



BEN-ESSERE IN UNICAM

Report sugli incontri con il personale e sull'indagine on-line svolta nel mese di febbraio 2021 su input del

Prorettorato alle pari opportunità, tutela e garanzia della persona

Gli incontri e l'indagine hanno avuto lo scopo di recepire opinioni, suggerimenti e proposte sul grado di BEN-ESSERE percepito dal personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo dell'Ateneo; comprendere situazioni di potenziale disagio, ma anche punti di forza da valorizzare e tutelare. I risultati dell'indagine saranno utilizzati per definire una progettazione condivisa di azioni legate al BEN-ESSERE della persona, inteso nella sua accezione più ampia, per migliorare la qualità nostro ambiente di lavoro.

AREA PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E SISTEMI QUALITA'
===== MARZO 2021=====

Sommario

PREMESSA.....	3
PARTE I – INCONTRI CON I COLLEGHI.....	3
A. Periodo di svolgimento e partecipanti.....	3
B. Sintesi principali evidenze emerse dagli incontri.....	4
PARTE II – ESITI INDAGINE ON-LINE	5
1. METODOLOGIA E STRUMENTO DI INDAGINE	5
2. MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE	5
3. POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E PARTECIPANTI ALL'INDAGINE	5
4. RISULTATI DELL'INDAGINE: ANDAMENTO COMPLESSIVO.....	7
SEZIONE 1 - SUL SENSO DEL BEN-ESSERE	7
SEZIONE 2 - SUL SENSO DI COMUNITA'.....	12
SEZIONE 3 - INIZIATIVE PER IL FUTURO	20



PREMESSA

Le azioni UNICAM si fondano tra l'altro sul valore di comunità che parte proprio dalla consapevolezza di ognuno di noi di sentirsi parte di un sistema di relazioni dove il rispetto, la fiducia e il confronto continuo sono valori cardine per affrontare insieme la quotidianità del nostro lavoro, senza mai abbassare l'asticella della qualità.

Per accentuare l'impegno di UNICAM rispetto alla centralità della PERSONA, a fine 2020 è stato istituito nella governance dell'Ateneo un Prorettorato alle "Pari opportunità, tutela e garanzia della persona". A gennaio 2021 è stata avviata una fase di ascolto delle comunità universitaria volta a comprendere situazioni di potenziale disagio, ma anche punti di forza da valorizzare e tutelare. Tale fase di ascolto è stata articolata in due passaggi. Innanzitutto, degli incontri focus group dedicati e poi un questionario per raccogliere opinioni, impressioni e suggerimenti approfondire aspetti di particolare rilevanza.

Gli incontri e il questionario sono utili a definire una progettazione condivisa di azioni legate al BEN-ESSERE della persona inteso nella sua accezione più ampia. Quindi azioni che ci permettono di migliorare la qualità del nostro tempo all'interno dell'ambiente di lavoro. Azioni di cui UNICAM si vuole rendere parte attiva.

PARTE I – INCONTRI CON I COLLEGHI

Gli incontri coordinati dalla Prorettrice alle pari opportunità tutela e garanzia delle persone sono stati articolati su 3 giornate, ogni gruppo elencato di seguito ha svolto un proprio incontro al quale ha sempre partecipato anche il Rettore. Gli incontri si sono svolti in modalità on-line.

A. Periodo di svolgimento e partecipanti

18 Gennaio 2021:

- (i) Referenti delle organizzazioni sindacali rappresentate in UNICAM;
- (ii) responsabili delle strutture tecnico-amministrative (aree e uffici);
- (iii) manager didattiche delle cinque scuole di ateneo;
- (iv) dottorandi;
- (v) assegnisti;
- (vi) RTD-A e RTD-B;
- (vii) Membri del consiglio degli studenti.

25 Gennaio 2021, personale tecnico-amministrativo che svolge la propria attività nelle seguenti strutture:

- (i) Area ricerca, trasferimento tecnologico e gestione progetti & Area affari Legali;
- (ii) Area servizi agli studenti e mobilità internazionale;
- (iii) Segreterie didattico-amministrative delle Scuole di Ateneo e della 'School of Advanced Studies';
- (iv) Area tecnico scientifica e grandi apparecchiature;
- (v) Staff polo museale & Area biblioteche, servizi documentali e digitali;
- (vi) Area infrastrutture, servizi informatici e amministrazione digitale.

8 Febbraio 2021, personale tecnico-amministrativo che svolge la propria attività nelle seguenti strutture:

- (i) Macro-settore Servizi per la Didattica, Internazionalizzazione e Post-Laurea, che comprende Area Segreteria Studenti & Area Segreteria studenti;
- (ii) Area edilizia manutenzioni e sicurezza;
- (iii) Area persone, organizzazione e sviluppo;
- (iv) Area pianificazione, finanza e controllo;

- (v) Area Comunicazione Ufficio stampa e Marketing, & Area programmazione, valutazione e sistemi qualità & Segreterie di direzione, Organi Accademici, Relazioni esterne;
- (vi) Avvocatura & Area gare acquisti e patrimonio & Ufficio Acquisti, Ufficio Gare e Ufficio Logistica patrimonio e prevenzione;
- (vii) Assemblea delle Rappresentanze.

Complessivamente si è osservata una buona partecipazione agli incontri.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo tutti gli uffici hanno risposto con interesse, seppur in molti casi non avevano inteso il senso dell'incontro e la differenza tra BEN-ESSERE e benessere organizzativo su cui pensavano si fosse incentrata la discussione. Meno nutrita è stata, invece, la partecipazione dei dottorandi (presenti in 39 su oltre 200), Assegnisti (13 su 76), Ricercatori RTD-A e RTD- B (5 presenti su 33).

Rispetto al consiglio degli studenti, c'è stato il coinvolgimento di 9 studenti su 44 componenti, (particolarmente rappresentata è stata la sede di Matelica). La scarsa partecipazione degli studenti può essere giustificata dal protrarsi delle rappresentanze oltre il limite del mandato a causa del rinvio delle nuove elezioni causa emergenza COVID.

B. Sintesi principali evidenze emerse dagli incontri

Di seguito si riporta in maniera sintetica le criticità/necessità/proposte emerse dagli incontri.

SPAZI intesi come luoghi adeguati a lavorare, socializzare e identificarsi come comunità.

Dagli incontri emerge che ci sono alcune strutture, che più di altre, soffrono la mancanza di 'riservatezza' legate alla presenza di open-space e/o di uffici condivisi, che possono influenzare negativamente la concentrazione e generare in alcuni casi più stress del dovuto. È stato sottolineato, inoltre, che gli spazi sono importanti quando innescano una relazione e quindi permettono la socialità. A tal proposito si fa riferimento alla possibilità di avere luoghi comuni dove poter prendere un caffè, consumare il pranzo, fare una video-conferenza di gruppo e più in generale stare insieme. Infine, rispetto agli spazi come identità è emersa la necessità di riconoscere UNICAM in un luogo, come poteva essere ad esempio, prima del sisma del 2016, il quadriportico del palazzo Ducale.

CONSAPEVOLEZZA di essere parte di una comunità, e del lavoro fatto dagli altri.

In generale si osserva l'esigenza di una più efficace e mirata comunicazione interna, per evitare false interpretazioni e malintesi sulle strategie dell'Ateneo e per incrementare la consapevolezza degli obiettivi della governance al fine di attribuire le giuste priorità alle attività da svolgere. Viene poi sottolineata l'importanza di creare relazioni positive tra la comunità per costruire, ricostruire e rinsaldare i rapporti tra persone, facendo crescere lo spirito di gruppo e la condivisione di obiettivi comuni. Ciò anche per comprendere e rispettare il lavoro fatto dagli altri. Incrementare una maggiore capacità empatica e la gentilezza nei rapporti sarebbe auspicabile. Soprattutto tra colleghi di diversi uffici.

URGENZA ed EMERGENZA intesi come 'eccezioni' e non pratiche comuni.

In generale si osserva, l'esigenza di operare in condizioni di emergenza come pratica. Andrebbe favorita un'attività di pianificazione e incrementato il lavoro "per processi" invece che "per uffici". Si riuscirebbe così ad evitare gran parte delle urgenze ed emergenze ed a rapportarsi con i colleghi con spirito di collaborazione piena.

CURA DELLA PERSONA inteso come l'attenzione al miglioramento di uno stato di completo benessere psico-fisico.

In generale si osserva il bisogno di azioni finalizzate al miglioramento della salute sul posto di lavoro: ambiente salubre, corretta alimentazione e postura, attività fisica, etc.

PARTE II – ESITI INDAGINE ON-LINE

1. METODOLOGIA E STRUMENTO DI INDAGINE

L'indagine è stata finalizzata alla rilevazione delle percezioni e delle indicazioni dei dipendenti nei seguenti macro-ambiti:

- Caratteristiche dei rispondenti
- PARTE 1 - SUL SENSO DEL BEN-ESSERE
- PARTE 2 - SUL SENSO DI COMUNITA'
- PARTE 3 - INIZIATIVE PER IL FUTURO

Il questionario utilizzato viene riportato INTEGRALMENTE in allegato (Allegato 2)

Per l'avvio dell'indagine è stata inviata a tutto il personale potenzialmente coinvolto la seguente lettera di presentazione firmata dal Rettore e dalla Prorettrice alle pari opportunità, tutela e garanzia della persona:

*Carissime e carissimi,
più volte abbiamo sottolineato quanto sia fondamentale in UNICAM quel valore di comunità che parte proprio dalla consapevolezza di ognuno di noi di sentirsi parte di un sistema di relazioni dove il rispetto, la fiducia e il confronto continuo sono valori cardine per affrontare insieme la quotidianità del nostro lavoro, senza mai abbassare l'asticella della qualità.
Consapevoli del valore della diversità, e che in UNICAM ciascuno di noi può portare un contributo fondamentale alla comunità, stiamo condividendo un'indagine a cui vi chiediamo di partecipare. Il questionario ha lo scopo di recepire proposte, per comprendere situazioni di potenziale disagio, ma anche punti di forza da valorizzare e tutelare. I risultati dell'indagine saranno utili a definire una progettazione condivisa di azioni legate al BEN-ESSERE della persona inteso nella sua accezione più ampia con l'obiettivo ultimo di migliorare la qualità del nostro tempo all'interno del nostro ambiente di lavoro.
Grazie per la collaborazione.*

*Il Rettore
Prof. Claudio Pettinari*

*La Prorettrice alle pari opportunità, tutela e garanzia della persona
Prof.ssa Barbara Re*

2. 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.

3. 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, ruolo degli invitati

Ruolo	Rispondenti	Invitati	% rispondenti
Assegnista di ricerca	21	76	57%
Personale tecnico-amministrativo	183	250	73%
Professore associato	62	119	52%
Professore ordinario	31	62	50%
Ricercatore (RU o RTD)	47	99	47%
Totale complessivo	344	606	57%
Totale risposte non utilizzabili	93		
Totale accessi	437	606	72%

Come evidenziato nella tabella 1, il grado di partecipazione complessivo è stato del 57%. I questionari compilati in modo completo sono stati 344, mentre i restanti 93 accessi sono risultati occasionali tentativi, senza nessuna compilazione o compilazione insufficiente.

Tabella 2. Rispondenti per genere e ruolo

Ruolo	Donna	Uomo	Totale complessivo
Assegnista di ricerca	11	10	21
Personale tecnico-amministrativo	116	67	183
Professore associato	29	33	62
Professore ordinario	6	25	31
Ricercatore (RU o RTD)	26	21	47
Totale complessivo	188	156	344

Tabella 3. Rispondenti per anzianità di servizio

Ruolo	Fino a 10 anni	Da 11 a 30 anni	Oltre 30 anni	Totale
Assegnista di ricerca	18	3		21
Personale tecnico-amministrativo	30	109	44	183
Professore associato	10	44	8	62
Professore ordinario	1	18	12	31
Ricercatore (RU o RTD)	14	27	6	47
Totale complessivo	73	201	70	344

Tabella 4. Rispondenti per sede di lavoro

Ruolo	Sede collegata	Sede di Camerino	Totale complessivo
Assegnista di ricerca	4	17	21
Personale tecnico-amministrativo	23	160	183
Professore associato	12	50	62
Professore ordinario	11	20	31
Ricercatore (RU o RTD)	10	37	47
Totale complessivo	60	284	344

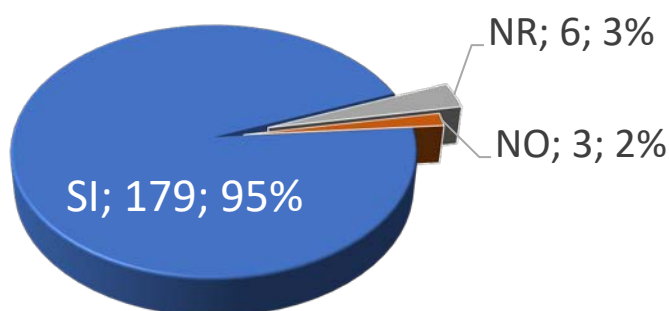
4. RISULTATI DELL'INDAGINE: ANDAMENTO COMPLESSIVO

SEZIONE 1 - SUL SENSO DEL BEN-ESSERE

“Il BEN-ESSERE si articola su due dimensioni una personale e una sociale. La dimensione personale si declina come il buon stato di salute fisica e psichica e di conseguenza una buona qualità della vita. La dimensione sociale del BEN-ESSERE di un individuo riguarda invece le sue relazioni con gli altri, ossia il sentimento di fiducia nei confronti degli altri e la sensazione che le persone siano capaci di gentilezza e di senso di comunità”

1. **Concordi con questa definizione?**

Grafico 1.



Se sei in disaccordo potresti definire il tuo concetto di BEN-ESSERE?

