

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

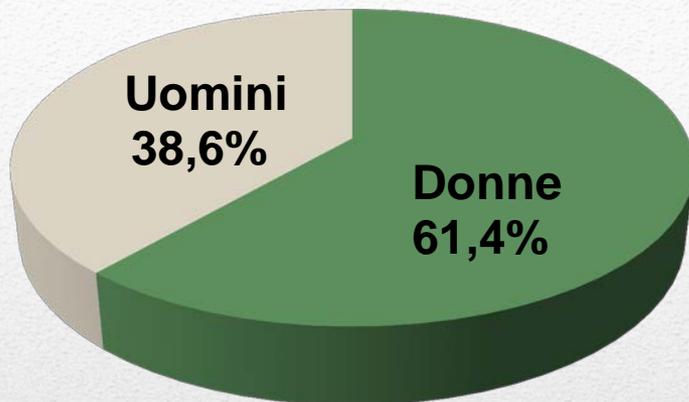
NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO

Indagine sul personale dipendente 2016

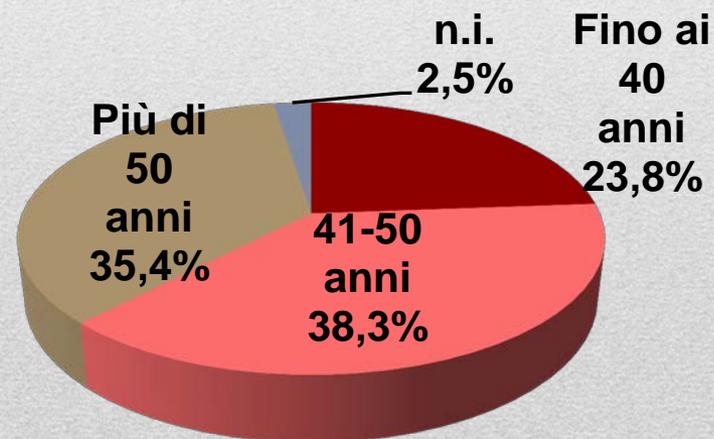
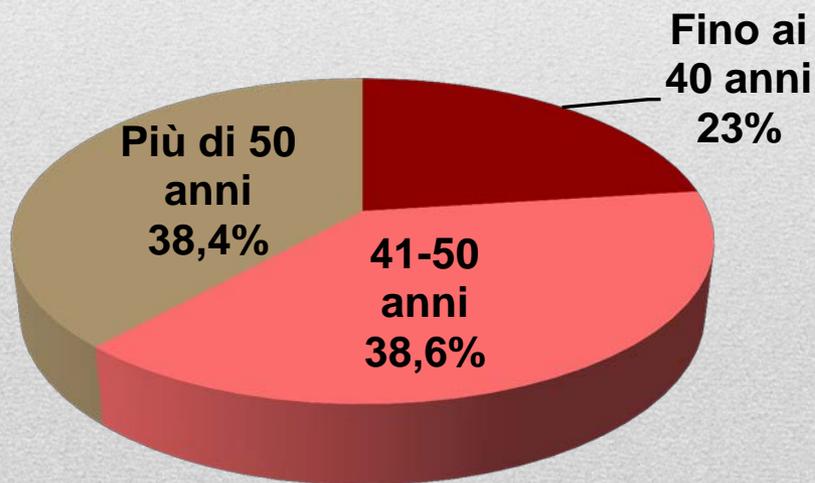
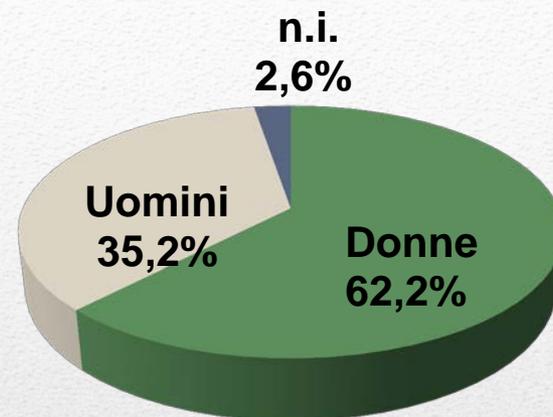
Tasso di risposta 2014 e 2016

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

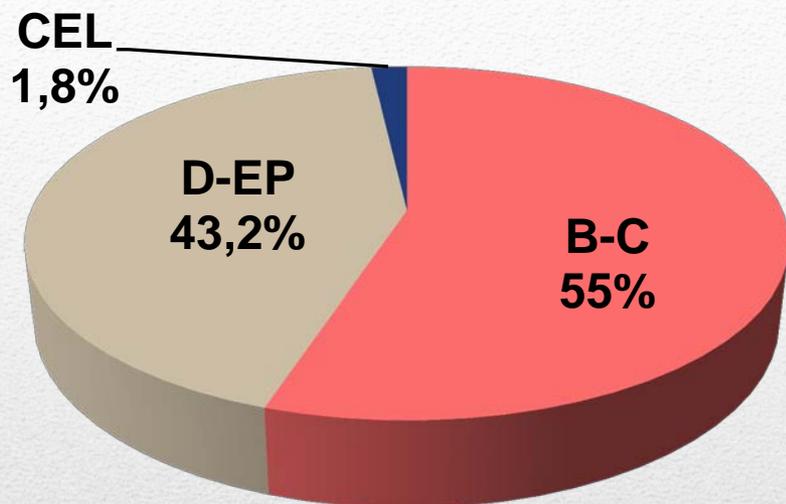
Popolazione d'indagine - 2.278



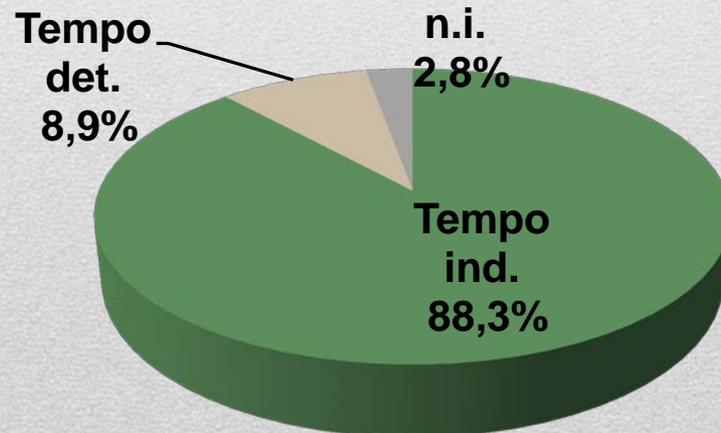
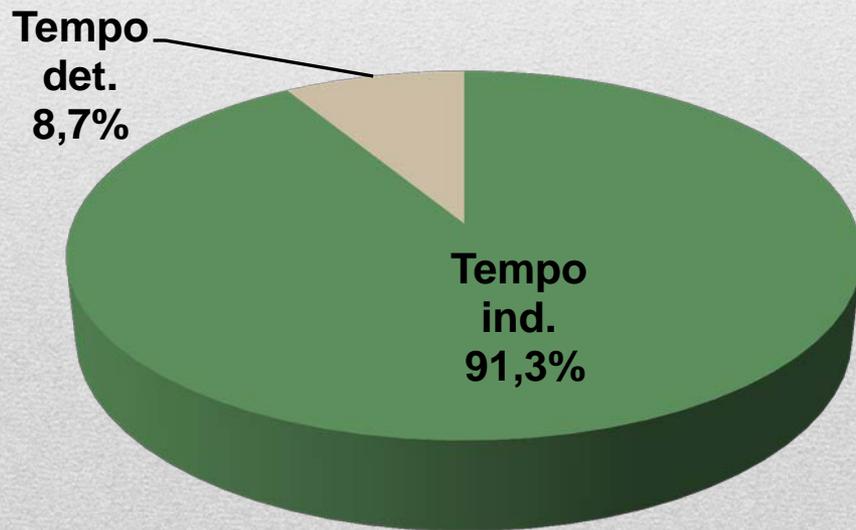
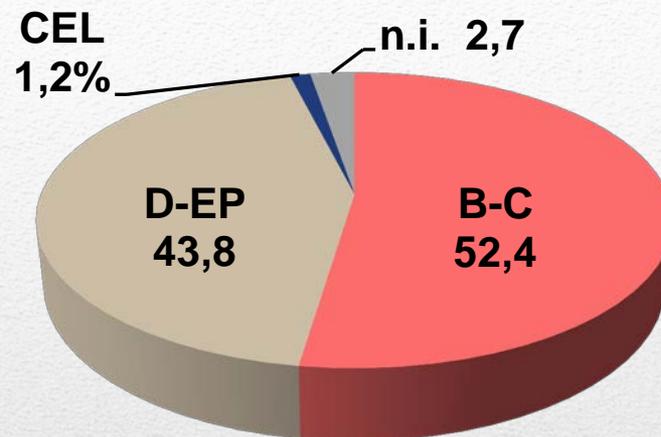
Rispondenti - 1.465



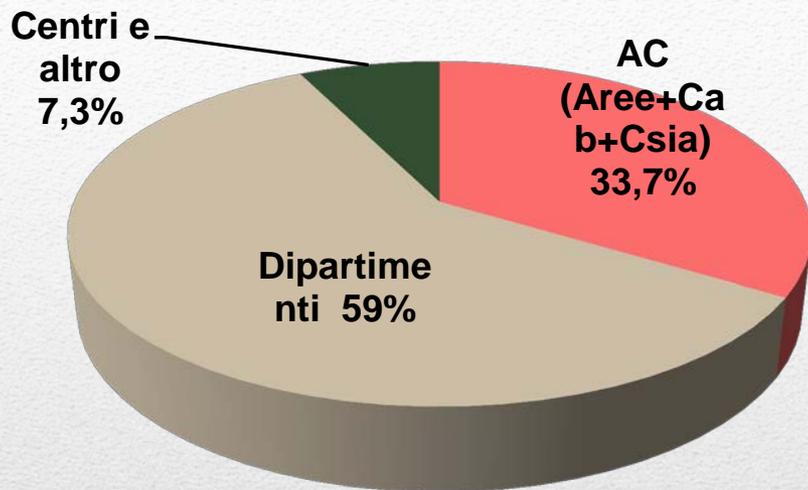
Popolazione d'indagine - 2.278



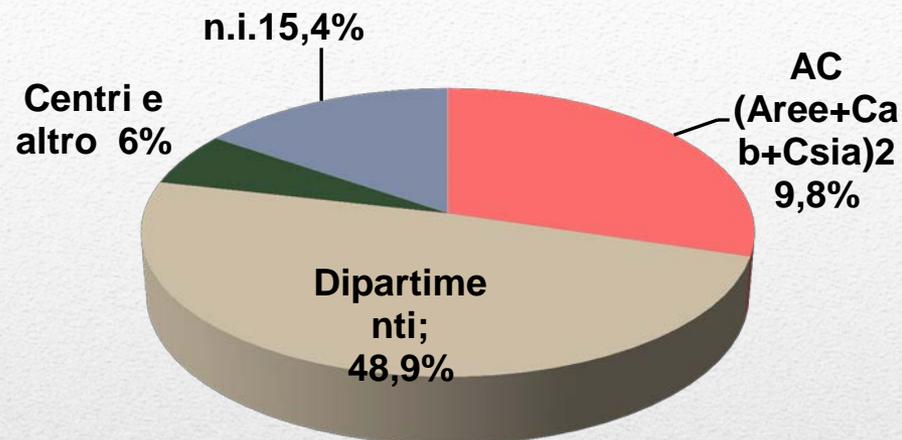
Rispondenti - 1.465



Popolazione d'indagine - 2.278

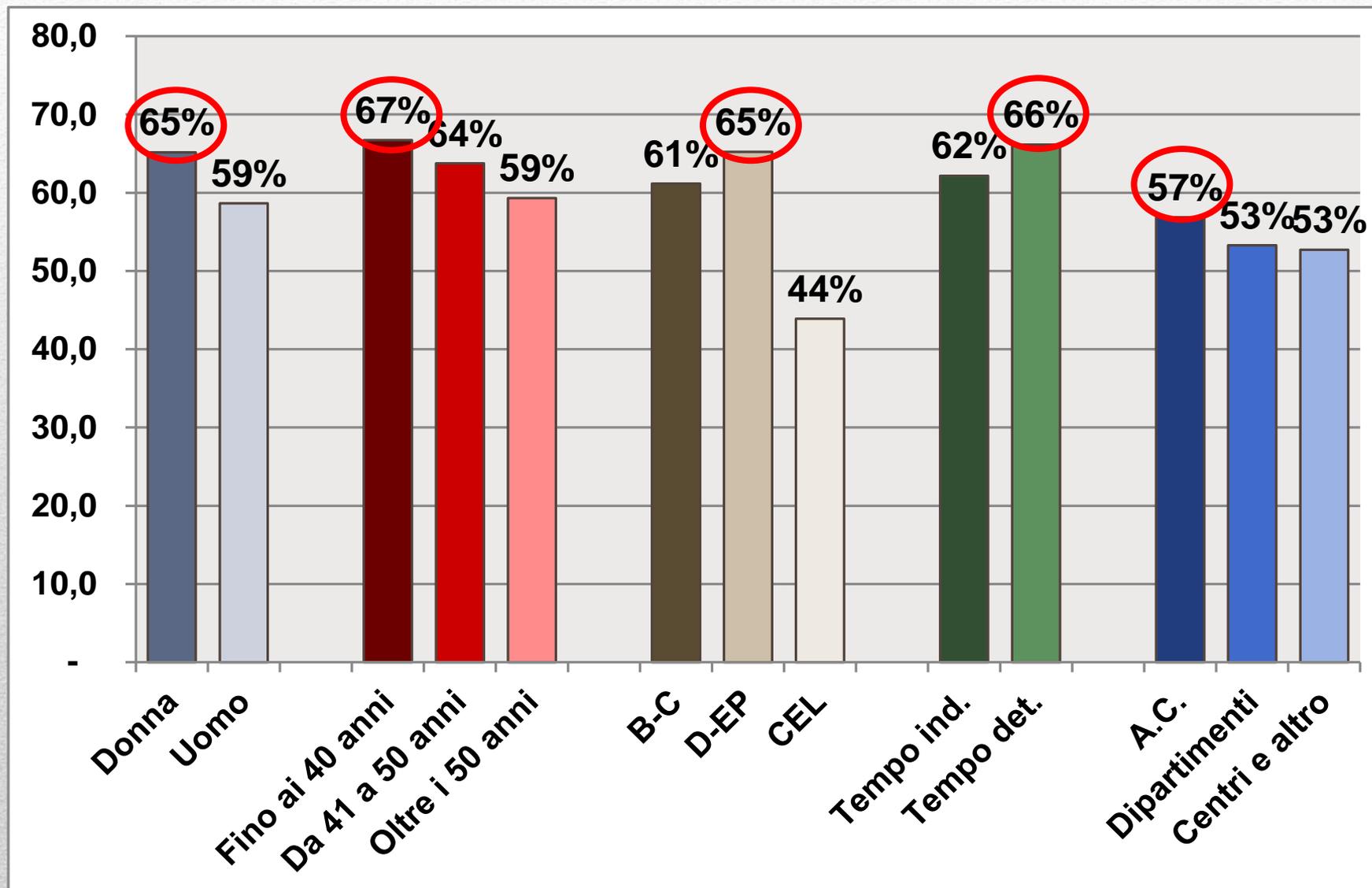


Rispondenti - 1.465



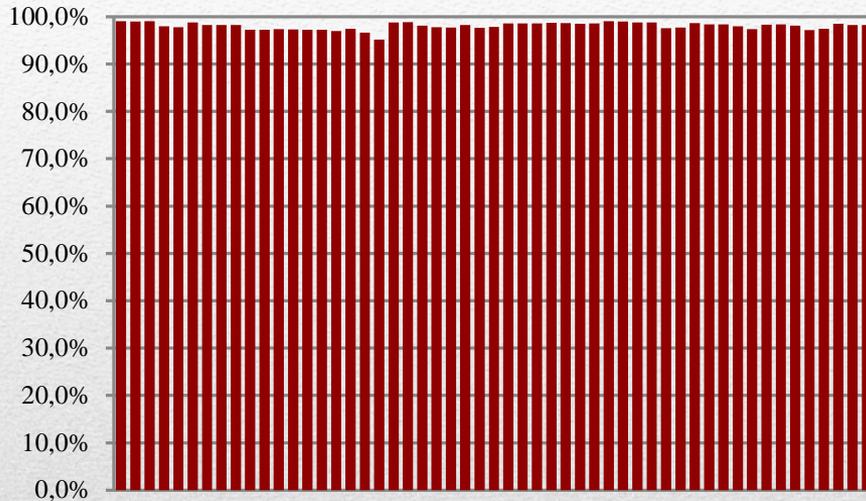
Sede	Popolazione d'indagine		Rispondenti		Tasso di risposta %
	N.	%	N.	%	
AC (Aree+Cab+Csia)	767	33,7	436	29,8	56,8
Dipartimenti	1.344	59,0	716	48,9	53,3
Centri e altro	167	7,3	88	6,0	52,7
n.i.			225	15,4	
Totale complessivo	2.278	100,0	1.465	100,0	64,3

Tassi di risposta 2016 e caratteristiche anagrafiche dei rispondenti

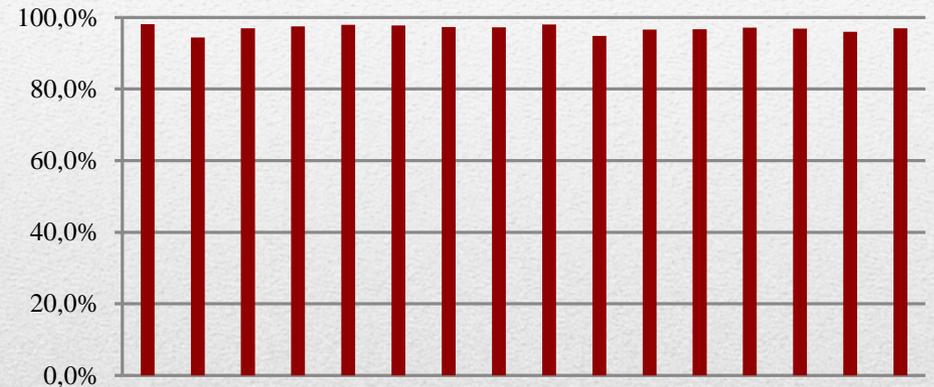


Tassi di risposta alle 110 domande compresi tra 94,4% e 99%

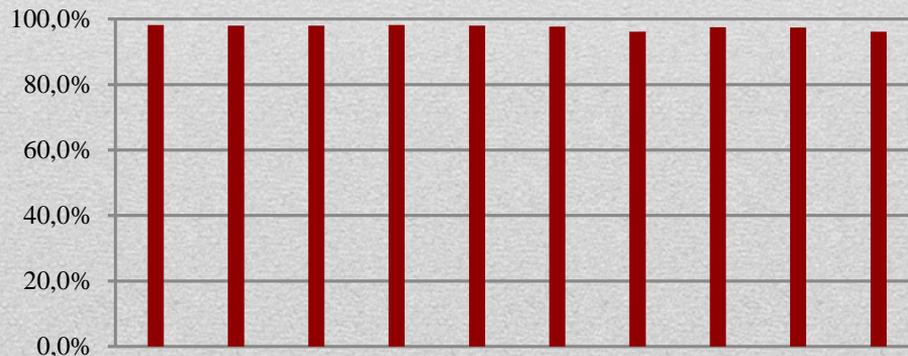
Organizzazione e ambiente di lavoro



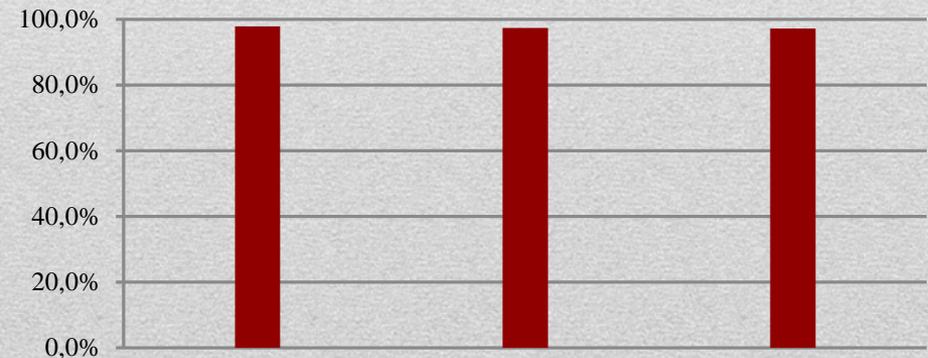
Grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione



Valutazione del superiore gerarchico



Valutazione di alcune iniziative di Ateneo messe in atto nel 2015-2016



Struttura del questionario



Rappresentazione dei dati

Compito del NdV è identificare le criticità per stimolare il miglioramento e la risoluzione dei problemi!



**Domande a
polarità positiva**

Risposte che
esprimono
criticità (1 – 3)

Risposte che
non esprimono
criticità (4 – 6)

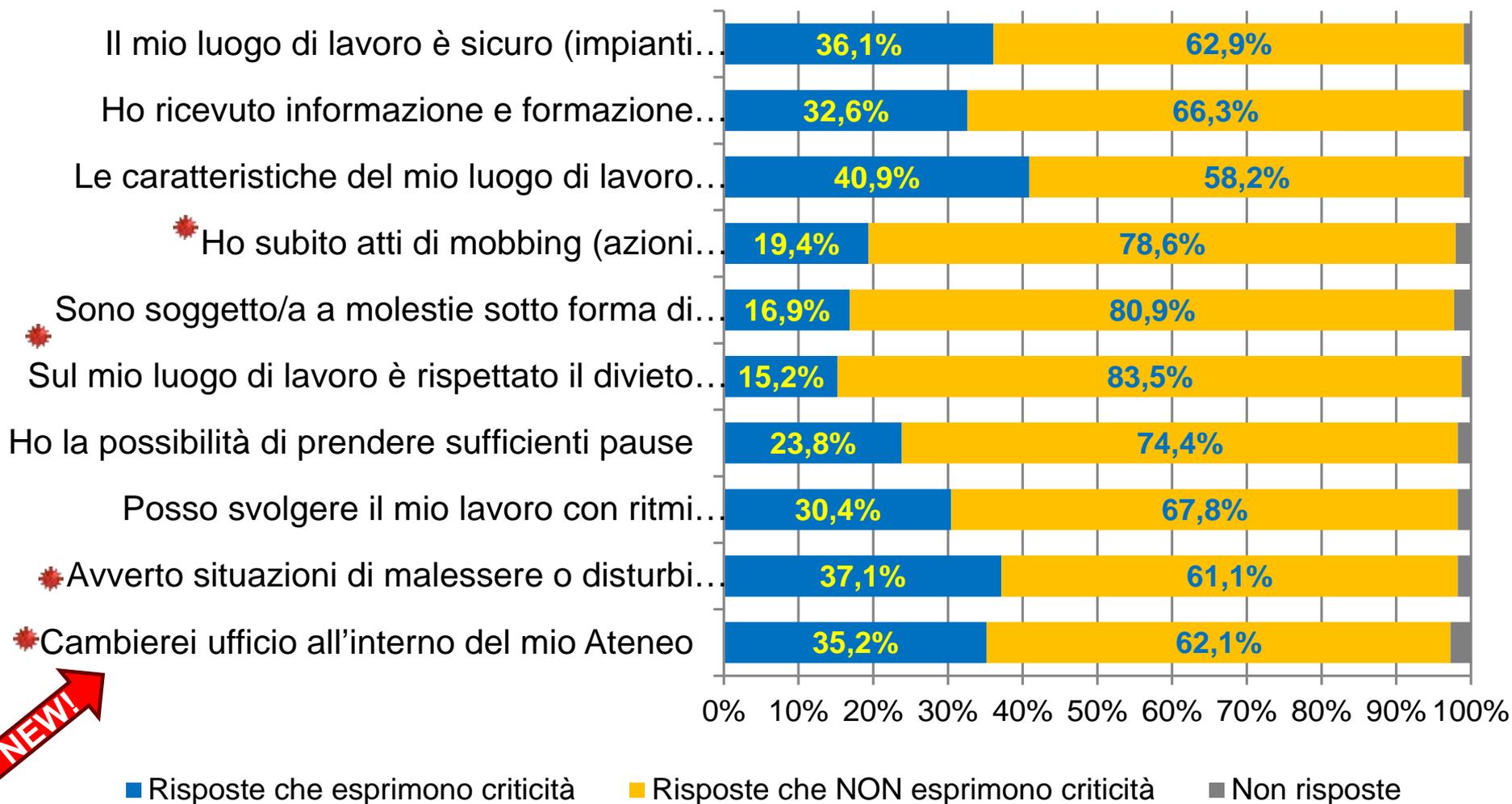
**Domande a
polarità
negativa**

Risposte che
esprimono
criticità (4 – 6)

Risposte che
non esprimono
criticità (1 – 3)

L'ambiente di lavoro

Un esempio di ambito poco critico



* Domande a polarità negativa

Rappresentazione dei dati

**Domande a
polarità positiva**

Risposte che
esprimono
criticità (1 – 3)

Risposte che
non esprimono
criticità (4 – 6)

**Domande a
polarità
negativa**

Risposte che
esprimono
criticità (4 – 6)

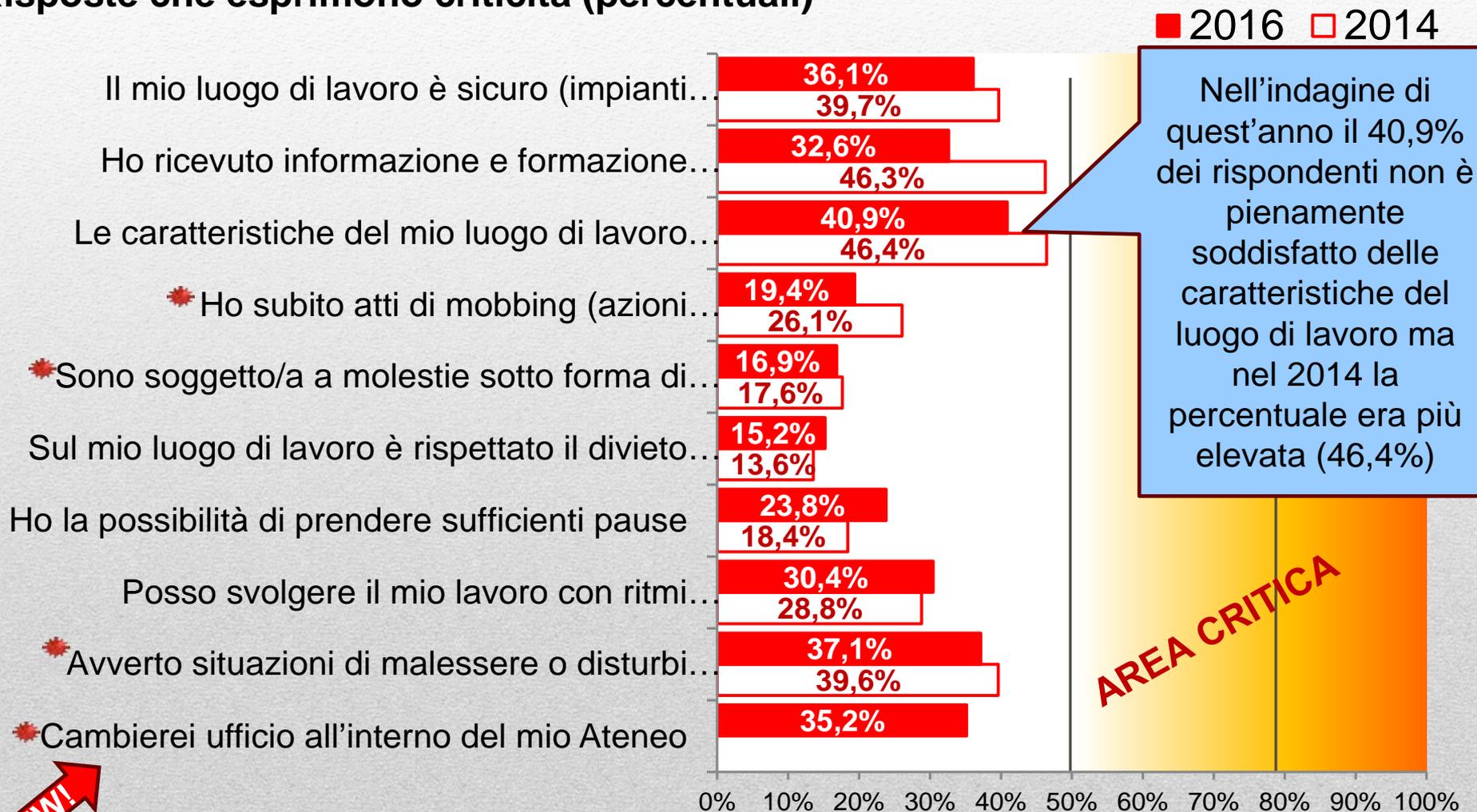
Risposte che
non esprimono
criticità (1 – 3)

**Importante novità: il confronto con
l'indagine precedente!**

L'ambiente di lavoro 2016 vs 2014

Ambito prevalentemente in miglioramento ma con punti di attenzione

Risposte che esprimono criticità (percentuali)

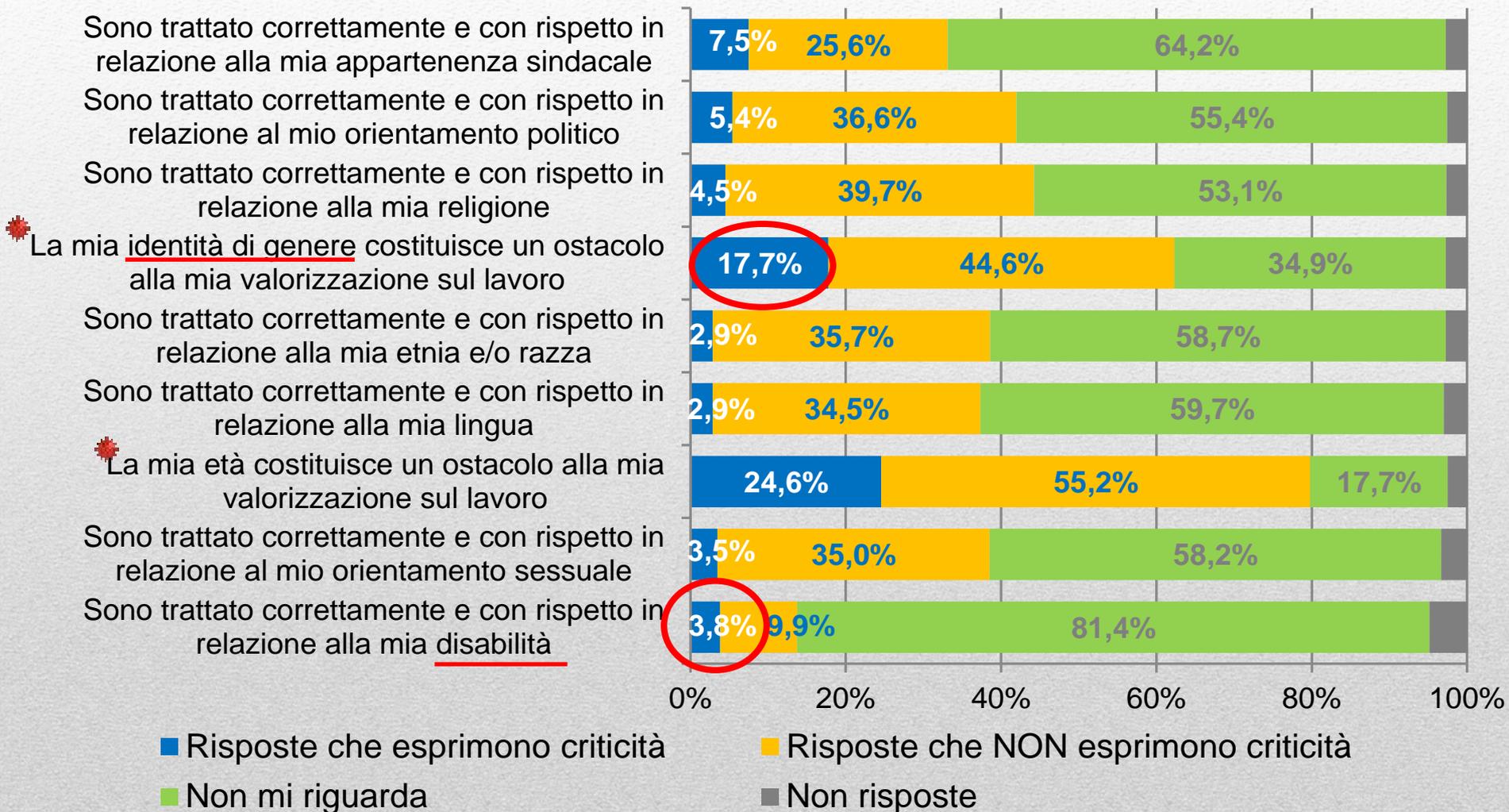


NEW!

❖ Domande a polarità negativa

Le discriminazioni

Un esempio di ambito in miglioramento ma con punti di attenzione



★ Domande a polarità negativa

Le discriminazioni

Un esempio di ambito in miglioramento ma con punti di attenzione ■ 2016

□ 2014

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale

7,5%
16,1%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico

5,4%
12,9%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione

4,5%
10,1%

❖ La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

17,7%
28,0%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza

2,9%
7,6%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua

2,9%
7,7%

❖ La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro

24,6%
31,8%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale

3,5%
7,5%

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità

3,8%
8,0%

Nell'indagine di quest'anno il 4,5% dei rispondenti non si sente trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione ma nel 2014 la percentuale era più elevata (10,1%)

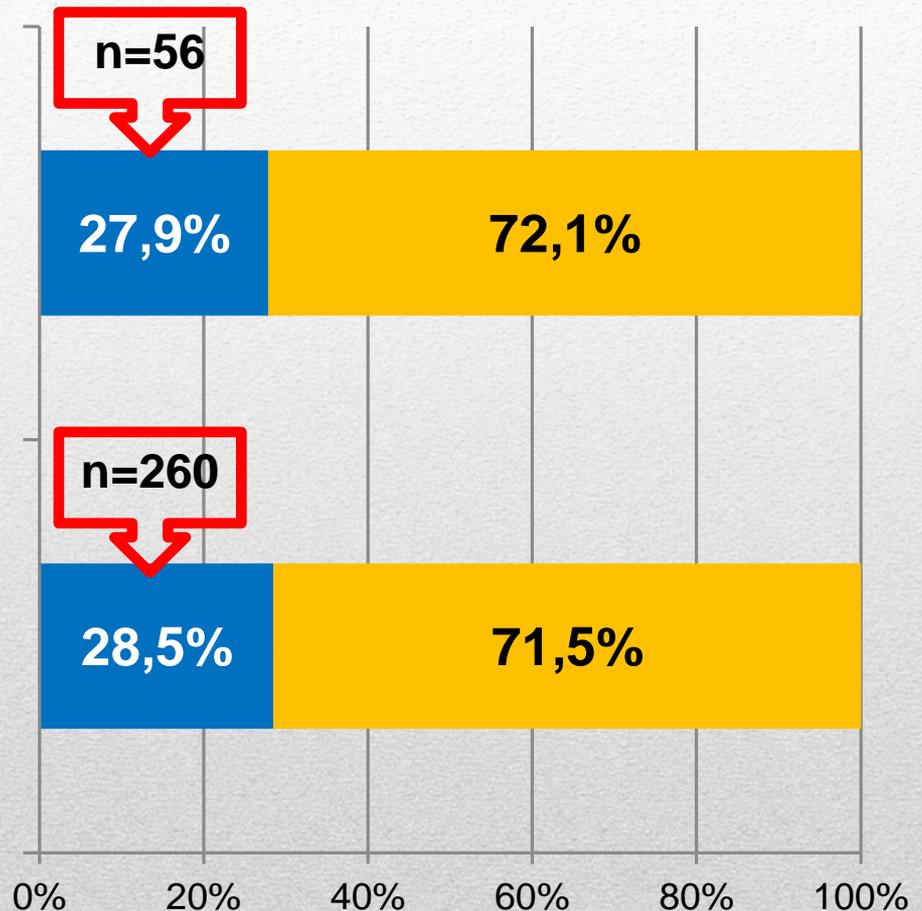
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

❖ Domande a polarità negativa

Le discriminazioni

Approfondimento sui punti di attenzione

Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (N=201)

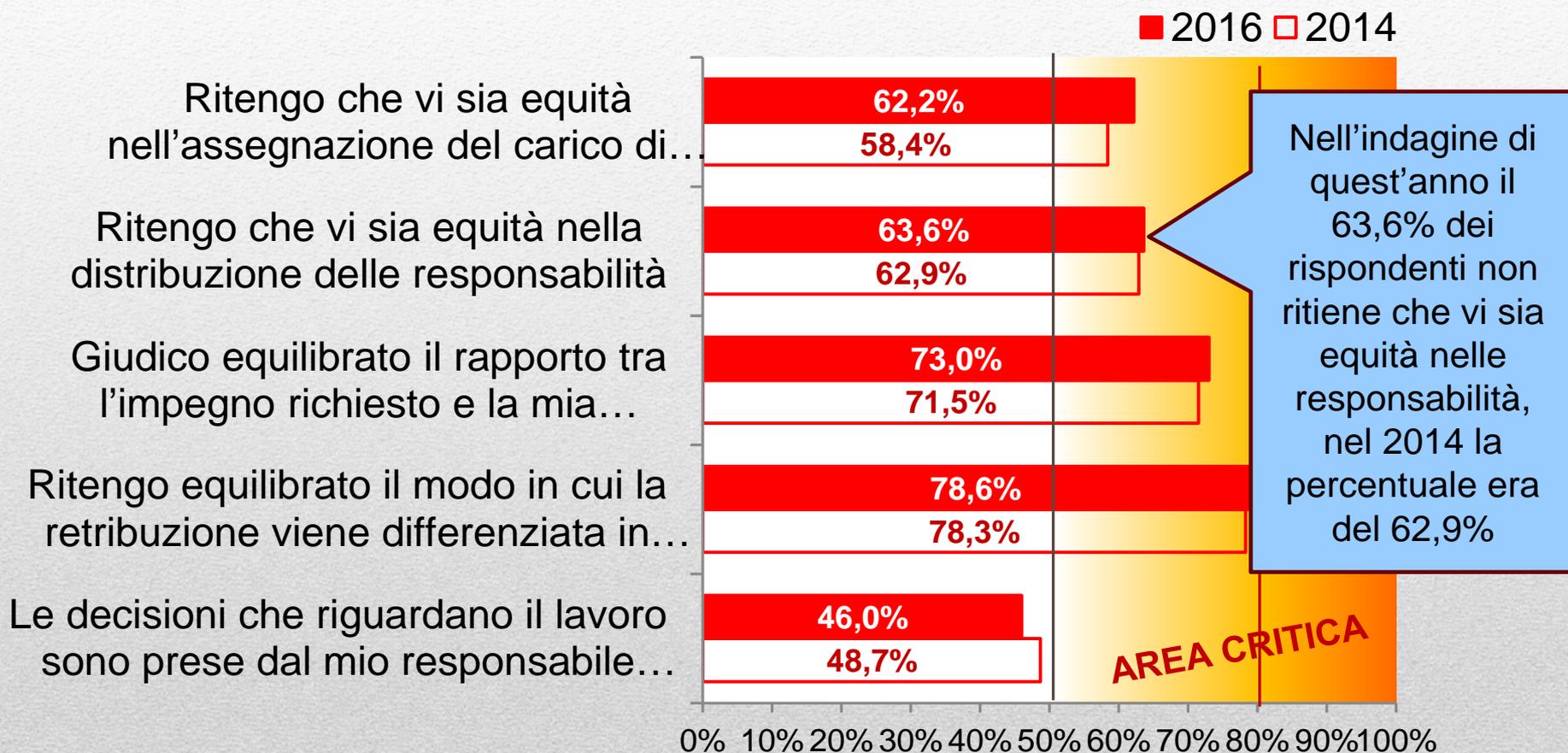


La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro (N=913)

■ Risposte che esprimono criticità ■ Risposte che non esprimono criticità

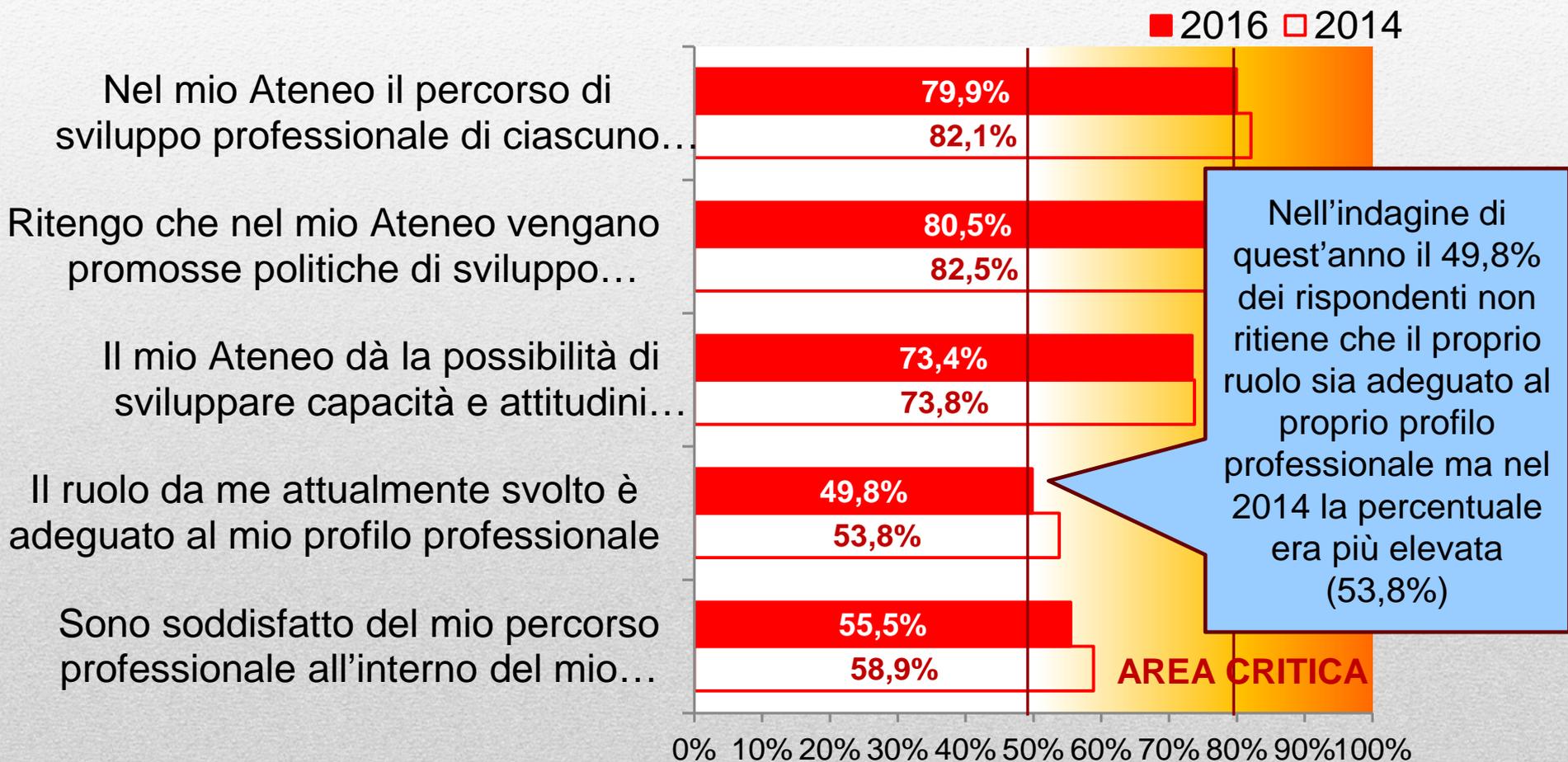
L'equità nel mio Ateneo 2016 vs 2014

Un esempio di ambito critico (e in lieve peggioramento)



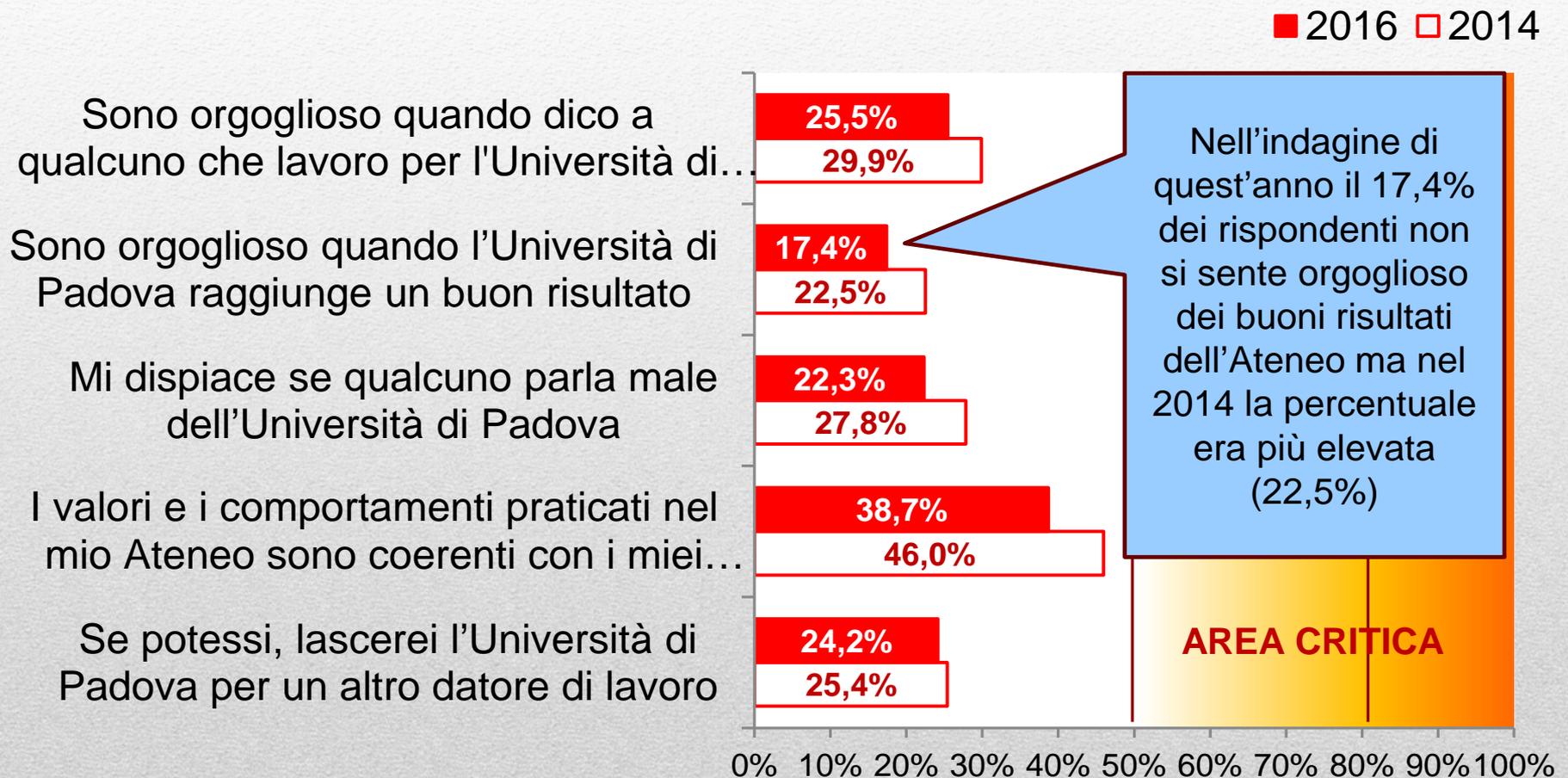
Carriera e sviluppo professionale 2016 vs 2014

Un esempio di ambito critico (in lieve miglioramento)

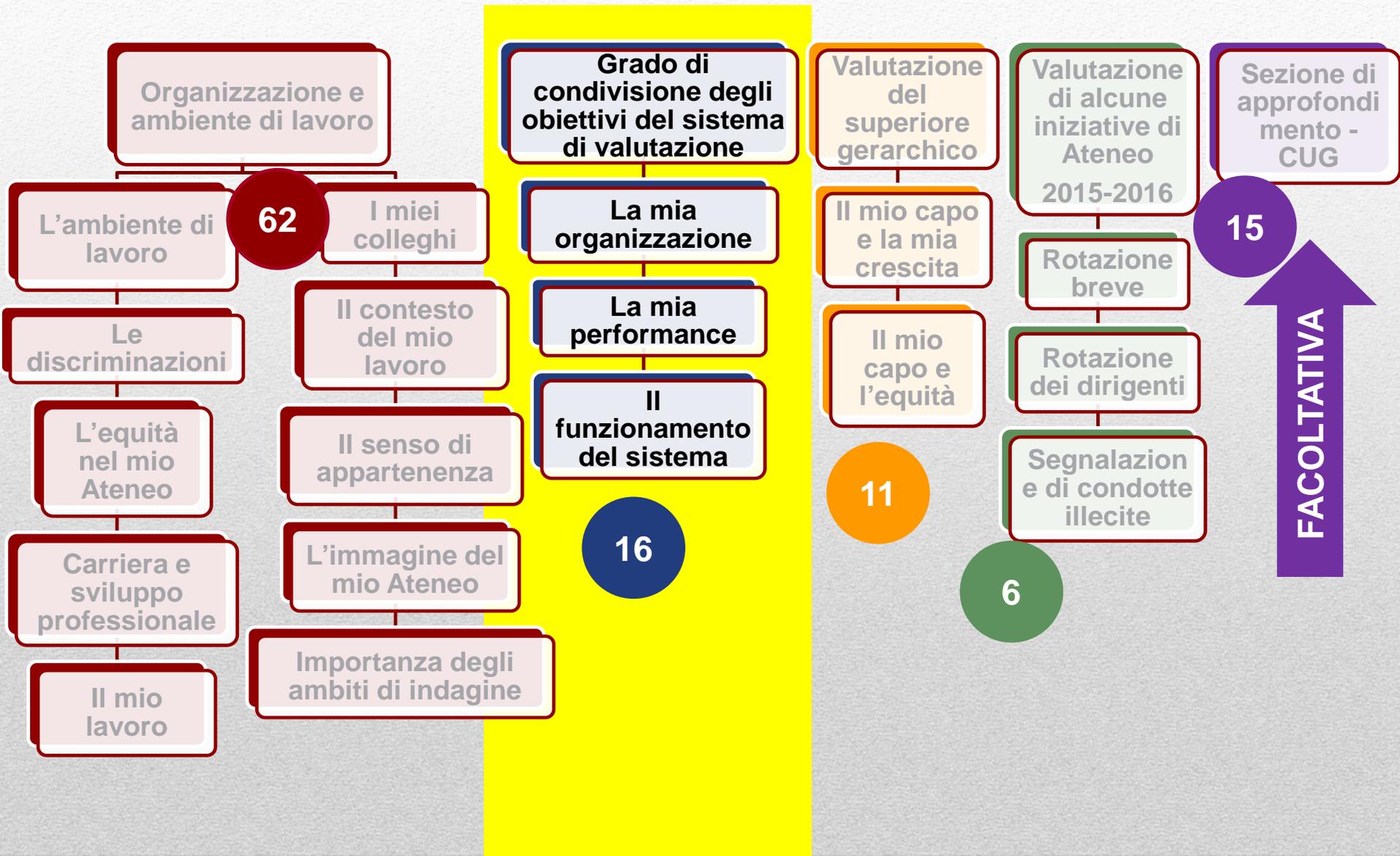


Il senso di appartenenza

Un esempio di ambito non critico (e in miglioramento)

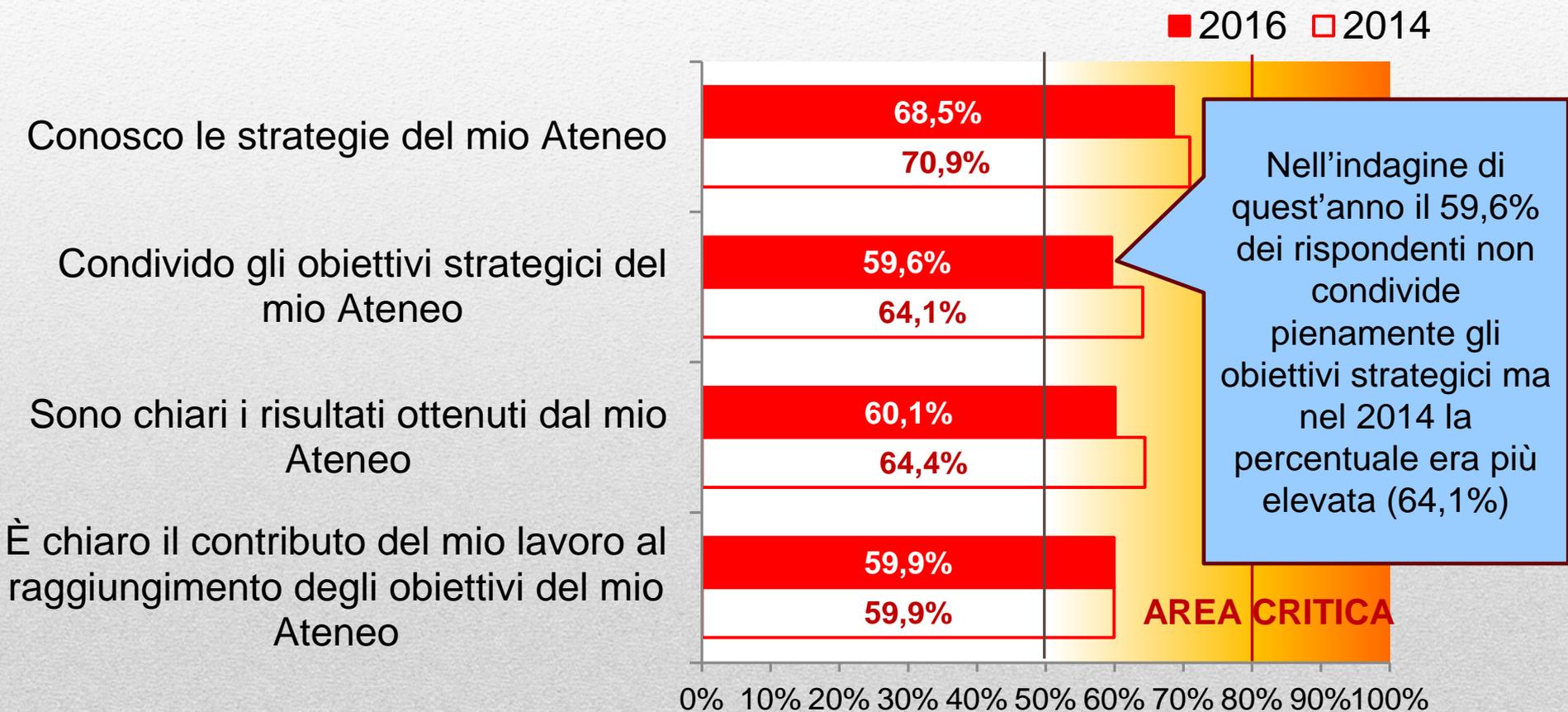


Struttura del questionario



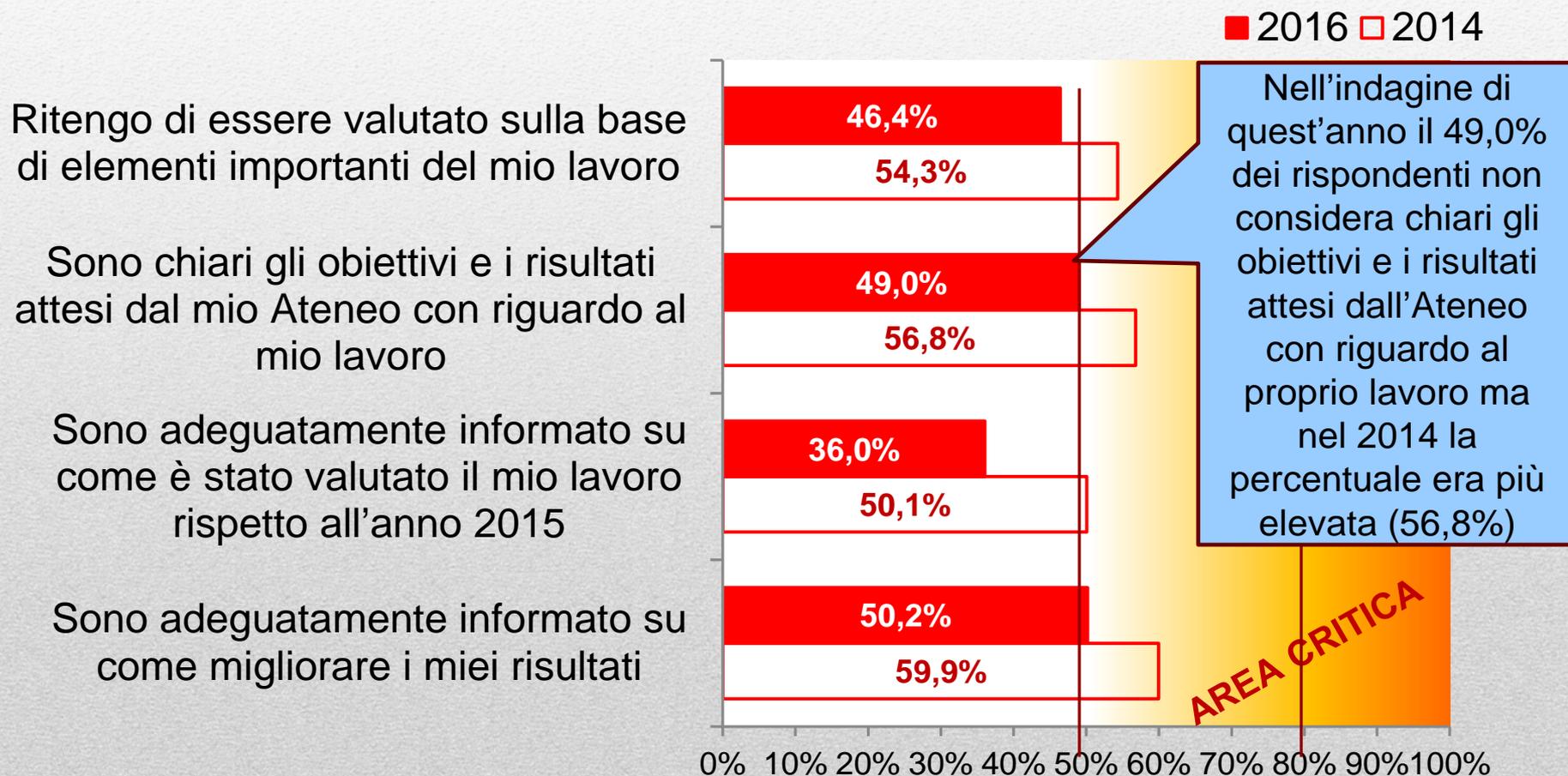
La mia organizzazione

Un esempio di ambito critico ma in miglioramento



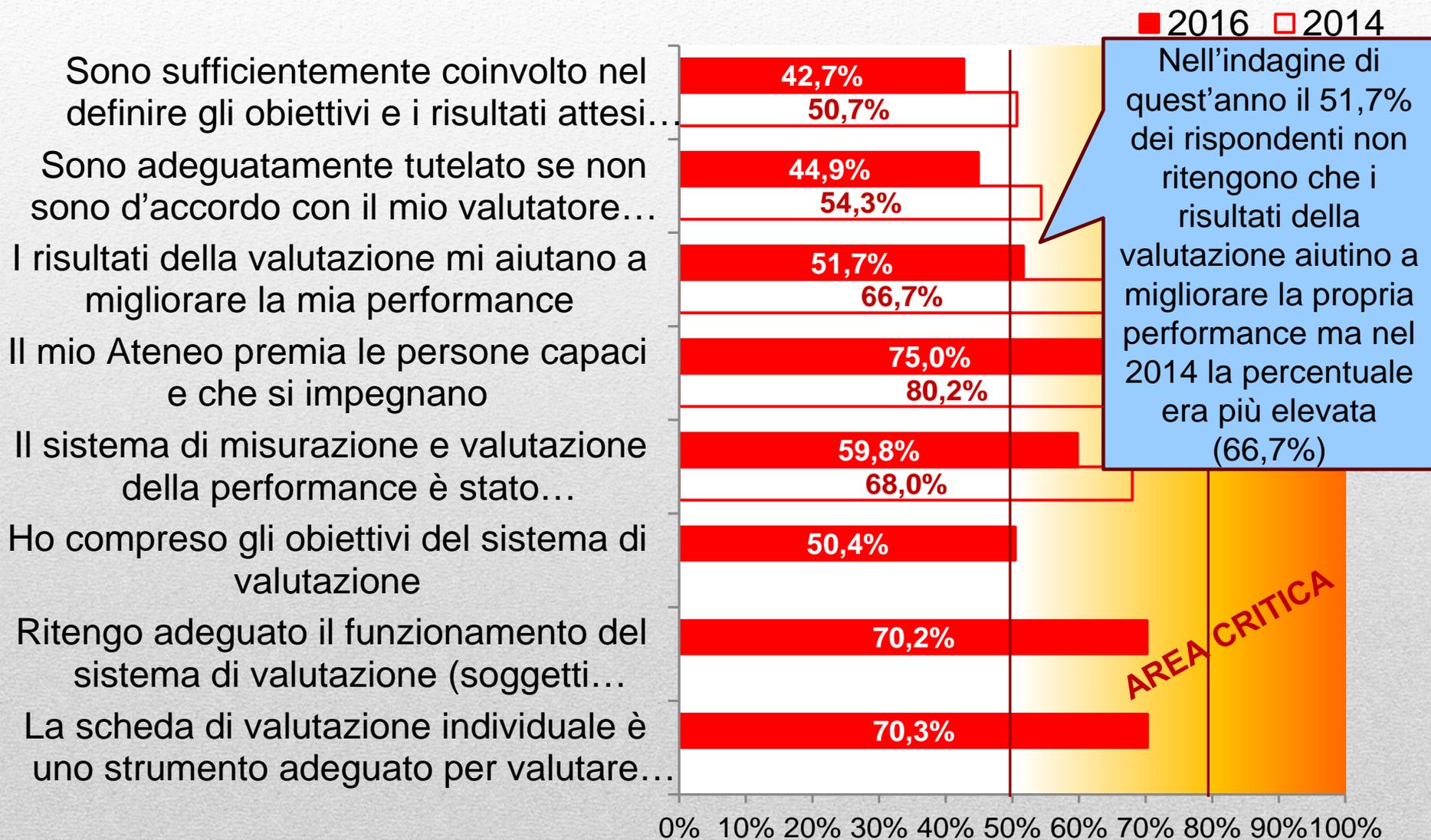
La mia performance

Un esempio di ambito critico ma con miglioramento che porta sotto soglia di criticità



Il funzionamento del sistema

Un esempio di ambito critico ma con qualche segnale di miglioramento e con necessità di attenzione su tre nuove domande

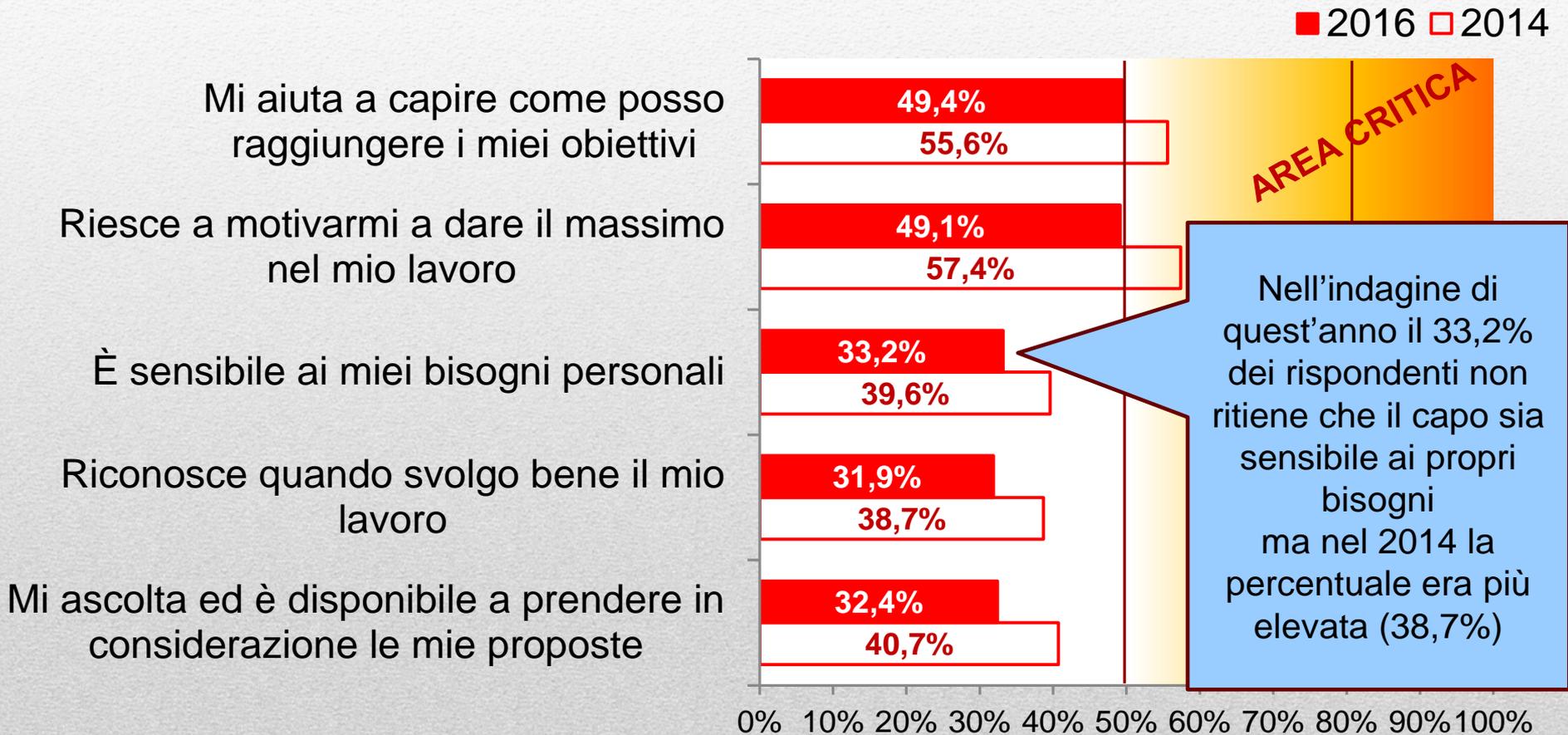


Struttura del questionario

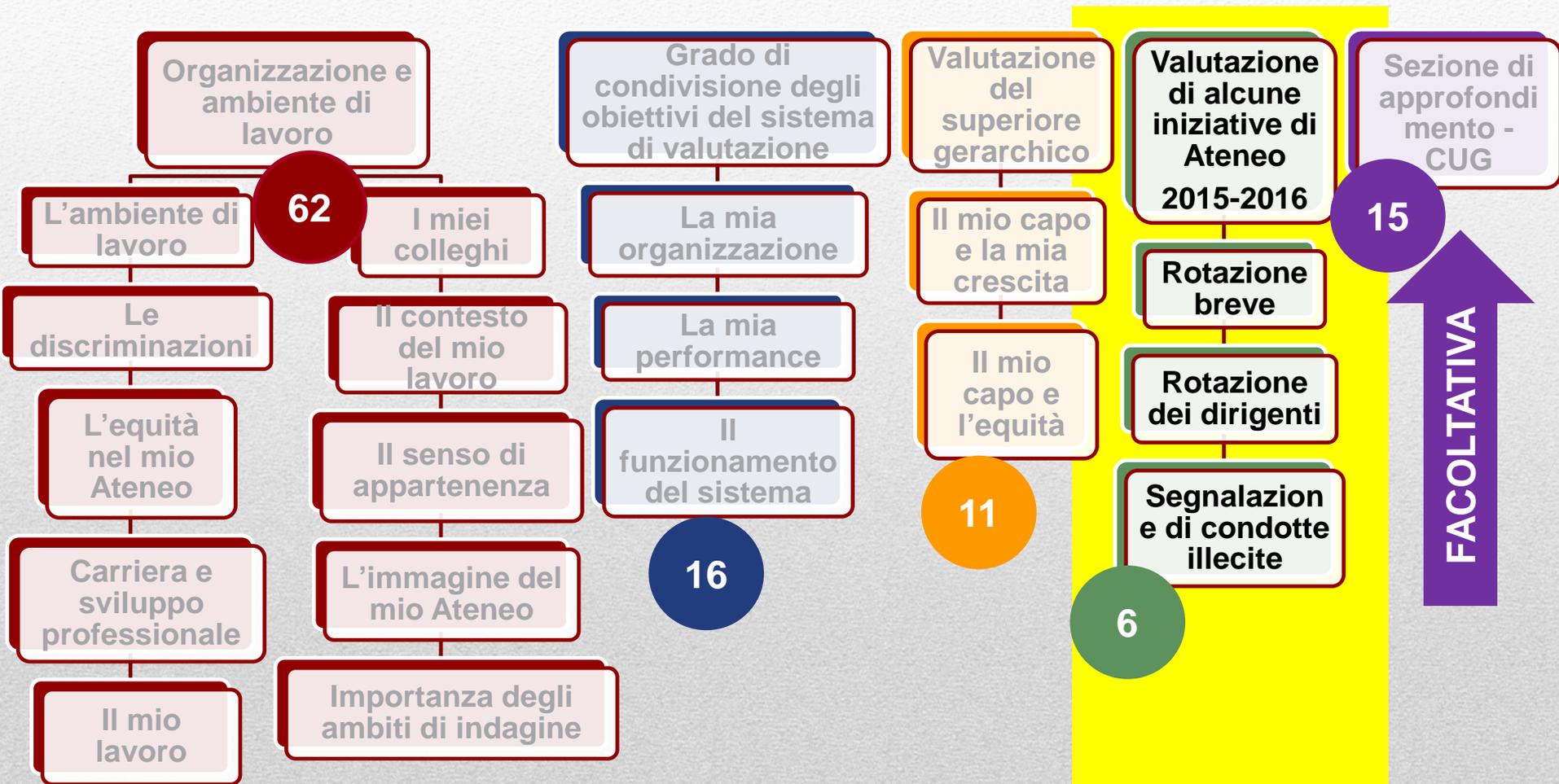


Il mio capo e la mia crescita

Un esempio interessante per la riflessione sul ruolo del superiore gerarchico (ma in miglioramento)

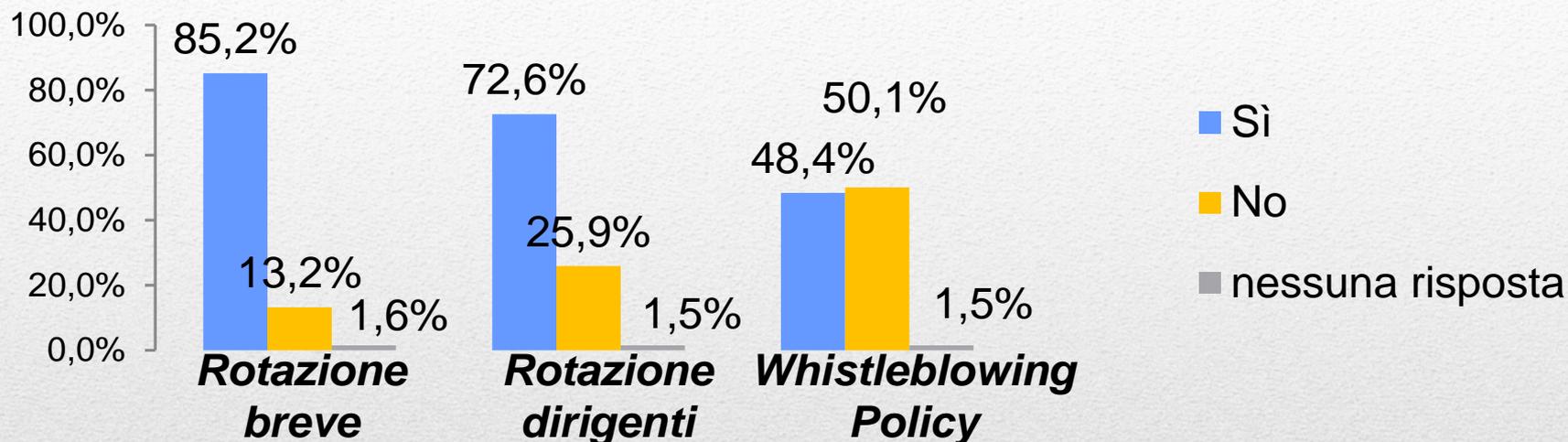


Struttura del questionario

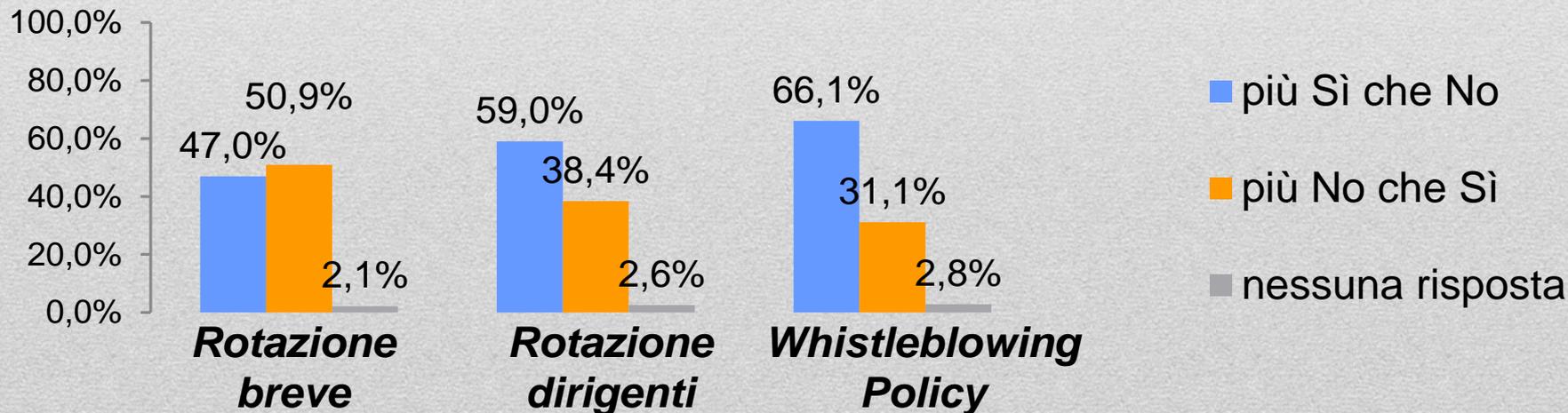


Valutazione di alcune iniziative messe in atto nel 2015-2016

Conosco l'iniziativa



Ritengo possa avere effetti positivi per l'Ateneo



Soluzione grafica di sintesi

Per avere una visione generale dell'intero questionario su un unico grafico si possono evidenziare in rosso le criticità più evidenti (percentuali oltre il 50%).

