



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO – O.I.V.



INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ANNO DI RIFERIMENTO 2014

APPROVATA IN DATA 8 SETTEMBRE 2015





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO



NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO – O.I.V.

La presente relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione di Ateneo – Organismo interno di valutazione nominato con D. R. n. D.R. n. 137 del 09/04/2013 e D. R. 139 del 22/04/2014 ed è composto da:

- Prof. Aurelio Muttini (Presidente)
- Prof.ssa Francesca Fausta Gallo
- Dott.ssa Emanuela Stefani
- Prof.ssa Antonella Paolini
- Prof. Mauro Maccarrone
- Prof. Giovanni Di Bartolomeo
- Sig.ra Daniela Magnacca

Ha collaborato l'ufficio di supporto composto da:

Dott.ssa Maria Barbara Mazzarella

Dott.ssa Loredana Toppi





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

SOMMARIO

- | | |
|---|--------|
| 1. I tempi di realizzazione dell'indagine | pag. 3 |
| 2. La realizzazione dell'indagine e la metodologia adottata | pag. 4 |
| 3. I risultati dell'indagine e le osservazioni del Nucleo di Valutazione - OIV
Docenti e Ricercatori | pag. 4 |
| 4. I risultati dell'indagine e le osservazioni del Nucleo di Valutazione - OIV
Personale TAB | pag. 6 |
| 5. CONSIDERAZIONI | pag. 8 |

ALLEGATI

- Questionario benessere organizzativo
indagine sul personale dipendente docenti e ricercatori pag. 11
- Questionario benessere organizzativo indagine
sul personale dipendente - tecnico,
amministrativo e di biblioteche pag. 18
- Appendice Statistica pubblicata al seguente link:
<http://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServePG.php/P/289751UTE0400/M/192141UTE0400>





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO– O.I.V.

RELAZIONE INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE

1. I tempi di realizzazione dell'indagine

La tabella seguente riporta la tempistica.

16 dicembre 2014	Il NuVa delibera di adottare due questionari distinti uno per il personale docente e ricercatore e uno per il personale tecnico e amministrativo.
29 gennaio 2015	L'Ufficio di Supporto ha provveduto ad avviare la rilevazione tramite le funzionalità gratuite di <i>Google docs</i> . In tale data si dà avvio alla rilevazione con scadenza 13/03/2015 (note del coordinatore prot. n. 988 e prot. n. 989 del 29/01/2015).
12 febbraio 2015	Il NuVa decide di sospendere l'indagine per verifiche tecniche del sistema telematico di rilevamento. Il NuVa ritiene necessario e sollecita le figure competenti, ad avviare una verifica su tutti i procedimenti telematici di consultazione presenti nel sito e aperti agli utenti, al fine, soprattutto, di accertare la presenza di un blocco che impedisca compilazioni multiple da parte dello stesso utente. Con note del 12 febbraio 2015 prot. n. 1395 e 1396 il Coordinatore comunica la sospensione dell'indagine a tutto il personale invitato all'indagine.
20 marzo 2015	Il NuVa affida alla responsabile dell'Area ITC (dott.ssa Musa) la predisposizione in tempi rapidi del supporto informatico per la somministrazione dei questionari.
17 aprile 2015	Il Responsabile dell'Area ICT (dott.ssa Musa), convocato dal NuVa descrive il lavoro svolto in collaborazione con la dott.ssa Toppi, che è presente durante la relazione. Dalla relazione della dott.ssa Musa si evince il superamento delle difficoltà osservate in precedenza; in particolare quelle che riguardavano la possibilità di duplicazione delle risposte al questionario. Il NuVa incarica l'Ufficio di supporto del NuVa in collaborazione con l'Area ICT di procedere alla messa in atto dell'indagine in oggetto.
11 maggio 2015	Il Coordinatore con le note prot. n. 3876 e prot. n. 3877 ha informato tutto il personale interessato delle nuove modalità di svolgimento dell'indagine.
20 maggio 2015	L'Area ICT invia tramite posta elettronica dall'indirizzo entra@unite.it la parola chiave per accedere al modulo on-line e permette un solo invio del questionario.
4 giugno 2015	L'Area ICT chiude l'indagine.
12 giugno 2015	L'Area ICT ha inviato i due file Excel all'Ufficio Statistico e Supporto al Nucleo di Valutazione contenente il microdato
25 giugno 2015	L'Ufficio Statistico e Supporto al Nucleo di Valutazione trasmette i dati elaborati al NuVa che delibera la predisposizione della relazione la quale verrà approvata nella prossima riunione.





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO– O.I.V.

2. La realizzazione dell'indagine e la metodologia adottata

L'indagine sul personale dipendente dell'Università degli Studi di Teramo, volta a determinare il livello di benessere organizzativo (di seguito denominata IB) è stata svolta dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo in ottemperanza al D.lgs.150/2009. L'IB, svolta nel 2015 e relativa all'anno 2014, pur facendo riferimento modello di indagine stabilito dalla CIVIT il 29/5/2013, è stata modificata, come deliberato dal NuVa (all.1). In particolare si è ritenuto opportuno proporre due modelli di rilevazione parzialmente differenziati tra personale docente e ricercatore da una parte e personale tecnico, amministrativo e di biblioteche (TAB) dall'altra. Ciò al fine di rendere più precisa la rilevazione, mantenendola più "allineata" al tipo di attività svolta. Le domande di carattere generale sono invece rimaste comuni alle due figure professionali.

L'effetto di questa modifica nella modalità di rilevazione rende irrealizzabile un confronto tra i dati del 2013 e quelli del 2014. Al contrario sarà possibile, per gli anni futuri, effettuare una comparazione tra anni successivi considerando la figura professionale di appartenenza.

La valutazione dei dati oggetto della presente rilevazione prende in considerazione dunque i dati relativi alle due rilevazioni distinte.

Un ulteriore elemento di differenziazione rispetto alle rilevazioni precedenti risiede nell'elaborazione statistica dei dati che è stata condotta oltre che sui dati singoli relativi alle sei possibili risposte ad ogni quesito, anche in forma aggregata, accorpando le risposte con valore da 1 a 3 e quelle con valore da 4 a 6. Questo sistema interpretativo rende più semplice e di più immediata percezione, anche visiva, la presenza di elementi di criticità rilevati dall'indagine. Al fine di rendere più precisa e puntuale, seppur sintetica, la valutazione dei risultati, questi sono stati suddivisi nei due raggruppamenti riguardanti il personale docente e ricercatore da una parte (4.1-4.10) e il personale TAB dall'altra (5.1-5.10)

3. I risultati dell'indagine e le osservazioni del Nucleo di Valutazione – OIV Docenti e Ricercatori

- 3.1 **Il tasso di partecipazione** ovvero il numero di questionari compilati rispetto al numero dei questionari erogati risulta piuttosto basso (38,2%) e comunque solo leggermente inferiore a quello dell'anno precedente (41%). E' necessario tuttavia segnalare che, per un inconveniente formale, l'erogazione del questionario ha subito





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

un notevole ritardo e il tempo a disposizione per le risposte è risultato conseguentemente più breve. La significatività dei dati è leggermente inferiore a quella della rilevazione precedente. In un'ottica valutativa che esclude gli elementi autoreferenziali e che riconsidera esclusivamente gli elementi di attenzione al fine di un contributo al reale miglioramento, vengono presi in considerazione solo i punti di maggiore criticità. Per quanto concerne la distribuzione del tasso di risposte si rileva un tasso pressoché doppio nel sesso maschile (63%) rispetto al femminile ma tale dato riflette anche della maggiore numerosità del campione. Per quanto riguarda la fascia di età, il numero maggiore di risposte è stato ottenuto dalla fascia 41-50 anni (52%) mentre relativamente all'anzianità di servizio il maggior tasso riguarda la fascia da 11 a 20 anni (53%).

- 3.2 **Questionario "lettera A"**. L'indagine sulla sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, ha fornito risposte di significato positivo (che attestano sicurezza e assenza di stress) in percentuali elevate e comunque superiori al 60%, fino a giungere a percentuali positive superiori all'80% (rispetto del divieto di fumo).
- 3.3 **Questionario "lettera B"**. I risultati attestano la correttezza di trattamento e l'assenza di discriminazioni religiose, politiche, di etnia, di lingua e di sesso. Anche l'età e l'orientamento sessuale non danno luogo a discriminazioni o a trattamenti scorretti.
- 3.4 **Questionario "lettera C"**. L'equità dell'amministrazione rappresenta l'elemento di maggiore criticità di questa rilevazione. La distribuzione delle responsabilità è ritenuta **non equa** nel 46% dei casi mentre la percentuale di coloro che ritengono **non equilibrato** il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione supera il 60%:
- 3.5 **Questionario "lettera D"**. Anche questo gruppo di domande evidenziano elementi non positivi. Il percorso di sviluppo professionale è considerato **non ben delineato e non chiaro** dal 55% dei rispondenti mentre oltre il 40% dei rispondenti **non sono soddisfatti** del loro percorso professionale.
- 3.6 **Questionario "lettera E"**. Questo gruppo di domande concernenti il lavoro ha fornito risposte positive in ordine a tutti i punti. In particolare risulta conosciuto cosa ci si aspetta, mentre le competenze, gli strumenti e il livello di autonomia sono considerati adeguati. L'88% dei rispondenti dichiara un senso di realizzazione personale.





