



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

Indagine di clima organizzativo del personale dipendente Anno 2018



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

Maggio 2019

Direzione Generale

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

Sommario

Sommario	2
1. Premessa	1
2. Presentazione dell'indagine	2
2.1. Obiettivi e struttura del questionario	2
2.2. Modalità di rilevazione	3
2.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati	4
3. La popolazione di indagine e i rispondenti	6
4. I risultati principali	9
4.1. Una rappresentazione di sintesi	9
4.2. L'Ateneo nel suo complesso	14
4.3. L'Amministrazione Centrale	17
4.4. I Dipartimenti	18
4.5. Le Scuole, i Poli e i Centri	20
4.6. Gruppo senza sede di appartenenza	22
4.7. Confronto tra gruppi	24
5. Conclusioni	26
6. APPENDICE 1 - RISULTATI ANALITICI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE	29
6.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	29
L'AMBIENTE DI LAVORO	29
LE DISCRIMINAZIONI	31
L'EQUITA' NEL MIO ATENEO	33
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	34
IL MIO LAVORO	36
I MIEI COLLEGHI	38
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	40
IL SENSO DI APPARTENENZA	42
L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO	44
6.2. Sezione 2 - CONOSCENZA DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	46
LA MIA ORGANIZZAZIONE	46
LA MIA PERFORMANCE	48
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	50
6.3. Sezione 3 - VALUTAZIONE DEI SUPERIORI	52
IL "SUPERIORE GERARCHICO"	52
IL "DIRIGENTE"	54
6.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO	56
GIUDIZIO COMPLESSIVO	56
6.5. Sezione 5 - GLI STRUMENTI	56
IL SISTEMA DI HELP DESK	56
L'INFORMAZIONE	58
6.6. Sezione finale	60
7. APPENDICE 2 - QUESTIONARIO	61
8. APPENDICE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE "ANCHORING VIGNETTES"	74

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

1. Premessa

L'Indagine sul personale dipendente da quest'anno è stata rivista e ridefinita e per questo rinominata indagine sul Clima Organizzativo del personale dipendente ed è stata promossa dalla Direzione Generale nonostante l'abrogazione, ex D.P.R. 105/2016, dell'art. 14, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 che ne prevedeva l'obbligatorietà. Si tratta di **una scelta giustificata dalla forte vocazione dell'Amministrazione di investire nelle politiche di gestione delle risorse** e l'indagine costituisce un importante strumento per migliorare i processi amministrativi e focalizzare le politiche verso il Personale Tecnico Amministrativo.

È forte la consapevolezza che l'indagine sul clima organizzativo rappresenta un significativo e fondamentale strumento di presa di coscienza e di riflessione al fine di poter gestire al meglio le criticità e indirizzare in modo efficace l'azione amministrativa per migliorare la percezione del benessere del personale dipendente e quindi la performance dell'Ateneo (come delineato anche nelle Linee Guida dell'ANVUR in tema di *performance* di luglio 2015 - *Linee Guida per la Gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane*). Con queste finalità, sono state apportate alcune modifiche al questionario eliminando delle domande ed introducendo nuovi quesiti. Consci che la variazione del questionario implica una perdita parziale della tracciabilità si è ritenuto, comunque, indispensabile procedere ad una "revisione" del questionario. Di conseguenza il confronto con l'edizione precedente può essere effettuato in modo analitico solo per alcune domande. Altre novità di questa edizione sono rappresentate da:

- l'introduzione di una nuova sezione denominata "strumenti" a sua volta suddivisa in due ambiti: il primo relativo all'introduzione del sistema di Help Desk di Ateneo, introdotto a partire da marzo 2016 con la finalità di rendere efficiente l'erogazione di servizi soprattutto nei confronti dei dipartimenti e il secondo relativo alle iniziative di comunicazione e di informazione dell'Ateneo nei confronti del Personale Tecnico Amministrativo;
- l'inserimento di una domanda sulla soddisfazione complessiva del proprio lavoro che costituisce uno strumento importante di analisi anche come misura di raffronto di specifici elementi rilevati;
- l'aggiunta di una sezione relativa alla valutazione del Dirigente inteso come il responsabile della struttura organizzativa di appartenenza (per esempio dirigente di Area, direttrice o direttore di Dipartimento, direttrice o direttore di Centro);
- la sperimentazione dell'approccio delle "*Anchoring Vignettes*", ovvero dell'introduzione di scenari/situazioni ipotetiche utili a correggere i differenti "profili" di valutazione della stessa domanda; all'interno di un campione eterogeneo infatti gli intervistati esprimono valutazioni utilizzando le scale di risposta in modo diverso gli uni dagli altri in funzione di differenti elementi socioculturali. Considerato il carattere sperimentale di questo approccio e l'elevato grado di complessità delle elaborazioni statistiche, l'approfondimento di questi risultati è trattato nell'Appendice 3 - principali risultati derivanti dall'applicazione delle "*anchoring vignettes*".

La compilazione dei questionari è avvenuta dal 22 gennaio al 12 febbraio 2019.

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.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

2. Presentazione dell'indagine

2.1. Obiettivi e struttura del questionario

Il questionario è organizzato in sezioni:

- ✓ **SEZIONE 1 - organizzazione e ambiente di lavoro** volta a conoscere le opinioni dei dipendenti 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 - grado di condivisione degli obiettivi e del sistema di valutazione:** con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie, degli obiettivi di ateneo e del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ **SEZIONE 3 - valutazione del superiore:** per ottenere una valutazione *bottom-up* circa la distribuzione del carico di lavoro e la valorizzazione delle risorse umane distinguendo tra superiore gerarchico e dirigente;
- ✓ **SEZIONE 6 - dati anagrafici.**

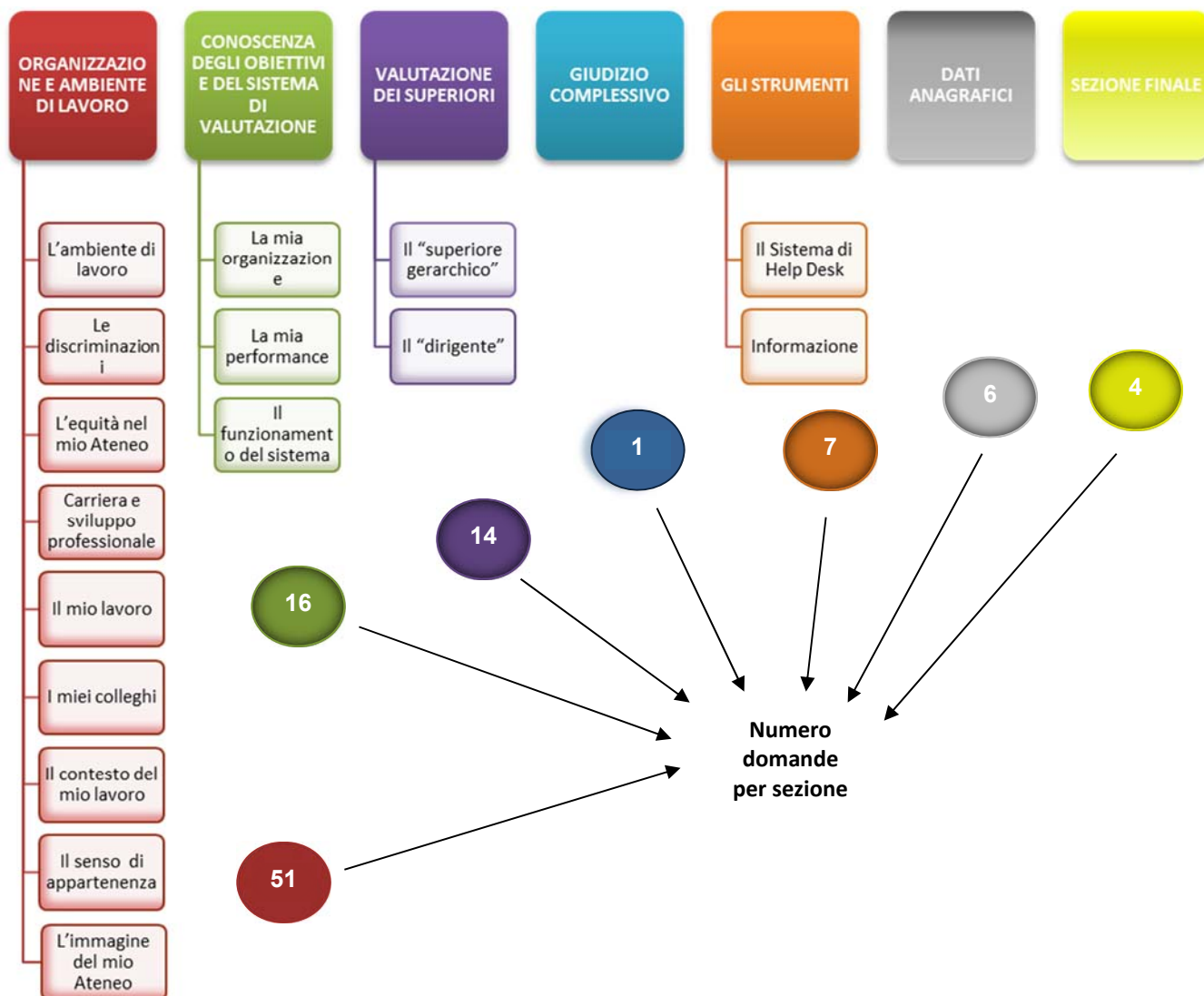
Le nuove sezioni inserite riguardano:

- ✓ **SEZIONE 4 - valutazione complessiva del lavoro;**
- ✓ **SEZIONE 5 - efficacia del sistema di Help Desk e della comunicazione:** il primo ambito da un lato ha l'obiettivo di avere un feedback da parte del PTA sull'efficacia dello strumento e dall'altro cerca di comprendere le ragioni per le quali spesso non viene espresso un giudizio a chiusura del ticket sul servizio ricevuto. Il secondo ambito, invece vuole indagare l'efficacia comunicativa non solo delle politiche di Ateneo ma anche ciò che concerne gli aspetti della vita lavorativa del personale tecnico amministrativo;
- ✓ **SEZIONE FINALE** - sono state inserite quattro domande che possono essere utilizzate per valutare l'importanza che viene attribuita all'assegnazione e condivisione degli obiettivi rispetto alla valorizzazione delle competenze e la crescita professionale oltre a sperimentare l'interessante approccio di analisi delle "*Anchoring Vignettes*".

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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

Figura 1 Indagine sul personale dipendente 2018: struttura del questionario



Il questionario completo è disponibile in allegato (APPENDICE 2 - QUESTIONARIO).

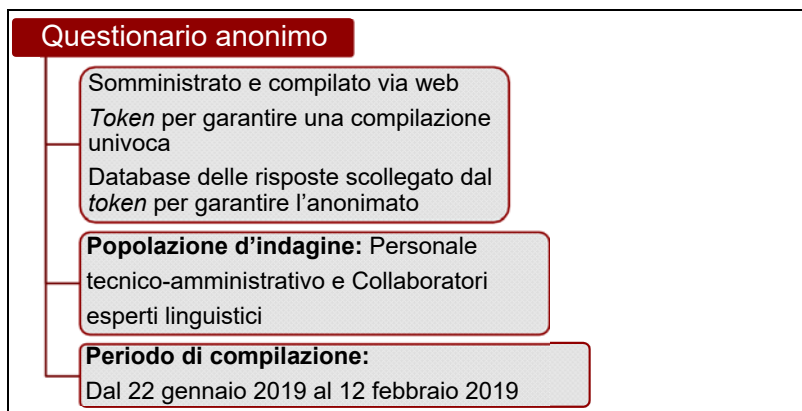
2.2. Modalità di rilevazione

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

Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo e ai collaboratori esperti linguistici strutturati al 4.12.2018, escluso il personale in congedo o aspettativa per un significativo periodo, per un totale di 2280 persone.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Figura 2 Indagine sul personale dipendente 2018: modalità di rilevazione



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

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

Figura 3 Processo di somministrazione del questionario anonimizzato



2.3. Presentazione dei risultati ed elaborazione dei dati

Il documento presenta, in prima battuta, un'analisi della popolazione di riferimento (universo) e di quella dei rispondenti (paragrafo 3). A seguire sono illustrati i principali risultati a livello di Ateneo e di macrostrutture (paragrafo 4). Le macrostrutture sono l'Amministrazione Centrale (Aree+CAB+CLA), i Dipartimenti e infine le Scuole, i Poli e i Centri di Ateneo.

Le analisi fanno riferimento alle sezioni:

- organizzazione e ambiente di lavoro;

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

- obiettivi, sistema di valutazione e informazione;
- valutazione dei superiori;
- giudizio complessivo;
- informazione.

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

Successivamente viene fornita un'analisi dei livelli medi di benessere distinti sulla base delle variabili socio anagrafiche rilevate (genere, durata contratto, anzianità di servizio, etc.).

Le analisi, a livello di Ateneo, delle singole domande per tutte le sezioni sono disponibili in appendice (APPENDICE 1 - RISULTATI ANALITICI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE). Si è ritenuto opportuno presentare due tabelle: la prima che riporta le frequenze ottenute per ogni domanda evidenziando anche il tasso di non risposta, la seconda, invece, che riporta le percentuali delle sole risposte valide raggruppando i punteggi in tre e due classi come indicato in Tabella 1. Nella seconda tabella è riportata anche la media, la numerosità delle risposte valide e la deviazione standard¹.

Solo per le domande comuni alla scorsa edizione viene fatto un confronto complessivo con i risultati dell'edizione 2017.

Tabella 1 Indagine sul personale dipendente 2018: 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

¹ Alcune domande presentano polarità invertita e quindi, per consentire una lettura più immediata dei risultati, è stata rovesciata la scala.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

3. La popolazione di indagine e i rispondenti

Il tasso di partecipazione all'indagine 2018 è stato del 49,8%, aumentato del 21,76% rispetto alla precedente edizione (Tabella 2).

Tabella 2 Confronto tra popolazione d'indagine e tasso di risposta anni 2014-2018

Edizione indagine	Popolazione d'indagine	Rispondenti	Tasso di risposta
2018	2.280	1135	49,8 %
2017	2.305	943	40,9 %
2016	2.278	1.465	64,3 %
2014	2.232	1.520	68,1 %

La Tabella 3 riporta la suddivisione della popolazione di riferimento (universo) e la distribuzione dei rispondenti alle domande di tipo anagrafico, quali genere, classe d'età, categoria e tipologia di contratto.

Tabella 3 Distribuzione variabili anagrafiche della popolazione di riferimento e dei rispondenti

Genere	Popolazione	Rispondenti
Donna	61,9%	63,6%
Uomo	38,1%	31,5%
Non risponde		4,8%
Totale	100,0%	100,0%
Classe d'età	Popolazione	Rispondenti
Fino a 40 anni	18,7%	22,8%
Dai 41 ai 50 anni	33,9%	36,1%
Dai 51 ai 60 anni	35,8%	27,9%
Oltre i 60 anni	11,7%	7,9%
Non risponde		5,2%
Totale	100,0%	100,0%
Categoria	Popolazione	Rispondenti
D-EP-Tecnologo	42,5%	42,2%
B-C	55,8%	51,5%
CEL	1,6%	1,0%
Non risponde		5,3%
Totale	100,0%	100,0%
Tipologia Contratto	Popolazione	Rispondenti
A tempo determinato	11,1%	10,8%
A tempo indeterminato	88,9%	84,9%
Non risponde		4,2%
Totale	100,0%	100,0%

Nei grafici seguenti sono, invece, riportate le distribuzioni delle variabili anagrafiche considerando le risposte valide per poter fare un confronto con l'universo di riferimento. Il tasso di non risposta alla sezione anagrafica si attesta al di sotto del 5%. Si osserva come le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

rispecchino pressoché quelle della popolazione di riferimento fatta eccezione per una leggera maggiore presenza nei rispondenti delle donne e delle classi di età più giovani.

Grafico 1 Distribuzione per genere della popolazione di riferimento e dei rispondenti

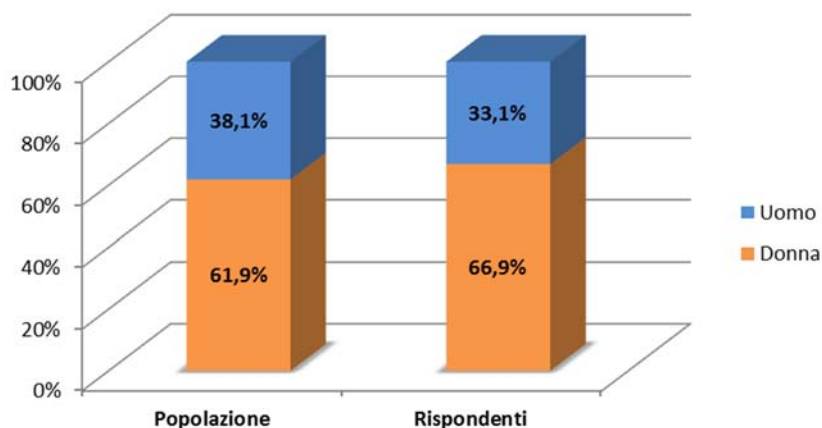


Grafico 2 Distribuzione per classe d'età della popolazione di riferimento e dei rispondenti

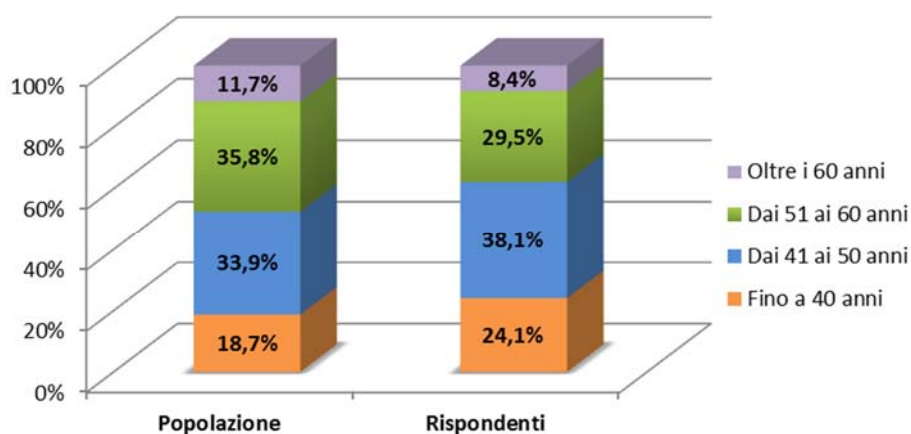
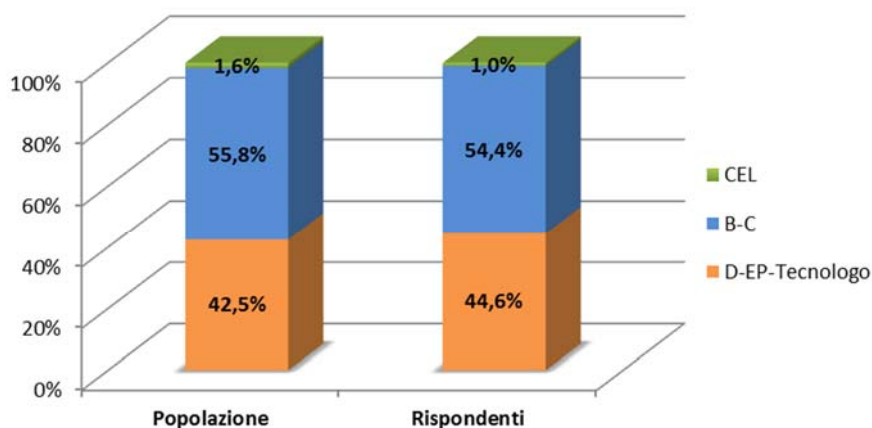
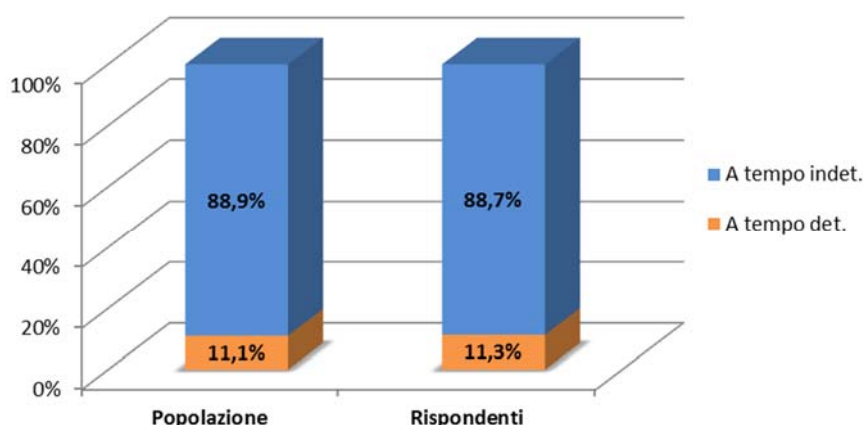


Grafico 3 Distribuzione per categoria della popolazione di riferimento e dei rispondenti



INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 4 Distribuzione per tipologia di contratto della popolazione di riferimento e dei rispondenti

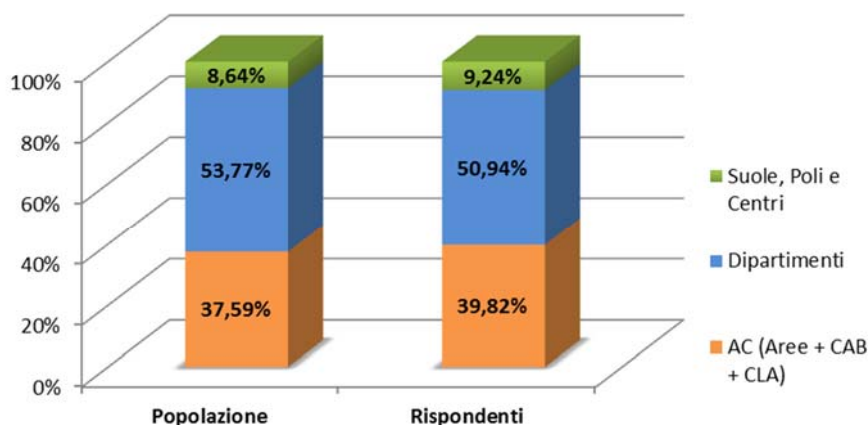


La Tabella 4 mostra la composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti rispetto alla sede di appartenenza. Si rileva che il 19,3% dei rispondenti, pari a 226 dipendenti, (in aumento rispetto all'indagine precedente) ha scelto di non fornire il dato sulla propria sede di appartenenza. Il tasso di risposta per l'Amministrazione Centrale e il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri è di poco superiore al 42%, mentre nei Dipartimenti si registra un tasso di adesione leggermente più basso e pari al 37,8%. In tutte le macrostrutture, comunque, si è verificato un incremento dei rispondenti rispetto allo scorso anno.

Tabella 4 Indagine sul personale dipendente anno 2018 – composizione della popolazione d'indagine e del gruppo dei rispondenti per sede di appartenenza

Qualifica	Popolazione d'indagine		Rispondenti		Tasso di risposta
	N.	%	N.	%	%
AC (Aree+Cab+Csia)	857	37,6	362	32,3	42,2
Dipartimenti	1.226	53,8	463	41,1	37,8
Scuole, Poli e Centri	197	8,6	84	7,4	42,6
n.i.			226	19,3	
Totale complessivo	2.280	100,0	1.135	100,0	49,8

Grafico 5 Distribuzione per macro strutture della popolazione di riferimento e dei rispondenti



Il Grafico 5 evidenzia come la distribuzione di coloro che hanno indicato la sede di appartenenza sia pressoché

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

omogenea all'universo di riferimento.

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

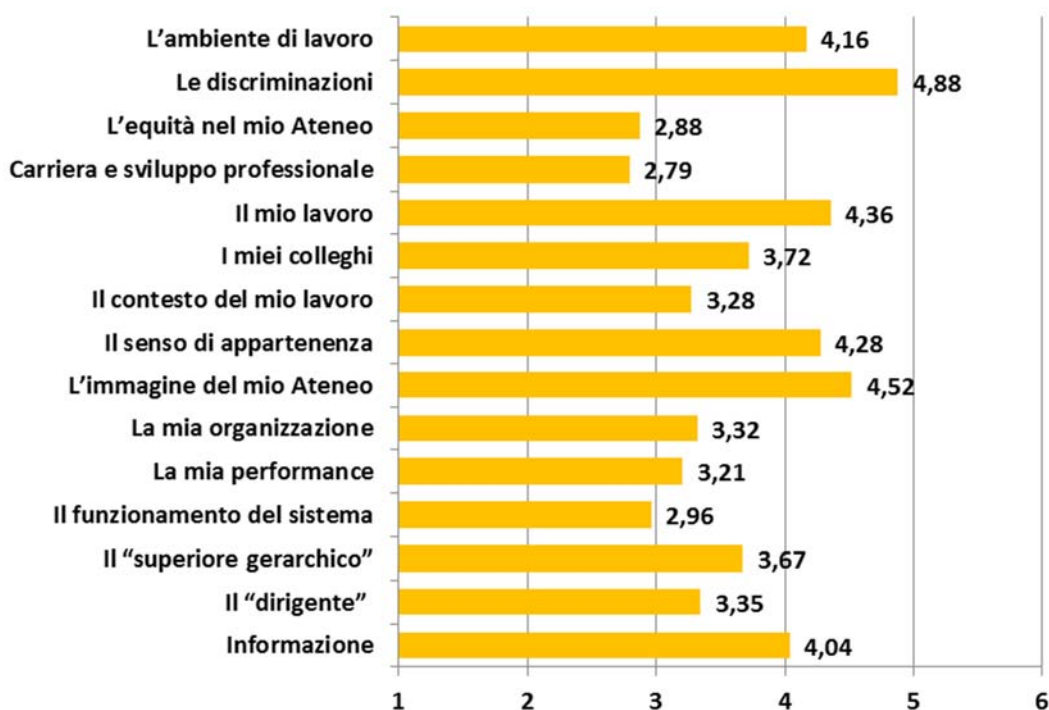
- 1) la corrispondenza tra le caratteristiche anagrafiche dei rispondenti e la popolazione d'indagine;
- 2) l'alto tasso di risposta ottenuto dalle singole domande che, nonostante fossero tutte facoltative, è compreso tra 92,6% e 99,6% indicando che chi ha deciso di rispondere al questionario lo ha completato interamente nella grande maggioranza dei casi.

4. I risultati principali

4.1. Una rappresentazione di sintesi

Un primo dato utile a rappresentare a livello macro i risultati ottenuti, è l'analisi del punteggio medio per sezione come riportato nel Grafico 6. Il 20% delle sezioni ottiene un punteggio medio di poco inferiore a 3, il 40% ottiene un punteggio compreso tra 4 e 5, mentre il restante 40% ha un punteggio compreso tra 3 e 4. Pur avendo modificato la struttura per alcuni ambiti, i punteggi medi confermano quanto rilevato lo scorso anno.

Grafico 6 Punteggio medio di Ambito a livello di Ateneo



I punteggi più elevati riguardano l'immagine di Ateneo connessa al senso di appartenenza, la sezione "il mio lavoro" che include le competenze e gli strumenti necessari allo svolgimento del proprio lavoro, l'autonomia nell'eseguirlo e il senso di realizzazione personale nonché l'assenza di discriminazioni. Le aree di maggiore criticità sono l'equità, la carriera/sviluppo professionale e il funzionamento del sistema.

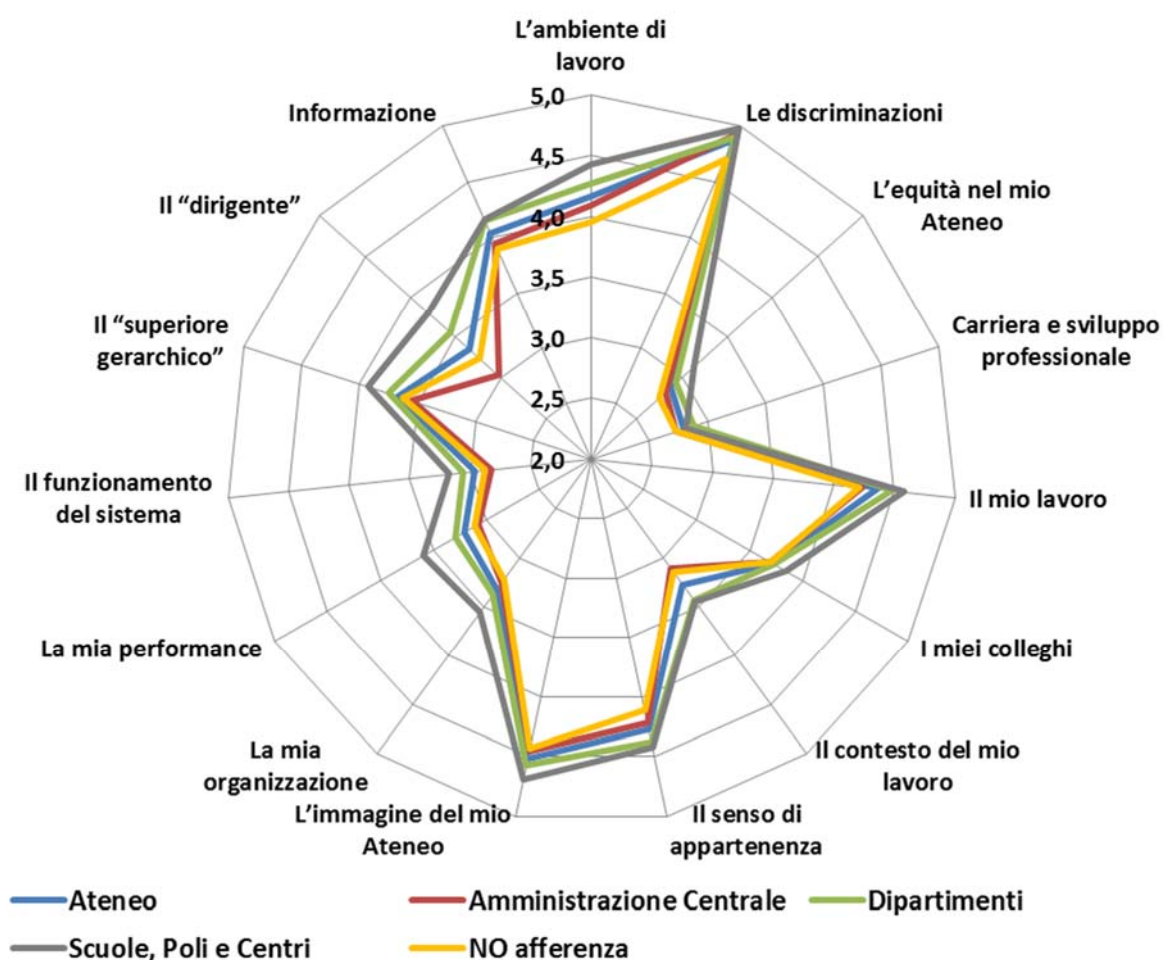
Pur trattandosi di ambiti problematici, l'equità e la carriera e sviluppo professionale registrano un lieve miglioramento rispetto allo scorso anno, mentre si osserva un leggero arretramento della soddisfazione del rapporto con i colleghi e per ciò che concerne la performance. Anche l'organizzazione migliora a livello complessivo. È da sottolineare, tuttavia, che le differenze sono inferiori al 5% e quindi sono da leggere non

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

come un vero e proprio cambio di rotta ma come un primo segnale di una possibile inversione tendenza.

Nel Grafico 7 vengono messi a confronto i punteggi medi per ambito a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale, Dipartimenti, il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri di Ateneo e il gruppo di rispondenti che non ha indicato la sede di appartenenza. I punti risultano comporre la medesima figura, si delinea quindi una struttura sostanzialmente sovrapponibile anche se si evidenziano delle differenze in termini di valore. In particolare, si presentano due gruppi contrapposti, da un lato l'Amministrazione Centrale e il gruppo che non ha indicato la struttura di appartenenza che presentano pressoché in tutte le sezioni valori inferiori alla media di Ateneo, e dall'altro i Dipartimenti e le Scuole, Poli e Centri che al contrario presentano tutti gli ambiti con valori al di sopra della media.

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



Quest'anno è stato scelto di inserire una domanda sulla soddisfazione complessiva del proprio lavoro; il Grafico 8 evidenzia le differenze a livello di macrostruttura. Anche in questo caso si conferma la contrapposizione tra Amministrazione Centrale e il gruppo di coloro che non hanno indicato una struttura di appartenenza da un lato, e i Dipartimenti e il gruppo composto da Scuole, Poli e Centri dall'altro. Il secondo raggruppamento risulta più soddisfatto del proprio lavoro rispetto al primo. Poiché si rileva una forte

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

correlazione² tra la domanda sul giudizio complessivo e la domanda sul senso di realizzazione personale è possibile usare quest'ultima come variabile *proxy* della soddisfazione complessiva per l'anno 2017 e procedere così al confronto. Il risultato che ne deriva è una sostanziale stabilità, lo scorso anno la soddisfazione media era pari a 3.70 e quest'anno è pari a 3.71.

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



Altra novità nel questionario di quest'anno è l'inserimento di un gruppo di 4 domande che descrivono alcune situazioni lavorative ipotetiche per le quali è stato chiesto di dare un giudizio. La situazione ipotetiche sono descritte nella Tabella 5.

Tabella 5 Situazione lavorative ipotetiche

codice	Situazione lavorativa
V01	➤ gli obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato ➤ c'è un confronto aperto e continuo con il superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati ➤ le competenze sono pienamente valorizzate ➤ opportunità di accrescere le competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette una crescita professionale
V02	➤ gli obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato ➤ il confronto avviene RARAMENTE con il superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati ➤ le competenze sono pienamente valorizzate ➤ opportunità di accrescere le competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette una crescita professionale
V03	➤ gli obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato ➤ c'è un confronto aperto e continuo con il superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati ➤ le loro competenze NON sono pienamente valorizzate ➤ NON hanno opportunità di accrescere le loro competenze: il lavoro è ripetitivo e NON c'è coinvolgimento in una adeguata attività di formazione

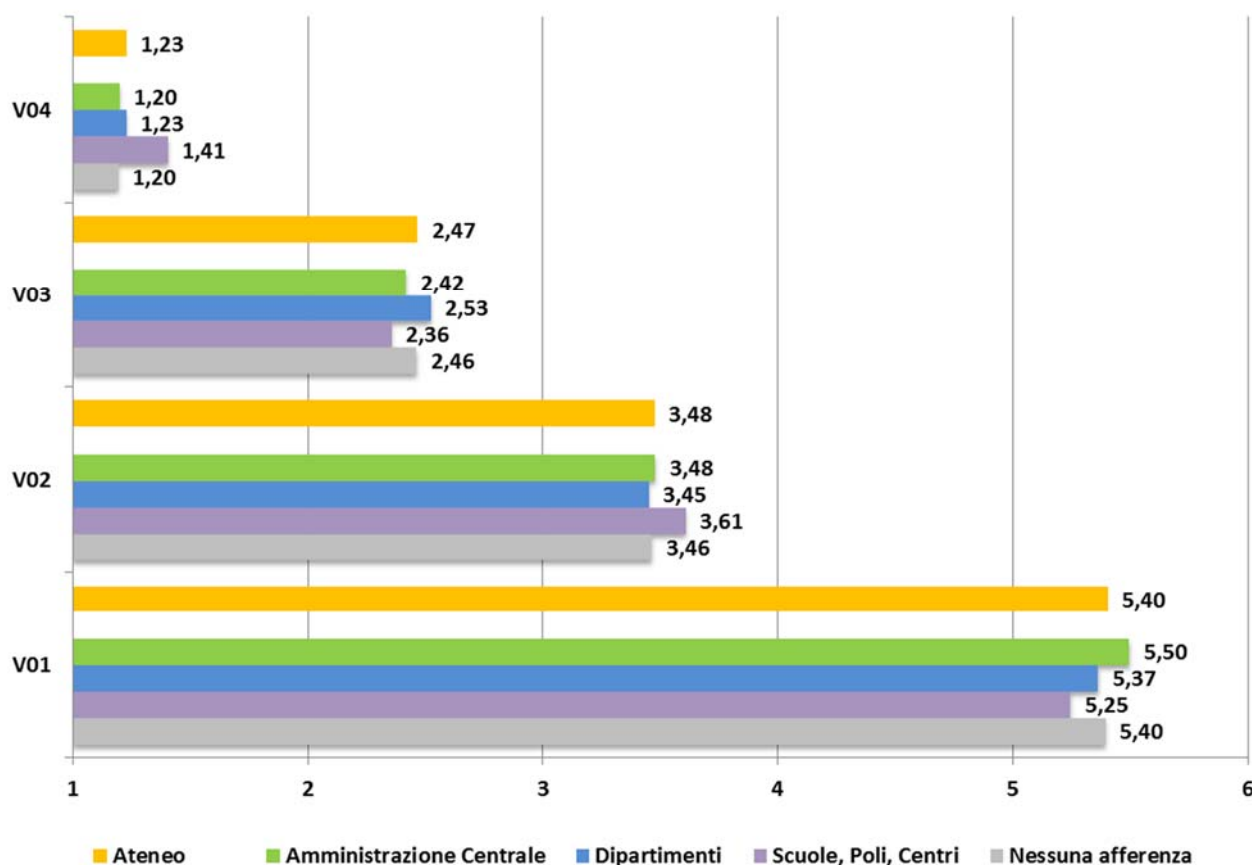
² Indice di correlazione di Pearson pari a 0,738 con significatività a livello 0,01

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

V04	➤ gli obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato ➤ NON c'è un confronto aperto e continuo con il superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che sono stati assegnati ➤ le competenze NON sono pienamente valorizzate ➤ NON hanno opportunità di accrescere le competenze: il lavoro è ripetitivo e NON c'è coinvolgimento in una adeguata attività di formazione
------------	--

In verde sono evidenziati gli aspetti positivi, mentre in rosso quelli negativi. Si vede come ci sia un ordine dalla V01 alla V04 passando da una situazione totalmente positiva ad una totalmente negativa. I punteggi medi ottenuti rispecchiano in pieno questa scala, anche se i due estremi non raggiungono come ci si aspetterebbe i valori pari al minimo e al massimo del range di valutazione (Grafico 9). In particolare, il personale del gruppo composto da Scuole, Poli e Centri è la macrostruttura che ha utilizzato l'ampiezza di scala più ridotta.

Grafico 9 Punteggio medio situazioni lavorative ipotetiche a livello di Ateneo e per macro strutture



Interessante notare che il personale attribuisce maggiore importanza alla valorizzazione delle competenze e alla possibilità di accrescerle attraverso una formazione adeguata a scapito di una comunicazione chiara degli obiettivi e al confronto costruttivo con il superiore riguardo al raggiungimento degli stessi. I punteggi dati alle diverse situazioni lavorative ipotetiche non presentano grosse difformità tra le macrostrutture.

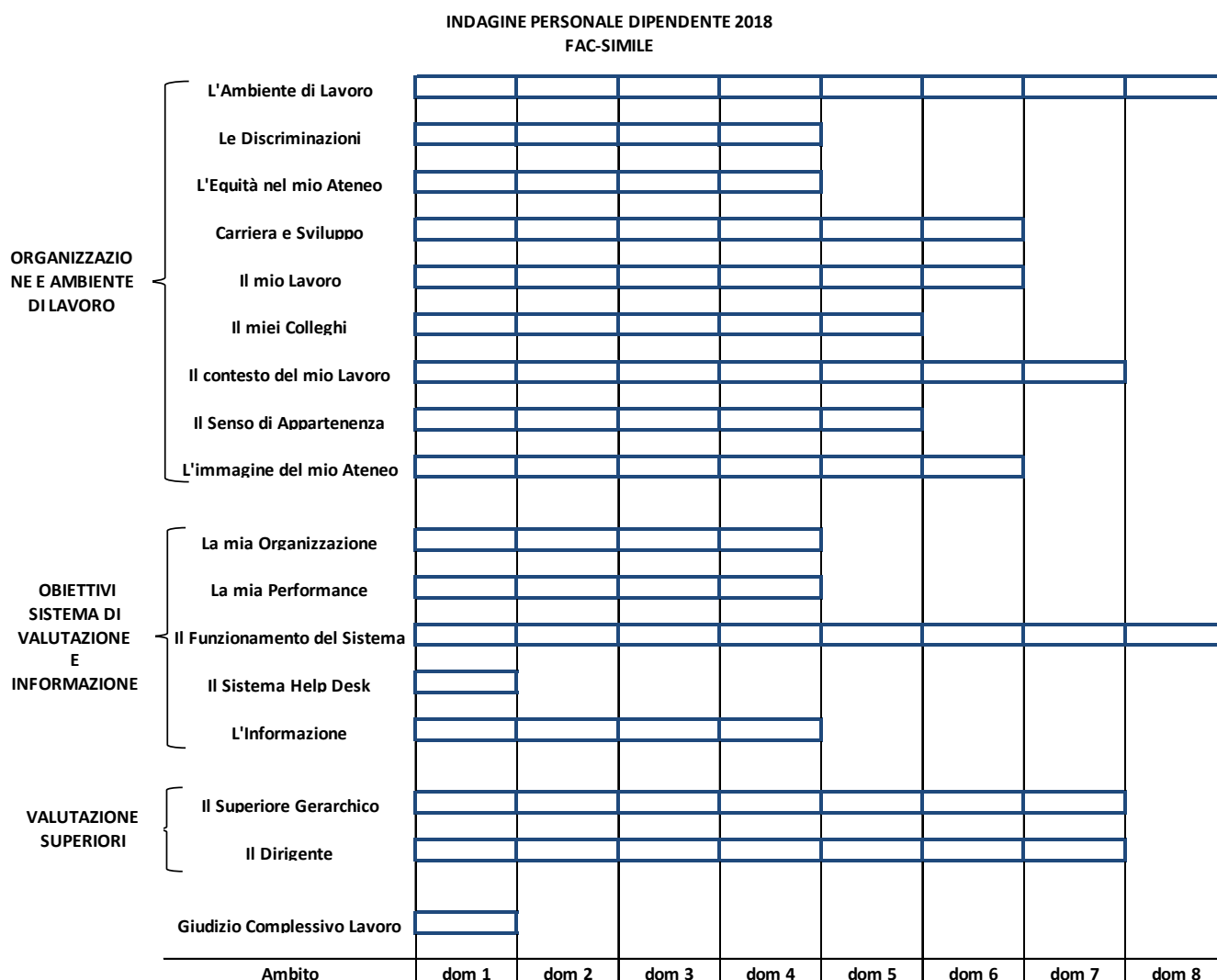
Per rappresentare sinteticamente i risultati dell'indagine si è scelto di utilizzare un grafico che offre una visione schematica dell'intera rilevazione (Grafico 10). Ad ogni riga corrisponde una sezione e ad ogni casella/rettangolo corrisponde una domanda della stessa: ad esempio, osservando il grafico, la prima riga

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

corrisponde al primo ambito o blocco di domande sottoposto all'attenzione dei rispondenti ovvero "L'ambiente di lavoro"; le 8 caselle in cui si suddivide tale riga corrispondono alle 8 domande (o item) di quell'ambito.

Si è deciso di colorare le caselle di ciascun ambito, cioè le singole domande, utilizzando colori diversi a seconda della percentuale di risposte positive/critiche ottenute per quella domanda e fissando la soglia di criticità al 50%. Il colore verde chiaro è usato per evidenziare le domande "positive" (item per i quali la percentuale di risposte positive è superiore al 50%), mentre il colore arancione è stato utilizzato per evidenziare le domande "critiche" (item per i quali la percentuale di risposte positive è inferiore o uguale al 50%). In aggiunta, si è deciso di evidenziare ulteriormente il grado di eccellenza/criticità. Il colore rosso indica il caso in cui la percentuale di risposte positive è inferiore o uguale al 20% e il colore verde scuro è stato utilizzato nel caso in cui la percentuale di risposte positive sia maggiore o uguale all'80%. Infine, all'interno di ogni cella è riportato il valore percentuale di risposte positive.

Grafico 10. Esempio di rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti da un certo gruppo di rispondenti sull'intero questionario



Per un'ottimale lettura di questo grafico, si suggerisce di tenere a portata di mano il modello del questionario (APPENDICE 2 - QUESTIONARIO) per poter associare comodamente il grafico al testo delle domande. In questo modo sarà possibile, individuare in maniera immediata le tematiche che rappresentano i punti di

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

forza e quelle che al contrario risultano più critiche nelle varie sedi: l'Ateneo nel suo complesso, l'Amministrazione Centrale (costituita dalle aree Direzione generale e rettorato, Affari Generali e Legali, Risorse Umane, Comunicazione e Marketing, Patrimonio Approvvigionamenti e Logistica, Didattica e Servizi agli Studenti, Edilizia e Sicurezza, Finanza e Programmazione, Ricerca e Rapporti con le Imprese, Servizi Informatici e Telematici, Centro di Ateneo per le Biblioteche e Musei), il gruppo dei 32 Dipartimenti e il gruppo costituito dalle Scuole, i Poli e i Centri di Ateneo.

4.2. L'Ateneo nel suo complesso

L'Ateneo nel suo complesso ha ottenuto 1135 rispondenti con un tasso di risposta pari al 49,8%.

Il

Grafico 11 e il Grafico 12 rappresentano la sintesi, a livello di Ateneo, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposte valide positive per ogni singola domanda, mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

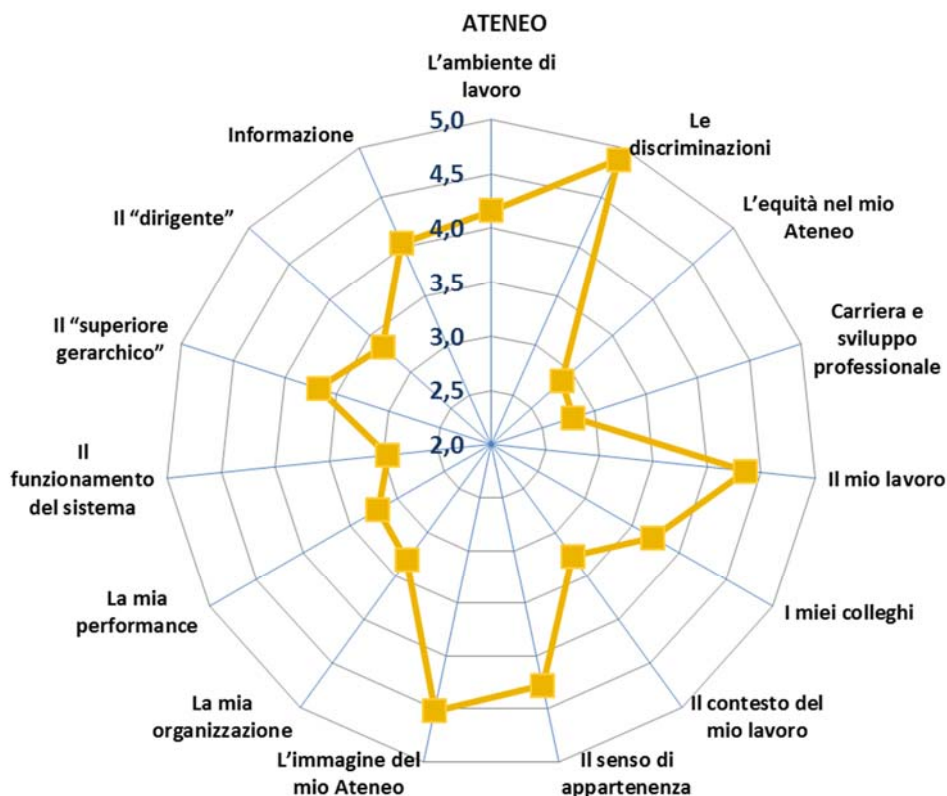
Grafico 11 Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Ateneo (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

ATENEO								
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	56,8%	54,8%	80,3%	79,0%	75,0%	67,1%	55,8%
	Le Discriminazioni	83,3%	73,7%	89,4%	68,8%			
	L'Equità nel mio Ateneo	30,9%	30,2%	23,9%	50,0%			
	Carriera e Sviluppo	30,3%	18,9%	24,7%	46,5%	40,2%	18,6%	
	Il mio Lavoro	78,1%	89,5%	69,9%	81,4%	59,1%	74,9%	
	Il miei Colleghi	61,1%	68,8%	55,9%	54,0%	47,2%		
	Il contesto del mio Lavoro	34,0%	53,1%	38,7%	36,0%	41,4%	52,9%	51,9%
	Il Senso di Appartenenza	72,3%	80,2%	75,4%	57,2%	73,0%		
	L'immagine del mio Ateneo	86,5%	86,8%	79,5%	68,0%	87,5%	75,0%	
OBIETTIVI SISTEMA DI VALUTAZIONE E INFORMAZIONE	La mia Organizzazione	47,2%	52,0%	46,0%	38,7%			
	La mia Performance	44,4%	41,4%	49,2%	38,8%			
	Il Funzionamento del Sistema	49,9%	59,3%	21,8%	39,7%	44,1%	21,9%	32,5%
	Il Sistema Help Desk	49,5%						
	L'Informazione	66,6%	75,1%	68,3%	63,1%			
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	47,5%	46,7%	66,4%	62,8%	63,2%	51,6%	54,3%
	Il Dirigente	49,1%	44,1%	56,7%	49,6%	40,9%	49,1%	41,0%
	Giudizio Complessivo Lavoro	61,4%						
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7
								dom 8
% Risposte positive		<= 20 %		<= 50 %		> 50 %		>= 80 %

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018



Si segnalano come ambiti positivi:

- ✓ *l'ambiente di lavoro*;
- ✓ *il mio lavoro*: a fronte di quello che ci si aspetta dal proprio lavoro, si hanno le competenze e un buon grado di autonomia nello svolgerlo;
- ✓ *i miei colleghi*: particolarmente apprezzata la disponibilità tra colleghi ad aiutarsi e il fatto di sentirsi parte di un team;
- ✓ *il senso di appartenenza*: quasi tutti gli items raggiungono punteggi elevati, in particolare prevale l'orgoglio quando l'Ateneo raggiunge buoni risultati;
- ✓ *l'immagine del mio Ateneo*: la percezione della reputazione dell'Ateneo all'esterno risulta molto alta
- ✓ l'informazione: le capacità comunicative sia di tipo istituzionale che per quanto riguarda gli aspetti della vita lavorativa sono adeguati;
- ✓ *la valutazione del superiore gerarchico*: il superiore gerarchico risulta empatico e disposto ad ascoltare il proprio gruppo di lavoro anche se non sembra essere in grado di motivare ed aiutare adeguatamente il personale nel raggiungimento dei propri obiettivi.

Al contrario risultano critici i seguenti ambiti:

- ✓ *l'equità nel mio Ateneo*: non risulta ci sia equità nella distribuzione del lavoro e delle responsabilità anche se l'aspetto meno apprezzato è il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione;
- ✓ *carriera e sviluppo*: si conferma anche quest'anno l'ambito più critico. Non viene riconosciuto lo sviluppo professionale legato al merito e la normativa non facilita questo aspetto;
- ✓ *la mia performance*: seppur discretamente informato su come è stato valutato il proprio lavoro, il personale lamenta la scarsità di feedback ricevuti per cercare di migliorare la propria performance;
- ✓ *il funzionamento del sistema*: il personale non ritiene adeguato il funzionamento del sistema di valutazione e non c'è percezione che la valutazione del proprio lavoro si tramuti in incentivi economici percepibili e che questi vadano a premiare coloro che si impegnano;

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

- ✓ *la valutazione del dirigente:* nonostante la stima, la competenza e l'imparzialità attribuita, il dirigente non riesce a coinvolgere il personale e a pianificare adeguatamente le attività da svolgere.

4.3. L'Amministrazione Centrale

L'Amministrazione Centrale ha ottenuto 362 rispondenti con un tasso di risposta pari al 42,2%.

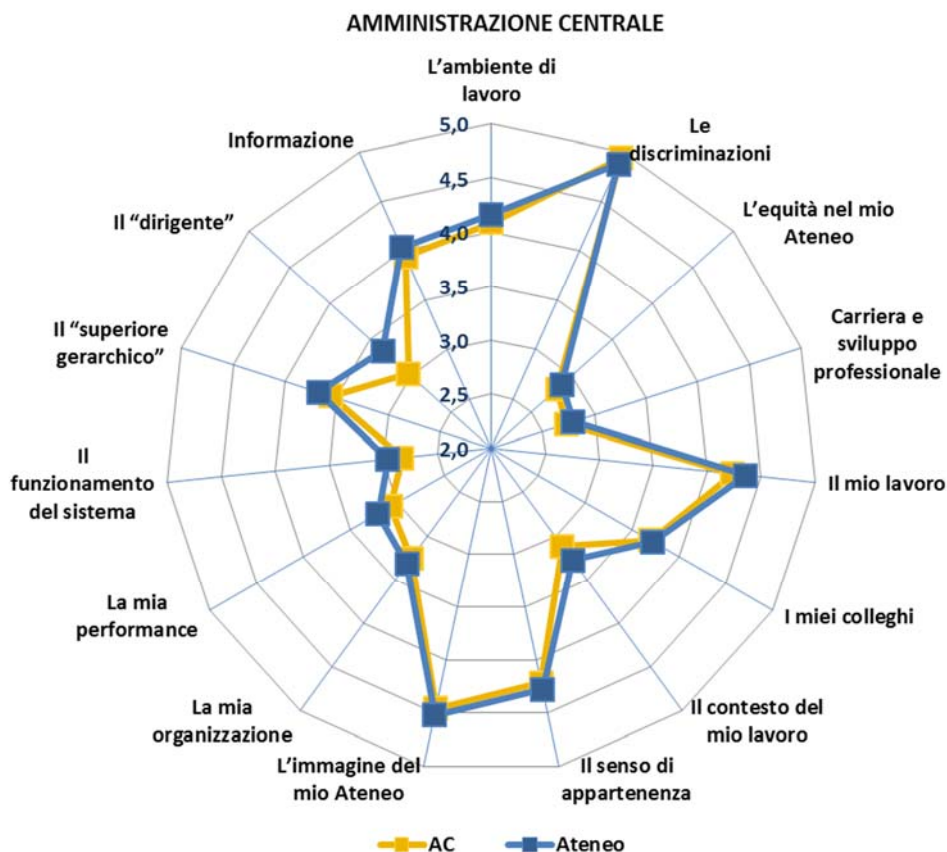
Il Grafico 13 e il Grafico 14 rappresentano la sintesi, a livello di Amministrazione Centrale, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposte valide positive per ogni singola domanda, mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

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

AMMINISTRAZIONE CENTRALE								
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	50,8%	49,6%	81,8%	80,3%	70,6%	61,6%	53,4%
	Le Discriminazioni	85,9%	76,7%	89,5%	62,2%			
	L'Equità nel mio Ateneo	26,8%	28,6%	23,9%	44,5%			
	Carriera e Sviluppo	27,2%	16,4%	22,3%	46,5%	39,3%	12,9%	
	Il mio Lavoro	72,4%	86,1%	66,6%	77,0%	55,7%	71,5%	
	Il miei Colleghi	63,0%	71,7%	55,7%	54,9%	42,9%		
	Il contesto del mio Lavoro	26,9%	49,9%	34,1%	27,9%	37,8%	46,5%	52,2%
	Il Senso di Appartenenza	71,1%	78,3%	71,9%	56,6%	73,2%		
	L'immagine del mio Ateneo	86,3%	89,1%	78,2%	66,8%	84,2%	69,9%	
OBIETTIVI SISTEMA DI VALUTAZIONE E INFORMAZIONE	La mia Organizzazione	44,3%	49,6%	43,0%	34,4%			
	La mia Performance	44,2%	37,0%	45,5%	36,0%			
	Il Funzionamento del Sistema	44,7%	55,5%	19,8%	34,7%	37,9%	20,6%	29,8%
	Il Sistema Help Desk	42,7%						
	L'Informazione	66,7%	72,6%	62,7%	59,4%			
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	47,2%	43,4%	64,5%	59,5%	60,2%	42,3%	50,3%
	Il Dirigente	43,1%	36,3%	46,2%	39,8%	33,6%	44,7%	32,2%
	Giudizio Complessivo Lavoro	57,7%						
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7
								dom 8
% Risposte positive		<= 20 %		<= 50 %		> 50 %		>= 80 %

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018



Rispetto all'Ateneo nel suo complesso, l'Amministrazione Centrale mantiene una percezione positiva in riferimento all'immagine di Ateneo e uno spiccato senso di appartenenza. Si osservano punteggi allineati alla media di Ateneo per ciò che concerne il rapporto con i colleghi, in particolare è apprezzato lo spirito di gruppo e la disponibilità ad aiutarsi gli uni con altri; si evidenzia, però, una minore collaborazione tra uffici determinata probabilmente dall'ampia dimensione della struttura. Il rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione ottiene una valutazione leggermente superiore alla media. Relativamente al contesto lavorativo il personale dell'Amministrazione Centrale vorrebbe un maggiore investimento in attività formative ed una migliore condivisione delle informazioni. Generalmente i giudizi medi degli ambiti risultano di sovente inferiori ai punteggi complessivi di Ateneo; in particolare si segnala una criticità in relazione alla valutazione del dirigente.

4.4. I Dipartimenti

I Dipartimenti hanno ottenuto 463 rispondenti con un tasso di risposta pari al 37,8%.

Il Grafico 15 e il Grafico 16 rappresentano la sintesi, a livello di Dipartimento, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposte valide positive per ogni singola domanda, mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

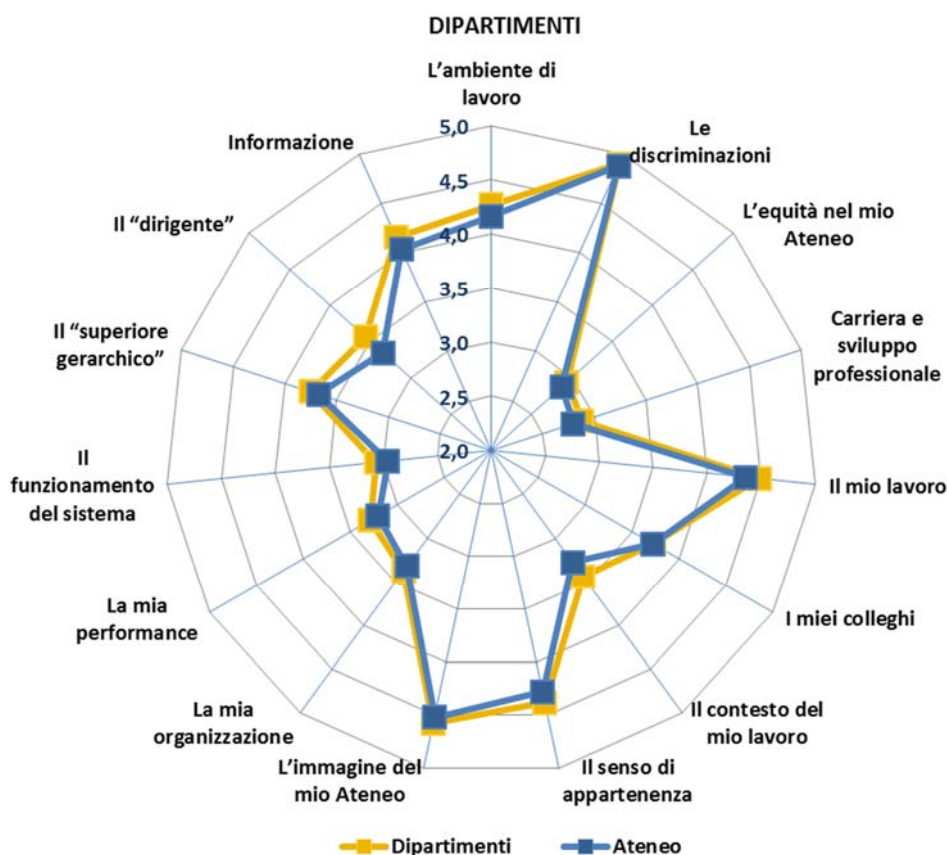
INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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

		DIPARTIMENTI							
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	62,1%	60,2%	79,3%	79,5%	79,8%	73,2%	59,6%	63,5%
	Le Discriminazioni	82,6%	75,4%	87,4%	73,1%				
	L'Equità nel mio Ateneo	33,6%	31,7%	24,1%	54,5%				
	Carriera e Sviluppo	35,1%	22,8%	28,7%	48,6%	40,9%	23,5%		
	Il mio Lavoro	82,6%	93,0%	74,7%	86,4%	62,8%	77,2%		
	Il miei Colleghi	59,9%	66,4%	57,2%	54,3%	51,0%			
	Il contesto del mio Lavoro	39,6%	59,0%	44,5%	42,6%	44,1%	57,2%	56,7%	
	Il Senso di Appartenenza	75,2%	81,7%	79,4%	60,4%	76,1%			
	L'immagine del mio Ateneo	86,8%	86,1%	82,3%	70,7%	90,1%	79,9%		
OBIETTIVI SISTEMA DI VALUTAZIONE E INFORMAZIONE	La mia Organizzazione	47,7%	54,1%	50,6%	42,0%				
	La mia Performance	45,8%	44,7%	51,6%	40,6%				
	Il Funzionamento del Sistema	54,9%	58,7%	24,8%	43,3%	49,8%	25,1%	36,2%	19,6%
	Il Sistema Help Desk	58,9%							
	L'Informazione	68,9%	79,2%	74,6%	68,1%				
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	48,1%	50,4%	68,5%	64,7%	64,6%	58,3%	57,0%	
	Il Dirigente	54,6%	51,3%	65,1%	57,5%	45,6%	52,3%	48,0%	
	Giudizio Complessivo Lavoro	66,3%							
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	dom 8
% Risposte positive		<=20 %		<= 50%		> 50%		>= 80%	

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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



A differenza dell'Amministrazione Centrale i Dipartimenti presentano risultati più positivi in tutti gli ambiti rispetto alla media di Ateneo. Questo scenario più positivo viene confermato dal fatto che solo la domanda relativa al collegamento tra valutazione e incentivi economici ottiene una percentuale di punteggi positivi di poco al di sotto del 20% e che il 66% del personale esprime un giudizio complessivo favorevole relativamente al proprio lavoro. Gli ambiti che maggiormente si differenziano rispetto alle medie totali riguardano la valutazione del dirigente, il contesto lavorativo e il funzionamento del sistema. Per quanto riguarda il primo aspetto sono riconosciute al dirigente buone doti comunicative e capacità di *problem solving*. Nel contesto lavorativo risultano apprezzate la condivisione delle informazioni e le politiche dell'Ateneo sulla formazione. Il funzionamento del sistema, pur restando un ambito critico nel suo complesso, è percepito in misura meno negativa rispetto alla media. Sempre in tema di ambiti critici, anche gli aspetti inerenti la carriera ottengono un consenso meno negativo. Da sottolineare che i Dipartimenti ritengono che l'introduzione dell'Help Desk abbia migliorato la velocità di risposta alle loro richieste (per circa il 60%).

4.5. Le Scuole, i Poli e i Centri

Le Scuole, i Poli e i Centri e le altre strutture hanno ottenuto 84 rispondenti con un tasso di risposta pari al 42,6%.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

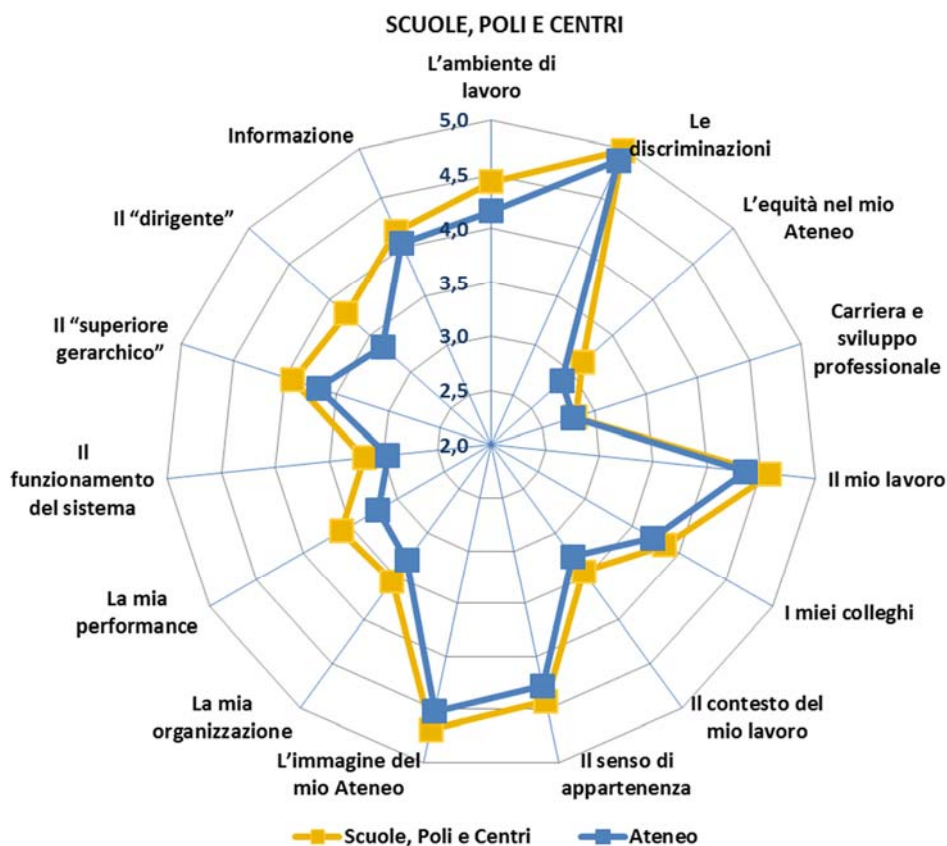
Il Grafico 17 e il Grafico 18 rappresentano la sintesi, a livello di Scuole, Poli e Centri della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposte valide positive per ogni singola domanda, mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

Grafico 17 Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

		SCUOLE, POLI E CENTRI							
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	65,1%	69,0%	78,6%	75,0%	85,7%	73,8%	65,4%	70,2%
	Le Discriminazioni	85,3%	76,6%	89,5%	66,7%				
	L'Equità nel mio Ateneo	47,6%	41,7%	26,2%	59,5%				
	Carriera e Sviluppo	30,1%	22,6%	27,4%	48,8%	42,2%	15,9%		
	Il mio Lavoro	80,7%	94,0%	76,2%	83,3%	61,4%	77,4%		
	Il miei Colleghi	60,7%	69,0%	61,0%	56,0%	58,5%			
	Il contesto del mio Lavoro	44,0%	51,2%	40,5%	51,2%	47,6%	60,5%	49,4%	
	Il Senso di Appartenenza	75,0%	82,1%	74,7%	63,1%	73,8%			
	L'immagine del mio Ateneo	88,1%	84,5%	80,5%	67,9%	84,3%	74,4%		
OBIETTIVI SISTEMA DI VALUTAZIONE E INFORMAZIONE	La mia Organizzazione	56,0%	61,3%	49,4%	47,6%				
	La mia Performance	52,4%	51,2%	61,9%	45,2%				
	Il Funzionamento del Sistema	61,9%	65,1%	27,4%	48,8%	51,2%	26,2%	37,3%	18,1%
	Il Sistema Help Desk	51,8%							
	L'Informazione	62,7%	68,7%	70,2%	65,1%				
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	53,7%	56,8%	68,3%	72,0%	69,5%	57,3%	57,3%	
	Il Dirigente	60,5%	53,2%	66,3%	61,7%	55,6%	55,6%	54,3%	
	Giudizio Complessivo Lavoro	67,9%							
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	dom 8
% Risposte positive		<= 20 %	<= 50 %	> 50 %	>= 80 %				

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 18 Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Scuole, Poli e Centri (punteggio medio per ambito)



Analogamente ai Dipartimenti, anche il gruppo costituito da Scuole, Poli e Centri ottiene punteggi più favorevoli rispetto alla media di Ateneo. Questo gruppo raggiunge la percentuale più elevata per quanto riguarda il giudizio complessivo (67,9%). In particolare, ottiene generalmente punteggi più positivi anche rispetto ai Dipartimenti, fatta eccezione per gli aspetti legati alla carriera e sviluppo. Particolarmente apprezzati sono i superiori in generale che ottengono percentuali di giudizi positivi superiori al 50% per tutti gli item. Spicca la capacità di creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo, forse grazie anche alle più piccole dimensioni delle strutture. La dimensione probabilmente permette di raggiungere buoni risultati per quanto riguarda l'ambito "la mia performance" eccetto che per l'aspetto collegato ai feedback che si ricevono per poter migliorare i propri risultati. Buon risultato anche per quanto riguarda l'equità nell'assegnare i carichi di lavoro, anche se di poco inferiore al 50%, è il punteggio migliore a livello di macrostrutture. Si osserva, infine, un apprezzamento più marcato rispetto alla media totale per quanto riguarda le politiche di Ateneo per la formazione del personale.

4.6. Gruppo senza sede di appartenenza

I rispondenti che non hanno indicato la sede di appartenenza sono stati 226. Vista la numerosità si è ritenuto approfondire i risultati di tale gruppo.

Il Grafico 19 e il Grafico 20 rappresentano la sintesi, a livello di Gruppo senza appartenenza, della situazione sui vari ambiti di indagine proposti al personale. Il primo grafico mostra le percentuali di risposte valide positive per ogni singola domanda, mentre il secondo grafico evidenzia le medie per ambito.

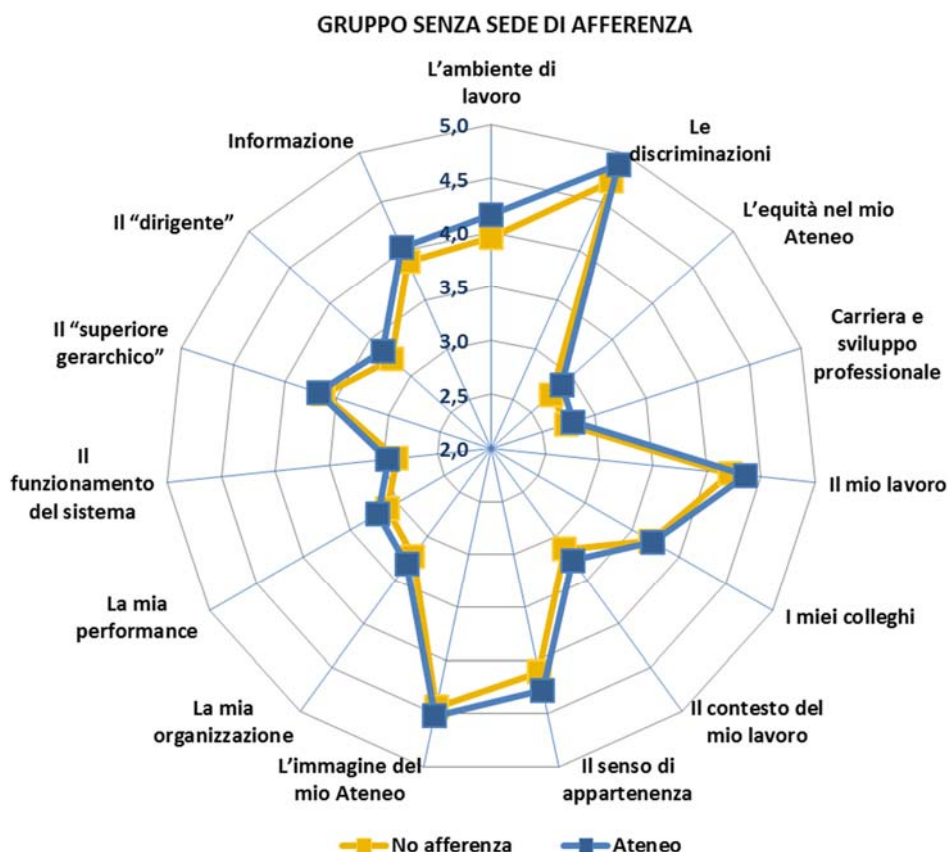
INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 19 Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Gruppo senza sede di afferenza (% risposte positive - punteggi da 4 a 6)

GRUPPO SENZA SEDE DI AFFERENZA									
ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO	L'Ambiente di Lavoro	52,5%	46,9%	80,4%	77,5%	68,3%	60,6%	47,9%	56,0%
	Le Discriminazioni	79,7%	64,4%	93,3%	68,6%				
	L'Equità nel mio Ateneo	25,3%	25,1%	22,6%	46,1%				
	Carriera e Sviluppo	25,6%	13,6%	19,4%	41,0%	39,5%	18,7%		
	Il mio Lavoro	77,3%	86,1%	63,1%	77,5%	56,3%	75,0%		
	Il miei Colleghi	60,6%	68,8%	51,6%	51,1%	41,9%			
	Il contesto del mio Lavoro	29,9%	46,5%	33,3%	29,5%	39,2%	51,4%	42,5%	
	Il Senso di Appartenenza	67,3%	79,3%	73,2%	48,8%	66,0%			
	L'immagine del mio Ateneo	85,5%	85,3%	75,4%	64,2%	88,8%	73,0%		
	OBIETTIVI SISTEMA DI VALUTAZIONE E INFORMAZIONE	La mia Organizzazione	47,9%	47,5%	40,1%	35,1%			
La mia Performance		38,5%	37,6%	45,1%	37,1%				
Il Funzionamento del Sistema		43,1%	64,8%	16,8%	36,9%	39,8%	15,8%	27,0%	15,0%
Il Sistema Help Desk		40,0%							
L'Informazione		63,1%	73,1%	63,3%	57,9%				
VALUTAZIONE SUPERIORI	Il Superiore Gerarchico	44,3%	40,0%	64,1%	60,3%	63,0%	50,5%	54,0%	
	Il Dirigente	42,2%	37,8%	52,3%	43,5%	36,6%	46,7%	34,9%	
	Giudizio Complessivo Lavoro	54,9%							
Ambito		dom 1	dom 2	dom 3	dom 4	dom 5	dom 6	dom 7	dom 8
% Risposte positive		<=20 %	<= 50%	> 50%	>= 80%				

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 20 Rappresentazione grafica di sintesi dei risultati ottenuti a livello di Gruppo senza sede di afferenza (punteggio medio per ambito)



Il personale che non ha indicato la sede di afferenza risulta, come ipotizzabile, il meno soddisfatto in assoluto sotto ogni aspetto. Il senso di appartenenza registra valori più bassi rispetto alla media di Ateneo. In particolare questo gruppo registra il più basso livello di soddisfazione complessiva per il proprio lavoro (54,9%).

4.7. Confronto tra gruppi

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

Rispetto alla soddisfazione complessiva (Grafico 21) risultano maggiormente soddisfatti i neo assunti, il personale a tempo determinato, gli under 30 e i Collaboratori Esperti Linguistici.

Nello specifico non si evidenziano particolari differenze di genere salvo una leggera migliore percezione degli uomini in riferimento all'equità e allo sviluppo della carriera. Più marcate alcune differenze per classe d'età: in particolare per quanto riguarda il rapporto con i colleghi e la valutazione del superiore gerarchico che evidenziano un trend decrescente dai più giovani ai più anziani.

