

1222 · 2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Indagine di clima organizzativo

Anno 2020



Aprile 2021

Sommario

1. Premessa	1
2. Presentazione dell'indagine	2
2.1. Obiettivi e struttura del questionario	2
2.2. Modalità di rilevazione	3
2.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati	4
3. La popolazione di indagine e i rispondenti	6
4. I risultati principali	9
4.1. Una rappresentazione di sintesi	9
4.2. L'Ateneo nel suo complesso	11
4.3. L'Amministrazione Centrale	14
4.4. I Dipartimenti	16
4.5. Le Scuole, i Poli e i Centri	18
4.6. Confronto tra gruppi	20
5. Clima e lavoro agile	23
6. Conclusioni	25
7. Appendice 1 - Risultati Analitici	27
7.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	27
L'AMBIENTE DI LAVORO	27
L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO	29
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	30
IL MIO LAVORO	31
I MIEI COLLEGHI	33
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	35
IL SENSO DI APPARTENENZA	37
L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO	39
7.2. Sezione 2 - CONOSCENZA DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	41
GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE	41
LA MIA PERFORMANCE	43
7.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI	45
IL "SUPERIORE GERARCHICO"	45
7.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO	49
7.5. LAVORO AGILE	50
8. Appendice 2 - Questionario	61

1. Premessa

L'indagine di clima organizzativo rappresenta uno strumento che consente di rilevare la percezione del personale nelle strutture dell'Ateneo e di rilevare valutazioni utili al miglioramento dei servizi, secondo il punto di osservazione del personale tecnico ed amministrativo.

Inoltre, nel tempo, l'indagine fornisce indicazioni su come le iniziative intraprese dall'Ateneo incidono sulla percezione del personale.

L'indagine, quindi, permette una riflessione per migliorare la percezione del benessere nell'ambiente lavorativo e, di conseguenza, la performance dell'Ateneo.

Con la rilevazione 2020, al fine di rendere più efficace e agevole la compilazione del questionario, si è proceduto ad una revisione dello stesso in funzione di un'analisi degli item più significativi rispetto alla percezione di clima, che ha portato ad una riduzione del numero di domande complessive. Di conseguenza il confronto con l'edizione precedente, relativa all'anno 2018, può essere effettuato in modo analitico solo per alcune domande¹.

Le principali novità dell'edizione 2020 sono rappresentate da:

- L'obbligatorietà di mappatura dell'intervistato rispetto all'unità organizzativa in cui svolge servizio. Tale richiesta appare necessaria al fine di avere una rappresentazione della percezione di clima sulle singole strutture che compongono l'Ateneo. Nell'edizione 2018 circa il 25% dei rispondenti non aveva indicato la struttura di appartenenza contribuendo, in tal senso, a una significativa perdita di informazioni rispetto all'analisi di clima a livello di struttura.
- L'inserimento, in considerazione delle mutate condizioni lavorative dovute alla pandemia COVID-19, di una domanda relativa alla percentuale di lavoro svolto in modo agile, al fine di poter analizzare il clima percepito dai dipendenti sulla base del livello di Smart Working fruito.

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

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

¹ Le domande che sono state soggette a modifiche sono segnalate nei grafici di confronto 2018-2020.

2. Presentazione dell'indagine

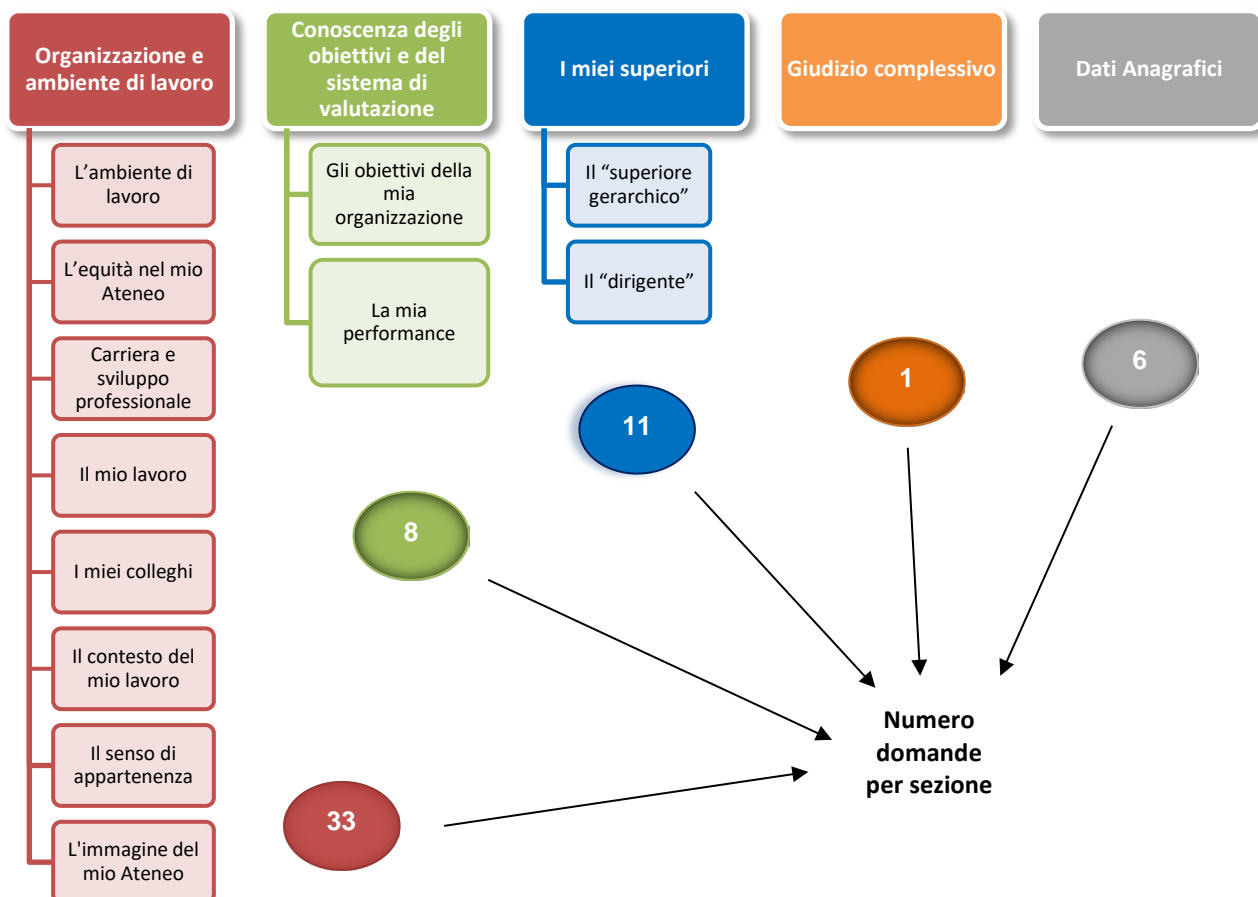
2.1. Obiettivi e struttura del questionario

Il questionario è organizzato in sezioni:

- ✓ **SEZIONE 1 - organizzazione e ambiente di lavoro:** volta a conoscere le opinioni sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ **SEZIONE 2 - conoscenza degli obiettivi e del sistema di valutazione:** con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie e degli obiettivi di Ateneo, il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ **SEZIONE 3 - valutazione del superiore:** per ottenere una valutazione *bottom-up* distinguendo tra superiore gerarchico e dirigente;
- ✓ **SEZIONE 4 - valutazione complessiva del lavoro;**
- ✓ **SEZIONE 5 - dati anagrafici.**

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.

Figura 1 - Struttura del questionario



Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

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

Rispetto alle edizioni precedenti è stata resa obbligatoria la domanda relativa alla struttura di appartenenza. In particolare, per l'Amministrazione Centrale si è proceduto a mappare anche l'ufficio di appartenenza ad esclusione delle figure per le quali non sarebbe stato garantito l'anonimato (direttrici e direttori di ufficio).

2.2. Modalità di rilevazione

I dati sono stati raccolti, come nelle precedenti edizioni, tramite un questionario elettronico anonimo, compilato direttamente via web.

Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo e ai collaboratori esperti linguistici strutturati in servizio all'11/01/2021 e presenti nel 2020 per un totale di 2.391 persone.

Figura 2 - Modalità di rilevazione



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

Per **garantire l'anonimato delle risposte**, la piattaforma *LimeSurvey* è stata utilizzata nella modalità "questionario anonimizzato" che tiene traccia per ciascun destinatario della sola informazione relativa all'avvenuta compilazione del questionario allo scopo di gestire i solleciti; mentre le risposte non hanno nessun collegamento con l'identificativo del rispondente. Di conseguenza non è possibile in nessun modo collegare le risposte al rispondente. Il processo di raccolta e memorizzazione delle risposte al questionario anonimizzato è sintetizzato in Figura 3.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Figura 3 - Processo di somministrazione del questionario anonimizzato



2.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati

Il documento presenta, in primo luogo, un'analisi della popolazione di riferimento e di quella dei rispondenti (paragrafo 3). A seguire sono illustrati i principali risultati a livello di Ateneo e di macrostrutture (paragrafo 4). Le macrostrutture sono l'Amministrazione Centrale, i Dipartimenti ed un raggruppamento composto da Scuole, Poli e Centri di Ateneo.

Le analisi fanno riferimento alle sezioni:

- organizzazione e ambiente di lavoro;
- conoscenza degli obiettivi e del sistema di valutazione;
- valutazione dei superiori;
- giudizio complessivo.

Un grafico consente una lettura generale di tutte le domande che compongono le sezioni e che evidenzia i singoli item che presentano criticità o punti di forza. Inoltre, a livello di macrostruttura si confrontano i punteggi medi per ambito con quelli medi di Ateneo.

Inoltre viene fornita un'analisi dei livelli medi di benessere distinti sulla base delle variabili socio anagrafiche

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

rilevate (genere, durata contratto, anzianità di servizio, etc.) e dello svolgimento del lavoro in modalità agile.

Le analisi, a livello di Ateneo, delle singole domande per tutte le sezioni sono disponibili in appendice (Appendice 1 - Risultati Analitici). I dati sono riportati all'interno di due tabelle: la prima che riporta le frequenze ottenute per ogni domanda con l'indicazione del tasso di non risposta, la seconda, che riporta le percentuali delle sole risposte valide raggruppando i punteggi in classi come nella seguente Tabella.

Tabella 1 - Tipologia di raggruppamenti delle risposte

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

3. La popolazione di indagine e i rispondenti

Il tasso di partecipazione all'indagine 2020 è in lieve aumento rispetto alla precedente edizione (Tabella 2).

Tabella 2 - Confronto tra popolazione d'indagine e tasso di risposta anni 2018-2020

Edizione Indagine	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
2020	2.391	1.210	50,6%
2018	2.280	1.135	49,8 %

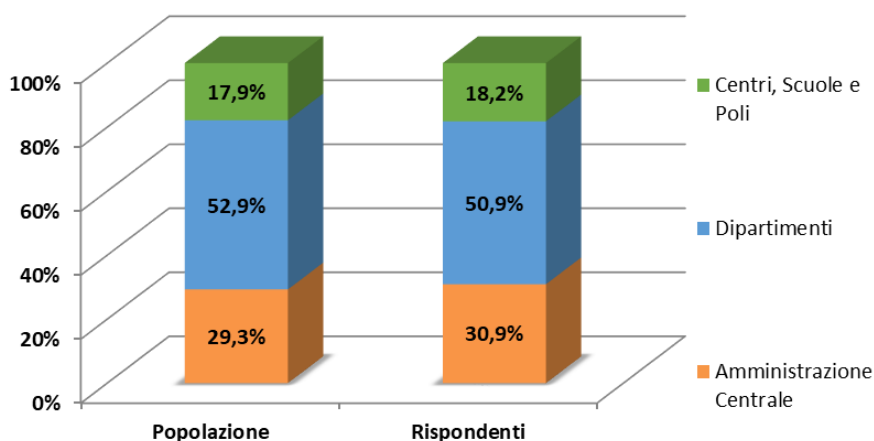
La Tabella 3 mostra la composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti rispetto alla sede di afferenza per macro struttura.

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

Struttura	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Amministrazione Centrale	29,3%	30,9%	53,4%
Dipartimenti	52,9%	50,9%	48,7%
Centri, Scuole e Poli	17,9%	18,2%	51,5%
Totale	100,0%	100,0%	50,6%

Il Grafico 1 evidenzia come la distribuzione di coloro che hanno indicato la sede di afferenza sia pressoché omogenea all'universo di riferimento.

Grafico 1 - Distribuzione per macro strutture della popolazione di riferimento e dei rispondenti



La Tabella 4 riporta la suddivisione della popolazione di riferimento (universo) e la distribuzione dei rispondenti in funzione delle domande di tipo anagrafico, quali genere, classe d'età, categoria e tipologia di contratto. Per ogni item è stato anche riportato il corrispondente tasso di risposta. Le mancate risposte degli item di tipo anagrafico vanno da un minimo del 16% relativamente al genere fino ad un massimo del 30% circa per la categoria.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

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

Genere	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Donna	63,8%	53,8%	42,7%
Uomo	36,2%	30,2%	42,1%
Non risponde		16,0%	
Totale	100,0%	100,0%	42,5%

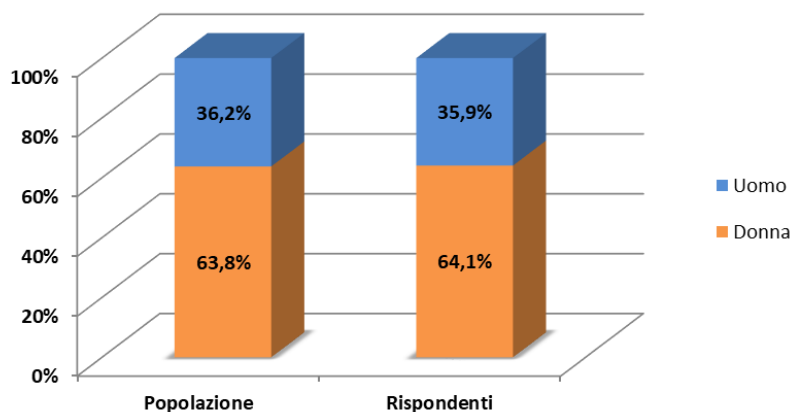
Classe d'età	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Fino a 40 anni	24,7%	19,4%	39,8%
Dai 41 ai 50 anni	31,4%	24,5%	39,5%
Dai 51 ai 60 anni	35,3%	23,1%	33,1%
Oltre i 60 anni	8,6%	5,9%	34,5%
Non risponde		27,1%	
Totale	100,0%	100,0%	36,9%

Categoria	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
D, EP, Tecnologo	42,7%	32,7%	35,5%
B, C	55,8%	36,0%	33,3%
CEL	1,5%	1,0%	35,5%
Non risponde		30,2%	
Totale	100,0%	100,0%	35,5%

Tipologia Contratto	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
A tempo determinato	12,0%	8,9%	37,5%
A tempo indeterminato	88,0%	71,3%	41,0%
Non risponde		19,8%	
Totale	100,0%	100,0%	40,6%

Nei grafici che seguono sono riportate le distribuzioni delle variabili anagrafiche considerando esclusivamente le risposte valide al fine di poter fare un confronto con l'universo di riferimento. Si osserva come le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti rispecchino pressoché quelle della popolazione di riferimento fatta eccezione per un'incidenza maggiore nei rispondenti delle classi di età più giovani e delle categorie più elevate (D, EP, Tecnologo).

Grafico 2 - Distribuzione per genere della popolazione di riferimento e dei rispondenti



Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 3 - Distribuzione per classe d'età della popolazione di riferimento e dei rispondenti

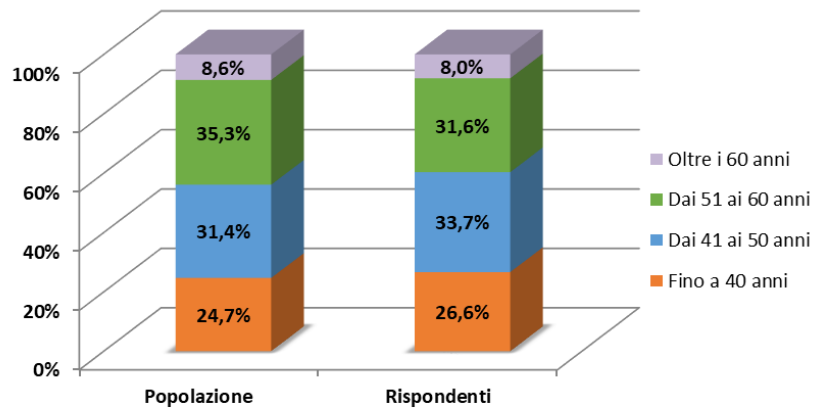


Grafico 4 - Distribuzione per categoria della popolazione di riferimento e dei rispondenti

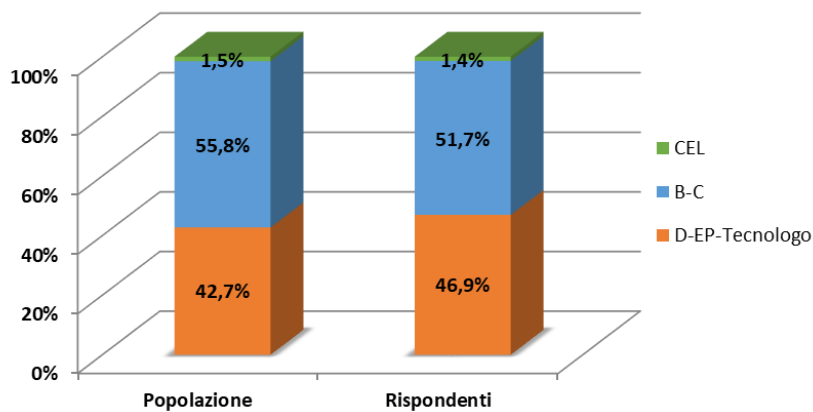
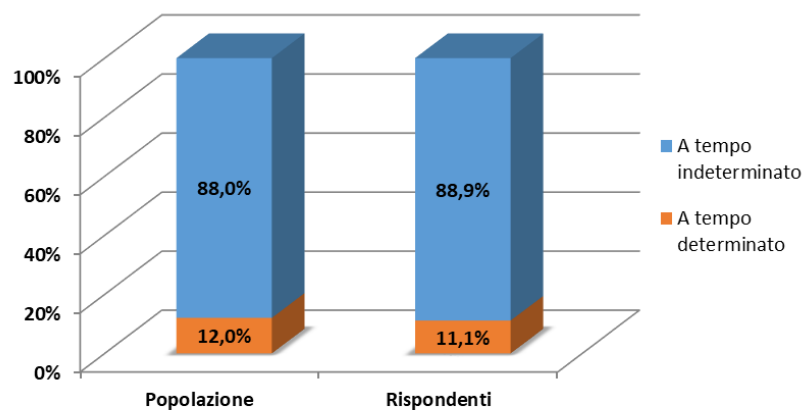