- Alle definizioni di cui sopra occorre aggiungere il senso sicurezza (personale, familiare e interpersonale), dovuto alla stabilità della propria condizione economica e sociale. Altrimenti è il mondo dei sogni (o quello di Amici di Maria De Filippi).
- Ambiente di lavoro con servizi efficienti. Ambiente di lavoro salubre. Ambiente di lavoro che viene incontro alle esigenze dei suoi frequentatori. Questo può implicare salute fisica e psichica.
- Che significa ben-essere? Trovarsi bene al lavoro? Credere nel proprio lavoro? Forse molto di più?
- Concetto di definizione e utilità non chiare
- Il benessere non si limita a due dimensioni, la definizione mi sembra un po' riduttiva
- Il primo può andare bene anche se la soddisfazione riveste un aspetto soggettivo molto importante, il secondo si misura anche sul coinvolgimento di un individuo nella società.
- La definizione di qui sopra andrebbe integrata dalle relazioni con l'ambiente (gli ambienti)
- Non mi sembra di facile definizione e valido in modo identico per tutti.

Commento:

Oltre il 95% concorda con la dichiarazione di ben-essere proposta in apertura di indagine, il che fornisce una sufficiente rassicurazione per quanto riguarda la sintonia dei rispondenti rispetto ai temi indagati nel questionario.

Per quanto riguarda i suggerimenti, tendono ad approfondire ed arricchire il senso della definizione, che per necessità di sintesi non specifica le varie sfaccettature di un concetto così complesso. È interessante notare come emerga la volontà di porre l'accento sull'influenza (decisiva?) della situazione lavorativa e della sicurezza personale nell'ambito del ben-essere.

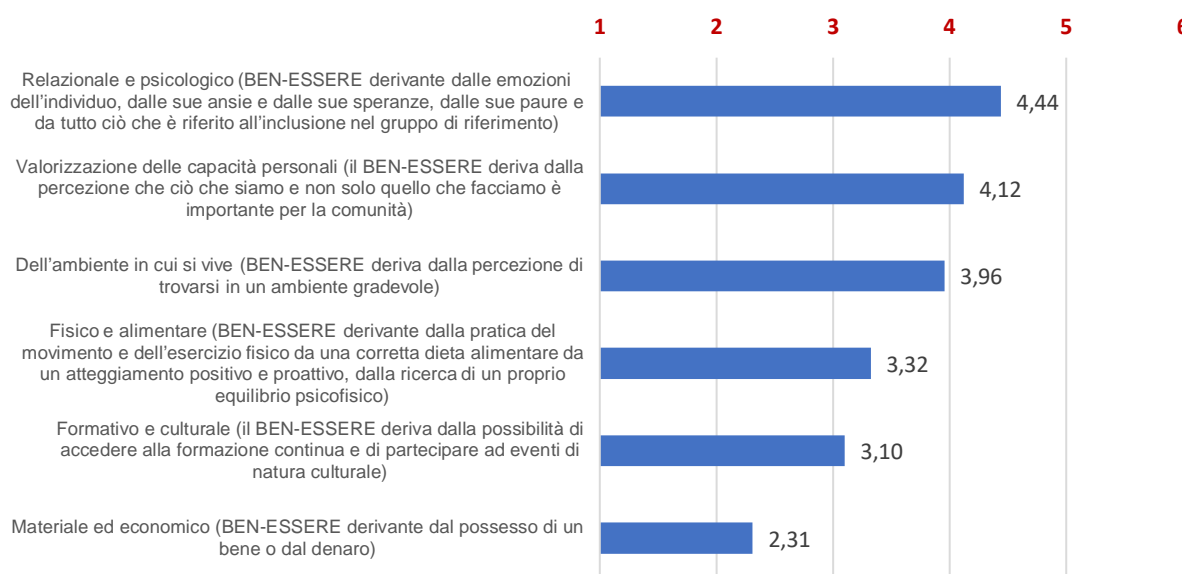
2. Indica secondo una tua classifica di importanza le seguenti dimensioni, che contribuiscono al BEN-ESSERE:

Dimensioni proposte (l'ordine con il quale venivano visualizzate mutava ad ogni accesso)

- a. materiale ed economico (BEN-ESSERE derivante dal possesso di un bene o dal denaro)
- b. relazionale e psicologico (BEN-ESSERE derivante dalle emozioni dell'individuo, dalle sue ansie e dalle sue speranze, dalle sue paure e da tutto ciò che è riferito all'inclusione nel gruppo di riferimento)
- c. fisico e alimentare (BEN-ESSERE derivante dalla pratica del movimento e dell'esercizio fisico da una corretta dieta alimentare da un atteggiamento positivo e proattivo, dalla ricerca di un proprio equilibrio psicofisico)
- d. dell'ambiente in cui si vive (BEN-ESSERE deriva dalla percezione di trovarsi in un ambiente gradevole)
- e. formativo e culturale (il BEN-ESSERE deriva dalla possibilità di accedere alla formazione continua e di partecipare ad eventi di natura culturale)
- f. valorizzazione delle capacità personali (il BEN-ESSERE deriva dalla percezione che ciò che siamo e non solo quello che facciamo è importante per la comunità)

La classifica che si ottiene sulla base delle scelte dei rispondenti è la seguente, calcolata sulla frequenza di risposta media per singolo item (scala 1-6).

Grafico 2.



Indica, se vuoi, ulteriori dimensioni che ritieni importanti per il BEN-ESSERE (le risposte sono state raggruppate per ambito)

AMBITO LAVORATIVO (7 INDICAZIONI)

- Avere qualche volta la possibilità di prendere decisioni in autonomia senza dover sempre rendere conto ai docenti
- BEN-ESSERE significa avere le capacità per poter instaurare un buon rapporto umano con gli altri, sia strutturati che studenti
- Coinvolgimento nelle attività e nei processi che si svolgono nell'ambiente lavorativo
- Lealtà e rispetto verso i colleghi
- Libertà di sviluppare attività di ricerca e di formazione senza eccessivi faticosi adempimenti burocratici
- Non essere oberati di lavoro ma che si possa lavorare senza una costante acqua alla gola
- Trasparenza dei criteri /regole/ ed ancora di più delle loro delle applicazioni

AMBITO DEL RISPETTO E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA (8 INDICAZIONI)

- Il senso di condivisione e di apprezzamento del proprio lavoro e del contributo personale in Unicam.
- Assenza di continui attacchi gratuiti e pretestuosi da parte di alcuni colleghi
- Maggior considerazione del proprio lavoro da parte dei superiori mediante avanzamenti di carriera avendo i requisiti (titolo di studi) (svolgimento mansioni di categoria superiore rispetto a quella di appartenenza)
- Avere la percezione di essere capito e accettato anche nelle piccole o grandi cose che uno riesce a fare.
- Nell'ambiente di lavoro il benessere proviene anche dall'essere consapevole che le decisioni che lo riguardano hanno una motivazione oggettiva, così come le stesse valutazioni dell'attività svolta. Quest'ultime sarebbe preferibile che fossero periodiche, con suggerimenti/indicazioni su come migliorare le proprie performance.
- Il benessere è la consapevolezza che qualsiasi posto si occupi: di prestigio o il più umile quello che si svolge è ugualmente importante. Chi sta in alto dovrebbe avere una sensibilità tale da non far pesare la differenza di posizione, non dovrebbe umiliare sopraffare e seppellire una idea se valida da qualsiasi parte venga. Una persona che si sente importante renderà sicuramente di più. Ho il sospetto che chi occupa posizioni alte tema che dando ascolto e spazio a queste idee si dia troppa importanza e che questa persona si monti la testa e possa farsi delle illusioni.
- Dare la possibilità di esprimere le proprie capacità, oltre il riconoscimento.
- Possibilità di svolgere un lavoro gratificante

AMBITO RELAZIONALE (10 INDICAZIONI)

- relazioni e interpersonale - sense of belonging in society
- BEN-ESSERE derivante dall'Equilibrio fra lavoro, famiglia e tempo libero.
- Compartecipazione, condivisione e collaborazione tra individui. Empatia e sinergia.
- condivisione, inclusione
- Dimensione spirituale
- relazioni interpersonali
- Immagino che la piramide di Maslow possa contribuire all'ordinamento soprastante.
- Inclusione e partecipazione
- l'assenza di discriminazione
- Ben-essere esprime un'endiadi esprimendo un concetto mediante il ricorso di due termini (bene e essere). Questo concetto si declina in una duplice dimensione: personalistica e solidaristica. Nella seconda dimensione il ben-essere in una comunità universitaria si traduce nel sapere fare squadra, nel lavorare in team, consapevoli che ciascuno è diverso e arreca un proprio contributo che esprime il ben-essere e il bene-stare nella comunità universitaria.

ALTRO (8 INDICAZIONI)

- Mi sembrano tutte caratteristiche riduttive. Non mi sembra sensato stabilire una classifica.
- credo che la classifica non possa essere considerata valida per tutte le situazioni.
- Ritengo che la classifica sopra abbia un senso relativo, tutti gli elementi elencati sono necessari al benessere in egual misura.
- Sinceramente non riuscirei a dare un ordine totale a quanto sopra riportato se non per grosse semplificazioni
- Salute al primo posto, sia in generale che sul posto di lavoro
- Salute per sé e i propri familiari;
- Possibilità di tempo libero da dedicare a se stessi e ai propri familiari
- Sicurezza economica e sociale per sé e i propri familiari

Commento

Emergono come dimensioni che maggiormente contribuiscono al BEN-ESSERE, quella relativa al benessere: “**relazionale e psicologico** (BEN-ESSERE derivante dalle emozioni dell'individuo, dalle sue ansie e dalle sue speranze, dalle sue paure e da tutto ciò che è riferito all'inclusione nel gruppo di riferimento)” e quella riguardante la: “**valorizzazione delle capacità personali** (il BEN-ESSERE deriva dalla percezione che ciò che siamo e non solo quello che facciamo è importante per la comunità)”.

La classifica ai primi due posti è confermata anche analizzando i dati per ruolo (personale T-A o personale docente) o per genere.

Prendendo spunto da una delle indicazioni registrate, quella riguardante la cosiddetta “piramide dei bisogni di Maslow”¹, si potrebbe constatare come i ‘bisogni’ manifestati dal personale UNICAM sono quelli di vertice della piramide (stima e autorealizzazione). Si tratta di ‘bisogni’ che si manifestano nelle persone e nei gruppi quando sono soddisfatti gli altri bisogni più elementari (fisiologici, di sicurezza personale, di appartenenza).

3. **Ritieni che lavorare in UNICAM abbia accresciuto e possa accrescere il tuo BEN-ESSERE?** Domanda a risposta multipla con opzione esclusiva sulla risposta “NO”²

Grafico 3.

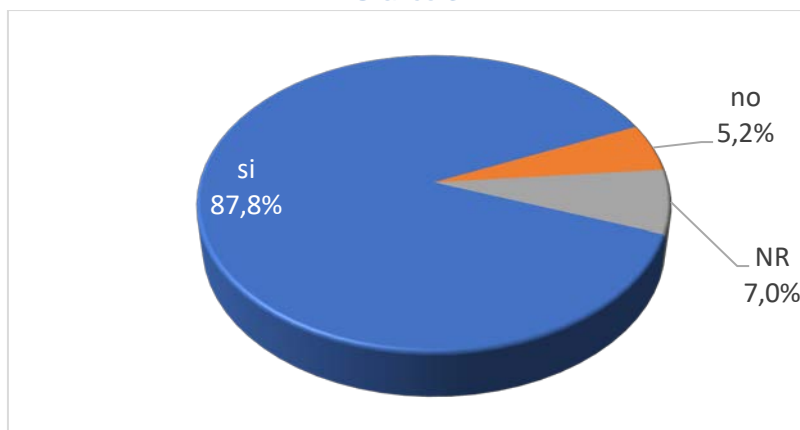
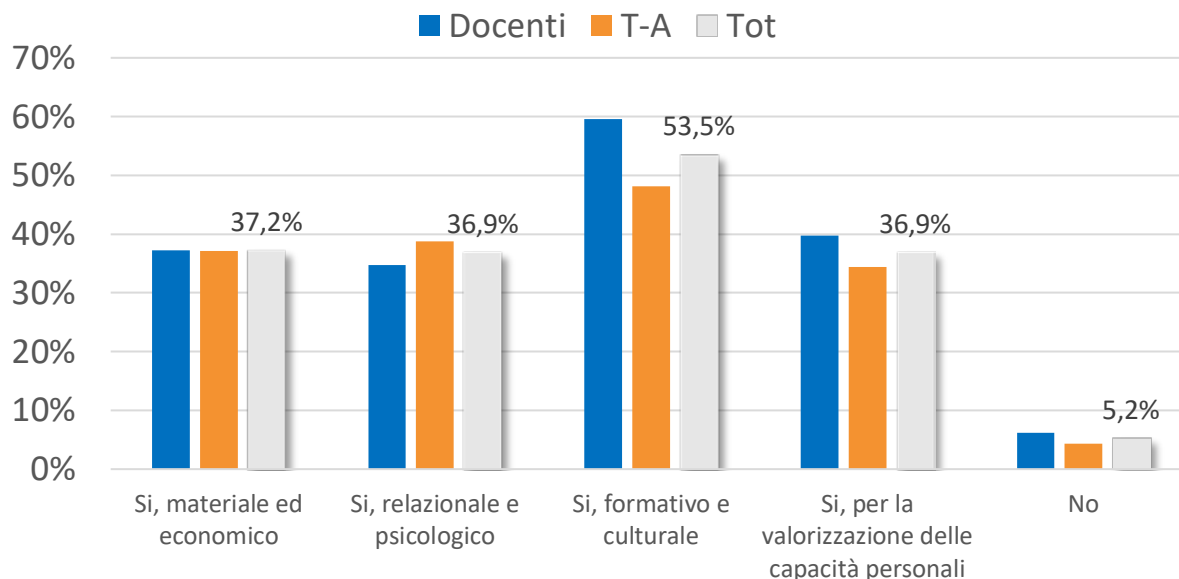
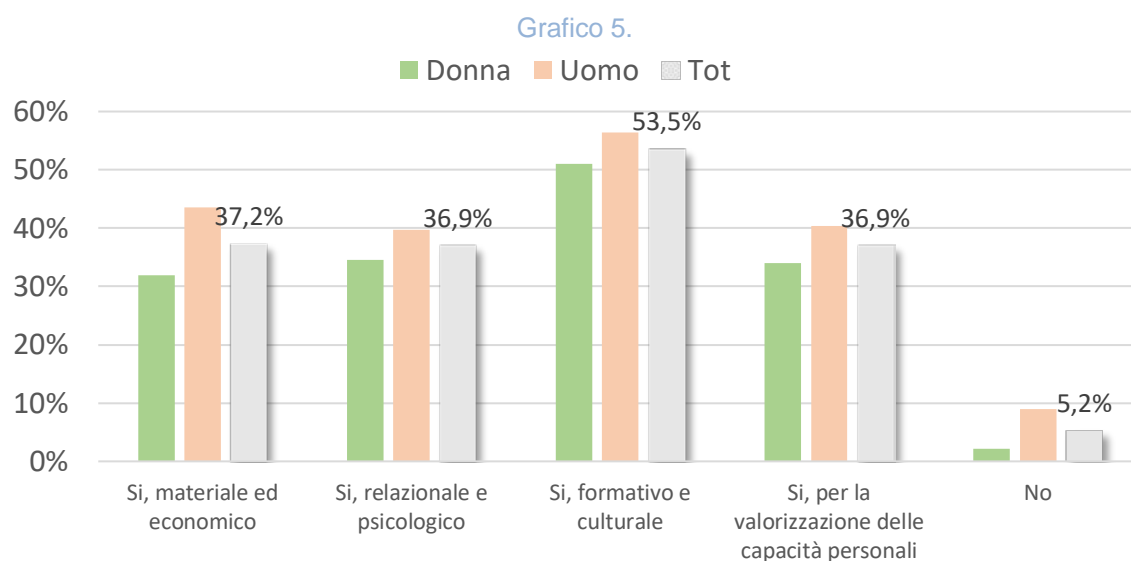


