



RISULTATI DELL'INDAGINE 2024 SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A cura del Comitato Unico di Garanzia (CUG):

prof.ssa Benedetta Manfredonia - presidente

dott.ssa Ilaria Arena - designata FLC CGIL

dott.ssa Elena Caruso - designata CISL

dott.ssa Marta Leidi - designata CUB SUR BERGAMO

prof.ssa aggr. Valeria Caviezel - rappresentante dell'Amministrazione

prof.ssa Giovanna Galizzi - rappresentante dell'Amministrazione

prof. Cristian Pallone - rappresentante dell'Amministrazione

Sintesi

Come nel 2016 e nel 2019, nell'aprile 2024 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha somministrato un questionario al personale tecnico amministrativo (PTA) composto da 90 domande e al personale docente e ricercatore (PDR) di 74 domande al fine di monitorare il livello di benessere organizzativo percepito (con riferimento all'anno 2023).

I due questionari, pur avendo una parte in comune, si differenziano per adeguarsi ai diversi aspetti della vita lavorativa e organizzativa delle due componenti dell'Ateneo.

Il tasso di risposta al questionario è elevato: 83% del personale tecnico amministrativo (260 su 313) e 64% del personale docente (309 su 485). Queste percentuali scendono a 61% per il PTA (190/313) e a 49% per il PDR (240/485) se si considerano i dipendenti che hanno risposto a tutto il questionario. Infatti, sia per il PTA che per il PDR il numero di rispondenti decresce man mano che si considerano sezioni successive del questionario. Quindi, da un lato si evidenzia quanto gli argomenti trattati nell'indagine siano sentiti e ritenuti importanti dal personale, dall'altro il questionario è troppo lungo e l'interesse iniziale scema gradualmente.

Dai risultati ottenuti, come è naturale aspettarsi in una realtà lavorativa come quella accademica, emerge un quadro oggettivamente positivo riguardo al benessere organizzativo e lavorativo.

Per il PTA il livello globale di benessere riporta un punteggio pari a 5 (su un massimo di 6) e inoltre in 8 ambiti indagati su 14 prevale una situazione di benessere (mediana pari a 5 o 6).

Inoltre, confrontando i valori ottenuti con quelli del questionario somministrato nel 2019 è possibile osservare per tutti i quesiti una situazione stabile o di miglioramento, tanto per il PTA quanto per il PDR.

Dato il ruolo del CUG, è comunque interessante segnalare gli ambiti con potenziali criticità che emergono da un'attenta lettura delle risposte ai questionari e dalla loro analisi.

Per quanto riguarda il **personale tecnico amministrativo** si mettono in evidenza i seguenti punti:

1. mancanza di equilibrio tra impegno lavorativo richiesto e retribuzione (**quesito C3**) e di una differenziazione nella retribuzione in rapporto a quantità e qualità del lavoro svolto (**quesito C4**),
2. tendenza da parte dei responsabili a richiedere un maggior carico di lavoro o di responsabilità sempre alle stesse persone (**quesiti C1 e C2**),
3. richiesta di un'informazione più chiara riguardo al percorso di sviluppo professionale con reali possibilità di carriera legate al merito (**quesito D2**) e di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti (**quesito D3**),
4. richiesta di una revisione delle modalità di circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (**quesito G4**),
5. richiesta di illustrare il sistema di misurazione e di valutazione della performance (**quesito N5**) e di condividere con i dipendenti le linee strategiche dell'Amministrazione (**quesito L1**),

Il PTA ritiene che tendenzialmente l'Ateneo non premi le persone capaci e che si impegnano (**quesito N4**).

Per quanto riguarda il **personale docente**, il CUG ritiene che vi sia un solo punto di alta criticità, ovvero quello segnalato dal **quesito E20** (gli adempimenti burocratici NON tolgono tempo alla mia attività di ricerca) che ha riportato il valore mediano più basso di tutto il questionario con mediana pari a 1 su una scala da 1 a 6 (59% delle risposte).

Inoltre, il benessere con riferimento all'attività di ricerca ha delle valutazioni leggermente peggiori rispetto al benessere rilevato sull'attività didattica.

Si suggerisce, inoltre, di consolidare le azioni a favore del benessere lavorativo ponendo attenzione a:

1. far conoscere meglio il preposto alla sicurezza (**quesito A3**) e i rischi connessi all'attività lavorativa e alle relative misure di prevenzione e protezione (**quesito A2**);
2. avviare una riflessione relativa al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (**quesito C3**) anche se i carichi e le responsabilità sono ben condivise nel dipartimento (**quesiti C1 e C2**).

INDICE

1. Introduzione	- 5 -
2. Struttura dei questionari	- 6 -
3. Chi ha risposto al questionario?.....	- 7 -
4. La scala dei voti	- 10 -
5. I criteri interpretativi.....	- 11 -
6. La dimensione del benessere organizzativo	- 12 -
7. Indice di sensibilità per l'importanza attribuita agli ambiti	- 15 -
8. Analisi per genere.....	- 19 -
9. Composizione nucleo familiare e relazioni di cura	- 21 -
10. Suggerimenti conclusivi.....	- 22 -
Appendice 1: Questionario per il personale tecnico amministrativo	- 24 -
Appendice 2: Questionario per il personale docente e ricercatore.....	- 31 -

1. Introduzione

Presentiamo i risultati della terza indagine che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha effettuato per monitorare il benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo (di seguito PTA) e del personale docente e ricercatore (di seguito PDR). Anche in questa terza indagine i questionari erano due, uno rivolto al PTA e uno diretto al PDR, 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 2019. Ai fini di dare seguito a quanto previsto nel GEP di Ateneo 2022 – 2025, e in particolare all'area strategica 1 dedicata all'“Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa”, sono state inserite alcune domande riguardanti la composizione del nucleo familiare e l'età dei figli, l'impiego di figure diverse dai genitori e/o di strutture per la cura dei figli, la presenza di persone che richiedono assistenza particolare ed infine l'opinione circa il lavoro da remoto come opzione per conciliare vita privata e lavoro.

