



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2019
MODELLO ANAC

Testo a cura di Franco Fraccaroli, delegato del Rettore al Benessere Organizzativo
In collaborazione con Enrico Perinelli; Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive
Giugno 2019

Sommario

Sommario dei principali risultati	3
Premessa	5
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017 e 2019.....	6
1.1. I rispondenti	6
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati.....	8
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019	9
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2019 e con dati di altre Università	14
2.1. Andamento generale	14
2.2. Analisi di dettaglio.....	16
2.3. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	20

Sommario dei principali risultati

I/le rispondenti. Il numero totale di **rispondenti al questionario è superiore ai due terzi dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA)** dell'Università di Trento (**485 su 714; 68%**). La percentuale è simile a quella della precedente rilevazione (69%). Nel 2019 si registra: a) una maggiore completezza dei questionari; b) un migliore equilibrio tra caratteristiche del campione e popolazione di riferimento. Permane una sovra-rappresentazione di fasce d'anzianità intermedie (11-20 anni), a scapito delle più giovani.

Le aree di più elevato benessere. Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono: **"(non) discriminazioni"** (54% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **"immagine dell'organizzazione"** (46%), **"salute e sicurezza"** (44%), **"svolgimento del proprio lavoro"** (41%). "Rapporto con i/le colleghi/e", "senso di appartenenza" e ruolo dei/delle "superiori in termine di crescita" sono aree che raccolgono oltre un terzo di elevato benessere da parte dell'intera popolazione.

Le aree con minore benessere. Sempre considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: **"carriera"** con un terzo di pienamente insoddisfatti/e (32%) e **"equità"** con quasi il 30% di pienamente insoddisfatti/e. L'area del "funzionamento del sistema di valutazione" si presenta critico con circa un quarto della popolazione che esprime piena insoddisfazione (25%).

Confronto con precedenti rilevazioni. L'analisi temporale (confronto delle medie 2017-2019) mette in evidenza una consistente stabilità degli indicatori di "benessere organizzativo". Si segnala, in positivo, l'ulteriore miglioramento dei punteggi su **politiche di conciliazione** e **mancanza di discriminazioni di genere**. In negativo, si registra una tendenza al peggioramento dei punteggi **"equità"** (rapporto tra retribuzione e impegno richiesto) e **"carriera"** (percorso di sviluppo professionale). L'indice Importanza/Benessere (I/B), misura di sintesi proposta da ANAC, resta sostanzialmente stabile nel tempo.

Confronto con dati di altri Atenei. Dal confronto tra i dati ottenuti nel 2019 nell'Ateneo di Trento e quelli relativi ad un gruppo di altri Atenei (raccolti nel 2016 e in parte nel 2017-2018) emerge che il livello di "benessere organizzativo" rilevato in UniTn è **uguale o superiore in gran parte delle aree di indagine a quello medio ottenuto in altri Atenei**. In particolare spiccano i confronti positivi nelle aree "Immagine", "Contesto di lavoro", e "Superiore gerarchico-crescita".

Confronti per variabili socio-anagrafiche. I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative per **anzianità di servizio** (le fasce più mature hanno un minore grado di benessere su "carriera", "appartenenza", "funzionamento sistema" e "rapporto con superiori-crescita"). Significative differenze per **età** si registrano nelle aree "non discriminazione", "rapporto con colleghi/e", e "organizzazione" con i/le più giovani che esprimono maggiore benessere rispetto ai/alle più maturi/e. Le differenze di **genere** sono minime e riguardano in particolare "l'immagine" con la componente femminile che esprime più elevato benessere.

Confronti per variabili organizzative. Chi ha **responsabilità organizzative** manifesta un più elevato benessere su "appartenenza", "immagine" e "funzionamento sistema" rispetto a chi non ha responsabilità. Alcune differenze riguardano la **struttura di appartenenza**, con gli/le occupati/e nei



Poli che danno risposte meno positive rispetto a chi opera nei Dipartimenti e nella Sede centrale su “equità” e “lavoro”. Chi beneficia di **misure di flessibilità (smart-working e telelavoro)** non ha livelli di benessere organizzativo diversi dagli/dalle altri/e lavoratori/lavoratrici.

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** e ancora nel mese di **marzo 2019**. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2019, con alcune comparazioni relative ai dati degli anni precedenti (2017, 2016, 2015) e ai dati raccolti nel 2016-17-18 in altri Atenei comparabili¹.

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

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 2017 e 2019;
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti aggregati nel tempo con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2019 con anni precedenti**) e **con dati di altri Atenei** (dati 2015-2018 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; ruolo interno (assunzione o meno di responsabilità), struttura di appartenenza (amministrazione centrale; servizi di polo; strutture didattiche e di ricerca) e le interazioni tra queste variabili. Oltre a tali variabili, in questa edizione è possibile condurre un confronto sui dati ANAC tra PTA che beneficia di misure di flessibilizzazione del lavoro (smartworking o telelavoro) e PTA che non beneficia di tali misure.

¹ Le comparazioni con i dati Good Practice (GP) sono effettuate prevalentemente con i dati GP del 2016. Nelle più recenti rilevazioni GP (2017-18) sono state utilizzate alcune batterie di domande diverse da quelle adottate in Unitn. Pertanto la comparazione non è risultata possibile.

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

1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2019 sono il 77,59% del totale PTA dell'Università di Trento. **Rispetto alla rilevazione del 2017 il numero di rispondenti al questionario è aumentato del 3,78% (dal 73,81% al 77,59%).** I questionari *completi* nella sezione delle domande su "benessere" ed "importanza" sono 473 pari al 66,25% del totale PTA; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione.

