

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

INDAGINE SUL  
BENESSERE  
ORGANIZZATIVO  
2014  
personale docente

---

**Nucleo di Valutazione**

24/02/2016

Il presente documento ha ad oggetto la relazione del Nucleo di Valutazione, nella sua qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sugli esiti dell'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale docente ed il grado di condivisione della programmazione; l'indagine è stata condotta secondo le indicazioni adottate per quella relativa al personale tecnico amministrativo, ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150.

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Parma è composto da:

Prof. Emilio Acerbi	<i>coordinatore</i>
Prof. Diego Saglia	<i>membro interno</i>
Prof. Ing. Riccardo Melloni	<i>membro esterno</i>
Dott. Orazio Di Nenna	<i>membro esterno</i>
Dott. Mario Faini	<i>membro esterno</i>
Dott.ssa Giuseppina Mosca	<i>membro esterno</i>
Dott. Gabriele Righi	<i>membro esterno</i>
Sig. Alex Allegri	<i>rappresentante degli studenti</i>
Sig. Edoardo Pastorino	<i>rappresentante degli studenti</i>

Alla stesura di questa relazione hanno collaborato

Dott.ssa Anna Pia Somma  
Dott. Antonio Angelo Gallotta  
P.I. Francesco Bergamaschi  
Sig. Salvatore Incarnato  
Dott. Matteo Rossi  
della U.O.C. – Controllo di Gestione

E-mail: [nucleo@unipr.it](mailto:nucleo@unipr.it)

Sito web del Nucleo di Valutazione d'Ateneo: <http://nucleo.unipr.it>

## SOMMARIO

I riferimenti normativi.....	1
Struttura del questionario.....	2
Sezione Anagrafica .....	2
Questionario .....	3
Modalità operative.....	9
Metodologia di analisi.....	9
Punteggio medio per ambito di indagine.....	10
Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche.....	11
Risultati del questionario sul benessere organizzativo .....	12
Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche.....	14
Risultati in termini di numero di risposte e percentuali per singole asserzioni. ..	19
Domande dell'ambito A .....	20
Domande degli ambiti B – C - D .....	23
Domande dell'ambito E1.....	27
Domande dell'ambito E2.....	30
Domande dell'ambito F.....	34
Domande dell'ambito G .....	37
Domande degli ambiti H - I.....	40
Domande degli ambiti L - M .....	43
Tabelle rappresentative dei punteggi .....	46
Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV) .....	49



## I riferimenti normativi

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", all'art.14 comma 5 recita che *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione"*. Pur in assenza di uno specifico dettato normativo che inviti le università alla attuazione di una rilevazione anche per il personale docente, il Nucleo di Valutazione ed il Comitato Unico di Garanzia, hanno ritenuto per il 2015 di **estendere l'iniziativa anche al personale docente** dell'Ateneo (Professori Ordinari, Professori Associati, Ricercatori) ed hanno elaborato un apposito questionario finalizzato a rilevare l'opinione dei docenti rispetto all'organizzazione ed all'ambiente di lavoro sulla base di quanto percepito nel corso del 2014 e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali nelle quali i docenti svolgono quotidianamente la propria attività, in ambito sia didattico che di ricerca. Il questionario adottato è stato redatto secondo le indicazioni generali di cui alla delibera CiVIT, ora ANAC, del 29 maggio 2013, mantenendone la struttura ma rideterminando i quesiti al fine di renderli più adeguati a rappresentare la realtà nella quale il personale docente svolge le proprie attività.

L'indagine si articola in due diversi contesti tra di essi correlati: benessere organizzativo e grado di condivisione della programmazione. Per ciascuno di tali contesti il questionario è articolato rispettivamente in 9 e 2 ambiti di indagine per ognuno dei quali è stato individuato un gruppo di quesiti che si ritiene possano caratterizzare gli aspetti più rappresentativi del fenomeno analizzato. Come per il corrispondente questionario adottato per il personale tecnico-amministrativo i quesiti si pongono nella forma di asserzioni rispetto alle quali, in una scala di valutazione da 1 a 6, il compilatore è stato chiamato ad esprimere il proprio grado di condivisione. È essenziale sottolineare che alcune delle asserzioni, adeguatamente evidenziate nella scheda, sono a polarità negativa, ossia esprimono una condizione a valenza negativa per la quale un elevato grado di condivisione, espresso con un punteggio elevato, comporterebbe un giudizio negativo della situazione attuale. Il questionario comprende inoltre una sezione ove si è provveduto a raccogliere informazioni di carattere anagrafico riguardanti l'appartenenza di genere, la qualifica, la fascia di età, l'anzianità di servizio, la struttura di appartenenza; l'elaborazione dei risultati in relazione a tali informazioni potrà consentire all'amministrazione di cogliere aspetti relativi alla diversa percezione di uno stesso fenomeno da parte dei docenti, senza tuttavia recare pregiudizio al principio di tutela dell'anonimato. I dati raccolti sono illustrati in questa relazione **solo in forma aggregata**, in modo analogo a quanto già avviene per il personale tecnico amministrativo con piena soddisfazione anche da parte delle OO.SS., in modo che né le persone né gruppi ristretti di persone possano essere identificabili. Nell'analisi, in particolare per quanto riguarda la struttura dipartimentale di appartenenza, si è provveduto alla costituzione di gruppi coniugando una distribuzione simile tanto delle popolazioni quanto dei rispondenti, e una affinità scientifica; i gruppi sono i seguenti:

<b>Gruppo</b>	<b>Dipartimenti</b>
Gruppo 1 "Scienze/Vita"	Bioscienze, Chimica, Farmacia, Sc. Alimenti
Gruppo 2 "Umanistico"	ALEF, LASS, Economia, Giurisprudenza
Gruppo 3 "Scienze/Tecnica"	Ingegneria (3 dip), Matematica, Fisica e Sc. Terra
Gruppo 4 "Medico"	Medicina (4 dip), Scienze Medico-Veterinarie

Con l'intento di raggiungere la massima partecipazione da parte del personale docente si è adottata una metodologia di rilevazione online attraverso la predisposizione di un'applicazione basata sull'utilizzo del Web per l'acquisizione dei dati che è parsa la più efficace, in grado altresì di attivare adeguati meccanismi di assicurazione della più totale riservatezza dei dati e di garantire la compilazione univoca da parte di ogni singolo docente.

### **Struttura del questionario**

Il questionario è stato predisposto sulla base della struttura generale che la CiVIT ha raccomandato nella propria delibera del 29 maggio 2013 per la rilevazione sul benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo; il Nucleo di Valutazione ed il Comitato Unico di Garanzia congiuntamente hanno predisposto quesiti tali da consentire ai compilatori di esprimersi riguardo i diversi aspetti della propria attività sia in ambito di didattiche che di ricerca.

#### **Sezione Anagrafica**

<b>1</b>	<b>Lei è:</b>
01.01	Donna
01.02	Uomo
<b>2</b>	<b>La mia qualifica:</b>
02.01	Professore Ordinario
02.02	Professore Associato
02.03	Ricercatore a tempo indeterminato
02.04	Ricercatore a tempo determinato
<b>3</b>	<b>La mia età:</b>
03.01	Fino a 30 anni
03.02	Dai 31 ai 40 anni
03.03	Dai 41 ai 50 anni
03.04	Dai 51 ai 60 anni
03.05	Oltre i 60 anni
<b>4</b>	<b>La mia anzianità di servizio:</b>
04.01	Meno di 5 anni
04.02	Da 5 a 10 anni
04.03	Da 11 a 20 anni
04.04	Oltre i 20 anni
<b>5</b>	<b>Il mio dipartimento</b>
05.01	Antichistica, Lingue, Educazione, Filosofia - A.L.E.F.
05.02	Bioscienze
05.03	Chimica

05.04	Economia
05.05	Farmacia
05.06	Fisica e Scienze della Terra "Macedonio Melloni"
05.07	Giurisprudenza
05.08	Ingegneria Civile, dell'Ambiente, del Territorio e Architettura DICATeA
05.09	Ingegneria dell'Informazione
05.10	Ingegneria Industriale
05.11	Lettere, Arti, Storia e Società
05.12	Matematica e Informatica
05.13	Medicina Clinica e Sperimentale
05.14	Neuroscienze
05.15	Scienze Biomediche, Biotecnologiche e Traslazionali-S.Bi.Bi.T.
05.16	Scienze Chirurgiche
05.17	Scienze degli Alimenti
05.18	Scienze Medico-Veterinarie

In fase di elaborazione dei dati e di aggregazione in funzione delle categorie sopra elencate si è adottato il criterio generale di fornire le informazioni ad un livello di aggregazione tale da non compromettere il principio di tutela della privacy.

### Questionario

<b>Struttura questionario</b>		
<b>1. Benessere organizzativo</b>		<b>Domande</b>
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	8
B	Le discriminazioni	3
C	L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	2
D	Carriera e sviluppo professionale	3
E	Il mio lavoro: didattica e ricerca	20
F	I miei colleghi di Dipartimento	7
G	Il contesto del mio lavoro: Dipartimento e Ateneo	10
H	Il senso di appartenenza all'Ateneo	8
I	L'immagine del mio Ateneo	3
Importanza degli ambiti di indagine		9
<b>2. Grado di condivisione della programmazione</b>		<b>Domande</b>
L	La mia organizzazione	3
M	La valutazione del mio lavoro	4

Nell'elenco che segue sono riportate le asserzioni relative a ciascuno degli ambiti di indagine; le asserzioni a connotazione negativa sono evidenziate in rosso. Come si può osservare dalle schede i quesiti relativi agli ambiti E e G sono stati differenziati nel primo caso rispetto alle attività di didattica e di ricerca e nel secondo caso rispetto al contesto di lavoro in ambito dipartimentale o di Ateneo.

<b>A1 – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro?</b>	
A1.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A1.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A1.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A1.04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

<b>A2 – Stress lavoro correlato</b>	
<b>A2.01</b>	Nell'ultimo anno ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)
<b>A2.02</b>	Nell'ultimo anno sono stato/a soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
<b>A2.03</b>	Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
A2.04	Il mio lavoro mi appassiona

<b>B – Le discriminazioni</b>	
<b>B.01</b>	Nel mio contesto lavorativo ho subito trattamenti scorretti o irrispettosi legati al mio orientamento sindacale, politico, religioso, sessuale, alla mia etnia o razza, alla mia lingua madre, ad una mia disabilità.
<b>B.02</b>	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
<b>B.03</b>	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

<b>C – L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza</b>	
C.01	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione del carico didattico
C.02	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione degli incarichi organizzativi



<b>D – Carriera e sviluppo professionale</b>	
D.01	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Dipartimento siano legate al merito
D.02	Il ruolo da me attualmente svolto nel mio Dipartimento è adeguato al mio profilo professionale
D.03	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito

<b>E1 – Il mio lavoro: didattica</b>	
E1.01	I supporti messi a disposizione dell'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici, assistenza tecnica) sono sufficienti per svolgere i miei compiti didattici
<b>E1.02</b>	Avverto la necessità di poter seguire corsi di aggiornamento professionale sull'attività didattica
E1.03	I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti
E1.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica
E1.05	La quantità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1.06	La qualità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1.07	Il mio Dipartimento si adopera affinché tutti svolgano didattica di qualità
E1.08	La mia attività didattica è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E1.09	La mia attività didattica è apprezzata dagli studenti
E1.10	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività didattica

<b>E2 – Il mio lavoro: ricerca</b>	
E2.01	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto (informativo, amministrativo, logistico) per svolgere la mia attività di ricerca
E2.02	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca
<b>E2.03</b>	Trovo difficoltà economiche e/o di tempo disponibile per partecipare a convegni internazionali
<b>E2.04</b>	Trovo difficoltà economiche per sottoporre i miei lavori a riviste di fascia A o B dell'ANVUR
E2.05	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca

E2.06	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E2.07	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dal Dipartimento
E2.08	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività di ricerca
<b>E2.09</b>	Sono distratto nella mia attività di didattica e di ricerca da impegni istituzionali e/o burocratici
<b>E2.10</b>	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto

### **F – I miei colleghi di Dipartimento**

F.01	Mi sento parte di una squadra
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F.05	Sono spinto a lavorare in gruppo e a collaborare
F.06	I miei colleghi di Dipartimento sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi
F.07	I miei colleghi di Dipartimento sono sensibili ai miei bisogni personali

### **G1 – Il contesto di lavoro: Dipartimento**

G1.01	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G1.02	Le regole di comportamento sono rispettate in modo chiaro
G1.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti
G1.04	La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata
G1.05	Nel mio lavoro ci sono relazioni gerarchiche

### **G2 – Il contesto di lavoro: Ateneo**

G2.01	L'Ateneo investe sul personale Docente e Tecnico amministrativo anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G2.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro
G2.03	Le regole di comportamento sono rispettate
G2.04	La circolazione delle informazioni in Ateneo è adeguata

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

<b>H – Il senso di appartenenza all'Ateneo</b>	
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo
H.02	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
H.05	Sono disposto a impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetta per contribuire al successo dell'Ateneo
H.06	Il mio Ateneo ha un grande significato personale per me
H.07	Mi sento partecipe dei problemi del mio Ateneo
<b>H.08</b>	Se potessi, comunque cambierei Ateneo

<b>I – L'immagine del mio Ateneo</b>	
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività
I.02	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività
I.03	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività

<b>L – La mia organizzazione</b>	
L.01	Conosco l'indirizzo strategico della politica del mio Ateneo
L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo

<b>M – La valutazione del mio lavoro</b>	
M.01	Ritengo di essere valutato dall'Ateneo sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro
M.03	Sono correttamente informato dall'Ateneo sulla valutazione del mio lavoro

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

## Modalità operative

Per la realizzazione dell'indagine si è proceduto seguendo la metodologia già adottata per la rilevazione del benessere organizzativo del personale tecnico – amministrativo, adottando per la somministrazione del questionario una modalità on line, per la quale si è provveduto alla produzione di una apposita banca dati MySQL interfacciata da un applicativo Web PHP, con il quale il questionario è stato implementato e reso accessibile al personale docente previo inserimento delle proprie credenziali di accesso. L'anonimato è stato garantito mantenendo per ciascun docente la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario ed eliminando dai record delle risposte fornite ogni dato identificativo relativo al compilatore. Chiusa la rilevazione, si è proceduto all'aggregazione dei dati per classi tali da produrre una numerosità sufficiente a rendere impossibile l'associazione delle risposte a gruppi ristretti di compilatori. La rilevazione ha preso avvio in data 09/02/2015 e si è conclusa in data 06/03/2015.

## Metodologia di analisi

Come prima precisato l'indagine prevede una serie di affermazioni rispetto alle quali il docente esprime il suo accordo o disaccordo in base ad una scala a sei livelli che va dal "totale disaccordo con l'affermazione" al "totale accordo con l'affermazione". Ai sei livelli sono stati assegnati i punteggi 0, 2, 4, 6, 8, 10 in modo da esprimere il risultato su base decimale.

Ogni affermazione ha una "connotazione", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "*Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca*" esprime un giudizio positivo riguardo al lavoro che il docente svolge nel proprio dipartimento in ambito di ricerca, mentre essere d'accordo con l'affermazione "*Se potessi, comunque cambierei Ateneo*" rappresenta un giudizio negativo circa il proprio senso di appartenenza. Pertanto per equiparare i risultati di un'affermazione a connotazione positiva a quelli di un'affermazione a connotazione negativa, per questi ultimi è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un'affermazione a connotazione negativa è rappresentato dallo 0, mentre il totale disaccordo corrisponde al 10. L'attribuzione dei punteggi è rappresentata nella tabella che segue.

## La metodologia adottata

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

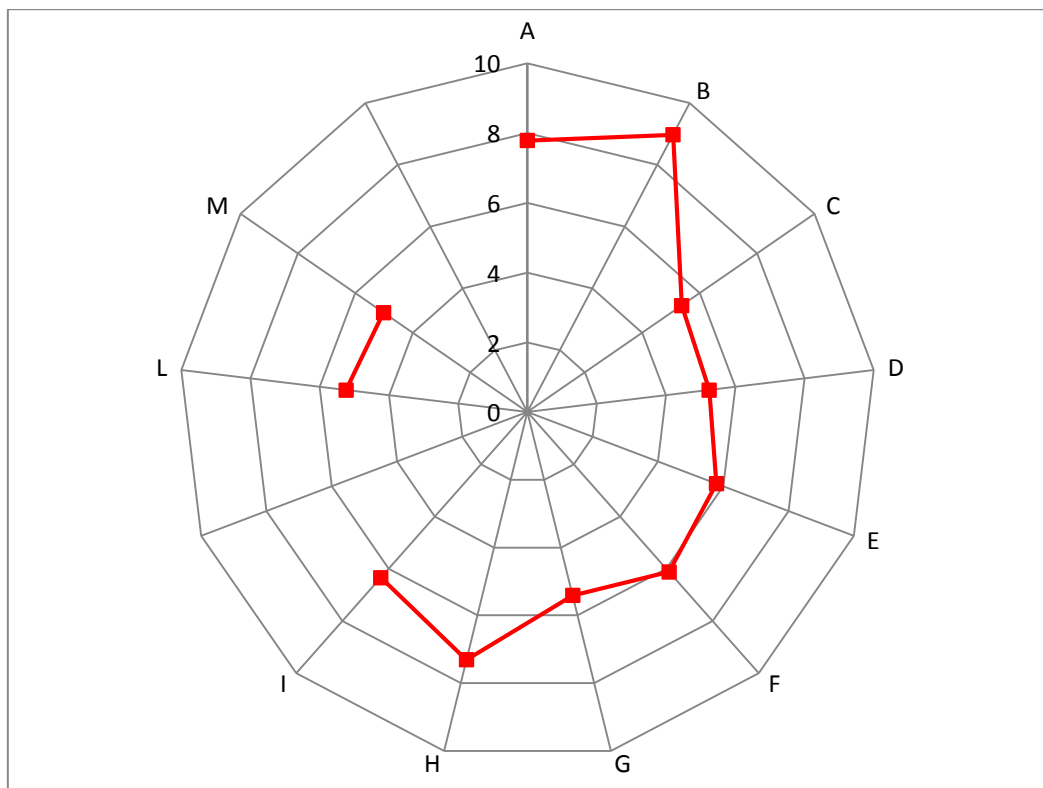
  

Affermazione a connotazione negativa					
risposte favorevoli			risposte sfavorevoli		
(disaccordo)			(accordo)		
10	8	6	4	2	0

Applicando la scala decimale così definita si ottengono per ciascun ambito di indagine i punteggi medi rappresentati nella tabella che segue e nel relativo grafico.

### Punteggio medio per ambito di indagine

Questionari		Punteggio Medio
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	7,8
B	Le discriminazioni	9,0
C	L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	5,4
D	Carriera e sviluppo professionale	5,2
E	Il mio lavoro: didattica e ricerca	5,8
F	I miei colleghi di Dipartimento	6,1
G	Il contesto di lavoro: Dipartimento e Ateneo	5,4
H	Il senso di appartenenza all'Ateneo	7,3
I	L'immagine del mio Ateneo	6,3
L	La mia organizzazione	5,2
M	La valutazione del mio lavoro	5,0



**Distribuzione delle risposte per classi anagrafiche.**

<b>Sesso</b>	<b>Persone</b>	<b>Risposte</b>	<b>Percentuali</b>
M	584	197	33,73
F	314	149	47,45
<b>Totale</b>	898	346	38,53

<b>Qualifica</b>	<b>Persone</b>	<b>Risposte</b>	<b>Percentuali</b>
Professore ordinario	223	67	30,04
Professore associato	342	149	43,57
Ricercatore a tempo indeterminato	284	116	40,85
Ricercatore a tempo determinato	49	14	28,57
<b>Totale</b>	898	346	38,53

<b>Età</b>	<b>Persone</b>	<b>Risposte</b>	<b>Percentuali</b>
Dai 31 ai 40 anni	90	56	62,22
Dai 41 ai 50 anni	302	134	44,37
Dai 51 ai 60 anni	295	118	40,00
Oltre i 60 anni	211	38	18,01
<b>Totale</b>	898	346	38,53

<b>Struttura di appartenenza</b>	<b>Persone</b>	<b>Risposte</b>	<b>Percentuali</b>
Gruppo 1	182	87	47,80
Gruppo 2	226	76	33,63
Gruppo 3	224	102	45,54
Gruppo 4	266	81	30,45

## **Risultati del questionario sul benessere organizzativo**

Il primo gruppo di domande o asserzioni (A – I) riguarda il benessere organizzativo del personale docente; per tale gruppo si è richiesto al compilatore di esprimere, sempre su una scala da 1 a 6, il livello di importanza percepito rispetto all'ambito tematico trattato; nella tabella 1 sono riportati i dati relativi agli ambiti di indagine del questionario.

L'ambito tematico E (Il mio lavoro: didattica e ricerca) è quello al quale viene attribuito il più alto grado di importanza, con un punteggio molto elevato (9,32); tale ambito è anche caratterizzato da un punteggio medio e da una percentuale di risposte favorevoli che si collocano in una fascia di soddisfazione mediamente bassa (5,79; 62,5) con un punteggio inferiore a 6, pur riscontrando tuttavia una percentuale di risposte favorevoli superiore al 60%.

In ordine di importanza attribuita seguono gli ambiti D (Carriera e sviluppo professionale), C (L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza), per i quali si registrano punteggi e percentuali di risposte favorevoli rispettivamente dati dalle seguenti coppie di valori: (5,25; 54,2) e (5,37; 57,4); in entrambi i casi i punteggi sono inferiori a 6 e le percentuali di risposte favorevoli inferiori al 60% collocando gli ambiti nella fascia di soddisfazione mediamente bassa.

Si osserva quanto il grado di importanza attribuito ai vari ambiti sia (come spesso accade) sempre piuttosto alto e, nelle sue piccole variazioni, quasi inversamente proporzionale al punteggio, assegnando la massima importanza agli ambiti che riscontrano le maggiori criticità.

Segue l'ambito A (La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato) che si colloca in una fascia di soddisfazione medio alta, con un punteggio ed una percentuale di risposte favorevoli pari rispettivamente a 7,78 ed 83,2.

Gli ambiti G (Il contesto di lavoro: Dipartimento e Ateneo) e B (Le discriminazioni) per importanza attribuita si collocano in posizione mediana con punteggi e livelli di soddisfazione pari a 5,41 e 59,7 per l'ambito G e pari a 8,98 e 92,1 per l'ambito B. Evidentemente i due gruppi di quesiti si collocano in fasce di soddisfazione diverse con un posizionamento dell'ambito G nella fascia bassa, mentre l'ambito B rientra ampiamente nella fascia di alta soddisfazione pur evidenziando tuttavia che tale ambito non si presta ad un'analisi media in quanto va data importanza anche a piccole percentuali negative.

Gli ambiti I (L'immagine del mio Ateneo), F (I miei colleghi di Dipartimento) ed H (Il senso di appartenenza all'Ateneo) chiudono la graduatoria relativa all'importanza attribuita con punteggi e percentuali di gradimento pari rispettivamente a (6,34; 72,5), (6,12; 68,1) e (7,31; 82,0) nella fascia di media soddisfazione.



**Tab. 1 - Gli ambiti del questionario sul benessere organizzativo in ordine di importanza percepita**

Ambiti di indagine		Punteggio Medio	% risposte favorevoli	Importanza attribuita
E	Il mio lavoro: didattica e ricerca	5,79	62,5	9,32
D	Carriera e sviluppo professionale	5,25	54,2	8,71
C	L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza	5,37	57,4	8,63
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	7,78	83,2	8,31
G	Il contesto di lavoro: Dipartimento e Ateneo	5,41	59,7	8,08
B	Le discriminazioni	8,98	92,1	7,94
I	L'immagine del mio Ateneo	6,34	72,5	7,74
F	I miei colleghi di Dipartimento	6,12	68,1	7,42
H	Il senso di appartenenza all'Ateneo	7,31	82,0	7,33

Il tasso di risposta (38,53%) pur non essendo particolarmente elevato è da ritenersi comunque significativo, tuttavia sono d'obbligo alcune considerazioni: pur riconoscendo che l'indagine è stata condotta per la prima volta e che con qualche probabilità il timore sulla garanzia di anonimato è perciò ancora diffuso, pare potersene evincere una mancanza di fiducia sugli esiti concreti che tale rilevazione possa produrre. Si segnalano inoltre importanti variazioni nel tasso di risposta, che saranno meglio evidenziate nel seguito dell'analisi. È compito degli Organi di Governo dell'Ateneo dare con i fatti la risposta migliore ai dubbi ed alle aspettative del corpo Docente, che con le sue attività di Ricerca, Insegnamento e Terza missione costituisce il motore dell'Università.

Un'analisi globale (vale a dire sul totale dei rispondenti) mostra punteggi medi sensibilmente peggiori di quelli dell'analoga indagine sul PTA, su tutti i fronti.

## Risultati aggregati per ambiti tematici e per classi anagrafiche

In questa sezione si forniscono gli esiti della rilevazione per i due questionari relativi a benessere organizzativo (ambiti A – I), grado di condivisione della programmazione (ambiti L – M). I dati, per ciascuno degli ambiti citati, rappresentativi del punteggio medio e della percentuale di risposte positive, sono stati aggregati per le diverse classi anagrafiche considerate, ossia per genere, fascia di età, fascia di anzianità di servizio, qualifica, afferenza ad uno dei quattro gruppi di aggregazione delle strutture dipartimentali. I risultati sono rappresentati nelle tabelle 2, 3, 4, 5, 6; nelle tabelle 2, 3, 4, 5 i dati percentuali sono espressi con una approssimazione all'unità. I valori dei punteggi e delle percentuali riportati nelle tabelle sono stati raggruppati in cinque diverse classi secondo una ripartizione in quintili, ognuno dei quali evidenziato con una specifica colorazione di seguito illustrata:



Valori superiori al 4° quintile



Valori tra il 3° ed il 4° quintile



Valori tra il 2° e 3° quintile



Valori tra il 1° e 2° quintile



Valori inferiori al 1° quintile

Tab.2 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per Genere						
Ambito	Punteggio			% risposte favorevoli		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
A	7,81	7,75	7,78	83	83	83
B	9,24	8,63	8,98	93	91	92
C	5,44	5,28	5,37	59	55	57
D	5,23	5,28	5,25	53	56	54
E	5,65	5,97	5,79	61	65	62
F	6,17	6,06	6,12	69	66	68
G	5,3	5,56	5,41	57	63	60
H	7,19	7,47	7,31	80	85	82
I	6,22	6,5	6,34	73	72	73
L	5,35	5,08	5,24	57	54	56
M	4,81	5,29	5,01	49	59	53

Tab.3 - Punteggio Medio e Percentuale di risposte positive per fascia di età								
Ambito	Punteggio				% risposte favorevoli			
	Fino a 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale	Fino a 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Oltre i 50 anni	Totale
A	7,52	7,75	7,9	7,78	82	83	84	83
B	8,9	9,04	8,95	8,98	92	93	91	92
C	5,45	5,39	5,33	5,37	58	57	57	57
D	5,32	5,12	5,33	5,25	58	51	55	54
E	6,12	5,69	5,76	5,79	67	61	62	62
F	6,4	6,14	6	6,12	71	67	68	68
G	5,74	5,42	5,29	5,41	64	60	58	60
H	7,48	7,1	7,43	7,31	86	79	83	82
I	6,42	6,03	6,57	6,34	74	69	75	73
L	5,48	4,97	5,38	5,24	58	53	58	56
M	5,48	4,95	4,9	5,01	62	51	52	53

Ambito	Punteggio				% risposte favorevoli			
	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Totale	Fino a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Totale
A	7,61	7,73	7,99	7,78	82	82	86	83
B	8,97	8,92	9,06	8,98	92	92	92	92
C	5,57	5,33	5,23	5,37	58	59	55	57
D	5,43	5,03	5,32	5,25	57	51	55	54
E	5,86	5,78	5,74	5,79	64	62	62	62
F	6,26	6,08	6,03	6,12	70	66	69	68
G	5,58	5,37	5,31	5,41	63	58	58	60
H	7,26	7,27	7,4	7,31	82	82	83	82
I	6,27	6,38	6,35	6,34	72	73	72	73
L	5,06	5,37	5,26	5,24	51	61	54	56
M	4,94	5,22	4,86	5,01	51	57	51	53

Ambito	Punteggio					% risposte favorevoli				
	PO	PA	RU	RU-TD	Totale	PO	PA	RU	RU-TD	Totale
A	8,14	8,05	7,26	7,59	7,78	87	86	78	81	83
B	9,38	9,01	8,65	9,38	8,98	95	92	90	95	92
C	5,6	5,26	5,23	6,64	5,37	59	56	56	79	57
D	6,38	5,29	4,39	6,43	5,25	69	53	45	76	54
E	5,95	5,9	5,48	6,51	5,79	65	63	59	71	62
F	6,81	6,34	5,36	6,82	6,12	81	70	57	77	68
G	5,23	5,55	5,19	6,64	5,41	56	62	56	82	60
H	7,59	7,31	7,04	8,2	7,31	86	81	80	92	82
I	6,54	6,39	6,09	6,9	6,34	76	73	70	81	73
L	5,61	5,27	4,9	5,86	5,24	62	57	49	71	56
M	5,03	5,19	4,63	6,18	5,01	55	56	47	71	53

<b>Tab.6 - -Punteggio Medio (aggregazioni dei dipartimenti)</b>					
	<b>Punteggio</b>				
<b>Ambito</b>	<b>Gruppo 1</b>	<b>Gruppo 2</b>	<b>Gruppo 3</b>	<b>Gruppo 4</b>	<b>Totale</b>
A	7,34	8,16	8,12	7,47	7,78
B	8,85	8,95	9,19	8,87	8,98
C	5,18	5,62	5,45	5,24	5,37
D	4,77	6,24	5,28	4,78	5,25
E	5,66	6,12	5,99	5,38	5,79
F	6,13	6,41	6,23	5,69	6,12
G	5,08	5,95	5,57	5,07	5,41
H	6,87	7,60	7,37	7,43	7,31
I	5,95	6,34	6,14	7,00	6,34
L	4,74	6,31	5,26	4,73	5,24
M	4,65	5,40	5,14	4,88	5,01



## **Risultati in termini di numero di risposte e percentuali per singole asserzioni.**

Nelle schede che seguono, per ogni ambito di indagine sono riportate le diverse asserzioni oggetto di indagine, per ognuna delle quali si esprimono sia il numero di risposte, sia la percentuale delle stesse, distribuite secondo i sei livelli di condivisione predefiniti.

Ai dati in tabella si associano alcune rappresentazioni grafiche. Nel primo grafico, per ogni asserzione si rappresenta la distribuzione percentuale di risposte nei sei livelli ai quali si assegnano i punteggi da 0 a 10, secondo la scala definita nella metodologia di analisi, adottando la colorazione che dal rosso (risposte sfavorevoli) va al verde (risposte favorevoli); nella rappresentazione, così come nelle stesse tabelle numeriche, si è opportunamente tenuto conto della valenza negativa di alcune asserzioni.

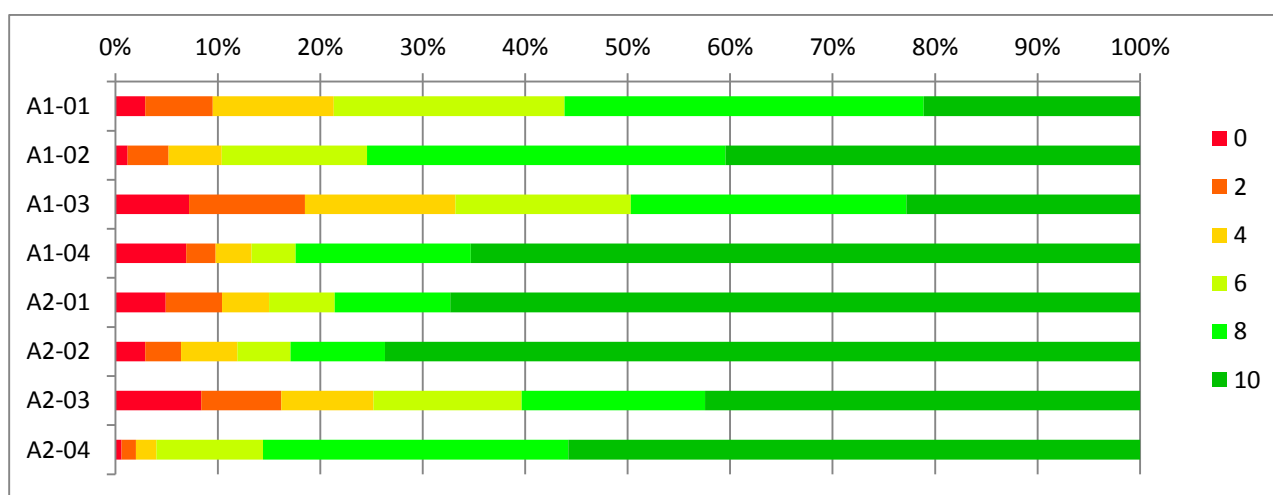
Nei successivi quattro grafici si rappresenta la percentuale di risposte favorevoli su dati aggregati nelle seguenti quattro diverse classi anagrafiche:

- genere
- qualifica (PO – PA – RU – RTD)
- fascia di età
- anzianità.

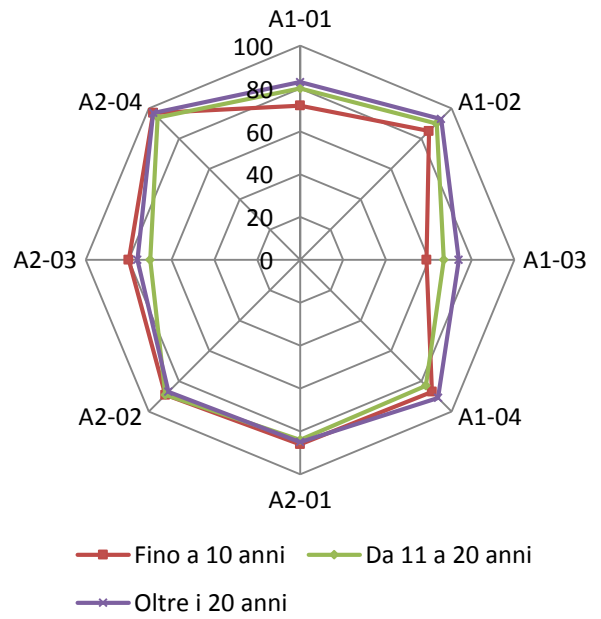
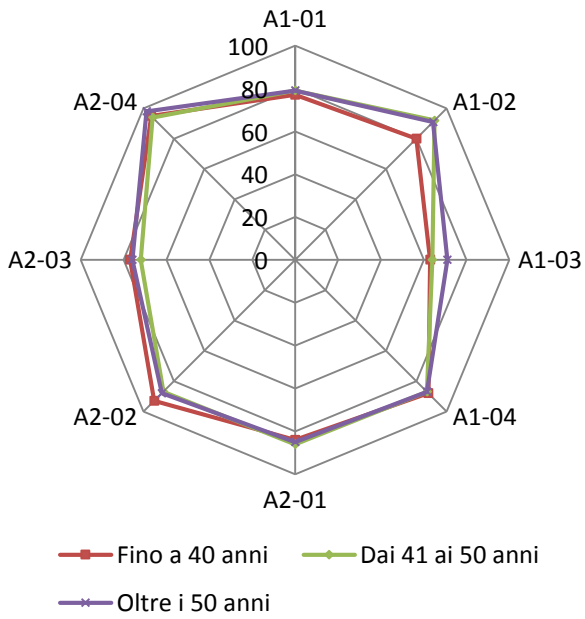
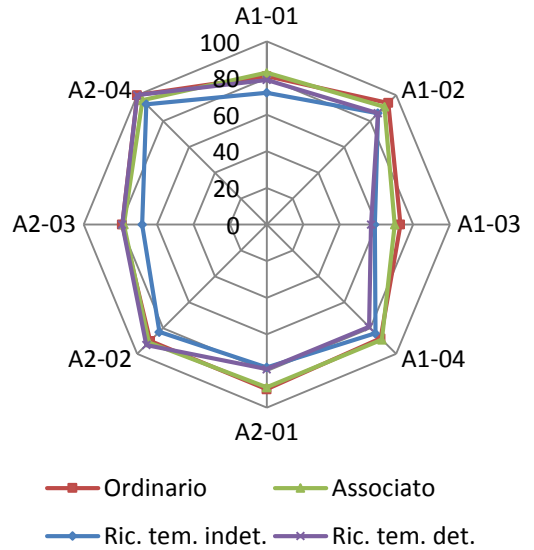
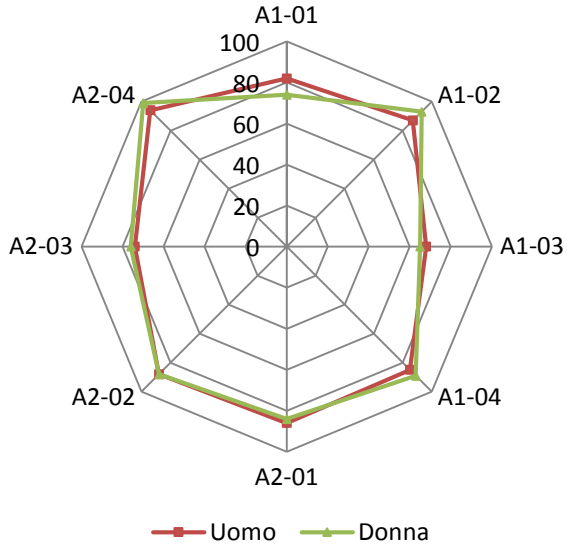
Segue una tabella nella quale sono espressi i punteggi per ciascuno dei quattro gruppi di aggregazione dei dipartimenti di appartenenza dei docenti.

Domande dell'ambito A	
A1-01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)
A1-02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione
A1-03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti
A1-04	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare
A2-01	Nell'ultimo anno ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)
A2-02	Nell'ultimo anno sono stato/a soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro
A2-03	Nell'ultimo anno mi è capitato di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)
A2-04	Il mio lavoro mi appassiona

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
A1-01	10	23	41	78	121	73	346	6,87	2,9	6,6	11,8	22,5	35	21,1	100
A1-02	4	14	18	49	121	140	346	7,98	1,2	4	5,2	14,2	35	40,5	100
A1-03	25	39	51	59	93	79	346	6,27	7,2	11,3	14,7	17,1	26,9	22,8	100
A1-04	24	10	12	15	59	226	346	8,35	6,9	2,9	3,5	4,3	17,1	65,3	100
A2-01	17	19	16	22	39	233	346	8,31	4,9	5,5	4,6	6,4	11,3	67,3	100
A2-02	10	12	19	18	32	255	346	8,71	2,9	3,5	5,5	5,2	9,2	73,7	100
A2-03	29	27	31	50	62	147	346	7,06	8,4	7,8	9	14,5	17,9	42,5	100
A2-04	2	5	7	36	103	193	346	8,69	0,6	1,4	2	10,4	29,8	55,8	100





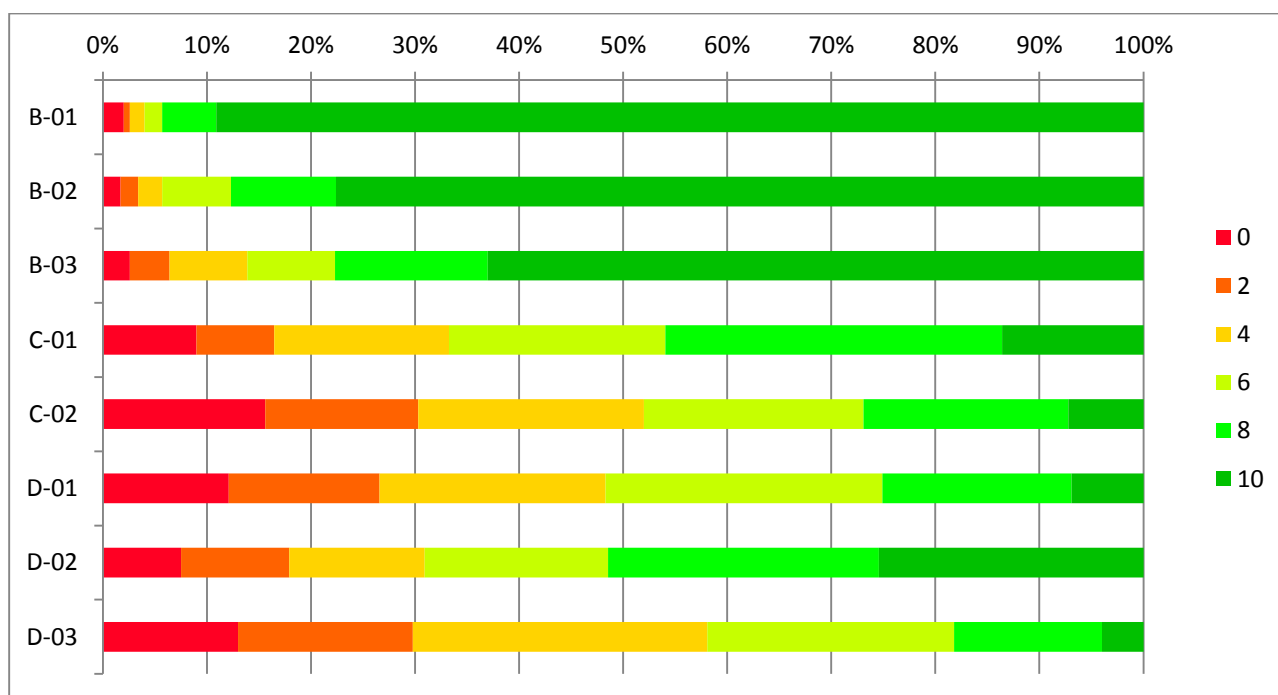


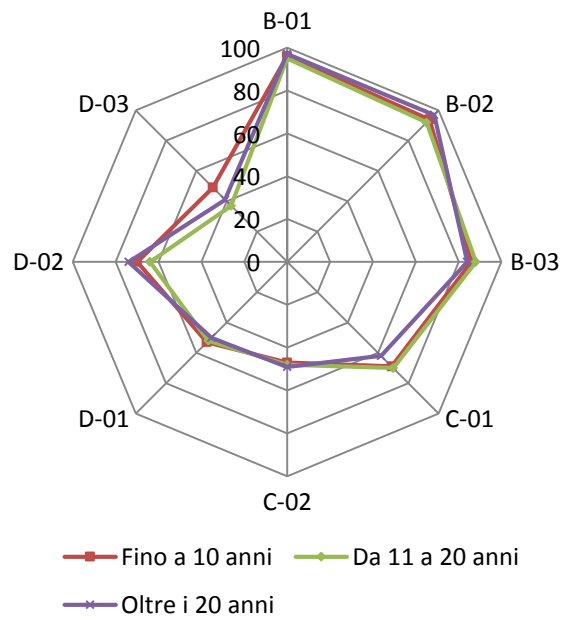
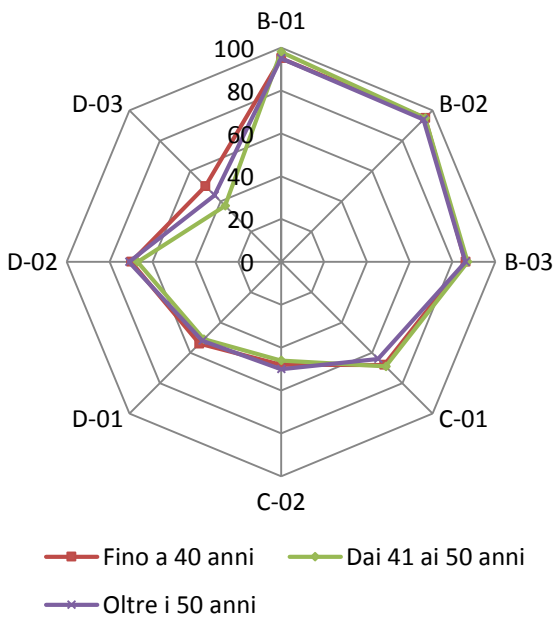
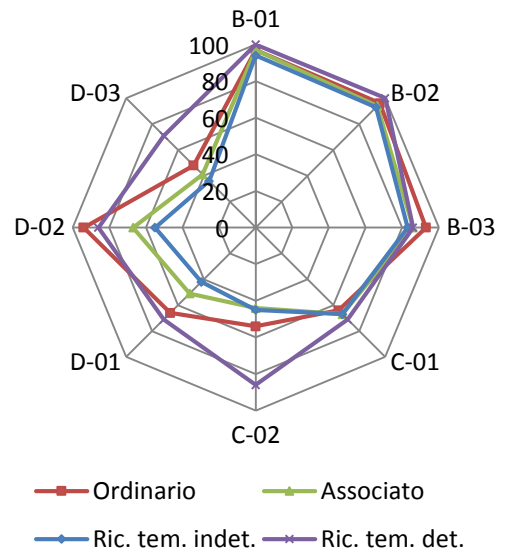
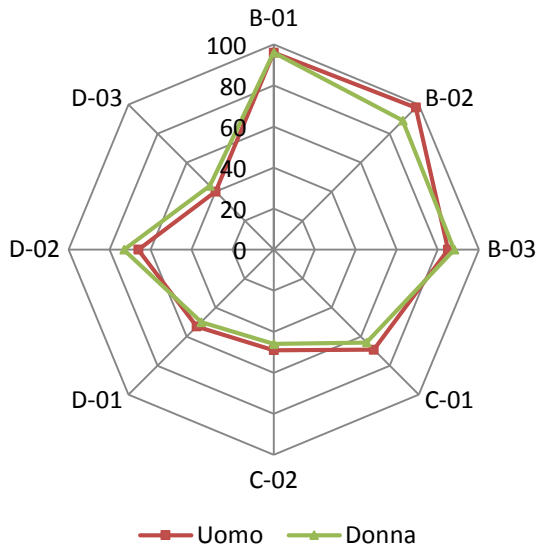
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
A1-01	5,86	6,97	7,55	6,99	6,87
A1-02	8,23	7,79	8,06	7,80	7,98
A1-03	4,76	7,08	7,10	6,10	6,27
A1-04	8,00	8,79	8,49	8,15	8,35
A2-01	8,37	8,87	8,53	7,46	8,31
A2-02	8,50	8,92	9,04	8,32	8,71
A2-03	6,50	8,05	7,61	6,05	7,06
A2-04	8,48	8,84	8,61	8,89	8,69
	7,34	8,16	8,12	7,47	7,78

Il punteggio medio per il gruppo di quesiti (7,78) colloca l'ambito nella fascia di medio alta soddisfazione, con valori superiori ad 8 per i quesiti A2-02, A2-04, A1-04 e A2-01, denotando una condizione di lavoro priva sostanzialmente di fenomeni lesivi della dignità personale o tali in ogni caso da indurre un clima negativo sul luogo di lavoro; evidentemente tuttavia occorre tenere in debito conto anche quella minima parte di docenti che hanno espresso un parere non del tutto favorevole riguardo a tali delicati aspetti. Con un punteggio pari ad 8,69 i docenti hanno espresso quanto il proprio lavoro li appassioni anche in presenza di situazioni di più o meno marcato disagio espresso negli ambiti seguenti di analisi. La soddisfazione è invece medio bassa per i quesiti A1-03 ed A1-01 rilevando situazioni di non piena soddisfazione riguardo alle caratteristiche dei luoghi di lavoro e della loro sicurezza. Le criticità riscontrate riguardo alle caratteristiche del luogo di lavoro sono maggiormente evidenti per i dipartimenti del Gruppo 1 per i quali si riscontra un punteggio pari a 4,76 per il quesito A1-03. Non si riscontrano evidenti differenziazioni nei giudizi in relazione alle caratteristiche anagrafiche.

Domande degli ambiti B – C - D	
<b>B-01</b>	Nel mio contesto lavorativo ho subito trattamenti scorretti o irrispettosi legati al mio orientamento sindacale, politico, religioso, sessuale, alla mia etnia o razza, alla mia lingua madre, ad una mia disabilità.
<b>B-02</b>	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
<b>B-03</b>	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro
C-01	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione del carico didattico
C-02	Ritengo che nel mio Dipartimento vi sia equità nella distribuzione degli incarichi organizzativi
D-01	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Dipartimento siano legate al merito
D-02	Il ruolo da me attualmente svolto nel mio Dipartimento è adeguato al mio profilo professionale
D-03	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio Ateneo siano legate al merito

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
B-01	7	2	5	6	18	308	346	9,49	2	0,6	1,4	1,7	5,2	89	100
B-02	6	6	8	23	35	268	346	9,08	1,7	1,7	2,3	6,6	10,1	77,5	100
B-03	9	13	26	29	51	218	346	8,36	2,6	3,8	7,5	8,4	14,7	63	100
C-01	31	26	58	72	112	47	346	6,02	9	7,5	16,8	20,8	32,4	13,6	100
C-02	54	51	75	73	68	25	346	4,72	15,6	14,7	21,7	21,1	19,7	7,2	100
D-01	42	50	75	92	63	24	346	4,9	12,1	14,5	21,7	26,6	18,2	6,9	100
D-02	26	36	45	61	90	88	346	6,41	7,5	10,4	13	17,6	26	25,4	100
D-03	45	58	98	82	49	14	346	4,43	13	16,8	28,3	23,7	14,2	4	100





Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
B-01	9,43	9,50	9,74	9,24	9,49
B-02	9,15	8,68	9,47	8,89	9,08
B-03	7,98	8,66	8,35	8,49	8,36
	8,85	8,95	9,19	8,87	8,98
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
C-01	5,91	6,60	5,96	5,66	6,02
C-02	4,46	4,63	4,94	4,82	4,72
	5,18	5,62	5,45	5,24	5,37
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
D-01	4,32	5,84	5,14	4,35	4,90
D-02	6,28	6,92	6,51	5,95	6,41
D-03	3,72	5,95	4,20	4,05	4,43
	4,77	6,24	5,28	4,78	5,25

I tre ambiti di indagine registrano livelli medi di soddisfazione molto diversi, collocando l'ambito B (Le discriminazioni) nella fascia di alta soddisfazione mentre gli ambiti C (L'equità all'interno del Dipartimento di appartenenza) e D (Carriera e sviluppo professionale) si collocano nella fascia di soddisfazione minima con punteggi inferiori a 6

Per i suoi contenuti oggetto di indagine, per l'ambito B occorre tenere nella dovuta considerazione ogni espressione di disagio; il punteggio 7,98 per il quesito B-03 nel Gruppo 1 merita attenzione segnalando la percezione di un limite alla valorizzazione del proprio lavoro in relazione all'età. Occorre tuttavia evidenziare quanto tale percezione non trovi una conferma evidente nell'analisi per fascia di età, che non si differenzia sostanzialmente dalle analisi condotte in relazione alle altre dimensioni anagrafiche. L'identità di genere (B-02) è percepita come un limite dall'11% delle donne a fronte di un 2% per gli uomini.

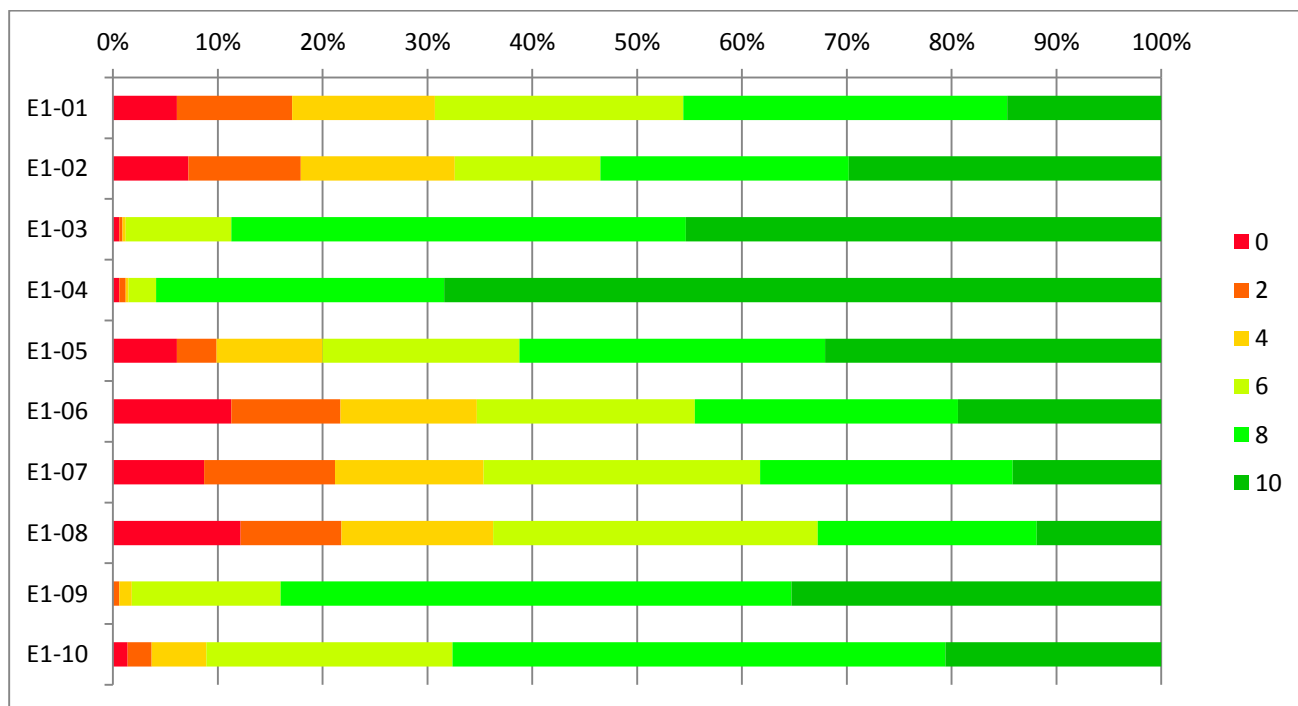
L'ambito C, con un punteggio medio pari a 5,37, si colloca nella fascia di soddisfazione minima con una maggiore criticità riscontrata per il quesito C-02 riguardo all'equità nella distribuzione in dipartimento delle funzioni organizzative. Non si rilevano

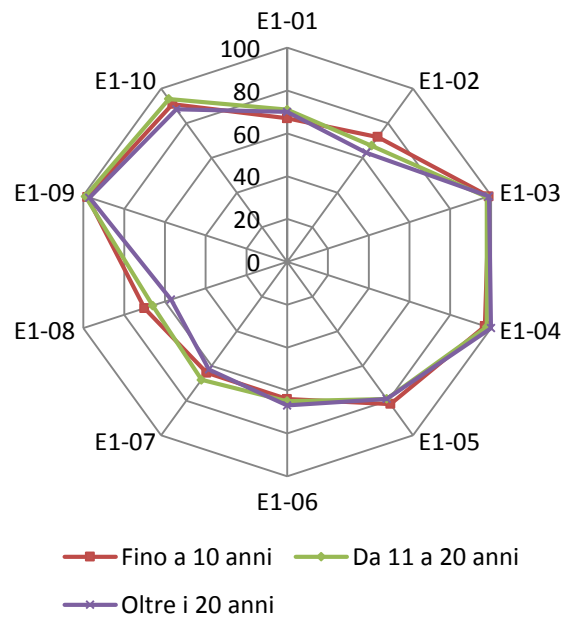
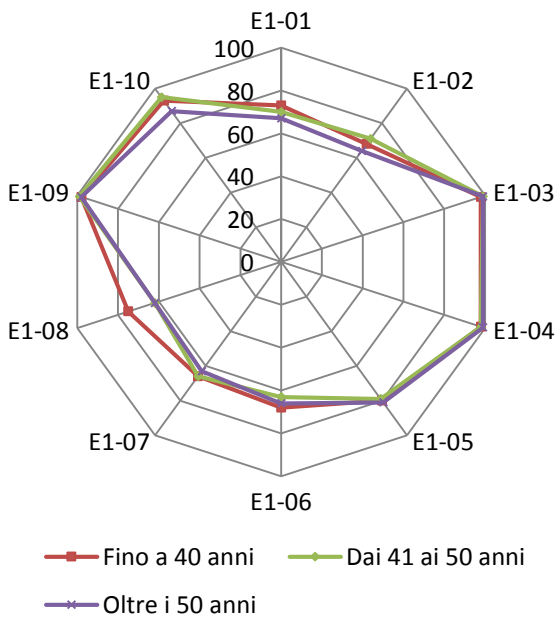
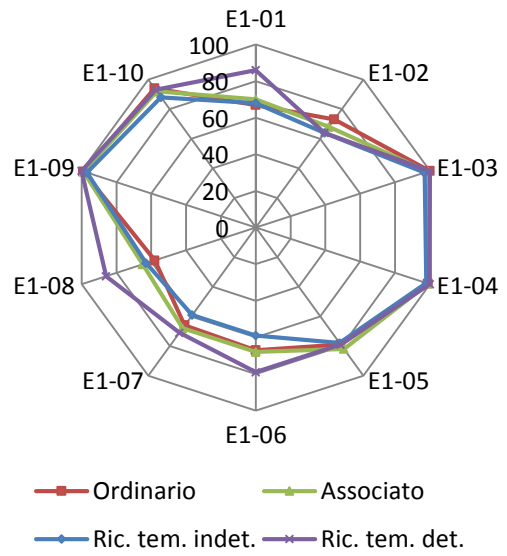
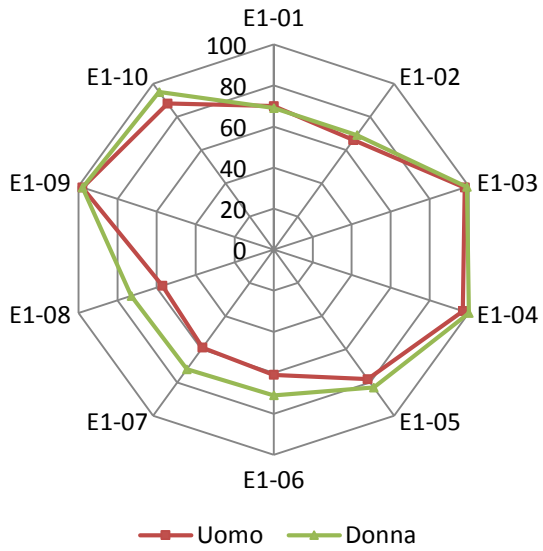
significative variazioni in relazione alla classe anagrafica o al gruppo dipartimentale di appartenenza, fatta eccezione per la qualifica in relazione alla quale la percezione dei ricercatori a tempo determinato appare più positiva in modo significativo rispetto a quella dei Professori Ordinari ed in maggior misura rispetto a quella di Associati e Ricercatori.

Per quanto riguarda l'ambito D (Carriera e sviluppo professionale) il punteggio è nella fascia di soddisfazione minima, con valori sensibilmente inferiori per i quesiti D-01 e D-03, significando una insufficiente soddisfazione riguardo alla possibilità di fare carriera in Dipartimento o in Ateneo secondo criteri dettati dal merito. La percezione negativa è maggiore nei gruppi di dipartimenti 1 e 4. Non si riscontrano variazioni significative in rapporto alla classe anagrafica, fatta eccezione, anche in questo caso, per il profilo, che vede un maggiore grado di soddisfazione da parte dei ricercatori a tempo determinato. Rispetto alla possibilità di fare carriera si riscontrano livelli di soddisfazione decrescenti considerando nell'ordine i ricercatori a tempo determinato, i professori ordinari, gli associati ed infine i ricercatori a tempo indeterminato, fornendo di fatto una fotografia di come le aspettative siano differenziate in relazione alla qualifica di appartenenza. Il giudizio circa la possibilità di fare carriera in Ateneo risulta più critico per i docenti di età compresa tra 40 e 50 anni e con anzianità compresa tra 11 e 20 anni.

Domande dell'ambito E1	
E1-01	I supporti messi a disposizione dell'Ateneo (aule, laboratori, supporti informatici, assistenza tecnica) sono sufficienti per svolgere i miei compiti didattici
<b>E1-02</b>	Avverto la necessità di poter seguire corsi di aggiornamento professionale sull'attività didattica
E1-03	I miei rapporti con gli studenti sono soddisfacenti
E1-04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività didattica
E1-05	La quantità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1-06	La qualità della didattica svolta viene riconosciuta dal Dipartimento
E1-07	Il mio Dipartimento si adopera affinché tutti svolgano didattica di qualità
E1-08	La mia attività didattica è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E1-09	La mia attività didattica è apprezzata dagli studenti
E1-10	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività didattica

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
E1-01	21	38	47	82	107	51	346	6,13	6,1	11	13,6	23,7	30,9	14,7	100
E1-02	25	37	51	48	82	103	346	6,51	7,2	10,7	14,7	13,9	23,7	29,8	100
E1-03	2	1	1	35	150	157	346	8,63	0,6	0,3	0,3	10,1	43,4	45,4	100
E1-04	2	2	1	9	95	236	345	9,22	0,6	0,6	0,3	2,6	27,5	68,4	100
E1-05	21	13	35	65	101	111	346	7,15	6,1	3,8	10,1	18,8	29,2	32,1	100
E1-06	39	36	45	72	87	67	346	5,92	11,3	10,4	13	20,8	25,1	19,4	100
E1-07	30	43	49	91	83	49	345	5,74	8,7	12,5	14,2	26,4	24,1	14,2	100
E1-08	42	33	50	107	72	41	345	5,49	12,2	9,6	14,5	31	20,9	11,9	100
E1-09		2	4	49	169	122	346	8,34	0	0,6	1,2	14,2	48,8	35,3	100
E1-10	5	8	18	81	162	71	345	7,48	1,4	2,3	5,2	23,5	47	20,6	100





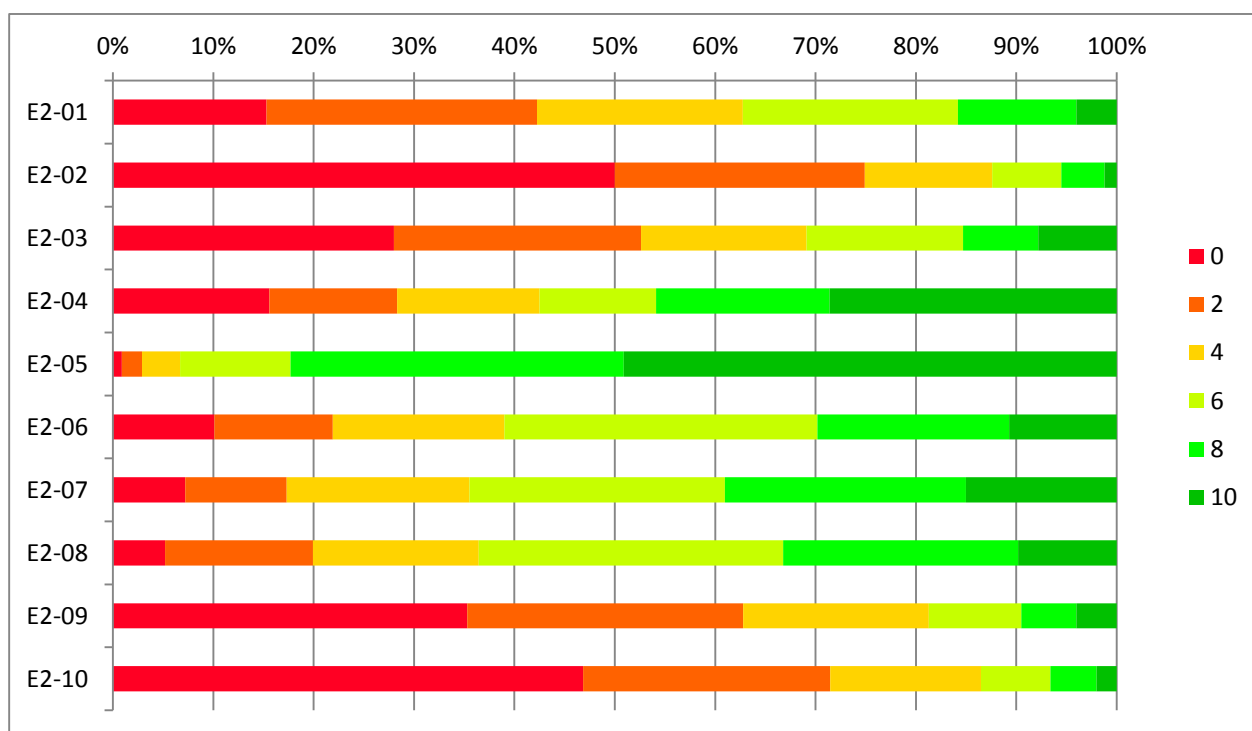


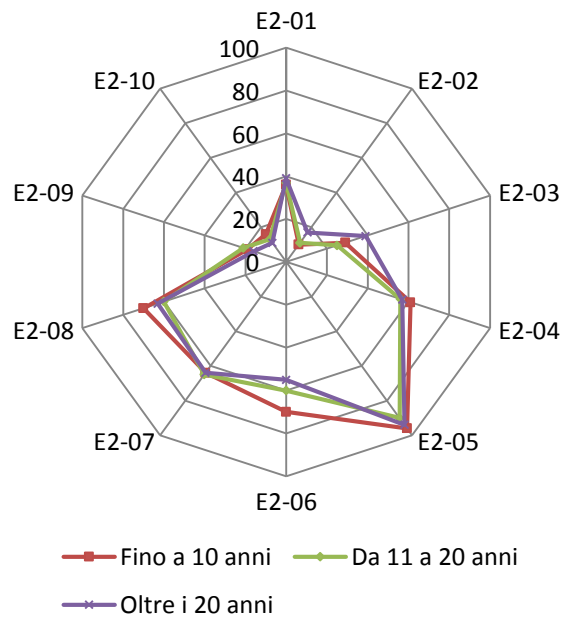
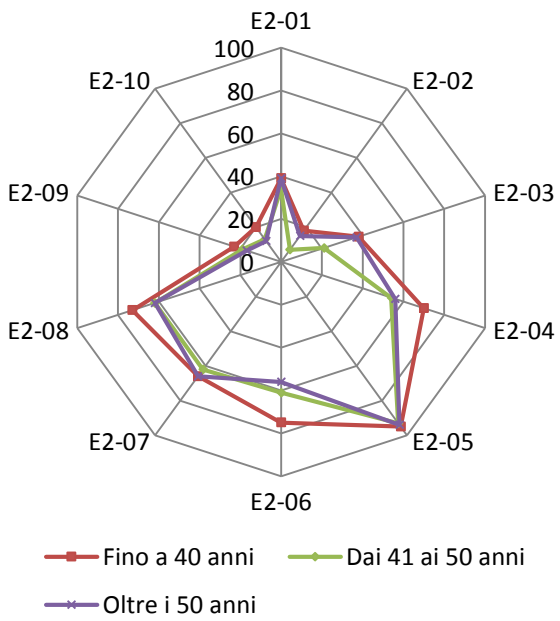
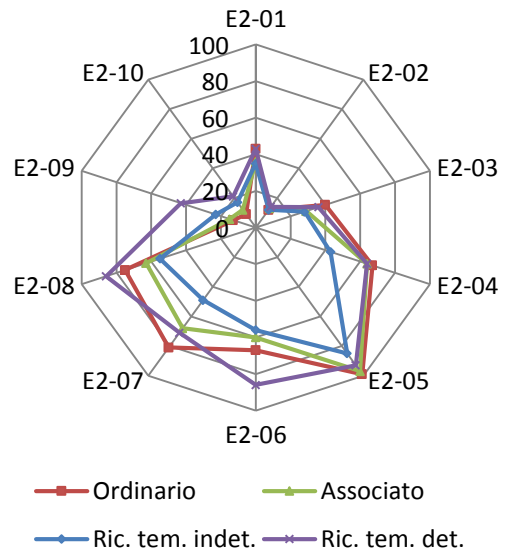
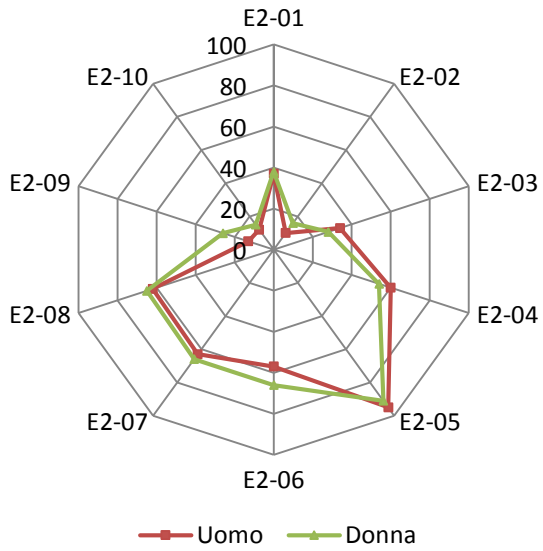
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
E1-01	5,40	6,26	7,30	5,33	6,13
E1-02	6,53	7,50	7,16	4,74	6,51
E1-03	8,51	8,42	8,65	8,94	8,63
E1-04	9,34	9,39	9,02	9,21	9,22
E1-05	7,13	7,50	7,14	6,86	7,15
E1-06	6,14	6,11	6,02	5,41	5,92
E1-07	5,86	6,43	5,75	4,99	5,74
E1-08	5,01	6,34	5,57	5,11	5,49
E1-09	8,12	8,48	8,43	8,35	8,34
E1-10	7,24	7,95	7,79	6,91	7,48
	6,93	7,44	7,28	6,59	7,06

I quesiti dell'Ambito E1 (Il mio lavoro: didattica) presentano un punteggio medio che si colloca nella fascia di media soddisfazione con punte di alta soddisfazione per i quesiti E1-04, 03, 09. I docenti attestano un elevato grado di autonomia nello svolgimento delle attività didattiche ed un elevato grado di soddisfazione del loro rapporto con gli studenti. Per i quesiti E1-06, 07, 08 si riscontrano punteggi nella fascia appena al di sotto della soddisfazione media, segnalando un limitato riconoscimento della propria attività didattica sia dal Dipartimento che dall'Ateneo. In relazione all'apprezzamento dell'attività didattica da parte dell'Ateneo, questo viene riconosciuto più soddisfacente dalle docenti, dai ricercatori a tempo determinato, nella fascia di età inferiore a 40 anni e con anzianità inferiore a 10 anni.

Domande dell'ambito E2	
E2-01	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto (informativo, amministrativo, logistico) per svolgere la mia attività di ricerca
E2-02	Ricevo dall'Ateneo adeguato supporto finanziario per svolgere la mia attività di ricerca
<b>E2-03</b>	Trovo difficoltà economiche e/o di tempo disponibile per partecipare a convegni internazionali
<b>E2-04</b>	Trovo difficoltà economiche per sottoporre i miei lavori a riviste di fascia A o B dell'ANVUR
E2-05	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento della mia attività di ricerca
E2-06	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dall'Ateneo
E2-07	La mia attività di ricerca è adeguatamente apprezzata dal Dipartimento
E2-08	Nel complesso mi ritengo soddisfatto di come posso svolgere la mia attività di ricerca
<b>E2-09</b>	Sono distratto nella mia attività di didattica e di ricerca da impegni istituzionali e/o burocratici
<b>E2-10</b>	Nel mio lavoro mi sembra di non avere mai abbastanza tempo per riuscire a fare tutto

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
E2-01	53	93	71	74	41	14	346	3,99	15,3	26,9	20,5	21,4	11,8	4	100
E2-02	173	86	44	24	15	4	346	1,88	50	24,9	12,7	6,9	4,3	1,2	100
E2-03	97	85	57	54	26	27	346	3,47	28	24,6	16,5	15,6	7,5	7,8	100
E2-04	54	44	49	40	60	99	346	5,76	15,6	12,7	14,2	11,6	17,3	28,6	100
E2-05	3	7	13	38	115	170	346	8,42	0,9	2	3,8	11	33,2	49,1	100
E2-06	35	41	59	108	66	37	346	5,39	10,1	11,8	17,1	31,2	19,1	10,7	100
E2-07	25	35	63	88	83	52	346	5,88	7,2	10,1	18,2	25,4	24	15	100
E2-08	18	51	57	105	81	34	346	5,63	5,2	14,7	16,5	30,3	23,4	9,8	100
E2-09	122	95	64	32	19	14	346	2,69	35,3	27,5	18,5	9,2	5,5	4	100
E2-10	162	85	52	24	16	7	346	2,08	46,8	24,6	15	6,9	4,6	2	100





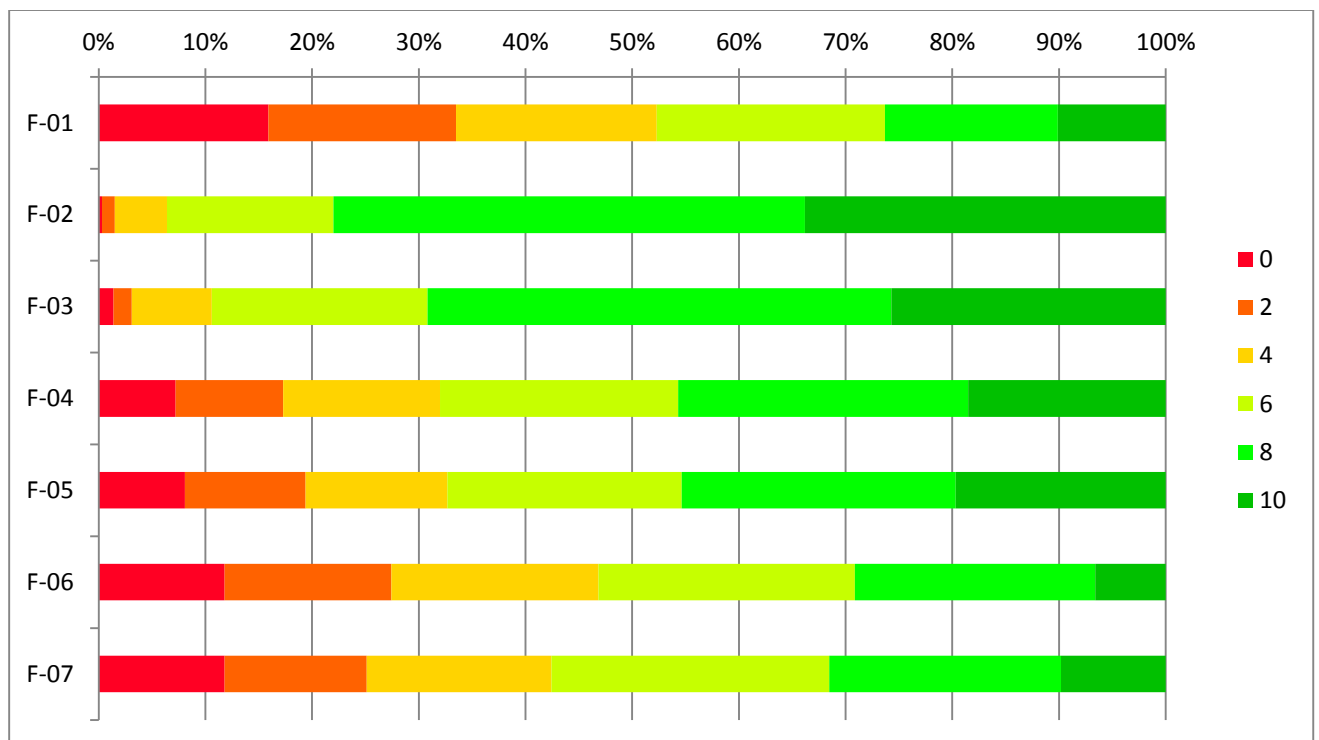
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
E2-01	2,97	4,71	4,57	3,70	3,99
E2-02	1,33	2,68	1,84	1,78	1,88
E2-03	4,07	2,61	3,61	3,46	3,47
E2-04	6,25	5,97	6,24	4,44	5,76
E2-05	8,44	8,81	8,59	7,83	8,42
E2-06	5,13	5,76	5,49	5,18	5,39
E2-07	5,74	6,11	6,12	5,51	5,88
E2-08	5,54	6,37	5,94	4,64	5,63
E2-09	2,62	2,66	2,63	2,86	2,69
E2-10	1,79	2,26	2,04	2,27	2,08
	4,39	4,79	4,71	4,17	4,52

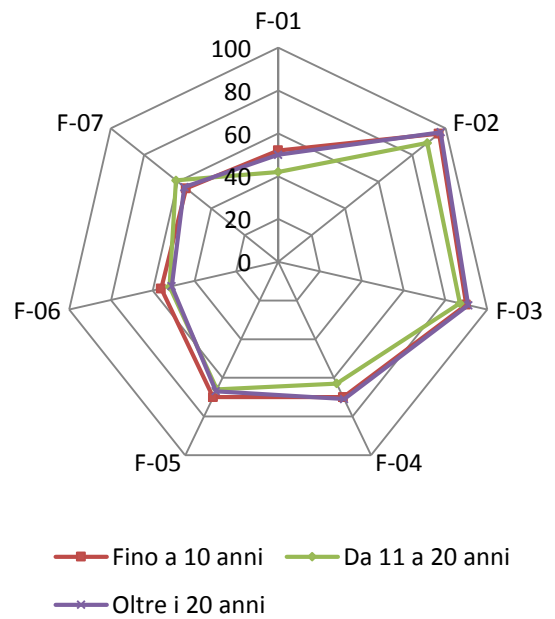
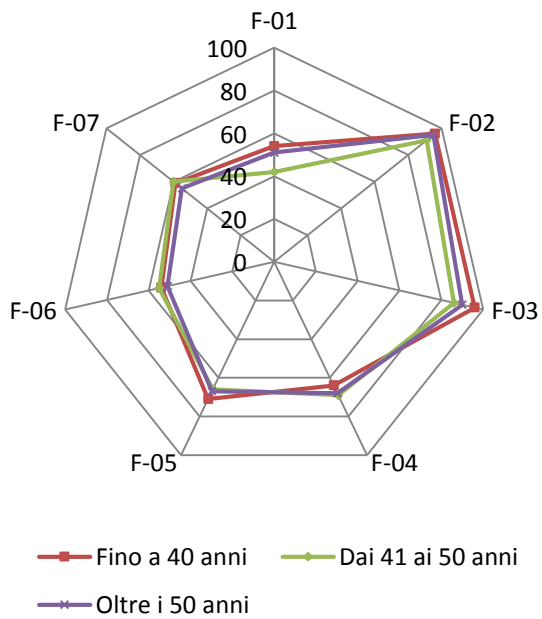
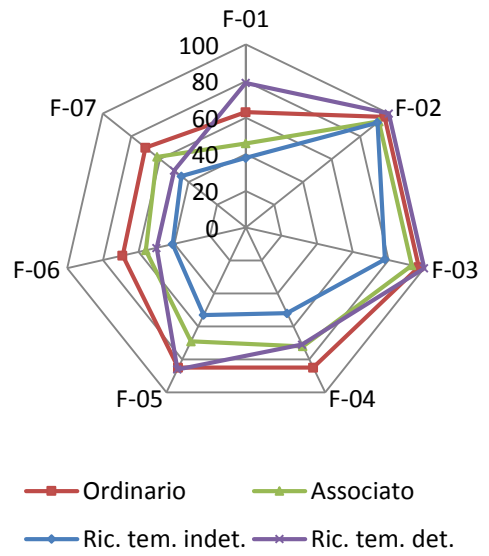
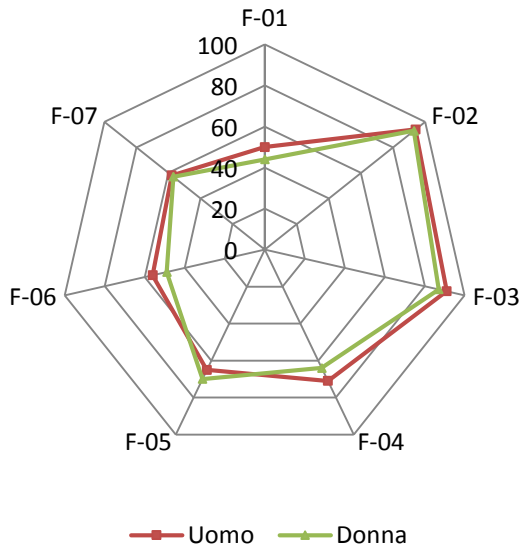
Il livello di soddisfazione rispetto ai quesiti dell'ambito E2 (Il mio lavoro: ricerca) si colloca complessivamente nella fascia di minima soddisfazione con un punteggio pari a 4,52. Tale ambito presenta le criticità più rilevanti soprattutto in quanto intervengono nei riguardi di un aspetto fondamentale dell'attività universitaria. Si riscontrano livelli di soddisfazione del tutto insoddisfacenti in particolare per il quesiti E2 - 02,10,09, con punteggi rispettivamente pari a 1,88 - 2,08 - 2,69, che danno una immagine di docenti poco sostenuti dall'Ateneo nella propria attività di ricerca, fortemente caricati dalla necessità di assolvere a sempre più pressanti adempimenti anche di carattere burocratico e pertanto posti nella condizione di non avere sufficiente tempo a svolgere compiutamente il proprio lavoro. In controtendenza invece il giudizio espresso circa il proprio livello di autonomia, che appare significativamente elevato, così come il grado di soddisfazione espresso circa il riconoscimento da parte del Dipartimento delle attività di ricerca svolte ricade in una fascia appena al di sotto di quella media. Il supporto informativo, amministrativo e logistico fornito dall'Ateneo, così come il supporto finanziario per le attività di ricerca sono ritenuti del tutto insufficienti. I giudizi espressi dai ricercatori a tempo determinato tendono mediamente ad essere meno negativi; sempre il relazione alla

qualifica il livello di insoddisfazione decresce passando dai ricercatori a tempo indeterminato, agli associati, agli ordinari. Quelli dell'ambito E2 sono i risultati medi col punteggio più basso, che quindi evidenziano una diffusa e sentita criticità, come l'ambito M "La valutazione del mio lavoro"; da rilevare che l'indagine è stata svolta a valle dell'attribuzione dello "Scatto premiale" 2015 sulla base di un apposito Regolamento di Ateneo del 23 ottobre 2014.

Domande dell'ambito F	
F-01	Mi sento parte di una squadra
F-02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti
F-03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi
F-04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti
F-05	Sono spinto a lavorare in gruppo e a collaborare
F-06	I miei colleghi di Dipartimento sono disposti ad aiutarmi a raggiungere i miei obiettivi
F-07	I miei colleghi di Dipartimento sono sensibili ai miei bisogni personali

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
F-01	55	61	65	74	56	35	346	4,69	15,9	17,6	18,8	21,4	16,2	10,1	100
F-02	1	4	17	54	153	117	346	8,08	0,3	1,2	4,9	15,6	44,2	33,8	100
F-03	5	6	26	70	150	89	346	7,59	1,4	1,7	7,5	20,2	43,4	25,7	100
F-04	25	35	51	77	94	64	346	6,15	7,2	10,1	14,7	22,3	27,2	18,5	100
F-05	28	39	46	76	89	68	346	6,1	8,1	11,3	13,3	22	25,7	19,7	100
F-06	41	54	67	83	78	23	346	4,99	11,8	15,6	19,4	24	22,5	6,6	100
F-07	41	46	60	90	75	34	346	5,24	11,8	13,3	17,3	26	21,7	9,8	100





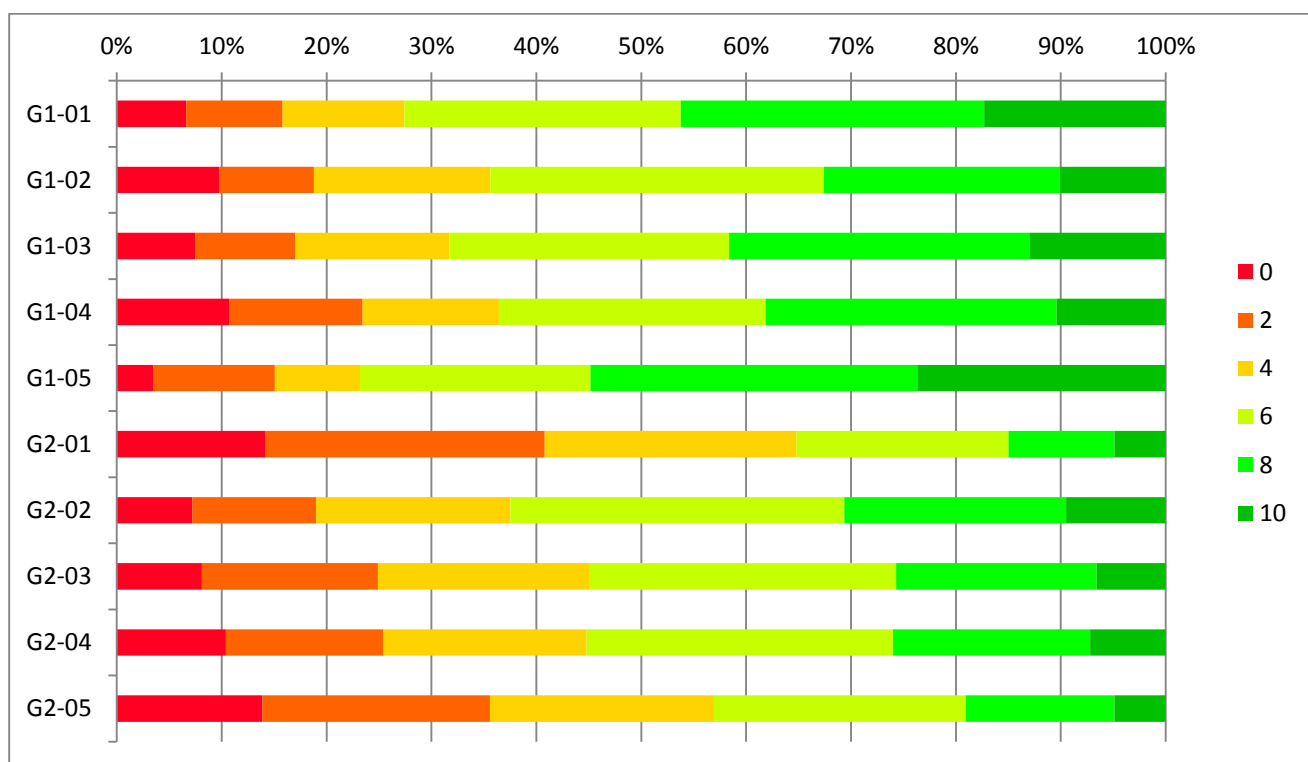
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
F-01	4,53	5,02	4,88	4,32	4,69
F-02	7,91	7,98	8,04	8,39	8,08
F-03	7,24	8,00	7,77	7,36	7,59
F-04	6,80	6,13	6,45	5,08	6,15
F-05	6,76	6,16	5,80	5,70	6,10
F-06	4,76	5,66	5,02	4,59	4,99
F-07	4,94	5,90	5,67	4,40	5,24
	6,13	6,41	6,23	5,69	6,12

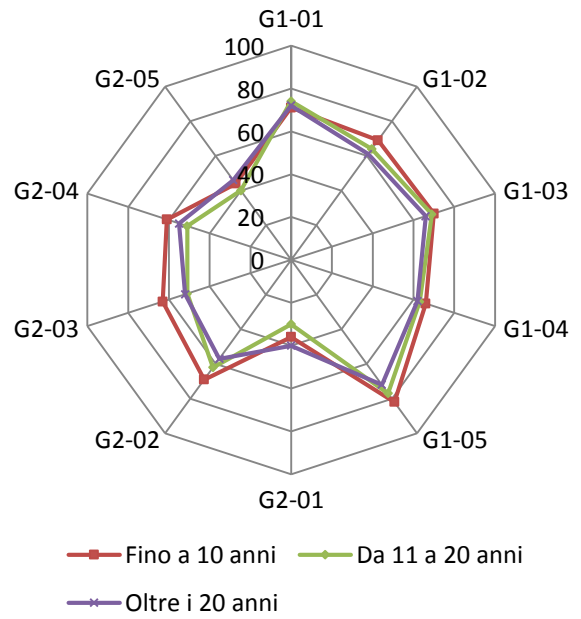
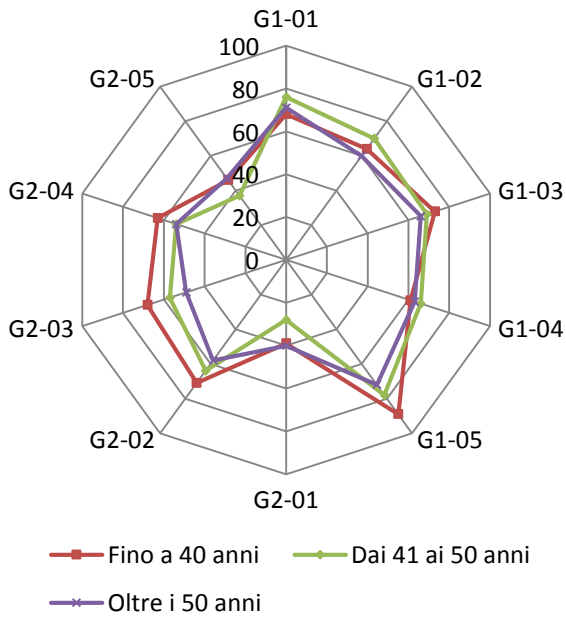
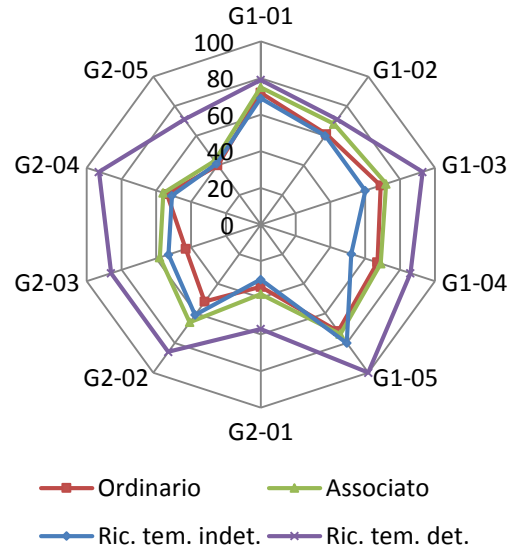
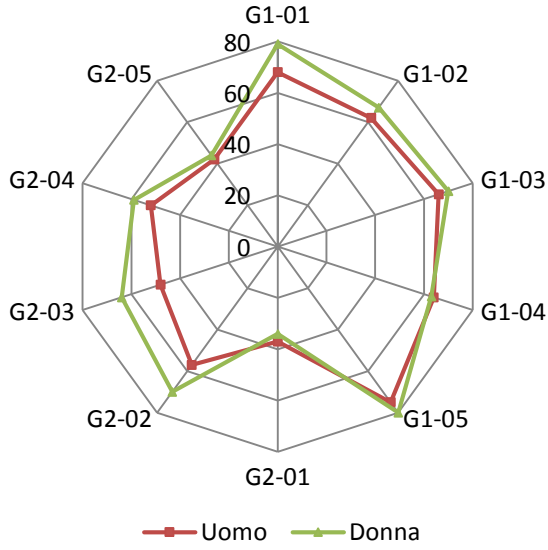
Per le domande dell'ambito F (I miei colleghi di Dipartimento) il punteggio medio si colloca nella fascia di media soddisfazione, con valori minimi entro la fascia di soddisfazione minima per i quesiti F-01, F-06, F-07 dai quali si evince una difficoltà a procedere con il lavoro di squadra in stretta collaborazione con i colleghi, mentre al contrario sembra elevata la disponibilità dei singoli ad aiutare i colleghi anche al di là di quelli che sono i propri obblighi. Tale percezione induce a ritenere che occorra ottimizzare il coordinamento del lavoro, affinché tale disponibilità manifestata dai singoli si traduca in un effettivo esercizio del lavoro di squadra. Mentre non si rilevano significative variazioni per le altre dimensioni anagrafiche, il giudizio espresso dai docenti appartenenti alle diverse qualifiche appare diversificato con giudizi più positivi da parte dei docenti strutturati PO e PA e qualche criticità segnalata al contrario dai ricercatori.



Domande dell'ambito G	
G1-01	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro in Dipartimento
G1-02	Le regole di comportamento sono rispettate in Dipartimento
G1-03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti in Dipartimento
G1-04	La circolazione delle informazioni all'interno del Dipartimento è adeguata
G1-05	Nel mio lavoro ci sono relazioni gerarchiche
G2-01	L'Ateneo investe sul personale Docente e Tecnico amministrativo anche attraverso un'adeguata attività di formazione
G2-02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro in Ateneo
G2-03	Le regole di comportamento sono rispettate in Ateneo
G2-04	La circolazione delle informazioni in Ateneo è adeguata
G2-05	L'Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
G1-01	23	32	40	91	100	60	346	6,27	6,6	9,2	11,6	26,3	28,9	17,3	100
G1-02	34	31	58	110	78	35	346	5,57	9,8	9	16,8	31,8	22,5	10,1	100
G1-03	26	33	51	92	99	45	346	5,97	7,5	9,5	14,7	26,6	28,6	13	100
G1-04	37	44	45	88	96	36	346	5,56	10,7	12,7	13	25,4	27,7	10,4	100
G1-05	12	40	28	76	108	82	346	6,74	3,5	11,6	8,1	22	31,2	23,7	100
G2-01	49	92	83	70	35	17	346	4,01	14,2	26,6	24	20,2	10,1	4,9	100
G2-02	25	41	64	110	73	33	346	5,53	7,2	11,8	18,5	31,8	21,1	9,5	100
G2-03	28	58	70	101	66	23	346	5,09	8,1	16,8	20,2	29,2	19,1	6,6	100
G2-04	36	52	67	101	65	25	346	5,05	10,4	15	19,4	29,2	18,8	7,2	100
G2-05	48	75	74	83	49	17	346	4,35	13,9	21,7	21,4	24	14,2	4,9	100



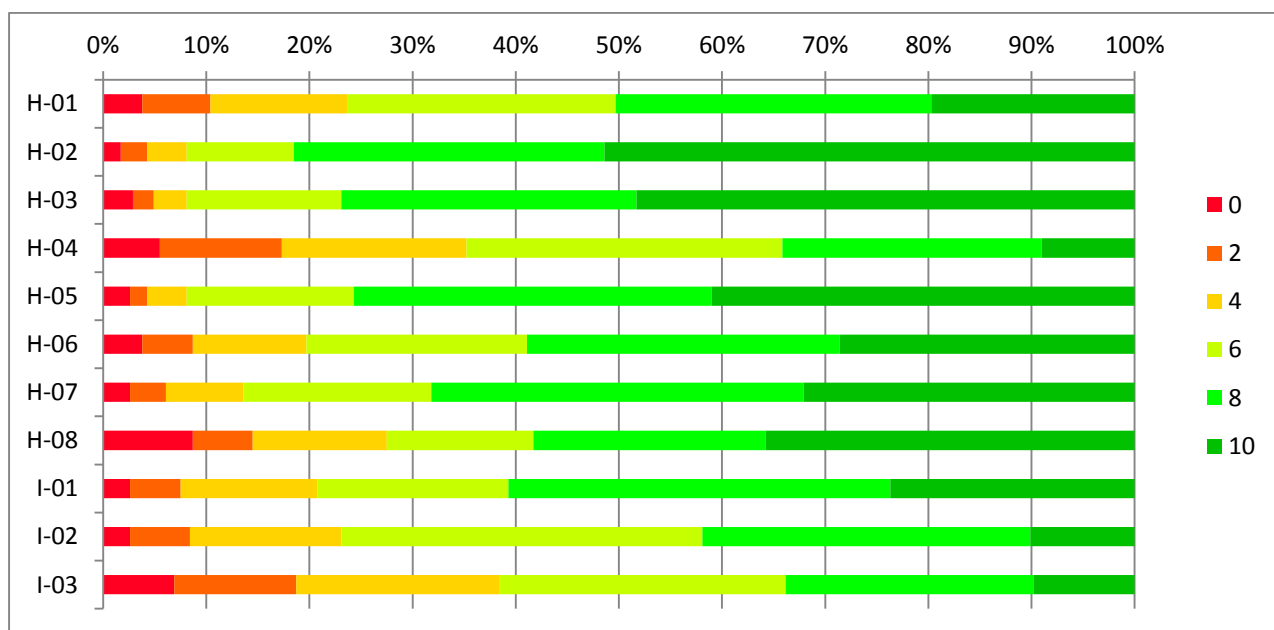


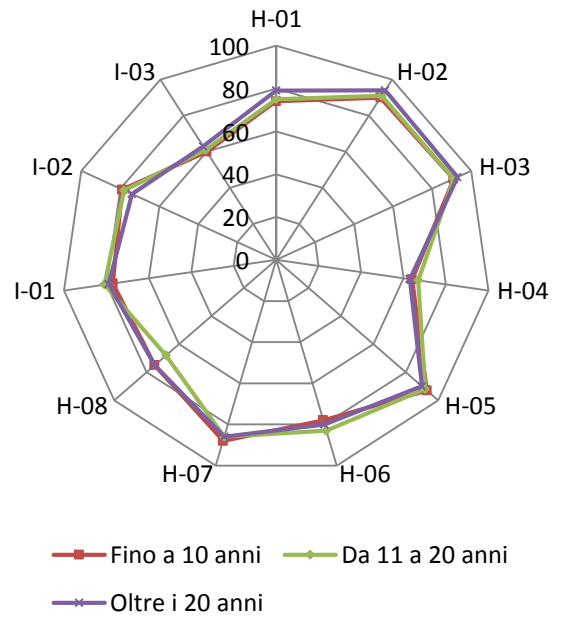
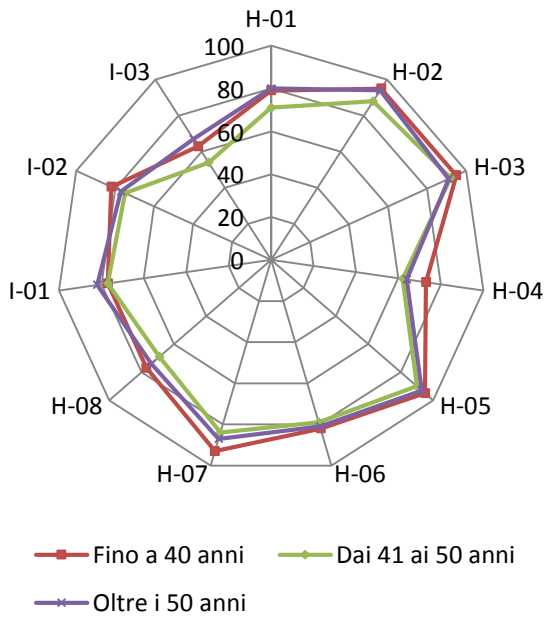
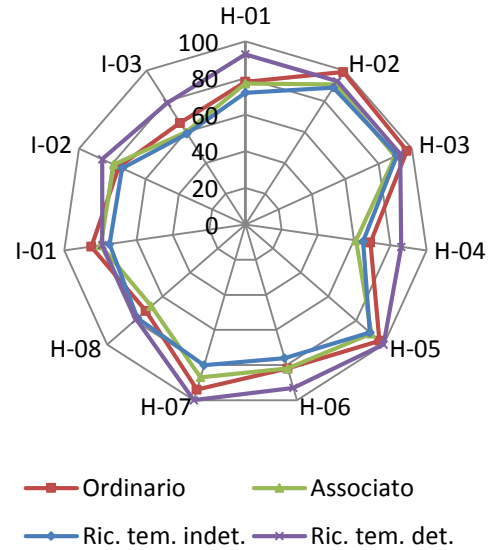
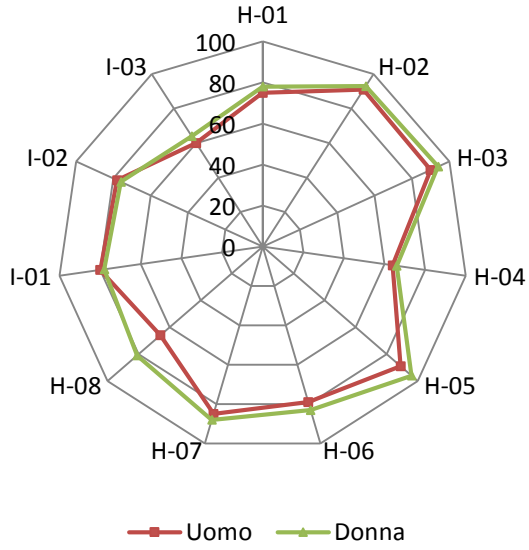
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
G1-01	6,16	7,27	6,12	5,65	6,27
G1-02	5,65	6,34	5,51	4,84	5,57
G1-03	5,86	6,45	6,35	5,14	5,97
G1-04	5,10	6,16	5,67	5,36	5,56
G1-05	6,53	6,76	6,51	7,23	6,74
G2-01	3,43	4,74	4,31	3,56	4,01
G2-02	4,97	5,97	6,08	5,01	5,53
G2-03	4,62	5,68	5,43	4,59	5,09
G2-04	4,39	5,79	5,18	4,91	5,05
G2-05	4,11	4,32	4,51	4,44	4,35
	5,08	5,95	5,57	5,07	5,41

Il punteggio per l'ambito G (Il contesto di lavoro: Dipartimento e Ateneo) si colloca in una fascia di soddisfazione di poco al di sotto di quella media, riscontrando le maggiori criticità per i quesiti G2-01 e G2-05, ove si chiede di esprimersi circa la soddisfazione delle iniziative poste in atto dall'Ateneo in un contesto di investimento rivolto sia al personale docente, sia al personale tecnico-amministrativo, anche attraverso un'adeguata attività di formazione. I giudizi espressi dai ricercatori a tempo determinato appaiono sensibilmente migliori rispetto a quelli mediamente espressi dai docenti ordinari, associati e ricercatori a tempo indeterminato. Il giudizio migliora per le docenti riguardo agli aspetti che riguardano le regole di comportamento ed il loro rispetto e la circolazione delle informazioni. Mediamente il grado di soddisfazione espresso dai docenti più giovani, di età inferiore a 40 anni ed anzianità inferiore a 10 anni risulta migliore.

Domande degli ambiti H - I	
H-01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio Ateneo
H-02	Sono orgoglioso quando il mio Ateneo raggiunge un buon risultato
H-03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio Ateneo
H-04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali
H-05	Sono disposto a impegnarmi più di quanto normalmente ci si aspetta per contribuire al successo dell'Ateneo
H-06	Il mio Ateneo ha un grande significato personale per me
H-07	Mi sento partecipe dei problemi del mio Ateneo
<b>H-08</b>	Se potessi, comunque cambierei Ateneo
I-01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività
I-02	Gli utenti pensano che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per loro e per la collettività
I-03	La gente in generale pensa che l'Ateneo in cui lavoro sia importante per la collettività

Codice	Risposte						Totale	Media	Risposte percentuali						Totale
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
H-01	13	23	46	90	106	68	346	6,64	3,8	6,6	13,3	26	30,6	19,7	100
H-02	6	9	13	36	104	178	346	8,38	1,7	2,6	3,8	10,4	30,1	51,4	100
H-03	10	7	11	52	99	167	346	8,18	2,9	2	3,2	15	28,6	48,3	100
H-04	19	41	62	106	87	31	346	5,7	5,5	11,8	17,9	30,6	25,1	9	100
H-05	9	6	13	56	120	142	346	8,03	2,6	1,7	3,8	16,2	34,7	41	100
H-06	13	17	38	74	105	99	346	7,11	3,8	4,9	11	21,4	30,3	28,6	100
H-07	9	12	26	63	125	111	346	7,56	2,6	3,5	7,5	18,2	36,1	32,1	100
H-08	30	20	45	49	78	124	346	6,87	8,7	5,8	13	14,2	22,5	35,8	100
I-01	9	17	46	64	128	82	346	7,07	2,6	4,9	13,3	18,5	37	23,7	100
I-02	9	20	51	121	110	35	346	6,36	2,6	5,8	14,7	35	31,8	10,1	100
I-03	24	41	68	96	83	34	346	5,59	6,9	11,8	19,7	27,7	24	9,8	100



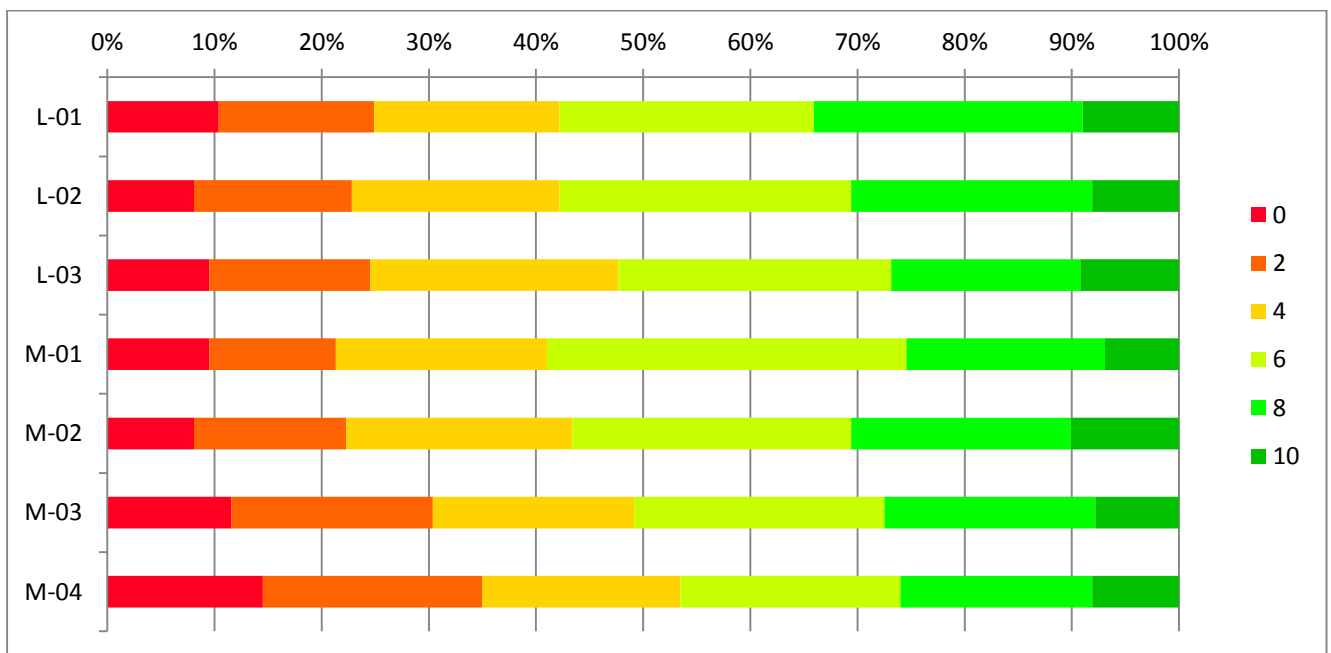


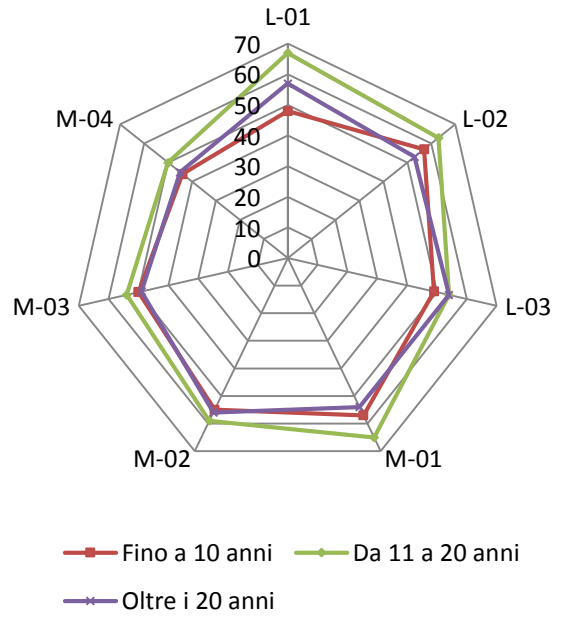
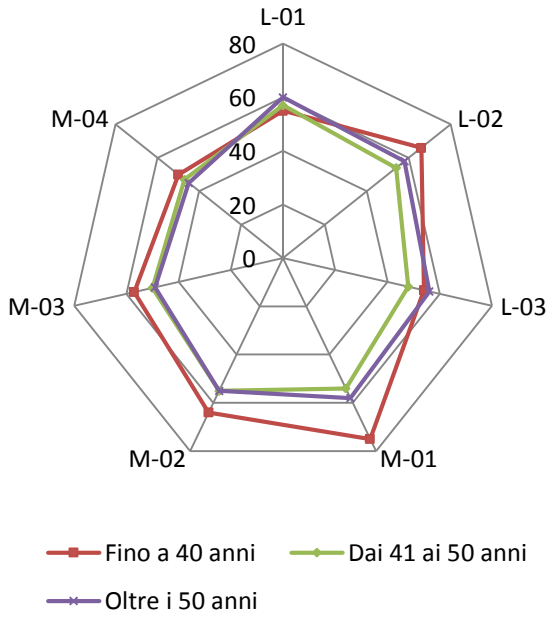
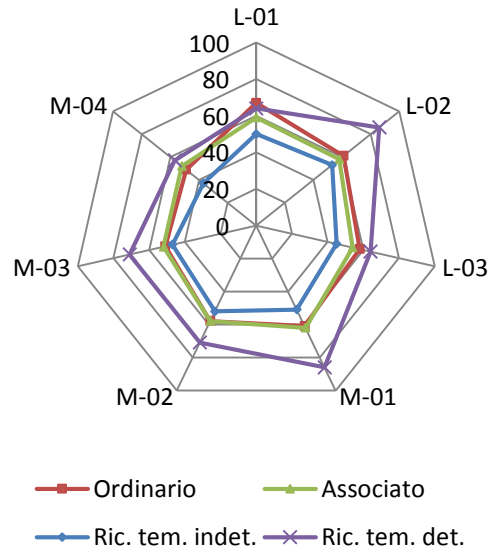
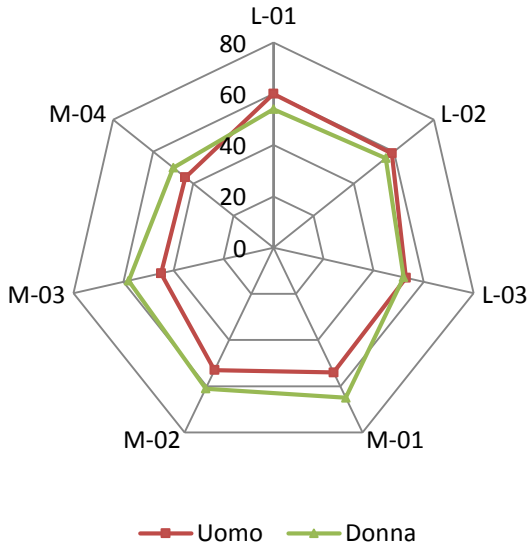
Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
H-01	6,42	6,89	6,55	6,76	6,64
H-02	7,86	8,74	8,43	8,52	8,38
H-03	7,57	8,32	8,47	8,37	8,19
H-04	5,13	6,34	5,76	5,63	5,70
H-05	7,56	8,08	8,27	8,20	8,03
H-06	6,62	7,27	6,96	7,68	7,11
H-07	7,03	7,87	7,82	7,51	7,56
H-08	6,76	7,29	6,71	6,81	6,87
	6,87	7,60	7,37	7,44	7,31
I-01	7,03	6,82	6,92	7,53	7,07
I-02	6,00	6,58	6,14	6,81	6,36
I-03	4,83	5,63	5,37	6,64	5,59
	5,95	6,34	6,14	6,99	6,34

I punteggi raggiunti dagli ambiti H (Il senso di appartenenza al mio Ateneo) ed I (L'immagine del mio Ateneo) sono mediamente soddisfacenti, collocandosi in entrambi i casi nella fascia di soddisfazione media (I) o medio alta (H). In particolare con un punteggio di 8,38 i docenti dimostrano il proprio senso di appartenenza quando esprimono soddisfazione per i buoni risultati raggiunti dall'Ateneo. Occorre rilevare come il giudizio complessivamente tenda ad una lieve flessione per i dipartimenti del Gruppo 1. Quando si chiede ai docenti di esprimere il proprio giudizio circa la corrispondenza tra i propri valori personali ed i valori e comportamenti praticati dall'Ateneo ed il livello di soddisfazione si colloca in una fascia inferiore a quella media (5,70) occorre porsi qualche domanda per cercare di capire le ragioni che si pongono alla base di tale giudizio. All'asserzione H.08 (Se potessi cambierei Ateneo) la percentuale di uomini che hanno espresso una opinione positiva nei confronti dell'Ateneo è di solo il 66% (81% per le donne).

Domande degli ambiti L - M	
L-01	Conosco l'indirizzo strategico della politica del mio Ateneo
L-02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo
L-03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo
M-01	Ritengo di essere valutato dall'Ateneo sulla base di elementi importanti del mio lavoro
M-02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro
M-03	Sono correttamente informato dall'Ateneo sulla valutazione del mio lavoro
M-04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati per contribuire alla performance dell'Ateneo

Codice	Risposte						Total e	Medi a	Risposte percentuali						Total e
	0	2	4	6	8	10			0	2	4	6	8	10	
L-01	36	50	60	82	87	31	346	5,31	10,4	14,5	17,3	23,7	25,1	9	100
L-02	28	51	67	94	78	28	346	5,31	8,1	14,7	19,4	27,2	22,5	8,1	100
L-03	33	52	80	88	61	32	346	5,09	9,5	15	23,1	25,4	17,6	9,2	100
M-01	33	41	68	116	64	24	346	5,21	9,5	11,8	19,7	33,5	18,5	6,9	100
M-02	28	49	73	90	71	35	346	5,34	8,1	14,2	21,1	26	20,5	10,1	100
M-03	40	65	65	81	68	27	346	4,88	11,6	18,8	18,8	23,4	19,7	7,8	100
M-04	50	71	64	71	62	28	346	4,62	14,5	20,5	18,5	20,5	17,9	8,1	100







Punteggio aggregato per gruppi					
Ambito	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	Totale
L-01	4,97	6,18	5,45	4,69	5,31
L-02	4,83	6,40	5,33	4,79	5,31
L-03	4,44	6,34	5,00	4,72	5,09
	4,75	6,31	5,26	4,73	5,24
M-01	4,97	5,55	5,30	5,03	5,21
M-02	4,76	6,00	5,39	5,28	5,34
M-03	4,53	5,21	5,02	4,79	4,88
M-04	4,34	4,84	4,86	4,42	4,62
	4,65	5,40	5,14	4,88	5,01

I quesiti degli ambiti L ed M riguardano il grado di condivisione e soddisfazione espresso dai docenti sulla programmazione. Con un punteggio medio pari a 5,24 i docenti esprimono una soddisfazione medio bassa rispetto alla conoscenza ed alla condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo, così come esprimono un giudizio non del tutto soddisfacente circa la conoscenza dei risultati raggiunti, con un punteggio inferiore di poco superiore a 5. Il livello di soddisfazione si riduce nei dipartimenti dei Gruppi 1 e 4. In particolare (L-01) gli indirizzi strategici di Ateneo, ma il discorso può essere esteso a tutti gli aspetti che riguardano sia l'organizzazione che la valutazione, sono più presenti nell'ordine ai docenti ordinari rispetto agli associati ed ai ricercatori e soprattutto a quei docenti che sono nel pieno della propria carriera, nella fascia di anzianità di servizio compresa tra 11 e 20 anni. Gli aspetti espressi nelle asserzioni dell'ambito M (La valutazione del mio lavoro) il giudizio espresso dalle donne, pur per valori inferiori al 60%, risulta più favorevole rispetto a quello espresso dagli uomini.

## Tabelle rappresentative dei punteggi

Nella tabella che segue per ciascun quesito sono riportati i punteggi medi di Ateneo differenziati per le dimensioni anagrafiche adottate; i punteggi sono stati raggruppati in cinque gruppi di quintili rappresentati graficamente dalle diverse colorazioni più sopra specificate.

	Genere		Qualifica				Età			Anzianità serv			Dipartimenti				Ateneo
	M	F	PO	PA	RU	RTD	≤40	41-50	>50	≤10	11-20	>20	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4	
A1-01	7,1	6,6	7,0	7,3	6,3	6,7	6,2	7,0	7,0	6,4	7,0	7,2	5,9	7,0	7,6	7,0	6,9
A1-02	7,8	8,2	8,2	8,3	7,5	7,4	7,2	8,2	8,1	7,5	8,2	8,2	8,2	7,8	8,1	7,8	8,0
A1-03	6,3	6,2	7,0	6,6	5,6	5,4	5,6	6,1	6,6	5,6	6,3	6,9	4,8	7,1	7,1	6,1	6,3
A1-04	8,3	8,4	8,5	8,4	8,3	7,6	8,2	8,3	8,4	8,1	8,1	8,8	8,0	8,8	8,5	8,2	8,4
A2-01	8,5	8,1	8,8	8,8	7,5	7,7	8,3	8,3	8,3	8,4	8,3	8,3	8,4	8,9	8,5	7,5	8,3
A2-02	8,8	8,6	9,0	8,9	8,2	9,1	9,0	8,6	8,7	8,7	8,8	8,6	8,5	8,9	9,0	8,3	8,7
A2-03	7,1	7,1	7,8	7,3	6,3	7,4	7,1	6,9	7,2	7,5	6,7	7,1	6,5	8,1	7,6	6,1	7,1
A2-04	8,6	8,8	8,9	8,8	8,4	9,3	8,5	8,6	8,8	8,8	8,6	8,7	8,5	8,8	8,6	8,9	8,7
B-01	9,5	9,4	9,6	9,5	9,3	9,9	9,4	9,6	9,4	9,5	9,5	9,5	9,4	9,5	9,7	9,2	9,5
B-02	9,8	8,2	9,4	9,1	8,8	9,7	9,3	9,1	9,0	9,1	8,8	9,3	9,2	8,7	9,5	8,9	9,1
B-03	8,4	8,3	9,1	8,4	7,9	8,6	8,1	8,4	8,4	8,3	8,4	8,3	8,0	8,7	8,4	8,5	8,4
C-01	6,1	5,9	6,2	6,0	5,9	6,9	6,2	6,2	5,8	6,3	6,1	5,7	5,9	6,6	6,0	5,7	6,0
C-02	4,8	4,6	5,0	4,6	4,6	6,4	4,7	4,6	4,9	4,8	4,6	4,8	4,5	4,6	4,9	4,8	4,7
D-01	5,0	4,8	5,7	5,1	4,1	5,6	4,8	4,9	4,9	5,0	4,9	4,8	4,3	5,8	5,1	4,4	4,9
D-02	6,3	6,5	8,6	6,3	5,2	8,1	6,4	6,2	6,6	6,5	6,0	6,8	6,3	6,9	6,5	6,0	6,4
D-03	4,4	4,5	4,9	4,5	4,0	5,6	4,8	4,3	4,5	4,8	4,2	4,4	3,7	6,0	4,2	4,1	4,4
E1-01	6,1	6,2	6,0	6,1	6,2	6,7	6,4	6,1	6,1	5,9	6,4	6,1	5,4	6,3	7,3	5,3	6,1
E1-02	6,4	6,6	7,2	6,6	6,0	6,1	6,6	6,6	6,4	6,7	6,3	6,6	6,5	7,5	7,2	4,7	6,5
E1-03	8,5	8,8	8,5	8,7	8,6	8,9	8,5	8,7	8,6	8,5	8,7	8,6	8,5	8,4	8,7	8,9	8,6
E1-04	9,2	9,3	9,3	9,3	9,1	9,4	8,9	9,3	9,3	9,1	9,3	9,3	9,3	9,4	9,0	9,2	9,2
E1-05	6,9	7,5	7,0	7,3	6,9	7,9	7,3	7,1	7,1	7,2	7,1	7,1	7,1	7,5	7,1	6,9	7,2
E1-06	5,6	6,4	6,0	6,2	5,3	7,3	6,2	5,8	5,9	5,9	6,0	5,8	6,1	6,1	6,0	5,4	5,9
E1-07	5,5	6,1	5,9	5,9	5,3	6,7	5,8	5,7	5,7	5,6	5,9	5,7	5,9	6,4	5,8	5,0	5,7
E1-08	5,0	6,1	5,3	5,6	5,3	7,3	6,4	5,4	5,3	6,0	5,5	5,0	5,0	6,3	5,6	5,1	5,5
E1-09	8,2	8,5	8,2	8,5	8,4	7,9	8,3	8,5	8,3	8,3	8,5	8,2	8,1	8,5	8,4	8,4	8,3
E1-10	7,3	7,7	7,6	7,7	7,1	8,0	7,6	7,5	7,4	7,4	7,6	7,4	7,2	8,0	7,8	6,9	7,5
E2-01	3,9	4,2	4,0	4,0	4,0	4,4	4,4	3,6	4,2	4,0	3,8	4,2	3,0	4,7	4,6	3,7	4,0
E2-02	1,6	2,2	1,6	2,0	1,7	2,7	2,5	1,5	2,1	1,9	1,7	2,2	1,3	2,7	1,8	1,8	1,9
E2-03	3,6	3,2	3,9	3,5	3,1	4,3	4,1	2,9	3,7	3,4	3,3	3,8	4,1	2,6	3,6	3,5	3,5
E2-04	5,9	5,5	6,2	6,2	4,8	6,9	7,0	5,6	5,5	6,3	5,6	5,4	6,3	6,0	6,2	4,4	5,8
E2-05	8,6	8,2	9,2	8,7	7,7	7,4	8,1	8,5	8,4	8,4	8,4	8,5	8,4	8,8	8,6	7,8	8,4
E2-06	5,2	5,7	5,9	5,5	4,8	6,4	6,1	5,3	5,2	5,7	5,4	5,1	5,1	5,8	5,5	5,2	5,4
E2-07	5,9	5,9	6,7	6,2	4,9	6,7	6,3	5,8	5,8	6,0	5,9	5,7	5,7	6,1	6,1	5,5	5,9
E2-08	5,5	5,8	6,5	5,5	5,2	6,9	6,0	5,5	5,6	5,9	5,4	5,6	5,5	6,4	5,9	4,6	5,6

<b>E2-09</b>	2,2	3,3	2,1	2,4	3,1	4,9	3,4	2,5	2,6	2,8	2,8	2,4	2,6	2,7	2,6	2,9	2,7
<b>E2-10</b>	2,0	2,2	1,8	2,0	2,2	3,4	2,5	1,9	2,1	2,3	2,0	2,0	1,8	2,3	2,0	2,3	2,1
F-01	4,8	4,5	5,6	4,7	4,0	5,9	5,1	4,5	4,7	5,0	4,4	4,7	4,5	5,0	4,9	4,3	4,7
F-02	8,0	8,2	8,1	8,2	7,8	9,3	8,3	7,9	8,2	8,2	7,9	8,2	7,9	8,0	8,0	8,4	8,1
F-03	7,7	7,4	8,4	8,0	6,7	7,9	7,6	7,4	7,7	7,4	7,6	7,7	7,2	8,0	7,8	7,4	7,6
F-04	6,4	5,8	7,4	6,3	5,1	6,6	6,3	6,2	6,1	6,3	6,0	6,2	6,8	6,1	6,5	5,1	6,2
F-05	6,0	6,3	7,0	6,4	5,1	7,3	6,5	6,3	5,8	6,4	6,1	5,9	6,8	6,2	5,8	5,7	6,1
F-06	5,1	4,9	5,6	5,3	4,3	5,4	5,4	5,2	4,7	5,3	5,1	4,6	4,8	5,7	5,0	4,6	5,0
F-07	5,2	5,3	5,7	5,6	4,5	5,4	5,6	5,5	4,9	5,4	5,5	4,8	4,9	5,9	5,7	4,4	5,2
G1-01	6,0	6,6	6,2	6,5	6,0	6,4	6,1	6,5	6,1	6,4	6,3	6,2	6,2	7,3	6,1	5,7	6,3
G1-02	5,5	5,7	5,4	5,9	5,2	6,1	5,6	5,7	5,5	5,7	5,5	5,5	5,7	6,3	5,5	4,8	5,6
G1-03	5,9	6,1	6,2	6,2	5,3	7,4	6,2	5,9	5,9	5,9	6,0	6,0	5,9	6,5	6,4	5,1	6,0
G1-04	5,7	5,4	5,9	5,9	4,8	6,6	5,7	5,5	5,5	5,6	5,5	5,5	5,1	6,2	5,7	5,4	5,6
G1-05	6,6	7,0	6,2	6,4	7,3	8,9	7,6	6,9	6,3	7,3	6,7	6,4	6,5	6,8	6,5	7,2	6,7
G2-01	4,0	4,0	3,8	4,2	3,8	4,4	4,1	3,8	4,2	4,0	4,0	4,1	3,4	4,7	4,3	3,6	4,0
G2-02	5,4	5,7	5,0	5,7	5,4	6,7	6,1	5,7	5,2	5,9	5,6	5,2	5,0	6,0	6,1	5,0	5,5
G2-03	4,8	5,4	4,5	5,3	5,0	6,7	5,8	5,2	4,7	5,5	4,9	4,9	4,6	5,7	5,4	4,6	5,1
G2-04	4,9	5,3	4,8	5,1	4,9	7,1	5,5	5,0	5,0	5,3	4,9	5,0	4,4	5,8	5,2	4,9	5,1
G2-05	4,4	4,4	4,4	4,4	4,1	6,0	4,5	4,1	4,6	4,3	4,3	4,5	4,1	4,3	4,5	4,4	4,4
H-01	6,5	6,9	6,7	6,9	6,2	7,9	6,7	6,4	6,8	6,6	6,6	6,8	6,4	6,9	6,6	6,8	6,6
H-02	8,3	8,5	8,7	8,3	8,2	9,1	8,6	8,1	8,5	8,4	8,3	8,4	7,9	8,7	8,4	8,5	8,4
H-03	8,1	8,3	8,5	8,2	8,0	8,9	8,4	8,1	8,1	8,1	8,4	8,1	7,6	8,3	8,5	8,4	8,2
H-04	5,7	5,8	5,6	5,6	5,7	7,1	6,2	5,6	5,7	5,7	5,7	5,7	5,1	6,3	5,8	5,6	5,7
H-05	8,1	8,0	8,8	8,0	7,5	9,1	8,3	7,7	8,2	8,0	8,1	8,1	7,6	8,1	8,3	8,2	8,0
H-06	7,1	7,2	7,3	7,3	6,7	8,1	7,0	6,9	7,3	7,0	7,2	7,2	6,6	7,3	7,0	7,7	7,1
H-07	7,6	7,5	8,2	7,6	7,0	8,1	7,5	7,4	7,7	7,5	7,5	7,7	7,0	7,9	7,8	7,5	7,6
<b>H-08</b>	6,3	7,6	7,0	6,7	7,0	7,1	7,1	6,6	7,1	7,0	6,5	7,2	6,8	7,3	6,7	6,8	6,9
I-01	7,1	7,1	7,4	7,1	6,7	7,4	7,0	6,8	7,3	6,9	7,3	7,0	7,0	6,8	6,9	7,5	7,1
I-02	6,2	6,5	6,5	6,4	6,1	6,7	6,6	6,1	6,5	6,4	6,4	6,3	6,0	6,6	6,1	6,8	6,4
I-03	5,4	5,9	5,7	5,6	5,4	6,6	5,7	5,2	5,9	5,5	5,5	5,7	4,8	5,6	5,4	6,6	5,6
L-01	5,5	5,1	6,1	5,3	4,8	5,6	5,3	5,0	5,6	4,7	5,6	5,5	5,0	6,2	5,5	4,7	5,3
L-02	5,5	5,1	5,5	5,3	5,1	6,3	5,8	5,0	5,4	5,3	5,3	5,3	4,8	6,4	5,3	4,8	5,3
L-03	5,1	5,1	5,3	5,2	4,8	5,7	5,4	4,9	5,1	5,1	5,1	5,0	4,4	6,3	5,0	4,7	5,1
M-01	5,0	5,5	5,3	5,4	4,7	6,7	6,0	5,1	5,1	5,3	5,5	4,9	5,0	5,6	5,3	5,0	5,2
M-02	5,2	5,6	5,4	5,5	5,0	6,4	5,7	5,2	5,3	5,2	5,5	5,3	4,8	6,0	5,4	5,3	5,3
M-03	4,6	5,3	4,8	5,0	4,7	5,9	5,3	4,8	4,8	4,8	5,2	4,7	4,5	5,2	5,0	4,8	4,9
M-04	4,5	4,9	4,6	4,9	4,2	5,7	5,0	4,7	4,5	4,5	4,8	4,6	4,3	4,8	4,9	4,4	4,6

Nella tabella seguente si sono espresse le variazioni percentuali dei punteggi rispetto al punteggio medio di Ateneo, considerando solo quelle variazioni, sia in aumento che in diminuzione, superiori ad una soglia minima fissata a 9,5.

	Genere		Qualifica				Età			Anzianità serv			Dipartimenti			
	M	F	PO	PA	RU	RTD	≤40	41-50	>50	≤10	nov-20	>20	Gruppo 1	Gruppo 2	Gruppo 3	Gruppo 4
A1-01							-10						-15		10	
A1-02							-10									
A1-03			11		-11	-13	-10				-11	11	-24	13	13	
A1-04																
<b>A2-01</b>					-10											-10
<b>A2-02</b>																
<b>A2-03</b>			10		-11									14		-14
A2-04																
<b>B-01</b>																
<b>B-02</b>		-10														
<b>B-03</b>																
C-01						14								10		
C-02						36										
D-01			16		-17	14							-12	19		-11
D-02			34		-20	27										
D-03			10		-10	26							-16	34		
E1-01													-12		19	-13
<b>E1-02</b>			10											15	10	-27
E1-03																
E1-04																
E1-05						10										
E1-06					-10	23										
E1-07						17								12		-13
E1-08		11				33	16							15		
E1-09																
E1-10																
E2-01						11	10						-26	18	15	
E2-02	-14	19	-14			44	31	-23			-11	15	-29	43		
<b>E2-03</b>			12		-12	24	18	-16					17	-25		
<b>E2-04</b>					-16	19	21									-23
E2-05			10			-12										
E2-06			10		-11	19	13									
E2-07			14		-17	14										
E2-08			15			22								13		-18
<b>E2-09</b>	-17	22	-22	-10	15	81	26					-10				

<b>E2-10</b>			-14		65	22	-11						-14		
F-01			19	-15	25	10									
F-02					15										
F-03			10	-12											
F-04			21	-17								11			-17
F-05			14	-16	20							11			
F-06			11	-15									13		
F-07				-14									13		-16
G1-01													16		-10
G1-02					10								14		-13
G1-03				-11	24										-14
G1-04				-13	18								11		
G1-05					31	13									
G2-01					10							-14	18		-11
G2-02			-10		21	11						-10		10	
G2-03			-11		32	14							12		-10
G2-04					41	10						-13	15		
G2-05					38										
H-01					18										
H-02															
H-03															
H-04					25							-10	11		
H-05					14										
H-06					14										
H-07															
<b>H-08</b>		11													
I-01															
I-02															
I-03					18							-14			19
L-01			15							-11			16		-12
L-02					18								21		-10
L-03					12							-13	25		
M-01				-10	29	15									
M-02					20							-11	12		
M-03					20										
M-04				-10	24										

### Osservazioni e conclusioni del Nucleo di Valutazione (OIV)

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del --/--/2016 ha preso in esame gli esiti della rilevazione e le analisi contenute nella relazione e formula le seguenti osservazioni e raccomandazioni.

## Osservazioni

Vi è una marcata differenza di tasso di risposta in base al genere (F = 140% M) e per Gruppo (46-48% per Scienze contro 30-34% per Umanistico e Medico), e ancor di più in relazione all'età (calo costante dal 62% al 18%).

La percentuale di risposta globale è inferiore al 40%; pur riconoscendo che l'indagine è stata condotta per la prima volta e che con qualche probabilità il timore sulla garanzia di anonimato è perciò ancora diffuso, pare potersi evincere (specie in connessione col grosso calo in base all'età e con le segnalazioni fortemente negative sugli ambiti Didattica e Ricerca relativi all'Ateneo) una mancanza di fiducia sugli esiti concreti che tale rilevazione possa produrre. È compito degli Organi di Governo dell'Ateneo dare risposta fattiva alle aspettative del corpo Docente, che con le sue attività di Ricerca, Insegnamento e Terza missione costituisce il motore dell'Università.

Pur nell'uniforme valutazione negativa per gli ambiti C, D, L, M, vi sono sensibili differenze di valutazione fra i gruppi di dipartimenti (tab.6) che gli organi di governo devono approfondire, cercandone le cause.

## Raccomandazioni

Relativamente al delicato ambito A (sicurezza e stress), a fronte di un generalizzato altissimo grado di passione per il proprio lavoro (96% risposte positive) sono presenti situazioni da affrontare perché non accettabili: in particolare le domande A1-01 e 03 (caratteristiche e sicurezza del luogo di lavoro) rappresentano situazioni critiche, più concentrate nel gruppo Scienze/Vita, ma anche il 12-15% di risposte negative alle domande A2-01 (mobbing) e 02 (molestie) è assolutamente rilevante (un poco più concentrato nel gruppo Medico). Si suggerisce **un'analisi mirata delle strutture**, in collaborazione coi Direttori dei Dipartimenti, e **l'istituzione e pubblicizzazione di punti di ascolto anonimi mediante personale appositamente formato**, come in molte altre Amministrazioni.

Relativamente all'altrettanto delicato ambito B (discriminazioni) vi è una sensibile percentuale (4%) di risposte negative alla domanda B-01: la situazione andrebbe pubblicizzata e stigmatizzata, e si potrebbe suggerire una piccola **campagna di informazione interna** o una richiesta ai Direttori di Dipartimento di **monitorare le situazioni potenzialmente a rischio** o **l'istituzione di uno sportello anonimo interno**. Per le domande B-02 e 03 le percentuali di risposte negative sono da ritenersi fisiologiche.

Cattiva la situazione della distribuzione dei carichi didattici e organizzativi nei Dipartimenti (ambito C). In particolare, se si depurasse la domanda C-02 sui carichi organizzativi delle risposte (comprensibilmente niente affatto negative) degli RTD, la situazione sarebbe ancora peggiore. Sostanzialmente uniforme per i carichi organizzativi, sui carichi didattici la critica è lievemente più importante per il gruppo Medico e marcatamente meno importante per quello Umanistico. Tuttavia (vedi oltre per la domanda E1-05) l'impegno didattico viene generalmente riconosciuto, si lamenta solo la sua distribuzione.

L'ambito D (carriera) merita un'analisi approfondita: in particolare RU e PA ritengono in modo molto netto (risposte positive al 55-67% contro 86-94% di RTD e PO) di svolgere un lavoro non conforme alla propria qualifica; anche se in parte ciò è fisiologico, lo scarto sembra troppo elevato, e vista anche l'analisi dell'ambito C si suggerisce di **limitare il ricorso a queste figure per incarichi organizzativi (e magari anche didattici) tramite apposite linee guida**, o al contrario **mostrare un tangibile apprezzamento per queste attività** (ad esempio nei meccanismi per i futuri scatti premiali), specie viste le risposte alle domande sulla possibilità di carriera D-01 (in Dipartimento) e D-03 (in Ateneo) che hanno percentuali negative sul 50%, e critica più marcata per il comportamento dell'Ateneo. Su questi due punti, accanto a una situazione sul Dipartimento che riproduce quella della domanda D-02 (in questo caso, i PO sono soddisfatti della carriera, gli RTD hanno ancora sogni, mentre PA e RU sono nettamente più negativi), per la sola domanda sull'Ateneo si assiste a un calo in picchiata del gradimento da parte dei PO (da 66% a 41%) che mostrano una mancanza di comprensione o di fiducia negli organi centrali da parte dei "più addetti" ai lavori, per quanto riguarda la distribuzione di risorse. La critica interna ai Dipartimenti è più marcata nei gruppi Scienze/Vita e Medico, quella verso l'Ateneo coinvolge tutti salvo il gruppo Umanistico. Si vedano poi le analisi di alcune domande dell'ambito E2.

L'ambito E1 (didattica) mostra con le domande 03, 04 e 09 che (quasi) tutti sono motivati nell'attività didattica dal rapporto con gli studenti, e molto meno (il gradimento scende quasi a metà!) dal rapporto col Dipartimento e con l'Ateneo: in particolare si lamenta che venga sì considerata la quantità di didattica, ma non la qualità. Questa indagine è stata svolta a valle dell'attribuzione dello scatto premiale con un regolamento di Ateneo (che il Nucleo ha già criticato) in cui venivano considerate solo le ore o CFU di attività didattica. **Si raccomandano importanti azioni per correggere la percezione dei docenti**, quali: una **pesatura** (sia in termini di distribuzione che di riconoscimenti) **dei carichi didattici più equa** (il numero di ore per CFU varia da CdS a CdS; l'equivalenza ore/CFU non è stata basata su un'analisi della realtà ma da necessità contingenti, anche di bilancio; corsi con pochi o molti studenti

sono indistinti; lo stesso per corsi alle matricole o ad altri studenti) e specialmente l'introduzione di misure per **premiare la didattica di qualità**. Su questo punto si suggerisce di **utilizzare i report degli studenti, opportunamente equilibrati, per trovare incentivi alla didattica di qualità** (le domande 06, 07 e 08 sono i picchi negativi dell'ambito specie per il gruppo Medico, seguiti a ruota dalla 01 sul supporto di Ateneo alla didattica con eccezione del gruppo Scienze/Tecnica). Decisamente sentita nel solo gruppo Medico la necessità di corsi di aggiornamento didattico, di cui **si raccomanda l'introduzione possibilmente via e-learning**. Maggiore attenzione va prestata ai servizi di supporto alla didattica, per i quali si raccomanda di **introdurre sistemi di analisi della customer satisfaction**.

I numeri dell'ambito E2 (ricerca) parlano da soli, arrivando fino a un abisso di 88% di risposte negative per la domanda 02 (che però non è la più indicativa): passiamo direttamente alle raccomandazioni, che riguardano azioni non procrastinabili.

L'Ateneo non dà supporto logistico e amministrativo per la ricerca (01), specie per il gruppo Scienze/Vita. Si raccomanda pertanto di **introdurre sistemi di analisi della customer satisfaction** per questi servizi, o di **condurre una indagine mirata** nel corpo docente per evidenziare i problemi in modo più puntuale.

L'Ateneo non dà soldi per la ricerca (02). Si raccomanda di **concentrare fondi su questo punto** evitando magari grosse spese in altri ambiti, o magari razionalizzando l'uso e la consistenza del personale. Questo comprende anche le difficoltà per missioni (03, limitatamente al gruppo Umanistico) o per sottoporre lavori a riviste di fascia alta (04, limitatamente al gruppo Medico), per le quali però si potrebbero pensare **strategie ad hoc (premiali)**.

Il Dipartimento e specialmente l'Ateneo non apprezzano l'attività di ricerca (07 e 06). Questo si connette parzialmente a quanto detto a proposito dello scatto premiale sull'ambito E1. Si raccomanda anzitutto di **formulare una chiara e condivisa indicazione della valutazione della ricerca**, possibilmente vicina a quella che compare nei ranking internazionali e che usi **indicatori** (o altri strumenti per i settori non bibliometrici) **normalizzati per settore** in modo da mettere tutti i settori il più possibile alla pari. Si suggerisce altresì di **premiare la qualità della ricerca eccellente** in modo fattivo (ad esempio con assegnazione di posti o fondi).

I docenti hanno troppo altro da fare (domande 09 e 10). Dato che effettivamente da fare c'è, non è possibile eliminare il problema; si raccomanda, anche in connessione a quanto detto nell'ambito D, di **introdurre incentivi per le figure che più sono esposte sul fronte organizzativo** (presidenti di CdS, di Organi e Commissioni), ad esempio automatismo dello scatto premiale.



L'ambito F riguarda la cooperazione all'interno dei Dipartimenti. Essenzialmente non c'è (01), con la curiosa percezione che ciascuno è disponibilissimo (02: 94%) ma gli altri non tanto (06: solo 53%). Le risposte sono frastagliate solo per quanto riguarda la qualifica, con in generale PO più positivi e RU più negativi. La massima comprensione e cooperazione (06 e 07) si trova nei gruppi Umanistico e Scienze/Tecnica. Non si formulano raccomandazioni su questo ambito.

Le critiche già viste per gli ambiti D ed E si rispecchiano nell'ambito G (regole, compiti, formazione), diviso per Dipartimento (G1) e Ateneo (G2). Anche in questo caso la pagella degli organi centrali è peggiore di quella dei Dipartimenti. Nel quadro negativo generale e uniforme (a parte gli RTD che segnano in ogni domanda punteggi altamente sopra la media) spicca (G2-01) la domanda di maggiore e migliore formazione per il PTA, che spesso non svolge o non svolge bene il proprio compito non per inettitudine, ma per mancanza di facili, chiare, precise, preliminari e continue attività di informazione e formazione. Si raccomanda di investire la maggior quantità possibile di risorse per dapprima individuare i punti di maggior carenza grazie alle già citate **analisi puntuali di customer satisfaction** (o in questo caso, anche di economiche **auto-analisi!**) e poi **realizzare sia pur costosi corsi appositi, che possono generare un sensibile ritorno (anche economico) in termini di efficienza.** Altrettanto importante (G2-05) la critica sulla difficoltà di conciliare lavoro e vita, problematica per la quale si imputa all'Ateneo poca attività. Se non si è in grado di dare risposte per mancanza di percezione delle origini del problema, si raccomanda **una analisi del dettaglio di questa necessità**, per poter scegliere quali azioni sono più necessarie. Si noti come la risposta sia indipendente dal genere.

Con gli ambiti H ed I si entra nelle zone migliori. Si ritiene che la risposta non esageratamente positiva alla domanda 01 (al contrario delle altre) possa essere imputata a un certo snobismo connaturato con la professione, ma le domande 02, 03, 05, 06 e 07, che mostrano un grande coinvolgimento a dispetto delle critiche emerse negli altri ambiti, dovrebbero essere **prese dagli organi di governo come stimolo** a cercare di risolvere i problemi evidenziati altrove in questa relazione. Non vanno però trascurate le domande 04 (con un risultato appena sufficiente denota una scarsa trasmissione dei valori cardine dell'Ateneo e va letta in connessione con le critiche all'Ateneo per il mancato o scarso riconoscimento della professionalità didattica e scientifica) e 08 (un terzo dei rispondenti cambierebbe comunque Ateneo). Si raccomandano l'**enunciazione chiara, la diffusione efficace e la messa in pratica dei valori di questa Amministrazione**, e una **indagine sui docenti fuori sede** per valutare se sia la logistica, e non disaffezione, la causa della risposta 08 (anche data la percentuale assai più alta fra gli uomini).

Con livelli calanti di soddisfazione, le tre domande dell'ambito I rappresentano il calo di immagine dell'Ateneo all'allontanarsi dal suo centro. Il NdV riconosce tuttavia che **sono già in atto strategie di comunicazione e coinvolgimento col territorio**, di cui si potranno valutare gli effetti nel medio periodo. Non vi sono per questi due ambiti grosse differenze di risposta, salvo un maggiore apprezzamento dell'Ateneo sul territorio percepito dal gruppo Medico, forse quello che è a più immediato contatto con gli abitanti del territorio medesimo.

Altri due ambiti che si commentano da soli sono L ed M, che riguardano la visione alta dell'Ateneo (indirizzi, obiettivi e valutazione). Per tutte le domande, risposta media (fra 4.6 e 5.3, uno scostamento piccolissimo) e non sufficiente. Uniformemente più critici i RU, più benevoli gli RTD. Facile raccomandare che **gli indirizzi siano resi pubblici in modo effettivo, e cioè non tramite corposi documenti ma con snelle enunciazioni**; che **gli obiettivi di ciascuno siano condivisi**, e siano comprensibili a seguito della chiarezza degli indirizzi; che **la valutazione sia con una metodica condivisa**. Comprensibilmente, non vi sono importanti scostamenti fra i gruppi di Dipartimenti.

Si raccomanda infine di **utilizzare le tabelle conclusive** per avere, con la prima, una indicazione visivamente eloquente di **dove si trovino i problemi** con voto più negativo e, con la seconda, di **scostamenti importanti di una popolazione o di un gruppo rispetto alla media**: ad esempio nella domanda E2-02 sui finanziamenti di Ateneo per la ricerca il gruppo Umanistico si scosta di +43% e lo Scienze/Vita di -29%, il che suggerisce **politiche di finanziamento della ricerca differenziate**.