Grafico 5 - Distribuzione per tipologia di contratto della popolazione di riferimento e dei rispondenti



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

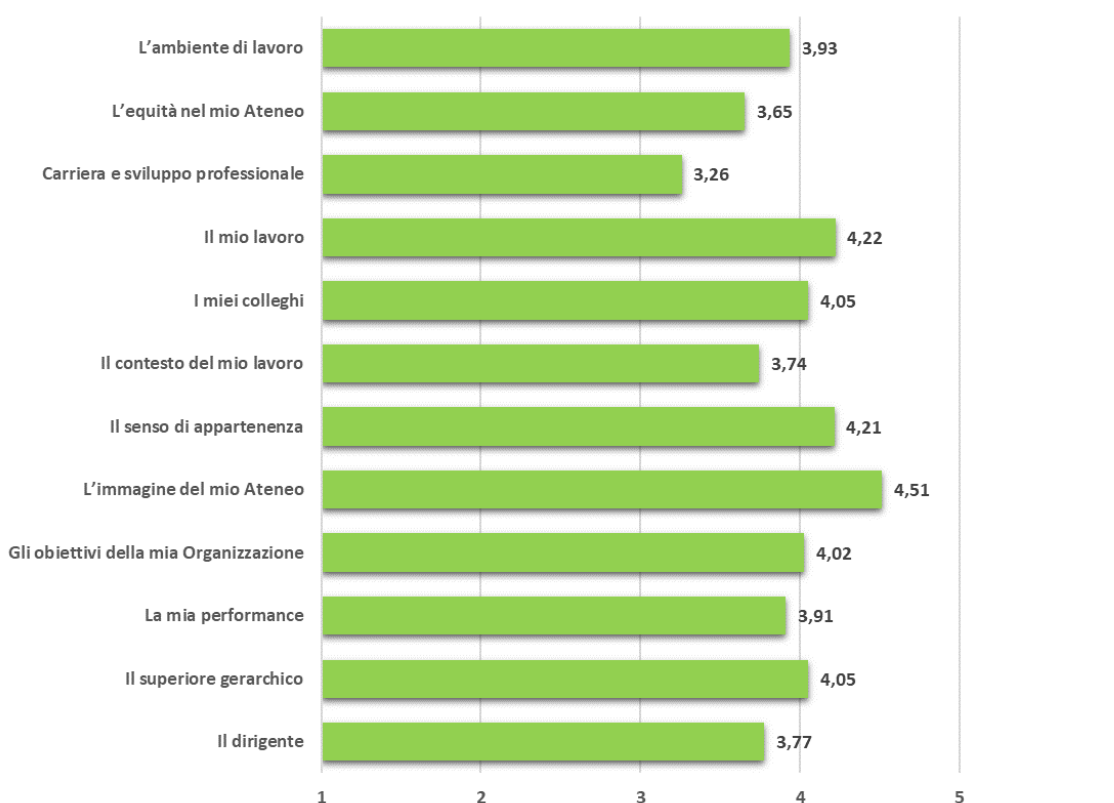
- 1) la corrispondenza tra le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti e la popolazione d'indagine;
- 2) l'alto tasso di risposta ottenuto dalle singole domande pari, mediamente, al 98%.

4. I risultati principali

4.1. Una rappresentazione di sintesi

Un primo dato utile a rappresentare a livello macro i risultati ottenuti, è l'analisi del punteggio medio per ambito come riportato nel Grafico 6. Un solo ambito ottiene un punteggio medio inferiore a 3,5, il 50% ottiene un punteggio compreso tra 4 e 5, mentre il restante 42% ha un punteggio compreso tra 3,5 e 4.

Grafico 6 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo



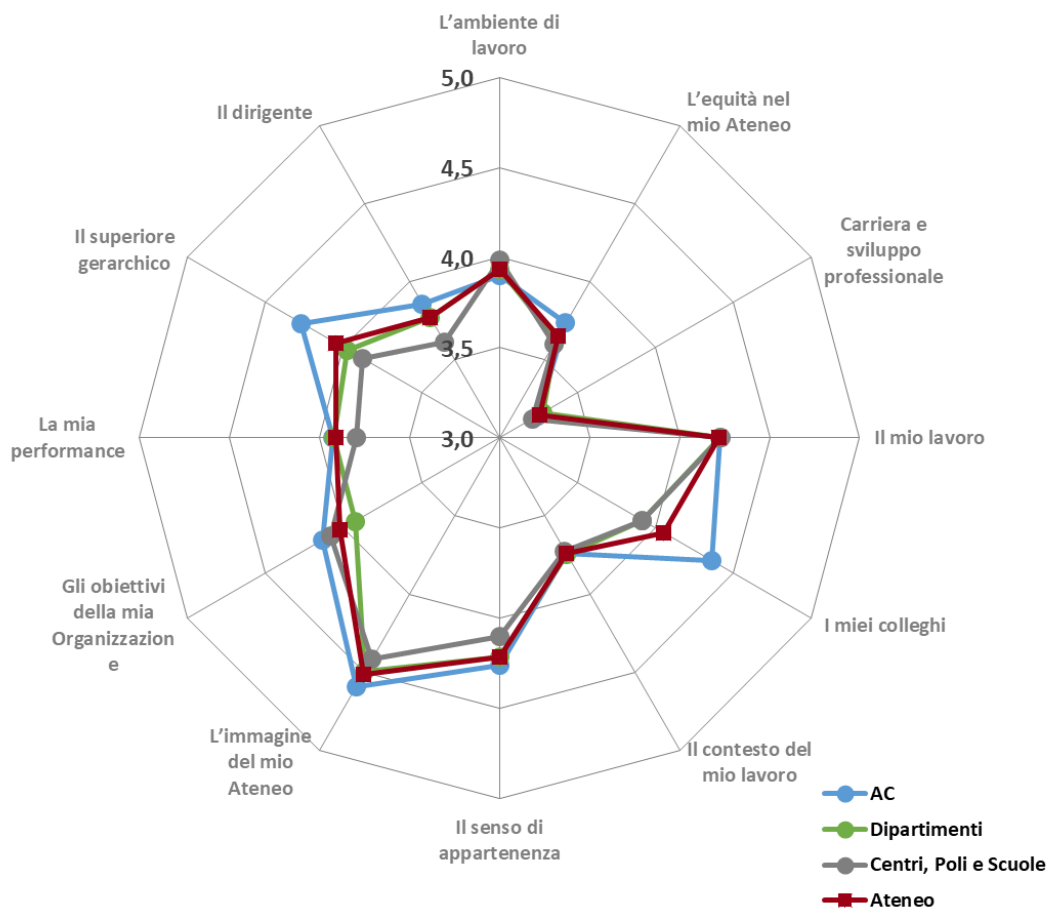
Si registra un punteggio medio in aumento in quasi tutti gli ambiti rispetto alla precedente edizione rilevando, quindi, un generale miglioramento della soddisfazione. Pur in considerazione delle modifiche apportate al questionario, gli ambiti che ottengono i punteggi medi che spiccano maggiormente, sia in positivo che in negativo, si confermano i medesimi della rilevazione precedente. I punteggi più elevati riguardano l'immagine di Ateneo assieme al senso di appartenenza e la sezione il mio lavoro che include le competenze e gli strumenti necessari allo svolgimento del proprio lavoro da un lato e l'autonomia nell'eseguirlo dall'altro. Le aree di maggiore criticità sono la carriera/sviluppo professionale e l'equità, che ottengono comunque un punteggio maggiore di 3 e in crescita rispetto alla scorsa edizione.

Nel Grafico 7 vengono messi a confronto i punteggi medi per ambito a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale, Dipartimenti e per il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri di Ateneo. I punti risultano comporre la medesima figura, si delinea infatti la stessa "ragnatela" a livello di struttura con alcune differenze in termini

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

di valore relativamente a specifici ambiti. In particolare, risaltano due principali scostamenti rispetto alla media di Ateneo: da un lato l'Amministrazione Centrale che presenta diversi ambiti con valori medi superiori e dall'altro Scuole, Poli e Centri (Altro) che al contrario presentano diversi ambiti con valori al di sotto della media (in particolare per il superiore gerarchico e i miei colleghi). Alcuni ambiti restano invece perfettamente sovrapponibili e condivisi indipendentemente dalla macro struttura quali: il mio lavoro e il contesto del mio lavoro.

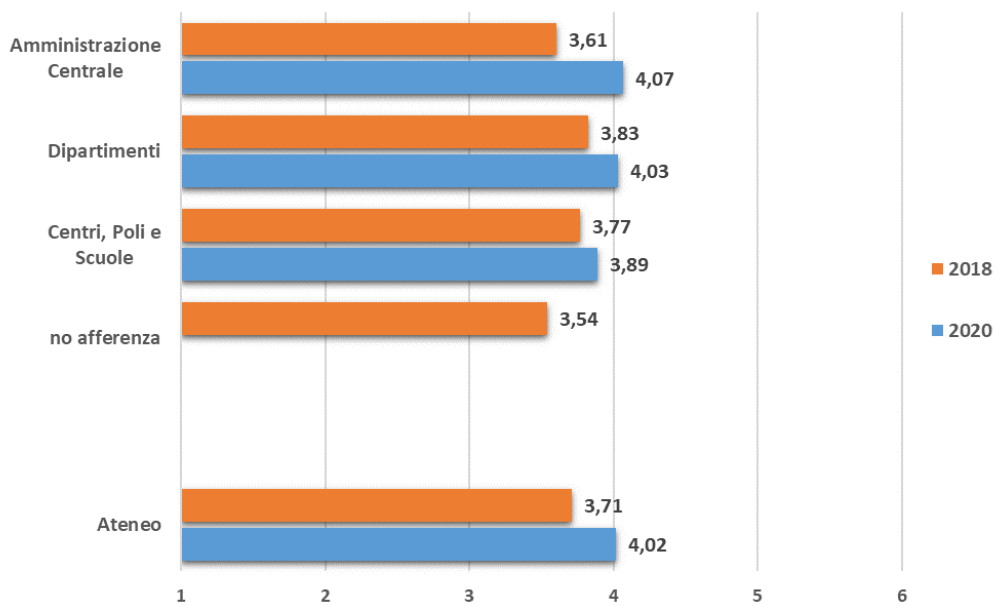
Grafico 7 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo e per macro strutture



Il Grafico 8 evidenzia le differenze a livello di macrostruttura rispetto alla domanda sulla soddisfazione complessiva che, a livello di Ateneo, aumenta da 3,71 a 4,02 con un aumento relativo dell'8,3%. Nel 2018 la domanda che richiedeva di esprimere la sede di afferenza non era obbligatoria per cui c'è una categoria in più rispetto al 2020 (no afferenza). Anche se non puntualmente confrontabili a livello di macrostrutture, vista la possibilità nel 2018 di non indicare la propria struttura di afferenza, si nota un generale aumento della soddisfazione in tutte le macrostrutture. Si rileva un incremento maggiormente elevato per l'Amministrazione Centrale (+12,7%), rispetto all'aumento percepito dai Dipartimenti (5,3%) e dal raggruppamento Centri, Scuole e Poli (3,2%).

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 8 - Punteggio medio Giudizio complessivo lavoro a livello di Ateneo e per macro strutture 2018-2020



4.2. L'Ateneo nel suo complesso

L'Ateneo nel suo complesso ha ottenuto 1.210 rispondenti con un tasso di risposta pari al 50,6%.

Per rappresentare sinteticamente i risultati dell'indagine si è scelto di utilizzare un grafico che offre una visione schematica e immediata dell'intera rilevazione (Grafico 9). Ad ogni riga corrisponde un ambito e ad ogni casella/rettangolo corrisponde una domanda della stessa: ad esempio, osservando il grafico, la prima riga corrisponde al primo ambito o blocco di domande sottoposto all'attenzione dei rispondenti ovvero "L'ambiente di lavoro"; le 4 caselle in cui si suddivide tale riga corrispondono alle 4 domande (o item) di quell'ambito.

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

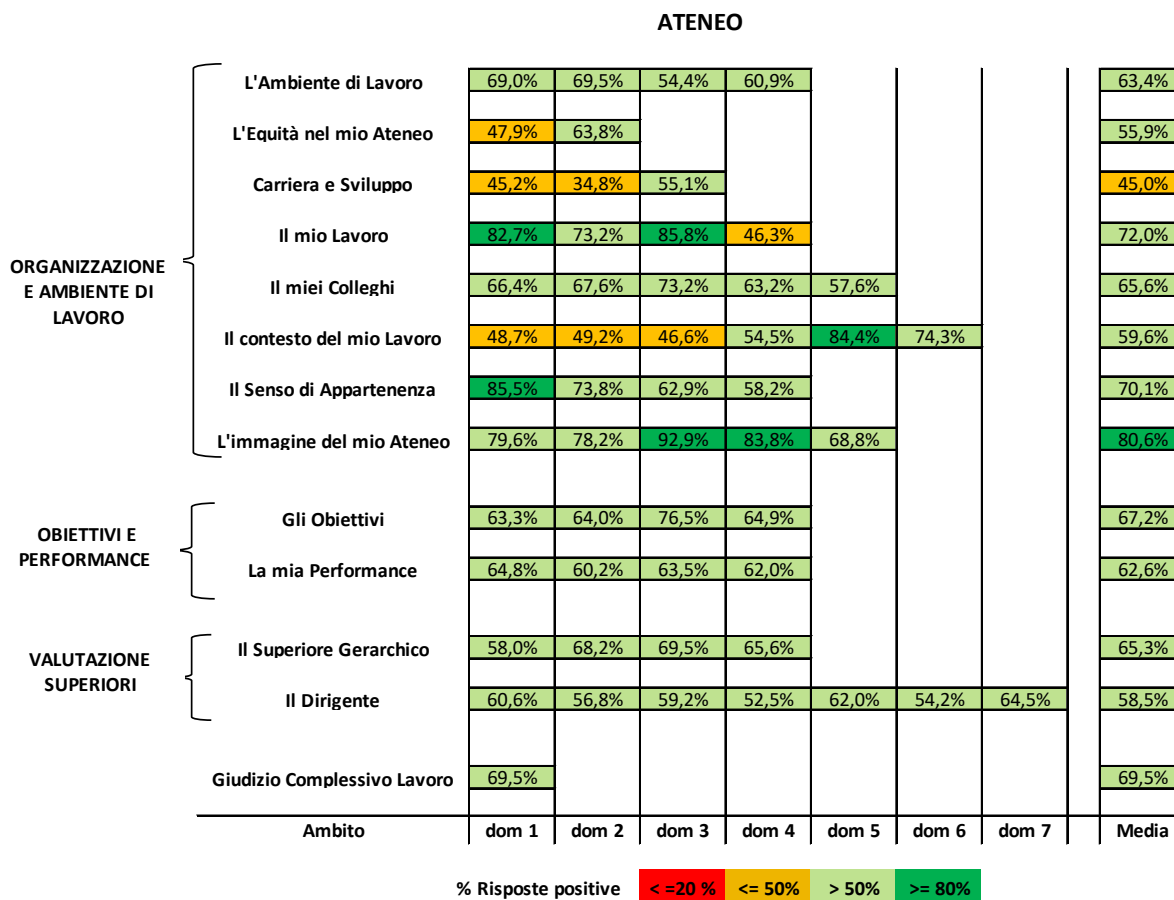
- verde scuro: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 superiore o uguale al 80%;
- verde chiaro: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 nell'intervallo 51%-79%;
- arancione: percentuale di risposte con punteggi compresi tra 4 e 6 nell'intervallo 21%-50%;
- rosso: percentuale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

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

Il Grafico 9 rappresenta la sintesi, a livello di Ateneo, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale tecnico amministrativo.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 9 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)



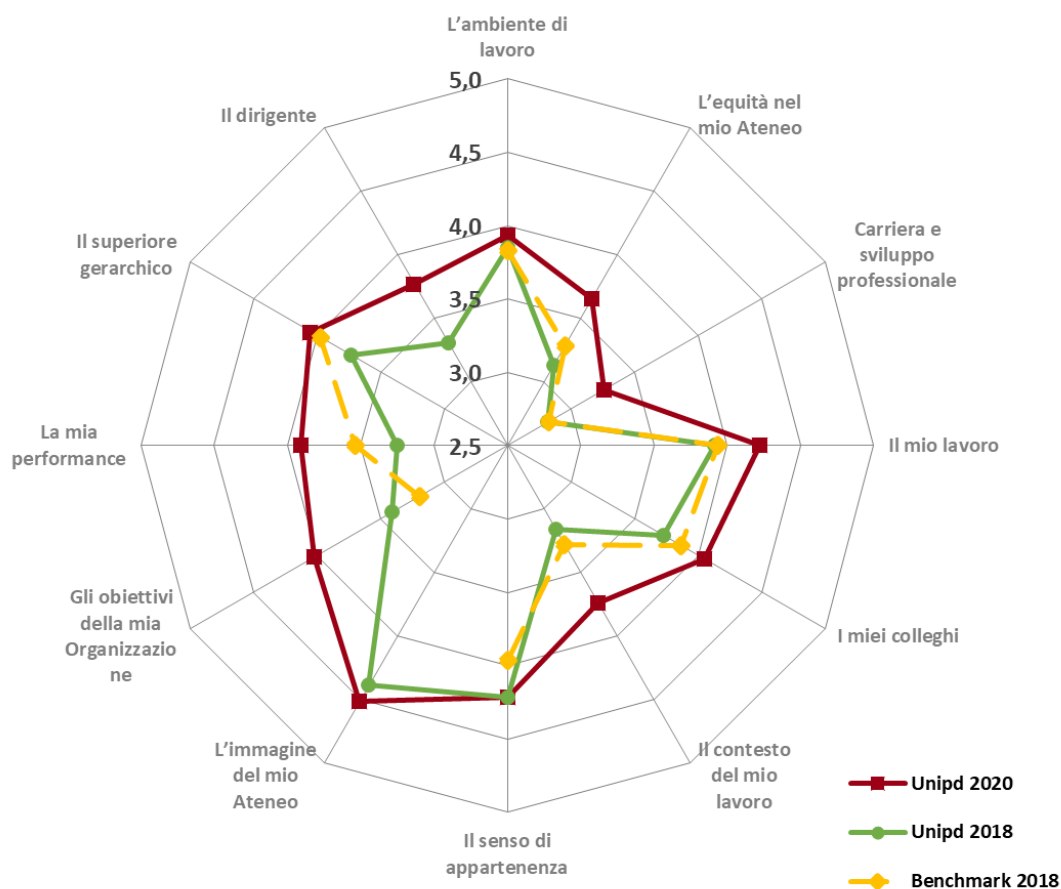
Nel Grafico 10 è evidenziata la media dei punteggi per ambito a livello di Ateneo in raffronto ai dati del 2018 e a valori di benchmark. I dati relativi all'edizione 2018 sono stati ricalcolati al fine di renderli confrontabili con l'attuale rilevazione, mentre i valori di benchmark per il 2018 coinvolgono solo i grandi e mega Atenei². I dati del benchmark forniscono un'indicazione di carattere generale, in quanto vengono ricavati dall'indagine di benessere organizzativo gestita dal Politecnico di Milano per conto di alcuni Atenei. Analogamente a quanto fatto per confrontare gli ambiti dell'edizione 2020 con quella del 2018, per calcolare i valori di benchmark si sono considerati, per quanto possibile, solo gli item uguali o paragonabili di ogni ambito³.

