



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Indagine sul personale dipendente Anno 2017

***Organizzazione e ambiente di lavoro, grado di
condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione,
valutazione del superiore gerarchico, nuova
organizzazione, progettazione del sistema di welfare***

Maggio 2018

Sommario

1. Premessa	3
2. Presentazione dell'indagine	3
2.1. Obiettivi e struttura del questionario	3
2.2. Modalità di rilevazione	5
2.3. Presentazione dei risultati e elaborazione dei dati	6
3. La popolazione di indagine e i rispondenti	6
4. I risultati principali	8
4.1 Una visione di insieme – rappresentazione di sintesi	8
3.5.1 L'Ateneo di Padova	12
3.5.2 L'Amministrazione Centrale	14
3.5.3 I Dipartimenti	15
3.5.4 I Centri e le altre strutture	17
4.2 Confronto tra gruppi	19
4. Conclusioni	22
APPENDICE 1 - RISULTATI ANALITICI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE	24
Sezione 1: ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	24
L'AMBIENTE DI LAVORO	24
LE DISCRIMINAZIONI	26
L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO	28
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	30
IL MIO LAVORO	32
I MIEI COLLEGHI	34
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	36
IL SENSO DI APPARTENENZA	38
L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO	40
Sezione 2: GRADO DI CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	42
42	
LA MIA ORGANIZZAZIONE	42
LA MIA PERFORMANCE	44
IL FUNZIONAMENTO DI SISTEMA	46
Sezione 3: VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	48
IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA	48
IL MIO CAPO E L'EQUITÀ	50
APPENDICE 2 - LA NUOVA ORGANIZZAZIONE (Sezione 4)	52
LA NUOVA ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE	52
APPENDICE 3 - PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE (Sezione 5)	54
PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE	54
APPENDICE 4 - QUESTIONARIO	57

1. Premessa

L'Indagine sul Benessere del personale dipendente per l'anno 2017 è stata promossa dalla Direzione Generale nonostante l'abrogazione, ex D.P.R. 105/2016, dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 che ne prevedeva l'obbligatorietà. Si tratta di **una scelta giustificata dal forte vocazione dell'Amministrazione di investire nelle politiche di gestione delle risorse** e l'indagine costituisce proprio un importante strumento per l'individuazione dei punti di forza e di debolezza. La prosecuzione della rilevazione risulta inoltre significativa anche ai fini della completa valorizzazione e capitalizzazione del patrimonio informativo reso disponibile grazie al lavoro svolto nelle prime due edizioni dal Nucleo di Valutazione.

Rispetto alla precedente edizione dell'indagine, la cui rilevazione è stata svolta a Settembre 2016 chiedendo ai rispondenti di fornire le informazioni relative all'anno in corso (quindi le informazioni raccolte si riferivano al periodo Gennaio- Agosto 2016), questa terza edizione è stata condotta tra fine dicembre 2017 e gennaio 2018 e ha rilevato i dati inerenti l'anno appena concluso.

Da una visione complessiva dei risultati non emergono variazioni sostanziali rispetto alle percezioni rilevate nell'edizione del 2016 ma sicuramente si evidenzia un trend di miglioramento rispetto al 2014 in molti ambiti.

La rilevazione è stata condotta in un momento indubbiamente cruciale ovvero all'inizio del processo di riorganizzazione, momento vissuto con difficoltà da parte del personale e per il quale bisognerà attendere del tempo per rilevarne effettivi benefici e criticità. Resta **forte la consapevolezza che l'indagine sul benessere rappresenta un significativo e fondamentale strumento di presa di coscienza e di riflessione al fine di poter gestire al meglio le criticità e indirizzare in modo efficace l'azione amministrativa per migliorare la percezione del benessere del personale dipendente e quindi la performance dell'Ateneo** (come delineato anche nelle Linee Guida dell'ANVUR in tema di *performance* di luglio 2015 - *Linee Guida per la Gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*). Con queste finalità, oltre alla tradizionale rilevazione sul benessere, sono state inoltre inserite due sezioni per rilevare l'opinione del Personale in riferimento al processo di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e alla progettazione di un Sistema di welfare strutturato su più linee d'azione.

Considerata la complessità dell'indagine, **il documento**, dopo una breve presentazione in riferimento alla struttura del questionario e alle modalità di rilevazione, **mette in evidenza i risultati d'insieme per poi rimandare il lettore a un'analisi dettagliata di tutte le sezioni del questionario, comprese quelle relative all'opinione del PTA sulla nuova organizzazione e le iniziative di welfare, in Appendice 1,2 e 3.**

2. Presentazione dell'indagine

2.1. Obiettivi e struttura del questionario

Il questionario è organizzato in sezioni. Le prime 3 sono relative all'indagine del Benessere organizzativo, ovvero:

- ✓ **SEZIONE 1 - organizzazione e ambiente di lavoro** volta a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le 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 - grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione:** con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie, degli obiettivi di ateneo e del del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- ✓ **SEZIONE 3 – valutazione del superiore gerarchico:** per ottenere una valutazione *bottom-up* circa la distribuzione del carico di lavoro e la valorizzazione delle risorse umane

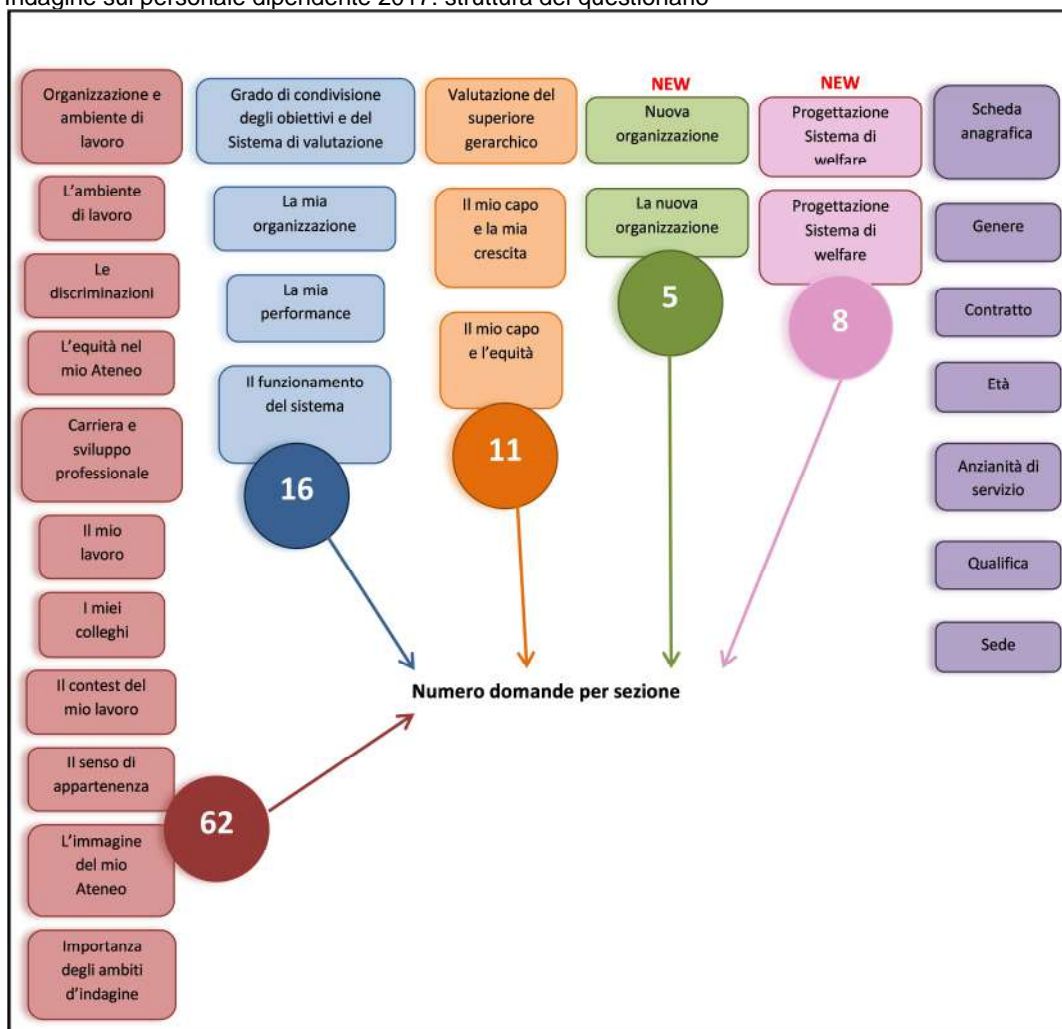
Sono inoltre state inserite 2 nuove sezioni con la finalità di conoscere l'opinione dei dipendenti rispetto l'attuazione della Nuova Organizzazione e rispetto ad alcune iniziative al fine di programmare un nuovo Sistema di welfare:

- ✓ **SEZIONE 4** - nuova organizzazione dell'Amministrazione centrale;
- ✓ **SEZIONE 5** - progettazione del Sistema di welfare.

Rispetto a questi cinque ambiti e alle condizioni generali di lavoro, sono stati evidenziati i punti di forza.

Nella Figura 1 è rappresentata la struttura del questionario. Ogni sezione è identificata da un colore diverso. Per ciascuna domanda il rispondente esprime il proprio grado di condivisione utilizzando punteggi su una scala da 1 a 6, indicando con 1 il totale disaccordo e con 6 il totale accordo con il testo della domanda. Alcune domande sono a polarità negativa, ossia tali per cui ad una condivisione elevata rappresenta un basso grado di "benessere".

Figura 1. Indagine sul personale dipendente 2017: struttura del questionario



Il questionario completo è disponibile in allegato (Appendice 4).

2.2. Modalità di rilevazione

I dati sono stati raccolti, come nelle precedenti edizioni, tramite un questionario elettronico anonimo, compilato direttamente via *web* (cfr par.2.3).

Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo e ai collaboratori esperti linguistici strutturati al 01.12.2017, escluso il personale in congedo o aspettativa per un significativo periodo, per un totale di 2305 persone.

Figura 2. Indagine sul personale dipendente 2017: modalità di rilevazione



Il questionario elettronico è stato realizzato, gestito e somministrato *online* mediante l'utilizzo della piattaforma *LimeSurvey*, un applicativo che permette di creare indagini e sondaggi da pubblicare sul *web*. Per garantire l'anonimato delle risposte, la piattaforma *LimeSurvey* è stata utilizzata nella modalità "questionario anonimizzato" che mantiene per ciascun destinatario la sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario, mentre elimina dai dati *online* delle risposte ogni riferimento identificativo del compilatore. Il processo di raccolta e memorizzazione delle risposte al questionario anonimizzato è sintetizzato in Figura 3.

Figura 3. Processo di somministrazione del questionario anonimizzato



2.3. Presentazione dei risultati e elaborazione dei dati

Come anticipato in premessa il documento presenta, in prima battuta, un'analisi complessiva dei risultati per fornire una visione d'insieme del Benessere organizzativo in Ateneo, in riferimento a tutte e 3 le sezioni, nonché un confronto complessivo con i risultati dell'edizione 2016. Sempre nella prima parte è riportata un'analisi grafica (sia per tutto l'Ateneo sia per Amministrazione centrale e strutture decentrate) che consente una lettura generale di tutte le domande che compongono le sezioni (Grafici 5,6,7,8). Successivamente viene fornita un'analisi dei livelli medi di benessere distinti sulla base delle variabili socio anagrafiche rilevate (genere, durata contratto, anzianità di servizio, ecc). Le analisi, a livello di Ateneo, delle singole domande per tutte le sezioni sono disponibili in appendice (Appendici 1, 2 e 3).

Al fine di poter confrontare i dati rilevati con i risultati delle edizioni precedenti, si è ritenuto opportuno mantenere la stessa struttura di analisi così come raffigurata in Tabella 1. Particolarmente utilizzato, ai fini dell'analisi dei risultati, è il secondo raggruppamento che racchiude le modalità di risposta in 2 categorie: una a polarità positiva (più sì che no) e una a polarità negativa (più no che sì)¹.

Tabella 1. Indagine sul personale dipendente 2017: tipologia di raggruppamenti delle risposte

1° gruppo	"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
2° gruppo	"Più no che sì"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-3
	"Più sì che no"	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 4-6

3. La popolazione di indagine e i rispondenti

Il tasso di partecipazione all'indagine 2017 è stato del 40,9%, in calo rispetto alla precedente edizione (Tabella 2).

Tabella 2. Confronto tra popolazione d'indagine e tasso di risposta nelle tre edizioni dell'indagine sul personale dipendente

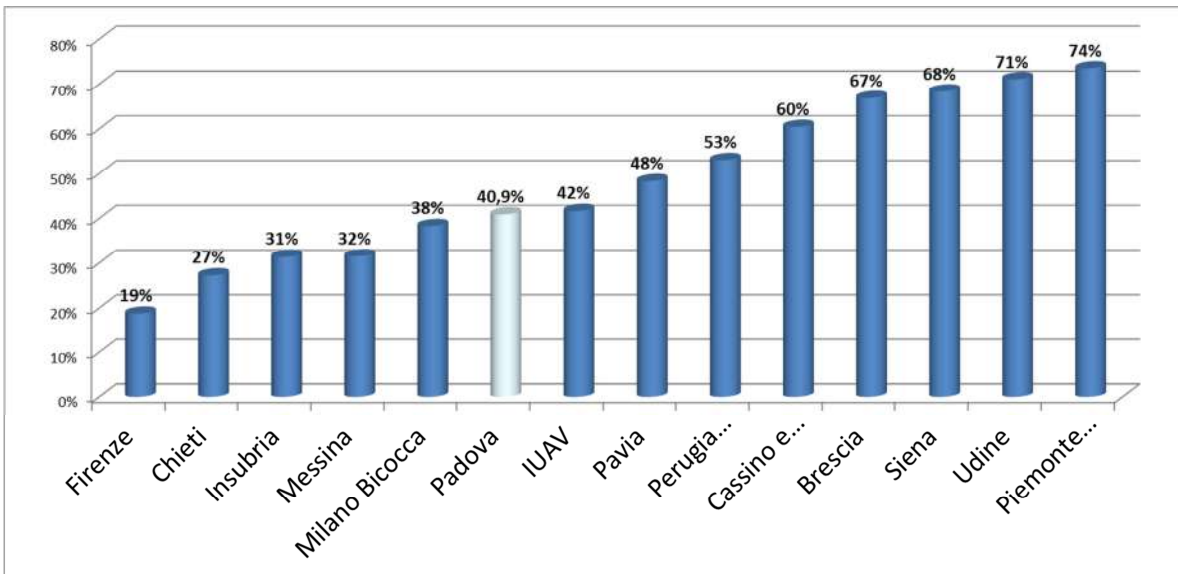
Edizione indagine	Popolazione d'indagine	Rispondenti	Tasso di risposta %
2017	2.305	943	40,9
2016	2.278	1.465	64,3
2014	2.232	1.520	68,1

Il tasso di risposta, se confrontato con quello dei 14 atenei aderenti al Progetto *Good Practice*² nella realizzazione della stessa indagine (Grafico 1), si colloca al nono posto, ma sale al secondo posto nel confronto con i grandi atenei aderenti al Progetto (Firenze, Pavia, Milano Bicocca).

¹ Alcune domande presentano polarità invertita e talvolta, per consentire una lettura più immediata dei risultati, sono state opportunamente convertite.

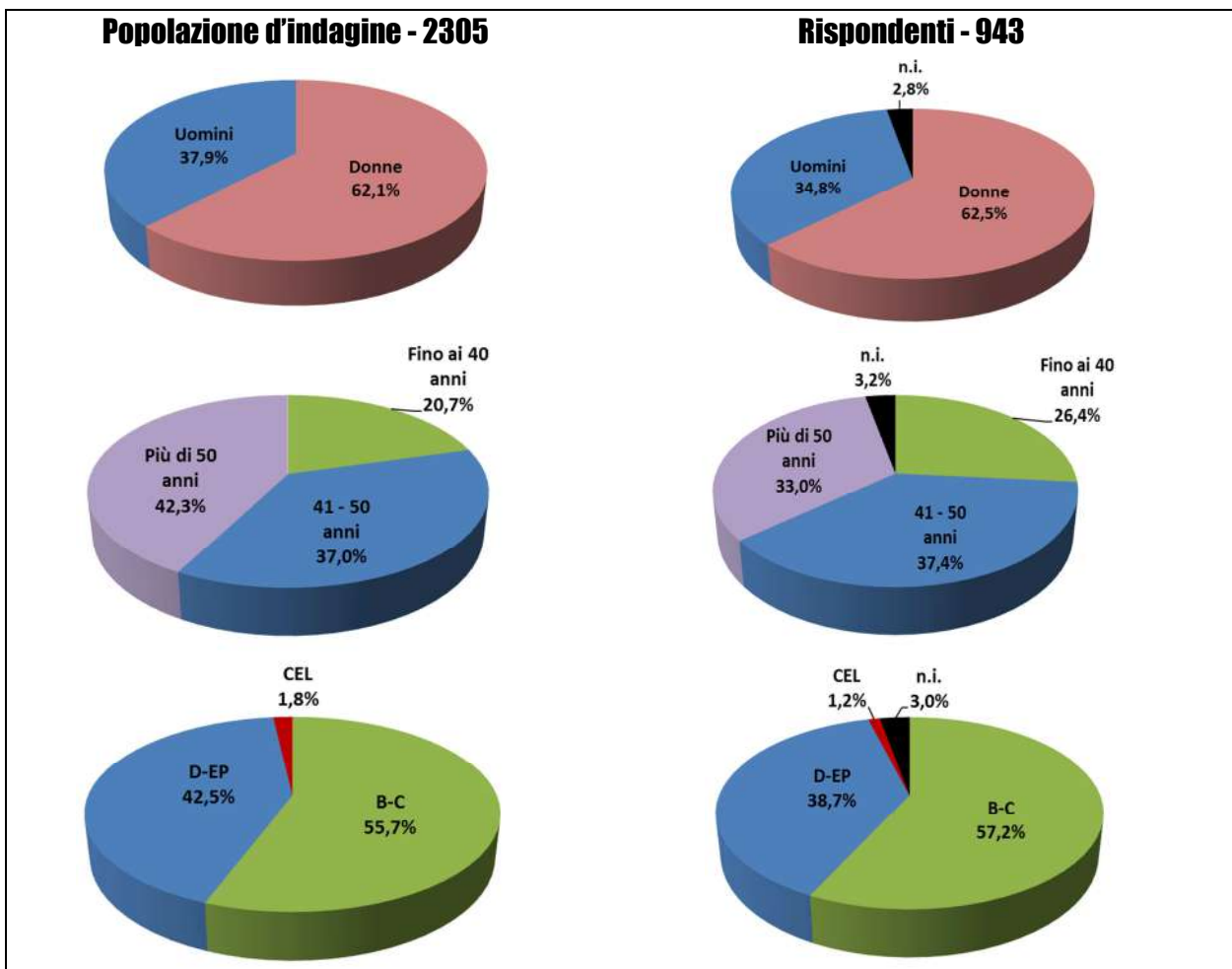
² Progetto Good Practice: progetto, promosso dal Politecnico di Milano, che prevede diverse rilevazioni e analisi di benchmarking con l'obiettivo di misurare le *performance* dei servizi amministrativi degli atenei partecipanti. Gli atenei che hanno realizzato l'indagine sul personale dipendente nell'ambito di Good Practice sono: Brescia, Cassino, Chieti, Firenze, Insubria, IUAV, Messina, Milano Bicocca, Pavia, Perugia Stranieri, Piemonte Orientale, Siena e Udine.

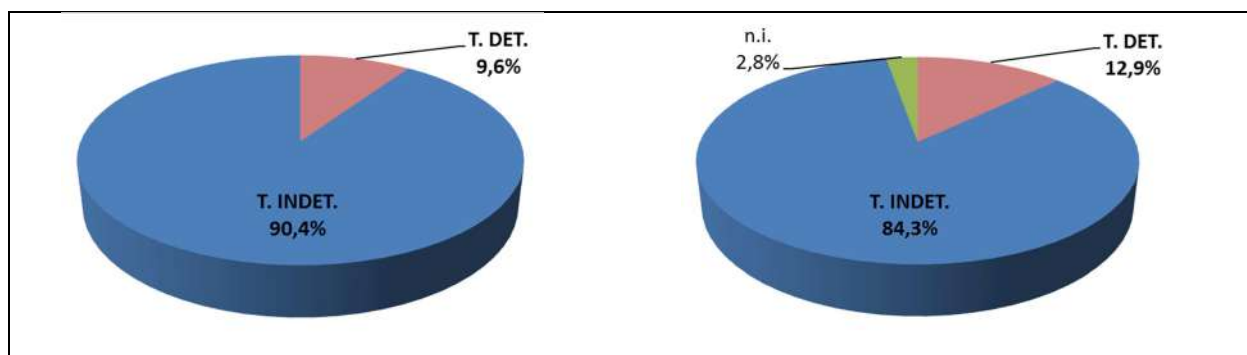
Grafico 1. Confronto tra il tasso di risposta dell'indagine sul personale dipendente ottenuto dall'Università di Padova e il tasso di risposta ottenuto da altri atenei italiani all'indagine Good Practice sul benessere organizzativo



Come si vede dalla Figura 4, le caratteristiche anagrafiche del gruppo dei rispondenti sono molto simili a quelle della composizione della popolazione d'indagine ad eccezione dei dipendenti con età maggiore (più di 50 anni) e con qualifiche più elevate (D e EP).

Figura 4. Confronto tra caratteristiche anagrafiche della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti.





La Tabella 3 mostra la composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti rispetto alla sede di appartenenza. Si rileva che il 18,2% dei rispondenti, pari a 172 dipendenti, (in aumento rispetto all'indagine precedente) hanno scelto di non fornire il dato sulla propria sede di appartenenza. Tuttavia si rileva come la distribuzione dei tassi di risposta all'interno della macro-organizzazione dell'Ateneo sia omogenea (34,6% dell'Amministrazione Centrale, 35,8% dei Dipartimenti e 32,5% dei Centri) e rifletta la reale distribuzione per struttura all'interno dell'Ateneo. Pertanto non si denota una minor rispondenza nell'Amministrazione Centrale rispetto alle altre strutture non oggetto di provvedimenti riorganizzativi.

Tabella 3. Indagine sul personale dipendente anno 2017 – composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti

Qualifica	Popolazione d'indagine		Rispondenti		Tasso di risposta %
	N.	%	N.	%	
AC (Aree+Cab+Csia)	796	34,5	275	29,2	34,6
Dipartimenti	1.347	58,4	438	46,5	35,8
Centri e altro	162	7,0	58	6,2	32,5
n.i.			172	18,2	
Totale complessivo	2.305	100,0	943	100,0	40,9

Due sono i principali fattori che confermano la buona qualità dei dati raccolti:

- 1) la corrispondenza tra le caratteristiche anagrafiche del gruppo dei rispondenti e la popolazione d'indagine;
- 2) l'alto tasso di risposta ottenuto dalle singole domande che, nonostante fossero tutte facoltative, è compreso tra 94,4% e 99,4% indicando che chi ha deciso di rispondere al questionario lo ha completato interamente nella grande maggioranza dei casi,.

4. I risultati principali

4.1 Una visione di insieme – rappresentazione di sintesi

L'analisi della percentuale di risposte maggiormente positive (categorie da 4 a 6) permette di osservare un miglioramento di diverse domande all'interno di ciascuna sezione. La Tabella 4 riporta per ciascuna sezione del questionario il numero di domande migliorate nell'edizione 2017 rispetto al 2016.

Complessivamente risultano migliorate 34 su 79 domande, equivalente al 43% del questionario, il che denota una segnale di ripresa rispetto a buona parte degli ambiti d'indagine.