Tabella 1.1. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Campione 2019	Campione 2017	Campione 2016	UniTrento 2019
Questionari inviati	714	714	707	714
Rispondenti complessivi	77,59%	73,81%	64,21%	--
Questionari completati	66,25%	55,6%	56,58%	--
Questionari analizzati	67,93%	69,05%	60,25%	--
Genere rispondenti *	455	425	385	714
Donne	65,7%	69,18%	68,05%	63,03%
Uomini	34,3%	30,82%	31,95%	36,97%
Età rispondenti **	456	424	379	714
Fino a 30 anni	1,1%	2,28%	1,58%	1,68%
Da 31 a 40 anni	22,6%	26,65%	26,39%	18,77%
Da 41 a 50 anni	44,7%	42,92%	47,49%	42,16%
51 e oltre	31,6%	27,83%	24,54%	37,39%
Anzianità di servizio ***	456	427	382	714
Meno di 5 anni	13,2%	14,75%	12,83%	18,91%
Da 5 a 10 anni	12,7%	13,58%	15,45%	11,34%
Da 11 a 20 anni	42,1%	41,45%	43,98%	35,15%
Oltre i 20 anni	32%	30,21%	27,75%	34,59%
Ruolo rispondenti****	454	418	377	714
Titolari di responsabilità	19,6%	21,05%	20,69%	17,37%
Non titolari di responsabilità	80,4%	78,95%	79,31%	82,63%
Struttura di afferenza *****	451	422	374	714
Dipartimenti/Centri	33%	32,70%	29,68%	35,43%
Servizi di Polo	26,2%	27,01%	25,67%	19,75%
Amm.ne Centrale	40,8%	40,28%	44,65%	44,82%
Smartworking/Telelavoro *****	474			714
Sì	20,5%			13,7%
No	79,5%			86,3%

*Genere X-squared = 1.4069, df = 1, p-value = 0.24

**Età X-squared = 9.3015, df = 3, p-value = 0.03

***Anzianità X-squared = 15.915, df = 3, p-value = 0.001

****Ruolo X-squared = 1.578, df = 1, p-value = 0.21

***** Struttura X-squared = 11.751, df = 2, p-value = 0.003

*****Smartworking/Telelavoro X-squared = 18.343, df = 1, p-value < 0.001

Significatività statistica delle differenze tra campione e popolazione

Pertanto, i questionari *analizzati* riguardano un totale di **485 rispondenti (67,93 del totale PTA)**.

Si sottolinea che la sezione anagrafica del questionario era a “compilazione facoltativa”. In questa sezione vi sono alcune mancate risposte, come si può notare dai dati contenuti nella tabella 1.1., che comunque risultano leggermente inferiori rispetto agli scorsi anni. Nella stessa tabella è riportato il rapporto “campione/popolazione” (in percentuale). Per il calcolo dei p-value (parte bassa della tabella 1.1) si fa riferimento a: Agresti, A. (2007) *An Introduction to Categorical Data Analysis, 2nd ed.*, New York: John Wiley & Sons. Page 38.

Nel dettaglio si può notare che ha risposto in *modo completo* al questionario il 66,25%, contro il 55,6% della rilevazione precedente, la differenza è pari a 76 unità. **Allo stesso tempo è aumentato il numero di persone che ha iniziato il questionario (+3,78%, cioè 27 persone) ma è leggermente sceso il numero di persone che ne ha completato almeno la metà (-1,12%, cioè 8 persone)**. Quindi, sul piano del **numero dei rispondenti si nota un aumento del tasso di risposta**. Ciò va a diminuire ulteriormente quella parte della popolazione di cui non abbiamo dati perché non partecipa alla rilevazione. L’incremento del tasso di risposta si era avuto anche negli anni precedenti 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**.

La tabella 1.1. riporta anche la composizione dei/delle rispondenti per alcune variabili socio-anagrafiche e organizzative e in rapporto alla distribuzione della popolazione. Come nell’occasione precedente, le donne hanno risposto in misura proporzionalmente maggiore degli uomini, anche se il divario sembra essersi ridotto rispetto al passato. I dati sull’anzianità di servizio sembrano congruenti con quelli sulle classi d’età, la classe modale di 41-50 anni (44,7%) verosimilmente intercetta coloro che hanno da 11 a 20 anni di servizio (42,1%). Nel complesso risulta sotto-rappresentata la fascia d’età più matura. Per quanto riguarda l’anzianità di servizio, come in passato, il gruppo con anzianità da 11 a 20 anni risulta sovra-rappresentato. Infine vi è uno scostamento significativo tra campione e popolazione per quanto riguarda le strutture di appartenenza: il personale PTA dei poli è sovra-rappresentato a scapito del personale della struttura centrale.

Infine, per quanto riguarda l’utilizzo del telelavoro e dello smartworking, si può notare come nel nostro campione le percentuali siano significativamente sbilanciate, con una sovra-rappresentanza dei/delle dipendenti che ne hanno usufruito (20,5% nel campione Vs. 13,7% nella popolazione). Andando ad analizzare le frequenze si può capire il perché di questo sbilanciamento a livello di percentuali: infatti, nella popolazione sono stati/e 98 i/le dipendenti che hanno usufruito di questi servizi e nel nostro campione 97. Quindi il campione contiene la quasi totalità dei/delle dipendenti che hanno usufruito di questi servizi (soltanto un dato mancante).

1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati

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), salvo per alcuni item "contro scalari" che sono debitamente ricodificati nelle analisi successive. 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

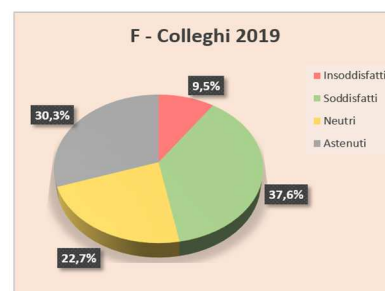
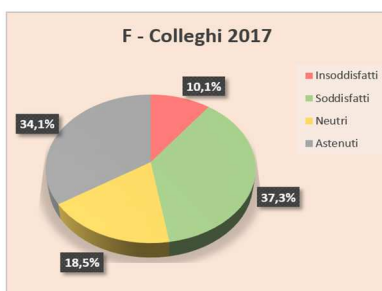
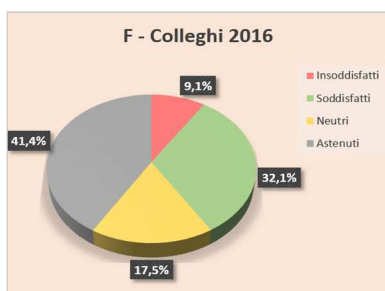
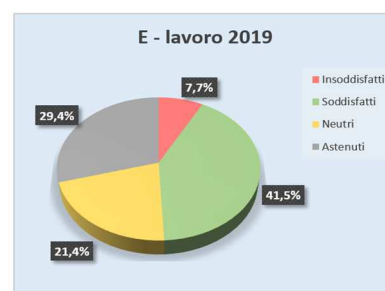
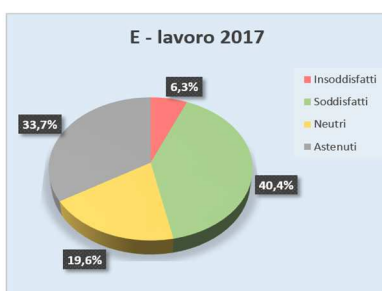
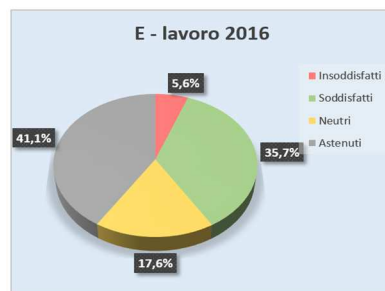
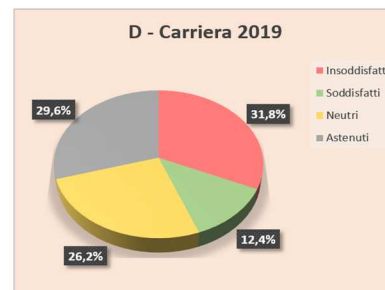
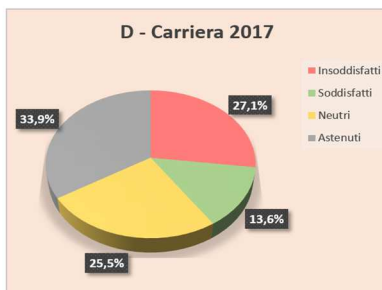
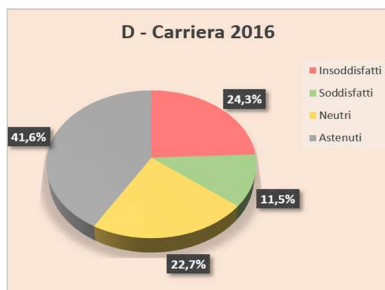
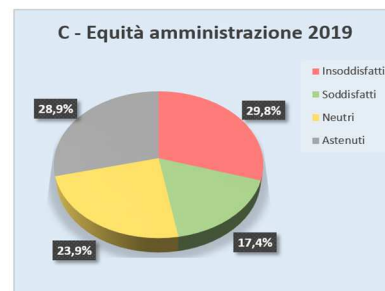
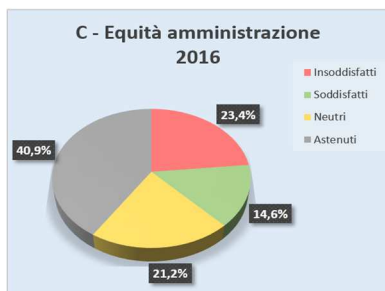
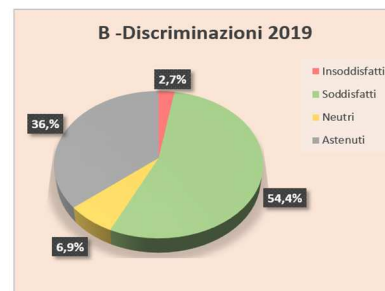
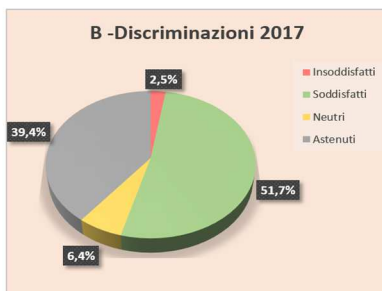
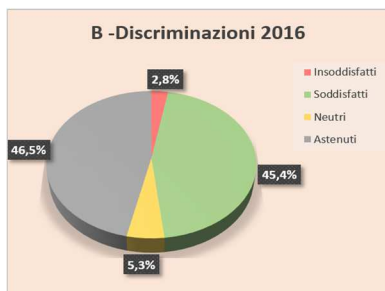
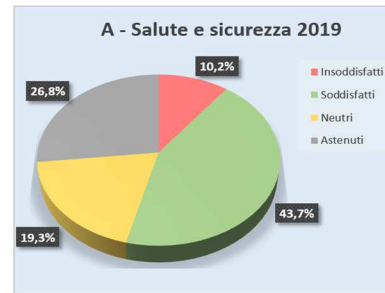
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019

