



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2016
MODELLO ANAC**

Testo a cura di Franco Fraccaroli, delegato del Rettore al Benessere Organizzativo
In collaborazione con Alba Civillieri; Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive
Marzo-Maggio 2017

Indice

Sommario

Indice	2
Premessa	3
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2015 e 2016	4
1.1. I rispondenti	4
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati	5
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2015-2016	6
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati 2014, 2015 e 2016 con dati altre Università	11
Sintesi dei risultati (sezione seconda).....	11
2.1. Andamento generale	11
2.2. Analisi di dettaglio	12
2.3. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa	17
Sezione 3. Benessere psicologico	21
Conclusione	22

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 e successivamente nel **mese di dicembre 2016**. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2016, con alcune comparazioni relative ai dati degli anni precedenti (2015, 2014) e ai dati raccolti nel 2014 e 2015 in altri Atenei comparabili.

Il presente rapporto è costituito di **tre sezioni**:

1. Analisi del **tasso di risposta** e delle **frequenze di risposta** alle 14 dimensioni del questionario ANAC, considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il Personale Tecnico Amministrativo: PTA) e confrontando i dati 2015 e 2016;
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti aggregati nel tempo con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2016 con 2014 e 2015**) e **con dati di altri Atenei** (dati 2015 relativi al gruppo di Atenei che aderiscono al progetto GoodPractice);
3. Analisi del benessere psicologico (GHQ);

Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2015 e 2016
1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2016 sono il 64,21% del totale PTA dell'Università di Trento, i questionari *completi* nella sezione delle domande su "benessere" e "importanza" sono 400 pari al 56,58 % del totale PTA; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione. Pertanto, i questionari *analizzati* riguardano un totale di **426 rispondenti (60,25% del totale PTA)**. Si sottolinea che la sezione anagrafica del questionario era a "compilazione facoltativa". In questa sezione vi sono numerose mancate risposte, come si può notare dai dati nella seguente tabella 1.1. Nella stessa tabella è riportato il rapporto "campione/popolazione". Rispetto alla rilevazione del 2015 **la partecipazione è nettamente cresciuta (+11,52%)**.

 Tabella 1.1. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Campione 2016	Campione 2015	UniTrento
Questionari inviati	707	706	706
Rispondenti complessivi	64,21%	52,12%	--
Questionari completati	56,58%	48,73%	--
Questionari analizzati	60,25%	--	--
Genere rispondenti	385	293	706
Donne	68,05%	69,28%	63,60%
Uomini	31,95%	30,72%	36,40%
Età rispondenti	379	293	706
Fino a 30 anni	1,58%	1,71%	2,12%
Da 31 a 40 anni	26,39%	30,03%	26,35%
Da 41 a 50 anni	47,49%	43,34%	41,64%
51 e oltre	24,54%	24,91%	29,89%
Anzianità di servizio	382	291	706
Meno di 5 anni	12,83%	12,71%	19,69%
Da 5 a 10 anni	15,45%	17,18%	19,12%
Da 11 a 20 anni	43,98%	41,58%	27,76%
Oltre i 20 anni	27,75%	28,52%	33,43%
Ruolo rispondenti	377	285	706
Titolari di responsabilità	20,69%	21,05%	17,56%
Non titolari di responsabilità	79,31%	78,95%	82,44%
Struttura di afferenza	374	270	706
Dipartimenti/Centri	29,68%	28,89%	26,91%
Servizi di Polo	25,67%	23,70%	26,49%
Amm.ne Centrale	44,65%	47,41%	46,60%
Contratto di lavoro	381	311	706
Tempo Indeterminato	91,34%	87,46%	90,65%
Tempo Determinato	9,71%	12,54%	9,35%

Come si può notare, ha risposto in *modo completo* al questionario il 56,58%, contro il 48,73% della rilevazione precedente. Complessivamente, il tasso generale di risposta calcolato sul Gruppo di Atenei partecipanti al progetto **GoodPractice nel 2015 corrisponde al 46,6%**. Quindi, sul piano del **numero dei**

rispondenti si nota un importante incremento con un tasso di risposta che risulta nettamente superiore rispetto a quello di altri Atenei. Tutto ciò grazie alle azioni di sensibilizzazione che i vari attori (Direzione Risorse Umane e Organizzazione; rappresentanze sindacali; singoli lavoratori e lavoratrici) hanno svolto per mettere in evidenza l'importanza organizzativa di queste indagini che sono condotte essenzialmente **nell'interesse e per la tutela del personale che opera nell'Ateneo**.

Come nell'occasione precedente, le donne hanno risposto in misura proporzionalmente maggiore degli uomini. Si registra inoltre una minore partecipazione all'indagine da parte degli/delle over50 e di chi ha una anzianità di servizio inferiore ai 10 anni, mentre si registra una più ampia partecipazione da parte di chi ha una anzianità di servizio medio-alta (11-20). I dati sull'anzianità di servizio sembrano congruenti con quelli sulle classi d'età, la classe modale di 41-50 anni (47,49%) verosimilmente intercetta coloro che hanno da 11 a 20 anni di servizio (43,98%). Osservando le classi d'età e le percentuali UniTrento, i giovani fino ai 30 anni partecipano decisamente meno rispetto ai rispondenti appartenenti alle altre classi d'età.

1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati

Come detto, il questionario utilizzato è quello proposto da ANAC. Esso prevede la somministrazione di 73 item ai quali si chiede di rispondere utilizzando una scala di risposta che varia da 1 (benessere minimo) a 6 (benessere massimo). I 73 item sono raggruppabili in **14 aree di benessere**. Nelle tabelle presentate nelle sezioni seguenti del report sono descritti in modo dettagliato i singoli item e le aree di benessere sottostanti. A titolo di sintesi, la tabella 1.2. presenta la struttura del questionario.

Tabella 1.2. La struttura del questionario

Area di benessere	n. item	Significato
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	9	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre
Le discriminazioni	9	Benessere relativo alla mancanza di discriminazioni
L'equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia
La carriera e lo sviluppo professionale	5	Benessere relativo alla percezione di prospettive di sviluppo professionale
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo
I miei colleghi	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i colleghi
Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell'organizzazione
Il senso di appartenenza	5	Benessere relativo all'identificazione con la propria organizzazione
L'immagine della mia amministrazione	3	Benessere relativo all'immagine positiva della propria organizzazione
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione

Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione
Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita

In questa prima sezione del report i dati sono analizzati in termini di frequenze assolute di risposta, nelle sezioni seguenti sono analizzate le medie di risposta per ogni singolo item e per ognuna delle 14 scale.

