



**Università degli Studi**  
***“Mediterranea”***  
**di Reggio Calabria**

**Progetto “Good Practice 2022/2023”**



|  |    |
|--|----|
| Premessa .....   | 3  |
| Articolazione progetto Good Practice 2022/2023 .....   | 4  |
| Rilevazione efficacia percepita .....                  | 5  |
| Docenti, Ricercatori, Dottorandi e Assegnisti.....     | 5  |
| Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario..... | 12 |
| Studenti iscritti al primo anno .....                  | 17 |
| Studenti iscritti ad anni successivi al primo.....     | 26 |
| Benessere Organizzativo 2022 .....                     | 36 |
| Ambiente di lavoro .....                               | 38 |
| Discriminazioni .....                                  | 39 |
| Equità.....  | 40 |
| Carriera e sviluppo professionale .....                | 41 |
| Lavoro .....   | 42 |
| Colleghi .....   | 43 |
| Contesto .....   | 44 |
| Senso appartenenza .....                               | 45 |
| Performance organizzativa.....                         | 46 |
| Performance personale .....                            | 47 |
| Sistema .....  | 48 |
| Responsabile e crescita .....                          | 49 |
| Responsabile e equità.....                             | 50 |
| Responsabile e valutazione .....                       | 51 |



## **Premessa**

Il progetto “Good Practice”, ideato e divulgato dalla Graduate School of Management del Politecnico di Milano ed attivo già dal 1999, si prefigge la finalità di analizzare i principali servizi offerti dalle Università. La Mediterranea ha ritenuto di aderire al progetto per l’edizione 2022/2023 insieme ad altri 52 atenei italiani.

L’obiettivo è stato quello di rilevare, misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due dimensioni di prestazione:

- Customer Satisfaction (CS) – efficacia percepita
- Costi ed efficienza.

I risultati delle indagini sono, quindi, un utile supporto al monitoraggio del ciclo della performance, ed al tempo stesso si configurano come un valido strumento per raccogliere i feedback delle tre principali categorie di stakeholder dell’ateneo:

- gli studenti;
- il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario;
- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti.

La partecipazione degli studenti e di tutto il personale (docenti, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi e personale tecnico amministrativo e bibliotecario) della Mediterranea alle indagini di Good Practice è fondamentale soprattutto se attuata nella consapevolezza che individuare eventuali criticità e/o buone prassi diviene un utilissimo strumento di miglioramento delle attività dell’ateneo.

Tra le rilevazioni di efficacia percepita si è svolta, inoltre, quella del Benessere Organizzativo dai cui risultati il Comitato Unico di Garanzia trae spunto per redigere annualmente il Piano di Azioni Positive parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

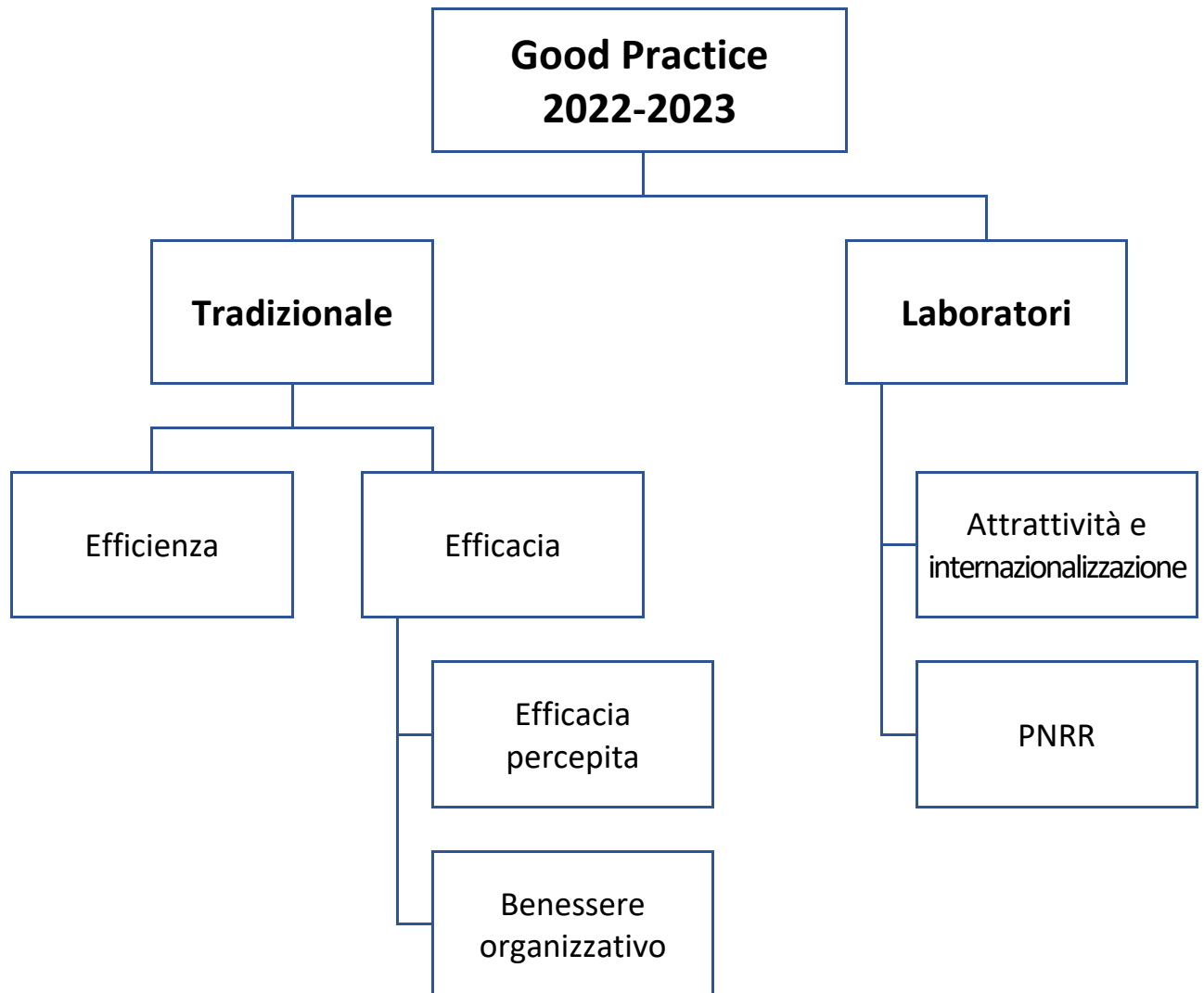
La rilevazione del grado di soddisfazione dei portatori di interesse, insieme al confronto con gli altri atenei partecipanti al progetto, diventano, quindi, un fondamentale riferimento per individuare eventuali criticità, migliorare la qualità di gran parte delle attività svolte in ateneo, adottando, ove necessario, le buone pratiche già messe in essere da altre università.

Quest’anno le rilevazioni tradizionali di Good Practice sono state affiancate da due laboratori sperimentali che, per il 2022-2023, hanno riguardato il “*PNRR e l’impatto sui servizi amministrativo gestionali*” e il “*Attrattività e internazionalizzazione*”.

Nelle pagine seguenti saranno esposti i risultati relativi alle rilevazioni tradizionali di efficacia.



**Articolazione progetto Good Practice 2022/2023**



## Rilevazione efficacia percepita

La rilevazione dell'efficacia dei servizi percepita ha coinvolto il personale Docente compresi i Ricercatori, i Dottorandi e gli Assegnisti, il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario e gli studenti. I risultati oltre al benchmark con gli altri atenei aderenti al progetto, sono un valido indicatore per monitorare il gradimento da parte degli utenti interni (docenti, PTAB, ricercatori) ed esterni (studenti) dei servizi offerti.

In particolare sono stati somministrati 4 diversi questionari:

- docenti, ricercatori, dottorandi e assegnisti (DDA)
- personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (PTAB)
- studenti iscritti al primo anno
- studenti iscritti ad anni successivi

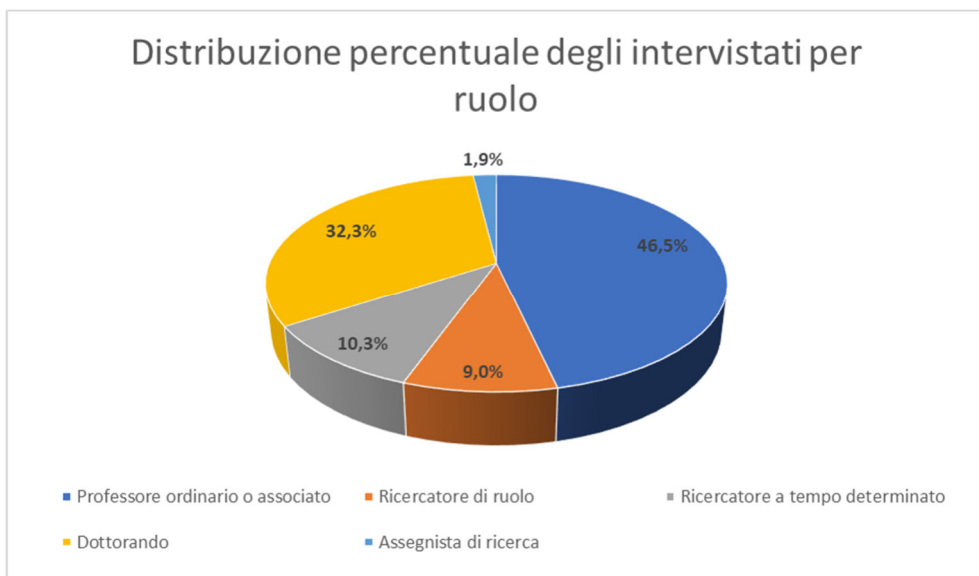
Il gruppo di lavoro a supporto del progetto ha classificato gli atenei in piccoli, medi, grandi e mega a seconda delle loro dimensioni in termini di popolazione studentesca.

La Mediterranea rientra tra le università piccole e, pertanto, in questa sede, si è ritenuto di confrontare i risultati medi delle indagini con quelli medi dei piccoli atenei.

### Docenti, Ricercatori, Dottorandi e Assegnisti

L'indagine si è svolta tra marzo e aprile 2023. Il personale ha potuto compilare il questionario accedendo al link appositamente predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico indicato nella email di invito del Direttore Generale e le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime.

Gli intervistati sono stati 406, di questi solo 155 hanno risposto (38,2%) secondo la seguente distribuzione percentuale.



I servizi valutati sono stati raggruppati in

- Supporto alla didattica
- Supporto alla ricerca
- Amministrazione e gestione del personale
- Campus
- Sistemi informatici
- Comunicazione
- Portale e social media
- Biblioteche
- Soddisfazione complessiva

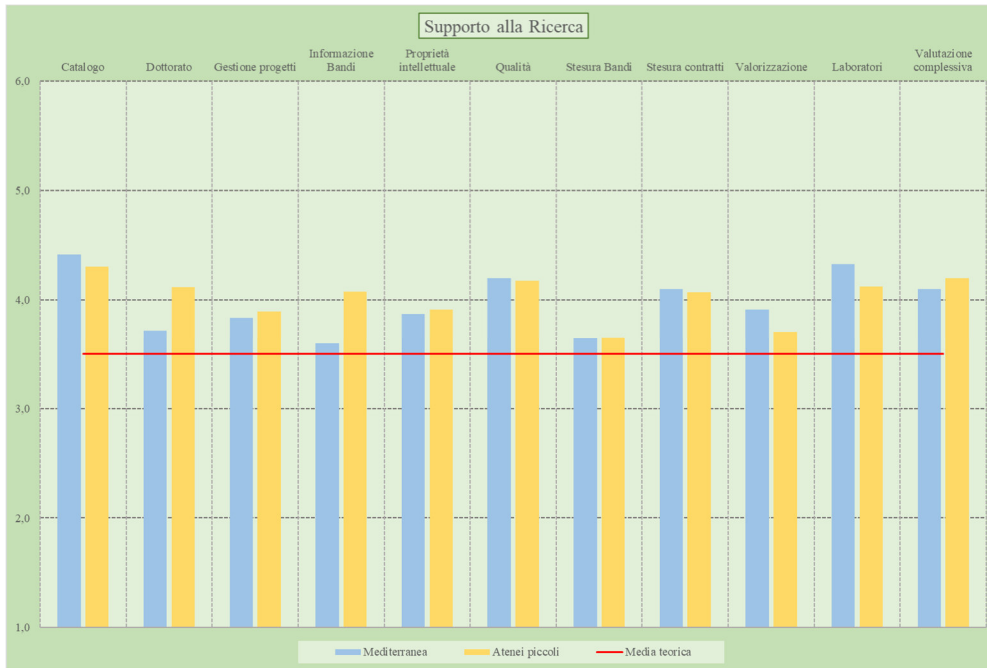
Inoltre, per ciascun servizio valutato, è stato chiesto preliminarmente se la fruizione dello stesso abbia riguardato prevalentemente l'Amministrazione Centrale (AC) o le Strutture Decentrate (SD).

Il gradimento è stato espresso in una scala linkert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a) determinando, quindi, una media "teorica" di 3,5.

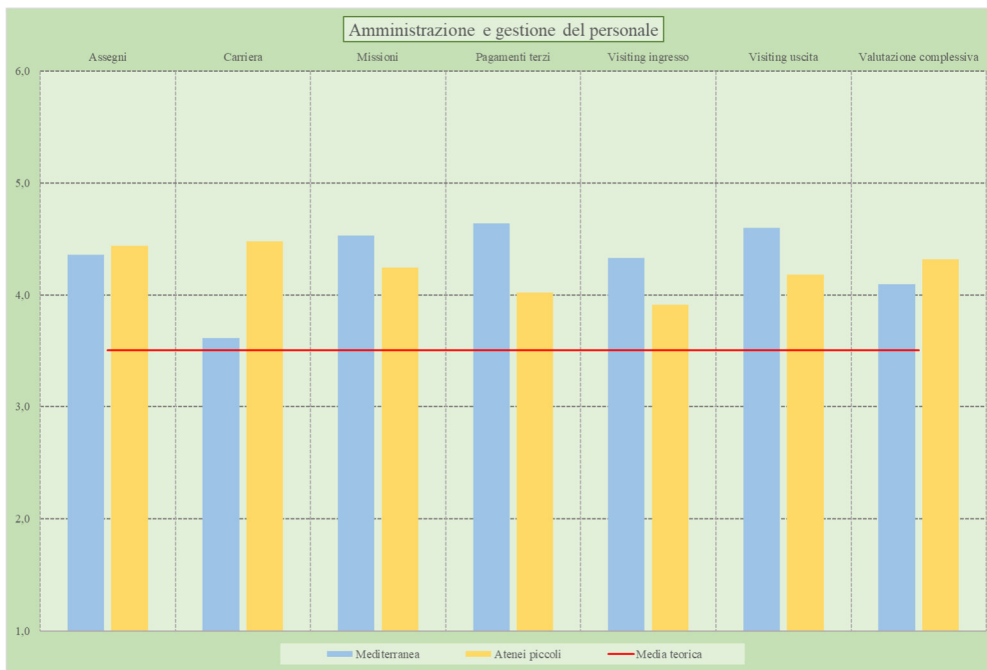
Nei grafici successivi sono riportati i valori medi riscontrati alla Mediterranea confrontati con quelli degli atenei piccoli.

Per i servizi di supporto alla didattica e alla ricerca i DDA si sono rivolti prevalentemente alle SD.

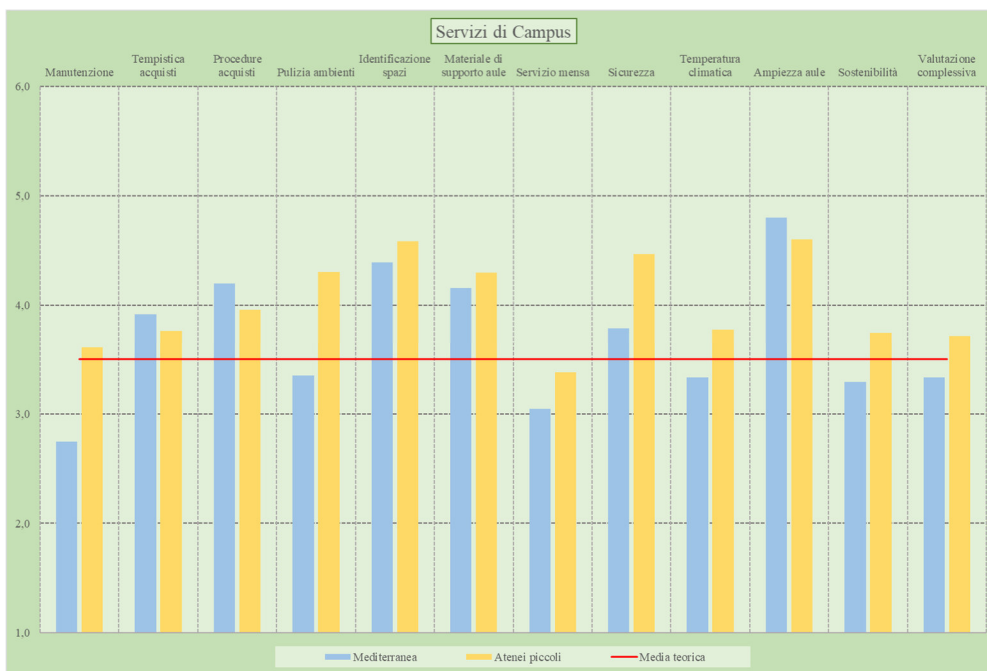




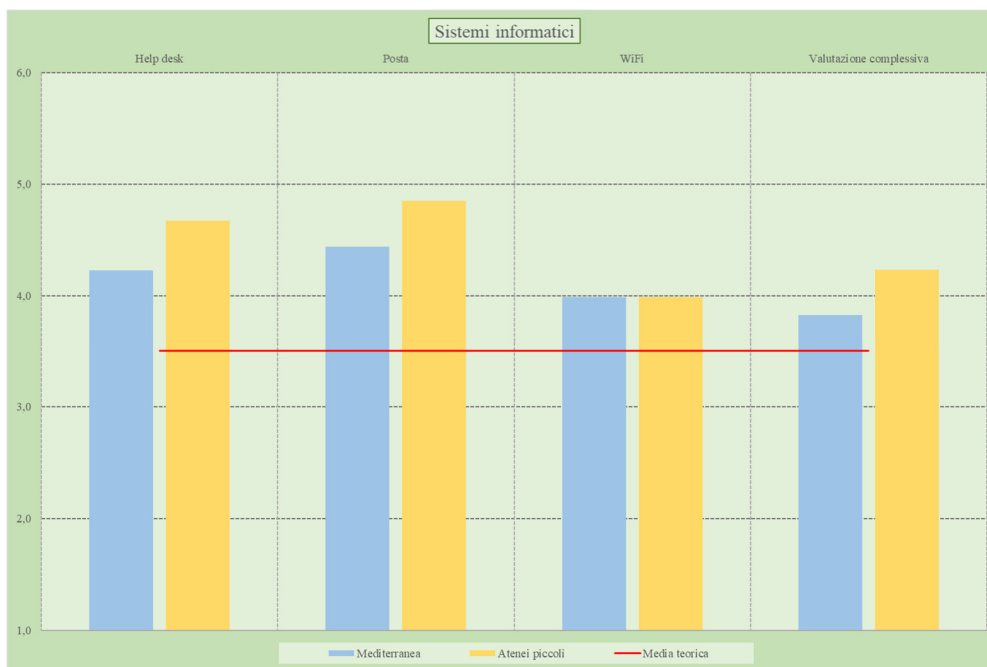
Anche per i servizi di amministrazione e gestione del personale, gli intervistati hanno fatto prevalentemente ricorso alle SD ad eccezione del supporto per la gestione giuridica ed amministrativa della carriera (ingresso, passaggi di ruolo, congedi, aspettative, afferenze, opzioni a tempo definito etc.) e al visiting in ingresso e in uscita.



