

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Indagine di clima lavorativo

Anno 2024



Direzione Generale

Elaborazioni a cura dell'Ufficio Controllo di Gestione - Area Finanza e Programmazione

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Sintesi dei risultati | 4 |
| 3. Presentazione dell'indagine | 8 |
| 3.1. Obiettivi e struttura del questionario | 8 |
| 3.2. Modalità di rilevazione | 9 |
| 3.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati | 10 |
| 4. La popolazione di indagine e i rispondenti | 12 |
| 5. I risultati principali | 15 |
| 5.1. Una rappresentazione di sintesi | 15 |
| 5.2. L'Ateneo nel suo complesso | 17 |
| 5.3. L'Amministrazione Centrale | 20 |
| 5.4. I Dipartimenti | 21 |
| 5.5. Le Scuole, i Poli e i Centri | 23 |
| 5.6. Confronto tra gruppi | 24 |
| 6. I sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria e gli incentivi legati alla performance | 27 |
| 7. Approfondimenti | 30 |
| 7.1. L'Indagine di clima lavorativo e la valutazione dal basso | 30 |
| 7.2. L'introduzione di nuove tecnologie | 31 |
| 7.3. PNRR e CCNL | 32 |
| 8. Conclusioni | 34 |
| 9. Appendice 1 - Risultati Analitici | 35 |
| 9.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO | 35 |
| L'AMBIENTE DI LAVORO | 35 |
| L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO | 37 |
| CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE | 38 |
| IL MIO LAVORO | 39 |
| I MIEI COLLEGHI | 41 |
| IL CONTESTO DEL MIO LAVORO | 44 |
| IL SENSO DI APPARTENENZA | 48 |
| L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO | 50 |
| 9.2. Sezione 2 - SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE | 52 |
| GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE | 52 |
| LA MIA PERFORMANCE E IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA | 54 |
| 9.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI | 56 |
| IL "SUPERIORE GERARCHICO" | 56 |
| IL "DIRIGENTE" | 59 |
| 9.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO | 62 |
| 10. Appendice 2 - Questionario | 63 |

1. Premessa

Il clima lavorativo rappresenta un tema centrale per l'Amministrazione, confermata anche dalla pianificazione strategica dell'Ateneo che definisce al suo interno un obiettivo specifico relativo all'ambito Persone e Risorse volto a "Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo".

L'Ateneo invita l'intera comunità accademica, in particolare chi ha ruoli organizzativi, a monitorare il benessere lavorativo, valorizzare il personale e promuovere lo sviluppo delle competenze, creando un ambiente equo e motivante, fondato su supporto e rispetto reciproco tra colleghi e superiori.

Si ricorda che l'obbligatorietà dell'indagine è stata revocata dall'art. 8 comma 1 lett. d) del D.P.R. 105 del 9 maggio 2016 che ha abrogato il comma 5 dell'art. 14, del D.Lgs. 150/2009 relativo alla "realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale". La rilevazione rappresenta quindi una scelta giustificata dalla volontà dell'Ateneo di investire nelle politiche di gestione delle risorse.

Con la rilevazione 2024, sono state introdotte alcune lievi modifiche al questionario e inseriti approfondimenti relativamente a:

- la percezione dell'efficacia delle indagini periodiche relative al clima lavorativo;
- il contributo della valutazione bottom-up nel generare una cultura del feedback reciproco;
- l'impatto delle nuove tecnologie, ad esempio l'utilizzo di piattaforme di condivisione e di applicazioni di intelligenza artificiale, sul proprio lavoro.

Per agevolare la lettura, vista la notevole quantità di dati ed elaborazioni, il documento presenta, dopo una prima parte introduttiva relativa alla struttura del questionario e alle modalità di rilevazione, i risultati principali a livello di ambito e macro struttura per poi rimandare il lettore all'appendice contenente l'analisi puntuale per ciascun item del questionario.

Il presente Report rappresenta un'analisi complessiva a livello di Ateneo e di Macro Struttura e viene condiviso con tutto il personale attraverso la pubblicazione alla pagina Amministrazione Trasparente, al link <https://www.unipd.it/trasparenza/clima-lavorativo>.

2. Sintesi dei risultati

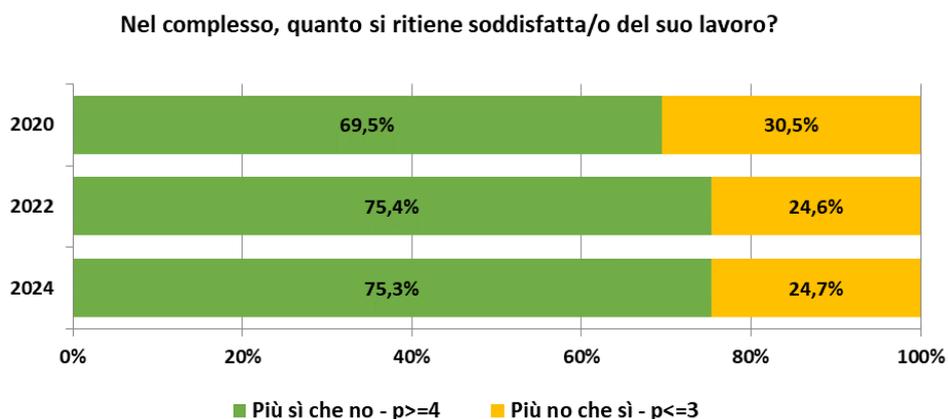
L'indagine di clima lavorativo costituisce uno strumento di fondamentale importanza per l'Ateneo. Tale strumento consente di rilevare la percezione del personale tecnico e amministrativo all'interno delle diverse strutture universitarie. L'indagine fornisce preziose valutazioni utili al miglioramento dei servizi, basandosi sul punto di osservazione di coloro che operano quotidianamente in Ateneo. Inoltre, permette di monitorare nel tempo l'impatto delle iniziative intraprese dall'Ateneo sulla percezione del personale. In tal modo, l'indagine si configura come un elemento essenziale per la valutazione dell'efficacia delle politiche interne e per l'orientamento delle future strategie volte al miglioramento del contesto lavorativo universitario.

- Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo presente nel 2024 e in servizio all'avvio dell'indagine che si è svolta tra dicembre 2024 e gennaio 2025;
- La rilevazione è stata gestita tramite un questionario elettronico realizzato e somministrato online mediante la piattaforma LimeSurvey che garantisce l'anonimato del rispondente;
- Il numero complessivo dei rispondenti è stato pari a 1.533, registrando un tasso di risposta pari al 55,5%, pressoché in linea all'edizione precedente (57,6%);
- La distribuzione dei rispondenti per struttura di appartenenza e per caratteristiche anagrafiche riflette la distribuzione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

Soddisfazione complessiva confronto 2020-2024

Oltre il 75% del personale tecnico amministrativo risulta soddisfatto del proprio lavoro confermando il dato del 2022.

Grafico 1 - Soddisfazione Complessiva: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" – Confronto 2020-2024



Soddisfazione complessiva confronto 2020-2024 e benchmark 2023

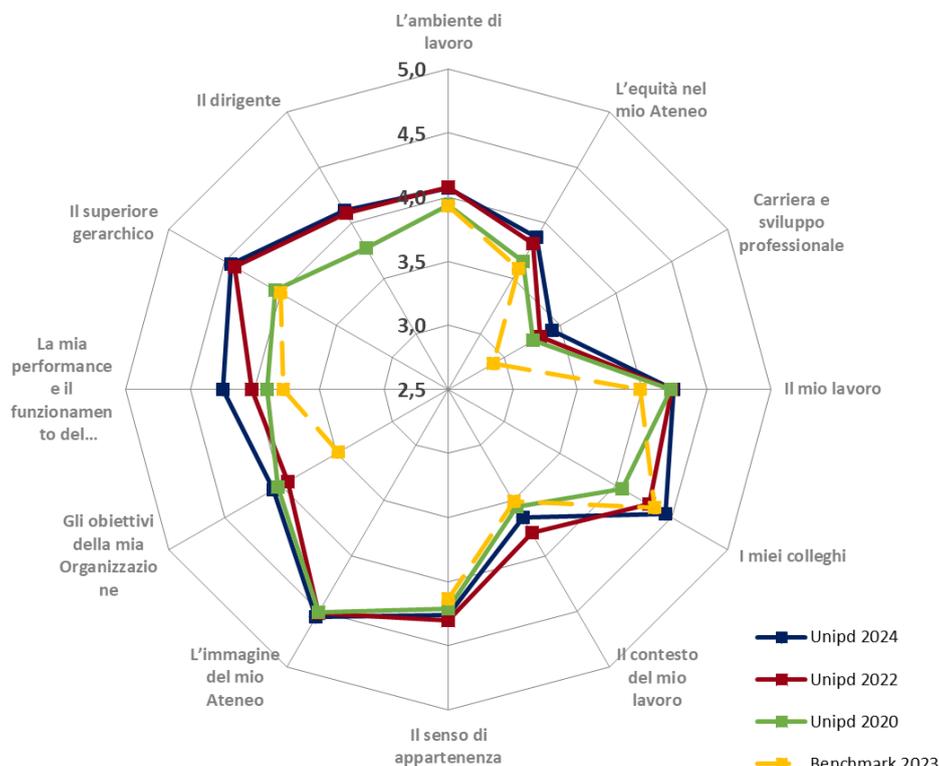
A livello di Ateneo si conferma il trend positivo rispetto al 2020 con un ulteriore leggero incremento in alcune sezioni. In particolare, gli ambiti che hanno visto un miglioramento rispetto all'edizione precedente sono "La mia performance e il funzionamento del sistema" (+5,4%), "Gli obiettivi della mia Organizzazione" (+3,4%) e

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

“I miei colleghi” (+3,3%). Pur avendo registrato un moderato aumento (+3,1%), rimane difficile andare incontro alle aspettative del personale in tema di “Carriera e sviluppo professionale”, come già evidenziato nelle edizioni passate. L’unico ambito in leggera flessione, invece, riguarda “Il contesto del mio lavoro” (-3,7%).

Rispetto ai valori di benchmark¹, si evidenzia un posizionamento migliore per Padova.

Grafico 2 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (punteggio medio per ambito)



Nota: la sezione “Il contesto del mio lavoro” è stata calcolata senza considerare le nuove domande aggiunte nel 2022

Gli ambiti in sintesi

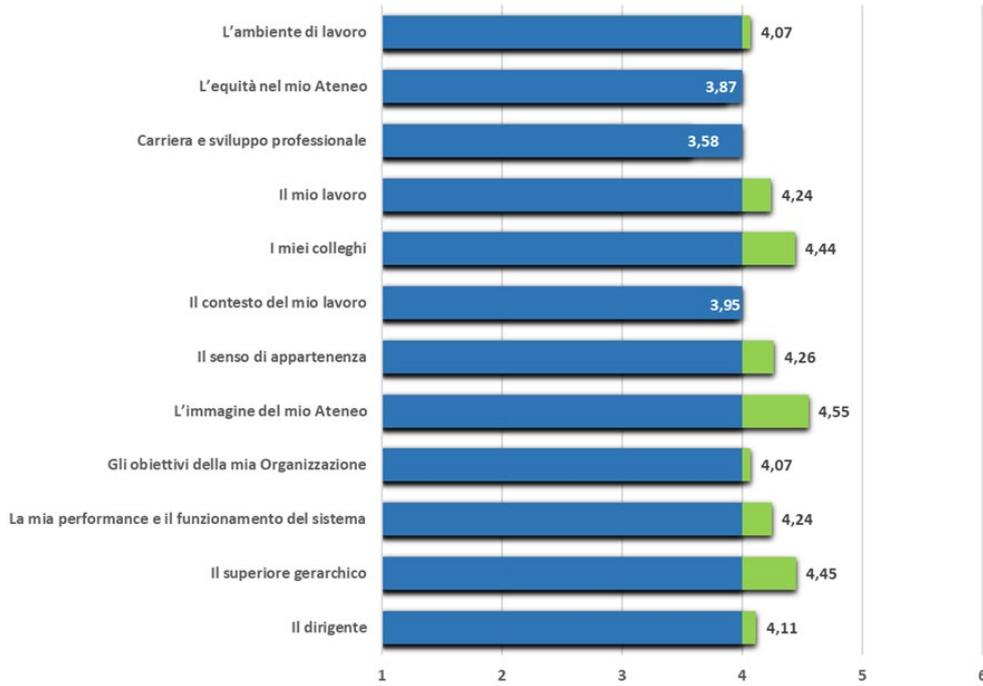
I principali **punti di forza** sono: “L’immagine di Ateneo” (4,55) e “Il superiore gerarchico” (4,45) come nella scorsa edizione, e allo stesso livello la sezione “I miei colleghi” (4,44). Questo suggerisce un forte senso di orgoglio istituzionale e buone relazioni interpersonali.

Resta un ambito **oggetto di attenzione**, anche se comunque in aumento rispetto al 2020, “La carriera e sviluppo professionale” (3,58).

¹ Sono state analizzate le risposte relative ad item confrontabili di 4 mega Atenei e 10 grandi Atenei che hanno partecipato all’indagine sul Benessere Organizzativo riferita all’anno 2023 nell’ambito del Progetto Good Practice.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 3 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo

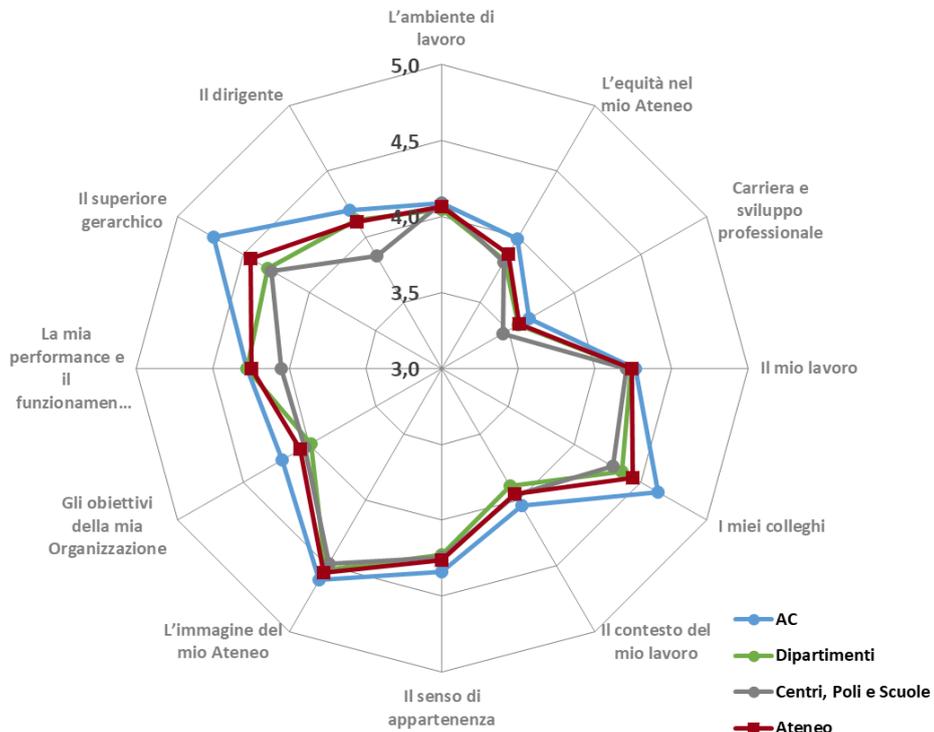


Analisi per macro struttura

I punti risultano comporre la medesima figura, si delinea infatti la stessa “ragnatela”; la maggior parte degli ambiti restano perfettamente sovrapponibili e condivisi indipendentemente dalla macrostruttura.

L'Amministrazione Centrale rileva una percezione più favorevole in relazione al “Il superiore gerarchico” e alla sezione “I miei colleghi” in continuità con l'edizione 2022.

Grafico 4 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo e per macro struttura

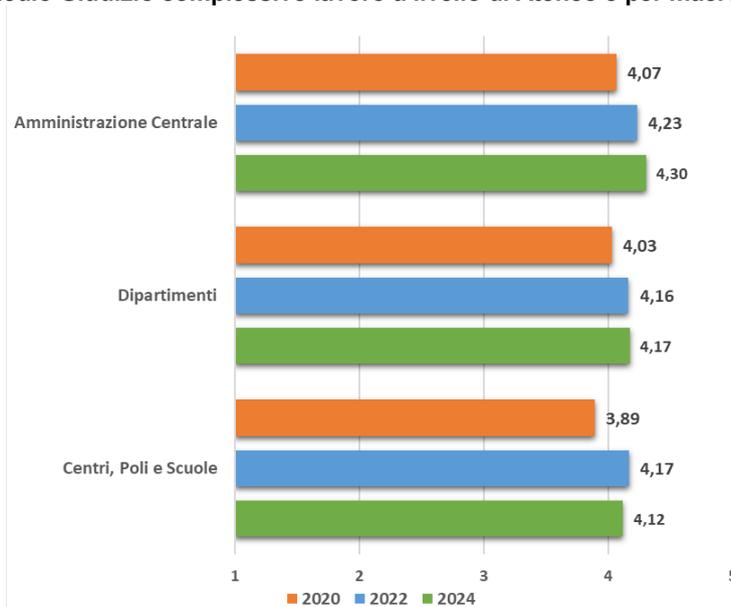


Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Analisi per macro struttura 2020-2024

Il Grafico 5 evidenzia le differenze a livello di macrostruttura rispetto alla domanda sulla soddisfazione complessiva per il proprio lavoro. Si nota un **graduale e generale aumento della soddisfazione in tutte le macro strutture** nel corso delle tre rilevazioni. In misura più marcata si rileva l'aumento per l'Amministrazione Centrale che, quest'anno, raggiunge il valore 4,30. In lieve calo nel 2024, rispetto al 2022, la soddisfazione del gruppo composto da Centri, Poli e Scuole con un valore comunque marcatamente maggiore del 2020. Il gruppo Dipartimenti riporta una soddisfazione in linea con la rilevazione 2022.

Grafico 5 - Punteggio medio Giudizio complessivo lavoro a livello di Ateneo e per macro struttura 2020-2024



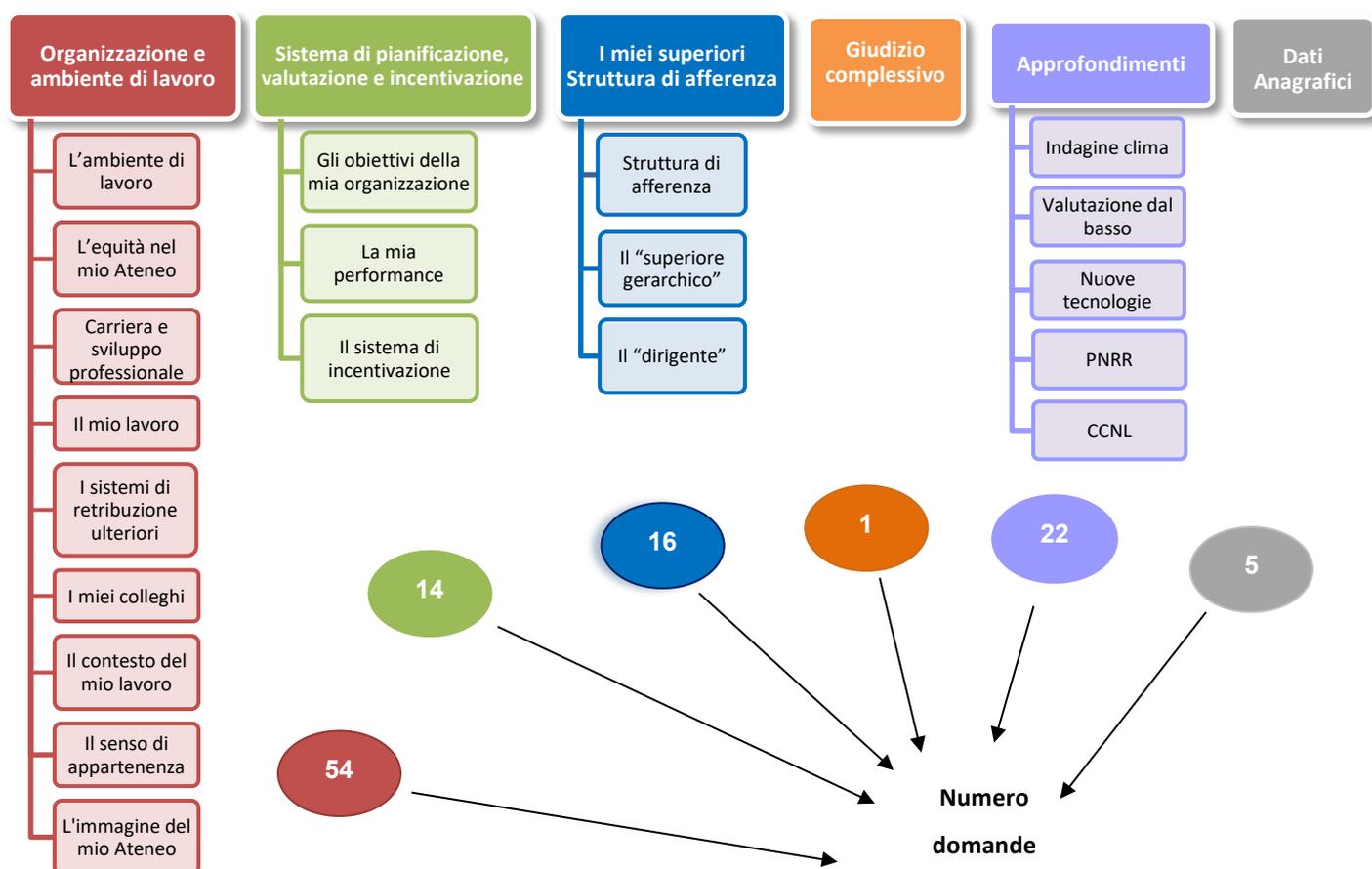
3. Presentazione dell'indagine

3.1. Obiettivi e struttura del questionario

Il questionario è organizzato in sezioni:

- ✓ **SEZIONE 1 - organizzazione e ambiente di lavoro:** volta a conoscere le opinioni sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ **SEZIONE 2 - sistema di pianificazione, valutazione e incentivazione:** con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie e degli obiettivi di Ateneo, il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e della relativa incentivazione;
- ✓ **SEZIONE 3 - i miei superiori:** per ottenere una valutazione *bottom-up* distinguendo tra superiore gerarchico e dirigente;
- ✓ **SEZIONE 4 - valutazione complessiva del lavoro;**
- ✓ **SEZIONE 5 - approfondimenti** su alcuni temi (le nuove tecnologie, il PNRR, il CCNL, etc);
- ✓ **SEZIONE 6 - dati anagrafici.**

Figura 1 - Struttura del questionario



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Il questionario completo è disponibile in allegato (Appendice 2 - Questionario).

Nella Figura 1 è rappresentata la struttura del questionario. Ogni sezione è identificata da un colore diverso.

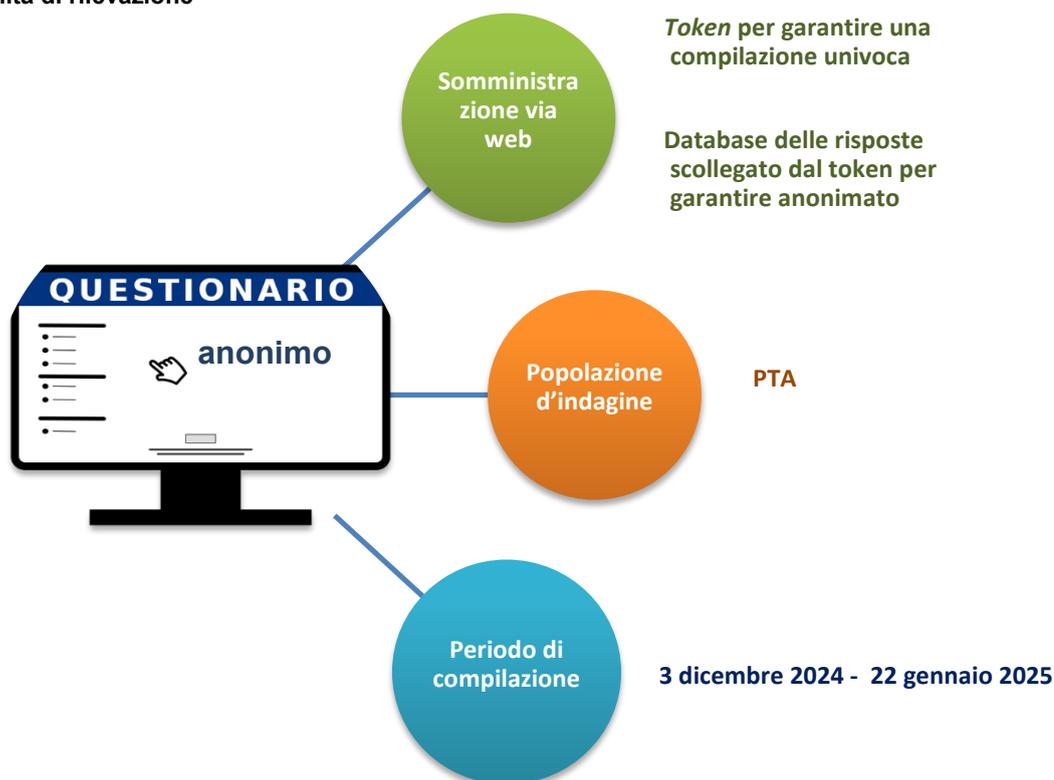
Per ciascun quesito, il rispondente esprime il proprio grado di accordo assegnando un punteggio da 1 a 6, dove 1 indica il totale disaccordo e 6 il totale accordo con il contenuto della domanda.

Per quanto riguarda la Sezione 3 si precisa che il superiore gerarchico è la figura che assegna gli obiettivi e valuta il personale: a seconda della struttura il superiore gerarchico può quindi essere la Direttrice/il Direttore di ufficio, la Segretaria/il Segretario di Dipartimento, la Responsabile/il Responsabile della Gestione Tecnica, la Direttrice/il Direttore tecnico, ecc. La figura del Dirigente è rappresentata, a seconda della struttura, dalla Dirigente/dal Dirigente di Area, dalla Direttrice/dal Direttore di Dipartimento, ecc.

3.2. Modalità di rilevazione

I dati sono stati raccolti, come nelle precedenti edizioni, tramite un questionario elettronico anonimo, compilato direttamente via web. Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo in servizio al 27 novembre 2024 per un totale di 2.763 persone.

Figura 2 - Modalità di rilevazione



Il questionario elettronico è stato realizzato, gestito e somministrato online mediante l'utilizzo della piattaforma LimeSurvey, un software open source che consente di creare e gestire indagini sul web.

Per garantire l'anonimato delle risposte, la piattaforma LimeSurvey è stata utilizzata nella modalità "questionario anonimizzato" che tiene traccia per ciascun destinatario della sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario allo scopo di gestire i solleciti; mentre le risposte non hanno nessun

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

collegamento con l'identificativo del rispondente. Di conseguenza non è possibile in nessun modo collegare le risposte al rispondente. Il processo di raccolta e memorizzazione delle risposte al questionario anonimizzato è sintetizzato in Figura 3.

Figura 3 - Processo di somministrazione del questionario anonimizzato



3.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati

Il documento presenta, in primo luogo, un'analisi della popolazione di riferimento e di quella dei rispondenti (paragrafo 4). A seguire sono illustrati i principali risultati a livello di Ateneo e di macrostrutture (paragrafo 5). Le macrostrutture sono l'Amministrazione Centrale, i Dipartimenti ed un raggruppamento composto da Scuole, Poli e Centri di Ateneo.

Per ogni macro struttura vengono presentati due grafici: uno che consente una lettura generale di tutte le domande che compongono le sezioni evidenziando i singoli item che presentano punti di forza o aree di miglioramento, ed uno che confronta i punteggi medi per ambito con quelli medi di Ateneo.

Viene fornita anche un'analisi dei livelli medi di benessere distinti sulla base delle variabili anagrafiche rilevate (genere, durata contratto, anzianità di servizio, etc.), sebbene sia importante tenere presente che le variabili anagrafiche presentano un tasso di non risposta abbastanza elevato.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Le analisi, a livello di Ateneo, delle singole domande per tutte le sezioni sono disponibili in appendice (Appendice 1 - Risultati Analitici). Le analisi fanno riferimento alle sezioni:

- organizzazione e ambiente di lavoro;
- sistema di pianificazione, valutazione e incentivazione;
- i miei superiori;
- giudizio complessivo.

I dati sono riportati all'interno di due tabelle: la prima che riporta le frequenze ottenute per ogni domanda con l'indicazione del tasso di non risposta, la seconda, che riporta le percentuali delle sole risposte valide raggruppando i punteggi in classi come nella seguente Tabella.

Tabella 1 - Tipologia di raggruppamenti delle risposte

| | | |
|--------------------------------------|-----------------|--|
| Raggruppamento a 3 classi | "Punteggi 1-2" | somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-2 |
| | "Punteggi 3-4" | somma delle frequenze percentuali dei punteggi 3-4 |
| | "Punteggi 5-6" | somma delle frequenze percentuali dei punteggi 5-6 |
| Raggruppamento a 2 classi | "Più no che sì" | somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-3 |
| | "Più sì che no" | somma delle frequenze percentuali dei punteggi 4-6 |

Viene anche data una rappresentazione grafica del punteggio medio di ogni singola domanda delle ultime 3 edizioni².

² Nel corso delle diverse edizioni alcune domande possono essere state modificate, in tal caso queste ultime sono segnalate nei grafici di confronto 2020-2024.

4. La popolazione di indagine e i rispondenti

Il numero complessivo dei rispondenti è stato pari a 1.533, registrando un tasso di risposta pari al 55,5%, pressoché in linea all'edizione precedente (57,6%).

Tabella 2 - Confronto tra popolazione d'indagine e tasso di risposta anni 2020-2022

| Edizione Indagine | Popolazione | Rispondenti | Tasso Risposta |
|-------------------|-------------|-------------|----------------|
| 2024 | 2.763 | 1.533 | 55,5% |
| 2022 | 2.520 | 1.451 | 57,6% |
| 2020 | 2.391 | 1.210 | 50,6% |

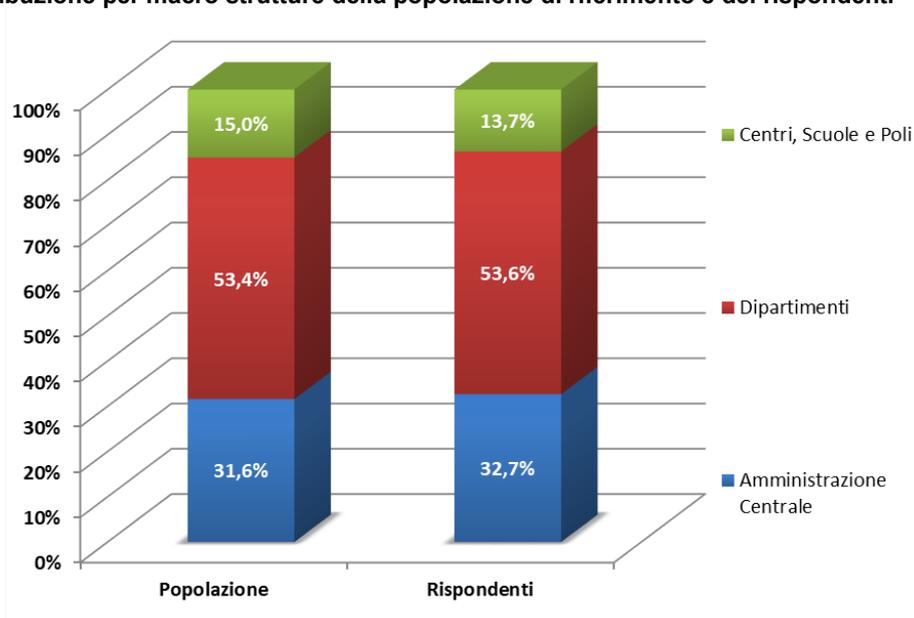
La Tabella 3 mostra la composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti rispetto alla sede di afferenza per macro struttura.

Tabella 3 - Composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti per sede di afferenza

| Struttura | Popolazione | Rispondenti | Tasso Risposta |
|--------------------------|-------------|-------------|----------------|
| Amministrazione Centrale | 31,6% | 32,7% | 57,4% |
| Dipartimenti | 53,4% | 53,6% | 55,7% |
| Centri, Scuole e Poli | 15,0% | 13,7% | 50,6% |
| Totale | 100% | 100% | 55,5% |

Il Grafico 6 evidenzia come la distribuzione della macro struttura di afferenza sia pressoché omogenea all'universo di riferimento.

Grafico 6 - Distribuzione per macro strutture della popolazione di riferimento e dei rispondenti



La Tabella 4 riporta la suddivisione della popolazione di riferimento (universo) e la distribuzione dei rispondenti in funzione delle domande di tipo anagrafico, quali genere, classe d'età e tipologia di contratto. Per ogni item è stato anche riportato il corrispondente tasso di risposta. Le mancate risposte degli item di tipo anagrafico vanno da un minimo del 16,1% relativamente alla tipologia di contratto fino ad un massimo del 28% per la classe d'età.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 4 - Distribuzione variabili anagrafiche della popolazione di riferimento e dei rispondenti

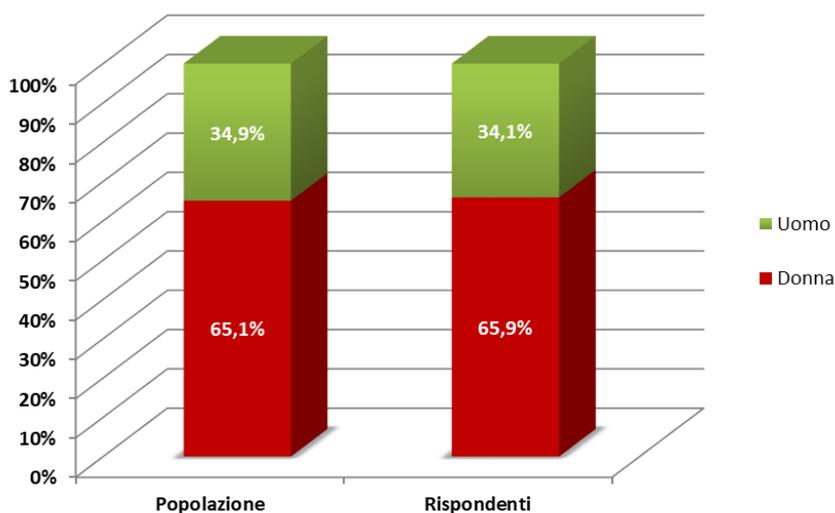
| Genere | Popolazione | Rispondenti | Tasso Risposta |
|---------------|-------------|-------------|----------------|
| Donna | 65,1% | 53,9% | 46,0% |
| Uomo | 34,9% | 27,9% | 44,3% |
| Non risponde | | 18,2% | |
| Totale | 100% | 100% | 45,4% |

| Classe d'età | Popolazione | Rispondenti | Tasso Risposta |
|-------------------|-------------|-------------|----------------|
| Fino a 40 anni | 28,0% | 23,0% | 45,5% |
| Dai 41 ai 50 anni | 27,4% | 21,6% | 43,8% |
| Dai 51 ai 60 anni | 35,0% | 21,7% | 34,3% |
| Oltre i 60 anni | 9,6% | 5,7% | 32,8% |
| Non risponde | | 28,0% | |
| Totale | 100% | 100% | 39,9% |

| Tipologia Contratto | Popolazione | Rispondenti | Tasso Risposta |
|-----------------------|-------------|-------------|----------------|
| A tempo determinato | 10,9% | 9,2% | 47,0% |
| A tempo indeterminato | 89,1% | 74,7% | 46,5% |
| Non risponde | | 16,1% | |
| Totale | 100% | 100% | 46,5% |

Nei grafici che seguono sono riportate le distribuzioni delle variabili anagrafiche considerando esclusivamente le risposte valide, al fine di poter fare un confronto con l'universo di riferimento. Si osserva come le caratteristiche anagrafiche di chi ha aderito all'indagine rispecchino quelle della popolazione di riferimento fatta eccezione per un'incidenza maggiore nei rispondenti delle classi di età più giovani.

Grafico 7 - Distribuzione per genere della popolazione di riferimento e dei rispondenti



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 8 - Distribuzione per classe d'età della popolazione di riferimento e dei rispondenti

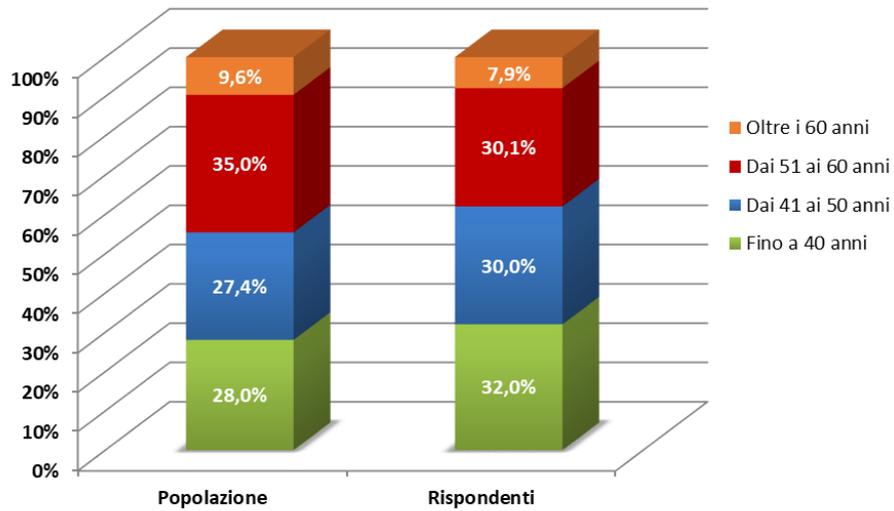
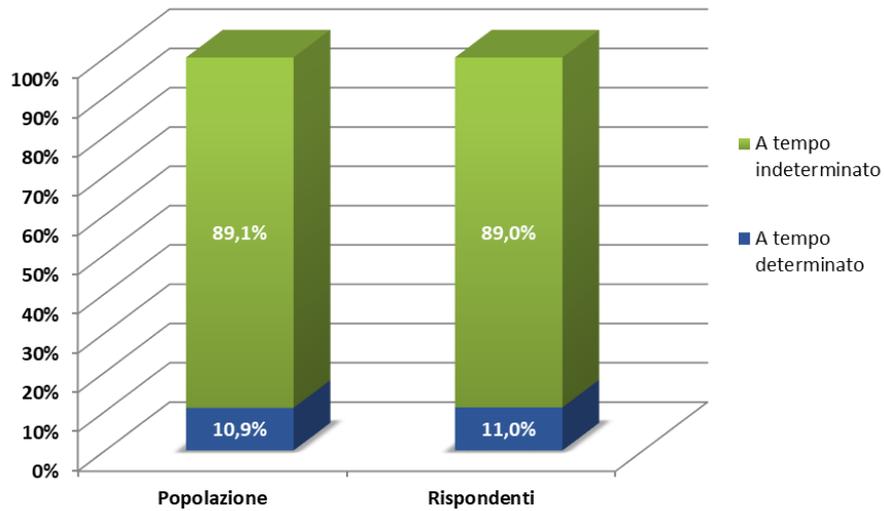


Grafico 9 - Distribuzione per tipologia di contratto della popolazione di riferimento e dei rispondenti



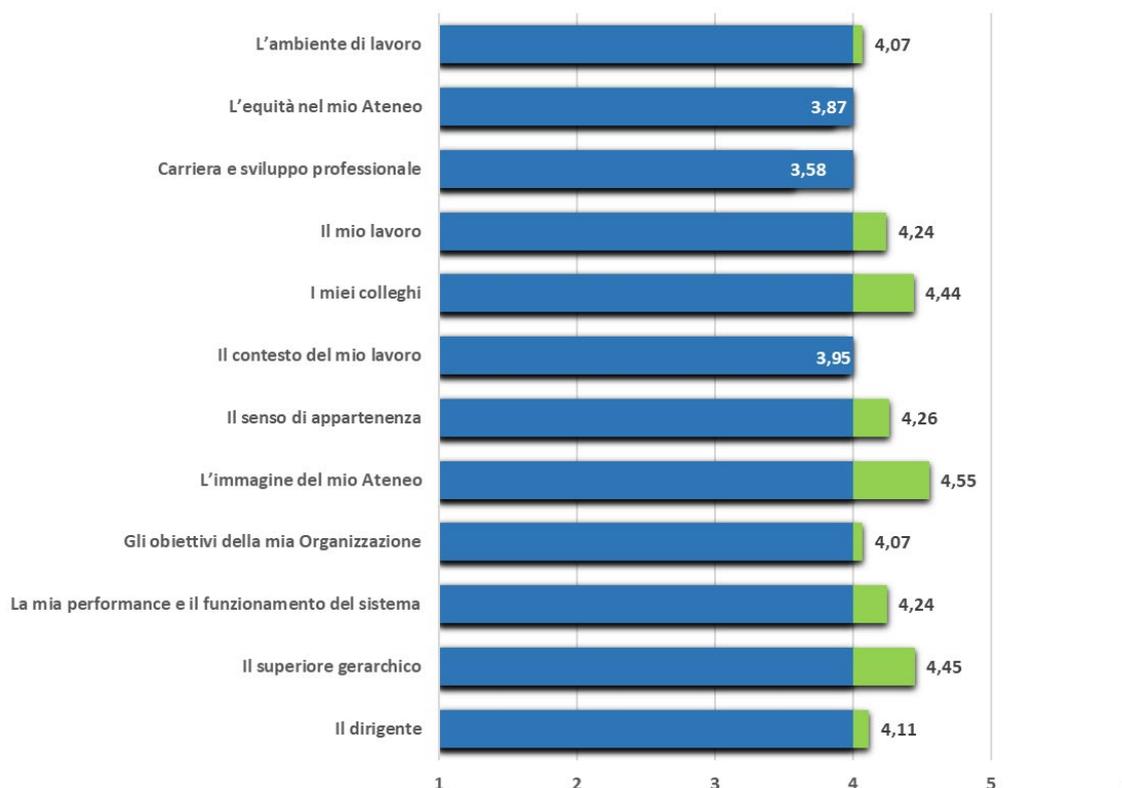
La corrispondenza tra le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti e la popolazione d'indagine, l'alto tasso di risposta ottenuto dalle singole domande (circa il 98%) risultano i principali fattori che confermano la qualità dei dati raccolti.

5. I risultati principali

5.1. Una rappresentazione di sintesi

Un primo dato utile a rappresentare a livello macro i risultati ottenuti, è l'analisi del punteggio medio per ambito come riportato nel Grafico 10. Il 75% degli ambiti ottiene un punteggio superiore al 4 mentre tre ambiti hanno un punteggio compreso tra 3,5 e 4 (25%). L'ambito "Carriera e Sviluppo Professionale" risulta quello con punteggio inferiore, analogamente ai risultati delle passate edizioni.

Grafico 10 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo



Emerge un quadro generalmente positivo dell'evoluzione della soddisfazione del personale tra il 2022 e il 2024. Si registra un aumento della soddisfazione riguardo alle performance individuali e al funzionamento del sistema (+5,4%) in misura omogenea tra i diversi aspetti indagati. Un incremento più contenuto è stato raggiunto dalla sezione "Gli obiettivi della mia organizzazione" (+3,4%) riconducibile principalmente alla conoscenza del nuovo Piano Strategico 2023-2027 ed anche dalla sezione "Carriera e Sviluppo Professionale" (+3,1%) grazie ad una percezione più positiva relativamente alle politiche di sviluppo professionale legate al merito.

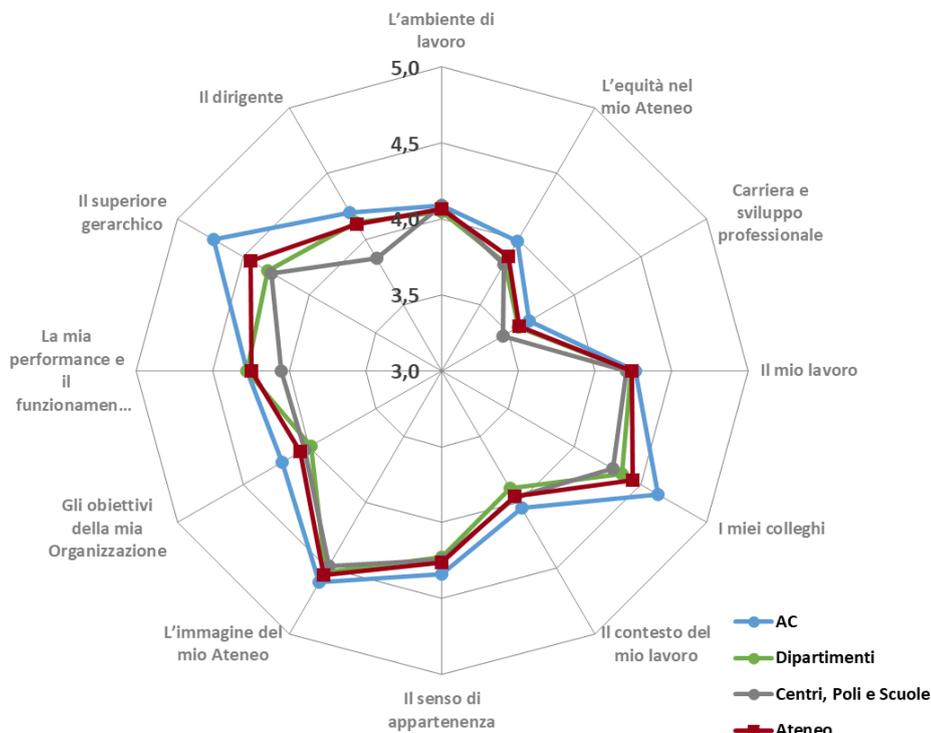
Il principale punto di forza è "l'immagine di Ateneo" come nella scorsa edizione, poco più del 90% dei rispondenti afferma che l'Università di Padova è un punto di riferimento a livello nazionale e in misura leggermente minore anche a livello internazionale. A seguire ci sono "il superiore gerarchico" relativamente al quale sono particolarmente apprezzati sia la disponibilità ad ascoltare i propri collaboratori che l'apertura al cambiamento e all'innovazione dei processi e "i miei colleghi" dove l'aspetto maggiormente gradito è la disponibilità dei colleghi ad aiutare gli altri componenti del team.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

L'unica sezione che ha registrato una lieve inversione di tendenza (-2,2%) risulta essere "Il contesto del mio lavoro"; gli aspetti che non hanno soddisfatto appieno il personale sono collegati prevalentemente al Welfare offerto dall'Ateneo (borsellino, polizza sanitaria integrativa, benefici economici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile).

Nel Grafico 11 vengono messi a confronto i punteggi medi per ambito a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale, Dipartimenti e per il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri di Ateneo. I punti risultano comporre il medesimo tracciato delineando la stessa "ragnatela" a livello di struttura con alcune differenze in termini di valore relativamente a specifici ambiti. In particolare, risaltano alcuni scostamenti rispetto alla media di Ateneo per l'Amministrazione Centrale che presenta due ambiti con valori medi superiori (per "il superiore gerarchico" e per "i miei colleghi"). Alcuni ambiti restano invece pressoché sovrapponibili e condivisi indipendentemente dalla macro struttura quali: "l'ambiente di lavoro" e "il mio lavoro".

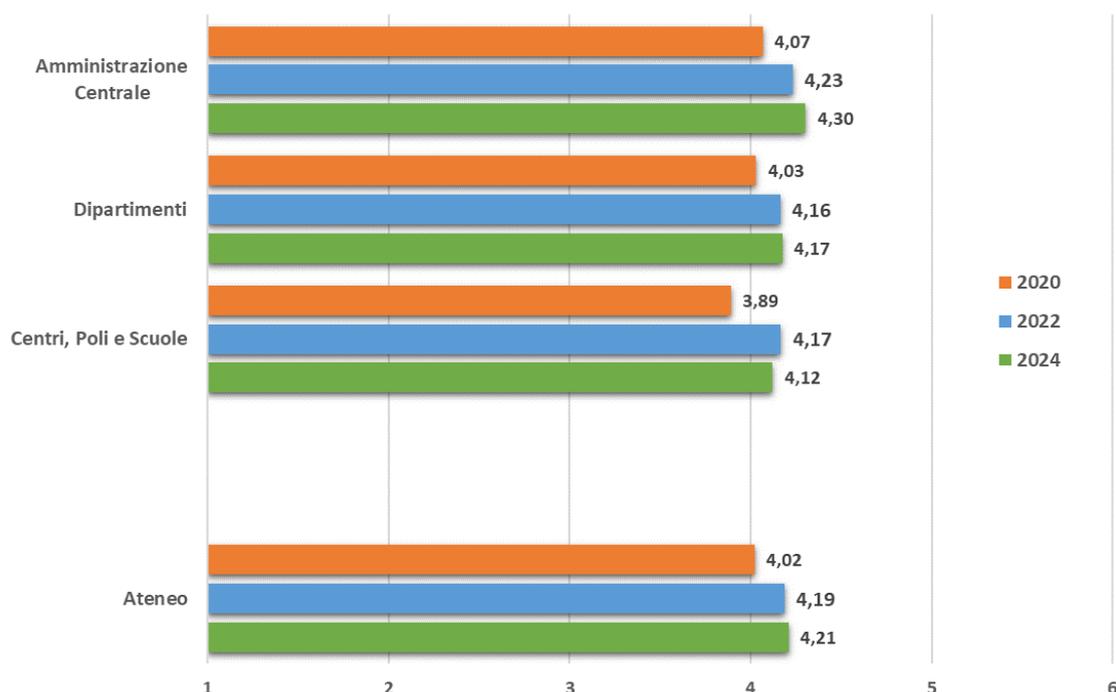
Grafico 11 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo e per macro struttura



Il Grafico 12 evidenzia le differenze a livello di macro struttura rispetto alla domanda sulla soddisfazione complessiva che, a livello di Ateneo, aumenta dal 4,19 al 4,21 (4,02 nel 2020) con un aumento relativo del 0,4% rispetto al 2022 e del 4,7% rispetto al 2020. A livello di macrostruttura si riscontra un aumento della soddisfazione complessiva in Amministrazione Centrale e nei Dipartimenti mentre risulta in leggere calo nel gruppo composto da Centri, Poli e Scuole.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 12 - Punteggio medio Giudizio complessivo lavoro a livello di Ateneo e per macro struttura 2020-2024



5.2. L'Ateneo nel suo complesso

L'indagine ha registrato un tasso di risposta pari al 55,5% con 1.533 rispondenti.

Per rappresentare sinteticamente i risultati si è scelto di utilizzare un grafico che offre una visione schematica e immediata dell'intera rilevazione (Grafico 13). Ad ogni riga corrisponde un ambito e ad ogni casella/rettangolo corrisponde una domanda della stessa: ad esempio, osservando il grafico, la prima riga corrisponde al primo ambito o blocco di domande sottoposto all'attenzione dei rispondenti ovvero "L'ambiente di lavoro"; le 4 caselle in cui si suddivide tale riga corrispondono alle 4 domande (o item) di quell'ambito.

Le caselle di ciascun ambito, cioè le singole domande, sono colorate a seconda della prevalenza di risposte associate ai punteggi compresi tra 4 e 6, che denotano quindi risposte positive alla domanda. I colori utilizzati sono i seguenti:

- verde scuro: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 superiore o uguale al 80%;
- verde chiaro: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 nell'intervallo 51%-79%;
- arancione: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 nell'intervallo 21%-50%;
- rosso: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 minore o uguale al 20%.

Per un'ottimale lettura di questo grafico, si suggerisce di affiancare il modello del questionario (Appendice 2 - Questionario) per poter associare comodamente il grafico al testo delle domande.

Il Grafico 13 rappresenta la sintesi, a livello di Ateneo, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale tecnico amministrativo. A conferma del miglioramento del clima lavorativo si riscontrano solo 2 item con una percentuale di risposte positive inferiori al 50% rispetto alle 3 del 2022 e alle 7 del 2020.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 13 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

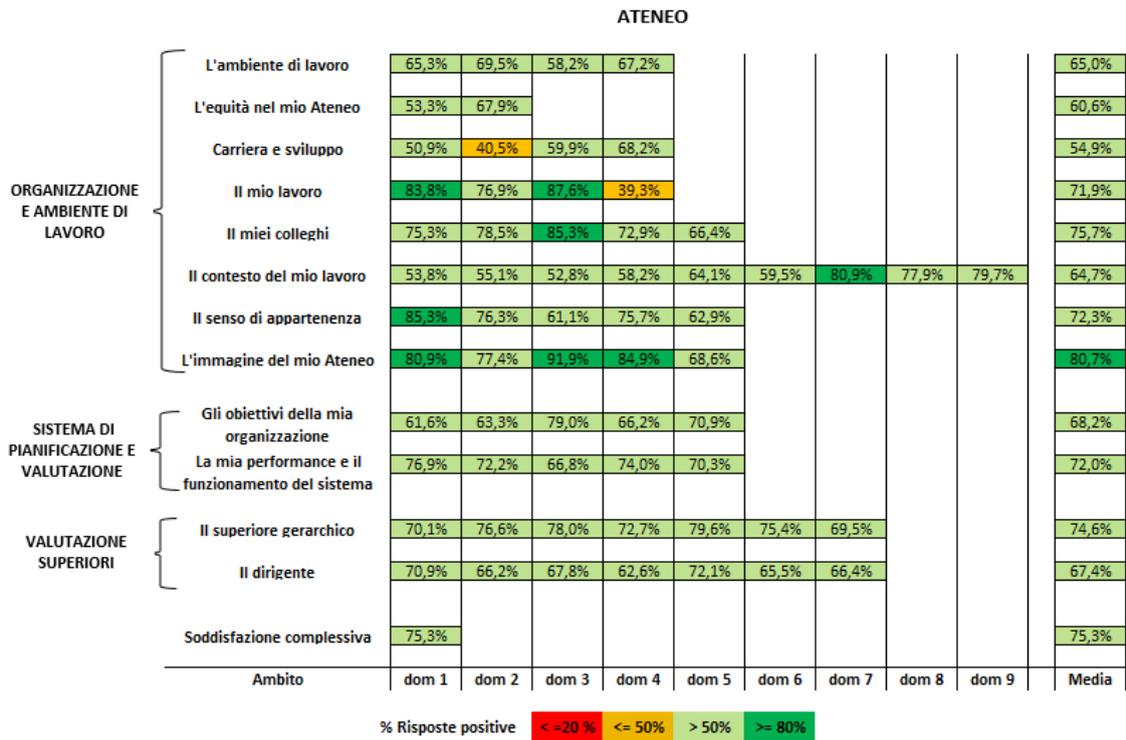
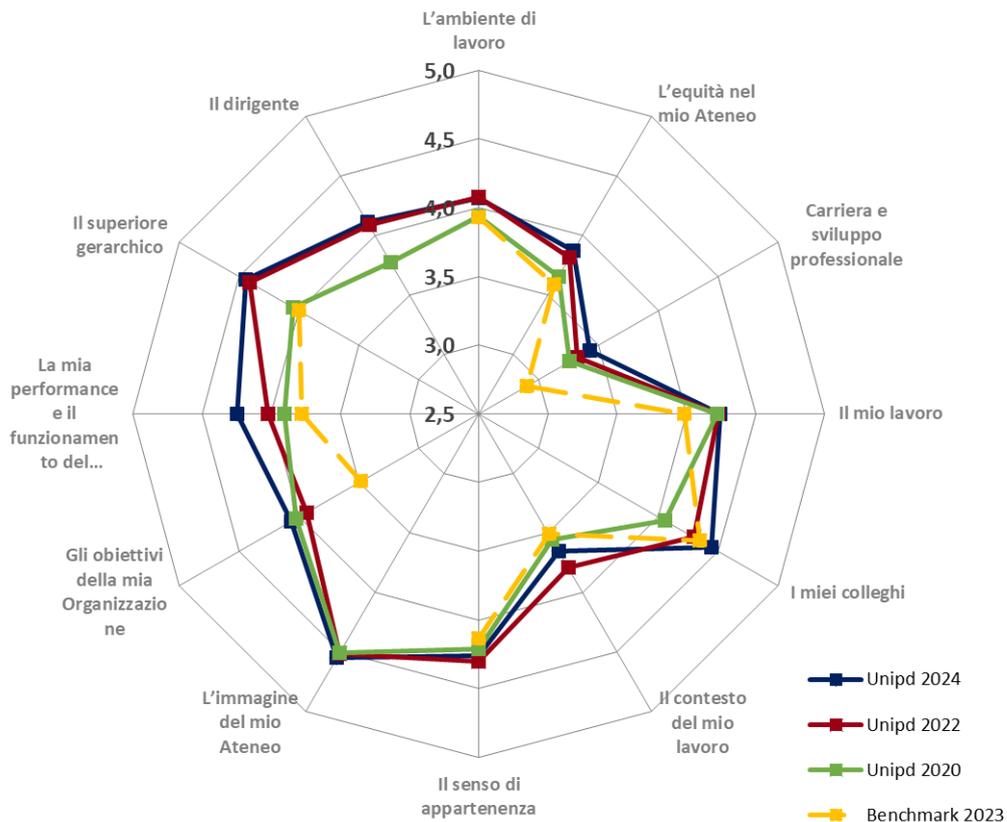


Grafico 14 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (punteggio medio per ambito)



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Nel Grafico 14 è evidenziata la media dei punteggi per ambito a livello di Ateneo in raffronto ai dati delle ultime 3 indagini e ai valori di benchmark disponibili al momento della redazione di questo documento. I dati relativi al benchmark per il 2023 coinvolgono solo alcuni grandi e mega Atenei³ e forniscono indicazioni di carattere generale in quanto vengono ricavati dall'indagine di benessere organizzativo gestita dal Politecnico di Milano che utilizza un questionario diverso per conto di alcuni Atenei: pertanto, non possono essere utilizzati per un confronto "puntuale". Analogamente a quanto fatto per confrontare gli ambiti delle edizioni 2020 e 2022, per calcolare i valori di benchmark si sono considerati, per quanto possibile, solo gli item uguali o paragonabili di ogni ambito⁴.

