



Università Ca' Foscari Venezia

HRS4R

A HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

L'applicazione pratica dei principi della Carta Europea dei Ricercatori
e del Codice di Condotta per la loro assunzione

INDAGINE INTERNA

*Novembre – Dicembre
2015*

Indice

| | |
|---|-------|
| 1. Il questionario..... | pg. 4 |
| 2. Popolazione: numerosità e caratteristiche | 7 |
| 3. I rispondenti alle domande: numerosità, caratteristiche e tasso di copertura | 8 |
| 4. AGREEMENT: Il punteggio conseguito da ciascuna tematica | 11 |
| 5. AGREEMENT: Il punteggio conseguito da ciascuna domanda..... | 12 |
| 6. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 1 | 13 |
| 7. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 2 | 13 |
| 8. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 3 | 14 |
| 9. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 4 | 14 |
| 10. AGREEMENT: Il punteggio domande in ordine decrescente (grafico)..... | 15 |
| 11. PRIORITY: L'importanza assegnata a ciascuna domanda | 16 |
| 12. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 1 | 17 |
| 13. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 2..... | 17 |
| 14. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 3 | 18 |
| 15. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 4 | 18 |
| 16. PRIORITY: L'importanza delle domande in ordine decrescente (grafico)..... | 19 |
| 17. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la relazione per ciascuna domanda | 20 |
| 18. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 1..... | 21 |
| 19. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 2..... | 21 |
| 20. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 3 | 22 |
| 21. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 4 | 22 |
| 22. I "Non so" come opzione di risposta: le tematiche | 23 |
| 23. I "Non so" come opzione di risposta: ciascuna domanda | 24 |
| 24. I "Non so" come opzione di risposta: le domande in ordine decrescente (grafico) | 25 |
| 25. Altre analisi: medie Agreement per genere | 26 |
| 26. Altre analisi: medie Agreement per fascia di età | 27 |
| 27. Altre analisi: medie Agreement per ruolo di appartenenza..... | 28 |
| 28. Altre analisi: medie Agreement per anzianità di servizio | 29 |

Il questionario

29 domande raggruppate in 4 tematiche.

Le Tematiche:

1. Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse
2. Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri
3. Lavoro e condizioni di impiego attrattivi
4. Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

Le Domande:

Tematica 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

Selezione

Le commissioni di selezione dovrebbero comprendere membri con esperienze e competenze diverse, riflettere un adeguato equilibrio tra uomini e donne e, laddove necessario e possibile, comprendere membri provenienti da vari settori (pubblico e privato) e discipline, nonché da altri paesi e con l'esperienza necessaria per valutare i candidati. Nella misura del possibile, si dovrebbero utilizzare procedure di selezione diverse, come la valutazione di esperti esterni e le interviste face-to-face. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

| Contenuto e trasparenza dei bandi (call), selezione dei candidati e metodo di valutazione degli stessi | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | Selezionare le 3 più importanti |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

Tab. 1

Tematica 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

Stabilità e continuità dell'impiego

I datori di lavoro e/o i finanziatori* dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro dei ricercatori, attuando e rispettando le condizioni stabilite nella Direttiva UE sul Lavoro a Tempo Determinato

* Il termine «finanziatori» viene qui usato nell'accezione prevista dalla Carta europea dei ricercatori (Sezione 3 – Definizioni) e si riferisce a tutti gli enti che erogano un finanziamento (ivi compresi stipendi, premi, sovvenzioni e borse) agli istituti di ricerca pubblici e privati, inclusi gli istituti d'insegnamento superiore.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

| Stabilità e continuità dell'impiego, previdenza sociale | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | Selezionare le 3 più importanti |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

Tab. 2

Tematica 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

Riconoscimento della professione

Tutti coloro che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale (ad esempio dipendente, studente post-laurea, dottorando, titolare di dottorato-borsista, funzionario pubblico)

Non discriminazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori in base al genere, all'età, all'origine etnica, nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni, all'orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche.

Ambiente di ricerca

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire un ambiente di ricerca o di formazione alla ricerca il più stimolante possibile e in grado di offrire attrezzature, apparecchi e opportunità adeguate, ivi compresa la collaborazione a distanza nell'ambito di reti di ricerca. Dovrebbero inoltre garantire l'osservanza dei regolamenti nazionali o settoriali in materia di sanità e sicurezza. I finanziatori dovrebbero garantire la fornitura di risorse adeguate a sostegno del programma di lavoro concordato.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

| Riconoscimento professionale; non discriminazione; ambiente di ricerca | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | Selezionare le 3 più importanti |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

Tab. 3

Tematica 4 - Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

Accesso alla formazione, alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità, mediante l'accesso a misure per lo sviluppo continuo delle competenze e delle conoscenze. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutare l'accessibilità, l'accettabilità e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, degli skills e dell'occupabilità.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

| Sviluppo professionale - Progetti per la formazione e la mobilità - Mentoring e/o supervisione - Didattica | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | Selezionare le 3 più importanti |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4.4 Tutori e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

Tab. 4

Popolazione: numerosità e caratteristiche

La popolazione per ruolo

| Descrizione ruoli | Invitati alla compilazione | % su totale |
|---------------------------|----------------------------|-------------|
| Assegnista | 259 | 21,35 |
| Associato | 226 | 18,63 |
| Borsista | 20 | 1,65 |
| Dottorando | 366 | 30,17 |
| Ordinario | 130 | 10,72 |
| PTA | 33 | 2,72 |
| Ricercatore a T.D. | 41 | 3,38 |
| Ricercatore a T.IND. | 104 | 8,57 |
| Visiting Professor | 8 | 0,66 |
| Visiting Researchers | 26 | 2,14 |
| Totale complessivo | 1.213 | 100 |

Tab. 5

La popolazione per ruolo e genere

| Descrizione ruoli | Genere | | Totale numerosità |
|---------------------------|------------|------------|-------------------|
| | F | M | |
| Assegnista | 143 | 116 | 259 |
| Associato | 84 | 142 | 226 |
| Borsista | 12 | 8 | 20 |
| Dottorando | 202 | 164 | 366 |
| Ordinario | 32 | 98 | 130 |
| PTA | 13 | 20 | 33 |
| Ricercatore a T.D. | 23 | 18 | 41 |
| Ricercatore a T.IND. | 52 | 52 | 104 |
| Visiting Professor | 6 | 2 | 8 |
| Visiting Researchers | 7 | 19 | 26 |
| Totale complessivo | 574 | 639 | 1.213 |

Tab. 6

La popolazione per genere e fascia di età

| Fascia di età | F | M | Numerosità complessiva |
|----------------|------------|------------|------------------------|
| Fino a 30 anni | 165 | 132 | 297 |
| Da 31 a 40 | 197 | 188 | 385 |
| Da 41 a 50 | 104 | 114 | 218 |
| Da 51 a 60 | 74 | 115 | 189 |
| Oltre 60 anni | 34 | 90 | 124 |
| Totale | 574 | 639 | 1.213 |

Tab. 7

La popolazione per ruolo ed età media

| Descrizione ruoli | Età media | | Età media generale |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------------|
| | F | M | |
| Assegnista | 35,36 | 35,24 | 35,31 |
| Associato | 52,08 | 52,54 | 52,37 |
| Borsista | 29,92 | 28,63 | 29,40 |
| Dottorando | 30,63 | 30,60 | 30,62 |
| Ordinario | 60,31 | 60,20 | 60,23 |
| PTA | 51,08 | 47,50 | 48,91 |
| Ricercatore a T.D. | 40,00 | 37,83 | 39,05 |
| Ricercatore a T.IND. | 46,65 | 47,87 | 47,26 |
| Visiting Professor | 50,00 | 54,00 | 51,00 |
| Visiting Researchers | 40,71 | 42,42 | 41,96 |
| Totale complessivo | 39,20 | 43,40 | 41,41 |