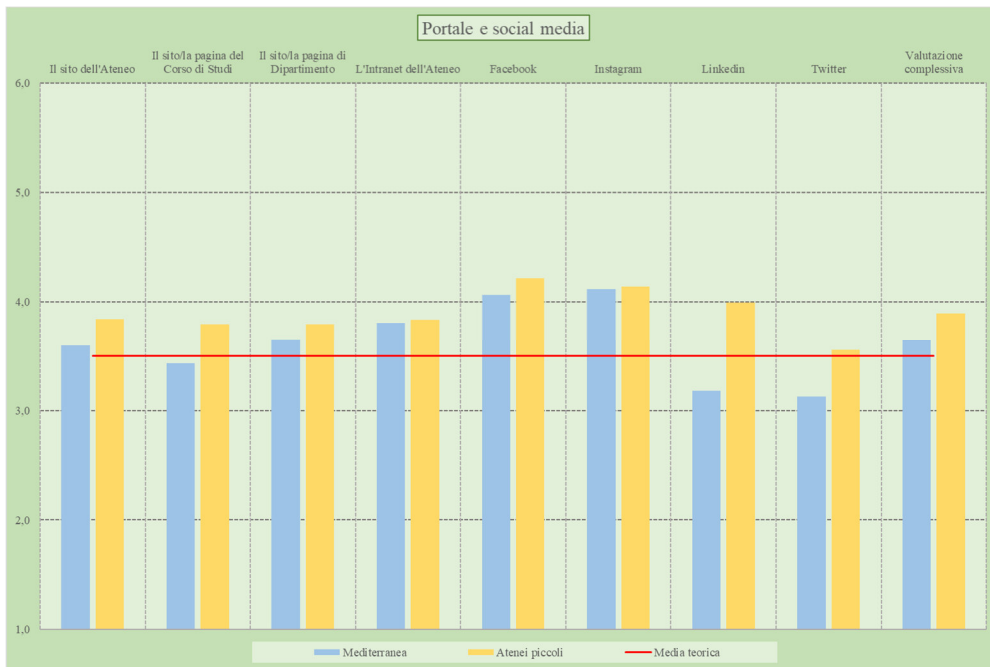
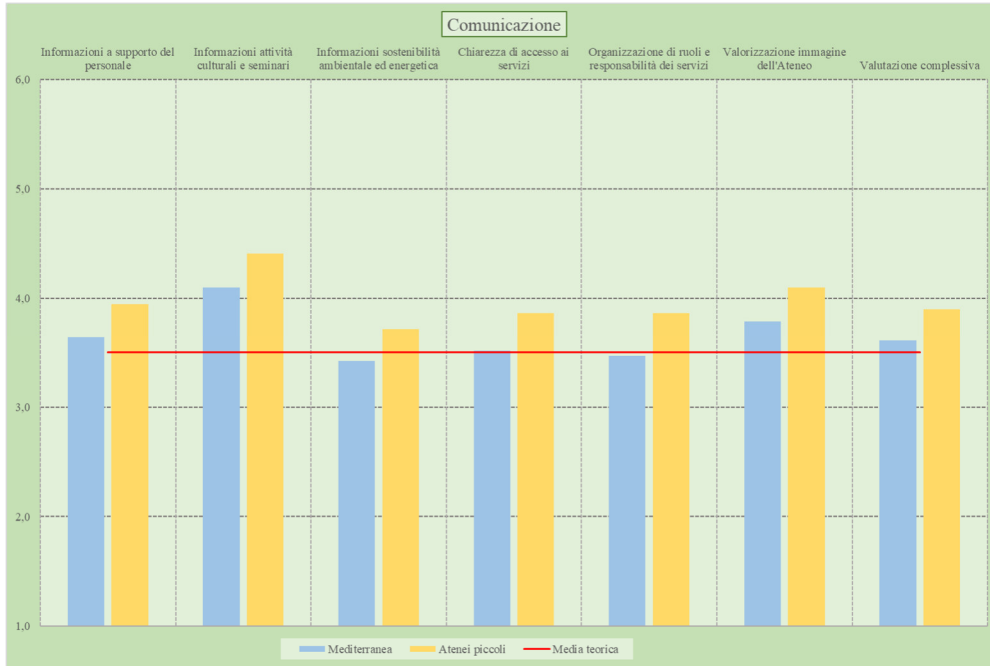
Gli intervistati hanno manifestato un basso gradimento dei servizi di manutenzione per i quali si sono rivolti principalmente alle strutture di AC. Complessivamente la soddisfazione è al di sotto della media dei piccoli atenei e della media teorica.



I servizi informatici, per i quali è stato espresso un discreto gradimento, risultano meno apprezzati rispetto a quelli degli atenei piccoli; inoltre, il 60% di personale DDA ha dichiarato di non aver mai utilizzato i servizi di Helpdesk



Tutti servizi di “Comunicazione”, del “Portale e Social media” registrano valori più bassi rispetto alle medie degli atenei piccoli.



Sui servizi bibliotecari, invece, sono stati espressi giudizi più positivi rispetto a quelli dei piccoli atenei.

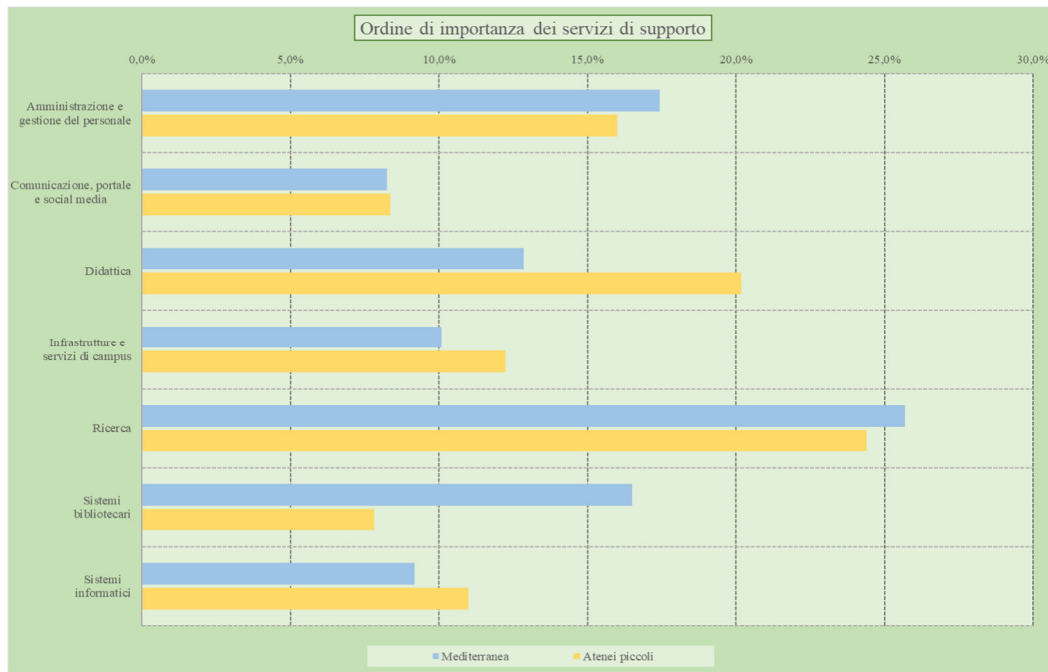


Complessivamente il personale DDA si ritiene soddisfatto più dai servizi offerti dalle Strutture Decentrate che da quelli offerti dall'Amministrazione centrale analogamente a quanto rilevato per i piccoli atenei.





Il grafico seguente sintetizza quali siano, per il personale DDA, i servizi di supporto prioritari.



## Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

L'indagine si è svolta tra marzo e aprile 2023. Il personale ha potuto compilare il questionario accedendo al link appositamente predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico indicato nella email di invito del Direttore Generale e le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime.

Gli intervistati sono stati 162 e di questi ha risposto il 49%, tasso di risposta inferiore rispetto a quello dei piccoli atenei (62%).

I servizi valutati sono stati raggruppati in:

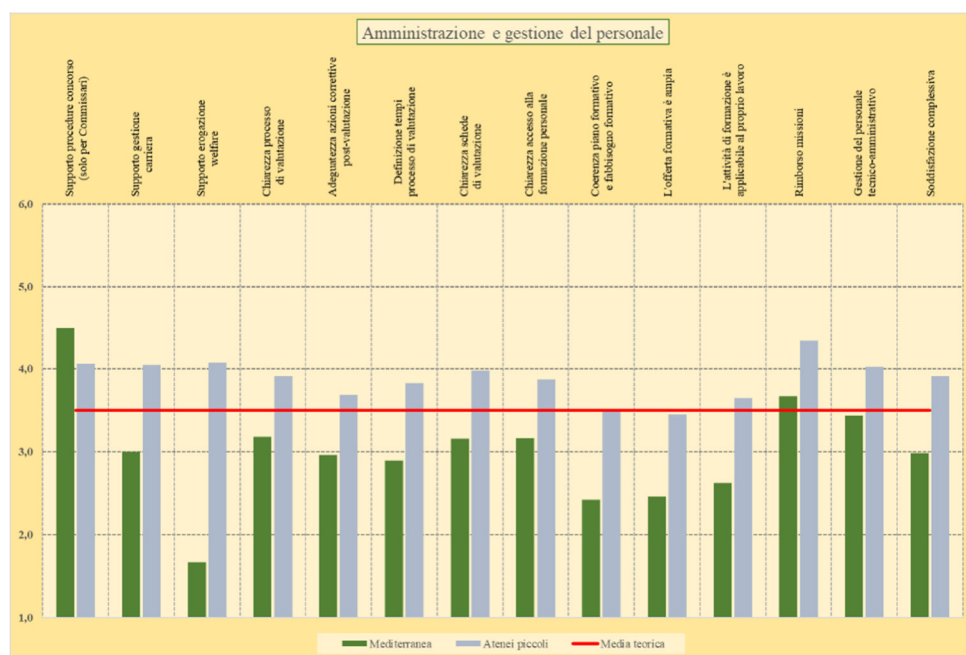
- Amministrazione e gestione del personale
- Campus
- Sistemi informatici
- Comunicazione
- Portale e social media
- Soddisfazione complessiva

Inoltre, per ciascun servizio valutato, è stato chiesto preliminarmente se la fruizione dello stesso abbia riguardato prevalentemente l'Amministrazione Centrale (AC) o le Strutture Decentrate (SD).

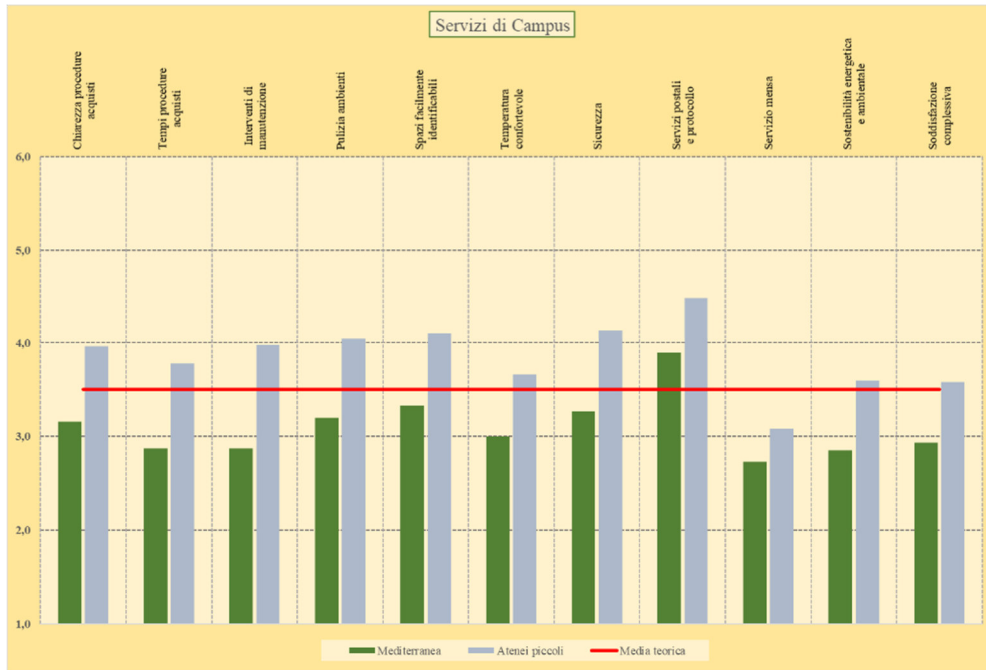
Il gradimento è stato espresso in una scala linkert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a) determinando, quindi, una media "teorica" di 3,5.

Nei grafici successivi sono riportati i valori medi riscontrati alla Mediterranea confrontati con quelli degli atenei piccoli.

Il PTAB esprime la propria insoddisfazione relativamente ai servizi dell'Amministrazione e della gestione del personale, per i quali prevalentemente si è rivolto all'AC, valutandoli al di sotto della media teorica e della media dei piccoli atenei con l'eccezione del "Supporto alle procedure concorsuali (solo commissari)".



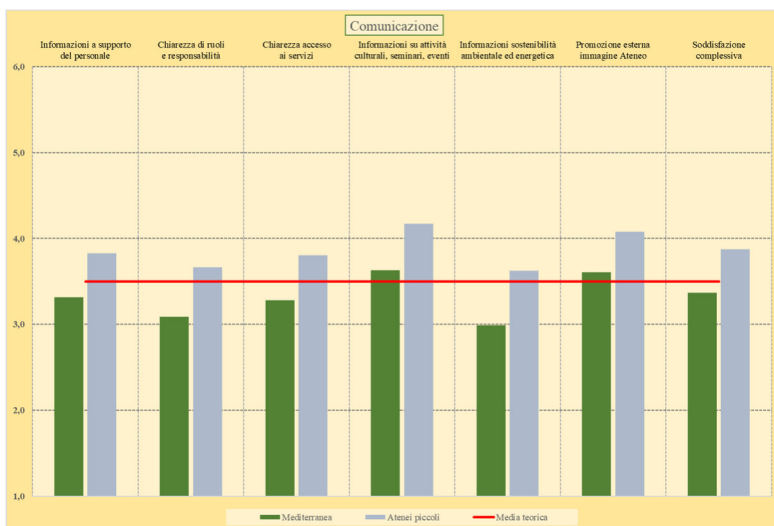
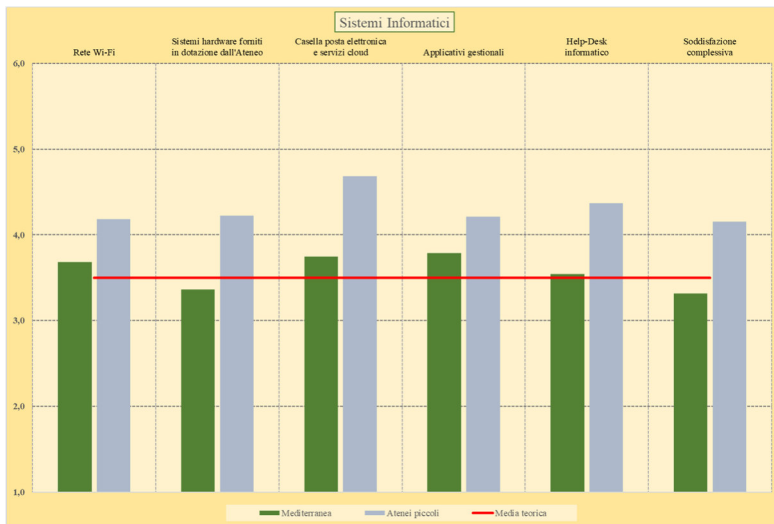
I giudizi negativi riguardano anche i servizi di Campus ad eccezione dei “Servizi postali e protocollo”



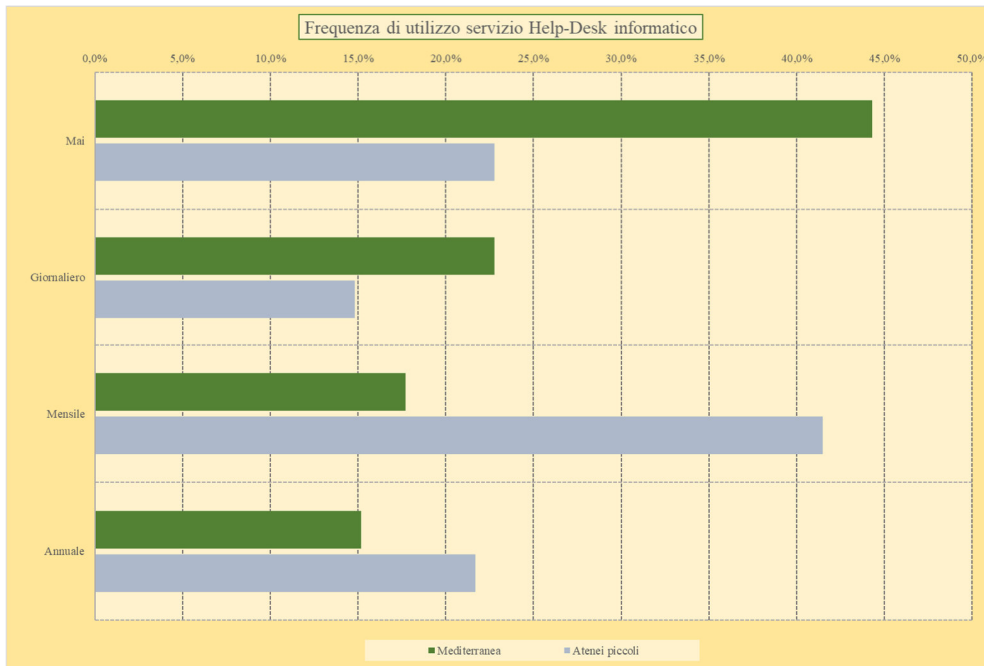
Soddisfazione “media” è stata registrata per i servizi di “Contabilità” con un gradimento superiore per il servizio informativo degli stipendi.



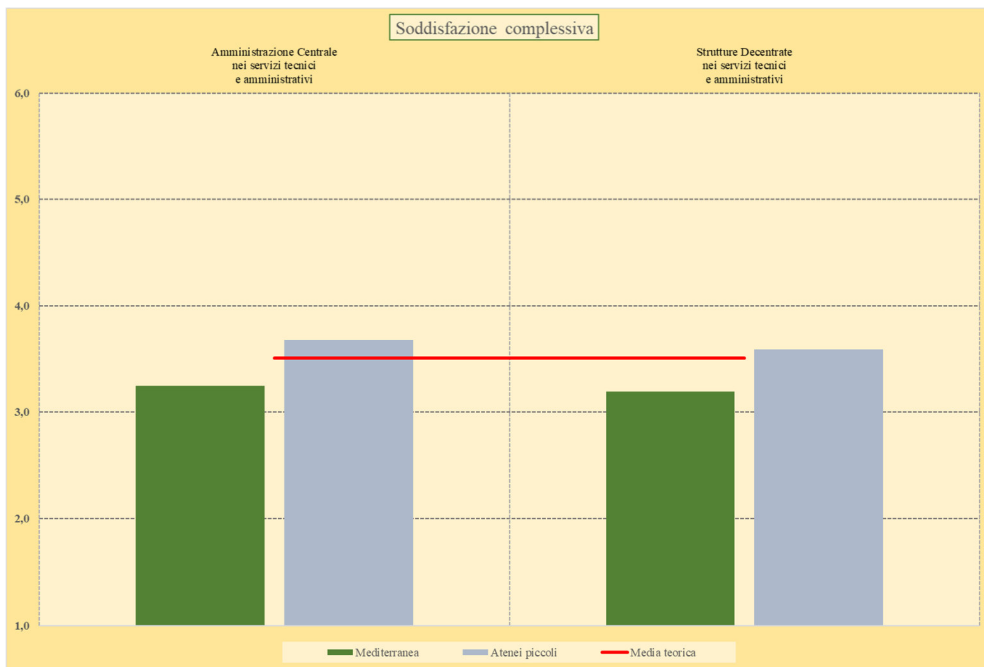
Rispetto ai colleghi degli atenei piccoli, il PTAB della Mediterranea si ritiene meno soddisfatto dei “Sistemi Informatici”, dei servizi di “Comunicazione” e di quelli del “Portale e Social media” esprimendo, comunque, nella maggior parte dei casi una valutazione molto vicina alla media teorica.



Al tempo stesso, però, è alta la percentuale di persone che non hanno mai utilizzato i servizi di Help-desk informatico.

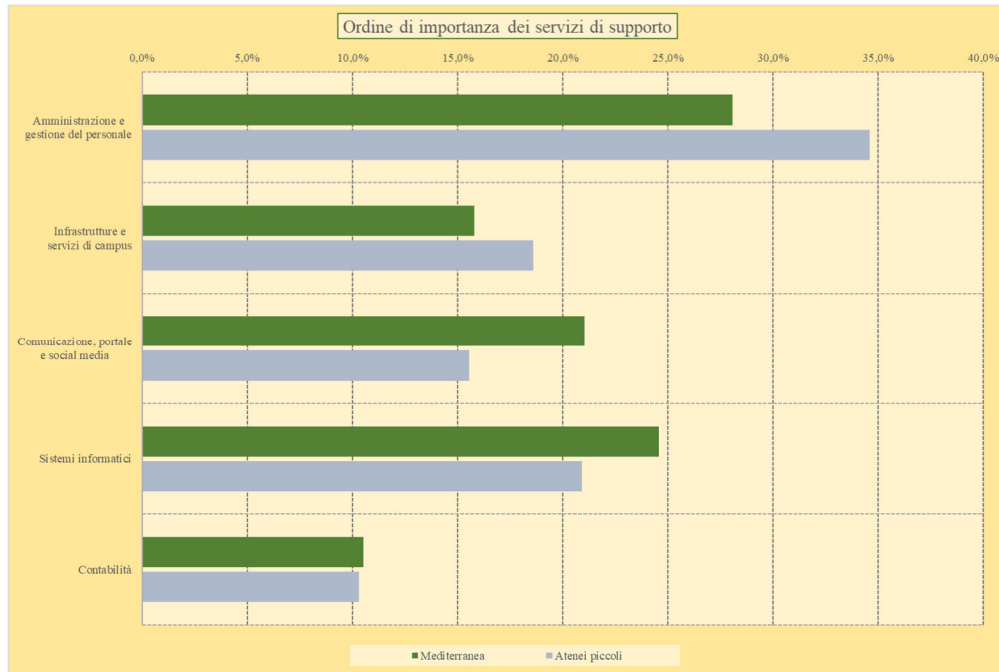


Complessivamente si rileva una bassa soddisfazione del supporto erogato nei servizi tecnici e amministrativi sia dall'Amministrazione Centrale che dalle Strutture Decentrate.





