



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2022
MODELLO ANAC**

Testo a cura di Franco Fraccaroli, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale
In collaborazione con Monica Molino; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
Giugno 2022

Sommario

Sommario dei principali risultati	3
Premessa	5
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022.....	6
1.1. I rispondenti	6
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati.....	7
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019-2020-2021-2022	8
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2022	14
2.1. Analisi di dettaglio.....	14
2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	17
Appendice:	22
Analisi esplorativa dei dati 2022 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo	22
Sintesi dei risultati analisi esplorativa.....	22

Sommario dei principali risultati

I/le rispondenti. Il questionario è stato somministrato ad aprile 2022; nel rispondere alle domande, i/le partecipanti come di consueto erano invitati/e a fare riferimento ai dodici mesi precedenti (l'unica eccezione è rappresentata dall'indagine del 2020 in cui il periodo di riferimento erano stati i tre mesi precedenti). Il numero totale di **rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 59% dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA)** dell'Università di Trento (**479 su 806**), dato leggermente in calo rispetto al 2021 (circa 4% in meno). Quasi tutti i questionari compilati sono stati ritenuti validi per le analisi e quasi tutti sono stati compilati interamente (è stata data una risposta a tutte le domande). Nel 2022 si registra un discreto equilibrio tra caratteristiche del campione di rispondenti e popolazione di riferimento, con differenze per quanto riguarda il genere (leggera sovra-rappresentazione delle donne), l'età (le fasce comprese tra 31 e 50 anni sono sovra-rappresentate mentre quelle dai 51 anni in su sotto-rappresentate), e il ruolo (le persone che non hanno incarichi di responsabilità sono sovra-rappresentate nel campione).

Le aree di più elevato benessere. Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono: **“svolgimento del proprio lavoro”** (37% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **“rapporto con i/le colleghi/e”** (33%), **“salute e sicurezza”** (32%) e **“ruolo dei/delle superiori in termine di crescita** (32%) ed **equità** (30%)”. Seppure con qualche minima variazione percentuale, le stesse dimensioni erano quelle di maggior soddisfazione anche nel 2021.

Le aree con minore benessere. Sempre considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: **“equità”** (22% esprime insoddisfazione), **“funzionamento del sistema di valutazione”** (19%) e **“organizzazione”** (18%). Anche in questo caso la fotografia è in linea con quanto registrato nel 2021.

Confronto con precedenti rilevazioni. L'analisi temporale (confronto delle medie 2021-2022) mette in evidenza una **situazione di stabilità per la maggior parte delle dimensioni**; anche il confronto tra il triennio 2019-2021 e il 2022 riporta valori in generale simili. Medie più basse sono state registrate nel caso di “equità”, “performance” e “organizzazione” (unica dimensione che scende al di sotto del livello del 2019 e che registra nel 2022 il calo più evidente di soddisfatti/e, perdendo il 2,5%). Anche la dimensione “collegli” registra un leggero calo, rimanendo comunque su medie abbastanza positive. Per quanto riguarda “superiore gerarchico – crescita” e “superiore gerarchico – equità” le medie sono invece in miglioramento rispetto al 2021.

Confronti per variabili socio-anagrafiche. I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative in particolare per **anzianità di servizio** (la fascia più junior, con anzianità inferiore a 5 anni, mostra livelli maggiori di benessere su “salute e sicurezza”, “equità” “collegli/e”, “contesto di lavoro” e “superiore gerarchico - equità”). Per quanto riguarda il **genere**, la componente maschile esprime più elevato benessere per la dimensione “equità” e per “superiore gerarchico – crescita ed equità”. In termini di **età**, i partecipanti under 30 anni sono risultati più soddisfatti di “salute e sicurezza” ed “equità”.

Confronti per variabili organizzative. Tra le **strutture di appartenenza**, le persone che lavorano nelle Strutture didattiche e di ricerca hanno riportato medie significativamente più alte per “salute e sicurezza”, “equità dell'amministrazione”, “lavoro” e “contesto di lavoro”. Infine, chi ha ruoli di **responsabilità organizzativa** quest'anno ha riportato medie più alte per “performance” e “funzionamento del sistema di valutazione”.

Confronti con dati GoodPractice. Il confronto dei valori medi con quelli registrati dal gruppo complessivo di Atenei che partecipano al progetto GoodPractice (GP) evidenzia **valori simili per la metà delle dimensioni considerate**. Scostamenti più evidenti (pari ad almeno 0,1 punti) si registrano per le dimensioni “equità”, “lavoro”, “contesto” e “superiore gerarchico/crescita”, più alte per UniTn, e “funzionamento sistema”, più alta nel gruppo GP.

Implicazioni di intervento. Nonostante gli scostamenti degli ultimi anni, generati soprattutto dalla situazione pandemica, le dimensioni che richiedono maggiore attenzione rimangono le stesse nel tempo e alcuni interventi dedicati potrebbero contribuire a un miglioramento delle percezioni. In particolare, un investimento o potenziamento dei **sistemi di informazione e condivisione delle informazioni** andrebbe incontro ad alcune richieste specifiche sul desiderio di conoscere maggiormente le strategie, gli obiettivi e i risultati dell'amministrazione per cui si lavora. In generale, la **circolazione delle informazioni** all'interno dell'organizzazione è ritenuta non del tutto adeguata. Anche in riferimento al sistema di valutazione viene chiesta maggiore chiarezza, si potrebbero quindi prevedere degli incontri di **presentazione o refresh sul funzionamento del sistema**, che rappresenta un processo importante per tutta la comunità professionale di UniTn. I responsabili rappresentano in generale un punto di riferimento stabile e supportivo, attraverso il loro coinvolgimento si potrebbero migliorare le **occasioni di comprensione e confronto** su come i risultati della valutazione possano aiutare a migliorare la performance e su come il proprio lavoro contribuisce al raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Infine, per quanto riguarda l'equità, l'aspetto più importante è riferito alla **richiesta di differenziazione**, da tenere in considerazione nelle eventuali decisioni future sulla valorizzazione del personale.

Premessa

Il D.Lgs. 150/2009 stabilisce che vengano effettuate all'interno delle Pubbliche Amministrazioni indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico. Nel mese di **ottobre 2014** è stata realizzata un'indagine sul Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento secondo il modello e le direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La stessa indagine è stata ripetuta ad un anno di distanza nel mese di **novembre 2015**, successivamente nel mese di **dicembre 2016**, nel mese di **dicembre 2017**, nel mese di **marzo 2019**, nel mese di **giugno 2020**, nel mese di **aprile 2021** e nel mese di **aprile 2022**. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2022, con alcune comparazioni relative ai dati degli anni precedenti (2021, 2020, 2019, 2017, 2016, 2015).

Nel 2022 il questionario è stato somministrato tra il 29 marzo e il 26 aprile; i/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento ai dodici mesi precedenti come avvenuto nelle edizioni passate (fatta eccezione per quella del 2020 in cui si chiedeva di fare riferimento ai tre mesi precedenti considerando l'inizio dell'emergenza Covid-19).

Così come nel 2020 e nel 2021, è stata utilizzata una versione ridotta del questionario ANAC: 10 dimensioni di benessere rispetto alle 14 del 2019 e non è stata misurata l'importanza attribuita ai diversi ambiti (di conseguenza non è stato possibile calcolare il rapporto tra benessere e importanza suggerito da ANAC come indice di sintesi). La scelta è stata dettata dalla necessità di inserire nell'indagine nuove dimensioni finalizzate a indagare l'esperienza del lavoro da remoto (per approfondimenti si rimanda al report "Esperienza del lavoro in modalità mista"); per mantenere una lunghezza complessiva del questionario adeguata sono quindi state eliminate le dimensioni considerate meno rilevanti nella situazione contingente.

Il presente report è costituito da **due sezioni principali** e da un approfondimento statistico in appendice:

1. Analisi del **tasso di risposta** e delle **frequenze di risposta** alle 10 dimensioni del questionario ANAC, considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il PTA) in riferimento agli anni 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022.
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2022 e anni precedenti**) e con **dati di altri Atenei** (dati 2015-2022 relativi al gruppo di Atenei che aderiscono al progetto GoodPractice).
3. Un'appendice statistica che mette in evidenza le differenze tra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, ruolo interno (assunzione o meno di responsabilità) e struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca).

Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022

1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2022 sono il 66,13% del totale PTA dell'Università di Trento. I questionari *completi* nella sezione delle domande su "benessere" sono 424 pari al 52,61% del totale PTA; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione se le risposte mancanti non superavano il 50% delle domande. Pertanto, i questionari ritenuti validi e *analizzati* riguardano un totale di **479 rispondenti (59,43% del totale PTA, circa 4% in meno rispetto al 2021)**.

Tabella 1.1. Anagrafica dei rispondenti

Item	UniTrento 2022	Campione ¹ 2022	Campione 2021	Campione 2020	Campione 2019	Campione 2017	Campione 2016
Questionari inviati	806	806	778	758	714	714	707
Rispondenti complessivi	--	66,13%	66,20%	65,30%	77,59%	73,81%	64,21%
Questionari completati	--	52,61%	57,71%	55,94%	66,25%	55,6%	56,58%
Questionari analizzati	--	59,43%	63,88%	64,12%	67,93%	69,05%	60,25%
Genere rispondenti*	806	392	428	411	455	425	385
Donne	64,52%	69,13%	71,73%	73,48%	65,7%	69,18%	68,05%
Uomini	35,48%	30,87%	28,27%	26,52%	34,3%	30,82%	31,95%
Età rispondenti **	806	392	429	401	456	424	379
Fino a 30 anni	4,59%	5,10%	4,43%	3,24%	1,1%	2,28%	1,58%
Da 31 a 40 anni	17,12%	20,92%	20,75%	24,19%	22,6%	26,65%	26,39%
Da 41 a 50 anni	39,58%	43,88%	41,72%	40,15%	44,7%	42,92%	47,49%
Da 51 a 60 anni	33,50%	27,04%	29,14%	29,93%			
Oltre i 60 anni	5,21%	3,06%	3,96%	2,49%	31,6%	27,83%	24,54%
Anzianità di servizio	806	394	425	399	456	427	382
Meno di 5 anni	23,08%	23,60%	16,94%	18,80%	13,2%	14,75%	12,83%
Da 5 a 10 anni	16,13%	15,48%	16,24%	14,79%	12,7%	13,58%	15,45%
Da 11 a 20 anni	30,89%	28,68%	36,00%	36,34%	42,1%	41,45%	43,98%
Oltre i 20 anni	29,90%	32,23%	30,82%	30,08%	32,0%	30,21%	27,75%
Ruolo rispondenti***	806	434	463	434	454	418	377
Titolari di responsabilità	17,49%	21,89%	17,93%	17,05%	19,6%	21,05%	20,69%
Non titolari di responsabilità	82,51%	78,11%	82,07%	82,95%	80,4%	78,95%	79,31%
Struttura di afferenza	806	426	460	434	451	422	374
Amm.ne Centrale	54,96%	41,31%	44,35%	45,62%	40,8%	40,28%	44,65%
Servizi di Polo	14,89%	25,35%	23,91%	23,27%	26,2%	27,01%	25,67%
Strutt. didattiche e di ricerca	30,15%	33,33%	31,74%	31,11%	33,0%	32,70%	29,68%
*Genere	X-squared = 3,64, df = 1, p-value = 0,056						
**Età	X-squared = 13,71, df = 4, p-value = 0,008						
***Ruolo	X-squared = 5,82, df = 1, p-value = 0,016						

La Tabella 1.1. riporta la composizione dei/le rispondenti per alcune variabili socio-anagrafiche e organizzative e in rapporto alla distribuzione della popolazione. Si sottolinea che la sezione anagrafica del questionario era

¹ Le percentuali di risposte mancanti per le domande socio-anagrafiche sono le seguenti:
Genere = 18,16%; Età = 18,16%; Anzianità = 17,75%; Ruolo = 9,39%; Struttura di afferenza = 11,06%.

a “compilazione facoltativa”, in questa sezione vi sono dunque alcune mancate risposte. Al fondo della Tabella è riportato il calcolo dei p -value per il confronto tra la popolazione e il campione del 2022 (per le analisi si fa riferimento a: Agresti, A. (2007) *An Introduction to Categorical Data Analysis, 2nd ed.*, New York: John Wiley & Sons. Page 38).

Anche nel 2022 il gruppo degli uomini è leggermente sottorappresentato nel campione rispetto alla popolazione. In riferimento all’età, le fasce comprese tra 31 e 50 anni risultano sovra-rappresentate mentre quelle dai 51 anni in su sotto-rappresentate. Infine, per quanto riguarda il ruolo, le persone che non hanno incarichi di responsabilità sono sovra-rappresentate nel campione rispetto alla popolazione. Le altre variabili (anzianità e struttura di afferenza) non hanno mostrato nel 2022 scostamenti significativi tra campione di rispondenti e popolazione.

1.2. Lo strumento e l’analisi dei dati

Il questionario utilizzato è quello proposto da ANAC. Esso prevede la somministrazione di una serie di item ai quali si chiede di rispondere utilizzando una scala di risposta che varia da 1 (benessere minimo) a 6 (benessere massimo), salvo per alcuni item “contro scalari” che sono debitamente ricodificati nelle analisi successive. Complessivamente, la parte di questionario che include il modello ANAC comprende **48 item raggruppabili in 10 aree di benessere**. Nelle tabelle presentate nelle sezioni seguenti del report sono descritti in modo dettagliato i singoli item e le aree di benessere. A titolo di sintesi, la Tabella 1.2. presenta la struttura del questionario e per ogni scala restituisce il valore dell’Alpha di Cronbach (indice di attendibilità della scala, che sta a indicare quanto gli item di una scala misurano uno stesso costrutto). In tutti i casi le misure presentano un buon indice di attendibilità interna (uguale o superiore alla soglia di 0,70).

Tabella 1.2. La struttura del questionario

Area di benessere	n. item	Significato	Alpha
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	6*	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre	0,74
L’equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia	0,85
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo	0,81
I/le miei/mie colleghi/e	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e	0,84
Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell’organizzazione	0,88
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi	0,93
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull’applicazione dei criteri di valutazione	0,93
Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione	0,89
Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale	0,95
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita	0,95

* Per la dimensione salute e sicurezza nel 2020, 2021 e nel 2022, rispetto al passato, sono stati utilizzati 3 item in meno. Nelle sezioni seguenti i risultati complessivi sono stati ricalcolati, dove possibile, per mantenere il confronto con le rilevazioni precedenti.

1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019-2020-2021-2022

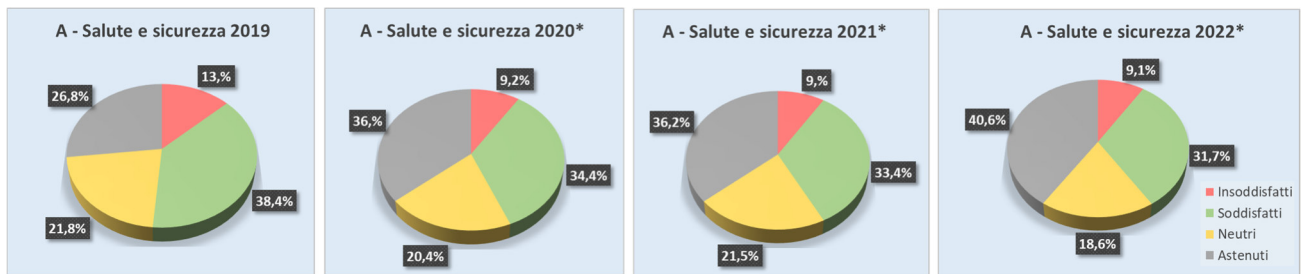
In questa sezione del report i dati 2022 sono confrontati con i dati 2016, 2017, 2019, 2020 e 2021 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 806 persone nel 2022). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. Soffermarsi sulla sola analisi delle medie (si veda la sezione seguente del report), non permetterebbe di capire a fondo come varia effettivamente la **quantità** di persone che registrano una situazione di benessere sul totale del PTA.