Grafico 4.



¹ Nel 1954 lo psicologo Abraham Maslow propose un modello motivazionale dello sviluppo umano basato su una gerarchia di bisogni, disposti a piramide, in base alla quale la soddisfazione dei bisogni più elementari è condizione necessaria per fare emergere quelli di ordine superiore.

² Nel caso della selezione della risposta: NO, veniva tolta la possibilità di selezionare anche altre opzioni



Commento

La larghissima maggioranza dei rispondenti (88%) ritiene che lavorare in UNICAM abbia accresciuto e possa accrescere il proprio BEN-ESSERE. La percentuale di chi ritiene che questo non sia vero (risposta NO) si ferma al 5%. Disaggregando il dato per genere si nota come la risposta NO sia più consistente negli uomini (9%) e si riduce al minimo (2%) per le donne. Le differenze per ruolo, invece, sono trascurabili.

La percentuale più alta delle aspettative positive in termini di crescita si concentra sull'aspetto 'formativo e culturale' (53%), in una crescita negli aspetti 'relazionali e psicologico' o 'materiale ed economico' credono rispettivamente il 37,2 e il 36,9%.

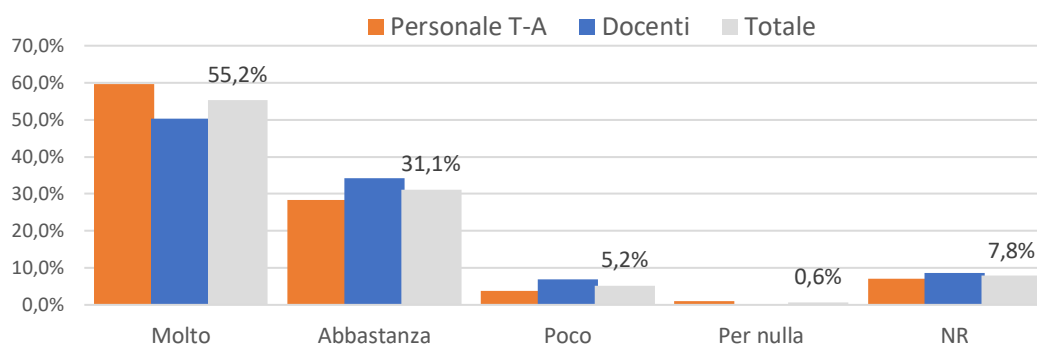
SEZIONE 2 - SUL SENSO DI COMUNITA'

4. Sei orgoglioso/a di lavorare in UNICAM?

Tabella 5.

Opzioni	Ruoli					Totale
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU e RTD)	
Abbastanza	52	12	16	11	16	107
Molto	109	6	37	13	25	190
Per nulla	2					2
Poco	7		4	4	3	18
NR	13	3	5	3	3	27
Totale	183	21	62	31	47	344

Grafico 6.

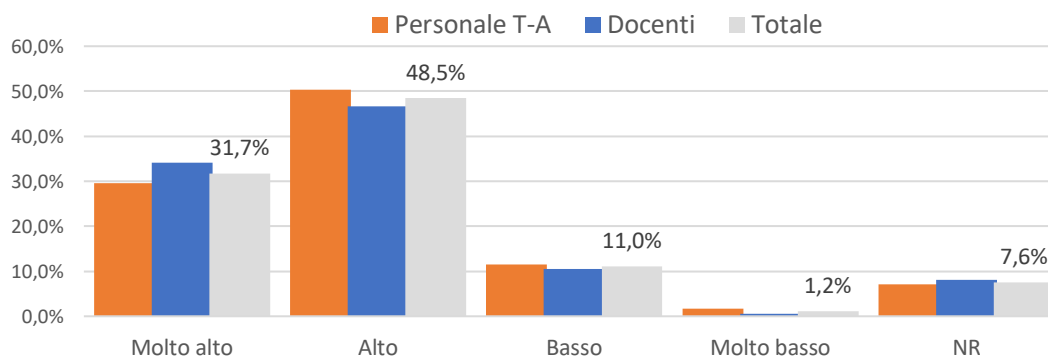


5. Come consideri attualmente il tuo senso di appartenenza ad UNICAM?

Tabella 6.

Opzioni	Ruoli					Totale
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU e RTD)	
Alto	92	10	29	12	24	167
Basso	21	4	3	4	6	38
Molto alto	54	3	25	12	15	109
Molto basso	3	1				4
NR	13	3	5	3	2	26
Totale	183	21	62	31	47	344

Grafico 7.

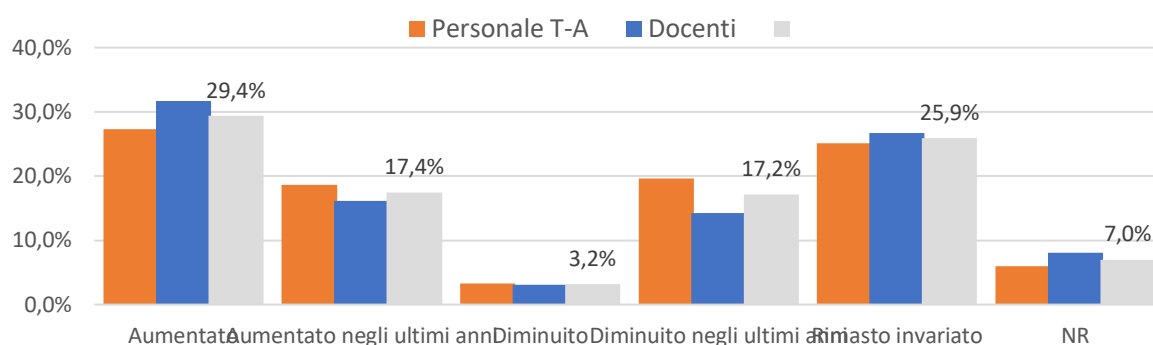


6. **Da quando sei in servizio, il tuo senso di appartenenza è:**

Tabella 7.

Opzioni	Ruoli					Totale
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU e RTD)	
Aumentato	50	3	21	11	16	101
Aumentato negli ultimi anni	34	2	12	5	7	60
Diminuito	6	1	2	2		11
Diminuito negli ultimi anni	36	5	5	4	9	59
Rimasto invariato	46	7	17	6	13	89
NR	11	3	5	3	2	24
Totale	183	21	62	31	47	344

Grafico 8.



7. **Come definiresti il clima dei rapporti fra le persone all'interno della comunità UNICAM?**

Tabella 8.

Opzioni	Ruoli					Tot
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
Buono	86	9	26	16	23	160
Discreto	55	4	23	9	17	108
Ottimo	25	3	9	3	3	43
Pessimo	6	2			3	11
NR	11	3	4	3	1	22
Totale	183	21	62	31	47	344

Grafico 9.

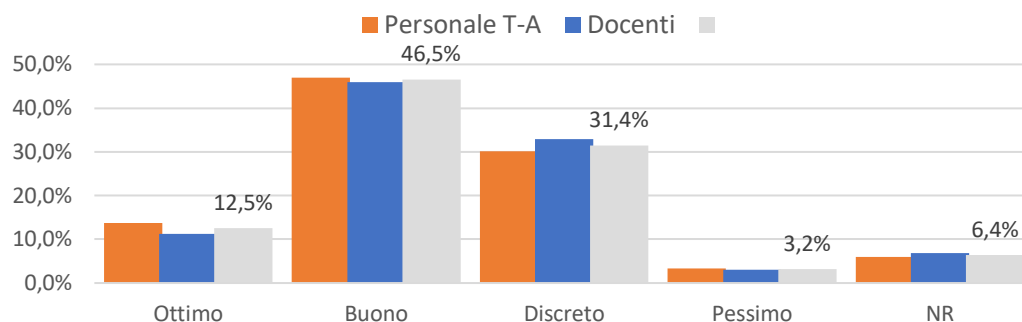
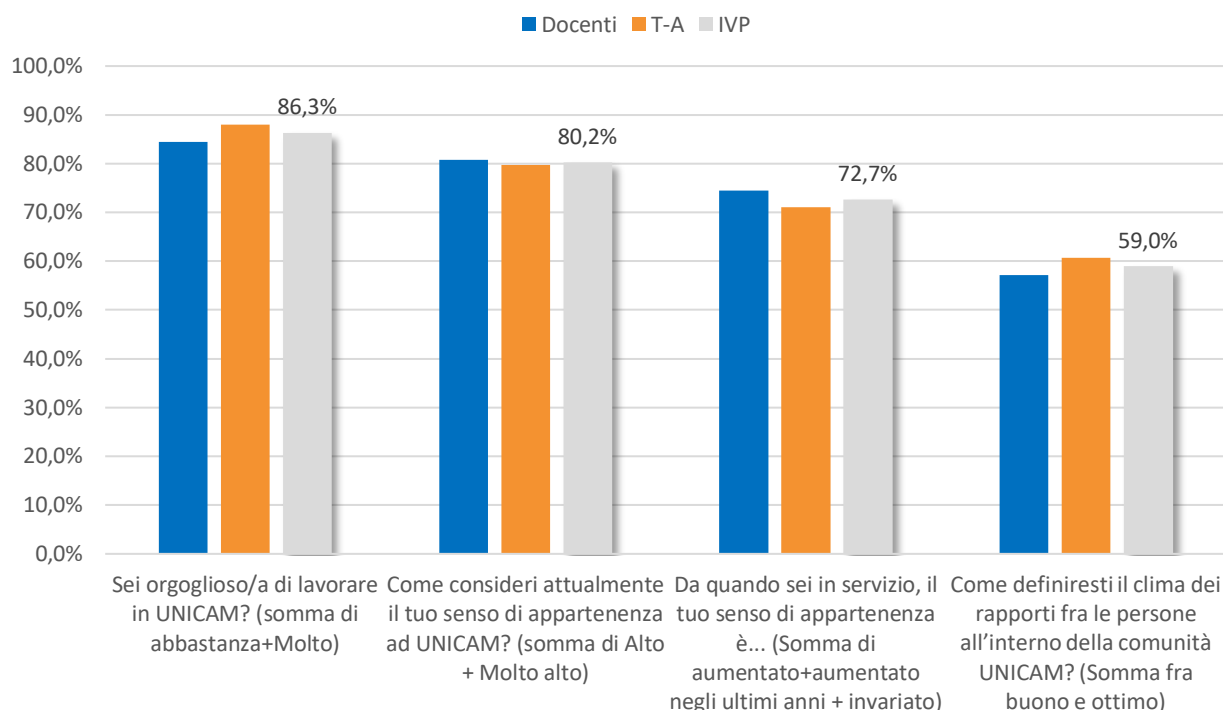


Grafico 10.

Indice di Valutazione Positiva (IVP*) - **Domande 4,5,6,7**



*IVP: rapporto fra somma delle risposte positive e totale dei rispondenti

Commento

Dal quadro complessivo che emerge dalle domande 4,5,6,7, che indagavano sul senso di appartenenza, sull'orgoglio di lavorare in UNICAM e sul clima dei rapporti fra persone, si può cogliere – analizzando l'IVP – una risposta positiva molto alta (86%) per quanto concerne l'orgoglio di lavorare per questo Ateneo, risposta confermata anche quando si parla del senso di appartenenza (80,2%).