² Si considerano confrontabili con il nostro Ateneo per organizzazione e dimensione solo i mega e i grandi Atenei. In particolare sono state analizzate le risposte di 4 mega Atenei e 2 grandi Atenei che hanno partecipato all'indagine nell'ambito del Progetto Good Practice.

³ Il questionario somministrato dal Politecnico di Milano differisce, per alcune domande, rispetto a quello somministrato in questa rilevazione: alcune domande uguali, altre aggiuntive, altre mancanti e altre ancora diverse nel testo.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 10 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (punteggio medio per ambito)



Si segnalano come ambiti positivi i seguenti ambiti:

- ✓ *il mio lavoro*: a fronte di quello che ci si aspetta dal proprio lavoro, si hanno gli strumenti necessari e un buon grado di autonomia;
- ✓ *i miei colleghi*: particolarmente apprezzata la disponibilità tra colleghi ad aiutarsi, la competenza dei colleghi e la conseguente possibilità di un arricchimento personale derivante dal lavoro in team;
- ✓ *il senso di appartenenza*: in particolare prevale l'orgoglio quando l'Ateneo raggiunge buoni risultati e la condivisione di valori e comportamenti;
- ✓ *l'immagine del mio Ateneo*: la percezione della reputazione dell'Ateneo all'esterno risulta molto alta sia a livello nazionale che internazionale, l'Ateneo è molto apprezzato per la sua attenzione all'inclusività e alla sostenibilità sia ambientale sia sociale e per la qualità dell'ambiente di lavoro;
- ✓ *gli obiettivi della mia organizzazione*: è elevata la conoscenza degli obiettivi e dei comportamenti richiesti dalla struttura di appartenenza;
- ✓ *la valutazione del superiore gerarchico*: il superiore gerarchico è disposto ad ascoltare e a prendere in considerazione le proposte dei collaboratori, dà feedback positivi quando il lavoro viene svolto bene ed ha le capacità tecniche per gestire efficacemente i problemi.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Al contrario risultano ambiti oggetto di attenzione:

- ✓ *l'equità nel mio Ateneo*: è bassa la percezione di equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro;
- ✓ *carriera e sviluppo*: è l'ambito più critico. In particolare si ritiene difficoltoso intraprendere un percorso di sviluppo professionale e non si ritiene che vengano promosse politiche di sviluppo professionale legato al merito;
- ✓ *il contesto del mio lavoro*: il personale ritiene che non siano adeguatamente definiti i ruoli e i compiti, che non vi sia un adeguato investimento nella formazione e la circolazione delle informazioni non sia adeguata. Tuttavia il personale apprezza le iniziative di welfare e wellness.
- ✓ *Il dirigente*: vengono rilevate in particolare la mancanza di una pianificazione adeguata delle attività, la difficoltà nel creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano coinvolti e parte di un gruppo e la gestione efficace di problemi e conflitti.

Gli ambiti che, pur non essendo critici, non raggiungono un punteggio adeguato sono:

- ✓ *l'ambiente di lavoro*: il luogo di lavoro e i ritmi di lavoro sono soddisfacenti
- ✓ *la mia performance*: si osserva un miglioramento del rapporto tra valutato e valutatore soprattutto per quanto riguarda il coinvolgimento del personale nel definire i risultati attesi e comunicare l'esito della valutazione

Si evidenzia come, in generale, per gli ambiti che nel 2018 detenevano i punteggi più bassi, ci sia stato un significativo aumento: l'equità (+16,58%), la carriera e lo sviluppo professionale (+15,46%), il contesto del mio lavoro (+18,36%) e il dirigente (+14,07%). In particolare, la percezione nei confronti dei dirigenti registra un miglioramento rispetto alla scorsa edizione superiore al 10% in tutti gli aspetti sondati, anche per quanto riguarda la capacità di pianificare le attività e gestire le criticità che si presentano promuovendo il cambiamento e l'innovazione dei processi.

Si segnala un aumento elevato per gli ambiti relativi a la mia Performance (+20,2%) e gli obiettivi della mia Organizzazione (+18%). In riferimento agli item specifici risulta positiva la conoscenza degli obiettivi e/o dei comportamenti attesi dalla propria struttura di appartenenza (4,38). In crescita anche il livello di conoscenza degli obiettivi di Ateneo (da 3,37 a 3,89) e la diffusione dei risultati ottenuti a livello di Struttura e di Ateneo (da 3,41 a 3,94). A livello di performance si osserva un buon miglioramento nella gestione dei rapporti tra valutatore e valutato, infatti il personale si sente maggiormente informato sia su come viene valutato (da 3,40 a 3,98), che sul risultato ottenuto e riceve feedback su come migliorare i propri risultati (da 3,05 a 3,78).

4.3. L'Amministrazione Centrale

L'Amministrazione Centrale ha ottenuto 374 rispondenti con un tasso di risposta pari al 53,4%.

Il Grafico 11 e il Grafico 12 rappresentano la sintesi, a livello di Amministrazione Centrale, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposta per ogni singola domanda associate alla prevalenza di punteggi più alti (verde chiaro, verde scuro, arancione o rosso), mentre

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

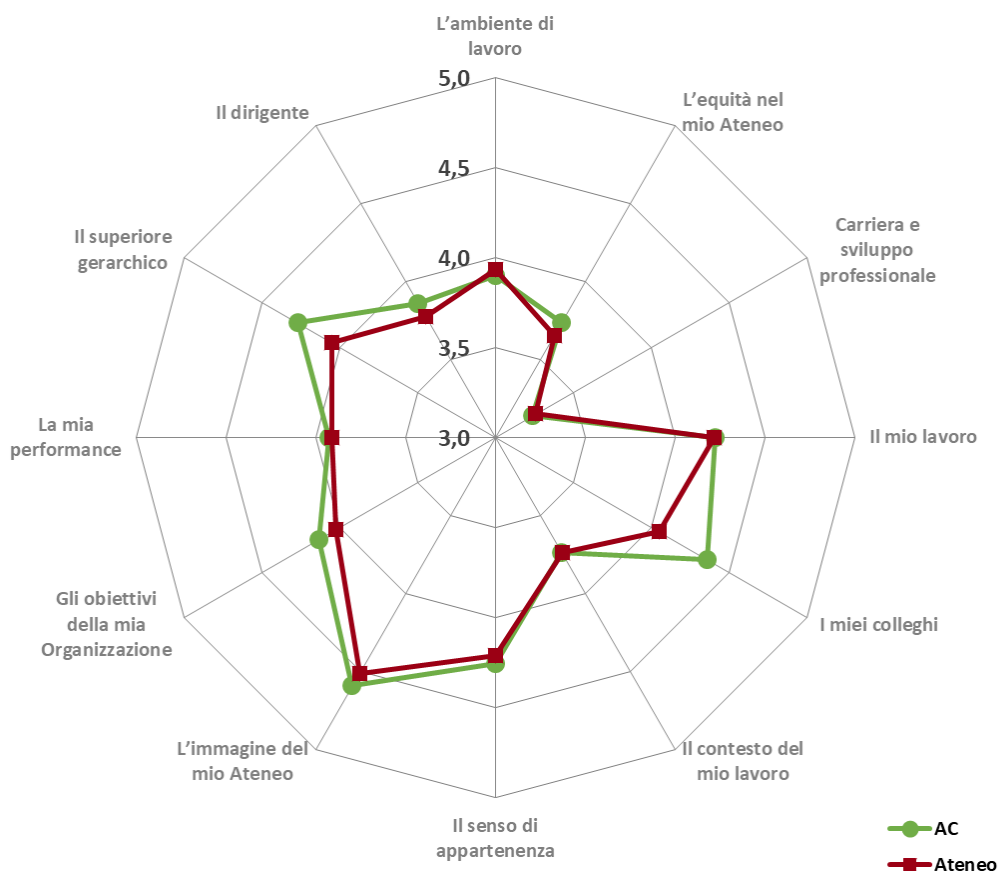
Grafico 11 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Amministrazione Centrale (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

		AMMINISTRAZIONE CENTRALE							
		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	70,0%	68,1%	51,6%	62,9%				63,1%
	L'Equità nel mio Ateneo	50,9%	67,2%						59,0%
	Carriera e Sviluppo	44,9%	33,2%	56,8%					45,0%
	Il mio Lavoro	83,6%	76,8%	88,1%	43,5%				73,0%
	Il miei Colleghi	74,6%	74,8%	83,3%	76,2%	64,2%			74,6%
	Il contesto del mio Lavoro	45,0%	47,7%	46,6%	53,7%	87,8%	73,8%		59,1%
	Il Senso di Appartenenza	87,6%	74,6%	62,6%	60,2%				71,3%
	L'immagine del mio Ateneo	82,6%	83,9%	96,0%	85,4%	71,8%			83,9%
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Gli Obiettivi	66,5%	68,2%	80,9%	69,0%				71,1%
	La mia Performance	67,1%	65,3%	65,1%	59,4%				64,2%
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	63,6%	72,6%	75,0%	73,2%				71,1%
	Il Dirigente	62,3%	60,1%	60,2%	55,3%	67,1%	55,7%	60,3%	60,1%
	Giudizio Complessivo Lavoro	72,8%							72,8%
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media

% Risposte positive <= 20% <= 50% > 50% >= 80%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 12 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Amministrazione Centrale (punteggio medio per ambito)



Rispetto all'Ateneo nel suo complesso, per l'Amministrazione Centrale si osservano, per la maggior parte degli ambiti, punteggi in linea con la media di Ateneo. Spiccano in senso positivo gli aspetti relativi al rapporto con i colleghi e alla valutazione del superiore gerarchico. Gli ambiti relativi al Dirigente, agli obiettivi dell'organizzazione e all'equità registrano un valore al di sopra del valore medio di Ateneo anche se in misura più contenuta.

4.4. I Dipartimenti

I Dipartimenti hanno ottenuto 616 rispondenti con un tasso di risposta pari al 48,7% della popolazione di riferimento.

Il Grafico 13 e il Grafico 14 rappresentano la sintesi, a livello di Dipartimento, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposta per ogni singola domanda associate alla prevalenza di punteggi più alti (verde chiaro, verde scuro, arancione o rosso), mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

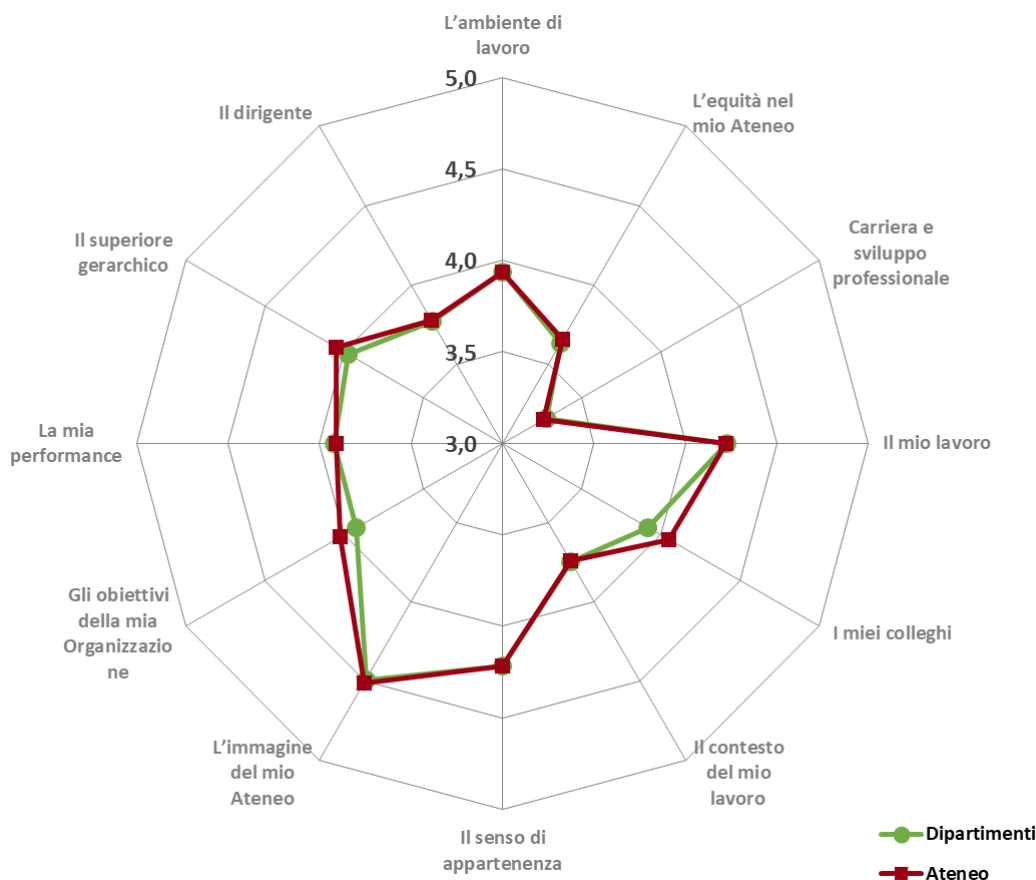
Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

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

		DIPARTIMENTI							
		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	68,9%	67,9%	56,1%	60,8%				63,4%
	L'Equità nel mio Ateneo	46,4%	62,6%						54,5%
	Carriera e Sviluppo	46,8%	35,1%	55,6%					45,8%
	Il mio Lavoro	82,9%	71,3%	85,9%	47,7%				72,0%
	Il miei Colleghi	63,5%	64,5%	67,7%	58,1%	55,7%			61,9%
	Il contesto del mio Lavoro	50,5%	49,4%	48,6%	55,1%	82,9%	74,5%		60,2%
	Il Senso di Appartenenza	86,3%	74,6%	64,0%	55,6%				70,1%
	L'immagine del mio Ateneo	78,7%	75,8%	92,8%	84,6%	67,8%			79,9%
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Gli Obiettivi	60,7%	62,3%	74,3%	62,6%				65,0%
	La mia Performance	64,3%	59,4%	63,7%	63,6%				62,8%
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	57,5%	66,4%	67,5%	63,5%				63,7%
	Il Dirigente	59,5%	57,0%	60,6%	52,2%	60,6%	54,7%	67,6%	58,9%
	Giudizio Complessivo Lavoro	68,8%							68,8%
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media
		% Risposte positive <= 20 % <= 50 % > 50 % >= 80 %							

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

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



Anche i Dipartimenti presentano risultati per lo più in linea con la media di Ateneo in tutti gli ambiti. Gli aspetti che si posizionano leggermente al di sotto delle medie totali riguardano: il rapporto con i colleghi, gli obiettivi della mia organizzazione e il rapporto con il superiore gerarchico.

4.5. Le Scuole, i Poli e i Centri

Il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri ha ottenuto 220 rispondenti con un tasso di risposta pari al 51,5%.

