



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

L'anno duemilasedici, addì **29 novembre** alle ore 15.30, a seguito di regolare convocazione trasmessa con nota prot. n. 0082889 del 24 novembre 2016, nell'Aula Organi Collegiali si é riunito il Senato Accademico per l'esame e la discussione degli argomenti iscritti al seguente ordine del giorno:

.....**o m i s s i s**

Sono presenti: il Rettore, prof. Eugenio Gaudio, Presidente ed i componenti del Senato Accademico: prof. Renato Masiani, Pro Rettore Vicario, prof. Enzo Lippolis, prof.ssa Maria Rosaria Torrisi, prof. Sergio Fucile, prof. ssa Rita Cerutti, prof.ssa Alessandra Zicari (entra alle 16.05), prof. Augusto Desideri, prof. Stefano Catucci, prof. Giuseppe Piras, prof.ssa Stefania Portoghesi Tuzi, prof.ssa Beatrice Alfonzetti, prof.ssa Claudia Ciancaglini, prof.ssa Maria Carmela Benvenuto, prof. Paolo Mataloni, prof. Stefano Biagioni, prof. Emilio Nicola Maria Cirillo, prof.ssa Caterina De Vito, prof. Giorgio De Toma, prof. Claudio Letizia, prof. Marco Biffoni (entra alle 16.05), prof. Enrico Elio Del Prato, prof. Augusto D'Angelo, i Rappresentanti del personale: Carlo D'Addio, Tiziana Germani (entra alle ore 16.54), Pietro Maioli, Maria Rita Ferri, Stefano Marotta e i Rappresentanti degli studenti: Alessio Folchi, Alessandro Cofone, Maria Giacinta Bianchi, Francesco Mosca, Tiziano Pergolizzi, Matteo Catananti.

Assistono: il Direttore Generale, Carlo Musto D'Amore, che assume le funzioni di Segretario, i Presidi: prof. Giuseppe Ciccarone, prof. Paolo Ridola, prof. Anna Maria Giovenale, prof. Giancarlo Bongiovanni, prof. Vincenzo Nesi, prof. Stefano Pietro Luigi Asperti, prof.ssa Raffaella Messinetti, Prof. Massimo Volpe, prof. Sebastiano Filetti, prof. Paolo Teofilatto, prof. Irene Bozzoni, i Prorettori: Teodoro Valente, Gianni Orlandi, prof. Antonello Folco Biagini, Bruno Botta, prof. Mario Morcellini e Tiziana Pascucci.

Assenti giustificati: Prof. Mauro Rota.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale, dichiara l'adunanza validamente costituita ed apre la seduta.

.....**o m i s s i s**



Senato
Accademico

Seduta del

29 NOV. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

uw

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Settore Strutture, processi e benessere organizzativo
Il Capo Settore
Emanuele Occhionero

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Settore Strutture, processi e benessere organizzativo
Il Capo Settore
Dott.ssa Manuela Bruni

COMITATO PER IL PERSONALE DOCENTE CON COMPETENZE ANALOGHE AL CUG - INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DI BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DOCENTE DI SAPIENZA.

Il Presidente sottopone all'attenzione del Senato Accademico la seguente relazione predisposta dall'Area Organizzazione e Sviluppo.

L'indagine conoscitiva, promossa dal Comitato per il personale docente con funzioni analoghe al CUG (CUG Docenti), è nata al fine di indagare e valutare il livello di benessere organizzativo percepito dal personale docente, in particolare per esplorarne la condizione lavorativa percepita.

L'indagine è volta all'individuazione delle dimensioni di benessere organizzativo e del benessere lavorativo relativo alle attività didattiche, di ricerca e assistenziale al fine di giungere ad una proposta di azioni mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro complessive ed alla promozione di attività e servizi a favore della qualità del lavoro dei docenti.

La rilevazione ha preso avvio in data 1 luglio 2015 e si è conclusa in data 20 novembre 2015. Il questionario, costruito a partire da quello ideato dall'ANAC, è stato adattato - in base alla letteratura scientifica nazionale e internazionale - allo specifico contesto universitario, con particolare riferimento alla componente docente.

L'indagine ha riguardato il personale docente sia strutturato che non strutturato; in particolare, per quanto riguarda il personale strutturato, i ruoli accademici sono stati quelli di Professore/a Ordinario/a (PO), Professore/a Associato/a (PA), Ricercatore/ricerca Universitario/a (RU), Ricercatore/ricerca a Tempo Determinato (RTD).

Per quanto riguarda il personale non strutturato ci si è rivolti a: Assegnista, Dottorando/a, Altro (per es. Docente a contratto).

Il gruppo di lavoro che ha dato vita all'indagine è stato modificato in seguito alla quiescenza della Prof.ssa Marisa Ferrari Occhionero, già Presidente del CUG Docenti e Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, evento che ha determinato un riequilibrio tra le fasce ed i generi dei rappresentanti, così come previsto dall'art.2 del Regolamento del Comitato per il personale docente con competenze analoghe al CUG e come deliberato dal Senato Accademico nella seduta del 3 novembre 2015, delibera n.458.

Il gruppo di lavoro che si è quindi occupato dell'elaborazione dei risultati e della stesura del report finale è composto dai membri dell'attuale CUG Docenti: Prof.ssa Giuliana Scognamiglio (Presidente e Delegata del Rettore per le Pari Opportunità), Prof.ssa Ersilia Barbato, Prof. Dario Benedetto, Dott.ssa Annunziata D'Orazio, Prof. Roberto Nicolai, Prof.ssa Anna Paola Mitterhofer, Dott. Gaetano Pannitteri.

Per il trattamento dei dati e l'elaborazione dei risultati il gruppo di lavoro si è avvalso della collaborazione, come prestazione a titolo occasionale, della Dott.ssa Denise De Marco.



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Senato
Accademico

Seduta del

29 NOV. 2016

Area Organizzazione e Sviluppo
Il Direttore
Dott. Fabrizio De Angelis

FW

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Settore Strutture, processi e benessere organizzativo
Il Capo Settore
Dott.ssa Emanuela Gioriani

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Organizzazione e Sviluppo
Ufficio Organizzazione
Settore Strutture, processi e benessere organizzativo
Il Capo Settore
Dott.ssa Manuela Bruni

Per l'analisi dei risultati, al fine di considerare in modo adeguato l'alto numero di variabili qualitative e quantitative, il gruppo di lavoro ha provveduto ad approntare diversi metodi analitici. In particolare si è proceduto secondo le seguenti fasi di lavoro:

- Fase di normalizzazione della matrice;
- Parte statistica;
- Parte grafica;
- Stesura della Nota metodologica inserita nel Report.

Nella relazione allegata viene presentata un'analisi dettagliata dei risultati.

Il Presidente invita il Senato a prendere atto.

Allegato quale parte integrante:
Risultati dell'Indagine conoscitiva sulla condizione di benessere lavorativo e organizzativo del personale docente di Sapienza



Senato
Accademico

Seduta del

29 NOV. 2016

IL SENATO ACCADEMICO

- LETTA** la relazione istruttoria;
- VISTA** la Relazione sui Risultati dell'Indagine conoscitiva sulla condizione di benessere lavorativo e organizzativo del personale docente di Sapienza;
- CONSIDERATO** che la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità ha espresso l'intendimento di procedere, unitamente al CUG Docenti dalla medesima presieduto, alla pianificazione di eventuali azioni positive, che saranno sottoposte all'attenzione del Rettore e del Senato Accademico in una successiva seduta

PRENDE ATTO

dei risultati dell'Indagine conoscitiva sulla condizione di benessere lavorativo e organizzativo del personale docente di Sapienza.

IL SEGRETARIO
Carlo Musto D'Amore

IL PRESIDENTE
Eugenio Gaudio



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

**INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE DI
BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO DEL
PERSONALE DOCENTE DI SAPIENZA**

RISULTATI DELL'INDAGINE

**COMITATO PER IL PERSONALE DOCENTE
CON FUNZIONI ANALOGHE AL CUG**

SOMMARIO

SOMMARIO	2
RINGRAZIAMENTI	3
INTRODUZIONE	4
GLI OBIETTIVI DELLE ATTIVITÀ DEL COMITATO	4
GLI OBIETTIVI DELL'INDAGINE	4
IL GRUPPO DI LAVORO	4
LE FASI DEL LAVORO DI INDAGINE	4
METODOLOGIA USATA PER L'INDAGINE	5
I DESTINATARI DEL QUESTIONARIO	6
LA STRUTTURA DEI QUESITI	6
LE CRITICITÀ DELLA RILEVAZIONE	6
I METODI STATISTICI	6
I RISULTATI DELL'INDAGINE	7
<i>Il tasso di risposta</i>	7
<i>La struttura del campione</i>	8
<i>Gli ambiti e la loro importanza</i>	9
<i>Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri: quadri A (il mio lavoro), B (il contesto e l'organizzazione del mio lavoro), C (i rapporti con i miei colleghi, gli studenti e il personale tecnico amministrativo)</i>	12
<i>Il lavoro e le sue prospettive: quadri D (carriera e sviluppo professionale) ed E (la valutazione delle mie attività)</i>	17
<i>Il lavoro nella società: quadri F (il senso di appartenenza) e G (l'immagine della mia università)</i>	19
<i>Benessere organizzativo e pari opportunità: quadri H (pari opportunità e organizzazione del lavoro), I (la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro), L (le discriminazioni), M (stress lavoro correlato) e N (sicurezza e salute sul luogo di lavoro)</i>	21
<i>Le note finali</i>	29
LE RISPOSTE DEL PERSONALE NON STRUTTURATO	30
1. L'INDAGINE E IL CAMPIONE	33
1.1 DATI DEL PERSONALE DI SAPIENZA IN SERVIZIO, STRUTTURATO E NON	33
1.2 LIVELLO DI PARTECIPAZIONE	36
1.3 STRUTTURA DEL CAMPIONE	40
2. LE AREE TEMATICHE DEL QUESTIONARIO E I PRINCIPALI RISULTATI	53
2.1 IL LAVORO, IL SUO CONTESTO E LE RELAZIONI CON GLI ALTRI (QUADRI A-B-C)	54
2.2 IL LAVORO E LE SUE PROSPETTIVE (QUADRI D-E)	85
2.3 IL LAVORO NELLA SOCIETÀ (QUADRI F-G)	108
2.4 BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ (QUADRI H-I-L-M-N)	117
2.5 VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE (QUADRO O)	161
3. LE DOMANDE APERTE E I SUGGERIMENTI	166
3.1 LA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: COSA SUGGERISCI ALL'ATENEO PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DEI TEMPI DI VITA PERSONALI?	166
3.2 LE DISCRIMINAZIONI: SE È SOGGETTA/O AD ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE, PUÒ SPECIFICARE QUALI?	168
3.3 DEFINIZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PER VALUTARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NEL MIO ATENEO È IMPORTANTE (INDICARE UN EVENTUALE ALTRO AMBITO DI INDAGINE)	169
3.4 NOTE FINALI	171
NOTA METODOLOGICA	172

RINGRAZIAMENTI

Il Comitato per il personale docente con funzioni analoghe al CUG desidera ringraziare la Prof. Marisa Ferrari Occhionero, da anni impegnata negli studi sulle Pari Opportunità e gli equilibri di genere nelle istituzioni del Paese ed Europee, per la guida e il supporto fornito a tutto il gruppo di lavoro, e la Prof. Mariella Nocenzi, che ha messo la sua competenza sulle politiche di genere e sulle diseguaglianze sociali, declinate secondo i principali fattori socio-demografici, a servizio del progetto. Tale prima rilevazione, assolutamente innovativa nel panorama nazionale e internazionale, non sarebbe stata realizzata senza il loro impulso e il loro contributo.

INTRODUZIONE

Gli obiettivi delle attività del Comitato

Il Comitato per il personale docente con funzioni analoghe al CUG – istituito con Decreto Rettorale n. 622/2014 del 5 marzo 2014 (art. 3) - ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico mediante la proposta di azioni finalizzate al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, nella prospettiva di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o sessuale.

Nello specifico il Comitato può svolgere attività di verifica sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e di prevenzione del disagio lavorativo.

Gli obiettivi dell'indagine

L'indagine conoscitiva nasce per indagare e valutare il livello di benessere organizzativo percepito dal personale docente, in particolare per esplorarne la condizione lavorativa percepita.

Il complesso progetto all'interno del quale si colloca l'indagine vuole partire dai risultati per sensibilizzare gli Organi di indirizzo e l'intero personale in tema di benessere al lavoro e offrire spunti di riflessione per lo sviluppo di interventi correttivi e miglioramenti nell'organizzazione. In particolare l'indagine è volta all'individuazione delle dimensioni del benessere organizzativo e del benessere lavorativo relativo alle attività didattiche, di ricerca e assistenziale al fine di giungere a una proposta di azioni mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro complessive e alla promozione di attività e servizi a favore della qualità del lavoro dei docenti. La rilevazione ha preso avvio in data 1 luglio 2015 e si è conclusa in data 20 novembre 2015

Il gruppo di lavoro

Il gruppo di lavoro che ha dato vita all'indagine nella sua prima composizione vedeva la presenza della Delegata del Rettore per le pari opportunità Giuliana Scognamiglio, della Presidente del CUG dal marzo 2014 al settembre 2015 Marisa Ferrari Occhionero e delle/i componenti del CUG Dario Benedetto, Annunziata D'Orazio, Roberto Gigliucci, Mariella Nocenzi, Gaetano Pannitteri.

Con tale composizione, il gruppo ha elaborato, durante numerose riunioni preparatorie e un intenso lavoro di studio del panorama normativo e di letteratura del settore, la versione definitiva del questionario. A causa di una profonda modifica nella composizione del CUG, in seguito all'andata in quiescenza della Prof Ferrari Occhionero e del riequilibrio tra le fasce e i generi, il gruppo di lavoro che si è occupato dell'elaborazione dei risultati e della stesura del presente report finale è composto dai membri dell'attuale CUG:

Giuliana Scognamiglio (Presidente e Delegata del Rettore alle Pari Opportunità), Ersilia Barbato, Dario Benedetto, Annunziata D'Orazio, Roberto Nicolai, Anna Paola Mitterhofer, Gaetano Pannitteri. Per il trattamento dei dati e l'elaborazione dei risultati il gruppo di lavoro si è avvalso della preziosa collaborazione della Dr.a Denise De Marco.

Le fasi del lavoro di indagine

Aprile - Giugno 2014 Costruzione interdisciplinare dei concetti chiave dell'indagine

Maggio - Luglio 2014 Raccolta e analisi degli strumenti di rilevazione per indagini analoghe svolte in ambito universitario

Luglio - Novembre 2014 Definizione dei destinatari dell'indagine, dello strumento di rilevazione, della struttura, delle aree tematiche e degli items per la verifica degli obiettivi

Ottobre - Dicembre 2014 Realizzazione di pre-test del questionario su un campione stratificato e rappresentativo del personale docente strutturato e non e implementazione dello strumento di rilevazione

Gennaio - Giugno 2015 Approntamento di una piattaforma digitale in collaborazione con Infosapienza per la somministrazione con tecnica CAWI (Computer Assistance Web Interview)

Marzo - Aprile 2015 Presentazione del piano di lavoro e del piano di comunicazione su richiesta del Nucleo di Valutazione

Maggio - 2015 Realizzazione del piano di comunicazione e sensibilizzazione sull'indagine da parte dell'Area Organizzazione e Sviluppo

23 Giugno 2015 Presentazione dell'indagine alla comunità accademica alla presenza del Rettore, Eugenio Gaudio, della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Giuliana Scognamiglio e di rappresentanti degli organi, di colleghe e colleghi

26 giugno Circolare del Rettore per l'apertura della somministrazione del questionario dell'indagine - anticipata rispetto allo start fissato al 1 luglio - con posticipazione della chiusura al 15 ottobre per accogliere alcune perplessità sul basso grado di partecipazione nei mesi estivi espresse in occasione della presentazione dell'indagine

1 Luglio - 15 Settembre 2015 Somministrazione del questionario attraverso la piattaforma tecnica CAWI

13 luglio 2015 Presentazione degli obiettivi e sulle modalità di svolgimento dell'indagine al Collegio dei Direttori di Dipartimento su invito del Presidente, Prof. Biagioni, da parte di Mariella Nocenzi, su mandato della Presidente

Fine Luglio e 18 settembre 2015 Nuovo invio della circolare rettorale per invitare docenti e personale non strutturato a partecipare alla rilevazione. Si è richiesto un nuovo messaggio di invito a partecipare alla rilevazione rivolto alla comunità accademica a 10 giorni dalla chiusura della rilevazione

15 ottobre 2015 chiusura della rilevazione e inizio della fase di analisi socio-statistica e di interpretazione dei risultati da far confluire nel rapporto finale

22 ottobre - 20 novembre riapertura della piattaforma a vantaggio di categorie non raggiunte dai precedenti inviti a causa di problemi tecnici (Lettori madre lingua, Dottorandi, Titolari di assegno di ricerca, Specializzandi).

Settembre - Dicembre 2015 Validazione ed elaborazione statistica dei dati, interpretazione dei risultati e stesura del primo report in bozza

Febbraio 2016 Invio del file dati e del primo report da parte della Dr.ssa Denise De Marco. Prima riunione CUG nella nuova composizione

Febbraio - Luglio 2016 Discussione sui risultati e stesura del report definitivo da parte del Gruppo di lavoro del Comitato per il personale docente con funzioni analoghe al CUG

Settembre 2016 Approvazione del Report definitivo da parte del Comitato per il personale docente con funzioni analoghe al CUG

Ottobre - Novembre 2016 Presentazione dei risultati agli Organi di Governo e alla Comunità Accademica e pubblicazione del report sulla pagina web del Comitato Unico di Garanzia

Metodologia usata per l'indagine

Il questionario, costruito a partire da quello ideato dall'ANAC, la cui somministrazione ai propri dipendenti è obbligatoria da parte della PA, è stato adattato, in base alla letteratura scientifica nazionale e internazionale, allo specifico contesto universitario, con particolare riferimento alla componente docente e ricercatrice.

Il questionario, contenente molteplici dimensioni in grado di rilevare sia il Benessere psico-fisico sia le determinanti, cioè le variabili che possono svolgere un ruolo nel determinare la percezione di benessere/malessere psico-fisico, è articolato secondo una struttura modulare (6 sezioni) per un totale di 106 item circa.

Le sezioni che compongono il questionario sono le seguenti.

Sezione 1 - Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri: 1. Il mio lavoro, 2. Il contesto e l'organizzazione del mio lavoro, 3. I rapporti con i miei colleghi, gli studenti e il personale tecnico-amministrativo, per un totale di 24 domande.

Sezione 2 - Il lavoro e le sue prospettive: 4. Carriera e sviluppo professionale, 5. La valutazione delle mie attività per un totale di 10 domande.

Sezione 3 - Il lavoro nella società: 6. Il senso di appartenenza, 7. L'immagine della mia università per un totale di 7 domande.

Sezione 4 - Benessere organizzativo e pari opportunità: 8. Pari opportunità e organizzazione del lavoro, 9. La conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, 10. Le discriminazioni, 11. Stress lavoro correlato, 12. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro per un totale di 29 domande.

Sezione 5 - Valutazione del sistema di valutazione: 13. Definizione del benessere organizzativo per un totale di 13 domande.

Sezione 6 - Dati socio-anagrafici: Composizione familiare, presenza di soggetti destinatari di cure, mobilità casa-lavoro e fra sedi di lavoro, cittadinanza per un totale di 23 domande.

Il questionario prevedeva inoltre sia domande a risposta chiusa, sia domande a risposta aperta.

I destinatari del questionario

Il questionario è stato sottoposto al personale docente di Sapienza sia strutturato che non strutturato. In particolare, per quanto riguarda il personale strutturato, i ruoli accademici di interesse sono stati quelli di Professore/a Ordinario/a (PO), Professore/a Associato/a (PA), Ricercatore/rice Universitario/a (RU) Ricercatore/rice a Tempo Determinato (RTD). Per quanto riguarda il personale non strutturato ci si è rivolti a Assegnista, Dottorando/a, Altro (specificare), ad es. Docente a contratto. L'invito a compilare il questionario è stato inviato dagli uffici mediante posta elettronica impiegando la banca dati disponibile grazie al supporto di Infosapienza.

La struttura dei quesiti

Nelle domande proposte viene richiesto di esprimere la propria valutazione prevalentemente attraverso una scala sempre identica, che impiega 4 classi in ordine decrescente. Per ogni affermazione l'intervistato può esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno o a quanto ritiene quella informazione importante o non importante, oltre ad avere la possibilità di non rispondere.

Le criticità della rilevazione

Quella presentata qui è la prima indagine sul tema interamente dedicata al personale docente; va dunque considerata anche come una prima sperimentazione e come un primo passo volto alla sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

La compilazione del questionario ha previsto una procedura digitale di accreditamento e di compilazione, per la quale si è posta grande attenzione alle garanzie relative alla privacy dei rispondenti e alla corrispondente attenzione alla comunicazione inerente tale aspetto.

Va ricordato inoltre che il modello di rilevazione dal quale si è partiti è quello standard di rilevazione per tutte le amministrazioni pubbliche, la modifica del quale, volta all'adattamento alla specificità dell'istituzione universitaria Sapienza, è stata oggetto di grande dibattito e discussione all'interno del gruppo di lavoro. In particolare, tra le criticità da evidenziare sulle quali si è intervenuti nel presente lavoro, va sottolineata l'intrinseca difficoltà della rilevazione di percezioni soggettive, di non agevole concettualizzazione oggettiva (per esempio per quanto riguarda la definizione di sostenibilità).

La modalità di risposta, non risultando sempre di immediata comprensione (erano presenti 6 classi di risposta, nella formulazione delle domande erano spesso frequenti doppie negazioni ecc.), è stata semplificata, giungendo a una scala a 4 livelli ed eliminando le doppie negazioni. Inoltre il questionario è di non trascurabile lunghezza, con 14 aree tematiche e 106 quesiti.

I metodi statistici

Per l'analisi dei risultati, al fine di considerare in modo adeguato l'alto numero di variabili qualitative e quantitative, si provveduto ad approntare alcuni metodi analitici diversi. In particolare, dalla consegna del database, si è proceduto secondo le seguenti fasi di lavoro

Fase di normalizzazione della matrice

- o Analisi preliminari di attendibilità dei dati
- o Test del chi-quadrato, significatività della relazione tra due variabili nominali

Parte statistica

- o Analisi descrittive generali - Frequenze semplici di tutte le domande (Tab. semplici e multiple, analisi condizionate, ecc.);
- o Analisi della struttura del campione
- o Analisi delle relazioni con le variabili strutturali degli intervistati - Incroci di tutte le domande con le principali e più significative variabili socio-demografiche (variabili di struttura) – tavole di contingenza

Parte grafica

- o Elaborazione dei principali grafici descrittivi dei risultati

Stesura della Nota metodologica inserita nel Report.

I risultati dell'indagine

Il tasso di risposta

Hanno acceduto alla pagina web di compilazione del questionario un totale di **656** persone.

Per quel che concerne i criteri impiegati per ritenere validi i questionari ai fini dell'elaborazione dei risultati, si è deciso di considerare utili solamente i questionari che presentano risposte per l'80% dei 13 quadri completati (ad eccezione delle domande socio-demografiche).

Il totale dei rispondenti "utili" risulta così di 537 con un tasso di risposta complessivo pari al 6.4%. Considerando la partecipazione del solo personale docente strutturato, vale a dire Professori Ordinari, Associati e Ricercatori, il tasso di risposta è pari all'11.7%, in linea con il grado di partecipazione per il personale strutturato riscontrato in altre rilevazioni svolte recentemente in alcuni atenei italiani. Nella tabella seguente riportiamo il tasso di risposta per alcune categorie.

	Tasso di risposta
PO	12.0%
PA	13.9%
RU	10.2%
RTD	10.1%
Assegniste/i di Ricerca	4.1%
Studenti di Dottorato	0.8%
Uomini	6.7%
Donne	5.4%

La partecipazione del personale docente raggiunge il valore massimo tra le/i PA e il valore minimo, inferiore di circa 4 punti percentuali, tra le/i RU, mentre per le/i PO essa è inferiore al massimo di quasi il 2% e tali differenze risultano statisticamente significative. Alla relativa disaffezione delle/i RU segue il basso tasso di risposta delle/gli assegniste/i di ricerca, mentre dei più di 3000 dottorande/i dell'Ateneo risponde lo 0.8%. Si deve inoltre segnalare l'adesione pressoché nulla del personale docente a contratto. Si noti che il tasso di risposta delle/i RTD è analogo a quello delle/i RU, ma gli RTD sono solo un decimo degli RU, dunque la loro peculiare situazione di personale di ruolo a tempo determinato non dovrebbe aver inciso in modo molto significativo sulle risposte della fascia ricercatori. Per tale motivo nell'analisi dei dati che seguirà si prenderanno in considerazione solo quelli relativi a PO, PA e RU. Il maggior tasso di risposta delle/i PA, rispetto al decrescere del livello di partecipazione con il ruolo e alla relativa disaffezione dei ricercatori, può essere sintomo di una maggiore necessità di esprimersi per una componente che si percepisce come fondamentale nella vita dell'università, spesso in assenza di riconoscimenti. Si osservi inoltre la differenza di partecipazione in base al genere; sul totale della popolazione il tasso di risposta risulta maggiore per gli uomini; limitandoci invece al solo personale docente strutturato si nota una maggiore partecipazione delle donne, in particolare grazie al contributo delle associate.

La bassa partecipazione del personale non strutturato può avere varie spiegazioni, prima tra tutte quella legata alle difficoltà da parte degli uffici centrali dell'ateneo nell'identificare tutti i destinatari

dell'indagine. Si può inoltre ipotizzare che il personale non strutturato, che interagisce con l'Ateneo limitatamente ad alcuni aspetti (formazione superiore o ricerca), non si sia realmente sentito come il destinatario del sondaggio e la differenza tra i tassi di risposta di assegniste/i e dottorande/i avvalorano questa interpretazione; una maggiore frequenza di impiego di questi strumenti di indagine durante le fasi della vita di studio e di lavoro delle persone, se accompagnata da esiti tangibili quali il conseguimento di risultati reali a fronte di istanze manifestate o l'apertura di una riflessione collettiva, potrà, nel futuro, rendere più facile la partecipazione. Uno degli ostacoli alla compilazione del questionario è certamente legato al timore sulle garanzie dell'anonimato, presente anche tra il personale strutturato. Come verrà evidenziato più avanti, i tassi di non risposta alle domande di carattere socio-anagrafico risultano molto elevati in relazione al dipartimento di appartenenza, alla facoltà e all'area CUN, mentre, per esempio, non si ha timore a dichiarare il ruolo di appartenenza o il proprio genere, come riportato nella tabella seguente. Questo evidente timore di essere identificabile rappresenta, di per sé, un indice di malessere di parte del personale accademico.

	Tasso di non risposta
Dipartimento di appartenenza	33.9%
Facoltà di appartenenza	17.5%
Area CUN	14.5%
Ruolo accademico	4.0%
Genere	5.2%

Grandi differenze si riscontrano nel livello di partecipazione del personale strutturato in relazione alle aree scientifiche (aree CUN). In particolare si rileva il sostanziale fallimento dell'iniziativa per quanto riguarda l'area giuridica e l'area medica e una più che soddisfacente partecipazione nelle aree delle Scienze della Terra e dell'ingegneria industriale e dell'informazione, che vedono anche significativi tassi di risposta della popolazione femminile. Si noti comunque che 78 rispondenti (pari al 14.5%) non indicano l'area CUN di appartenenza.

I tassi di risposta del personale strutturato risultano grandemente differenziati se l'analisi è effettuata a livello di facoltà. Il massimo di partecipazione si riscontra nelle due facoltà di Ingegneria, i valori minimi, escludendo il caso estremo della Scuola di Ingegneria Aerospaziale, i cui 9 membri non hanno partecipato alla rilevazione, e la facoltà di giurisprudenza, per la quale la bassissima partecipazione è esclusivamente femminile, hanno riguardato le facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione, Medicina e Psicologia, Medicina e Odontoiatria. Sostanziali differenze nel tasso di risposta tra donne e uomini si rilevano nelle facoltà di Ingegneria Civile e Industriale, nella quale le donne hanno mostrato grande interesse all'iniziativa, di Medicina e Psicologia, e di Economia; un maggior livello di partecipazione maschile si riscontra invece nelle facoltà di Lettere e Filosofia e di Farmacia e Medicina. Si noti comunque che 95 intervistati (pari al 17.5%) non indicano la facoltà di appartenenza.

La struttura del campione

L'alto tasso di partecipazione nella Facoltà di Ingegneria Civile e Industriale fa sì che il 22% dei rispondenti provenga da tale facoltà, docenti della facoltà di Farmacia e Medicina e della facoltà di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali compongano ciascuna il 16 e il 17%, seguiti dal personale delle facoltà di Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica, Medicina e Odontoiatria, di Lettere e Filosofia etc. Va in ogni caso tenuto presente che più del 17% dei rispondenti non indica la facoltà di appartenenza.

Per quanto riguarda la facoltà di provenienza, le donne appartengono in maggioranza alle facoltà di Ingegneria civile e industriale, Farmacia e Medicina, Scienze matematiche, fisiche e naturali, gli uomini alle facoltà di Ingegneria civile e industriale, Scienze matematiche, fisiche e naturali, Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica.

Per quanto riguarda il ruolo accademico di coloro che hanno risposto ai questionari, le donne sono in maggioranza ricercatrici e associate mentre gli uomini si ripartiscono maggiormente tra i tre ruoli.

Può essere interessante osservare alcune caratteristiche anagrafiche del campione dei rispondenti in rapporto ai dati nazionali.

La popolazione dei rispondenti è in maggioranza maschile e nella fascia di età 41-60 anni. I/le rispondenti sono per la maggior parte coniugati/e, con due figli. Quasi il 26% del campione ha familiari che necessitano di cure di cui si occupa personalmente il 55%.

Le donne sono nubili o divorziate in percentuale maggiore degli uomini. In particolare le divorziate sono il 5.8% (a fronte di una percentuale nazionale nel 2014 [<http://demo.istat.it/pop2014/index.html>] pari al 2.7%) mentre i divorziati sono il 2.5% a fronte dell'1.7% nazionale.

Quasi il 7% delle donne vive con i figli senza convivente (a fronte di una percentuale maschile del 1.4%).

Ben il 22.7% di coloro che hanno risposto impiega più di 46 minuti per raggiungere il luogo di lavoro, quasi il 55% lavora su più sedi, e, tra questi, il 23% impiega più di 46 minuti per gli spostamenti tra di esse.

Gli ambiti e la loro importanza

Nei prossimi paragrafi, presenteremo una sintesi, corredata di alcuni commenti e soffermandoci sui punti che ci sembrano più significativi, dei risultati del questionario, riportati nel capitolo dedicato. Come già accennato, il questionario prevedeva 4 possibili gradi di adesione alle affermazioni proposte, oltre alla possibilità di non rispondere: per nulla, poco, molto, abbastanza, e non so/non risponde. Per rendere più immediata la lettura dei risultati, spesso prenderemo in considerazione l'insieme delle risposte "positive", aggregando le risposte molto/abbastanza, e quello delle risposte "negative", aggregando le risposte poco/per nulla.

Il primo gruppo di asserzioni (**Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri**: quadri A – C) riguarda il benessere organizzativo del personale docente in termini di attribuzione di senso, agio percepito nello svolgimento delle attività, clima diffuso nei vari ambiti di lavoro di partecipazione alle decisioni e di relazioni positive con i colleghi.

Il secondo gruppo di asserzioni (**Il lavoro e le sue prospettive**: quadri D, E) riguarda la percezione sulle possibilità di carriera e di sviluppo professionale e sulle possibilità di partecipazione alla messa a punto di criteri e obiettivi nella valutazione del lavoro.

Il terzo gruppo di asserzioni (**Il lavoro nella società**: quadri F, G) riguarda la sensazione di appartenere a una comunità, di cui si condividono valori e obiettivi, e la percezione che per gli altri tale comunità è importante per la società.

Il quarto gruppo di asserzioni (**Benessere organizzativo e pari opportunità**: quadri H-N) riguarda il benessere organizzativo del personale docente in termini di assenza di discriminazioni, di garanzia di pari opportunità, di equità nell'accesso alle risorse e nella distribuzione dei carichi di lavoro, di equità nei riconoscimenti che la comunità attribuisce ai suoi membri, di clima diffuso di rispetto per la dignità personale e agio percepito nello svolgimento delle attività, di ambienti salubri e sicuri.

L'ultimo gruppo di asserzioni (**Valutazione del sistema di valutazione**: quadro O) riguarda l'importanza attribuita, per garantire il benessere organizzativo, ai diversi ambiti di indagine.

All'analisi degli altri quadri, premettiamo quella dell'ultimo gruppo (**Valutazione del sistema di valutazione**: quadro O) che permette di conoscere la rilevanza che i rispondenti associano ai differenti aspetti sui quali sono chiamati a esprimersi e di valutare meglio le risposte ottenute per quell'ambito. Per rendere immediata la lettura dei risultati di tale quadro, i diversi gradi di adesione sono tradotti in valori numerici, all'interno di una scala da 0 a 10, in modo da disporre di un valore numerico medio come sintesi dei risultati. D'altra parte, tutte le interpretazioni dei risultati osservati che verranno suggerite nascono dall'analisi dei dati e non dalla sintesi numerica che qui utilizziamo.

Di seguito si riportano i voti medi, relativi alle asserzioni del quadro O.

O – Definizione del benessere organizzativo (tassi di non risposta e voto medio)			
Quanto ritiene importanti per garantire il benessere organizzativo i seguenti ambiti? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Tasso di non risposta	Voto medio	Quadri nel questionario
O01 - La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	1.3%	9.1	N
O02 - L'assenza di stress da lavoro correlato	1.5%	8.7	M
O03 - La tutela dalle discriminazioni	1.7%	9.1	L
O04 - Pari opportunità	3.1%	9.0	A, B, E, H
O05 - La carriera e lo sviluppo professionale	2.5%	9.1	D
O06 - La conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	2.1%	8.8	I
O07 - Le relazioni con le altre componenti del mio ambito lavorativo (studenti, personale TAB ecc.)	1.5%	8.6	C
O08 - La solidarietà e l'aiuto tra colleghi	1.2%	8.5	C
O09 - La funzionalità dei servizi e la buona organizzazione del lavoro	1.0%	9.2	B
O010 - Il senso di appartenenza	2.5%	7.7	F, G
O011 - Il riconoscimento dell'impegno personale	1.5%	9.2	E
O012 - L'etica	3.3%	9.4	F, G

Tutti gli ambiti proposti sono considerati molto importanti (con un voto medio variabile tra 8.5 e 9.4), tranne quello relativo al senso di appartenenza, che registra un voto medio pari a 7.7, probabilmente dovuto alla considerazione attribuita in ambito accademico ad aspetti quali la libertà intellettuale e l'indipendenza. Per eventuali successive consultazioni potrebbe essere opportuna una ulteriore riflessione sugli ambiti presentati in questo quadro per cui probabilmente "libertà" e "indipendenza" andrebbero esplicitamente considerati nel quadro del nuovo questionario dedicato alla valutazione del sistema di valutazione del benessere organizzativo.

In questo quadro vanno sottolineati due ulteriori dati: i più alti tassi di non risposta, a fronte di voti medi comunque elevati, in corrispondenza dell'ambito O12, sull'importanza dell'etica, e dell'ambito O04, sull'importanza delle pari opportunità; per come il quadro è formulato, si può presumere di poter considerare una risposta non data come indicativa di una estraneità personale a quell'ambito del benessere. E' ineludibile d'altronde l'analisi distinta per genere sull'importanza delle pari opportunità: il voto delle donne, pari a 9.4, è molto più alto del voto maschile, pari a 8.7. Anche per quanto riguarda l'item O03, sull'importanza attribuita alla tutela dalle discriminazioni, il voto femminile, 9.4, è superiore al 9 degli uomini. Ancora più evidenti risultano le differenze che si osservano, tra uomini e donne, nelle frequenze delle risposte "Molto" in relazione all'importanza di prendere in considerazione gli ambiti citati, vale a dire l'assenza di discriminazioni, le pari opportunità e l'assenza di stress lavoro correlato. Per l'attenzione all'assenza di discriminazioni si registra una differenza di più di 10 punti percentuali nella rilevanza attribuita; l'attenzione alle pari opportunità è molto importante per donne e uomini con uno scarto di quasi il 15%, il peso attribuito all'assenza di stress lavoro correlato vede una differenza maggiore del 6%. Una significativa differenza statistica per genere si osserva poi tra le risposte "Molto" e le risposte "Abbastanza" nell'ambito O02, relativo all'importanza dell'assenza di stress lavoro correlato; tale differenza statistica non si traduce però in una netta differenza tra i valori degli indici.

Item	Voto medio femminile	Voto medio maschile	Risposte "molto": % femminile	Risposte "molto": % maschile
O02 - L'assenza di stress da lavoro correlato	8.8	8.7	70.3	63.8
O03 - La tutela dalle discriminazioni	9.4	9	82.0	71.2
O04 - Pari opportunità	9.4	8.7	82.5	68.1

Da tale analisi è abbastanza evidente che le donne percepiscono una difficoltà legata al genere; i maschi non percepiscono per se stessi tale difficoltà né sembrano essere pienamente consapevoli della differente esperienza delle colleghe.

Nella sezione relativa alla **risposta aperta**, alcune/i rispondenti hanno riportato commenti e suggerimenti, alcuni più precipuamente attinenti ad ambiti aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel questionario meritevoli di indagine da parte dell'Ateneo, altri relativi all'ottenimento del benessere organizzativo. Tali suggerimenti sono riportati nella tabella seguenti.

per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine): frequenza dei suggerimenti relativi al conseguimento del benessere organizzativo per categoria	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
riqualificazione e manutenzione dei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla climatizzazione, alla pulizia, alla sicurezza	21	15.2
riduzione delle richieste burocratiche, scadenze note, procedure certe e stabili, impiego di moduli e ticket on line	14	10.1
indagine su condizioni reali di convivenza nelle strutture centrali e periferiche (democraticità, assenza di soprusi, trasparenza relativamente alle spese e agli atti amministrativi) e individuazione di una sede dove poter denunciare soprusi e discriminazioni	13	9.4
improntare comportamenti a onestà, giustizia, equità; sistemi di premialità per atteggiamenti collaborativi; vantaggi concreti a strutture che implementino azioni positive orientate al benessere	11	7.9
indagini periodiche sul benessere organizzativo, sulla produttività e sulla serenità del personale, anche espressamente dedicate al personale precario e alle attività di tipo assistenziale	9	6.5
pratiche di finanziamento e reclutamento orientate alla valorizzazione del merito e non al mantenimento di rendite di posizione o alla difesa corporativa di gruppi di potere	9	6.5
confronto statistico con altri atenei, progettazione di un sistema di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni volte a migliorare il benessere, anche con l'ausilio di controlli esterni e mediante l'impiego di indicatori	9	6.5
miglioramento dei servizi amministrativi e informatici	8	5.8
miglioramento dei servizi offerti dall'Ateneo e dal Policlinico anche attraverso il monitoraggio della soddisfazione di studenti e pazienti	6	4.3
servizi interni di qualità (parcheggio, banca, ufficio postale, etc)	6	4.3
censire la ripartizione delle risorse e riservare dei finanziamenti ai ricercatori	5	3.6
indagine sulla relazione tra merito e livello di carriera	5	3.6
valorizzazione dell'impegno, del lavoro, delle competenze, anche in relazione all'attività didattica	5	3.6
pubblicizzazione di incarichi e mansioni, in modo da sapere chi fa cosa e a chi rivolgersi	4	2.9
ambiti tutti già previsti nel presente questionario	4	2.9
adottare un approccio partecipativo con il coinvolgimento del personale nella definizione degli interventi, delle azioni, degli obiettivi e dei risultati	4	2.9
formazione professionale di docenti e personale TAB, applicazione dell'empowerment	3	2.2
Altro	2	1.4

per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine): elenco dei suggerimenti effettivamente relativi ad ambiti di indagine aggiuntivi

verificare che siano indicati chiaramente ruoli, incarichi e mansioni
verificare che il personale sia consultato in relazione alle sue esigenze
la pulizia e l'igiene dei luoghi di lavoro
effettuare indagini focalizzate sull'attività assistenziale
effettuare indagini e consultazioni dedicate al personale precario
effettuare follow up su donne al rientro dal congedo per maternità o su uomini che usufruiscano di congedi parentali
valutare quanto il personale viene coinvolto nell'organizzazione delle attività e di servizi
valutazione della qualità dei servizi all'interno dell'ateneo, anche non gestiti direttamente (ufficio postale, banca etc)
valutazione della soddisfazione degli utenti come elemento di benessere organizzativo
Monitoraggio dei tempi di risposta alle segnalazioni e di quelli di risoluzione dei problemi nonché della congruenza tra soluzione e problema segnalato

Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri: quadri A (il mio lavoro), B (il contesto e l'organizzazione del mio lavoro), C (i rapporti con i miei colleghi, gli studenti e il personale tecnico amministrativo)

In relazione al peso attribuito a tale ambito per la definizione del benessere organizzativo, le/i rispondenti considerano molto importante l'attenzione alle pari opportunità per il 74% (per l'82.5% delle donne e per il 68.1% degli uomini), con un voto medio pari a 9, molto importante la funzionalità dei servizi e la buona organizzazione del lavoro per il 70%, con un voto medio pari a 9.1, molto importanti le relazioni con le altre componenti per il 60%, con un voto medio di 8.6, molto importante la solidarietà tra colleghi per il 59.6%, con un voto medio di 8.5.

In relazione al senso di **realizzazione personale**, l'85.7% di coloro che hanno completato i questionari risponde molto/abbastanza; non va però sottovalutato il fatto che quasi il 14% risponde poco/per nulla, considerando che il 93.8% è molto/abbastanza d'accordo con l'affermazione successiva, relativa all'utilità del proprio lavoro per la società. Guardando al solo personale strutturato, una non trascurabile percentuale di rispondenti (circa il 10%) non ricava un senso di realizzazione personale dal proprio lavoro. Differenze statisticamente significative si osservano tra le/gli strutturate/i, con un livello di insoddisfazione crescente al diminuire del livello della carriera (per ben il 9.6% delle/i RU il lavoro non comporta affatto un senso di realizzazione personale).

A01 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	% di risposte "molto"
PO	68.0%
PA	57.3%
RU	44.0%

La differenza di percezione tra i generi risulta statisticamente significativa solo per quanto riguarda le/i PA, la cui componente femminile risponde "molto" per il 68.3%, a fronte di un dato maschile pari a 49.4%, risultando decisamente più soddisfatta.

L'utilità del proprio lavoro per la società, per la quale le risposte positive sono netta maggioranza, è anch'essa percepita in modo differente sia per quanto riguarda il ruolo, per cui si registrano alcune risposte poco/per nulla (il 4.2%) da parte delle/i RU e una sostanziale differenza tra il 70.5% di PO e il 58% di PA e RU che considerano molto utile il loro lavoro per la società), sia per quanto riguarda il genere (per cui si registra una più bassa percentuale femminile decisamente convinta dell'utilità del proprio lavoro rispetto a quella maschile, anche se le risposte complessivamente positive sostanzialmente si equivalgono).

La percezione **della libertà e dell'autonomia nelle scelte** per quanto riguarda **l'attività di ricerca** è di segno negativo per quasi il 10% delle/i rispondenti; d'altra parte, tra coloro che rispondono positivamente, la percentuale che risponde "molto" è elevata. Non si riscontrano differenze statisticamente significative in base al genere mentre va notata la differenza di percezione tra RU (che

rispondono poco/per nulla per quasi l'11% e solo per il 46.7% rispondono molto) e PO e PA (che rispondono poco/per nulla rispettivamente per l'1% e per il 3.3% e rispondono "molto" rispettivamente per il 67.7% e per il 60.0%).

In relazione al contesto lavorativo, al supporto, all'organizzazione e alla valorizzazione delle risorse, alcuni risultati sembrano densi di significato. Rispetto **all'investimento dei dipartimenti** sulla crescita professionale del personale docente e ricercatore, il 68% risponde negativamente. A fronte della sempre più prestazionale valutazione delle strutture (senza voler qui stabilire se essa costituisca un fattore positivo o meno), la sfida dell'investimento in formazione e aggiornamento professionale delle risorse non è stata ancora colta. Mentre non si riscontrano differenze statisticamente significative per quanto riguarda il genere, le risposte si diversificano in base al ruolo, come riportato in tabella.

B01 - Il mio Dipartimento investe adeguatamente sulla mia crescita professionale	% di risposte poco/per nulla
PO	55.7%
PA	70.2%
RU	73.6%

Si noti che risponde "per nulla" il 34.7% delle/i RU. Per quanto riguarda il **supporto alle attività di ricerca** da parte del **dipartimento** e delle strutture centrali di **Ateneo**, rispondono poco/nulla rispettivamente il 57% e il 68%. Per quanto riguarda l'utilità dei **servizi bibliotecari** e di **rete** resta una significativa quota di insoddisfazione (pari rispettivamente al 20.1% e al 21%), non paragonabile d'altronde a quella rilevata nelle domande precedenti. Per quanto riguarda il **supporto fornito per l'attività didattica da parte delle strutture** preposte si riscontra un'ampia percentuale di insoddisfatte/i (quasi il 43% risponde poco/per nulla), con una significativa differenza di percezione tra le/i PO (soddisfatte/i per il 66.7%) e le restanti fasce. **L'introduzione degli strumenti informatici** registra un'ampia percentuale di insoddisfatte/i (32% di risposte poco/per nulla), indipendente dal genere, dall'età e dal ruolo, che indica l'ampio margine di miglioramento del servizio; la distribuzione delle risposte con l'età (in particolare l'elevata percentuale di non so/non risponde nelle fasce più basse) è probabilmente da attribuirsi più al non effettivo svolgersi dell'attività didattica per il personale più giovane. Per quanto riguarda l'**utilità delle informazioni da fornire all'Amministrazione centrale e decentrata** si riscontra un'ampia percentuale di insoddisfatte/i (25% di risposte poco/per nulla), anch'essa indipendente dal genere, dal ruolo e dall'età (con analoghe considerazioni a quelle precedenti su coloro che effettivamente svolgono attività didattica).

Per quanto riguarda la vita all'interno delle strutture periferiche, con riferimento alla **condivisione delle decisioni e delle informazioni da parte della governance**, quasi il 45% percepisce poca o assente trasparenza e condivisione in ambito **dipartimentale** e tale area di insoddisfazione diviene pari a circa il 52% a livello di **facoltà**. In entrambi i casi si riscontrano differenze significative nelle risposte di PO, PA e RU.

B09, B10 - La governance garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	Dipartimento		Facoltà	
	% di risposte "molto"	% di risposte "poco/per nulla"	% di risposte "molto"	% di risposte "poco/per nulla"
PO	24.5%	36.0%	16.5%	47.4%
PA	11.6%	42.1%	4%	53%
RU	7.9%	51.6%	5.4%	55.4%

Per quanto riguarda la vita all'interno dei **dipartimenti**, la percentuale di coloro che sono molto d'accordo sul fatto che le decisioni e le informazioni siano condivise dalla *governance*, scende passando dal più alto livello della carriera alle/i RU. La percentuale delle/gli insoddisfatte/i (che hanno risposto poco/per nulla) viceversa è superiore al 50% tra le/i RU e di molto inferiore al 40% tra le/i PO. Al livello più basso della carriera la percezione prevalente è pertanto che le informazioni non circolino direttamente dalla

governance a tutti i membri del dipartimento; si noti che tale percezione di scarsa trasparenza è condivisa da una significativa percentuale di PO. Per quanto riguarda la vita di **facoltà**, le percentuali relative alla piena soddisfazione sono più basse del livello dipartimentale. Al più alto livello della carriera, è molto d'accordo sul fatto che le decisioni e le informazioni siano condivise dalla *governance* della facoltà più del 16%, mentre tale percentuale è decisamente più bassa tra PA e RU. Anche in questo caso la percentuale delle/gli insoddisfatte/i (che hanno risposto poco/per nulla) diminuisce andando dalla fascia più bassa a quella più alta; anche in una comunità più ampia quale quella della facoltà, la percezione prevalente al livello più basso della carriera è perciò ancora che le informazioni non circolino e le decisioni non siano condivise; tale descrizione è condivisa da una significativa percentuale di PO. Differenze significative si osservano tra le singole facoltà. La percentuale di soddisfatte/i (che hanno risposto molto/abbastanza) è di quasi il 69% nella facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali, varia tra il 40% e il 50% nelle facoltà di Economia, di Lettere e Filosofia e di Medicina e Odontoiatria, è tra il 30% e il 40% nelle facoltà di Farmacia e Medicina, di Ingegneria Civile e Industriale, di Ingegneria dell'Informazione, Informatica e Statistica e di Medicina e Psicologia; per la facoltà di Architettura e per la facoltà di Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione la percentuale di soddisfatte/i è poco sopra il 20% e pari al 10% rispettivamente. In relazione alla rilevanza dei dati presentati, disaggregati per facoltà, bisogna d'altro canto tenere presente che i tassi di risposta al questionario per le facoltà di Medicina e Odontoiatria, Medicina e Psicologia, Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione sono al di sotto del 5%.

Per quanto riguarda la **coerenza tra le proprie attività e la posizione accademica ricoperta**, il 46.2% delle risposte è poco/per nulla (la percentuale delle risposte "per nulla" è pari a un significativo 20%). Differenze significative si riscontrano al variare del ruolo, come sintetizzato in tabella; la percezione di probabile sovraccarico o mancato riconoscimento del lavoro in termini di avanzamento di carriera è evidente per le/i RU, ma anche per le/i PA; la relativamente alta percentuale di PO che rispondono poco/per nulla dimostra inoltre un disagio, forse dovuto anche alle sostanziali modifiche nelle attività richieste al personale docente intervenute in questi anni.

B11 - L'attività (didattica, burocratica, organizzativa) che svolgo è coerente con la mia posizione accademica	% di risposte "poco/per nulla"
PO	27.8%
PA	38.7%
RU	60.7%

Per quanto riguarda le affermazioni del quadro C, inerenti il clima organizzativo all'interno delle strutture di appartenenza, in termini di rapporti con le/i colleghe/i e con le altre componenti, si evidenziano alcune note positive.

item	% di risposte "molto/abbastanza"
C02 - mi rendo disponibile alla collaborazione con i colleghi	98.3%
C05 - sono trattato con rispetto dai colleghi	89,8%
C09 - se svolgo attività didattica, sono soddisfatto dello scambio culturale e umano che ho con gli studenti	86,3%

Si rende **disponibile alla collaborazione con i colleghi** (cioè risponde molto/abbastanza) quasi il 98% e quasi il 90% si sente molto e abbastanza **stimato e trattato con rispetto dai colleghi**; più dell'86% è molto o abbastanza **soddisfatto dello scambio culturale e umano con gli studenti**. In relazione al rispetto dei colleghi, è da notare che la percentuale di risposte "molto" per i PO di sesso maschile è pari al 56%, a fronte di valori dal 27% al 33% per i due generi tra PA e RU; si può ipotizzare che il ruolo (PO) e il genere (maschile) orientino sia la percezione di sé sia la risposta dell'ambiente (si notino a tal proposito anche quanto rilevato per l'item C08 sul rapporto con il personale TAB).

All'interno del quadro C, si evidenziano d'altra parte alcune criticità, riportate in tabella in termini di risposte poco/per nulla.

item	% di risposte "poco/per nulla"
C01 - nel mio ateneo mi sento parte di una comunità	54.5%
C03 - Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento	26.6%
C04 - Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio Ateneo, appartenenti a dipartimenti diversi dal mio	56.6%
C06 - tra i colleghi con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	36.0%
C07 - la mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva	52.5%
C08 - vi è una collaborazione costruttiva con il personale TAB del mio dipartimento	35.9%

Per quanto riguarda il **sentirsi parte di una comunità**, le risposte poco/per nulla superano il 54%; per più del 52% la **struttura non favorisce un clima di collaborazione costruttiva**; il livello di insoddisfazione in relazione a questo aspetto risulta più elevato tra le donne, la cui percentuale di risposte molto/abbastanza è pari al 42.6% (a fronte di un dato maschile del 50%); la percentuale femminile di risposte "molto", il 7.7%, è più della metà di quella maschile (14.4%), mentre la percentuale di risposte "nulla", il 21.5%, è decisamente superiore al dato maschile pari a 13.4%. Il 36% pensa che i **colleghi non mettano a disposizione di tutti le informazioni** in loro possesso. Più del 26% non lavora in **collaborazione stabile all'interno del proprio dipartimento**, mentre più del 40% ha **collaborazioni stabili fuori dal proprio dipartimento**. Più in dettaglio, il 27% di coloro che non lavora stabilmente con colleghi del dipartimento di appartenenza (cioè è poco/per nulla d'accordo con l'affermazione) lavora stabilmente (molto/abbastanza) con colleghi dell'ateneo. La collaborazione stabile con gruppi dell'ateneo non appartenenti al proprio dipartimento è praticata maggiormente dagli uomini, a tutti i livelli della carriera. Qualche criticità traspare in relazione al **rapporto con il personale Tecnico Amministrativo** dei dipartimenti (solo il 14,2% risponde "molto" per quanto riguarda il sussistere di una collaborazione costruttiva mentre quasi il 36% risponde poco/per nulla); tale rapporto è meglio percepito ai livelli più alti della carriera, come riportato in tabella, e ciò rinforza l'analisi che abbiamo proposto a commento dell'item C02 sul rispetto da parte dei colleghi, più intensamente percepito dai PO maschi.

C08 - Vi è una collaborazione costruttiva con il personale tecnico amministrativo del mio dipartimento	% di risposte "molto/abbastanza"
PO	76.3%
PA	62.7%
RU	61.3%

Si può considerare il **non sentirsi parte di una comunità** all'interno dell'ateneo come effetto di alcuni aspetti caratterizzanti il clima organizzativo; in particolare, si possono considerare coloro che non si sentono parte della comunità (cioè che hanno risposto poco/per nulla all'item C01) e metterli in relazione con coloro che rispondono negativamente, per esempio, rispetto alla sensazione di realizzazione personale o al pensare che vi sia condivisione delle decisioni e delle informazioni all'interno delle strutture periferiche. Nella tabella successiva sono perciò messe a confronto, per varie domande del questionario, le percentuali delle risposte poco/per nulla all'interno della totalità delle/i rispondenti con le analoghe percentuali tra coloro che si sentono poco o per nulla parte di una comunità.

item	% di risposte "poco/per nulla" tra tutte/i le/i rispondenti	% di risposte "poco/per nulla" tra chi nell'ateneo non si sente parte di una comunità
A01 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	13.8	22.0
B01 - Il mio Dipartimento investe adeguatamente sulla mia crescita professionale	67.4	81.8
B09 - La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	43.8	56.0
B10 - La governance della mia facoltà garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	51.8	63.6
C03 - Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento	26.4%	34.7%
C04 - Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio Ateneo, appartenenti a dipartimenti diversi dal mio	56.1%	62.5%
C06 - tra i colleghi con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	35.9%	48.1%
C07 - la mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva	52.3%	70.1%
C08 - vi è una collaborazione costruttiva con il personale TAB del mio dipartimento	35.8%	43.3%
C09 - se svolgo attività didattica, sono soddisfatto dello scambio culturale e umano che ho con gli studenti	7.8%	10.0%
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito	66.1%	82.1%
D03 - Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza (per chi la svolge)	60.0%	80.8%
F01 - Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro in Sapienza	18.8	32.3
F02 - Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico	25.5	42.3
F03 - I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali	39.3	58.5
F04 - Se potessi, cambierei università (molto/abbastanza)	27.6	39.5

Quante/i non si sentono parte di una comunità rispondono negativamente in misura maggiore rispetto al resto della popolazione, per tutti gli item considerati, che quindi riguardano aspetti fortemente correlati alla condizione di disagio espressa dall'affermazione C01. In particolare, emergono come possibili concause una struttura che non favorisce lo sviluppo delle capacità e delle attitudini personali in relazione ai diversi compiti (D03), con uno scarto di 20.8 punti percentuali, i valori personali difformi da quelli praticati nell'ateneo (F03), con una variazione pari a 19 punti, una struttura che non favorisce la collaborazione costruttiva (C07), con una variazione di quasi 18 punti percentuali. Il disagio espresso dalla non appartenenza alla comunità di ateneo sembra anche fortemente espresso in relazione alla comunità accademica del proprio settore scientifico (F02), per la quale lo scarto rispetto all'intero campione di quasi 17 punti. L'assenza del merito come fattore dirimente nello sviluppo della carriera (D02) è le principali cause del non sentirsi appartenenti alla comunità dell'ateneo, con uno scarto tra le percentuali pari a 16), insieme al fatto che il proprio dipartimento non investe sulla crescita professionale (B01), per cui l'aumento è di 14.4 punti. Si noti che per quanto riguarda la sensazione di orgoglio legata a lavorare in Sapienza, tra coloro che non si sentono parte di una comunità risponde in maniera negativa circa il 13% in più rispetto al totale della popolazione. Uno scarto di circa 12 punti percentuali si osserva in relazione alla condivisione delle decisioni e delle informazioni da parte della governance del dipartimento (B09) e della facoltà (B10) e da parte dei colleghi (C06); lo stesso scarto si osserva in relazione al desiderio di cambiare università (F04). Per quanto riguarda la collaborazione stabile con un gruppo all'interno del dipartimento, tra coloro che non si sentono parte di una comunità risponde in maniera negativa circa l'8% in più rispetto al totale della popolazione, il 6.4% in più per quanto riguarda la collaborazione stabile tra colleghi fuori

dipartimento, per più del 7% per quanto riguarda il rapporto con il personale TAB. Il disagio espresso dalla non appartenenza alla comunità di ateneo trova riscontro anche nella mancanza di realizzazione personale legata al proprio lavoro (A01), per la quale aumenta la percentuale rispetto all'intero campione di 8.2 punti.

Lo stesso genere di valutazione è stata condotta in relazione a quante/i **non lavorano stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del proprio dipartimento** (item C03), confrontando per alcuni item le percentuali di risposte poco/per nulla all'interno dell'intero campione con quelle all'interno della popolazione che ha dato risposte negative all'item C03.

item	% di risposte "poco/per nulla" tra tutte/i le/i rispondenti	% di risposte "poco/per nulla" tra chi non lavora stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del dipartimento
B09 - La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	43.8	56.0
C06 - tra i colleghi con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	35.9%	48.1%
C07 - la mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva	52.3%	70.1%

Tra le concause prese in considerazione rispetto al non far parte di un gruppo stabile all'interno del proprio dipartimento, emerge il fatto che la struttura di appartenenza non favorisce una collaborazione costruttiva (C07), con uno scarto tra le percentuali di più di 22 punti percentuali e il fatto che tra colleghe/i chi ha un'informazione non la mette a disposizione di tutte/i (C06), con una differenza di quasi 20 punti. Una differenza di 11 punti percentuali si osserva in relazione alla trasparenza agita dalla governance del dipartimento (B09). Evidentemente, non lavorare con colleghe/i del proprio dipartimento, e ricordiamo che così risponde il 26% delle/gli intervistate/i, sembra essere più una necessità che una scelta; tra di loro, il 27% lavora però stabilmente (molto/abbastanza) con colleghi dell'ateneo.

Il lavoro e le sue prospettive: quadri D (carriera e sviluppo professionale) ed E (la valutazione delle mie attività)

In relazione al peso attribuito a tale ambito per la definizione del benessere organizzativo, le/i rispondenti considerano molto importante il riconoscimento dell'impegno personale per il 78.8%, con un voto medio di 9.2, molto importante l'attenzione alle pari opportunità per il 74% (per l'82.5% delle donne e per il 68.1% degli uomini), con un voto medio pari a 9, molto importante l'attenzione dell'organizzazione alla carriera e allo sviluppo professionale per il 73.7%, con un voto medio pari a 9.

Per quanto riguarda la possibilità di prefigurare un possibile iter della propria carriera, solo il 21% delle/i rispondenti ritiene (risposte molto/abbastanza) che **le prospettive di carriera e sviluppo in ateneo siano ben delineate e chiare**, mentre il 42.5% non lo ritiene affatto. D'altronde, solo il 30.7% ritiene che tali **prospettive siano legate al merito**. Le risposte a questi due item sembrano molto legate al ruolo accademico.

% di risposte "poco/per nulla"		
	D01 - Nel mio Ateneo le prospettive di carriera e di sviluppo professionale sono ben delineate e chiare	D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito
PO	69.0%	39.2%
PA	74.7%	67.3%
RU	83.3%	75.0%

La sensazione di **indeterminatezza delle prospettive** è fortissima tra le/i ricercatori, ma anche tra PA e PO la percentuale di coloro che non concordano con l'affermazione è alta; dall'analisi dei risultati sembra che

abbia pesato nelle risposte la percezione sulla propria carriera personale più che la personale valutazione della situazione in generale. Anche per quanto riguarda la fiducia nel **riconoscimento del merito** le differenze sono significative tra i differenti livelli di carriera (si noti che tra le/i RU ben il 36.9% risponde per nulla). Tra PO e PA i più convinti che il merito costituisca il fattore dirimente per la carriera sono gli uomini (tra le donne che hanno risposto positivamente la percentuale delle risposte “molto” è nulla); tra le/i RU i risultati sono leggermente diversi: la percentuale positiva femminile è maggiore di quella maschile ma contestualmente è maggiore anche la percentuale femminile di risposte “per nulla”. Si noti in ogni caso la significativa differenza tra la percentuale di risposte positive dei PO di sesso maschile (pari al 60.5%) e quella delle altre categorie (variabile tra il 22% e il 44%). La percezione relativa al legame tra merito e carriera è differenziata anche per facoltà, con valori di insoddisfazione che per le facoltà di Architettura, Medicina e Psicologia, Ingegneria Civile e Industriale, Medicina e Odontoiatria, Scienze Politiche Sociologia e Comunicazione sono superiori al 70%; riguardo la rilevanza di tali dati, bisogna comunque tenere presente che mentre per le facoltà di Medicina e Odontoiatria, Medicina e Psicologia, Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione e Architettura il tasso di risposta è inferiore al 6%, esso è di circa il 20% per la facoltà di Ingegneria Civile e Industriale e pertanto il risultato negativo di tale facoltà è da tenersi in debito conto.

Per quanto riguarda **l'investimento sulle differenti capacità e attitudini degli individui da parte dell'ateneo**, si osserva un'area ampia di insoddisfazione (risponde poco/per nulla il 60%). Tra coloro che danno una risposta negativa in merito al riconoscimento delle attitudini dei singoli, le donne risultano le meno soddisfatte, per ciascuna fascia di appartenenza, con una percentuale di risposte poco/per nulla pari al 61.9% a fronte di un dato maschile pari al 57.4%. Per quanto riguarda i livelli di carriera, i più insoddisfatti sono le/i RU (con una percentuale di risposte poco/per nulla pari al 63.7% a fronte del 59.7% di insoddisfatti tra le/i PA e del 50.5% tra le/i PO. L'attenzione al talento individuale è percepita meno nelle facoltà di Medicina e Odontoiatria, Architettura e Ingegneria Civile e Industriale (con percentuali di risposte poco/per nulla rispettivamente pari a 76.1, 71.4 e 67.4) mentre tale aspetto è maggiormente valorizzato nella facoltà di Lettere e Filosofia e in quella di Ingegneria dell'Informazione, Informatica e Statistica (con percentuali di risposte poco/per nulla rispettivamente pari a 45.9 e 51 e, nel caso della facoltà I3S con il numero massimo, il 12.2%, di risposte “molto”). La **propria posizione accademica** è percepita come **adeguata alle proprie capacità** per il 57.8% (molto/abbastanza), ma anche in questo caso va registrata una percentuale significativa di insoddisfatte/i (il 37.9% risponde poco/per nulla). La distribuzione delle risposte per livello di carriera, riguardo la corrispondenza tra le proprie capacità e il ruolo accademico ricoperto, mostra che i più insoddisfatti sono le/i RU (con una percentuale di risposte poco/per nulla pari al 62.5% e ben il 30.4% di risposte “per nulla”). Per quanto riguarda il genere, si nota una minore percentuale femminile di risposte positive, dovuta a un'alta frequenza di risposte non so/non risponde tra le donne.

Per quanto riguarda la valutazione delle proprie attività, le percentuali di risposte poco/per nulla alle diverse affermazioni è elevata. Si riscontra un'ampia quota di rispondenti (50.8%) che è poco/per nulla d'accordo con l'affermazione che tale valutazione sia **effettuata sulla base di elementi importanti del proprio lavoro**. D'altronde solo il 37.7% delle/i rispondenti ritiene di **partecipare alla messa a punto degli obiettivi della valutazione**. D'altro canto, la maggior parte ritiene che la **valutazione delle proprie attività sia stata corretta** (60%), che gli esiti della valutazione siano **utili per il miglioramento dei propri risultati** (53.8%) e che ci sia **sufficiente coinvolgimento nelle definizioni degli obiettivi del proprio lavoro** (55%). Una netta maggioranza (85.6%) ritiene che nella valutazione dell'attività didattica si debba tener conto del **parere degli studenti**. In generale si osserva una differenziazione nelle risposte per i diversi livelli di carriera.

item	% di risposte molto/abbastanza		
	PO	PA	RU
E01 - ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	73.2%	48.0%	31.1%
E02 – Se svolgo attività didattica la valutazione deve tener conto del parere degli studenti	97.9%	86.0%	88.6%
E03 - partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione	49.4%	37.9%	36.5%
E04 - ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente	78.4%	61.1%	54.5%
E05 - i risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	60.9%	58.0%	50.0%

In relazione al fatto che la valutazione sia stata **effettuata sulla base di elementi importanti**, tale differenziazione risulta netta, con una percentuale di risposte “molto” pari al 18.6% tra i RU, al 7.3% tra i PA e al 4.8% tra i PO. In relazione alla **partecipazione alla messa a punto degli obiettivi della valutazione**, per la quale non si verifica una maggioranza di risposte positive in alcuna fascia, si riscontra solo per il livello più alto della carriera una percentuale non trascurabile di risposte “molto”; tra PO e PA, la percentuale femminile di risposte positive (rispettivamente 52% e 50.9%) è superiore a quella maschile (rispettivamente 49.3% e 30.5%). Anche per quanto riguarda la **correttezza della valutazione**, i più soddisfatti si trovano al più alto livello della carriera; tra le/i RU si osserva una percentuale di risposte “per nulla” di circa il 10%. In sintesi, il complesso delle attività valutative (item E01, E04, E06) sembra vissuto con fiducia e coinvolgimento solo dalle/i PO. Come già notato, dall’analisi dei risultati sembra emergere che ai livelli alti della carriera la percezione sia fortemente influenzata dalla propria posizione e che non vengano colti gli aspetti vissuti da coloro che si trovano in posizione differente. In generale la percentuale maschile di risposte positive è superiore a quella femminile. Una significativa differenziazione nelle risposte si verifica tra le varie facoltà, in alcune delle quali si riscontra una non uniformità di percezione tra uomini e donne. Gli esiti della valutazione sono considerati **utili per il miglioramento dei propri risultati** maggiormente per PO e PA, per i quali le risposte negative sono pari al 37.1% e al 40.7% rispettivamente, mentre per le/i RU si ha una percentuale di risposte negative pari a 45.8; in generale le donne sembrano cogliere maggiormente la sollecitazione proveniente dalla valutazione, per cui la percentuale di risposte positive femminili in relazione al **miglioramento della performance** grazie ad essa è superiore a quella maschile. Per quanto riguarda il tener conto del **parere degli studenti** nella valutazione dell’attività didattica, si riscontra una significativa differenza tra la percentuale di risposte positive al livello più alto della carriera, con una percentuale di risposte “molto” pari a 53.6%, a fronte di quelle di PA e RU, entrambe pari a 46.7%.

Il lavoro nella società: quadri F (il senso di appartenenza) e G (l’immagine della mia università)

In relazione al peso attribuito a tale ambito per la definizione del benessere organizzativo, le/i rispondenti considerano molto importante l’attenzione dell’organizzazione all’etica per l’83%, con un voto medio pari a 0.4 e molto importante il senso di appartenenza per il 44.9%, con un voto medio pari a 7.7.

Il senso di appartenenza, sia all’Istituzione sia alla propria comunità scientifica, registra in generale un’alta percentuale di risposte positive, pur permanendo delle perplessità in relazione ai valori realmente praticati nell’ateneo. Riguardo il **sentirsi orgogliosi** nel dichiarare di lavorare in Sapienza, le risposte positive costituiscono l’80.2% (va comunque notato una percentuale non trascurabile di risposte negative, pari al quasi il 19%). La sensazione di **appartenere alla comunità di ricerca del proprio settore** è molto/abbastanza condivisa dal 72.6% delle/i rispondenti (con una non trascurabile percentuale di risposte poco/per nulla pari a 25.6%); differenze si osservano per i diversi livelli di carriera e tra uomini e donne, come sintetizzato in tabella.

F02 - Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico	% di risposte "molto/abbastanza"	% di risposte "per nulla"
PO	84.6	2.1
PA	81.9	3.4
RU	66.1	8.3
Donne	67.6	8.1
Uomini	78.6	3.7

La percentuale di risposte positive si riduce al diminuire del livello di carriera mentre il contrario si verifica per le risposte "per nulla". Le donne percepiscono meno degli uomini l'appartenenza alla comunità del proprio settore, con una percentuale femminile di risposte "per nulla" più che doppia di quella maschile. La **condivisione dei valori praticati nell'ateneo**, perché coerenti con i valori personali, registra complessivamente un'elevata percentuale di risposte negative (il 39.4%) che si distribuiscono in modo diverso tra le fasce: ai più alti livelli della carriera, la percentuale di risposte positive è del 60.8% e del 58.1% per PO e PA rispettivamente, mentre per le/i RU essa è pari al 48.8%. La differenziazione nelle risposte si verifica anche per quanto riguarda il genere, all'interno dei differenti ruoli, con una maggior distanza femminile rispetto ai valori praticati nell'ateneo, come riportato in sintesi in tabella.

F03 - I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali	% di risposte "molto/abbastanza"	
	Donne	Uomini
PO	48.0	64.7
PA	44.8	67.0
RU	50.7	50.0

Nella fascia delle/i RU non si riscontra una differenza di percezione tra donne e uomini, mentre va notata la grande differenza tra donne e uomini nei PO e PA; si noti anche la minore condivisione femminile dei valori praticati nell'ateneo all'aumentare del livello della carriera, a fronte del miglioramento nelle risposte che si osserva per gli uomini. Evidentemente le difficoltà di carriera per le donne, e la minor presenza femminile ai livelli più alti, si riflettono anche sul piano dei valori, mentre le carriere maschili vengono accompagnate da una maggiore sintonia tra sé e l'ambiente di lavoro, al quale possono maggiormente dar forma. Sarebbe interessante indagare meglio questo aspetto, interrogando donne e uomini più dettagliatamente sui valori che li sostengono nel loro lavoro e quelli che percepiscono come praticati dall'Ateneo. Infine, il 27.6% dei rispondenti, potendo, **cambiarebbe università**.

Per quanto riguarda l'immagine del proprio ateneo, la percezione di coloro che hanno risposto al questionario è in generale positiva, anche se qualche perplessità si riscontra in relazione a quanto le/gli studenti e la società in maniera più ampia considerino importante l'ateneo. In particolare, quasi l'89% ritiene che la **propria famiglia o le persone del proprio ambiente considerino Sapienza importante per la società**; se lo sguardo si posa sulle/gli **studenti**, la percentuale di risposte positive diviene pari al 71.6% mentre essa è di quasi il 60% se la/il rispondente considera l'opinione della **gente in generale** (la percentuale di risposte negative è in questo caso pari a un significativo 35.2%). In relazione all'opinione delle/gli **studenti**, si nota una differenziazione delle risposte tra uomini e donne, risultando queste ultime meno convinte (con una percentuale di risposte positive pari al 65.2% a fronte di un dato maschile del 77.1%) del fatto che le/gli studenti considerino Sapienza importante per loro e per la collettività. Per quanto riguarda l'opinione della **gente in generale**, si osserva una differenziazione delle risposte sia per fascia sia per facoltà e, all'interno di queste categorie, tra uomini e donne. Con il crescere del livello di carriera la percentuale di risposte positive diminuisce, mentre aumenta sensibilmente quella delle risposte nettamente negative.

G03 - La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società	% di risposte "molto/abbastanza"	% di risposte "per nulla"
PO	43.3	8.2
PA	55.0	8.1
RU	69.1	4.2

Si noti come la stessa tendenza alla diminuzione "dell'ottimismo" con il crescere della fascia si riscontra separatamente per uomini e donne, risultando le ricercatrici coloro che confidano maggiormente in un'alta considerazione, per l'ateneo, da parte della gente in generale.

Benessere organizzativo e pari opportunità: quadri H (pari opportunità e organizzazione del lavoro), I (la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro), L (le discriminazioni), M (stress lavoro correlato) e N (sicurezza e salute sul luogo di lavoro)

In relazione al peso attribuito a tale ambito per la definizione del benessere organizzativo, le/i rispondenti considerano molto importante la tutela dalle discriminazioni per il 76% (per l'82% delle donne e per il 71.2% degli uomini), con un voto medio pari a 9.1, molto importante l'attenzione alle pari opportunità per il 74% (per l'82.5% delle donne e per il 68.1% degli uomini), con un voto medio pari a 9, molto importante l'attenzione alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro per il 73.9%, con un voto medio pari a 9, molto importante l'assenza di stress lavoro correlato per il 66.9% (per 70.3% delle donne e per il 63.8% degli uomini), con un voto medio pari a 8.7, molto importante l'attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata per il 67.3%, con un voto medio pari a 8.8.

In questo ambito molto ampio, in cui la percezione è relativa a vari aspetti che influiscono sull'agio nello svolgere la propria attività lavorativa, molte affermazioni proposte a coloro che hanno compilato il questionario sono strettamente legate alla peculiarità del clima organizzativo dell'ambiente universitario. La maggior parte delle/i rispondenti ritiene, con il 66.7% di risposte poco/per nulla, che non vi sia **equità nella ripartizione del carico di lavoro** nell'ambito di tutti gli onerosi compiti organizzativi che contribuiscono al buon andamento della vita delle facoltà, dei Corsi di Studio e dei dipartimenti. Il 76% ritiene che parimenti non siano **equamente distribuiti incarichi e responsabilità** nell'ambito dei compiti organizzativi che più incidono nell'indirizzo e nel governo delle strutture, che consentono perciò di esercitare un certo potere e di godere di un certo prestigio. L'**accesso alle risorse materiali**, che consentono di svolgere in modo efficace le attività di ricerca, didattica e terza missione, non è equamente distribuito per il 57.1% di coloro che hanno risposto al questionario. Si noti che in generale, tra coloro che hanno invece risposto positivamente alle affermazioni considerate, la percentuale di risposte "molto" non supera il 4%. Significative risultano le differenze di percezione al variare del livello di carriera.

	% di risposte "poco/per nulla" e "per nulla" – Ritengo vi sia equità		
	H01 – nella ripartizione del carico di lavoro	H02 – nella distribuzione di incarichi e responsabilità	H03 – in relazione all'accesso e alla qualità delle risorse materiali
PO	62.9 – 12.4	60.8 – 10.3	41.1 – 10.3
PA	70.0 – 20.0	70.7 – 18.0	61.1 – 21.5
RU	71.8 – 25.7	71.8 – 26.9	60.5 – 22.2

Sia per quanto riguarda l'**equa distribuzione degli oneri**, che l'**equa ripartizione degli incarichi di prestigio o responsabilità**, che l'**equità nella possibilità di accesso e nella qualità delle risorse materiali** la percentuale di risposte positive, che è in generale minoritaria, è massima per il livello più alto della carriera e minima per le/i RU. Viceversa, la percentuale di risposte decisamente negative è massima per le/i RU e minima per le/i PO. È interessante notare che PA e RU si esprimono allo stesso modo, mentre un 7-9% in meno di PO avverte iniquità nella ripartizione del carico di lavoro, un 10-11% nella distribuzione degli incarichi di responsabilità, il 19-20% nella distribuzione delle risorse. Differenze significative si osservano infine tra donne e uomini nelle diverse fasce per quanto riguarda l'**equità nella possibilità di**

accesso e nella qualità delle risorse materiali. All'interno delle varie fasce, la percentuale femminile di risposte positive passa dal 31.4% delle ricercatrici (a fronte di un dato maschile del 38.4%), al 33.4% delle PA (mentre i colleghi maschi sono soddisfatti per il 43.6%) al 52% delle ordinarie (a fronte del 55% dei PO maschi).

La percezione generale delle pari opportunità è abbastanza diversificata nelle varie facoltà: in relazione all'equità nella distribuzione del **carico di lavoro** e d'altro canto **delle responsabilità**, la percentuale di risposte positive è inferiore al 10% per le facoltà di Architettura e di Economia, è inferiore al 20% per quelle di Farmacia e Medicina e di Medicina e Odontoiatria, è tra il 30% e il 35% per le facoltà di Ingegneria Civile ed Industriale, Ingegneria dell'Informazione Informatica e Statistica, Lettere e Filosofia, Medicina e Psicologia e di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali; nella facoltà di Scienze politiche Sociologia Comunicazione si registra una percentuale di risposte molto/abbastanza pari al 40% per quanto riguarda l'equità nella distribuzione del carico di lavoro e pari al 30% in relazione all'attribuzione di incarichi più di responsabilità.

Per quanto riguarda l'ultimo ambito del quadro H, relativo alla sussistenza in generale delle **pari opportunità tra uomini e donne**, la percentuale di risposte positive (molto/abbastanza) è invece maggioritaria (pari al 64.4%), in presenza d'altronde di una significativa percentuale di risposte negative (31.1%). Le risposte sono significativamente diverse per i diversi livelli di carriera tra i generi. Tra le/i RU, la percentuale di risposte poco/per nulla è pari al 41.3% mentre tale percentuale scende, mantenendosi su valori comunque significativi, al 25.3% per le/i PA e al 20.6 per le/i PO. Gli uomini sembrano non percepire un problema relativo alle pari opportunità, né percepiscono che esso vi sia per le donne: la percentuale maschile di risposte poco/per nulla è pari al 18.8% mentre quella femminile raggiunge il 48.3%. La sostanziale differenza di percezione tra uomini e donne si riscontra per tutte le fasce, come evidenziato in tabella.

H04 - Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere	% di risposte "poco/per nulla"	
	Donne	Uomini
PO	32.0	16.9
PA	41.7	14.1
RU	61.1	24.4

Continuando l'analisi, relativa alla percezione sul clima organizzativo, e prendendo in considerazione gli ambiti del quadro I, si nota che in generale in Sapienza ci si sente libere/i di manifestare il proprio **orientamento politico** (81.2% di risposte molto/abbastanza), la **propria fede religiosa** (80.0%), il proprio **orientamento sessuale** (67.7%) e ci si considera **trattati con rispetto** in relazione alla propria **etnia** (68.3%) e alla propria **lingua** (67.7%); non si deve comunque trascurare che ciò non avviene per l'11%, in relazione all'orientamento politico, per il 5.8% in relazione alla fede religiosa e per il 7.4% per l'orientamento sessuale. Va anche tenuta in conto l'alta percentuale di opzioni "non so/non risponde" che potrebbe indicare la consapevolezza di far parte del "gruppo di maggioranza" per il quale il problema non si pone. Per gli item formulati "in negativo", relativi a una **valorizzazione sul lavoro eventualmente ostacolata dal genere o dall'età**, si registrano delle non trascurabili percentuali di risposte "molto/abbastanza" rispettivamente pari al 12.1% (genere) e 23.1% (età); l'8.8% delle/i rispondenti, in particolare il 10.5% delle donne e il 7.7% degli uomini, ritiene di subire **altre forme di discriminazione**, la maggior parte delle quali (riportate esplicitamente nell'item "**risposta aperta**" del quadro) sono relative alla non appartenenza a gruppi organizzati e/o di potere o consistono in isolamento e pratiche di mobbing, arbitrio e veti da parte di PO e/o della gerarchia. Le discriminazioni segnalate dipendono anche dal fatto di fare ricerca al di fuori degli ambiti principali o di possedere autonomia di giudizio, dalla sussistenza di pratiche di nepotismo, dall'essere donna e in particolare madre.

Se è soggetta/o ad altre forme di discriminazione, può specificare quali?: frequenza delle specificazioni per categoria	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
non appartenenza a gruppi organizzati e/o di potere	11	18.6
isolamento e pratiche di mobbing, arbitrio e veti da parte di PO e/o della gerarchia	9	15.2
attività di ricerca al di fuori del mainstream	5	8.5
pratiche di nepotismo	4	6.8
indipendenza di pensiero e autonomia di giudizio	4	6.8
perché donna e/o madre	4	6.8
particolare ruolo o posizione (incaricato stabilizzato, lettore di lingua, SSD di appartenenza diverso da tutti gli altri)	3	5.1
questioni di etica e onestà	3	5.1
provenienza geografica o da altro ateneo e/o estrazione sociale	3	5.1
merito e competenza che fanno sfigurare altri	2	3.9
non rispetto delle competenze e dell'anzianità	2	3.9
nessuna discriminazione	2	3.9
problemi interpersonali, discriminazione mia e dei miei collaboratori	2	3.9
ASN, non equa distribuzione risorse	2	3.9
discriminazioni sono problema generale dell'accademia italiana, inquadramento forzato in SSD	2	3.9
Barriere architettoniche e/o assenza di ausili tecnologici nelle aule che impediscono di partecipare ai dibattiti	1	1.7

Qualche differenziazione nelle risposte emerge in relazione al genere, ai differenti livelli di carriera e alla facoltà di appartenenza.

Pur fornendo in netta maggioranza risposte positive, le donne si sentono un po' meno libere degli uomini di manifestare il proprio **orientamento politico** (12.4% di risposte poco/per nulla, a fronte di un dato maschile pari all'8.7%) e ritengono più degli uomini che la propria **valorizzazione sul lavoro sia ostacolata in relazione alla propria identità di genere**, con una percentuale femminile di risposte molto/abbastanza pari al 20.5% a fronte di un dato maschile del 6%. Se si guarda la distribuzione delle risposte positive al variare del livello di carriera, si nota che, le/i RU si sentono un po' meno liberi delle/i PA e delle/i PO di manifestare il proprio **orientamento politico** e la propria **fede religiosa**. D'altro canto, le/i RU ritengono più di PA e PO che la loro **valorizzazione sul lavoro possa essere ostacolata in relazione all'età**, con una percentuale di risposte molto/abbastanza che, al crescere del livello della carriera passa dal 30.4% al 25.5% al 12.5%.

item	% di risposte poco/per nulla		
	PO	PA	RU
L01 - Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico	2.1%	8.7%	13.1%
L02 - Sono libero di manifestare la mia fede religiosa	2.1%	6.0%	8.3%
L07 - La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia età	77.0%	66.4%	53.6%

Il clima organizzativo ha effetti diretti sulle persone, in termini di agio o disagio più o meno accentuati. In relazione all'aver subito **atti di mobbing**, in generale le risposte maggioritarie sono, come atteso (visto che mobbing è in generale praticato su una minoranza o su un singolo), quelle negative (70.9%); la percentuale di persone che dichiarano di aver subito, ad esempio, esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato è pari a un preoccupante 24.4% (la percentuale di risposte "molto" è quasi l'8%). La

percentuale di risposte positive (molto/abbastanza) relative a molestie (**parole o comportamenti lesivi della dignità**) è più bassa (15.8%), ma ancora significativa. Il carico complessivo delle proprie attività risulta molto/abbastanza sostenibile per quasi il 67% delle/i rispondenti (tra queste/i è pienamente a proprio agio solo il 16.9%) e per nulla sostenibile per il 6.6%. Situazioni di **malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro** sono avvertiti dal 27.8% delle/i rispondenti. Sia in relazione al mobbing sia per quanto riguarda le molestie, si riscontrano risposte differenziate per i diversi livelli di carriera.

item	% di risposte molto/abbastanza		
	PO	PA	RU
M01 - Ho subito atti di mobbing (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.)	13.4%	23.1%	30.9%
M02 – Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro	10.3%	10.7%	21.2%

La percentuale di coloro che dichiara di aver subito atti di **mobbing**, cresce al diminuire del ruolo accademico e tra le/i RU è più del doppio di quella delle/i PO; analogamente, se circa il 10% di PO e PA dichiara di aver subito parole o comportamenti **lesivi della propria dignità**, ciò è però avvenuto per più del 20% delle/i RU. Rispetto a tale ambito si riscontrano risposte differenziate tra donne e uomini: la percentuale femminile di risposte molto/abbastanza è pari a 18.1, quella maschile è pari a 13.8. La differenziazione per genere delle risposte si riscontra all'interno di ciascuna fascia.

% di risposte "molto/abbastanza"	M01 - Ho subito atti di mobbing (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.)		M02 – Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	8	14,7	12	9.8
PA	26,6	20,3	13.3	9.5
RU	34,3	26,7	20.5	19.8

Tra le/i RU, la percentuale di donne che ha subito atti di **mobbing** è quasi l'8% in più di quella maschile, tra le/i PA, la differenza è pari a più del 6%; la situazione si inverte al livello più alto della carriera per cui le risposte femminili positive sono quasi il 7% in meno di quelle maschili. La differenziazione è meno netta in relazione all'aver subito **molestie**: tra le/i RU, le percentuali femminile e maschile di risposte positive differiscono per meno di un punto percentuale; tra le/i PA, la differenza aumenta a quasi il 4%; tra le/i PO, le donne hanno subito molestie per circa il 2% in più rispetto agli uomini. La **sostenibilità del carico complessivo** delle attività è percepita diversamente all'interno dei diversi livelli di carriera. Le risposte poco/per nulla delle/i RU ammontano al 37.5%, quelle delle/i PA al 32.2%, quelle delle/i PO sono il 27.8%. Si noti che le/i RU che percepiscono il carico come decisamente insostenibile sono il 6.5%, più del doppio del 3.1% delle/i PO; a fronte di ciò, coloro che si sentono pienamente a loro agio sono il 25.8% tra le/i PO, il 16.8% tra le/i PA, il 12.5% tra le/i RU. Anche gli effetti sul benessere fisico sono differenziati all'interno delle diverse categorie. Avverte maggiormente situazioni di **malessere** il personale non strutturato (con il 36.2% di risposte molto/abbastanza) rispetto a quello strutturato (25.4% di risposte positive). Gli effetti sul corpo sono diversi nelle varie facoltà; le risposte positive sono inferiori al 20% nella facoltà di Economia, variano tra il 20% e il 25% per le facoltà di Architettura, Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica, Lettere e Filosofia, variano tra il 25% e il 30% nelle facoltà di Farmacia e Medicina, Scienze matematiche fisiche e naturali, Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione, sono il 34.8% nella facoltà di Medicina e Psicologia e assumono il massimo valore (45.2%) nella facoltà di Medicina e Odontoiatria. Si noti che le risposte "molto" variano tra il 10% e il 20% per Farmacia e Medicina, I3S,

Medicina e Odontoiatria e Medicina è Psicologia, mentre si mantengono al disotto del 10% per le altre facoltà (con il valore minimo riscontrato per Lettere e Filosofia). Gli effetti fisici negativi sono differenziati, all'interno delle diverse fasce, tra uomini e donne. A parte la fascia delle/i RU, in cui le percentuali femminile e maschile di risposte positive sono uguali, ai livelli più alti di carriera gli uomini sembrano lamentare maggiore disagio, con una percentuale di risposte molto/abbastanza del 25.9% tra i PA (a fronte di un dato femminile pari a 20%) e del 17% tra i PO (a fronte di un dato femminile del 12%). Nelle diverse facoltà la risposta dei due generi non è univoca. Le percentuali più alte di risposte positive (cioè di presenza di malesseri) si riscontrano per le donne nelle facoltà di Medicina e Odontoiatria e di Medicina e Psicologia, per gli uomini nella facoltà di Medicina e Odontoiatria e di Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione. Le percentuali più basse si riscontrano invece per le donne nelle facoltà di Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica e di Lettere e Filosofia, per gli uomini nella facoltà di Economia. Per quanto riguarda i risultati relativi agli ambienti di lavoro, in termini di sicurezza e salubrità, si registra in generale una maggioranza di risposte positive, di accordo più o meno pieno, sulle affermazioni dei vari item. Si noti però che, per quanto riguarda la sicurezza, il 34.7% delle/i rispondenti considera il proprio luogo di lavoro poco/per nulla **sicuro**, il 45.5% non ha ricevuto informazione e formazione appropriate su **rischi e misure preventive e protettive**, il 51.4% non sa **a chi rivolgersi in caso di emergenza**. Potrebbe essere interessante indagare nuovamente la percezione relativa a tali ambiti dopo la somministrazione in e-learning del corso di base obbligatorio sulla sicurezza sul lavoro iniziata nella tarda primavera del 2016. Per quanto riguarda la salubrità dei luoghi di lavoro, il 34.6% considera le **condizioni del proprio studio** poco/per nulla soddisfacenti; tale percentuale sale al 49.3% se ci si riferisce all'**aula dove si svolge prevalentemente l'attività didattica**, e al 45.1% se si considerano gli ambienti dove si svolge **attività di ricerca**. Per quanto riguarda il rispetto del **divieto di fumare**, la percentuale di risposte poco/per nulla è pari a un purtroppo notevole 16.9%. Tutte le affermazioni considerate, a parte quella sul divieto di fumo, vedono un livello di accordo differenziato tra i diversi livelli di carriera.

item	% di risposte molto/abbastanza		
	PO	PA	RU
N01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ecc.)	78.4	68.0	55.9
N02 – Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alle mie attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione	70.1	58.7	44.0
N03 - In caso di emergenza so a chi rivolgermi e cosa fare	57.7	55.8	39.7
N04 - Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	81.0	63.8	59.7
N06 - Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	63.9	53.3	47.0

In particolare, si osserva un andamento decrescente delle risposte positive al diminuire del livello del ruolo accademico, sia per quanto riguarda il **considerare sicuro** il proprio **luogo di lavoro**, sia per quanto riguarda **la formazione e l'informazione ricevuta** e il sapere cosa fare o a chi rivolgersi in **caso di emergenza**, interpretabile anche in termini di minore coinvolgimento nella vita del dipartimento da parte delle/ RU, che conoscono meno strutture, organizzazione e persone del dipartimento stesso.

Evidente risulta inoltre la maggior soddisfazione che si riscontra ai livelli più alti della carriera in relazione alle condizioni degli ambienti in cui si svolge l'attività lavorativa. Per quanto riguarda il **proprio studio**, si noti che le risposte "per nulla" sono pari al 13.9% tra le/i RU, al 12.1% tra le/i PA e solo al 6.2% tra le/i PO. Le differenze di percezione che si osservano in relazione alle **aula didattiche** sono meno significative, mentre tornano evidenti quelle che si verificano per quanto riguarda gli ambienti dove si svolge l'attività di ricerca, dei quali è soddisfatto il 63.9% delle/i PO, il 53.3% delle/i PA e solo il 47% delle/i RU.

La soddisfazione relativa alle condizioni degli ambienti di lavoro è differente per donne e uomini.

item	% di risposte "molto/abbastanza"		% di risposte "per nulla"	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N04 - Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	55.3	65.4	16.3	13.5
N06 - Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	41.6	55.2	18.4	13.0

Considera soddisfacenti le condizioni del proprio **studio** una percentuale femminile di 10 punti più bassa di quella maschile, mentre la differenza percentuale di risposte "per nulla" tra donne e uomini è di circa 3 punti; la percentuale femminile di risposte positive, per quanto riguarda i luoghi ove si svolgono le **attività di ricerca**, la differenza di soddisfazione tra uomini e donne è di 13.6 punti percentuali (la percentuale femminile di risposte "per nulla" è più alta di quella maschile di 5.4 punti percentuali. Si noti che la percentuale di risposte "non so/non risponde" in relazione agli ambienti di lavoro è tra le donne sempre significativamente più alta, il che fa pensare che, oltre a essere dotate mediamente di ambienti meno confortevoli (così come accade per le/i RU), non è chiaro tra le donne quale possa essere una lecita aspettativa. Una certa differenziazione delle risposte si riscontra tra le diverse facoltà; in ciascuna facoltà si verifica una peculiare differenza di soddisfazione tra i generi e tra le fasce. Focalizzando l'attenzione sulla fascia meno soddisfatta, quella delle/i RU, si può notare che per quanto riguarda il proprio **studio** il minimo di risposte positive si verifica nella facoltà di Medicina e Psicologia, il massimo nella facoltà di Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica; per quanto riguarda le condizioni degli **ambienti dove fare ricerca**, il valore minimo si riscontra nella facoltà di Ingegneria civile e industriale, il valore massimo nella facoltà di Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica.

Per quanto riguarda il **divieto di fumare**, si nota una differenziazione tra le varie facoltà dell'ateneo. La percentuale di risposte poco/per nulla in relazione al fatto che il divieto sia rispettato si mantiene al di sotto di un non irrilevante 10% nelle facoltà di Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica e di Scienze politiche, Sociologia e Comunicazione, è al di sotto del 16% per le facoltà di Architettura, Farmacia e Medicina, Ingegneria civile e industriale, Lettere e Filosofia e Scienze matematiche fisiche e naturali e infine è del 23.8% per la facoltà di Medicina e Odontoiatria, del 34.7% per la facoltà di Medicina e Psicologia e del 38.1% per la facoltà di Economia.

Sull'agio nel vivere nel proprio luogo di lavoro ha sicuramente effetto la possibilità di conciliazione tra i tempi di vita quelli di lavoro, anche sulla base di azioni positive di organizzazione del lavoro. La prima delle le azioni presentate nel questionario è quella relativa all'**asilo nido aziendale**, che risulta molto/abbastanza utile per il 56.5% delle/i rispondenti, sul quale però non si pronunciano in molte/i (le risposte non so/non risponde sono il 38.3%). In questo caso le risposte risultano diversificate tra coloro che hanno figli (per le/i quali risulta utile l'asilo nido per il 60%) e coloro che non ne hanno (che rispondono positivamente per il 50%). La seconda azione positiva è relativa al **mobility manager di ateneo**, considerato molto/abbastanza utile dal 15.5% delle/i rispondenti, poco/per nulla utile dal 29%; ciò che risalta maggiormente a questo proposito è che la percentuale maggioritaria di risposte (55.5%) è rappresentata da risposte non so/non risponde. L'**organizzazione del lavoro aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra sedi e aule** solo il 21.8% di coloro che hanno risposto; la percentuale di risposte poco/per nulla è pari a un significativo 51.7% e risulta anche in questo caso elevata (26.5%) la percentuale di risposte "non so /non risponde". Le risposte risultano diversificate tra le varie facoltà. La percentuale di risposte negative (poco/per nulla) si mantiene al di sotto del 40% per le facoltà di Lettere e Filosofia e di Scienze matematiche fisiche e naturali, varia tra il 40% e il 50% per le facoltà di Economia e di Medicina e Psicologia e tra il 50% e il 60% per le facoltà di Farmacia e Medicina, di Ingegneria civile ed industriale e di Medicina e Psicologia; infine varia tra il 60% e il 70% per le facoltà di Architettura, di Ingegneria dell'informazione informatica e statistica e di Scienze politiche Sociologia e Comunicazione.

Per quanto riguarda i suggerimenti relativi alla conciliazione tra i tempi di vita personale e i tempi del lavoro, inseriti nell'item "**risposta aperta**" del quadro, la maggior parte di essi ha riguardato i trasporti tra

le diverse sedi, in termini di supporto logistico (per esempio navette, convenzioni con il sistema pubblico di mobilità, ma anche parcheggi per auto, bici, car sharing nonché servizi dedicati alla mobilità in bicicletta), ed economico (per esempio rimborso spese per l'attività didattica presso le sedi periferiche), il miglioramento dei servizi amministrativi e l'attribuzione degli adempimenti burocratici a carico del personale TAB, anche con programmi di formazione, e non ai docenti e ricercatori, la drastica riduzione degli adempimenti burocratici e delle molteplici richieste di informazioni e di dati di cui l'Ateneo è già in possesso, l'ottimizzazione delle attività (tra tempi dedicati alla ricerca, alla didattica, agli esami, ma anche l'unificazione delle sedi e l'eliminazione di alcune sedi decentrate inadatte alla didattica), l'istituzione di servizi presso le sedi decentrate e/o periferiche, quali supporto a didattica e ricerca, parcheggi, nido, trasporto pubblico) e degli orari delle lezioni. Sono stati suggeriti inoltre la digitalizzazione di tutto quanto è possibile, la possibilità del telelavoro e di accedere ai servizi on line e di poter utilizzare videolezioni e strumenti di teledidattica, l'ampliamento del bacino di utenza e la maggiore fruibilità del nido, l'introduzione di servizi mensa, la disponibilità di locali dedicati ad uso cucina, l'impiego di buoni pasto, la riduzione del carico di lavoro (anche con reclutamento giovani di supporto alle attività), il prolungamento degli orari dei servizi amministrativi e bibliotecari nonché l'organizzazione delle attività e delle riunioni, anche telematiche in orario lavorativo standard, con particolare attenzione alla tutela delle lavoratrici madri.

Cosa suggerisci all'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali: frequenza dei suggerimenti per categoria	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
supporto (logistico e/o economico) per spostamenti e trasferte	23	9.5
miglioramento servizi amministrativi, attribuzione degli adempimenti burocratici a carico del personale TAB	23	9.5
riduzione degli adempimenti burocratici e delle richieste di informazioni e dati duplicate	21	8.7
ottimizzazione delle attività	15	6.2
digitalizzazione e servizi on line, videolezioni e teledidattica	15	6.2
parcheggi per auto, bici, car sharing, servizi dedicati alla mobilità in bicicletta	15	6.2
ampliamento bacino di utenza e maggiore fruibilità del nido	13	5.4
riduzione del carico di lavoro (anche con reclutamento giovani di supporto alle attività)	12	4.9
prolungamento degli orari dei servizi amministrativi e bibliotecari	11	4.5
unificazione delle sedi ed eliminazione di alcune sedi decentrate inadatte alla didattica (CUS)	11	4.5
ottimizzazione degli orari delle lezioni	10	4.1
telelavoro (per docenti e/o personale TAB)	10	4.1
servizi presso le sedi decentrate e/o periferiche (supporto a didattica e ricerca, parcheggi, nido, trasporto pubblico)	8	3.3
servizi mensa, locali cucina dedicati, buoni pasto	7	2.9
attività e riunioni, anche telematiche in orario lavorativo standard e tutela lavoratrici madri	7	2.5
Servizi alle famiglie (impianti sportivi, spazi per bambini in età scolare, etc.)	5	2.1
non so	5	2.1
miglioramento dei software di supporto (gestione aule, infostud)	3	1.2
miglioramento delle strutture per la didattica e degli ausili tecnologici (microfoni, proiettori, etc)	3	1.2
organizzazione di orari e attività non in base a favoritismi di vario genere	3	1.2
pubblicizzazione delle opportunità offerte dall'Ateneo	3	1.2
riduzione dei trasferimenti di personale e di documenti cartacei, ottimizzazione servizio posta interna	3	1.2
Consultazione dei docenti (su organizzazione della didattica, sui requisiti dei software, etc)	2	0.8
prolungamento degli orari di accesso ai dipartimenti	2	0.8
creazione di uno spazio digitale per la condivisione di progetti di ricerca e idee, pratiche e sistemi di networking	2	0.8
incremento delle risorse	2	0.8
Modifica e/o eliminazione chiusura estiva	2	0.8
modifica cartellino per attività assistenziale, eliminazione del badge nel caso di contratto a progetto	2	0.8
completo azzeramento governance	1	0.4
orario di lavoro pari a 6 ore	1	0.4
maggior collaborazione tra colleghi	1	0.4
Convenzioni con gestori telefonici per le incombenze urgenti senza gravare economicamente sul dipendente	1	0.4

Le note finali

Nello spazio a loro disposizione nella sezione Note finali, 97 rispondenti hanno lasciato numerosi commenti. Di questi, 43 riguardano il sondaggio, gli altri sono relativi al benessere organizzativo e alla situazione personale e/o dell'Ateneo. I **commenti sul questionario** contengono vari apprezzamenti per l'iniziativa (12 positivi, 8 negativi), altri auspicano la diffusione dei risultati, anche valutandoli in relazione alle diverse facoltà e ai vari Settori Scientifici Disciplinari, sia con incoraggiamenti (10), sia con manifesto scetticismo (2) sul fatto stesso che i risultati saranno pubblicati e su come questi risultati potranno migliorare il nostro ateneo; 15 riportano suggerimenti di varia natura. Alcuni dei suggerimenti rispecchiano quanto il Comitato si proponeva di conseguire mettendo in campo l'iniziativa (*Ritengo questa indagine molto importante e certamente da ripetere. I risultati devono essere adeguatamente diffusi e pubblicizzati nella Comunità Accademica, e possibilmente aggregati in osservazioni e raccomandazioni per poter migliorare il benessere organizzativo nel prossimo futuro - Un questionario che individua implicitamente le problematiche dovrebbe anche segnalarle per risolverle*), altri segnalano criticità tecniche del questionario e li riportiamo poiché, pur non concordando necessariamente su ciascun aspetto, pensiamo che potranno essere utili per future iniziative.

<i>Alcune domande orientano verso una valutazione piuttosto che un'altra. La formulazione è spesso "biased".</i>
<i>Il presente questionario dovrebbe permettere alcune "mancate risposte non dovute"</i>
<i>Buona l'iniziativa ma troppo numerose le domande.</i>
<i>Sarebbe meglio se faceste questionari più brevi, anche più frequentemente, e magari inserendo il form nel corpo della mail senza dover aprire una pagina.</i>
<i>Occorrerebbe una maggiore sensibilizzazione/comunicazione, anche attraverso l'impegno dei Direttori di Dipartimento, affinché la presente indagine venga fatta con maggiore frequenza e con la partecipazione maggiore possibile</i>
<i>Avrei apprezzato alcune domande dirette: "Ha mai subito molestie sessuali ad opera di altri membri della comunità universitaria?". "È mai stata/o minacciata/o da una persona più senior di non poter progredire nella carriera se non avesse acconsentito a fare cose che, in realtà, non sarebbero di sua pertinenza?"</i>
<i>Questo test è debole e ripetitivo. Mi sarei aspettato più domande riguardanti l'incentivazione del merito e la misura della meritocrazia percepita da parte dei docenti e ricercatori</i>
<i>Considero il questionario assai ben formulato e sufficientemente esaustivo sul tema, oltreché semplice da compilare e di conseguenza quindi auspico che possa fornire elementi utili a migliorare il "benessere " organizzativo e lavorativo. Essendo però appartenente ad area medica, manca la possibilità di esprimersi su eventuali "criticità" che sorgono nello svolgimento dell'attività assistenziale</i>
<i>Il questionario è piuttosto superficiale; esperti di benessere organizzativo valutano in primo luogo le organizzazioni, prestando attenzione alle dinamiche relazionali, agli aspetti psicologici, all'organizzazione delle mansioni e delle responsabilità.</i>
<i>In nessuna domanda si cita il carico di lavoro AMMINISTRATIVO svolto dai docenti alla Sapienza, in merito alla rendicontazione finanziaria di progetti di ricerca, che in altri atenei viene tipicamente svolto da personale dedicato.</i>
<i>Credo che gli aspetti analizzati nel presente questionario siano ottimi indicatori del benessere organizzativo</i>

Alcuni degli **altri commenti** sottolineano aspetti già indagati nel questionario o segnalano altre problematiche. Sono oggetto dei commenti: la distribuzione dei carichi di lavoro (2) e delle risorse materiali e non (3); migliori governance e organizzazione e una maggiore programmazione (5); la valutazione della governance (2); il riconoscimento e la valorizzazione delle attività in generale (3) e didattiche in particolare (3); una maggiore qualità di spazi e infrastrutture (1) e una maggiore attenzione alla mobilità (1); migliore retribuzione (1); incremento dei fondi (2); critiche alle attuali procedure di valutazione e agli esiti della distribuzione di risorse tra i dipartimenti (2); il rispetto delle regole (2). I due ambiti su cui i commenti si concentrano sono il merito (7), e l'eccesso di burocrazia (10). L'insistenza delle/i colleghe/i su questi aspetti (che si riscontra anche nelle altre "risposte aperte") segnala che essi sono cruciali e che le domande che abbiamo dedicato a questi due aspetti non sono state ritenute sufficienti a esprimere il proprio disagio. Spesso legati a quelli sull'eccesso di richieste burocratiche, alcuni commenti (6) segnalano rapporti difficoltosi con il personale TAB (e a volte ne denunciano alcune inadeguatezze). A questo proposito, citiamo uno di questi commenti, che individua in un motivo

organizzativo una delle fonti di queste difficoltà, *“Spesso la burocrazia non aiuta ma ostacola sia l'attività di ricerca che la didattica. Ritengo ci sia uno scarso contributo di supporto alle attività ed un progressivo spostamento degli oneri, un tempo in capo al personale TAB, in capo ai docenti che si stanno via via trasformando in burocrati e/o tecnici, impegnando una buona fetta del loro tempo in attività non proprie della categoria”*, e uno che suggerisce: *“introdurre un sistema di misura della soddisfazione nell'interazione personale docente <--> personale TAB”*.

Infine, i commenti (6) del personale non strutturato (assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i) e del personale RTD lamentano l'eccessivo, o squilibrato, o a volte improprio, carico di lavoro, gli scarsi fondi di ricerca, la scarsa retribuzione, le poche prospettive future.

Le risposte del personale non strutturato

Benché, come sottolineato in precedenza, il numero di Ricercatori a Tempo Determinato sia basso e il tasso di risposta del personale non strutturato (Assegniste/i, Dottorande/i, Specializzande/i) sia stato solo del 4% circa, riteniamo importante aggiungere alcune considerazioni, posto che questa è la prima indagine rivolta esplicitamente anche a questa importante componente del personale ricercatore.

In relazione al senso di **realizzazione personale**, ben il 31.8% dei non strutturati che hanno completato i questionari risponde poco/per nulla; a fronte di un valore pari a circa il 14% se riferito all'intera popolazione delle/i rispondenti e di un'analoga percentuale pari al 13.3% per le/i RTD. **L'utilità del proprio lavoro per la società** è anch'essa percepita in modo differente da quanto avviene per PO, PA e RU, per cui si registra una percentuale di risposte negative pari al 6.7% e al 17.4% rispettivamente per RTD e non strutturati, decisamente superiori a quelle osservate per il personale di ruolo. La percezione **della libertà e dell'autonomia nelle scelte** per quanto riguarda **l'attività di ricerca** è di segno negativo per quasi il 29% dei non strutturati e per quasi il 7% per le/gli RTD (a fronte di un valore complessivo del 10%, di un 11% rilevato tra i RU, dell'1% tra i PO e del 3.3% tra i PA).

Rispetto **all'investimento dei dipartimenti** sulla crescita professionale del personale docente e ricercatore, la maggior parte del personale RTD (il 66.6%) e non strutturato (il 63.8%) ritiene (risposte poco/per nulla) che l'investimento non sia adeguato. Il dato ci sembra degno di nota, posto che Assegniste/i, Dottorande/i e Specializzande/i sono appunto giovani in formazione.

Per quanto riguarda il **supporto alle attività di ricerca** da parte del **dipartimento** e delle strutture centrali di **Ateneo**, rispondono poco/nulla rispettivamente il 56.5% e il 72.5% dei non strutturati e il 60% e l'80% dei RTD, a fronte di valori riferiti alla totalità delle/i rispondenti pari rispettivamente a 57% e 68%. Per quanto riguarda la vita all'interno delle strutture periferiche, con riferimento alla **condivisione delle decisioni e delle informazioni da parte della governance**, il 60% dei RTD percepisce poca o assente trasparenza e condivisione in ambito **dipartimentale** e tale area di insoddisfazione diviene pari a circa il 73.5% a livello di **facoltà**. Tra il personale non strutturato si osserva una percentuale di risposte poco/per nulla pari al 42.6% per quanto riguarda il **dipartimento** e del 47% per quanto riguarda la **facoltà**; si noti che in entrambi i casi la percentuale di risposte positive è la più bassa tra quelle rilevate nelle diverse fasce mentre è elevatissima la quota di “non so/non risponde” (rispettivamente del 33.8% e del 31.8%), come se Assegniste/i Dottorande/i Specializzande/i non nutrissero particolari aspettative rispetto a tali ambiti. Per quanto riguarda la **coerenza tra le proprie attività e la posizione accademica ricoperta**, è insoddisfatto il 53.3% dei RTD e il 42.7% delle/i non strutturate/i, a fronte di valori complessivi su tutte/i le/i rispondenti pari al 46.2%; anche in questo caso si riscontra una percentuale non trascurabile (8.8%) di non so/non risponde tra non strutturate/i, presumibilmente per assenza di chiarezza su come interpretare il proprio ruolo e su cosa sia lecito aspettarsi.

Per quanto riguarda il **sentirsi parte di una comunità**, la percentuale di risposte poco/per nulla del personale RTD (26.7%) è la più bassa rilevata tra le diverse fasce (con un valore complessivo superiore al 54%). Viceversa, la quota di insoddisfatte/i tra le/i non strutturate/i è la più alta e pari al 67.2%; riteniamo che le ragioni di tale disagio meritino di essere ulteriormente indagate. Mentre più del 26% delle/i rispondenti in generale non lavora in **collaborazione stabile all'interno del proprio dipartimento**, tale percentuale è più bassa (18.8%) tra le/i non strutturate/i e nulla per i RTD. D'altro canto, se più del 40% delle/i rispondenti in generale (e quasi il 45% dei RU) ha **collaborazioni stabili fuori dal proprio dipartimento**, ciò avviene per il 40% dei RTD e solo per il 23.5% delle/i non strutturate/i. Per quanto

riguarda il sentirsi **stimato e trattato con rispetto dai colleghi**, le risposte molto abbastanza sono maggioritarie; se però la percentuale complessiva di soddisfatte/i è del 90%, la percentuale di risposte poco/per nulla tra RTD e personale non strutturato è rispettivamente pari a 13.4 e 15.9, le più alte tra quelle rilevate tra le diverse fasce (7.2% tra le/i RU, 4.7% tra le/i PA, 3.1% tra le/i PO).

Per quanto riguarda la possibilità di prefigurare un possibile iter della propria carriera, solo il 20.2% delle/i non strutturate/i, in linea con il 21% delle/i rispondenti in generale, e nessuna/o del personale RTD ritiene (risposte molto/abbastanza) che **le prospettive di carriera e sviluppo in ateneo siano ben delineate e chiare**. D'altronde, solo il 33.3% delle/i RTD ritiene che tali **prospettive siano legate al merito** (a fronte di un dato complessivo del 30.7%), mentre il 75.4% del personale non strutturato, con una percezione simile a quella delle/i RU, ritiene che non lo siano. Per quanto riguarda **l'investimento sulle differenti capacità e attitudini degli individui da parte dell'ateneo**, si osserva un'area ampia di insoddisfazione, sia per le/i RTD (risponde poco/per nulla il 73.3%) sia per il personale non strutturato (con il 55.1% di risposte negative); si noti che il dato complessivo era del 60% mentre quello delle/i RU del 63.7%); si noti ancora come la percentuale di "non so/non risponde" tra Assegniste/i, Dottorande/i e Specializzande/i sia pari a un non trascurabile 18.8%.

La sensazione di **appartenere alla comunità di ricerca del proprio settore** è molto/abbastanza condivisa dall'80% delle/i rispondenti tra i RTD e dal 66.7% del personale non strutturato (con una non trascurabile percentuale di risposte poco/per nulla pari a 31.8% 25.6%); si noti la concordanza di percezione tra RTD e PA e tra non strutturate/i e RU. La **condivisione dei valori praticati nell'ateneo**, perché coerenti con i valori personali, registra un'elevata percentuale di risposte negative (il 43.5% tra il personale non strutturato e il 26.7% tra le/i RTD), a fronte di un valore relativo alla totalità delle/i rispondenti pari al 39.4%. Si noti che la quota di insoddisfatte/i è minima tra le/i RTD e massima tra Assegniste/i, Dottorande/i e Specializzande/i a confronto di quanto rilevato per le varie fasce. Per quanto riguarda l'immagine del proprio ateneo, quasi il 46,7% delle/i RTD e quasi il 61% delle/i non strutturate/i ritiene che la **gente in generale consideri Sapienza importante per la società** (a fronte di un dato complessivo pari a quasi il 60%); si noti l'elevata percentuale di non so/non risponde (il 20.0%) tra il personale RTD.

L'**accesso alle risorse materiali**, che consentono di svolgere in modo efficace le attività di ricerca, didattica e terza missione, non è equamente distribuito per il 62,3% delle/i non strutturate/i e per il 50% del personale RTD, a fronte di un valore complessivo tra tutte/i coloro che hanno risposto al questionario pari al 57.1%. Per quanto riguarda l'ultimo ambito del quadro H, relativo alla sussistenza in generale delle **pari opportunità tra uomini e donne**, la percentuale di risposte positive (molto/abbastanza) è maggioritaria e pari a quasi il 67% tra le/i RTD e a quasi il 64% per il personale non strutturato; si è in presenza d'altronde di una significativa percentuale di risposte negative, rispettivamente pari al 26.7% e al 28.9%). I valori complessivi risultano pari al 64.4% per le risposte molto/abbastanza e al 31.1% per le risposte poco/per nulla. In relazione all'aver subito **atti di mobbing**, in generale le risposte maggioritarie sono, anche in questo caso come atteso (visto che mobbing è in generale praticato su una minoranza o su un singolo), quelle negative (76.8% e 66.6% rispettivamente per RTD e personale non strutturato); la percentuale di persone che dichiarano di aver subito, ad esempio, esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato è più del 30% tra le/i RTD e circa del 20% tra il personale non strutturato. La percentuale di risposte positive (molto/abbastanza) relative a molestie (**parole o comportamenti lesivi della dignità**) è più bassa (circa il 13% e il 20% rispettivamente, a fronte di un valore riferito al totale delle/i rispondenti pari a quasi il 16%). Il **carico complessivo delle proprie attività** risulta molto/abbastanza **sostenibile** per quasi l'80% del personale non strutturato (a fronte di un dato relativo alla totalità delle/i rispondenti pari al 67%); il personale RTD risulta invece il più insoddisfatto tra tutte le fasce, con una percentuale di risposte "poco/per nulla" pari al 46.7%.

Per quanto riguarda i risultati relativi agli ambienti di lavoro, il 53.4% delle/i RTD e il 56.7% del personale non strutturato, non ha ricevuto, al momento della compilazione del questionario, informazione e formazione appropriate su **rischi e misure preventive e protettive**, (a fronte di un dato complessivo pari al 45.5%); rispettivamente il 53% e il 62% (a fronte di un valore riferito alla totalità delle/i rispondenti pari al 51.4%) non sa **a chi rivolgersi in caso di emergenza**. Per quanto riguarda la salubrità dei luoghi di lavoro, circa il 46% del personale RTD e il 48% di assegniste/i dottorande/i e specializzande/i considera le

condizioni del proprio studio poco/per nulla soddisfacenti, risultando le categorie maggiormente insoddisfatte in relazione ai livelli di carriera (il dato riferito alla totalità delle/i rispondenti è pari a 34.6%). Per quanto riguarda **le condizioni degli ambienti dove si svolge l'attività di ricerca** le percentuali di risposte negative salgono a circa il 53% per le/i RTD e a quasi il 60% per il personale non strutturato, a fronte di un dato complessivo pari al 45.1%, che risultano anche in questo caso le categorie più insoddisfatte.

1. L'INDAGINE E IL CAMPIONE

1.1 Dati del personale di Sapienza in servizio, strutturato e non

Personale Docente strutturato per ruolo in servizio al 30.06.2015

	Val. ass.	Val. %
Professori Ordinari	806	21,8
Professori Associati	1.081	29,3
Ricercatori Universitari	1.652	44,8
Professori a tempo det. - Tesoro	2	0,1
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	137	3,7
Ricercatori a tempo det. - INPS	9	0,2
Assistenti universitari	3	0,1
Totale	3.690	100,0

Personale Docente strutturato in servizio al 30.06.2015 per ruolo e genere (val. ass. e % per riga)

	Femmine	Maschi	Totale
Ordinari	210	596	806
	26,1	73,9	100,0
Associati	423	658	1.081
	39,1	60,9	100,0
Ricercatori	758	894	1.652
	45,9	54,1	100,0
Ricercatori a tempo determinato	64	84	148
	43,2	56,8	100,0
Assistenti universitari	1	2	3
	33,3	66,7	100,0
Totale	1.456	2.234	3.690
	39,5	60,5	100,0

Personale Docente strutturato in servizio al 30.06.2015 per classi di età

	Val. ass.	Val. %
Fino a 30 anni	2	0,1
Dai 31 ai 40 anni	339	9,2
Dai 41 ai 50 anni	880	23,8
Dai 51 ai 60 anni	1.376	37,3
Oltre i 60 anni	1.093	29,6
Totale	3.690	100,0

Personale Docente strutturato in servizio al 30.06.2015 per Facoltà

	Val. ass.	Val. %
Facoltà di Architettura	177	4,8
Facoltà di Economia	187	5,1
Facoltà di Farmacia e Medicina	532	14,4
Facoltà di Giurisprudenza	107	2,9
Facoltà di Ingegneria Civile e Industriale	306	8,3
Facoltà di Ingegneria dell'informazione, Informatica e Statistica	232	6,3
Facoltà di Lettere e Filosofia	436	11,8
Facoltà di Medicina e Odontoiatria	667	18,1
Facoltà di Medicina e Psicologia	347	9,4
Facoltà di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali	472	12,8
Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione	214	5,8
Scuola di Ingegneria Aerospaziale	9	0,2
Non assegnato	4	0,1
Totale	3.690	100,0

Personale Docente strutturato in servizio al 30.06.2015 per anzianità di servizio

	Val. ass.	Val. %
Meno di 5 anni	687	18,6
Da 6 a 10 anni	1.015	27,5
Da 11 a 20 anni	1.552	42,1
Da 21 a 30 anni	280	7,6
Oltre i 30 anni	156	4,2
Totale	3.690	100,0

Personale Docente strutturato in servizio al 30.06.2015 per Area Scientifico Disciplinare

	Val. ass.	Val. %
AREA 01 - Scienza matematiche e informatiche	183	5,0
AREA 02 – Scienze fisiche	137	3,7
AREA 03 – Scienze chimiche	150	4,1
AREA 04 – Scienze della Terra	53	1,4
AREA 05 – Scienze biologiche	301	8,2
AREA 06 – Scienze mediche	1.167	31,6
AREA 07 – Scienze agrarie e veterinarie	15	0,4
AREA 08 – Ingegneria civile ed architettura	263	7,1
AREA 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	282	7,6
AREA 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	308	8,3
AREA 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	308	8,3
AREA 12 – Scienze giuridiche	177	4,8
AREA 13 – Scienze economiche e statistiche	227	6,2
AREA 14 – Scienze politiche e sociali	116	3,1
Non assegnato	3	0,1
Totale	3.690	100,0

Personale Docente non strutturato in servizio per ruolo

	Val. ass.	Val. %
CEL Dottori Madrelingua*	62	1,3
Dottorandi**	3.244	69,6
Professori a contratto^	386	8,3
Assegnisti°	966	20,7
Totale	4658	100,0

*Dato aggiornato al 30.06.2015;

**Dato aggiornato a.a. 2014/2015;

^ Dato aggiornato a.a. 2013/2014;

°Dato aggiornato a novembre 2014;

Manca dato Specializzandi

Personale Docente non strutturato in servizio per ruolo e genere (val. ass. e % per riga)

	Femmine	Maschi	Totale
CEL Dottori Madrelingua*	43	19	62
	69,4	30,6	100,0
Dottorandi**	1.765	1.479	3.244
	54,4	45,6	100,0
Professori a contratto^	147	239	386
	38,1	61,9	100,0
Assegnisti°	483	483	966
	50,0	50,0	100,0
Totale	2.438	2.220	4.658
	52,3	47,7	100,0

*Dato aggiornato al 30.06.2015

**Dato aggiornato a.a. 2014/2015;

^ Dato aggiornato a.a. 2013/2014;

°Dato aggiornato a novembre 2014

1.2 Livello di partecipazione

Tasso di risposta

	Ass	%
Questionari completati*	537	6,4% (su 8.348)
Questionari non completati	119	
Totale	656	7,9% (su 8.348)

* Sono considerati questionari completati quelli che presentano risposte per l'80% dei 13 quadri (ad eccezione delle domande socio-demografiche).

Tasso di risposta per Ruolo

Ruolo	Totale popolazione Val. ass.	Totale Rispondenti Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Professori Ordinari	806	97	12,0
Professori Associati	1.081	150	13,9
Ricercatori Universitari	1.652	168	10,2
Ricercatrice/ore a tempo determinato	148	15	10,1
Assistenti universitari	3	-	-
CEL Dottori Madrelingua	62	-	-
Dottorandi*	3.244	25	0,8
Specializzandi	-	4	-
Professori a contratto^	386	-	0-
Assegnisti°	966	40	4,1
Altro/Non risponde	-	38	-
Totale	8.348	537	6,4

*Dato aggiornato a.a. 2014/2015; ^ Dato aggiornato a.a. 2013/2014; °Dato aggiornato a novembre 2014; Tutti gli altri dati sono riferiti al 30/06/2015; *Manca dato Specializzandi

Tasso di risposta per genere

	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Femmine			
Maschi	4.454	299	6,7
Totale	8.348	509	6,1

M.R. 28 (5,2% dei rispondenti)

Tasso di risposta Personale Strutturato per Area CUN (val. % per riga)

	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %
AREA 01 - Scienze matematiche e informatiche	183	28	15,3
AREA 02 – Scienze fisiche	137	17	12,4
AREA 03 – Scienze chimiche	150	19	12,7
AREA 04 – Scienze della Terra	53	17	32,1
AREA 05 – Scienze biologiche	301	55	18,3
AREA 06 – Scienze mediche	1167	61	5,2
AREA 07 – Scienze agrarie e veterinarie	15	-	-
AREA 08 – Ingegneria civile ed architettura	263	29	11,0
AREA 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	282	61	21,6
AREA 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	308	29	9,4
AREA 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	308	21	6,8
AREA 12 – Scienze giuridiche	177	-	-
AREA 13 – Scienze economiche e statistiche	227	31	13,7
AREA 14 – Scienze politiche e sociali	116	9	7,8
Non assegnato	3	-	.
Totale	3690	379	10,3

Tasso di risposta per Ruolo e genere (val. % per riga)

Ruolo	Femmine			Maschi		
	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %
Professori Ordinari	210	25	11,9	596	71	11,9
Professori Associati	423	60	14,2	658	85	12,9
Ricercatori Universitari	758	73	9,6	894	86	9,6
Professori a tempo det.	64	7	10,9	84	8	9,5
Assistenti universitari	1		-	2		0,0
CEL Dottori Madrelingua	43		-	19		0,0
Dottorandi*	1.765	12	0,7	1.479	13	0,9
Specializzandi		3	-		1	0,0
Professori a contratto^	147		-	239		0,0
Assegnisti°	483	17	3,5	483	21	4,3
Altro		8	-		8	0,0
Totale	3.894	205	5,3	4.454	293	6,6

M.R. 39 (7,3% dei rispondenti)

Tasso di risposta Personale Strutturato per Area CUN e genere (val. % per riga)

Area	Femmine			Maschi			Tutti		
	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %
AREA 01 - Scienze matematiche e informatiche	67	9	13,4	116	19	16,4	183	28	15,3
AREA 02 – Scienze fisiche	18	4	22,2	119	13	10,9	137	17	12,4
AREA 03 – Scienze chimiche	71	8	11,3	79	11	13,9	150	19	12,7
AREA 04 – Scienze della Terra	18	5	27,8	35	12	34,3	53	17	32,1
AREA 05 – Scienze biologiche	163	23	14,1	138	32	23,2	301	55	18,3
AREA 06 – Scienze mediche	425	23	5,4	742	38	5,1	1167	61	5,2
AREA 07 – Scienze agrarie e veterinarie	6	-	-	9	-	-	15	-	-
AREA 08 – Ingegneria civile ed architettura	104	11	10,6	159	18	11,3	263	29	11,0
AREA 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	47	17	36,2	235	44	18,7	282	61	21,6
AREA 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	170	11	6,5	138	18	13,0	308	29	9,4
AREA 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	158	15	9,5	150	6	4,0	308	21	6,8
AREA 12 – Scienze giuridiche	65	2	3,1	112	-	-	177	-	-
AREA 13 – Scienze economiche e statistiche	92	16	17,4	135	15	11,1	227	31	13,7
AREA 14 – Scienze politiche e sociali	51	4	7,8	65	5	7,7	116	9	7,8
Non assegnato	1	-	-	2	-	-	3	-	.
Totale	1.456	148	10,2	2.234	231	10,3	3690	379	10,3

M.R. 51 (11,9% dei rispondenti per Area e genere) del Personale Strutturato

Tasso di risposta Personale Strutturato per Facoltà e genere (val. % per riga)

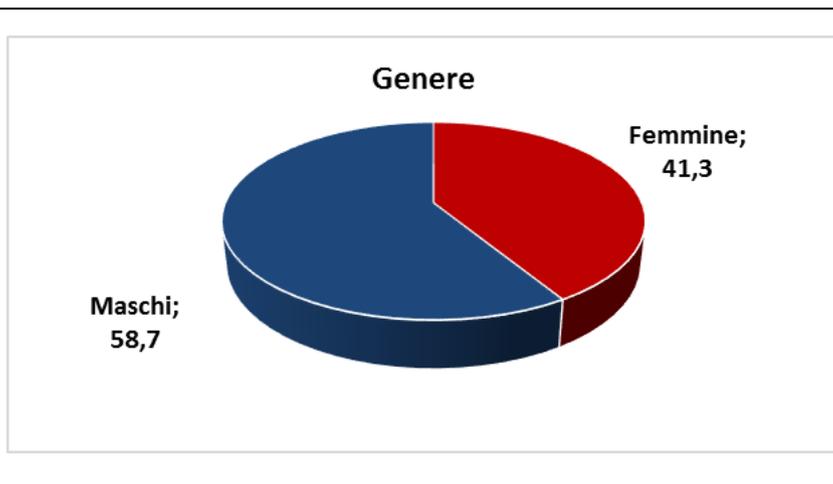
Facoltà	Femmine			Maschi			Totale		
	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %	Totale popolazione Val. ass.	Totale rispondenti Val. ass.	Val. %
Architettura	82	5	6,1	95	6	6,3	177	11	6,2
Economia	75	7	9,3	112	7	6,3	187	14	7,5
Farmacia e Medicina	267	26	9,7	265	34	12,8	532	60	11,3
Giurisprudenza	44	3	6,8	63	-	-	107	-	-
Ingegneria civile e industriale	74	23	31,1	232	40	17,2	306	63	20,6
Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica	58	11	19,0	174	33	19,0	232	44	19,0
Lettere e Filosofia	227	12	5,3	209	24	11,5	436	36	8,3
Medicina e Odontoiatria	221	12	5,4	446	22	4,9	667	34	5,1
Medicina e Psicologia	146	11	7,5	201	6	3,0	347	17	4,9
Scienze matematiche, fisiche e naturali	165	21	12,7	307	41	13,4	472	62	13,1
Scienze politiche Sociologia Comunicazione	95	5	5,3	119	5	4,2	214	10	4,7
Scuola di Ingegneria Aerospaziale	-	-	-	9	-	-	-	-	-
Non assegnato	2	-	-	2	-	-	-	4	-
Totale	1.456	136	9,3	2.234	218	9,8	3690	354	9,6

M.R. 76 (17,7% dei rispondenti per Facoltà e genere) del Personale Strutturato: per il personale non strutturato è disponibile il dato solo per la variabile genere

1.3 Struttura del campione

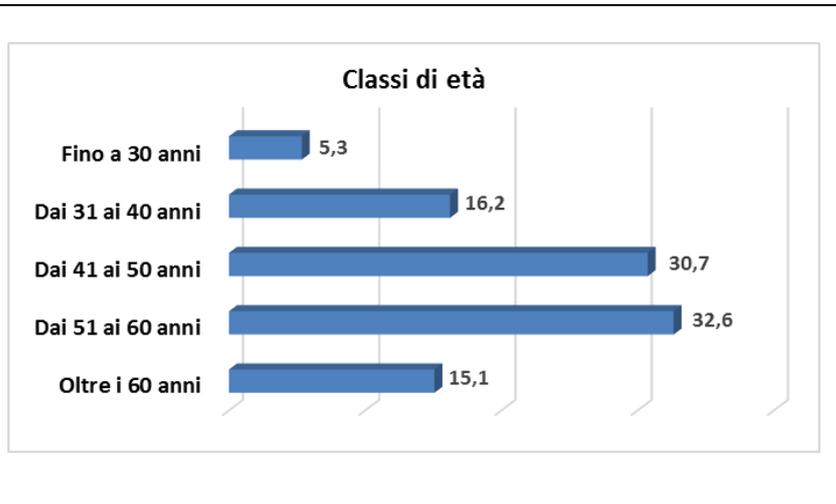
Genere		
	Val. ass.	Val. %
Donna	210	41,3
Uomo	299	58,7
Totale	509	100,0

M.R. 28 (5,2%)



Classi di età		
	Val. ass.	Val. %
Fino a 30 anni	28	5,3
Dai 31 ai 40 anni	85	16,2
Dai 41 ai 50 anni	161	30,7
Dai 51 ai 60 anni	171	32,6
Oltre i 60 anni	79	15,1
Totale	524	100,0

M.R. 13 (2,4%)



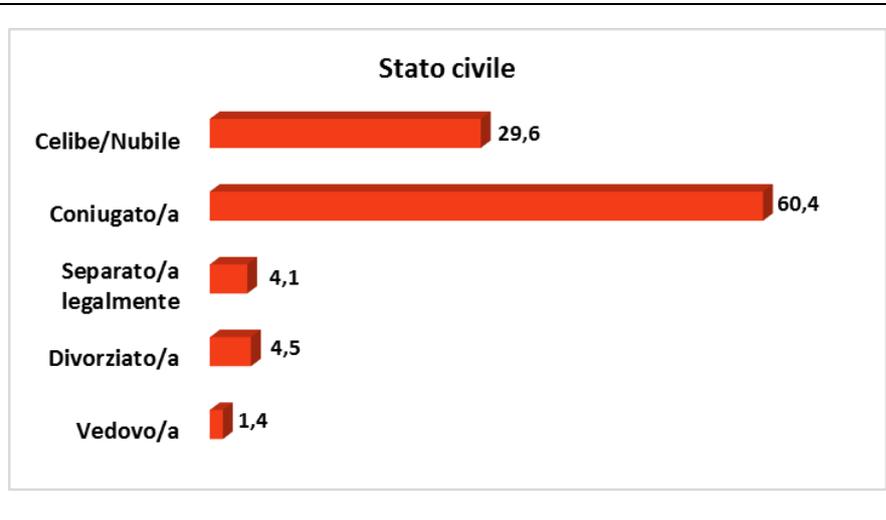
Cittadinanza

	Val. ass.	Val. %
Italia	527	99,8
Altro	1	,2
Totale	528	100,0

M.R. 9 (1,7%)

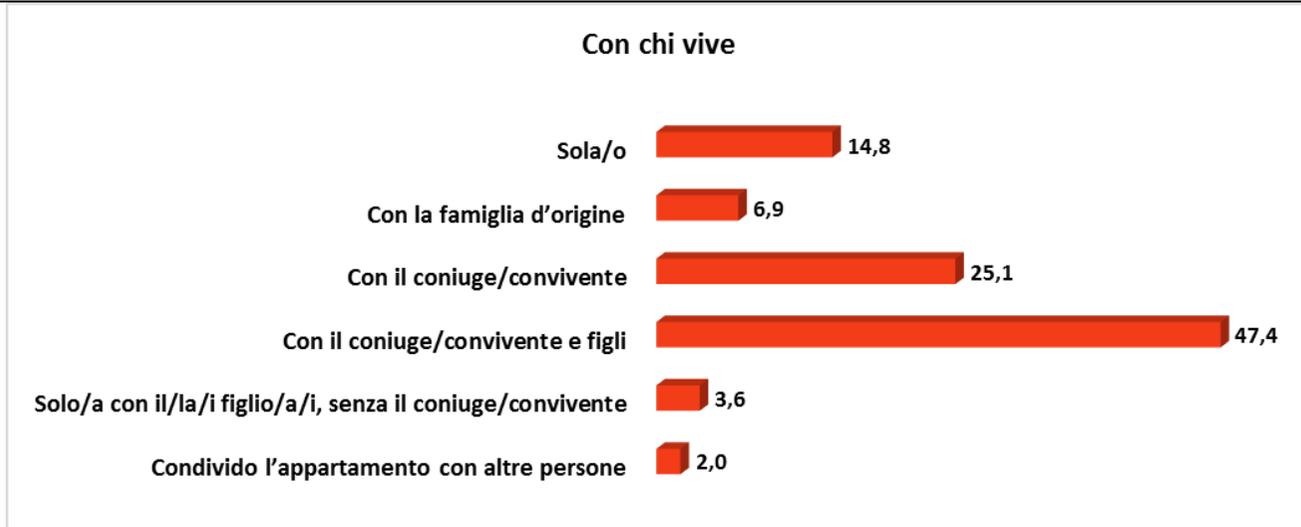
Stato civile		
	Val. ass.	Val. %
Celibe/Nubile	145	29,6
Coniugato/a	296	60,4
Separato/a legalmente	20	4,1
Divorziato/a	22	4,5
Vedovo/a	7	1,4
Totale	490	100,0

Non risponde 8,8% del campione



Con chi vive		
	Val. ass.	Val. %
Sola/o	73	14,8
Con la famiglia d'origine	34	6,9
Con il coniuge/convivente	124	25,1
Con il coniuge/convivente e figli	234	47,4
Solo/a con il/la/i figlio/a/i, senza il coniuge/convivente	18	3,6
Condivido l'appartamento con altre persone	10	2,0
Altro	1	0,2
Totale	494	100,0

Non risponde 8,0% del campione



La somma dei valori non corrisponde a 100 perché manca la voce "Altro"

Ha figli?		
	Val. ass.	Val. %
Si	317	61,0
No	203	39,0
Totale	520	100,0

Non risponde 3,2% del campione



Numero di figli per rispondente		Numero di figli	
	Val. ass.		
Una/o	112	Una/o	35,3
Due	164	Due	51,7
Tre	32	Tre	10,1
Quattro	7	Quattro	2,2
Cinque	1	Cinque	0,3
Non risponde	1		
Totale	317		

(se ha risposto "Si" alla domanda precedente)

La somma dei valori non corrisponde a 100 perché manca la voce "Non risponde"

Età dei figli			Età dei figli	
Classi di età	Val. ass.	Val. %		
0-3 anni	40	7,0	0-3 anni	7
4-10 anni	108	18,9	4-10 anni	18,9
11-16 anni	126	22,1	11-16 anni	22,1
17-25 anni	160	28,1	17-25 anni	28,1
Più di 25 anni	113	19,8	Più di 25 anni	19,8
Non risponde	23	4,0		
Totale	570	100,0		

(se ha risposto Si alla domanda Ha figli?); Non risponde il 4%

La somma dei valori non corrisponde a 100 perché manca la voce "Non risponde"

Ha familiari che necessitano di cure			Se si, Le fornisce personalmente:		
	Val. ass.	Val. %		Val. ass.	Val. %
Si	134	25,9	Si	74	55,2
No	384	74,1	No	58	43,3
Totale	518	100,0	Non	2	1,5

Non risponde 3,5% del campione

Totale 134 100,0

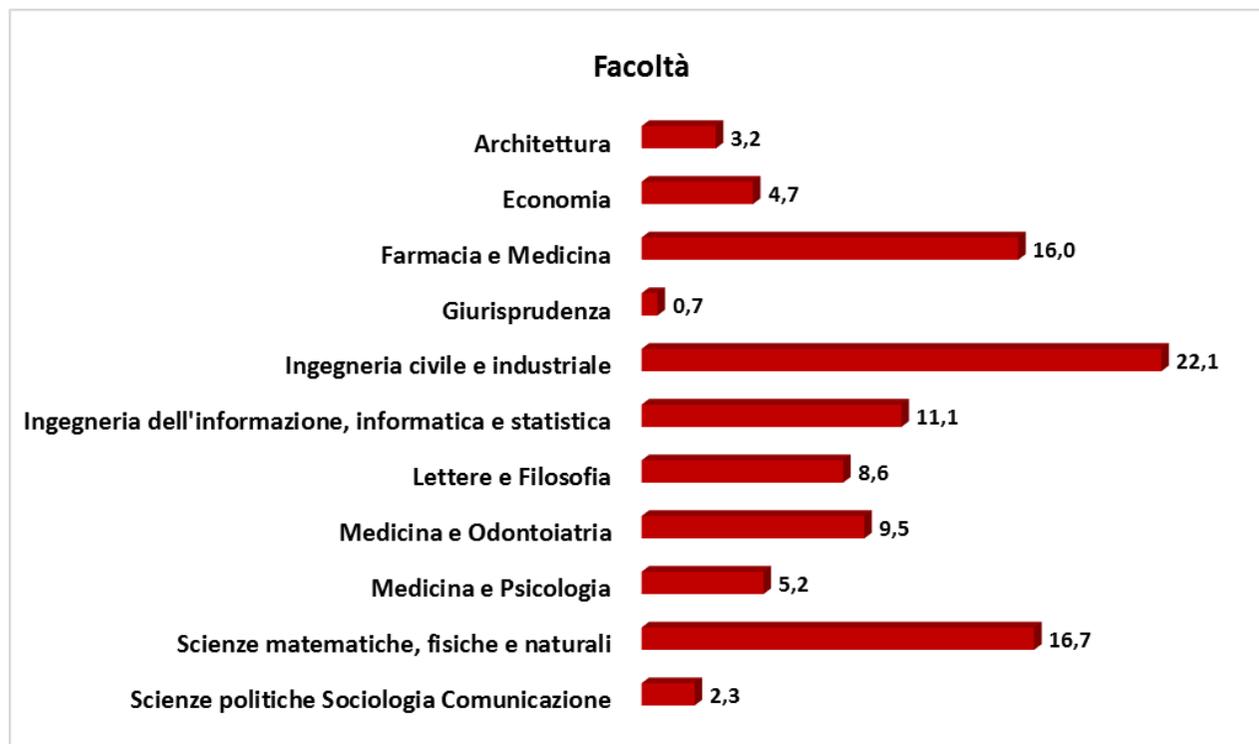
Appartiene a una categoria protetta			Se si, specificare:		
	Val. ass.	Val. %		Val. ass.	Val. %
Si	8	1,6	Invalido/a civile	6	75,0
No	500	98,4	Invalido/a per servizio	1	12,5
Totale	537	100,0	Orfano grande invalido	1	12,5

Non risponde 5,4% del campione

Totale 8 100,0

Facoltà	Val. ass.	Val. %
Architettura	14	3,2
Economia	21	4,7
Farmacia e Medicina	71	16,0
Giurisprudenza	3	0,7
Ingegneria civile e industriale	98	22,1
Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica	49	11,1
Lettere e Filosofia	38	8,6
Medicina e Odontoiatria	42	9,5
Medicina e Psicologia	23	5,2
Scienze matematiche, fisiche e	74	16,7
Scienze politiche Sociologia	10	2,3
Totale	443	100,0

Non risponde 17,5% del campione



Non risponde 17,5% del campione

Dipartimento

Dipartimento	Val. ass.	Val. %
Architettura e Progetto	2	0,6
Biologia ambientale	8	2,3
Biologia e Biotecnologie "Charles Darwin"	13	3,7
Biotecnologie cellulari ed Ematologia	4	1,1
Chimica	10	2,8
Chimica e tecnologie del farmaco	4	1,1
Chirurgia "Pietro Valdoni"	1	0,3
Chirurgia generale e specialistica "Paride Stefanini"	1	0,3
Comunicazione e Ricerca sociale	6	1,7
Economia e Diritto	3	0,8
Fisica	7	2,0
Fisiologia e Farmacologia "Vittorio Erspamer"	7	2,0
Informatica	12	3,4
Ingegneria aeronautica, elettrica ed energetica	9	2,5
Ingegneria chimica materiali ambiente	9	2,5
Ingegneria civile, edile e ambientale	21	5,9
Ingegneria dell'informazione, elettronica e telecomunicazioni	15	4,2
Ingegneria informatica, automatica e gestionale Antonio Ruberti	10	2,8
Ingegneria meccanica e aerospaziale	18	5,1
Ingegneria strutturale e geotecnica	12	3,4
Istituto italiano di studi orientali / ISO	4	1,1
Management	5	1,4
Matematica	8	2,3
Medicina clinica	2	0,6
Medicina interna e Specialità mediche	6	1,7
Medicina molecolare	3	0,8
Medicina sperimentale	7	2,0
Metodi e modelli per l'economia, il territorio e la finanza	5	1,4
Neurologia e Psichiatria	7	2,0
Neuroscienze, salute mentale e organi di senso - NESMOS	1	0,3
Organi di senso	2	0,6
Pediatria e Neuropsichiatria infantile	4	1,1
Pianificazione, Design, Tecnologia dell'Architettura	2	0,6
Psicologia	8	2,3
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	7	2,0
Sanità pubblica e Malattie infettive	6	1,7
Scienze anatomiche, istologiche, medico-legali e dell'apparato locomotore	9	2,5
Scienze biochimiche Alessandro Rossi Fanelli	12	3,4
Scienze cardiovascolari, respiratorie, nefrologiche, anesthesiologiche e geriatriche	2	0,6
Scienze chirurgiche	3	0,8
Scienze dell'antichità	9	2,5
Scienze della Terra	13	3,7
Scienze di base ed applicate per l'Ingegneria	14	3,9
Scienze documentarie, linguistico-filologiche e geografiche	3	0,8
Scienze e biotecnologie medico-chirurgiche (Latina)	4	1,1
Scienze ginecologico-ostetriche e Scienze urologiche	2	0,6
Scienze giuridiche	1	0,3
Scienze medico-chirurgiche e Medicina traslazionale	1	0,3
Scienze odontostomatologiche e maxillo facciali	3	0,8
Scienze radiologiche, oncologiche e anatomo-patologiche	1	0,3
Scienze sociali ed economiche	3	0,8

Dipartimento	Val. ass.	Val. %
Scienze statistiche	7	2,0
Storia, Culture, Religioni	2	0,6
Storia, disegno e restauro dell'architettura	4	1,1
Studi europei, americani e interculturali	3	0,8
Studi giuridici, filosofici ed economici	1	0,3
Studi greco-latini, italiani, scenico-musicali	9	2,5
Totale	355	100,0

Non risponde 33,9% del campione

Svolge una parte rilevante delle sue attività a casa

	Val. ass.	Val. %
Si	167	32,7
No	344	67,3
Totale	511	100,0

Non risponde 4,8% del campione



Non risponde 4,8% del campione

Quanto tempo impiega per recarsi al lavoro

	Val. ass.	Val. %
0-15	54	10,2
16-30	182	34,5
31-45	135	25,6
46-60	81	15,4
61-75	35	6,6
76-90	16	3,0
Oltre 90	24	4,6
Totale	527	100,0

Non risponde 1,9% del campione



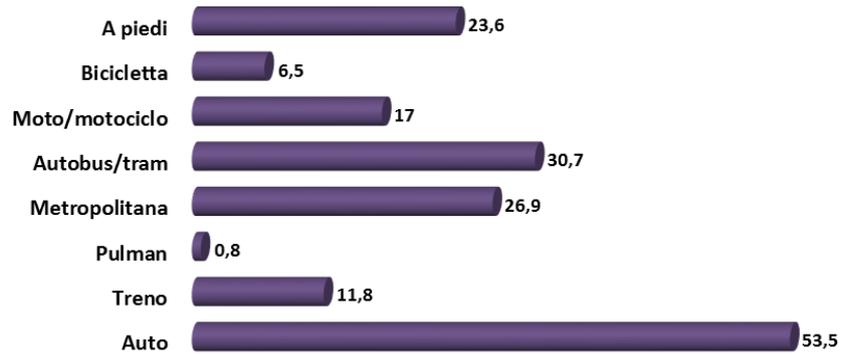
Non risponde 1,9% del campione

Quale mezzo di trasporto utilizza per recarsi al lavoro (risposte multiple - % sui casi – base: 896 casi)

	Percentuale casi
A piedi	23,6
Bicicletta	6,5
Moto/motociclo	17,0
Autobus/tram	30,7
Metropolitana	26,9
Pulman	0,8
Treno	11,8
Auto	53,5

La somma di questi valori non corrisponde a 100 perché si tratta di items a risposta multipla

Quale mezzo di trasporto utilizza per recarsi al lavoro (risposte multiple - % sui casi)



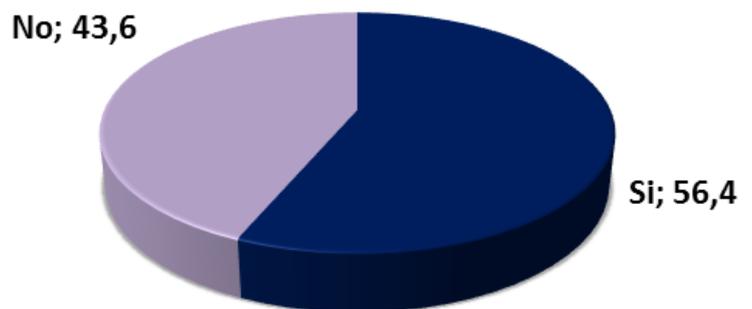
La somma di questi valori non corrisponde a 100 perché si tratta di items a risposta multipla

Il suo lavoro ha più sedi

	Val. ass.	Val. %
Si	290	54,4
No	224	43,6
Totale	514	100,0

Non risponde 4,3% del campione

Il suo lavoro ha più sedi



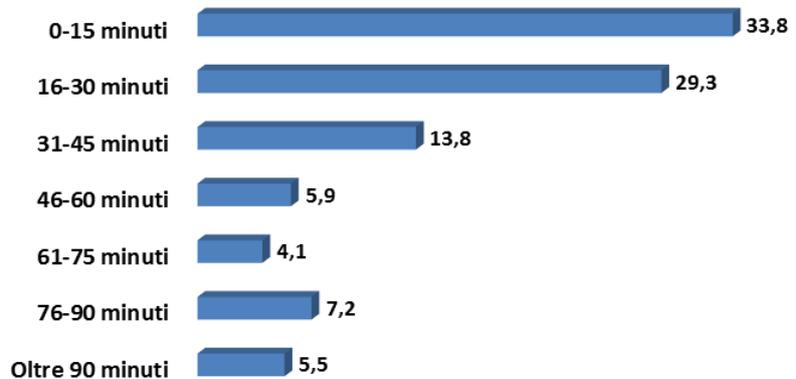
Non risponde 4,3% del campione

Eventuale tempo di spostamento fra le varie sedi:

	Val. ass.	Val. %
0-15 minuti	98	33,8
16-30 minuti	85	29,3
31-45 minuti	40	13,8
46-60 minuti	17	5,9
61-75 minuti	12	4,1
76-90 minuti	21	7,2
Oltre 90 minuti	16	5,5
Non risponde	1	0,3
Totale	290	100,0

(se ha risposte "Si" alla domanda precedente)

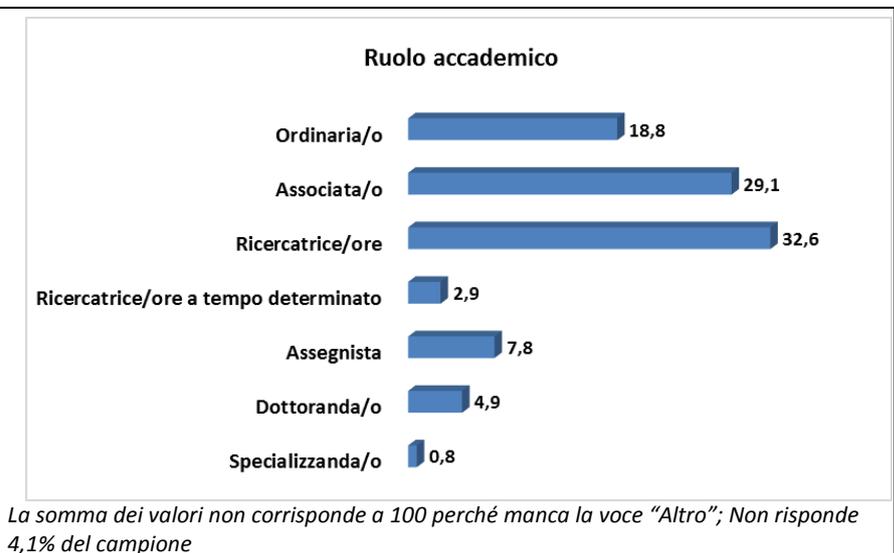
Eventuale tempo di spostamento fra le varie sedi



La somma dei valori non corrisponde a 100 perché manca la voce "Non risponde"

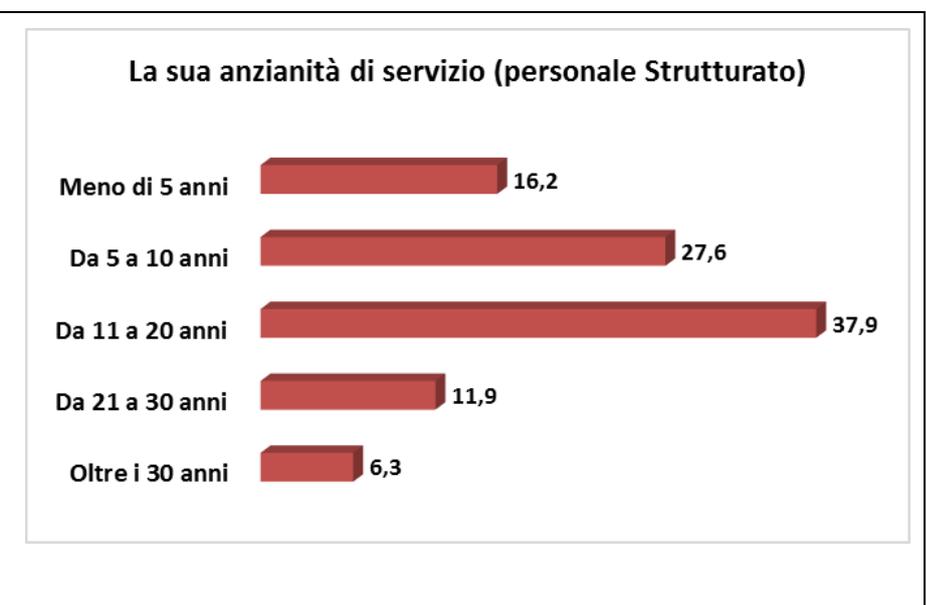
Ruolo accademico		
	Val. ass.	Val. %
Ordinaria/o	97	18,8
Associata/o	150	29,1
Ricercatrice/ore	168	32,6
Ricercatrice/ore a tempo determinato	15	2,9
Assegnista	40	7,8
Dottoranda/o	25	4,9
Specializzanda/o	4	0,8
Altro	16	3,1
Totale	515	100,0

Non risponde 4,1% del campione



La sua anzianità di servizio (personale strutturato)		
	Val. ass.	Val. %
Meno di 5 anni	69	16,2
Da 5 a 10 anni	118	27,6
Da 11 a 20 anni	162	37,9
Da 21 a 30 anni	51	11,9
Oltre i 30 anni	27	6,3
Totale	427	100,0

Non risponde 0,7% degli strutturati



Ruolo accademico personale strutturato per anzianità di servizio (val. ass. e % per riga)

Ruolo accademico	Anzianità di servizio					Totale
	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Da 21 a 30 anni	Oltre i 30 anni	
Ordinario	3 3,1%	16 16,5%	42 43,3%	22 22,7%	14 14,4%	97 100,0%
Associato	30 20,3%	33 22,3%	62 41,9%	14 9,5%	9 6,1%	148 100,0%
Ricercatore	26 15,6%	67 40,1%	55 32,9%	15 9,0%	4 2,4%	167 100,0%
Totale	59 14,3	116 28,2	159 38,6	51 12,4	27 6,6	412 100,0%

Il contratto di lavoro del personale strutturato

	Val. ass.	Val. %
Tempo pieno	418	98,8
Tempo definito	5	1,2
Totale	423	100,0

Non risponde 1,6% degli strutturati

Il contratto di lavoro del personale strutturato

	Val. ass.	Val. %
A tempo indeterminato	379	93,1
A tempo determinato	28	6,9
Totale	407	100,0

Non risponde 5,3% degli strutturati

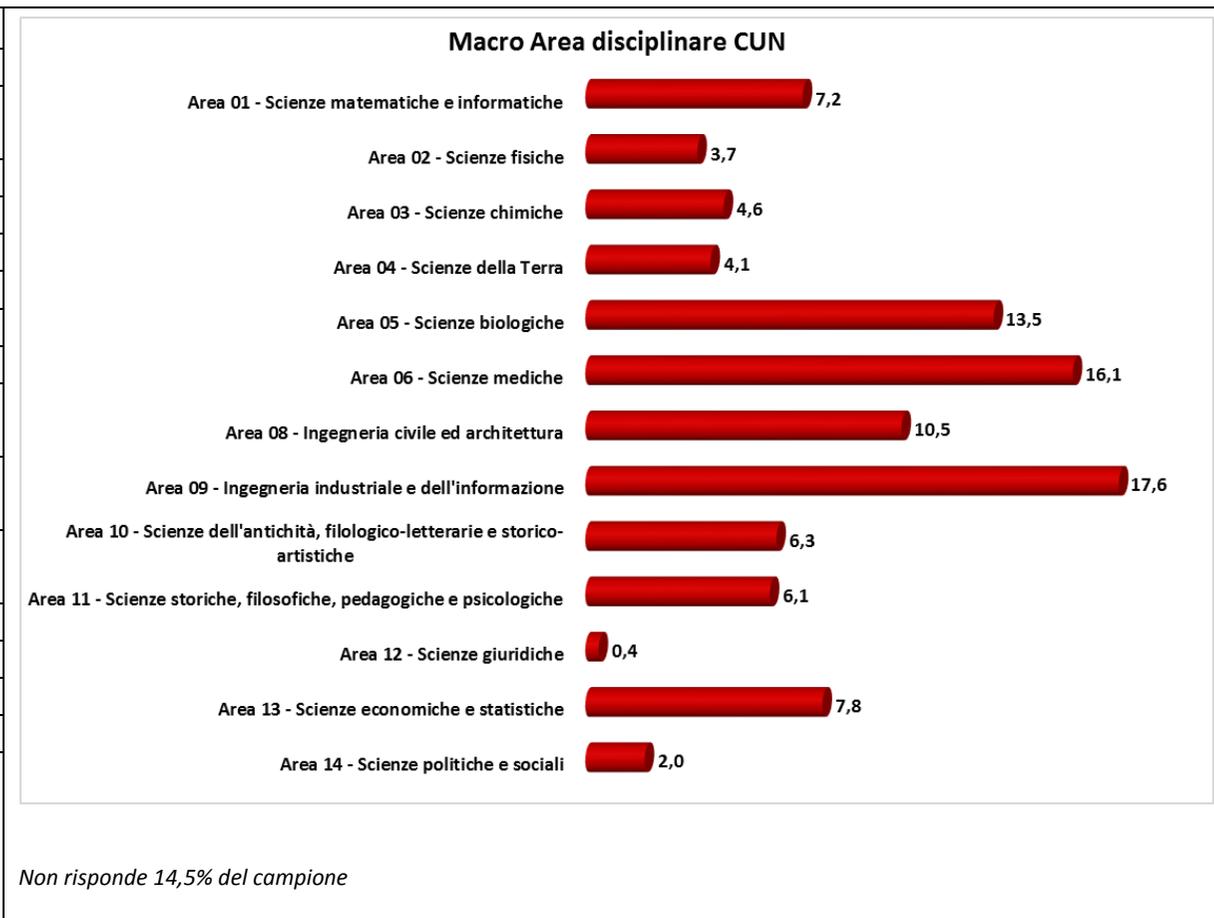
Classi di Età per Sesso (val. ass. e % per colonna)

Classi di Età	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Fino a 30 anni	15 7,2%	13 4,3%	28 5,5%
31-40	33 15,9%	51 17,1%	84 16,6%
41-50	72 34,6%	83 27,8%	155 30,6%
51-60	64 30,8%	98 32,8%	162 32,0%
Oltre i 60 anni	24 11,5%	54 18,1%	78 15,4%
Totale	208 41,0%	299 59,0%	507 100,0%

Stato civile per Sesso (val. ass. e % per colonna)

Stato civile	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Celibe/Nubile	64 33,5%	73 26,0%	137 29,0%
Coniugato/a	104 54,5%	186 66,2%	290 61,4%
Separato/a legalmente	8 4,2%	12 4,3%	20 4,2%
Divorziato/a	11 5,8%	7 2,5%	18 3,8%
Vedovo/a	4 2,1%	3 1,1%	7 1,5%
Totale	191 40,5%	281 59,5%	472 100,0%

Macro area disciplinare CUN:		
	Val. ass.	Val. %
Area 01 - Scienze matematiche e informatiche	33	7,2
Area 02 - Scienze fisiche	17	3,7
Area 03 - Scienze chimiche	21	4,6
Area 04 - Scienze della Terra	19	4,1
Area 05 - Scienze biologiche	62	13,5
Area 06 - Scienze mediche	74	16,1
Area 08 - Ingegneria civile ed architettura	48	10,5
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	81	17,6
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	29	6,3
Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	28	6,1
Area 12 - Scienze giuridiche	2	0,4
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	36	7,8
Area 14 - Scienze politiche e sociali	9	2,0
Totale	459	100,0
<i>Non risponde 14,5% del campione</i>		



Con chi vive per Sesso (val. ass. e % per colonna)			
Con chi vive	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Sola/o	26 13,8%	43 14,9%	69 14,5%
Con la famiglia d'origine	10 5,3%	22 7,6%	32 6,7%
Con il coniuge/convivente	48 25,5%	69 23,9%	117 24,5%
Con il coniuge/convivente e figli	86 45,7%	145 50,2%	231 48,4%
Solo/a con il/la/i figlio/a/i, senza il coniuge/convivente	13 6,9%	4 1,4%	17 3,6%
Condivido l'appartamento con altre persone	5 2,7%	5 1,7%	10 2,1%
Altro	0 0,0%	1 ,3%	1 ,2%
Totale	188 39,4%	289 60,6%	477 100,0%

Ha figli per Sesso (val. ass. e % per colonna)			
Ha figli	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Si	118 57,8%	193 64,8%	311 62,0%
No	86 42,2%	105 35,2%	191 38,0%
Totale	204 40,6%	298 59,4%	502 100,0%

Facoltà per Sesso (val. ass. e % per colonna)

Facoltà	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Architettura	6 3,6%	8 3,1%	14 3,3%
Economia	11 6,5%	9 3,5%	20 4,7%
Farmacia e Medicina	28 16,7%	37 14,2%	65 15,2%
Giurisprudenza	3 1,8%	0 0,0%	3 0,7%
Ingegneria civile e industriale	32 19,0%	62 23,8%	94 22,0%
Ingegneria dell'informazione, informatica e statistica	11 6,5%	38 14,6%	49 11,4%
Lettere e Filosofia	13 7,7%	25 9,6%	38 8,9%
Medicina e Odontoiatria	17 10,1%	24 9,2%	41 9,6%
Medicina e Psicologia	17 10,1%	6 2,3%	23 5,4%
Scienze matematiche, fisiche e naturali	25 14,9%	46 17,7%	71 16,6%
Scienze politiche Sociologia Comunicazione	5 3,0%	5 1,9%	10 2,3%
Totale	168 39,3%	260 60,7%	428 100,0%

Svolge una parte rilevante delle sue attività a casa per Sesso (val. ass. e % per colonna)

Svolge una parte rilevante delle sue attività a casa	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Si	63 31,3%	100 34,1%	163 33,0%
No	138 68,7%	193 65,9%	331 67,0%
Totale	201 40,7%	293 59,3%	494 100,0%

Quanto tempo impiega per recarsi al lavoro per Sesso (val. ass. e % per colonna)

Quanto tempo impiega per recarsi al lavoro	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
0-15 minuti	26 12,4%	26 8,7%	52 10,2%
16-30 minuti	69 32,9%	106 35,5%	175 34,4%
31-45 minuti	60 28,6%	70 23,4%	130 25,5%
46-60 minuti	28 13,3%	50 16,7%	78 15,3%
61-75 minuti	16 7,6%	18 6,0%	34 6,7%
76-90 minuti	5 2,4%	11 3,7%	16 3,1%
Oltre 90 minuti	6 2,9%	18 6,0%	24 4,7%
Totale	210 41,3%	299 58,7%	509 100,0%

Ruolo accademico per Sesso (val. ass. e % per colonna)			
Ruolo accademico	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Ordinaria/o	25 12,2%	71 24,2%	96 19,3%
Associata/o	60 29,3%	85 29,0%	145 29,1%
Ricercatrice/ore	73 35,6%	86 29,4%	159 31,9%
Ricercatrice/ore a tempo determinato	7 3,4%	8 2,7%	15 3,0%
Assegnista	17 8,3%	21 7,2%	38 7,6%
Dottoranda/o	12 5,9%	13 4,4%	25 5,0%
Specializzando	3 1,5%	1 0,3%	4 0,8%
Altro	8 3,9%	8 2,7%	16 3,2%
Totale	205 41,2%	293 58,8%	498 100,0%

Macro area disciplinare CUN per Sesso (val. ass. e % per colonna)			
Macro area disciplinare CUN	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Area 01 - Scienze matematiche e informatiche	9 5,2%	23 8,5%	32 7,2%
Area 02 - Scienze fisiche	4 2,3%	13 4,8%	17 3,8%
Area 03 - Scienze chimiche	9 5,2%	11 4,1%	20 4,5%
Area 04 - Scienze della Terra	5 2,9%	13 4,8%	18 4,0%
Area 05 - Scienze biologiche	27 15,5%	34 12,5%	61 13,7%
Area 06 - Scienze mediche	27 15,5%	42 15,5%	69 15,5%
Area 08 - Ingegneria civile ed architettura	16 9,2%	31 11,4%	47 10,6%
Area 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	20 11,5%	58 21,4%	78 17,5%
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-lett. e storico-artist.	11 6,3%	18 6,6%	29 6,5%
Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicolog.	21 12,1%	7 2,6%	28 6,3%
Area 12 - Scienze giuridiche	2 1,1%	0 0,0%	2 ,4%
Area 13 - Scienze economiche e statistiche	19 10,9%	16 5,9%	35 7,9%
Area 14 - Scienze politiche e sociali	4 2,3%	5 1,8%	9 2,0%
Totale	174 39,1%	271 60,9%	445 100,0%

2. LE AREE TEMATICHE DEL QUESTIONARIO E I PRINCIPALI RISULTATI

Struttura tematica del questionario	
Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri	1. Il mio lavoro
	2. Il contesto e l'organizzazione del mio lavoro
	3. I rapporti con i miei colleghi, gli studenti e il personale tecnico-amministrativo
Il lavoro e le sue prospettive	4. Carriera e sviluppo professionale
	5. La valutazione delle mie attività
Il lavoro nella società	6. Il senso di appartenenza
	7. L'immagine della mia università
Benessere organizzativo e pari opportunità	8. Pari opportunità e organizzazione del lavoro
	9. La conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
	10. Le discriminazioni
	11. Stress lavoro correlato
	12. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro
Valutazione del sistema di valutazione	13. Definizione del benessere organizzativo
Dati socio-anagrafici	Composizione familiare, presenza soggetti destinatari di cure, mobilità casa-lavoro e fra sedi di lavoro, cittadinanza)

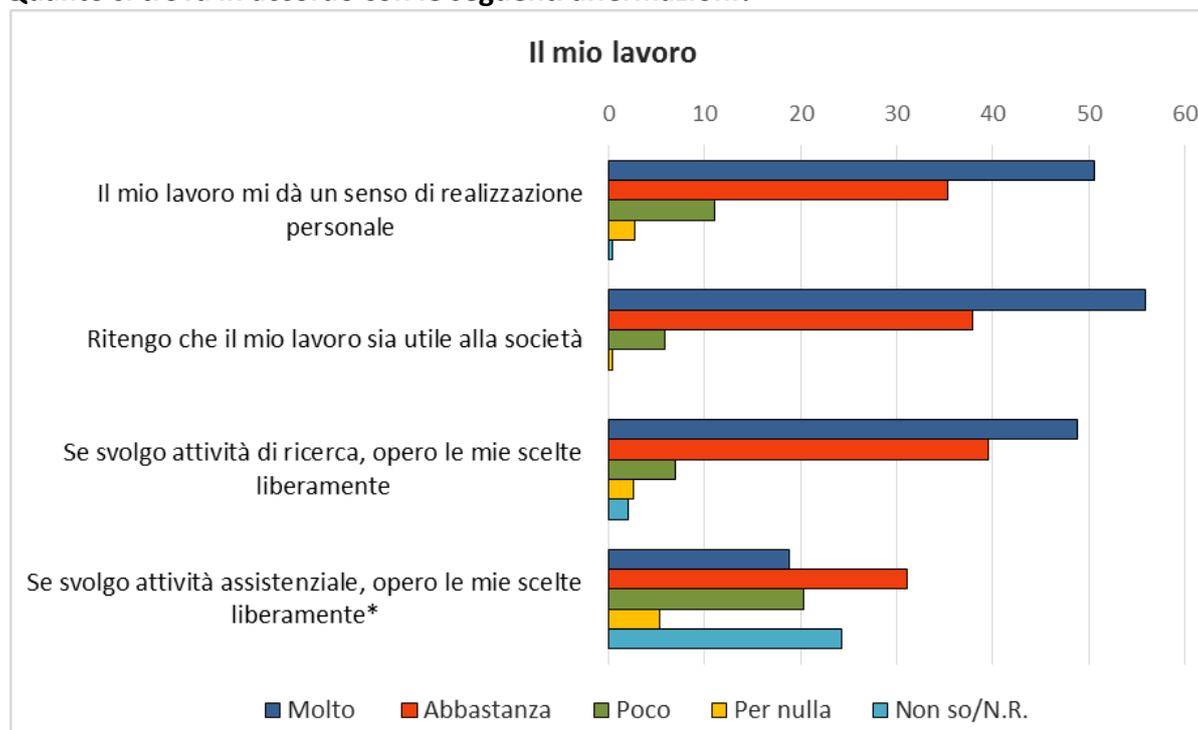
2.1 Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri (Quadri A-B-C)

A – Il mio lavoro (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	271 50,5	189 35,2	59 11,0	15 2,8	2 0,4
Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società	298 55,9	202 37,9	31 5,8	2 0,4	0 0,0
Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente	261 48,9	211 39,5	37 6,9	14 2,6	14 2,1
Se svolgo attività assistenziale, opero le mie scelte liberamente*	14 18,9%	23 31,1%	15 20,3%	4 5,4%	18 24,3%

*Incrocio con Area 6 – Scienze mediche; La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle domande è in media dello 0,2%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



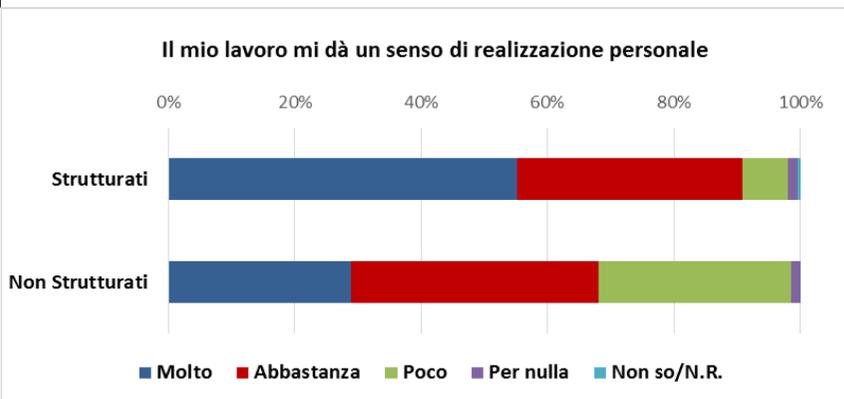
*Incrocio con Area 6 – Scienze mediche; La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle domande è in media dello 0,2%

A01 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	7 25,0%	34 40,0%	92 57,1%	84 49,1%	50 64,1%	267 51,1%
Abbastanza	9 32,1%	34 40,0%	55 34,2%	65 38,0%	23 29,5%	186 35,6%
Poco	12 42,9%	13 15,3%	8 5,0%	19 11,1%	4 5,1%	56 10,7%
Per nulla	0 0,0%	4 4,7%	5 3,1%	2 1,2%	1 1,3%	12 2,3%
Non so/Non risponde	0 0,0%	0 0,0%	1 0,6%	1 0,6%	0 0,0%	2 0,4%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	161 30,8%	171 32,7%	78 14,9%	523 100,0%

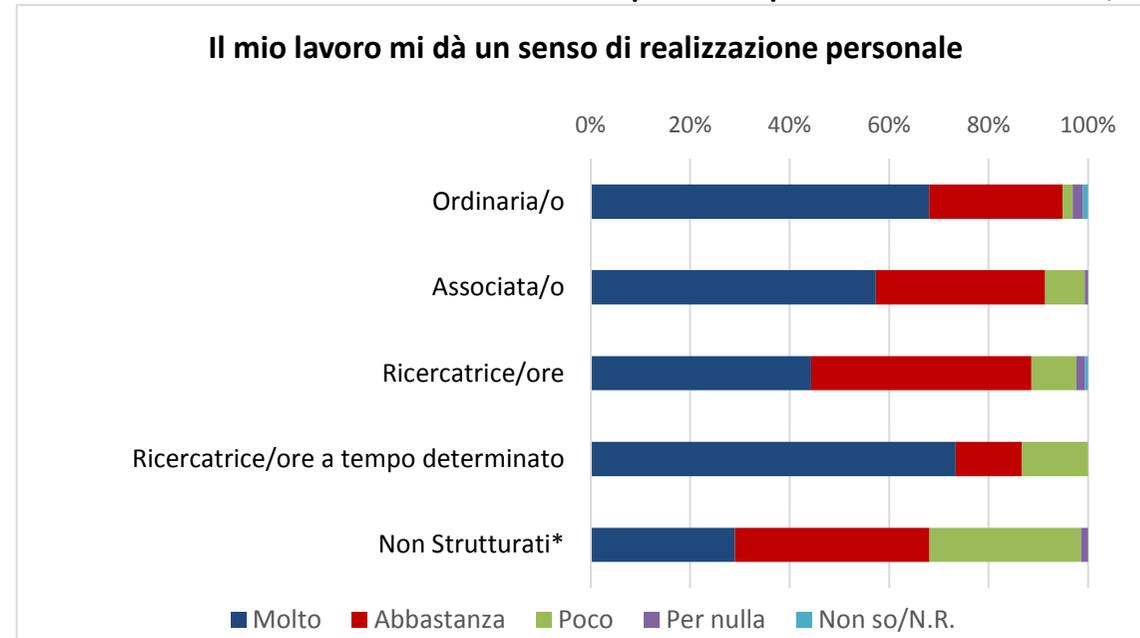
Associazione significativa per un $p < 0,05$

A01 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale per Ruolo dell'intervistata/o



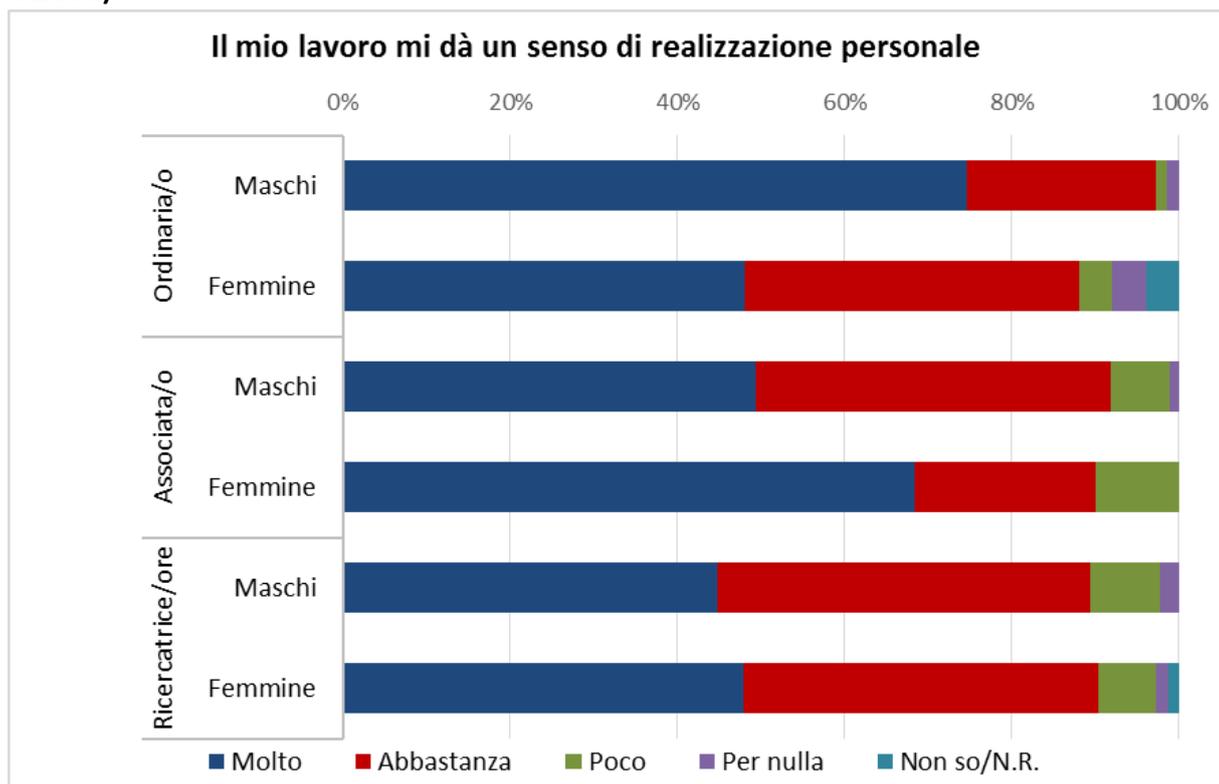
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

A01 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale per ruolo dell'intervistata/o



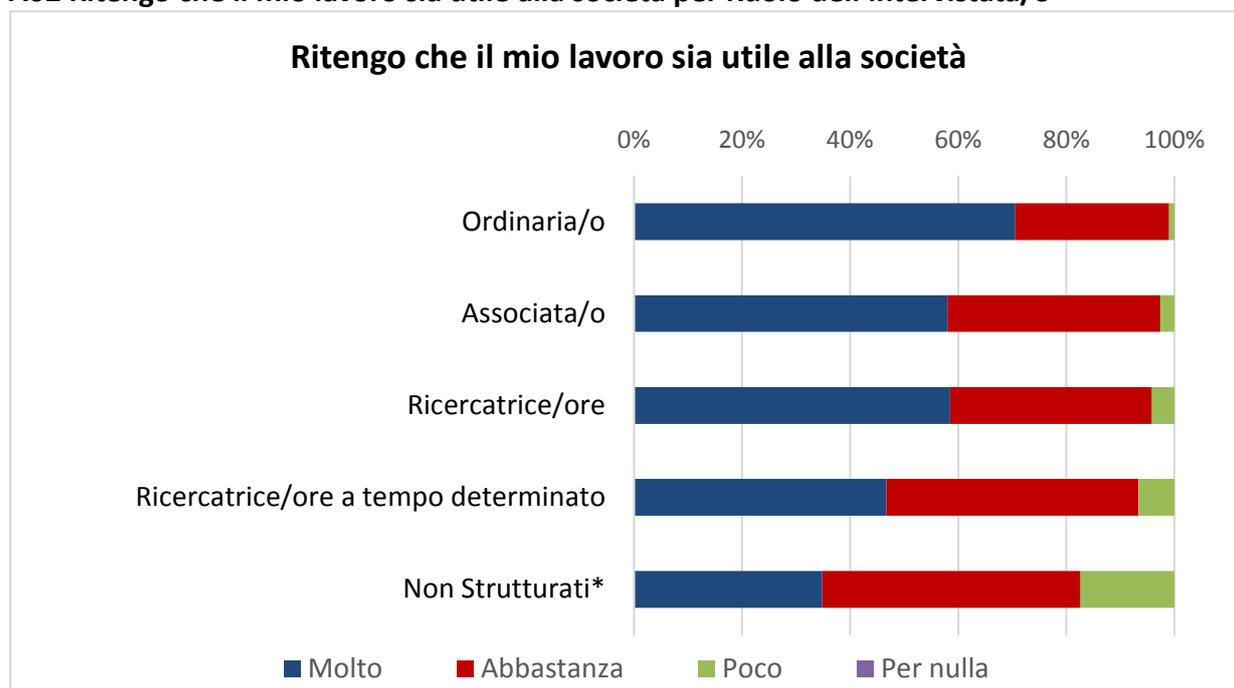
* Riccatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

A01 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale per genere e Ruolo (Ordinaria/o, Associata/o, Ricercatrice/ore a tempo indeterminato) dell'intervistata/o significativi per $p < 0.05$ (Chi-quadrato di Pearson)

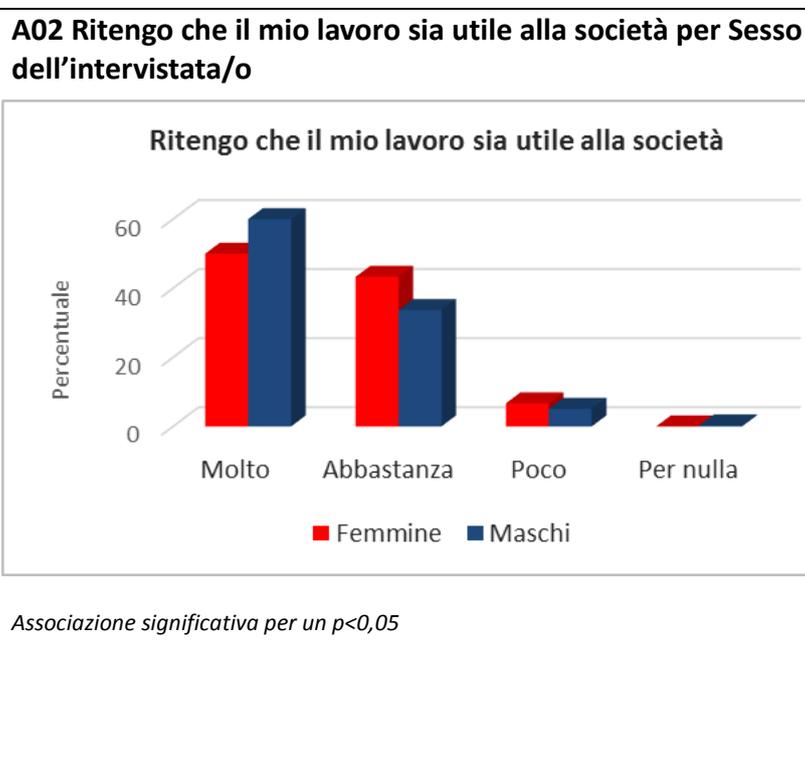


* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

A02 Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società per Ruolo dell'intervistata/o



A02 Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)			
Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	104 50,0%	181 60,9%	285 56,4%
Abbastanza	90 43,3%	100 33,7%	190 37,6%
Poco	14 6,7%	15 5,1%	29 5,7%
Per nulla	0 0,0%	1 0,3%	1 0,2%
Totale	208 41,2%	297 58,8%	505 100,0%
<i>Associazione significativa per un p<0,05</i>			



A.02 Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo che il mio lavoro sia utile alla società	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60	
Molto	12 42,9%	32 37,6%	107 66,5%	91 54,2%	50 64,1%	292 56,2%
Abbastanza	8 28,6%	44 51,8%	51 31,7%	70 41,7%	26 33,3%	199 38,3%
Poco	8 28,6%	8 9,4%	3 1,9%	7 4,2%	2 2,6%	28 5,4%
Per nulla	0 0,0%	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,2%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	161 31,0%	168 32,3%	78 15,0%	520 100,0%

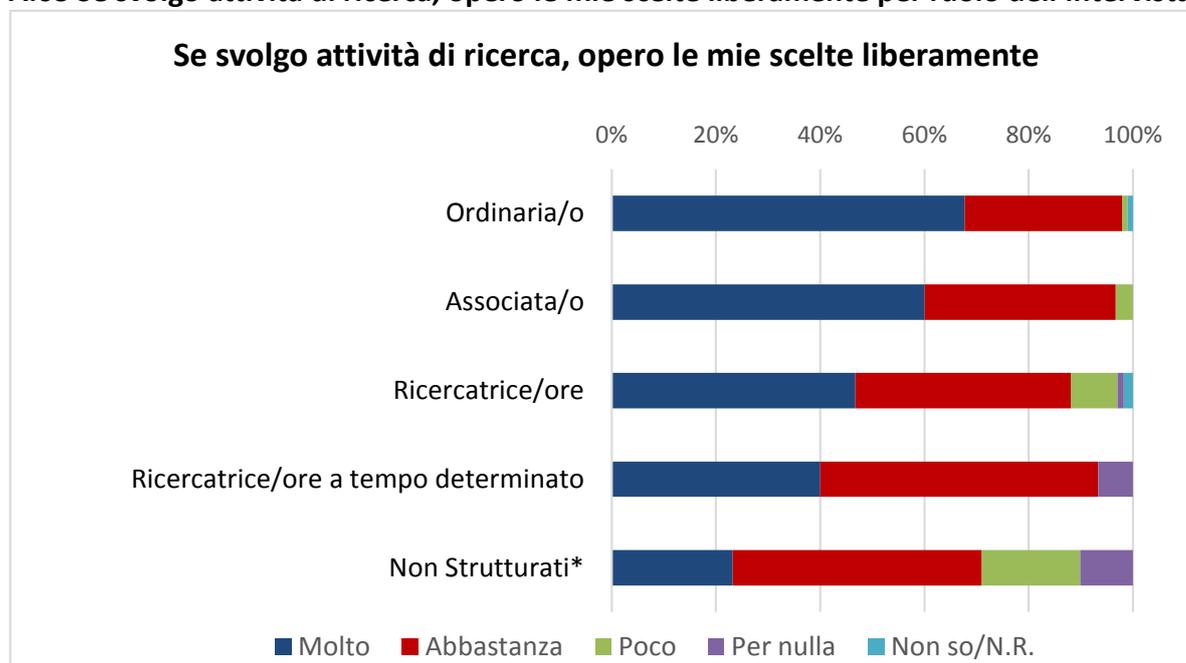
Associazione significativa per un p<0,05

A.03 Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	6 21,4%	29 34,1%	97 60,6%	73 43,2%	53 67,1%	258 49,5%
Abbastanza	11 39,3%	39 45,9%	55 34,4%	77 45,6%	23 29,1%	205 39,3%
Poco	7 25,0%	9 10,6%	4 2,5%	14 8,3%	1 1,3%	35 6,7%
Per nulla	4 14,3%	7 8,2%	1 ,6%	0 0,0%	0 0,0%	12 2,3%
Non so/Non risponde	0 0,0%	1 1,2%	3 1,9%	5 3,0%	2 2,5%	11 2,1%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,7%	169 32,4%	79 15,2%	521 100,0%

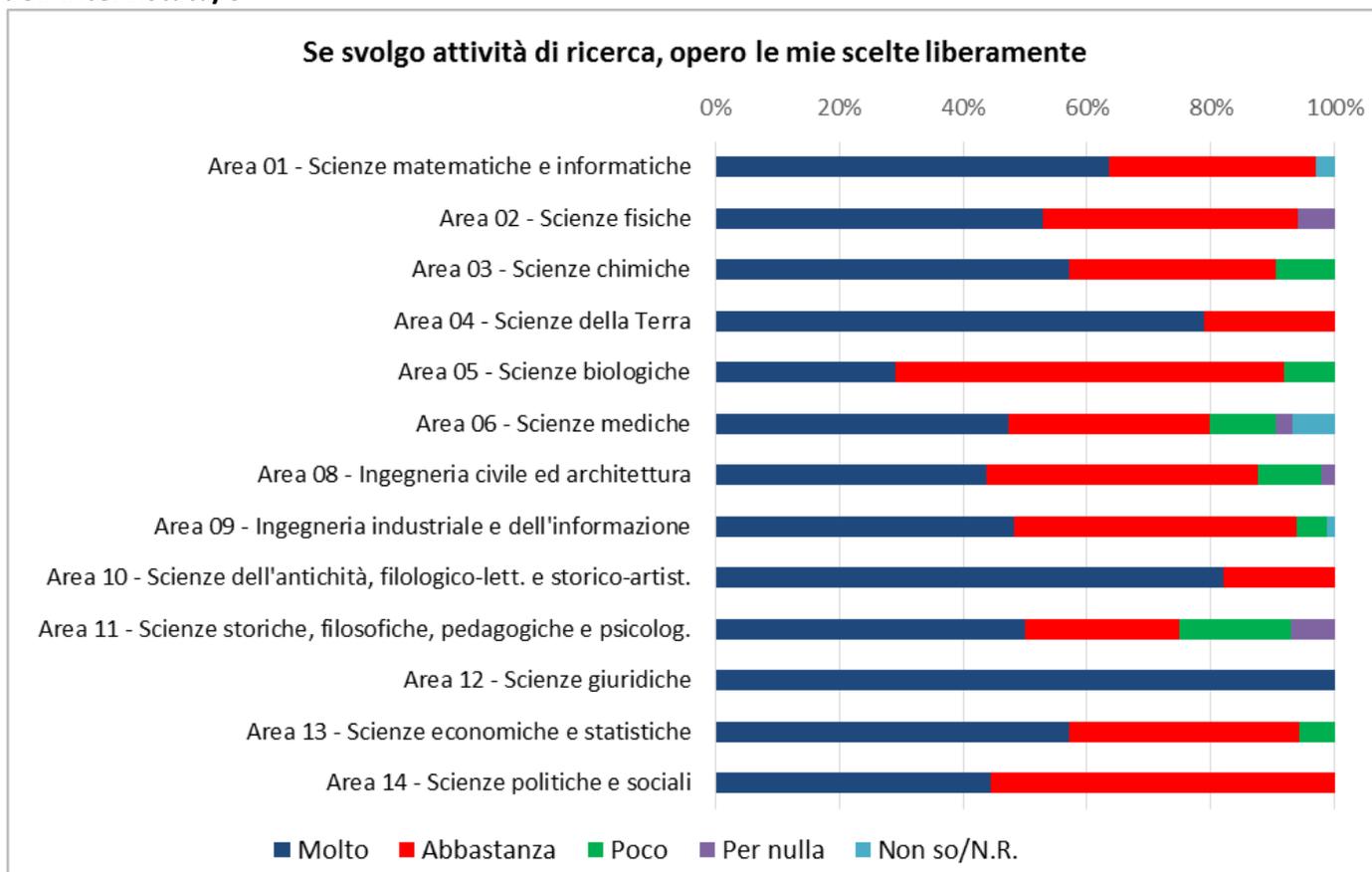
Associazione significativa per un $p < 0,05$

A.03 Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente per ruolo dell'intervistata/o



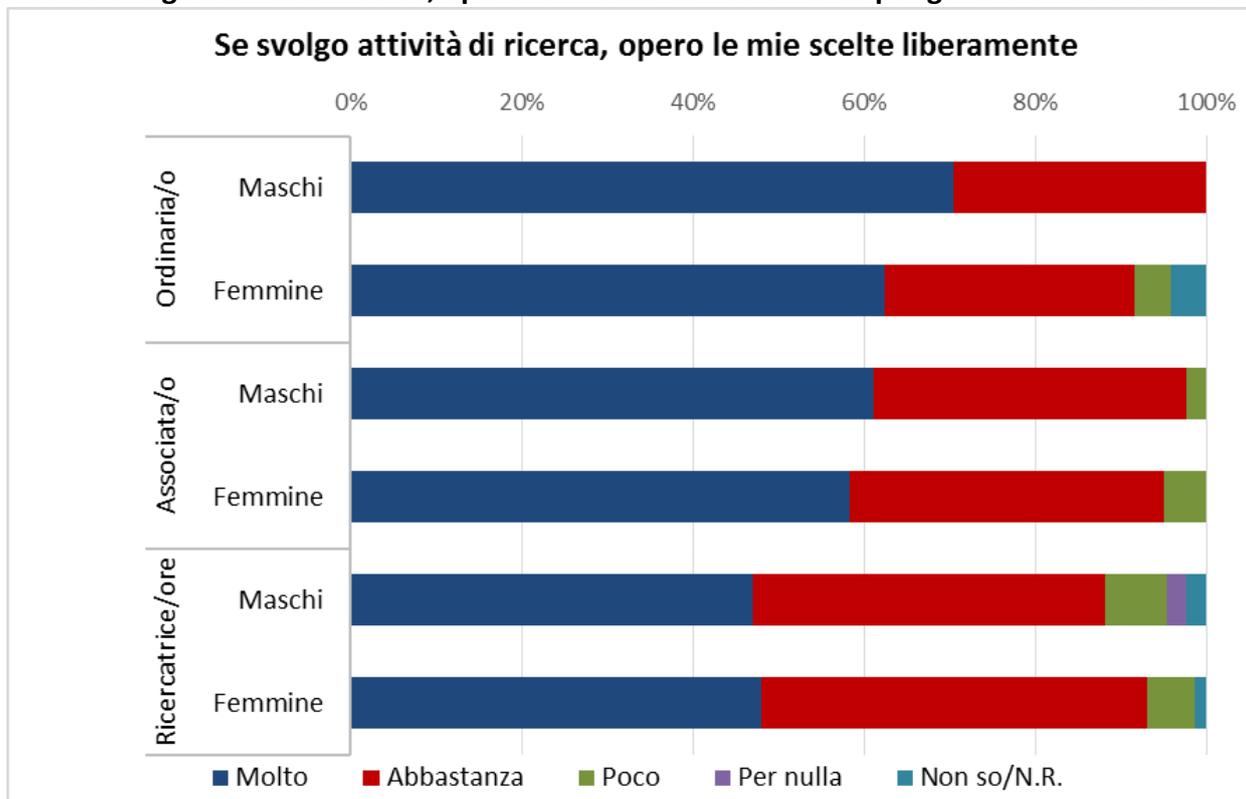
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o, non compare il ruolo "Altro"

A.03 - Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente per Area disciplinare CUN dell'intervistata/o



Associazione significativa per un $p < 0,05$

A.03 Se svolgo attività di ricerca, opero le mie scelte liberamente per genere e Ruolo dell'intervistata/o



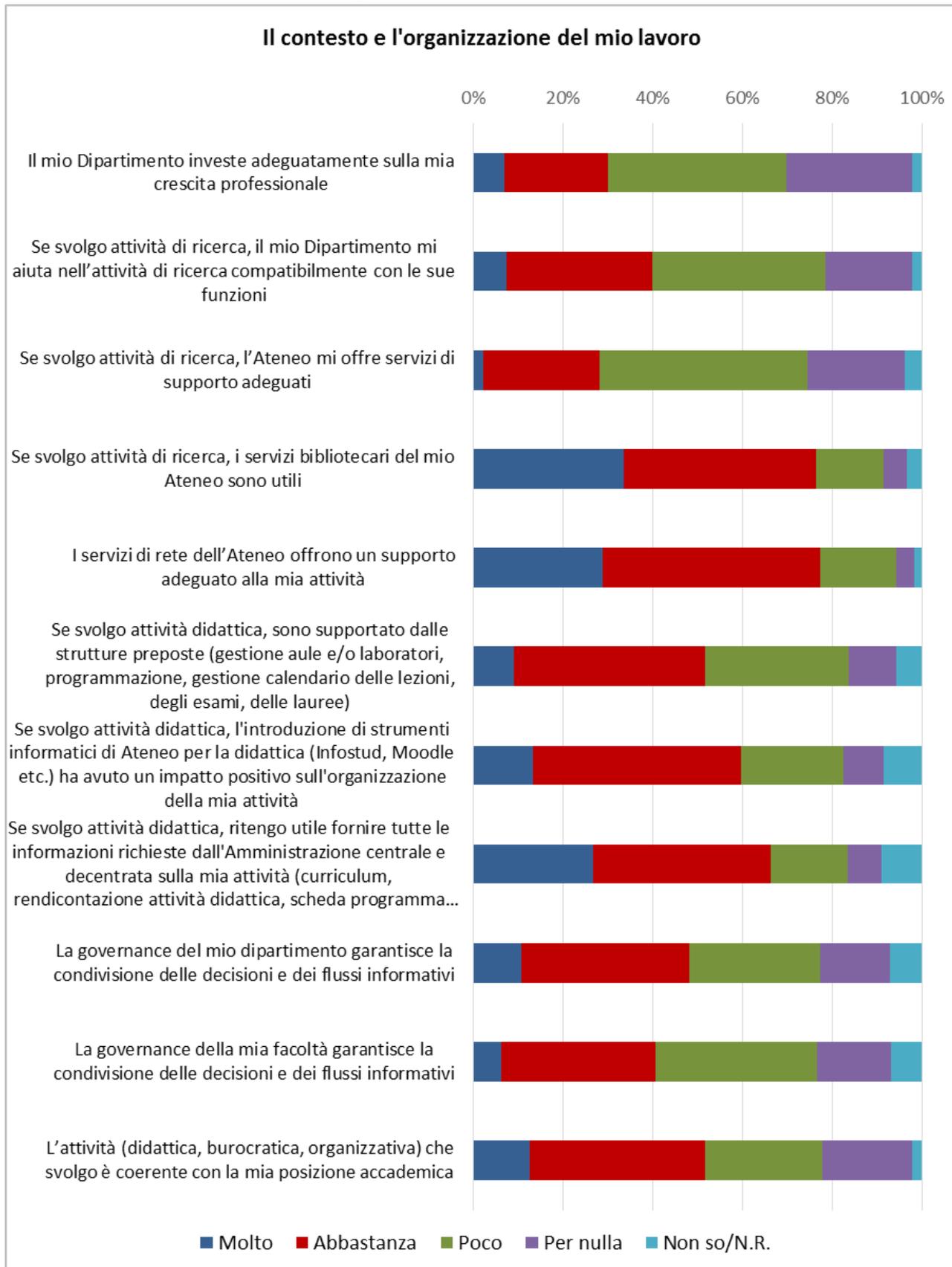
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B –Il contesto e l’organizzazione del mio lavoro (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Il mio Dipartimento investe adeguatamente sulla mia crescita professionale	37 6,9	124 23,2	212 39,7	150 28,1	11 2,1
Se svolgo attività di ricerca , il mio Dipartimento mi aiuta nell’attività di ricerca compatibilmente con le sue funzioni	39 7,3	172 32,3	203 38,2	101 19,0	17 2,2
Se svolgo attività di ricerca , l’Ateneo offre servizi di supporto adeguati	12 2,3	138 25,9	246 46,2	115 21,6	21 3,9
Se svolgo attività di ricerca , i servizi bibliotecari del mio Ateneo sono utili	178 33,5	229 43,0	80 15,0	27 5,1	18 3,4
I servizi di rete dell’Ateneo offrono un supporto adeguato alla mia attività	154 28,9	258 48,4	91 17,1	21 3,9	9 1,7
Se svolgo attività didattica , sono supportato dalle strutture preposte (gestione aule e/o laboratori, programmazione, gestione calendario delle lezioni, degli esami, delle lauree)	48 9,1	225 42,6	169 32,0	56 10,6	30 5,7
Se svolgo attività didattica , l'introduzione di strumenti informatici di Ateneo per la didattica (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività	70 13,3	244 46,3	121 23,0	47 8,9	45 8,5
Se svolgo attività didattica , ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività (curriculum, rendicontazione attività didattica, scheda programma del corso di insegnamento, scheda prodotti della ricerca U-GOV, date d'esame etc.)	141 26,7	209 39,6	91 17,2	40 7,6	47 8,9
La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	57 10,8	196 37,3	154 29,3	81 15,4	38 7,2
La governance della mia <i>facoltà</i> garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	33 6,2	183 34,5	191 36,0	87 16,4	37 7,0
L’attività (didattica, burocratica, organizzativa) che svolgo è coerente con la mia posizione accademica	68 12,7	208 38,9	140 26,2	107 20,0	12 2,2

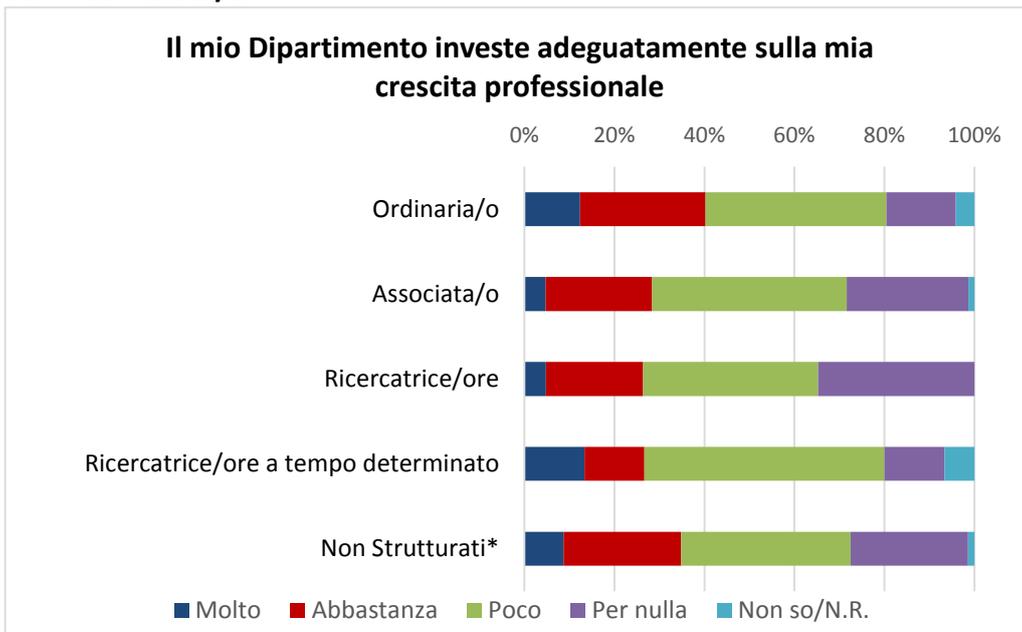
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell’1,2%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



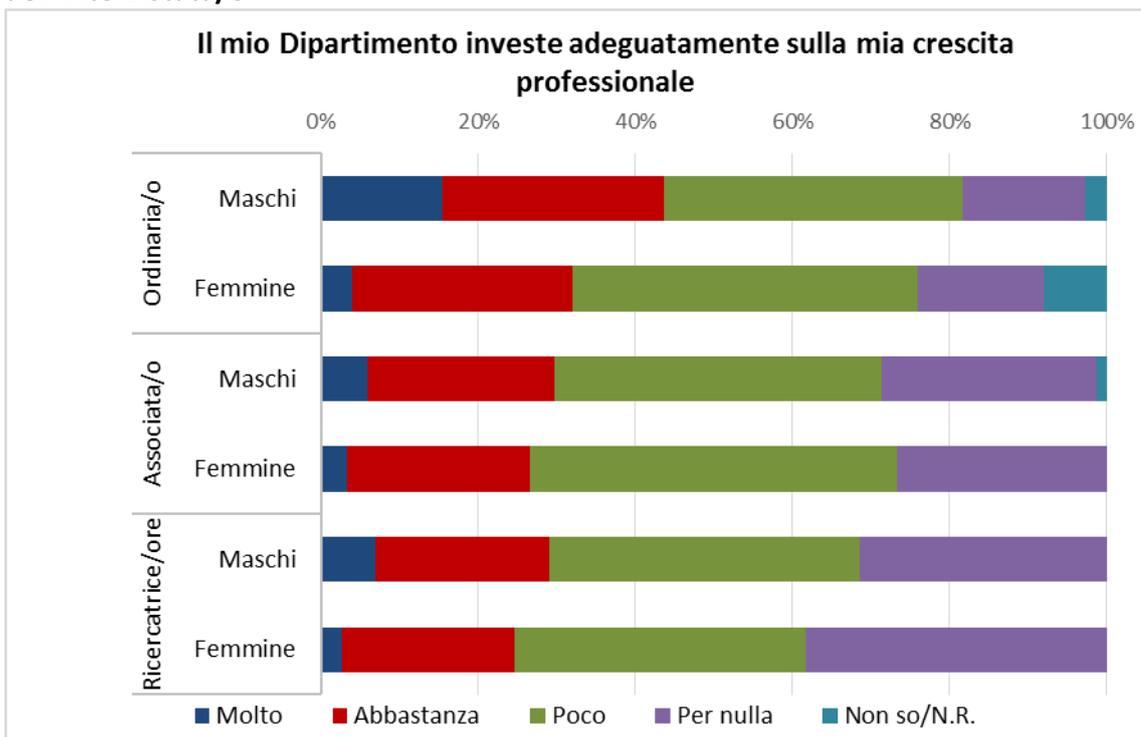
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell'1,2%

B.01 Il mio Dipartimento investe adeguatamente sulla mia crescita professionale per Ruolo dell'intervistata/o



* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

B.01 Il mio Dipartimento investe adeguatamente sulla mia crescita professionale per genere e Ruolo dell'intervistata/o

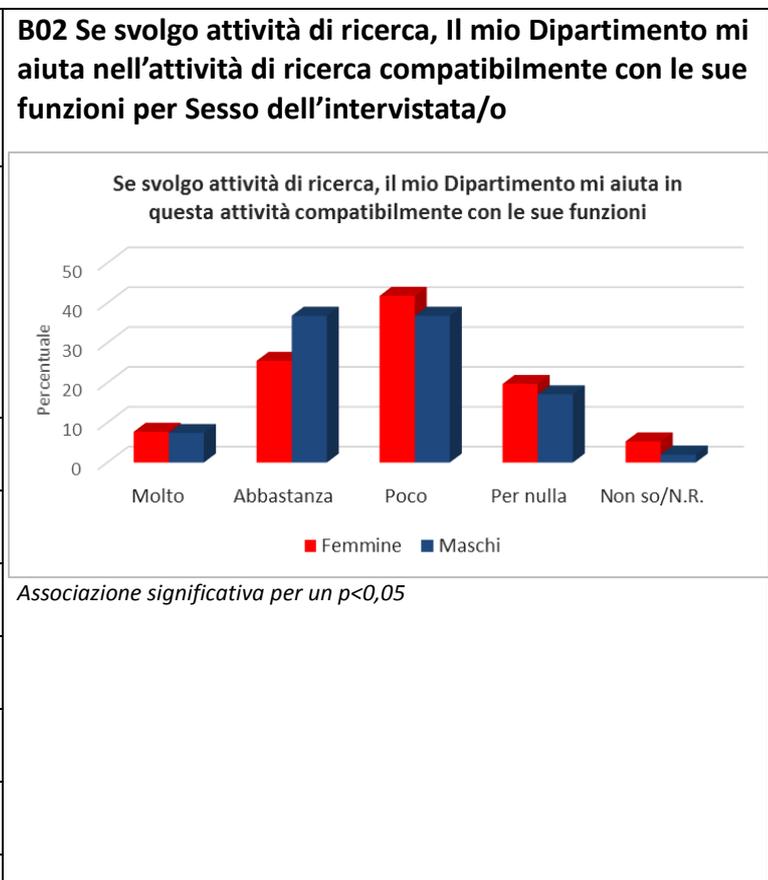


* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

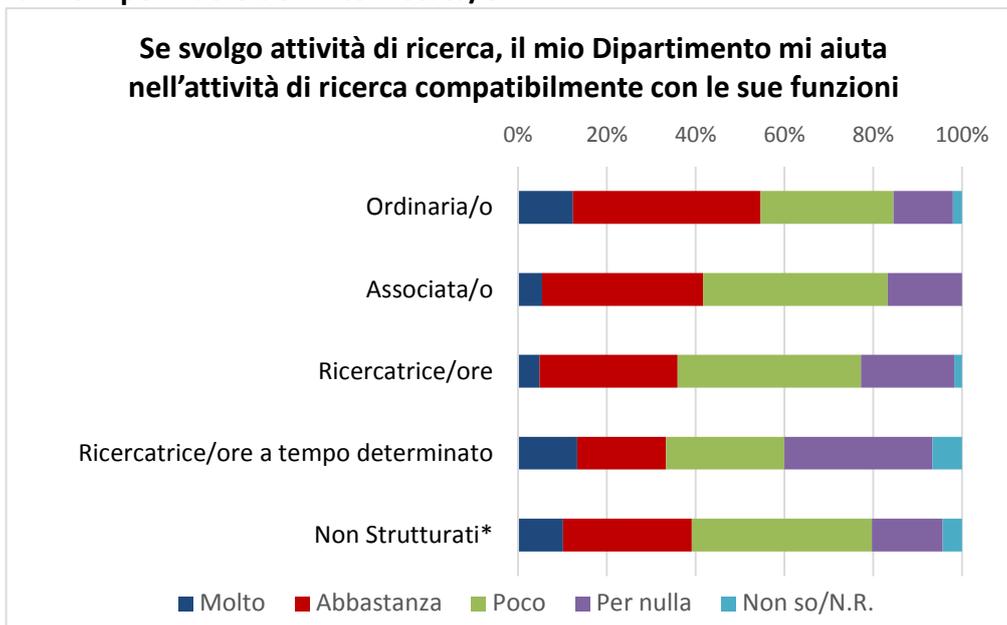
B02 Se svolgo attività di ricerca, Il mio Dipartimento mi aiuta nell'attività di ricerca compatibilmente con le sue funzioni per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività di ricerca, Il mio Dipartimento mi aiuta nell'attività di ricerca compatibilmente con le sue funzioni	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	16 7,7%	22 7,4%	38 7,5%
Abbastanza	53 25,5%	110 36,8%	163 32,1%
Poco	87 41,8%	110 36,8%	197 38,9%
Per nulla	41 19,7%	51 17,1%	92 18,1%
Non so/Non risponde	11 5,3%	6 2,0%	17 3,4%
Totale	208 41,0%	299 59,0%	507 100,0%

Associazione significativa per un p<0,05

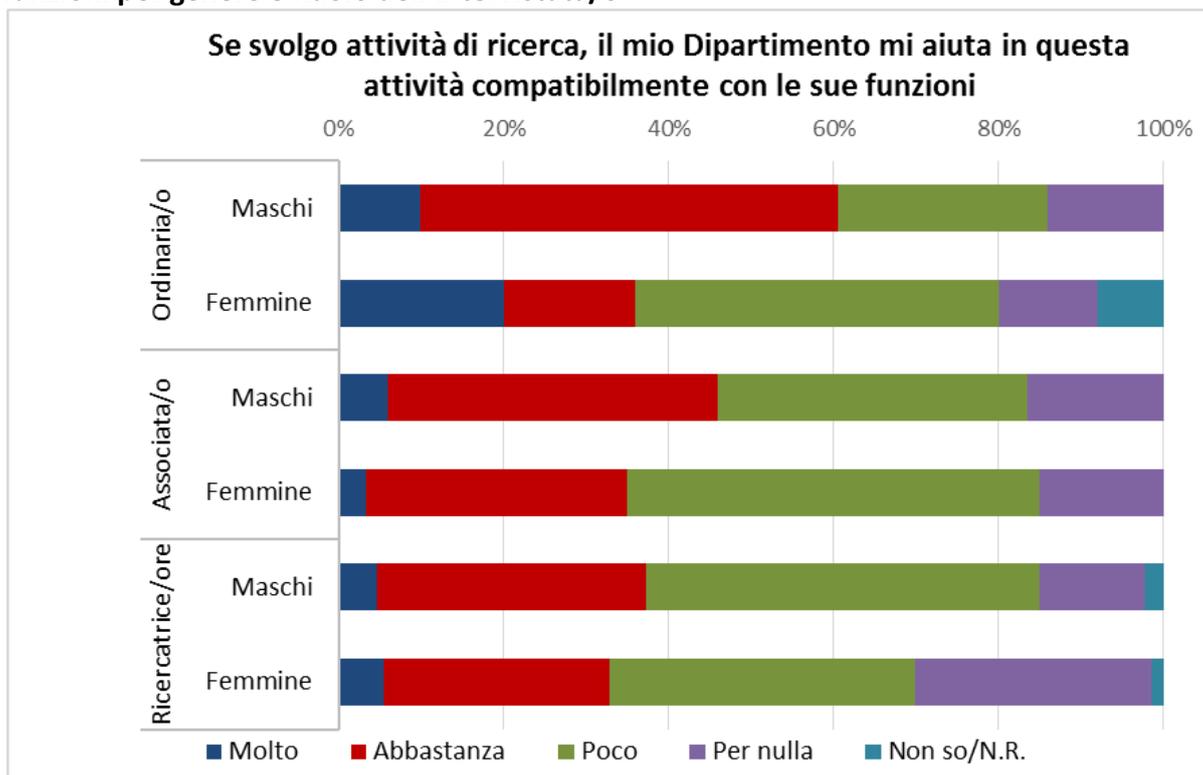


B.02 Se svolgo attività di ricerca, il mio Dipartimento mi aiuta in questa attività compatibilmente con le sue funzioni per Ruolo dell'intervistata/o



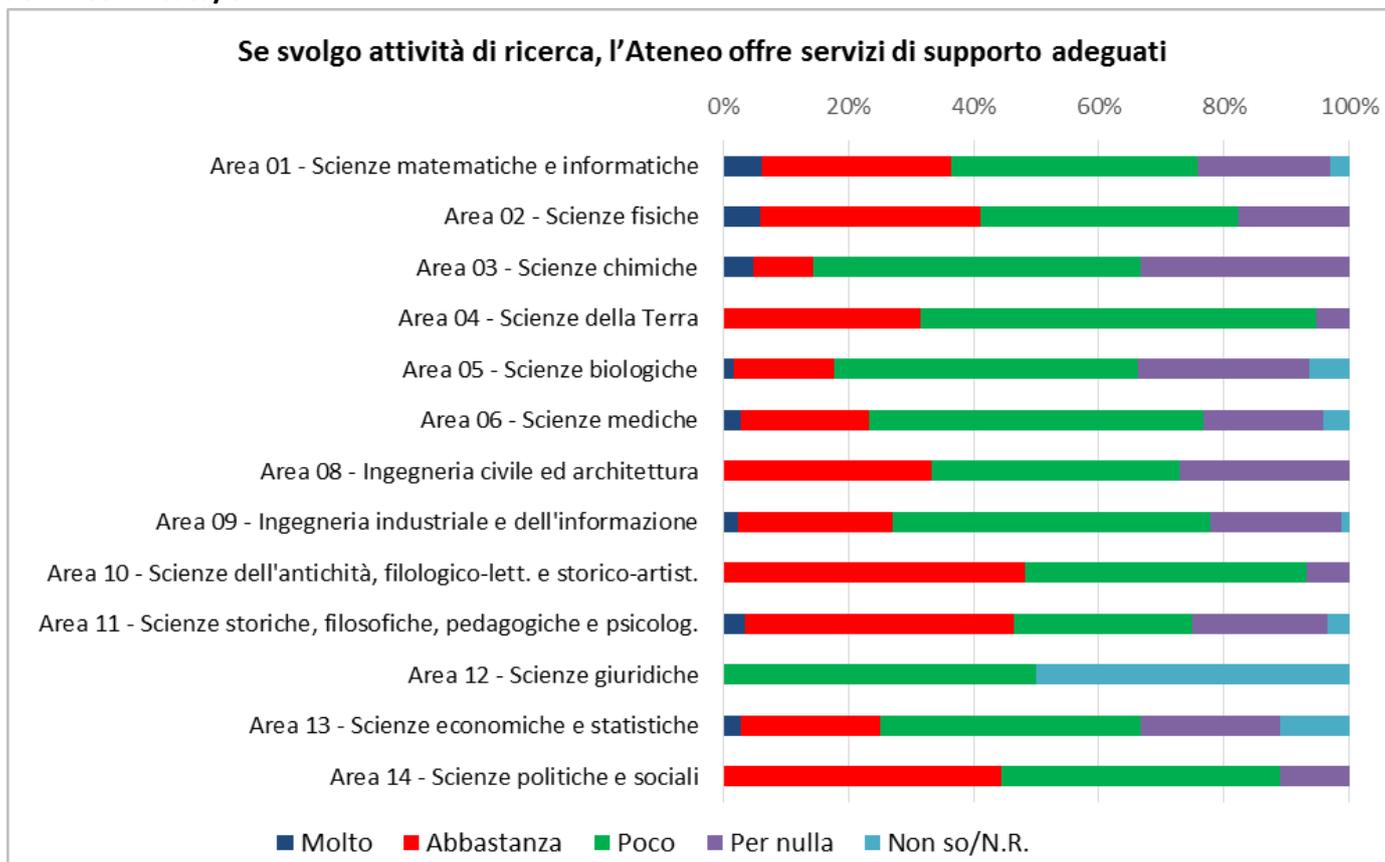
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

B.02 Se svolgo attività di ricerca, il mio Dipartimento mi aiuta in questa attività compatibilmente con le sue funzioni per genere e Ruolo dell'intervistata/o



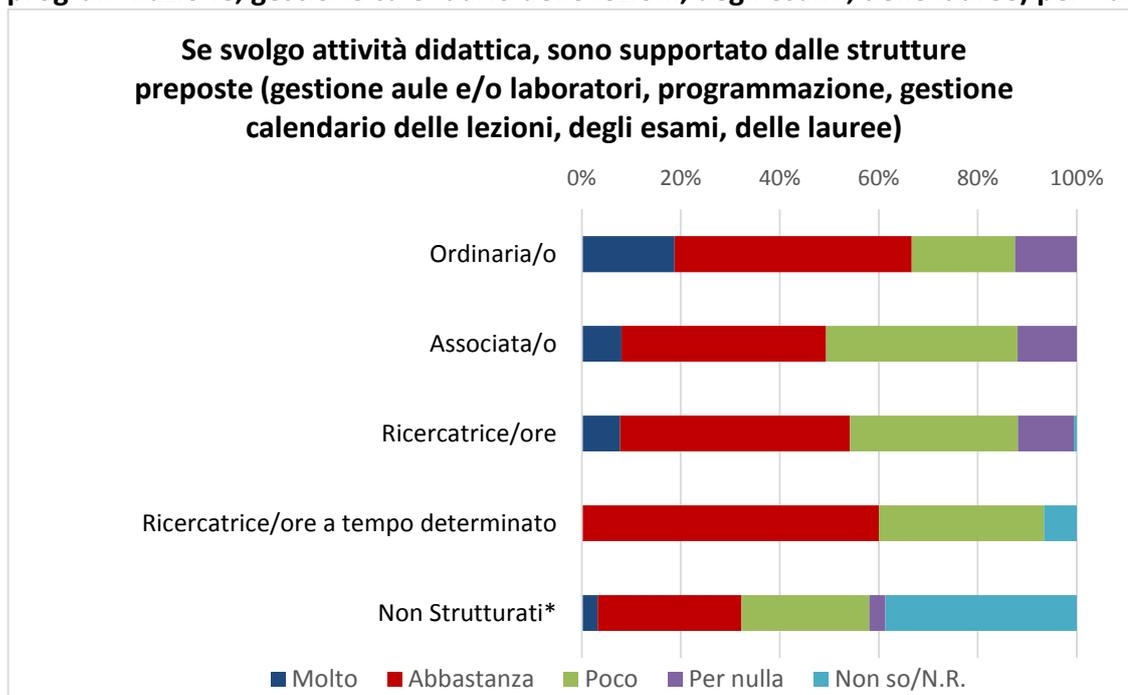
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B.03 Se svolgo attività di ricerca, l'Ateneo offre servizi di supporto adeguati per Area disciplinare CUN dell'intervistata/o



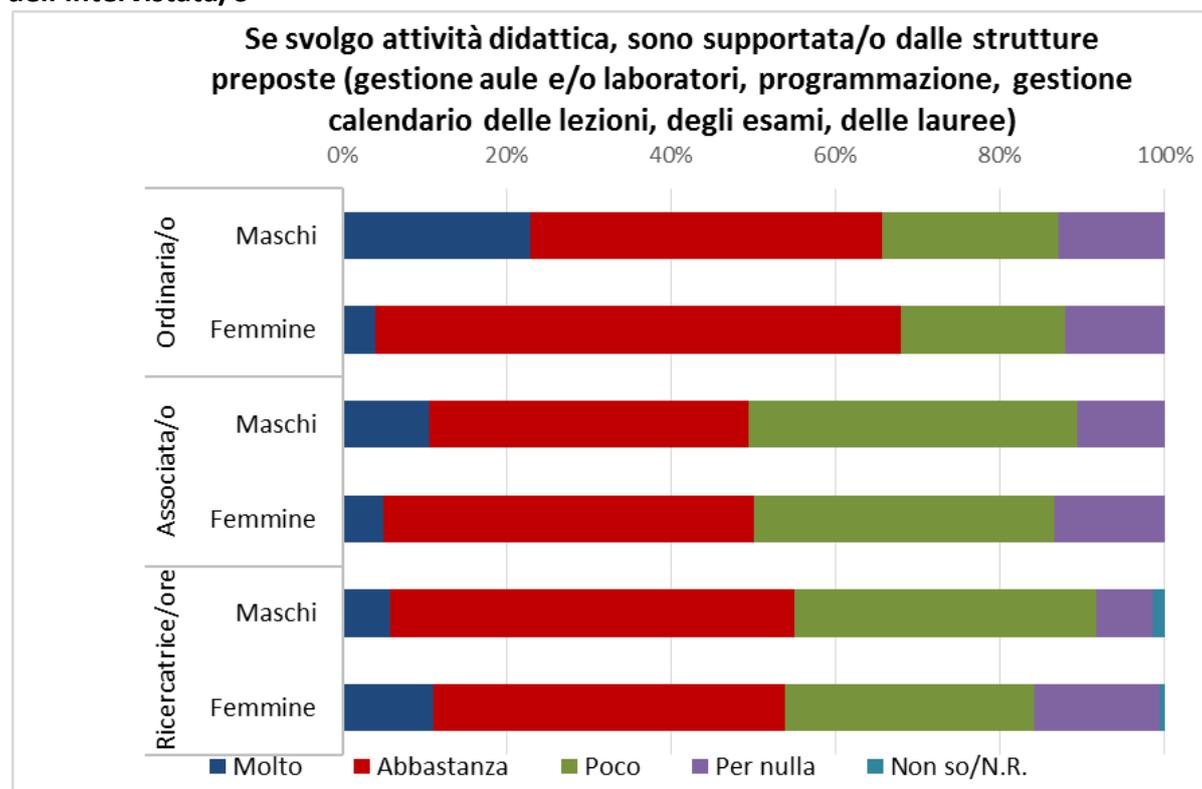
Associazione significativa per un $p < 0,05$

B.06 Se svolgo attività didattica, sono supportata/o dalle strutture preposte (gestione aule e/o laboratori, programmazione, gestione calendario delle lezioni, degli esami, delle lauree) per Ruolo dell'intervistata/o



* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

B.06 Se svolgo attività didattica, sono supportata/o dalle strutture preposte (gestione aule e/o laboratori, programmazione, gestione calendario delle lezioni, degli esami, delle lauree) per genere e Ruolo dell'intervistata/o



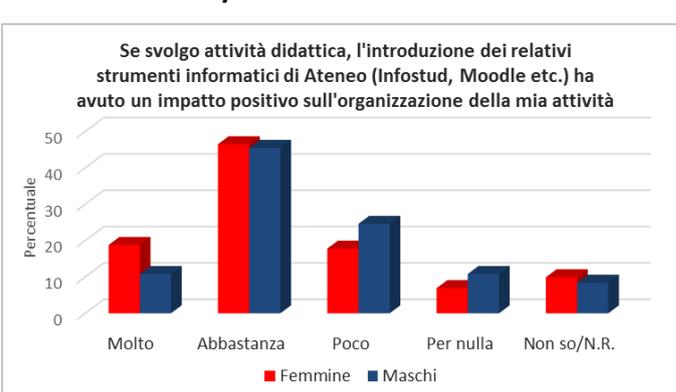
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B07 Se svolgo attività didattica, l'introduzione dei relativi strumenti informatici di Ateneo (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, l'introduzione dei relativi strumenti informatici di Ateneo (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	38 18,8%	32 10,8%	70 14,0%
Abbastanza	94 46,5%	135 45,5%	229 45,9%
Poco	36 17,8%	73 24,6%	109 21,8%
Per nulla	14 6,9%	32 10,8%	46 9,2%
Non so/Non risponde	20 9,9%	25 8,4%	45 9,0%
Totale	202 40,5%	297 59,5%	499 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

B07 Se svolgo attività didattica, l'introduzione dei relativi strumenti informatici di Ateneo (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività per Sesso dell'intervistata/o



Associazione significativa per un $p < 0,05$

B07 Se svolgo attività didattica, l'introduzione dei relativi strumenti informatici di Ateneo (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, l'introduzione dei relativi strumenti informatici di Ateneo (Infostud, Moodle etc.) ha avuto un impatto positivo sull'organizzazione della mia attività	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	7 8,5%	29 18,2%	24 14,0%	9 11,5%	69 13,4%
Abbastanza	6 25,0%	25 30,5%	82 51,6%	85 49,7%	41 52,6%	239 46,5%
Poco	5 20,8%	20 24,4%	30 18,9%	38 22,2%	22 28,2%	115 22,4%
Per nulla	2 8,3%	5 6,1%	12 7,5%	22 12,9%	5 6,4%	46 8,9%
Non so/Non risponde	11 45,8%	25 30,5%	6 3,8%	2 1,2%	1 1,3%	45 8,8%
Totale	24 4,7%	82 16,0%	159 30,9%	171 33,3%	78 15,2%	514 100,0%

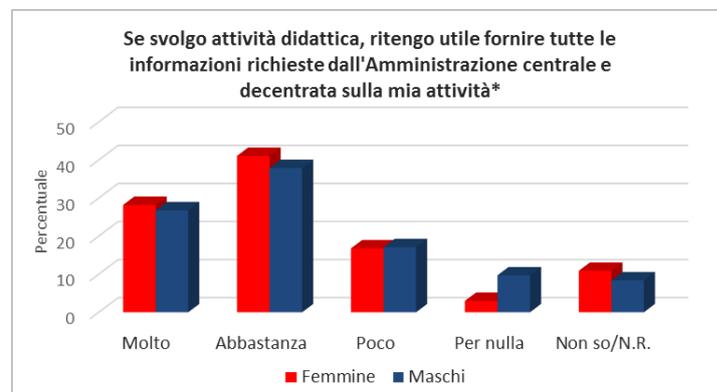
Associazione significativa per un $p < 0,05$

B08 Se svolgo attività didattica, ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività (curriculum, rendicontazione attività didattica, scheda programma del corso di insegnamento, scheda prodotti della ricerca U-GOV, date d'esame etc.) per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	57 28,2%	80 26,8%	137 27,4%
Abbastanza	83 41,1%	113 37,9%	196 39,2%
Poco	34 16,8%	51 17,1%	85 17,0%
Per nulla	6 3,0%	29 9,7%	35 7,0%
Non so/Non risponde	22 10,9%	25 8,4%	47 9,4%
Totale	202 40,4%	298 59,6%	500 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

B08 Se svolgo attività didattica, ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività (curriculum, rendicontazione attività didattica, scheda programma del corso di insegnamento, scheda prodotti della ricerca U-GOV, date d'esame etc.) per Sesso dell'intervistata/o



*curriculum, rendicontazione attività didattica, scheda programma del corso di insegnamento, scheda prodotti della ricerca U-GOV, date d'esame etc.); Associazione significativa per un $p < 0,05$

B08 Se svolgo attività didattica, ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività (curriculum, rendicontazione attività didattica, scheda programma del corso di insegnamento, scheda prodotti della ricerca U-GOV, date d'esame etc.) per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, ritengo utile fornire tutte le informazioni richieste dall'Amministrazione centrale e decentrata sulla mia attività	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	3 12,5%	18 22,0%	43 27,0%	50 29,2%	25 31,6%	139 27,0%
Abbastanza	4 16,7%	27 32,9%	71 44,7%	71 41,5%	31 39,2%	204 39,6%
Poco	2 8,3%	11 13,4%	26 16,4%	30 17,5%	18 22,8%	87 16,9%
Per nulla	1 4,2%	3 3,7%	13 8,2%	16 9,4%	5 6,3%	38 7,4%
Non so/Non risponde	14 58,3%	23 28,0%	6 3,8%	4 2,3%	0 0,0%	47 9,1%
Totale	24 4,7%	82 15,9%	159 30,9%	171 33,2%	79 15,3%	515 100,0%

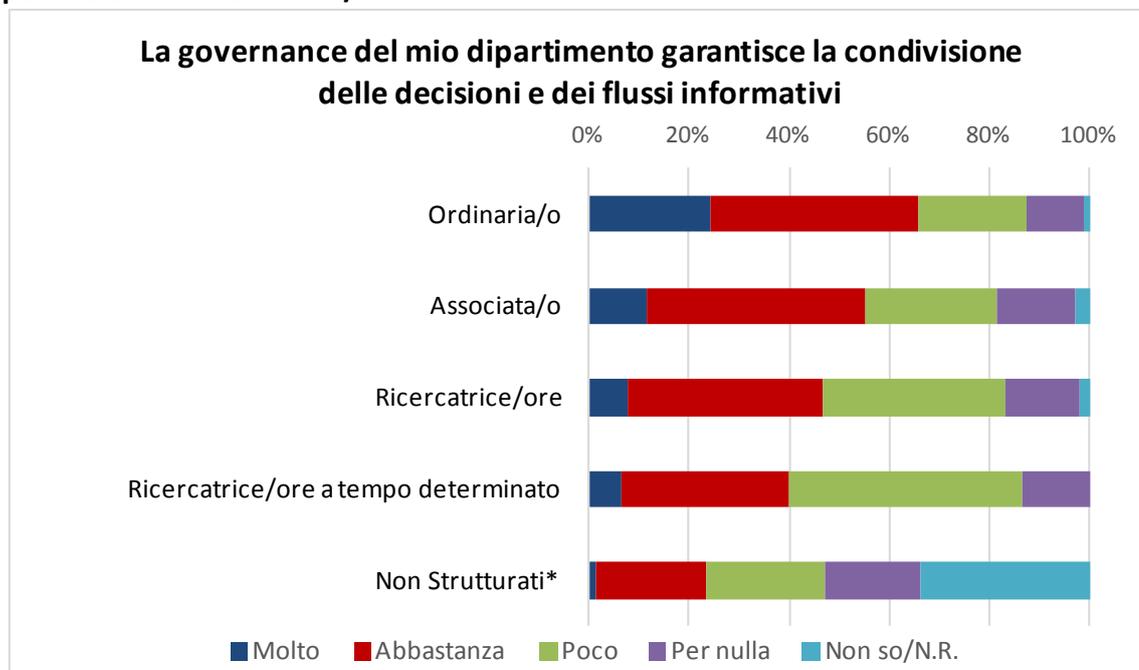
Associazione significativa per un $p < 0,05$

B09 La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

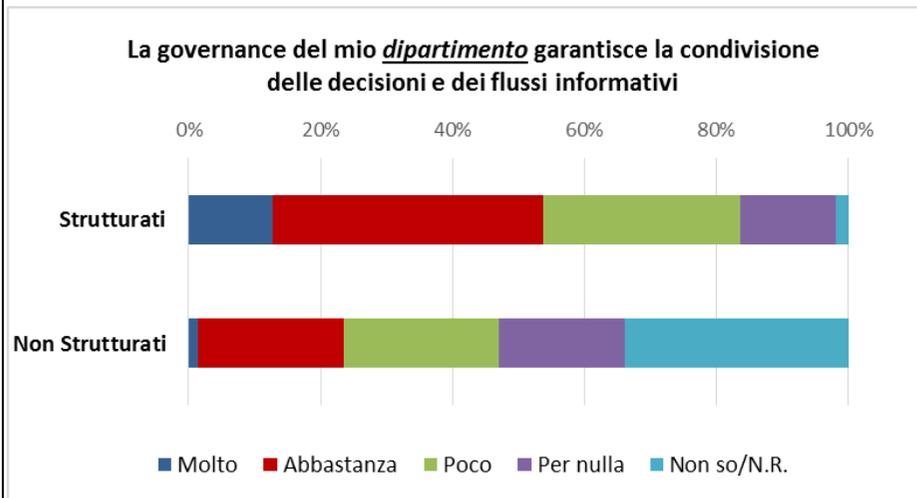
La governance del mio <u>dipartimento</u> garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	5 5,9%	22 13,8%	14 8,5%	16 20,8%	57 11,1%
Abbastanza	5 18,5%	28 32,9%	55 34,6%	76 46,1%	28 36,4%	192 37,4%
Poco	5 18,5%	26 30,6%	55 34,6%	40 24,2%	24 31,2%	150 29,2%
Per nulla	4 14,8%	13 15,3%	24 15,1%	28 17,0%	9 11,7%	78 15,2%
Non so/Non risponde	13 48,1%	13 15,3%	3 1,9%	7 4,2%	0 0,0%	36 7,0%
Totale	27 5,3%	85 16,6%	159 31,0%	165 32,2%	77 15,0%	513 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

B09 La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per ruolo dell'intervistata/o

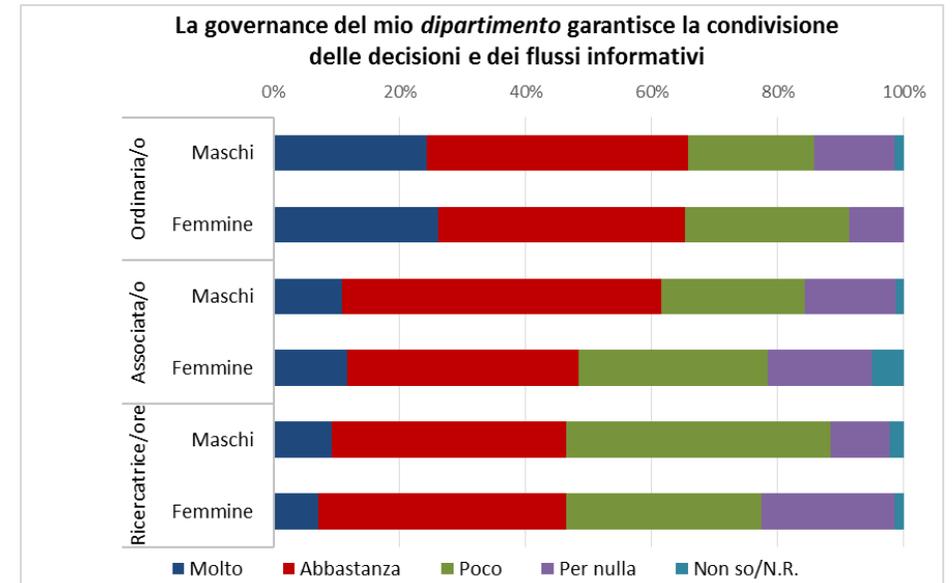


B09 La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per Ruolo dell'intervistata/o



*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B.09 La governance del mio dipartimento garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per genere e Ruolo dell'intervistata/o



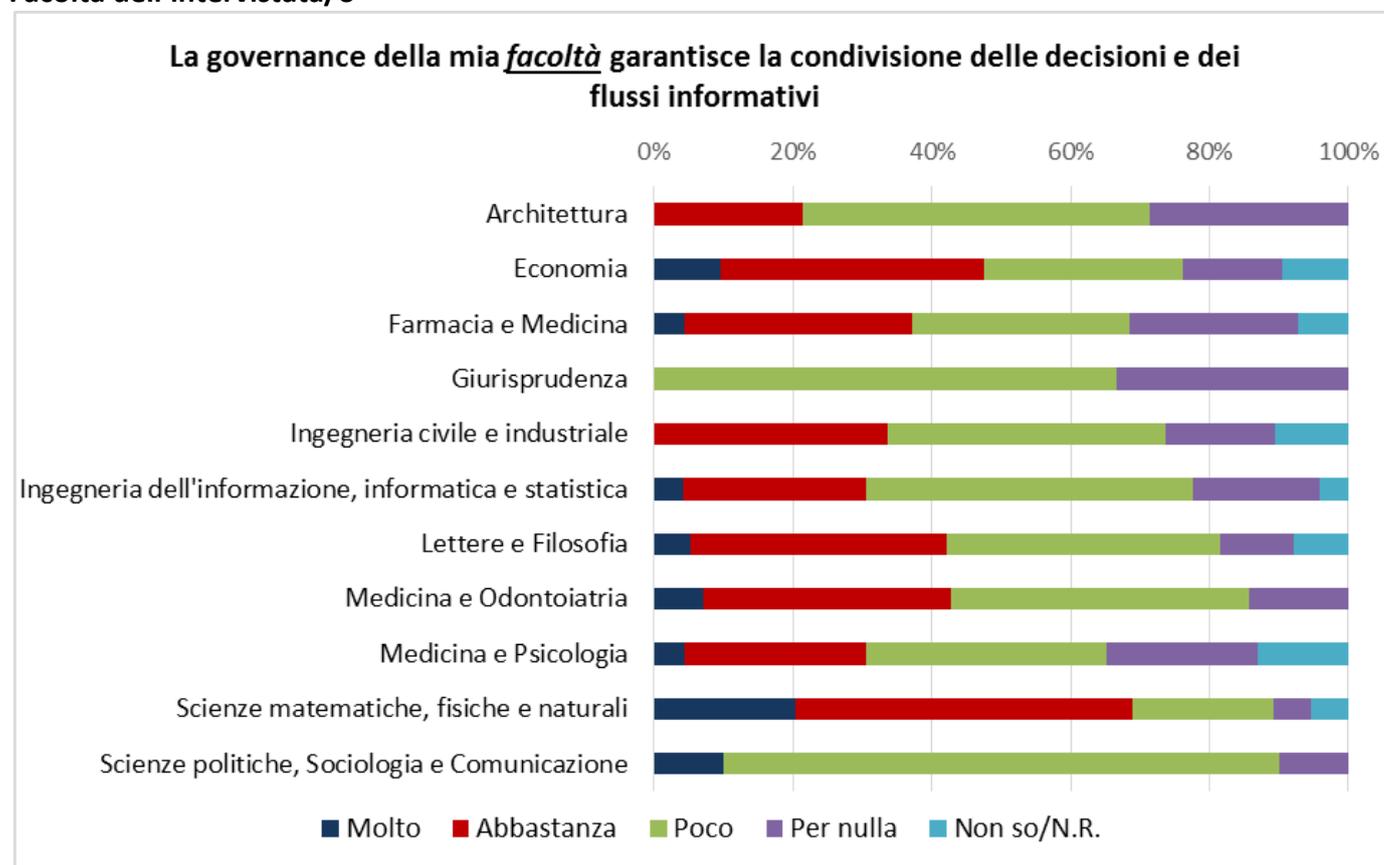
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B10 La governance della mia facoltà garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per classi di età dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

La governance della mia <u>facoltà</u> garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	3 3,6%	8 5,0%	13 7,7%	9 11,4%	33 6,4%
Abbastanza	4 14,8%	27 32,1%	56 35,2%	61 36,1%	32 40,5%	180 34,7%
Poco	6 22,2%	24 28,6%	70 44,0%	59 34,9%	28 35,4%	187 36,1%
Per nulla	4 14,8%	17 20,2%	22 13,8%	30 17,8%	9 11,4%	82 15,8%
Non so/Non risponde	13 48,1%	13 15,5%	3 1,9%	6 3,6%	1 1,3%	36 6,9%
Totale	27 5,2%	84 16,2%	159 30,7%	169 32,6%	79 15,3%	518 100,0%

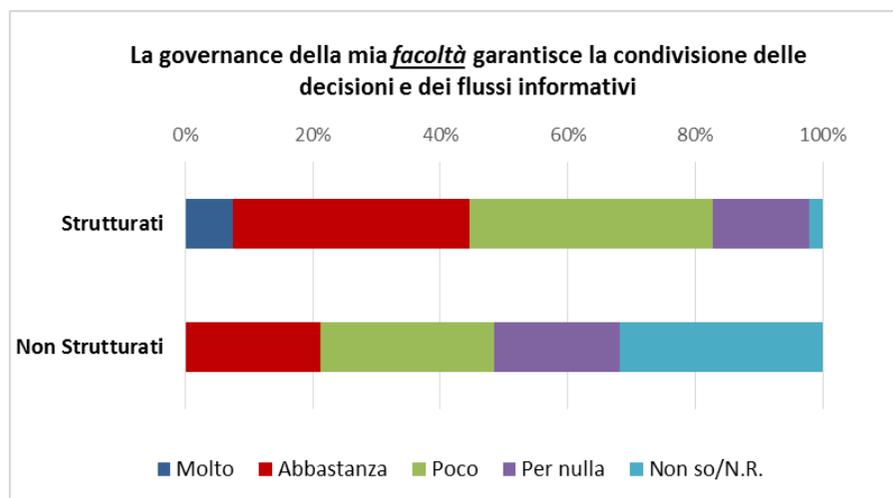
Associazione significativa per un $p < 0,05$

B10 La governance della mia facoltà garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per Facoltà dell'intervistato/o



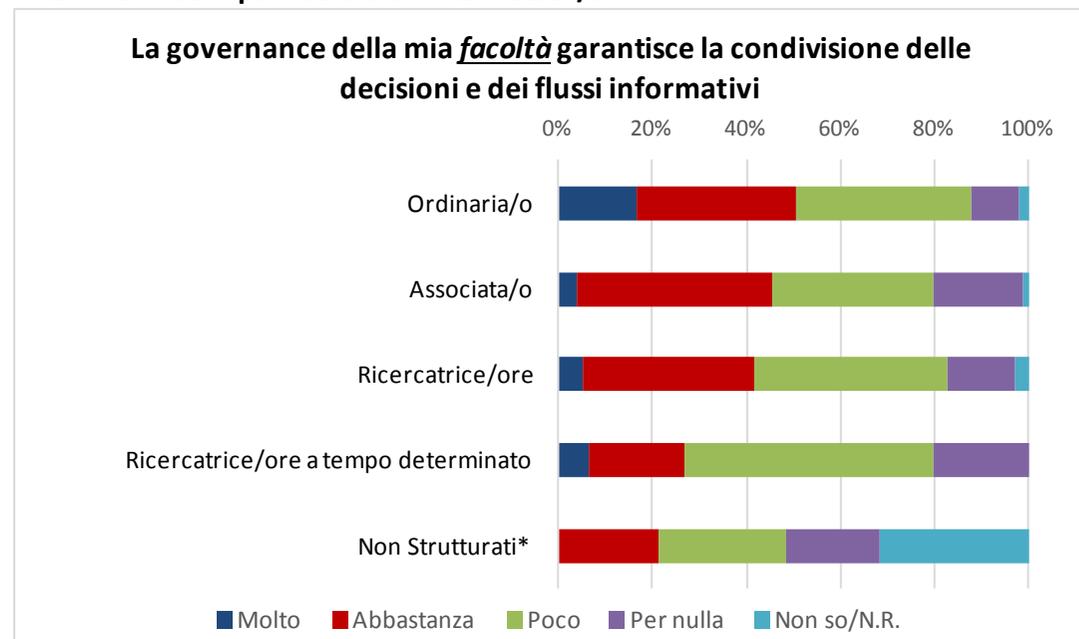
Associazione significativa per un $p < 0,05$

B10 La governance della mia *facoltà* garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per Ruolo dell'intervistata/o



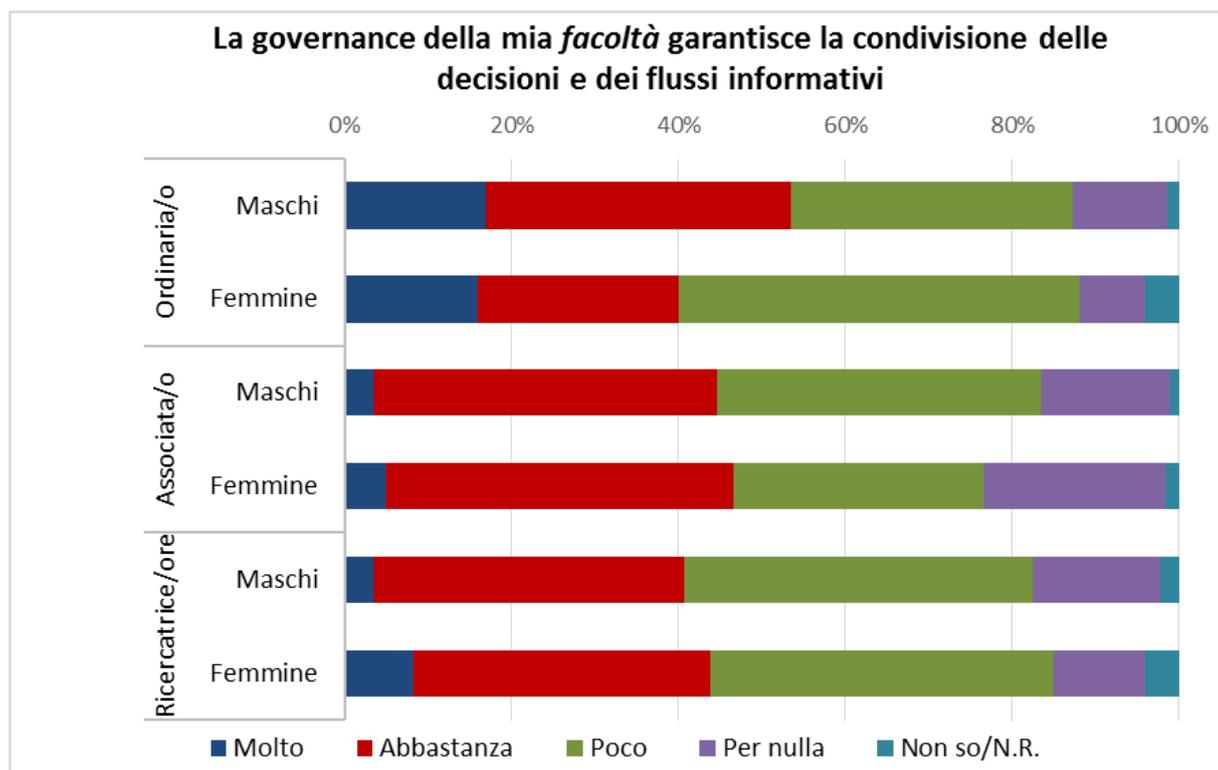
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B10 La governance della mia *facoltà* garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per ruolo dell'intervistata/o



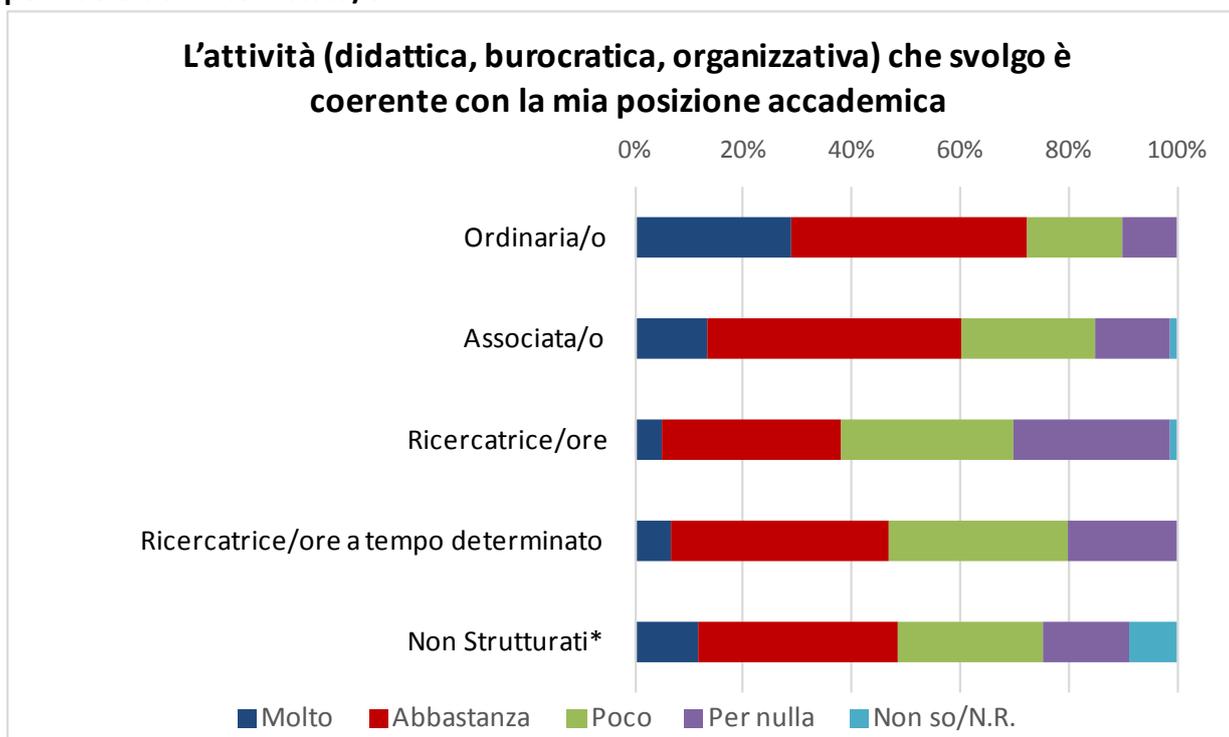
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B.10 La governance della mia facoltà garantisce la condivisione delle decisioni e dei flussi informativi per genere e Ruolo dell'intervistato/o

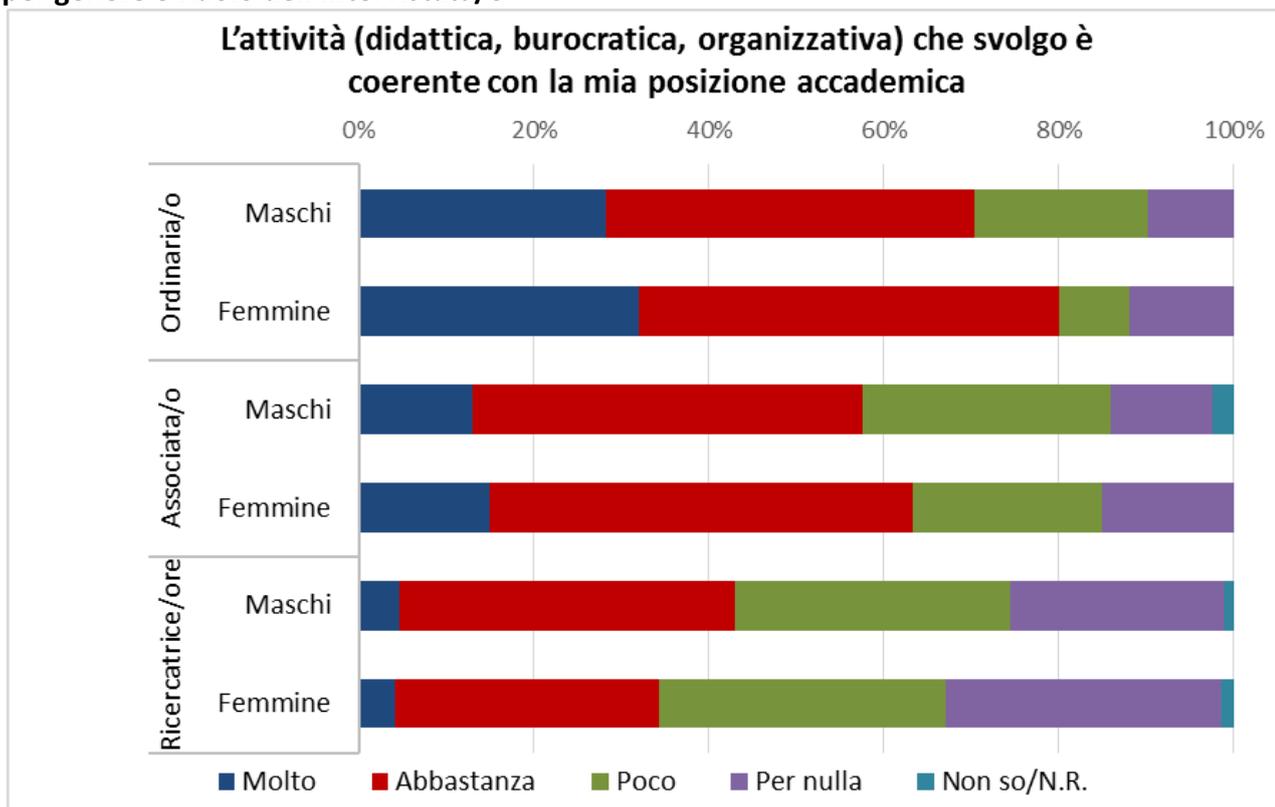


* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

B.11 L'attività (didattica, burocratica, organizzativa) che svolgo è coerente con la mia posizione accademica per Ruolo dell'intervistato/o



B.11 L'attività (didattica, burocratica, organizzativa) che svolgo è coerente con la mia posizione accademica per genere e Ruolo dell'intervistata/o



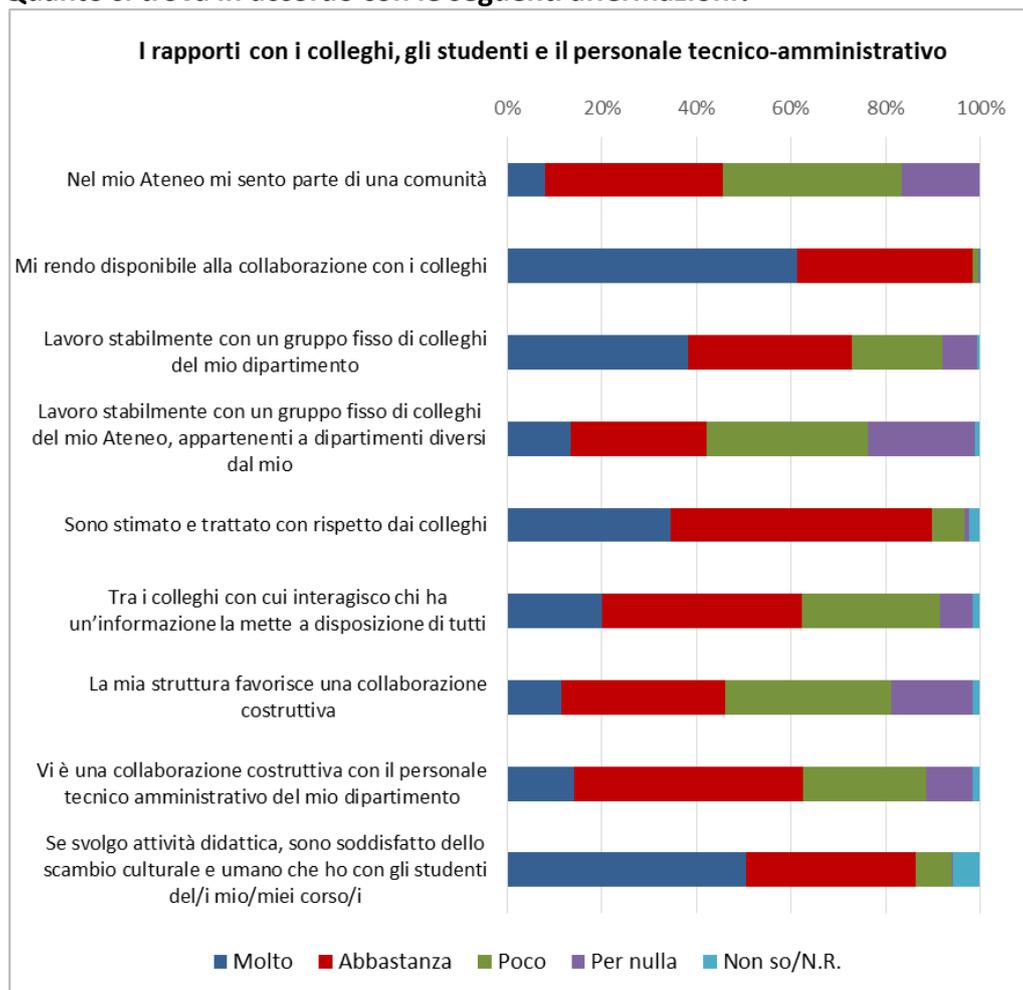
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C – I rapporti con i miei colleghi, gli studenti e il personale tecnico-amministrativo (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Nel mio Ateneo mi sento parte di una comunità	43 8,1	200 37,5	203 38,0	88 16,5	0 0,0
Mi rendo disponibile alla collaborazione con i colleghi	328 61,4	197 36,9	7 1,3	1 0,2	1 0,2
Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento	205 38,3	185 34,6	103 19,3	39 7,3	3 0,6
Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio Ateneo, appartenenti a dipartimenti diversi dal mio	71 13,3	154 28,9	181 34,0	120 22,6	6 1,1
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	185 34,5	297 55,3	37 6,9	5 0,9	13 2,4
Tra le/i colleghe/i con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutte/i	108 20,1	226 42,2	157 29,3	36 6,7	9 1,7
La mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva	61 11,4	185 34,6	189 35,3	92 17,2	8 1,5
Vi è una collaborazione costruttiva con il personale tecnico amministrativo del mio dipartimento	76 14,2	259 48,4	139 26,0	53 9,9	8 1,5
Se svolgo attività didattica, sono soddisfatto dello scambio culturale e umano che ho con gli studenti del/i mio/miei corso/i	266 50,6	188 35,7	40 7,6	2 0,4	30 5,7

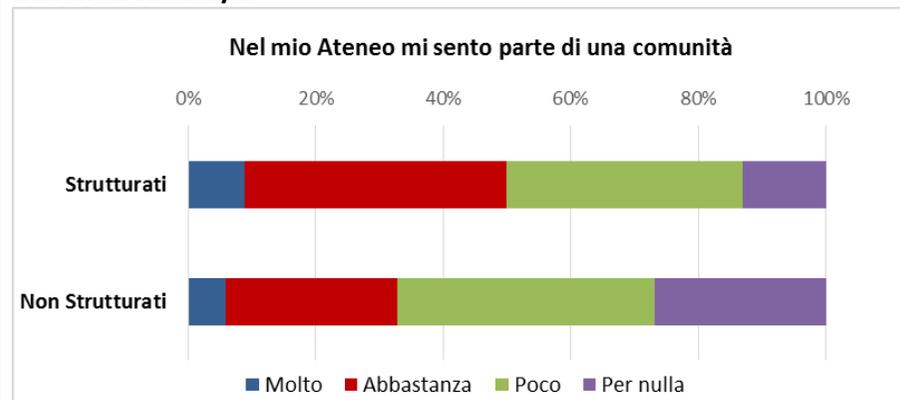
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,6%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



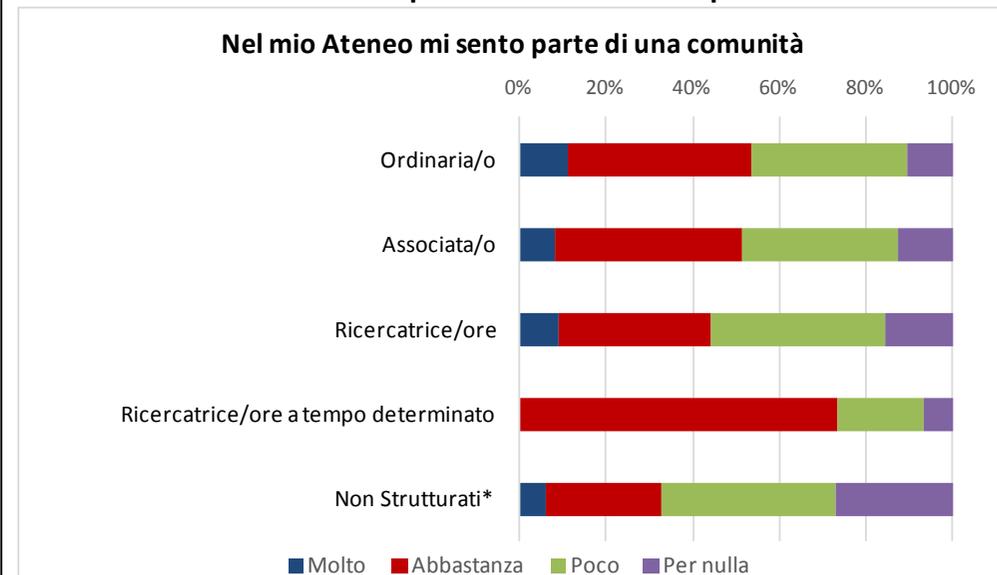
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,6%

C01 Nel mio Ateneo mi sento parte di una comunità per Ruolo dell'intervistata/o



*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C01 Nel mio Ateneo mi sento parte di una comunità per Ruolo dell'intervistata/o

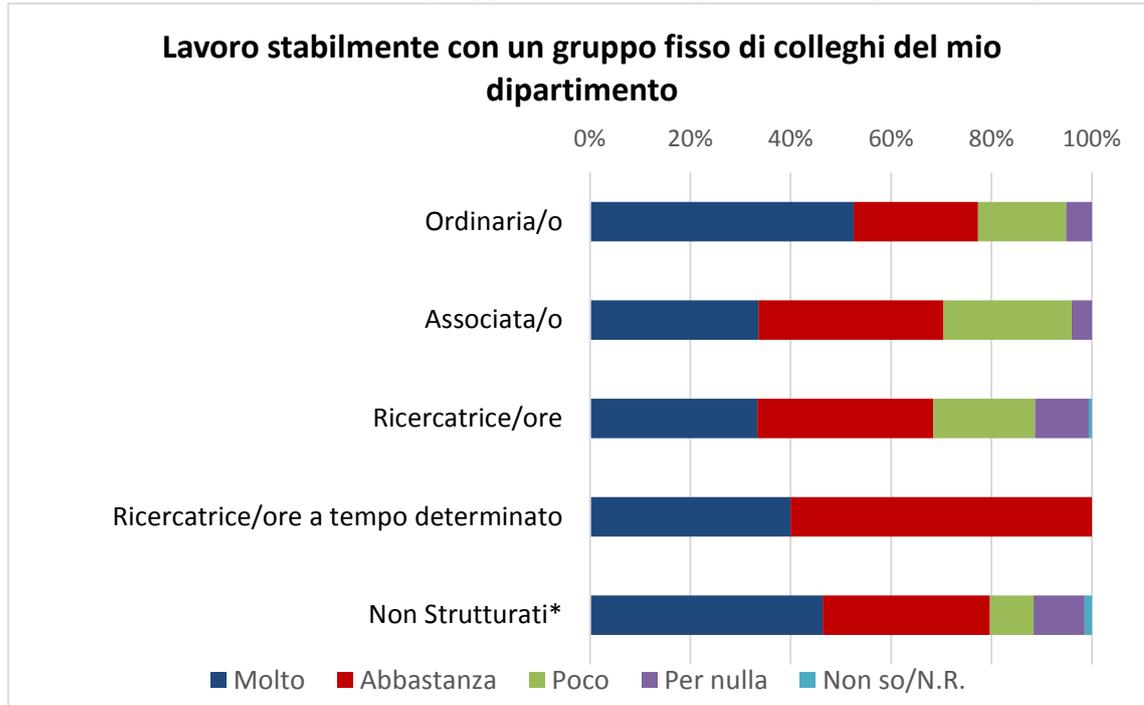


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o, Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

C03 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

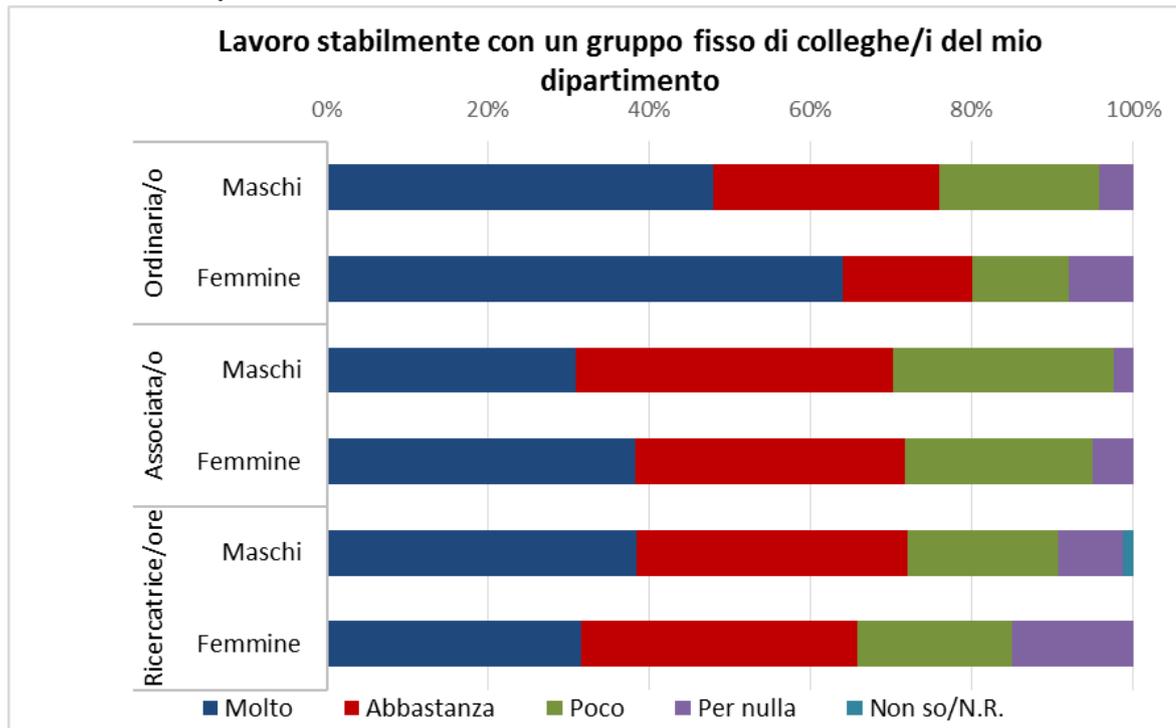
Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	13 46,4%	40 47,1%	61 38,1%	56 32,7%	32 41,0%	202 38,7%
Abbastanza	11 39,3%	30 35,3%	61 38,1%	55 32,2%	23 29,5%	180 34,5%
Poco	0 0,0%	10 11,8%	29 18,1%	46 26,9%	17 21,8%	102 19,5%
Per nulla	3 10,7%	5 5,9%	8 5,0%	14 8,2%	6 7,7%	36 6,9%
Non so/Non risponde	1 3,6%	0 0,0%	1 0,6%	0 0,0%	0 0,0%	2 0,4%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,7%	171 32,8%	78 14,9%	522 100,0%

C03 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento per Ruolo dell'intervistata/o



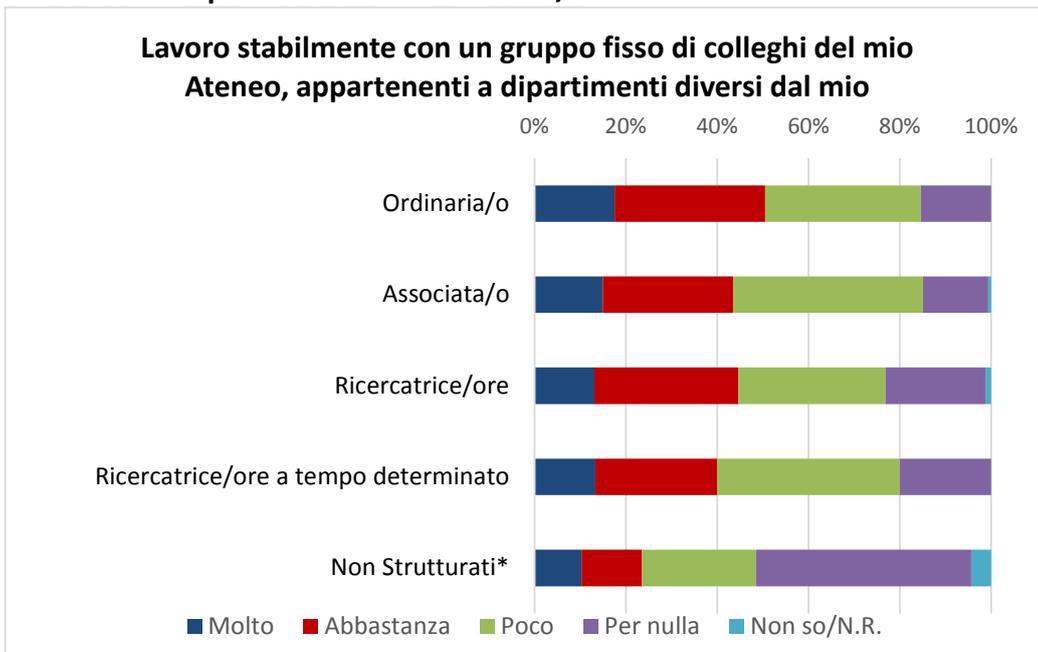
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o, Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

C.03 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghe/i del mio dipartimento per genere e Ruolo dell'intervistata/o



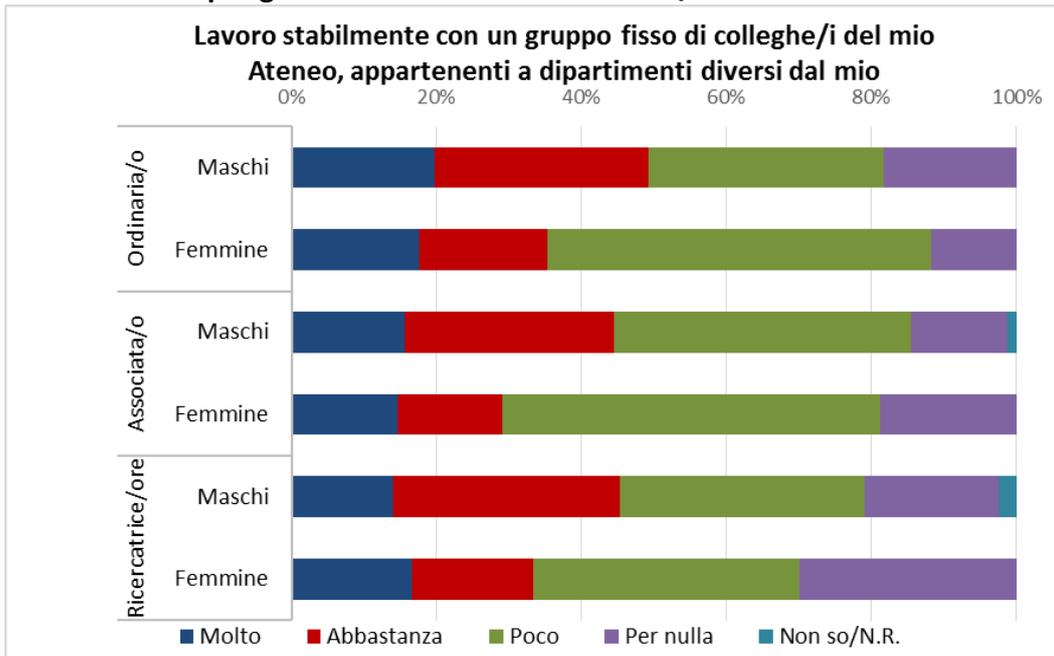
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C.04 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghe/i del mio Ateneo, appartenenti a dipartimenti diversi dal mio per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o, Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

C.04 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghe/i del mio Ateneo, appartenenti a dipartimenti diversi dal mio per genere e Ruolo dell'intervistata/o



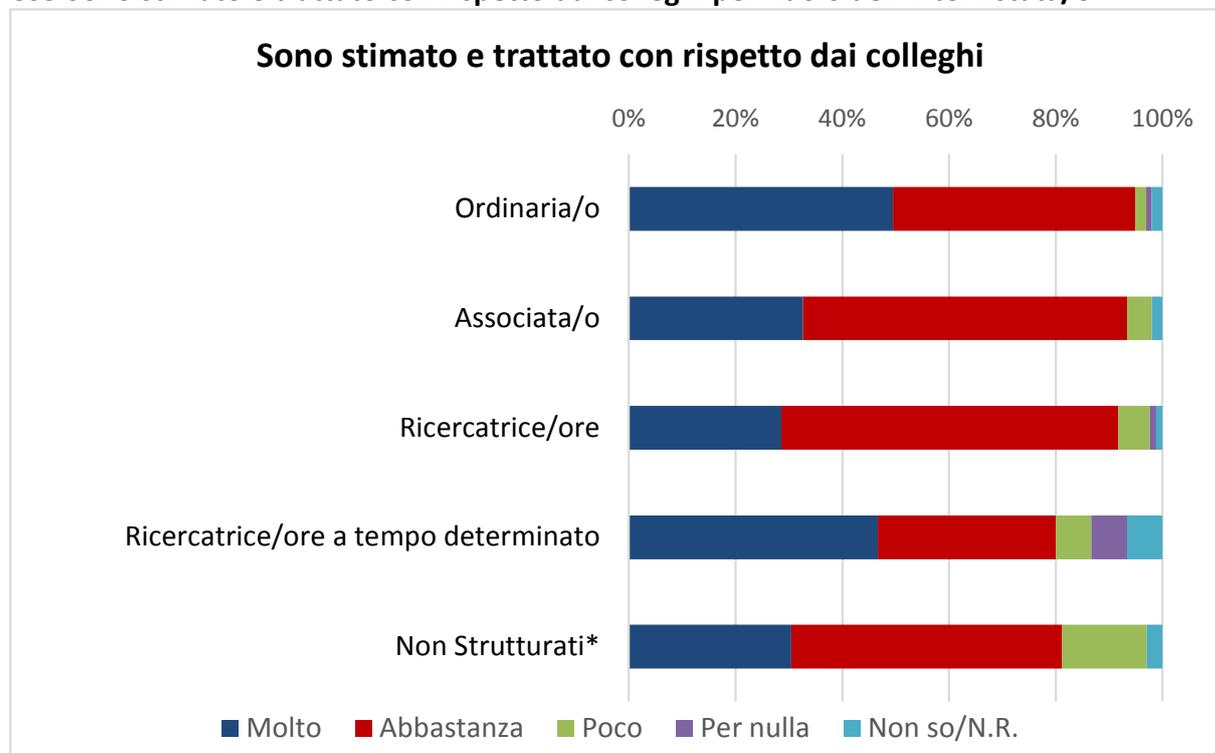
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C05 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

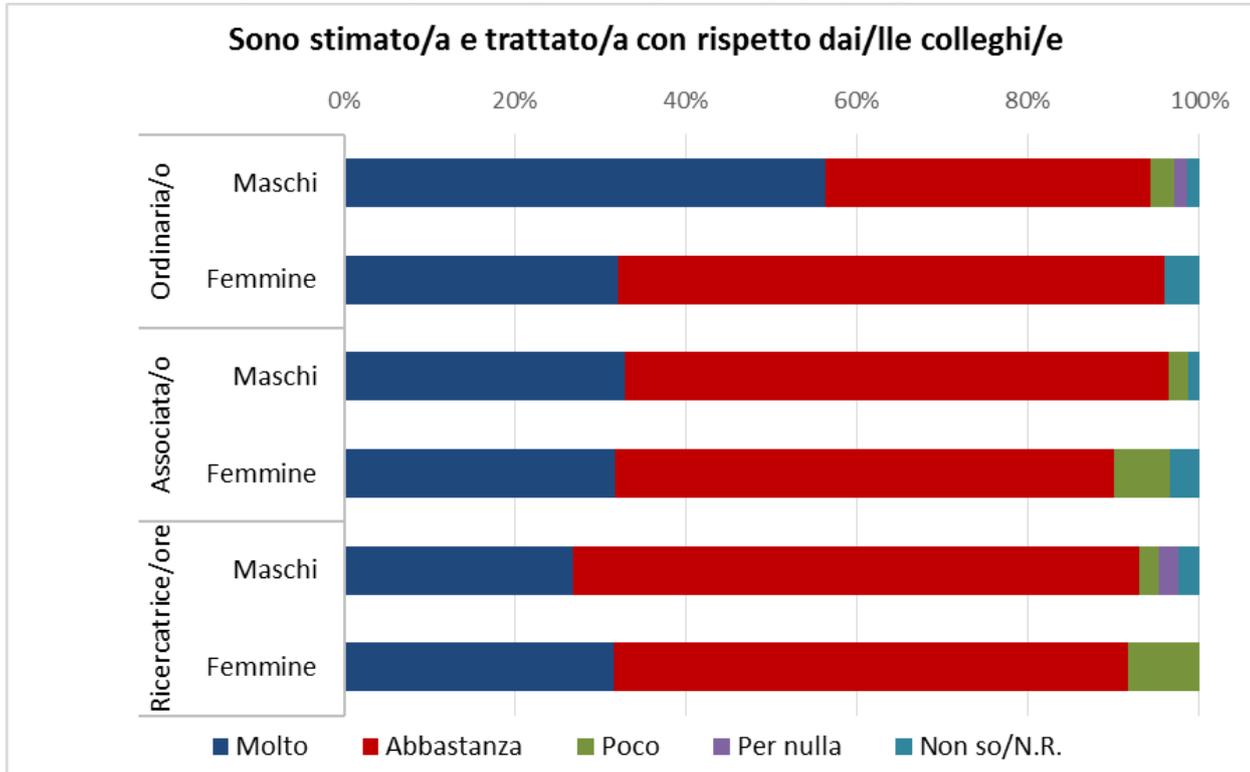
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	4 14,3%	29 34,1%	59 36,6%	53 31,0%	35 44,3%	180 34,4%
Abbastanza	18 64,3%	41 48,2%	87 54,0%	106 62,0%	40 50,6%	292 55,7%
Poco	3 10,7%	13 15,3%	9 5,6%	8 4,7%	4 5,1%	37 7,1%
Per nulla	1 3,6%	0 0,0%	2 1,2%	1 ,6%	0 0,0%	4 0,8%
Non so/Non risponde	2 7,1%	2 2,4%	4 2,5%	3 1,8%	0 0,0%	11 2,1%
Totale	28 5,3%	85 16,2%	161 30,7%	171 32,6%	79 15,1%	524 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

C05 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi per Ruolo dell'intervistata/o

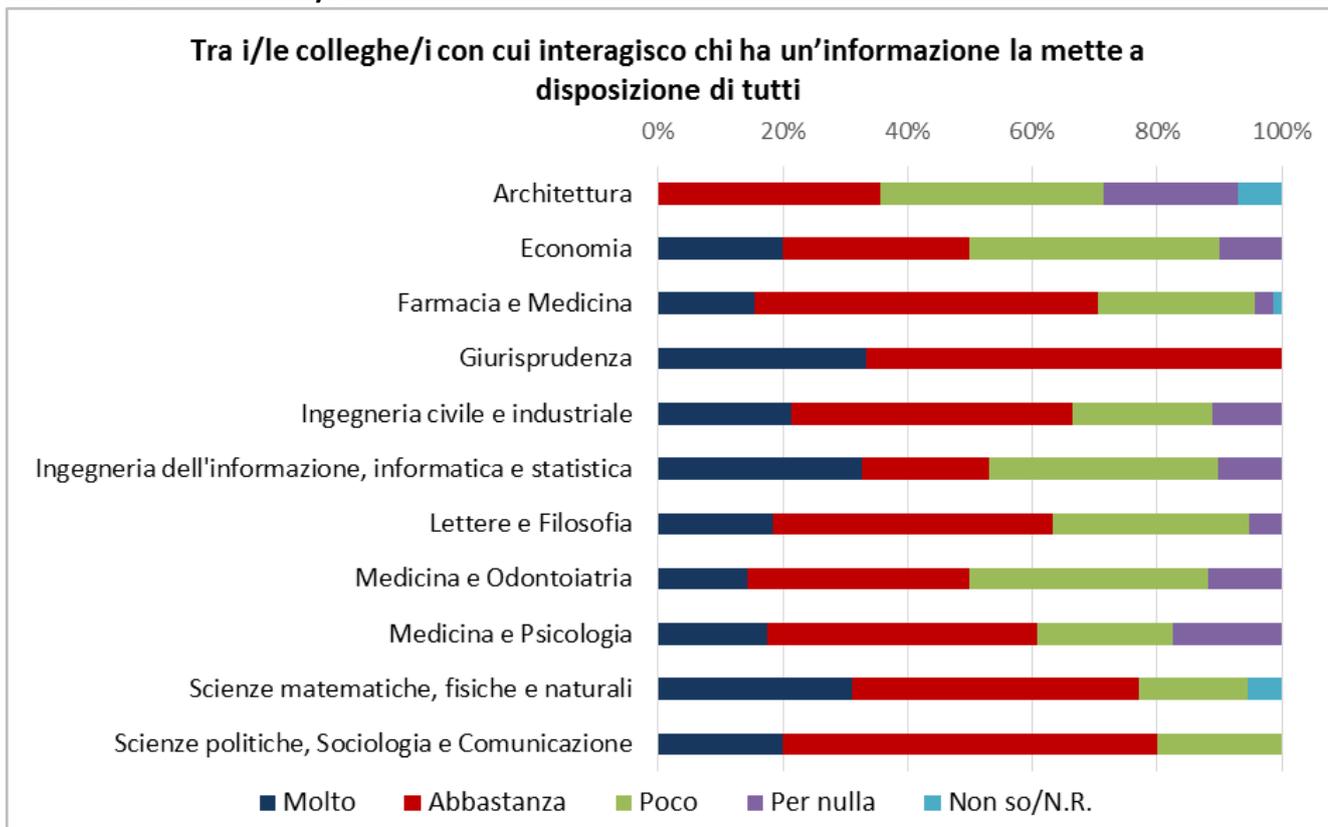


C.05 Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e per genere e Ruolo dell'intervistato/a



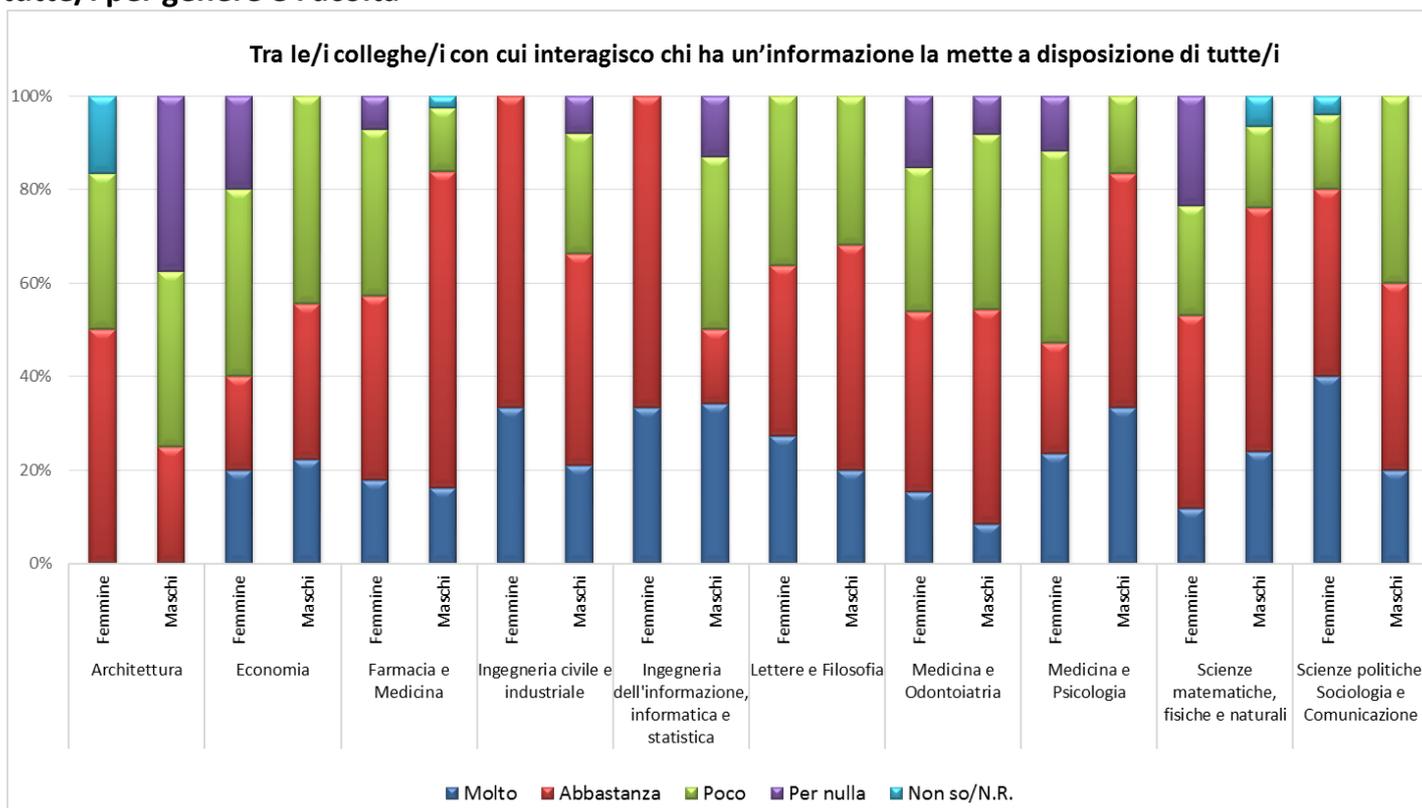
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C06 Tra i/le colleghe/i con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti per Facoltà dell'intervistato/a



Associazione significativa per un $p < 0,05$

C.06. Tra le/i colleghe/i con cui interagisco chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutte/i per genere e Facoltà



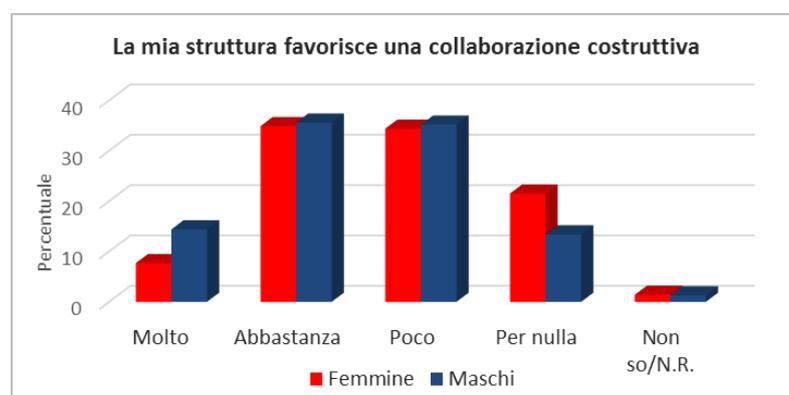
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

C07 La mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	16 7,7%	43 14,4%	59 11,6%
Abbastanza	73 34,9%	106 35,6%	179 35,3%
Poco	72 34,4%	105 35,2%	177 34,9%
Per nulla	45 21,5%	40 13,4%	85 16,8%
Non so/Non risponde	3 1,4%	4 1,3%	7 1,4%
Totale	209 41,2%	298 58,8%	507 100,0%

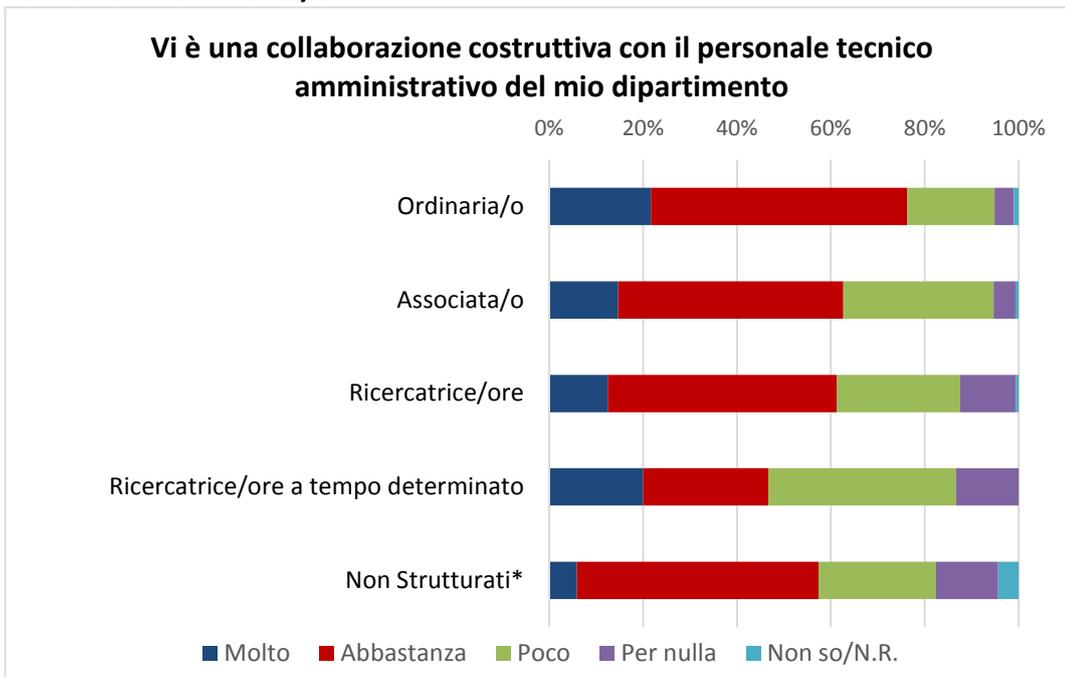
Associazione significativa per un $p < 0,05$

C07 La mia struttura favorisce una collaborazione costruttiva per Sesso dell'intervistata/o



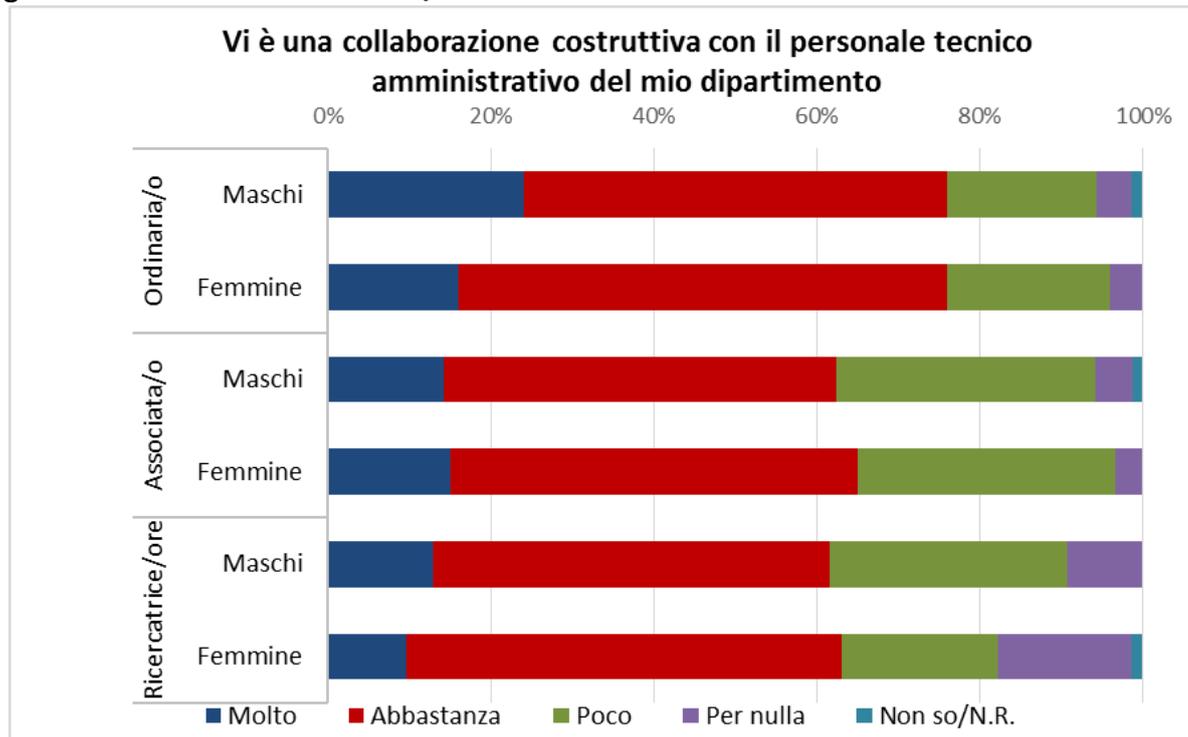
Associazione significativa per un $p < 0,05$

C.08 Vi è una collaborazione costruttiva con il personale tecnico amministrativo del mio dipartimento per Ruolo dell'intervistata/o



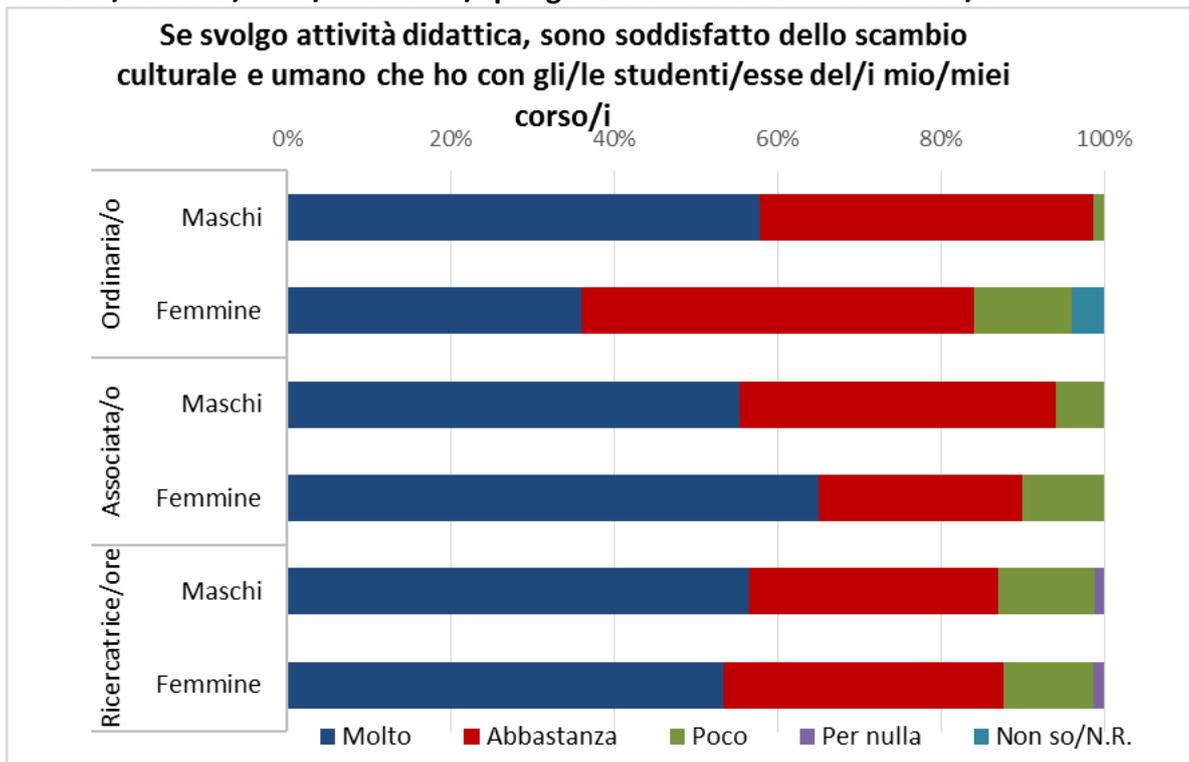
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

C.08 Vi è una collaborazione costruttiva con il personale tecnico amministrativo del mio dipartimento per genere e Ruolo dell'intervistata/o



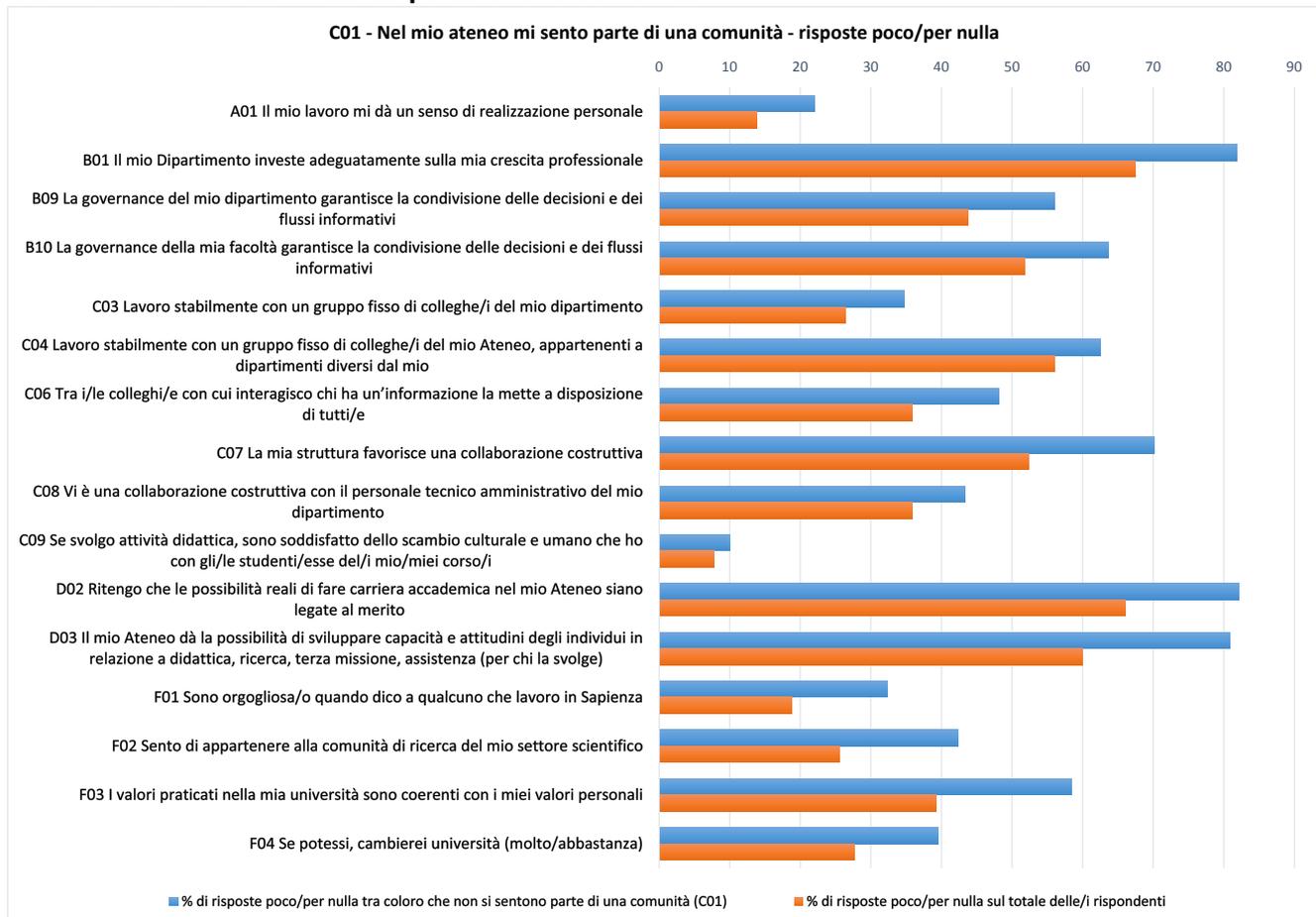
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C.09 Se svolgo attività didattica, sono soddisfatto dello scambio culturale e umano che ho con gli/le studenti/esse del/i mio/miei corso/i per genere e Ruolo dell'intervistata/o



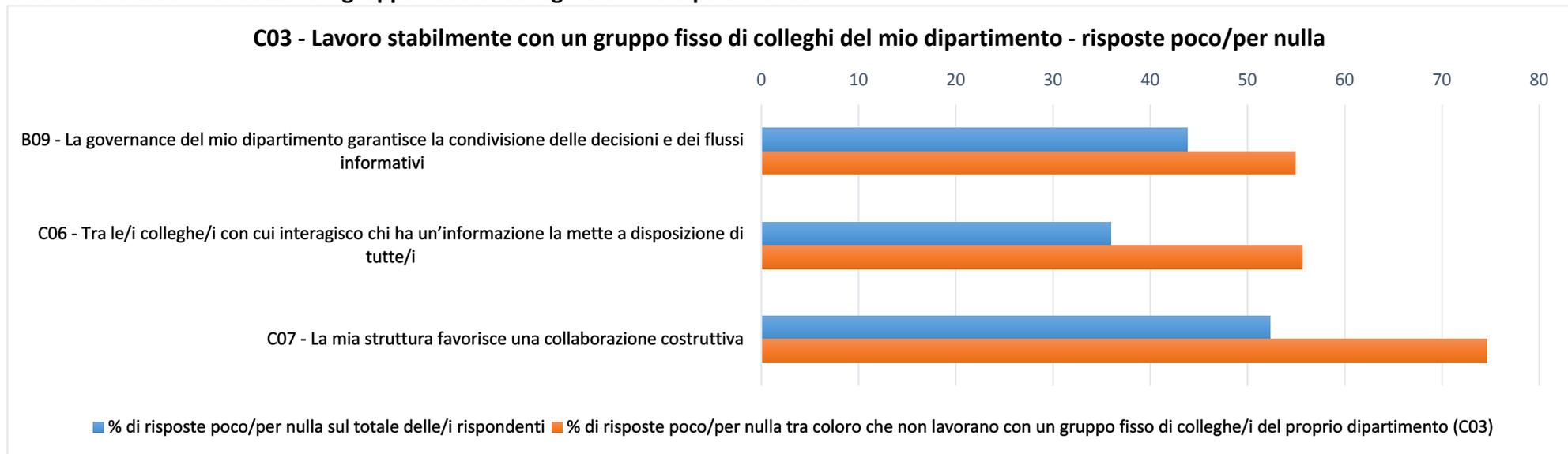
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

C.01 Nel mio Ateneo mi sento parte di una comunità



Le percentuali sul totale delle/i rispondenti si riferiscono a tutti coloro che hanno risposto anche alla domanda C01

C.03 Lavoro stabilmente con un gruppo fisso di colleghi del mio dipartimento



Le percentuali sul totale delle/i rispondenti si riferiscono a tutti coloro che hanno risposto anche alla domanda C03

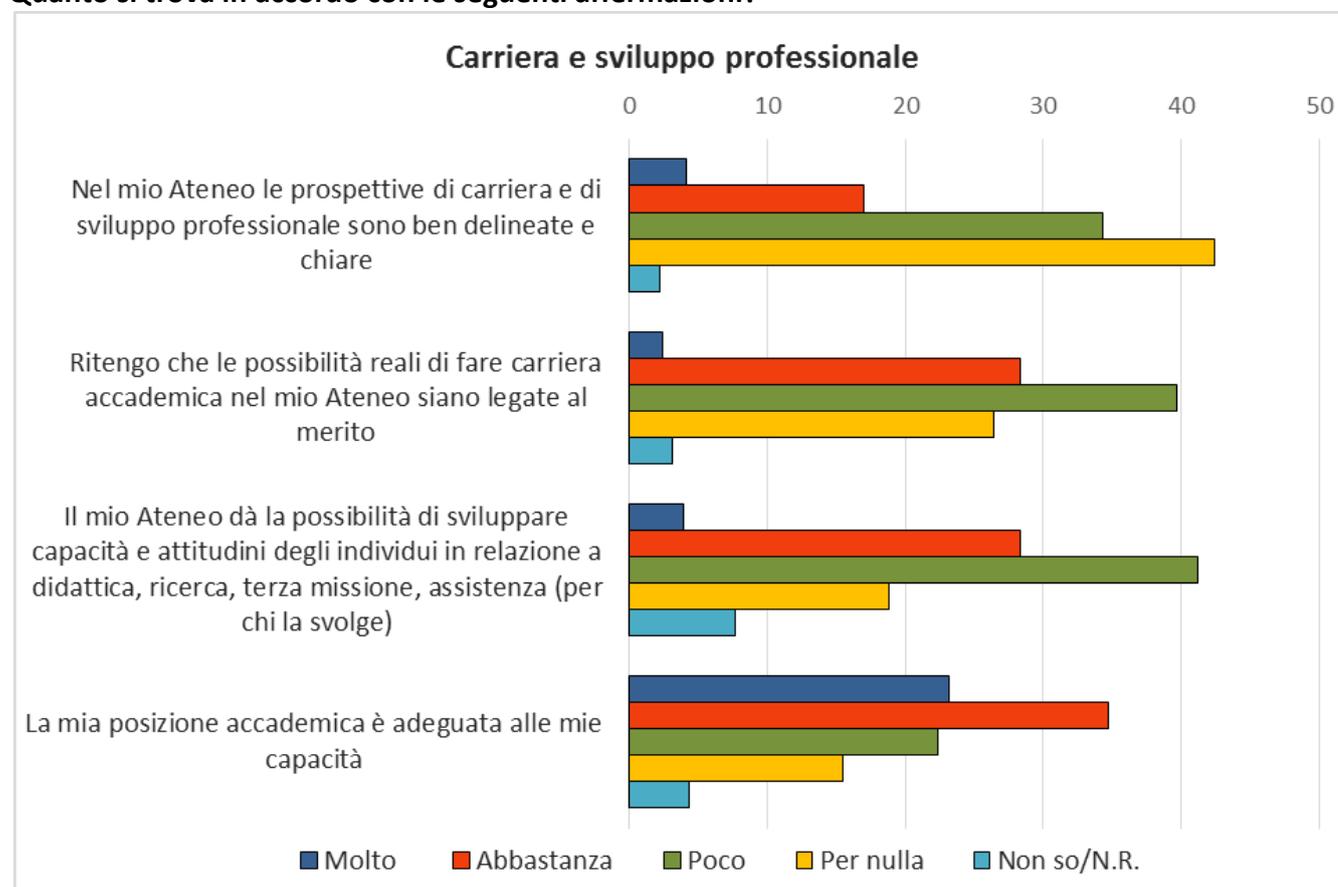
2.2 Il lavoro e le sue prospettive (Quadri D-E)

D -Carriera e sviluppo professionale (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Nel mio Ateneo le prospettive di carriera e di sviluppo professionale sono ben delineate e chiare	22 4,1	91 16,9	184 34,3	228 42,5	12 2,2
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito	13 2,4	152 28,3	213 39,7	142 26,4	17 3,2
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza (per chi la svolge)	21 3,9	152 28,4	221 41,2	101 18,8	41 7,6
La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità	124 23,1	186 34,7	120 22,4	83 15,5	23 4,3

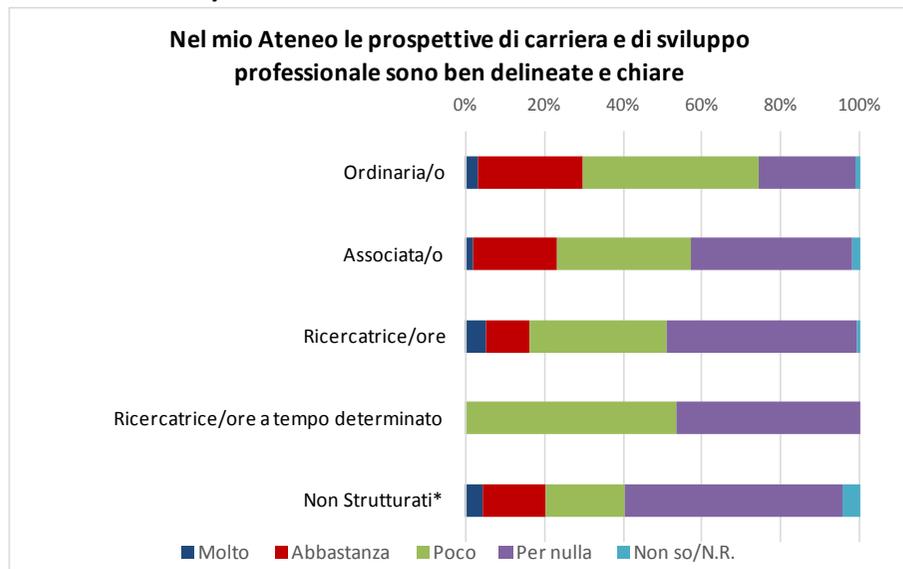
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,1%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



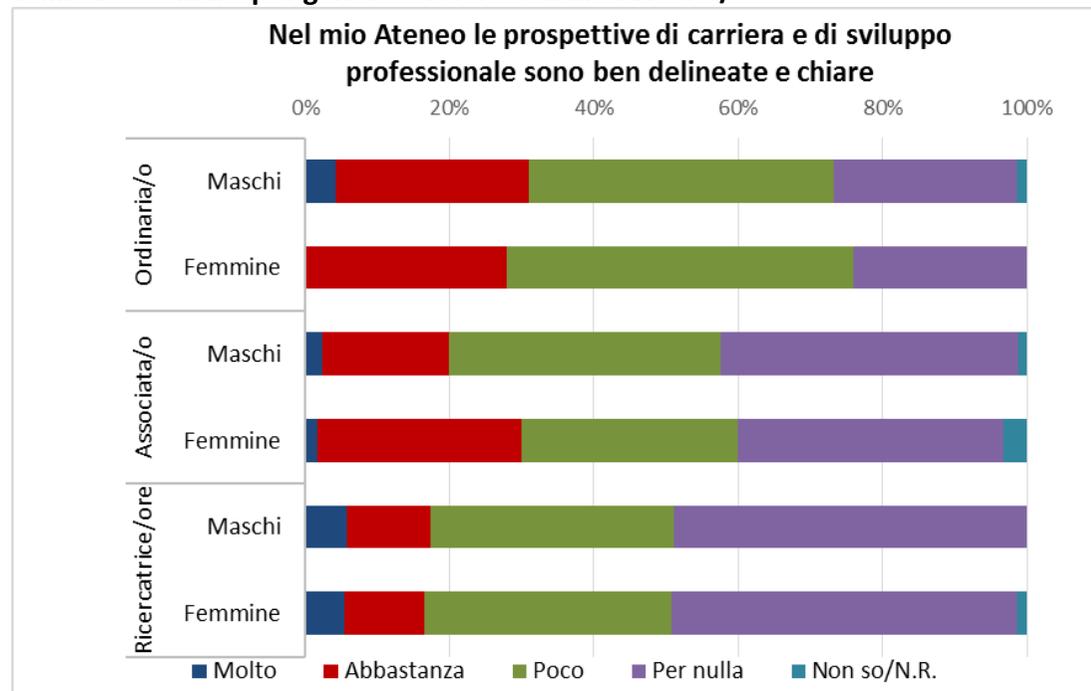
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,1%

D.01 Nel mio Ateneo le prospettive di carriera e di sviluppo professionale sono ben delineate e chiare per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

D.01 Nel mio Ateneo le prospettive di carriera e di sviluppo professionale sono ben delineate e chiare per genere e Ruolo dell'intervistata/o

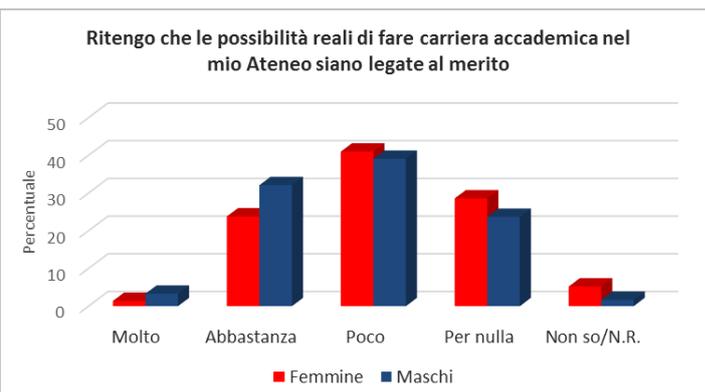


*Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

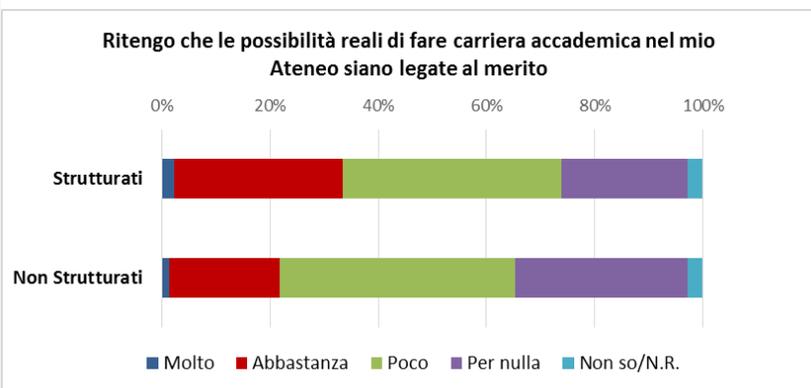
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	3 1,4%	10 3,3%	13 2,6%
Abbastanza	50 23,8%	96 32,1%	146 28,7%
Poco	86 41,0%	117 39,1%	203 39,9%
Per nulla	60 28,6%	71 23,7%	131 25,7%
Non so/Non risponde	11 5,2%	5 1,7%	16 3,1%
Totale	210 41,3%	299 58,7%	509 100,0%

D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per Sesso dell'intervistata/o



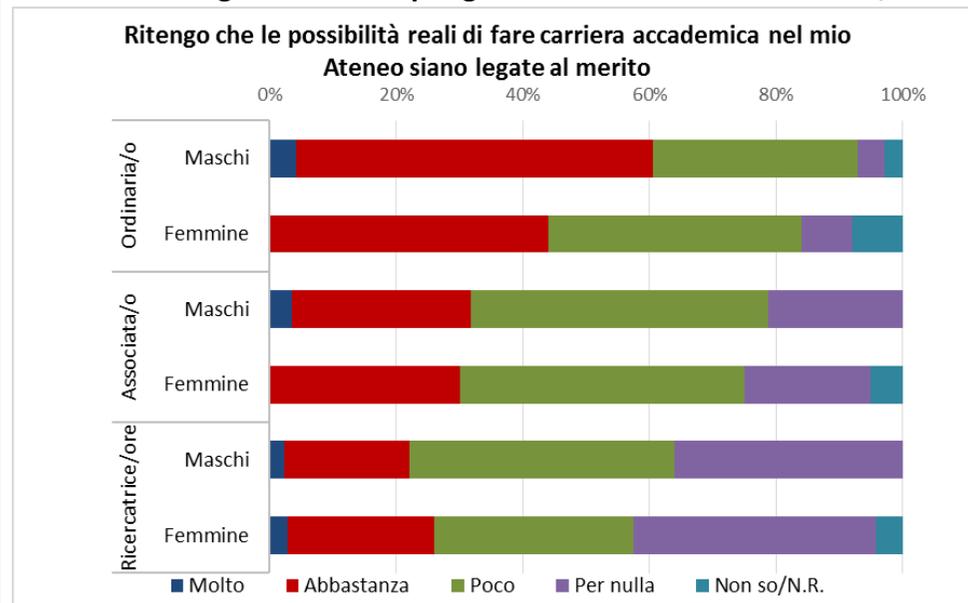
Associazione significativa per un $p < 0,05$

D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per Ruolo dell'intervistata/o



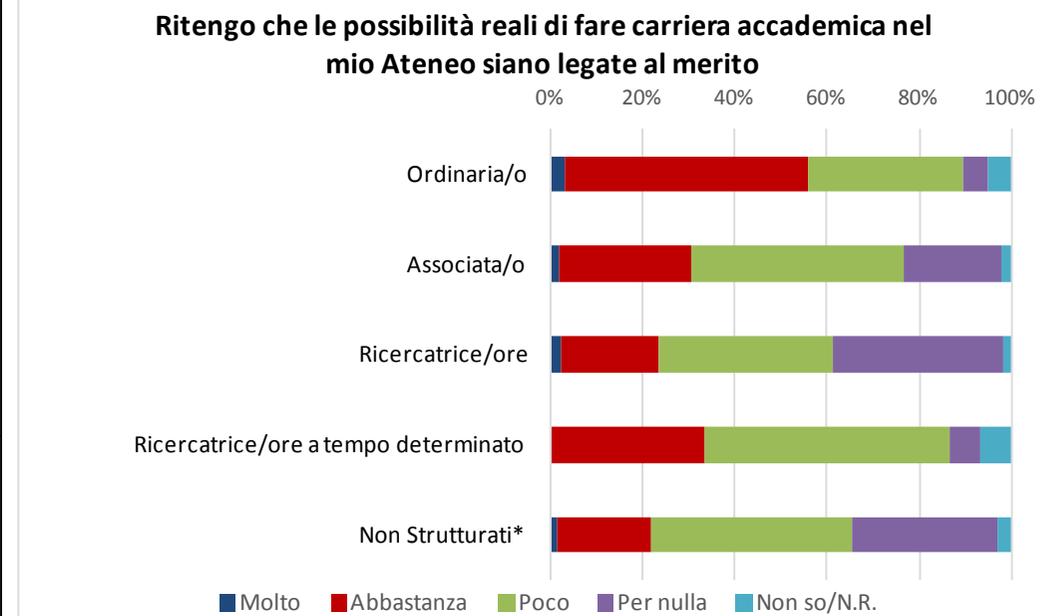
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per genere e Ruolo dell'intervistata/o



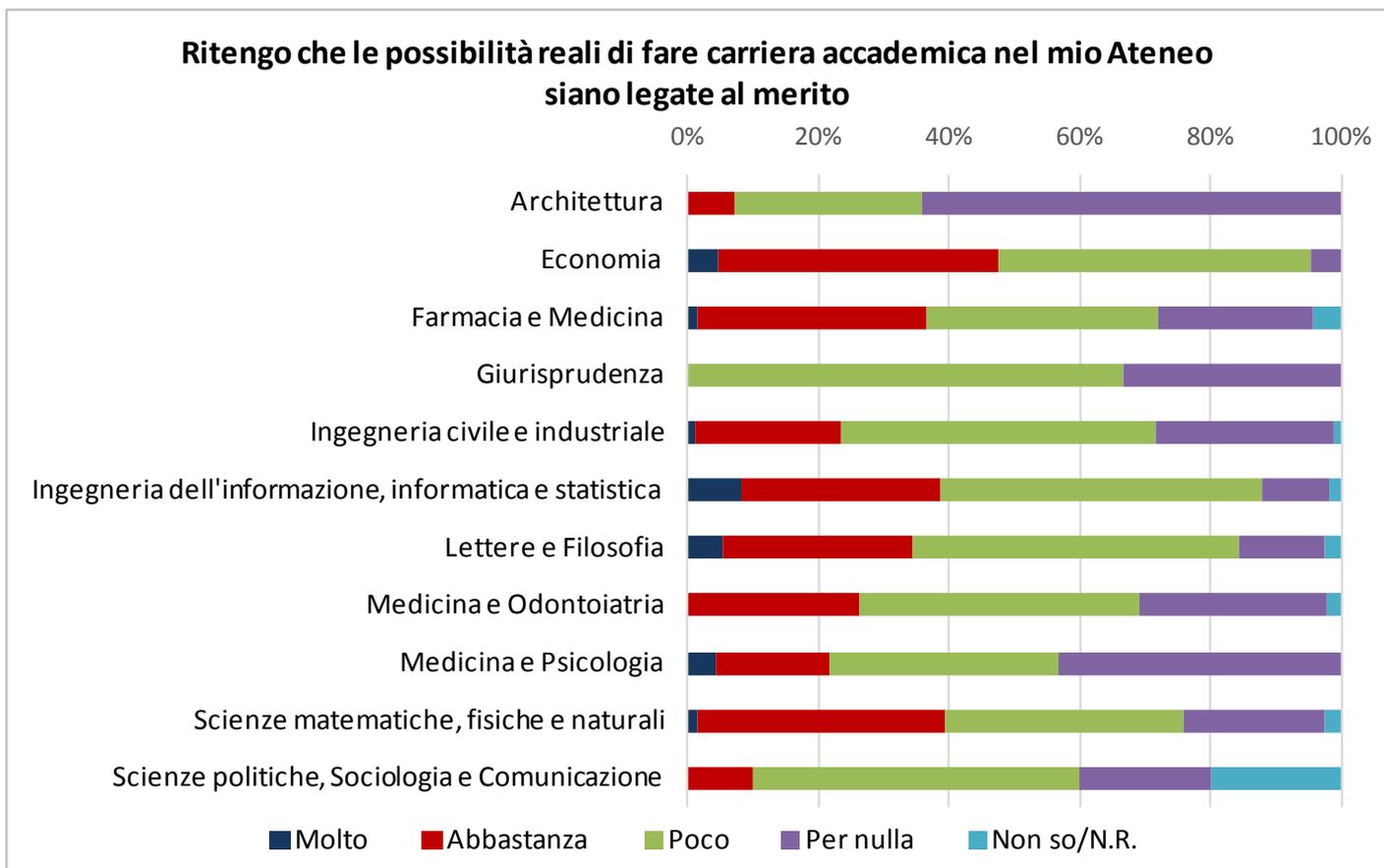
*Ricertrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D02. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per Ruolo dell'intervistata/o

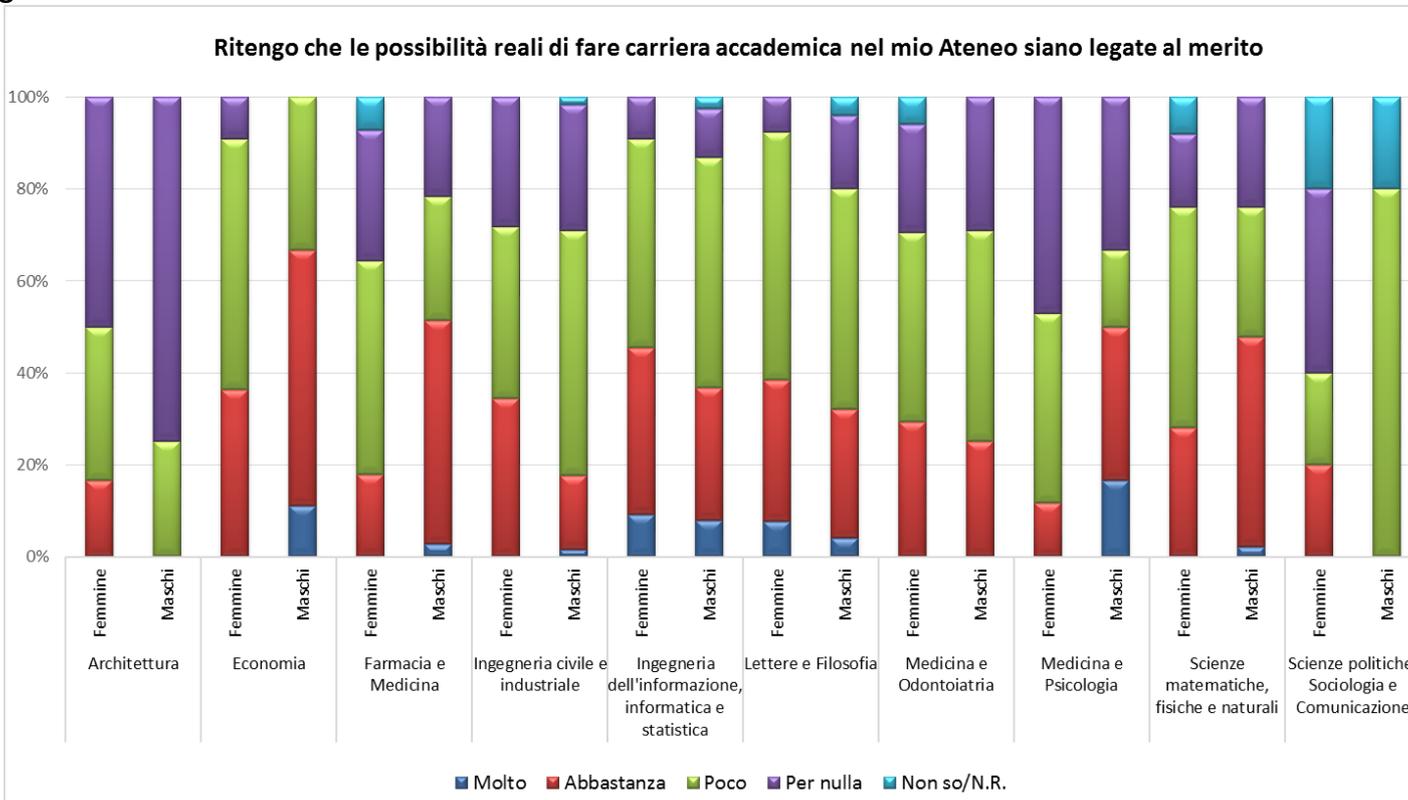


* Ricertrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.02. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per Facoltà



D.02. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera accademica nel mio Ateneo siano legate al merito per genere e Facoltà



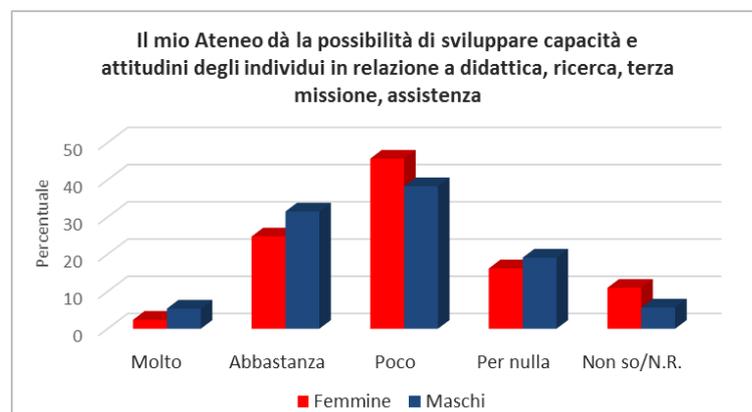
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

D03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza (per chi la svolge) per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	5 2,4%	16 5,4%	21 4,1%
Abbastanza	52 24,8%	94 31,5%	146 28,7%
Poco	96 45,7%	114 38,3%	210 41,3%
Per nulla	34 16,2%	57 19,1%	91 17,9%
Non so/Non risponde	23 11,0%	17 5,7%	40 7,9%
Totale	210 41,3%	298 58,7%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

D03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza (per chi la svolge) per Sesso dell'intervistata/o



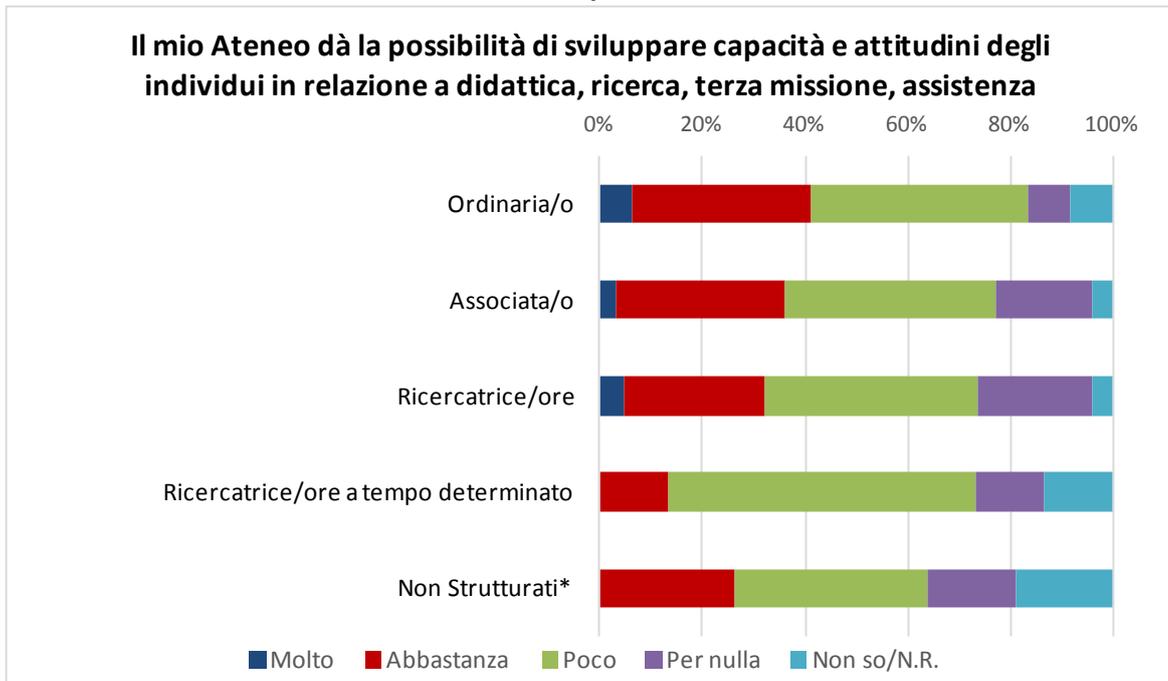
Associazione significativa per un $p < 0,05$

D03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza (per chi la svolge) per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

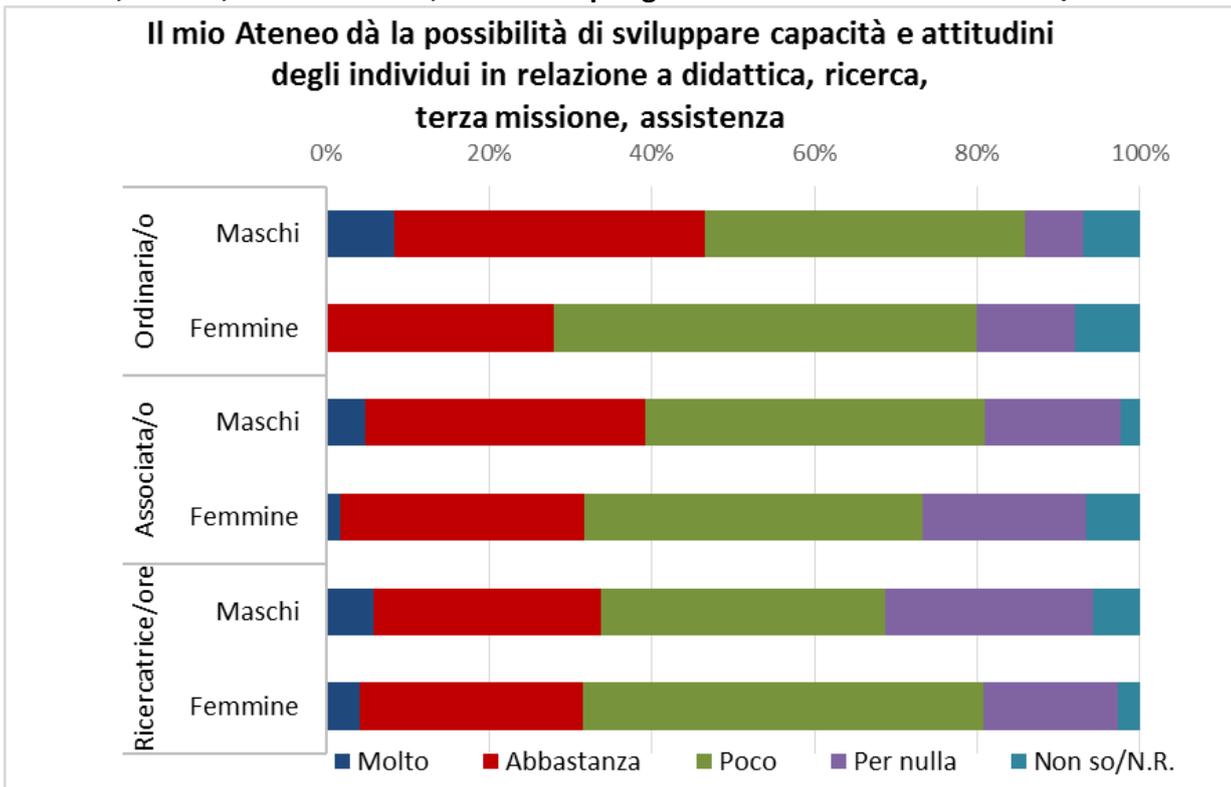
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	4 4,7%	10 6,2%	4 2,4%	3 3,8%	21 4,0%
Abbastanza	6 21,4%	25 29,4%	54 33,5%	40 23,5%	26 32,9%	151 28,9%
Poco	13 46,4%	28 32,9%	58 36,0%	82 48,2%	33 41,8%	214 40,9%
Per nulla	3 10,7%	15 17,6%	32 19,9%	32 18,8%	14 17,7%	96 18,4%
Non so/Non risponde	6 21,4%	13 15,3%	7 4,3%	12 7,1%	3 3,8%	41 7,8%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	161 30,8%	170 32,5%	79 15,1%	523 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza per Ruolo dell'intervistata/o

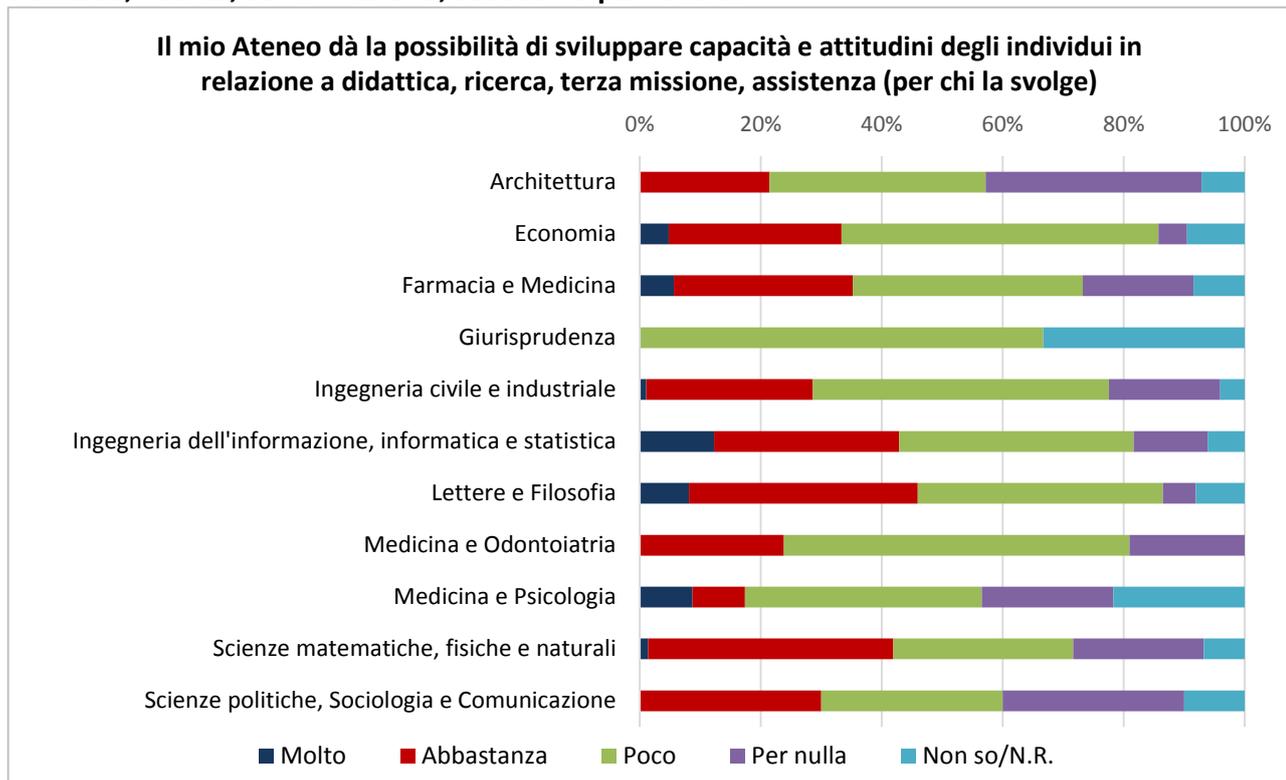


D.03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza per genere e Ruolo dell'intervistata/o

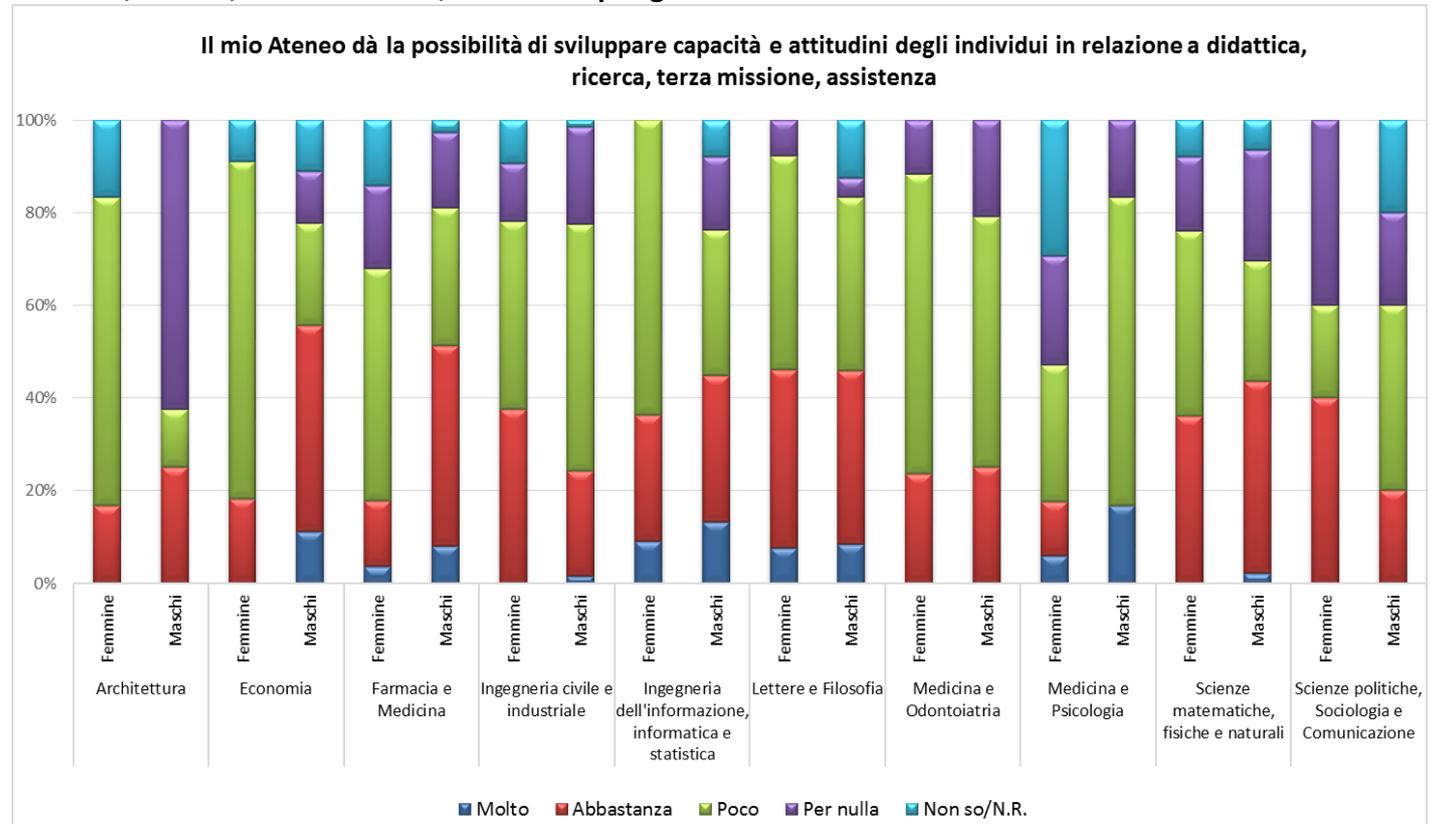


* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza per Facoltà



D.03 Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione a didattica, ricerca, terza missione, assistenza per genere e Facoltà



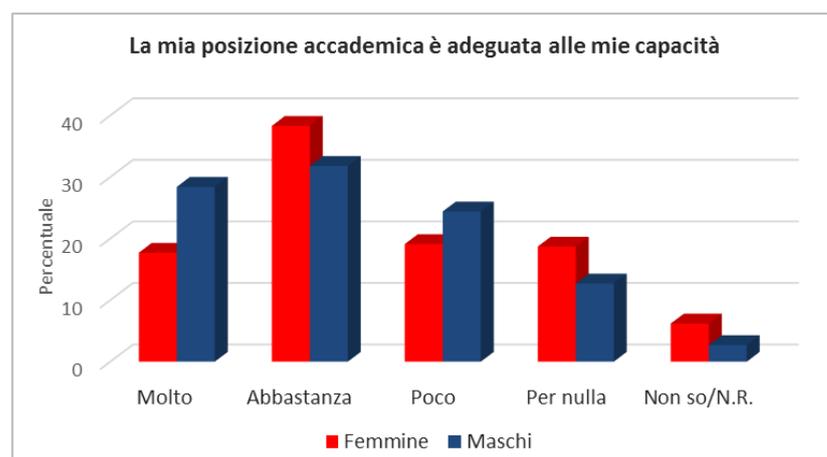
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

D04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	37 17,7%	85 28,4%	122 24,0%
Abbastanza	80 38,3%	95 31,8%	175 34,4%
Poco	40 19,1%	73 24,4%	113 22,2%
Per nulla	39 18,7%	38 12,7%	77 15,2%
Non so/Non risponde	13 6,2%	8 2,7%	21 4,1%
Totale	209 41,1%	299 58,9%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

D04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Sesso dell'intervistata/o



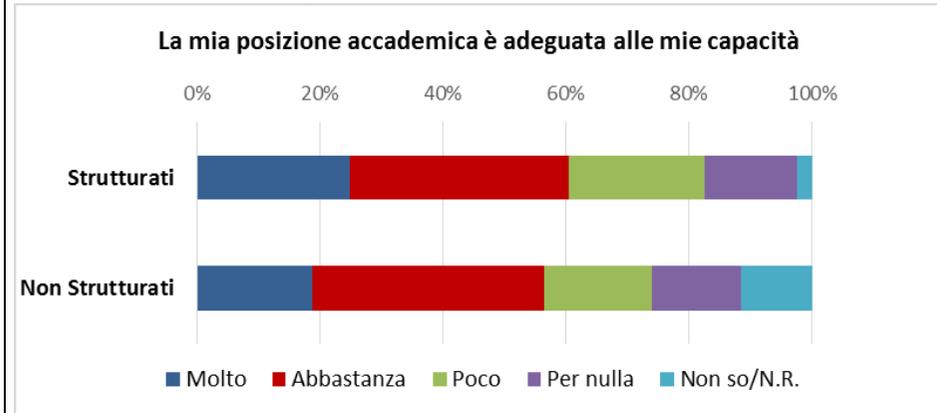
Associazione significativa per un $p < 0,05$

D04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	6 21,4%	16 18,8%	23 14,4%	37 21,6%	42 53,2%	124 23,7%
Abbastanza	12 42,9%	32 37,6%	54 33,8%	68 39,8%	18 22,8%	184 35,2%
Poco	4 14,3%	21 24,7%	42 26,3%	35 20,5%	13 16,5%	115 22,0%
Per nulla	3 10,7%	11 12,9%	33 20,6%	28 16,4%	5 6,3%	80 15,3%
Non so/Non risponde	3 10,7%	5 5,9%	8 5,0%	3 1,8%	1 1,3%	20 3,8%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,6%	171 32,7%	79 15,1%	523 100,0%

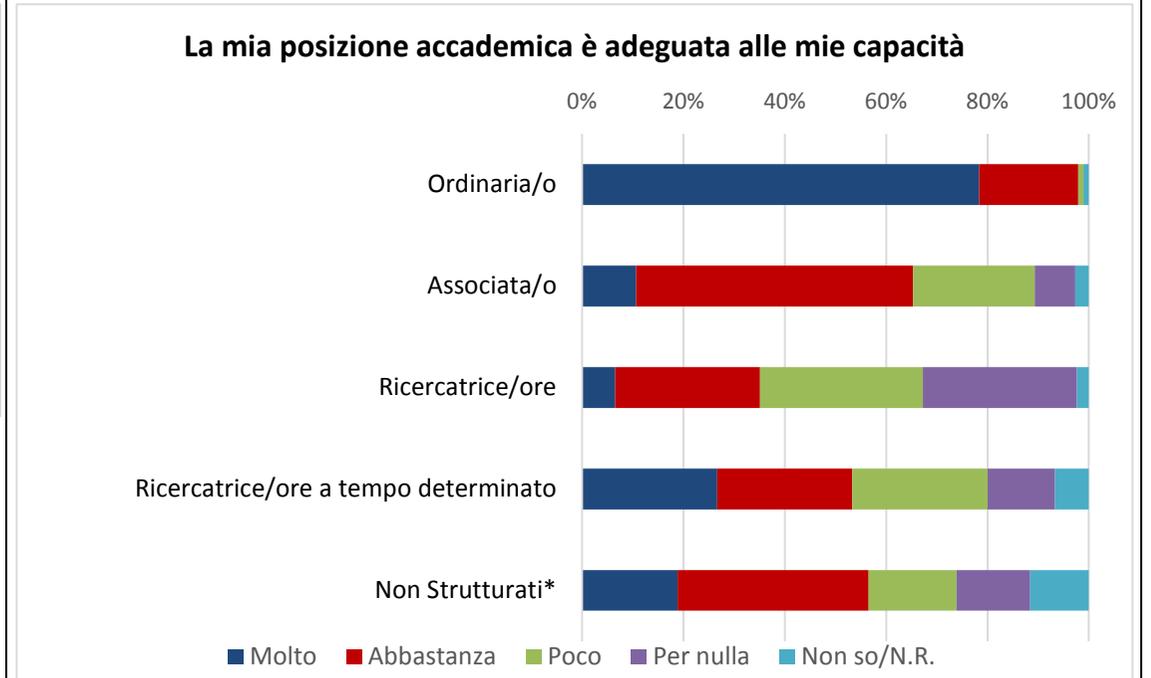
Associazione significativa per un $p < 0,05$

D04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Ruolo dell'intervistata/o



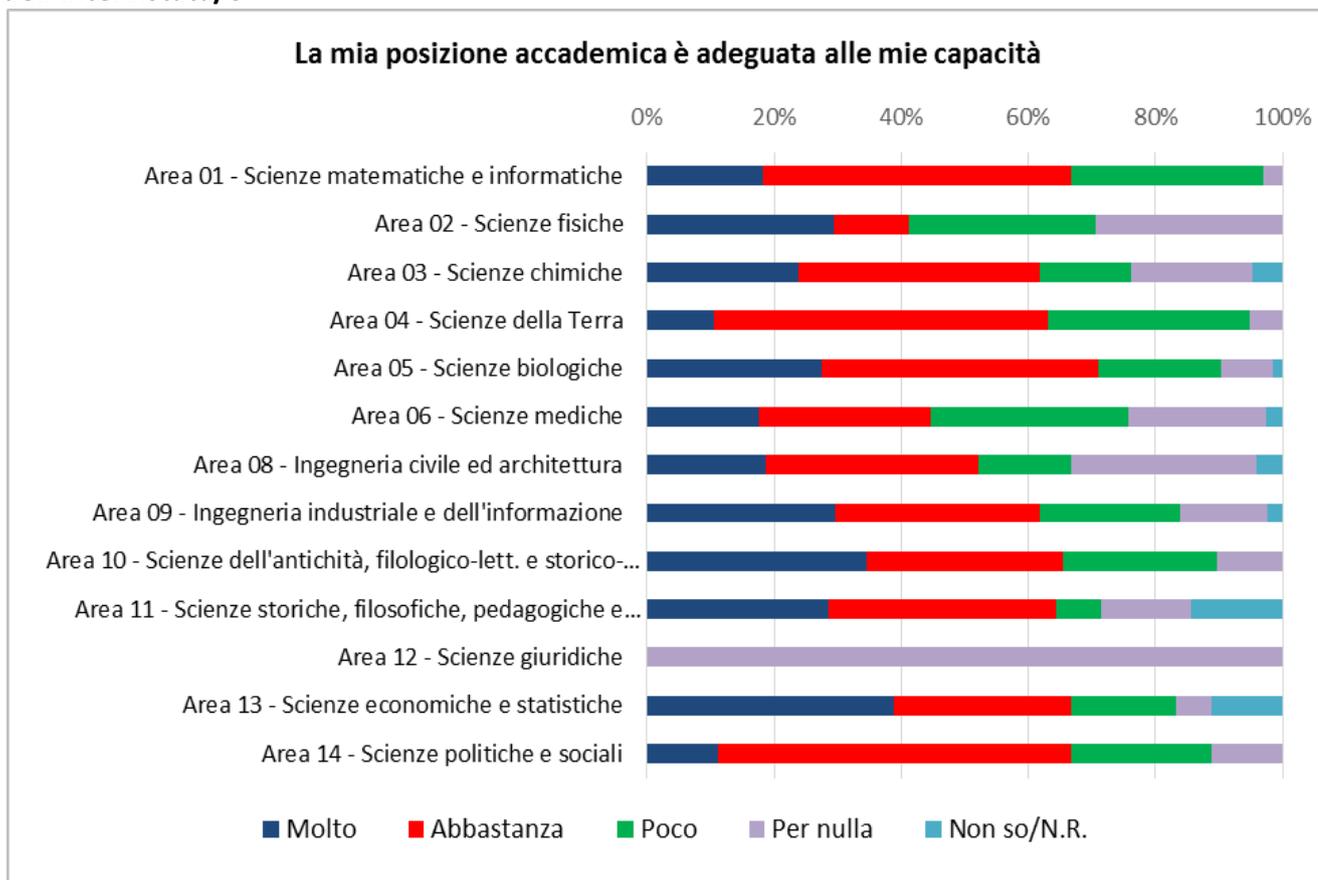
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Ruolo dell'intervistata/o



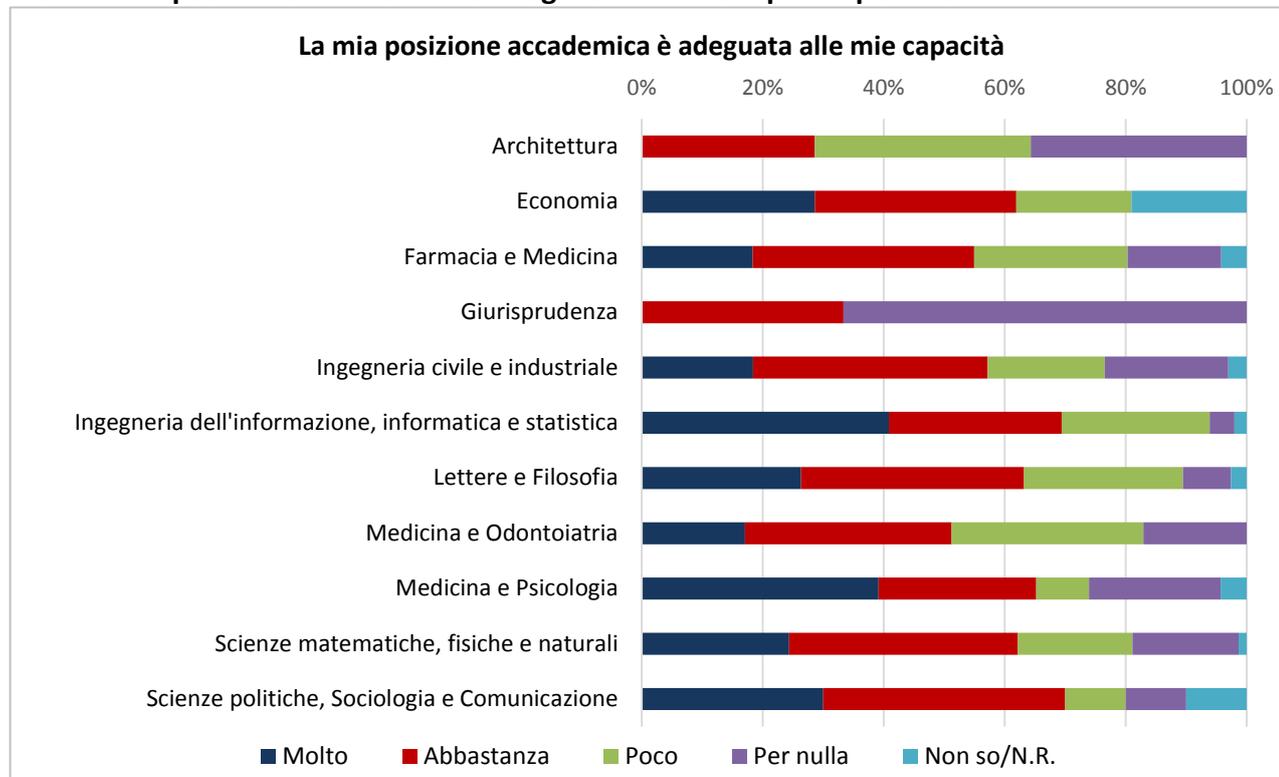
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è stata inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

D04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Area disciplinare CUN dell'intervistata/o

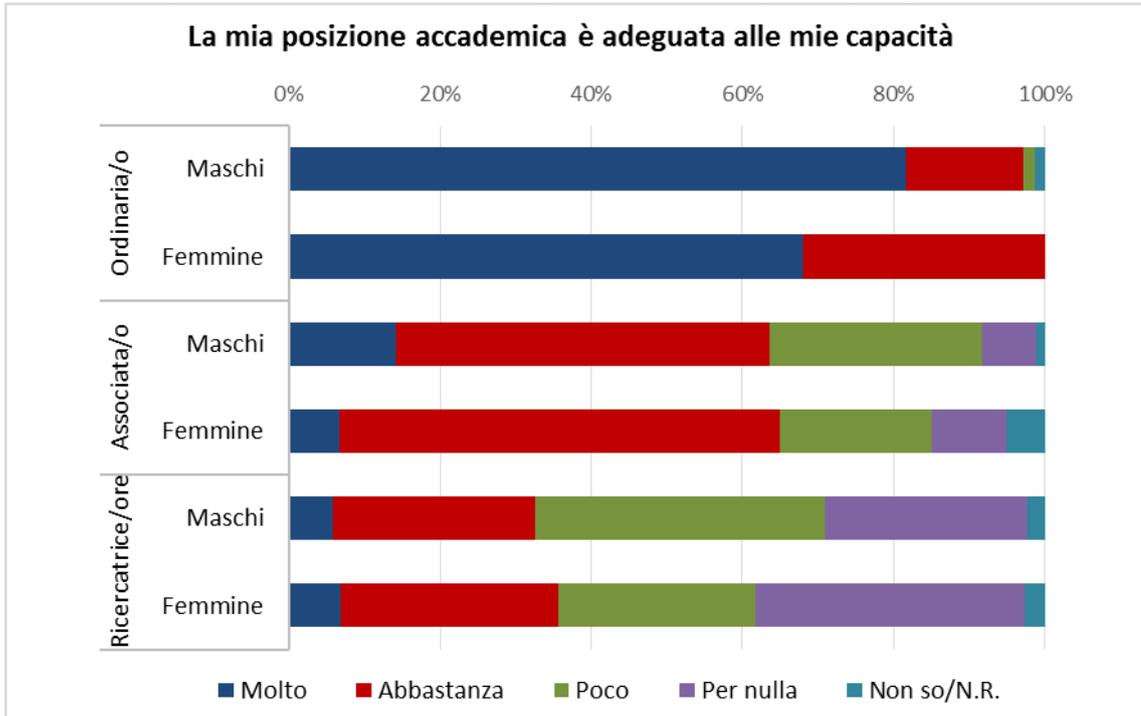


Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per Facoltà

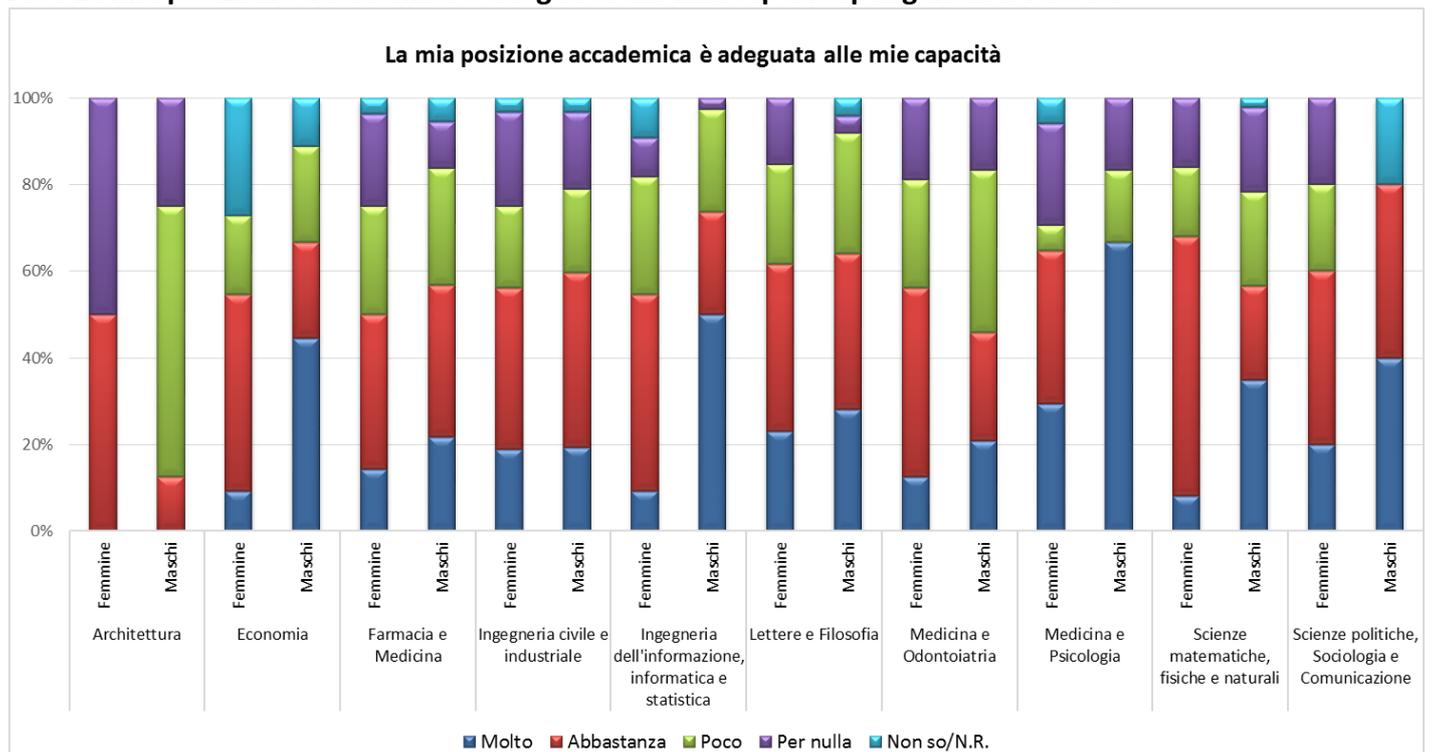


D.04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

D.04 La mia posizione accademica è adeguata alle mie capacità per genere e Facoltà



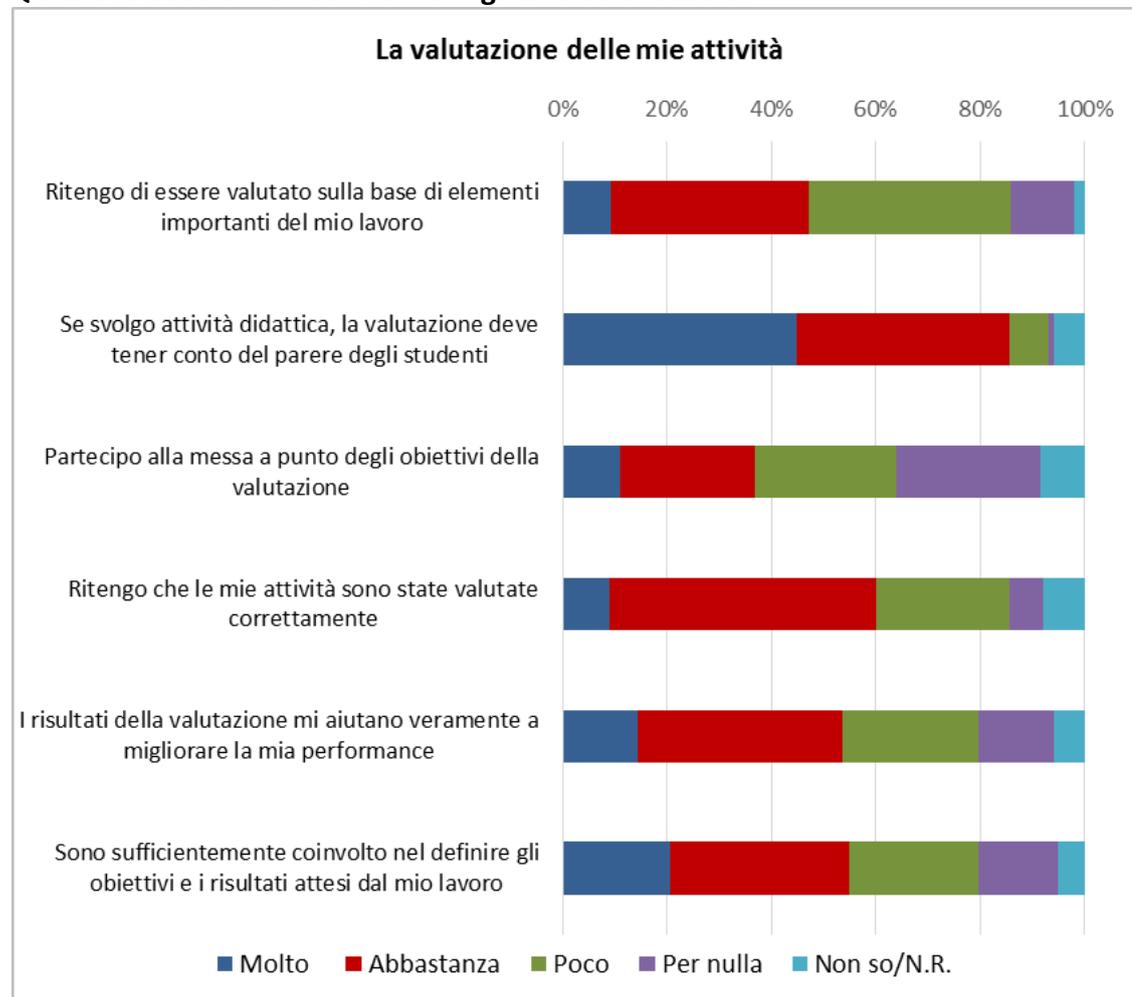
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

E -La valutazione delle mie attività (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	49 9,2	204 38,1	207 38,7	65 12,1	10 1,9
Se svolgo attività didattica, la valutazione deve tener conto del parere degli studenti	236 45,0	213 40,6	39 7,4	6 1,1	31 5,9
Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione	59 11,1	138 25,9	143 26,9	147 27,6	45 8,5
Ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente	48 9,0	272 51,0	137 25,7	34 6,4	42 7,9
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	77 14,5	209 39,3	138 25,9	77 14,5	31 5,8
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	110 20,6	184 34,4	132 24,7	82 15,3	27 5,0

La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,9%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



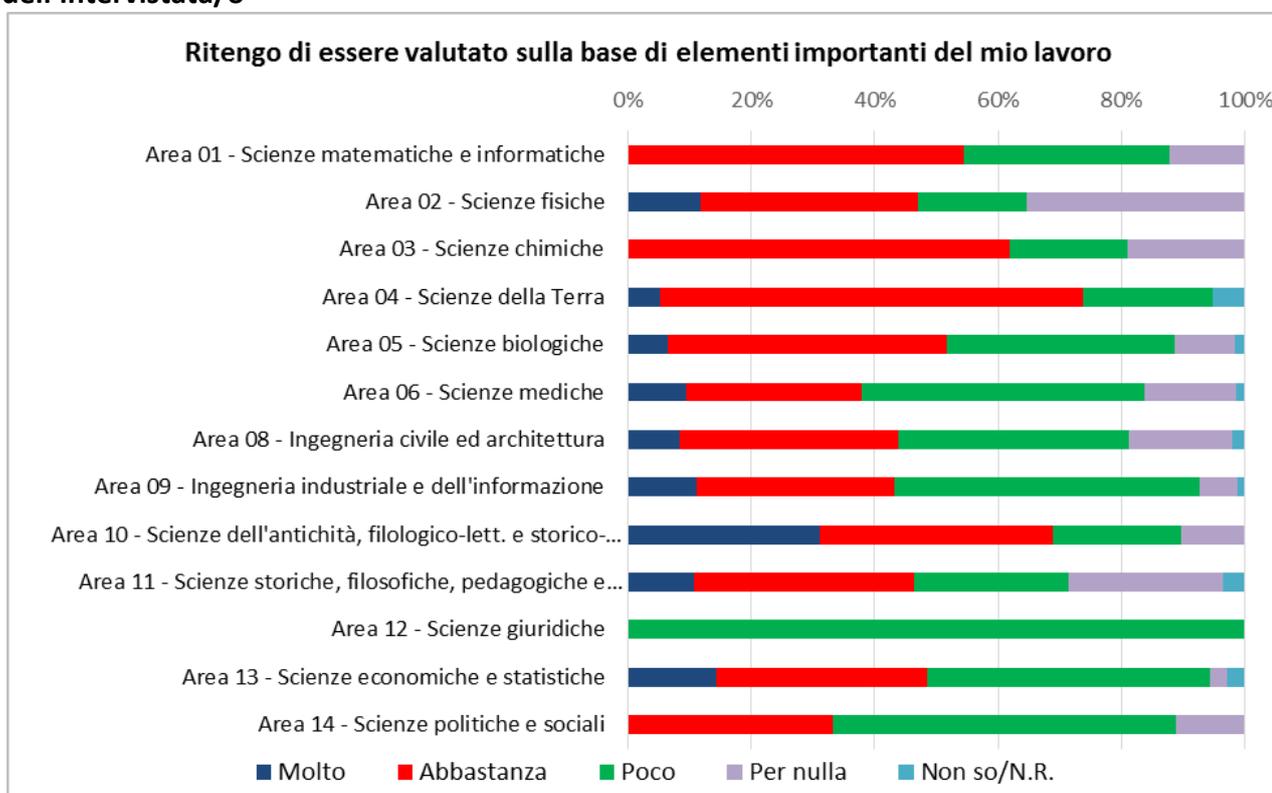
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,9%

E01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	1 3,7%	13 15,3%	15 9,4%	11 6,4%	9 11,4%	49 9,4%
Abbastanza	13 48,1%	33 38,8%	59 36,9%	57 33,3%	38 48,1%	200 38,3%
Poco	8 29,6%	25 29,4%	69 43,1%	74 43,3%	25 31,6%	201 38,5%
Per nulla	4 14,8%	9 10,6%	16 10,0%	27 15,8%	7 8,9%	63 12,1%
Non so/Non risponde	1 3,7%	5 5,9%	1 ,6%	2 1,2%	0 0,0%	9 1,7%
Totale	27 5,2%	85 16,3%	160 30,7%	171 32,8%	79 15,1%	522 100,0%

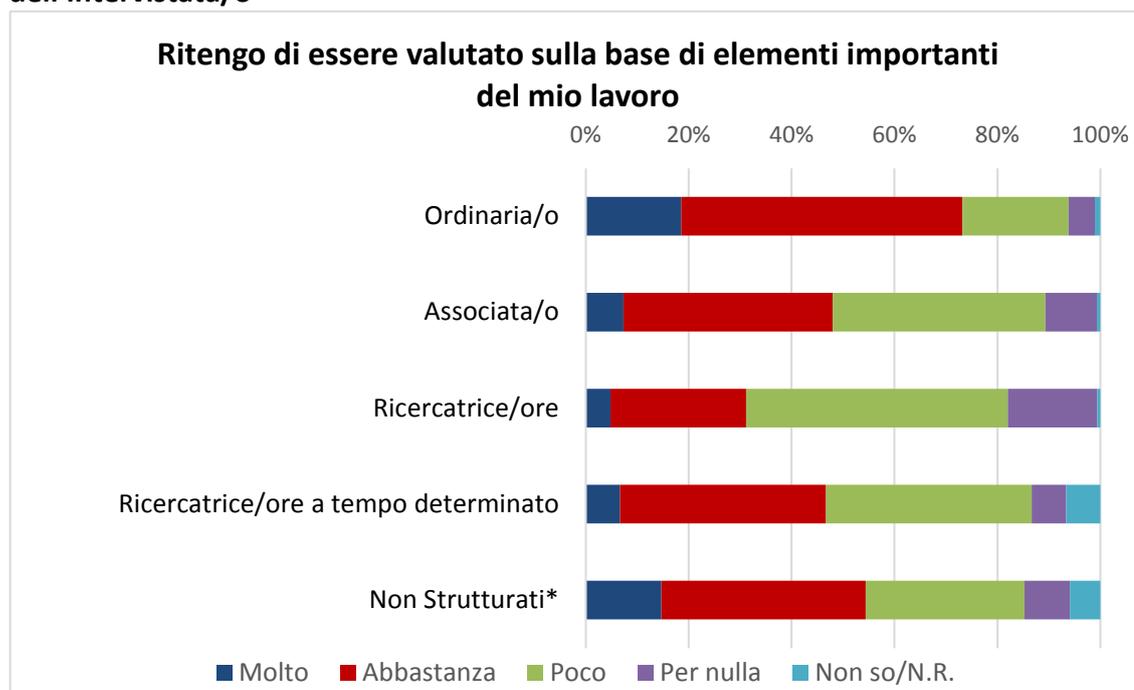
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E01 Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro per Area disciplinare CUN dell'intervistata/o



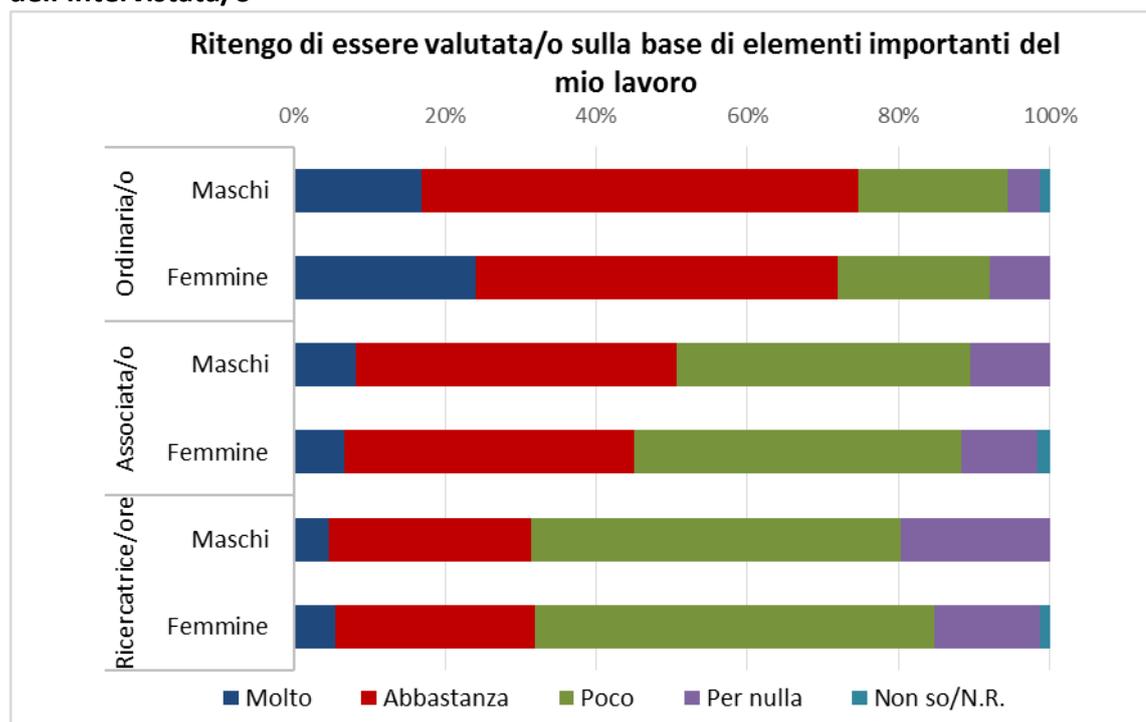
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.01 Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro per Ruolo dell'intervistata/o



* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

E.01 Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro per genere e Ruolo dell'intervistata/o



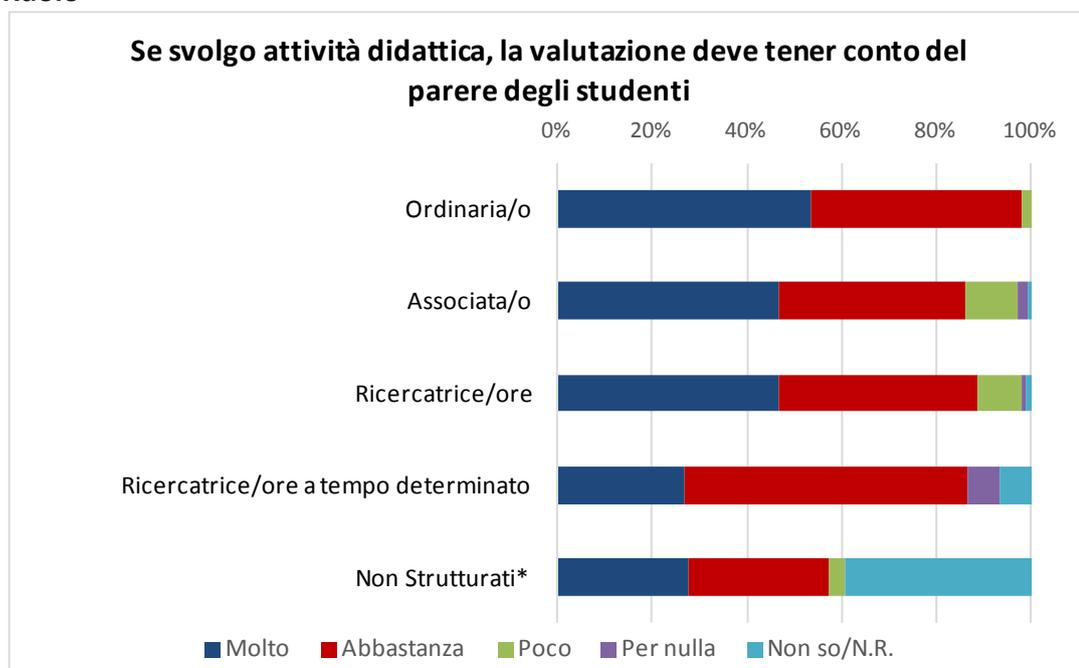
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

E02 Se svolgo attività didattica, la valutazione deve tener conto del parere degli studenti per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, la valutazione deve tener conto del parere degli studenti	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	4 16,7%	24 29,3%	73 46,8%	87 50,9%	44 55,7%	232 45,3%
Abbastanza	11 45,8%	35 42,7%	59 37,8%	70 40,9%	30 38,0%	205 40,0%
Poco	0 0,0%	4 4,9%	19 12,2%	11 6,4%	5 6,3%	39 7,6%
Per nulla	0 0,0%	2 2,4%	2 1,3%	1 ,6%	0 0,0%	5 1,0%
Non so/Non risponde	9 37,5%	17 20,7%	3 1,9%	2 1,2%	0 0,0%	31 6,1%
Totale	24 4,7%	82 16,0%	156 30,5%	171 33,4%	79 15,4%	512 100,0%

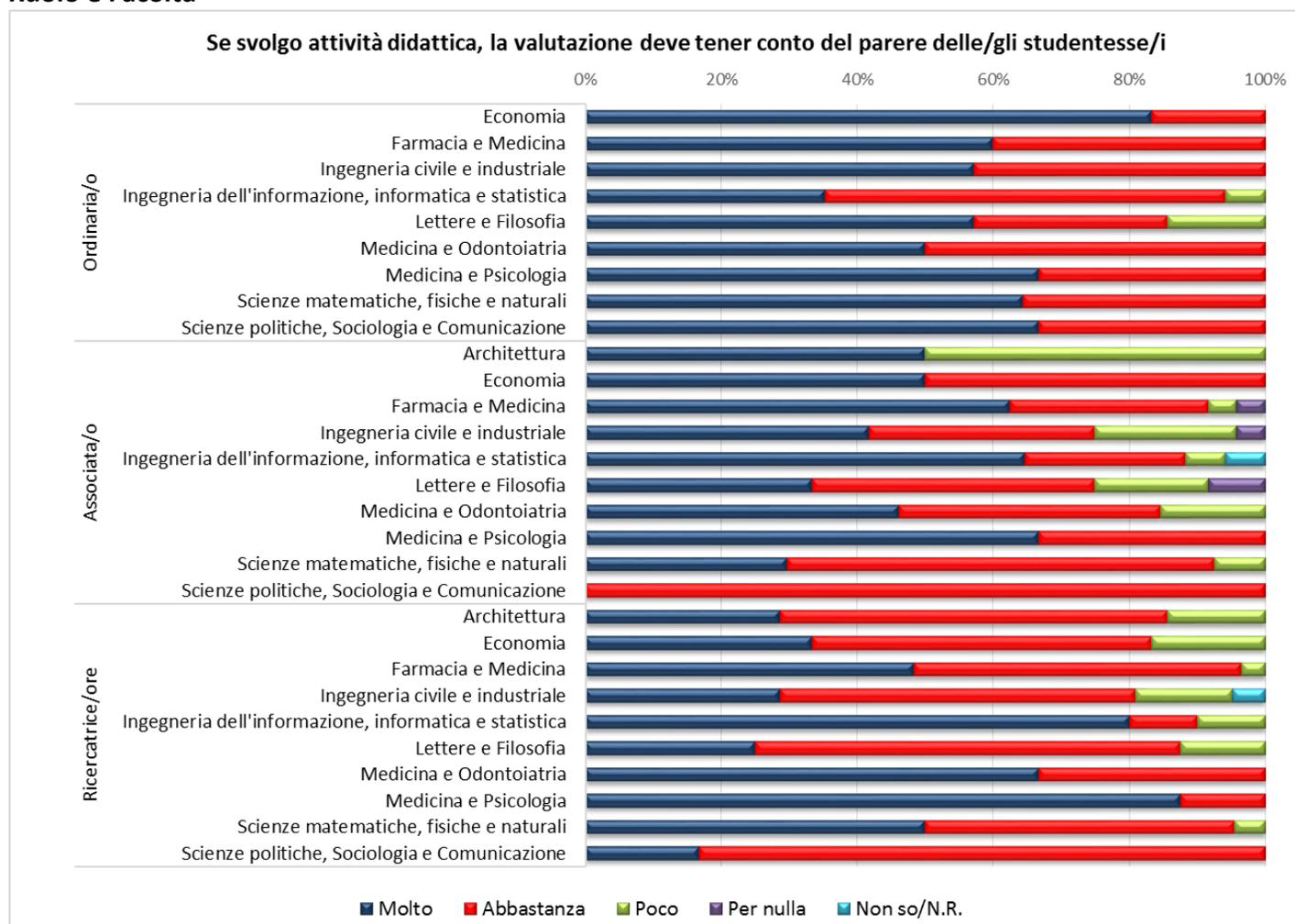
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.02 Se svolgo attività didattica, la valutazione deve tener conto del parere delle/gli studentesse/i per Ruolo



* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

E.02 Se svolgo attività didattica, la valutazione deve tener conto del parere delle/gli studentesse/i per Ruolo e Facoltà



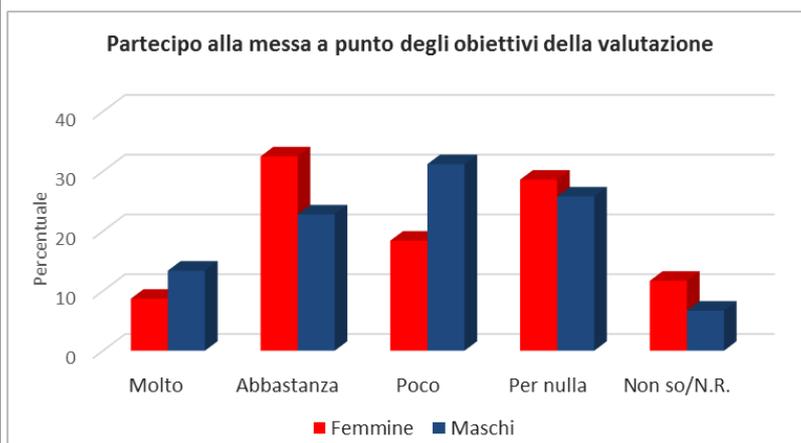
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Manca la Facoltà di Giurisprudenza;
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E03 Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	18 8,7%	40 13,4%	58 11,5%
Abbastanza	67 32,5%	68 22,8%	135 26,8%
Poco	38 18,4%	93 31,2%	131 26,0%
Per nulla	59 28,6%	77 25,8%	136 27,0%
Non so/Non risponde	24 17,7%	20 6,7%	44 8,7%
Totale	206 40,9%	298 59,1%	504 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

E03 Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione per Sesso dell'intervistata/o



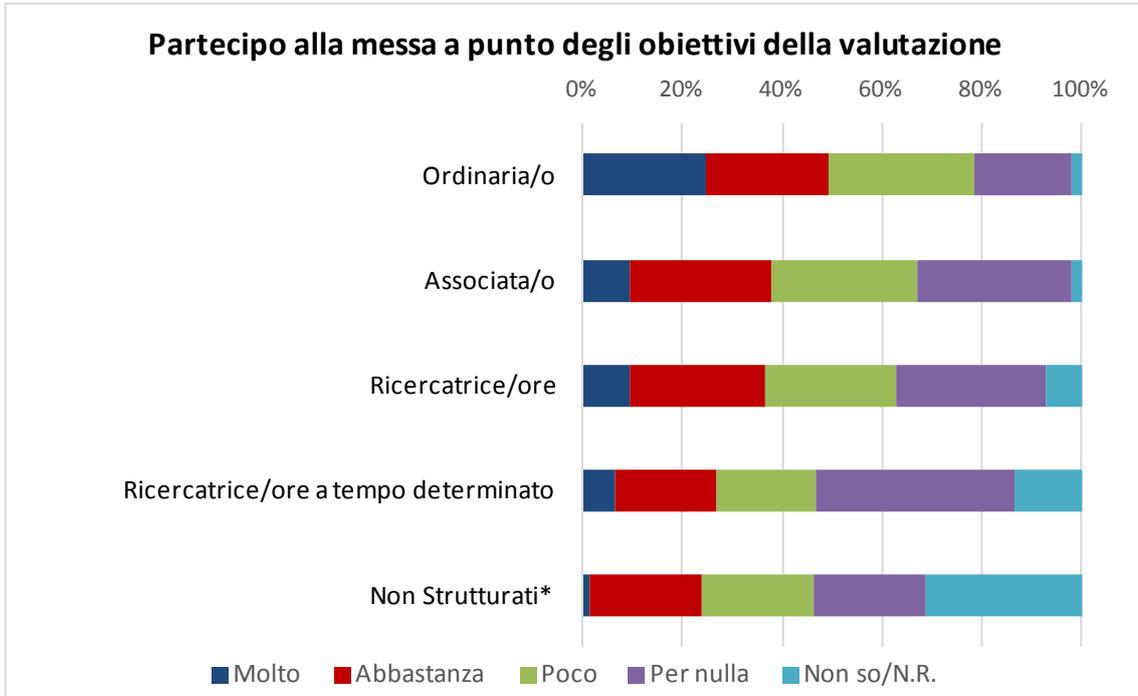
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E03 Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	5 5,9%	17 10,6%	22 12,9%	13 16,7%	57 11,0%
Abbastanza	5 19,2%	19 22,4%	45 28,1%	50 29,4%	19 24,4%	138 26,6%
Poco	5 19,2%	24 28,2%	39 24,4%	46 27,1%	25 32,1%	139 26,8%
Per nulla	6 23,1%	18 21,2%	48 30,0%	50 29,4%	19 24,4%	141 27,2%
Non so/Non risponde	10 38,5%	19 22,4%	11 6,9%	2 1,2%	2 2,6%	44 8,5%
Totale	26 5,0%	85 16,4%	160 30,8%	170 32,8%	78 15,0%	519 100,0%

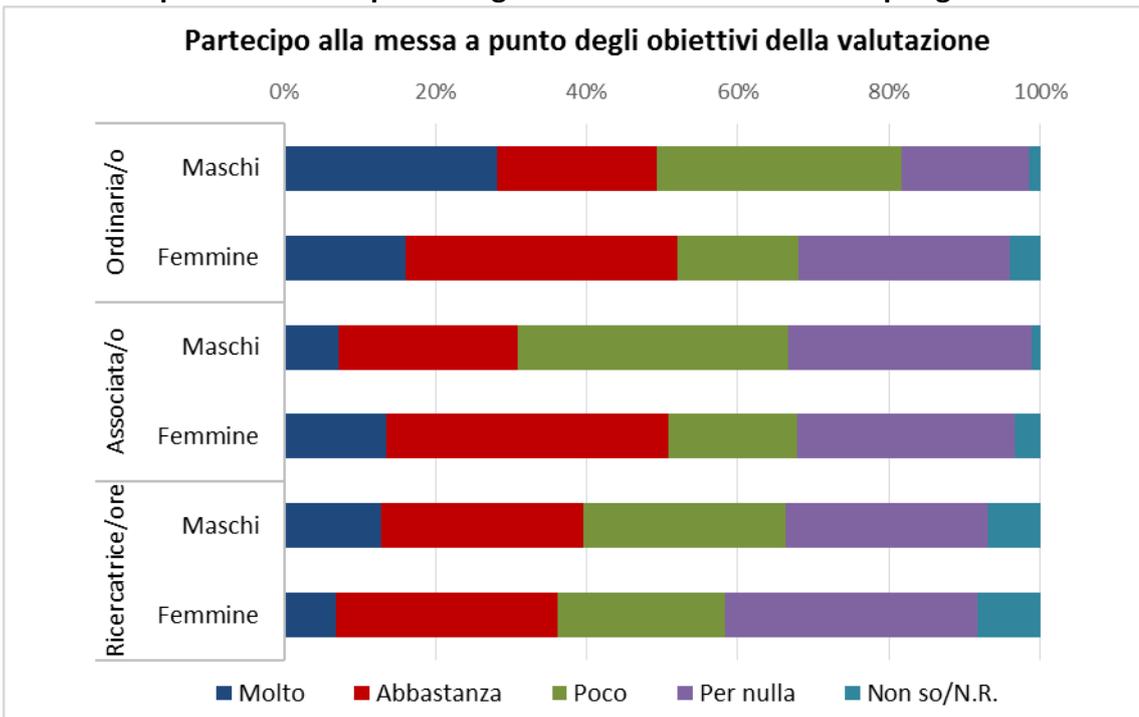
Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.03 Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione per Ruolo dell'intervistata/o



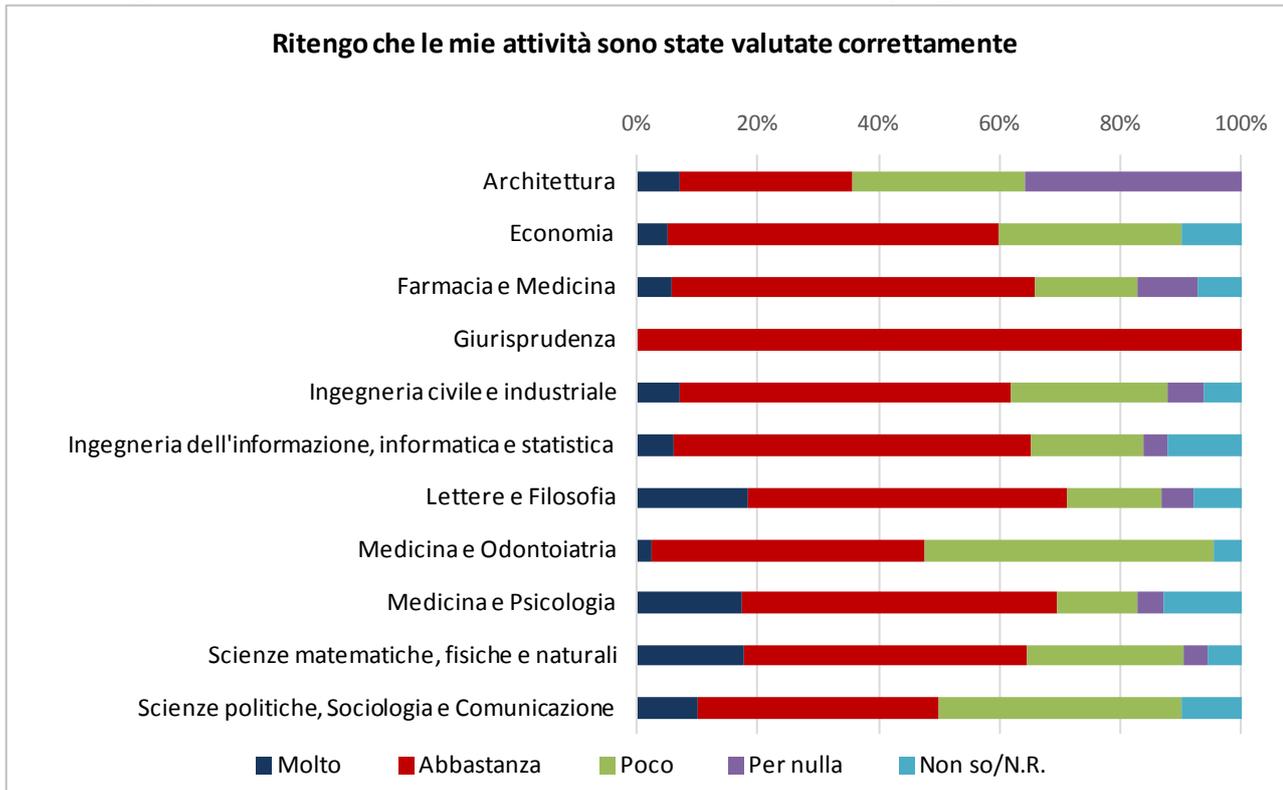
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

E.03 Partecipo alla messa a punto degli obiettivi della valutazione per genere e Ruolo dell'intervistata/o

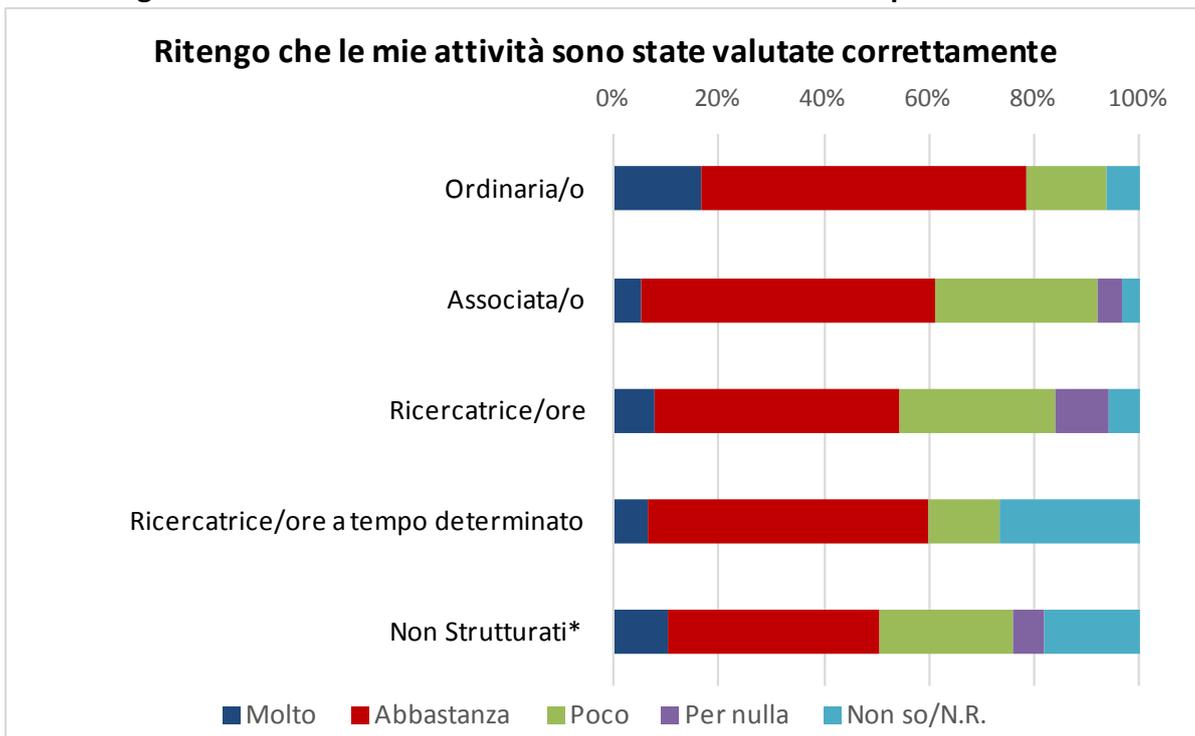


* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.04 Ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente per genere e Facoltà

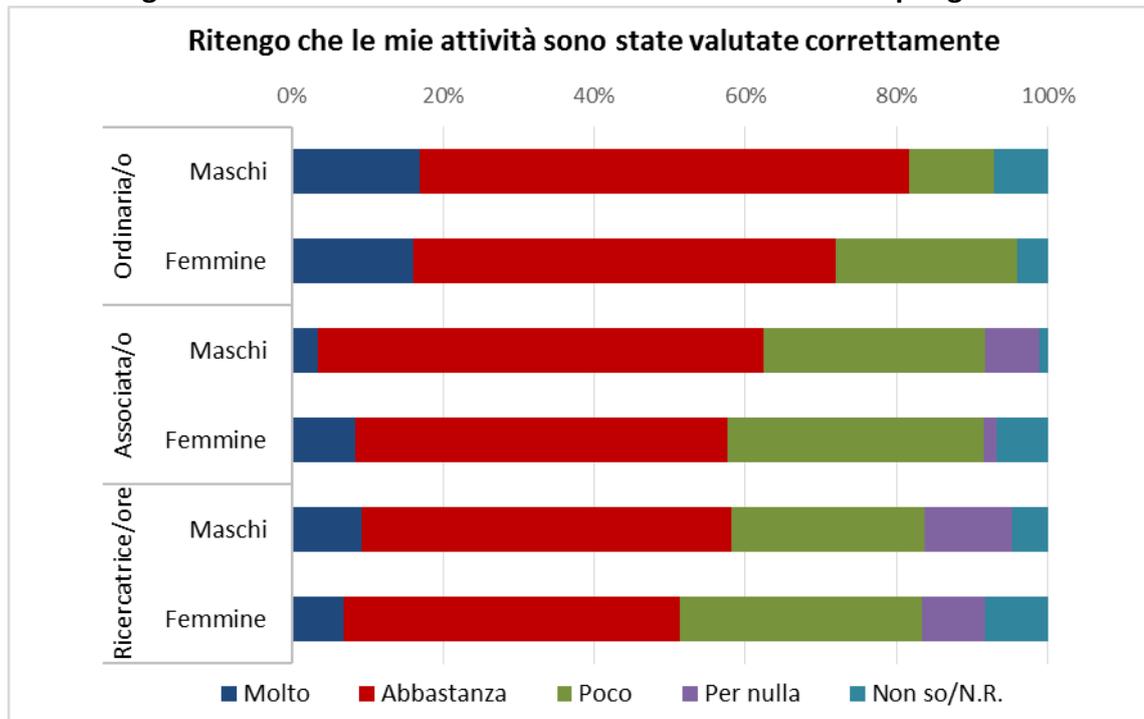


E.04 Ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente per Ruolo dell'intervistato/o



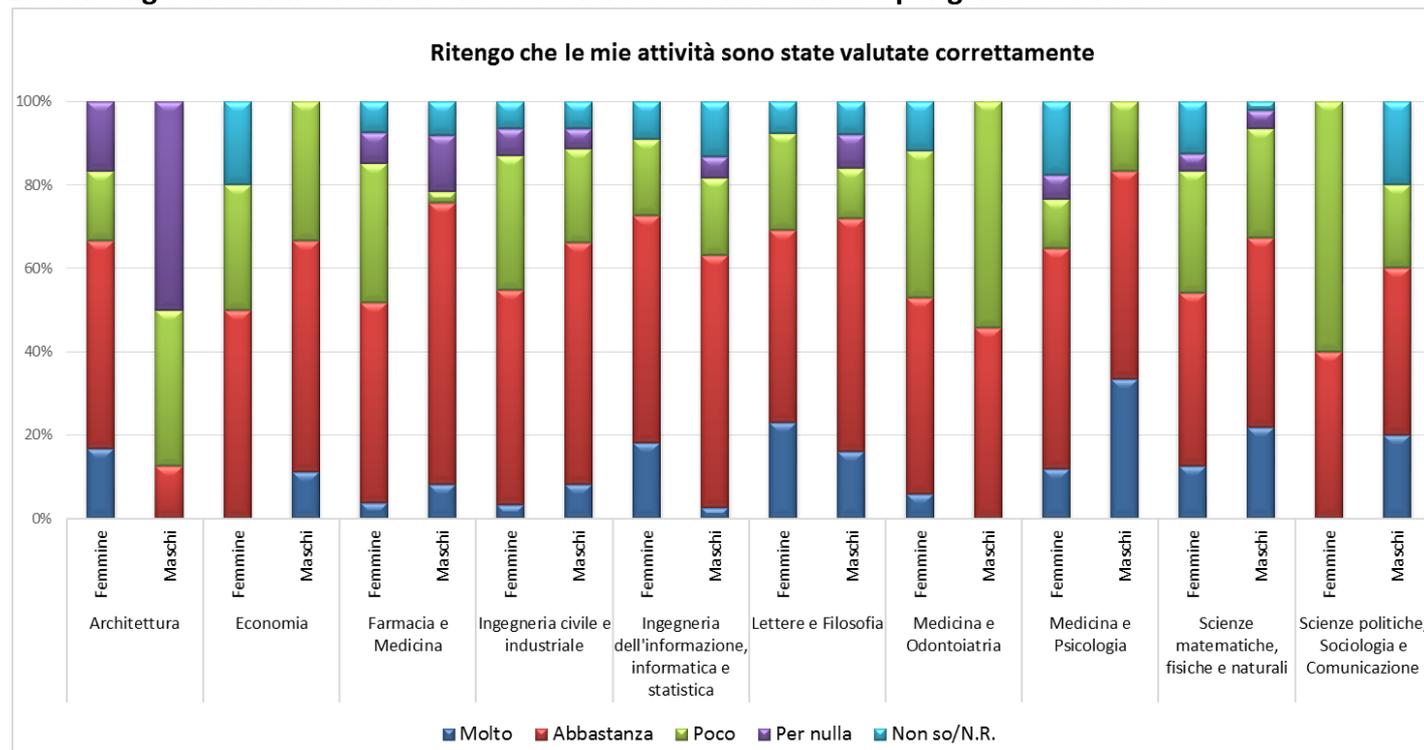
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

E.04 Ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente per genere e Ruolo dell'intervistato/o



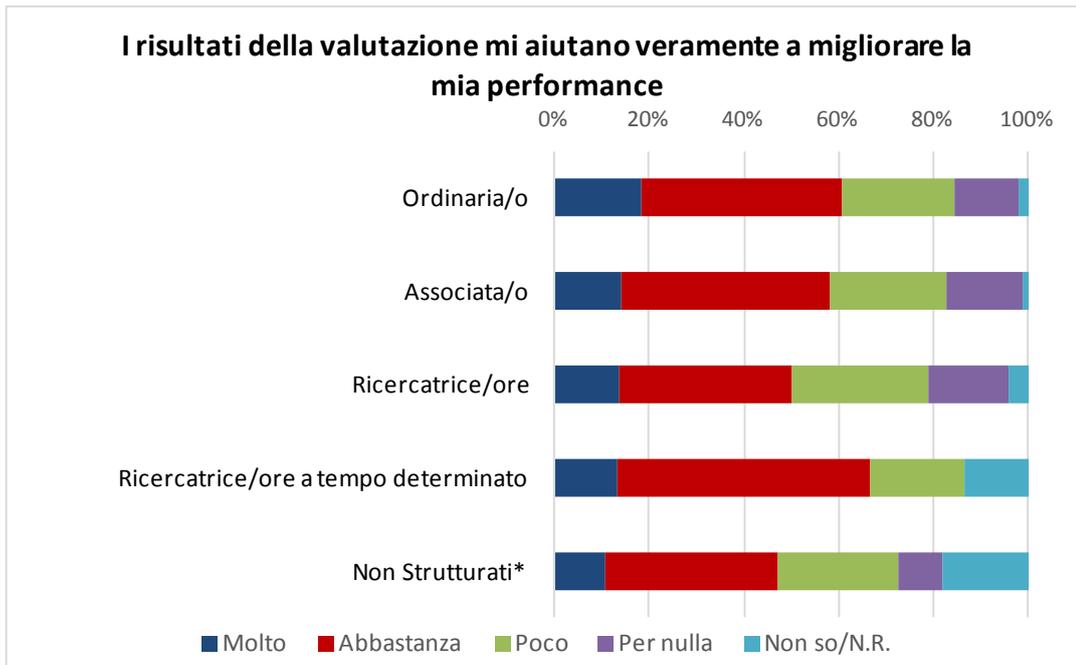
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.04 Ritengo che le mie attività sono state valutate correttamente per genere e Facoltà



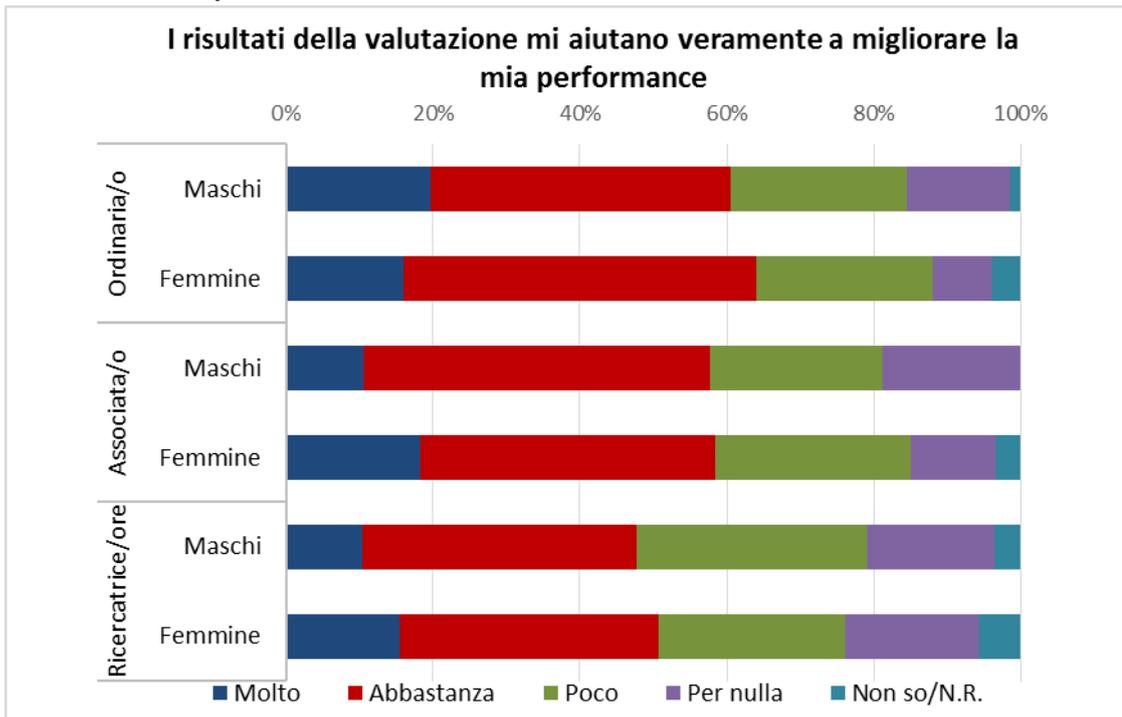
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

E.05 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance per Ruolo dell'intervistata/o



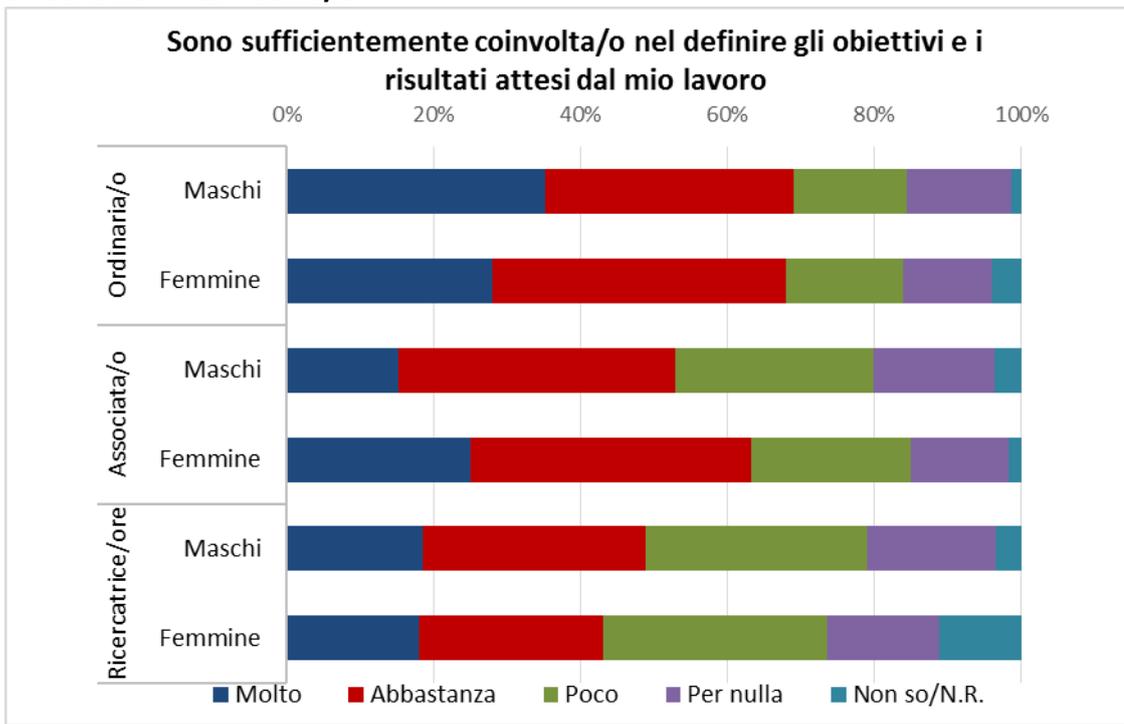
* Assegnista, dottoranda/o, specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

E.05 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance per genere e Ruolo dell'intervistata/o



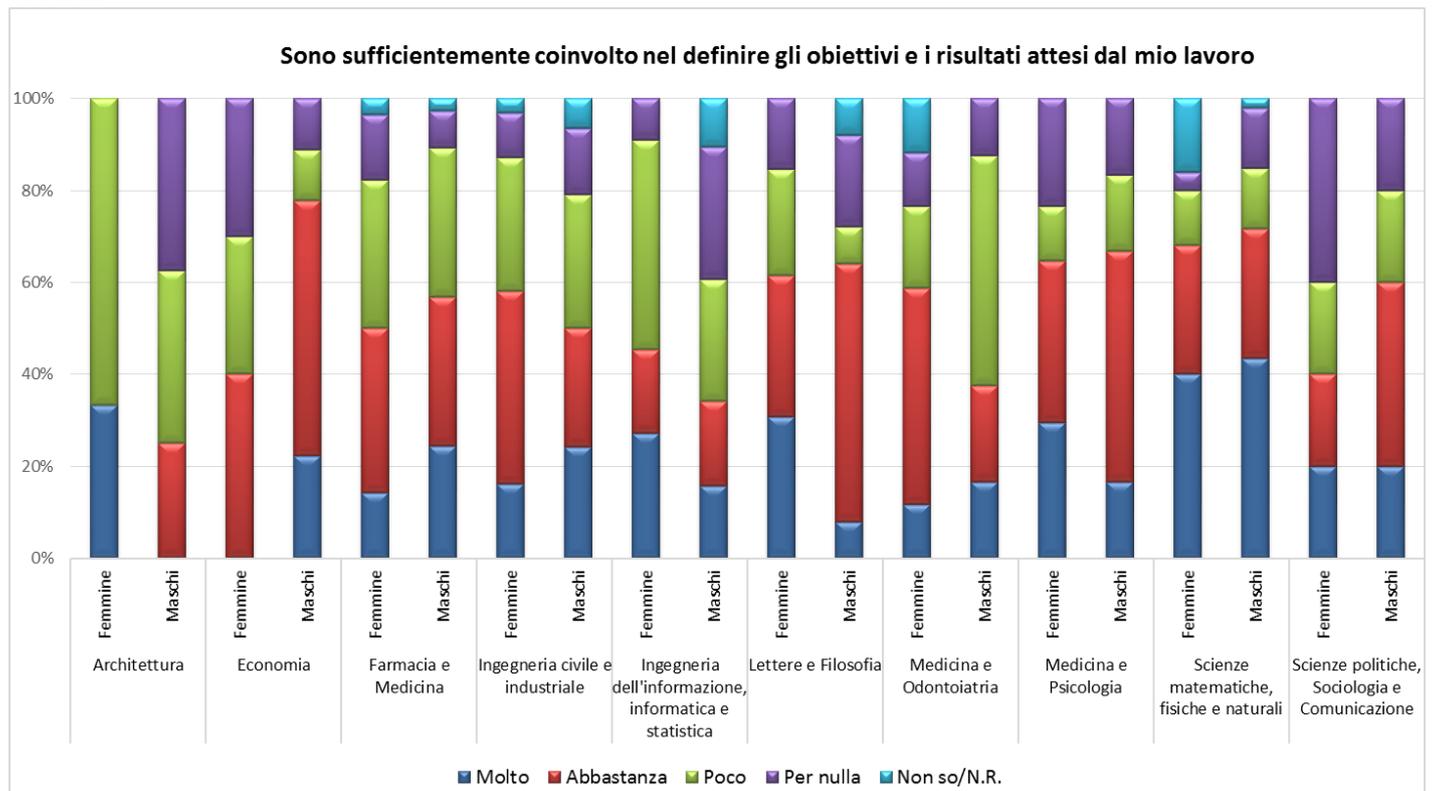
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.06 Sono sufficientemente coinvolta/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

E.06 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro per genere e Facoltà



Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

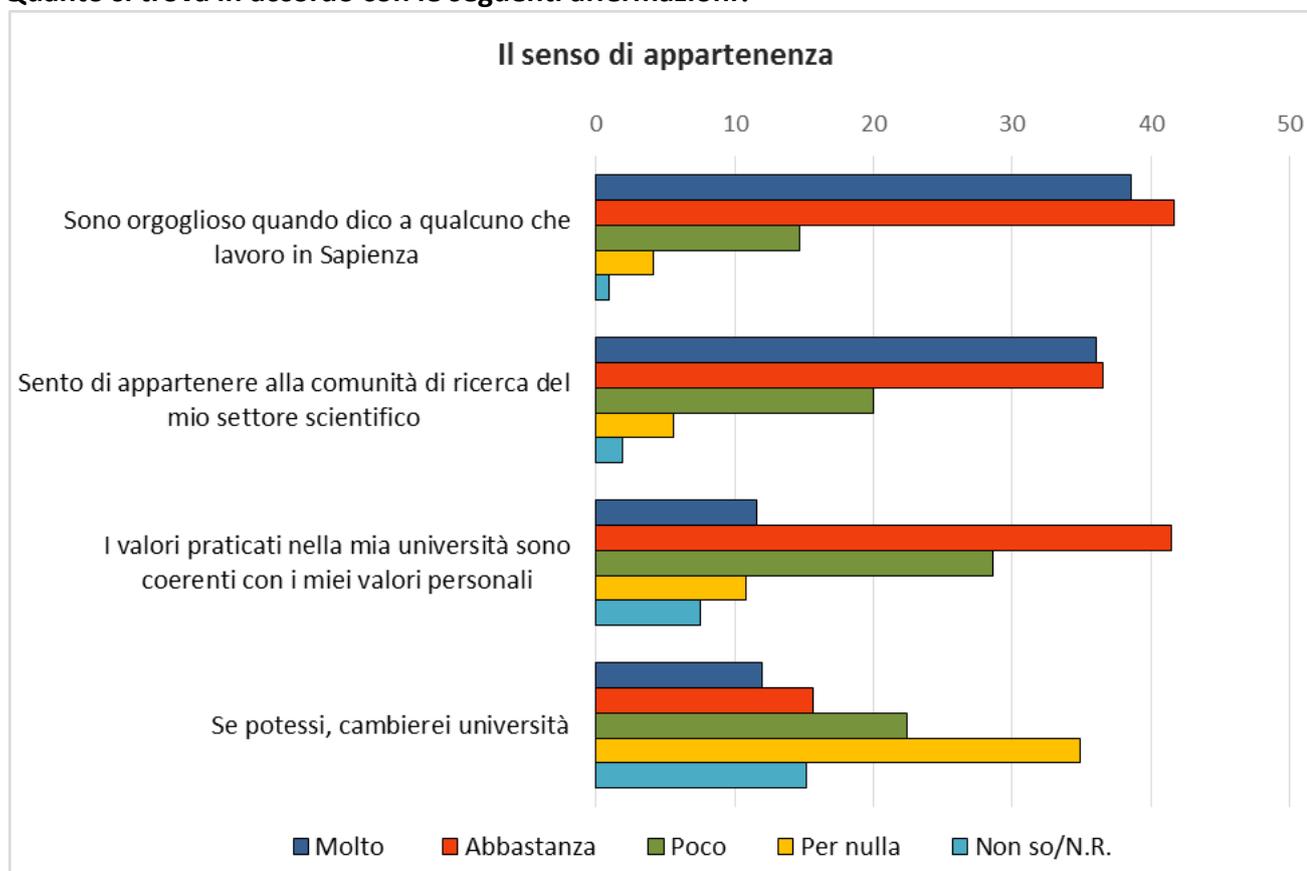
2.3 Il lavoro nella società (Quadri F-G)

F – Il senso di appartenenza (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in Sapienza	207 38,5	224 41,7	79 14,7	22 4,1	5 0,9
Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico	193 36,0	196 36,6	107 20,0	30 5,6	10 1,9
I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali	62 11,6	222 41,5	153 28,6	58 10,8	40 7,5
Se potessi, cambierei università	64 11,9	84 15,7	120 22,4	187 34,9	81 15,1

La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,2%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



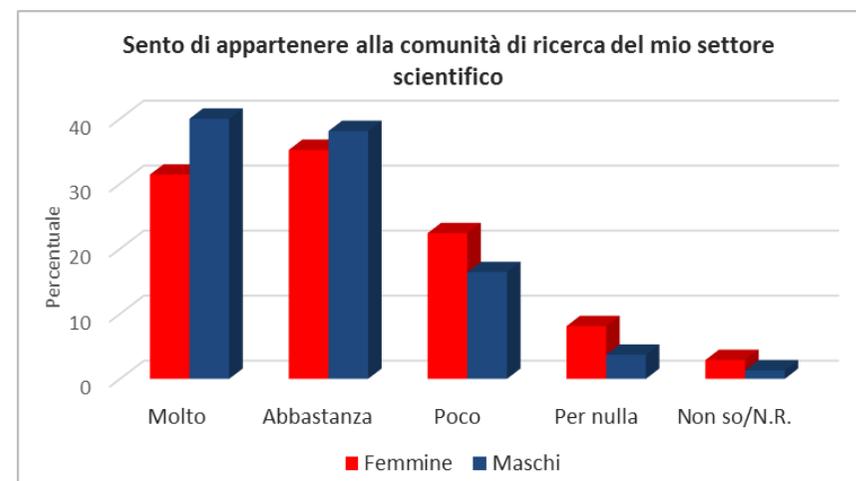
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,2%

F02 Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	66 31,4%	121 40,5%	187 36,7%
Abbastanza	74 35,2%	114 38,1%	188 36,9%
Poco	47 22,4%	49 16,4%	96 18,9%
Per nulla	17 8,1%	11 3,7%	28 5,5%
Non so/Non risponde	6 2,9%	4 1,3%	10 2,0%
Totale	210 41,3%	299 58,7%	509 100,0%

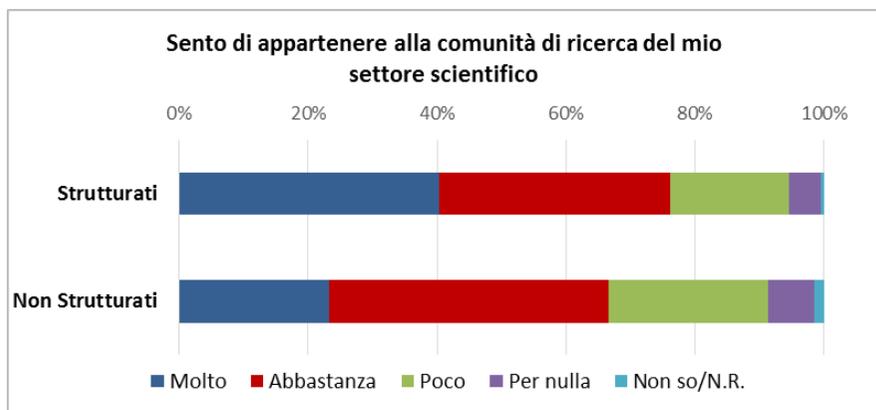
Associazione significativa per un $p < 0,05$

F02 Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico per Sesso dell'intervistata/o



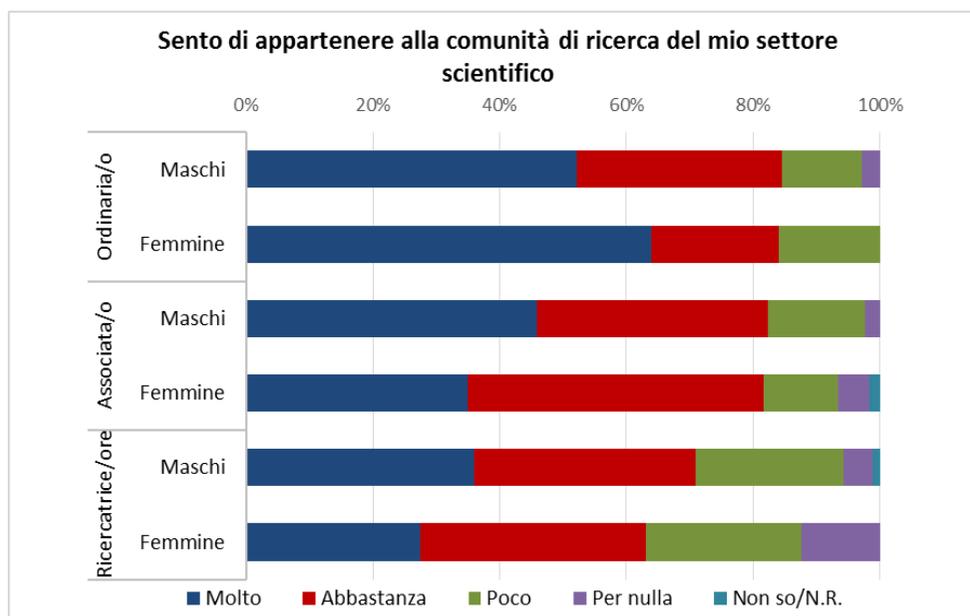
Associazione significativa per un $p < 0,05$

F02 Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico per Ruolo dell'intervistata/o



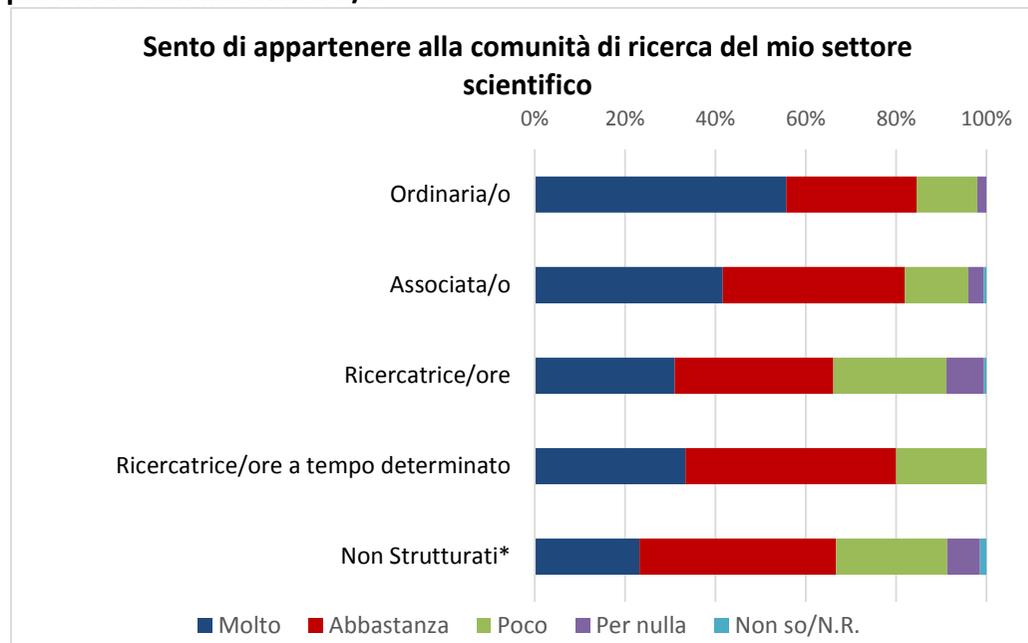
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

F.02 Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico per genere e Ruolo dell'intervistata/o



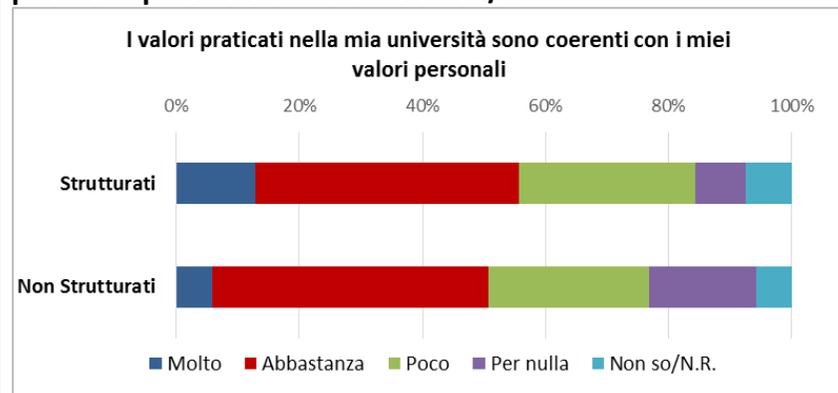
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

F.02 Sento di appartenere alla comunità di ricerca del mio settore scientifico per Ruolo dell'intervistata/o



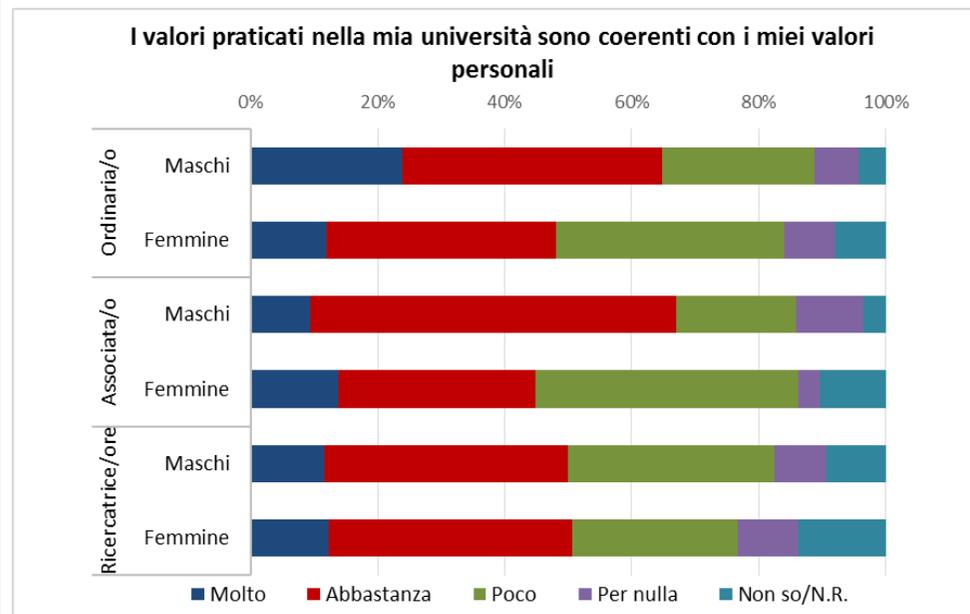
* Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

F03 I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali per Ruolo dell'intervistata/o



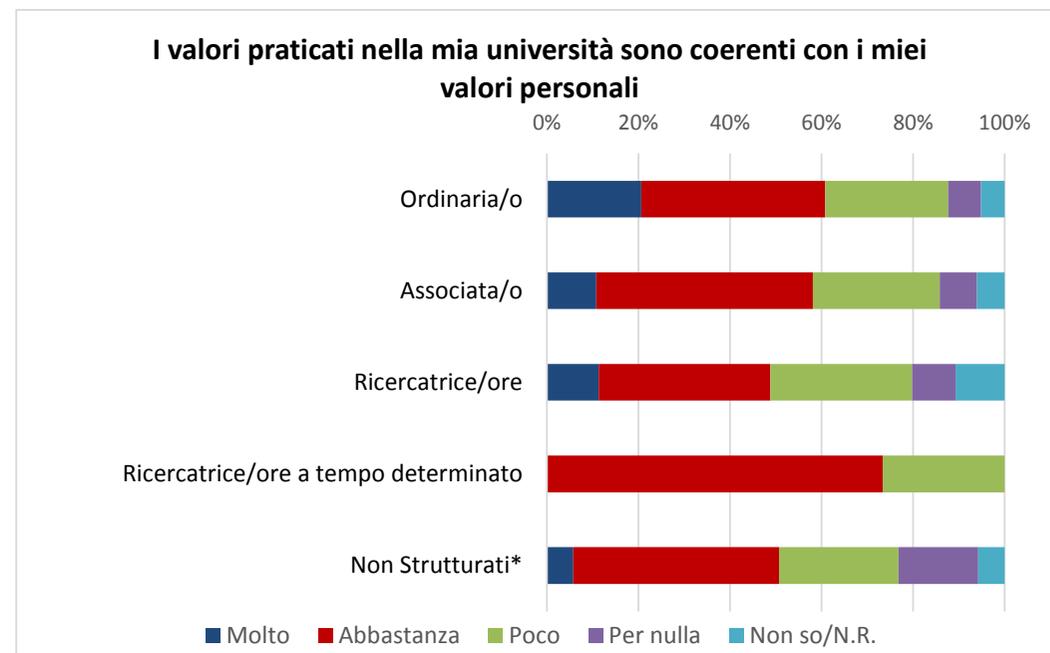
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

F.03 I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

F.03 I valori praticati nella mia università sono coerenti con i miei valori personali per Ruolo dell'intervistata/o



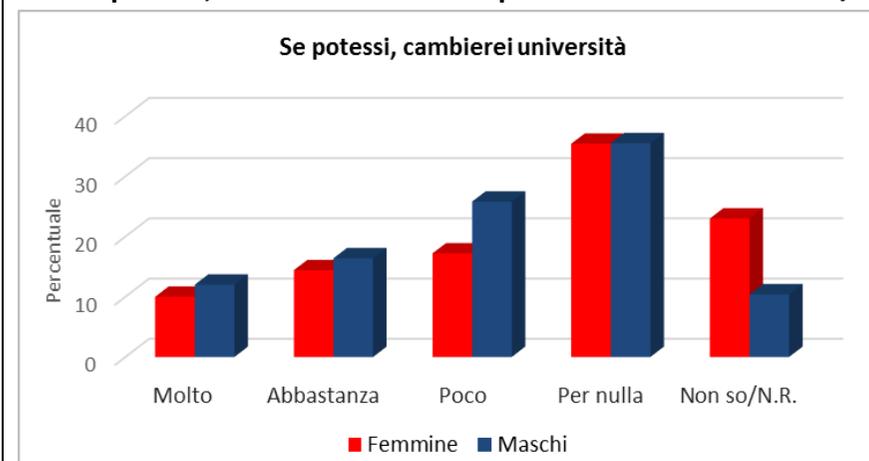
Associazione significativa per un $p < 0,05$

F04 Se potessi, cambierei università per Sesso dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

Se potessi, cambierei università	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	21 10,0%	36 12,0%	57 11,2%
Abbastanza	30 14,4%	49 16,4%	79 15,6%
Poco	36 17,2%	77 25,8%	113 22,2%
Per nulla	74 35,4%	106 35,5%	180 35,4%
Non so/Non risponde	48 23,0%	31 10,4%	79 15,6%
Totale	209 41,1%	299 58,9%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

F04 Se potessi, cambierei università per Sesso dell'intervistato/o



Associazione significativa per un $p < 0,05$

F04 Se potessi, cambierei università per classi di età dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

Se potessi, cambierei università	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	6 21,4%	10 11,9%	14 8,7%	23 13,5%	7 8,9%	60 11,5%
Abbastanza	6 21,4%	19 22,6%	23 14,3%	27 15,8%	7 8,9%	82 15,7%
Poco	7 25,0%	20 23,8%	41 25,5%	38 22,2%	12 15,2%	118 22,6%
Per nulla	8 28,6%	23 27,4%	58 36,0%	51 29,8%	45 57,0%	185 35,4%
Non so/Non risponde	1 3,6%	12 14,3%	25 15,5%	32 18,7%	8 10,1%	78 14,9%
Totale	28 5,4%	84 16,1%	161 30,8%	171 32,7%	79 15,1%	523 100,0%

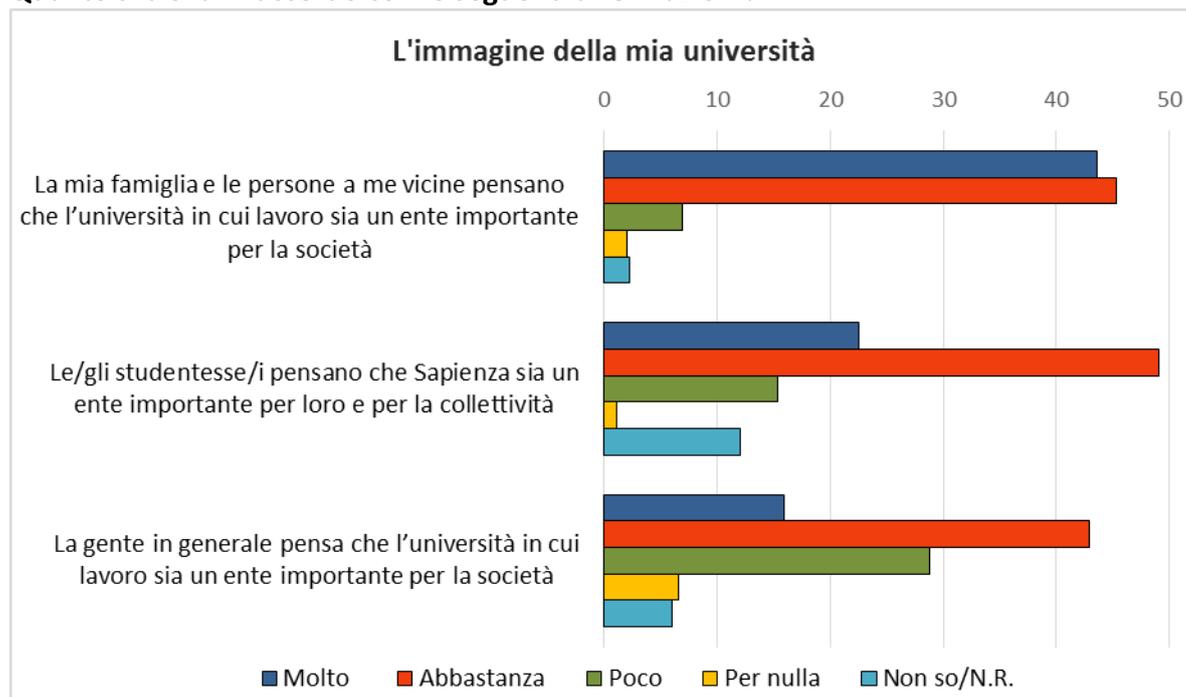
Associazione significativa per un $p < 0,05$

G- L'immagine della mia università (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società	234 43,6	243 45,3	37 6,9	11 2,0	12 2,2
Le/gli studentesse/i pensano che Sapienza sia un ente importante per loro e per la collettività	120 22,5	262 49,1	82 15,4	6 1,1	64 12,0
La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società	85 15,9	230 42,9	154 28,7	35 6,5	32 6,0

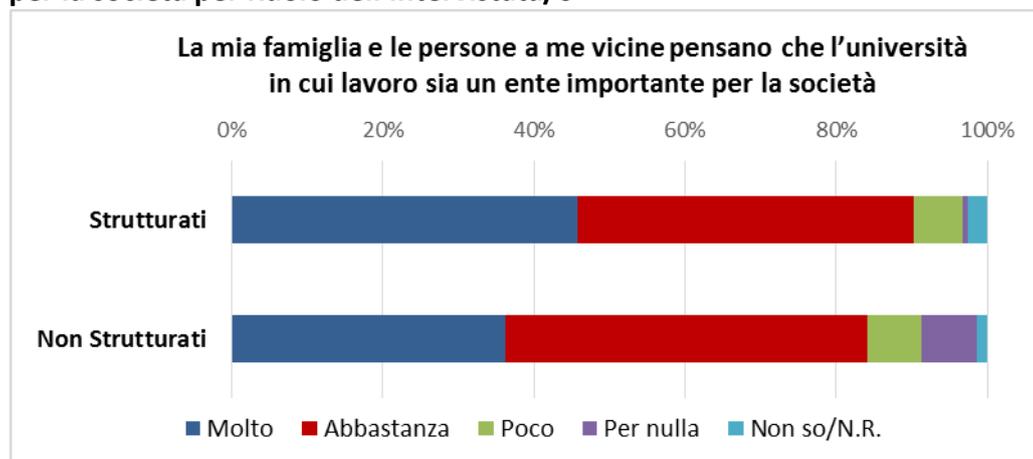
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,2%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,2%

G01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società per Ruolo dell'intervistata/o

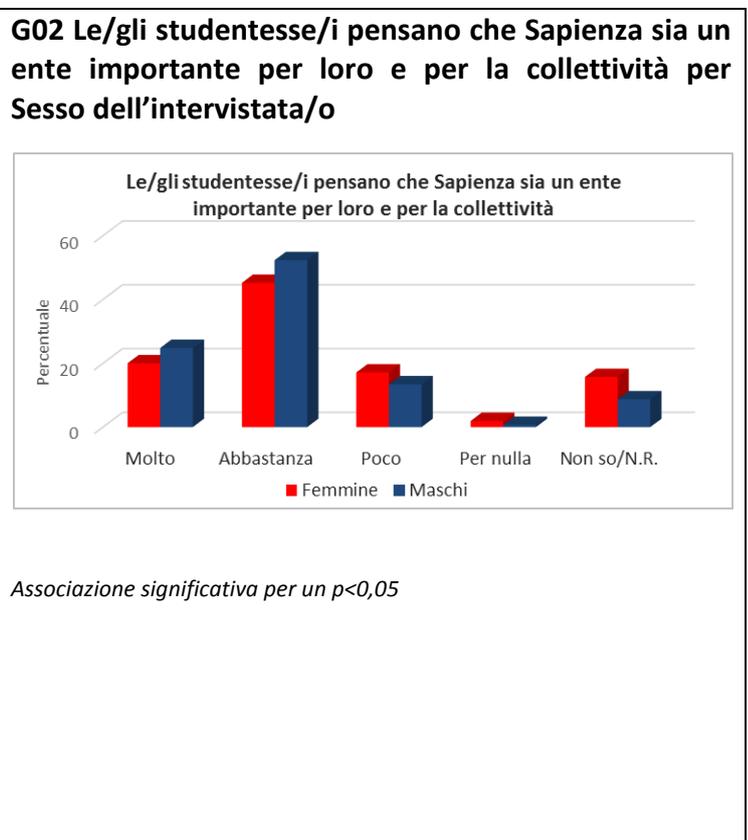


*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

G02 Le/gli studentesse/i pensano che Sapienza sia un ente importante per loro e per la collettività per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Le/gli studentesse/i pensano che Sapienza sia un ente importante per loro e per la collettività	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	42 20,0%	74 24,8%	116 22,8%
Abbastanza	95 45,2%	156 52,3%	251 49,4%
Poco	36 17,1%	40 13,4%	76 15,0%
Per nulla	4 1,9%	2 0,7%	6 1,2%
Non so/Non risponde	33 15,7%	26 8,7%	59 11,6%
Totale	210 41,3%	298 58,7%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

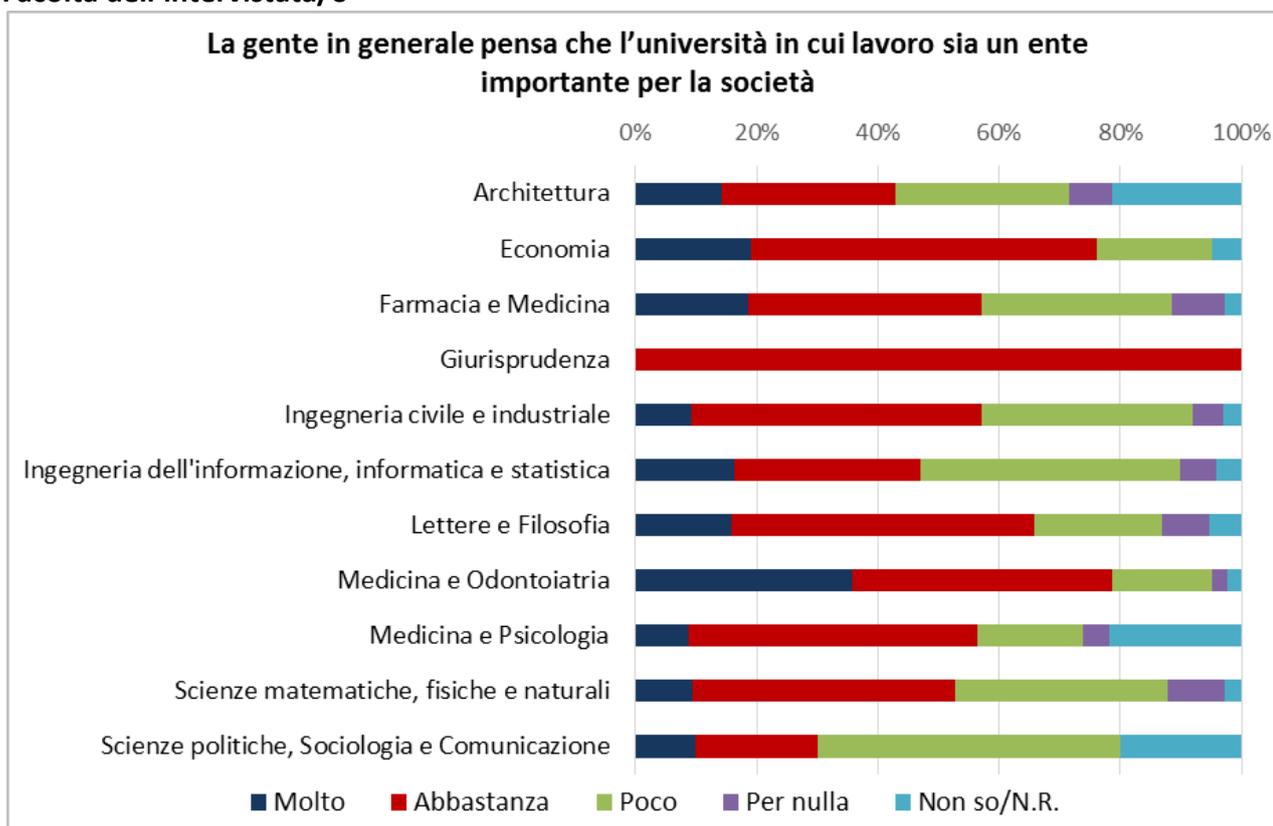


G02 Le/gli studentesse/i pensano che Sapienza sia un ente importante per loro e per la collettività per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Le/gli studentesse/i pensano che Sapienza sia un ente importante per loro e per la collettività	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	5 17,9%	12 14,1%	40 25,0%	40 23,7%	21 26,6%	118 22,6%
Abbastanza	15 53,6%	39 45,9%	86 53,8%	80 47,3%	38 48,1%	258 49,5%
Poco	7 25,0%	14 16,5%	19 11,9%	26 15,4%	14 17,7%	80 15,4%
Per nulla	0 0,0%	1 1,2%	4 2,5%	1 ,6%	0 0,0%	6 1,2%
Non so/Non risponde	1 3,6%	19 22,4%	11 6,9%	22 13,0%	6 7,6%	59 11,3%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,7%	169 32,4%	79 15,2%	521 100,0%

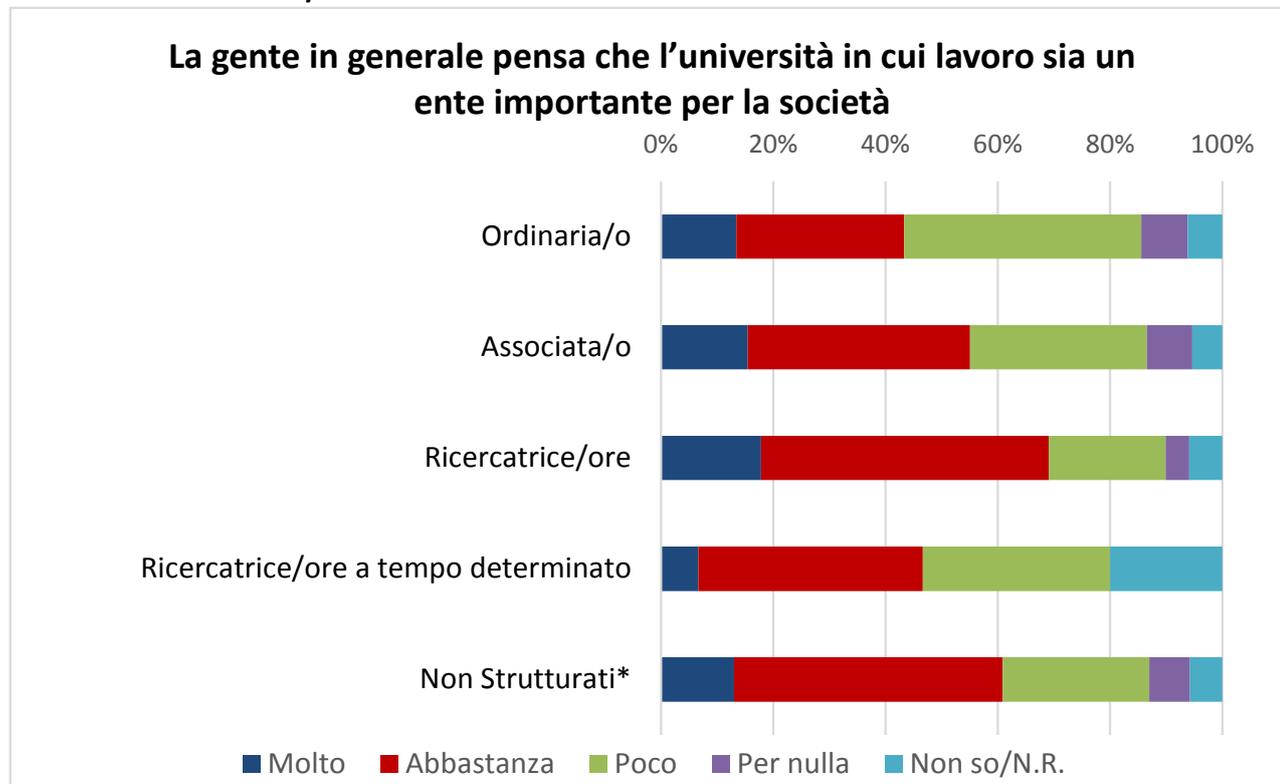
Associazione significativa per un $p < 0,05$

G03 La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società per Facoltà dell'intervistata/o



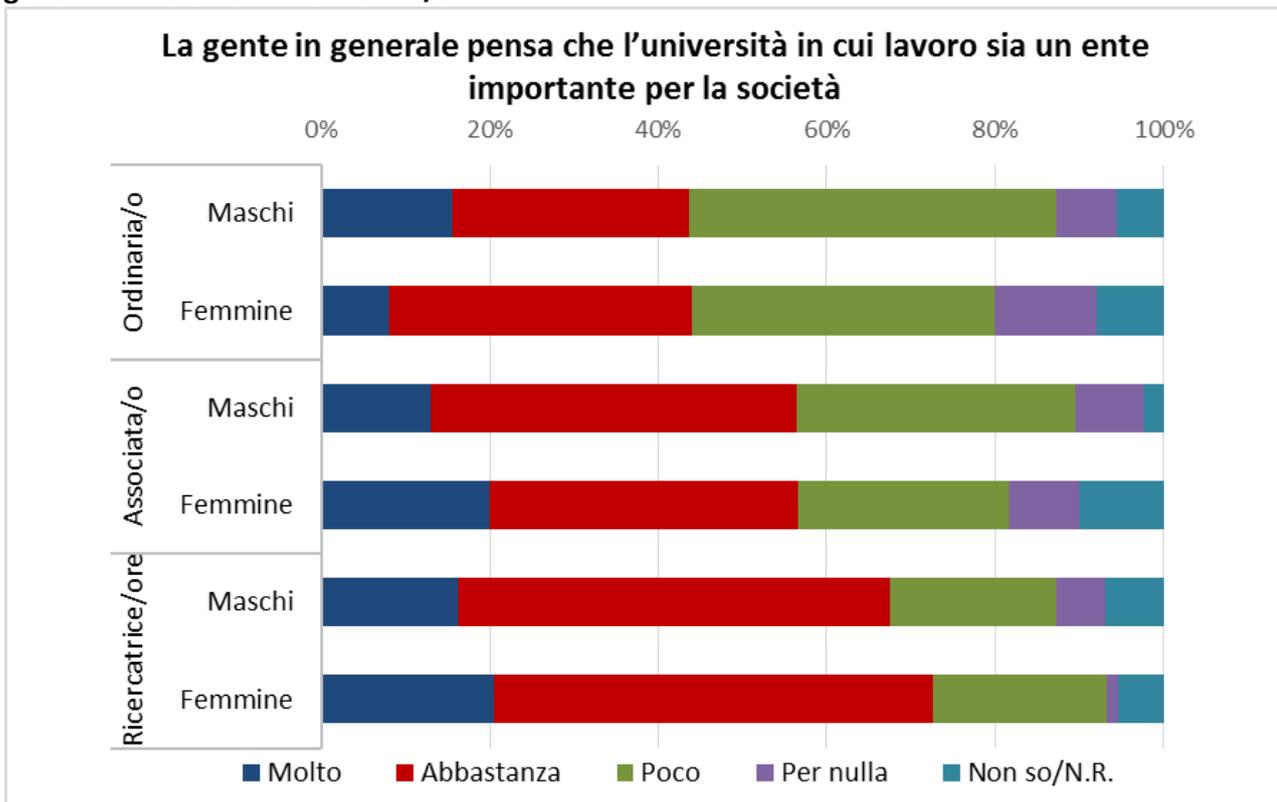
Associazione significativa per un $p < 0,05$

G.03 La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società per Ruolo dell'intervistata/o



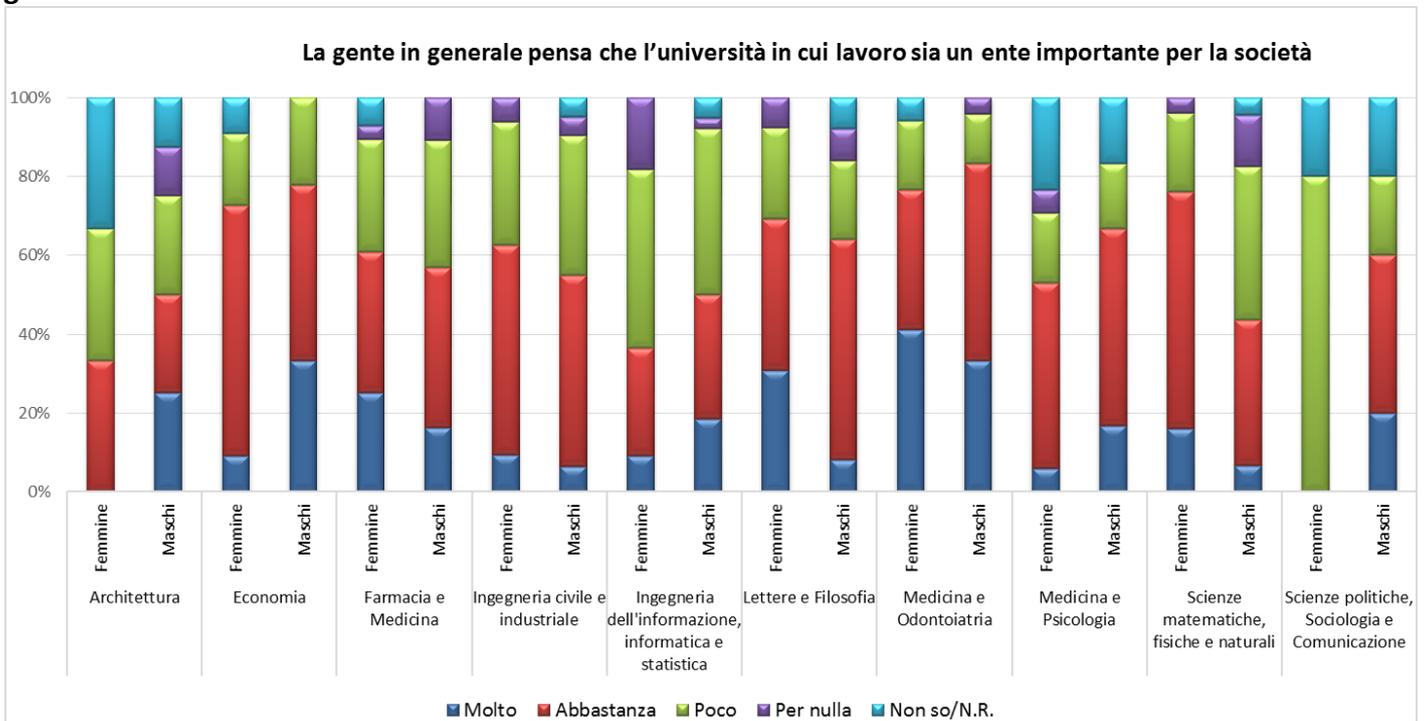
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o. Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

G.03 La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

G.03 La gente in generale pensa che l'università in cui lavoro sia un ente importante per la società per genere e Facoltà



Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

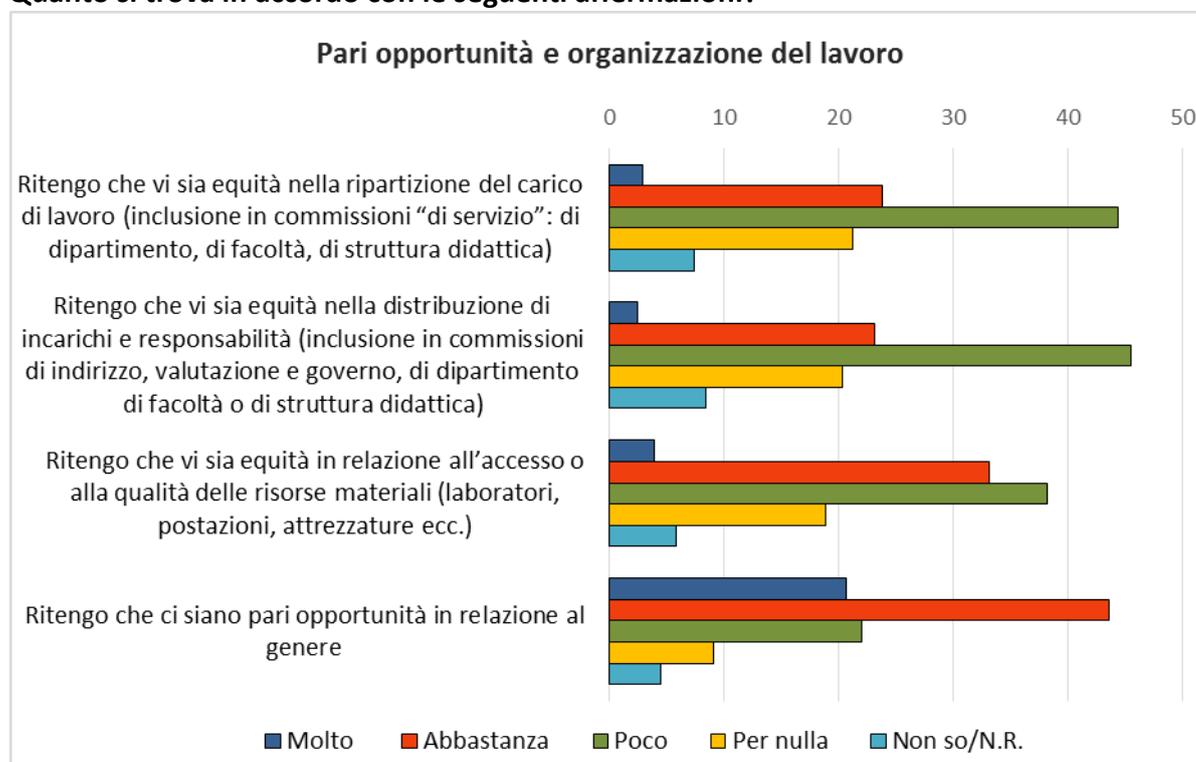
2.4 Benessere organizzativo e pari opportunità (Quadri H-I-L-M-N)

H –Pari opportunità e organizzazione del lavoro (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio”: di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica)	16 3,0	128 23,9	238 44,4	114 21,3	40 7,5
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento di facoltà o di struttura didattica)	13 2,4	124 23,2	244 45,6	109 20,4	45 8,4
Ritengo che vi sia equità in relazione all’accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.)	21 3,9	177 33,1	204 38,2	101 18,9	31 5,8
Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere	111 20,7	234 43,7	118 22,0	49 9,1	24 4,5

La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,3%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



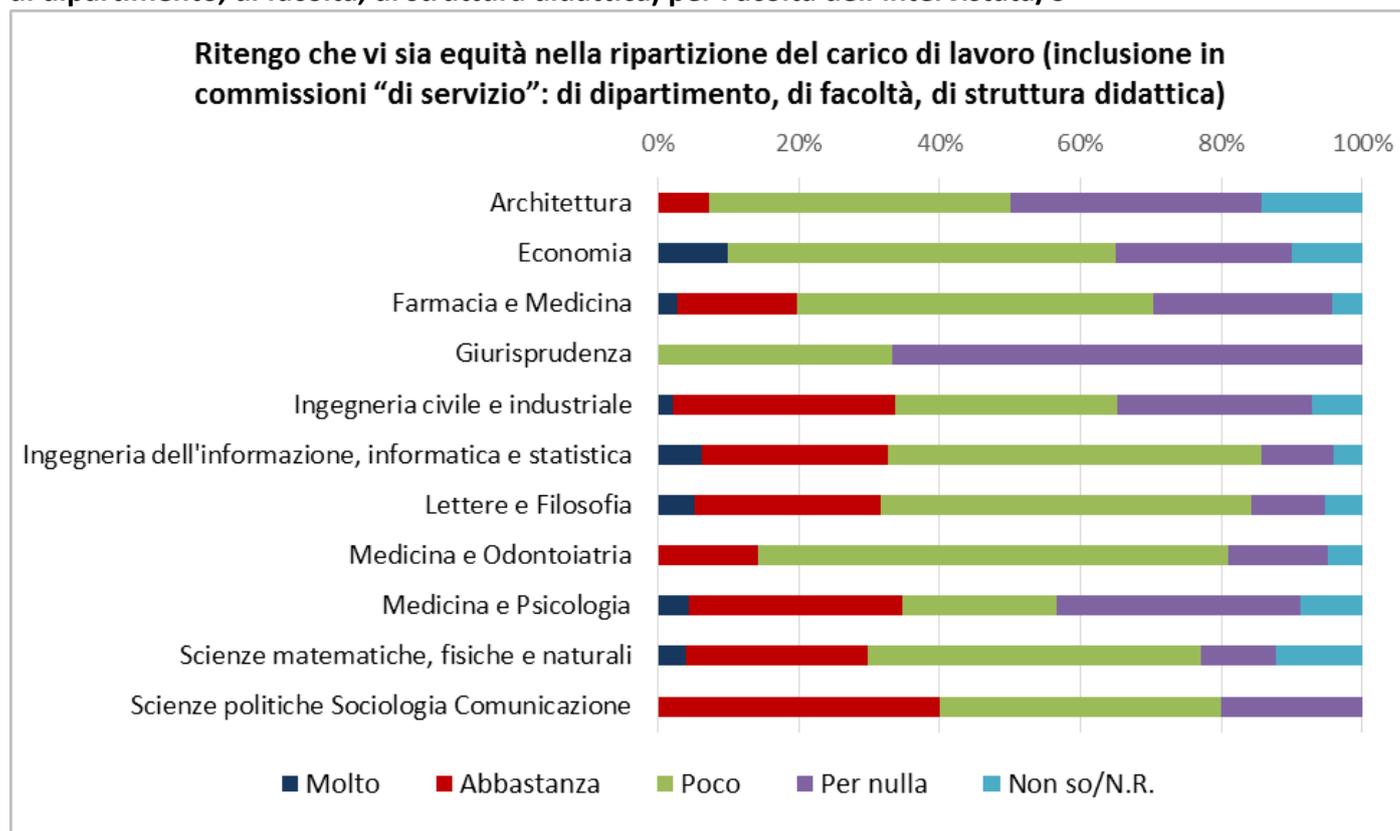
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,3%

H01 Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio”: di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica) per classi di età dell’intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio”: di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica)	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	1 3,6%	2 2,4%	4 2,5%	4 2,3%	4 5,1%	15 2,9%
Abbastanza	5 17,9%	18 21,2%	45 28,1%	38 22,2%	21 26,6%	127 24,3%
Poco	8 28,6%	33 38,8%	67 41,9%	89 52,0%	38 48,1%	235 44,9%
Per nulla	5 17,9%	15 17,6%	39 24,4%	36 21,1%	13 16,5%	108 20,7%
Non so/Non risponde	9 32,1%	17 20,0%	5 3,1%	4 2,3%	3 3,8%	38 7,3%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,6%	171 32,7%	79 15,1%	523 100,0%

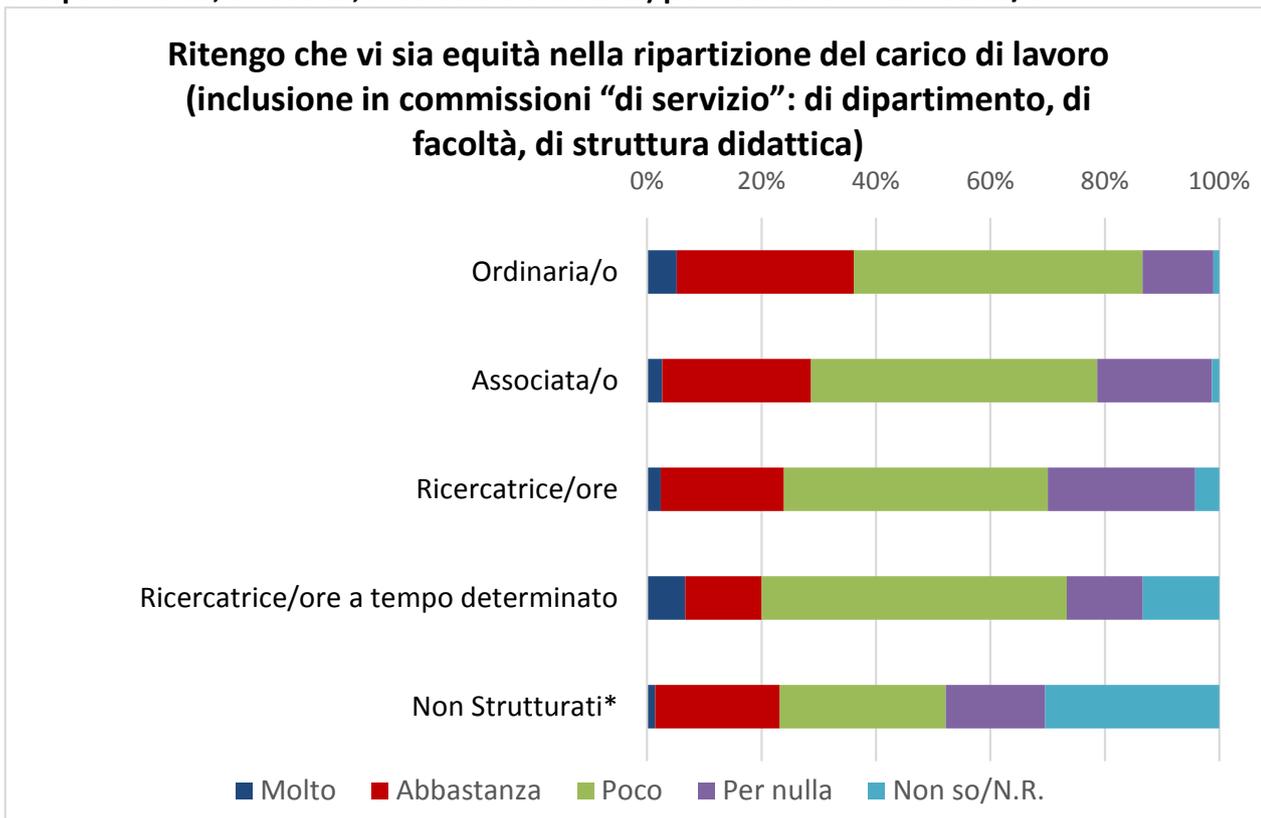
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H01 Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio”: di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica) per Facoltà dell’intervistata/o



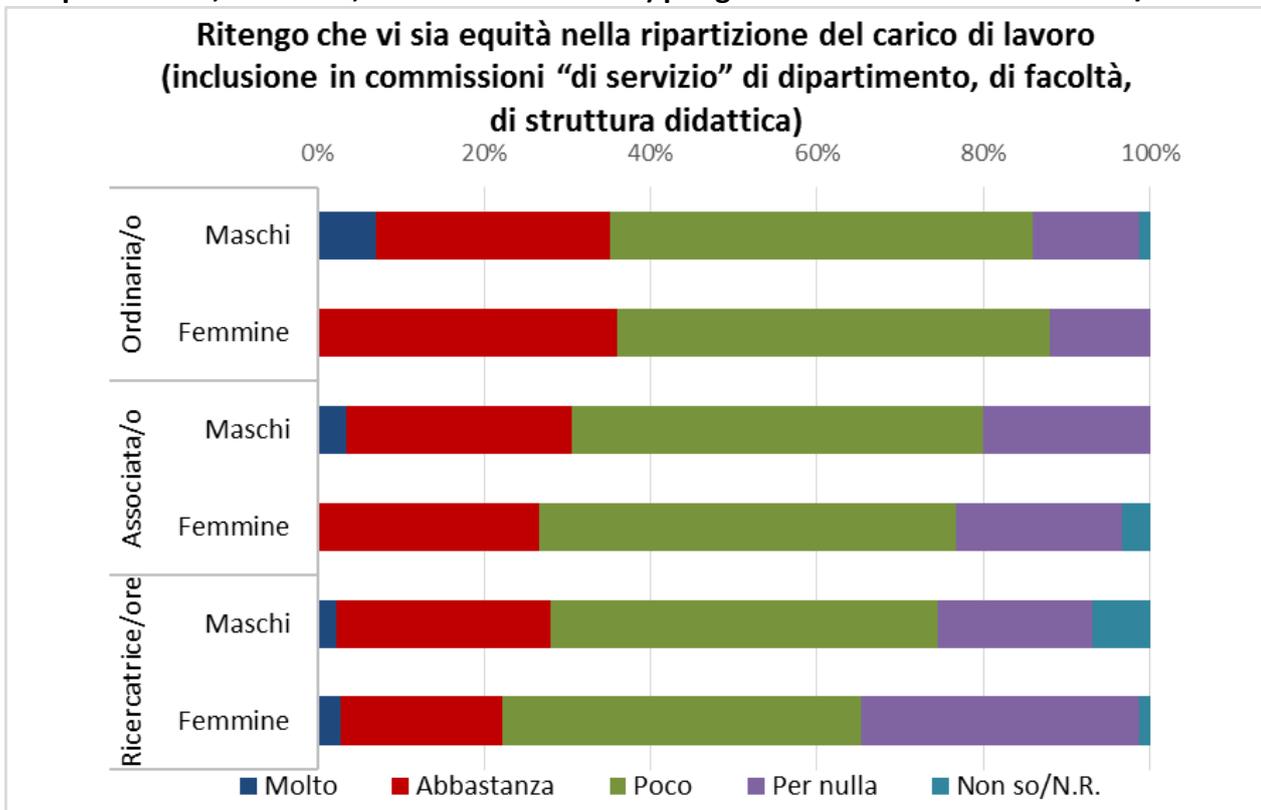
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.01 Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio” di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica) per Ruolo dell’intervistata/o



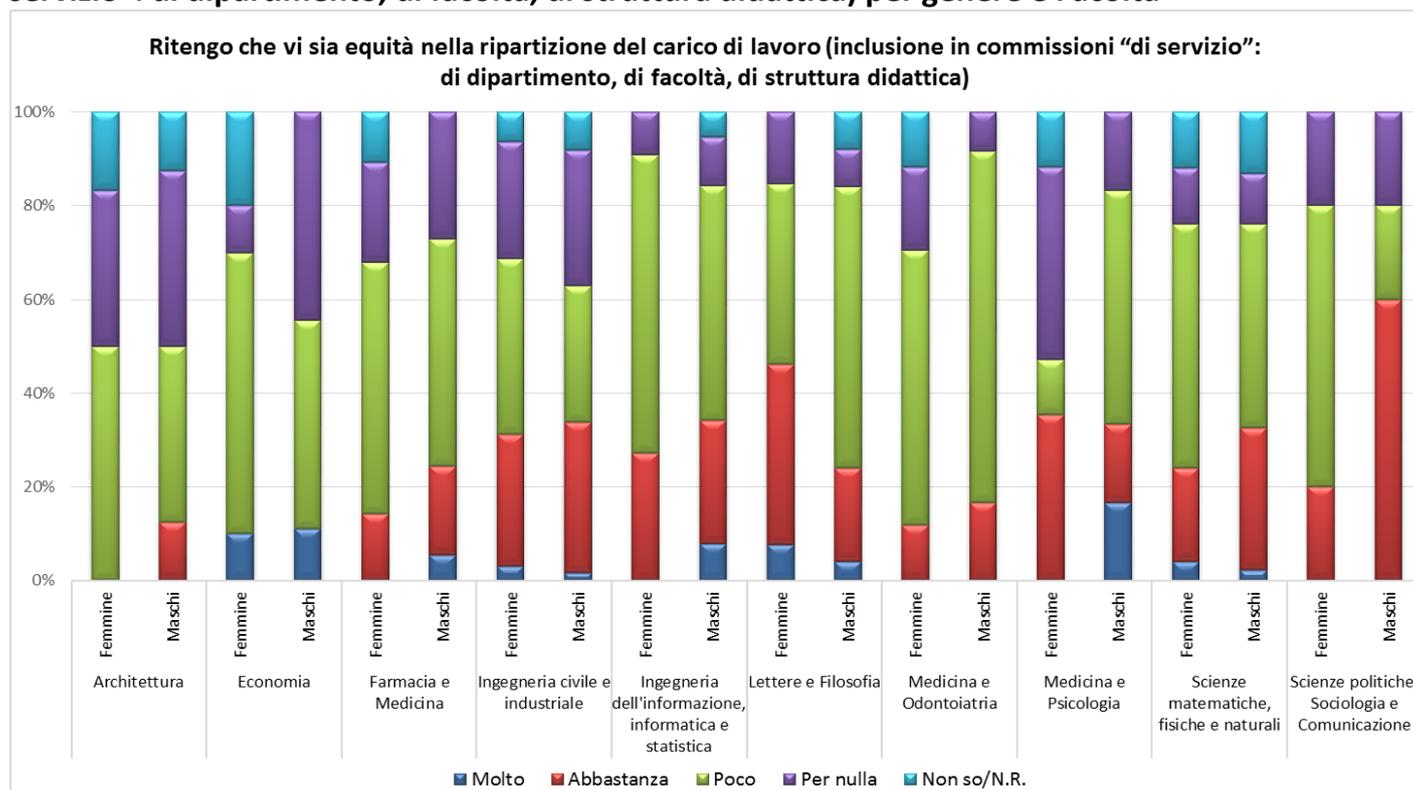
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

H.01 Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio” di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica) per genere e Ruolo dell’intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.01 Ritengo che vi sia equità nella ripartizione del carico di lavoro (inclusione in commissioni “di servizio”: di dipartimento, di facoltà, di struttura didattica) per genere e Facoltà



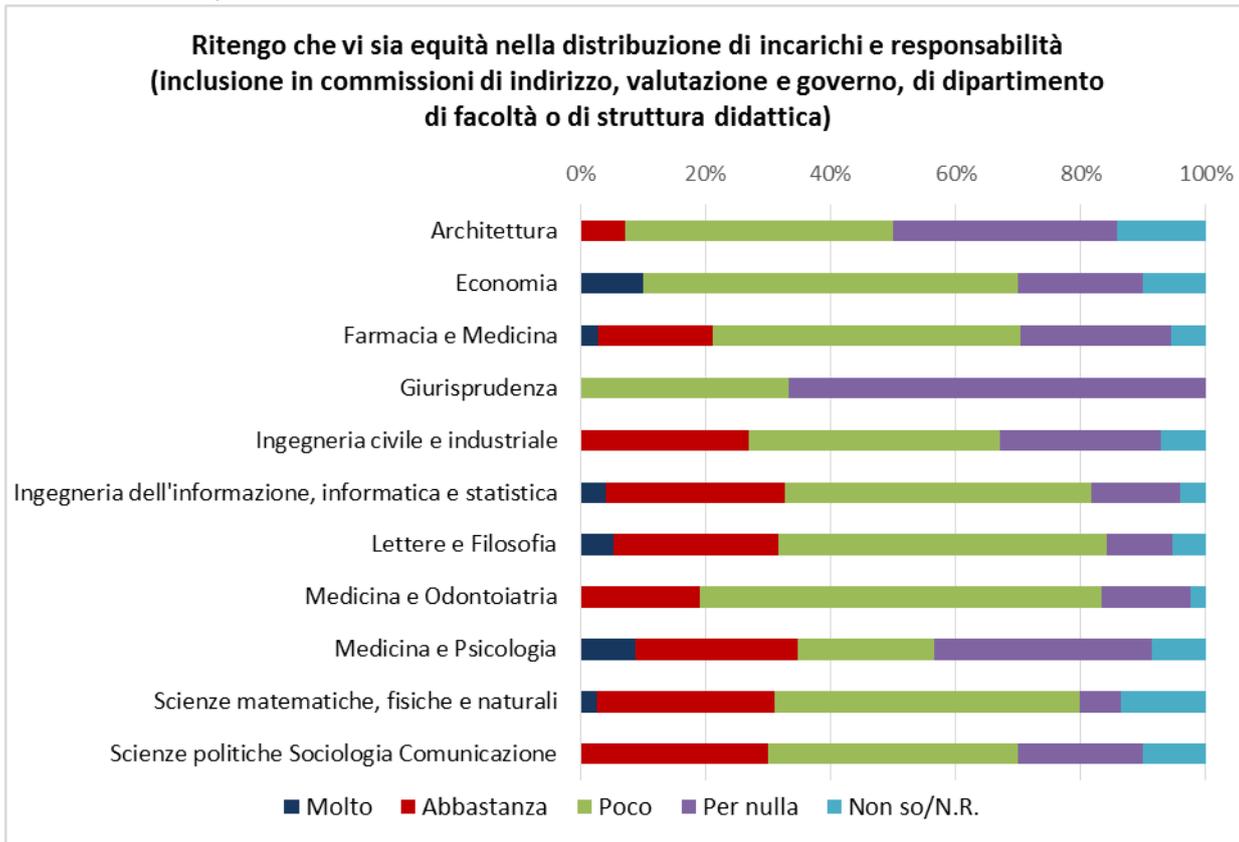
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

H02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento di facoltà o di struttura didattica) per classi di età dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento di facoltà o di struttura didattica)	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	3 3,5%	4 2,5%	3 1,8%	3 3,8%	13 2,5%
Abbastanza	5 17,9%	16 18,8%	44 27,7%	37 21,6%	20 25,3%	122 23,4%
Poco	9 32,1%	31 36,5%	71 44,7%	89 52,0%	42 53,2%	242 46,4%
Per nulla	5 17,9%	16 18,8%	35 22,0%	37 21,6%	10 12,7%	103 19,7%
Non so/Non risponde	9 32,1%	19 22,4%	5 3,1%	5 2,9%	4 5,1%	42 8,0%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	159 30,5%	171 32,8%	79 15,1%	522 100,0%

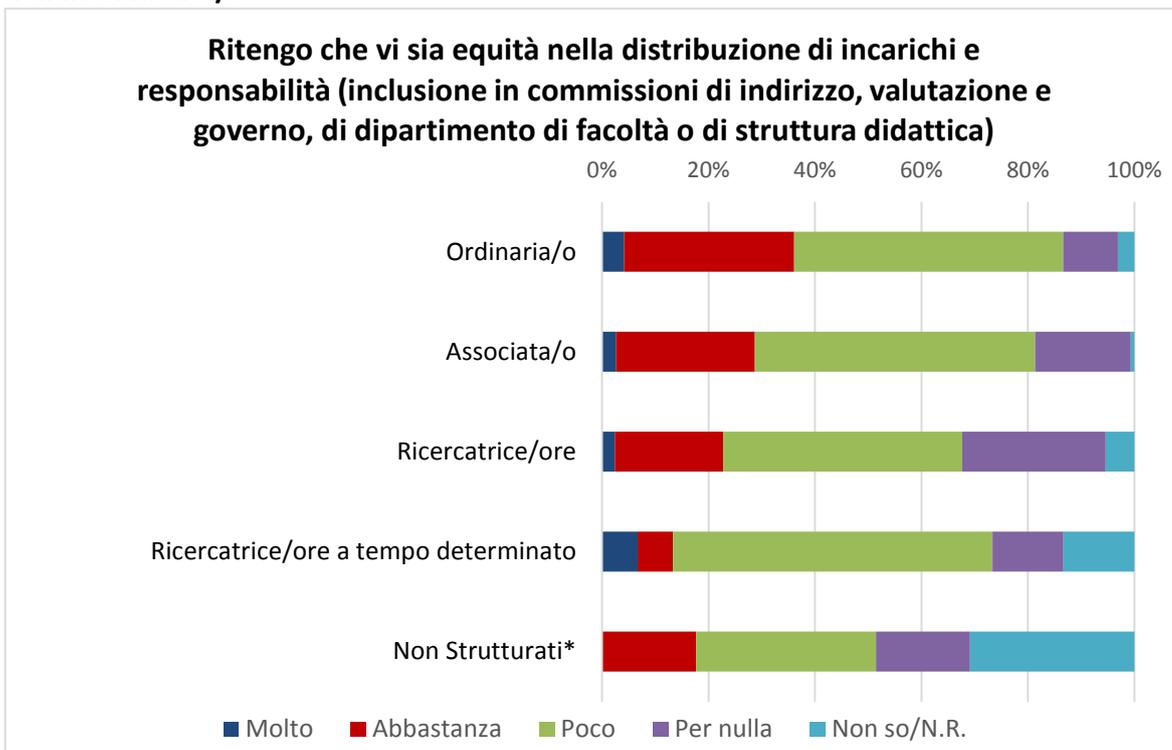
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento di facoltà o di struttura didattica) per Facoltà dell'intervistata/o



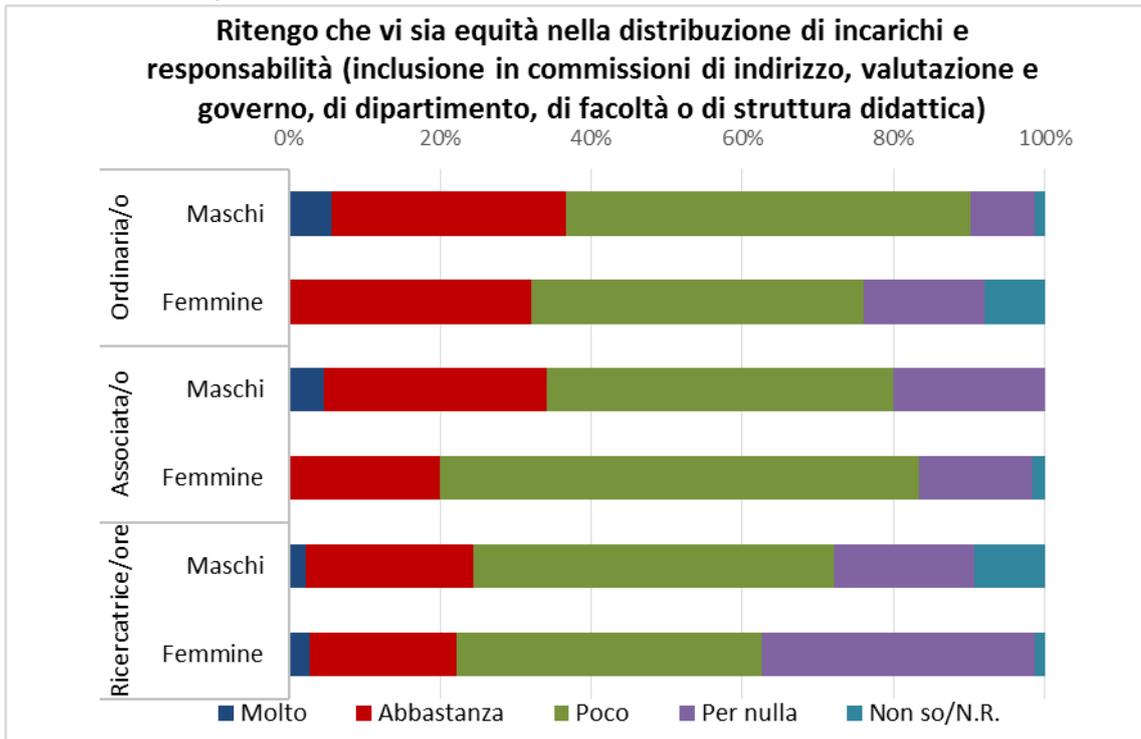
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento, di facoltà o di struttura didattica) per Ruolo dell'intervistata/o



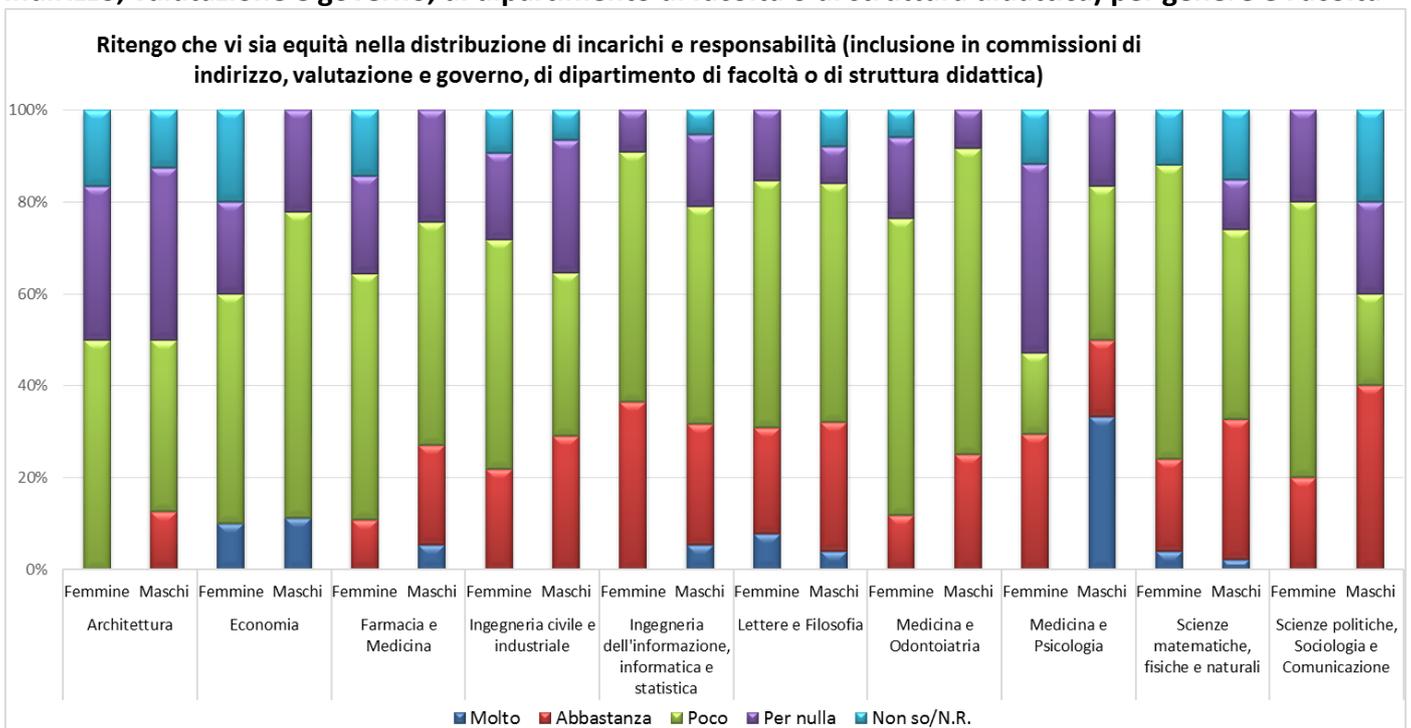
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

H.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento, di facoltà o di struttura didattica) per genere e Ruolo dell'intervistato/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione di incarichi e responsabilità (inclusione in commissioni di indirizzo, valutazione e governo, di dipartimento di facoltà o di struttura didattica) per genere e Facoltà



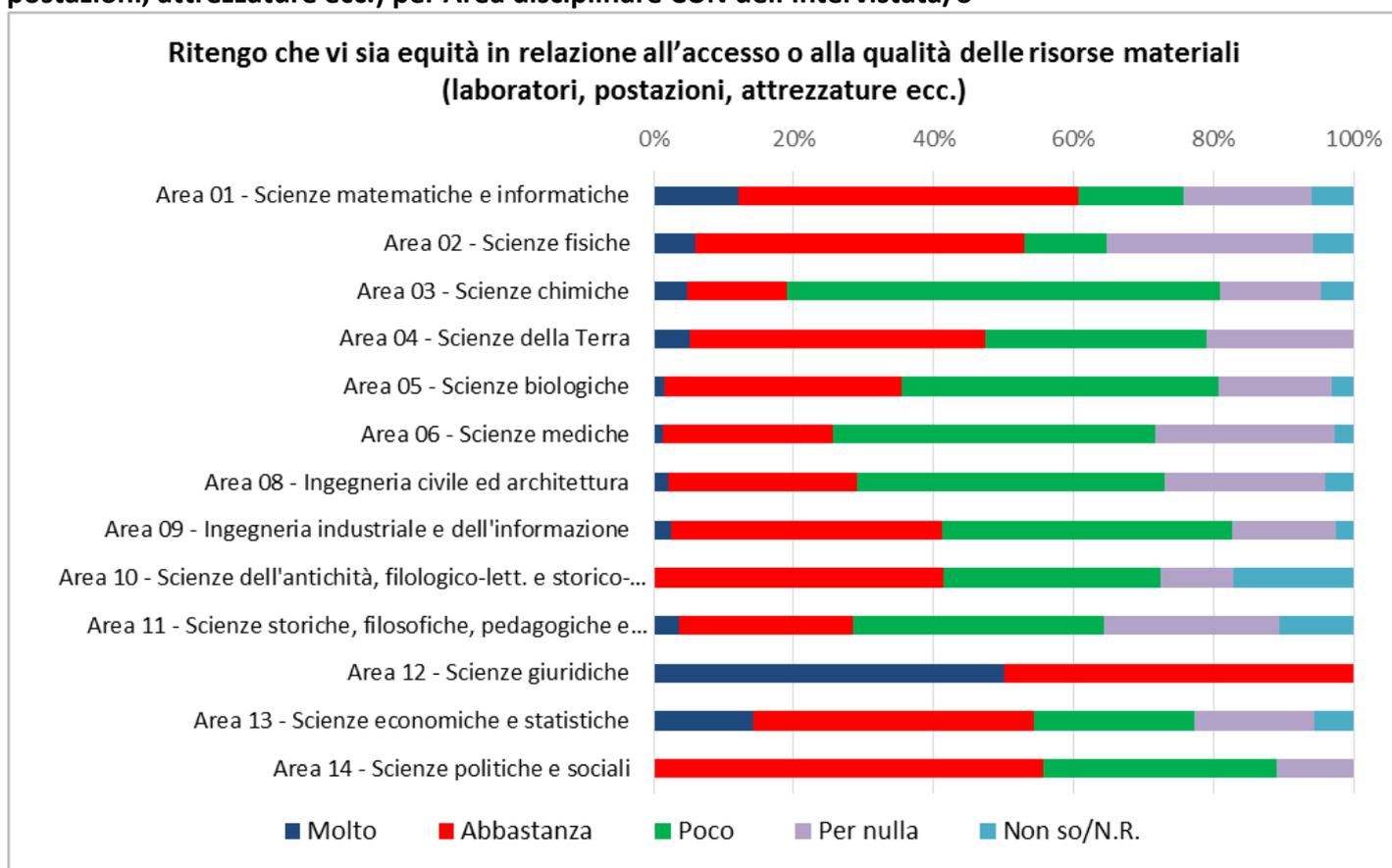
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

H03 Ritengo che vi sia equità in relazione all'accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.) per classi di età dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo che vi sia equità in relazione all'accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.)	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	3 3,5%	10 6,3%	3 1,8%	4 5,1%	20 3,8%
Abbastanza	6 21,4%	27 31,8%	62 39,0%	51 30,0%	30 38,0%	176 33,8%
Poco	11 39,3%	36 42,4%	56 35,2%	73 42,9%	24 30,4%	200 38,4%
Per nulla	5 17,9%	10 11,8%	26 16,4%	37 21,8%	18 22,8%	96 18,4%
Non so/Non risponde	6 21,4%	9 10,6%	5 3,1%	6 3,5%	3 3,8%	29 5,6%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	159 30,5%	170 32,6%	79 15,2%	521 100,0%

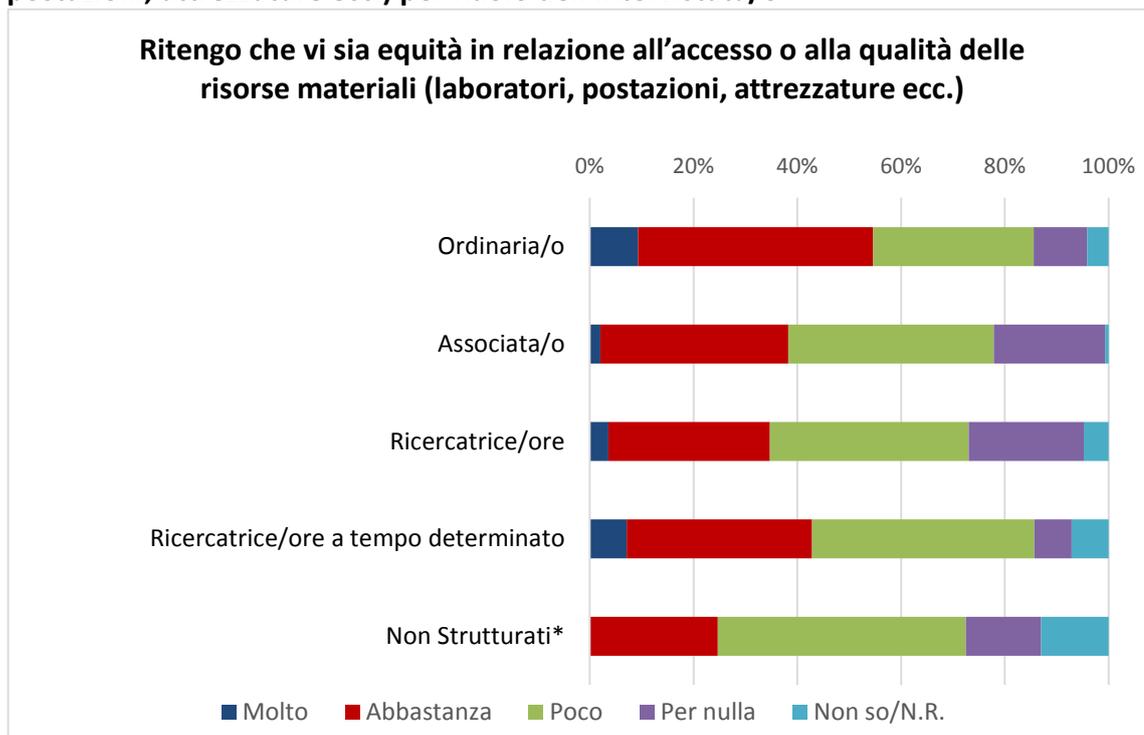
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H03 Ritengo che vi sia equità in relazione all'accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.) per Area disciplinare CUN dell'intervistato/o



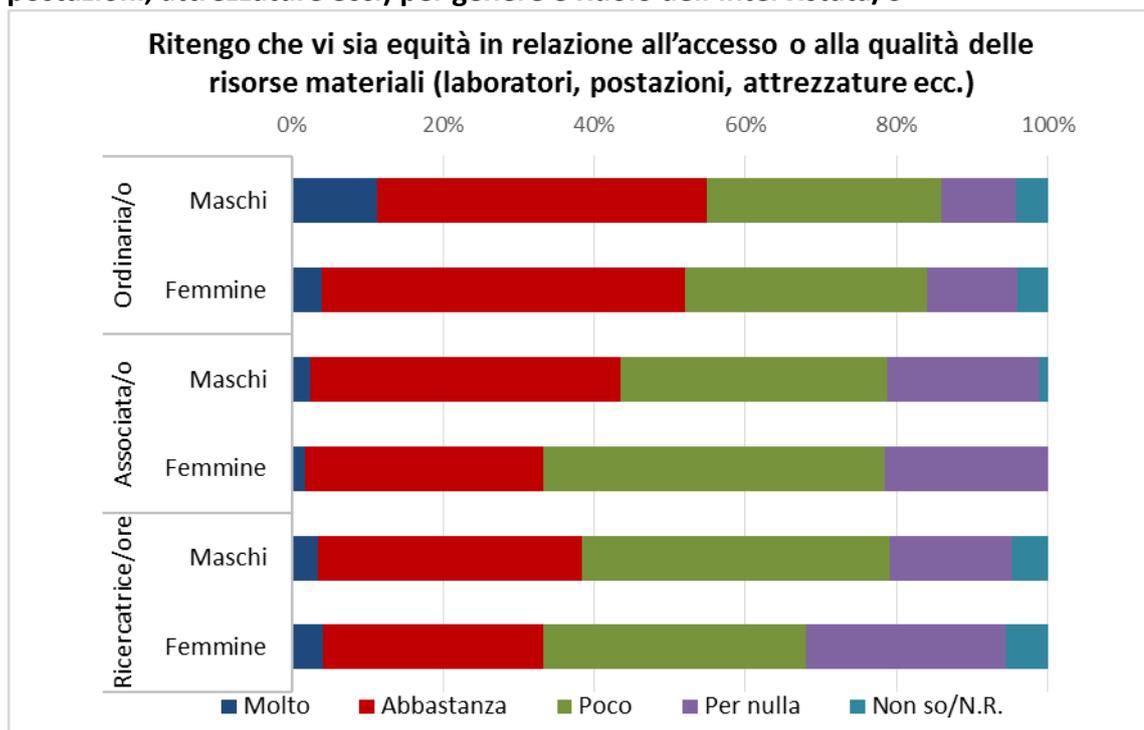
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.03 Ritengo che vi sia equità in relazione all'accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.) per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

H.03 Ritengo che vi sia equità in relazione all'accesso o alla qualità delle risorse materiali (laboratori, postazioni, attrezzature ecc.) per genere e Ruolo dell'intervistata/o



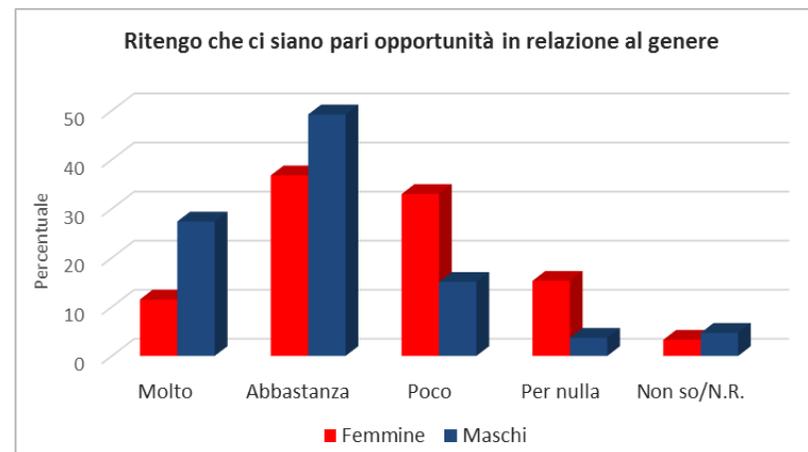
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

H04 Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	24 11,5%	82 27,4%	106 20,9%
Abbastanza	77 36,8%	147 49,2%	224 44,1%
Poco	69 33,0%	45 15,1%	114 22,4%
Per nulla	32 15,3%	11 3,7%	43 8,5%
Non so/Non risponde	7 3,3%	14 4,7%	21 4,1%
Totale	209 41,1%	299 58,9%	508 100,0%

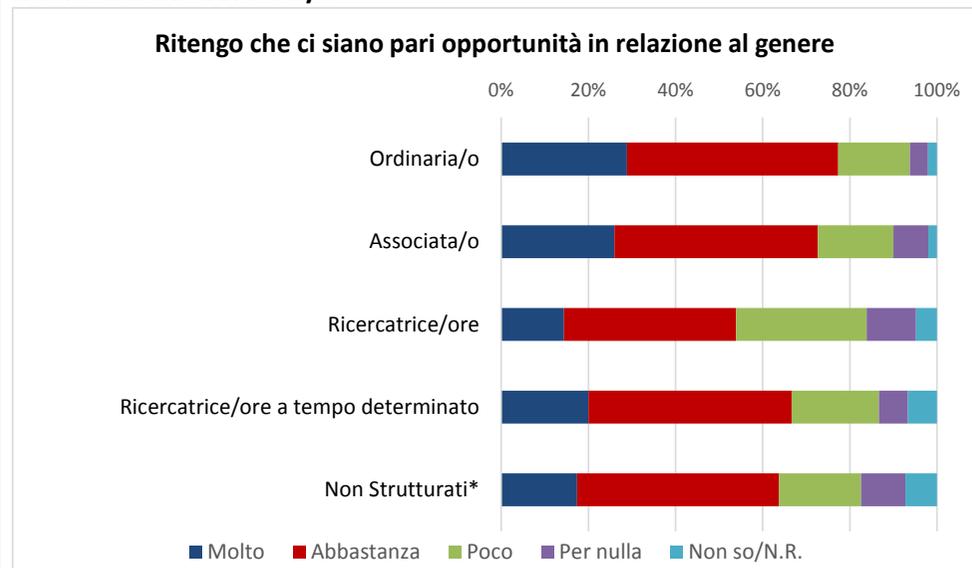
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H04 Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere per Sesso dell'intervistata/o



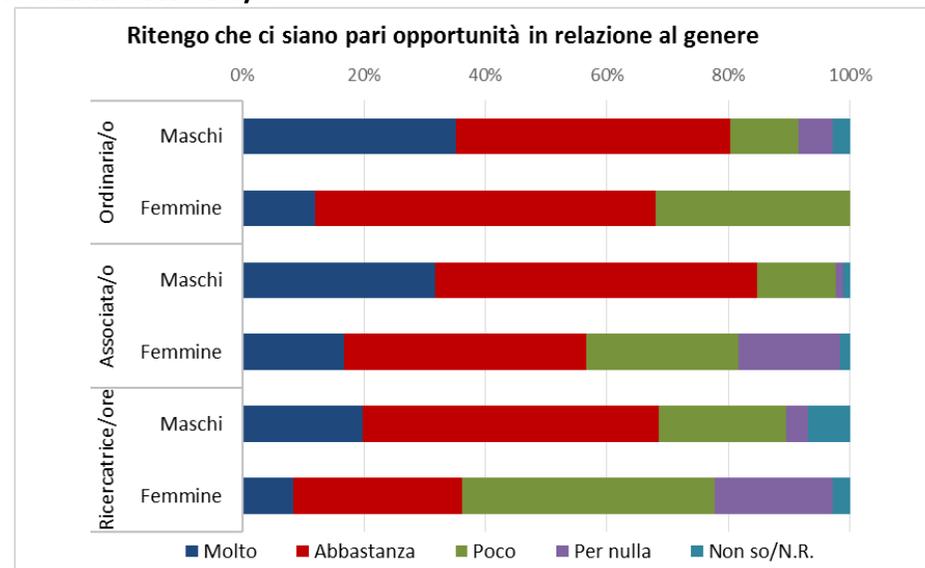
Associazione significativa per un $p < 0,05$

H.04 Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

H.04 Ritengo che ci siano pari opportunità in relazione al genere per genere e Ruolo dell'intervistata/o



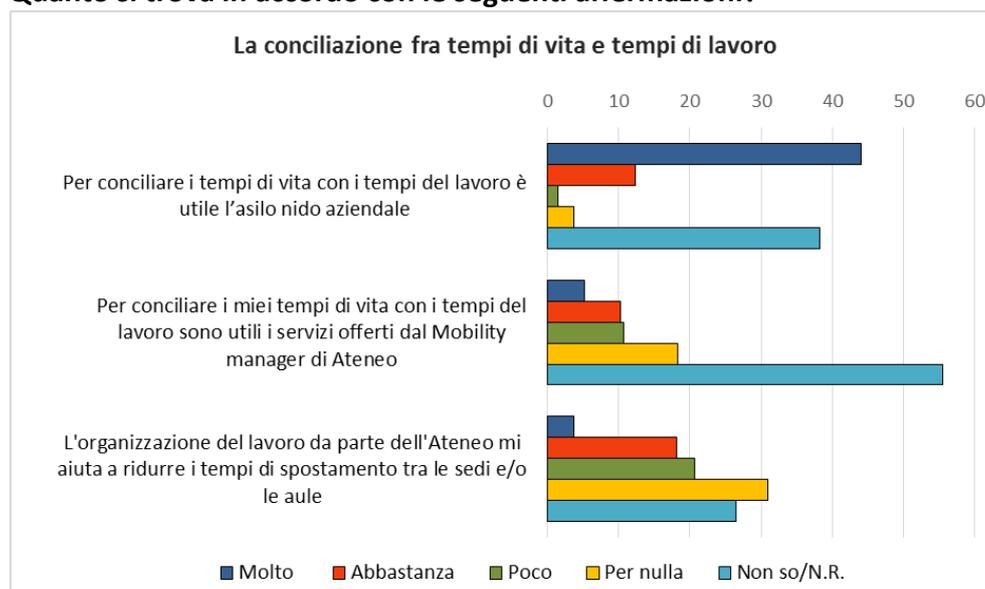
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

I –La conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro è utile l'asilo nido aziendale	235 44,1	66 12,4	8 1,5	20 3,8	204 38,3
Per conciliare i miei tempi di vita con i tempi del lavoro sono utili i servizi offerti dal Mobility manager di Ateneo	28 5,2	55 10,3	57 10,7	98 18,3	297 55,5
L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule	20 3,7	97 18,1	111 20,7	166 31,0	142 26,5

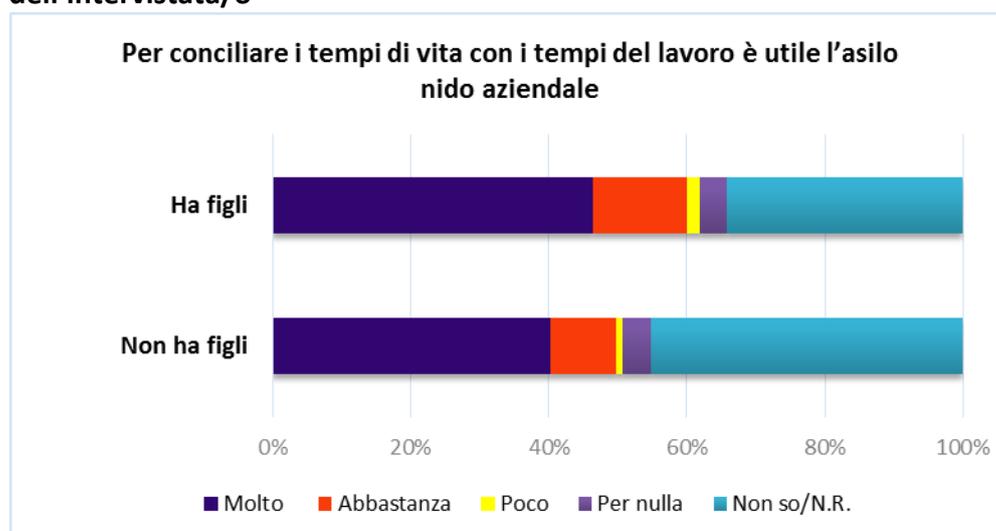
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,4%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,4%

I01 Per conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro è utile l'asilo nido aziendale per presenza figli dell'intervistata/o

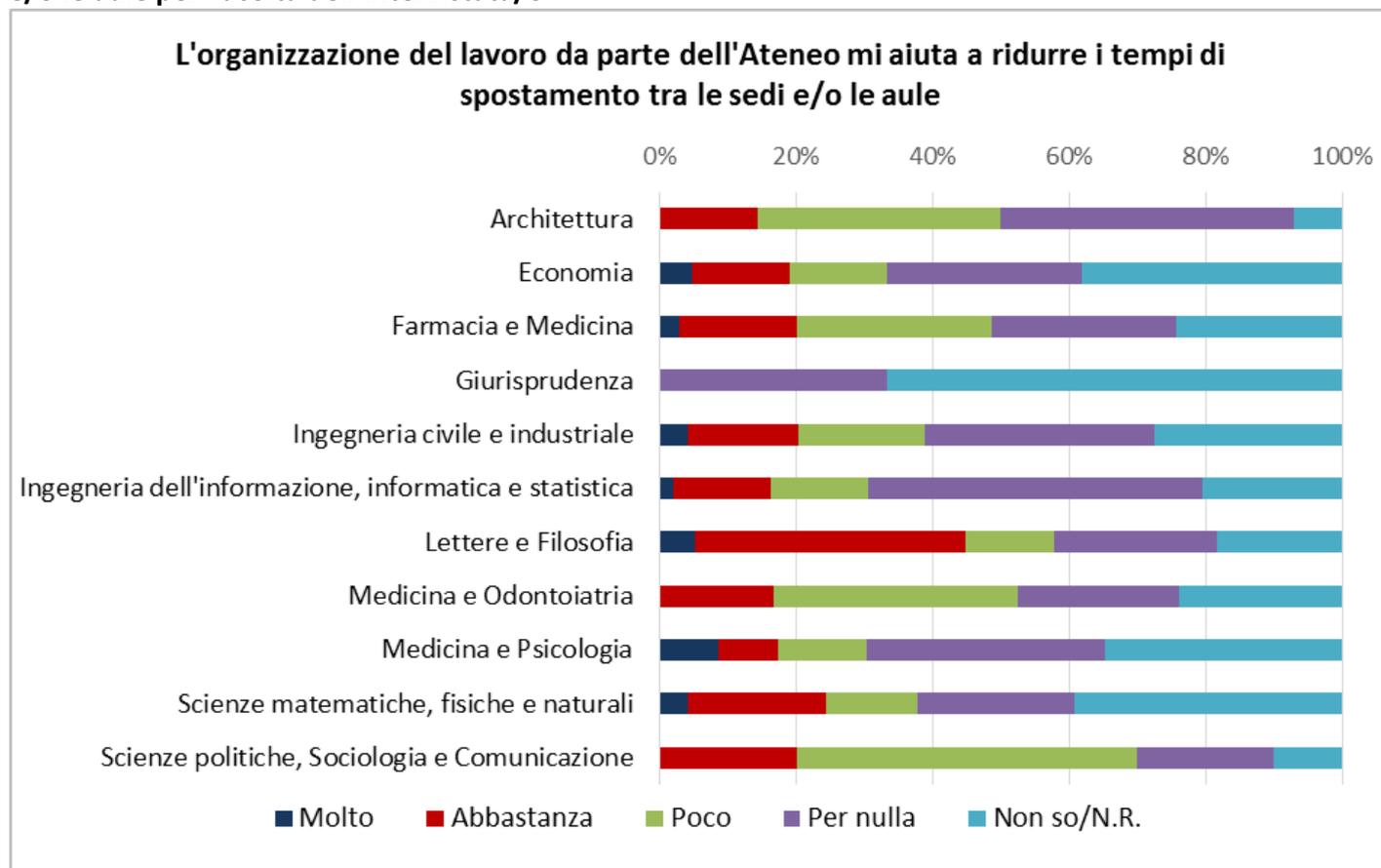


103 L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	3 10,7%	1 1,2%	5 3,1%	6 3,5%	4 5,1%	19 3,6%
Abbastanza	2 7,1%	10 11,8%	31 19,3%	34 19,9%	18 23,1%	95 18,2%
Poco	1 3,6%	18 21,2%	38 23,6%	33 19,3%	19 24,4%	109 20,8%
Per nulla	3 10,7%	19 22,4%	55 34,2%	65 38,0%	17 21,8%	159 30,4%
Non so/Non risponde	19 67,9%	37 43,5%	32 19,9%	33 19,3%	20 25,6%	141 27,0%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	161 30,8%	171 32,7%	78 14,9%	523 100,0%

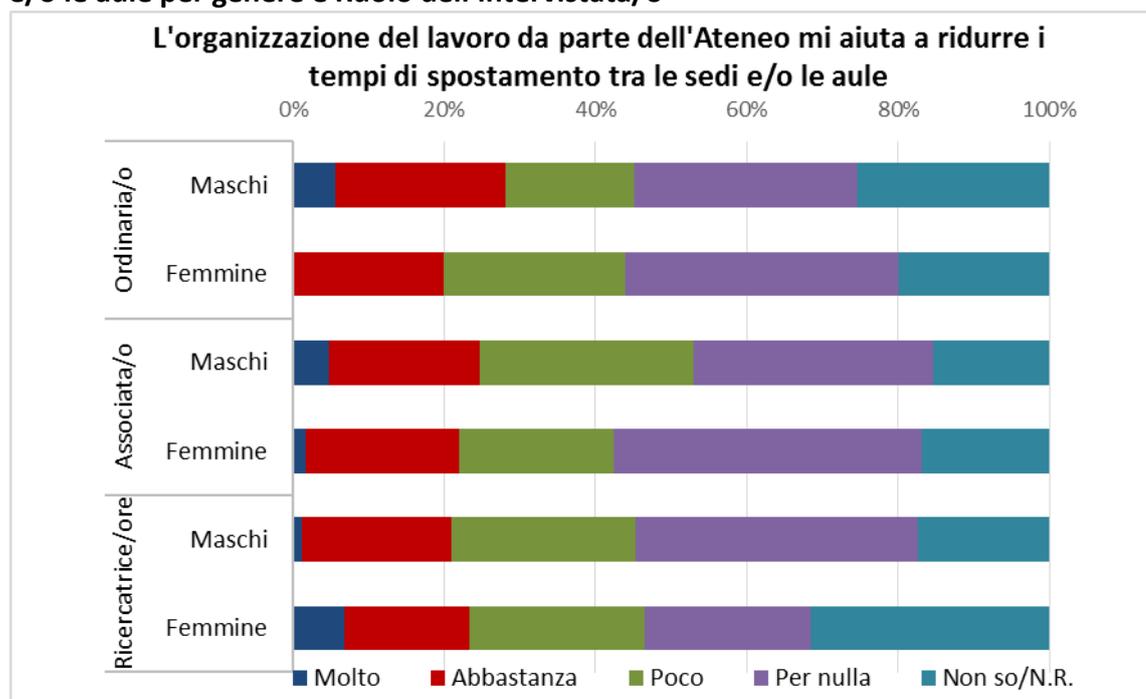
Associazione significativa per un $p < 0,05$

103 L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule per Facoltà dell'intervistata/o



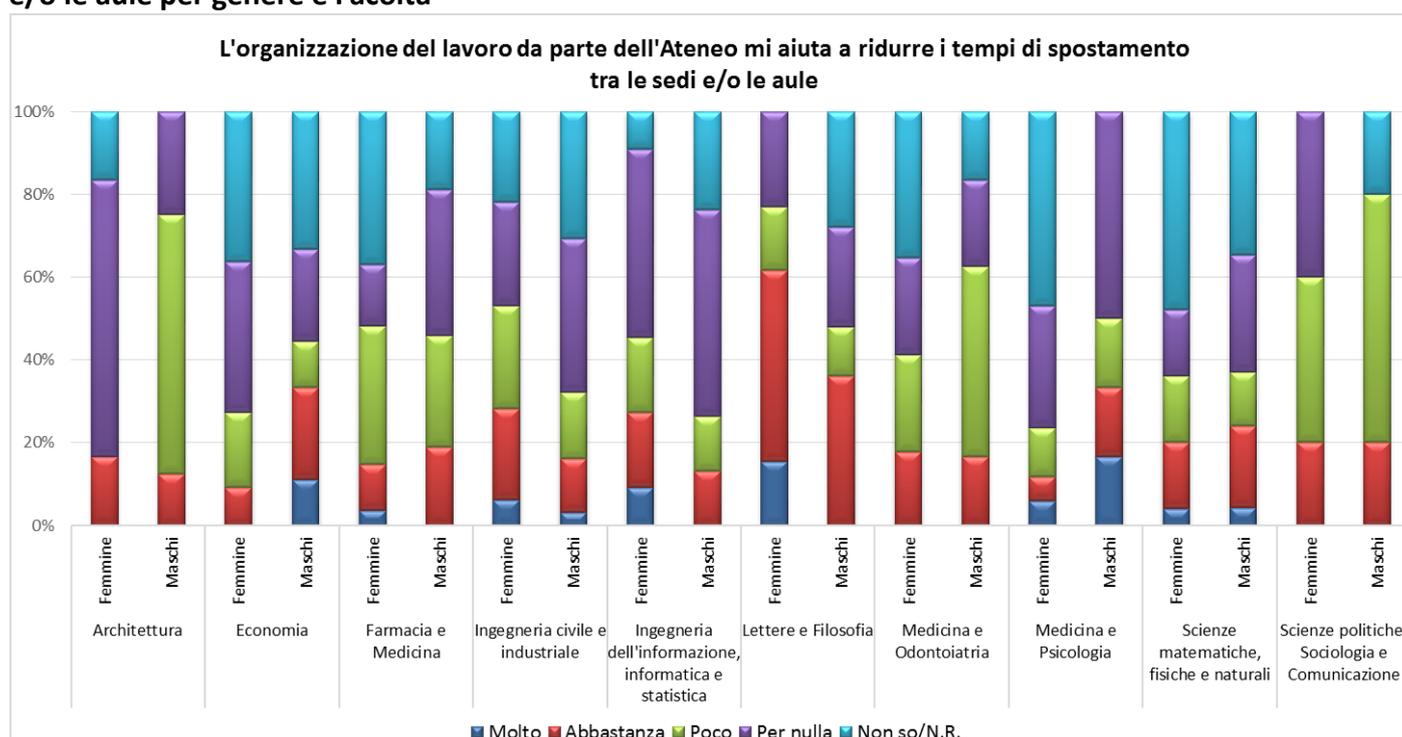
Associazione significativa per un $p < 0,05$

I.03 L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

I.03 L'organizzazione del lavoro da parte dell'Ateneo mi aiuta a ridurre i tempi di spostamento tra le sedi e/o le aule per genere e Facoltà



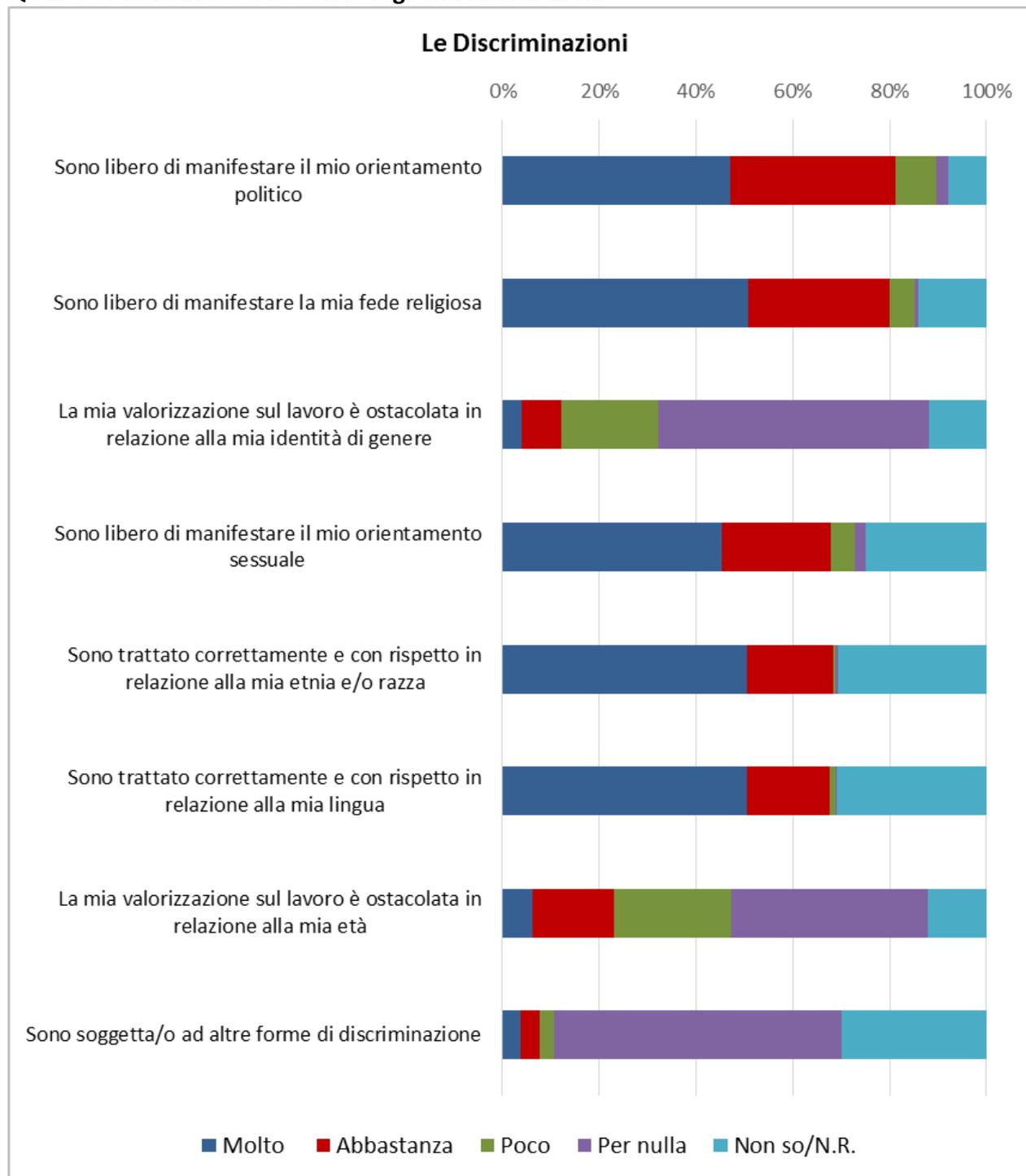
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

L–Le discriminazioni (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico	253 47,1	183 34,1	45 8,4	14 2,6	42 7,8
Sono libero di manifestare la mia fede religiosa	272 50,7	157 29,3	28 5,2	3 0,6	76 14,2
La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia identità di genere	21 3,9	44 8,2	107 20,0	300 56,0	64 11,9
Sono libero di manifestare il mio orientamento sessuale	241 45,2	120 22,5	27 5,1	12 2,3	133 25,0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	269 50,6	94 17,7	3 0,6	3 0,6	163 30,6
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	267 50,5	91 17,2	6 1,1	1 0,2	164 31,0
La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia età	33 6,2	90 16,9	129 24,2	217 40,7	64 12,0
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità*	0 0,0	0 0,0	0 0,0	1 12,5%	7 87,5%
Sono soggetta/o ad altre forme di discriminazione	20 3,8	21 4,0	15 2,8	315 59,4	159 30,0

**Incrocio con domanda "Appartiene ad una categoria protetta?" - parte socio-demografica
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,6%*

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



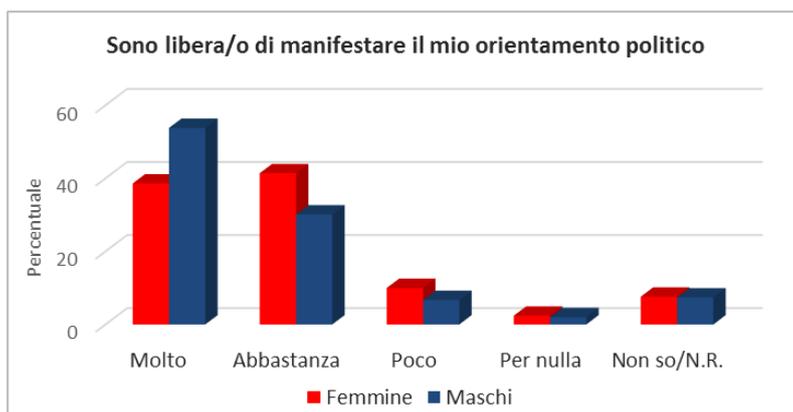
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,6%

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico	Sesso		Totale e
	Femmine	Maschi	
Molto	81 38,6%	161 53,8%	242 47,5%
Abbastanza	87 41,4%	90 30,1%	177 34,8%
Poco	21 10,0%	20 6,7%	41 8,1%
Per nulla	5 2,4%	6 2,0%	11 2,2%
Non so/Non risponde	16 7,6%	22 7,4%	38 7,5%
Totale	210 41,3%	299 58,7%	509 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per Sesso dell'intervistata/o



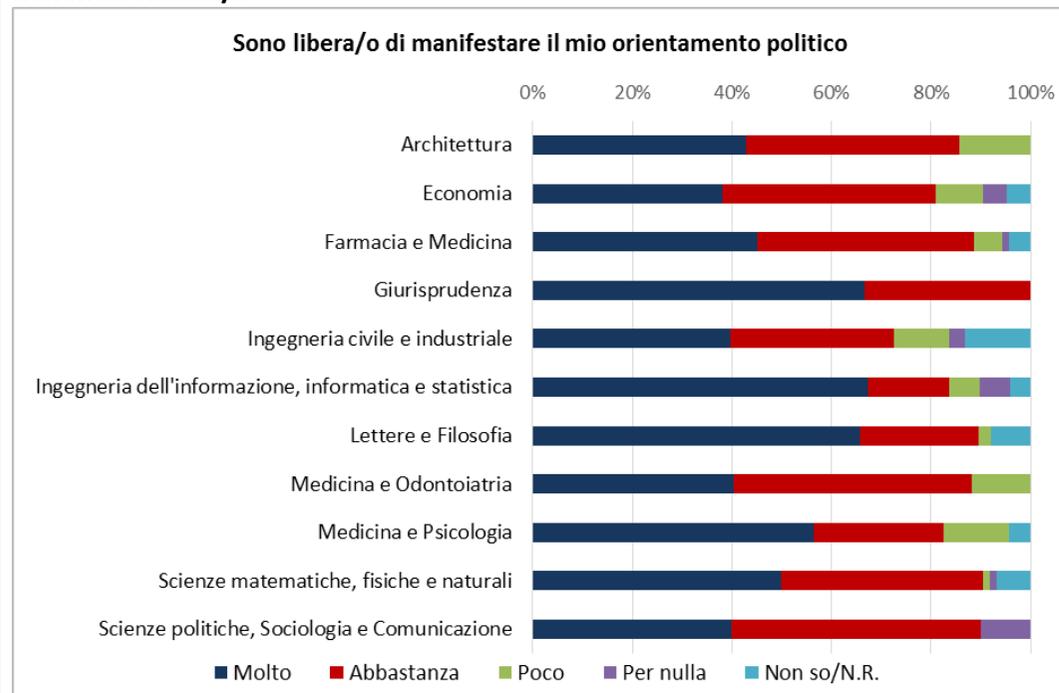
Associazione significativa per un $p < 0,05$

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	5 17,9%	40 47,1%	81 50,3%	77 45,0%	44 55,7%	247 47,1%
Abbastanza	12 42,9%	26 30,6%	51 31,7%	67 39,2%	26 32,9%	182 34,7%
Poco	3 10,7%	8 9,4%	17 10,6%	12 7,0%	4 5,1%	44 8,4%
Per nulla	2 7,1%	3 3,5%	3 1,9%	3 1,8%	0 0,0%	11 2,1%
Non so/Non risponde	6 21,4%	8 9,4%	9 5,6%	12 7,0%	5 6,3%	40 7,6%
Totale	28 5,3%	85 16,2%	161 30,7%	171 32,6%	79 15,1%	524 100,0%

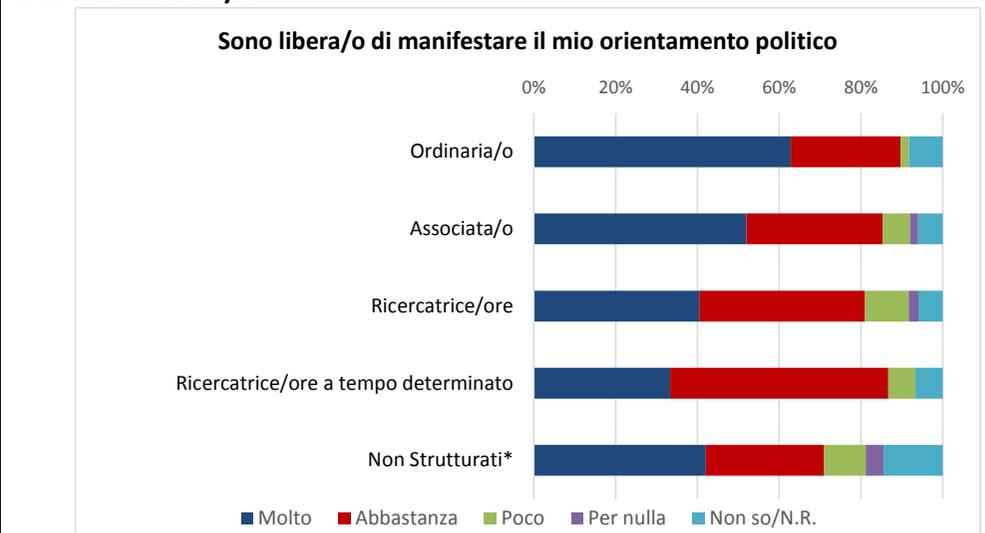
Associazione significativa per un $p < 0,05$

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per Facoltà dell'intervistata/o



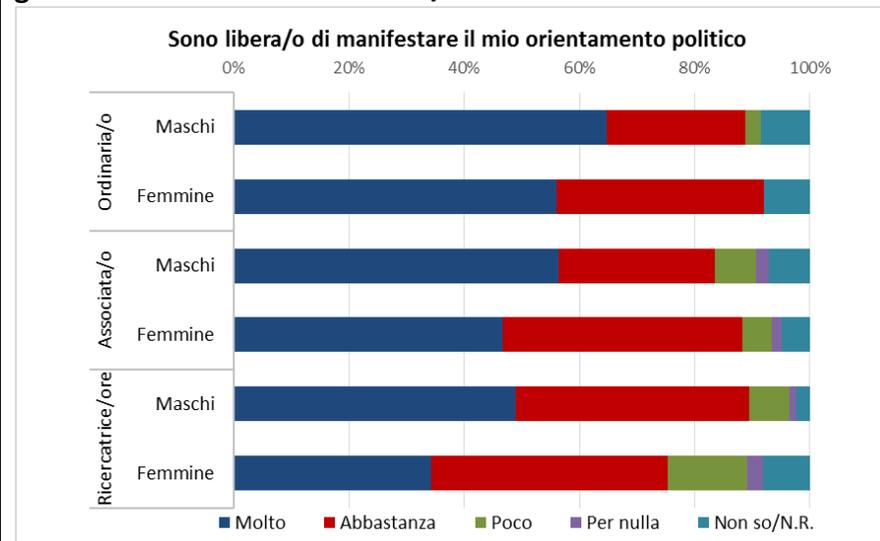
Associazione significativa per un $p < 0,05$

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per Ruolo dell'intervistata/o



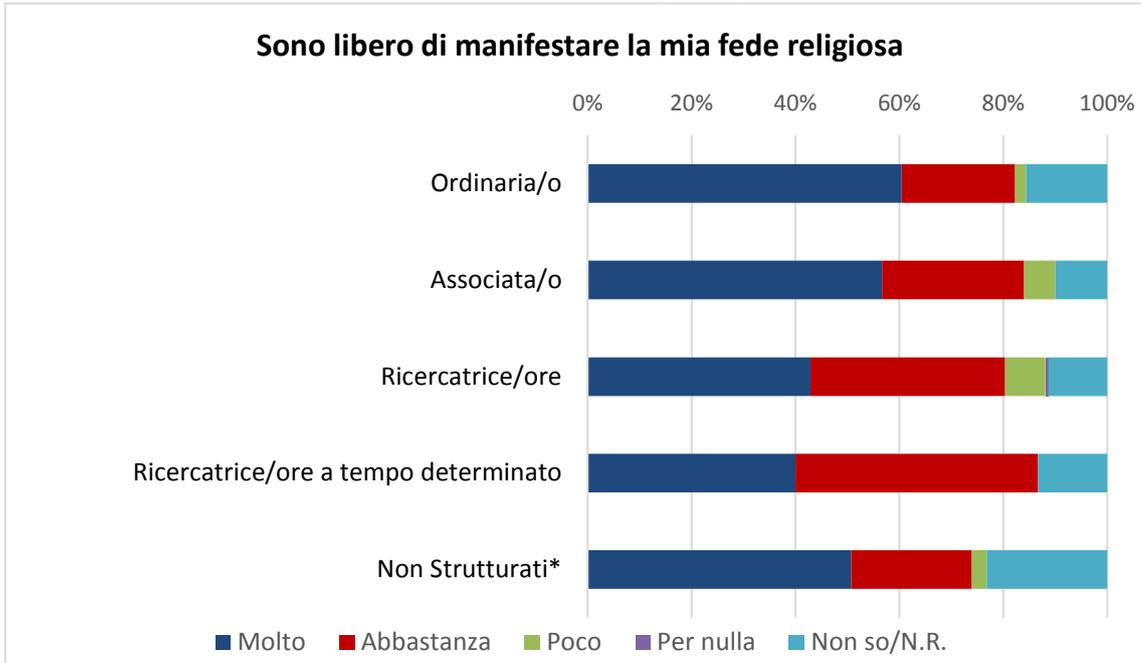
Associazione significativa per un $p < 0,05$

L01 Sono libera/o di manifestare il mio orientamento politico per genere e Ruolo dell'intervistata/o



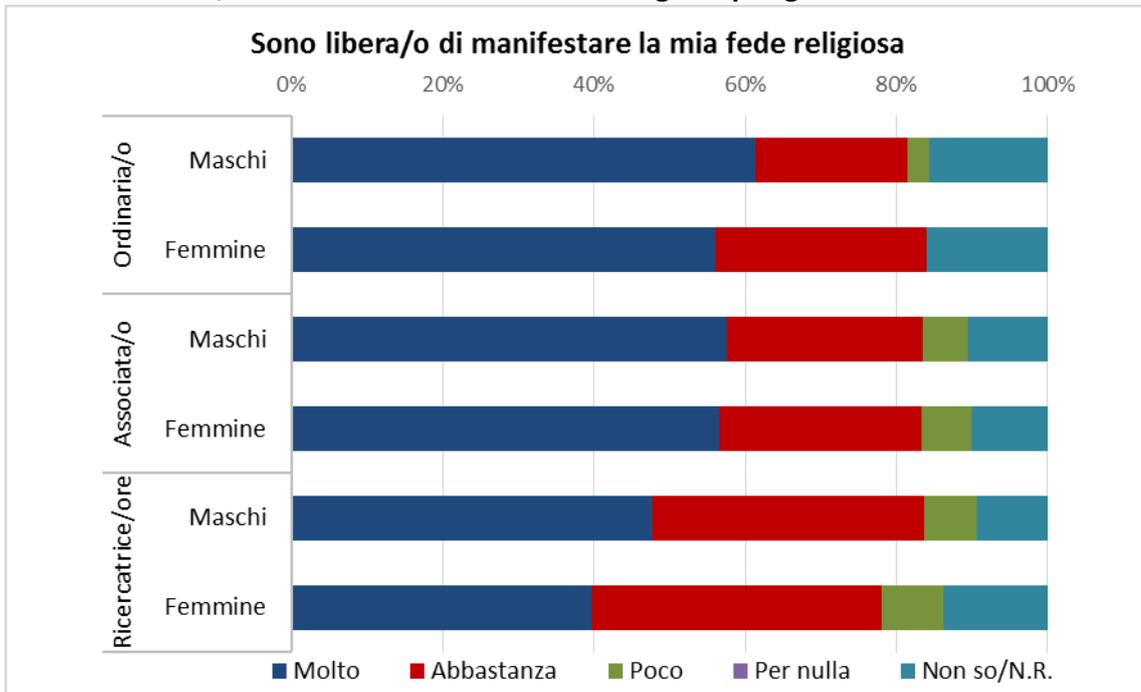
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

L.02 Sono libera/o di manifestare la mia fede religiosa per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

L.02 Sono libera/o di manifestare la mia fede religiosa per genere e Ruolo dell'intervistata/o



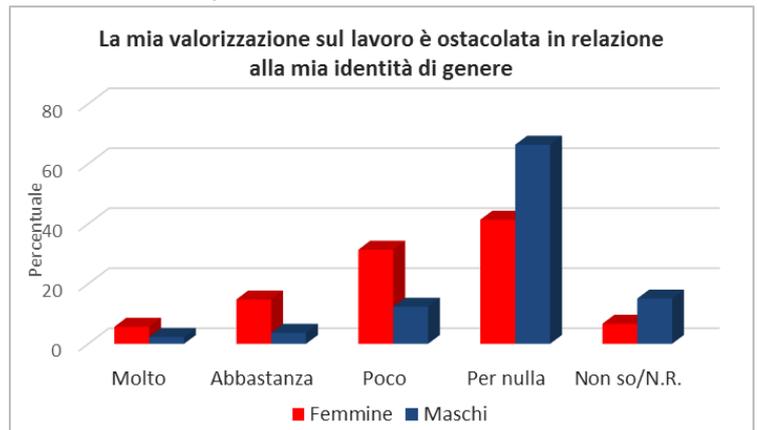
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

L03 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia identità di genere per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia identità di genere	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	12 5,7%	7 2,3%	19 3,7%
Abbastanza	31 14,8%	11 3,7%	42 8,3%
Poco	66 31,4%	37 12,4%	103 20,2%
Per nulla	87 41,4%	198 66,4%	285 56,1%
Non so/Non risponde	14 6,7%	45 15,1%	59 11,6%
Totale	210 41,3%	298 58,7%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

L03 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia identità di genere per Sesso dell'intervistata/o

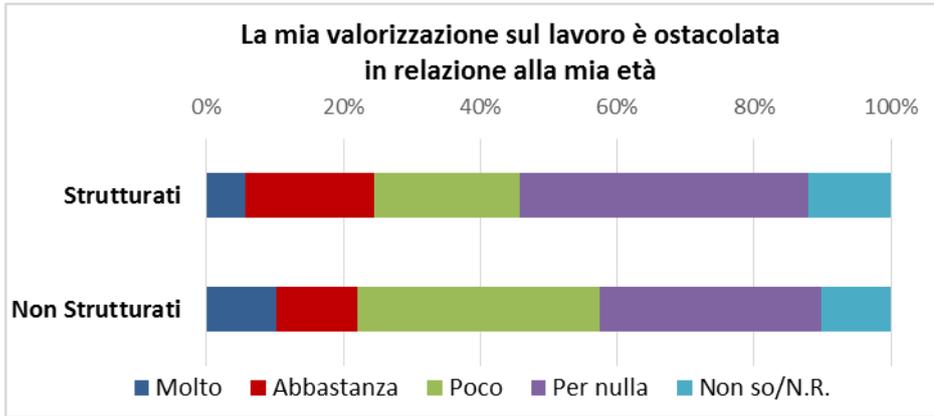


Associazione significativa per un $p < 0,05$

L03 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia identità di genere per Facoltà dell'intervistata/o

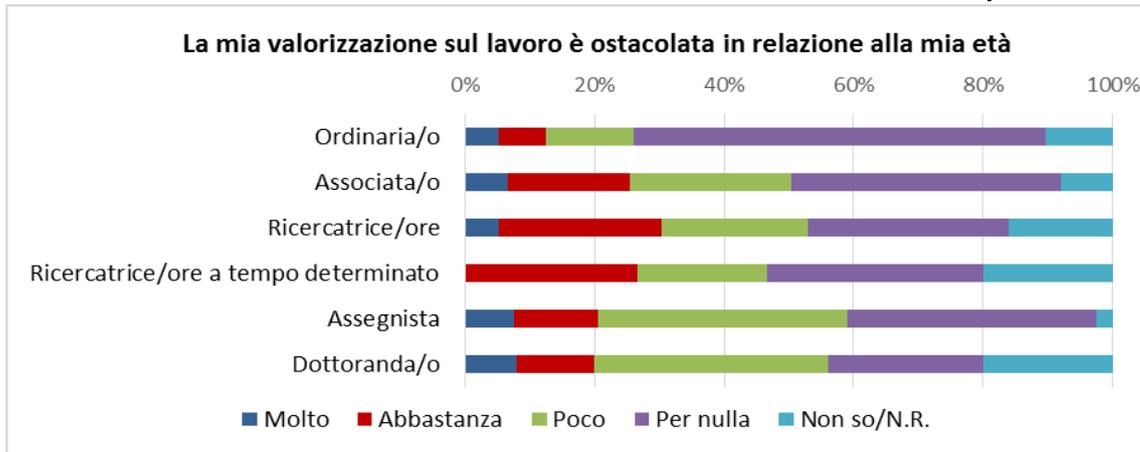


L07 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia età per Ruolo dell'intervistata/o

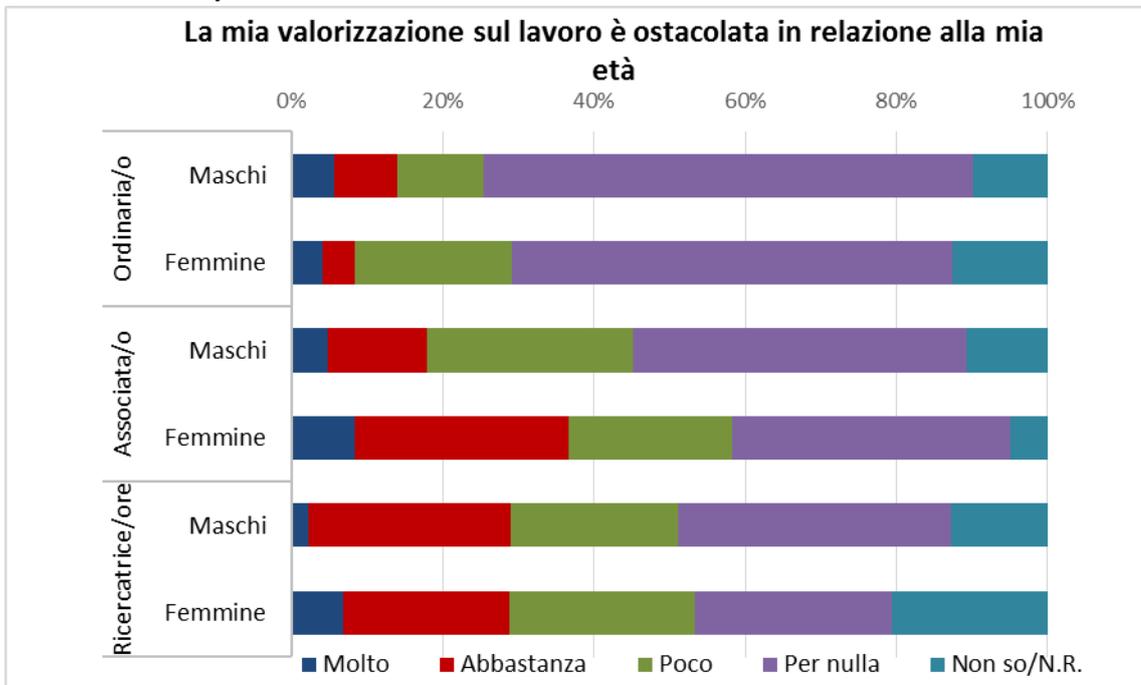


*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

L.07 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia età per Ruolo dell'intervistata/o



L.07 La mia valorizzazione sul lavoro è ostacolata in relazione alla mia età per genere e Ruolo dell'intervistata/o



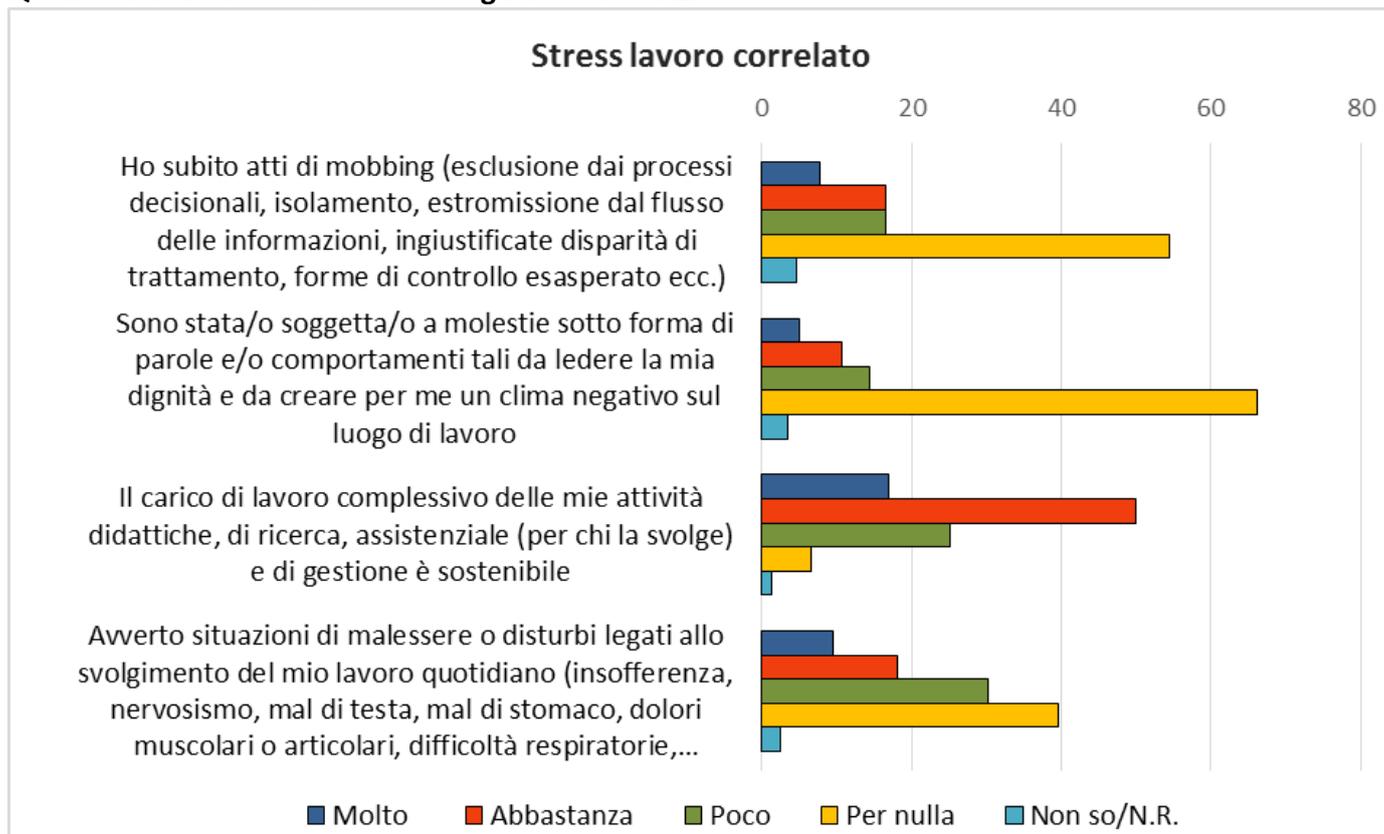
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M – Stress lavoro correlato (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Ho subito atti di <i>mobbing</i> (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.)	42 7,9	88 16,5	88 16,5	290 54,4	25 4,7
Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro	27 5,1	57 10,7	77 14,5	351 66,1	19 3,6
Il carico di lavoro complessivo delle mie attività didattiche, di ricerca, assistenziale (per chi la svolge) e di gestione è sostenibile	90 16,9	266 50,0	134 25,2	35 6,6	7 1,3
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, senso di depressione, insonnia ecc.)	51 9,6	97 18,2	161 30,1	212 39,7	13 2,4

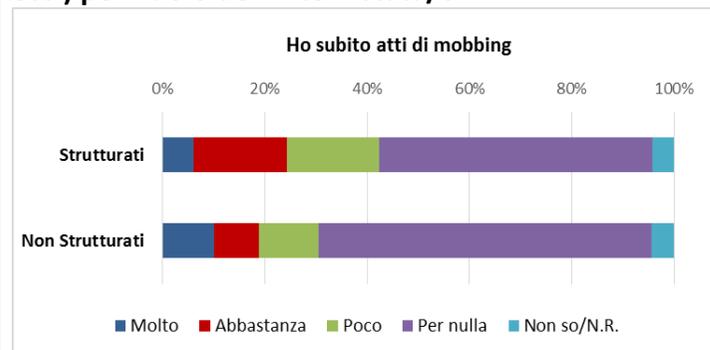
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,8%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



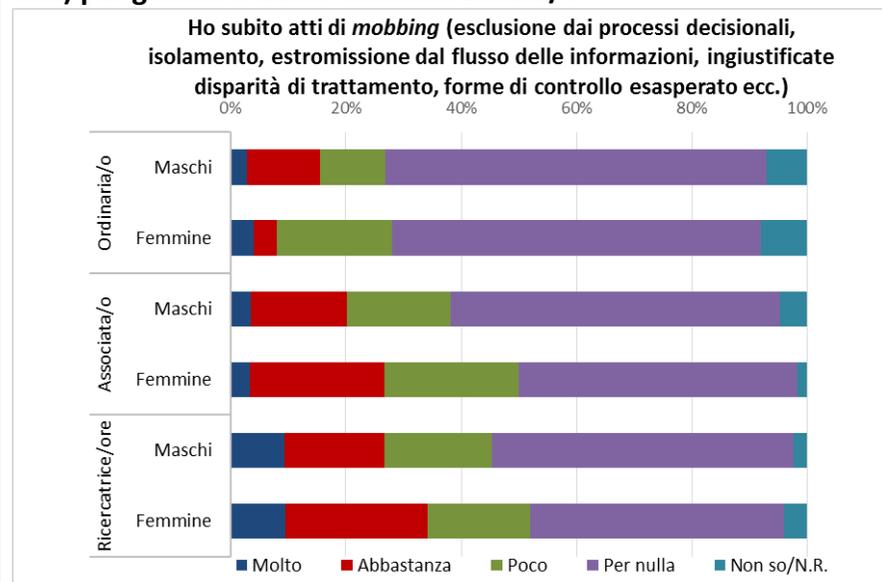
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dello 0,8%

M01 Ho subito atti di *mobbing* (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.) per Ruolo dell'intervistata/o



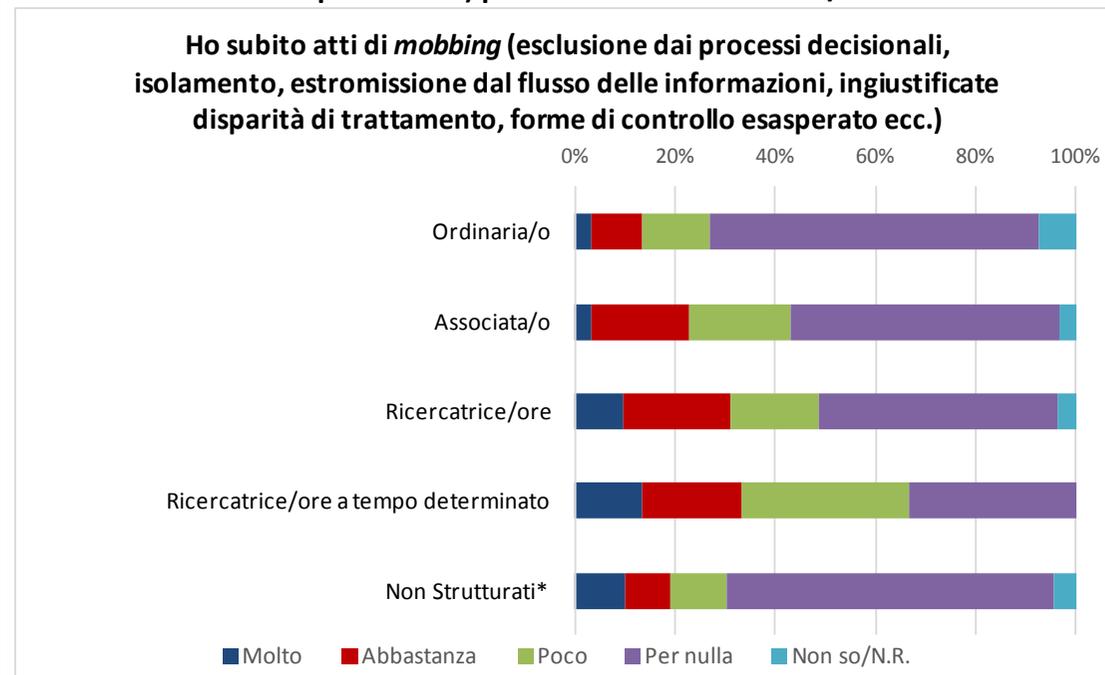
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M.01 Ho subito atti di *mobbing* (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.) per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M01 Ho subito atti di *mobbing* (esclusione dai processi decisionali, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato ecc.) per Ruolo dell'intervistata/o



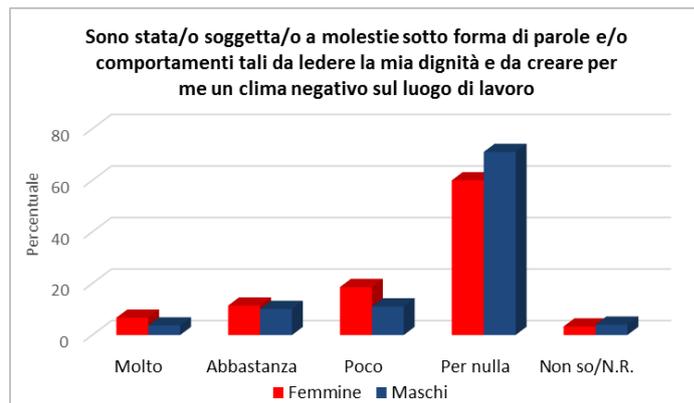
Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

M02 Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	14 6,7%	11 3,7%	25 4,9%
Abbastanza	24 11,4%	30 10,1%	54 10,7%
Poco	39 18,6%	33 11,1%	72 14,2%
Per nulla	126 60,0%	211 71,0%	337 66,5%
Non so/Non risponde	7 3,3%	12 4,0%	19 3,7%
Totale	210 41,4%	297 58,6%	507 100,0%

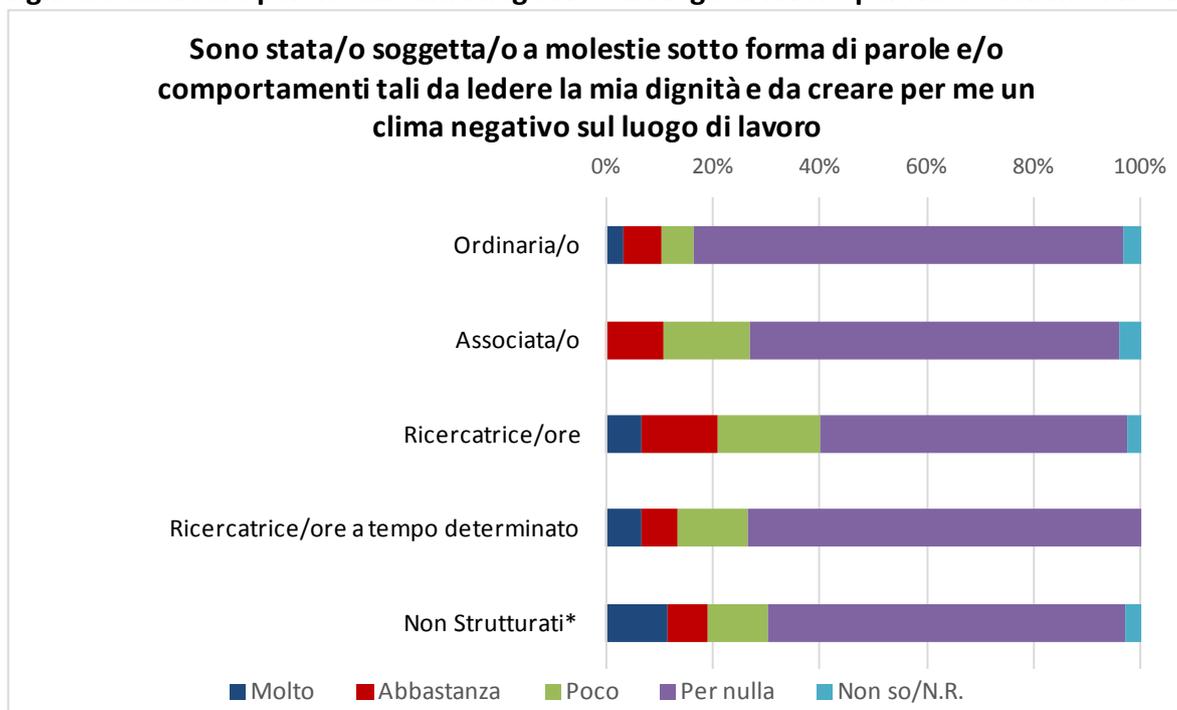
Associazione significativa per un $p < 0,05$

M02 Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro per Sesso dell'intervistata/o



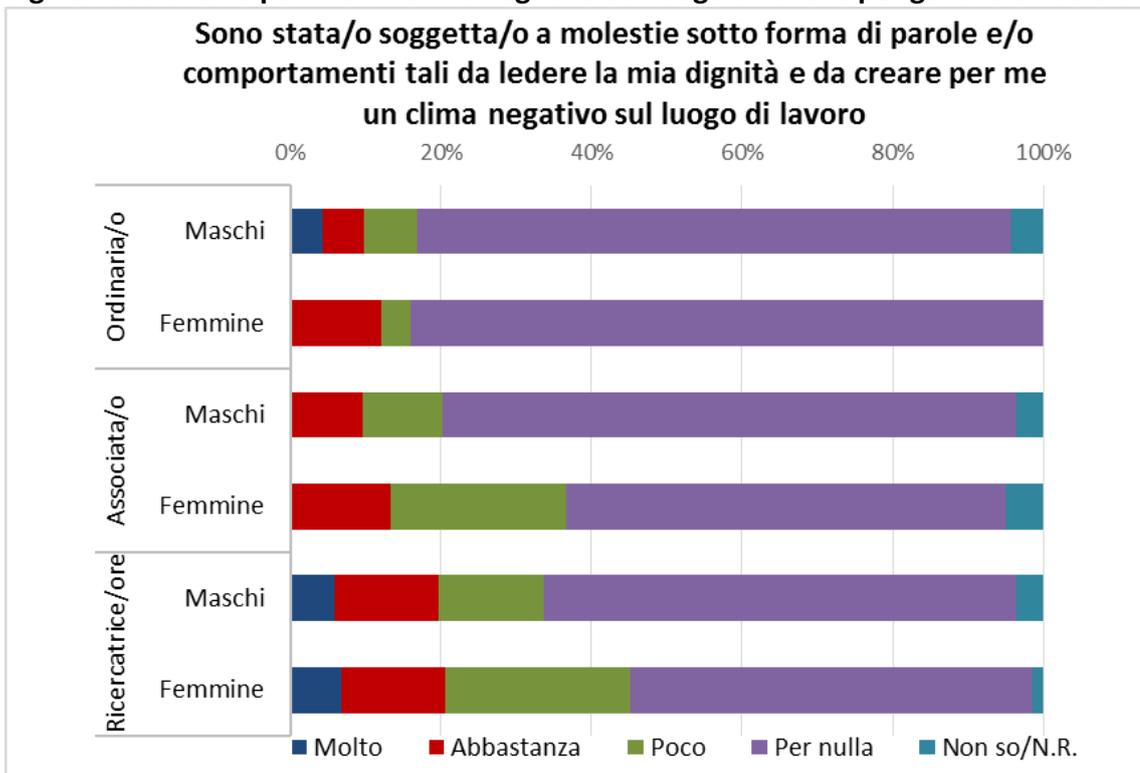
Associazione significativa per un $p < 0,05$

M.02 Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro per Ruolo dell'intervistata/o



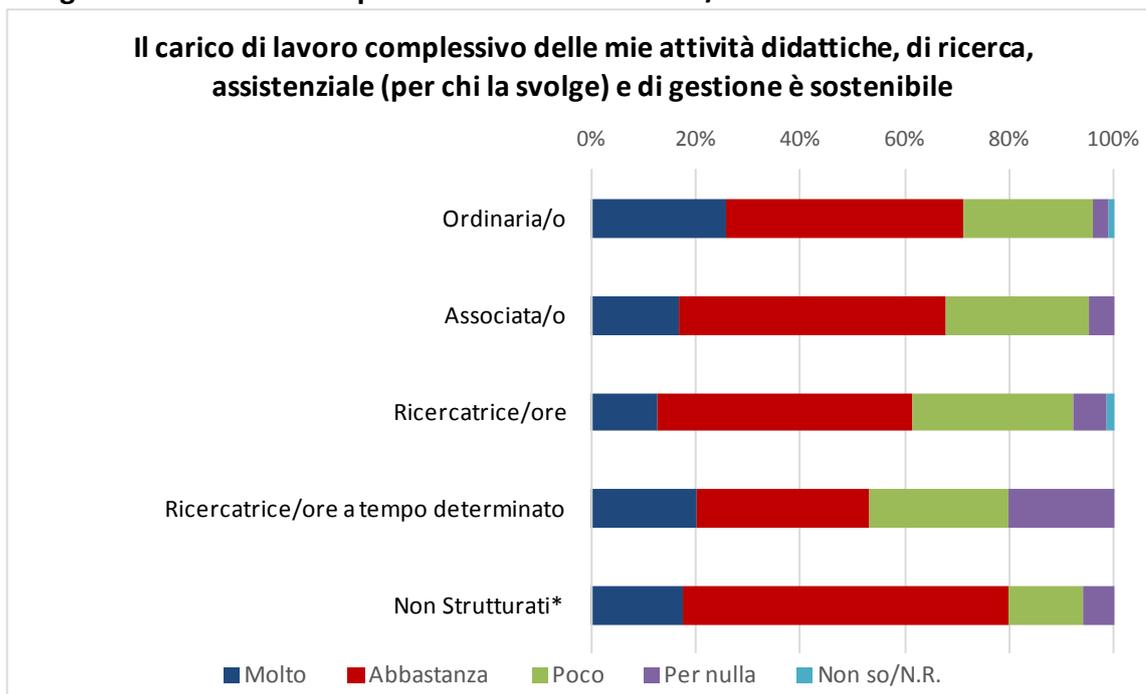
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

M.02 Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M03 Il carico di lavoro complessivo delle mie attività didattiche, di ricerca, assistenziale (per chi la svolge) e di gestione è sostenibile per Ruolo dell'intervistata/o



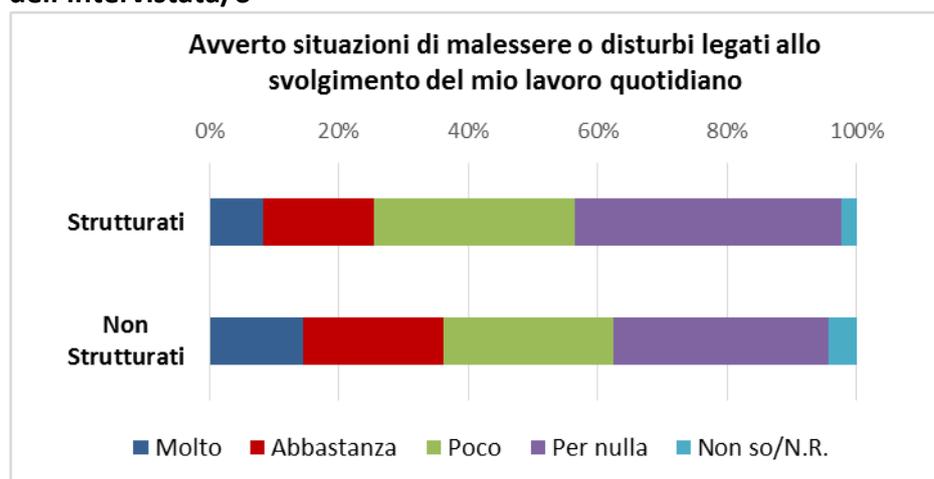
*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

M04 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, senso di depressione, insonnia ecc.) per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	8 28,6%	5 5,9%	13 8,1%	19 11,1%	5 6,3%	50 9,5%
Abbastanza	6 21,4%	19 22,4%	26 16,1%	36 21,1%	10 12,7%	97 18,5%
Poco	8 28,6%	28 32,9%	58 36,0%	41 24,0%	23 29,1%	158 30,2%
Per nulla	5 17,9%	31 36,5%	61 37,9%	71 41,5%	39 49,4%	207 39,5%
Non so/Non risponde	1 3,6%	2 2,4%	3 1,9%	4 2,3%	2 2,5%	12 2,3%
Totale	28 5,3%	85 16,2%	161 30,7%	171 32,6%	79 15,1%	524 100,0%

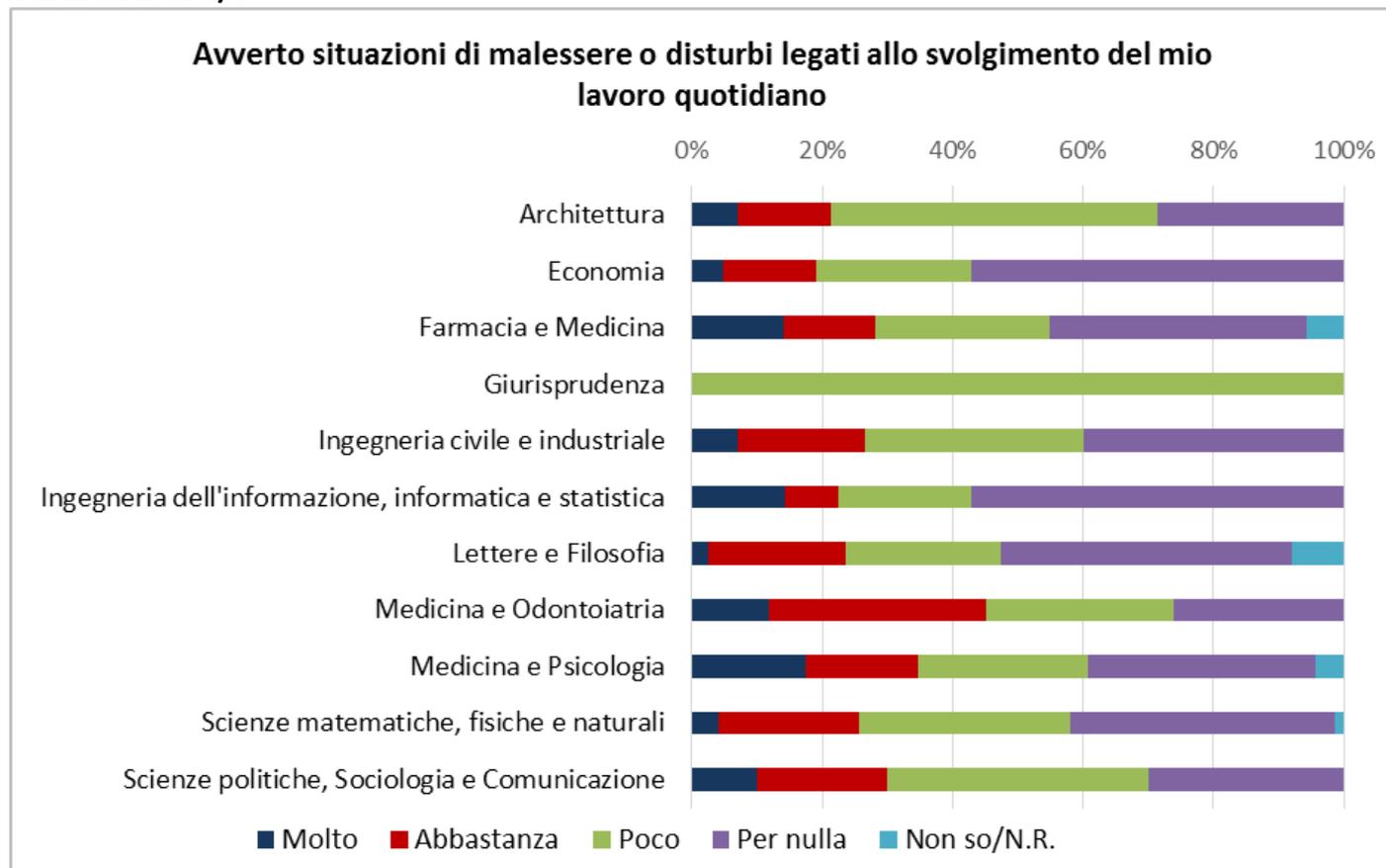
Associazione significativa per un $p < 0,05$

M04 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, senso di depressione, insonnia ecc.) per Ruolo dell'intervistata/o



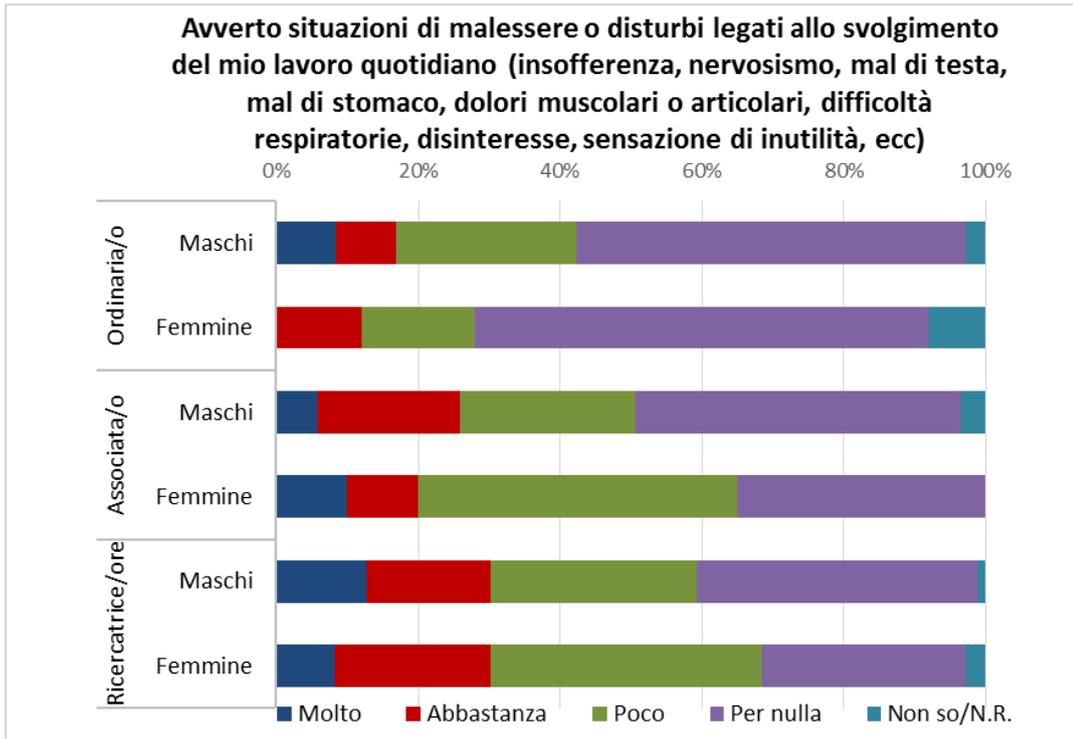
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M04 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, senso di depressione, insonnia ecc.) per Facoltà dell'intervistata/o



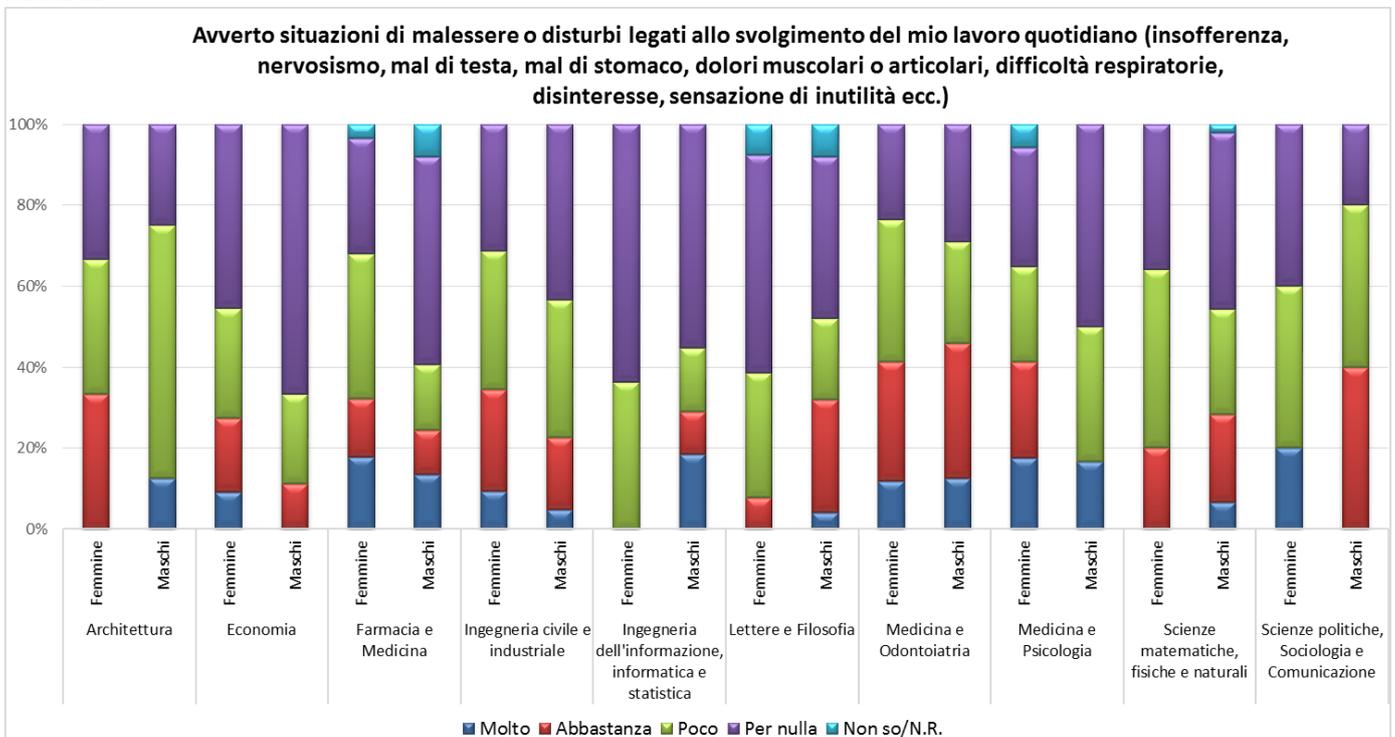
Associazione significativa per un $p < 0,05$

M.04 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, ecc) per genere e Ruolo dell'intervistata/o



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Associazione significativa per un $p < 0,05$

M.04 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, nervosismo, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, senso di depressione, insonnia ecc.) per genere e Facoltà



Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

N – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro (val. ass. e % per riga)

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ecc.)	58 10,9	270 50,7	151 28,3	34 6,4	20 3,8
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alle mie attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione	79 14,9	197 37,2	114 21,5	127 24,0	13 2,5
In caso di emergenza so a chi rivolgermi e cosa fare	57 10,8	187 35,5	143 27,1	128 24,3	12 2,3
Se ho uno studio , le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	100 18,9	222 42,0	104 19,7	79 14,9	24 4,5
Se svolgo attività didattica , le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	22 4,2	210 40,2	192 36,8	65 12,5	33 6,3
Se svolgo attività di ricerca , le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	45 8,5	215 40,7	152 28,8	86 16,3	30 5,7
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare in tutti gli ambienti	297 55,8	139 26,1	59 11,1	31 5,8	6 1,1

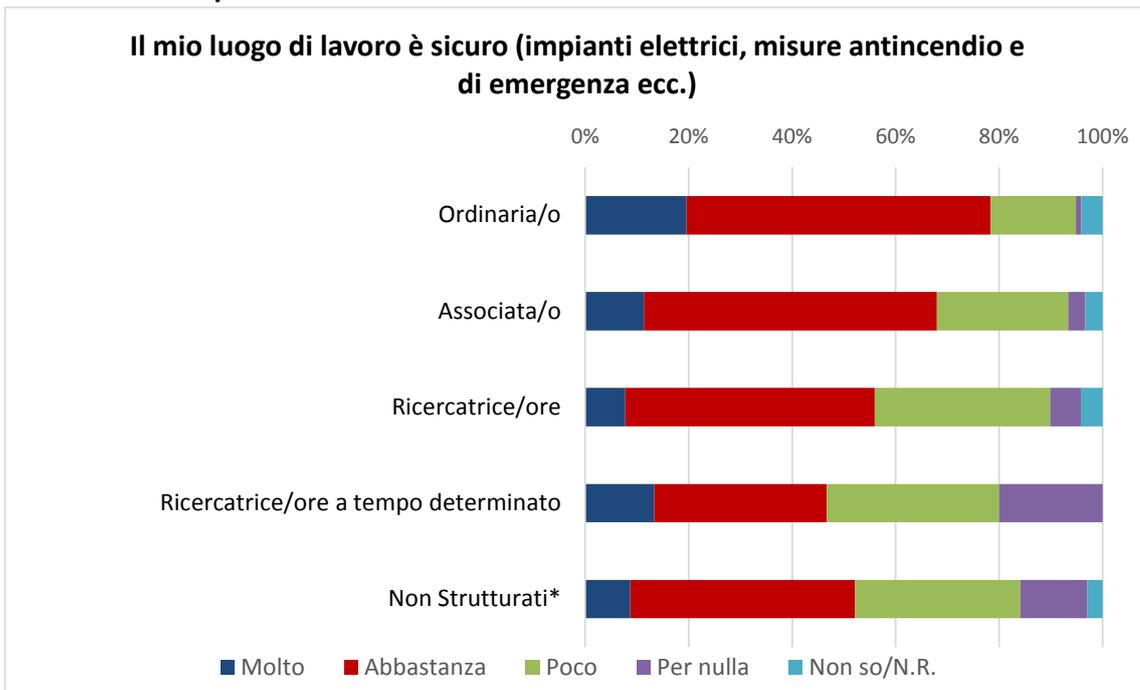
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell'1,5%

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?



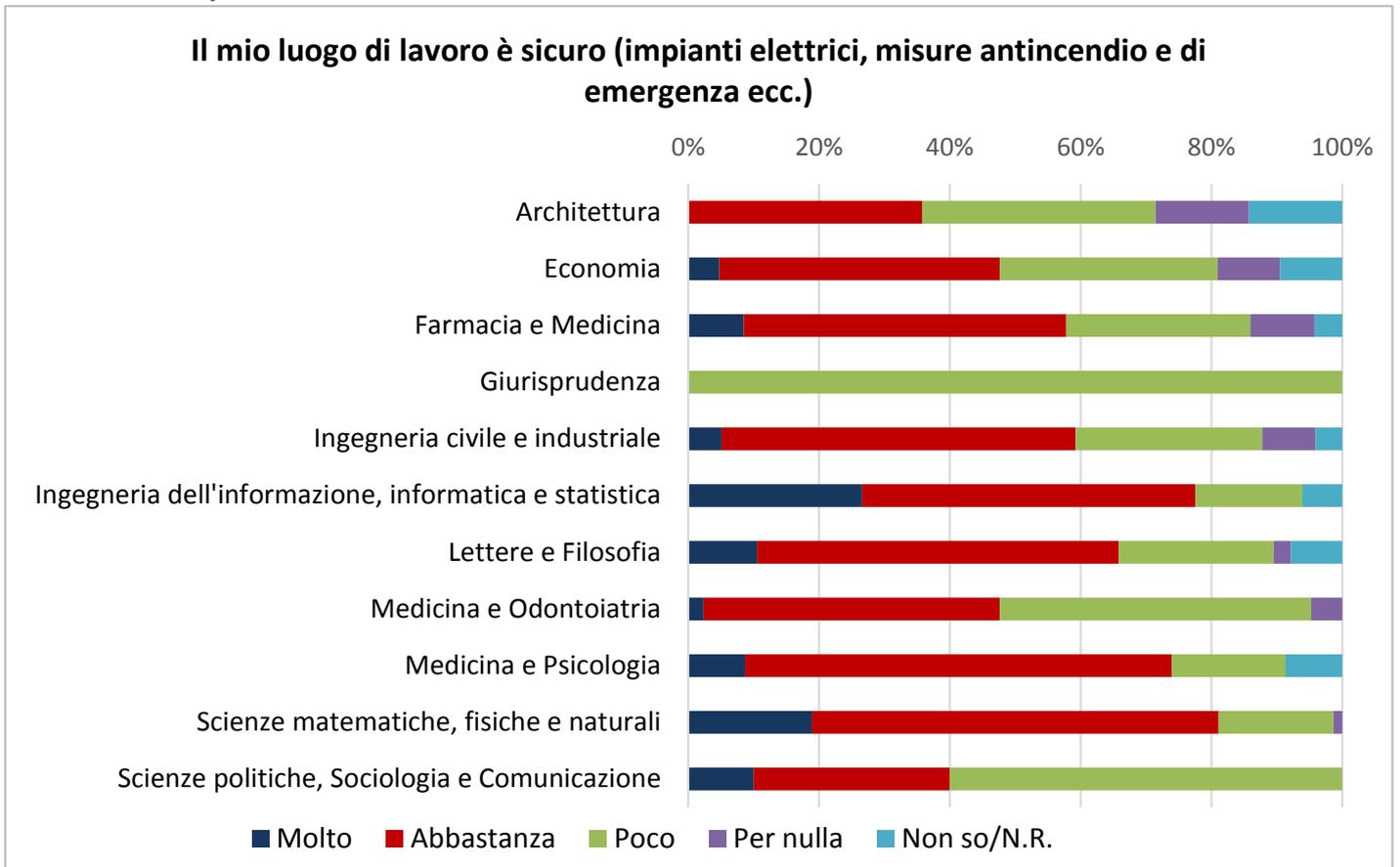
La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell'1,5%

N01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ecc.) per Ruolo dell'intervistata/o

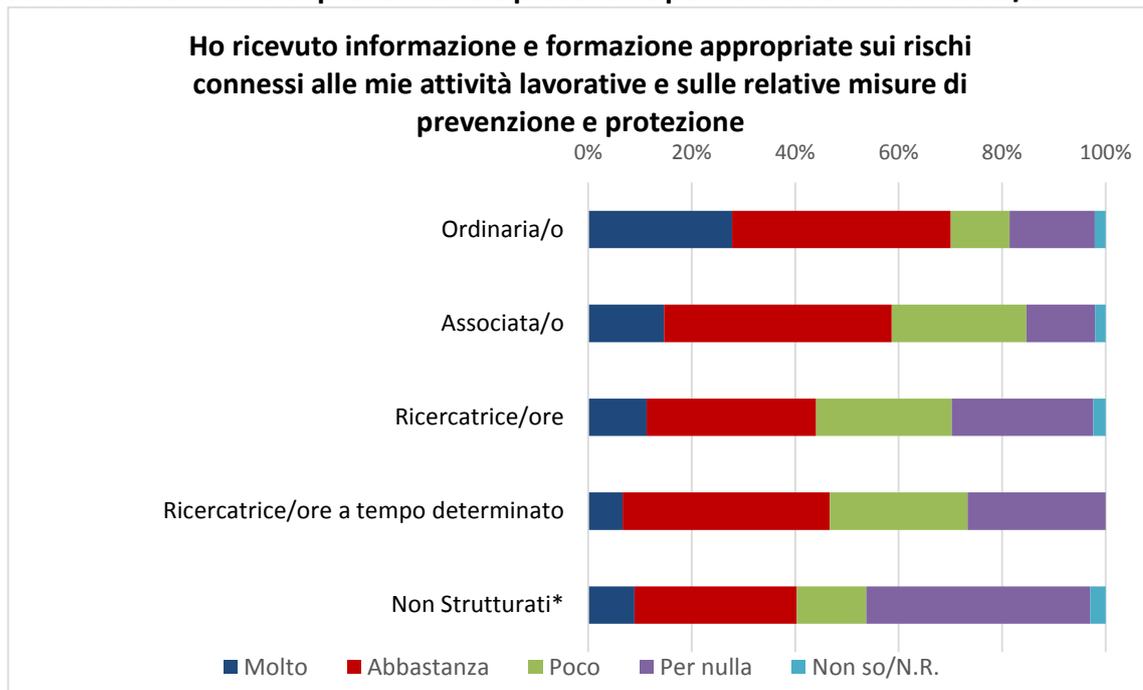


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza ecc.) per Facoltà dell'intervistata/o

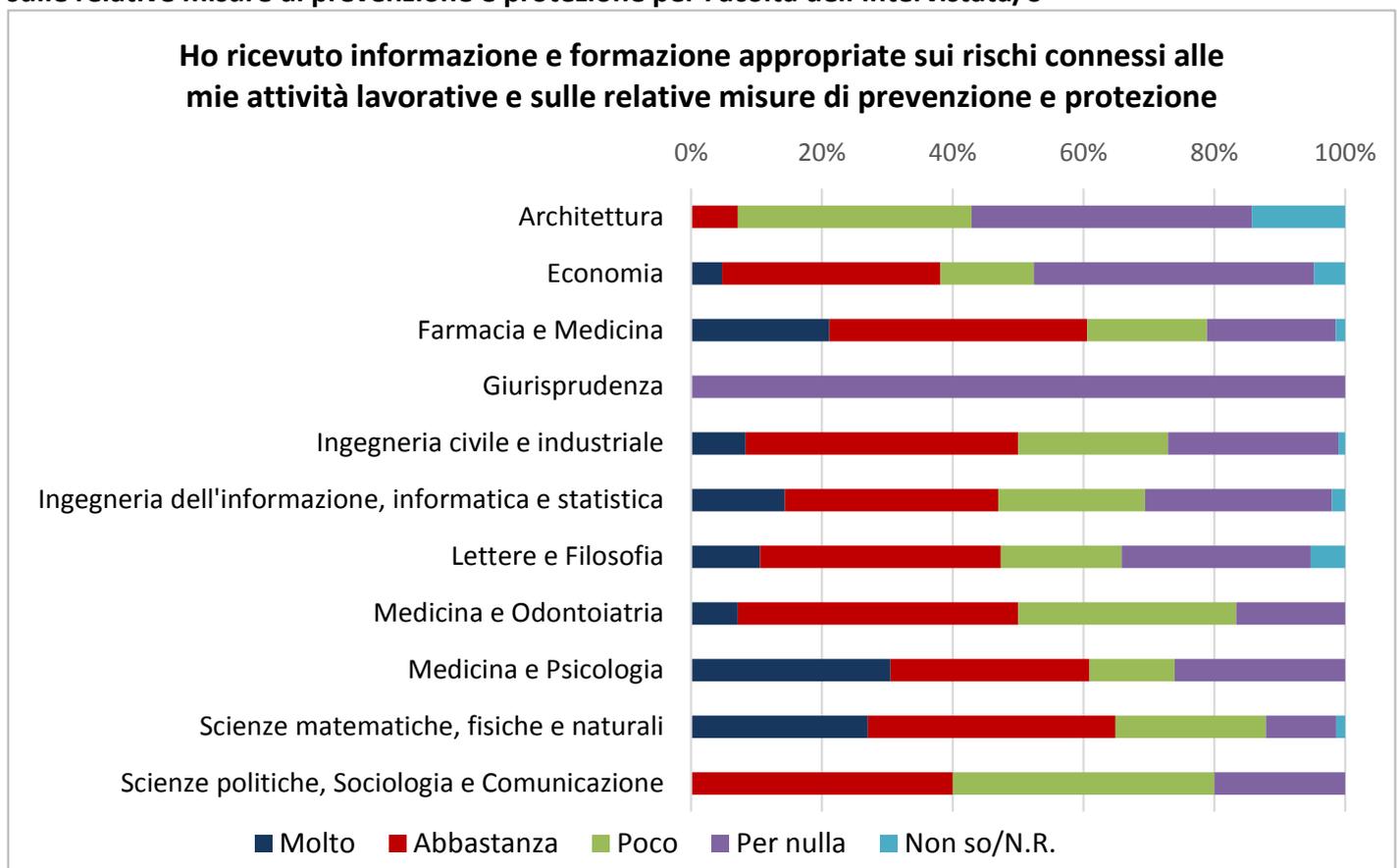


N02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alle mie attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione per Ruolo dell'intervistato/o

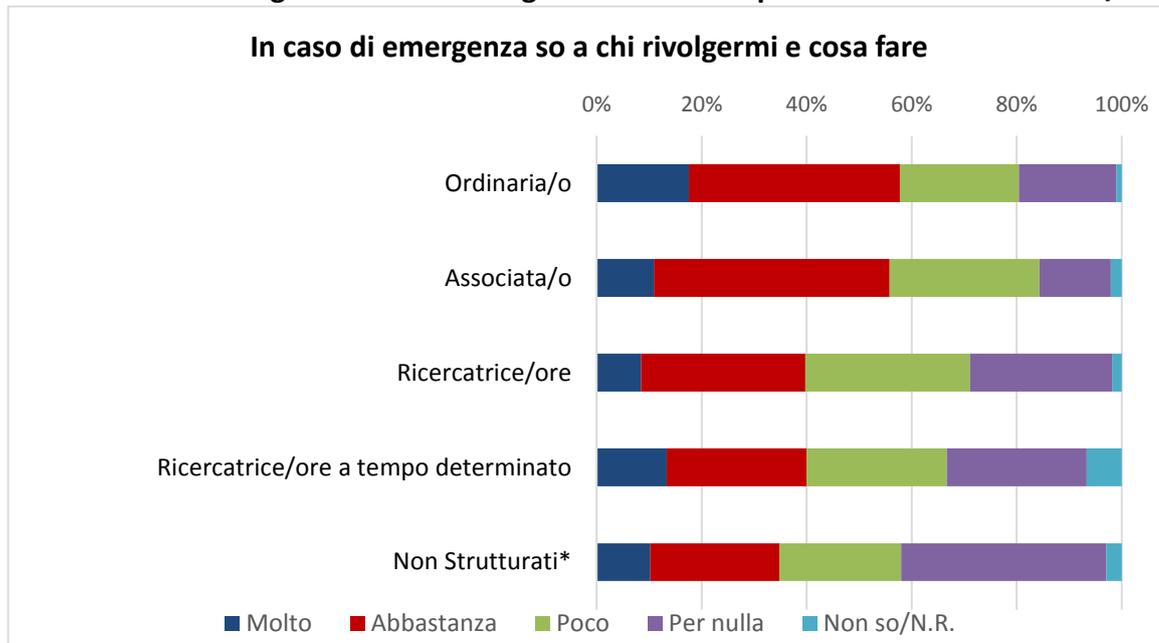


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alle mie attività lavorative e sulle relative misure di prevenzione e protezione per Facoltà dell'intervistato/o

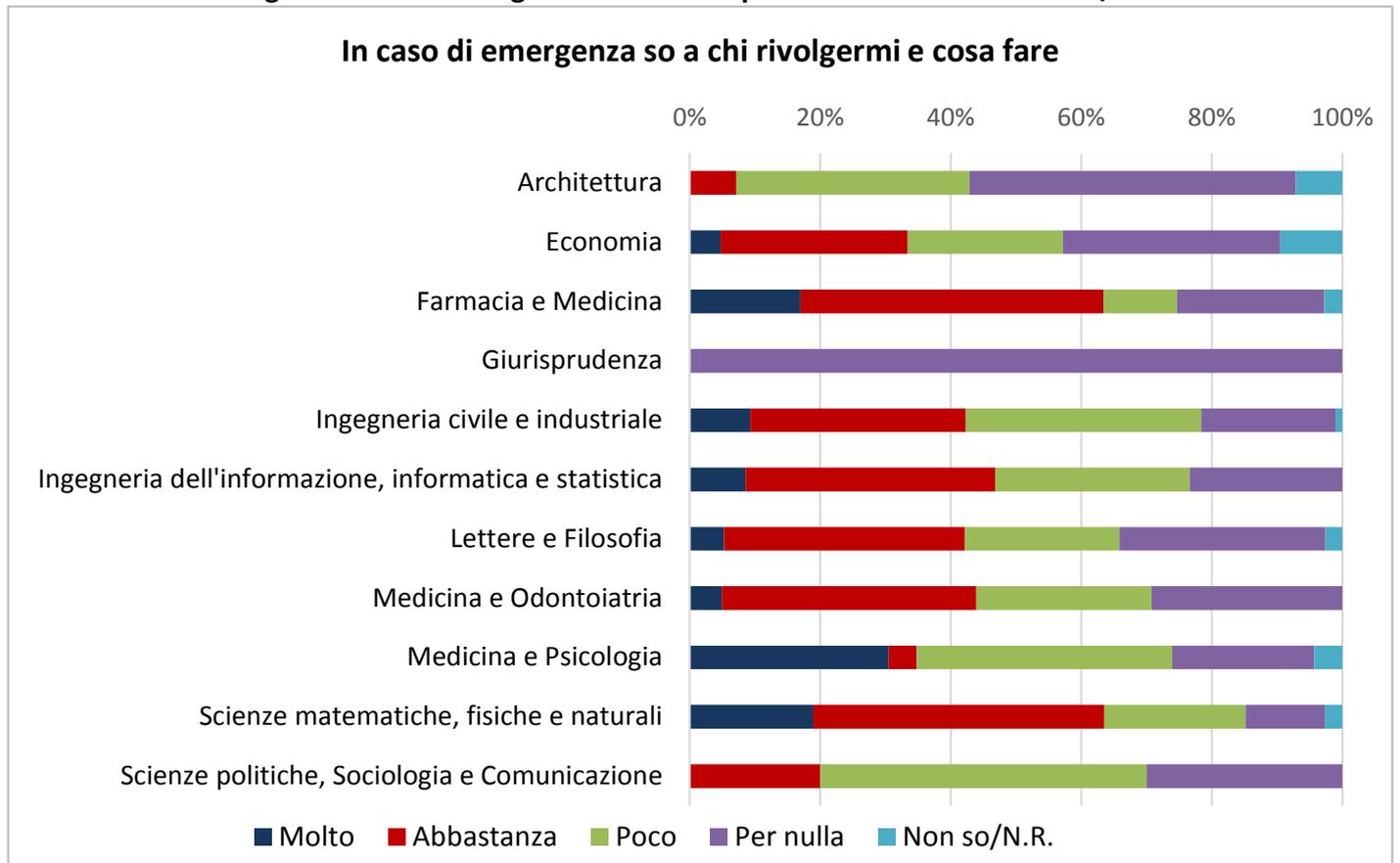


N03 In caso di emergenza so a chi rivolgermi e cosa fare per Ruolo dell'intervistata/o



*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N03 In caso di emergenza so a chi rivolgermi e cosa fare per Facoltà dell'intervistata/o

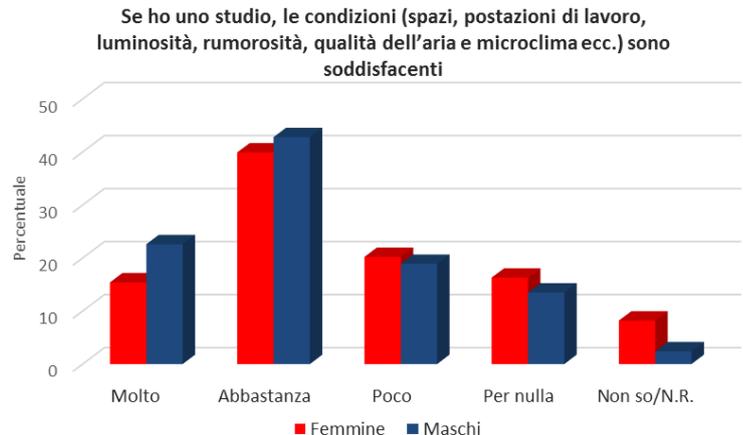


N04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Femmine	Maschi	Totale
Molto	32 15,4%	67 22,6%	99 19,6%
Abbastanza	83 39,9%	127 42,8%	210 41,6%
Poco	42 20,2%	56 18,9%	98 19,4%
Per nulla	34 16,3%	40 13,5%	74 14,7%
Non so/Non risponde	17 8,2%	7 2,4%	24 4,8%
Totale	208 41,2%	297 58,8%	505 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

N04 Sono stata/o soggetta/o a molestie sotto forma di parole e/o comportamenti tali da ledere la mia dignità e da creare per me un clima negativo sul luogo di lavoro per Sesso dell'intervistata/o



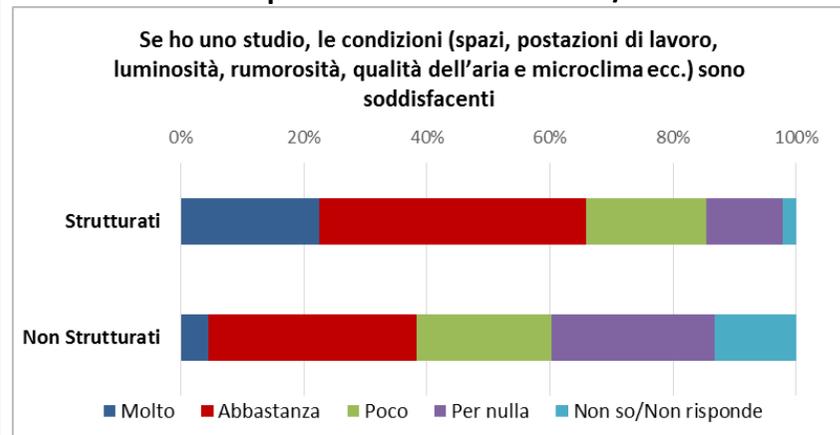
Associazione significativa per un $p < 0,05$

N04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	2 7,1%	9 10,7%	29 18,2%	34 20,0%	26 32,9%	100 19,2%
Abbastanza	4 14,3%	35 41,7%	73 45,9%	73 42,9%	33 41,8%	218 41,9%
Poco	5 17,9%	16 19,0%	34 21,4%	37 21,8%	11 13,9%	103 19,8%
Per nulla	10 35,7%	18 21,4%	19 11,9%	21 12,4%	8 10,1%	76 14,6%
Non so/Non risponde	7 25,0%	6 7,1%	4 2,5%	5 2,9%	1 1,3%	23 4,4%
Totale	28 5,4%	84 16,2%	159 30,6%	170 32,7%	79 15,2%	520 100,0%

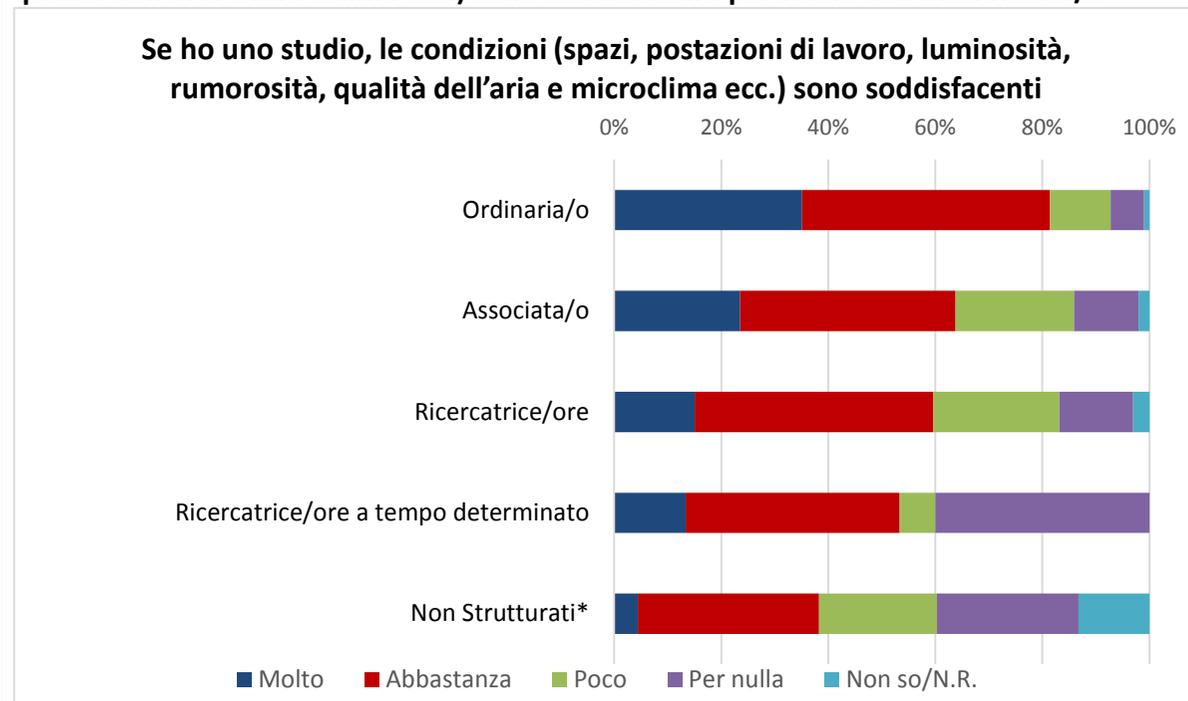
Associazione significativa per un $p < 0,05$

N04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo dell'intervistata/o



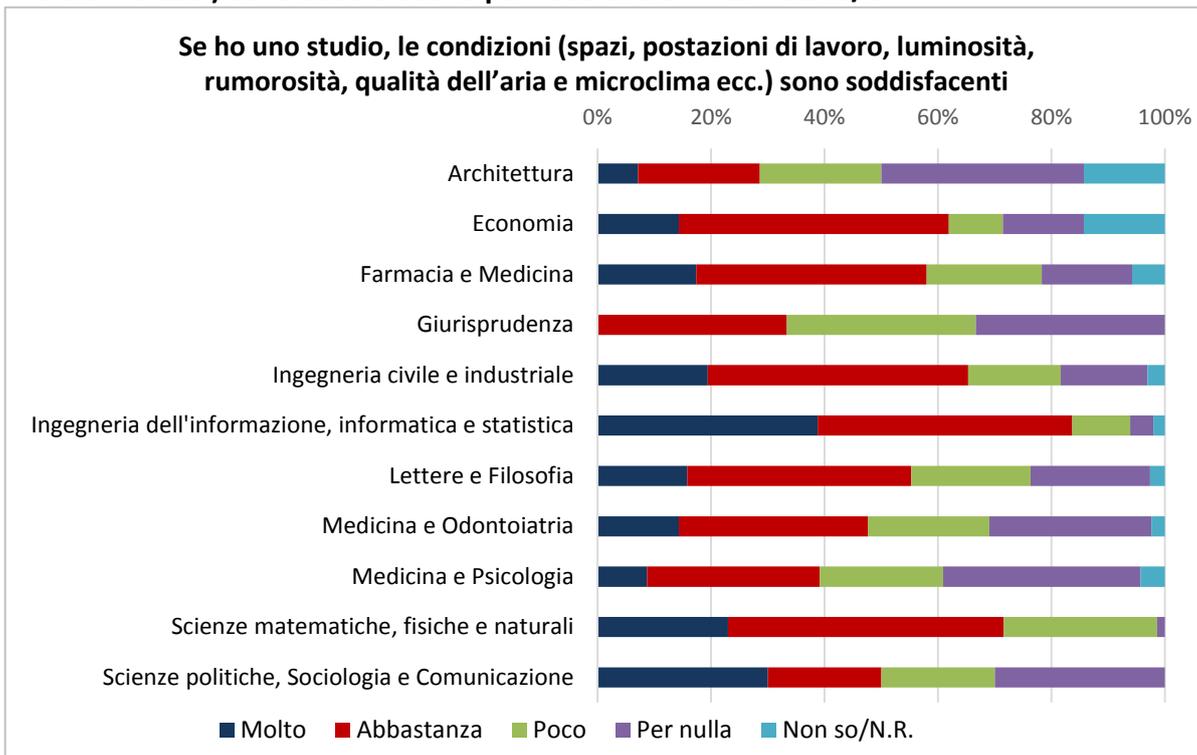
*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

N04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo dell'intervistata/o

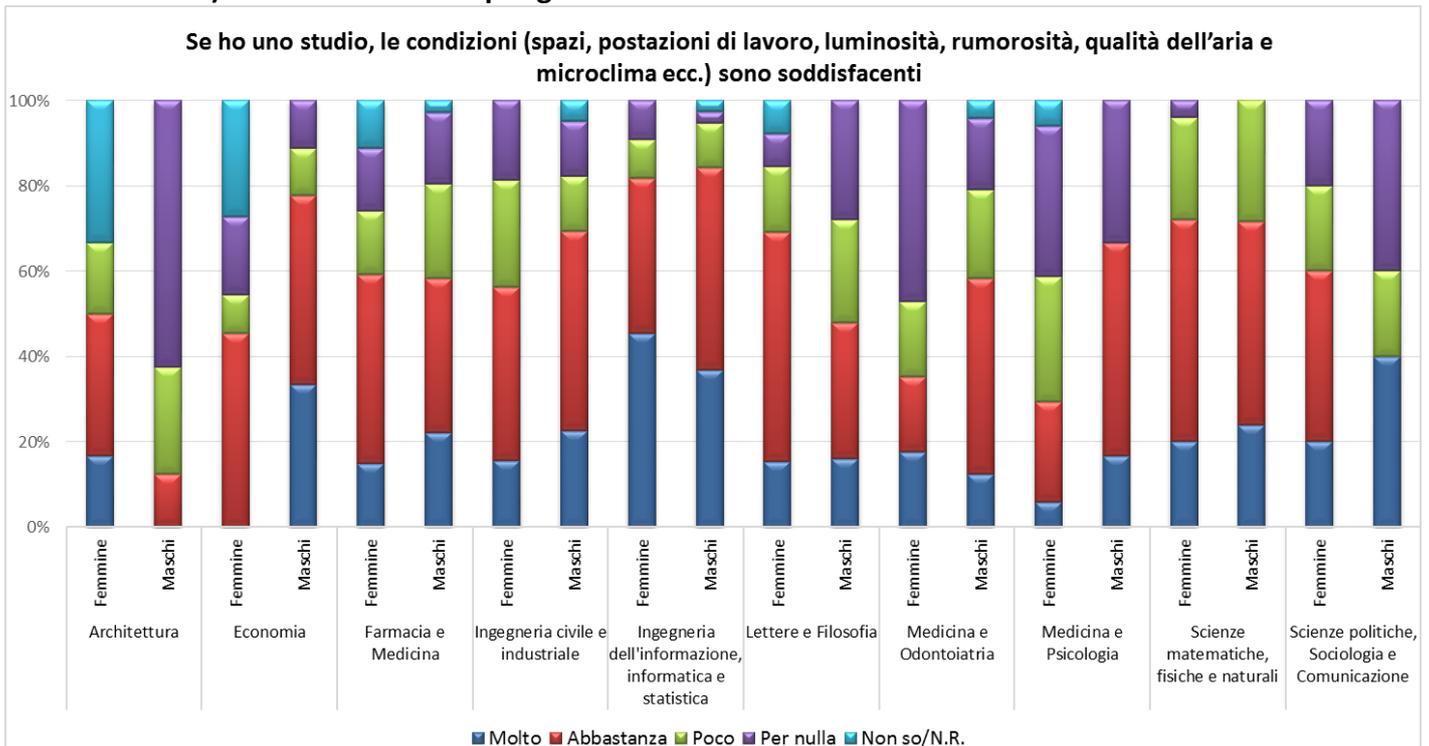


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N.04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Facoltà dell'intervistata/o

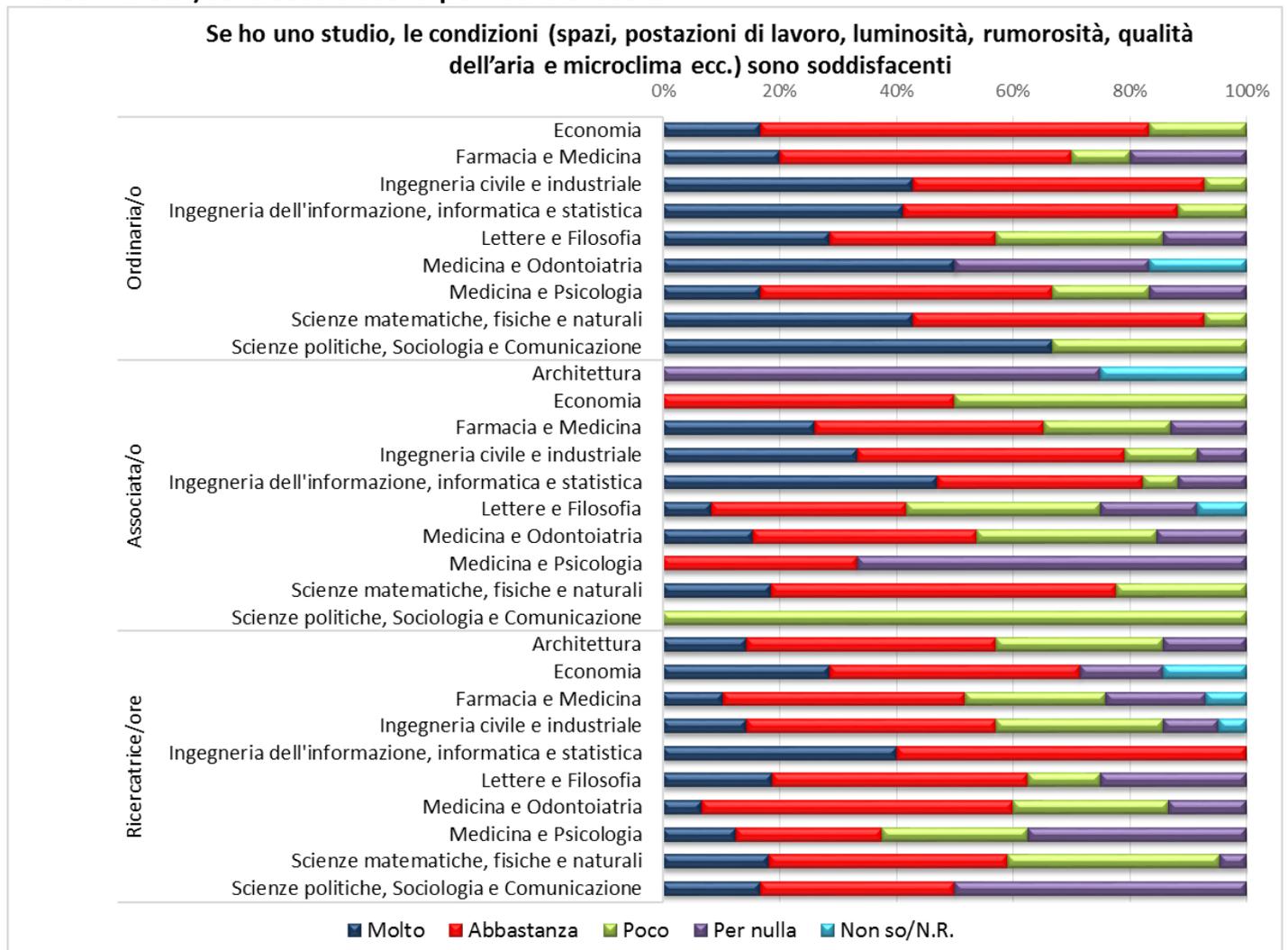


N.04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per genere e Facoltà



Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

N.04 Se ho uno studio, le condizioni (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo e Facoltà



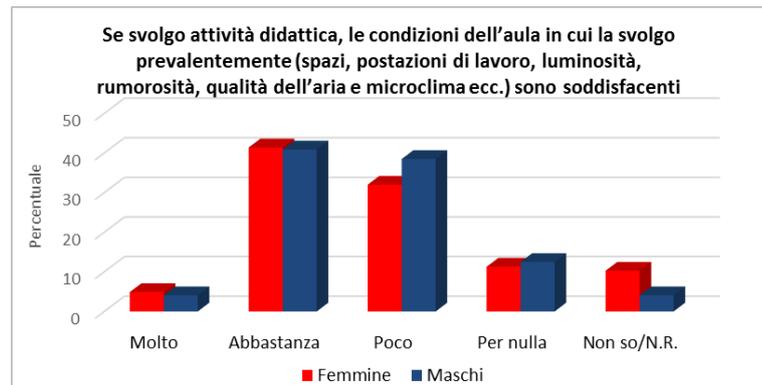
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Manca la Facoltà di Giurisprudenza;
 Associazione significativa per un $p < 0,05$

N05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	10 4,8%	12 4,0%	22 4,3%
Abbastanza	84 40,0%	121 40,5%	205 40,3%
Poco	65 31,0%	114 38,1%	179 35,2%
Per nulla	23 11,0%	37 12,4%	60 11,8%
Non so/Non risponde	28 13,3%	15 5,0%	43 8,4%
Totale	210 41,3%	299 58,7%	509 100,0%

Associazione significativa per un p<0,05

N05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Sesso dell'intervistata/o



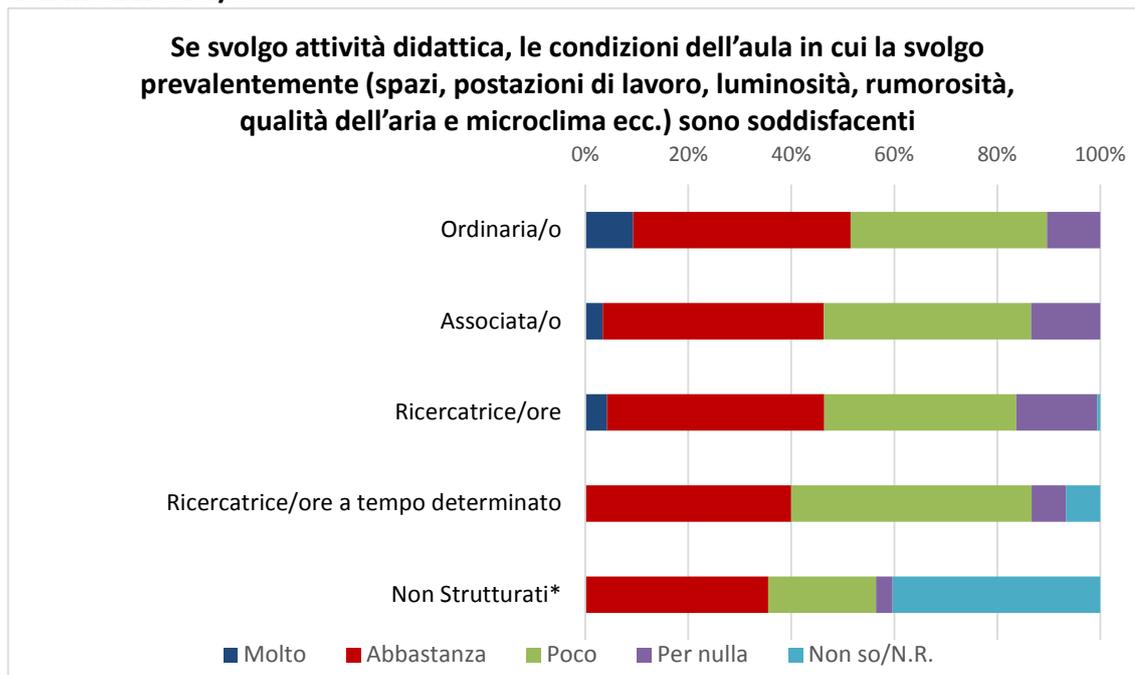
Associazione significativa per un p<0,05

N05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	0 0,0%	0 0,0%	7 4,4%	7 4,1%	8 10,1%	22 4,3%
Abbastanza	5 20,0%	32 39,0%	66 41,8%	69 40,8%	36 45,6%	208 40,5%
Poco	8 32,0%	28 34,1%	62 39,2%	65 38,5%	25 31,6%	188 36,6%
Per nulla	2 8,0%	6 7,3%	18 11,4%	26 15,4%	10 12,7%	62 12,1%
Non so/Non risponde	10 40,0%	16 19,5%	5 3,2%	2 1,2%	0 0,0%	33 6,4%
Totale	25 4,9%	82 16,0%	158 30,8%	169 32,9%	79 15,4%	513 100,0%

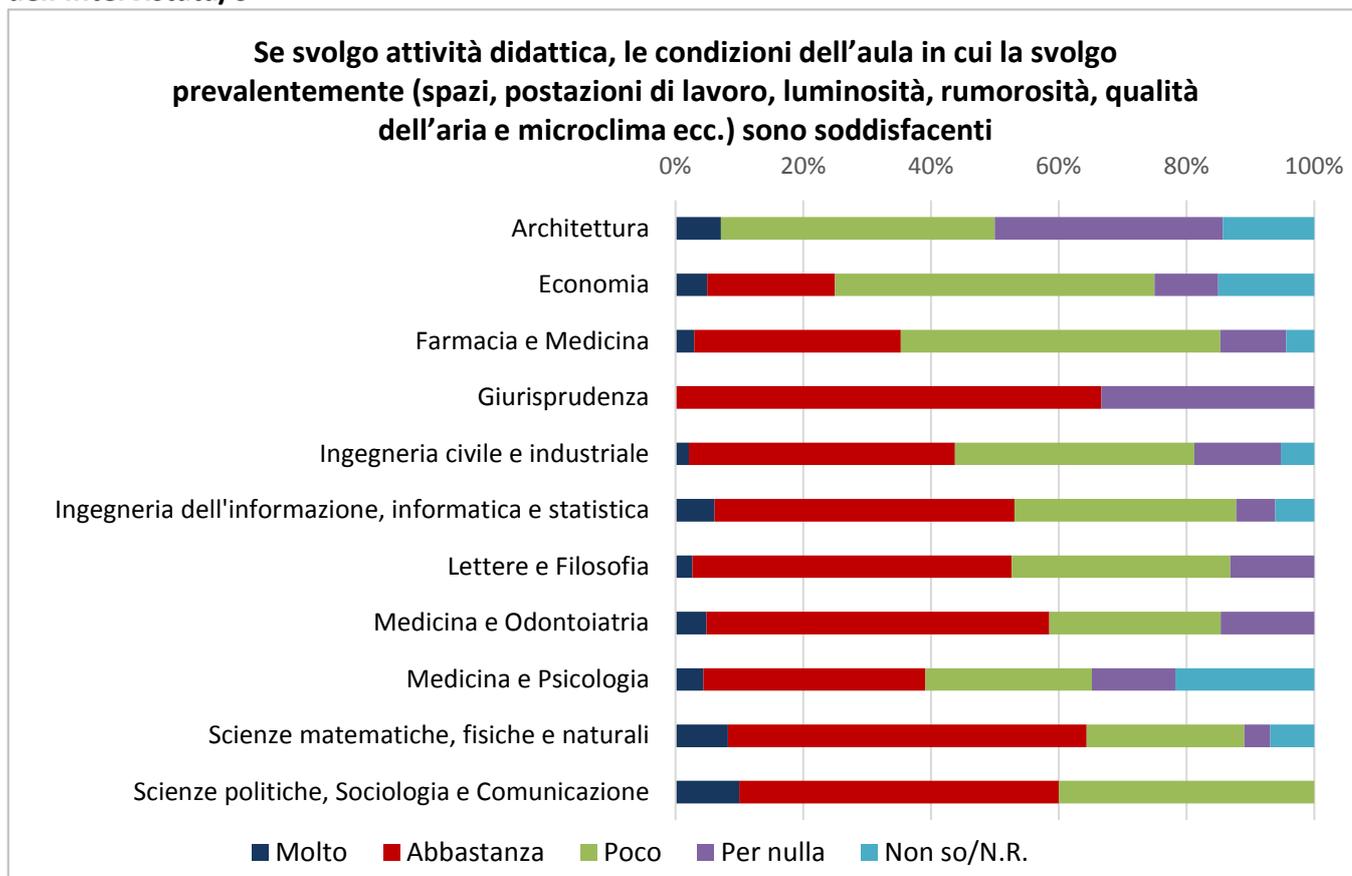
Associazione significativa per un p<0,05

N.05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo dell'intervistato/o

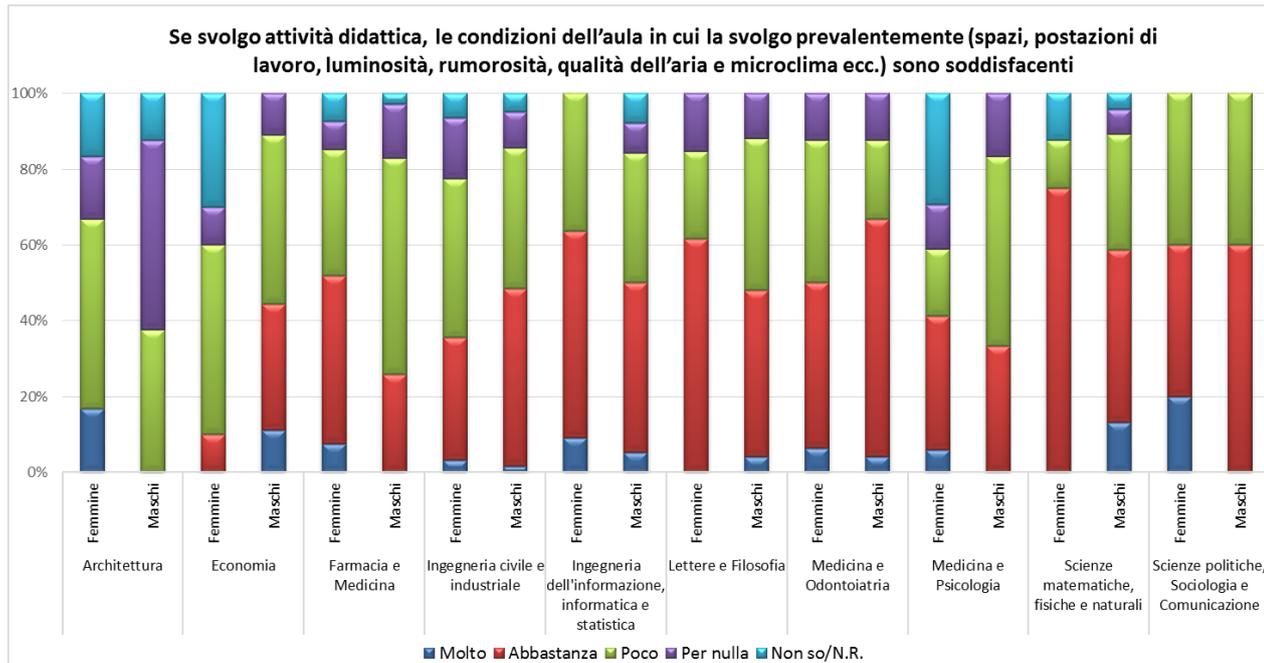


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N.05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Facoltà dell'intervistato/o

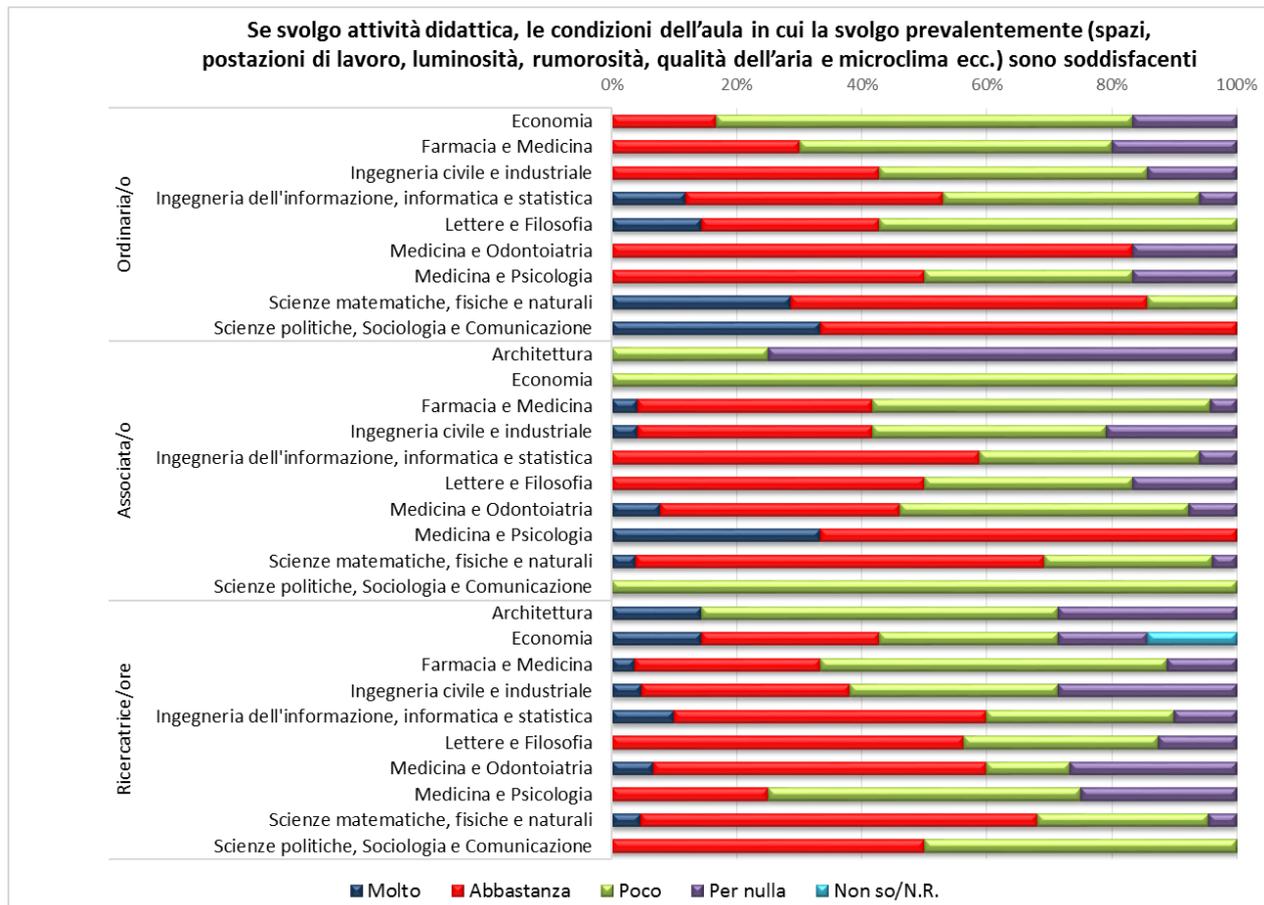


N.05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per genere e Facoltà



Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

N.05 Se svolgo attività didattica, le condizioni dell'aula in cui la svolgo prevalentemente (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo e Facoltà



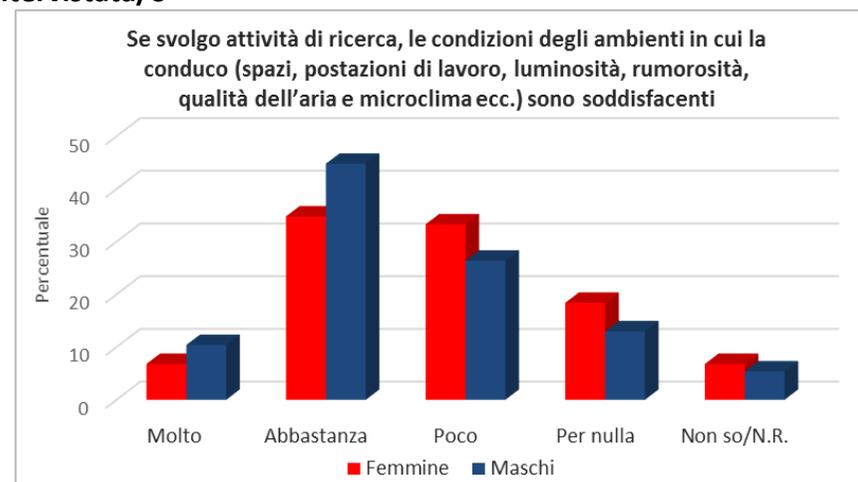
* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Manca la Facoltà di Giurisprudenza; Associazione significativa per un $p < 0,05$

N06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	14 6,8%	31 10,4%	45 8,9%
Abbastanza	72 34,8%	134 44,8%	206 40,7%
Poco	69 33,3%	79 26,4%	148 29,2%
Per nulla	38 18,4%	39 13,0%	77 15,2%
Non so/Non risponde	14 6,8%	16 5,4%	30 5,9%
Totale	207 40,9%	299 59,1%	506 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

N06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Sesso dell'intervistata/o



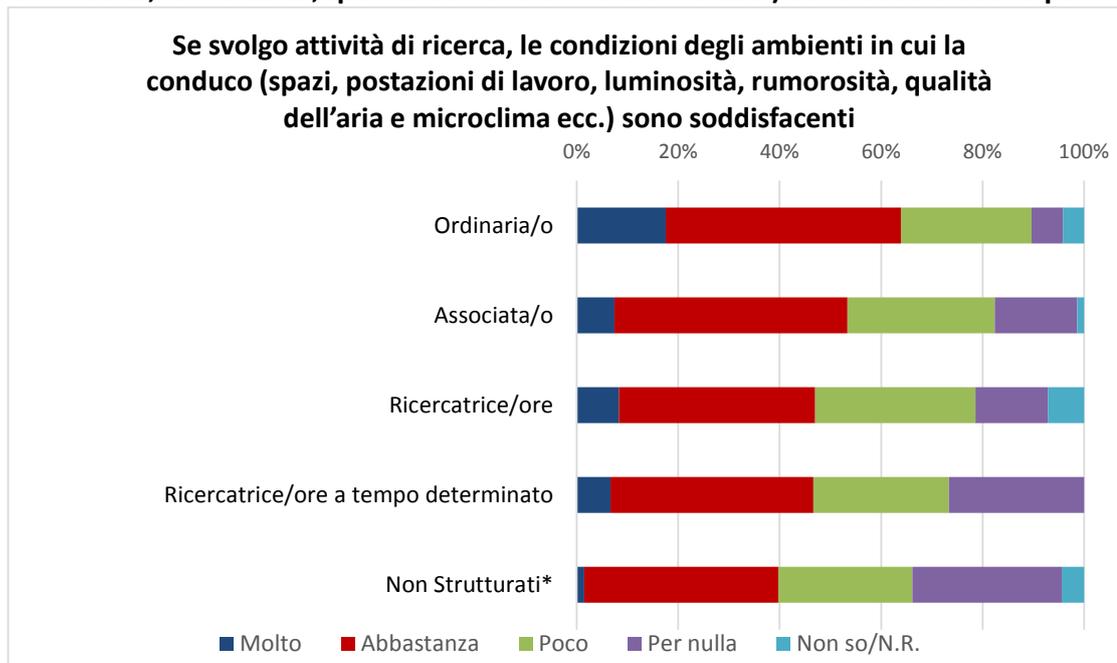
Associazione significativa per un $p < 0,05$

N06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	1 3,6%	5 6,0%	16 10,1%	13 7,6%	10 12,7%	45 8,7%
Abbastanza	6 21,4%	37 44,0%	65 41,1%	68 40,0%	38 48,1%	214 41,2%
Poco	8 28,6%	21 25,0%	47 29,7%	52 30,6%	21 26,6%	149 28,7%
Per nulla	12 42,9%	17 20,2%	22 13,9%	23 13,5%	7 8,9%	81 15,6%
Non so/Non risponde	1 3,6%	4 4,8%	8 5,1%	14 8,2%	3 3,8%	30 5,8%
Totale	28 5,4%	84 16,2%	158 30,4%	170 32,8%	79 15,2%	519 100,0%

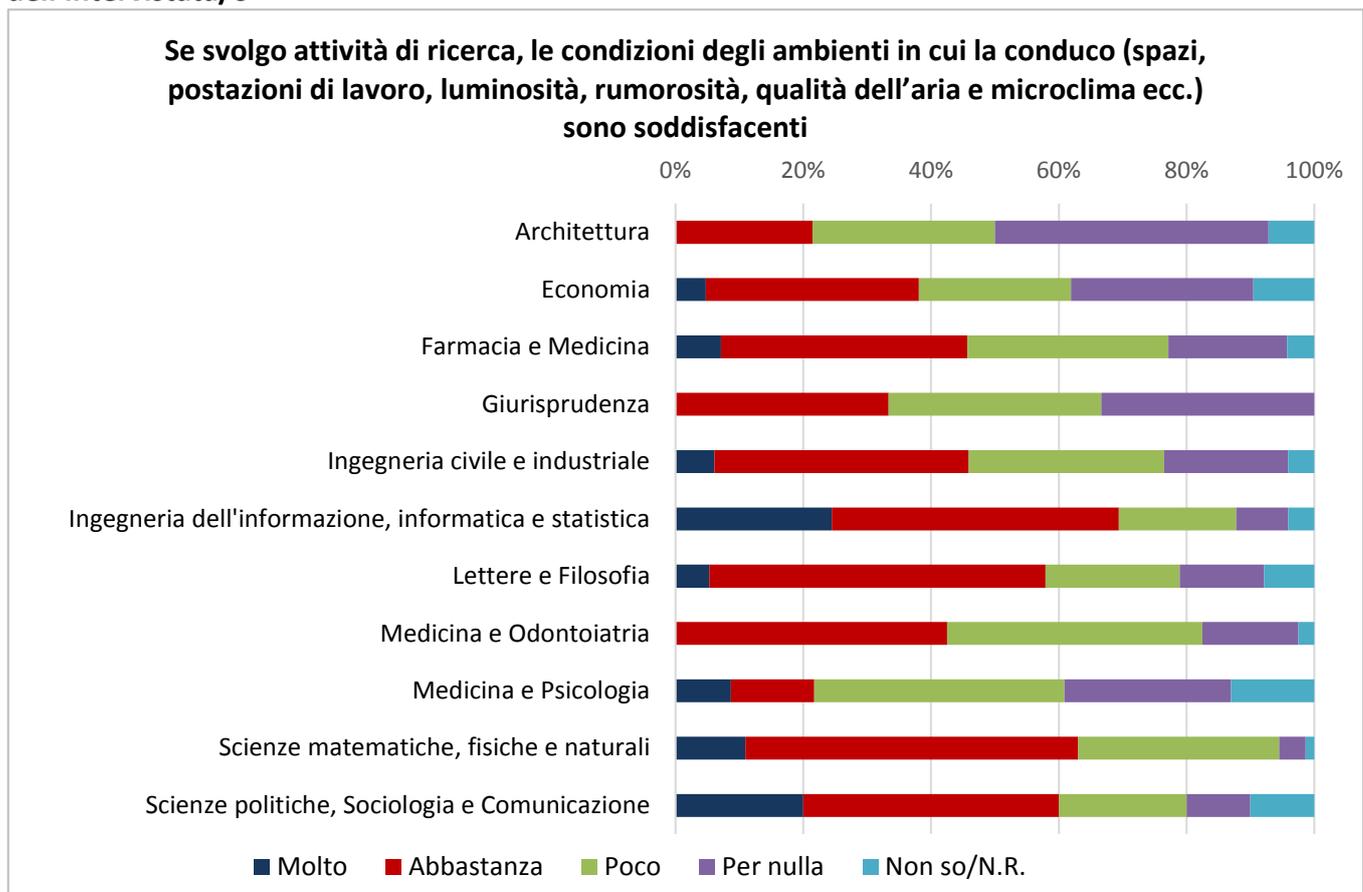
Associazione significativa per un $p < 0,05$

N.06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo dell'intervistata/o

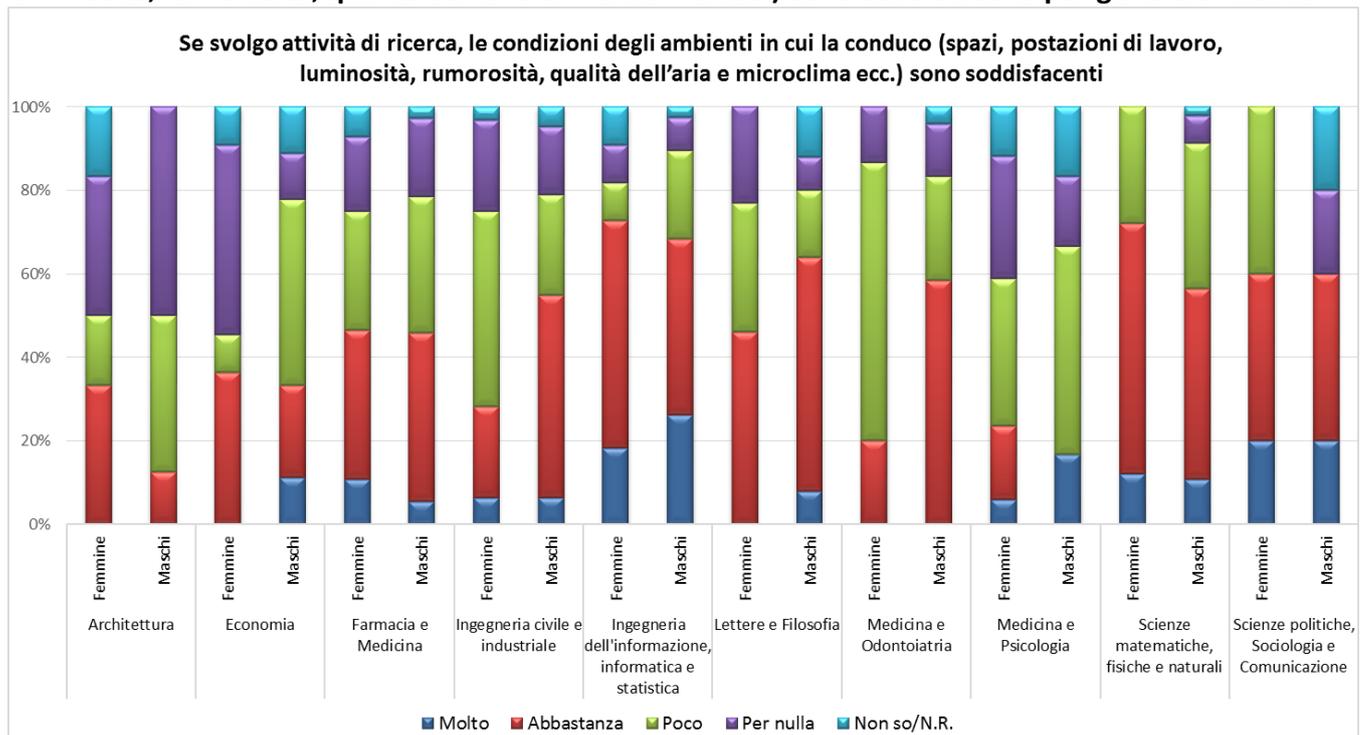


*Assegnista, Dottoranda/o, Specializzanda/o Non è inserita nel grafico la fascia Ruolo "Altro"

N.06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Facoltà dell'intervistata/o

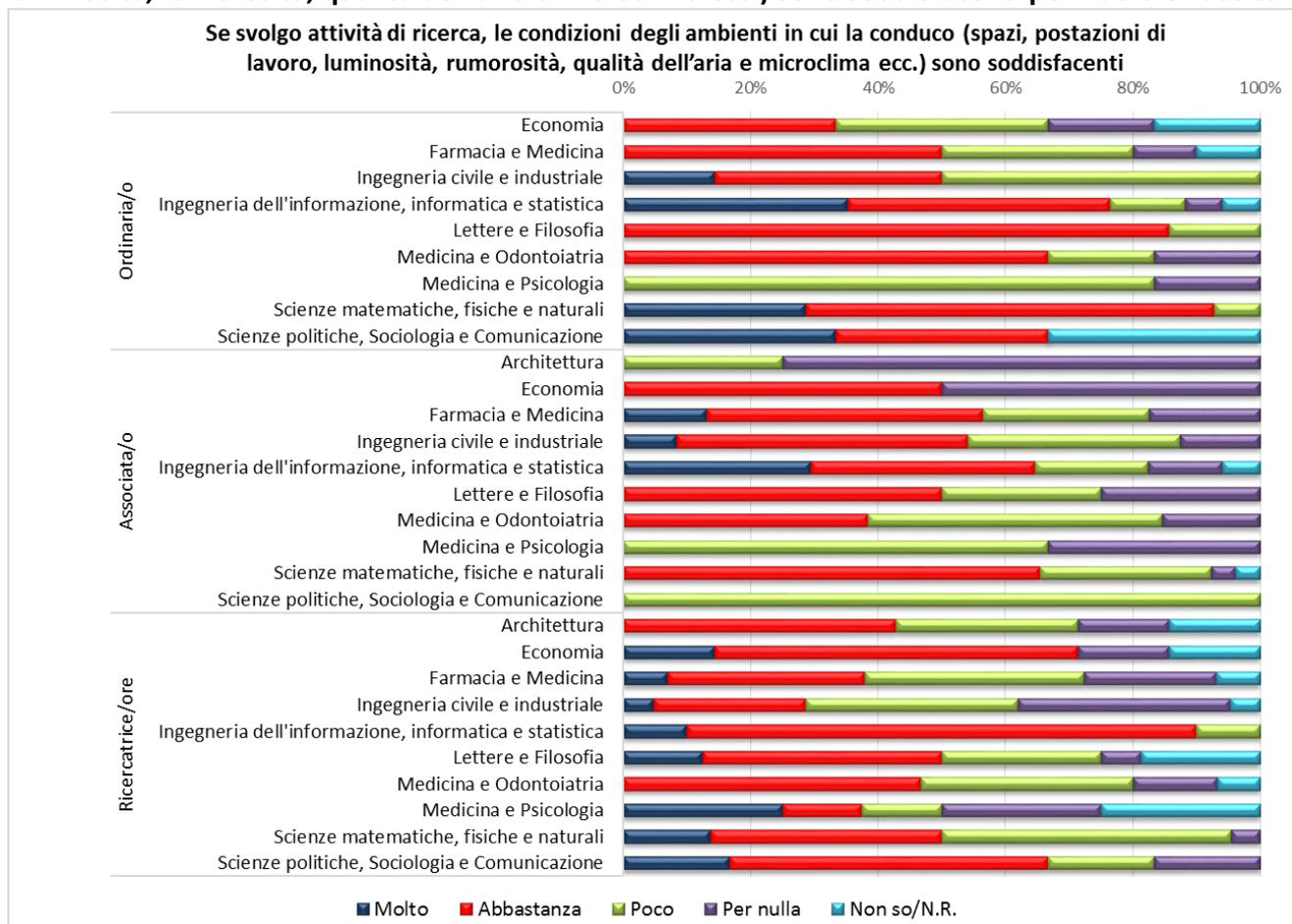


N.06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per genere e Facoltà



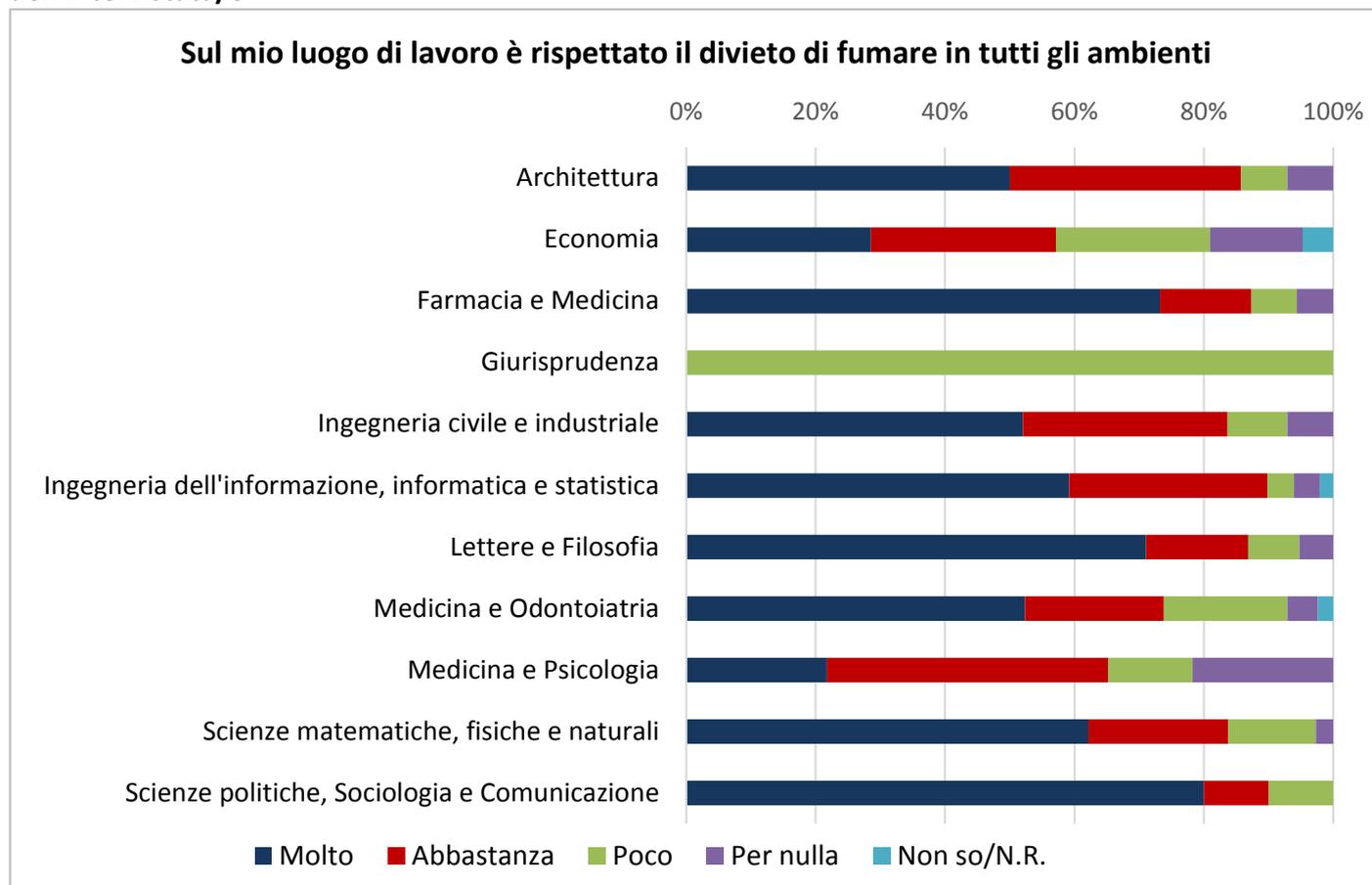
Associazione significativa per un $p < 0,05$; Manca la Facoltà di Giurisprudenza

N.06 Se svolgo attività di ricerca, le condizioni degli ambienti in cui la conduco (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, qualità dell'aria e microclima ecc.) sono soddisfacenti per Ruolo e Facoltà



* Ricercatrice/ore a tempo indeterminato; Manca la Facoltà di Giurisprudenza; Associazione significativa per un $p < 0,05$

N.07 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare in tutti gli ambienti per Facoltà dell'intervistata/o



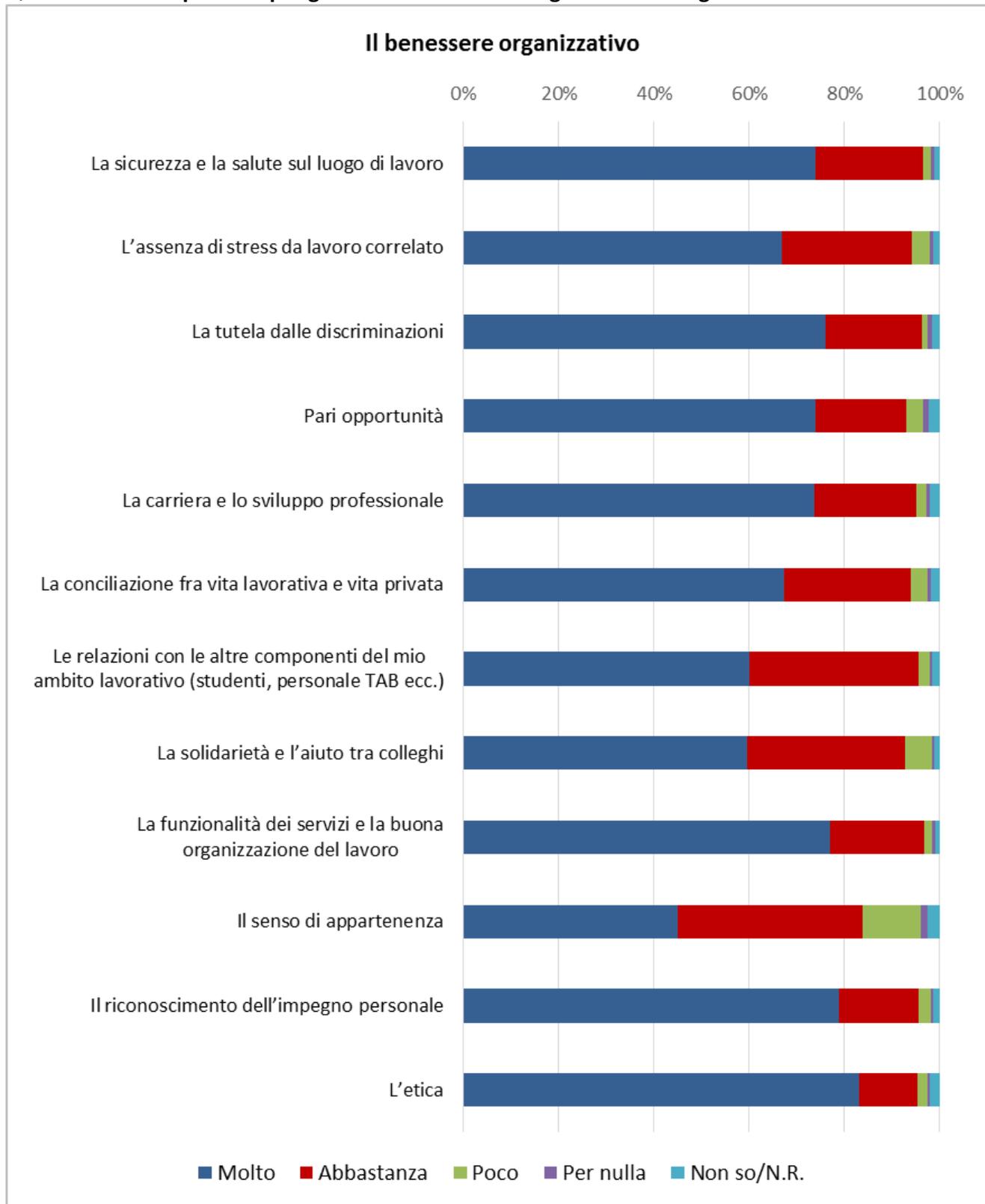
2.5 Valutazione del sistema di valutazione (Quadro O)

O – Definizione del benessere organizzativo (val. ass. e % per riga)

Quanto ritiene importanti per garantire il benessere organizzativo i seguenti ambiti? (una sola risposta per ciascuna affermazione)	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Non so/Non risponde
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	391 73,9	119 22,5	9 1,7	4 0,8	6 1,1
L'assenza di stress da lavoro correlato	354 66,9	144 27,2	20 3,8	4 0,8	7 1,3
La tutela dalle discriminazioni	403 76,0	107 20,2	7 1,3	4 0,8	9 1,7
Pari opportunità	389 74,0	100 19,0	18 3,4	7 1,3	12 2,3
La carriera e lo sviluppo professionale	389 73,7	113 21,4	11 2,1	4 0,8	11 2,1
La conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	356 67,3	141 26,7	18 3,4	4 0,8	10 1,9
Le relazioni con le altre componenti del mio ambito lavorativo (studenti, personale TAB ecc.)	318 60,0	188 35,5	13 2,5	3 0,6	8 1,5
La solidarietà e l'aiuto tra colleghi	316 59,6	176 33,2	30 5,7	2 0,4	6 1,1
La funzionalità dei servizi e la buona organizzazione del lavoro	408 77,0	105 19,8	9 1,7	3 0,6	5 0,9
Il senso di appartenenza	238 44,9	206 38,9	65 12,3	8 1,5	13 2,5
Il riconoscimento dell'impegno personale	417 78,8	88 16,6	14 2,6	3 0,6	7 1,3
L'etica	435 83,0	64 12,2	11 2,1	3 0,6	11 2,1

La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell'1,6%

Quanto ritiene importanti per garantire il benessere organizzativo i seguenti ambiti?



La percentuale di mancate risposte (M.R.) alle varie domande è in media dell'1,6%

O01 La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro per classi di età dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	20 71,4%	61 71,8%	107 66,9%	135 79,4%	63 79,7%	386 73,9%
Abbastanza	5 17,9%	22 25,9%	47 29,4%	31 18,2%	14 17,7%	119 22,8%
Poco	1 3,6%	1 1,2%	1 ,6%	4 2,4%	2 2,5%	9 1,7%
Per nulla	2 7,1%	1 1,2%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 0,6%
Non so/Non risponde	0 0,0%	0 0,0%	5 3,1%	0 0,0%	0 0,0%	5 1,0%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,7%	170 32,6%	79 15,1%	522 100,0%

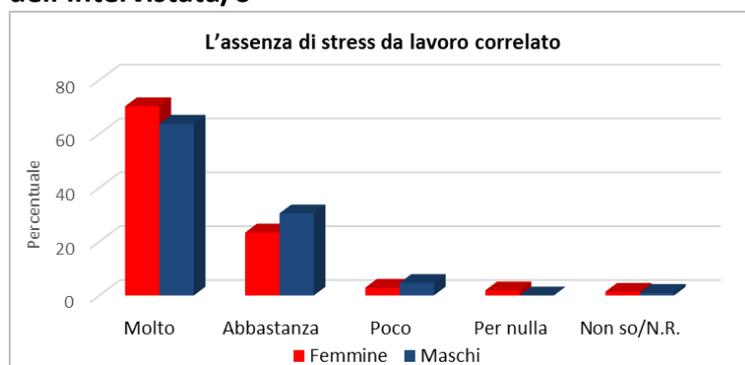
Associazione significativa per un $p < 0,05$

O02 L'assenza di stress da lavoro correlato per Sesso dell'intervistato/o (val. ass. e % per colonna)

L'assenza di stress da lavoro correlato	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	147 70,3	190 63,8%	337 66,5%
Abbastanza	49 23,4%	91 30,5%	140 27,6%
Poco	6 2,9%	14 4,7%	20 3,9%
Per nulla	4 1,9%	0 0,0%	4 0,8%
Non so/Non risponde	3 1,4%	3 1,0%	6 1,2%
Totale	209 41,2%	298 58,8%	507 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

O02 L'assenza di stress da lavoro correlato per Sesso dell'intervistato/o



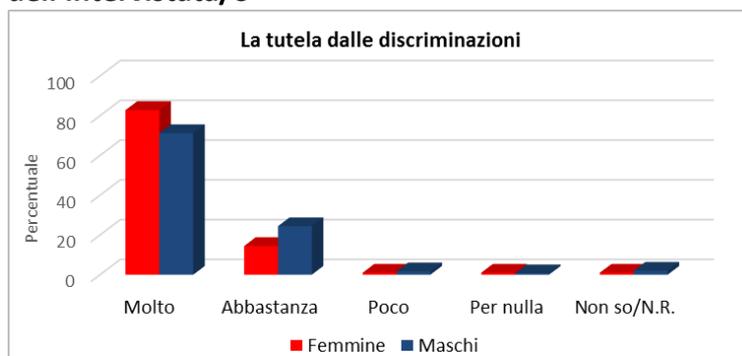
Associazione significativa per un $p < 0,05$

O03 La tutela dalle discriminazioni per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La tutela dalle discriminazioni	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	173 82,8%	213 71,2%	386 76,0%
Abbastanza	30 14,4%	73 24,4%	103 20,3%
Poco	2 1,0%	5 1,7%	7 1,4%
Per nulla	2 1,0%	2 0,7%	4 0,8%
Non so/Non risponde	2 1,0%	6 2,0%	8 1,6%
Totale	209 41,1%	299 58,9%	508 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

O03 La tutela dalle discriminazioni per Sesso dell'intervistata/o



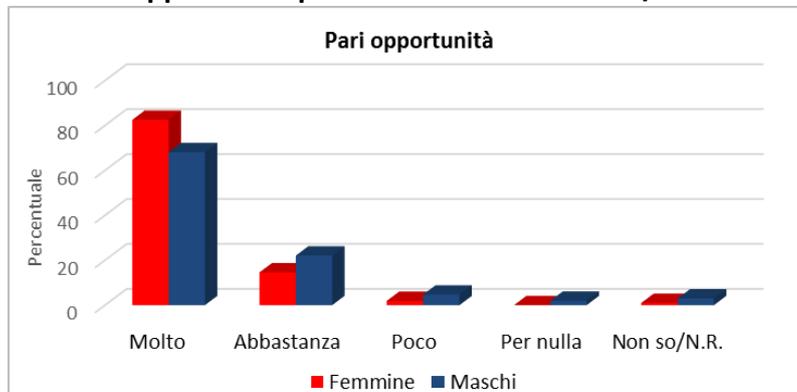
Associazione significativa per un $p < 0,05$

O04 Pari opportunità per Sesso dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Pari opportunità	Sesso		Totale
	Femmine	Maschi	
Molto	170 82,5%	203 68,1%	373 74,0%
Abbastanza	30 14,6%	66 22,1%	96 19,0%
Poco	4 1,9%	14 4,7%	18 3,6%
Per nulla	0 0,0%	6 2,0%	6 1,2%
Non so/Non risponde	2 1,0%	9 3,0%	11 2,2%
Totale	206 40,9%	298 59,1%	504 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

O04 Pari opportunità per Sesso dell'intervistata/o



Associazione significativa per un $p < 0,05$

O06 La conciliazione fra vita lavorativa e vita privata per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

La conciliazione fra vita lavorativa e vita privata	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	17 60,7%	61 72,6%	111 69,4%	121 70,8%	43 54,4%	353 67,6%
Abbastanza	9 32,1%	20 23,8%	40 25,0%	44 25,7%	26 32,9%	139 26,6%
Poco	2 7,1%	1 1,2%	1 ,6%	5 2,9%	8 10,1%	17 3,3%
Per nulla	0 0,0%	0 0,0%	3 1,9%	1 ,6%	0 0,0%	4 ,8%
Non so/Non risponde	0 0,0%	2 2,4%	5 3,1%	0 0,0%	2 2,5%	9 1,7%
Totale	28 5,4%	84 16,1%	160 30,7%	171 32,8%	79 15,1%	522 100,0%

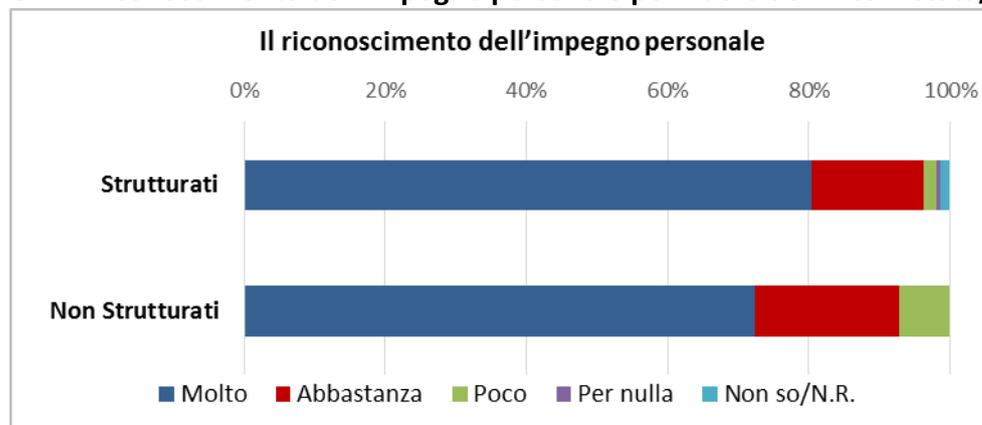
Associazione significativa per un $p < 0,05$

O11 Il riconoscimento dell'impegno personale per classi di età dell'intervistata/o (val. ass. e % per colonna)

Il riconoscimento dell'impegno personale	Classi di età					Totale
	Fino a 30 anni	31-40	41-50	51-60	Oltre i 60 anni	
Molto	15 53,6%	72 84,7%	133 83,1%	133 77,8%	59 75,6%	412 78,9%
Abbastanza	10 35,7%	8 9,4%	21 13,1%	33 19,3%	16 20,5%	88 16,9%
Poco	3 10,7%	5 5,9%	1 0,6%	3 1,8%	2 2,6%	14 2,7%
Per nulla	0 0,0%	0 0,0%	1 0,6%	1 0,6%	0 0,0%	2 0,4%
Non so/Non risponde	0 0,0%	0 0,0%	4 2,5%	1 0,6%	1 1,3%	6 1,1%
Totale	28 5,4%	85 16,3%	160 30,7%	171 32,8%	78 14,9%	522 100,0%

Associazione significativa per un $p < 0,05$

O11 Il riconoscimento dell'impegno personale per Ruolo dell'intervistata/o



*Manca la voce "Altro Ruolo" 3,1% del campione; Associazione significativa per un $p < 0,05$

3. LE DOMANDE APERTE E I SUGGERIMENTI

3.1 La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: cosa suggerisci all'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali?

Cosa suggerisci all'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali: tasso di risposta per genere

	Totale rispondenti questionario Val. ass.	Totale risposte aperte Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Femmine	210	62	29,5
Maschi	299	72	24,1
Totale	509	134	26,3

M.R. al genere 6 (4,5% dei rispondenti domanda i.04)

Cosa suggerisci all'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita personali: frequenza dei suggerimenti per categoria

	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
supporto (logistico e/o economico) per spostamenti e trasferte	23	9.5
miglioramento servizi amministrativi, attribuzione degli adempimenti burocratici a carico del personale TAB	23	9.5
riduzione degli adempimenti burocratici e delle richieste di informazioni e dati duplicate	21	8.7
ottimizzazione delle attività	15	6.2
digitalizzazione e servizi on line, videolezioni e teledidattica	15	6.2
parcheggi per auto, bici, car sharing, servizi dedicati alla mobilità in bicicletta	15	6.2
ampliamento bacino di utenza e maggiore fruibilità del nido	13	5.4
riduzione del carico di lavoro (anche con reclutamento giovani di supporto alle attività)	12	4.9
prolungamento degli orari dei servizi amministrativi e bibliotecari	11	4.5
unificazione delle sedi ed eliminazione di alcune sedi decentrate inadatte alla didattica (CUS)	11	4.5
ottimizzazione degli orari delle lezioni	10	4.1
telelavoro (per docenti e/o personale TAB)	10	4.1
servizi presso le sedi decentrate e/o periferiche (supporto a didattica e ricerca, parcheggi, nido, trasporto pubblico)	8	3.3
servizi mensa, locali cucina dedicati, buoni pasto	7	2.9
attività e riunioni, anche telematiche in orario lavorativo standard e tutela lavoratrici madri	7	2.5
Servizi alle famiglie (impianti sportivi, spazi per bambini in età scolare, etc.)	5	2.1
non so	5	2.1
miglioramento dei software di supporto (gestione aule, infostud)	3	1.2
miglioramento delle strutture per la didattica e degli ausili tecnologici (microfoni, proiettori, etc)	3	1.2
organizzazione di orari e attività non in base a favoritismi di vario genere	3	1.2
pubblicizzazione delle opportunità offerte dall'Ateneo	3	1.2
riduzione dei trasferimenti di personale e di documenti cartacei, ottimizzazione servizio posta interna	3	1.2
Consultazione dei docenti (su organizzazione della didattica, sui requisiti dei software, etc)	2	0.8
prolungamento degli orari di accesso ai dipartimenti	2	0.8
creazione di uno spazio digitale per la condivisione di progetti di ricerca e idee, pratiche e sistemi di networking	2	0.8
incremento delle risorse	2	0.8
Modifica e/o eliminazione chiusura estiva	2	0.8
modifica cartellino per attività assistenziale, eliminazione del badge nel caso di contratto a progetto	2	0.8
completo azzeramento governance	1	0.4
orario di lavoro pari a 6 ore	1	0.4
maggior collaborazione tra colleghi	1	0.4
Convenzioni con gestori telefonici per le incombenze urgenti senza gravare economicamente sul dipendente	1	0.4

3.2 Le discriminazioni: se è soggetta/o ad altre forme di discriminazione, può specificare quali?

Se è soggetta/o ad altre forme di discriminazione, può specificare quali?: tasso di risposta per genere

	Totale rispondenti questionario Val. ass.	Totale risposte aperte Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Femmine	210	22	10,5
Maschi	299	23	7,7
Totale	509	45	8,8

M.R. al genere 5 (1% dei rispondenti domanda L.10)

Se è soggetta/o ad altre forme di discriminazione, può specificare quali?: frequenza delle specificazioni per categoria

	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
non appartenenza a gruppi organizzati e/o di potere	11	18.6
isolamento e pratiche di mobbing, arbitrio e veti da parte di PO e/o della gerarchia	9	15.2
attività di ricerca al di fuori del mainstream	5	8.5
pratiche di nepotismo	4	6.8
indipendenza di pensiero e autonomia di giudizio	4	6.8
perché donna e/o madre	4	6.8
particolare ruolo o posizione (incaricato stabilizzato, lettore di lingua, SSD di appartenenza diverso da tutti gli altri)	3	5.1
questioni di etica e onestà	3	5.1
provenienza geografica o da altro ateneo e/o estrazione sociale	3	5.1
merito e competenza che fanno sfigurare altri	2	3.9
non rispetto delle competenze e dell'anzianità	2	3.9
nessuna discriminazione	2	3.9
problemi interpersonali, discriminazione mia e dei miei collaboratori	2	3.9
ASN, non equa distribuzione risorse	2	3.9
discriminazioni sono problema generale dell'accademia italiana, inquadramento forzato in SSD	2	3.9
Barriere architettoniche e/o assenza di ausili tecnologici nelle aule che impediscono di partecipare ai dibattiti	1	1.7

3.3 Definizione del benessere organizzativo: per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine)

per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine): tasso di risposta per genere

	Totale rispondenti questionario Val. ass.	Totale risposte aperte Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Femmine	210	32	15,2
Maschi	299	43	14,4
Totale	509	75	14,7

M.R. al genere 2 (2.7% dei rispondenti domanda O.13)

per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine): **elenco dei suggerimenti effettivamente relativi ad ambiti di indagine aggiuntivi**

verificare che siano indicati chiaramente ruoli, incarichi e mansioni

verificare che il personale sia consultato in relazione alle sue esigenze

la pulizia e l'igiene dei luoghi di lavoro

effettuare indagini focalizzate sull'attività assistenziale

effettuare indagini e consultazioni dedicate al personale precario

effettuare follow up su donne al rientro dal congedo per maternità o su uomini che usufruiscano di congedi parentali

valutare quanto il personale viene coinvolto nell'organizzazione delle attività e di servizi

valutazione della qualità dei servizi all'interno dell'ateneo, anche non gestiti direttamente (ufficio postale, banca, etc)

valutazione della soddisfazione degli utenti come elemento di benessere organizzativo

Monitoraggio dei tempi di risposta alle segnalazioni e di quelli di risoluzione dei problemi nonché della congruenza tra soluzione e problema segnalato

per valutare il benessere organizzativo nel mio Ateneo è importante (indicare un eventuale altro ambito di indagine): frequenza dei suggerimenti relativi al conseguimento del benessere organizzativo per categoria

	Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
riqualificazione e manutenzione dei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla climatizzazione, alla pulizia, alla sicurezza	21	15.2
riduzione delle richieste burocratiche, scadenze note, procedure certe e stabili, impiego di moduli e ticket on line	14	10.1
indagine su condizioni reali di convivenza nelle strutture centrali e periferiche (democraticità, assenza di soprusi, trasparenza relativamente alle spese e agli atti amministrativi) e individuazione di una sede dove poter denunciare soprusi e discriminazioni	13	9.4
improntare comportamenti a onestà, giustizia, equità; sistemi di premialità per atteggiamenti collaborativi; vantaggi concreti a strutture che implementino azioni positive orientate al benessere	11	7.9
indagini periodiche sul benessere organizzativo, sulla produttività e sulla serenità del personale, anche espressamente dedicate al personale precario e alle attività di tipo assistenziale	9	6.5
pratiche di finanziamento e reclutamento orientate alla valorizzazione del merito e non al mantenimento di rendite di posizione o alla difesa corporativa di gruppi di potere	9	6.5
confronto statistico con altri atenei, progettazione di un sistema di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle azioni volte a migliorare il benessere, anche con l'ausilio di controlli esterni e mediante l'impiego di indicatori	9	6.5
miglioramento dei servizi amministrativi e informatici	8	5.8
miglioramento dei servizi offerti dall'Ateneo e dal Policlinico anche attraverso il monitoraggio della soddisfazione di studenti e pazienti	6	4.3
servizi interni di qualità (parcheggio, banca, ufficio postale, etc)	6	4.3
censire la ripartizione delle risorse e riservare dei finanziamenti ai ricercatori	5	3.6
indagine sulla relazione tra merito e livello di carriera	5	3.6
valorizzazione dell'impegno, del lavoro, delle competenze, anche in relazione all'attività didattica	5	3.6
pubblicizzazione di incarichi e mansioni, in modo da sapere chi fa cosa e a chi rivolgersi	4	2.9
ambiti tutti già previsti nel presente questionario	4	2.9
adottare un approccio partecipativo con il coinvolgimento del personale nella definizione degli interventi, delle azioni, degli obiettivi e dei risultati	4	2.9
formazione professionale di docenti e personale TAB, applicazione dell'empowerment	3	2.2
Altro	2	1.4

3.4 Note finali

Note finali: tasso di risposta per genere

	Totale rispondenti questionario Val. ass.	Totale risposte aperte Val. ass.	Tasso di risposta Val. %
Femmine	210	35	16,7
Maschi	299	62	20,7
Totale	509	97	19,0

M.R. al genere 6 (6.2% dei rispondenti domanda)

Note finali: frequenza dei suggerimenti

		Suggerimenti nella categoria Val. ass.	Suggerimenti nella categoria % (sul totale dei suggerimenti)
Commenti sul questionario	Apprezzamento per il sondaggio	12	11.0
	Auspicio sulla diffusione dei risultati e fiducia sugli esiti positivi dell'iniziativa	10	9.2
	Auspicio sulla diffusione dei risultati e sfiducia sugli esiti positivi dell'iniziativa	2	1.8
	Apprezzamenti negativi sul sondaggio	8	7.3
	Commenti positivi e negativi nel merito sul questionario	15	13.8
Commenti generali sull'ateneo e sulla propria situazione	Commenti positivi	8	7.3
	Commenti negativi	40	36.7
Suggerimenti su possibili miglie, sia generali sia molto particolari		14	12.8

NOTA METODOLOGICA

L'indagine conoscitiva sulla condizione di benessere lavorativo ed organizzativo del personale docente di Sapienza ha avuto come obiettivo l'esplorazione della condizione lavorativa percepita dal personale docente e l'individuazione delle dimensioni del benessere organizzativo relativo alle attività didattiche, di ricerca, assistenziale e terza missione. Il questionario predisposto, si compone di 13 aree tematiche articolate in 83 items, oltre ai dati socio-anagrafici.

Le Dimensioni oggetto di indagine sono:

- Il lavoro, il suo contesto e le relazioni con gli altri
- Il lavoro e le sue prospettive
- Il lavoro nella società
- Benessere organizzativo e pari opportunità
- Valutazione del sistema di valutazione

Data la complessità dell'indagine si è approntata una strategia di analisi che ha previsto:

1. Definizione obiettivi e ipotesi generali della ricerca
2. Integrazione del questionario con elementi di indagine specifici rispetto all'universo dell'indagine
3. Somministrazione di un pre-test ad utenti selezionati in base ad alcune variabili socio-professionali
4. Definizione finale del questionario
5. Distribuzione e somministrazione dei questionari attraverso la piattaforma digitale in collaborazione con Infosapienza per la somministrazione con software CAWI (Computer Assistance Web Interview) LimeSurvey
6. Correzione memorizzazione dei dati e costruzione del database finale
7. Preparazione codici per l'elaborazione dei dati con il software SPSS 22.0
8. Analisi descrittive generali (Tabelle semplici e multiple, analisi condizionate ecc.)
9. Analisi delle relazioni con le variabili socio-demografiche degli intervistati (tavole di contingenza)
10. Analisi grafiche

I dati raccolti, sono stati presentati solo in forma aggregata, per garantire l'anonimato degli intervistati.