È interessante, infine, confrontare il livello di “importanza” che il personale della Mediterranea, attribuisce ai servizi rispetto a quello dei piccoli atenei.





## Studenti iscritti al primo anno

La rilevazione dell'efficacia percepita tra gli studenti è stata effettuata su due diversi contingenti: gli studenti iscritti al primo anno e quelli iscritti agli anni successivi. La motivazione di tale scelta è implicita nella diversa percezione che gli studenti "immatricolati" hanno rispetto agli altri.

L'indagine è stata condotta tra giugno e luglio 2023. Gli studenti hanno potuto compilare il questionario accedendo al link appositamente predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico indicato nella email di invito del Direttore Generale e le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime. Della rilevazione è stata data ampia pubblicità anche sui social (Whatsapp, Instagram, ecc.).

Il questionario è stato strutturato in otto sezioni:

- Informazioni generali (tipo di corso di studi, provenienza scolastica, residenza, ecc);
- Orientamento in entrata;
- Infrastrutture e servizi di campus;
- Comunicazione;
- Sistemi informativi;
- Segreterie;
- Biblioteche;
- Diritto allo studio.

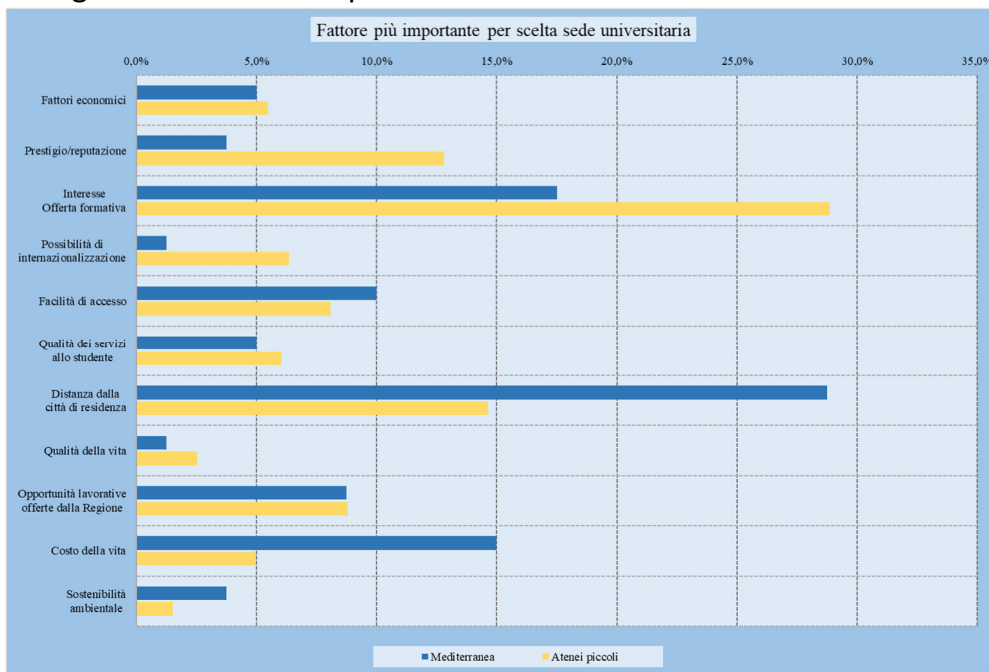
Sono stati invitati a rispondere 890 studenti ma solo il 9% ha risposto al questionario rispetto al 41,2% degli atenei piccoli.

Il 70% degli studenti che ha risposto è iscritto a corsi di laurea triennali, l'88% è frequentante e la maggior parte di loro ha frequentato, come scuola superiore, i licei (71%).

### Informazioni generali

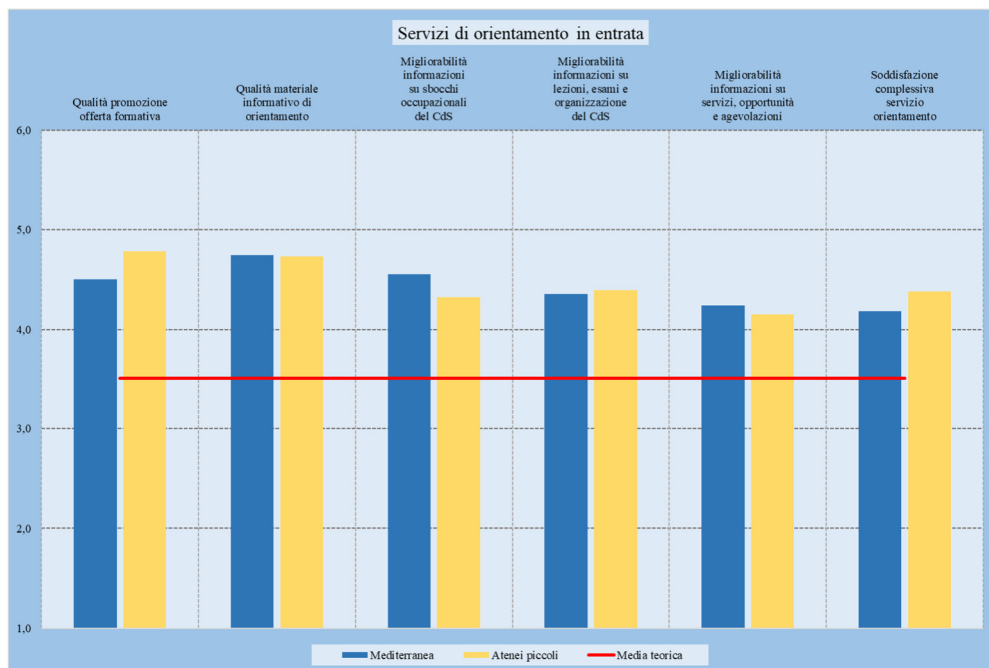
Dal grafico seguente si individuano quali siano stati i fattori che hanno influito sulla scelta della Mediterranea come ateneo dove intraprendere la propria carriera universitaria.

Il principale fattore che ha determinato la scelta è la vicinanza alla propria residenza, seguito dall'interesse per l'offerta formativa e dal costo della vita.



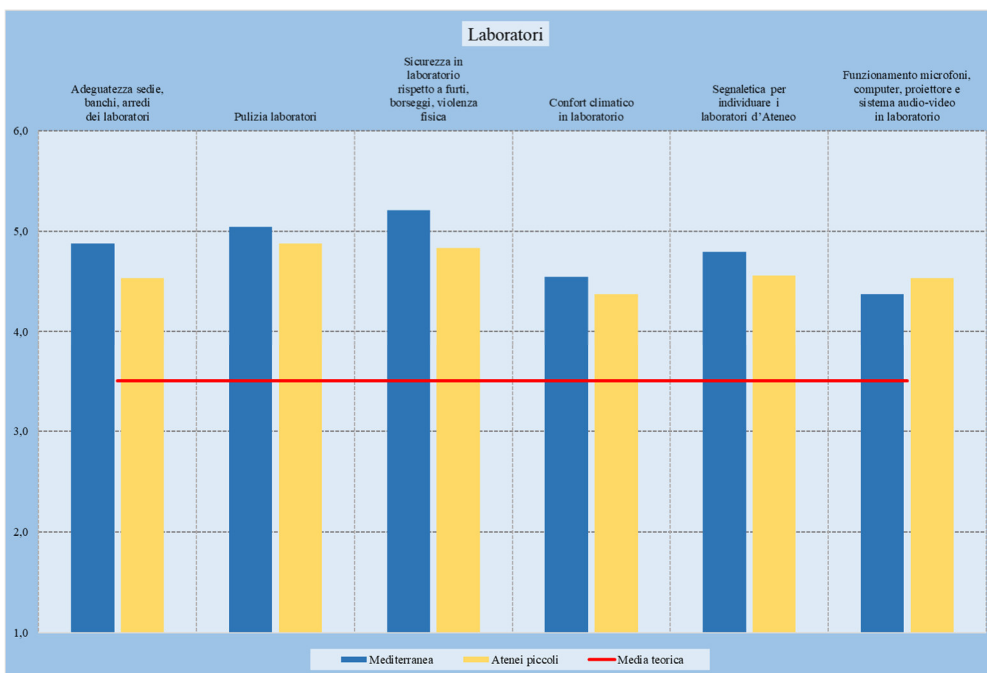
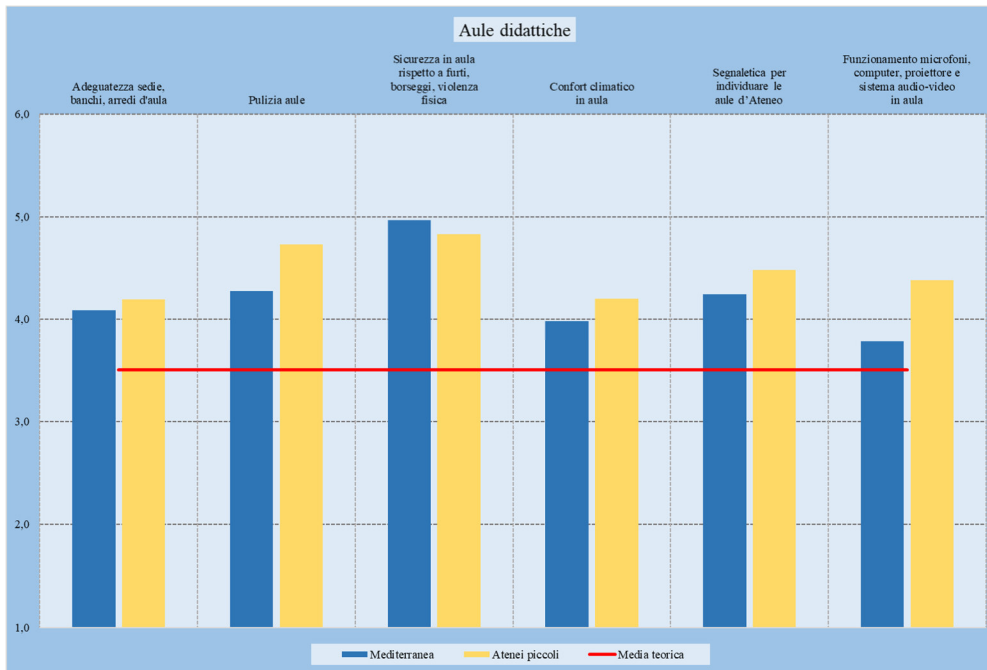
### Orientamento in entrata

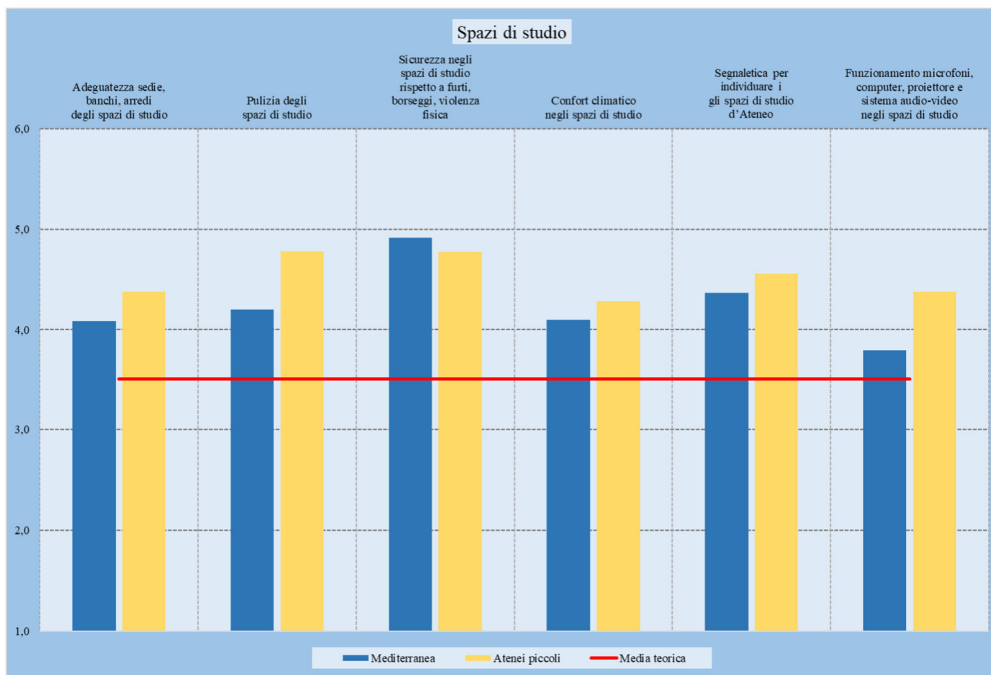
I neo-iscritti hanno apprezzato i servizi di orientamento in ingresso con valutazioni superiori alla media "teorica".



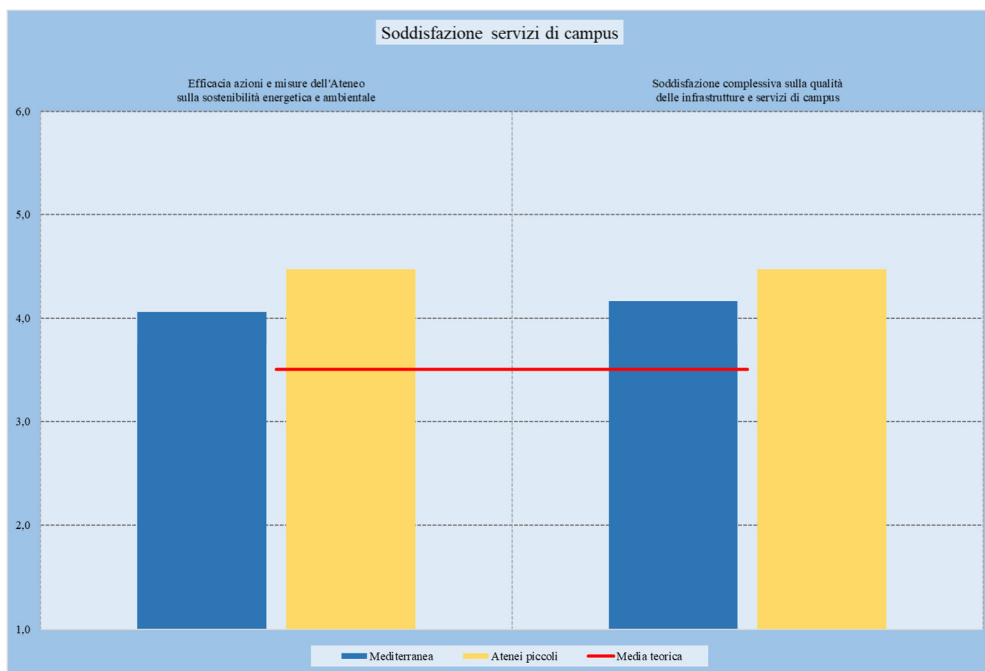
*Infrastrutture e servizi di campus*

I giudizi degli iscritti al primo anno sulle aule didattiche sui laboratori e sugli spazi destinati allo studio sono molto positivi anche se nella maggior parte dei casi sono inferiori a quelli espressi dai loro colleghi degli atenei piccoli. Nel confronto è interessante notare che gli studenti della Mediterranea si sentono più sicuri rispetto a furti, borseggi e violenze fisiche sia nelle aule, che nei laboratori e negli spazi di studio.



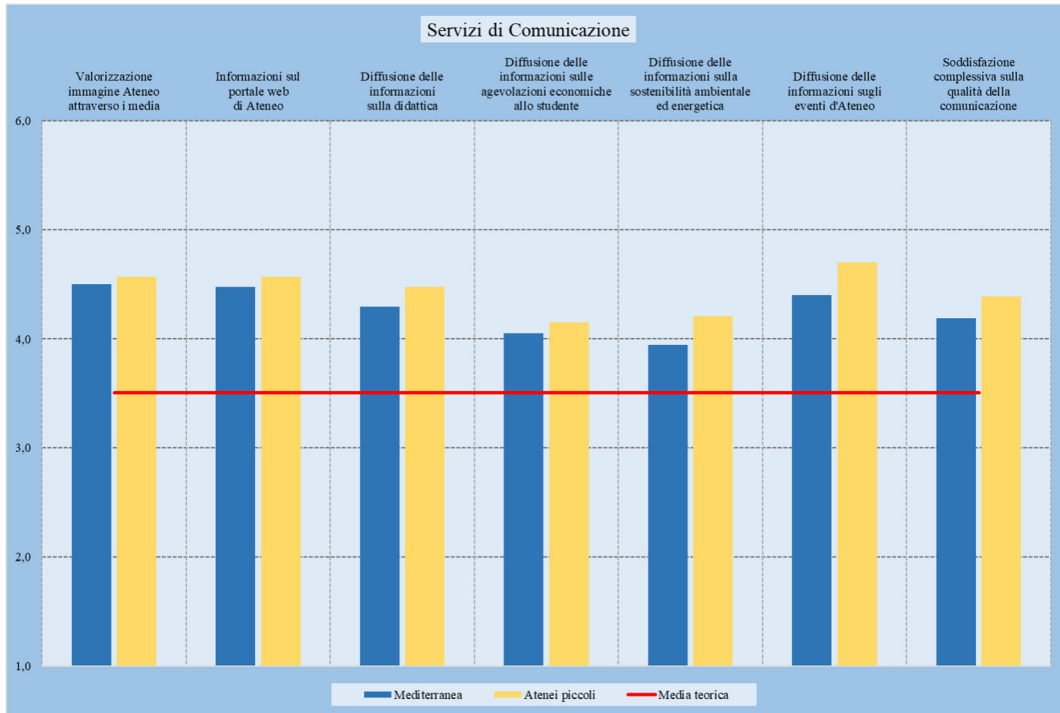


Complessivamente la soddisfazione per i servizi di campus, pur essendo superiore alla media “teorica”, è leggermente inferiore a quella espressa dagli studenti iscritti al primo anno dei piccoli atenei.



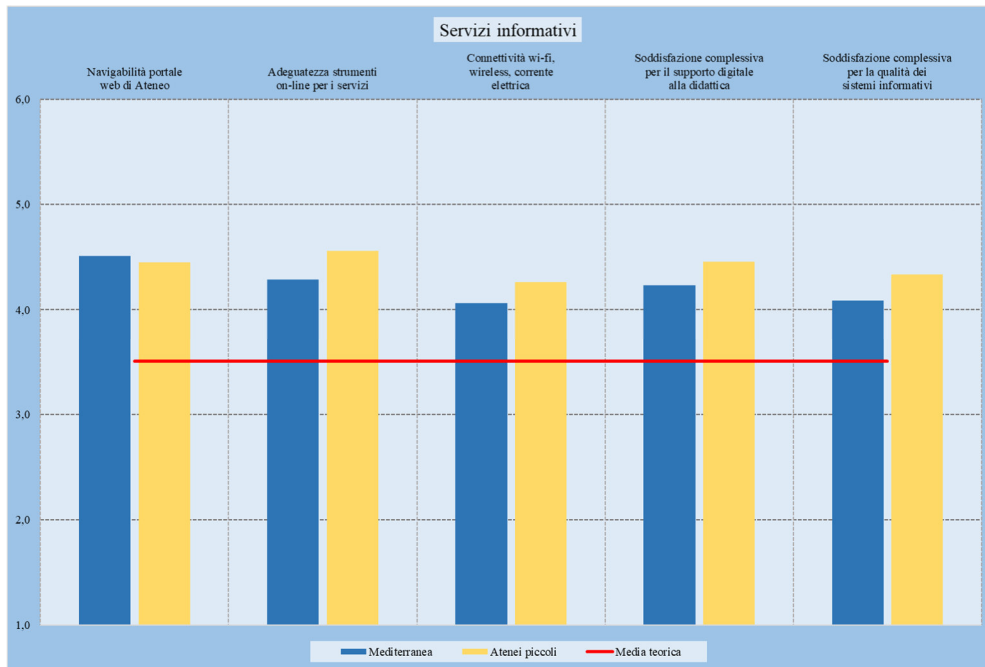
### Comunicazione

Analogamente ai servizi di Campus, i servizi di comunicazione, ivi compresi i social media, hanno ottenuto giudizi positivi e sempre superiori alla media “teorica” ad eccezione di quanto espresso in merito alla diffusione delle informazioni tramite Twitter e LinkedIn tendenza, comunque, riscontrata anche a livello nazionale. Permane una lieve differenza negativa con le valutazioni registrate nei piccoli atenei.