Le emoticon esprimono tristezza nei casi in cui si supera 80% 😞

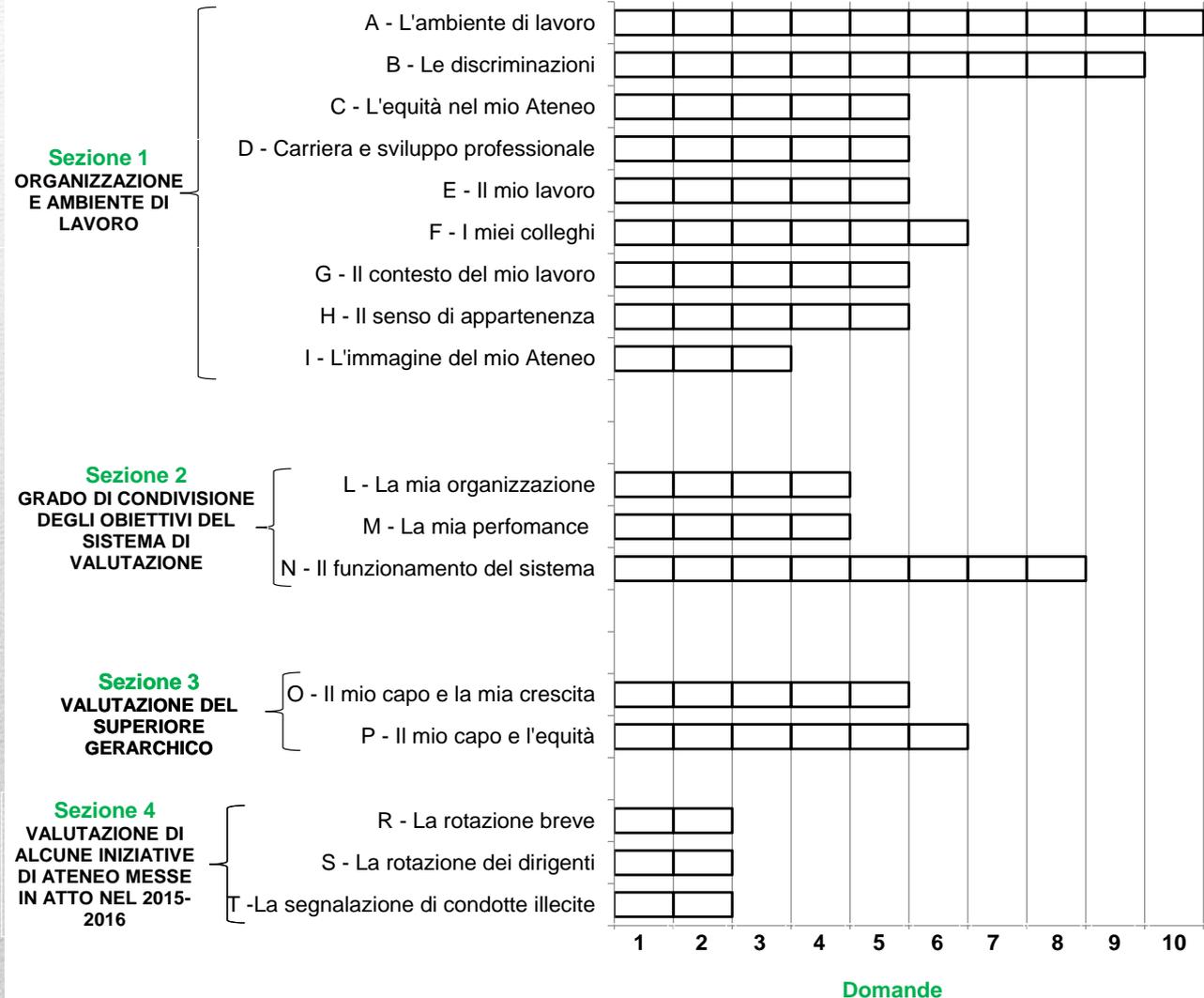
si arriva al 100% 😞😞

INDAGINE PERSONALE DIPENDENTE - 2016

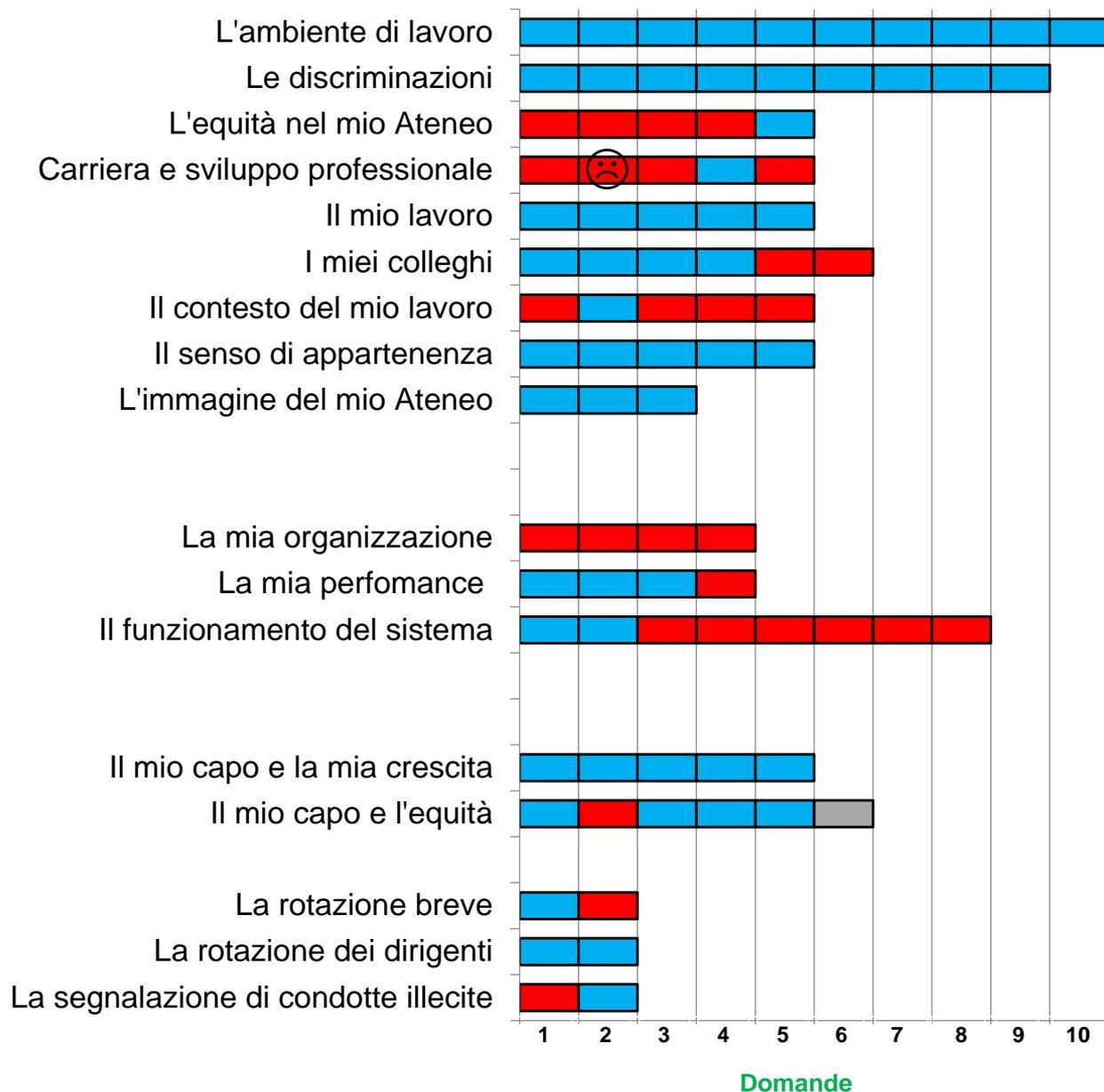
Fac-simile

XX rispondenti (tasso di risposta = XX,X%)

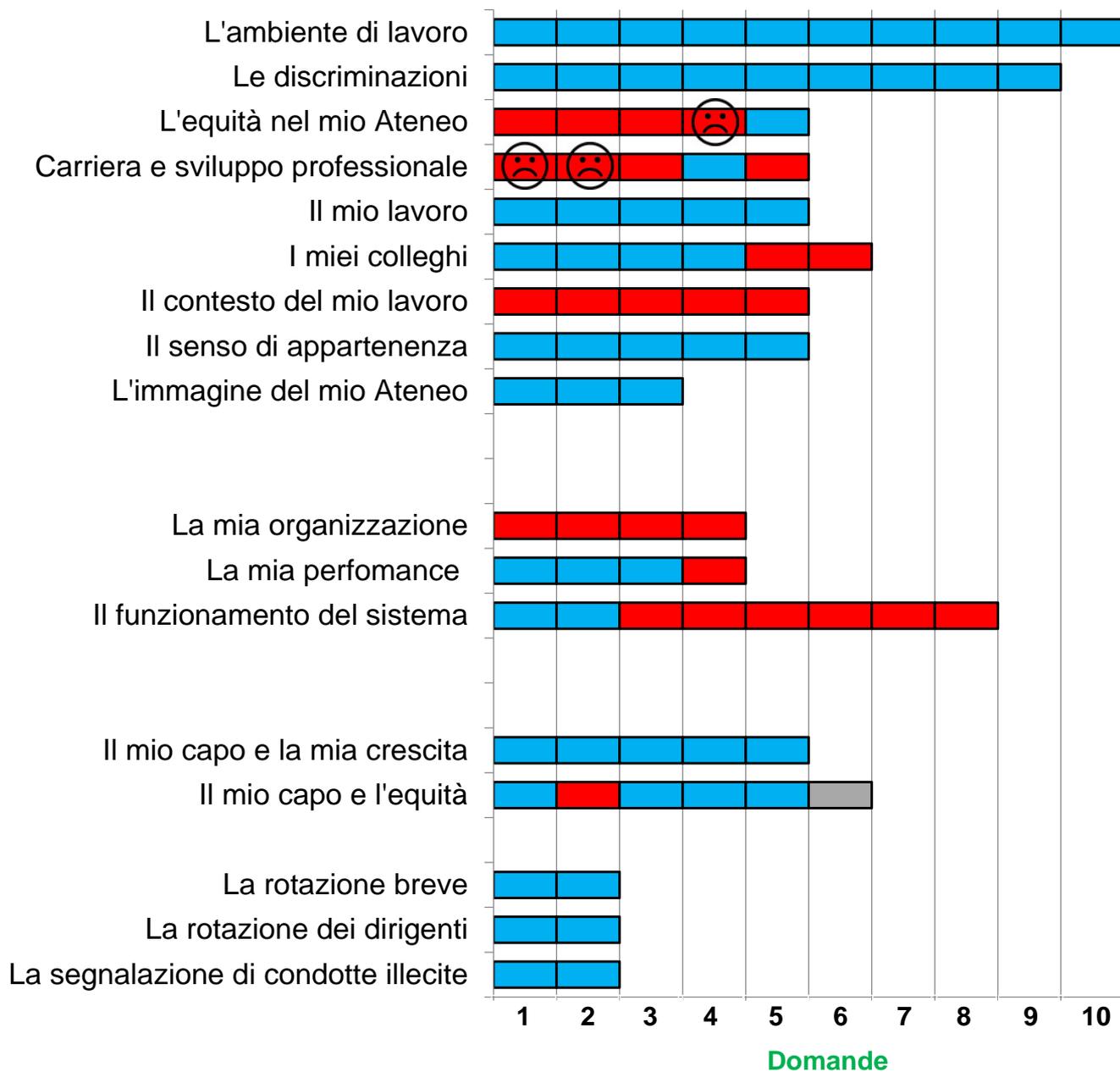
Ambiti per sezione



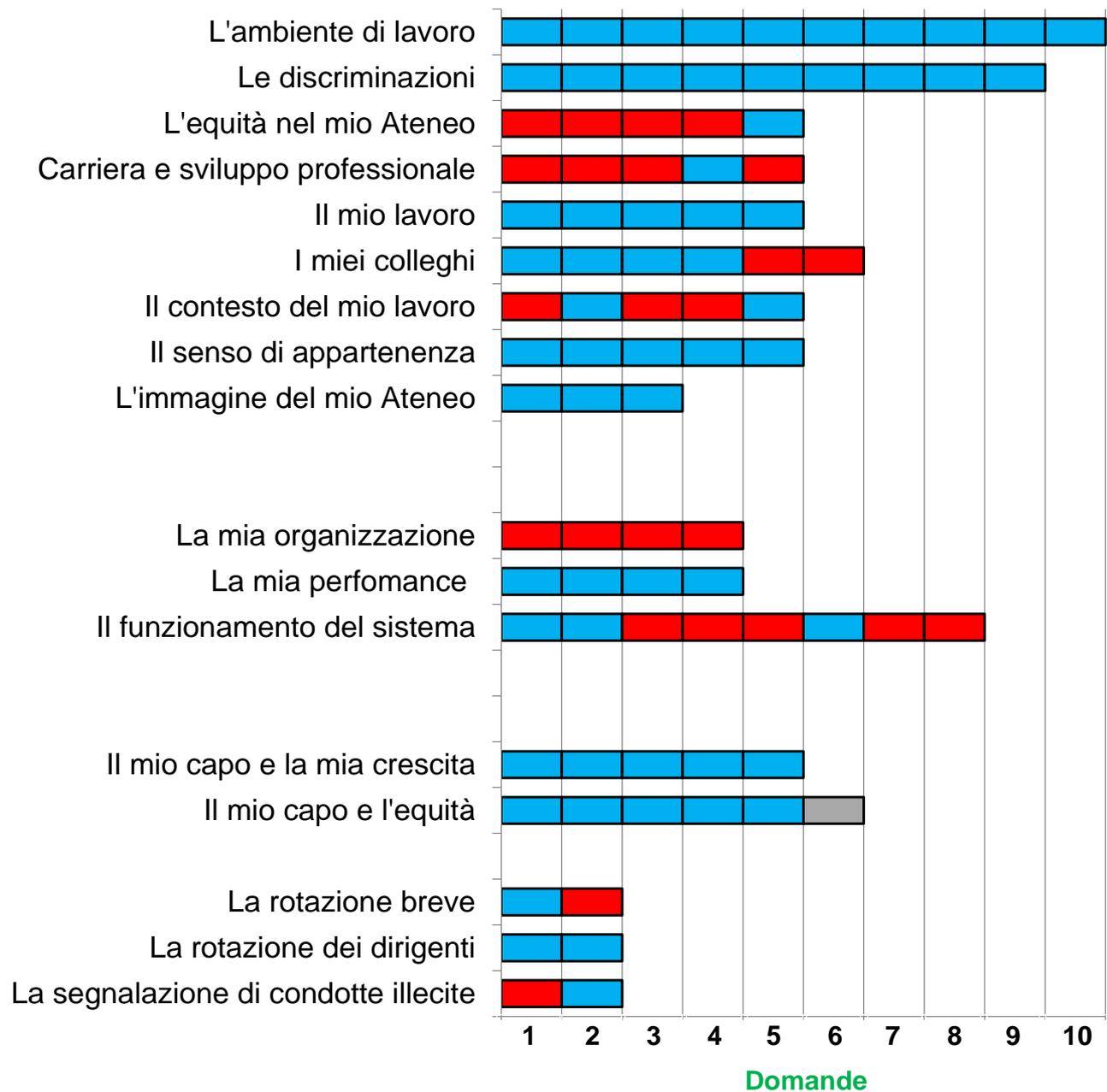
L'ATENEO - 1.465 rispondenti (tasso di risposta 64,3%)



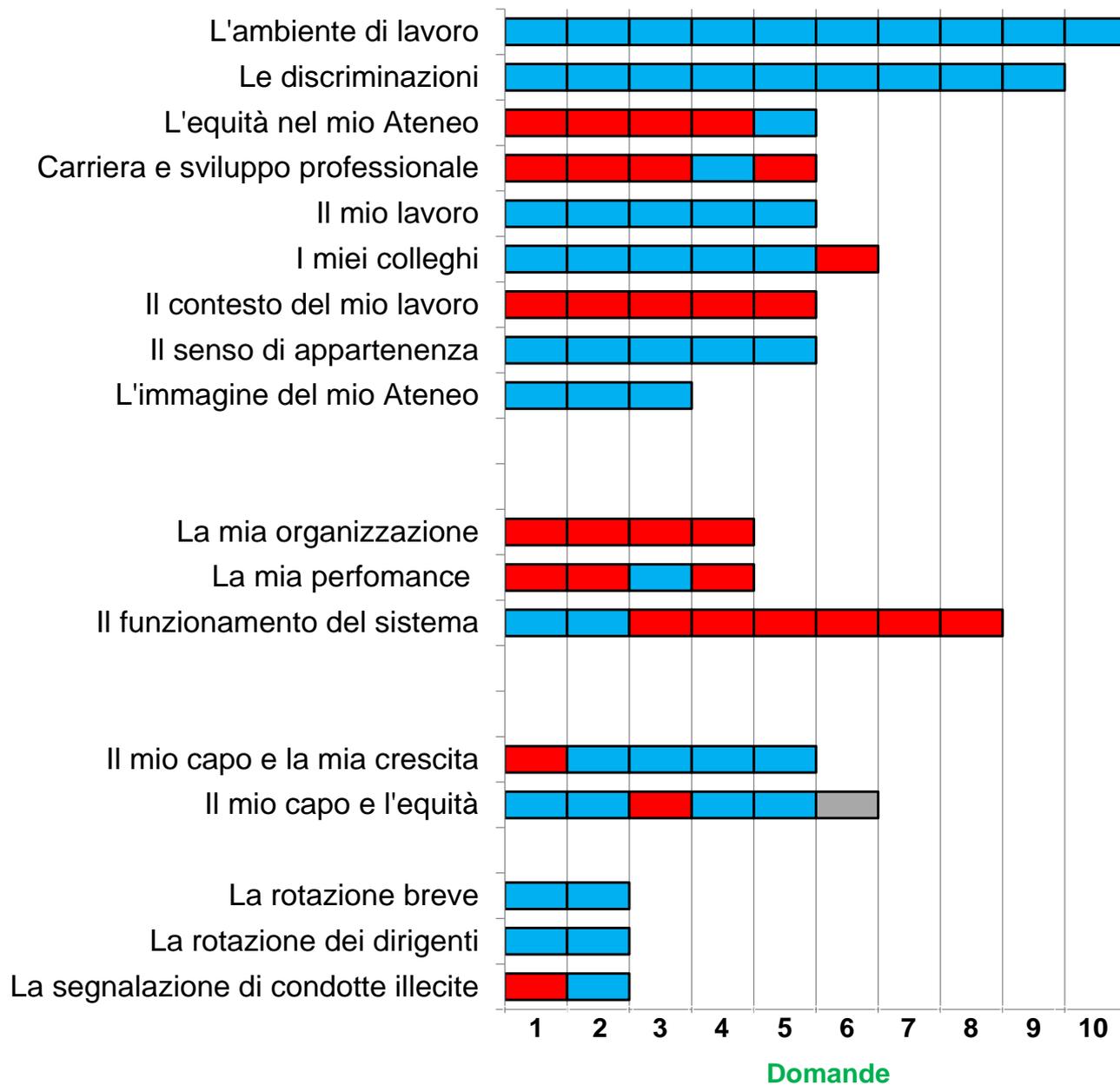
L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE - 436 rispondenti (tasso di risposta 56,8%)



I DIPARTIMENTI - 716 rispondenti (tasso di risposta 53,3%)



CENTRI E ALTRE STRUTTURE - 88 rispondenti (tasso di risposta 52,7%)

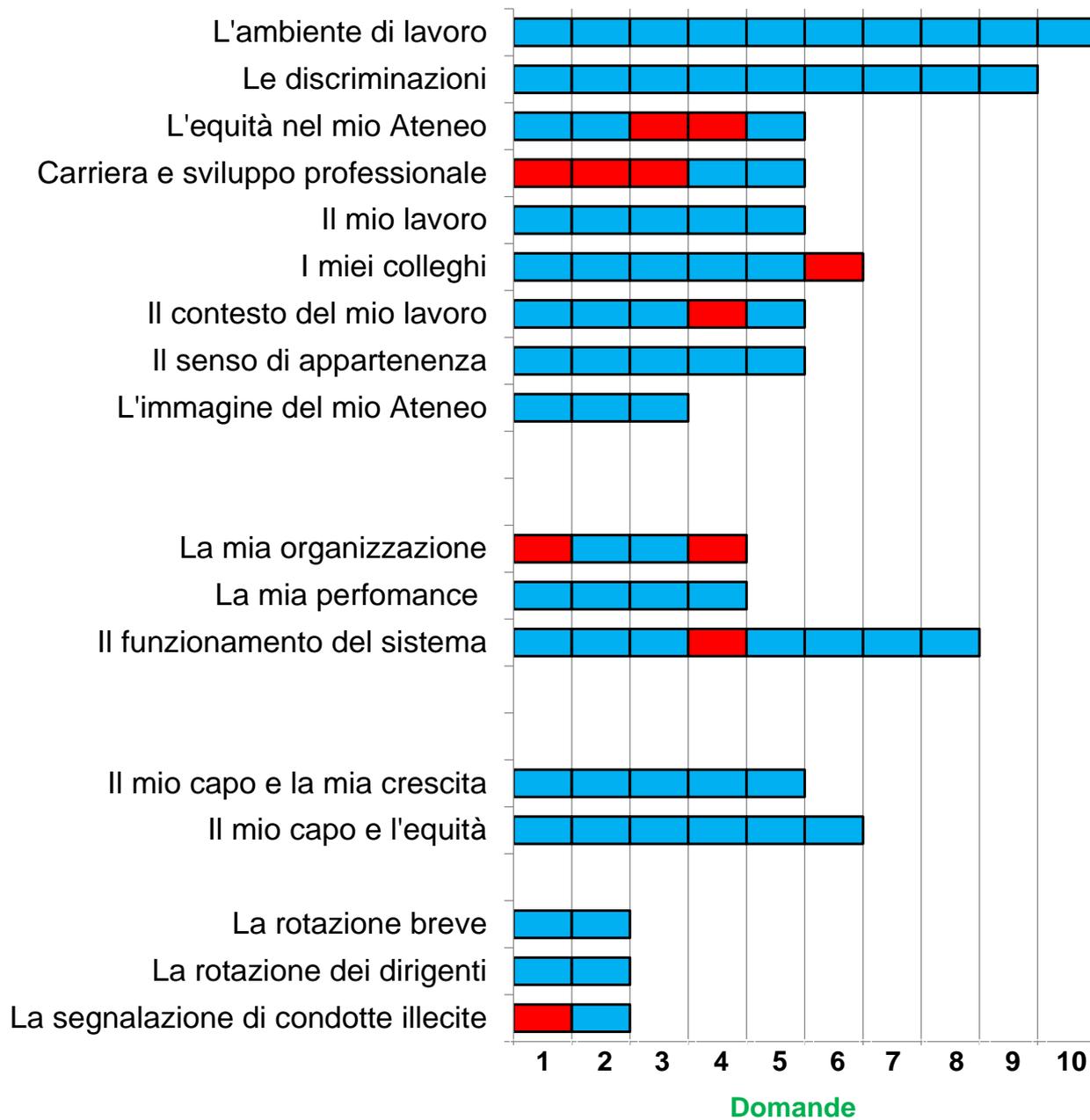


L'importanza della sezione anagrafica

Conoscere la sede di appartenenza ci permette di dare informazioni a ciascuna struttura sull'andamento generale (solo se il numero di rispondenti è tale da consentirlo!)

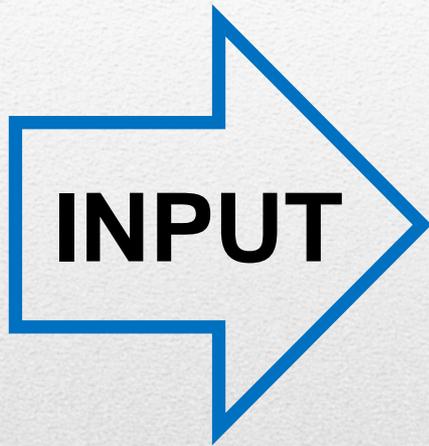


Un esempio di dipartimento che sta bene



A PROPOSITO DI RISERVATEZZA

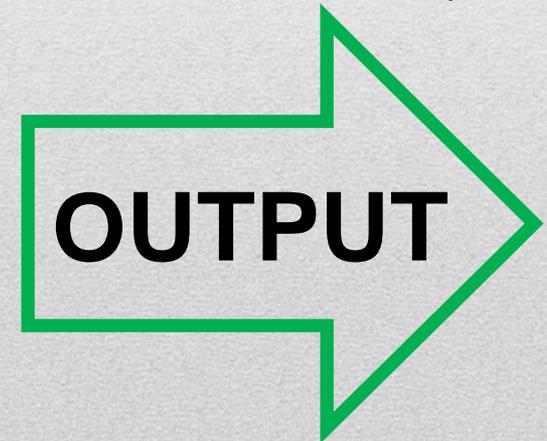
il ruolo del Nucleo di Valutazione



In fase di rilevazione: 2 database separati. Il database con le risposte viene creato al momento della conferma della risposta che viene «sganciata» dal token. Nessuno può risalire all'identità del rispondente!

In fase di elaborazione: solo una persona responsabile del database contenente i dati grezzi (che comunque non contiene i token).

In fase di diffusione: non si forniscono elaborazioni frutto di incroci al di sotto di una certa numerosità (per es. $n < 15$). In questo modo non è possibile identificare i rispondenti, nemmeno scendendo a livello di area o struttura.

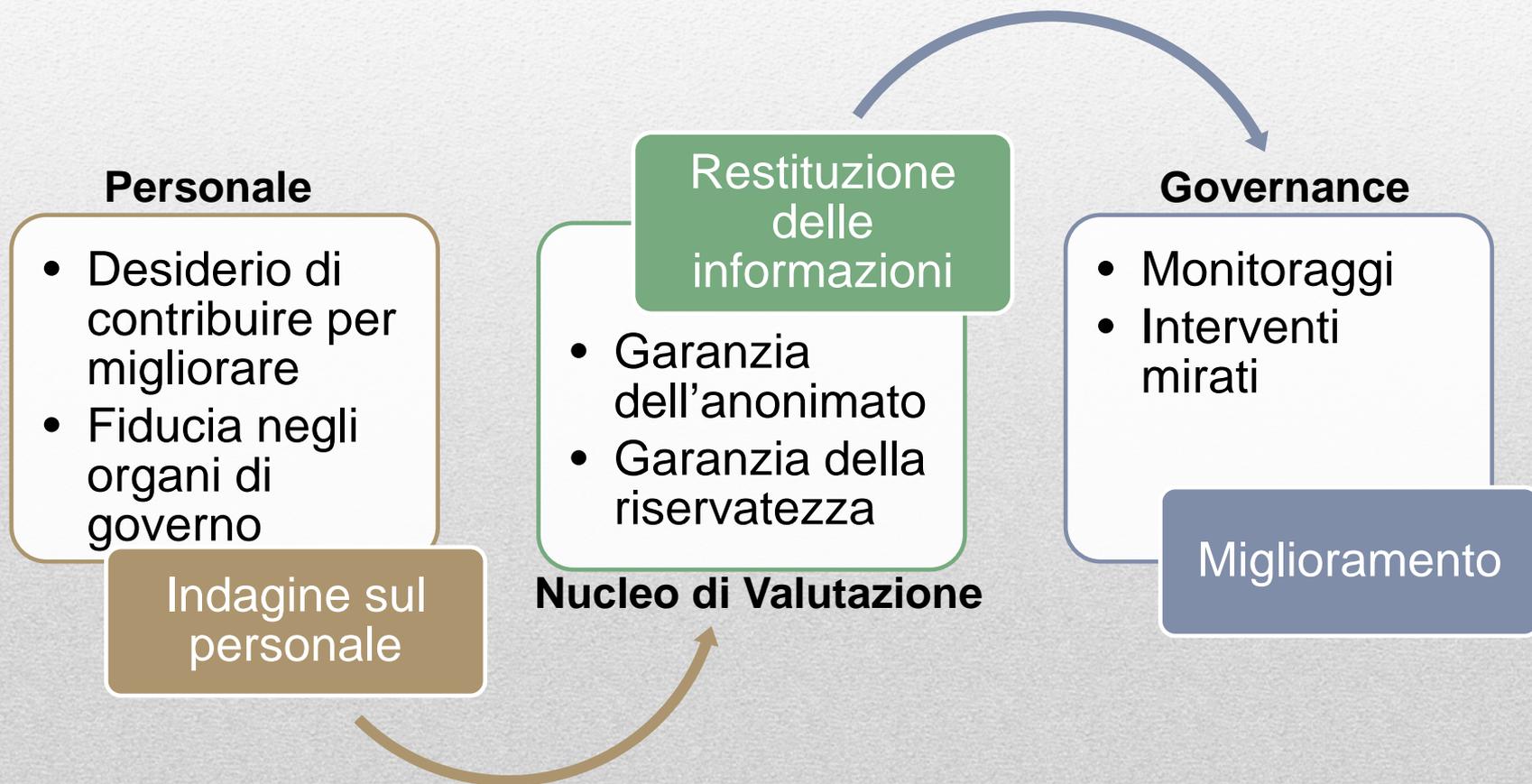


Obiettivi

1. Rilevare le opinioni di tutti i dipendenti rispetto a:
 - organizzazione e ambiente di lavoro;
 - grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione;
 - valutazione del superiore gerarchico;
 - valutazione di alcune iniziative messe in atto dall'Ateneo nel periodo 2015-2016.

2. Fornire all'Ateneo informazioni utili per promuovere azioni di miglioramento.

Le indagini funzionano quando servono a qualcosa...



GRAZIE PER L'ATTENZIONE