Per quanto concerne l'andamento del senso di appartenenza dalla presa di servizio, tenendo conto anche dell'opzione di risposta "è rimasto invariato", l'IVP risulta del 73%. Scorporando il dato relativo a questa opzione (cioè sommando solo se "aumentato" e "aumentato negli ultimi anni" l'IVP scende al 47%. Il 17% dei rispondenti considera diminuito il proprio senso di appartenenza negli ultimi anni. Questo dato è più pronunciato per quanto riguarda il personale T-A (19%). Sicuramente su questo bisognerà intervenire, per capire meglio le motivazioni e programmare azioni specifiche di miglioramento.

Il 59% è infine soddisfatto del clima dei rapporti fra persone, tenendo conto di chi ha risposto "buono" + "ottimo". In questo caso però era presente anche l'opzione "discreto" (31%), che non può essere considerata una scelta da interpretare in senso del tutto negativo. Le risposte si sono polarizzate in una posizione intermedia che evidenziano significativi margini di miglioramento.

8. **Sei soddisfatto/a dei tuoi rapporti con le seguenti persone?** (rispondi per le situazioni che riguardano la tua posizione)

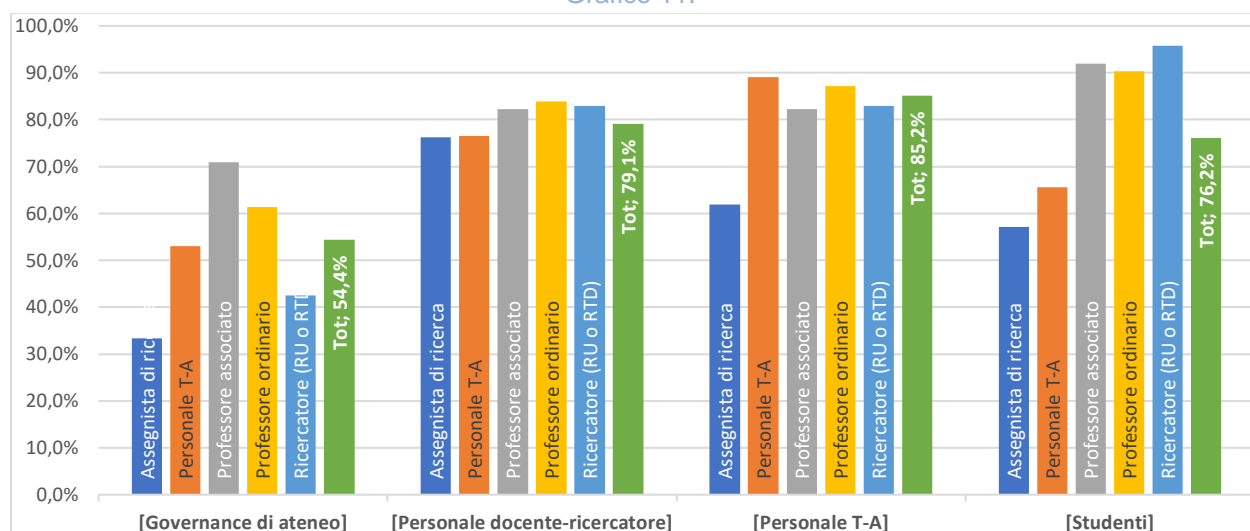
La domanda indagava la soddisfazione per i rapporti con le seguenti componenti dell'Ateneo: **governance, personale docente, personale T-A, Studenti**, e prevedeva come opzioni di risposta: **molto, abbastanza, poco, per nulla, non so (ho poche occasioni di rapporto diretto)**.

Le tabelle di seguito riportano l'IVP, cioè il dato % relativo alla somma dei rispondenti che si dichiarano **"molto"** e **"abbastanza"** soddisfatti sul totale dei rispondenti.

Tabella 9.

Opzioni	Ruoli					Tot
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
Componenti Governance	53,0%	33,3%	71,0%	61,3%	42,6%	54,4%
Personale docente	76,5%	76,2%	82,3%	83,9%	83,0%	79,1%
Personale T-A	89,1%	61,9%	82,3%	87,1%	83,0%	85,2%
Studenti	65,6%	57,1%	91,9%	90,3%	95,7%	76,2%

Grafico 11.



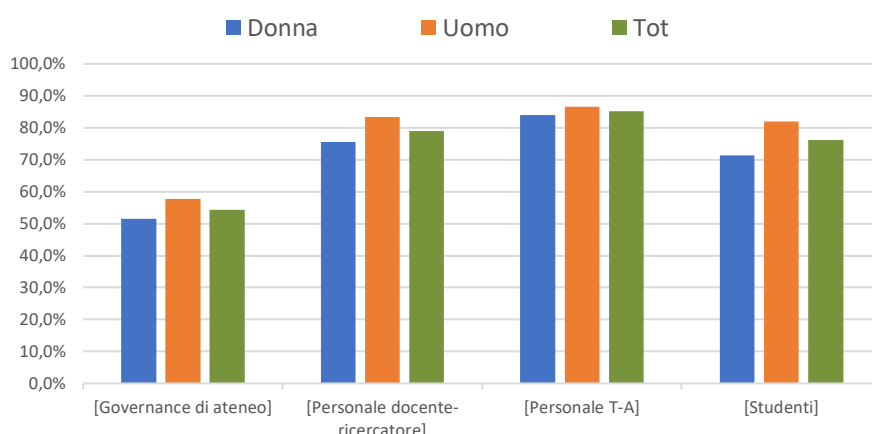
Alla opzione **"non so (ho poche occasioni di rapporto diretto)"** le % di risposte per ruolo sono sintetizzate di seguito:

Tabella 10.

Opzioni	Ruoli					Tot
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
Componenti Governance	47,6%	24,6%	11,3%	3,2%	44,7%	24,4%
Personale docente	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%
Personale T-A	9,5%	0,5%	1,6%	0,0%	2,1%	1,5%
Studenti	19,0%	23,0%	1,6%	0,0%	2,1%	14,0%

Differenze per genere

Grafico 12.



Commento

Delle quattro opzioni alle quali fa riferimento la domanda, il gruppo di governance dell'Ateneo (inteso come Rettore, prorettori e delegati del Rettore, Direttore Generale) è quello numericamente più ristretto e con il quale alcuni ruoli (assegnisti e RTD in particolare) è ragionevole pensare che - sia per funzioni che per anzianità lavorativa - possano aver avuto poche occasioni di incontro. Questa ipotesi trova conferma nelle percentuali di scelta, per questi due ruoli, dell'opzione "non so (ho poche occasioni di rapporto diretto)": assegnisti 25%, ricercatori 48%. Anche per il personale T-A la percentuale di scelta di questa opzione è molto alta (48%) e anche in questo caso l'esito della consultazione poteva in parte essere prevedibile.

Non risultano differenze significative nei risultati anche dal punto di vista della differenza di genere, come evidenziato nel grafico precedente, ma lo stesso succede anche nelle differenze di anzianità lavorativa o di sede di lavoro.

La domanda però era finalizzata ad indagare la tipologia di rapporti in atto fra le principali componenti di personale dell'Ateneo, e le risposte che erano chieste erano di carattere qualitativo (grado di soddisfazione). In questo ambito i livelli di soddisfazione che emergono per le altre tre opzioni di risposta (*docenti, personale T-A, studenti*) sono soddisfacenti e mostrano, anche se con varie sfumature, un buon grado di integrazione fra i vari ruoli e nei rapporti fra persone. Per quanto riguarda i rapporti con la Governance la soddisfazione rilevata risulta, invece, poco soddisfacente (54%).

Questo segnale mostra come ci sia un'esigenza abbastanza diffusa di maggiore interazione con chi 'governa' politicamente ed organizzativamente l'Ateneo. Sarà necessario, pertanto, progettare azioni che consentano alla comunità di avere più spesso occasioni di incontro e di dialogo con la 'governance', in modo da colmare la distanza che una buona fetta di personale percepisce in questo ambito.

9. Quanto ti senti vicino ...?

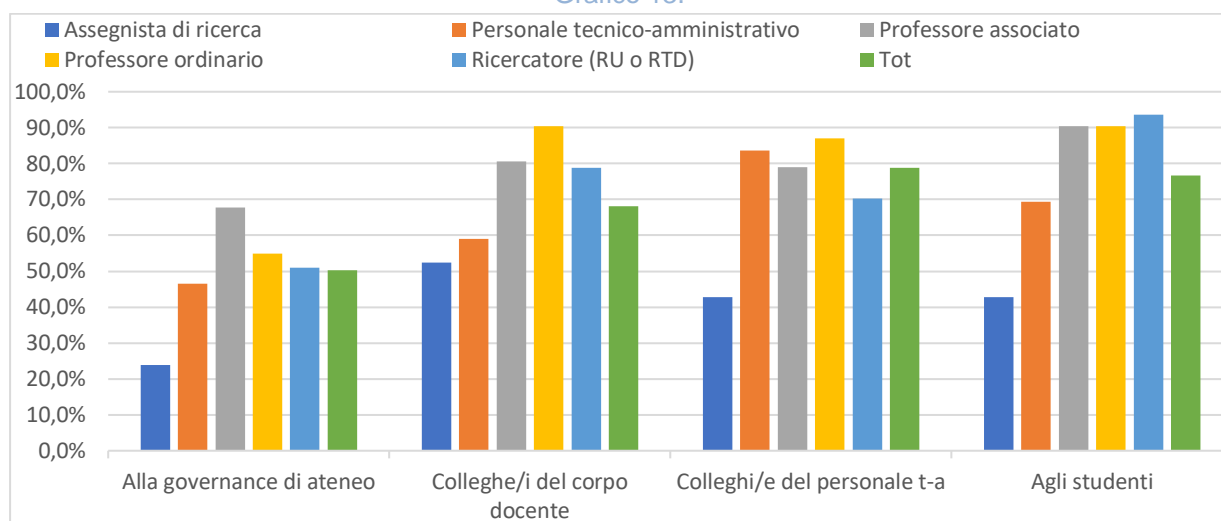
La domanda indagava la soddisfazione per la vicinanza percepita con le seguenti componenti dell'Ateneo: **governance**, **personale docente**, **personale T-A**, **Studenti**, e prevedeva come opzioni di risposta: **molto**, **abbastanza**, **poco**, **per nulla**.

Le tabelle di seguito riportano l'IVP, cioè il dato % relativo alla somma dei rispondenti che si dichiarano "molto" e "abbastanza" soddisfatti sul totale dei rispondenti.

Tabella 11.

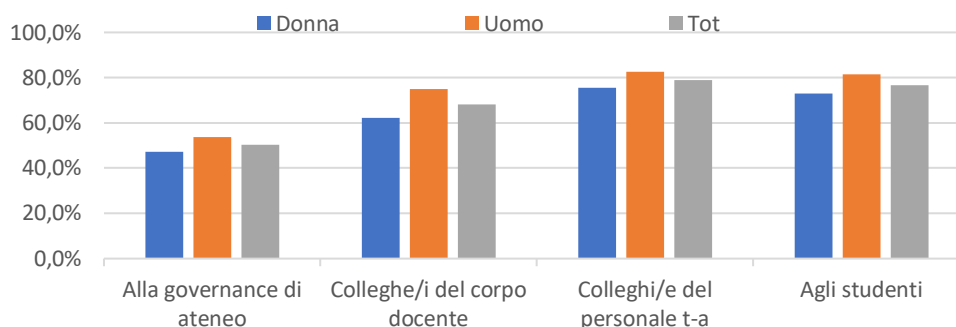
Opzioni	Ruoli					Tot
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
Alla governance di ateneo	46,4%	23,8%	67,7%	54,8%	51,1%	50,3%
Colleghe/i del corpo docente	59,0%	52,4%	80,6%	90,3%	78,7%	68,0%
Colleghe/i del personale t-a	83,6%	42,9%	79,0%	87,1%	70,2%	78,8%
Agli studenti	69,4%	42,9%	90,3%	90,3%	93,6%	76,7%

Grafico 13.



Differenze per genere

Grafico 14.



Commento

Nel caso della domanda n.9 l'indagine è stata più esplicita e si è fatto diretto riferimento al concetto di 'vicinanza', percepita o vissuta rispetto alle stesse categorie di personale. Analizzando le risposte - che non si differenziano significativamente nemmeno per genere o per sede di lavoro - e non ripetendo le stesse considerazioni sui rapporti con la Governance del precedente commento alla domanda 8, risulta molto evidente come quello degli assegnisti di ricerca sia il ruolo che "sente meno" l'appartenenza alla comunità.

Se da un lato questo può essere un fatto scontato, per la tipologia di contratto, la giovane età lavorativa e per l'attività svolta; per altri versi dovrebbe allarmare come la comunità universitaria sembrerebbe essere poco inclusiva rispetto a dei giovani ricercatori che si affacciano ad una potenziale 'carriera' scientifica o comunque svolgono un'attività molto importante per l'Ateneo.

Altro dato da tenere in considerazione è quello relativo al personale T-A nel caso della vicinanza percepita con i docenti (59%). In questo caso, considerato che si può escludere nella quasi totalità dei casi la 'mancanza di occasioni' di vicinanza di attività lavorativa, si deve rilevare una percezione di 'distanza nei rapporti' abbastanza consistente. Indagare su questo, anche per capire tipologia e motivi di questa distanza percepita potrebbe essere importante per capire se opportuno intervenire, progettando azioni specifiche.