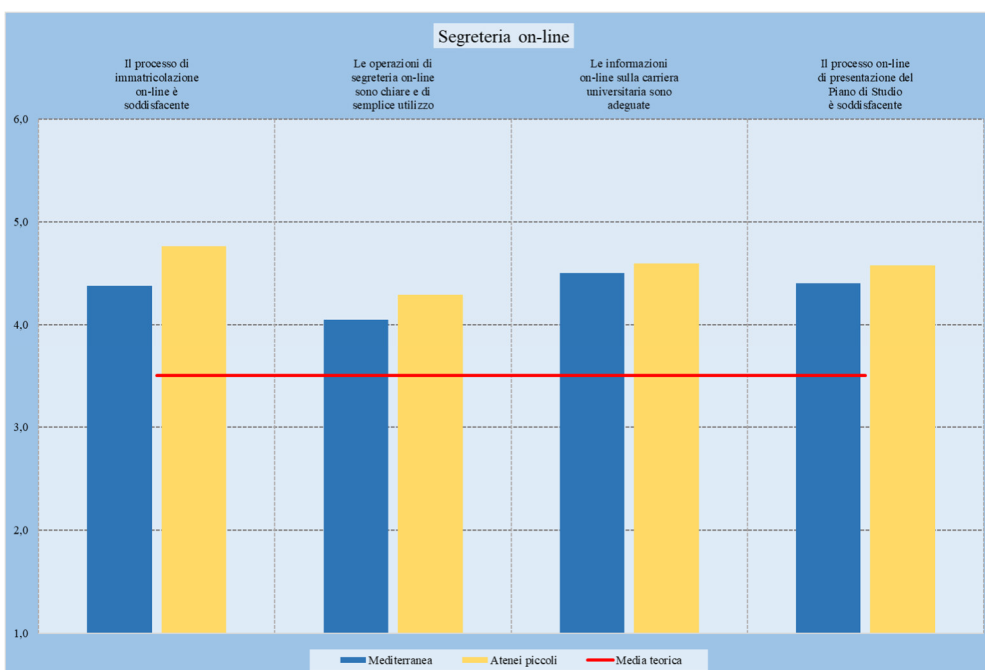
### Sistemi informativi

Buono è il grado di soddisfazione per i Sistemi informatici anche se permane un giudizio peggiore rispetto a quello espresso dai colleghi degli atenei piccoli con l'eccezione della valutazione sulla facilità a navigare sul portale web dell'Ateneo.

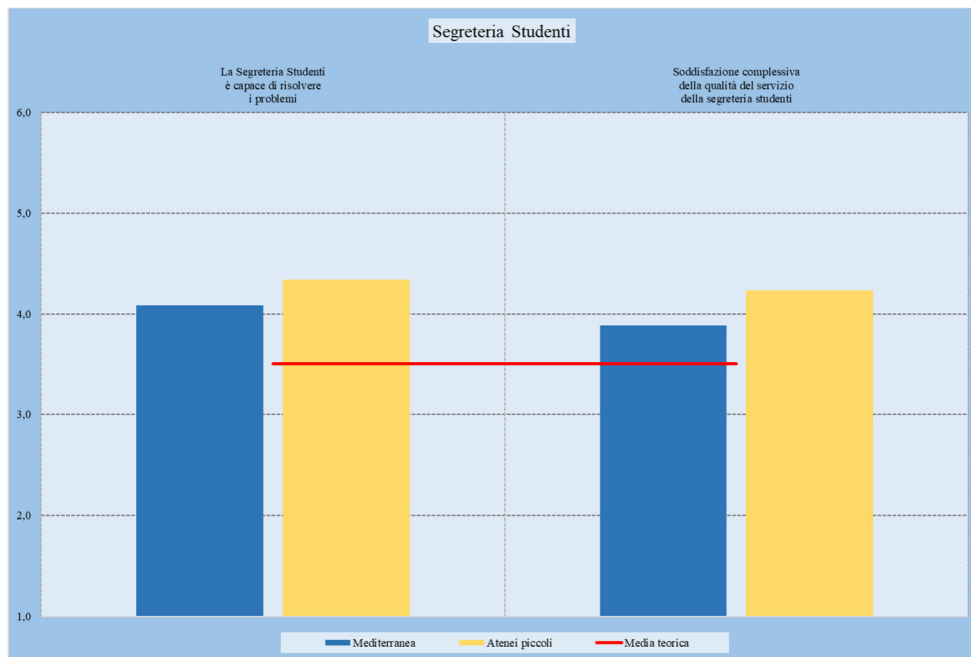


### Segreterie

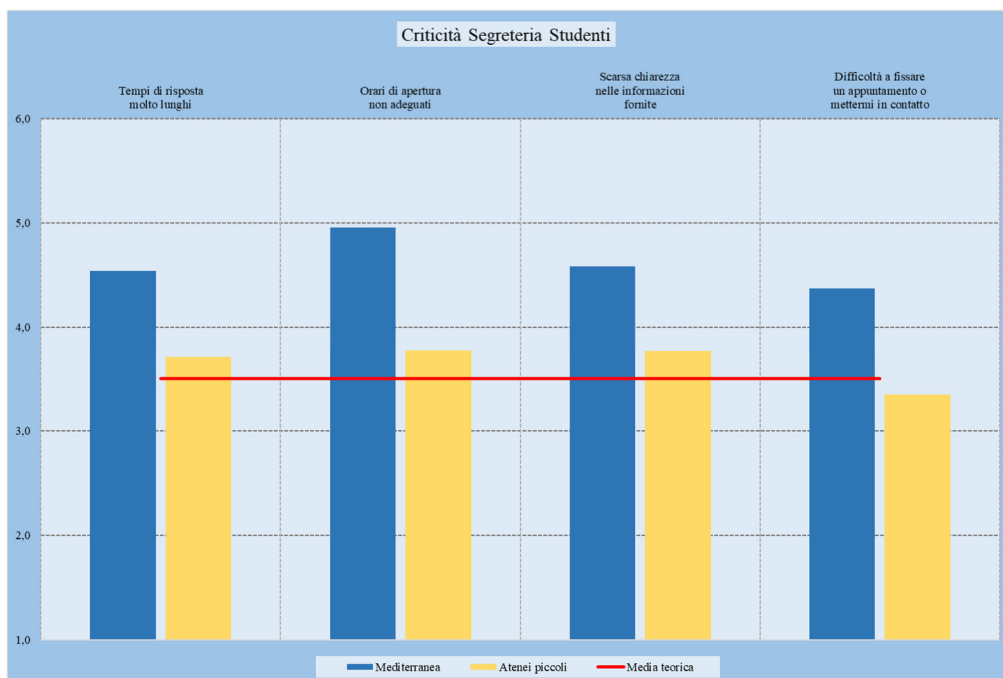
Il 58% degli intervistati ha utilizzato i servizi di segreteria on-line e, conseguentemente, ha espresso la propria valutazione che, anche nel caso di questi servizi, è superiore alla media "teorica" ma inferiore a quella degli altri atenei piccoli.



Il 63% degli studenti iscritti al primo anno si è rivolto agli sportelli delle segreterie studenti.  
Pur esprimendo un buon grado di soddisfazione per i servizi di segreteria,

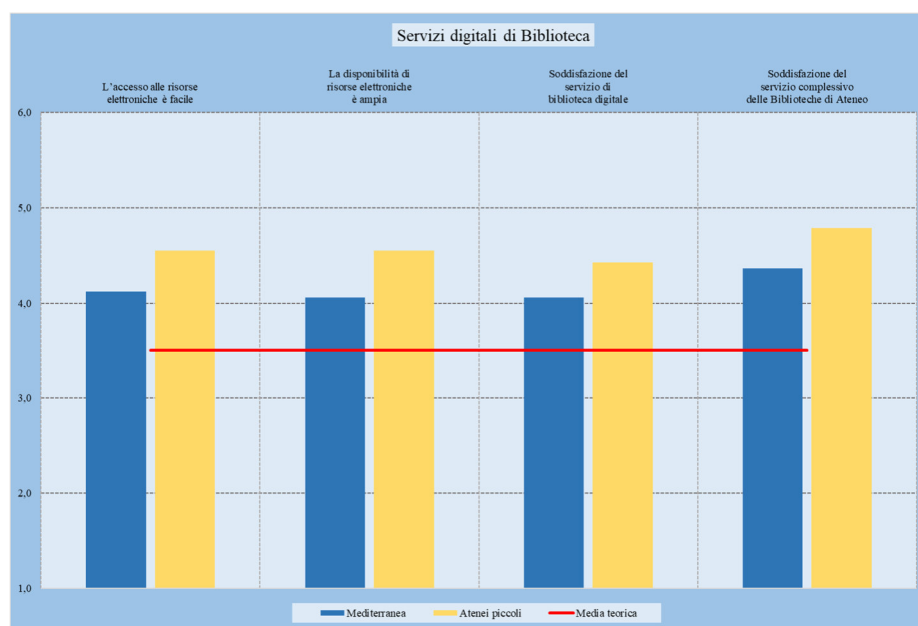
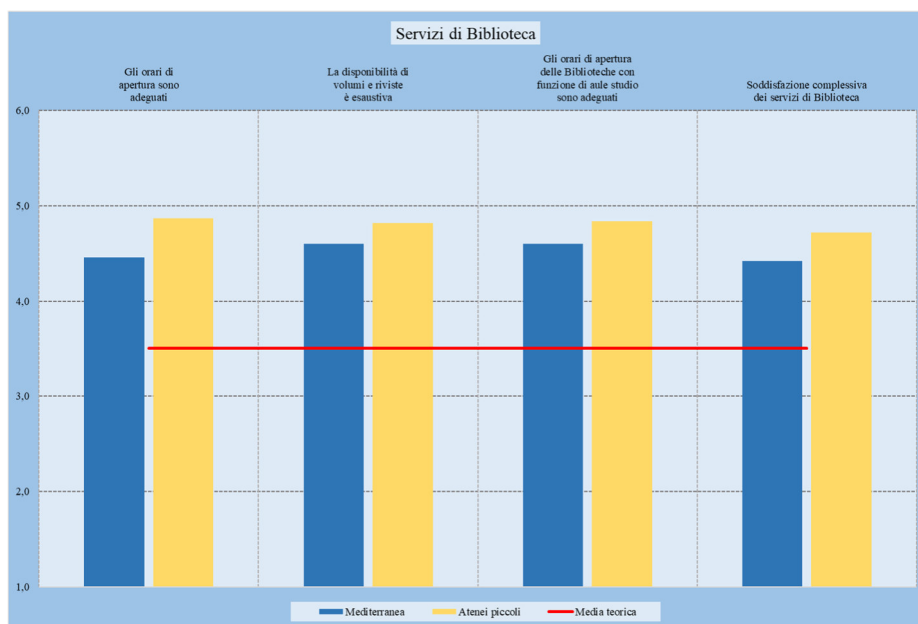


sono state evidenziate nettamente le criticità, come si evince dal grafico sottostante, riguardo i tempi di risposta molto lunghi, gli orari di apertura non adeguati, la scarsa chiarezza nelle informazioni fornite e le difficoltà di contatto.



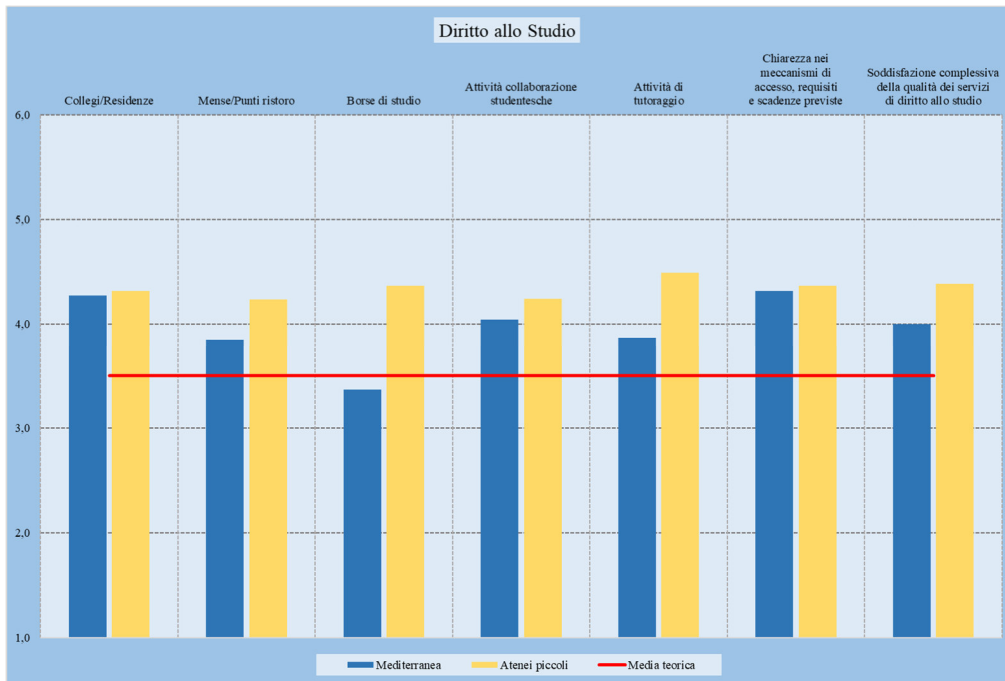
## Biblioteche

Di seguito si riportano i grafici riassuntivi delle valutazioni dei servizi di Biblioteca, anche quelli digitali, per i quali gli studenti hanno manifestato positivamente la propria valutazione. Anche per questi servizi i giudizi degli studenti della Mediterranea sono più negativi rispetto a quelli dei loro colleghi dei piccoli atenei. È da precisare che, comunque, solo il 20% degli intervistati ha usufruito dei servizi di biblioteca digitale e il 60% ha dichiarato di aver utilizzato i servizi bibliotecari di Ateneo in presenza come aule studio.

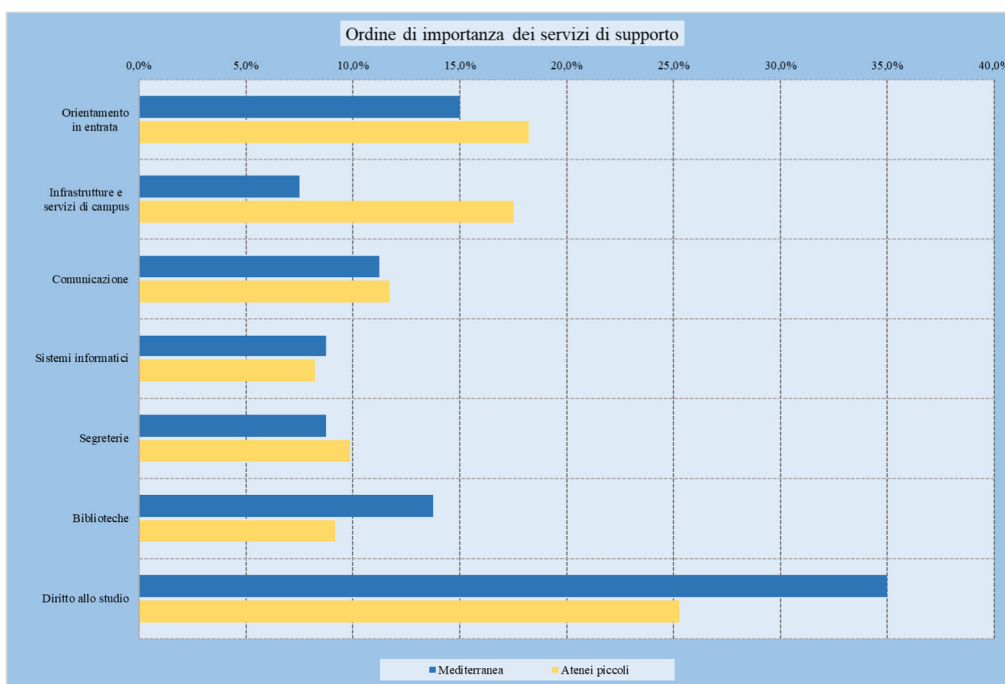


### Diritto allo studio

Ad eccezione del giudizio espresso sul supporto ricevuto dagli uffici che gestiscono le borse di studio, tutte le altre valutazioni sui servizi di diritto allo studio sono superiori alla media “teorica” e rimangono, anche in questo caso, inferiori a quelle dei piccoli atenei.



A conclusione dell'indagine il 91% si ritiene complessivamente soddisfatto dalla sua esperienza specificando, inoltre, che i servizi che rivestono importanza prioritaria sono quelli che riguardano il diritto allo studio, l'orientamento in entrata e le biblioteche.





## Studenti iscritti ad anni successivi al primo

L'indagine è stata condotta tra giugno e luglio 2023. Gli studenti hanno potuto compilare il questionario accedendo al link appositamente predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico indicato nella email di invito del Direttore Generale e le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime. Della rilevazione è stata data ampia pubblicità anche sui social (Whatsapp, Instagram, ecc.)

Sono stati invitati a rispondere 5.100 studenti ma solo il 7,4% ha risposto al questionario rispetto al 34,1% degli atenei piccoli.

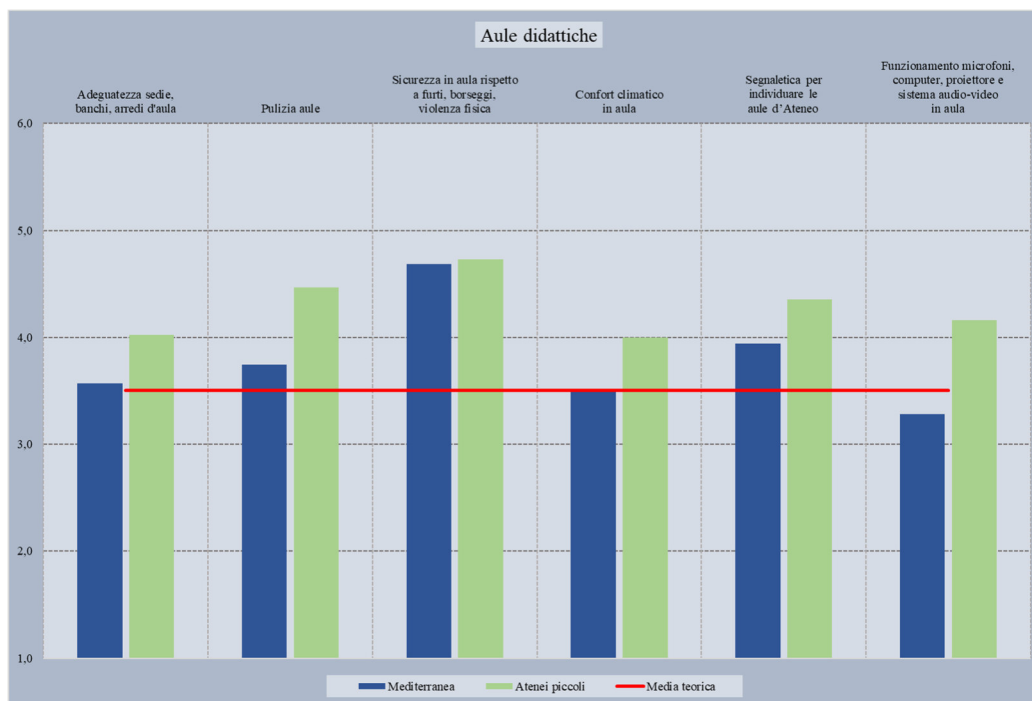
Il 46,9% degli studenti che ha risposto è iscritto a corsi di laurea magistrale a ciclo unico ed il 33,2% a lauree triennali; il 70% è frequentante ed il 55,2% dichiara di essere fuori sede in prevalenza della provincia di Reggio Calabria.

Il questionario è stato strutturato in nove sezioni:

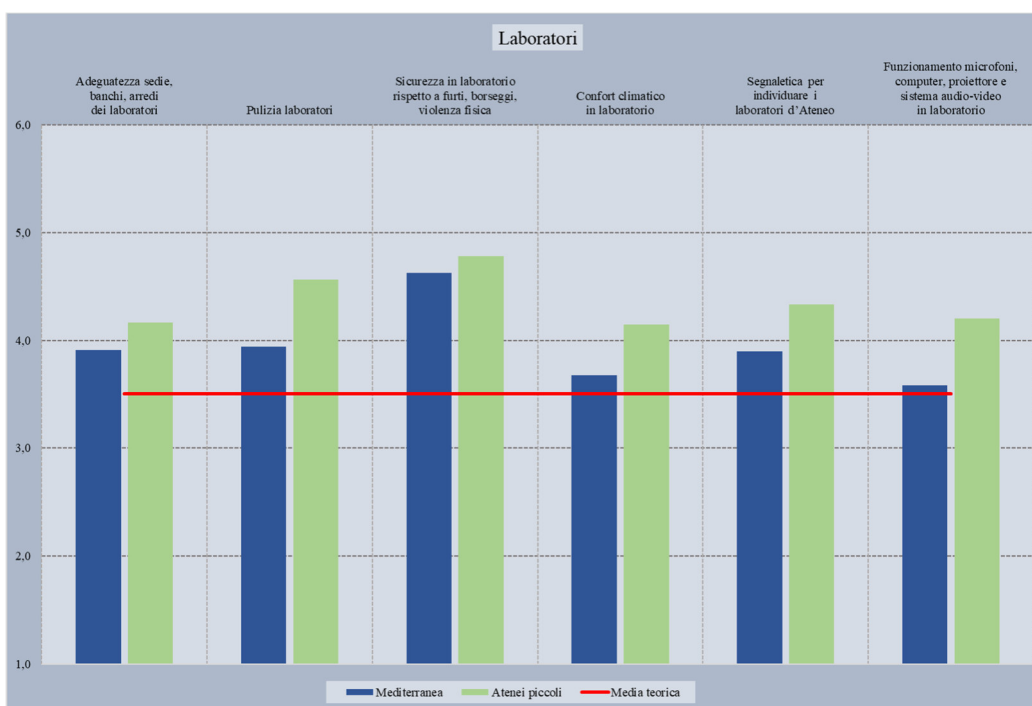
- Informazioni generali (tipo di corso di studi, dati di carriera, residenza, ecc);
- Infrastrutture e servizi di campus;
- Comunicazione;
- Sistemi informativi;
- Internazionalizzazione;
- Segreterie;
- Biblioteche;
- Diritto allo studio;
- Job placement.