Tab. 8

I rispondenti al questionario: numerosità, caratteristiche e tasso di copertura

(secondo le dichiarazioni raccolte con il questionario)

Questionari completi, parziali e senza risposta

| | Numerosità | % su popolazione |
|---|------------|------------------|
| Questionari completi | 377 | 31,08 |
| Questionario parziali | 196 | 16,16 |
| Non rispondenti | 640 | 52,76 |
| Popolazione (questionari + non rispon.) | 1.213 | 100 |

Tab. 9

Questionari completi, parziali e senza risposta

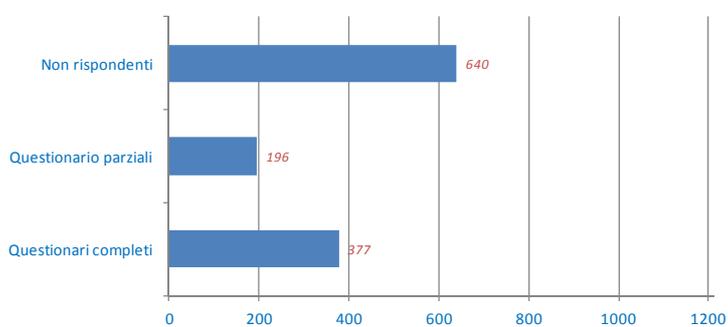


Grafico n. 1

I rispondenti per Genere (questionari completi)

| Genere | Numerosità | % su rispondenti | % per genere |
|--------------------|------------|------------------|--------------|
| Femmina | 175 | 46,42 | 30,49 |
| Maschio | 202 | 53,58 | 31,61 |
| Totale complessivo | 377 | 100 | |

Tab. 10

I rispondenti per genere

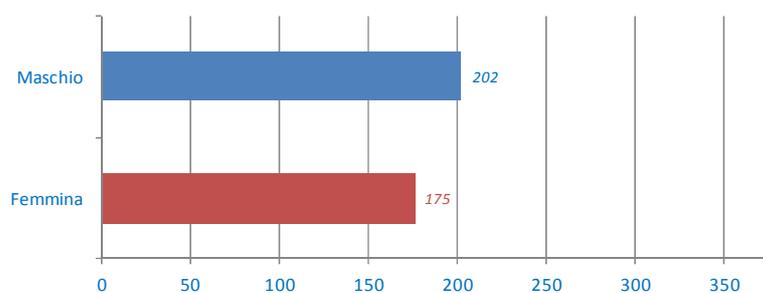


Grafico n. 2

I rispondenti per Fascia di Età (questionari completi)

| Fascia d'età | Numerosità | % su rispondenti | % per fascia |
|---------------------------|------------|------------------|--------------|
| Fino a 30 anni | 106 | 28,12 | 35,69 |
| Da 31 a 40 anni | 80 | 21,22 | 20,78 |
| Da 41 a 50 anni | 83 | 22,02 | 38,07 |
| Da 51 a 60 anni | 62 | 16,45 | 32,80 |
| Oltre 60 anni | 46 | 12,20 | 37,10 |
| Totale complessivo | 377 | 100 | |

Tab. 11

I rispondenti per fascia di età

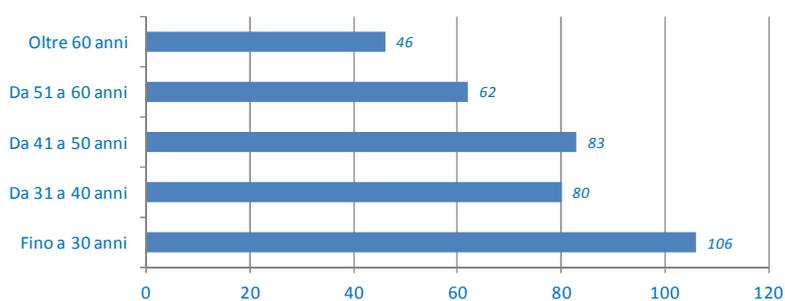


Grafico n. 3

I rispondenti per Ruolo (questionari completi)

| Ruolo\categoria | Numerosità | % su rispondenti |
|---------------------------------------|------------|------------------|
| Assegnisti\borsisti | 79 | 20,95 |
| Dottorando\sa | 59 | 15,65 |
| Personale tecnico | 6 | 1,59 |
| Professore\ssa I fascia | 57 | 15,12 |
| Professore\ssa II fascia | 95 | 25,20 |
| Ricercatore\trice a tempo determinato | 31 | 8,22 |
| Ricercatore\trice universitario\sa | 50 | 13,26 |
| Totale complessivo | 377 | 100 |

Tab. 12

I rispondenti per ruolo



Grafico n. 4

I rispondenti per Anzianità di Servizio (*questionari completi*)

| Fascia di anzianità | Numerosità | % su rispondenti |
|---------------------------|------------|------------------|
| Fino a 5 anni | 105 | 27,85 |
| Da 6 a 10 anni | 59 | 15,65 |
| Da 11 a 20 anni | 138 | 36,60 |
| Oltre 20 anni | 75 | 19,89 |
| <i>Totale complessivo</i> | 377 | 100 |

Tab. 13

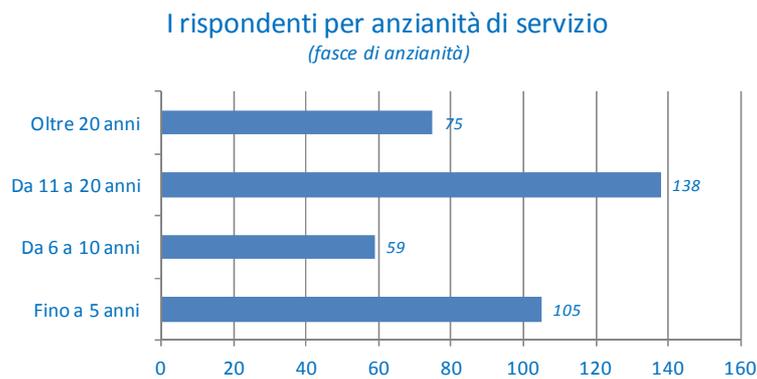


Grafico n. 5

NOTE:

- A. Prima della scadenza, sono stati inviati due solleciti per la compilazione del questionario, il 16 novembre e il 26 novembre 2015;
- B. Sono stati compilati in lingua Inglese numero 12 questionari.

AGREEMENT - Il punteggio delle tematiche

Il punteggio assegnato alle TEMATICHE (media)

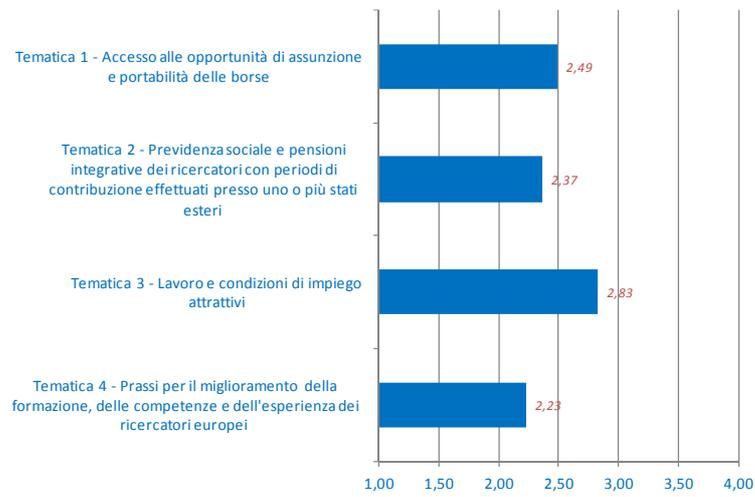


Grafico n. 6

AGREEMENT - Il punteggio conseguito da ciascuna tematica e da ciascuna domanda Tab 14

AGREEMENT

I punteggi conseguiti da ciascuna TEMATICA e da ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | Punteggio domanda (media) | Punteggio tematica (media) | Deviazione standard | Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica" |
|---|--|--------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 377 | 335 | 42 | 2,87 | 2,49 | 0,90 | 0,38 |
| | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 377 | 245 | 132 | 2,69 | 2,49 | 0,91 | 0,19 |
| | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 377 | 349 | 28 | 2,86 | 2,49 | 0,92 | 0,37 |
| | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 377 | 305 | 72 | 2,32 | 2,49 | 1,06 | -0,17 |
| | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 377 | 314 | 63 | 2,53 | 2,49 | 1,01 | 0,03 |
| | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 377 | 352 | 25 | 2,69 | 2,49 | 0,98 | 0,20 |
| | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 377 | 303 | 74 | 2,13 | 2,49 | 0,96 | -0,36 |
| | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 377 | 290 | 87 | 1,72 | 2,49 | 0,84 | -0,78 |
| | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 377 | 297 | 80 | 2,51 | 2,49 | 1,04 | 0,01 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 377 | 341 | 36 | 1,85 | 2,37 | 0,94 | -0,51 |
| | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 377 | 314 | 63 | 2,72 | 2,37 | 1,14 | 0,36 |
| | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 377 | 307 | 70 | 2,47 | 2,37 | 1,07 | 0,11 |
| | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 377 | 171 | 206 | 1,91 | 2,37 | 1,07 | -0,45 |
| | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 377 | 263 | 114 | 1,97 | 2,37 | 1,01 | -0,40 |
| | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 377 | 289 | 88 | 3,10 | 2,37 | 1,03 | 0,74 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 377 | 353 | 24 | 3,34 | 2,83 | 0,92 | 0,51 |
| | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 377 | 365 | 12 | 2,58 | 2,83 | 0,98 | -0,25 |
| | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 377 | 308 | 69 | 2,88 | 2,83 | 1,05 | 0,05 |
| | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 377 | 371 | 6 | 2,56 | 2,83 | 0,97 | -0,28 |
| | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 377 | 332 | 45 | 2,65 | 2,83 | 1,04 | -0,18 |
| | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 377 | 182 | 195 | 2,36 | 2,83 | 1,02 | -0,47 |
| | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 377 | 346 | 31 | 2,78 | 2,83 | 0,98 | -0,05 |
| | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 377 | 324 | 53 | 2,60 | 2,83 | 1,03 | -0,24 |
| | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 377 | 275 | 102 | 2,19 | 2,83 | 1,04 | -0,64 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 377 | 306 | 71 | 1,97 | 2,23 | 0,94 | -0,27 |
| | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 377 | 323 | 54 | 2,43 | 2,23 | 0,98 | 0,19 |
| | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 377 | 332 | 45 | 2,10 | 2,23 | 0,97 | -0,14 |
| | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 377 | 333 | 44 | 2,68 | 2,23 | 1,06 | 0,45 |
| | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 377 | 252 | 125 | 1,90 | 2,23 | 0,95 | -0,34 |

AGREEMENT Tema 1 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 15*

AGREEMENT

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | Punteggio domanda (media) | Punteggio tematica (media) | Deviazione standard | Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica" |
|--|---|--------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 377 | 335 | 42 | 2,87 | 2,49 | 0,90 | 0,38 |
| | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 377 | 349 | 28 | 2,86 | 2,49 | 0,92 | 0,37 |
| | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 377 | 352 | 25 | 2,69 | 2,49 | 0,98 | 0,20 |
| | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 377 | 245 | 132 | 2,69 | 2,49 | 0,91 | 0,19 |
| | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 377 | 314 | 63 | 2,53 | 2,49 | 1,01 | 0,03 |
| | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 377 | 297 | 80 | 2,51 | 2,49 | 1,04 | 0,01 |
| | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 377 | 305 | 72 | 2,32 | 2,49 | 1,06 | -0,17 |
| | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 377 | 303 | 74 | 2,13 | 2,49 | 0,96 | -0,36 |
| | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 377 | 290 | 87 | 1,72 | 2,49 | 0,84 | -0,78 |

AGREEMENT Tema 2 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 16*

AGREEMENT

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | Punteggio domanda (media) | Punteggio tematica (media) | Deviazione standard | Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica" |
|---|--|--------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 377 | 289 | 88 | 3,10 | 2,37 | 1,03 | 0,74 |
| | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 377 | 314 | 63 | 2,72 | 2,37 | 1,14 | 0,36 |
| | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 377 | 307 | 70 | 2,47 | 2,37 | 1,07 | 0,11 |
| | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 377 | 263 | 114 | 1,97 | 2,37 | 1,01 | -0,40 |
| | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 377 | 171 | 206 | 1,91 | 2,37 | 1,07 | -0,45 |
| | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 377 | 341 | 36 | 1,85 | 2,37 | 0,94 | -0,51 |

AGREEMENT Tema 3 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 17*

AGREEMENT

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | Punteggio domanda (media) | Punteggio tematica (media) | Deviazione standard | Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica" |
|---|--|--------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 377 | 353 | 24 | 3,34 | 2,83 | 0,92 | 0,51 |
| | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 377 | 308 | 69 | 2,88 | 2,83 | 1,05 | 0,05 |
| | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 377 | 346 | 31 | 2,78 | 2,83 | 0,98 | -0,05 |
| | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 377 | 332 | 45 | 2,65 | 2,83 | 1,04 | -0,18 |
| | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 377 | 324 | 53 | 2,60 | 2,83 | 1,03 | -0,24 |
| | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 377 | 365 | 12 | 2,58 | 2,83 | 0,98 | -0,25 |
| | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 377 | 371 | 6 | 2,56 | 2,83 | 0,97 | -0,28 |
| | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 377 | 182 | 195 | 2,36 | 2,83 | 1,02 | -0,47 |
| | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 377 | 275 | 102 | 2,19 | 2,83 | 1,04 | -0,64 |