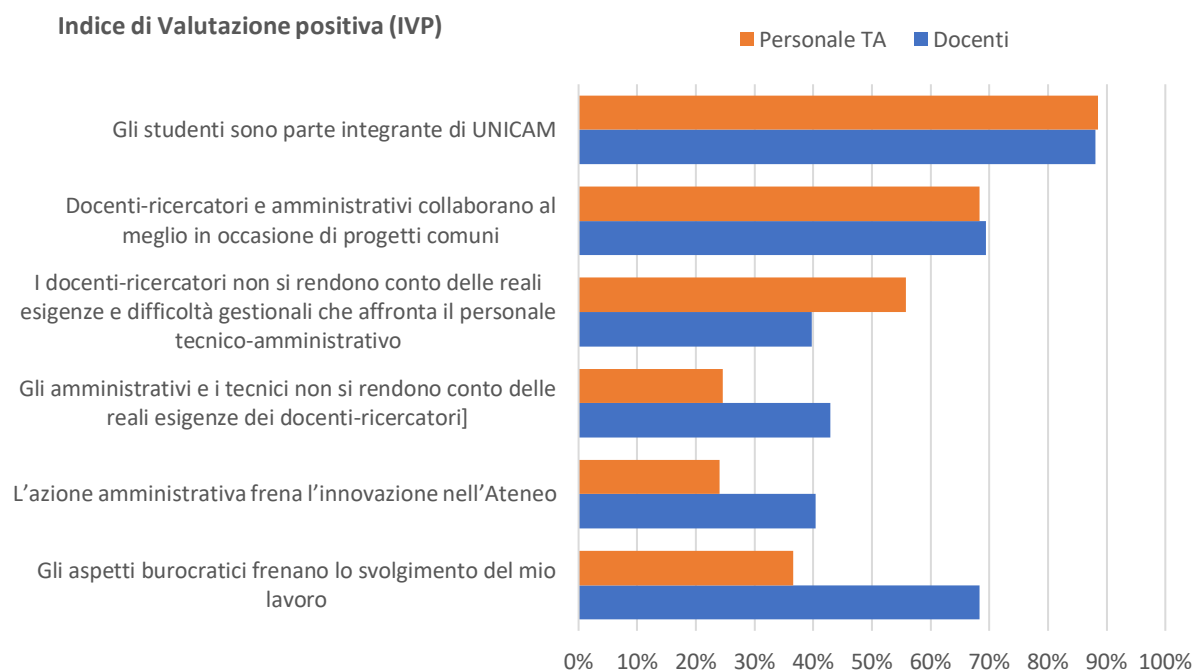
10. In che misura condividi le seguenti affermazioni.

Si riportano le valutazioni positive (**molto + abbastanza**) per singoli Item, su una scala che proponeva di scegliere fra: **molto**, **abbastanza**, **poco**, **per nulla**.

Tabella 12.

Opzioni	Docenti (161 tot)	Personale TA (183 tot)
Gli aspetti burocratici frenano lo svolgimento del mio lavoro	110	67
L'azione amministrativa frena l'innovazione nell'Ateneo	65	44
Gli amministrativi e i tecnici non si rendono conto delle reali esigenze dei docenti-ricercatori]	69	45
I docenti-ricercatori non si rendono conto delle reali esigenze e difficoltà gestionali che affronta il personale tecnico-amministrativo	64	102
Docenti-ricercatori e amministrativi collaborano al meglio in occasione di progetti comuni	111	125
Gli studenti sono parte integrante di UNICAM	141	162

Grafico 15.



Commento

In questo caso si chiedeva al rispondente di esprimere quanto si trovasse d'accordo con le affermazioni proposte nelle varie opzioni. Nella tabella e nel grafico di analisi delle risposte viene proposto l'IVP, che in questo caso esprime la percentuale di persone che, rispetto al totale dei rispondenti, si sono dichiarate "molto" e "abbastanza" d'accordo. Si nota anzitutto la quasi unanimità di risposte positive - per entrambi i ruoli - per quanto riguarda l'affermazione sugli studenti intesi come parte integrante della comunità UNICAM (quasi il 90% considerando anche un 7% circa di mancate risposte).

Si nota invece la forte differenza di percezione riguardo gli aspetti organizzativi dell'Ateneo. Le affermazioni proposte in effetti facevano volutamente leva su alcuni dei luoghi comuni riguardanti le difficoltà e le incomprensioni fra ruolo docente e tecnico-amministrativo, che si riscontrano spesso nell'attività quotidiana di un Ateneo. Dal lato docenti-ricercatori, la percezione di un'attività amministrativa a volte troppo legata agli aspetti formali, che frena lo svolgimento delle attività didattiche ma soprattutto di ricerca scientifica; dal lato T-A la necessità di sostenere le principali attività svolte nell'Ateneo mantenendo la necessaria correttezza ed aderenza alle norme e regole alle quali una amministrazione pubblica non può sottrarsi.

Dalle risposte si può notare come la maggioranza (56%) del personale T-A sia d'accordo nel sostenere che i colleghi docenti-ricercatori "non si rendono conto" delle difficoltà gestionali di un Ateneo, mentre il 43% dei docenti ricercatori pensa che i colleghi amministrativi o tecnici non si rendono conto "delle reali esigenze" del lavoro del docente-ricercatore.

Che "l'azione amministrativa frena l'innovazione nell'Ateneo" lo pensa il 40% dei docenti ed anche il 24% del personale T-A, ma che "gli aspetti burocratici frenano lo svolgimento del mio lavoro" lo pensa quasi il 70% dei docenti (ed anche il 37% del personale T-A).

In questo caso il richiamo generico al concetto di “burocrazia”, che ormai nella percezione comune coincide con un’idea di eccessivo potere della pubblica amministrazione, esercitato fra l’altro in modo volutamente vessatorio, ha probabilmente spersonalizzato il giudizio, favorendo l’espressione di una valutazione negativa in modo generico e non riferendosi a specifiche situazioni di merito. Di certo però il dato va preso in esame e trattato anzitutto attraverso un incremento della conoscenza organizzativa reciproca ed un maggiore dialogo fra le componenti.

A testimonianza della necessità di questo tipo di azione c’è il risultato riportato nell’opzione “*Docenti-ricercatori e amministrativi collaborano al meglio in occasione di progetti comuni*” che ha registrato un 70% circa di risposte positive.

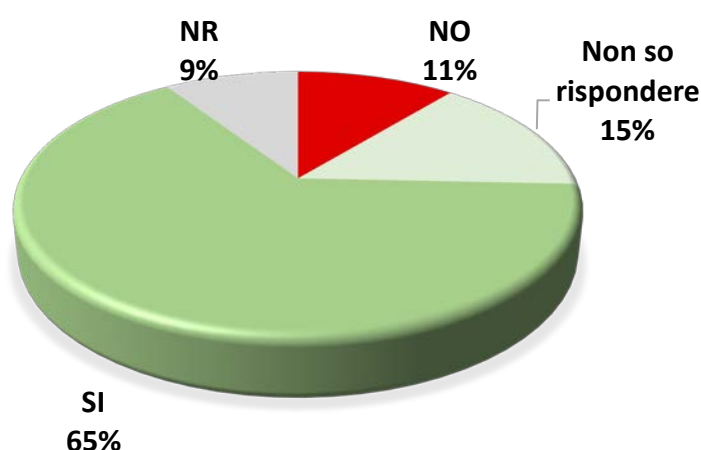
SEZIONE 3 - INIZIATIVE PER IL FUTURO

11. **Saresti interessato a partecipare ad attività di informazione e prevenzione su tematiche sanitarie e alimentari (cancro, lotta alle dipendenze, educazione alimentare, educazione posturale, ecc)?**

Tabella 13.

Opzioni	Personale tecnico-amministrativo (numero risposte)	Personale docente (numero risposte)
NO	20	38
Non so rispondere	27	26
SI	119	82
NR	17	15
Totale	183	161

Grafico 16.



Commento

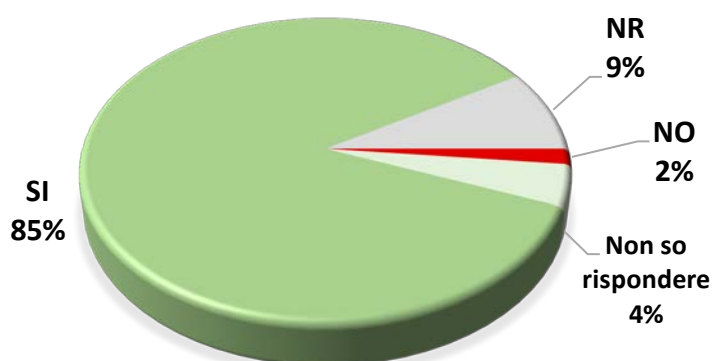
Si registra una importante disponibilità a partecipare alle iniziative proposte. È possibile iniziare a pianificare iniziative quali: ciclo di seminari, seguiti da workshop su prenotazione lungo tutto l’arco dell’anno...

12. Ritieni che l'organizzazione di attività di screening sanitari abbia rappresentato, rappresenti e possa rappresentare un valore aggiunto per il BEN-ESSERE dei dipendenti?

Tabella 14.

Opzioni	Personale tecnico-amministrativo	Personale docente
NO	3	13
Non so rispondere	8	11
SI	156	122
NR	16	15
Totale	183	161

Grafico 17.



Commento

Anche in questo caso la grande maggioranza di risposte positive consente di progettare al meglio – anche oltre l'emergenza sanitaria in atto - attività di screening sanitario a tutela della comunità universitaria ...

13. Potresti suggerire una frase per promuovere comportamenti gentili che migliorino la qualità dei rapporti di lavoro nella comunità universitaria?

Sono state proposte 135 frasi:

- "aiutami ma non escludermi dalle decisioni!"
- "collaborare per vincere"
- "NON publish NON perish" (la corsa e la costrizione alla pubblicazione di un articolo scientifico causa ansia e pressione psicologica che spesso si concretizzano nelle inesattezze o nella incompletezza dei lavori scritti)
- "Svegliandomi questa mattina, sorrido. Ventiquattro ore nuove di zecca sono davanti a me."
- "Un solo atto di gentilezza mette le radici in tutte le direzioni e le radici nascono e fanno nuovi alberi" frase dell'aviatrice statunitense Amelia Earhart
- "Voglio svelarti un segreto, un grande segreto che ti aiuterà ad affrontare le prove quando la vita vorrà sottoporli: devi essere gentile e avere coraggio!" Hayley Atwell
- 1 - hasta la victoria siempre..... 2 - siate meno affannati
- Abbiamo apprezzato molto il tuo lavoro e l'impegno, in particolare nei momenti di difficoltà della nostra comunità. Questi sono i tuoi / vostri risultati che più hanno contribuito a far crescere Unicam Tuttavia rimangono alcuni aspetti da migliorare e siamo qui per farlo insieme

- Accettati e accettami. Staremo meglio tutti!
- Ascolta le esigenze e non essere prevenuto
- ascoltare l'altro
- ascoltiamoci di più, parliamo di meno
- Atteggiamenti scorretti portano solo ad una "guerra tra poveri" che tuttora esiste tra studenti di dottorato o tra assegnisti.
- Avere rispetto per tutte le persone che ci circondano, dagli studenti, agli amministrativi, ai professori; imparare a riconoscerne il valore, non dare per scontata la loro presenza e ringraziarli per il loro operato.
- Avere rispetto, stima e buona educazione
- Bisognerebbe considerarsi sempre parte di un insieme, le cui qualità non derivano dalla somma delle qualità delle parti che lo costituiscono. Bisognerebbe motivare i collaboratori attraverso le lodi, la valorizzazione del lavoro svolto, ed eventualmente comunicare gli eventuali errori attraverso il confronto piuttosto che con i rimproveri.
- capire le ragioni degli altri
- c'è sempre qualcuno da quale può imparare
- Chi e' nelle posizioni direttive dovrebbe essere una persona capace di capire la sensibilita' altrui tutte le volte che procede verso un obiettivo e dovrebbe condividere questo obiettivo veramente con tanti altri che possono fargli capire dove puo' sbagliare e non gestire gli altri che ha lui stesso scelto o nominato perche' lo conducano all'obiettivo che ha identificato. Forse si e' autoconvinto che sia quello giusto per tutti, senza porsi il problema se in qualche modo l'obiettivo porta principalmente ad un interesse suo ma non condiviso
- Chi ha più giudizio l'adopera
- Chiedere con gentilezza e rispondere con un sorriso: il risultato è comunque positivo.
- Ciascuno di noi fa un lavoro differente; tutti insieme abbiamo un unico fine: EDUCARE.
- Collaborare per conoscersi e arrivare a migliorare il proprio lavoro
- Con un sorriso Il Mattino addolcisco il mio vicino????
- Condividere obiettivi comuni per il rilancio del territorio
- condivisione a tutti i livelli
- Considerarsi una grande famiglia
- Dillo con un sorriso!
- Disponibilità
- Due cose ci salvano nella vita: amare e ridere.
- Due parole che comunicano il ben-essere: buongiorno, grazie
- E come volete che gli uomini facciano a voi, così anche voi fate a loro.
- E' più piacevole pensare e progettare il futuro che il passato
- educazione gentilezza e disponibilità sono valori che fanno la differenza
- Educazione, rispetto, attenzione all'altro.
- esercitarsi nell'immedesimazione mettersi in dubbio
- Essere educati e gentili fa bene al corpo e alla testa, rafforza le relazioni umane e i rapporti di lavoro in qualsiasi ambito.
- Essere educati e gentili fa bene al corpo e alla testa.
- Essere gentil ed educati con tutti senza distinzione di ruoli e/o mansioni.
- Fai agli altri ciò che vorresti fosse fatto a te (o anche "aiutando il prossimo, aiuti anche te").
- FAI AGLI ALTRI QUELLO CHE VORRESTI GLI ALTRI FACESSERO A TE
- Fai del bene e scordatelo fai del male e pensaci
- Far vincere una squadra non è questione di quanto grande siano i singoli componenti. Tutti devono sacrificarsi e dare qualcosa in più per diventare, insieme, una squadra vincente.
- Festeggiamo il 13 novembre che è la Giornata mondiale della gentilezza
- Gentilezza, collaborazione, ascolto e volontà sono la base per un miglioramento dei rapporti di lavoro.
- Gradisci un caffè? Garantisco che sarà come me: molto corretto!
- il bene porta bene (bene inteso in senso ampio)
- Il ben-essere esprime anche il bene-stare. In Unicam questo connubio esiste
- Il collega sia esso un docente o un funzionario amministrativo o uno studente è una persona con cui condividere una significativa esperienza di vita. Condividere è comprendere e collaborare, non giudicare o allontanare.
- Il più piccolo atto di gentilezza vale più della più grande delle intenzioni (KHALIL GIBRAN)
- Il rispetto è fondamentale per il Ben-essere.
- Il rispetto per gli altri è alla base dei rapporti sociali e lavorativi.