Pertanto, in questa prima sezione, si è condotto un confronto tra i dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022 considerando quattro diversi gruppi di soggetti:

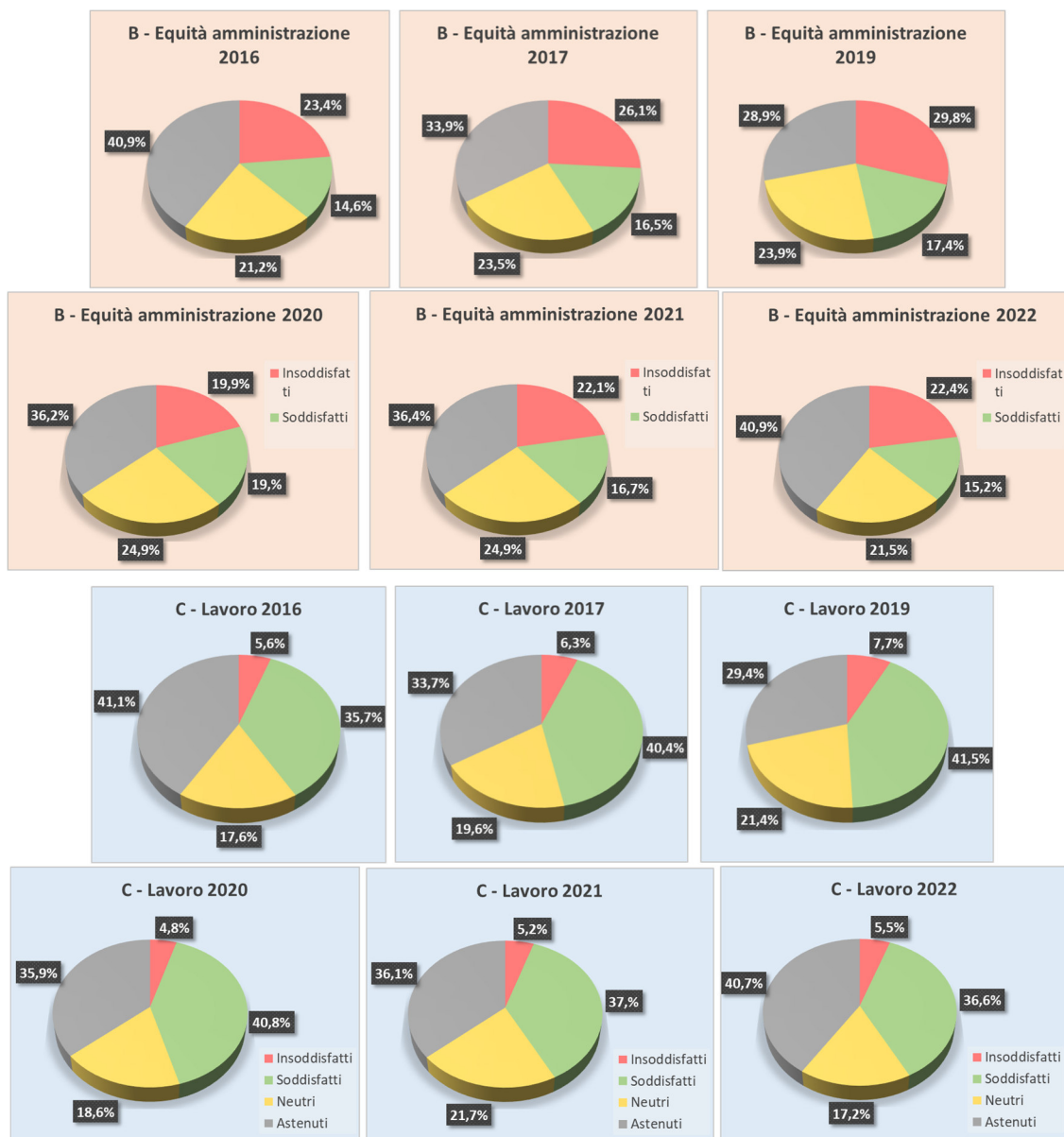
1. Coloro che hanno segnalato una situazione di **elevato benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle singole domande della dimensione) (colore verde);
2. Coloro che hanno segnalato una situazione di **neutralità di benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè hanno attribuito un punteggio pari a 3 o 4 alle singole domande della dimensione) (colore giallo);
3. Coloro che hanno segnalato una situazione di **scarso benessere** sulle diverse dimensioni analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari a 1 o 2 alle singole domande della dimensione) (colore rosso);
4. Coloro che **non hanno preso parte all'indagine** (colore grigio).

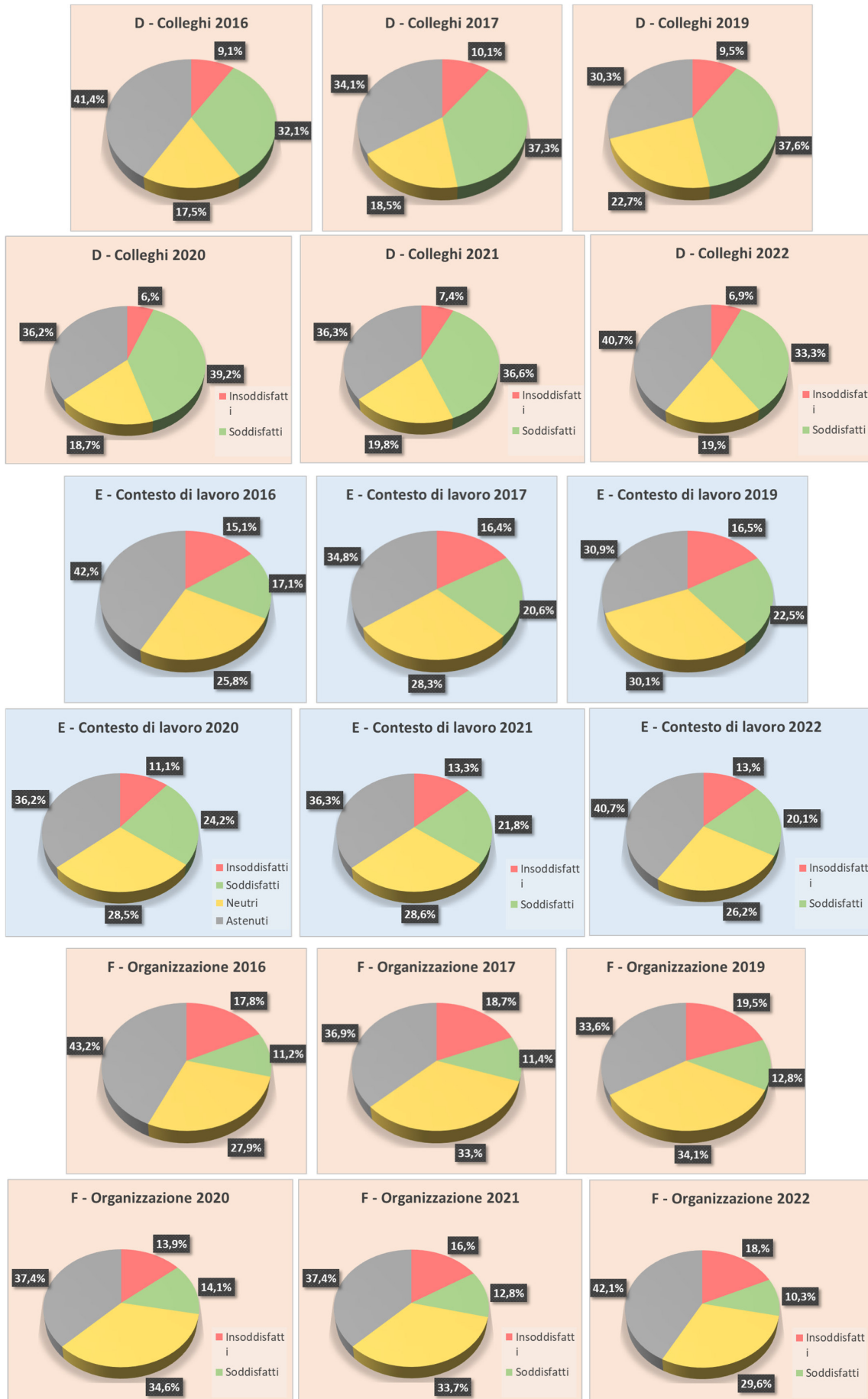
La variazione nel tempo (2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022) delle percentuali di tali 4 categorie permette di cogliere per ciascuna area di benessere come è cambiata la massa complessiva di benessere nel PTA di UniTn. I seguenti grafici sintetizzano la situazione rilevata.