I contratti a tempo determinato risultano maggiormente positivi in riferimento alla percezione dell'equità e al rapporto con i colleghi (Tabella 6). I livelli contrattuali più alti e i CEL detengono livelli di soddisfazione più elevati generalmente su tutti gli ambiti (Tabella 7).

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 21 Media giudizio complessivo per genere, tipologia di contratto, classe d'età, anzianità di servizio e categoria

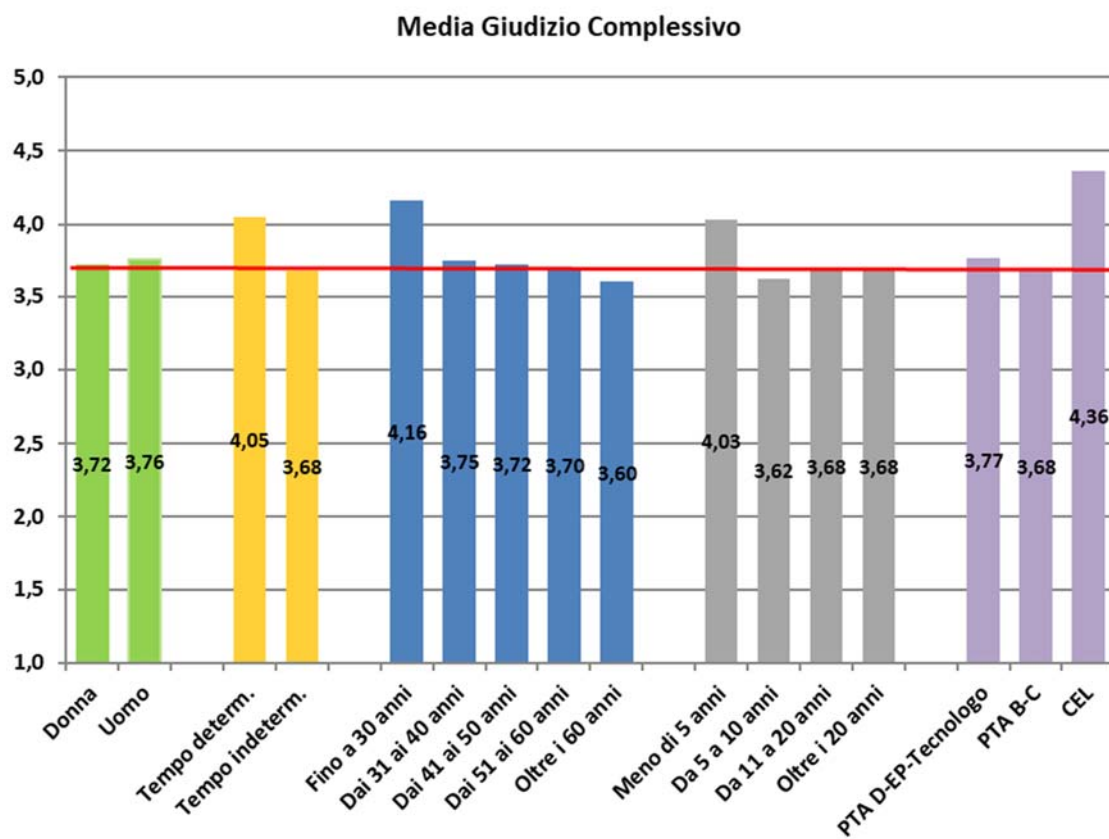


Tabella 6 Punteggi medi per ambito per genere e classe d'età

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	4,14	4,25	4,32	4,19	4,21	4,08	4,21	4,16
Le discriminazioni	4,82	5,01	5,01	5,07	4,96	4,76	4,41	4,88
L'equità nel mio Ateneo	2,83	2,99	3,06	2,86	2,84	2,87	3,06	2,88
Carriera e sviluppo professionale	2,77	2,87	2,89	2,76	2,74	2,91	2,82	2,79
Il mio lavoro	4,37	4,38	4,41	4,28	4,42	4,38	4,27	4,36
I miei colleghi	3,75	3,65	4,52	3,75	3,73	3,65	3,35	3,72
Il contesto del mio lavoro	3,28	3,29	3,51	3,23	3,28	3,33	3,13	3,28
Il senso di appartenenza	4,32	4,24	4,43	4,25	4,30	4,37	4,15	4,28
L'immagine del mio Ateneo	4,55	4,49	4,62	4,52	4,49	4,61	4,41	4,52
La mia organizzazione	3,35	3,26	3,30	3,25	3,34	3,42	3,14	3,32
La mia performance	3,18	3,28	3,52	3,29	3,18	3,23	2,92	3,21
Il funzionamento del sistema	2,96	2,95	3,00	2,93	2,93	3,04	2,84	2,96
Il "superiore gerarchico"	3,70	3,64	4,21	3,82	3,67	3,60	3,32	3,67
Il "dirigente"	3,33	3,41	3,51	3,29	3,37	3,41	3,13	3,35
L'Informazione	4,11	3,91	4,33	4,00	4,07	4,06	3,87	4,04

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Tabella 7 Punteggi medi per ambito per tipologia contratto, anzianità di servizio e categoria

Ambito	Contratto		Anzianità				Categoria			Totale
	Tempo det.	Tempo indet.	Meno di 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre i 20 anni	PTA D, EP, Tecnologo	PTA B, C	CEL	
L'ambiente di lavoro	4,43	4,13	4,42	4,19	4,13	4,10	4,23	4,11	4,94	4,16
Le discriminazioni	5,25	4,83	5,15	4,86	4,93	4,71	4,93	4,85	5,18	4,88
L'equità nel mio Ateneo	3,34	2,82	3,26	2,66	2,70	2,94	2,93	2,83	3,32	2,88
Carriera e sviluppo professionale	3,04	2,77	3,03	2,69	2,62	2,93	2,97	2,66	3,02	2,79
Il mio lavoro	4,30	4,37	4,40	4,38	4,39	4,33	4,42	4,31	5,23	4,36
I miei colleghi	4,15	3,66	4,08	3,70	3,70	3,59	3,80	3,65	3,68	3,72
Il contesto del mio lavoro	3,48	3,25	3,54	3,16	3,19	3,28	3,25	3,30	3,62	3,28
Il senso di appartenenza	4,53	4,25	4,48	4,35	4,23	4,26	4,34	4,25	4,35	4,28
L'immagine del mio Ateneo	4,67	4,51	4,69	4,49	4,47	4,52	4,52	4,52	4,78	4,52
La mia organizzazione	3,36	3,32	3,39	3,22	3,33	3,33	3,43	3,24	3,64	3,32
La mia performance	3,51	3,16	3,58	3,28	3,13	3,10	3,27	3,16	3,27	3,21
Il funzionamento del sistema	3,08	2,93	3,13	2,87	2,89	2,98	3,06	2,88	2,58	2,96
Il "superiore gerarchico"	3,96	3,63	4,00	3,73	3,69	3,49	3,75	3,61	3,91	3,67
Il "dirigente"	3,70	3,30	3,69	3,31	3,24	3,31	3,46	3,26	3,81	3,35
L'Informazione	4,26	4,01	4,23	3,87	4,03	4,02	4,06	4,02	4,33	4,04

5. Conclusioni

L'indagine sul Clima organizzativo del personale dipendente dell'Ateneo di Padova del 2018 ha registrato un buon tasso di risposta, pari al 49,8%, segnando così un significativo aumento rispetto all'edizione 2017. Tale incremento denota la volontà da parte del personale di cogliere le opportunità di ascolto attivate dall'Amministrazione.

Tale risultato assume ancor più significato in considerazione del fatto che il 61,1% dei rispondenti è complessivamente soddisfatto del proprio lavoro seppur in un contesto normativo che limita fortemente le politiche di incentivazione al personale.

Si confermano punti di forza la percezione dell'immagine di Ateneo (4,53) connessa anche al senso di appartenenza e la sezione "il mio lavoro" che include le competenze e gli strumenti necessari allo svolgimento del proprio lavoro, l'autonomia nell'eseguirlo e il senso di realizzazione personale (4,36).

Restano ambiti problematici, al di sotto del 3, l'equità (2,88) e la carriera e sviluppo professionale (2,79) oltre funzionamento del sistema (2,96).

L'analisi per struttura fa emergere una situazione sostanzialmente omogenea rispetto alla distribuzione dei punteggi medi per ambito. Tuttavia si evidenziano livelli inferiori alle medie di Ateneo nel suo complesso per i rispondenti dell'Amministrazione Centrale, assieme al gruppo che non ha indicato la struttura di appartenenza, riscontrando invece livelli di maggior soddisfazione nei Dipartimenti e nelle altre strutture decentrate. Una particolare criticità è da segnalare nella percezione dei Dirigenti. Questi risultati sono da ricondurre anche agli effetti della riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale che ha impattato notevolmente nel

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

funzionamento iniziale delle unità organizzative influendo di conseguenza nella percezione del clima.

Rispetto ai risultati relativi al 2017 non si rilevano, a livello di ambito, significative differenze. Emergono però alcune variazioni importanti in singoli aspetti che denotano l'effetto di un cambiamento. In particolare:

- ↑ Collaborazione tra uffici diversi (da 2,95 a 3,36)
- ↑ Conoscenza delle strategie dell'Ateneo (3,13 a 3,37)
- ↑ Condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo (3,29 a 3,57)
- ↓ Adeguata informazione sulla valutazione del lavoro (3,68 a 3,40)
- ↓ Feedback positivi quando si svolge bene il proprio lavoro (da 4,16 a 3,94)

Tra gli elementi di innovazione inseriti dall'Amministrazione si segnala il buon riscontro dei seguenti risultati:

- ✓ Il 72,6% degli intervistati ritiene utile il nuovo spazio all'interno dell'area riservata "SIT" del sito web dell'Ateneo, denominata "L'Ateneo Informa", dove si possono trovare documenti informativi sugli aspetti della vita lavorativa
- ✓ Il 58,9% del personale dei Dipartimenti ritiene che il Sistema di Help Desk abbia migliorato la velocità di risposta.

Pertanto risulta significativamente migliorata la collaborazione tra unità organizzative nonché la conoscenza delle strategie e degli obiettivi dell'Ateneo mentre sussistono margini di miglioramento nella valutazione del personale soprattutto in riferimento ai feedback ricevuti. Particolarmente importante risulta l'alto riscontro riconosciuto nei confronti delle iniziative di condivisione delle informazioni per il Personale e nell'individuazione di strumenti per favorire la collaborazione e migliorare l'efficienza dei processi.

Il clima organizzativo rappresenta un'importante sfida per l'Amministrazione, confermata anche dal fatto che il benessere organizzativo costituisce un obiettivo strategico per l'Ateneo, nella consapevolezza nella consapevolezza che il raggiungimento degli obiettivi può essere positivamente influenzato da un buon clima lavorativo.

In tale prospettiva, come riportato anche nelle [Linee strategiche dell'Università di Padova 2016-2018](#) si sollecita una forte attenzione concreta e quotidiana da parte di tutte le componenti della comunità accademica con responsabilità organizzative, in particolare i 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.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

INDICE DELLE APPENDICI

APPENDICE 1 –RISULTATI ANALITICI DELL’INDAGINE DUL BENESSERE
APPENDICE 2 - QUESTIONARIO

Nota per la lettura dei dati in appendice 1

Tabella 8 Indagine sul personale dipendente 2017: tipologia di raggruppamenti delle risposte

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

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

6. APPENDICE 1 - RISULTATI ANALITICI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE

6.1. Sezione 1 - ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

L'AMBIENTE DI LAVORO

Tabella 9 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
A02 [Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]	108	156	219	234	272	130	16	1,4%
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	119	168	223	244	260	115	6	0,5%
A04 [Nell'ultimo anno ho subito atti di mobbing (azioni intenzionali, periodiche e continuative di superiori o colleghi che possono compromettere la salute psicofisica o la dignità professionale del lavoratore)]	668	154	69	67	85	67	25	2,2%
A05 [Nell'ultimo anno sono stato/a soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti atti a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]	666	136	79	79	81	74	20	1,8%
A07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]	46	71	164	233	330	282	9	0,8%
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	69	111	187	241	310	196	21	1,9%
A09 [Nell'ultimo anno ho avvertito situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, i	259	186	170	159	171	158	32	2,8%
A10 [Cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	306	202	174	148	114	171	20	1,8%

Domanda a polarità negativa

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 22 L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risposte

L'Ambiente di Lavoro

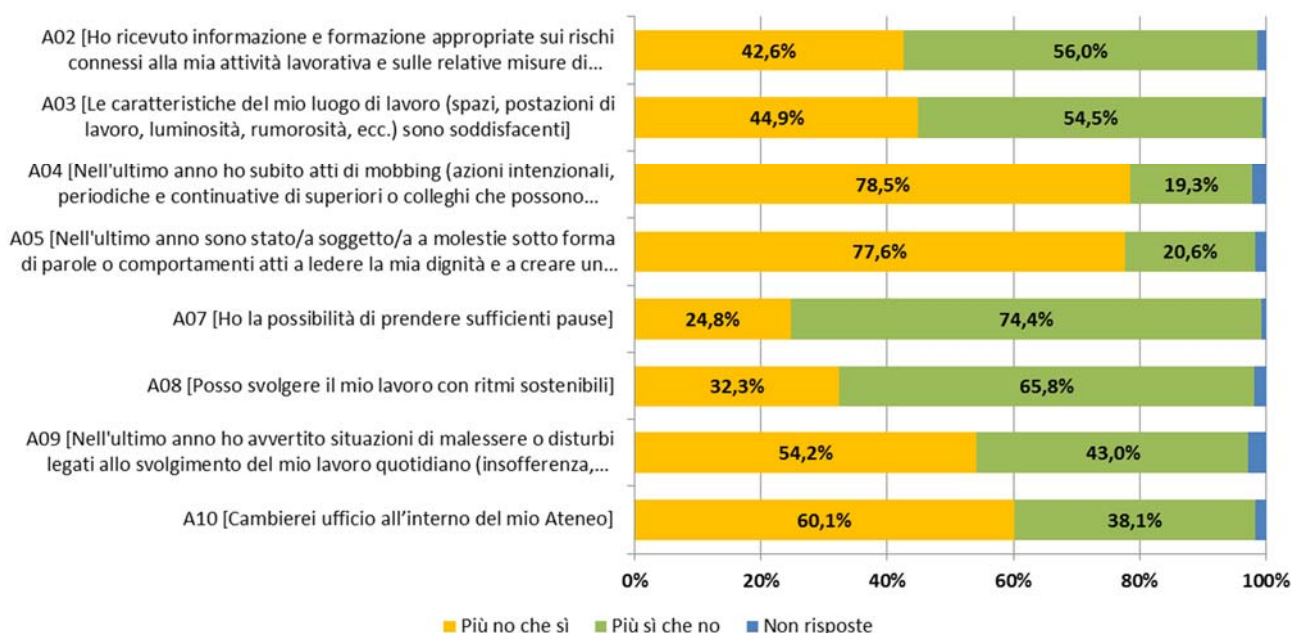


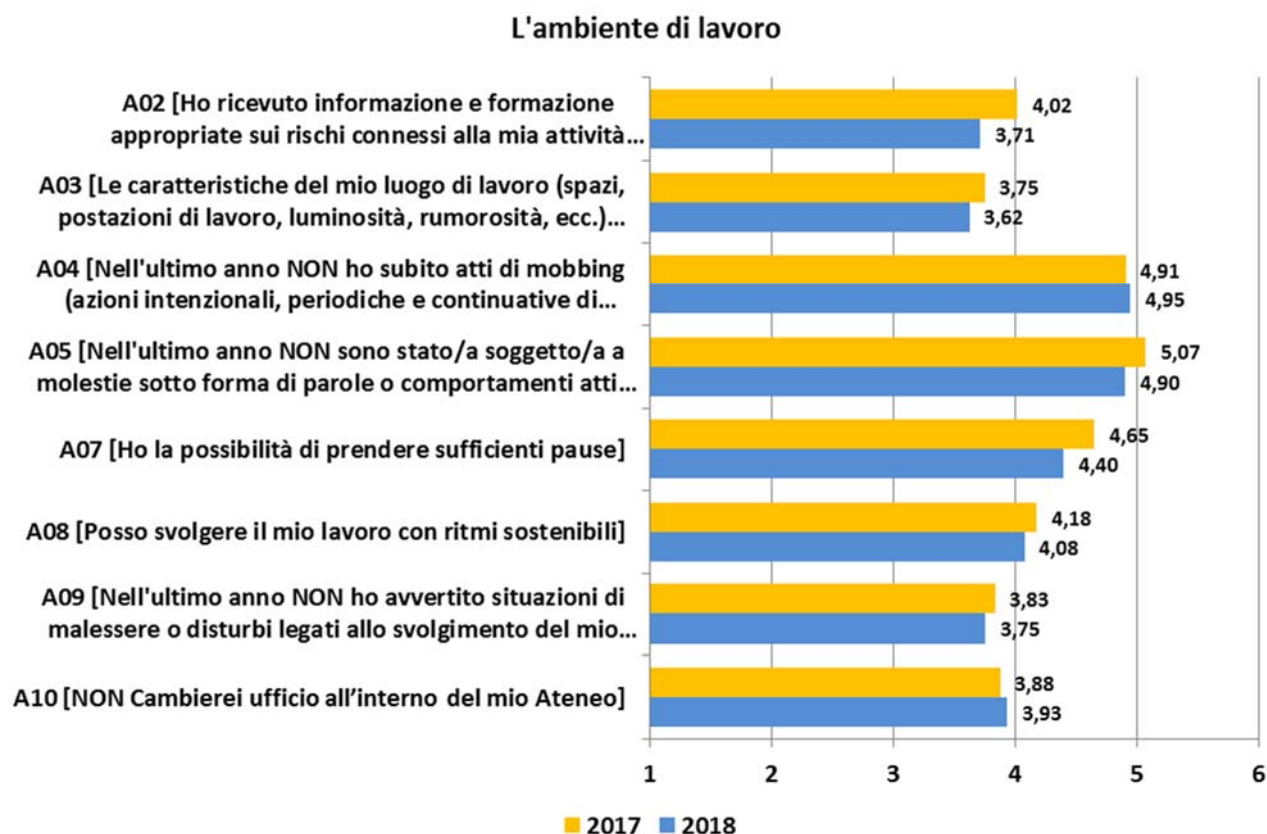
Tabella 10 L'ambiente di lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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			
A02 [Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione]	23,6%	40,5%	35,9%	43,2%	56,8%	3,71	1119	1,50
A03 [Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti]	25,4%	41,4%	33,2%	45,2%	54,8%	3,62	1129	1,50
A04 [Nell'ultimo anno NON ho subito atti di mobbing (azioni intenzionali, periodiche e continuative di superiori o colleghi che possono compromettere la salute psicofisica o la dignità professionale del lavoratore)]	13,7%	12,3%	74,1%	19,7%	80,3%	4,95	1110	1,60
A05 [Nell'ultimo anno NON sono stato/a soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti atti a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro]	13,9%	14,2%	71,9%	21,0%	79,0%	4,90	1115	1,63
A07 [Ho la possibilità di prendere sufficienti pause]	10,4%	35,3%	54,4%	25,0%	75,0%	4,40	1126	1,38
A08 [Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili]	16,2%	38,4%	45,4%	32,9%	67,1%	4,08	1114	1,45
A09 [Nell'ultimo anno NON ho avvertito situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, i]	29,8%	29,8%	40,3%	44,2%	55,8%	3,75	1103	1,76
A10 [NON Cambierei ufficio all'interno del mio Ateneo]	25,6%	28,9%	45,6%	38,8%	61,2%	3,93	1115	1,79
Complessivo						4,16	1133	1,00

Domanda di cui è stata invertita la polarità

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 23 L'ambiente di lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



LE DISCRIMINAZIONI

Tabella 11 Le discriminazioni: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Le discriminazioni	Conteggio Punteggi								%	
	1	2	3	4	5	6	Non mi riguarda	Non risposte	Non risposte	
B04 [La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	587	147	63	64	60	36	166	12	1,1%	
B07 [La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	468	187	126	97	121	60	68	8	0,7%	
B08 [Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]	39	6	23	35	87	453	473	19	1,7%	
B09 [Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità]	26	9	19	24	42	53	890	72	6,3%	

Domanda a polarità negativa

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 24 Le discriminazioni: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

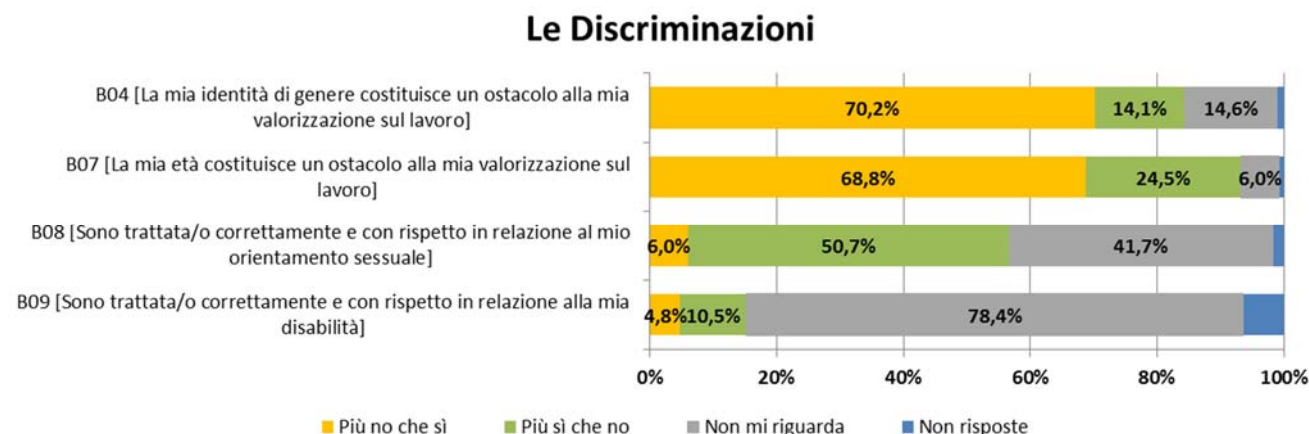
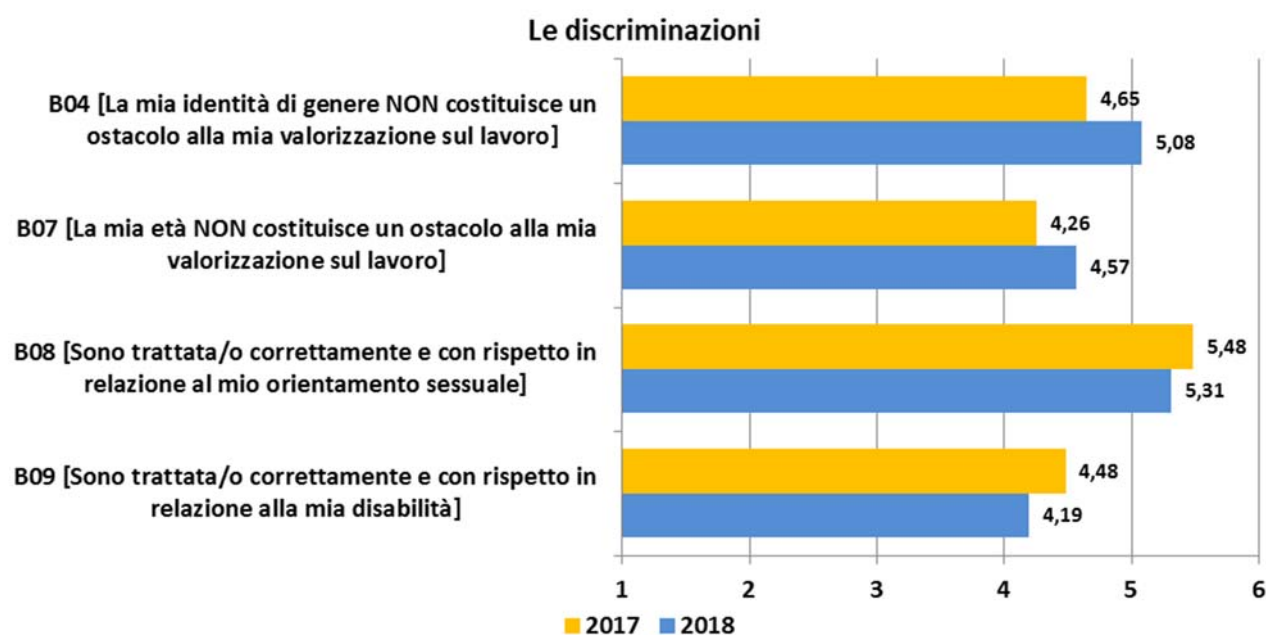


Tabella 12 Le discriminazioni: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Le discriminazioni	% 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			
B04 [La mia identità di genere NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	10,0%	13,3%	76,7%	16,7%	83,3%	5,08	957	1,45
B07 [La mia età NON costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro]	17,1%	21,1%	61,9%	26,3%	73,7%	4,57	1059	1,64
B08 [Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale]	7,0%	9,0%	84,0%	10,6%	89,4%	5,31	643	1,37
B09 [Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità]	20,2%	24,9%	54,9%	31,2%	68,8%	4,19	173	1,77
Complessivo						4,88	1076	1,23

Domanda di cui è stata invertita la polarità

Grafico 25 Le discriminazioni: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

L'EQUITA' NEL MIO ATENEO

Tabella 13 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]	273	271	236	173	128	47	7	0,6%
C02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]	291	259	235	178	124	37	11	1,0%
C03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]	350	294	209	136	94	38	14	1,2%
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	175	173	214	191	231	140	11	1,0%

Grafico 26 L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

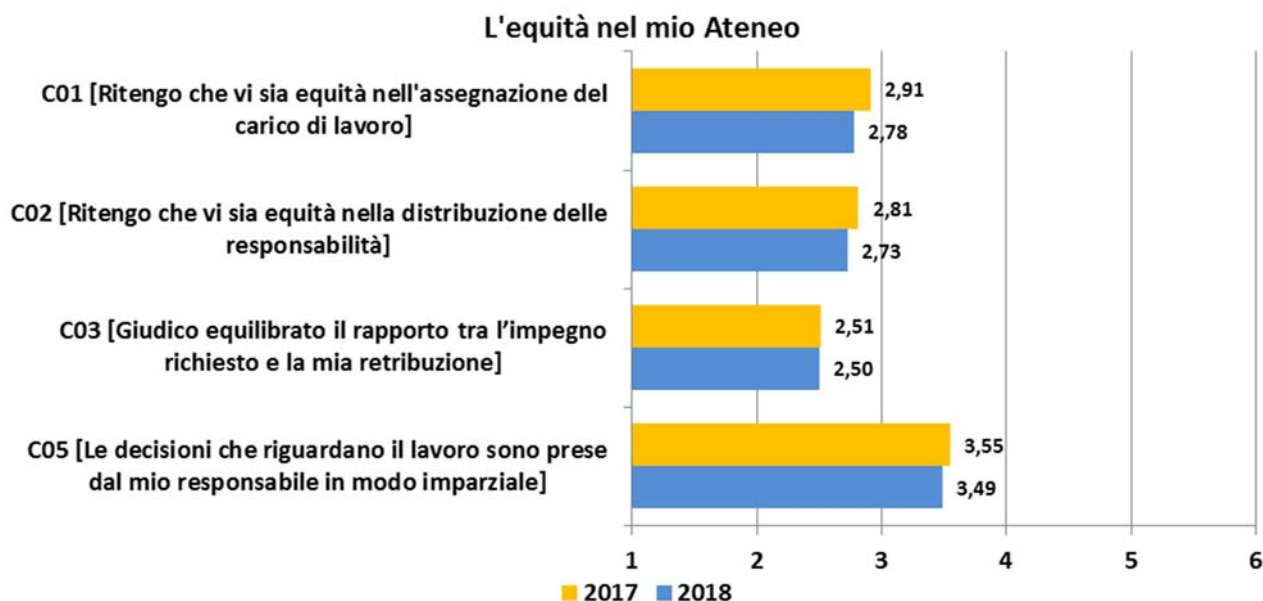


Tabella 14 L'equità nel mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	48,2%	36,3%	15,5%	69,1%	30,9%	2,78	1128	1,45
C02 [Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità]	48,9%	36,7%	14,3%	69,8%	30,2%	2,73	1124	1,42
C03 [Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione]	57,4%	30,8%	11,8%	76,1%	23,9%	2,50	1121	1,63
C05 [Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale]	31,0%	36,0%	33,0%	50,0%	50,0%	3,49	1124	1,35
Complessivo						2,88	1132	1,22

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 27 L'equità nel mio Ateneo: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

Tabella 15 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]	221	301	262	208	100	33	10	0,9%
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	346	334	228	140	52	20	15	1,3%
D03 [Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]	231	319	290	169	84	23	19	1,7%
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	182	214	208	221	217	86	7	0,6%
D05 [Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno del mio Ateneo]	191	242	236	209	180	61	16	1,4%
D06 [Il quadro normativo e il CCNL facilitano la carriera e lo sviluppo professionale]	266	313	297	139	45	16	59	5,2%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 28 Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Carriera e Sviluppo Professionale

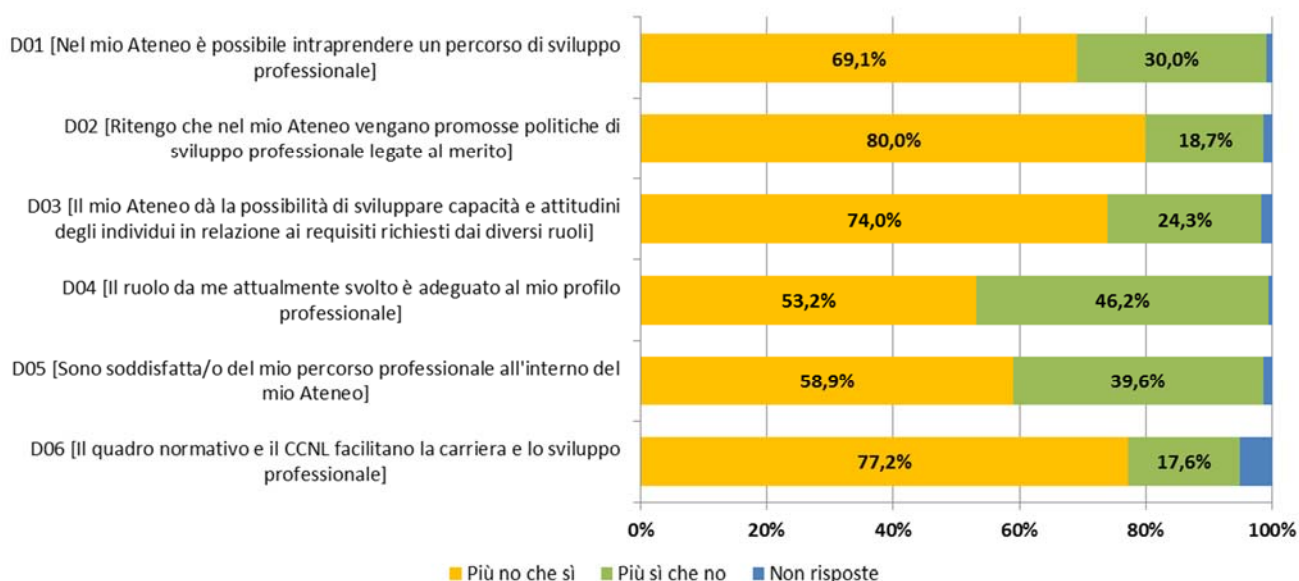


Tabella 16 Carriera e Sviluppo Professionale: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	46,4%	41,8%	11,8%	69,7%	30,3%	2,79	1125	1,35
D02 [Ritengo che nel mio Ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito]	60,7%	32,9%	6,4%	81,1%	18,9%	2,36	1120	1,26
D03 [Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli]	49,3%	41,1%	9,6%	75,3%	24,7%	2,66	1116	1,28
D04 [Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale]	35,1%	38,0%	26,9%	53,5%	46,5%	3,30	1128	1,55
D05 [Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno del mio Ateneo]	38,7%	39,8%	21,5%	59,8%	40,2%	3,11	1119	1,49
D06 [Il quadro normativo e il CCNL facilitano la carriera e lo sviluppo professionale]	53,8%	40,5%	5,7%	81,4%	18,6%	2,47	1076	1,20
Complessivo						2,79	1131	1,12

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 29 Carriera e Sviluppo Professionale: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



IL MIO LAVORO

Tabella 17 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]	45	72	129	216	395	268	10		0,9%
E02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]	9	26	83	195	447	368	7		0,6%
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	35	100	204	289	341	158	8		0,7%
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	31	66	112	207	445	262	12		1,1%
E05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]	128	147	185	264	284	118	9		0,8%
E06 [Ritengo di avere competenze superiori a quelle richieste dal mio lavoro]	36	75	170	262	303	275	14		1,2%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 30 Il mio lavoro: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

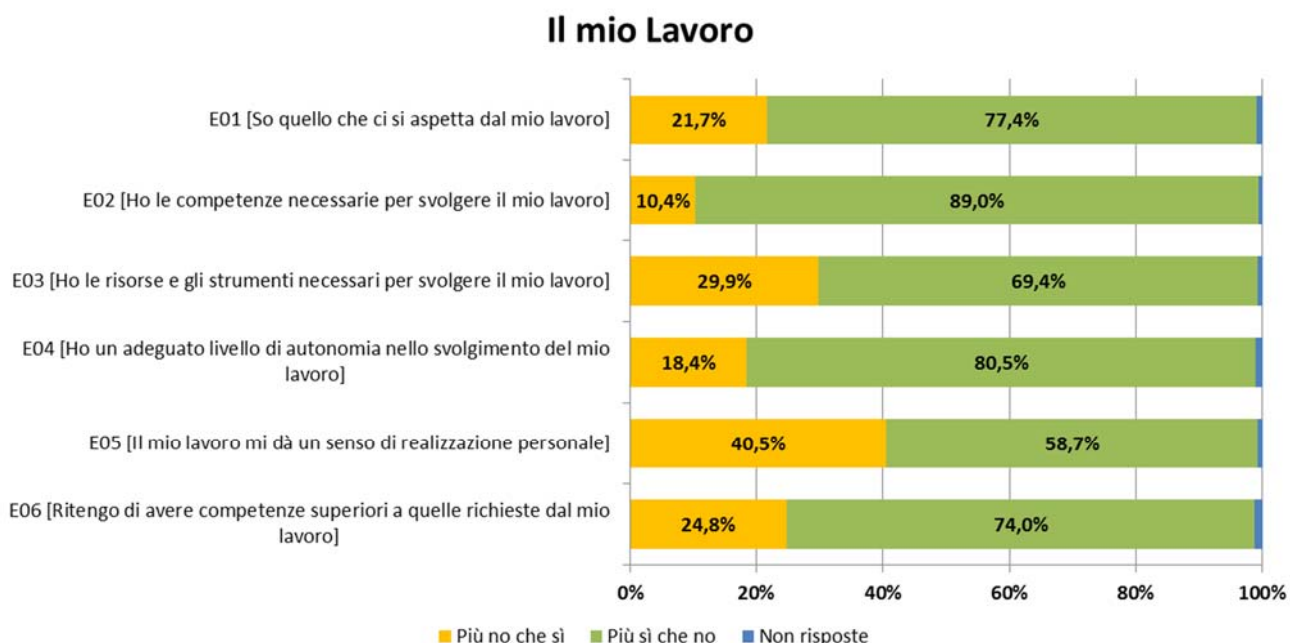
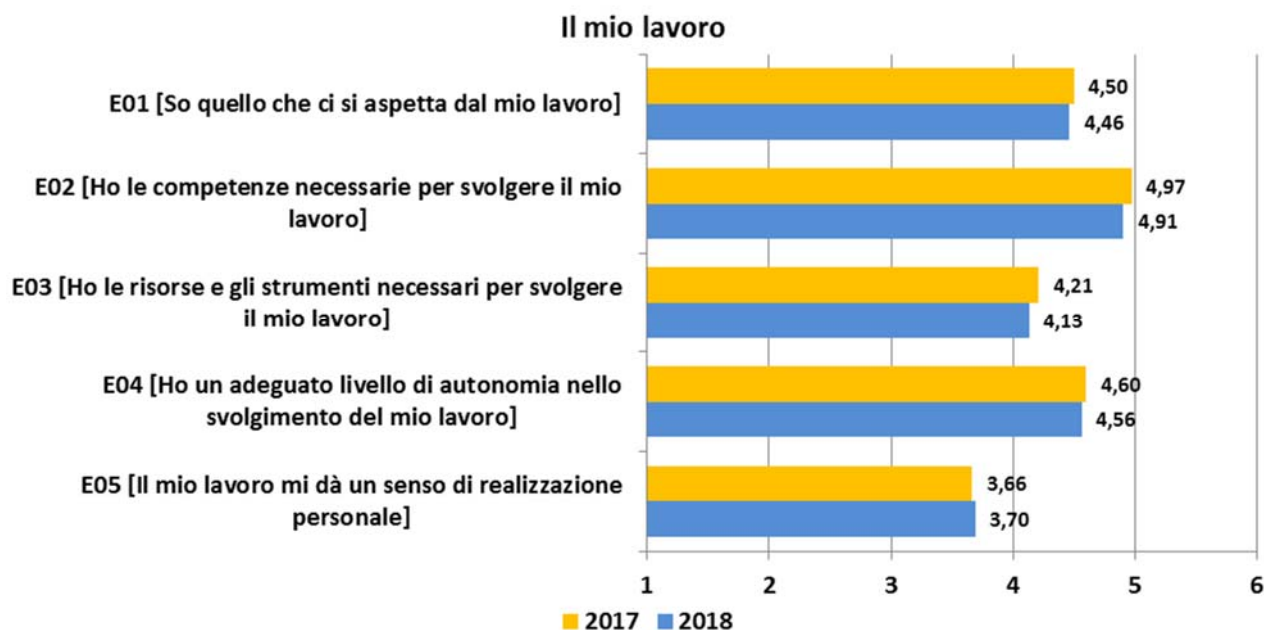


Tabella 18 Il mio lavoro: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il mio Lavoro	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - $p \leq 3$	Più sì che no - $p \geq 4$			
E01 [So quello che ci si aspetta dal mio lavoro]	10,4%	30,7%	58,9%	21,9%	78,1%	4,46	1125	1,35
E02 [Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro]	3,1%	24,6%	72,3%	10,5%	89,5%	4,91	1128	1,06
E03 [Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro]	12,0%	43,7%	44,3%	30,1%	69,9%	4,13	1127	1,29
E04 [Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro]	8,6%	28,4%	63,0%	18,6%	81,4%	4,56	1123	1,26
E05 [Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale]	24,4%	39,9%	35,7%	40,9%	59,1%	3,70	1126	1,51
E06 [Ritengo di avere competenze superiori a quelle richieste dal mio lavoro]	9,9%	38,5%	51,6%	25,1%	74,9%	4,38	1121	1,35
Complessivo						4,36	1133	0,85

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 31 Il mio lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



I MIEI COLLEGHI

Tabella 19 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]	138	133	166	217	297	172	12	1,1%	
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	76	112	161	226	319	224	17	1,5%	
F04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]	129	154	210	216	270	139	17	1,5%	
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	150	173	193	215	245	146	13	1,1%	
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	135	210	245	245	206	76	18	1,6%	

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 32 I miei colleghi: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

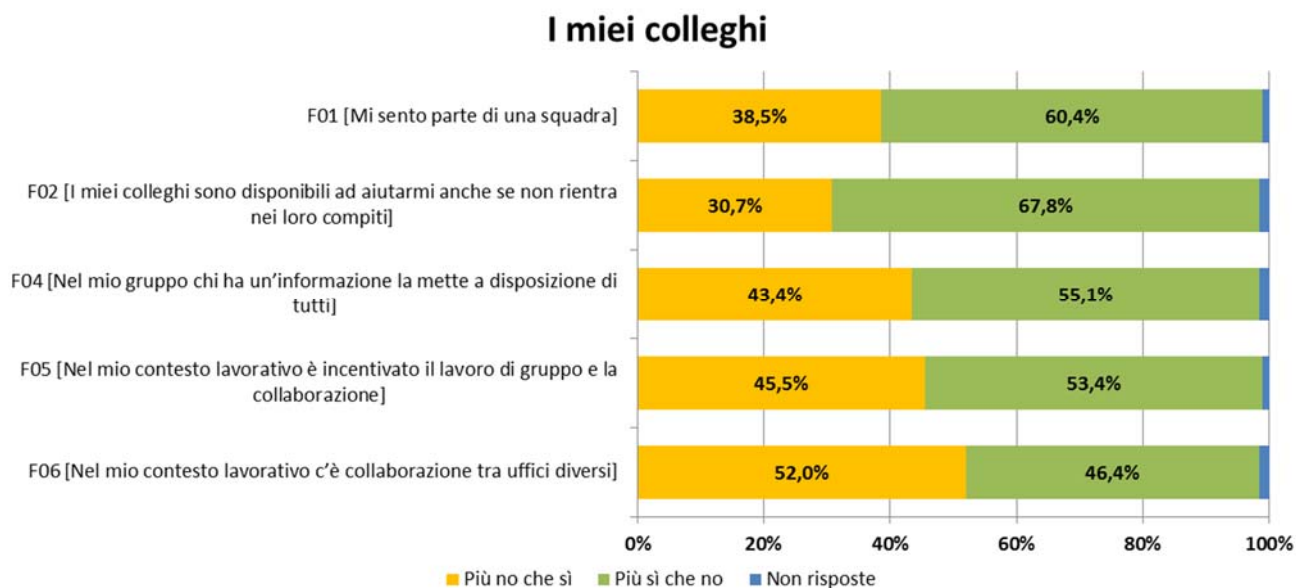


Tabella 20 I miei colleghi: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	24,1%	34,1%	41,8%	38,9%	61,1%	3,82	1123	1,60
F02 [I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti]	16,8%	34,6%	48,6%	31,2%	68,8%	4,14	1118	1,49
F04 [Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti]	25,3%	38,1%	36,6%	44,1%	55,9%	3,68	1118	1,55
F05 [Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione]	28,8%	36,4%	34,8%	46,0%	54,0%	3,60	1122	1,60
F06 [Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi]	30,9%	43,9%	25,2%	52,8%	47,2%	3,36	1117	1,45
Complessivo						3,72	1132	1,34

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 33 I miei colleghi: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(F05 e F06 testo domanda modificato)

IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

Tabella 21 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]	182	299	264	235	115	33	7	0,6%
G02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]	99	175	251	287	221	86	16	1,4%
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	152	244	292	246	150	38	13	1,1%
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	178	243	295	213	162	27	17	1,5%
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	124	261	274	230	173	62	11	1,0%
G05 [Le azioni promosse dall'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (ad esempio part-time e telelavoro) sono efficaci]	72	151	284	282	220	68	58	5,1%
G07 [Le iniziative di Welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative, corsi di Pilates, Yoga, Tai Chi Chuan, Mindful	83	187	253	257	234	74	47	4,1%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 34 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

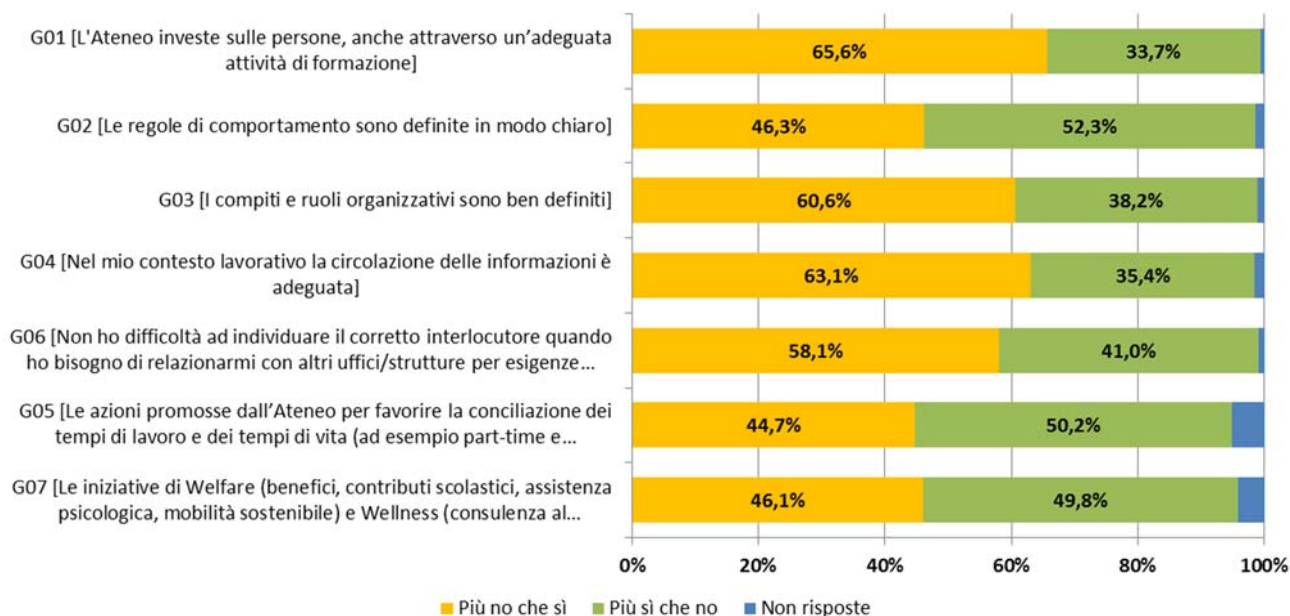
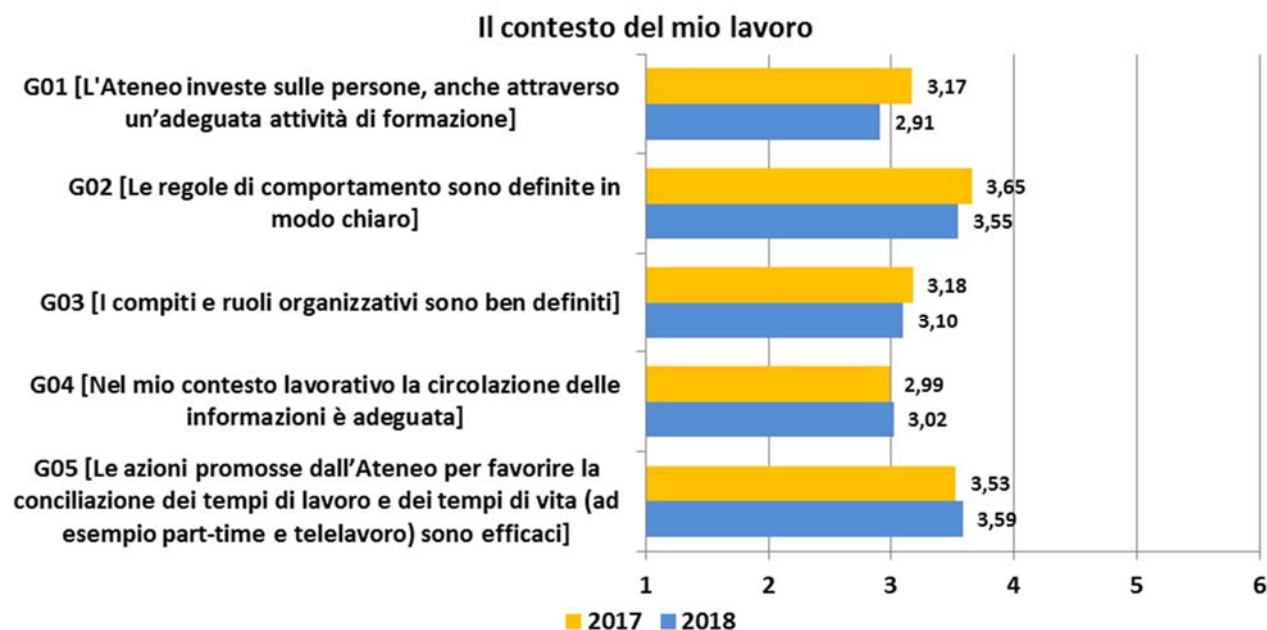


Tabella 22 Il contesto del mio lavoro: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	42,6%	44,2%	13,1%	66,0%	34,0%	2,91	1128	1,34
G02 [Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro]	24,5%	48,1%	27,4%	46,9%	53,1%	3,55	1119	1,40
G03 [I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti]	35,3%	48,0%	16,8%	61,3%	38,7%	3,10	1122	1,35
G04 [Nel mio contesto lavorativo la circolazione delle informazioni è adeguata]	37,7%	45,4%	16,9%	64,0%	36,0%	3,02	1118	1,36
G06 [Non ho difficoltà ad individuare il corretto interlocutore quando ho bisogno di relazionarmi con altri uffici/strutture per esigenze d'ufficio o personali]	34,3%	44,8%	20,9%	58,6%	41,4%	3,23	1124	1,39
G05 [Le azioni promosse dall'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (ad esempio part-time e telelavoro) sono efficaci]	20,7%	52,6%	26,7%	47,1%	52,9%	3,59	1077	1,31
G07 [Le iniziative di Welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative, corsi di Pilates, Yoga, Tai Chi Chuan, Mindful)]	24,8%	46,9%	28,3%	48,1%	51,9%	3,55	1088	1,37
Complessivo						3,28	1132	1,04

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 35 Il contesto del mio lavoro: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(G04 e G05 testo domanda modificato)

IL SENSO DI APPARTENENZA

Tabella 23 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
H01 [Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova]	50	94	168	213	341	260	9	0,8%
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	37	65	121	200	364	337	11	1,0%
H03 [Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Università di Padova]	48	76	151	192	361	290	17	1,5%
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	100	146	228	266	256	111	28	2,5%
H05 [Se potessi, lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	334	298	181	108	92	100	22	1,9%

Domanda a polarità negativa

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 36 Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

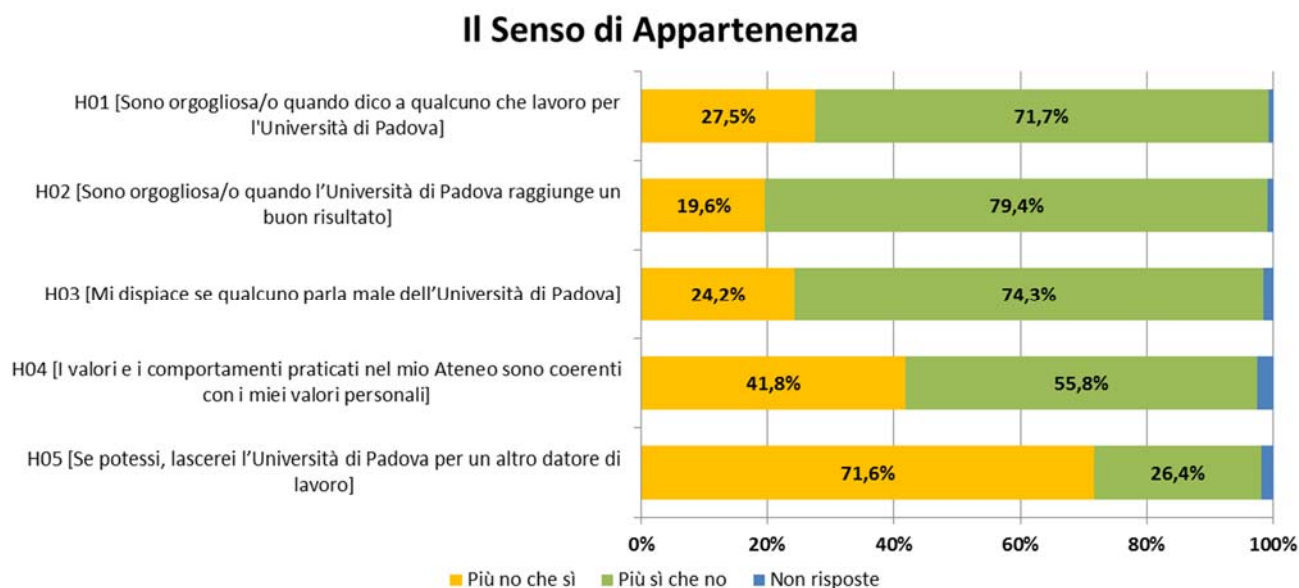


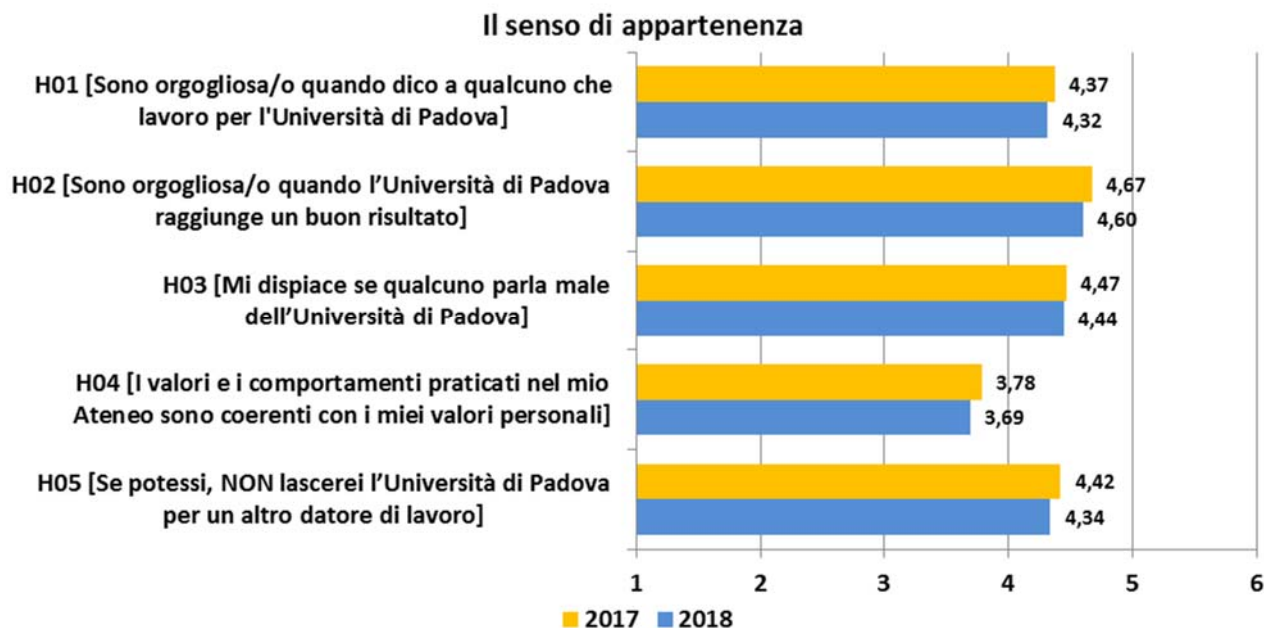
Tabella 24 Il senso di appartenenza: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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			
H01 [Sono orgogliosa/o quando dico a qualcuno che lavoro per l'Università di Padova]	12,8%	33,8%	53,4%	27,7%	72,3%	4,32	1126	1,42
H02 [Sono orgogliosa/o quando l'Università di Padova raggiunge un buon risultato]	9,1%	28,6%	62,4%	19,8%	80,2%	4,60	1124	1,34
H03 [Mi dispiace se qualcuno parla male dell'Università di Padova]	11,1%	30,7%	58,2%	24,6%	75,4%	4,44	1118	1,40
H04 [I valori e i comportamenti praticati nel mio Ateneo sono coerenti con i miei valori personali]	22,2%	44,6%	33,2%	42,8%	57,2%	3,69	1107	1,44
H05 [Se potessi, NON lascerei l'Università di Padova per un altro datore di lavoro]	17,3%	26,0%	56,8%	27,0%	73,0%	4,34	1113	1,61
Complessivo						4,28	1129	1,18

Domanda di cui è stata invertita la polarità

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 37 Il senso di appartenenza: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



L'IMMAGINE DEL MIO ATENEO

Tabella 25 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	
I01 [La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività]	8	38	106	204	455	311	13		1,1%
I03 [L'Università di Padova viene considerata dall'opinione pubblica un ente importante per la collettività]	9	28	111	219	451	304	13		1,1%
I04 [L'Università di Padova è inclusiva, sa accogliere gli studenti fuori sede, gli studenti internazionali e gli studenti con disabilità]	18	49	157	247	410	211	43		3,8%
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	31	100	218	313	307	122	44		3,9%
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	10	32	96	209	493	267	28		2,5%
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	29	69	177	297	343	183	37		3,3%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 38 L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde

L'Immagine del mio Ateneo

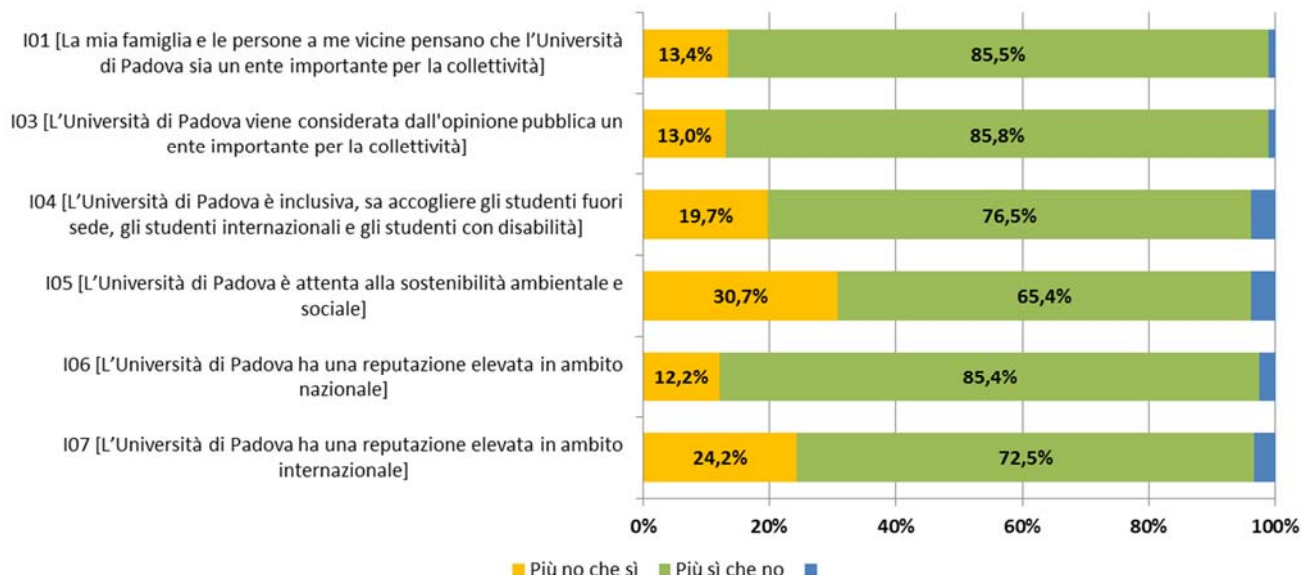
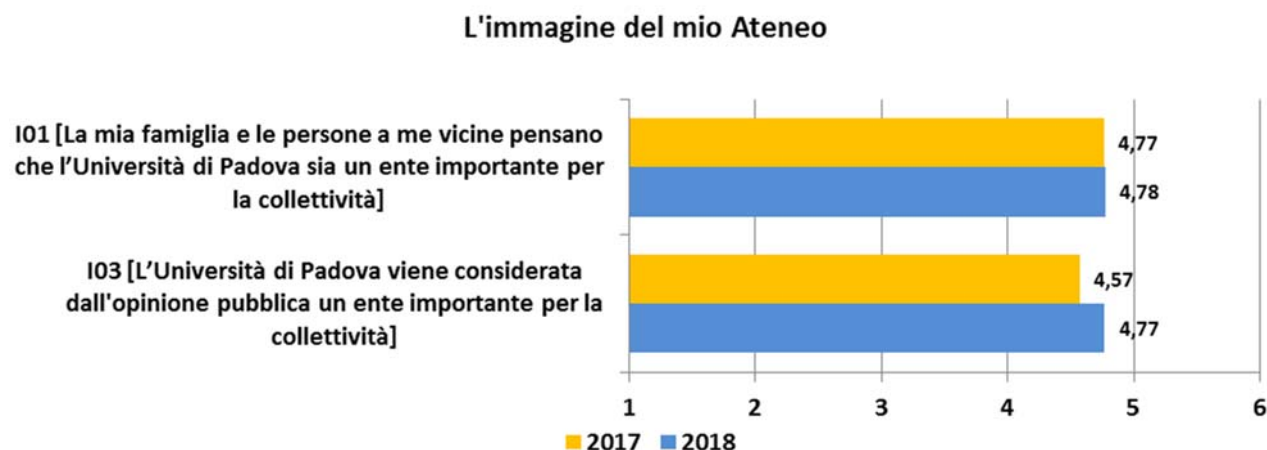


Tabella 26 L'immagine del mio Ateneo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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			
I01 [La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività]	4,1%	27,6%	68,3%	13,5%	86,5%	4,78	1122	1,10
I03 [L'Università di Padova viene considerata dall'opinione pubblica un ente importante per la collettività]	3,3%	29,4%	67,3%	13,2%	86,8%	4,77	1122	1,08
I04 [L'Università di Padova è inclusiva, sa accogliere gli studenti fuori sede, gli studenti internazionali e gli studenti con disabilità]	6,1%	37,0%	56,9%	20,5%	79,5%	4,48	1092	1,18
I05 [L'Università di Padova è attenta alla sostenibilità ambientale e sociale]	12,0%	48,7%	39,3%	32,0%	68,0%	4,04	1091	1,25
I06 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito nazionale]	3,8%	27,6%	68,7%	12,5%	87,5%	4,76	1107	1,06
I07 [L'Università di Padova ha una reputazione elevata in ambito internazionale]	8,9%	43,2%	47,9%	25,0%	75,0%	4,28	1098	1,25
Complessivo						4,52	1128	0,94

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 39 L'immagine del mio Ateneo: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(I03 testo domanda modificato)

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

LA MIA ORGANIZZAZIONE

Tabella 27 La mia organizzazione: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

La mia Organizzazione	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
L01 [Conosco le strategie del mio Ateneo che sono descritte nelle Linee strategiche 2016-2018 e nella Carta degli Impegni di sostenibilità pubblicate sul sito web]	124	209	250	239	227	56	30	2,6%
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	52	160	293	275	223	48	84	7,4%
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	66	203	304	249	201	39	73	6,4%
L04 [È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo]	156	246	259	223	146	48	57	5,0%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 40 La mia organizzazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



Tabella 28 La mia organizzazione: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

La 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 le strategie del mio Ateneo che sono descritte nelle Linee strategiche 2016-2018 e nella Carta degli Impegni di sostenibilità pubblicate sul sito web]	30,1%	44,3%	25,6%	52,8%	47,2%	3,37	1105	1,41
L02 [Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo]	20,2%	54,0%	25,8%	48,0%	52,0%	3,57	1051	1,24
L03 [Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)]	25,3%	52,1%	22,6%	54,0%	46,0%	3,41	1062	1,26
L04 [È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo]	37,3%	44,7%	18,0%	61,3%	38,7%	3,09	1078	1,40
Complessivo						3,32	1112	1,16

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 41 La mia organizzazione: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(L01 e L03 testo domanda modificato)

LA MIA PERFORMANCE

Tabella 29 La mia performance: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

La mia Performance	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
M01 [Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro]	208	200	208	215	204	73	27		2,4%
M02 [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro]	181	218	247	207	176	73	33		2,9%
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come è stato valutato il mio lavoro rispetto all'anno 2017]	180	178	205	212	229	104	27		2,4%
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	245	217	213	181	162	85	32		2,8%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 42 La mia performance: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

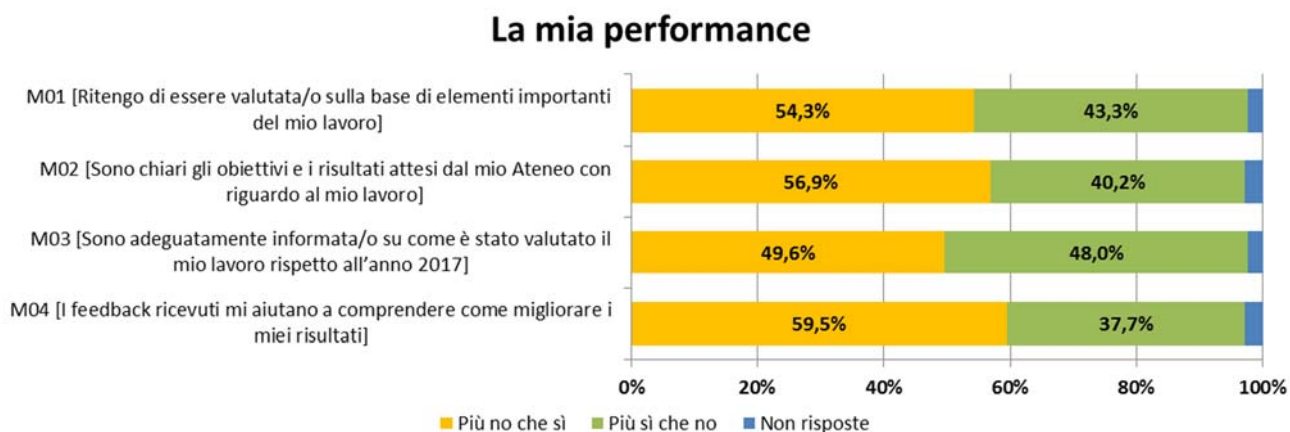
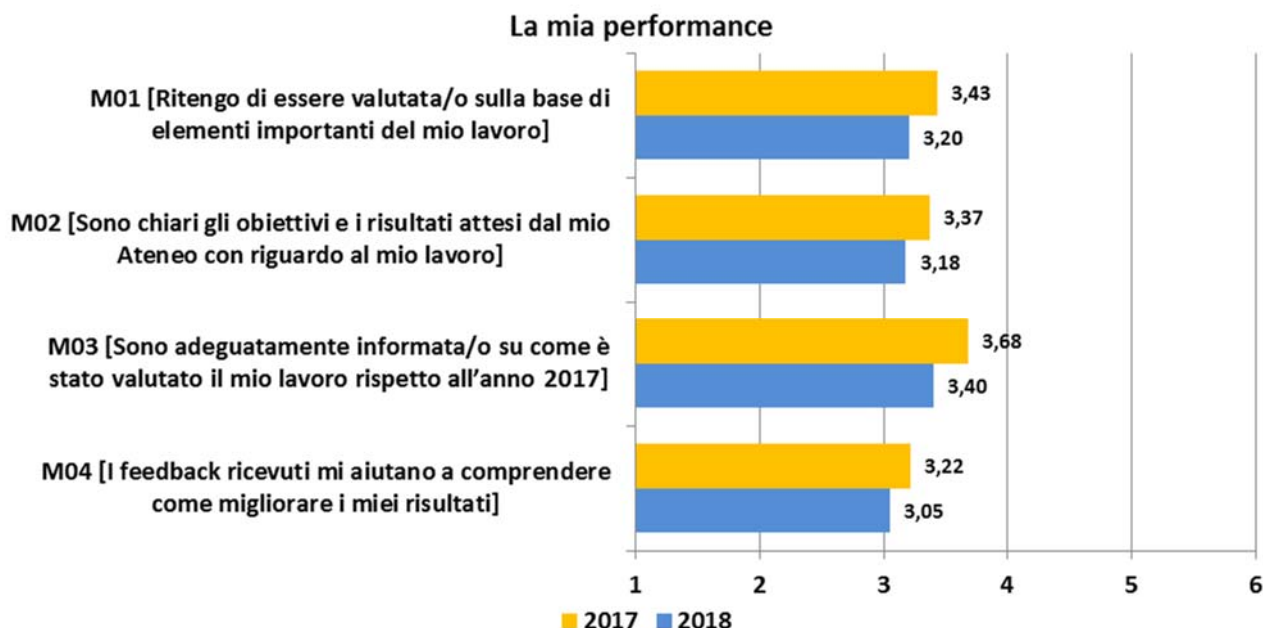


Tabella 30 La mia performance: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

La mia Performance	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Più no che sì - p<=3	Più sì che no - p>=4			
M01 [Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro]	36,8%	38,2%	25,0%	55,6%	44,4%	3,20	1108	1,55
M02 [Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro]	36,2%	41,2%	22,6%	58,6%	41,4%	3,18	1102	1,50
M03 [Sono adeguatamente informata/o su come è stato valutato il mio lavoro rispetto all'anno 2017]	32,3%	37,6%	30,1%	50,8%	49,2%	3,40	1108	1,59
M04 [I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati]	41,9%	35,7%	22,4%	61,2%	38,8%	3,05	1103	1,59
Complessivo						3,21	1118	1,39

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 43 La mia performance: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(M04 testo domanda modificato)

IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA

Tabella 31 Il funzionamento del sistema: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il Funzionamento del Sistema	Conteggio Punteggi						%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
N01 [Sono consultata/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]	190	189	181	215	223	119	18	1,6%
N02 [Sono a conoscenza che esistono strumenti di tutela se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]	120	147	184	221	257	180	26	2,3%
N04 [Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano]	317	311	242	156	67	20	22	1,9%
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	164	241	261	210	171	58	30	2,6%
N06 [Ho compreso gli obiettivi del sistema di valutazione]	167	197	256	216	180	94	25	2,2%
N07 [Ritengo adeguato il funzionamento del sistema di valutazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistiche)]	355	281	226	149	68	25	31	2,7%
N08 [Gli ambiti di valutazione contenuti nella scheda di valutazione individuale sono adeguati alle caratteristiche del mio lavoro]	233	255	253	190	123	43	38	3,3%
N09 [La valutazione del mio lavoro si traduce in incentivi economici percepibili]	410	298	204	99	61	25	38	3,3%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 44 Il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

Il Funzionamento del Sistema

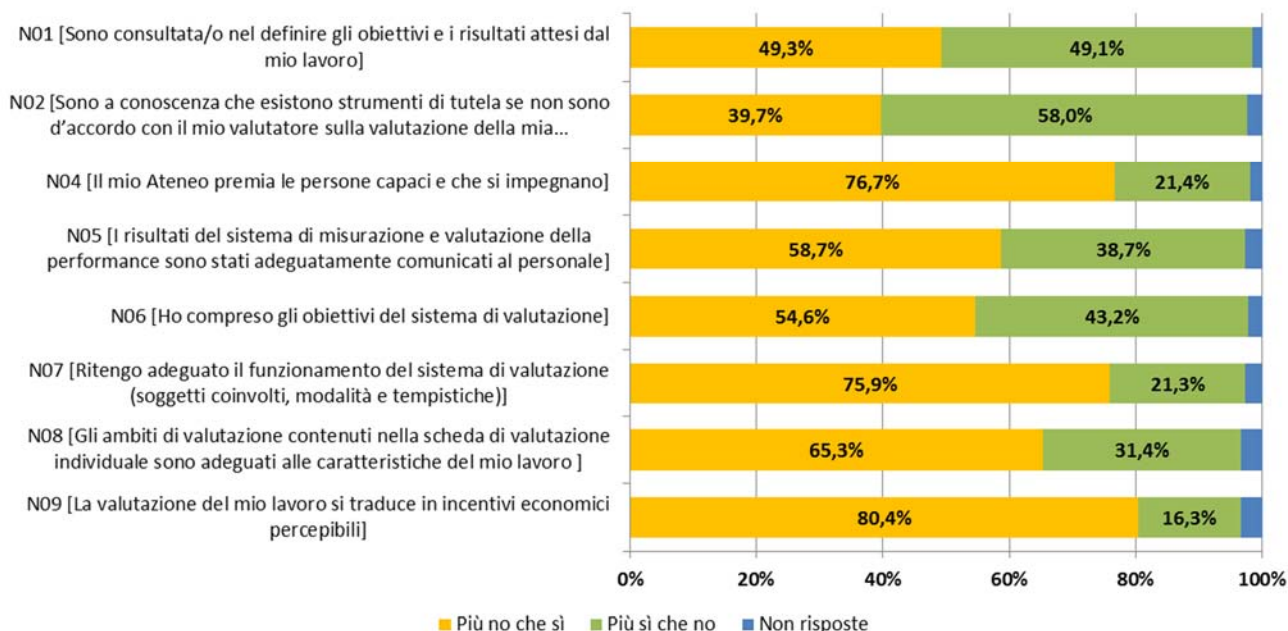
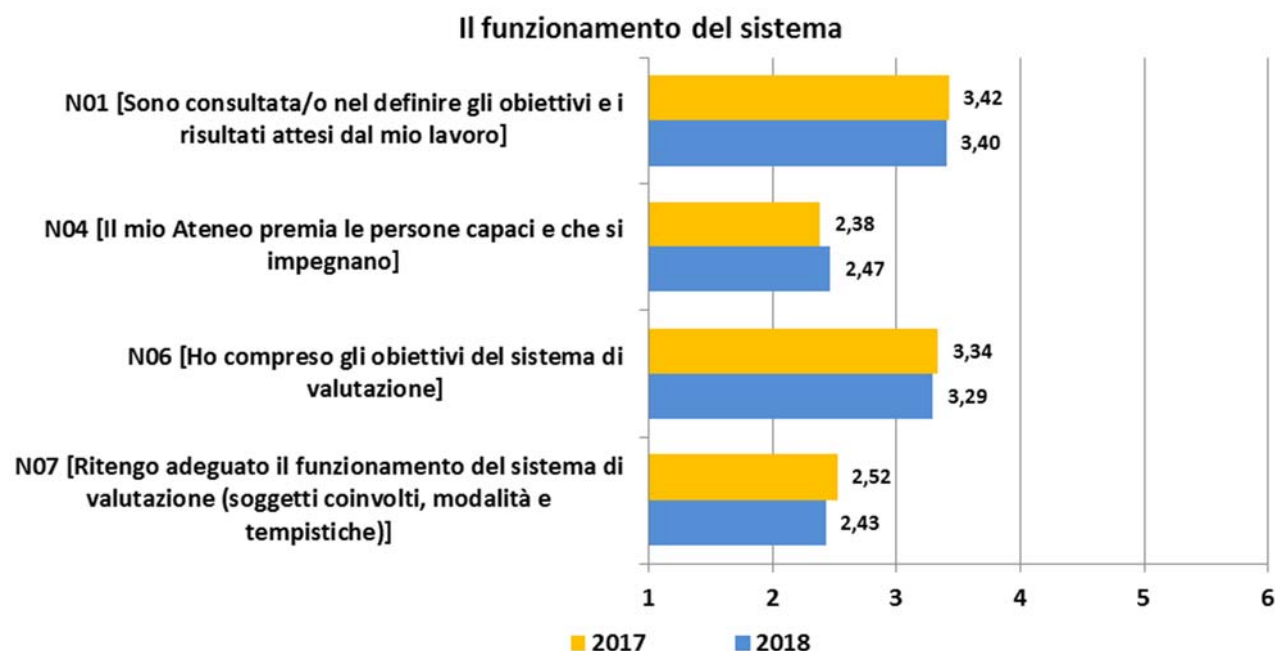


Tabella 32 Il funzionamento del sistema: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il Funzionamento del Sistema	% 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			
N01 [Sono consultata/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro]	33,9%	35,5%	30,6%	50,1%	49,9%	3,40	1117	1,62
N02 [Sono a conoscenza che esistono strumenti di tutela se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance]	24,1%	36,5%	39,4%	40,7%	59,3%	3,80	1109	1,59
N04 [Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano]	56,4%	35,8%	7,8%	78,2%	21,8%	2,47	1113	1,30
N05 [I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale]	36,7%	42,6%	20,7%	60,3%	39,7%	3,14	1105	1,44
N06 [Ho compreso gli obiettivi del sistema di valutazione]	32,8%	42,5%	24,7%	55,9%	44,1%	3,29	1110	1,52
N07 [Ritengo adeguato il funzionamento del sistema di valutazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistiche)]	57,6%	34,0%	8,4%	78,1%	21,9%	2,43	1104	1,34
N08 [Gli ambiti di valutazione contenuti nella scheda di valutazione individuale sono adeguati alle caratteristiche del mio lavoro]	44,5%	40,4%	15,1%	67,5%	32,5%	2,86	1097	1,43
N09 [La valutazione del mio lavoro si traduce in incentivi economici percepibili]	64,5%	27,6%	7,8%	83,1%	16,9%	2,25	1097	1,31
Complessivo						2,96	1126	1,09

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 45 Il funzionamento del sistema: media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



(N01 testo domanda modificato)

6.3. Sezione 3 - VALUTAZIONE DEI SUPERIORI

IL "SUPERIORE GERARCHICO"

Tabella 33 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]	204	188	184	205	198	119	37	3,3%
sup02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	230	176	177	210	188	113	41	3,6%
sup03 [È sensibile ai miei bisogni personali]	118	118	131	182	284	259	43	3,8%
sup04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	135	127	144	183	259	242	45	4,0%
sup05 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	129	124	147	192	269	227	47	4,1%
sup06 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	98	173	251	251	202	104	56	4,9%
sup07 [Chi mi assegna gli obiettivi e compila la mia scheda di valutazione ha gli strumenti per valutare il mio lavoro]	159	151	188	199	241	152	45	4,0%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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

Il “Superiore Gerarchico”

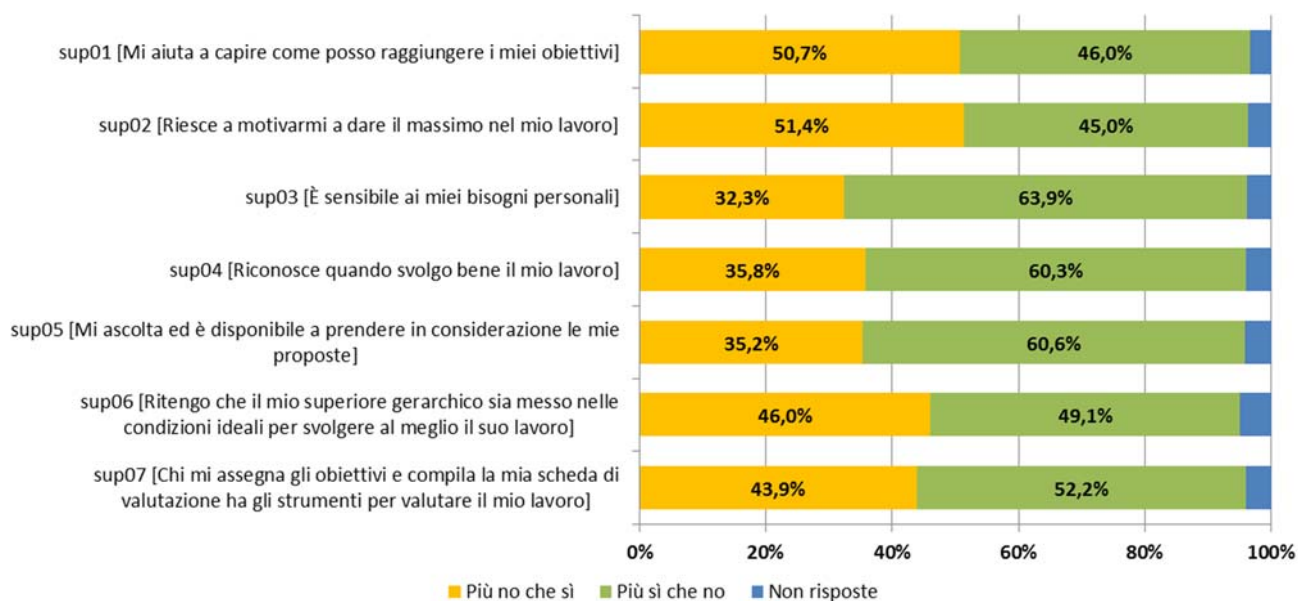
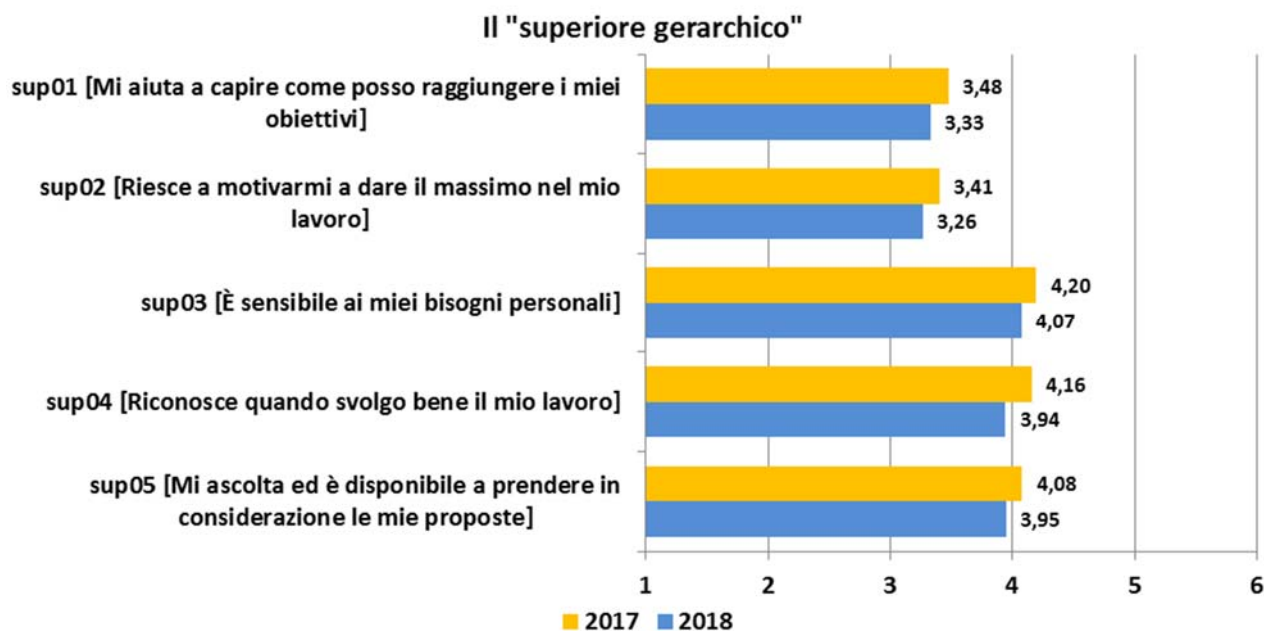


Tabella 34 Il “superiore gerarchico”: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	35,7%	35,4%	28,9%	52,5%	47,5%	3,33	1098	1,64
sup02 [Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro]	37,1%	35,4%	27,5%	53,3%	46,7%	3,26	1094	1,66
sup03 [È sensibile ai miei bisogni personali]	21,6%	28,7%	49,7%	33,6%	66,4%	4,07	1092	1,65
sup04 [Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro]	24,0%	30,0%	46,0%	37,2%	62,8%	3,94	1090	1,68
sup05 [Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte]	23,3%	31,2%	45,6%	36,8%	63,2%	3,95	1088	1,66
sup06 [Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro]	25,1%	46,5%	28,4%	48,4%	51,6%	3,55	1079	1,44
sup07 [Chi mi assegna gli obiettivi e compila la mia scheda di valutazione ha gli strumenti per valutare il mio lavoro]	28,4%	35,5%	36,1%	45,7%	54,3%	3,61	1090	1,63
Complessivo						3,67	1103	1,33

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 47 Il "superiore gerarchico": media punteggio. Confronto con l'edizione precedente



IL "DIRIGENTE"

Tabella 35 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]	186	169	197	193	220	119	51	4,5%
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	224	189	194	190	187	102	49	4,3%
dir03 [Stimo il mio dirigente e lo considero una persona competente e di valore]	163	143	161	186	222	204	56	4,9%
dir04 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	195	160	191	180	219	138	52	4,6%
dir05 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	249	206	184	172	165	105	54	4,8%
dir06 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi]	185	185	181	184	216	131	53	4,7%
dir07 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	241	189	204	182	175	84	60	5,3%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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

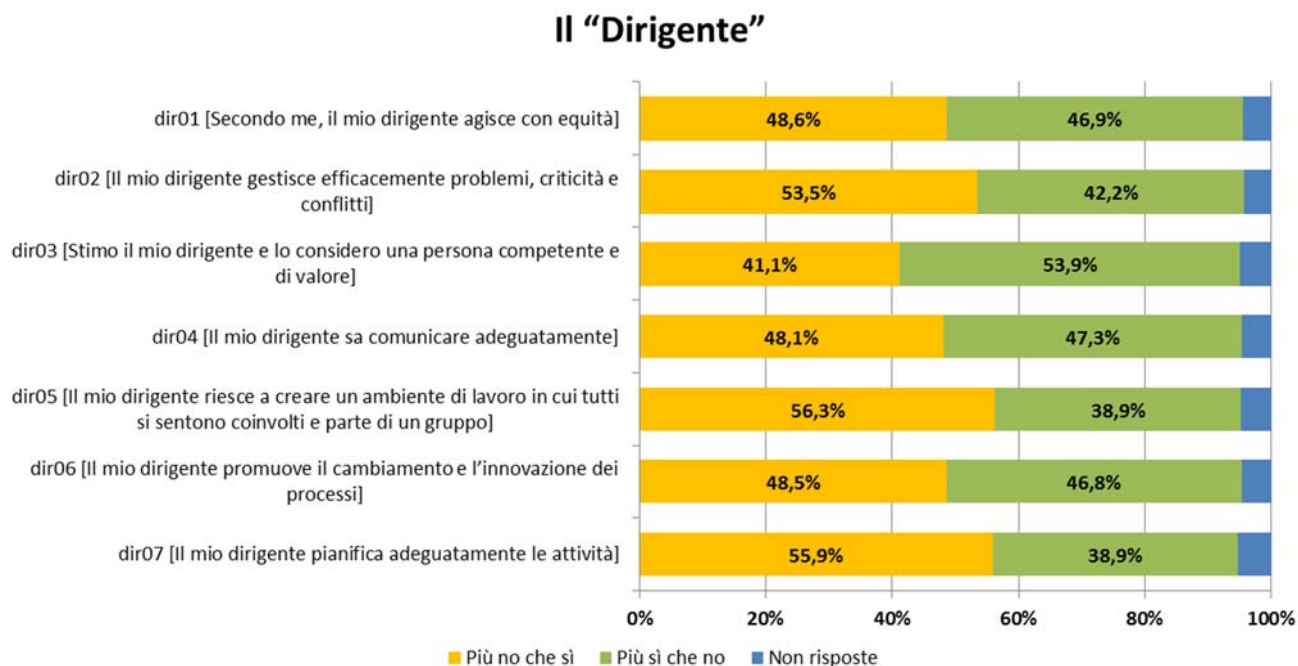


Tabella 36 Il “Dirigente”: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

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]	32,7%	36,0%	31,3%	50,9%	49,1%	3,41	1084	1,63
dir02 [Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti]	38,0%	35,4%	26,6%	55,9%	44,1%	3,21	1086	1,63
dir03 [Stimo il mio dirigente e lo considero una persona competente e di valore]	28,4%	32,2%	39,5%	43,3%	56,7%	3,72	1079	1,71
dir04 [Il mio dirigente sa comunicare adeguatamente]	32,8%	34,3%	33,0%	50,4%	49,6%	3,45	1083	1,67
dir05 [Il mio dirigente riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo]	42,1%	32,9%	25,0%	59,1%	40,9%	3,10	1081	1,66
dir06 [Il mio dirigente promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi]	34,2%	33,7%	32,1%	50,9%	49,1%	3,42	1082	1,66
dir07 [Il mio dirigente pianifica adeguatamente le attività]	40,0%	35,9%	24,1%	59,0%	41,0%	3,11	1075	1,61
Complessivo						3,35	1093	1,53

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

6.4. Sezione 4 - GIUDIZIO COMPLESSIVO

GIUDIZIO COMPLESSIVO

Tabella 37 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?]	64	137	235	356	301	37	5	0,4%

Grafico 49 Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

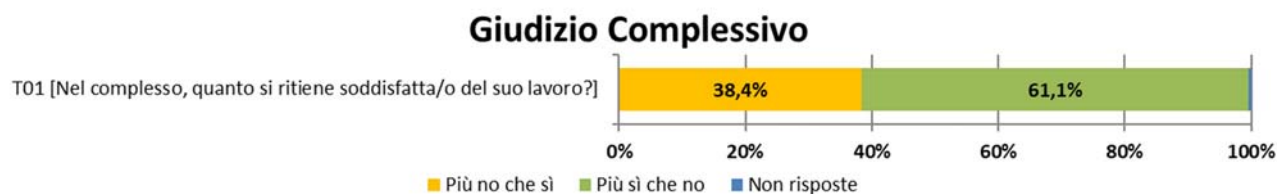


Tabella 38 Il giudizio complessivo: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Giudizio Complessivo	% risposte valide					Media	N.	Deviazione 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?]	17,8%	52,3%	29,9%	38,6%	61,4%	3,71	1130	1,23

6.5. Sezione 5 - GLI STRUMENTI

IL SISTEMA DI HELP DESK

Tabella 39 Il sistema di Help Desk: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Il Sistema di Help Desk	Conteggio Punteggi							%
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
R01 [Ritengo che l'introduzione dell'Help Desk abbia migliorato la velocità di risposta alle mie richieste]	160	182	212	249	223	71	38	3,3%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 50 Il sistema di Help Desk: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde

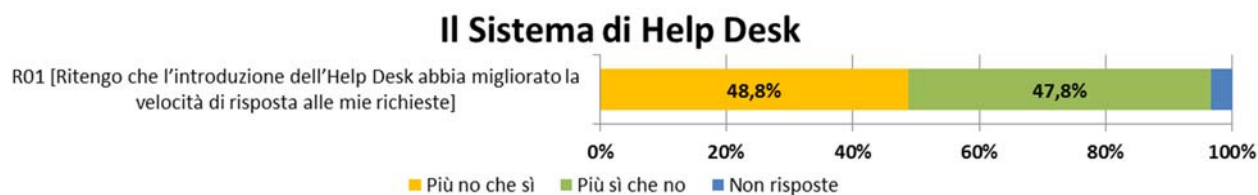


Tabella 40 Il sistema di Help Desk: distribuzione percentuale, media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Il Sistema di Help Desk	% 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			
R01 [Ritengo che l'introduzione dell'Help Desk abbia migliorato la velocità di risposta alle mie richieste]	31,2%	42,0%	26,8%	50,5%	49,5%	3,37	1097	1,50

Grafico 51 Distribuzione percentuale “Alla chiusura del ticket esprime una valutazione”

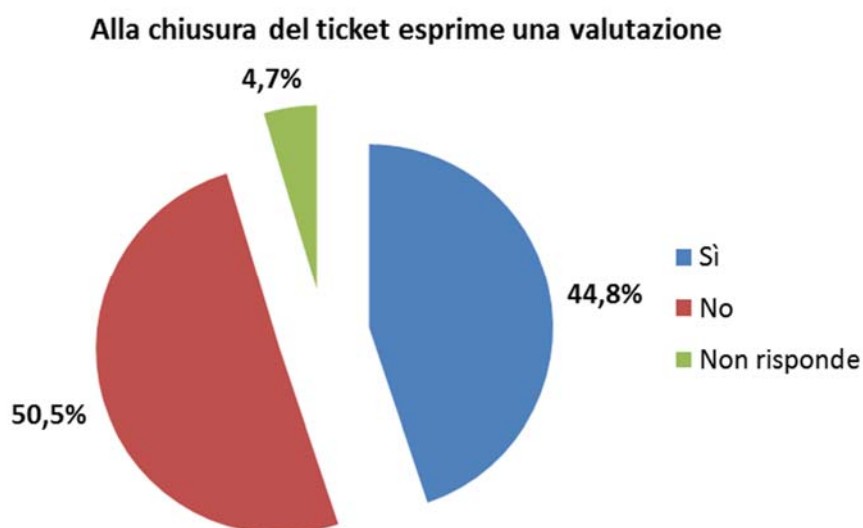


Tabella 41 Percentuale di chi esprime una valutazione per macro-struttura

Esprime una valutazione	AC (Aree+CAB+CLA)	Dipartimenti	Scuole, Poli e Centri	No afferenza	Totale
Sì	43,9%	52,2%	50,0%	40,4%	47,0%
No	56,1%	47,8%	50,0%	59,6%	53,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Numerosità	78	82	19	34	213

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Il tasso di non risposta del motivo per il quale non si esprime una valutazione alla chiusura del ticket è piuttosto elevata ed è pari al 59,8%. Di seguito si riporta una tabella con la ricodifica della risposta aperta sulla ragione per la quale non si esprime una valutazione sul servizio ricevuto.

Tabella 42 Percentuale dei motivi di non valutazione

Raggruppamento motivazione	%	Motivazione	%
dimenticanza/mancanza o perdita di tempo	40,8%	mancanza di tempo	23,9%
		dimenticanza	14,6%
		perdita di tempo	2,3%
non sa che esiste la possibilità della valutazione - non sa come si fa	18,3%	non sa che esiste la possibilità della valutazione	12,7%
		non sa come si fa	5,6%
difficoltà e/o aleatorietà nell'esprimere una valutazione	16,0%	un giudizio complessivo è riduttivo / può dipendere da fattori esterni	3,8%
		non vuole giudicare i colleghi	2,8%
		preferisce un contatto diretto	2,8%
		darebbe solo giudizi negativi	2,3%
		è soddisfatto/a	2,3%
		esprime la valutazione solo per dare giudizi negativi	0,9%
		esprime la valutazione solo per dare giudizi positivi	0,9%
inutilità della valutazione e/o del sistema - non condivisione del sistema	14,6%	inutilità della valutazione	6,6%
		inutilità e/o non condivisione del sistema	6,1%
		non lo ritiene importante	1,9%
mai usato o usato poco	9,4%	mai usato o usato poco	9,4%
altro	8,0%	danno soluzioni parziali o non rispondono	3,8%
		non è obbligatorio	1,9%
		altro	2,3%

L'INFORMAZIONE

Tabella 43 L'informazione: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

L'Informazione	Conteggio Punteggi						%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte
S01 [Ritengo adeguata l'informazione delle delibere assunte dagli organi di Ateneo attraverso il portale delle delibere e attraverso la newsletter "UniPadova Informa"]	27	101	239	300	320	111	37	3,3%
S02 [Ritengo utile il nuovo spazio all'interno dell'area riservata "SIT" del sito web dell'Ateneo, denominata "L' Ateneo Informa", dove posso trovare documenti informativi sugli aspetti della vita lavorativa]	21	63	189	322	340	162	38	3,3%
S03 [Ritengo che i mezzi di comunicazione istituzionali (sito web, sit, mail) siano efficaci]	28	102	223	330	312	117	23	2,0%
S04 [Complessivamente mi sento adeguatamente informata/o relativamente agli aspetti della vita lavorativa]	25	110	273	350	283	65	29	2,6%

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Grafico 52 L'informazione: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte "più no che sì", "più sì che no" e non risponde



Tabella 44 L'informazione: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

L'Informazione	% 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			
S01 [Ritengo adeguata l'informazione delle delibere assunte dagli organi di Ateneo attraverso il portale delle delibere e attraverso la newsletter "UniPadova Informa"]	11,7%	49,1%	39,3%	33,4%	66,6%	4,02	1098	1,23
S02 [Ritengo utile il nuovo spazio all'interno dell'area riservata "SIT" del sito web dell'Ateneo, denominata "L' Ateneo Informa", dove posso trovare documenti informativi sugli aspetti della vita lavorativa]	7,7%	46,6%	45,8%	24,9%	75,1%	4,26	1097	1,19
S03 [Ritengo che i mezzi di comunicazione istituzionali (sito web, sit, mail) siano efficaci]	11,7%	49,7%	38,6%	31,7%	68,3%	4,03	1112	1,22
S04 [Complessivamente mi sento adeguatamente informata/o relativamente agli aspetti della vita lavorativa]	12,2%	56,3%	31,5%	36,9%	63,1%	3,86	1106	1,15
Complessivo						4,04	1120	1,05

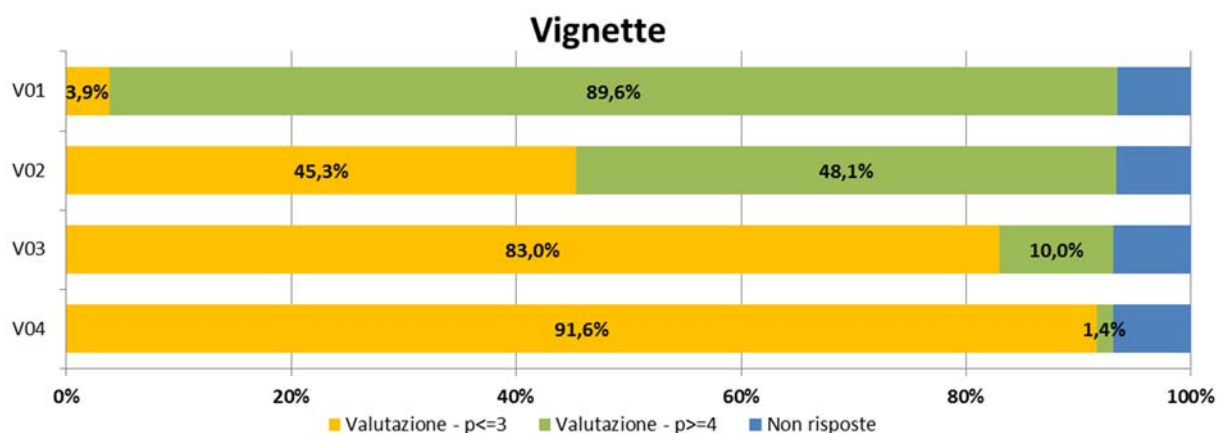
INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

6.6. Sezione finale

Tabella 45 Vignette: conteggio dei punteggi attribuiti e percentuale di non risposte per ciascuna domanda

Vignette	Conteggio Punteggi							%	
	1	2	3	4	5	6	Non risposte	Non risposte	
V01 • i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale	7	9	28	60	357	600	74	6,5%	
V02 • i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • si confrontano RARAMENTE con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale	55	127	332	370	157	19	75	6,6%	
V03 • i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il suo superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e non sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione	118	452	372	102	12	0	79	7,0%	
V04 • i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • NON hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e NON sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione	888	120	32	11	1	4	79	7,0%	

Grafico 53 Vignette: distribuzione percentuale dei gruppi di risposte “più no che sì”, “più sì che no” e non risponde



INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Tabella 46 Vignette: distribuzione percentuale , media, deviazione std e numerosità delle risposte valide per ciascuna domanda

Vignette	% risposte valide					Media	N.	Dev. std.
	gruppo "1/2"	gruppo "3/4"	gruppo "5/6"	Valutazione - p<=3	Valutazione - p>=4			
V01 • i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale	1,5%	8,3%	90,2%	4,1%	95,9%	5,40	1061	0,86
V02 • i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • si confrontano RARAMENTE con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale	17,2%	66,2%	16,6%	48,5%	51,5%	3,48	1060	1,10
V03 • i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il suo superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e non sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione	54,0%	44,9%	1,1%	89,2%	10,8%	2,47	1056	0,86
V04 • i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • NON hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e NON sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione	95,5%	4,1%	0,5%	98,5%	1,5%	1,23	1056	0,62

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

7. APPENDICE 2 - QUESTIONARIO

Gentilissima, Gentilissimo,

Il questionario che Le sottoponiamo fa riferimento all'anno 2018 ed è finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto a:

- 1) Organizzazione e ambiente di lavoro;
- 2) Conoscenza degli obiettivi e del sistema di valutazione;
- 3) Superiore gerarchico;

Al termine del questionario saranno proposte alcune domande che ci aiuteranno a migliorare la comprensione delle valutazioni soggettive.

Il questionario è **anonimo** e richiede circa 10 minuti del Suo tempo ed è accessibile in più momenti fino alla definitiva conferma tramite il tasto "Invia". Le ricordiamo che il Suo contributo è molto importante per individuare azioni orientate al miglioramento del benessere organizzativo.

Evidenziamo inoltre che, a partire dall'anno 2017, alcuni elementi contenuti nell'indagine sul benessere sono stati utilizzati:

- per modificare e migliorare alcuni processi amministrativi;
- per focalizzare adeguatamente alcune politiche verso il personale.