- Impegnati e condivi i risultati del tuo lavoro perché da questi dipendono anche i risultati ed i successi degli altri.
- In ogni realtà lavorativa deve prevalere : Educazione, Gentilezza ed Accoglienza, specialmente in UNICAM.
- Incontriamoci a metà strada.
- Intelligenza emotiva/cognitiva: Rispetto, ascolto, umiltà, sensibilità ed autocritica
- Io e te siamo UNOcam
- La cooperazione vince sempre sulla competizione
- LA DISPINIBILITA' , L'EDUCAZIONE E IL RISPETTO PER IL PROSSIMO DEVONO ESSERE SEMPRE PRESENTI NELLE AZIONI DI OGNUNO DI NOI
- La gentilezza aiuta a costruire relazioni. Anche nelle organizzazioni. La qualità non è mai casuale; è sempre il risultato di uno sforzo intelligente.
- La gentilezza non è segno debolezza o sottomissione ma solo sintomo di forza ed educazione. Mai trattare male nessuno anche chi lo merita :).
- La gentilezza non può essere "promossa", né incrementata o incentivata. Deriva dall'educazione, quindi se si è educati, si è gentili. Se si è maleducati, si è anche poco gentili. In qualsiasi relazione interpersonale.
- La gentilezza può scuotere il mondo, le persone, le coscienze
- La legge è fatta per l'uomo e non l'uomo per la legge; l'università è fatta per entrare nel mondo e migliorarlo promuovendo il bene di ciascuno, non per farsi mondo a sé stante
- la solidarietà è la nostra forza
- La tolleranza e il rispetto reciproco dovrebbero essere valori alla base di qualsiasi relazione nell'ambito della società, e non solo nel contesto lavorativo
- La tua libertà finisce dove inizia quella del tuo collega
- Lavora creando armonia
- Lavorano anche loro!
- Lavorare insieme per crescere e vincere insieme!
- Le diverse scuole di Unicam sono come diversi organi di uno stesso individuo, devono collaborare e comunicare tra loro
- Mettere da parte le invidie e gli interessi personali per il bene dell'Ateneo
- Nel lavoro sono fondamentali: il rispetto verso gli altri (colleghi, utenti vari), la correttezza nelle relazioni e la chiarezza nelle informazioni.
- Nessuno basta a se stesso
- Nessuno si salva da solo
- NON AVER TIMORE DI AVERE BISOGNO, PRIMA O POI AVRANNO BISOGNO DI TE
- Non c'è una frase da suggerire basterebbe che le persone ascoltassero.
- Non c'è vera comunità senza ascolto, dialogo e coinvolgimento continuo.
- Non dimenticare quando esci di casa di portare sempre con te un sorriso e una buona dose di disponibilità.
- Non fare ad altri ciò che non vorresti essere fatto a te
- Non fare agli altri quello che non vorresti fosse fatto a te!
- Non fare agli altri quello che non vorresti fosse fatto a te.
- Non occorrono frasi. Basta sentirlo.
- Non prevaricare sugli altri, non voler imporre il proprio modo di pensare, piuttosto rispettare la libertà di ciascuno ascoltando il diverso punto di vista.
- Non remate per voi remate per Unicam
- Non siamo numeri!!!
- OGNI PERSONA CHE INCONTRI STA COMBATTENDO UNA BATTAGLIA DI CUI NON SAI NIENTE. SII GENTILE. SEMPRE.
- Ogni persona che incontri sta combattendo una battaglia di cui non sai nulla. Sii gentile, sempre.
- Ogni sorriso, ogni piccolo atto di gentilezza, un atteggiamento di "ascolto dell'altro" hanno il grande potenziale di cambiare la qualità della vita: la gentilezza crea fiducia e rispetto reciproco in ogni comunità.
- onestà e deontologia
- Parla al tuo collega come vorresti che il tuo collega parlasse a te.
- Per favore, non pretendere che le persone controllino la propria casella di posta elettronica istituzionale 24 ore al giorno 7 giorni su 7. Se vi arriva una pratica per e-mail, inviate, per favore, un breve messaggio di riscontro ("Grazie, ricevuto!") e, quando la pratica è stata evasa, un messaggio di notifica.
- PER TE IO CI SONO
- Più che i comportamenti gentili valgono le azioni nei rapporti umani. I comportamenti gentili possono essere "pilotati" le azioni sono espressione oggettive della persona.
- PIU' CHE UNA FRASE SUGGERIREI: RISPETTO ED EDUCAZIONE
- Posso aiutarti!?

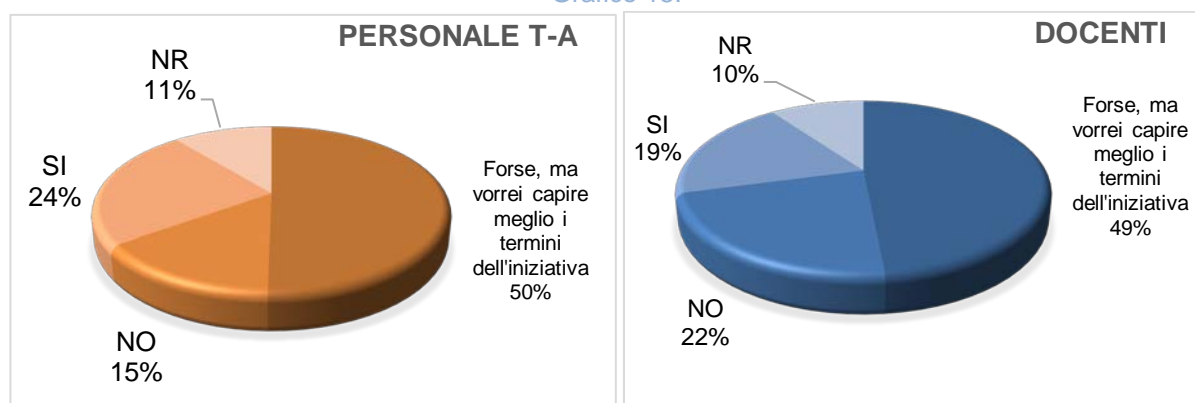
- Praticare la gentilezza non costa nulla, ma può arricchire molto.
- Presentarsi sempre con un sorriso contagia chi incrocia il tuo sguardo e migliora la sua giornata.
- Prima di esprimere un giudizio nei confronti di qualcuno provare ad immedesimarsi nella sua posizione
- Prima di sminuire un collega informati sulle sue reali capacità/competenze e sulla sua produzione scientifica
- Promuovere ogni giorno uno scambio di idee anche minimo, che vada al di là del semplice "buongiorno", con una diversa persona del proprio ambiente di lavoro.
- Prova sempre a comprendere le difficoltà e le aspettative del tuo interlocutore
- Qui a UNICAM la mano è sempre tesa per qualsiasi cosa
- rispetto
- rispetto declinato per età, ruolo, posizione e genere,
- Rispetto e considerazione tra i ruoli
- Rispetto per l'attività didattica e scientifica di tutti i docenti di Ateneo.
- Salutiamoci con cortesia e rispetto reciproco
- Se chiede la gentilezza, risponde l'efficienza.
- se non hai sperimentato la situazione lavorativa che vive tuo collega impara a non giudicarla; semmai domandati e datti una risposta sincera di come ti comporteresti tu se vivessi la sua di realtà
- Se ti serve aiuto, io ci sono!
- Sempre cordiali, i problemi rimangono a casa
- si
- Siamo colleghi e lavoriamo per lo stesso team e con le stesse finalità, non rivali
- Siate gentili, sempre. Anche con chi non lo merita. Ne guadagnate in salute
- Sii gentile quando possibile. E' sempre possibile. cit. Dalai Lama
- Sii gentile sempre! Ogni persona che incontri sta combattendo una battaglia di cui non sai nulla.
- Sorridere è un modo a basso costo per cambiare il mondo!
- sorridere sempre
- Sorridi sempre!
- trahit suaquemque voluptas
- Tutti insieme uniti.
- Tutti insieme verso un unico obiettivo
- Tutti per uno, uno per tutti
- Un ambiente sereno, è nutrimento, linfa vitale da cui possono fiorire talenti e creatività.
- Un buongiorno un sorriso sono sempre u ottimo viatico per cominciare la giornata per chiunque.
- Un sorriso apre il cuore e rasserena l'anima.
- UniCam è accogliente e inclusiva
- UNICAM è il posto dove trascorri la maggior parte del tuo tempo condividendolo con le persone che ti sono intorno. Rendere UNICAM un posto accogliente significa migliorare la tua vita quotidiana e darti più possibilità
- Università = universale
- Università, consapevolezza e gentilezza per un dialogo nelle differenze
- Uno sguardo, un sorriso, un pensiero, una battuta: i giusti ingredienti come collante per camminare insieme.
- Usiamo di più il modo condizionale perché è il modo delle richieste gentili per antonomasia
- Verità e trasparenza senza confini di valore, di morale e etica e come diceva Churchill non arrendersi mai se non per onore o buonsenso.
- vorremmo raggiungere questo (obiettivo), come potreste aiutarci?

14. Saresti disposto a creare una rete di supporto per sostenere i tuoi colleghi in attività di conciliazione lavoro/famiglia?

Tabella 15.

Opzioni	Ruoli					Tot
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
Forse, ma vorrei capire meglio i termini dell'iniziativa	92	9	33	10	26	170
NO	27	4	13	10	9	63
SI	44	6	9	6	10	75
NR	20	2	7	5	2	36
Totale complessivo	183	21	62	31	47	344

Grafico 18.



Commento

Anche in questo caso si evidenzia una discreta disponibilità del personale UNICAM a partecipare ad iniziative di solidarietà e di supporto reciproco. La quota ingente di risposte prudenti (vedi item “forse, vorrei capire meglio i termini dell’iniziativa”) lascia intendere che la disponibilità per una larga parte di personale non è incondizionata ma vanno verificati i termini dell’iniziativa; un’ampia maggioranza però non esclude ‘a prescindere’ una partecipazione.

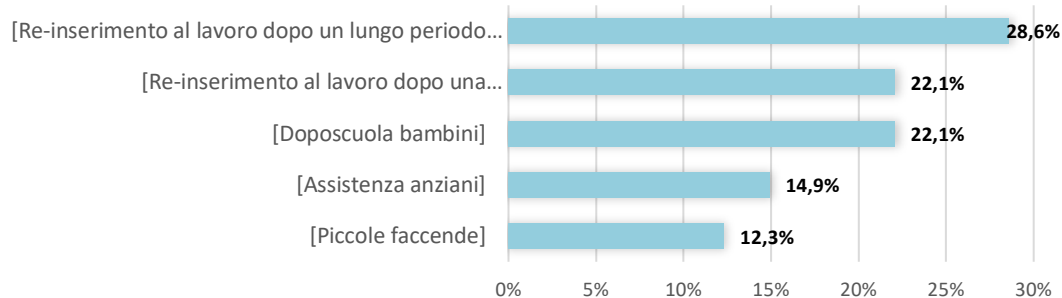
15. Se hai risposto SI alla domanda precedente [75 risposte]: ti impegneresti in attività che prevedono [domanda a risposta multipla]:

Tabella 16.

Opzioni	Personale T-A		Personale docente	
	Conteggio	Percentuale	Conteggio	Percentuale
Assistenza anziani	15	16,9%	8	12,3%
Doposcuola bambini	20	22,5%	14	21,5%
Piccole faccende	14	15,7%	5	7,7%
Re-inserimento al lavoro dopo una maternità/paternità	13	14,6%	21	32,3%
Re-inserimento al lavoro dopo un lungo periodo di assenza, dovuto a malattia o assistenza a familiari	27	30,3%	17	26,2%

Grafico 19.

PERCENTUALI SUL TOTALE DELLE INDICAZIONI DI CHI HA RISPOSTO 'SI' ALLA DOM. 14

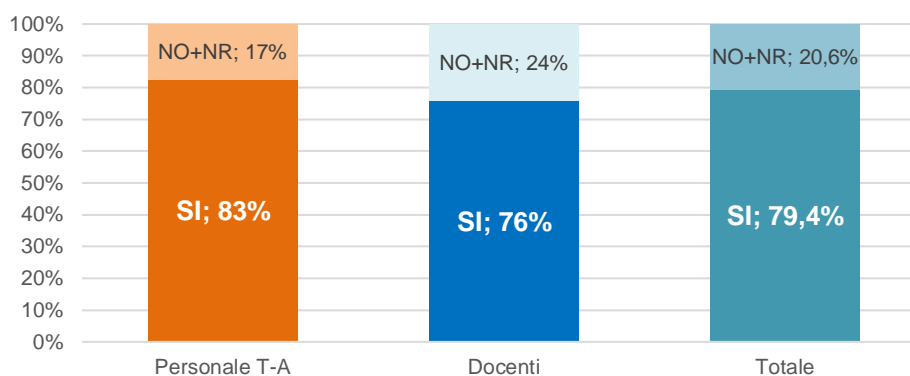


16. Ritieni che azioni di comunicazione interna che informino e facciano conoscere meglio componenti, luoghi e attività dell'Ateneo potrebbero accrescere il senso di comunità?

Tabella 17.

Opzioni	Ruoli					Totale
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
NO	14	4	9	3	7	37
SI	151	15	46	23	38	273
NR	18	2	7	5	2	34
Totale	183	21	62	31	47	344

Grafico 20.