1.3. Frequenze di risposta: confronto 2015-2016

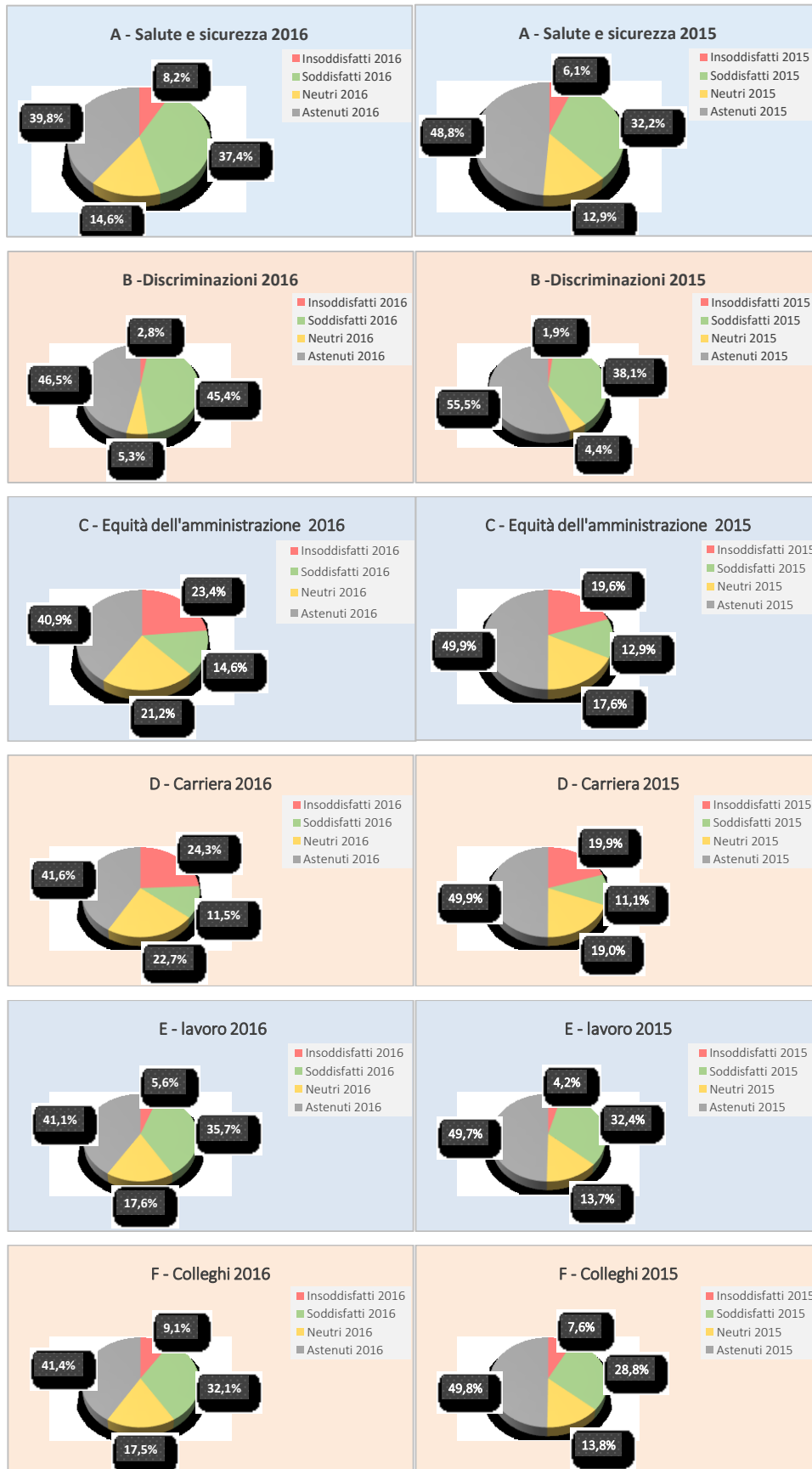
In questa sezione del report i dati 2016 sono confrontati con i dati 2015 **considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il PTA; 707 individui nel 2016)**. La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti al questionario (nel 2016 la quota di rispondenti è significativamente aumentata rispetto al 2015). Soffermarsi sulla sola analisi delle medie (come è stato fatto in passato e come è replicato nelle sezioni seguenti 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.

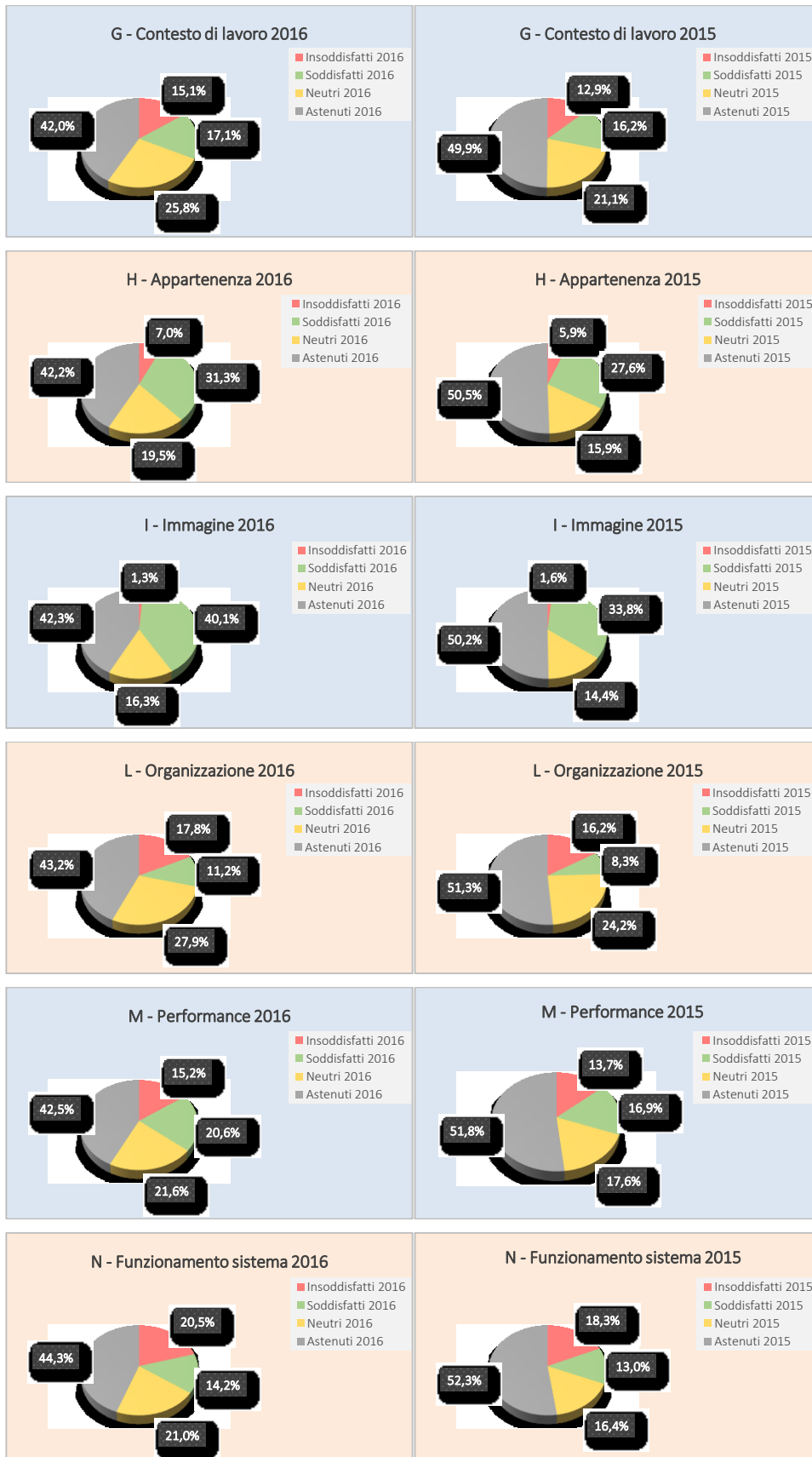
Pertanto, in questa prima sezione, si è condotto un confronto tra i dati 2015 e 2016 considerando quattro diversi gruppi di soggetti:

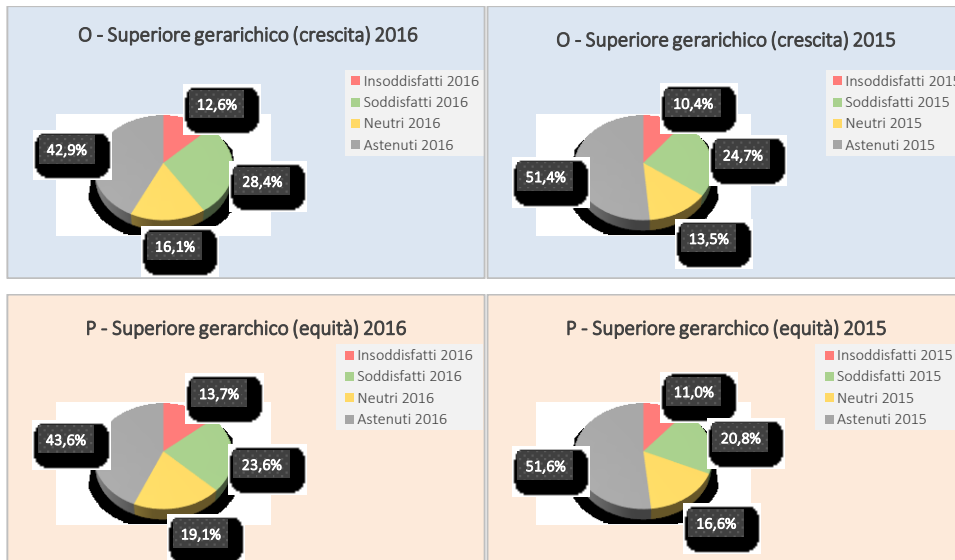
1. Coloro che hanno segnalato una situazione di **elevato benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari o superiore a 5)
2. Coloro che hanno segnalato una situazione di **neutralità di benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè hanno attribuito un punteggio compreso tra 3 e 4)
3. Coloro che hanno segnalato una situazione di **scarso benessere** sulle diverse dimensioni analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio inferiore a 3)
4. Coloro che **non hanno preso parte all'indagine**.

La variazione nel tempo (2015 e 2016) 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 14 aree di benessere indagate







Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati 2014, 2015 e 2016 con dati altre Università

Sintesi dei risultati (sezione seconda)

L'analisi temporale (confronto delle medie del PTA dell'Ateneo di Trento tra il 2014, il 2015 ed il 2016) mette in evidenza **una consistente stabilità degli indicatori di "benessere organizzativo"**. Per gran parte dei 73 item indagati si registrano minime variazioni in incremento o in diminuzione, quindi una sostanziale stabilità. Sono circa una decina gli Item in cui si registrano variazioni significative (comprese tra + o - 0,10 e + o - 0,20). In positivo si può segnalare, oltre al migliorato giudizio sull'equità (C04), la valutazione positiva sulle politiche di conciliazione (G05), in costante aumento negli anni. In negativo, possono essere considerati come un segnale da tenere sotto controllo i decrementi di punteggio nell'area "colleghi", in particolare per quanto riguarda la circolazione delle informazioni (F04).

Anche l'indice di Importanza/Benessere (I/B), misura di sintesi proposta da ANAC, resta sostanzialmente stabile nelle varie aree di indagine tra il 2015 e il 2016. Se si considera il confronto trasversale tra i dati ottenuti nell'Ateneo di Trento e quelli relativi ad un gruppo di altri Atenei (raccolti nel 2015), si trova conferma che **il livello di "benessere organizzativo" rilevato a Trento è mediamente superiore in tutte le aree di indagine rispetto a quello medio ottenuto in altri Atenei**. In particolare spiccano i confronti nelle aree delle "discriminazioni" (+0.21), del "contesto di lavoro" (+0,23), della "carriera" (+0,17) e della "performance organizzativa" (feed-back ricevuti e sistemi di valutazione) (+0.30), dove il PTA di Trento sembra segnalare in modo chiaro una situazione di maggiore benessere.

2.1. Andamento generale

Seguendo le indicazioni dell'Autorità Nazionale, gli ambiti oggetto di indagine sono stati valutati attraverso l'uso di un indicatore di *benessere* (B) ed un indicatore di *importanza* (I), utilizzando una scala "Likert" a 6 valori (valore intermedio 3,5); è stato inoltre elaborato un indice sintetico (I/B) per ogni ambito che mette in rapporto l'importanza percepita dell'ambito stesso con il grado di benessere rilevato. Valori vicini ad 1 dell'indice indicano coerenza tra grado di importanza percepita di un ambito e benessere rilevato. Punteggi superiori ad 1 indicano che l'ambito risente di un certo livello di criticità, ovvero non si registra un benessere adeguato rispetto all'importanza rivestita dall'ambito stesso.

La tabella 2.1. riporta i dati relativi all'indice I/B nella rilevazione 2016 confrontati con quelli raccolti nel 2015 e nel 2014. Come si può notare, **vi è una complessiva stabilità degli indici I/B in tutte le aree**. Le aree con valori inferiori ad 1 rappresentano la situazione desiderata e sono le aree B e I.

La medesima tabella riporta anche i dati relativi ad un confronto con un gruppo di Atenei italiani che hanno condotto l'indagine nel 2015 nell'ambito del *Progetto GoodPractice (GP)*¹. **Il confronto tra dato del 2016 e dato rilevato nell'ambito di GP, mette in evidenza come su tutte le aree indagate i dati di Trento siano migliori o uguali a quelli nazionali**.

In sintesi si può notare come vi sia:

- una tendenza generale che mostra dati più soddisfacenti nella realtà del nostro Ateneo rispetto a quella nazionale;

¹ Il progetto è coordinato dal Politecnico di Milano e ha coinvolto, per l'indagine sul benessere organizzativo i seguenti Istituti: Università Milano Bicocca, Università di Brescia, Università Ca' Foscari, Università di Chieti-Pescara, Università di Ferrara, Università Genova, Iuav, Università di Parma, Università del Piemonte Orientale, Politecnico di Bari, Politecnico di Torino, Scuola S'Anna, SISSA, Scuola Normale Superiore.

- un sostanziale equilibrio tra importanza e benessere in 5-6 delle nove aree indagate (punteggio inferiore o uguale a 1,20);
- **uno squilibrio sensibile tra importanza e benessere (punteggio uguale o maggiore a 1,4) in tre aree di indagine**, squilibrio che risulta simile a quanto rilevato in altri Atenei se non più contenuto. Tra queste, un'area (C; equità) è percepita come la più critica, ma è migliore rispetto al dato "GP".

 Tabella 2.1. **Indici importanza/benessere (I/B)** rilevati in Università di Trento nel 2016, 2015 e nel 2014 e confronto con alcuni dati nazionali.

Ambiti di indagine	Indice I/B			
	2016	2015	2014	2015 GP*
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1,18	1,15	1,08	1,19
B Le discriminazioni	0,95	0,95	0,93	1,03
C L'equità nella mia amministrazione	1,72	1,74	1,71	1,76
D La carriera e lo sviluppo professionale	1,69	1,66	1,78	1,81
E Il mio lavoro	1,19	1,18	1,14	1,22
F I miei colleghi	1,22	1,21	1,17	1,22
G Il contesto del mio lavoro	1,46	1,44	1,47	1,63
H Il senso di appartenenza	1,11	1,09	1,08	1,15
I L'immagine della mia amministrazione	0,95	0,96	0,93	1,02

Valori dell'indice minori di 1 rappresentano una situazione desiderata

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

Nella parte seguente si analizzano i dati relativi alla componente "benessere" in maggiore dettaglio, considerando i singoli ambiti di indagine e i singoli item proposti da ANAC. Prima di passare a tale approfondimento è utile rilevare che, in generale, nell'indagine 2016 si confermano a grandi linee gli indici di importanza ottenuti nel 2015, seppure con una generalizzata lieve flessione (vedere tabella 2.2.).

 Tabella 2.2. **Percezione di importanza** delle varie aree indagate. Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Indice di Importanza	Valori medi			
	2016	2015	2014	2015 GP*
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,36	5,32	5,03	5,26
B Le discriminazioni	5,11	5,17	4,93	5,01
C L'equità nella mia amministrazione	5,46	5,52	5,15	5,30
D La carriera e lo sviluppo professionale	5,10	5,15	5,00	5,09
E Il mio lavoro	5,33	5,42	5,05	5,30
F I miei colleghi	5,22	5,29	4,93	5,23
G Il contesto del mio lavoro	5,19	5,19	4,92	5,18
H Il senso di appartenenza	4,82	4,81	4,46	4,90
I L'immagine della mia amministrazione	4,56	4,6	4,29	4,75

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

2.2. Analisi di dettaglio

I dati di dettaglio (valori medi di risposta) sulle singole aree possono essere sintetizzati nelle seguenti tabelle che sono accompagnate da un breve commento per ciascuna area.

A. Salute e sicurezza. L'indice I/B su questo aspetto per il PTA di Trento è in linea con il dato nazionale, ed è di poco peggiorato tra le tre rilevazioni. Tale lieve peggioramento sembra più dovuto ad un incremento del punteggio "importanza" (vedere tabella 2.2.) che ad una diminuzione del punteggio "benessere".

Analizzando i singoli item (tabella 2.3) si nota che **questa area ha mantenuto una sostanziale stabilità nell'ultimo anno**. Le uniche variazioni di un certo rilievo sono relative agli item A02 e A03 che hanno un punteggio medio leggermente diminuito nel tempo.

Tabella 2.3. Valori medi su singoli item relativi a "salute e sicurezza". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Item Salute e Sicurezza	Valori medi				
	2016	2015	2014	2015 GP	
A01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	4,58	4,57	4,55	4,13
A02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,26	4,32	4,54	4,04
A03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,75	3,83	3,87	3,85
A04	(Non) ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	2,30 (4,70)	2,24 (4,76)	2,12 (4,87)	2,19(4,81)
A05	(Non) sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia ...	1,89 (5,11)	1,85 (5,15)	1,71 (5,30)	1,87 (5,13)
A06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,76	5,75	5,70	5,07
A07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,84	4,88	4,75	4,60
A08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,15	4,18	4,17	4,23
A09	(Non) avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	2,89 (4,11)	3,04 (3,96)
Media generale		4,56	4,62	4,65	4,42

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

B. Le discriminazioni. Tale ambito risulta nel complesso valutato molto positivamente e con punteggi sensibilmente migliori rispetto a quanto rilevato negli altri Atenei (dati GP). Il quadro, evidenzia valori leggermente più bassi rispetto a quelli registrati nel 2015. Si sottolinea un piccolo ma costante **miglioramento sull'item relativo alle possibili discriminazioni di genere (B04; media cresciuta di 0,22 dal 2014 al 2016)**.

Tabella 2.4. Valori medi su singoli item relativi a "discriminazioni". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Discriminazioni	Valori medi				
	2016	2015	2014	2015 GP*	
B01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,25	5,32	5,24	5,04
B02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,50	5,51	5,50	5,28
B03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,58	5,60	5,59	5,43
B04	La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,13 (4,87)	2,14 (4,86)	2,33 (4,65)	2,26 (4,74)
B05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,65	5,72	5,68	5,56
B06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,65	5,73	5,68	5,55
B07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,18 (4,82)	2,1 (4,90)	2,17 (4,82)	2,45(4,55)
B08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,67	5,70	5,65	5,55
B09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,53	5,54	4,85	4,97
Media		5,39	5,43	5,29	5,18

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

C. *L'equità nella mia amministrazione.* Come già sottolineato, per tale ambito l'indice Importanza/Benessere risulta particolarmente elevato e in linea con quello nazionale. Si tratta di un'area di "benessere" più critica di altre. Nel contesto territoriale possono avere una certa influenza sulla percezione di equità i confronti che soggettivamente i dipendenti UniTrento possono effettuare con colleghi inquadrati in posizioni simili presso altre Amministrazioni locali. Nella prospettiva di confronto temporale, è da segnalare in particolare **il cambiamento in positivo nell'item C04 con incremento nelle risposte medie di quasi 0,20 punti.** Tale effetto può essere spiegato probabilmente considerando la recente attuazione di politiche di incentivazione del merito individuale.

Tabella 2.5. Valori medi su singoli item relativi a "equità". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Equità	Valori medi			
	2016	2015	2014	2015 GP*
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,26	3,35	3,12	3,20
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,23	3,28	3,07	3,15
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,89	2,89	2,81	2,70
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,64	2,48	2,44	2,43
C05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,85	3,92	3,73	4,00
Media	3,17	3,18	3,03	3,09

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

D. *La carriera e lo sviluppo professionale.* Questo è uno degli ambiti su cui l'indice Importanza/Benessere risulta elevato. Sulle percezioni in merito alle possibilità di carriera e sviluppo pesano probabilmente (in UniTrento come a livello nazionale situazioni oggettive di blocco stipendiale e di carriera, nonché di aumento progressivo dei carichi di lavoro). Va comunque osservato come la criticità registrata a Trento sia inferiore a quella che si rileva nei dati degli Atenei "GP". I punteggi ottenuti su tutti gli item segnalano, come nel 2014 e nel 2015, elementi di criticità; sono perlopiù inferiori al punto centrale della scala: 3,5. **Due Item (D04 e D05) subiscono una significativa flessione (di circa 0,20).**

Tabella 2.6. Valori medi su singoli item relativi a "carriera". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Carriera	Valori medi			
	2016	2015	2014	2015 GP*
D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,52	2,58	2,30	2,38
D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,57	2,59	2,27	2,30
D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,04	3,04	2,71	2,68
D04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,60	3,76	3,47	3,63
D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,36	3,55	3,28	3,26
Media	3,02	3,1	2,81	2,85

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

E. *Il mio lavoro.* L'ambito relativo al tipo di lavoro svolto e alla sua qualità registra una situazione di equilibrio in termini di Importanza/Benessere, di stabilità nel tempo (2014-15-16) ed è leggermente migliore rispetto a quanto rilevato negli altri Atenei. Il livello percepito di autonomia è ampio, mentre la percezione di adeguatezza degli strumenti di lavoro subisce un leggero calo (-0,10) ma rimane positiva anche rispetto al confronto con gli altri Atenei. Anche l'Item E05 è in calo (-0,17). **Nella sostanza, l'area del**

“lavoro”, della qualità del compito e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere, stabilmente su tutti gli item indagati (vedere tabella 2.7).

Tabella 2.7. Valori medi su singoli item relativi a “**il mio lavoro**”. Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Lavoro	Valori medi			
	2016	2015	2014	2015 GP*
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,41	4,49	4,37	4,43
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,07	5,1	4,92	4,98
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,38	4,48	4,33	4,16
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,80	4,88	4,75	4,66
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,82	3,99	3,66	3,76
Media	4,50	4,59	4,4	4,39

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

F. I miei colleghi. Il benessere manifestato nelle relazioni con i colleghi è nel complesso buono e in linea con quanto rilevato in altre realtà universitarie italiane per quanto riguarda l'indice I/B. Rispetto al 2015 i punteggi medi subiscono una leggera **flessione, evidente soprattutto nell'Item F04** (calo di 0,16). Tutti i punteggi medi per singolo item sono superiori al livello intermedio della scala (3,5).

Tabella 2.8. Valori medi su singoli item relativi a “**colleghi**”. Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Colleghi	Valori medi			
	2016	2015	2014	2015 GP*
F01 Mi sento parte di una squadra	3,73	3,82	3,64	3,81
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,28	5,35	5,18	5,29
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,78	4,87	4,67	4,83
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,01	4,17	3,99	4,11
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,60	3,70	3,44	3,49
Media	4,28	4,38	4,19	4,30

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

G. Il contesto del mio lavoro. Questo ambito registra un punteggio I/B tendenzialmente sopra il livello di equilibrio, anche se più basso (quindi migliore) del punteggio nazionale. L'analisi dei singoli item offre numerosi spunti di riflessione, ad esempio, l'investimento in iniziative formative, è stato ampiamente percepito come positivo dal personale (media aumentata di 0,54 dal 2014 al 2015), percezione confermata nel 2016 ed anche nel confronto con gli altri Atenei (3,10). **Sembra anche apprezzata l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con un incremento importante della media (+0,33 nel 2015 e +0,11 nel 2016).** Inferiore rispetto alla media degli altri Atenei è l'item relativo alla “circolazione delle informazioni”.

Tabella 2.9. Valori medi su singoli item relativi a “**contesto di lavoro**”. Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Contesto di Lavoro		Valori medi			
		2016	2015	2014	2015 GP*
G01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,51	3,56	3,02	3,10
G02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,91	3,97	3,94	3,73
G03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,34	3,44	3,32	3,26
G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,95	3,09	2,85	3,05
G05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,07	3,96	3,63	3,46
Media		3,55	3,6	3,35	3,32

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

H. *Il senso di appartenenza*. L'ambito "senso di appartenenza" risulta equilibrato e stabile in termini di rapporto I/B e di confronto con i dati nazionali. I punteggi medi ottenuti sui singoli item sono tutti positivi e generalmente superiori al livello 4 e sono in leggera diminuzione rispetto alla rilevazione del 2015. Tuttavia si può notare come vi siano convincenti segnali di aumentato senso di appartenenza rispetto al 2014, con incrementi delle medie di oltre 0,30 punti (vedere tabella 2.10.).

Tabella 2.10. Valori medi su singoli item relativi a "appartenenza". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Appartenenza		Valori medi			
		2016	2015	2014	2015 GP*
H01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,34	4,46	4,14	4,24
H02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,73	4,79	4,44	4,79
H03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,56	4,58	4,28	4,66
H04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,85	3,85	3,53	3,61
H05	Se potessi, comunque (non) cambierei ente	2,7 (4,26)	2,65 (4,35)	2,87 (4,14)	2,78 (4,22)
Media		4,35	4,41	4,1	4,30

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

I. *L'immagine della mia amministrazione*. Nel confronto nazionale i dati UniTrento sono tendenzialmente più positivi. Considerando i due ultimi ambiti in modo combinato (appartenenza e immagine), appare una situazione generale di benessere (buona identificazione e positiva immagine dell'Amministrazione). E sembrano essere in atto tendenziali rafforzamenti per quanto riguarda il livello di implicazione psicologica e di coinvolgimento organizzativo in entrambe le aree. E' importante notare che su questi due ultimi aspetti si mantiene rilevante il livello di importanza loro attribuito (tabella 2.2.), segno di una più elevata consapevolezza circa il ruolo esercitato dalla reputazione e dall'identificazione con la propria organizzazione di lavoro. Si registra un **crescente incremento nei punteggi ottenuti ad ogni singolo item e si osserva un quadro nettamente migliore rispetto al confronto con gli altri Atenei**.

Tabella 2.11. Valori medi su singoli item relativi a "immagine dell'ateneo". Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Immagine		Valori medi			
		2016	2015	2014	2015 GP*
I01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,86	4,85	4,73	4,64
I02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,83	4,81	4,61	4,47
I03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,77	4,71	4,58	4,43
Media		4,82	4,79	4,64	4,51

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

2.3. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa

Informazioni aggiuntive possono essere ricavate dall'analisi di alcuni ambiti di ricerca basati su singoli item e non considerati dall'ANAC per la creazione dell'indice I/B (la Tabella 2.12. sintetizza i dati del confronto 2014-2015-2016).

L. *La mia organizzazione.* Alcune domande del questionario facevano riferimento alla consapevolezza e conoscenza circa alcuni aspetti della vita organizzativa (risultati attesi, strategie, politiche di sviluppo). Le risposte a tali domande si posizionano in un'area intermedia (punteggi medi generalmente compresi tra 3 e 3,5) con piccole variazioni rispetto al 2015 in senso migliorativo (incrementi di più o meno 0,10). **Tale risultato, solo parzialmente soddisfacente, ma comunque migliore rispetto al dato nazionale, può essere messo in relazione con quanto rilevato in precedenza circa i processi comunicativi e la fluidità nella circolazione delle informazioni.** Nel caso specifico dell'Item L03 il miglioramento può essere spiegato con la promozione e la valorizzazione, nel corso del 2015-16, di momenti di confronto su obiettivi e risultati raggiunti all'interno delle singole strutture.

M. *Le mie performance.* Un altro aspetto indagato riguarda l'esecuzione della performance individuale con particolare riferimento ai feed-back ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati. In questo caso, i punteggi medi ottenuti si posizionano al di sopra della media scalare (3,5) o vicini ad essa su alcuni importanti aspetti. **Si può apprezzare un incremento dei punteggi su tutti gli aspetti considerati tra le rilevazioni ad eccezione di una leggera flessione nell'Item M04.** I risultati ottenuti sono superiori a quelli delle altre università.

N. *Funzionamento del sistema.* Un ulteriore approfondimento del funzionamento del sistema organizzativo è fornito da alcune domande relative a come vengono interpretati alcuni processi valutativi. **I risultati sono moderatamente positivi e generalmente migliori (ad eccezione dell'item N03) rispetto a quanto rilevato in ambito "GP";** mostrano inoltre un apprezzabile incremento rispetto al 2014 e una stabilità rispetto al 2015. Si segnala il trend in costante miglioramento degli item N03, N04 e N05 che qualificano in modo particolare l'area in esame. Permangono tuttavia segnali di criticità che possono essere collegati a quanto già sottolineato in precedenza circa l'equità e la capacità organizzativa di premiare il "merito".

O. – P. *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 tale ambito sono tendenzialmente positivi con punteggi tutti superiori al 3,5. **Anche in questo caso, a fianco di segnali positivi, probabilmente dovuti ad una intensa attività formativa su più livelli, si possono intravedere anche necessità di ulteriori linee di intervento tese a migliorare la relazione tra superiore e collaboratori.** Gli item P03 e P04 riportano un leggero peggioramento (circa -0,10) rispetto al 2015, inoltre nel confronto con gli altri Atenei, l'item P03 riporta un valore di poco più basso.

Tabella 2.12. Punteggi medi su altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto 2014-2015-2016 e con dato GP

Item	Valori medi				
	2016	2015	2014	2015 GP*	
Organizzazione					
L01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,11	2,97	2,96	3,01
L02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,30	3,26	3,24	3,17
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,32	3,23	3,09	3,14
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,33	3,23	3,24	3,30
Media		3,27	3,17	3,13	3,15
Performance					
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,61	3,60	3,37	3,40
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,68	3,59	3,48	3,38
M03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,95	3,86	3,56	3,50
M04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,35	3,43	3,16	3,14
Media		3,65	3,62	3,39	3,35
Funzionamento Sistema					
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,53	3,61	3,23	3,43
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,58	3,61	3,31	3,41
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,05	3,03	2,97	3,10
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,81	2,77	2,49	2,52
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,23	3,18	2,97	2,92
Media		3,24	3,24	2,99	3,07
Superiore gerarchico/crescita					
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,66	3,69	3,40	3,57
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,53	3,59	3,32	3,50
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,52	4,52	4,20	4,20
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,31	4,39	4,09	4,16
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,30	4,37	4,09	4,18
Media		4,06	4,11	3,82	3,92
Superiore gerarchico/equità					
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,91	3,90	3,78	3,87
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,69	3,67	3,55	3,69
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,54	3,65	3,52	3,75
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,25	4,36	4,14	4,30
Media		3,85	3,90	3,75	3,90

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto GoodPractice (GP)

Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento nel 2014, 2015 e 2016 e per gli Atenei partecipanti al progetto GoodPractice nel 2014 e 2015

Figura A – Salute e sicurezza

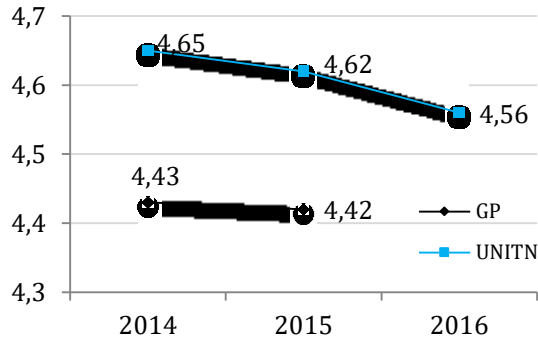


Figura E – Lavoro

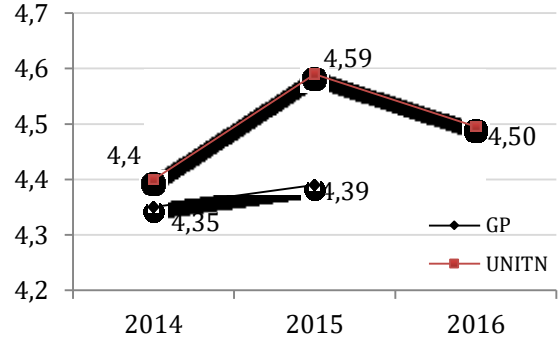


Figura B - Discriminazioni

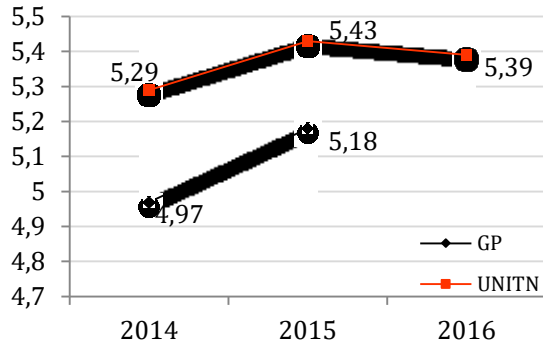


Figura F – Colleghi

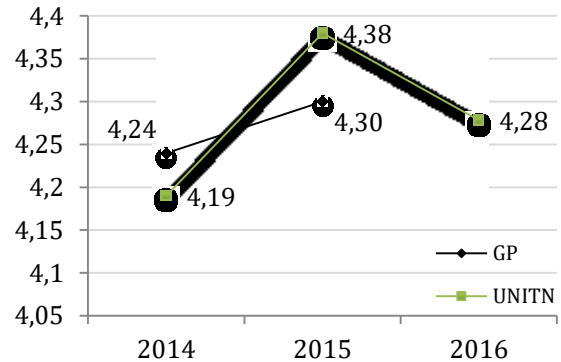


Figura C - Equità

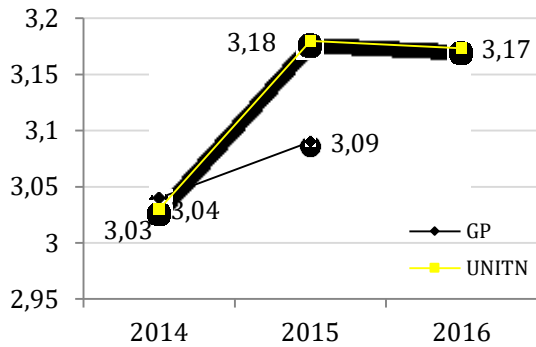


Figura G – Contesto

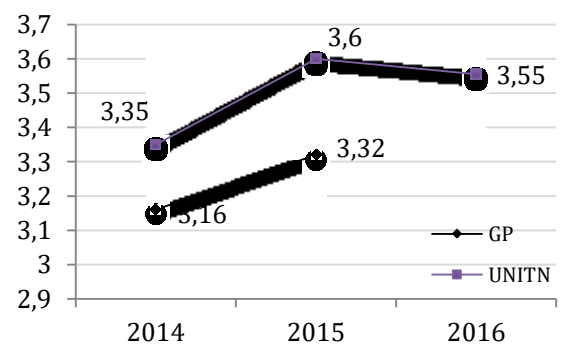


Figura D - Carriera

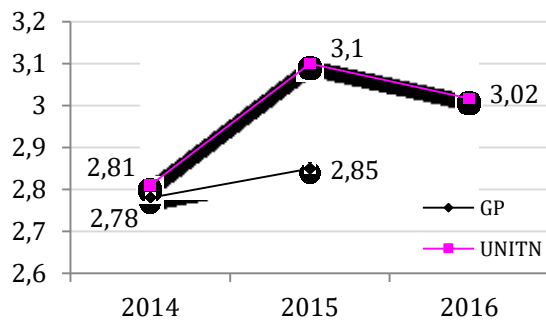


Figura H – Appartenenza

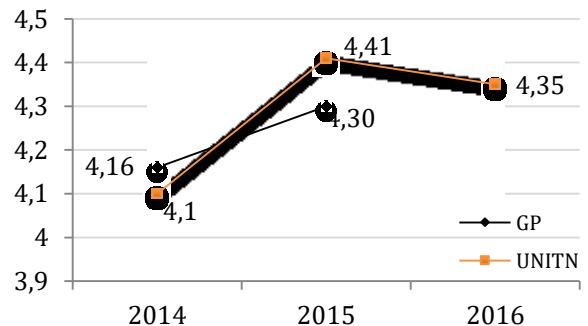


Figura I - Immagine

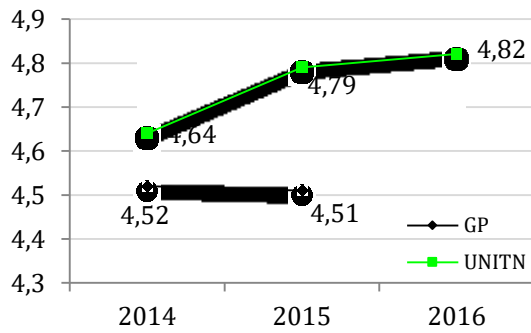


Figura N - Funzionamento sistema

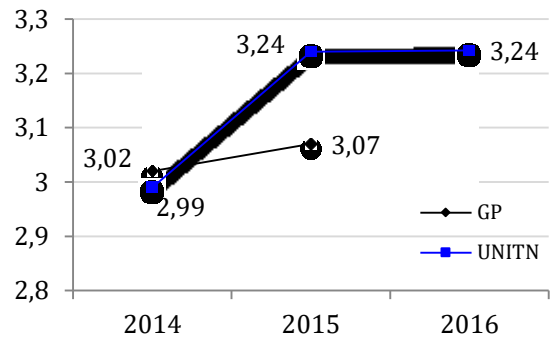


Figura L - Organizzazione

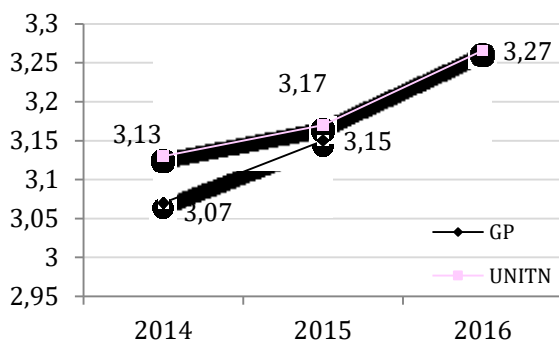


Figura O - Superiore gerarchico/crescita

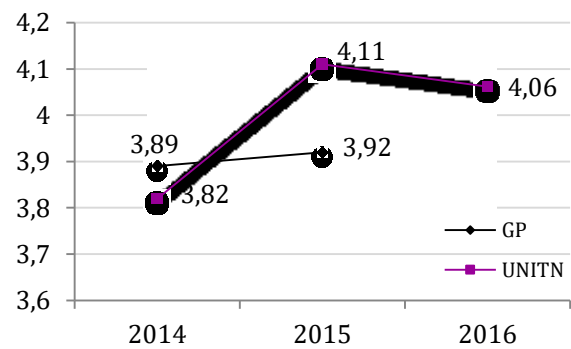


Figura M - Performance

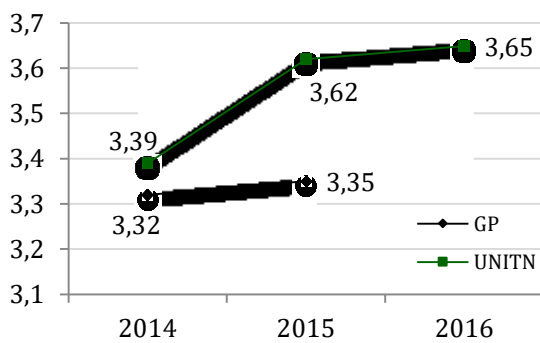
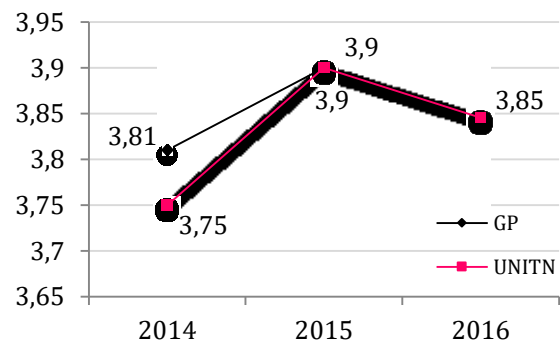


Figura P - Superiore gerarchico/equità



Sezione 3. Benessere psicologico

Nelle rilevazioni effettuate nel 2014 e nel 2016 è stato inserito un breve questionario, il Questionario Generale sulla salute (*General Health Questionnaire* o GHQ-12; Goldberg, 1972). Tale strumento permette di avere una stima del numero di persone che riportano la presenza di sintomi di disagio psicologico. Ci si riferisce alla presenza di numerosi (almeno 4) sintomi di disagio come la perdita di sonno, la difficoltà di concentrazione, la perdita di stima in sé stessi. Lo strumento fornisce un'indicazione di carattere probabilistico e non diagnostico sulla presenza di sintomi a carattere temporaneo (nelle ultime settimane) e non a carattere cronico.

Nel 2016, il 33,5% dei 403 questionari validi mostra sintomi rilevanti ($\text{GHQ-12} \geq 4$). Dal confronto tra casi (≥ 4) e non casi (≤ 4), distinguendo per genere, età, ruolo e area operativa non sono emerse differenze significative. Tra le persone con sintomatologia sopra soglia (casi), la percentuale che dichiara che i sintomi riportati sono ricollegabili "molto" o "del tutto" al lavoro è pari al 65,7%.

Nel 2014, il 36,6% dei 456 dei questionari validi mostra sintomi rilevanti ($\text{GHQ-12} \geq 4$), di questi, la percentuale che dichiara che i sintomi riportati sono ricollegabili "molto" o "del tutto" al lavoro è pari al 71,6%.

I dati sopra riportati non sono appaiati, tuttavia è possibile intravedere dei segnali di miglioramento nel calo della percentuale dei casi dal 2014 al 2016.

Se si considerano i due dati combinati (% di persone sopra soglia al GHQ-12 e % di persone che dichiarano che i sintomi sono riconducibili al lavoro) si può stimare in circa il 4% complessivo la percentuale di riduzione del disagio psicologico (dal 26,2% del 2014 al 22% del 2016). Anche in questo caso, tuttavia, le differenze registrate non sono statisticamente significative.

Conclusione

Dalla lettura dei dati rilevati nel 2014 e nel 2016 ed analizzati in prospettiva longitudinale è possibile evidenziare alcuni punti importanti: si può osservare un aumento generalizzato della percezione di importanza che cresce dal 2014 al 2016 nella maggior parte delle aree principalmente indagate dal questionario; si può evidenziare una complessiva stabilità degli indici di benessere, non viene rilevata alcuna differenza significativa ad eccezione dell'area sicurezza; si può rilevare un significativo miglioramento nel giudizio di alcuni aspetti della vita organizzativa, nello specifico nell'area dell'organizzazione (conoscenza e condivisione di alcuni aspetti della vita organizzativa, ad esempio obiettivi e strategie) e nell'area della performance (percezione di alcuni aspetti legati alla performance, ad esempio in termini di valutazione); si può, infine, evidenziare un generale miglioramento del benessere psicologico nella diminuzione, tra il 2014 e il 2016, della percentuale di casi con sintomatologia ed una tendenziale riduzione dell'area di disagio dovuta al lavoro.