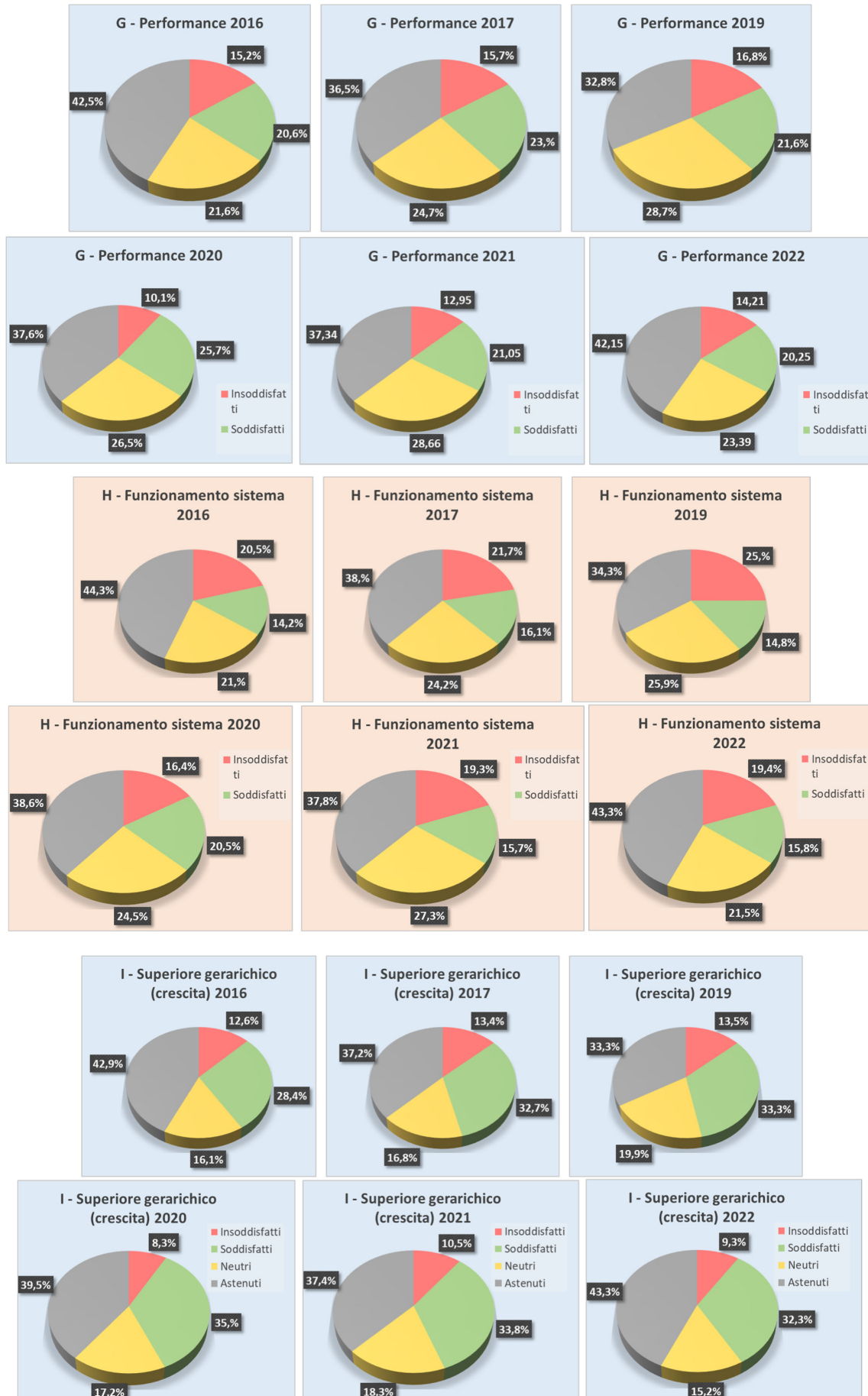
Grafico 1.1. Distribuzione di rispondenti per le 10 aree di benessere indagate.

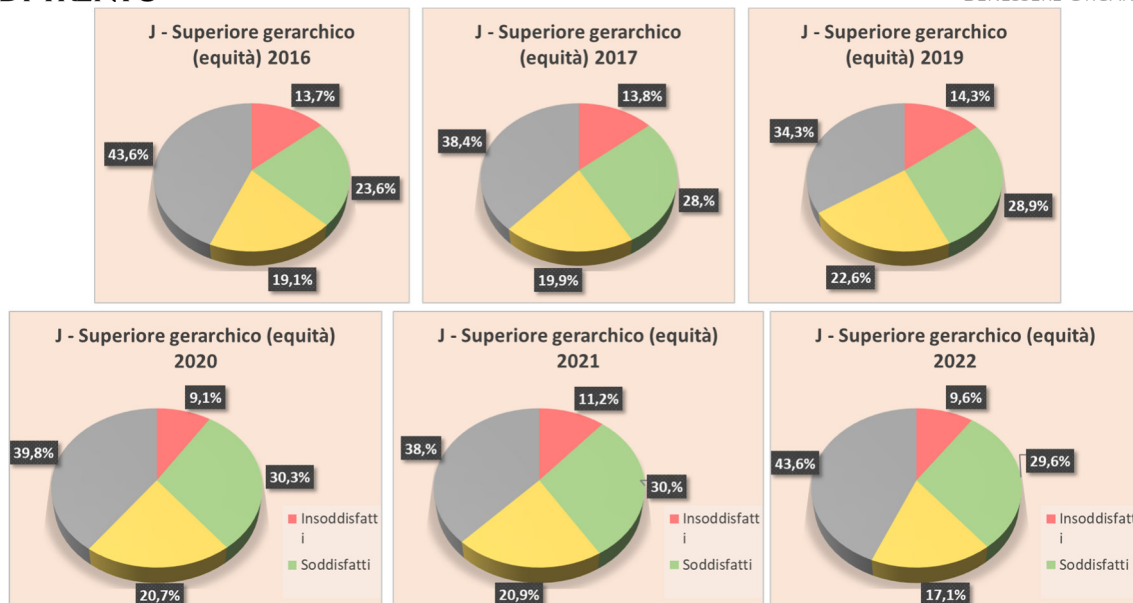


*Per quanto riguarda la dimensione salute e sicurezza nel 2020, 2021 e nel 2022 sono stati utilizzati 3 item in meno rispetto al passato. Le percentuali sono state ricalcolate di conseguenza sul 2019 ma non è stato possibile farlo per il 2017 e 2016 per indisponibilità dei dati grezzi.









Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 10 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2021-22 in termini assoluti delle percentuali del gruppo “benessere elevato” e del gruppo “benessere scarso”. La seguente Tabella 1.3 sintetizza i risultati ottenuti per ciascuna dimensione. A titolo di esempio, se si considera la prima area di benessere “salute e sicurezza”, si può osservare come la percentuale in termini assoluti di “elevato benessere” sia passata dal 33,38% sull’intera popolazione del 2021 a 31,68% nel 2022 (-1,7%); la percentuale di “scarso benessere” è invece leggermente aumentata, con uno scarto minimo (0,1%). Così come nel 2021, anche nel 2022 si registra un generale decremento delle percentuali di elevato benessere, ma con percentuali ridotte rispetto all’anno precedente. I gap più marcati, pari rispettivamente a -3,2% e -2,5%, sono riferiti alle dimensioni “rapporto con i/le colleghi/e” e “organizzazione”. L’unica dimensione a registrare un gap in positivo, anche se con uno scarto minimo (0,1%), è “funzionamento del sistema di valutazione”. Per quanto riguarda la percentuale di scarso benessere, la maggior parte delle dimensioni ha registrato uno scostamento minimo in positivo o negativo rispetto all’anno precedente (che oscilla tra -0,04 e 0,03). Il gap più marcato, con un 2,0% in più di scarso benessere, riguarda la dimensione “organizzazione”, seguita da “performance” con l’1,3% in più di persone con scarso benessere. “Superiore gerarchico – crescita ed equità” sono le due dimensioni che registrano invece la più ampia diminuzione di scarso benessere, pari rispettivamente a -1,3% e -1,5%.

Le dimensioni con benessere più elevato sono “svolgimento del proprio lavoro” (37% dell’intera popolazione esprime elevata soddisfazione), “rapporto con i/le colleghi/e” (33%), “salute e sicurezza” (32%) e “ruolo dei/delle superiori in termine di crescita (32%) ed equità (30%)”, in linea con il 2021. Per contro, le aree dove si registra la maggior insoddisfazione sono “equità” (22%), “funzionamento del sistema di valutazione” (19%) e “organizzazione” (18%). Anche in questo caso la fotografia è in linea con quanto registrato nel 2021.

