



RISULTATI DELL'INDAGINE 2020 SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG):

prof.ssa Ilia Negri - presidente

dott.ssa Elena Caruso - designata CISL

dott.ssa Ilaria Arena - designata FLC CGIL

dott.ssa Marta Leidi - designata CUB SUR BERGAMO

prof.ssa aggr. Giovanna Galizzi - rappresentante dell'Amministrazione

prof. Marco Sirtori - rappresentante dell'Amministrazione

prof.ssa Anna Lorenzetti - rappresentante dell'Amministrazione

In collaborazione con la dott.ssa Marcella Mazzoleni (CESC)

INDICE

1. Introduzione	- 3 -
2. Struttura dei questionari	- 3 -
3. Chi ha risposto al questionario?.....	- 5 -
4. La scala dei voti	- 8 -
5. I criteri interpretativi.....	- 8 -
6. La dimensione del benessere organizzativo	- 9 -
7. Indice di sensibilità per l'importanza attribuita agli ambiti	- 12 -
8. Analisi per genere.....	- 15 -
9. Suggestimenti conclusivi	- 17 -
10. Risultati in dettaglio per il personale tecnico amministrativo	- 19 -
11. Risultati in dettaglio per il personale docente e ricercatore	- 35 -
Appendice 1: Questionario per il personale tecnico amministrativo	- 49 -
Appendice 2: Questionario per il personale docente e ricercatore	- 55 -

1. Introduzione

Presentiamo i risultati della seconda indagine che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha effettuato per monitorare il benessere organizzativo del personale docente e ricercatore (di seguito PDR) e del personale tecnico amministrativo (di seguito PTA). Anche in questa seconda indagine i questionari erano due, uno rivolto al PDR e uno diretto al PTA, e per poter effettuare un confronto e valutare l'evoluzione nel tempo del fenomeno la forma e il contenuto dell'indagine non sono stati modificati rispetto al questionario somministrato nel 2016. I due questionari, pur avendo una parte in comune, si differenziano per adeguarsi ai diversi aspetti della vita lavorativa e organizzativa delle due componenti. Entrambi sono stati redatti dal CUG sulla base del modello per la pubblica amministrazione predisposto dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e sono stati integrati con alcuni quesiti al fine di renderli più adeguati alla realtà dell'Ateneo. Sono inoltre stati condivisi con il Nucleo di Valutazione (NdV) e, per quanto riguarda il questionario diretto al PTA, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Le due indagini sono state rese disponibili per la compilazione al personale da metà dicembre 2019 a metà gennaio 2020 e fanno riferimento allo stato del benessere nell'anno 2019. In questa sintesi riportiamo i principali risultati dell'analisi che è stata eseguita dal CUG e ha visto una presentazione preliminare dei risultati in un incontro pubblico alla fine del mese di ottobre 2020.

Per prima cosa si presentano i dati sulla risposta al questionario confrontandoli con gli analoghi dati del questionario somministrato nel 2016.

Dopo la presentazione dei criteri adottati per l'analisi, si dà una fotografia della dimensione del benessere organizzativo e si propone un indice di sensibilità che viene attribuito ad ogni ambito indagato e che permette di ordinare gli ambiti di indagine in analogia al modello di rilevazione della Customer Satisfaction proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e utilizzato dall'ANAC nel Rapporto di Monitoraggio sui risultati delle prime indagini sul benessere nel giugno 2014. Tale indice fornisce indicazioni sul livello di importanza attribuito ad ogni ambito ed è confrontato con i risultati ottenuti nel 2016 per valutarne l'evoluzione.

Da queste analisi emerge un quadro oggettivamente positivo riguardo al benessere organizzativo e lavorativo, ma, dato il ruolo del CUG, riteniamo doveroso segnalare gli ambiti con potenziali criticità che emergono da un'attenta lettura delle risposte ai questionari e dalla loro analisi.

L'auspicio è che i suggerimenti che il CUG propone nella parte conclusiva di questa relazione, possano aiutare l'Ateneo a individuare gli strumenti idonei necessari a consolidare il benessere lavorativo e organizzativo dei propri dipendenti. Esso è infatti una delle variabili fondamentali su cui agire per poter rafforzare l'importante ruolo svolto dalla nostra Università nel sistema economico, sociale e culturale in cui essa opera.

2. Struttura dei questionari

La struttura dei questionari è uguale a quella dei questionari somministrati nel 2016 che qui riportiamo. Entrambi si dividono in tre parti per un totale di 90 domande nella

versione per il PTA e di 74 in quella per il PDR. I temi indagati per gradi aree dei due questionari sono riportati nelle Tabella 1 e Tabella 2.

Sezione	Tematica	Domande
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	11
B	Le discriminazioni	10
C	L'equità nella mia amministrazione	5
D	La carriera e lo sviluppo professionale	5
E	Il mio lavoro	5
F	I miei colleghi	9
G	Il contesto del mio lavoro	6
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Totale	I Parte	59
Totale	II Parte Importanza degli ambiti di indagine analizzati	9
L	La mia amministrazione	4
M	Le mie performance	4
N	Il funzionamento del sistema	5
O	Il mio superiore e la mia crescita	5
P	Il mio superiore e l'equità	4
Totale	III Parte	22
Totale		90

Tabella 1: Struttura del questionario per il PTA

Sezione	Tematica	Domande
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	10
B	Le discriminazioni	10
C	L'equità nella mia amministrazione	3
D	La carriera e lo sviluppo professionale	2
E	Il mio lavoro	16
F	I miei colleghi	7
G	Il contesto del mio lavoro	3
H	Il senso di appartenenza	5
I	L'immagine della mia amministrazione	3
Totale	I Parte	59
Totale	II Parte Importanza degli ambiti di indagine analizzati	9
L	La mia amministrazione	4
M	Le mie performance	2
Totale	III Parte	6
Totale		74

Tabella 2: Struttura del questionario per il PDR

Chiude il questionario una sezione anagrafica di 6 domande anche queste differenziate nei due questionari che riguardano il genere, il contratto di lavoro, l'età, l'anzianità di servizio e si differenziano poi chiedendo al PTA la qualifica e il servizio/presidio in cui prestano servizio mentre per il PDR vengono richiesti il ruolo e il dipartimento di appartenenza.

3. Chi ha risposto al questionario?

Occorre innanzitutto sottolineare l'alto tasso di risposta da parte dei dipendenti dell'Università degli studi di Bergamo (si vedano la Tabella 3 e la Tabella 4): il 65% del personale tecnico amministrativo (163 su 250), e il 62% del personale docente (226 su 363). Il 30% del PDR non ha aperto il questionario, a confronto del 22% del PTA. Rispetto ai tassi di risposta ottenuti nella precedente indagine, in cui aveva risposto il 78% del personale tecnico amministrativo (173 su 222), e il 67% del personale docente (226 su 317) c'è stata una leggera diminuzione ma i tassi rimangono comunque elevati per un'indagine di questo tipo. Questo è sicuramente un indicatore di quanto i temi trattati nell'indagine siano sentiti e ritenuti importanti da chi lavora all'Università di Bergamo, oltre a segnalare anche un elevato senso di appartenenza all'istituzione. Rispondere ad un questionario così lungo, infatti segnala un grande interesse ed è un impegno che va riconosciuto a tutti coloro che hanno dedicato il loro tempo rispondendo alle domande e permettendo la realizzazione di questo studio.

PTA	2019		2016	
Questionari completati	142	57%	142	64%
Questionari parzialmente completati	21	8%	31	14%
Totale questionari utili all'analisi	163	65%	173	78%
Questionari solo aperti e non compilati	32	13%	33	15%
Totale rispondenti	195	78%	206	93%
Non hanno aperto il questionario	55	22%	16	7%
Totale dipendenti	250	100%	222	100%

Tabella 3: Percentuale delle risposte per il personale tecnico amministrativo

PDR	2019		2016	
Questionari completati	200	55%	181	57%
Questionari parzialmente completati	26	7%	32	10%
Totale Questionari utili all'analisi	226	62%	213	67%
Questionari solo aperti e non compilati	28	8%	34	11%
Totale rispondenti	254	70%	247	78%
Non hanno aperto il questionario	109	30%	70	22%
Totale dipendenti	363	100%	317	100%

Tabella 4: Percentuale delle risposte per il personale docente

Distribuzione del campione per genere

Riguardo al genere si nota nella Tabella 5 che il 29% dei rispondenti del PTA non ha indicato il genere. Tra quelli che l'hanno indicato, ha risposto il 57% delle donne e il 49% degli uomini. Nel PDR il 22% non ha indicato il genere; tra quelli che l'hanno indicato, ha risposto il 63% delle donne e il 49% dei docenti uomini.

	Rispondenti per genere	Composizione del campione per genere	Dipendenti per genere	% Dipendenti per genere	% rispondenti per genere indicato
Femmina	106	54%	185	74%	57%
Maschio	32	16%	65	26%	49%
Non indica	57	29%			
Totale	195	100%	250	100%	78%

Tabella 5: Distribuzione per genere dei rispondenti per il PTA

	Rispondenti per genere	Composizione del campione per genere	Dipendenti per genere	% Dipendenti per genere	% rispondenti per genere indicato
Femmina	94	37%	149	41%	63%
Maschio	105	41%	214	59%	49%
Non indica	55	22%			
Totale	254	100%	363	100%	70%

Tabella 6: Distribuzione per genere dei rispondenti per il PDR

Distribuzione del campione per servizio/presidio o dipartimento

Riguardo ai rispondenti per servizio, per quanto riguarda il PTA, la percentuale dei rispondenti è stata pari almeno al 25% in ogni servizio/presidio, con punte dell'87% e del 71%, per il Servizio Orientamento e servizi internazionali e i Servizi Informativi di Ateneo, rispettivamente, come si può vedere dall'ultima colonna della Tabella 7. Inoltre, per quanto riguarda la composizione del campione, dalla seconda colonna si osserva come il 32% non ha indicato il servizio/presidio di appartenenza.

Per il PDR l'ultima colonna della Tabella 8 mostra come la percentuale dei rispondenti sia abbastanza elevata per ciascun dipartimento, andando dal 36% del DISA al 76% del DLLCS. Il 22% del PDR non ha indicato il dipartimento di appartenenza.

Confrontando le percentuali della seconda e della quinta colonna della Tabella 7 e della Tabella 8, rispettivamente, si nota come queste non differiscano particolarmente. Ciò significa che le percentuali di composizione del campione sono simili alle percentuali di composizione dei dipendenti per ogni servizio (per il PTA) e per ogni dipartimento (per il PDR). Pertanto, il campione dei rispondenti rappresenta in modo attendibile l'universo dei dipendenti del nostro ateneo.

Servizio	Risp. per servizio	Comp. del campione per servizio	Dip. per servizio	% Dip. per servizio	% risp. per servizio indicato
Servizio Orientamento e Programmi Internazionali (SOPI)	20	10%	23	10%	87%
Servizi Informativi di Ateneo (SIA)	5	3%	7	3%	71%
Servizio Studenti (SS)	22	11%	36	15%	61%
Servizi Bibliotecari (SB)	8	4%	15	6%	53%
Servizio Programmazione Didattica e Formazione Post Laurea (SPDFPL)	8	4%	15	6%	53%
Servizio Ricerca e Terza Missione (SRT)	8	4%	15	6%	53%
Presidi di Lettere, Lingue o Scienze Umane e Sociali (PLLS)	16	8%	33	13%	48%
Direzione personale logistica e approvvigionamenti (DPLA)	23	12%	48	19%	48%
Rettorato o Servizio Diritto allo Studio (R&SDS)	9	5%	19	8%	47%
Presidio Economico-Giuridico (PEG)	5	3%	11	5%	45%
Servizi Contabilità, Bilancio e Controllo (SCBC)	5	3%	16	7%	31%
Presidio di Ingegneria (PI)	3	2%	12	5%	25%
Non indica	63	32%			
Totale	195	100%	250	100%	78%

Tabella 7: Composizione del campione rispetto al servizio e percentuali delle risposte rispetto ai servizi di appartenenza per il personale tecnico amministrativo.

Dipartimenti	Risp. per dipartimento	Comp. del campione per dipartimento	Dipendenti per dipartimento	% Dip. per dipartimento	% risp. per dipartimento indicato
Lingue, Letterature e Culture straniere (DLLCS)	44	17%	58	16%	76%
Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione (DIGIP)	35	14%	56	15%	63%
Scienze Umane e Sociali (DSUS)	25	10%	42	12%	60%
Lettere, Filosofia, Comunicazione (DLFC)	28	11%	53	15%	53%
Scienze Aziendali, Economiche e Metodi Quantitativi (DSAEMQ)	32	13%	68	19%	47%
Giurisprudenza (DGIU)	19	7%	42	12%	45%
Ingegneria e Scienze Applicate (DISA)	16	6%	44	12%	36%
Non indica	55	22%			
Totale	254	100%	363	100%	70%

Tabella 8: composizione del campione rispetto al servizio e percentuali delle risposte rispetto ai servizi di appartenenza per il personale docente.

Merita un'osservazione il tasso dei non rispondenti. Quasi 1 dipendente su 3 del PTA non ha indicato il servizio di appartenenza. Questo fatto potrebbe essere legato al

timore di essere riconosciuto nel momento in cui si segnala una problematica presente nel proprio servizio.

4. La scala dei voti

I quesiti dell'indagine constano di affermazioni alle quali è stato chiesto di assegnare un voto da 1 a 6 rispetto a quanto ci si trova d'accordo con l'affermazione riportata, dove il voto 1 corrisponde a "per nulla d'accordo" il voto 6 a "del tutto d'accordo" (Tabella 9). Quasi tutte le affermazioni sono a connotazione positiva. Per quelle con accezione negativa un elevato accordo con le stesse rappresenta un basso grado di benessere legato al tema trattato. In questi ultimi casi, in fase di analisi, la scala valutativa è stata invertita associando simmetricamente ai voti più bassi i voti più alti e viceversa e per la presentazione l'affermazione è stata resa negativa per riportarla ad un'accezione positiva del significato. Ad esempio, l'affermazione originaria A6 "Ho subito atti di mobbing", è stata riformulata in "Non ho subito atti di mobbing" e se la risposta data era 6 è stata codificata come 1. Fatta questa precisazione, nelle analisi eseguite, tutte le affermazioni sono diventate a connotazione positiva.

Affermazione					
Risposte sfavorevoli			Risposte favorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
1	2	3	4	5	6

Tabella 9: Scala dei voti adottata

5. I criteri interpretativi

Pur se espresso con un valore numerico, il grado di accordo con le affermazioni non ha le proprietà di un numero (ad esempio il fatto di attribuire un 4 invece di un 2 non significa che si è in accordo in misura doppia). Questo fatto comporta che gli indici per valutare il livello di benessere vanno opportunamente calibrati. In particolare, si è indicato il valore mediano e lo scarto interquartile per ogni domanda. Su ogni singola affermazione è stata comunque calcolata anche la media. In base alla scala adottata, si è fissato il valore soglia a 3. Come si vede dalla Tabella 10 sono considerati positivi e con minore criticità gli ambiti in cui la mediana è maggiore o uguale a 3, mentre sono considerati critici gli ambiti in cui la mediana è minore di 3. Quindi, se il punteggio della mediana è superiore uguale a 4 si ritiene che non vi siano diffuse situazioni di criticità. Laddove il punteggio della mediana sia 3, uno sguardo al primo quartile, con l'attenzione a dove questo sia minore di 3, e allo scarto interquartile, laddove questo sia maggiore o uguale a 3 permette di identificare quelle situazioni di potenziale criticità che possono essere approfondite con analisi più dettagliate della distribuzione dei voti più bassi.

Valore mediana ambito					
Valori sotto la soglia			Valori sopra la soglia		
criticità			non criticità		
1	2	3	4	5	6
Alta criticità		Bassa criticità	Sufficiente	Benessere	

Tabella 10: scala del benessere lavorativo

6. La dimensione del benessere organizzativo

La dimensione del benessere organizzativo viene calcolata su tre livelli. Un primo livello è quello globale (considerando tutti temi analizzati all'interno del questionario), il secondo livello riguarda il benessere nei singoli ambiti indagati dall'indagine e il terzo riguarda i singoli temi all'interno degli ambiti.

A ciascun livello si considera come misura del benessere il valore mediano della distribuzione osservata sui rispondenti. Vengono poi considerati anche il primo quartile, la differenza interquartile e il valore medio delle risposte.

Per il PTA, guardando ai risultati riportati nella Tabella 11 il livello globale di benessere è pari a 4 (ultima riga, TOTALE), inoltre per tutti i 14 ambiti indagati, prevale una risposta mediana superiore al punteggio 3. Sono quattro gli ambiti in cui risulta pari a 3, che risultano quindi a bassa criticità, e sono evidenziati in rosso nella Tabella 11. Da notare inoltre che in 7 ambiti il primo quartile è pari a 2, evidenziato che almeno il 25% dei rispondenti ha dato risposta pari a 1 oppure a 2.

Confrontando le mediane attuali con le mediane ottenute nei questionari somministrati nel 2016 nella Tabella 11 possiamo notare che sono tutte uguali o in miglioramento, mentre notiamo che per quanto riguarda il **tema delle discriminazioni**, il primo quartile è diminuito da 5 a 4.

	Mediana	Primo quartile	Differenza interquartile	Media
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5 (0)	4 (1)	2	4.48 (0.3)
B. Il tema delle discriminazioni	6 (0)	4 (-1)	2	5.03 (0.0)
C. L'equità nella mia amministrazione	3 (0)	2 (1)	3	3.29 (0.4)
D. La carriera e lo sviluppo professionale	3 (1)	2 (1)	2	2.97 (0.3)
E. Il mio lavoro	5 (0)	4 (1)	2	4.45 (0.1)
F. I miei colleghi	5 (1)	3 (0)	2	4.29 (0.2)
G. Il contesto del mio lavoro	4 (1)	2 (0)	3	3.63 (0.7)
H. Il senso di appartenenza	5 (1)	3 (0)	3	4.29 (0.3)
I. L'immagine della mia amministrazione	5 (0)	4 (0)	1	4.70 (0.1)
L. La mia amministrazione	3 (0)	2 (0)	2	3.25 (0.3)
M. Le mie performance	4 (1)	2 (0)	3	3.55 (0.3)
N. Il funzionamento del sistema	3 (0)	2 (1)	2	3.18 (0.3)
O. Il mio superiore e la mia crescita	4 (0)	3 (1)	2	3.93 (0.2)
P. Il mio superiore e l'equità	4 (0)	2 (0)	3	3.68(0.1)
TOTALE	4 (0)	3 (1)	2	4.02 (0.3)

Tabella 11: mediana, primo quartile, differenza interquartile e media per ogni ambito per il PTA 2019, tra parentesi la differenza tra il valore osservato nel 2019 e il valore osservato nel 2016

Riferendoci ai singoli temi indagati all'interno dei vari ambiti rimandiamo per i risultati in dettaglio al Capitolo 10 Risultati in dettaglio per il personale tecnico amministrativo per il PTA e al Capitolo 11 per il PDR. Vogliamo però segnalare quei temi indagati da singole domande all'interno dei diversi ambiti che sono particolarmente rilevanti e dove la dimensione del benessere presenta delle criticità. Per il PTA i temi per cui la

mediana è pari a 2, sono i seguenti: C4 (ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto), D1 (nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro) e l'affermazione D2 (ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito). Per queste domande e per la domanda N4 (la mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano) inoltre si è osservato un primo quartile pari a 1, evidenziando che almeno il 25% dei soggetti ha risposto 1 a queste domande.

