere: per esempio manca del tutto l'aspetto relativo al tema della mobilità del personale, della chiarezza dei compiti di ciascuno in relazione al ruolo, della quantità e sovrapposizione (interferenze) degli adempimenti, dell'utilizzo innovativo delle possibilità date dal lavoro a distanza, del rapporto tra sede centrale e sedi collegate, delle esigenze in base al genere e all'età, delle pari opportunità di accessibilità ai servizi, ecc.</p>
3	<p>... incrementare il personale TA al fine di rendere più efficienti i processi gestionali a sgravio anche di attività che in alcuni casi sono svolte dal personale docente.</p>
4	<p>Assegnare a ciascuna struttura di ricerca un amministrativo strutturato che possieda competenze linguistiche ed economiche.</p>
5	<p>cercare di rendere più sinergica l'attività di chi opera nei vari ambiti (amministrazione-personale tecnico- attività didattica- attività di ricerca)</p>
6	<p>Cercare di snellire l'impianto burocratico</p>
7	<p>chiarire e condividere obiettivi strategici e non, con legame chiaro a valutazione e opportunità di carriera.</p> <p>chiarezza sullo scopo e sul servizio del lavoro di ciascuno.</p> <p>miglioramento conoscenza e rapporti con le risorse e con l'utenza interna</p> <p>realismo e adattabilità di procedure.</p> <p>ricentrare il ruolo precipuo di Università (per far del vero bene al territorio): le missioni sono dipendenti in serie, non alternative o sommative.</p>
8	<p>continuare a coinvolgere i docenti e i ricercatori esortandoli sempre di più a divulgare le proprie competenze ad un pubblico più ampio affinché Unicam sia sempre più visibile per poter essere molto visibile alla gente.</p>

Proposte per il miglioramento. Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam possa.....(max. 5 righe)	
9	Creare spazi e attività dedicate per poter portare i figli in ateneo quando necessario. Migliorare l'arredo degli studi e laboratori con appositi studi sulla sicurezza e benessere nel luogo di lavoro. Riportare personale gestionale negli edifici che supporti i gruppi di ricerca. Facilitare e incentivare la partecipazione del personale Unicam agli spin off. Migliorare la presentazione web della ricerca di Unicam e del dottorato di ricerca, realizzando ex novo i siti web relativi. Diminuire gli adempimenti burocratici, oltre a trasformare la percezione di controllo amministrativo in una di collaborazione e supporto continuo.
10	Dare la possibilità a tutti gli abilitati di avere il giusto riconoscimento di carriera
11	debba fornire e garantire gli strumenti e il personale tecnico ausiliario in quanto sono la base della piramide organizzativa chiamata lavoro. Affinché le performances siano ottimali in termini di ricerca e docenza, il personale ricercatore non può essere chiamato a svolgere mansioni da tecnico di laboratorio, tecnico amministrativo ... per mancanza di personale. Occorre assumere tecnici qualificati, motivati, capaci! Ad una macchina da corsa non si può chiedere di andare veloce se non ha il carburante o viaggia a due cilindri!
12	Diminuire possibilmente azzerandolo il tasso di burocrazia inutile incluso anche numero di riunioni consessi etc.
13	Facilitare l'internazionalizzazione eliminando tutti i bandi interni come negli altri paesi europei ma giudicare secondo obiettivi
14	favorire il lavoro dei ricercatori organizzati in team sufficientemente consistenti in modo da affrontare in sinergia tutte le attività da svolgere
15	Favorire percorsi interdisciplinari, in tema di ricerca e di progetti, tra le diverse Scuole di Ateneo.
16	Fornire a ciascun docente una cifra annua di 2000-3000 euro per svolgere una minima attività di ricerca anche in assenza di altri finanziamenti esterni.
17	Fornire risorse e mezzi per la ricerca
18	in fase di riorganizzazione consultare precedentemente gli utenti
19	Innanzitutto è evidente che le risposte risentono della condizione percepita all'interno della Scuola di appartenenza e non non solo dell'Ateneo nel suo complesso. Non è un'affermazione totalmente oggettiva ma certamente una comunità scientifica funziona meglio attraverso l'incontro e il confronto nei luoghi di lavoro dei colleghi. Dall'incontro scaturiscono idee e condivisioni di responsabilità e carichi di lavoro. Cercherei di aumentare in maniera significativa la presenza dei docenti in sede. Cercherei di obbligare il perseguimento dell'attività di ricerca e dei relativi finanziamenti con azioni collettive e non eccessivamente individuali (frutto di qualche forma di facilitazione disciplinare o organizzativa autonoma). Limiterei l'eccesso dell'attività autonoma che inevitabilmente porta via le energie migliori e in questo senso limiterei (non favorirei in carriera) i part-time.
20	Investire nella realizzazione di strutture dove si possa svolgere attività di ricerca di alto livello. Investire nel reclutamento di personale in grado di supportare attività di ricerca di alto livello.
21	La riorganizzazione del personale ha comportato diverse difficoltà. Visto che siamo una piccola comunità, un ateneo dove ognuno conosce ognuno, propongo di introdurre soltanto dei cambiamenti dove ci sono delle criticità e lasciare i contesti di lavoro inalterati dove funzionano.
22	L'Ateneo dovrebbe perseguire con più efficacia il legame fra le Scuole improntato fortemente alla cooperazione.

Proposte per il miglioramento. Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam possa.....(max. 5 righe)	
23	Maggiore condivisione e trasparenza nella definizione degli obiettivi e valorizzazione di tutte le professionalità presenti in Ateneo.
24	Migliorare la valutazione delle performance e tenere maggiormente in considerazione le aspettative individuali in termini di progressioni.
25	Nella valutazione del personale da inserire e nelle progressioni di carriera sarebbe opportuno uniformare le modalità utilizzate tra le varie Scuole al fine di evitare criteri di valutazione continuamente modificati e diversificati nell'ambito dello stesso Ateneo.
26	Non lasciare indietro, come ambiente lavorativo e progressione di carriera, chi in tanti anni ha dimostrato merito, dedizione, passione ed attaccamento al lavoro in questo Ateneo; evitare che siano pochi "potenti" a decidere le sorti di tutti gli altri; evitare il rafforzamento eccessivo di alcuni settori rischiando l'estinzione di altri, ma cercando di mantenere uno sviluppo equilibrato di tutte le componenti meritevoli. Maggiore merito a chi fa didattica di qualità.
27	Penso che si stia andando nella direzione giusta.
28	Premiare chi fa di più, utilizzare maggiormente i punteggi dello "schedone" e sostenere di più la ricerca anche con finanziamenti a pioggia in base ai punteggi dello "schedone". Prevedere azioni concrete per evitare o limitare i casi di assenteismo, improduttiva, mancanza di impegno.
29	premiare chi ha incarichi gestionali (internazionalizzazione, dottorato, orientamento, gestione di corsi di laurea) con piccoli fondi di ricerca aggiuntivi (es 1500 euro l'anno). Sebbene non siano sufficienti a finanziare la ricerca, tuttavia permettono di mandare studenti a convegni o di fare piccole spese in maniera indipendente senza dover chiedere soldi ai PI dei progetti cui si afferisce. Inoltre aumenta il senso di appagamento per gli oneri svolti.
30	Premiare di più il merito e, soprattutto, bloccare/punire quegli ambiti dove si consente allo.....scarso merito di sopravanzare altri più meritevoli
31	priorità nelle assunzioni di giovani ricercatori nelle aree più impoverite di personale priorità alle assunzioni di tecnici scientifici invece che amministrativi
32	Promuovere e sostenere maggiormente la ricerca di base (non finalizzata).
33	Riorganizzare in modo diverso le attuali Scuole e l'affermamento dei docenti in base alle specificità didattiche così come il personale TA in rapporto ai carichi di lavoro ad ai budget delle strutture. E' fondamentale rispettare le autonomie decisionali delle strutture previste dallo statuto e dalle normative universitarie.
34	Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam debba cambiare governace.
35	rivedere il sistema di assegnazione dei fondi di ricerca di ateneo, che attualmente favoriscono l'accorpamento di gruppi eterogenei in progetti scientificamente poco incisivi, e la tesaurizzazione dei fondi da parte dei ricercatori titolari di corsi in supplenza; adeguare finalmente il sistema di valutazione per i settori non bibliometrici ai parametri nazionali; premiare i più impegnati nelle attività organizzative;

Proposte per il miglioramento. Ritengo che per migliorare ulteriormente il benessere organizzativo, Unicam possa.....(max. 5 righe)	
36	Seguire il merito professionale e conseguentemente supportare le attività relative
37	Snellire la burocrazia, mettere l'amministrazione al "servizio" del personale docente e non viceversa.
38	Spendersi perchè il sistema istruzione italia introduca adeguamenti salariali basati sul merito, salario base per tutti e poi più produci più guadagni. Spendersi perchè il sistema istruzione italia introduca la possibilità di licenziamento nella PA, troppa gente che non si spende nel suo lavoro, specie tra i T/A ma anche tra i docenti. Ottimizzare e snellire le pratiche amministrative (20 giorni/1 mese per mandare un ordine è inaccettabile). Application cartacee non sono più eticamente accettabili. Abbellire gli spazi, sia interni che esterni e rendere gli spazi esterni fruibili con tavoli e panche, la bellezza degli ambienti predispone a goderne e migliora le performance lavorative I dipartimenti puzzano di fumo, rendere le aree intorno alle strutture smoke-free e soprattutto far rispettare le regole di convivenza.
39	trasparenza nei criteri di avanzamento della carriera che debbono essere basati sul merito potenziare le risorse umane ed espandere le competenze attraverso il reclutamento di giovani capaci curare la bellezza e la confortevolezza degli spazi interni ed esterni aumentare gli spazi di socializzazione sia negli ambiente di lavoro che in quelli didattici
40	Un maggiore sforzo di internazionalizzazione ed una minore dipendenza dal territorio, di cui piuttosto Unicam dev'essere trainante, non trascinato.
41	Un nucleo centralizzato che valuti la ricerca dei docenti, favorisca la collaborazione, la contaminazione e suggerisca azioni migliorative ad ogni singolo docente.
42	Utilizzazione di criteri di merito nelle progressioni di carriera Trasparenza ed univocità nelle regole per gli avanzamenti di carriera
43	Valutare anche la semina e non solo il raccolto poiché non è detto che le due cose coincidano; quando ciò si verifica è un danno solo per per i mezzadri (tali noi siamo) ma soprattutto per il proprietario terriero (unicam).
44	Valutazione della ricerca e ripartizione delle risorse in base a parametri internazionali (vedi VQR). Snellimento della burocrazia e velocizzazioni degli ordini (inferiori a 1000 euro) per i prodotti/reagenti di laboratorio. Maggiore selezione nelle prove di esame.