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

- 3.7 Questionario "lettera F".** Le domande di questo gruppo hanno fornito risultati **non completamente soddisfacenti** in relazione alla **condivisione delle informazioni** e al **senso di appartenenza** (mi sento parte di una squadra). La risposta alla domanda "L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare" ha fornito un risultato negativo nel 42% dei casi.
- 3.8 Questionario "lettera G".** Per quanto concerne il contesto lavorativo le risposte possono essere considerate di senso positivo ad eccezione della circolazione delle informazioni che risulta non adeguata nel 52% dei rispondenti.
- 3.9 Questionario "lettera H".** Il gruppo di domande relativo al senso di appartenenza ha fornito risposte assai discordanti. Il personale docente e ricercatore appare orgoglioso di lavorare nell'ateneo, dei risultati raggiunti dall'ente e si dichiara dispiaciuto se qualcuno parla male dell'ente. Anche i valori e i comportamenti sono in linea con i valori personali. Al contrario desta viva perplessità la risposta al quesito "se potessi, comunque cambierei ente" che è risultata positiva in più del 30% dei rispondenti.
- 3.10 Questionario "lettera I".** Le risposte a questo gruppo di domande hanno fornito risultati positivi

4 I risultati dell'indagine e le osservazioni del Nucleo di Valutazione - OIV Personale TAB

4.1 Il tasso di partecipazione ovvero il numero di questionari compilati rispetto al numero dei questionari erogati risulta piuttosto basso (36,2%) e nettamente inferiore a quello dell'anno precedente (55 %). E' necessario tuttavia segnalare che, per un inconveniente formale l'erogazione del questionario ha subito un notevole ritardo e il tempo a disposizione per le risposte è risultato conseguentemente più breve. La significatività dei dati è assai inferiore a quella della rilevazione precedente. In un'ottica valutativa che esclude gli elementi autoreferenziali e che riconsidera esclusivamente gli elementi di attenzione al fine di un contributo al reale miglioramento, vengono presi in considerazione solo i punti di maggiore criticità. Per quanto concerne la distribuzione del tasso di risposte si rileva un tasso leggermente maggiore nel sesso femminile (55%) rispetto al maschile (43%). Per la fascia di età il numero maggiore di risposte è stato





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

ottenuto dalla fascia 41-50 anni (44%) mentre per l'anzianità di servizio il maggior tasso riguarda la fascia da 11 a 20 anni (56%).

4.2 Il questionario "lettera A" L'indagine sulla sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato) ha fornito risposte di significato positivo (che attestano sicurezza e assenza di stress) in percentuali sufficienti. Non completamente positiva è la risposta al quesito circa le molestie sotto forma di parole o di comportamenti (40%) e la risposta circa gli atti di mobbing (affermativa per oltre il 40%). Il rispetto di divieto al fumo non è completamente rispettato. Anche i ritmi di lavoro non appaiono completamente sostenibili. **Elemento certamente preoccupante** è la risposta al quesito "avverto situazioni di malessere" per il quale le risposte positive si attestano al 46%. Secondo la maggior parte di coloro che hanno risposto il ritmo di lavoro **non è sostenibile**.

4.3 Questionario "lettera B". I risultati attestano la correttezza di trattamento e l'assenza di discriminazioni religiose, politiche, di etnia, di lingua e di sesso. Anche l'età e l'orientamento sessuale non danno luogo a discriminazioni o a trattamenti scorretti.

4.4 Questionario "lettera C". Anche per quanto concerne il personale TAB l'**equità** dell'amministrazione rappresenta l'elemento di maggiore criticità di questa rilevazione. Oltre l'80% dei rispondenti ritiene che **non vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro**. La distribuzione delle responsabilità è ritenuta **non equa** nel 76% dei casi; anche la percentuale di coloro che ritengono **non equilibrato** il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione supera il 76%. La maggior parte dei dipendenti ritiene infine che le decisioni del responsabile siano **parziali**.

4.5 Questionario "lettera D". Anche questo gruppo di domande evidenziano elementi di forte criticità. Il percorso di sviluppo professionale è considerato **non ben delineato e non chiaro** da più dell'80% dei rispondenti mentre oltre il 58% dei rispondenti **non sono soddisfatti** del loro percorso professionale. La maggior parte di coloro che hanno fornito risposte ritiene che le possibilità di carriera **non siano legate al merito, che l'ente non dia possibilità di correlare sviluppo delle capacità in relazione al ruolo e che il ruolo ricoperto non sia adeguato al profilo professionale**

4.6 Questionario "lettera E". Questo gruppo di domande concernenti il lavoro ha fornito risposte discordanti. La maggior parte dei rispondenti sa ciò che ci si attende dal proprio lavoro, ha le competenze necessarie per svolgerlo e ritiene di possedere





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

strumenti e risorse sufficienti a svolgerlo con una discreta autonomia (60%). Per contro per oltre il 50% il lavoro **non da senso di realizzazione**.

4.7 Questionario "lettera F". Le domande di questo gruppo hanno fornito risultati **non completamente soddisfacenti** in relazione alla **condivisione delle informazioni** (positività al 49%) e al **senso di appartenenza** (mi sento parte di una squadra 41%). Negativa è anche la risposta alla domanda "l'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare" ha fornito un risultato negativo nel 42% dei casi.

4.8 Questionario "lettera G". Per quanto concerne il contesto lavorativo le risposte riferiscono **un'inadeguata attività di formazione**. Le norme comportamentali **non risultano definite in modo chiaro** ma il dato più preoccupante è riferito alla **scarsa definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi**. Anche la **circolazione delle informazioni è inadeguata**.

4.9 Questionario "lettera H". Il gruppo di domande relativo al senso di appartenenza ha fornito risposte assai discordanti. Il personale TAB appare orgoglioso di lavorare nell'ateneo, dei risultati raggiunti dall'ente e si dichiara dispiaciuto se qualcuno parla male dell'ente. I valori e i comportamenti sono invece **scarsamente** in linea con i valori personali. Anche per il personale TAB la risposta al quesito "se potessi, comunque cambierei ente" è risultata **positiva** nel 46% dei rispondenti.

4.10 Questionario "lettera I". Le risposte a questo gruppo di domande hanno fornito risultati positivi

5. CONSIDERAZIONI

- ✓ Il primo dato da prendere in esame è lo scarso tasso di risposte da parte di entrambi i gruppi di personale. Se da un lato per la rilevazione 2015 (relativa al 2014) tale rilievo può essere parzialmente attribuibile ad un problema informatico che ha posticipato l'inizio della rilevazione e può avere ingenerato una qualche percezione negativa, d'altro canto il dato indirizza il NuVa e l'ufficio di supporto a divulgare il più possibile l'importanza e la sensibilità del questionario che, come è noto, costituisce un elemento valutativo assai importante.
- ✓ Nel complesso la situazione è positiva per quanto concerne la sicurezza del luogo di lavoro e alcune caratteristiche ambientali. Non esistono discriminazioni legate al sesso, alle convinzioni politiche e religiose. Al contrario la **soddisfazione**





NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

personale risulta assai compromessa soprattutto nel gruppo del personale TAB. In particolare non risultano eque la **distribuzione delle responsabilità** e non è equilibrato il **rapporto tra impegno richiesto e retribuzione**. Quest'ultimo dato evidentemente riflette una situazione nazionale legata, a sua volta, al contratto di lavoro del personale della pubblica amministrazione. Anche lo **sviluppo professionale** è insoddisfacente e non ben delineato. Per il personale TAB inoltre non vi è sviluppo delle capacità in relazione al ruolo e il ruolo ricoperto non è adeguato al profilo professionale. Questo gruppo di dipendenti inoltre non sente un senso di realizzazione derivante dal proprio lavoro.

- ✓ La **condivisione delle informazioni** e il senso di appartenenza sono ulteriori punti che possono essere considerati criticità.
- ✓ Il quadro relativo al contesto lavorativo evidenzia come dato comune su cui intervenire, la **scarsa circolazione delle informazioni**.
- ✓ Il personale TAB lamenta infine una carenza delle attività formative e una scarsa chiarezza nella definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi.
- ✓ Un dato assai preoccupante per entrambi i gruppi riguarda l'alta percentuale di dipendenti che, se **potessero, cambierebbero ente**.
- ✓ **Una sintesi valutativa è globalmente non particolarmente positiva per la presenza di criticità importanti. Appare chiara la necessità di implementare e incrementare la circolazione delle informazioni e, ove possibile, la condivisione anche di linee strategiche attraverso un sistema di consultazione del personale. Potrebbe essere utile costituire una commissione mista di ateneo composta da personale docente- ricercatore e TAB allo scopo di sensibilizzare il più possibile il personale circa l'utilità della consultazione sul benessere (anche per quanto concerne l'erogazione dell'FFO) e al fine di identificare strategie utili a implementare il grado di coinvolgimento del personale, possibilmente ipotizzando meccanismi premiali. Particolarmente utili potrebbero infine risultare il potenziamento di attività sociali già in essere e l'identificazione di attività nuove tendenti ad aumentare il "senso di squadra", come ad esempio la ripetizione di eventi quali la "costruzione di squadra" (c.d. team building).**