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 i questionari 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 indagini sono state rese disponibili per la compilazione al personale PTA e PDR durante il mese di aprile 2024 e fanno riferimento allo stato del benessere nell'anno 2023. In questa sintesi riportiamo i principali risultati dell'analisi che è stata eseguita dal CUG, in particolare dalle prof.sse Valeria Caviezel e Giovanna Galizzi.

Per prima cosa si presentano i dati sulla risposta al questionario confrontandoli con gli analoghi dati dei questionari somministrati nel 2019.

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 2019 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 del questionario del 2024 è in linea generale uguale a quella delle due indagini precedentemente somministrate nel 2016 e nel 2019. Alcune differenze:

1. con l'obiettivo di poter discriminare le risposte date alle domande successive, la sezione anagrafica composta da 6 domande riguardanti il genere, l'età, l'anzianità di servizio, la tipologia di contratto, la qualifica e il luogo di servizio (servizio/presidio di appartenenza per il PTA o dipartimento di appartenenza per il PDR), è stata anticipata all'inizio del questionario;
2. inserimento di 12 domande, immediatamente successive alla sezione anagrafica, riguardanti la composizione del nucleo familiare e l'età dei figli minorenni, la gestione della cura di eventuali figli piccoli e/o di persone che necessitano di assistenza (es. disabili, anziani, ...);
3. inserimento di 2 domande, rivolte esclusivamente al PTA, riguardanti la sottoscrizione dell'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità "smart working" e la concessione della stessa;
4. inserimento di una domanda con riferimento all'utilità del lavoro da remoto per conciliare vita privata e lavoro.

La restante parte del questionario è rimasta invariata sia per il PTA che per il PDR. Gli ambiti indagati sono riportati rispettivamente in Tabella 1 e Tabella 2.

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	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 2: Struttura del questionario per il PDR

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

3. Chi ha risposto al questionario?

Occorre innanzitutto sottolineare l'alto tasso di risposta da parte dei dipendenti dell'Università degli studi di Bergamo: 83% del personale tecnico amministrativo (260 su 313), e 64% del personale docente (309 su 485). Queste percentuali scendono a 61% per il PTA (190/313) e a 49% per il PDR (240/485) se si considerano i dipendenti che hanno risposto a tutto il questionario. Infatti, nelle Tabelle 3 e 4 è possibile visualizzare che sia per il PTA che per il PDR il numero di rispondenti decresce man mano che si considerano sezioni successive del questionario. Quindi, da un lato si evidenzia quanto gli argomenti trattati nell'indagine siano sentiti e ritenuti importanti da chi lavora all'Università di Bergamo, dall'altro il questionario è troppo lungo e l'interesse iniziale scema gradualmente.

Tabella 3: Numero rispondenti per il PTA per ogni sezione del questionario

	Rispondenti
Questionari aperti	297
Domande anagrafiche	260 ¹
Domande lavoro - vita privata	251
Ambito A	237
Ambito B	223
Ambito C	216
Ambito D	208
Ambito E	206
Ambito F	206
Ambito G	202
Ambito H	201
Ambito I	199
Importanza argomenti trattati	197
Ambito L	195
Ambito M	195
Ambito N	193
Ambito O	193
Ambito P	190

Tabella 4: Numero rispondenti per il PDR per ogni sezione del questionario

	Rispondenti
Questionari aperti	334
Domande anagrafiche	309
Domande lavoro - vita privata	309
Ambito A	289
Ambito B	276
Ambito C	270
Ambito D	266
Ambito E	255

¹ Solo per questa sezione del questionario il numero di rispondenti non è costante per tutte le domande.

Ambito F	252
Ambito G	250
Ambito H	249
Ambito I	243
Interesse argomenti trattati	240
Ambito L	240
Ambito M	240

Riguardo al genere si nota nella Tabella 5 che il 75% dei rispondenti del PTA sono donne e il 24% uomini; per il PDR il 51% donne e il 48% uomini. Solo 3 soggetti² sia per il PTA che per il PDR non indicano esplicitamente il genere (= altro).

Tabella 5: Distribuzione per genere dei rispondenti per PTA e PDR

	Rispondenti per genere PTA	% rispondenti per genere PTA	Rispondenti per genere PDR	% rispondenti per genere PDR
Femmina	194	75 %	157	51 %
Maschio	63	24 %	149	48 %
Altro	3	1 %	3	1 %
Totale	260	100%	309	100%

Per quanto riguarda le altre informazioni anagrafiche per il PDR, quasi tutti i rispondenti hanno un contratto a tempo indeterminato (246 su 260), la maggior parte ha un'età compresa tra i 41 e i 60 anni (175 su 260; 60 hanno meno di 40 anni e 13 più di 60 anni). I tecnici amministrativi di classe C o B non responsabili di servizio sono 161, quelli di classe D 57 ed infine i dirigenti o tecnici amministrativi EP o responsabili di servizio 23. Ha risposto solo un collaboratore linguistico. Per tutte le domande anagrafiche coloro che non rispondono sono sempre meno di 20.

Per quanto riguarda le altre informazioni anagrafiche per il PDR, la maggior parte dei rispondenti ha un contratto a tempo pieno (266 su 309), un'età compresa tra i 41 e i 60 anni (175; 74 hanno meno di 40 anni e 46 più di 60 anni). I ricercatori sono 109, i professori associati 118 e 69 i professori ordinari. Solo una decina di soggetti non risponde alle domande anagrafiche.

Per quanto riguarda il servizio/presidio di appartenenza per il PTA e il dipartimento di afferenza per il PDR, la distribuzione dei rispondenti è riportata rispettivamente in Tabella 6 e in Tabella 7. Tutto il personale docente/ricercatore ha indicato il dipartimento di afferenza, mentre 3 dipendenti amministrativi non hanno indicato il servizio/presidio presso il quale lavorano.

² Nelle analisi di genere successive le tre persone che hanno risposto "altro" non sono state considerate.

Tabella 6: Composizione del campione rispetto al servizio e percentuali delle risposte rispetto ai servizi di appartenenza per il personale tecnico amministrativo.

Servizio	Rispondenti per servizio	% Rispondenti rispetto al totale
Affari generali e legali - Segreteria direzione	17	7%
Area ricerca e terza missione	17	7%
Presidio di Economia	9	3%
Presidio di Giurisprudenza	7	3%
Presidio di Ingegneria	11	4%
Presidio di Lettere	7	3%
Presidio di Lingue	3	1%
Presidio di Scienze umani e sociali	9	3%
Rettorato - Servizio comunicazione e gestione eventi - Servizio Centri di ateneo	9	3%
Servizi bibliotecari	17	7%
Servizi contabilità, bilancio e controllo	12	5%
Servizi diritto allo studio e Tecnici per la didattica	8	3%
Servizi informativi di ateneo	8	3%
Servizio orientamento e programmi internazionali	22	8%
Servizio programmazione didattica e formazione Post Laurea	15	6%
Servizio studenti	37	14%
Settore centrale acquisti o Settore gare o lavori pubblici	5	2%
Settore economato e gestione contratti	8	3%
Settore gestione economica, fiscale e previdenziale del personale	11	4%
Settore gestione giuridica del personale	13	5%
Settore pianificazione e valutazione	8	3%
Settore ufficio tecnico, logistica e sicurezza	4	2%
N.D.	3	1%
	260	100%

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

Dipartimenti	Rispondenti per dipartimento	% Rispondenti rispetto al totale
Lingue, Letterature e Culture straniere (DLLCS)	45	15%
Ingegneria Gestionale, dell'Informazione e della Produzione (DIGIP)	49	16%
Scienze Umane e Sociali (DSUS)	38	12%
Lettere, Filosofia, Comunicazione (DLFC)	36	12%

Scienze Aziendali (DipSA)	37	12%
Scienze Economiche (DSE)	26	8%
Giurisprudenza (DGIU)	27	9%
Ingegneria e Scienze Applicate (DISA)	51	17%
Totale	309	100%

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). 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 e via di seguito. Fatta questa precisazione, nelle analisi eseguite, tutte le affermazioni sono diventate a connotazione positiva.

Tabella 8: Scala dei voti adottata

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

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, se necessario il primo quartile, 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

Tabella9 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 permette di identificare quelle situazioni di potenziale criticità che possono essere approfondite con analisi più dettagliate della distribuzione dei voti più bassi.

Tabella 9: Scala del benessere lavorativo

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	

6. La dimensione del benessere organizzativo

La dimensione del benessere organizzativo viene calcolata su tre livelli. Un primo livello è quello globale (considerando tutti i 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 e la media della distribuzione osservata sui rispondenti.

Per il PTA, guardando ai risultati riportati nella Tabella0 il livello globale di benessere è pari a 5 (ultima riga, TOTALE), inoltre in 8 ambiti indagati su 14 prevale una situazione di benessere (mediana pari a 5 o 6), in 4 una situazione sufficiente (mediana pari a 4) e solo in 2 ambiti una bassa criticità ("l'equità nella mia amministrazione" e "la carriera e lo sviluppo professionale" con una mediana pari a 3).

In Tabella 10 in colore rosso i valori delle mediane dei due ambiti caratterizzati da bassa criticità e evidenziati in verde i valori mediani e medi maggiori rispetto a quelli osservati nella precedente edizione del questionario.

Confrontando le mediane attuali con le mediane ottenute nei questionari somministrati nel 2019 nella Tabella0 possiamo notare che sono tutte uguali o in miglioramento di un punto. Lo stesso vale per i valori medi.

Tabella 10: Mediana e media per ogni ambito per il PTA, tra parentesi la differenza tra il valore osservato nel 2024 e il valore osservato nel 2019 (per la media il segno "=" indica che la variazione è inferiore a 0.2)

	Mediana	Media
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5 (0)	4.44 (=)
B. Il tema delle discriminazioni	6 (0)	5.19 (=)
C. L'equità nella mia amministrazione	3 (0)	3.37 (=)
D. La carriera e lo sviluppo professionale	3 (0)	3.17 (=)
E. Il mio lavoro	5 (0)	4.56 (=)
F. I miei colleghi	5 (0)	4.67 (+0.38)

G. Il contesto del mio lavoro	4 (0)	3.90 (+0.27)
H. Il senso di appartenenza	5 (0)	4.37 (=)
I. L'immagine della mia amministrazione	5 (0)	4.67 (=)
L. La mia amministrazione	4 (+1)	3.53 (+0.28)
M. Le mie performance	4 (0)	4.00 (+0.45)
N. Il funzionamento del sistema	4 (+1)	3.57 (+0.39)
O. Il mio superiore e la mia crescita	5 (+1)	4.40 (+0.47)
P. Il mio superiore e l'equità	5 (+1)	4.28 (+0.6)
TOTALE	5 (+1)	4.33 (+0.31)

A questo proposito è importante 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 (mediana pari a 3).

Nell'ambito dell'equità dell'amministrazione (quesito C) è importante evidenziare i temi: C3 (giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione) e C4 (ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto) che presentano una criticità sia per le femmine che per i maschi, mentre C1 (ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro) e C2 (ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità) solo per le femmine.

Per quanto riguarda, invece, la carriera e lo sviluppo professionale (quesito D), si rileva quanto segue: D1 (nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro) con mediana pari a 2 per le femmine e 3 per i maschi; D2 (ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito) e D3 (Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli) con mediane maggiormente critiche per le femmine.

Inoltre, si rileva una lieve criticità con riferimento alle domande G4 (la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata), L1 (conosco le strategie della mia amministrazione), e N5 (il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale), che presentano dei valori mediani inferiori per le femmine (mediana 3 per le femmine e 4 per i maschi).

Complessivamente per il PDR (Tabella 11) si osserva una situazione di sufficienza in 3 ambiti ("L'equità nella mia amministrazione", "La carriera e lo sviluppo professionale" e "Le mie performance") e negli altri 8 una situazione di benessere.

Tabella 11: Mediana e media per ogni ambito per il PDR, tra parentesi la differenza tra il valore osservato nel 2024 e il valore osservato nel 2019 (per la media il segno “=” indica che la variazione è inferiore a 0.2)

	Mediana	Media
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5 (0)	4.30 (=)
B. Il tema delle discriminazioni	6 (0)	5.23 (=)
C. L'equità nella mia amministrazione	4 (0)	3.74 (=)
D. La carriera e lo sviluppo professionale	4 (0)	4.17 (=)
E. Il mio lavoro	5 (0)	4.43 (=)
F. I miei colleghi	5 (0)	4.55 (=)
G. Il contesto del mio lavoro	5 (0)	4.25 (=)
H. Il senso di appartenenza	5 (0)	4.82 (=)
I. L'immagine della mia amministrazione	5 (0)	4.48 (=)
L. La mia amministrazione	5 (0)	4.40 (=)
M. Le mie performance	4 (0)	4.09 (=)
TOTALE	5 (0)	4.56 (=)

Va sottolineato che nella sezione E dove si confrontano gli aspetti relativi alla ricerca e quelli relativi alla didattica, che globalmente presenta una mediana pari a 5, è presente l'affermazione E20 (gli adempimenti burocratici NON tolgono tempo alla mia attività di ricerca) che ha riportato il valore mediano più basso di tutto il questionario con mediana pari a 1 (59% delle risposte). Inoltre la domanda E8 (avverto la necessità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della mia attività didattica) presenta una bassa criticità.

Per 4 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) solo per le femmine, 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) con mediana pari a 2 per le femmine e 3 per i maschi, C3 (giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione) solo per i maschi.

Confrontando i valori della Tabella 11 si osserva che in 7 degli 11 ambiti comuni tra PTA e PDR il valore mediano è uguale, mostrando complessivamente una situazione di benessere (valore sufficiente solo nell'ambito “Le mie performance”), mentre in 4 ambiti il valore mediano è inferiore di un punto per il PTA (in due ambiti 3 contro 4 – “L'equità della mia amministrazione” e “La carriera e lo sviluppo professionale” – e in altri due 4 contro 5 – “Il contesto del mio lavoro” e “La mia amministrazione”).

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 (Figura 1).

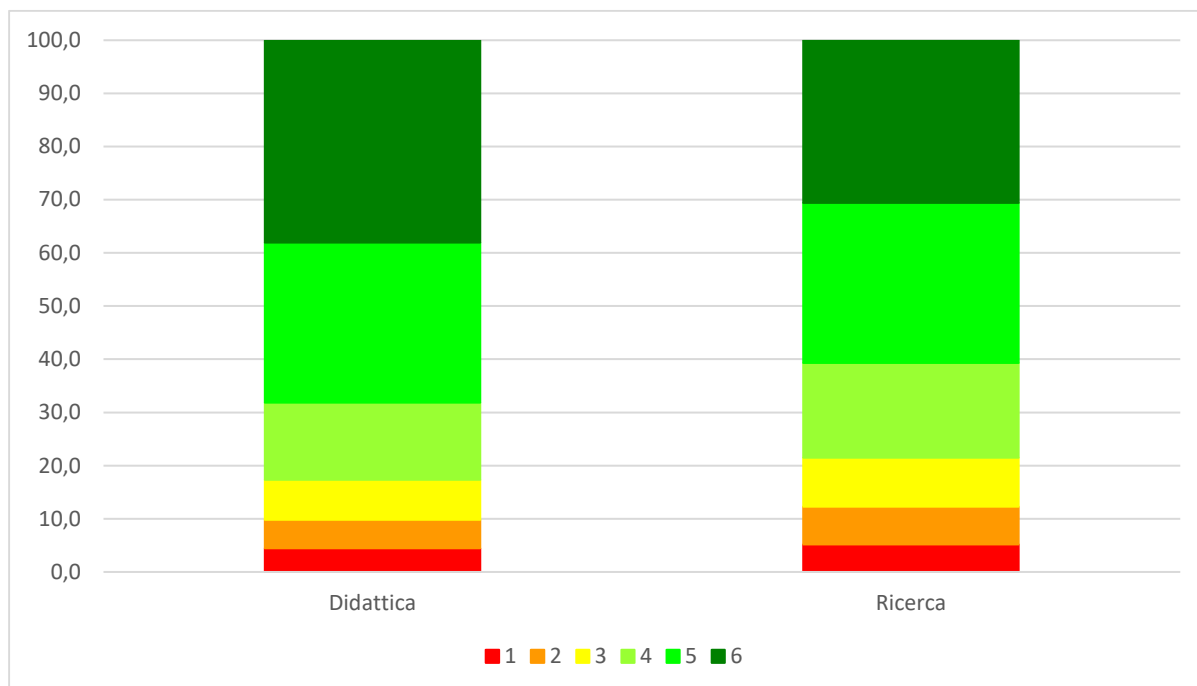


Figura 1: Tematica E: Il mio lavoro per il PDR. Confronto della distribuzione del livello di benessere relativo all'attività didattica e all'attività di ricerca. Il rosso corrisponde al valore 1 il verde scuro al valore 6.

Si può quindi notare come il benessere con riferimento all'attività di ricerca ha delle valutazioni leggermente peggiori rispetto al benessere rilevato sull'attività didattica. Infatti, come si può notare dalla Figura 1, anche se la mediana è pari a 5 per entrambe le attività, le percentuali delle 6 categorie di risposta sono migliori per la soddisfazione verso la didattica.

È importante sottolineare che, per la valutazione dell'attività di didattica e di ricerca, non sono stati considerati il quesito E13 "la distribuzione dell'attività didattica nell'anno accademico ben si concilia con la mia attività di ricerca" (mediana pari a 4) e il quesito E20 del quale è già stata messa in evidenza l'elevata criticità.

Va segnalato che sia per il PTA che per il PDR il voto mediano (pari a 6) più alto è ottenuto nell'ambito B "Le discriminazioni".

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.

Per il PTA, dalla Tabella2 e dalla

si evince che tutti gli indici di sensibilità risultano essere almeno pari a 1; tuttavia gli ambiti ai quali si deve rivolgere una maggiore riflessione risultano:

- D. La carriera e lo sviluppo professionale
- C. L'equità nella mia amministrazione

per i quali l'indice di sensibilità è appena maggiore di 1.6 e a seguire:

- G. Il contesto del mio lavoro

con un indice di sensibilità di poco inferiore a 1.4.

In questi tre ambiti la differenza tra l'indice di sensibilità delle femmine e l'indice di sensibilità dei maschi è maggiore di 0.10; le donne risultano essere più sensibili a queste tematiche rispetto agli uomini.

Tabella 12: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il PTA, a livello complessivo e per genere

	Indice sensibilità	Indice sensibilità Femmine	Indice sensibilità Maschi
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1.24	1.27	1.17
B. Il tema delle discriminazioni	1.00	1.01	0.98
C. L'equità nella mia amministrazione	1.64	1.67	1.52
D. La carriera e lo sviluppo professionale	1.67	1.72	1.57
E. Il mio lavoro	1.22	1.25	1.15
F. I miei colleghi	1.18	1.20	1.13
G. Il contesto del mio lavoro	1.38	1.41	1.28
H. Il senso di appartenenza	1.15	1.15	1.14
I. L'immagine della mia amministrazione	1.02	1.02	1.04

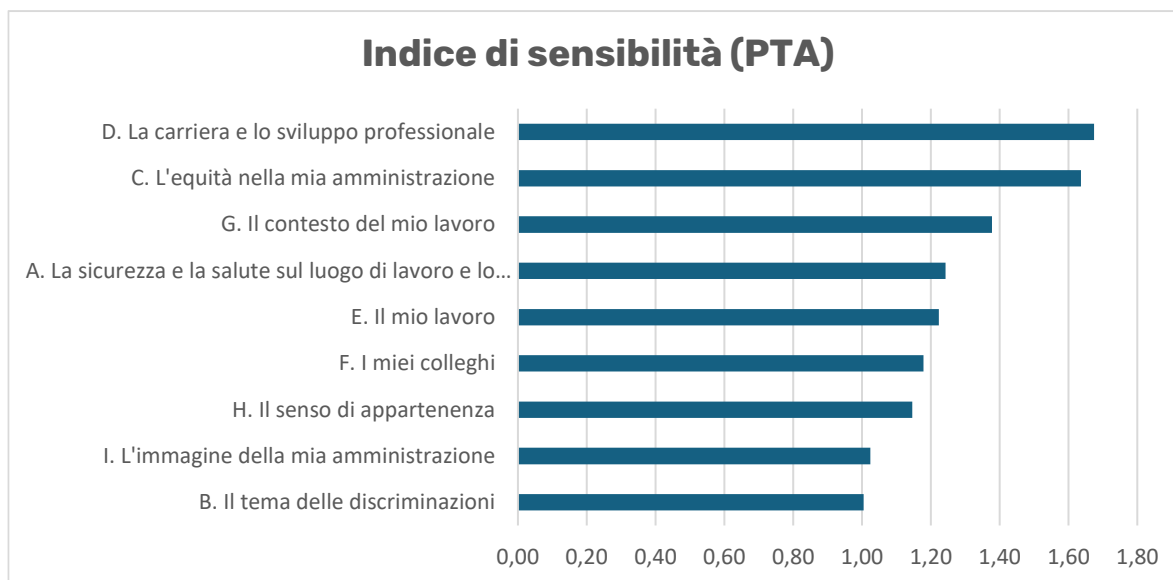


Figura 2: Valore dell'indice di sensibilità (ordinato) per ogni ambito per il PTA

In generale, come evidenziato in

Tabella 3, l'importanza media attribuita alle tematiche per genere è maggiore per le femmine.

Tabella 13: Media dell'importanza attribuita agli ambiti per il PTA a livello complessivo e per genere

Media ambiti	importanza									
	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.	
Tutti	5.55	5.22	5.51	5.33	5.58	5.50	5.36	5.01	4.78	
Femmine	5.54	5.27	5.57	5.36	5.62	5.54	5.41	5.01	4.77	
Maschi	5.40	5.02	5.32	5.15	5.43	5.38	5.23	5.00	4.79	

Per il personale docente è stato calcolato lo stesso indice.

Tabella 14: Indice di sensibilità per importanza attribuita agli ambiti per il PDR, a livello complessivo e per genere

	Indice sensibilità	Indice sensibilità Femmine	Indice sensibilità Maschi
A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1.26	1.32	1.21
B. Il tema delle discriminazioni	0.95	0.98	0.92
C. L'equità nella mia amministrazione	1.41	1.48	1.36
D. La carriera e lo sviluppo professionale	1.30	1.31	1.31
E. Il mio lavoro	1.25	1.25	1.26
F. I miei colleghi	1.13	1.17	1.11

G. Il contesto del mio lavoro	1.21	1.27	1.19
H. Il senso di appartenenza	0.95	0.96	0.97
I. L'immagine della mia amministrazione	1.01	1.01	1.01

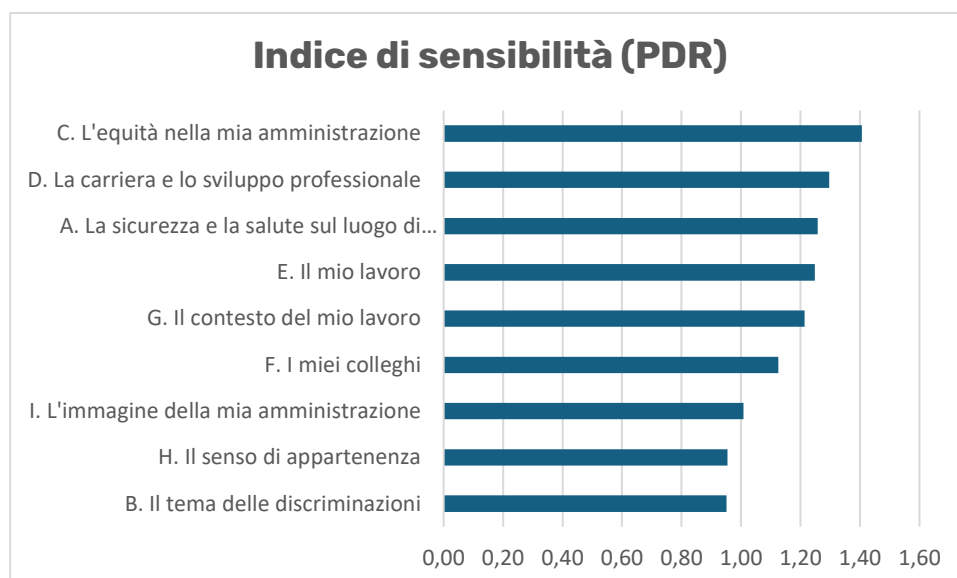


Figura 3: Valore dell'indice di sensibilità (ordinato) per ogni ambito per il PDR

Dalla Tabella4 e dalla Figura 3 si nota che per il PDR i valori dell'indice di sensibilità sono molto simili o più bassi (ambiti C, D, G e H) che per il PTA. L'indice si mantiene quasi sempre intorno al valore 1; in solo 4 ambiti è più alto, ma comunque sempre minore di 1.5. Tali ambiti sono comuni con quelli riscontrati per il PTA, e cioè:

- C. L'equità nella mia amministrazione 1.41
- D. Carriera e sviluppo professionale 1.30
- A. La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro 1.26
- E. Il mio lavoro 1.25

Confrontando poi l'importanza media per genere nella Tabella5, possiamo notare come per le femmine si osservino valori più alti, indicando che attribuiscono maggiore importanza soprattutto ad alcune tematiche.

Tabella 15: Media dell'importanza attribuita agli ambiti per il PDR a livello complessivo e per genere

Media importanza ambiti	A.	B.	C.	D.	E.	F.	G.	H.	I.
Tutti	5.43	4.98	5.30	5.47	5.56	5.20	5.23	4.67	4.52
Femmine	5.55	5.18	5.38	5.50	5.61	5.31	5.38	4.73	4.54
Maschi	5.32	4.78	5.24	5.43	5.52	5.07	5.08	4.61	4.50

Confrontando gli indici di sensibilità calcolati per la presente edizione del questionario con quelli del 2019, per il PTA l'indicatore presenta un valore molto simile o maggiore, mentre per il PDR i valori sono molto simili per tutti gli ambiti.

8. Analisi per genere

In questa sezione siamo interessati a mettere in evidenza quei temi e ambiti dove la dimensione del benessere è differenziata per il genere femminile rispetto al genere maschile.

Per il PTA (Figura 4) gli ambiti e i temi per i quali la mediana del genere maschile è maggiore di un punto rispetto a quella del genere femminile sono i seguenti:

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

- A5 Sento che la mia sicurezza personale è tutelata sul mio luogo di lavoro anche quando mi trovo al lavoro in ore non usuali
- A10 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili
- A11 NON avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

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

D La carriera e lo sviluppo professionale

- D1 Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro
- D3 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

G Il contesto del mio lavoro

- G2 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
- G4 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

L La mia amministrazione

- L1 Conosco le strategie della mia amministrazione

N Il funzionamento del sistema

- N5 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

mentre per i seguenti la mediana del genere femminile è maggiore di un punto rispetto a quella maschile:

F I miei colleghi

- F5 L'organizzazione del lavoro quotidiano spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

H Il senso di appartenenza

- H5 Comunque NON cambierei ente

M Le mie performance

- M3 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

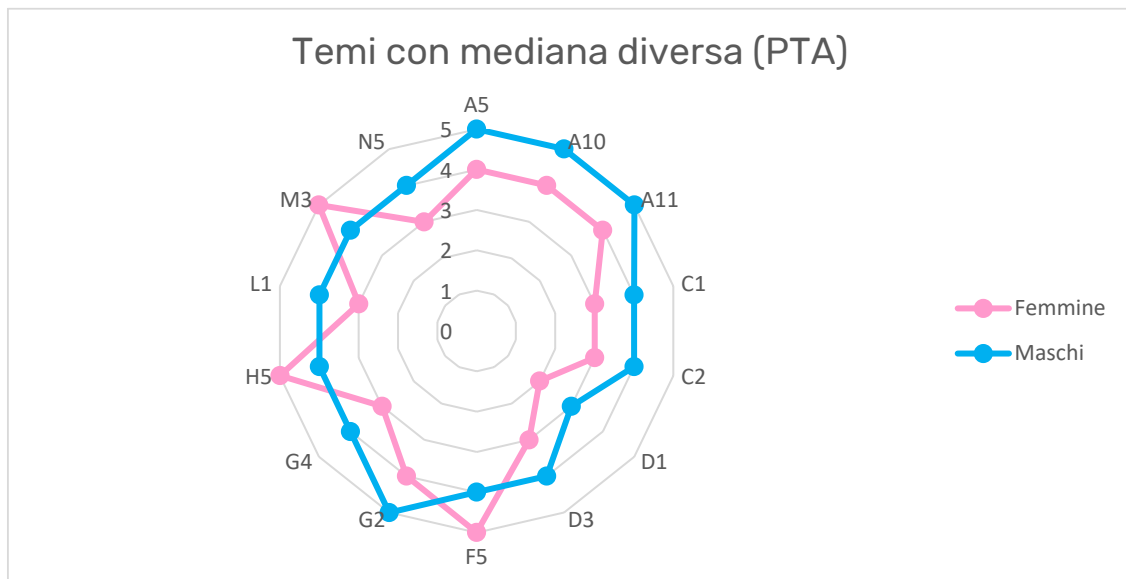


Figura 4: Confronto mediane per genere per il PTA negli ambiti in cui la mediana per il genere femminile e maschile è diversa

Per il PDR (Figura 5) gli ambiti e i temi per i quali la mediana del genere maschile è maggiore di un punto rispetto a quella del genere femminile sono i seguenti:

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

- 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
- A10 NON avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano

G Il contesto del mio lavoro

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

mentre per i seguenti la mediana del genere femminile è maggiore di un punto rispetto a quella maschile:

C L'equità nella mia amministrazione

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

E Il mio lavoro

- E1 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro (in riferimento all'attività didattica)
- E10 I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti

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

H Il senso di appartenenza

- H3 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo

L La mia amministrazione

- L2 Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
- L3 Conosco i risultati ottenuti dal mio Ateneo

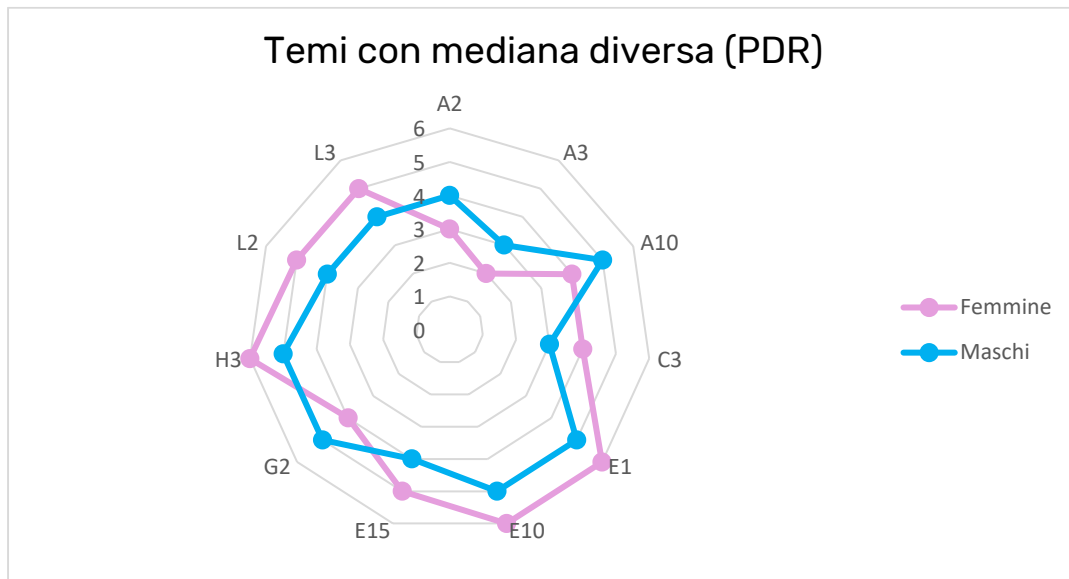


Figura 5: Confronto mediane per genere per il PDR negli ambiti in cui la mediana per il genere femminile e maschile è diversa

Da notare che in entrambi i grafici ci sono domande che riguardano lo stress da lavoro correlato, l'amministrazione, il contesto del lavoro e il senso di appartenenza.

9. Composizione nucleo familiare e relazioni di cura

Alla nuova sezione introdotta nel questionario 2024 hanno risposto 258 dipendenti amministrativi e 309 docenti. Non tutti i soggetti hanno risposto a tutte le domande.

Per il PTA il nucleo familiare è composto prevalentemente da 3-4 persone (52%) o da 1-2 persone (41%); solo per 16 dipendenti (7%) il nucleo è composto da più di 4 persone. Prevalgono i nuclei con figli (58%), mentre quelli senza figli sono il 42%.

In 103 nuclei sono presenti figli minorenni: 26 con figli in età prescolare, 75 con figli tra i 7 e i 14 anni e 33 con figli di età tra i 15 e i 18 anni. Nella stragrande maggioranza dei casi (89%) la cura dei figli è condivisa con l'altro genitore (11% no).

In assenza dei genitori, il 50% dei dipendenti affida i figli a figure esterne, quali nonni, baby sitter, etc.; inoltre il 22% ricorre ad asili nido o scuole materne.

Per quanto riguarda invece la presenza, all'interno o all'esterno del nucleo familiare, di persone che richiedono particolare assistenza (anziani e/o disabili), 99 persone hanno risposto di sì e di

queste 27 fanno ricorso ai permessi previsti dalla legge 104/92 con la formula dei giorni (22) o con la formula delle ore (5).

Come ci si poteva aspettare, 234 dipendenti ritengono che il lavoro da remoto sia uno strumento utile per conciliare vita privata e lavoro e (solo 17 hanno risposto no) di questi 217 hanno sottoscritto l'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità "lavora agile" (Smart working). L'accordo è stato sottoscritto anche da 7 soggetti che non ritengono utile il lavoro da remoto. L'accordo è sempre stato concesso (in 30 casi solo ad alcune condizioni).

Per il PDR, a causa di un errore tecnico, non sono state salvate le risposte riguardanti la composizione del nucleo familiare.

Prevalgono i nuclei con figli (54%), mentre quelli senza figli sono il 46%.

In 123 nuclei sono presenti figli minorenni: 60 con figli in età prescolare, 93 con figli tra i 7 e i 14 anni e 20 con figli di età tra i 15 e i 18 anni. Nella stragrande maggioranza dei casi (95%) la cura dei figli è condivisa con l'altro genitore (6% no).

In assenza dei genitori, il 71% dei dipendenti affida i figli a figure esterne, quali nonni, baby sitter, etc.; inoltre il 33% ricorre ad asili nido o scuole materne.

Per quanto riguarda invece la presenza, all'interno o all'esterno del nucleo familiare, di persone che richiedono particolare assistenza (anziani e/o disabili), 113 persone hanno risposto di sì anche se di queste solo 2 fanno ricorso ai permessi previsti dalla legge 104/92 con la formula delle ore.

Anche il personale docente e ricercatore ritiene che il lavoro da remoto sia uno strumento utile per conciliare vita privata e lavoro: 269 risposte affermative e solo 32 negative.

10. 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.

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

6. di avviare una riflessione relativa all'equilibrio tra l'impegno lavorativo richiesto e la retribuzione (quesito C3) e al modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (quesito C4) che si rilevano essere da anni i quesiti con valutazioni più basse. Inoltre, la differenza di genere riscontrata con riferimento all'equità nell'assegnazione del carico di lavoro (quesito C1) ed equità nella distribuzione delle responsabilità (quesito C2) con mediane peggiori sul fronte femminile, richiedono una valutazione approfondita laddove, a parità di inquadramento professionale e quindi di stipendio, le richieste del responsabile rispetto a un maggior carico di lavoro o di responsabilità sono rivolte sempre alle stesse persone (senza che ciò comporti un differenziale retributivo).
7. 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 (quesito D5) e ritengano adeguato il proprio profilo professionale al ruolo coperto (quesito D4), non ritengono che le possibilità reali di fare carriera siano legate al merito (quesito D2) e che l'Ateneo dia la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai requisiti richiesti (quesito D3). Inoltre, soprattutto la componente femminile, ritiene che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno non sia ben delineato e chiaro.

8. di rivedere le modalità di circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (quesito G4): questo dato è maggiormente sentito dalla componente femminile, che probabilmente rilevando più di quella maschile una mancanza di equità nel carico di lavoro e nell'assegnazione delle responsabilità, è in grado di esprimere una maggiore criticità rispetto al tema delle informazioni che sarebbe necessarie per assolvere tali richieste
9. illustrare il sistema di misurazione e valutazione della performance (quesito N5), e condividere con i dipendenti le linee strategiche dell'Amministrazione (quesito L1). In linea con quanto detto sopra, emerge anche per queste aree di indagine una maggior criticità dal punto di vista femminile. A supporto di quest'ultimo punto è importante sottolineare che sia la componente maschile che quella femminile non ritengono che l'Ateneo non premi le persone capaci e che si impegnano (quesito N4).

Per quanto riguarda il **personale docente**, in linea con i risultati dell'ultima indagine condotta nel 2019, il CUG ritiene che vi sia un solo punto di alta criticità, ovvero quello segnalato dal quesito E20 (gli adempimenti burocratici NON tolgono tempo alla mia attività di ricerca) che ha riportato il valore mediano più basso di tutto il questionario con mediana pari a 1 (59% delle risposte). Si suggerisce pertanto di avviare un tavolo di lavoro che possa evidenziare quali adempimenti potrebbero essere oggetto di revisione, al fine di tenere conto di questa situazione di "malessere" organizzativo espresso dalla componente docente in modo trasversale a tutti i dipartimenti e livelli di inquadramento.

Si suggerisce comunque di consolidare le azioni a favore del benessere lavorativo ponendo attenzione a:

3. far conoscere meglio il preposto alla sicurezza (quesito A3) e i rischi connessi all'attività lavorativa e alle relative misure di prevenzione e protezione (quesito A2);
4. avviare una riflessione relativa al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (quesito C3) anche se i carichi e le responsabilità sono ben condivise nel dipartimento (quesiti C1 e C2).

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			Risposte favorevoli		
(disaccordo)			(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

Informazioni anagrafiche

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

Informazioni nucleo familiare e "lavoro agile"

q0r626. Quante persone compongono il suo nucleo familiare?

q0r627. Nel suo nucleo familiare ci sono figli?

q0r633. Attualmente, i suoi figli sono anche minorenni?

q0r627Copy1[SQ001]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 0 - 3 anni]

q0r627Copy1[SQ002]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 4 - 6 anni]

q0r627Copy1[SQ004]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 7 - 10 anni]

q0r627Copy1[SQ003]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 11 - 14 anni]

q0r627Copy1[SQ005]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 15 - 18 anni]

q0r627copy. La cura dei figli è condivisa con l'altro genitore o con il partner (se diverso dal padre o dalla madre)?

q0r628. In assenza sua o dell'altro genitore, o del partner (se diverso dal genitore) la gestione dei figli è supportata da altre figure (ad es., nonni, baby sitter, ecc.)?

q0r629. Utilizza servizi pubblici per l'infanzia (asili nido, scuola materna)?

q0r630. All'interno o al di fuori del suo nucleo familiare ci sono persone che necessitano di assistenza, ad esempio persone anziane o con disabilità?

q0r631. Utilizza i permessi di cui alla legge 104/92?

q0r632. Considera il lavoro da remoto uno strumento utile per conciliare vita privata e lavoro?

q0r635. Ha sottoscritto l'accordo individuale per la prestazione lavorativa in modalità "lavora agile" (Smart working)?

q0r634. Se hai richiesto la modalità di lavoro agile ti è stata concessa?

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

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			Risposte favorevoli		
(disaccordo)			(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

Informazioni anagrafiche

- 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

Informazioni nucleo familiare e “lavoro da remoto”

q0r626. Quante persone compongono il suo nucleo familiare?

q0r627. Nel suo nucleo familiare ci sono figli?

q0r633. Attualmente, i suoi figli sono anche minorenni?

q0r627Copy1[SQ001]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 0 - 3 anni]

q0r627Copy1[SQ002]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 4 - 6 anni]

q0r627Copy1[SQ004]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 7 - 10 anni]

q0r627Copy1[SQ003]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 11 - 14 anni]

q0r627Copy1[SQ005]. A quale fascia di età appartengono i figli minorenni? [sì, fascia 15 - 18 anni]

q0r627copy. La cura dei figli è condivisa con l'altro genitore o con il partner (se diverso dal padre o dalla madre)?

q0r628. In assenza sua o dell'altro genitore, o del partner (se diverso dal genitore) la gestione dei figli è supportata da altre figure (ad es., nonni, baby sitter, ecc.)?

q0r629. Utilizza servizi pubblici per l'infanzia (asili nido, scuola materna)?

q0r630. All'interno o al di fuori del suo nucleo familiare ci sono persone che necessitano di assistenza, ad esempio persone anziane o con disabilità?

q0r631. Utilizza i permessi di cui alla legge 104/92?

q0r632. Considera il lavoro da remoto uno strumento utile per conciliare vita privata e lavoro?

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 personali

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