

Università degli Studi di Ferrara



**E** DIPARTIMENTO  
DI ECONOMIA  
E MANAGEMENT

---

*Indagine sul Benessere Organizzativo Integrato  
del personale docente e ricercatore*

---

**Stefano Bonnini e Arianna Pittarello**

Dicembre, 2017



## **Indice**

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>5</b>
1.1. Caratteristiche dei rispondenti.....	6
1.2. Struttura del questionario.....	11
1.3. Note Metodologiche.....	12
<b>2. Questionario sul benessere organizzativo .....</b>	<b>15</b>
2.1. Sezione A: sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.....	15
2.2. Sezione B: le discriminazioni.....	24
2.3. Sezione C: l'equità nella mia amministrazione.....	34
2.4. Sezione D: carriera e sviluppo professionale.....	43
2.5. Sezione E: il mio lavoro.....	52
2.6. Sezione F: i miei colleghi.....	61
2.7. Sezione G: il contesto del mio lavoro.....	70
2.8. Sezione H: il senso di appartenenza.....	79
2.9. Sezione I: l'immagine della mia amministrazione.....	87
2.10 Grado di importanza degli ambiti analizzati nella percezione dei dipendenti.....	95
<b>3. Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione.....</b>	<b>102</b>
3.1. Sezione L: la mia organizzazione.....	102
3.2. Sezione M: le mie performance.....	111
3.3. Sezione N: il funzionamento del sistema.....	119
<b>4. Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico.....</b>	<b>128</b>
4.1. Sezione O: il mio capo e la mia crescita.....	128
4.2. Sezione P: il mio capo e l'equità.....	137
<b>5. Questionario UNIFE.....</b>	<b>146</b>
5.1. Sezione Q: parte generale.....	146
<b>6. Conclusioni.....</b>	<b>157</b>
6.1. Indice di Benessere Globale: questionario sul benessere organizzativo.....	158
6.2. Indice di Benessere Globale: questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione..	160
6.3. Indice di Benessere Globale: questionario sulla valutazione del superiore gerarchico.....	163
6.4. Considerazioni finali.....	165



# 1. Introduzione

*«La capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione»*

(Avallone e Bonaretti, Benessere Organizzativo, 2003).

Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica. Nell'ambito dell'obiettivo 3 del Piano delle Azioni Positive 2014-2016 proposto dagli organi di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara e approvato dal Senato Accademico del 19/02/2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 26/02/2014 la Delegata Rettore alle Pari Opportunità ha presentato quindi un progetto alla Direzione generale dell'Ateneo insieme al Consiglio di Parità, al Comitato Unico di Garanzia e al Nucleo di Valutazione al fine di promuovere il miglioramento del benessere lavorativo del personale tecnico amministrativo attraverso la definizione di interventi volti al miglioramento della qualità della vita lavorativa derivanti dalle rilevazioni che discendono da adempimenti di legge:

- a) Decreto Legislativo n. 150/2009 - ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (per l'Università di Ferrara le funzioni di OIV sono svolte dal Nucleo di Valutazione) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo e di comunicarne i dati al dipartimento della Funzione Pubblica.
- b) Decreto Legislativo n. 33/2013 (TU Trasparenza) ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo.
- c) Decreto Legislativo n. 81/2008 (TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato.

Al fine di ottimizzare risorse e somministrazione, è stato confezionato un unico questionario con diversi obiettivi:

1. valutare il grado di stress lavoro-correlato nel personale docente e ricercatore della nostra Amministrazione;
2. rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro (tali opinioni saranno poi trasmesse a cura del Nucleo di Valutazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dalla legge);
3. identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici.

L'obiettivo dell'indagine è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è stato necessario utilizzare metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentissero di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo. L'ANAC fa riferimento all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling), in particolare opta per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala di facile comprensione per tutte le tipologie di rispondenti;

- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e molti più dati da elaborare;
- nel questionario nello specifico è stata scelta una scala secondo 6 modalità di risposta.

Quindi usando la tecnica adottata dall'ANAC, l'Università di Ferrara ha deciso di intervistare i propri dipendenti inviando una richiesta di compilazione del questionario per via telematica, costruendo l'indagine come un insieme di "tre questionari", come è stato detto, con l'aggiunta di una scheda anagrafica, che ha permesso di aggregare le risposte in base a determinate caratteristiche dei dipendenti.

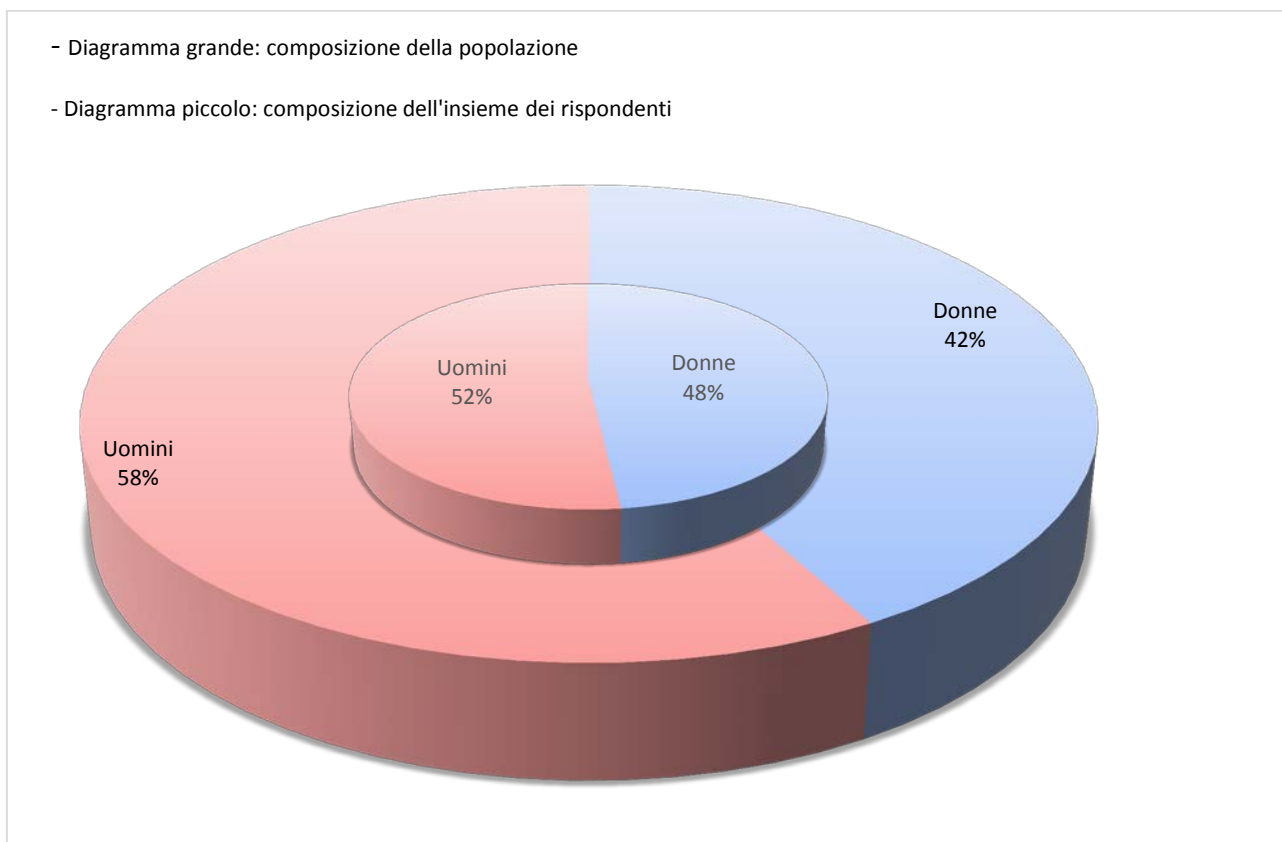
Nel 2014 è stata somministrata una prima indagine sul benessere organizzativo, destinata al personale tecnico e amministrativo, il questionario era composto da 124 domande di cui sei item costruiti intorno alla realtà di Unife. L'iniziativa era stata ben accolta dal personale, che ha registrato un tasso di partecipazione pari al 77%. Il questionario conteneva domande che provenivano da tre fonti diverse, e molte di queste domande erano ripetitive e ridondanti. Per la presente indagine, analoga alla precedente ma indirizzata al personale docente e ricercatore, includendo anche assegnisti di ricerca e dottorandi, il questionario è stato rivisto e modificato. Oltre ad adattare alcune domande al contesto lavorativo, alla tipologia di attività svolte e alla situazione ambientale del personale docente e ricercatore, si è pensato di valutare la possibilità di ridimensionare il questionario, riducendo il numero di quesiti senza perdere importanti ed utili informazioni. Mediante una analisi fattoriale applicata alle risposte fornite nell'indagine riguardante il personale tecnico e amministrativo, è stato possibile ridurre il numero di domande, accorpandone diverse ed evitando la ridondanza che aveva caratterizzato il precedente questionario. Sulla base di questo studio preliminare, il nuovo questionario destinato al personale docente e ricercatore è composto da 57 domande, di cui diciassette nuovi item introdotti per indagare su aspetti specifici riguardanti il benessere organizzativo dei docenti e ricercatori. L'invito alla compilazione via web è stato divulgato a tutto il personale docente e ricercatore a novembre 2016 e la compilazione è stata effettuata tra novembre e dicembre dello stesso anno.

In questa indagine, la popolazione consiste in tutti i docenti e ricercatori dell'Università di Ferrara (inclusi assegnisti e dottorandi), ovvero 1.194 soggetti. Il numero totale dei partecipanti all'indagine è di 185 soggetti, ovvero poco più del 15% della popolazione.

## 1.1. Caratteristiche dei rispondenti

Come detto in precedenza, all'interno del questionario sono state inserite domande riguardanti caratteristiche personali dei rispondenti, anche allo scopo di confrontare le risposte di sottogruppi distinti di rispondenti. Ricordiamo che confrontando la composizione della popolazione e dell'insieme dei rispondenti rispetto ad alcune caratteristiche è possibile verificare la rappresentatività dell'insieme dei rispondenti. Il personale docente e ricercatore dell'università di Ferrara, come già detto, alla data dell'indagine era composto da 1.194 persone, di cui 42% donne e 58% uomini. La distribuzione per genere è molto simile nell'insieme dei rispondenti (rispettivamente 48% e 52% le percentuali) a indicare buona rappresentatività dell'insieme dei rispondenti. Il segno della differenza (di 6 punti percentuali, quindi abbastanza contenuta) è positivo per le donne. Ciò indica che per le donne si evidenzia un maggiore tasso di partecipazione all'indagine, ovvero le donne sono state più attive nella compilazione del questionario (vedi Figura 1.1).

Figura 1.1: Composizione della Popolazione e dell'insieme dei rispondenti per genere



In Tabella 1.1 vengono rappresentate le frequenze assolute e la composizione percentuale per genere della popolazione e dell'insieme di rispondenti. L'ultima colonna misura il tasso di partecipazione all'indagine ossia la percentuale dei rispondenti per ciascun gruppo. La tabella mostra come il tasso di partecipazione all'indagine sia stato molto inferiore a quello della precedente indagine sul personale tecnico e amministrativo e che tra i due generi le donne siano state più attive nella compilazione.

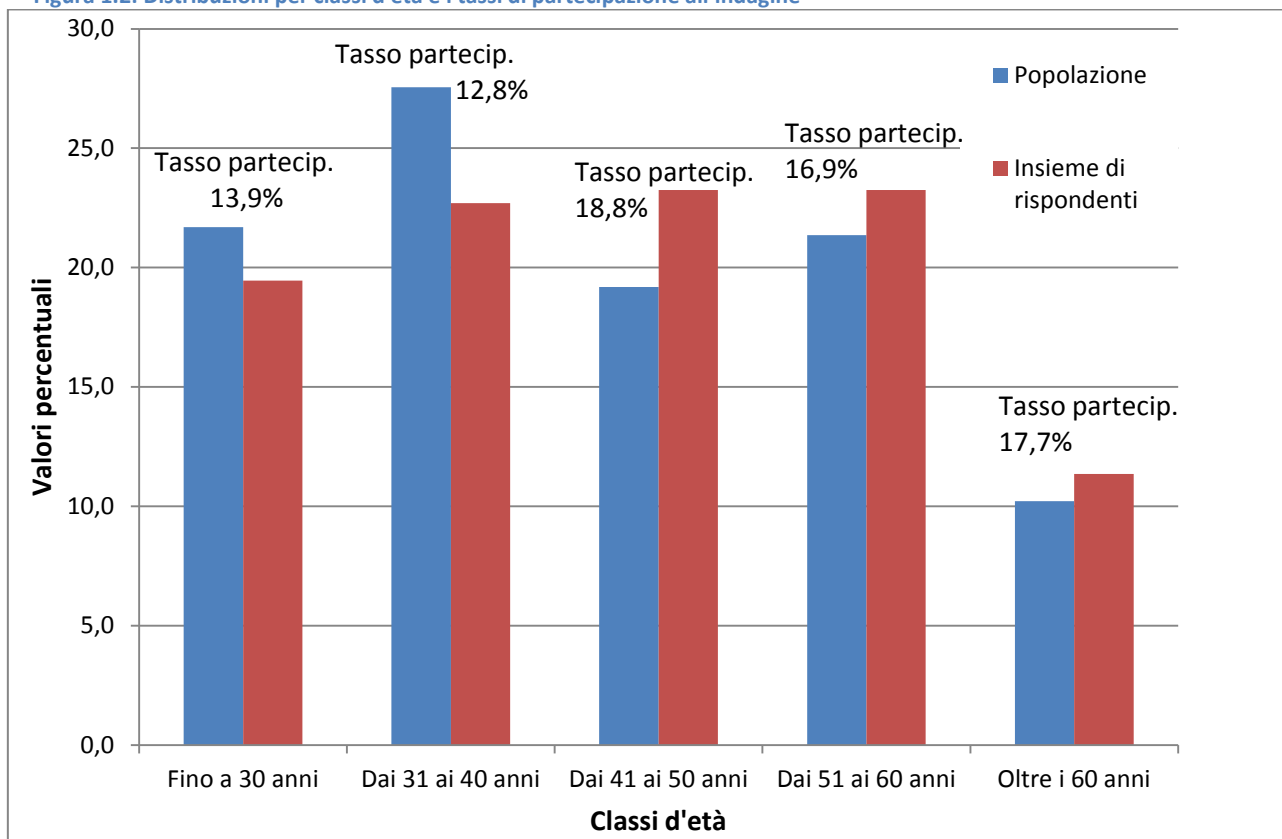
Tabella 1.1: Composizione per genere e tassi di partecipazione all'indagine

Genere	Popolazione		Rispondenti		Tasso di Partecipazione
	Oss.	Comp. %	Oss.	Comp. %	%
<b>Uomini</b>	692	58,0	96	51,9	13,9
<b>Donne</b>	502	42,0	89	48,1	17,7
<b>Totale</b>	1.194	100,0	185	100,0	15,5

Per quanto riguarda l'età, lo studio della composizione percentuale viene fatto attraverso la suddivisione in 5 classi, rispetto alle quali il personale sembra quasi uniformemente distribuito, fatta eccezione per i dipendenti ultra sessantenni che rappresentano circa il 10% sia tra la popolazione sia tra il campione. Le altre classi invece pesano tutte poco più del 20%, ad indicare una certa eterogeneità anagrafica dei dipendenti.

La Figura 1.2 illustra la composizione per classi di età della popolazione e dell'insieme dei rispondenti. Si nota una certa rassomiglianza delle due distribuzioni, per cui si può dire che, anche rispetto all'età, l'insieme dei rispondenti sia rappresentativo della popolazione. I valori sopra alle colonne del diagramma indicano invece il tasso di partecipazione all'indagine, che come si è visto risulta molto basso. Sono i dipendenti tra i 41 e i 50 anni che hanno partecipato più attivamente alla compilazione del questionario. Incrociando genere e classe d'età, si può notare l'elevato tasso di risposta tra le donne nella fascia d'età 41-50: poco meno del 29%, dato nettamente superiore a quello di qualunque altra categoria (Tabella 1.2).

Figura 1.2: Distribuzioni per classi d'età e i tassi di partecipazione all'indagine



Nella Tabella 1.2 si nota anche che l'età mediana della popolazione è intorno ai 40 anni, perché le percentuali di dipendenti al di sotto e al di sopra di tale età, sono molto simili, anche se per le donne si registra una maggior presenza nella categoria under 40. Invece, tra i rispondenti, la mediana è un po' più alta dato il maggior tasso di partecipazione all'indagine degli over 40, in particolare tra le donne.

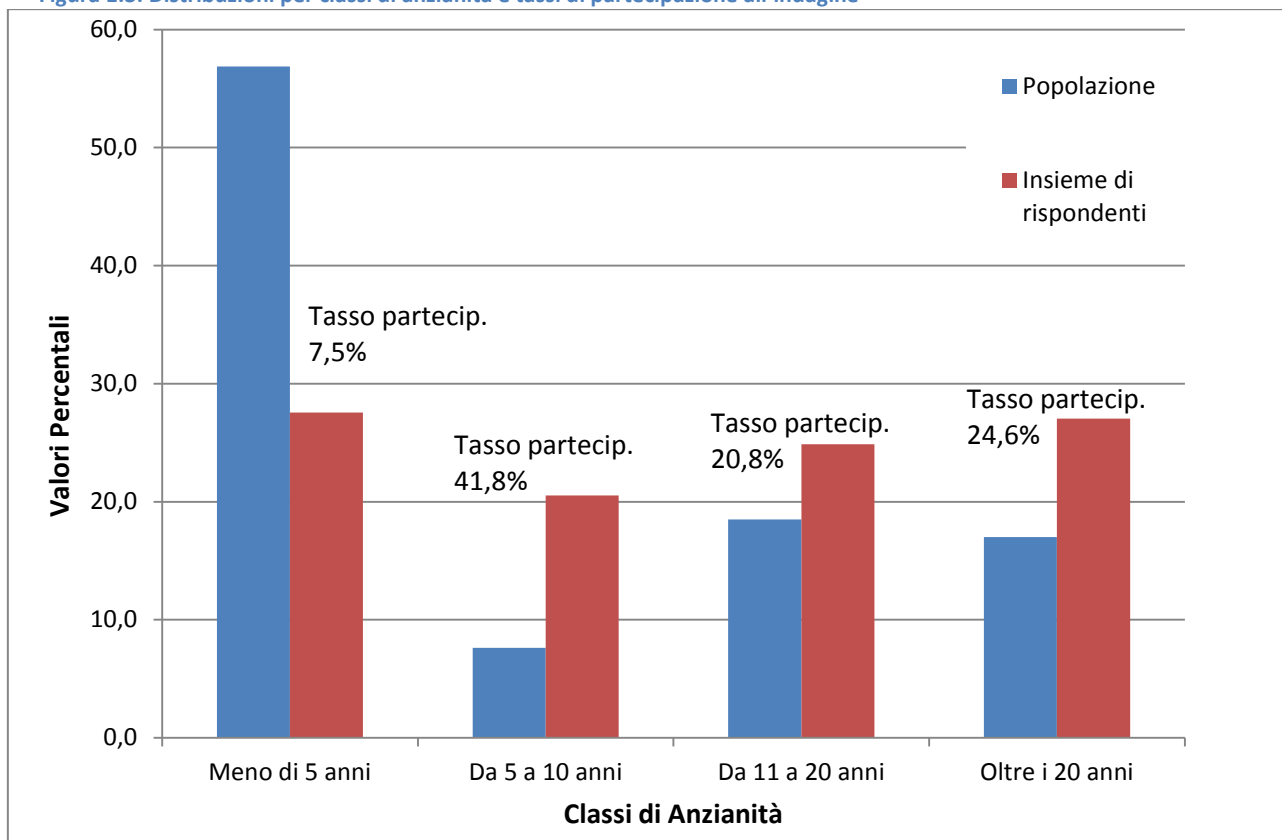
Tabella 1.2: Composizione per classi d'età e genere e i tassi di partecipazione all'indagine

Classi d'età	Popolazione				Rispondenti				Tasso di Partecipazione	
	Donne	Comp. %	Uomini	Comp. %	Donne	Comp.	Uomini	Comp. %	Donne	Uomini
<b>Fino a 30 anni</b>	122	24,3	137	19,8	17	19,1	19	19,8	13,9	13,9
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	168	33,5	161	23,3	24	27,0	18	18,8	14,3	11,2
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	94	18,7	135	19,5	27	30,3	16	16,7	28,7	11,9
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	81	16,1	174	25,1	14	15,7	29	30,2	17,3	16,7
<b>Oltre i 60 anni</b>	37	7,4	85	12,3	7	7,9	14	14,6	18,9	16,5
<b>Totale</b>	<b>502</b>	<b>100,0</b>	<b>692</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>13,9</b>



Dal punto di vista dell'anzianità lavorativa, come nell'indagine precedente, sono state definite 4 classi: meno di 5 anni, dai 5 ai 10 anni, dai 10 ai 20 e oltre i 20 anni di servizio. Anche questa variabile è molto utile per analizzare la rappresentatività dell'insieme dei rispondenti, in quanto il tempo di permanenza nell'ente è sicuramente un fattore determinante nello spiegare il benessere sul luogo di lavoro. Per questa classificazione si deve però fare una precisazione, che tra il personale docente e ricercatore sono presenti anche i dottorandi e gli assegnisti di ricerca che hanno contratti a tempo determinato non a lunga scadenza,. Ciò significa che la classe di anzianità nell'Ateneo da 0 a 5 anni è nettamente la più frequente. Infatti in Figura 1.3 è evidente che la popolazione è composta per circa il 55 per cento da personale con meno di 5 anni lavorativi. Tra le donne la percentuale di chi ha una anzianità lavorativa inferiore ai 5 anni è addirittura del 65%. La classe con un minore numero di dipendenti è quella dei 5 e 10 anni di servizio. A causa del ridotto tasso di partecipazione all'indagine nella classe "0-5 anni" e dell'alto tasso di partecipazione nella classe "5-10 anni", la composizione per anzianità di servizio nell'ente nei rispondenti è più uniforme che nella popolazione.

Figura 1.3: Distribuzioni per classi di anzianità e tassi di partecipazione all'indagine



La Tabella 1.3 evidenzia come anche in questo caso le donne siano state più attive nella compilazione del questionario. In particolare, la classe meno popolosa (quella tra i 5 e i 10 anni di servizio) per le donne fa registrare un tasso di partecipazione di oltre il 50%.

Tabella 1.3: Composizione per classi di anzianità e genere e i tassi di partecipazione all'indagine

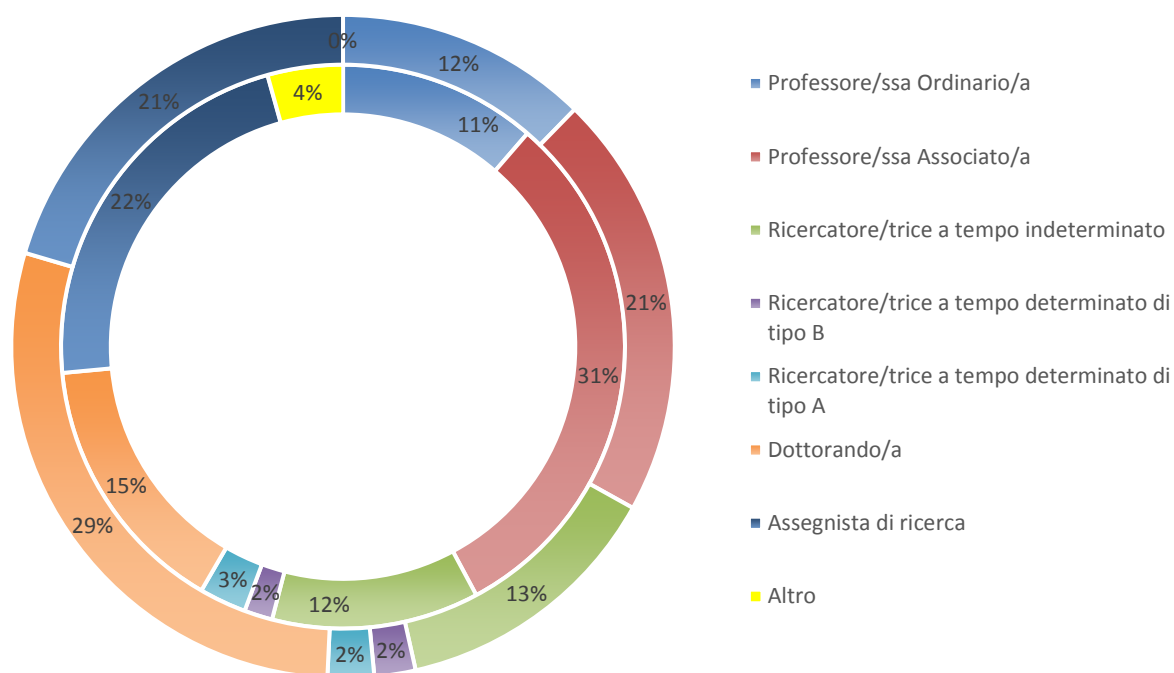
Classi di Anzianità	Popolazione				Rispondenti				Tasso di Partecipazione	
	Donne	Comp. %	Uomini	Comp. %	Donne	Comp.	Uomini	Comp. %	Donne	Uomini
<b>Meno di 5 anni</b>	330	65,7	349	50,4	27	30,3	24	25,0	8,2	6,9
<b>Da 5 a 10 anni</b>	39	7,8	52	7,5	20	22,5	18	18,8	51,3	34,6
<b>Da 11 a 20 anni</b>	71	14,1	150	21,7	24	27,0	22	22,9	33,8	14,7

<b>Oltre i 20 anni</b>	62	12,4	141	20,4	18	20,2	32	33,3	29,0	22,7
<b>Totale</b>	<b>502</b>	<b>100,0</b>	<b>602</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>13,9</b>

Altra utile suddivisione dei dipendenti dell'Università Ferrarese impegnati in didattica e ricerca riguarda il ruolo. Sono stati individuati 7 ruoli: Professori Ordinari, Professori Associati, Ricercatori a Tempo Indeterminato, Ricercatori di tipo A, Ricercatori di tipo B, Dottorandi e Assegnisti. La composizione per ruolo nell'insieme dei rispondenti è simile a quella della popolazione anche se la categoria dei dottorandi è leggermente sotto rappresentata, a causa del ridotto tasso di partecipazione all'indagine, e quella dei Professori Associati è invece sovrarappresentata per il motivo opposto. Il 4% dei rispondenti non ha indicato il proprio ruolo (Figura 1.4).

**Figura 1.4: Composizione della popolazione e dei rispondenti per ruolo**

- Cerchio ESTERNO: composizione della popolazione
- Cerchio INTERNO: composizione dell'insieme dei rispondenti



La composizione per ruolo e genere viene riportata in Tabella 1.4, da cui si evince che la percentuale di Professori tra le donne è inferiore di quella che si registra tra gli uomini. Gli alti tassi di partecipazione delle donne Ricercatrici di tipo A e B rappresentano un dato non rilevante, data la numerosità ridotta di personale nei due ruoli.

Tabella 1.4: Composizione per ruolo e genere e tassi di partecipazione all'indagine

Profilo	Popolazione				Rispondenti				Tasso di Partecipazione	
	Donne	Comp. %	Uomini	Comp. %	Donne	Comp.	Uomini	Comp.%	Donne	Uomini
Professore Ordinario	20	4,0	127	18,4	4	4,5	17	17,7	20,0	13,4
Professore Associato	88	17,5	160	23,1	26	29,2	31	32,3	29,5	19,4
Ricercatore a tempo indeterminato	76	15,1	84	12,1	11	12,4	11	11,5	14,5	13,1
Ricercatore a tempo determinato di tipo B	10	2,0	14	2,0	2	2,2	1	1,0	20,0	7,1
Ricercatore a tempo determinato di tipo A	11	2,2	16	2,3	4	4,5	1	1,0	36,4	6,3
Dottorando	171	34,1	173	25,0	14	15,7	14	14,6	8,2	8,1
Assegnista di ricerca	126	25,1	118	17,1	23	25,8	18	18,8	18,3	15,3
Altro	0	0,0	0	0,0	5	5,6	3	3,1	-	-
<b>Totale</b>	<b>502</b>	<b>100,0</b>	<b>692</b>	<b>100,0</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>17,7</b>	<b>13,9</b>

## 1.2. Struttura del questionario

Ricordiamo che il precedente questionario era stato organizzato in maniera tale da soddisfare le richieste dell'ANAC e integrato con domande del questionario Inail, sullo stress da lavoro e da altri quesiti di interesse specifico dell'ateneo Ferrarese. Come detto, il questionario è stato ridotto e adattato al contesto. Lo scheletro dell'intervista è stato comunque mantenuto. Infatti si ritrovano le 5 sezioni suddivise per temi di indagine.

- 1- Questionario sul benessere organizzativo (sezioni A, B, C, D, E, F, G, H, I);
- 2- Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione (sezioni L, M e N);
- 3- Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico (sezioni O e P);
- 4- Questionario UNIFE (sezione Q);
- 5- Dati anagrafici e caratteristiche dei rispondenti.

La parte sui dati anagrafici ci ha permesso di fare tutta l'analisi del campione vista nel paragrafo precedente. I primi 4 punti sono articolati in sezioni che verranno studiate singolarmente.

Il questionario 1 è suddiviso nelle seguenti 9 sezioni riguardanti i seguenti aspetti:

- A. **sicurezza e salute** sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato;
- B. **discriminazioni** lavorative;
- C. **equità dell'amministrazione** in cui si opera;
- D. possibilità di far **carriera** e di avere uno sviluppo professionale;
- E. informazioni sul **lavoro attualmente** svolto;
- F. **relazioni** e i **rapporti** con i colleghi;
- G. analisi del contesto lavorativo;
- H. **senso di appartenenza** al luogo lavorativo;

I. **immagine** che si ha della propria **amministrazione**.

Il questionario 2 invece verte sull'organizzazione lavorativa, ossia:

- L. conoscenza delle **strategie adottate** (la mia organizzazione);
- M. analisi delle **performance** sia aziendali che proprie (le performance);
- N. **funzionamento del sistema**.

Il questionario 3 formula alcune domande in merito al rapporto con il superiore:

- O. il mio **capo** e la mia **crescita**;
- P. il mio **capo** e l'**equità**.

Infine il questionario definito dall'amministrazione UNIFE va ad investigare il livello di soddisfazione del personale in merito alle attività di didattica e di ricerca svolte, alla possibilità di cambiare ateneo, quindi lo spostamento in un'altra università italiana o addirittura estera.

### 1.3. Note Metodologiche

L'analisi delle singole sezioni delle diverse parti dell'indagine sono state condotte in maniera similare e i risultati allo stesso modo verranno riportati all'interno del report rispettando sempre la stessa struttura di rappresentazione.

La strategia di analisi è stata suddivisa in diverse fasi e, utilizzando alcuni indici di sintesi, sono state descritte in modo sintetico le risposte date ai differenti quesiti da parte del personale dipendente.

Le analisi predisposte, per ogni sezione dei quattro questionari sul benessere organizzativo, sono le medesime e sono sviluppate e presentate secondo il seguente schema:

- una tabella riepilogativa, per ogni quesito della sezione, indica il numero di risposte raccolte, la polarità del quesito (che indica se il quesito ha una valenza positiva o negativa rispetto al benessere organizzativo), la distribuzione percentuale delle risposte. Vengono poi calcolati
  - il tasso di risposta del quesito (percentuale di rispondenti rispetto al totale dei dipendenti che ha partecipato all'indagine);
  - la media delle risposte, come indicatore di tendenza centrale della distribuzione, secondo la seguente formula

$$media = (\sum_{i=1}^6 i \times f_i) / n,$$

dove  $i$  rappresenta un valore da 1 a 6 della scala Likert utilizzata,  $f_i$  è la frequenza assoluta della  $i$ -esima risposta (numero di rispondenti che ha fornito la  $i$ -esima risposta) e  $n$  è il numero totale di rispondenti;

- la mediana, ossia l'osservazione centrale nella sequenza ordinata delle risposte, misura di tendenza centrale che tiene conto della natura categoriale ordinale dei dati e non risente, a differenza della media, dell'eventuale presenza di valori anomali;
- differenza tra media e mediana, per valutare l'eventuale asimmetria della distribuzione di frequenze;
- la deviazione standard (o scarto quadratico medio) che misura la dispersione dei dati ossia quanto i dati si discostano dalla media:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^6 (i - \text{media})^2}{n}}$$

dove  $i$  indica i valori della scala Likert,  $n$  il numero di rispondenti per lo specifico quesito,

- l'indice di Gini normalizzato, che è invece un indicatore di eterogeneità statistica e misura la tendenza dei rispondenti a fornire risposte diverse (eterogeneità) o simili (omogeneità) al quesito in oggetto, assume valore zero in caso di massima omogeneità (tutti forniscono la stessa risposta) e raggiunge il massimo pari a 1 in caso di massima eterogeneità, cioè quando tutte le 6 risposte possibili sono state fornite da un uguale numero di intervistati:

$$I = \left[ 1 - \sum_{i=1}^6 \left( \frac{f_i}{n} \right)^2 \right] \times \frac{6}{5};$$

- infine è stato calcolato un valore riepilogativo che misura il benessere organizzativo complessivo dell'insieme (o di un certo gruppo) di rispondenti, in relazione allo specifico quesito, chiamato Indice di Benessere Parziale (IBP), descritto al punto successivo.
- **L'Indice di Benessere Parziale (IBP)** tiene conto della media delle risposte fornite per un singolo quesito, per misurare, con un valore tra 0 e 100, il benessere organizzativo riferito a quel quesito, tenendo in considerazione la polarità del quesito stesso. Nel caso la polarità della domanda sia positiva (cioè valori grandi corrispondono a benessere e viceversa), l'indice viene calcolato secondo la formula





$$IBP = [(Media - 1)/5] \times 100.$$

Nel caso in cui la polarità della risposta sia negativa (valori grandi corrispondono a malessere e viceversa), l'indice viene calcolato nel modo seguente:

$$IBP = [(6 - Media)/5] \times 100.$$

Dunque l'indice, indipendentemente dalla polarità del quesito, assume valore zero in corrispondenza di benessere nullo (massimo malessere), valore 100 in corrispondenza di benessere massimo (cioè quando tutti i rispondenti hanno fornito risposta 6 se il quesito ha polarità positiva, risposta 1 altrimenti). Per facilitare la lettura del dato, sono state individuate delle classi di eccellenza o criticità dell'indice, evidenziate con colori diversi e definite nel seguente schema:

Tabella 1.6: Classi di eccellenza e criticità dell'Indice di benessere

Classe di valori di IB	Corrispondente classe di valori per la media delle risposte al quesito		Classificazione	Evidenziazione
	polarità			
	+	-		
[80, 100]	[5, 6]	[1, 2]	eccellenza	
[60, 80]	[4, 5]	(2, 3]	-	
[40, 60]	[3, 4]	(3, 4]	criticità lieve	
[20, 40]	[2, 3]	(4, 5]	criticità moderata	
[0, 20]	[1, 2]	(5, 6]	criticità grave	

- Con l'idea di aggregare l'informazione fornita dagli IBP dei singoli quesiti, per misurare il benessere organizzativo a livello di sezione e per l'intero questionario, sono stati calcolati altri due indici di benessere denominati rispettivamente **Indice di Benessere Aggregato (IBA)** e **Indice di Benessere Globale (IBG)**. L'IBA di una certa sezione viene calcolato come media aritmetica degli IBP dei singoli quesiti mentre l'IBG di un dato questionario viene calcolato come media aritmetica delle risposte degli intervistati (trasformate su scala 0-100 in base alla polarità) per tutti i quesiti. Per entrambi gli indicatori, l'interpretazione da dare ai valori assunti è analoga a quella descritta per l'IBP.
- I tassi di risposta ai singoli quesiti e gli indici di benessere sono stati calcolati anche in riferimento a sottogruppi di rispondenti, individuati in base a sesso, età, anzianità lavorativa, tipologia di contratto (a tempo determinato o indeterminato) e profilo lavorativo (tecnico o amministrativo) e rappresentati per mezzo di tabelle riassuntive e di grafici.

## 2. Questionario sul benessere organizzativo

In questo capitolo si presentano i risultati attinenti alle 9 sezioni della prima parte dell'indagine, riguardante il questionario sul benessere organizzativo. Gli aspetti del benessere organizzativo considerati nell'analisi riguardano la salute sul luogo di lavoro e lo stress da lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità dell'amministrazione, la carriera e lo sviluppo professionale, il lavoro, i colleghi, il contesto del lavoro, il senso di appartenenza e l'immagine dell'Ateneo.

### 2.1. Sezione A: sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

La sezione A è composta da cinque quesiti, che vanno ad investigare il grado di soddisfazione dei docenti e ricercatori in merito alla loro sicurezza e salute sul luogo del lavoro. Nello specifico, agli intervistati è stato chiesto di esprimere il grado di accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni:

- A.01. Il mio luogo di lavoro è sicuro e soddisfacente in quanto a spazi, luminosità, rumorosità, ecc;
- A.02. Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi, prevenzione e protezione connessi alla mia attività lavorativa;
- A.03. Nello svolgimento del mio lavoro ho subito atti di mobbing o molestie o avverto situazioni di malessere o disturbi psicofisici (insofferenza, disinteresse, nervosismo, senso di depressione, mal di testa, mal di stomaco...);
- A.04. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare;
- A.05. Nello svolgimento del mio lavoro, ho la possibilità di prendere sufficienti pause e i ritmi lavorativi sono sostenibili.

I risultati raccolti mostrano che tutti i partecipanti all'intervista hanno risposto alle 5 domande. Quindi il tasso di risposta è del 100 per cento. Nella sezione A ci sono quattro domande a polarità positiva e una sola a polarità negativa. Per tutte le domande è stato calcolato l'indice di benessere parziale che, tenendo conto della polarità e del valore della media, indica il grado di benessere dei rispondenti.

In questa prima sezione, l'aspetto per il quale il valore dell'indice è molto alto (>80) riguarda il divieto di fumare all'interno dei locali. La criticità, seppur lieve (valore dell'indice pari a 59), si riferisce alle informazioni ricevute sui rischi, sulla prevenzione e sulla protezione connessi alla propria attività lavorativa. Le deviazioni standard, sempre sensibilmente superiori ad 1, e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, vicino al valore unitario, indicano una discreta dispersione ed eterogeneità delle risposte, fatta eccezione per il quesito 4, dove l'indice assume un valore di 0,66, segno che, a questa domanda, i rispondenti hanno evidenziato un grado di soddisfazione più simile rispetto ad altre domande.

Gli uomini sembrano evidenziare un benessere superiore a quello delle donne, con l'eccezione del quesito A.05 riguardante lo svolgimento del proprio lavoro, sulla possibilità di prendere sufficienti pause durante l'orario e sui ritmi lavorativi sostenibili.

Confrontando l'indice di benessere parziale delle diverse classi d'età, i valori più alti riguardano tendenzialmente i più giovani (fino a 30 anni) e i più anziani (oltre i 60 anni) con qualche eccezione. Rileviamo tra le eccezioni il valore basso per i dipendenti con età inferiore a 30 anni per il quesito A.02 (adeguatezza sulle informazioni date) e il loro maggior benessere riguardo il rispetto del divieto di fumare (A.04). Sempre per questa fascia d'età si registra un elevato valore dell'indice (superiore ad 80) per il quesito riguardante gli atti di mobbing o molestie eventualmente subite o sensazioni di malessere o

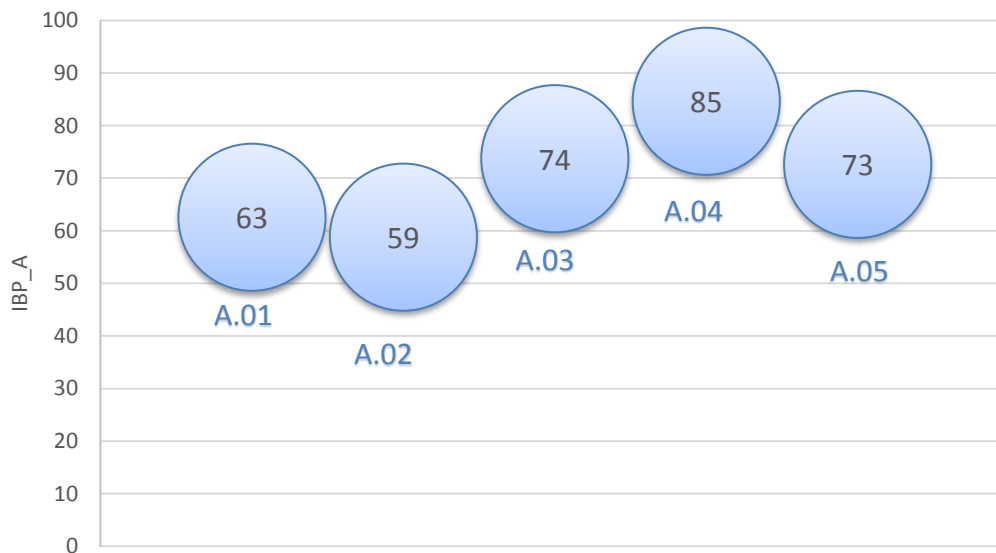
disturbi psicofisici avvertiti sul lavoro (A.03). Su questo tema, le altre fasce d'età hanno evidenziato un minore livello di benessere.

L'indice di benessere parziale, per classe di anzianità, evidenzia che i dipendenti con meno di dieci anni di anzianità mostrano maggiore benessere in merito a quasi tutti gli aspetti monitorati riguardo alla salute e alla sicurezza nel luogo di lavoro, fatta eccezione per il quesito A.02 (non sembrano aver ricevuto adeguate informazioni sui rischi, le procedure e la prevenzione). Da tenere in considerazione il fatto che i dipendenti con oltre 20 anni di servizio reputano di non avere la possibilità di prendere sufficienti pause e che i ritmi lavorativi non siano a volte sostenibili.

Analizzando i dati per ruolo, si nota il maggior benessere per i ricercatori a tempo determinato di tipo B fatta eccezione per il quesito A.02 (in merito alle informazioni ricevute precedentemente sui rischi, le procedure e la prevenzione). In realtà questo quesito ottiene un valore basso anche dagli altri profili, fatta eccezione per i professori ordinari e i gli assegnisti di ricerca (valore vicino ad 80). Sempre i ricercatori a tempo determinato di tipo B assegnano il valore di 100 al quesito A.03, anche in questo caso i dipendenti con questa tipologia di contratto dichiarano di non essere stati vittime di atti di mobbing o molestie e non avvertono situazioni di malessere o disturbi psicofisici.

L'indice di benessere aggregato per la sicurezza e salute sul luogo di lavoro è pari a 70, il valore dunque non evidenzia particolari criticità quindi per quanto riguarda questa sezioni non sembra necessario fare nessun tipo di intervento da parte dell'amministrazione. Non si evidenzia nessuna differenza tra l'indice di benessere degli uomini e quello delle donne: questo vale per tutte le sottocategorie definite, infatti gli indici sono alquanto simili tra i due generi, fatta eccezione per le donne ricercatrici a tempo indeterminato e assegniste di ricerca per le quali l'indice di benessere è maggiore.

Figura 2.1: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione A.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.



Figura 2.2: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione A.

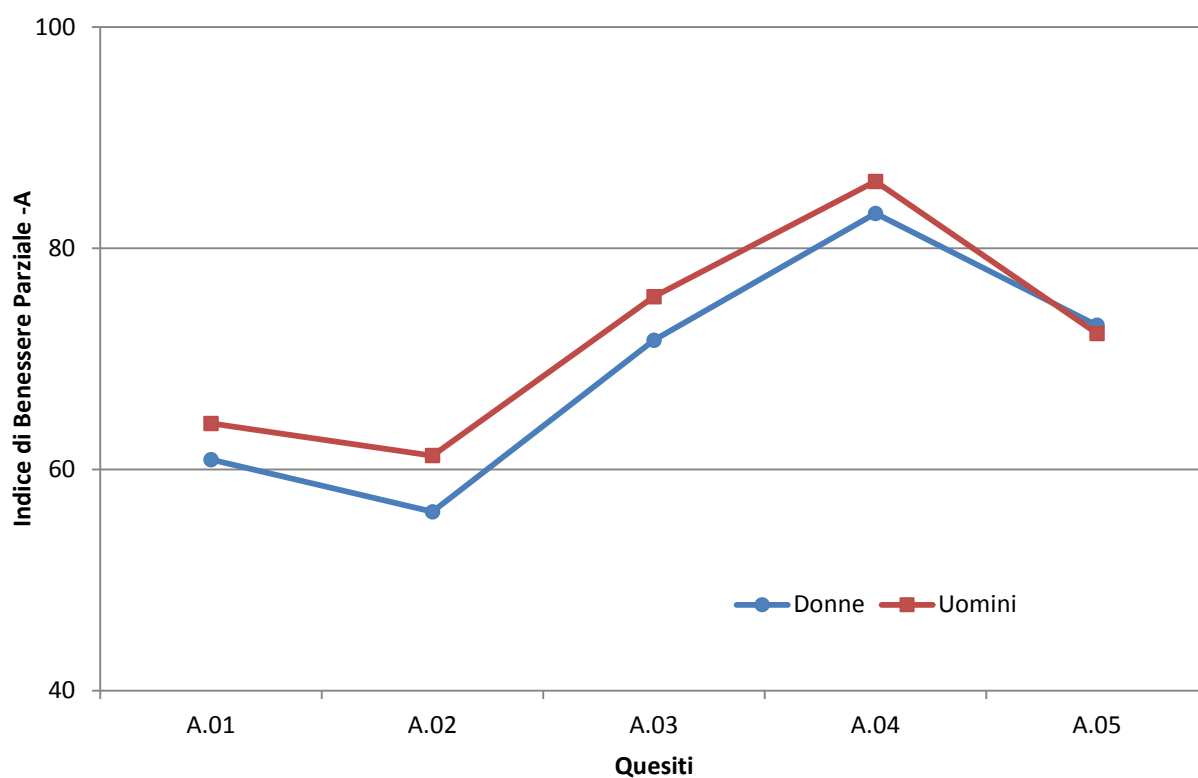


Figura 2.3: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione A.

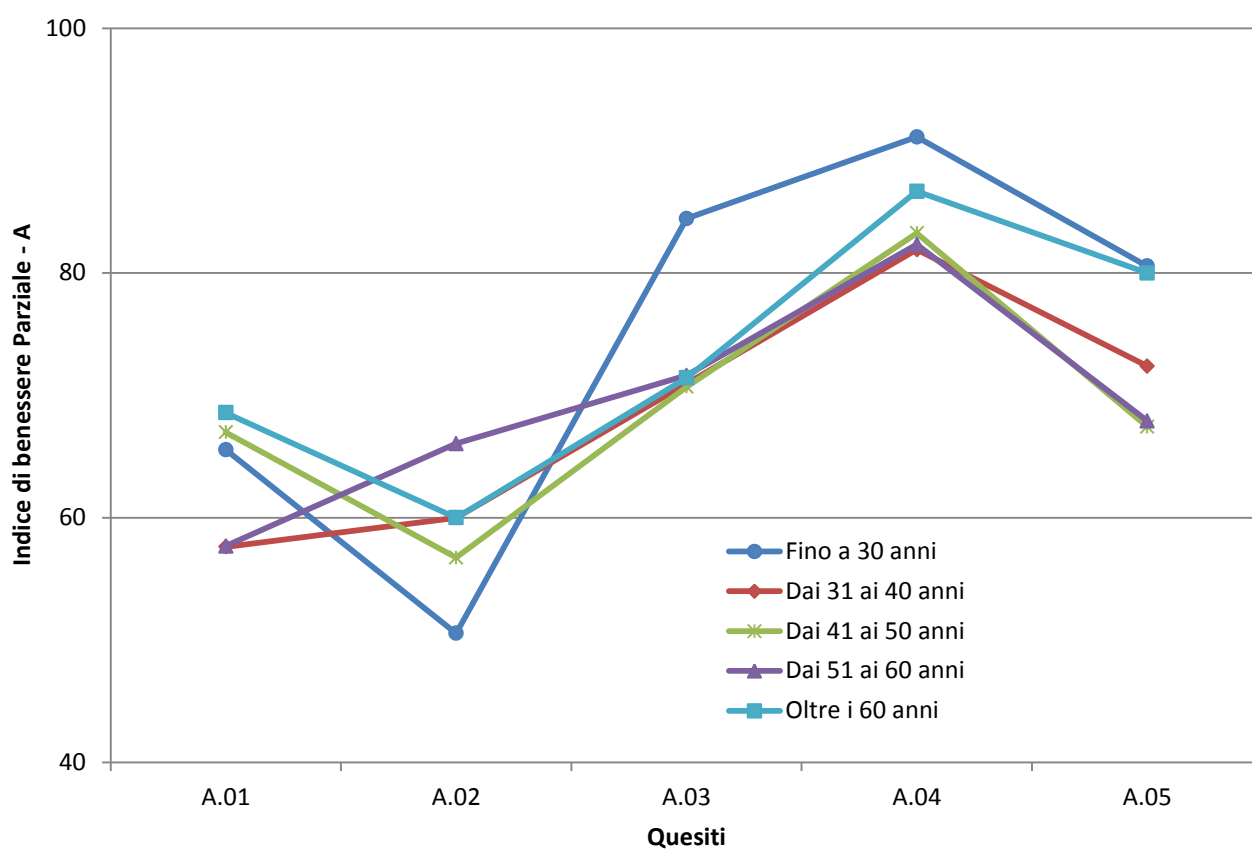


Figura 2.4: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione A.

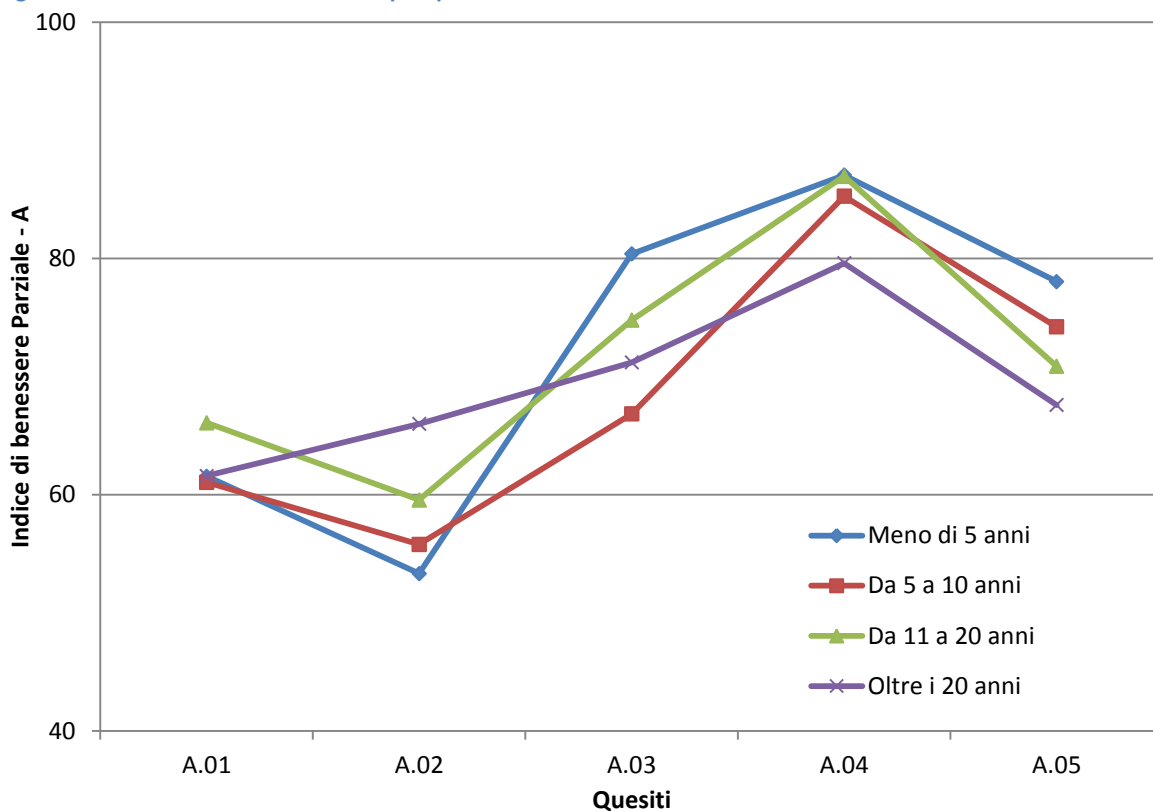


Figura 2.5: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione A.

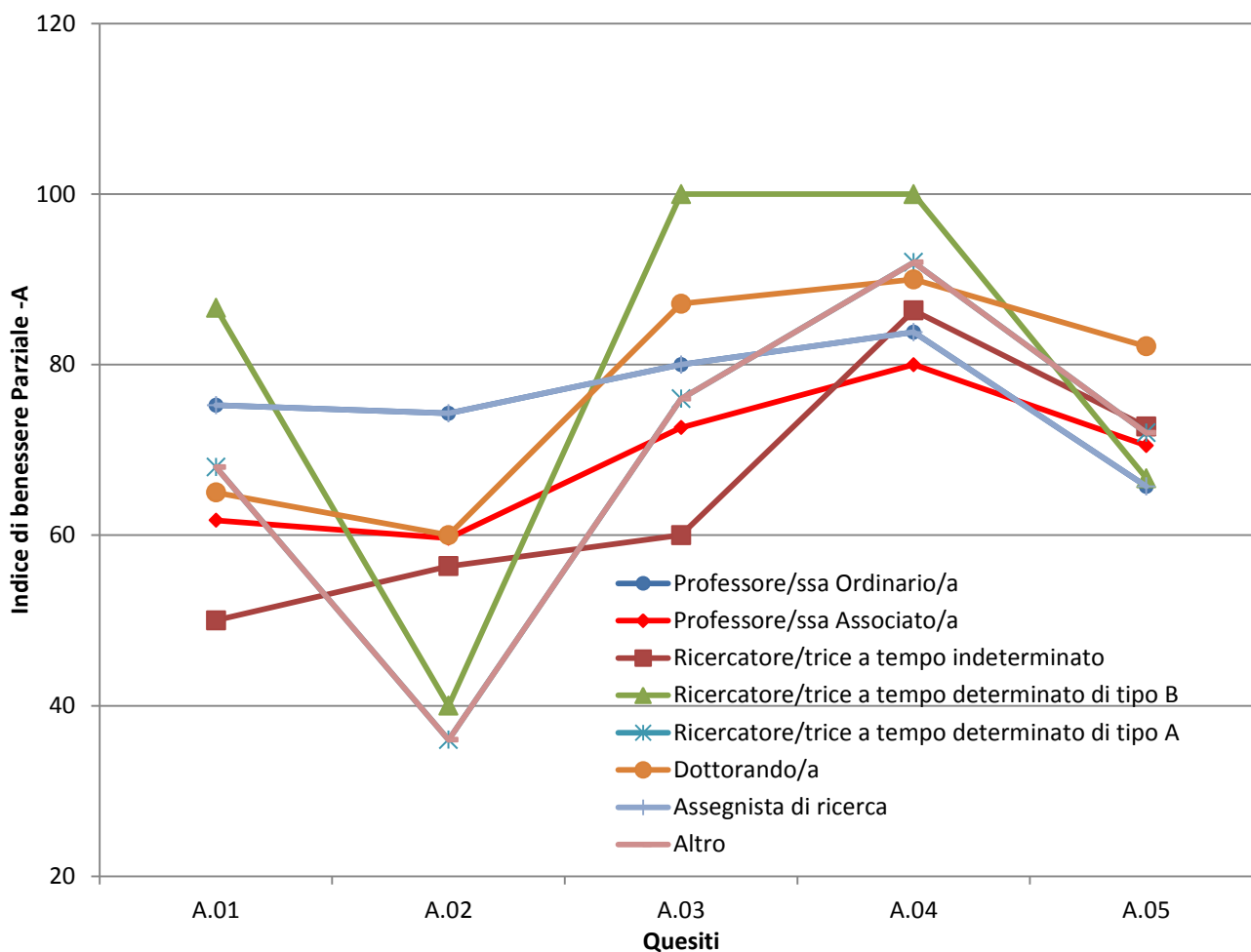


Figura 2.6: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione A.

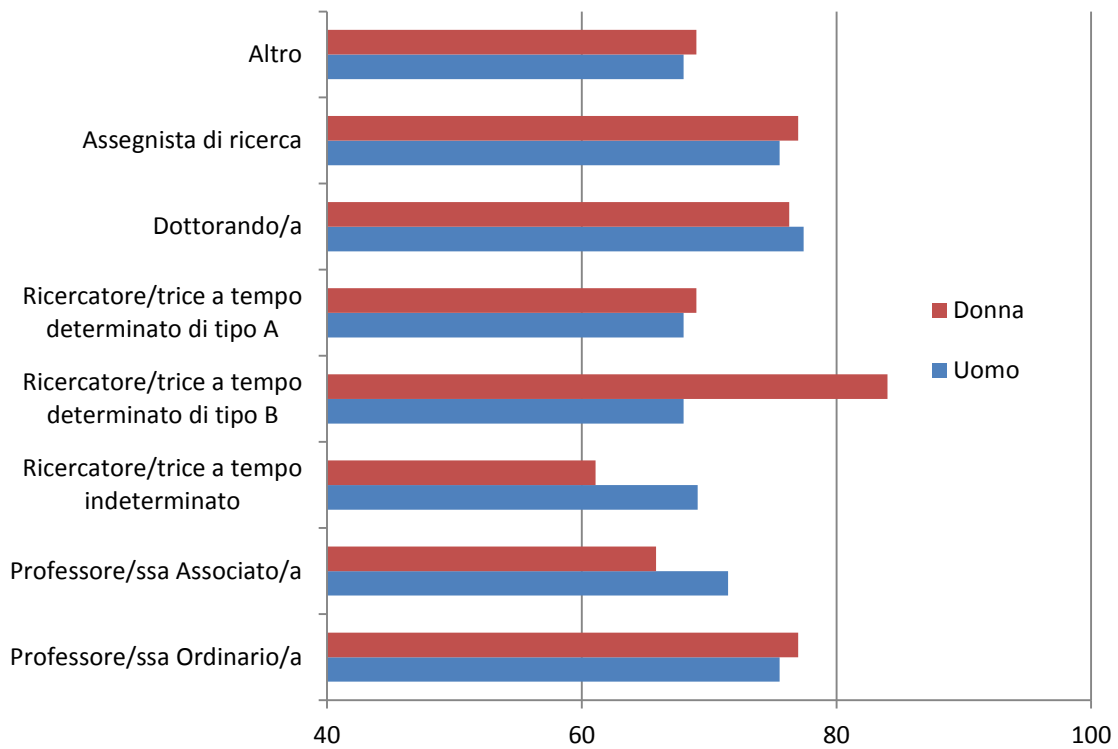
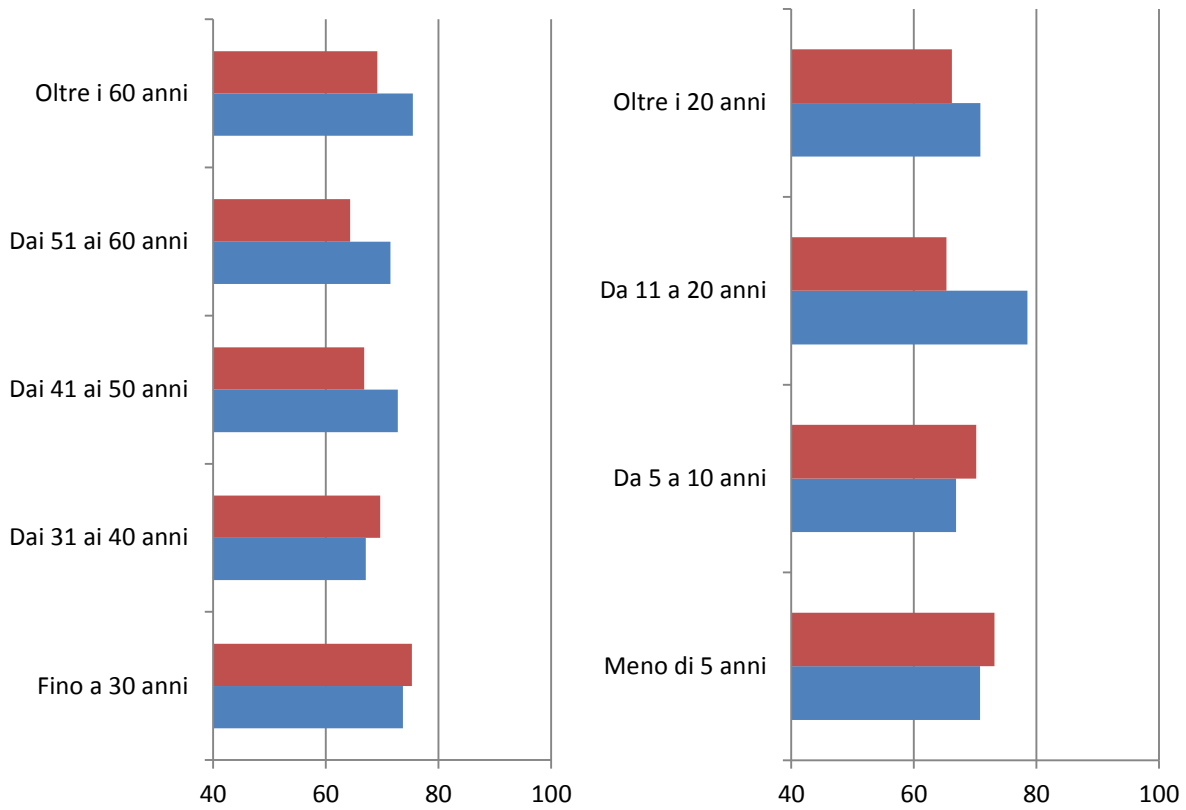


Tabella 2.1: Risultati descrittivi per la sezione A.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>A</sub>
			1	2	3	4	5	6							
A. 01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro e soddisfacente in quanto a spazi, luminosità, rumorosità, ecc.	185	+	7,0	7,6	12,4	24,9	34,6	13,5	100,0	4,1	4,0	0,1	1,39	0,93	<b>63</b>
A. 02 - Ho ricevuto informazioni appropriate sui rischi, prevenzione e protezione connessi alla mia attività lavorativa	185	+	12,4	5,9	17,8	20,0	26,5	17,3	100,0	3,9	4,0	-0,1	1,58	0,97	<b>59</b>
A.03 - Nello svolgimento del mio lavoro ho subito atti di mobbing o molestie o avverto situazioni di malessere o disturbi psicofisici (insofferenza, disinteresse, nervosismo, senso di depressione, mal di testa, mal di stomaco...)	185	-	44,9	23,2	7,6	9,7	9,2	5,4	100,0	2,3	2,0	0,3	1,59	0,86	<b>74</b>
A.04 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	185	+	2,7	4,9	4,9	5,9	17,3	64,3	100,0	5,2	6,0	-0,8	1,31	0,66	<b>85</b>
A.05 - Nello svolgimento del mio lavoro, ho la possibilità di prendere sufficienti pause e i ritmi lavorativi sono sostenibili	185	+	3,2	6,5	8,6	18,4	31,9	31,4	100,0	4,6	5,0	-0,4	1,35	0,90	<b>73</b>

Tabella 2.2: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione A.

	A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBA <sub>A</sub>
<b>Uomo</b>	64	61	76	86	72	<b>72</b>
<b>Donna</b>	61	56	72	83	73	<b>69</b>

Tabella 2.3: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.4: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	IBA <sub>A</sub>
		IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	71	48	77	91	82	<b>74</b>
	Donna	60	53	93	92	79	<b>75</b>
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>51</b>	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>74</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	57	59	66	86	69	<b>67</b>
	Donna	58	61	75	79	75	<b>70</b>
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	71	56	79	85	73	<b>73</b>
	Donna	64	57	66	82	64	<b>67</b>
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>83</b>	<b>67</b>	<b>69</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	58	69	80	86	65	<b>71</b>
	Donna	57	60	54	76	74	<b>64</b>
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>66</b>	<b>72</b>	<b>82</b>	<b>68</b>	<b>69</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	70	71	74	83	79	<b>75</b>
	Donna	66	37	66	94	83	<b>69</b>
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>87</b>	<b>80</b>	<b>73</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>63</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>70</b>

Tabella 2.5: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.6: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	IBA <sub>A</sub>
		IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	
Meno di 5 anni	Uomo	66	50	76	83	80	71
	Donna	58	56	84	91	76	73
	<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>78</b>	<b>72</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	59	50	62	96	68	67
	Donna	63	61	71	76	80	70
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>69</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	69	68	89	90	76	79
	Donna	63	52	62	84	66	65
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>87</b>	<b>71</b>	<b>72</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	63	71	74	81	66	71
	Donna	60	57	67	78	70	66
	<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>66</b>	<b>71</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>69</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>63</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>70</b>

Tabella 2.7: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.8: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione A.

		A.01	A.02	A.03	A.04	A.05	IBA <sub>A</sub>
		IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	IBP <sub>A</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	73	80	81	80	64	76
	Donna	85	50	75	100	75	77
	<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>66</b>	<b>76</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	59	66	76	84	72	71
	Donna	65	52	68	75	68	66
	<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>60</b>	<b>73</b>	<b>80</b>	<b>71</b>	<b>69</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	58	51	75	93	69	69
	Donna	42	62	45	80	76	61
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>86</b>	<b>73</b>	<b>65</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	80	40	100	100	20	68
	Donna	90	40	100	100	90	84
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>79</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	60	60	100	100	20	68
	Donna	70	30	70	90	85	69
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
Dottorando/a	Uomo	70	57	84	90	86	77
	Donna	60	63	90	90	79	76
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>82</b>	<b>77</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	73	80	81	80	64	76
	Donna	85	50	75	100	75	77
	<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>66</b>	<b>76</b>
Altro	Uomo	60	60	100	100	20	68
	Donna	70	30	70	90	85	69
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>63</b>	<b>59</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>73</b>	<b>70</b>

## 2.2. Sezione B: le discriminazioni

In questa sezione vengono analizzate le percezioni dei dipendenti in merito a possibili discriminazioni dovute al genere, alle proprie convinzioni e idee e ad altre caratteristiche individuali o a comportamenti extra lavorativi. La sezione è composta da 4 domande, seguite da un'ulteriore domanda posta solo alle persone con qualche disabilità. I quesiti che compongono la sezione B sono i seguenti:

- B.01. Sul lavoro la mia identità di genere o il mio orientamento sessuale costituiscono un ostacolo alla mia valorizzazione o sono soggetto/a a prepotenze e vessazioni;
- B.02. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale e al mio orientamento politico e religioso;
- B.03. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia, nazionalità e alla mia lingua;
- B.04. Sono trattato/a correttamente rispetto alla mia età;
- B.05. Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mia disabilità (RISPONDERE NEL CASO SE NE ABBIA UNA).

I risultati raccolti nella seconda sezione del questionario mostrano, un elevato tasso di risposta, si registra un tasso del 100 per cento fatto eccezione per il terzo quesito che conta un 97,8 per cento. Il quinto quesito non viene conteggiato visto che doveva essere compilato solamente da coloro che possedevano una disabilità. La sezione B evidenzia degli elevati valori dell'indice di benessere, quindi si può affermare che per il personale docente e ricercatore c'è un sano ambiente di lavoro in merito alle discriminazioni. La sezione B infatti analizza l'aspetto di possibili discriminazioni che a volte possono ostacolare il buon rendimento di un dipendente. Il valore della media si aggira attorno a 5 nel caso in cui le risposte abbiano polarità positiva e attorno a 1 se hanno una polarità negativa, ad indicare un buon livello di benessere. Inoltre l'indice di benessere parziale assume valori superiori ad 80 per tutti i quesiti posti all'interno della sezione. In generale, dunque l'ateneo ferrarese sembra non presentare al suo interno situazioni di discriminazioni tra il personale accademico.

I grafici sottostanti dimostrano l'elevato stato di benessere dei dipendenti. L'indice supera la soglia dell'80 per 5 quesiti, addirittura registra un valore superiore a 90 per il terzo quesito dove viene richiesto se si è trattati correttamente in relazione alla propria etnia, nazionalità e alla propria lingua. In questa sezione non ci sono particolari comportamenti dissimili tra i diversi gruppi considerati. Una sostanziale differenza si riscontra nel quesito B.01 (identità di genere) per il quale solo le donne fanno registrare un valore dell'indice di benessere parziale inferiore a 80, mentre per gli uomini è superiore.

I dipendenti tra 51 e 60 anni d'età, con poche eccezioni, fanno registrare un indice di benessere parziale inferiore rispetto ad altri gruppi per i primi due quesiti, mentre per i quesiti B.03 e B.04 sono i dipendenti della classe d'età dai 31 ai 40 anni ad aver fornito tendenzialmente valutazioni inferiori sul benessere percepito.

Invece, per quanto riguarda l'anzianità di servizio, non sembrano esserci differenze rilevanti tra i gruppi, ad esclusione del quesito B.04 dove i dipendenti tra i 5 e i 10 anni di anzianità registrano un indice inferiore di 80.



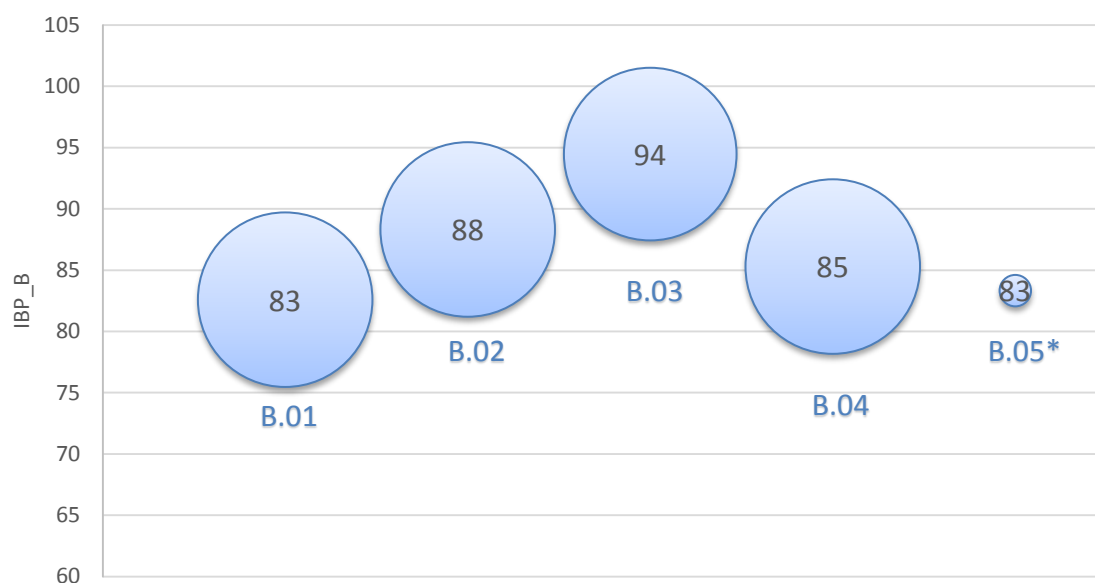
Anche rispetto al profilo lavorativo non ci sono particolari differenze tra i vari gruppi, fatta eccezione per il quesito B.04, nel quale il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B ha evidenziato un valore dell'indice molto basso pari a 30, indicando chiaramente di non sentirsi correttamente trattato rispetto alla propria età.

Il confronto tra uomini e donne non evidenzia differenze degne di nota, anche se emerge in generale per questa sezione un maggior benessere maschile rispetto a quello femminile in quasi tutte le diverse categorie.

Nella sezione si sono registrati nel complesso, veramente degli alti valori dell'indice di benessere parziale per tutti i gruppi e sotto gruppi di dipendenti, fatta eccezione per l'analisi condotta secondo la tipologia di contratto. I valori molto alti dell'indice di benessere parziale essendo diffusi tra tutti i gruppi, mostrano che all'interno dell'ambiente lavorativo non sono presenti particolari situazioni di disagio in relazione a possibili discriminazioni.

Il valore dell'indice di benessere aggregato per la sezione B è pari a 88.

Figura 2.7: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione B.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

\*Il dato del quesito B.05 non è confrontabile con le altre visto che il quesito era posto solamente ai portatori di qualche disabilità.

Figura 2.8: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione B.

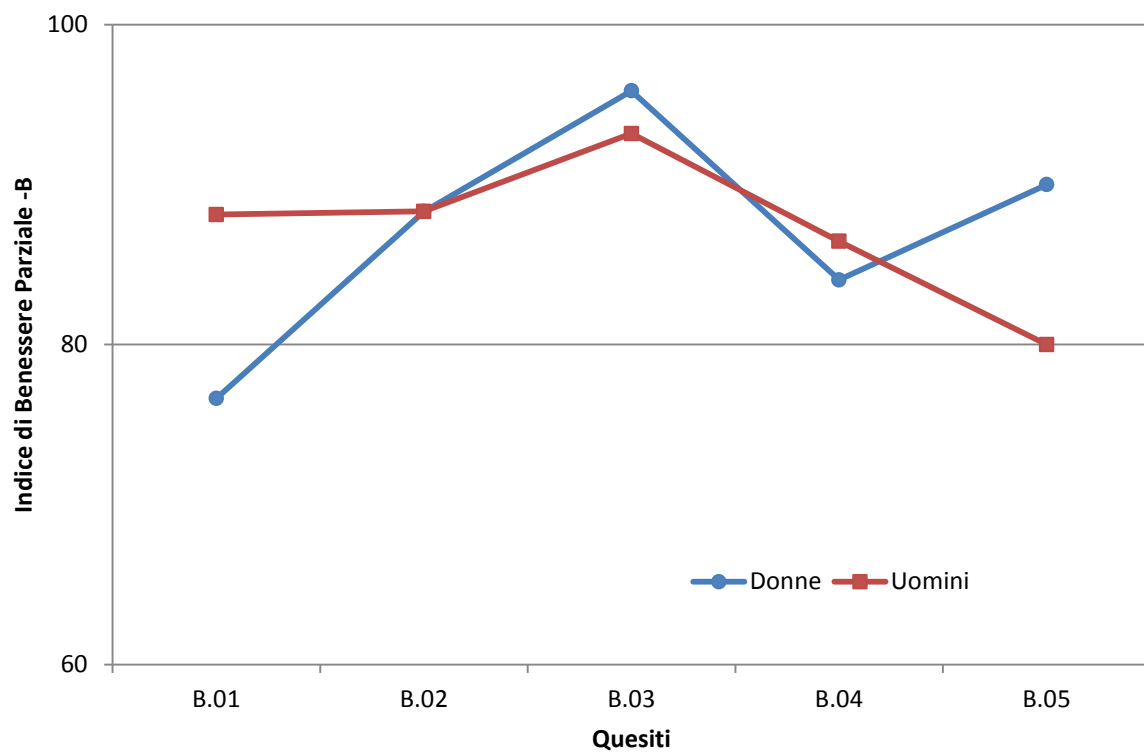


Figura 2.9: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione B.

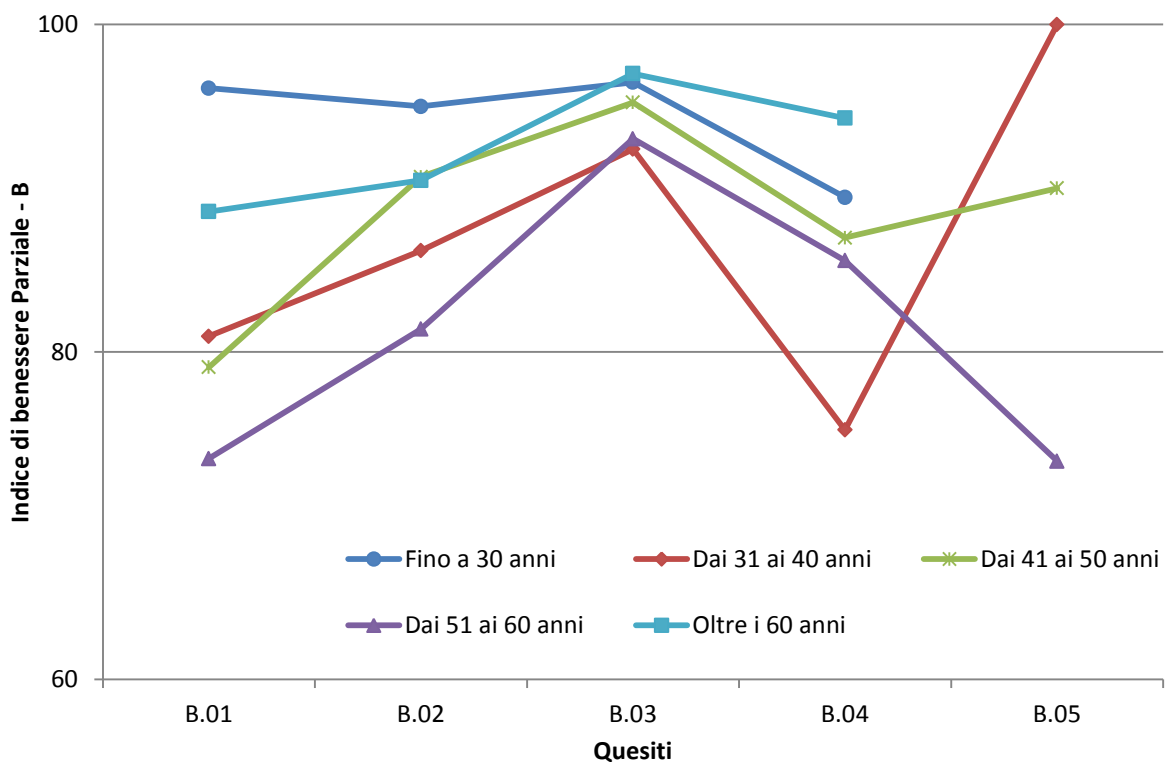


Figura 2.10: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione B.

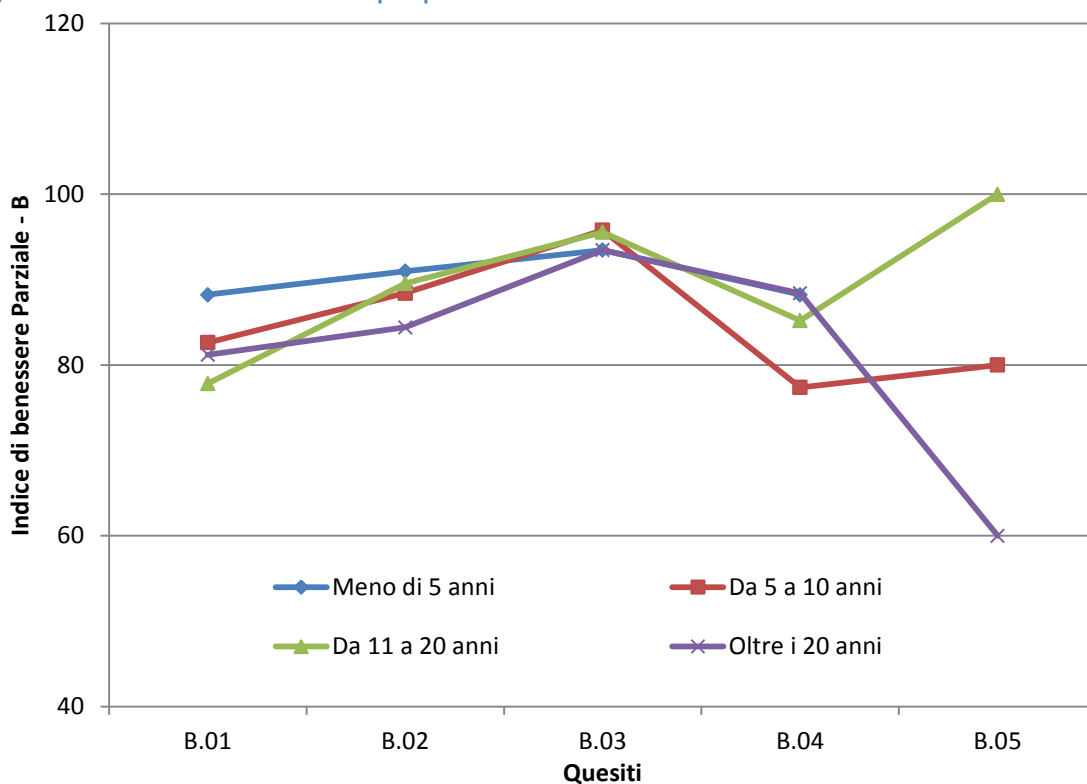


Figura 2.11: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione B.

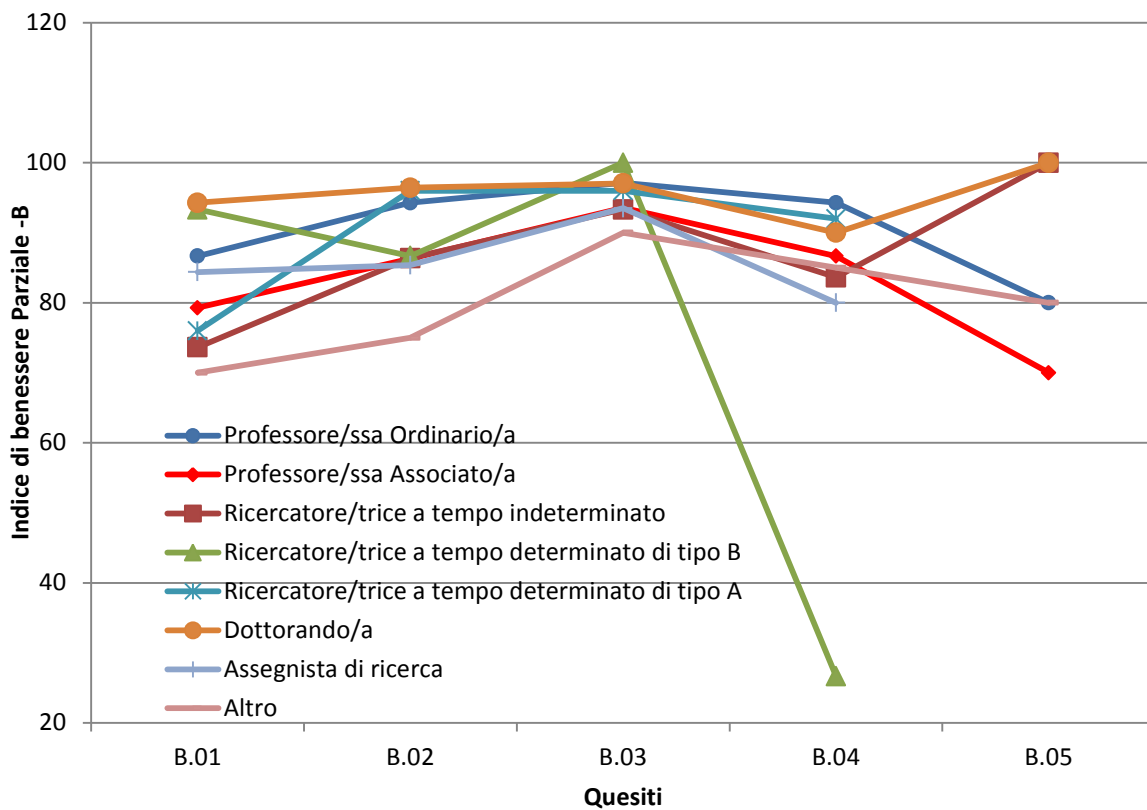
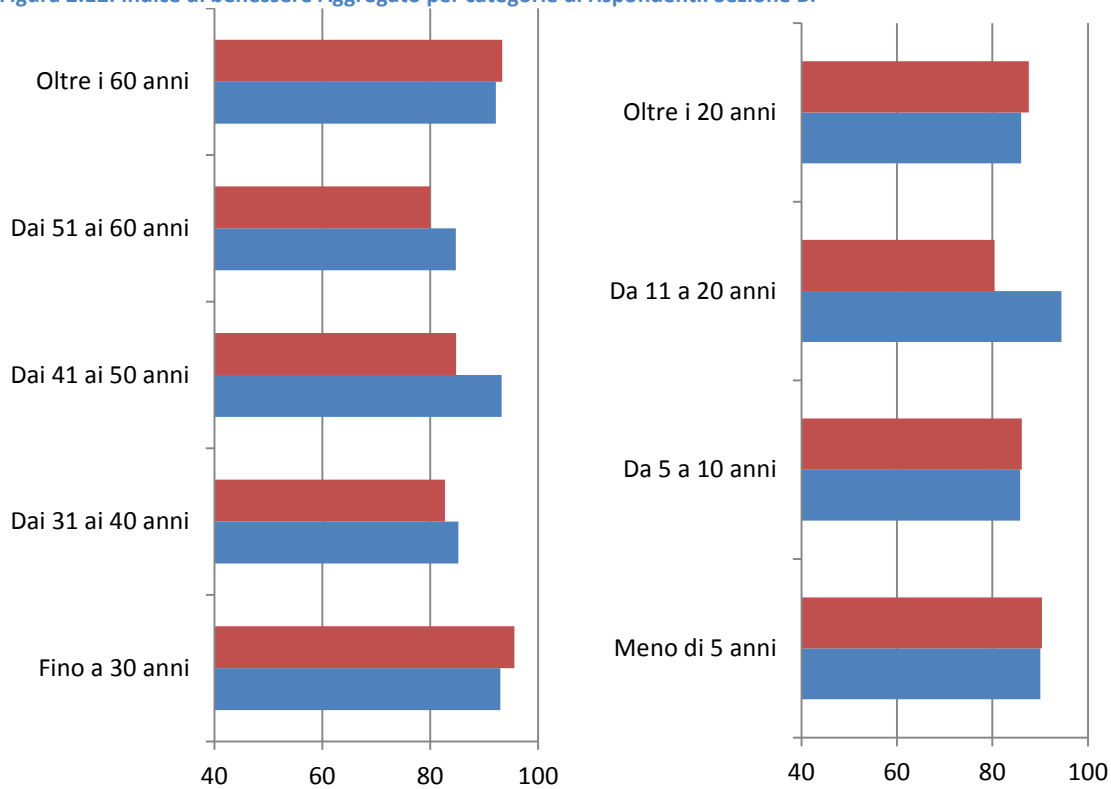


Figura 2.12: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione B.



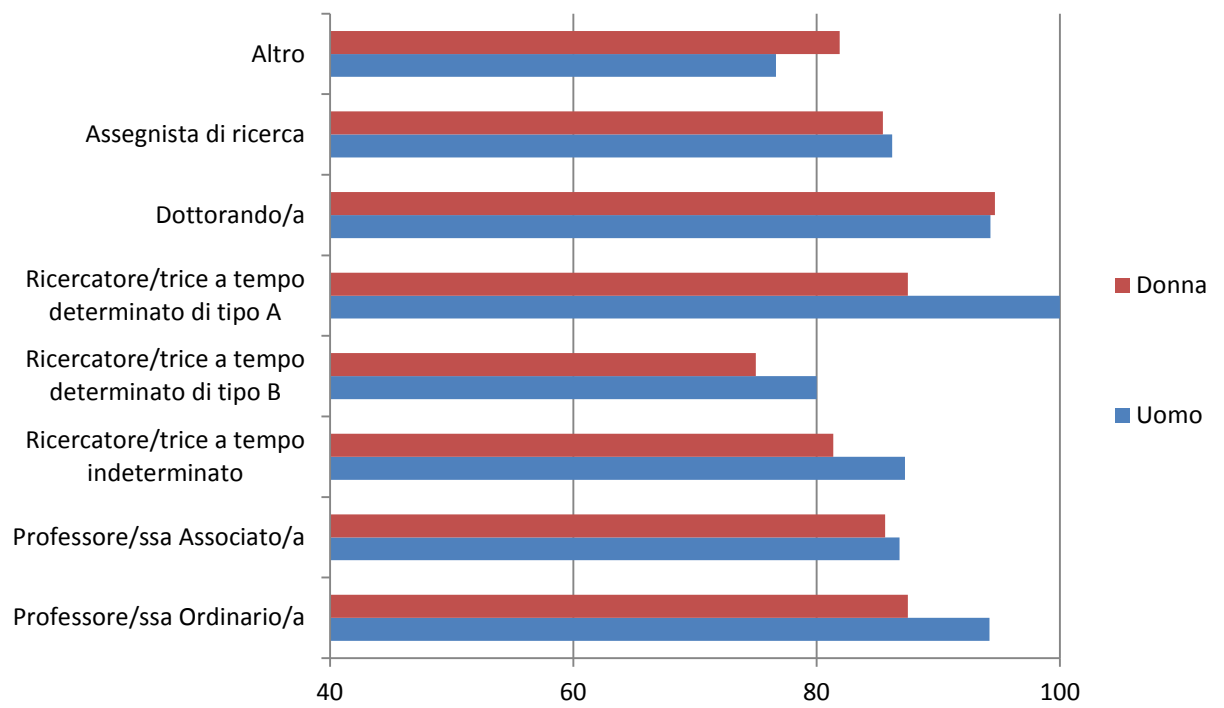


Tabella 2.9: Risultati descrittivi per la sezione B.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENITA'	IBP <sub>B</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>B.01 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale</b>	185	-	69,7	9,7	1,6	5,4	9,7	3,8	100,0	1,9	1,0	0,9	1,55	0,59	<b>83</b>
<b>B.02 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico</b>	185	+	2,2	0,5	5,4	6,5	16,2	69,2	100,0	5,4	6,0	-0,6	1,10	0,58	<b>88</b>
<b>B.03 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione</b>	181	+	0,6	1,1	1,1	2,2	12,7	82,3	97,8	5,7	6,0	-0,3	0,75	0,37	<b>94</b>
<b>B.04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro</b>	185	+	3,2	2,7	4,3	5,9	21,6	62,2	100,0	5,3	6,0	-0,7	1,25	0,67	<b>85</b>
<b>B.05 - Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia/razza</b>	6	+	0,0	0,0	16,7	0,0	33,3	50,0	3,2	5,2	5,5	-0,3	1,17	0,73	<b>83</b>

Tabella 2.10: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione B.

	B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	97,9	100,0	4,2	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	97,8	100,0	2,2	
	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBA <sub>B</sub>
<b>Uomo</b>	88	88	93	86	80	89
<b>Donna</b>	77	88	96	84	90	86

Tabella 2.11: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	89,5	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>94,4</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	5,6
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2,4</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	6,3
	Donna	100,0	100,0	96,3	100,0	3,7
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,7</b>	<b>100,0</b>	<b>4,7</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	6,9
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	7,1
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>7,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	85,7	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>95,2</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,8</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>

Tabella 2.12: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	IBA <sub>B</sub>
		IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	94	94	98	87	-	93
	Donna	99	96	95	92	-	96
	<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>95</b>	<b>96</b>	<b>89</b>	<b>-</b>	<b>94</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	83	89	89	79	100	85
	Donna	79	84	95	73		83
	<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>84</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	94	93	94	93	100	93
	Donna	70	90	96	84	80	85
	<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>91</b>	<b>95</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>88</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	85	80	92	84	60	85
	Donna	50	84	96	89	100	80
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>81</b>	<b>93</b>	<b>86</b>	<b>73</b>	<b>83</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	87	93	96	93	-	92
	Donna	91	86	100	97	-	93
	<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>97</b>	<b>94</b>	<b>-</b>	<b>93</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>86</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>88</b>

Tabella 2.13: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0	100,0	91,7	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>96,1</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	5,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2,6</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	9,1
	Donna	100,0	100,0	95,8	100,0	4,2
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,8</b>	<b>100,0</b>	<b>6,5</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	6,3
	Donna	100,0	100,0	94,4	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>98,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,8</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>

Tabella 2.14: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	IBA <sub>B</sub>
		IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>
Meno di 5 anni	Uomo	86	94	92	88	-	90
	Donna	90	88	95	88	-	90
	<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>88</b>	<b>-</b>	<b>90</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	87	86	96	76	-	86
	Donna	79	91	96	79	80	86
	<b>Totale</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>96</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>86</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	98	90	95	94	100	94
	Donna	59	89	96	78	100	80
	<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>90</b>	<b>96</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>87</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	84	84	91	86	60	86
	Donna	77	84	98	92	-	88
	<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>88</b>	<b>60</b>	<b>87</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>83</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>88</b>



Tabella 2.15: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	5,9
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>4,8</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	6,5
	Donna	100,0	100,0	96,2	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>98,2</b>	<b>100,0</b>	<b>3,5</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	90,9	100,0	9,1
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>95,5</b>	<b>100,0</b>	<b>4,5</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	92,9	100,0	7,1
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>96,4</b>	<b>100,0</b>	<b>3,6</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	94,4	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,6</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	20,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>12,5</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>97,8</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>

Tabella 2.16: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione B.

		B.01	B.02	B.03	B.04	B.05	IBA <sub>B</sub>
		IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>	IBP <sub>B</sub>
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	92	94	98	94	80	94
	Donna	65	95	95	95	-	88
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>97</b>	<b>94</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	86	84	91	87	70	87
	Donna	71	89	97	86	-	86
	<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>94</b>	<b>87</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	91	89	91	78	-	87
	Donna	56	84	96	89	100	81
	<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>86</b>	<b>93</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>84</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	100	100	20	-	80
	Donna	90	80	100	30	-	75
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>87</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>77</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100	100	100	100	-	100
	Donna	70	95	95	90	-	88
	<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>90</b>
Dottorando/a	Uomo	91	97	98	90	100	94
	Donna	97	96	96	90	-	95
	<b>Totale</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>94</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	89	84	89	82	-	86
	Donna	81	86	97	78	-	85
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>94</b>	<b>80</b>	<b>-</b>	<b>86</b>
Altro	Uomo	47	73	93	93	-	77
	Donna	84	76	88	80	80	82
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>83</b>	<b>88</b>	<b>94</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>88</b>

## 2.3. Sezione C: l'equità nella mia amministrazione

La terza sezione che si incontra nella compilazione del questionario va ad analizzare la percezione dei dipendenti sull'equità dell'operato dell'amministrazione dell'Università di Ferrara. I quesiti all'interno della sezione sono i seguenti:

- C.01. Ritengo che le decisioni sul lavoro prese dal/la mio/a docente di riferimento siano imparziali e che vi sia equità nella assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità;
- C.02. Ritengo equilibrato il rapporto tra la mia retribuzione, l'impegno richiesto e la quantità e qualità di lavoro svolto.

Le due domande appartenenti alla sezione hanno tutte polarità positiva e vanno ad investigare sul pensiero dei dipendenti in merito alla distribuzione del carico di lavoro e sulla retribuzione lavorativa. Anche per sezione C si riscontra una completa adesione dei rispondenti, perché, per entrambi i quesiti, tutti i partecipanti all'indagine hanno fornito la risposta.

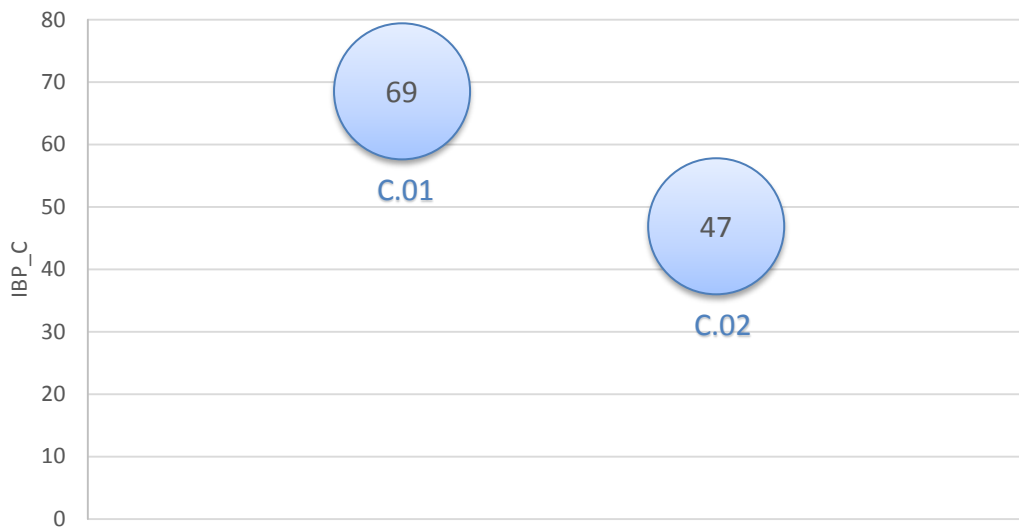
Se nella sezione B, le risposte evidenziano mediamente un elevato livello di benessere, con valori superiori ad 80, in questa sezione si registra un lieve livello di disaccordo sulle affermazioni del questionario con un valore inferiore a 60 dell'indice di benessere parziale. In particolare si evidenziano dei valori più bassi nel secondo quesito, ossia sull'adeguatezza della retribuzione rispetto all'impegno richiesto e alla quantità e qualità del lavoro svolto (tra 40 e 59).

Rispetto alle caratteristiche personali dei rispondenti, le risposte sono abbastanza simili. Le donne hanno un valore dell'indice leggermente superiore rispetto agli uomini. In particolare emerge una differenza maggiore tra i sessi oltre i 60 anni d'età (indice maggiore di 60 per le donne, minore di 60 per gli uomini), per chi lavora nell'Ateneo da meno di 5 anni e per i professori ordinari e ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A. Mentre, tra i ricercatori a tempo determinato di tipo B, sono gli uomini ad avere un più elevato livello di benessere.

I giovani fino ai 30 anni ritengo, più di qualunque altro gruppo d'età, che le decisioni sul lavoro prese dal docente di riferimento siano imparziali e che vi sia equità nella assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità, con un valore dell'indice superiore ad 80. Per il medesimo quesito si registra un valore alto dell'indice per il personale in servizio da più di 5 anni e meno di 20. Le due classi registrano i medesimi valori per entrambe le domande, in particolare per il quesito due, evidenziando un basso livello di benessere visto che il valore dell'indice è 40. Sotto il profilo contrattuale sono i ricercatori a tempo determinato di tipo B, i dottorandi e i professori ordinari a evidenziare un buon livello di benessere (valore superiore ad 80), in particolare per la prima domanda.

Il valore dell'indice di benessere aggregato per la sezione C è pari a 58. Il valore ottenuto in questa sezione è un bilanciamento tra il buon livello di benessere espresso per il primo quesito dove si ritiene che le decisioni sul lavoro prese dal docente di riferimento siano imparziali, che vi sia equità nella assegnazione dei carichi di lavoro, nella distribuzione delle responsabilità e invece il valore basso riguardo l'equilibrio del rapporto tra retribuzione, impegno richiesto e quantità e qualità di lavoro svolto.

Figura 2.13: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione C.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.14: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione C.

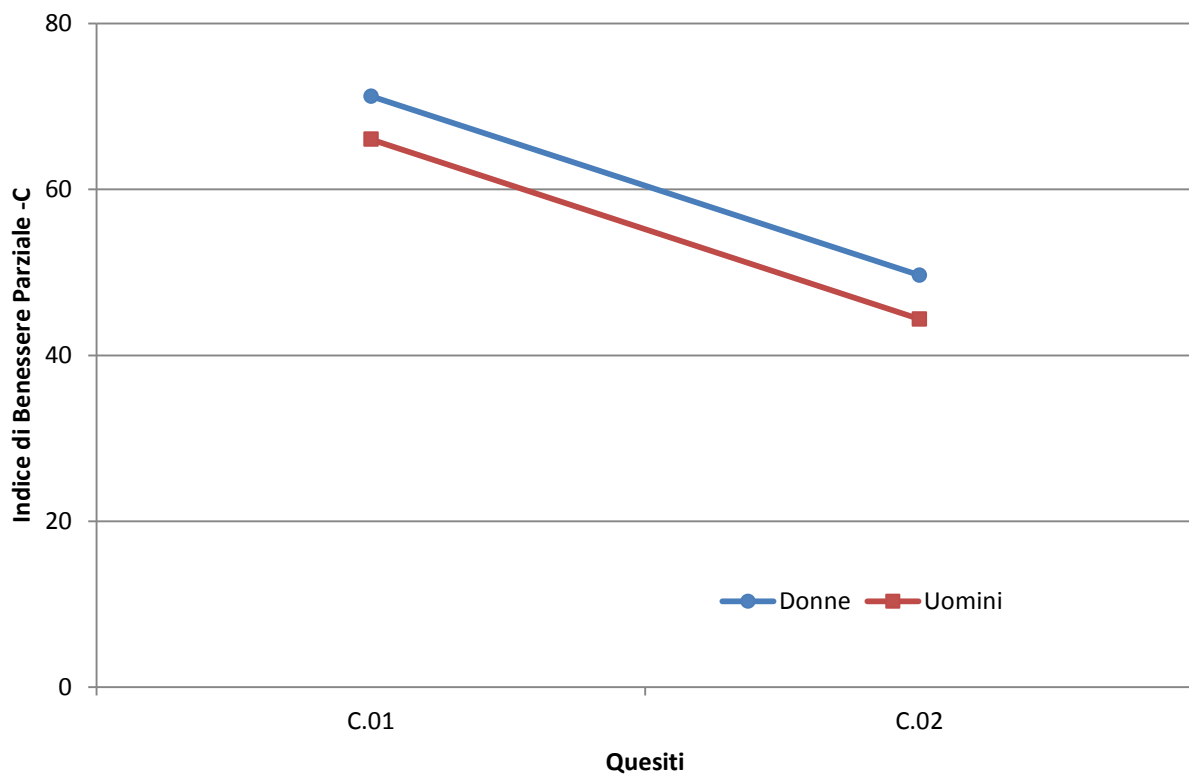


Figura 2.15: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione C.

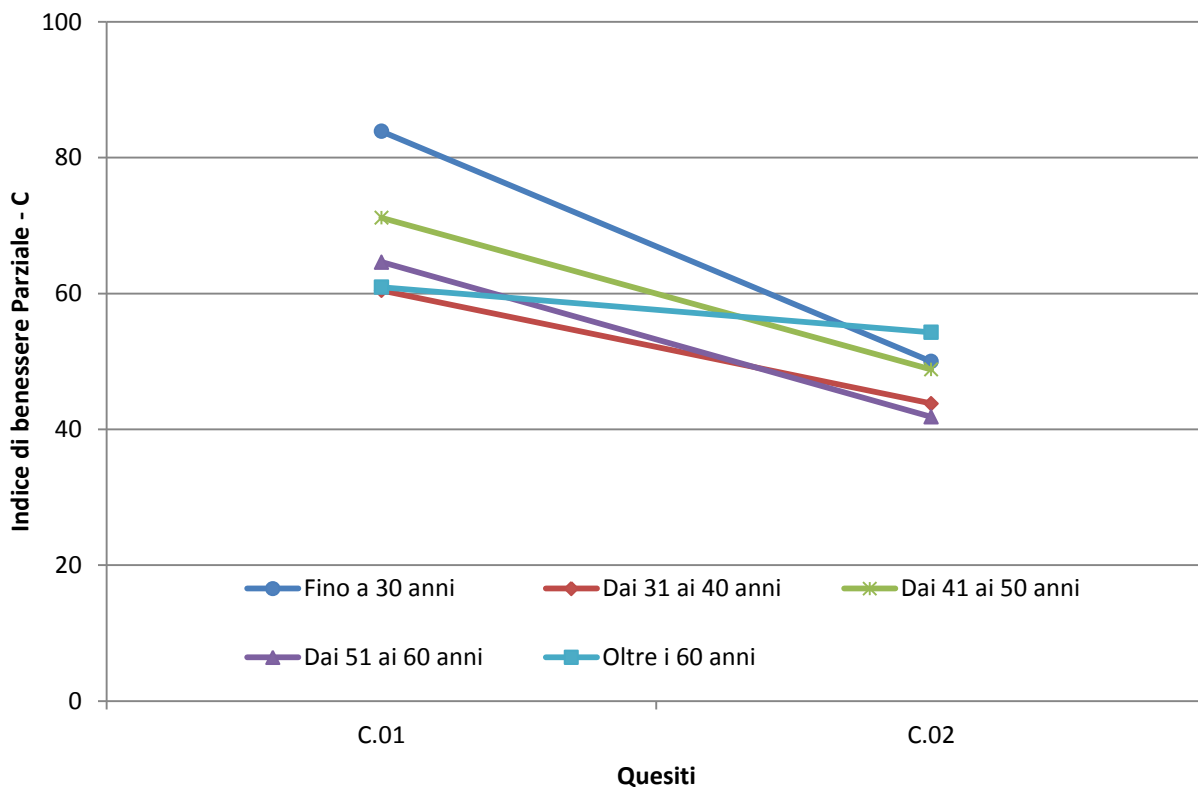


Figura 2.16: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione C.

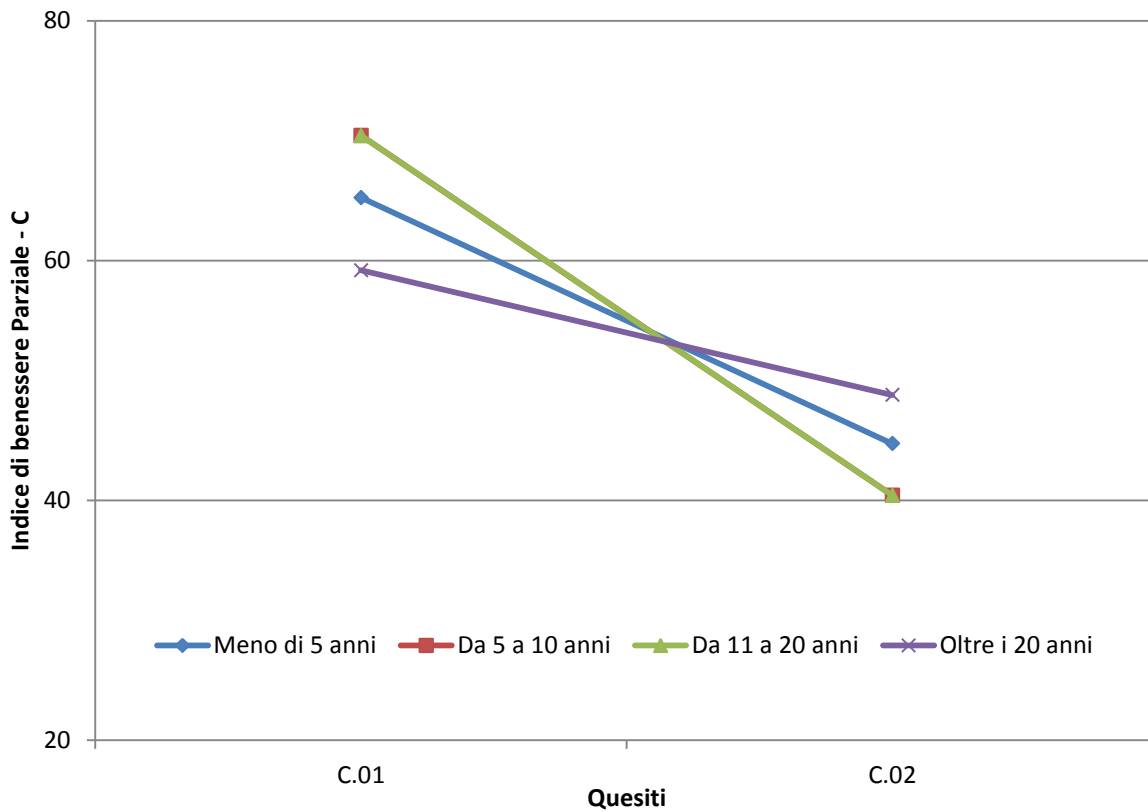


Figura 2.17: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione C.

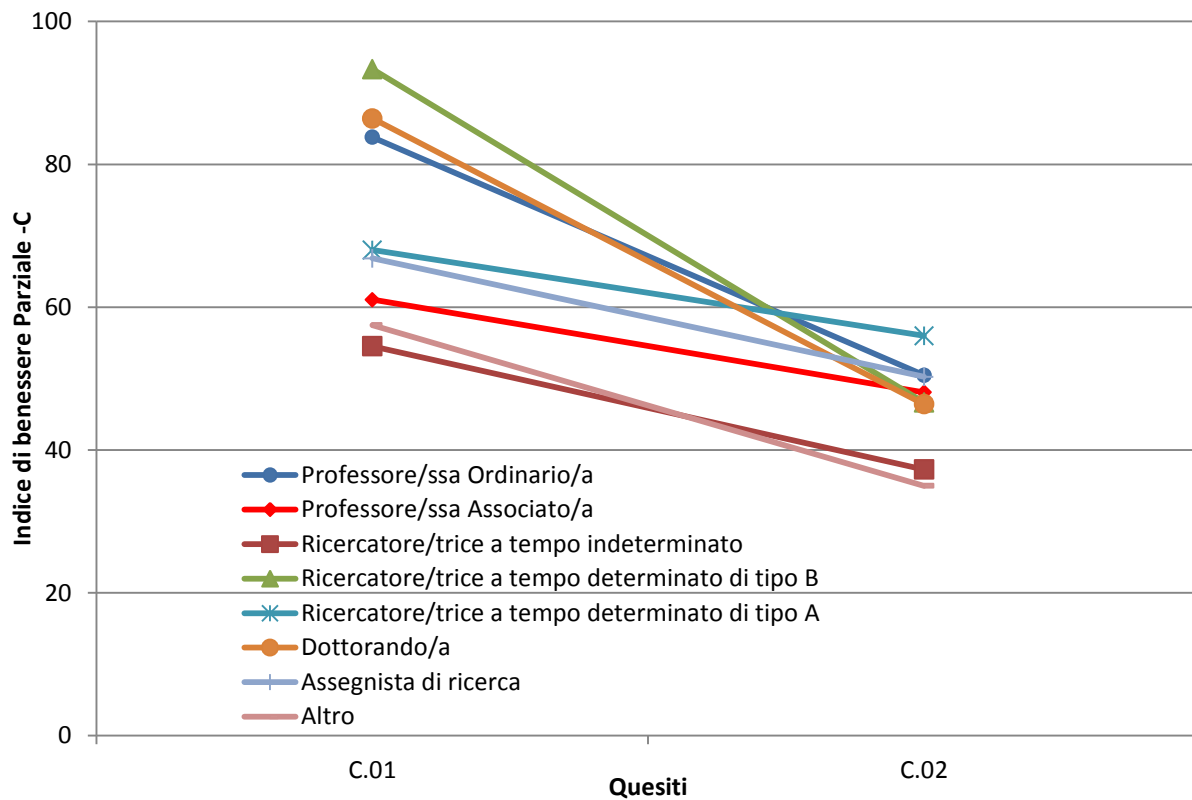


Figura 2.18: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione C.

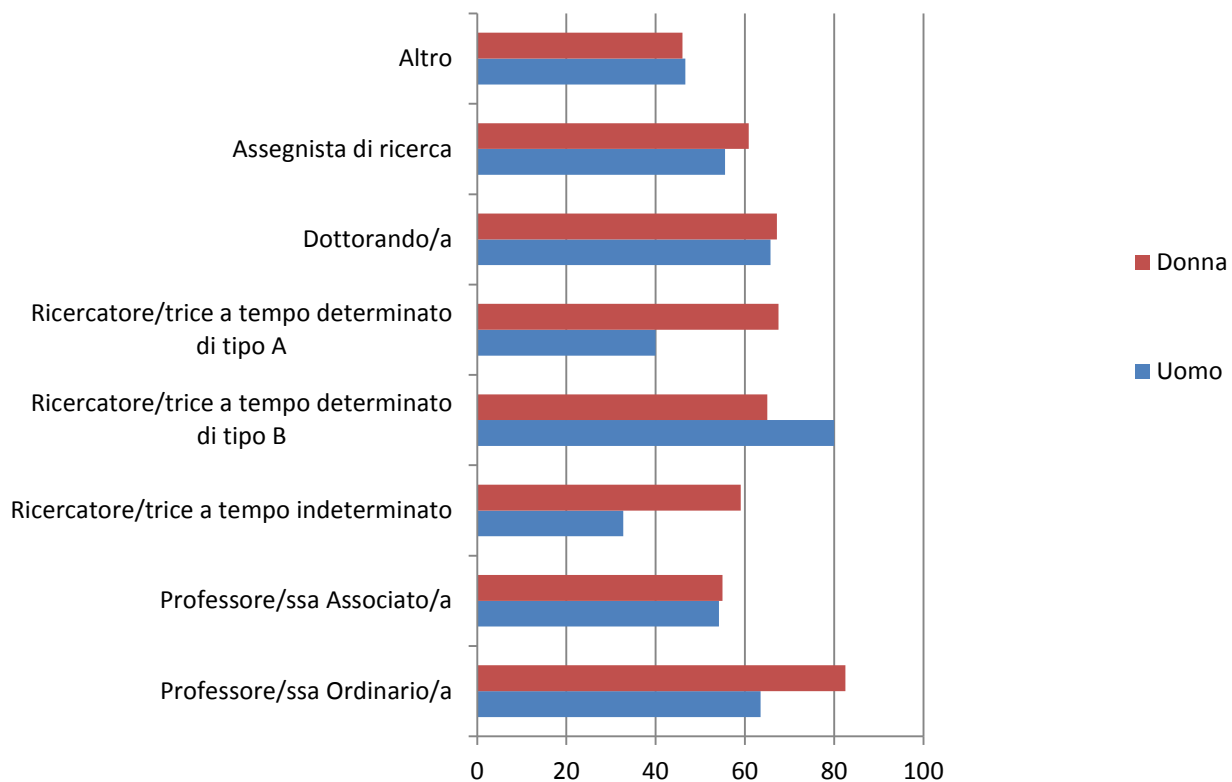
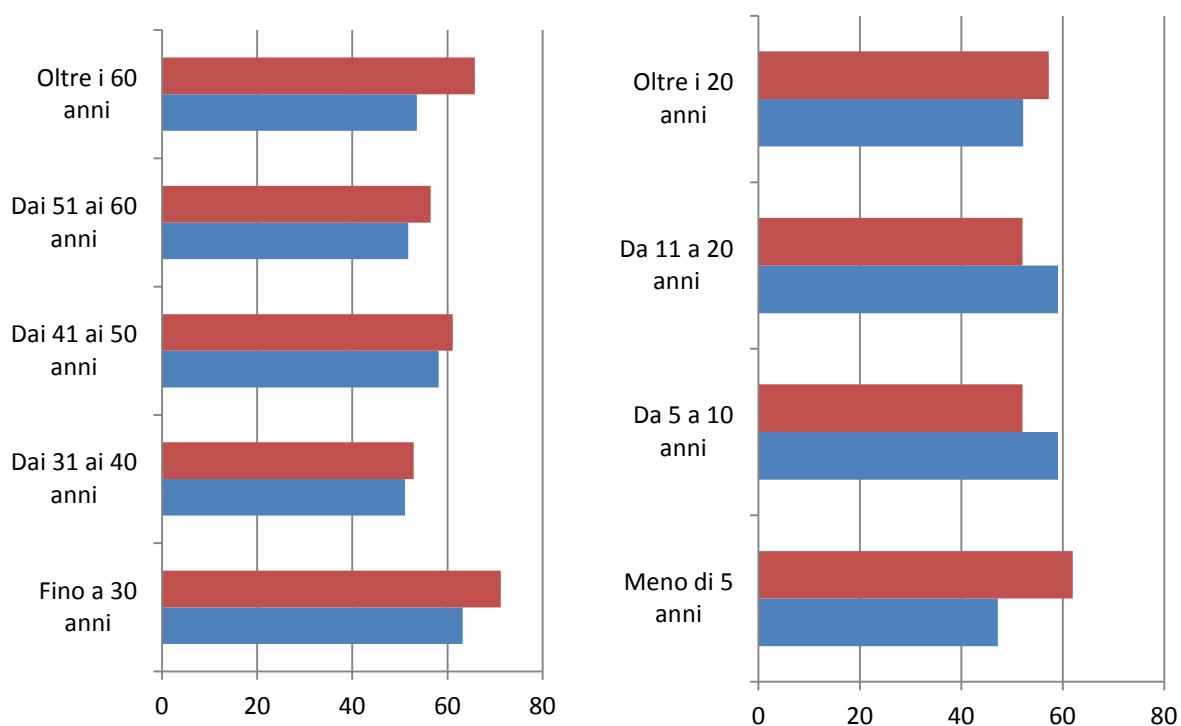


Tabella 2.15: Risultati descrittivi per la sezione C.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>c</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>C.01 - Ritengo che le decisioni sul lavoro prese dal/la mio/a docente di riferimento siano imparziali e che vi sia equità nella assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità</b>	185	+	8.1	8.1	9.2	15.7	25.4	33.5	100.0	4.4	5.0	-0.6	1.60	0.93	<b>69</b>
<b>C.02 - Ritengo equilibrato il rapporto tra la mia retribuzione, l'impegno richiesto e la quantità e qualità di lavoro svolto</b>	185	+	17.8	14.6	15.7	25.4	20.0	6.5	100.0	3.3	4.0	-0.7	1.55	0.98	<b>47</b>

Tabella 2.16: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione C.

	C.01	C.02	
	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	
	IBP <sub>c</sub>	IBP <sub>c</sub>	IBA <sub>c</sub>
<b>Uomo</b>	66	44	55
<b>Donna</b>	71	50	60

Tabella 2.17: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione C.

		C.01	C.02
		T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.18: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione C.

		C.01	C.02	IBA <sub>c</sub>
		IBP <sub>c</sub>	IBP <sub>c</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	79	47	63
	Donna	89	53	71
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>50</b>	<b>67</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	57	46	51
	Donna	63	43	53
	<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>44</b>	<b>52</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	68	49	58
	Donna	73	49	61
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>49</b>	<b>60</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	66	37	52
	Donna	61	51	56
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>53</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	59	49	54
	Donna	66	66	66
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>58</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>69</b>	<b>47</b>	<b>58</b>



Tabella 2.19: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione C.

		C.01	C.02
		T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.20: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione C.

		C.01	C.02	IBA <sub>c</sub>
		IBP <sub>c</sub>	IBP <sub>c</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	54	40	47
	Donna	75	49	62
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	77	41	59
	Donna	64	40	52
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>55</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	77	41	59
	Donna	64	40	52
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>55</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	59	45	52
	Donna	59	56	57
	<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>49</b>	<b>54</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>69</b>	<b>47</b>	<b>58</b>

Tabella 2.21: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione C.

		C.01	C.02
		T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.22: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione C.

		C.01	C.02	IBA <sub>c</sub>
		IBP <sub>c</sub>	IBP <sub>c</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	81	46	64
	Donna	95	70	83
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>50</b>	<b>67</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	61	48	54
	Donna	62	48	55
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>55</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	44	22	33
	Donna	65	53	59
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>46</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	60	80
	Donna	90	40	65
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>47</b>	<b>70</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	0	40
	Donna	65	70	68
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	<b>62</b>
Dottorando/a	Uomo	86	46	66
	Donna	87	47	67
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>46</b>	<b>66</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	60	51	56
	Donna	72	50	61
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>50</b>	<b>59</b>
Altro	Uomo	47	47	47
	Donna	64	28	46
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>46</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>69</b>	<b>47</b>	<b>58</b>

## 2.4. Sezione D: carriera e sviluppo professionale

La sezione D tratta i temi inerenti alla possibilità di fare carriera e di conseguire uno sviluppo professionale all'interno dell'ambiente lavorativo. In totale i quesiti che compongono la sezione sono 3 e sono i seguenti:

- D.01. Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale è chiaro;
- D.02. Nel mio Ateneo le possibilità di fare carriera sono legate al merito e viene data la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui;
- D.03. Il ruolo da me svolto è adeguato al mio profilo professionale e sono soddisfatto/a del mio percorso lavorativo all'interno dell'Ateneo.

Anche per l'intera sezione D hanno risposto la totalità dei partecipanti all'intervista, infatti il tasso di risposta per i tre quesiti è del 100 per cento.

Dal momento che le 3 domande hanno tutte una polarità positiva e che le medie delle risposte per quesito oscillano tra il 3,1 e 3,9, ci si aspetta un basso grado di accordo con le affermazioni poste dal questionario. Infatti i tre indici assumono valori al di sotto del 60, evidenziando un discreto grado di insoddisfazione.

Si registra una maggiore criticità per i primi due quesiti, dunque il personale docente e ricercatore non ha molto chiaro il percorso di sviluppo professionale e ritiene che la possibilità di fare carriera non sia molto legata al merito e che venga data poca possibilità di sviluppare capacità e attitudini.

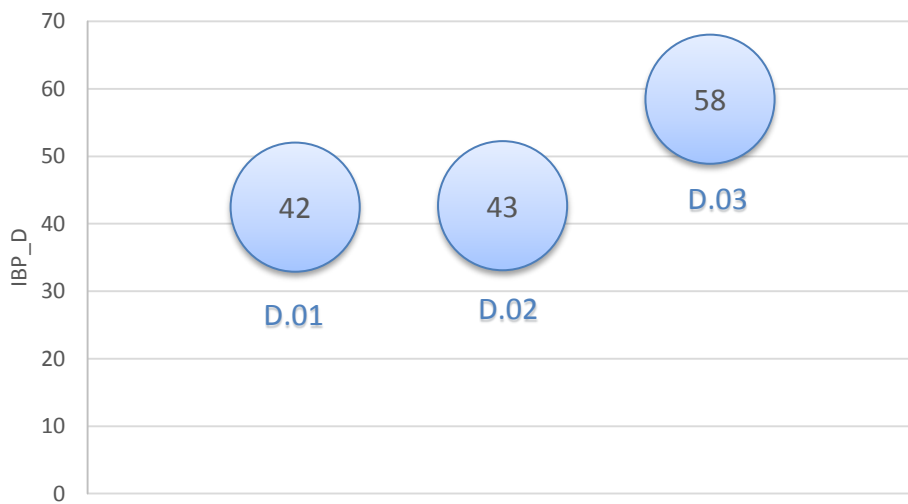
Osserviamo valori bassi dell'indice abbastanza diffusamente, considerando i diversi sottogruppi: solo qualche sottogruppo supera la soglia del 60 e solamente per il terzo quesito.

Dal confronto maschi-femmine non emergono differenze degne di nota nei valori dell'indice parziale relativo ai diversi quesiti. Si evidenzia in genere un basso livello di benessere. L'indice rimane sotto al valore di 40 per D.01 e D.02 mentre è inferiore a 60 per D.03, per i dipendenti dai 31 ai 40 anni e per quelli con anzianità di servizio tra 5 e 10 anni. I valori dell'indice sono inferiori per i ricercatori a tempo indeterminato, e gli assegnisti di ricerca.

In questa sezione si evidenziano alcune criticità gravi (valori dell'indice non superiori a 20 o poco superiori a 20) per quanto riguarda la possibilità di fare carriera nell'Ateneo ferrarese in base al merito, in particolare per l'opinione degli uomini con altra tipologia contrattuale e che hanno un'esperienza all'interno dell'Ateneo tra 5 e 10 anni.

Il valore dell'indice di benessere aggregato per la sezione D è pari a 48.

Figura 2.19: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione D.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.20: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione D.

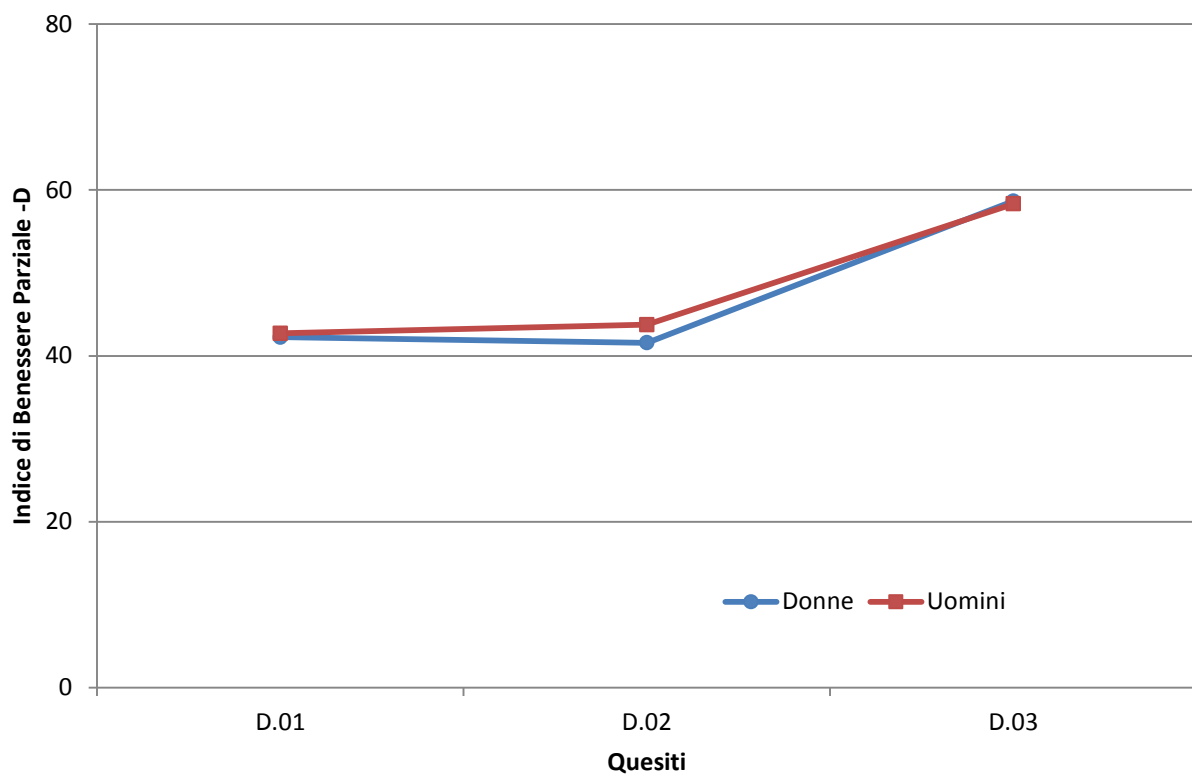


Figura 2.21: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione D.

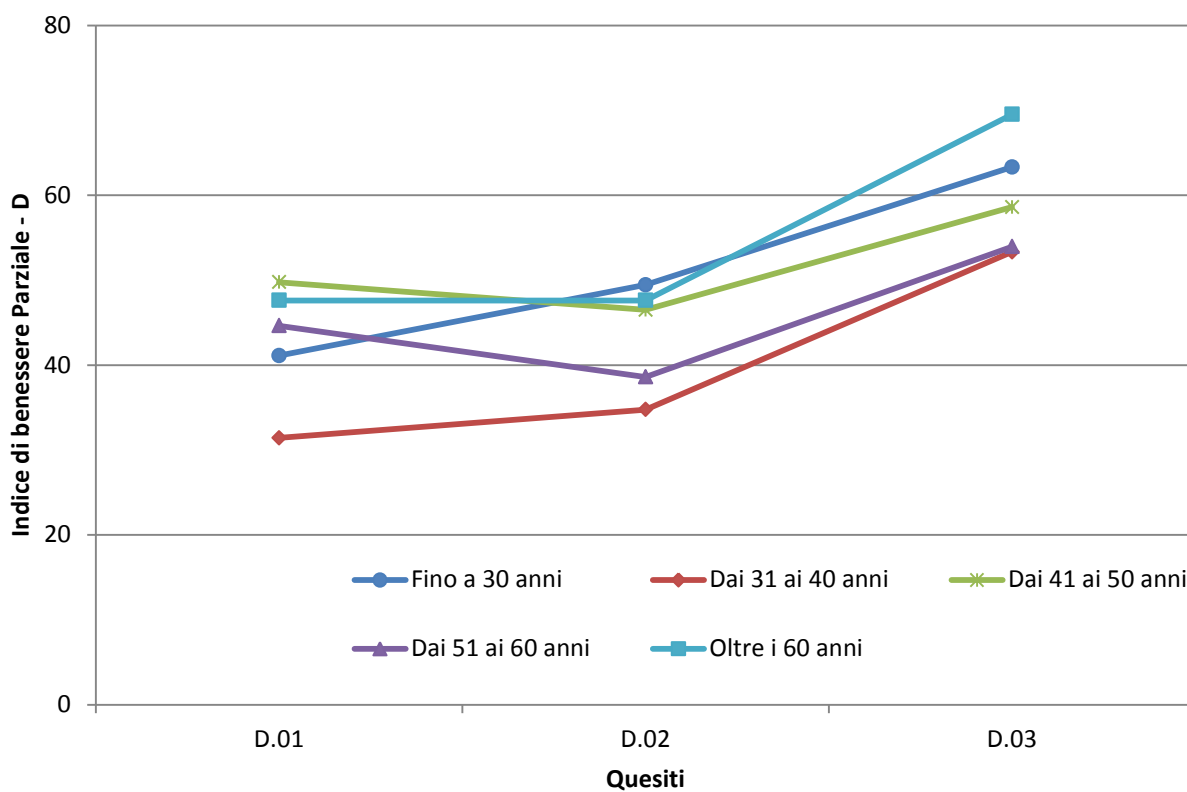


Figura 2.22: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione D.

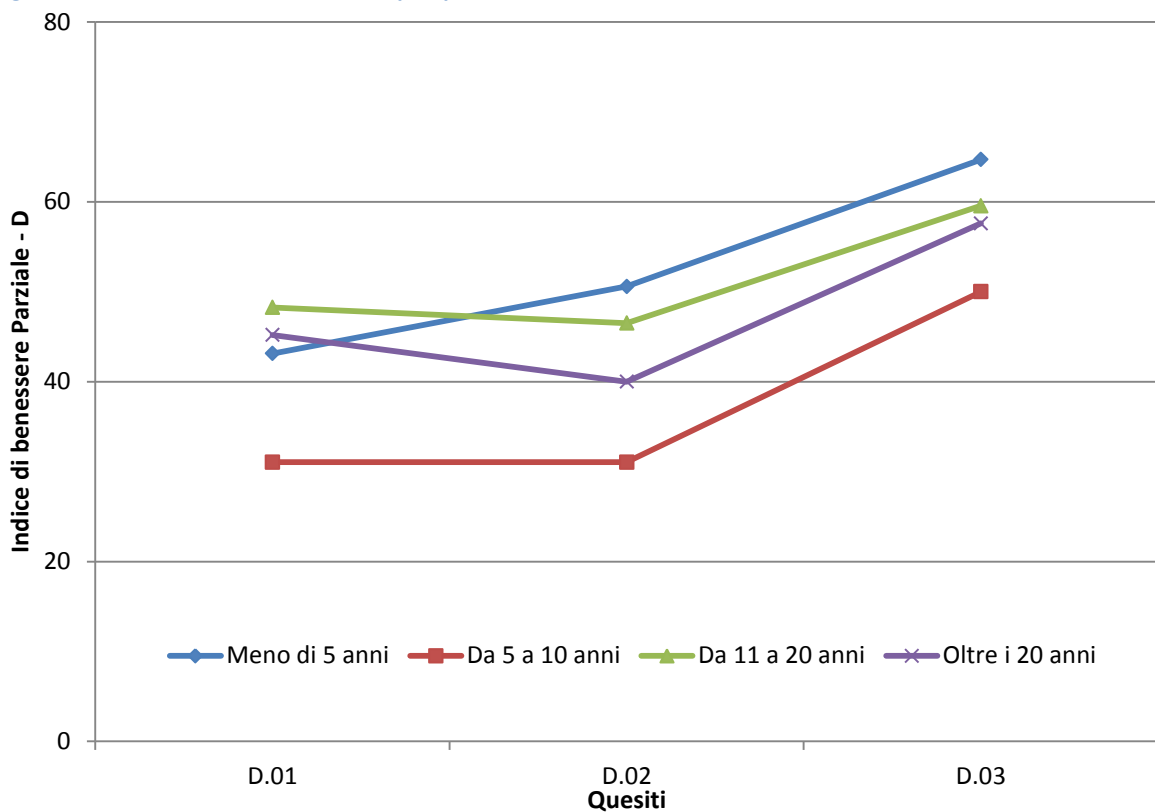


Figura 2.23: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione D.

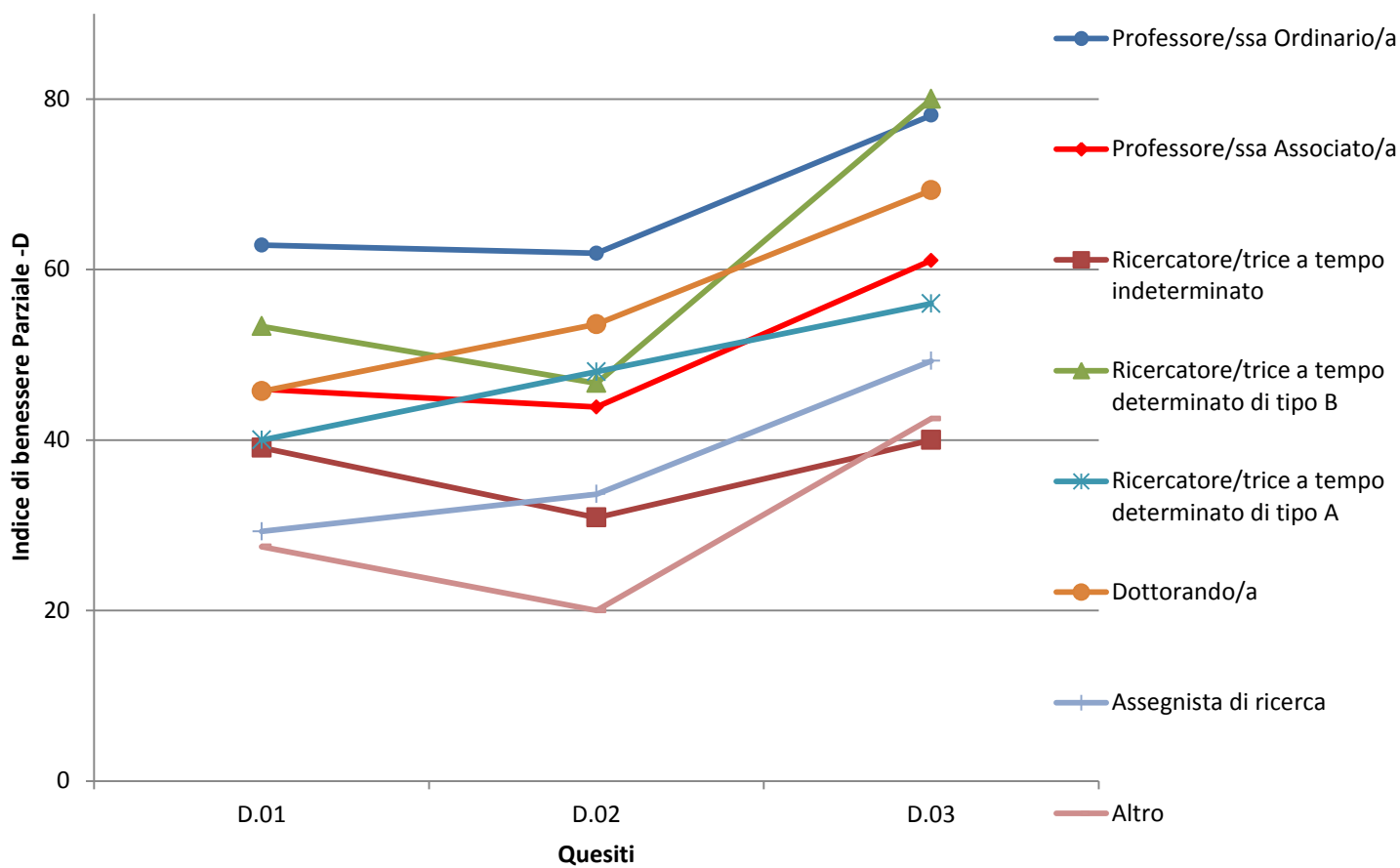


Figura 2.24: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione D.

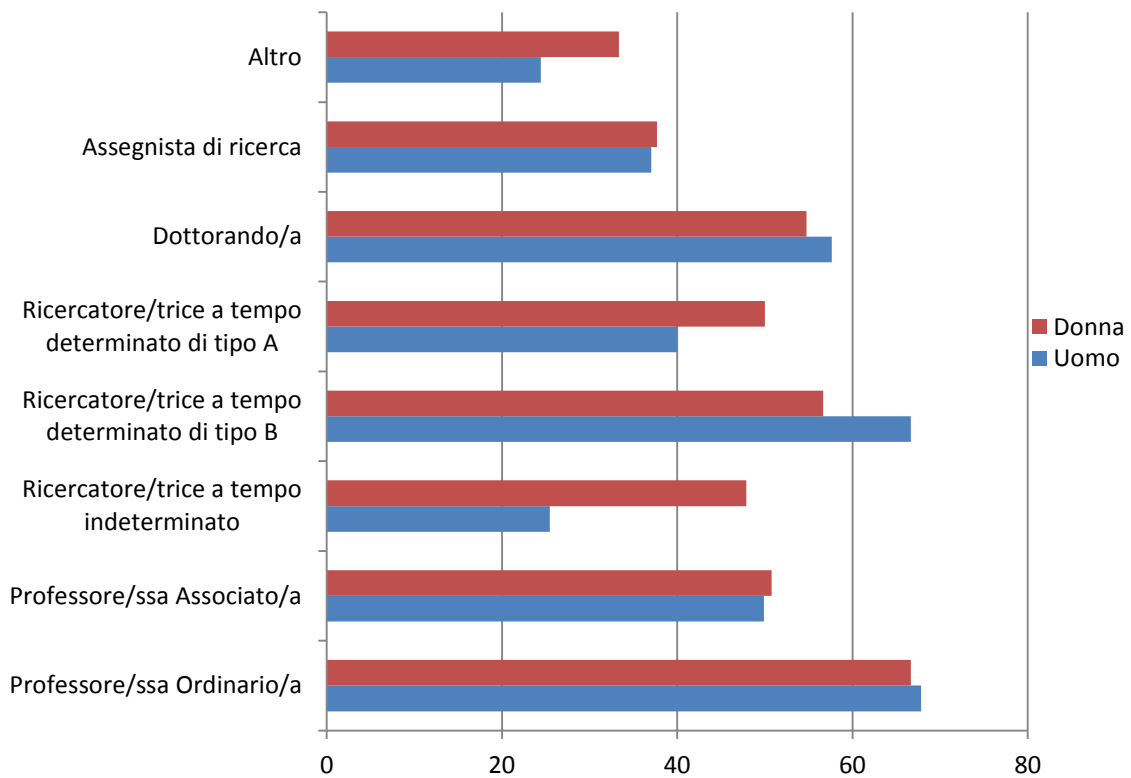
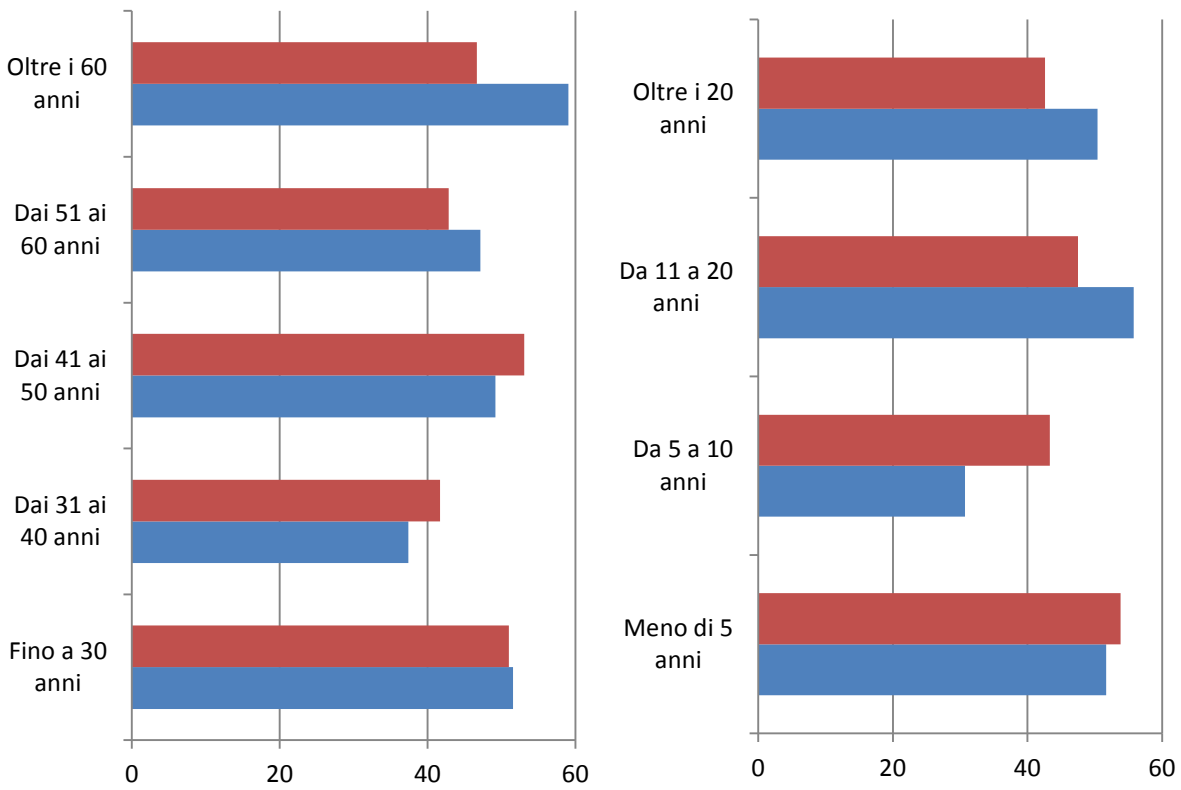


Tabella 2.23: Risultati descrittivi per la sezione D.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>D</sub>
			1	2	3	4	5	6							
D.01 - Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale è chiaro	185	+	17,8	21,1	18,4	22,2	14,6	5,9	100,0	3,1	3	0,1	1,50	0,98	<b>42</b>
D.02 - Nel mio Ateneo le possibilità di fare carriera sono legate al merito e viene data la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui	185	+	17,3	22,2	16,8	21,6	17,8	4,3	100,0	3,1	3	0,1	1,49	0,97	<b>43</b>
D.03 - Il ruolo da me svolto è adeguato al mio profilo professionale e sono soddisfatto/a del mio percorso lavorativo all'interno dell'Ateneo	185	+	9,7	11,9	15,7	17,8	28,6	16,2	100,0	3,9	4	-0,1	1,57	0,97	<b>58</b>



Tabella 2.24: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione D.

	D.01	D.02	D.03	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	IBA <sub>D</sub>
<b>Uomo</b>	43	44	58	<b>48</b>
<b>Donna</b>	42	42	59	<b>47</b>

Tabella 2.25: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.26: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03	IBA <sub>D</sub>
		IBP <sub>b</sub>	IBP <sub>b</sub>	IBP <sub>b</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	41	51	63	52
	Donna	41	48	64	51
	<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>63</b>	<b>51</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	31	36	46	37
	Donna	32	34	59	42
	<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>40</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	45	44	59	49
	Donna	53	48	59	53
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>52</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	46	41	54	47
	Donna	41	34	53	43
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>39</b>	<b>54</b>	<b>46</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	50	51	76	59
	Donna	43	40	57	47
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>55</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>42</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>48</b>

Tabella 2.27: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.28: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03	IBA <sub>D</sub>
		IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	42	50	63	52
	Donna	44	51	66	54
	<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>53</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	24	28	40	31
	Donna	37	34	59	43
	<b>Totale</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>50</b>	<b>37</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	53	51	64	56
	Donna	44	43	56	48
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>51</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	47	43	61	50
	Donna	42	34	51	43
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>48</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>42</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>48</b>

Tabella 2.29: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.30: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione D.

		D.01	D.02	D.03	IBA <sub>D</sub>
		IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	IBP <sub>D</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	62	62	79	68
	Donna	65	60	75	67
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>68</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	46	45	59	50
	Donna	46	43	63	51
	<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>61</b>	<b>50</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	27	20	29	25
	Donna	51	42	51	48
	<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>37</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	80	60	60	67
	Donna	40	40	90	57
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>80</b>	<b>60</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	20	40	60	40
	Donna	45	50	55	50
	<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>48</b>
Dottorando/a	Uomo	46	54	73	58
	Donna	46	53	66	55
	<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>69</b>	<b>56</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	29	37	46	37
	Donna	30	31	52	38
	<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>37</b>
Altro	Uomo	20	7	47	24
	Donna	32	28	40	33
	<b>Totale</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>30</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>42</b>	<b>43</b>	<b>58</b>	<b>48</b>

## 2.5. Sezione E: il mio lavoro

La quinta sezione consiste in 5 quesiti che valutano la soddisfazione degli intervistati per il proprio lavoro. In pratica si indaga sul fatto che i rispondenti si sentano adatti ai compiti richiesti o sotto pressione da scadenze o richieste troppo complesse. Nello specifico le domande sono:

- E.01. So quello che ci si aspetta da me e dal mio lavoro, ho le competenze, le risorse e gli strumenti per svolgerlo;
- E.02. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale e ho un adeguato livello di autonomia nel suo svolgimento (libertà nel decidere obiettivi, modi e tempi di svolgimento del lavoro);
- E.03. Ho scadenze irraggiungibili, diverse richieste difficili da combinare o pressioni per lavorare ad orari difficili da sostenere;
- E.04. Devo svolgere il mio lavoro molto intensamente e velocemente;
- E.05. Il mio orario di lavoro può essere flessibile.

In questa sezione vengono dunque analizzati alcuni aspetti della attività lavorativa, indagando sulle capacità operative, sulle conoscenze delle mansioni da svolgere, sul fatto di avere gli strumenti adeguati allo svolgimento dei compiti, sulle scadenze lavorative, sulla possibilità di scelta per le strategie da utilizzare e sull'intensità di lavoro. Per i quesiti E.01, E.02 e E.04 la polarità è positiva, mentre per i rimanenti due è negativa.

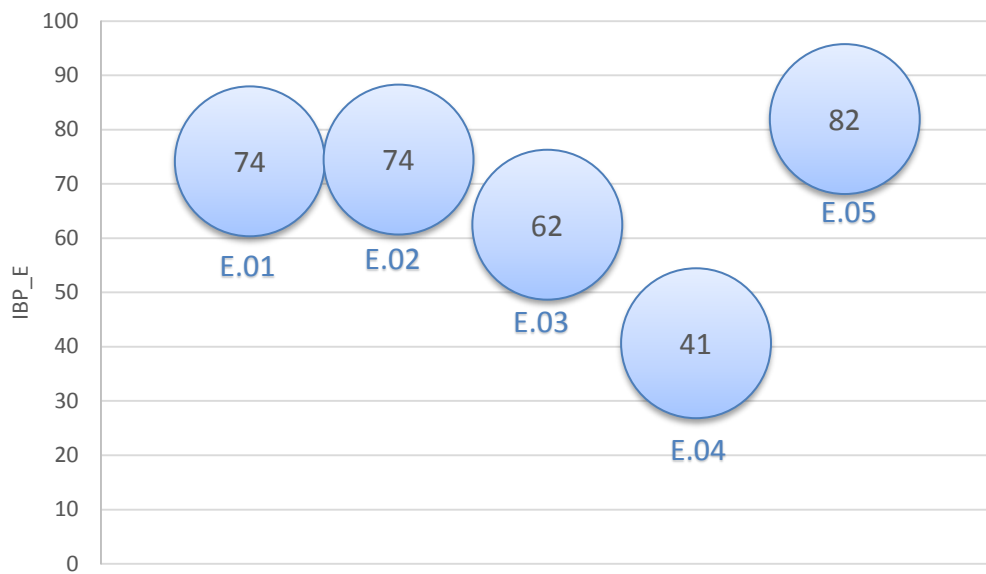
Come nelle precedenti sezioni, anche la E registra un tasso di risposta del 100%. Per questa sezione l'indice di benessere parziale assume dei valori abbastanza alti, superiori a 60, ad eccezione del quarto quesito che riguarda intensità e velocità di lavoro, che registra un valore pari a 41. I docenti e i ricercatori esprimono invece un alto livello di benessere sul quesito attinente alla flessibilità dell'orario di lavoro.

Il confronto tra sottogruppi di rispondenti non evidenzia differenze assai rilevanti tra le categorie. Per quanto riguarda i due sessi, non si ci sono evidenti differenze così come tra le classi di anzianità lavorativa, a parte il fatto che per chi ha meno di cinque anni di attività nell'Ateneo è più attenuato il minor benessere per l'intensità e i ritmi di lavoro.

A livello di ruolo ricoperto, i ricercatori a tempo determinato di tipo B mostrano un maggiore livello di benessere per i primi due quesiti e l'ultimo, mentre nel terzo e quarto registrano valori inferiori a 20, addirittura pari a 0, sintomo che per gruppo ci siano maggiori difficoltà a lavorare intensamente e velocemente e nel rispetto di scadenze e compiti assegnati.

Analizzando nel massimo dettaglio i sottogruppi, l'unica criticità evidenziata dall'indice di benessere parziale per questa sezione riguarda i dipendenti uomini a tempo determinato di tipo B in merito al quesito E.04 (devo lavorare molto intensamente e velocemente). Nel complesso però, pur con le eccezioni citate, il quadro mostra un discreto e diffuso senso di benessere all'interno del proprio ambiente lavorativo per gli aspetti analizzati in questa sezione. Il valore dell'indice di benessere aggregato per la sezione è pari a 67.

Figura 2.25: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione E.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.26: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione E.

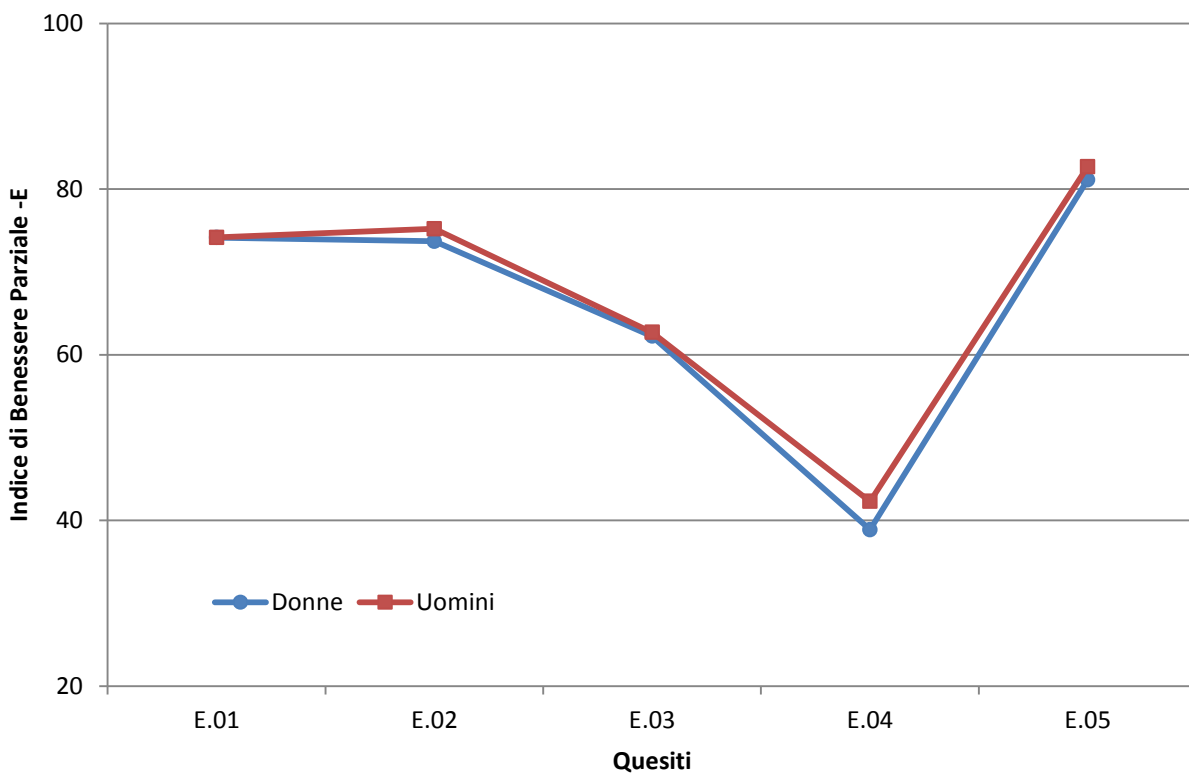


Figura 2.27: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione E.

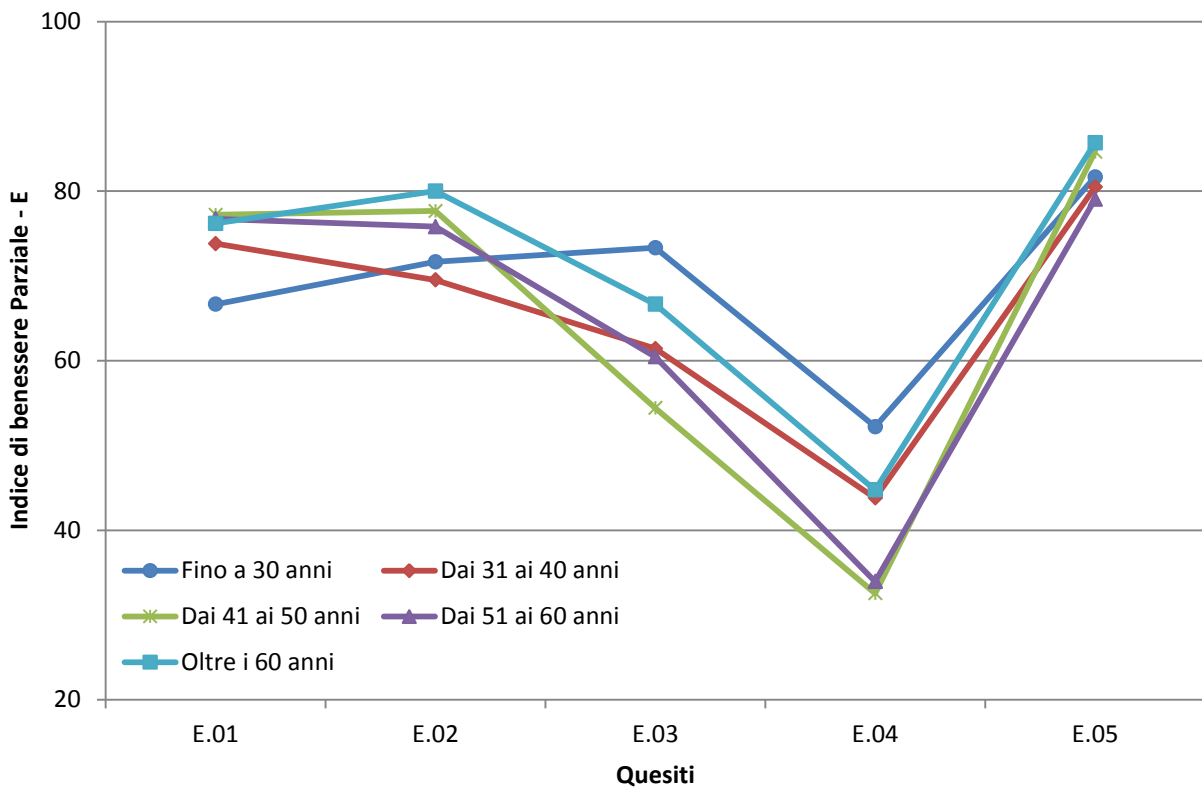


Figura 2.28: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione E.

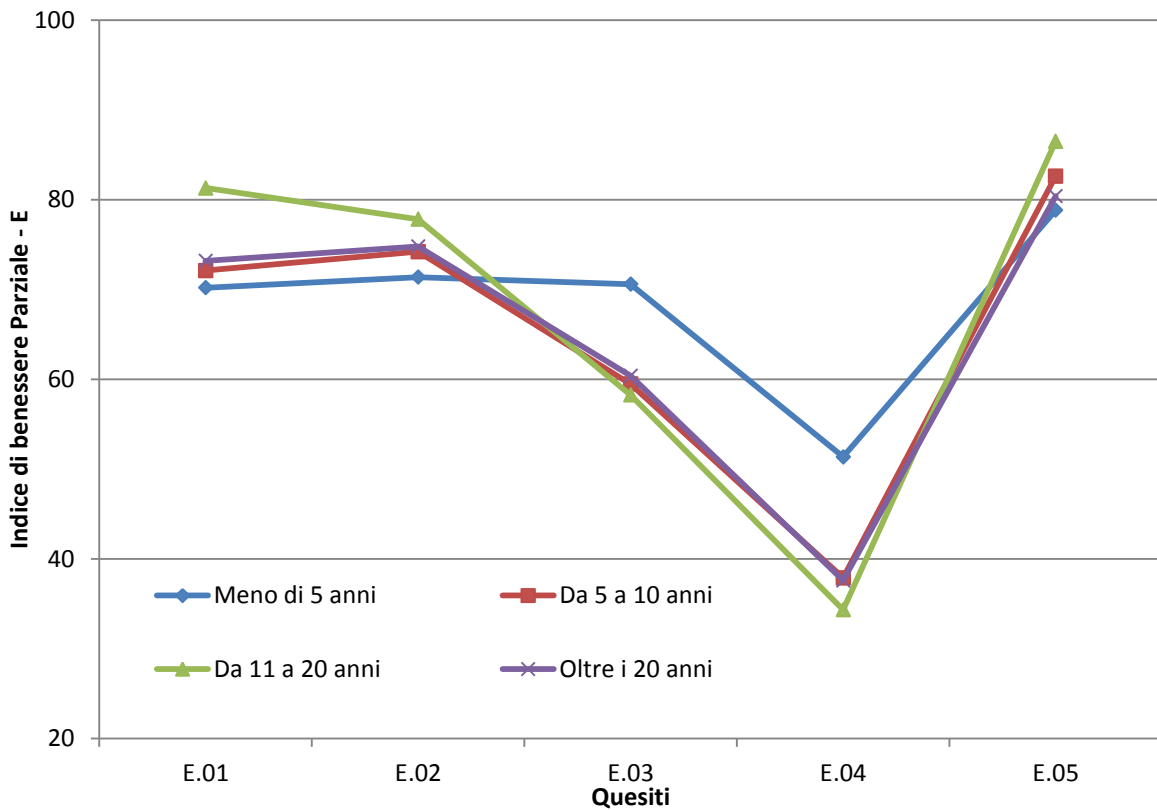


Figura 2.29: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione E.

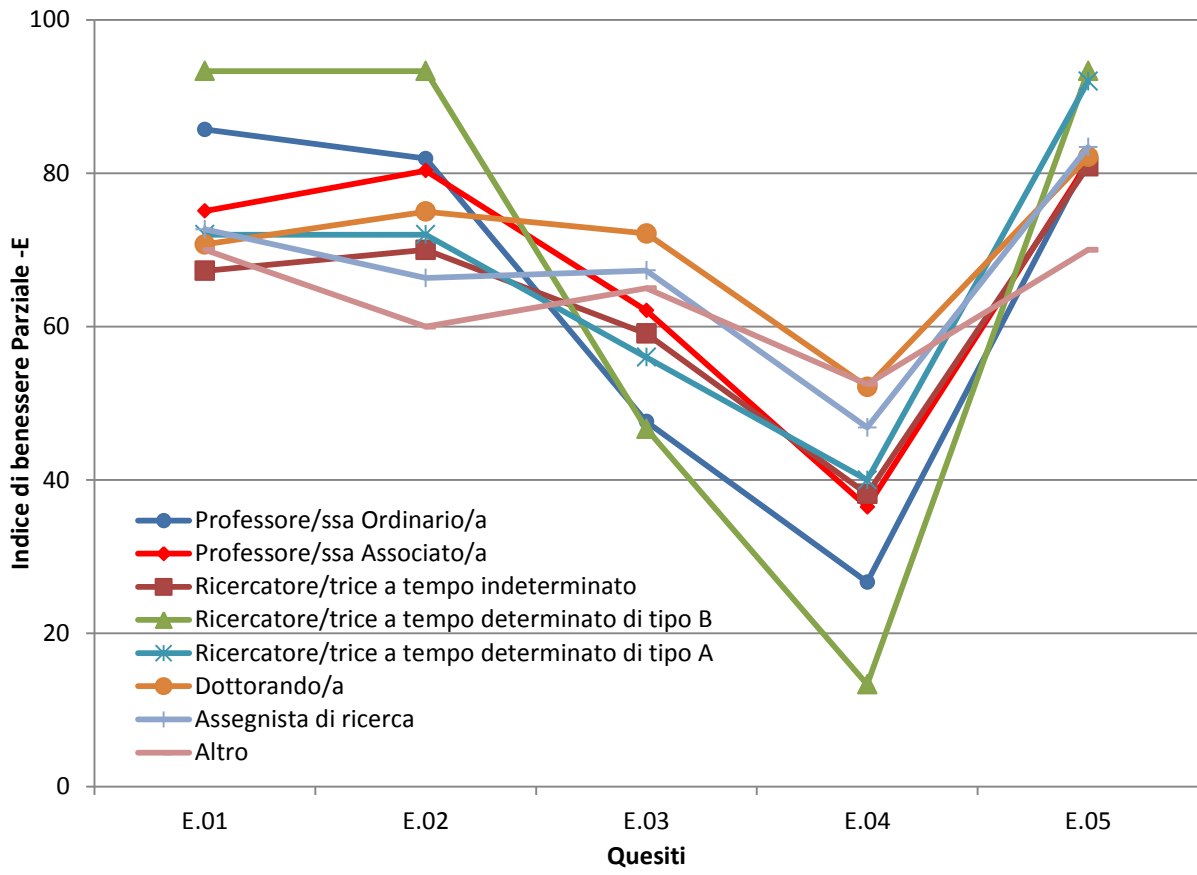


Figura 2.30: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione E.

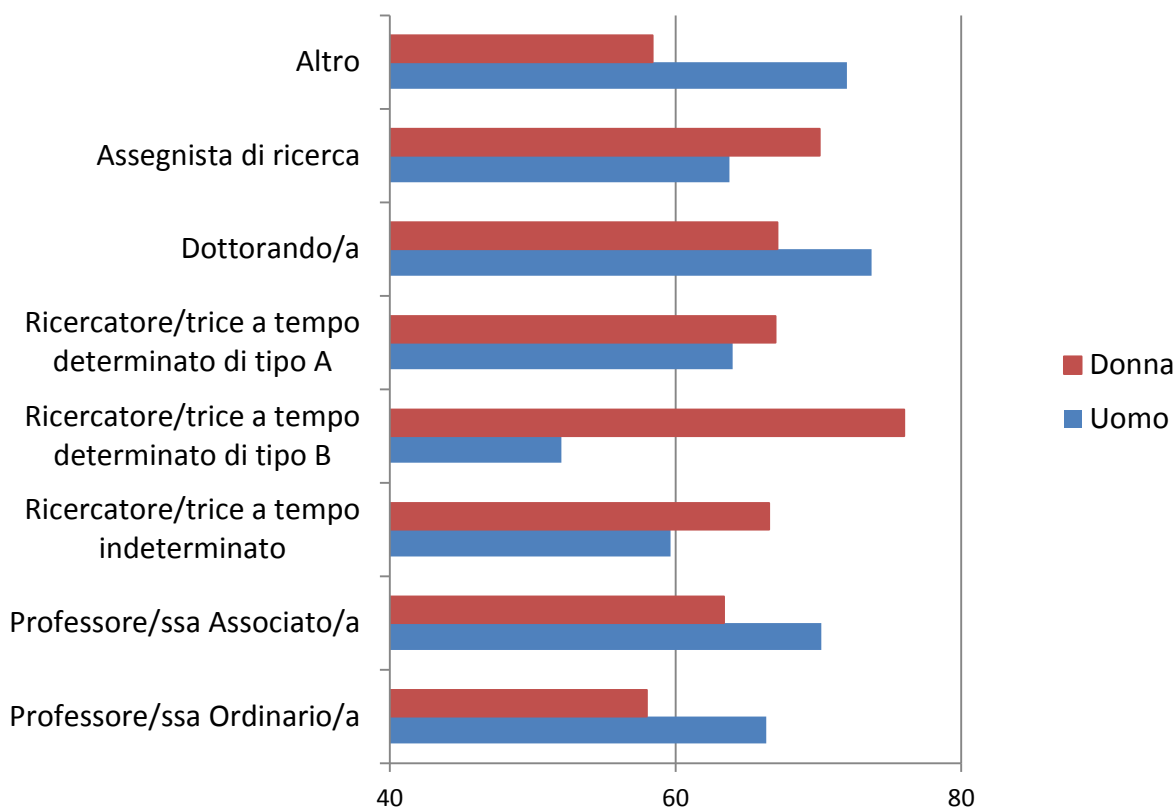
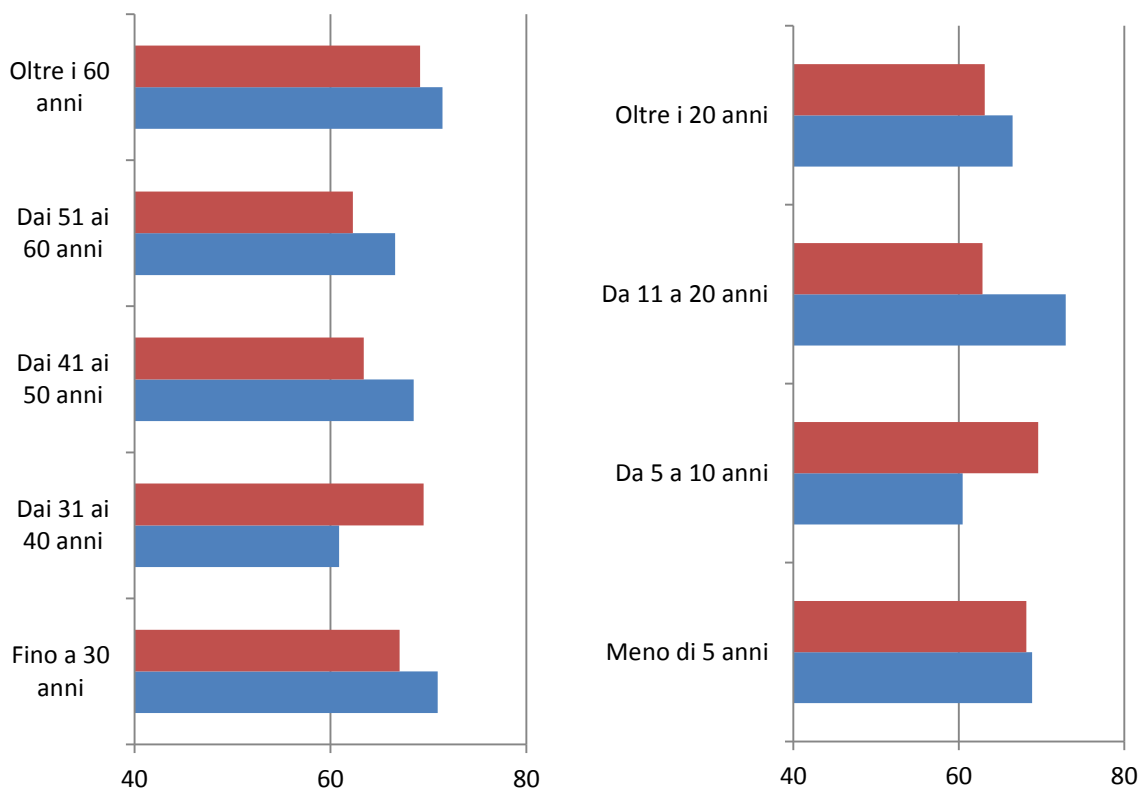




Tabella 2.31: Risultati descrittivi per la sezione E.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>E</sub>
			1	2	3	4	5	6							
E.01 - So quello che ci si aspetta da me e dal mio lavoro, ho le competenze, le risorse e gli strumenti per svolgerlo	185	+	1,6	3,2	10,8	16,8	42,2	25,4	100,0	4,7	5	-0,3	1,15	0,86	<b>74</b>
E.02 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale e ho un adeguato livello di autonomia nel suo svolgimento (libertà nel decidere obiettivi, modi e tempi di svolgimento del lavoro)	185	+	2,7	3,2	8,1	18,4	40,0	27,6	100,0	4,7	5	-0,3	1,20	0,87	<b>74</b>
E.03 - Ho scadenze irraggiungibili, diverse richieste difficili da combinare o pressioni per lavorare ad orari difficili da sostenere	185	-	15,7	34,1	14,6	21,1	11,9	2,7	100,0	2,9	3	-0,1	1,38	0,93	<b>62</b>
E.04 - Devo svolgere il mio lavoro molto intensamente e velocemente	185	-	2,7	13,0	19,5	31,4	16,8	16,8	100,0	4,0	4	0,0	1,34	0,95	<b>41</b>
E.05 - Il mio orario di lavoro può essere flessibile	185	+	1,6	1,6	5,9	13,0	31,9	45,9	100,0	5,1	5	0,1	1,11	0,80	<b>82</b>

Tabella 2.32: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione E.

	E.01	E.02	E.03	E.04	E.05	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBE <sub>E</sub>
<b>Uomo</b>	74	75	63	42	83	67
<b>Donna</b>	74	74	62	39	81	66

Tabella 2.33: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.34: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05	IBA <sub>E</sub>
		IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	68	77	69	53	87	71
	Donna	65	66	78	52	75	67
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>52</b>	<b>82</b>	<b>69</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	70	63	54	41	76	61
	Donna	77	74	67	46	84	70
	<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>44</b>	<b>80</b>	<b>66</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	74	78	61	38	93	69
	Donna	79	78	50	30	80	63
	<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>54</b>	<b>33</b>	<b>85</b>	<b>65</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	77	77	62	39	77	67
	Donna	76	73	57	23	83	62
	<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>79</b>	<b>65</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	81	81	67	41	86	71
	Donna	66	77	66	51	86	69
	<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>86</b>	<b>71</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>74</b>	<b>74</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>67</b>

Tabella 2.35: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.36: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05	IBA <sub>E</sub>
		IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	70	72	68	53	82	69
	Donna	70	71	73	50	76	68
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>51</b>	<b>79</b>	<b>68</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	69	69	51	33	80	60
	Donna	75	79	67	42	85	70
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>74</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>83</b>	<b>65</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	81	81	71	41	91	73
	Donna	82	75	47	28	83	63
	<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>58</b>	<b>34</b>	<b>87</b>	<b>68</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	76	78	60	40	79	67
	Donna	69	70	61	33	82	63
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>38</b>	<b>80</b>	<b>65</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>74</b>	<b>74</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>67</b>

Tabella 2.37: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.38: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione E.

		E.01	E.02	E.03	E.04	E.05	IBA <sub>E</sub>
		IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	IBP <sub>E</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	89	84	49	28	81	66
	Donna	70	75	40	20	85	58
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>82</b>	<b>65</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	74	79	70	43	86	70
	Donna	76	82	53	29	76	63
	<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>62</b>	<b>36</b>	<b>81</b>	<b>67</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	64	65	58	40	71	60
	Donna	71	75	60	36	91	67
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>81</b>	<b>63</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	80	0	0	80	52
	Donna	90	100	70	20	100	76
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>93</b>	<b>68</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	100	40	0	100	64
	Donna	70	65	60	50	90	67
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>92</b>	<b>66</b>
Dottorando/a	Uomo	74	83	71	51	89	74
	Donna	67	67	73	53	76	67
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>52</b>	<b>82</b>	<b>70</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	64	61	62	49	82	64
	Donna	79	70	71	45	84	70
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>47</b>	<b>83</b>	<b>67</b>
Altro	Uomo	73	67	73	73	73	72
	Donna	68	56	60	40	68	58
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>53</b>	<b>70</b>	<b>64</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>74</b>	<b>74</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>82</b>	<b>67</b>

## 2.6. Sezione F: i miei colleghi

Un altro aspetto importante dell'indagine riguarda le relazioni che si instaurano con i colleghi all'interno dell'ambiente lavorativo. La sezione in oggetto è composta dai seguenti due quesiti:

F.01. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti;

F.02. Sul lavoro mi sento parte di una squadra, sento la stima e il rispetto dei colleghi, nel mio gruppo c'è collaborazione, condivisione delle informazioni e supporto reciproco, senza attriti e conflitti.

I risultati che emergono dalle risposte fornite sono complessivamente positivi.

Ai due quesiti corrisponde un valore dell'indice di benessere parziale decisamente superiore a 60, addirittura vicino al 90 per il primo quesito. Sembra esserci dunque in generale un'elevata collaborazione e un ottimo senso di appartenenza al gruppo di lavoro.

Anche per questa sezione il tasso di risposta è del 100% per entrambi i quesiti. All'interno della sezione però sembra esserci una lieve contraddizione perché ognuno si dichiara disponibile ad aiutare colleghe e colleghi esprimendo un benessere quantificabile con un valore dell'indice pari a 87, ma la percezione di sentirsi parte di una squadra, percepire collaborazione, condivisione e supporto da parte degli altri non evidenzia un livello di benessere altrettanto elevato (valore dell'indice pari a 64).

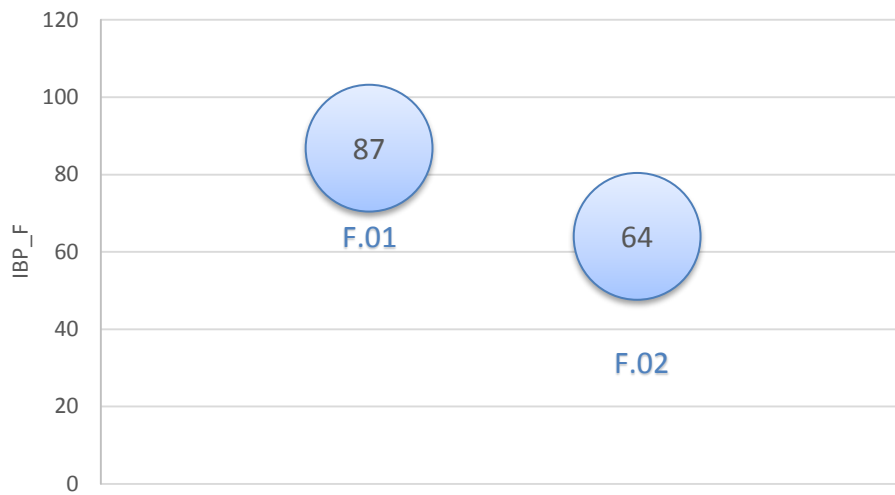
Se confrontiamo i diversi sottogruppi, non ci sono particolari differenze tra i generi. Viene invece evidenziata una lieve criticità nel quesito F.02, sul senso di appartenenza alla "squadra", per gli accademici che hanno tra i 41 e i 60 anni di età, per i quali il valore dell'indice è inferiore a 60. Simile esito riguarda il personale con un'anzianità compresa tra i 5 e i 20 anni.

Confrontando i profili lavorativi, si registra un benessere parziale pari a 100 per il primo quesito per chi ha un contratto a tempo determinato di tipo B. Anche gli altri gruppi registrano comunque valori superiori ad 80, evidenziando un buon benessere. Per quanto riguarda invece il secondo quesito, sono i professori associati, i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori a tempo determinato di tipo A ad rivelare qualche difficoltà a sentirsi parte di una squadra, percepire la stima, il rispetto o la collaborazione dei colleghi, la condivisione delle informazioni e il supporto reciproco, visto che il valore dell'indice è inferiore a 60.

Da menzionare che gli uomini con un contratto a tempo determinato di tipo B evidenziano in generale per la sezione un valore dell'indice pari a 60 mentre per le donne con il medesimo contratto, il valore è nettamente più alto, pari a 90. C'è una marcata differenza di percezione tra i due generi all'interno di questo profilo lavorativo.

Il valore dell'indice di benessere aggregato, per quanto riguarda il rapporto con i colleghi, è complessivamente pari a 75.

Figura 2.31: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione F.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.32: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione F.

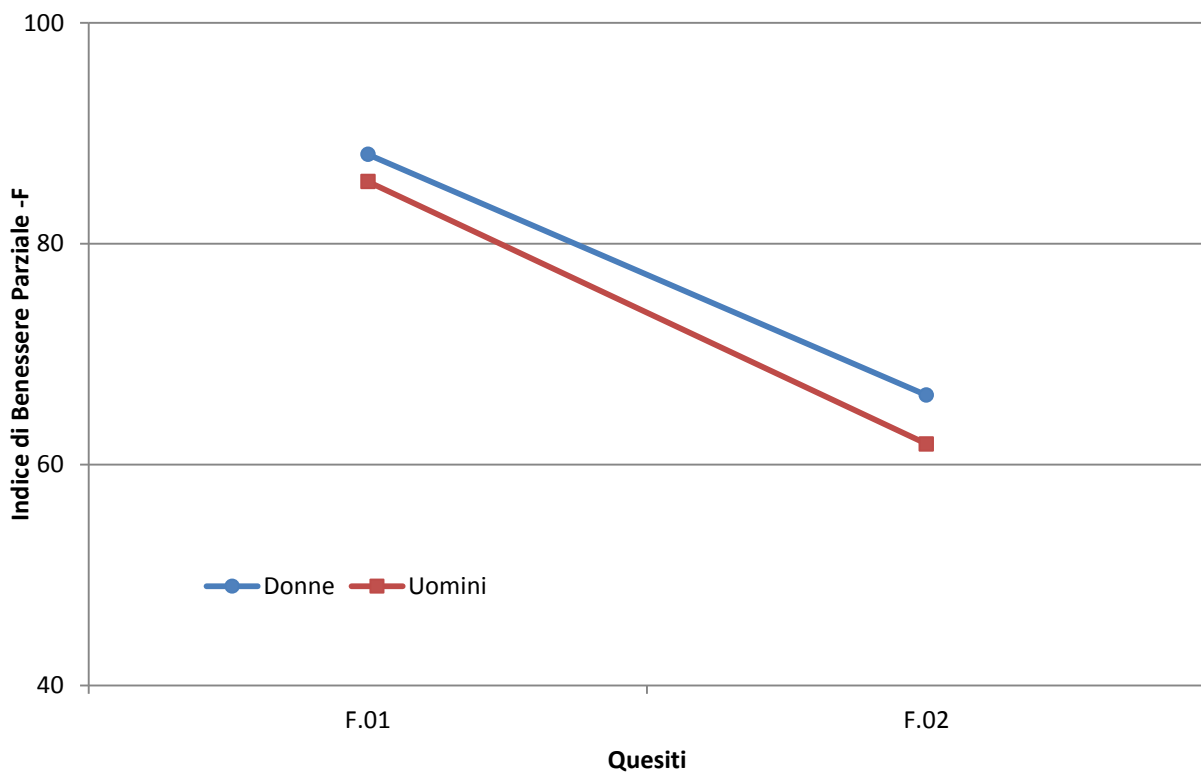


Figura 2.33: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione F.

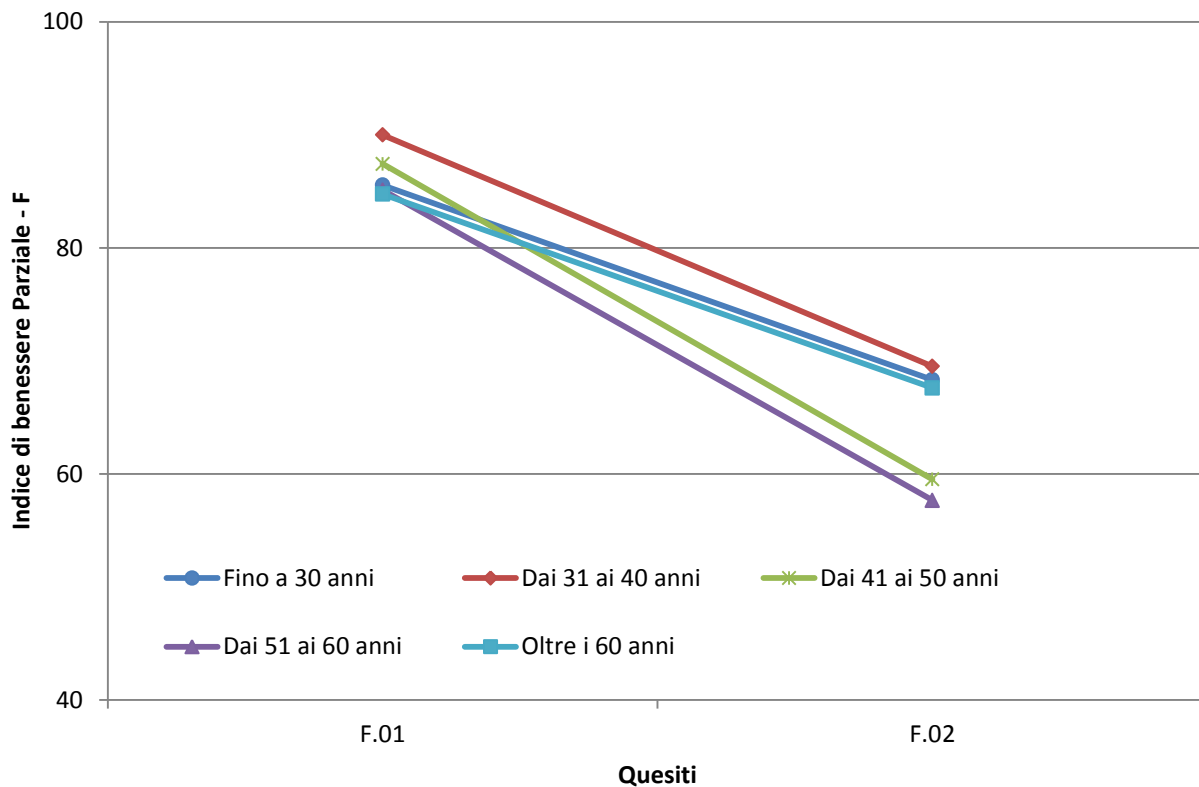


Figura 2.34: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione F.

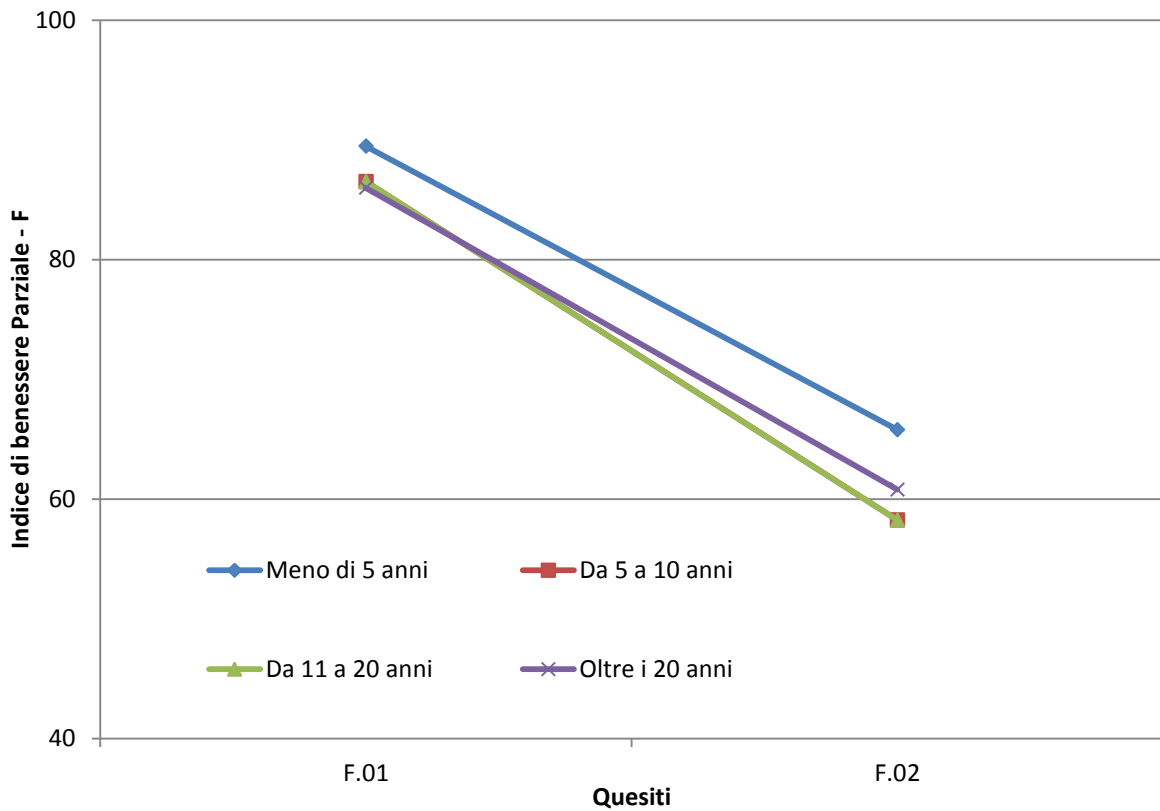


Figura 2.35: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione F.

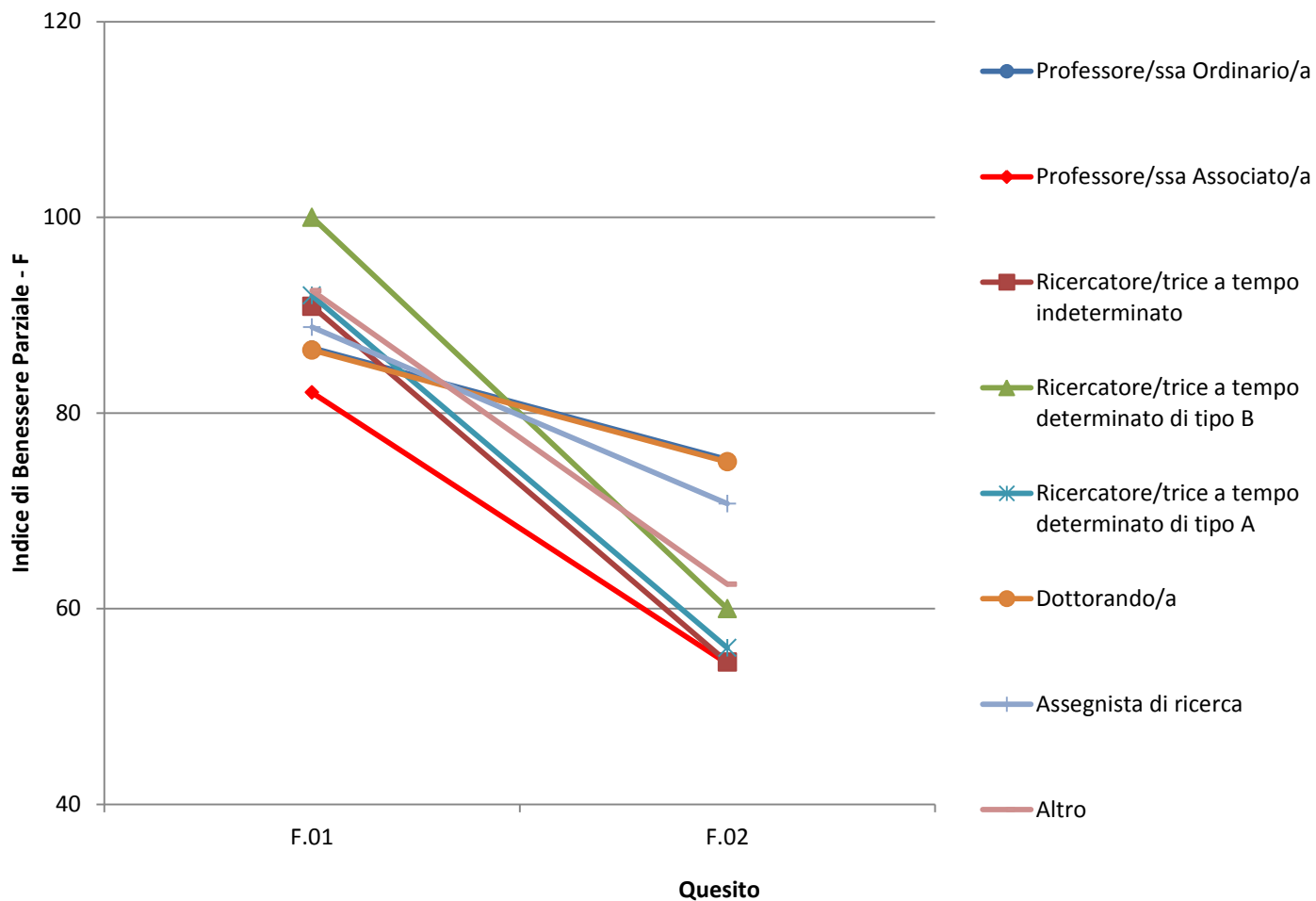


Figura 2.36: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione F.



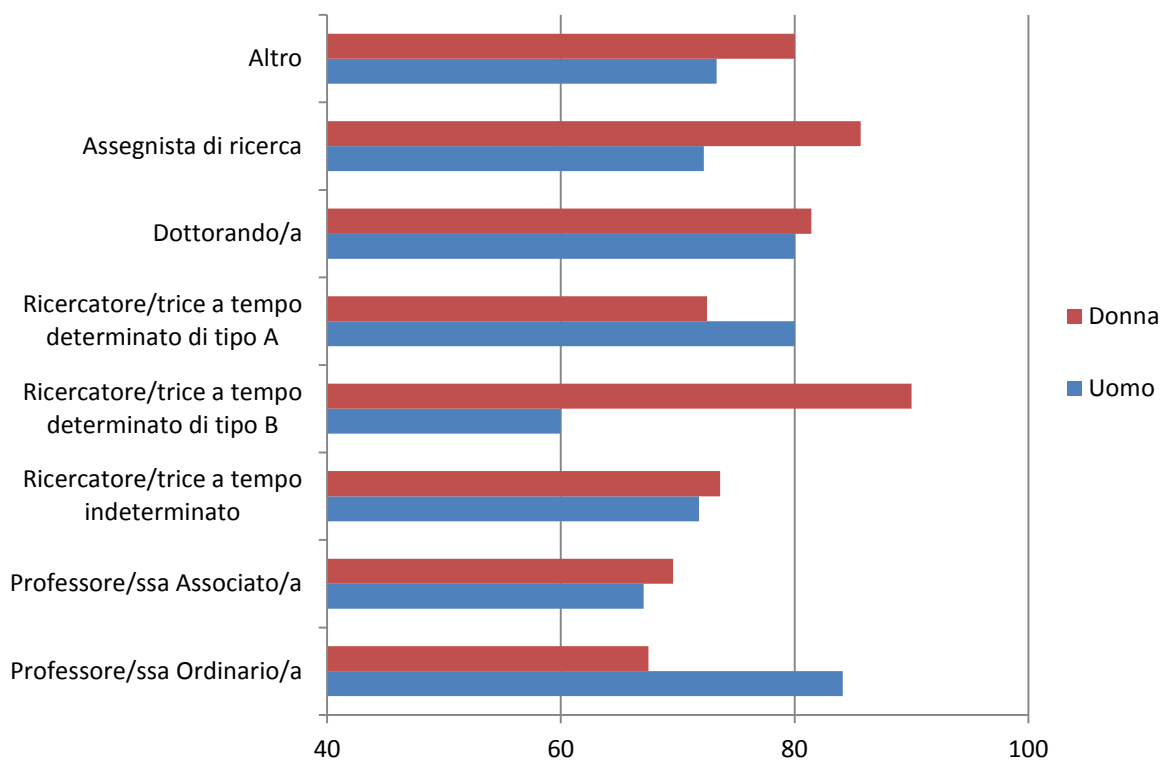
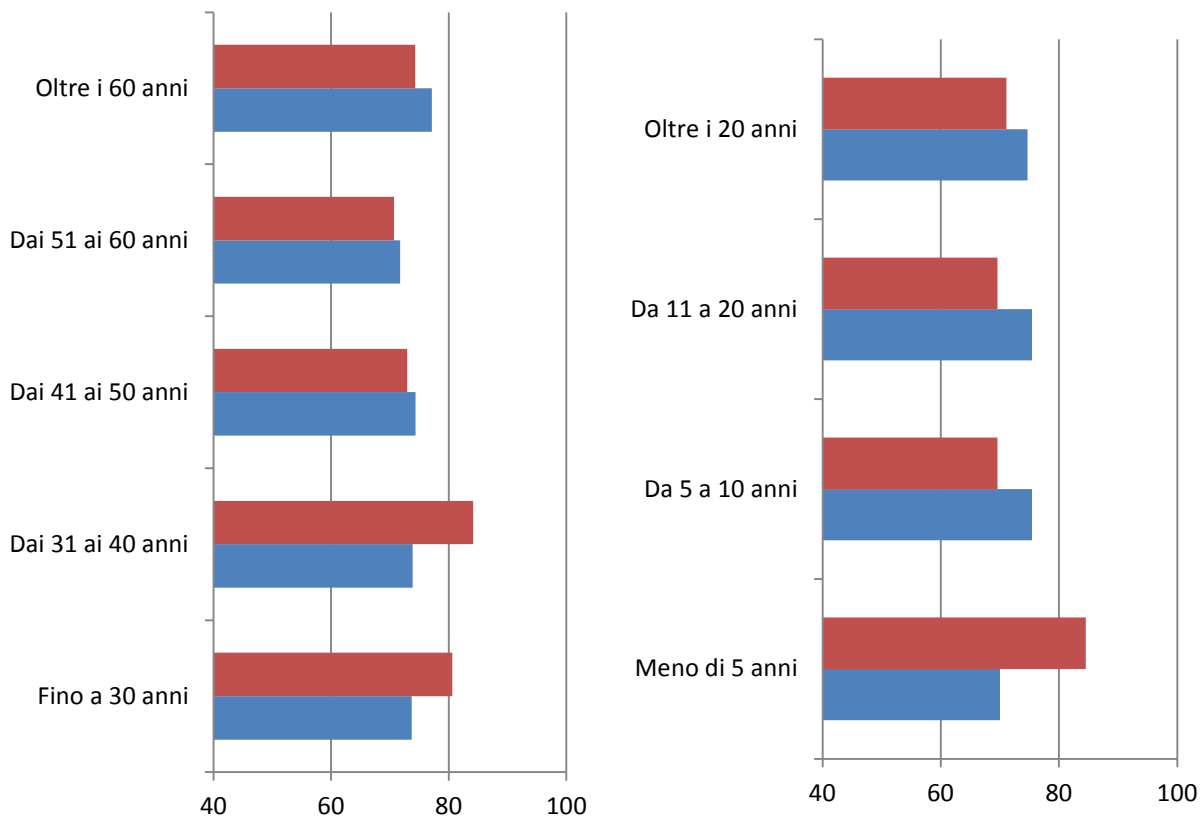


Tabella 2.39: Risultati descrittivi per la sezione F.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>F</sub>
			1	2	3	4	5	6							
F.01 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi e le colleghe anche se non rientra nei miei compiti	185	+	0,0	0,5	2,2	8,6	40,0	48,6	100,0	5,3	5	0,3	0,77	0,71	<b>87</b>
F.02 - Sul lavoro mi sento parte di una squadra, sento la stima e il rispetto dei colleghi, nel mio gruppo c'è collaborazione, condivisione delle informazioni e supporto reciproco, senza attriti e conflitti	185	+	8,1	10,8	8,6	17,3	35,7	19,5	100,0	4,2	5	-0,8	1,54	0,94	<b>64</b>

Tabella 2.40: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione F.

	F.01	F.02	
	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	
	IBP <sub>F</sub>	IBP <sub>F</sub>	IBA <sub>F</sub>
<b>Uomo</b>	86	62	<b>74</b>
<b>Donna</b>	88	66	<b>77</b>

Tabella 2.41: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione F.

		F.01	F.02
		T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.42: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione F.

		F.01	F.02	IBA <sub>F</sub>
		IBP <sub>F</sub>	IBP <sub>F</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	85	62	74
	Donna	86	75	81
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>68</b>	<b>77</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	86	62	74
	Donna	93	75	84
	<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>70</b>	<b>80</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	89	60	74
	Donna	87	59	73
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>60</b>	<b>73</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	85	59	72
	Donna	86	56	71
	<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>58</b>	<b>71</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	84	70	77
	Donna	86	63	74
	<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>68</b>	<b>76</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>87</b>	<b>64</b>	<b>75</b>

Tabella 2.43: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione F.

		F.01	F.02
		T. R. %	T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.44: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione F.

		F.01	F.02	IBAF
		IBPF	IBPF	
Meno di 5 anni	Uomo	84	56	70
	Donna	94	75	85
	<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>66</b>	<b>78</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	87	64	75
	Donna	86	53	70
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>72</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	87	64	75
	Donna	86	53	70
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>58</b>	<b>72</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	86	63	75
	Donna	86	57	71
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>61</b>	<b>73</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>87</b>	<b>64</b>	<b>75</b>

Tabella 2.45: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione F.

		F.01	F.02
		T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.46: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione F.

		F.01	F.02	IBA <sub>F</sub>
		IBP <sub>F</sub>	IBP <sub>F</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	88	80	84
	Donna	80	55	68
	<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>75</b>	<b>81</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	81	53	67
	Donna	83	56	70
	<b>Totale</b>	<b>82</b>	<b>54</b>	<b>68</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	91	53	72
	Donna	91	56	74
	<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>55</b>	<b>73</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	20	60
	Donna	100	80	90
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	80	80
	Donna	95	50	73
	<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>56</b>	<b>74</b>
Dottorando/a	Uomo	87	73	80
	Donna	86	77	81
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>75</b>	<b>81</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	86	59	72
	Donna	91	80	86
	<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>71</b>	<b>80</b>
Altro	Uomo	87	60	73
	Donna	96	64	80
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>63</b>	<b>78</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>87</b>	<b>64</b>	<b>75</b>

## 2.7. Sezione G: il contesto del mio lavoro

La sezione G si occupa di monitorare il livello di benessere in relazione al contesto lavorativo e alle relazioni con la struttura di appartenenza. I quesiti in totale sono 4, di cui i primi tre a polarità positiva e l'ultimo a polarità negativa:

G.01. Nella mia struttura di appartenenza e nel mio gruppo di ricerca si investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione;

G.02. Nella mia struttura di appartenenza e nel mio gruppo di ricerca c'è attenzione per la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita;

G.03. Mi sono chiari i compiti, le responsabilità e gli obiettivi del mio gruppo di ricerca e, in generale, nella struttura le regole, i compiti e i ruoli sono ben definiti e la circolazione delle informazioni è adeguata;

G.04. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare.

Anche in questa sezione le tematiche esaminate sono particolarmente importanti, perché vanno ad investigare sulle connessioni tra il personale e alcune attività poste in essere dal gruppo di ricerca di appartenenza. In questo contesto quindi il coordinatore del gruppo può intervenire direttamente e più efficacemente per migliorare il benessere organizzativo. Il tasso di risposta è del 100% per tutti i quesiti.

Nel complesso l'intera sezione fa registrare valori non elevati dell'indice di benessere, ossia tra il 48 e 62, sintomo che i docenti e ricercatori in particolare non percepiscono che si investa nella loro formazione e a volte si sentono di dover trascurare alcuni compiti perché hanno troppo da fare.

In generale, in questa, sezione gli uomini presentano un indice di benessere inferiore alle donne, fatta eccezione per il quarto quesito dove sono le donne che sentono maggiormente la pressione e ritengono che devono trascurare alcuni compiti perché hanno troppo da fare.

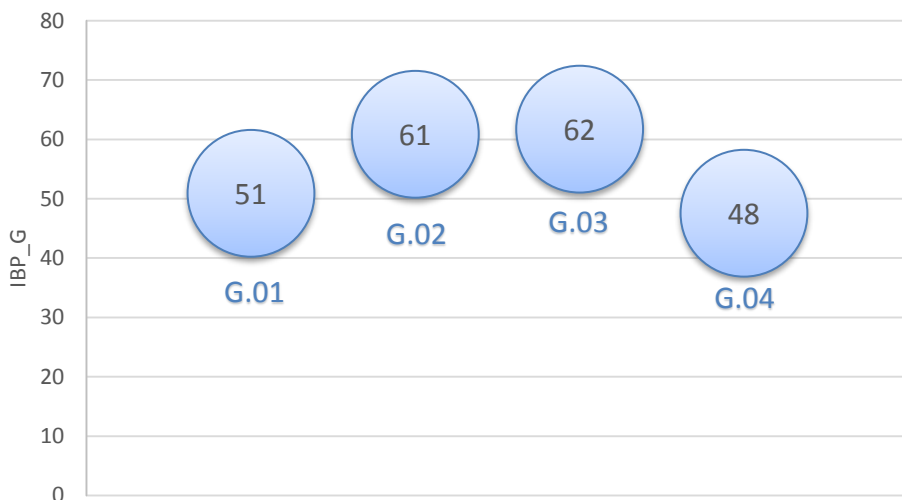
Per quanto riguarda le fasce d'età, sono gli accademici tra 31 e 60 anni a registrare valori inferiori dell'indice per l'intera sezione. Da sottolineare che ci sono alcuni sottogruppi che registrano un valore dell'indice inferiore a 40: in particolare gli uomini dai 31 ai 40 in merito alle attività di formazione nel gruppo di ricerca; le donne dai 41 ai 50 anni e gli uomini dai 51 ai 60 sul fatto di dover trascurare alcuni compiti per mancanza di tempo.

Rispetto all'anzianità lavorativa, l'indice è in generale inferiore a 60 per tutti i dipendenti con più di 5 anni di esperienza nell'Ateneo. Inoltre, incrociando età e genere, la categoria che presenta un valore dell'indice inferiore a 40 è quella gli uomini tra i 5 e i 10 anni lavorativi per il primo quesito (si investe nella formazione della persona) e per il terzo quesito (chiarezza in merito ai compiti, agli obiettivi e in generale ai ruoli).

Rispetto al ruolo, ci sono molti gruppi che registrano valori inferiori a 40, evidenziando dunque un basso livello di benessere per alcuni quesiti della sezione. Nello specifico sono: i professori ordinari, sia uomini che donne, sul fatto di dover trascurare alcuni compiti perché hanno troppo da fare; i ricercatori uomini a tempo determinato di tipo B per il primo, secondo e quarto quesito, nel quale presentano addirittura un valore pari a 0. Inoltre, incrociando sesso e posizione lavorativa, si evidenzia una certa disparità, per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, tra uomini e donne: in merito alla formazione, ai primi corrisponde un indice maggiore di 80 e alle seconde un indice inferiore a 40, sulla conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata per gli uomini l'indice è inferiore a 40 mentre per le donne è maggiore di 80.

In genere, come si è detto, per questa sessione, l'indice di benessere aggregato presenta un valore non elevato, precisamente pari a 55.

Figura 2.37: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione G.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.38: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione G.

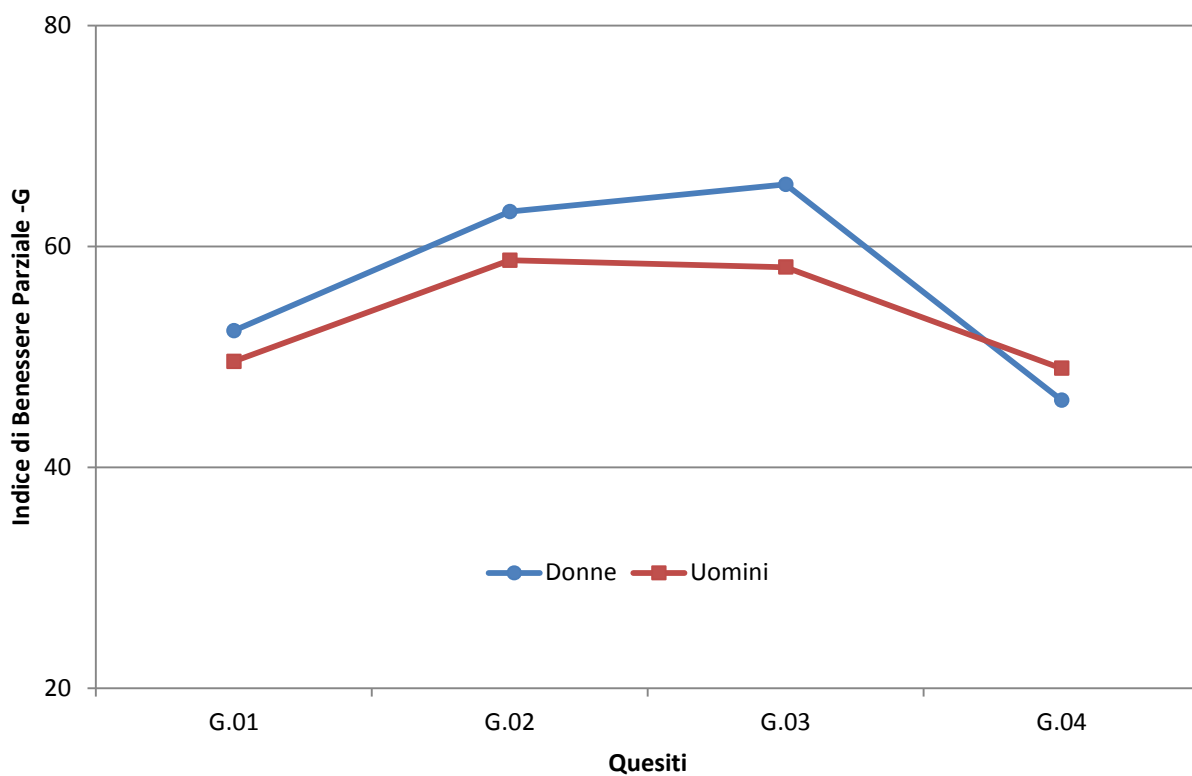


Figura 2.39: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione G.

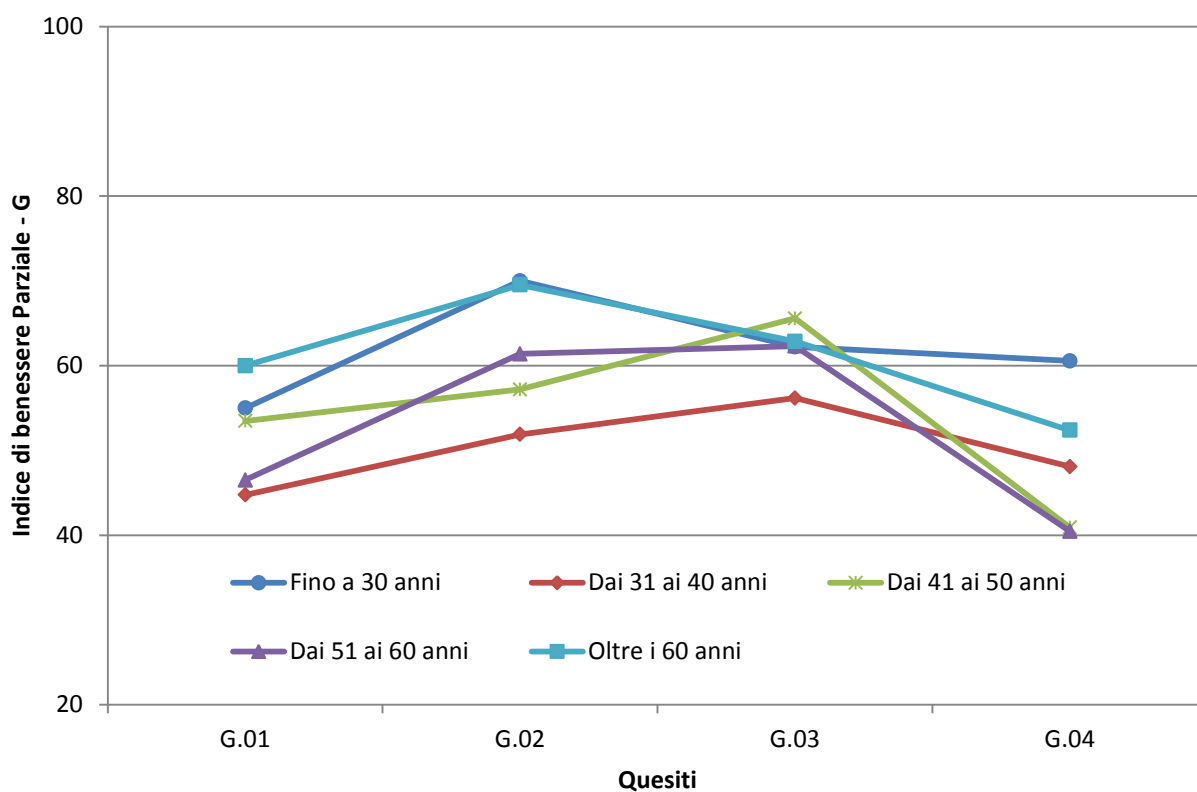


Figura 2.40: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione G.

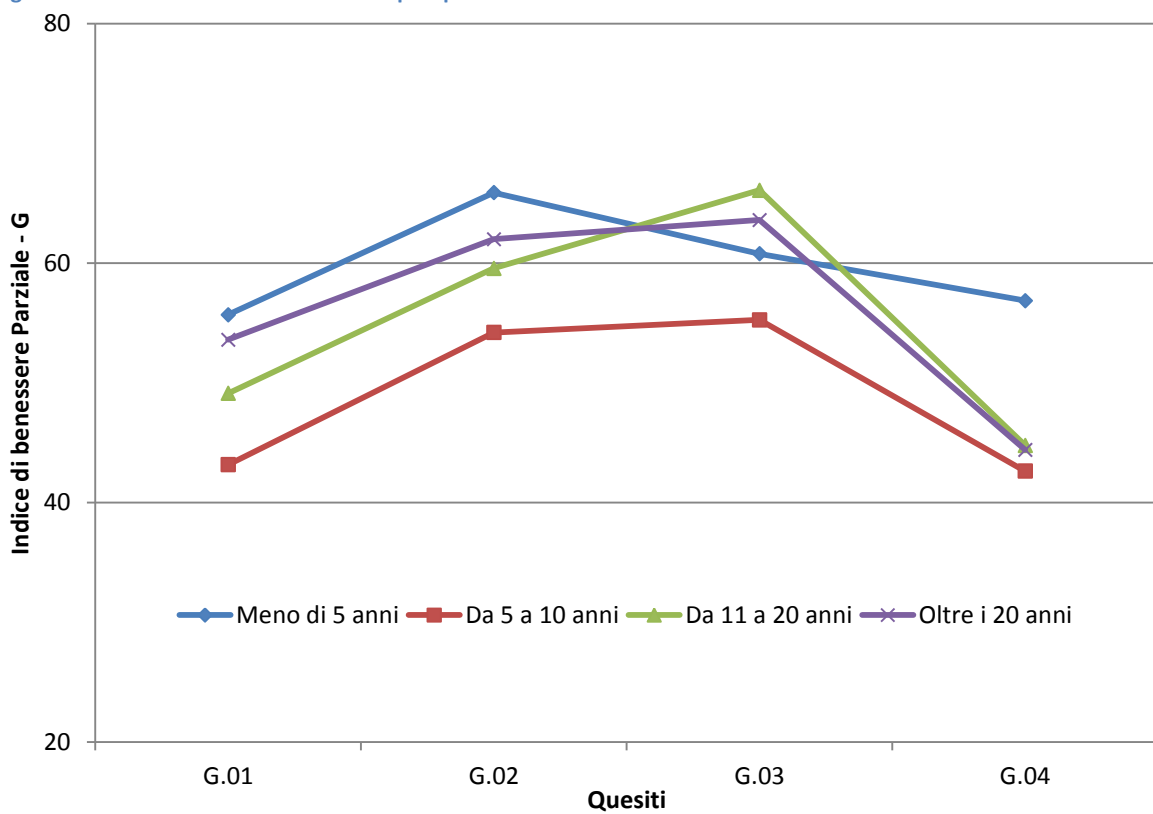




Figura 2.41: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione G.

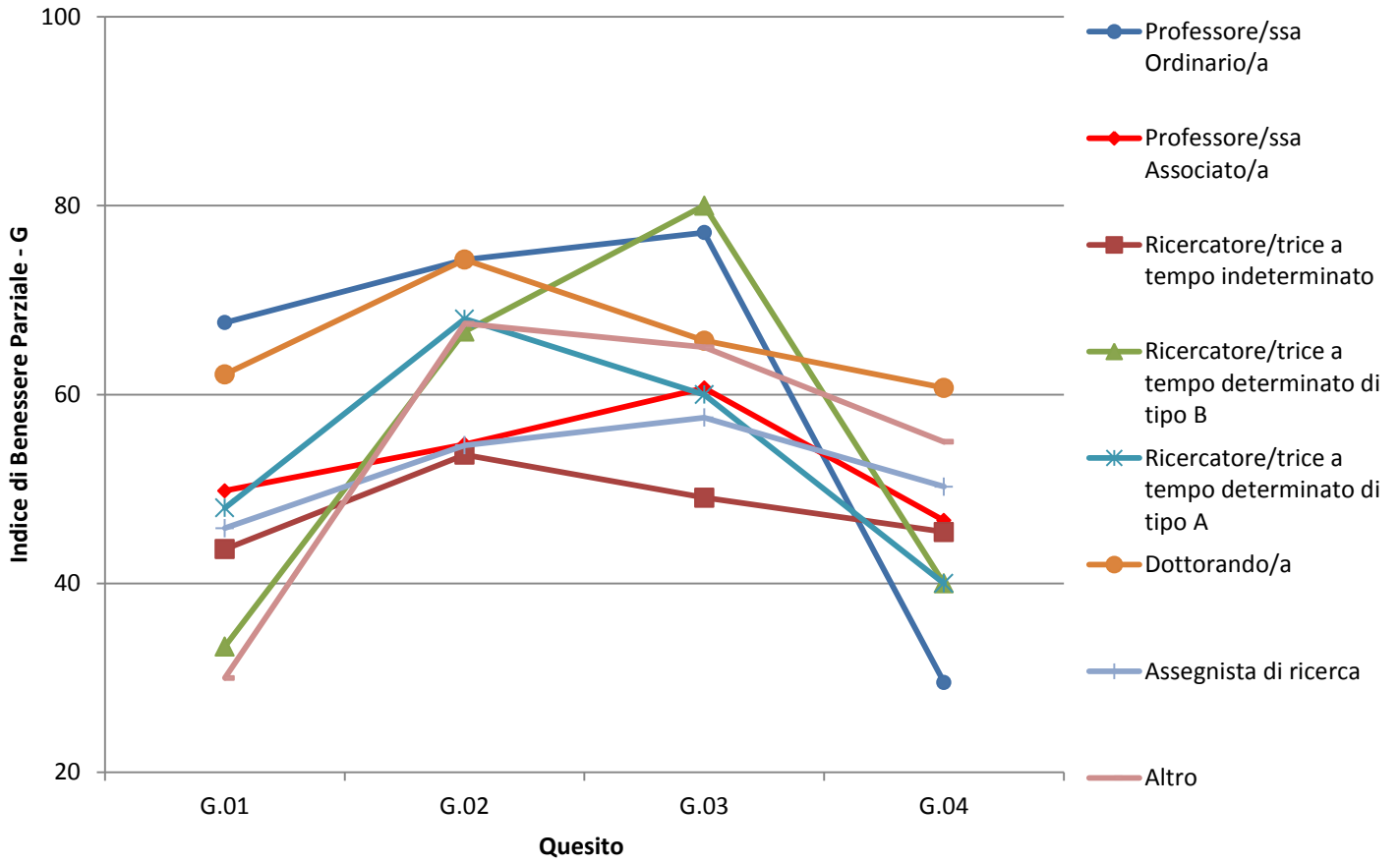


Figura 2.42: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione G.

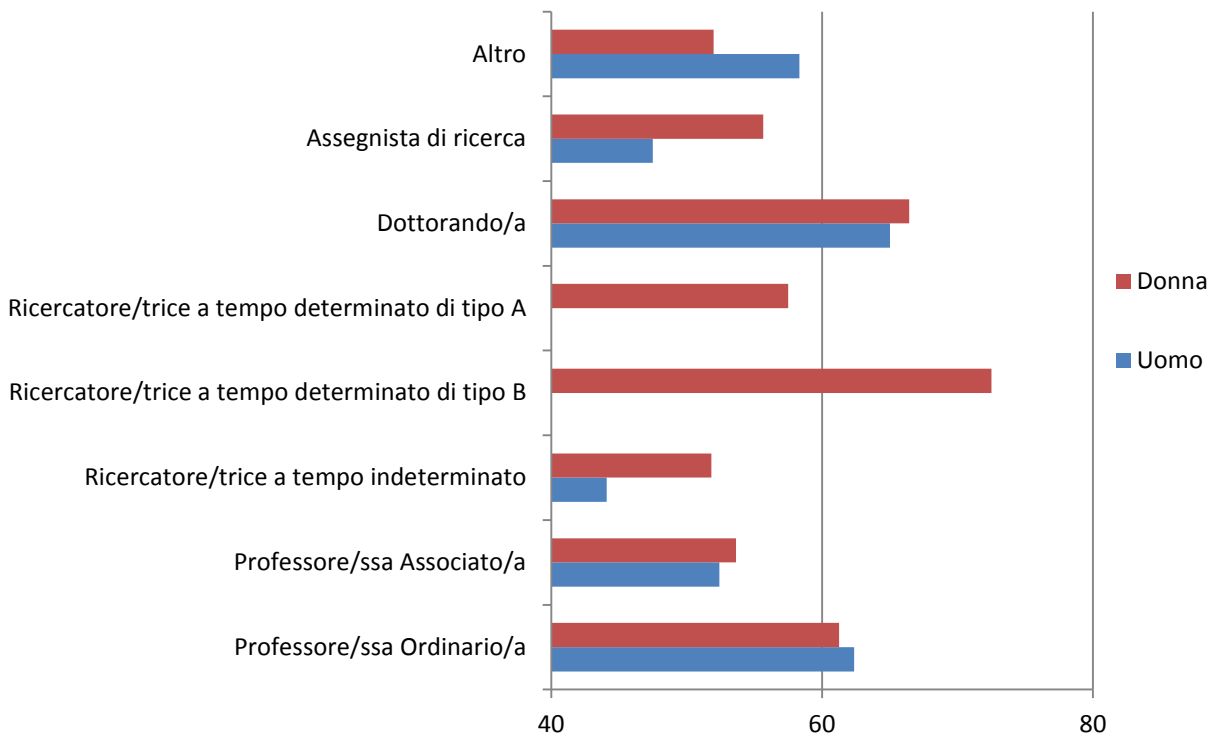
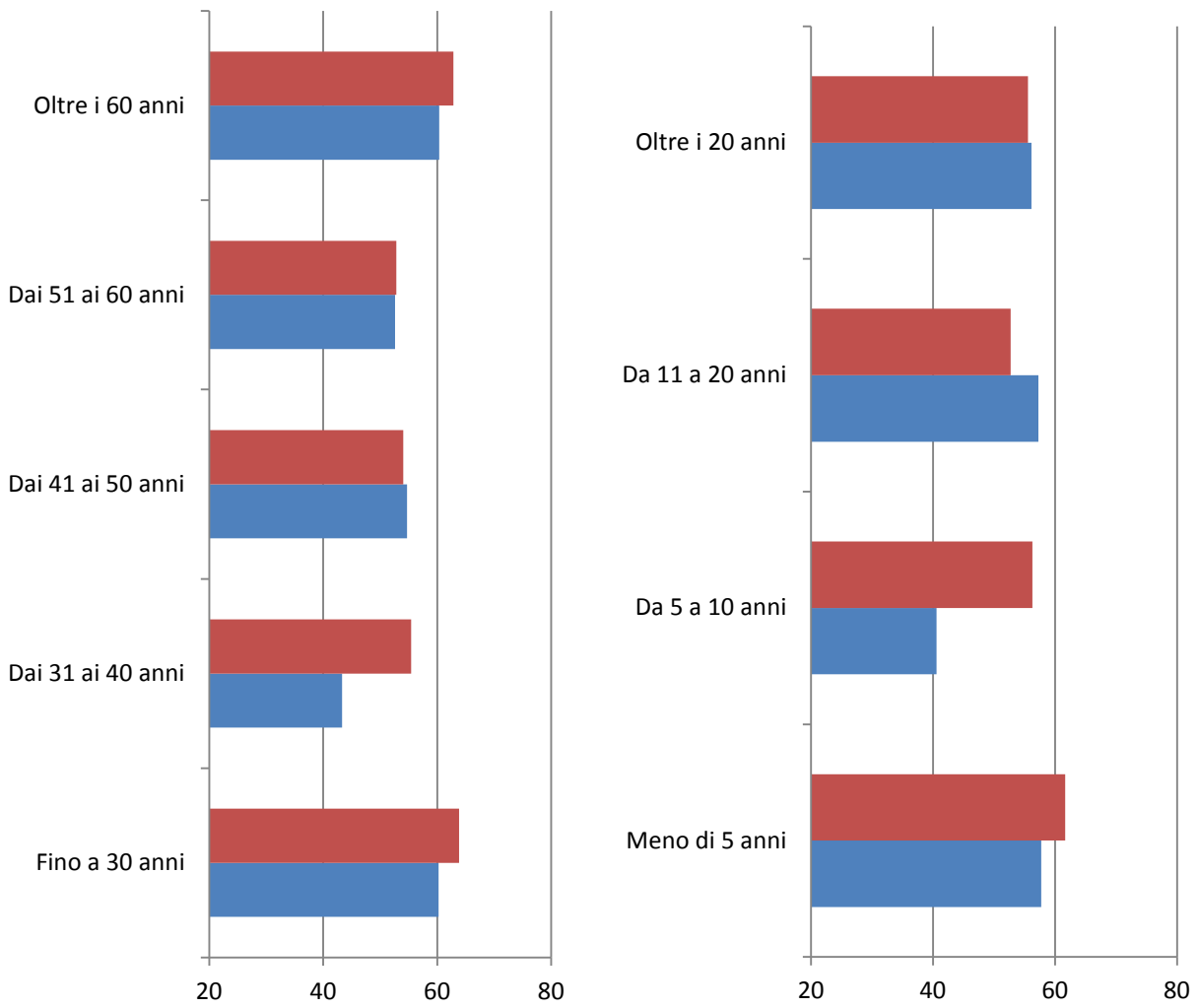


Tabella 2.47: Risultati descrittivi per la sezione G.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO DI RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENITA'	IBP <sub>6</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>G.01 - Nella mia struttura di appartenenza e nel mio gruppo di ricerca si investe sulle persone, anche attraverso attività di formazione</b>	185	+	13,0	18,4	14,6	17,8	27,6	8,6	100,0	3,5	4	-0,5	1,57	0,98	<b>51</b>
<b>G.02 - Nella mia struttura di appartenenza e nel mio gruppo di ricerca c'è attenzione per la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita</b>	185	+	7,0	8,6	15,1	25,9	28,6	14,6	100,0	4,0	4	0,0	1,42	0,95	<b>61</b>
<b>G.03 - Mi sono chiari i compiti, le responsabilità e gli obiettivi del mio gruppo di ricerca e, in generale, nella struttura le regole, i compiti e i ruoli sono ben definiti e la circolazione delle informazioni è adeguata</b>	185	+	9,7	5,9	13,0	22,7	34,6	14,1	100,0	4,1	4	0,1	1,47	0,94	<b>62</b>
<b>G.04 - Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare</b>	185	-	7,6	21,6	15,7	22,7	21,1	11,4	100,0	3,6	4	-0,4	1,50	0,98	<b>48</b>

Tabella 2.48: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione G.

	G.01	G.02	G.03	G.04	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBA <sub>G</sub>
<b>Uomo</b>	50	59	58	49	54
<b>Donna</b>	52	63	66	46	57

Tabella 2.49: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.50: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04	IBA <sub>G</sub>
		IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	55	72	58	57	60
	Donna	55	68	67	65	64
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>62</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	36	40	43	54	43
	Donna	52	61	66	43	55
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>56</b>	<b>48</b>	<b>50</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	53	59	61	46	55
	Donna	54	56	68	38	54
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>41</b>	<b>54</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	49	59	63	39	53
	Donna	41	66	61	43	53
	<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>40</b>	<b>53</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	59	64	64	54	60
	Donna	63	80	60	49	63
	<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>63</b>	<b>52</b>	<b>61</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>55</b>

Tabella 2.51: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.52: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04	IBA <sub>G</sub>
		IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	53	64	57	57	58
	Donna	58	67	64	57	62
	<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>60</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	32	46	38	47	41
	Donna	53	62	71	39	56
	<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>43</b>	<b>49</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	48	64	67	50	57
	Donna	50	56	65	40	53
	<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>45</b>	<b>55</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	58	59	64	44	56
	Donna	47	68	62	46	56
	<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>44</b>	<b>56</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>45</b>	<b>55</b>

Tabella 2.53: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.54: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione G.

		G.01	G.02	G.03	G.04	IBA <sub>G</sub>
		IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	IBP <sub>G</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	66	71	79	34	62
	Donna	75	90	70	10	61
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>74</b>	<b>77</b>	<b>30</b>	<b>62</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	50	55	57	47	52
	Donna	49	55	65	46	54
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>61</b>	<b>47</b>	<b>53</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	36	49	44	47	44
	Donna	51	58	55	44	52
	<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>48</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	20	20	40	0	20
	Donna	40	90	100	60	73
	<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>55</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	20	40	20	40
	Donna	40	80	65	45	58
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>54</b>
Dottorando/a	Uomo	61	79	63	57	65
	Donna	63	70	69	64	66
	<b>Totale</b>	<b>62</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>66</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	37	46	47	61	48
	Donna	53	62	66	42	56
	<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>52</b>
Altro	Uomo	20	80	60	73	58
	Donna	36	60	68	44	52
	<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>55</b>	<b>54</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>48</b>	<b>55</b>

## 2.8. Sezione H: il senso di appartenenza

La penultima sezione del primo questionario dell'indagine, riferito al benessere organizzativo in senso stretto, si compone soltanto di 2 quesiti:

- H.01. Sono orgoglioso/a di lavorare per l'Università di Ferrara e dei buoni risultati che essa raggiunge, mi dispiace se qualcuno ne parla male e condivido valori e comportamenti in essa praticati;
- H.02. Se potessi, comunque cambierei Ateneo.

Questa sezione è dedicata ad appurare orgoglio e senso di fedeltà verso l'Ateneo di docenti e ricercatori che lavorano all'università di Ferrara. Il tasso di risposta anche in questo caso è sempre del 100%.

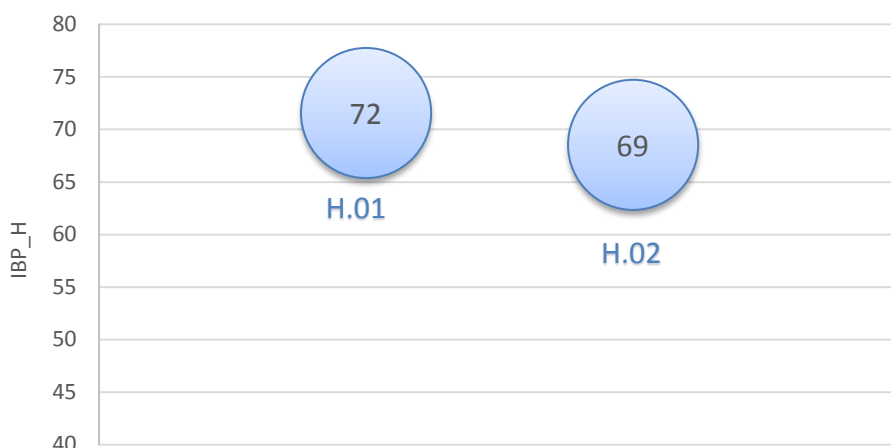
L'indice di benessere parziale assume il valore di 72 per il primo quesito, che misura l'orgoglio di lavorare per l'Università di Ferrara, e 69 per il secondo, che riguarda il desiderio di cambiare Ateneo.

In pochi sottogruppi l'indice supera il valore di 80, e generalmente oscilla nella fascia intermedia tra 60 e 80. Non riteniamo utile analizzare le differenze tra sottogruppi rispetto a sesso, classe d'età o anzianità di servizio vista l'omogeneità delle risposte, con l'unica eccezione rappresentata da una lieve criticità per entrambi i quesiti riferita agli uomini con contratto di assegnista di ricerca.

Invece valori molto alti dell'indice anche pari a 100 li troviamo di nuovo per entrambi i quesiti per i ricercatori, sia uomini che donne, con un contratto a tempo determinato di tipo B e per gli uomini sempre a tempo determinato di tipo A.

Il valore dell'indice di benessere aggregato, per quanto riguarda il senso di appartenenza, è complessivamente pari a 70.

Figura 2.43: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione H.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.44: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione H.

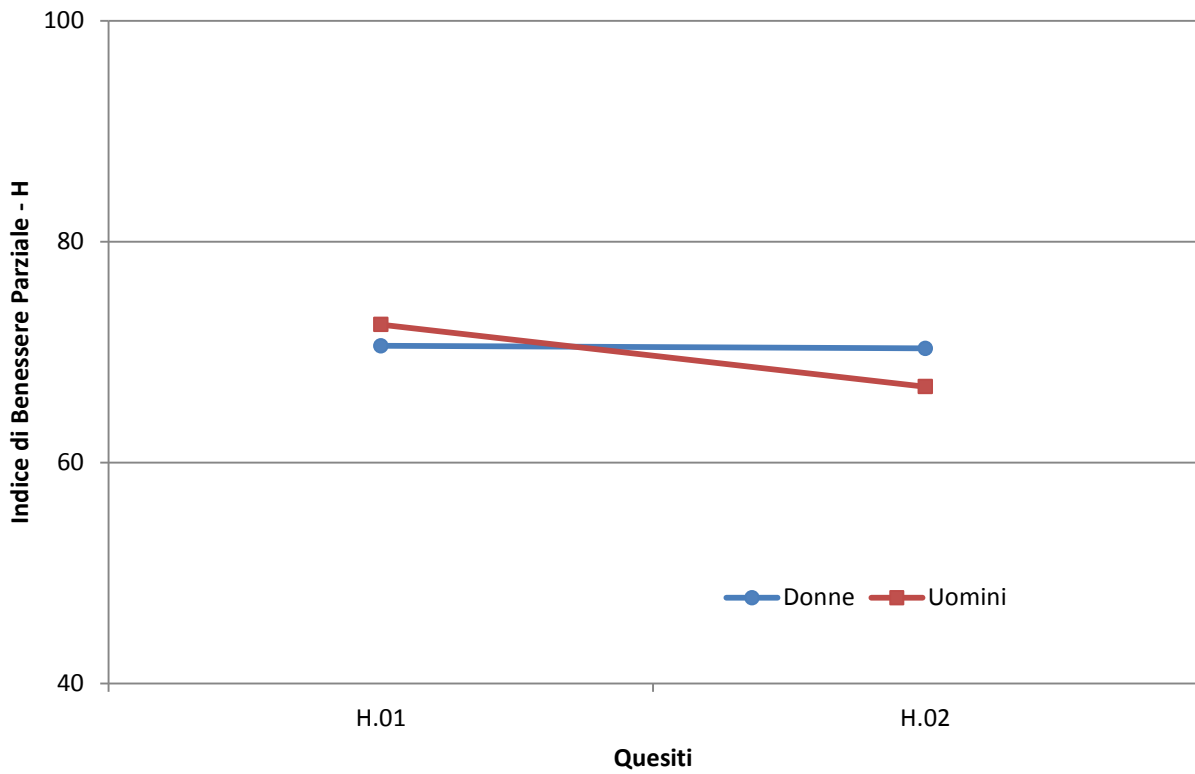


Figura 2.45: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione H.

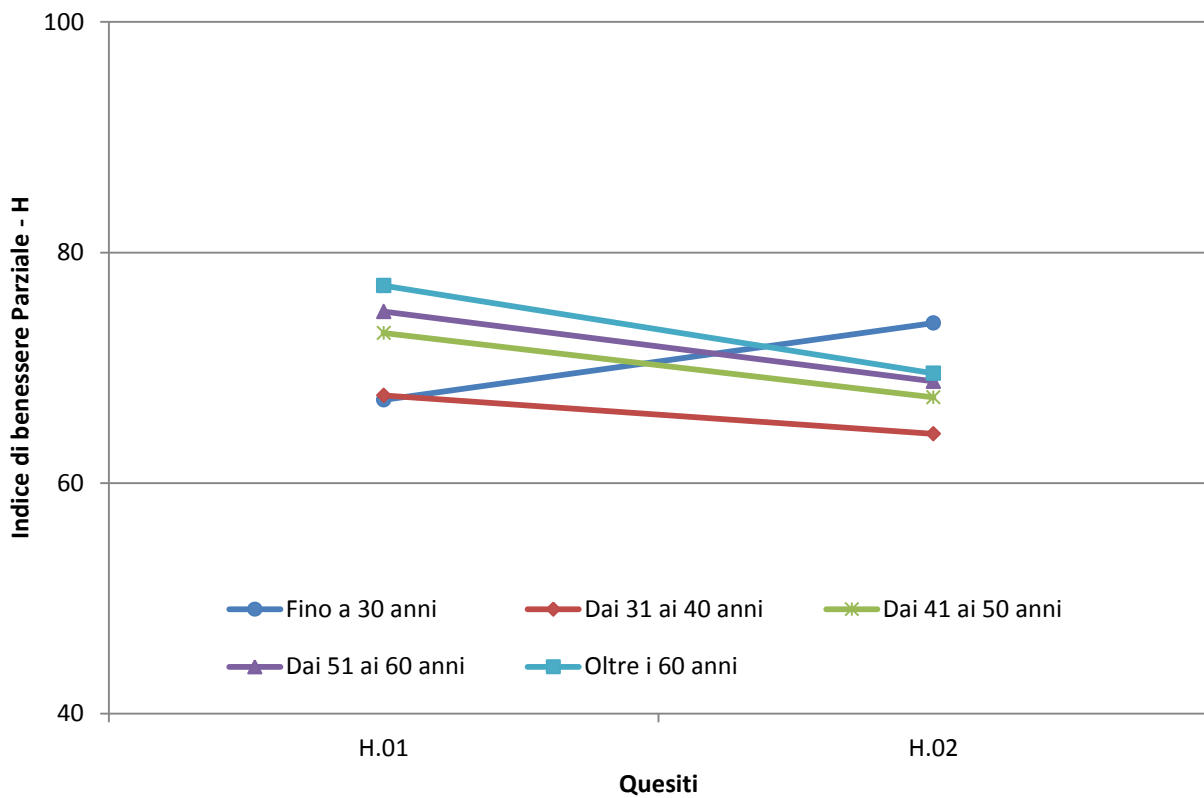




Figura 2.46: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione H.

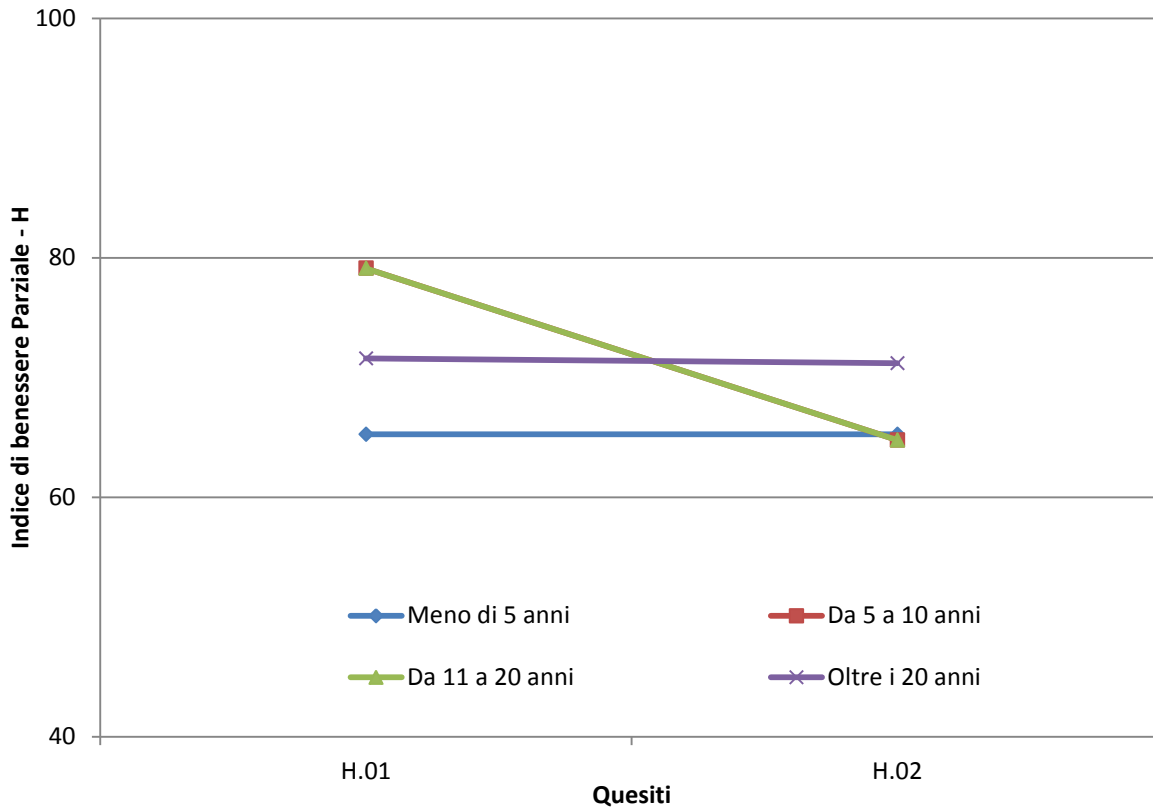


Figura 2.47: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione H.

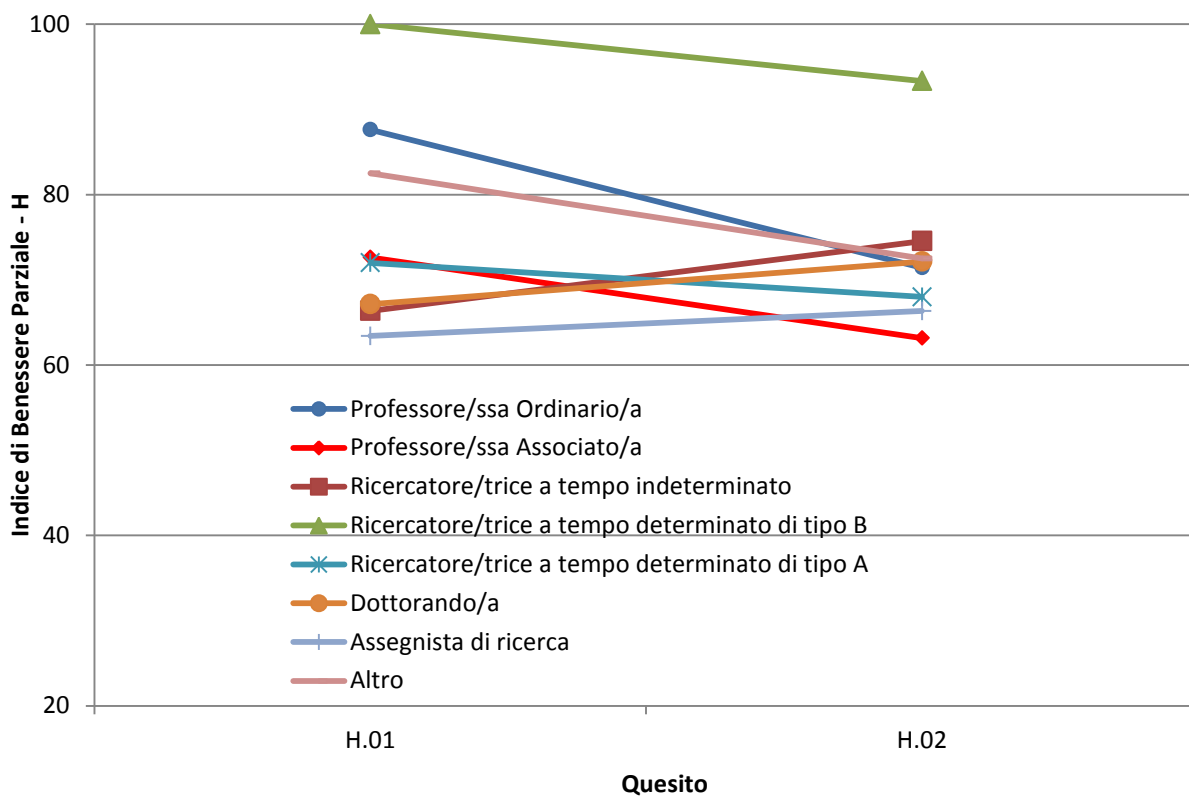


Figura 2.48: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione H.

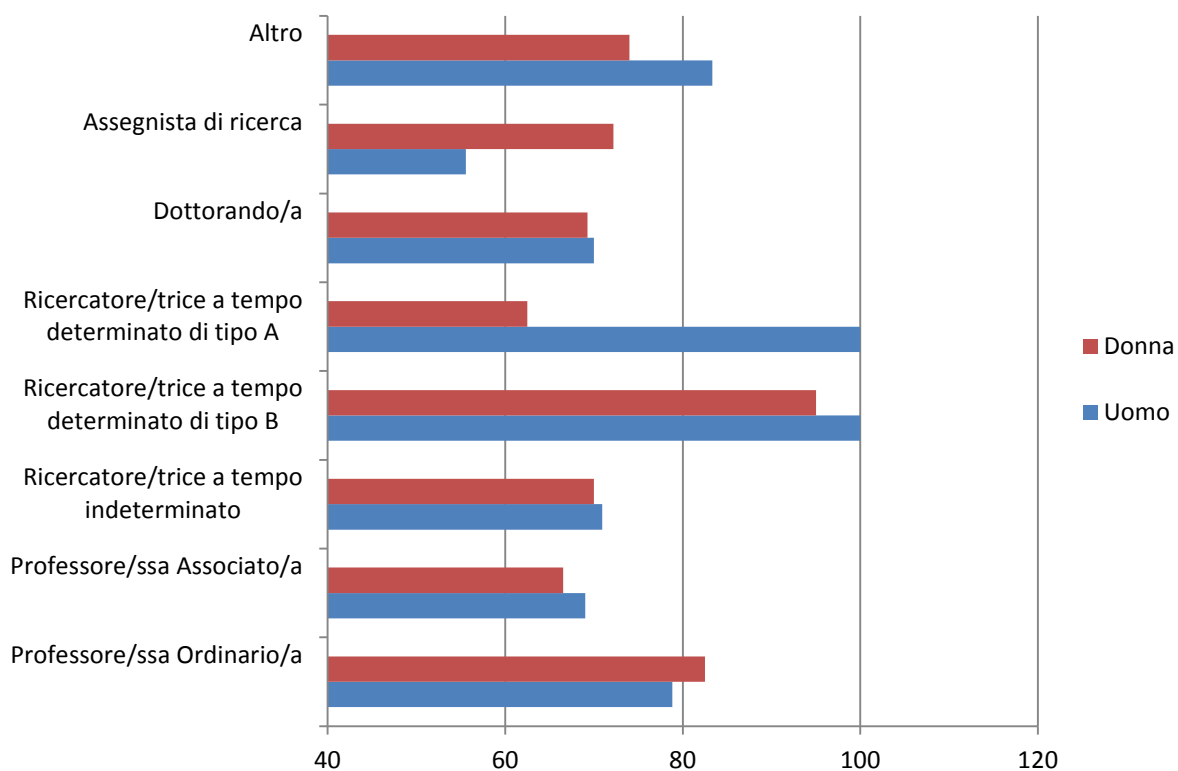
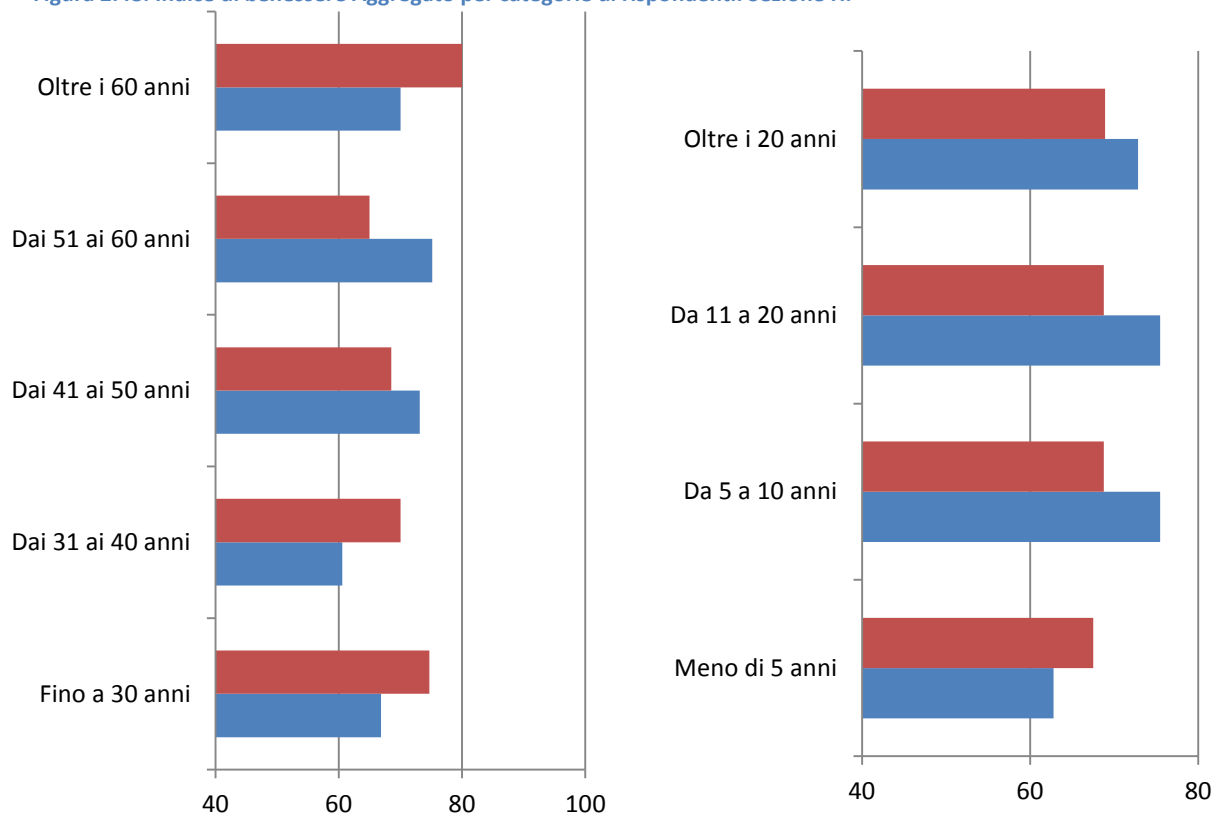


Tabella 2.55: Risultati descrittivi per la sezione H.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>H</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>H.01 - Sono orgoglioso/a di lavorare per l'Università di Ferrara e dei buoni risultati che essa raggiunge, mi dispiace se qualcuno ne parla male e condivido valori e comportamenti in essa praticati</b>	185	+	3,2	4,3	9,7	23,2	33,0	26,5	100,0	4,6	5	-0,4	1,27	0,91	<b>72</b>
<b>H.02 - Se potessi, comunque cambierei Ateneo</b>	185	-	33,0	28,1	11,4	11,4	8,6	7,6	100,0	2,6	2	0,6	1,60	0,93	<b>69</b>

Tabella 2.56: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione H.

	H.01	H.02	
	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	
	IBP <sub>H</sub>	IBP <sub>H</sub>	IBA <sub>H</sub>
<b>Uomo</b>	73	67	70
<b>Donna</b>	71	70	70

Tabella 2.57: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione H.

		H.01	H.02
		T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.58: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione H.

		H.01	H.02	IBA <sub>H</sub>
		IBP <sub>H</sub>	IBP <sub>H</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	64	69	67
	Donna	71	79	75
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>71</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	61	60	61
	Donna	73	68	70
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>66</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	79	68	73
	Donna	70	67	69
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>67</b>	<b>70</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	78	72	75
	Donna	69	61	65
	<b>Totale</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>72</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	80	60	70
	Donna	71	89	80
	<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>70</b>	<b>73</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>72</b>	<b>69</b>	<b>70</b>

Tabella 2.59: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione H.

		H.01	H.02
		T. R. %	T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.60: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione H.

		H.01	H.02	IBA <sub>H</sub>
		IBP <sub>H</sub>	IBP <sub>H</sub>	
Meno di 5 anni	Uomo	62	63	63
	Donna	68	67	68
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	82	69	75
	Donna	77	61	69
	<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>65</b>	<b>72</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	82	69	75
	Donna	77	61	69
	<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>65</b>	<b>72</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	76	69	73
	Donna	63	74	69
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>72</b>	<b>62</b>	<b>70</b>

Tabella 2.61: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione H.

		H.01	H.02
		T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 2.62: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione H.

		H.01	H.02	IBA <sub>H</sub>
		IBP <sub>H</sub>	IBP <sub>H</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	88	69	79
	Donna	85	80	83
	<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>71</b>	<b>80</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	74	64	69
	Donna	71	62	67
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>63</b>	<b>68</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	73	69	71
	Donna	60	80	70
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>75</b>	<b>70</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	100	100
	Donna	100	90	95
	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>93</b>	<b>97</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100	100	100
	Donna	65	60	63
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>70</b>
Dottorando/a	Uomo	67	73	70
	Donna	67	71	69
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>70</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	54	57	56
	Donna	70	74	72
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>65</b>
Altro	Uomo	80	87	83
	Donna	84	64	74
	<b>Totale</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>78</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>72</b>	<b>69</b>	<b>70</b>

## 2.9. Sezione I: l'immagine della mia amministrazione

Con questa sezione si conclude la parte del questionario inerente al benessere organizzativo. La sezione I è costituita da una sola domanda, riguardante la valutazione dell'Università di Ferrara da parte di familiari e amici dei dipendenti stessi. Ossia viene chiesto:

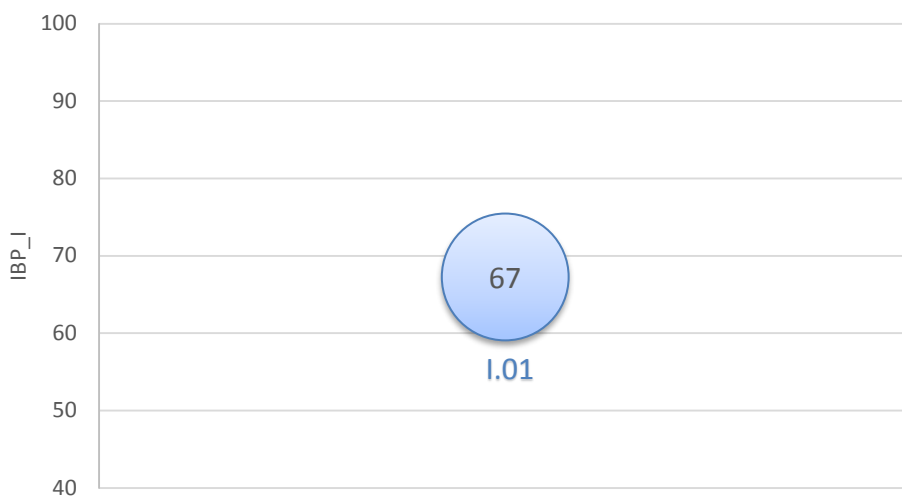
I.01. La gente (compresi familiari, persone a me vicine e utenti) pensa che l'Università di Ferrara sia un ente importante per la collettività.

Questa volta il tasso di risposta è del 98 per cento e l'indice parziale di benessere, che poi coincide con l'indice di benessere aggregato, visto che la sezione è composta da un unico quesito, è pari a 67.

Rispetto all'immagine all'esterno dell'Università di Ferrara, le differenze da annoverare tra i diversi sottogruppi sono:

- indice pari a 56 per le donne tra i 51 e i 60 anni, mentre agli uomini della medesima classe d'età registrano un indice di 63;
- indice pari a 50 per le donne con il ruolo di professore ordinario, mentre il valore registrato dagli uomini è di 75;
- indice pari a 53 per le donne ricercatrici a tempo indeterminato, contro il 67 degli uomini.

Figura 2.49: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione I.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 2.50: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione I.

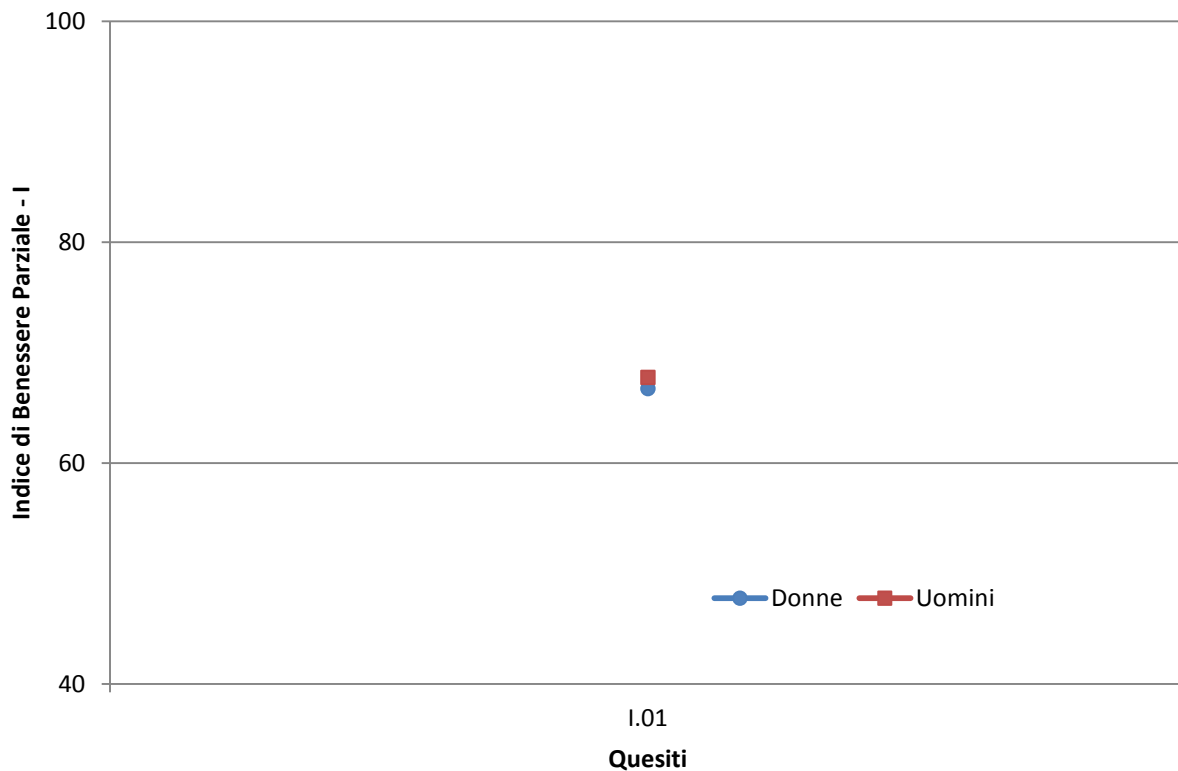


Figura 2.51: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione I.

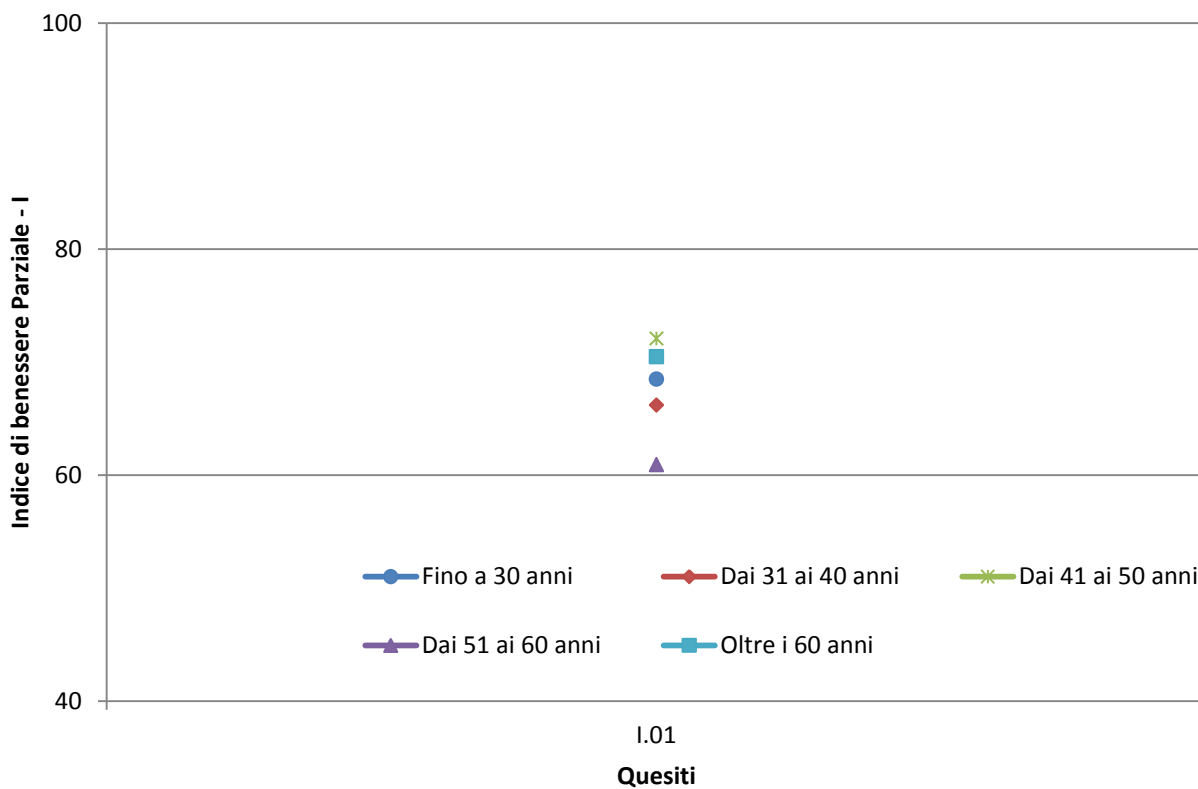




Figura 2.53: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione I.

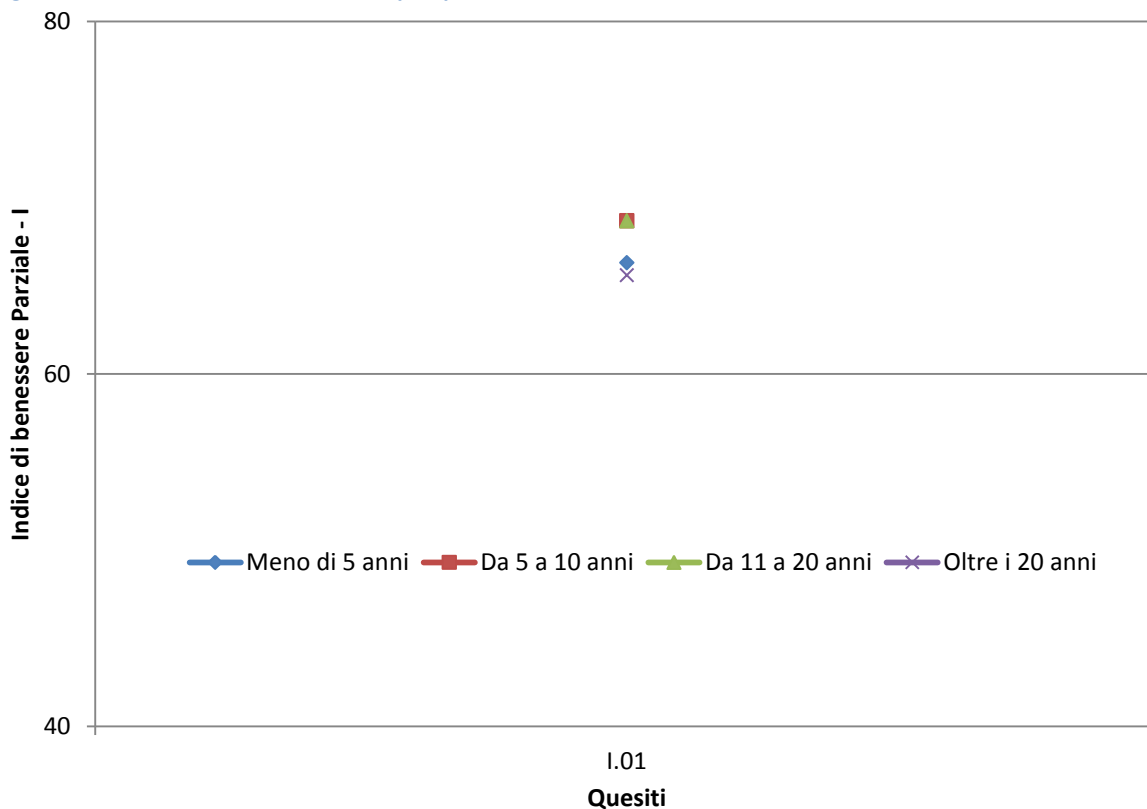


Figura 2.54: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione I.

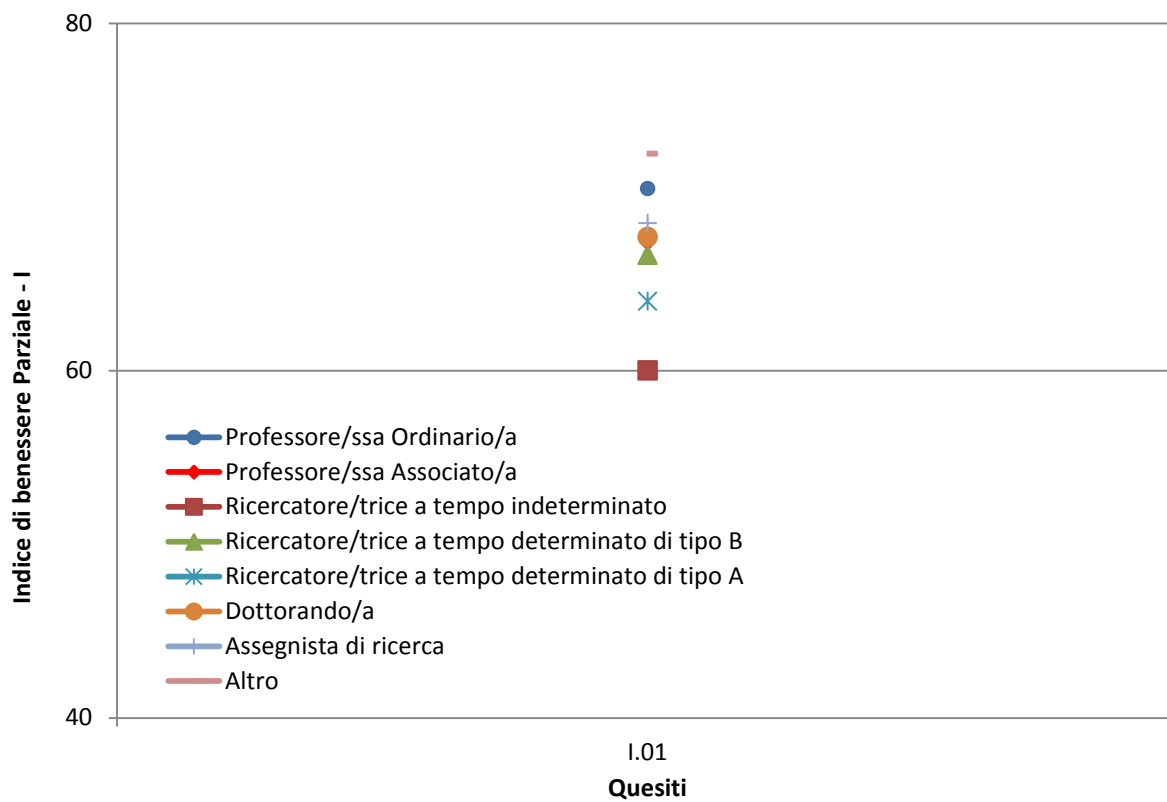


Figura 2.55: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione I.

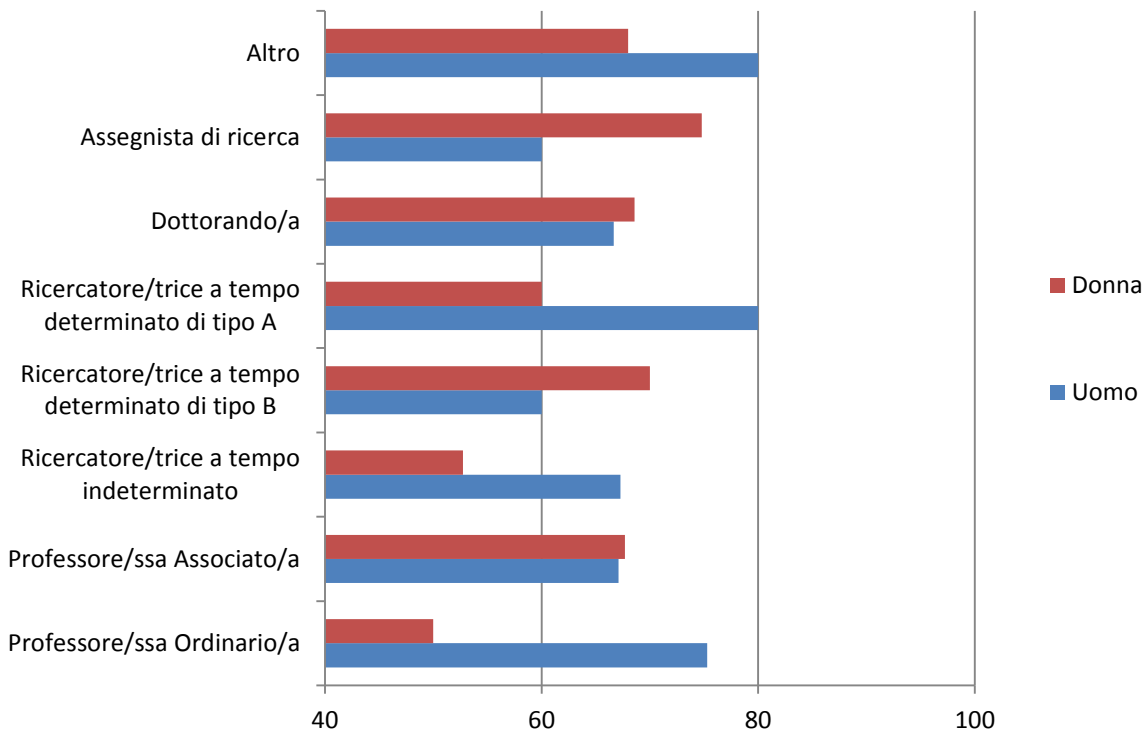
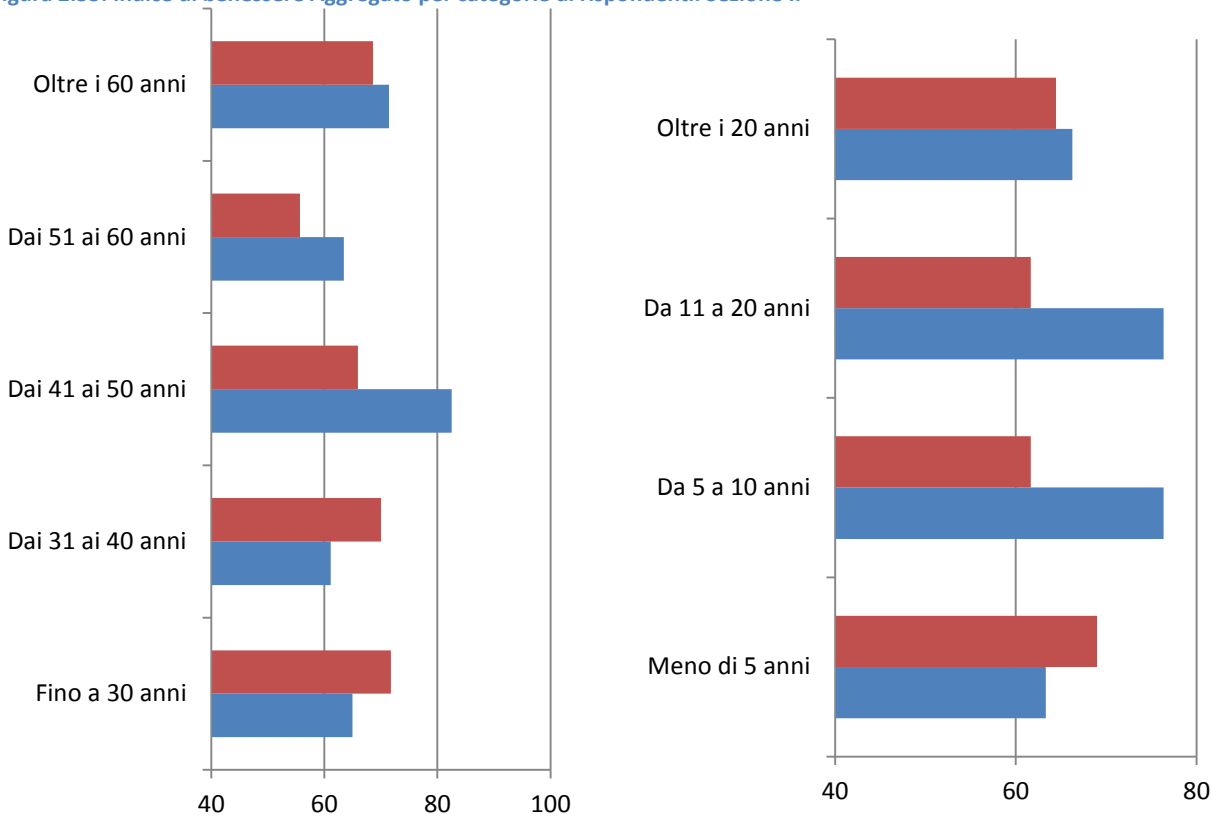


Tabella 2.63: Risultati descrittivi per la sezione I.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>1</sub>
			1	2	3	4	5	6							
I.01 - La gente (compresi familiari, persone a me vicine e utenti) pensa che l'Università di Ferrara sia un ente importante per la collettività	182	+	2,2	8,2	9,9	25,8	38,5	15,4	98,4	4,4	5	-0,6	1,23	0,89	67

Tabella 2.64: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione I.

		<b>I.01</b>	
		T. R. %	
<b>Uomo</b>		96,9	
<b>Donna</b>		100,0	
		<b>IBP<sub>i</sub></b>	<b>IBA<sub>i</sub></b>
<b>Uomo</b>		68	68
<b>Donna</b>		67	67

Tabella 2.65: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione I.

		<b>I.01</b>	
		T. R. %	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	84,2	
	Donna	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>91,7</b>	
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	
	Donna	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	
	Donna	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	
	Donna	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	
	Donna	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	
<b>Totale per quesito</b>		<b>98,4</b>	

Tabella 2.66: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione I.

		<b>I.01</b>	
		<b>IBP<sub>i</sub></b>	<b>IBA<sub>i</sub></b>
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	65	65
	Donna	72	72
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	68
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	61	61
	Donna	70	70
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	66
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	83	83
	Donna	66	66
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	72
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	63	63
	Donna	56	56
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	61
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	71	71
	Donna	69	69
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	70
<b>Totale per quesito</b>		<b>67</b>	67

Tabella 2.67: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione I.

		<b>I.01</b>
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	T. R. % 84,2
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>91,7</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>98,4</b>

Tabella 2.68: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione I.

		<b>I.01</b>	<b>IBA<sub>i</sub></b>
		<b>IBP<sub>i</sub></b>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	63	63
	Donna	69	69
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	76	76
	Donna	62	62
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	76	76
	Donna	62	62
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	66	66
	Donna	64	64
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>67</b>	<b>67</b>

Tabella 2.69: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione I.

		I.01
		T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	85,7
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>92,9</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	94,4
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>97,6</b>
Altro	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>98,4</b>

Tabella 2.70: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione I.

		I.01	IBA <sub>i</sub>
		IBP <sub>i</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	75	75
	Donna	50	50
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>70</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	67	67
	Donna	68	68
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	67	67
	Donna	53	53
	<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	60	60
	Donna	70	70
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	80
	Donna	60	60
	<b>Totale</b>	<b>64</b>	<b>64</b>
Dottorando/a	Uomo	67	67
	Donna	69	69
	<b>Totale</b>	<b>68</b>	<b>68</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	60	60
	Donna	75	75
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
Altro	Uomo	80	80
	Donna	68	68
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>73</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>67</b>	<b>67</b>

## 2.10 Grado di importanza degli ambiti analizzati nella percezione dei dipendenti

Per il questionario che riguarda il benessere organizzativo, è stato chiesto ai dipendenti di fornire un peso, su scala da 1 a 6, che esprimesse il grado di importanza dei singoli aspetti di benessere organizzativo presi in considerazione dall'indagine. Quindi, per ciascuna delle nove sezioni sin qui analizzate, sono stati calcolati i valori medi dei gradi di importanza per l'insieme dei rispondenti e per sottogruppi, trasformati sulla scala 0-100 in modo analogo agli indici di benessere per una migliore interpretazione.

I risultati raccolti sono riportati nei grafici e nelle tabelle successive.

I rispondenti hanno attribuito pesi tendenzialmente alti, come si nota dal grafico 2.56, superiori nettamente a 70. Ciò significa che tutte le sezioni prese in esame sono altamente importanti per il personale docente e ricercatore, nel determinare il benessere organizzativo.

Le sezioni a cui è attribuito un maggiore grado di importanza sono: A (sicurezza e salute), C (equità dell'amministrazione), D (opportunità di carriera) ed E (condizioni di lavoro in genere), le quali ricevono valori molto alti (tra l'88 e il 90).

Il confronto tra le diverse sottocategorie non evidenzia rilevanti disparità tra i diversi sottogruppi. I risultati assumono praticamente tutti valori molto superiori a 60.

Si può dire che in generale le donne danno tendenzialmente uguale importanza a tutti le sezioni.

Le sezioni meno importanti secondo le classi d'età sono:

- F (i miei colleghi), in particolare per la fascia d'età tra i 41 e i 60 anni
- H (il senso di appartenenza) per la classe dai 31 ai 60 anni d'età
- I (l'immagine della mia amministrazione), principalmente tra i più giovani di genere maschile.

Non ci sono differenze annoverabili tra le diverse classi di anzianità lavorativa.

Infine, rispetto alla tipologia contrattuale, le sezioni H ed I ricevano un peso elevato per i ricercatori a tempo determinato sia di tipo A che di Tipo B, al contrario dei dottorandi di genere maschile.

Gli elevati valori individuati fanno capire come il personale docente e ricercatore ritenga fondamentali tutti i criteri nella valutazione del proprio benessere organizzativo nell'Università di Ferrara.

Grafico 2.56: Grado di Importanza attribuita dai rispondenti per singolo quesito. Prima parte dell'indagine.

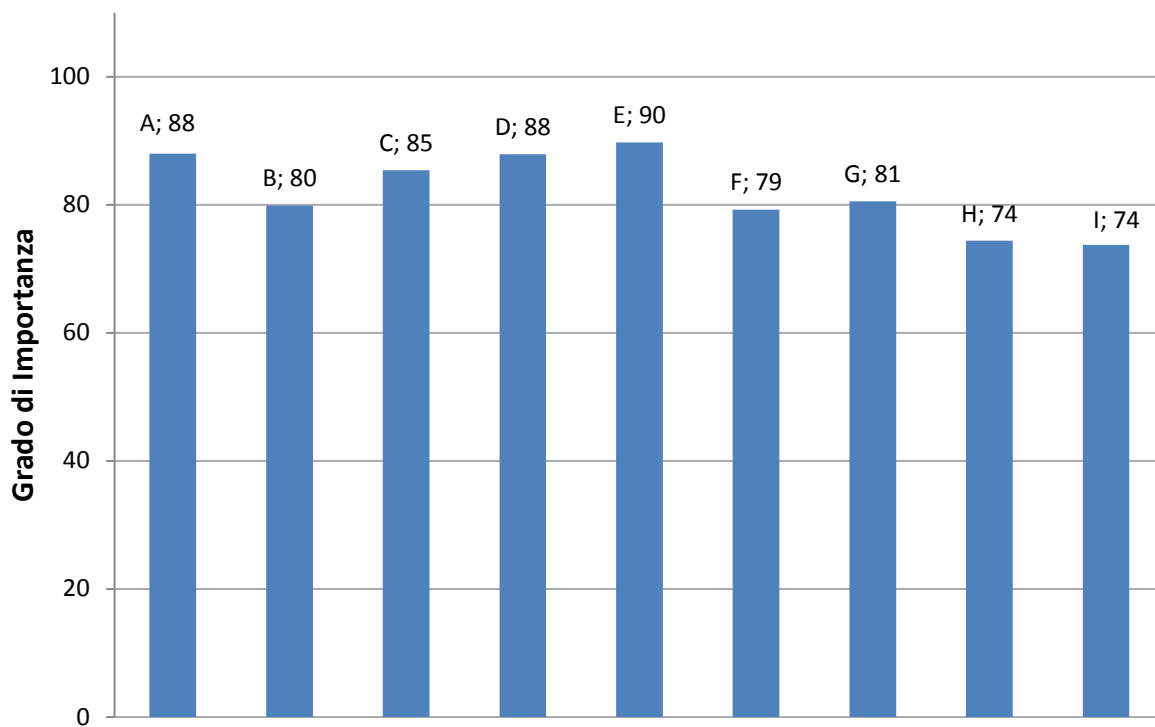


Grafico 2.57: Grado di Importanza attribuita dai rispondenti per singolo quesito e per genere.

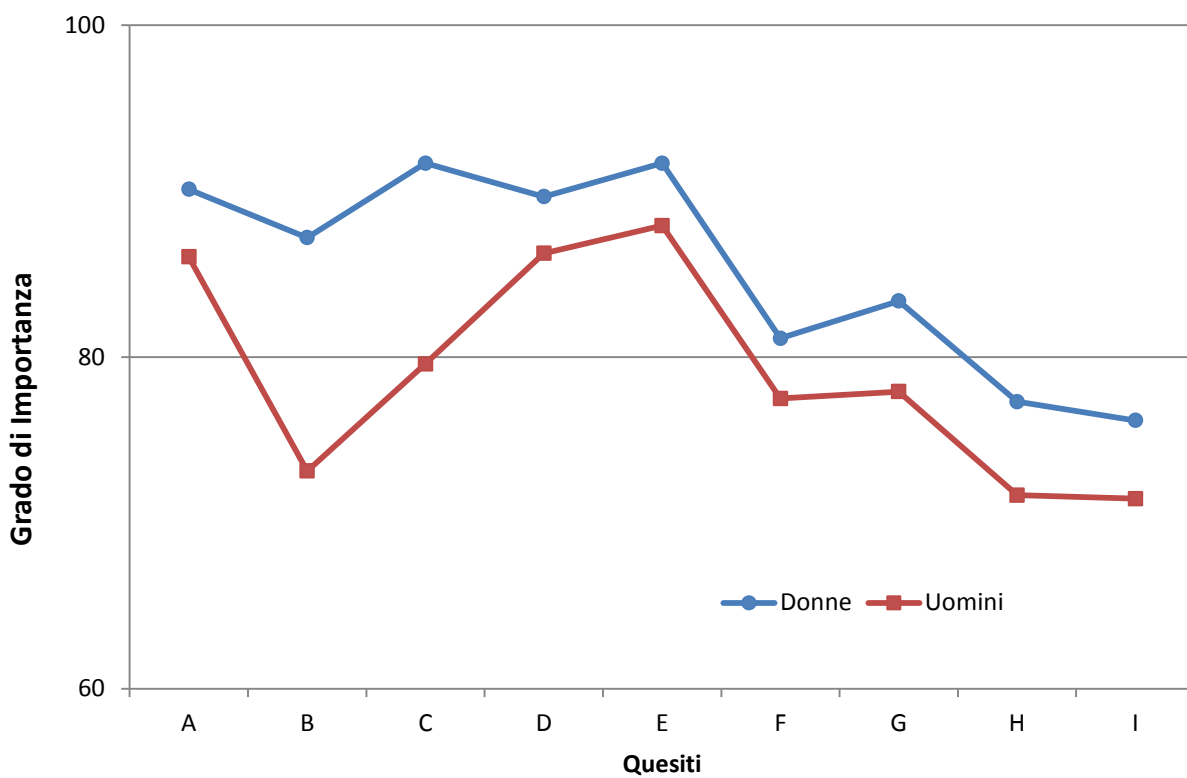




Grafico 2.58: Grado di Importanza attribuita dai rispondenti per singolo quesito e classe d'età.

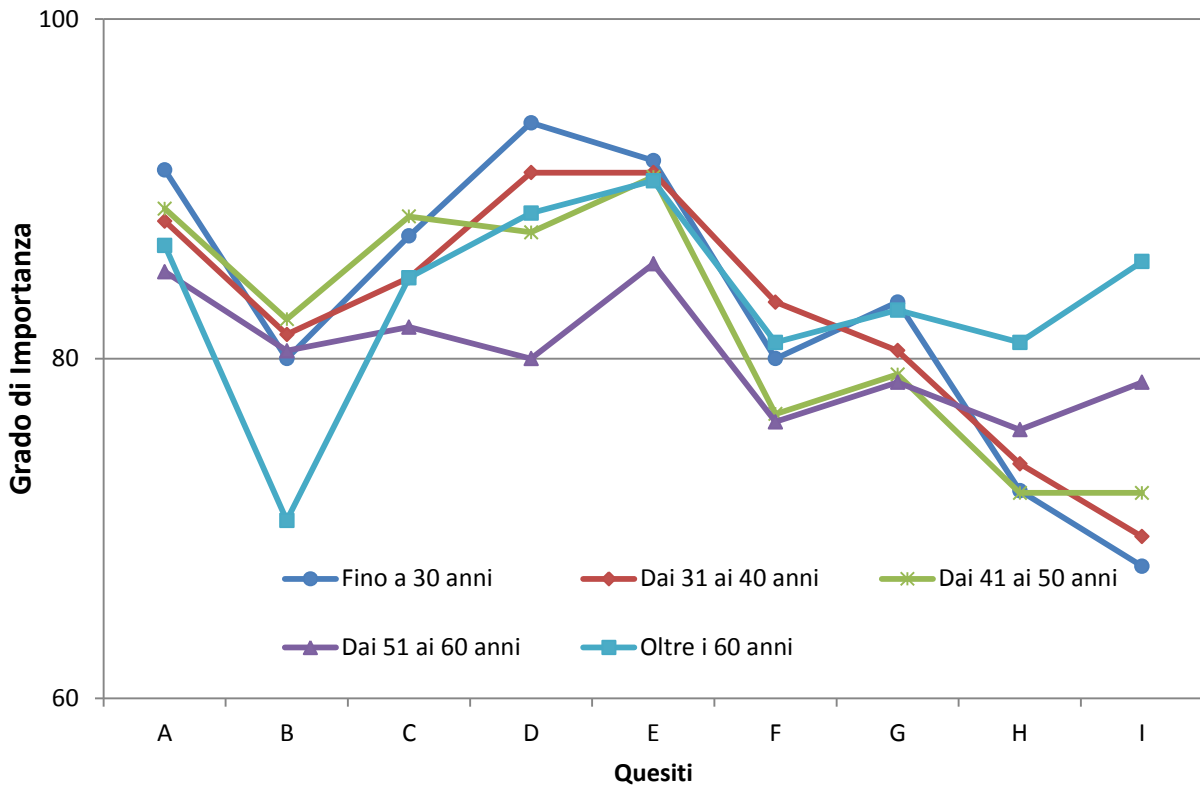


Grafico 2.59: Grado di Importanza attribuita dai rispondenti per singolo quesito e classe di anzianità.

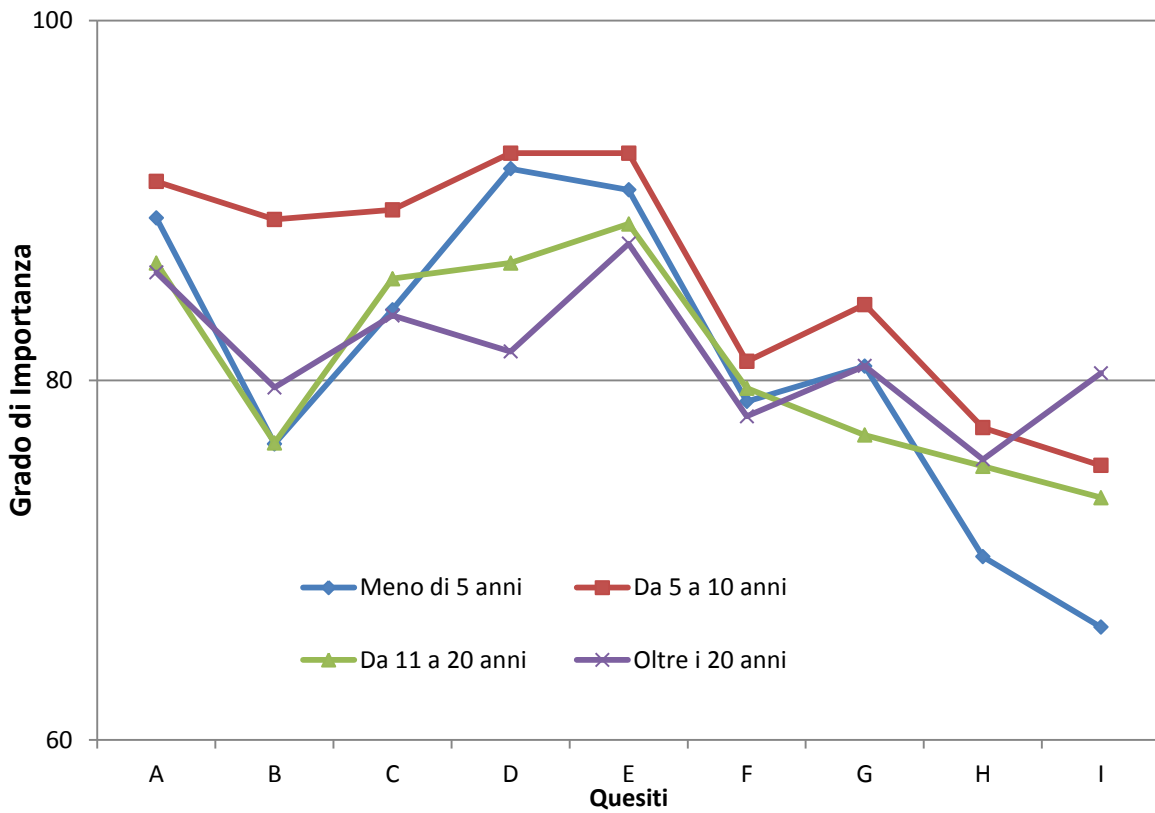


Grafico 2.60: Grado di importanza attribuita dai rispondenti per singolo quesito e profilo.

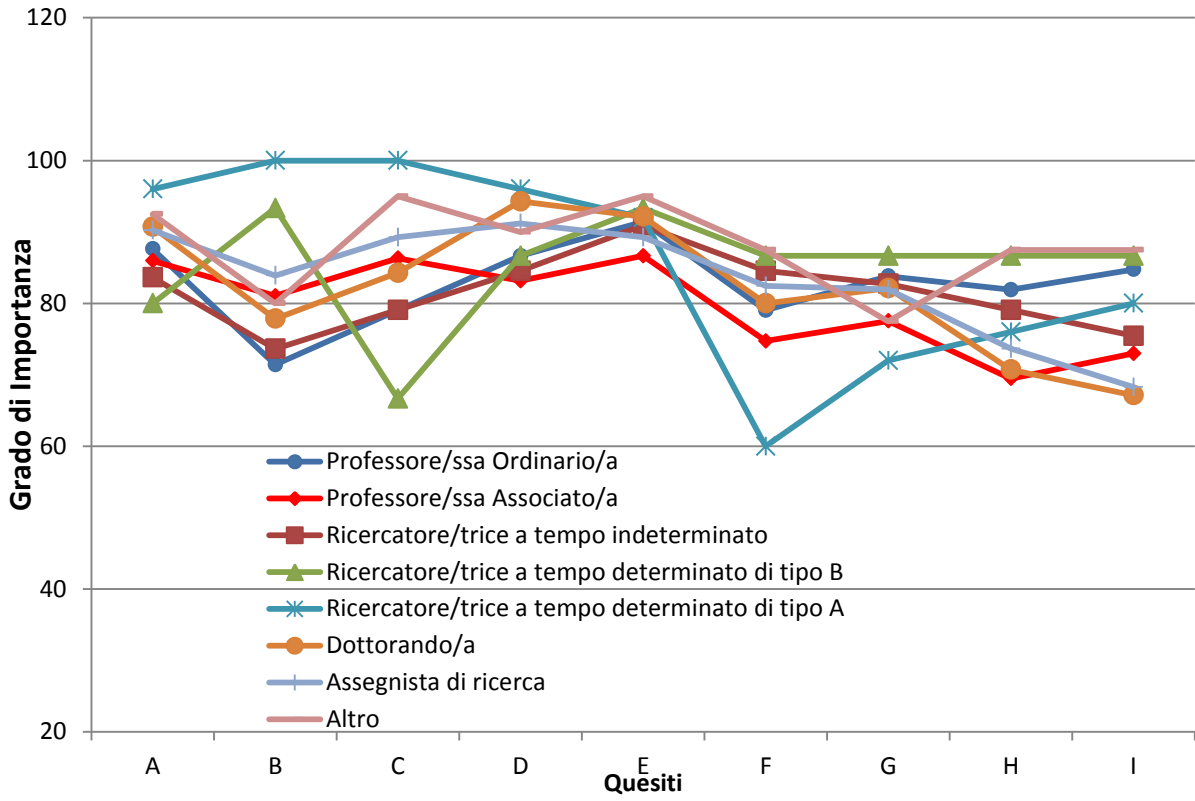


Tabella 2.71: Risultati descrittivi per l'importanza degli ambiti di indagine.

QUESITO	RISPONDENTI	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	Grado di Importanza
		1	2	3	4	5	6							
<b>A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	185	0,0	0,5	3,2	11,4	25,4	59,5	100,0	5,4	6	-0,6	1,60	0,68	<b>88</b>
<b>B - Le discriminazioni</b>	185	2,7	4,3	7,6	12,4	22,2	50,8	100,0	5,0	6	-1,0	1,42	0,80	<b>80</b>
<b>C - L'equità nella mia amministrazione</b>	185	1,6	0,5	6,5	11,9	19,5	60,0	100,0	5,3	6	-0,7	1,78	0,70	<b>85</b>
<b>D - Carriera e sviluppo professionale</b>	185	0,5	0,0	2,2	10,8	29,7	56,8	100,0	5,4	6	-0,6	1,56	0,69	<b>88</b>
<b>E - Il mio lavoro</b>	185	0,0	0,0	1,6	5,9	34,6	57,8	100,0	5,5	6	-0,5	1,50	0,65	<b>90</b>
<b>F - I miei colleghi</b>	185	0,0	2,7	7,0	15,7	40,5	34,1	100,0	5,0	5	0,0	1,06	0,83	<b>79</b>
<b>G - Il contesto del mio lavoro</b>	185	0,5	0,5	5,4	16,8	42,7	34,1	100,0	5,0	5	0,0	1,22	0,80	<b>81</b>
<b>H - Il senso di appartenenza</b>	185	2,7	1,1	11,9	21,1	32,4	30,8	100,0	4,7	5	-0,3	1,31	0,89	<b>74</b>
<b>I - L'immagine della mia amministrazione</b>	185	2,2	1,6	11,9	22,7	33,0	28,6	100,0	4,7	5	-0,3	1,20	0,89	<b>74</b>

Tabella 2.72: Grado di Importanza per Genere.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	GI <sub>A</sub>	GI <sub>B</sub>	GI <sub>C</sub>	GI <sub>D</sub>	GI <sub>E</sub>	GI <sub>F</sub>	GI <sub>G</sub>	GI <sub>H</sub>	GI <sub>I</sub>
<b>Uomo</b>	86	73	80	86	88	78	78	72	71
<b>Donna</b>	90	87	92	90	92	81	83	77	76

Tabella 2.73: Grado di importanza rispetto alla classe d'età e al genere.

		A	B	C	D	E	F	G	H	I
		GI <sub>A</sub>	GI <sub>B</sub>	GI <sub>C</sub>	GI <sub>D</sub>	GI <sub>E</sub>	GI <sub>F</sub>	GI <sub>G</sub>	GI <sub>H</sub>	GI <sub>I</sub>
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	89	72	83	93	89	77	80	63	58
	Donna	93	89	92	95	94	84	87	82	79
	<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>72</b>	<b>68</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	88	79	78	91	87	78	78	72	70
	Donna	88	83	90	91	94	88	83	75	69
	<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	<b>85</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>83</b>	<b>80</b>	<b>74</b>	<b>70</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	85	73	83	89	93	76	76	70	70
	Donna	91	88	92	87	90	77	81	73	73
	<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	84	74	77	79	85	76	75	72	77
	Donna	87	93	93	81	87	77	86	83	83
	<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>76</b>	<b>79</b>	<b>76</b>	<b>79</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	84	66	80	83	89	83	83	83	83
	Donna	91	80	94	100	94	77	83	77	91
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>70</b>	<b>85</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>81</b>	<b>89</b>	<b>81</b>	<b>86</b>
<b>Totale per sezione</b>		<b>88</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>74</b>

Tabella 2.74: Grado di importanza rispetto agli anni di anzianità e al genere.

		A	B	C	D	E	F	G	H	I
		GI <sub>A</sub>	GI <sub>B</sub>	GI <sub>C</sub>	GI <sub>D</sub>	GI <sub>E</sub>	GI <sub>F</sub>	GI <sub>G</sub>	GI <sub>H</sub>	GI <sub>I</sub>
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	87	69	80	92	88	76	77	61	56
	Donna	91	83	87	92	93	81	84	79	76
	<b>Totale</b>	<b>89</b>	<b>76</b>	<b>84</b>	<b>92</b>	<b>97</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>66</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	89	81	81	90	91	77	81	81	74
	Donna	93	96	97	95	94	85	87	74	76
	<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>84</b>	<b>77</b>	<b>75</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	85	69	81	90	88	76	75	72	77
	Donna	88	83	90	83	89	83	78	78	70
	<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>77</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>80</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>73</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	84	74	78	78	86	80	79	74	78
	Donna	89	89	94	89	90	74	84	78	86
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>78</b>	<b>81</b>	<b>76</b>	<b>80</b>
<b>Totale per sezione</b>		<b>88</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>74</b>

Tabella 2.75: Grado di importanza rispetto al profilo e al genere.

		A	B	C	D	E	F	G	H	I
		GI <sub>A</sub>	GI <sub>B</sub>	GI <sub>C</sub>	GI <sub>D</sub>	GI <sub>E</sub>	GI <sub>F</sub>	GI <sub>G</sub>	GI <sub>H</sub>	GI <sub>I</sub>
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	86	71	76	84	91	81	82	82	84
	Donna	95	75	90	100	95	70	90	80	90
	<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>71</b>	<b>79</b>	<b>87</b>	<b>91</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>85</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	86	74	81	82	85	74	75	66	72
	Donna	86	89	92	85	88	76	81	73	75
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>87</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>69</b>	<b>73</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	78	64	73	85	91	84	76	78	75
	Donna	89	84	85	84	91	85	89	80	76
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>85</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>75</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100	80	0	60	80	60	80	80	80
	Donna	70	100	100	100	100	100	90	90	90
	<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	100	100	100	100	40	80	80	80
	Donna	100	100	100	95	90	65	70	75	80
	<b>Totale</b>	<b>96</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>96</b>	<b>92</b>	<b>60</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>80</b>
Dottorando/a	Uomo	90	69	80	93	90	74	77	57	54
	Donna	91	87	89	96	94	86	87	84	80
	<b>Totale</b>	<b>91</b>	<b>78</b>	<b>84</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>80</b>	<b>82</b>	<b>71</b>	<b>67</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	87	78	83	92	84	82	81	73	68
	Donna	93	89	94	90	93	83	83	74	69
	<b>Totale</b>	<b>90</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>74</b>	<b>68</b>
Altro	Uomo	93	93	100	87	100	80	73	93	87
	Donna	92	72	92	92	92	92	80	84	88
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>95</b>	<b>88</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>88</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>88</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>74</b>

### 3. Questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

Il secondo questionario dell'indagine si pone l'obiettivo di misurare il grado di condivisione del sistema di valutazione. È composto da tre sezioni che analizzano il rapporto con l'organizzazione, le performance dei dipendenti e la valutazione delle stesse e il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale.

#### 3.1. Sezione L: la mia organizzazione

La sezione L, si concentra sulla descrizione e analisi dell'organizzazione stessa rispetto a strategie, obiettivi e risultati da parte dell'intervistato ed è stata ridotta da 7 a 2 quesiti. Le affermazioni su cui ai dipendenti è stato chiesto di esprimere il grado di accordo sono le seguenti:

- L.01. Del mio Ateneo conosco le strategie, condivido gli obiettivi e mi sono chiari i risultati;
- L.02. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo.

La polarità dell'intera sezione è positiva e i rispondenti all'indagine hanno partecipato in modo consistente alla compilazione di questa sezione, registrando anche in questo caso il cento per cento. I risultati che si sono ottenuti però mostrano una leggera situazione di disagio, perchè i valori registrati dell'indice sono pari a 46 in merito alla conoscenza delle strategie, condivisione degli obiettivi e chiarezza dei risultati, mentre pari a 53 riguardo la chiarezza del contributo del proprio lavoro per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

I valori delle deviazioni standard sono sempre sensibilmente superiori ad 1 e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, per tutte le richieste vicino al valore unitario, indicano una discreta dispersione ed eterogeneità delle risposte.

Il confronto uomini-donne non evidenzia differenze importanti tra le risposte medie, sempre tutte inferiori a 60 per entrambi i gruppi in entrambe le risposte.

Invece i più giovani (fino a 30 anni), sia uomini che donne, registrano un valore dell'indice inferiore a 40 per il primo quesito, sulla conoscenza delle strategie e la condivisione degli obiettivi. Anche le donne tra i 31 e i 40 evidenziano lo stesso problema.

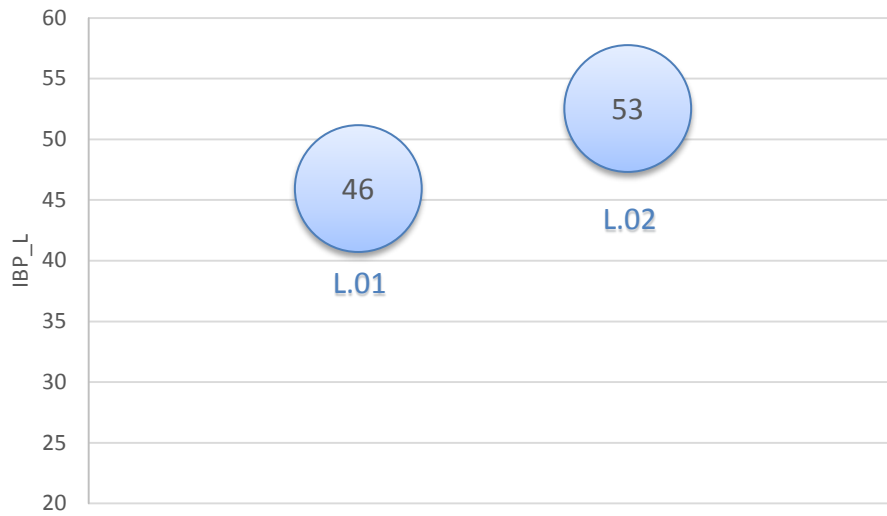
Allo stesso modo un minor benessere è associabile ai dipendenti assunti più recentemente (sempre per la condivisione degli obiettivi e la chiarezza dei risultati).

Infine sotto l'aspetto contrattuale sono gli assegnisti di ricerca a evidenziare in entrambi i quesiti un valore dell'indice inferiore a 40. Da notare un elevato valore dell'indice (80) per la categoria dei ricercatori uomini a tempo indeterminato nel quesito sulla chiarezza del proprio contributo all'Ateneo.

Analizzando i valori degli indici parziali per quesito e per sottocategoria, si possono notare criticità diffuse che però non sono mai classificabili come gravi, cioè non fanno registrare valori dell'indice inferiori a 20.

L'indice di benessere aggregato per la sezione L è pari a 49.

Figura 3.1: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione L.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 3.2: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione L.

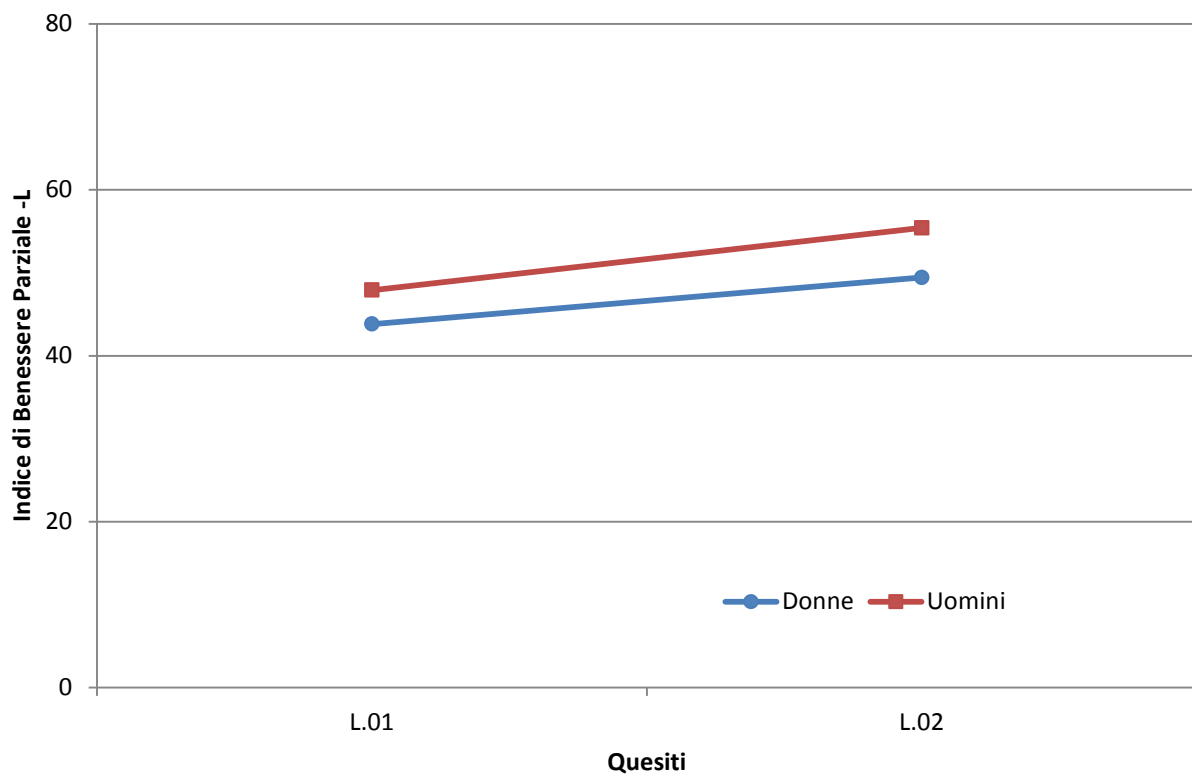


Figura 3.3: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione L.

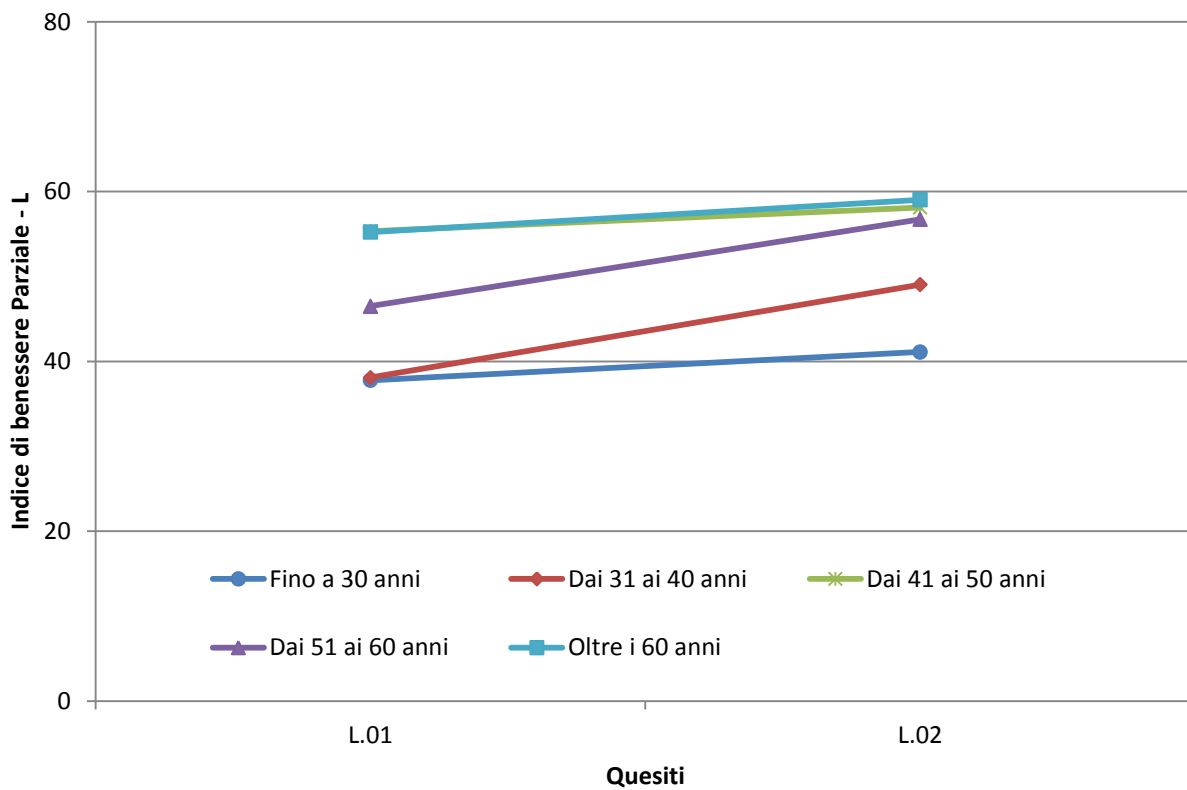


Figura 3.4: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione L.

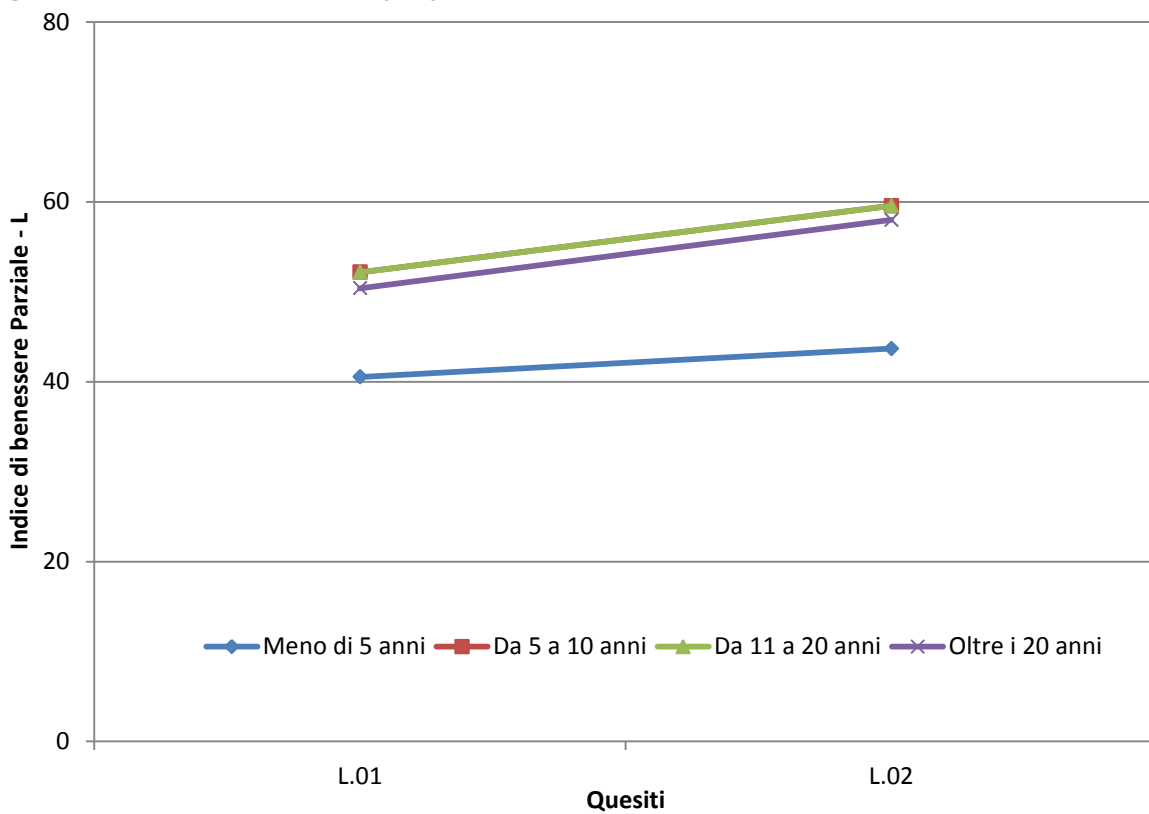




Figura 3.5: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione L.

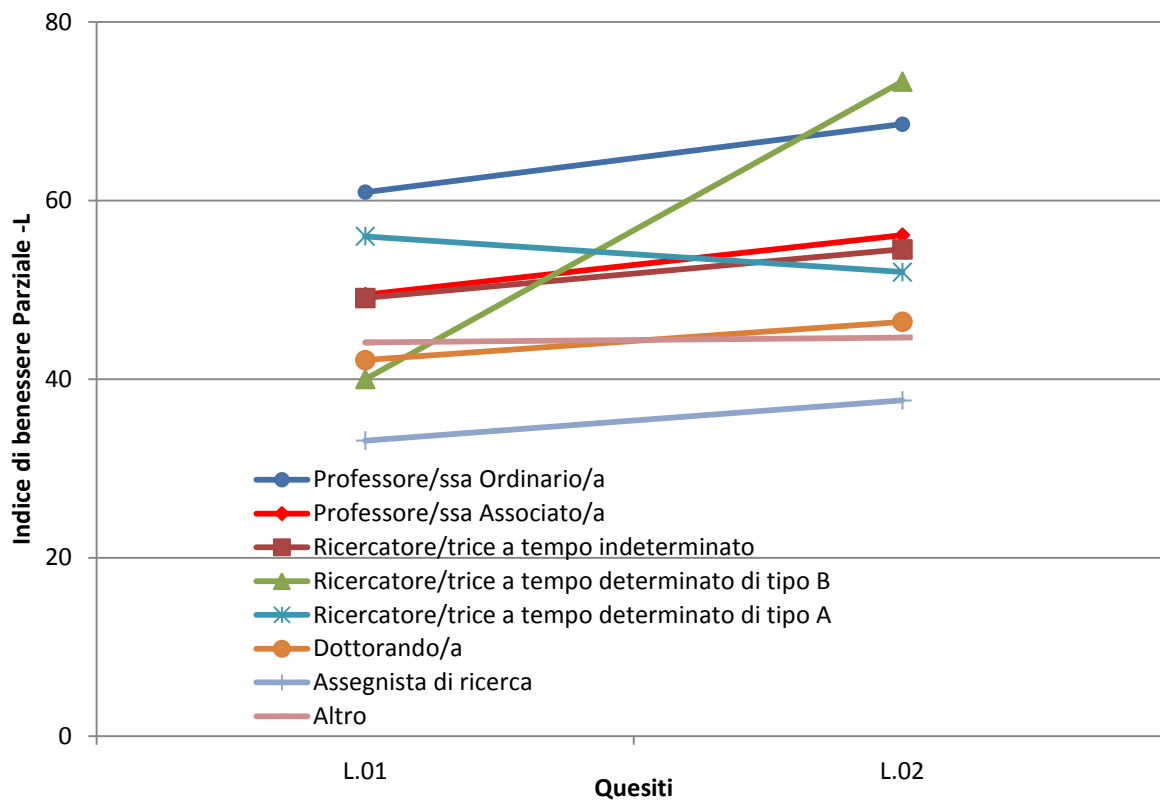


Figura 3.6: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione L.

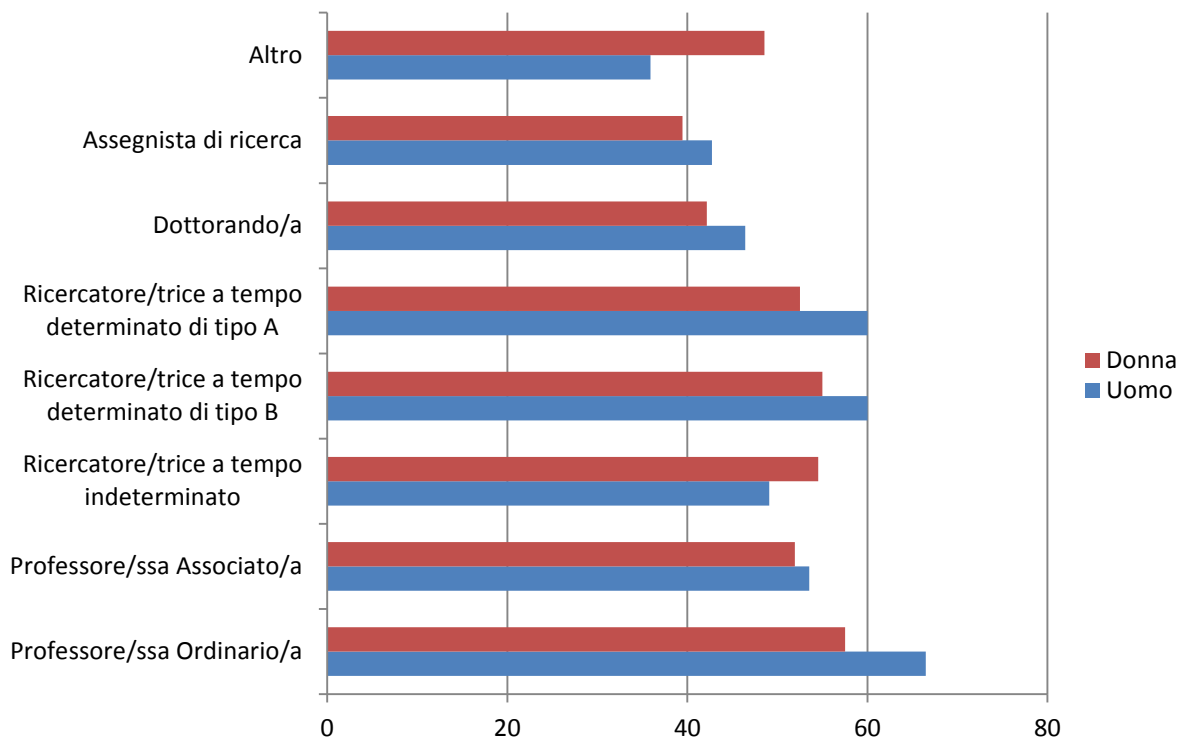
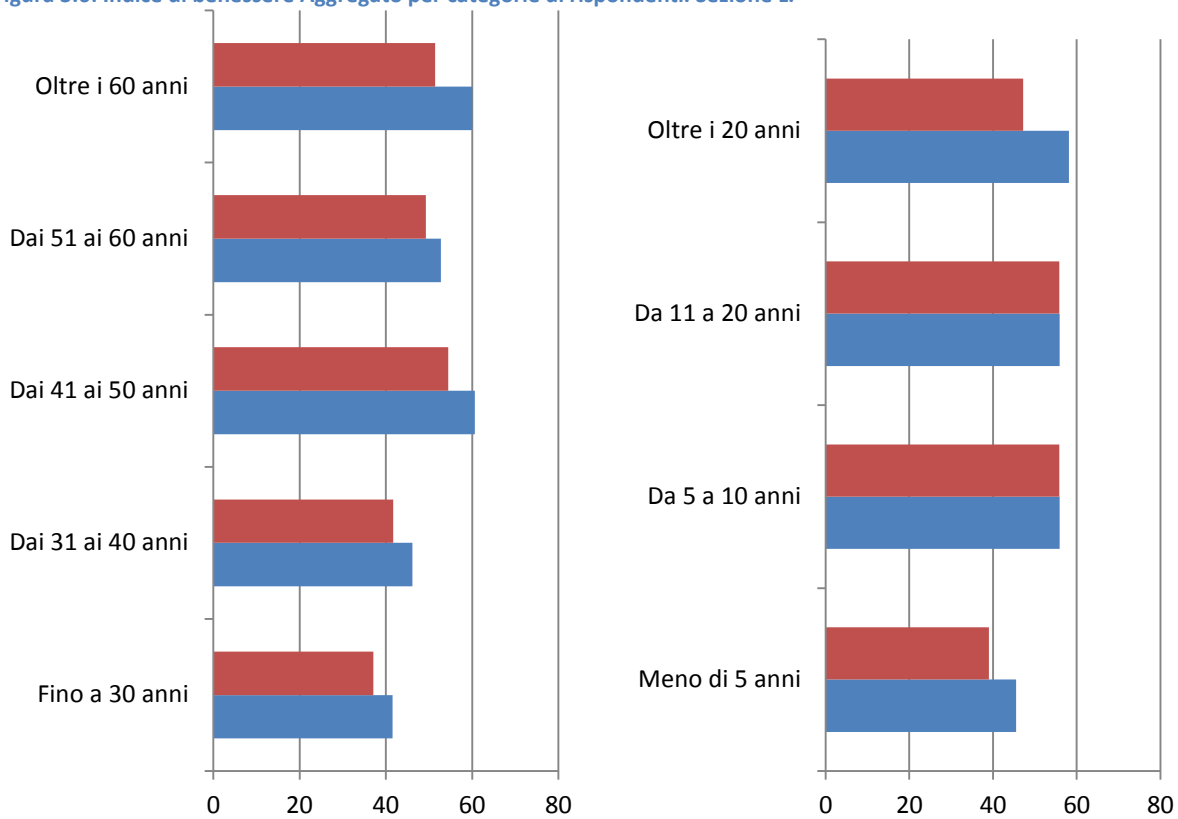


Tabella 3.1: Risultati descrittivi per la sezione L.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>L</sub>
			1	2	3	4	5	6							
L.01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	185	+	11,4	17,8	21,6	31,9	13,5	3,8	100,0	3,3	3	0,3	1,32	0,94	46
L.07 - Quando ci sono dei cambiamenti al lavoro, mi è chiaro che effetto avranno in pratica	185	+	10,3	13,0	17,8	30,3	20,0	8,6	100,0	3,6	4	-0,4	1,43	0,96	53

Tabella 3.2: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione L.

	L.01	L.02	
	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	
	IBP <sub>L</sub>	IBP <sub>L</sub>	IBA <sub>L</sub>
<b>Uomo</b>	48	55	52
<b>Donna</b>	44	49	47

Tabella 3.3: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione L.

		L.01	L.02
		T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.4: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione L.

		L.01	L.02	IBA <sub>L</sub>
		IBP <sub>L</sub>	IBP <sub>L</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	38	45	42
	Donna	38	36	37
	<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>39</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	41	51	46
	Donna	36	48	42
	<b>Totale</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>44</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	61	60	61
	Donna	52	57	54
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>57</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	46	59	53
	Donna	47	51	49
	<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>52</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	59	61	60
	Donna	49	54	51
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>59</b>	<b>57</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>46</b>	<b>53</b>	<b>49</b>

Tabella 3.5: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione L.

		L.01	L.02
		T. R. %	T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.6: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione L.

		L.01	L.02	IBA <sub>L</sub>
		IBP <sub>L</sub>	IBP <sub>L</sub>	
Meno di 5 anni	Uomo	43	48	46
	Donna	38	40	39
	<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>42</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	52	60	56
	Donna	53	59	56
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>56</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	52	60	56
	Donna	53	59	56
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>56</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	54	62	58
	Donna	43	51	47
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>54</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>46</b>	<b>53</b>	<b>49</b>

Tabella 3.7: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione L.

		L.01	L.02
		T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.8: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione L.

		L.01	L.02	IBA <sub>L</sub>
		IBP <sub>L</sub>	IBP <sub>L</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	62	71	66
	Donna	55	60	58
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>65</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	50	57	54
	Donna	48	55	52
	<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	<b>53</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	45	53	49
	Donna	53	56	55
	<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>55</b>	<b>52</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	40	80	60
	Donna	40	70	55
	<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>73</b>	<b>57</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	60	60	60
	Donna	55	50	53
	<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>54</b>
Dottorando/a	Uomo	43	50	46
	Donna	41	43	42
	<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>44</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	33	40	43
	Donna	33	37	39
	<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>40</b>
Altro	Uomo	40	40	36
	Donna	45	46	49
	<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>46</b>	<b>53</b>	<b>49</b>

## 3.2. Sezione M: le mie performance

Anche la sezione M, rispetto alla versione del questionario somministrata ai tecnici e amministrativi, è stata ridotta ad un unico quesito che misura il grado di benessere a livello delle proprie performance lavorative:

M.01. Riguardo il mio lavoro, ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti, mi sono chiari obiettivi e risultati attesi e sono correttamente informato/a su come esso venga valutato.;

La domanda ha una valenza a polarità positiva. Anche per questa sezione il tasso di risposta è pari al cento per cento.

I valori delle deviazioni standard sono sempre sensibilmente superiori ad 1 e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, per tutte le richieste è vicino al valore unitario, indicano una discreta dispersione ed eterogeneità delle risposte.

Essendo tale sezione composta da un unico quesito, l'indice di benessere parziale coincide con l'indice di benessere aggregato, che è pari a 51. Tale valore evidenzia una criticità, perché inferiore a 60. Dunque docenti e ricercatori non sono molto soddisfatti di come vengono valutati e che non hanno proprio chiaro quali siano gli obiettivi e i risultati attesi.

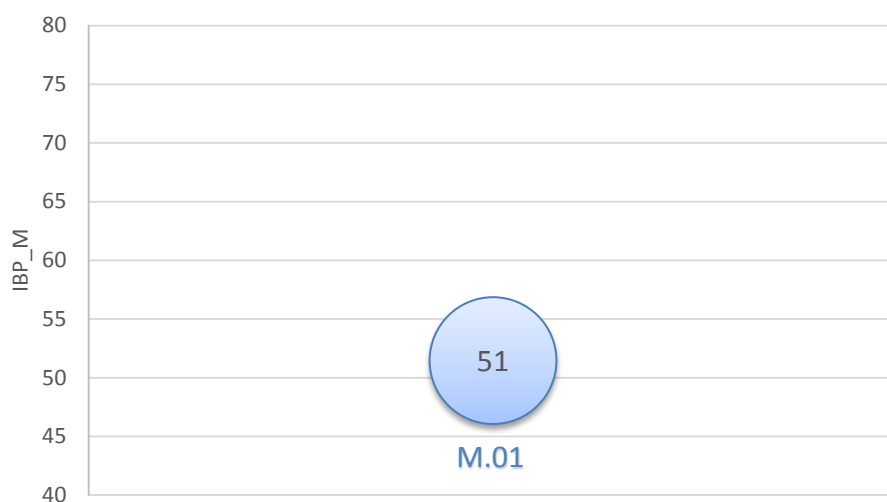
La divisione per genere non porta ad evidenziare differenze importanti.

Nella sezione viene invece registrata una criticità importante, riguardante le donne ultrasessantenni, per le quali si registra un valore dell'indice pari a 37.

Lo stesso valore viene registrato anche dagli uomini con meno di 5 anni di permanenza all'interno dell'Università ferrarese.

Invece, per quanto riguarda la tipologia contrattuale, il valore più basso lo evidenziano gli uomini con contratto a tempo indeterminato (33), mentre, per contro, gli uomini con un contratto a tempo determinato sia di tipo A che di tipo B presentano un valore dell'indice molto alto pari ad 80. Questo valore si discosta molto da quello generale, e quindi sembra che per questo gruppo di docenti-ricercatori ci sia invece un'elevata consapevolezza dei metodi di valutazione, gli obiettivi e i risultati da ottenere.

Figura 3.7: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione M.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 3.8: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione M.

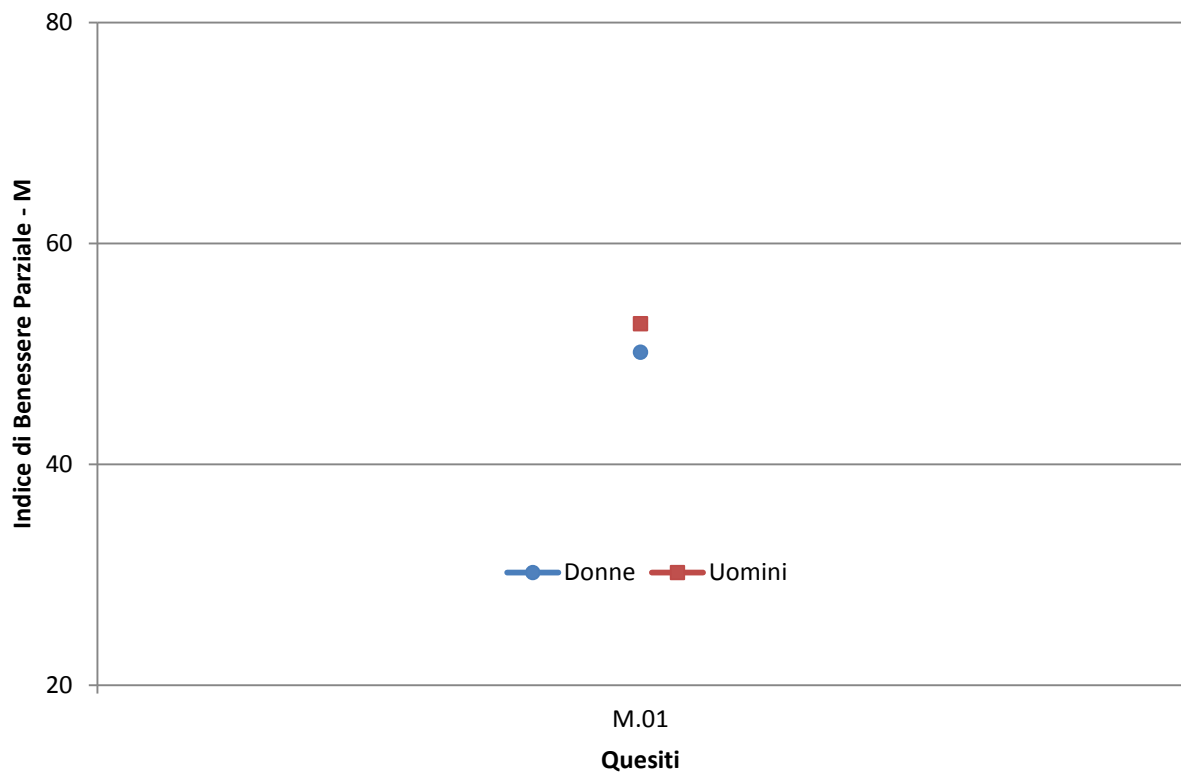


Figura 3.9: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione M.

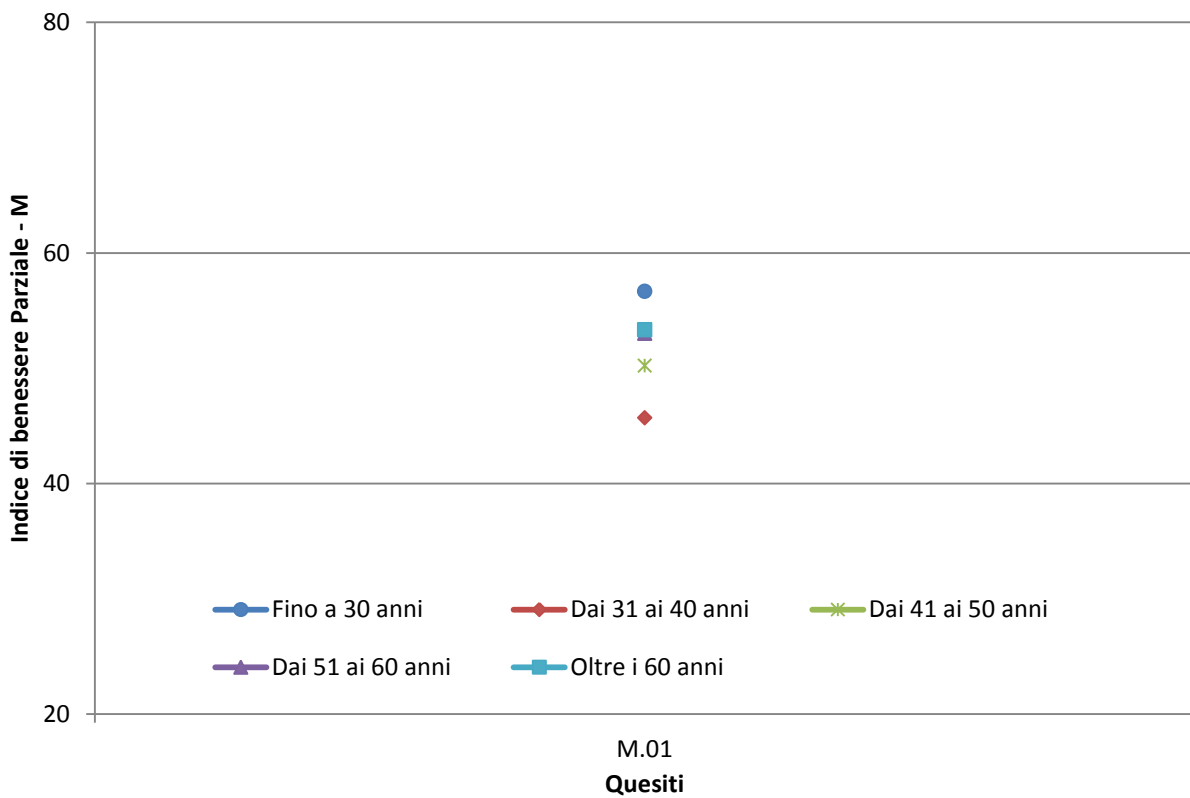




Figura 3.10: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione M.

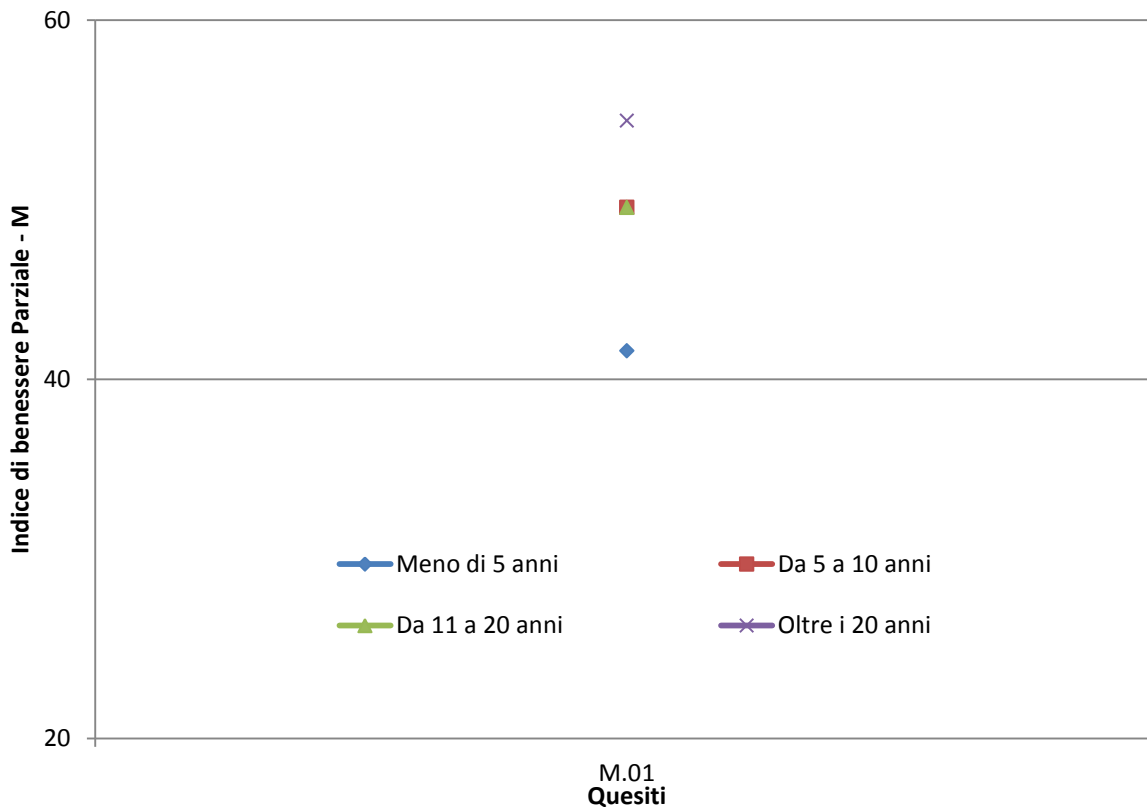


Figura 3.11: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione M.

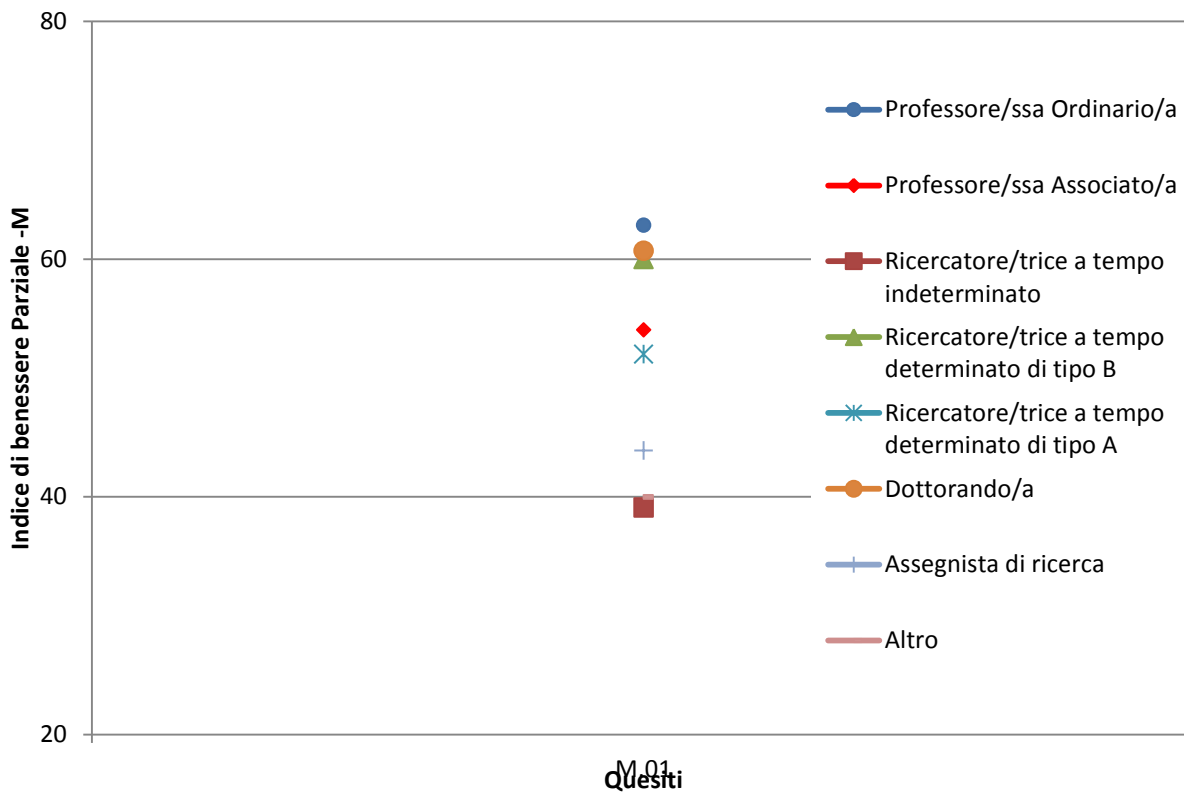


Figura 3.12: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione M.

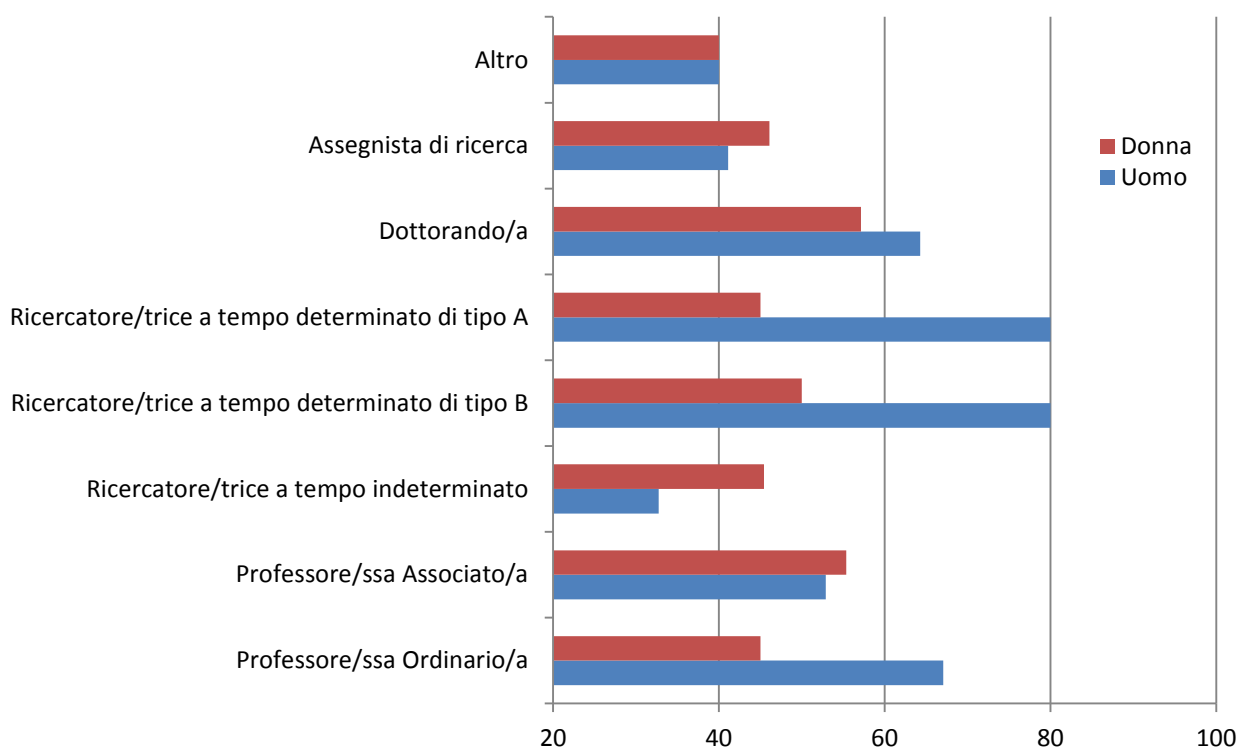
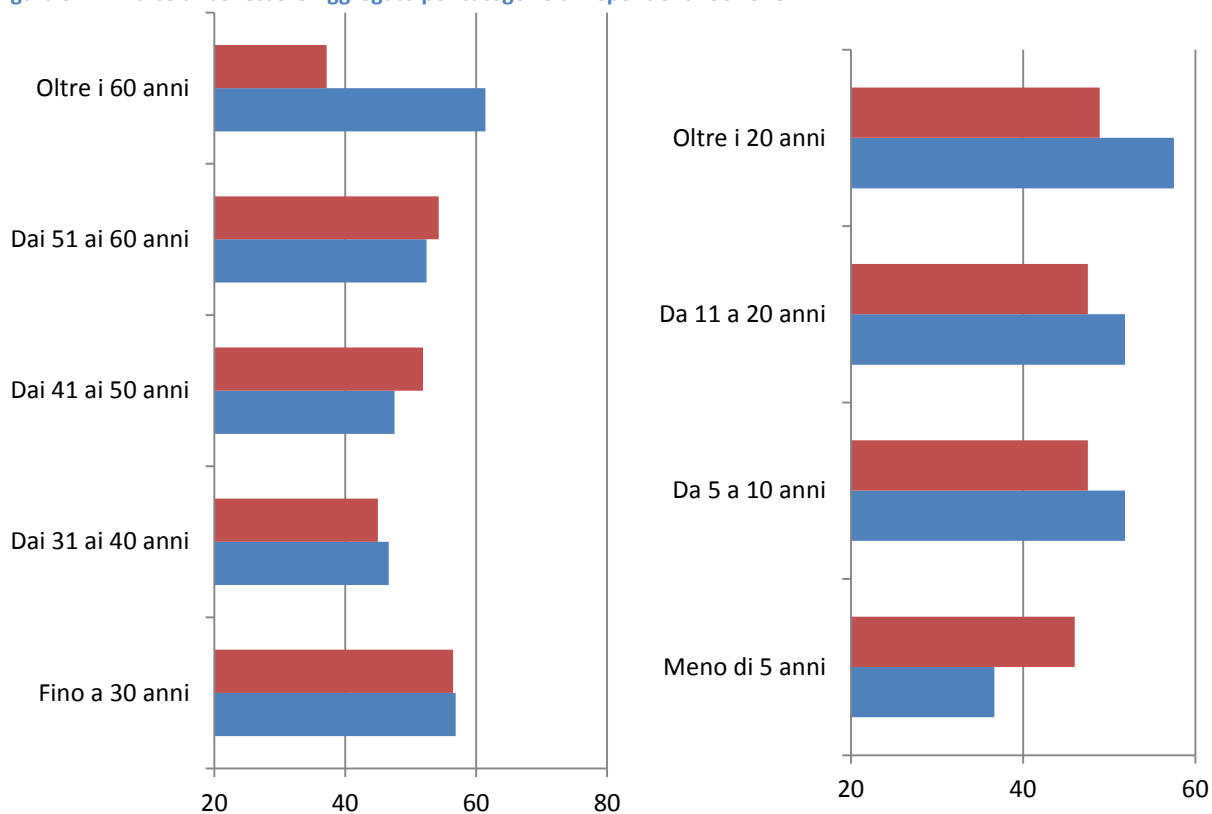


Tabella 3.9: Risultati descrittivi per la sezione M.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>M</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>M.01 - Riguardo il mio lavoro, ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti, mi sono chiari obiettivi e risultati attesi e sono correttamente informato/a su come esso venga valutato</b>	185	+	9,7	15,1	17,8	29,2	21,6	6,5	100,0	3,6	4	-0,4	1,40	0,96	<b>51</b>

Tabella 3.10: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione M.

	M.01	
	T. R. %	
Uomo	100,0	
Donna	100,0	
	IBP <sub>M</sub>	IBA <sub>M</sub>
Uomo	53	53
Donna	50	50

Tabella 3.11: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione M.

		M.01
		T. R. %
Fino a 30 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 3.12: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione M.

		M.01	
		IBP <sub>M</sub>	IBA <sub>M</sub>
Fino a 30 anni	Uomo	57	57
	Donna	56	56
	<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>57</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	47	47
	Donna	45	45
	<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>46</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	48	48
	Donna	52	52
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	52	52
	Donna	54	54
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	61	61
	Donna	37	37
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>51</b>

Tabella 3.13: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione M.

		M.01
		T. R. %
Meno di 5 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 3.14: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione M.

		M.01	IBA <sub>M</sub>
		IBP <sub>M</sub>	
Meno di 5 anni	Uomo	37	37
	Donna	46	46
	<b>Totale</b>	<b>42</b>	<b>42</b>
Da 5 a 10 anni	Uomo	52	52
	Donna	48	48
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Da 11 a 20 anni	Uomo	52	52
	Donna	48	48
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Oltre i 20 anni	Uomo	58	58
	Donna	49	49
	<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>51</b>

Tabella 3.15: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione M.

		M.01
		T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 3.16: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione M.

		M.01	IBA <sub>M</sub>
		IBP <sub>M</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	67	67
	Donna	45	45
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>63</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	53	53
	Donna	55	55
	<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	33	33
	Donna	45	45
	<b>Totale</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	80	80
	Donna	50	50
	<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	80
	Donna	45	45
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>52</b>
Dottorando/a	Uomo	64	64
	Donna	57	57
	<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	41	41
	Donna	46	46
	<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
Altro	Uomo	40	40
	Donna	40	40
	<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>51</b>	<b>51</b>

### 3.3. Sezione N: il funzionamento del sistema

La terza ed ultima sezione del questionario dedicato al sistema di valutazione, si riferisce al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance.

La sezione N è composta da 3 quesiti:

N.01. Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi del mio lavoro e i risultati della mia valutazione mi aiutano a migliorare le mie performance;

N.02. Sono sufficientemente tutelato/a se non sono d'accordo con chi valuta nella struttura di appartenenza o nel gruppo di ricerca;

N.03. Il mio Ateneo premia persone capaci e che si impegnano e i criteri di valutazione sono adeguatamente spiegati.

Le 3 domande della sezione hanno tutte polarità positiva e ottengono anche in questo caso dei tassi di risposta pari al cento per cento.

I valori delle deviazioni standard sono sempre sensibilmente superiori ad 1 e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, per tutte le richieste è molto vicino al valore unitario, indicano una discreta dispersione ed eterogeneità delle risposte.

Le valutazioni fornite dai rispondenti evidenziano criticità per tutti i quesiti: quella più marcata (valore dell'indice pari a 45) si registra nel terzo quesito attinente alla propensione dell'Ateneo a premiare le persone capaci e che si impegnano e al fatto che i criteri di valutazione non sono adeguatamente spiegati.

Non vi sono differenze rilevanti tra gli uomini e le donne e i valori per tutti i quesiti si aggirano attorno al valore dell'indice di benessere parziale di ogni singolo quesito.

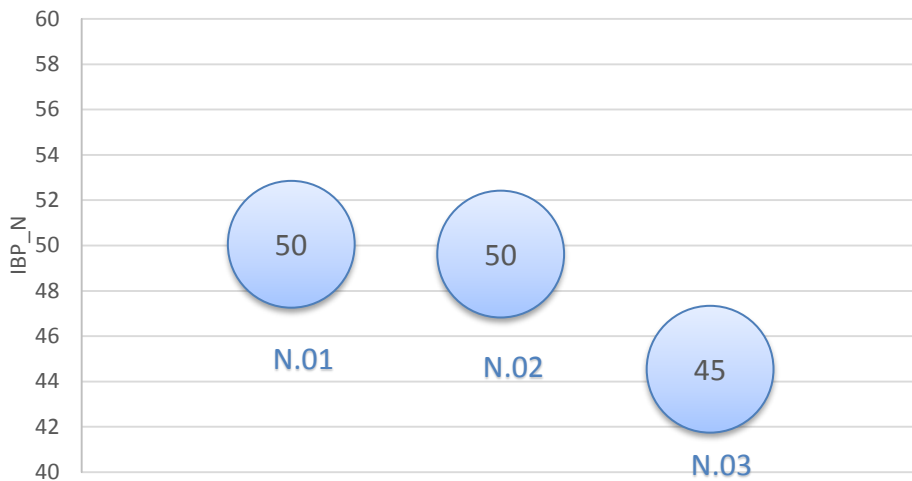
Gli uomini tra i 31 e i 40 anni evidenziano una marcata criticità alla domanda se si sentano sufficientemente tutelati, invece le donne della stessa età ritengono che l'Ateneo non premi le persone capaci che si impegnano e che i criteri di valutazione non siano adeguatamente spiegati.

Gli uomini che hanno dai 5 ai 10 anni di anzianità mostrano una marcata criticità per tutti e tre i quesiti della sezione, perché gli indici sono inferiori a 40. Le donne con oltre 20 anni di esperienza sono in disaccordo sul fatto che l'Ateneo premi le persone capaci e che si impegnano.

Le maggiori criticità per tutti e tre i quesiti si riscontrano tra gli uomini con un contratto a tempo indeterminato. Anche le donne assegniste di ricerca sono abbastanza in disaccordo con l'affermazione del terzo quesito. Invece, si registra un valore pari ad 80, nel primo quesito per gli uomini con contratto a tempo determinato di tipo A, un valore anomalo rispetto all'andamento poco soddisfacente dell'intera sezione.

L'indice di benessere aggregato per la sezione N è pari a 48, anche in questo caso si ritiene che per la sezione ci sia una lieve criticità che deve essere presa in considerazione.

Figura 3.13: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione N.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 3.14: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione N.

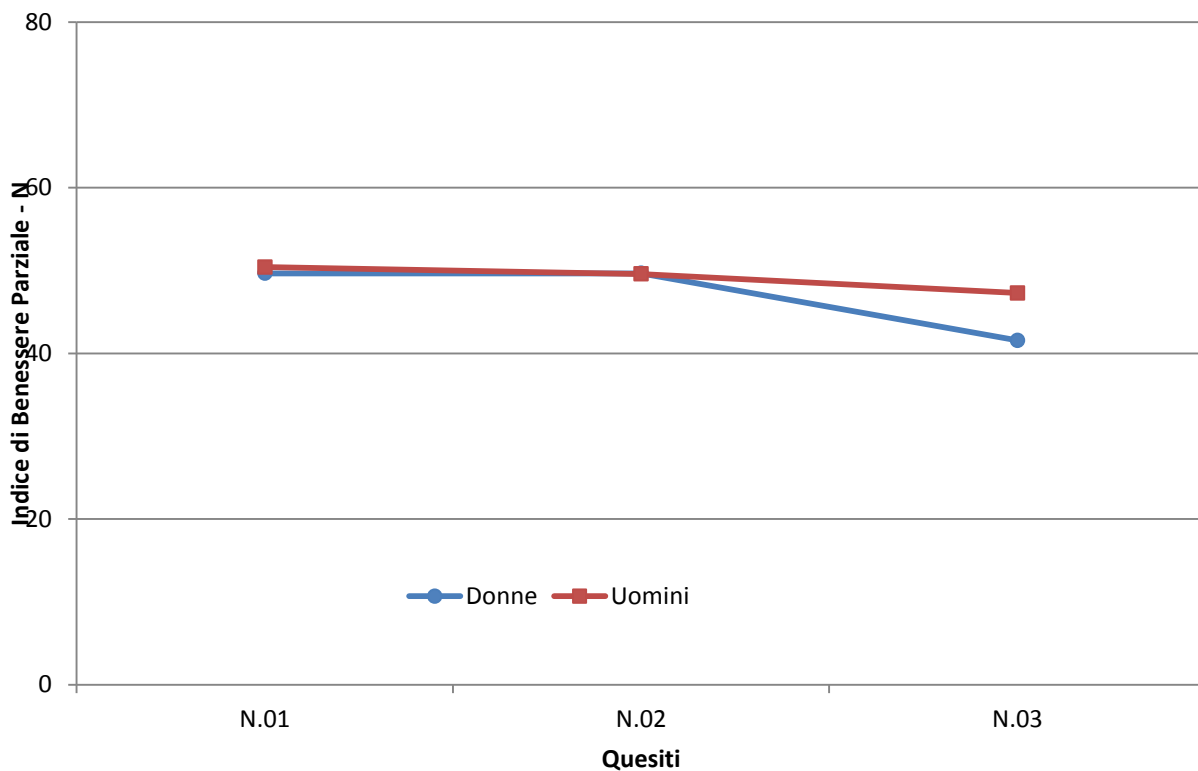




Figura 3.15: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione N.

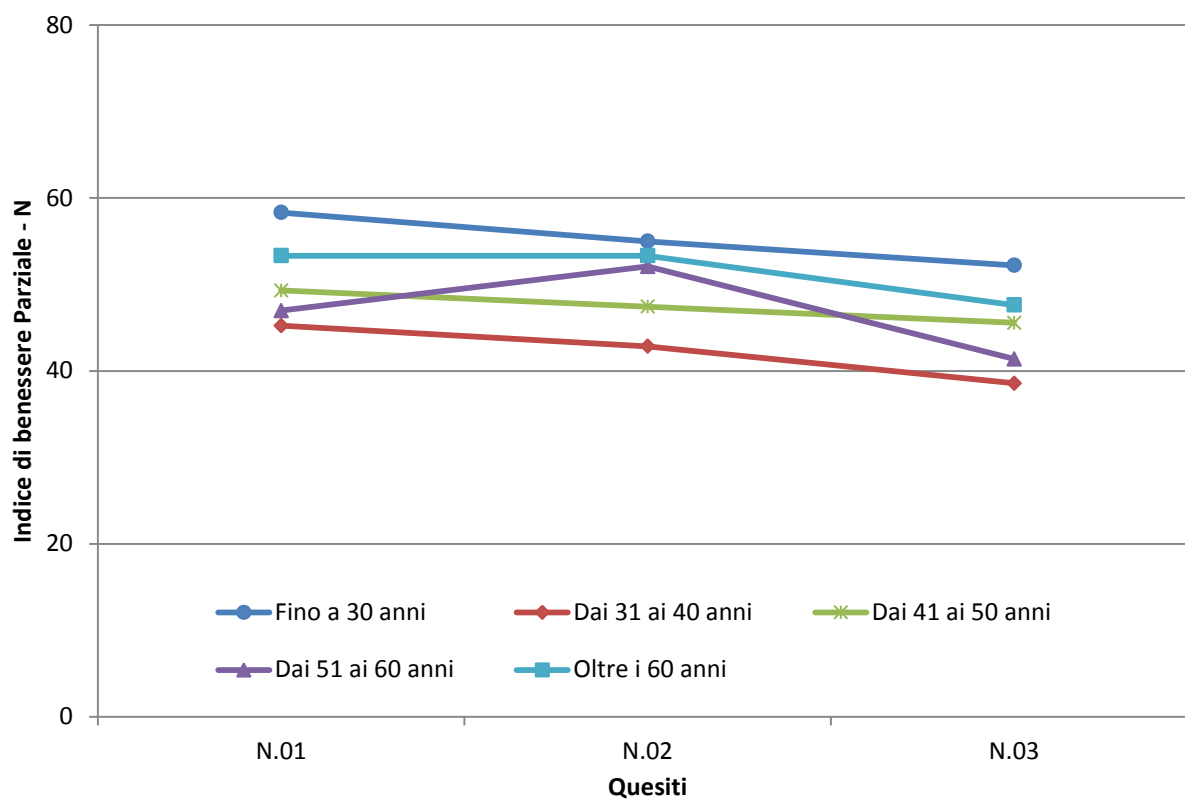


Figura 3.16: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione N.

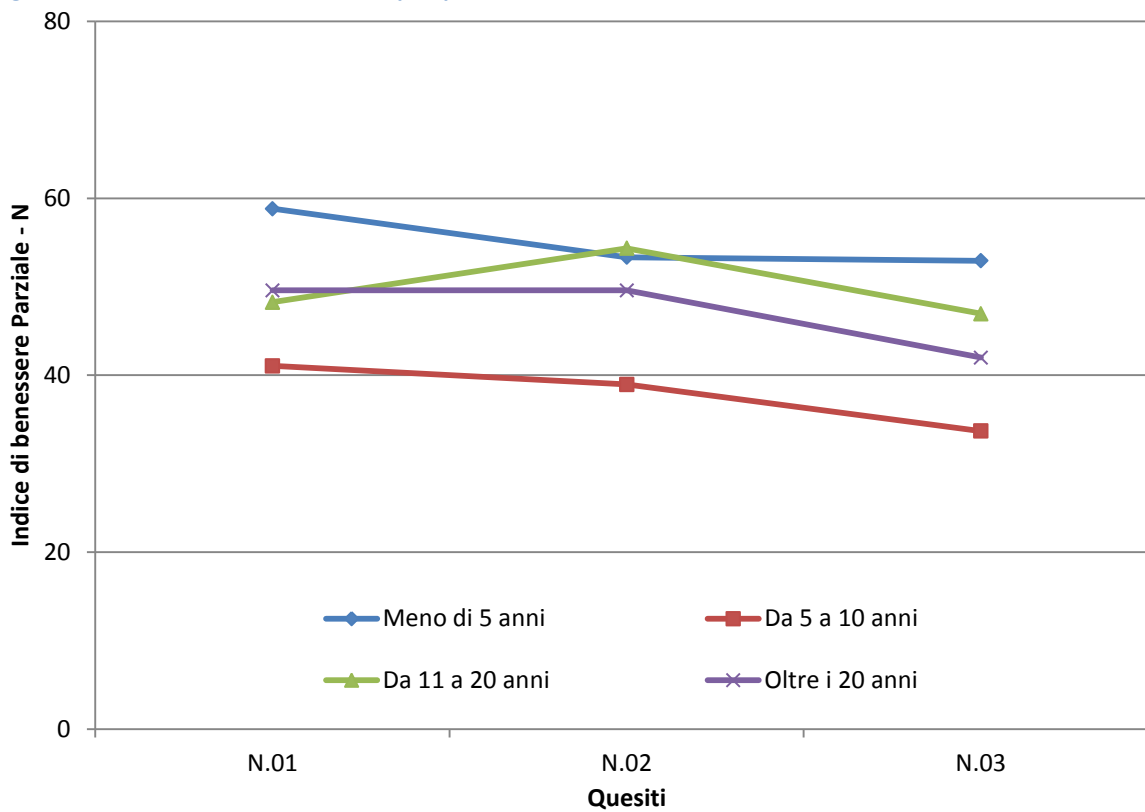


Figura 3.17: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione N.

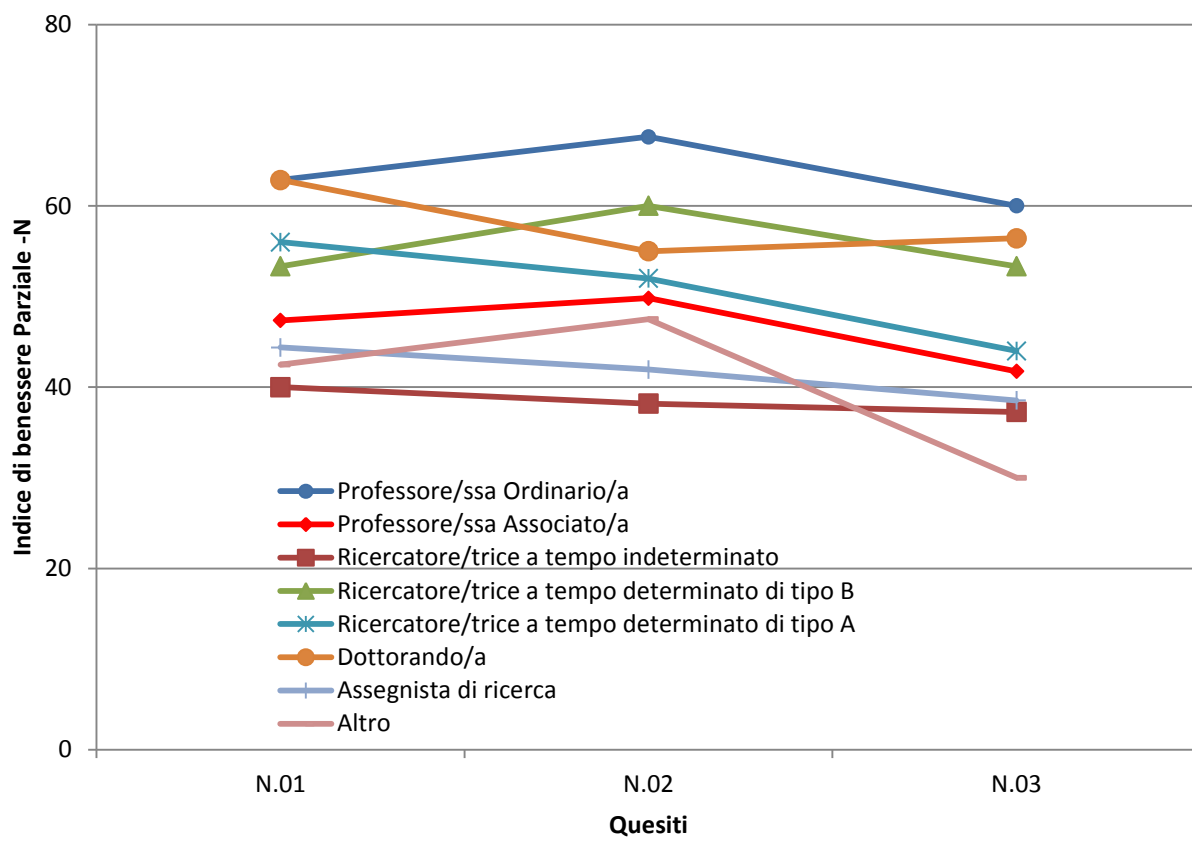


Figura 3.18: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione N.

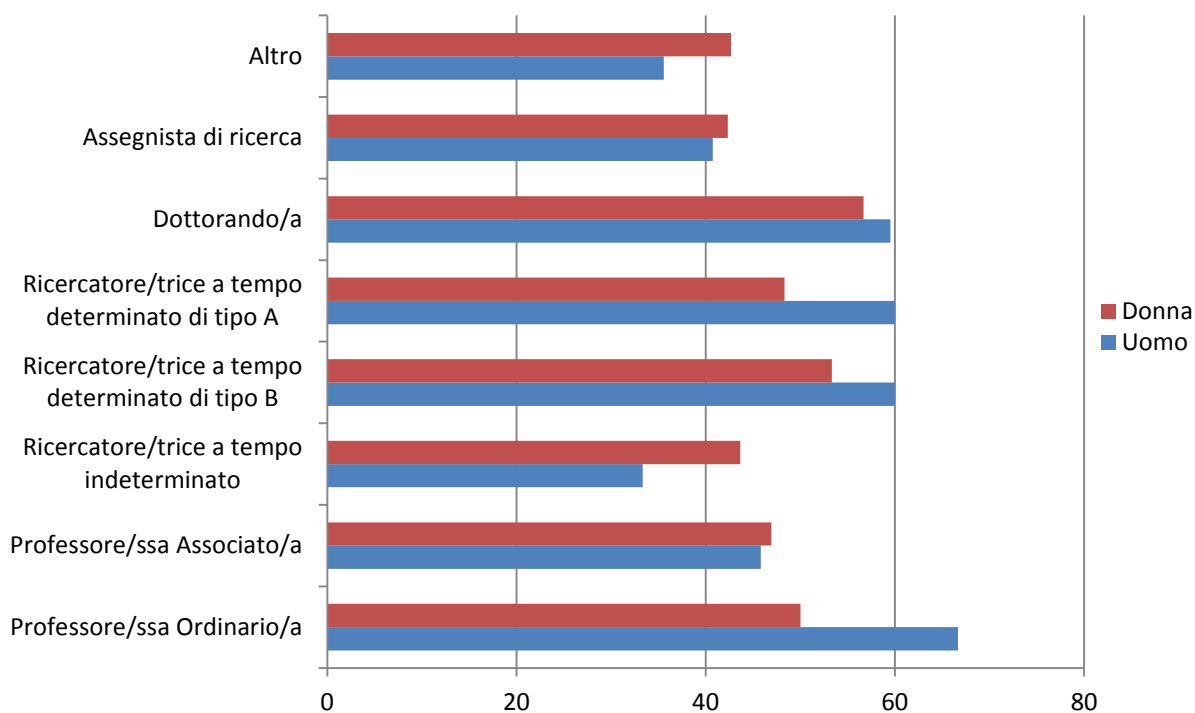
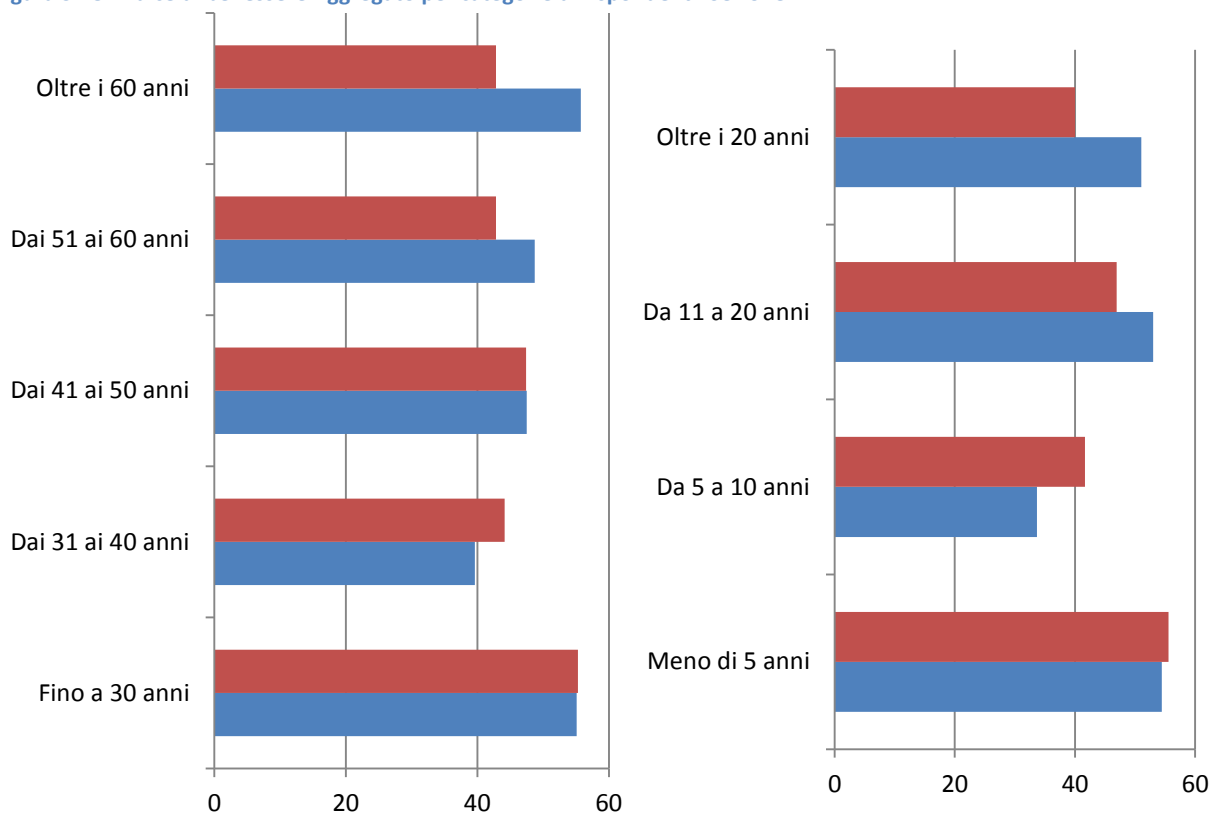


Tabella 3.17: Risultati descrittivi per la sezione N.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>N</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>N.01 - Sono sufficientemente coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi del mio lavoro e i risultati della mia valutazione mi aiutano a migliorare le mie performance</b>	185	+	11.9	14.1	18.9	27.0	23.2	4.9	100.0 0	3.50	4	-0.50	1.42	0.96	<b>50</b>
<b>N.02 - Sono sufficientemente tutelato/a se non sono d'accordo con chi valuta nella struttura di appartenenza o nel gruppo di ricerca</b>	185	+	15.1	12.4	20.0	21.1	24.3	7.0	100.0 0	3.48	4	-0.52	1.53	0.98	<b>50</b>
<b>N.03 - Il mio Ateneo premia persone capaci e che si impegnano e i criteri di valutazione sono adeguatamente spiegati</b>	185	+	13.0	20.5	20.0	25.9	18.4	2.2	100.0 0	3.23	3	0.23	1.37	0.96	<b>45</b>

Tabella 3.18: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione N.

	N.01	N.02	N.03	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	IBA <sub>N</sub> tot
<b>Uomo</b>	50	50	47	49
<b>Donna</b>	50	50	42	47

Tabella 3.19: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.20: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03	IBA <sub>N</sub>
		IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	57	54	55	55
	Donna	60	56	49	55
	<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>55</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	42	37	40	40
	Donna	48	48	38	44
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>42</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	48	48	48	48
	Donna	50	47	44	47
	<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>47</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	48	54	44	49
	Donna	44	49	36	43
	<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>47</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	60	54	53	56
	Donna	40	51	37	43
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>51</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

Tabella 3.21: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.22: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03	IBA <sub>N</sub>
		IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	56	51	57	54
	Donna	61	56	50	56
	<b>Totale</b>	<b>59</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>55</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	39	32	30	34
	Donna	43	45	37	42
	<b>Totale</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>38</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	48	58	53	53
	Donna	48	51	42	47
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>50</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	54	53	46	51
	Donna	41	44	34	40
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>47</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

Tabella 3.23: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03
		T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 3.24: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione N.

		N.01	N.02	N.03	IBA <sub>N</sub>
		IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	IBP <sub>N</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	67	69	64	67
	Donna	45	60	45	50
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>63</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	46	47	44	46
	Donna	48	53	39	47
	<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>46</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	35	35	31	33
	Donna	45	42	44	44
	<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>38</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	60	60	60	60
	Donna	50	60	50	53
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>53</b>	<b>56</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	60	40	60
	Donna	50	50	45	48
	<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>44</b>	<b>51</b>
Dottorando/a	Uomo	63	57	59	60
	Donna	63	53	54	57
	<b>Totale</b>	<b>63</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>58</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	41	38	43	41
	Donna	47	45	35	42
	<b>Totale</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>42</b>
Altro	Uomo	40	47	20	36
	Donna	44	48	36	43
	<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>40</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>48</b>

## 4. Questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

Il terzo questionario dell'indagine è dedicato alla valutazione del superiore gerarchico. Esso si compone di due sezioni che indagano sul rapporto col proprio superiore in relazione alla crescita personale e all'equità.

### 4.1. Sezione O: il mio capo e la mia crescita

La sezione O è dedicata alle opinioni dei rispondenti sul rapporto con il proprio capo. Le domande della sezione, rispetto alla versione originale somministrata ai tecnici e amministrativi, sono state ridotte da 8 a 4 e sono:

- O.01. Il/La mio/a docente di riferimento mi aiuta nel mio lavoro, essendo anche disponibile ad ascoltare le mie proposte;
- O.02. Il/La mio/a docente di riferimento mi motiva, incoraggia e riconosce quando svolgo bene il mio lavoro riuscendo a capire i miei bisogni;
- O.03. Il/La mio/a docente di riferimento è sensibile ai miei bisogni personali;
- O.04. Il/La mio/a docente di riferimento è disponibile ad ascoltare i miei problemi lavorativi e posso contare sul suo aiuto per risolverli.

La polarità delle 4 affermazioni è sempre positiva e anche in questo caso il tasso di risposta è del cento per cento.

I valori delle deviazioni standard sono sempre ampiamente superiori ad 1 e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, è vicino al valore unitario per tutti i quesiti della sezione, questo indica una lieve dispersione ed eterogeneità delle risposte.

Considerando l'indice di benessere parziale, notiamo che i valori dell'indice, con piccole differenze tra quesito e quesito, sono appena superiori a 60. Anche se in generale la sezione non evidenzia particolari criticità, ci sono delle differenze tra i gruppi che è opportuno evidenziare.

Tra i due generi non si registrano particolari discrepanze. Si distinguono invece i più giovani (fino ai 30 anni), i quali, per tutti i 4 quesiti, presentano valori dell'indice superiore ad 80, in particolare tra le donne. Per gli altri gruppi invece, i valori sono più contenuti, raggiungendo livelli piuttosto bassi in corrispondenza delle donne ultrasessantenni che mostrano valori anche inferiori a 40 per i primi due quesiti (il mio docente di riferimento mi aiuta, mi motiva, mi incoraggia e riconosce quanto viene svolto).

Rispetto alla anzianità lavorativa, si osserva un maggiore livello di benessere per coloro che lavorano nell'Ateneo da meno tempo. Invece le donne con oltre 20 anni di esperienza evidenziano un basso livello di benessere per quasi tutti gli aspetti parziali analizzati in questa sezione.

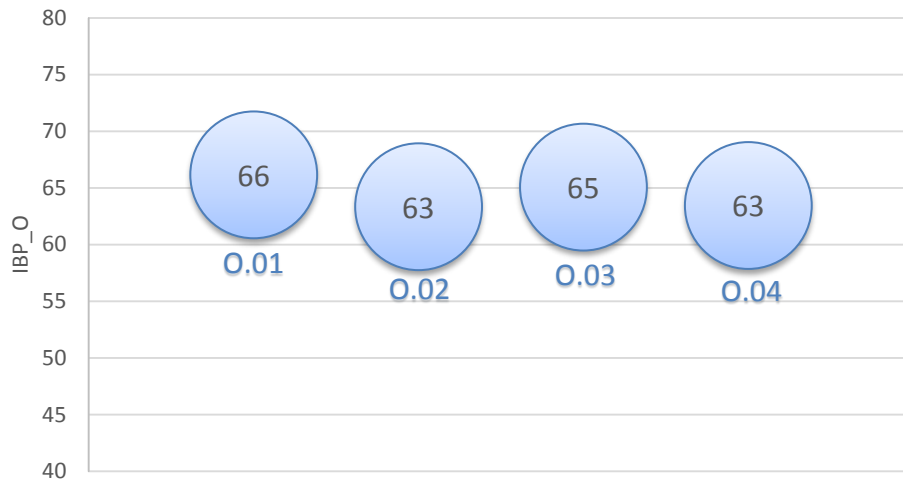
Interessanti differenze emergono in rapporto alla posizione contrattuale. In particolare osserviamo:

- un'evidente differenza all'interno della categoria dei professori ordinari tra uomini, che presentano un elevato grado di benessere (valori maggiori a 70), e le donne, con valori inferiori a 40;
- una situazione simile si ripete per i ricercatori a tempo indeterminato, ma a parti invertite: questa volta sono gli uomini ad avere un indice inferiore a 40;
- una differenza evidente tra i sessi riguarda anche chi a un contratto a tempo determinato di tipo B, dove tra le donne si registra un indice addirittura pari a 100 per i primi due quesiti, mentre per gli uomini in tutti e 4 i quesiti si osserva un indice pari a 20.

L'indice di benessere aggregato per la sezione O è pari a 65.



Figura 4.1: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione O.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 4.2: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione O.

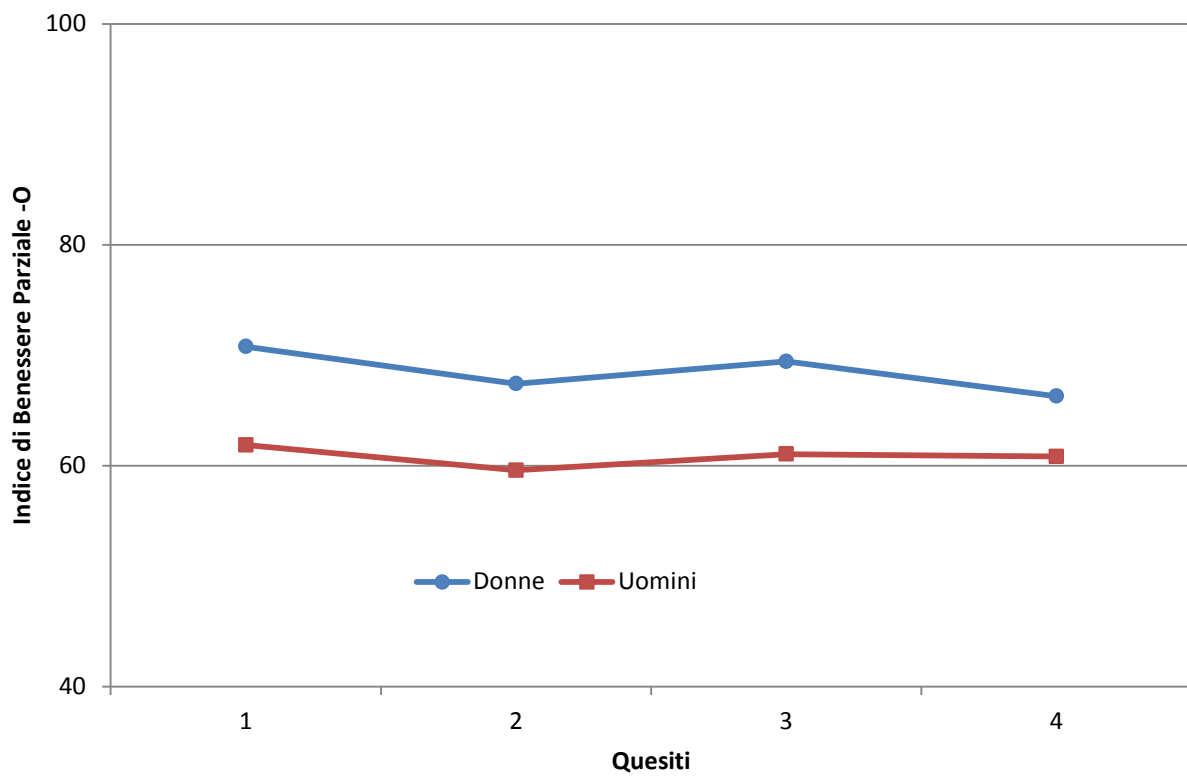


Figura 4.3: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione O.

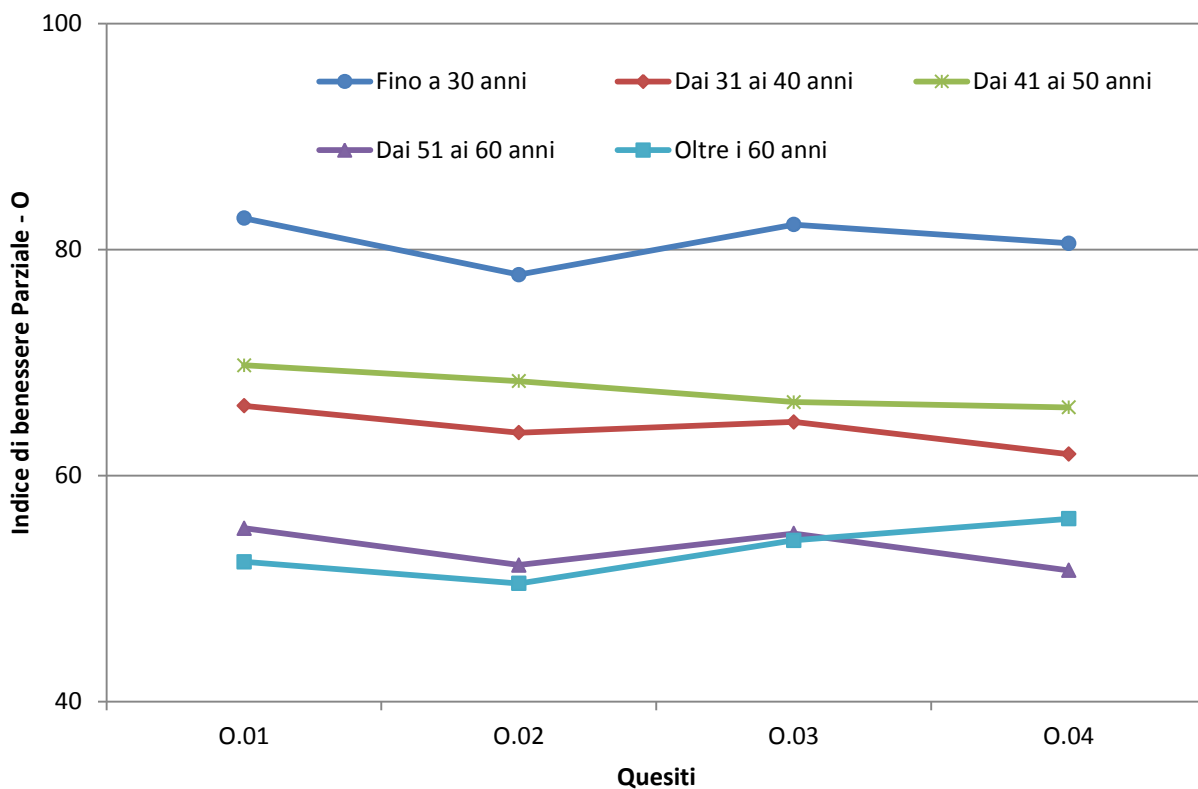


Figura 4.4: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione O.

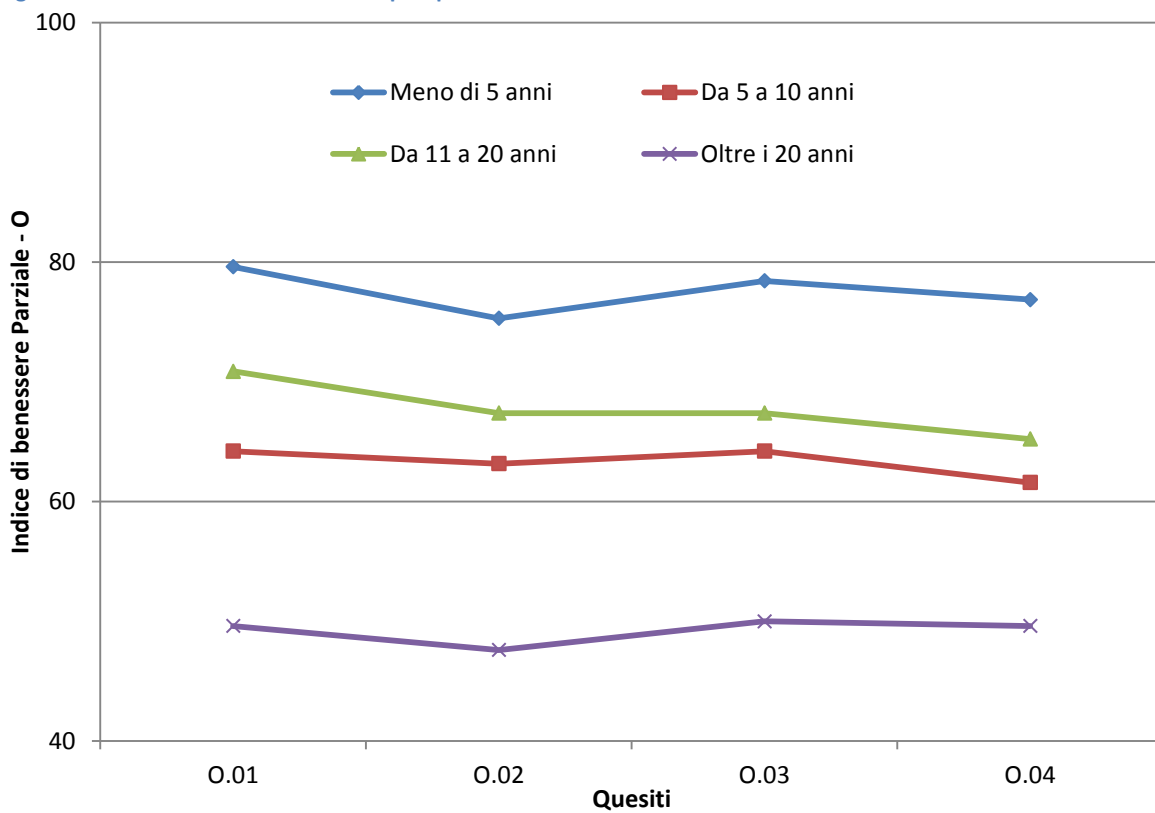


Figura 4.5: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione O.

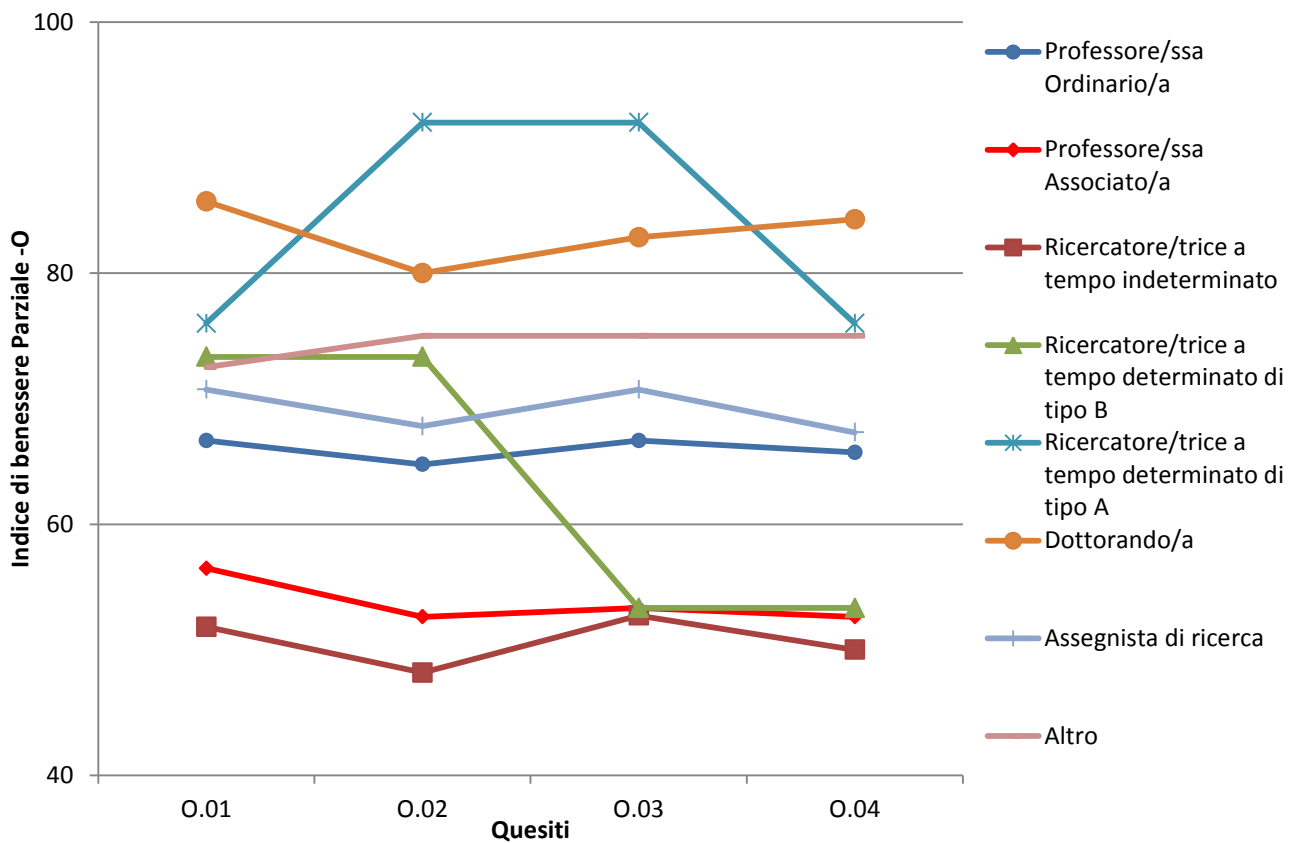


Figura 4.6: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione O.

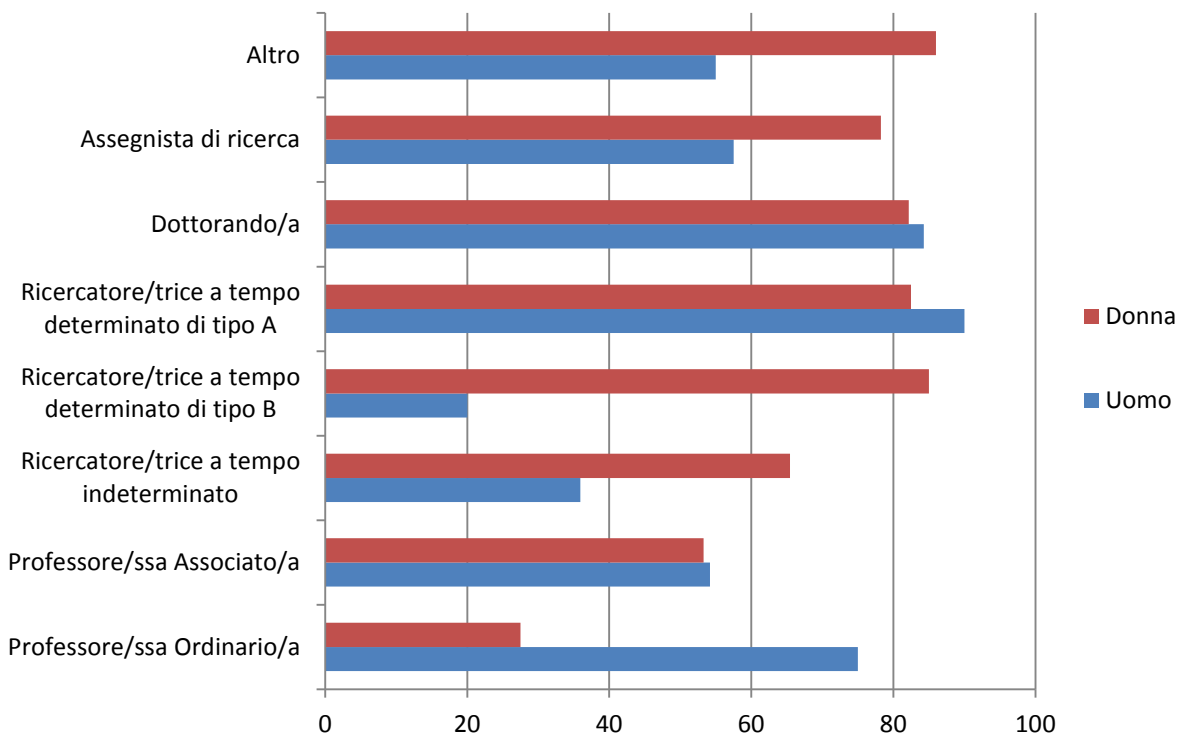
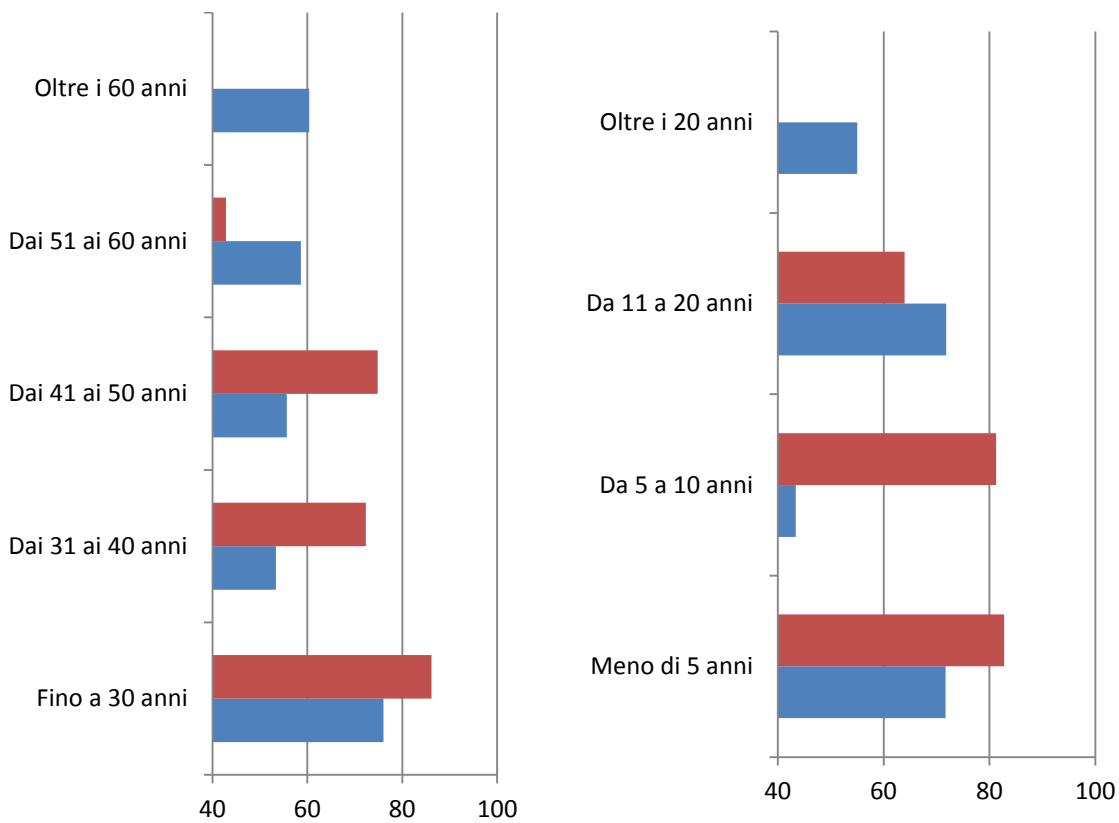


Tabella 4.1: Risultati descrittivi per la sezione O.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA – MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>0</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>O.01 - Il/La mio/a docente di riferimento mi aiuta nel mio lavoro, essendo anche disponibile ad ascoltare le mie proposte</b>	185	+	8,6	13,0	7,6	11,4	28,6	30,8	100,0	4,3	5	-0,7	1,68	0,94	<b>66</b>
<b>O.02 - Il/La mio/a docente di riferimento mi motiva, incoraggia e riconosce quando svolgo bene il mio lavoro riuscendo a capire i miei bisogni</b>	185	+	12,4	6,5	11,9	16,2	27,0	25,9	100,0	4,2	5	-0,8	1,67	0,96	<b>63</b>
<b>O.03 - Il/La mio/a docente di riferimento è sensibile ai miei bisogni personali</b>	185	+	9,7	10,3	10,8	15,1	22,2	31,9	100,0	4,3	5	-0,7	1,69	0,95	<b>65</b>
<b>O.04 - Il/La mio/a docente di riferimento è disponibile ad ascoltare i miei problemi lavorativi e posso contare sul suo aiuto per risolverli</b>	185	+	11,9	10,3	10,8	13,5	22,7	30,8	100,0	4,2	5	-0,8	1,74	0,96	<b>63</b>

Tabella 4.2: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione O.

	O.01	O.02	O.03	O.04	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	
Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBA <sub>o</sub>
Uomo	62	60	61	61	61
Donna	71	67	69	66	68

Tabella 4.3: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Fino a 30 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 4.4: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04	IBA <sub>o</sub>
		IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	
Fino a 30 anni	Uomo	78	71	80	76	76
	Donna	88	86	85	86	86
	<b>Totale</b>	<b>83</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	<b>81</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	54	56	51	52	53
	Donna	75	70	75	69	72
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>65</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	58	55	54	56	56
	Donna	77	76	74	72	75
	<b>Totale</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>68</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	59	57	60	58	59
	Donna	47	41	44	39	43
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>53</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	60	60	59	63	60
	Donna	37	31	46	43	39
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>56</b>	<b>53</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>65</b>

Tabella 4.5: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 4.6: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04	IBA <sub>o</sub>
		IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	73	69	73	72	72
	Donna	85	81	84	81	83
	<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>78</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	44	44	42	42	43
	Donna	82	80	84	79	81
	<b>Totale</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>63</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	75	68	74	71	72
	Donna	68	67	62	60	64
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>68</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	54	55	54	56	55
	Donna	41	34	42	38	39
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>49</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>65</b>

Tabella 4.7: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 4.8: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione O.

		O.01	O.02	O.03	O.04	IBA <sub>o</sub>
		IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	IBP <sub>o</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	76	75	75	73	75
	Donna	25	20	30	35	28
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	55	53	54	55	54
	Donna	58	52	53	49	53
	<b>Totale</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>54</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	36	33	38	36	36
	Donna	67	64	67	64	65
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>51</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	20	20	20	20	20
	Donna	100	100	70	70	85
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>63</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	80	100	100	80	90
	Donna	75	90	90	75	83
	<b>Totale</b>	<b>76</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>84</b>
Dottorando/a	Uomo	86	81	84	86	84
	Donna	86	79	81	83	82
	<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>80</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>83</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	60	56	58	57	58
	Donna	79	77	81	76	78
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>69</b>
Altro	Uomo	53	60	53	53	55
	Donna	84	84	88	88	86
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>74</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>65</b>



## 4.2. Sezione P: il mio capo e l'equità

A integrazione della precedente sezione nel questionario, vi è la sezione P dove viene analizzata l'equità dell'operato del superiore secondo il punto di vista dei dipendenti. La sezione P dopo la riduzione del questionario è composta da una sola domanda:

P.01. Stimo il/la mio/mia docente di riferimento e ritengo che agisca con equità e che gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti.

La domanda ha polarità positiva e il tasso di risposta è sempre del cento per cento. Anche in questo caso, essendo la sezione composta da una sola domanda, l'indice di benessere parziale coincide ovviamente con l'indice di benessere aggregato ed è pari a 66.

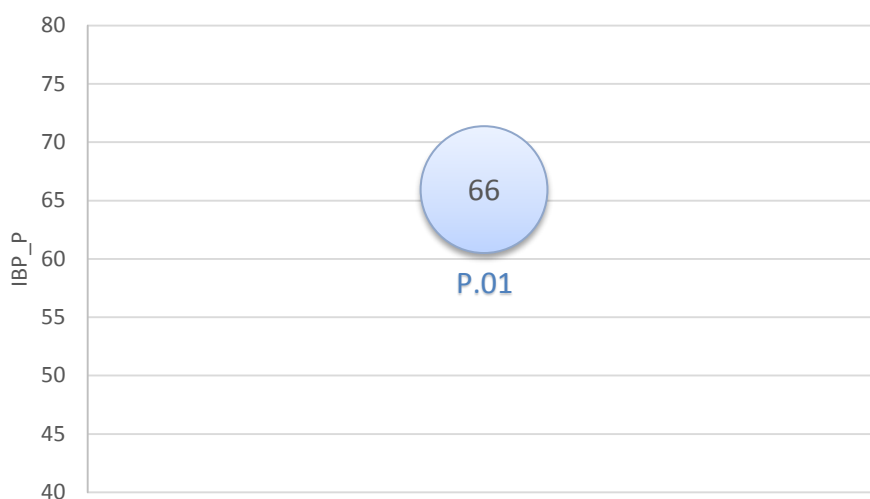
La deviazione standard è superiore ad 1 e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, si avvicina molto al valore unitario, sintomo di una discreta dispersione ed eterogeneità nelle risposte.

Non si evidenziano particolari differenze nelle risposte date secondo il genere. Invece le risposte cambiano sensibilmente in funzione dell'età. Infatti i più giovani, soprattutto le donne, manifestano un giudizio di stima molto buono riguardo il proprio docente di riferimento, al contrario delle donne ultrasessantenni che fanno registrare un valore pari a 26.

In modo simile, chi lavora nell'organizzazione da oltre 20 anni evidenzia una certa criticità rispetto a questo tema: da segnalare che alle donne con un'esperienza di meno di 5 anni è associato un valore dell'indice pari ad 82 mentre agli uomini con la stessa esperienza un valore pari a 50, evidenziando una forte discrepanza tra i due generi.

Infine, a livello contrattuale, si osservano valori molto alti per i ricercatori a tempo determinato, gli assegnisti di ricerca e i dottorandi e valori molto bassi, anche pari a 20, per i professori ordinari e associati, insieme ai ricercatori uomini con contratto a tempo indeterminato (indice pari a 36).

Figura 4.7: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione P.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 4.8: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione P.

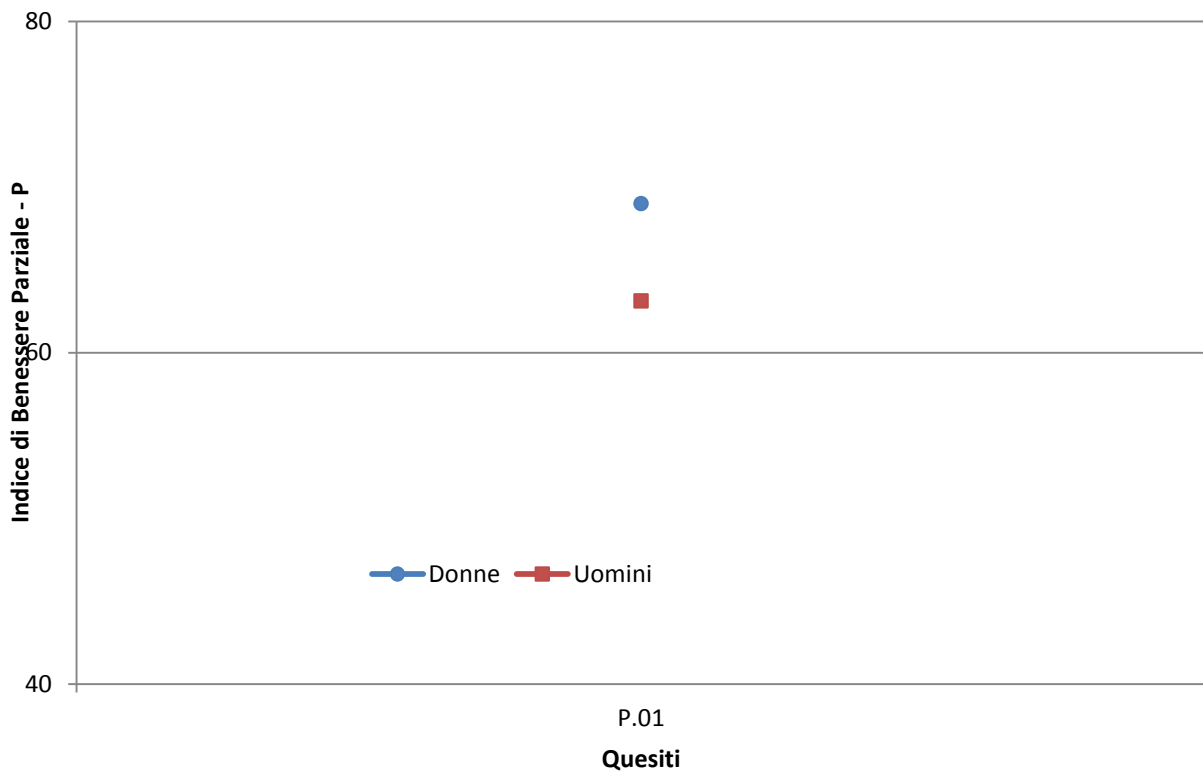


Figura 4.9: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione P.

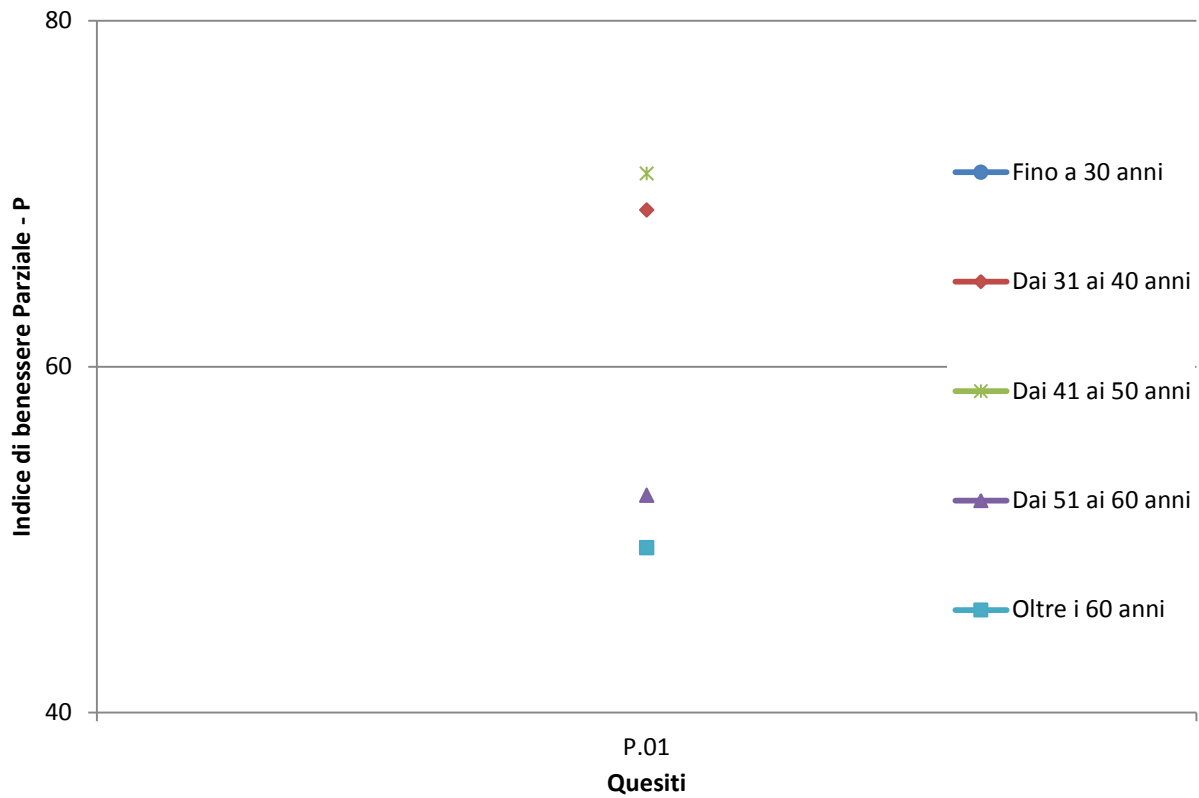


Figura 4.10: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione P.

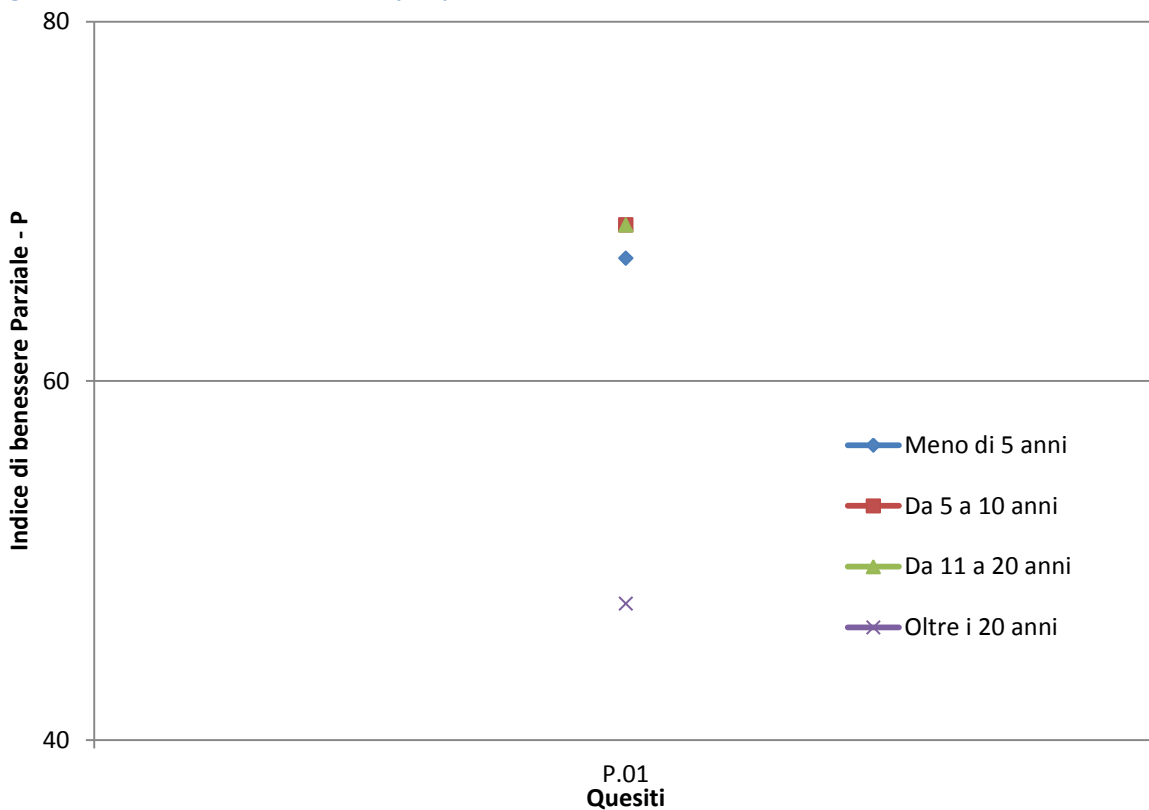


Figura 4.11: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione P.

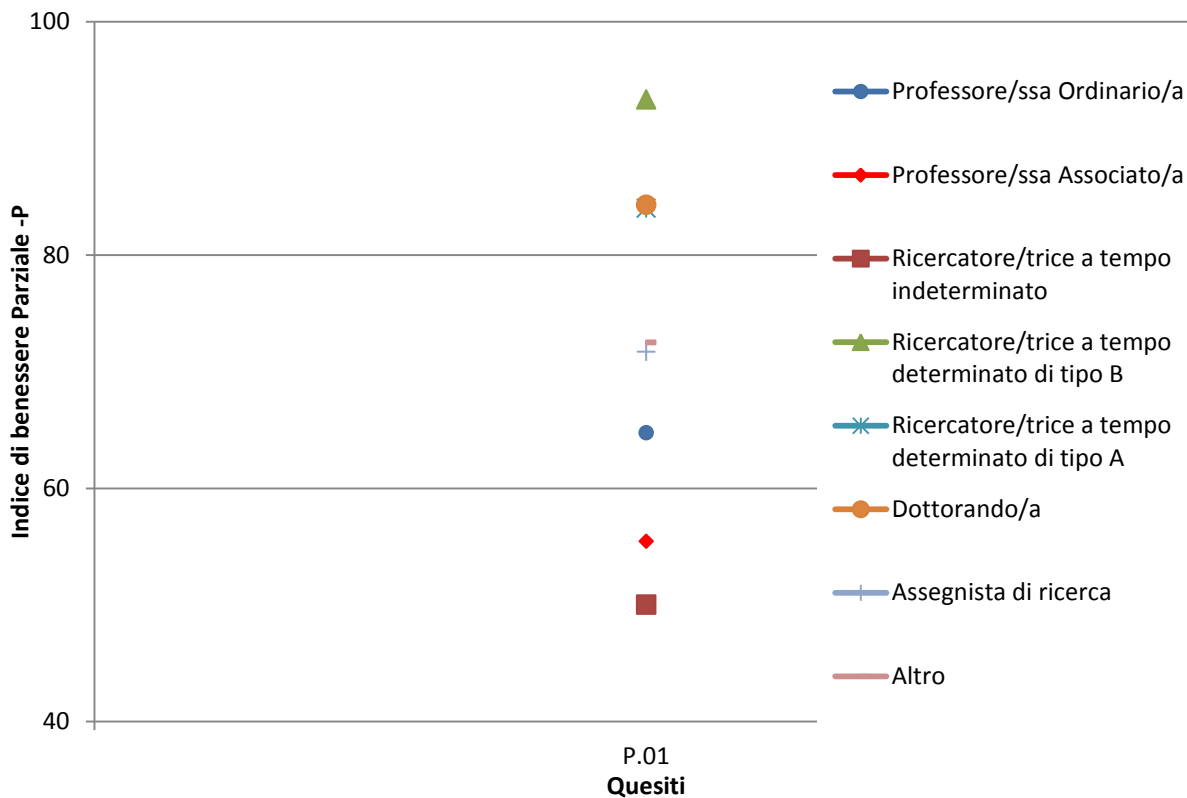


Figura 4.12: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione P.

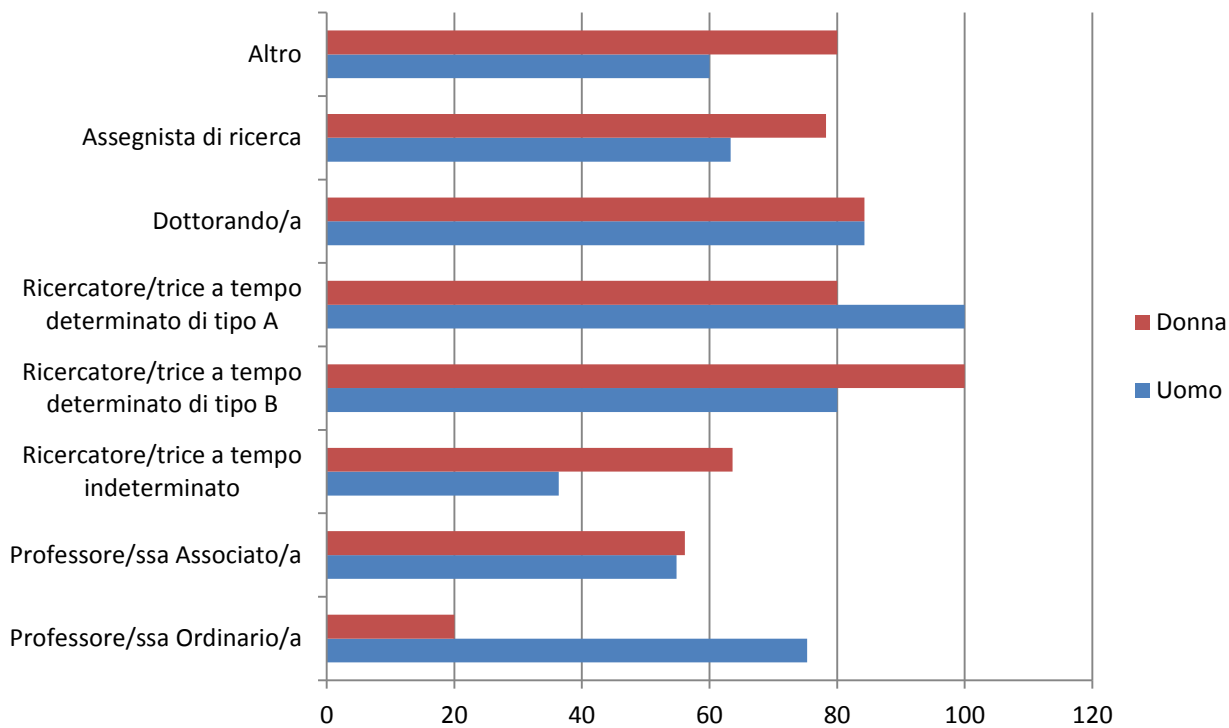
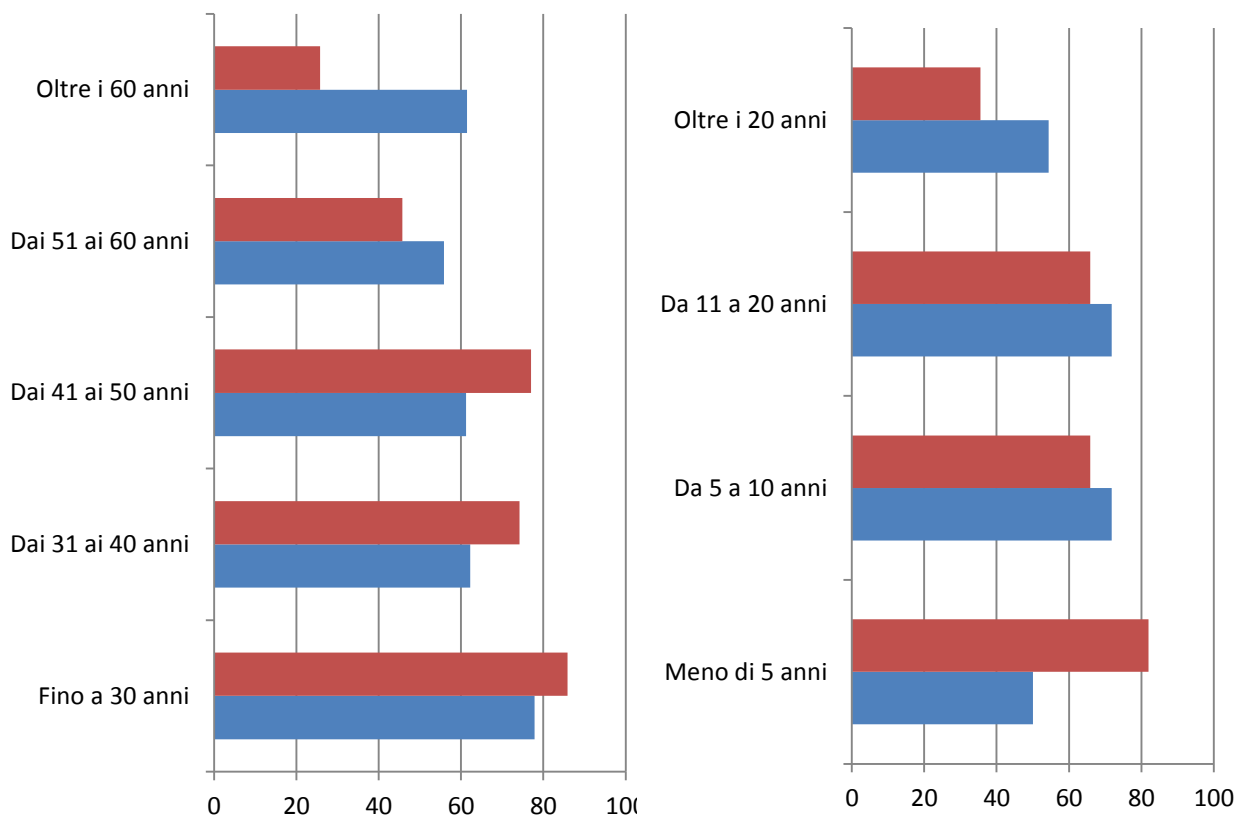




Tabella 4.9: Risultati descrittivi per la sezione P.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBP <sub>p</sub>
			1	2	3	4	5	6							
<b>P.01 - Stimo il/la mio/mia docente di riferimento e ritengo che agisca con equità e che gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti</b>	185	+	10,8	8,6	9,7	13,5	25,4	31,9	100,0	4,3	5	-0,7	1,23	0,94	<b>66</b>

Tabella 4.10: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione P.

	P.01	
	T. R. %	
Uomo	100,0	
Donna	100,0	
	IBP <sub>p</sub>	IBA <sub>p</sub>
Uomo	63	63
Donna	69	69

Tabella 4.11: Tasso di risposta per quesito, per classe d'età e genere. Sezione P.

		P.01
		T. R. %
Fino a 30 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 4.12: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione P.

		P.01	
		IBP <sub>p</sub>	IBA <sub>p</sub>
Fino a 30 anni	Uomo	78	78
	Donna	86	86
	<b>Totale</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	62	62
	Donna	74	74
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	61	61
	Donna	77	77
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	56	56
	Donna	46	46
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	61	61
	Donna	26	26
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>66</b>

Tabella 4.13: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione P.

		<b>P.01</b>
		T. R. %
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 4.14: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione P.

		<b>P.01</b>	<b>IBA<sub>p</sub></b>
		<b>IBP<sub>p</sub></b>	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	50	50
	Donna	82	82
	<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	72	72
	Donna	66	66
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	72	72
	Donna	66	66
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	54	54
	Donna	36	36
	<b>Totale</b>	<b>40</b>	<b>48</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>66</b>



Tabella 4.15: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione P.

		P.01
		T. R. %
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Dottorando/a	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
Altro	Uomo	100,0
	Donna	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>

Tabella 4.16: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione P.

		P.01	IBAP
		IBP <sub>p</sub>	
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	75	75
	Donna	20	20
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
Professore/ssa Associato/a	Uomo	55	55
	Donna	56	56
	<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	36	36
	Donna	64	64
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	80	80
	Donna	100	100
	<b>Totale</b>	<b>93</b>	<b>93</b>
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	100	100
	Donna	80	80
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>84</b>
Dottorando/a	Uomo	84	84
	Donna	84	84
	<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>84</b>
Assegnista di ricerca	Uomo	63	63
	Donna	78	78
	<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
Altro	Uomo	60	60
	Donna	80	80
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>73</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>66</b>	<b>66</b>

## 5. Questionario UNIFE

L'ultima parte dell'indagine è stata concepita interamente dall'amministrazione dell'Università di Ferrara ed è composta da ben 17 quesiti che aiutano ad avere un quadro generale sia sulla situazione lavorativa dei docenti e ricercatori all'interno dell'Università di Ferrara, sia sull'immagine che essi hanno dell'Ateneo.

### 5.1. Sezione Q: parte generale

Nello specifico, la sezione Q raccoglie informazioni sulla percezione che il personale docente e ricercatore ha rispetto all'Ateneo, all'Università Ferrarese e all'Università italiana. Inoltre, alcune domande vertono sul tempo dedicato da docenti e ricercatori ad attività ulteriori (es. amministrative), oltre a quelle relative alle due attività principali, che dovrebbero essere didattica e ricerca. Le domande sono le seguenti:

- Q.01. Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) ad attività legate alla didattica;
- Q.02. Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) ad attività legate alla ricerca;
- Q.03. Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) ad attività legate né alla didattica né alla ricerca;
- Q.04. Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività legate alla didattica;
- Q.05. Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività legate alla ricerca;
- Q.06. Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività non legate alla didattica o alla ricerca;
- Q.07. La carriera accademica in Italia è legata alla meritocrazia;
- Q.08. Intraprendere la carriera accademica in Italia offre sempre meno prospettive ed è sempre più sinonimo di precarietà e incertezza;
- Q.09. Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del sistema universitario italiano;
- Q.10. Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del mio Ateneo;
- Q.11. Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del mio gruppo di ricerca;
- Q.12. Sto valutando la possibilità di trasferirmi presso un'Università straniera;
- Q.13. Sto valutando la possibilità di trasferirmi presso un'altra Università italiana;
- Q.14. Sto valutando la possibilità di cambiare dipartimento/Struttura all'interno dell'Università di Ferrara;
- Q.15. Sto valutando la possibilità di cambiare gruppo di ricerca;
- Q.16. In generale nell'Università di Ferrara vi è un elevato benessere organizzativo;
- Q.17. In generale sono soddisfatto/a del mio lavoro.

Le 17 domande della sezione Q sono a polarità mista: 9 sono a polarità negativa e le restanti 8 a polarità positiva e presentano tutte dei tassi di risposta pari al centro per cento, come accade anche nelle altre parti del questionario.

Anche per tutti i quesiti della sezione Q le deviazioni standard, sono sempre sensibilmente superiori ad 1, e l'indice di eterogeneità normalizzato di Gini, vicino al valore unitario (tranne per Q.14 e Q.15), indicano una discreta dispersione ed eterogeneità delle risposte.

Analizzando i risultati ottenuti sul livello di benessere per i diversi sottogruppi, non si incontrano sostanziali differenze tra le risposte date dagli uomini e quelle date dalle donne. Entrambi i gruppi registrano valori dell'indice inferiore a 40 in 5 quesiti: Q.04 (vorrei dedicare più ore alla didattica), Q.07 (la carriera in Italia è

legata alla meritocrazia), Q.08 (intraprendere la carriera accademica in Italia offre sempre meno prospettive ed è sempre più sinonimo di precarietà e incertezza), Q.09 e Q.10 (approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica sia nel sistema italiano che nel mio Ateneo).

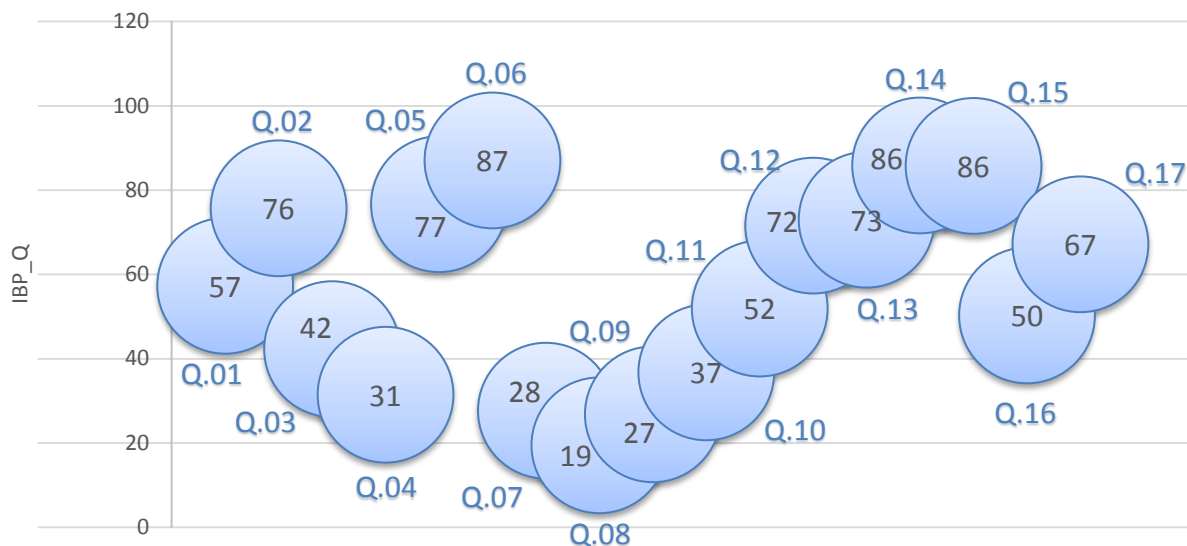
Anche rispetto alle diverse classi d'età, si riscontrano valori simili. Si evidenzia una parziale criticità per il quesito Q.03 (dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) ad attività legate né alla didattica né alla ricerca) in particolare per i dipendenti dai 31 ai 50 anni d'età. Rispetto all'anzianità, evidenziamo un valore particolarmente basso per il quesito Q.03, per chi lavora nell'Ateneo ferrarese da 11 a 20 anni.

A livello di ruolo, si ritrovano ancora le medesime criticità sopra elencate, ma mentre per i quesiti Q.04, Q.07, Q.08, Q.09 e Q.10 tutti i gruppi presentano valori bassi e simili dell'indice, per il quesito Q.03 sono solo alcuni ruoli che evidenziano criticità, ovvero i ricercatori a tempo determinato di tipo B, i ricercatori a tempo indeterminato e i professori associati ed ordinari. Una disparità evidente è inoltre quella tra gli uomini e le donne con posizione da ricercatore a tempo determinato di tipo B per i quesiti Q.04 e Q.08, dove gli uomini registrano un indice pari a 100 e le donne pari a 0.

L'indice di benessere aggregato nel caso del questionario Unife è pari a 57, sintomo di una situazione di lieve criticità, dovuto principalmente al basso grado di benessere per 6 quesiti menzionati, nonostante per gli altri quesiti si siano registrati valori anche molto superiori a 60, addirittura in qualche caso anche maggiore di 80. Nello specifico le principali problematiche evidenziate dal personale docente e ricercatore sono:

- troppe ore dedicate ad attività non di didattica o ricerca;
- in Italia la carriera accademica non si ritiene sia legata alla meritocrazia;
- non approvazione dei criteri di valutazione e delle modalità di progressione della carriera accademica nel sistema universitario italiano e nel proprio Ateneo.

Figura 5.1: Indice di Benessere Parziale per quesito. Sezione Q.



- La grandezza delle bolle misura il tasso di risposta ai singoli quesiti.

Figura 5.2: Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione Q.



Figura 5.3: Indice di benessere Parziale per quesito e classe d'età. Sezione Q.

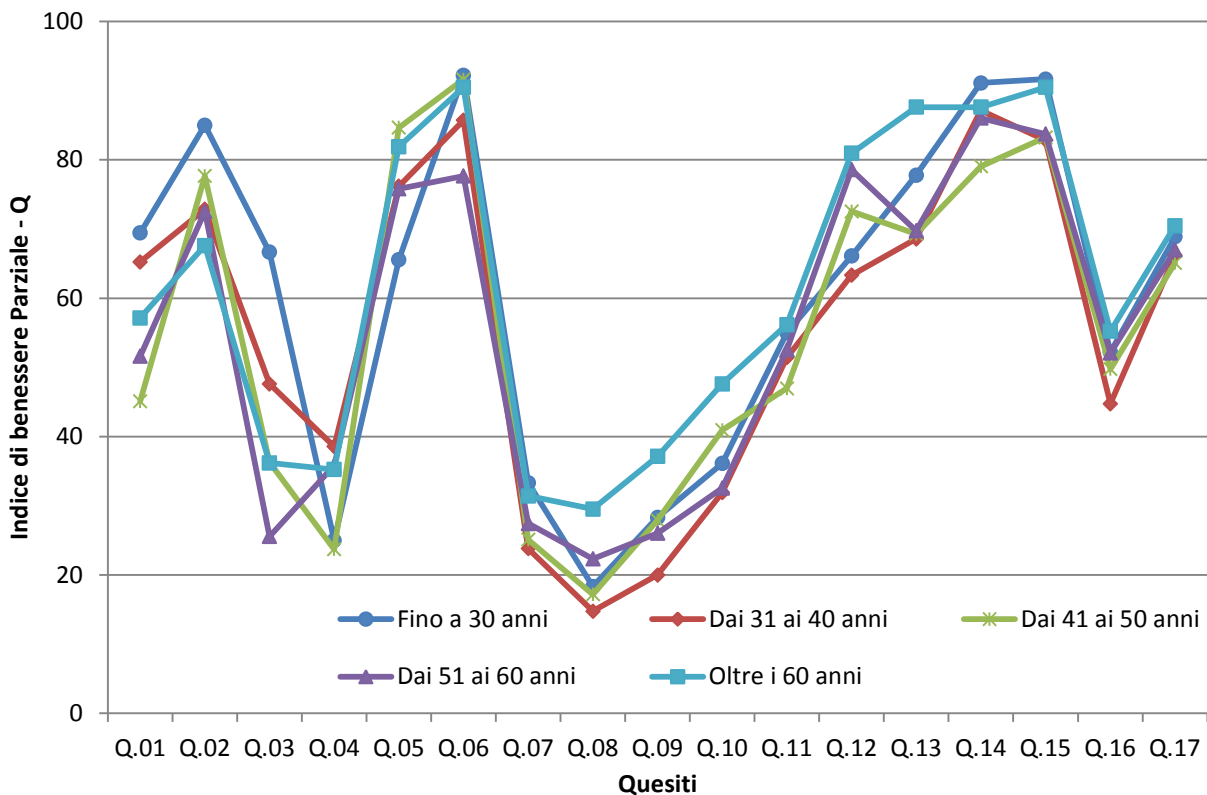


Figura 5.4: Indice di benessere Parziale per quesito e anni di anzianità. Sezione Q.

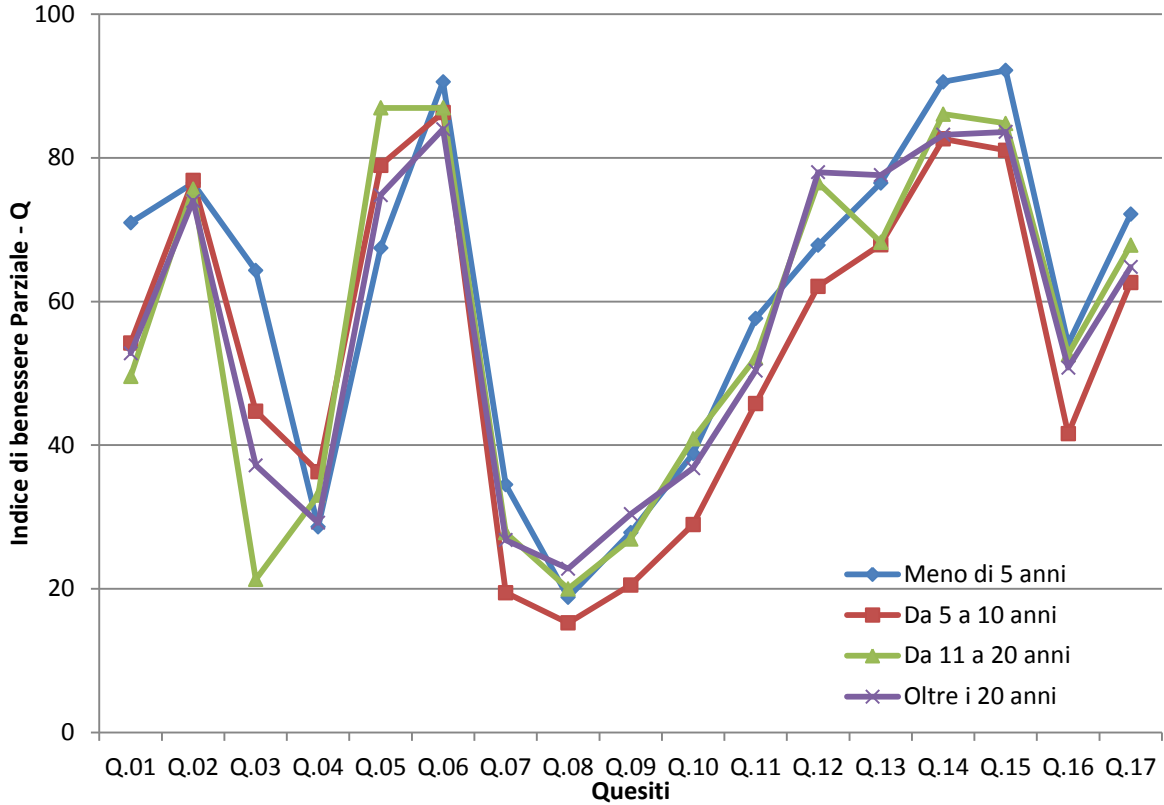


Figura 5.5: Indice di benessere Parziale per quesito e profilo lavorativo. Sezione Q.

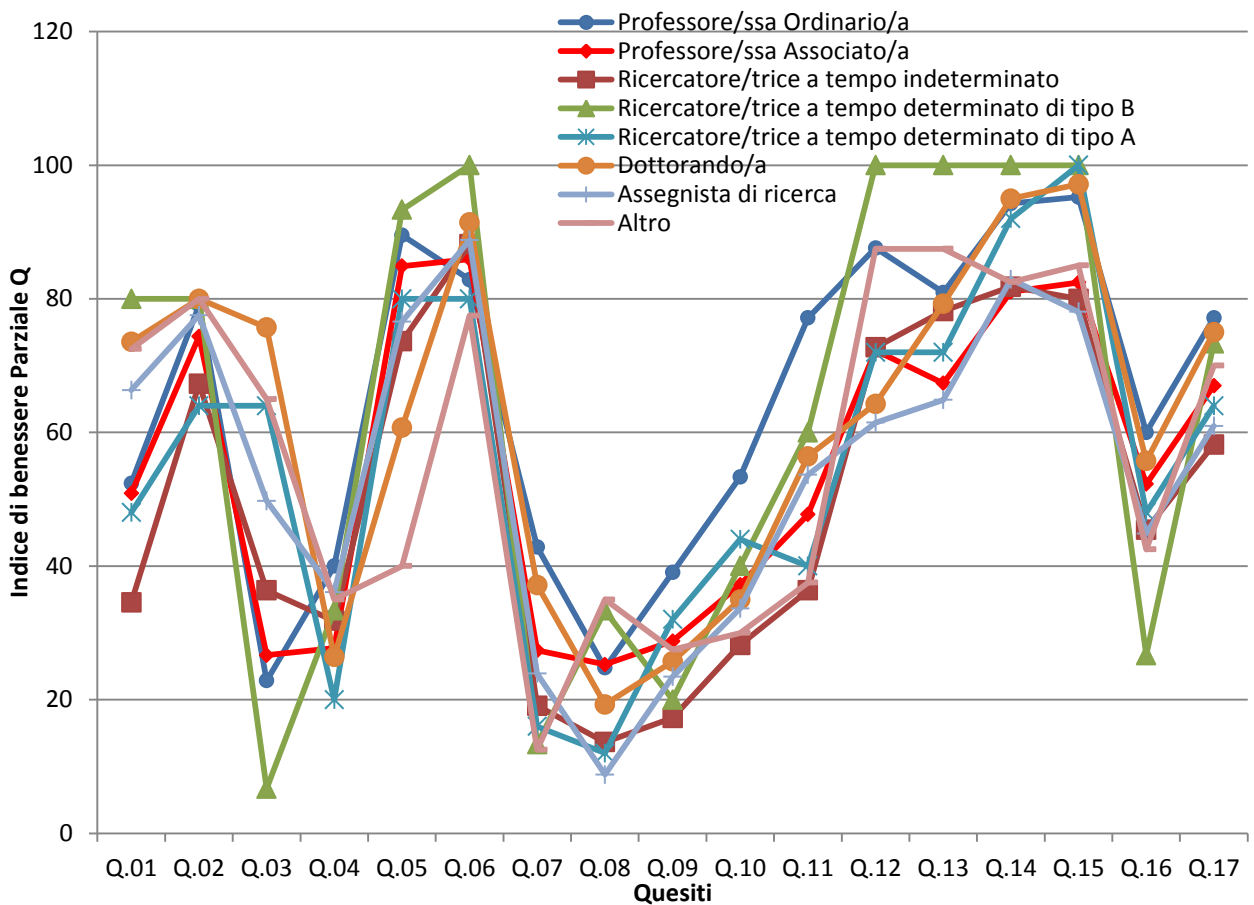


Figura 5.6: Indice di benessere Aggregato per categorie di rispondenti. Sezione Q.

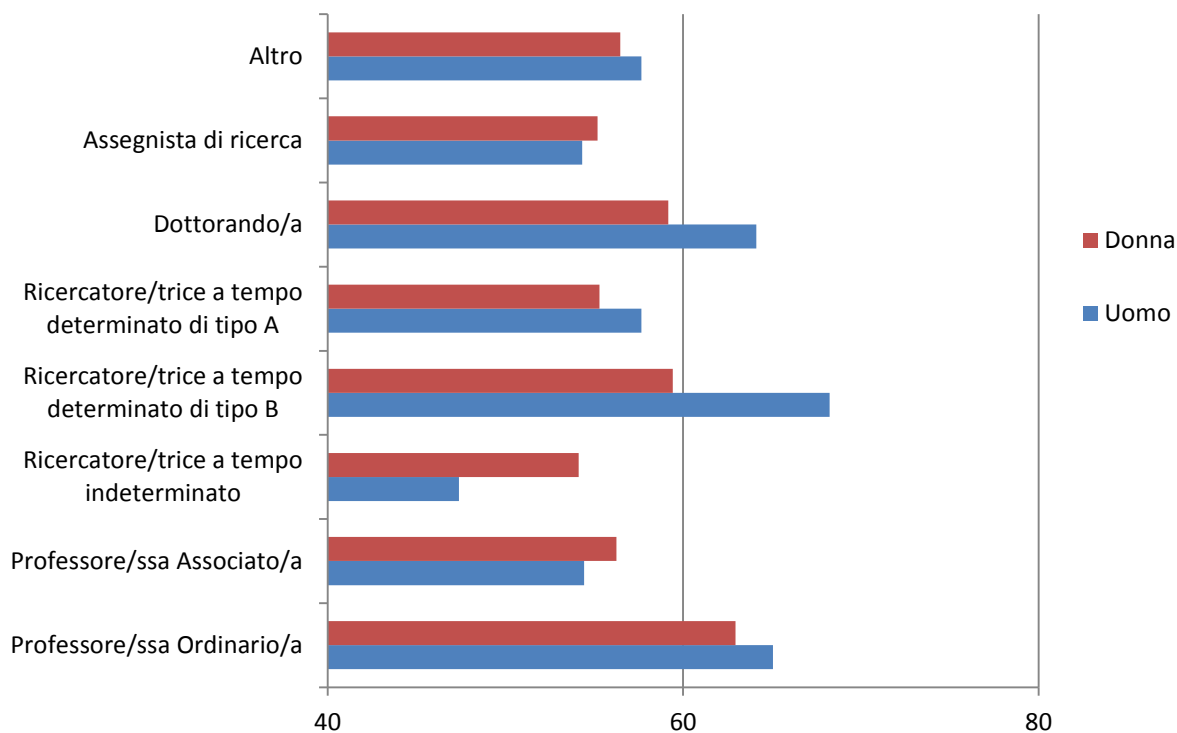
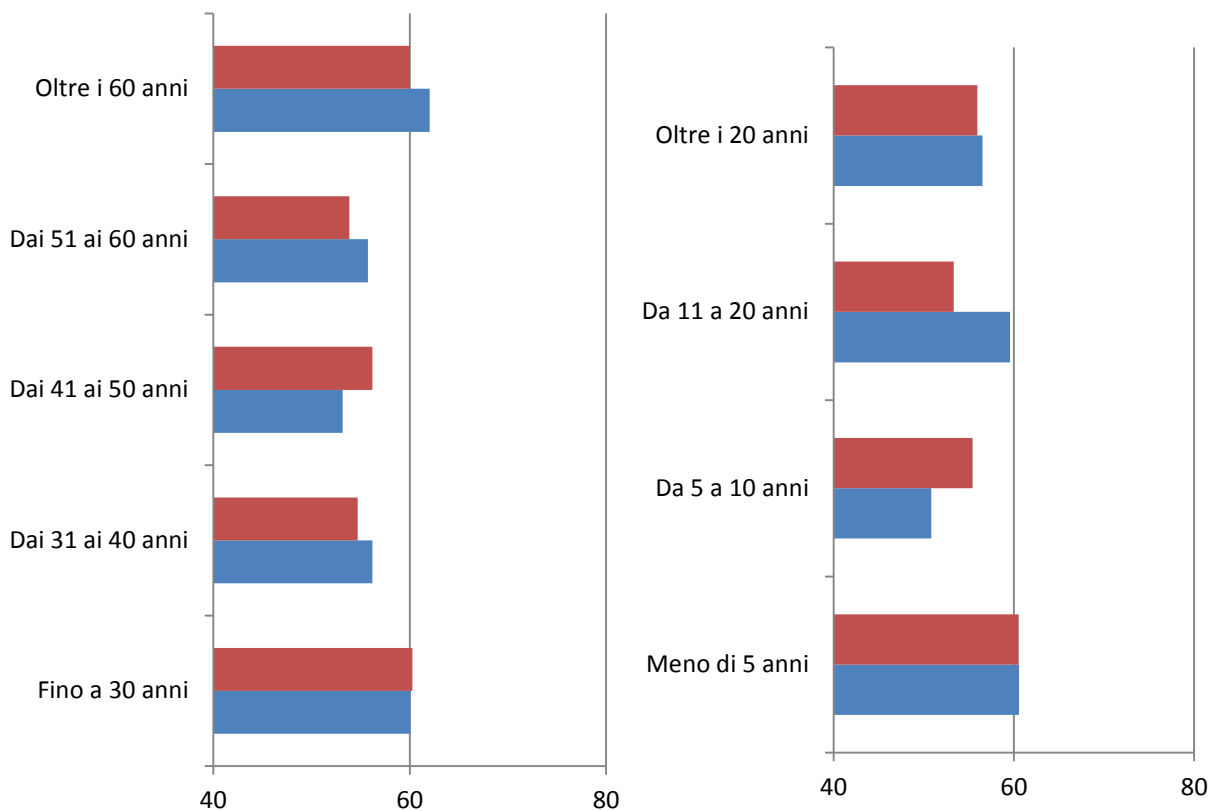


Tabella 5.1: Risultati descrittivi per la sezione Q.

QUESITO	RISPONDENTI	POLARITA'	DISTRIBUZIONE RISPOSTE (%)						TASSO di RISPOSTA	MEDIA	MEDIANA	MEDIA - MEDIANA	D.S.	ETEROGENEITA'	IBPa
			1	2	3	4	5	6							
Q.01 Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) per attività legate alla didattica	185	-	20,0	21,6	15,7	18,4	16,2	8,1	100,0	3,1	3	0,1	1,60	0,99	57
Q.02 Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) per attività legate alla ricerca	185	-	40,5	30,3	10,3	9,7	4,3	4,9	100,0	2,2	2	0,2	1,42	0,86	76
Q.03 Dedico troppe ore (rispetto al mio ruolo) per attività legate né alla didattica né alla ricerca	185	-	14,6	14,1	9,2	17,3	20,0	24,9	100,0	3,9	4	-0,1	1,78	0,98	42
Q.04 - Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività legate alla didattica	185	+	34,1	21,6	18,9	10,3	8,6	6,5	100,0	2,6	2	0,6	1,56	0,94	31
Q.05 - Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività legate alla ricerca	185	+	4,9	5,9	9,2	10,3	20,5	49,2	100,0	4,8	5	-0,2	1,50	0,83	77
Q.06 - Nel mio lavoro vorrei dedicare più ore ad attività non legate alla didattica o alla ricerca	185	-	63,8	18,4	10,3	5,9	0,0	1,6	100,0	1,6	1	0,6	1,06	0,65	87
Q.07 - La carriera accademica in Italia è legata alla meritocrazia	185	+	28,1	30,3	24,3	10,8	5,4	1,1	100,0	2,4	2	0,4	1,22	0,91	28
Q.08 - Intraprendere la carriera accademica in Italia offre sempre meno prospettive ed è sempre più sinonimo di precarietà e incertezza	185	-	2,2	4,9	7,6	10,8	22,7	51,9	100,0	5,0	6	-1,0	1,31	0,79	19
Q.09 - Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del sistema universitario italiano	185	+	30,3	29,7	21,1	13,5	5,4	0,0	100,0	2,3	2	0,3	1,20	0,91	27
Q.10 - Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del mio Ateneo	185	+	18,9	23,8	22,2	25,4	9,2	0,5	100,0	2,8	3	-0,2	1,28	0,94	37
Q.11 - Approvo i criteri di valutazione e le modalità di progressione della carriera accademica del mio gruppo di ricerca	185	+	13,5	11,4	22,2	21,6	17,8	13,5	100,0	3,6	4	-0,4	1,57	0,99	52
Q.12 - Sto valutando la possibilità di trasferirmi presso un'Università straniera	185	-	52,4	11,4	9,2	8,1	6,5	12,4	100,0	2,4	1	1,4	1,83	0,81	72
Q.13 - Sto valutando la possibilità di trasferirmi presso un'altra Università italiana	185	-	49,7	13,5	10,3	10,3	10,8	5,4	100,0	2,4	2	0,4	1,66	0,84	73
Q.14 - Sto valutando la possibilità di cambiare dipartimento/Struttura all'interno dell'Università di Ferrara	185	-	69,7	10,8	8,6	4,3	2,7	3,8	100,0	1,7	1	0,7	1,32	0,59	86
Q.15 - Sto valutando la possibilità di cambiare gruppo di ricerca	185	-	71,4	11,4	5,4	2,7	4,9	4,3	100,0	1,7	1	0,7	1,39	0,56	86
Q.16 - In generale nell'Università di Ferrara vi è un elevato benessere organizzativo	185	+	9,2	11,4	24,9	30,3	22,2	2,2	100,0	3,5	4	-0,5	1,27	0,93	50
Q.17 - In generale sono soddisfatto/a del mio lavoro	185	+	2,2	6,5	12,4	23,2	43,8	11,9	100,0	4,4	5	-0,6	1,17	0,86	67

Tabella 5.2: Tasso di risposta e Indice di benessere Parziale per quesito e genere. Sezione Q.

	Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17	
	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Uomo</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
<b>Donna</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBA <sub>Q</sub>
<b>Uomo</b>	55	74	39	33	78	88	30	24	27	38	52	70	75	88	88	50	65	57
<b>Donna</b>	60	78	46	29	75	86	25	15	27	36	52	73	71	84	83	50	69	57

Tabella 5.3: Tasso di risposta per quesito, per classe e genere. Sezione Q.

		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Fino a 30 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 31 ai 40 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 41 ai 50 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dai 51 ai 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 60 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>



Tabella 5.4: Indice di benessere Parziale per quesito, per classe d'età e genere. Sezione Q.

		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17	IBA <sub>Q</sub>	
		IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>
Fino a 30 anni	Uomo	69	88	64	23	68	93	39	19	31	37	52	62	81	89	89	49	66	60	60
	Donna	69	81	69	27	62	92	27	18	26	35	59	71	74	93	94	55	72	60	60
	<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>85</b>	<b>67</b>	<b>25</b>	<b>66</b>	<b>92</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>55</b>	<b>66</b>	<b>78</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
Dai 31 ai 40 anni	Uomo	67	71	54	42	73	89	27	22	22	36	50	58	66	87	88	44	60	56	56
	Donna	64	74	43	36	78	83	22	9	18	29	53	68	71	88	79	45	71	55	55
	<b>Totale</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>69</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Dai 41 ai 50 anni	Uomo	33	71	26	26	88	93	29	26	23	39	43	59	73	84	83	49	63	53	53
	Donna	53	81	42	22	83	91	23	12	31	42	50	81	67	76	84	50	67	56	56
	<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>78</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>73</b>	<b>69</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>50</b>	<b>65</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Dai 51 ai 60 anni	Uomo	50	72	21	34	77	83	27	23	23	32	54	84	72	88	89	50	66	56	56
	Donna	56	74	36	39	73	66	29	20	31	34	49	67	64	81	73	56	69	54	54
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>73</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>79</b>	<b>70</b>	<b>86</b>	<b>84</b>	<b>52</b>	<b>67</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Oltre i 60 anni	Uomo	54	64	34	41	89	87	33	29	39	53	59	79	84	89	90	60	71	62	62
	Donna	63	74	40	23	69	97	29	31	34	37	51	86	94	86	91	46	69	60	60
	<b>Totale</b>	<b>57</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>90</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>55</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>57</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>87</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>67</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

Tabella 5.5: Tasso di risposta per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione Q.

		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17	
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 5.6: Indice di benessere Parziale per quesito, per anni di anzianità e genere. Sezione Q.

		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17	IBA <sub>Q</sub>	
		IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBA <sub>Q</sub>
<b>Meno di 5 anni</b>	Uomo	77	78	64	28	66	93	38	21	29	39	52	62	75	92	94	52	71	61	
	Donna	66	76	64	29	69	88	31	17	27	39	63	73	78	90	90	56	73	61	
	<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>76</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>91</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>68</b>	<b>76</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	
<b>Da 5 a 10 anni</b>	Uomo	43	74	46	36	79	88	20	20	18	27	40	59	71	78	79	36	52	51	
	Donna	64	79	44	37	79	85	19	11	23	31	51	65	65	87	83	47	72	55	
	<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>77</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>79</b>	<b>86</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>68</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	
<b>Da 11 a 20 anni</b>	Uomo	50	79	20	37	86	94	32	27	26	43	58	77	74	95	88	57	69	60	
	Donna	49	73	23	29	88	81	24	13	28	39	47	76	63	78	82	48	67	53	
	<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>53</b>	<b>68</b>	<b>56</b>	
<b>Oltre i 20 anni</b>	Uomo	48	67	28	33	81	81	29	25	30	39	54	77	77	85	88	53	66	57	
	Donna	62	87	53	22	63	89	22	19	31	32	44	80	79	80	76	48	63	56	
	<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>56</b>	
<b>Totale per quesito</b>		<b>57</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>87</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>67</b>	<b>57</b>	

Tabella 5.7: Tasso di risposta per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione Q.

		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17
		T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %	T. R. %
<b>Professore/ssa Ordinario/a</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Professore/ssa Associato/a</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ricercatore/trice a tempo indeterminato</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Dottorando/a</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Assegnista di ricerca</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Altro</b>	Uomo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Donna	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale per quesito</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tabella 5.8: Indice di benessere Parziale per quesito, per profilo lavorativo e genere. Sezione Q.

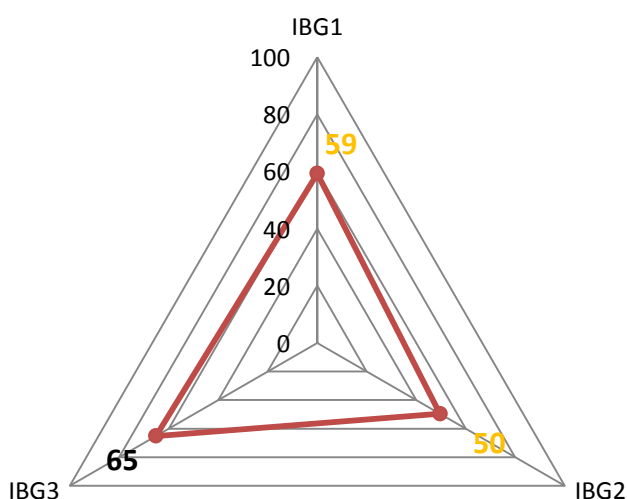
		Q.01	Q.02	Q.03	Q.04	Q.05	Q.06	Q.07	Q.08	Q.09	Q.10	Q.11	Q.12	Q.13	Q.14	Q.15	Q.16	Q.17	IBA <sub>Q</sub>	
		IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>	IBP <sub>Q</sub>
Professore/ssa Ordinario/a	Uomo	47	78	21	38	91	82	45	24	42	56	78	89	81	95	96	64	79	65	
	Donna	75	85	30	50	85	85	35	30	25	40	75	80	80	90	90	45	70	63	
	<b>Totale</b>	<b>52</b>	<b>79</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>90</b>	<b>83</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>77</b>	<b>88</b>	<b>81</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>60</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	
Professore/ssa Associato/a	Uomo	46	68	25	30	87	91	27	28	26	36	48	67	68	82	84	49	63	54	
	Donna	57	82	28	25	82	80	28	22	32	38	48	78	66	80	81	56	72	56	
	<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>67</b>	<b>81</b>	<b>82</b>	<b>52</b>	<b>67</b>	<b>55</b>	
Ricercatore/trice a tempo indeterminato	Uomo	40	67	27	36	71	82	13	18	9	16	25	69	75	84	76	44	53	47	
	Donna	29	67	45	27	76	95	25	9	25	40	47	76	82	80	84	47	64	54	
	<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>67</b>	<b>36</b>	<b>32</b>	<b>74</b>	<b>88</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>80</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo B	Uomo	80	80	0	100	100	100	40	100	0	40	80	100	100	100	100	0	40	68	
	Donna	80	80	10	0	90	100	0	0	30	40	50	100	100	100	100	40	90	59	
	<b>Totale</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>93</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>27</b>	<b>73</b>	<b>62</b>	
Ricercatore/trice a tempo determinato di tipo A	Uomo	0	60	60	40	100	60	20	20	20	40	40	100	100	100	100	60	60	58	
	Donna	60	65	65	15	75	85	15	10	35	45	40	65	65	90	100	45	65	55	
	<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>92</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>64</b>	<b>56</b>	
Dottorando/a	Uomo	76	86	74	24	66	94	43	23	33	39	53	63	84	99	100	57	77	64	
	Donna	71	74	77	29	56	89	31	16	19	31	60	66	74	91	94	54	73	59	
	<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>26</b>	<b>61</b>	<b>91</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>79</b>	<b>95</b>	<b>97</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	
Assegnista di ricerca	Uomo	68	77	50	37	71	90	28	11	22	37	52	53	64	82	82	42	57	54	
	Donna	65	78	50	36	81	88	21	7	24	31	55	68	65	83	75	47	64	55	
	<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>78</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>65</b>	<b>83</b>	<b>78</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	
Altro	Uomo	73	60	87	27	27	87	7	53	20	27	27	100	100	87	93	40	67	58	
	Donna	72	92	52	40	48	72	16	24	32	32	44	80	80	80	80	44	72	56	
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>80</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>43</b>	<b>70</b>	<b>57</b>	
<b>Totale per quesito</b>		<b>57</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>87</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>67</b>	<b>57</b>	

## 6. Conclusioni

I dati del questionario, nelle sue diverse articolazioni in sezioni e quesiti, forniscono dunque un quadro generale sulla situazione del benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ateneo ferrarese del personale docente e ricercatore. Oltre alle analisi specifiche per sezione, sono stati calcolati gli indici di benessere parziale per i singoli quesiti, sia complessivamente sia per genere, per fasce d'età, per anzianità lavorativa, secondo la tipologia di contratto e secondo il profilo lavorativo, per cercare di valutare il benessere organizzativo specifico dei sottogruppi. Dalle analisi effettuate emerge tendenzialmente un più alto benessere organizzativo dei giovani e di coloro che hanno minore esperienza lavorativa in Unife. A livello contrattuale la situazione è un po' più difficile da riassumere, dal momento che tutti i ruoli hanno manifestato criticità in differenti quesiti. Se c'è una categoria che forse manifesta più delle altre qualche disagio riguardo le tematiche trattate, questa è quella dei ricercatori con contratto a tempo determinato. Non ci sono, invece, particolari discrepanze rispetto al genere dei rispondenti.

Per riassumere il benessere organizzativo complessivo per ciascuno dei tre questionari somministrati, è stato calcolato l'Indice di Benessere Globale (IBG) definito nel capitolo 1. La figura 6.1 riporta l'andamento dei singoli IBG. Nel complesso il risultato non è da considerarsi del tutto positivo dal momento che solamente il terzo questionario, ossia quello che riguarda la valutazione del superiore gerarchico registra un valore superiore a 60, ossia 65. Per quanto riguarda invece il questionario sul benessere organizzativo, i risultati evidenziano una lievissima criticità dal momento che l'indice è pari a 59, ma questo è comunque un risultato che non soddisfa e che suggerisce l'esistenza di margini di miglioramento su cui l'amministrazione può lavorare. Anche la parte inerente al grado di condivisione del sistema di valutazione presenta un valore dell'indice di benessere non soddisfacente (pari a 50), sintomo di una situazione migliorabile. Nei paragrafi che seguono vengono illustrati più nello specifico i risultati che emergono dalle analisi degli IBG per le prime tre parti dell'indagine, non viene approfondita l'analisi per la parte del questionario Unife (composto da un'unica sezione), che ottiene un indice di benessere globale pari a 57, a sua volta quindi critico.

Figura 6.1: Indice di benessere Globale.



## 6.1. Indice di Benessere Globale: questionario sul benessere organizzativo

Per il primo questionario, che fa riferimento al benessere organizzativo in senso stretto, il valore dell'IBG risulta pari a 59, evidenziando una lieve criticità. Nella Figura 6.1 l'IBG (barra rossa) viene accostato ai valori di IBA riferiti alle sezioni che compongono il questionario in oggetto.

Si può vedere che nonostante i rispondenti registrino un livello di benessere piuttosto elevato per le sezioni A (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato), B (le discriminazioni), F (i miei colleghi) e H (il senso di appartenenza), in cui si osservano valori superiori al 70. Ci sono altrettante sezioni che invece registrano un basso grado di benessere (indice di benessere inferiore a 60), ovvero le sezioni C (l'equità della mia amministrazione), D (carriera e sviluppo professionale) e G (il contesto del mio lavoro). Quindi nel calcolo dell'indice globale emerge una situazione nel complesso critica.

Inoltre è possibile individuare una certa omogeneità nelle risposte rispetto alle categorie analizzate, in quanto i diversi indici globali per questa prima parte dell'indagine assumono valori che si discostano di poco da 60, in positivo o in negativo, confrontando i diversi sottogruppi definiti secondo i criteri soliti. Non esistono differenze rilevanti di benessere tra i due sessi. Se analizziamo i valori assunti dall'indice in funzione di età e sesso, anche se con differenze minime, notiamo che il benessere maggiore riguarda di più, gli uomini ultrasessantenni. Il maggiore benessere, rispetto all'anzianità di servizio, è attribuibile ai dipendenti con meno di 5 anni di anzianità. Mentre sotto il profilo contrattuale chi evidenzia un maggiore benessere sono i professori ordinari ed i dottorandi, il benessere minore è attribuibile agli uomini ricercatori a tempo indeterminato.

Figura 6.2: Indice di Benessere aggregato per sezione e Indice di benessere Globale.

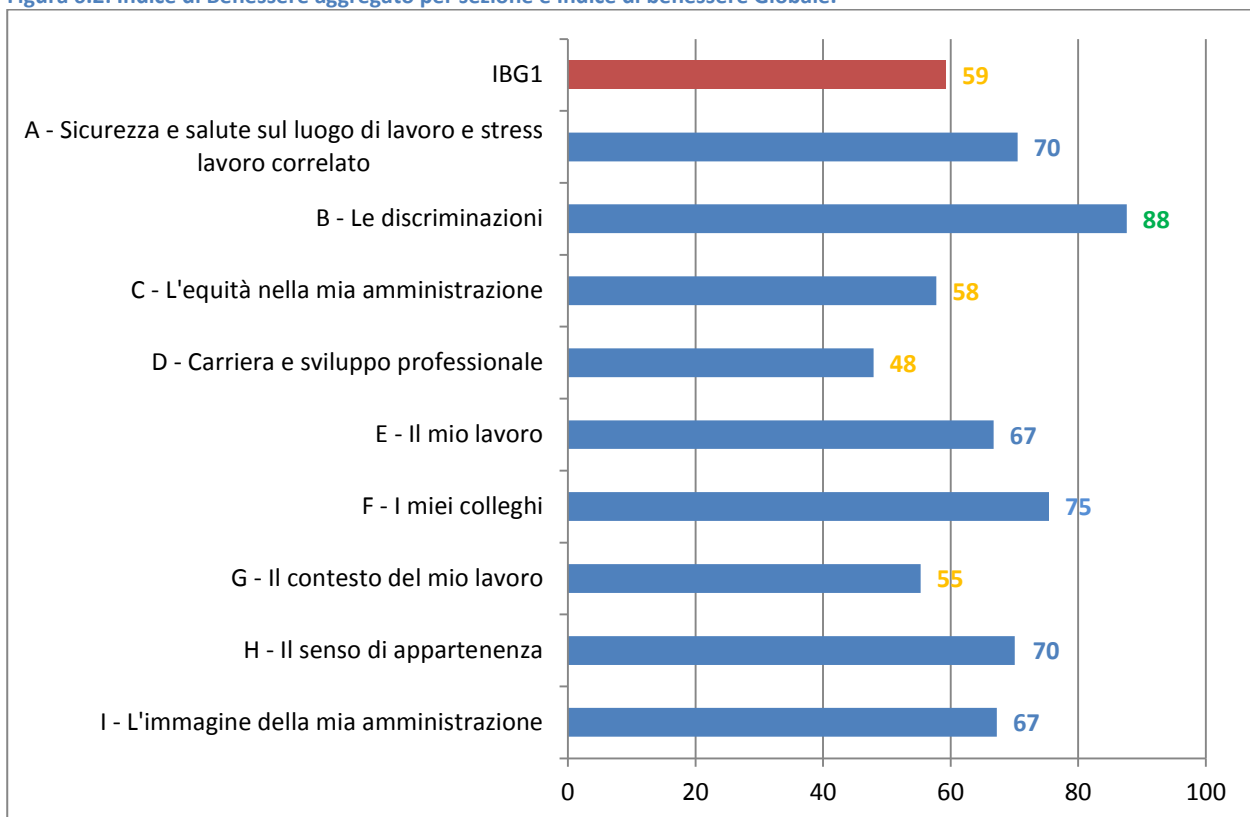


Figura 6.3: Indice di Benessere Globale per classe d'età e per genere.

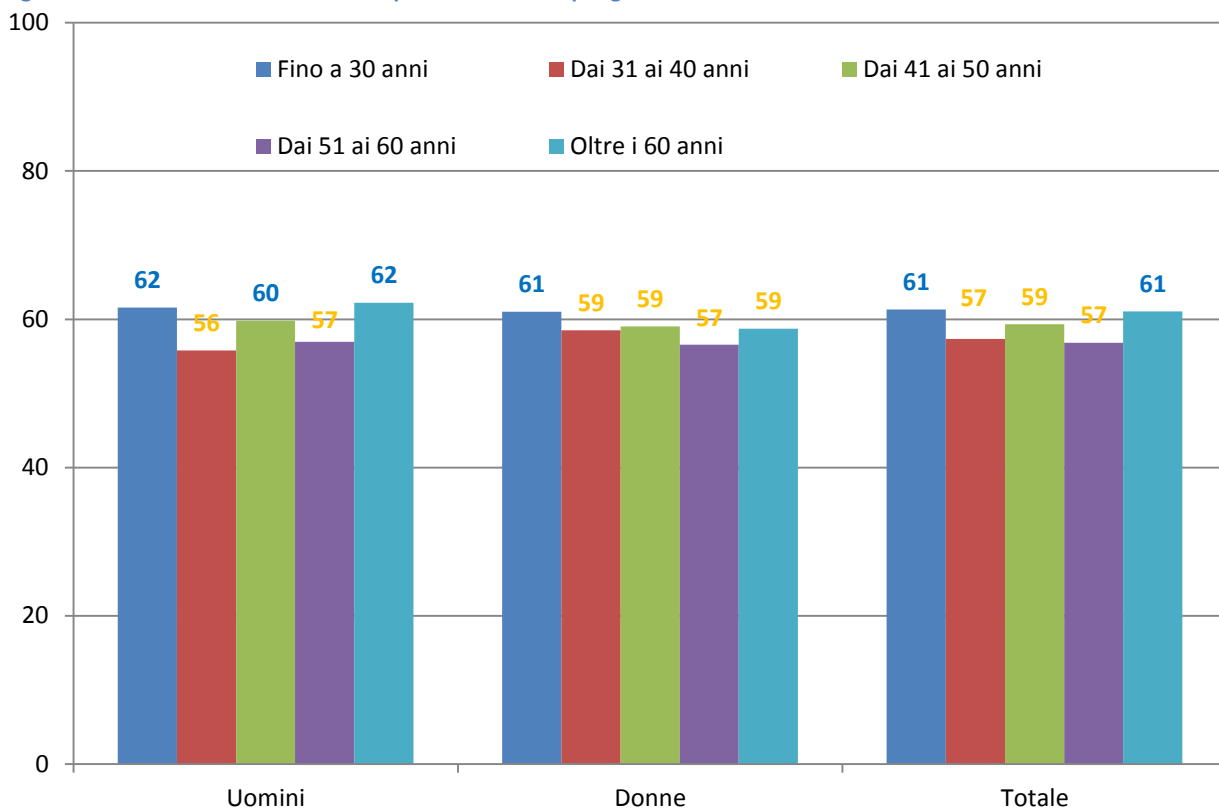


Figura 6.4: Indice di Benessere Globale per classe d'anzianità e per genere.

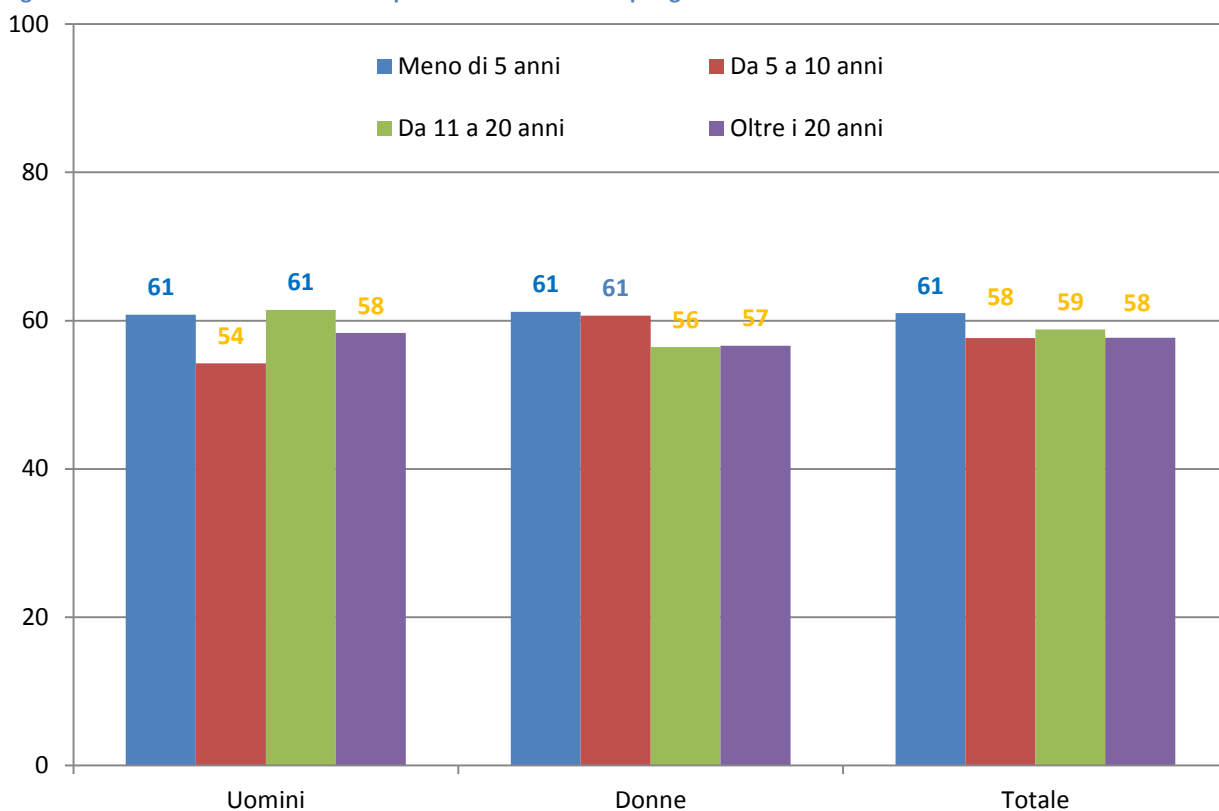
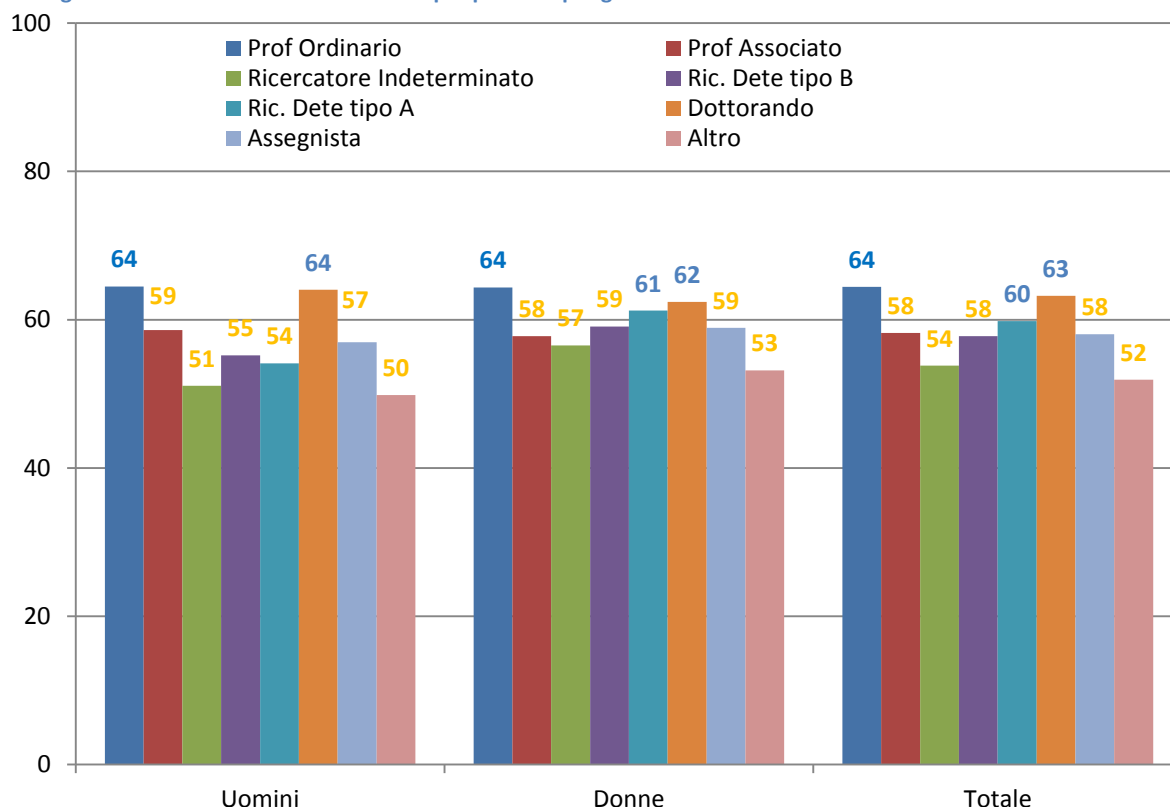


Figura 6.5: Indice di Benessere Globale per profilo e per genere.



## 6.2. Indice di Benessere Globale: questionario sul grado di condivisione del sistema di valutazione

La seconda parte dell'indagine si è focalizzata sul grado di condivisione del sistema di valutazione, riguardando aspetti quali le strategie dell'organizzazione, la valutazione delle performance, il funzionamento del sistema. Le risposte fornite non evidenziano una situazione di benessere collettivo e fanno emergere alcune criticità di cui tener conto in funzione di future azioni correttive. Infatti l'IBG assume un valore pari a 50, ossia cade all'interno della classe corrispondente a criticità lieve.

La criticità riguarda tutte e tre le sezioni che compongono tale questionario. Quella a cui viene attribuito un valore dell'indice meno critico è la M (valutazione delle performance). Le altre due hanno valori di IBG più bassi: per la sezione L (strategie dell'organizzazione) registra un valore pari a 49 mentre per la sezione N (funzionamento del sistema) l'indice è uguale a 48.

L'IBG tende ad essere funzione crescente dell'età nel caso degli uomini e decrescente nel caso delle donne. Dal punto di vista dell'anzianità lavorativa, la classe tra i 5 e i 10 anni di attività in Unife registra dei valori più bassi rispetto alle altre, sia per le donne che per gli uomini. Invece per quanto riguarda il profilo lavorativo ci sono delle marcate differenze:

- in primis le donne registrano per tutti i ruoli un valore dell'indice inferiore agli uomini;
- i livelli più alti di benessere per questa parte di questionario sono attribuibili agli uomini professori ordinari e ai ricercatori a tempo indeterminato sia di tipo A che di tipo B;



- a evidenziare un basso livello di benessere sono gli uomini ricercatori a tempo indeterminato.

Figura 6.6: Indice di Benessere aggregato per sezione e Indice di benessere Globale.

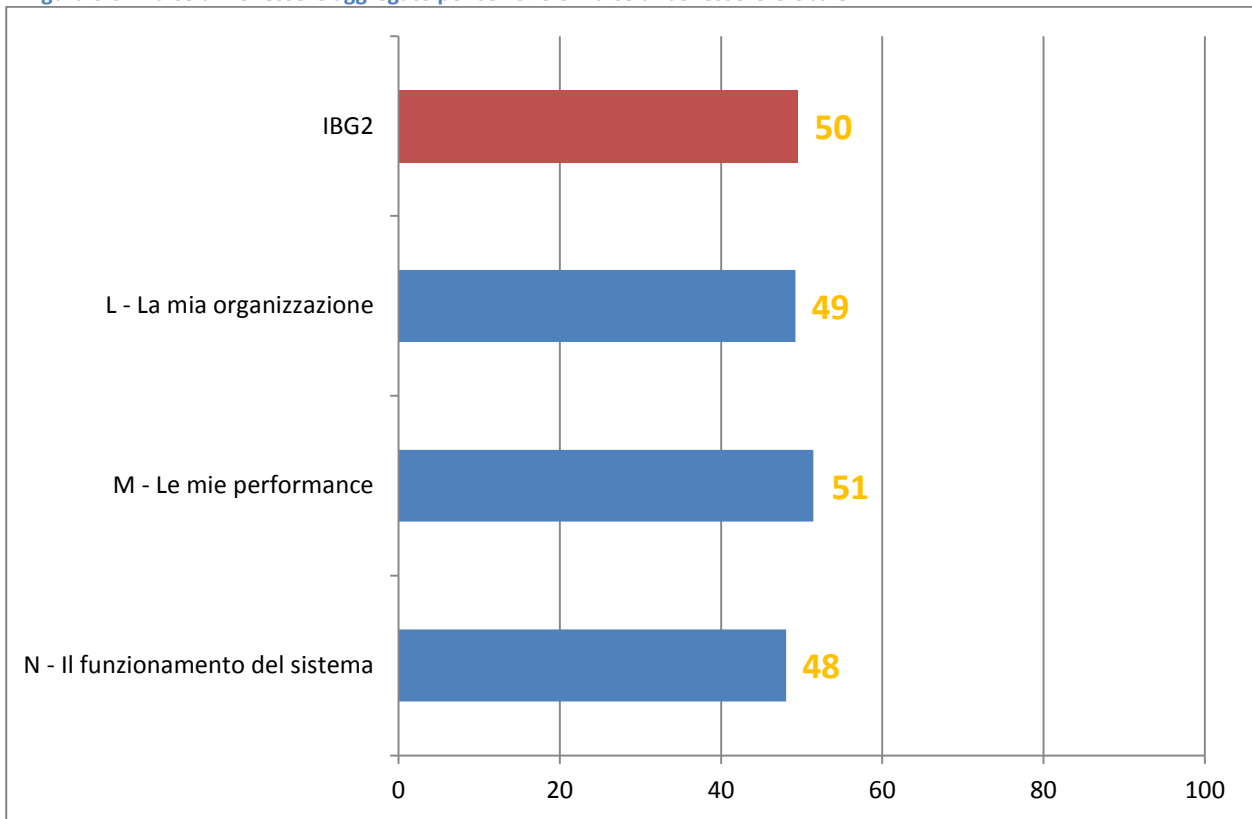


Figura 6.7: Indice di Benessere Globale per classe d'età e per genere.

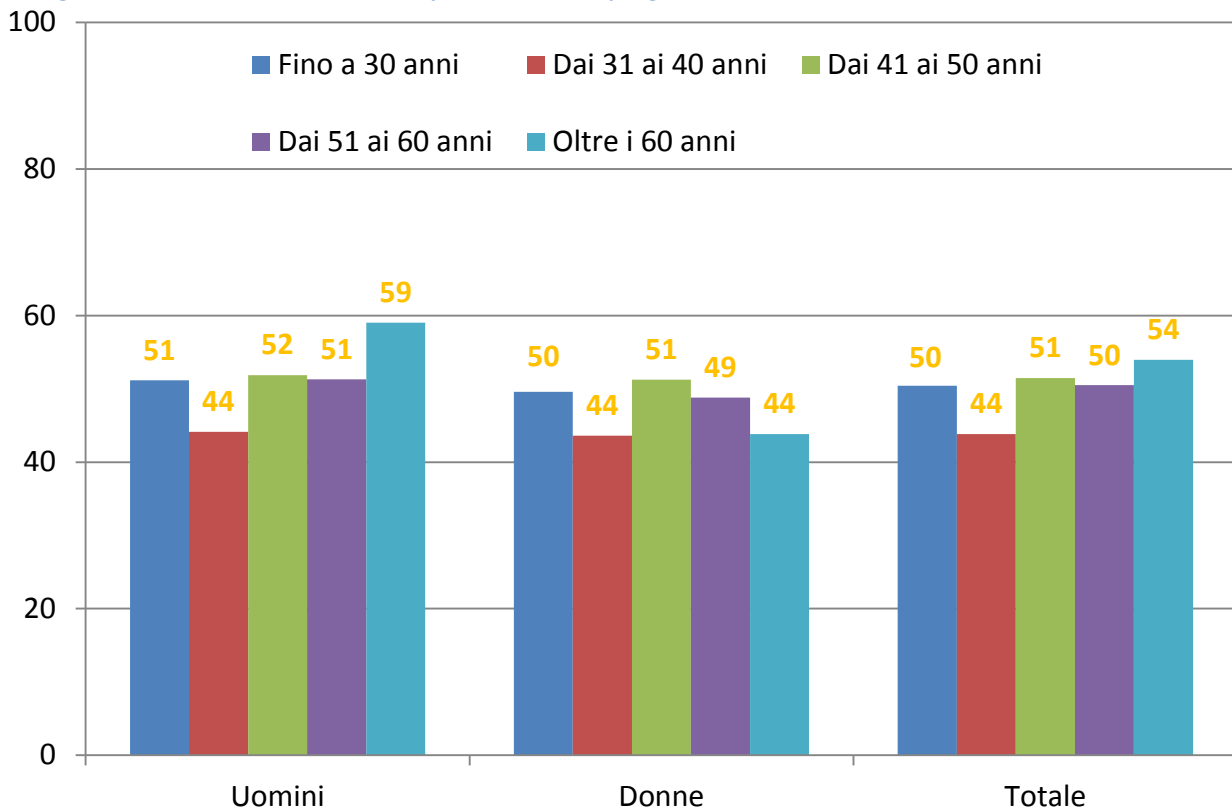


Figura 6.8: Indice di Benessere Globale per classe d'anzianità e per genere.

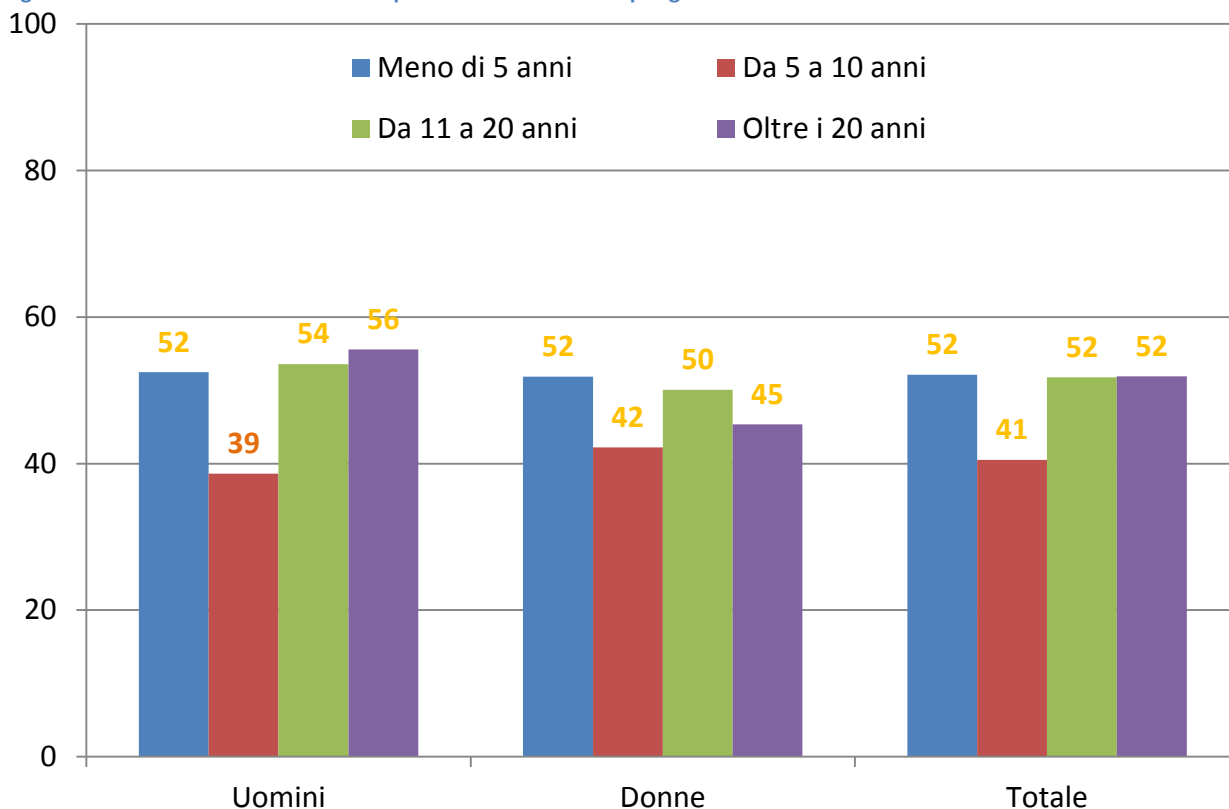
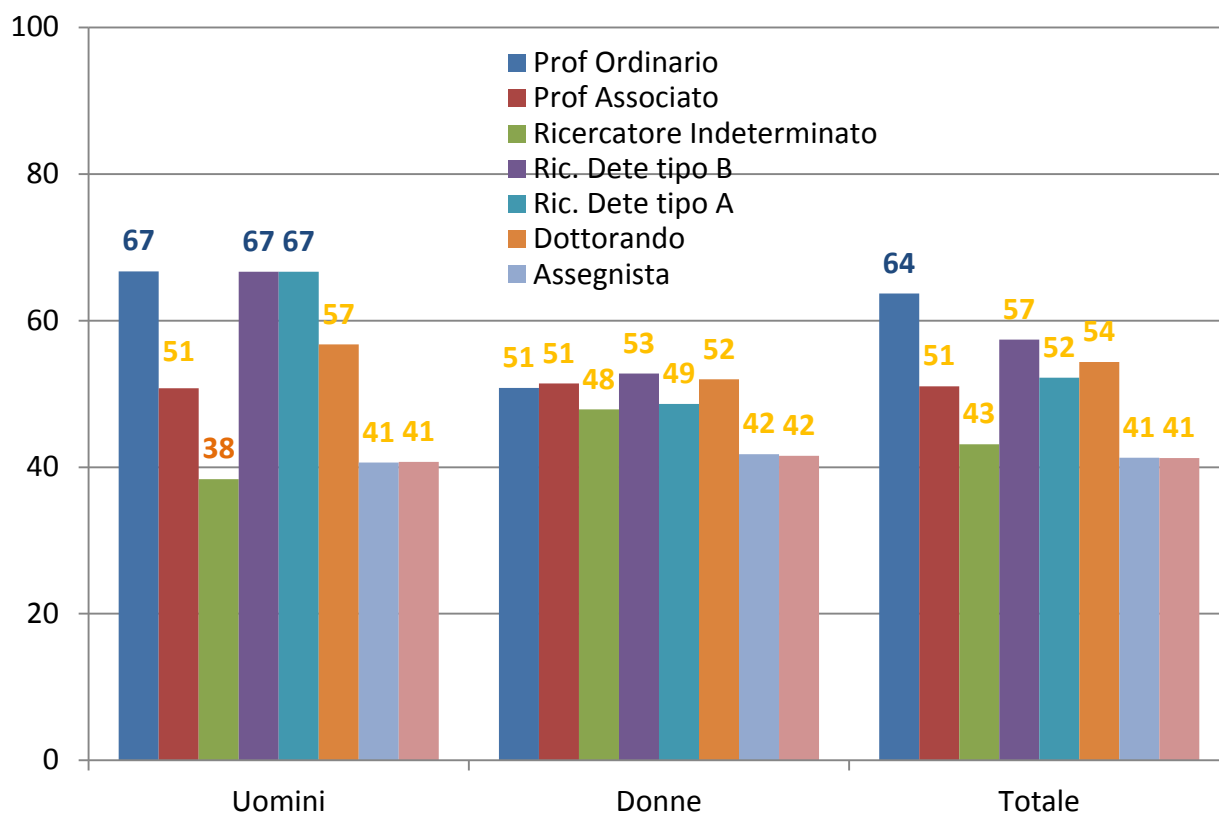


Figura 6.9: Indice di Benessere Globale per profilo e per genere.



### 6.3. Indice di Benessere Globale: questionario sulla valutazione del superiore gerarchico

L'IBG è stato calcolato anche per il questionario sulla valutazione del superiore gerarchico, che riguarda in particolare la propria crescita professionale e l'equità delle scelte. Il valore di IBG in questo caso è il più alto tra le tre parti del questionario ed è pari a 65, dunque non c'è particolare criticità riguardante questo tema.

I due aspetti parziali valutati, l'equità (sezione P) e la crescita professionale (sezione O) non presentano differenze nei valori di IBP.

In generale il benessere tende a diminuire con l'età e con l'anzianità lavorativa. Si nota comunque che rispetto all'anzianità lavorativa, il benessere più basso è quello degli uomini con un'anzianità tra 5 e 10 anni. Infine, per quanto riguarda la tipologia contrattuale, c'è una sostanziale differenza tra gli uomini (75) e le donne (24) tra i professori ordinari e ancora tra uomini (36) e donne (65) tra i ricercatori a tempo indeterminato. In generale un maggiore benessere è riscontrato tra i ricercatori a tempo determinato di tipo A e i dottorandi, che registrano valori superiori ad 80.

Figura 6.10: Indice di Benessere aggregato per sezione e Indice di benessere Globale.

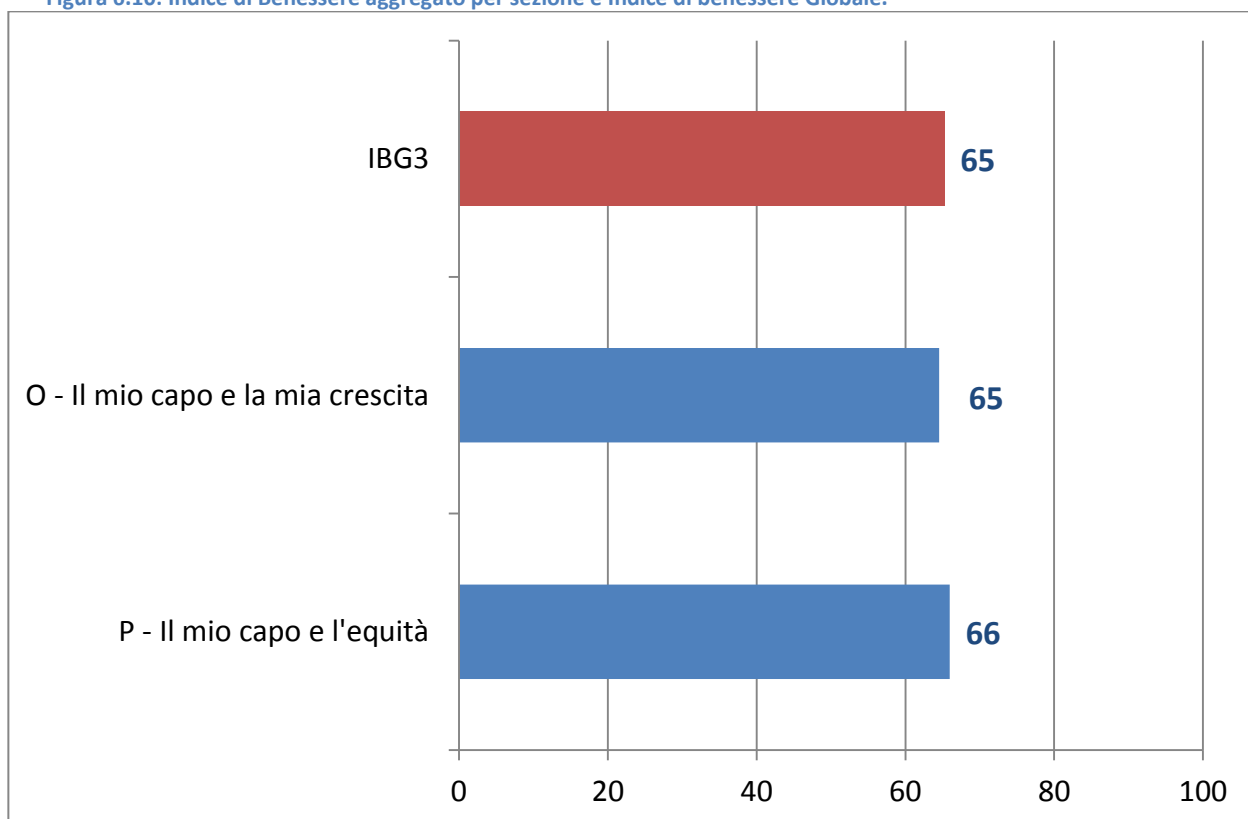


Figura 6.11: Indice di Benessere Globale per classe d'età e per genere.

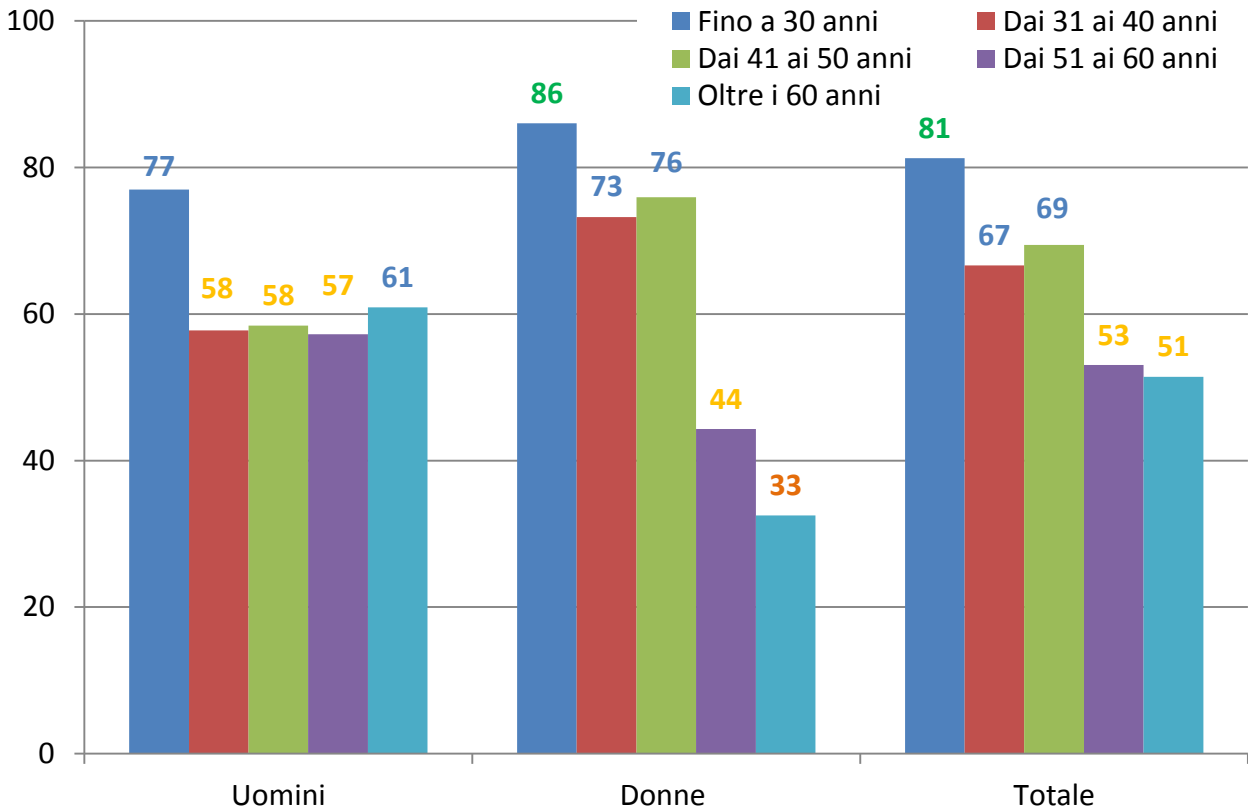


Figura 6.12: Indice di Benessere Globale per classe d'anzianità e per genere.

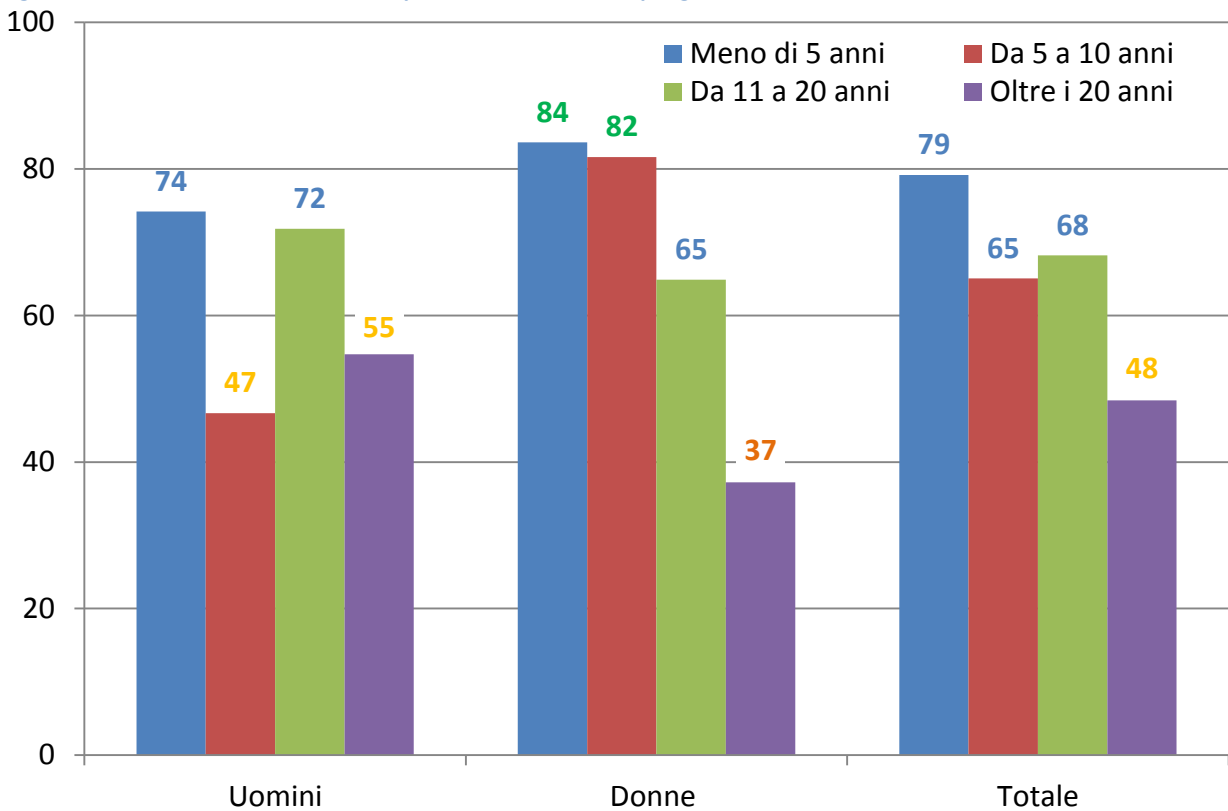
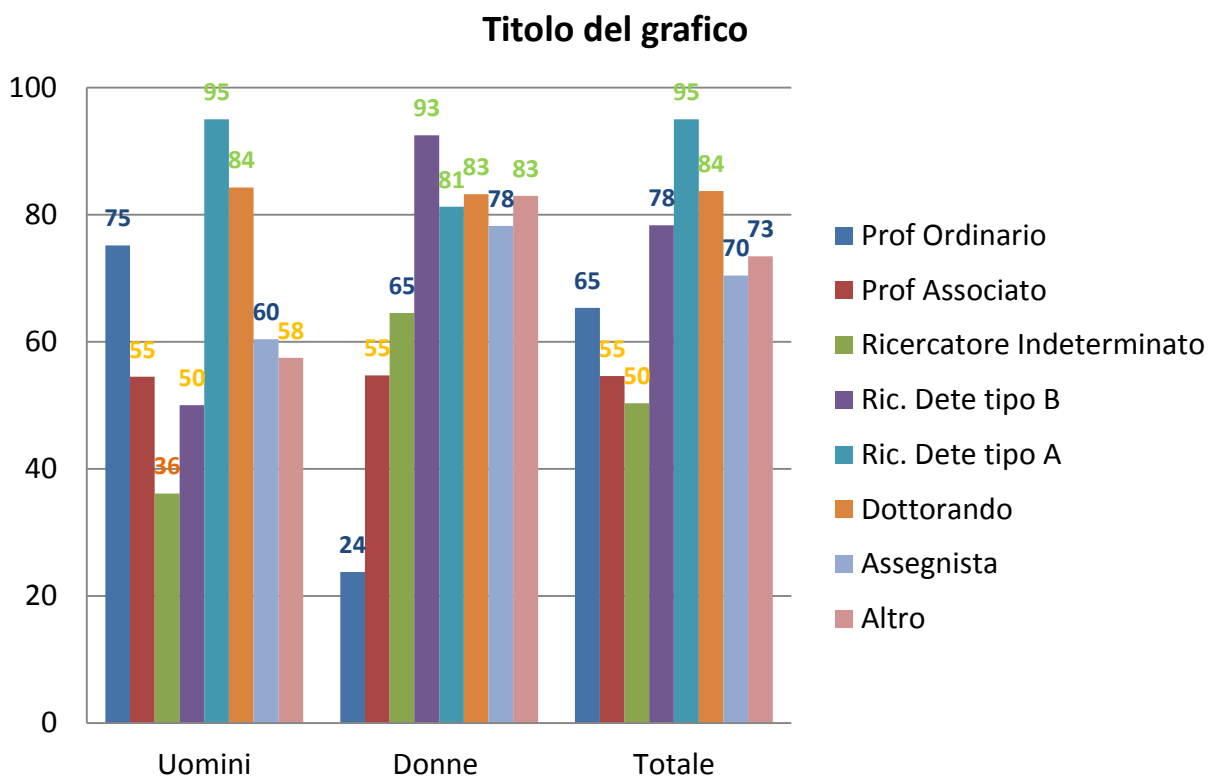


Figura 6.13: Indice di Benessere Globale per profilo e per genere.



## 6.4. Considerazioni finali

In generale possiamo dire che, delle tre macro-dimensioni del benessere organizzativo prese in esame, quelle relative al benessere organizzativo e alla condivisione del sistema di valutazione presentano livelli di benessere meno soddisfacenti. Analizzando invece in dettaglio le risposte per singoli quesiti e per sottogruppi di persone, è possibile individuare, oltre a numerose situazioni di eccellenza, anche molti aspetti, tra differenti sottogruppi di dipendenti, il cui basso benessere rappresenta una criticità a volte moderatamente, a volte solo lievemente grave (secondo il criterio di interpretazione dei valori dell'indice sopra definito), su cui l'amministrazione potrebbe avviare un ragionamento per adottare eventuali azioni correttive, dove possibile e utile.

Tra le eccellenze evidenziate dall'indagine troviamo l'assenza di molestie verbali o comportamenti scortesi ed il rispetto del divieto di fumo. In generale esiste un buon clima lavorativo senza particolari discriminazioni o atteggiamenti poco rispettosi tra colleghi. Inoltre sembra esserci un grande spirito di squadra e tutti sembrano essere disposti ad aiutare i colleghi. Entrando nello specifico delle attività lavorative, i dipendenti Unife in generale sembrano sapere come va svolto il proprio lavoro, anche se non sono chiari gli obiettivi e non capiscono il criterio di valutazione dell'Ateneo.

Le maggiori criticità si riscontrano in merito all'adeguatezza della retribuzione rispetto all'impiego richiesto e alla quantità e qualità del lavoro svolto. Inoltre i rispondenti ritengono che non siano ben delineati e chiari i percorsi, le strategie e sviluppi professionali dei singoli e che la possibilità di fare carriera non sia legata al merito. A volte sentono di dover trascurare alcuni compiti importanti a causa degli eccessivi carichi di lavoro.

Altre criticità emerse dall'indagine, anche se meno marcate, riguardano la convinzione dei dipendenti che l'organizzazione non investa risorse per fare formazione, la mancanza di chiarezza sulle strategie dell'amministrazione. Inoltre i dipendenti tendono a lamentarsi per la mancanza di informazione sulle valutazioni del superiore riguardo il proprio lavoro, per l'inutilità del tipo di informazione ricevuta al fine di migliorare le performance.

Per concludere è interessante riassumere anche i risultati ottenuti all'interno della sezione che riguarda la parte UNIFE del questionario; infatti dalle risposte fornite al questionario sono emerse alcune interessanti considerazioni;

- I docenti e ricercatori hanno registrato un elevato grado di benessere per questi aspetti:

non sentono di dedicare troppe ore di attività legate alla ricerca e anzi evidenziano di voler avere la possibilità di spendere più tempo in questa attività. Inoltre sono disposti a dedicare più ore anche alla docenza. Soddisfacente anche le risposte ottenute per i quesiti che riguardavano un possibile cambiamento del luogo di lavoro, di fatto i docenti e ricercatori ferraresi non stanno valutando la possibilità di trasferirsi all'estero o in un'altra università italiana, come anche non sentono il desiderio di cambiare dipartimento all'interno dell'Ateneo o cambiare il gruppo di ricerca.

- Al contrario il personale docente e ricercatore ha espresso un basso livello di benessere per i seguenti aspetti:

ritengono di dedicare troppe ore ad attività che non sono legate né alla docenza né alla ricerca e non vorrebbero proprio dedicare ulteriori ore a queste attività. Credono che in Italia la carriera accademica non sia legata alla meritocrazia, inoltre ritengono che intraprendere la carriera accademica in Italia offra sempre meno prospettive e sia sempre più sinonimo di precariato ed incertezza. Infine non approvano molto i criteri di valutazione e le modalità di progressione accademica sia nel sistema universitario italiano che nell'Ateneo stesso.