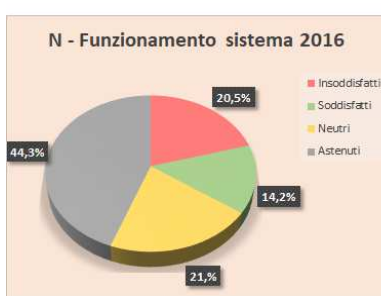
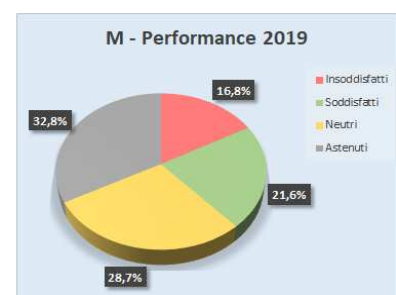
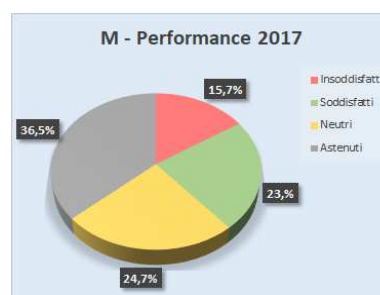
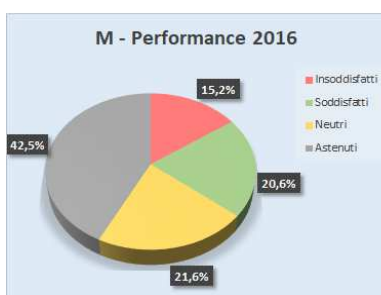
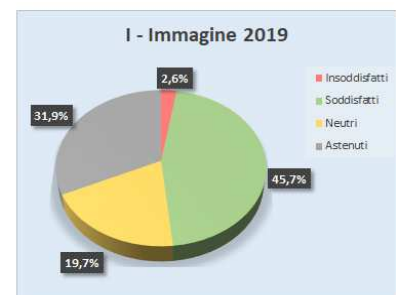
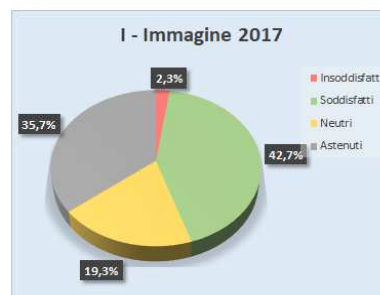
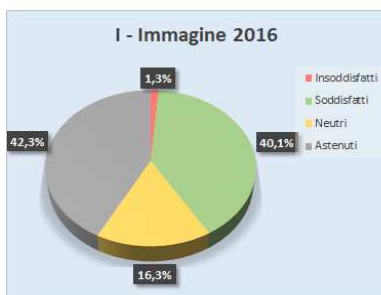
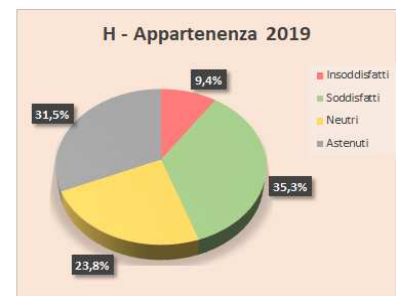
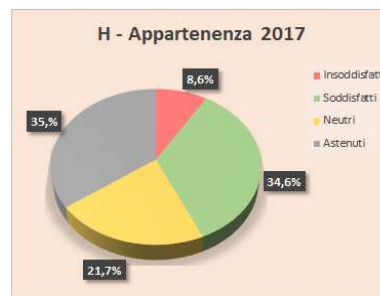
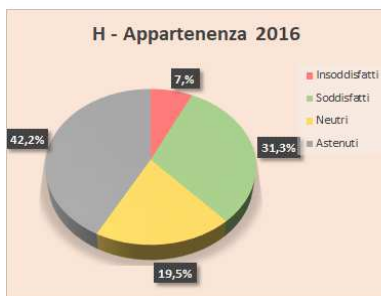
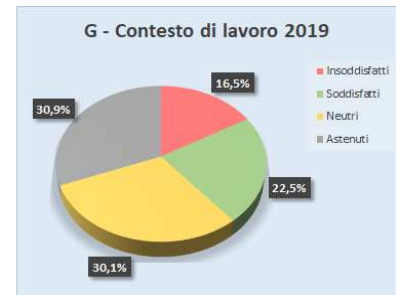
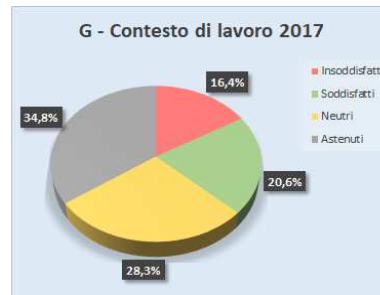
In questa sezione del report i dati 2019 sono confrontati con i dati 2016 e 2017 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 714 individui nel 2019). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. Soffermarsi sulla 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 e 2019 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) (colore verde)
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) (colore giallo)
3. Coloro che hanno segnalato una situazione di **scarso benessere** sulle diverse dimensioni analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio inferiore a 3) (colore rosso)
4. Coloro che **non hanno preso parte all'indagine** (colore grigio).

La variazione nel tempo (2016, 2017 e 2019) 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.





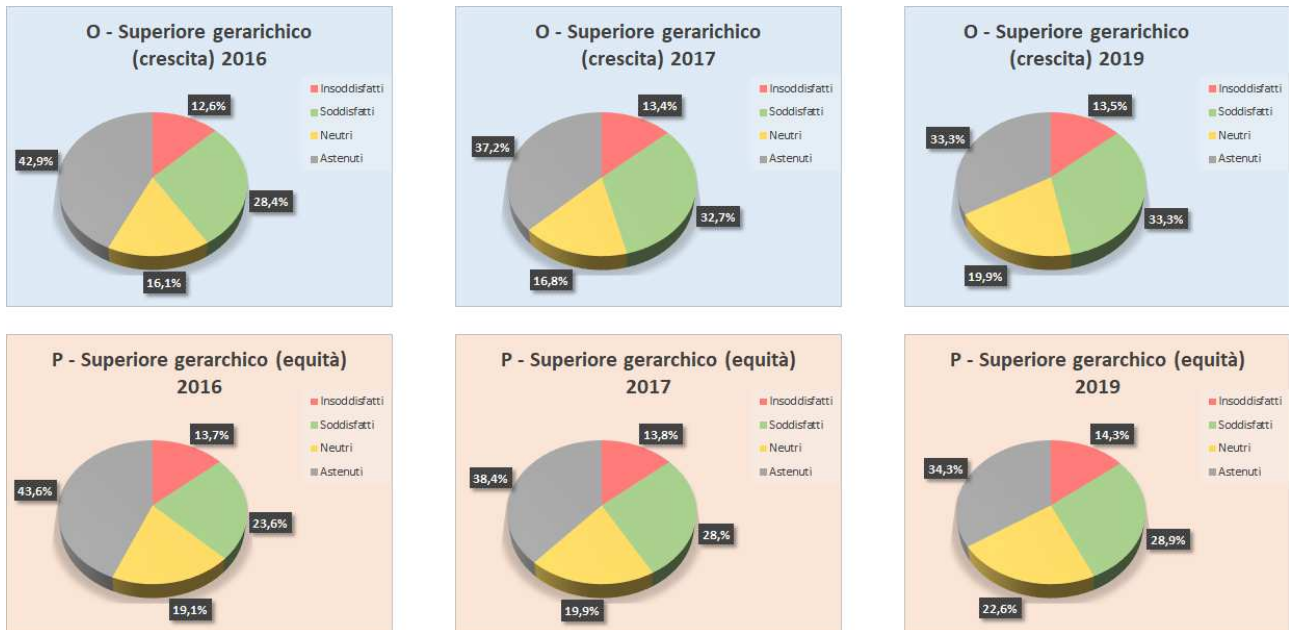


Grafico 1.1. Distribuzione di rispondenti per le 14 aree di benessere indagate

Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 14 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2017-19 in termini assoluti delle percentuali del gruppo “benessere elevato” e del gruppo “benessere scarso”. 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 41,8% sull’intera popolazione del 2017 al 43,7% nel 2019 (+1,9%); la percentuale di “scarso benessere” è invece aumentata dello 0,4%. La seguente tabella 1.3 sintetizza i risultati ottenuti.

Tabella 1.3: confronto tra le percentuali in termini assoluti di dipendenti a “benessere elevato” o a “benessere scarso” negli anni 2017 e 2019.

Scala	Benessere elevato (%)			Benessere scarso (%)		
	2017	2019	Differenza %	2017	2019	Differenza %
A - Salute e sicurezza	41,8	43,7	1,9	9,8	10,2	0,4
B - Discriminazioni	51,7	54,4	2,7	2,5	2,66	0,2
C - Equità	16,5	17,4	0,9	26,1	29,8	3,7
D - Carriera	13,6	12,4	-1,2	27,1	31,8	4,7
E - Lavoro	40,4	41,5	1,1	6,3	7,7	1,4
F - Colleghi	37,3	37,6	0,3	10,1	9,47	-0,6
G - Contesto di lavoro	20,6	22,5	1,9	16,4	16,5	0,1
H - Appartenenza	34,6	35,3	0,7	8,6	9,41	0,8
I - Immagine	42,7	45,7	3,0	2,3	2,61	0,3
L - Organizzazione	11,4	12,8	1,4	18,7	19,5	0,8
M - Performance	23	21,6	-1,4	15,7	16,8	1,1
N - Funzionamento sistema	16,1	14,8	-1,3	21,7	25	3,3
O - Sup. gerarchico - Crescita	32,7	33,3	0,6	13,4	13,5	0,1
P - Sup. gerarchico - Equità	28	28,9	0,9	13,8	14,3	0,5



Come suggeriscono i valori percentuali assoluti, nella gran parte dei casi **le variazioni nel tempo del livello di benessere sono contenute, segno che vi è una sostanziale stabilità nel tempo nell'orientamento generale delle risposte**. Aumenti più marcati nella percentuale di "benessere elevato" si registrano sulle dimensioni "Immagine" e "discriminazioni"; quest'ultima area aveva già avuto lo scorso anno un incremento di valutazioni positive che ora raggiungono oltre il 54% della popolazione. Le percentuali di benessere scarso aumentano invece in modo più marcato sulle dimensioni "Carriera", "Equità" e "Funzionamento sistema". Le prime due si confermano come le aree più critiche con quasi un terzo complessivo di valutazioni negative, mentre l'area "funzionamento sistema" raggiunge un quarto di insoddisfatti.

Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2019 e con dati di altre Università

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 2019 confrontati con quelli raccolti dal 2015. Come si può notare, **vi è una complessiva stabilità degli indici I/B in tutte le aree** con variazioni degli indici nell’ordine di pochi decimali in più o in meno. Le aree con valori inferiori ad 1 rappresentano la situazione desiderata e sono gli ambiti di indagine “discriminazioni” e “immagine”.

La medesima tabella riporta anche i dati relativi ad un confronto con un gruppo di Atenei italiani che hanno condotto l’indagine nel 2016 nell’ambito del *Progetto GoodPractice (GP)*². **Il confronto tra dato del 2019 e dato rilevato nell’ambito di GP, mette in evidenza come nella maggior parte delle aree indagate i dati di Trento siano simili a quelli di altri Atenei.**

In sintesi si può notare come vi sia:

- un sostanziale equilibrio tra importanza e benessere in 6 delle nove aree indagate (punteggio inferiore o prossimo 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 (ad esempio nella scala G). **Equità e carriera sono le dimensioni a più elevata criticità.**

² 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.

Tabella 2.1. **Indici importanza/benessere (I/B)** rilevati in Università di Trento dal 2015 al 2019 e confronto con dato GP 2016

Ambiti di indagine	Indice I/B				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	1,20	1,19	1,18	1,15	1,16
B Le discriminazioni	0,96	0,93	0,95	0,95	0,94
C L'equità nella mia amministrazione	1,77	1,74	1,72	1,74	1,68
D La carriera e lo sviluppo professionale	1,76	1,71	1,69	1,66	1,70
E Il mio lavoro	1,21	1,19	1,19	1,18	1,21
F I miei colleghi	1,21	1,22	1,22	1,21	1,20
G Il contesto del mio lavoro	1,42	1,44	1,46	1,44	1,55
H Il senso di appartenenza	1,11	1,12	1,11	1,09	1,12
I L'immagine della mia amministrazione	0,95	0,97	0,95	0,96	1,06

Valori dell'indice minori di 1 rappresentano una situazione desiderata

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

Prima di passare all'approfondimento sui dati relative al solo indice "benessere", è utile rilevare come nell'indagine 2019 si confermano a grandi linee gli **indici di importanza** ottenuti nel 2016 e 2017 con uno scostamento di una certa consistenza per quanto riguarda la dimensione "discriminazioni" (vedere tabella 2.2.). In gran parte delle dimensioni analizzate, l'indice di importanza è più elevato in UniTn rispetto alle medie di altri Atenei confrontati.

 Tabella 2.2. **Percezione di importanza** delle varie aree indagate. Confronto dal 2015 al 2019 e con dato GP 2016

Indice di Importanza	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,39	5,39	5,36	5,32	5,22
B Le discriminazioni	5,20	5,05	5,11	5,17	4,97
C L'equità nella mia amministrazione	5,48	5,41	5,46	5,52	5,26
D La carriera e lo sviluppo professionale	5,14	5,10	5,10	5,15	4,98
E Il mio lavoro	5,35	5,32	5,33	5,42	5,30
F I miei colleghi	5,22	5,25	5,22	5,29	5,17
G Il contesto del mio lavoro	5,18	5,19	5,19	5,19	5,17
H Il senso di appartenenza	4,72	4,76	4,82	4,81	4,88
I L'immagine della mia amministrazione	4,51	4,54	4,56	4,6	4,77

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

2.2. Analisi di dettaglio

Le analisi che seguono riguardano il solo indice “**benessere**” e sono condotte considerando punteggi medi di risposta su singoli item e su medie di scala. Si riporta anche il confronto con i dati comparabili più recenti GP. Gli stessi dati sono riprodotti in forma grafica alla fine di questa sezione. I piccoli occasionali scostamenti nei punteggi tra le due forme di esposizione del dato sono dovute a modalità di calcolo delle medie leggermente differenti e riguardano gli arrotondamenti delle medie al secondo decimale.

A. Salute e sicurezza. L’indice **I/B** (si veda tabella 2.1) su questo aspetto per il PTA di Trento è leggermente superiore al dato nazionale ed è di poco peggiorato nel tempo. Per quanto riguarda il solo indice “benessere”, analizzando i singoli item (tabella 2.3), si nota che questa area registra alcuni miglioramenti (A01, A03) in aree in cui nell’ultima rilevazione vi era stato un certo peggioramento. Nel complesso la media dei punteggi è stabile rispetto all’ultima rilevazione. Le problematiche del mobbing e delle molestie sembrano marginali, anche se ovviamente su tali fenomeni di elevata gravità è bene mantenere alta la vigilanza.

Tabella 2.3. **Percezione di benessere** relativa a “**salute e sicurezza**”. Confronto delle medie dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Item Salute e Sicurezza	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	4,34	4,22	4,58	4,57	4,29
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,01	4,01	4,26	4,32	4,31
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,70	3,63	3,75	3,83	4,00
A04 (Non) ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	2,30 (4,70)	2,24 (4,76)	2,23 (4,77)
A05 (Non) sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia ...	1,84 (5,16)	1,86 (5,14)	1,89 (5,11)	1,85 (5,15)	1,89 (5,11)
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,70	5,69	5,76	5,75	5,18
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,93	4,90	4,84	4,88	4,71
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,15	4,22	4,15	4,18	4,20
A09 (Non) avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	2,94 (4,06)
Media generale	4,51	4,51	4,56	4,62	4,51

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

B. Le (non) discriminazioni. Tale ambito risulta nel complesso valutato molto positivamente e con punteggi stabili rispetto alla rilevazione precedente, anche perché difficilmente migliorabili, visto che si avvicinano alla soglia massima prevista (6). Migliora in particolare l’item B04, relativo alla (non) percezione di discriminazioni di genere.

Tabella 2.4. **Percezione di benessere** relativa a “**discriminazioni**”. Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Discriminazioni	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
B01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,31	5,37	5,25	5,32	5,19
B02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,54	5,54	5,50	5,51	5,41
B03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,61	5,65	5,58	5,60	5,55
B04 La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,08 (4,92)	2,19 (4,81)	2,13 (4,87)	2,14 (4,86)	2,23 (4,77)
B05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,72	5,74	5,65	5,72	5,61
B06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla	5,71	5,74	5,65	5,73	5,62

mia lingua						
B07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,25 (4,75)	2,28 (4,72)	2,18 (4,82)	2,1 (4,90)	2,29 (4,71)
B08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,76	5,72	5,67	5,70	5,63
B09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,43	5,43	5,53	5,54	5,11
Media		5,42	5,41	5,39	5,43	5,29

*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 (vedere tabella 2.1). 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, il punteggio globale resta nel complesso stabile, ma si rilevano delle flessioni sugli item C03 e C04 a segnalare **un tendenziale squilibrio percepito tra impegno richiesto e retribuzione non proporzionata al lavoro svolto.**

Tabella 2.5. **Percezione di benessere** relativa a "equità". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Equità	Valori medi					
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*	
C01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,30	3,23	3,26	3,35	3,20
C02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,23	3,16	3,23	3,28	3,19
C03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,66	2,76	2,89	2,89	2,73
C04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,27	2,48	2,64	2,48	2,49
C05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,01	3,95	3,85	3,92	4,09
Media		3,09	3,11	3,17	3,18	3,14

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

D. *La carriera e lo sviluppo professionale.* Questo è un altro degli ambiti su cui l'indice Importanza/Benessere (Tabella 2.1) risulta elevato. Sulle percezioni in merito alle possibilità di carriera e sviluppo pesano probabilmente (come a livello nazionale) situazioni oggettive di blocco stipendiale e di carriera, nonché di aumento progressivo dei carichi di lavoro. I punteggi ottenuti su tutti gli item segnalano una generale costanza negli elementi di criticità. Nel confronto con la rilevazione precedente si nota una flessione nell'item D01 relativo al percorso di sviluppo professionale.

Tabella 2.6. **Percezione di benessere** relativa a "carriera". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Carriera	Valori medi					
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*	
D01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,34	2,52	2,52	2,58	2,44
D02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,44	2,46	2,57	2,59	2,42
D03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,94	3,02	3,04	3,04	2,82
D04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,55	3,60	3,60	3,76	3,62
D05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,26	3,34	3,36	3,55	3,34
Media		2,91	2,99	3,02	3,1	2,93

*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 (tabella 2.1), di stabilità nel tempo (quadriennio 2015-19) ed è leggermente migliore rispetto a quanto rilevato negli altri Atenei. **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 con marginali spostamenti dei valori nel tempo (vedere tabella 2.7).**

 Tabella 2.7. **Percezione di benessere** relativa a "il mio lavoro". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Lavoro	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,40	4,47	4,41	4,49	4,38
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,95	5,03	5,07	5,1	4,87
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,23	4,29	4,38	4,48	4,22
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,80	4,77	4,80	4,88	4,66
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,77	3,78	3,82	3,99	3,76
Media	4,43	4,47	4,50	4,59	4,38

*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 (si veda tabella 2.1). **Rispetto al 2017 i punteggi medi sono pressoché costanti e superiori al livello intermedio della scala (3,5).**

 Tabella 2.8. **Percezione di benessere** relativa a "colleghi". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Colleghi	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
F01 Mi sento parte di una squadra	3,76	3,75	3,73	3,82	3,79
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,31	5,27	5,28	5,35	5,33
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,80	4,77	4,78	4,87	4,78
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,08	4,11	4,01	4,17	4,14
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,61	3,53	3,60	3,70	3,46
Media	4,31	4,29	4,28	4,38	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 (tabella 2.1) tendenzialmente sopra il livello di equilibrio, più basso (quindi migliore) del punteggio nazionale. **Sembra particolarmente apprezzata l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con un incremento importante della media in costante aumento dal 2015 (+0,38 nei quattro anni).** Su tale item è molto elevato lo scostamento (in positivo) rispetto al dato GP.

 Tabella 2.9. **Percezione di benessere** relativa a "contesto di lavoro". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Contesto di Lavoro	Valori medi				
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,57	3,60	3,51	3,56	3,16
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,00	3,92	3,91	3,97	3,82
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,42	3,40	3,34	3,44	3,32
G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,00	2,94	2,95	3,09	3,05
G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,34	4,14	4,07	3,96	3,34
Media	3,66	3,60	3,55	3,6	3,34

*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 (tabella 2.1) e di confronto con i dati nazionali. I punteggi medi ottenuti sui singoli item sono tutti positivi, generalmente superiori al livello 4 e stabili rispetto alla rilevazione del 2017. Significativo l'incremento del punteggio dell'item H04 relativo alla coerenza tra valori organizzativi e individuali.

Tabella 2.10. **Percezione di benessere** relativa a "appartenenza". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Appartenenza		Valori medi				
		2019	2017	2016	2015	2016 GP*
H01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,25	4,23	4,34	4,46	4,29
H02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,66	4,65	4,73	4,79	4,82
H03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,47	4,44	4,56	4,58	4,73
H04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,94	3,79	3,85	3,85	3,74
H05	Se potessi, comunque (non) cambierei ente	2,95 (4,05)	2,82 (4,18)	2,7 (4,26)	2,65 (4,35)	2,90 (4,10)
Media		4,27	4,26	4,35	4,41	4,34

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

I. *L'immagine della mia amministrazione.* Anche su tale dimensione organizzativa il dato è tendenzialmente positivo (tutte le medie sono superiori a 4,5), **con un miglioramento marginale su tutti gli item della scala. Il dato dell'Ateneo di Trento è ampiamente superiore a quello registrato in altri Atenei comparabili.**

Tabella 2.11. **Percezione di benessere** relativa a "immagine dell'ateneo". Confronto dal 2015 al 2019 e dato GP 2016

Immagine		Valori medi				
		2019	2017	2016	2015	2016 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	4,80	4,75	4,86	4,85	4,63
I02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,76	4,73	4,83	4,81	4,46
I03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,69	4,63	4,77	4,71	4,34
Media		4,75	4,70	4,82	4,79	4,48

*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 (Tabella 2.12.).

L. *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 in un'area intermedia (punteggi medi generalmente compresi tra 3 e 3,4) con una sostanziale costanza rispetto al 2017. In aumento, in particolare, l'item L03 sulla chiarezza dei risultati dell'organizzazione

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. In leggera flessione tutti gli item di questa dimensione organizzativa. I risultati ottenuti sono tutti superiori a quelli delle altre università.

N. *Funzionamento del sistema*. Un ulteriore approfondimento sul funzionamento del sistema organizzativo è fornito da alcune domande relative a come vengono interpretati alcuni processi valutativi. **I risultati sono moderatamente positivi ma in flessione soprattutto per quanto riguarda l'illustrazione del modello di valutazione (N05) e l'utilità dei risultati della valutazione (N03) e la capacità dell'organizzazione di premiare i capaci (N04).**

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 tali ambiti sono tendenzialmente positivi con punteggi tutti superiori al 3,5. Nel confronto con la rilevazione precedente si nota una sostanziale stabilità dei punteggi su tutti gli item indagati.

Tabella 2.12. **Percezione di benessere** relativa ad altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto 2015-2016-2017-2019 e con dato GP

Item	Valori medi					
	2019	2017	2016	2015	2016 GP*	
Organizzazione						
L01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,12	3,05	3,11	2,97	3,07
L02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,28	3,31	3,30	3,26	3,40
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,46	3,34	3,32	3,23	3,30
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,30	3,35	3,33	3,23	3,42
Media		3,29	3,26	3,27	3,17	3,30
Performance						
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,59	3,69	3,61	3,60	3,53
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,65	3,70	3,68	3,59	3,49
M03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,85	3,93	3,95	3,86	3,76
M04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,36	3,46	3,35	3,43	3,29
Media		3,61	3,70	3,65	3,62	3,52
Funzionamento Sistema						
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,56	3,65	3,53	3,61	3,52
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,63	3,68	3,58	3,61	3,62
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,02	3,15	3,05	3,03	3,17
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,61	2,74	2,81	2,77	2,59
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,01	3,14	3,23	3,18	3,05
Media		3,16	3,27	3,24	3,24	3,19
Superiore gerarchico/crescita						
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,71	3,77	3,66	3,69	3,59
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,61	3,64	3,53	3,59	3,60
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,62	4,61	4,52	4,52	4,33
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,33	4,31	4,31	4,39	4,26
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,35	4,37	4,30	4,37	4,24
Media		4,12	4,14	4,06	4,11	4,00
Superiore gerarchico/equità						
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,00	3,97	3,91	3,90	3,88
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,71	3,74	3,69	3,67	3,72
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,70	3,65	3,54	3,65	3,72
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,34	4,37	4,25	4,36	4,37
Media		3,94	3,93	3,85	3,90	3,92

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

I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto Good Practice³.

³ Nei seguenti grafici:

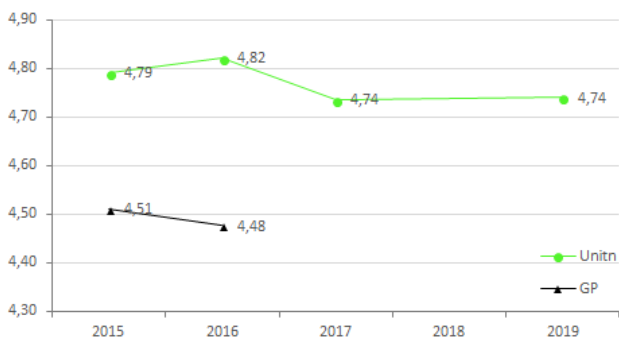
- **A** (salute e sicurezza)
- **B** (Discriminazioni)
- **C** (Equità)
- **H** (appartenenza)
- **I** (immagine)

non sono stati riportati i dati GP 2017 a causa di rilevanti differenze con le scale utilizzate da UniTn 2019 e nel caso di I (immagine) mancanza di avvenuta somministrazione (in quest’ultimo caso, anche nel 2018).

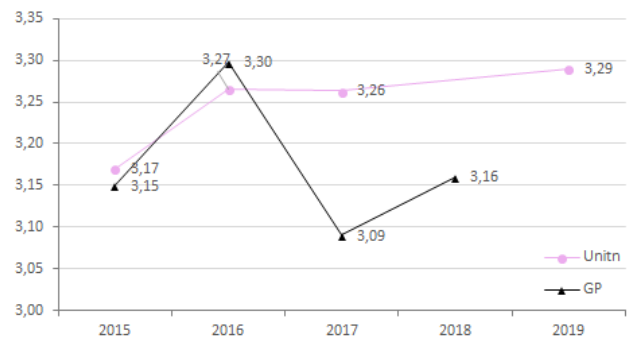
Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2015, 2016, 2017 e 2019 e per gli Atenei partecipanti al progetto GoodPractice negli anni 2015, 2016, 2017 (dove disponibile) e 2018 (dove disponibile).



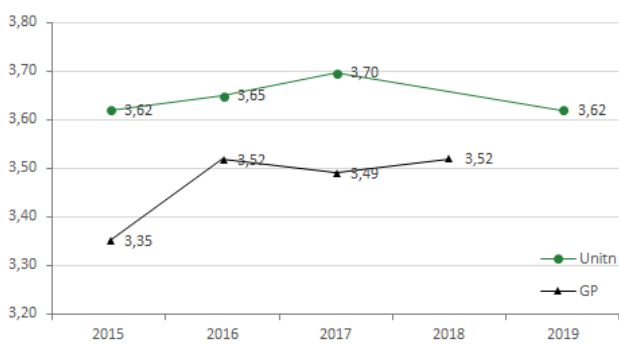
I. Immagine



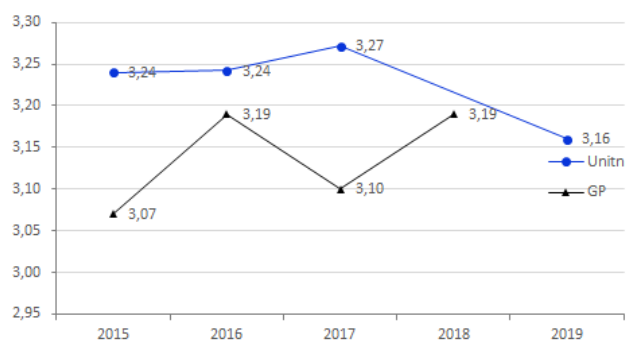
L. Organizzazione



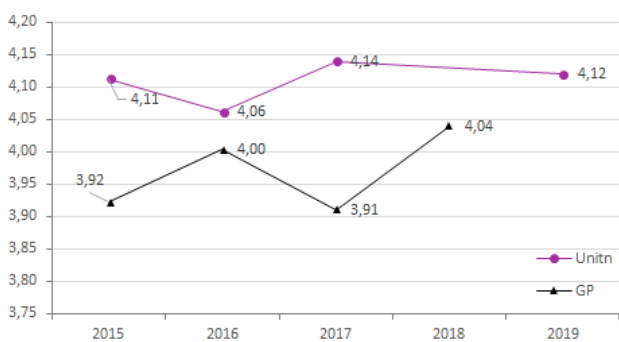
M. Performance



N. Funzionamento sistema



O. Superiore gerarchico /crescita



P. Superiore gerarchico /equità