Si segnalano come particolarmente positivi i seguenti ambiti:

- ✓ *l'immagine del mio Ateneo*: rimane elevata la percezione della reputazione dell'Ateneo all'esterno sia a livello nazionale che internazionale;
- ✓ *la valutazione del superiore gerarchico*: si conferma il buon rapporto con il superiore gerarchico che risulta aperto all'innovazione ed al cambiamento e disposto ad ascoltare e a prendere in considerazione le proposte dei collaboratori;
- ✓ *i miei colleghi*: migliora il rapporto con i colleghi, particolarmente apprezzata la disponibilità ad aiutarsi, la competenza dei colleghi e la conseguente possibilità di un arricchimento personale derivante dal lavoro in team;
- ✓ *il senso di appartenenza*: prevale l'orgoglio quando l'Ateneo raggiunge buoni risultati e la condivisione di valori e comportamenti;
- ✓ *la mia performance e il funzionamento del sistema*: migliora non solo la conoscenza del sistema di valutazione delle performance, ma anche il coinvolgimento attivo del personale nel processo;
- ✓ *il mio lavoro*: si percepisce un buon grado di autonomia a fronte di quello che ci si aspetta dal proprio lavoro anche se il livello di remunerazione non viene ritenuto idoneo rispetto agli impegni e alle responsabilità richieste.

Gli ambiti che, pur non essendo critici, presentano spazi di miglioramento:

- ✓ *l'equità nel mio Ateneo*: è bassa la percezione di equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro;
- ✓ *il contesto del mio lavoro*: il personale ritiene si possano migliorare le iniziative di Welfare messe in campo dall'Ateneo.

L'ambito più problematico per tutte le organizzazioni e in ogni rilevazione, come già sottolineato in precedenza, è *la carriera e lo sviluppo professionale*: in particolare si ritiene difficoltoso intraprendere un percorso di sviluppo professionale legato al merito anche se la percezione è migliorata negli anni.

³ Si considerano confrontabili con il nostro Ateneo per organizzazione e dimensione solo i mega e i grandi Atenei. In particolare sono state analizzate le risposte di 4 mega Atenei e 10 grandi Atenei che hanno partecipato all'indagine nell'ambito del Progetto Good Practice 2023.

⁴ Il questionario somministrato dal Politecnico di Milano differisce, per alcune domande, rispetto a quello somministrato in questa rilevazione: alcune domande uguali, altre aggiuntive, altre mancanti e altre ancora diverse nel testo.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

In riferimento agli item specifici, rispetto all'edizione 2022 si registra una certa stabilità nella percezione delle singole domande⁵, solo un paio di item hanno registrato una flessione superiore al 5%.

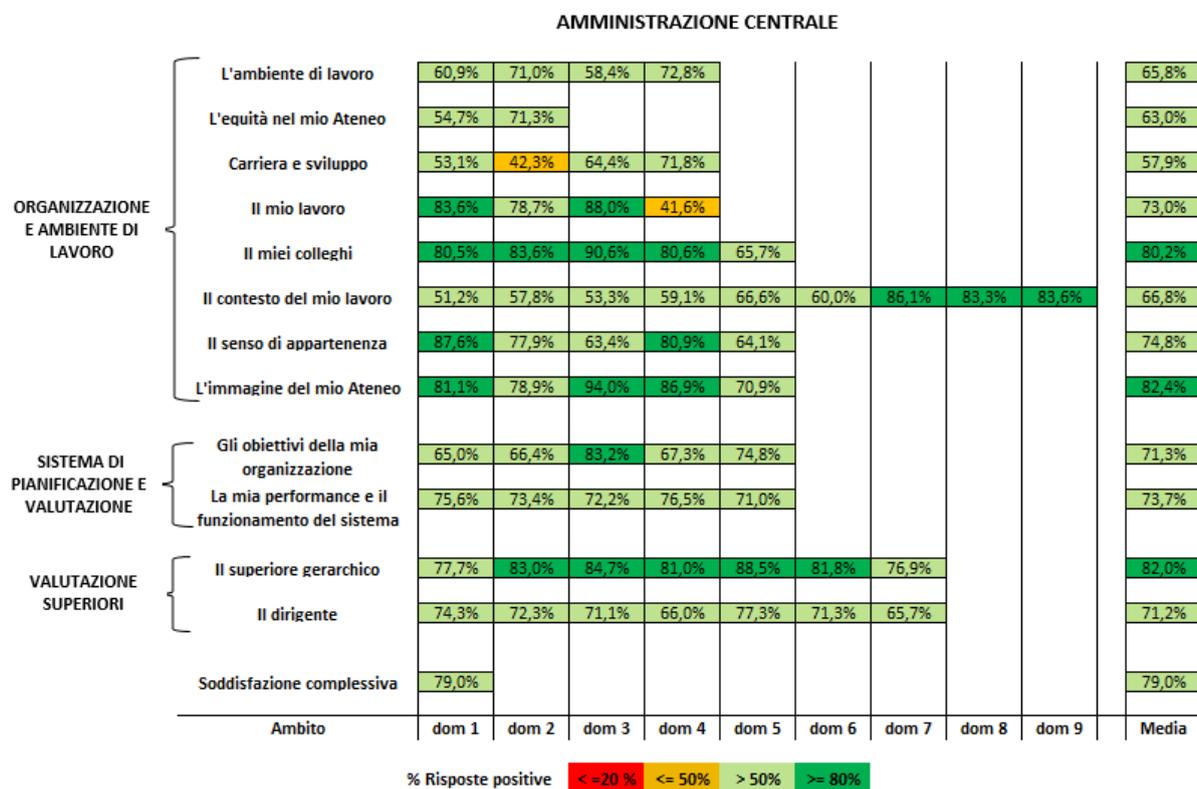
5.3. L'Amministrazione Centrale

L'Amministrazione Centrale ha ottenuto 501 rispondenti con un tasso di risposta pari al 57,4%.

Il Grafico 15 e il Grafico 16 rappresentano la sintesi, a livello di Amministrazione Centrale, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposta per ogni singola domanda associate alla prevalenza di punteggi più alti (verde chiaro, verde scuro, arancione o rosso), mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

Rispetto all'Ateneo nel suo complesso, per l'Amministrazione Centrale si osservano, punteggi superiori in tutti gli ambiti, in particolare per gli aspetti legati alla valutazione del superiore gerarchico ed al rapporto con i colleghi.

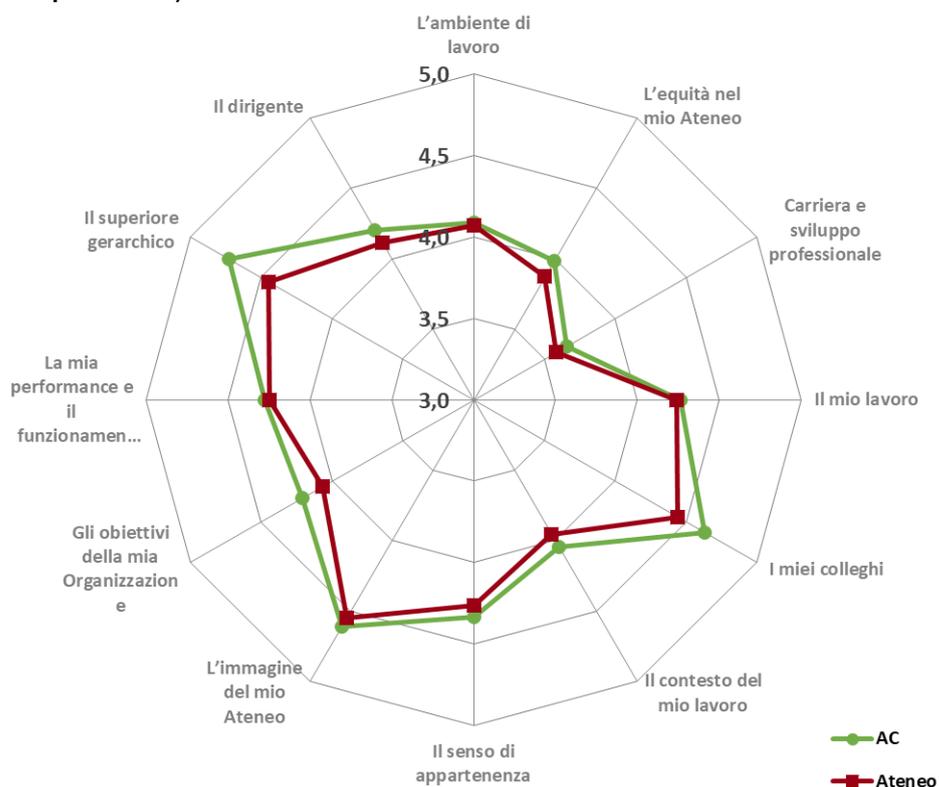
Grafico 15 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Amministrazione Centrale (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)



⁵ Si sono prese in considerazione solo le domande per le quali è possibile fare un confronto con il 2022.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 16 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Amministrazione Centrale (punteggio medio per ambito)



5.4. I Dipartimenti

I Dipartimenti hanno ottenuto 822 rispondenti con un tasso di risposta pari al 55,7% della popolazione di riferimento.

Il Grafico 17 e il Grafico 18 rappresentano la sintesi, a livello di Dipartimento, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposta per ogni singola domanda associate alla prevalenza di punteggi più alti (verde chiaro, verde scuro, arancione o rosso), mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

I Dipartimenti presentano risultati per lo più leggermente sotto la media di Ateneo in tutti gli ambiti, anche se di poco (mediamente sotto l'1%). Si confermano, rispetto all'indagine 2020, gli aspetti che si posizionano maggiormente al di sotto delle medie totali: i rapporti con il superiore gerarchico ed i colleghi e in misura minore gli obiettivi della mia organizzazione.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 17 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Dipartimento (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

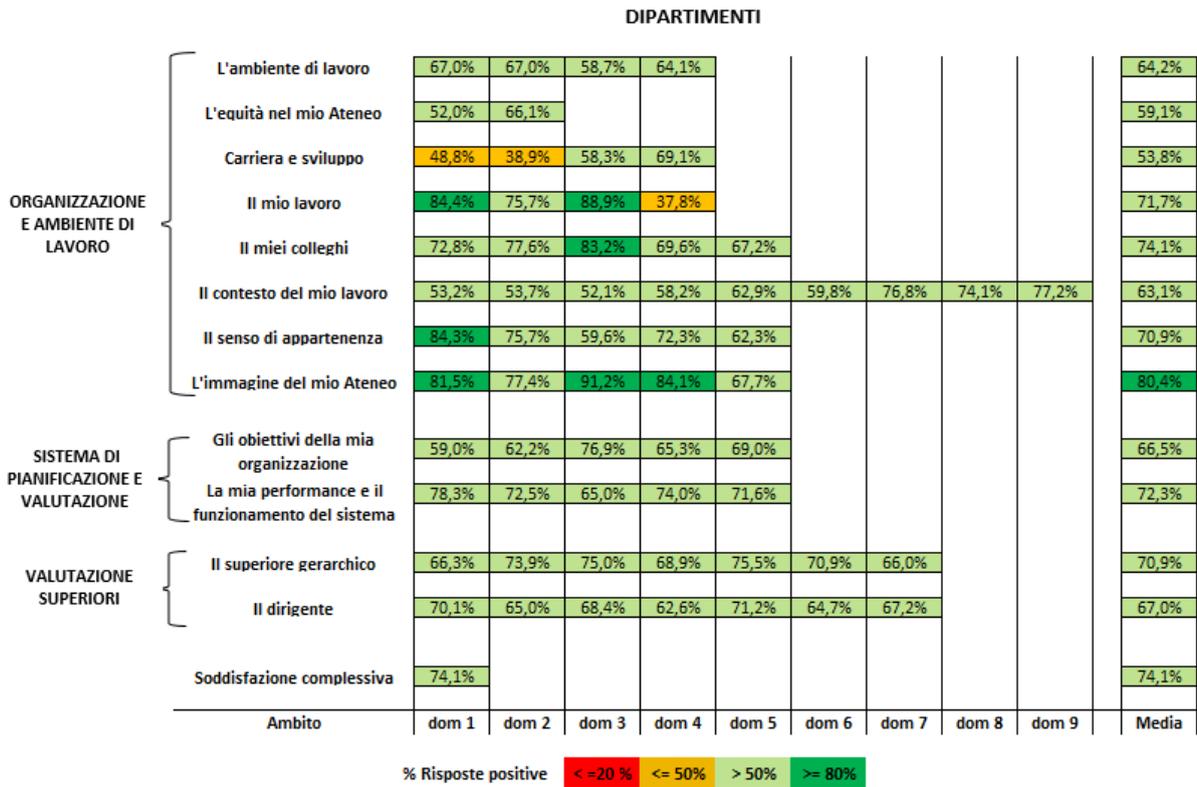
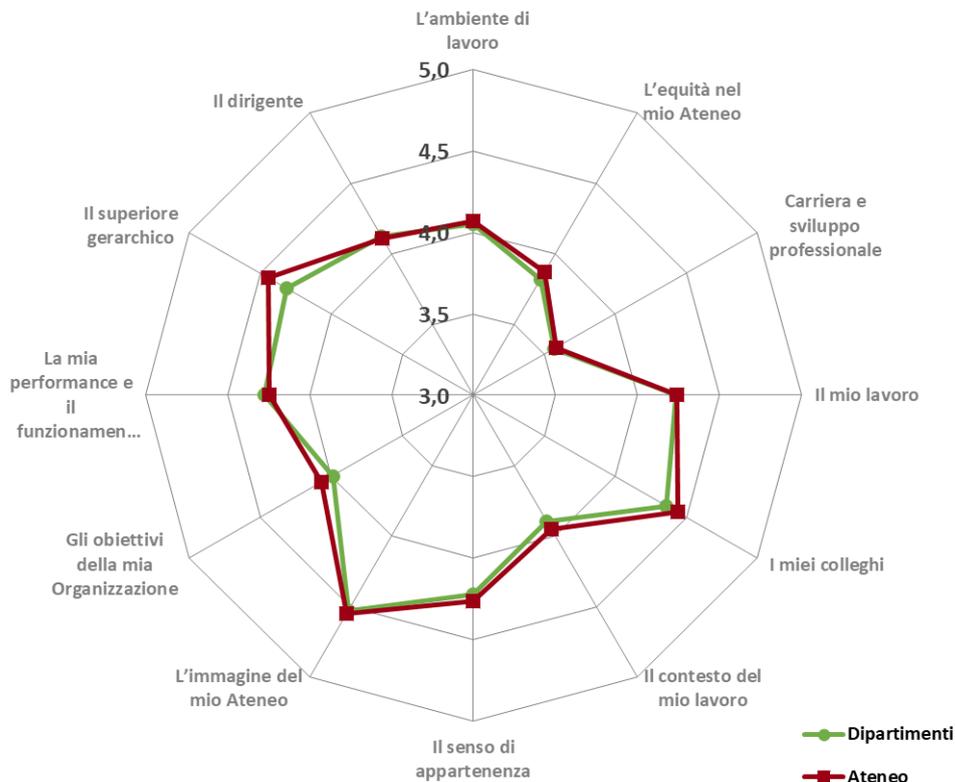


Grafico 18 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Dipartimento (punteggio medio per ambito)



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

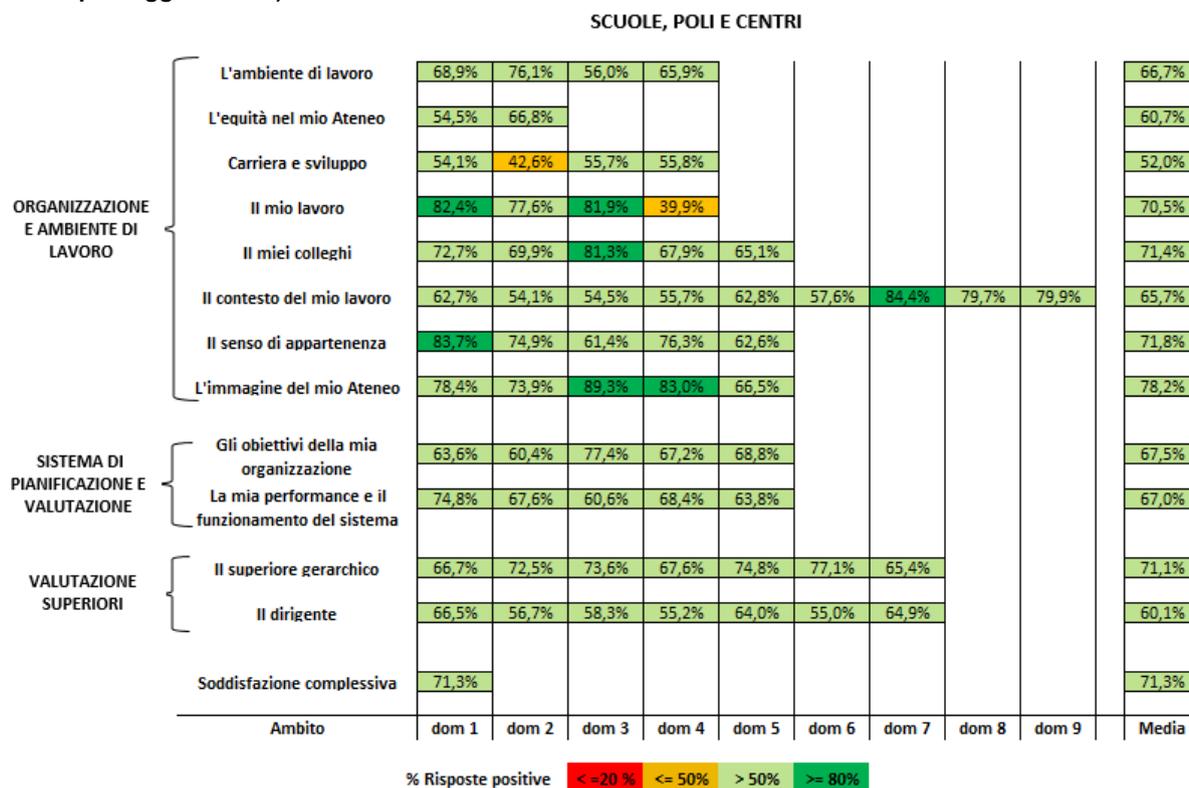
5.5. Le Scuole, i Poli e i Centri

Il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri ha ottenuto 210 rispondenti con un tasso di risposta pari al 50,6%, in calo rispetto all'ultima edizione.

Il Grafico 19 e il Grafico 20 rappresentano la sintesi, a livello di Scuole, Poli e Centri della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposta per ogni singola domanda associate alla prevalenza di punteggi più alti (verde chiaro, verde scuro, arancione o rosso), mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

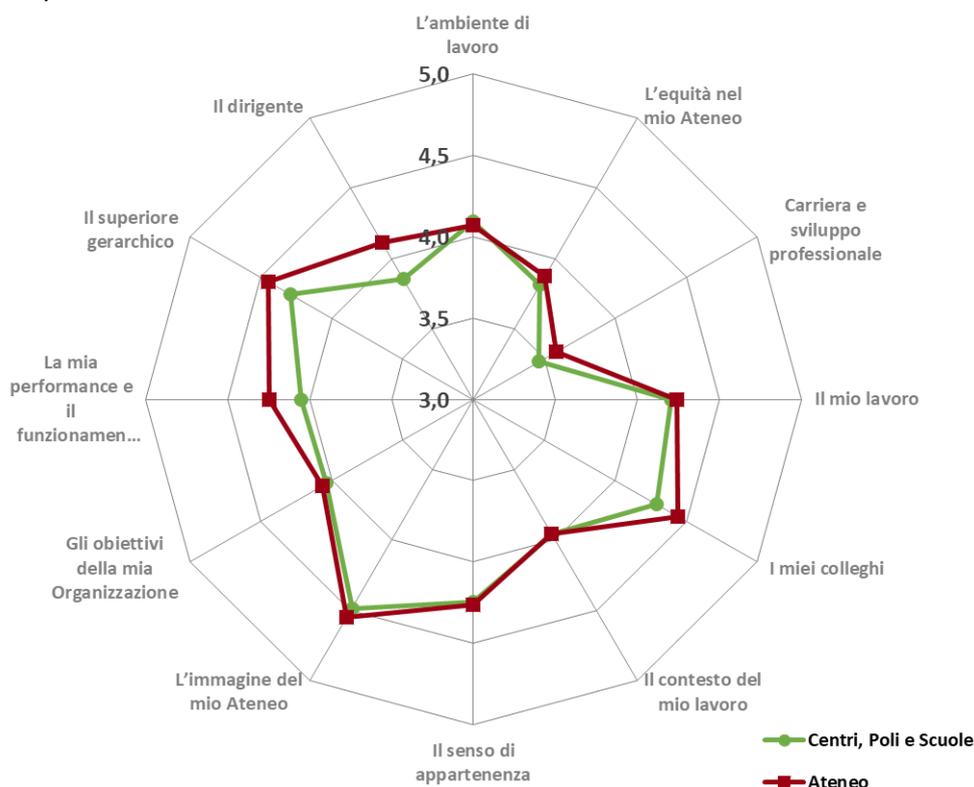
Il gruppo formato da Centri, Scuole e Poli ha registrato una flessione rispetto al 2022, - 2,1% mediamente, mantenendo tuttavia un livello di soddisfazione nettamente superiore al 2020. Emerge rispetto ai dati complessivi di Ateneo, l'esigenza di un approfondimento sul funzionamento del sistema di valutazione e di un coinvolgimento più attivo nella definizione degli obiettivi oltre ad una più efficace comunicazione con il proprio superiore per comprendere appieno come migliorare la qualità del lavoro svolto.

Grafico 19 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 20 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (punteggio medio per ambito)



5.6. Confronto tra gruppi

I dati raccolti sono stati elaborati anche in relazione ad alcune variabili di profilo rilevate in sede di somministrazione del questionario (genere, tipologia di contratto, classe d'età, anzianità lavorativa, convenzionato con il SSR). Si riportano nelle tabelle i punteggi medi relativi alla soddisfazione complessiva ed agli ambiti, incrociati con le variabili anagrafiche raccolte; tuttavia, è da sottolineare come il tasso di non risposta alle variabili di profilo non consente di assicurare che il comportamento del gruppo costituito da coloro che ha risposto alla variabile anagrafica sia simile al gruppo di chi ha preferito non rispondere.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 21 - Media giudizio complessivo per genere, tipologia di contratto, classe d'età, anzianità di servizio e convenzionato SSR (Servizio Sanitario Regionale)

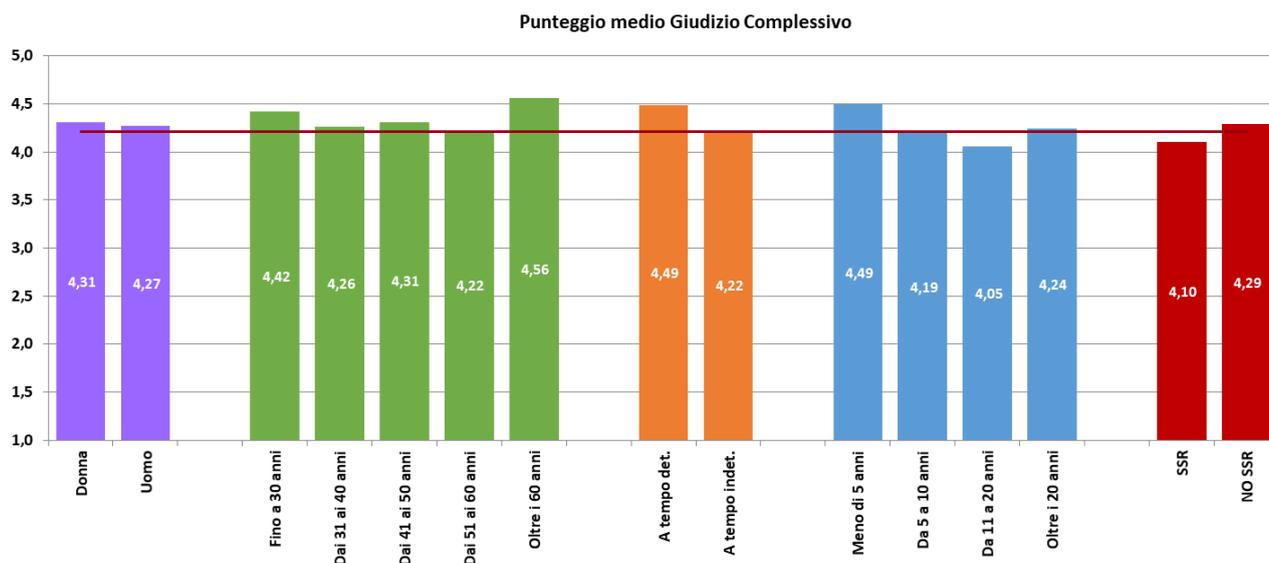


Tabella 5 - Punteggi medi per ambito per genere e classe d'età

| Ambito | Genere | | Classe d'età | | | | | Totale |
|---|--------|------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|--------|
| | Donna | Uomo | Fino a 30 anni | Dai 31 ai 40 anni | Dai 41 ai 50 anni | Dai 51 ai 60 anni | Oltre i 60 anni | |
| L'ambiente di lavoro | 4,09 | 4,26 | 4,30 | 4,03 | 4,11 | 4,14 | 4,49 | 4,07 |
| L'equità nel mio Ateneo | 3,93 | 4,02 | 4,28 | 3,86 | 3,95 | 3,93 | 4,00 | 3,87 |
| Carriera e sviluppo professionale | 3,64 | 3,69 | 4,05 | 3,58 | 3,72 | 3,53 | 3,75 | 3,58 |
| Il mio lavoro | 4,30 | 4,32 | 4,42 | 4,19 | 4,31 | 4,32 | 4,39 | 4,24 |
| I miei colleghi | 4,50 | 4,47 | 4,49 | 4,52 | 4,46 | 4,51 | 4,49 | 4,44 |
| Il contesto del mio lavoro | 4,06 | 3,95 | 4,12 | 3,93 | 4,07 | 3,94 | 4,24 | 3,95 |
| Il senso di appartenenza | 4,34 | 4,32 | 4,35 | 4,37 | 4,37 | 4,29 | 4,41 | 4,26 |
| L'immagine del mio Ateneo | 4,61 | 4,63 | 4,63 | 4,58 | 4,62 | 4,59 | 4,74 | 4,55 |
| Gli obiettivi della mia Organizzazione | 4,17 | 4,04 | 4,21 | 4,03 | 4,13 | 4,15 | 4,12 | 4,07 |
| La mia performance e il funzionamento del sistema | 4,37 | 4,21 | 4,22 | 4,21 | 4,38 | 4,32 | 4,26 | 4,24 |
| Il superiore gerarchico | 4,53 | 4,50 | 4,63 | 4,44 | 4,52 | 4,53 | 4,29 | 4,45 |
| Il dirigente | 4,19 | 4,24 | 4,37 | 4,03 | 4,17 | 4,26 | 4,26 | 4,11 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 6 - Punteggi medi per ambito per tipologia contratto, anzianità di servizio e categoria

| Ambito | Contratto | | Anzianità | | | | SSR* | | Totale |
|---|------------|--------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|------|------|--------|
| | Tempo det. | Tempo indet. | Meno di 5 anni | Da 5 a 10 anni | Da 11 a 20 anni | Oltre i 20 anni | Sì | No | |
| L'ambiente di lavoro | 4,31 | 4,09 | 4,26 | 4,08 | 3,88 | 4,18 | 4,06 | 4,12 | 4,07 |
| L'equità nel mio Ateneo | 4,42 | 3,86 | 4,24 | 3,77 | 3,63 | 3,93 | 3,55 | 3,94 | 3,87 |
| Carriera e sviluppo professionale | 3,99 | 3,57 | 3,92 | 3,48 | 3,33 | 3,61 | 3,47 | 3,64 | 3,58 |
| Il mio lavoro | 4,43 | 4,26 | 4,36 | 4,27 | 4,12 | 4,31 | 4,29 | 4,26 | 4,24 |
| I miei colleghi | 4,72 | 4,42 | 4,61 | 4,53 | 4,26 | 4,44 | 4,23 | 4,49 | 4,44 |
| Il contesto del mio lavoro | 4,32 | 3,94 | 4,20 | 3,87 | 3,84 | 3,97 | 3,80 | 3,99 | 3,95 |
| Il senso di appartenenza | 4,49 | 4,28 | 4,57 | 4,28 | 4,15 | 4,24 | 4,28 | 4,32 | 4,26 |
| L'immagine del mio Ateneo | 4,78 | 4,56 | 4,79 | 4,53 | 4,41 | 4,55 | 4,50 | 4,59 | 4,55 |
| Gli obiettivi della mia Organizzazione | 4,18 | 4,08 | 4,19 | 4,08 | 4,02 | 4,12 | 3,87 | 4,12 | 4,07 |
| La mia performance e il funzionamento del sistema | 4,39 | 4,25 | 4,38 | 4,31 | 4,16 | 4,27 | 4,04 | 4,30 | 4,24 |
| Il superiore gerarchico | 4,68 | 4,46 | 4,68 | 4,37 | 4,34 | 4,44 | 4,02 | 4,54 | 4,45 |
| Il dirigente | 4,45 | 4,13 | 4,41 | 3,93 | 3,94 | 4,17 | 4,02 | 4,19 | 4,11 |

* convenzionato Servizio Sanitario Regionale

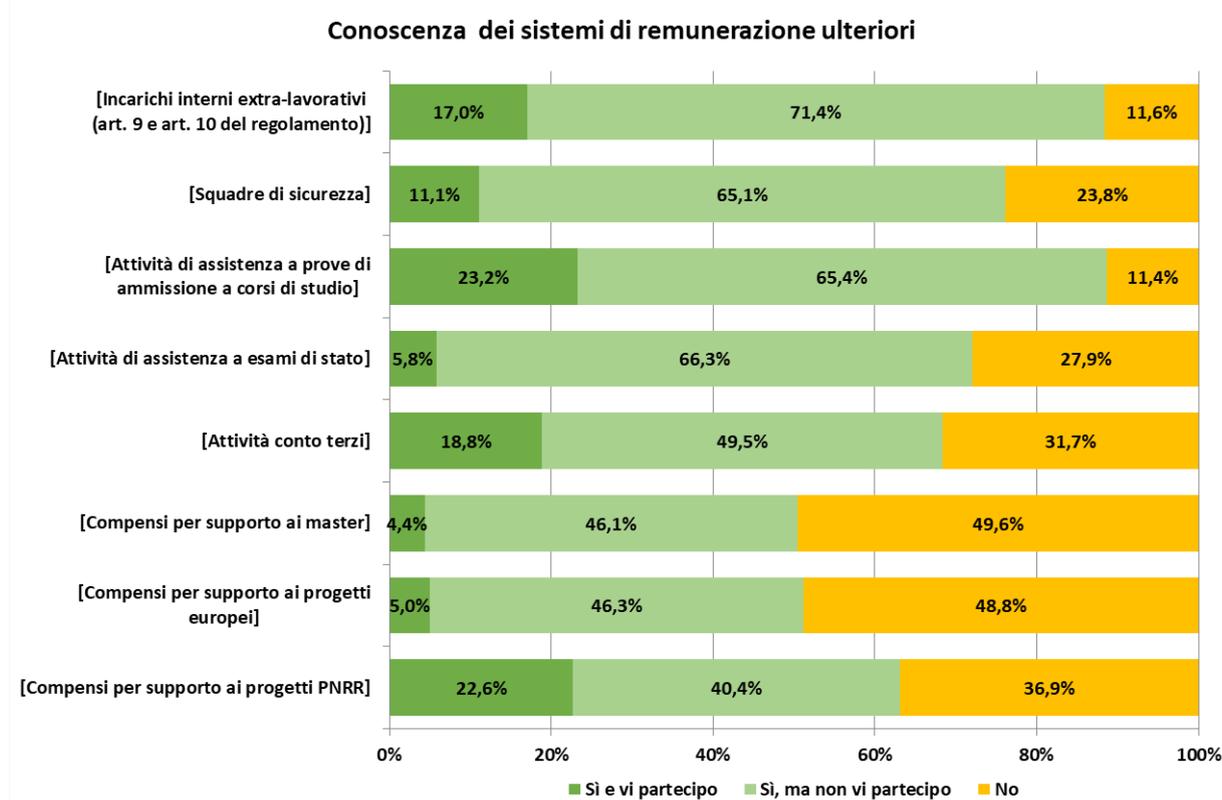
6. I sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria e gli incentivi legati alla performance

Le attività extra maggiormente note al personale sono quelle relative all'assistenza a prove di ammissione a corsi di studio e agli incarichi interni extra-lavorativi, sono infatti conosciute da quasi il 90% dei rispondenti.

Il livello di conoscenza delle diverse tipologie di remunerazione aggiuntiva rispetto a quella ordinaria è piuttosto stabile rispetto al 2022 eccetto per i compensi per il supporto ai progetti PNRR che hanno registrato un incremento consistente (+18,5%). Le attività di supporto che coinvolgono in misura maggiore il personale riguardano le prove di ammissione a corsi di studio, il PNRR, il conto terzi e gli incarichi interni extra-lavorativi.

L'assistenza a prove di ammissione a corsi di studio è prevalentemente svolta dal PTA afferente all'Amministrazione Centrale, mentre l'attività conto terzi, il PNRR e i progetti europei sono opportunità colte principalmente dal personale dei Dipartimenti. La partecipazione alle squadre di sicurezza e lo svolgimento di incarichi interni extra-lavorativi sono trasversali alle macro strutture.

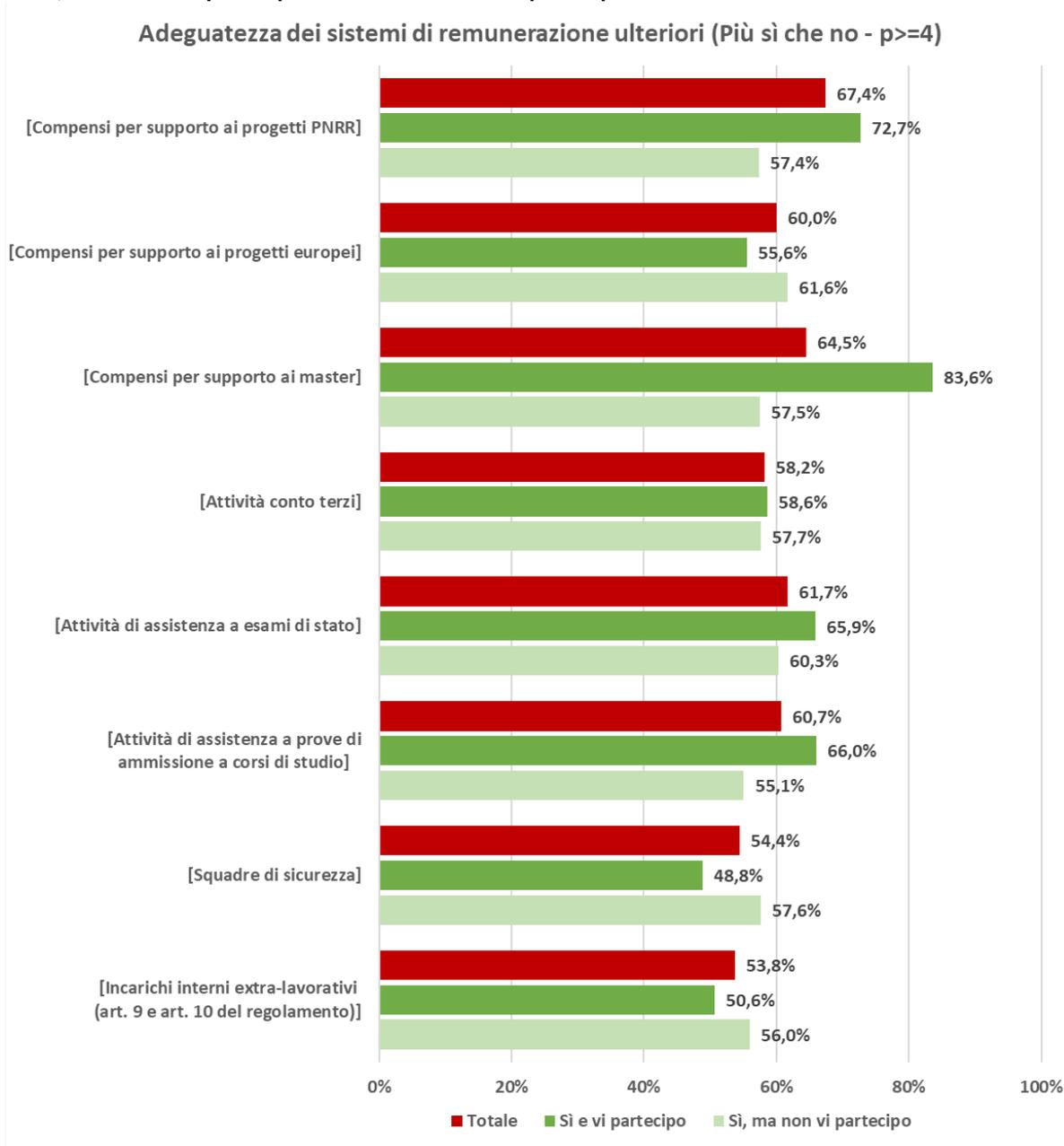
Grafico 22 - Livello di conoscenza dei sistemi di remunerazione ulteriori rispetto allo stipendio



A coloro che hanno dichiarato di conoscere le attività extra rispetto alla propria normale attività lavorativa è stato chiesto di esprimere un giudizio sull'adeguatezza della remunerazione associata. Nel Grafico 23 viene evidenziata la soddisfazione per ogni tipologia di attività "aggiuntiva" raggruppando i punteggi in due classi: "più no che sì" (punteggi 1-3), "più sì che no" (punteggi 4-6) suddivisi anche tra chi ha partecipato effettivamente all'attività oppure no.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 23 - Adeguatezza dei sistemi di remunerazione ulteriori: % dei gruppi di risposte “più sì che no – p>=4” per totale, conosco e vi partecipo e conosco ma non vi partecipo

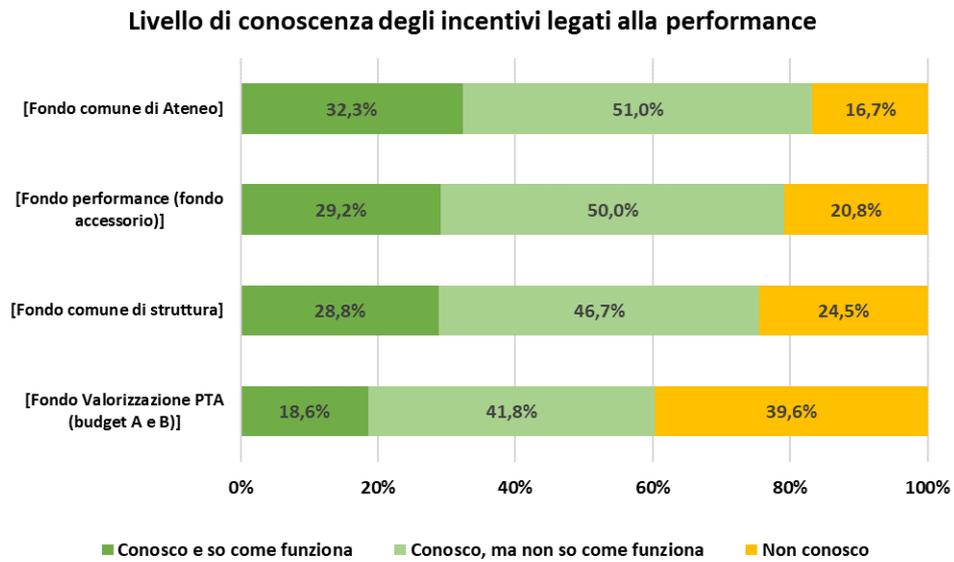


La maggioranza dei rispondenti conosce gli incentivi collegati alla Performance “storici”, ma meno di un terzo ne conosce il funzionamento. Il Fondo di Valorizzazione PTA suddiviso tra budget A e B introdotto recentemente è noto al 60% dei rispondenti ma solo il 19% è al corrente delle modalità di distribuzione.

Il personale afferente ai Dipartimenti dimostra una più elevata consapevolezza circa il funzionamento del Fondo comune di Ateneo e di Struttura.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 24 - Livello di conoscenza degli incentivi legati alla Performance



7. Approfondimenti

Come anticipato in premessa, sono state inserite alcune nuove domande per approfondire la percezione del personale tecnico-amministrativo riguardo l'importanza delle periodiche rilevazioni di clima lavorativo, l'efficacia degli strumenti di valutazione bottom-up, l'impatto e l'utilizzo delle nuove tecnologie nello svolgimento del proprio lavoro, la soddisfazione relativa al supporto nella gestione dei progetti collegati al PNRR e la conoscenza delle novità introdotte dal nuovo CCNL.

7.1. L'Indagine di clima lavorativo e la valutazione dal basso

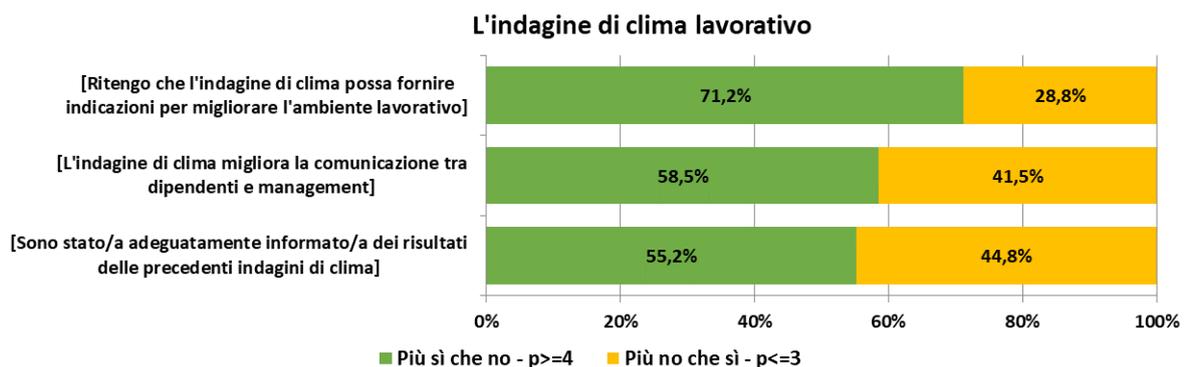
Le indagini di clima lavorativo sono strumenti fondamentali per le organizzazioni moderne, in quanto forniscono una visione approfondita della percezione dei dipendenti riguardo all'ambiente di lavoro, alla cultura aziendale e alle pratiche manageriali. Queste indagini non solo aiutano a identificare aree di forza e di miglioramento, ma sono anche cruciali per promuovere il benessere dei lavoratori favorendo un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

I dati relativi a questa sezione suggeriscono che sia l'indagine di clima che la valutazione dal basso sono percepite come strumenti validi per migliorare l'ambiente lavorativo e la comunicazione interna.

Il Grafico 25 mostra un'accoglienza generalmente positiva dell'indagine di clima. Se da un lato la maggioranza dei rispondenti (71,2%) riconosce il potenziale dell'indagine nel fornire indicazioni per migliorare l'ambiente lavorativo, dall'altro bisogna migliorare la comunicazione dei risultati e l'interazione tra management e dipendenti.

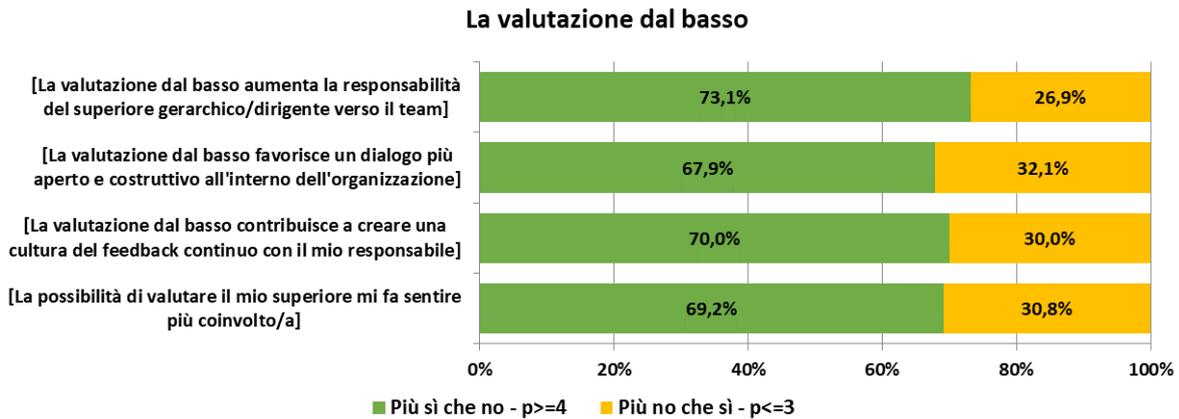
Il Grafico 26 evidenzia un forte apprezzamento per la pratica della valutazione dal basso. Le alte percentuali di risposte positive (tra il 67,9% e il 73,1%) su vari aspetti indicano che il personale vede questo strumento come un mezzo efficace per aumentare la responsabilità dei superiori, favorire il dialogo aperto, creare una cultura del feedback e aumentare il coinvolgimento.

Grafico 25 – L'indagine di Clima Lavorativo



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 26 – La valutazione dal basso

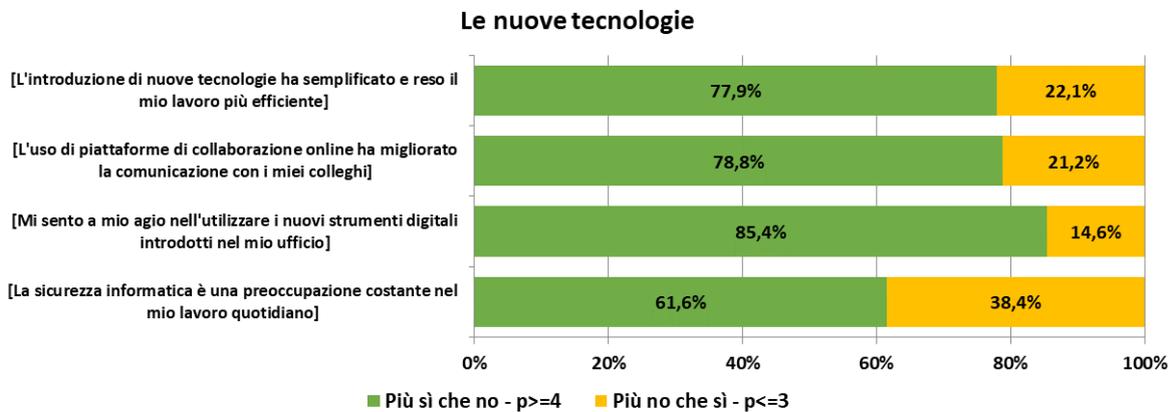


7.2. L'introduzione di nuove tecnologie

Le nuove tecnologie, e in particolare l'intelligenza artificiale (IA), stanno rivoluzionando il modo in cui lavoriamo e comunichiamo. Questi strumenti offrono enormi opportunità per aumentare l'efficienza, la produttività e la collaborazione. Dall'analisi delle domande inserite nel questionario risulta che l'IA e le nuove tecnologie stanno già avendo un impatto significativo sul lavoro, con una buona accettazione da parte del personale.

Il Grafico 27 mostra che la maggior parte dei rispondenti percepisce benefici dall'introduzione di nuove tecnologie e si sente a proprio agio nell'utilizzare i nuovi strumenti digitali.

Grafico 27 – Le nuove tecnologie



Il Grafico 28 rivela come quasi il 60% del personale ritiene che l'IA influenzerà il proprio lavoro "molto" o "abbastanza". Questo dimostra una consapevolezza diffusa dell'impatto potenziale dell'IA. La maggior parte dei rispondenti (57%) già utilizza l'IA in ambito lavorativo, confermando che questa tecnologia sta rapidamente prendendo piede.

Grafico 28 – L'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tra le piattaforme di IA più utilizzate spicca Lucrezia di Unipd, seguita da ChatGPT (Grafico 29). Il Grafico 30 illustra gli usi più comuni dell'IA, con la ricerca di informazioni (69%) e l'analisi/sintesi di documenti (46,7%) in cima alla lista. Ciò suggerisce che l'IA è particolarmente utile per compiti che richiedono l'elaborazione di grandi quantità di dati.

Grafico 29 – Quale intelligenza artificiale viene utilizzata in ambito lavorativo

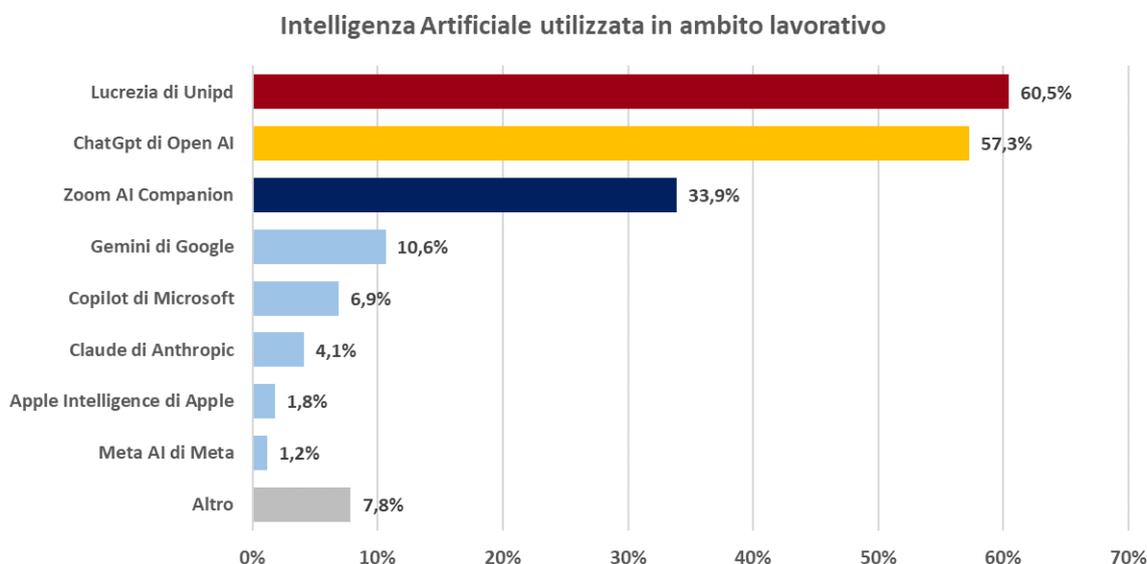
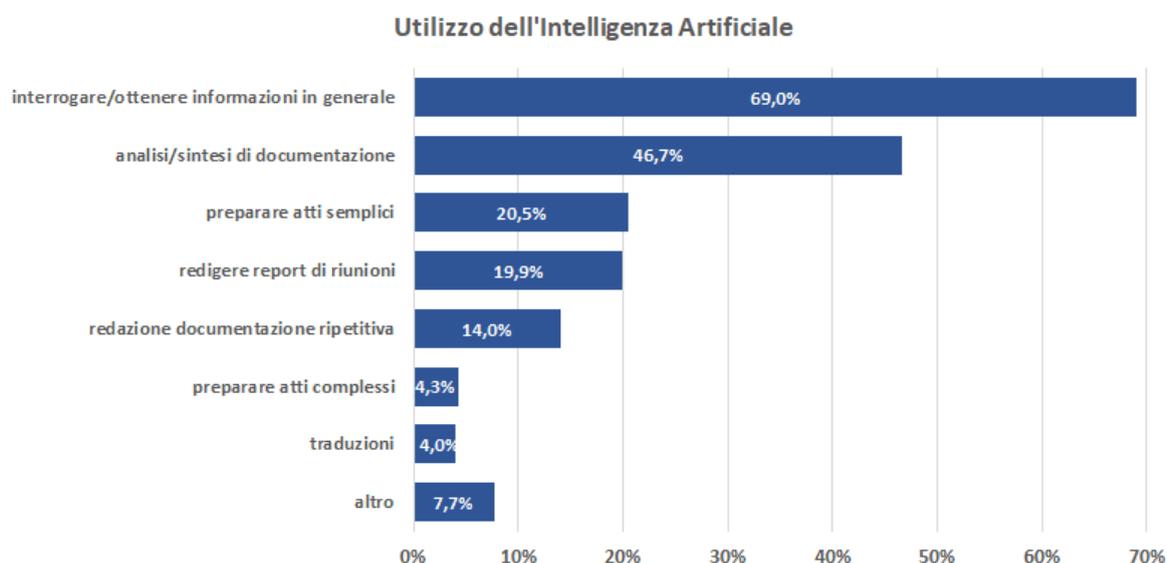


Grafico 30 – Utilizzo dell' intelligenza artificiale in ambito lavorativo

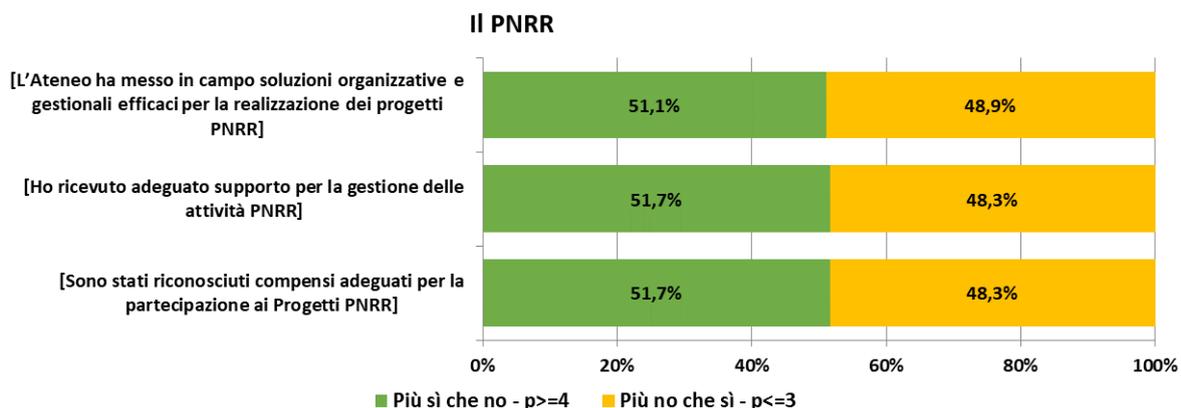


7.3. PNRR e CCNL

L'Ateneo, negli ultimi anni, è stato coinvolto nella gestione di numerosi progetti PNRR. Quasi un terzo dei rispondenti (30,4%) si è occupato della gestione di questi progetti; se da un lato l'esperienza di chi ha partecipato sembra essere stata generalmente positiva, sembra esserci tuttavia spazio per ulteriori ottimizzazioni.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

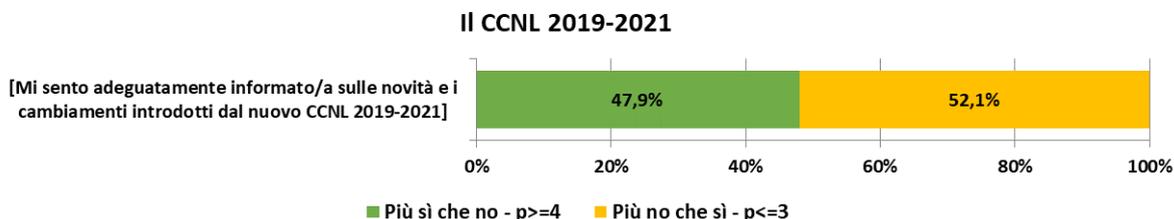
Grafico 31 – L'Ateneo e il PNRR



Il CCNL 2019-2021 per il comparto Istruzione e Ricerca, che include le università, è stato firmato definitivamente il 6 dicembre 2022. Questo contratto ha introdotto diverse novità e cambiamenti significativi per il personale universitario. Il Grafico 32 mostra la percezione del personale universitario riguardo alla conoscenza sulle novità e i cambiamenti introdotti dal nuovo CCNL 2019-2021. I risultati sono piuttosto equilibrati, ma leggermente sbilanciati verso una percezione di informazione non del tutto adeguata.

Dall'analisi delle risposte aperte emerge che le maggiori perplessità riguardano le progressioni di carriera, sia orizzontali che verticali all'interno del nuovo ordinamento professionale e gli aspetti retributivi, come anche i nuovi livelli stipendiali, gli scatti di anzianità, le indennità.

Grafico 32 – Conoscenze del nuovo CCNL 2019-2021

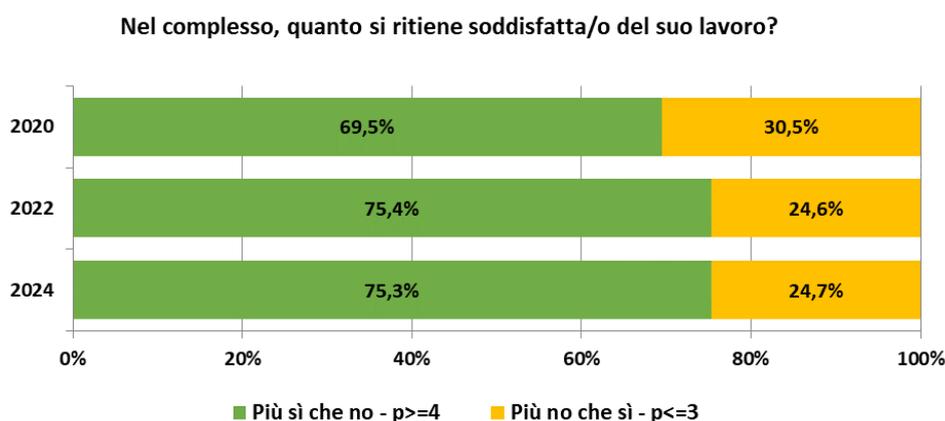


8. Conclusioni

L'indagine sul clima lavorativo promossa dall'Ateneo con riferimento all'anno 2024 ha raggiunto un tasso di risposta pari al 55,5%, in linea con l'edizione 2024. Il Grafico 33 indica che la soddisfazione complessiva del personale è rimasta invariata rispetto al 2022.

A livello di macro-strutture si nota un aumento della soddisfazione complessiva in Amministrazione Centrale, una sostanziale invarianza nei Dipartimenti e un leggero calo per il gruppo costituito da Centri, Poli e Scuole di Ateneo con valori comunque marcatamente superiori alla rilevazione 2020.

Grafico 33 - Soddisfazione Complessiva: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” – Confronto 2020-2022



Si confermano punti di forza l'immagine di Ateneo (4,55) assieme al rapporto con i colleghi (4,44) e al rapporto con il superiore gerarchico (4,45) che risulta il secondo ambito maggiormente apprezzato dal personale. Resta oggetto di attenzione, anche se in aumento rispetto al 2022 e al 2020, la carriera e lo sviluppo professionale (3,58). Tale ambito, come già sottolineato, risulta in generale critico per tutti gli Atenei. Si sottolinea come questa dimensione superi per la prima volta nell'Ateneo di Padova il valore di 3,5.

Rispetto ai risultati dell'anno 2022 si evidenzia come, gli aspetti che hanno visto un maggiore incremento rispetto all'edizione precedente, sono: “la mia performance e il funzionamento del sistema” (+5,4%), “gli obiettivi della mia Organizzazione” (+3,4%) e “i miei colleghi” (+3,3%). In leggera flessione, invece, risulta “il contesto del mio lavoro” (-2,2%) con punteggi in calo in particolar modo rispetto alle iniziative di Welfare e Wellness. I restanti ambiti risultano pressoché allineati con i valori della precedente rilevazione.

L'analisi per macro struttura e ambito fa emergere una situazione prevalentemente omogenea tra macro strutture, delineando un andamento, per lo più, sovrapponibile tra i diversi ambiti.

Alcune differenze si rilevano in relazione alle sezioni “il superiore gerarchico” e “i miei colleghi”, rispetto alle quali si rileva una percezione più favorevole per l'Amministrazione Centrale.

9. Appendice 1 - Risultati Analitici

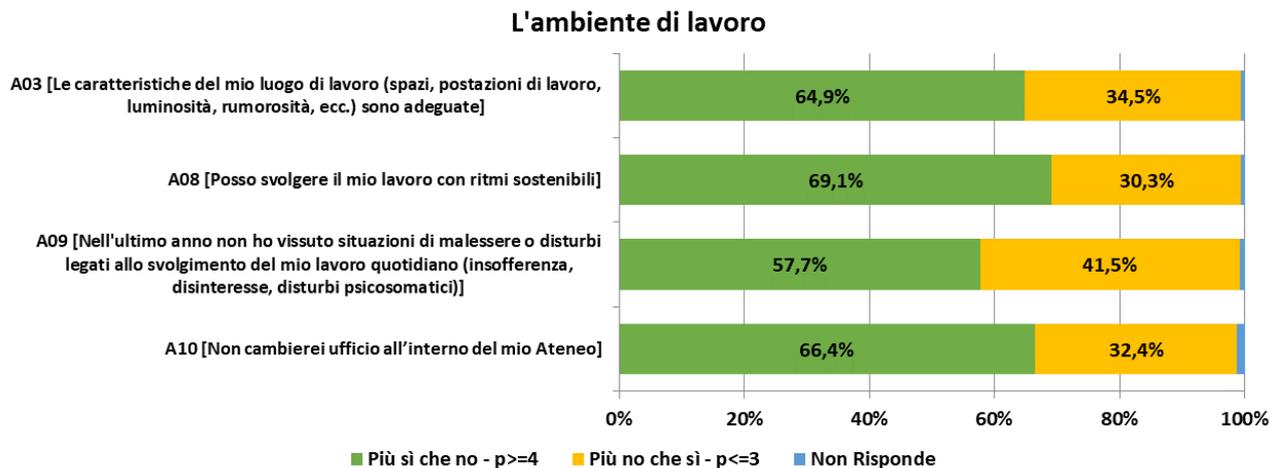
9.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

L'AMBIENTE DI LAVORO

Tabella 7 - L'ambiente di lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| L'ambiente di lavoro | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono adeguate] | 148 | 163 | 218 | 286 | 379 | 330 | 9 | 0,6% | |
| A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili] | 89 | 154 | 222 | 300 | 406 | 354 | 8 | 0,5% | |
| A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)] | 243 | 215 | 178 | 218 | 309 | 358 | 12 | 0,8% | |
| A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo] | 157 | 131 | 209 | 217 | 308 | 493 | 18 | 1,2% | |

Grafico 34 - L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

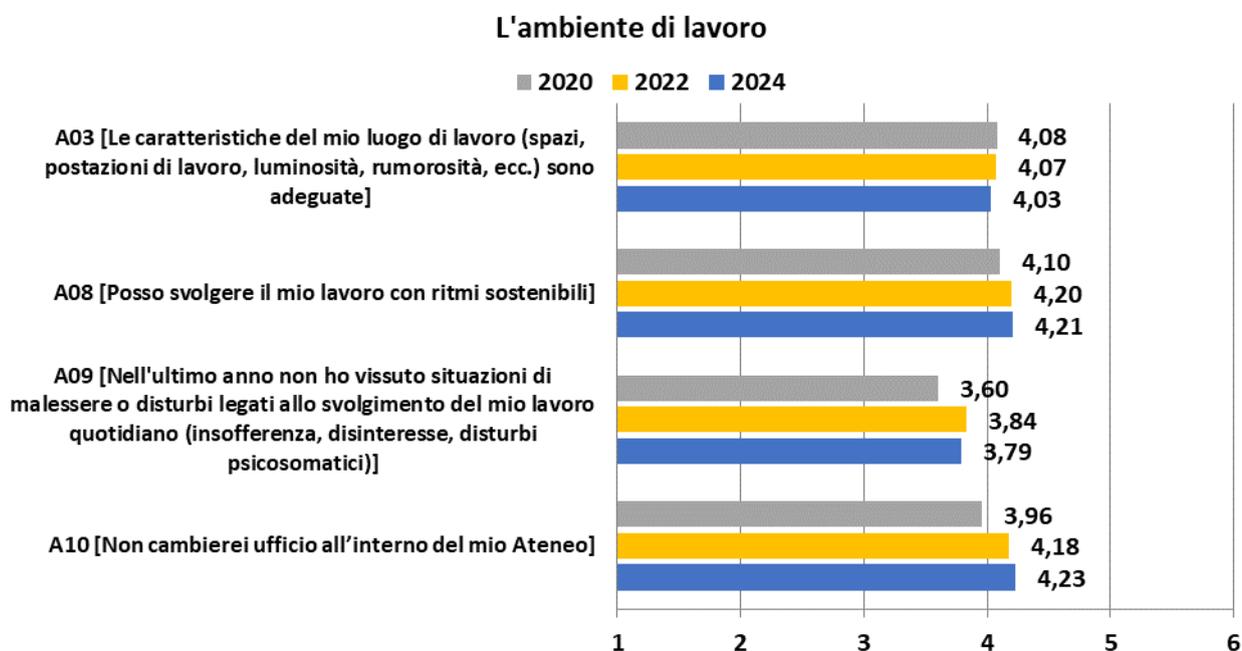


Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 8 - L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| L'ambiente di lavoro | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono adeguate] | 20,4% | 33,1% | 46,5% | 34,7% | 65,3% | 4,03 | 1.524 | 1,6 |
| A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili] | 15,9% | 34,2% | 49,8% | 30,5% | 69,5% | 4,21 | 1.525 | 1,5 |
| A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)] | 30,1% | 26,0% | 43,9% | 41,8% | 58,2% | 3,79 | 1.521 | 1,8 |
| A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo] | 19,0% | 28,1% | 52,9% | 32,8% | 67,2% | 4,23 | 1.515 | 1,7 |
| Complessivo | | | | | | 4,07 | 1.530 | 1,18 |

Grafico 35 - L'ambiente di lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda A03 nel 2024 è stata leggermente modificata nel testo; quindi l'eventuale variazione potrebbe derivare da tale cambiamento

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO

Tabella 9 - L'equità nel mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| L'equità nel mio Ateneo | Conteggio Punteggi | | | | | | | % |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte |
| C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro] | 215 | 224 | 273 | 307 | 322 | 182 | 10 | 0,7% |
| C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale] | 137 | 122 | 228 | 236 | 402 | 391 | 17 | 1,1% |

Grafico 36 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

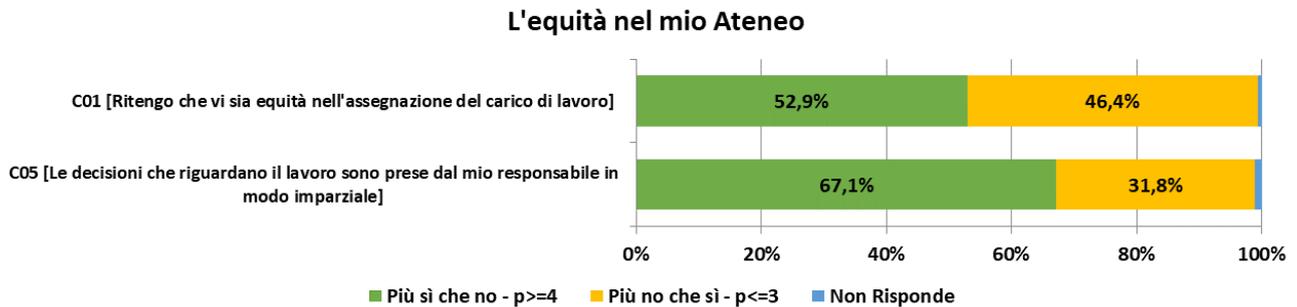
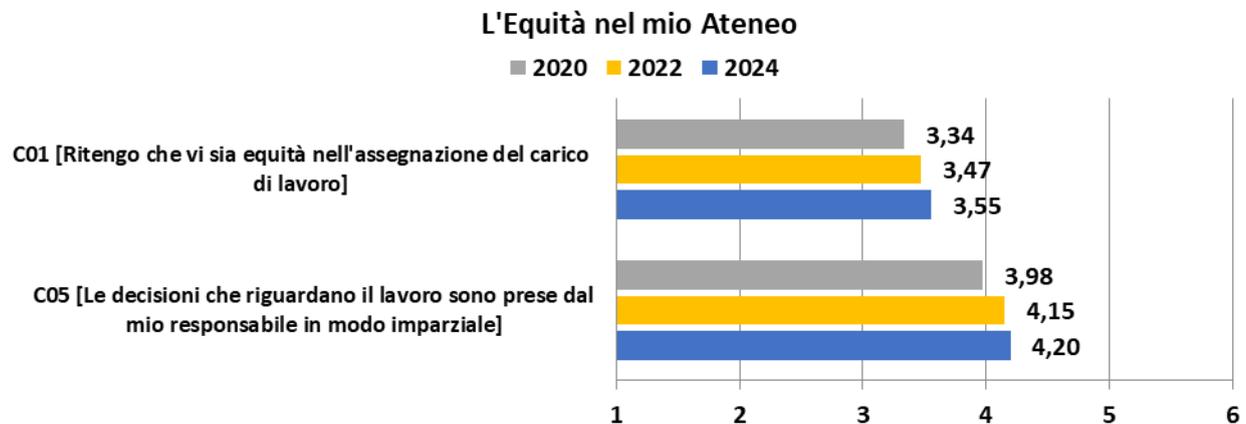


Tabella 10 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| L'equità nel mio Ateneo | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro] | 28,8% | 38,1% | 33,1% | 46,7% | 53,3% | 3,55 | 1.523 | 1,6 |
| C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale] | 17,1% | 30,6% | 52,3% | 32,1% | 67,9% | 4,20 | 1.516 | 1,6 |
| Complessivo | | | | | | 3,87 | 1.526 | 1,46 |

Grafico 37 - L'equità nel mio Ateneo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Tabella 11 - Carriera e Sviluppo Professionale: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Carriera e Sviluppo Professionale | Conteggio Punteggi | | | | | | | % |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte |
| D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale] | 221 | 241 | 286 | 363 | 275 | 138 | 9 | 0,6% |
| D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito] | 305 | 290 | 307 | 331 | 200 | 83 | 17 | 1,1% |
| D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale] Carriera e sviluppo professionale | 207 | 174 | 232 | 300 | 365 | 252 | 3 | 0,2% |
| D05 [Nel mio Ufficio acquisisco competenze che posso spendere anche in altri contesti interni all'Ateneo] | 125 | 137 | 222 | 343 | 410 | 283 | 13 | 0,8% |

Grafico 38 - Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

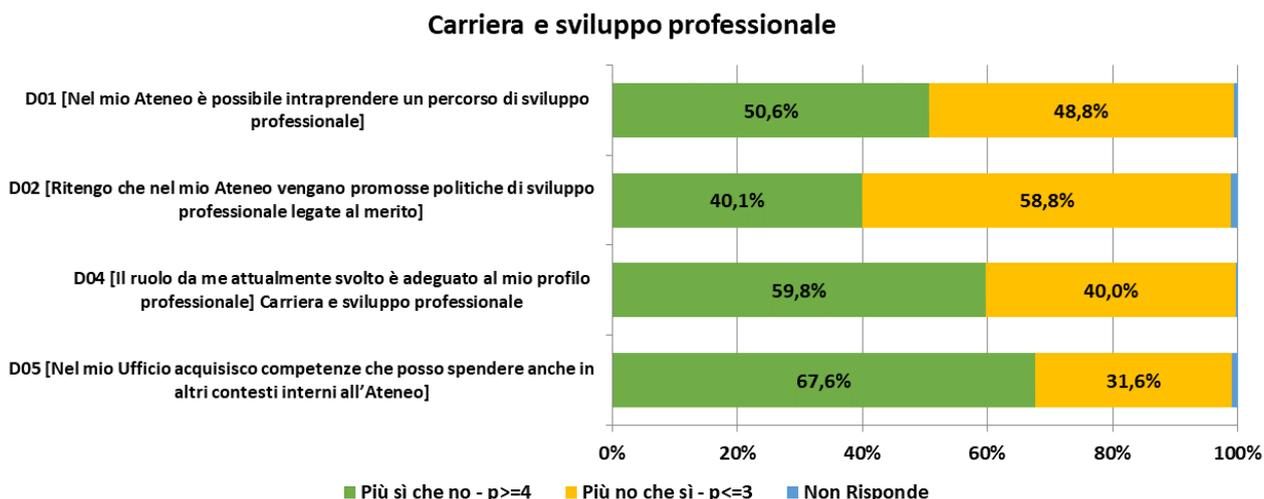
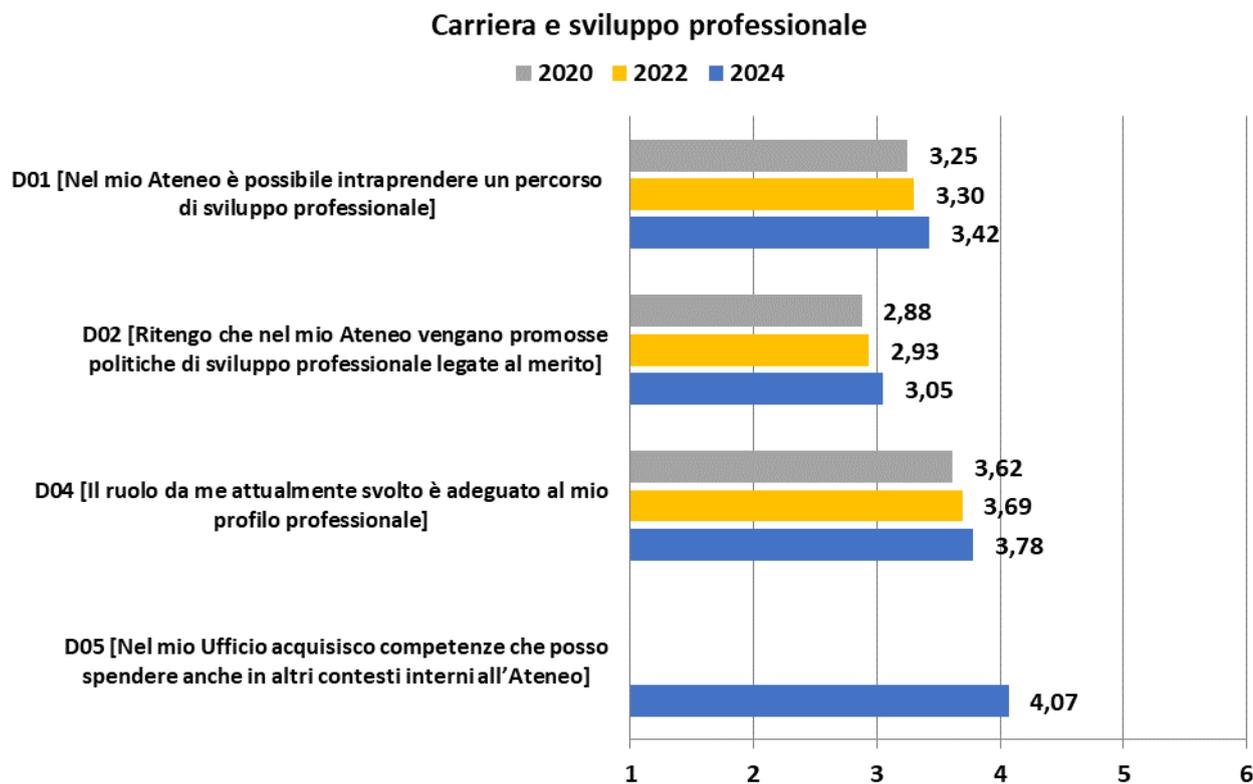


Tabella 12 - Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Carriera e Sviluppo Professionale | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale] | 30,3% | 42,6% | 27,1% | 49,1% | 50,9% | 3,42 | 1.524 | 1,5 |
| D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito] | 39,2% | 42,1% | 18,7% | 59,5% | 40,5% | 3,05 | 1.516 | 1,5 |
| D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale] Carriera e sviluppo professionale | 24,9% | 34,8% | 40,3% | 40,1% | 59,9% | 3,78 | 1.530 | 1,6 |
| D05 [Nel mio Ufficio acquisisco competenze che posso spendere anche in altri contesti interni all'Ateneo] | 17,2% | 37,2% | 45,6% | 31,8% | 68,2% | 4,07 | 1.520 | 1,5 |
| Complessivo | | | | | | 3,58 | 1.533 | 1,29 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 39 - Carriera e Sviluppo Professionale: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



IL MIO LAVORO

Tabella 13 - Il mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Il mio Lavoro | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro] | 45 | 68 | 134 | 268 | 553 | 461 | 4 | 0,3% | |
| E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro] | 59 | 101 | 192 | 372 | 490 | 313 | 6 | 0,4% | |
| E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro] | 30 | 56 | 103 | 233 | 559 | 547 | 5 | 0,3% | |
| E07 [Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro] | 362 | 272 | 291 | 270 | 228 | 101 | 9 | 0,6% | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 40 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

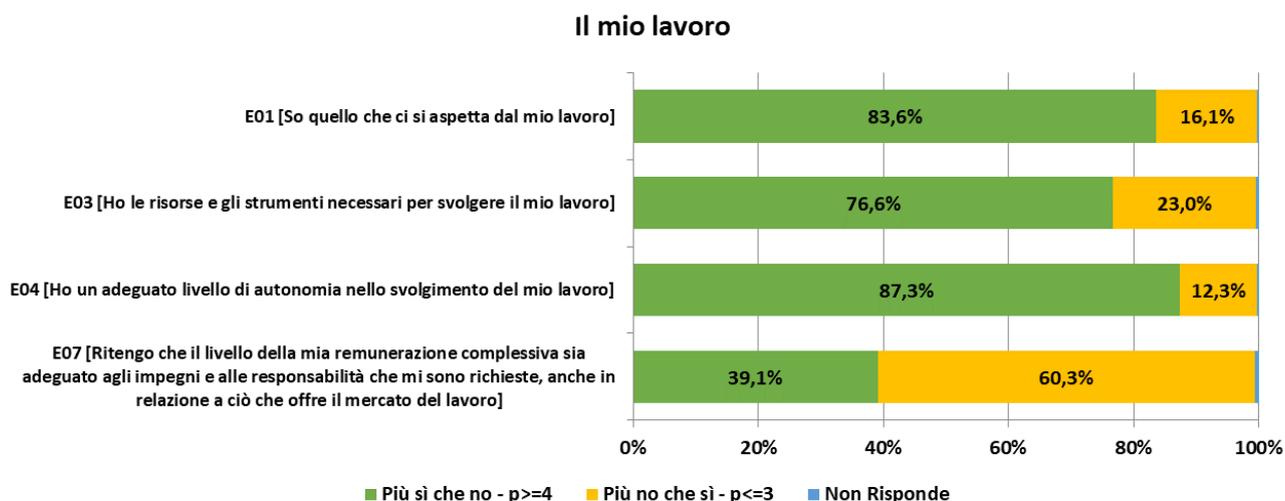
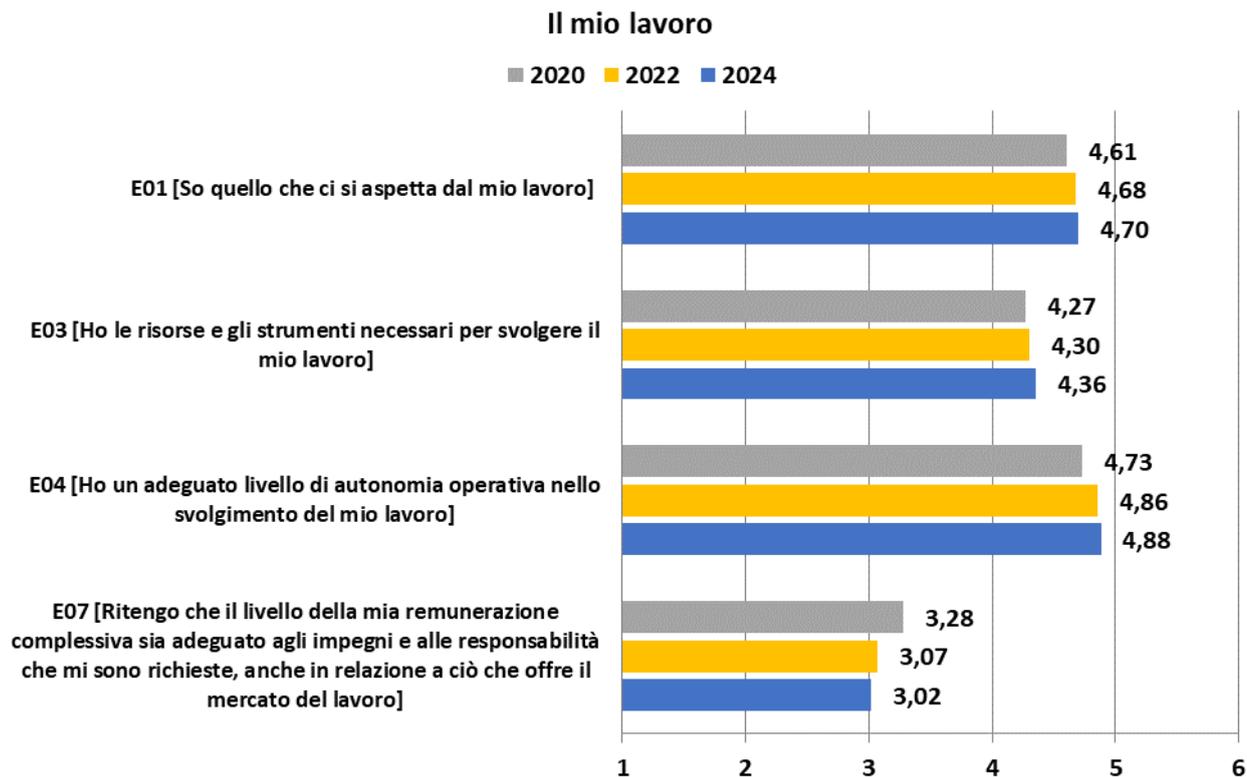