La Tabella 1.3 riporta anche il rapporto tra percentuale di persone soddisfatte e insoddisfatte per ciascuna dimensione, considerando il 2021 e il 2022. Come mostrano le ultime due colonne della tabella, in generale i dati sono leggermente diminuiti quest’anno, ma con scostamenti minimi. Nel 2022, così come nel 2021, la proporzione è pari o superiore a 1 (più persone soddisfatte che insoddisfatte della specifica dimensione) in tutti i casi fatta eccezione per “equità”, “organizzazione” e “funzionamento sistema” che riportano dati leggermente inferiori a 1 e indicano quindi una maggiore presenza di persone insoddisfatte rispetto alle soddisfatte. Considerando il dato complessivo, e non distinto per aree di benessere, nel PTA di UniTn, nel 2022, per ogni persona insoddisfatta ne risultano 2 soddisfatte.

Tabella 2. Confronto tra le percentuali in termini assoluti di dipendenti a “benessere elevato / soddisfatti/e” o a “benessere scarso / insoddisfatti/e” negli anni 2021 e 2022.

Dimensione	Benessere elevato / sodd. (%)			Benessere scarso / insodd. (%)			% sodd. / % insodd.	
	2021	2022	Differenza %	2021	2022	Differenza %	2021	2022
A - Salute e sicurezza	33,38	31,68	-1,7	8,95	9,10	0,1	3,73	3,48
B - Equità	16,71	15,24	-1,5	22,06	22,36	0,3	0,76	0,68
C - Lavoro	37,02	36,63	-0,4	5,17	5,51	0,3	7,16	6,65
D - Colleghi/e	36,56	33,33	-3,2	7,35	6,95	-0,4	4,97	4,80
E - Contesto di lavoro	21,80	20,07	-1,7	13,32	13,00	-0,3	1,64	1,54
F - Organizzazione	12,82	10,33	-2,5	16,03	17,99	2,0	0,80	0,57
G - Performance	21,05	20,25	-0,8	12,95	14,21	1,3	1,63	1,43
H - Funzionamento sistema	15,68	15,76	0,1	19,25	19,38	0,1	0,81	0,81
I - Sup. gerarchico - Crescita	33,78	32,28	-1,5	10,51	9,26	-1,3	3,21	3,49
J - Sup. gerarchico - Equità	30,01	29,59	-0,4	11,15	9,65	-1,5	2,69	3,07

Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2022

2.1. Analisi di dettaglio

Le analisi che seguono riguardano l'indice "benessere" e sono condotte considerando punteggi medi di risposta su singoli item e su medie di scala. Sono riportati i risultati dal 2015 al 2022 ed è inoltre presente il confronto con le medie degli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice (GP) nel 2022.

A. Salute e sicurezza. Per quanto riguarda l'indice "benessere" di questa dimensione, analizzando i singoli item (Tabella 2.1), si nota una situazione di generale stabilità rispetto al 2021, con medie complessive equivalenti nei due anni. La media della domanda A06, che indica una discreta presenza di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro, è leggermente diminuita nel 2022. Complessivamente, la percezione di condizioni di salute e sicurezza associate al proprio lavoro rimane stabile.

Tabella 2.1. Percezione di benessere relativa a "salute e sicurezza". Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Item Salute e Sicurezza	Valori medi							2022 GP
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
A01 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,25	4,30	4,17	4,01	4,01	4,26	4,32	-
A02 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	4,02	4,00	3,99	3,70	3,63	3,75	3,83	4,05
A03 (Non) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	2,03 (4,97)	1,92 (5,08)	1,81 (5,19)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	2,30 (4,70)	2,24 (4,76)	-
A04 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,63	4,61	4,50	4,93	4,90	4,84	4,88	4,58
A05 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,03	4,08	4,19	4,15	4,22	4,15	4,18	4,13
A06 (Non) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	2,98 (4,02)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,39 (3,61)
Media generale	4,32	4,33	4,36	4,24	4,25*	4,27*	4,35*	4,37^a

* Per il 2015, 2016 e 2017 in assenza dei dati grezzi è stata calcolata la media delle medie dei 6 item.

^aLa media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata considerando anche item diversi rispetto a UniTn.

B. L'equità nella mia amministrazione. Nel tempo quest'area ha mostrato, rispetto alle altre, maggiori criticità, riportando medie inferiori al punto centrale della scala. Nel 2022 il punteggio diminuisce leggermente rispetto al 2021 avvicinandosi ai livelli che si registravano prima del 2019. Gli aspetti più critici rimangono quelli relativi allo squilibrio percepito tra impegno richiesto e retribuzione e percezione che quest'ultima non sia differenziata rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (B03 e B04), entrambi leggermente scesi nel 2022. La percezione di imparzialità nelle decisioni prese dai responsabili si conferma invece abbastanza positiva (B05).

Tabella 2.2. Percezione di benessere relativa a “equità”. Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Equità	Valori medi							
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	2022 GP
B01 Ritengo che vi sia equità nell’assegnazione del carico di lavoro	3,43	3,48	3,72	3,30	3,23	3,26	3,35	3,23
B02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,37	3,51	3,65	3,23	3,16	3,23	3,28	3,28
B03 Giudico equilibrato il rapporto tra l’impegno richiesto e la mia retribuzione	2,67	2,91	3,00	2,66	2,76	2,89	2,89	2,76
B04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,41	2,58	2,69	2,27	2,48	2,64	2,48	2,55
B05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,23	4,12	4,22	4,01	3,95	3,85	3,92	-
Media	3,22	3,32	3,46	3,09	3,11	3,17	3,18	2,95*

*La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a UniTn.

C. *Il mio lavoro.* L’ambito relativo al tipo di lavoro svolto rimane stabile rispetto al 2021 e abbastanza positivo. Nella sostanza, l’area del “lavoro”, della qualità del compito, delle competenze necessarie e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere, stabilmente su tutti gli item indagati (vedere Tabella 2.3). L’unica area che anche nel 2022 riporta valori più bassi è quella relativa al senso di realizzazione che si ricava dal proprio lavoro (C05).

Tabella 2.3. Percezione di benessere relativa a “il mio lavoro”. Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Lavoro	Valori medi							
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	2022 GP
C01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,49	4,53	4,60	4,40	4,47	4,41	4,49	4,38
C02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,91	4,91	5,04	4,95	5,03	5,07	5,10	4,98
C03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,46	4,26	4,38	4,23	4,29	4,38	4,48	4,30
C04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,87	4,87	4,96	4,80	4,77	4,80	4,88	4,51
C05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,81	3,86	4,01	3,77	3,78	3,82	3,99	3,86
Media	4,51	4,49	4,60	4,43	4,47	4,50	4,59	4,41

D. *I/le miei/mie colleghi/e.* Il benessere manifestato nelle relazioni con i/le colleghi/e ha mostrato nel tempo una situazione positiva che rimane tale anche nel 2022 seppure con un leggero calo della media (-0,05). Gli aspetti più forti rimangono quelli riferiti alla percezione che i/le lavoratori/trici hanno di sé in relazione ai/alle colleghi/e (D02 e D03), mentre i punteggi più bassi sono relativi al sentirsi spinti dall’organizzazione a lavorare in gruppo (D05) e al sentirsi parte di una squadra (D01). Alla luce di questo trend in leggera decrescita, è importante monitorare nel tempo questa dimensione considerando che le relazioni professionali hanno affrontato sfide importanti negli ultimi due anni a causa del distanziamento sociale e del maggior utilizzo del lavoro agile.

Tabella 2.4. Percezione di benessere relativa a “collegli/e”. Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Collegli/e	Valori medi							2022 GP
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
D01 Mi sento parte di una squadra	3,89	3,98	4,06	3,76	3,75	3,73	3,82	3,92
D02 Mi rendo disponibile per aiutare i collegli/e anche se non rientra nei miei compiti	5,13	5,24	5,33	5,31	5,27	5,28	5,35	5,23
D03 Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle collegli/e	4,82	4,87	4,93	4,80	4,77	4,78	4,87	4,76
D04 Nel mio gruppo chi ha un’informazione la mette a disposizione di tutti	4,34	4,29	4,41	4,08	4,11	4,01	4,17	4,17
D05 L’organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,75	3,77	3,95	3,61	3,53	3,60	3,70	3,77
Media	4,38	4,43	4,53	4,31	4,29	4,28	4,38	4,37

E. *Il contesto del mio lavoro.* Questa dimensione rimane stabile rispetto al 2021 e riporta una media sulla soglia del valore centrale della scala, evidenziando qualche punto di attenzione. Tra gli aspetti più riconosciuti, anche quest’anno, emergono l’attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (E05) e la chiarezza nella definizione delle regole di comportamento (E02). L’aspetto che riporta invece storicamente una media più bassa è quello relativo alla circolazione delle informazioni (E04).