Le domande per cui invece si può osservare una diminuzione sulla mediana rispetto alla mediana osservata nei questionari somministrati nel 2016 sono B4 (la mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro) e P4 (stimo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore) passando rispettivamente da 6 a 5 e da 5 a 4.

Confrontando i valori della Tabella 11 e Tabella 12 si osserva che il benessere globale è più diffuso tra il personale docente rispetto al personale tecnico amministrativo in quanto la mediana per il personale docente è pari a 5. Per il PDR non si registrano ambiti con alta criticità, in quanto tutte le mediane negli 11 ambiti indagati hanno un valore pari o superiore a 4. Gli ambiti per cui si registra una mediana pari a 4 sono C: L'equità nella mia amministrazione, D: La carriera e lo sviluppo professionale e M: Le mie performance. Da notare inoltre il fatto che il primo quartile è sempre pari o superiore a 3, indicando che almeno il 75% dei soggetti ha dato risposte pari o superiore a 3.

	Mediana	Primo quartile	Differenza interquartile	Media
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5 (0)	3 (0)	3	4.36 (0.0)
B. Il tema delle discriminazioni	6 (0)	5 (1)	1	5.32 (0.5)
C. L'equità nella mia amministrazione	4 (0)	3 (1)	2	3.79 (0.3)
D. La carriera e lo sviluppo professionale	4 (0)	3 (0)	2	4.01 (0.2)
E. Il mio lavoro	5 (0)	4 (0)	2	4.50 (0.1)
F. I miei colleghi	5 (0)	4 (1)	2	4.49 (0.2)
G. Il contesto del mio lavoro	5 (1)	3 (0)	2	4.20 (0.3)
H. Il senso di appartenenza	5 (0)	4 (0)	2	4.83 (0.1)
I. L'immagine della mia amministrazione	5 (0)	4 (0)	2	4.67 (0.3)
L. La mia amministrazione	5 (0)	4 (1)	1	4.45 (0.2)
M. Le mie performance	4 (0)	3 (0)	2	4.20 (0.3)
TOTALE	5 (0)	4 (1)	2	4.60 (0.3)

Tabella 12: mediana, primo quartile, differenza interquartile e media per il PDR 2019, tra parentesi la differenza tra il valore osservato nel 2019 e il valore osservato nel 2016

Va sottolineato che nella sezione E, che globalmente presenta una mediana pari a 5, è presente l'affermazione che ha riportato il valor mediano più basso di tutto il questionario, che riguarda il peso degli adempimenti burocratici E20 (gli adempimenti burocratici NON tolgono tempo alla mia attività di ricerca) con mediana 2. Per tre domande poi si è osservato una mediana pari a 3 e sono A2 (ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative

misure di prevenzione e protezione), A3 (conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti) e E8 (avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica). Inoltre, per A3 e E20 il primo quartile osservato è pari a 1, indicando che almeno il 25% dei rispondenti ha dato risposta pari a 1.

Confrontando le mediane con quelle osservate nei questionari somministrati nel 2016 nella Tabella 12 possiamo notare che le mediane sono uguali tranne una migliorata di 1, mentre 4 primi quartili sono in miglioramento. Per le domande E8 (avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica) e E9 (i supporti messi a disposizione dall'Ateneo - aule, laboratori, supporti informatici - sono sufficienti per svolgere la mia attività didattica) si è però osservata una diminuzione delle mediane e una diminuzione del primo quartile per le domande B7 (la mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro), E6 (il mio lavoro - per quanto concerne l'attività didattica - mi dà un senso di realizzazione personale) e G3 (la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata).

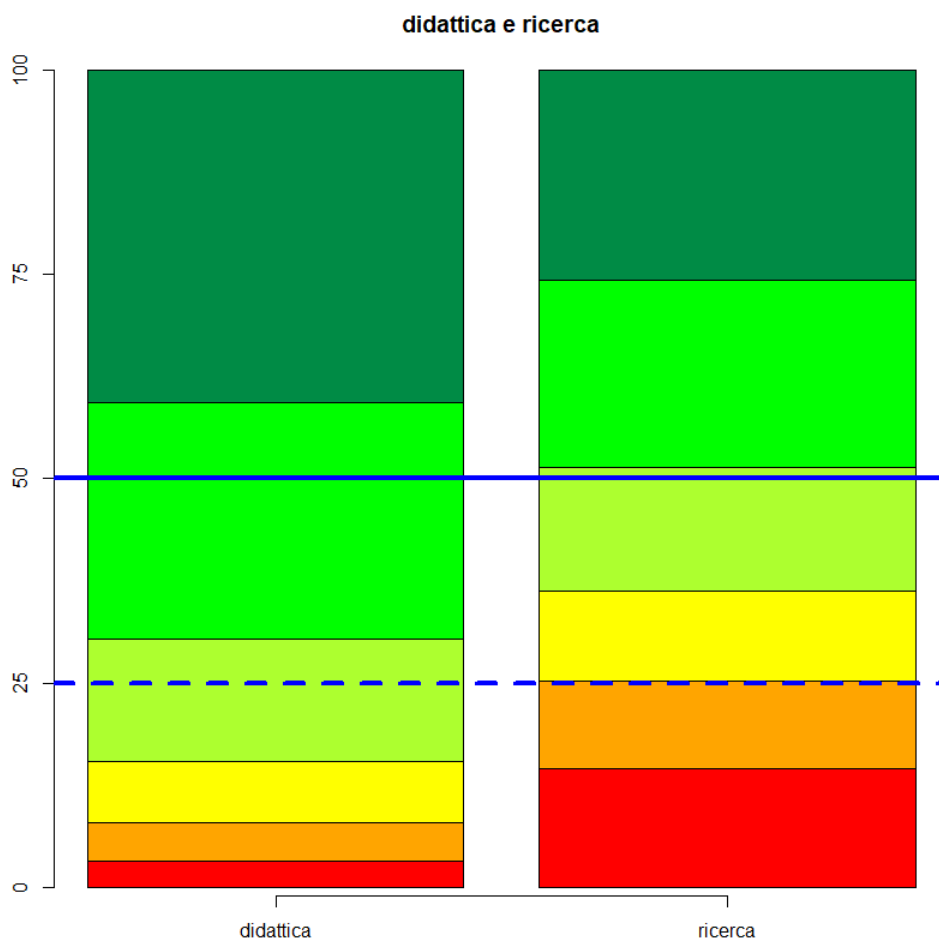


Figura 1: tematica E: Il mio lavoro. Confronto della distribuzione del livello di benessere relativo all'attività didattica e all'attività di ricerca. Il rosso corrisponde al valore 1 il verde scuro al valore 6. La linea blu continua rappresenta il valore mediano, la linea tratteggiata il primo quartile.

Per il personale docente risulta poi molto interessante confrontare la distribuzione all'interno della tematica E: Il mio lavoro, separando le domande collegate con l'attività didattica dalle domande che fanno riferimento all'attività di ricerca. Si può quindi notare come il benessere con riferimento all'attività di ricerca ha delle valutazioni peggiori rispetto al benessere rilevato sull'attività didattica. Infatti, come si può notare dalla Figura 1, la mediana e il primo quartile per la parte di domande collegate con l'attività di ricerca sono inferiori rispetto a quelle rilevate per la parte di domande collegate con l'attività didattica. Il primo quartile è la modalità che viene attraversata dalla riga tratteggiata, quindi per la didattica è la modalità 4, mentre per la ricerca è la modalità 3. Mentre la mediana è la modalità che viene attraversata dalla riga blu continua, quindi per la didattica modalità 5 mentre per la ricerca modalità 4. Va segnalato che sia per il PTA che per il PDR il voto mediano più alto è ottenuto nell'ambito B: Le discriminazioni. Tuttavia, nello stesso ambito si sono osservate risposte con valori mediani in diminuzione rispetto ai risultati dei questionari somministrati nel 2016. A tal proposito si segnala in particolare la domanda B9 (Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità - se applicabile) che pur avendo valori mediani alti, sia per il PTA che per il PDR, la presenza di un alto valore per la modalità 1 (più marcata per il PDR) denota una criticità che solo andando a vedere il dettaglio della distribuzione può essere colta, e che viene segnalata in quanto si tratta di un tema di elevata rilevanza.

Abbiamo inoltre notato, analizzando nel dettaglio alcune risposte relative a particolari tematiche, che anche la questione legata alla circolazione dell'informazioni e il percorso dello sviluppo professionale presentano a volte delle risposte da tenere sotto controllo. Segnaliamo pertanto la necessità di mantenere alta l'attenzione da parte degli organi di Ateneo sulle tematiche che denotano la presenza di potenziali criticità, anche se riguardano casi isolati.

7. Indice di sensibilità per l'importanza attribuita agli ambiti

Nella seconda parte del questionario, per i primi 9 ambiti è stato richiesto di attribuire anche il livello di importanza, sulla base della medesima scala di punteggio crescente: da 1 (per nulla importante) a 6 (molto importante). Al fine di individuare le eventuali priorità di intervento è stato calcolato un **indice di sensibilità**. Esso è dato dal rapporto tra il livello medio di importanza attribuita all'ambito e il livello medio di benessere percepito. Quest'ultimo è ottenuto facendo la media di tutti i voti per tutte le domande di un ambito. Tale indice fornisce indicazioni sul livello di sensibilità (*sensitivity*) attribuito ad ogni ambito del benessere organizzativo.

Valori dell'indice di sensibilità maggiori di 1 indicano un alto livello di sensibilità e quindi priorità rispetto agli altri ambiti considerati, viceversa valori minori o uguali di 1 indicano ambiti che risultano di minor priorità per interesse.

Dalla Tabella 13 e dalla Figura 2 si evince che per il PTA gli ambiti prioritari di riflessione su possibili interventi identificati dall'indice di sensibilità risultano

- D. Carriera e sviluppo professionale 1.69
- C. L'equità nella mia amministrazione 1.58
- G. Il contesto del mio lavoro 1.40

Gli ambiti invece in cui prevale la soddisfazione sono:

- B. Le discriminazioni 0.97
- I. L'immagine della mia amministrazione 0.97
- H. Il senso di appartenenza 1.07

	Indice sensibilità 2019	Indice sensibilità 2016	Indice sensibilità Femmine	Indice sensibilità Maschi
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1.14	1.21	1.16	1.05
B. Il tema delle discriminazioni	0.97	0.94	1.01	0.85
C. L'equità nella mia amministrazione	1.58	1.79	1.64	1.34
D. La carriera e lo sviluppo professionale	1.69	1.85	1.74	1.48
E. Il mio lavoro	1.16	1.21	1.19	1.05
F. I miei colleghi	1.21	1.29	1.21	1.11
G. Il contesto del mio lavoro	1.40	1.71	1.44	1.27
H. Il senso di appartenenza	1.07	1.15	1.08	1.03
I. L'immagine della mia amministrazione	0.97	0.98	0.96	1.03

Tabella 13: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il PTA, confronto tra 2019 e 2016 e per genere

Media importanza ambiti	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.
Tutti	5.10	4.88	5.20	5.03	5.17	5.19	5.10	4.60	4.58
Femmine	5.14	5.02	5.20	5.04	5.25	5.24	5.12	4.57	4.54
Maschi	5.09	4.50	5.25	5.09	5.00	5.16	5.16	4.84	4.88

Tabella 14: Media importanza attribuita agli ambiti per il PTA totale e per genere

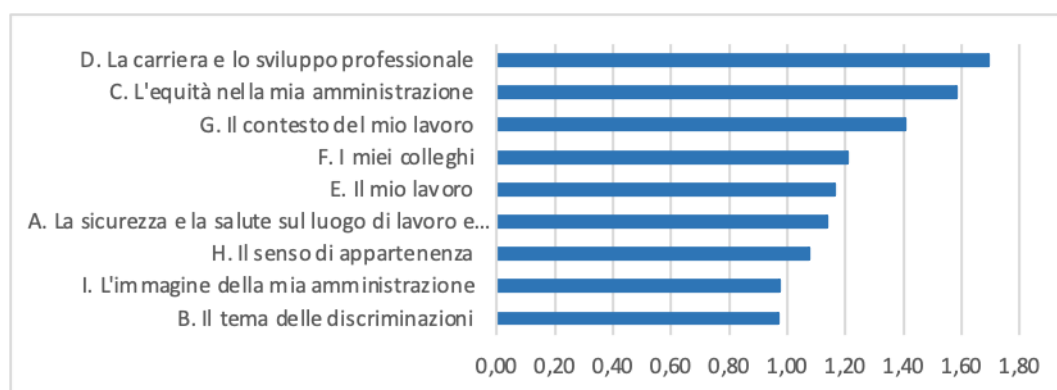


Figura 2: valore dell'indice di sensibilità (ordinato) per ogni ambito per il PTA

Confrontando poi nella Tabella 14 l'importanza media attribuita alle tematiche per genere, possiamo notare come per le femmine si osservino valori più alti evidenziando che attribuiscono un'importanza maggiore, specialmente per alcune tematiche. Possiamo osservare lo stesso ordinamento dell'indice di sensibilità nei questionari somministrati nel 2016, nota positiva il fatto che a parte per il tema delle

discriminazioni in leggera crescita, l'indice di sensibilità per tutti gli altri temi è diminuito.

Per il personale docente è stato calcolato lo stesso indice.

	Indice sensibilità 2019	Indice sensibilità 2016	Indice sensibilità Femmine	Indice sensibilità Maschi
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1.20	1.15	1.29	1.11
B. Il tema delle discriminazioni	0.94	0.96	1.02	0.87
C. L'equità nella mia amministrazione	1.41	1.49	1.53	1.33
D. La carriera e lo sviluppo professionale	1.34	1.41	1.37	1.29
E. Il mio lavoro	1.24	1.26	1.27	1.22
F. I miei colleghi	1.16	1.18	1.20	1.10
G. Il contesto del mio lavoro	1.25	1.32	1.30	1.19
H. Il senso di appartenenza	0.99	0.98	1.01	0.97
I. L'immagine della mia amministrazione	1.00	1.06	0.99	1.00

Tabella 15: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il PDR, confronto 2019/2016 e per genere

Media importanza ambiti	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.
Tutti	5.25	5.01	5.36	5.37	5.59	5.19	5.26	4.79	4.68
Femmine	5.47	5.37	5.41	5.51	5.69	5.37	5.33	4.94	4.68
Maschi	5.07	4.69	5.32	5.23	5.50	5.01	5.17	4.64	4.65

Tabella 16: Media importanza attribuita agli ambiti per il PDR totale e per genere



Figura 3: valore dell'indice di sensibilità (ordinato) per ogni ambito per il PDR

Dalla Tabella 15 e dalla Figura 3 si nota che per il PDR i valori dell'indice di sensibilità sono più bassi che per il PTA. L'indice si mantiene quasi sempre intorno al valore 1, in solo 3 ambiti è più alto ma comunque sempre minore di 1.5. Tali ambiti sono gli stessi riscontrati per il PTA, e cioè:

- C. L'equità nella mia amministrazione 1.41
- D. Carriera e sviluppo professionale 1.34
- G. Il contesto del mio lavoro 1.25

Anche gli ambiti in cui prevale la soddisfazione sono gli stessi del PTA:

- B. Le discriminazioni 0.94
- H. Il senso di appartenenza 0.99
- I. L'immagine della mia amministrazione 1.00

Possiamo osservare lo stesso ordinamento dell'indice di sensibilità nei questionari somministrati nel 2016, nota positiva il fatto che a parte per il tema della sicurezza e salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato e il senso di appartenenza in leggera crescita, l'indice di sensibilità per tutti gli altri temi è diminuito.

Confrontando poi l'importanza media per genere nella Tabella 16, possiamo notare come per le femmine si osservino valori più alti, indicando che attribuiscono maggiore importanza soprattutto ad alcune tematiche.

8. Analisi per genere

In questa sezione siamo interessati a mettere in evidenza quei temi dove la dimensione del benessere è differenziato per il genere femminile rispetto al genere maschile. Va rilevato che sia per il PTA che per il PDR la mediana delle risposte delle femmine è sempre inferiore o uguale a quella dei maschi tranne che in pochi casi. Per il PTA per due domande relative all'importanza degli ambiti analizzati. Si tratta dell'ambito D: carriera e sviluppo professionale, e ambito E: il mio lavoro, dove la mediana per le donne è 6 mentre per gli uomini è 5. Per il PDR si tratta di tre domande relative all'importanza degli ambiti analizzati. Si tratta dell'ambito A: sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato; dell'ambito B: il tema delle discriminazioni; e dell'ambito F: I miei colleghi, dove la mediana per i maschi è 5 mentre per le donne è 6. Inoltre, per la domanda E8: Avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica, è l'unica in cui la mediana per le donne è 4 mentre per gli uomini è 3. In tutte le altre domande dell'indagine la mediana per le donne è inferiore o uguale a quella dei maschi sia per il PTA che per il PDR. Nella Figura 4 e nella Figura 5 sono riportati i temi in cui la mediana osservata per il genere femminile è più bassa rispetto a quella osservata per il genere maschile. Da notare che in entrambi i grafici ci sono domande che riguardano la tematica dello stress lavoro correlato, delle discriminazioni e dell'equità, tematiche e domande di importanza fondamentale. Per il PTA è da evidenziare la domanda A10 (posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili), A11 (avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano -insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.), B4 (la mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro), B10 (Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione), C1 (ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro), C2 (ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità), C3 (giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione), C4 (ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla

quantità e qualità del lavoro svolto), G3 (i compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti) e G5 (la mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita).

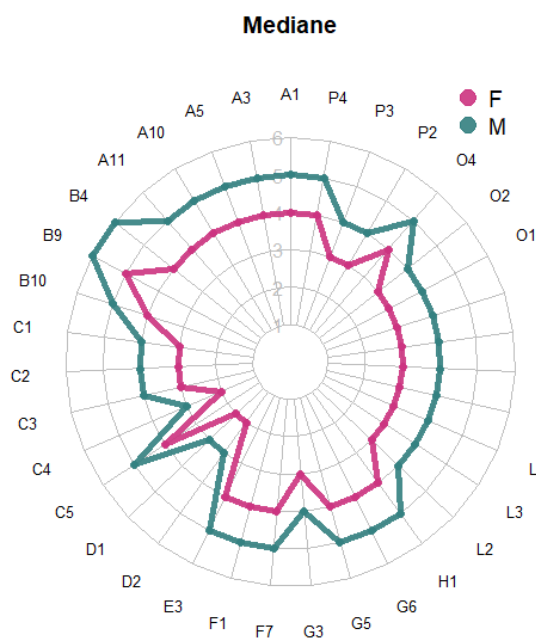


Figura 4: confronto mediane per genere PTA negli ambiti in cui la mediana per il genere femminile è minore che quella per il genere maschile

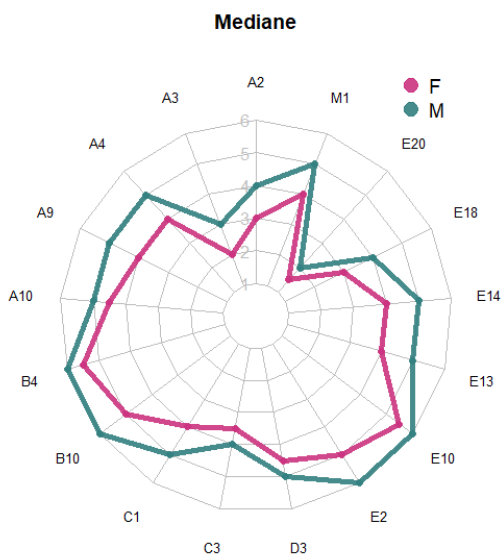


Figura 5: confronto mediane per genere per il PDC negli ambiti in cui la mediana per il genere femminile è minore che quella per il genere maschile

Mentre per il PDR è da evidenziare la differenza tra i due generi nelle domande A4 (le caratteristiche del mio luogo di lavoro - spazi, postazioni di lavoro, luminosità,

rumorosità, ecc. - sono soddisfacenti), A9 (posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili), B10 (mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione), C1 (nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro - senza riferimento alla didattica), C3 (giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione), E13 (la distribuzione dell'attività didattica nell'anno accademico ben si concilia con la mia attività di ricerca) e E14 (i supporti amministrativi messi a disposizione dall'Ateneo per svolgere la mia attività di ricerca sono adeguati).

9. Suggerimenti conclusivi

Dall'indagine condotta emerge, come è naturale aspettarsi in una realtà lavorativa come un'università, che il livello medio di benessere è alto sia a livello globale che a livello di ambiti in quanto le mediane sono alte. Accanto a molteplici aspetti positivi, vanno però segnalati alcuni elementi di potenziale criticità meritevoli di attenzione da parte dei vertici dell'Ateneo. In particolare, quando si vanno ad indagare le distribuzioni sui singoli temi all'interno dei vari ambiti emergono delle criticità che pur riguardando un numero esiguo di persone, per la sensibilità delle tematiche (ad esempio le discriminazioni o la disabilità) devono essere considerati con particolare attenzione da parte dei vertici dell'amministrazione e dalla governance. Considerando poi il quadro emerso dal calcolo dell'indice di sensibilità e considerando i valori medi per le singole affermazioni negli ambiti in cui tale indice assume valori più alti, si possono formulare alcuni suggerimenti.

Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo** il CUG richiama l'attenzione sull'opportunità:

1. di intervenire su questioni legate alla discriminazione per età e per genere (affermazione B4 e B7);
2. di avviare una riflessione relativa al modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (affermazione C4) e prevedere una maggiore equità nell'assegnazione del carico di lavoro (affermazione C1), nella distribuzione delle responsabilità (affermazione C2) e nel rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (affermazione C3);
3. di intervenire con un'informazione più chiara riguardo al percorso di sviluppo professionale. Infatti, analizzando le mediane si può osservare che nonostante i dipendenti si dimostrino soddisfatti del proprio percorso professionale all'interno dell'Ateneo (affermazione D5) e ritengano adeguato il proprio profilo professionale al ruolo coperto (affermazione D4), non ritengono che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno sia ben delineato e chiaro (affermazione D1) e non ritengono che le possibilità reali di fare carriera nell'Ateneo siano legate al merito (affermazione D2);
4. di rivedere le modalità di circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (affermazione G4) e la programmazione delle attività di formazione (affermazione G1) in quanto presentano dei primi quartili piuttosto bassi;
5. illustrare il sistema di misurazione e valutazione della performance (affermazione N5), oltre che premiare maggiormente le persone capaci e che si

impegnano (affermazione N4) in quanto presentano dei primi quartili piuttosto bassi.

Per quanto riguarda il **personale docente** il CUG ritiene che non vi siano ambiti di alta criticità. Si suggerisce comunque di consolidare le azioni a favore del benessere lavorativo ponendo attenzione a:

1. far conoscere meglio il preposto alla sicurezza (affermazione A3) e i rischi connessi all'attività lavorativa e alle relative misure di prevenzione e protezione (affermazione A2);
2. questioni legate alla discriminazione per età (affermazione B7);
3. avviare una riflessione relativa al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (affermazione C3) anche se i carichi e le responsabilità sono ben condivise nel dipartimento (affermazione C1 e C2);
4. necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della propria attività didattica (affermazione E8) e alleggerire il carico degli adempimenti burocratici (affermazione E20) oltre che un'attenzione maggiore al benessere legato all'attività di ricerca;
5. promuovere lo scambio reciproco (affermazione E18) e stimolare il lavoro di squadra (affermazione F1 e F4) in quanto i primi quartili sono piuttosto bassi;
6. un'adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo (affermazione G3).

La sintesi dei risultati più significativi dell'indagine 2019 e il loro confronto con i risultati osservati sui questionari somministrati nel 2016, evidenziati in questa relazione, rappresenta un bilancio sul livello del benessere organizzativo vissuto dal personale tecnico amministrativo e dal personale docente nel proprio ambito lavorativo. Il Comitato Unico di Garanzia ringrazia tutte le colleghe e tutti i colleghi per aver preso parte all'indagine e per aver contribuito a elaborare questo quadro che può fornire un supporto a future decisioni da parte degli organi dell'Ateneo a favore di un miglioramento continuo del benessere lavorativo dei dipendenti.

10. Risultati in dettaglio per il personale tecnico amministrativo

Nelle pagine che seguono si riportano i risultati dettagliati per ogni ambito, e, all'interno dell'ambito, per ogni tema, per tutte le 90 domande presentate al PTA. I risultati sono mostrati in forma aggregata per tutto il PTA.

Per ogni ambito, nella prima tabella sono riportati, accanto ai temi analizzati, i valori medi riportati nell'ultima indagine (nell'ordine il valore mediano, il primo quartile e il valore medio) e, per un rapido confronto, gli stessi valori medi riportati nell'indagine precedente. Nell'ultima riga sono riportati i valori medi riferiti all'intero ambito. Nella seconda figura si riportano le distribuzioni del livello di benessere per ogni tema analizzato dall'ambito. Per ogni tema la distribuzione del benessere corrisponde ad una barra al cui interno i diversi colori rappresentano le diverse percentuali di rispondenti ai diversi valori sulla scala dei voti da 1 a 6. Le colonne riportano dal colore rosso (che corrisponde al valore 1 sulla scala dei voti adottati) al verde più intenso (che corrisponde al valore 6) passando per l'arancione (che corrisponde a 2) il giallo (che corrisponde a 3) e due gradazioni di verde chiaro (che corrispondono rispettivamente al 4 e al 5). Le aree nei diversi colori sono proporzionale alla percentuale dei rispondenti che ha espresso il valore corrispondente al colore.

In generale più le aree verde scuro (e nelle altre due gradazioni di verde) sono grandi rispetto alle altre più il benessere è elevato. Viceversa, più le aree delle parti rosse, arancioni e gialle sono alte, più il livello di malessere legato al tema analizzato è alto.

La linea blu continua rappresenta la mediana (cioè il voto per cui almeno il 50% del personale ha dato un voto uguale o inferiore corrispondente al colore dove cade la linea continua) e più questa cade nella parte colorata di verde scuro, più alto è il valore del benessere legato al tema analizzato. Se la mediana cade nella parte gialla, arancione o rossa, significa che il tema genera un livello di malessere all'interno del personale.

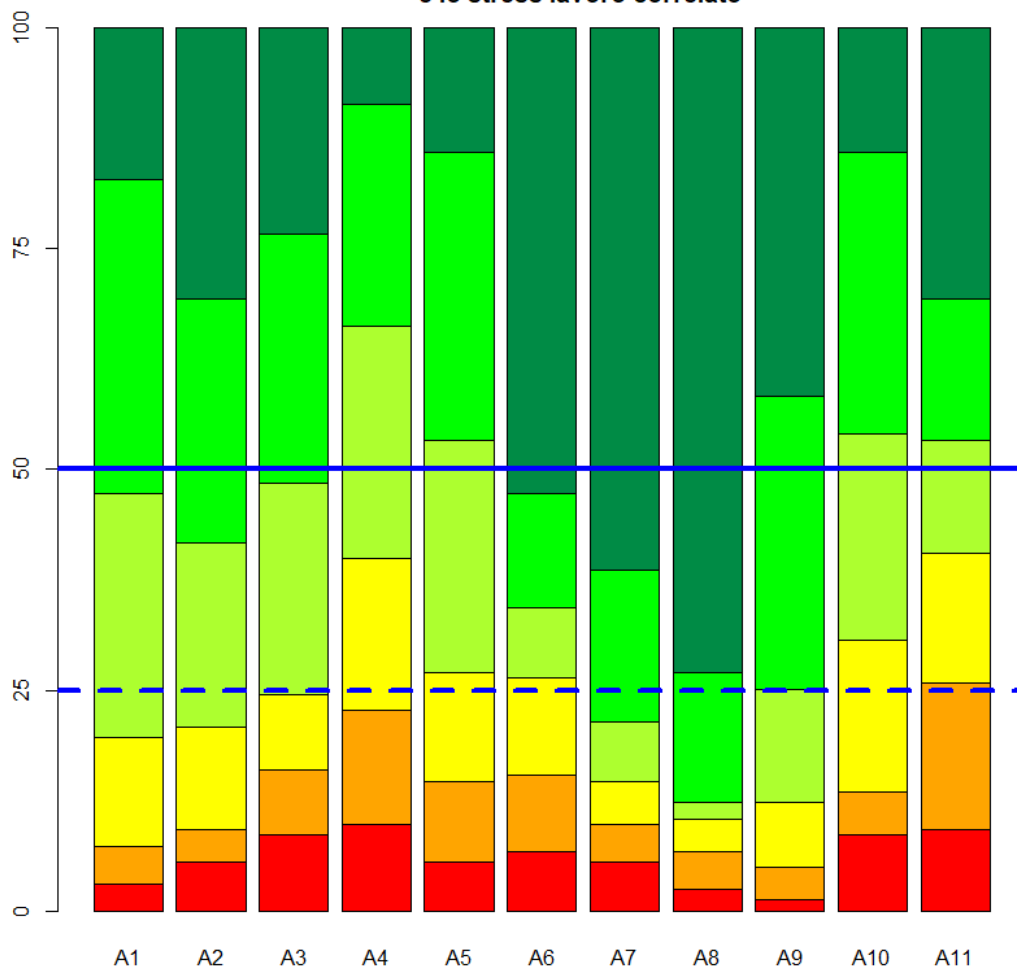
La linea blu tratteggiata rappresenta invece il primo quartile (rappresenta il voto per cui almeno il 25% del personale ha dato un voto uguale o inferiore corrispondente al colore dove cade la linea tratteggiata). Anche in questo caso, se la linea cade nell'area arancione o rossa significa che il tema genera un livello di malessere all'interno del personale.

Le domande con accezione negativa sono state rese con un significato positivo aggiungendo NON nel testo della locuzione. Per il testo originale si faccia riferimento all'Appendice 2.

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

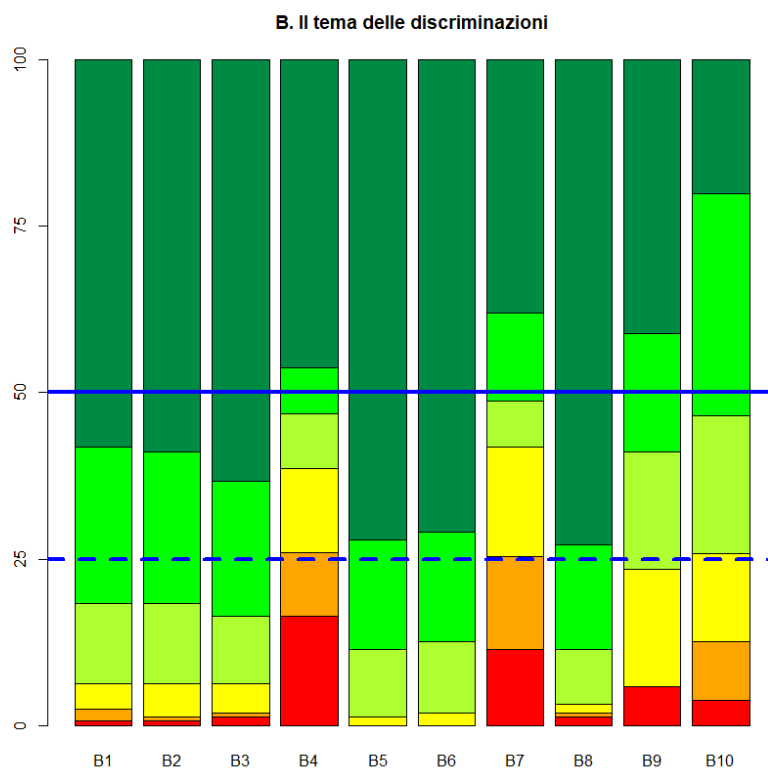
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
A1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	5	4	4.4	4	3	4.1
A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	5	4	4.5	4	3	3.7
A3. Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti (incendio, terremoto ecc.)	5	4	4.3	4	2	3.7
A4. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4	3	3.7	3	3	3.6
A5. Sento che la mia sicurezza personale è tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali	4	3	4.1	4	2	3.6
A6. <u>NON</u> Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)	6	3	4.7	5.5	3	4.7
A7. <u>NON</u> Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro	6	5	5.1	6	4	5.0
A8. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	6	5	5.4	6	6	5.5
A9. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5	4	5.0	5	4	4.8
A10. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4	3	4.1	4	3	3.9
A11. <u>NON</u> Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)	4	2	4.0	4	2	3.7
TOTALE	5	4	4.5	5	3	4.2

A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato



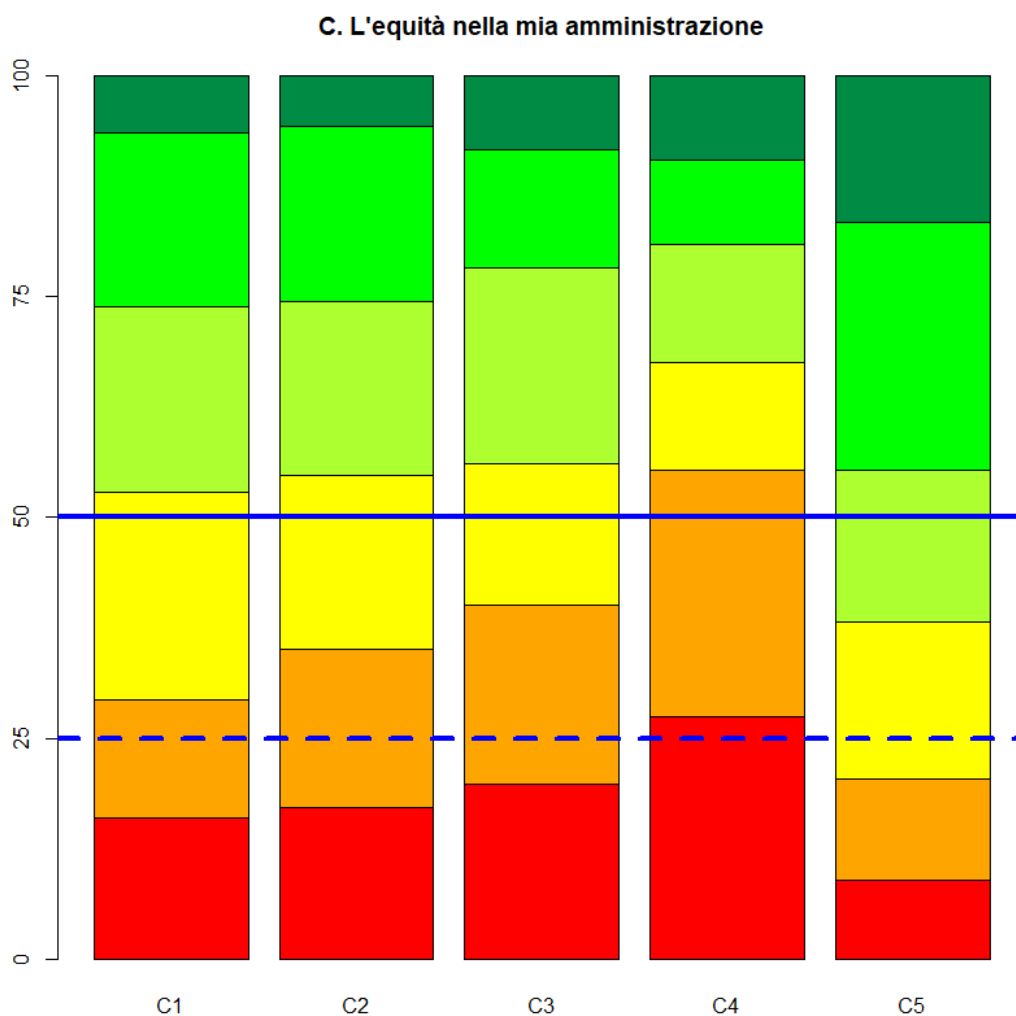
B. Le discriminazioni

B. Le discriminazioni	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
B1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	6	5	5.3	5	4	4.9
B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	6	5	5.3	6	5	5.1
B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso	6	5	5.4	6	5	5.3
B4. La mia identità di genere <u>NON</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5	2	4.2	6	4	4.7
B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	6	5	5.6	6	6	5.5
B6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	6	5	5.6	6	6	5.6
B7. La mia età <u>NON</u> costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5	2	4.1	5	3	4.5
B8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	6	5	5.6	6	6	5.5
B9. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5	4	4.6	5	4	4.4
B10. Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione	5	3	4.3	5	3	4.1
TOTALE	6	4	5.0	6	5	5.0



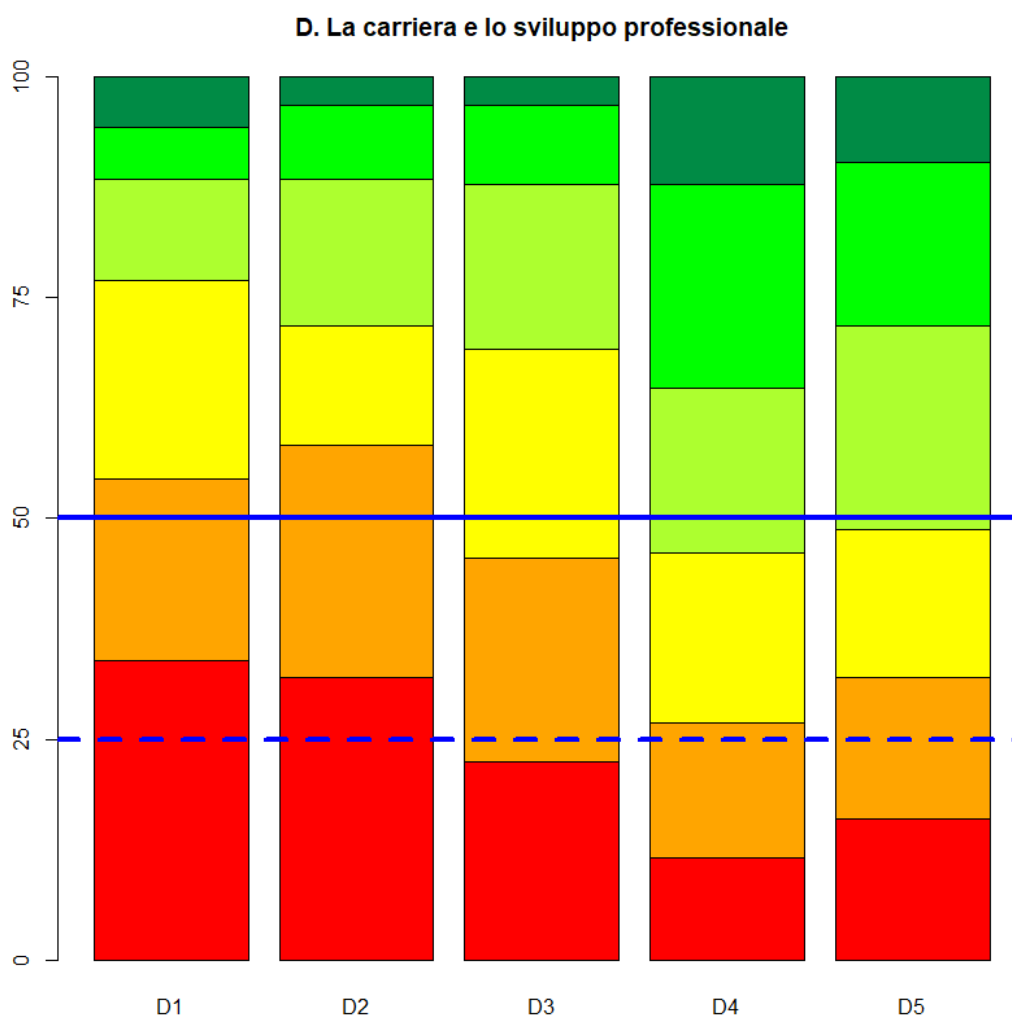
C. L'equità nella mia amministrazione

C. L'equità nella mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3	2	3.3	3	1,75	2.9
C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	2	3.2	3	1	2.8
C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3	2	3.1	2	1	2.5
C4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2	1	2.8	2	1	2.3
C5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4	3	3.9	4	2	3.8
TOTALE	3	2	3.3	3	1	2.9



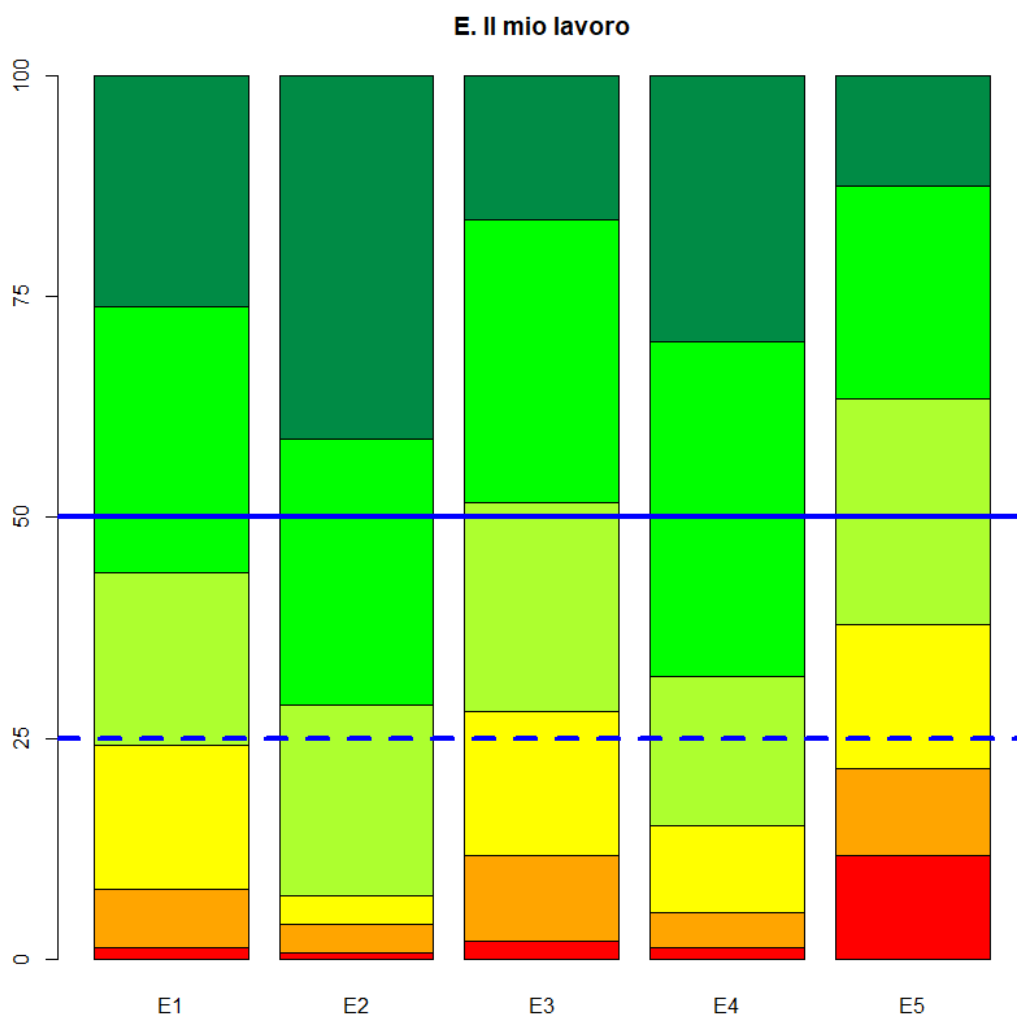
D. La carriera e lo sviluppo professionale

D. La carriera e lo sviluppo professionale	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
D1. Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2	1	2.5	2	1	2.0
D2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito	2	1	2.5	2	1	2.2
D3. Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3	2	2.8	2	1	2.4
D4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4	2	3.6	4	2	3.4
D5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4	2	3.4	3	2	3.2
TOTALE	3	2	3.0	2	1	2.6



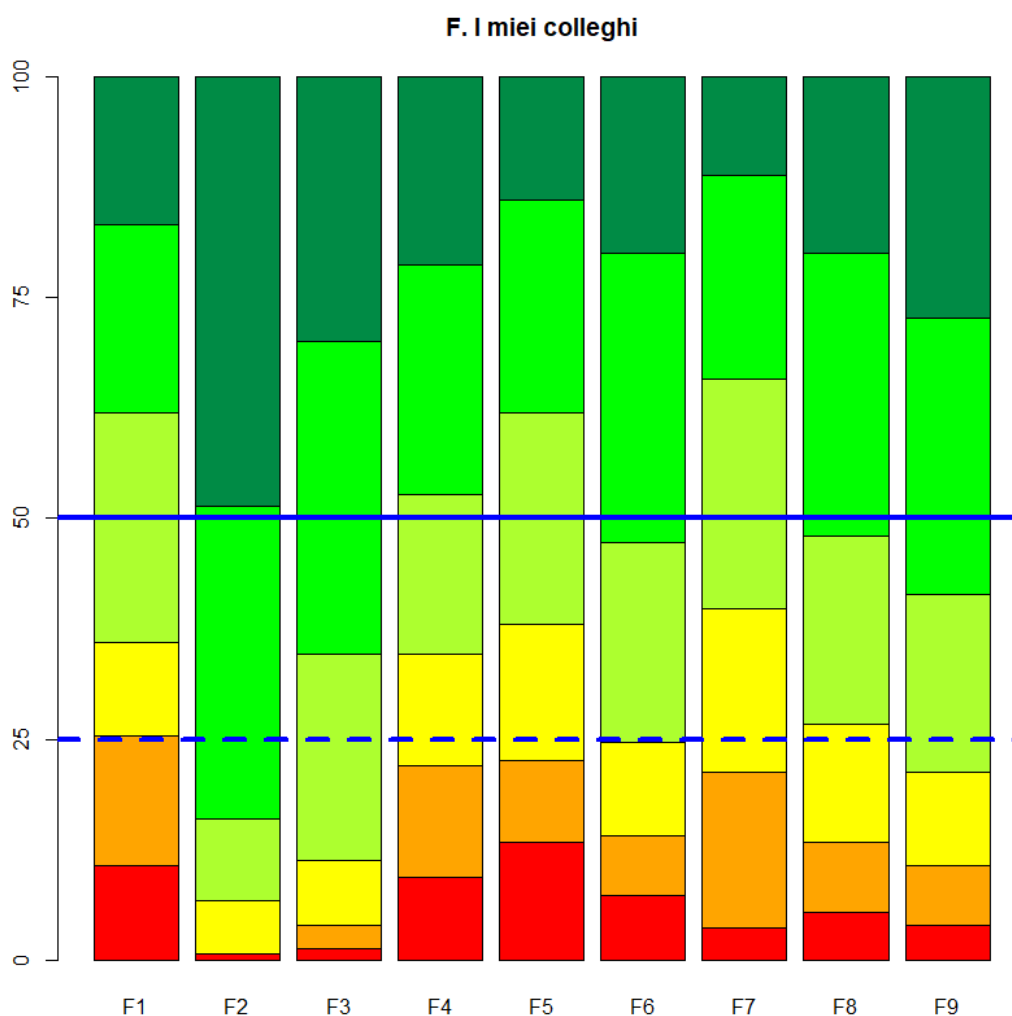
E. Il mio lavoro

E. Il mio lavoro	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
E1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	5	4	4.5	5	3	4.3
E2. Ho le competenze personali necessarie per svolgere il mio lavoro	5	4	5.0	5	4	4.9
E3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4	3	4.2	4	3	4.0
E4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5	4	4.8	5	4	4.8
E5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4	3	3.8	4	2	3.7
TOTALE	5	4	4.5	5	3	4.3



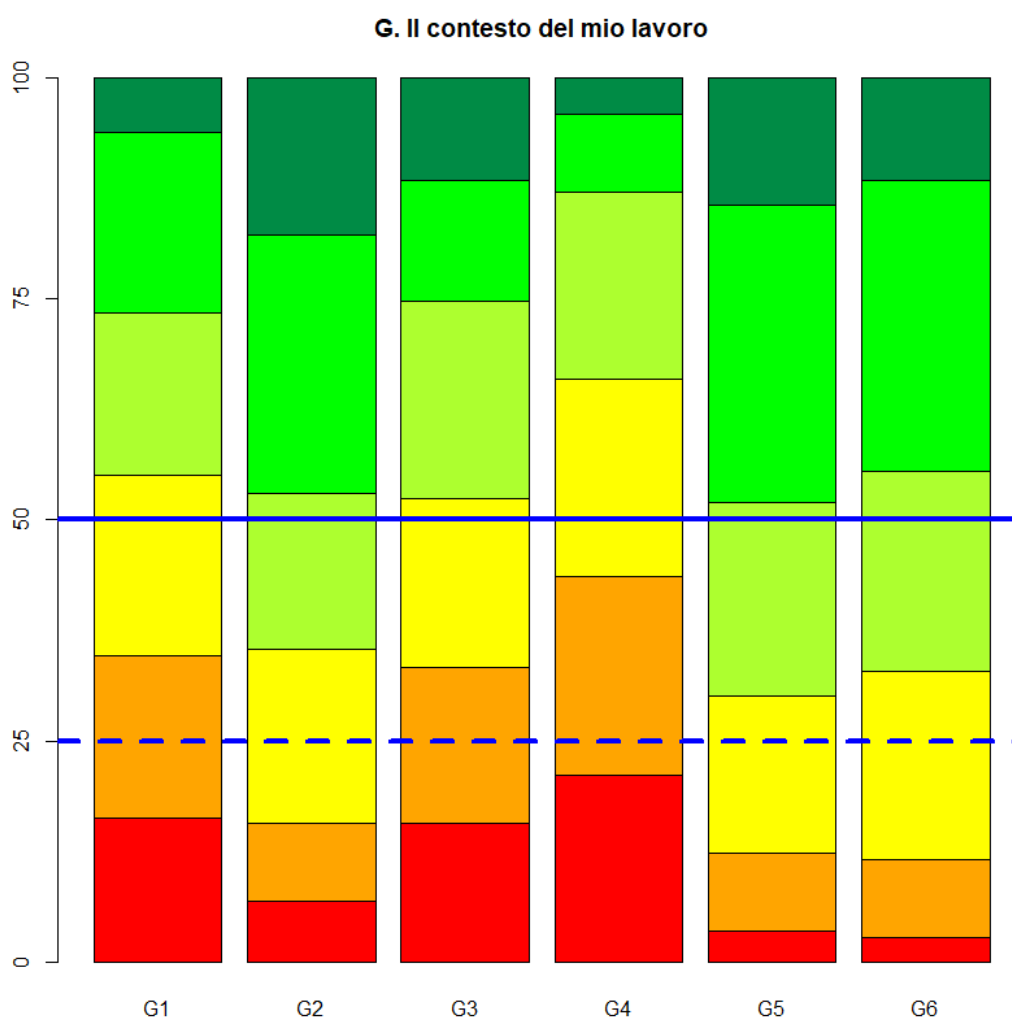
F. I miei colleghi

F. I miei colleghi	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
F1. Mi sento parte di una squadra	4	2	3.8	4	2	3.6
F2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5	5	5.2	5	5	5.1
F3. Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi	5	4	4.8	5	4	4.7
F4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4	3	4.0	4	3	3.8
F5. L'organizzazione del lavoro quotidiano spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4	3	3.8	4	2	3.5
F6. Mi sento rispettato dal personale docente	5	4	4.3	4	3	4.0
F7. Il personale docente restituisce in tempi congrui le informazioni richieste (se applicabile)	4	3	3.8	3	2	3.1
F8. I miei colleghi sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi	5	3	4.3	4	3	4.0
F9. I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personali	5	4	4.5	5	3	4.3
TOTALE	5	3	4.3	4	3	4.2



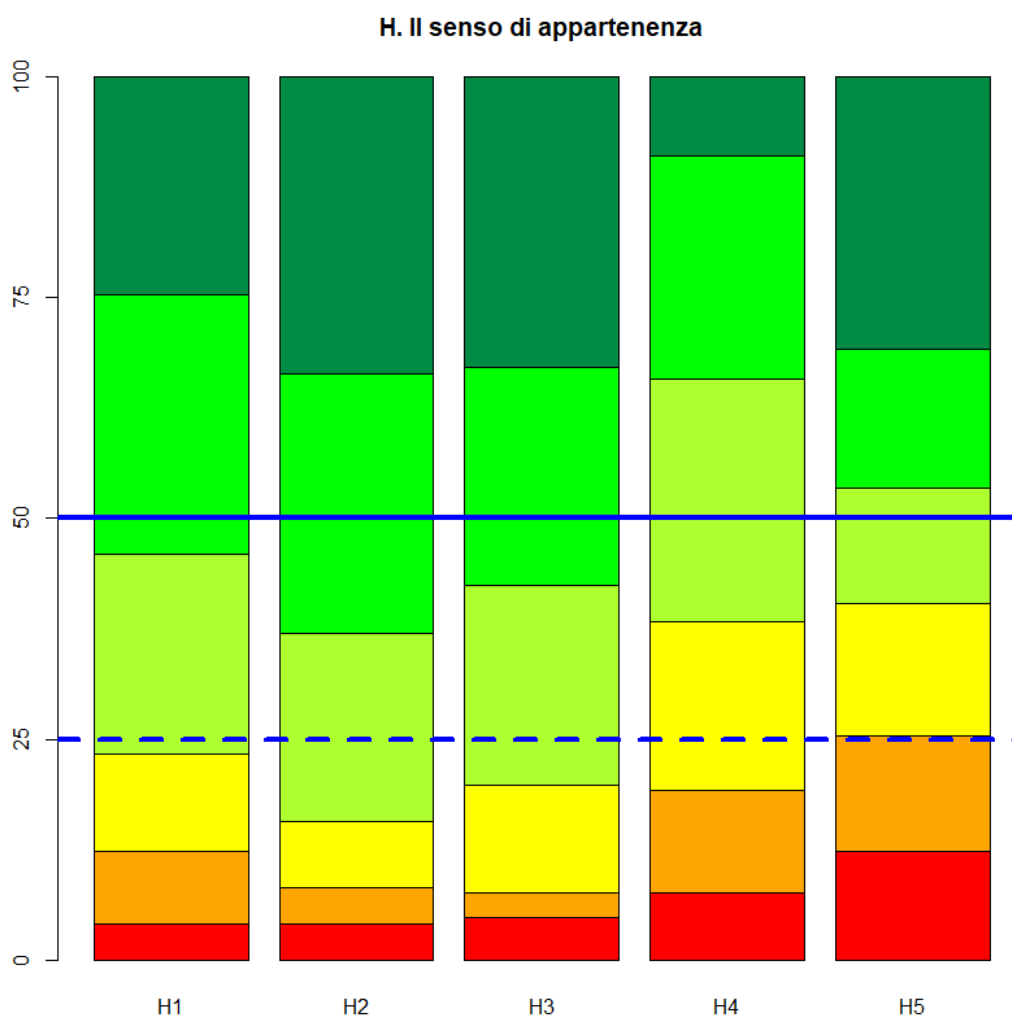
G. Il contesto del mio lavoro

G. Il contesto del mio lavoro	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
G1. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3	2	3.3	2	2	2.6
G2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4	3	4.1	4	3	3.7
G3. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3	2	3.4	3	2	3.1
G4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3	2	2.9	2	1	2.5
G5. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4	3	4.2	3	2	3.3
G6. La mia organizzazione promuove forme di flessibilità alternative al part-time	4	3	4.1	2	1	2.7
TOTALE	4	2	3.6	3	2	3.0



