



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Indagine di clima lavorativo

Anno 2022



Direzione Generale

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

Sommario

1. Premessa	3
2. Sintesi dei risultati	4
3. Presentazione dell'indagine	8
3.1. Obiettivi e struttura del questionario	8
3.2. Modalità di rilevazione	9
3.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati	10
4. La popolazione di indagine e i rispondenti	12
5. I risultati principali	15
5.1. Una rappresentazione di sintesi	15
5.2. L'Ateneo nel suo complesso	17
5.3. L'Amministrazione Centrale	20
5.4. I Dipartimenti	22
5.5. Le Scuole, i Poli e i Centri	23
5.6. Confronto tra gruppi	25
6. I sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria e gli incentivi legati alla performance	27
7. Conclusioni	29
8. Appendice 1 - Risultati Analitici	30
8.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	30
L'AMBIENTE DI LAVORO	30
L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO	32
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	33
IL MIO LAVORO	34
I MIEI COLLEGHI	36
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	39
IL SENSO DI APPARTENENZA	43
L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO	45
8.2. Sezione 2 - SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE	47
GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE	47
LA MIA PERFORMANCE E IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	49
8.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI	51
IL "SUPERIORE GERARCHICO"	51
IL "DIRIGENTE"	54
8.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO	57
9. Appendice 2 - Questionario	58

1. Premessa

Il clima lavorativo rappresenta un tema centrale per l'Amministrazione, confermata anche dalla pianificazione strategica dell'Ateneo. In tale prospettiva, si sollecita una forte attenzione concreta e quotidiana da parte di tutte le componenti della comunità accademica con responsabilità organizzative, in particolare dei dirigenti, verso le condizioni di lavoro, promuovendo, anche attraverso la semplificazione dei compiti e delle attività, la crescita delle competenze e la valorizzazione del personale. La mancanza di informazioni, di condivisione degli obiettivi e il basso livello di equità, sia nell'assegnazione del carico di lavoro sia nelle possibilità di carriera, saranno gli elementi considerati per misurare la valorizzazione del merito ed il miglioramento del benessere organizzativo. Equità ed informazioni rappresentano, infatti, un binomio su cui costruire un'organizzazione in grado di valorizzare le persone e le loro competenze.

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

Con la rilevazione 2022, sono state introdotte alcune modifiche al questionario; le principali novità sono rappresentate dall'inserimento, di nuove domande relativamente:

1. alla valutazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (lavoro agile, telelavoro e part-time) messi a disposizione dall'Ateneo;
2. alla conoscenza degli incentivi legati alla performance;
3. alla conoscenza e valutazione dei sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria;
4. alla valutazione del superiore gerarchico, inteso come "valutatore", per avere una maggiore aderenza con le dimensioni presenti nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP). In particolare questo aspetto ha richiesto una precisa mappatura non solo della struttura ma anche dell'ufficio di afferenza per poter attribuire in modo puntuale la valutazione dal basso ai responsabili di I livello, in applicazione al Sistema di Misurazione e Valutazione.

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

Il presente Report rappresenta un'analisi complessiva a livello di Ateneo e di Macro Struttura e viene condiviso con tutto il personale attraverso la pubblicazione alla pagina Amministrazione Trasparente, al link:

<https://www.unipd.it/trasparenza/clima-lavorativo>.

2. Sintesi dei risultati

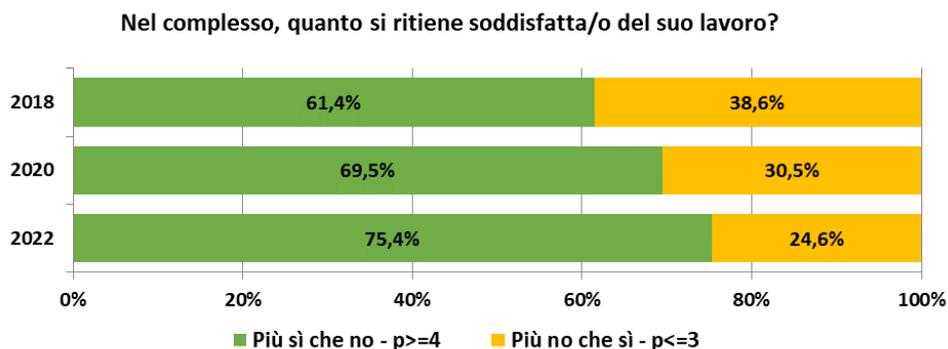
L'indagine di clima lavorativo rappresenta uno strumento che consente di rilevare la percezione del personale nelle strutture dell'Ateneo e di rilevare valutazioni utili al miglioramento dei servizi, secondo il punto di osservazione del personale tecnico ed amministrativo. Inoltre, nel tempo, l'indagine fornisce indicazioni su come le iniziative intraprese dall'Ateneo incidono sulla percezione del personale.

- Il questionario è stato inviato al **personale tecnico-amministrativo presente nel 2022** e in servizio all'avvio dell'indagine che si è svolta nei mesi di gennaio e febbraio 2023
- La rilevazione è stata gestita tramite un questionario elettronico realizzato e somministrato online mediante la **piattaforma LimeSurvey** che garantisce l'anonimato del rispondente
- Il numero complessivo dei rispondenti è stato pari a **1.451**, registrando un tasso di risposta pari al **57,6%**, in crescita del 14% rispetto all'edizione precedente (50,6%)
- La distribuzione dei rispondenti per struttura di appartenenza e per caratteristiche anagrafiche riflette la distribuzione del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo

Soddisfazione complessiva confronto 2018-2022

Oltre il **75%** del **personale tecnico amministrativo** risulta **soddisfatto** del proprio lavoro, registrando un incremento dell'8,5% rispetto al 2020 e del 22,7% rispetto al 2018.

Grafico 1 - Soddisfazione Complessiva: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" – Confronto 2018-2022



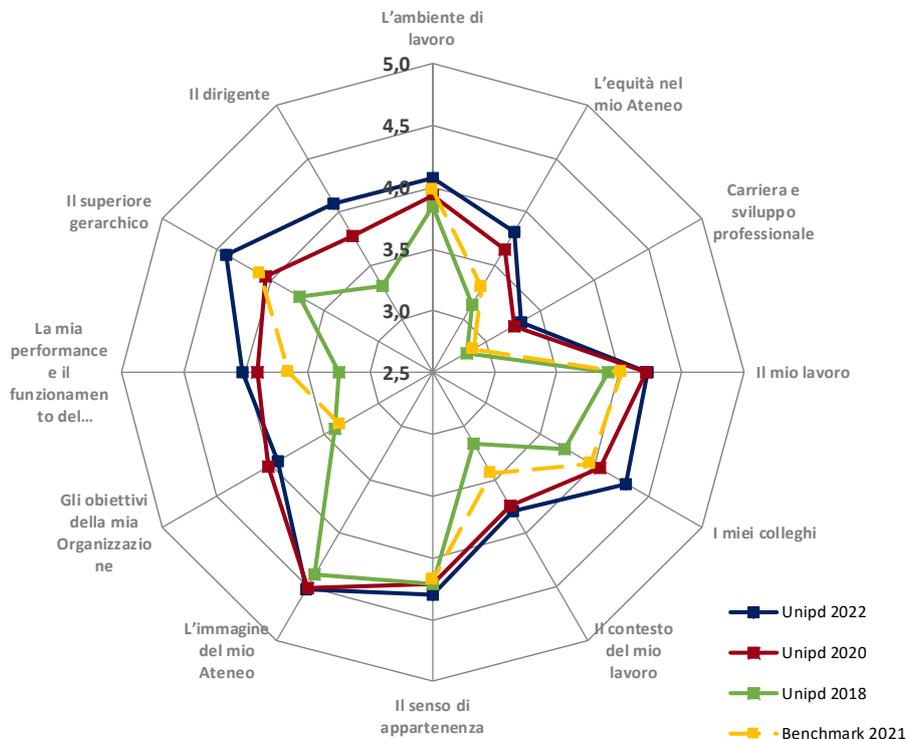
Soddisfazione complessiva confronto 2018-2022 e benchmark 2021

A livello di Ateneo si conferma il trend positivo. Si evidenzia come, in generale, ci sia stato **un aumento per la quasi totalità degli ambiti indagati**. In particolare gli ambiti che hanno visto un maggiore incremento rispetto all'edizione precedente sono "il superiore gerarchico" (+9%), "il dirigente" (+8,2%) e "i miei colleghi" (+6%). L'unico ambito in leggera flessione, invece, riguarda "gli obiettivi della mia Organizzazione" (-2,2%).

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Rispetto ai valori di benchmark¹, si evidenzia un posizionamento migliore per Padova. L'ambito "Carriera e sviluppo professionale" si conferma essere l'ambito che ottiene il punteggio meno soddisfacente.

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



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

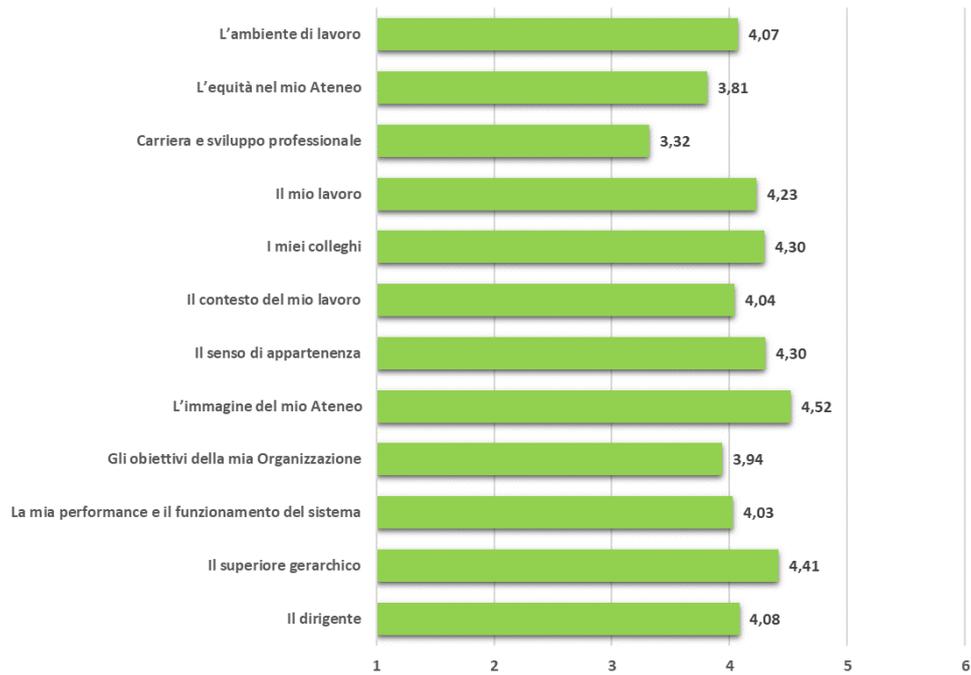
Gli ambiti in sintesi

I principali **punti di forza** sono: "l'immagine di Ateneo" (4,52) come nella scorsa edizione, "il superiore gerarchico" (4,41) e allo stesso livello le sezioni "i miei colleghi" e "il senso di appartenenza" (4,30). Restano ambiti **oggetto di attenzione**, anche se comunque in aumento rispetto al 2020, "la carriera e sviluppo professionale" (3,32), "l'equità nel mio Ateneo" (3,81), "il contesto del mio lavoro" (3,80).

¹ Sono state analizzate le risposte relative ad item confrontabili di 4 mega Atenei e 9 grandi Atenei che hanno partecipato all'indagine sul Benessere Organizzativo riferita all'anno 2021 nell'ambito del Progetto Good Practice.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 3 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo

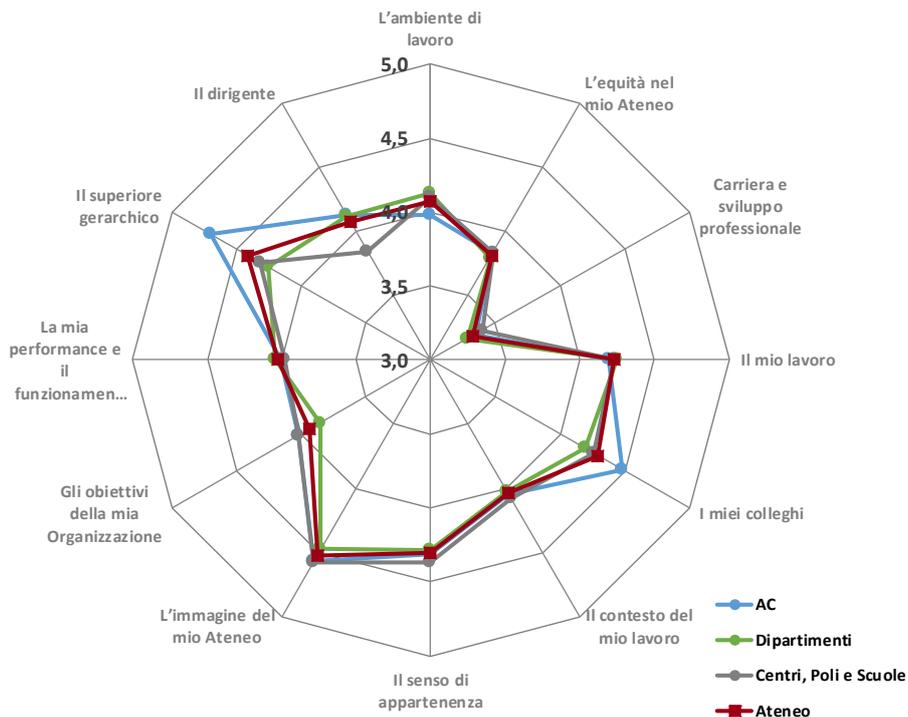


Analisi per macro struttura

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

L'Amministrazione Centrale rileva una percezione più favorevole in relazione a “il superiore gerarchico” e la sezione “i miei colleghi”.

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

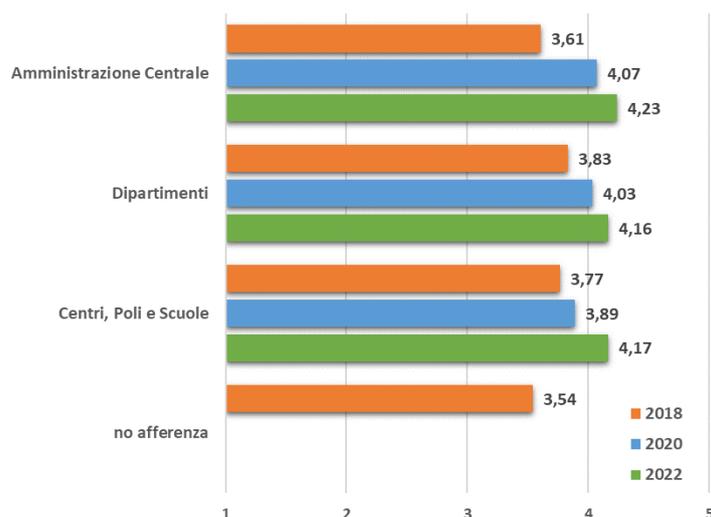


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Analisi per macro struttura 2018-2022

Il Grafico evidenzia le differenze a livello di macrostruttura rispetto alla domanda sulla soddisfazione complessiva per il proprio lavoro. Si nota un **generale aumento della soddisfazione in tutte le macrostrutture**. In misura più marcata si rileva l'aumento per il gruppo costituito da Centri, Poli e Scuole di Ateneo che, quest'anno, supera il valore 4 di punteggio medio e si allinea alla soddisfazione espressa dal personale dei Dipartimenti.

Grafico 5 - Punteggio medio Giudizio complessivo lavoro a livello di Ateneo e per macro strutture 2018-2022



Nota: Nel 2018 la domanda che richiedeva di esprimere la sede di appartenenza non era obbligatoria per cui c'è una categoria in più rispetto nel 2018 (no appartenenza).

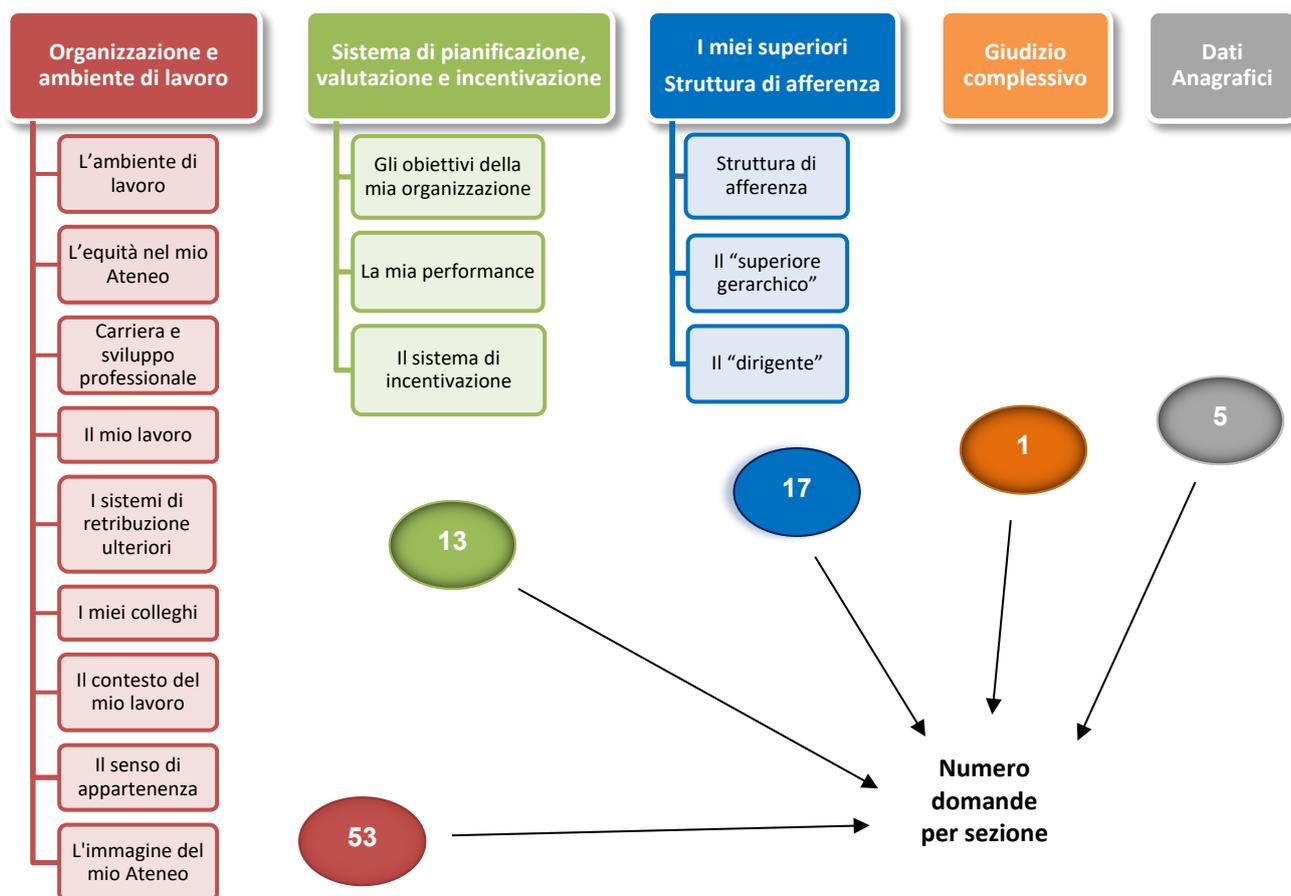
3. Presentazione dell'indagine

3.1. Obiettivi e struttura del questionario

Il questionario è organizzato in sezioni:

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

Figura 1 - Struttura del questionario



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

Nella Figura 1 è rappresentata la struttura del questionario. Ogni sezione è identificata da un colore diverso. Per ciascuna domanda il rispondente esprime il proprio grado di condivisione utilizzando punteggi su una scala

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

da 1 a 6, indicando con 1 il disaccordo e con 6 l'accordo con il testo della domanda.