Tabella 2.5. Percezione di benessere relativa a “contesto di lavoro”. Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Contesto di Lavoro	Valori medi							2022 GP
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
E01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un’adeguata attività di formazione	3,65	3,63	3,79	3,57	3,60	3,51	3,56	3,28
E02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,01	4,03	4,17	4,00	3,92	3,91	3,97	3,79
E03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,60	3,60	3,75	3,42	3,40	3,34	3,44	3,44
E04 La circolazione delle informazioni all’interno dell’organizzazione è adeguata	3,18	3,15	3,34	3,00	2,94	2,95	3,09	3,19
E05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,24	4,33	4,38	4,34	4,14	4,07	3,96	3,60
Media	3,74	3,75	3,89	3,66	3,60	3,55	3,60	3,46*

*La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a UniTn.

2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa

Informazioni aggiuntive possono essere ricavate dall'analisi di ulteriori ambiti di ricerca (Tabella 2.6.).

F. *La mia organizzazione*. Alcune domande del questionario facevano riferimento alla consapevolezza e conoscenza di alcuni aspetti della vita organizzativa (risultati attesi, strategie). Le risposte a tali domande si posizionano leggermente al di sotto del valore centrale della scala e complessivamente registrano un'ulteriore diminuzione rispetto al 2021 e anche rispetto agli anni precedenti. Gli item con media più bassa fanno riferimento alla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (F01) e alla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione (F03).

G. *Le mie performance*. Un altro aspetto indagato riguarda l'esecuzione della performance individuale con particolare riferimento ai feedback ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati. Anche questa dimensione registra nel 2022 un calo della media rispetto all'anno precedente e si avvicina ai livelli pre-pandemia. L'item con media più bassa fa riferimento alle informazioni che si ricevono su come poter migliorare il proprio lavoro (G04).

H. *Funzionamento del sistema*. Un ulteriore approfondimento sul funzionamento del sistema organizzativo è fornito da quattro domande relative a come vengono interpretati alcuni processi valutativi. Rispetto al 2021 la media rimane complessivamente stabile. L'item più critico, ulteriormente diminuito, si conferma quello relativo alla capacità dell'organizzazione di premiare i/le più capaci (H04), seguito da quello che misura quanto il sistema di misurazione e valutazione della performance venga adeguatamente illustrato al personale (H05) e quello sulla percezione che i risultati della valutazione possano veramente contribuire a migliorare la prestazione (H03).

I. – J. *Capo, crescita ed equità*. Una specifica sezione del questionario ha indagato i rapporti con il superiore gerarchico diretto in merito alle questioni di crescita professionale e di equità. I risultati ottenuti su tali ambiti si confermano positivi ed entrambi in miglioramento rispetto al 2021. In particolare, viene riconosciuta sensibilità da parte del responsabile verso i bisogni personali (I03), disponibilità ad ascoltare e prendere in considerazione le proposte (I05) e si dichiara stima nei confronti del proprio responsabile (J04). Complessivamente, i risultati rimangono più elevati rispetto agli anni precedenti al 2020 confermando che, nonostante il periodo di emergenza e il lavoro a distanza, i responsabili sono riusciti a essere un punto di riferimento e a gestire efficacemente la situazione.

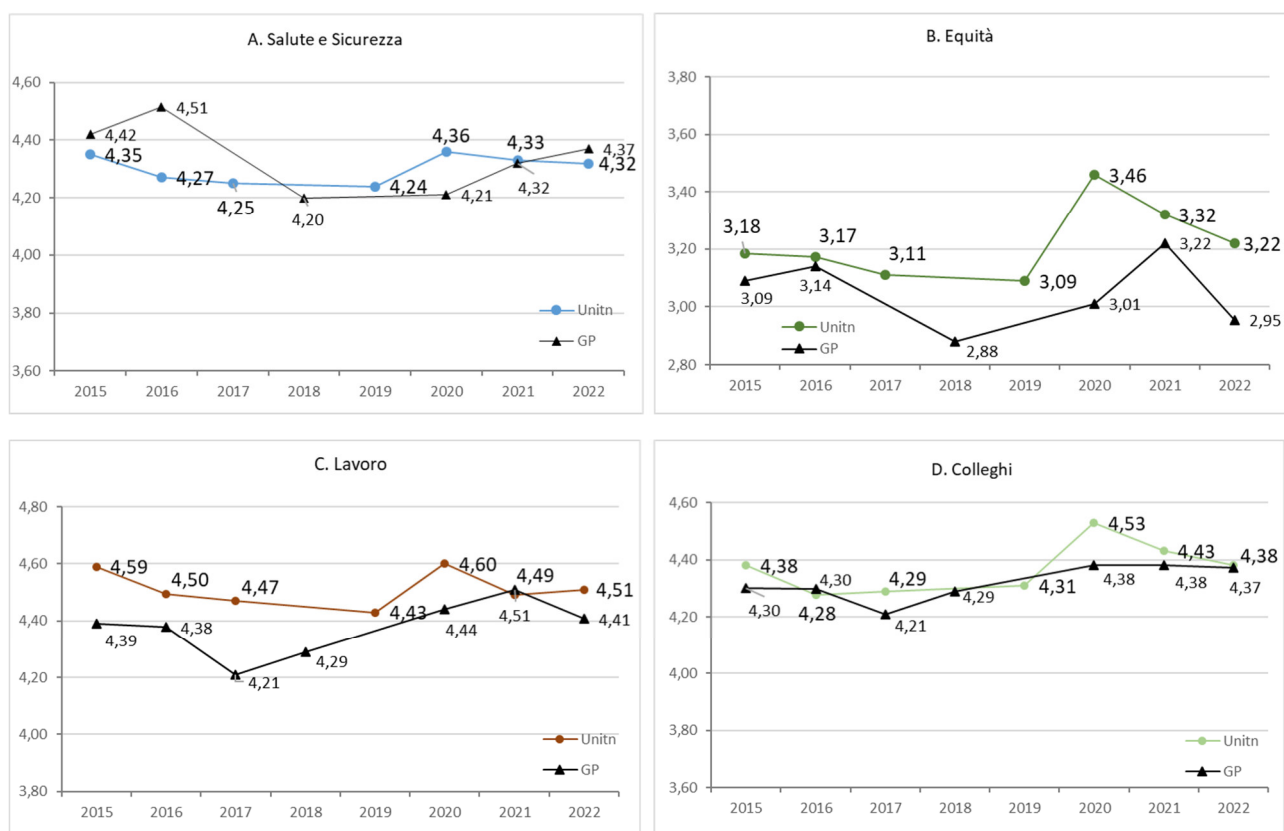
Tabella 2.6. Percezione di benessere relativa ad altri aspetti della vita organizzativa. Confronto delle medie dal 2015 al 2022.

Item	Valori medi								
	2022	2021	2020	2019	2017	2016	2015	2022 GP	
Organizzazione									
F01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,15	3,26	3,35	3,12	3,05	3,11	2,97	3,14
F02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,27	3,41	3,49	3,28	3,31	3,30	3,26	3,31
F03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,18	3,40	3,53	3,46	3,34	3,32	3,23	3,24
F04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,28	3,43	3,59	3,30	3,35	3,33	3,23	3,48
Media		3,22	3,37	3,49	3,29	3,26	3,27	3,17	3,29
Performance									
G01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,78	3,84	4,10	3,59	3,69	3,61	3,60	3,68
G02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,70	3,76	3,92	3,65	3,70	3,68	3,59	3,75
G03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,77	3,90	4,18	3,85	3,93	3,95	3,86	4,01
G04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,45	3,49	3,72	3,36	3,46	3,35	3,43	3,54
Media		3,67	3,75	3,98	3,61	3,70	3,65	3,62	3,74
Funzionamento Sistema									
H01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,77	3,72	3,97	3,56	3,65	3,53	3,61	3,68
H02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,84	3,78	4,07	3,63	3,68	3,58	3,61	3,80
H03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,25	3,23	3,42	3,02	3,15	3,05	3,03	3,62
H04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,68	2,82	2,99	2,61	2,74	2,81	2,77	2,93
H05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,07	3,20	3,53	3,01	3,14	3,23	3,18	3,31
Media		3,32	3,35	3,60	3,16	3,27	3,24	3,24	3,47*
Superiore gerarchico/crescita									
I01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,99	3,93	4,06	3,71	3,77	3,66	3,69	3,85
I02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,82	3,82	3,97	3,61	3,64	3,53	3,59	3,84
I03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,77	4,70	4,82	4,62	4,61	4,52	4,52	4,49
I04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,51	4,54	4,65	4,33	4,31	4,31	4,39	4,46
I05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,60	4,48	4,61	4,35	4,37	4,30	4,37	4,45
Media		4,34	4,29	4,42	4,12	4,14	4,06	4,11	4,22
Superiore gerarchico/equità									
J01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,21	4,20	4,27	4,00	3,97	3,91	3,90	4,15
J02	Agisce con equità, secondo la percezione dei/delle miei/mie colleghi/e di lavoro	4,01	3,95	4,02	3,71	3,74	3,69	3,67	-
J03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,95	3,86	3,95	3,70	3,65	3,54	3,65	4,03
J04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,67	4,58	4,66	4,34	4,37	4,25	4,36	4,56
Media		4,22	4,15	4,22	3,94	3,93	3,85	3,90	4,20*

*La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a UniTn.

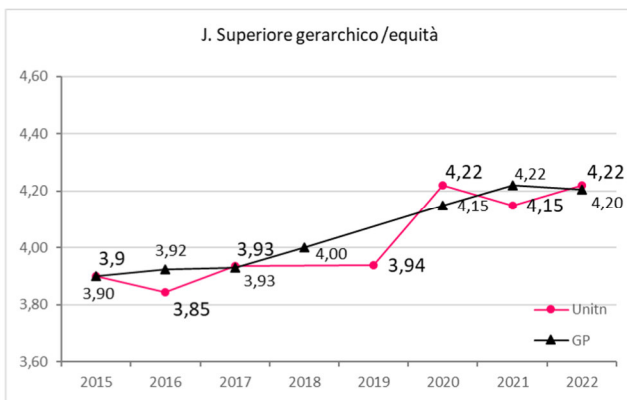
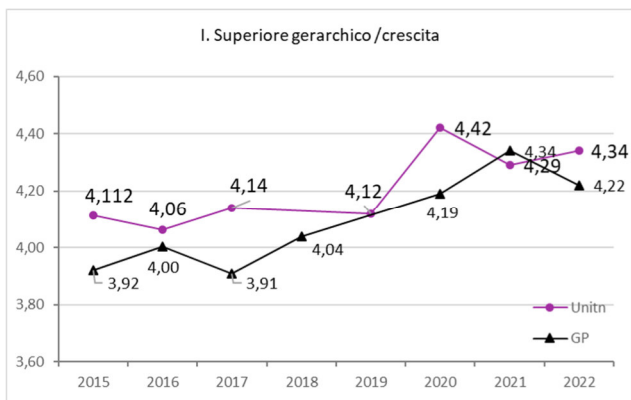
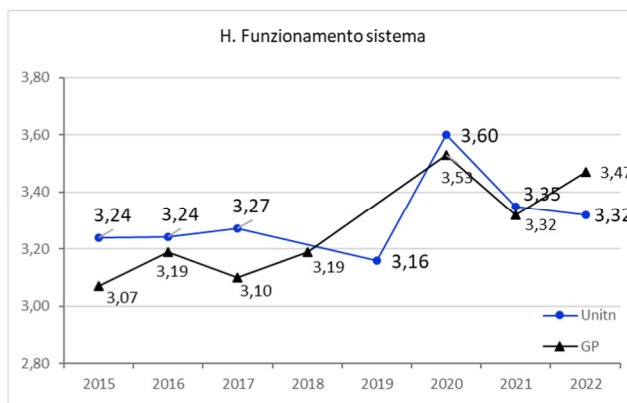
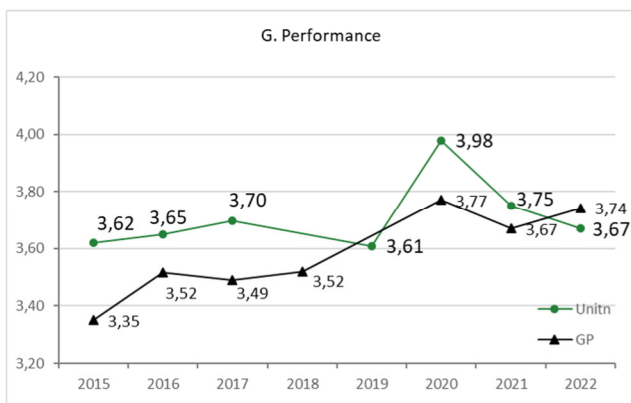
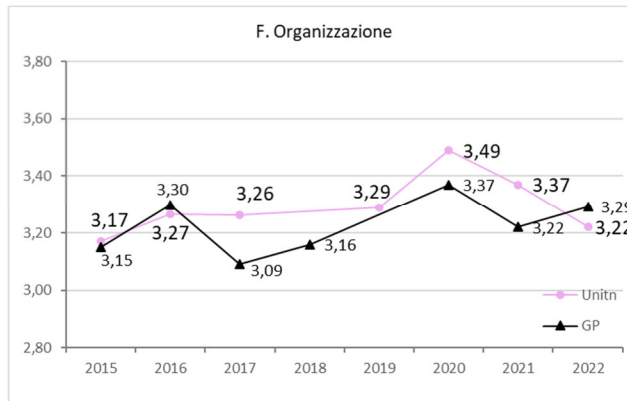
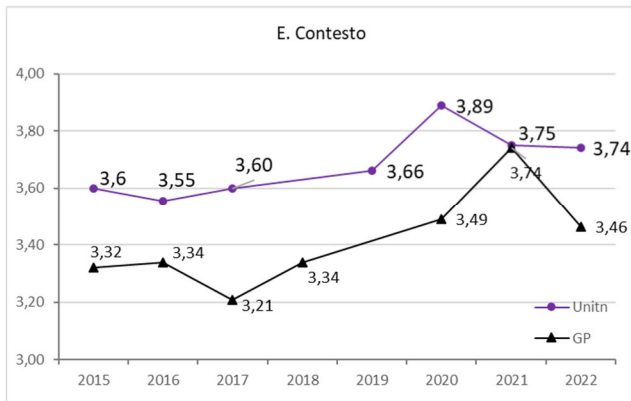
I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi di “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento. Come si può notare, la maggior parte delle dimensioni ha mostrato stabilità tra il 2021 e il 2022, fatta eccezione per “equità”, “organizzazione” e “performance”, che hanno registrato un calo di circa un punto, “collegli” diminuito di mezzo punto e “superiore gerarchico – crescita ed equità” leggermente migliorato. Inoltre, rispetto agli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice, UniTn mostra nel 2022 punteggi medi leggermente più alti nelle dimensioni “equità”, “lavoro”, “contesto” e “superiore gerarchico/crescita”. Per le altre dimensioni si sono registrati invece livelli medi simili (“salute e sicurezza”, “collegli”, “organizzazione”, “performance” e “superiore gerarchico/equità”) o leggermente inferiori nel caso di UniTn (“funzionamento sistema”).

Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022. Scala di risposta completa da 1 a 6 e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto GoodPractice².