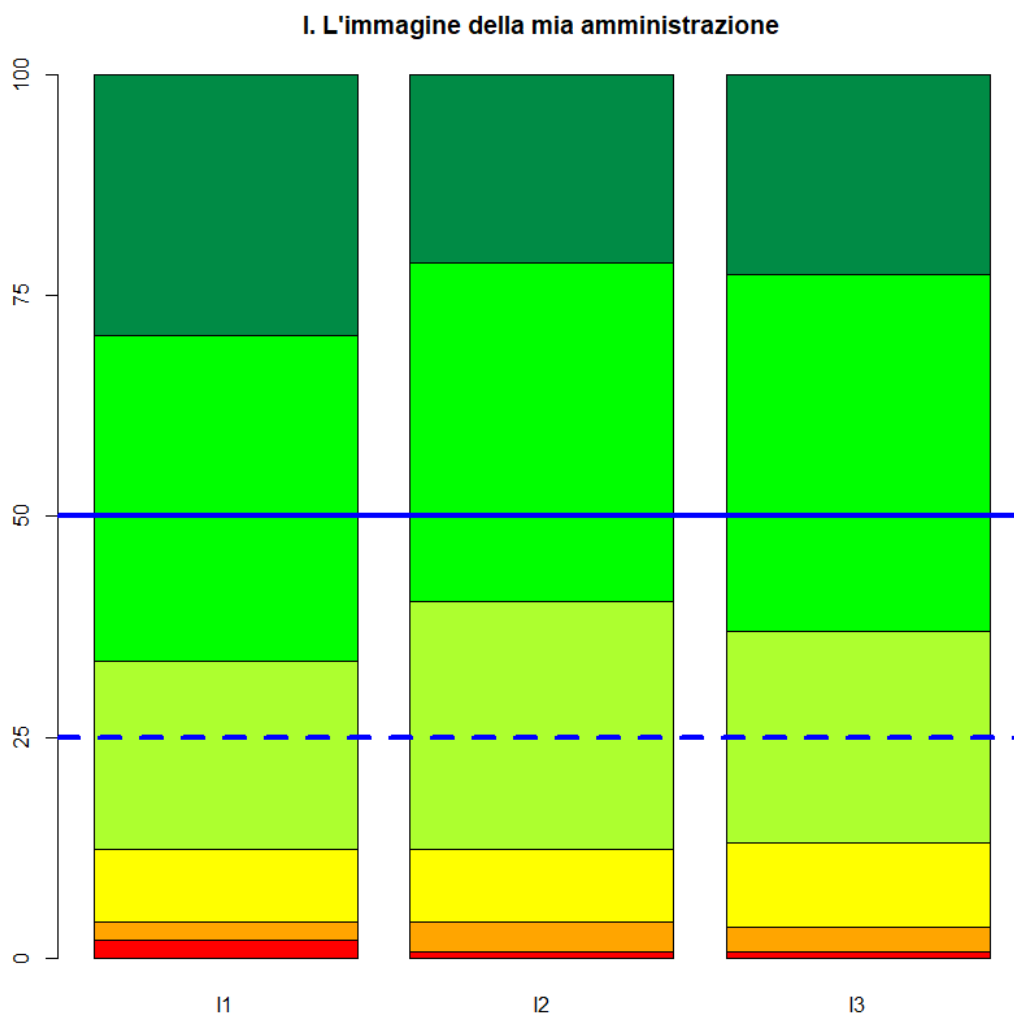
H. Il senso di appartenenza

H. Il senso di appartenenza	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
H1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	5	4	4.4	4	3	4.1
H2. Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	5	4	4.7	5	4	4.4
H3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo	5	4	4.6	5	3	4.3
H4. I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	4	3	3.8	4	2	3.5
H5. Se potessi, comunque cambierei ente	4	2	4.0	4	2	3.7
TOTALE	5	3	4.3	4	3	4.0



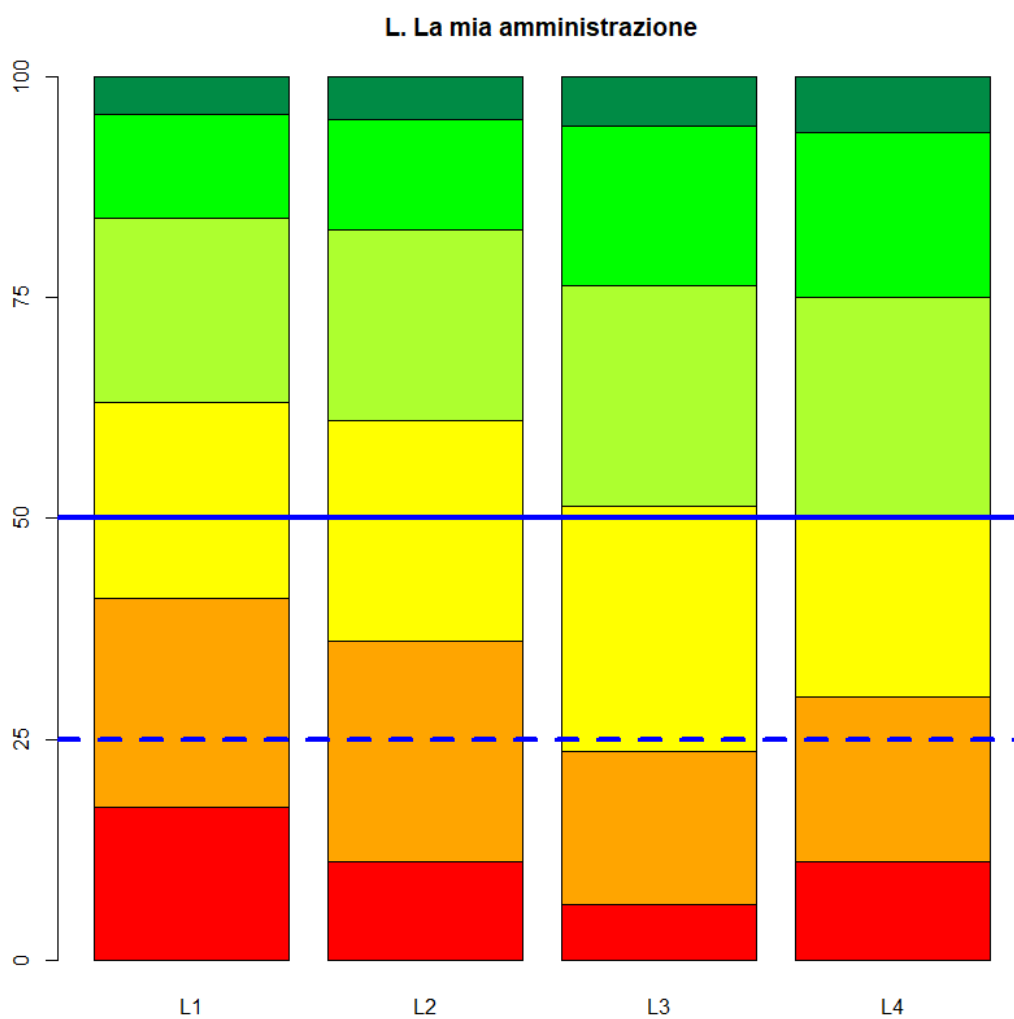
I. L'immagine della mia amministrazione

I. L'immagine della mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
I1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5	4	4.8	5	4	4.7
I2. Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5	4	4.6	5	4	4.5
I3. La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5	4	4.7	5	4	4.5
TOTALE	5	4	4.7	5	4	4.6



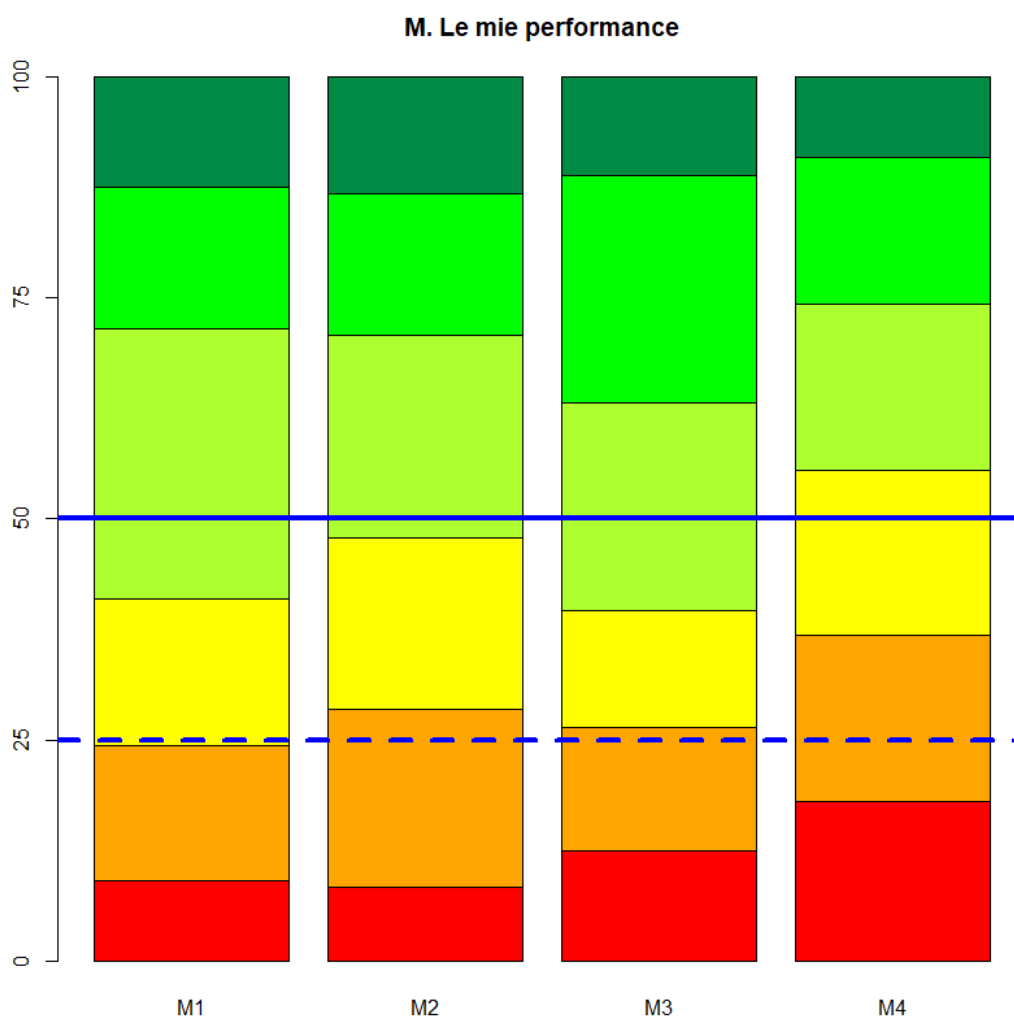
L La mia amministrazione

L. La mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
L1. Conosco le strategie della mia amministrazione	3	2	3.0	2	2	2.7
L2. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3	2	3.1	3	2	2.9
L3. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3	3	3.5	3	2	3.1
L4. è chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3	2	3.4	3	2	3.2
TOTALE	3	2	3.2	3	2	3.0



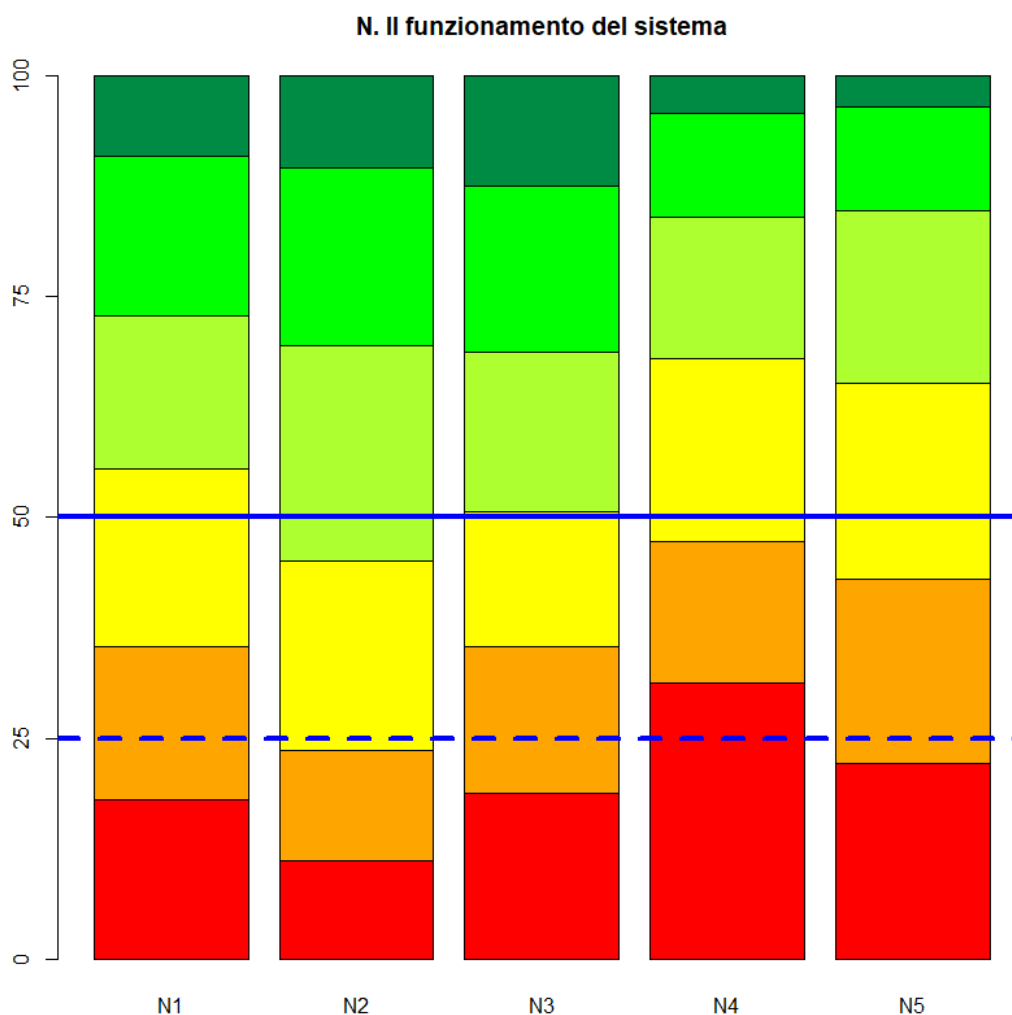
M. Le mie performance

M. Le mie performance	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
M1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	3	3.7	4	2	3.4
M2. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	4	2	3.6	3	2	3.3
M3. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4	2	3.7	4	2	3.4
M4. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3	2	3.2	3	1	2.8
TOTALE	4	2	3.5	3	2	3.3



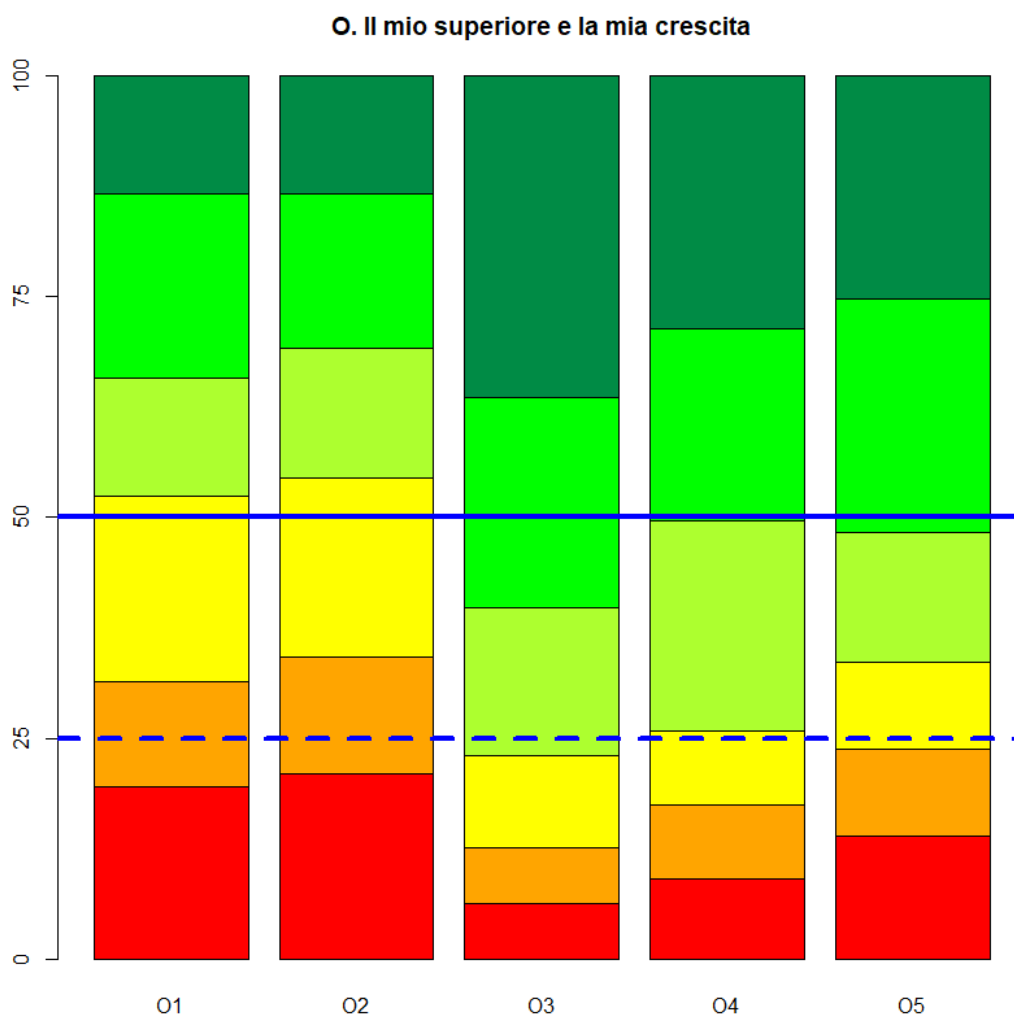
N. Il funzionamento del sistema

N. Il funzionamento del sistema	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
N1. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3	2	3.3	3	2	3.1
N2. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4	3	3.6	3	2	3.2
N3. I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3	2	3.4	3	1	2.8
N4. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3	1	2.7	2	1	2.3
N5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3	2	2.9	2	1	2.7
TOTALE	3	2	3.2	3	1	2.8



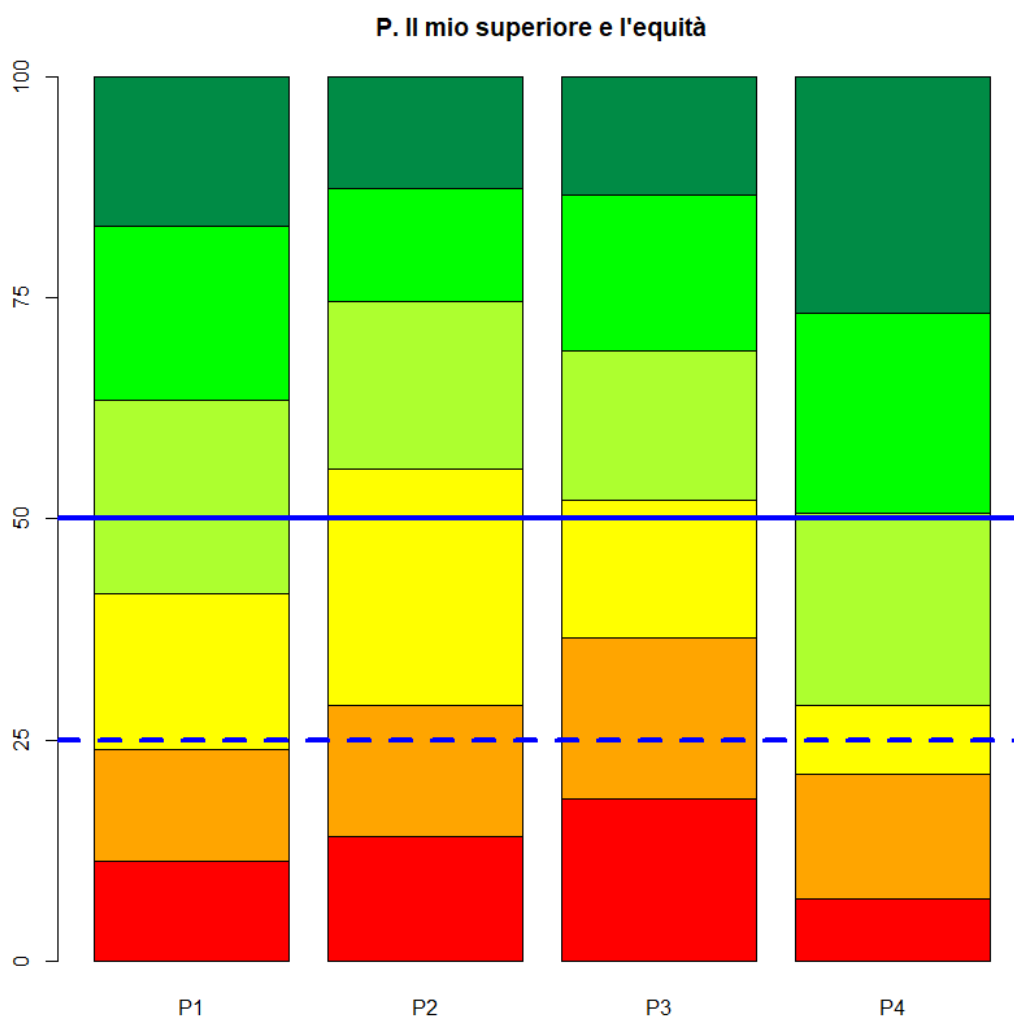
O. Il mio superiore e la mia crescita

O. Il mio superiore e la mia crescita	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
O1. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3	2	3.4	3	2	3.3
O2. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3	2	3.3	3	2	3.2
O3. è sensibile ai miei bisogni personali	5	4	4.5	5	3	4.2
O4. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	5	3	4.3	4	3	3.9
O5. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5	3	4.1	4	3	3.9
TOTALE	4	3	3.9	4	2	3.7



P. Il mio superiore e l'equità

P. Il mio superiore e l'equità	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
P1. Agisce con equità, in base alla mia percezione	4	3	3.8	4	2	3.5
P2. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3	2	3.4	3	2	3.2
P3. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3	2	3.4	3	2	3.3
P4. Stimo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore	4	3	4.2	5	3	4.2
TOTALE	4	2	3.7	4	2	3.6



11. Risultati in dettaglio per il personale docente e ricercatore

Nelle pagine che seguono si riportano i risultati dettagliati per ogni ambito, e, all'interno dell'ambito, per ogni tema, per tutte le 74 domande presentate al PDC. I risultati sono mostrati in forma aggregata per tutto il PDC.

Per ogni ambito, nella prima tabella sono riportati, accanto ai temi analizzati, i valori medi riportati nell'ultima indagine (nell'ordine il valore mediano, il primo quartile e il valore medio) e, per un rapido confronto, gli stessi valori medi riportati nell'indagine precedente. Nell'ultima riga sono riportati i valori medi riferiti all'intero ambito. Nella seconda figura si riportano le distribuzioni del livello di benessere per ogni tema analizzato dall'ambito. Per ogni tema la distribuzione del benessere corrisponde ad una barra al cui interno i diversi colori rappresentano le diverse percentuali di rispondenti ai diversi valori sulla scala dei voti da 1 a 6. Le colonne riportano dal colore rosso (che corrisponde al valore 1 sulla scala dei voti adottati) al verde più intenso (che corrisponde al valore 6) passando per l'arancione (che corrisponde a 2) il giallo (che corrisponde a 3) e due gradazioni di verde chiaro (che corrispondono rispettivamente al 4 e al 5). Le aree nei diversi colori sono proporzionale alla percentuale dei rispondenti che ha espresso il valore corrispondente al colore.

In generale più le aree verde scuro (e nelle altre due gradazioni di verde) sono grandi rispetto alle altre più il benessere è elevato. Viceversa, più le aree delle parti rosse, arancioni e gialle sono alte, più il livello di malessere legato al tema analizzato è alto.

La linea blu continua rappresenta la mediana (cioè il voto per cui almeno il 50% del personale ha dato un voto uguale o inferiore corrispondente al colore dove cade la linea continua) e più questa cade nella parte colorata di verde scuro, più alto è il valore del benessere legato al tema analizzato. Se la mediana cade nella parte gialla, arancione o rossa, significa che il tema genera un livello di malessere all'interno del personale.

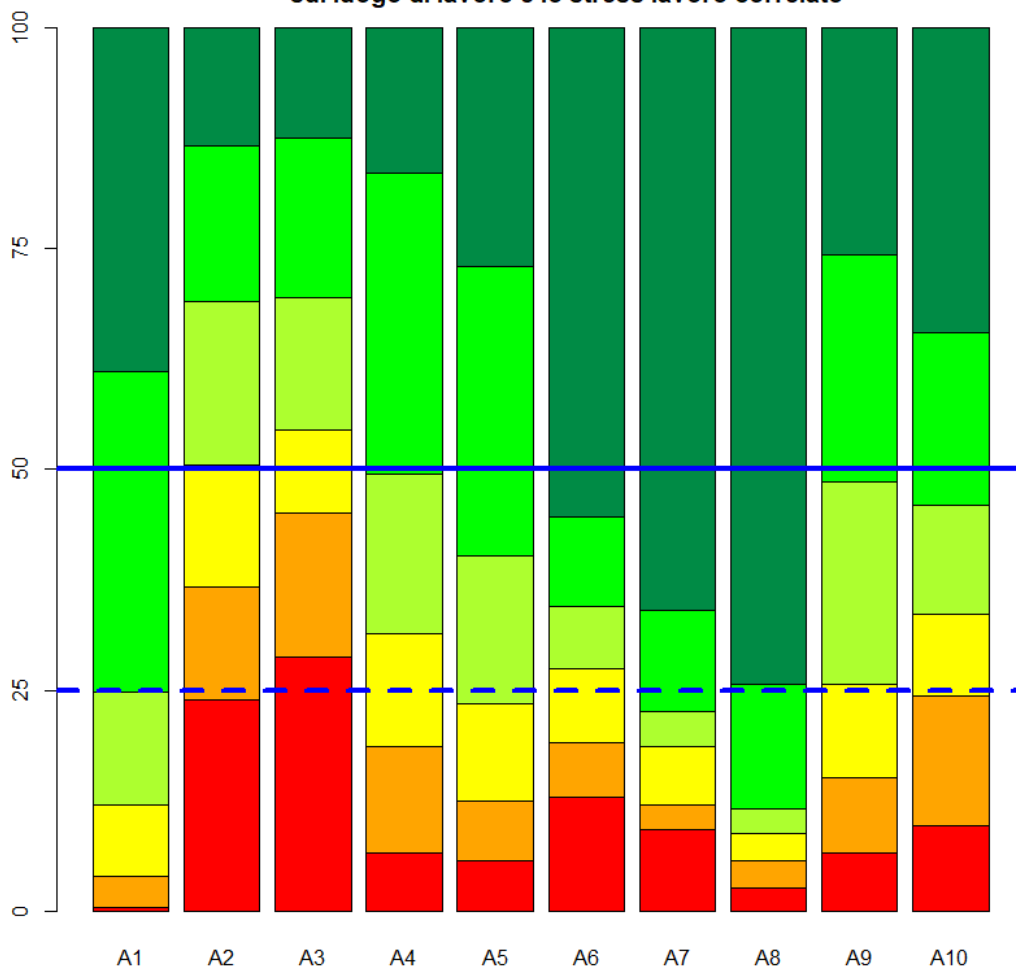
La linea blu tratteggiata rappresenta invece il primo quartile (rappresenta il voto per cui almeno il 25% del personale ha dato un voto uguale o inferiore corrispondente al colore dove cade la linea tratteggiata). Anche in questo caso, se la linea cade nell'area arancione o rossa significa che il tema genera un livello di malessere all'interno del personale.

Le domande con accezione negativa sono state rese con un significato positivo aggiungendo **NON** nel testo della locuzione. Per il testo originale si faccia riferimento all'Appendice 2.

A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

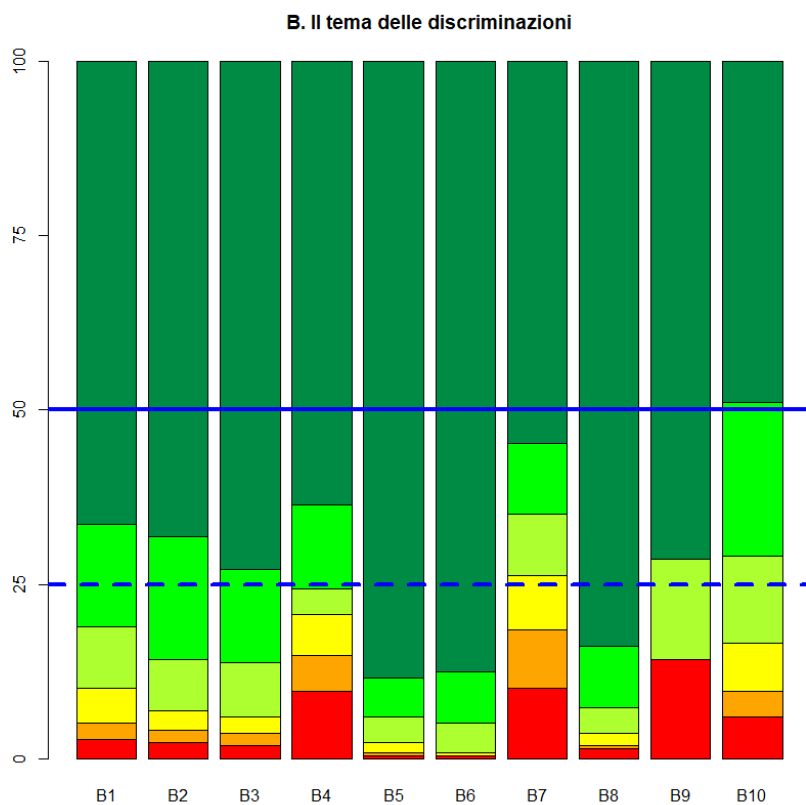
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
A1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	5	5	5.0	5	4	4.8
A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3	2	3.3	3	2	3.2
A3. Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti	3	1	3.1	2	1	2.8
A4. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	5	3	4.1	4	3	4.2
A5. Sento che la mia sicurezza personale è tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali	5	4	4.5	5	4	4.3
A6. <u>NON</u> Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)	6	3	4.6	6	3	4.7
A7. <u>NON</u> Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro	6	5	5.0	6	5	5.0
A8. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	6	5	5.5	6	5	5.3
A9. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili,	5	3	4.3	5	3	4.3
A10. <u>NON</u> Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)	5	3	4.2	5	3	4.3
TOTALE	5	3	4.4	5	3	4.3

**A. La sicurezza e la salute
sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato**



B. Le discriminazioni

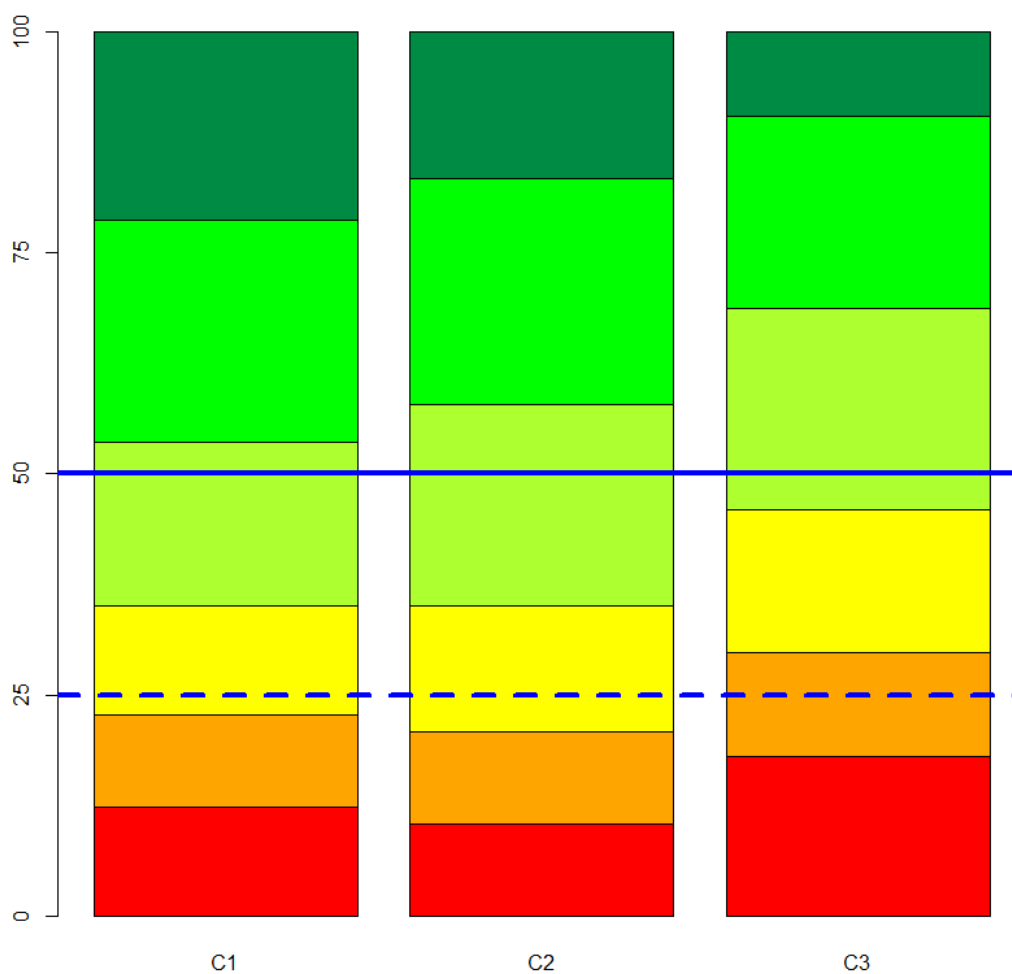
B. Le discriminazioni	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
B1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	6	5	5.3	6	4	4.9
B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	6	5	5.4	6	5	5.2
B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso	6	5	5.5	6	5	5.2
B4. La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	6	5	4.9	5	2	4.2
B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia	6	6	5.8	6	5	5.0
B6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	6	6	5.8	6	4	4.9
B7. La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	6	3	4.6	6	4	4.8
B8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	6	6	5.7	6	5	5.0
B9. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	6	5	5.0	4	2	3.7
B10. Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione	5	4	4.9	5	4	4.8
TOTALE	6	5	5.3	6	4	4.8



C. L'equità nella mia amministrazione

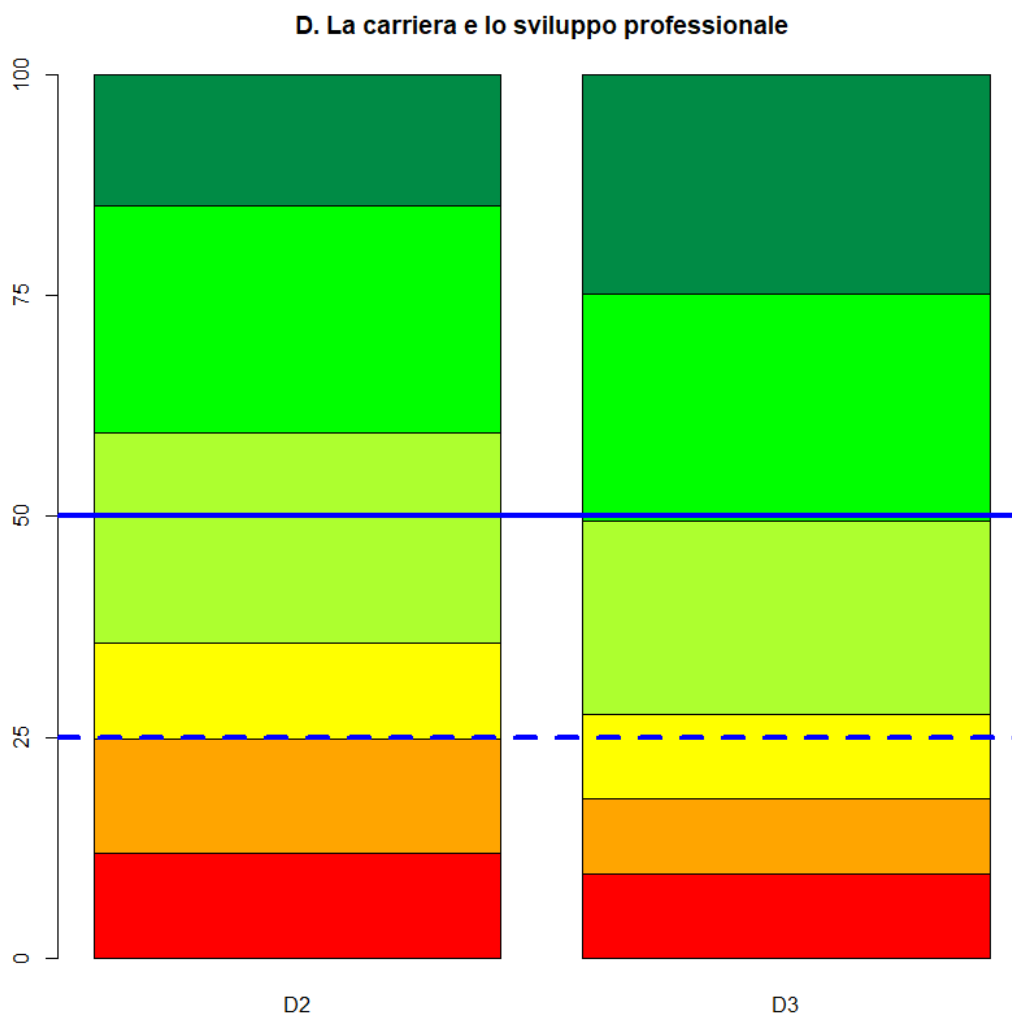
C. L'equità nella mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
C1. Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro (senza riferimento alla didattica)	4	3	4.0	4	2	3.7
C2. Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4	3	3.9	4	2	3.6
C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	4	2	3.5	3	2	3.1
TOTALE	4	3	3.8	4	2	3.5

C. L'equità nella mia amministrazione



D. La carriera e lo sviluppo professionale

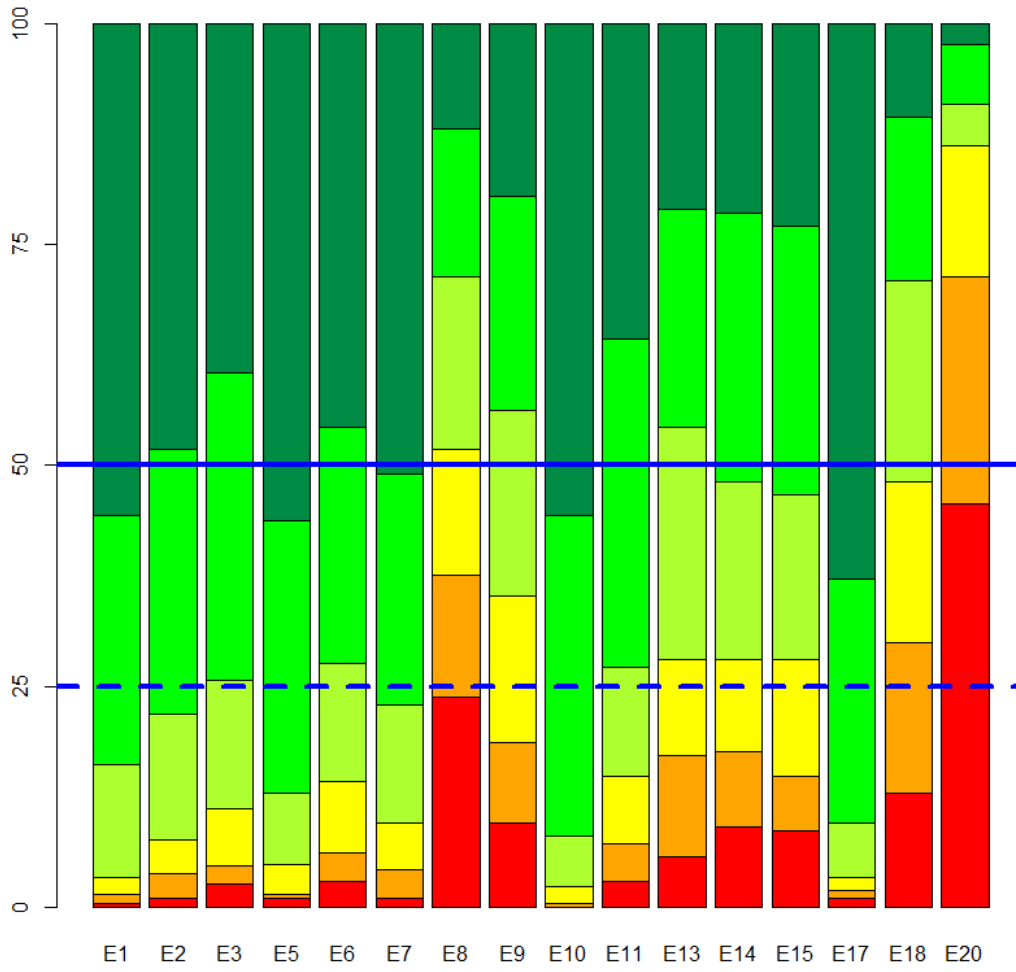
D. La carriera e lo sviluppo professionale	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
D2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito	4	3	3.8	4	2	3.6
D3. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo	5	3	4.2	4	3	4.1
TOTALE	4	3	4.0	4	3	3.8



E. Il mio lavoro

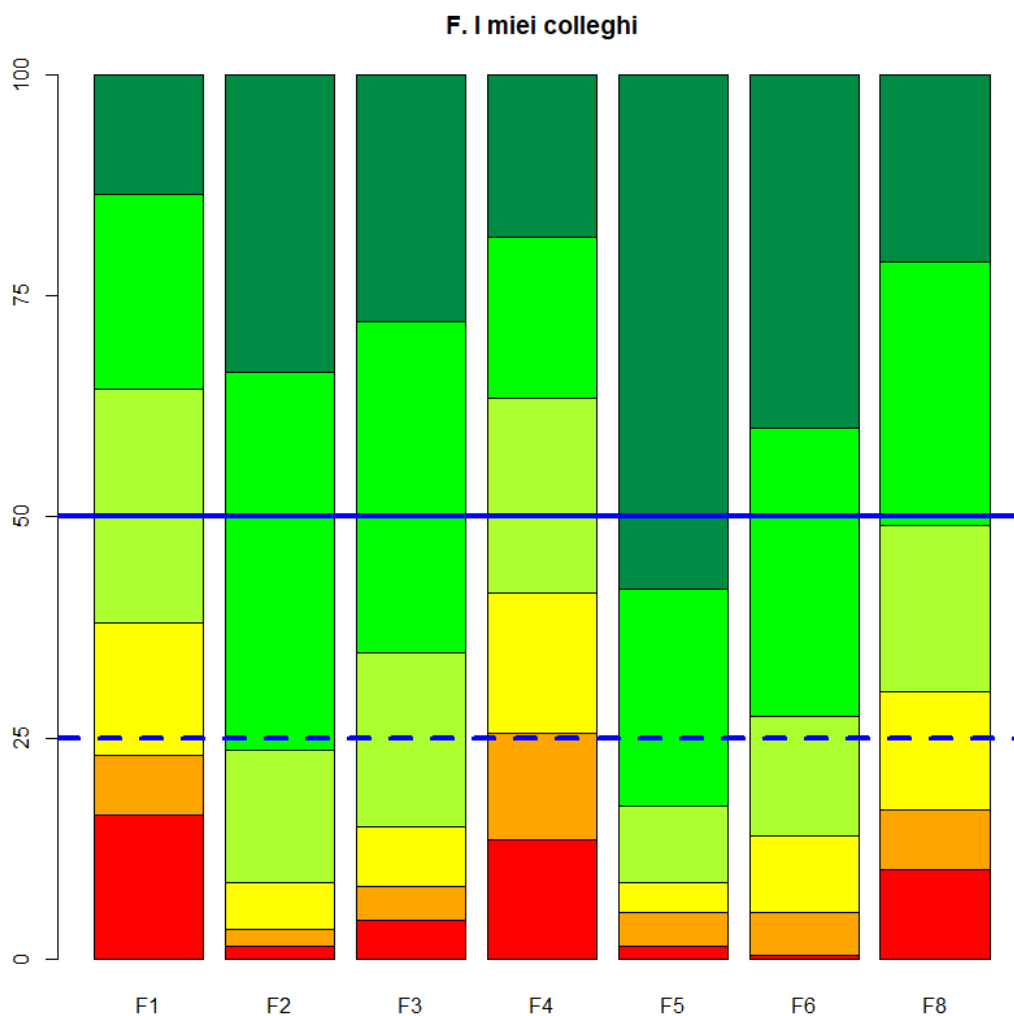
E. Il mio lavoro	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
E1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento all'attività didattica)	6	5	5.3	6	5	5.3
E2. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento all'attività di ricerca)	5	5	5.1	5	5	5.0
E3. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento ai compiti organizzativi se applicabile)	5	4	5.0	5	4	4.8
E5. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica	6	5	5.4	6	5	5.4
E6. Il mio lavoro (per quanto concerne l'attività didattica) mi dà un senso di realizzazione personale	5	4	4.9	5	5	5.0
E7. Il mio lavoro (per quanto concerne l'attività di ricerca) mi dà un senso di realizzazione personale	6	5	5.1	5	5	5.1
E8. Avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica	3	2	3.3	4	2	3.9
E9. I supporti messi a disposizione dall'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici) sono sufficienti per svolgere la mia attività didattica	4	3	4.0	4,5	3	4.2
E10. I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti	6	5	5.4	5	5	5.3
E11. Il mio carico didattico è ben distribuito nella settimana	5	4	4.8	5	4	4.8
E13. La distribuzione dell'attività didattica nell'anno accademico ben si concilia con la mia attività di ricerca	4	3	4.2	4	3	4.0
E14. I supporti amministrativi messi a disposizione dall'Ateneo per svolgere la mia attività di ricerca sono adeguati	5	3	4.2	4	3	4.0
E15. Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca	5	3	4.2	4	3	3.8
E17. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca	6	5	5.5	6	5	5.3
E18. Nel mio Dipartimento lo scambio reciproco sull'attività di ricerca di ciascuno è adeguato	4	2	3.5	3	2	3.1
E20. Gli adempimenti burocratici <u>NON</u> tolgono tempo alla mia attività di ricerca	2	1	2.1	2	1	2.0
TOTALE	5	4	4.5	5	4	4.4

E. Il mio lavoro



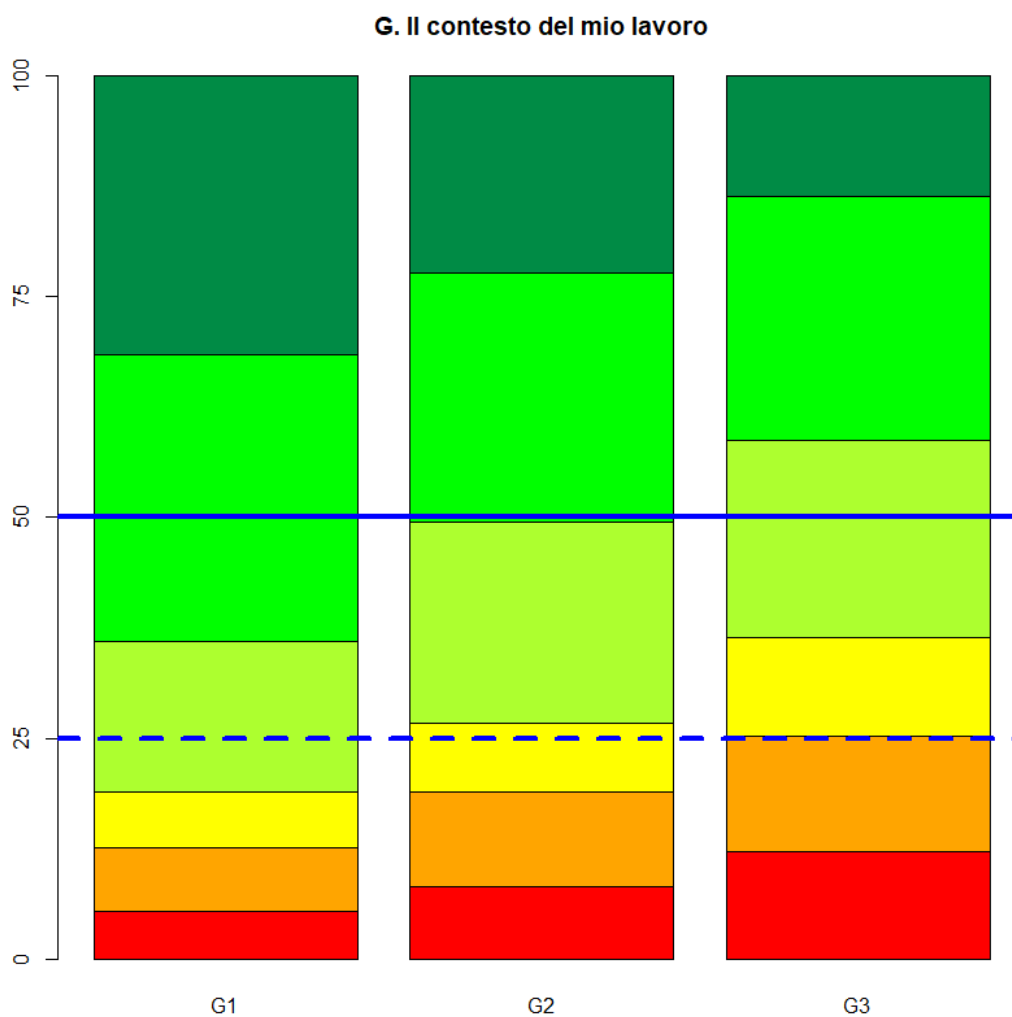
F. I miei colleghi

F. I miei colleghi	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
F1. Nel mio Dipartimento mi sento parte di una squadra	4	3	3.7	3	2	3.3
F2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5	5	5.0	5	4	4.8
F3. Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi	5	4	4.7	5	4	4.5
F4. Nel mio Dipartimento sono stimolato a lavorare in gruppo e a collaborare	4	2	3.7	3	2	3.2
F5. Mi sento rispettato dal personale amministrativo	6	5	5.3	6	5	5.2
F6. Il personale amministrativo svolge in tempi congrui le pratiche richieste	5	4	4.9	5	4	4.9
F8. I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personali	5	3	4.1	4	3	3.9
TOTALE	5	4	4.5	5	3	4.3



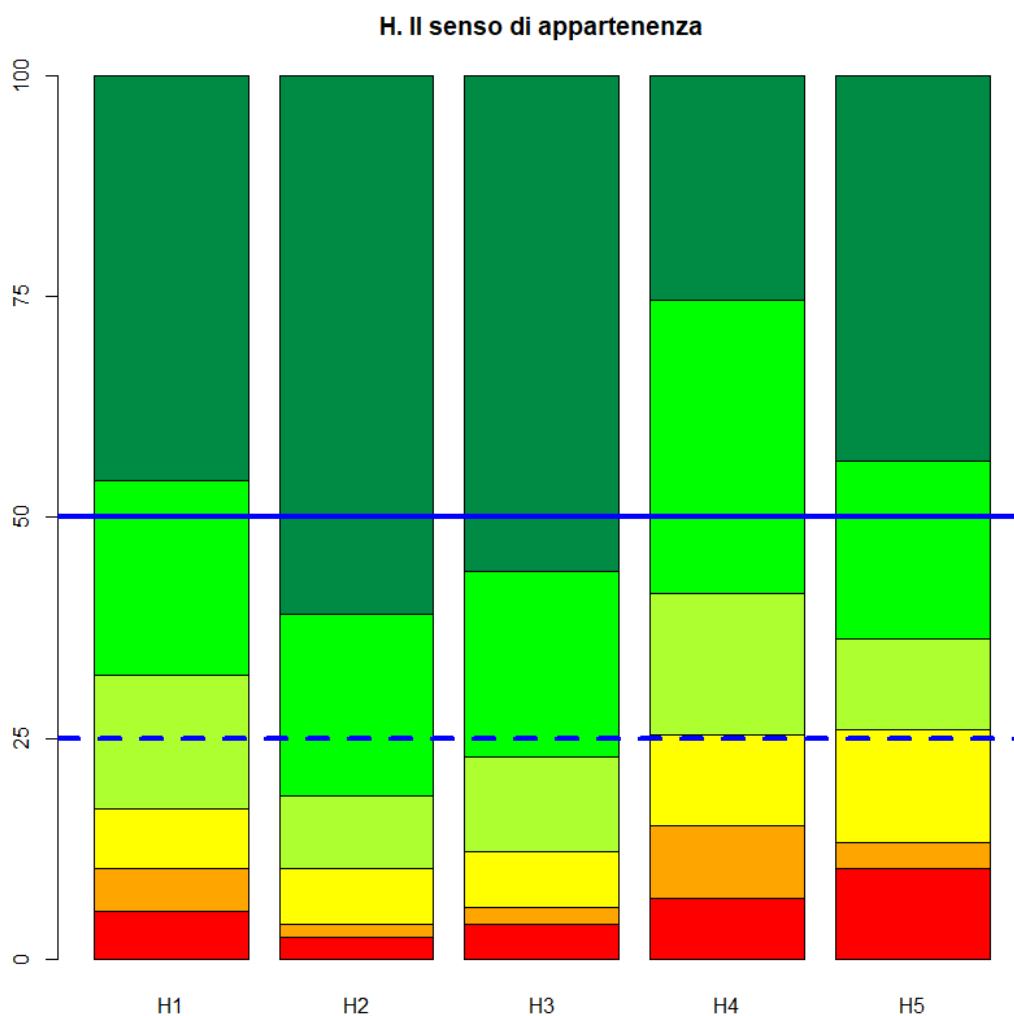
G. Il contesto del mio lavoro

G. Il contesto del mio lavoro	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
G1. Le regole di comportamento nel mio Ateneo sono definite in modo chiaro	5	4	4.6	4	3	4.2
G2. La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata	5	3	4.2	4	3	3.9
G3. La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata	4	2	3.8	4	3	3.7
TOTALE	5	3	4.2	5	3	3.9



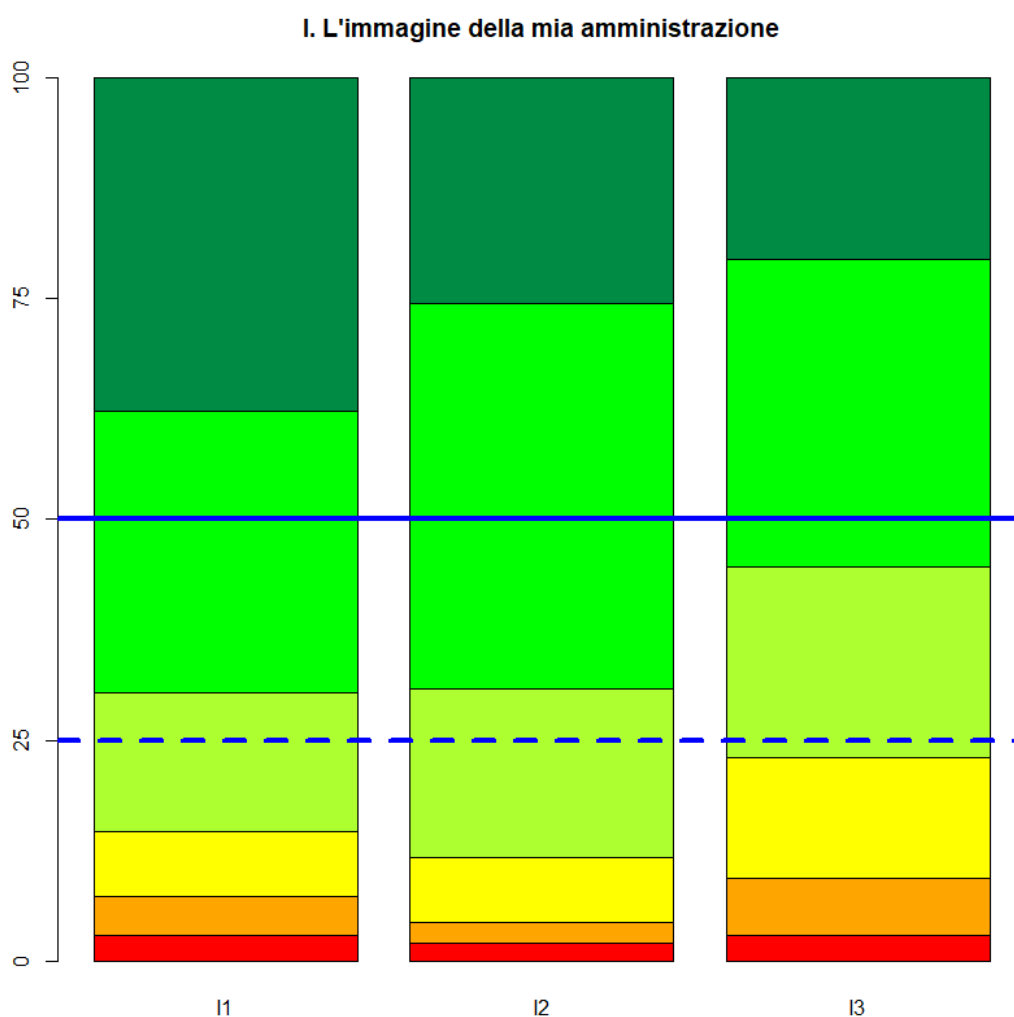
H. Il senso di appartenenza

H. Il senso di appartenenza	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
H1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo	5	4	4.8	5	4	4.6
H2. Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato	6	5	5.3	6	5	5.2
H3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo	6	5	5.1	5	5	5.1
H4. I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	5	3	4.4	4	3	4.1
H5. Se potessi, comunque NON cambierei Ateneo	5	3	4.6	5	3	4.4
TOTALE	5	4	4.8	5	4	4.7



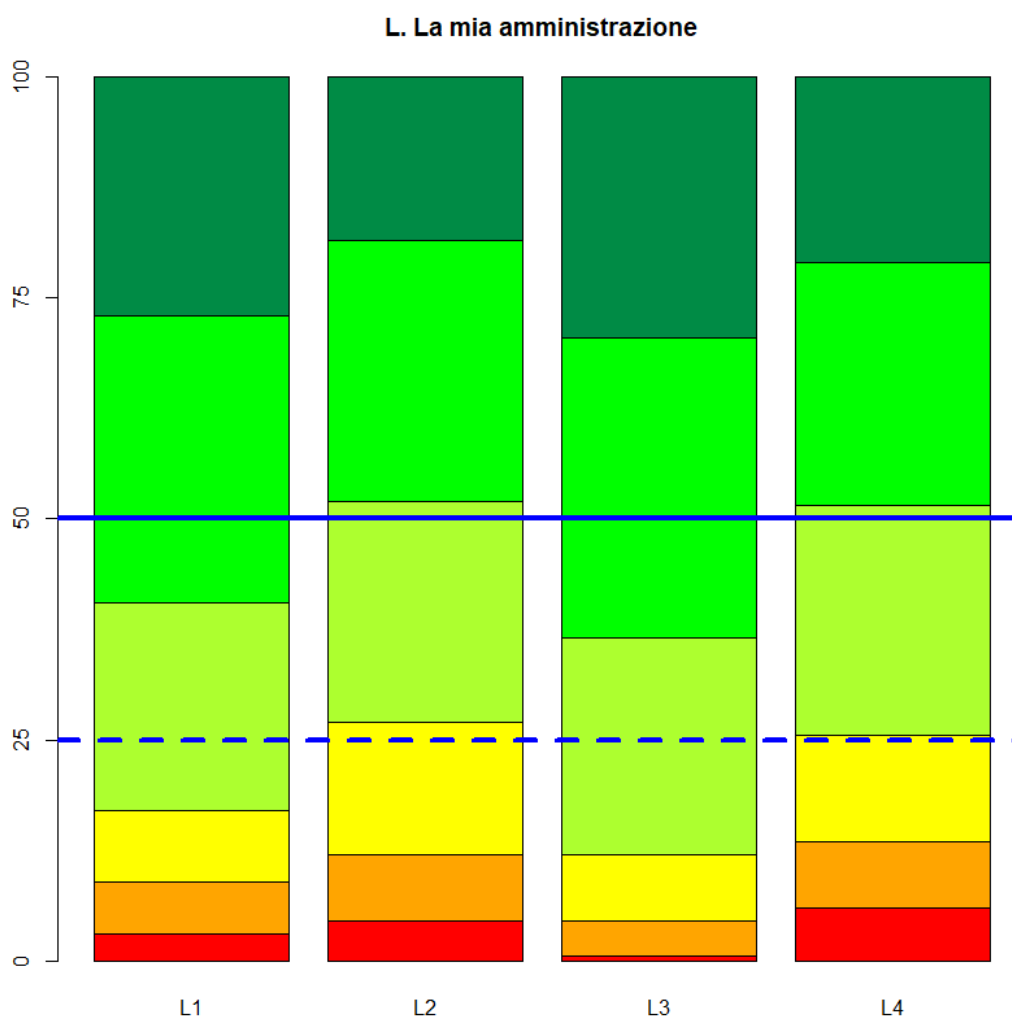
I. L'immagine della mia amministrazione

I. L'immagine della mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
I1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5	4	4.8	5	4	4.6
I2. Gli studenti come utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	5	4	4.8	5	4	4.5
I3. La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	5	4	4.4	4	3	4.0
TOTALE	5	4	4.7	5	4	4.4



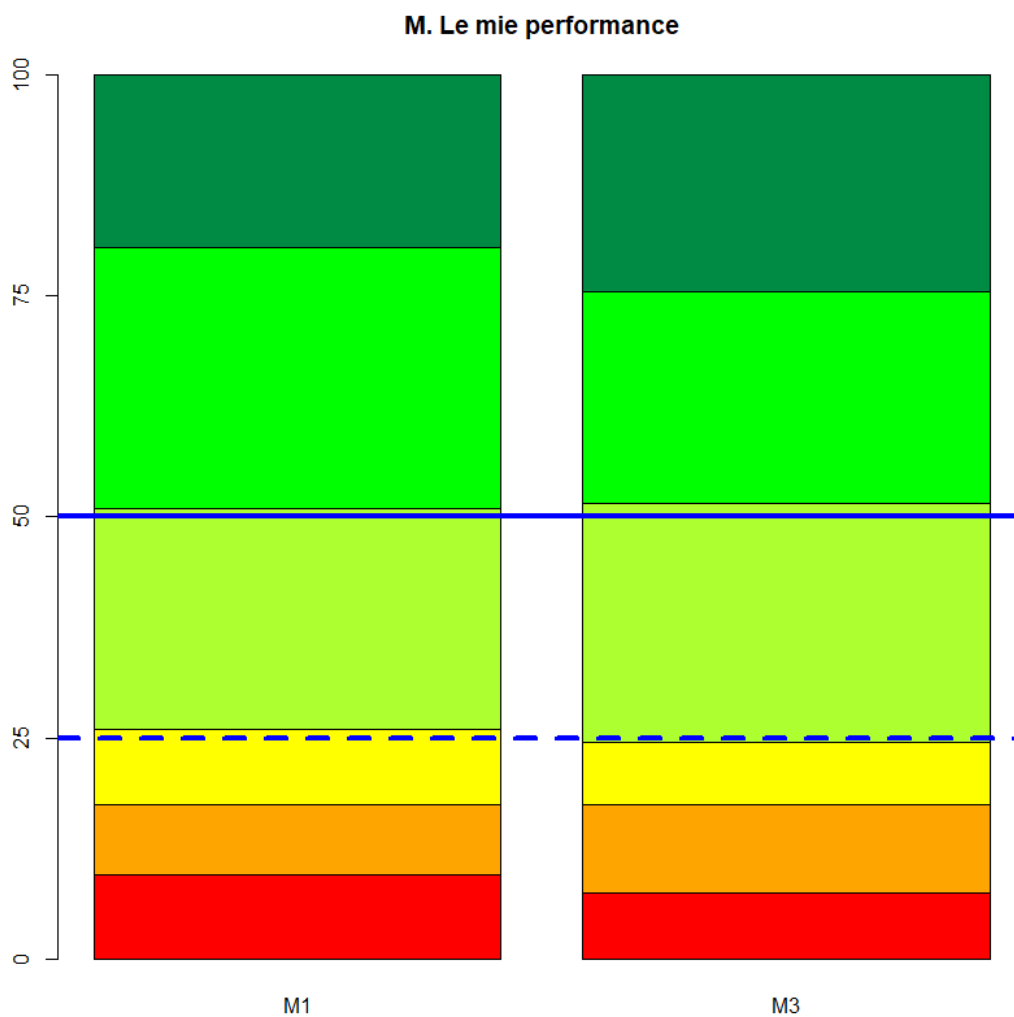
L. La mia amministrazione

L. La mia amministrazione	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
L1. Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo	5	4	4.6	5	4	4.3
L2. Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	4	3	4.2	4	3	4.1
L3. Conosco i risultati ottenuti dal mio Ateneo	5	4	4.8	5	4	4.7
L4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo	4	3	4.2	4	3	4.1
TOTALE	5	4	4.5	5	3	4.3



M. Le mie performance

M. Le mie performance	Mediana 2019	Primo quartile 2019	Media 2019	Mediana 2016	Primo quartile 2016	Media 2016
M1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4	3	4.2	4	3	3.9
M3. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4	4	4.2	4	3	4.0
TOTALE	4	3	4.2	4	3	3.9



Appendice 1.

Questionario per il personale tecnico amministrativo

I quesiti dell'indagine constano di affermazioni alle quali è stato chiesto di assegnare un voto da 1 a 6 rispetto a quanto ci si trova d'accordo con l'affermazione riportata, dove il voto 1 corrisponde a "per nulla d'accordo" il voto 6 a "del tutto d'accordo" secondo la seguente tabella:

Affermazione					
Risposte sfavorevoli (disaccordo)			Risposte favorevoli (accordo)		
1	2	3	4	5	6

Ambiti Indagati

- A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
- B. Il tema delle discriminazioni
- C. L'equità nella mia amministrazione
- D. La carriera e lo sviluppo professionale
- E. Il mio lavoro
- F. I miei colleghi
- G. Il contesto del mio lavoro
- H. Il senso di appartenenza
- I. L'immagine della mia amministrazione
- L. La mia amministrazione
- M. Le mie performance
- N. Il funzionamento del sistema
- O. Il mio superiore e la mia crescita
- P. Il mio superiore e l'equità

Domande per ogni ambito indagato

Le domande in **blu** hanno connotazione negativa. In questi ultimi casi, in fase di analisi, la scala valutativa è stata invertita associando simmetricamente ai voti più bassi i voti più alti e viceversa

Ambito A: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

- A1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
- A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

- A3. Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti (incendio, terremoto ecc.)
- A4. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
- A5. sento che la mia sicurezza personale è tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali
- A6. Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)
- A7. Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro
- A8. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
- A9. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause
- A10. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
- A11. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)

Ambito B: Il tema delle discriminazioni

- B1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
- B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
- B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso
- B4. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia
- B6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
- B7. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
- B9. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
- B10. Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione

Ambito C: L'equità nella mia amministrazione

- C1. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

- C2. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità
- C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione
- C4. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto
- C5. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

Ambito D: La carriera e lo sviluppo professionale

- D1. Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
- D2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito
- D3. Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli
- D4. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale
- D5. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

Ambito E: Il mio lavoro

- E1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro
- E2. Ho le competenze personali necessarie per svolgere il mio lavoro
- E3. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro
- E4. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro
- E5. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

Ambito F: I miei colleghi

- F1. Mi sento parte di una squadra
- F2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
- F3. Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi
- F4. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
- F5. L'organizzazione del lavoro quotidiano spinge a lavorare in gruppo e a collaborare
- F6. Mi sento rispettato dal personale docente
- F7. Il personale docente restituisce in tempi congrui le informazioni richieste (se applicabile)
- F8. I miei colleghi sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi
- F9. I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personali

Ambito G: Il contesto del mio lavoro

- G1. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione
- G2. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G3. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
- G4. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata
- G5. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
- G6. La mia organizzazione promuove forme di flessibilità alternative al part-time

Ambito H: Il senso di appartenenza

- H1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo
- H2. Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato
- H3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo
- H4. I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
- H5. Se potessi, comunque cambierei ente

Ambito I: L'immagine della mia amministrazione

- I1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività
- I2. Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività
- I3. La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Importanza dei temi trattati

- A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
- B. Il tema delle discriminazioni
- C. L'equità nella mia amministrazione
- D. La carriera e lo sviluppo professionale
- E. Il mio lavoro
- F. I miei colleghi
- G. Il contesto del mio lavoro
- H. Il senso di appartenenza
- I. L'immagine della mia amministrazione

Ambito L: L'immagine della mia amministrazione

- L1. Conosco le strategie della mia amministrazione

- L2. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
- L3. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
- L4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Ambito M: Le mie performance

- M1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- M2. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
- M3. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
- M4. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

Ambito N: Il funzionamento del sistema

- N1. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro
- N2. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance
- N3. I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance
- N4. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano
- N5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Ambito O: Il mio superiore e la mia crescita

- O1. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi
- O2. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro
- O3. è sensibile ai miei bisogni personali
- O4. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
- O5. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

Ambito P: Il mio superiore e l'equità

- P1. Agisce con equità, in base alla mia percezione
- P2. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro
- P3. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti
- P4. Stimolo il mio superiore e lo considero una persona competente e di valore

Altre informazioni

- Q1. Genere

- Q2. Il mio contratto di lavoro
- Q3. La mia età
- Q4. La mia anzianità di servizio
- Q5. La mia qualifica
- Q6. Il mio servizio o presidio

Appendice 2.

Questionario per il personale docente e ricercatore

I quesiti dell'indagine constano di affermazioni alle quali è stato chiesto di assegnare un voto da 1 a 6 rispetto a quanto ci si trova d'accordo con l'affermazione riportata, dove il voto 1 corrisponde a "per nulla d'accordo" il voto 6 a "del tutto d'accordo" secondo la seguente tabella:

Affermazione					
Risposte sfavorevoli (disaccordo)			Risposte favorevoli (accordo)		
1	2	3	4	5	6

Ambiti Indagati

- A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
- B. Il tema delle discriminazioni
- C. L'equità nella mia amministrazione
- D. La carriera e lo sviluppo professionale
- E. Il mio lavoro
- F. I miei colleghi
- G. Il contesto del mio lavoro
- H. Il senso di appartenenza
- I. L'immagine della mia amministrazione
- Interesse per i temi trattati
- L. La mia amministrazione
- M. Le mie performance

Domande per ogni ambito indagato

Le domande in **blu** hanno connotazione negativa. In questi ultimi casi, in fase di analisi, la scala valutativa è stata invertita associando simmetricamente ai voti più bassi i voti più alti e viceversa

Ambito A: La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato

- A1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
- A2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione

- A3. Conosco il preposto alla sicurezza della mia sede lavorativa, so a chi rivolgermi in caso di incidenti, sono a conoscenza delle procedure in caso di incidenti
- A4. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
- A5. sento che la mia sicurezza personale è tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali
- A6. Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ecc.)
- A7. Subisco molestie sotto forma di parole o comportamenti lesivi della mia dignità che creano un clima negativo sul luogo di lavoro
- A8. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
- A9. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
- A10. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, ecc.)

Ambito B: Il tema delle discriminazioni

- B1. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale
- B2. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico
- B3. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento religioso
- B4. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B5. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia
- B6. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua
- B7. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
- B8. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale
- B9. Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)
- B10. Mi sento tutelato quando trasmetto dati personali e/o sensibili alla mia amministrazione

Ambito C: L'equità nella mia amministrazione

C1. Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro (senza riferimento alla didattica)

C2. Nel mio Dipartimento ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità

C3. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione

Ambito D: La carriera e lo sviluppo professionale

D2. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito

D3. Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'Ateneo

Ambito E: Il mio lavoro

E1. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento all'attività didattica)

E2. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento all'attività di ricerca)

E3. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento ai compiti organizzativi se applicabile)

E5. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica

E6. Il mio lavoro (per quanto concerne l'attività didattica) mi dà un senso di realizzazione personale

E7. Il mio lavoro (per quanto concerne l'attività di ricerca) mi dà un senso di realizzazione personale

E8. Avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica

E9. I supporti messi a disposizione dall'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici) sono sufficienti per svolgere la mia attività didattica

E10. I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti

E11. Il mio carico didattico è ben distribuito nella settimana

E13. La distribuzione dell'attività didattica nell'anno accademico ben si concilia con la mia attività di ricerca

E14. I supporti amministrativi messi a disposizione dall'Ateneo per svolgere la mia attività di ricerca sono adeguati

E15. Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca

E17. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca

E18. Nel mio Dipartimento lo scambio reciproco sull'attività di ricerca di ciascuno è adeguato

E20. Gli adempimenti burocratici tolgono tempo alla mia attività di ricerca

Ambito F: I miei colleghi

F1. Nel mio Dipartimento mi sento parte di una squadra

F2. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti

F3. Ritengo di essere stimato e sono trattato con rispetto dai colleghi

F4. Nel mio Dipartimento sono stimolato a lavorare in gruppo e a collaborare

F5. Mi sento rispettato dal personale amministrativo

F6. Il personale amministrativo svolge in tempi congrui le pratiche richieste

F8. I miei colleghi sono sensibili ai miei bisogni personalità

Ambito G: Il contesto del mio lavoro

G1. Le regole di comportamento nel mio Ateneo sono definite in modo chiaro

G2. La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata

G3. La circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo è adeguata

Ambito H: Il senso di appartenenza

H1. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo

H2. Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato

H3. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo

H4. I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali

H5. Se potessi, comunque cambierei Ateneo

Ambito I: L'immagine della mia amministrazione

I1. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

I2. Gli studenti come utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

I3. La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia un ente importante per la collettività

Importanza dei temi trattati

- A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato
- B. Il tema delle discriminazioni
- C. L'equità nella mia amministrazione
- D. La carriera e lo sviluppo professionale
- E. Il mio lavoro
- F. I miei colleghi
- G. Il contesto del mio lavoro
- H. Il senso di appartenenza
- I. L'immagine della mia amministrazione

Ambito L: L'immagine della mia amministrazione

- L1. Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo
- L2. Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
- L3. Conosco i risultati ottenuti dal mio Ateneo
- L4. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo

Ambito M: Le mie performance

- M1. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro
- M3. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

Altre informazioni

- Z1. Genere
- Z2. Il mio contratto di lavoro
- Z3. La mia età
- Z4. La mia anzianità di servizio
- Z5. La mia qualifica
- Z6. Il mio dipartimento