Il maggior numero di domande migliorate si rileva nel terzo ambito, dedicato alla valutazione del superiore gerarchico, dove si registra un miglioramento nel 60% delle domande poste. Risulta significativo anche il

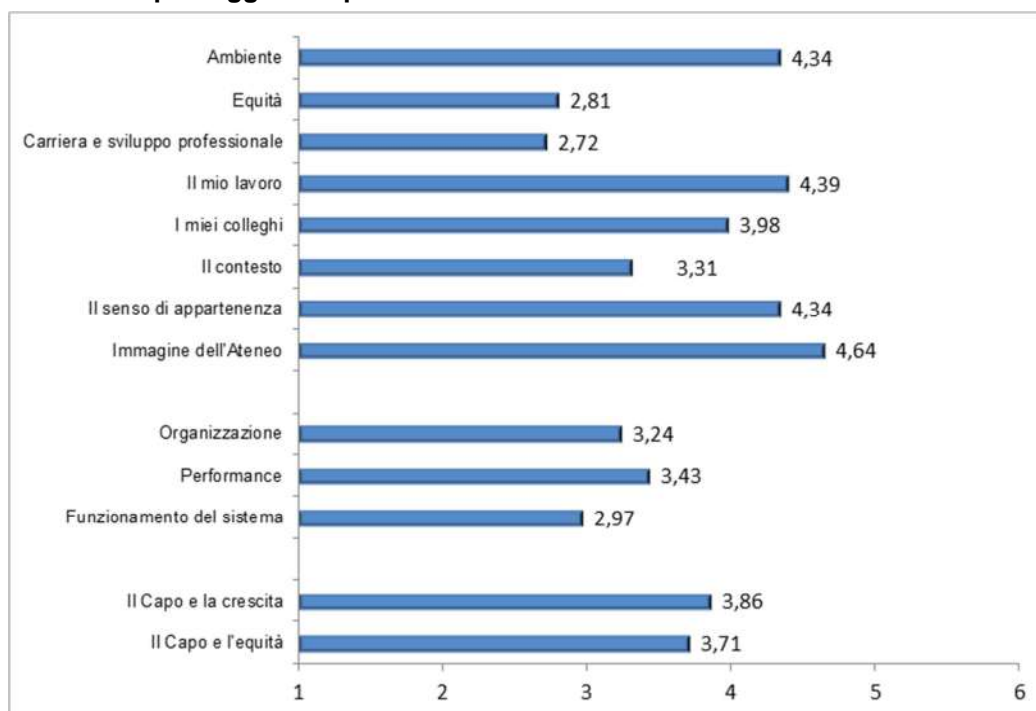
miglioramento relativo all'organizzazione e all'ambiente di lavoro (con il 45% delle domande migliorate). L'ambito relativo al grado di condivisione degli obiettivi del sistema di valutazione detiene una bassa percentuale di miglioramento ma, d'altro canto, risulta un ambito connesso storicamente a forti criticità.

Tabella 4. Indagine sul personale dipendente 2017: tipologia di raggruppamenti delle risposte

SEZIONE	Domande migliorate	Domande migliorate (%)	Domande a risposta "si/no"	Totale domande
Organizzazione e ambiente di lavoro	24 su 53	45%		53 ³
Grado di condivisione degli obiettivi del sistema di valutazione	4 su 16	25%		16
Valutazione del superiore gerarchico	6 su 10	60%	1	11
La nuova organizzazione	Nuova sezione (5 domande) => non confrontabile			
Progettazione del Sistema di welfare	Nuova sezione (8 domande) => non confrontabile			
TOTALE	34 su 79	43%	1	80

Una seconda analisi complessiva, si basa sulla determinazione del punteggio medio nella rilevazione 2017 (Grafico 2).

Grafico 2 – punteggi medi per sezione anno 2017



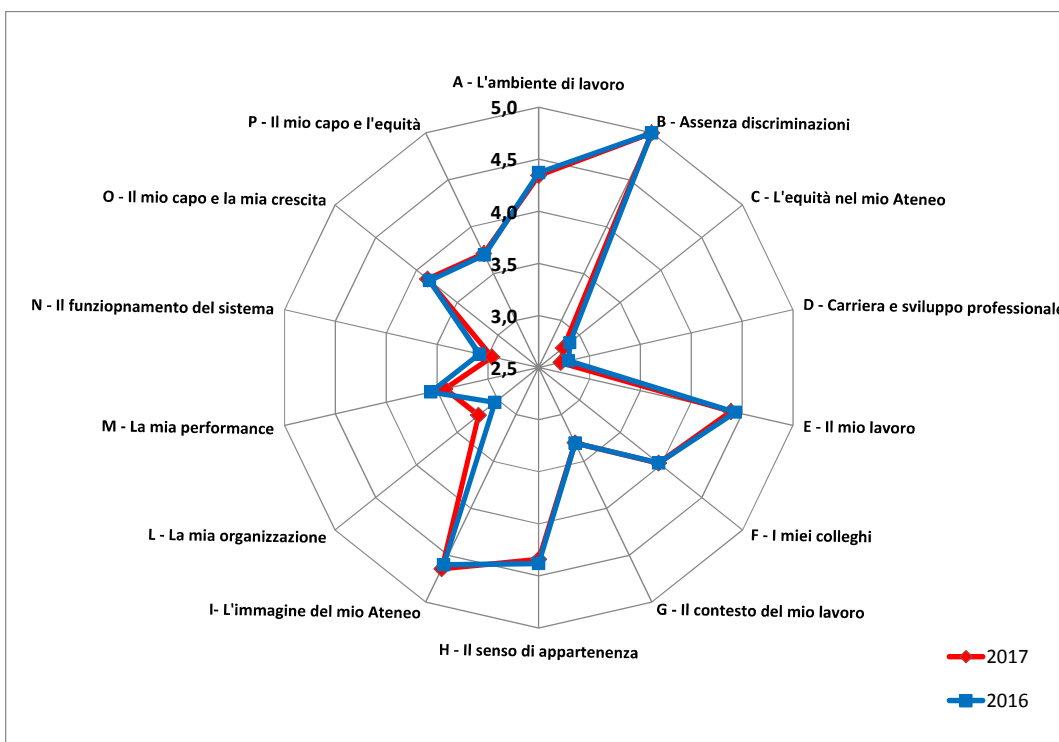
³ Nel conteggio sono escluse le 9 domande relative all'importanza per ciascun ambito

Nell'analisi dei punteggi medi dei singoli ambiti di indagine si denota una **situazione prevalentemente positiva** con 7 dimensioni su 13⁴ che superano ampiamente il punto medio della scala. In particolare risultano eccellenti i punteggi relativi alla percezione dell'immagine dell'Ateneo (4,64), la valutazione della propria attività lavorativa (4,39) e il senso di appartenenza (4,34). Ampiamente positiva è la percezione dei propri colleghi (3,98), del proprio Capo sia in termini di crescita (3,86) che di Equità (3,71)⁵.

Punti di debolezza, in misura minore, sono la percezione dell'Organizzazione (3,31) e il Contesto lavorativo (3,31). Più critici sono soprattutto l'Equità nell'Ateneo (2,81), il Funzionamento del sistema (2,97) e l'ambito relativo alla Carriera e allo sviluppo del professionale (2,72).

Nel Grafico 3 vengono messi a confronto i punteggi medi del 2017 con il 2016. I punti risultano sostanzialmente sovrapposti a indicazione che i miglioramenti relativi alla tabella sopra esposta sono di piccola entità (e che pertanto non spostano il valore medio).

Grafico 3 – Punteggio medio di Sezione rilevato a livello di Ateneo, confronto edizioni 2016-2017



Si sottolinea un miglioramento, rispetto al 2016, del punteggio medio nella sezione relativa al grado di conoscenza delle strategie dell'ateneo e degli obiettivi strategici rilevati nella sezione "L – La mia Organizzazione" (pur restando una sezione critica).

Per quanto riguarda il sistema di valutazione, di cui alla sezione N, va segnalato che l'Ateneo ha provveduto ad approvare nell'anno 2017 una sostanziale modifica del sistema di Misurazione e Valutazione della performance. La cui prima applicazione operativa sarà effettuata nel 2018, con riferimento alla valutazione delle attività svolta nel 2017. Il "sentiment" rilevato si riferisce pertanto al vecchio SMVP.

Per rappresentare sinteticamente i risultati dell'indagine si è scelto un grafico che offre una visione schematica dell'intera rilevazione (Grafico 4) in cui ad ogni riga corrisponde un ambito e ad ogni

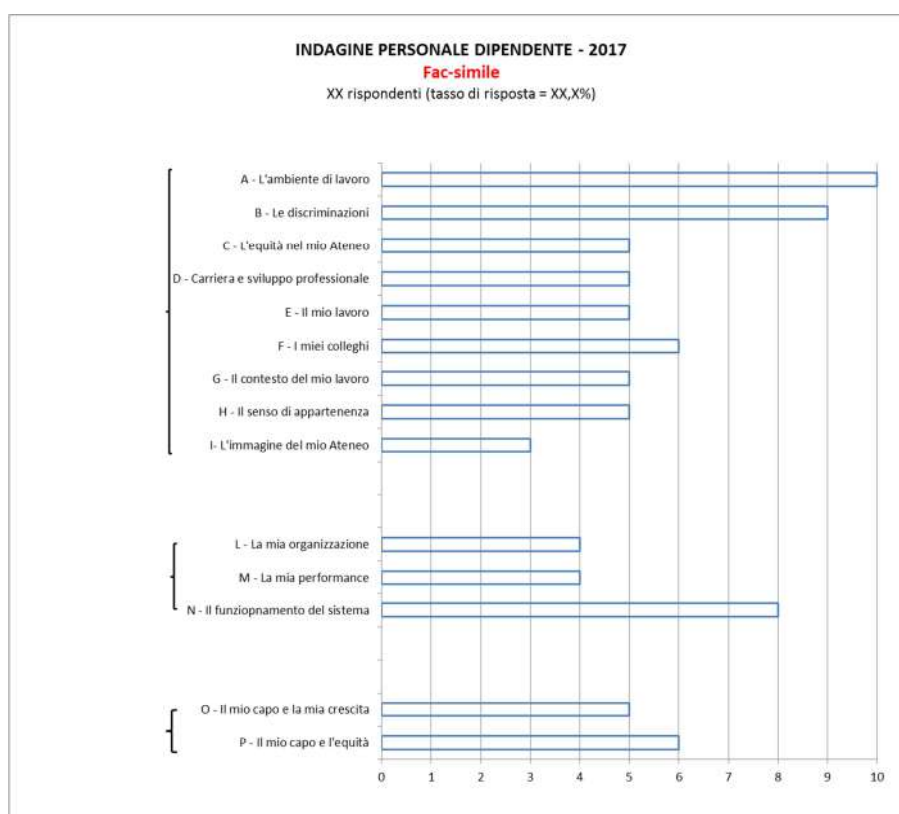
⁴ La possibilità di utilizzare punteggi medi complessivi per ciascuna ambito è stata verificata tramite l'analisi dell' α di Cronbach. I valori ottenuti garantiscono un elevato livello di affidabilità.

⁵ Non viene riportato il valore medio relativo alle assenze di discriminazioni poiché, considerata la particolarità e sensibilità degli aspetti rilevati, rispetto ai quali si sono espressi un subset ridotto di rispondenti, si rimanda l'analisi agli approfondimenti esposti in appendice secondo le distribuzioni di frequenza.

casella/rettangolo corrisponde una domanda dello stesso: ad esempio, osservando il Grafico 4, la prima riga corrisponde al primo ambito o blocco di domande sottoposto all'attenzione dei rispondenti ovvero "L'ambiente di lavoro"; le 10 caselle in cui si suddivide tale riga corrispondono alle 10 domande (o item) di quell'ambito.

Si è deciso poi di colorare le caselle di ciascun ambito, cioè le singole domande, utilizzando colori diversi a seconda della percentuale di risposte positive/critiche ottenute per quella domanda e fissando la soglia di criticità al 50%. Il colore blu è stato usato per evidenziare le domande "positive", cioè item per i quali la percentuale di risposte positive è stata superiore al 50%, mentre il colore rosso è stato utilizzato per evidenziare le domande "critiche", cioè item per i quali la percentuale di risposte è stata maggiore o uguale al 50%. Infine si è deciso di aggiungere un simbolo che esprima il grado di eccellenza/criticità. Un emoticon che esprime tristezza è stata aggiunta nel caso in cui la percentuale di risposte critiche sia maggiore o uguale all'80%) e il pollice in su è stato inserito nel caso in cui la percentuale di risposte positive sia maggiore o uguale all'80%.

Grafico 4. Esempio di rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti da un certo gruppo di rispondenti sull'intero questionario

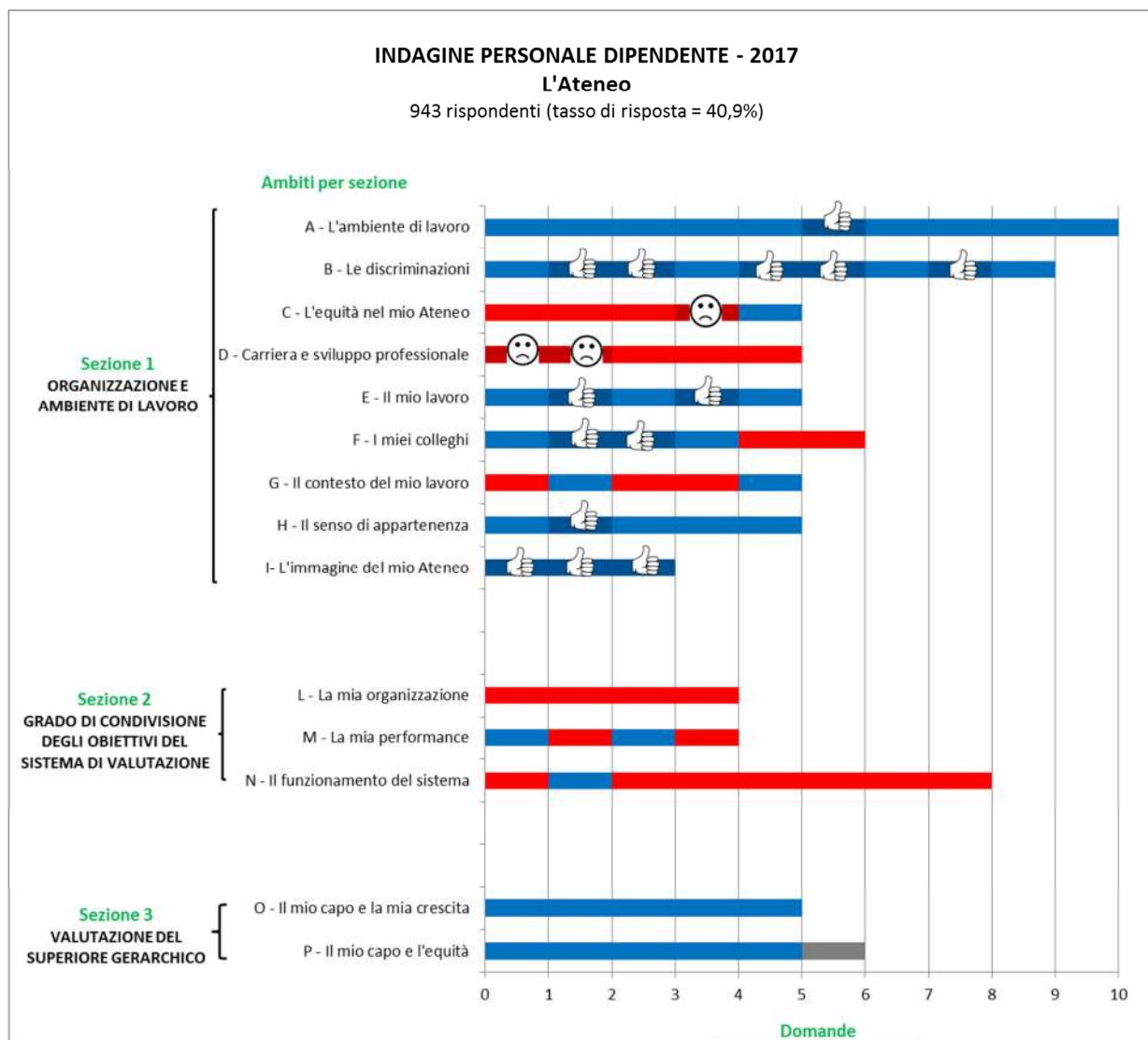


Per un'ottimale lettura di questo grafico, si suggerisce di tenere a portata di mano il modello del questionario (Appendice 4) per poter associare comodamente il grafico al testo delle domande. In questo modo sarà possibile, individuare in maniera immediata le tematiche che rappresentano i punti di forza e quelle che al contrario risultano più critiche nelle varie sedi: l'Ateneo nel suo complesso, l'Amministrazione Centrale (costituita dalle aree Direzione generale e rettorato, Affari generali e legali, Amministrazione e sviluppo risorse umane, Comunicazione e marketing, Approvvigionamenti, patrimonio e logistica, Didattica e servizi agli studenti, Edilizia e sicurezza, Finanza, programmazione e controllo, Ricerca e trasferimento tecnologico, servizi informatici e telematici di Ateneo, Centro di Ateneo per le biblioteche), il gruppo dei 32 Dipartimenti (che comprende anche le scuole) e il gruppo costituito dai Centri e dalle altre strutture diverse da quelle appena citate.

3.5.1 L'Ateneo di Padova (943 rispondenti, tasso di risposta 40,9%)

Il Grafico 5 rappresenta la sintesi, a livello di Ateneo, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale.

Grafico 5. Indagine sul personale dipendente 2017: rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo



In relazione agli aspetti percepiti in modo prevalentemente positivo, ovvero caratterizzati da maggiori domande di colore blu, si segnalano:

- "L'ambiente di lavoro";
- "il mio lavoro" e in particolare il livello di valutazione delle competenze personali e della propria autonomia;
- "I miei colleghi" soprattutto in relazione alla disponibilità ad aiutarsi, alla stima e al rispetto reciproci;
- "il senso di appartenenza" inteso come elevato senso di attaccamento all'Ateneo;
- "l'immagine di Ateneo" ovvero la sua percezione positiva all'esterno;
- "la valutazione del superiore gerarchico" in riferimento soprattutto alla stima professionale.

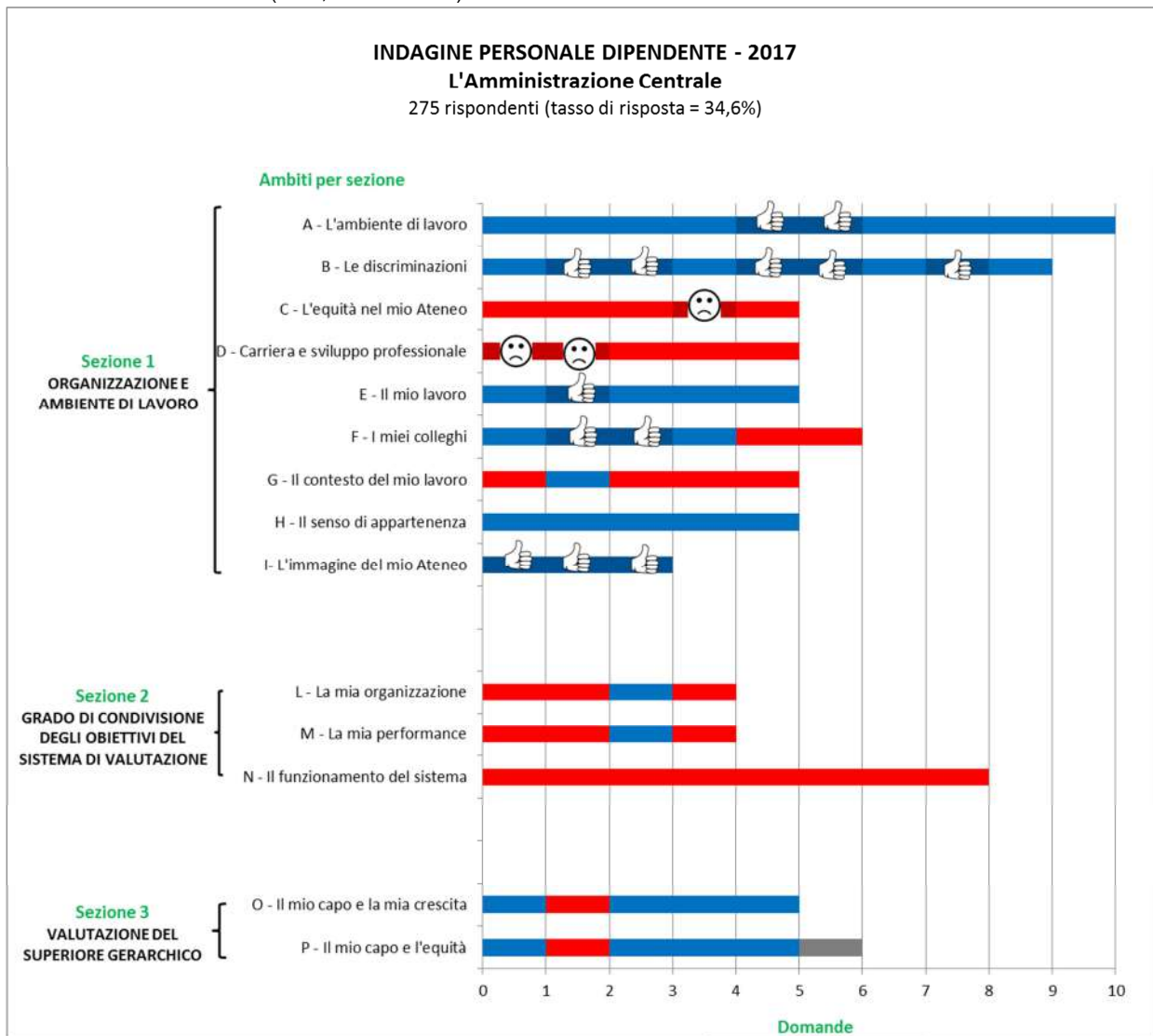
Si notano invece criticità negli ambiti:

- *“L’equità nel mio Ateneo”*, in particolare nell’assegnazione del carico di lavoro e delle responsabilità nonché sull’adeguatezza della retribuzione rispetto all’impegno, alla qualità e quantità di lavoro svolto;
- *“Carriera e sviluppo professionale”*, set di domande risulta particolarmente critico e in peggioramento rispetto all’edizione precedente;
- *“La mia organizzazione”* dove più del 50% dei rispondenti ritiene di non essere adeguatamente informato sugli obiettivi, sulle strategie e sui risultati dell’Ateneo e ritiene di non avere ben chiaro il contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell’Ateneo;
- *“Il funzionamento del sistema”* sugli item riguardanti l’adeguata conoscenza e comprensione del sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, sull’adeguatezza di tale sistema e della scheda di valutazione individuale e sull’utilità della valutazione ai fini del miglioramento della prestazione individuale. Inoltre più del 50% dei rispondenti ritiene di non essere coinvolto nella definizione dei propri obiettivi e che l’Ateneo non premi le persone capaci e che si impegnano.

3.5.2 L'Amministrazione Centrale (275 rispondenti, tasso di risposta 34,6%)

L'Amministrazione Centrale presenta risultati simili a quelli di Ateneo nel suo complesso, anche se con qualche differenza. L'Amministrazione Centrale mostra risultati migliori rispetto alla chiarezza dei risultati ottenuti dall'Ateneo. Al contrario, si evidenziano maggiori criticità per quanto concerne l'imparzialità delle decisioni del Responsabile nell'essere valutati su elementi importanti del proprio lavoro, sulla tutela in caso di disaccordo con il proprio valutatore, sulla capacità del proprio capo a motivare i propri collaboratori e sull'equità del proprio caponella gestione delle risorse umane..

Grafico 6. Indagine sul personale dipendente 2017: rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Amministrazione Centrale (aree, CAB e CSIA)



3.5.3 I Dipartimenti

(438 rispondenti, tasso di risposta 35,8%)

I Dipartimenti presentano risultati molto simili a quelli a livello di Ateneo nel suo complesso ad esclusione della sezione 2 “Grado di condivisione degli obiettivi del Sistema di valutazione” dove si registra un lieve miglioramento nelle domande relative a :

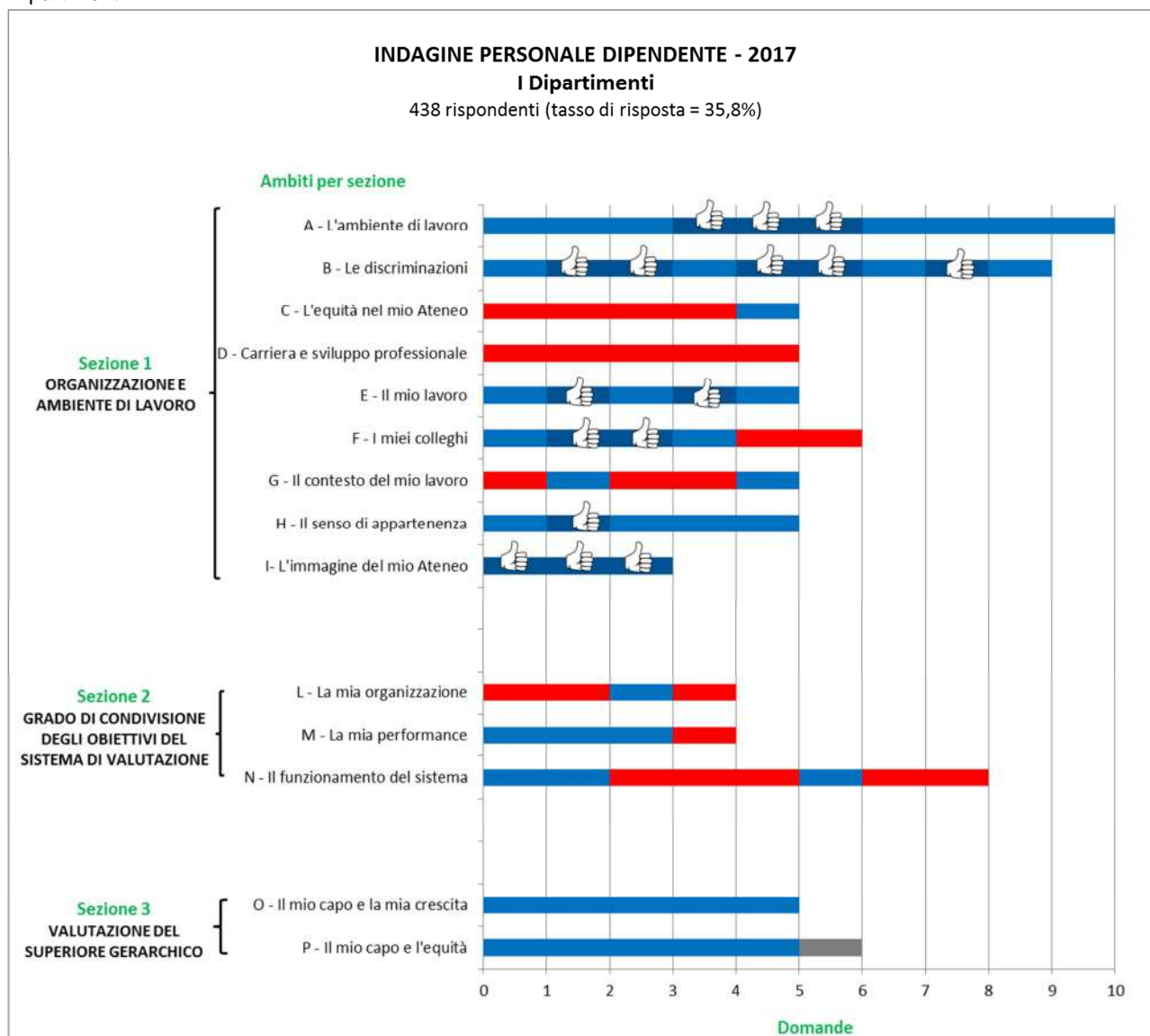
- chiarezza dei risultati ottenuti dal mio Ateneo,
- chiarezza degli obiettivi e dei risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro,
- coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal mio lavoro,
- la comprensione degli obiettivi del sistema di valutazione (il funzionamento del sistema).