AGREEMENT Tema 4 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 18*

AGREEMENT

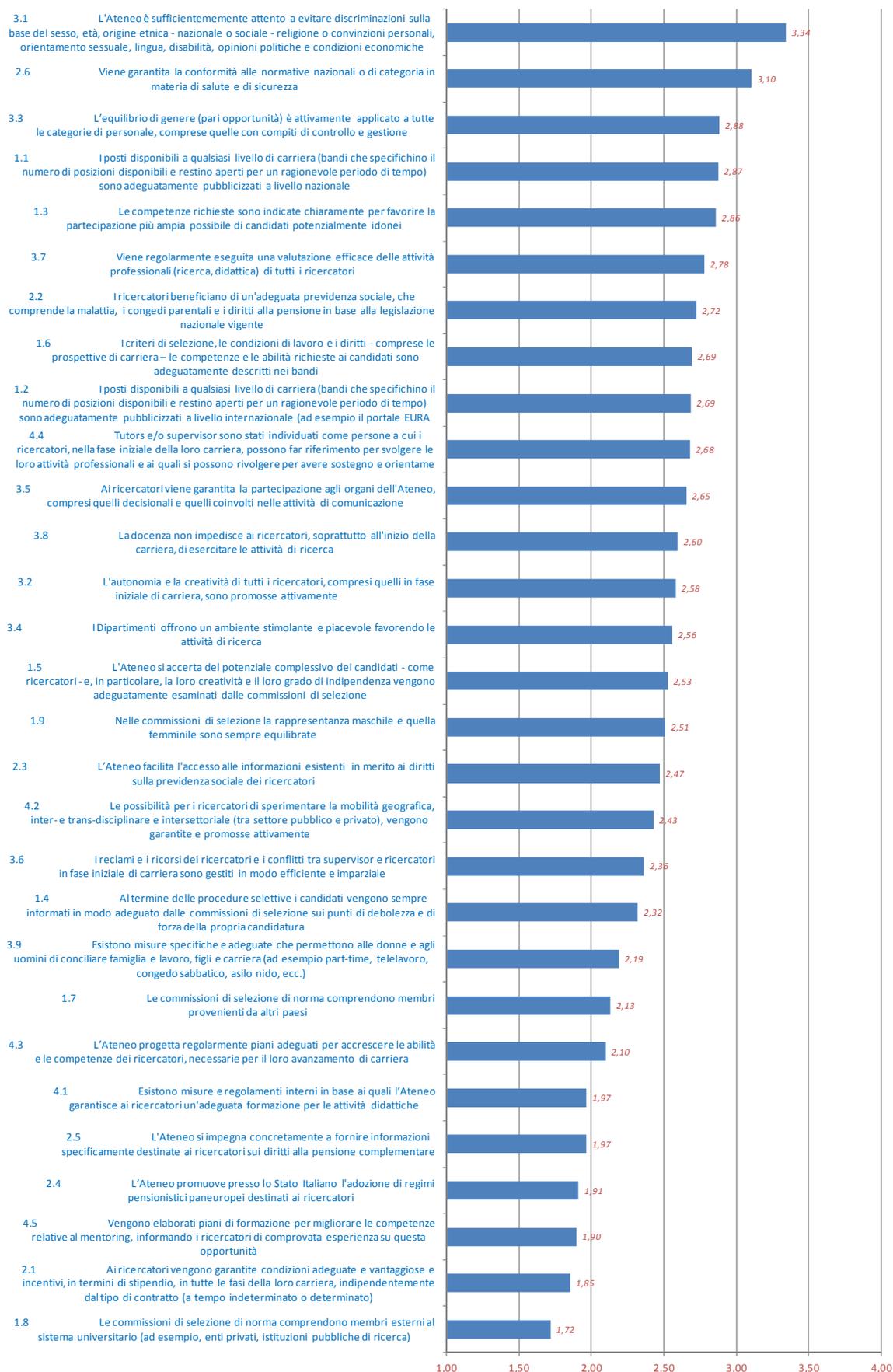
TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | Punteggio domanda (media) | Punteggio tematica (media) | Deviazione standard | Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica" |
|--|--|--------------------|-------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 377 | 333 | 44 | 2,68 | 2,23 | 1,06 | 0,45 |
| | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 377 | 323 | 54 | 2,43 | 2,23 | 0,98 | 0,19 |
| | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 377 | 332 | 45 | 2,10 | 2,23 | 0,97 | -0,14 |
| | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 377 | 306 | 71 | 1,97 | 2,23 | 0,94 | -0,27 |
| | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 377 | 252 | 125 | 1,90 | 2,23 | 0,95 | -0,34 |

AGREEMENT - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 7*

AGREEMENT - Punteggi di ciascuna domanda (medie in ordine decrescente)



PRIORITY - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 19

| PRIORITY | | | | | |
|---|--|--|------------------|------------------|--|
| L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA | | | | | |
| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte "SI" | % "SI" su totale | Peso "SI" domanda all'interno tematica |
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 377 | 164 | 43,50 | 14,50 |
| | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 377 | 108 | 28,65 | 9,55 |
| | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 377 | 189 | 50,13 | 16,71 |
| | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 377 | 158 | 41,91 | 13,97 |
| | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 377 | 214 | 56,76 | 18,92 |
| | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 377 | 174 | 46,15 | 15,38 |
| | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 377 | 60 | 15,92 | 5,31 |
| | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 377 | 28 | 7,43 | 2,48 |
| | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 377 | 36 | 9,55 | 3,18 |
| | Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 377 | 315 | 83,55 |
| 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | | 377 | 313 | 83,02 | 27,67 |
| 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | | 377 | 123 | 32,63 | 10,88 |
| 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | | 377 | 130 | 34,48 | 11,49 |
| 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | | 377 | 85 | 22,55 | 7,52 |
| 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | | 377 | 165 | 43,77 | 14,59 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 377 | 158 | 41,91 | 13,97 |
| | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 377 | 238 | 63,13 | 21,04 |
| | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 377 | 41 | 10,88 | 3,63 |
| | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 377 | 216 | 57,29 | 19,10 |
| | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 377 | 98 | 25,99 | 8,66 |
| | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 377 | 28 | 7,43 | 2,48 |
| | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 377 | 97 | 25,73 | 8,58 |
| | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 377 | 132 | 35,01 | 11,67 |
| | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 377 | 123 | 32,63 | 10,88 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 377 | 258 | 68,44 | 22,81 |
| | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 377 | 246 | 65,25 | 21,75 |
| | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 377 | 320 | 84,88 | 28,29 |
| | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 377 | 196 | 51,99 | 17,33 |
| | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 377 | 111 | 29,44 | 9,81 |

PRIORITY Tema 1 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 20

PRIORITY

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte "Sì" | % "Sì" su totale | Peso "Sì" domanda all'interno tematica |
|--|---|--------------------|------------------|------------------|--|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 377 | 214 | 56,76 | 18,92 |
| | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 377 | 189 | 50,13 | 16,71 |
| | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 377 | 174 | 46,15 | 15,38 |
| | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 377 | 164 | 43,50 | 14,50 |
| | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 377 | 158 | 41,91 | 13,97 |
| | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 377 | 108 | 28,65 | 9,55 |
| | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 377 | 60 | 15,92 | 5,31 |
| | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 377 | 36 | 9,55 | 3,18 |
| | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 377 | 28 | 7,43 | 2,48 |

PRIORITY Tema 2 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 21

PRIORITY

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte "Sì" | % "Sì" su totale | Peso "Sì" domanda all'interno tematica |
|---|--|--------------------|------------------|------------------|--|
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 377 | 315 | 83,55 | 27,85 |
| | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 377 | 313 | 83,02 | 27,67 |
| | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 377 | 165 | 43,77 | 14,59 |
| | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 377 | 130 | 34,48 | 11,49 |
| | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 377 | 123 | 32,63 | 10,88 |
| | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 377 | 85 | 22,55 | 7,52 |

PRIORITY Tema 3 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda *Tab 22*

PRIORITY

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte "Sì" | % "Sì" su totale | Peso "Sì" domanda all'interno tematica |
|--|--|--------------------|------------------|------------------|--|
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 377 | 238 | 63,13 | 21,04 |
| | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 377 | 216 | 57,29 | 19,10 |
| | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 377 | 158 | 41,91 | 13,97 |
| | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 377 | 132 | 35,01 | 11,67 |
| | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 377 | 123 | 32,63 | 10,88 |
| | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 377 | 98 | 25,99 | 8,66 |
| | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 377 | 97 | 25,73 | 8,58 |
| | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 377 | 41 | 10,88 | 3,63 |
| 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 377 | 28 | 7,43 | 2,48 | |

PRIORITY Tema 4 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda *Tab 23*

PRIORITY

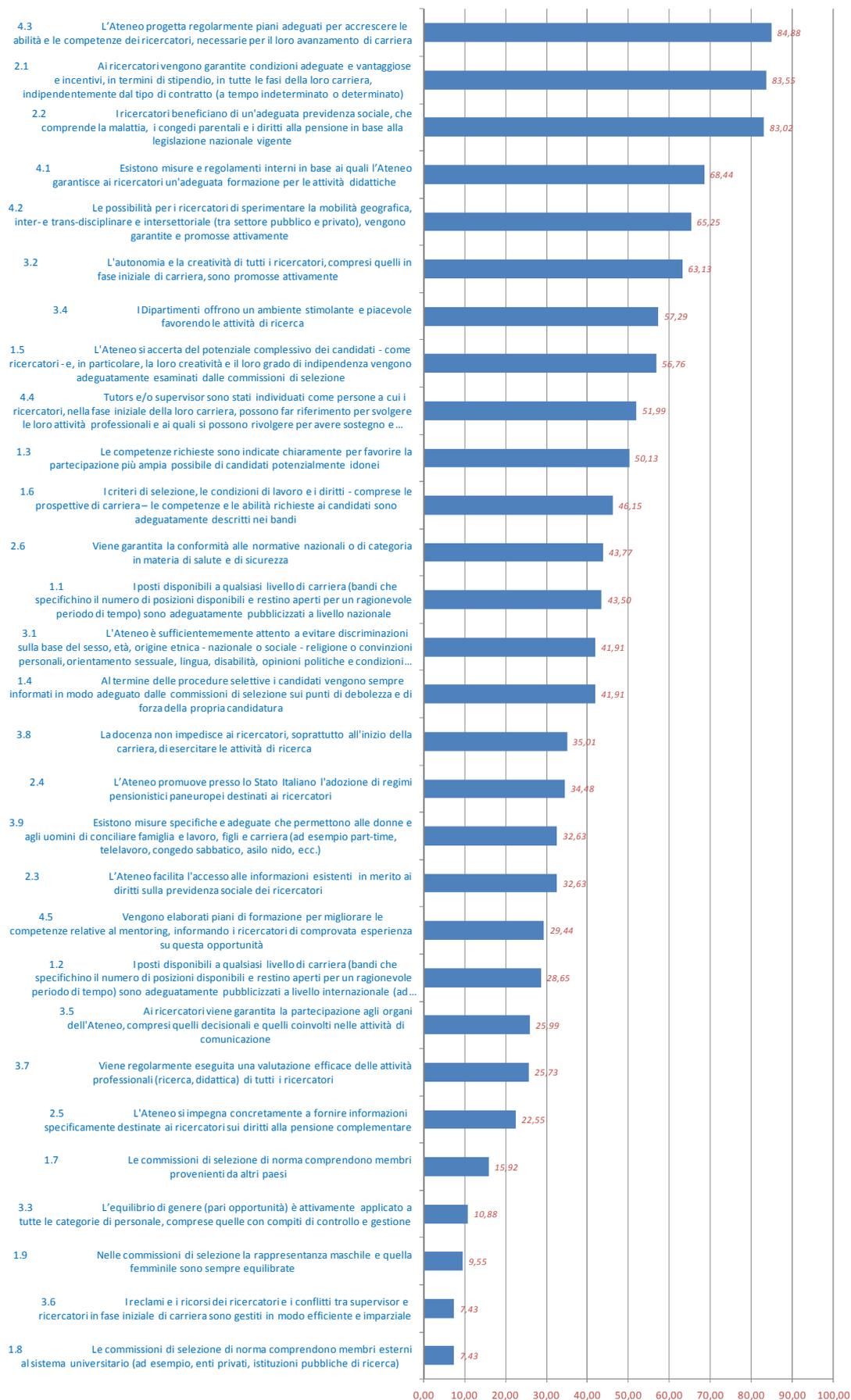
TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

| Tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte "Sì" | % "Sì" su totale | Peso "Sì" domanda all'interno tematica |
|--|--|--------------------|------------------|------------------|--|
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 377 | 320 | 84,88 | 28,29 |
| | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 377 | 258 | 68,44 | 22,81 |
| | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 377 | 246 | 65,25 | 21,75 |
| | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 377 | 196 | 51,99 | 17,33 |
| | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 377 | 111 | 29,44 | 9,81 |

PRIORITY – l'importanza assegnata a ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 8*

PRIORITY - L'importanza assegnata a ciascuna domanda (in ordine decrescente)



Relationship “Agreement / Priority” di ciascuna domanda Tab 24

| AGREEMENT / PRIORITY | | | | |
|---|-----------|--|-----------|----------|
| Punteggio e importanza di ciascuna DOMANDA | | | | |
| Tematica | Agreement | Domanda | Agreement | Priority |
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 2,49 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 2,87 | 43,50 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 2,69 | 28,65 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 2,86 | 50,13 |
| | | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 2,32 | 41,91 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 2,53 | 56,76 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 2,69 | 46,15 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 2,13 | 15,92 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 1,72 | 7,43 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 2,51 | 9,55 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2,37 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 1,85 | 83,55 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 2,72 | 83,02 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 2,47 | 32,63 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 1,91 | 34,48 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 1,97 | 22,55 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 3,10 | 43,77 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 2,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 3,34 | 41,91 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 2,58 | 63,13 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 2,88 | 10,88 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 2,56 | 57,29 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 2,65 | 25,99 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 2,36 | 7,43 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 2,78 | 25,73 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 2,60 | 35,01 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 2,19 | 32,63 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 2,23 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 1,97 | 68,44 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 2,43 | 65,25 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 2,10 | 84,88 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 2,68 | 51,99 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 1,90 | 29,44 |

Valori critici: 1. il quadrante rosso; 2. gli indicatori cerchiati con linea rossa.

Relationship Agreement and Priority for ACTION 1

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

ACTION 1 - Agreement e priority Tema 1

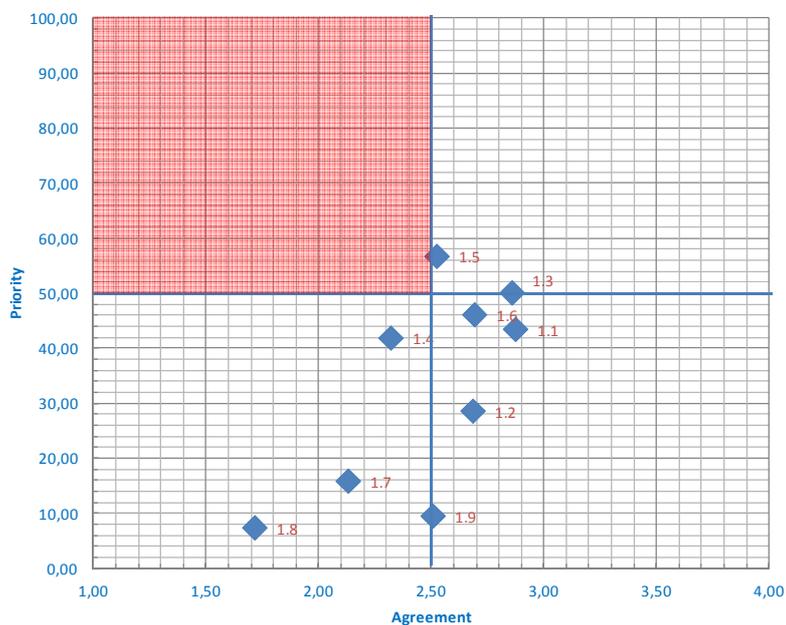


Grafico n. 9

Relationship Agreement and Priority for ACTION 2

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

ACTION 2 - Agreement e priority Tema 2

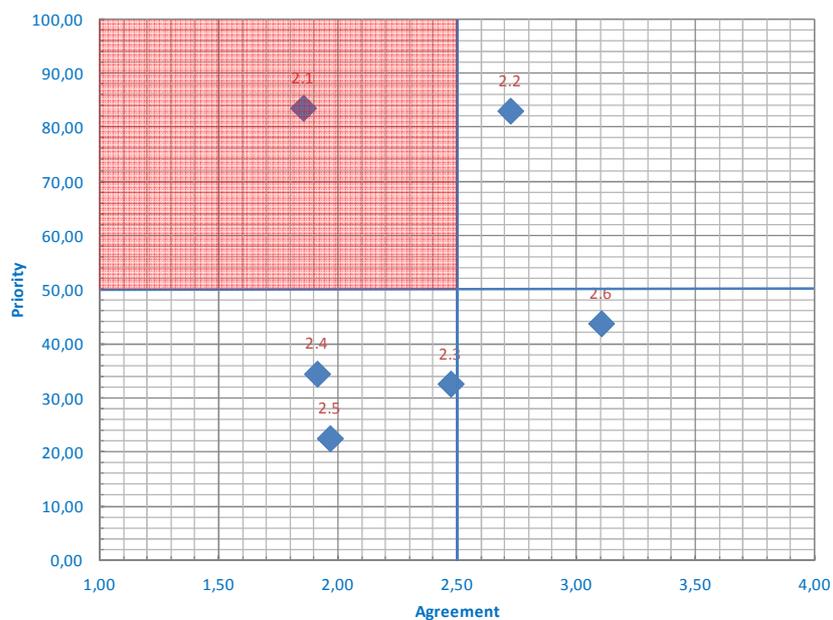


Grafico n. 10

Valori critici: 1. il quadrante rosso; 2. gli indicatori cerchiati con linea rossa.

