

# Indagine di clima organizzativo - Anno 2020

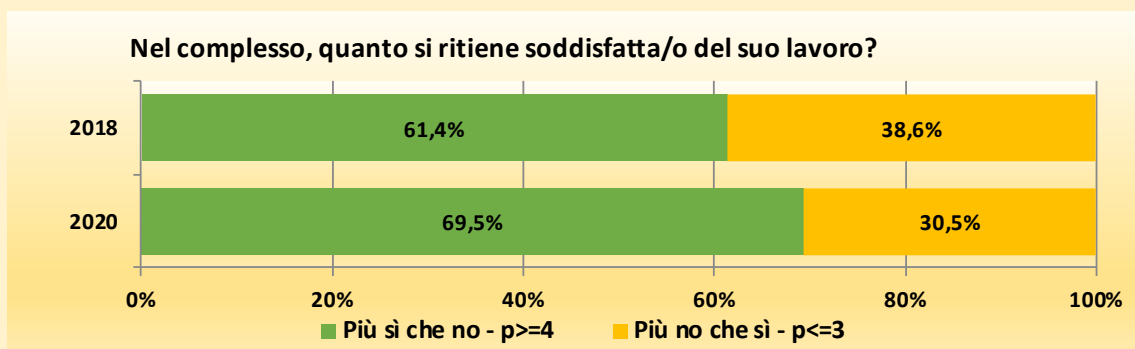
## Short Summary

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

- Il questionario è stato inviato al **personale tecnico-amministrativo e ai collaboratori esperti linguistici strutturati presenti nel 2020** e in servizio all'avvio dell'indagine che si è svolta nei mesi di febbraio e marzo 2021;
- 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 **1.210**, registrando un tasso di risposta pari al **50,6%**, in crescita rispetto all'edizione precedente pari a 49,8%.
- 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 2020

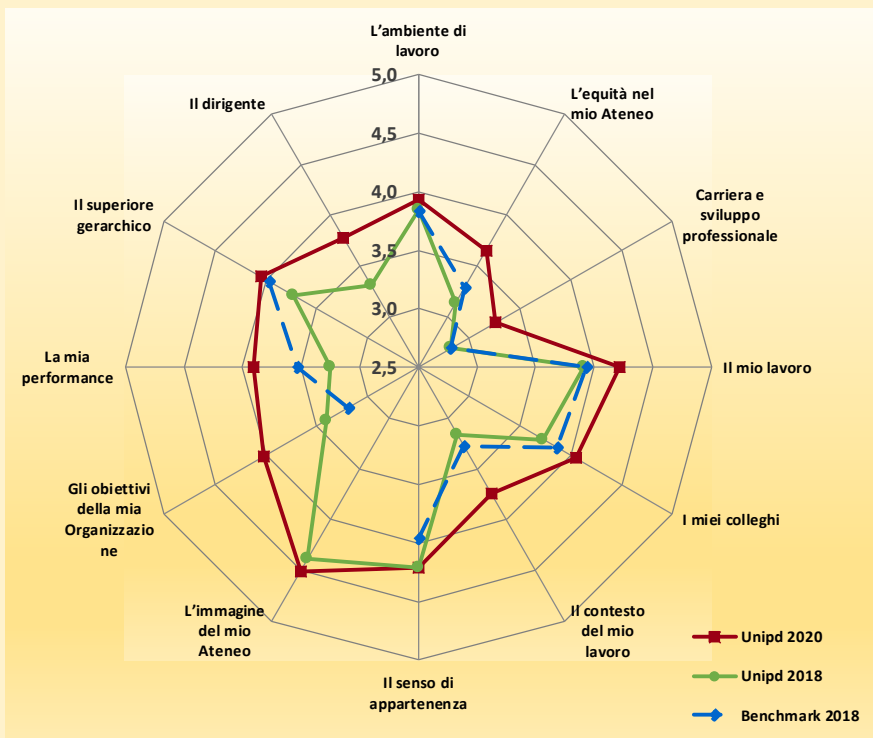
La percentuale del **personale soddisfatto** del proprio lavoro presenta, nel 2020, un **incremento pari al 13,2%**, passando dal 61,4% dell'edizione 2018 al 69,5% del 2020. Tale risultato assume ancor più significato in considerazione del fatto che la soddisfazione complessiva è aumentata pur in un contesto di gestione emergenziale.