Dal confronto con i dati dell'Amministrazione Centrale, emerge un risultato migliore su diverse domande:

- l'imparzialità del mio responsabile nel prender le decisioni,
- la promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita,
- consapevolezza di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro,
- chiarezza di obiettivi e risultati attesi dall'Ateneo riguardo al mio lavoro,
- coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro,
- tutela nel caso di disaccordo con il valutatore sulla mia valutazione,
- comprensione degli obiettivi del Sistema di valutazione,
- capacità del mio capo a motivarmi,
- equità del mio capo secondo i miei colleghi.

Rispetto all'edizione precedente i risultati non si discostano molto.

Grafico 7. Indagine sul personale dipendente 2017: rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Dipartimenti



3.5.4 I Centri e le altre strutture

(58 rispondenti, tasso di risposta 32,5%)

In generale, facendo il confronto tra il personale dei centri e delle piccole strutture periferiche e l'Ateneo, si registrano risultati maggiormente positivi nelle seguenti risposte:

- adeguatezza tra profilo professionale e ruolo attualmente svolto;
- chiarezza degli obiettivi e risultati attesi dall'Ateneo rispetto al mio lavoro;
- adeguatezza dell'informazione su come migliorare i miei risultati;
- adeguatezza del coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal mio lavoro.

Rispetto all'Amministrazione Centrale registriamo meno criticità in:

- imparzialità del responsabile nel prendere le decisioni,
- adeguatezza tra profilo professionale e ruolo attualmente svolto,
- promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita,
- valutazione della mia performance sulla base di elementi importanti,
- chiarezza degli obiettivi e risultati attesi dall'Ateneo rispetto al mio lavoro,
- adeguatezza informazione su come migliorare i miei risultati,
- coinvolgimento nella definizione di obiettivi e risultati attesi dal mio lavoro,
- tutela nel caso di disaccordo con il valutatore sulla mia valutazione,
- equità con cui agisce il mio capo secondo i colleghi.

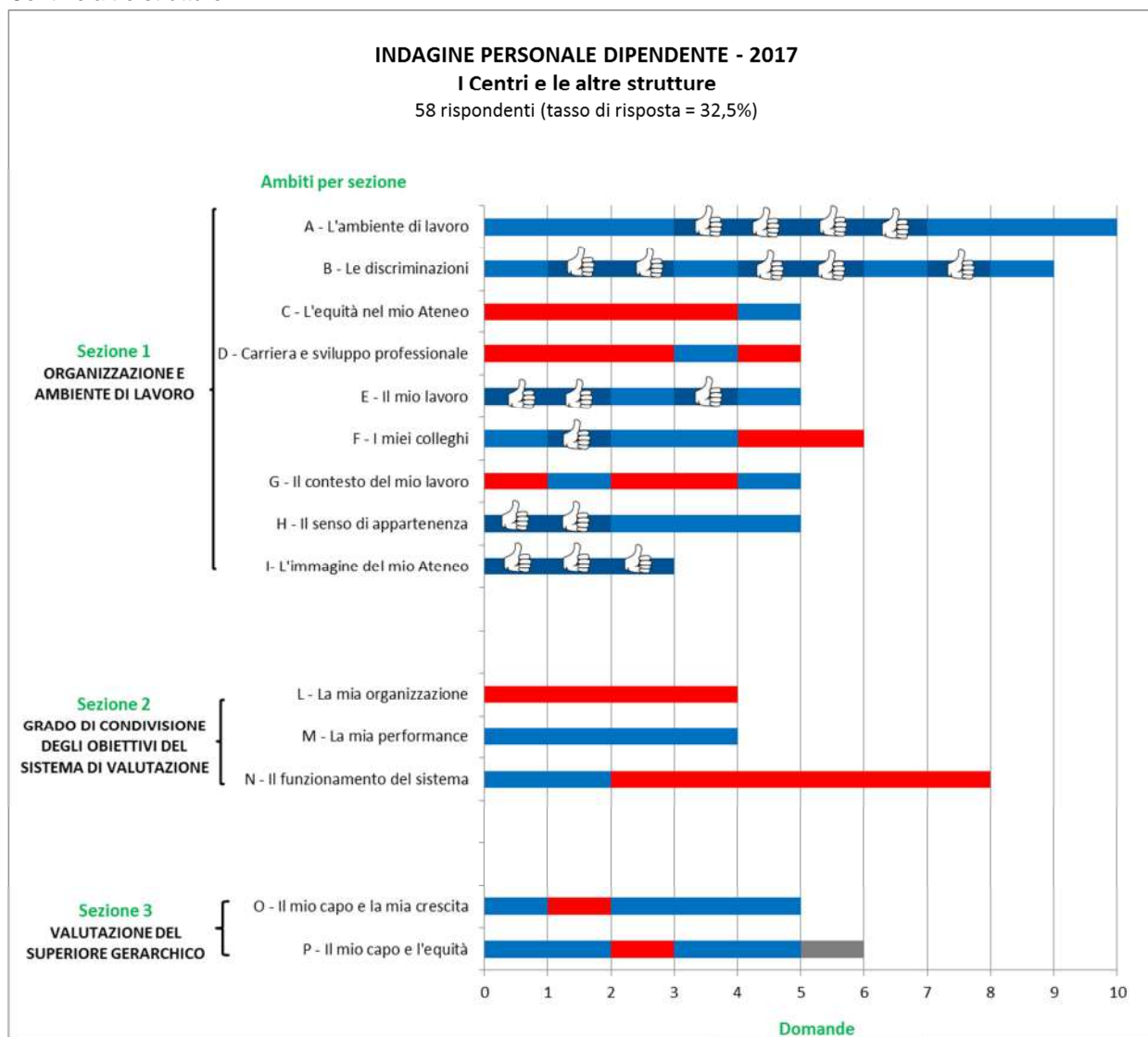
Al contrario si registra un peggioramento nelle seguenti sezioni:

- chiarezza dei risultati ottenuti dal mio Ateneo,
- capacità del mio capo a gestire efficacemente problemi, criticità e conflitti.

Infine, rispetto all'edizione precedente, riscontriamo una diminuzione delle criticità per quanto riguarda:

- chiarezza della definizione delle regole di comportamento,
- promozione di azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita,
- valutazione della mia performance sulla base di elementi importanti,
- chiarezza degli obiettivi e risultati attesi dall'Ateneo rispetto al mio lavoro,
- adeguatezza informazione su come migliorare i miei risultati,
- capacità del mio capo ad aiutarmi nel capire come posso raggiungere i miei obiettivi.

Grafico 8. Indagine sul personale dipendente 2017: rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Centri e altre strutture

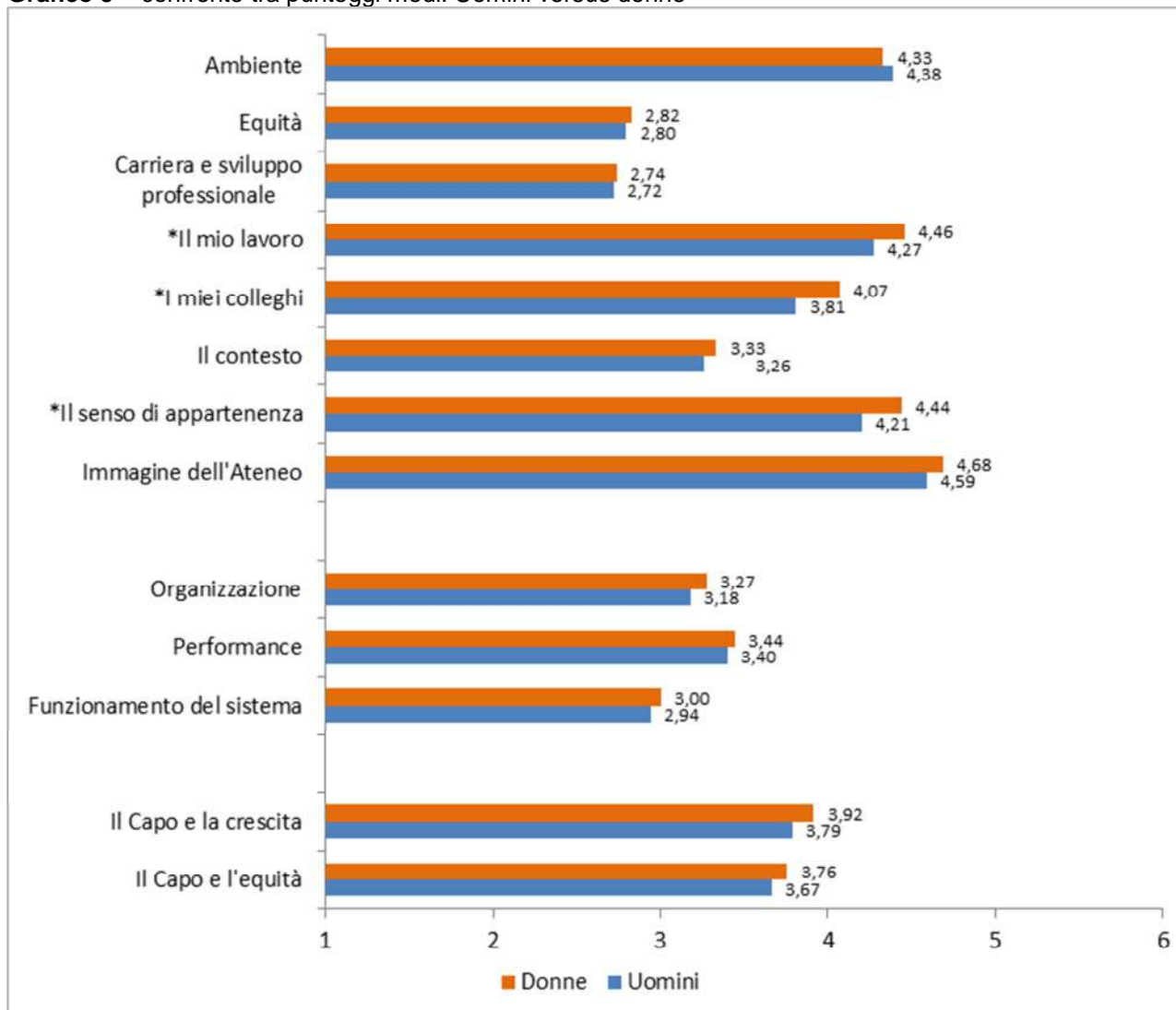


4.2 Confronto tra gruppi

Al fine di comprendere meglio i risultati sono inoltre stati effettuati dei confronti tra punteggi medi rispetto alle variabili rilevabili dalla sezione socioanagrafica (Genere, Tipologia di contratto, Età, Anzianità lavorativa), per valutare se vi sono effetti sulla percezione del benessere in relazione a diverse situazioni⁶. I risultati sono rappresentati graficamente di seguito.

Considerando la variabile genere si riscontrano alcune differenze statisticamente significative⁷ (Grafico 9). **Nello specifico le donne sono maggiormente soddisfatte del Lavoro, della relazione con i propri Colleghi e nutrono un maggior senso di Appartenenza rispetto agli uomini.**

Grafico 9 – confronto tra punteggi medi: Uomini versus donne



*Differenza statisticamente significativa per $p < .05$

La variabile Contratto (Tempo indeterminato o Tempo determinato) risulta particolarmente discriminante nel determinare eventuali variazioni dei punteggi⁸ (Grafico 10). **Il personale a tempo determinato riporta punteggi**

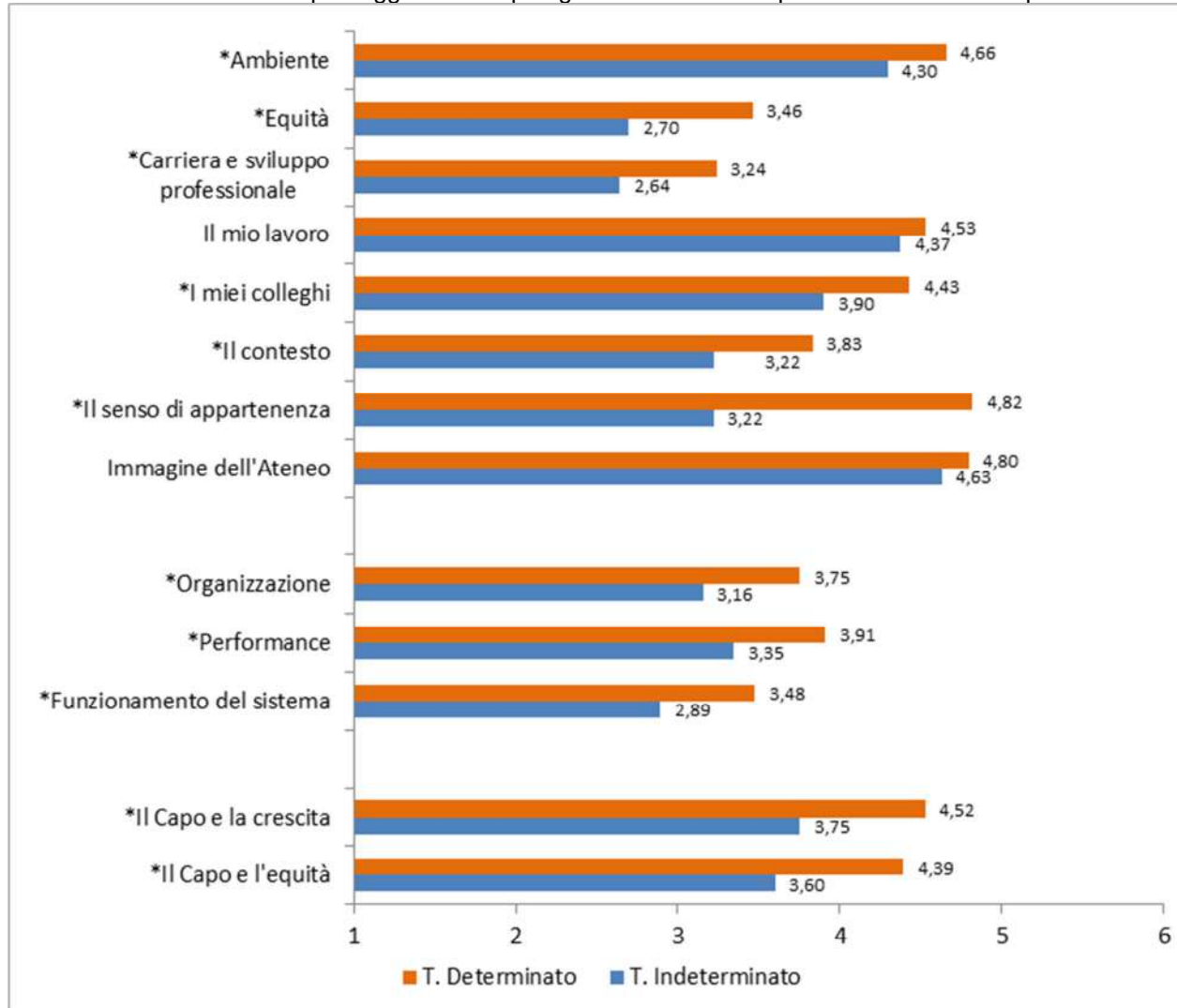
⁶ Le differenze delle medie tra gruppi sono state valutate attraverso T-Test e Analisi della varianza.

⁷ Il mio lavoro: Donne $M = 4.46$, $DS = .97$; Uomini $M = 4.27$, $DS = 1.03$; $t(912) = 3.63$, $p = .006$; I miei colleghi: Donne $M = 4.07$, $DS = .99$; Uomini $M = 3.81$, $DS = 1.10$; $t(914) = 3.67$, $p = .023$; Senso di appartenenza: Donne $M = 4.44$, $DS = 1.19$; Uomini $M = 4.21$, $DS = 1.23$; $t(915) = 3.67$, $p = .005$.

⁸ Ambiente TI $M = 4.30$, $DS = .90$; TD $M = 4.66$, $DS = .76$; $t(915) = 4.22$, $p < .001$; Equità TI $M = 2.70$, $DS = 1.22$; TD $M = 3.46$, $DS = 1.27$;

migliori in tutti gli ambiti di indagine (ad esclusione delle dimensioni “Il mio lavoro” e “l’immagine dell’Ateneo”). Appare importante sottolineare che i valori del personale a tempo indeterminato risultano in linea con i valori medi complessivi presentati nel Grafico 2, mentre i dipendenti a tempo determinato si discostano sensibilmente: tale dato deve però essere valutato anche in considerazione della diversa numerosità dei rispondenti appartenenti alle due categorie (12,9% a tempo determinato versus 84,3% a tempo indeterminato).

Grafico 10 – Confronto tra punteggi medi - Tipologia di contratto: tempo determinato vs tempo indeterminato



*Differenza statisticamente significativa per $p < .05$

L’Anzianità di servizio porta a notevoli differenze nei punteggi in tutti le dimensioni, ad esclusione de “Il mio lavoro”. Osservando la Tabella 4 è possibile notare come le differenze si concentrano tra chi ha un’anzianità di servizio inferiore a 5 anni e chi lavora in Ateneo da più tempo. In estrema sintesi **chi è stato assunto da meno tempo percepisce un livello di benessere significativamente più elevato rispetto a chi è in servizio da più tempo e, in particolare, da chi detiene l’anzianità più elevata (oltre i 20 anni).** I rimanenti gruppi (Tra 5 e i 50 anni, Tra 11 e 20 anni, Oltre 20 anni) riportano punteggi non significativamente

t(913) = 6.39, $p < .001$; Carriera e Sviluppo professionale TI $M = 2.64$, $DS = 1.15$; TD $M = 3.24$, $DS = 1.19$; t(911) = 5.34, $p < .001$; I miei colleghi TI $M = 3.90$, $DS = 1.03$; TD $M = 4.43$, $DS = .93$; t(914) = 5.33, $p < .001$; Il Contesto TI $M = 3.22$, $DS = 1.11$; TD $M = 3.83$, $DS = 1.21$; t(912) = 5.60, $p < .001$; Senso di appartenenza TI $M = 4.28$, $DS = 1.22$; TD $M = 3.83$, $DS = 1.21$; t(915) = 4.62, $p < .001$; Organizzazione TI $M = 3.16$, $DS = 3.75$; TD $M = 3.75$, $DS = .$; t(908) = 5.33, $p < .001$; Performance TI $M = 3.35$, $DS = 1.38$; TD $M = 3.91$, $DS = 1.34$; t(912) = 4.21, $p < .001$; Funzionamento del sistema TI $M = 2.89$, $DS = 1.16$; TD $M = 3.48$, $DS = 1.26$; t(913) = 5.12, $p < .001$; Il Capo e la crescita TI $M = 3.75$, $DS = 1.54$; TD $M = 4.52$, $DS = 1.32$; t(910) = 5.21, $p = .$; Il Capo e l’equità TI $M = 3.60$, $DS = 1.53$; TD $M = 4.39$, $DS = 1.32$; t(909) = 5.40, $p < .001$

differenti se non per l'Immagine dell'Ateneo e le opportunità di Carriera e sviluppo professionale.

Tabella 5 – Confronto tra punteggi medi - Anzianità di servizio*

	¹ Inferiore a 5 anni	² Tra 5 e 10 anni	³ Tra 11 e 20 anni	⁴ Oltre 20 anni	F	p
Ambiente	4.65 ^{2,3,4}	4.24 ¹	4.28 ¹	4.29 ¹	8.79	<.001
Equità	3.41 ^{2,3,4}	2.57 ¹	2.61 ¹	2.75 ¹	19.38	<.001
Carriera e sviluppo professionale	3.19 ^{2,3,4}	2.41 ^{1,4}	2.52 ¹	2.79 ^{1,2}	16.96	<.001
Il mio lavoro	4.55	4.27	4.42	4.33	2.62	.050
I miei colleghi	3.83 ^{2,3,4}	4.38 ¹	3.86 ¹	3.94 ¹	12.21	<.001
Il contesto	3.79 ^{2,3,4}	3.11 ¹	3.21 ¹	3.20 ¹	14.25	<.001
Il senso di appartenenza	4.80 ^{2,3,4}	4.13 ¹	4.22 ¹	4.31 ¹	11.09	<.001
Immagine dell'Ateneo	4.83 ²	4.37 ^{1,4}	4.63	4.69 ^{1,2}	11.37	.004
Organizzazione	3.68 ^{2,3,4}	3.11 ¹	3.19 ¹	3.09 ¹	11.23	<.001
Performance	3.94 ^{2,3,4}	3.29 ¹	3.22 ¹	3.39 ¹	14.21	<.001
Funzionamento del sistema	3.48 ^{2,3,4}	2.82 ¹	2.82 ¹	2.90 ¹	18.17	<.001
Il mio capo e la crescita	4.58 ^{2,3,4}	3.77 ¹	3.73 ¹	3.60 ¹	15.21	<.001
Il mio capo e l'equità	4.38 ^{2,3,4}	3.53 ¹	3.63 ¹	3.49 ¹	11.09	<.001

* I numeri in apice esprimono i valori rispetto ai quali risultano significativamente differenti (in termini si posizione da 1 a 4)

L'appartenenza a classi di età differenti non porta a grandi scostamenti nelle diverse dimensioni. Si può osservare come gli under 30 riportino punteggi medi significativamente maggiori rispetto alla Crescita professionale rispetto ai dipendenti con età compresa tra i 31 e i 40 anni e tra i 41 e 50 anni. Rispetto alla percezione del proprio responsabile sia gli under 30 che gli under 40 percepiscono una il proprio capo più equo e più di aiuto per la crescita professionale rispetto agli over 60. È tuttavia importante sottolineare che i risultati potrebbero essere influenzati anche dalla scarsa numerosità di under 30 e di over 60 rispetto alle altre categorie.

Tabella 6 – Confronto tra punteggi medi – fascia d'età*

	¹ Inferiore ai 30 anni	² Tra 30 e 40 anni	³ Tra 41 e 50 anni	⁴ Tra 51 e 60 anni	⁵ Oltre 60 anni	F	p
Ambiente	4,55	4,36	4,33	4,38	4,20	1,08	,363
Equità	3,03	2,84	2,74	2,82	2,86	0,63	,644
Carriera e sviluppo professionale	3,18 ^{2,3}	2,60 ¹	2,63 ¹	2,81	2,89	3,11	,015
Il mio lavoro	4,37	4,32	4,43	4,43	4,26	0,77	,543
I miei colleghi	4,20	4,05	3,97	3,96	3,71	1,80	,127
Il contesto	3,53	3,27	3,35	3,28	3,11	0,48	,381
Il senso di appartenenza	4,41	4,33	4,34	4,41	4,18	14,25	,751
Immagine dell'Ateneo	4,46	4,62	4,64	4,73	4,68	0,79	,531
Organizzazione	3,53	3,31	3,20	3,23	3,02	1,51	,197
Performance	3,60	3,46	3,35	3,47	3,46	0,55	,700
Funzionamento del sistema	3,19	3,01	2,93	3,01	2,85	0,78	,541
Il mio capo e la crescita	4,33 ⁵	4,09 ⁵	3,80	3,82	3,27 ^{1,2}	4,68	,001
Il mio capo e l'equità	4,13 ⁵	3,83 ⁵	3,72	3,70	3,12 ^{1,2}	3,41	,009

* I numeri in apice esprimono i valori rispetto ai quali risultano significativamente differenti (in termini si posizione da 1 a 4)

4. Conclusioni

La rilevazione sul Benessere organizzativo del personale di Ateneo è giunta alla terza edizione. La periodicità della rilevazione consente di raggiungere una molteplicità di finalità importanti ai fini della gestione del personale ovvero: la possibilità di conoscere la situazione di percezione del benessere attualmente presente, di analizzare i trend di cambiamento intercorsi dalla prima rilevazione (2014) ad oggi e di ricevere al contempo un feedback sugli interventi messi in atto dall'amministrazione nel corso degli anni. L'interesse dell'Ateneo per questa rilevazione è quindi significativo ancor più in considerazione della non obbligatorietà della rilevazione e dall'assenza di obblighi di pubblicazione dei risultati.

L'analisi dei risultati mette in luce una situazione prevalentemente positiva nel 2017. Osservando i punteggi medi di ciascun ambito di indagine emerge come 7 dimensioni su 13 ottengono valori ben oltre il punto medio della scala: particolarmente eccellenti risultano essere la **percezione che il personale ha dell'immagine dell'Ateneo** fortemente correlata anche al **senso di appartenenza** anch'esso molto elevato, nonché la **valutazione della capacità di svolgere il proprio lavoro**. Complessivamente è quindi possibile affermare come **vi sono buoni livelli di engagement verso il proprio lavoro ed elevato commitment verso l'Ateneo**. Inoltre appare opportuno sottolineare come sia **altamente positiva la valutazione dei rapporti interpersonali sia tra colleghi che con il proprio superiore**: la qualità dei rapporti interpersonali rappresenta un fattore chiave per la permanenza di un buon clima organizzativo.

Rispetto all'analisi dei gruppi emerge una percezione maggiormente positiva dal personale più giovane o comunque con anzianità minore pur con contratti a tempo determinate. Inoltre, in riferimento alle strutture, si rileva una maggior positività nei Dipartimenti rispetto all'Amministrazione centrale, in particolare per quanto riguarda la sezione 2 relativa al grado di condivisione degli obiettivi e del Sistema di Valutazione. Si fa presente che nelle strutture il ricorso alla customer satisfaction nella valutazione individuale è già in uso dal 2015 mentre per l'Amministrazione Centrale il 2017 sarà il primo anno.

Nel confronto dei dati dell'ultima rilevazione con le precedenti, rispetto a una maggior incidenza di risposte positive, è possibile affermare che vi è un miglioramento sotto molti aspetti: quasi la metà degli item riportano punteggi in miglioramento rispetto alla valutazione del 2016. Tale dato è maggiormente significativo per la sezione relativa alla "valutazione del proprio superiore gerarchico". Un altro miglioramento significativo si riscontra in riferimento all'ambito "La mia organizzazione" in quanto migliora la consapevolezza rispetto alle strategie e agli obiettivi.

Sebbene il quadro generale sia positivo, ancora più importante è l'attenzione verso la situazione di criticità al fine di programmare interventi idonei e specifici. I risultati mettono in luce come particolarmente critiche la percezione delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, la percezione di equità e il funzionamento del sistema di valutazione. Gli elementi di criticità non consentono di percepire ancora un apprezzabile innalzamento dei livelli medi di benessere per ambito che restano per lo più invariati rispetto al 2016.

Indubbiamente l'insoddisfazione di alcuni elementi relativi allo sviluppo professionale e alla percezione dell'equità sono determinati anche da un contesto normativo che non consente di valorizzare a pieno le risorse. L'amministrazione ha recentemente introdotto delle misure, anche in attuazione alla d.lgs 74/17, che introducono elementi di differenziazione e di incentivazione sulla base della performance individuale e organizzativa. In ogni caso resta fermo l'impegno dell'Ateneo nel cercare di "far emergere le aspirazioni", come promosso nella nuova riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, e quindi il livello di benessere percepito.

INDICE DELLE APPENDICI

APPENDICE 1 –RISULTATI ANALITICI DELL’INDAGINE DUL BENESSERE

APPENDICE 2 – LA NUOVA ORGANIZZAZIONE

APPENDICE 3 – PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WLFARE

APPENDICE 4 - QUESTIONARIO

Nota per la lettura dei dati appendici 1, 2 e 3

Per ciascuna sezione viene svolta un’analisi univariata riportando in una tabella, per ogni singola domanda, il conteggio rilevato per ciascuna modalità di risposta (punteggio da 1 a 6) e le frequenze percentuali dei punteggi raggruppati secondo i criteri descritti in Tabella.

Tabella - Indagine sul personale dipendente 2017: tipologia di raggruppamenti delle risposte

1° gruppo	“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
2° gruppo	“Più no che sì”	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 1-3
	“Più sì che no”	somma delle frequenze percentuali dei punteggi 4-6

Per semplificare la lettura dei grafici, si è deciso di invertire la polarità negative presente in alcune domande. Per esempio la domanda “Cambierei ufficio all’interno del mio Ateneo” si trasforma in “Non cambierei ufficio all’interno del mio Ateneo” e, di conseguenza, le percentuali vengono invertite.

Al fine di fornire una support a una prima valutazione, soprattutto a livello visivo, sono state evidenziate due soglie che suddividono le percentuali in tre fasce:

- I. sotto il 30%, fascia d’attenzione
- II. tra il 30% e il 70%, fascia mediana
- III. sopra il 70%, fascia d’eccellenza.

Bisogna sottolineare che le soglie e i gruppi scelti servono escusivamente ad una prima rapida valutazione ma è necessario ricordare che le risposte hanno una intensità espressa su una scala più ampia di cui si deve tenere conto in un’analisi più approfondita e soprattutto nei quesiti che riguardano argomenti maggiormente delicati.

Per permettere una lettura facilitata dei risultati verranno proposti, per ciascun ambito, due grafici:

- I. il primo grafico rappresenta, per ciascuna domanda, le percentuali di risposte distinte come descritto in tabella 1 (2° gruppo), cioè “Più no che sì” e “Più sì che no”;
- II. nel secondo grafico è possibile confrontare, per ciascuna domanda, i risultati di questa indagine con quelli delle scorse edizioni, poichè sono riportate le percentuali che mettono in evidenza i punti di forza dell’Ateneo.

APPENDICE 1 - RISULTATI ANALITICI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE

Sezione 1: ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

L'AMBIENTE DI LAVORO

L'ambiente di lavoro è il primo ambito sottoposto alla valutazione dei dipendenti. Le risposte raccolte delineano una valutazione abbastanza positiva e non appaiono percentuali di risposte critiche superiori al 50%. In generale, nel confronto con le risposte delle edizioni precedenti (Grafico 9) emergono variazioni non particolarmente significative. Tuttavia da tenere in considerazione l'insoddisfazione in merito alle caratteristiche del proprio luogo di lavoro (spazi, postazioni, luminosità, rumorosità, ecc. con il 40% di insoddisfatti): questo aspetto potrebbe essere approfondito per singola sede di appartenenza al fine di individuare i luoghi di lavoro che richiedono interventi.

È aumentata la percentuale di dipendenti che cambierebbe ufficio all'interno dell'Ateneo (da 35,2% a 39,4%), indicatore di un desiderio di cambiamento non necessariamente da considerare negativamente. Inoltre è da tenere in considerazione la percentuale di coloro che avvertono una sensazione di malessere o disturbi legati allo svolgimento del proprio lavoro quotidiano passata da 37,1% a 43,2%.

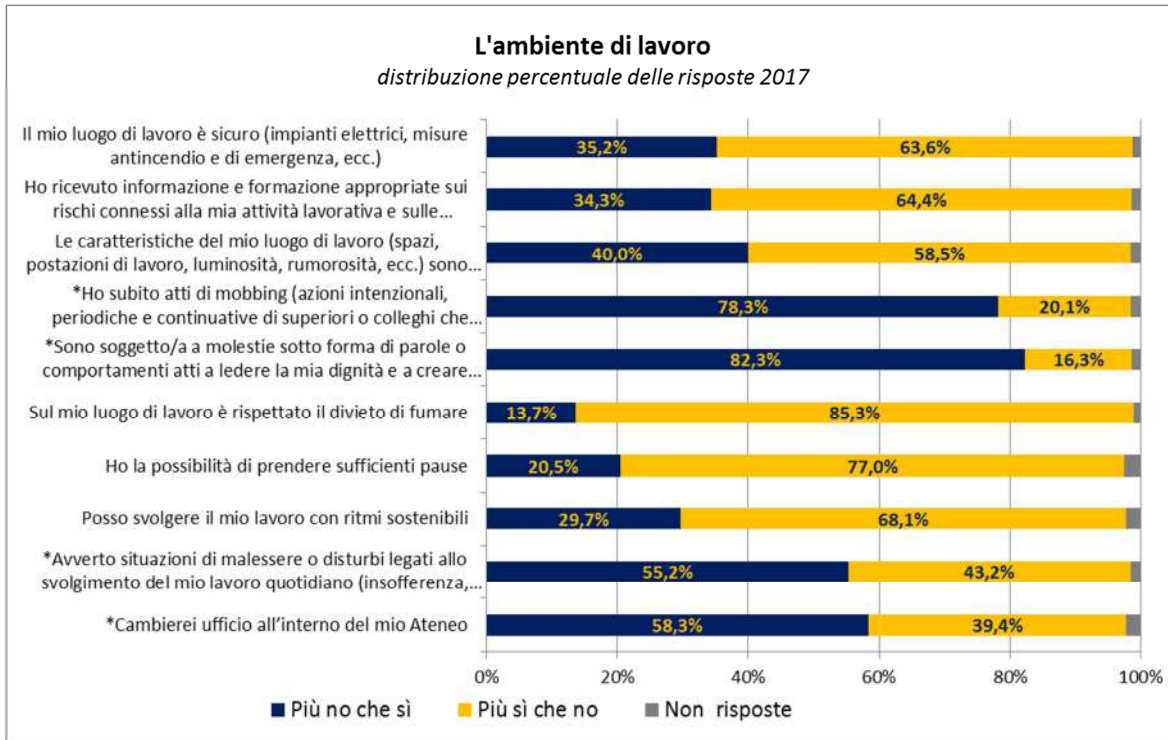
Risulta pressochè invariato rispetto al 2016 il dato relative al *mobbing* e alle molestie.

Tabella 6. L'ambiente di lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposta	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più si che no p ≥ 4	
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	37	113	182	213	286	101	11	15,9%	41,9%	41,0%	1,2%	35,2%	63,6%	
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	55	108	160	193	268	146	13	17,3%	37,4%	43,9%	1,4%	34,3%	64,4%	
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	79	134	164	215	239	98	14	22,6%	40,2%	35,7%	1,5%	40,0%	58,5%	
*Ho subito atti di mobbing (azioni intenzionali, periodiche e continuative di superiori o colleghi che possono compromettere la salute psicofisica o la dignità professionale del lavoratore)	550	128	60	56	73	61	15	71,9%	12,3%	14,2%	1,6%	78,3%	20,1%	
*Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti atti a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	591	128	57	46	56	52	13	76,2%	10,9%	11,5%	1,4%	82,3%	16,3%	
Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	42	47	40	58	130	616	10	9,4%	10,4%	79,1%	1,1%	13,7%	85,3%	
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	30	52	111	142	264	320	24	8,7%	26,8%	61,9%	2,5%	20,5%	77,0%	
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	56	93	131	185	267	190	21	15,8%	33,5%	48,5%	2,2%	29,7%	68,1%	
*Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	221	181	119	146	150	111	15	42,6%	28,1%	27,7%	1,6%	55,2%	43,2%	
*Cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo	256	160	134	108	116	148	21	44,1%	25,7%	28,0%	2,2%	58,3%	39,4%	

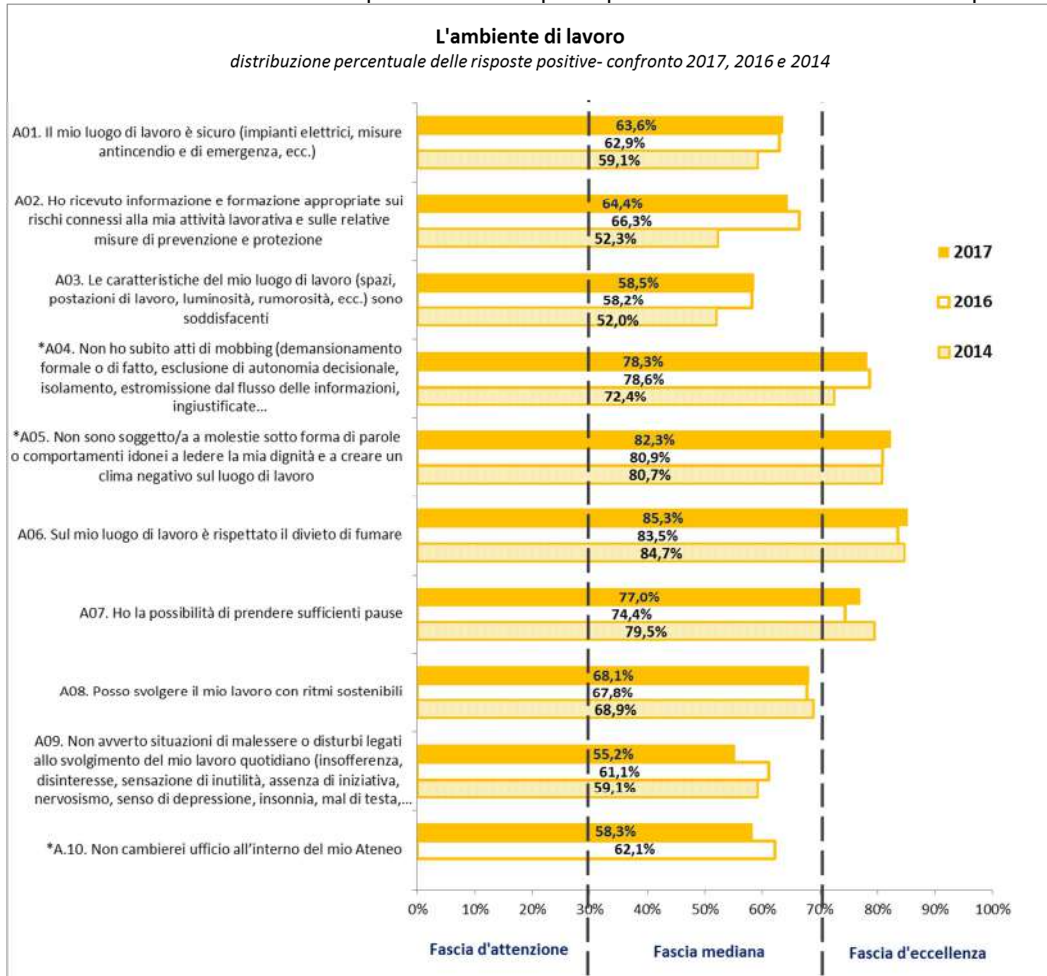
* Domanda a polarità negativa

Grafico 11. L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"



* Domanda a polarità negativa

Grafico 12. L'ambiente di lavoro: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



* Domanda di cui è stata invertita la polarità

LE DISCRIMINAZIONI

La sezione del questionario dedicata alle discriminazioni va letta in maniera diversa rispetto a tutte le altre sezioni. Le percentuali di risposte critiche sono infatti mediamente molto più basse in quanto la maggior parte dei rispondenti ha optato per la risposta “non mi riguarda” (punteggio 7). Tali percentuali quindi vanno “rilette”, tenendo in considerazione soltanto i soggetti che si sentono coinvolti nell’argomento della domanda e quindi chi ha risposto fornendo un punteggio da 1 a 6.

Ad esempio, se si analizza la quota di rispondenti che si sentono discriminati per la propria disabilità, escludendo dal conteggio i soggetti che hanno risposto “non mi riguarda” in relazione a tale domanda, la percentuale reale di rispondenti che si sentono discriminati in relazione alla propria disabilità diventa del 19%, percentuale tutt’altro che trascurabile. La stessa lettura va applicata anche alle discriminazioni con riguardo all’identità di genere e all’età dove, se si escludono dal conteggio i soggetti che hanno risposto “non mi riguarda”, la percentuale di rispondenti che si sente discriminata è rispettivamente del 69,5% con riferimento alla propria identità di genere e del 61,7% con riferimento all’età. Nelle ultime due categorie considerate (genere ed età), inoltre, si alza notevolmente il numero di persone che si sentono coinvolte in questo tipo di discriminazione.

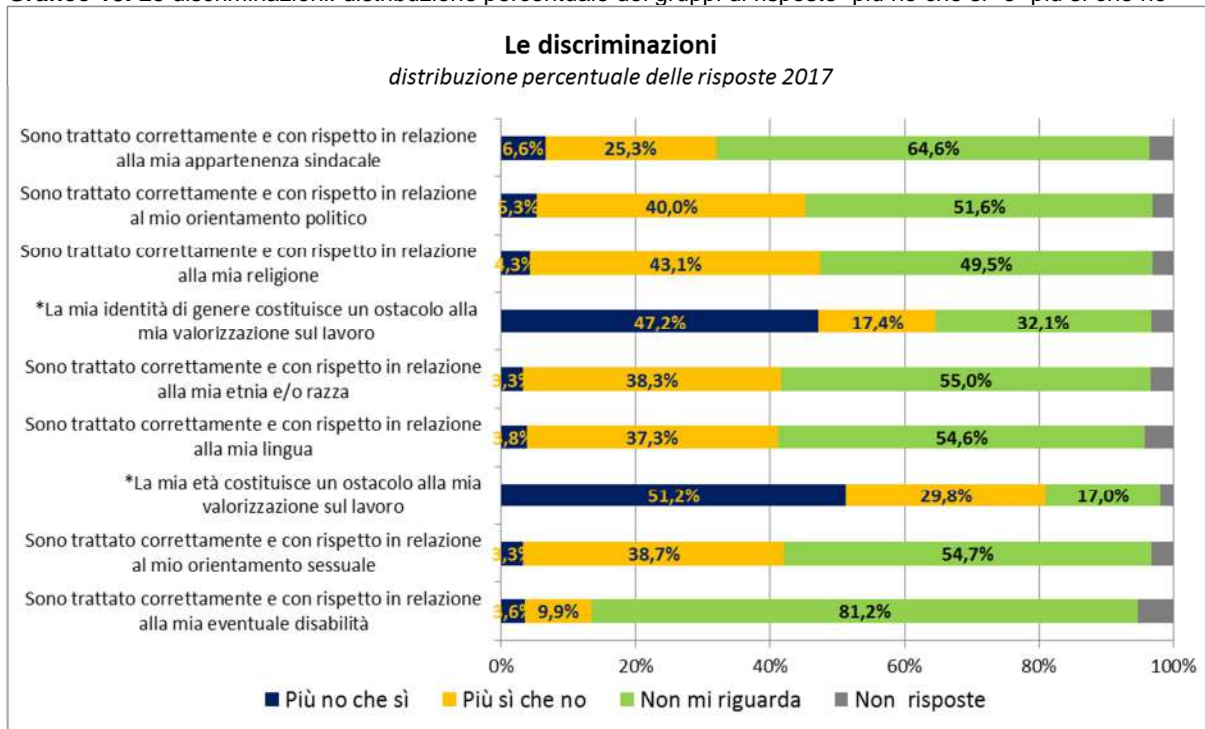
Quindi, anche se rispetto all’edizione precedente dell’indagine si rileva un generale miglioramento, è necessario monitorare l’evolversi della situazione ed avviare azioni protettive del rischio di discriminazioni (Grafico 14).

Tabella 7. Le discriminazioni: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi								Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non mi riguarda	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non mi riguarda	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	15	18	29	37	73	129	609	33	3,5%	7,0%	21,4%	64,6%	3,5%	6,6%	25,3%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	15	14	21	40	77	260	487	29	3,1%	6,5%	35,7%	51,6%	3,1%	5,3%	40,0%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	9	9	23	36	66	304	467	29	1,9%	6,3%	39,2%	49,5%	3,1%	4,3%	43,1%
*La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	306	95	44	61	58	45	303	31	42,5%	11,1%	10,9%	32,1%	3,3%	47,2%	17,4%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	10	7	14	34	50	277	519	32	1,8%	5,1%	34,7%	55,0%	3,4%	3,3%	38,3%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	13	11	12	27	50	275	515	40	2,5%	4,1%	34,5%	54,6%	4,2%	3,8%	37,3%
*La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	318	113	52	98	93	90	160	19	45,7%	15,9%	19,4%	17,0%	2,0%	51,2%	29,8%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	10	6	15	24	38	303	516	31	1,7%	4,1%	36,2%	54,7%	3,3%	3,3%	38,7%
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	9	9	16	17	30	46	766	50	1,9%	3,5%	8,1%	81,2%	5,3%	3,6%	9,9%

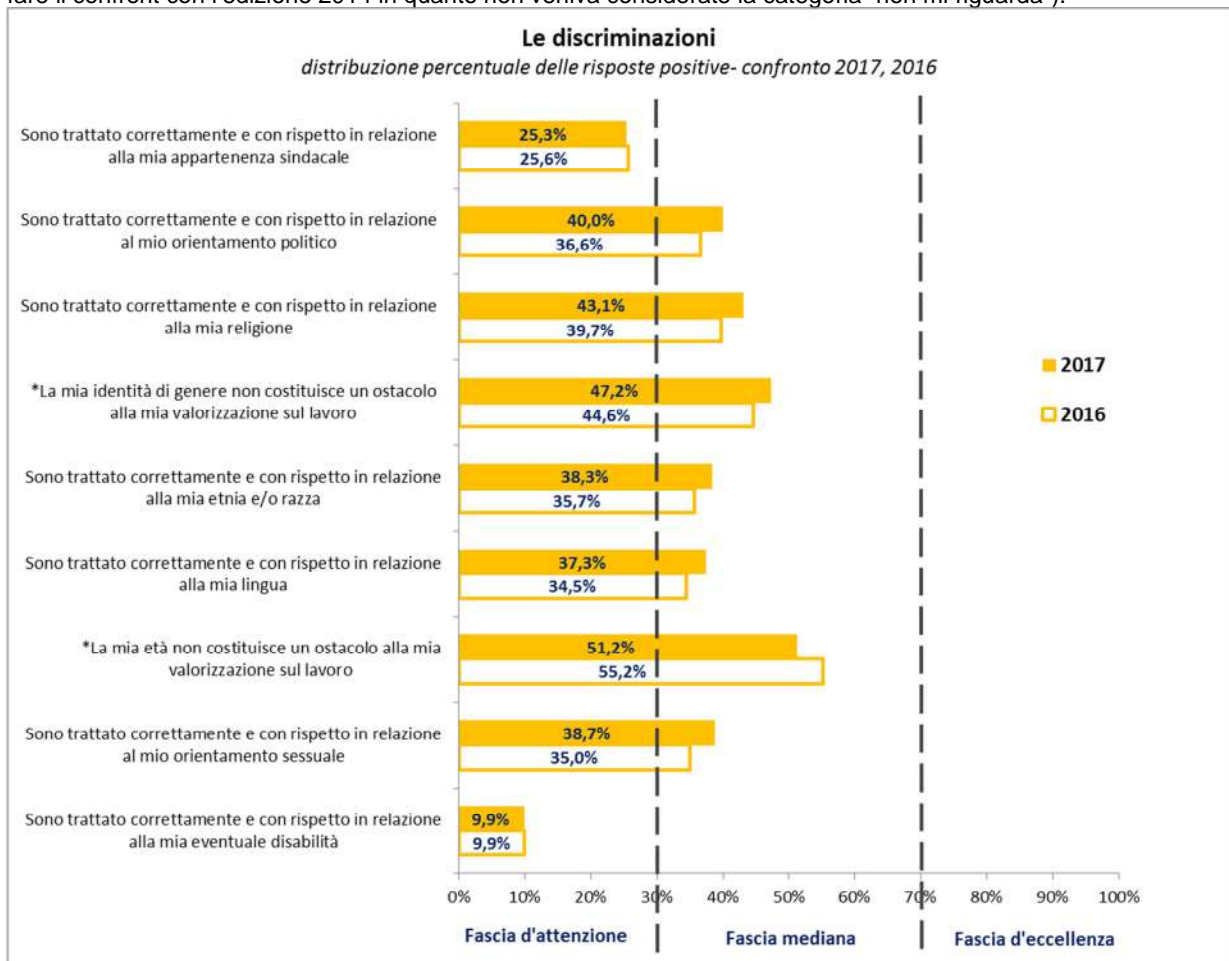
* Domanda a polarità negativa. La modalità di risposta “Non mi riguarda” è codificato con il punteggio 7.

Grafico 13. Le discriminazioni: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì” e “più sì che no”



* Domanda a polarità negativa.

Grafico 14. Le discriminazioni: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente (non è statop possibile fare il confronto con l'edizione 2014 in quanto non veniva considerata la categoria “non mi riguarda”).



* Domanda di cui è stata invertita la polarità.

L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO

L'ambito dell'equità risulta ancora critico (Tabella 8). Per la maggioranza dei dipendenti che hanno partecipato all'indagine non è sufficientemente equilibrato né il rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (73,3%) né quello tra retribuzione e quantità/qualità del lavoro svolto (80,6%).

Meno severo è solo il giudizio sulle decisioni prese dal proprio responsabile, che risultano imparziali per più di metà dei dipendenti (51,6%).

In sostanza siamo di fronte a una situazione in cui la distribuzione del carico di lavoro e delle responsabilità non sembra essere valutata come equa da parte dei rispondenti. Inoltre l'entità e la differenziazione della retribuzione non riescono a colmare queste carenze. Questi aspetti, già rilevati come critici nelle precedente edizione, risultano per lo più stabili o leggermente peggiorati.

Tabella 8. L'equità nel mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più si che no p ≥ 4	
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	211	217	183	136	126	57	13	45,4%	33,8%	19,4%	1,4%	64,8%	33,8%	
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	226	228	180	135	112	49	13	48,1%	33,4%	17,1%	1,4%	67,2%	31,4%	
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	316	223	152	107	96	34	15	57,2%	27,5%	13,8%	1,6%	73,3%	25,1%	
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	381	246	133	75	66	27	15	66,5%	22,1%	9,9%	1,6%	80,6%	17,8%	
Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	151	147	143	145	213	129	15	31,6%	30,5%	36,3%	1,6%	46,8%	51,6%	

Grafico 15. L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

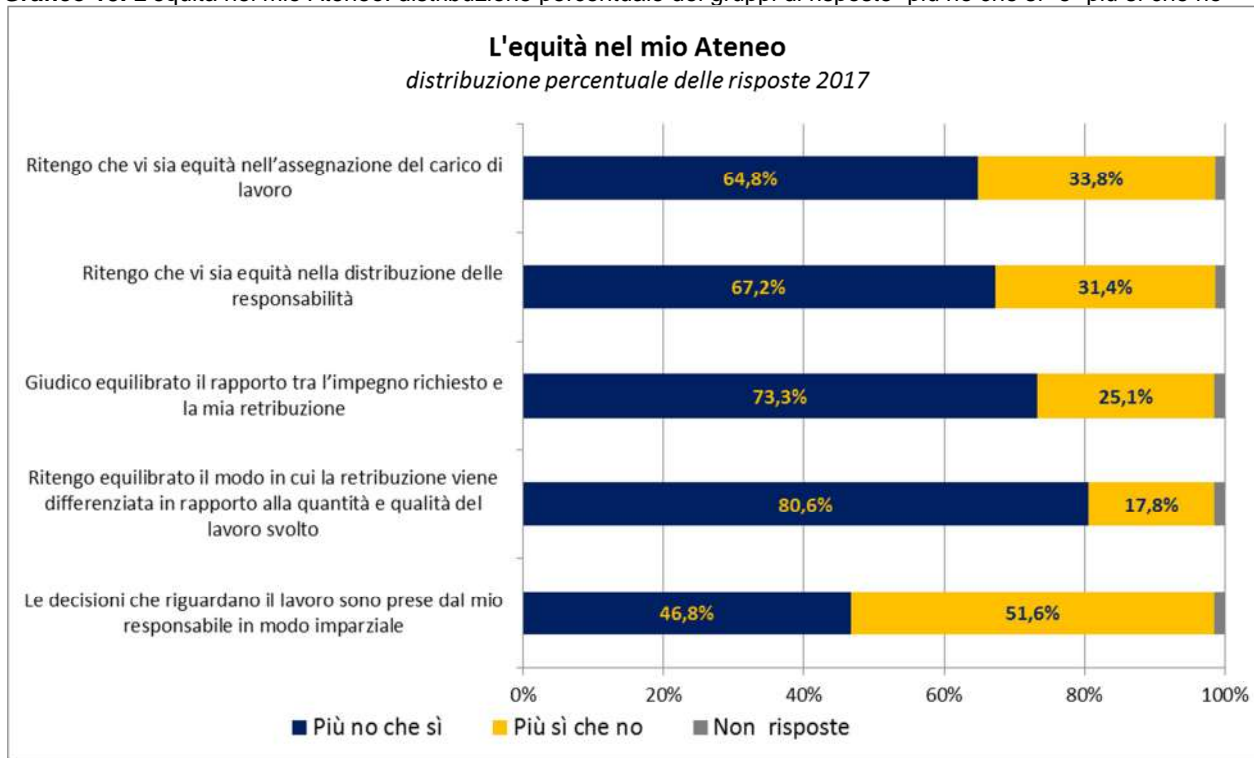
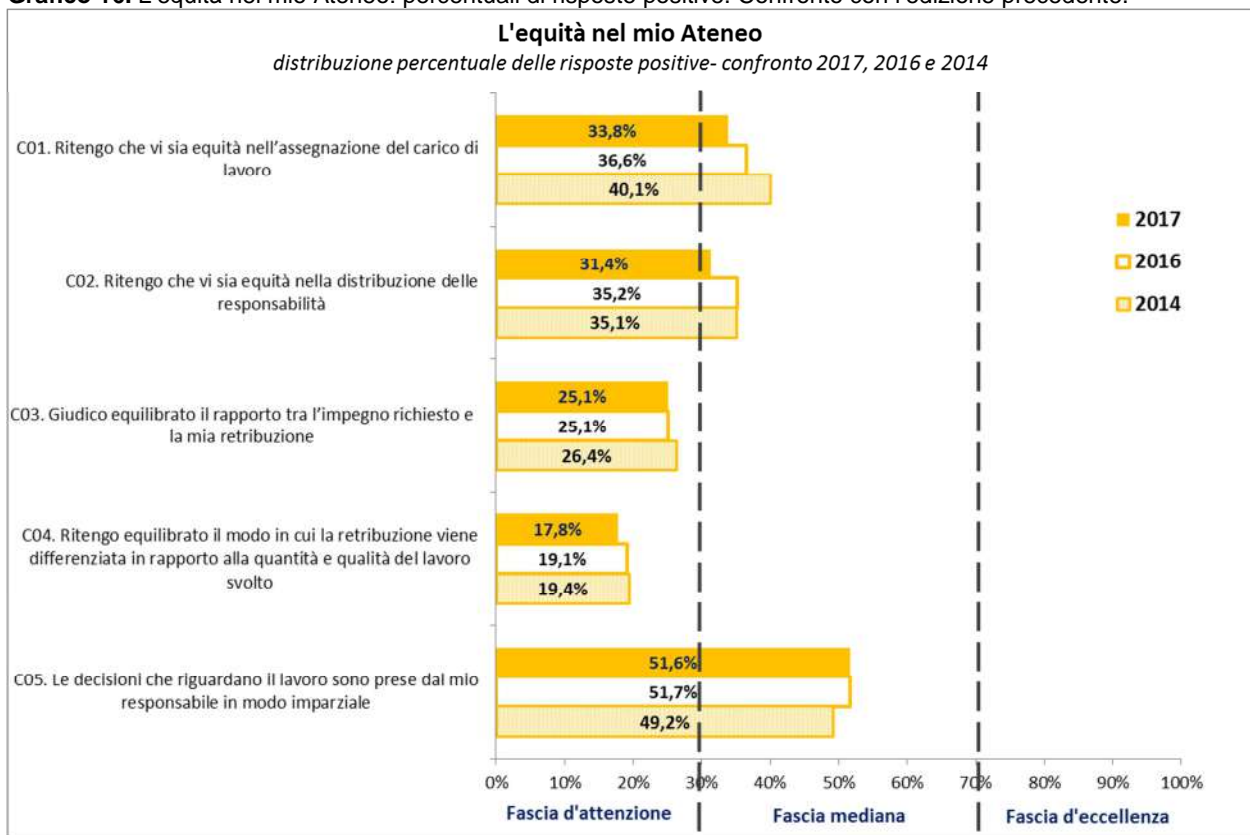


Grafico 16. L'equità nel mio Ateneo: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente.



CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Quello sulla carriera e sullo sviluppo professionale risulta essere un altro ambito, oltre all'equità, piuttosto critico (Tabella 9 e Grafico 17). Il percorso di sviluppo professionale risulta poco chiaro e non legato al merito per più dell'80% dei dipendenti. Non c'è possibilità di sviluppare le proprie capacità per il 71,2% dei rispondenti anche se questa percentuale risulta in lieve miglioramento rispetto al 2016 (con una percentuale di 73,4, Grafico 18). L'aspetto è meno critico, pur mantenendo un livello di insoddisfazione sopra il 50%, rispetto al proprio percorso e all'inadeguatezza del ruolo nei confronti del profilo professionale posseduto. Tuttavia, proprio quest'ultimo aspetto denota un peggioramento rispetto al 2016 (Grafico 18).

Tabella 9. Carriera e sviluppo professionale: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più si che no p ≥ 4	
Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	318	267	182	93	48	18	17	62,0%	29,2%	7,0%	1,8%	81,3%	16,9%	
Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito	306	265	196	96	51	9	20	60,6%	31,0%	6,4%	2,1%	81,3%	16,5%	
Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	221	230	220	155	82	18	17	47,8%	39,8%	10,6%	1,8%	71,2%	27,0%	
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	165	188	168	156	180	74	12	37,4%	34,4%	26,9%	1,3%	55,2%	43,5%	
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno del mio Ateneo	186	177	187	172	154	52	15	38,5%	38,1%	21,8%	1,6%	58,3%	40,1%	

Grafico 17. Carriera e sviluppo professionale: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì” e “più sì che no”

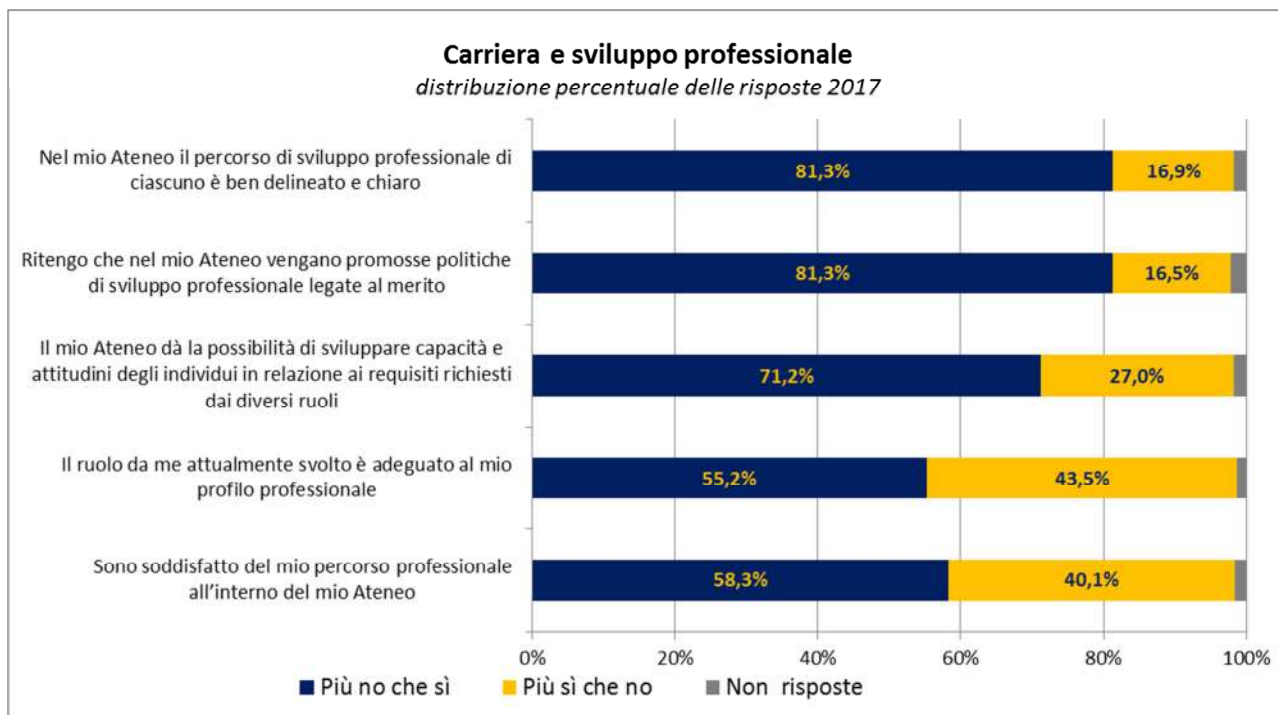
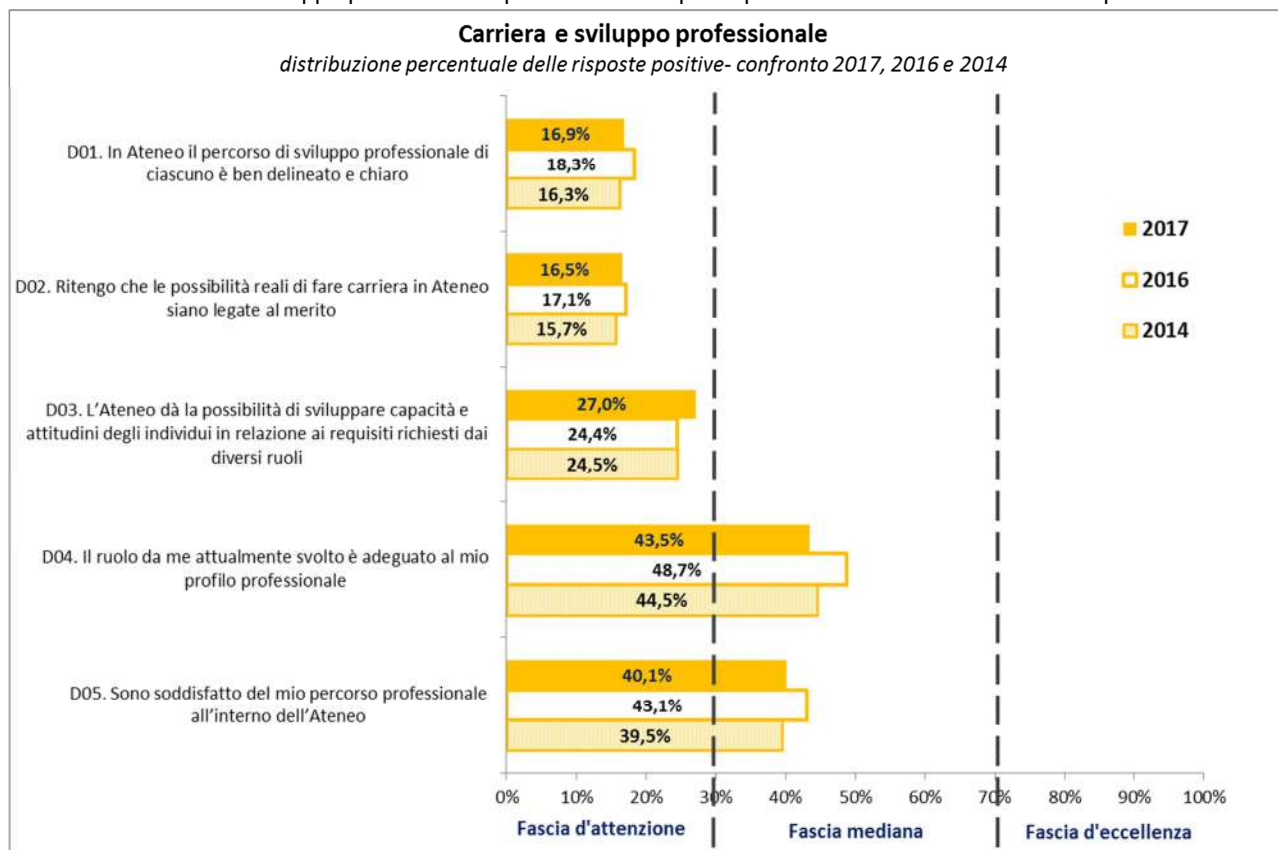


Grafico 18. Carriera e sviluppo professionale: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente.



IL MIO LAVORO

In questa sezione non si rilevano particolari criticità (Grafico 19). Risultano buoni tutti i livelli di consapevolezza rispetto al proprio lavoro, alle competenze necessarie e agli strumenti a disposizione. Dal confronto con le edizioni precedenti (Grafico 20), si nota un lieve peggioramento nel senso di realizzazione personale (il grado di disaccordo passa dal 36,9% al 40,6%).

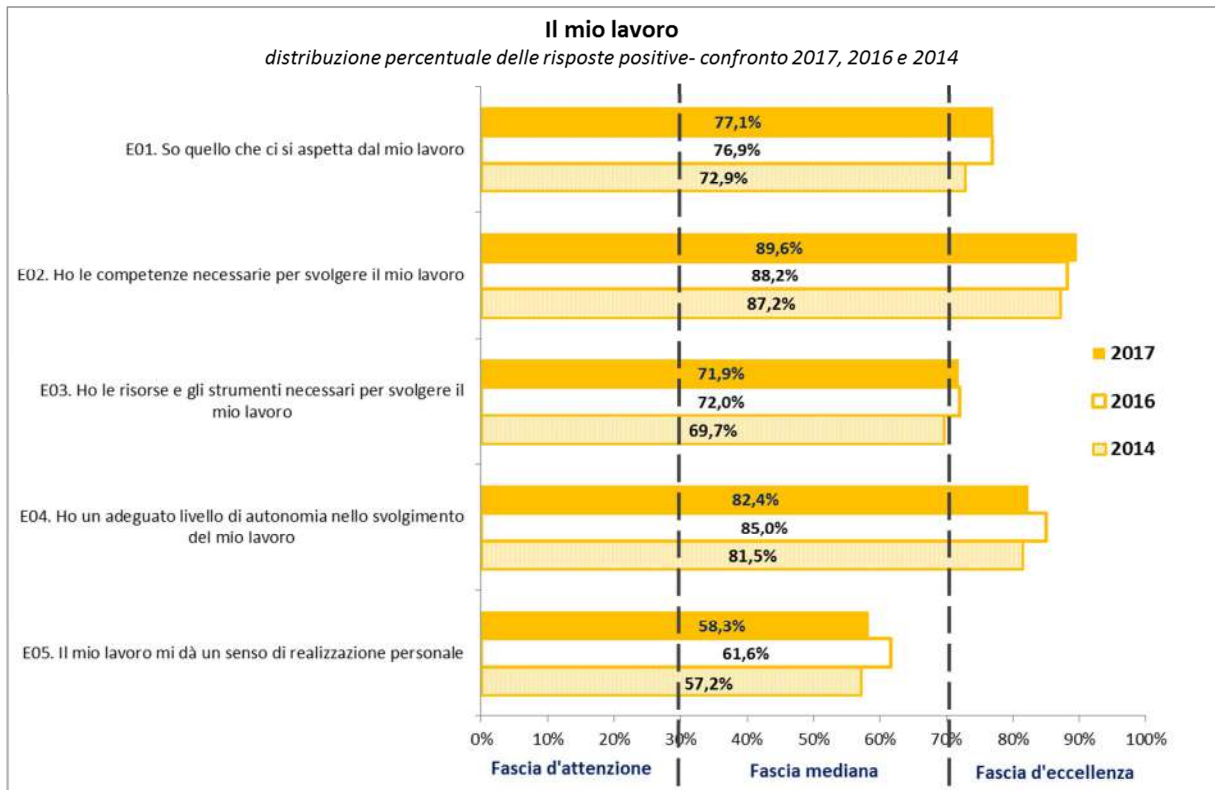
Tabella 10. Il mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi						Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	35	67	105	155	329	243	9	10,8%	27,6%	60,7%	1,0%	22,0%	77,1%
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	10	19	53	151	367	327	16	3,1%	21,6%	73,6%	1,7%	8,7%	89,6%
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	42	69	139	228	299	151	15	11,8%	38,9%	47,7%	1,6%	26,5%	71,9%
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	32	43	78	182	371	224	13	8,0%	27,6%	63,1%	1,4%	16,2%	82,4%
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	127	105	151	223	225	102	10	24,6%	39,7%	34,7%	1,1%	40,6%	58,3%

Grafico 19. Il mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"



Grafico 20. Il mio lavoro: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



I MIEI COLLEGHI

Rispetto al rapporto con i colleghi c'è una generale disponibilità ad aiutarsi (94,5%) e ci si senta rispettati e stimati (82,9%). L'aspetto un po' più critico è rappresentato dalla collaborazione tra uffici che, per il 63,6%, risulta non presente. Proprio la collaborazione tra uffici, rappresenta però elementi di miglioramento in quanto, rispetto al 2016, questo disaccordo scende dal 66,1% al 63,6% (Grafico 22). Questo è in linea con il miglioramento rispetto al fatto di sentirsi parte di una squadra il cui grado di disaccordo scende da 40,4% a 38,8%.

Tabella 11. I miei colleghi: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4	
Mi sento parte di una squadra	120	110	136	181	224	160	12	24,4%	33,6%	40,7%	1,3%	38,8%	59,9%	
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	3	4	32	85	361	445	13	0,7%	12,4%	85,5%	1,4%	4,1%	94,5%	
Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	27	41	81	188	348	246	12	7,2%	28,5%	63,0%	1,3%	15,8%	82,9%	
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	98	123	165	170	209	163	15	23,4%	35,5%	39,4%	1,6%	40,9%	57,5%	
Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	125	163	214	198	161	63	19	30,5%	43,7%	23,8%	2,0%	53,2%	44,8%	
Nel mio Ateneo c'è collaborazione tra uffici	157	225	218	180	113	28	22	40,5%	42,2%	15,0%	2,3%	63,6%	34,0%	

Grafico 21. I miei colleghi: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

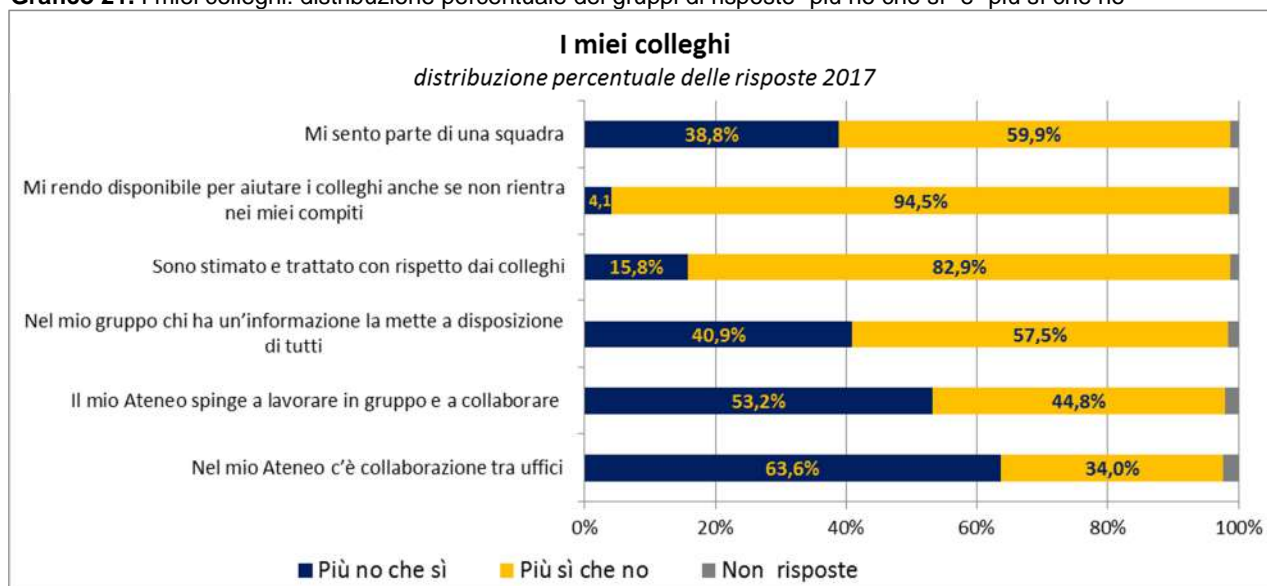
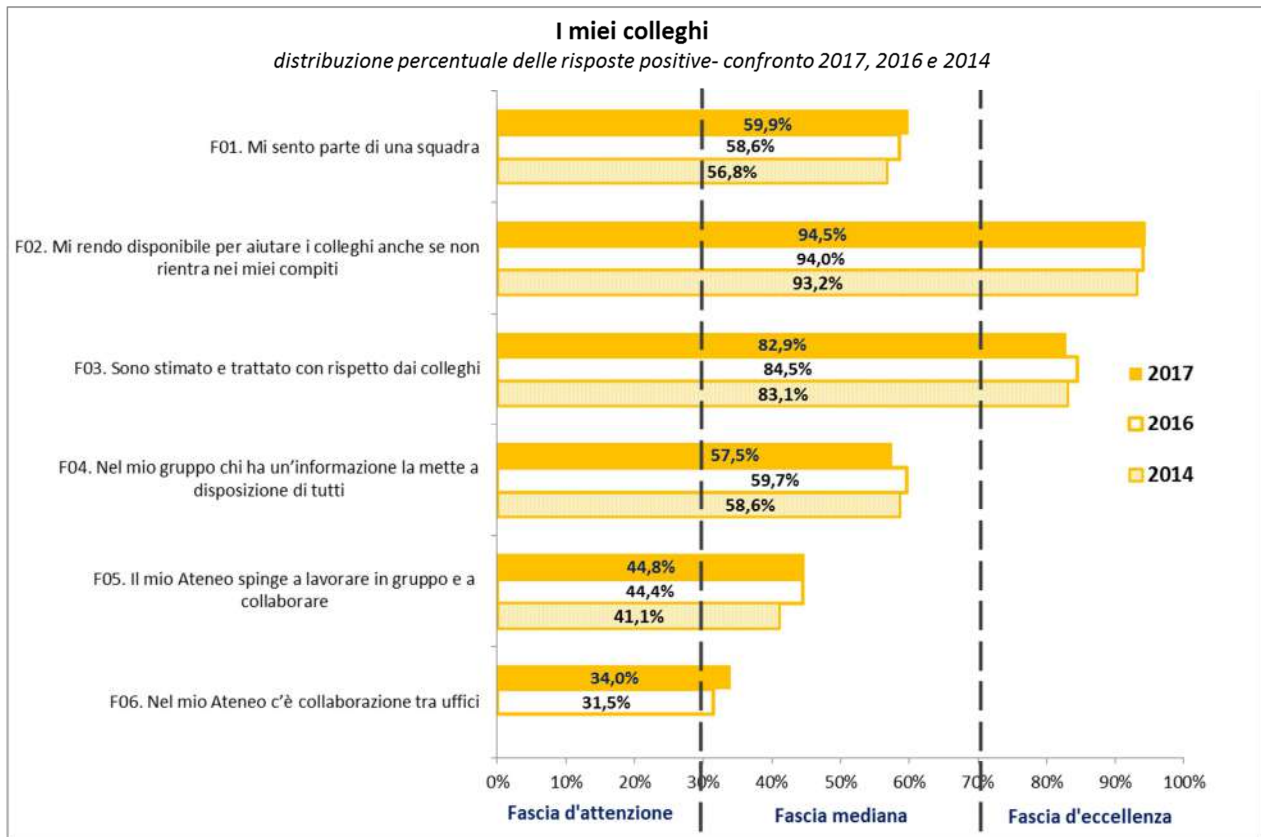


Grafico 22. I miei colleghi: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Migliora la percezione che l'Ateneo promuova azioni per la conciliazione dei tempi vita – lavoro. La circolazione delle informazioni risulta, invece, l'aspetto più carente (62.8%), in linea con le risposte della sezione precedente. Anche i compiti e i ruoli organizzativi non sono ben definiti e non viene fatto un adeguato investimento sulla formazione per più della metà dei rispondenti.

Tuttavia, considerando le tre fasce di punteggi assegnati ("1- 2", "3-4" e "5-6"), si nota che per tutte le domande più del 45% dei rispondenti si attesta su una valutazione neutra (punteggi 3-4) cosa che indica probabilmente una situazione non particolarmente critica.

Seppur lieve, si rileva un miglioramento per quanto riguarda l'investimento sulle persone (il cui grado di disaccordo scende dal 61% al 57,2%) e sulla promozione da parte dell'Ateneo di promuovere azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (il cui disaccordo passa da 50,8% a 47,7%)

Emerge dunque anche da questa sezione la necessità di investire maggiormente sulle persone con adeguate attività formative e avviare azioni migliorative sulla comunicazione efficace delle informazioni fra tutti i dipendenti e fra i diversi uffici.

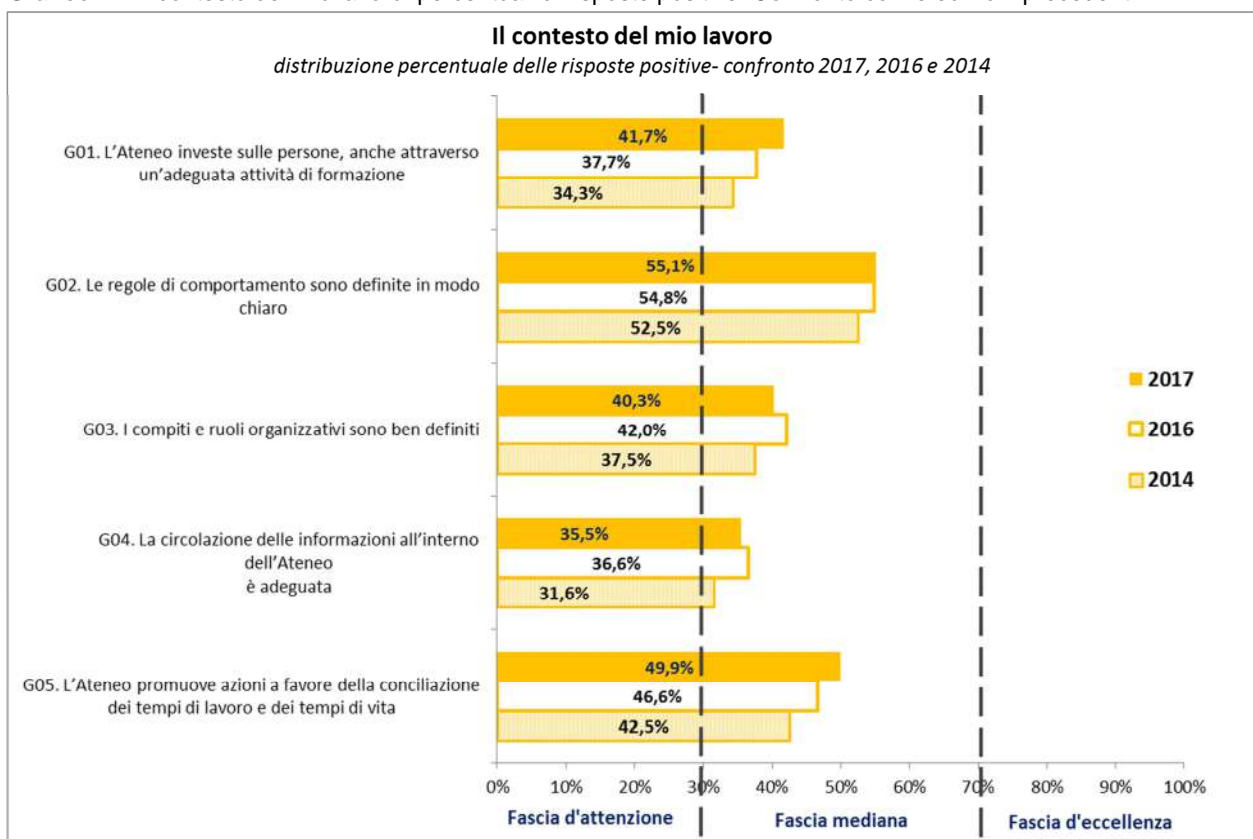
Tabella 12. Il contesto del mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	No n risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più si che no p ≥ 4
Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	118	207	214	220	136	37	11	34,5%	46,0%	18,3%	1,2%	57,2%	41,7%
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	78	130	200	230	207	83	15	22,1%	45,6%	30,8%	1,6%	43,3%	55,1%
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	128	179	235	200	143	37	21	32,6%	46,1%	19,1%	2,2%	57,5%	40,3%
La circolazione delle informazioni all'interno del mio Ateneo è adeguata	156	208	228	184	127	24	16	38,6%	43,7%	16,0%	1,7%	62,8%	35,5%
Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	81	122	247	225	195	51	22	21,5%	50,1%	26,1%	2,3%	47,7%	49,9%

Grafico 23. Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì” e “più sì che no”



Grafico 24. Il contesto del mio lavoro: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



IL SENSO DI APPARTENENZA

Questa sezione, come nelle edizioni precedenti, mantiene un risultato positivo che indica un elevato senso di appartenenza e di attaccamento all'Ateneo da parte dei suoi dipendenti (73,3% si dice orgoglioso di lavorare per l'Università di Padova e 80,1% si sente orgoglioso quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato).

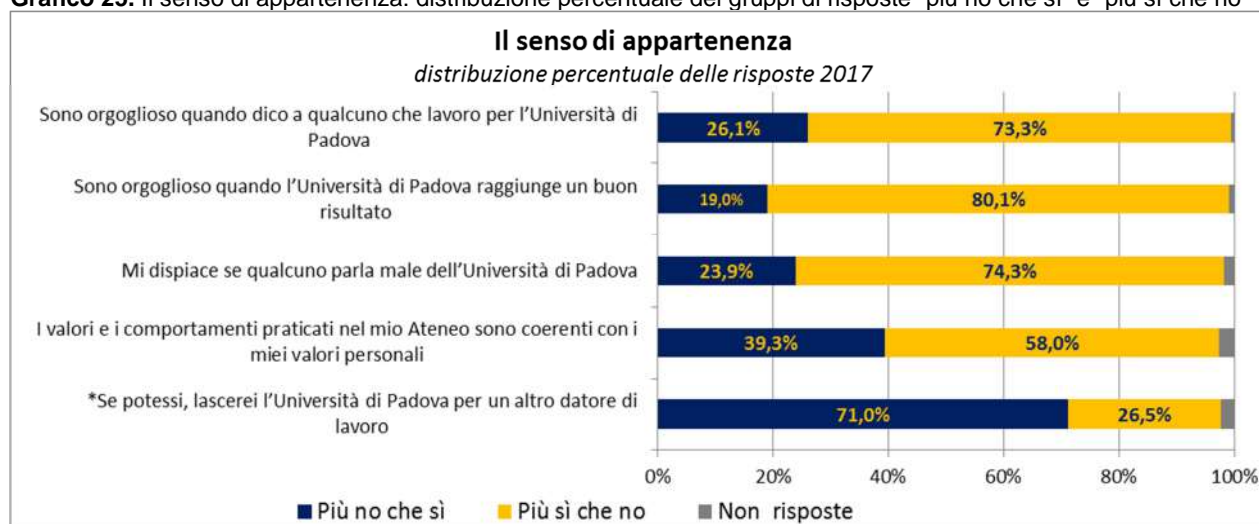
Bisogna però porre attenzione alla percentuale (26,5%), peraltro in lieve aumento, di dipendenti che lascerebbero l'Università di Padova per un altro datore di lavoro. Rimane consistente la percentuale che trova i valori e i comportamenti praticati in Ateneo non sono coerenti con i propri. (39,3%)

Tabella 13. Il senso di appartenenza: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova	52	69	125	177	263	251	6	12,8%	32,0%	54,5%	0,6%	26,1%	73,3%
Sono orgoglioso quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato	26	50	103	162	279	314	9	8,1%	28,1%	62,9%	1,0%	19,0%	80,1%
Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Università di Padova	42	75	108	161	265	275	17	12,4%	28,5%	57,3%	1,8%	23,9%	74,3%
I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali	76	110	185	224	212	111	25	19,7%	43,4%	34,3%	2,7%	39,3%	58,0%
*Se potessi, lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro	333	203	134	96	76	78	23	56,8%	24,4%	16,3%	2,4%	71,0%	26,5%

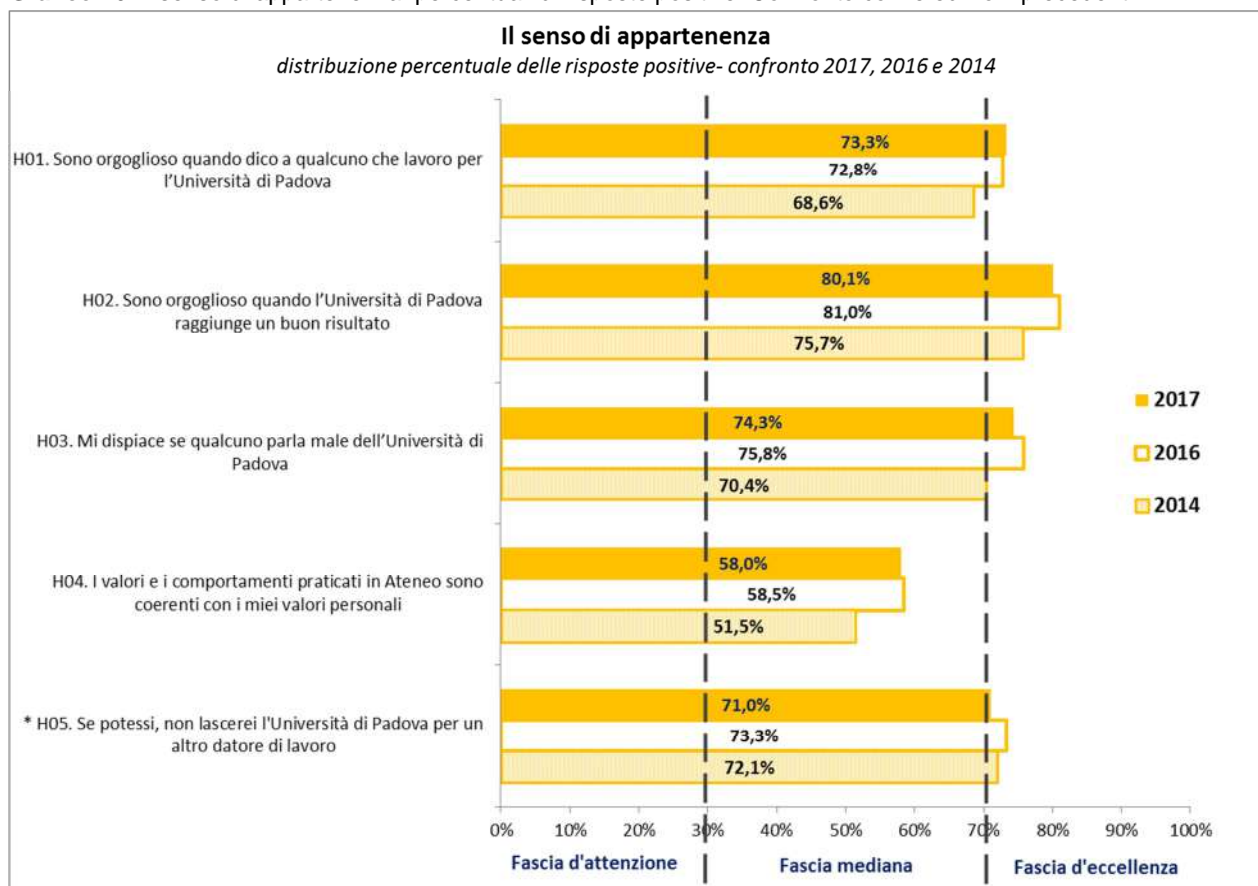
* Domanda a polarità negativa.

Grafico 25. Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"



* Domanda a polarità negativa.

Grafico 26. Il senso di appartenenza: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



* Domanda di cui è stata invertita la polarità.

L'IMMAGINE DEL MIO ATENEIO

L'immagine dell'Ateneo e la sua percezione all'esterno resta uno degli aspetti più soddisfacenti per il personale.

Secondo la maggior parte degli intervistati l'immagine dell'Ateneo ha una grande rilevanza, motivo per cui ci si sente valorizzati dal farne parte. Sotto tutti i punti di vista il consenso supera l'80% e il trend di questa percezione rispetto agli anni passati continua ad essere in miglioramento.

Tabella 14. L'immagine del mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività	13	42	80	166	346	285	11	5,8%	26,1%	66,9%	1,2%	14,3%	84,5%
Gli utenti pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per loro e per la collettività	9	33	101	228	362	195	15	4,5%	34,9%	59,1%	1,6%	15,2%	83,2%
La gente in generale pensa che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività	11	41	112	217	343	207	12	5,5%	34,9%	58,3%	1,3%	17,4%	81,3%

Grafico 27. L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

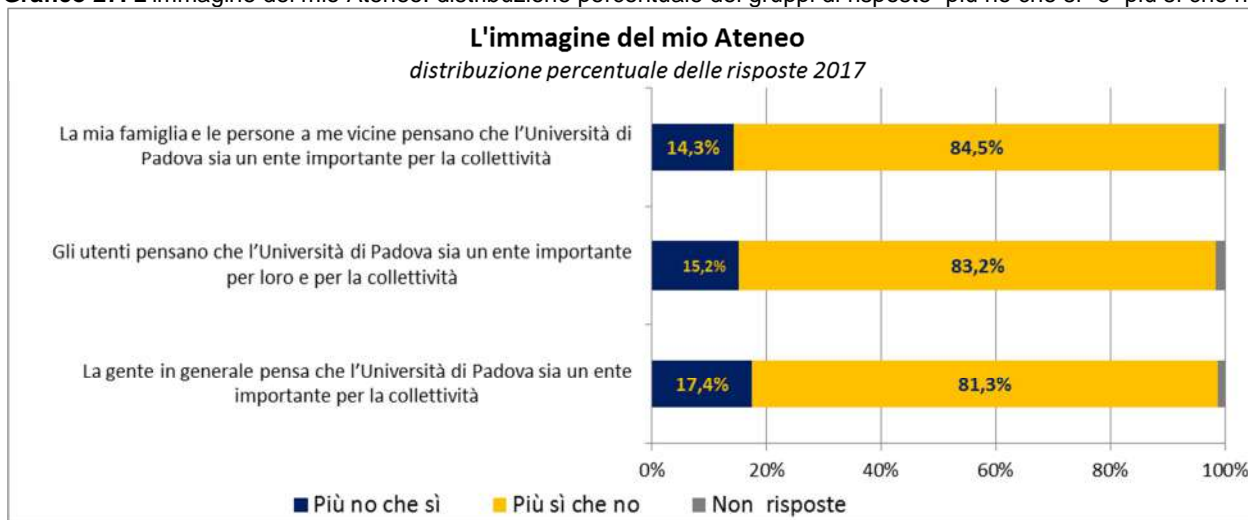
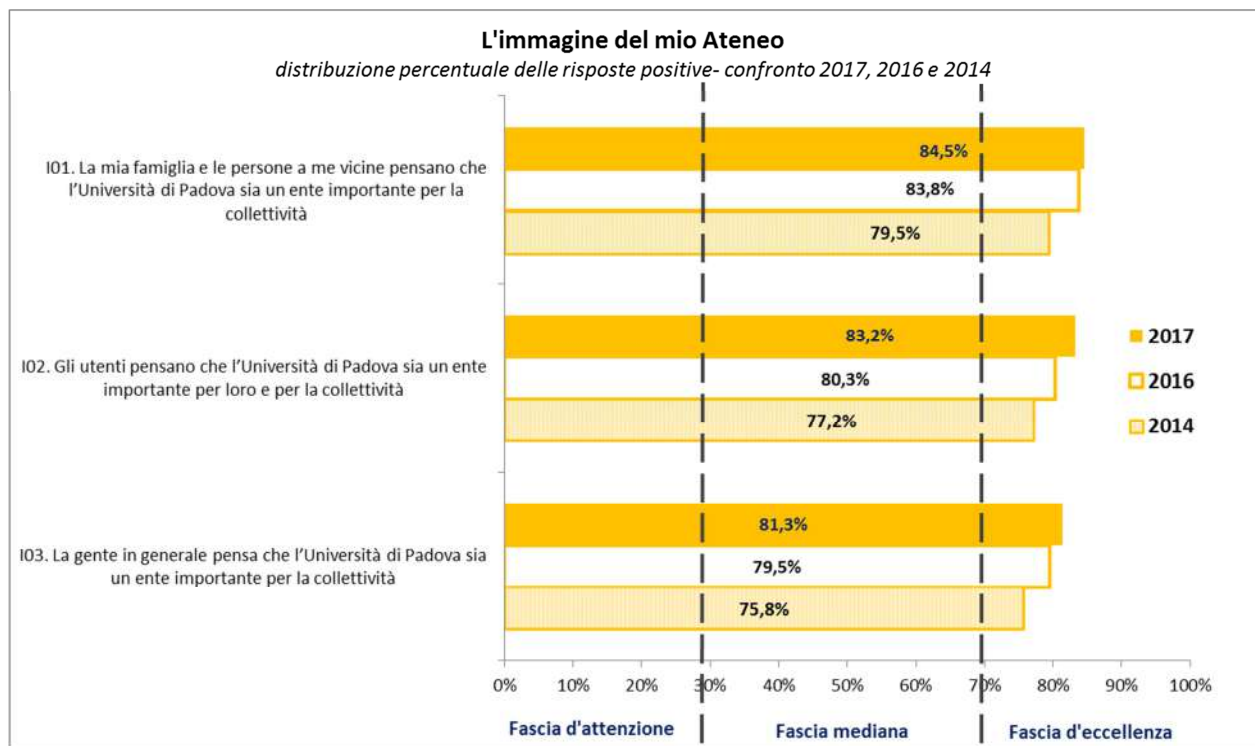


Grafico 28. L'immagine del mio Ateneo: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



Sezione 2: GRADO DI CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

LA MIA ORGANIZZAZIONE

Per questa sezione si rileva un significativo miglioramento rispetto alle edizioni precedenti, pur restando ancora critica. Migliora la conoscenza nei confronti delle strategie di Ateneo e dei risultati ottenuti. Meno significativo è il miglioramento relativo al contributo del proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo.

Si riscontra un chiaro miglioramento di anno in anno e, a conferma di ciò, analizzando i punteggi delle prime due fasce (fascia con punteggio 1 o 2 e fascia con punteggio 3 o 4) si nota che tale cambiamento riguarda prevalentemente la prima fascia, ovvero quella legata a un maggior disaccordo, (1 o 2) che è calata sensibilmente.

Tabella 15. La mia organizzazione: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Conosco le strategie del mio Ateneo	134	172	246	217	136	24	14	32,4%	49,1%	17,0%	1,5%	58,5%	40,0%
Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo	87	155	274	224	147	24	32	25,7%	52,8%	18,1%	3,4%	54,7%	41,9%
Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo	81	158	235	254	160	29	26	25,3%	51,9%	20,0%	2,8%	50,3%	47,0%
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo	153	166	205	205	144	43	27	33,8%	43,5%	19,8%	2,9%	55,6%	41,6%

Grafico 29. La mia organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"



Grafico 30. La mia organizzazione: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente.



LA MIA PERFORMANCE

Questo ambito risulta sempre connesso a forti criticità. L'elemento più difficile è collegato al non sufficiente grado di informazione sulle modalità necessarie per migliorare i propri risultati (54,5%, Tabella 16). Tuttavia, le quattro prospettive analizzate in questo ambito hanno un livello di criticità in sensibile diminuzione rispetto al 2014 (Grafico 32). Solo gli ultimi due presentano un maggiore scostamento rispetto al 2016 relativi alla adeguatezza delle informazioni ricevute in merito alla propria valutazione e alle modalità per migliorare i propri risultati.

Tabella 16. La mia *performance*: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	132	161	164	197	201	75	13	31,1%	38,3%	29,3%	1,4%	48,5%	50,2%
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro	130	165	182	208	178	68	12	31,3%	41,4%	26,1%	1,3%	50,6%	48,1%
Sono adeguatamente informato su come è stato valutato il mio lavoro rispetto all'anno 2015	110	142	159	171	211	132	18	26,7%	35,0%	36,4%	1,9%	43,6%	54,5%
Sono adeguatamente informato su come migliorare i miei risultati	163	173	178	184	149	72	24	35,6%	38,4%	23,4%	2,5%	54,5%	42,9%

Grafico 31. La mia *performance*: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

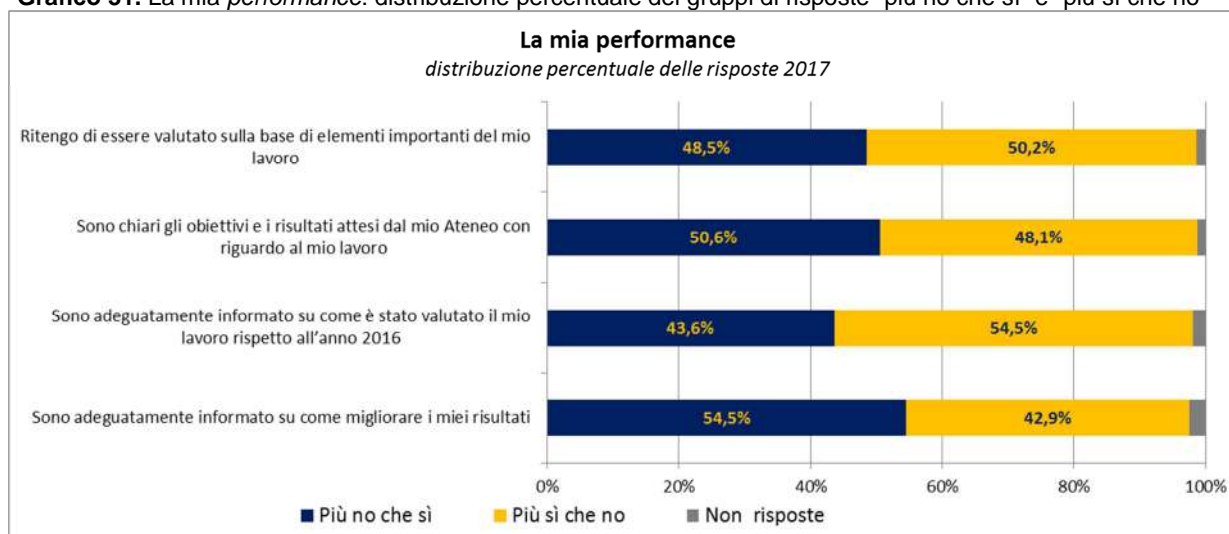
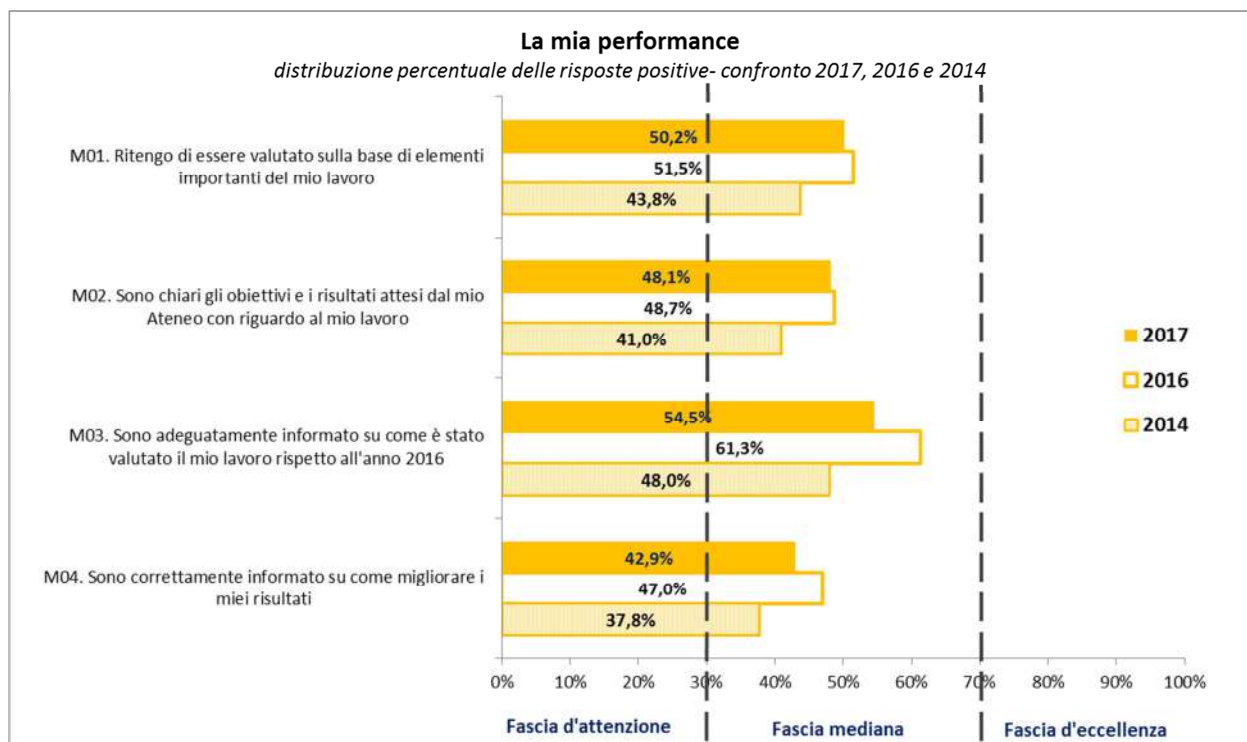


Grafico 32. La mia performance: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.



IL FUNZIONAMENTO DI SISTEMA

L'ambito relativo al funzionamento del sistema di valutazione presenta molteplici criticità e un peggioramento per diversi aspetti rispetto all'edizione precedente (Grafico 34).

Le maggiori criticità sono attribuite alla mancanza di un riconoscimento per le persone che si impegnano maggiormente (77,1%), alla non adeguatezza del Sistema di valutazione (75,3%) in generale e della scheda di valutazione individuale (74,2%), domande che registrano una elevata percentuale nella fascia di punteggio 1 o 2 (rispettivamente 56,3%, 53,1% e 54,9%)

Tabella 17. Il funzionamento del sistema: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte						
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4	
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	141	167	165	170	198	93	9	32,7%	35,5%	30,9%	1,0%	50,2%	48,9%	
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia <i>performance</i>	149	140	173	189	169	82	41	30,6%	38,4%	26,6%	4,3%	49,0%	46,7%	
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia <i>performance</i>	206	154	163	174	154	70	22	38,2%	35,7%	23,8%	2,3%	55,5%	42,2%	
Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano	304	227	196	124	49	16	27	56,3%	33,9%	6,9%	2,9%	77,1%	20,0%	
Il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> è stato adeguatamente illustrato al personale	169	204	204	179	126	46	15	39,6%	40,6%	18,2%	1,6%	61,2%	37,2%	
Ho compreso gli obiettivi del sistema di valutazione	136	156	196	199	171	66	19	31,0%	41,9%	25,1%	2,0%	51,7%	46,2%	
Ritengo adeguato il funzionamento del sistema di valutazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistiche)	264	237	209	109	77	21	26	53,1%	33,7%	10,4%	2,8%	75,3%	22,0%	
La scheda di valutazione individuale è uno strumento adeguato per valutare il mio lavoro	305	213	182	116	74	29	24	54,9%	31,6%	10,9%	2,5%	74,2%	23,2%	

Grafico 33. Il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì” e “più sì che no”

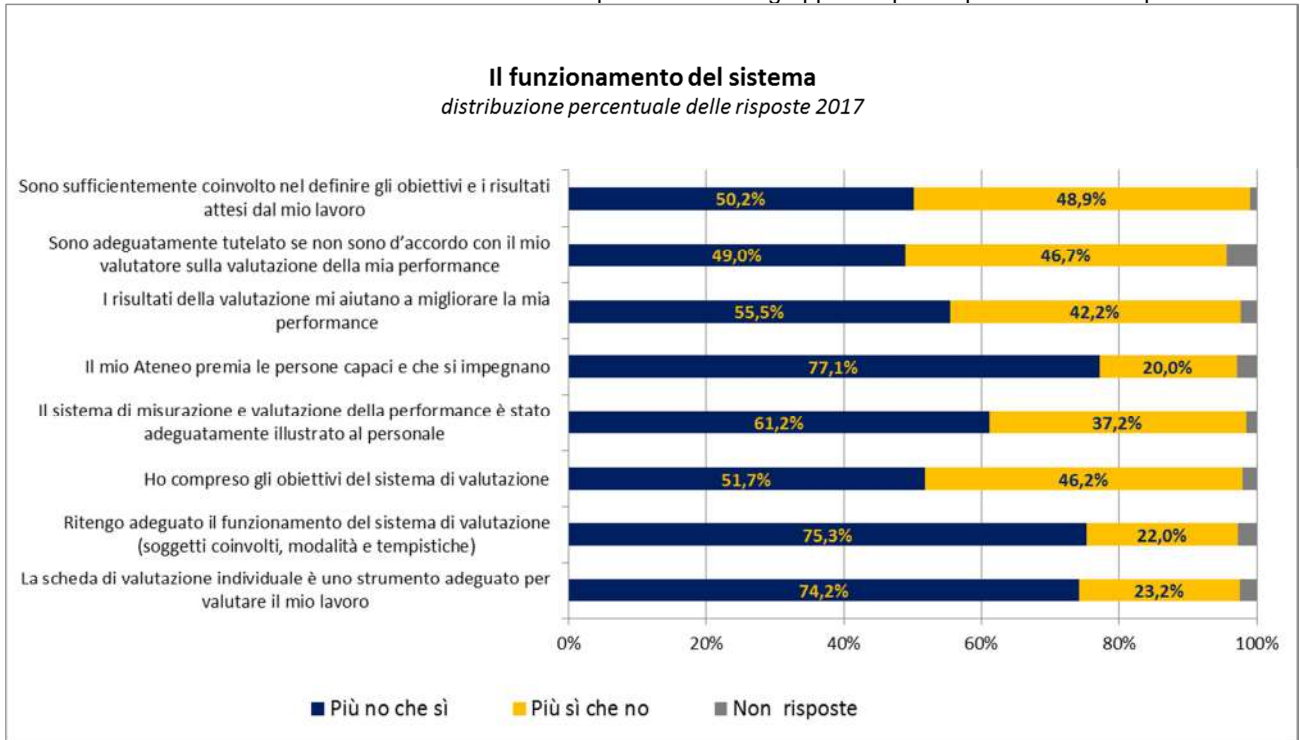
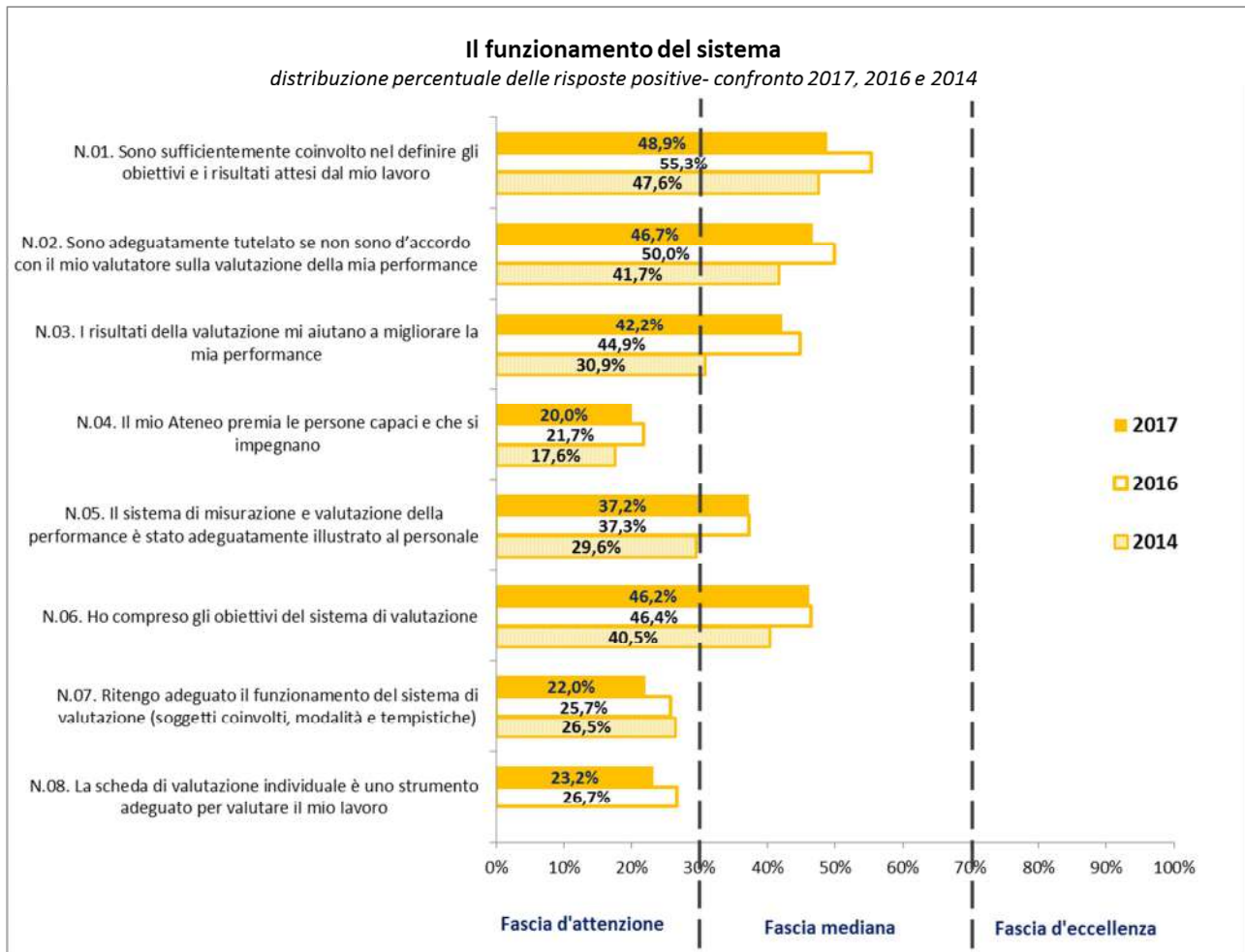


Grafico 34. Il funzionamento del sistema: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente.



Sezione 3: VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

IL MIO CAPO E LA MIA CRESCITA

Rispetto al rapporto con il proprio superiore gerarchico si rileva come per un dipendente su tre il capo è sensibile ai bisogni personali, riconosce quando il lavoro viene svolto bene, ascolta e prende in considerazione le proposte che gli vengono sottoposte (tabella 18). Questi aspetti risultano sostanzialmente migliorati rispetto alle edizioni precedenti (Grafico 36). Pur restando sotto la soglia di criticità, le due domande relative alle capacità del capo nel motivare e nel fare capire come raggiungere i propri obiettivi restano gli aspetti da tenere sotto controllo (49,4% e 46,4% rispettivamente).

Tabella 18. Il mio capo e la mia crescita: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	169	130	139	185	191	114	15	31,7%	34,4%	32,3%	1,6%	46,4%	52,0%
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	184	135	147	166	175	121	15	33,8%	33,2%	31,4%	1,6%	49,4%	49,0%
È sensibile ai miei bisogni personali	99	86	103	138	256	249	12	19,6%	25,6%	53,6%	1,3%	30,5%	68,2%
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	102	88	103	142	252	239	17	20,1%	26,0%	52,1%	1,8%	31,1%	67,1%
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	100	103	111	143	246	223	17	21,5%	26,9%	49,7%	1,8%	33,3%	64,9%

Grafico 35. Il mio capo e la mia crescita: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

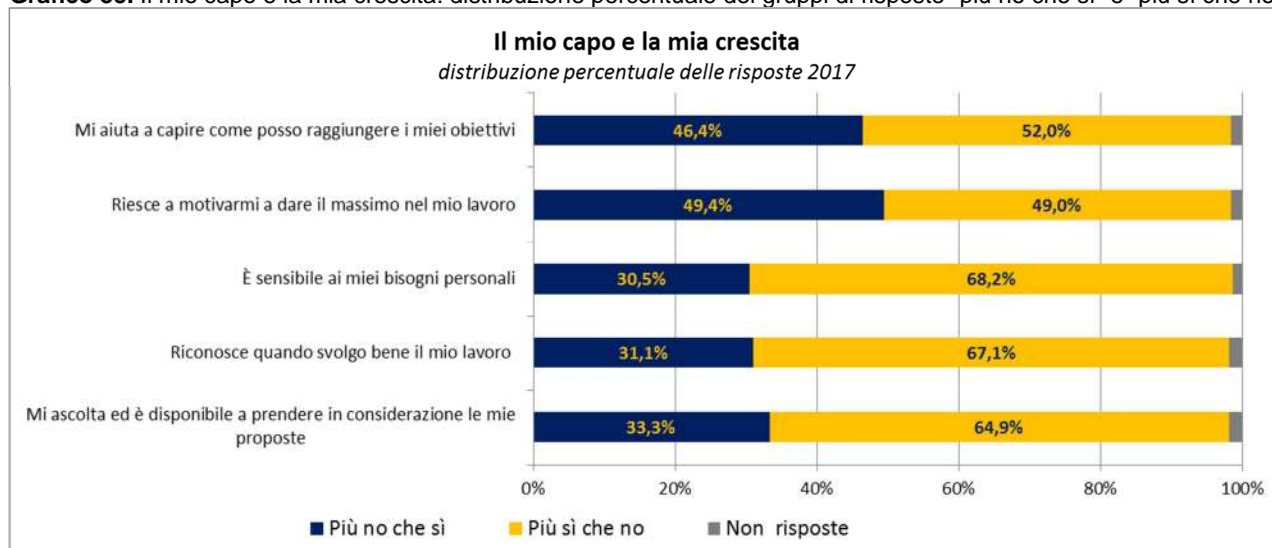
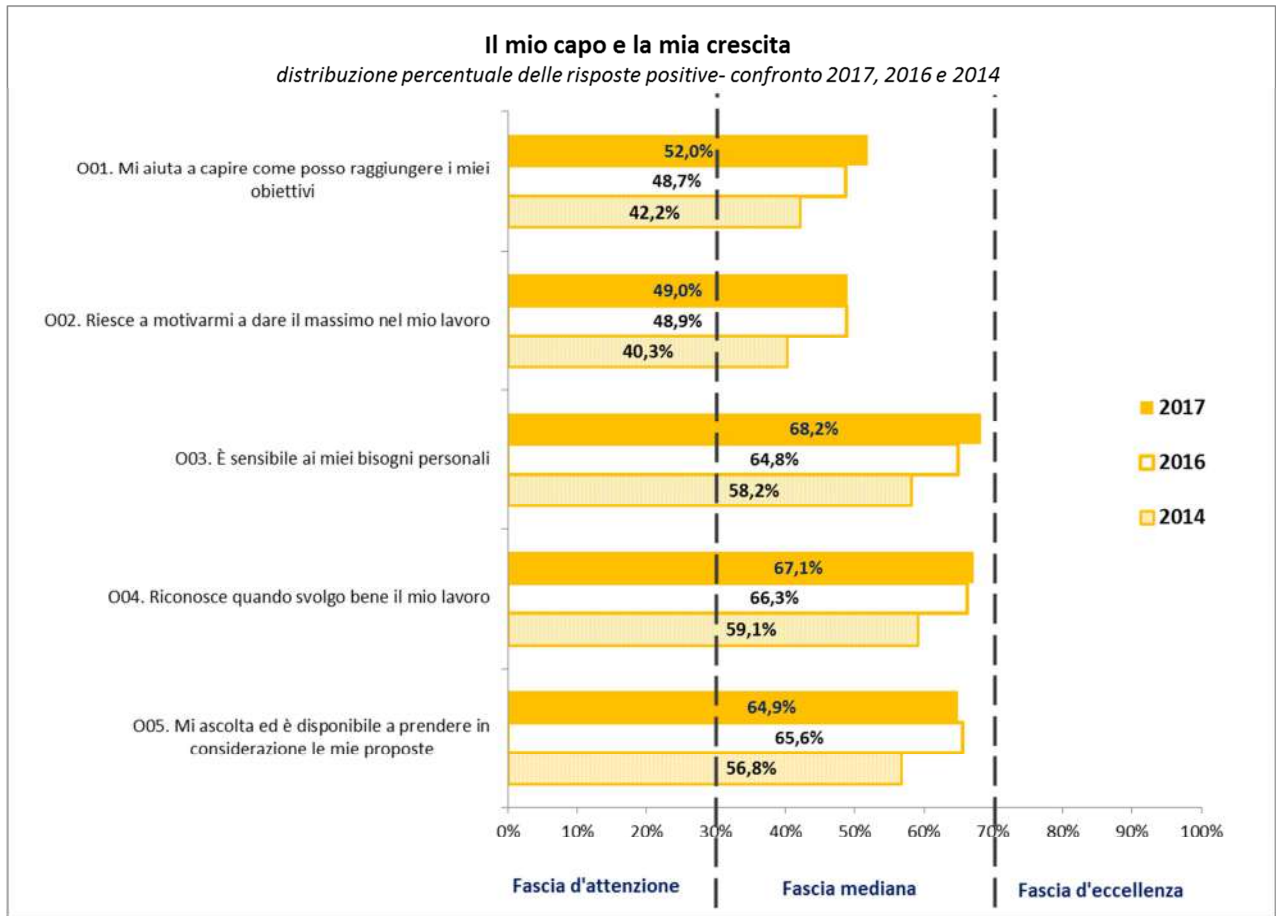


Grafico 36. Il mio capo e la mia crescita: percentuali di risposte positive. Confronto con l'edizione precedente.



IL MIO CAPO E L'EQUITÀ

Il livello di insoddisfazione è, per tutti gli aspetti considerati, sotto il livello soglia del 50% (tabella 19). In particolare, registra un maggior consenso la stima e la considerazione nei confronti del proprio capo (62,9%). Si rileva un trend in miglioramento rispetto alle edizioni precedenti su quasi tutti gli aspetti salvo la fiducia nelle capacità di valutazione del proprio valutatore (Grafico 38).

Tabella 19. Il mio capo e l'equità: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che sì p ≤ 3	Più sì che no p ≥ 4
Secondo me, il mio capo agisce con equità	127	122	139	166	223	152	14	26,4%	32,3%	39,8%	1,5%	41,1%	57,4%
Secondo i miei colleghi, il mio capo agisce con equità	132	153	176	174	189	86	33	30,2%	37,1%	29,2%	3,5%	48,9%	47,6%
Il mio capo gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	159	149	138	165	181	136	15	32,7%	32,1%	33,6%	1,6%	47,3%	51,1%
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	92	101	136	132	231	230	21	20,5%	28,4%	48,9%	2,2%	34,9%	62,9%
Ritengo che la persona che compila la mia scheda di valutazione sia un buon valutatore	121	112	149	152	217	168	24	24,7%	31,9%	40,8%	2,5%	40,5%	56,9%

Grafico 37. Il mio capo e l'equità: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì" e "più sì che no"

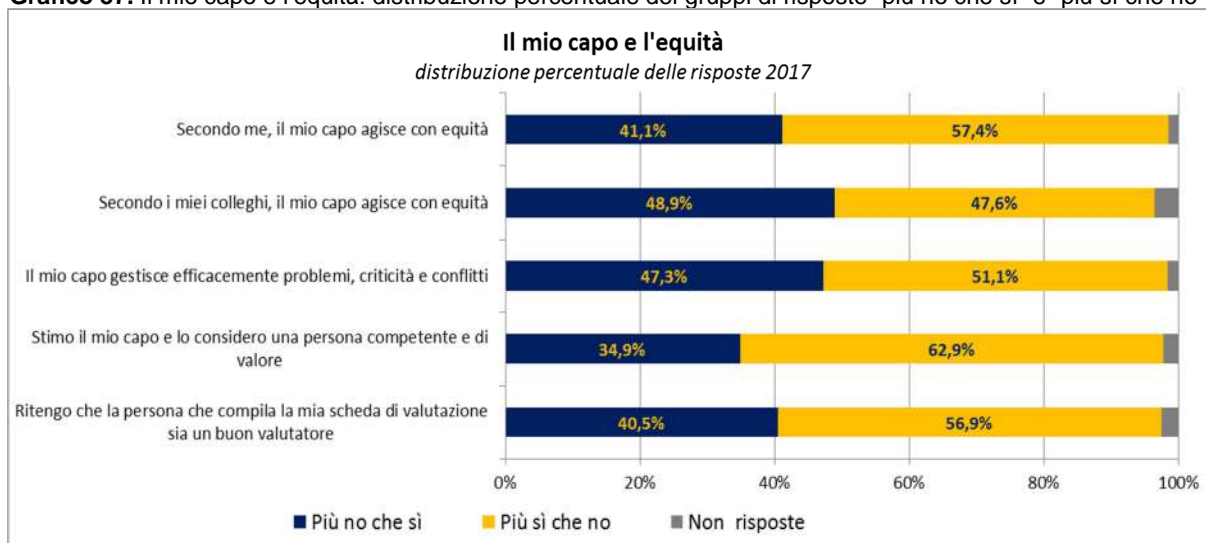


Grafico 38. Il mio capo e l'equità: percentuali di risposte positive. Confronto con le edizioni precedenti.

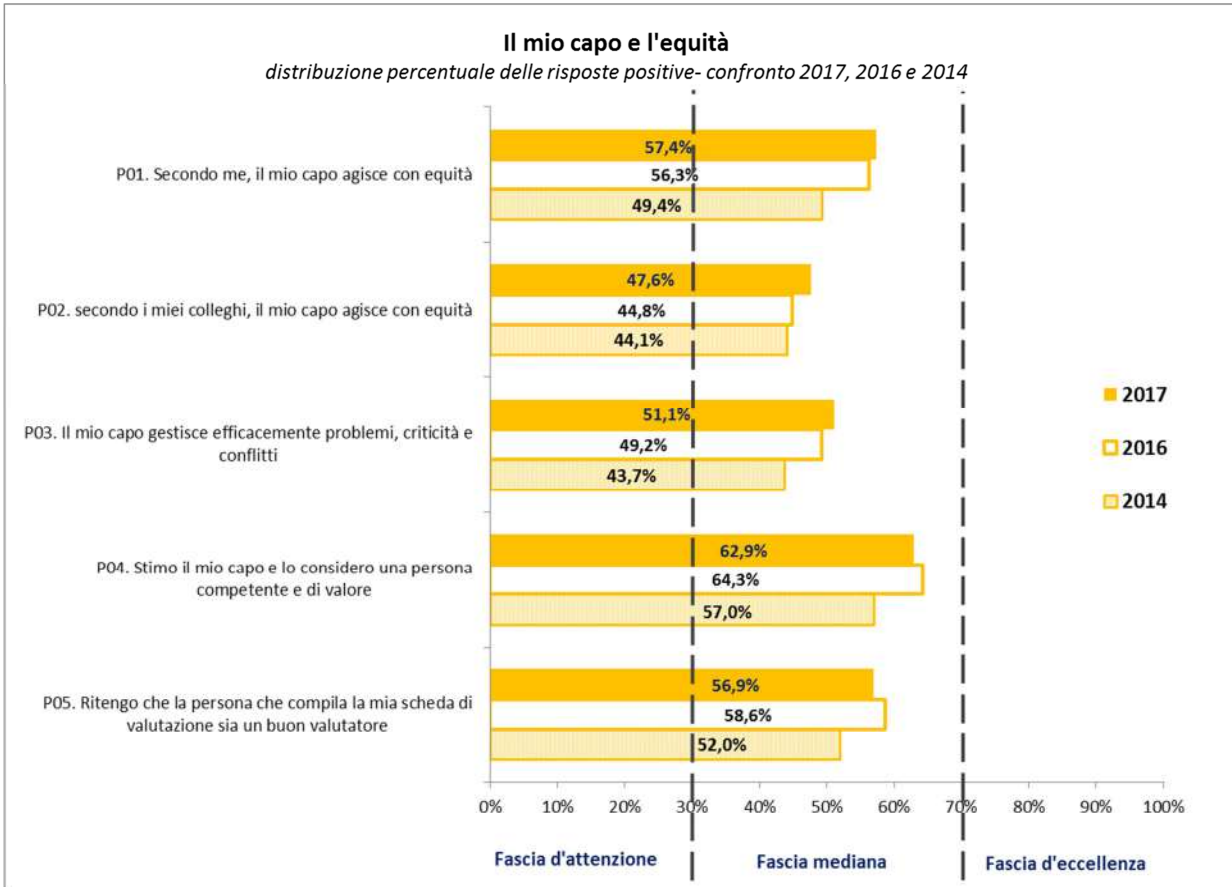
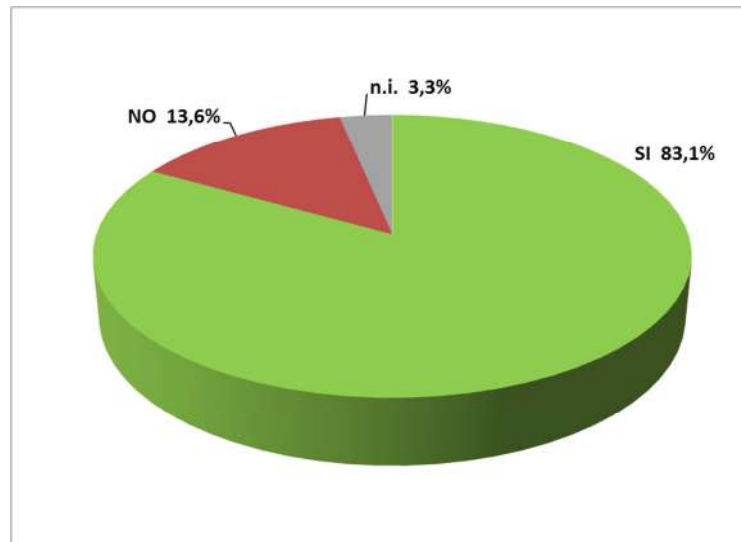


Grafico 39. Il mio capo e l'equità: distribuzione percentuale dei rispondenti alla domanda "La persona che compila la mia scheda di valutazione è il mio superiore gerarchico (capo)"



APPENDICE 2 - LA NUOVA ORGANIZZAZIONE (Sezione 4)

LA NUOVA ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Questa sezione è stata inserita quest'anno in seguito alla riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale avviata da metà 2017. L'obiettivo è quello di capire il livello di conoscenza della riorganizzazione in generale e il grado di condivisione sull'efficacia, da parte del personale dipendente, di questa iniziativa. L'iniziativa è molto conosciuta (92,7%) e la maggior parte del personale ritiene che debba essere attuata anche nelle altre strutture (54,9%).

Per quanto riguarda la valutazione sull'utilità di tali iniziative (Grafico 40), si nota che un dipendente su due ritiene di essere stato adeguatamente informato sull'avvio della Nuova Organizzazione, che il job posting sia lo strumento ottimale per attuarla e che ci potranno essere effetti positivi per l'Ateneo.

Grafico 40. La nuova organizzazione: distribuzione percentuale dei rispondenti a seconda che conoscano l'iniziativa o meno

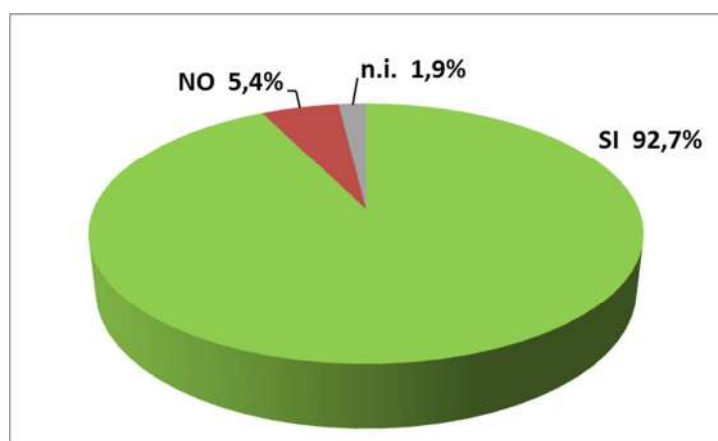


Tabella 20. La nuova organizzazione: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Più no che si p ≤ 3	Più si che no p ≥ 4
Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per comunicare ed illustrare al personale l'avvio della Nuova Organizzazione siano state adeguate	107	161	209	214	162	67	23	28,4%	44,9%	24,3%	2,4%	50,6%	47,0%
Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per mettere in atto la Nuova Organizzazione (job posting) siano state adeguate	127	173	205	212	145	50	31	31,8%	44,2%	20,7%	3,3%	53,6%	43,2%
Ritengo che la Nuova Organizzazione possa avere effetti positivi per l'Ateneo	120	149	237	194	147	52	44	28,5%	45,7%	21,1%	4,7%	53,7%	41,7%
Ritengo opportuno avviare un processo di riorganizzazione anche per le altre strutture dell'Ateneo	80	108	184	163	195	160	53	19,9%	36,8%	37,6%	5,6%	39,4%	54,9%

Grafico 41. La nuova organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì” e “più sì che no”.



Grafico 42. La nuova organizzazione: percentuali di risposte positive.



APPENDICE 3 - PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE (Sezione 5)

PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE

Questa sezione è stata inserita quest'anno con l'obiettivo di valutare il livello di priorità che il personale dipendente attribuisce alle iniziative che definiscono il Sistema di welfare. In generale tutti i servizi sono stati valutati con punteggi molto alti e quindi estremamente utili. Ottengono i livelli di valutazione più alta le assicurazioni sanitarie per sé e per i propri familiari e la flessibilità nel lavoro attraverso lo smart working. A questo proposito può essere molto interessante condurre un approfondimento ad hoc per analizzare le risposte date nella sezione dei suggerimenti.

In futuro potrebbe portare informazioni ancor più utili rilevare se il rispondente usufruisce o è un potenziale fruitore di un particolare servizio.

Tabella 21. La progettazione del Sistema di welfare: conteggio dei punteggi attribuiti e distribuzione percentuale dei gruppi di punteggio per ciascuna domanda

Domande	Conteggio dei punteggi							Frequenza percentuale delle risposte					
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	% gruppo "1/2"	% gruppo "3/4"	% gruppo "5/6"	% Non risposte	Poca importanza $p \leq 3$	Molta importanza $p \geq 4$
Assicurazioni sanitarie per sé e i propri familiari	52	43	99	128	254	332	35	10,1%	24,1%	62,1%	3,7%	20,6%	75,7%
Contributi per i servizi educativi dei figli	76	37	82	124	260	316	48	12,0%	21,8%	61,1%	5,1%	20,7%	74,2%
Contributi per le spese di trasporto/buoni benzina	68	44	101	153	243	299	35	11,9%	26,9%	57,5%	3,7%	22,6%	73,7%
Convenzioni con asili nido/scuole per l'infanzia/servizio di doposcuola per i figli	100	43	105	105	245	292	53	15,2%	22,3%	56,9%	5,6%	26,3%	68,1%
Servizi di consulenza psicologica	77	86	168	191	203	173	45	17,3%	38,1%	39,9%	4,8%	35,1%	60,1%
Attività motorie organizzate presso le strutture dell'Ateneo	96	113	144	175	210	163	42	22,2%	33,8%	39,6%	4,5%	37,4%	58,1%
Attività finalizzate alla sostenibilità ambientale	49	80	112	174	250	236	42	13,7%	30,3%	51,5%	4,5%	25,6%	70,0%
Flessibilità nel lavoro attraverso lo smart working	44	51	89	130	253	335	41	10,1%	23,2%	62,4%	4,3%	19,5%	76,1%

Grafico 43. Progettazione del Sistema di welfare: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “Poca importanza” e “Molta importanza”.

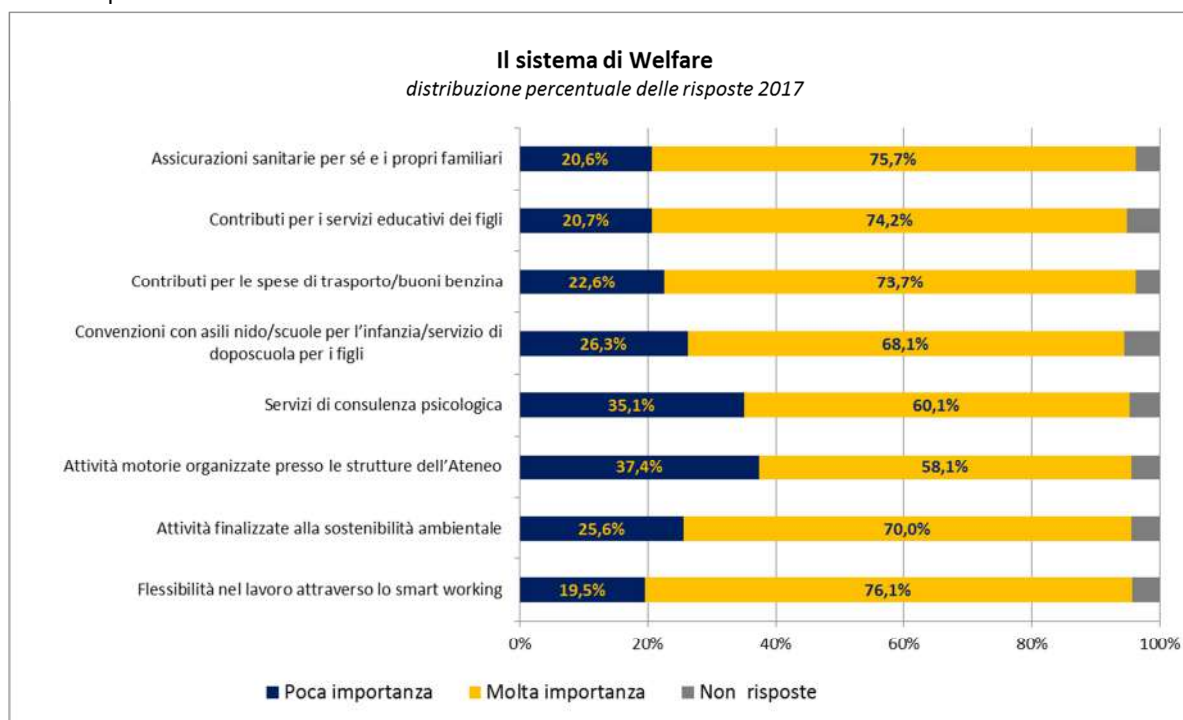


Grafico 44. Progettazione del Sistema di welfare: percentuali di risposte positive.

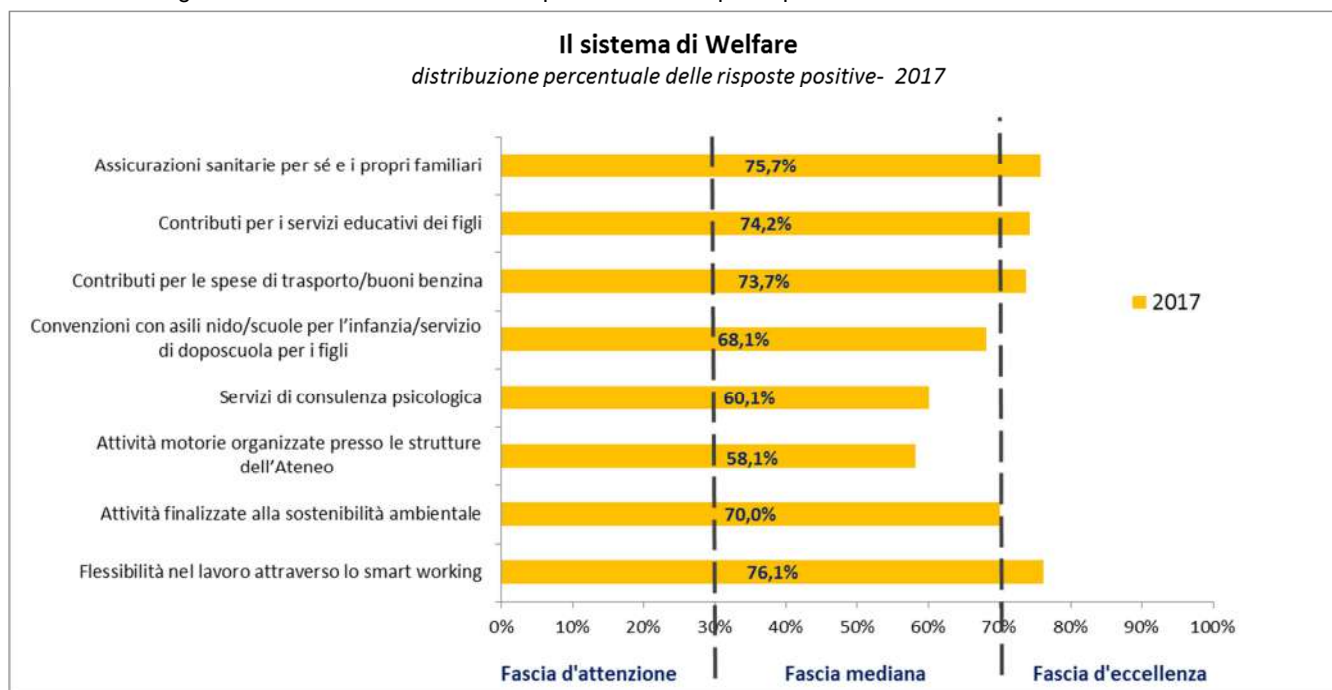
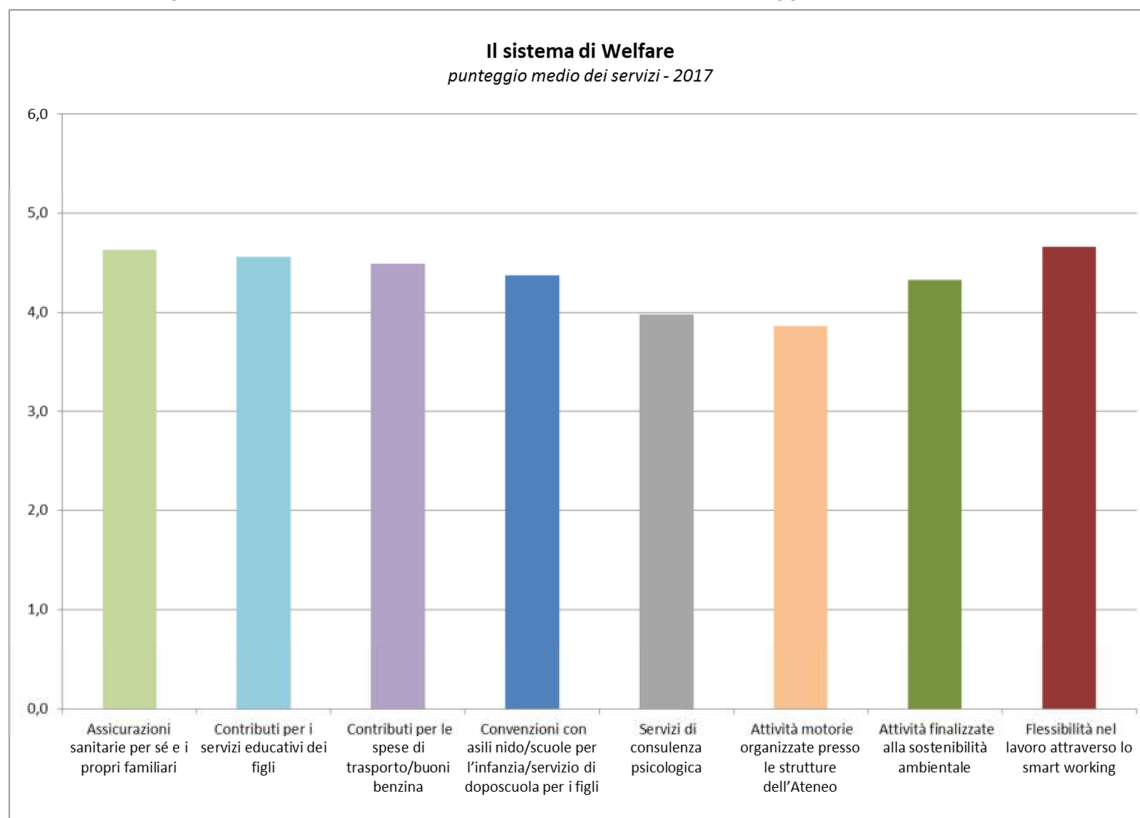


Grafico 45. Progettazione del Sistema di welfare: distribuzione del punteggio medio dei servizi.



APPENDICE 4 - QUESTIONARIO

Indagine sul personale dipendente Anno 2017

INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

Gentilissimo/a,

La ringraziamo per aver scelto di partecipare a questa indagine.

Il questionario che Le sottoponiamo fa riferimento agli ultimi 12 mesi ed è finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a:

organizzazione e ambiente di lavoro;

grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione;

valutazione del superiore gerarchico;

il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale;

le iniziative volte al miglioramento delle condizioni di welfare del Personale da attivare nel 2018.

Il questionario richiede circa 15 minuti del Suo tempo ed è accessibile in più momenti fino alla definitiva conferma tramite il tasto "Invia". Le ricordiamo che il Suo contributo è molto importante per raggiungere gli obiettivi dell'indagine.

Nota sulla privacy

Questa indagine è anonima.

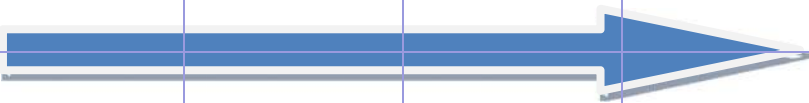
Il set di risposte fornite non contiene alcuna informazione relativa a chi ha compilato l'indagine a meno che alcune delle domande non lo abbiano richiesto esplicitamente. Se è stato usato un codice identificativo per accedere a quest'indagine, questo codice non sarà registrato assieme alle risposte fornite. Il codice identificativo permette quindi solo di sapere se il questionario è stato completato o meno (e quindi di gestire eventuali e-mail di sollecito, messaggi di proroga ecc.) ma non consente di risalire al contenuto delle risposte. Le risposte, infatti, sono registrate in un diverso database.

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

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

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

A – L'ambiente di lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla					Del tutto
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (azioni intenzionali, periodiche e continuative di superiori o colleghi che possono compromettere la salute psicofisica o la dignità professionale del lavoratore)						
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti atti a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						
A.10	Cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo						

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

B – Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto			Non applicabile (non riguarda la mia condizione/ non mi interessa)
		1	2	3	4	5	6	
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale							
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico							
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione							
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro							
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza							
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua							
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro							
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale							
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia eventuale disabilità							

C - L'equità nel mio Ateneo

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio Ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito						
D.03	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno del mio Ateneo						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	Il mio Ateneo spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						
F.06	Nel mio Ateneo c'è collaborazione tra uffici						

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	Il mio Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno del mio Ateneo è adeguata						
G.05	Il mio Ateneo promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita						

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova						
H.02	Sono orgoglioso quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Università di Padova						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro						

I - L'immagine del mio Ateneo

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività						

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	L'ambiente di lavoro						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nel mio Ateneo						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine del mio Ateneo						

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

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017
SEZIONE 2 – GRADO DI CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie del mio Ateneo						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo						

M - La mia performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono adeguatamente informato su come è stato valutato il mio lavoro rispetto all'anno 2015						
M.04	Sono adeguatamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia <i>performance</i>						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia <i>performance</i>						
N.04	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> è stato adeguatamente illustrato al personale						
N.06	Ho compreso gli obiettivi del sistema di valutazione						
N.07	Ritengo adeguato il funzionamento del sistema di valutazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistiche)						
N.08 new	La scheda di valutazione individuale è uno strumento adeguato per valutare il mio lavoro						

Eventuali note o osservazioni alla Sezione 2 - Grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 3 – VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO*

*Per “superiore gerarchico” o “capo” si intende il diretto superiore, ossia colei/colui che, di norma, determina gli obiettivi e organizza i compiti e/o le funzioni da svolgere.

O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Secondo me, il mio capo agisce con equità						
P.02	Secondo i miei colleghi, il mio capo agisce con equità						
P.03	Il mio capo gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						
P.05	Ritengo che la persona che compila la mia scheda di valutazione sia un buon valutatore						
P.06	La persona che compila la mia scheda di valutazione è il mio superiore gerarchico (capo)	SI			NO		

Eventuali note o osservazioni alla Sezione 3 - Valutazione del superiore gerarchico

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 4 – LA NUOVA ORGANIZZAZIONE

R – La NUOVA ORGANIZZAZIONE

		Si	No
R.01	Sono a conoscenza che il mio Ateneo ha recentemente avviato la Nuova Organizzazione dell'Amministrazione centrale		

	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(indichi una sola risposta)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
R.02	Ritengo che effettuare un periodo di rotazione breve possa avere effetti positivi per l'Ateneo						
R.03	Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per comunicare ed illustrare al personale l'avvio della Nuova Organizzazione siano state adeguate						
R.04	Ritengo che le modalità adottate dall'Ateneo per mettere in atto la Nuova Organizzazione (job posting) siano state adeguate						
R.05	Ritengo che la Nuova Organizzazione possa avere effetti positivi per l'Ateneo						

Eventuali note o osservazioni alla Sezione 4 – La nuova organizzazione

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017

SEZIONE 5 – PROGETTAZIONE DEL SISTEMA DI WELFARE

U – Progettazione del Sistema di welfare

	Quale livello di priorità attribuisce ai seguenti servizi? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
U.01	Assicurazioni sanitarie per sé e i propri familiari						
U.02	Contributi per i servizi educativi dei figli						
U.03	Contributi per le spese di trasporto/buoni benzina						
U.04	Convenzioni con asili nido/scuole per l'infanzia/servizio di doposcuola per i figli						
U.05	Servizi di consulenza psicologica						
U.06	Attività motorie organizzate presso le strutture dell'Ateneo						
U.07	Attività finalizzate alla sostenibilità ambientale						
U.08	Flessibilità nel lavoro attraverso lo smart working						

Descriva quali sono , a suo parere, le ulteriori proposte, relative a beni/servizi non monetari, che l'Ateneo potrebbe mettere a disposizione:

QUESTIONARIO INDAGINE SUL PERSONALE DIPENDENTE – ANNO 2017
SEZIONE 6 – DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna <input type="checkbox"/>	Uomo <input type="checkbox"/>

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	<input type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>

3	La mia età:	
3.1	Fino a 30 anni	<input type="checkbox"/>
3.2	Dai 31 ai 40 anni	<input type="checkbox"/>
3.3	Dai 41 ai 50 anni	<input type="checkbox"/>
3.4	Dai 51 ai 60 anni	<input type="checkbox"/>
3.5	Oltre i 60 anni	<input type="checkbox"/>

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	<input type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni	<input type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni	<input type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:	
5.1	Personale tecnico-amministrativo di categoria D, EP	<input type="checkbox"/>
5.2	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C	<input type="checkbox"/>
5.3	Collaboratore esperto linguistico o lettore di madre lingua	<input type="checkbox"/>

6	La mia sede di appartenenza:	
Menù a tendina già con aree, dipartimenti e centri		

La ringraziamo per aver compilato il questionario