La ringraziamo per la collaborazione che riterrà di dare al miglioramento dell'Ateneo, esprimendo anche quest'anno la Sua valutazione.

Nota sulla privacy

Questa indagine è anonima.

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE 1- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO

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

Esempio:

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

A – L'ambiente di lavoro

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

B – Le discriminazioni

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

C - L'equità nel mio Ateneo

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla			Del tutto		
		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.03	Il mio Ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno del mio Ateneo						
D.06	Il quadro normativo e il CCNL facilitano la carriera e lo sviluppo professionale						

E - Il mio lavoro

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						
E.06	Ritengo di avere competenze superiori a quelle richieste dal mio lavoro						

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	I miei colleghi sono disponibili ad aiutarmi anche se non rientra nei loro compiti						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	Nel mio contesto lavorativo è incentivato il lavoro di gruppo e la collaborazione						
F.06	Nel mio contesto lavorativo c'è collaborazione tra uffici diversi						

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	L'Ateneo investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	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.05	Le azioni promosse dall'Ateneo per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita (ad esempio part-time e telelavoro) sono efficaci						
G.07	Le iniziative di Welfare (benefici, contributi scolastici, assistenza psicologica, mobilità sostenibile) e Wellness (consulenza al benessere fisico, attività sportive e ricreative, corsi di Pilates, Yoga, Tai Chi Chuan, Mindfulness) proposte dall'Ateneo sono adeguate						

H - Il senso di appartenenza

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

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

I - L'immagine del mio Ateneo

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'Università di Padova sia un ente importante per la collettività						
I.03	L'Università di Padova viene considerata dall'opinione pubblica un ente importante per la collettività						
I.04	L'università di Padova è inclusiva, sa accogliere gli studenti fuori sede, gli studenti internazionali e gli studenti con disabilità						
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						

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE 2 – CONOSCENZA DEGLI OBIETTIVI E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie del mio Ateneo che sono descritte nelle Linee strategiche 2016-2018 e nella Carta degli Impegni di sostenibilità pubblicate sul sito web						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici del mio Ateneo						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dal mio Ateneo (vedi ad esempio la relazione unica di Ateneo)						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi del mio Ateneo						

M - La mia performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutata/o sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio Ateneo con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono adeguatamente informata/o su come è stato valutato il mio lavoro rispetto all'anno 2017						
M.04	I feedback ricevuti mi aiutano a comprendere come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono consultata/o nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono a conoscenza che esistono strumenti di tutela se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.04	Il mio Ateneo premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	I risultati del sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati adeguatamente comunicati al personale						
N.06	Ho compreso gli obiettivi del sistema di valutazione						
N.07	Ritengo adeguato il funzionamento del sistema di valutazione (soggetti coinvolti, modalità e tempistiche)						
N.08	Gli ambiti di valutazione contenuti nella scheda di valutazione individuale sono adeguati alle caratteristiche del mio lavoro						
N.09	La valutazione del mio lavoro si traduce in incentivi economici percepibili						

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE 3 – VALUTAZIONE DEI SUPERIORI

	Domanda filtro	Sì	No
filtro	Lei ricopre il ruolo di Direttrice o Direttore di Ufficio, Direttrice o Direttore Tecnico (SBA), Responsabile della gestione tecnica, Responsabile tecnico-gestionale, Segretaria o Segretario di Dipartimento o di Centro?	☐	☐

Se filtro=No ==> O - Il “superiore gerarchico”

	Per “superiore gerarchico si intende colei/colui che, di norma, organizza i compiti e/o le funzioni da svolgere - ad esempio Direttore di Ufficio, Direttore Tecnico (SBA), Responsabile della gestione tecnica, Responsabile tecnico-gestionale, Segretario di Dipartimento.	Per nulla						Del tutto					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>												
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi												
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro												
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali												
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro												
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte												
O.06	Ritengo che il mio superiore gerarchico sia messo nelle condizioni ideali per svolgere al meglio il suo lavoro												
P.05	Chi mi assegna gli obiettivi e compila la mia scheda di valutazione ha gli strumenti per valutare il mio lavoro												

Se filtro=No ==> P - Il “dirigente”

	Per “dirigente” si intende il responsabile della struttura organizzativa di appartenenza (per esempio dirigente di Area, direttrice o direttore di Dipartimento, direttrice o direttore di Centro)	Per nulla						Del tutto					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>												
P.01	Secondo me, il mio dirigente agisce con equità												
P.03	Il mio dirigente gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti												
P.04	Stimo il mio dirigente e lo considero una persona competente e di valore												
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												

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Se filtro=Sì ==> Q - Il "superiore gerarchico"

	Per "superiore gerarchico si intende il responsabile della struttura organizzativa di appartenenza (per esempio dirigente di Area, direttrice o direttore di Dipartimento, direttrice o direttore di Centro) Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
OO.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
OO.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
OO.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
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.05	Chi mi assegna gli obiettivi e compila la mia scheda di valutazione ha gli strumenti per valutare il mio 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.04	Stimo il mio superiore gerarchico e lo considero una persona competente e di valore						
PP.06	Il mio superiore gerarchico sa comunicare adeguatamente						
PP.07	Il mio superiore gerarchico riesce a creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono coinvolti e parte di un gruppo						
PP.08	Il mio superiore gerarchico promuove il cambiamento e l'innovazione dei processi						
PP.09	Il mio superiore gerarchico pianifica adeguatamente le attività						

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

SEZIONE 4 – GIUDIZIO COMPLESSIVO

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

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE 5 – GLI STRUMENTI

R - Il Sistema di Help Desk

	Quanto si trova in accordo con la seguente affermazione? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
R.01	Ritengo che l'introduzione dell'Help Desk abbia migliorato la velocità di risposta alle mie richieste						

		Sì	No
R.02	Nel sistema di Help Desk, alla chiusura del ticket solitamente esprime la valutazione per il servizio ricevuto?	☐	☐
R.03	Se R.02=No ==> Per quale motivo solitamente non esprime la valutazione per il servizio ricevuto? (risposta aperta)		

S - Informazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla Del tutto					
		1	2	3	4	5	6
S.01	Ritengo adeguata l'informazione delle delibere assunte dagli organi di Ateneo attraverso il portale delle delibere e attraverso la newsletter UniPadova Informa"						
S.02	Ritengo utile il nuovo spazio all'interno dell'area riservata "SIT" del sito web dell'Ateneo, denominata "L' Ateneo Informa", dove posso trovare documenti informativi sugli aspetti della vita lavorativa						
S.03	Ritengo che i mezzi di comunicazione istituzionali (sito web, sit, mail) siano efficaci						
S.04	Complessivamente mi sento adeguatamente informata/o relativamente agli aspetti della vita lavorativa						

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE 6 – DATI ANAGRAFICI

1	Sono:	
1.1	Donna <input style="width: 30px;" type="checkbox"/>	Uomo <input style="width: 30px;" type="checkbox"/>

2	Il mio contratto di lavoro:	
2.1	A tempo determinato	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
2.2	A tempo indeterminato	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>

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

4	La mia anzianità di servizio:	
4.1	Meno di 5 anni	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
4.2	Da 5 a 10 anni	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
4.3	Da 11 a 20 anni	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
4.4	Oltre i 20 anni	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>

5	La mia qualifica:	
5.1	Personale tecnico-amministrativo di categoria D, EP, tecnologo	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
5.2	Personale tecnico-amministrativo di categoria B, C	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>
5.3	Collaboratore esperto linguistico o lettore di madre lingua	<input style="width: 30px;" type="checkbox"/>

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

1	Area Affari Generali e Legali - AAGL
2	Area Comunicazione e Marketing - ACoM
3	Area Didattica e Servizi agli Studenti - ADiSS
4	Area Direzione Generale e Staff
5	Area Edilizia e Sicurezza - AES
6	Area Finanza e Programmazione - AFiP
7	Area Patrimonio, Approvvigionamenti e Logistica - APAL
8	Area Ricerca e Rapporti con le Imprese - ARRI

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

9	Area Risorse Umane - ARU
10	Area Servizi Informatici e Telematici - ASIT
11	C.A.B. - Centro di Ateneo per le Biblioteche
12	Centro Linguistico di Ateneo (CLA)
13	Dipartimento di Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE
14	Dipartimento di Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)
15	Dipartimento di Biologia (DiBio)
16	Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)
17	Dipartimento di Diritto Privato e di Critica del Diritto (DPCD)
18	Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario - DiPIC
19	Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)
20	Dipartimento di Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" - DFA
21	Dipartimento di Geoscienze
22	Dipartimento di Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA
23	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione - DEI
24	Dipartimento di Ingegneria Industriale DII
25	Dipartimento di Matematica "Tullio Levi-Civita" - DM
26	Dipartimento di Medicina - DIMED
27	Dipartimento di Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS
28	Dipartimento di Medicina Molecolare - DMM
29	Dipartimento di Neuroscienze - DNS
30	Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione - DPSS
31	Dipartimento di Psicologia Generale - DPG
32	Dipartimento di Salute della Donna e del Bambino - SDB
33	Dipartimento di Scienze Biomediche - DSB
34	Dipartimento di Scienze Cardio-Toraco-Vascolari e Sanità Pubblica
35	Dipartimento di Scienze Chimiche - DiSC
36	Dipartimento di Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG
37	Dipartimento di Scienze del Farmaco - DSF
38	Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)
39	Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI
40	Dipartimento di Scienze Statistiche
41	Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)
42	Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari (DISLL)
43	Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali - DTG
44	Dipartimento di Territorio e Sistemi Agro-Forestali (TESAF)
45	Poli Multifunzionali (Agripolis, Vallisneri, Psicologia)
46	Scuole
47	Altro (Scuola Galileiana, Padova University Press, Ospedale veterinario, Azienda Agraria Sperimentale Toniolo e altri centri non specificati nel menu)

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

SEZIONE FINALE

Siamo alla fine del questionario e le chiediamo la cortesia di dedicarci altri due minuti del suo tempo per rispondere a queste ultime domande. Con la sua collaborazione applicheremo una metodologia di analisi statistica al fine di riuscire a comprendere al meglio le opinioni espresse. A tal fine vorremmo conoscere la sua opinione su alcune situazioni lavorative che si potrebbero verificare.

Immagini che le persone riportate nelle prossime domande le assomiglino per età, titolo di studio, tipologia di contratto, anzianità etc.. utilizzando la scala da 1 a 6, dove 1 indica per nulla soddisfatto e 6 significa che è completamente soddisfatto dovrebbe indicarci quanto sono soddisfatte del loro lavoro.

V.01	Anna e Marco hanno la seguente situazione lavorativa:						
	• i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale						
	Quanto ritiene che Anna e Marco siano soddisfatti del loro lavoro? (indichi una sola risposta)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6

V.02	Silvia e Paolo hanno la seguente situazione lavorativa:						
	• i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • si confrontano RARAMENTE con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze sono pienamente valorizzate • hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale						
	Quanto ritiene che Silvia e Paolo siano soddisfatti del loro lavoro? (indichi una sola risposta)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6

V.03	Giulia e Andrea hanno la seguente situazione lavorativa:						
	• i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • hanno un confronto aperto e continuo con il suo superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e non sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione						
	Quanto ritiene che Giulia e Andrea siano soddisfatti del loro lavoro? (indichi una sola risposta)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6

V.04	Chiara e Luca hanno la seguente situazione lavorativa:						
	• i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato • NON hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo						

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

	svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati • le loro competenze NON sono pienamente valorizzate • NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e NON sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione						
	Quanto ritiene che Chiara e Luca siano soddisfatti del loro lavoro? <i>(indichi una sola risposta)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6

8. APPENDICE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE "ANCHORING VIGNETTES"³

L'analisi sviluppata in questa appendice mira a verificare se le differenze nelle autovalutazioni del benessere lavorativo complessivo individuate nelle sezioni precedenti tra soggetti appartenenti a gruppi differenti (p.e. macrostrutture, anzianità di servizio, genere) sono genuine o possono essere attribuibili a differenze nelle modalità e negli stili con cui i soggetti dei diversi gruppi interpretano la scala di risposta che devono utilizzare per rispondere a tale domanda, cioè che interpretino in maniera differente il significato di essere "per nulla" o "del tutto" soddisfatti del proprio lavoro. Ad esempio, questo può succedere se vi sono differenze tra gruppi nel benchmark soggettivo con cui viene confrontata la propria situazione nel fornire un giudizio di soddisfazione: gli intervistati, spesso, comprendono le domande poste loro in maniera molto diversa per effetto di differenze interpersonali e interculturali nell'interpretare, capire o utilizzare categorie di risposta per una stessa domanda.

A tal fine, seguendo i recenti sviluppi sulla ricerca nell'ambito dell'indagine del benessere soggettivo (si veda ad esempio King et al., 2004, Kapteyn et al., 2007), nel questionario sul benessere lavorativo sono state introdotte quattro "anchoring vignettes". Queste sono delle brevi descrizioni della situazione lavorativa di ipotetici colleghi, proposte in coda al questionario, che differiscono per alcuni aspetti quali⁴:

- la definizione e comunicazione degli obiettivi;
- la presenza di un confronto aperto e continuo con il proprio superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati;
- la valorizzazione delle competenze;
- l'accrescimento delle competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione.

Ad esempio la situazione lavorativa maggiormente positiva, che quindi presenta tutti e quattro gli elementi di contesto elencati sopra, è la seguente:

I dipendenti X e Y hanno la seguente situazione lavorativa:

- i loro obiettivi sono stati definiti e comunicati in modo appropriato
- hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati
- le loro competenze sono pienamente valorizzate
- hanno avuto modo di accrescere le loro competenze anche grazie ad una adeguata attività di formazione che permette loro una crescita professionale

Fino ad arrivare alla situazione maggiormente negativa nella quale non è presente nessun elemento di contesto considerato:

I dipendenti W e Z hanno la seguente situazione lavorativa:

- i loro obiettivi NON sono stati definiti e comunicati in modo appropriato
- NON hanno un confronto aperto e continuo con il loro superiore gerarchico sullo svolgimento delle attività lavorative e sul grado di raggiungimento degli obiettivi che gli sono stati assegnati
- le loro competenze NON sono pienamente valorizzate
- NON hanno avuto modo di accrescere le loro competenze: il loro lavoro è ripetitivo e NON sono stati coinvolti in una adeguata attività di formazione

A tutti i rispondenti è stato quindi chiesto di valutare il benessere lavorativo complessivo di questi ipotetici

³ In collaborazione con il Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" dell'Università di Padova

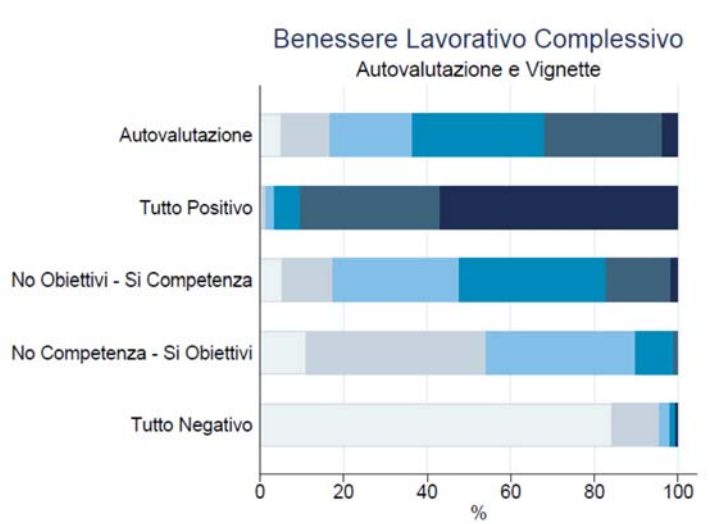
⁴ Le vignette sono riportate nella sezione finale del Questionario disponibile nell'Appendice 2 del documento.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

soggetti, utilizzando la stessa scala di risposta precedentemente utilizzata per la propria autovalutazione. Gli stili di risposta vengono usati allo stesso modo per valutare le vignette e la propria situazione, è quindi possibile utilizzare le risposte alle vignette per correggere la propria autovalutazione omogeneizzando gli stili di risposta nella popolazione.

La Figura 1 descrive la distribuzione delle autovalutazioni e delle valutazioni delle vignette sul benessere lavorativo complessivo nell'intero campione.

Figura 1^



^ a colori più scuri sono associati livelli di benessere più elevati

Le vignette presentano un chiaro ordinamento di valutazione. Salvo errori casuali, la maggior parte dei soggetti ha ordinato come più soddisfacente la situazione dell'ipotetico collega che lavora con chiari obiettivi e ha valorizzato le proprie competenze, reputando come leggermente meno positivo l'assenza di condivisione di obiettivi in presenza di competenze valorizzate e ancor meno positivo l'assenza di competenze valorizzate seppur in presenza di obiettivi condivisi fino ad arrivare alla situazione peggiore e percepita in modo estremamente negativo dalla quasi totalità del personale.

La procedura statistica utilizzata per la correzione degli stili di risposta è il modello probit ordinato con soglie eterogenee sviluppato da King et al., 2004, nella versione elaborata da Kapteyn et al., 2007, che permette l'inclusione di un effetto random individuale.

I risultati dell'analisi vengono presentati in forma grafica, concentrandosi sulle differenze tra macrostrutture, tipologie contrattuali e genere.

Macrostrutture

La figura 2A riporta le distribuzioni delle predizioni del benessere lavorativo complessivo tra macrostrutture derivanti dal modello quando ogni soggetto è lasciato libero di utilizzare i propri stili di risposta personali, e mostra che il personale dell'amministrazione centrale riporta un livello di benessere inferiore rispetto al personale nei dipartimenti e nelle scuole, poli e centri. In linea di principio, tali differenze potrebbero riflettere sia eterogeneità nel benessere che negli stili di risposta. Per rispondere a questa domanda, la Figura 2B ripete l'esercizio fissando per tutti la stessa scala di risposta. Le differenze nel benessere soggetto tra macrostrutture presenti nella figura 2A restano tali anche nella figura 2B, e non sono quindi attribuibili a

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

differenze negli stili di risposta o nelle modalità di interpretazione della scala di risposta utilizzata, ma riflettono sostanziali differenze nel benessere lavorativo complessivo tra macrostrutture.

Figura 2A^

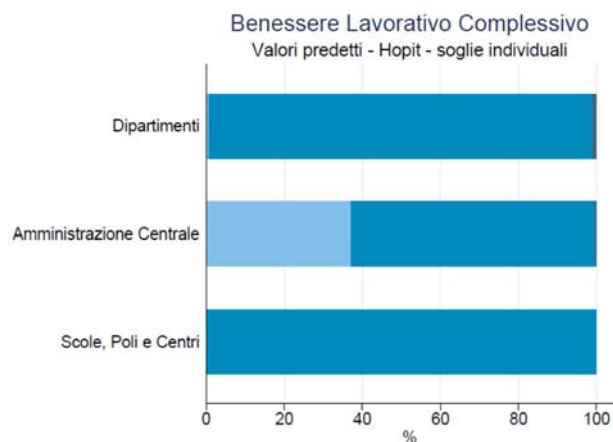
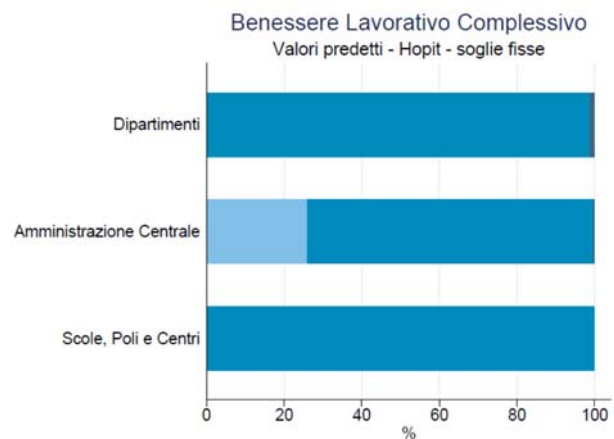


Figura 2B^



^ a colori più scuri sono associati livelli di benessere più elevati

Tipologia contrattuale

Le Figure 3A e 3B ripetono l'analisi presentata nella Figura 2 confrontando soggetti con tipologie contrattuali diverse. Dalla Figura 3A emerge una soddisfazione più bassa dei soggetti con inquadramento B o C ed più alta dei collaboratori linguistici. Come nel caso precedente, le differenze tra tipologie contrattuali osservate nella Figura 3A – dove ogni soggetto è libero di utilizzare i propri stili di risposta – permangono anche nella Figura 3B – dove tutti i soggetti vengono forzati ad usare la stessa scala di risposta. Quindi, anche in questo caso, vanno interpretate come differenze sostanziali di benessere lavorativo.

Figura 3A^

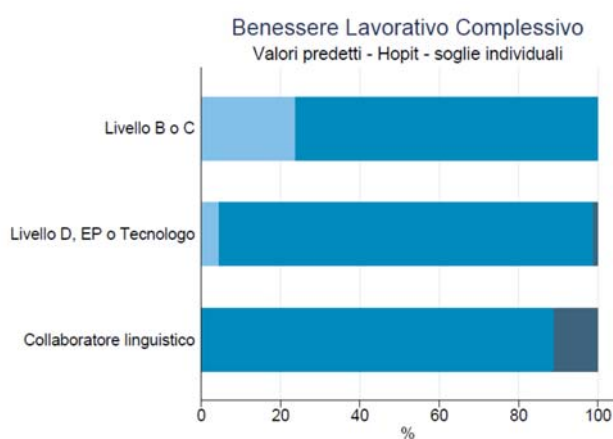
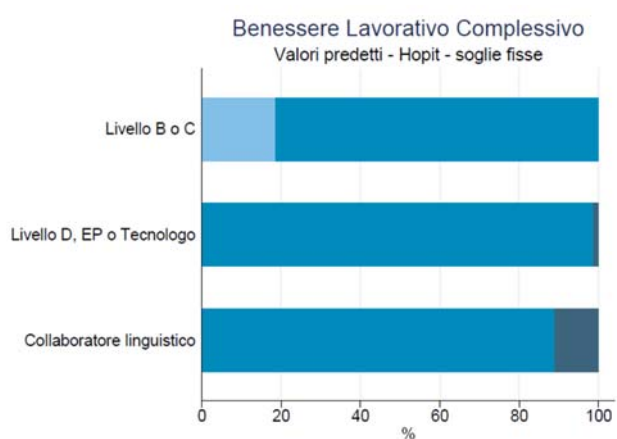


Figura 3B^



^ a colori più scuri sono associati livelli di benessere più elevati

Genere

Le Figure 4A e 4B invece indagano differenze di genere. Dalla Figura 4A, in cui ad ogni soggetto è attribuito il proprio stile di risposta individuale, sembra non essere presente alcuna significativa differenza di genere nella percezione del benessere lavorativo. Al contrario, la Figura 4B fa emergere che – una volta che vengono fissate le stesse scale di risposta per entrambi i generi – la soddisfazione lavorativa è significativamente più alta tra gli uomini che tra le donne.

INDAGINE DI CLIMA ORGANIZZATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

Figura 4A^

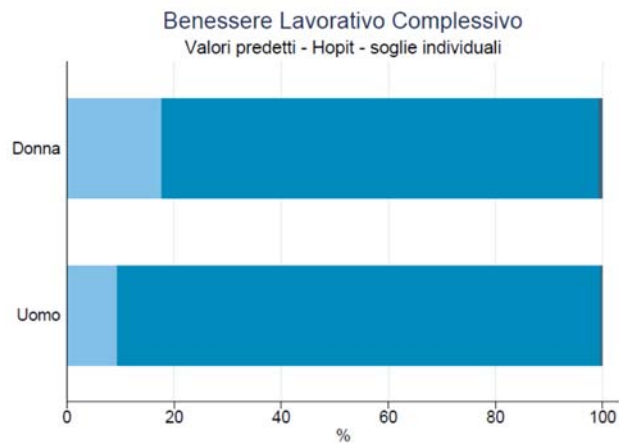
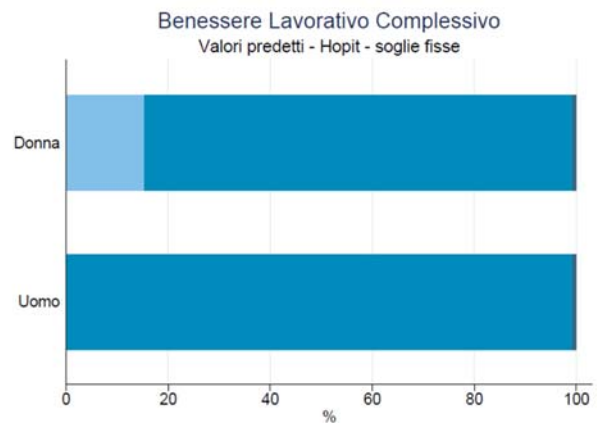


Figura 4B^



^ a colori più scuri sono associati livelli di benessere più elevati

In conclusione, ad esclusione del genere, non emergono significativi stili di risposta differenti all'interno della popolazione intervistata. Pertanto i risultati che emergono dall'indagine sul clima organizzativo riflettono sostanziali differenze nel benessere lavorativo complessivo.