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

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

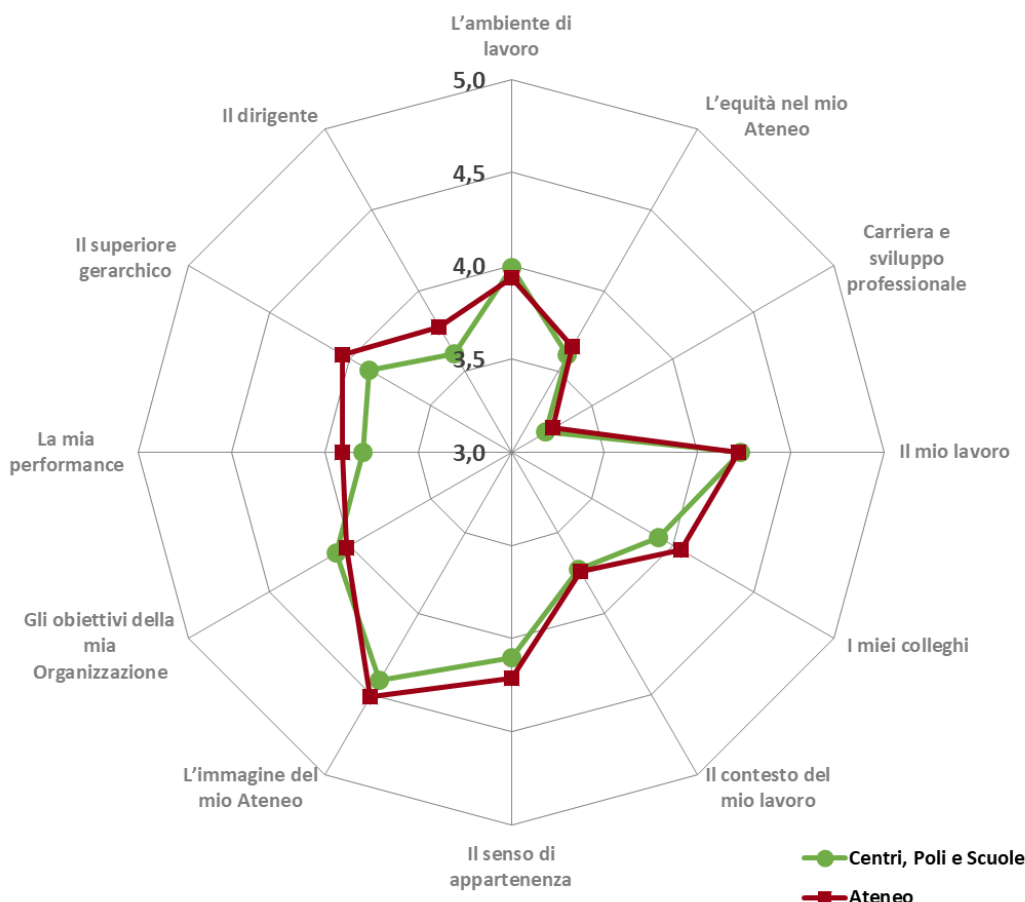
Grafico 15 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

		SCUOLE, POLI E CENTRI							
		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	68,2%	78,0%	53,0%	58,1%				64,3%
	L'Equità nel mio Ateneo	47,7%	61,5%						54,6%
	Carriera e Sviluppo	40,2%	35,6%	51,1%					42,3%
	Il mio Lavoro	81,7%	74,2%	82,1%	46,8%				71,2%
	Il miei Colleghi	60,1%	63,4%	72,1%	56,0%	52,3%			60,8%
	Il contesto del mio Lavoro	48,2%	49,8%	40,2%	54,1%	84,0%	74,2%		58,4%
	Il Senso di Appartenenza	79,4%	68,5%	58,3%	60,9%				66,8%
L'immagine del mio Ateneo	76,9%	74,3%	88,1%	78,2%	64,6%			76,4%	
OBIETTIVI E PERFORMANCE	Gli Obiettivi	64,2%	61,2%	75,8%	63,8%				66,3%
	La mia Performance	62,0%	52,3%	59,3%	61,0%				58,7%
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	49,5%	64,5%	65,4%	57,9%				59,4%
	Il Dirigente	59,0%	49,3%	51,0%	46,7%	55,7%	48,3%	60,8%	53,0%
	Giudizio Complessivo Lavoro	65,0%							65,0%
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	Media

% Risposte positive <=20% <= 50% > 50% >= 80%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 16 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (punteggio medio per ambito)



Il gruppo formato da Centri, Scuole e Poli si posiziona al di sotto dei punteggi medi di Ateneo in più della metà degli ambiti. In particolare, i maggiori scostamenti rispetto alla media si rilevano per la valutazione del superiore gerarchico e del dirigente. Si evidenziano come elementi di attenzione anche gli ambiti relativi a: i miei colleghi, la mia performance, il senso di appartenenza e l'immagine dell'Ateneo.

4.6. Confronto tra gruppi

I dati raccolti sono stati analizzati anche in relazione ad alcune variabili di profilo rilevate in sede di somministrazione del questionario (genere, tipologia di contratto, classe d'età, anzianità lavorativa) per valutare se vi sono effetti sulla percezione del benessere.

Relativamente alla soddisfazione complessiva non si evidenziano particolari differenze di genere.

I neo assunti, il personale a tempo determinato e gli under 30 risultano maggiormente soddisfatti sia complessivamente (Grafico 17), che a livello di ambito (Tabella 5, Tabella 6).

Si rilevano alcune differenze più marcate in relazione alla classe d'età in quanto, nella maggior parte degli ambiti, si evidenzia un trend decrescente dei punteggi dai più giovani ai più anziani.

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 17 - Media giudizio complessivo per genere, tipologia di contratto, classe d'età, anzianità di servizio e categoria

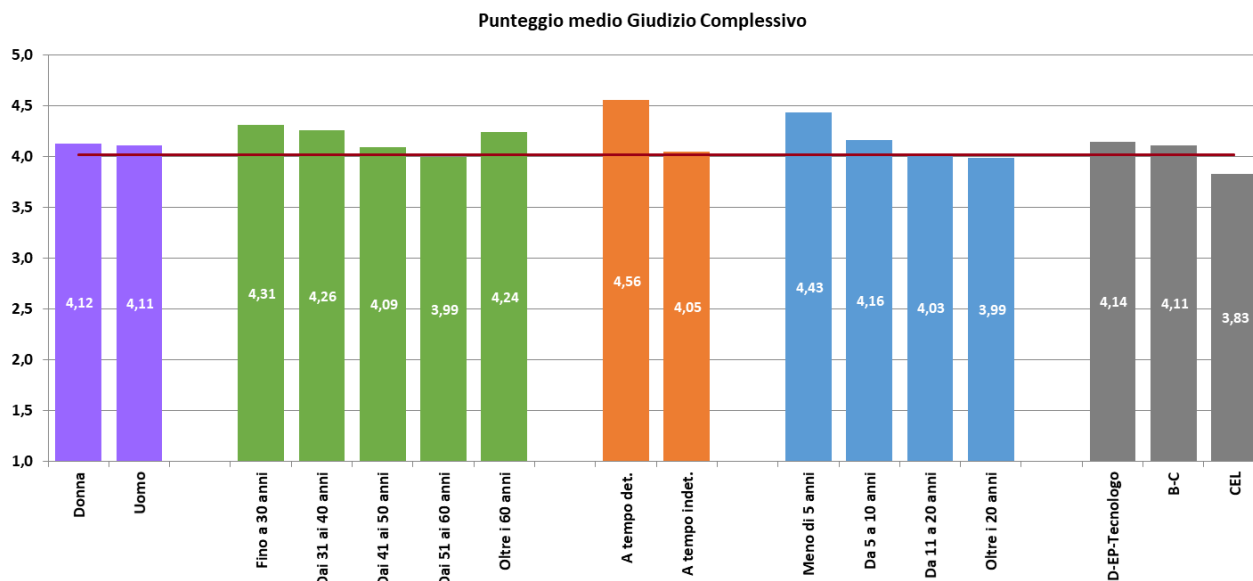


Tabella 5 - Punteggi medi per ambito per genere e classe d'età

Ambito	Genere		Classe d'età					Totale
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	
L'ambiente di lavoro	3,95	4,04	4,09	4,03	4,02	3,89	4,19	3,93
L'equità nel mio Ateneo	3,70	3,77	4,22	3,88	3,68	3,61	3,80	3,65
Carriera e sviluppo professionale	3,34	3,35	3,73	3,35	3,22	3,30	3,53	3,26
Il mio lavoro	4,28	4,25	4,32	4,27	4,31	4,18	4,38	4,22
I miei colleghi	4,15	4,02	4,70	4,37	4,11	3,91	3,99	4,05
Il contesto del mio lavoro	3,82	3,79	4,17	3,78	3,85	3,73	3,86	3,74
Il senso di appartenenza	4,33	4,23	4,33	4,34	4,38	4,18	4,26	4,21
L'immagine del mio Ateneo	4,59	4,50	4,79	4,61	4,58	4,47	4,41	4,51
Gli obiettivi della mia Organizzazione	4,10	3,99	4,00	4,07	4,17	3,95	3,98	4,02
La mia performance	4,06	3,91	4,39	4,13	4,05	3,79	3,94	3,91
Il superiore gerarchico	4,15	4,11	4,52	4,44	4,22	3,89	3,91	4,05
Il dirigente	3,84	3,87	4,23	3,98	3,96	3,70	3,77	3,77

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

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

Ambito	Contratto		Anzianità				Categoria			Totale
	Tempo det.	Tempo indet.	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	D, EP, Tecnologo	B, C	CEL	
L'ambiente di lavoro	4,17	3,96	4,20	4,02	3,93	3,94	4,00	4,00	4,29	3,93
L'equità nel mio Ateneo	4,37	3,64	4,29	3,80	3,52	3,57	3,78	3,73	3,96	3,65
Carriera e sviluppo professionale	3,79	3,26	3,73	3,25	3,05	3,35	3,51	3,19	2,67	3,26
Il mio lavoro	4,53	4,23	4,47	4,35	4,23	4,17	4,28	4,29	4,33	4,22
I miei colleghi	4,76	4,01	4,63	4,28	4,00	3,89	4,16	4,11	4,00	4,05
Il contesto del mio lavoro	4,12	3,76	4,12	3,76	3,69	3,73	3,80	3,84	3,26	3,74
Il senso di appartenenza	4,66	4,22	4,63	4,26	4,18	4,22	4,31	4,31	4,17	4,21
L'immagine del mio Ateneo	4,91	4,49	4,85	4,49	4,50	4,42	4,52	4,60	4,27	4,51
Gli obiettivi della mia Organizzazione	4,33	4,00	4,31	4,04	4,05	3,94	4,09	4,03	4,08	4,02
La mia performance	4,37	3,93	4,42	3,94	4,00	3,77	4,07	3,97	2,75	3,91
Il superiore gerarchico	4,60	4,08	4,67	4,34	4,13	3,81	4,19	4,15	3,27	4,05
Il dirigente	4,48	3,77	4,41	3,88	3,80	3,62	3,87	3,92	3,51	3,77

5. Clima e lavoro agile

In virtù del contesto di emergenza sanitaria iniziato a marzo dello scorso anno, è stata inserita nel questionario una domanda per comprendere se coloro che nel 2020 hanno prevalentemente lavorato in modo “agile” possano avere una percezione differente rispetto a coloro che hanno lavorato prevalentemente in presenza. Più della metà dei rispondenti dichiara di aver lavorato in smart working fino al 50% delle ore lavorate, mentre coloro che hanno lavorato sempre e solo in presenza risultano meno del 20% (Tabella 7).

Tabella 7 – Percentuale di lavoro agile

Lavoro Agile	% Risposte	% Risposte validi
Sì, per oltre il 50% del tempo lavorato	23,6%	23,8%
Sì, fino al 50% del tempo lavorato	52,3%	53,0%
Ero già in telelavoro	4,0%	4,1%
No	18,8%	19,1%
Non risponde	1,2%	
Totale	100,0%	100,0%

In linea di massima chi ha lavorato da casa non ha avuto difficoltà a svolgere le proprie attività: meno del 15% non si è sentito a suo agio nello svolgere il lavoro da remoto (si veda la Tabella 37 al paragrafo 7.5).

Per effettuare un approfondimento, i rispondenti sono stati suddivisi in due gruppi: il primo costituito da personale che ha svolto lavoro agile con una percentuale superiore al 50% e il secondo gruppo composto da coloro che hanno lavorato da casa con una percentuale compresa tra lo 0% e il 50%. Dalle analisi emerge che non vi sono differenze significative rispetto ai principali ambiti e alla soddisfazione complessiva, ad eccezione del rapporto con i colleghi la cui percezione risulta maggiormente positiva per coloro che lavorano prevalentemente in modalità agile (Tabella 8).

Tabella 8 - Punteggi medi per ambito per percentuale di lavoro agile svolto

Ambito	% lavoro agile	
	>50%	0-50%
L'ambiente di lavoro	3,94	3,94
L'equità nel mio Ateneo	3,73	3,65
Carriera e sviluppo professionale	3,19	3,28
Il mio lavoro	4,27	4,21
I miei colleghi*	4,19	4,02
Il contesto del mio lavoro	3,69	3,77
Il senso di appartenenza	4,12	4,26
L'immagine del mio Ateneo	4,48	4,54
Gli obiettivi della mia Organizzazione	3,96	4,05
La mia performance	3,83	3,93
Il superiore gerarchico	4,09	4,04
Il dirigente	3,71	3,80
Soddisfazione Complessiva	4,04	4,02

*ambito che denota una differenza statisticamente significativa

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Di seguito si riportano i singoli item che evidenziano alcune differenze significative nei due gruppi (Tabella 10). Oltre ad una miglior percezione in relazione ai propri colleghi, si osserva, per coloro che sono stati maggiormente in lavoro agile, una maggior facilità nello svolgere le proprie attività da casa e una maggior soddisfazione rispetto alle risorse e agli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro.

Tabella 9 - Punteggi medi per item significativi per percentuale di lavoro agile svolto

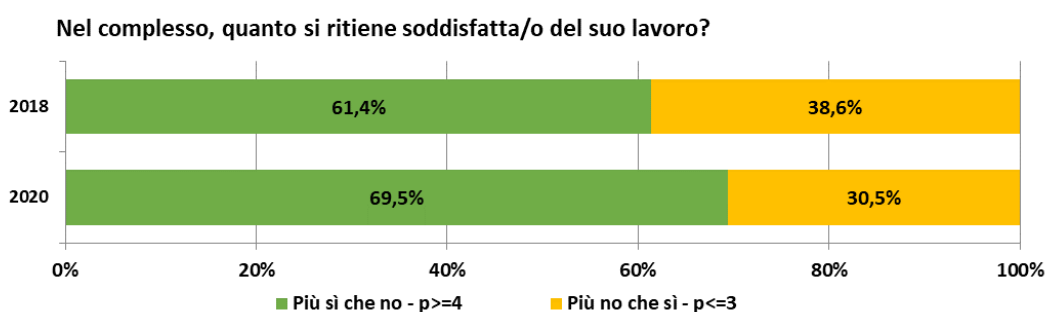
Item	% lavoro agile	
	>50%	0-50%
E_E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	4,44	4,22
F_F01 [Mi sento parte di una squadra]	4,30	4,04
F_F07 [I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale]	4,30	4,10
F_F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	4,57	4,32
F_F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	4,13	3,91
LA1 [Non ho avuto difficoltà a svolgere le mie attività in Lavoro Agile (Smart Working)]	4,46	4,23

6. Conclusioni

L'indagine sul Clima organizzativo dell'Ateneo di Padova del 2020 ha registrato un tasso di risposta pari al 50,6%, in crescita rispetto all'edizione precedente. Tale incremento denota la disponibilità, da parte del personale, a cogliere le opportunità di ascolto attivate dall'Ateneo.

Tale risultato assume ancor più significato in considerazione del fatto che la soddisfazione complessiva è aumentata, seppur in un contesto particolarmente difficile caratterizzato da una situazione di emergenza che ha interessato quasi tutto il 2020. Si registra, infatti, un incremento della percentuale di personale soddisfatto del proprio lavoro pari al 13,2%, passando dal 61,4% dell'edizione 2018 al 69,5% del 2020 (Grafico 18).

Grafico 18 – Soddisfazione Complessiva: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” – Confronto 2018-2020



Si confermano punti di forza l'immagine di Ateneo (4,51) assieme al senso di appartenenza (4,21) e alla sezione il mio lavoro (4,22) con particolare riferimento al livello di autonomia nello svolgere la propria attività lavorativa.

Resta un ambito oggetto di attenzione, anche se in sensibile aumento rispetto al 2018, la carriera e sviluppo professionale (3,26). Tale ambito, come già sottolineato, risulta in generale critico per tutti gli Atenei.

Rispetto ai risultati dell'anno 2018 si rileva un miglioramento generale in tutti gli ambiti (ad eccezione del senso di appartenenza che, mediamente, conferma il punteggio del 2018). Si osservano in particolare crescita gli ambiti relativi a “La mia Performance” e “Gli obiettivi della mia Organizzazione”: il primo relativo al coinvolgimento e alla conoscenza del personale rispetto alle fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance, il secondo alla conoscenza degli obiettivi strategici e della struttura.

Elevato è stato anche l'aumento del punteggio medio relativo agli ambiti che denotano, ancora oggi, maggiori elementi di insoddisfazione ovvero: l'equità, la carriera e lo sviluppo professionale, il contesto del mio lavoro e il dirigente.

In riferimento allo svolgimento del proprio lavoro in modalità agile si rileva una differenza significativa nelle relazioni con i colleghi che vengono recepite in misura più positiva dal personale che ha lavorato prevalentemente in modalità agile.

L'analisi per struttura fa emergere una situazione omogenea rispetto all'andamento dei punteggi medi per ambito (ambiti maggiormente positivi e ambiti maggiormente oggetto di attenzione), salvo alcune differenze in cui si evidenziano scostamenti più marcati. In particolare si rilevano alcuni punteggi maggiormente positivi per

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

l'Amministrazione Centrale. Nel caso dei Dipartimenti emergono alcuni ambiti lievemente sotto la media, mentre nel gruppo costituito da Centri, Poli e Scuole si evidenziano punteggi inferiori ai valori di Ateneo per quasi la metà degli ambiti.

In sintesi i risultati denotano un sensibile miglioramento nella percezione di clima da parte del Personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.

7. Appendice 1 - Risultati Analitici

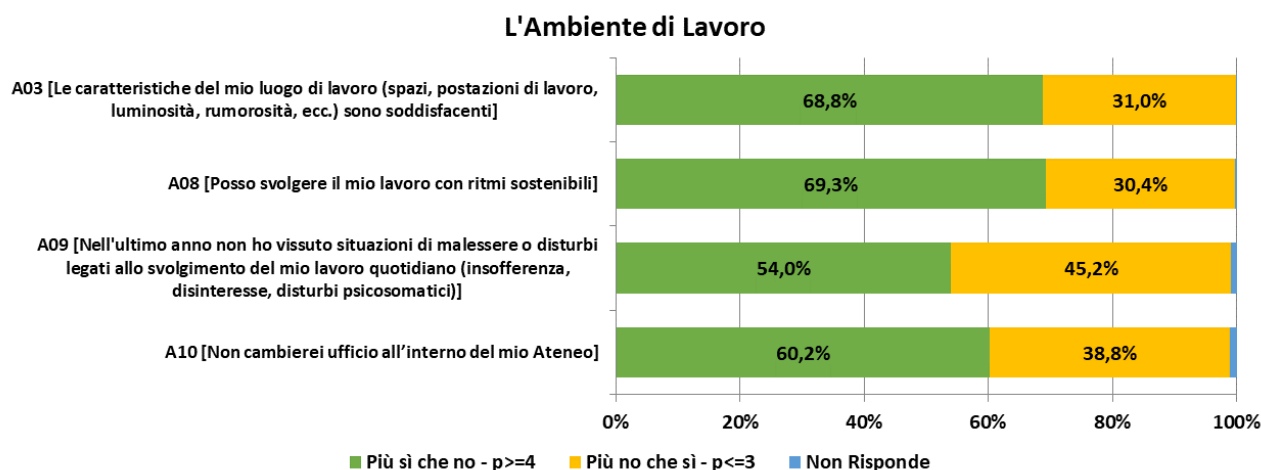
7.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

L'AMBIENTE DI LAVORO

Tabella 10 - L'ambiente di lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

L'ambiente di lavoro	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	70	114	191	290	363	180	2	0,2%
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	67	105	196	285	373	180	4	0,3%
A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)]	202	189	156	204	238	211	10	0,8%
A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	143	143	183	179	251	299	12	1,0%

Grafico 19 - L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

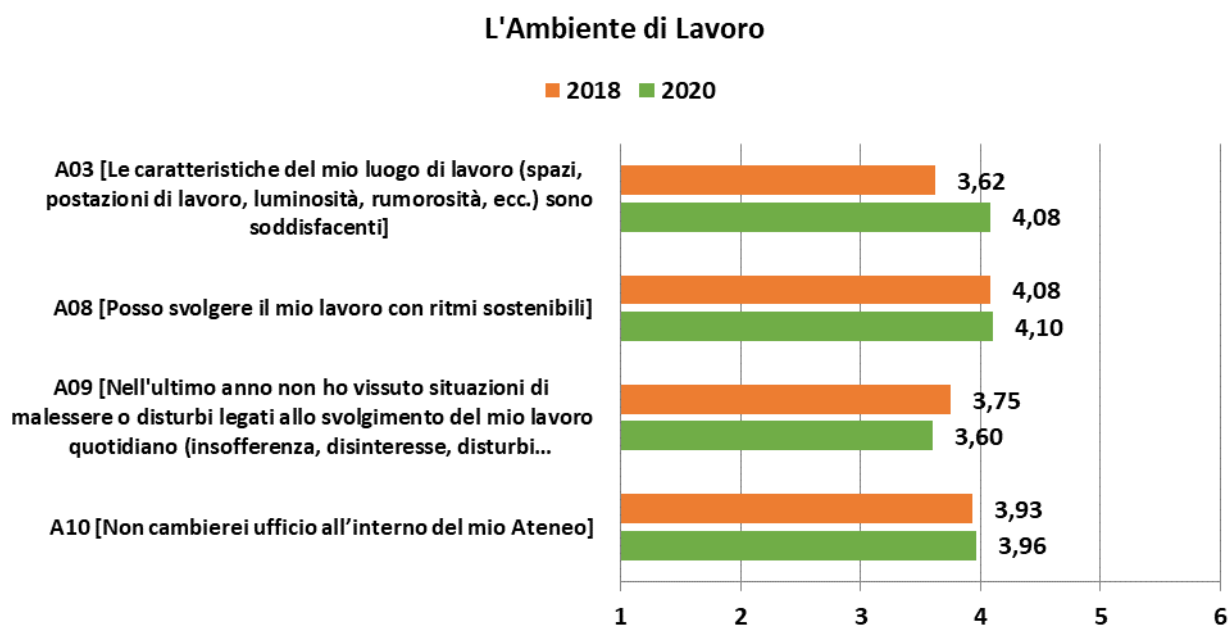


Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Tabella 11 - L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

L'ambiente di lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	15,2%	39,8%	45,0%	31,0%	69,0%	4,08	1208	1,40
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	14,3%	39,9%	45,9%	30,5%	69,5%	4,10	1206	1,38
A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)]	32,6%	30,0%	37,4%	45,6%	54,4%	3,60	1200	1,74
A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	23,9%	30,2%	45,9%	39,1%	60,9%	3,96	1198	1,71
Complessivo						3,93	1210	1,07

Grafico 20 - L'ambiente di lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



Le domande A09 e A10 nel 2020 sono state modificate invertendo la polarità, la domanda A09 è stata anche modificata nel testo

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO

Tabella 12 - L'equità nel mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

L'equità nel mio Ateneo	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]	195	196	238	252	239	88	2	0,2%
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	122	130	180	214	317	231	16	1,3%

Grafico 21 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

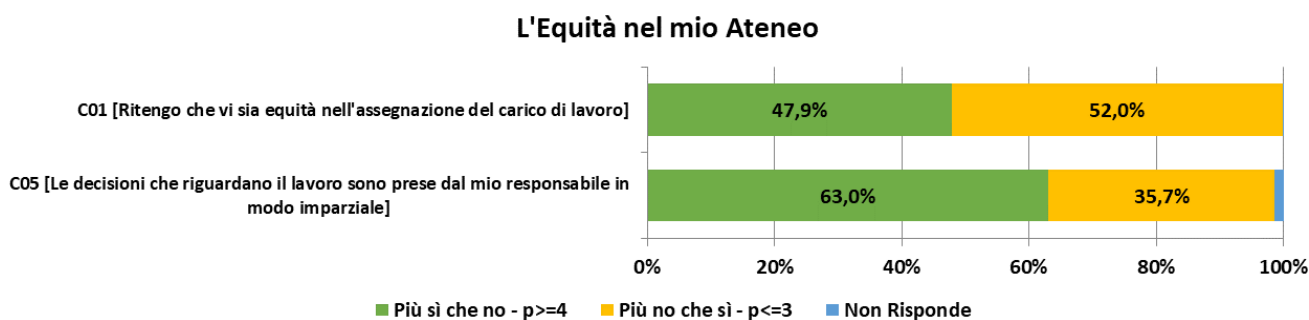
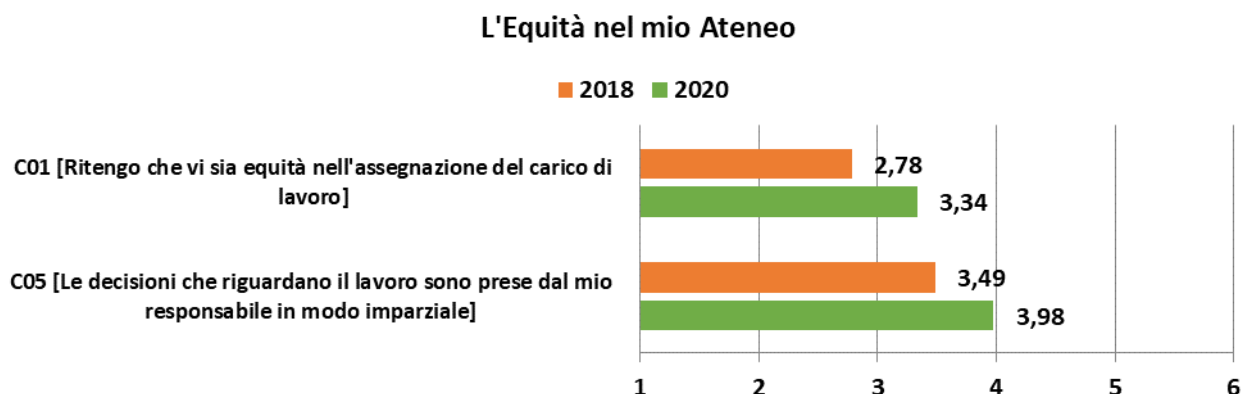


Tabella 13 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

L'equità nel mio Ateneo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p <= 3$	Più sì che no - $p >= 4$			
C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]	32,4%	40,6%	27,1%	52,1%	47,9%	3,34	1208	1,53
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	21,1%	33,0%	45,9%	36,2%	63,8%	3,98	1194	1,60
Complessivo						3,65	1209	1,42

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 22 - L'equità nel mio Ateneo: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente

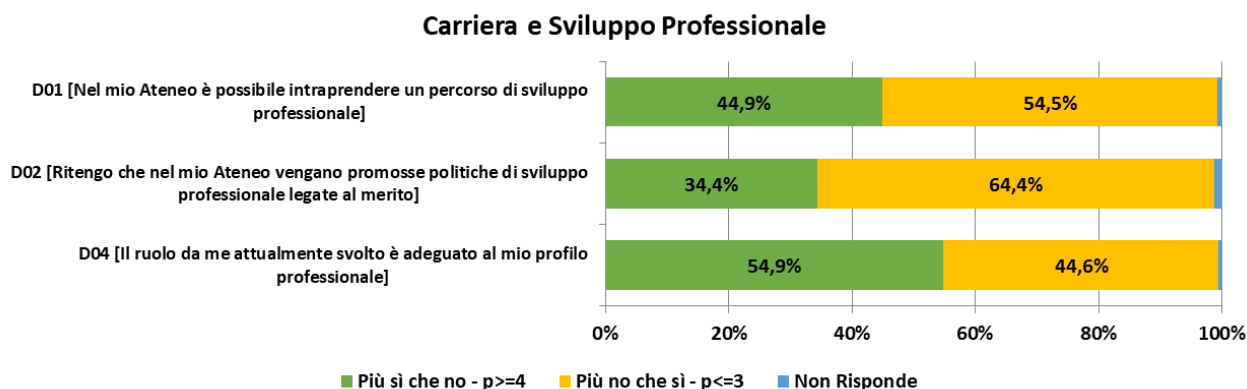


CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Tabella 14 - Carriera e Sviluppo Professionale: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Carriera e Sviluppo Professionale	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale]	162	250	247	278	197	68	8	0,7%	
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	248	275	256	247	131	38	15	1,2%	
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	162	172	206	225	304	135	6	0,5%	

Grafico 23 - Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

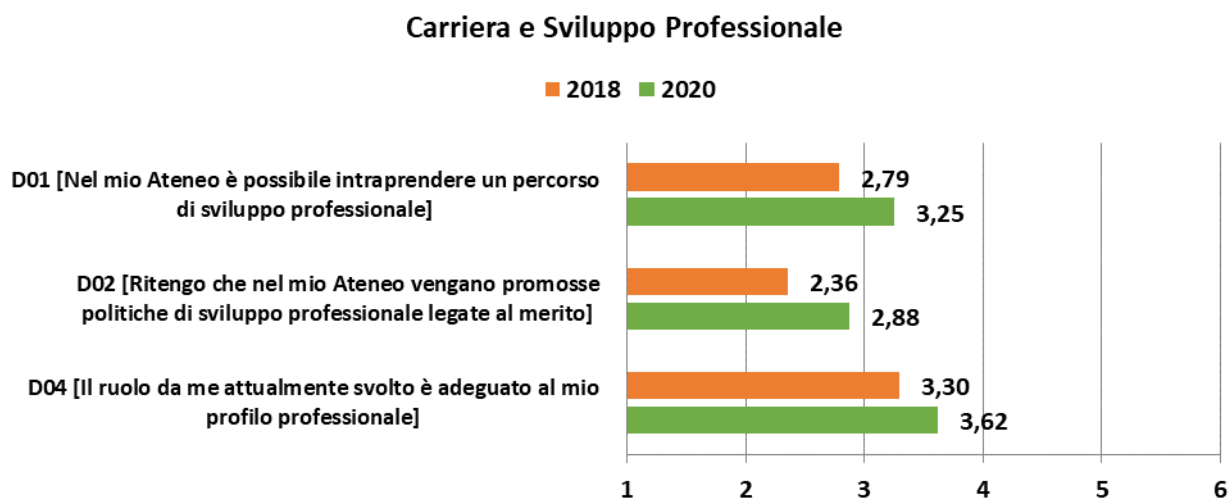


Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Tabella 15 - Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Carriera e Sviluppo Professionale	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale]	34,3%	43,7%	22,0%	54,8%	45,2%	3,25	1202	1,44
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	43,8%	42,1%	14,1%	65,2%	34,8%	2,88	1195	1,41
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	27,7%	35,8%	36,5%	44,9%	55,1%	3,62	1204	1,58
Complessivo						3,26	1207	1,32

Grafico 24 - Carriera e Sviluppo Professionale: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



IL MIO LAVORO

Tabella 16 - Il mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il mio Lavoro	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	28	58	122	222	487	282	11	0,9%	
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	36	95	191	265	414	202	7	0,6%	
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	22	47	102	215	489	326	9	0,7%	
E07 [Ritengo che il livello di remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro]	196	218	231	244	234	77	10	0,8%	

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 25 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

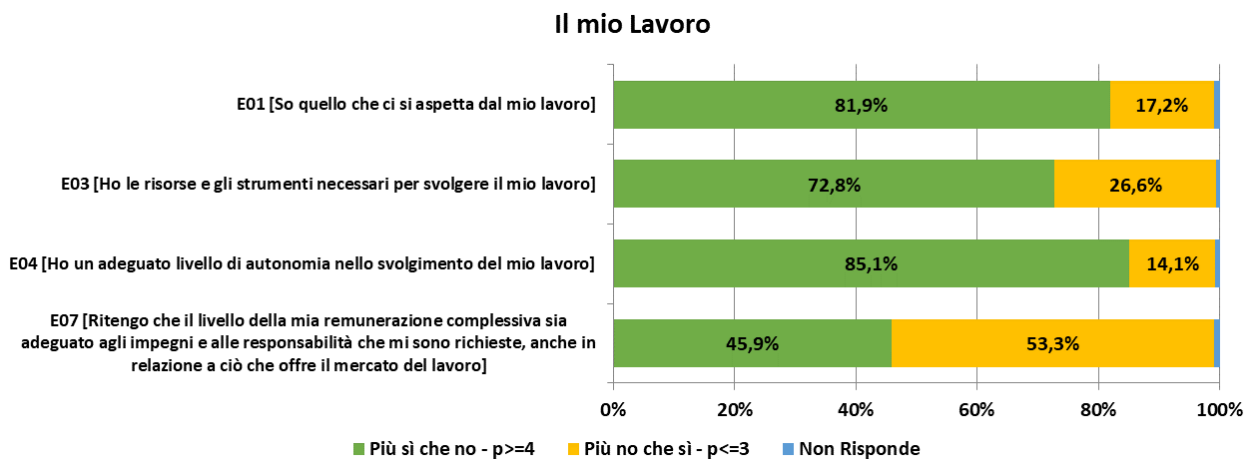
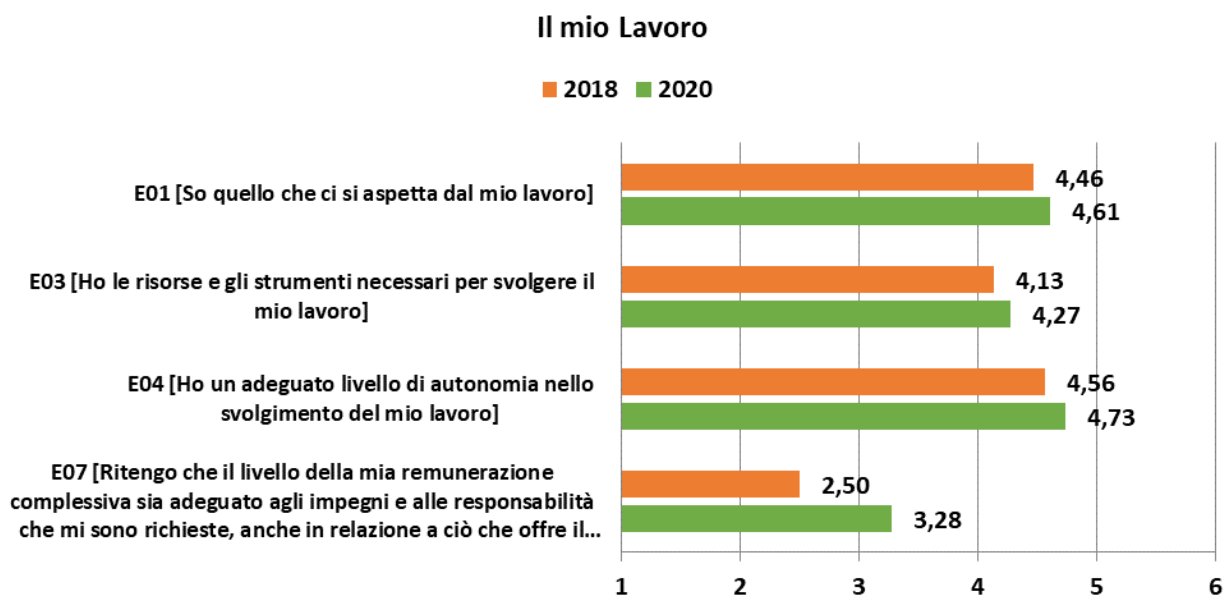


Tabella 17 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il mio Lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p \leq 3$	Più sì che no - $p \geq 4$			
E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	7,2%	28,7%	64,1%	17,3%	82,7%	4,61	1199	1,22
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	10,9%	37,9%	51,2%	26,8%	73,2%	4,27	1203	1,30
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	5,7%	26,4%	67,9%	14,2%	85,8%	4,73	1201	1,17
E07 [Ritengo che il livello di remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro]	34,5%	39,6%	25,9%	53,8%	46,3%	3,28	1200	1,52
Complessivo						4,22	1207	0,98

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 26 - Il mio lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



Il testo della domanda E07 nel 2020 è stato modificato

I MIEI COLLEGHI

Tabella 18 - I miei colleghi: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

I miei Colleghi	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
F01 [Mi sento parte di una squadra]	102	118	182	202	351	242	13	1,1%	
F07 [I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale]	65	130	193	229	348	232	13	1,1%	
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	55	99	169	210	374	298	5	0,4%	
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	111	144	188	215	333	214	5	0,4%	
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	90	176	242	299	265	127	11	0,9%	

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 27 - I miei colleghi: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

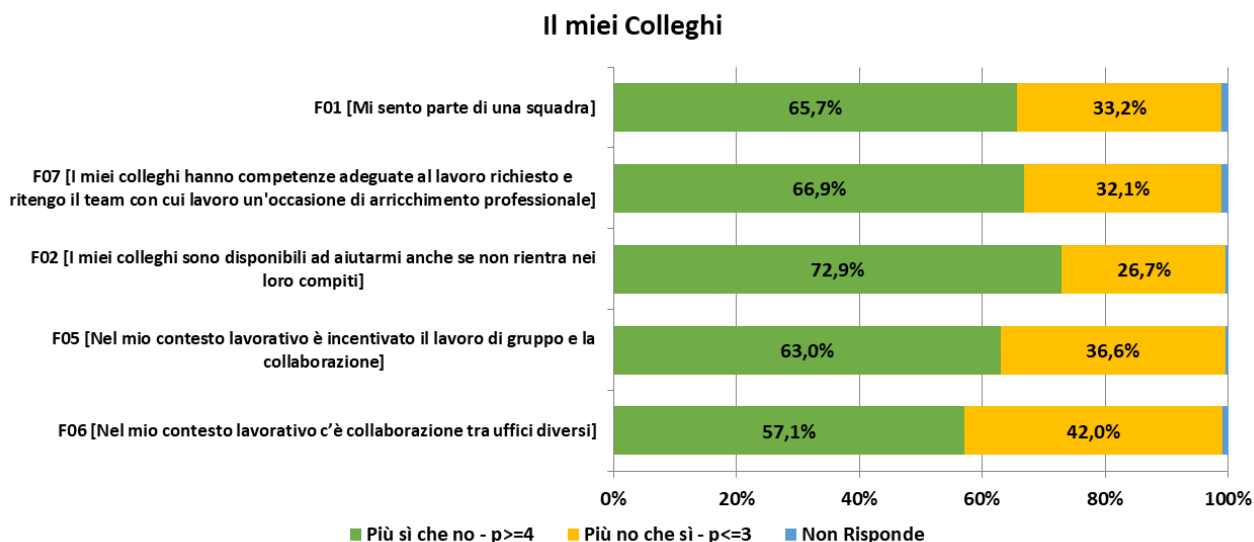
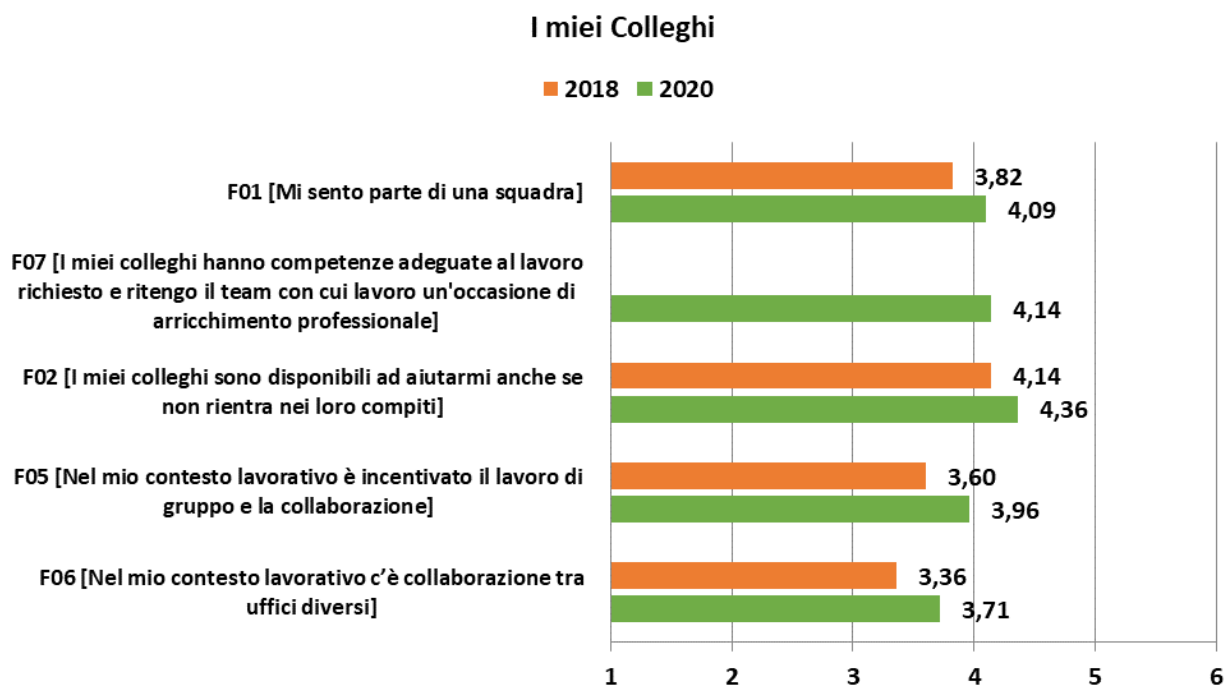


Tabella 19 - I miei colleghi: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

I miei Colleghi	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
F01 [Mi sento parte di una squadra]	18,4%	32,1%	49,5%	33,6%	66,4%	4,09	1197	1,55
F07 [I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale]	16,3%	35,3%	48,5%	32,4%	67,6%	4,14	1197	1,46
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	12,8%	31,5%	55,8%	26,8%	73,2%	4,36	1205	1,43
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	21,2%	33,4%	45,4%	36,8%	63,2%	3,96	1205	1,57
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	22,2%	45,1%	32,7%	42,4%	57,6%	3,71	1199	1,42
Complessivo						4,05	1208	1,30

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 28 - I miei colleghi: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Tabella 20 - Il contesto del mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il Contesto del mio Lavoro	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	109	210	299	291	231	64	6	0,5%	
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	122	213	277	316	218	58	6	0,5%	
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	147	225	271	305	207	49	6	0,5%	
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	92	168	288	324	244	88	6	0,5%	
G08 [Sono a conoscenza delle iniziative di welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative online) proposte dall'Ateneo]	15	31	142	278	462	277	5	0,4%	
G07 [Le iniziative di Welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative online) proposte dall'Ateneo sono adeguate]	12	50	199	286	352	117	143	12,3%	

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 29 - Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

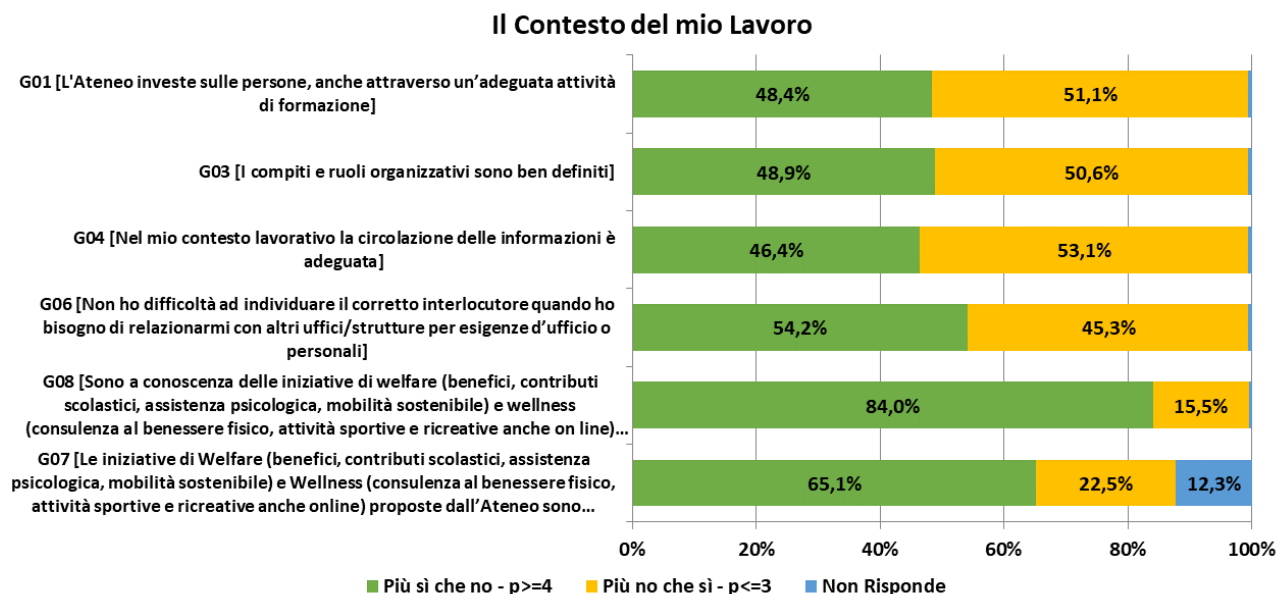
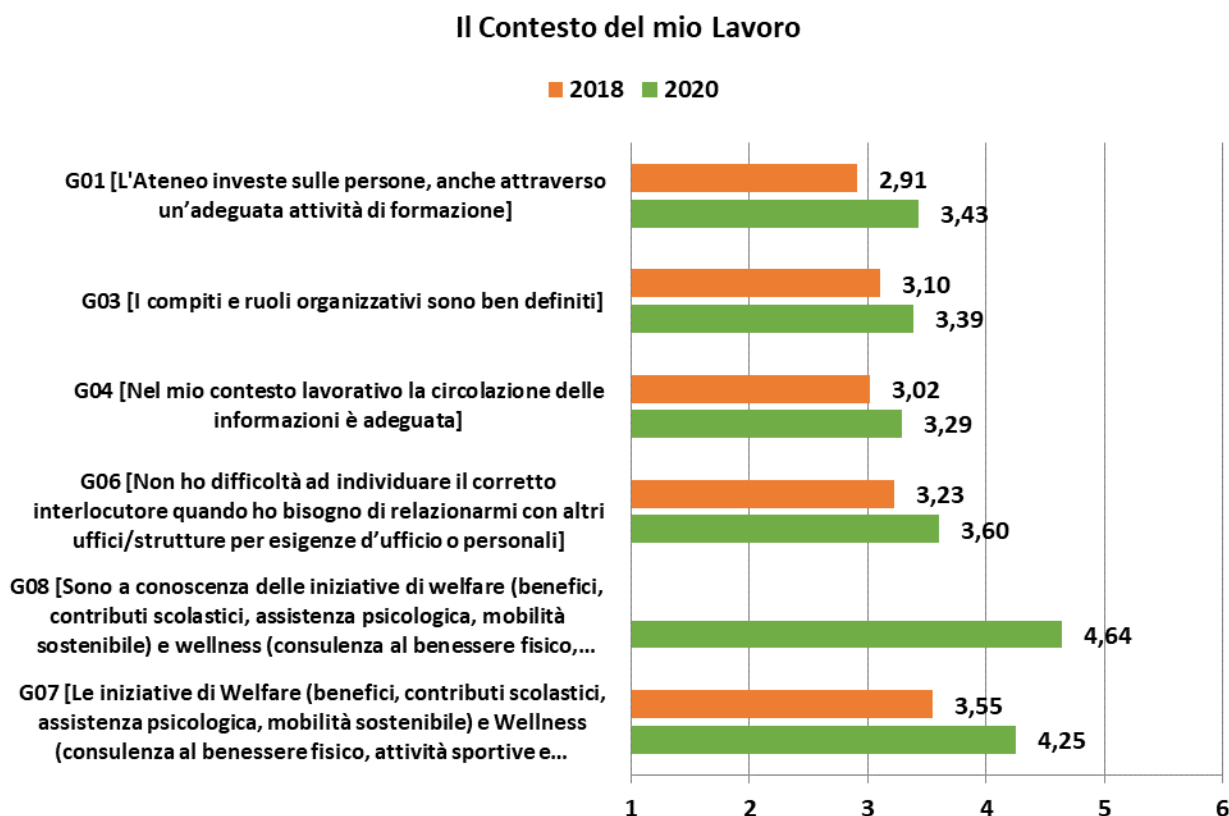


Tabella 21 - Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il Contesto del mio Lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	26,5%	49,0%	24,5%	51,3%	48,7%	3,43	1204	1,36
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	27,8%	49,3%	22,9%	50,8%	49,2%	3,39	1204	1,36
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	30,9%	47,8%	21,3%	53,4%	46,6%	3,29	1204	1,38
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	21,6%	50,8%	27,6%	45,5%	54,5%	3,60	1204	1,35
G08 [Sono a conoscenza delle iniziative di welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative online) proposte dall'Ateneo]	3,8%	34,9%	61,3%	15,6%	84,4%	4,64	1205	1,11
G07 [Le iniziative di Welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative online) proposte dall'Ateneo sono adeguate]	6,1%	47,7%	46,2%	25,7%	74,3%	4,25	1016	1,12
Complessivo						3,74	1209	1,00

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 30 - Il contesto del mio lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



La domanda G07 nel 2020 è stata filtrata in base al livello di conoscenza e il testo leggermente modificato

IL SENSO DI APPARTENENZA

Tabella 22 - Il senso di appartenenza: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il Senso di Appartenenza	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	23	51	100	191	385	454	6	0,5%
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	44	93	176	268	403	210	16	1,3%
H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	121	134	189	221	312	219	14	1,2%
H06 [Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)]	108	167	223	234	287	173	18	1,5%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 31 - Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

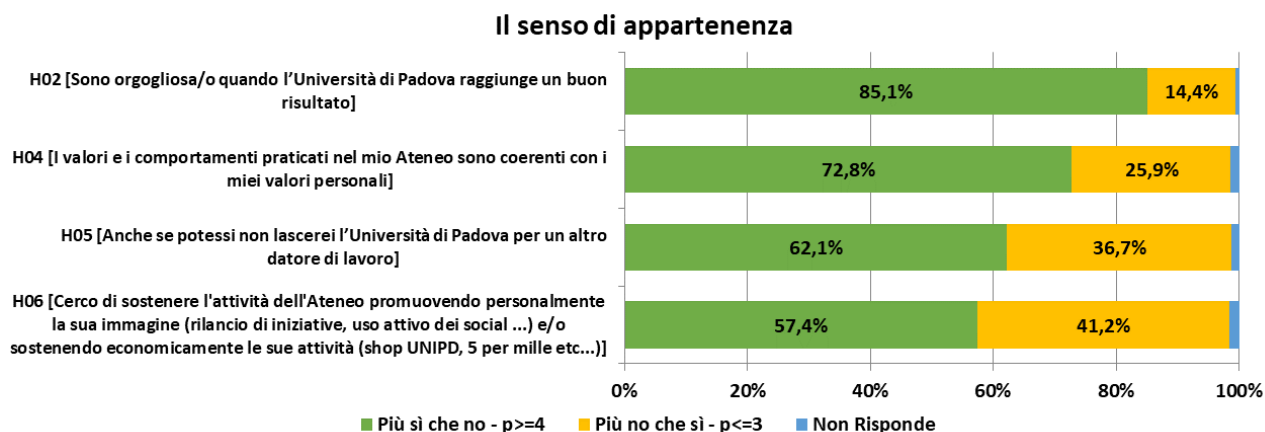
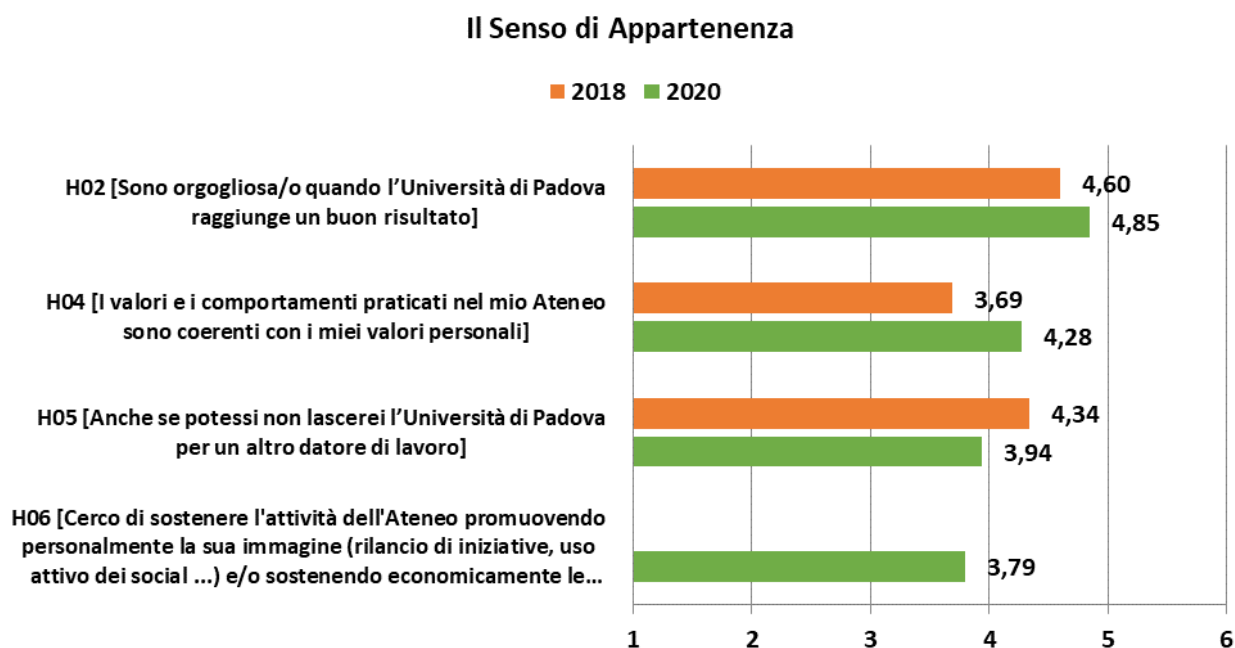


Tabella 23 - Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il Senso di Appartenenza	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	6,1%	24,2%	69,7%	14,5%	85,5%	4,85	1204	1,24
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	11,5%	37,2%	51,3%	26,2%	73,8%	4,28	1194	1,33
H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	21,3%	34,3%	44,4%	37,1%	62,9%	3,94	1196	1,58
H06 [Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)]	23,1%	38,3%	38,6%	41,8%	58,2%	3,79	1192	1,53
Complessivo						4,21	1207	1,17

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 32 - Il senso di appartenenza: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



La domanda H05 nel 2020 è stata modificata invertendo la polarità

L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO

Tabella 24 - L'immagine del mio Ateneo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

L'Immagine del mio Ateneo	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze]	26	58	159	268	447	231	21	1,7%
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	22	73	166	303	433	200	13	1,1%
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	4	16	65	177	525	405	18	1,5%
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	7	43	141	276	456	258	29	2,4%
I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro]	26	101	238	316	349	139	41	3,4%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 33 - L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

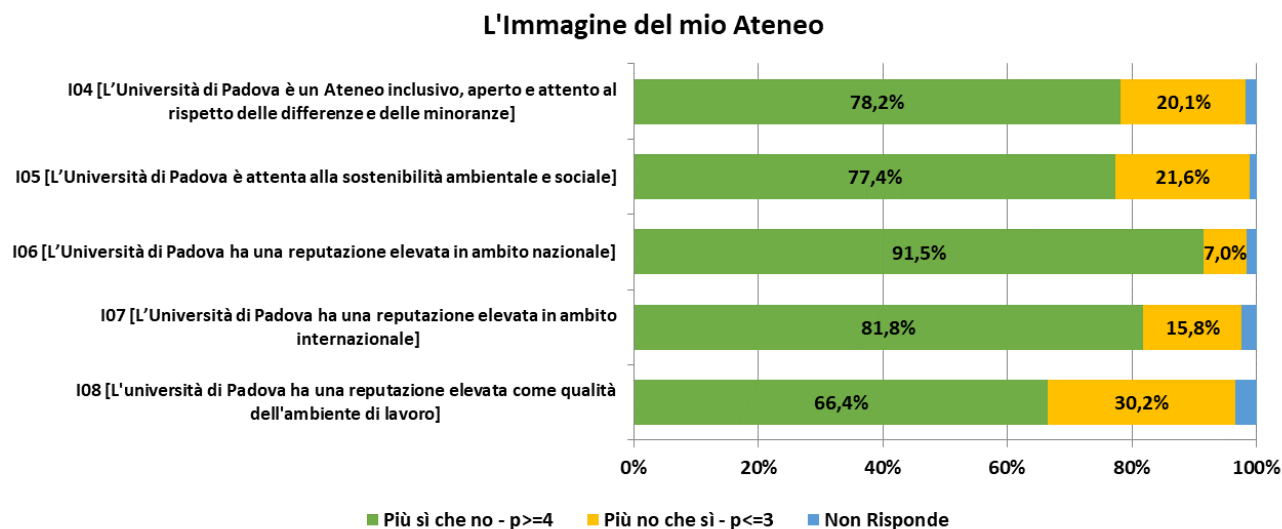
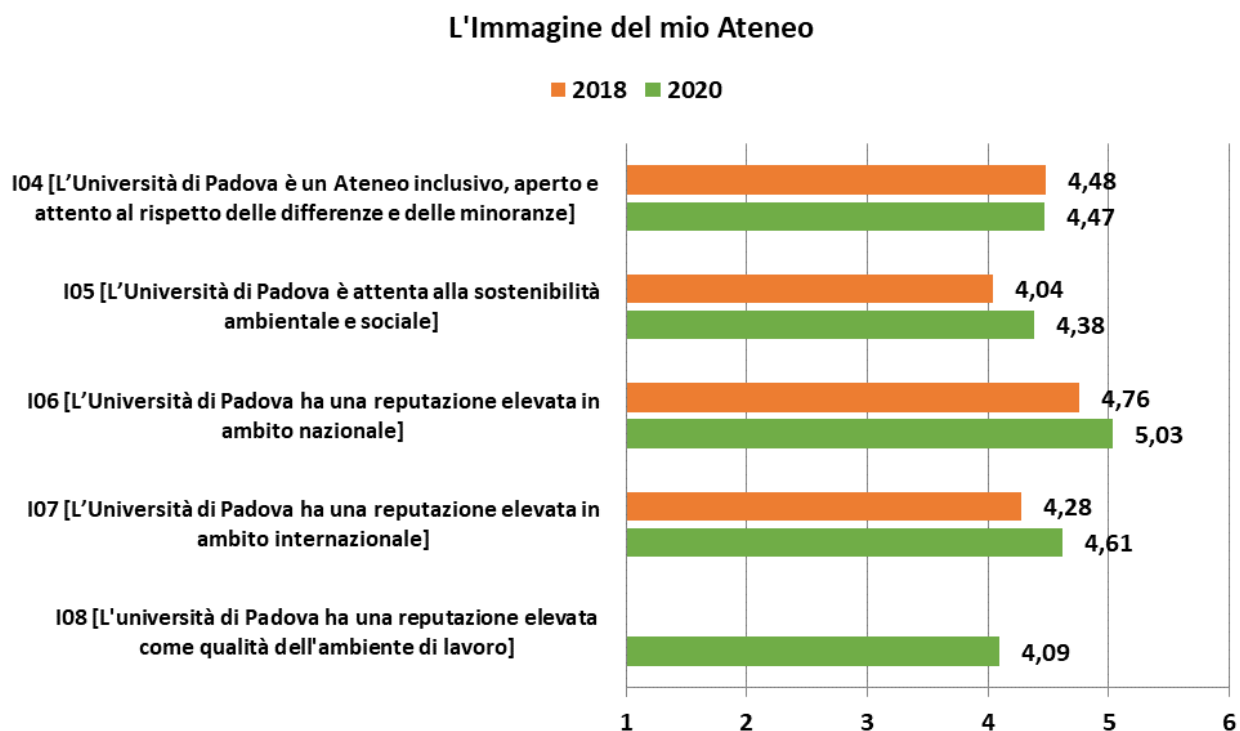


Tabella 25 - L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

L'Immagine del mio Ateneo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze]	7,1%	35,9%	57,0%	20,4%	79,6%	4,47	1189	1,21
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	7,9%	39,2%	52,9%	21,8%	78,2%	4,38	1197	1,20
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	1,7%	20,3%	78,0%	7,1%	92,9%	5,03	1192	0,94
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	4,2%	35,3%	60,5%	16,2%	83,8%	4,61	1181	1,10
I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro]	10,9%	47,4%	41,7%	31,2%	68,8%	4,09	1169	1,23
Complessivo						4,51	1206	0,96

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 34 - L'immagine del mio Ateneo: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



La domanda I04 nel 2020 è stata modificata nel testo

7.2. Sezione 2 - CONOSCENZA DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE

Tabella 26 - Gli obiettivi della organizzazione: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Gli Obiettivi della mia Organizzazione	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel Piano della Performance (entrambi disponibili sul web)]	71	120	248	304	331	121	15	1,2%
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	31	106	274	335	310	86	68	5,6%
L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti]	40	84	156	247	428	235	20	1,7%
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo e dalla mia Struttura (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	51	110	251	331	308	123	36	3,0%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 35 – Gli obiettivi della mia organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

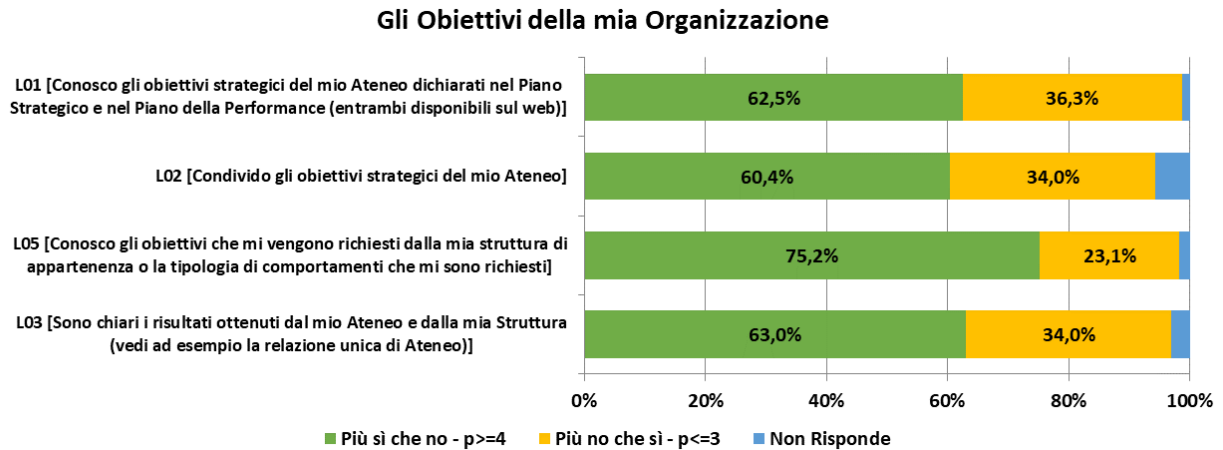


Tabella 27 – Gli obiettivi della mia organizzazione: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Gli Obiettivi della mia Organizzazione	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel Piano della Performance (entrambi disponibili sul web)]	16,0%	46,2%	37,8%	36,7%	63,3%	3,89	1195	1,35
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	12,0%	53,3%	34,7%	36,0%	64,0%	3,92	1142	1,19
L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti]	10,4%	33,9%	55,7%	23,5%	76,5%	4,38	1190	1,31
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo e dalla mia Struttura (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	13,7%	49,6%	36,7%	35,1%	64,9%	3,94	1174	1,29
Complessivo						4,02	1202	1,12

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 36 – Gli obiettivi della mia organizzazione: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



Le domande L01 e L03 nel 2020 sono state modificate nel testo

LA MIA PERFORMANCE

Tabella 28 - La mia performance: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

La mia Performance	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come è stato valutato il mio lavoro]	108	139	175	234	337	207	10	0,8%
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	150	158	168	232	309	179	14	1,2%
N01 [Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro]	144	124	168	193	329	235	17	1,4%
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	123	129	198	215	309	211	25	2,1%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 37 - La mia performance: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

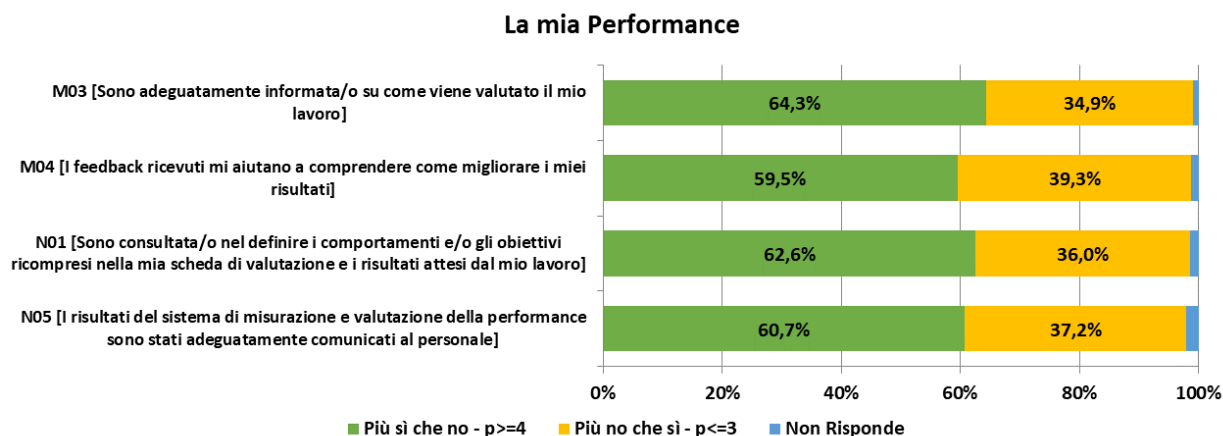
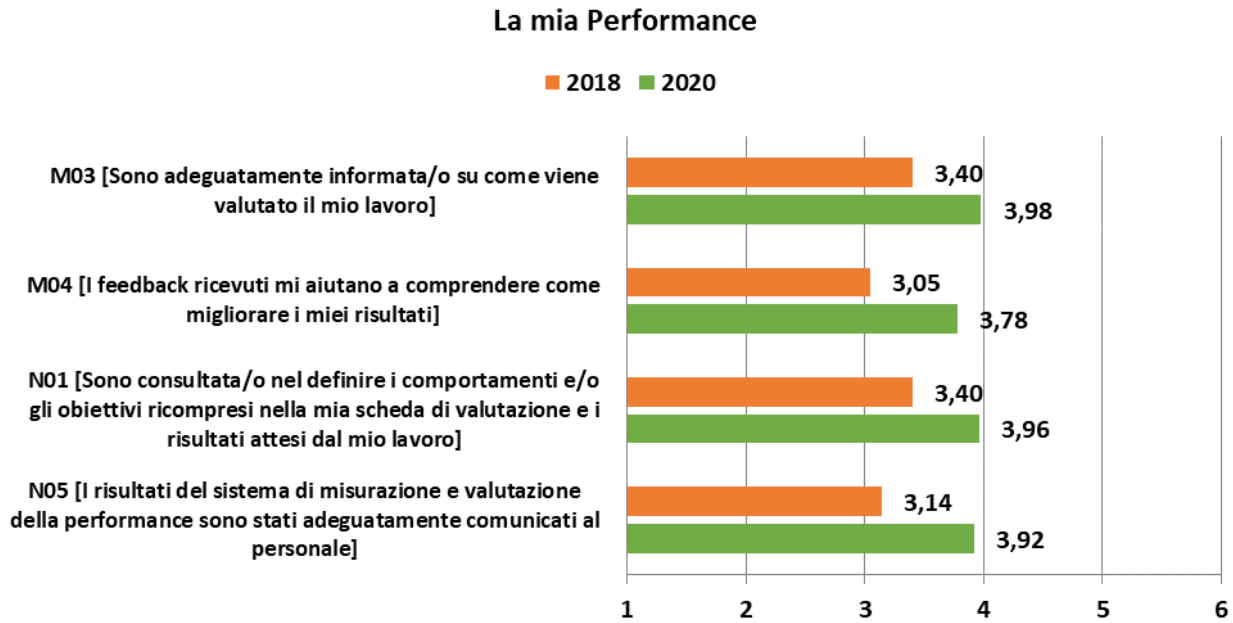


Tabella 29 - La mia performance: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

La mia Performance	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come è stato valutato il mio lavoro]	20,6%	34,1%	45,3%	35,2%	64,8%	3,98	1200	1,55
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	25,8%	33,4%	40,8%	39,8%	60,2%	3,78	1196	1,61
N01 [Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro]	22,5%	30,3%	47,3%	36,5%	63,5%	3,96	1193	1,65
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	21,3%	34,9%	43,9%	38,0%	62,0%	3,92	1185	1,58
Complessivo						3,91	1205	1,46

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 38 - La mia performance: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



La domanda N01 nel 2020 è stata modificata nel testo

7.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI

IL “SUPERIORE GERARCHICO”

Tabella 30 - Il “superiore gerarchico”: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il “Superiore Gerarchico”	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	171	156	174	218	270	205	16	1,3%	
sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	118	120	141	188	313	311	19	1,6%	
sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	108	103	152	188	312	327	20	1,7%	
sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità tecnica per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione]	102	98	138	169	253	223	21	2,1%	

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 39 - Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

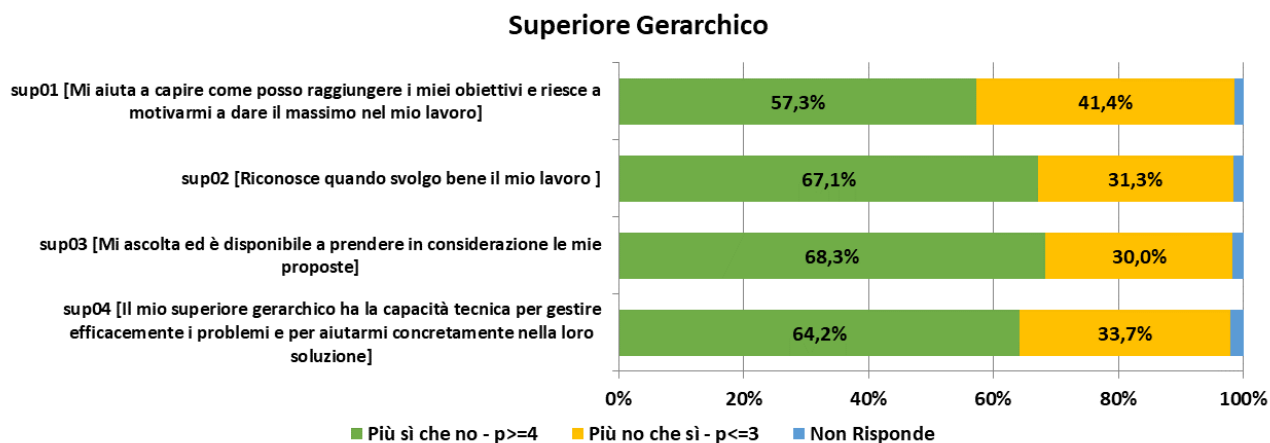
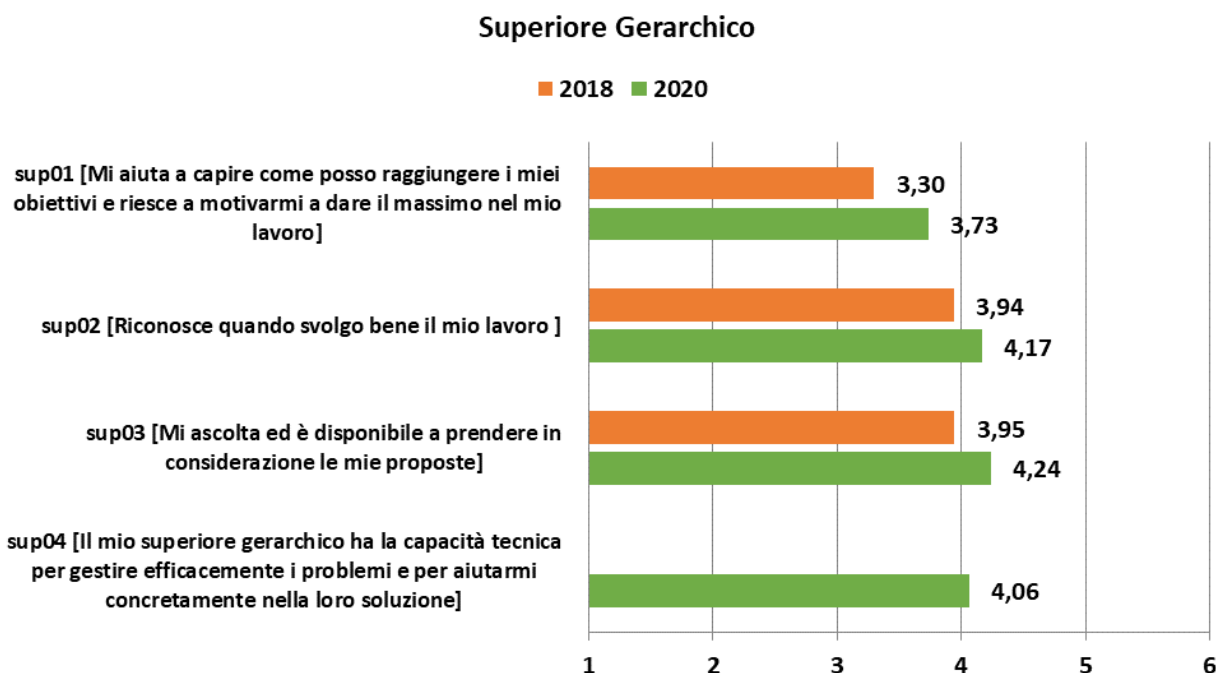


Tabella 31 - Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il “Superiore Gerarchico”	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	27,4%	32,8%	39,8%	42,0%	58,0%	3,73	1194	1,67
sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	20,0%	27,6%	52,4%	31,8%	68,2%	4,17	1191	1,64
sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	17,7%	28,6%	53,7%	30,5%	69,5%	4,24	1190	1,61
sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità tecnica per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione]	20,3%	31,2%	48,4%	34,4%	65,6%	4,06	983	1,62
Complessivo						4,05	1197	1,52

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 40 - Il “superiore gerarchico”: media punteggio. Confronto con l’edizione precedente



La domanda sup01 nel 2020 è stata modificata unendo due domande del 2018 di cui è stata fatta una media.

Il “Dirigente”

Tabella 32 - Il “Dirigente”: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il “Dirigente”	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità]	125	138	197	215	297	196	42	3,5%
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	137	176	189	228	260	173	47	3,9%
dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	142	148	188	221	277	195	39	3,2%
dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	170	177	210	228	230	158	37	3,1%
dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l’innovazione dei processi]	110	149	182	198	303	218	50	4,1%
dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	152	152	225	224	242	159	56	4,6%
dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	71	116	228	293	327	134	41	3,4%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 41 - Il “Dirigente”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

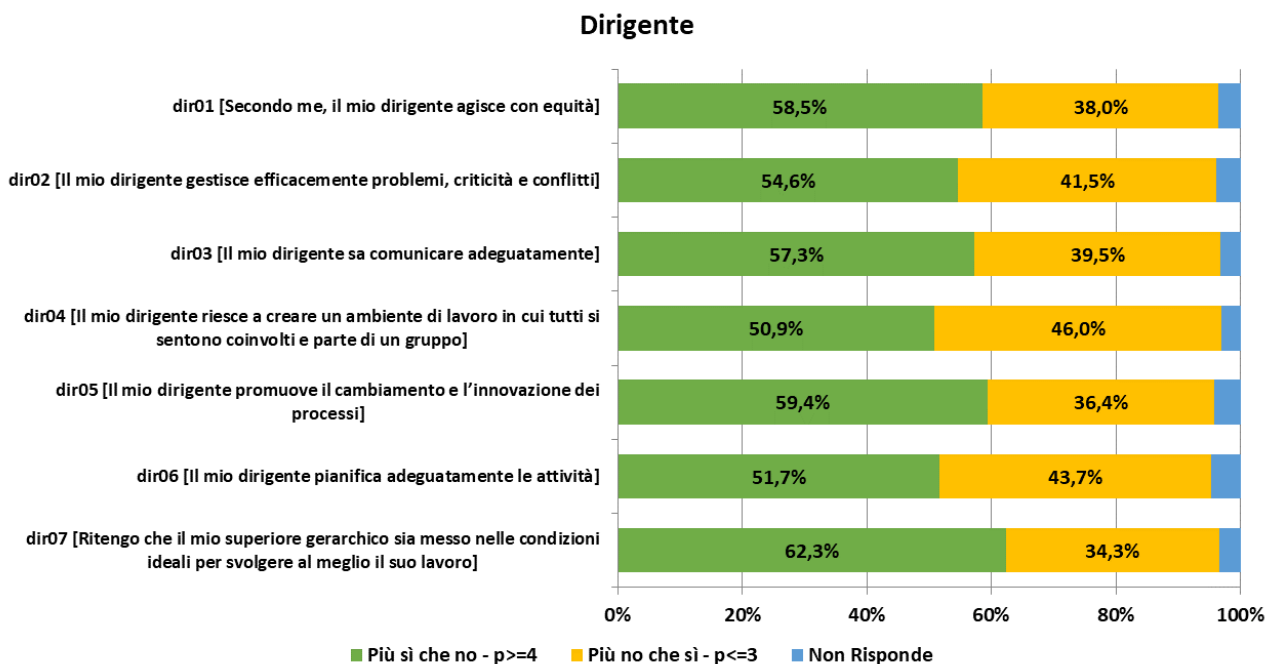
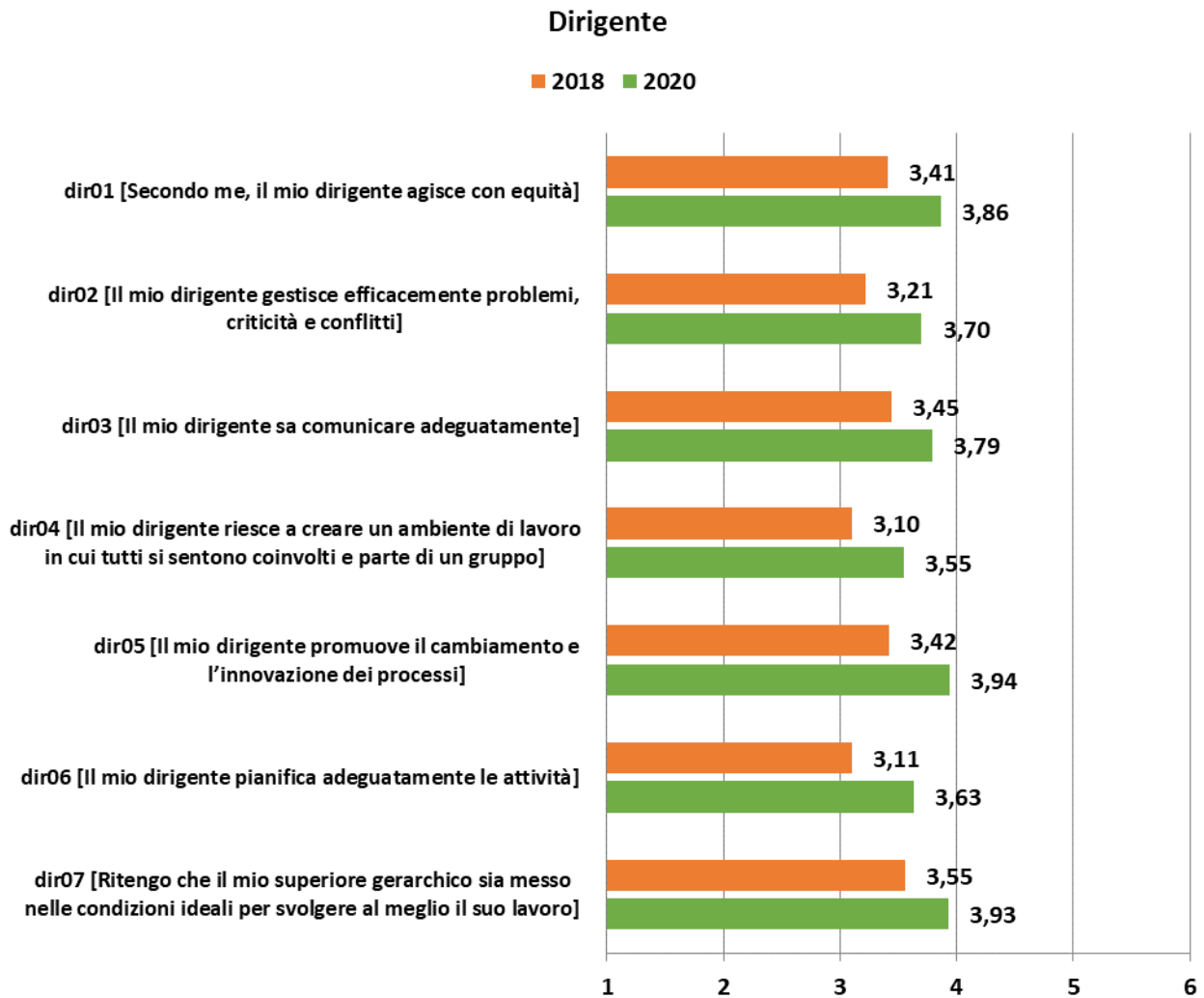


Tabella 33 - Il “Dirigente”: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il “Dirigente”	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità]	22,5%	35,3%	42,2%	39,4%	60,6%	3,86	1168	1,59
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	26,9%	35,9%	37,2%	43,2%	56,8%	3,70	1163	1,60
dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	24,8%	34,9%	40,3%	40,8%	59,2%	3,79	1171	1,62
dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	29,6%	37,3%	33,1%	47,5%	52,5%	3,55	1173	1,62
dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi]	22,3%	32,8%	44,9%	38,0%	62,0%	3,94	1160	1,59
dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	26,3%	38,9%	34,7%	45,8%	54,2%	3,63	1154	1,59
dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	16,0%	44,6%	39,4%	35,5%	64,5%	3,93	1169	1,37
Complessivo						3,77	1198	1,39

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 42 - Il "Dirigente": media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



7.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO

GIUDIZIO COMPLESSIVO

Tabella 34 - Il giudizio complessivo: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Giudizio Complessivo	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?]	43	123	203	330	415	94	2	0,2%	

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 43 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

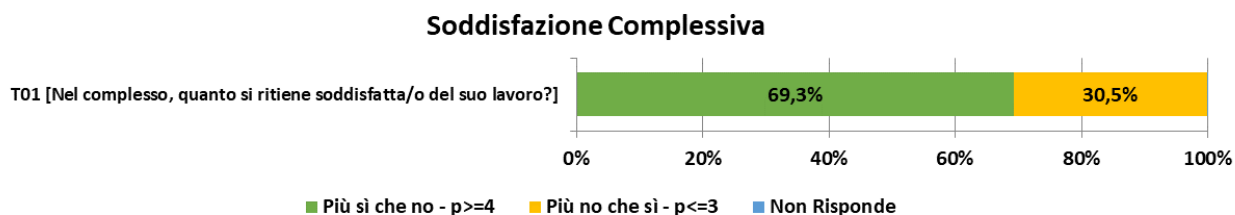
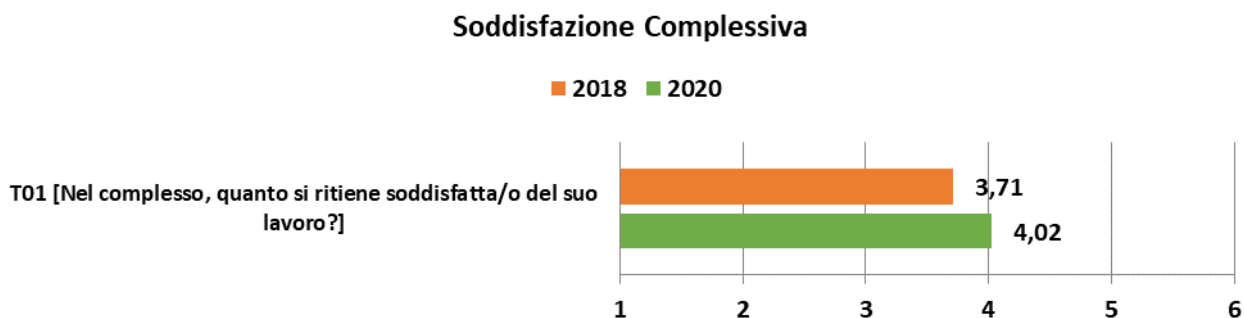


Tabella 35 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Giudizio Complessivo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p \leq 3$	Più sì che no - $p \geq 4$			
T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?]	13,7%	44,1%	42,1%	30,5%	69,5%	4,02	1208	1,25

Grafico 44 - Il giudizio complessivo: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



7.5. LAVORO AGILE

Tabella 36 - Lavoro Agile: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Lavoro agile	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	
LA1 [Non ho avuto difficoltà a svolgere le mie attività in Lavoro Agile (Smart Working)]	59	76	126	168	59	249	6	0,7%

Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

Grafico 45 - Lavoro Agile: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

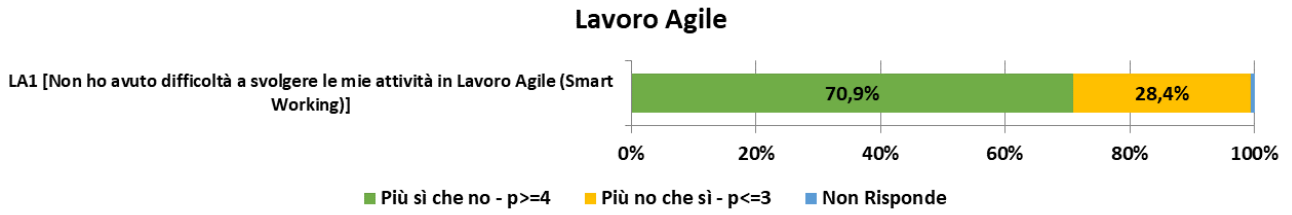


Tabella 37 - Lavoro Agile: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Lavoro agile	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p \leq 3$	Più sì che no - $p \geq 4$			
LA1 [Non ho avuto difficoltà a svolgere le mie attività in Lavoro Agile (Smart Working)]	14,8%	32,2%	53,0%	28,6%	71,4%	4,30	912	1,52

**INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2020**

8. Appendice 2 - Questionario

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

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

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.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)						
A.10	Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo						

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.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?	Per nulla					Del tutto
--	--	-----------	--	--	--	--	-----------

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020

	<i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale						
D.02	Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						

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.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.07	Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro						

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.07	I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale						
F.02	I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti						
F.05	Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione						
F.06	Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi						

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	L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020

G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata						
G.06	Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali						
G.08	Sono a conoscenza delle iniziative di welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative anche on line) proposte dall'Ateneo						
G.07	<i>(solo se G.08 >=3)</i> Le iniziative di welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative anche on line) proposte dall'Ateneo sono adeguate						

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.02	Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro						
H.06	Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social ...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)						

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.04	L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze						
I.05	L'università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale						
I.06	L'università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale						
I.07	L'università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale						
I.08	L'università di Padova ha una reputazione elevata come						

**INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2020**

qualità dell'ambiente di lavoro						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--

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

SEZIONE 2 – CONOSCENZA DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Gli obiettivi della 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 gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel Piano della Performance (entrambi disponibili sul web)						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo						
L.05	Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo e dalla mia Struttura (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)						

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.03	Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro						
M.04	I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati						
N.01	Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.05	I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale						

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

**INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2020**

SEZIONE 3 – I MIEI SUPERIORI

Il suo ruolo in Ateneo è ...	Dirigente (di Area Amministrazione Centrale)	Direttrice o Direttore di Ufficio, Polo Bibliotecario, Biblioteca Disciplinare, Centro, Responsabile della gestione tecnica, Responsabile tecnico-gestionale, Segretaria o Segretario di Dipartimento (responsabile di primo livello)	Altro ruolo
filtra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(se filtro=Altro ruolo) ==> Il “superiore gerarchico” (responsabile di primo livello)

	Per “superiore gerarchico si intende colei/colui che, di norma, organizza i compiti e/o le funzioni da svolgere - ad esempio Direttrice o Direttore di Ufficio, Direttrice o Direttore Tecnico di Ufficio, Polo Bibliotecario, Biblioteca Disciplinare, Centro, Responsabile della gestione tecnica, Responsabile tecnico-gestionale, Segretaria o Segretario di Dipartimento. 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	1	2	3	4	5	6
O.12	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro												
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro												
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte												
O.06	Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro												
O.07	Il mio superiore gerarchico ha la capacità tecnica per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione												

(se filtro=Altro ruolo) ==> Il “dirigente”

	Per “dirigente” si intende il responsabile della struttura organizzativa di appartenenza (per esempio dirigente di Area, direttrice o direttore di Dipartimento, Polo, Direttrice o Direttore/Presidente di Centro, Scuola) 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	1	2	3	4	5	6
P.01	Secondo me, il mio dirigente agisce con equità												
P.03	Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e												

INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020

	conflitti						
P.06	Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente						
P.07	Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo						
P.08	Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi						
P.09	Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività						

(se filtro= Dirigente oppure Responsabile di primo livello) ==> Il “superiore gerarchico”

	Per “superiore gerarchico si intende il responsabile della struttura organizzativa di appartenenza (per esempio dirigente di Area, direttrice o direttore di Dipartimento, Polo, Direttrice o Direttore/Presidente di Centro, Scuola) 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
OO.12	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
OO.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
OO.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						
OO.06	Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro						
PP.01	Secondo me, il mio superiore gerarchico agisce con equità						
PP.03	Il mio superiore gerarchico gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
PP.06	Il mio superiore gerarchico sa comunicare adeguatamente						
PP.07	Il mio superiore gerarchico riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo						
PP.08	Il mio superiore gerarchico promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi						
PP.09	Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività						

Eventuali note o osservazioni alla Sezione 3 – I miei Superiori

**INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2020**

SEZIONE 4 – GIUDIZIO COMPLESSIVO

T.01	Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatto del suo lavoro? Utilizzi la scala da 1 a 6, dove 1 indica per nulla soddisfatto e 6 significa che è completamente soddisfatto (indichi una sola risposta)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6

SEZIONE 5 - FINALE

		Sì, per oltre il 50% del tempo lavorato	Sì, fino al 50% del tempo lavorato	No	Ero già in telelavoro
LA.0	A seguito dell'emergenza COVID, nel 2020, ha lavorato in smart working (lavoro agile)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Se LA.0 = sì	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
LA.1	Non ho avuto difficoltà a svolgere le mie attività in Lavoro Agile (Smart Working)						

SEDE (*DOMANDE OBBLIGATORIE*)

6	<i>(se filtro <> dirigente)</i> La mia struttura di afferenza
AC CAB CLA CENTRO DI ATENEO DIPARTIMENTO POLO SCUOLA	

7	<i>(se AC)</i> La mia Area di afferenza
Menù a tendina con Aree	

7	<i>(se DIP)</i> Il mio Dipartimento di afferenza
Menù a tendina con Dipartimenti	

**INDAGINE SUL CLIMA ORGANIZZATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
ANNO 2020**

7	(se POLO) Il mio Polo di afferenza
Menù a tendina con Poli	

8	(se AC o CAB) e (filtro=altro ruolo) Il mio ufficio di afferenza
Menù a tendina con uffici	

DATI ANAGRAFICI (*DOMANDE NON OBBLIGATORIE*)

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	(se filtro <> dirigente) La mia qualifica	
5.1	Personale tecnico-amministrativo di categoria D, EP, tecnologo	<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"/>