

# Questionario al personale TA sulle criticità rilevate

► somministrato dal 27 gennaio al 20 febbraio 2020

---

**Presentazione dei risultati - 24 giugno 2020**

# Presupposti

- ❑ Nel primo incontro tra **Consulta** e il **Rettore neoeletto** (18/11/2019) quest'ultimo ha comunicato che avrebbe istituito un **gruppo di lavoro**, composto da docenti esperti in varie materie, con il compito di interfacciarsi con le strutture dell'Ateneo per **rilevare le criticità**.
- ❑ La **Consulta**, al fine di produrre un documento sui possibili aspetti da migliorare, ha deciso di **raccogliere le esigenze più sentite** dai colleghi attraverso un **questionario anonimo on line** da sottoporre al personale.
- ❑ Il questionario è stato accessibile nel periodo **27 gennaio - 20 febbraio 2020**.

## Premessa

- ❑ Il questionario è stato **compilato prima dell'emergenza Covid-19**, quindi non può tener conto degli aspetti specifici che si poi sono verificati (lavoro agile, riorganizzazione di strutture, procedure e attività).
- ❑ Le **proposte** di intervento raccolte sono comunque **strutturali** e prescindono dal contesto attuale; infatti ciò che chiede il personale tecnico-amministrativo è il **riconoscimento** del proprio **ruolo** e della propria **competenza** nella gestione dell'Ateneo, sia nella fase decisionale che in quella attuativa ed operativa.

# Partecipazione

(1 di 2)

Hanno risposto al questionario **240** colleghi, pari circa al **37%** del personale tecnico e amministrativo.

Tale percentuale è leggermente **superiore** rispetto all'**affluenza** alle **ultime elezioni** della **consulta**.

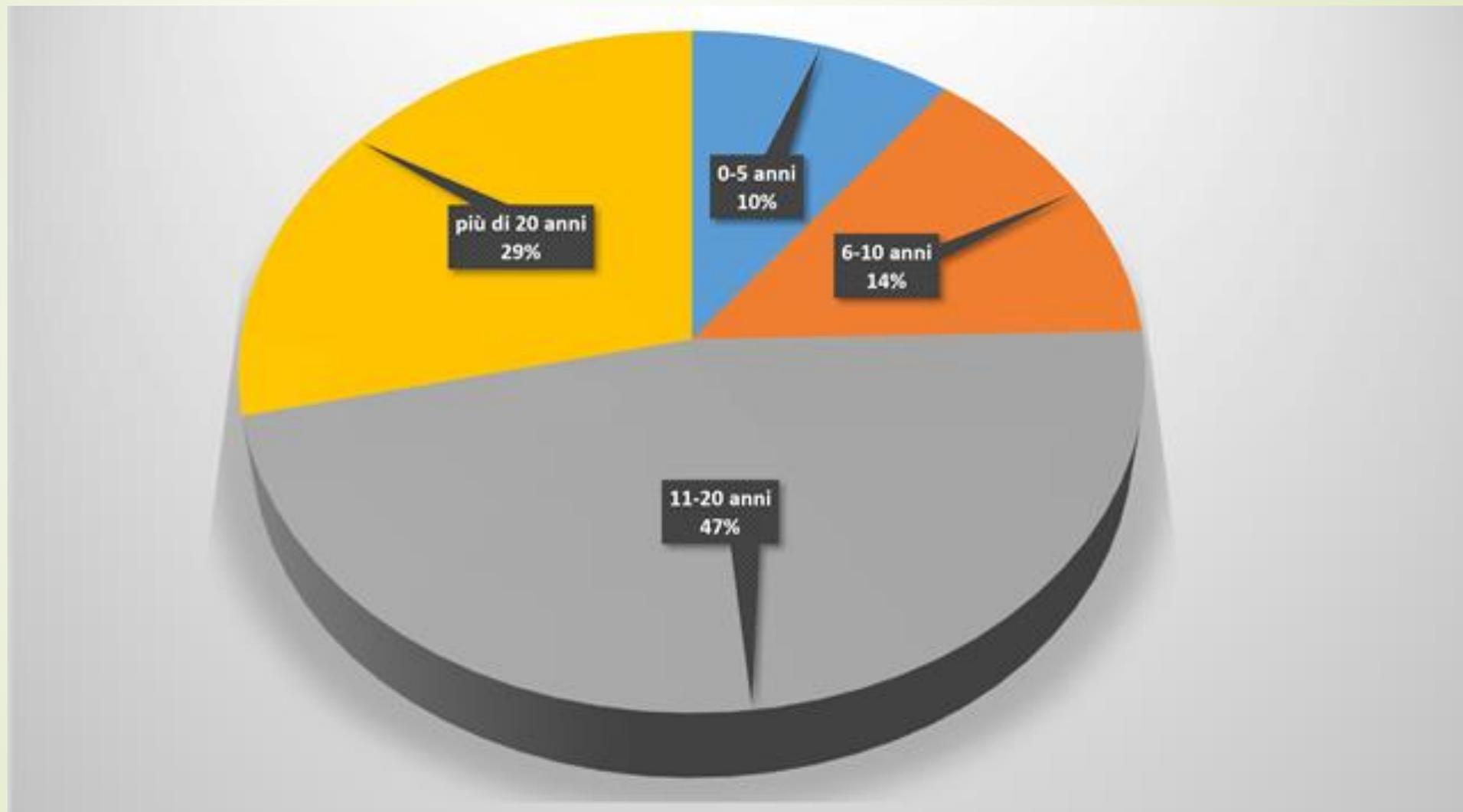
Quasi la **metà** dei rispondenti ha un'**anzianità** compresa tra **11** e **20 anni** e circa il **30%** **supera i vent'anni di servizio**.

# Partecipazione

(2 di 2)



# Rispondenti per anzianità di servizio



# Ambiti proposti

(1 di 2)

I dati raccolti attraverso il questionario definiscono in quali **campi** il personale tecnico-amministrativo sente il bisogno di un **intervento migliorativo** e permettono di ordinare le richieste per rilevanza, tenendo conto della percentuale delle risposte rispetto al totale.

# Ambiti proposti

(2 di 2)

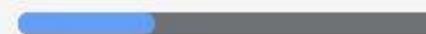
**Fino a 3  
risposte**



In quale di questi ambiti ritieni sia più urgente intervenire (massimo 3 risposte) \*

- Prevenzione e Sicurezza (ergonomia degli arredi, riscaldamento/condizionamento, illuminazione...)
- Formazione (aumento e mantenimento delle competenze)
- Benefici (agevolazioni per il trasporto sostenibile, asili, convenzioni...)
- Carriera (progressioni, mobilità, mansioni...)
- Organizzazione del lavoro (procedure, relazioni fra uffici, organico,...)
- Coinvolgimento e ruolo del PTA negli organi di Ateneo, Dipartimento, Centro
- Altro: \_\_\_\_\_

Avanti



Pagina 1 di 3

# Scala delle criticità



# Carriera

(1 di 3)

La Carriera è la **criticità maggiormente percepita** dal PTA con circa l'**83%** delle preferenze.

La maggiore insoddisfazione (**60%** delle risposte) riguarda le **modalità** e i **tempi** con cui vengono erogate le Progressioni Orizzontali e Verticali.

In particolare per questa voce si lamenta:

- ↓ **scarsa chiarezza** nei **criteri** di selezione;
- ↓ **pochi posti** disponibili per ogni selezione;
- ↓ tempistica inadeguata (**PEO** svolte troppo **raramente**).

# Carriera

(2 di 3)

Altre problematiche evidenziate in relazione alla Carriera:

- ❑ **manca**za di un **riconoscimento** delle **competenze** e dei **carichi di lavoro** svolti, soprattutto quando questi non rientrano nelle proprie mansioni di inquadramento;
- ❑ **difficoltà** ad ottenere “**Incarichi Ufficiali**” e un sistema non trasparente nella gestione del Conto Terzi;
- ❑ bisogno di un dignitoso **rinnovo del contratto**.

# Carriera

(3 di 3)

Ulteriori criticità relative alla Carriera:

- ❑ **necessità di valorizzare la formazione e i titoli di studio** raggiunti dai dipendenti per un inquadramento economico e di livello più congruente;
- ❑ **scarso numero di Indennità** (che invece potrebbero compensare la mancanza di altre forme economiche come le PEO o il Conto Terzi);
- ❑ **stabilizzazione dei precari** e soprattutto **nuove assunzioni**;
- ❑ **difficoltà** di usufruire della **mobilità interna ed esterna**.

# Formazione

(1 di 7)

## Premessa

- ❑ Il questionario prevedeva risposte in formato testo e per produrre una sintesi sono state elaborate riducendole a comuni denominatori.
- ❑ Per ottenere un quadro verosimile si sono scisse le risposte che contenevano più indicazioni con il criterio della risposta “pesata”.

# Formazione

(2 di 7)

## Dati: valori assoluti e percentuali

Su un totale di **240** rispondenti, **148** persone (**62%**) segnalano criticità nell'area della **formazione**

Altri **19** colleghi, pur non indicandola tra gli argomenti principali, fanno comunque **proposte** in quel campo.

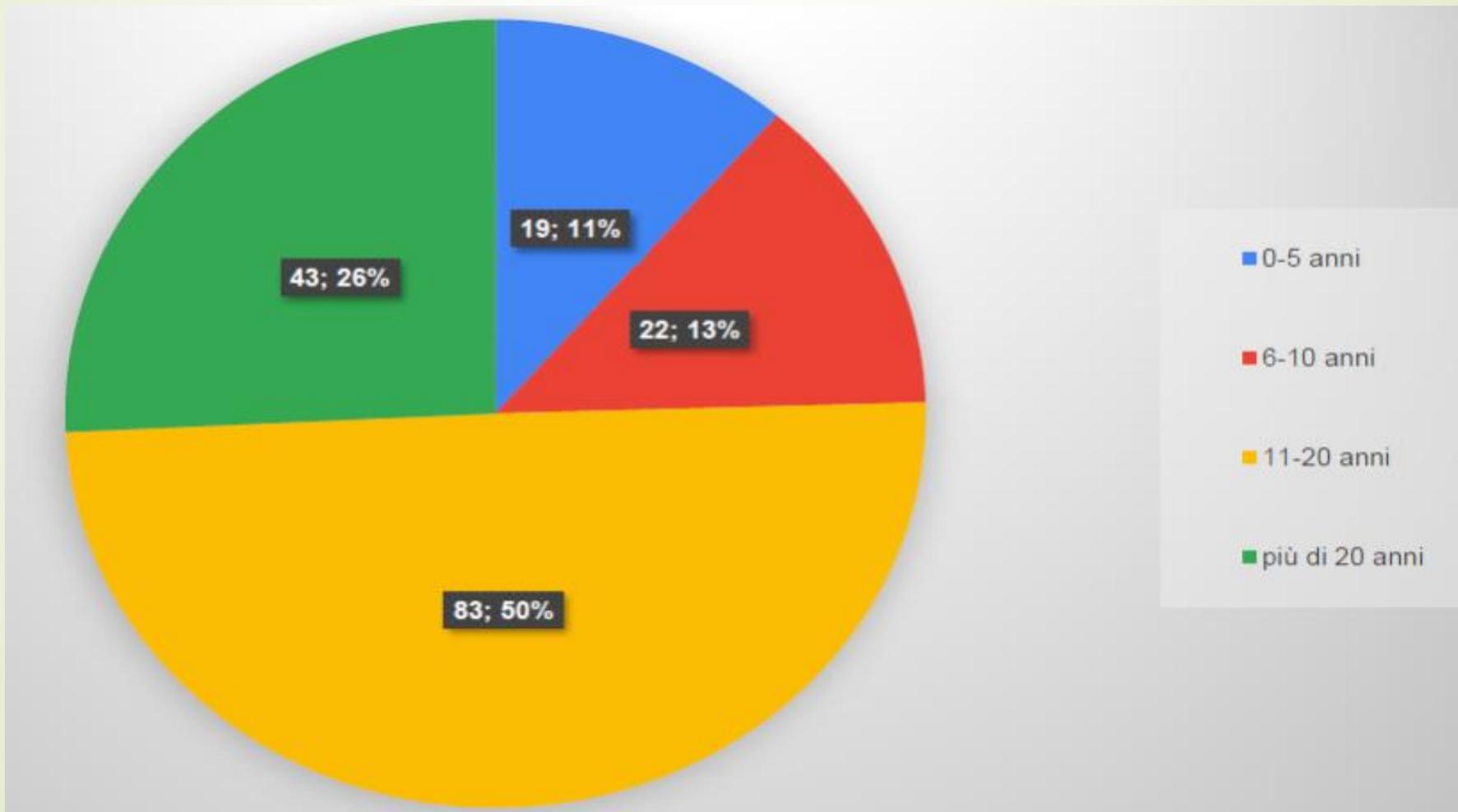
Tra i 148 di cui sopra vi sono **23** colleghi che non fanno critiche precise e neppure proposte in merito.

Nel complesso quindi circa **7** persone **su 10** hanno dei **dubbi sull'efficacia** dell'attuale sistema di **formazione**.

# Formazione

(3 di 7)

**Grafico: Proponenti tema per anzianità di servizio**



# Formazione

(4 di 7)

## Analisi delle risposte: critiche e proposte

Tipologie di risposta	Percentuali	
<b>Ricognizione</b> del fabbisogno <b>non efficace</b>		<b>4,37%</b>
<b>Incrementare</b> formazione in <b>generale</b>		<b>33,60%</b>
<b>Incrementare</b> formazione per <b>temi specifici</b> :		<b>52,64%</b>
<i>amministrativo-gestionale</i>	4,76%	
<i>informatica</i>	5,03%	
<i>inglese</i>	6,61%	
<i>meno teorico e più pratico</i>	6,22%	
<i>area tecnica</i>	11,11%	
<i>non indicato</i>	18,92%	
Ampliare la <b>platea dei partecipanti</b> ai corsi		<b>2,91%</b>
Attivare <b>corsi per neoassunti</b>		<b>1,85%</b>
Rendere <b>disponibili</b> anche in <b>FAD</b> i corsi erogati		<b>2,38%</b>
Consentire ai dipendenti <b>accesso ai corsi UniMoRe</b>		<b>1,46%</b>
Proposta: <b>catalogo annuale</b> dei corsi		<b>0,79%</b>
<b>Totale</b>		<b>100,00%</b>

## Formazione

(5 di 7)

### Analisi delle risposte: critiche e proposte

**Alcuni** propongono interventi che prescindano dal **metodo** di erogazione e tengano conto solo della **tipologia** dei corsi.

Circa **un terzo** delle risposte segnala la formazione come area critica in generale e propone l'**incremento** dei corsi.

Oltre la **metà** propone di finalizzare meglio i corsi:

- per soddisfare le **specifiche necessità** in alcuni settori (area tecnica, informatica e amministrativo-gestionale):
- dando un taglio più applicativo e **meno teorico**:
- attivando **corsi di lingua inglese** (in presenza e più adeguati alle mansioni richieste).

# Formazione

(6 di 7)

## Analisi delle risposte: critiche e proposte

Sul piano **organizzativo** si lamenta un accesso ai corsi non esteso a tutti i richiedenti.

Un'altra parte ha analizzato e criticato il **metodo** di **programmazione** e **gestione** della formazione.

Circa il 5% trova inefficace lo strumento della **Ricognizione del fabbisogno formativo**.

Le **alternative** proposte sono:

- produrre un **catalogo annuale** dei corsi a cui potersi iscrivere;
- consentire l'**accesso ai corsi accademici**

# Formazione

(7 di 7)

## Analisi delle risposte: altre proposte

Tutte le indicazioni emerse erano già state poste all'attenzione del Direttore Generale nell'incontro con la CPTA del dicembre 2019.

Si aggiungono due **proposte** innovative:

- Rendere disponibili in **FAD** tutti i corsi erogati in presenza.
- Istituire **corsi di formazione** specifici per personale **neo-assunto** o subentrato in una nuova mansione.

# Organizzazione

(1 di 2)

Circa metà delle risposte si è concentrata sul tema dell'organizzazione del lavoro, individuando tre aree problematiche:

- ❑ scarsa **collaborazione** ed interazione sia tra uffici della stessa struttura che tra sede centrale e strutture decentrate;
- ❑ mancanza di **condivisione** di informazioni, procedure e competenze;
- ❑ organizzazione del lavoro da migliorare in termini di **coordinamento** e di tempistiche.

# Organizzazione

(2 di 2)

Sono cinque le **parole chiave** che ritornano a più riprese:

- ❑ COMUNICAZIONE
- ❑ CONDIVISIONE
- ❑ COORDINAMENTO
- ❑ CHIAREZZA
- ❑ COLLABORAZIONE

# Prevenzione e Sicurezza

(1 di 3)

Circa il **29%** dei rispondenti ritiene che **Prevenzione e Sicurezza** sia un ambito su cui è urgente intervenire.

Queste le **principali problematiche** riscontrate:

- ❑ **Sicurezza degli edifici e degli impianti** (illuminazione inadeguata, mancanza di uscite di sicurezza, sovraffollamento degli uffici, necessità di interventi di edilizia, potenziamento di reti Wi-Fi per eliminare cavi);
- ❑ **Riscaldamento/condizionamento** (malfunzionamento o inadeguatezza degli impianti);
- ❑ **Inadeguatezza di arredi e attrezzature** (mancanza di sedute ergonomiche, arredi obsoleti).

# Prevenzione e Sicurezza

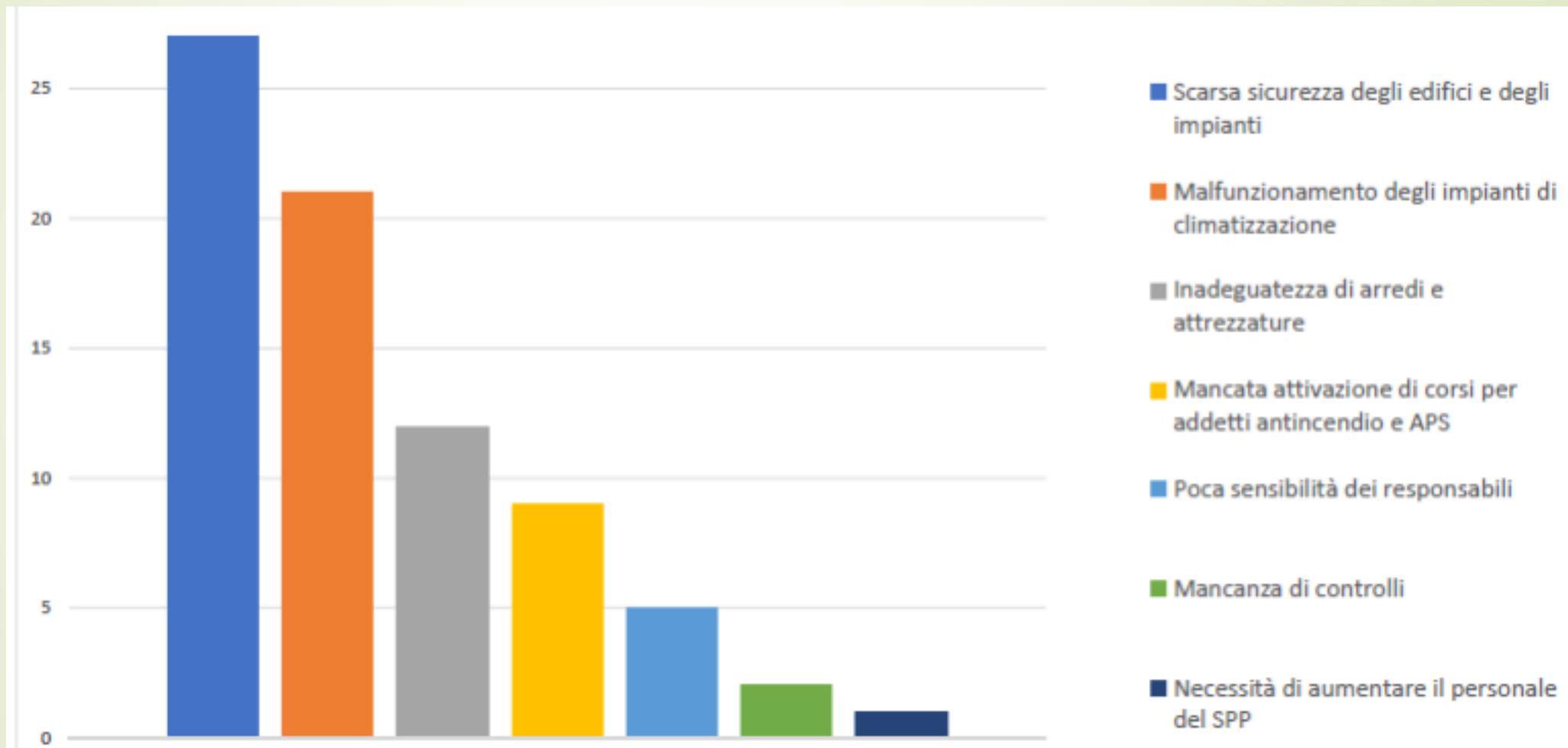
(2 di 3)

**Altre problematiche segnalate:**

- ❑ **Carenza di formazione** (scarsa attivazione di corsi per addetti antincendio e primo soccorso, possibilità di acquistare defibrillatori con adeguata formazione);
- ❑ **Poca sensibilità dei responsabili** in tema di sicurezza;
- ❑ **Manca di controlli;**
- ❑ **Necessità di aumentare le unità di personale al SPP.**

# Prevenzione e Sicurezza

(3 di 3)



# Benefici

(1 di 2)

**Partecipazione: 25%** dei rispondenti

## Criticità:

- carenza di informazioni e di pubblicizzazione dei benefici presenti.

## Proposte:

- agevolazioni per l'iscrizione ai corsi Unimore (per dipendenti e figli dei dipendenti);
- convenzioni ed agevolazioni dal punto di vista sanitario (visite, centri riabilitativi, centri sportivi ecc.).

# Benefici

**(2 di 2)**

## Proposte:

- ❑ agevolazioni e convenzioni a fini culturali (cinema, mostre, musei, teatro ecc.) - peraltro tali agevolazioni risultano già attive per gli studenti;
- ❑ agevolazioni relative all'ecosostenibilità, e implementazione di quelle già esistenti inerenti la mobilità (parcheggi, posti riservati al deposito mezzi);
- ❑ predisposizione nelle varie sedi di spazi "ricreativi" destinati al personale;
- ❑ agevolazioni su nido e doposcuola per venire incontro alle esigenze orarie dei dipendenti con figli minori.

# Coinvolgimento negli organi

(1 di 2)

Alcuni colleghi hanno ravvisato uno **scarso coinvolgimento** del PTA all'interno degli Organi di governo dell'Ateneo, da cui deriva:

- ❑ **poca fiducia** nella propria **rappresentatività**,
- ❑ forte sensazione di “**distacco**” rispetto agli organi.

# Coinvolgimento negli organi

(2 di 2)

È auspicabile un **maggior coinvolgimento** di tutto il personale TA negli Organi, in particolare nel Consiglio di Amministrazione e nei singoli Consigli di Dipartimento, come premessa per impostare un **dialogo** costruttivo con il **personale docente**, basato sul reciproco **rispetto** e sul **riconoscimento** delle proprie **competenze**, che porti alla riduzione del divario nel potere decisionale.

## Altre criticità

(1 di 5)

Su un totale di **240** rispondenti, **17** persone (**7%**) segnalano criticità aggiuntive nell'area **altro**.

I colleghi rilevano tuttavia criticità che sono **riconducibili alle aree già rilevate** nel questionario.

Le maggiori criticità sono rilevate da parte del personale che presta servizio dagli **11 ai 20 anni** (11 su 17) e da **oltre 20 anni** (4 su 17).

# Altre criticità

(2 di 5)

## Dati quantitativi: Tabella 1

<b>AREA</b>	<b>ANZIANITÀ</b>	<b>N. RISPOSTE</b>
<b>Personale</b>	0-10 anni	2
	11-20 anni	5
	oltre 20 anni	1

# Altre criticità

(3 di 5)

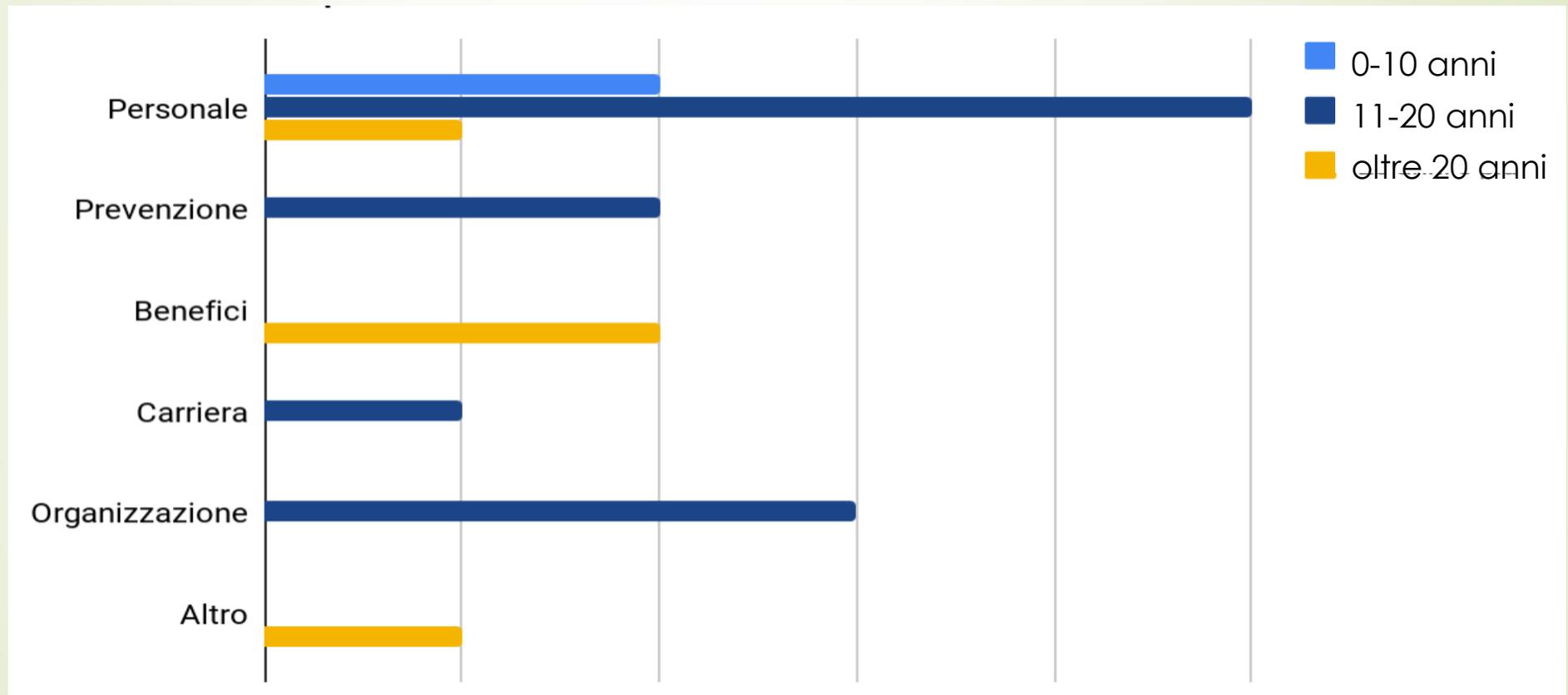
## Dati quantitativi: Tabella 2

<b>AREA</b>	<b>ANZIANITÀ</b>	<b>N. RISPOSTE</b>
<b>Prevenzione e Sicurezza</b>	11-20 anni	2
<b>Benefici</b>	oltre 20 anni	2
<b>Carriera</b>	11-20 anni	1
<b>Organizzazione</b>	11-20 anni	3
<b>Altro...</b>	oltre 20 anni	1

## Altre criticità

(4 di 5)

### Distribuzione per tematiche e anzianità di servizio



## Altre criticità

(5 di 5)

Si evidenziano richieste riconducibili all'area **personale** relative ad una sua incentivazione economica nei vari contesti, all'apertura a nuove posizioni e alla valorizzazione delle professionalità interne.

Emergono richieste relative al **risparmio energetico** e al **plastic free**.

Per quanto riguarda l'**organizzazione** si evidenziano l'asimmetria docente - personale TA e la necessità di integrazione delle risorse tra dipartimenti e servizi per attività simili.

## Conclusioni

(1 di 2)

La sintesi elaborata si basa sull'analisi delle risposte al questionario, tenendo conto delle proposte e di alcune criticità emerse.

Le risposte formulate secondo la possibilità del testo libero hanno permesso una rielaborazione dei denominatori comuni.

Si rileva la sempre crescente esigenza di **partecipazione** alla vita dell'Ateneo, anche attraverso gli **Organi** rappresentativi.

Emerge anche la necessità di una maggior **valorizzazione** del **potenziale** inespresso e delle **competenze** di ciascuno.

## Conclusioni

(2 di 2)

Altrettanto importante emerge un clima di **scarsa fiducia** nella possibilità di risolvere le criticità descritte (carriera, formazione, coinvolgimento negli organi dell'Ateneo) o, comunque, di avere un riscontro a quanto richiesto.

Per quanto riguarda infine le segnalazioni nel campo della **Prevenzione e Protezione**, pur sapendo che in questo momento, le energie dell'Ateneo sono - ovviamente - concentrate nell'approntare le misure richieste per gestire la situazione contingente, la Consulta solleciterà comunque l'amministrazione a tenere conto delle osservazioni raccolte.