Commento

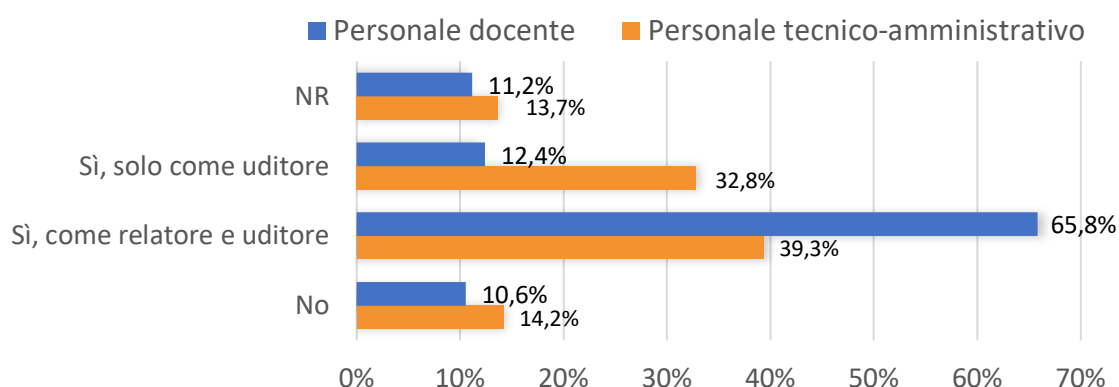
Emerge, dalle risposte a questa domanda, una necessità di maggiore conoscenza reciproca fra le varie componenti dell'Ateneo e trasparenza – vedi domanda successiva - anche la voglia di far conoscere meglio a tutti le proprie attività, valorizzare i luoghi ed evidenziare il proprio contributo al raggiungimento degli obiettivi comuni. Sarà sicuramente utile per UNICAM progettare azioni di comunicazione organizzativa interna e di promozione dei luoghi e del lavoro svolto all'interno degli stessi.

17. Saresti disposto a partecipare ad eventi rivolti alla comunità per far conoscere meglio il tuo lavoro? (sì, come relatore e uditore, sì, solo come uditore, no)

Tabella 18.

Opzioni	Ruoli					Totale
	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	
No	26	4	3	5	5	43
Sì, come relatore e uditore	72	10	47	20	29	178
Sì, solo come uditore	60	5	3	1	11	80
NR	25	2	9	5	2	43
Totale complessivo	183	21	62	31	47	344

Grafico 21.



18. Saresti disposto a svolgere temporaneamente e per un breve periodo il tuo lavoro in un'area o ambito diversa da quella cui sei assegnato?

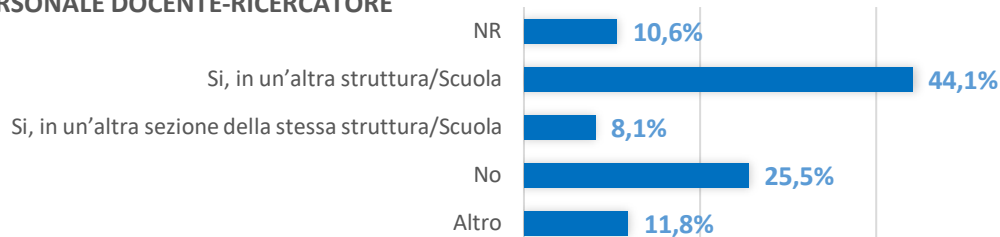
Le opzioni di risposta a questa domanda erano differenziate fra personale T-A e personale docente-ricercatore.

Tabella 19.

Opzioni personale docente-ricercatore	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	Totale complessivo
Altro	4	6	2	7	19
No	2	17	8	14	41
Sì, in un'altra sezione della stessa struttura/Scuola	4	4		5	13
Sì, in un'altra struttura/Scuola	9	27	16	19	71
NR	2	8	5	2	17
Totale	21	62	31	47	161

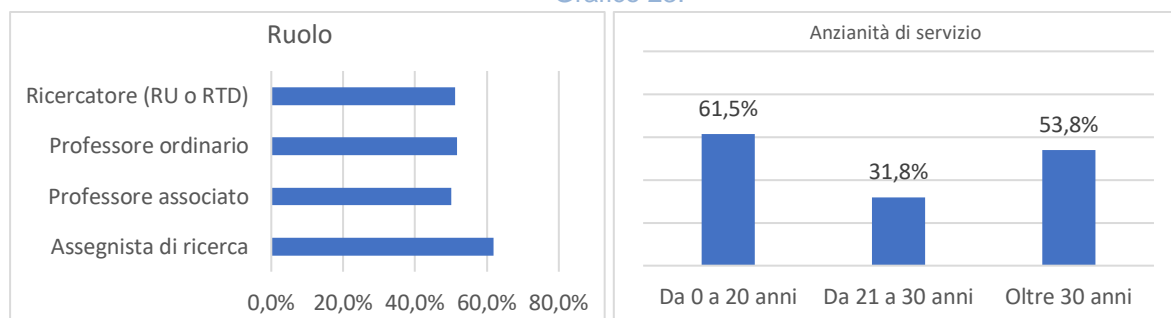
Grafico 22.

PERSONALE DOCENTE-RICERCATORE



Analizzando per ruolo e per anzianità di servizio le risposte del personale docente-ricercatore, emerge il seguente quadro:

Grafico 23.



Commento

Dall'analisi emerge una buona propensione ad esperienze in strutture o ambiti di lavoro diversi da quello assegnato (oltre il 50% sommando le due opzioni positive).
Dai dati scorporati per ruolo non ci sono differenze significative mentre dall'analisi per anzianità di servizio la disponibilità maggiore risulta essere quella dei più giovani nel ruolo (61%), anche se è interessante il dato relativo ai più 'anziani' (54%).

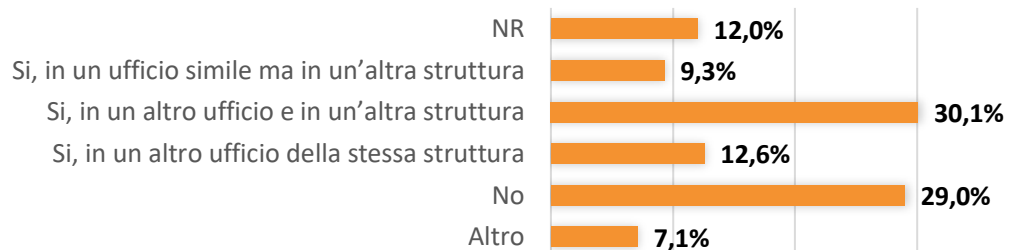
Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo le opzioni di scelta erano leggermente diverse, come illustrato nella seguente tabella:

Tabella 20.

Opzioni personale TECNICO-AMMINISTRATIVO	Personale T-A
Altro	13
No	53
Si, in un altro ufficio della stessa struttura	23
Si, in un altro ufficio e in un'altra struttura	55
Si, in un ufficio simile ma in un'altra struttura	17
NR	22
Totale complessivo	183

Grafico 24.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO



Commento

Anche per il personale T-A la quota di chi darebbe la propria disponibilità a muoversi supera il 50%. Potrebbe essere interessante impostare una fase sperimentale di apertura di posizioni di 'visiting' (anche solo per alcuni giorni) su attività specifiche, per lo

svolgimento di progetti o attività che comunque non assumano nell'immediato un carattere vincolante o obbligatorio.

19. **Saresti interessato ad attività relative a ...?**

Possibile risposta multipla.

Hanno risposto SI e indicato delle preferenze rispetto alle attività proposte 156 persone su 344.

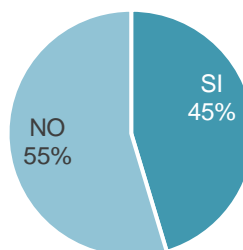
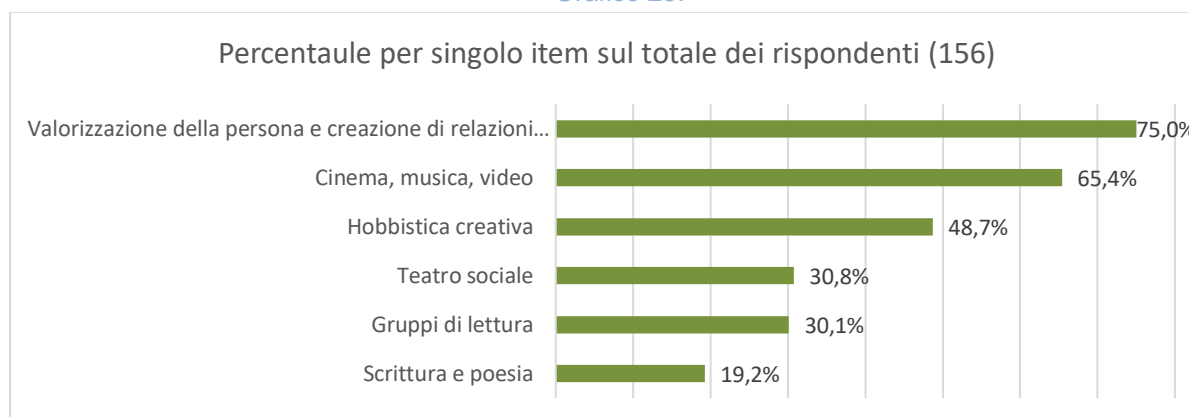


Tabella 21.

Opzioni (possibile scelta multipla)	Donna	Uomo	Totale indicazioni
Scrittura e poesia	18	12	30
Gruppi di lettura	33	14	47
Teatro sociale	31	17	48
Hobbistica creativa	39	37	76
Cinema, musica, video	51	51	102
Valorizzazione della persona e creazione di relazioni positive	76	41	117

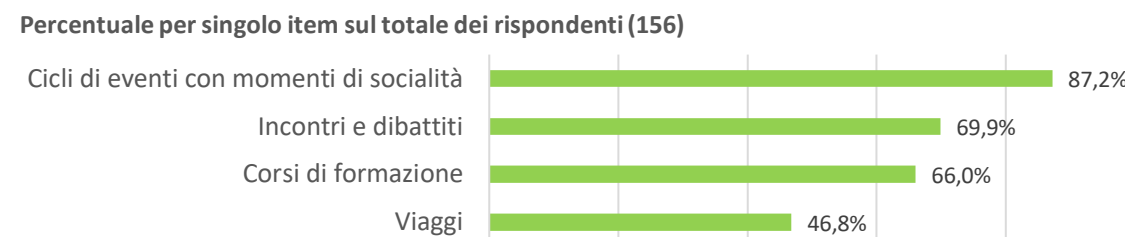
Grafico 25.



20. **Per le attività che hai indicato potresti specificare come le vorresti vedere realizzate?**

Hanno risposto coloro che alla domanda precedente hanno dichiarato di essere interessati (156)

Grafico 26.

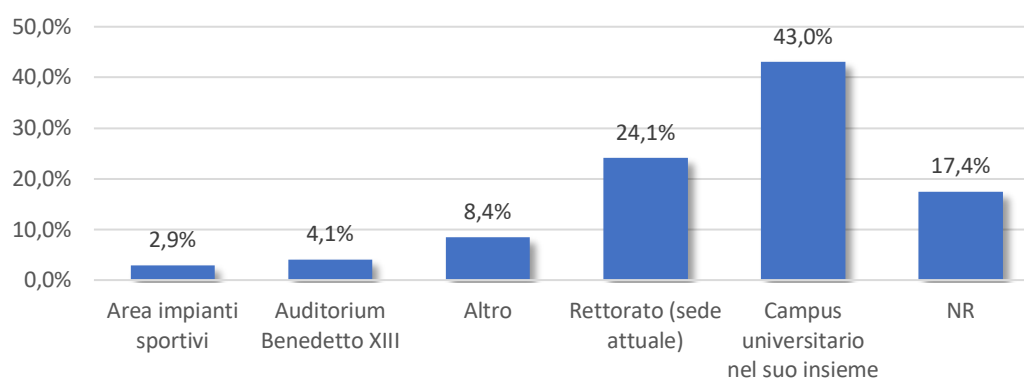


21. Quale luogo/spazio di UNICAM è per te identitario della comunità alla luce dell'attuale situazione logistica?

Tabella 22.

Opzioni	Personale T-A	Assegnista di ricerca	Professore associato	Professore ordinario	Ricercatore (RU o RTD)	Totale
Area impianti sportivi	10					10
Auditorium Benedetto XIII	7	1	2	1	3	14
Campus universitario	80	8	35	9	16	148
Rettorato (sede attuale)	43	4	15	7	14	83
NR	34	5	8	5	8	60
Altro	9	3	2	9	6	29
Totale complessivo	183	21	62	31	47	344

Grafico 27.



Altro:

- Aule e laboratori per l'apprendimento dei ns studenti
- Aule-laboratori
- è e rimane la città
- I singoli poli dove si esprime il lavoro concreto
- Il "dipartimento" in cui opero da sempre.
- Il mio ufficio
- Il polo universitario nella zona di Madonna delle Carceri
- la corte dell'Annunziata ad Ascoli
- Madonna delle carceri con tutte le strutture delle scuole e amministrative varie
- Manca un luogo di unione/agggregazione
- nel momento attuale ho poco di identitario
- nessun posto in questo momento ha o può assumere tale funzione
- polo didattico
- qualsiasi struttura
- rimane sempre il palazzo ducale
- SCUOLA
- Sede Annunziata - Ascoli Piceno
- Spazzi didattici
- STRUTTURE DIDATTICHE E AMMINISTRATIVE

Commento

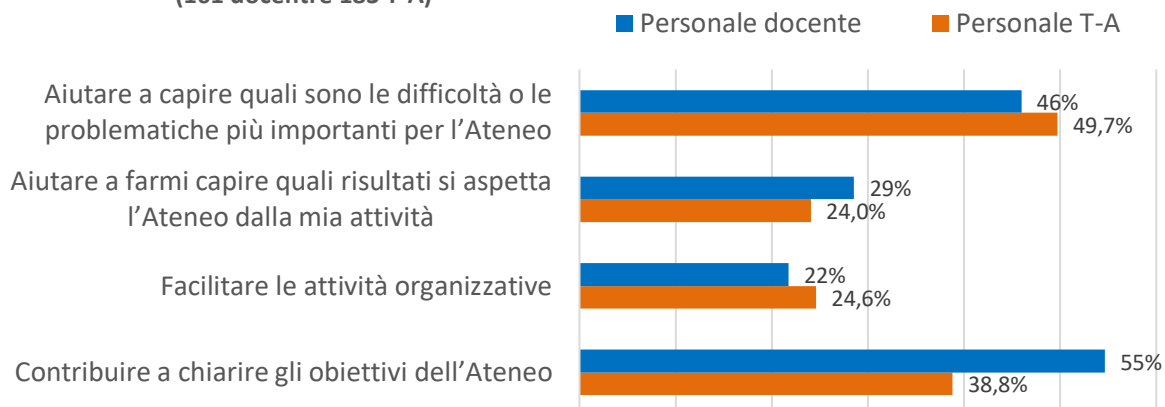
Perso - causa sisma - il luogo identitario storico: 'Palazzo Ducale', lo spostamento della sede del Rettorato presso il nuovo Campus sembra aver prodotto anche uno spostamento del luogo nel quale identificarsi per la maggioranza (67%) degli appartenenti alla comunità UNICAM. Dalla quota di risposte che indicano altri luoghi o non ne indicano nessuno (sommandole si arriva oltre il 30%) si capisce che questo nuovo assetto ha in qualche modo creato in molti una perdita del, o dei luoghi identitari tradizionali, provocando probabilmente anche un pericoloso senso di disaggregazione e distanza nei rapporti all'interno della comunità

22. Ritieni che incontri frequenti con la governance d'Ateneo possano:

Possibile risposta multipla

Grafico 28.

Percentuale per singolo item sul totale dei rispondenti
(161 docenti e 183 T-A)



Commento

Dai risultati illustrati nel grafico si nota una diffusa (quasi 50%) necessità di incontrare la Governance per cercare di capire le problematiche e le difficoltà che incontra l'Ateneo. Il dato può essere sicuramente interpretato positivamente, come espressione del desiderio di poter contribuire al meglio per il buon andamento di UNICAM.

Sorprende in qualche modo la necessità, per un'ampia quota di docenti-ricercatori (55%), di chiarire gli obiettivi strategici dell'Ateneo. Su questo, anche se i documenti che illustrano obiettivi e strategie sono stati pubblicizzati e siano tuttora disponibili per tutti gli interessati, occorrerà forse impostare una campagna di sensibilizzazione ulteriore, magari in occasione della prossima rimodulazione degli stessi.

23. Vuoi aggiungere qualche tuo suggerimento/commento?

Di seguito i suggerimenti/commenti registrati

<ul style="list-style-type: none"> Vuoi aggiungere qualche tuo suggerimento/commento?
AMBITO LAVORATIVO (12 INDICAZIONI)
<ul style="list-style-type: none"> Alcuni lavori rischiano di essere limitati dall'eccessiva burocrazia Dal mio punto di vista, ritengo sia importante una maggiore valorizzazione del personale tecnico-scientifico, che si possa realizzare attraverso 3 vie: professionalità, responsabilità e sinergia. Bisognerebbe migliorare le professionalità attraverso corsi di formazione specifici (non i soliti corsi su excel...), ad esempio corsi di cad e disegno tecnico, su software di simulazione, tipo comsol, solidwork, etc., software per analisi dati (origin, scidavis, etc.) o ambienti di programmazione avanzata (visual c, matlab o mathematica). Aumentare la responsabilità dei tecnici significa innanzitutto incentivare la possibilità di tenere corsi, seguire stage e tesi (alla fine dei conti il senso della laurea 3+2, non è quello di formare, alla triennale, dei tecnici competenti?). D'altro canto, si potrebbero introdurre dei FAR di ateneo, proposti e gestiti da tecnici, inerenti la realizzazione di apparati di misura o comunque con in mente un qualche tipo di trasferimento tecnologico (magari agganciandoli a progetti regionali). Quello che manca infine, secondo me, è anche la capacità di lavorare in gruppo (sinergia). Si potrebbe immaginare di organizzare una specie di workshop di ateneo, che ci dia la possibilità di conoscere le competenze degli altri e, da qui, capire se si possano sviluppare dei progetti comuni, non solo tra diverse sezioni della stessa scuola, ma anche tra scuole diverse. Ci sono diversi temi che possono essere trattati da

<p>punti di vista molto differenti, come ad esempio le scienze e le tecnologie forensi, oppure i radiofarmaci e i farmaci teranostici oppure il tema della didattica innovativa, etc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Creare un ambiente di lavoro maggiormente incentivante, gratificante e stimolante. • Alla gentilezza citata nel questionario, affiancherei l'eleganza • Vorrei un ambiente di lavoro nel quale l'inclusione di ogni componente della comunità sia un dovere e ci sia un supporto continuo della governance a facilitare e supportare la realizzazione professionale di ognuno, per il bene di tutti. • Sarebbe importante trovare percorsi incentivanti / gratificanti supplementari alle carriere accademiche, vista la lentezza di queste ultime. Premi annuali e riconoscimenti, apertura di un'accademica scientifica della montagna / marche / o simili, fondi di ricerca premiali, etc...
<ul style="list-style-type: none"> • L'attuale organizzazione universitaria molto centralizzata non risponde bene alla missione prioritaria di didattica e ricerca che dovrebbe essere la missione universitaria. Semplificare e rendere le strutture periferiche maggiormente autonome, come era al tempo degli istituti universitari, migliorerebbe la situazione rendendo più partecipe tutto il corpo docente e TA.
<ul style="list-style-type: none"> • Mi piacerebbe che ci fosse maggiore rotazione all'interno degli uffici tecnico-amministrativi per permettere ad ognuno di accrescere le proprie conoscenze ed avere una visione più ampia dell'Ateneo.
<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare il comfort (isolamento termico) degli edifici; prevedere stanze per riunioni e non solo aule o uffici. Dotare i servizi igienici di contenitori specifici per rifiuti di tipo sanitario. Avere un punto ristoro (mensa, bar, ...) gradevole e funzionale all'interno del polo universitario di Madonna delle Carceri.
<ul style="list-style-type: none"> • poter leggere le delibere degli organi accademici renderebbe il personale più partecipe e più coinvolto nelle varie dinamiche lavorative
<ul style="list-style-type: none"> • Ritengo importante anche il decoro e la funzionalità dell'ambiente in cui si svolge il proprio lavoro. Ho notato che viene data poca importanza agli spazi ed agli arredi degli uffici. Il ben-essere è dato anche dalla possibilità di potersi sedere davanti ad una scrivania spaziosa dove poter tenere in ordine il proprio materiale, poter parlare al telefono senza che la voce dell'interlocutore sia coperta da altri rumori, avere la possibilità di concentrarsi per svolgere al meglio il proprio lavoro.
<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti palesemente improduttivi e scorretti non dovrebbero occupare posizioni di rilievo specie se le, loro decisioni incidono sulle altrui vite e carriere
<p>AMBITO RELAZIONALE E DI COMUNITA' (16 INDICAZIONI)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cordialità e amabilità: anche se raggiunti con sforzo e fatica possono costituire una meta per caratterizzare la comunità camerte.
<ul style="list-style-type: none"> • Governance e personale docente/ricercatore dovrebbero tornare a considerarsi componenti della stessa squadra
<ul style="list-style-type: none"> • Il senso di appartenenza migliorerebbe di certo con politiche inclusive che riguardino tutta la comunità Unicam; non solo quella che opera nelle cinta murarie camerti e che vi abita. Maggior peso andrebbe dato ai risultati lavorativi e professionali ottenuti, piuttosto che al comune di residenza.
<ul style="list-style-type: none"> • La governance dovrebbe avere un atteggiamento di valorizzazione per quanto fatto dal personale e non di "rimprovero" per quanto non fatto. Manca atteggiamento positivo da parte del Rettore. La critica continua non è costruttiva in nessun ambito della vita. Richiamare personalmente le situazioni di criticità
<ul style="list-style-type: none"> • Le comunità si formano spontaneamente; volere imporle non serve ed è controproducente
<ul style="list-style-type: none"> • Non è molto che sono in Unicam e la situazione sanitaria non aiuta, ma ritengo importante la crescita dei giovani ricercatori e dottorandi. Per questo propongo di organizzare dei seminari moderati da un docente responsabile, dove espongono i loro lavori, dando loro modo di confrontarsi, conoscere le tematiche su cui lavorano gli altri e magari trovare anche delle sinergie, e socializzare.
<ul style="list-style-type: none"> • Occorrono centri nelle strutture Universitarie che permettano l'interazione sociale tra gli studenti; Occorrono centri nelle strutture Universitarie che permettano l'interazione sociale tra i componenti del personale docente e ricercatore.
<ul style="list-style-type: none"> • Ritengo che l'attuale Governance sia al momento troppo distaccata ed elitaria e poco coinvolgente.

<ul style="list-style-type: none"> Sarebbe opportuno invogliare ad una maggior collaborazione dei gruppi di ricerca di una stessa facoltà e anche tra le diverse facoltà.
<ul style="list-style-type: none"> Sarebbe utile avere una newsletter di Unicam che raccolga settimanalmente news, Comunicazioni, eventi delle scuole, seminari, etc, magari una per lo staff e una per gli studenti
<ul style="list-style-type: none"> Se dovessi definire la situazione dei docenti in Unicam attuale, io la definirei di estrema solitudine, anche se nel complesso Unicam è dotata di docenti/personale/governance di elevato spessore umano.
<ul style="list-style-type: none"> Se l'Università vuole rafforzare il senso di comunità dovrebbe avere la forza di dare opportunità a tutti, provando a valorizzare, attraverso percorsi mirati, anche chi apparentemente ha meno requisiti
<ul style="list-style-type: none"> Si parla di comunità universitaria ma in fondo siamo molti singoli in competizione tra loro. Aumentare lo scambio e le frequentazioni potrebbe aiutare a rinsaldare il senso di comunità.
<ul style="list-style-type: none"> Ultimamente intendo anche nel periodo pre-Covid non ci sono stati molte occasioni di incontro, se questi incontri servono solo per illustrare nuovi regolamenti (negli ultimi 3 anni è c'è stata un'inondazione di regolamenti tanto una richiesta di delucidazione ad un ufficio dopo 4 settimane è ancora in attesa di risposta) forse il personale è stanco di questi incontri. Se gli incontri sono costruttivi ben vengano.
<ul style="list-style-type: none"> Valutare utilità di creare momenti di incontro tra il personale per una maggiore conoscenza o promuovere attività di team building
<ul style="list-style-type: none"> Un posto comunitario e identificativo di UNICAM manca. È essenziale una sua costituzione. Una biblioteca con spazi per la lettura, caffè/bar, parco/giardino e tavoli all'aperto potrebbe essere un buon posto per studenti e docenti per ricostituire un insieme
<p>AMBITO DELLA TIPOLOGIA DI INDAGINE (6 INDICAZIONI)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Credo che questa indagine non tenga conto di molti aspetti trasversali ed indirizzi verso risposte che, di per sè, senza un contesto più ampio sono di scarso valore conoscitivo (perlomeno da un punto di vista di chi lo compila) e rimandano a dimensioni poco indicative del ben-essere tale e come descritto in apertura. Grazie
<ul style="list-style-type: none"> Francamente non è chiaro il concetto di "frase per promuovere comportamenti gentili". Penso che l'atteggiamento degli altri nei miei confronti sia in larga misura una reazione alle mie azioni. L'ambiente lavorativo accogliente, collaborativo, stimolante (ecc.) è determinato dalla mia capacità di essere accogliente, collaborativo, stimolante (ecc.)
<ul style="list-style-type: none"> questo questionario mi piace molto! :)
<ul style="list-style-type: none"> Ringrazio del questionario, probabilmente rivela un'attenzione a migliorare le cose per tutti. Non sono affatto sicuro che ci riesca. Non amo poi le domande in cui si è obbligati a fornire una risposta preconfezionata. Non consentono di esprimere davvero il proprio pensiero. Oltre a tutto, non credo affatto che il questionario sia anonimo, anzi sono sicurissimo che sarò identificato come autore. Non ho comunque problemi a dire il mio parere.
<ul style="list-style-type: none"> Se questa iniziativa, come tante altre in passato, deve essere fatta tanto per fare e non fatta seriamente per favore lasciate perdere o risulterà solo in una grossa perdita di tempo per tutti a guadagno di pochi.
<ul style="list-style-type: none"> Suggerisco di entrare nel ventre della questione "Benessere" forzando ed estremizzando la sua rappresentazione con la domanda triste solitaria y final più infantile e scostumata che si possa concepire: sei felice di stare dove sei? così per prova
<p>ALTRO (5 INDICAZIONI)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Coinvolgere maggiormente le sedi distaccate
<ul style="list-style-type: none"> Corsi base (max 6 ore) di Analisi Transazionale. Indicazioni base per collaborare insieme.
<ul style="list-style-type: none"> incontri frequenti con la governance d'Ateneo : demotivational
<ul style="list-style-type: none"> mancano donne come prof.ssa Ordinari, nonostante candidati bravi disponibili - La governance dice una cosa, ma i fatti non sono congruenti con le parole... troppo facile parlare, anziché fare...
<ul style="list-style-type: none"> Vorrei che le sedi collegate fossero maggiormente coinvolte e possano partecipare più attivamente alla vita dell'Ateneo

=====