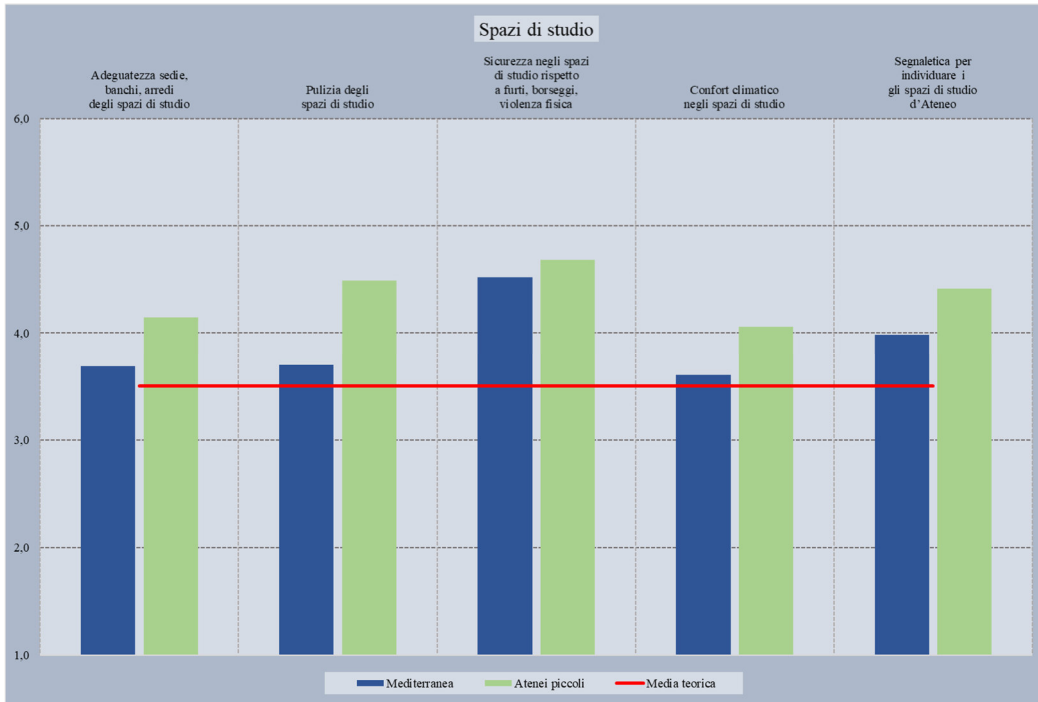
### Infrastrutture e servizi di campus

Gli studenti della Mediterranea valutano peggio dei loro colleghi dei piccoli atenei, i servizi inerenti alle aule didattiche soprattutto per ciò che attiene il funzionamento dei supporti tecnologici utilizzati; positiva invece è la percezione di sicurezza in aula.



Anche per i laboratori e gli spazi di studio l'andamento dei giudizi rispecchia quello delle aule e cioè, pur se positivi, sempre inferiori a quelli dei piccoli atenei.





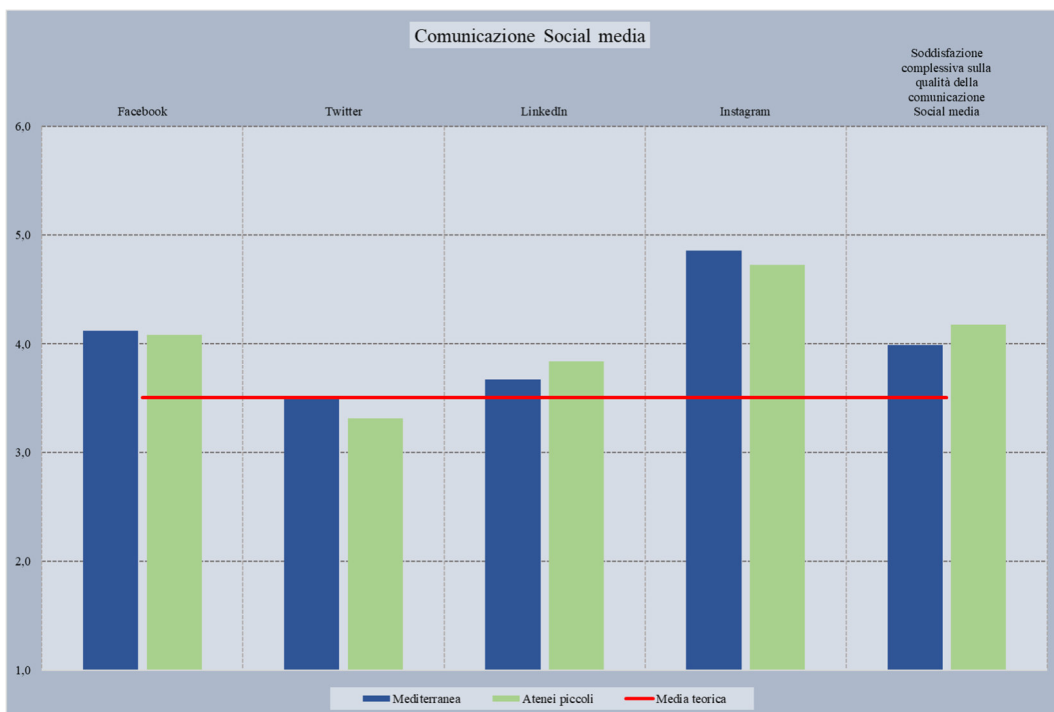
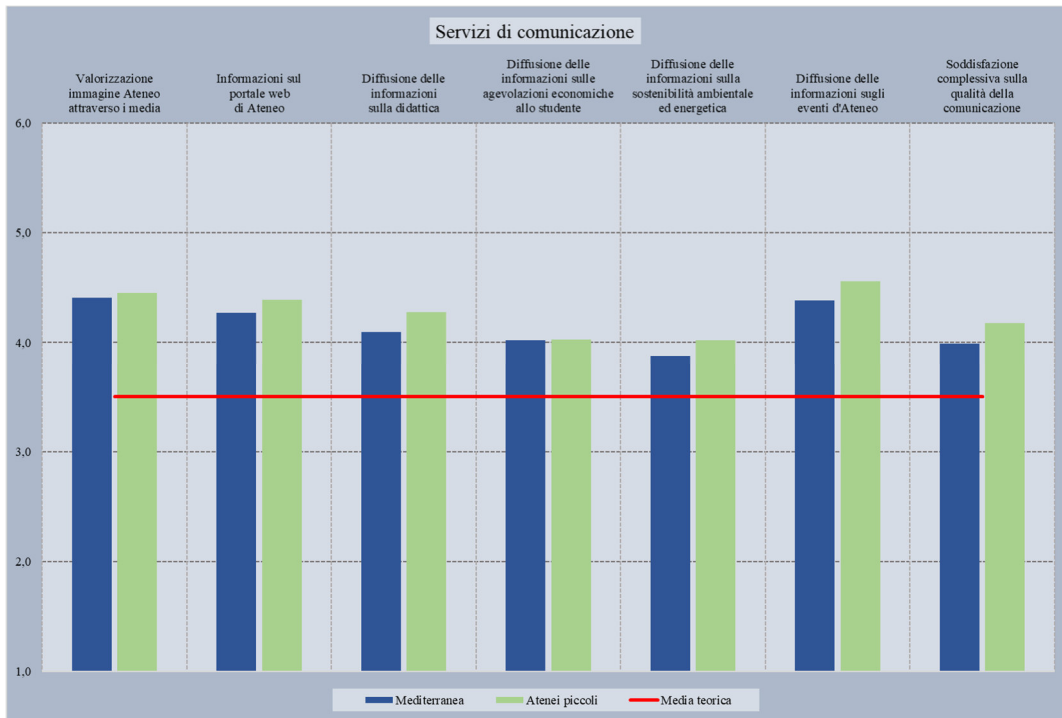
Soddisfazione complessiva media anche in riferimento all'efficacia delle azioni e delle misure dell'Ateneo sulla sostenibilità energetica e ambientale (gestione rifiuti, aree verdi, mobilità interna al campus).





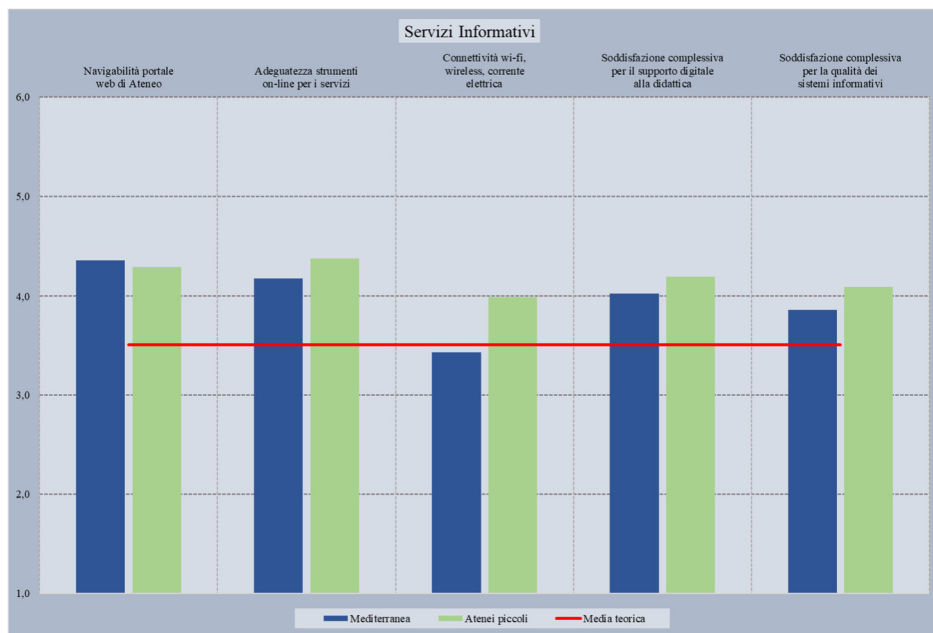
## Comunicazione

Gli studenti hanno valutato positivamente i servizi di comunicazione e dei social media.



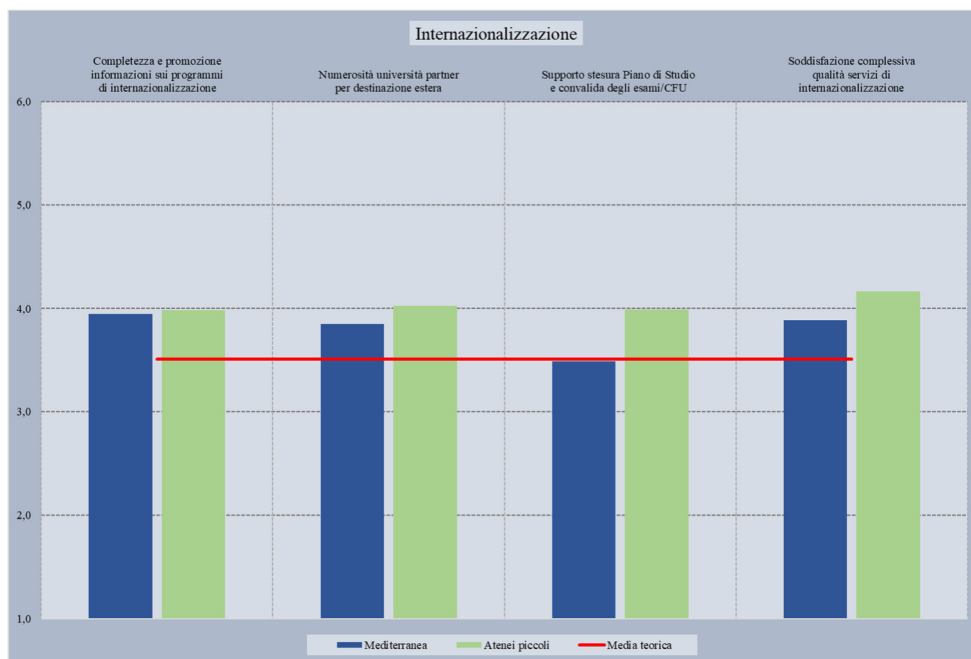
### Sistemi informativi

Analogamente a quanto percepito dagli studenti del primo anno, anche quelli iscritti ad anni precedenti hanno espresso un buon grado di soddisfazione per i Sistemi informativi anche se permane un giudizio peggiore rispetto a quello espresso dai colleghi degli atenei piccoli con l'eccezione della valutazione sulla facilità a navigare sul portale web dell'Ateneo.



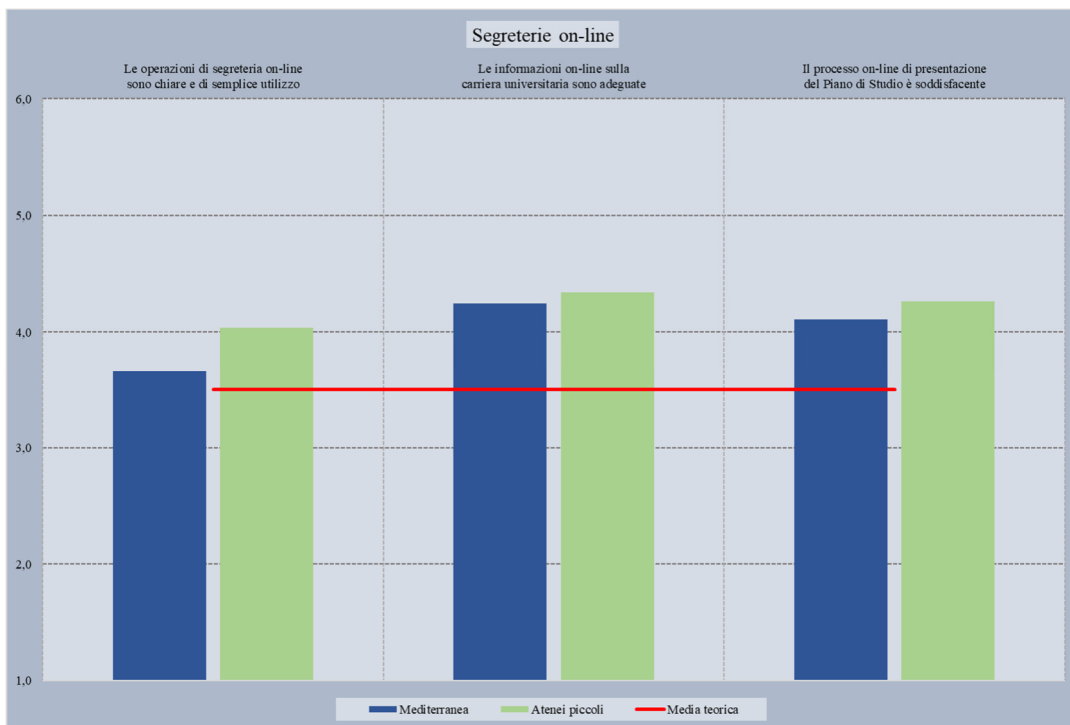
### Internazionalizzazione

Il 92.8% degli intervistati non ha mai partecipato nella sua carriera universitaria a programmi di internazionalizzazione. Le valutazioni sui servizi di internazionalizzazione sono discrete, ma anche per questi servizi gli studenti della Mediterranea sembrano meno soddisfatti dei colleghi dei piccoli atenei.

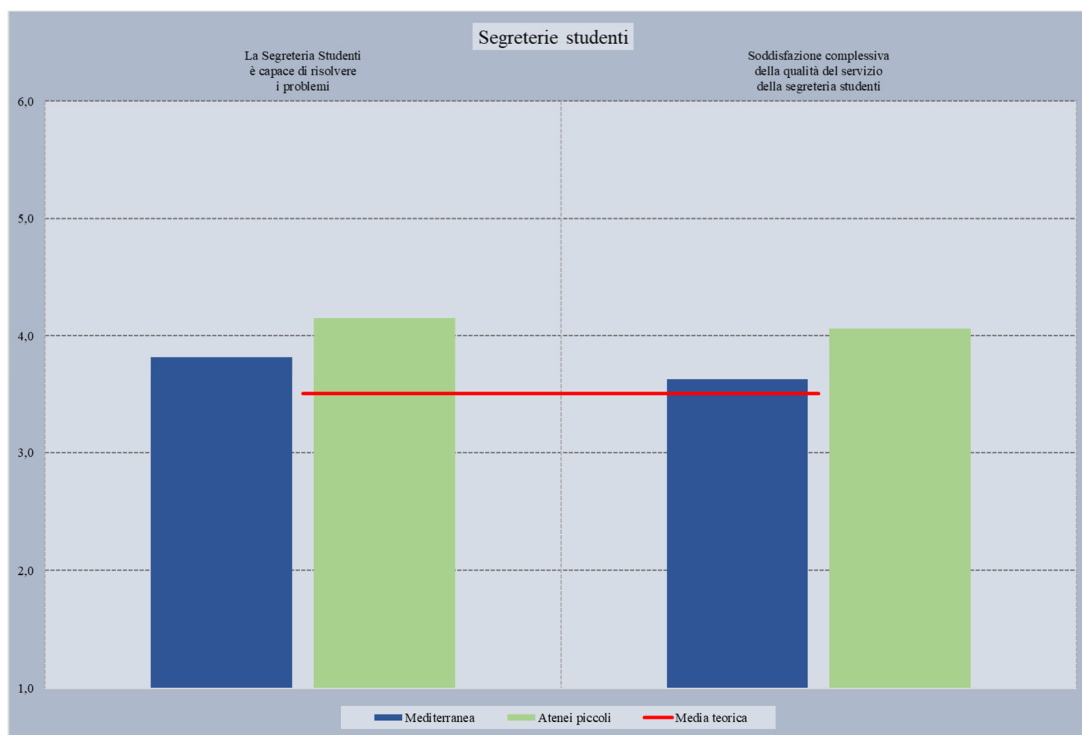


## Segreterie

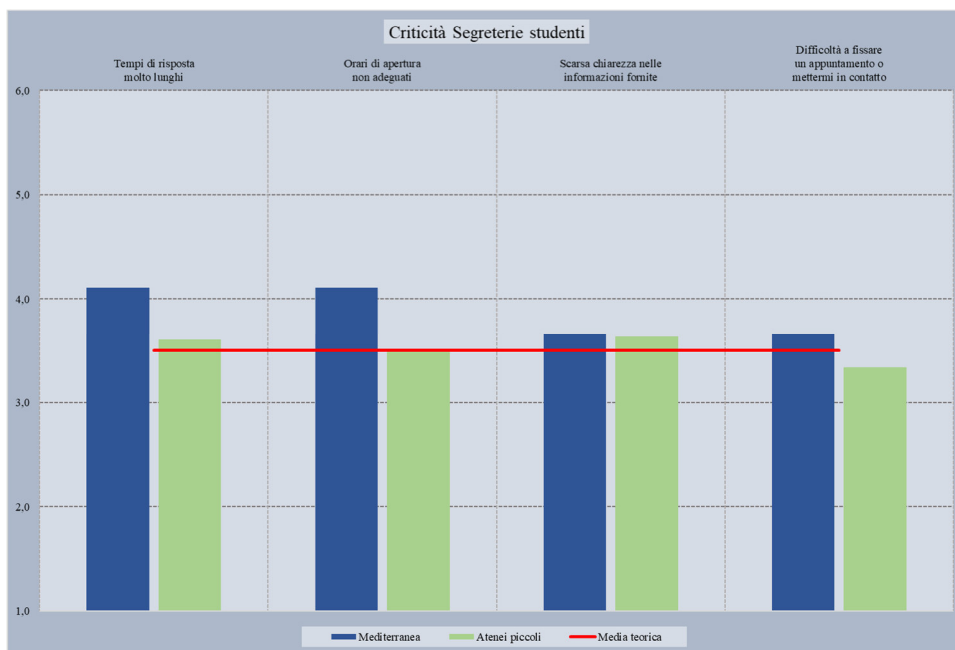
Il 56,7% degli studenti intervistati ha utilizzato i servizi di segreteria mediante servizi on-line. Il gradimento risulta inferiore a quello espresso dai loro colleghi dei piccoli atenei.



La valutazione dei servizi di segreteria è di poco superiore alla media "teorica" ed è inferiore a quella dei piccoli atenei.



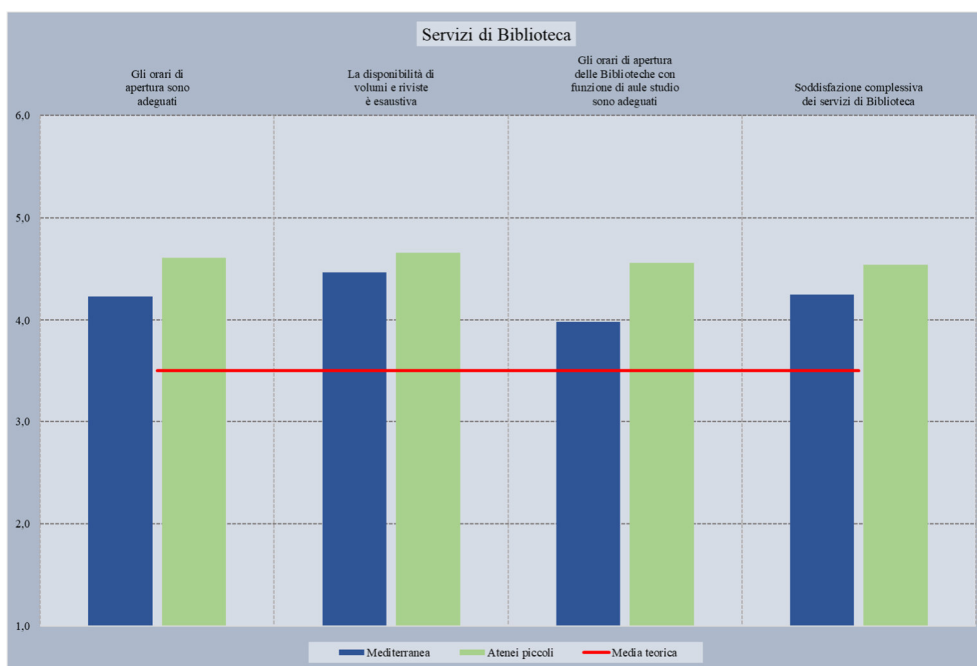
Le criticità rilevate nei servizi di segreteria riguardano soprattutto i tempi di risposta molto lunghi e gli orari di apertura non adeguati.



### *Biblioteche*

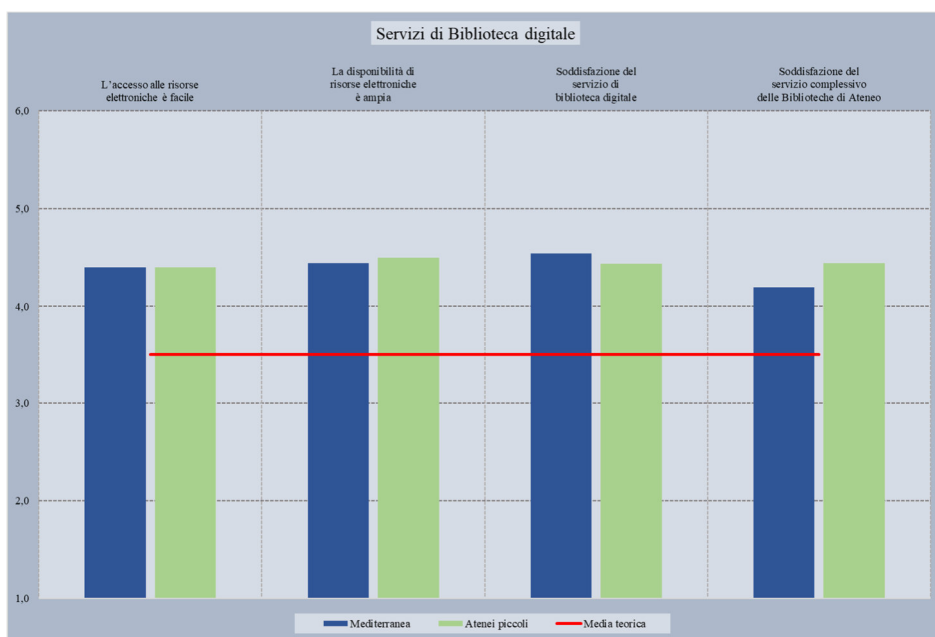
Dalla rilevazione risulta che il 67,8% degli studenti iscritti ad anni successivi al primo non hanno utilizzato i servizi bibliotecari in presenza per prestito e consultazione di volumi e riviste e il 59,1% non ha utilizzato i servizi bibliotecari in presenza come aule studio.

I fruitori hanno valutato positivamente i servizi di biblioteca.



È importante sottolineare che una buona parte di studenti dichiara di non conoscere i servizi bibliotecari in presenza (il 27,4% relativamente alle consultazioni e i prestiti, il 27,3% per l'utilizzo come aule studio).

I servizi di biblioteca digitale sono stati utilizzati solo dal 13,2% degli studenti che li hanno valutati in modo positivo. Anche in questo caso è alta la percentuale di coloro che dichiarano di non conoscere il servizio (35,7%).



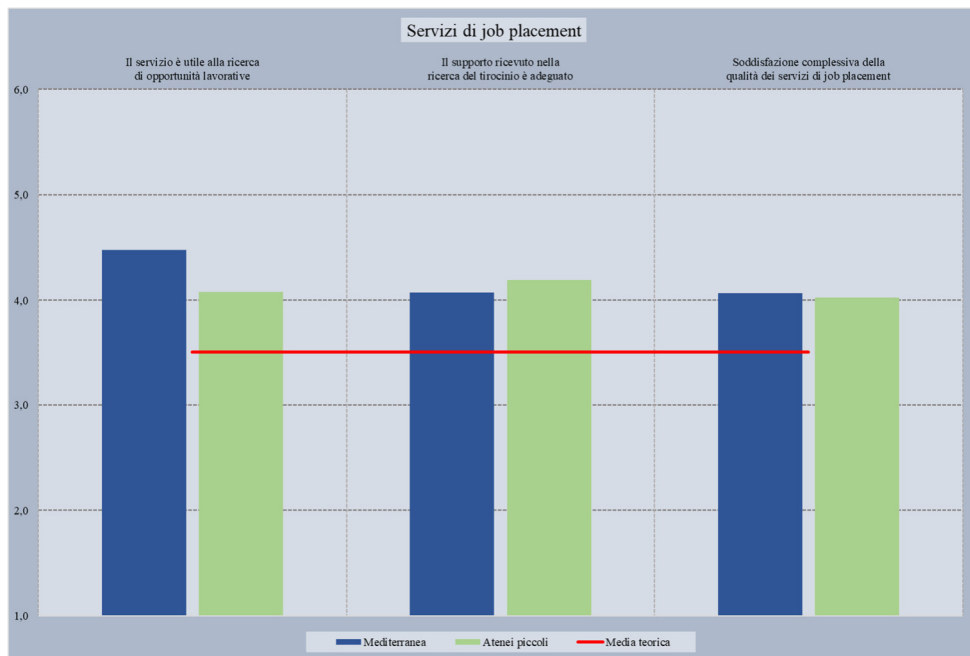
### *Diritto allo studio*

Il 16,9% degli studenti dichiara di non conoscere le iniziative e le strutture per il diritto allo studio disponibili in Ateneo ed il 41,3% li conosce ma non approfonditamente. I giudizi sono stati superiori alla media "teorica" ed inferiori a quelli di piccoli atenei.

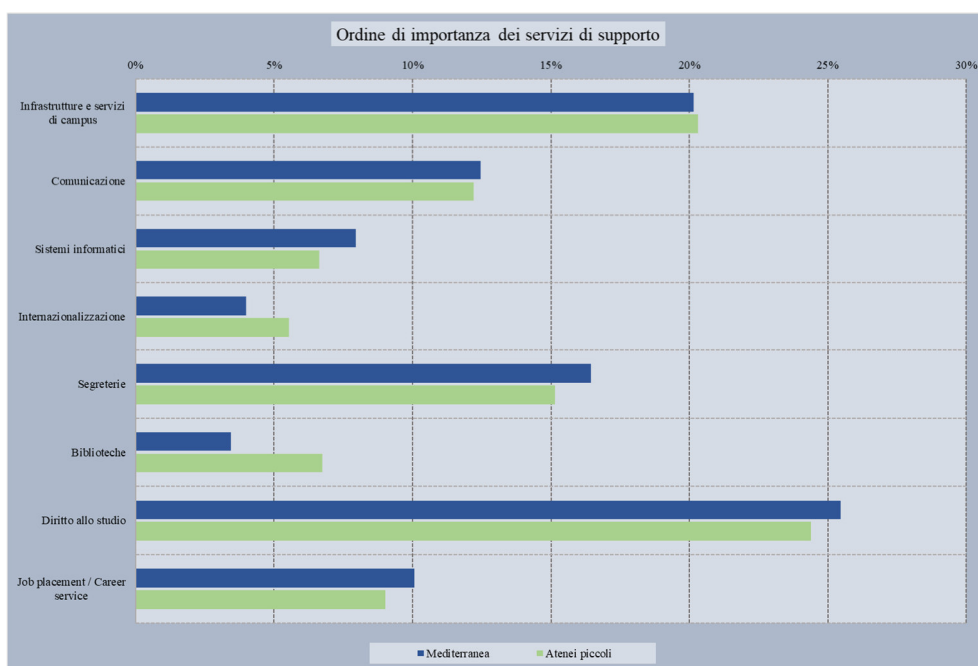


### Job placement

Molto alte sono le percentuali di studenti che non hanno usufruito nell'anno accademico del servizio di job placement/career service (89,4%) e dei servizi di tirocinio forniti dall'Ateneo (74%). Chi ne ha usufruito ha espresso giudizi medi positivi.

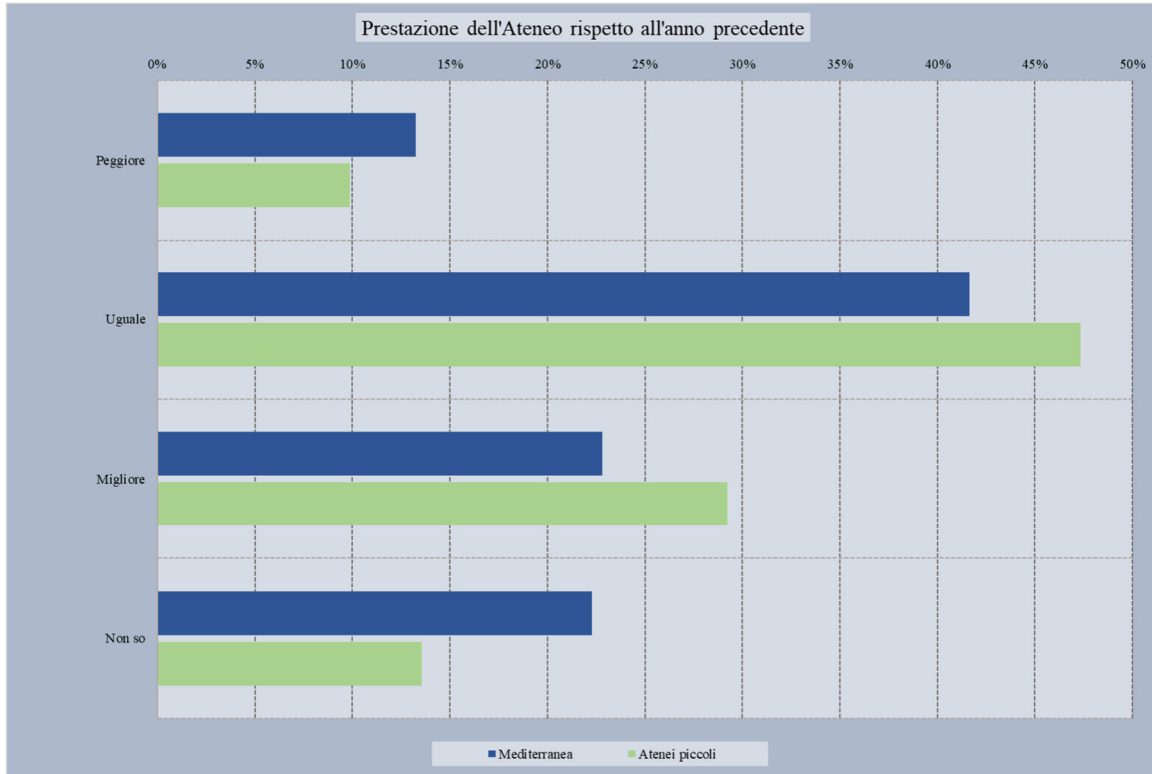


Il grafico seguente evidenzia quali siano i servizi più importanti per gli studenti iscritti da più di un anno alla Mediterranea rispetto anche ai loro colleghi dei piccoli atenei. La massima importanza è attribuita ai servizi del diritto allo studio seguiti dai servizi di campus e infrastrutture





La percezione più diffusa tra gli studenti è che l'Ateneo abbia mantenuto lo stesso andamento rispetto all'anno precedente. Negli altri atenei piccoli c'è una tendenza inversa rispetto alla Mediterranea sulla percezione del miglioramento e del peggioramento delle prestazioni della propria università.

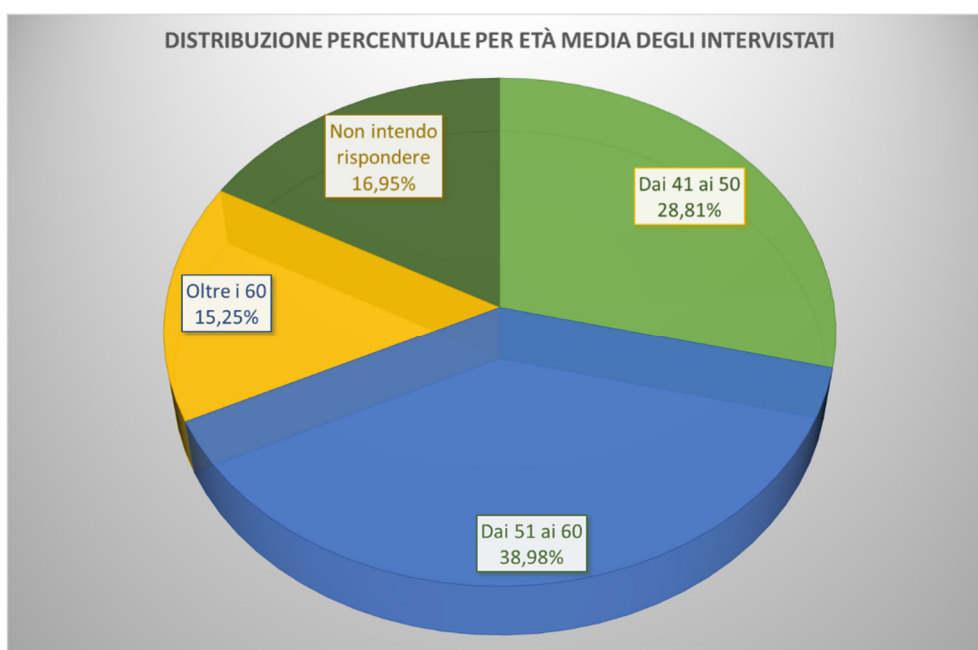


## **Benessere Organizzativo 2022**

Nell'anno 2023 la Mediterranea ha effettuato la rilevazione del Benessere Organizzativo nell'ambito del progetto "Good Practice" coordinato dal Politecnico di Milano.

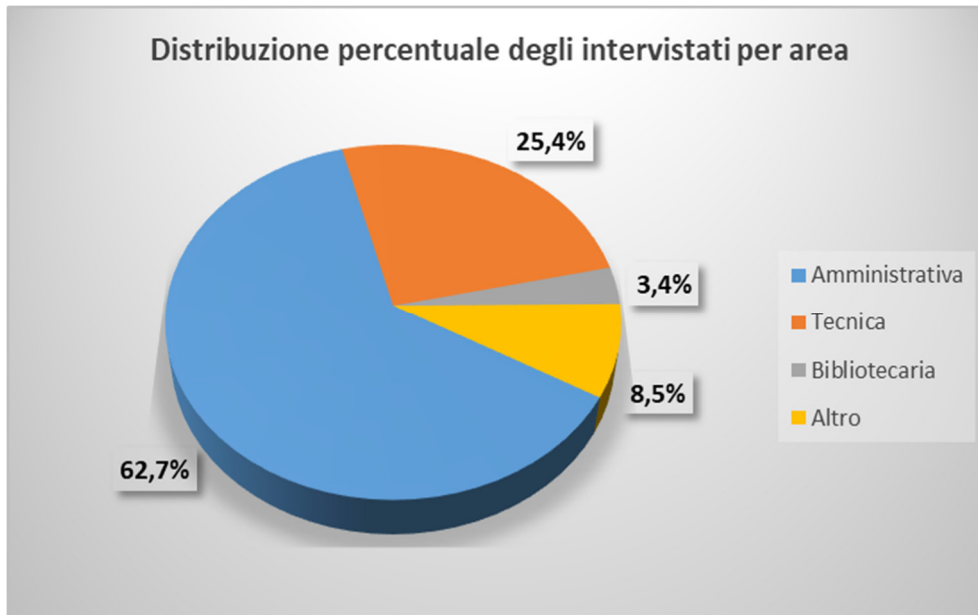
In questo documento i valori relativi sono confrontati con i quelli riscontrati negli atenei "piccoli", tra i quali rientra anche la Mediterranea. Non sembra opportuno in questa sede un benchmark con tutti gli atenei aderenti al progetto in quanto le caratteristiche, in termini numerici e di organizzazione, divergono notevolmente. Tuttavia tale confronto sarà oggetto di discussione nella riunione finale di Good Practice 2022-2023.

L'indagine si è svolta tra maggio e giugno 2023. Il personale ha potuto compilare il questionario accedendo al link appositamente predisposto dal gruppo di lavoro del Politecnico indicato nella email di invito del Direttore Generale e le valutazioni sono rimaste assolutamente anonime.



Il 62,1% degli intervistati è inquadrato nelle categorie B, C e D; il rimanente 37,9% nella categoria EP.

La distribuzione percentuale per area mostra una prevalenza di intervistati di area amministrativa (amministrativa gestionale).



Il gradimento è stato espresso in una scala likert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a) determinando, quindi, una media “teorica” di 3,5.

Il questionario è strutturato in 14 sezioni

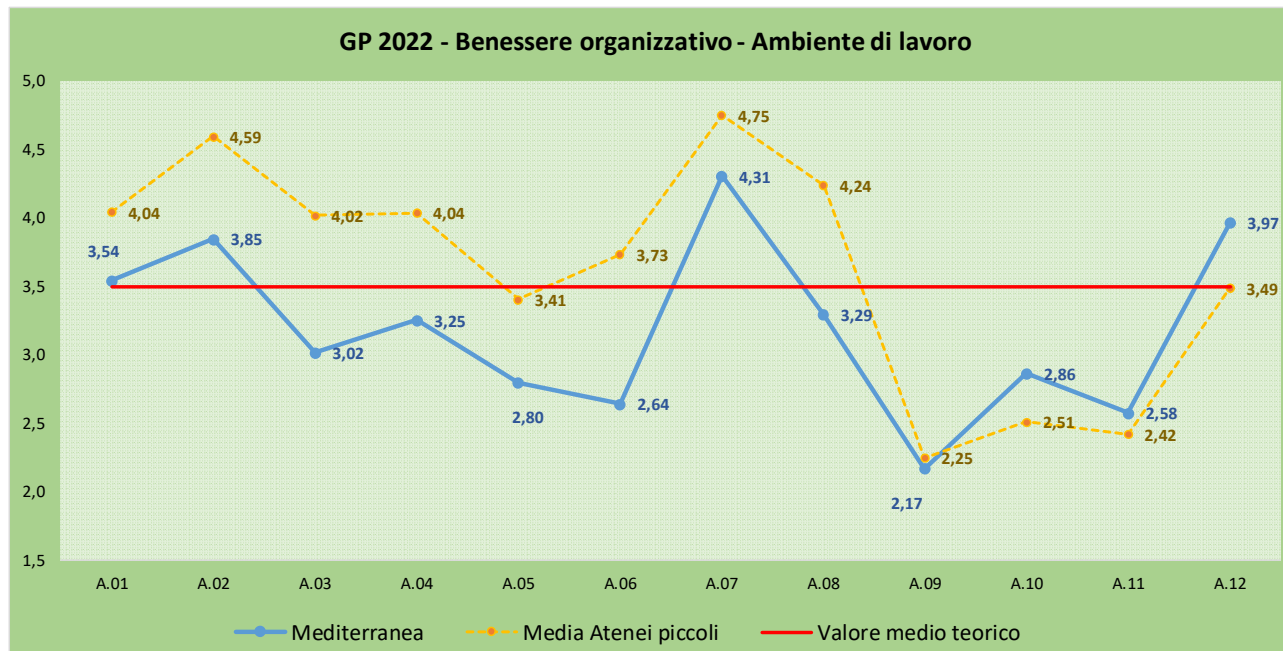
- Ambiente di lavoro
- Discriminazioni
- Equità
- Carriera e sviluppo professionale
- Lavoro
- Colleghi
- Contesto
- Senso appartenenza
- Performance organizzativa
- Performance personale
- Sistema
- Responsabile & crescita
- Responsabile & equità
- Responsabile & valutazione

In aggiunta sono state richieste informazioni sull’età, sull’anzianità di carriera, sulla categoria e area funzionale di appartenenza. Come premesso, tali informazioni sono rimaste anonime.

Nelle pagine seguenti sono riportati graficamente i risultati dell’indagine suddivisi per sezione del questionario.