Relationship Agreement and Priority for ACTION 3

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

ACTION 3 - Agreement e priority Tema 3

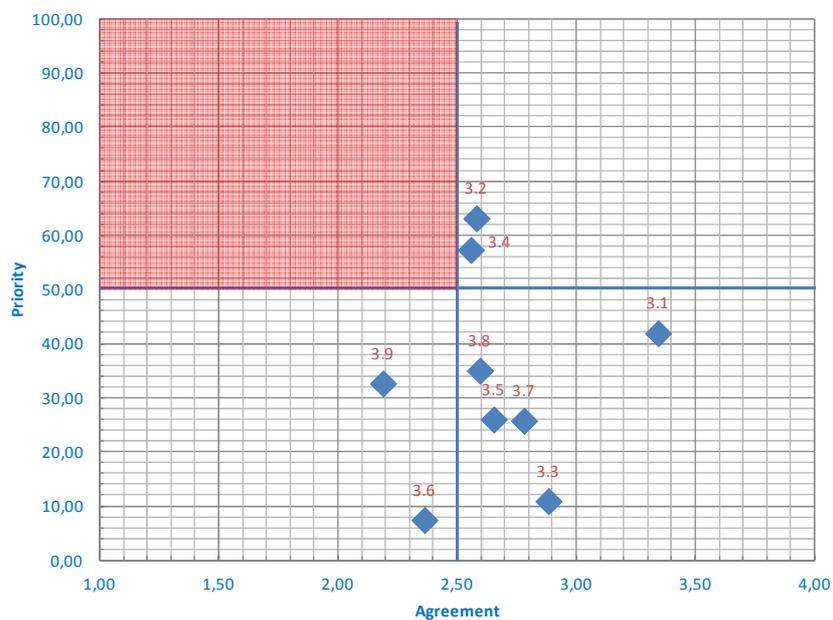


Grafico n. 11

Relationship Agreement and Priority for ACTION 4

TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

ACTION 4 - Agreement e priority Tema 4

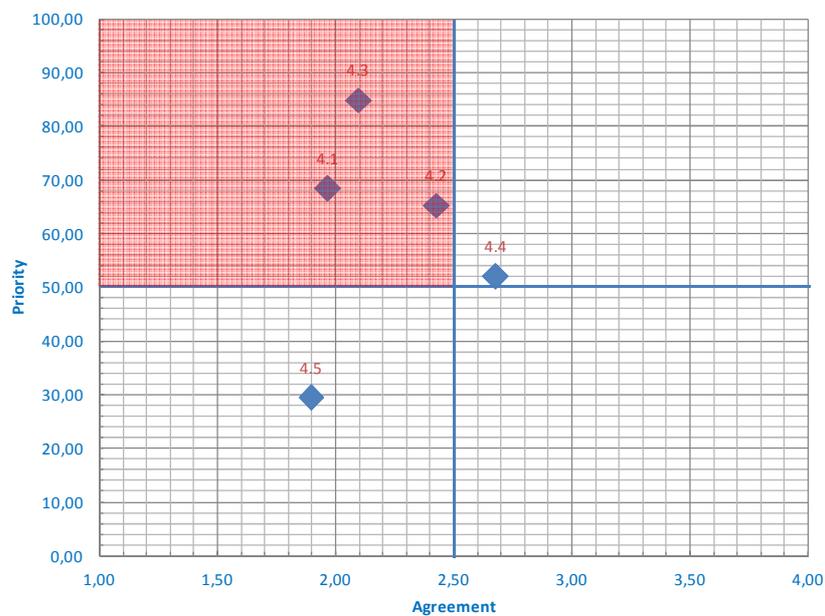


Grafico n. 12

I "Non so" come opzione di risposta per tematica

I "Non so" attribuiti alle tematiche

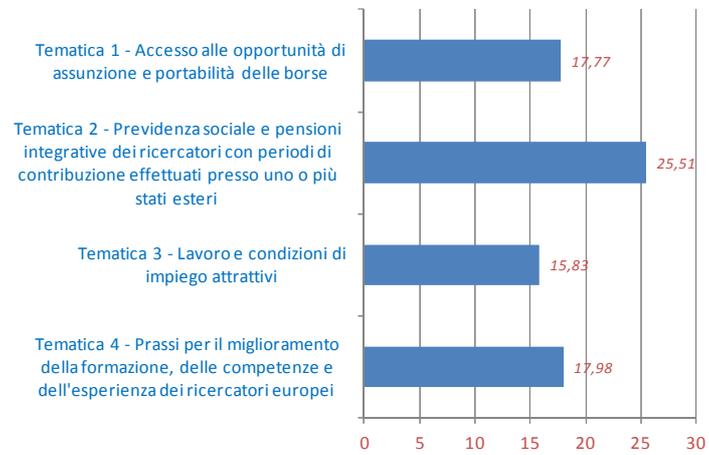


Grafico n. 13

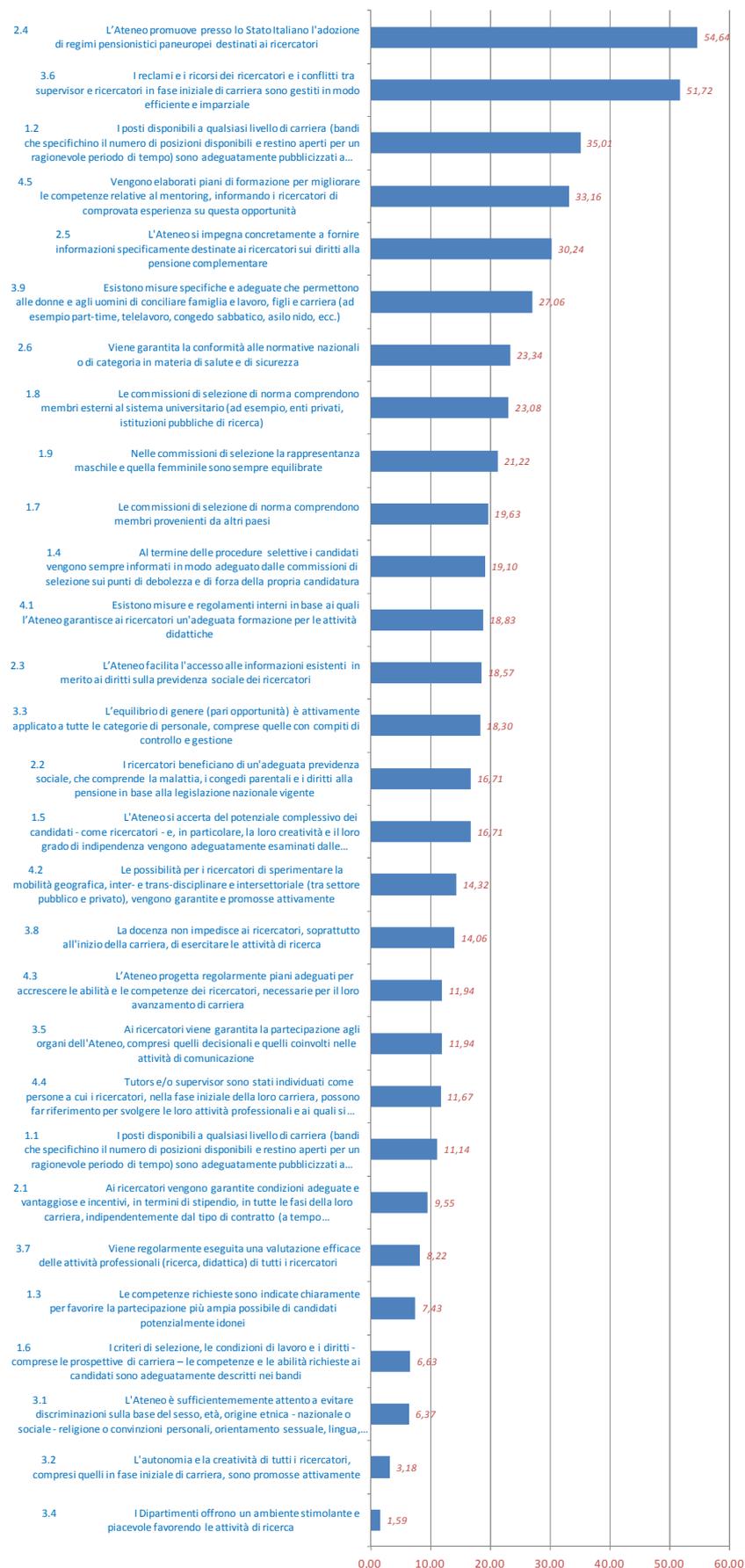
I "Non so" di ciascuna tematica e di ciascuna domanda Tab 25

I "Non so"

Le risposte "Non so" date alle DOMANDE

| Tematica | % "Non so" tematica | Domanda | N° risposte totali | N° risposte scala 1 - 4 | N° risposte "Non so" | % "Non so" su totale |
|---|---------------------|--|--------------------|-------------------------|----------------------|----------------------|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 17,77 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 377 | 335 | 42 | 11,14 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 377 | 245 | 132 | 35,01 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 377 | 349 | 28 | 7,43 |
| | | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 377 | 305 | 72 | 19,10 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 377 | 314 | 63 | 16,71 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 377 | 352 | 25 | 6,63 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 377 | 303 | 74 | 19,63 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 377 | 290 | 87 | 23,08 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 377 | 297 | 80 | 21,22 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 25,51 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 377 | 341 | 36 | 9,55 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 377 | 314 | 63 | 16,71 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 377 | 307 | 70 | 18,57 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 377 | 171 | 206 | 54,64 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 377 | 263 | 114 | 30,24 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 377 | 289 | 88 | 23,34 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 15,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 377 | 353 | 24 | 6,37 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 377 | 365 | 12 | 3,18 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 377 | 308 | 69 | 18,30 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 377 | 371 | 6 | 1,59 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 377 | 332 | 45 | 11,94 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 377 | 182 | 195 | 51,72 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 377 | 346 | 31 | 8,22 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 377 | 324 | 53 | 14,06 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 377 | 275 | 102 | 27,06 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 17,98 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 377 | 306 | 71 | 18,83 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 377 | 323 | 54 | 14,32 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 377 | 332 | 45 | 11,94 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 377 | 333 | 44 | 11,67 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 377 | 252 | 125 | 33,16 |

I "NON SO" – l'opzione "Non so" di ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 14*



Altre analisi

AGREEMENT: le medie per genere *Tab 26*

Medie per genere: distribuzione delle risposte agreement per genere

(Genere: Femminile, Maschile)

| Tematica | Media tematica | Domanda | Media domanda | | Media complessiva |
|---|----------------|--|---------------|------|-------------------|
| | | | F | M | |
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 2,49 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 2,79 | 2,95 | 2,87 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 2,58 | 2,78 | 2,69 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 2,87 | 2,85 | 2,86 |
| | | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 2,31 | 2,33 | 2,32 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 2,51 | 2,54 | 2,53 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 2,67 | 2,72 | 2,69 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 2,12 | 2,14 | 2,13 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 1,70 | 1,73 | 1,72 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 2,34 | 2,67 | 2,51 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2,37 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 1,82 | 1,88 | 1,85 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 2,65 | 2,78 | 2,72 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 2,24 | 2,67 | 2,47 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 1,75 | 2,06 | 1,91 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 1,75 | 2,16 | 1,97 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 2,95 | 3,24 | 3,10 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 2,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 3,21 | 3,46 | 3,34 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 2,55 | 2,60 | 2,58 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 2,62 | 3,13 | 2,88 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 2,63 | 2,49 | 2,56 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 2,71 | 2,60 | 2,65 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 2,30 | 2,41 | 2,36 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 2,79 | 2,77 | 2,78 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 2,51 | 2,67 | 2,60 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 2,01 | 2,36 | 2,19 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 2,23 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 1,91 | 2,02 | 1,97 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 2,50 | 2,36 | 2,43 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 2,07 | 2,12 | 2,10 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 2,78 | 2,59 | 2,68 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 1,85 | 1,93 | 1,90 |

AGREEMENT: le medie per fascia di età Tab 27

Medie per fascia di età: distribuzione delle risposte agreement per fascia di età

| Tematica | Media tematica | Domanda | Fino a 30 anni | Da 31 a 40 anni | Da 41 a 50 anni | Da 51 a 60 anni | Oltre 60 anni | Media complessiva |
|---|----------------|--|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 2,49 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 2,71 | 2,76 | 2,93 | 2,86 | 3,26 | 2,87 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 2,35 | 2,55 | 2,84 | 2,73 | 2,97 | 2,69 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 2,95 | 2,85 | 2,80 | 2,76 | 3,05 | 2,86 |
| | | 1.4 Ai termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 2,06 | 2,35 | 2,26 | 2,31 | 2,82 | 2,32 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 2,53 | 2,52 | 2,52 | 2,35 | 2,85 | 2,53 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 2,64 | 2,65 | 2,79 | 2,51 | 3,00 | 2,69 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 1,91 | 2,01 | 2,15 | 2,23 | 2,43 | 2,13 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 1,98 | 1,51 | 1,78 | 1,63 | 1,92 | 1,72 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 2,94 | 2,41 | 2,42 | 2,35 | 2,58 | 2,51 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2,37 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 1,90 | 1,67 | 1,82 | 1,81 | 2,39 | 1,85 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 2,16 | 2,22 | 3,03 | 2,99 | 3,52 | 2,72 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 2,17 | 2,17 | 2,56 | 2,61 | 3,24 | 2,47 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 1,71 | 1,52 | 1,87 | 2,07 | 2,79 | 1,91 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 2,03 | 1,64 | 2,00 | 1,93 | 2,72 | 1,97 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 2,80 | 2,79 | 3,15 | 3,31 | 3,63 | 3,10 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 2,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 3,51 | 3,38 | 3,22 | 3,22 | 3,47 | 3,34 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 2,71 | 2,51 | 2,56 | 2,45 | 2,84 | 2,58 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 3,34 | 2,78 | 2,82 | 2,70 | 3,00 | 2,88 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 2,74 | 2,50 | 2,54 | 2,44 | 2,68 | 2,56 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 2,56 | 2,43 | 2,79 | 2,62 | 3,00 | 2,65 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 2,32 | 2,15 | 2,29 | 2,46 | 2,77 | 2,36 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 2,70 | 2,73 | 2,77 | 2,75 | 3,04 | 2,78 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 2,70 | 2,47 | 2,39 | 2,58 | 3,11 | 2,60 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 2,00 | 1,99 | 2,03 | 2,39 | 2,67 | 2,19 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 2,23 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 2,58 | 1,87 | 1,80 | 1,79 | 2,16 | 1,97 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 2,63 | 2,54 | 2,38 | 2,18 | 2,42 | 2,43 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolamenti piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 2,38 | 1,98 | 1,99 | 1,96 | 2,44 | 2,10 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 3,11 | 2,73 | 2,55 | 2,41 | 2,69 | 2,68 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 2,09 | 1,85 | 1,76 | 1,84 | 2,11 | 1,90 |

AGREEMENT: le medie per ruolo di appartenenza Tab 28

Medie per categoria di appartenenza: distribuzione delle risposte agreement per ruolo

| Tematica | Media tematica | Domanda | Assegnisti/ borsisti | Dottorand o/a | Personale tecnico | Professore \ssa I fascia | Professore \ssa II fascia | Ricercatore \trice a | Ricercatore \trice | Media complessiva |
|---|----------------|--|-------------------------|------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 2,49 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 2,67 | 2,58 | 2,00 | 3,24 | 2,94 | 3,28 | 2,83 | 2,87 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 2,63 | 2,17 | 3,33 | 3,00 | 2,69 | 2,86 | 2,62 | 2,69 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 2,81 | 2,91 | 2,50 | 3,11 | 2,75 | 3,04 | 2,74 | 2,86 |
| | | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 2,31 | 1,93 | 2,67 | 2,68 | 2,17 | 2,64 | 2,47 | 2,32 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 2,48 | 2,48 | 1,60 | 2,82 | 2,42 | 2,87 | 2,40 | 2,53 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 2,62 | 2,58 | 2,00 | 3,02 | 2,57 | 2,96 | 2,72 | 2,69 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 1,75 | 2,03 | 2,00 | 2,28 | 2,17 | 2,36 | 2,37 | 2,13 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 1,69 | 1,86 | 3,00 | 1,65 | 1,64 | 1,50 | 1,81 | 1,72 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 2,42 | 2,78 | 1,50 | 2,54 | 2,46 | 2,74 | 2,33 | 2,51 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2,37 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 1,56 | 1,94 | 2,25 | 2,17 | 1,79 | 2,07 | 1,81 | 1,85 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 1,89 | 2,15 | 3,20 | 3,48 | 3,09 | 2,76 | 2,87 | 2,72 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 1,92 | 2,29 | 2,50 | 3,13 | 2,74 | 2,29 | 2,38 | 2,47 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 1,57 | 1,77 | 1,67 | 2,60 | 1,82 | 1,82 | 1,87 | 1,91 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 1,57 | 2,06 | 2,25 | 2,45 | 2,06 | 1,65 | 1,98 | 1,97 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 2,60 | 2,66 | 2,40 | 3,67 | 3,32 | 3,00 | 3,26 | 3,10 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 2,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 3,45 | 3,41 | 2,00 | 3,54 | 3,29 | 3,15 | 3,23 | 3,34 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 2,44 | 2,72 | 1,83 | 2,93 | 2,42 | 2,81 | 2,51 | 2,58 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 2,76 | 3,26 | 1,83 | 3,11 | 2,80 | 2,86 | 2,68 | 2,88 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 2,48 | 2,71 | 1,83 | 2,74 | 2,44 | 2,73 | 2,51 | 2,56 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 2,23 | 2,67 | 2,00 | 3,05 | 2,76 | 2,93 | 2,41 | 2,65 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 2,00 | 2,52 | 2,00 | 2,94 | 2,24 | 2,62 | 2,10 | 2,36 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 2,58 | 2,67 | 2,50 | 3,02 | 2,80 | 2,93 | 2,78 | 2,78 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 2,60 | 2,79 | 2,00 | 3,11 | 2,44 | 2,43 | 2,28 | 2,60 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 1,79 | 2,19 | 2,17 | 2,64 | 2,13 | 2,21 | 2,23 | 2,19 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 2,23 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 1,84 | 2,58 | 1,50 | 2,19 | 1,83 | 1,85 | 1,69 | 1,97 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 2,53 | 2,67 | 2,33 | 2,35 | 2,22 | 2,85 | 2,24 | 2,43 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 2,00 | 2,43 | 1,60 | 2,38 | 1,98 | 2,00 | 1,91 | 2,10 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 2,92 | 3,12 | 2,50 | 2,69 | 2,42 | 2,84 | 2,18 | 2,68 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 1,78 | 2,28 | 1,67 | 1,98 | 1,79 | 2,04 | 1,76 | 1,90 |

AGREEMENT: le medie per anzianità di servizio Tab 29

Medie per fascia di anzianità: distribuzione delle risposte agreement per fascia i anzianità di servizio

| Tematica | Media tematica | Domanda | Fino a 5 anni | Da 6 a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre 20 anni | Media complessiva |
|---|----------------|--|---------------|----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse | 2,49 | 1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale | 2,70 | 2,96 | 2,88 | 3,09 | 2,87 |
| | | 1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS) | 2,42 | 2,81 | 2,75 | 2,94 | 2,69 |
| | | 1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei | 2,86 | 2,95 | 2,74 | 2,95 | 2,86 |
| | | 1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura | 2,24 | 2,38 | 2,29 | 2,47 | 2,32 |
| | | 1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione | 2,60 | 2,53 | 2,35 | 2,64 | 2,53 |
| | | 1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi | 2,74 | 2,62 | 2,60 | 2,79 | 2,69 |
| | | 1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi | 1,97 | 2,24 | 2,18 | 2,22 | 2,13 |
| | | 1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca) | 1,70 | 1,78 | 1,64 | 1,80 | 1,72 |
| | | 1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate | 2,64 | 2,67 | 2,36 | 2,40 | 2,51 |
| Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri | 2,37 | 2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato) | 1,88 | 1,62 | 1,81 | 2,06 | 1,85 |
| | | 2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente | 2,37 | 2,38 | 2,99 | 3,25 | 2,72 |
| | | 2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori | 2,28 | 2,23 | 2,51 | 2,95 | 2,47 |
| | | 2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori | 1,83 | 1,50 | 1,94 | 2,33 | 1,91 |
| | | 2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare | 1,88 | 1,64 | 2,01 | 2,33 | 1,97 |
| | | 2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza | 2,87 | 3,09 | 3,14 | 3,40 | 3,10 |
| Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi | 2,83 | 3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali | 3,45 | 3,43 | 3,20 | 3,28 | 3,34 |
| | | 3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente | 2,67 | 2,60 | 2,45 | 2,58 | 2,58 |
| | | 3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione | 3,04 | 3,02 | 2,71 | 2,80 | 2,88 |
| | | 3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca | 2,69 | 2,43 | 2,53 | 2,46 | 2,56 |
| | | 3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione | 2,62 | 2,48 | 2,66 | 2,81 | 2,65 |
| | | 3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale | 2,42 | 2,22 | 2,27 | 2,53 | 2,36 |
| | | 3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori | 2,76 | 2,73 | 2,72 | 2,93 | 2,78 |
| | | 3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca | 2,73 | 2,43 | 2,35 | 2,88 | 2,60 |
| | | 3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.) | 2,07 | 2,07 | 2,11 | 2,54 | 2,19 |
| Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei | 2,23 | 4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche | 2,24 | 1,81 | 1,80 | 1,93 | 1,97 |
| | | 4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente | 2,69 | 2,43 | 2,26 | 2,19 | 2,43 |
| | | 4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera | 2,29 | 1,98 | 1,89 | 2,17 | 2,10 |
| | | 4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale | 2,86 | 2,60 | 2,48 | 2,68 | 2,68 |
| | | 4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità | 2,10 | 1,68 | 1,78 | 1,94 | 1,90 |