



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO

**INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
2015
MODELLO ANAC**

Testo a cura di Franco Fraccaroli, delegato del Rettore al Benessere Organizzativo
Maggio 2016

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. Già 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. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2015, con alcune comparazioni relative ai dati dell'anno precedente e ai dati raccolti nel 2014 in altri Atenei comparabili.

Sintesi dei risultati

In estrema sintesi, *l'analisi temporale* (confronto dati dell'Ateneo di Trento tra il 2014 e il 2015) mette in evidenza **chiari segnali di miglioramento su buona parte degli indicatori di "benessere organizzativo"**. Dei 73 item indagati, circa la metà registra un incremento di punteggio importante (+.20), mentre negli altri casi si hanno aumenti più contenuti o stabilità. Solo per un item si ottiene un abbassamento significativo di punteggio (-.22; "formazione su rischi lavorativi"). Le aree di indagine in cui si nota un aumento più significativo del "benessere" sono quelle relative al "senso di appartenenza", alla "carriera", al giudizio sul "superiore gerarchico" e al "funzionamento del sistema di valutazione". Così come è aumentato il livello percepito di "benessere", è cresciuto anche il livello di "importanza" attribuita ai vari aspetti sottoposti ad indagine. Pertanto, nel complesso l'indice Importanza/Benessere (I/B), una misura di sintesi proposta da ANAC, resta sostanzialmente stabile nelle varie aree di indagine tra il 2014 e il 2015. 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 2014), si trova conferma che **il livello di "benessere organizzativo" rilevato a Trento è mediamente superiore in tutte le aree di indagine a quello medio ottenuto all'esterno**. In particolare

spiccano i confronti nelle aree delle "discriminazioni" (+0.46), del "contesto di lavoro" (+0.44), della "carriera" (+0.32) 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.

Sul piano del **numero dei rispondenti si nota una leggera flessione tra il 2014 e il 2015 (47 soggetti in meno)** con un tasso di risposta complessivo del 49%. Si consideri che la media rispondenti del 2014 in un complesso di altri 23 Atenei è stata del 25% circa. I dati delle due rilevazioni (2014 e 2015) sono stati forniti in forma anonima. Pertanto non è possibile esaminare processi di cambiamento intra-individuale nel livello di benessere. **I risultati** presentati sono in forma aggregata e **descrivono andamenti medi generali**. Sul tasso di risposta, che risulta nel complesso contenuto, anche se doppio rispetto a quello di altri Atenei, i vari attori (Direzione Risorse Umane e Organizzazione; rappresentanze sindacali; singoli lavoratori e lavoratrici) dovranno svolgere azioni di sensibilizzazione per mettere in evidenza l'importanza organizzativa di queste indagini che sono svolte essenzialmente **nell'interesse e per la tutela del personale che opera nell'Ateneo**.

1. I rispondenti

I questionari *completi* nella sezione delle domande su “benessere” e “importanza” sono 344 pari al 48,72 % del totale PTA dell’Università di Trento; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione. Pertanto, i questionari *analizzati* riguardano un totale di 368 rispondenti (52.12% 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. Nella stessa tabella è riportato il rapporto “campione/popolazione”.

Tabella 1. **Anagrafica** dei rispondenti

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

Come si può notare, ha risposto in modo completo al questionario circa la metà degli/le interessati/e (49%), contro il 58% della rilevazione precedente (47 soggetti in meno). Si consideri che la media dei rispondenti in altri Atenei nel 2014 (Gruppo di Atenei partecipanti al progetto *Good Practice*) era nettamente inferiore, pari a circa il 25%.

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 una più ampia partecipazione da parte di chi ha una anzianità di servizio medio-alta (11-20).

Per la struttura dei dati raccolti non è possibile stabilire un collegamento tra le risposte fornite nelle due occasioni dalle medesime persone. Pertanto, il confronto tra i dati 2014 e 2015 può essere condotto solo in modo aggregato. Tale confronto permette di cogliere eventuali cambiamenti generali nelle risposte, ma non di esaminare i processi di cambiamento intra-individuale (come cambia la percezione di benessere della stessa persona nel tempo). Visto che in entrambe le occasioni di misura circa il 50% del PTA ha risposto al questionario, gli scostamenti di punteggio rilevati possono essere imputati a diverse ragioni: cambiamenti effettivi nella percezione del benessere da parte del PTA; diversa composizione del campione esaminato; altri fattori di tipo aleatorio. Pertanto le considerazioni circa i processi di cambiamento riportate nelle pagine che seguono sono basate su elementi interpretativi e non su una solida verifica basata su test statistici.

2. Andamento generale

Seguendo le indicazioni dell'Autorità Nazionale, gli ambiti oggetto di indagine sono stati valutati attraverso l'uso di un indicatore di *benessere* ed un indicatore di *importanza*, 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 riporta i dati relativi all'indice I/B nella rilevazione 2015 confrontati con quelli raccolti nel 2014. Come si può notare, vi è una complessiva stabilità degli indici I/B (solo in un'area la variazione tra 2014 e 2015 è maggiore di 0,10), con tre aree in stabile equilibrio (B, H, I), tre aree in leggero sbilanciamento e sostanzialmente stabili (A, E, F), due aree con un più consistente sbilanciamento e stabili (C e G) e un'area in sofferenza ma in miglioramento (D).

La medesima tabella riporta anche i dati relativi ad un confronto con un gruppo di Atenei italiani che hanno condotto l'indagine nel 2014 nell'ambito del *Progetto Good Practice (GP)*¹. Il confronto tra dato del 2015 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 via sia:

- una tendenza generale che mostra dati più soddisfacenti nella realtà del nostro Ateneo rispetto a quella nazionale
- 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 1,5) in due aree di indagine, squilibrio che risulta simile a quanto rilevato in altri Atenei se non più contenuto. Tra queste, un'area critica (D) dà segnali di un sensibile miglioramento; un'area (C; equità) è percepita come la più critica, senza segnali di miglioramento nel tempo ed è in linea con il dato "GP".

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.

Tabella 2. **Indici importanza/benessere (I/B)** rilevati in Università di Trento nel 2015 e nel 2014 e confronto con alcuni dati nazionali.

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

Nella sezione 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 2015 tutti gli indici “importanza” hanno ottenuto un incremento di punteggio (vedere tabella 3). Pertanto si può anticipare che la stabilità nei punteggi I/B rilevata in precedenza (tabella 2) maschera in una certa misura un doppio processo: aumento dell'importanza percepita dei vari aspetti e parallelo aumento del benessere percepito su numerosi di tali elementi.

 Tabella 3. **Percezione di importanza** delle varie aree indagate. Confronto 2014-2015

Indice di Importanza	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	5,32	5,03	5,28
B Le discriminazioni	5,17	4,93	5,12
C L'equità nella mia amministrazione	5,52	5,15	5,35
D La carriera e lo sviluppo professionale	5,15	5,00	5,04
E Il mio lavoro	5,42	5,05	5,29
F I miei colleghi	5,29	4,93	5,17
G Il contesto del mio lavoro	5,19	4,92	5,14
H Il senso di appartenenza	4,81	4,46	4,79
I L'immagine della mia amministrazione	4,6	4,29	4,62

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

3. 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 leggermente più basso (quindi più positivo) rispetto al dato nazionale, ma è di poco peggiorato tra le due rilevazioni. Tale lieve peggioramento sembra più dovuto ad un incremento del punteggio “importanza” (vedere tabella 3) che ad una diminuzione del punteggio “benessere”. Analizzando i singoli item (tabella 4) si nota che questa area ha mantenuto una sostanziale stabilità nell'ultimo anno. L'unica variazione

di un certo rilievo è relativa all'item A02, che ha un punteggio medio leggermente diminuito, ma comunque ancora superiore al dato degli altri Atenei.

Tabella 4. Valori medi su singoli item relativi a "salute e sicurezza". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Item Salute e Sicurezza	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	4,57	4,55	4,20
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,32	4,54	4,10
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,83	3,87	3,91
A04 (Non) ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	2,24 (4,76)	2,12 (4,87)	2,32 (4,68)
A05 (Non) sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia ...	1,85 (5,15)	1,71 (5,30)	1,95 (5,05)
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,75	5,70	5,21
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,88	4,75	4,70
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,18	4,17	4,16
A09 (Non) avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	2,87 (4,13)	2,89 (4,11)	3,10 (3,90)
Media generale	4,62	4,65	4,43

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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, già positivo nel 2014 anche relativamente al confronto con altri Atenei, è ulteriormente migliorato anche se in modo contenuto. Si sottolinea un sensibile miglioramento anche sull'item relativo alle possibili discriminazioni di genere (media cresciuta di 0,21).

Tabella 5. Valori medi su singoli item relativi a "discriminazioni". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Discriminazioni	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
B01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,32	5,24	5,13
B02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,51	5,50	5,38
B03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,60	5,59	5,53
B04 La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,14 (4,86)	2,33 (4,65)	2,30 (4,70)
B05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,72	5,68	5,61
B06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,73	5,68	5,63
B07 La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,1 (4,90)	2,17 (4,82)	2,42 (4,58)
B08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,70	5,65	5,64
B09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,54	4,85	4,69
Media	5,43	5,29	4,97

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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 e peggiorato in misura minima nel confronto 2014-15. Si può notare comunque dai dati in tabella 6 che i valori medi "benessere" sono tutti migliorati nel confronto 2014-15. Questo significa che l'indice I/B è rimasto sostanzialmente stabile perché è aumentata parallelamente l'importanza attribuita a tale aspetto nel corso

dell'anno (tabella 3). Si tratta in ogni caso 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, sono da segnalare in particolare i cambiamenti in positivo negli item C01, C02 e C05 con incrementi nelle risposte medie di oltre 0,20 punti. Si può ipotizzare che tali miglioramenti siano riconducibili alla recente attivazione di politiche meritocratiche tese al riconoscimento delle responsabilità assunte.

Tabella 6. Valori medi su singoli item relativi a "equità". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Equità	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,35	3,12	3,13
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,28	3,07	3,12
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,89	2,81	2,66
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,48	2,44	2,35
C05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	3,92	3,73	3,93
Media	3,18	3,03	3,04

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

D. *La carriera e lo sviluppo professionale.* Questo è l'ambito su cui l'indice Importanza/Benessere risulta elevato, ma in flessione nel 2015 rispetto al 2014. 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, elementi di criticità; sono perlopiù inferiori al punto centrale della scala: 3,5. Tuttavia va notato che per tutti gli item della tabella 7 si registra un sostanziale miglioramento della situazione (medie in aumento di circa 0,30), segno che probabilmente alcune politiche di gestione del personale cominciano a offrire segnali positivi al PTA.

Tabella 7. Valori medi su singoli item relativi a "carriera". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Carriera	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,58	2,30	2,27
D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,59	2,27	2,26
D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,04	2,71	2,65
D04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3,76	3,47	3,56
D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,55	3,28	3,18
Media	3,1	2,81	2,78

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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) ed è leggermente migliore rispetto a quella rilevata negli altri Atenei. Il livello percepito di autonomia è ampio e superiore a quello rilevato in altri Atenei, così come la percezione di adeguatezza degli strumenti di lavoro. Nella sostanza, l'area del "lavoro", della qualità del compito e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere, in leggero aumento su tutti gli item indagati (vedere tabella 8). La stabilità nel tempo dell'indice I/B è dovuta ad un parallelo aumento dell'importanza assegnata a tale ambito.

Tabella 8. Valori medi su singoli item relativi a "il mio lavoro". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Lavoro	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,49	4,37	4,38
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	4,92	4,90
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,48	4,33	4,12
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,88	4,75	4,65
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,99	3,66	3,70
Media	4,59	4,4	4,35

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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. Nel confronto 2014-15 si registra un leggero peggioramento dell'indice I/B, ma anche in questo caso, è perlopiù dovuto ad un aumento dell'importanza dell'ambito indagato (tabella 3), più che ad una diminuzione del benessere rilevato. Infatti, tutti gli item della tabella 9 mostrano un aumento delle medie (di circa 0,18) nel confronto 2014-15. Tutti i punteggi medi per singolo item sono superiori al livello intermedio della scala (3,5). Di particolare rilievo appare l'incremento dell'item F05 (lavoro di gruppo) che può costituire il riflesso di alcune attività formative svolte di recente.

Tabella 9. Valori medi su singoli item relativi a "colleggi". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Colleggi	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
F01 Mi sento parte di una squadra	3,82	3,64	3,74
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,35	5,18	5,31
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,87	4,67	4,78
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,17	3,99	4,05
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,70	3,44	3,34
Media	4,38	4,19	4,24

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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 e in tendenziale miglioramento tra il 2014-15. L'analisi dei singoli item offre numerosi spunti di riflessione, soprattutto per ciò che concerne le variazioni tra il 2014 e il 2015. Ad esempio, l'investimento in iniziative formative, è stato ampiamente percepito come positivo dal personale (media aumentata di 0,54). Tale punteggio medio risulta ampiamente al di sopra di quello di altri Atenei (2,89). Sembra anche apprezzata l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con un incremento importante della media (+0,33). Qualche segnale di miglioramento emerge anche relativamente alla "circolazione delle informazioni", item ora valutato meglio che a livello di altri Atenei (2,82).

Tabella 10. Valori medi su singoli item relativi a "contesto di lavoro". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Contesto di Lavoro	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,56	3,02	2,89
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,97	3,94	3,62
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,44	3,32	3,14



G04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,09	2,85	2,82
G05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,96	3,63	3,34
Media		3,6	3,35	3,16

*dati relativi al gruppo di istituti coinvolti nel progetto Good Practice (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 sensibile aumento nella rilevazione del 2015 rispetto al 2014. Anche in questo caso, ad un aumento del "benessere" rilevato, ha corrisposto un aumento dell'importanza di questa area, stabilizzando così il rapporto I/B. Tuttavia si può notare come vi siano convincenti segnali di aumentato senso di appartenenza, con incrementi delle medie di oltre 0,30 punti (vedere tabella 11).

Tabella 11. Valori medi su singoli item relativi a "appartenenza". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Appartenenza	Valori medi		
	2015	2014	2014 GP*
H01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,46	4,14	4,14
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,79	4,44	4,67
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,58	4,28	4,50
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,85	3,53	3,48
H05 Se potessi, comunque (non) cambierei ente	2,65 (4,35)	2,87 (4,14)	2,99 (4,01)
Media	4,41	4,1	4,16

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

I. *L'immagine della mia amministrazione.* Come nel caso precedente, tale aspetto può essere considerato in equilibrio e stabile nel tempo in termini di rapporto I/B. 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 ambiti è aumentato nel tempo anche il livello di importanza loro attribuito (tabella 3), segno di una più elevata consapevolezza circa il ruolo esercitato dalla reputazione e dall'identificazione con la propria organizzazione di lavoro.

Tabella 12. Valori medi su singoli item relativi a "immagine dell'ateneo". Confronto 2014-2015 e con dato GP

Immagine	Valori medi		
	2015	2014	2014 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	4,85	4,73	4,63
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,81	4,61	4,50
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,71	4,58	4,44
Media	4,79	4,64	4,52

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

4. 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 13 sintetizza i dati del confronto 2014-2015).



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) senza importanti variazioni rispetto al 2014, ad eccezione dell'item L03. 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, 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 due rilevazioni. Come è noto, il tema dei criteri adottati per la valutazione è di estrema rilevanza organizzativa. La percezione di "giustizia procedurale" ha delle importanti ripercussioni sul piano motivazionale, mentre la percezione di "giustizia interpersonale" (essere trattato con rispetto e dignità) ha conseguenze rilevanti sul piano della qualità delle relazioni con i superiori. 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 rispetto a quanto rilevato in ambito "GP"; mostrano inoltre un apprezzabile incremento tra il 2014 e il 2015 (mediamente +0,25 punti). 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". L'aumento dell'indice di soddisfazione relativo al feed-back in merito al processo di valutazione può probabilmente essere attribuito all'implementazione di un nuovo sistema informativo che ha reso più agevole lo scambio di informazioni tra valutato e valutatore.

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 in quanto si evidenzia un aumento del punteggio tra 2014 e 2015 su tutti gli aspetti. 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.

Tabella 13. Punteggi medi su altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto tra dati 2014 e 2015

Item	Valori medi			
	2015	2014	2014 GP*	
Organizzazione				
L01	Conosco le strategie della mia amministrazione	2,97	2,96	2,91
L02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,26	3,24	3,13
L03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,23	3,09	3,02
L04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,23	3,24	3,21
Media		3,17	3,13	3,07
Performance				
M01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,60	3,37	3,37
M02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,59	3,48	3,33
M03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,86	3,56	3,50
M04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,43	3,16	3,07
Media		3,62	3,39	3,32
Funzionamento Sistema				
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,61	3,23	3,36
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,61	3,31	3,43
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,03	2,97	2,94
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,77	2,49	2,42
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,18	2,97	2,94
Media		3,24	2,99	3,02
Superiore gerarchico/crescita				
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,69	3,40	3,43
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,59	3,32	3,40
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,52	4,20	4,20
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,39	4,09	4,20
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,37	4,09	4,19
Media		4,11	3,82	3,89
Superiore gerarchico/equità				
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	3,90	3,78	3,82
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,67	3,55	3,60
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,65	3,52	3,59
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,36	4,14	4,23
Media		3,90	3,75	3,81

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