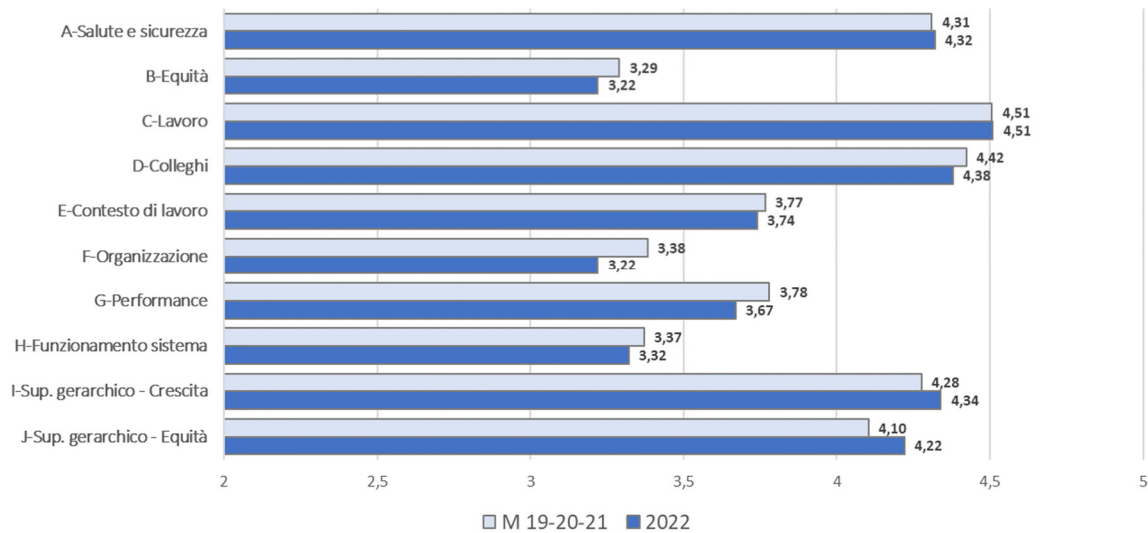
² Nel caso delle seguenti dimensioni c’è una leggera differenza per il 2018, 2020, 2021 e 2022 tra le modalità di misura in UniTn e quelle di GP:

- Salute e sicurezza
- Equità
- Contesto
- Funzionamento del sistema
- Superiore gerarchico/equità.



Infine, il grafico 2.2 mostra un confronto, per ciascuna delle dieci dimensioni, tra la media delle medie rilevate nel triennio 2019-2021 e la media del 2022. Tale dato può aiutare a comprendere l'andamento delle dimensioni nel tempo ripulendo dai significativi picchi che si sono registrati nel 2020 a causa della situazione sanitaria eccezionale. I risultati confermano una generale stabilità, gli unici scostamenti superiori a |0,5| fanno riferimento alle dimensioni "equità", "organizzazione", "performance", diminuite, e "superiore gerarchico – crescita ed equità" aumentate, così come già commentato in riferimento ai dati precedenti.

Grafico 2.2. Confronto tra la media dei punteggi del triennio 2019-2021 e i punteggi del 2022 per tutte le dimensioni ANAC. Scala di risposta completa da 1 a 6.



Appendice:

Analisi esplorativa dei dati 2022 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo

Sintesi dei risultati analisi esplorativa

In questa appendice si presentano i dati relativi alle varie dimensioni del questionario ANAC disaggregati per alcune variabili chiave:

- genere
- età
- anzianità di servizio
- struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca).
- ruolo nell'organizzazione (responsabilità decisionale o meno)

Nelle tabelle seguenti sono messe in evidenza le differenze risultate significative ai test statistici. L'unica dimensione a non mostrare differenze significative è "organizzazione".

Per quanto riguarda il **genere** si sono riscontrate differenze significative nel caso di "equità dell'amministrazione" che ha mostrato livelli significativamente più alti per gli uomini rispetto alle donne e nel caso di "superiore gerarchico – crescita ed equità" sempre più alto per gli uomini, così come nel 2021.

Nel caso dell'**età** le uniche differenze quest'anno sono state registrate nel caso di "salute e sicurezza" ed "equità dell'amministrazione". In entrambi i casi i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni hanno riportato medie significativamente più alte rispetto ai/le colleghi/e con età compresa tra 41 e 60 anni.

In merito all'**anzianità** sono emerse quest'anno differenze significative su diverse dimensioni, tutte con medie più elevate per i/le rispondenti con anzianità inferiore ai 5 anni. Le dimensioni coinvolte sono: "salute e sicurezza", "equità", "colleghi/e", "contesto di lavoro", "superiore gerarchico - equità".

In merito alla **struttura di appartenenza**, le Strutture didattiche e di ricerca hanno riportato medie significativamente più alte per "salute e sicurezza", "equità dell'amministrazione", "lavoro" e "contesto di lavoro".

Infine, a differenza dello scorso anno in cui non si erano registrate differenze significative tra persone con e senza **ruoli di responsabilità**, quest'anno sia "performance" sia "funzionamento sistema" hanno riportato medie significativamente più alte tra chi ha ruoli di responsabilità.

A. Salute e sicurezza

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	4,82 ^{a*}	,64			
Dai 31 ai 40 anni	4,56	,85			
Dai 41 ai 50 anni	4,32 ^a	,90	2,42	4, 386	,048
Dai 51 ai 60 anni	4,30 ^a	1,04			
Oltre i 60 anni	4,60	1,00			



ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,74 ^{b*}	,76			
Da 5 a 10 anni	4,44 ^b	,90	7,15	3, 389	< ,001
Da 11 a 20 anni	4,19 ^b	,88			
Oltre i 20 anni	4,26 ^b	1,06			
TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione Centrale	4,29 ^c	,96			
Servizi di Polo	4,22 ^c	,95	4,52	2, 422	,011
Strutt. didattiche e di ricerca	4,54 ^{c*}	,89			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 30 anni di età rispetto a quelli con età compresa tra 41 e 60 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità maggiore.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per le Strutture didattiche e di ricerca rispetto alle altre due tipologie di strutture.

B. Equità dell'amministrazione

GENERE	M	DS	t	df	p
Donne	3,21 ^a	1,12	-1,98	389	,048
Uomini	3,46 ^a	1,18			
ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	3,92 ^{b*}	1,14			
Dai 31 ai 40 anni	3,43 ^c	1,07			
Dai 41 ai 50 anni	3,11 ^{b,c}	1,10	3,31	4, 386	,011
Dai 51 ai 60 anni	3,28 ^b	1,22			
Oltre i 60 anni	3,70	1,31			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	3,87 ^{d*}	1,04			
Da 5 a 10 anni	3,18 ^d	1,14	15,09	3, 389	< ,001
Da 11 a 20 anni	2,85 ^{d,e}	,98			
Oltre i 20 anni	3,22 ^{d,e}	1,21			
TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione Centrale	3,13 ^f	1,13			
Servizi di Polo	3,17	1,16	3,31	2, 422	,037
Strutt. didattiche e di ricerca	3,45 ^f	1,16			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 30 anni di età rispetto a quelli con età compresa tra 41 e 60 anni.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 40 anni rispetto a quelli con età compresa tra 41 e 50 anni.

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità maggiore.

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con anzianità superiore ai 20 anni rispetto a quelli con anzianità compresa tra 11 e 20 anni.

^f L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per le Strutture didattiche e di ricerca rispetto all'Amministrazione Centrale.

C. Lavoro

TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione Centrale	4,45 ^a	,89			
Servizi di Polo	4,35 ^a	1,01	5,31	2, 423	,005
Strutt. didattiche e di ricerca	4,70 ^{a*}	,79			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per le Strutture didattiche e di ricerca rispetto alle altre due tipologie di strutture.

D. Colleghi/e

ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,73 ^{a*}	,92			
Da 5 a 10 anni	4,51	,92	5,06	3, 390	,002
Da 11 a 20 anni	4,21 ^a	1,00			
Oltre i 20 anni	4,41 ^a	,99			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 11 anni.

E. Contesto di lavoro

ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,10 ^{a*}	1,04			
Da 5 a 10 anni	3,62 ^a	,97	4,82	3, 389	,003
Da 11 a 20 anni	3,56 ^a	1,05			
Oltre i 20 anni	3,82	1,16			
TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione Centrale	3,71 ^b	1,10			
Servizi di Polo	3,57 ^b	1,13	4,70	2, 422	,010
Strutt. didattiche e di ricerca	3,98 ^{b*}	1,06			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità compresa tra 5 e 20 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per le Strutture didattiche e di ricerca rispetto alle altre due tipologie di strutture.

F. Organizzazione

Non sono emerse differenze significative.

G. Performance

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	M	DS	t	df	p
Sì	4,04 ^a	1,15	3,02	432	,003
No	3,59 ^a	1,33			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.



H. Funzionamento sistema

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	3,65 ^a	1,11	2,93	431	,004
No	3,24 ^a	1,26			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

I. Superiore gerarchico (crescita)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	4,37 ^a	1,33	-2,29	389	,023
Uomini	4,69 ^a	1,26			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

J. Superiore gerarchico (equità)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	4,21 ^a	1,32	-2,56	385	,011
Uomini	4,58 ^a	1,34			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,66 ^{a*}	1,13	3,13	3, 385	,026
Da 5 a 10 anni	4,18 ^a	1,38			
Da 11 a 20 anni	4,12 ^a	1,46			
Oltre i 20 anni	4,25 ^a	1,32			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore.