



Il Benessere Organizzativo dei docenti in Ateneo

anno 2016



Questionario sul benessere del Personale Docente

Descrizione del Questionario

- Il questionario sul benessere del personale docente preparato dal Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II", e concordato con il CUG, è stato predisposto sulla base dell'apposito modello CiVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ora ANAC, Autorità Nazionale AntiCorruzione, D.lgs 150/2009 revisionato e approvato dalla Commissione il 29/5/2013), traendo spunto dalla versione elaborata dall'Università di Parma per l'attuazione dell'indagine nel contesto del proprio personale docente. Va specificato che non vi è un dettato specifico per il questionario per il personale docente.
- L' NdV dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II", ha operato alcuni interventi sul questionario proposto dall'Università di Parma, per rendere il prodotto più adatto alla realtà e alle esigenze dell'utenza intervistata.
- Il questionario è stato distribuito con modalità on line nel marzo 2016, nel pieno rispetto dell'anonimato della rilevazione.
- Il questionario ha riguardato due diversi contesti, ovvero il Benessere Organizzativo (12 ambiti tematici di indagine e 62 affermazioni) e il Grado di condivisione della Programmazione (2 ambiti tematici e 7 affermazioni). Quest'ultima area aveva lo scopo di indagare il grado di condivisione/soddisfazione del personale docente in merito al suo coinvolgimento all'interno di obiettivi e risultati dell'Ateneo. In aggiunta a ciò è stato introdotto un ambito definito come "Importanza percepita degli Ambiti di Indagine" con lo scopo di valutare il rilievo che ciascun componente del personale docente ha attribuito agli ambiti indagati.
- Il questionario comprendeva inoltre una sezione destinata a raccogliere informazioni di carattere anagrafico riguardanti l'appartenenza di genere, la fascia di età, la struttura di appartenenza.
- Ciascun quesito del questionario è stato proposto nella forma di un'affermazione. Vi sono affermazioni a polarità positiva ed altre a polarità negativa. Le prime sono caratterizzate da correlazione positiva tra il punteggio ottenuto ed il livello di benessere associato, le seconde

presentano una correlazione negativa. Le domande a polarità invertita, sono state opportunamente segnalate nel questionario mediante un'apposita nota di commento.

- In Tabella 1 è riportato l'intero questionario.
- Nelle successive Tabelle e Grafici sono riportati i risultati dell'indagine. I risultati ottenuti sono stati inoltre paragonati con i risultati riportati per le indagini sul benessere del personale docente svolte nelle Università di Firenze (UNIFI) e Parma (UNIPR). UNIFI (1772 unità) è assimilabile per dimensioni all'Università di Napoli (2418 unità), in accordo con alcune tabelle ANAC riguardanti l'accorpamento per gruppi di dipendenti, dove gruppi di 1000-2500 dipendenti sono assimilati (vedi più avanti per il relativo riferimento). I risultati di UNIPR, con 898 unità sono, da questo punto di vista, meno direttamente paragonabili. Il paragone con UNIFI può essere considerato indicativo, anche se la struttura del questionario distribuito da UNIFI, pur mantenendo gli stessi ambiti tematici A-H, presenta alcune variazioni nelle affermazioni introdotte nei vari ambiti. Il paragone con UNIPR è stato inserito per la corrispondenza quasi puntuale con il questionario utilizzato e riportato in Tabella 1.

Tabella 1: Questionario (in rosso le affermazioni a polarità negativa)
Benessere Organizzativo

A1 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	
A1.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A1.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A1.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A1.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A2 – Stress lavoro correlato	
A2.01	Nell'ultimo anno 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, ...)
A2.02	Nell'ultimo anno sono stato/a soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A2.03	Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire 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 ...)
A2.04	Il mio lavoro mi appassiona
B – Le discriminazioni	
B.01	Nel mio contesto lavorativo ho subito trattamenti scorretti o irrispettosi legati al mio orientamento sindacale, politico, religioso, sessuale, alla mia etnia o razza, alla mia lingua madre, ad una mia disabilità.
B.02	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
B.03	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
C – L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	
C.01	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione del carico didattico
C.02	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione degli incarichi organizzativi
D – Carriera e sviluppo professionale	
D.01	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Dipartimento siano legate al merito

D.02	Il ruolo da me attualmente svolto nel mio Dipartimento è adeguato al mio profilo professionale
D.03	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito
E1 – Il mio lavoro: didattica	
E1.01	I supporti messi a disposizione dell'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici, assistenza tecnica) sono sufficienti per svolgere i miei compiti didattici
E1.02	Avverto la necessità di poter seguire corsi di aggiornamento professionale sull'attività didattica
E1.03	I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti
E1.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica
E1.05	La quantità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1.06	La qualità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1.07	Il mio Dipartimento si adopera affinché tutti svolgano didattica di qualità
E1.08	La mia attività didattica è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E1.09	La mia attività didattica è apprezzata dagli studenti
E1.10	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività didattica
E2 – Il mio lavoro: ricerca	
E2.01	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto (informativo, amministrativo, logistico) per svolgere la mia attività di ricerca
E2.02	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca
E2.05	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca
E2.06	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E2.07	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dal Dipartimento
E2.08	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività di ricerca
E2.09	Sono distratto nella mia attività di didattica e di ricerca da impegni istituzionali e/o burocratici
E2.10	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto
F – I miei colleghi di Dipartimento	
F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

F.05	Sono spinto a lavorare in gruppo e a collaborare
F.06	I miei colleghi di Dipartimento sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi
F.07	I miei colleghi di Dipartimento sono sensibili ai miei bisogni personali
G1 – Il contesto di lavoro: Dipartimento	
G1.01	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G1.02	Le regole di comportamento sono rispettate in modo chiaro
G1.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G1.04	La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata
G1.05	Nel mio lavoro ci sono relazioni gerarchiche
G2 – Il contesto di lavoro: Ateneo	
G2.01	L'Ateneo investe sul personale Docente e Tecnico amministrativo anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G2.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G2.03	Le regole di comportamento sono rispettate
G2.04	La circolazione delle informazioni in Ateneo è adeguata
G2.05	L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita
H – Il senso di appartenenza all'Ateneo	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo
H.02	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Sono disposto a impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetta per contribuire al successo dell'Ateneo
H.06	Il mio Ateneo ha un grande significato personale per me
H.07	Mi sento partecipe dei problemi del mio Ateneo
H.08	Se potessi, comunque cambierei Ateneo
I – L'immagine del mio Ateneo	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività
Grado di condivisione della Programmazione	
L – La mia organizzazione	
L.01	Conosco l'indirizzo strategico della politica del mio Ateneo

L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo
M – La valutazione del mio lavoro	
M.01	Ritengo di essere valutato dall'Ateneo sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato dall'Ateneo sulla valutazione del mio lavoro
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati per contribuire alla performance dell'Ateneo

2) Metodologia adottata per la determinazione del punteggio

Le risposte sono espresse su 6 livelli di accordo crescente, in accordo con il citato modello ANAC. I punteggi attribuiti, ai fini di una più immediata lettura degli esiti dei livelli di accordo-disaccordo, sono stati riportati su scala decimale, come indicato in Tabella 2, attribuendo punteggi invertiti per le affermazioni a connotazione positiva e negativa.

Alcuni quesiti sono impostati in modo che la polarità delle risposte risulti invertita; questo significa che il totale accordo con la proposizione contenuta nel testo della domanda indicherà l'espressione di un'opinione negativa.

Tabella 2
La metodologia adottata

Affermazione a connotazione positiva					
risposte sfavorevoli (disaccordo)			risposte favorevoli (accordo)		
0	2	4	6	8	10
Affermazione a connotazione negativa					
risposte favorevoli (disaccordo)			risposte sfavorevoli (accordo)		
10	8	6	4	2	0

I cambiamenti operati dal Nucleo di Valutazione rispetto alla proposta dell'Ateneo di Parma consistono nell'eliminazione dal questionario di alcune domande dalla sezione "Stress lavoro correlato", e nell'inversione della polarità nelle risposte di due ulteriori domande, con conseguente parziale riformulazione dei relativi testi.

L'ANAC ha optato per una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza (<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ArchivioStorico/BenessereOrganizzativo/RapportiMonitoraggioBenessereOrganizzativo/Benessere-Org-Rapporto-giugno-2014-da-pubblicare-def.pdf>)

Da notare che nell'analisi dei risultati sono stati considerati **positivi i valori pari o superiori a 6**, in considerazione del fatto che l'impiego di una scala di valutazione a 6 livelli (di numerosità pari e divisibile in due parti contenenti ciascuna 3 valori) fa sì che al valore 6 sia riferibile il primo valore "favorevole".

In tutte le tabelle di seguito riportate sono indicati in rosso i valori < 6 e le percentuali di risposte favorevoli inferiori al 50%.

3) Analisi della composizione delle risposte

Tasso di risposte

Questionari completati	472
Totale personale Ateneo	2418
Tasso di risposta %	19.5

Caratteristiche di genere dei rispondenti

Suddivisione risposte per genere	N° risposte	% risposte
Uomo	294	62.3
Donna	178	37.7

Si noti che la distribuzione di genere dei docenti nell'Ateneo è la seguente:

% uomini sul totale personale docente: **62.7%** (1515/2418);

% donne sul totale personale docente: **37.3%** (903/2418)

Se si calcola la rappresentanza delle risposte rispetto alla distribuzione globale per genere si vede che il 19.4% (294/1515) e 19.7% (178/903) degli uomini e delle donne, rispettivamente, hanno fornito una risposta al questionario

Caratteristiche di età dei rispondenti

Suddivisione risposte per età	N° risposte	% risposte
≤ 50 anni	220	46.6
> 50 anni	252	53.4

Si nota un'equa distribuzione delle risposte in base all'età.

Paragone con UNIFI e UNIPR

In Figura 1 sono riportati i dati relativi ai tassi di risposta dei questionari sul benessere Organizzativo rivolto al personale Docente delle Università di Firenze e Parma.

Si nota una percentuale più elevata di risposte presso UNINA rispetto ad UNIFI.

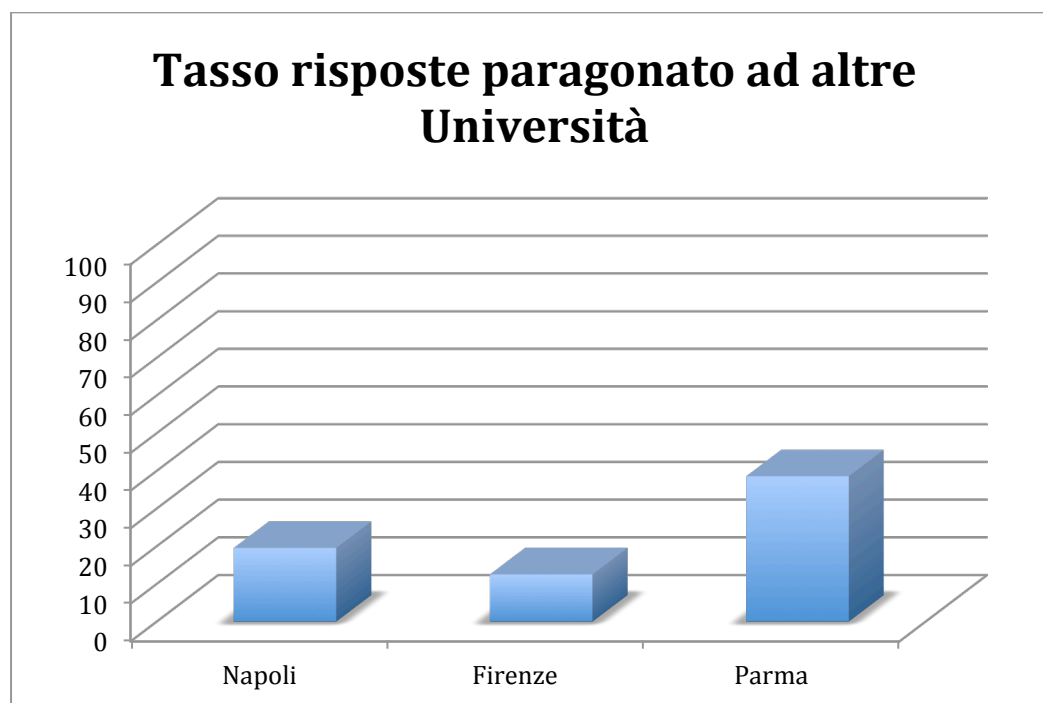


Figura 1: Tassi di risposta nelle tre Università considerate

Il tasso di risposta (19.5%), pur non essendo particolarmente elevato, è comunque maggiore di quanto ottenuto presso l'Università di Firenze (12.5 %), più correttamente paragonabile all'Università di Napoli per numerosità di personale docente, e inferiore a quello registrato per l'Università di Parma (38.53%).

4) Punteggio medio per ambito di indagine

Tabella 3			
Benessere organizzativo		N° domande	Punteggio medio
A1	Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	4	6.10
A2	Stress correlato al lavoro	4	8.04
B	Le discriminazioni	3	8.81
C	L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	2	5.32
D	Carriera e sviluppo professionale nel Dipartimento e nell'Ateneo	3	5.55
E1	Il mio lavoro: didattica	10	6.44
E2*	Il mio lavoro: ricerca	8*	5.01
F	I miei colleghi di Dipartimento	7	5.98
G1	Il contesto del mio lavoro: Dipartimento	5	5.76
G2	Il contesto del mio lavoro: Ateneo	5	4.47
H	Il senso di appartenenza all'Ateneo	8	7.73
I	L'immagine del mio Ateneo	3	6.49
Grado di condivisione della programmazione			
L	La mia organizzazione	3	4.99
M	La valutazione del mio lavoro	4	4.84

In rosso sono indicati gli ambiti che appaiono critici, ovvero con un valore inferiore a 6

- Le domande della sezione E2 sono riportate con una numerazione discontinua, ovvero E1, E2, E5-E10. Infatti sono state omesse le domande E3 ed E4 presenti nel questionario di Parma. Si è mantenuta questa numerazione per poter paragonare più facilmente le risposte con il questionario di Parma.

Paragone dei punteggi medi ottenuti con quelli riportati per altre Università

In Figura 2 i risultati ottenuti da **UNINA** sono paragonati con quelli di **UNIFI** e **UNIPR**. L'andamento dei punteggi medi è molto simile tra UNINA e UNIFI, se pure con una migliore posizione di UNINA per tutti gli ambiti, eccetto F e I. Da notare che l'**ambito E**, che vede un valore significativamente diverso per UNIFI, è l'ambito più dissimile e meno paragonabile, poiché è molto diverso il numero delle affermazioni inserite in E dai due questionari (20 affermazioni da valutare per UNINA, suddivise rispetto alla valutazione del lavoro di ricerca e di didattica e solo 5 affermazioni per UNIFI, riconducibili alla valutazione generica del lavoro).

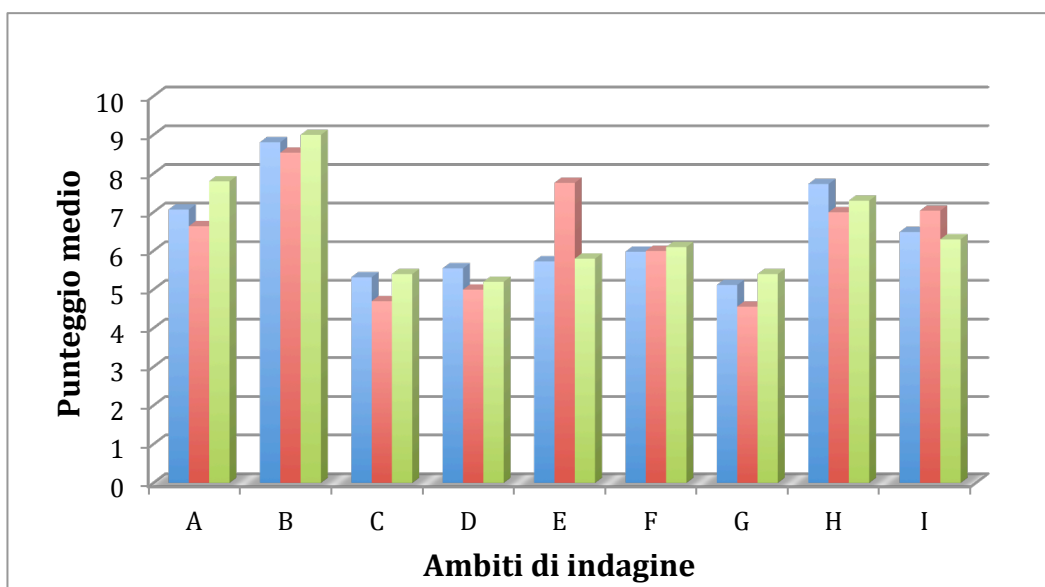


Figura 2: Punteggi medi ottenuti per ciascun ambito di indagine da **UNINA**, **UNIFI** e **UNIPR**

5) Gli ambiti del questionario in ordine di importanza percepita

Tabella 4				
Ambiti di indagine		Punteggio Medio	% risposte favorevoli	Importanza attribuita
E*	Il mio lavoro: didattica e ricerca	5.73	61.4	9.44
C	L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	5.32	55.9	8.96
D	Carriera e Sviluppo Professionale	5.55	58.8	8.75
A*	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress correlato al lavoro	7.07	75.2	8.41
G*	Il contesto di lavoro: Dipartimento e Ateneo	5,12	54.5	8.25
B	Le discriminazioni	8.81	90.7	8.07
H	Il senso di appartenenza all'Ateneo	7.73	85.5	7.81
I	L'immagine del mio Ateneo	6.49	73.9	7.80
F	I miei colleghi di Dipartimento	5.98	64.9	7.77

*Il punteggio medio attribuito agli ambiti A/E/G globali, tiene conto de risultati nei sottoambiti A1/A2, E1/E2 e G1/G2

Da notare che l'attribuzione di importanza dei quesiti è sostanzialmente identica quando i dati sono considerati aggregati per genere o per fasce di età.

6) Analisi dei dati

I dati riportati in Tabella 3 sono riassunti nel grafico di Figura 3.

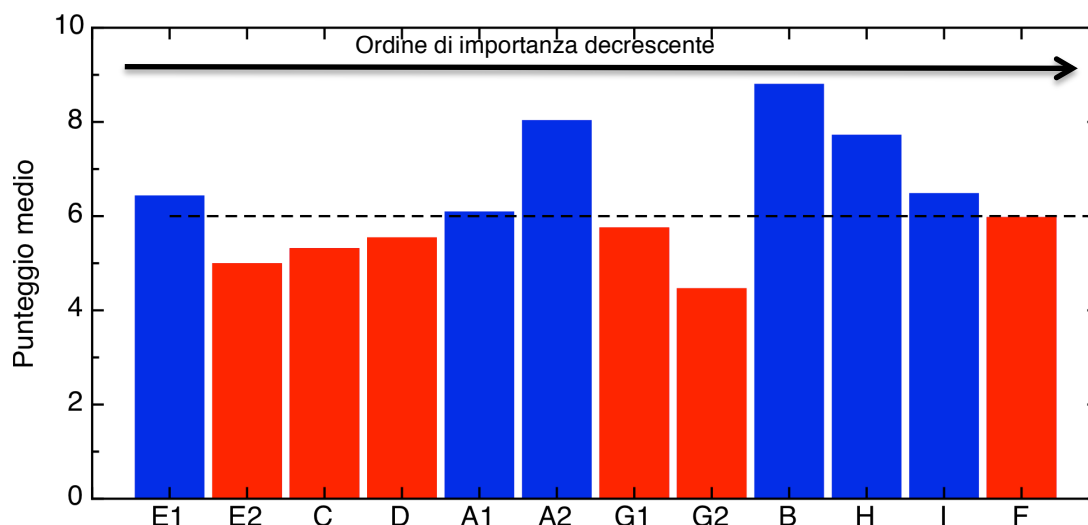


Figura 3. Ambiti A-F in ordine di importanza attribuita (a sinistra gli ambiti ritenuti più importanti). In rosso i risultati sfavorevoli.

L'ordine d'importanza dei quesiti vede gli ambiti E, C, D, A, G, B nello stesso ordine quando i dati sono aggregati in gruppi per genere o per fasce di età. Differenze poco rilevanti si riscontrano nei diversi gruppi per l'ordine di importanza attribuita ai quesiti di ambito H,I,F.

Dati positivi dell'indagine

I dati riguardanti gli ambiti:

A2. Stress correlato al lavoro,

B. le discriminazioni

H. Il senso di appartenenza all'Ateneo

hanno ricevuto un punteggio medio > 7.7 . **Si apprezza in particolare il valore 8.81 nell'ambito B che suggerisce assenza di significativi trattamenti scorretti o discriminazioni relativi al genere o all'età.**

Dati critici dell'indagine

Ambiti critici da analizzare più dettagliatamente:

E2 Il mio lavoro: ricerca

C L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza

D Carriera e sviluppo professionale

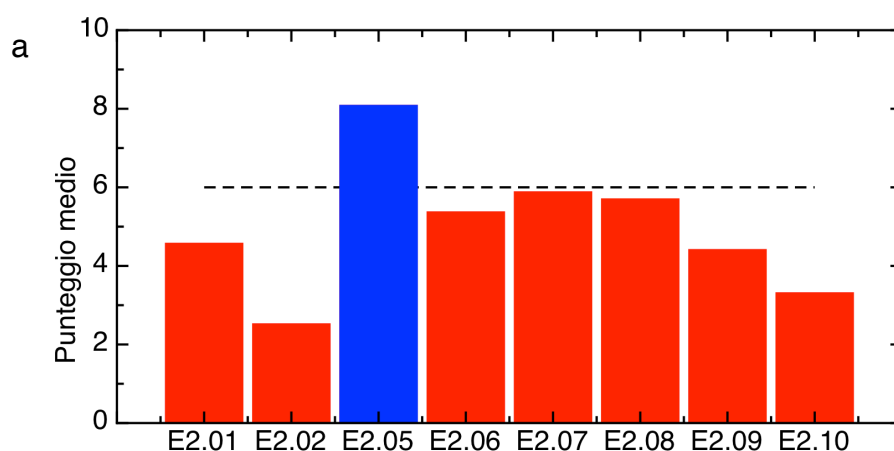
G1 Il contesto di lavoro: Dipartimento

G2 Il contesto di lavoro: Ateneo

7) Analisi dettagliata dei dati critici per ambito e per aggregazione di genere ed età.

L'ordine con cui sono analizzati i singoli ambiti segue l'ordine dell'importanza attribuita

7a. E2 - Il mio lavoro: ricerca



E2.01 Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto (informativo, amministrativo, logistico) per svolgere la mia attività di ricerca

E2.02 Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca

E2.06 La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo

E2.07 La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dal Dipartimento

E2.08 La mia attività didattica è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo

E2.09 Sono distratto dalla mia attività di didattica e ricerca da impegni istituzionali/burocratici

E2.10 Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto

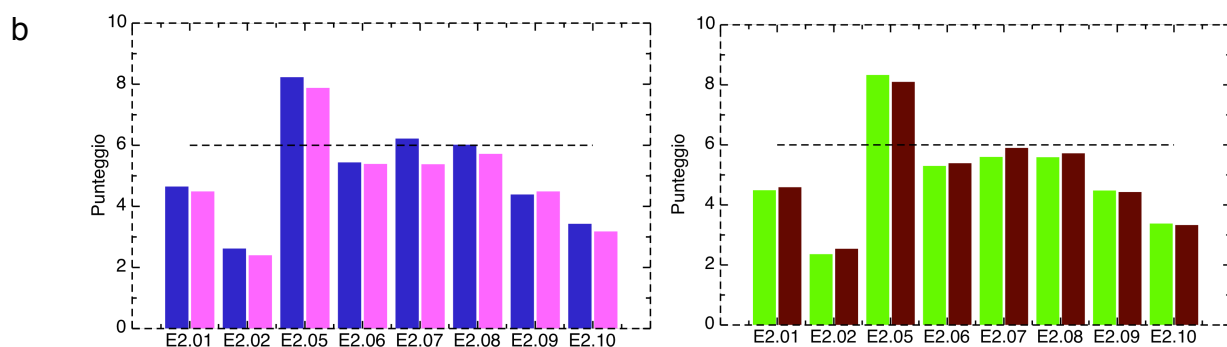


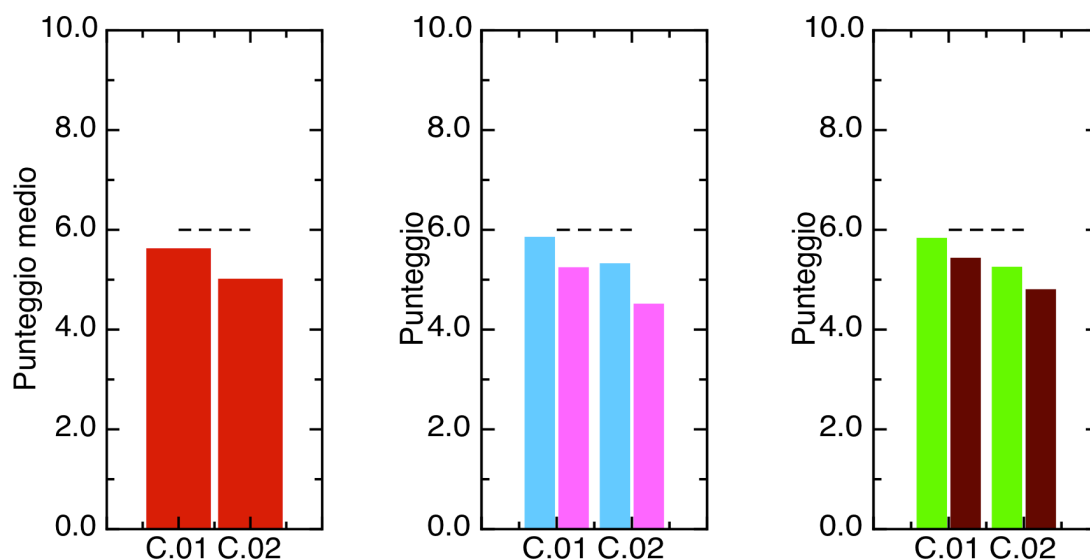
Figura 4. Dati E2 globali (a); Dati E2 aggregati per genere nel pannello di sinistra, (blu uomini e rosa donne) e per età nel pannello di destra (≤ 50 anni verde, > 50 anni marrone) (b).

I dati delle domande E2 sono uniformemente distribuiti per genere e fasce di età. Si nota che in ambito E2.07: "La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dal Dipartimento" le donne non raggiungono una soglia positiva.

Le voci **E2.01**, **E2.02** **E2.09** meritano particolare riflessione. La voce E2.10 è una conseguenza delle precedenti.

7b. C - L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza e D Carriera e sviluppo professionale

Ambito C

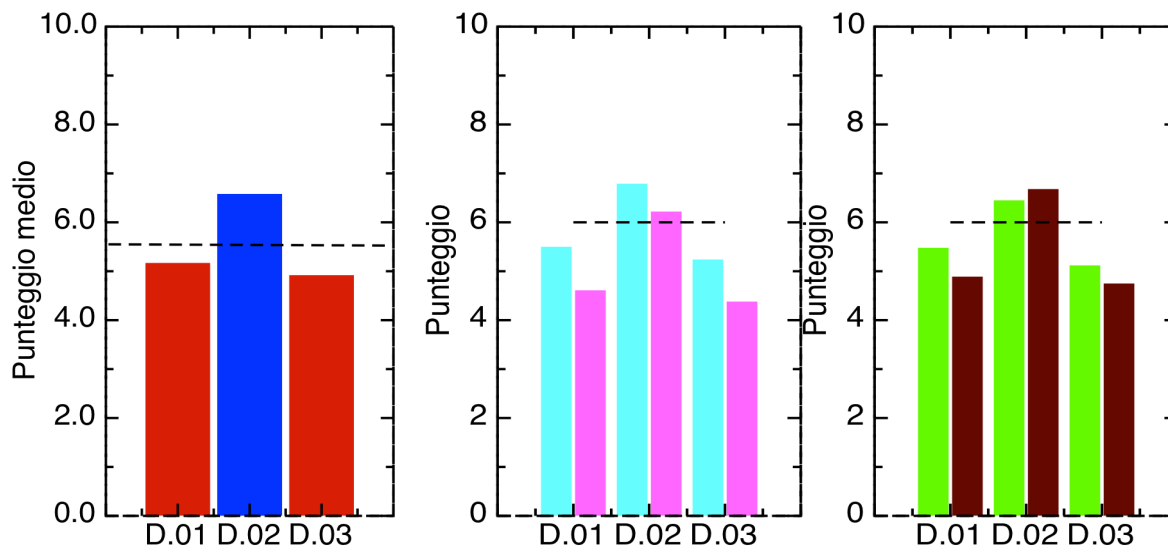


C.01 Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione del carico didattico

C.02 Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione degli incarichi organizzativi

Figura 5. Dati C globali (pannello sinistra) aggregati per genere nel pannello centrale (blu uomini e rosa donne) e per fasce di età nel pannello di destra (≤ 50 anni verde, > 50 anni marrone).

Ambito D



D.01 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Dipartimento siano legate al merito

D.03 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito

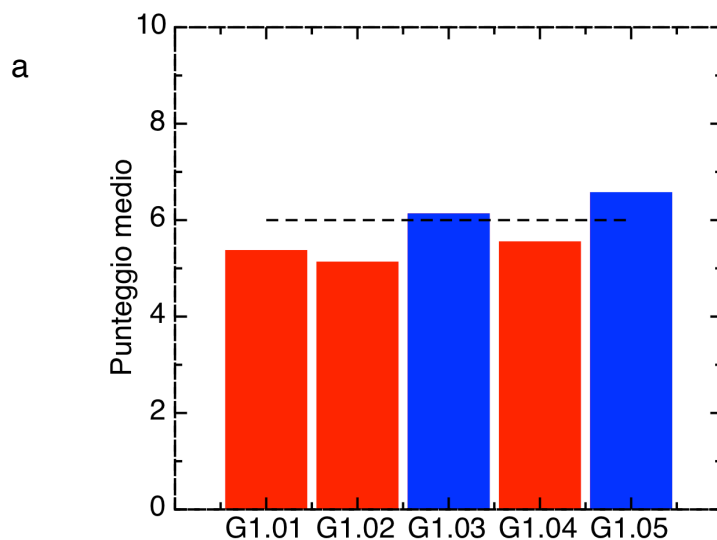
Figura 6: Dati D globali (pannello sinistra) aggregati per genere nel pannello centrale (blu uomini e rosa donne) e per fasce di età nel pannello di destra (≤ 50 anni verde, > 50 anni marrone).

Le voci C e D sono state accorpate poiché si riferiscono alla valutazione sulle politiche di qualità e programmazione.

Le voci D.01 e D.03 negative sono accompagnate da un punteggio positivo alla voce D.02 – *“Il ruolo da me attualmente svolto nel mio Dipartimento è adeguato al mio profilo professionale”*. Il dato potrebbe suggerire mancanza di fiducia in un’appropriata politica di programmazione, che permetta un avanzamento rispetto alla condizione attuale.

7c) G1 Il contesto del mio lavoro: Dipartimento e G2 Il contesto del mio lavoro: Ateneo

Ambito G1



G1.01 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G1.02 Le regole di comportamento sono rispettate in modo chiaro

G1.04 La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata

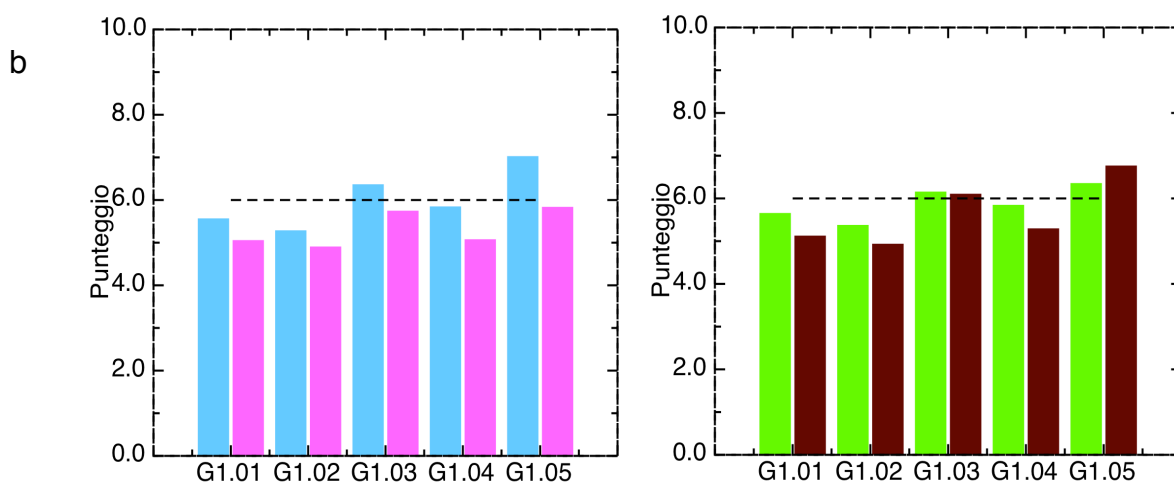
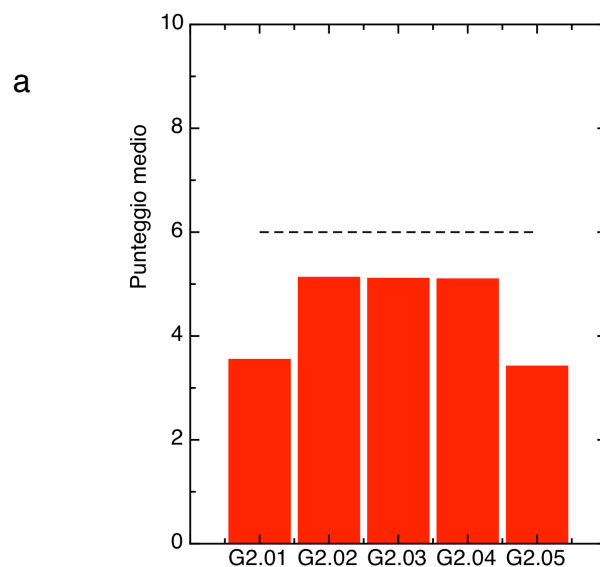


Figura 7. Dati G1 globali (a); Dati G1 aggregati per genere nel pannello di sinistra (blu uomini e rosa donne) e per fasce di età nel pannello di destra (≤ 50 anni verde, > 50 anni marrone) (b).

Da notare in particolare che nelle aggregazioni per genere criticità sono evidenziate in tutte le risposte delle donne anche per le voci G1.03 (*I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti*) e G1.05 (*nel mio lavoro ci sono relazioni gerarchiche*).

Ambito G2



G2.01 L'Ateneo investe sul personale Docente e Tecnico amministrativo anche attraverso un'adeguata attività di formazione

G2.02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro

G2.03 Le regole di comportamento sono rispettate

G2.04 La circolazione delle informazioni in Ateneo è adeguata

G2.05 L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

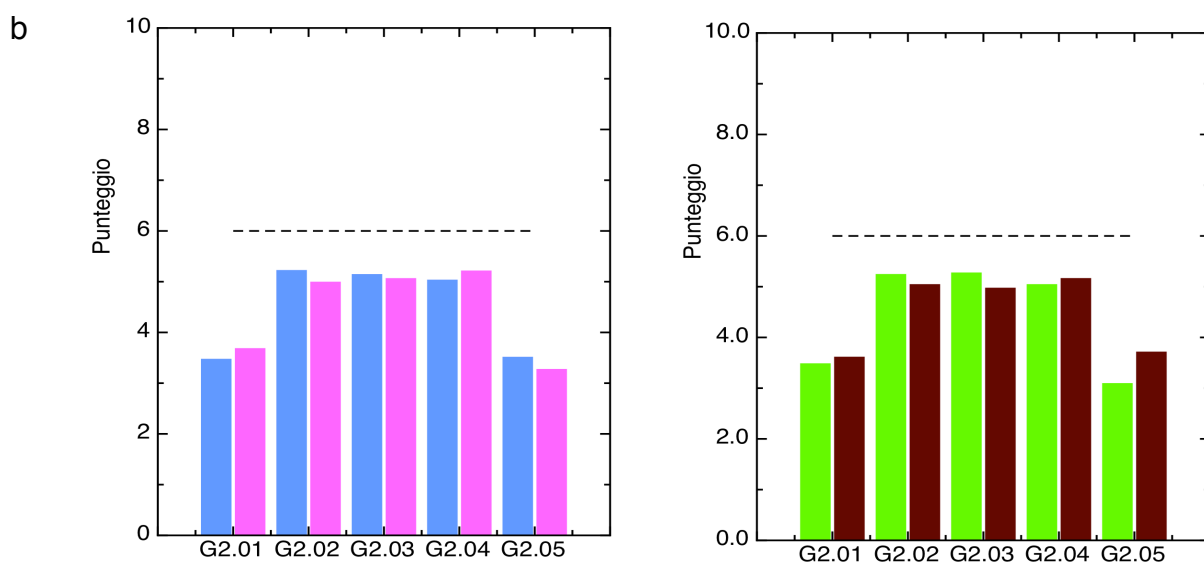


Figura 8. Dati G2 globali (a); Dati G2 aggregati per genere nel pannello di sinistra (blu uomini e rosa donne) e per fasce di età nel pannello di destra (≤ 50 anni verde, > 50 anni marrone) (b).

L'elevata criticità della voce G2.01 suggerisce la necessità di un maggiore coinvolgimento da parte dell'Ateneo nelle azioni di accompagnamento all'introduzione di aggiornamenti sia in didattico e/o tecnologico.

8) Grado di condivisione della programmazione: Analisi degli ambiti **L** (*La mia organizzazione*) ed **M** (*La valutazione del mio lavoro*).

In Tabella 5 e Figura 9 sono riportati i risultati medi calcolati sulla base di tutte le risposte ottenute per ogni voce di uno stesso ambito (indicati con <P> L e <P> M per gli ambiti L ed M, rispettivamente) e i risultati ottenuti aggregati per genere ed età.

Tabella 5					
	uomini	donne	<P>	≤ 50	> 50
L.01	5.03	4.09	4.67	4.35	4.96
L.02	5.37	4.64	5.09	5.04	5.14
L.03	5.27	5.08	5.19	5.03	5.34
<P> L	5.22	4.60	4.99	4.80	5.15
M.01	5.06	4.53	4.86	4.97	4.76
M.02	5.22	4.73	5.04	5.23	4.87
M.03	4.88	4.78	4.84	4.77	4.90
M.04	4.84	4.22	4.61	4.67	4.55
<P> M	5.0	4.56	4.84	4.91	4.77

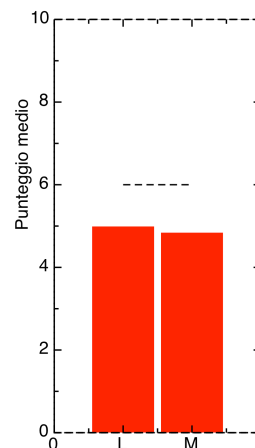


Figura 9. Punteggi medi ottenuti per gli ambiti L ed M

Analisi degli ambiti L ed M per genere e per fasce di età

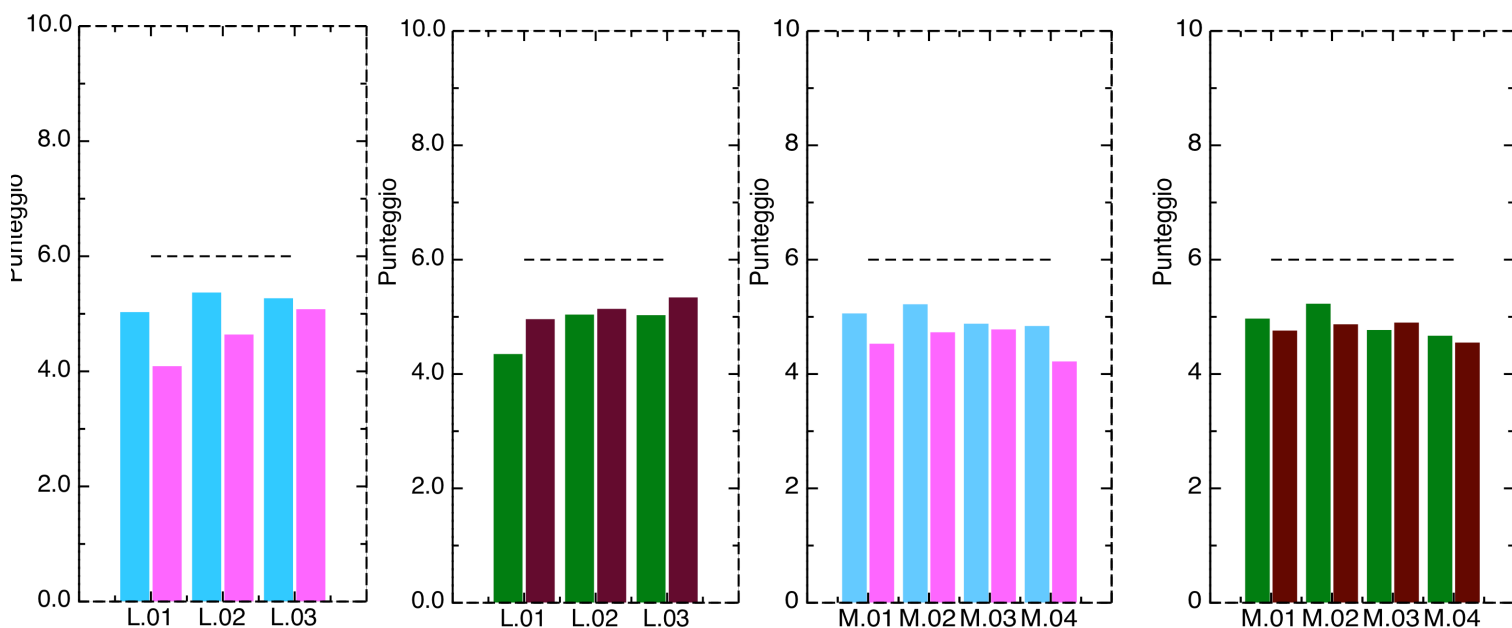


Figura 10. Aggregazioni degli ambiti L ed M per genere e fasce di età. Codice colore come in Figura 8.

L.01 Conosco l'indirizzo strategico della politica del mio Ateneo

L.02 Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo

L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo

M.01 Ritengo di essere valutato dall'Ateneo sulla base di elementi importanti del mio lavoro

M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro

M.03 Sono correttamente informato dall'Ateneo sulla valutazione del mio lavoro

M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati per contribuire alla performance dell'Ateneo

Globalmente l'informazione su indirizzi obiettivi e risultati strategici dell'Ateneo non è sufficientemente condivisa dal personale, suggerendo l'opportunità di sviluppare appropriati canali di comunicazione

9) Aggregazioni per genere e fasce di età di tutti gli ambiti analizzati (A-M):

Tabelle e Schemi riassuntivi

I risultati medi calcolati sulla base di tutte le risposte ottenute per ogni sottoambito sono indicati con <P>

Tabella 6: aggregazione per genere di tutti i dati						
Benessere organizzativo						
Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere						
Ambito	Punteggio			% risposte favorevoli		
	Uomo	Donna	<P>	Uomo	Donna	<P>
A1	6.18	5.97	6.1	66.8	63.3	65.5
A2	8.35	7.53	8.04	88.5	79.1	85
B	9.22	7.96	8.81	95.4	83.1	90.7
C	5.59	5.25	5.32	59.9	49.4	55.9
D	5.85	5.07	5.55	62.8	52.2	58.8
E1	6.51	6.32	6.44	71.1	68.5	70.1
E2	5.12	4.79	5.01	52.4	47.4	49.5
F	6.18	5.65	5.98	67.3	60.8	64.9
G1	6.02	5.33	5.76	62.3	65.8	56.6
G2	4.49	4.45	4.47	42.0	42.3	42.1
H	7.85	7.51	7.73	86.4	84.1	85.5
I	6.54	6.39	6.49	75.5	71.3	73.9
Grado di condivisione della programmazione						
L	5.22	4.60	4.99	55.7	62.0	44.4
M	5.0	4.56	4.84	53.0	44.1	49.6

Tabella 7: aggregazione per genere di tutti i dati						
Benessere organizzativo						
Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per fasce di Età						
	Punteggio			% risposte favorevoli		
	≤50	>50	<P>	≤50	>50	<P>
A1	5.78	6.39	6.10	60.8	69.5	65.5
A2	8.06	8.03	8.04	78.9	85.3	85.0
B	9.02	8.63	8.81	93.6	88.2	90.8
C	5.55	5.13	5.32	59.1	53.2	56.0
D	5.68	4.79	5.55	62.0	56.1	58.8
E1	6.42	6.42	6.42	70.4	69.6	66.6
E2	5.07	4.94	5.0	51.5	49.7	50.5
F	6.18	5.81	5.98	66.7	63.3	64.9
G1	5.89	5.65	5.76	63.6	61.2	62.3
G2	4.43	4.51	4.47	40.2	43.7	42.1
H	7.88	7.57	7.72	87.0	83.8	85.5
I	6.85	6.17	6.49	79.1	69.4	73.9
Grado di condivisione della programmazione						
L	4.80	5.15	4.99	50.0	52.7	51.4
M	4.91	4.77	4.84	49.2	50.0	49.6

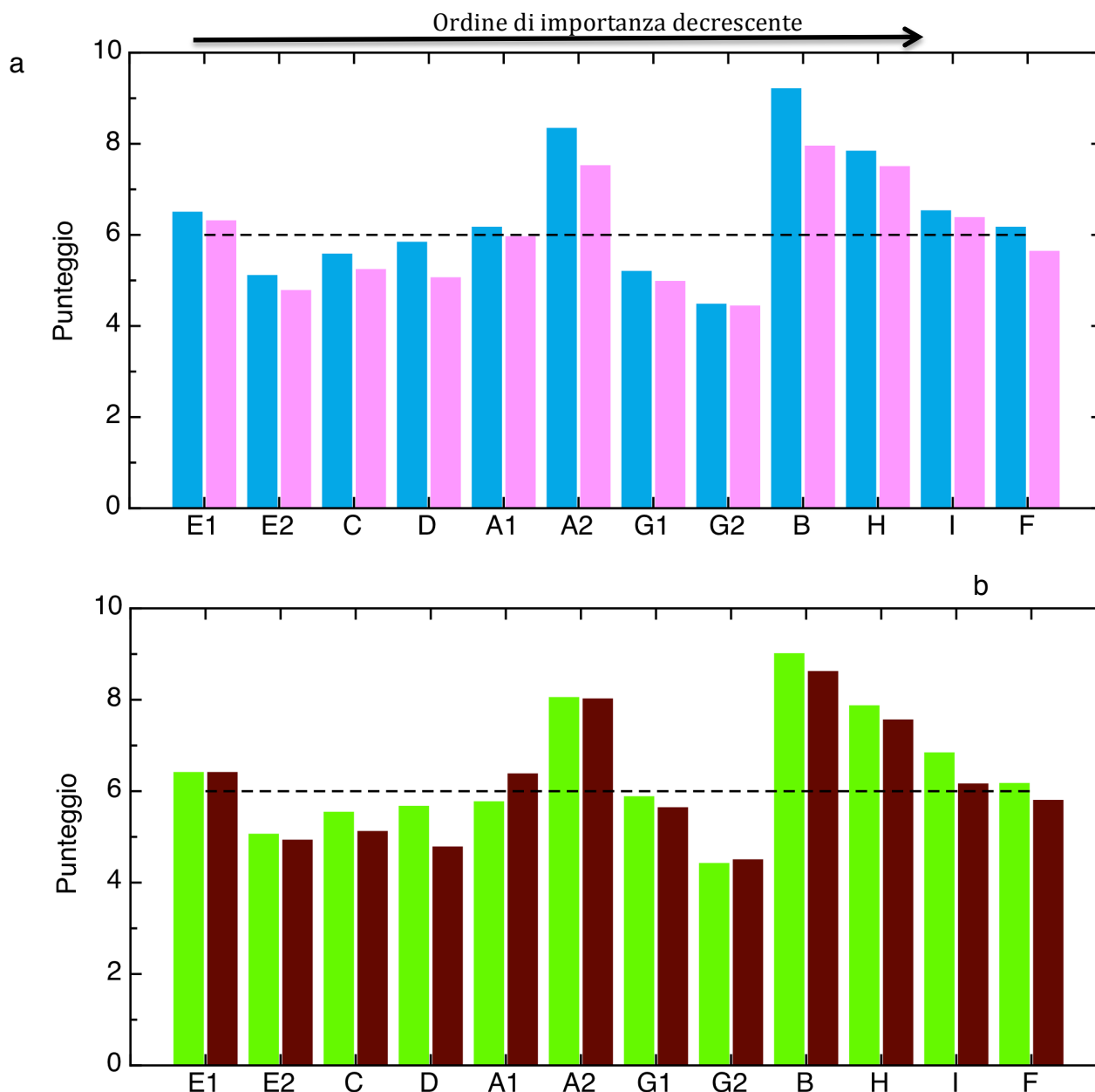


Figura 11. Aggregazione per genere (a) e per fasce di età (b) di tutti gli ambiti. I codici colori come nelle figure precedenti. Gli ambiti sono rappresentati in ordine di importanza decrescente da sinistra a destra.

Gli ambiti carenti risultano sempre E2, C, D, G1, G2 con l'ambito F leggermente carente per le donne e per le persone con età superiore a 50 anni.

In generale si notano minori differenze tra fasce di età, mentre globalmente le donne si trovano sempre in condizioni più problematiche degli uomini. Da notare la voce B che, pur essendo fortemente positiva, vede una criticità più elevata per la componente femminile.

10) Analisi delle risposte ottenute per Dipartimento

Tabella 8			
Dipartimento	N° risposte	Afferenti al Dip.	% risposte
Agraria	37	123	30.08
Architettura	14	95	14.74
Biologia	41	119	34.45
Economia, Management, Istituzioni	14	52	26.92
Farmacia	42	115	36.52
Fisica "Ettore Pancini"	37	125	29.60
Giurisprudenza	16	145	11.03
Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale	9	74	12.16
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale	18	65	27.69
Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	16	125	12.80
Ingegneria Industriale	33	108	30.56
Matematica e Applicazioni "Renato Caccioppoli"	20	100	20.00
Medicina Clinica e Chirurgia	5	102	4.90
Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche	32	90	35.56
Medicina Veterinaria e Produzioni Animali	8	87	9.20
Neuroscienze e Scienze Riproduttive ed Odontostomatologiche	9	115	7.83
Sanità Pubblica	23	58	39.66
Scienze Biomediche Avanzate	7	66	10.61
Scienze Chimiche	23	96	23.96
Scienze della Terra, dell'Ambiente e delle Risorse	14	53	26.42
Scienze Economiche e Statistiche	15	47	31.91
Scienze Biomediche Traslazionali	2	70	2.85
Scienze Politiche	8	82	9.76
Scienze Sociali	2	52	3.85
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura	12	54	22.22
Studi Umanistici	15	192	7.81
TOTALE	472	2418	19.52

Dato il numero esiguo di Dipartimenti con un numero significativo di questionari compilati (evidenziati in verde chiaro), le risposte non sono analizzate per Dipartimento, bensì per aggregazioni territoriali.

11) **Aggregazioni territoriali¹**: Per ogni zona e per ogni Dipartimento è riportato il numero di questionari compilati (N° QA), con l'indicazione del numero totale di Docenti e ricercatori afferenti a quella struttura (Tot)

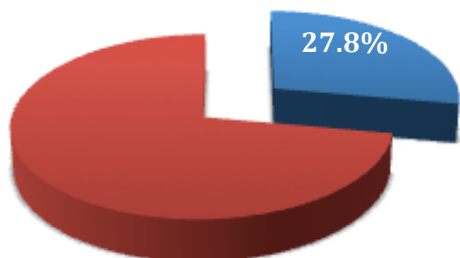
Tabella 9			
Campus Monte Sant'Angelo (MSA)	N°QA	Tot	%
Biologia	41	119	
Economia, Management, Istituzioni	14	52	
Fisica	37	125	
Matematica e Applicazioni R. Caccioppoli	20	100	
Scienze Chimiche	23	96	
Scienze Economiche e statistiche	15	47	
TOT QA	150	539	27.8
Campus Ingegneria / Campi Flegrei (ING)			
Ingegneria chimica, dei materiali e della produzione industriale	9	74	
Ingegneria civile edile e ambientale	18	65	
Ingegneria elettrica e tecnologie dell'informazione	16	125	
Ingegneria industriale	33	108	
Strutture per l'Ingegneria e L'Architettura	12	54	
TOT QA	88	426	20.7
Campus Centro Storico (CS)			
Architettura	14	95	
Giurisprudenza	16	145	
Scienze Politiche	8	82	
Scienze Sociali	2	52	
Studi umanistici	15	192	
TOT QA	55	566	9.7
Campus Cappella Cangiani (CG)			
Farmacia	42	101	
Medicina Clinica e Chirurgia	5	102	
Medicina Molecolare e Biotecnologie Mediche	32	90	
Neuroscienze e Scienze Riproduttive e Odontostomatologiche	9	115	
Sanità Pubblica	23	58	
Scienze Biomediche Avanzate	7	66	
Scienze Biomediche Traslazionali	2	70	
TOT QA	120	602	19.9%

¹ I Dipartimenti mancanti dalle aggregazioni territoriali sono: Agraria (geograficamente isolata), Scienze della Terra dell'Ambiente e delle Risorse (non inserita perchè in trasferimento a MSA), Medicina Veterinaria e Produzioni animali (aveva subito un crollo nel 2015 e le risposte ex ante potevano avere un grosso bias).

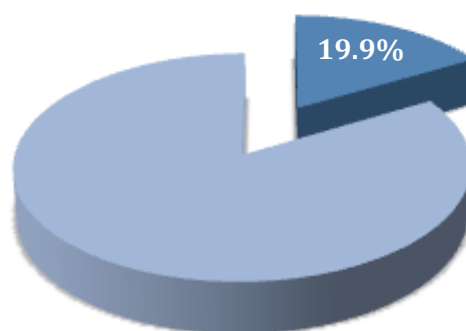
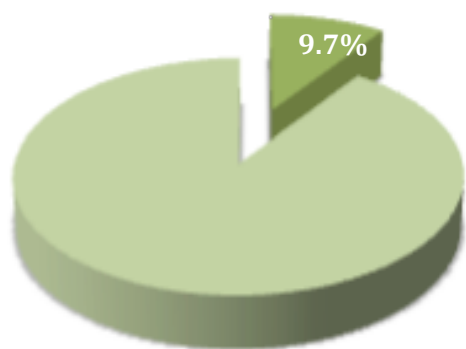
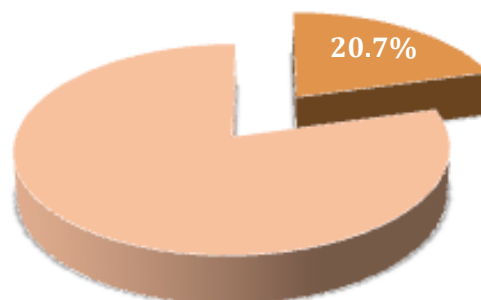
Il riassunto dei punteggi ottenuti per ogni singola voce è riportato in Tabella 14 per quelle aggregazioni territoriali con percentuale di risposta superiore a 20.

Schema riassuntivo delle risposte ottenute per i Dipartimenti aggregati per zone

Monte Sant'Angelo (MSA)



Ingegneria (ING)



Centro storico (CS)

Cappella Cangiani (CG)

12) Risultati aggregazioni per zona

Tabella 10				
Punteggi medi per ambiti aggregati per zone				
	MSA	ING	CS	CG
A1	6.20	6.14	5.34	6.71
A2	8.26	8.08	8.10	7.86
B	8.69	9.21	8.76	8.78
C	5.39	5.77	4.72	5.66
D	5.45	5.66	5.12	5.99
E1	6.51	6.01	6.26	6.79
E2	5.27	4.90	5.02	5.08
F	6.15	6.01	5.39	6.32
G1	5.96	5.95	5.47	5.85
G2	4.40	4.22	4.45	5.07
H	7.54	7.72	7.85	7.94
I	6.53	6.42	6.47	6.74
L	4.80	4.89	4.89	5.20
M	4.63	4.74	4.61	5.44

Sembrano riscontrarsi particolari problematicità (non presenti nelle altre aggregazioni) per il Centro Storico negli ambiti A1 (*Sicurezza e salute sul luogo di lavoro*), F (*I miei colleghi di Dipartimento*) e G1 (*Il contesto di lavoro: il Dipartimento*), evidenziati in giallo. Va rilevato che per il Centro Storico il tasso di risposte è stato pari al 9.7%, quindi potrebbe non essere particolarmente indicativo.

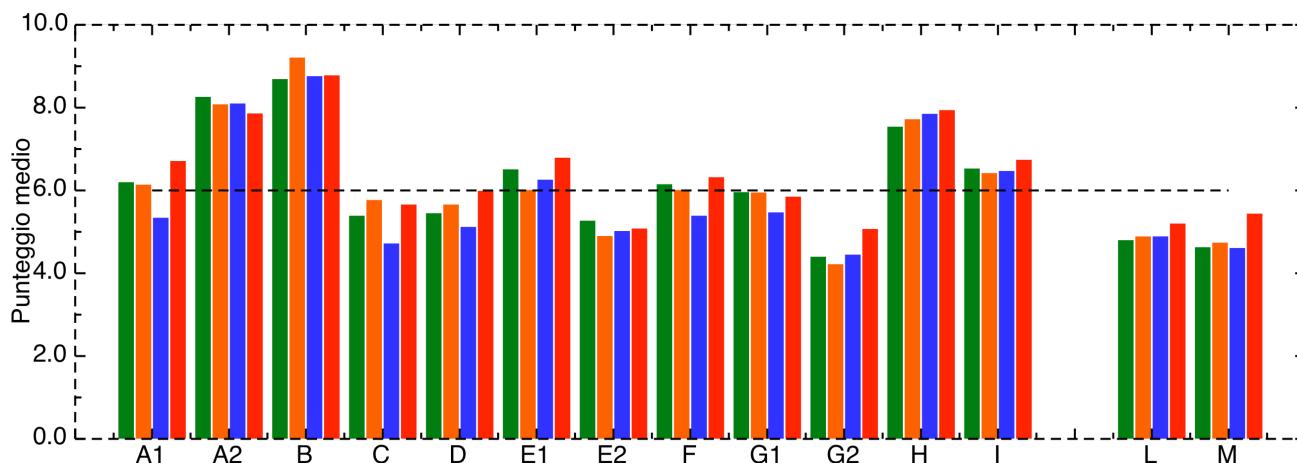


Figura 12: Aggregazioni per zone riportate per tutti gli ambiti del questionario. Codice colore MSA verde, ING arancione, CS blu, CG rosso

Per tutti i Dipartimenti aggregati gli ambiti L ed M relativi al grado di condivisione della programmazione appaiono insufficienti.

13) Tabelle conclusive con i punteggi ottenuti nelle diverse aggregazioni

Tabella 11. Analisi benessere per zona				
Ambiti	MSA	ING	CS	CG
A1	5.87	6.14	5.35	6.18
A2	5.53	5.57	3.64	7.13
A3	5.72	5.66	5.31	5.88
A4	7.69	7.20	7.05	7.65
<A1>	6.2	6.14	5.34	6.71
A2 1	8.03	8.29	7.85	7.33
A2 2	8.41	8.41	8.40	8.15
A2 3	7.61	6.80	7.45	6.90
A2 4	8.97	8.80	8.69	9.05
<A2>	8.26	8.08	8.10	7.86
B1	9.37	9.59	9.45	9.38
B2	9.0	9.43	9.13	8.63
B3	7.92	8.61	7.71	8.33
	8.69	9.21	8.76	8.78
C1	5.56	6.14	5.02	5.98
C2	5.21	5.39	4.41	5.33
<C>	5.39	5.77	4.72	5.66
D1	5.08	5.39	4.51	5.62
D2	6.64	6.59	6.15	6.93
D3	4.64	5.0	4.69	5.43
<D>	5.45	5.66	5.12	5.99
E1 1	5.25	4.39	4.18	6.03
E1 2	4.95	4.34	4.0	4.23
E1 3	8.52	8.73	8.58	8.80
E1 4	9.16	9.07	8.87	9.07
E1 5	6.48	4.73	6.18	6.50
E1 6	5.43	4.98	5.45	5.53
E1 7	5.16	4.93	4.73	5.45
E1 8	4.95	4.30	5.31	5.30
E1 9	8.07	8.07	8.55	8.23
E110	7.19	6.57	6.76	7.20
<E1>	6.51	6.01	6.26	6.79
E2 1	5.17	3.77	4.58	5.05
E2 2	2.88	2.45	2.98	2.48
E2 5	8.39	8.09	7.71	7.93
E2 6	5.48	5.50	5.53	5.62
E2 7	5.97	6.23	5.89	6.05
E2 8	6.21	5.84	5.35	5.60
E2 9	4.61	4.09	4.65	4.52
E210	3.41	3.2	3.45	3.37
<E2>	5.27	4.90	5.02	5.08
F 1	4.83	5.3	4.04	5.10
F 2	7.61	7.91	7.60	8.08
F 3	7.37	7.93	7.53	7.77
F 4	6.53	5.59	4.76	6.45
F5	6.20	5.91	5.02	6.63

F6	4.95	4.75	4.22	5.12
F 7	5.53	4.68	4.55	5.07
<F>	6.15	6.01	5.39	6.32
G1 1	5.64	5.36	4.91	5.78
G1 2	5.47	5.20	4.80	5.40
G1 3	6.31	6.05	5.82	6.45
G1 4	5.55	5.98	5.05	5.63
G1 5	6.84	7.18	6.76	6.0
G1	5.96	5.95	5.47	5.85
G2 1	3.29	3.34	3.60	4.33
G2 2	5.11	5.14	5.09	5.67
G2 3	5.16	4.91	5.20	5.63
G2 4	5.11	4.84	4.95	5.58
G2 5	3.32	2.86	3.42	4.12
G2	4.40	4.22	4.45	5.07
H 1	7.37	7.41	7.89	7.68
H 2	8.48	8.55	9.02	9.05
H 3	8.16	8.52	8.87	8.70
H 4	5.75	5.77	5.42	6.28
H5	7.91	8.34	8.25	8.42
H6	7.57	7.89	7.75	7.82
H7	7.20	7.55	7.38	7.43
H8	7.84	7.73	8.22	8.15
H	7.54	7.72	7.85	7.94
I 1	7.35	7.05	6.95	7.32
I 2	6.51	6.43	6.40	6.60
I 3	5.73	5.77	6.07	6.30
I	6.53	6.42	6.47	6.74

Analisi del grado condivisione programmazione

Tabella 12. Analisi ambiti L e M per zona

AMBITI	MSA	ING	CS	CG
L.01	4.56	4.66	4.55	4.92
L.02	4.92	4.95	5.27	5.35
L.03	4.93	5.09	4.84	5.78
<L>	4.80	4.89	4.89	5.35
M.01	4.67	4.36	4.69	5.65
M.02	5.03	4.91	4.76	5.53
M.03	4.65	4.89	4.69	5.37
M.04	4.15	4.80	4.29	5.20
<M>	4.63	4.74	4.61	5.44

Analisi del grado di condivisione della programmazione per genere e fascia di età

Tabella 13. Analisi degli ambiti L ed M per genere e fasce di età

AMBITI	MSA		ING		CS		CG	
	M	F	M	F	M	F	M	F
L.01	4.75	4.33	4.81	3.64	4.65	4.42	5.77	4.07
L.02	5.11	4.69	4.99	4.73	5.81	4.58	5.80	4.90
L.03	4.99	4.87	5.01	5.64	4.77	4.92	5.60	5.78
<L>	4.95	4.63	4.94	4.67	5.08	4.64	5.72	4.92
M.01	4.89	4.39	4.42	4.00	4.97	4.33	6.07	5.23
M.02	5.23	4.78	4.81	5.64	5.10	4.33	6.00	5.07
M.03	4.53	4.81	4.96	4.36	4.58	4.83	5.53	5.20
M.04	4.22	4.06	4.94	3.82	4.45	4.08	5.67	4.73
<M>	4.72	4.51	4.78	4.46	4.78	4.39	5.82	5.06

AMBITI	MSA		ING		CS		CG	
	≤ 50	> 50	≤ 50	> 50	≤ 50	> 50	≤ 50	> 50
L.01	4.12	4.92	4.60	4.74	4.29	4.81	4.26	5.43
L.02	4.90	4.94	5.13	4.69	5.29	5.26	4.87	5.73
L.03	4.75	5.08	5.02	5.20	5.00	4.67	5.40	6.09
<L>	4.59	4.98	4.92	4.88	4.86	4.91	4.84	5.75
M.01	4.81	4.55	4.38	4.34	4.64	4.74	6.00	5.37
M.02	5.34	4.77	4.87	4.97	4.57	4.96	5.77	5.34
M.03	4.48	4.80	4.87	4.91	4.57	4.81	5.43	5.37
M.04	4.33	4.00	5.09	4.34	4.14	4.44	5.46	5.20
<M>	4.74	4.53	4.80	4.64	4.48	4.74	5.67	5.32

L.01 Conosco l'indirizzo strategico della politica del mio Ateneo

L.02 Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo

L.03 Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo

M.01 Ritengo di essere valutato dall'Ateneo sulla base di elementi importanti del mio lavoro

M.02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro

M.03 Sono correttamente informato dall'Ateneo sulla valutazione del mio lavoro

M.04 Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati per contribuire alla performance dell'Ateneo

Nelle Tabelle sopra riportate sono evidenziati in grigio i punteggi medi ottenuti per ogni ambito, ed in rosso i punteggi considerati negativi. I punteggi per le singole voci sono evidenziati in arancione (punteggi compresi tra 4 e 6) o in viola (punteggi < 4).

L'analisi dettagliata per genere e fasce di età degli ambiti L ed M non porta ad evidenziare situazioni particolarmente diverse per genere e per età.

Si nota una criticità elevata nelle risposte delle donne nel gruppo di Ingegneria riguardo alla mancanza d'informazioni e di comunicazione con l'Ateneo.

Tabella 14. Riassunto dei punteggi per singola voce													
	Dati aggregati Ateneo					Aggregazione zone							
						MSA				ING			
	M	F	≤50	>50	<P>	M	F	≤50	>50	M	F	≤50	>50
A1-01	5.76	5.58	5.58	5.79	5.69	6.17	5.49	5.88	5.86	6.08	6.55	5.81	6.63
A1-02	5.80	5.67	5.34	6.11	5.75	5.61	5.43	4.93	6.03	5.69	4.73	5.17	6.17
A1-03	5.70	5.45	4.95	6.18	5.61	6.12	5.22	4.99	6.31	5.51	6.73	4.83	6.91
A1-04	7.47	7.18	7.24	7.47	7.36	8.24	7.01	7.52	7.83	7.09	8.0	7.17	7.26
A2-01	8.26	7.22	8.00	7.75	7.87	8.46	7.49	8.15	7.93	8.29	6.55	8.08	8.06
A2-02	8.67	7.65	8.25	8.32	8.28	8.75	8.00	8.48	8.36	8.57	7.27	8.38	8.46
A2-03	7.52	6.47	7.06	7.18	7.13	8.17	6.93	7.61	7.61	6.91	6.00	6.75	6.86
A2-04	8.96	8.76	8.93	8.85	8.89	9.11	8.81	8.93	9.01	8.83	8.55	8.75	8.86
B-01	9.56	8.90	9.55	9.10	9.31	9.37	8.87	9.31	9.01	9.79	8.18	9.77	9.31
B-02	9.87	7.49	9.06	8.90	8.97	9.86	7.94	9.16	8.87	9.92	6.00	9.51	9.31
B-03	8.54	7.49	8.43	7.90	8.14	8.10	7.70	8.39	7.54	8.94	6.36	8.72	8.46
C-01	5.86	5.25	5.84	5.44	5.63	5.81	5.25	5.37	5.71	6.13	6.18	6.64	5.37
C-02	5.33	4.52	5.26	4.81	5.02	5.59	4.75	5.22	5.20	5.58	4.0	6.11	4.29
D-01	5.50	4.61	5.48	4.89	5.17	5.35	4.75	5.40	4.82	5.56	4.18	5.85	4.69
D-02	6.79	6.22	6.45	6.68	6.58	6.77	6.48	6.48	6.77	6.60	6.55	6.53	6.69
D-03	5.24	4.38	5.12	4.75	4.92	4.89	4.33	4.93	4.41	5.12	4.18	5.09	4.86
E1-01	5.01	5.11	5.0	5.09	5.05	5.61	4.81	5.37	5.16	4.10	6.36	4.26	4.57
E1-02	4.99	5.35	4.71	5.02	5.12	4.75	5.19	4.78	5.28	4.36	4.18	4.42	4.23
E1-03	8.63	8.71	8.69	8.63	8.66	8.48	8.57	8.75	8.34	8.83	8.00	8.83	8.57
E1-04	9.21	8.91	8.95	9.23	9.10	9.35	8.93	9.13	9.18	9.17	8.36	9.02	9.14
E1-05	6.41	5.85	6.22	6.19	6.20	6.84	6.03	6.33	6.60	6.21	4.73	6.42	5.43
E1-06	5.47	5.01	5.28	5.31	5.30	5.52	5.31	5.19	5.61	5.06	4.36	5.40	4.34
E1-07	5.25	4.81	5.22	4.97	5.08	5.25	5.16	4.84	5.42	5.01	4.36	5.36	4.29
E1-08	4.93	4.65	4.81	4.84	4.83	4.89	5.01	4.84	5.04	4.34	4.00	4.49	4.00
E1-09	8.29	8.01	8.28	8.10	8.19	8.07	8.06	8.27	7.90	8.23	6.91	7.89	8.07
E1-10	6.95	6.82	7.05	6.78	6.90	7.40	6.93	7.28	7.11	6.60	6.36	6.83	6.17
E2-01	4.65	4.49	4.70	4.49	4.59	5.18	5.16	5.61	4.82	3.77	3.82	3.77	3.77
E2-02	2.62	2.40	2.75	2.36	2.54	2.82	2.96	3.22	2.60	2.57	1.64	2.83	1.89
E2-05	8.23	7.88	7.84	8.33	8.10	8.60	8.12	8.27	8.48	8.16	7.64	8.15	8.00
E2-06	5.44	5.39	5.48	5.30	5.39	5.42	5.55	5.61	5.37	5.51	5.45	5.47	5.54
E2-07	6.22	5.38	6.25	5.60	5.90	5.98	5.97	6.45	5.59	6.47	4.55	6.49	5.83
E2-08	6.02	5.72	5.87	5.59	5.72	6.58	5.76	6.45	6.02	5.90	5.45	6.04	5.54
E2-09	4.39	4.49	4.38	4.48	4.43	4.65	4.57	4.24	4.92	3.97	4.91	4.26	3.83
E2-10	3.43	3.18	3.28	3.38	3.43	3.52	3.28	3.37	3.45	3.19	3.27	3.32	3.03
F-01	5.01	4.40	5.11	4.50	4.78	4.96	4.66	4.93	4.75	5.53	3.64	5.66	4.74
F-02	7.90	7.61	8.20	7.44	7.79	7.73	7.46	7.94	7.35	8.08	6.73	8.30	7.31
F-03	7.76	7.19	7.65	7.45	7.54	7.64	7.04	7.49	7.28	8.08	6.91	8.04	7.77
F-04	6.14	5.66	6.01	5.91	5.96	6.87	6.12	6.36	6.67	5.87	3.64	5.70	5.43
F-05	6.21	5.90	6.29	5.92	6.09	6.27	6.12	6.33	6.10	6.00	5.27	6.19	5.49
F-06	5.07	4.28	4.90	4.66	4.77	5.33	4.48	5.04	4.87	4.91	3.64	4.87	4.57
F-07	5.20	4.53	5.12	4.80	4.95	5.88	5.10	5.91	5.23	5.01	2.36	4.79	4.51
G1-01	5.57	5.06	5.66	5.13	5.38	5.93	5.28	5.85	5.47	5.51	4.36	5.36	5.37
G1-02	5.29	4.91	5.38	4.94	5.14	5.61	5.28	5.70	5.28	5.30	4.55	5.40	4.91

G1-03	6.37	5.75	6.16	6.11	6.14	6.70	5.82	6.21	6.39	5.64	6.05	6.19	5.83
G1-04	5.85	5.08	5.85	5.30	5.56	5.66	5.40	5.79	5.35	6.16	4.73	6.26	5.54
G1-05	7.03	5.84	6.36	6.77	6.58	7.16	6.45	6.75	6.92	7.32	6.18	7.13	7.26
G2-01	3.48	3.69	3.49	3.62	3.56	3.25	3.34	3.16	3.40	3.19	4.36	3.36	3.31
G2-02	5.23	5.00	5.25	5.05	5.14	5.30	4.87	5.70	5.28	5.09	5.45	5.17	5.09
G2-03	5.15	5.07	5.28	4.98	5.12	5.30	4.99	5.25	5.08	4.99	4.36	5.09	4.63
G2-04	5.04	5.22	5.05	5.17	5.11	4.84	5.43	5.13	5.08	4.75	5.45	4.98	4.63
G2-05	3.52	3.28	3.10	3.72	3.43	3.23	3.43	2.78	3.76	2.88	2.73	2.79	2.97
H-01	7.72	7.29	7.77	7.37	7.56	7.49	7.22	7.49	7.28	7.61	6.00	7.74	6.91
H-02	8.74	8.67	8.92	8.54	8.72	8.36	8.63	8.48	8.48	8.73	7.27	8.94	7.94
H-03	8.66	8.24	8.64	8.38	8.50	8.19	8.12	8.03	8.27	8.75	6.91	8.94	7.89
H-04	6.01	5.57	6.0	5.71	5.85	5.86	5.61	5.88	5.64	5.82	5.45	6.08	5.31
H-05	8.40	7.85	8.48	7.94	8.19	8.07	7.70	7.76	8.02	8.57	6.73	8.87	7.54
H-06	8.01	7.33	7.95	7.58	7.75	7.57	7.58	7.70	7.47	8.18	5.82	8.26	7.31
H-07	7.58	6.93	7.36	7.31	7.33	7.25	7.13	7.07	7.30	7.74	6.18	7.77	7.20
H-08	7.71	8.21	7.94	7.74	7.90	7.53	8.21	7.97	7.73	7.56	8.91	7.92	7.43
I.01	7.28	6.98	7.45	6.92	7.17	7.64	6.99	7.70	7.06	7.14	6.36	7.25	6.74
I.02	6.52	6.24	6.74	6.13	6.42	6.82	6.12	6.90	6.19	6.44	6.36	6.68	6.06
I.03	5.82	5.97	6.35	5.46	5.88	5.66	5.82	6.27	5.30	5.69	6.36	6.19	5.14

Sono evidenziati in grigio gli ambiti identificati come critici.

Questi sono anche gli ambiti ai quali è stata attribuita la maggiore importanza.

I punteggi per le singole voci sono evidenziati in arancione (punteggi compresi tra 4 e 6) o in viola (punteggi < 4). Sono riportati i dati riguardanti le due aggregazioni per le quali si è ottenuto un tasso di risposte superiore al 20%.

Si hanno sostanzialmente gli stessi risultati facendo raggruppamenti per genere, per fasce di età e analizzando le due zone a maggior numerosità di risposte.

14) Considerazioni conclusive sui risultati del questionario

- La percentuale delle risposte ottenute è stata scarsa, pari a circa il 20% del personale docente totale afferente all'Ateneo, con un risultato globale migliore rispetto ad UNIFI (12.5%) e peggiore di UNIPR (38.53%) (vedi pag. 8 e Figura 1). Cause possibili: scarsa convinzione sull'utilità del questionario nel migliorare situazioni di criticità, come si può evincere dai dati che rivelano risposte negative rispetto alla valutazione sulle politiche di qualità e programmazione, espresse dagli ambiti C e D o dalla scarsa condivisione e conoscenza degli obiettivi strategici di Dipartimenti e Ateneo, espresse dagli ambiti L ed M (vedi dopo). Non è escluso che l'incertezza sul reale anonimato del questionario possa aver contribuito alla scarsa affluenza di risposte, così come il numero elevato di affermazioni che si dovevano valutare. Va rilevato che le aggregazioni per genere presentano una distribuzione delle risposte rappresentativa della reale distribuzione per genere nell'Ateneo. Nelle aggregazioni in base alle fasce di età i gruppi sono ugualmente suddivisi, rendendo significative le analisi in base a tali aggregazioni.
- Il punteggio medio ottenuto per i vari ambiti è riportato in Tabella 3, e la relativa importanza assegnata ai vari ambiti in Tabella 4. I paragoni con i punteggi medi ottenuti da UNIFI e UNIPR sono riportati in Figura 2. L'ordine di importanza attribuita alle domande vede sempre gli ambiti E,C,D,A,G e B in questo ordine di importanza, qualunque sia il tipo di aggregazione che si valuta (genere, fasce di età, aggregazione territoriale).

Dati Positivi

Dati **positivi** dell'indagine riguardano gli ambiti **A2** (*Stress correlato al lavoro*), **B** (Discriminazioni), **H** (*Senso di appartenenza all'Ateneo*) con un punteggio medio > 7.7. Da notare **il punteggio elevato ottenuto nell'ambito B, pari a 8.8, ad indicare che non sono rivelati trattamenti scorretti ne problemi relativi a discriminazioni**. Il dato aggregato per genere, anche per questa voce, indica tuttavia una maggior criticità per le donne (vedi pag. 22)

Criticità

Globalmente alcune criticità si evincono per gli ambiti E2, C, D, G1 e G2 (vedi pag.13). In ambito E2 la maggiore criticità si riscontra per i punti E2.01/02 (*Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto (informativo, amministrativo, logistico) per svolgere la mia attività di ricerca/ Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca*) a indicare un disagio

generalizzato per la scarsità dei finanziamenti disponibili. Va tuttavia indicato che è in atto da parte dell'Ateneo un Programma per il finanziamento della Ricerca dedicato a ricercatori che non siano titolari di altri finanziamenti, con regole di partecipazione ben definite (vedi DR/2016/341 del 08/02/2016). Le voci E2.09/10, relative al carico di impegni istituzionali e alla mancanza di tempo cronica per ottemperare ai propri compiti, riflette analogamente la pressione sui docenti relativa alla qualità e quantità di ricerca prodotta. Il dato sembra potersi interpretare con il fatto che i docenti devono espletare una serie di necessari carichi istituzionali e didattici, in una situazione di possibile carenza di giovani ricercatori nel gruppo che contribuiscono a creare una massa critica necessaria per il raggiungimento di risultati nella ricerca. Accanto a questi dati compare il dato aggregato per genere ed età della voce E2.07, "*La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata in Dipartimento*", che se pur globalmente positiva, vede un contributo di criticità da parte delle donne e dei ricercatori con più di 50 anni. A livello di Ateneo non si riscontra una criticità maggiore per queste due fasce (vedi E2.06).

Le voci C e D (pag. 15-16) sono particolarmente importanti poiché riguardano *l'equità della distribuzione dei carichi didattici ed organizzativi all'interno dei Dipartimenti (C) e la percezione che la possibilità di fare carriera, sia a livello di Dipartimento che di Ateneo, sia effettivamente legata al merito (D)*. I risultati in ambito C indicano che la crescente carenza di personale strutturato comporta un importante aggravio di compiti istituzionali, di ricerca e didattici che non consente una programmazione efficace delle attività di piccoli gruppi. In particolare anche le risposte in ambito D attestano il disagio generato dalla penuria globale di finanziamenti, che sembra generare il timore che non vi siano risorse per coprire le giuste attese dei ricercatori abilitati. La pressione legata alla scarsità di finanziamenti si traduce nella percezione che non vi sia correlazione tra risultati ottenuti e riconoscimenti corrisposti, contribuendo a generare una percezione di sfiducia diffusa che non favorisce e non stimola attività e creatività, che sono gli ingredienti principali della ricerca, oltre ad un'adeguata rete di infrastrutture.

Il dato che si ricava dalle risposte in questi ambiti sembra indicare che non tutti i Dipartimenti abbiano predisposto (o non ne abbiano dato adeguata visibilità), nel triennio successivo al loro avvio (1/1/2013), i piani di reclutamento.

Il Nucleo rileva tuttavia con favore che l'Ateneo ha chiesto (in data 2 febbraio 2016 a mezzo posta elettronica) a tutti i dipartimenti di dotarsi di un piano triennale 2016-2018 di reclutamento.

Il Nucleo ribadisce l'opportunità, da parte dei Dipartimenti, di stilare dei piani strategici di reclutamento, che tengano conto sia della necessità di sviluppi multidisciplinari in più aree che dei risultati conseguiti nella ricerca dal personale. Questi piani triennali costituiranno un riferimento indispensabile per le future valutazioni del Nucleo.

La percezione che lo sviluppo professionale non sia legato al merito è una nota dolente che va presa in seria considerazione.

Azioni correttive al riguardo, oltre alla citata programmazione strategica, che occupa il primo posto, potrebbero essere legate alla **promozione di un'azione di divulgazione del risultato del presente questionario** al fine di verificare che le valutazioni riportate siano condivisibili e per incentivare la partecipazione a iniziative future. Inoltre potrebbe essere auspicabile **somministrare questionari esplicitamente focalizzati sugli aspetti carenti.**

Le voci in ambito G1, *Il contesto del mio lavoro: Dipartimento* (pag. 17), mostrano criticità più accentuate per i soggetti femminili. Da segnalare la criticità delle voci G2 *Il contesto del mio lavoro: Ateneo* (pag. 18). La carenza di circolazione di informazioni all'interno dell'Ateneo (G2.04) si riflette anche nelle criticità delle voci L ed M. Le risposte in questi ambiti indicano che l'informazione su indirizzi, obiettivi e risultati strategici dell'Ateneo non sono sufficientemente condivisi con il personale.

Con riferimento alle criticità riscontrate per le voci G1.04 e G2.04 il suggerimento del Nucleo è di attuare politiche per migliorare i canali di comunicazione tra personale, Dipartimento ed Ateneo

In tutti gli ambiti considerati, maggiori criticità si osservano sempre per le donne, e in questo senso politiche correttive potrebbero essere facilmente implementate. Si nota che la distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo è la seguente: 62.7% del personale docente è maschio e 37.3% è donna (pag. 8). Senza ulteriormente indagare sulla distribuzione delle posizioni, appare uno squilibrio. Va comunque osservato che l'Università Federico II si è dotata di un "**Osservatorio di Genere**" la cui istituzione è stata preceduta dal **Primo Bilancio di genere dell'Ateneo**. (<http://www.unina.it/-/13996758-osservatorio-di-genere-sull-universita-e-la-ricerca-della-federico-ii>).

Da menzionare inoltre per conoscenza l'azione di riequilibrio di genere nel regolamento per le assunzioni dei professori recentemente introdotte presso la Scuola Normale di Pisa (<http://normalenews.sns.it/il-riequilibrio-di-genere-nel-regolamento-per-le-assunzioni-dei-professori/>).

Il paragone con i risultati di altre Università, rispetto a tutte le criticità riscontrate e discusse, fornisce le seguenti indicazioni:

- si rilevano risultati migliori negli ambiti C (*L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza*) e D (*Carriera e sviluppo professionale*) per UNINA rispetto a UNIFI con punteggi medi di 5.32 e 5.55, rispettivamente, per UNINA da confrontare con punteggi medi ottenuti da UNIFI (riportati su scala decimale) di 4.7 e 5 (vedi Figura 2). Bisogna tuttavia rilevare che per l'ambito C il

questionario presentato da UNIFI conteneva tre domande aggiuntive relative alla valutazione del rapporto tra retribuzione e impegno richiesto, non presenti nel questionario di UNINA. Anche in ambito D il questionario di UNIFI presentava due affermazioni addizionali sulla soddisfazione del proprio percorso professionale.

- come già indicato l'ambito E (*Il mio lavoro*) non può essere paragonato direttamente, per la diversa struttura nei due questionari (20 affermazioni per il questionario di UNINA, suddivise in sottoambiti E1 ed E2 relativi alle valutazioni di didattica e ricerca) a fronte di 5 affermazioni per il questionario di UNIFI genericamente indirizzate a valutazioni sullo svolgimento del proprio lavoro.

- in ambito G (Il contesto del mio lavoro, G1 Dipartimento e G2 Ateneo) UNINA registra un punteggio di 4.8, superiore a quello di UNIFI pari a 4.56. Anche in questo caso va rilevato che il questionario di UNINA presenta i sottoambiti G1 e G2, diversamente dal questionario UNIFI, in cui la voce G era globalmente riferita al contesto di lavoro.

Il paragone, che può essere effettuato in modo puntuale, con i risultati di UNIPR, indica che si hanno sostanzialmente gli stessi punteggi medi per gli ambiti di criticità, a fronte di dimensioni dell'Ateneo non direttamente confrontabili.

Poiché solo un numero esiguo di Dipartimenti ha fornito un tasso adeguato di risposte ai questionari, i risultati non sono stati analizzati per singolo Dipartimento, anche per evitare che la lettura dei risultati potesse compromettere in alcun modo l'anonimato, e si è proceduto analizzando aggregazioni territoriali (p. 23-25).

Sembrano riscontrarsi particolari problematiche (non presenti nelle altre aggregazioni) per il Centro Storico negli ambiti A1 (*Sicurezza e salute sul luogo di lavoro*), F (*I miei colleghi di Dipartimento*) e G1 (*Il contesto del mio lavoro: Dipartimento*) (pag. 26). Per il Centro Storico il tasso di risposte è pari al 9.7%, quindi questo dato potrebbe non essere indicativo.

Per tutti i Dipartimenti aggregati per zone, gli ambiti L ed M relativi al grado di condivisione della programmazione indicano criticità (pag 26). L'informazione su indirizzi, obiettivi, e risultati strategici dell'Ateneo è globalmente insufficiente. Questo fatto, come già accennato, può effettivamente spiegare la bassa percentuale di risposte ricevute e **suggerisce l'attuazione di politiche di incentivazione della comunicazione tra i diversi soggetti.**

Infine sono riportate le tabelle con i valori dei punteggi per ogni singola voce di ogni ambito (pag. 27-31) per motivi di trasparenza delle analisi effettuate.

Pur tenendo conto che l'indagine è stata condotta per la prima volta e che i dati possano risentire del timore sulla garanzia di anonimato, pare potersi

evincere una mancanza di fiducia sugli esiti concreti che tale rilevazione possa produrre.