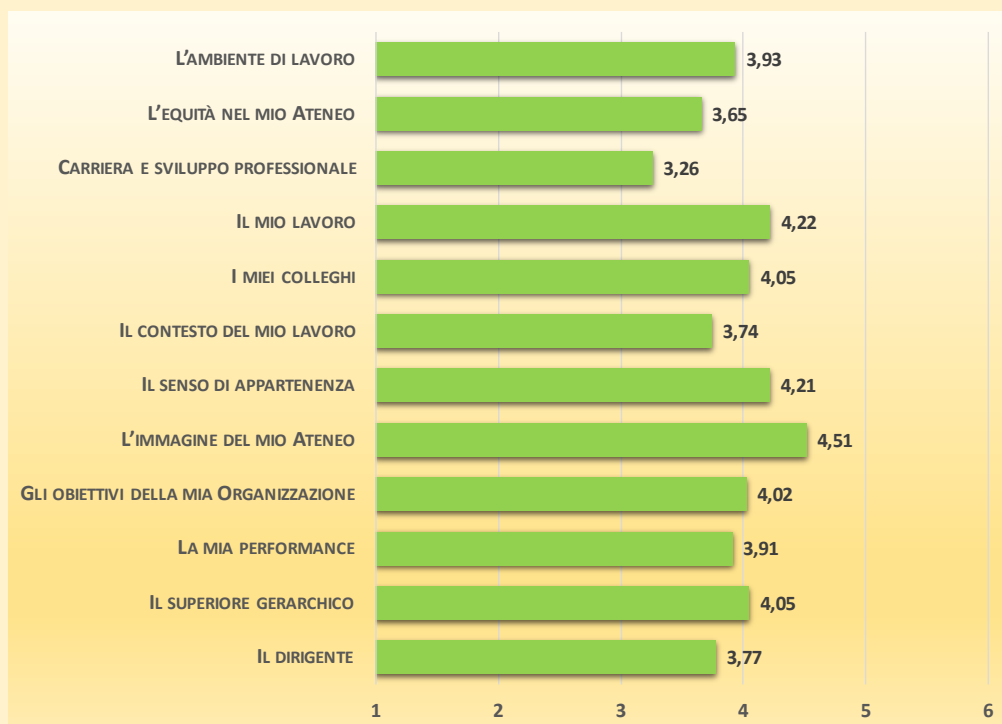
## SODDISFAZIONE COMPLESSIVA CONFRONTO 2018 2020 E BENCHMARK 2018

Nel 2018, rispetto ai valori di benchmark<sup>1</sup>, si osserva un andamento per lo più sovrapponibile ad eccezione di alcuni ambiti.

Si evidenzia come, in generale, ci sia stato un **aumento per la quasi totalità degli ambiti indagati**. In particolare gli ambiti che nel 2018 detenevano i punteggi più bassi, evidenziano un significativo aumento: “l’equità” (+16,58%), la “carriera e lo sviluppo professionale” (+15,46%), “il contesto del mio lavoro” (+18,36%) e “il dirigente” (+14,07%). Si segnala inoltre un aumento elevato per gli ambiti relativi a “la mia Performance” (+20,2%) e “gli obiettivi della mia Organizzazione” (+18%).



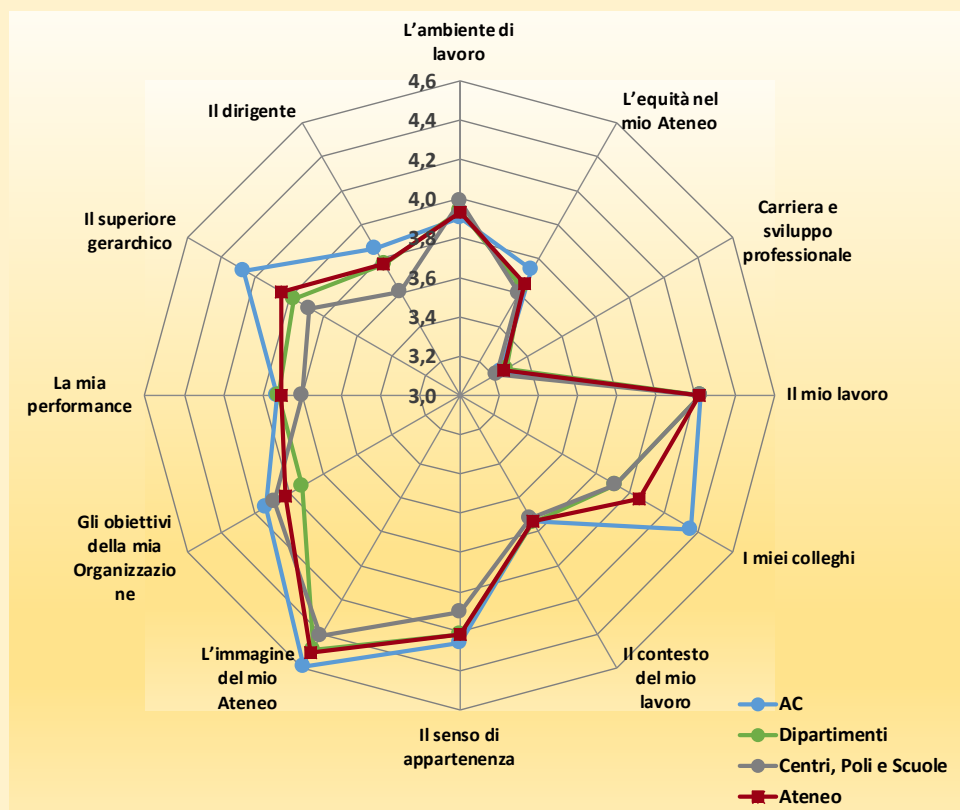
### GLI AMBITI IN SINTESI



Si confermano **punti di forza** “l’immagine di Ateneo” (4,51) assieme al “senso di appartenenza” (4,21) e alla sezione “il mio lavoro” (4,22) con particolare riferimento al livello di autonomia nello svolgere la propria attività lavorativa. Restano ambiti **oggetto di attenzione**, anche se in sensibile aumento rispetto al 2018, “la carriera e sviluppo professionale” (3,26), “l’equità nel mio Ateneo” (3,65), “il contesto del mio lavoro” (3,74) e “il dirigente” (3,77).

<sup>1</sup> Sono state analizzate le risposte relative ad item confrontabili di 4 mega Atenei e 2 grandi Atenei che hanno partecipato all’indagine sul Benessere Organizzativo riferita all’anno 2018 nell’ambito del Progetto Good Practice.

## ANALISI PER MACRO STRUTTURA



*I punti risultano comporre la medesima figura, si delinea infatti la stessa “ragnatela” con alcune differenze in termini di punteggio medio:*

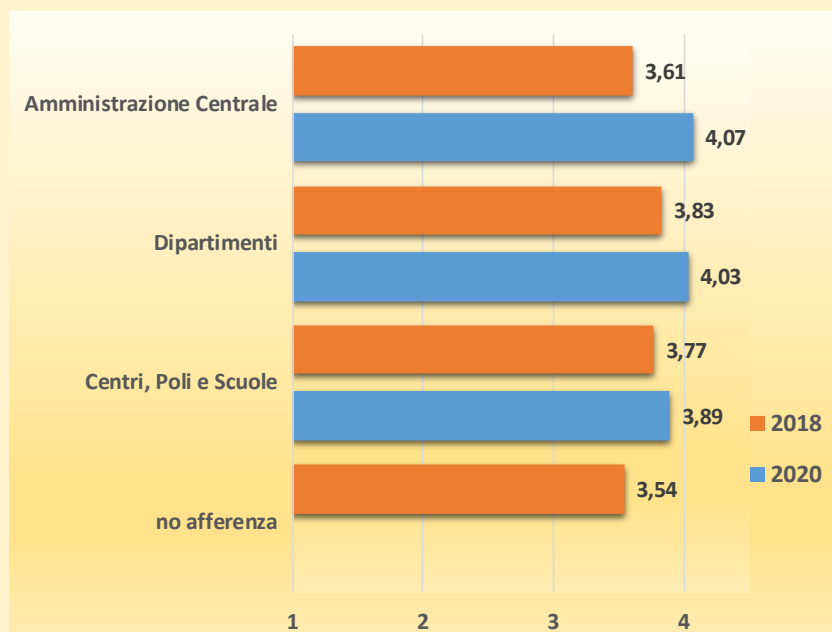
- *l’Amministrazione Centrale presenta diversi ambiti con valori medi superiori a quelli di Ateneo;*
- *Scuole, Poli e Centri al contrario presentano diversi ambiti con valori al di sotto della media*

*Alcuni ambiti restano invece perfettamente sovrapponibili e condivisi indipendentemente dalla macro struttura quali: “il mio lavoro” e “il contesto del mio lavoro”.*

## ANALISI PER MACROSTRUTTURA 2018-2020

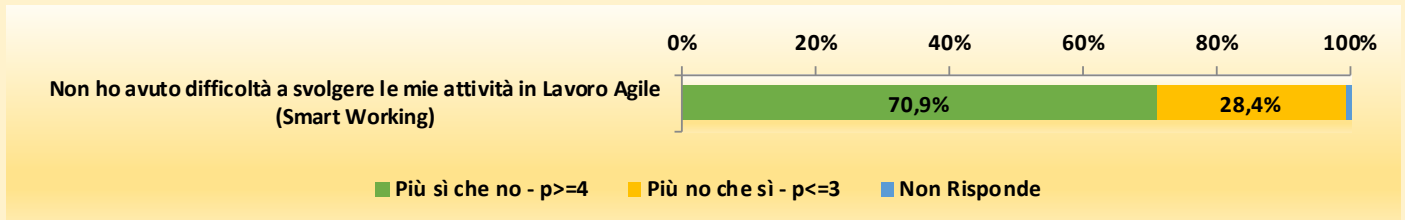
*Il Grafico evidenzia le differenze a livello di macrostruttura rispetto alla domanda sulla **soddisfazione complessiva per il proprio lavoro**. Si nota un generale aumento della soddisfazione in tutte le macrostrutture. Si rileva un incremento maggiormente elevato per l’Amministrazione Centrale (+12,7%), rispetto all’aumento percepito dai Dipartimenti (5,3%) e dal raggruppamento Centri, Scuole e Poli (3,2%)*

*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 al 2020 (no appartenenza).*

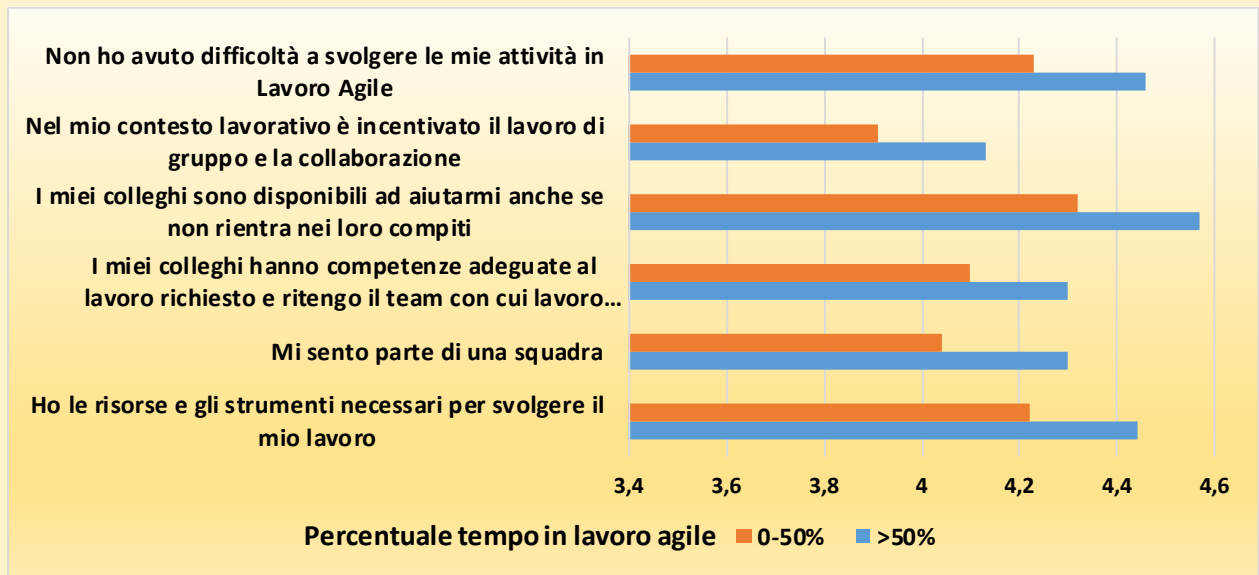


## PERCEZIONE DI CLIMA E LAVORO AGILE

In virtù del contesto di emergenza sanitaria iniziato a marzo dello scorso anno, è stata inserita nel questionario una domanda per comprendere se coloro che nel 2020 hanno prevalentemente lavorato in modo “agile” possano avere una percezione differente rispetto a coloro che hanno lavorato prevalentemente in presenza. **In linea di massima chi ha lavorato da casa non ha avuto difficoltà a svolgere le proprie attività nel 71% dei casi**



Non si rilevano differenze significative rispetto alla soddisfazione complessiva per coloro che hanno fatto in maniera prevalente smart working (>50%) rispetto a chi ne ha fatto meno (0-50%). Tuttavia si rilevano differenze statisticamente significative per: una **miglior percezione in relazione ai propri colleghi**, una **maggior facilità nello svolgere le proprie attività da casa** e una **maggior soddisfazione rispetto alle risorse e agli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro**.



I risultati completi sono disponibili alla pagina <https://www.unipd.it/trasparenza/clima-organizzativo>