Tabella 14 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Il mio Lavoro | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro] | 7,4% | 26,3% | 66,3% | 16,2% | 83,8% | 4,70 | 1.529 | 1,3 |
| E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro] | 10,5% | 36,9% | 52,6% | 23,1% | 76,9% | 4,36 | 1.527 | 1,3 |
| E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro] | 5,6% | 22,0% | 72,4% | 12,4% | 87,6% | 4,88 | 1.528 | 1,2 |
| E07 [Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro] | 41,6% | 36,8% | 21,6% | 60,7% | 39,3% | 3,02 | 1.524 | 1,6 |
| Complessivo | | | | | | 4,24 | 1.531 | 1,01 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 41 - Il mio lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda E04 nel 2024 è stata leggermente modificata nel testo; quindi l'eventuale variazione potrebbe derivare da tale cambiamento

I MIEI COLLEGHI

Tabella 15 - I miei colleghi: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| I miei Colleghi | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| F01 [Mi sento parte di una squadra] | 88 | 113 | 176 | 279 | 420 | 451 | 6 | 0,4% | |
| F07 [Far parte del team con cui lavoro è per me occasione di arricchimento professionale] | 85 | 91 | 152 | 269 | 405 | 523 | 8 | 0,5% | |
| F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi] | 47 | 49 | 128 | 269 | 416 | 617 | 7 | 0,5% | |
| F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione] | 116 | 124 | 172 | 278 | 382 | 451 | 10 | 0,7% | |
| F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi] | 120 | 152 | 240 | 361 | 358 | 295 | 7 | 0,5% | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 42 - I miei colleghi: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

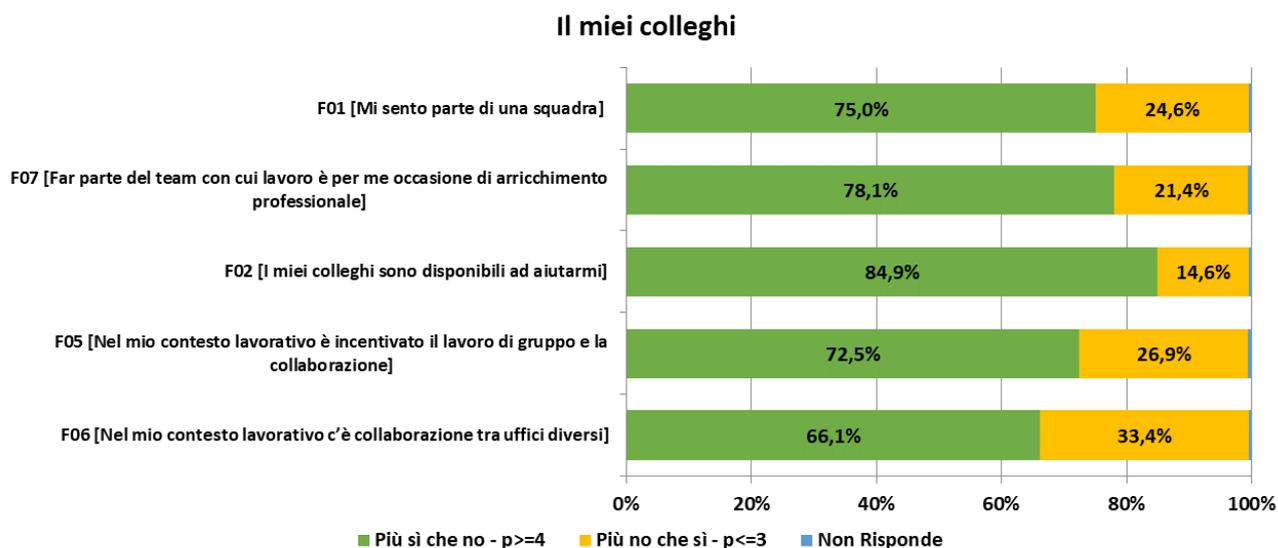
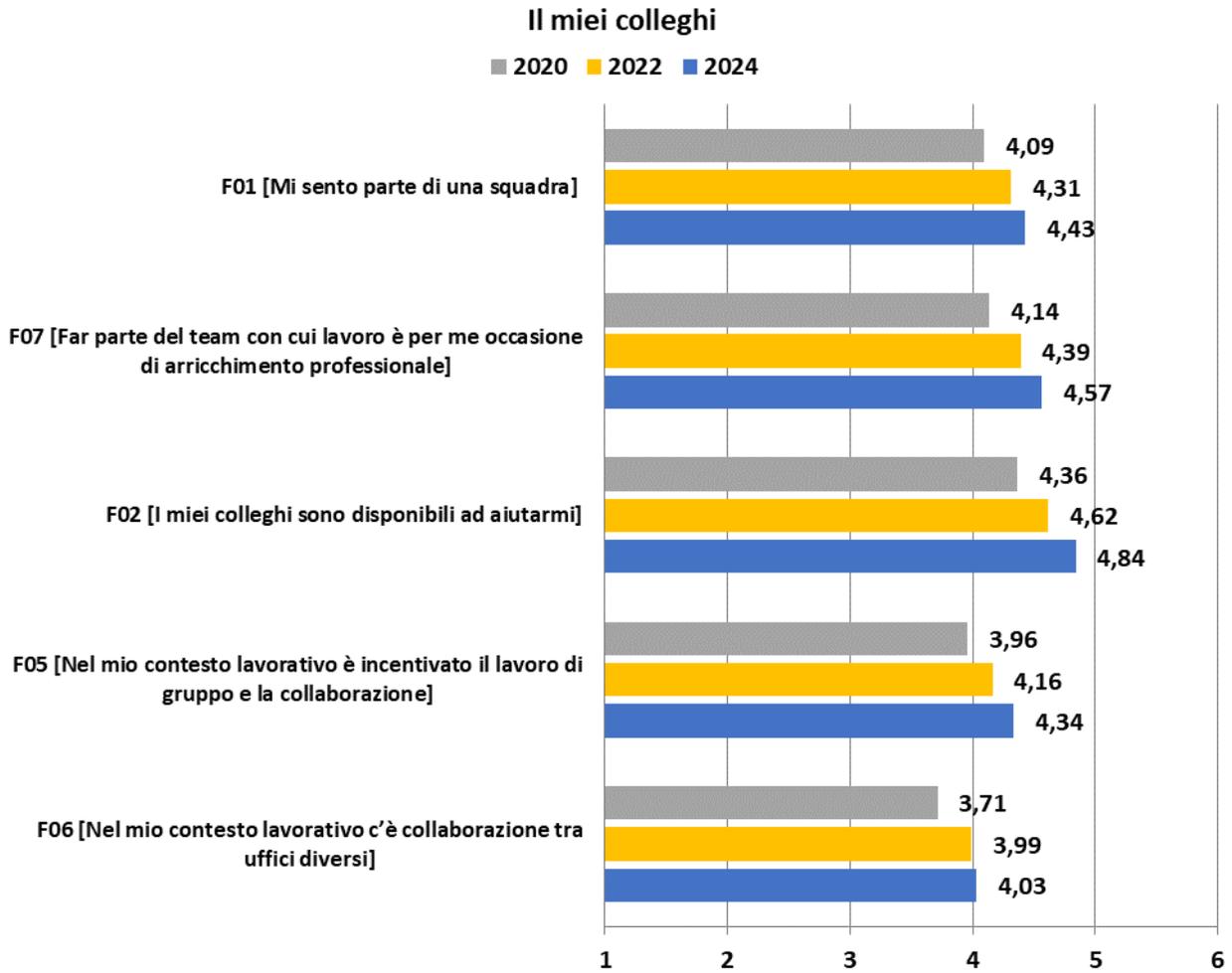


Tabella 16 - I miei colleghi: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| I miei Colleghi | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| F01 [Mi sento parte di una squadra] | 13,2% | 29,8% | 57,0% | 24,7% | 75,3% | 4,43 | 1.527 | 1,5 |
| F07 [Far parte del team con cui lavoro è per me occasione di arricchimento professionale] | 11,5% | 27,6% | 60,9% | 21,5% | 78,5% | 4,57 | 1.525 | 1,5 |
| F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi] | 6,3% | 26,0% | 67,7% | 14,7% | 85,3% | 4,84 | 1.526 | 1,3 |
| F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione] | 15,8% | 29,5% | 54,7% | 27,1% | 72,9% | 4,34 | 1.523 | 1,6 |
| F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi] | 17,8% | 39,4% | 42,8% | 33,6% | 66,4% | 4,03 | 1.526 | 1,5 |
| Complessivo | | | | | | 4,44 | 1.530 | 1,27 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 43 - I miei colleghi: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



Le domande F07 e F02 nel 2024 sono state leggermente modificate nel testo; quindi l'eventuale variazione potrebbe derivare da tale cambiamento

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

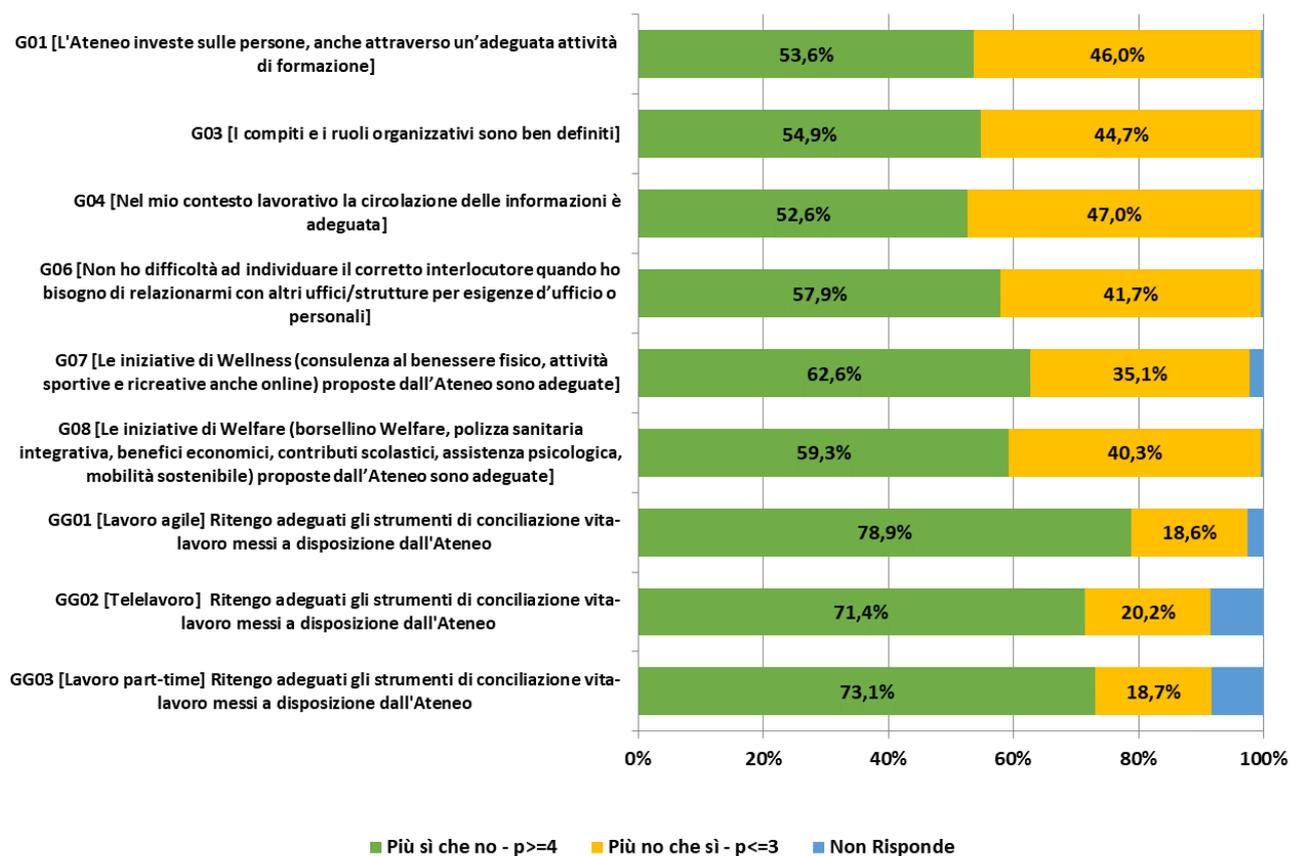
Tabella 17 - Il contesto del mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Il Contesto del mio Lavoro | Conteggio Punteggi | | | | | | | % |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte |
| G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione] | 159 | 220 | 326 | 378 | 320 | 124 | 6 | 0,4% |
| G03 [I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti] | 168 | 209 | 308 | 425 | 304 | 112 | 7 | 0,5% |
| G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata] | 185 | 235 | 300 | 381 | 295 | 131 | 6 | 0,4% |
| G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali] | 120 | 215 | 304 | 393 | 340 | 155 | 6 | 0,4% |
| G07 [Le iniziative di Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative anche online) proposte dall'Ateneo sono adeguate] | 120 | 150 | 268 | 413 | 375 | 172 | 35 | 2,3% |
| G08 [Le iniziative di Welfare (borsellino Welfare, polizza sanitaria integrativa, benefici economici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) proposte dall'Ateneo sono adeguate] | 142 | 169 | 307 | 365 | 371 | 173 | 6 | 0,4% |
| GG01 [Lavoro agile] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 80 | 76 | 129 | 250 | 400 | 559 | 39 | 2,5% |
| GG02 [Telelavoro] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 79 | 79 | 152 | 267 | 384 | 443 | 129 | 8,4% |
| GG03 [Lavoro part-time] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 68 | 64 | 154 | 271 | 387 | 462 | 127 | 8,3% |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 44 - Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Il contesto del mio lavoro



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 18 - Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Il Contesto del mio Lavoro | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione] | 24,8% | 46,1% | 29,1% | 46,2% | 53,8% | 3,56 | 1.527 | 1,4 |
| G03 [I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti] | 24,7% | 48,0% | 27,3% | 44,9% | 55,1% | 3,54 | 1.526 | 1,4 |
| G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata] | 27,5% | 44,6% | 27,9% | 47,2% | 52,8% | 3,50 | 1.527 | 1,5 |
| G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali] | 21,9% | 45,6% | 32,4% | 41,8% | 58,2% | 3,71 | 1.527 | 1,4 |
| G07 [Le iniziative di Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative anche online) proposte dall'Ateneo sono adeguate] | 18,0% | 45,5% | 36,5% | 35,9% | 64,1% | 3,86 | 1.498 | 1,4 |
| G08 [Le iniziative di Welfare (borsellino Welfare, polizza sanitaria integrativa, benefici economici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) proposte dall'Ateneo sono adeguate] | 20,4% | 44,0% | 35,6% | 40,5% | 59,5% | 3,77 | 1.527 | 1,5 |
| GG01 [Lavoro agile] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 10,4% | 25,4% | 64,2% | 19,1% | 80,9% | 4,67 | 1.494 | 1,4 |
| GG02 [Telelavoro] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 11,3% | 29,8% | 58,9% | 22,1% | 77,9% | 4,51 | 1.404 | 1,5 |
| GG03 [Lavoro part-time] Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | 9,4% | 30,2% | 60,4% | 20,3% | 79,7% | 4,59 | 1.406 | 1,4 |
| Complessivo | | | | | | 3,95 | 1.533 | 1,06 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 45 - Il contesto del mio lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



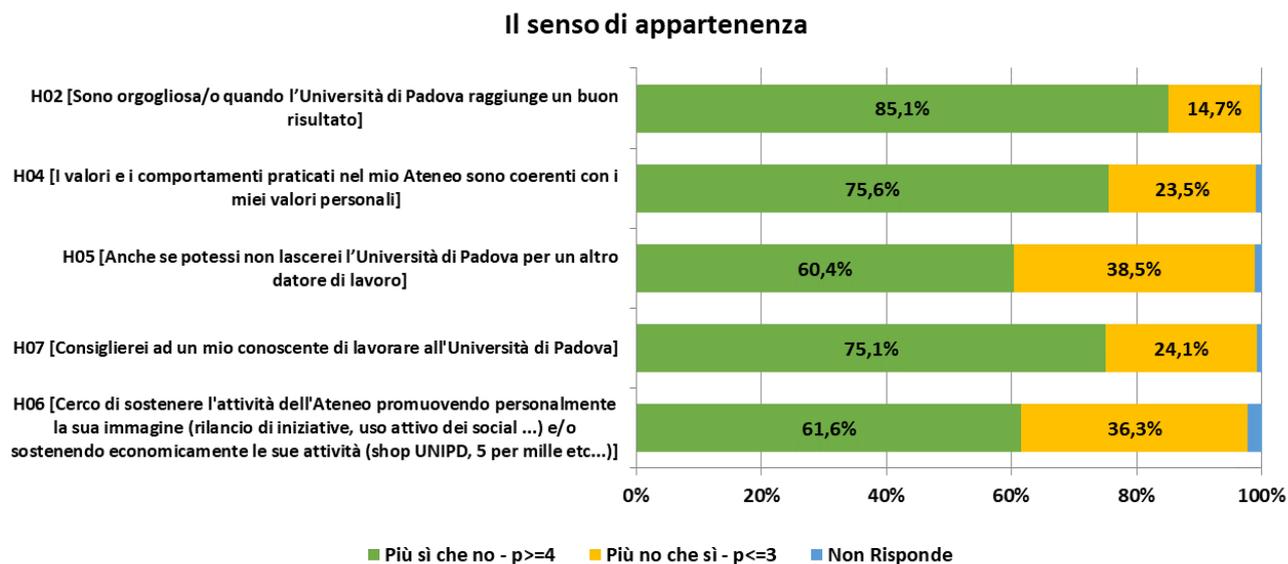
Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

IL SENSO DI APPARTENENZA

Tabella 19 - Il senso di appartenenza: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Il Senso di Appartenenza | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato] | 44 | 67 | 114 | 255 | 426 | 624 | 3 | 0,2% | |
| H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali] | 75 | 111 | 174 | 364 | 477 | 318 | 14 | 0,9% | |
| H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro] | 182 | 169 | 239 | 310 | 340 | 276 | 17 | 1,1% | |
| H07 [Consiglierei ad un mio conoscente di lavorare all'Università di Padova] | 84 | 88 | 198 | 326 | 422 | 403 | 12 | 0,8% | |
| H06 [Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social ...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)] | 168 | 159 | 229 | 330 | 311 | 303 | 33 | 2,2% | |

Grafico 46 - Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

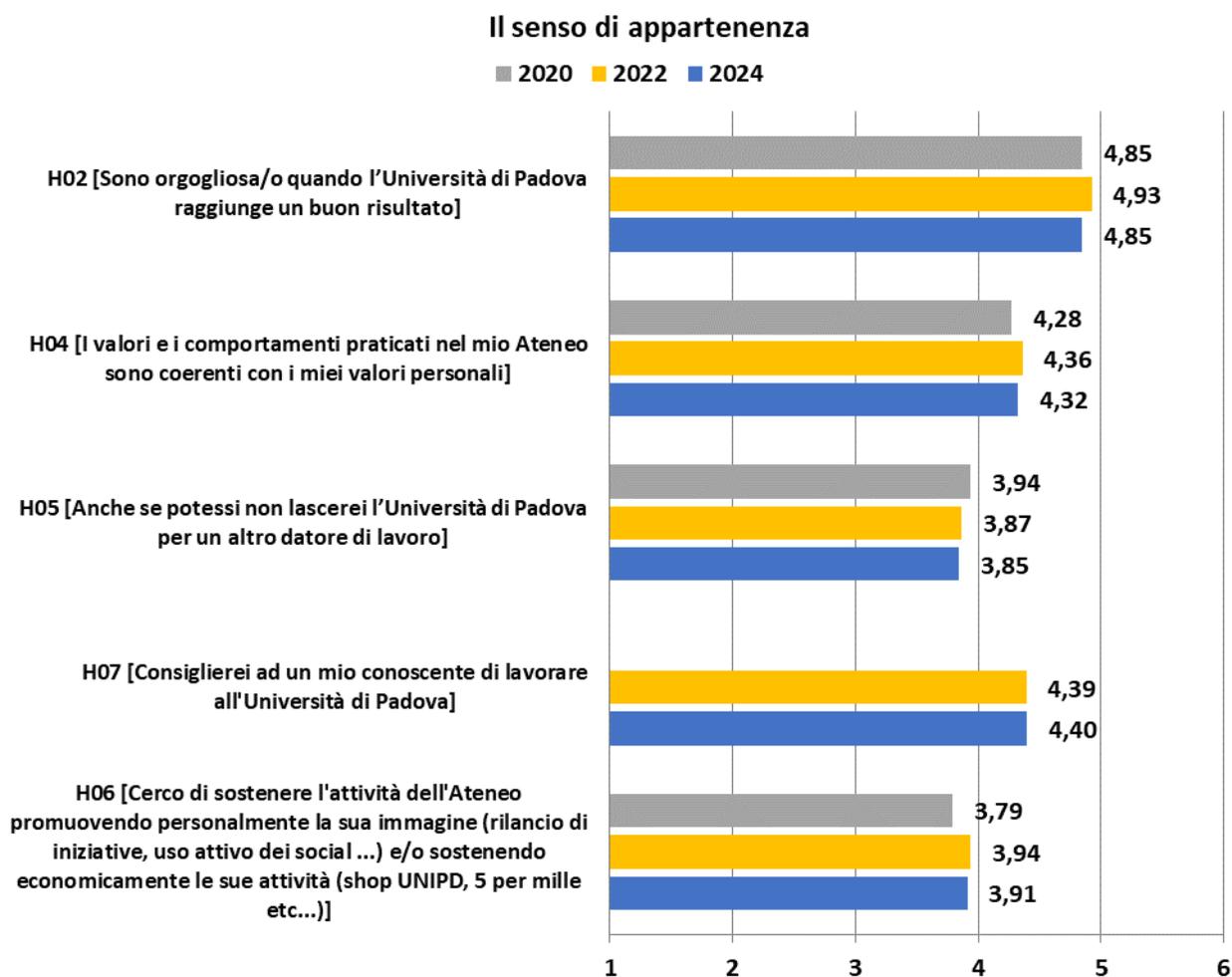


Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 20 - Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Il Senso di Appartenenza | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato] | 7,3% | 24,1% | 68,6% | 14,7% | 85,3% | 4,85 | 1.530 | 1,3 |
| H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali] | 12,2% | 35,4% | 52,3% | 23,7% | 76,3% | 4,32 | 1.519 | 1,4 |
| H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro] | 23,2% | 36,2% | 40,6% | 38,9% | 61,1% | 3,85 | 1.516 | 1,6 |
| H07 [Consiglierei ad un mio conoscente di lavorare all'Università di Padova] | 11,3% | 34,5% | 54,2% | 24,3% | 75,7% | 4,40 | 1.521 | 1,4 |
| H06 [Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social ...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)] | 21,8% | 37,3% | 40,9% | 37,1% | 62,9% | 3,91 | 1.500 | 1,6 |
| Complessivo | | | | | | 4,26 | 1.532 | 1,21 |

Grafico 47 - Il senso di appartenenza: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



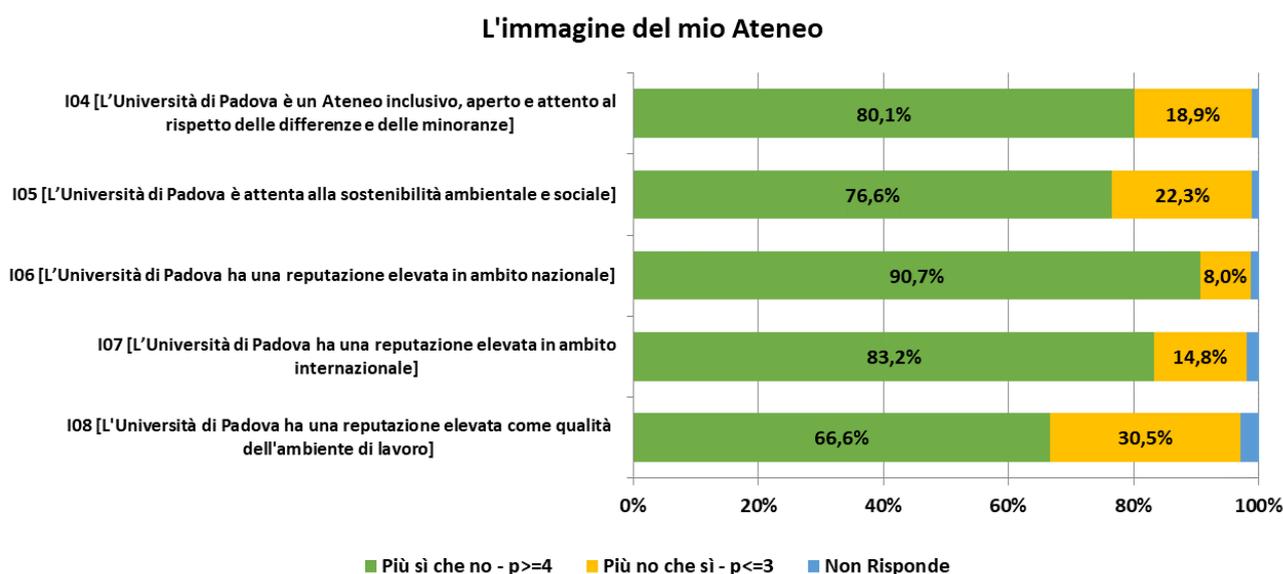
Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO

Tabella 21 - L'immagine del mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| L'Immagine del mio Ateneo | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze] | 56 | 72 | 161 | 332 | 493 | 403 | 16 | 1,0% | |
| I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale] | 63 | 87 | 192 | 382 | 469 | 323 | 17 | 1,1% | |
| I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale] | 15 | 25 | 83 | 216 | 533 | 642 | 19 | 1,2% | |
| I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale] | 22 | 56 | 149 | 303 | 522 | 451 | 30 | 2,0% | |
| I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro] | 77 | 127 | 264 | 425 | 381 | 215 | 44 | 2,9% | |

Grafico 48 - L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

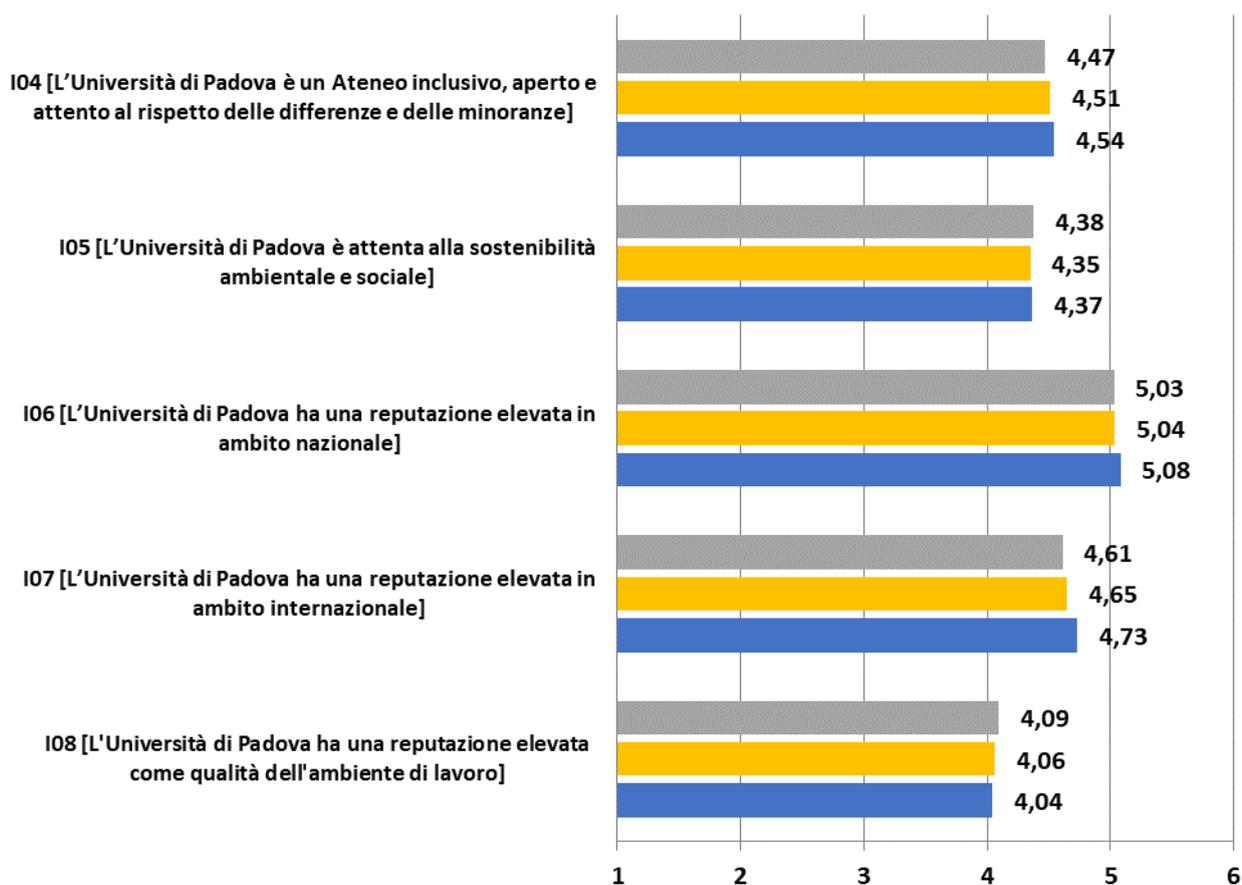
Tabella 22 - L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| L'Immagine del mio Ateneo | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze] | 8,4% | 32,5% | 59,1% | 19,1% | 80,9% | 4,54 | 1.517 | 1,3 |
| I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale] | 9,9% | 37,9% | 52,2% | 22,6% | 77,4% | 4,37 | 1.516 | 1,3 |
| I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale] | 2,6% | 19,7% | 77,6% | 8,1% | 91,9% | 5,08 | 1.514 | 1 |
| I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale] | 5,2% | 30,1% | 64,7% | 15,1% | 84,9% | 4,73 | 1.503 | 1,2 |
| I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro] | 13,7% | 46,3% | 40,0% | 31,4% | 68,6% | 4,04 | 1.489 | 1,3 |
| Complessivo | | | | | | 4,55 | 1.527 | 1,07 |

Grafico 49 - L'immagine del mio Ateneo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni

L'immagine del mio Ateneo

■ 2020 ■ 2022 ■ 2024



9.2. Sezione 2 - SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE

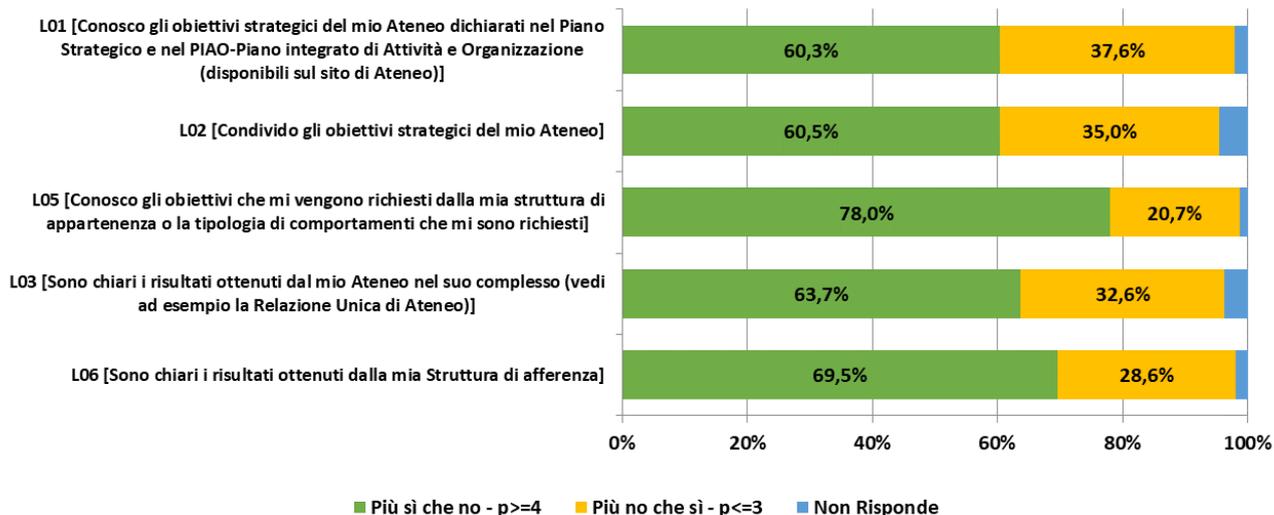
GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE

Tabella 23 - Gli obiettivi della organizzazione: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Gli Obiettivi della mia Organizzazione | Conteggio Punteggi | | | | | | | % |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte |
| L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO-Piano integrato di Attività e Organizzazione (disponibili sul sito di Ateneo)] | 121 | 162 | 294 | 405 | 323 | 197 | 31 | 2,0% |
| L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo] | 93 | 134 | 310 | 424 | 338 | 165 | 69 | 4,5% |
| L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti] | 65 | 66 | 186 | 304 | 508 | 384 | 20 | 1,3% |
| L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo nel suo complesso (vedi ad esempio la Relazione Unica di Ateneo)] | 86 | 123 | 290 | 411 | 380 | 186 | 57 | 3,7% |
| L06 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Struttura di afferenza] | 94 | 101 | 243 | 364 | 406 | 296 | 29 | 1,9% |

Grafico 50 - Gli obiettivi della mia organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Gli obiettivi della mia organizzazione

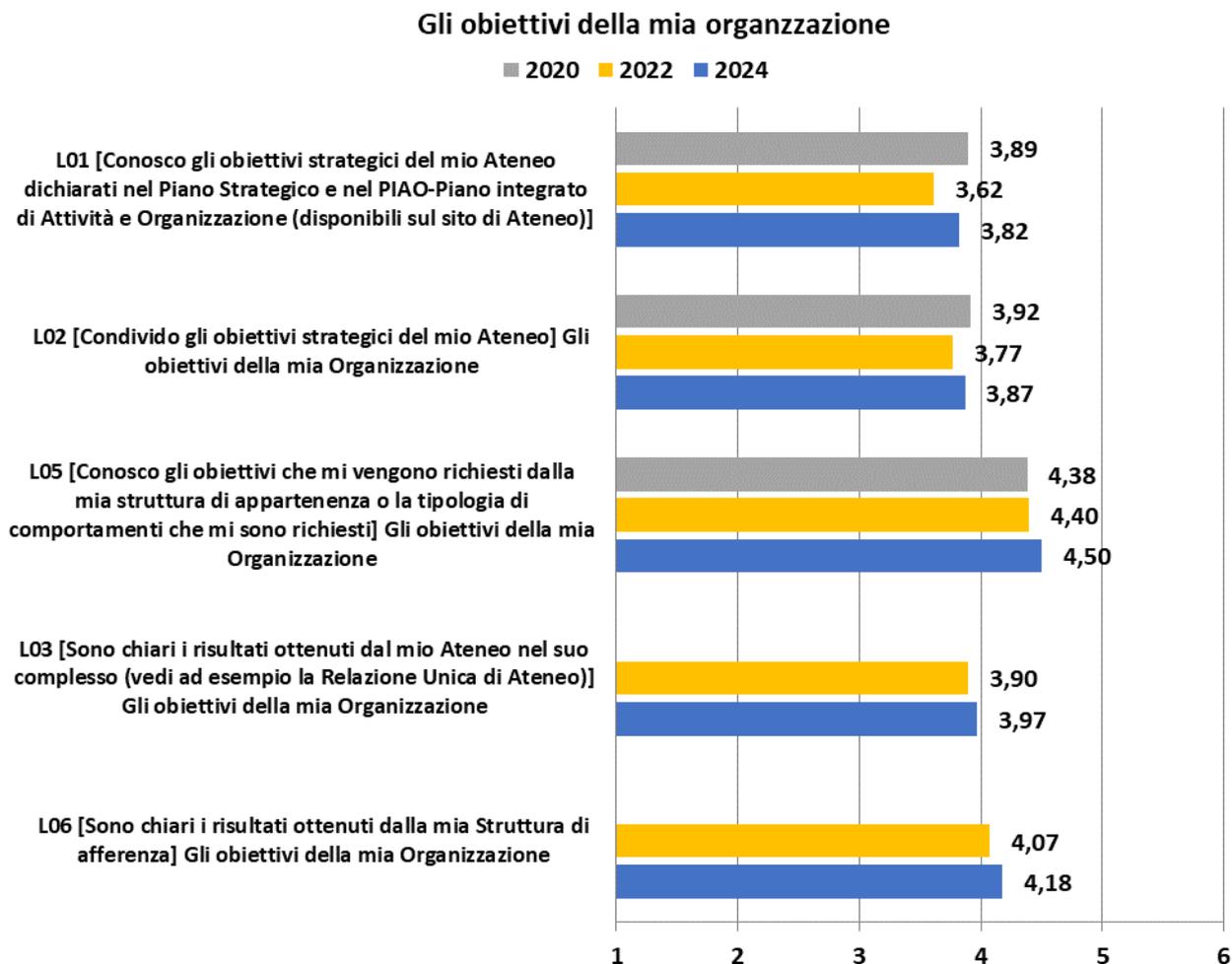


Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 24 - Gli obiettivi della mia organizzazione: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Gli Obiettivi della mia Organizzazione | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO-Piano integrato di Attività e Organizzazione (disponibili sul sito di Ateneo)] | 18,8% | 46,5% | 34,6% | 38,4% | 61,6% | 3,82 | 1.502 | 1,4 |
| L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo] | 15,5% | 50,1% | 34,4% | 36,7% | 63,3% | 3,87 | 1.464 | 1,3 |
| L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti] | 8,7% | 32,4% | 59,0% | 21,0% | 79,0% | 4,50 | 1.513 | 1,3 |
| L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo nel suo complesso (vedi ad esempio la Relazione Unica di Ateneo)] | 14,2% | 47,5% | 38,3% | 33,8% | 66,2% | 3,97 | 1.476 | 1,3 |
| L06 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Struttura di afferenza] | 13,0% | 40,4% | 46,7% | 29,1% | 70,9% | 4,18 | 1.504 | 1,4 |
| Complessivo | | | | | | 4,07 | 1.519 | 1,20 |

Grafico 51 - Gli obiettivi della mia organizzazione: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

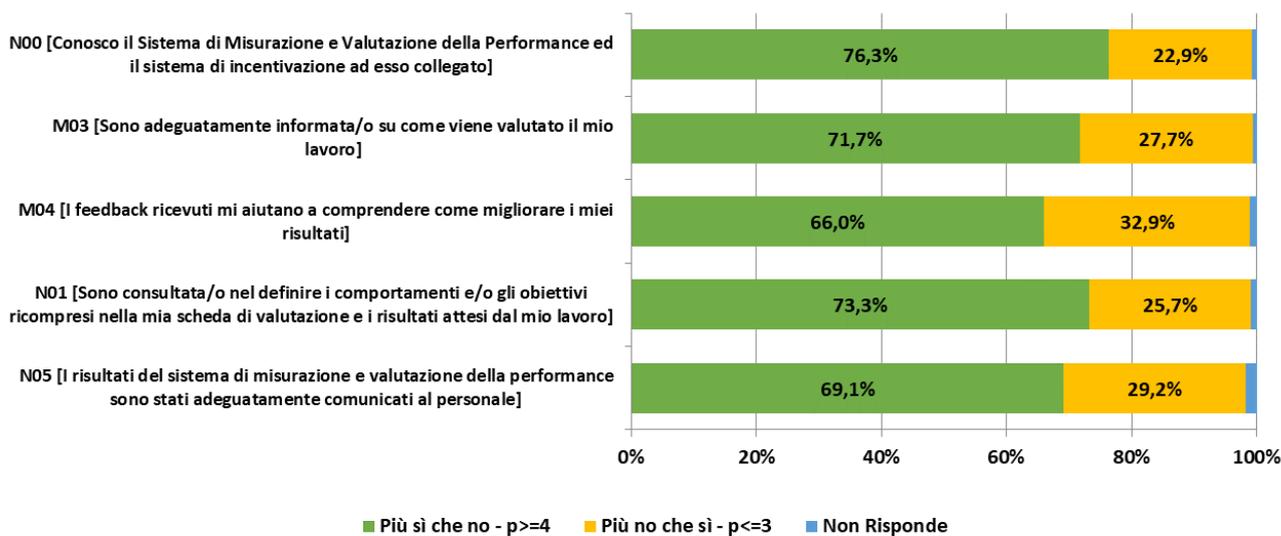
LA MIA PERFORMANCE E IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Tabella 25 - La mia performance e il funzionamento del sistema: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| La mia performance e il funzionamento del sistema | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| N00 [Conosco il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il sistema di incentivazione ad esso collegato] | 71 | 96 | 184 | 365 | 437 | 368 | 12 | 0,8% | |
| M03 [Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro] | 97 | 115 | 212 | 323 | 440 | 336 | 10 | 0,7% | |
| M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati] | 152 | 142 | 210 | 302 | 398 | 312 | 17 | 1,1% | |
| N01 [Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro] | 114 | 108 | 172 | 273 | 427 | 424 | 15 | 1,0% | |
| N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale] | 130 | 104 | 213 | 312 | 408 | 339 | 27 | 1,8% | |

Grafico 52 - La mia performance e il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

La mia performance e il funzionamento del sistema



Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

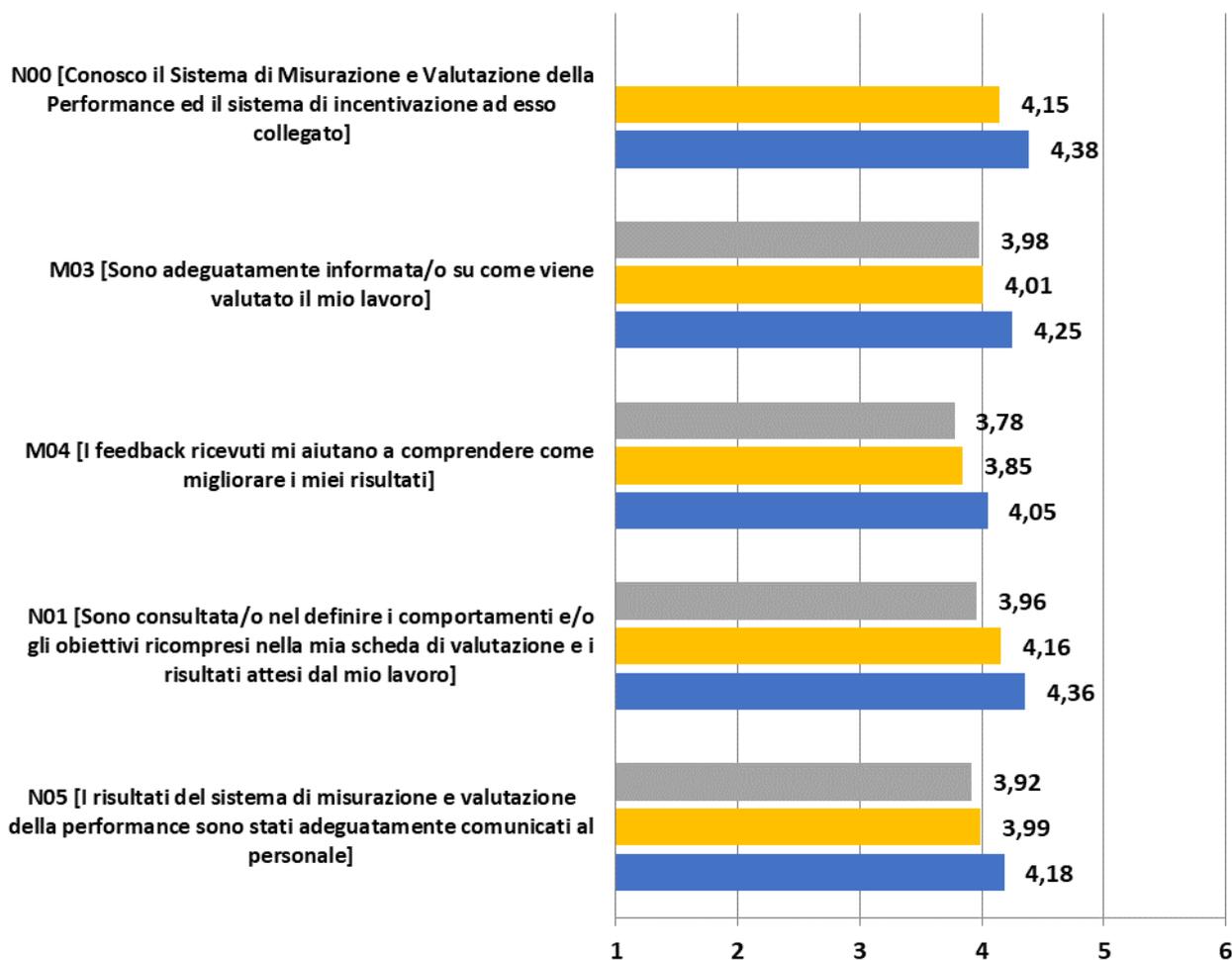
Tabella 26 - La mia performance e il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| La mia performance e il funzionamento del sistema | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| N00 [Conosco il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il sistema di incentivazione ad esso collegato] | 11,0% | 36,1% | 52,9% | 23,1% | 76,9% | 4,38 | 1.521 | 1,4 |
| M03 [Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro] | 13,9% | 35,1% | 51,0% | 27,8% | 72,2% | 4,25 | 1.523 | 1,5 |
| M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati] | 19,4% | 33,8% | 46,8% | 33,2% | 66,8% | 4,05 | 1.516 | 1,6 |
| N01 [Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro] | 14,6% | 29,3% | 56,1% | 26,0% | 74,0% | 4,36 | 1.518 | 1,5 |
| N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale] | 15,5% | 34,9% | 49,6% | 29,7% | 70,3% | 4,18 | 1.506 | 1,5 |
| Complessivo | | | | | | 4,24 | 1.529 | 1,30 |

Grafico 53 - La mia performance e il funzionamento del sistema: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni

La mia performance e il funzionamento del sistema

■ 2020 ■ 2022 ■ 2024



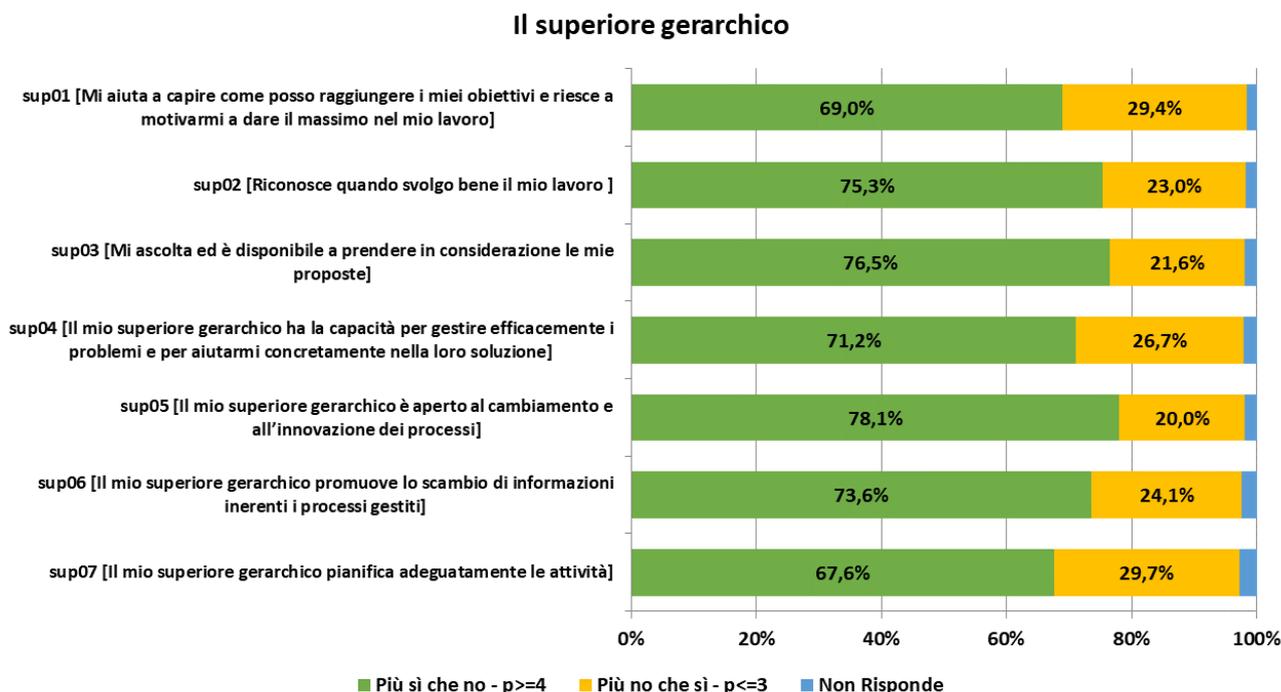
9.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI

IL “SUPERIORE GERARCHICO”

Tabella 27 - Il “superiore gerarchico”: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Il “Superiore Gerarchico” | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|---|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro] | 149 | 116 | 186 | 255 | 332 | 471 | 24 | 1,6% | |
| sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro] | 112 | 114 | 126 | 212 | 329 | 614 | 26 | 1,7% | |
| sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte] | 102 | 93 | 136 | 199 | 351 | 623 | 29 | 1,9% | |
| sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione] | 128 | 113 | 169 | 257 | 360 | 474 | 32 | 2,1% | |
| sup05 [Il mio superiore gerarchico è aperto al cambiamento e all’innovazione dei processi] | 90 | 88 | 128 | 232 | 345 | 620 | 30 | 2,0% | |
| sup06 [Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti] | 88 | 87 | 131 | 186 | 307 | 443 | 30 | 2,4% | |
| sup07 [Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività] | 142 | 127 | 186 | 274 | 342 | 420 | 42 | 2,7% | |

Grafico 54 - Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



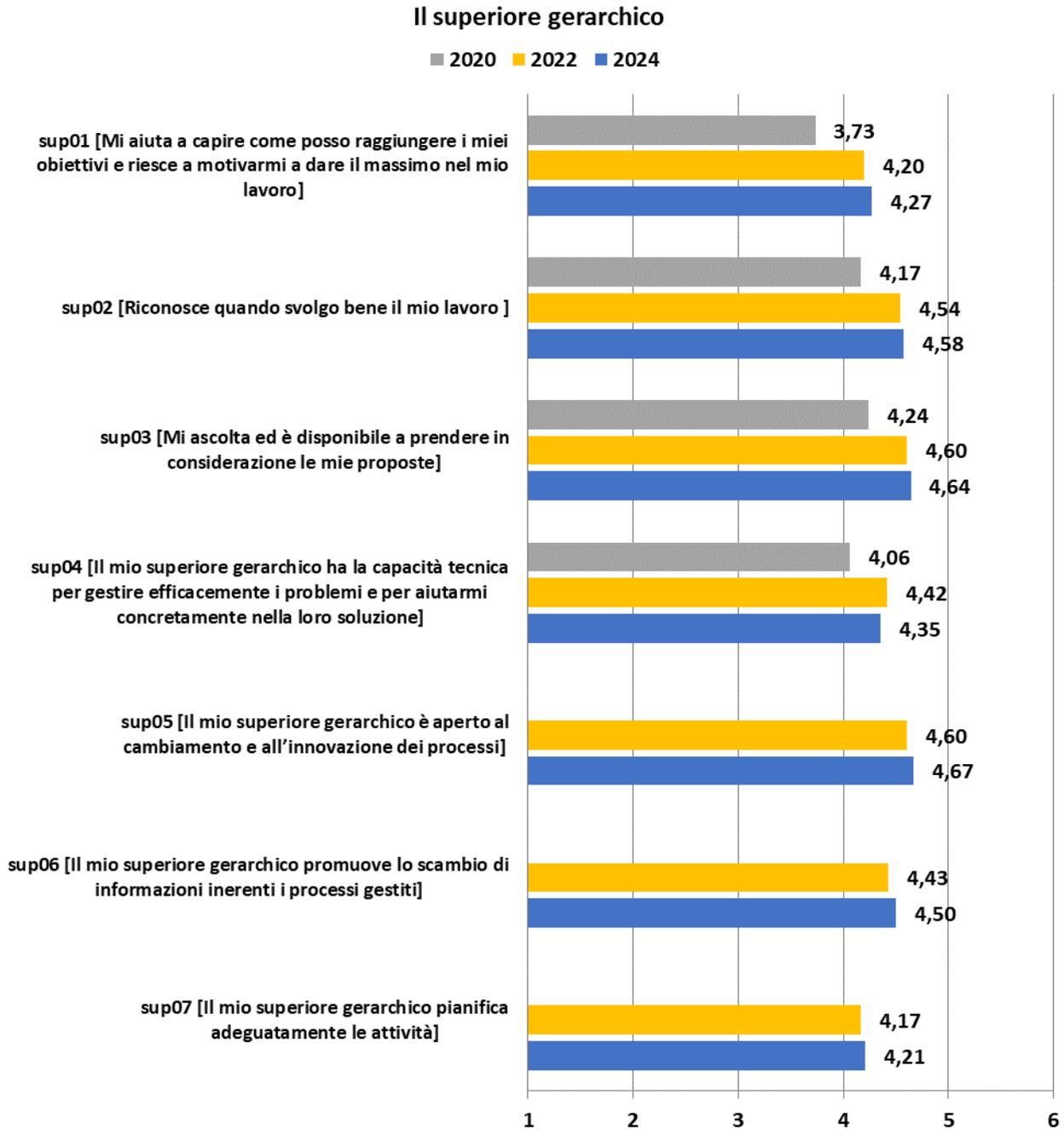
Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 28 - Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Il “Superiore Gerarchico” | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|---|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro] | 17,6% | 29,2% | 53,2% | 29,9% | 70,1% | 4,27 | 1.509 | 1,6 |
| sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro] | 15,0% | 22,4% | 62,6% | 23,4% | 76,6% | 4,58 | 1.507 | 1,6 |
| sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte] | 13,0% | 22,3% | 64,8% | 22,0% | 78,0% | 4,64 | 1.504 | 1,6 |
| sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione] | 16,1% | 28,4% | 55,6% | 27,3% | 72,7% | 4,35 | 1.501 | 1,6 |
| sup05 [Il mio superiore gerarchico è aperto al cambiamento e all'innovazione dei processi] | 11,8% | 24,0% | 64,2% | 20,4% | 79,6% | 4,67 | 1.503 | 1,5 |
| sup06 [Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti] | 14,1% | 25,5% | 60,4% | 24,6% | 75,4% | 4,50 | 1.242 | 1,6 |
| sup07 [Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività] | 18,0% | 30,9% | 51,1% | 30,5% | 69,5% | 4,21 | 1.491 | 1,6 |
| Complessivo | | | | | | 4,45 | 1.514 | 1,47 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 55 - Il “superiore gerarchico”: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda sup04 nel 2024 è stata leggermente modificata nel testo; quindi l'eventuale variazione potrebbe derivare da tale cambiamento

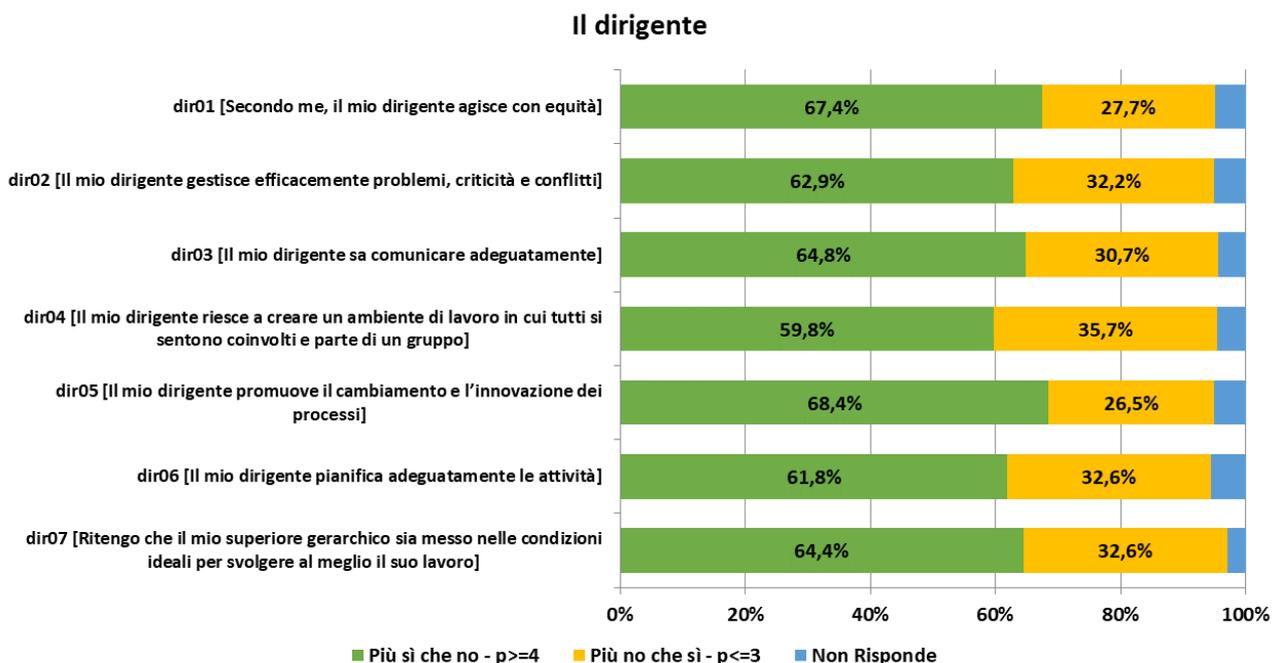
Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

IL “DIRIGENTE”

Tabella 29 - Il “Dirigente”: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Il “Dirigente” | Conteggio Punteggi | | | | | | | % | |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte | |
| dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità] | 129 | 82 | 213 | 312 | 343 | 379 | 75 | 4,9% | |
| dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti] | 143 | 118 | 232 | 300 | 336 | 328 | 76 | 5,0% | |
| dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente] | 139 | 126 | 206 | 261 | 372 | 361 | 68 | 4,4% | |
| dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo] | 170 | 142 | 235 | 277 | 310 | 330 | 69 | 4,5% | |
| dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l’innovazione dei processi] | 102 | 90 | 214 | 265 | 370 | 414 | 78 | 5,1% | |
| dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività] | 135 | 130 | 235 | 314 | 331 | 303 | 85 | 5,5% | |
| dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro] | 90 | 134 | 246 | 354 | 350 | 224 | 42 | 2,9% | |

Grafico 56 - Il “Dirigente”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



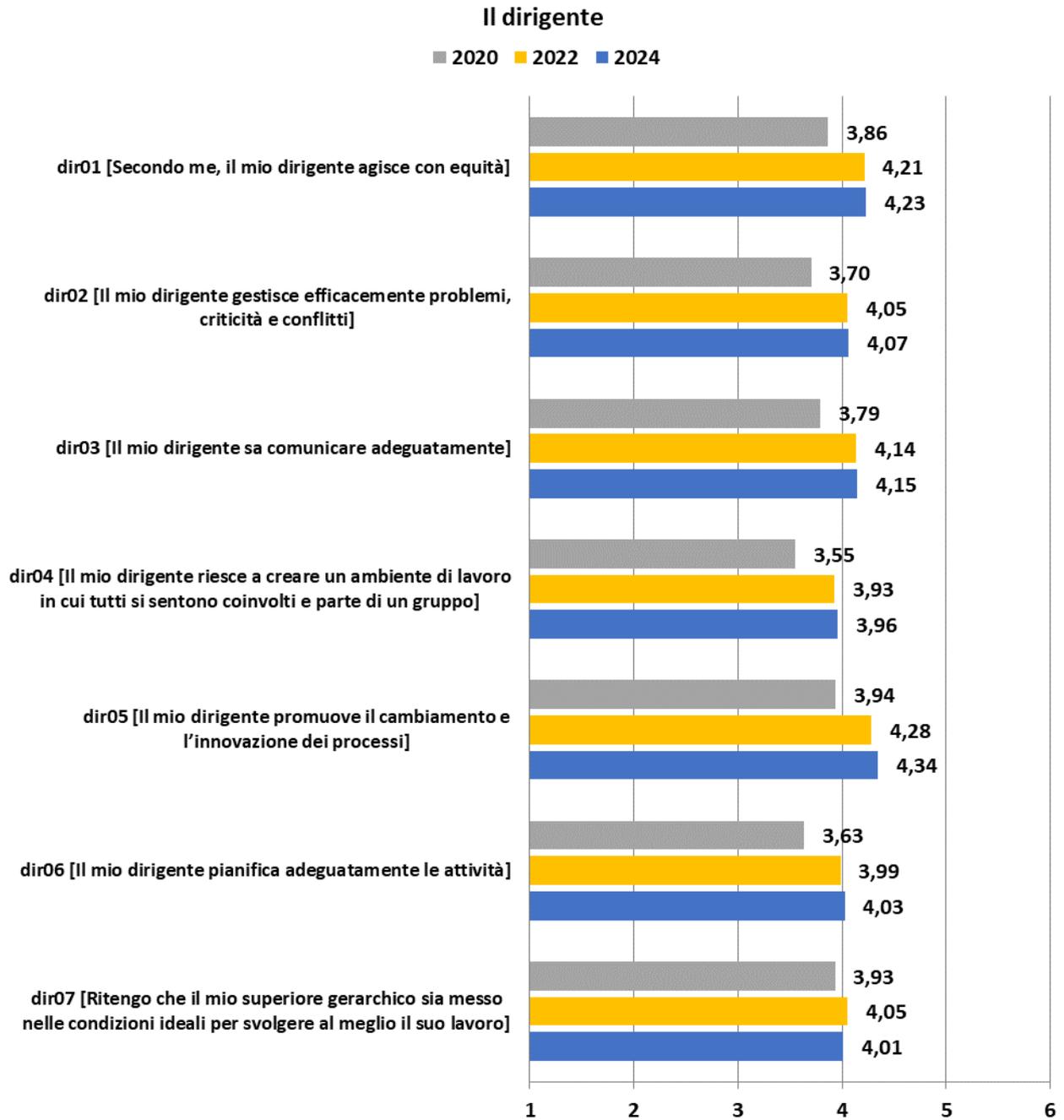
Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Tabella 30 - Il "Dirigente": distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Il "Dirigente" | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------|----------------------|-------------|--------------|-------------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - p<=3 | Più sì che no - p>=4 | | | |
| dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità] | 14,5% | 36,0% | 49,5% | 29,1% | 70,9% | 4,23 | 1.458 | 1,5 |
| dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti] | 17,9% | 36,5% | 45,6% | 33,8% | 66,2% | 4,07 | 1.457 | 1,6 |
| dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente] | 18,1% | 31,9% | 50,0% | 32,2% | 67,8% | 4,15 | 1.465 | 1,6 |
| dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo] | 21,3% | 35,0% | 43,7% | 37,4% | 62,6% | 3,96 | 1.464 | 1,6 |
| dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi] | 13,2% | 32,9% | 53,9% | 27,9% | 72,1% | 4,34 | 1.455 | 1,5 |
| dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività] | 18,3% | 37,9% | 43,8% | 34,5% | 65,5% | 4,03 | 1.448 | 1,6 |
| dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro] | 16,0% | 42,9% | 41,1% | 33,6% | 66,4% | 4,01 | 1.398 | 1,4 |
| Complessivo | | | | | | 4,11 | 1.511 | 1,39 |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Grafico 57 - Il "Dirigente": media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



9.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO

Tabella 31 - Il giudizio complessivo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

| Giudizio Complessivo | Conteggio Punteggi | | | | | | | % |
|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Non risposte | Non risposte |
| T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?] | 54 | 127 | 196 | 407 | 558 | 187 | 4 | 0,3% |

Grafico 58 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

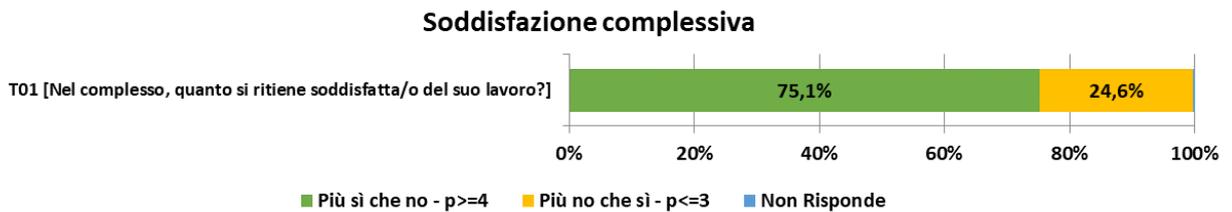
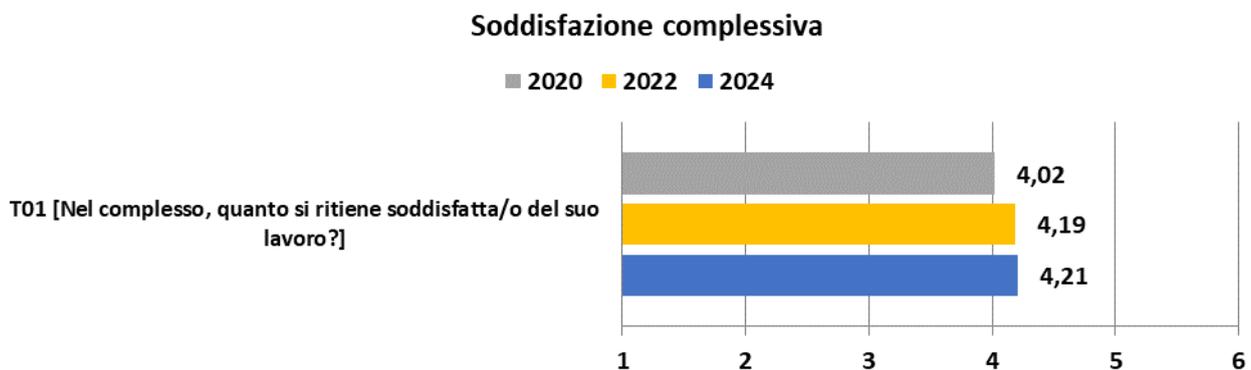


Tabella 32 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

| Giudizio Complessivo | % risposte valide | | | | | Media | N. | Dev. std. |
|--|-------------------|--------------|--------------|----------------------------|----------------------------|-------|-------|-----------|
| | gruppo "1/2" | gruppo "3/4" | gruppo "5/6" | Più no che sì - $p \leq 3$ | Più sì che no - $p \geq 4$ | | | |
| T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?] | 11,8% | 39,4% | 48,7% | 24,7% | 75,3% | 4,21 | 1.529 | 1,3 |

Grafico 59 - Il giudizio complessivo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



10. Appendice 2 - Questionario

Le chiediamo di fornire la Sua valutazione su una scala da 1 a 6 che permette di esprimere il grado di accordo. Se lo ritiene, può non esprimere alcuna preferenza.

Esempio:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------|--------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------|
| In disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Più in disaccordo che d'accordo | Più d'accordo che in disaccordo | Abbastanza d'accordo | D'accordo |

SEZIONE 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

A - L'ambiente di lavoro

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A.08 | Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili | | | | | | |
| A.09 | Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici) | | | | | | |
| A.10 | Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo | | | | | | |
| A.03 | Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono adeguate | | | | | | |

C - L'equità nel mio Ateneo

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| C.01 | Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro | | | | | | |
| C.05 | Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale | | | | | | |

D - Carriera e sviluppo professionale

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| D.01 | Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale | | | | | | |
| D.02 | Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito | | | | | | |
| D.04 | Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale | | | | | | |
| D.05 | Nel mio Ufficio acquisisco competenze che posso spendere anche in altri contesti interni all'Ateneo | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

E - Il mio lavoro

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| E.01 | So quello che ci si aspetta dal mio lavoro | | | | | | |
| E.03 | Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro | | | | | | |
| E.04 | Ho un adeguato livello di autonomia operativa nello svolgimento del mio lavoro | | | | | | |
| E.07 | Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro | | | | | | |

| | Indichi se conosce i seguenti sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria: | Sì e vi partecipo | Sì, ma non vi partecipo | No |
|------|--|-------------------|-------------------------|----|
| Z.01 | Incarichi interni extra-lavorativi (art. 9 e art. 10 del regolamento) | | | |
| Z.02 | Squadre di sicurezza | | | |
| Z.03 | Attività di assistenza a prove di ammissione a corsi di studio | | | |
| Z.04 | Attività di assistenza a esami di stato | | | |
| Z.05 | Attività conto terzi | | | |
| Z.06 | Compensi per supporto ai master | | | |
| Z.07 | Compensi per supporto ai progetti europei | | | |
| Z.08 | Compensi per supporto ai progetti PNRR | | | |

Filtro: se Z.0X= "Sì e vi partecipo" oppure "Sì, ma non vi partecipo"

| | Per ogni attività indichi quanto è d'accordo con la seguente affermazione: Ritengo adeguata la remunerazione per | In disaccordo | | | | D'accordo | | Non so |
|-------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| ZZ.01 | Incarichi interni extra-lavorativi (art. 9 e art. 10 del regolamento) | | | | | | | |
| ZZ.02 | Squadre di sicurezza | | | | | | | |
| ZZ.03 | Attività di assistenza a prove di ammissione a corsi di studio | | | | | | | |
| ZZ.04 | Attività di assistenza a esami di stato | | | | | | | |
| ZZ.05 | Attività conto terzi | | | | | | | |
| ZZ.06 | Compensi per supporto ai master | | | | | | | |
| ZZ.07 | Compensi per supporto ai progetti europei | | | | | | | |
| ZZ.08 | Compensi per supporto ai progetti PNRR | | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

F - I miei colleghi

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| F.01 | Mi sento parte di una squadra | | | | | | |
| F.07 | Far parte del team con cui lavoro è per me occasione di arricchimento professionale | | | | | | |
| F.02 | I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi | | | | | | |
| F.05 | Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione | | | | | | |
| F.06 | Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi | | | | | | |

G - Il contesto del mio lavoro

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| G.01 | L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione | | | | | | |
| G.03 | I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti | | | | | | |
| G.04 | Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata | | | | | | |
| G.06 | Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali | | | | | | |
| G.08 | Le iniziative di Welfare (borsellino welfare, polizza sanitaria integrativa, benefici economici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) proposte dall'Ateneo sono adeguate | | | | | | |
| G.07 | Le iniziative di Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative anche on line) proposte dall'Ateneo sono adeguate | | | | | | |

| | <i>Indichi quanto è d'accordo con la seguente affermazione</i> Ritengo adeguati gli strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione dall'Ateneo | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|--------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| G G.01 | Lavoro agile | | | | | | |
| G G.02 | Telelavoro | | | | | | |
| G G.03 | Lavoro part-time | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

H - Il senso di appartenenza

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| H.02 | Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato | | | | | | |
| H.04 | I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali | | | | | | |
| H.05 | Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro | | | | | | |
| H.07 | Consiglierei ad un mio conoscente di lavorare all'Università di Padova | | | | | | |
| H.06 | Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social ...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...) | | | | | | |

I - L'immagine del mio Ateneo

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| I.04 | L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze | | | | | | |
| I.05 | L'università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale | | | | | | |
| I.06 | L'università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale | | | | | | |
| I.07 | L'università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale | | | | | | |
| I.08 | L'università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro | | | | | | |

Eventuali note o osservazioni in merito alla Sezione 1 – Organizzazione e ambiente di lavoro

SEZIONE 2 - SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE

L - Gli obiettivi della mia Organizzazione

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| L.01 | Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO-Piano integrato di Attività e Organizzazione (disponibili sul sito di Ateneo) | | | | | | |
| L.02 | Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo | | | | | | |
| L.05 | Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti | | | | | | |
| L.03 | Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo nel suo complesso (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo) | | | | | | |
| L.06 | Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Struttura di appartenenza | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

M/N - La mia performance e il funzionamento del sistema

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| N.00 | Conosco il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il sistema di incentivazione ad esso collegato | | | | | | |
| M.03 | Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro | | | | | | |
| M.04 | I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati | | | | | | |
| N.01 | Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro | | | | | | |
| N.05 | I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale | | | | | | |

R - Il sistema di incentivazione

| | Rispetto ai seguenti incentivi legati alla performance indichi il livello di conoscenza | Conosco e so come funziona | Conosco, ma non so come funziona | Non conosco |
|------|--|----------------------------|----------------------------------|-------------|
| R.01 | Fondo performance (fondo accessorio) | | | |
| R.02 | Fondo comune di Ateneo | | | |
| R.03 | Fondo comune di struttura | | | |
| R.04 | Fondo Valorizzazione PTA (budget A e B) | | | |

Eventuali note o osservazioni in merito alla Sezione 2 – Sistema di pianificazione, valutazione e incentivazione

STRUTTURA DI AFFERENZA

(DOMANDE OBBLIGATORIE)

| La mia struttura di afferenza prevalente nell'anno 2022 |
|---|
| Amministrazione Centrale |
| Dipartimento |
| Polo |
| Scuola di Ateneo |
| Centro di Ateneo per i Diritti Umani "Antonio Papisca" |
| Centro di Ateneo per i Musei dell'Università - CAM |
| Centro di Ateneo per la connettività e i servizi al territorio - VSIX |
| Centro di Ateneo per le Biblioteche - CAB |
| Centro Linguistico di Ateneo - CLA |
| Altri Centri di Ateneo (Scuola Galileiana, Azienda agraria, Orto Botanico, SCUP, CEASC, CISAS, etc) |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Se Amministrazione Centrale

| |
|--|
| La mia Area di appartenenza |
| Menù a tendina con aree Amministrazione Centrale |

Se Dipartimento

| |
|------------------------------------|
| La mia Area di appartenenza |
| Menù a tendina con Dipartimenti |

Se Polo

| |
|------------------------------------|
| La mia Area di appartenenza |
| Menù a tendina con Poli |

Se Amministrazione Centrale o Dipartimento o CAB - Centro di Ateneo per le Biblioteche

| |
|---------------------------------------|
| La mia biblioteca / ufficio |
| Menù a tendina con Uffici/Biblioteche |

Se Scuola

| |
|--------------------------------------|
| La mia scuola di appartenenza |
| Menù a tendina con Scuole |

SEZIONE 3 – I MIEI SUPERIORI

Filtro: se il valutatore è un responsabile di I livello

O – Il “Superiore Gerarchico”

| | Il mio “Superiore Gerarchico” è <descrizione ruolo responsabile I livello> Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| O.12 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | | | | | | |
| O.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | | | | | | |
| O.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | | | | | | |
| O.06 | Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro | | | | | | |
| O.07 | Il mio superiore gerarchico ha la capacità per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione | | | | | | |
| O.08 | Il mio superiore gerarchico è aperto al cambiamento e all'innovazione dei processi | | | | | | |
| O.09 | Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti | | | | | | |
| O.10 | Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Filtro: se il valutatore è un responsabile di I livello

P – Il “Dirigente”

| | Il “Dirigente” è <descrizione ruolo> Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| P.01 | Secondo me, il mio dirigente agisce con equità | | | | | | |
| P.03 | Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | | | | | | |
| P.06 | Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente | | | | | | |
| P.07 | Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo | | | | | | |
| P.08 | Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi | | | | | | |
| P.09 | Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività | | | | | | |

Filtro: se il valutatore NON è un responsabile di I livello

Q – Il “Superiore Gerarchico”

| | Il mio “Superiore Gerarchico” è <descrizione ruolo> Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|-------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| OO.12 | Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro | | | | | | |
| OO.04 | Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro | | | | | | |
| OO.05 | Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte | | | | | | |
| OO.06 | Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro | | | | | | |
| PP.01 | Secondo me, il mio superiore gerarchico agisce con equità | | | | | | |
| PP.03 | Il mio superiore gerarchico gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti | | | | | | |
| PP.06 | Il mio superiore gerarchico sa comunicare adeguatamente | | | | | | |
| PP.07 | Il mio superiore gerarchico riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo | | | | | | |
| PP.08 | Il mio superiore gerarchico promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi | | | | | | |
| PP.09 | Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività | | | | | | |

Eventuali note o osservazioni in merito alla Sezione 3 – I miei superiori

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

SEZIONE 4 – GIUDIZIO COMPLESSIVO

| | Utilizzando la scala da 1 a 6, dove 1 indica per nulla soddisfatta/o e 6 significa che è completamente soddisfatta/o (indichi una sola risposta) | Per nulla Molto | | | | | |
|------|---|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| T.01 | Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro | | | | | | |

SEZIONE 5 – APPROFONDIMENTI

U – L'indagine di clima

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| U.01 | Ritengo che l'indagine di clima possa fornire indicazioni per migliorare l'ambiente lavorativo | | | | | | |
| U.02 | L'indagine di clima migliora la comunicazione tra dipendenti e management | | | | | | |
| U.03 | Sono stato/a adeguatamente informato/a dei risultati delle precedenti indagini di clima | | | | | | |

V- La valutazione dal basso

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|--|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| V0.1 | La valutazione dal basso aumenta la responsabilità del superiore gerarchico/dirigente verso il team | | | | | | |
| V0.2 | La valutazione dal basso favorisce un dialogo più aperto e costruttivo all'interno dell'organizzazione | | | | | | |
| V0.3 | La valutazione dal basso contribuisce a creare una cultura del feedback continuo con il mio responsabile | | | | | | |
| V0.4 | La possibilità di valutare il mio superiore mi fa sentire più coinvolto/a | | | | | | |

X - Le nuove tecnologie

| | Negli ultimi anni c'è stato un notevole sviluppo delle nuove tecnologie quali ad esempio: intelligenza artificiale, sistemi in cloud, software per la videoconferenza, ecc. Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda) | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| X.01 | L'introduzione di nuove tecnologie ha semplificato e reso il mio lavoro più efficiente | | | | | | |
| X.02 | L'uso di piattaforme di collaborazione online ha migliorato la comunicazione con i miei colleghi | | | | | | |
| X.03 | Mi sento a mio agio nell'utilizzare i nuovi strumenti digitali introdotti nel mio ufficio | | | | | | |
| X.04 | La sicurezza informatica è una preoccupazione costante nel mio lavoro quotidiano | | | | | | |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

| | Si parla molto di intelligenza artificiale (AI) | per nulla | abbastanza | poco | molto |
|----|--|-----------|------------|------|-------|
| AI | Quanto ritiene che il suo lavoro possa essere influenzato dall'introduzione di tecnologie basate su AI (intelligenza artificiale)? | | | | |

AI.01 Quali delle seguenti tecnologie di AI utilizza maggiormente nel suo lavoro? (risposta multipla massimo 3 risposte)

| |
|-----------------------------|
| Apple Intelligence di Apple |
| ChatGpt di Open AI |
| Claude di Anthropic |
| Copilot di Microsoft |
| Gemini di Google |
| Lucrezia di Unipd |
| Meta AI di Meta |
| Zoom AI Companion |
| Altro |
| Non utilizzo |

filtro se <> non utilizzo

AI.02 Con quale frequenza utilizza le tecnologie di AI utilizza nel suo lavoro? (indichi una sola risposta)

| |
|---------------------------|
| Tutti i giorni |
| Qualche volta a settimana |
| Qualche volta al mese |
| Di rado |

filtro se <> non utilizzo

AI.03 Per quali attività utilizza le tecnologie di AI? (risposta multipla massimo 4 risposte)

| |
|---|
| analisi/sintesi di documentazione |
| interrogare/ottenere informazioni in generale |
| redigere report di riunioni |
| redazione documentazione ripetitiva |
| preparare atti semplici |
| preparare atti complessi |
| Altro specificare |

Y - PNRR e l'Ateneo

PNRR L'Ateneo, negli ultimi anni, è stato coinvolto nella gestione di numerosi progetti PNRR. Nell'ambito delle sue attività si è occupato/a anche della gestione dei progetti PNRR?

| |
|----|
| Sì |
| No |

Indagine di clima lavorativo - Anno 2024

Filtro: se Y=si

| | Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Y.01 | L'Ateneo ha messo in campo soluzioni organizzative e gestionali efficaci per la realizzazione dei progetti PNRR | | | | | | |
| Y.02 | Ho ricevuto adeguato supporto per la gestione delle attività PNRR | | | | | | |
| Y.03 | Sono stati riconosciuti compensi adeguati per la partecipazione ai Progetti PNRR | | | | | | |

NUOVO CCNL 2019-2021

| | Nel 2024, è entrato in vigore il nuovo CCNL 2019-2021, quanto si trova d'accordo con la seguente affermazione? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i> | In disaccordo | | | | D'accordo | |
|------|---|---------------|---|---|---|-----------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| CCNL | Mi sento adeguatamente informato/a sulle novità e i cambiamenti introdotti dal nuovo CCNL 2019-2021 | | | | | | |

Y.05 Ci sono degli aspetti del nuovo CCNL 2019-2021 che vorrebbe conoscere meglio?

Sì

No

Filtro: se Y.05=si

Y.06 Quali? (Risposta aperta)

SEZIONE 6 – FINALE

(DOMANDE NON OBBLIGATORIE)

Sono

Donna

Uomo

Altro

Il mio contratto di lavoro

A tempo determinato

A tempo indeterminato

**Appartengo al Personale Convenzionato SSR
(Sistema Sanitario Regionale)**

Sì

No

La mia età

Fino a 30 anni

Dai 31 ai 40 anni

Dai 41 ai 50 anni

Dai 51 ai 60 anni

Oltre i 60 anni

La mia anzianità di servizio in Ateneo

Meno di 5 anni

Da 5 a 10 anni

Da 11 a 20 anni

Oltre i 20 anni