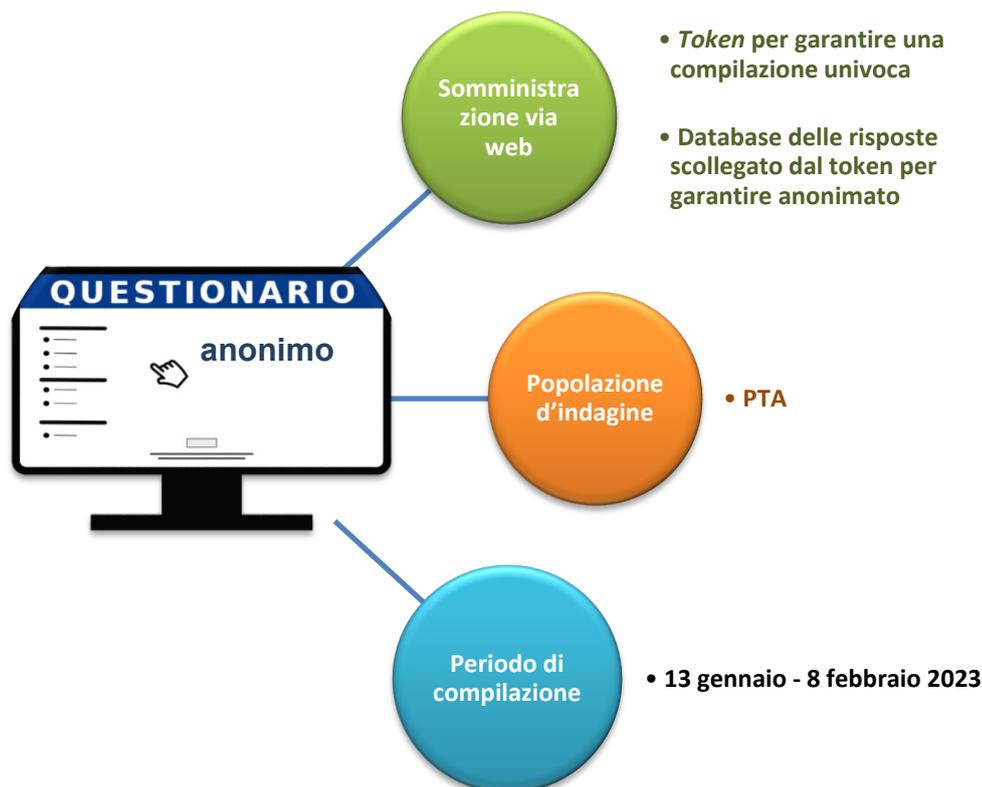
Per quanto riguarda la Sezione 3 si precisa che il superiore gerarchico è la figura che assegna gli obiettivi e valuta il personale: a seconda della struttura il superiore gerarchico può quindi essere la Direttrice/il Direttore di ufficio, la Segretaria/il Segretario di Dipartimento, la Responsabile/il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

3.2. Modalità di rilevazione

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

Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo in servizio al 9 gennaio 2023 e presente nel 2022 per un totale di 2.520 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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

è sintetizzato in Figura 3.

Figura 3 - Processo di somministrazione del questionario anonimizzato



3.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati

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

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

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

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

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

Tabella 1 - Tipologia di raggruppamenti delle risposte

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

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

²Con la rilevazione 2020, si era proceduto ad un'approfondita revisione del questionario, di conseguenza il confronto con l'edizione relativa all'anno 2018, può essere effettuato in modo analitico solo per alcune domande. Le domande che sono state soggette a modifiche nel 2020 sono segnalate nei grafici di confronto 2018-2022.

4. La popolazione di indagine e i rispondenti

Il tasso di partecipazione è in continua crescita, si registra, infatti, un incremento pari al 14% (Tabella 2).

Tabella 2 - Confronto tra popolazione d'indagine e tasso di risposta anni 2018-2022

Edizione Indagine	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
2022	2.520	1.451	57,6%
2020	2.391	1.210	50,6%
2018	2.280	1.135	49,8%

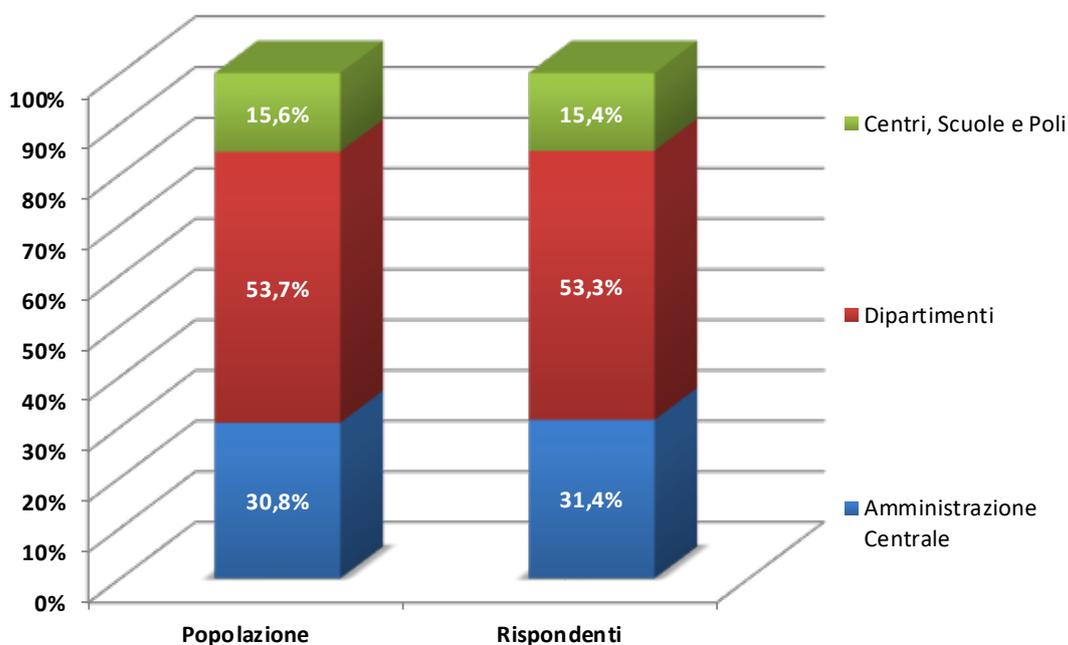
La Tabella 3 mostra la composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti rispetto alla sede di appartenenza per macro struttura.

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

Struttura	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Amministrazione Centrale	30,8%	31,4%	58,6%
Dipartimenti	53,7%	53,3%	57,2%
Centri, Scuole e Poli	15,6%	15,4%	56,9%
Totale	100%	100%	57,6%

Il Grafico 6 evidenzia come la distribuzione di coloro che hanno indicato la sede di appartenenza sia pressoché omogenea all'universo di riferimento.

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



La Tabella 4 riporta la suddivisione della popolazione di riferimento (universo) e la distribuzione dei rispondenti in funzione delle domande di tipo anagrafico, quali genere, classe d'età e tipologia di contratto. Per ogni item è stato anche riportato il corrispondente tasso di risposta. Le mancate risposte degli item di tipo anagrafico

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

vanno da un minimo del 19% relativamente alla tipologia di contratto fino ad un massimo del 31% circa per la classe d'età.

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

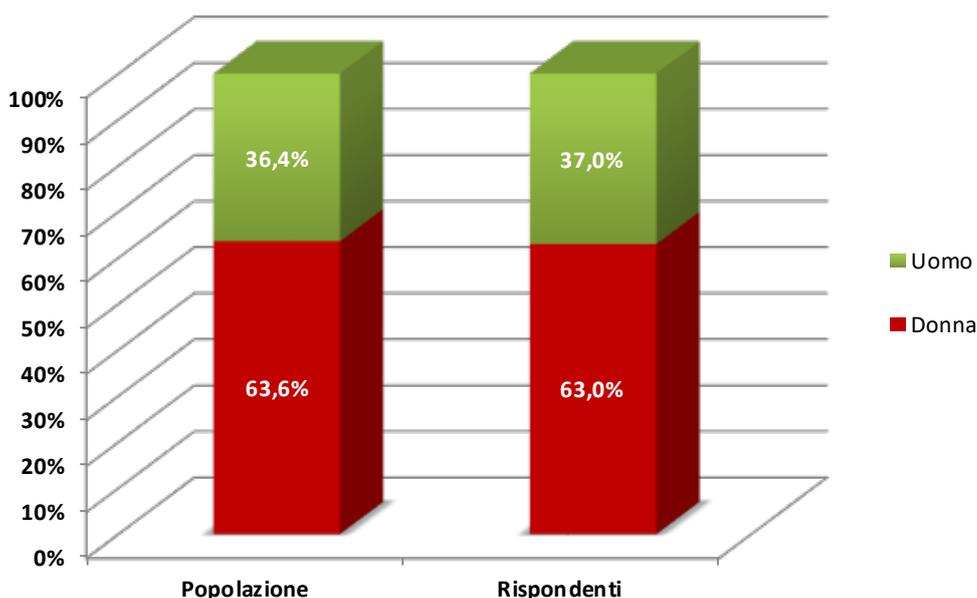
Genere	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Donna	63,6%	48,7%	44,1%
Uomo	36,4%	28,7%	45,3%
Non risponde		22,6%	
Totale	100%	100%	44,6%

Classe d'età	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
Fino a 40 anni	24,4%	20,3%	47,9%
Dai 41 ai 50 anni	27,5%	21,7%	45,4%
Dai 51 ai 60 anni	37,1%	20,6%	32,0%
Oltre i 60 anni	10,9%	5,9%	31,3%
Non risponde		31,4%	
Totale	100%	100%	39,5%

Tipologia Contratto	Popolazione	Rispondenti	Tasso Risposta
A tempo determinato	12,5%	11,4%	52,5%
A tempo indeterminato	87,5%	69,6%	45,8%
Non risponde		19,0%	
Totale	100%	100%	46,7%

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, come già evidenziato nella scorsa edizione.

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



Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

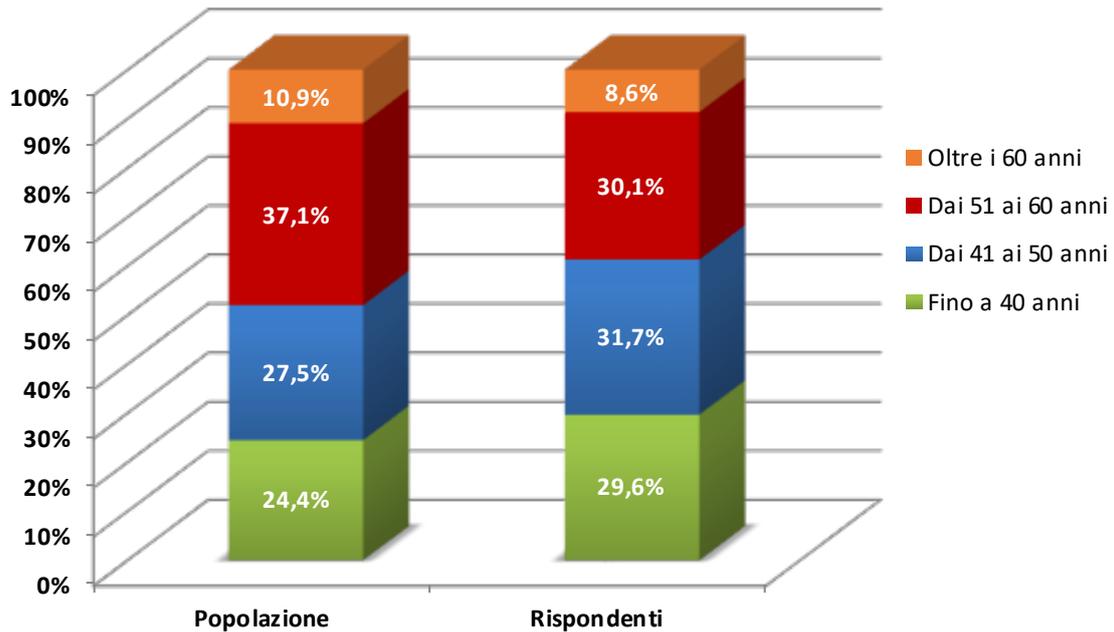
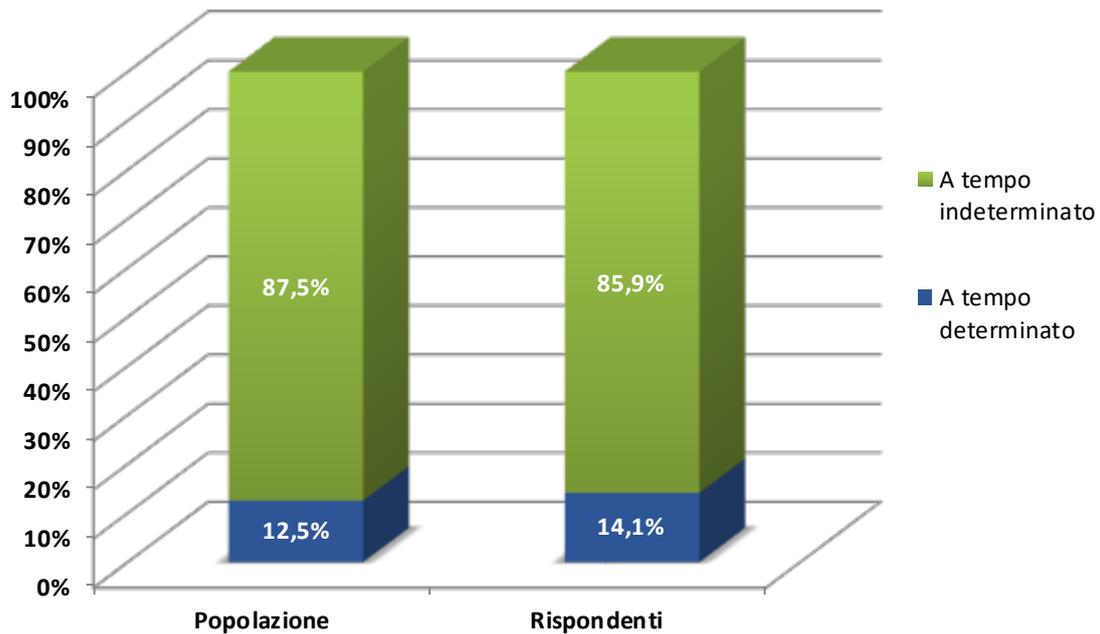


Grafico 9 - Distribuzione per tipologia di contratto della popolazione di riferimento e dei rispondenti



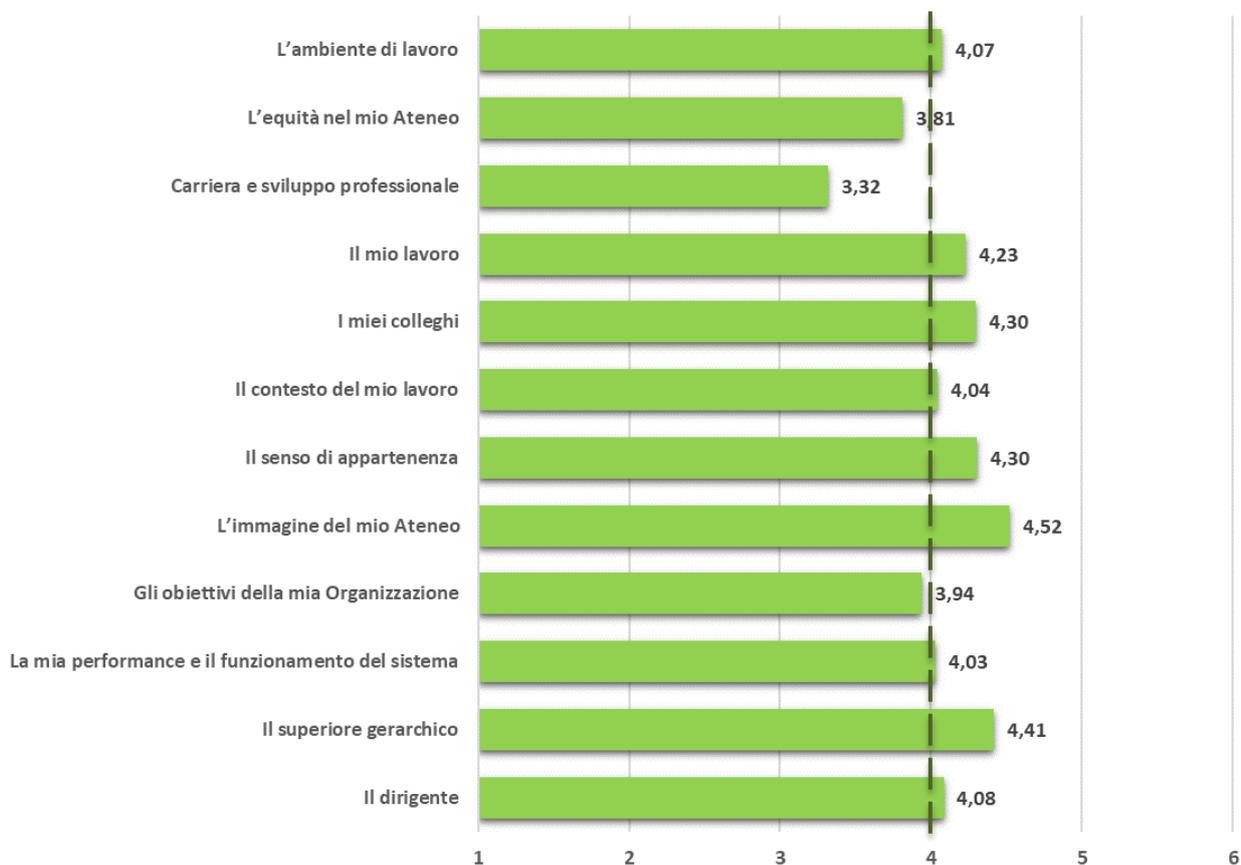
I principali fattori che confermano la qualità dei dati raccolti sono la corrispondenza tra le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti e la popolazione d'indagine e l'alto tasso di risposta ottenuto dalle singole domande pari, mediamente, al 97%.

5. I risultati principali

5.1. Una rappresentazione di sintesi

Un primo dato utile a rappresentare a livello macro i risultati ottenuti, è l'analisi del punteggio medio per ambito come riportato nel Grafico 10. Il 75% degli ambiti ottiene un punteggio superiore al 4, due ambiti hanno un punteggio compreso tra 3,5 e 4 (16,6%), mentre solo la "carriera e sviluppo professionale" registra una soddisfazione media inferiore al 3,5. Da sempre quest'ultimo ambito, anche se in costante leggera crescita dal 2018, risulta quello maggiormente "critico" come evidenziato anche dai dati di benchmark di altri Atenei presentati nel prossimo paragrafo.

Grafico 10 - Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo



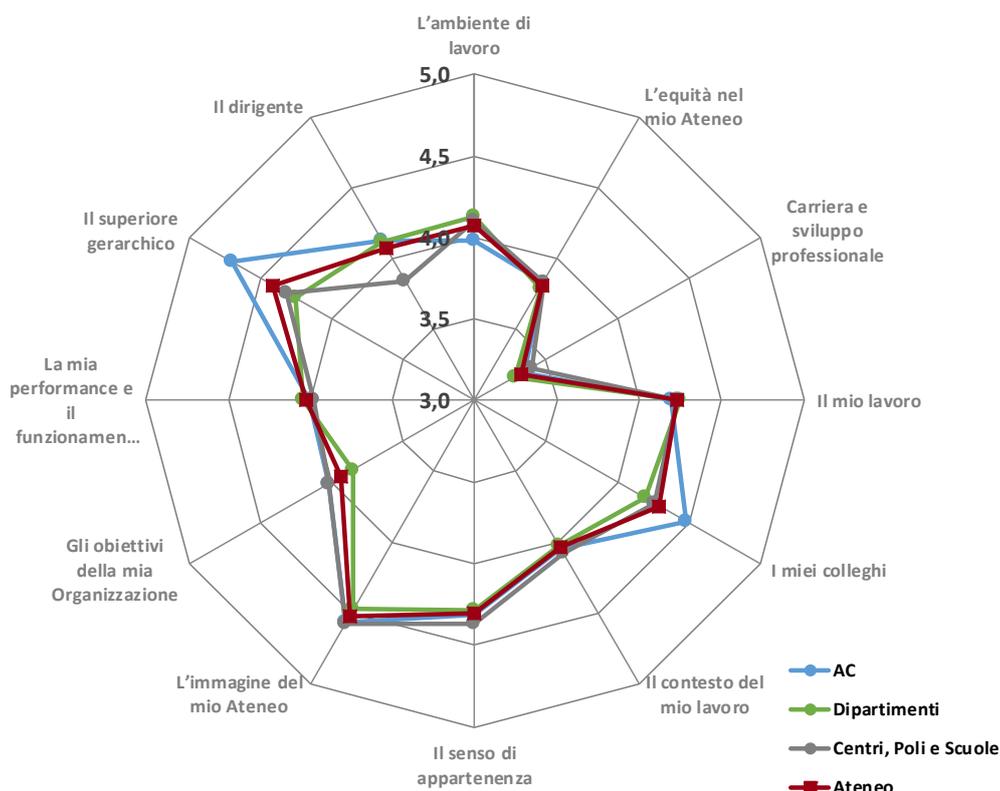
Rispetto ai risultati dell'anno 2020 si evidenzia come, in generale, ci sia stato un aumento per la quasi totalità degli ambiti indagati delineando quindi un generale miglioramento del clima lavorativo confermato dalla domanda sulla soddisfazione complessiva rispetto al proprio lavoro (si veda il Grafico 12). Il principale punto di forza è "l'immagine di Ateneo" come nella scorsa edizione. In seconda posizione c'è "il superiore gerarchico" relativamente al quale sono particolarmente apprezzati sia la disponibilità ad ascoltare i propri collaboratori che l'apertura al cambiamento e all'innovazione dei processi. Allo stesso livello di soddisfazione le sezioni "i miei colleghi" dove l'aspetto maggiormente gradito è la disponibilità dei colleghi ad aiutare gli altri componenti del team e "il senso di appartenenza" dove l'87% dei rispondenti si dichiara orgoglioso quando l'Ateneo

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

raggiunge un buon risultato.

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

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

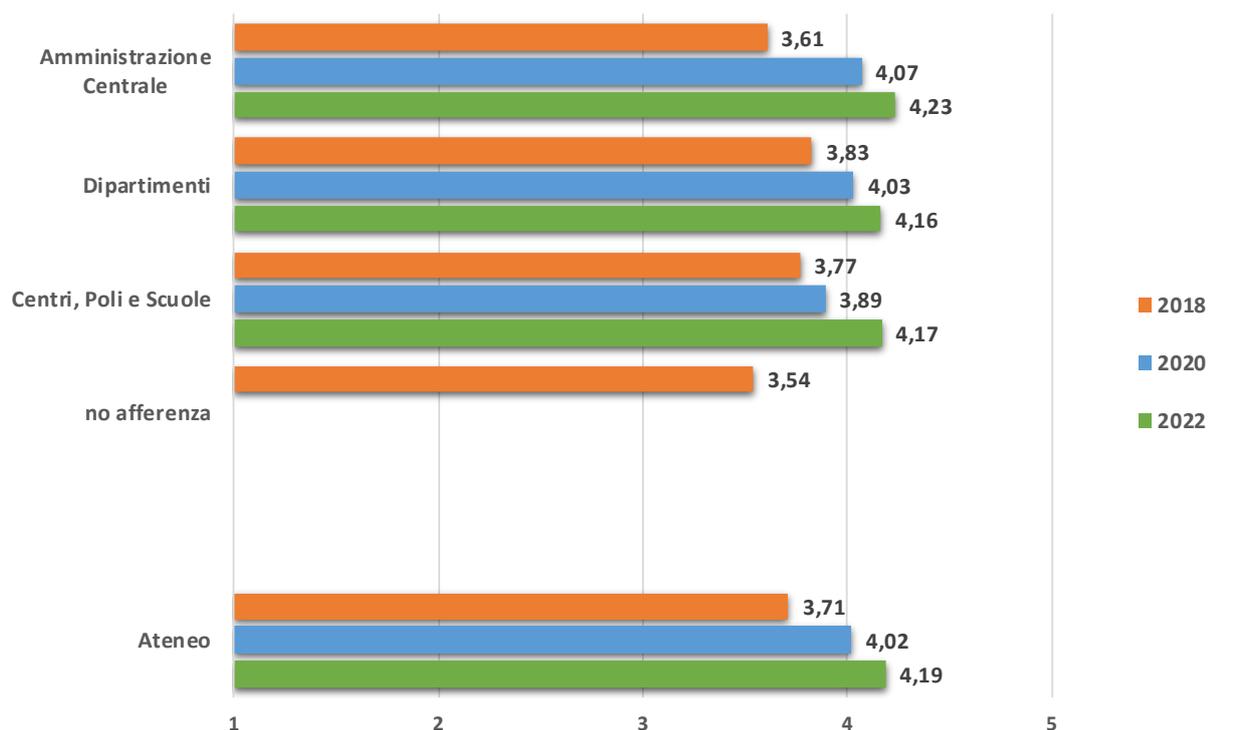


Il Grafico 12 evidenzia le differenze a livello di macro struttura rispetto alla domanda sulla soddisfazione complessiva che, a livello di Ateneo, aumenta da 3,71 a 4,19 con un aumento relativo del 12,8% rispetto al 2018³ e del 4,1% rispetto al 2020. Si nota un generale aumento della soddisfazione in tutte le macrostrutture rispetto alla scorsa edizione. In misura più marcata si rileva l’aumento (+7,1%) per il gruppo costituito da Centri, Poli e Scuole di Ateneo che, quest’anno, supera il valore 4 di punteggio medio e si allinea alla soddisfazione espressa dal personale dei Dipartimenti.

³ Nel 2018 la domanda che richiedeva di esprimere la sede di appartenenza non era obbligatoria per cui c’è una categoria in più rispetto alle edizioni successive (no appartenenza).

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 12 - Punteggio medio Giudizio complessivo lavoro a livello di Ateneo e per macro strutture 2018-2022



5.2. L'Ateneo nel suo complesso

L'indagine ha registrato un tasso di risposta pari al 57,6% con 1.451 rispondenti.

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

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

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

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

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

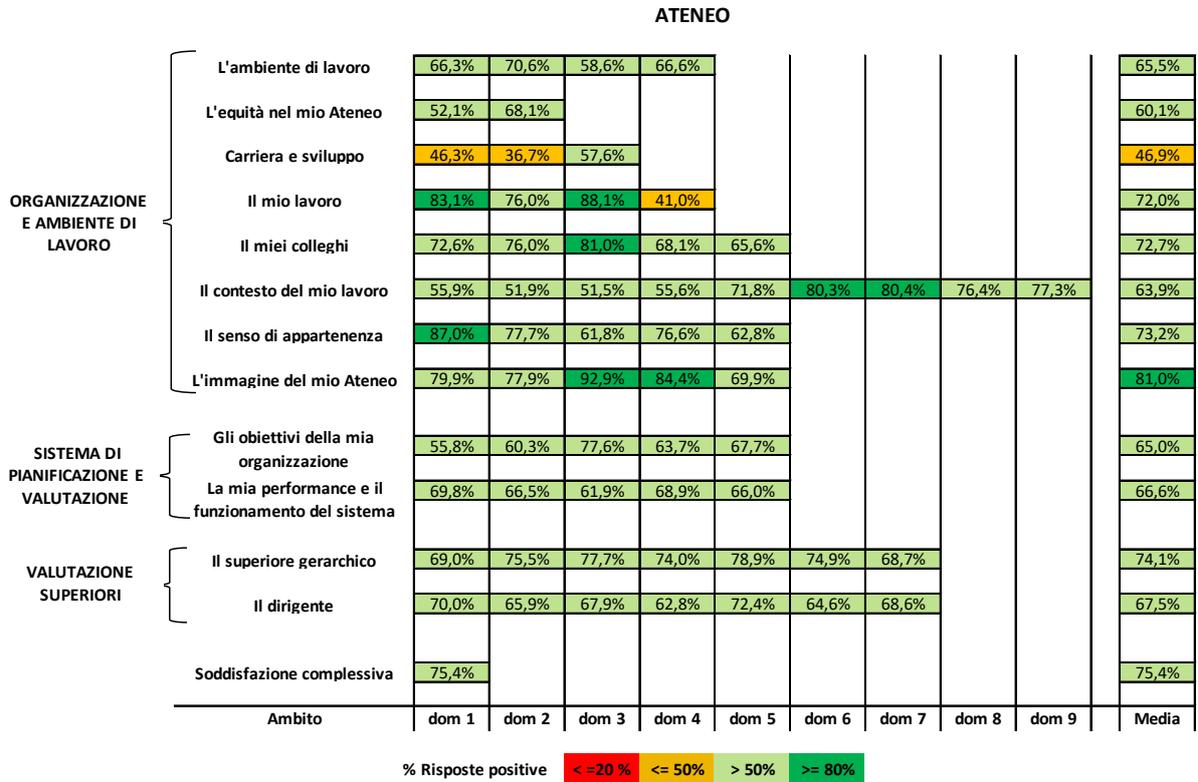
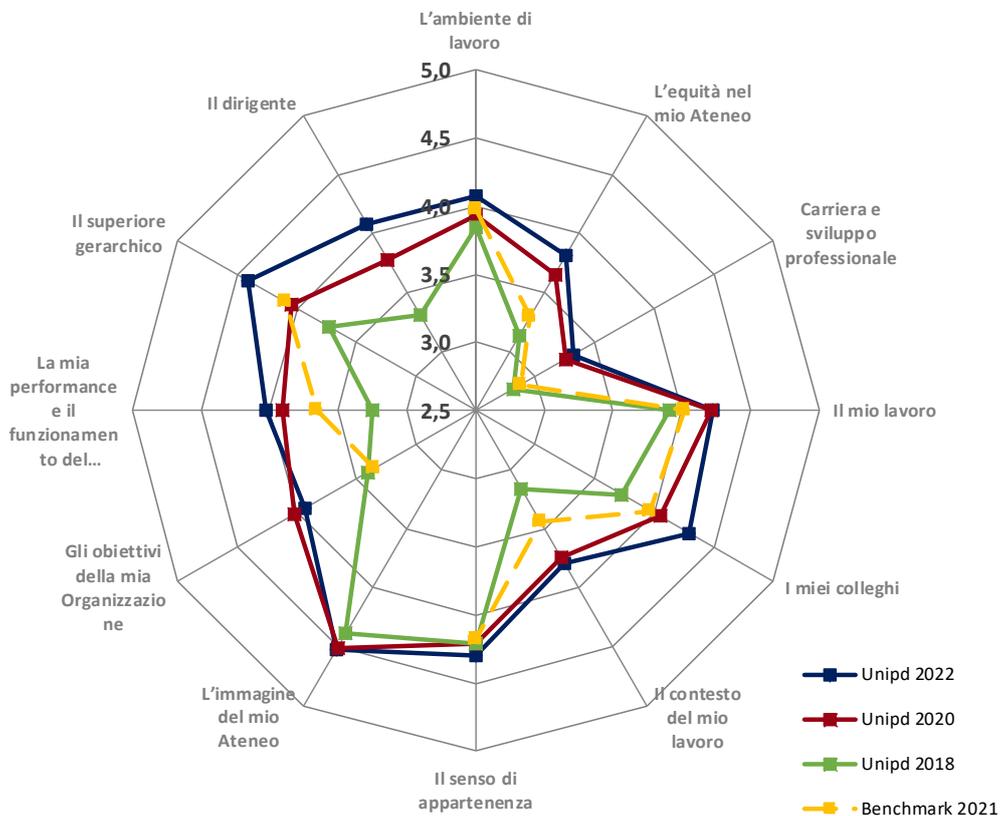


Grafico 14 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (punteggio medio per ambito)



Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Nel Grafico 14 è evidenziata la media dei punteggi per ambito a livello di Ateneo in raffronto ai dati delle ultime 3 indagini e ai valori di benchmark disponibili al momento della redazione di questo documento. I dati relativi all'edizione 2018 sono stati ricalcolati al fine di renderli confrontabili con le ultime due rilevazioni, nel calcolo del punteggio medio relativamente all'ambito "il contesto del mio lavoro" non sono state considerate le nuove domande inserite nell'edizione 2022, mentre i valori di benchmark per il 2021 coinvolgono solo alcuni grandi e mega Atenei⁴. I dati del benchmark forniscono un'indicazione di carattere generale e quindi non possono essere utilizzati per un confronto "puntuale", 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 delle edizioni 2018-2022, per calcolare i valori di benchmark si sono considerati, per quanto possibile, solo gli item uguali o paragonabili di ogni ambito⁵.

Si segnalano come particolarmente positivi i seguenti ambiti:

- ✓ *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;
- ✓ *la valutazione del superiore gerarchico*: si osserva un miglioramento del rapporto con il superiore gerarchico che risulta aperto all'innovazione ed al cambiamento e disposto ad ascoltare e a prendere in considerazione le proposte dei collaboratori;
- ✓ *il senso di appartenenza*: in particolare prevale l'orgoglio quando l'Ateneo raggiunge buoni risultati e la condivisione di valori e comportamenti;
- ✓ *i miei colleghi*: migliora il rapporto con i colleghi, particolarmente apprezzata la disponibilità ad aiutarsi, la competenza dei colleghi e la conseguente possibilità di un arricchimento personale derivante dal lavoro in team;
- ✓ *il mio lavoro*: si percepisce un buon grado di autonomia a fronte di quello che ci si aspetta dal proprio lavoro anche se il livello di remunerazione non viene ritenuto idoneo rispetto agli impegni e alle responsabilità richieste;

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

- ✓ *l'equità nel mio Ateneo*: è bassa la percezione di equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro;
- ✓ *gli obiettivi della mia Organizzazione*: la conoscenza degli obiettivi strategici di Ateneo contenuti nel Piano Strategico e nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) non è buona quanto la conoscenza degli obiettivi della struttura di appartenenza e dei comportamenti attesi.

L'ambito più problematico per tutte le organizzazioni e in ogni rilevazione, come già sottolineato in precedenza, è *la carriera e lo sviluppo professionale*: in particolare si ritiene difficoltoso intraprendere un percorso di sviluppo professionale e non si ritiene vengano promosse politiche di sviluppo professionale legato al merito.

⁴ 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 9 grandi Atenei che hanno partecipato all'indagine nell'ambito del Progetto Good Practice 2021.

⁵ Il questionario somministrato dal Politecnico di Milano differisce, per alcune domande, rispetto a quello somministrato in questa rilevazione: alcune domande uguali, altre aggiuntive, altre mancanti e altre ancora diverse nel testo.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Rispetto al 2020, gli ambiti che hanno visto un maggiore incremento rispetto all'edizione precedente sono "il superiore gerarchico" (+9%), "il dirigente" (+8,2%) e "i miei colleghi" (+6%). L'unico ambito in leggera flessione, invece, riguarda "gli obiettivi della mia Organizzazione" (-2,2%) che indaga la conoscenza rispetto agli obiettivi di Ateneo e di Struttura.

In riferimento agli item specifici, si registra che l'86% delle domande⁶ ha ottenuto una crescita del punteggio medio. Da sottolineare un incremento superiore al 10% per quanto riguarda la capacità del superiore gerarchico a motivare i propri collaboratori e l'aiuto dato a comprendere come poter raggiungere i loro obiettivi, oltre alla capacità del dirigente di creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo. In flessione, invece, la conoscenza degli obiettivi dell'Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO (Piano integrato di Attività e Organizzazione) e l'adeguatezza della remunerazione complessiva rispetto agli impegni e alle responsabilità che sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro.

5.3. L'Amministrazione Centrale

L'Amministrazione Centrale ha ottenuto 455 rispondenti con un tasso di risposta pari al 58,6%.

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

Rispetto all'Ateneo nel suo complesso, per l'Amministrazione Centrale si osservano, per la maggior parte degli ambiti, punteggi in linea con la media di Ateneo. Spiccano in senso positivo, sia in termini assoluti che in termini di crescita relativa, gli aspetti legati alla valutazione del superiore gerarchico ed al rapporto con i colleghi.

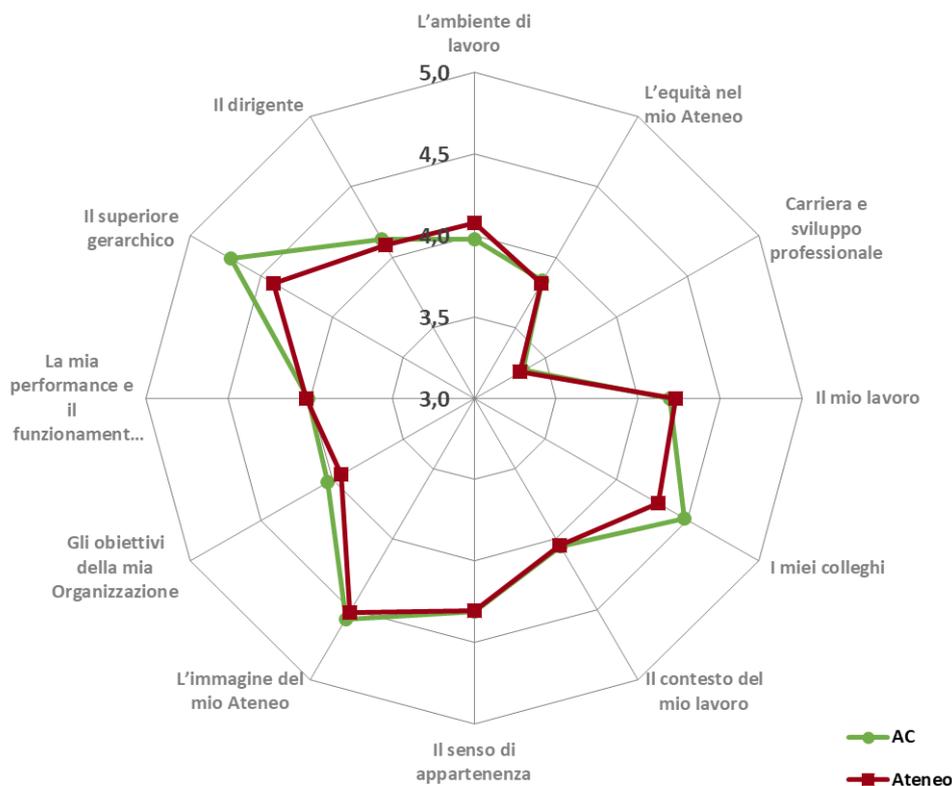
⁶ Si sono prese in considerazione solo le domande per le quali è possibile fare un confronto con il 2020.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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



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



Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

5.4. I Dipartimenti

I Dipartimenti hanno ottenuto 773 rispondenti con un tasso di risposta pari al 57,2% della popolazione di riferimento.

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

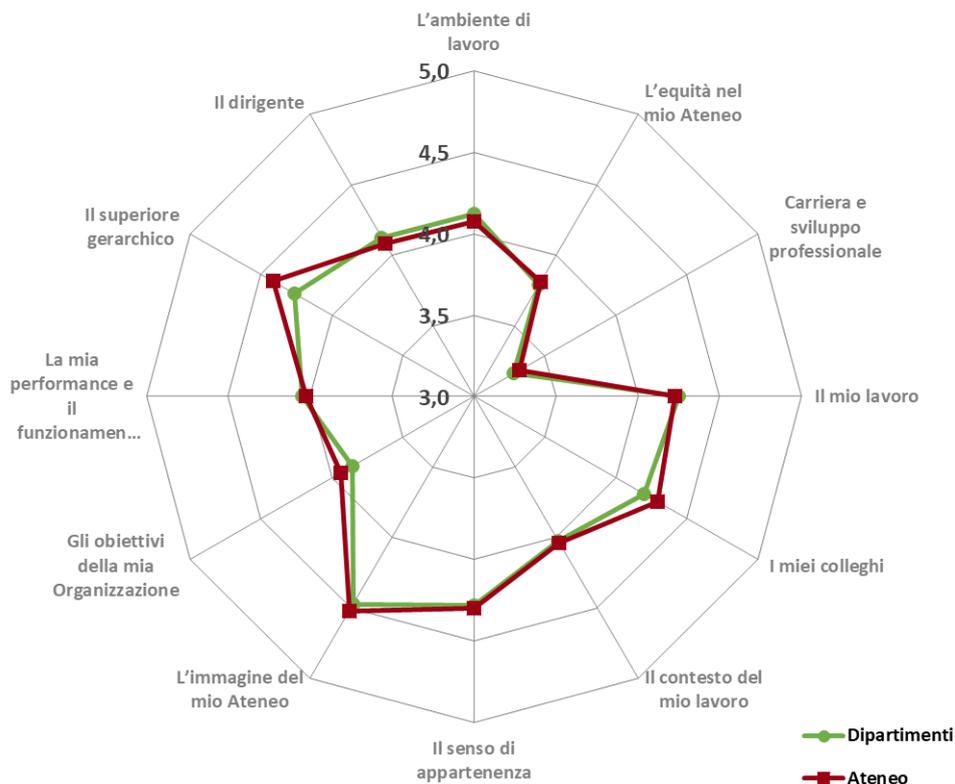
Anche i Dipartimenti presentano risultati per lo più in linea con la media di Ateneo in tutti gli ambiti. Pur in miglioramento, si confermano, rispetto all'indagine 2020, gli aspetti che si posizionano leggermente al di sotto delle medie totali: i rapporti con il superiore gerarchico ed i colleghi e in misura minore gli obiettivi della mia organizzazione.

Grafico 17 - 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	dom 8	dom 9	Media		
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'ambiente di lavoro	69,1%	72,5%	61,7%	65,8%						67,3%		
	L'equità nel mio Ateneo	52,2%	67,2%								59,7%		
	Carriera e sviluppo	45,7%	35,5%	57,0%							46,1%		
	Il mio lavoro	84,0%	76,6%	89,6%	39,9%						72,5%		
	Il miei colleghi	69,1%	74,0%	78,3%	65,0%	65,7%					70,4%		
	Il contesto del mio lavoro	56,7%	51,3%	53,0%	57,8%	73,2%	79,8%	78,1%	76,1%	76,8%	64,3%		
	Il senso di appartenenza	86,6%	77,4%	62,4%	75,1%	61,0%					72,5%		
	L'immagine del mio Ateneo	78,0%	75,9%	92,2%	82,8%	68,2%					79,4%		
SISTEMA DI PIANIFICAZIONE E VALUTAZIONE	Gli obiettivi della mia organizzazione	54,0%	58,2%	75,9%	61,1%	66,6%					63,2%		
	La mia performance e il funzionamento del sistema	72,0%	67,4%	59,6%	68,3%	67,5%					67,0%		
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il superiore gerarchico	64,7%	71,5%	73,1%	70,4%	75,1%	72,5%	67,1%			70,6%		
	Il dirigente	71,6%	66,1%	68,3%	63,6%	71,3%	65,0%	72,9%			68,4%		
	Soddisfazione complessiva	74,6%									74,6%		
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	dom 8	dom 9	Media		
		% Risposte positive				<= 20 %	<= 50 %	> 50 %					>= 80 %

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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



5.5. Le Scuole, i Poli e i Centri

Il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri ha ottenuto 223 rispondenti con un tasso di risposta pari al 56,9%.

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

Il gruppo formato da Centri, Scuole e Poli ottiene un netto miglioramento rispetto all'ultima rilevazione, infatti solo il 17% degli ambiti presentano punteggi al di sotto dei punteggi medi di Ateneo, rispetto al 50% rilevato nel 2020. Gli aspetti che hanno evidenziato una crescita relativa più consistente sono i rapporti con i superiori in generale.

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

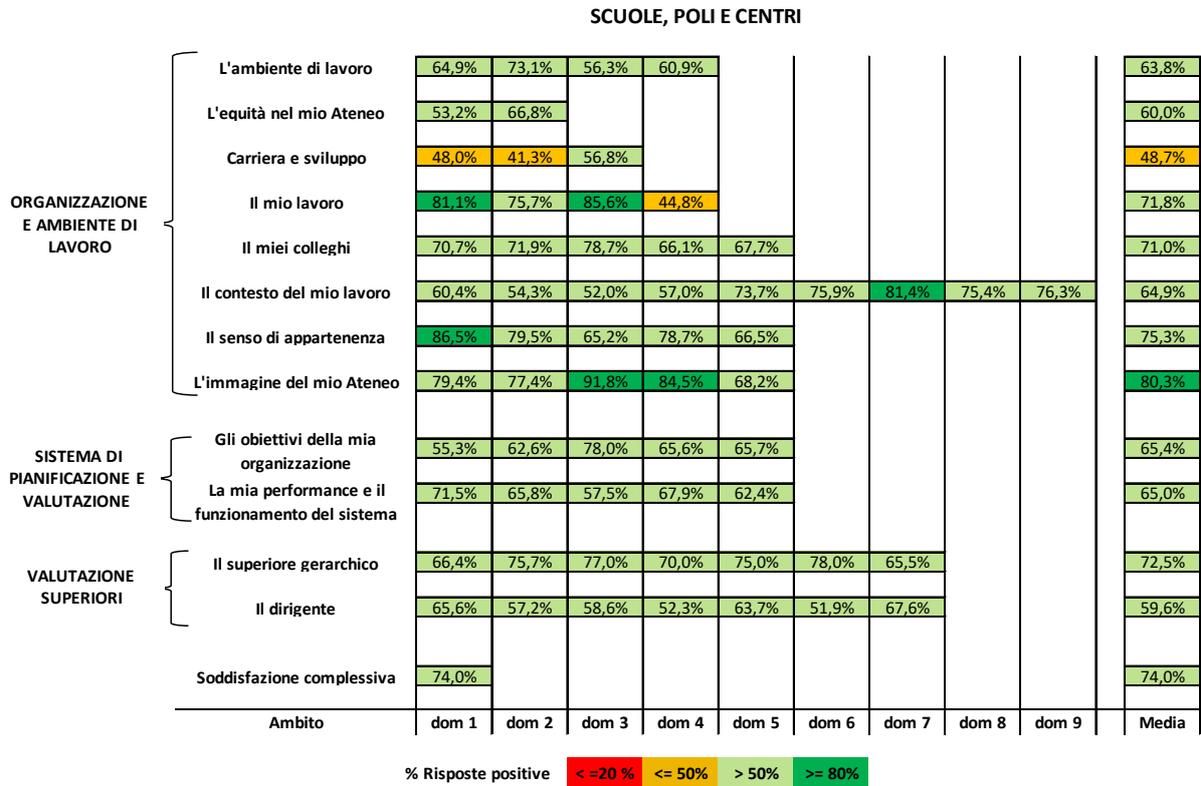
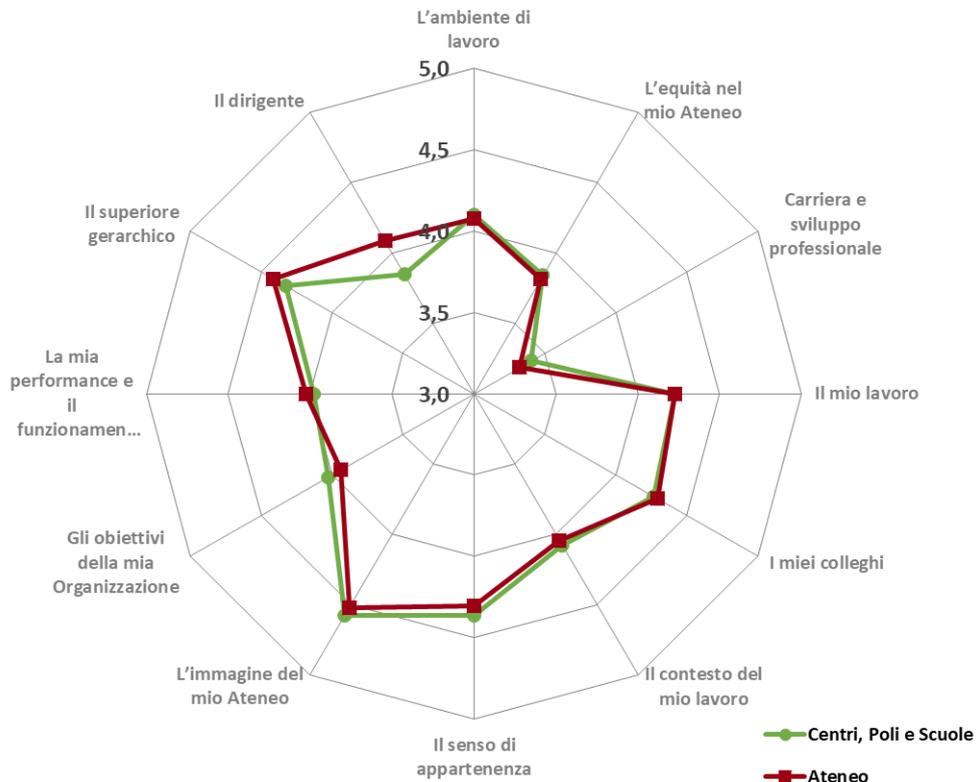


Grafico 20 - Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (punteggio medio per ambito)



5.6. Confronto tra gruppi

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

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

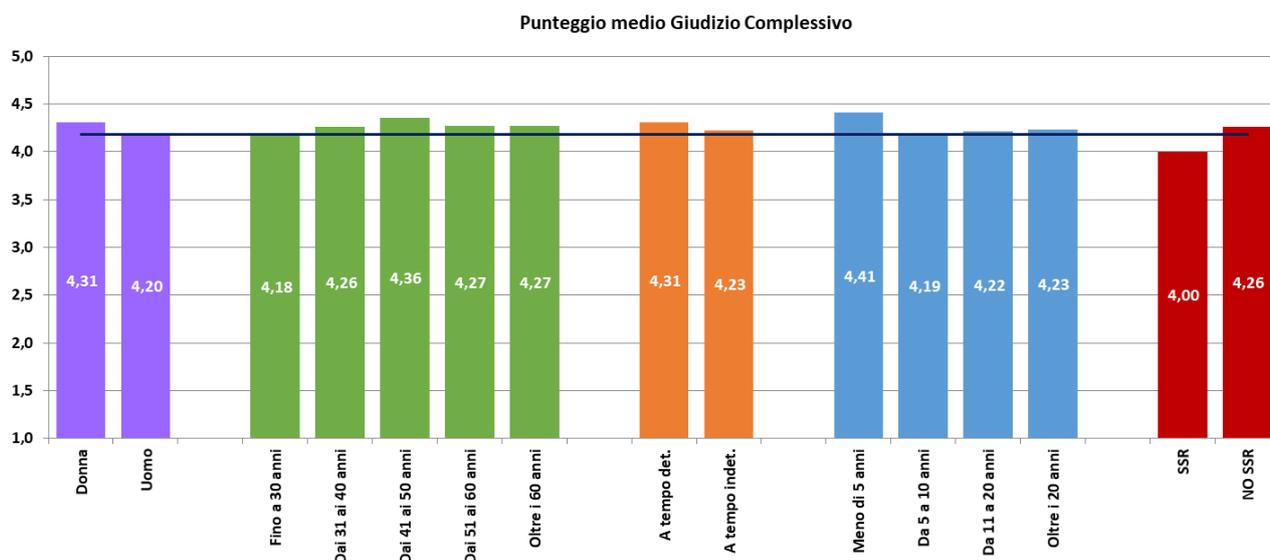


Tabella 5 - Punteggi medi per ambito per genere e classe d'età

Ambito	Genere		Classe d'età					Totale
	Donna	Uomo	Fino a 30 anni	Dai 31 ai 40 anni	Dai 41 ai 50 anni	Dai 51 ai 60 anni	Oltre i 60 anni	
L'ambiente di lavoro	4,09	4,22	4,23	4,05	4,20	4,22	4,25	4,07
L'equità nel mio Ateneo	3,83	4,00	4,11	3,93	3,82	4,00	4,02	3,81
Carriera e sviluppo professionale	3,44	3,40	3,85	3,36	3,31	3,53	3,55	3,32
Il mio lavoro	4,33	4,25	4,11	4,25	4,32	4,41	4,38	4,23
I miei colleghi	4,39	4,28	4,34	4,44	4,46	4,31	4,15	4,30
Il contesto del mio lavoro	4,15	4,03	4,14	4,05	4,17	4,13	4,12	4,04
Il senso di appartenenza	4,44	4,29	4,43	4,36	4,45	4,43	4,30	4,30
L'immagine del mio Ateneo	4,63	4,54	4,60	4,55	4,64	4,65	4,53	4,52
Gli obiettivi della mia Organizzazione	4,04	3,90	3,91	3,83	3,97	4,08	4,04	3,94
La mia performance e il funzionamento del sistema	4,16	3,99	3,76	4,04	4,19	4,18	3,99	4,03
Il superiore gerarchico	4,51	4,46	4,41	4,56	4,61	4,50	4,20	4,41
Il dirigente	4,16	4,21	4,22	4,18	4,20	4,25	4,08	4,08

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Ambito	Contratto		Anzianità				SSR*		Totale
	Tempo det.	Tempo indet.	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	Sì	No	
L'ambiente di lavoro	4,17	4,12	4,23	4,17	4,11	4,15	3,92	4,15	4,07
L'equità nel mio Ateneo	4,05	3,84	4,16	3,84	3,71	3,90	3,59	3,89	3,81
Carriera e sviluppo professionale	3,54	3,36	3,64	3,24	3,16	3,48	3,19	3,39	3,32
Il mio lavoro	4,23	4,27	4,31	4,26	4,26	4,37	4,18	4,28	4,23
I miei colleghi	4,45	4,31	4,56	4,35	4,40	4,24	4,01	4,35	4,30
Il contesto del mio lavoro	4,09	4,09	4,20	4,09	4,13	4,07	3,95	4,10	4,04
Il senso di appartenenza	4,43	4,36	4,58	4,34	4,33	4,32	4,24	4,37	4,30
L'immagine del mio Ateneo	4,64	4,56	4,76	4,48	4,53	4,55	4,47	4,58	4,52
Gli obiettivi della mia Organizzazione	3,76	4,01	3,91	3,93	3,90	4,11	3,77	3,99	3,94
La mia performance e il funzionamento del sistema	3,89	4,10	4,12	4,03	4,15	4,12	3,83	4,10	4,03
Il superiore gerarchico	4,53	4,45	4,70	4,45	4,49	4,37	3,94	4,53	4,41
Il dirigente	4,21	4,12	4,37	4,06	4,06	4,16	3,86	4,16	4,08

* convenzionato Servizio Sanitario Regionale

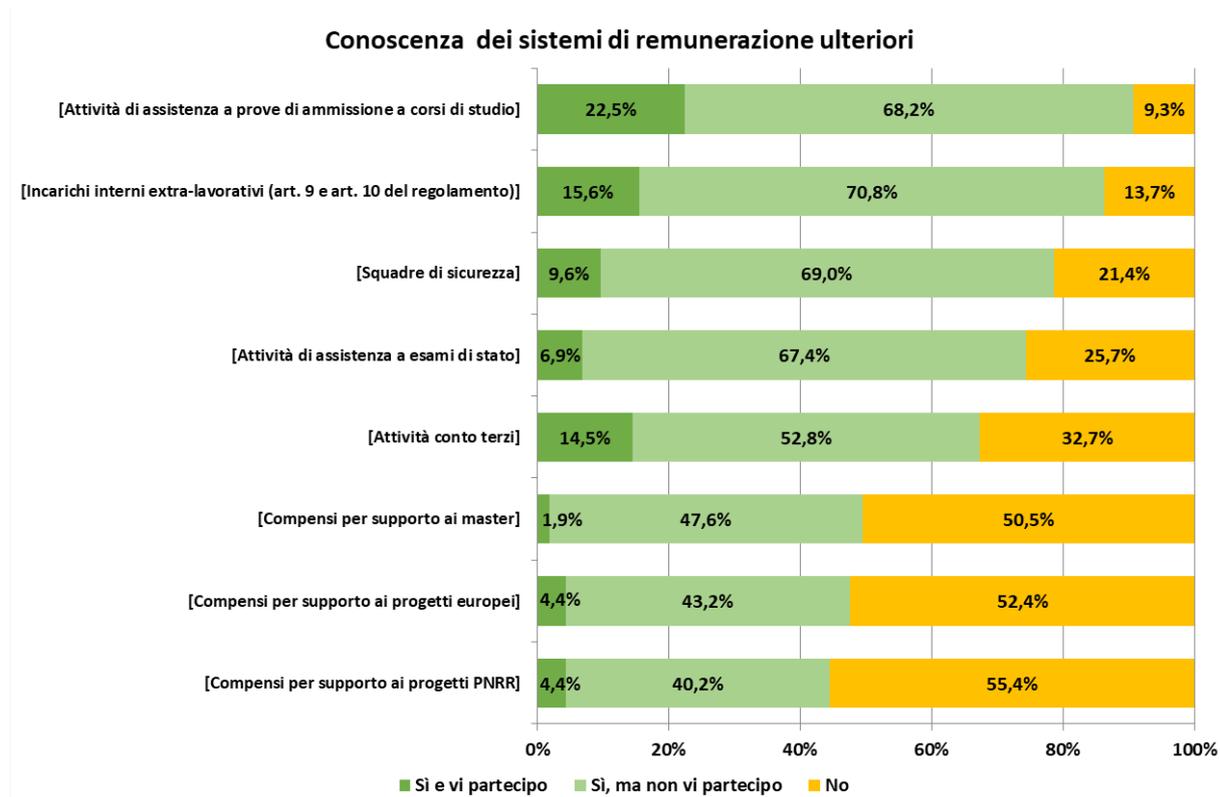
6. I sistemi di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria e gli incentivi legati alla performance

Come anticipato in premessa, sono state inserite alcune nuove domande per indagare la conoscenza delle diverse possibilità di remunerazione ulteriori rispetto alla retribuzione ordinaria ed anche la conoscenza del sistema di incentivi legati alla Performance.

Le attività extra maggiormente note al personale sono quelle relative all'assistenza a prove di ammissione a corsi di studio e agli incarichi interni extra-lavorativi che sono prevalentemente svolte dal PTA afferente all'Amministrazione Centrale. La conoscenza e la partecipazione alle squadre di sicurezza sono trasversali alle macro strutture sia in termini di conoscenza che di svolgimento.

I compensi per il supporto ai progetti PNRR e ai progetti europei non sono noti a più della metà del personale probabilmente perché si tratta di opportunità introdotte di recente o di diffusione limitata ad alcune macro strutture. Infatti, insieme al conto terzi, sono opportunità maggiormente utilizzate dal personale dei Dipartimenti.

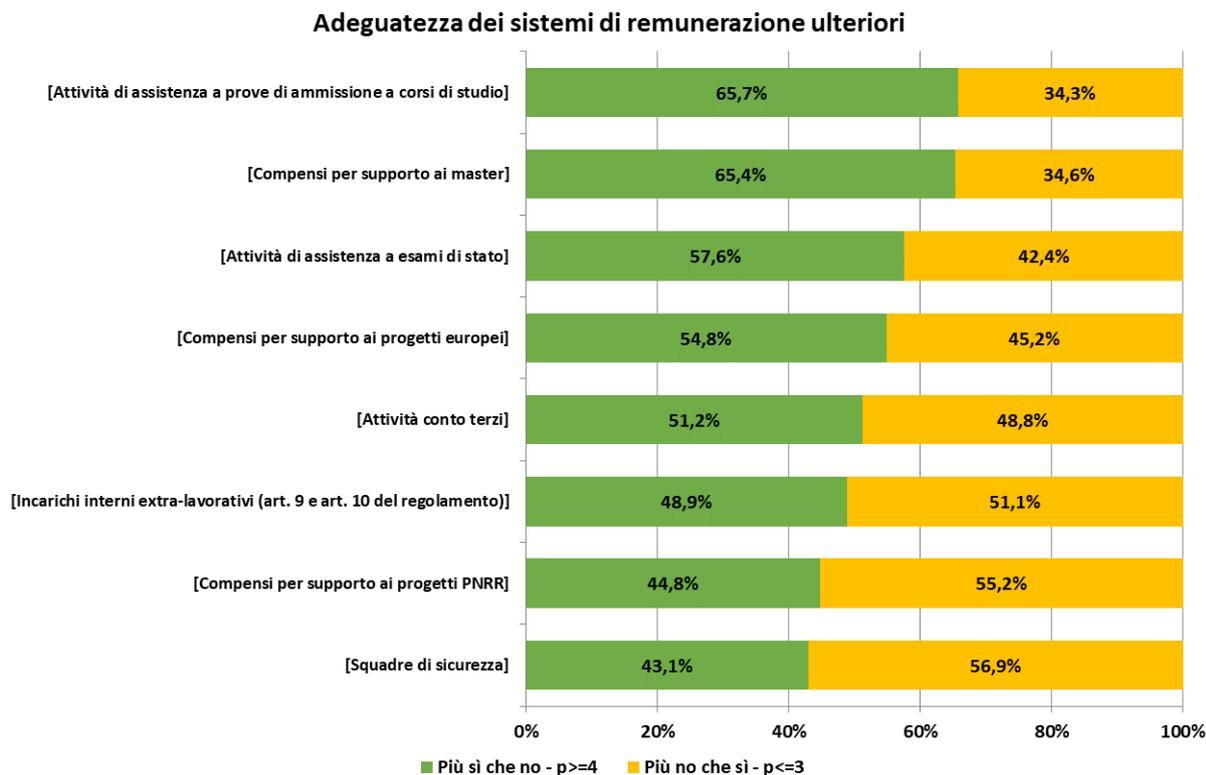
Grafico 22 - Livello di conoscenza dei sistemi di remunerazione ulteriori rispetto allo stipendio



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

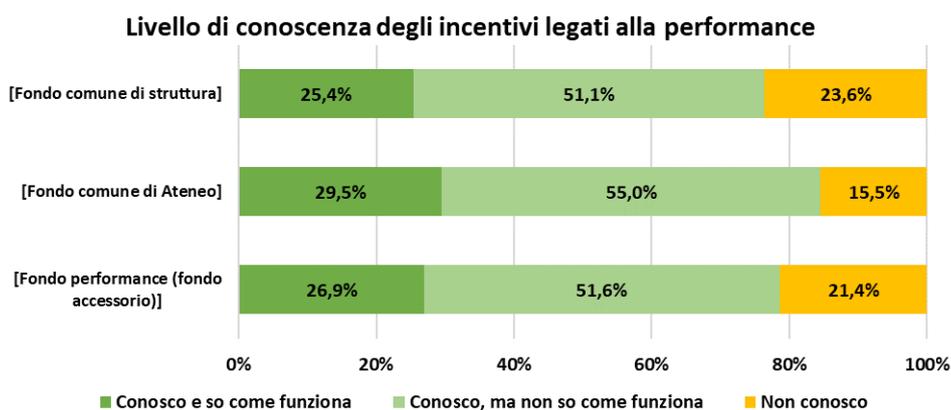
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 23 - Adeguatezza dei sistemi di remunerazione ulteriori: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no”



La maggioranza dei rispondenti conosce gli incentivi collegati alla Performance, ma solo una percentuale che oscilla tra il 25 e il 29,5% ne conosce il funzionamento. Il PTA afferente ai Dipartimenti dimostra una più elevata consapevolezza circa il funzionamento del Fondo comune di Ateneo e di Struttura.

Grafico 24 - Livello di conoscenza degli incentivi legati alla Performance

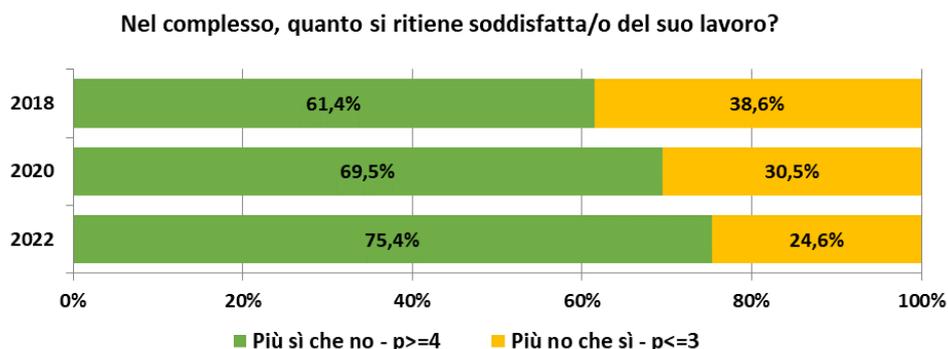


7. Conclusioni

L'indagine sul clima lavorativo promossa dall'Ateneo con riferimento all'anno 2022 ha raggiunto un tasso di risposta pari al 57,6%, in crescita rispetto all'edizione precedente del 14%. Il Grafico 25 indica che la soddisfazione complessiva del personale è aumentata. Si registra, infatti, un incremento della percentuale di soddisfazione per il proprio lavoro pari al 8,5%, passando dal 69,5% dell'edizione 2020 al 75,4% del 2022. Rispetto all'indagine pre-covid la percezione aumenta del 22,7% (nel 2018 la percentuale di soddisfazione era pari al 61,4%).

Si nota un generale aumento della soddisfazione in tutte le macrostrutture. In misura più marcata si rileva l'aumento per il gruppo costituito da Centri, Poli e Scuole di Ateneo che, quest'anno, supera il valore 4 di punteggio medio e si allinea alla soddisfazione espressa dal personale dei Dipartimenti.

Grafico 25 - Soddisfazione Complessiva: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" – Confronto 2018-2022



Si confermano punti di forza l'immagine di Ateneo (4,52) assieme al senso di appartenenza (4,30); in crescita il rapporto con il superiore gerarchico (4,41) che risulta il secondo ambito maggiormente apprezzato dal personale. Resta oggetto di attenzione, anche se in lieve aumento rispetto al 2020, la carriera e lo sviluppo professionale (3,32). Tale ambito, come già sottolineato, risulta in generale critico per tutti gli Atenei.

Rispetto ai risultati dell'anno 2020 si evidenzia come, in generale, ci sia stato un aumento per la quasi totalità degli ambiti indagati. In particolare, gli aspetti che hanno visto un maggiore incremento rispetto all'edizione precedente sono "il superiore gerarchico" (+9%), "il dirigente" (+8,2%) e "i miei colleghi" (+6%). L'unico ambito in leggera flessione, invece, riguarda "gli obiettivi della mia Organizzazione" (-2,2%) che indaga la conoscenza rispetto agli obiettivi di Ateneo e di Struttura.

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

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

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

8. Appendice 1 - Risultati Analitici

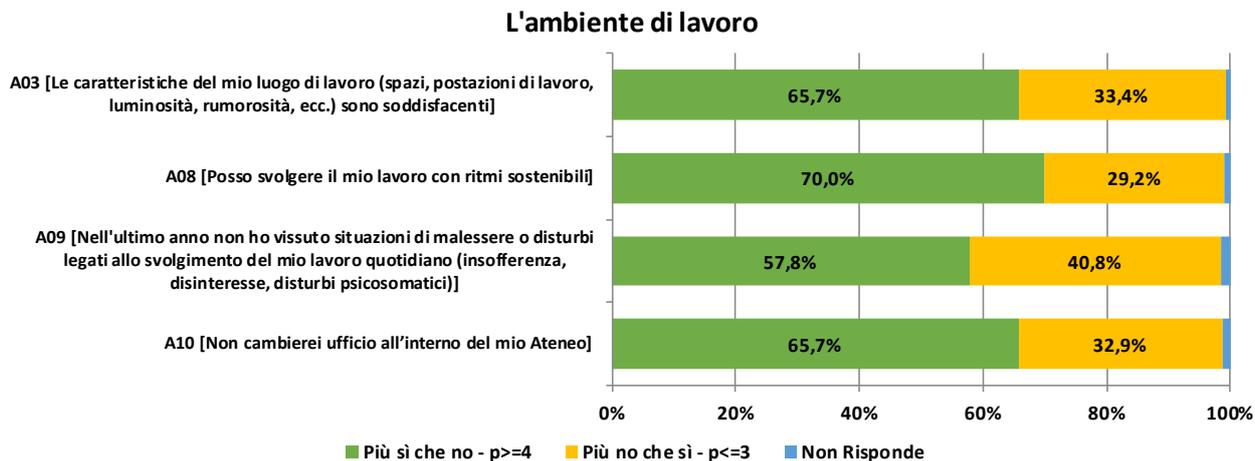
8.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

L'AMBIENTE DI LAVORO

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

L'ambiente di lavoro	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	133	146	206	266	377	311	12	0,8%
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	96	142	185	289	412	314	13	0,9%
A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)]	225	186	181	195	293	350	21	1,4%
A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	150	130	198	214	314	426	19	1,3%

Grafico 26 - L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

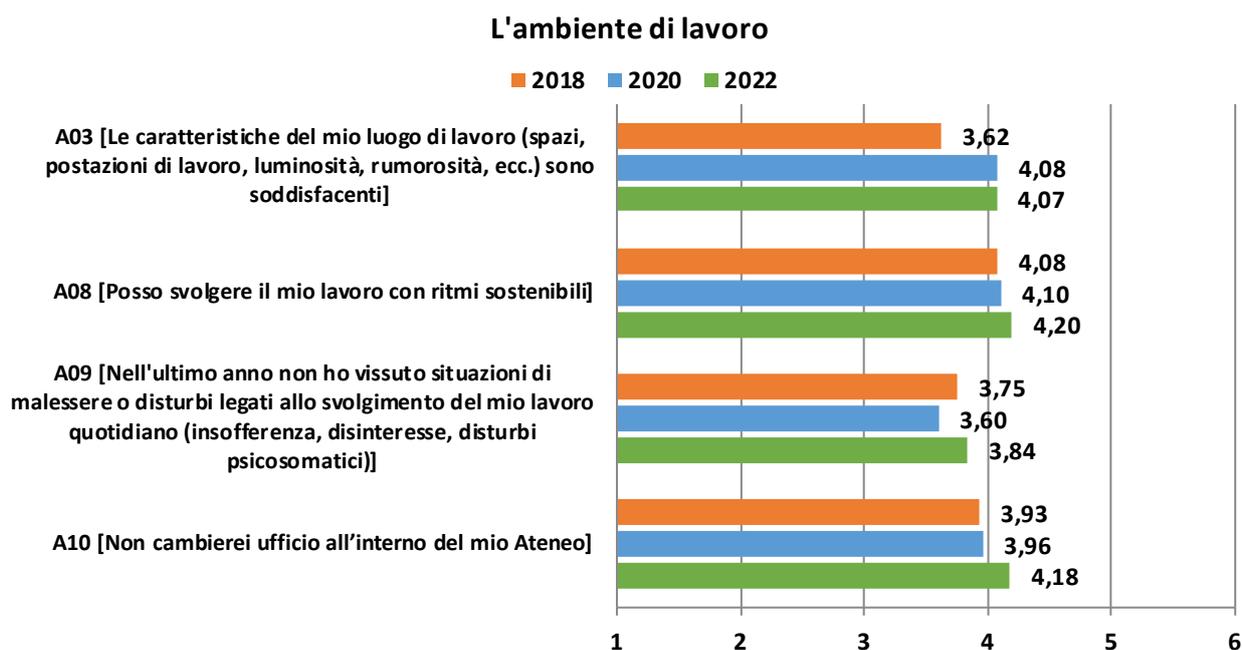


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

L'ambiente di lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	19,4%	32,8%	47,8%	33,7%	66,3%	4,07	1439	1,58
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	16,6%	33,0%	50,5%	29,4%	70,6%	4,20	1438	1,5
A09 [Nell'ultimo anno non ho vissuto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, disturbi psicosomatici)]	28,7%	26,3%	45,0%	41,4%	58,6%	3,84	1430	1,8
A10 [Non cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	19,6%	28,8%	51,7%	33,4%	66,6%	4,18	1432	1,68
Complessivo						4,07	1448	1,15

Grafico 27 - L'ambiente di lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

L'EQUITÀ NEL MIO ATENEO

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

L'equità nel mio Ateneo	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]	224	201	264	313	291	144	14	1,0%
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	134	115	206	263	361	347	25	1,7%

Grafico 28 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

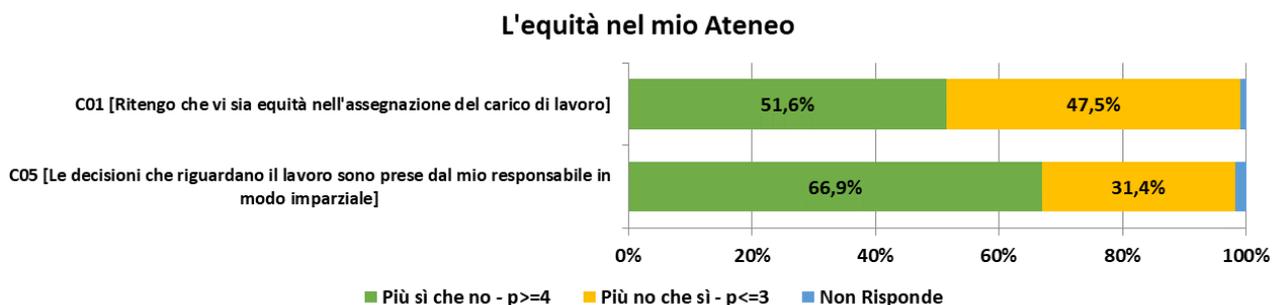


Tabella 10 - L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

L'equità nel mio Ateneo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
C01 [Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro]	29,6%	40,2%	30,3%	47,9%	52,1%	3,47	1437	1,57
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	17,5%	32,9%	49,6%	31,9%	68,1%	4,15	1426	1,59
Complessivo						3,81	1444	1,44

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 29 - L'equità nel mio Ateneo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni

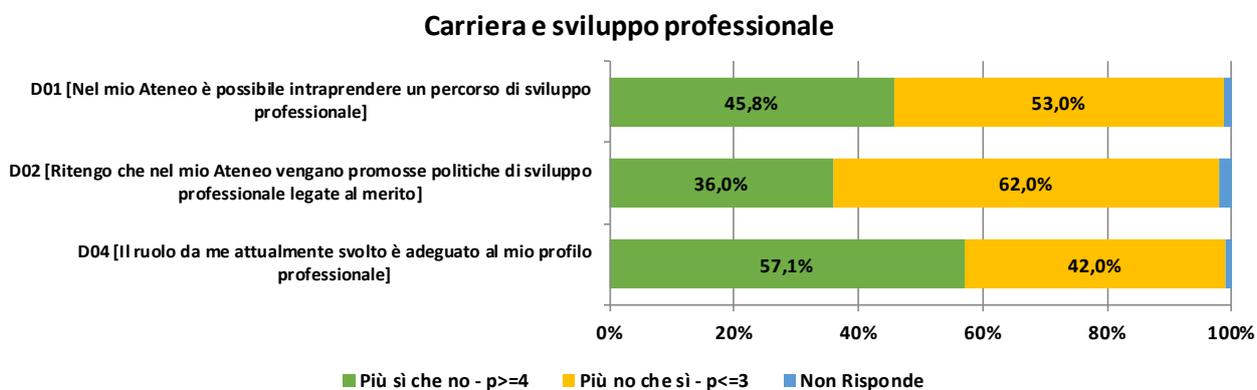


CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

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

Carriera e Sviluppo Professionale	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale]	209	259	301	324	234	106	18	1,2%	
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	313	281	306	292	170	60	29	2,0%	
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	221	175	214	262	346	220	13	0,9%	

Grafico 30 - Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

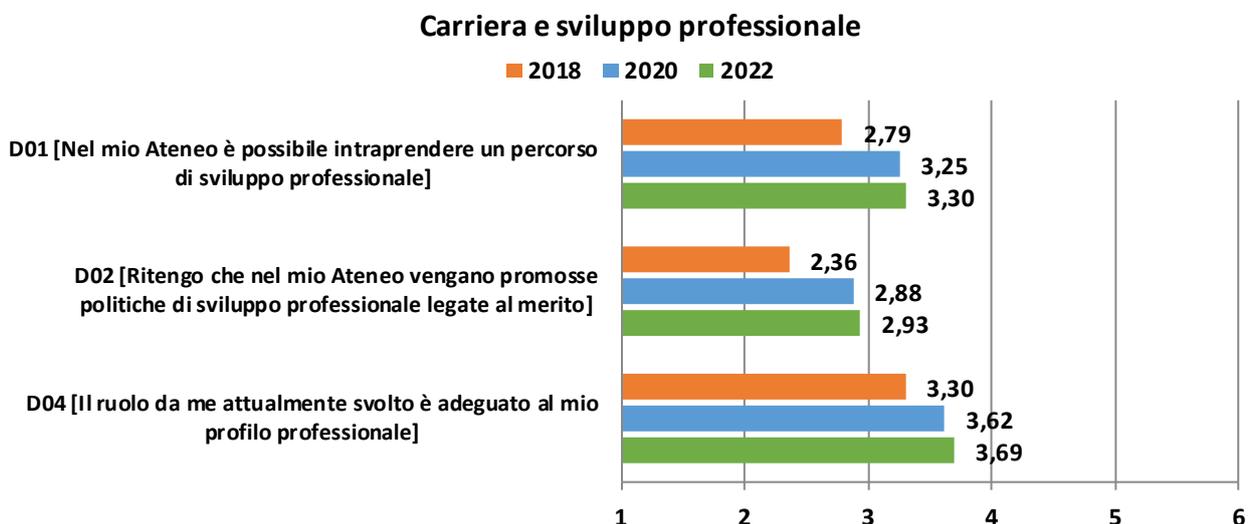


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Carriera e Sviluppo Professionale	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
D01 [Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale]	32,7%	43,6%	23,7%	53,7%	46,3%	3,30	1433	1,49
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	41,8%	42,1%	16,2%	63,3%	36,7%	2,93	1422	1,46
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	27,5%	33,1%	39,4%	42,4%	57,6%	3,69	1438	1,67
Complessivo						3,32	1445	1,37

Grafico 31 - Carriera e Sviluppo Professionale: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



IL MIO LAVORO

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

Il mio Lavoro	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	40	82	122	262	493	445	7	0,5%
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	63	107	176	361	452	280	12	0,8%
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	32	44	96	245	529	494	11	0,8%
E07 [Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro]	321	254	272	285	196	107	16	1,1%

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 32 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

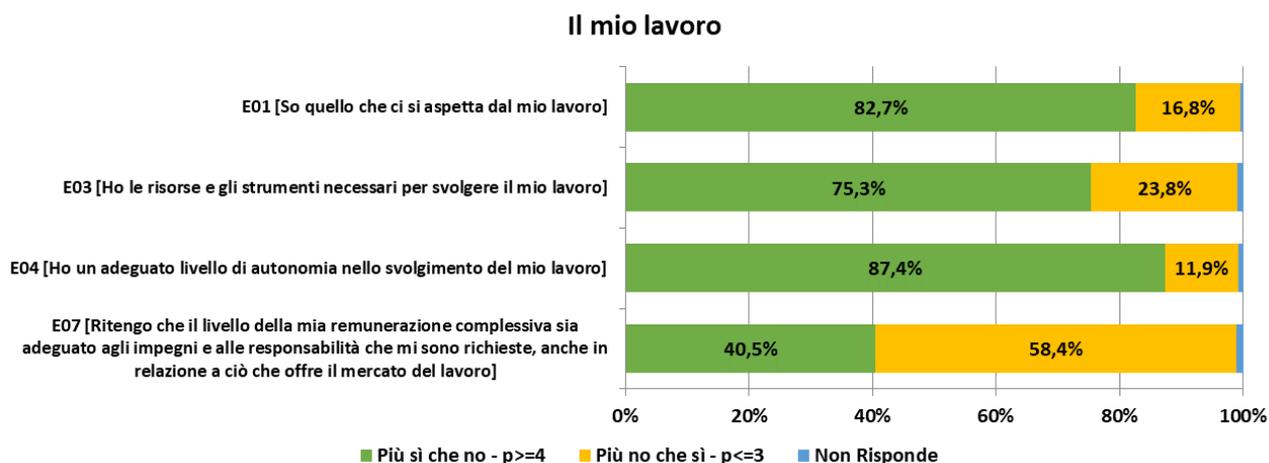
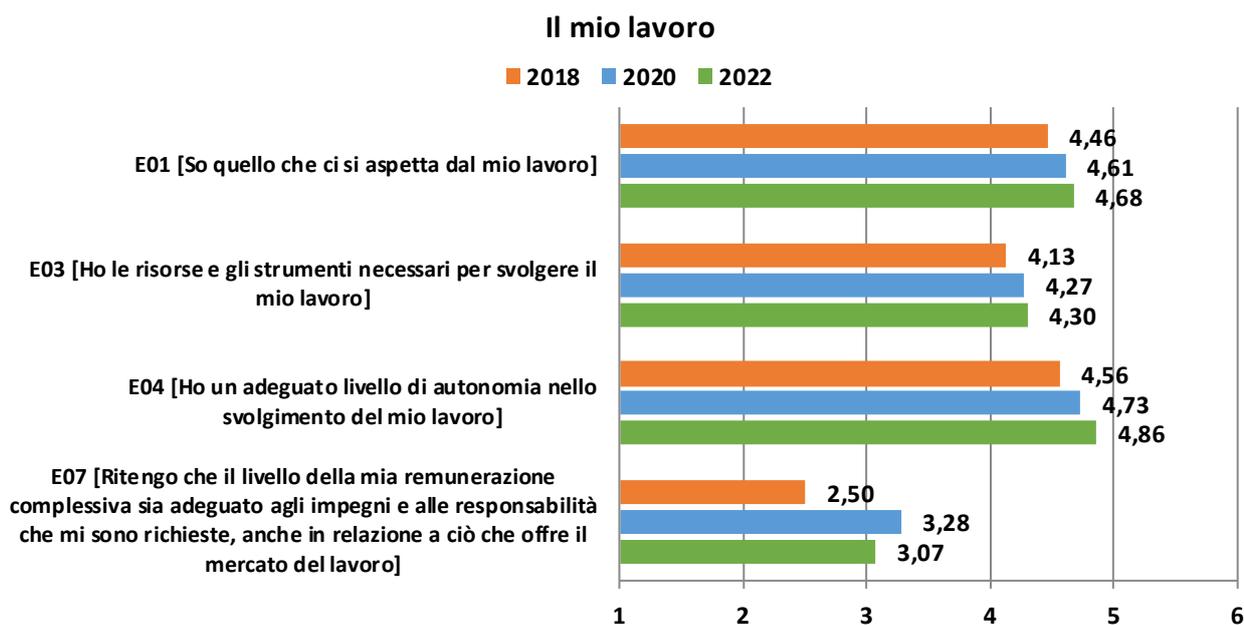


Tabella 14 - Il mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il mio Lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p <= 3	Più sì che no - p >= 4			
E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	8,4%	26,6%	65,0%	16,9%	83,1%	4,68	1444	1,3
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	11,8%	37,3%	50,9%	24,0%	76,0%	4,30	1439	1,35
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	5,3%	23,7%	71,0%	11,9%	88,1%	4,86	1440	1,18
E07 [Ritengo che il livello della mia remunerazione complessiva sia adeguato agli impegni e alle responsabilità che mi sono richieste, anche in relazione a ciò che offre il mercato del lavoro]	40,1%	38,8%	21,1%	59,0%	41,0%	3,07	1435	1,58
Complessivo						4,23	1448	1,03

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 33 - Il mio lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



Il testo della domanda E07 dal 2020 è stato modificato

I MIEI COLLEGHI

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

I miei Colleghi	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
F01 [Mi sento parte di una squadra]	106	111	176	270	374	396	18	1,2%	
F07 [I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale]	73	108	161	296	421	367	25	1,7%	
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	65	67	140	273	423	464	19	1,3%	
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	135	131	190	234	387	352	22	1,5%	
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	100	161	231	331	376	231	21	1,4%	

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 34 - I miei colleghi: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

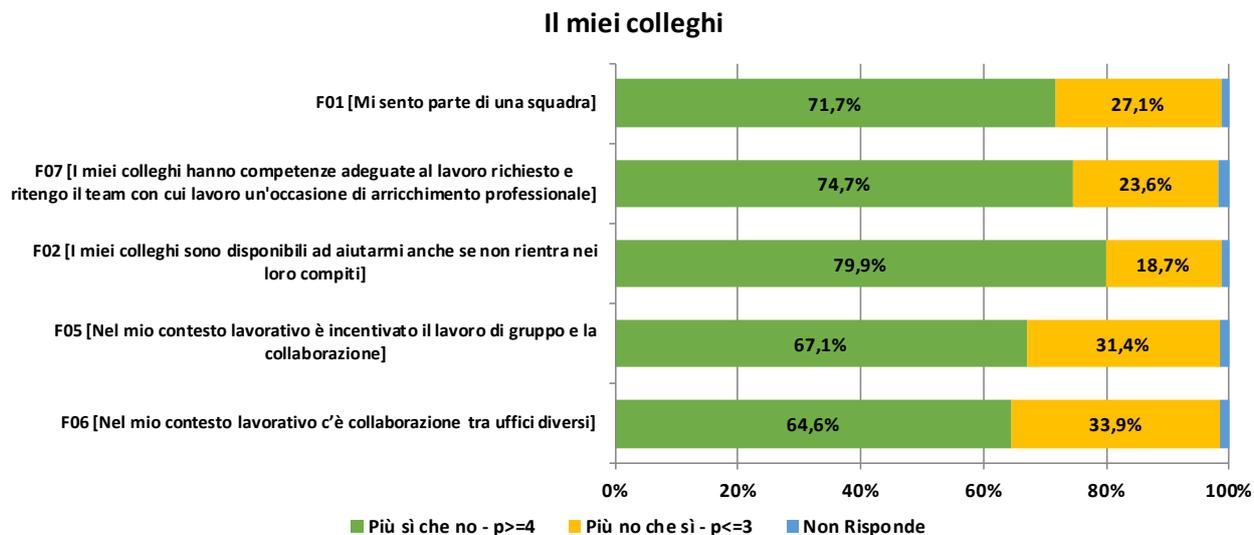
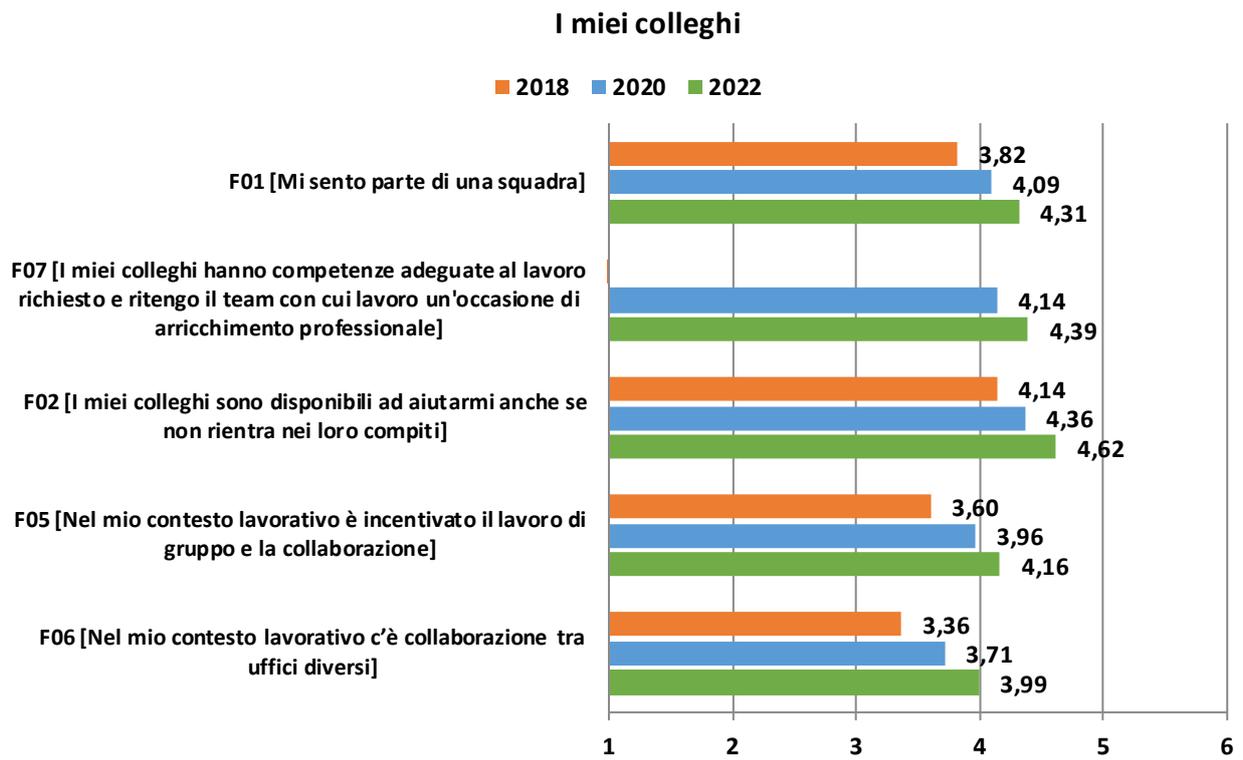


Tabella 16 - I miei colleghi: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

I miei Colleghi	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
F01 [Mi sento parte di una squadra]	15,1%	31,1%	53,7%	27,4%	72,6%	4,31	1433	1,54
F07 [I miei colleghi hanno competenze adeguate al lavoro richiesto e ritengo il team con cui lavoro un'occasione di arricchimento professionale]	12,7%	32,0%	55,3%	24,0%	76,0%	4,39	1426	1,43
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	9,2%	28,8%	61,9%	19,0%	81,0%	4,62	1432	1,38
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	18,6%	29,7%	51,7%	31,9%	68,1%	4,16	1429	1,61
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	18,3%	39,3%	42,4%	34,4%	65,6%	3,99	1430	1,47
Complessivo						4,30	1443	1,29

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 35 - I miei colleghi: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

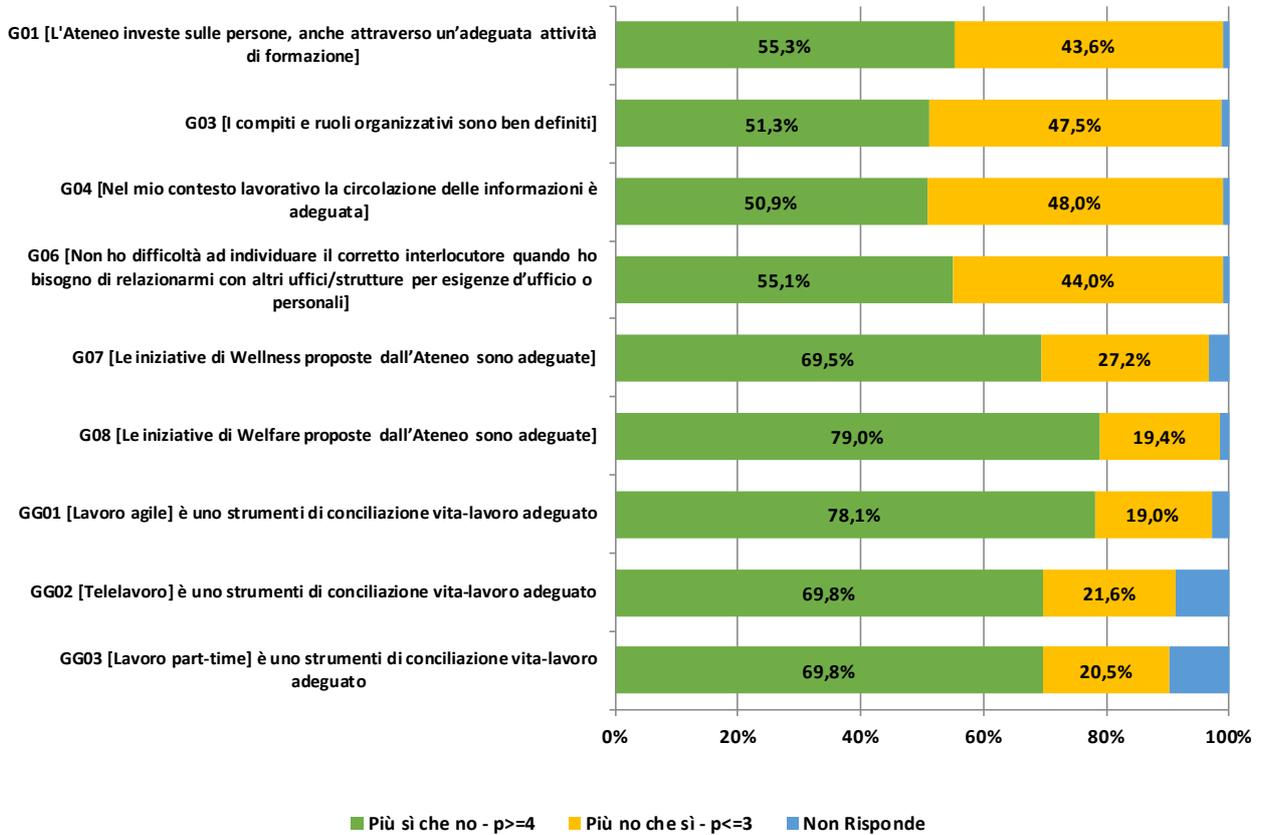
Tabella 17 - Il contesto del mio lavoro: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il Contesto del mio Lavoro	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	135	204	294	389	280	134	15	1,0%
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	149	204	336	378	268	98	18	1,2%
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	184	209	304	392	250	97	15	1,0%
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	120	195	323	365	300	135	13	0,9%
G07 [Le iniziative di Wellness proposte dall'Ateneo sono adeguate]	65	100	230	377	407	224	48	3,3%
G08 [Le iniziative di Welfare proposte dall'Ateneo sono adeguate]	49	70	163	372	489	286	22	1,5%
GG01 [Lavoro agile] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	67	68	141	239	384	510	42	2,9%
GG02 [Telelavoro] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	66	61	186	240	354	419	125	8,6%
GG03 [Lavoro part-time] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	56	59	183	251	324	438	140	9,6%

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 36 - Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Il contesto del mio lavoro



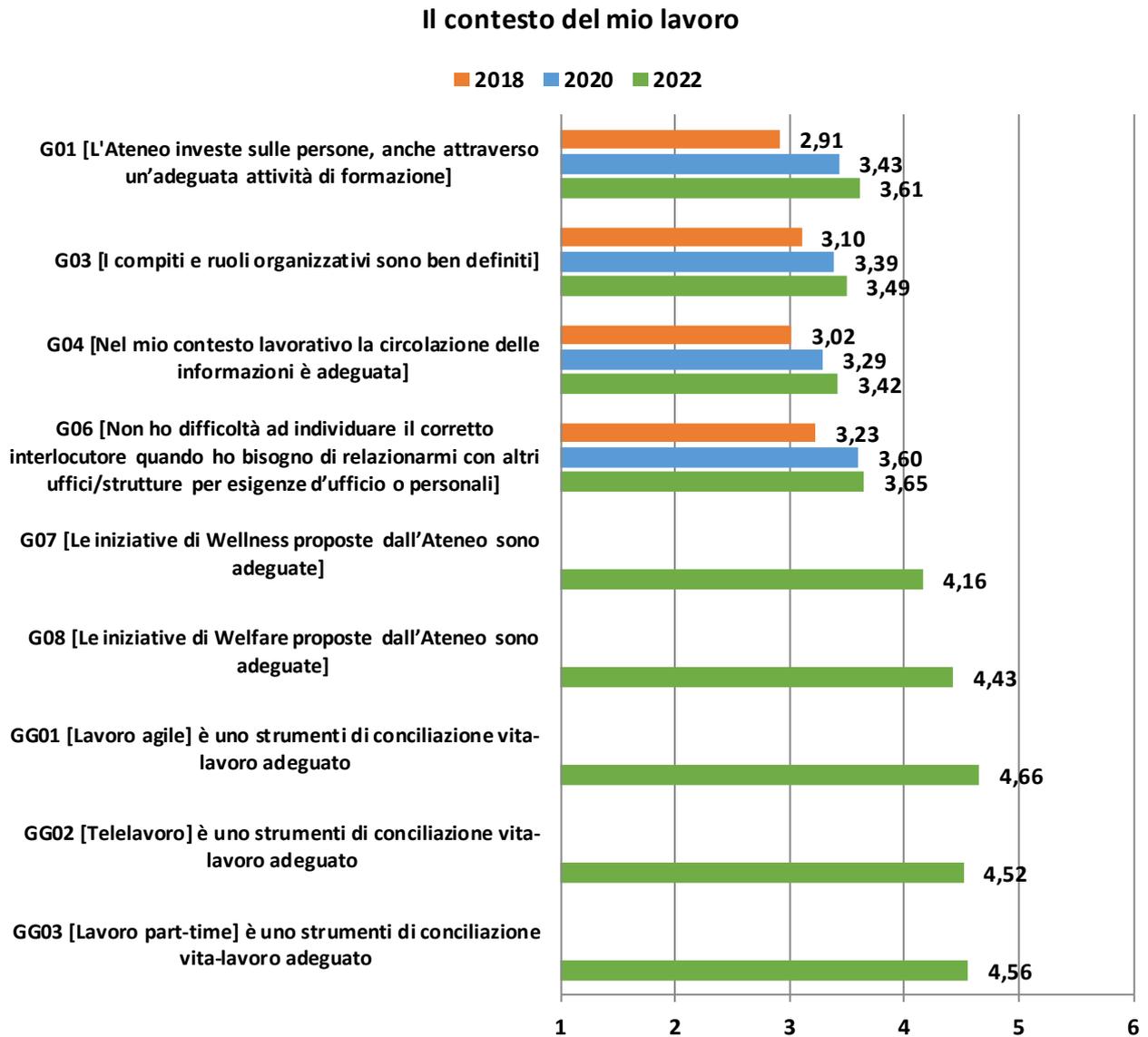
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Il Contesto del mio Lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
G01 [L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione]	23,6%	47,6%	28,8%	44,1%	55,9%	3,61	1436	1,43
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	24,6%	49,8%	25,5%	48,1%	51,9%	3,49	1433	1,39
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	27,4%	48,5%	24,2%	48,5%	51,5%	3,42	1436	1,43
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	21,9%	47,8%	30,3%	44,4%	55,6%	3,65	1438	1,41
G07 [Le iniziative di Wellness proposte dall'Ateneo sono adeguate]	11,8%	43,3%	45,0%	28,2%	71,8%	4,16	1403	1,33
G08 [Le iniziative di Welfare proposte dall'Ateneo sono adeguate]	8,3%	37,4%	54,2%	19,7%	80,3%	4,43	1429	1,26
GG01 [Lavoro agile] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	9,6%	27,0%	63,4%	19,6%	80,4%	4,66	1409	1,42
GG02 [Telelavoro] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	9,6%	32,1%	58,3%	23,6%	76,4%	4,52	1326	1,43
GG03 [Lavoro part-time] è uno strumento di conciliazione vita-lavoro adeguato	8,8%	33,1%	58,1%	22,7%	77,3%	4,56	1311	1,41
Complessivo						4,04	1448	1,01

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 37 - Il contesto del mio lavoro: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



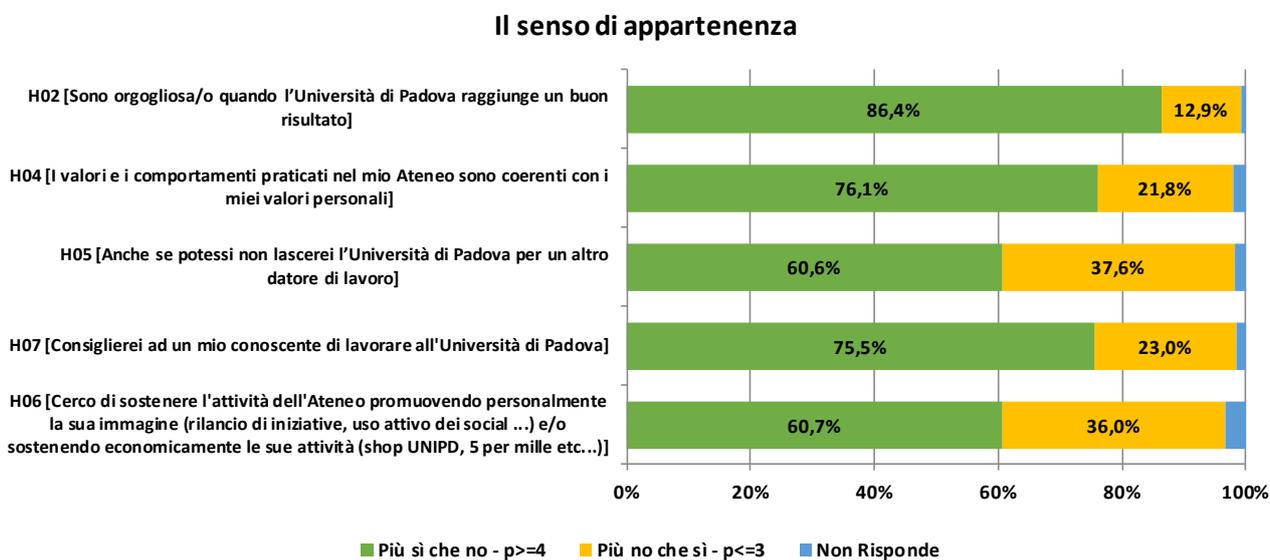
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

IL SENSO DI APPARTENENZA

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

Il Senso di Appartenenza	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	35	45	107	238	395	620	11	0,8%	
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	69	84	164	359	436	309	30	2,1%	
H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	162	167	216	297	318	265	26	1,8%	
H07 [Consiglierei ad un mio conoscente di lavorare all'Università di Padova]	89	96	149	299	424	373	21	1,4%	
H06 [Cerco di sostenere l'attività dell'Ateneo promuovendo personalmente la sua immagine (rilancio di iniziative, uso attivo dei social ...) e/o sostenendo economicamente le sue attività (shop UNIPD, 5 per mille etc...)]	141	167	214	278	325	278	48	3,3%	

Grafico 38 - Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

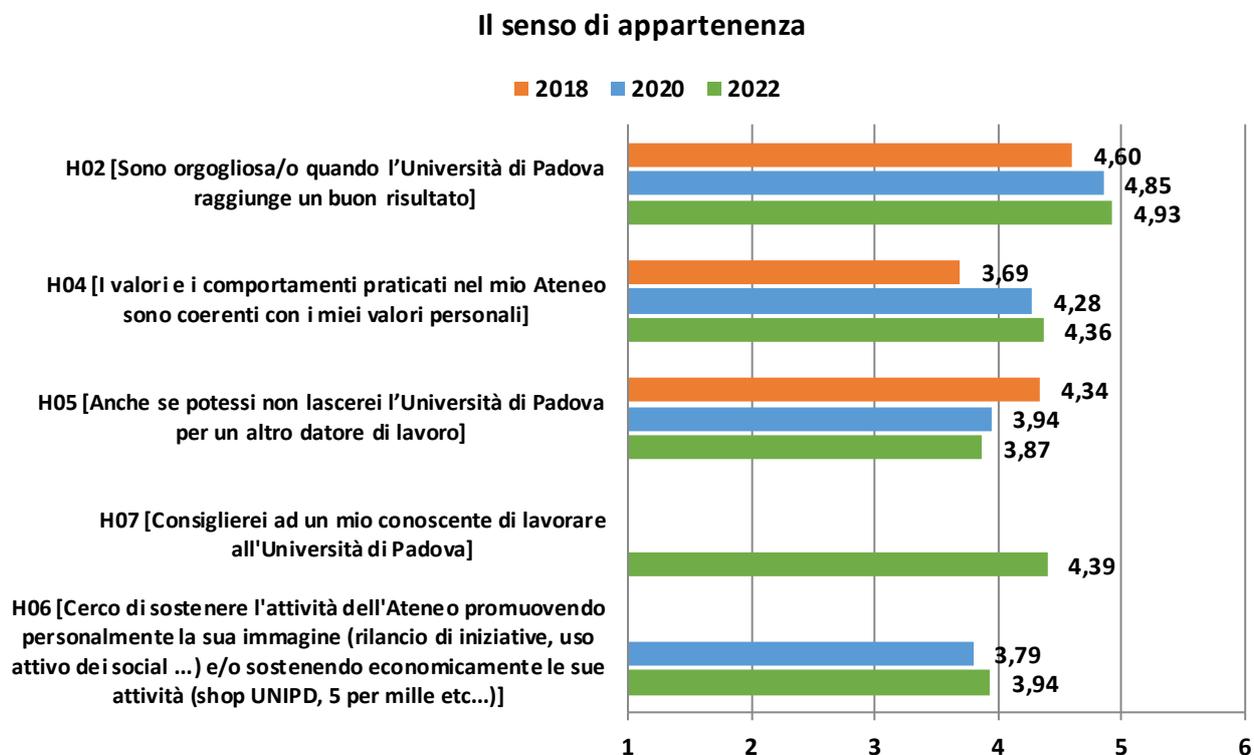


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Il Senso di Appartenenza	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	5,6%	24,0%	70,5%	13,0%	87,0%	4,93	1440	1,25
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	10,8%	36,8%	52,4%	22,3%	77,7%	4,36	1421	1,35
H05 [Anche se potessi non lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	23,1%	36,0%	40,9%	38,2%	61,8%	3,87	1425	1,61
H07 [Consiglierei ad un mio conoscente di lavorare all'Università di Padova]	12,9%	31,3%	55,7%	23,4%	76,6%	4,39	1430	1,46
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...)]	22,0%	35,1%	43,0%	37,2%	62,8%	3,94	1403	1,6
Complessivo						4,30	1446	1,21

Grafico 39 - Il senso di appartenenza: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda H05 dal 2020 è stata modificata invertendo la polarità

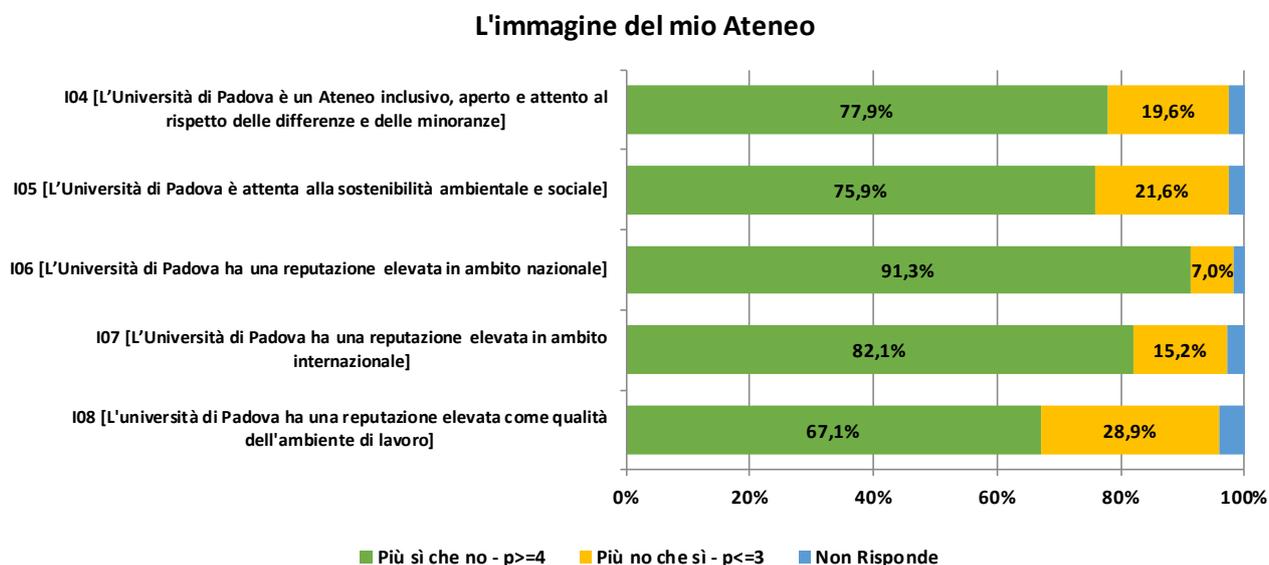
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO

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

L'Immagine del mio Ateneo	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze]	48	73	164	315	457	359	35	2,4%	
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	55	83	175	380	441	281	36	2,5%	
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	15	17	70	228	564	533	24	1,7%	
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	22	45	153	327	504	360	40	2,8%	
I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro]	78	106	235	398	383	193	58	4,0%	

Gráfico 40 - L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

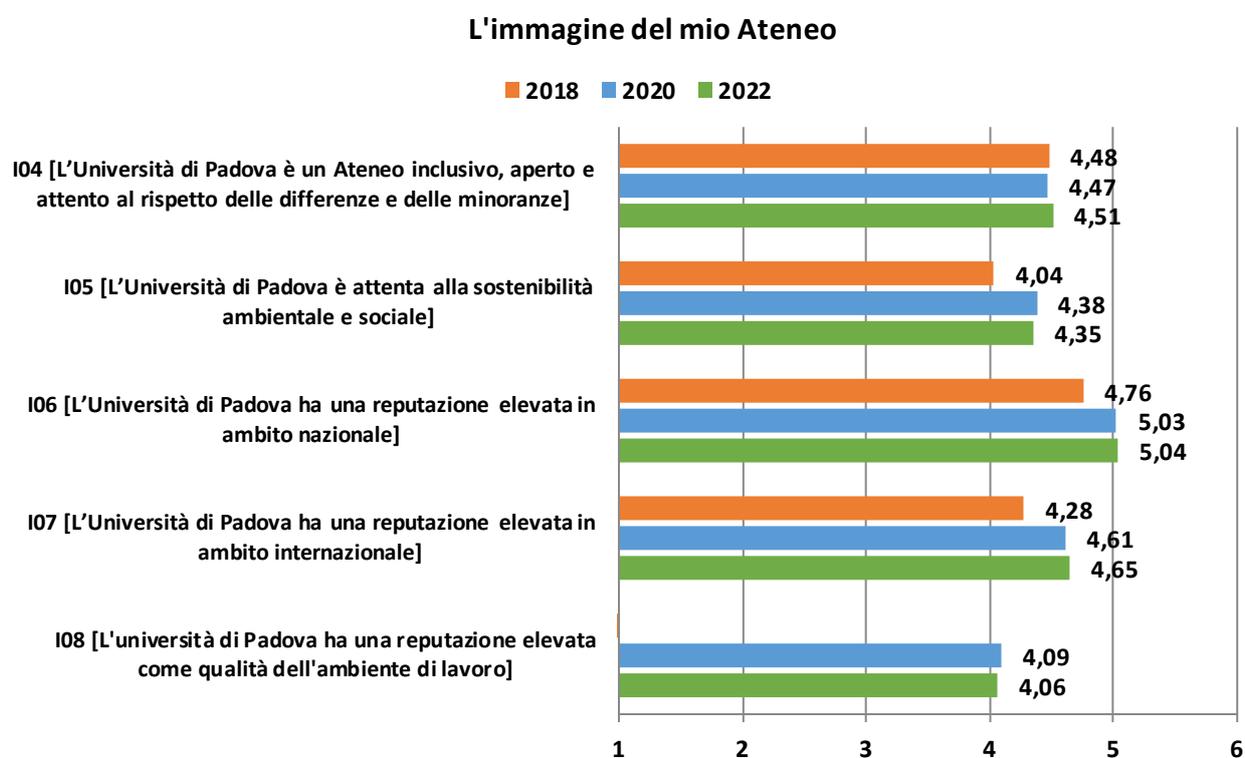


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

L'Immagine del mio Ateneo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
I04 [L'Università di Padova è un Ateneo inclusivo, aperto e attento al rispetto delle differenze e delle minoranze]	8,5%	33,8%	57,6%	20,1%	79,9%	4,51	1416	1,31
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	9,8%	39,2%	51,0%	22,1%	77,9%	4,35	1415	1,3
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	2,2%	20,9%	76,9%	7,1%	92,9%	5,04	1427	1
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	4,7%	34,0%	61,2%	15,6%	84,4%	4,65	1411	1,16
I08 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro]	13,2%	45,4%	41,3%	30,1%	69,9%	4,06	1393	1,34
Complessivo						4,52	1439	1,05

Grafico 41 - L'immagine del mio Ateneo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda I04 dal 2020 è stata modificata nel testo

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

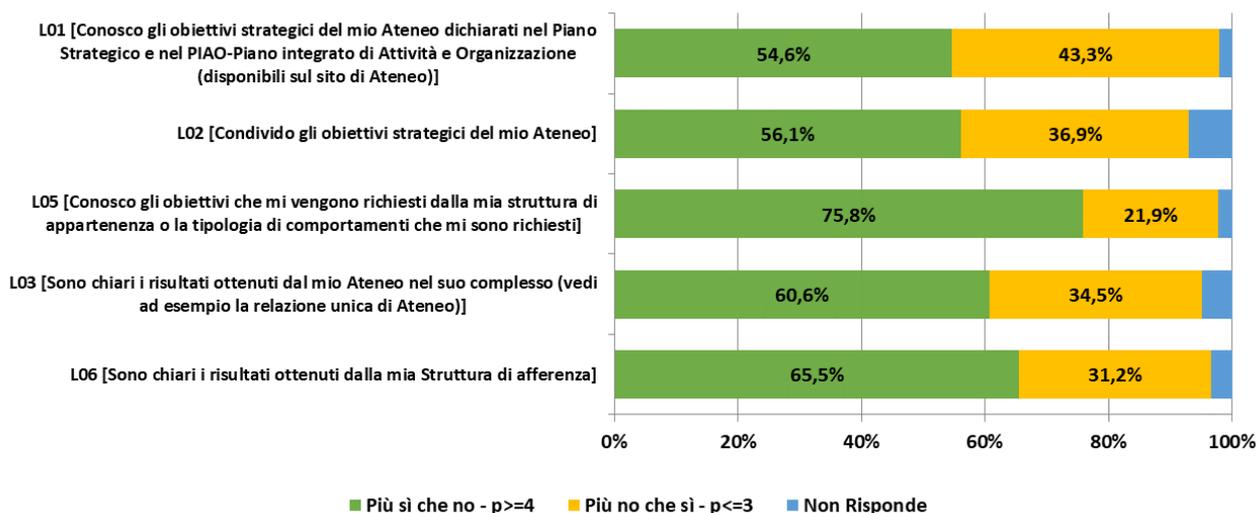
GLI OBIETTIVI DELLA MIA ORGANIZZAZIONE

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

Gli Obiettivi della mia Organizzazione	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO-Piano integrato di Attività e Organizzazione (disponibili sul sito di Ateneo)]	150	185	293	364	289	139	31	2,1%	
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	90	140	306	393	298	123	101	7,0%	
L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti]	68	83	167	327	443	330	33	2,3%	
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo nel suo complesso (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	88	129	284	374	349	157	70	4,8%	
L06 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Struttura di afferenza]	107	117	229	312	392	246	48	3,3%	

Grafico 42 - Gli obiettivi della mia organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Gli obiettivi della mia organizzazione

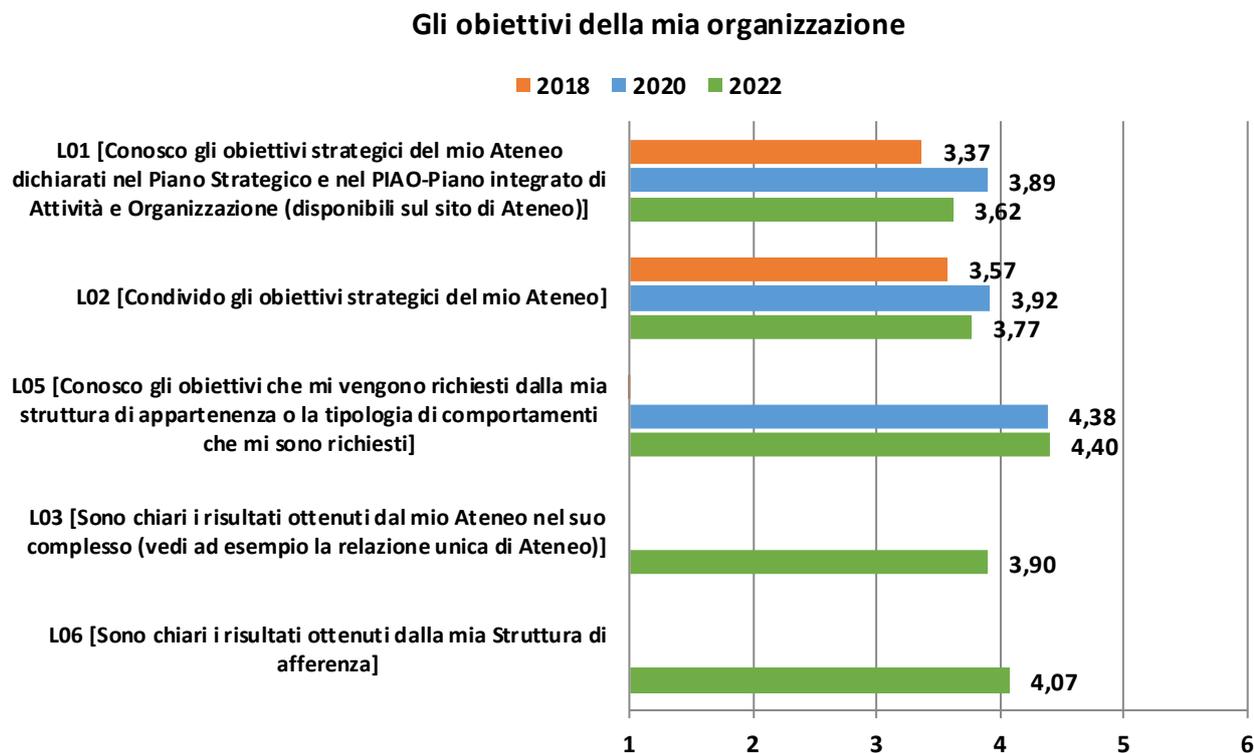


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Gli Obiettivi della mia Organizzazione	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
L01 [Conosco gli obiettivi strategici del mio Ateneo dichiarati nel Piano Strategico e nel PIAO-Piano integrato di Attività e Organizzazione (disponibili sul sito di Ateneo)]	23,6%	46,3%	30,1%	44,2%	55,8%	3,62	1420	1,46
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	17,0%	51,8%	31,2%	39,7%	60,3%	3,77	1350	1,33
L05 [Conosco gli obiettivi che mi vengono richiesti dalla mia struttura di appartenenza o la tipologia di comportamenti che mi sono richiesti]	10,6%	34,8%	54,5%	22,4%	77,6%	4,40	1418	1,37
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo nel suo complesso (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	15,7%	47,6%	36,6%	36,3%	63,7%	3,90	1381	1,36
L06 [Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Struttura di afferenza]	16,0%	38,6%	45,5%	32,3%	67,7%	4,07	1403	1,47
Complessivo						3,94	1436	1,22

Grafico 43 - Gli obiettivi della mia organizzazione: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda L01 dal 2020 è stata modificata nel testo

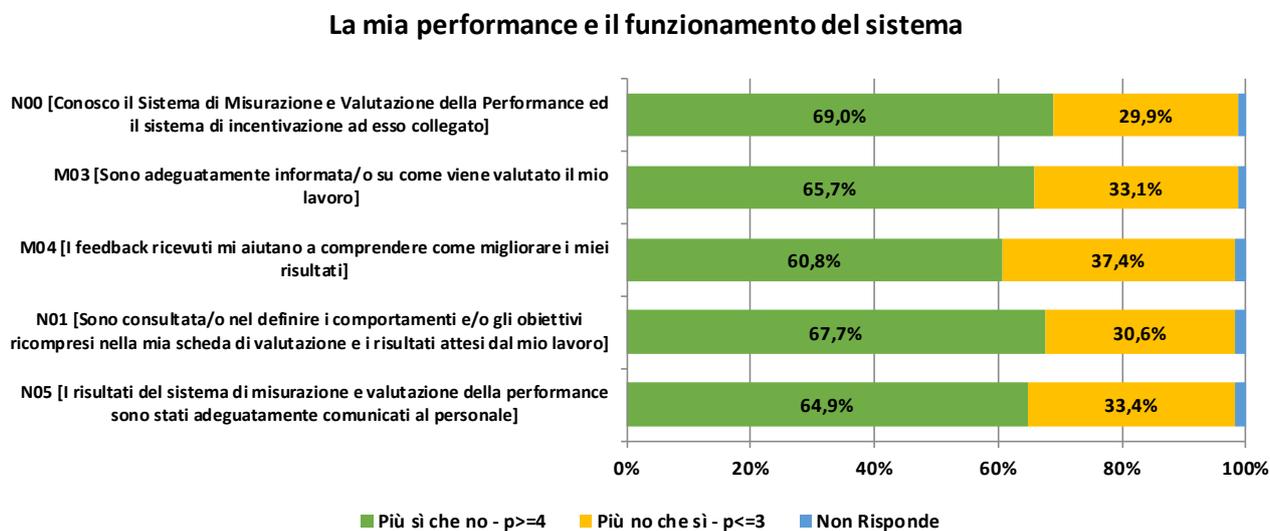
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

LA MIA PERFORMANCE E IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

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

La mia Performance	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
N00 [Conosco il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il sistema di incentivazione ad esso collegato]	88	118	228	332	398	271	16	1,1%	
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro]	120	136	225	330	378	246	16	1,1%	
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	171	157	214	302	339	241	27	1,9%	
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]	138	116	190	270	366	346	25	1,7%	
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	133	135	217	316	379	246	25	1,7%	

Grafico 44 - La mia performance e il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

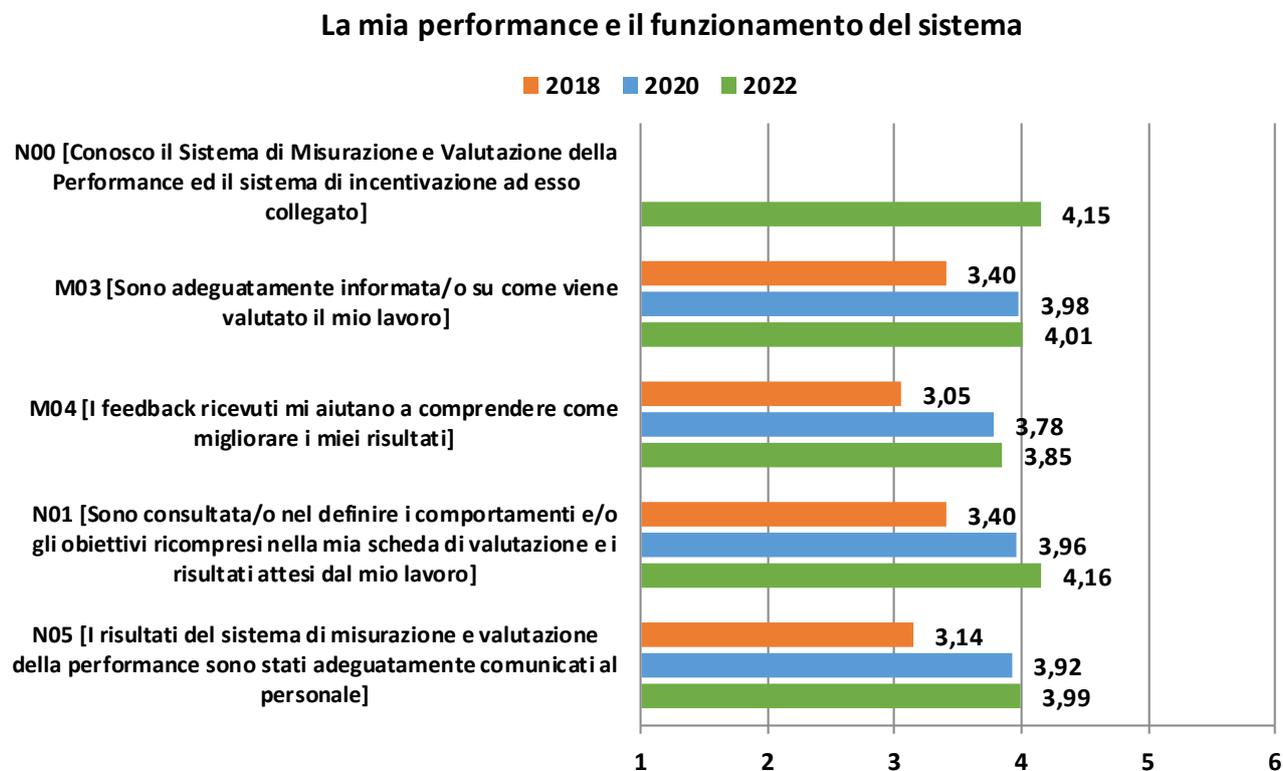


Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

La mia Performance	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
N00 [Conosco il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed il sistema di incentivazione ad esso collegato]	14,4%	39,0%	46,6%	30,2%	69,8%	4,15	1435	1,43
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come viene valutato il mio lavoro]	17,8%	38,7%	43,5%	33,5%	66,5%	4,01	1435	1,5
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	23,0%	36,2%	40,7%	38,1%	61,9%	3,85	1424	1,6
N01 [Sono consultata/o nel definire i comportamenti e/o gli obiettivi ricompresi nella mia scheda di valutazione e i risultati attesi dal mio lavoro]	17,8%	32,3%	49,9%	31,1%	68,9%	4,16	1426	1,59
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	18,8%	37,4%	43,8%	34,0%	66,0%	3,99	1426	1,53
Complessivo						4,03	1443	1,34

Grafico 45 - La mia performance e il funzionamento del sistema: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



La domanda N01 dal 2020 è stata modificata nel testo

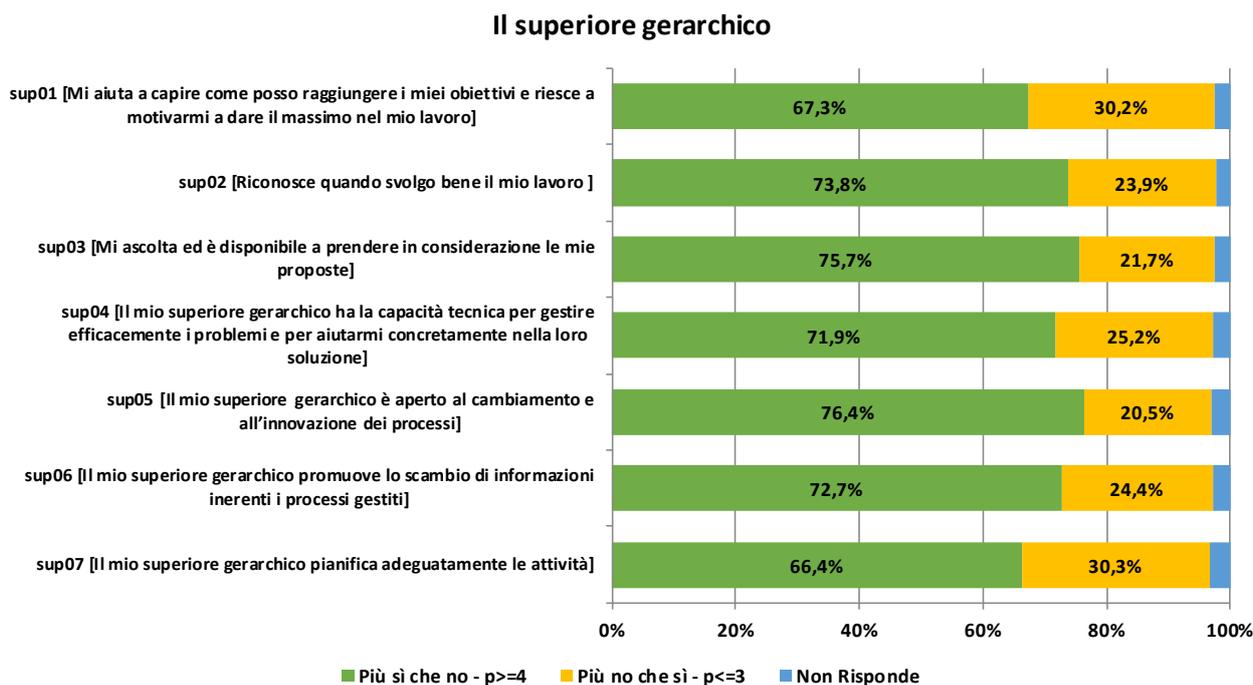
8.3. Sezione 3 - I MIEI SUPERIORI

IL “SUPERIORE GERARCHICO”

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

Il “Superiore Gerarchico”	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	135	135	168	236	353	388	36	2,5%
sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	102	119	126	172	361	538	33	2,3%
sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	93	93	129	203	345	551	37	2,5%
sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità tecnica per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione]	105	97	164	232	362	449	42	2,9%
sup05 [Il mio superiore gerarchico è aperto al cambiamento e all’innovazione dei processi]	96	82	119	215	368	526	45	3,1%
sup06 [Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti]	88	86	96	169	277	359	32	2,9%
sup07 [Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività]	137	134	168	242	360	361	49	3,4%

Grafico 46 - Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



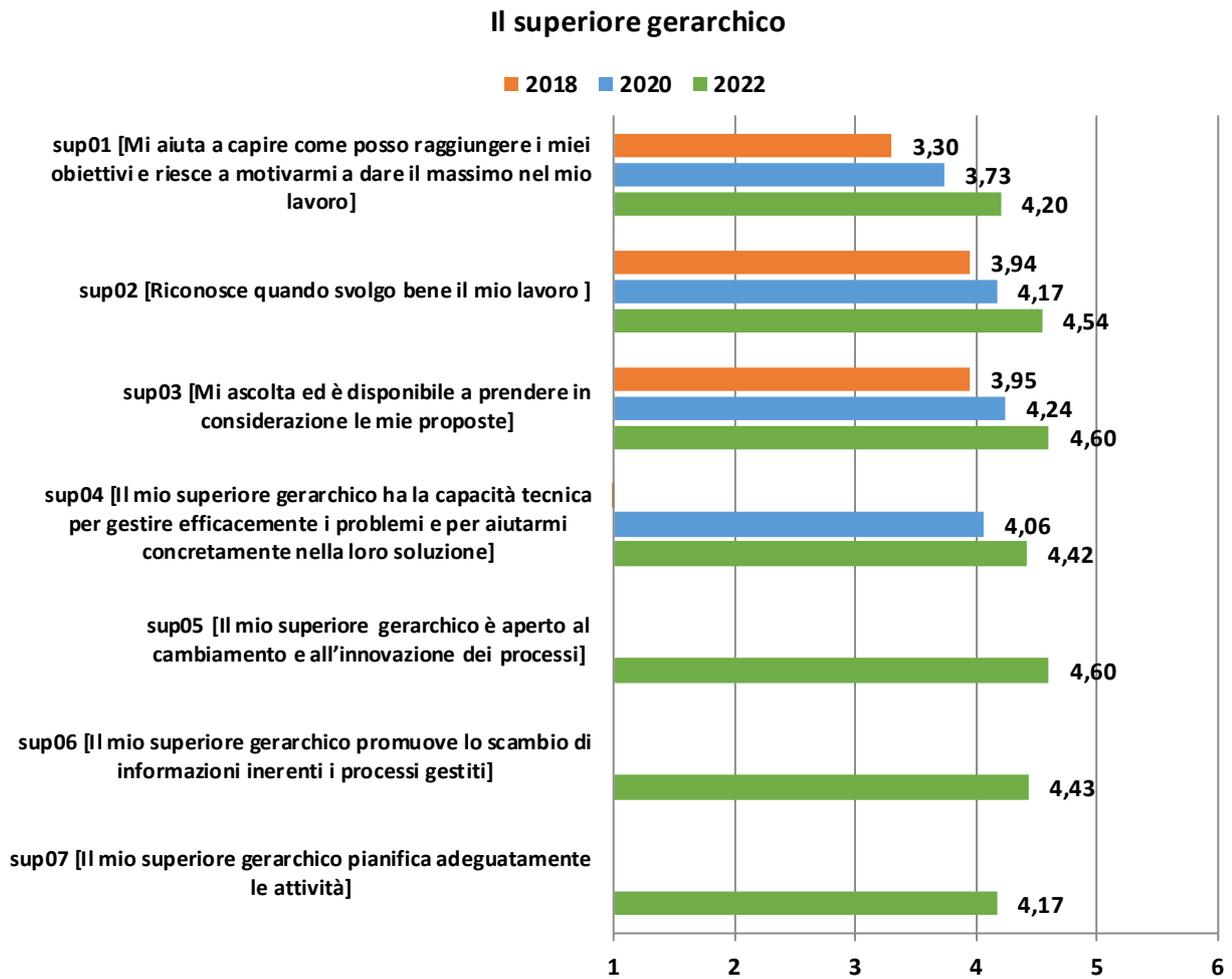
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Il “Superiore Gerarchico”	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
sup01 [Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi e riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	19,1%	28,6%	52,4%	31,0%	69,0%	4,20	1415	1,63
sup02 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	15,6%	21,0%	63,4%	24,5%	75,5%	4,54	1418	1,6
sup03 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	13,2%	23,5%	63,4%	22,3%	77,7%	4,60	1414	1,54
sup04 [Il mio superiore gerarchico ha la capacità tecnica per gestire efficacemente i problemi e per aiutarmi concretamente nella loro soluzione]	14,3%	28,1%	57,6%	26,0%	74,0%	4,42	1409	1,56
sup05 [Il mio superiore gerarchico è aperto al cambiamento e all'innovazione dei processi]	12,7%	23,8%	63,6%	21,1%	78,9%	4,60	1406	1,53
sup06 [Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti]	16,2%	24,7%	59,2%	25,1%	74,9%	4,43	1075	1,6
sup07 [Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività]	19,3%	29,2%	51,4%	31,3%	68,7%	4,17	1402	1,63
Complessivo						4,41	1424	1,46

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 47 - Il “superiore gerarchico”: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



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

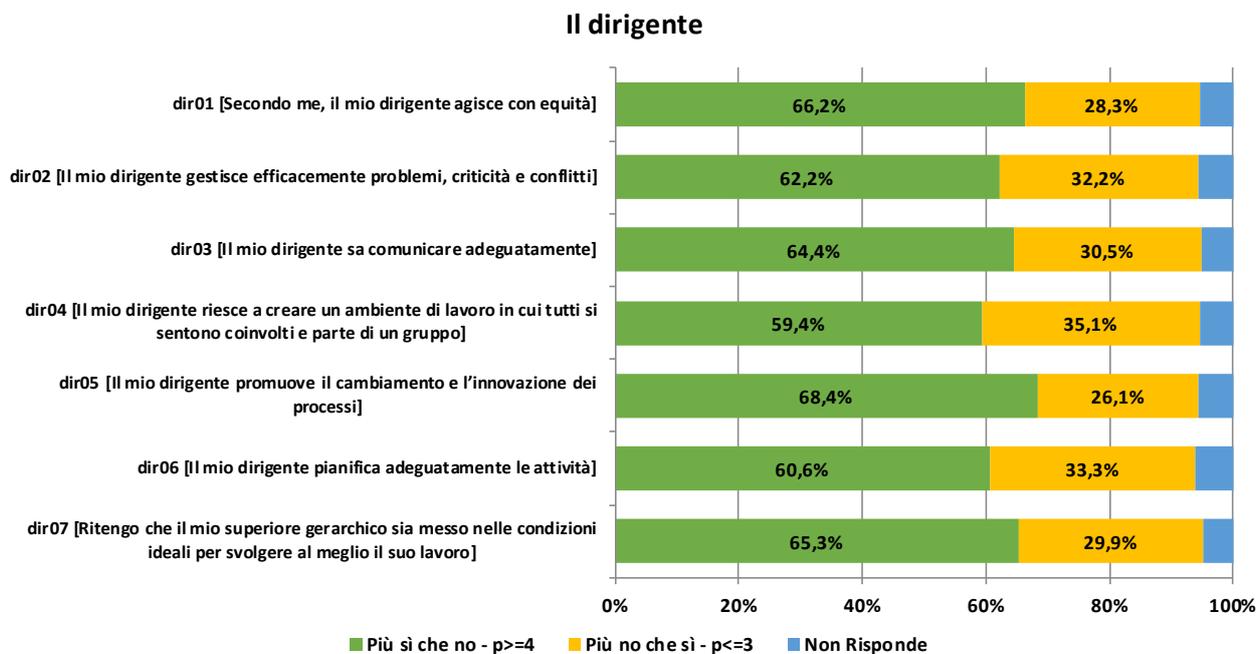
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

IL “DIRIGENTE”

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

Il “Dirigente”	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità]	106	120	185	282	321	358	79	5,4%	
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	129	130	208	281	313	308	82	5,7%	
dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	136	115	191	259	330	346	74	5,1%	
dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	174	134	202	268	291	303	79	5,4%	
dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l’innovazione dei processi]	113	105	161	274	336	382	80	5,5%	
dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	147	124	212	274	331	275	88	6,1%	
dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	76	121	209	337	359	192	66	4,9%	

Grafico 48 - Il “Dirigente”: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



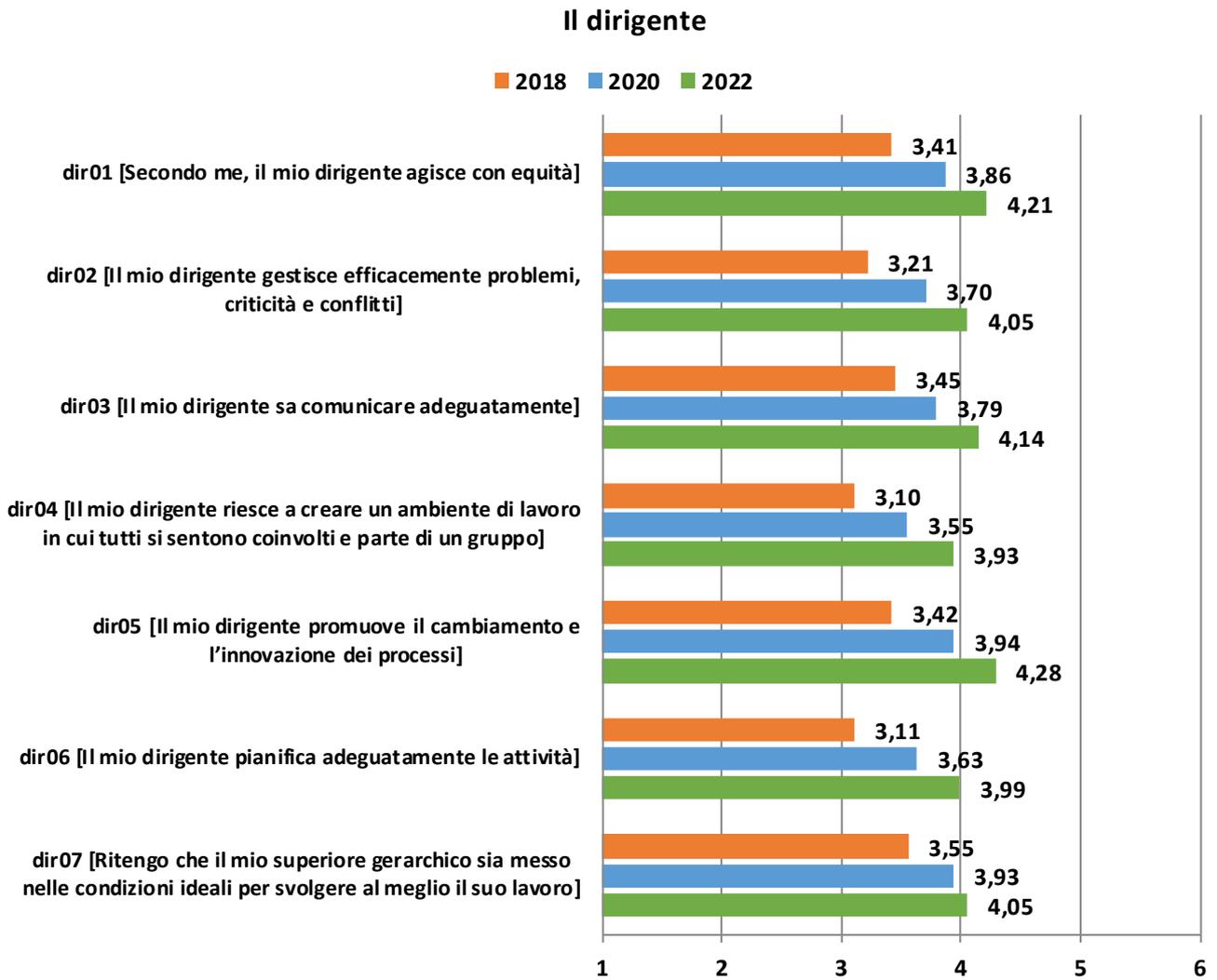
Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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

Il “Dirigente”	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
dir01 [Secondo me, il mio dirigente agisce con equità]	16,5%	34,0%	49,5%	30,0%	70,0%	4,21	1372	1,55
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	18,9%	35,7%	45,4%	34,1%	65,9%	4,05	1369	1,58
dir03 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	18,2%	32,7%	49,1%	32,1%	67,9%	4,14	1377	1,61
dir04 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	22,4%	34,3%	43,3%	37,2%	62,8%	3,93	1372	1,66
dir05 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l’innovazione dei processi]	15,9%	31,7%	52,4%	27,6%	72,4%	4,28	1371	1,56
dir06 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	19,9%	35,7%	44,5%	35,4%	64,6%	3,99	1363	1,59
dir07 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	15,2%	42,2%	42,6%	31,4%	68,6%	4,05	1294	1,39
Complessivo						4,08	1420	1,39

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

Grafico 49 - Il "Dirigente": media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



8.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO

GIUDIZIO COMPLESSIVO

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

Giudizio Complessivo	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?]	47	122	187	412	515	163	5	0,3%

Grafico 50 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

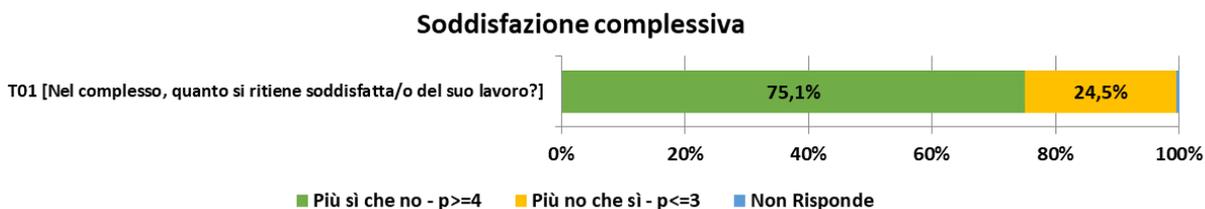


Tabella 32 - Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Giudizio Complessivo	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p \leq 3$	Più sì che no - $p \geq 4$			
T01 [Nel complesso, quanto si ritiene soddisfatta/o del suo lavoro?]	11,7%	41,4%	46,9%	24,6%	75,4%	4,19	1446	1,24

Grafico 51 - Il giudizio complessivo: media punteggio. Confronto con le precedenti edizioni



9. Appendice 2 - Questionario

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

Esempio:

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

SEZIONE 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

A - L'ambiente di lavoro

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

C - L'equità nel mio Ateneo

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

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	In disaccordo				D'accordo	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio Ateneo è possibile intraprendere un percorso di sviluppo professionale						
D.02	Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	In disaccordo				D'accordo	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

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						

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

Filtro: se Z.0X= "Si e vi partecipo"

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

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	In disaccordo				D'accordo	
		1	2	3	4	5	6
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						

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

F.06	Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi						
------	---	--	--	--	--	--	--

G - Il contesto del mio lavoro

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

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

H - Il senso di appartenenza

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

I - L'immagine del mio Ateneo

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

I.08	L'università di Padova ha una reputazione elevata come qualità dell'ambiente di lavoro						
------	--	--	--	--	--	--	--

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

SEZIONE 2 - SISTEMA DI PIANIFICAZIONE, VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE

L - Gli obiettivi della mia Organizzazione

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

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

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

R - Il sistema di incentivazione

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

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

STRUTTURA DI AFFERENZA (DOMANDE OBBLIGATORIE)

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

Se Amministrazione Centrale

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

Se Dipartimento

La mia Area di appartenenza
Menù a tendina con Dipartimenti

Se Polo

La mia Area di appartenenza
Menù a tendina con Poli

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

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

SEZIONE 3 – I MIEI SUPERIORI

Filtro: se il valutatore è un responsabile di I livello

O – Il “Superiore Gerarchico”

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

O.09	Il mio superiore gerarchico promuove lo scambio di informazioni inerenti i processi gestiti						
O.10	Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività						

Filtro: se il valutatore è un responsabile di I livello

P – Il “Dirigente”

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

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

Q – Il “Superiore Gerarchico”

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

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

SEZIONE 4 – GIUDIZIO COMPLESSIVO

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

Indagine di clima lavorativo - Anno 2022

SEZIONE 5 – FINALE (DOMANDE NON OBBLIGATORIE)

Sono
Donna
Uomo
Altro

Il mio contratto di lavoro
A tempo determinato
A tempo indeterminato

Appartengo al Personale Convenzionato SSR (Sistema Sanitario Regionale)
Sì
No

La mia età
Fino a 30 anni
Dai 31 ai 40 anni
Dai 41 ai 50 anni
Dai 51 ai 60 anni
Oltre i 60 anni

La mia anzianità di servizio in Ateneo
Meno di 5 anni
Da 5 a 10 anni
Da 11 a 20 anni
Oltre i 20 anni