Ambiente di lavoro



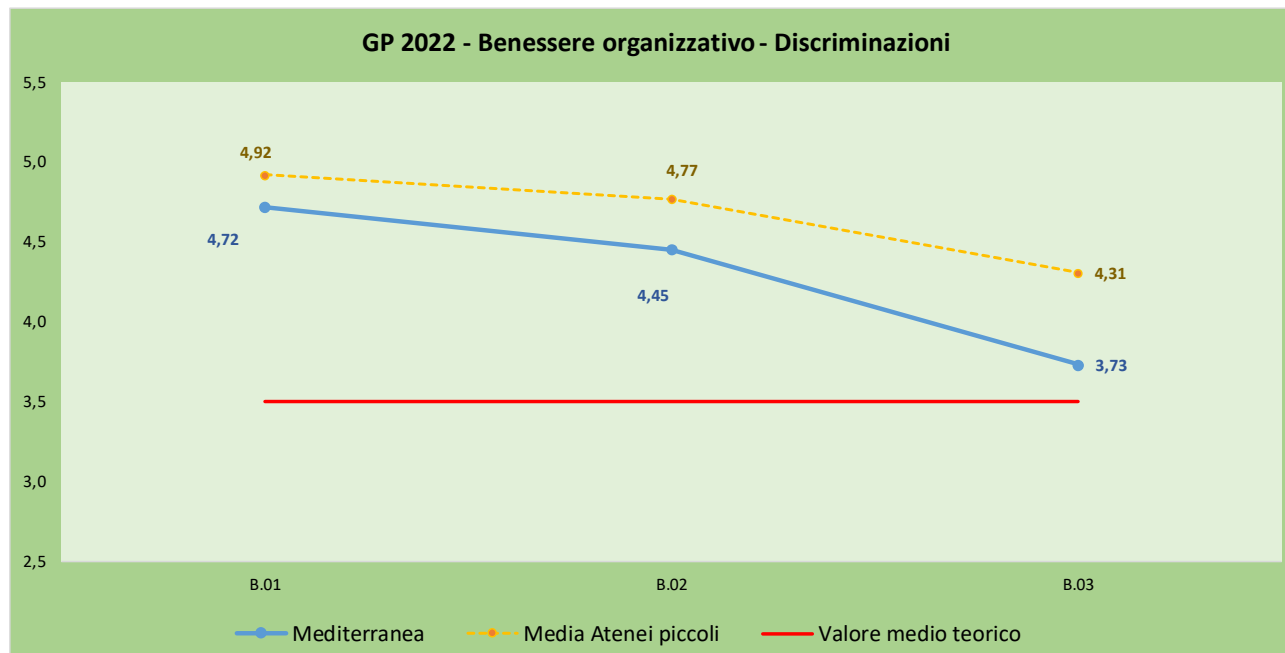
Dai dati raccolti, la percezione che il PTAB della Mediterranea ha rispetto all’ambiente di lavoro segue lo stesso andamento di quello medio rilevato negli atenei piccoli. Da evidenziare che il PTAB dichiara di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro (A.05) e di sentirsi isolato o imbattersi in atteggiamenti ostili (A.10).

|      |   |
|------|---|
| A.01 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti |
| A.02 | Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro   |
| A.03 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili  |
| A.04 | Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente   |
| A.05 | NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano       |
| A.06 | Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile                                      |

|      |   |
|------|---|
| A.07 | Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo                                |
| A.08 | Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo  |
| A.09 | Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente   |
| A.10 | Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbattermi in atteggiamenti ostili                       |
| A.11 | Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo |
| A.12 | Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo           |



## Discriminazioni

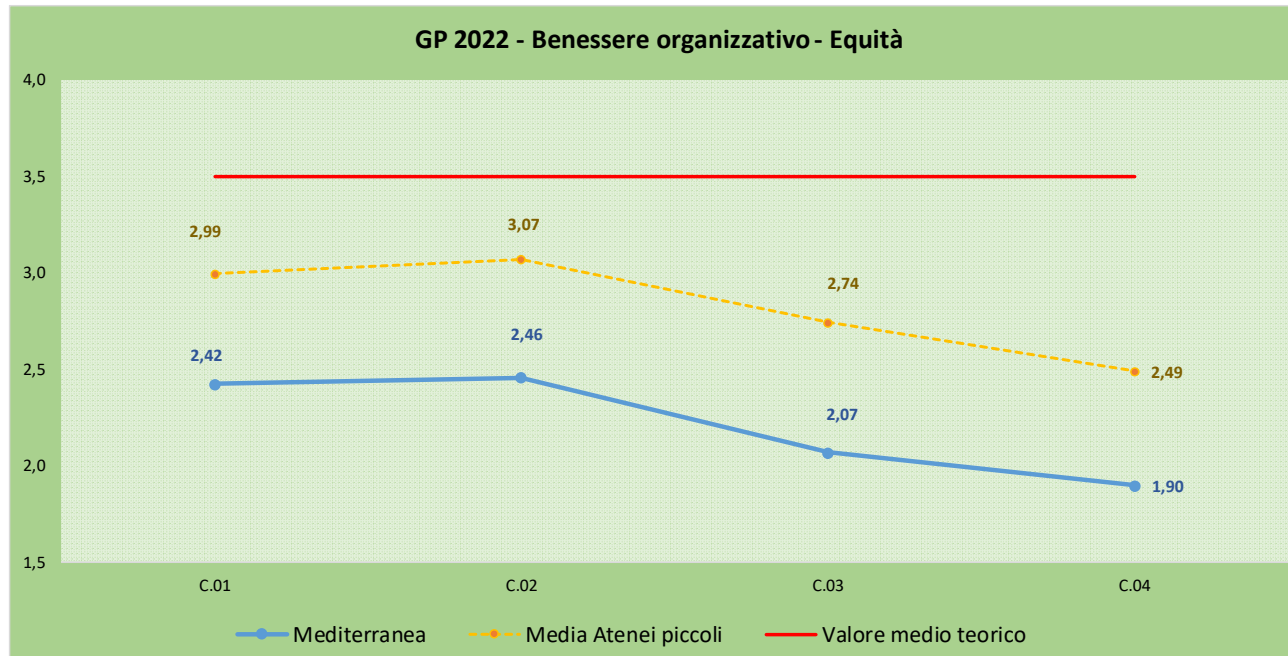


I colleghi della Mediterranea, pur non percependo una forte discriminazione in ambito lavorativo, si sentono più discriminati rispetto alla media dei colleghi dei piccoli atenei

|      |   |
|------|---|
| B.01 | Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto          |
| B.02 | Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto                         |
| B.03 | Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile) |



Equità



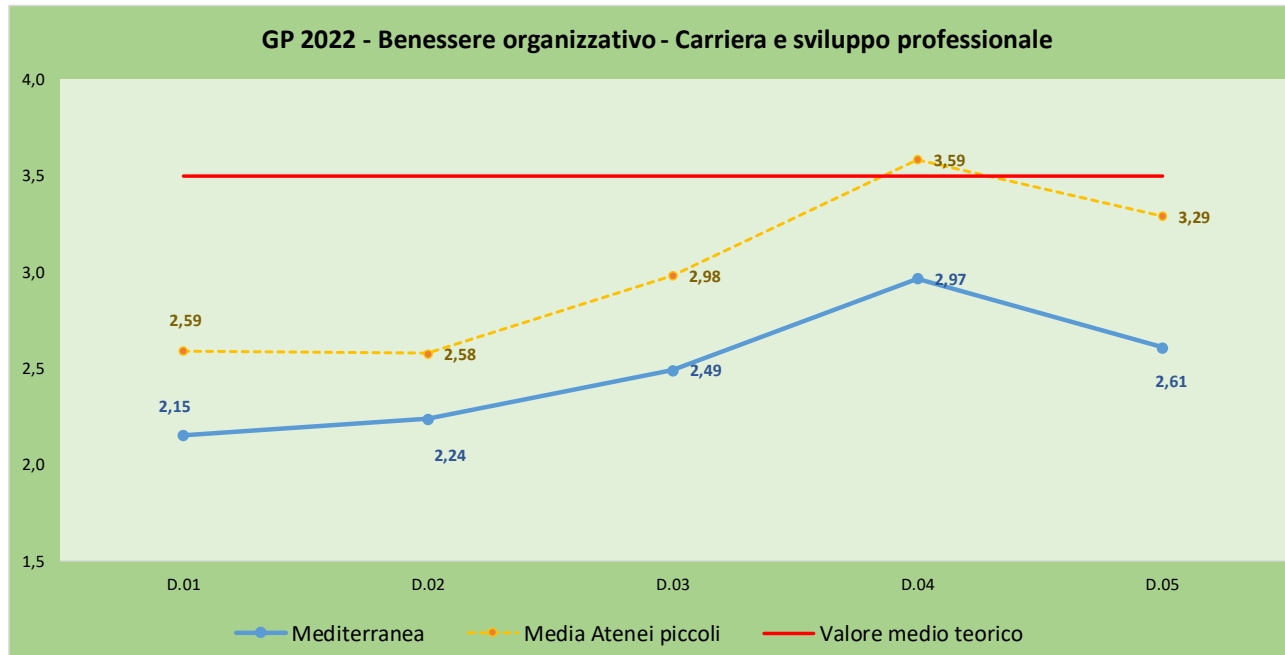
Iniqua è ritenuta l'assegnazione dei carichi di lavoro (C.01), la distribuzione delle responsabilità (C.02); non equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione (C.03) e la differenziazione della stessa retribuzione rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (C.04).

|      |  |
|------|--|
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro   |
| C.02 | Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità |

|      |  |
|------|--|
| C.03 | Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione  |
| C.04 | Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto |



Carriera e sviluppo professionale



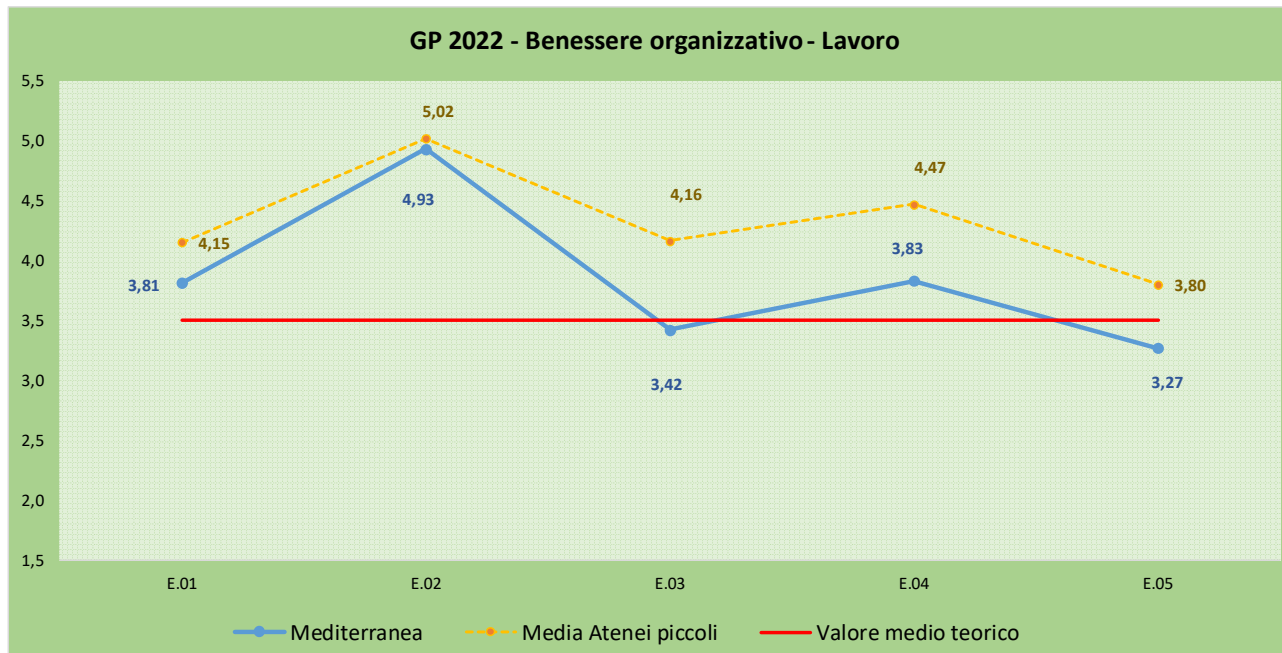
|      |  |
|------|--|
| D.01 | Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro   |
| D.02 | Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito  |
| D.03 | L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli |

|      |   |
|------|---|
| D.04 | La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale |
| D.05 | Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione |

Gli intervistati alla Mediterranea sono molto poco soddisfatti del loro sviluppo professionale: non ritengono ci sia chiarezza nel proprio percorso lavorativo (D.01), che la carriera non sia legata al merito (D.02), che l'organizzazione non sia in grado di far sviluppare capacità e attitudini (D.03). Dai dati emerge il senso di inadeguatezza rispetto al proprio profilo professionale (D.04) e scarsa soddisfazione del proprio percorso professionale (D.05).



Lavoro



Pur ritenendo di possedere le competenze necessarie per lo svolgimento del proprio lavoro (E.02) e di avere la possibilità di gestire autonomamente le proprie attività (E.04), il PTAB ritiene di avere scarse risorse e strumenti necessari per svolgere la propria attività lavorativa (E.03) e, comunque, non percepisce un senso di realizzazione nel proprio lavoro (E.05).

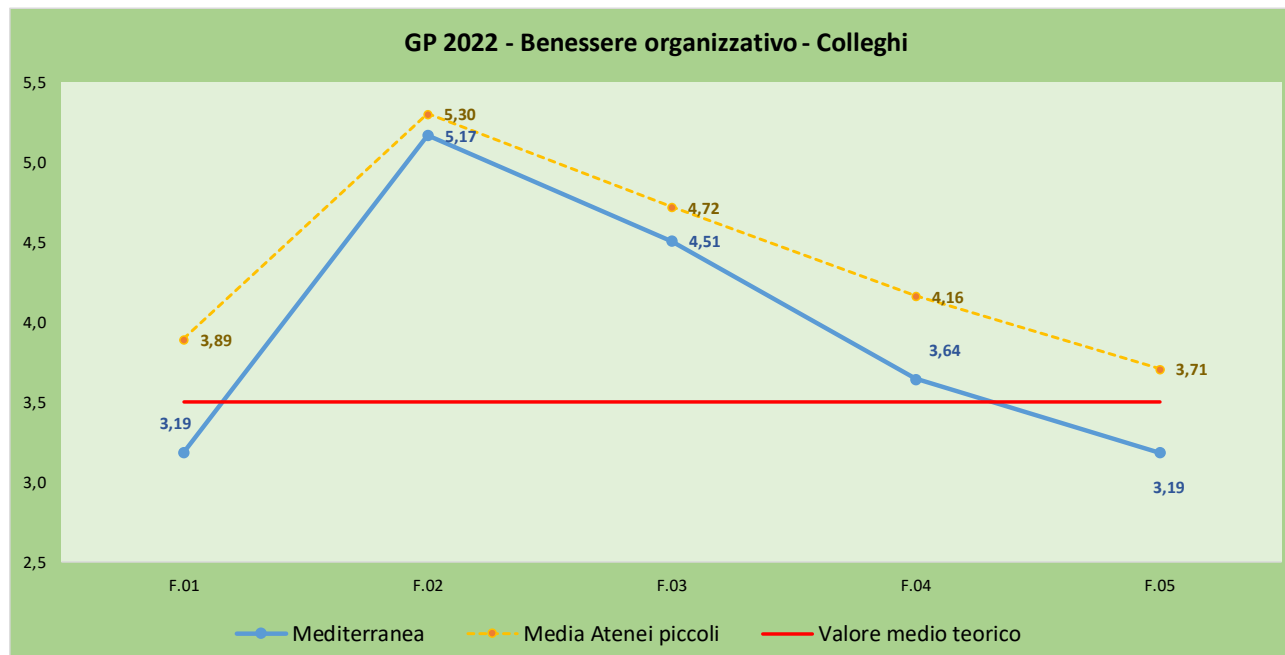
|      |   |
|------|---|
| E.01 | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro] |
| E.02 | Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro  |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro                                    |

|      |  |
|------|--|
| E.04 | Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro |
| E.05 | Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale                              |



## Collegli

## GOOD PRACTICE 2022/2023



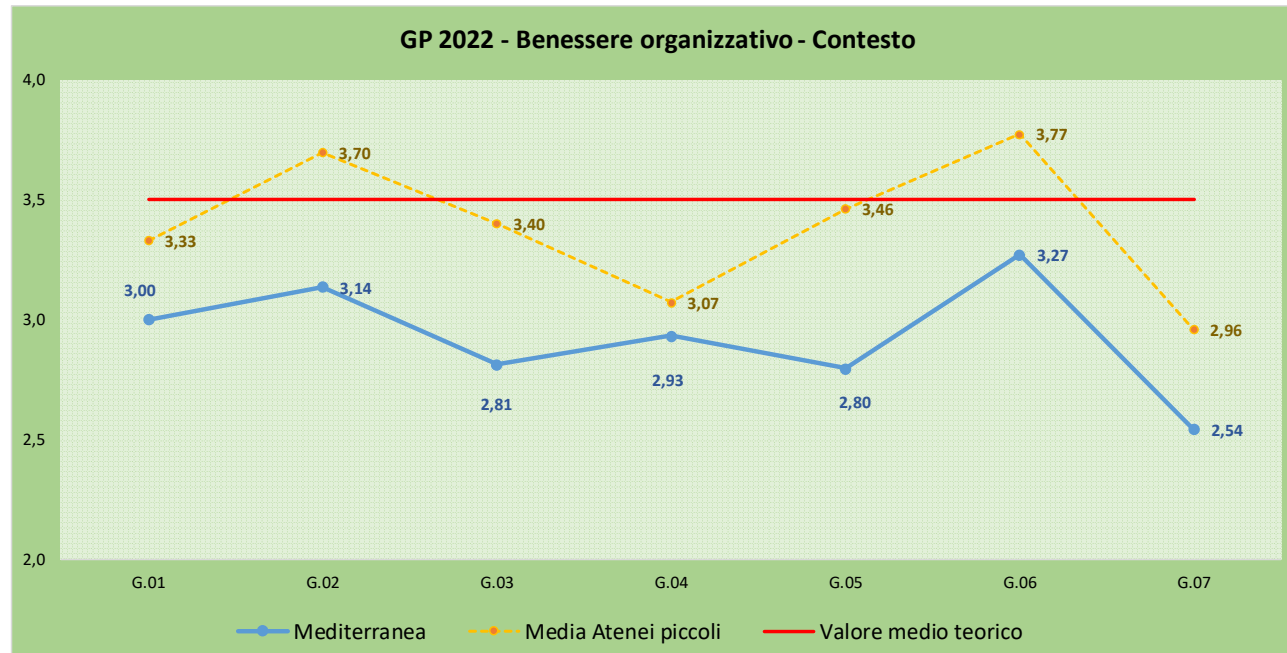
Dal grafico a lato, è evidente come gli intervistati non si sentano parte di una squadra (F.01) e ritengano che l'organizzazione non incentivi il lavoro di gruppo e la collaborazione (F.05) nonostante dichiarino di rendersi disponibili per aiutare i colleghi anche al di fuori dei propri compiti (F.02).

|      |   |
|------|---|
| F.01 | Mi sento parte di una squadra   |
| F.02 | Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti |
| F.03 | Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi                                 |

|      |  |
|------|--|
| F.04 | Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti |
| F.05 | L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare           |



**Contesto**



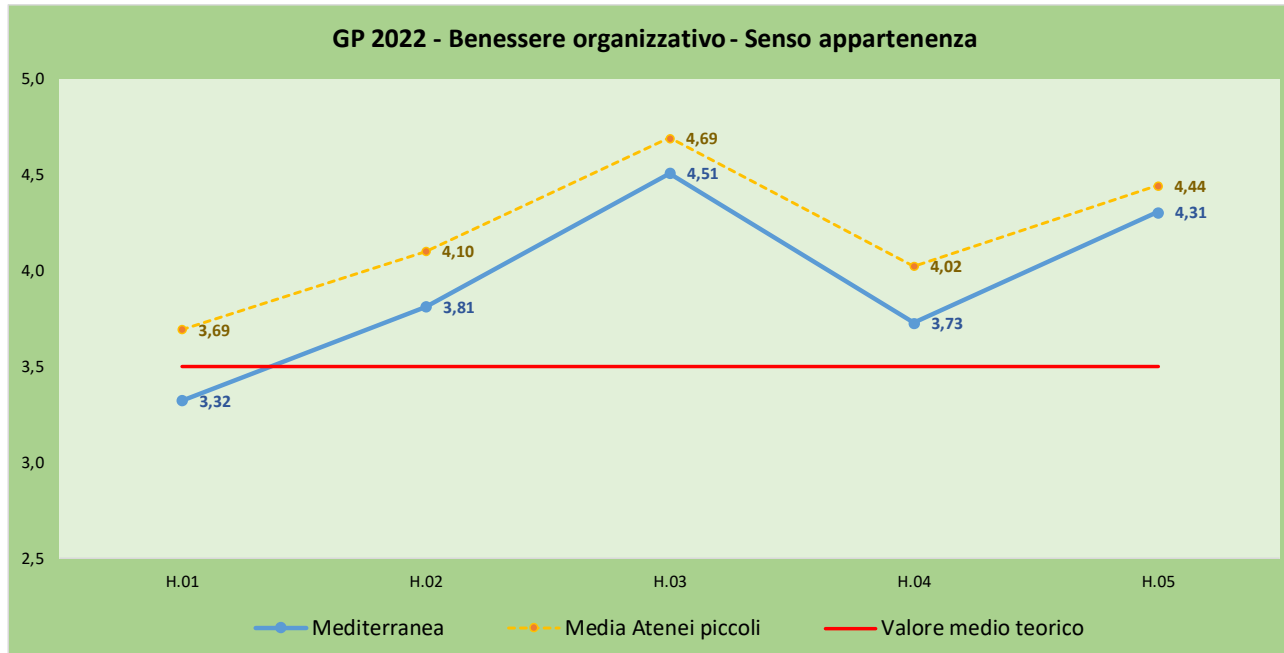
Il giudizio sul contesto lavorativo non è positivo. Il PTAB non si ritiene coinvolto nei processi di cambiamento nell'organizzazione del lavoro (G.07), percepisce una cattiva definizione di compiti e ruoli (G.03) e scarsa attenzione alla conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (G.05).

|      |   |
|------|---|
| G.01 | L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione |
| G.02 | Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro                                     |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti   |
| G.04 | La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata               |

|      |   |
|------|---|
| G.05 | L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita |
| G.06 | Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili         |
| G.07 | Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro                  |



**Senso appartenenza**



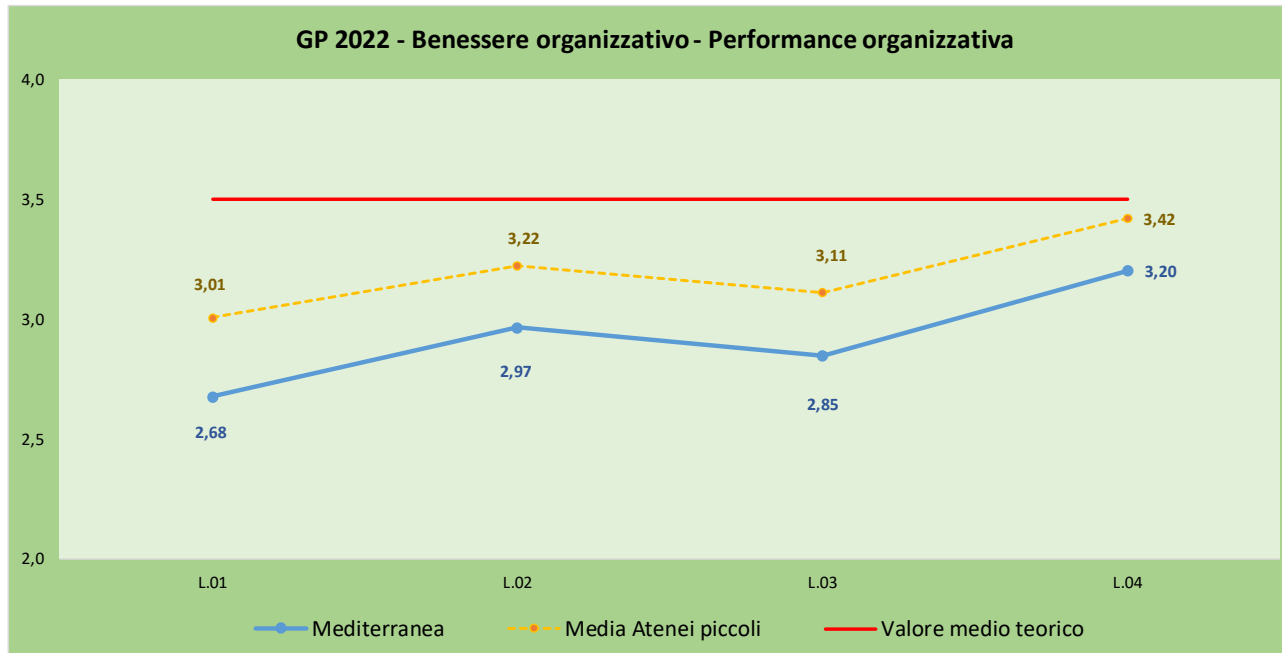
I dipendenti della Mediterranea mostrano un alto senso di appartenenza pur non condividendo molto i valori e i comportamenti della propria organizzazione (H.01).

|      |  |
|------|--|
| H.01 | I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali |
| H.02 | Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a   |
| H.03 | Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso      |

|      |  |
|------|--|
| H.04 | Mi sento parte della mia organizzazione          |
| H.05 | Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società |



Performance organizzativa



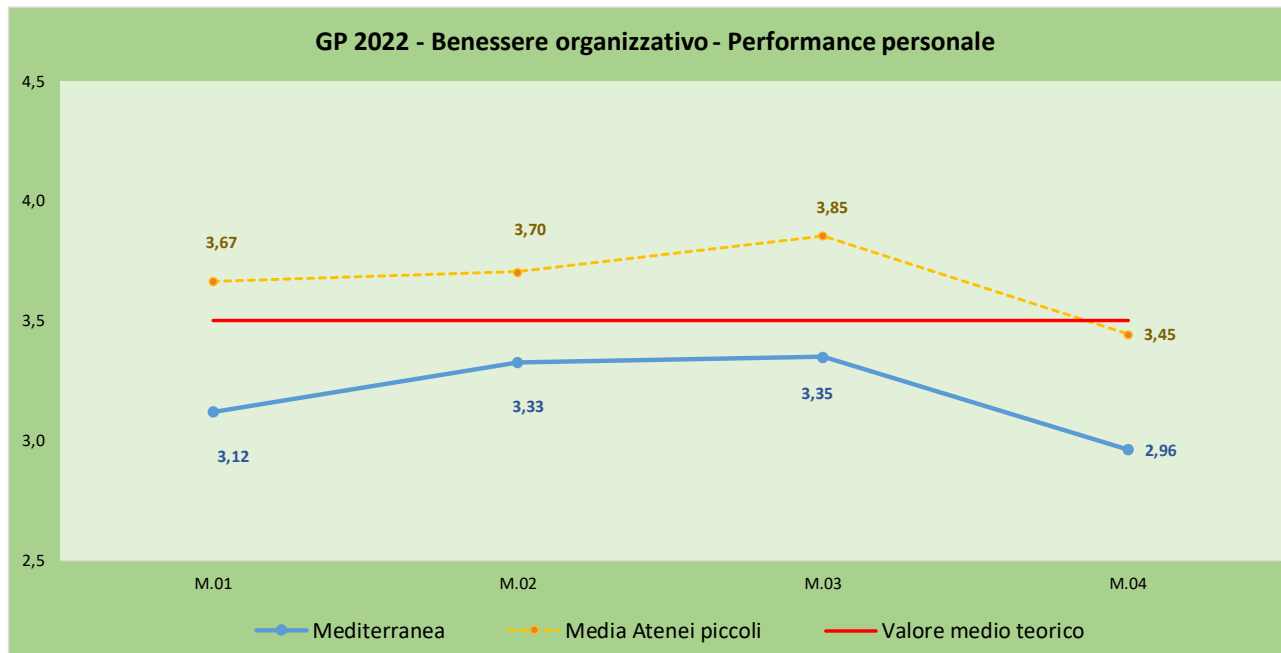
La performance dell'organizzazione risulta non essere chiara (L.03) e condivisa dal PTAB (L.02); è percepita una scarsa informazione sulle strategie dell'ateneo (L.01) e poco chiaro il proprio contributo lavorativo per il raggiungimento degli obiettivi dell'ateneo (L.04).

|      |  |
|------|--|
| L.01 | Sono informato sulle strategie dell'organizzazione     |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione |

|      |   |
|------|---|
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione  |
| L.04 | È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione |



## Performance personale



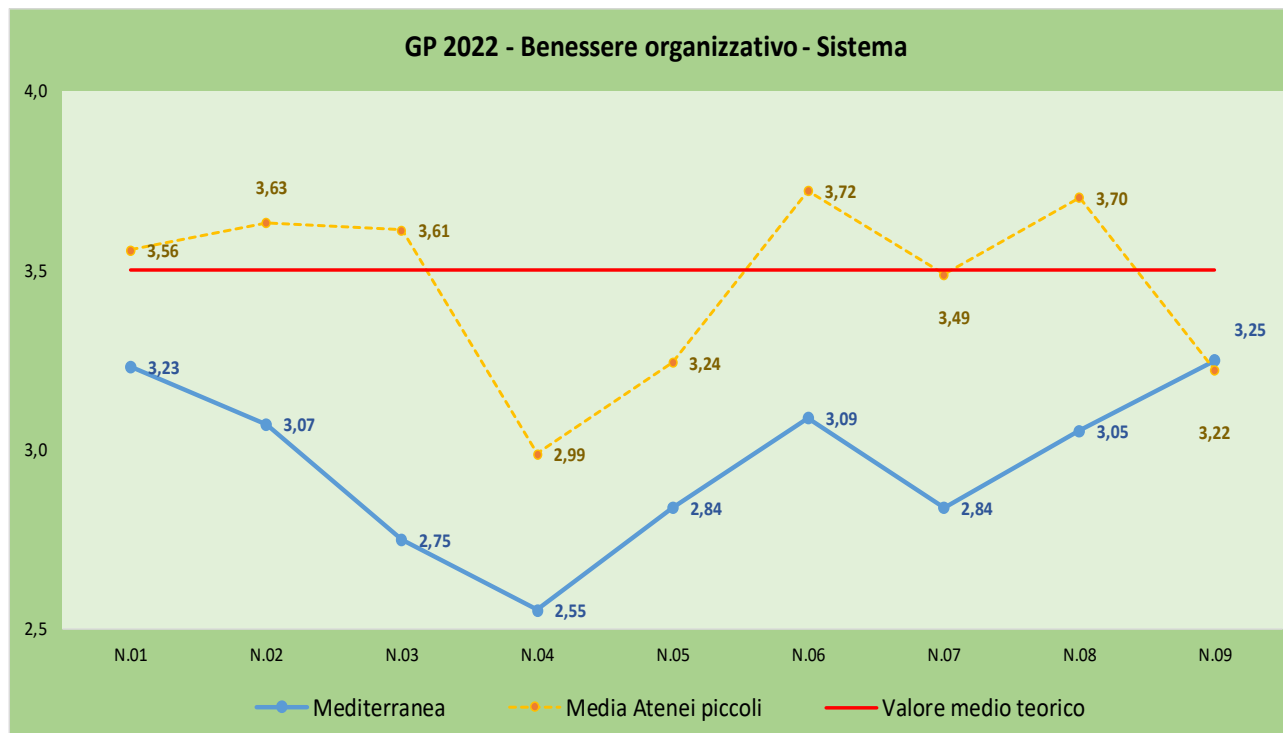
La rilevazione ha messo in evidenza la scarsa fiducia che i dipendenti della mediterranea nutrono nei riguardi della propria Performance. Non si ritengono adeguatamente informati sulle modalità per migliorare i propri risultati (M.04), sulla valutazione del proprio lavoro (M.03) e non ritengono di essere valutati su elementi importanti delle proprie attività (M.01).

|      |   |
|------|---|
| M.01 | Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro                   |
| M.02 | Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro |

|      |  |
|------|--|
| M.03 | Sono informato sulla valutazione del mio lavoro    |
| M.04 | Sono informato su come migliorare i miei risultati |



Sistema



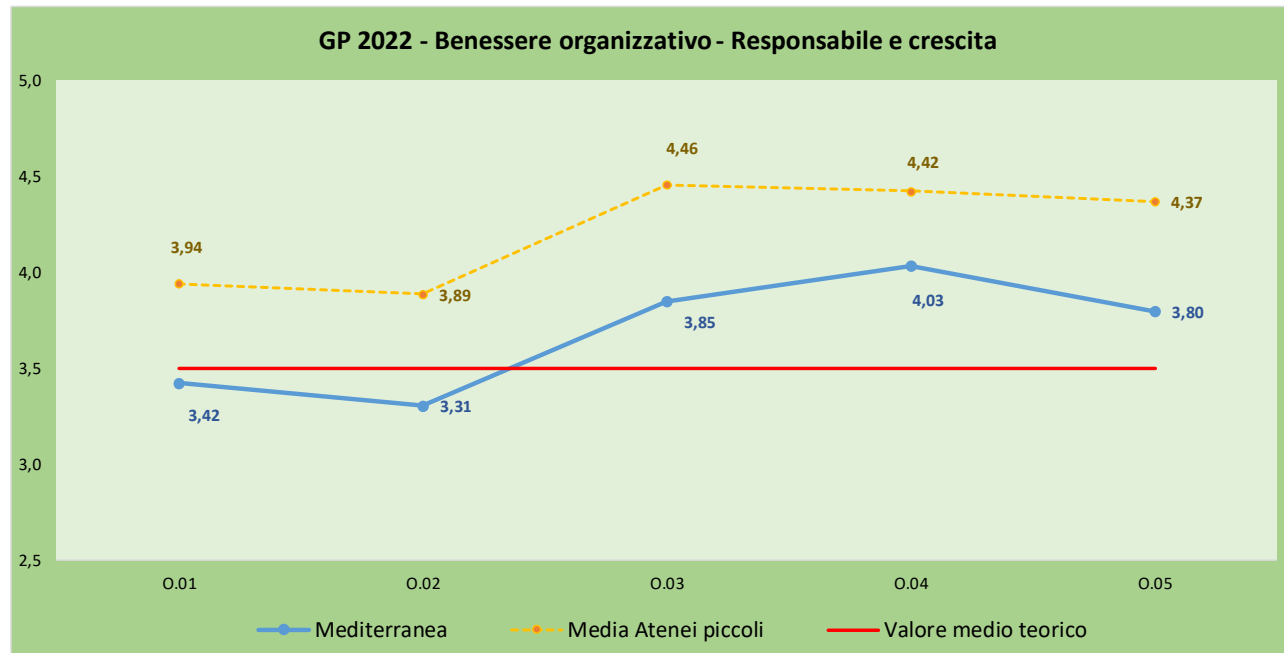
Sul Sistema di Misurazione e Valutazione il PTAB esprime giudizi negativi soprattutto in riferimento alla valorizzazione del merito (N.04).

|      |   |
|------|---|
| N.01 | Sono coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro                                 |
| N.02 | Sono tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance             |
| N.03 | I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance                                      |
| N.04 | L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano  |
| N.05 | I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale |

|      |   |
|------|---|
| N.06 | La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione |
| N.07 | Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione  |
| N.08 | La tempistica prevista dal sistema viene rispettata   |
| N.09 | Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie   |



Responsabile e crescita



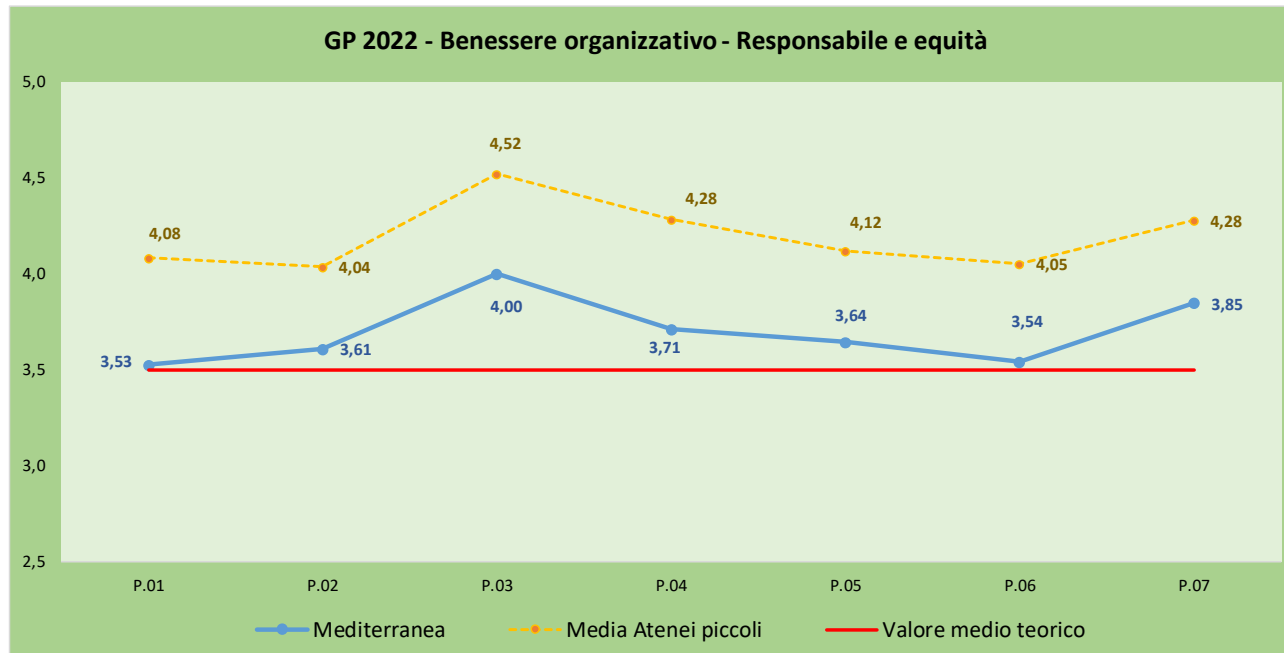
Il rapporto col proprio responsabile è percepito in larga parte positivamente anche se emerge una scarsa capacità dei responsabili a motivare i propri collaboratori (O.02). Confrontando i risultati della Mediterranea con quelli dei piccoli atenei, si nota lo stesso andamento delle medie, ma una soddisfazione inferiore.

|      |   |
|------|---|
| O.01 | Il mio responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi |
| O.02 | Il mio responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro       |
| O.03 | Il mio responsabile è sensibile ai miei bisogni personali                     |

|      |  |
|------|--|
| O.04 | Il mio responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro                               |
| O.05 | Il mio responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte |



## Responsabile e equità



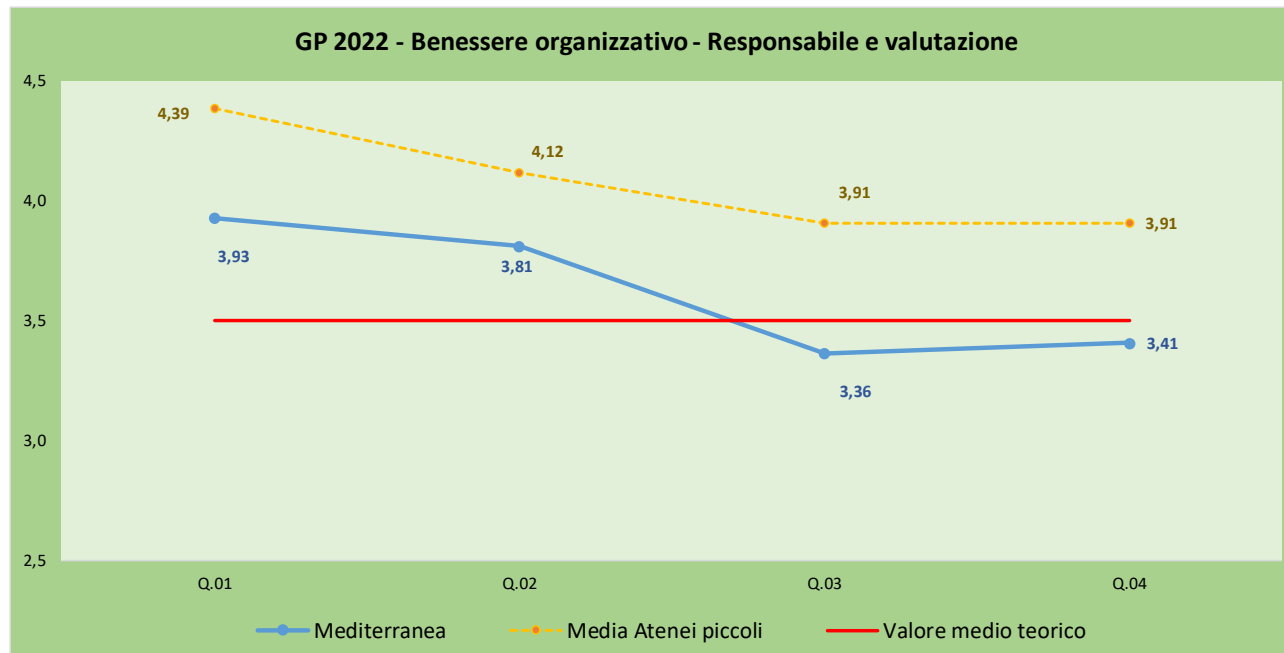
Mediamente soddisfacenti i giudizi espressi in merito all'equità del proprio responsabile.

|      |   |
|------|---|
| P.01 | Il mio responsabile agisce con equità   |
| P.02 | Il mio responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti            |
| P.03 | Stimo il mio responsabile e lo considero una persona competente e di valore           |
| P.04 | Il mio responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti |

|      |   |
|------|---|
| P.05 | Il mio responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro |
| P.06 | Il mio responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni                        |
| P.07 | Il mio responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo          |



## Responsabile e valutazione



Anche la percezione relativa alla capacità del proprio responsabile di valutare e condividere i criteri della valutazione segue, in media, un andamento analogo a quello dei piccoli atenei ma con valori inferiori.

|      |   |
|------|---|
| Q.01 | Il mio responsabile mi valuta con equità  |
| Q.02 | Il mio responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione |

|      |   |
|------|---|
| Q.03 | Il mio responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione                                      |
| Q.04 | Il mio responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione |