



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO  
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO  
2020  
MODELLO ANAC

Testo a cura di Franco Fraccaroli, delegato del Rettore al Benessere Organizzativo  
In collaborazione con Monica Molino; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino  
Settembre 2020

## Sommario

Sommario dei principali risultati .....	3
Premessa .....	4
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019 e 2020.....	5
1.1. I rispondenti .....	5
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati.....	6
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019-2020.....	7
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2020 .....	11
2.1. Analisi di dettaglio.....	11
2.3. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	13
Appendice: .....	16
Analisi esplorativa dei dati 2020 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, ruolo, struttura di appartenenza .....	17
Sintesi dei risultati analisi esplorativa.....	17

## Sommario dei principali risultati

*I/le rispondenti.* Il questionario è stato somministrato a giugno 2020; nel rispondere alle domande, i/le partecipanti erano invitati/e a fare riferimento ai tre mesi precedenti (non all'intero anno come avveniva in passato). Il numero totale di **rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è leggermente inferiore ai due terzi dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA)** dell'Università di Trento (**486 su 758; 64%**). La percentuale è diminuita rispetto a quella delle due rilevazioni precedenti (circa -4% dal 2019 al 2020 e circa -5% dal 2017 al 2020). Nel 2020 è anche diminuita del 12% la percentuale di persone che hanno risposto al questionario; per contro, quasi tutti i questionari compilati sono stati ritenuti validi per le analisi. La percentuale di questionari completi (risposto a tutte le domande) è invece diminuita del 10% circa rispetto al 2019. Nel 2020 si registra un migliore equilibrio tra caratteristiche del campione di rispondenti e popolazione di riferimento, con differenze solo per quanto riguarda il genere (sovra-rappresentazione delle donne) e l'età (sotto-rappresentazione delle fasce di età superiori, dai 41 anni in su).

*Le aree di più elevato benessere.* Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono: **"svolgimento del proprio lavoro"** (41% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **"rapporto con i/le colleghi/e"** (39%), ruolo dei/delle **"superiori in termine di crescita"** (35%) e **"salute e sicurezza"** (34%).

*Le aree con minore benessere.* Sempre considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: **"equità"** (20% esprime insoddisfazione), **"funzionamento del sistema di valutazione"** (16%) e **"organizzazione"** (14%).

*Confronto con precedenti rilevazioni.* L'analisi temporale (confronto delle medie 2019-2020) mette in evidenza un **generale miglioramento degli indicatori** di "benessere organizzativo". Per tutte le dimensioni diminuisce la percentuale di rispondenti insoddisfatti/e, con delta più marcati (rispettivamente -10% e -9%) nel caso di "equità" e "funzionamento del sistema di valutazione". Le medie di tutte le dimensioni mostrano miglioramenti nel 2020 rispetto al passato; aumenti più significativi dal 2019, pari a circa 0,4 punti, si registrano nel caso di "equità" (+1,6% di persone soddisfatte nell'intera popolazione), "performance" (+4,1%) e "funzionamento del sistema di valutazione" (+5,7%). Inoltre, le due dimensioni relative al ruolo del responsabile mostrano un aumento di circa 0,3 punti (+1,7% di soddisfatti/e per crescita e +1,4% per equità).

*Confronti per variabili socio-anagrafiche.* I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative per **età** e **anzianità di servizio** (la fascia più giovane, meno di 30 anni, e quella con anzianità inferiore a 5 anni mostrano livelli maggiori di benessere su "salute e sicurezza", "equità", "colleghi/e", "contesto", "funzionamento sistema" e "rapporto con i responsabili"). Per quanto riguarda il **genere**, la componente maschile esprime più elevato benessere per la dimensione "salute e sicurezza".

*Confronti per variabili organizzative.* Chi ha **responsabilità organizzative** manifesta un minore benessere su "salute e sicurezza" e su "equità" rispetto a chi non ha responsabilità. Alcune differenze riguardano la **struttura di appartenenza**, con gli/le occupati/e nei Servizi di polo che danno risposte maggiormente positive, rispetto all'Amministrazione centrale, sulle dimensioni "performance" e "superiore – crescita"; inoltre, le Strutture didattiche e di ricerca mostrano livelli più elevati rispetto all'Amministrazione centrale nella dimensione "superiore – equità".

## Premessa

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

Nel 2020 il questionario è stato somministrato tra il 5 e il 25 giugno; i/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento ai 3 mesi precedenti (periodo marzo-maggio) e non all'anno precedente come avveniva in passato. Finalità dell'indagine nel 2020 è stata anche quella di rilevare l'impatto della situazione d'emergenza Covid-19 e del conseguente lockdown su diverse dimensioni lavorative e organizzative; per questa ragione si è scelto un periodo di riferimento più recente e più breve, che tenesse conto dei diversi cambiamenti avvenuti tra il 2019 e il 2020.

Inoltre, rispetto agli anni passati nel 2020 è stata utilizzata una versione ridotta del questionario ANAC: 10 dimensioni di benessere rispetto alle 14 del 2019 e non è stata misurata l'importanza attribuita ai diversi ambiti (di conseguenza non è stato possibile calcolare il rapporto tra benessere e importanza suggerito da ANAC come indice di sintesi). La scelta è stata dettata dalla necessità di inserire nell'indagine nuove dimensioni finalizzate a indagare l'esperienza del lavoro da remoto (per approfondimenti si rimanda al report "L'esperienza del lavoro da casa"); per mantenere una lunghezza complessiva del questionario adeguata sono quindi state eliminate le dimensioni considerate meno rilevanti nella situazione contingente. Per queste stesse ragioni non sono state condotte le consuete analisi di confronto con i dati Good Practice (che vengono raccolti in altre università italiane comparabili).

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

1. Analisi del **tasso di risposta** e delle **frequenze di risposta** alle 10 dimensioni del questionario ANAC, considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il PTA) in riferimento agli anni 2016, 2017, 2019 e 2020;
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2020 e anni precedenti**) e con **dati di altri Atenei** (dati 2015-2020 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) e struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca).

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

### 1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2020 sono il 65,30% del totale PTA dell'Università di Trento. **Rispetto alla rilevazione del 2019 il numero di rispondenti al questionario è diminuito del 12,29% (dal 77,59% al 65,30%).** I questionari *completi* nella sezione delle domande su "benessere" sono 424 pari al 55,94% del totale PTA; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione se le risposte mancanti non superavano il 50% delle domande. Pertanto, i questionari ritenuti validi e *analizzati* riguardano un totale di **486 rispondenti (64,12% del totale PTA).**

Tabella 1.1. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Campione 2020	Campione 2019	Campione 2017	Campione 2016	UniTrento 2020
<b>Questionari inviati</b>	<b>758</b>	<b>714</b>	<b>714</b>	<b>707</b>	<b>758</b>
Rispondenti complessivi	65,30%	77,59%	73,81%	64,21%	--
Questionari completati	55,94%	66,25%	55,6%	56,58%	--
Questionari analizzati	64,12%	67,93%	69,05%	60,25%	--
<b>Genere rispondenti *</b>	<b>411</b>	<b>455</b>	<b>425</b>	<b>385</b>	<b>758</b>
Donne	73,48%	65,7%	69,18%	68,05%	64,42%
Uomini	26,52%	34,3%	30,82%	31,95%	35,58%
<b>Età rispondenti **</b>	<b>401</b>	<b>456</b>	<b>424</b>	<b>379</b>	<b>758</b>
Fino a 30 anni	3,24%	1,1%	2,28%	1,58%	2,25%
Da 31 a 40 anni	24,19%	22,6%	26,65%	26,39%	18,52%
Da 41 a 50 anni	40,15%	44,7%	42,92%	47,49%	41,67%
Da 51 a 60 anni	29,93%	31,6%	27,83%	24,54%	37,57%
Oltre i 60 anni	2,49%				
<b>Anzianità di servizio</b>	<b>399</b>	<b>456</b>	<b>427</b>	<b>382</b>	<b>758</b>
Meno di 5 anni	18,80%	13,2%	14,75%	12,83%	20,90%
Da 5 a 10 anni	14,79%	12,7%	13,58%	15,45%	13,10%
Da 11 a 20 anni	36,34%	42,1%	41,45%	43,98%	34,79%
Oltre i 20 anni	30,08%	32,0%	30,21%	27,75%	31,22%
<b>Ruolo rispondenti</b>	<b>434</b>	<b>454</b>	<b>418</b>	<b>377</b>	<b>758</b>
Titolari di responsabilità	17,05%	19,6%	21,05%	20,69%	16,53%
Non titolari di responsabilità	82,95%	80,4%	78,95%	79,31%	83,47%
<b>Struttura di afferenza</b>	<b>434</b>	<b>451</b>	<b>422</b>	<b>374</b>	<b>758</b>
Strutt. didattiche e di ricerca	31,11%	33,0%	32,70%	29,68%	49,34%
Servizi di Polo	23,27%	26,2%	27,01%	25,67%	20,77%
Amm.ne Centrale	45,62%	40,8%	40,28%	44,65%	29,89%

Significatività statistica delle differenze tra campione e popolazione

\*Genere X-squared = 14.717, df = 1, p-value < 0.001

\*\*Età X-squared = 11.765, df = 3, p-value = 0.008

Nel dettaglio si può notare che ha risposto in *modo completo* al questionario il 55,94%, contro il 66,25% della rilevazione precedente. Anche il numero di questionari validi (completati almeno al 50%) è leggermente diminuito, dal 67,93% del 2019 al 64,12% del 2020. In generale, **si nota una diminuzione del tasso di risposta** sulla quale potrebbe aver inciso la situazione di emergenza Covid-19 durante la quale il questionario è stato somministrato.

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. 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. Nella stessa tabella è riportato il rapporto “campione/popolazione”. 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.

Come nell’occasione precedente, le donne hanno risposto in misura proporzionalmente maggiore rispetto agli uomini, con un divario superiore rispetto al passato. Per quanto riguarda l’età, le fasce 41-50 anni e dai 51 anni in su risultano sotto-rappresentate, mentre la fascia 31-40 anni è leggermente sovra-rappresentata. In riferimento alle altre variabili, quest’anno non sono stati rilevati scostamenti significativi tra campione di rispondenti e popolazione.

## 1.2. Lo strumento e l’analisi dei dati

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

Tabella 1.2. La struttura del **questionario**

Area di benessere	n. item	Significato	Alpha
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	6*	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre	0,74
L’equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia	0,87
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo	0,76
I/le miei/mie colleghi/e	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e	0,82
Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell’organizzazione	0,88
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli	0,93



		obiettivi organizzativi	
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione	0,91
Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione	0,86
Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale	0,95
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita	0,94

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

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

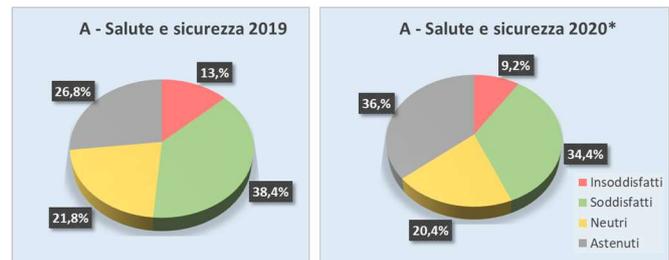
In questa sezione del report i dati 2020 sono confrontati con i dati 2016, 2017 e 2019 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 758 individui nel 2020). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. Soffermarsi sulla sola analisi delle medie (si veda la sezione seguente del report), non permetterebbe di capire a fondo come varia effettivamente la **quantità** di persone che registrano una situazione di benessere sul totale del PTA.

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

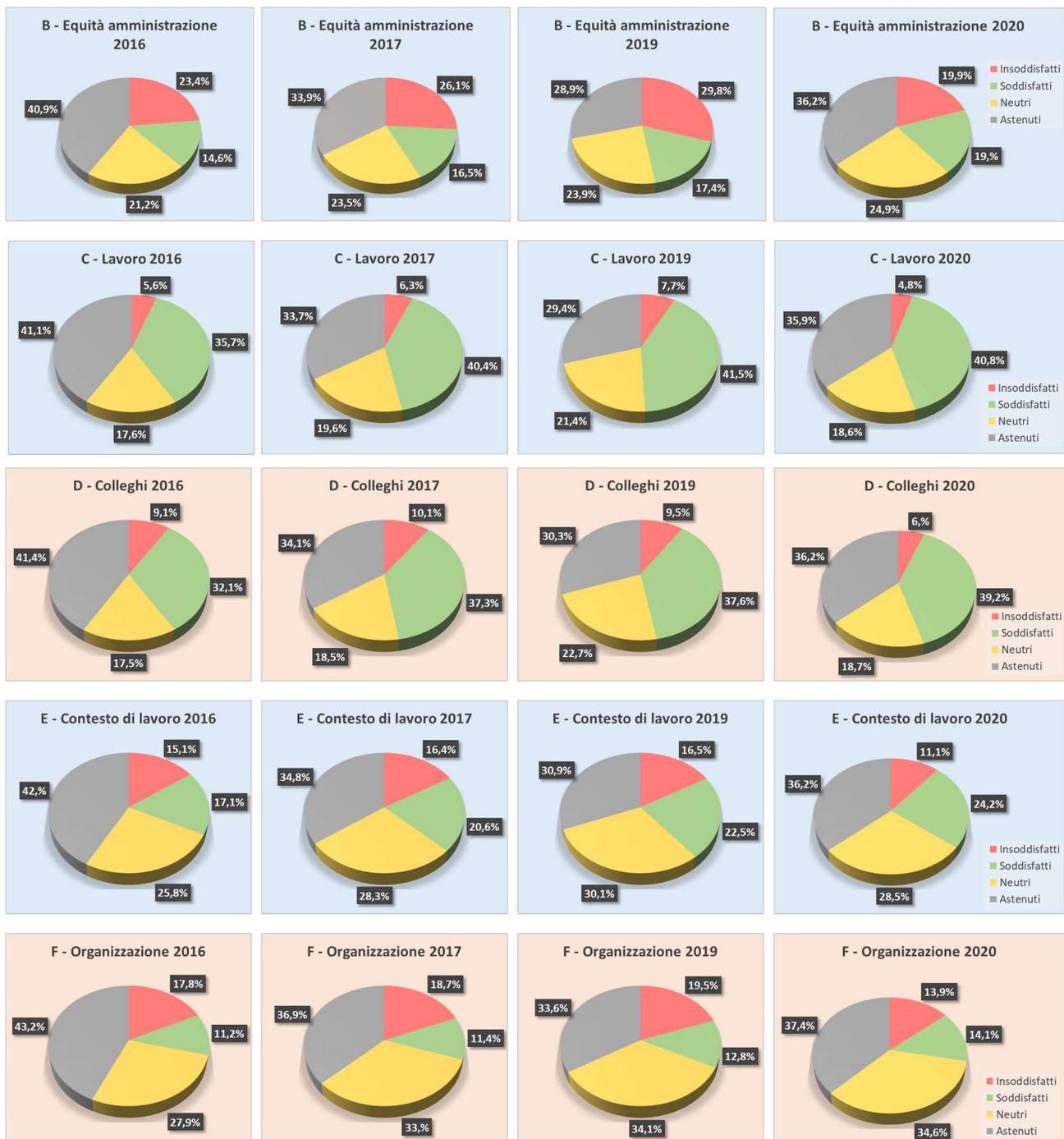
1. Coloro che hanno segnalato una situazione di **elevato benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle singole domande della dimensione) (colore verde);
2. Coloro che hanno segnalato una situazione di **neutralità di benessere** sulle diverse aree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

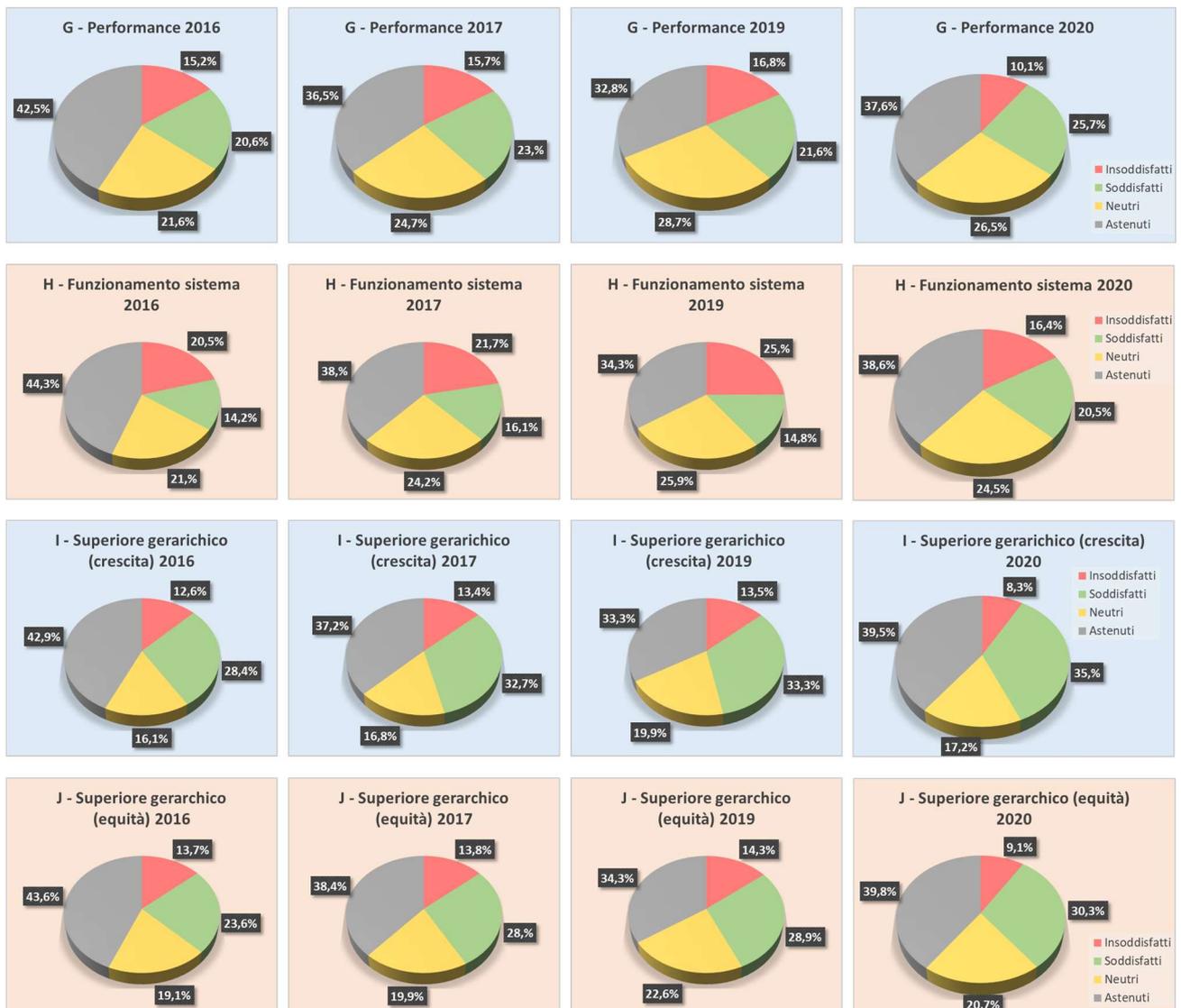
La variazione nel tempo (2016, 2017, 2019 e 2020) delle percentuali di tali 4 categorie permette di cogliere per ciascuna area di benessere come è cambiata la massa complessiva di benessere nel PTA di UniTn. I seguenti grafici sintetizzano la situazione rilevata.

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



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





Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 10 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2019-20 in termini assoluti delle percentuali del gruppo “benessere elevato” e del gruppo “benessere scarso”. La seguente Tabella 1.3 sintetizza i risultati ottenuti per ciascuna dimensione. A titolo di esempio, se si considera la prima area di benessere “salute e sicurezza”, si può osservare come la percentuale in termini assoluti di “elevato benessere” sia passata dal 38,4% sull’intera popolazione del 2019 a 34,4% nel 2020 (-4,0%); anche la percentuale di “scarso benessere” è diminuita, con uno scarto simile (-3,8%). La percentuale di elevato benessere è quasi sempre aumentata, fatta eccezione per “salute e sicurezza” e, in modo marginale, “lavoro”. La dimensione “lavoro” è comunque quella con la percentuale più alta di elevato benessere (quasi 41% della popolazione), seguita da “colleghi/e” (39%). Inoltre, in tutti i casi è diminuita la percentuale di persone che hanno riportato scarso benessere, con scarti più ampi nel caso di “equità” (-10%), “funzionamento del sistema” (-8,6%) e “performance” (-6,7%). Nonostante il miglioramento rispetto al 2019, “equità” è la dimensione che nel 2020 raccoglie il maggior numero di persone con benessere scarso (20% della popolazione).

La Tabella 1.3 riporta anche il rapporto tra percentuale di persone soddisfatte e insoddisfatte per ciascuna dimensione, considerando il 2019 e il 2020. Come mostrano le ultime due colonne della tabella, in generale c’è stato un miglioramento da un anno all’altro. Nel 2020 in tutti i casi la proporzione è pari o superiore a 1



(più persone soddisfatte che insoddisfatte della specifica dimensione), fatta eccezione per l'equità che riporta un dato leggermente inferiore (0,96) e quindi una maggiore presenza di persone insoddisfatte rispetto alle soddisfatte (con uno scarto comunque minimo). Considerando il dato complessivo, e non distinto per aree di benessere, nel PTA di UniTn, nel 2020, per ogni persona insoddisfatta ne risultano 2,6 soddisfatte.

Tabella 1.3. Confronto tra le percentuali in termini assoluti di dipendenti a "benessere elevato / soddisfatti/e" o a "benessere scarso / insoddisfatti/e" negli anni 2019 e 2020.

Dimensione	Benessere elevato / sodd. (%)			Benessere scarso / insodd. (%)			$\frac{\% \text{ sodd.}}{\% \text{ insodd.}}$	
	2019	2020	Differenza %	2019	2020	Differenza %	2019	2020
A - Salute e sicurezza	38,4	34,4	-4,0	13,0	9,2	-3,8	2,94	3,74
B - Equità	17,4	19,0	1,6	29,8	19,9	-10,0	0,58	0,96
C - Lavoro	41,5	40,8	-0,7	7,7	4,8	-2,9	5,39	8,54
D - Colleghi/e	37,6	39,2	1,6	9,5	6,0	-3,5	3,97	6,57
E - Contesto di lavoro	22,5	24,2	1,7	16,5	11,1	-5,4	1,36	2,18
F - Organizzazione	12,8	14,1	1,3	19,5	13,9	-5,5	0,66	1,01
G - Performance	21,6	25,7	4,1	16,8	10,1	-6,7	1,29	2,54
H - Funzionamento sistema	14,8	20,5	5,7	25,0	16,4	-8,6	0,59	1,25
I - Sup. gerarchico - Crescita	33,3	35,0	1,7	13,5	8,33	-5,2	2,47	4,20
J - Sup. gerarchico - Equità	28,9	30,3	1,4	14,3	9,14	-5,1	2,02	3,32

## Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2020

### 2.1. Analisi di dettaglio

Le analisi che seguono riguardano l'indice "benessere" e sono condotte considerando punteggi medi di risposta su singoli item e su medie di scala. Sono riportati i risultati dal 2015 al 2020 ed è inoltre presente il confronto con le medie degli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice 2020 (i dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento, se 2019 come fatto in passato o i primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn).

*A. Salute e sicurezza.* Per quanto riguarda l'indice "benessere", analizzando i singoli item (Tabella 2.1, sono considerati solo i 6 item utilizzati nel 2020), si nota che questa area registra miglioramenti su tutte le domande eccetto A04, che fa riferimento alla possibilità di prendere sufficienti pause. Il miglioramento più evidente riguarda la domanda sulle problematiche di mobbing; ci si può aspettare che la condizione di emergenza e lavoro da remoto abbia ridotto le occasioni di atti di mobbing. In generale, la dimensione riporta una media leggermente più alta rispetto agli anni precedenti con un buon posizionamento sulla scala da 1 a 6.

Tabella 2.1. **Percezione di benessere** relativa a "salute e sicurezza". Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Item Salute e Sicurezza	Valori Medi					
	2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*
A01 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,17	4,01	4,01	4,26	4,32	-
A02 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,99	3,70	3,63	3,75	3,83	4,04
A03 (Non) ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	1,81 (5,19)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	2,30 (4,70)	2,24 (4,76)	-
A04 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,50	4,93	4,90	4,84	4,88	4,55
A05 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,19	4,15	4,22	4,15	4,18	4,23
A06 (Non) avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	2,87 (4,13)	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,41 (3,59)
<b>Media generale</b>	<b>4,36</b>	<b>4,24</b>	<b>4,25**</b>	<b>4,27**</b>	<b>4,35**</b>	<b>4,21*</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn). La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a Unitn.

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

*B. L'equità nella mia amministrazione.* Nel tempo quest'area ha mostrato, rispetto alle altre, maggiori criticità. Nel 2020 si registra comunque un deciso miglioramento, di quasi mezzo punto, della media generale e un incremento della media di tutti i singoli item, per i quali nel 2020 si è registrato il valore più alto a partire dall'inizio dell'indagine. Gli aspetti più critici rimangono quelli relativi allo squilibrio percepito tra impegno richiesto e retribuzione non proporzionata al lavoro svolto (B03 e B04) mentre si conferma abbastanza positiva la percezione di imparzialità nelle decisioni prese dai responsabili (B05).

Tabella 2.2. **Percezione di benessere** relativa a "equità". Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Equità	Valori medi					
	2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*
B01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,72	3,30	3,23	3,26	3,35	3,27
B02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,65	3,23	3,16	3,23	3,28	3,29
B03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,00	2,66	2,76	2,89	2,89	2,90
B04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,69	2,27	2,48	2,64	2,48	2,57

B05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,22	4,01	3,95	3,85	3,92	-
<b>Media</b>		<b>3,46</b>	<b>3,09</b>	<b>3,11</b>	<b>3,17</b>	<b>3,18</b>	<b>3,01</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn).

C. *Il mio lavoro*. L'ambito relativo al tipo di lavoro svolto e alla sua qualità registra nel 2020 un lieve miglioramento su tutti gli item e sulla media generale, confermando un trend positivo già notato negli anni precedenti. Nella sostanza, l'area del "lavoro", della qualità del compito, delle competenze necessarie e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere, stabilmente su tutti gli item indagati (vedere Tabella 2.3).

Tabella 2.3. **Percezione di benessere** relativa a "il mio lavoro". Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Lavoro	Valori medi						
	2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*	
C01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,60	4,40	4,47	4,41	4,49	4,46
C02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,04	4,95	5,03	5,07	5,10	5,03
C03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,38	4,23	4,29	4,38	4,48	4,30
C04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,96	4,80	4,77	4,80	4,88	4,51
C05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,01	3,77	3,78	3,82	3,99	3,89
<b>Media</b>		<b>4,60</b>	<b>4,43</b>	<b>4,47</b>	<b>4,50</b>	<b>4,59</b>	<b>4,44</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn).

D. *I/le miei/mie colleghi/e*. Il benessere manifestato nelle relazioni con i/le colleghi/e ha mostrato nel tempo una situazione positiva e registra nel 2020 un ulteriore miglioramento della media generale e delle medie dei singoli item. Gli aspetti più forti sono riferiti alla percezione che i/le lavoratori/trici hanno di sé in relazione ai/alle colleghi/e (D02 e D03), mentre il punteggio più basso, ma comunque prossimo al livello 4 della scala, è relativo al sentirsi spinti dall'organizzazione a lavorare in gruppo (D05). Tali risultati sono di estremo interesse se si considera che fanno riferimento a una fase in cui il lavoro è stato svolto prevalentemente da remoto e con contatti con i/le colleghi/e mediati dalle tecnologie.

Tabella 2.4. **Percezione di benessere** relativa a "collegli/e". Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Collegli/e	Valori medi						
	2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*	
D01	Mi sento parte di una squadra	4,06	3,76	3,75	3,73	3,82	3,90
D02	Mi rendo disponibile ad aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,33	5,31	5,27	5,28	5,35	5,29
D03	Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle colleghi/e	4,93	4,80	4,77	4,78	4,87	4,75
D04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,41	4,08	4,11	4,01	4,17	4,11
D05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,95	3,61	3,53	3,60	3,70	3,84
<b>Media</b>		<b>4,53</b>	<b>4,31</b>	<b>4,29</b>	<b>4,28</b>	<b>4,38</b>	<b>4,38</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn).

E. *Il contesto del mio lavoro*. Anche nel caso di questa dimensione, nel 2020 si registra un miglioramento globale di una certa rilevanza. Tra gli aspetti più riconosciuti, anche quest'anno emergono l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (E05) e la chiarezza nella definizione delle regole di comportamento (E02). L'aspetto che riporta invece storicamente una media più bassa (ma in crescita con un +0,29 tra 2015 e

2020) è quello relativo alla circolazione delle informazioni (E04).

Tabella 2.5. **Percezione di benessere** relativa a “contesto di lavoro”. Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Contesto di Lavoro		Valori medi					
		2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*
E01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,79	3,57	3,60	3,51	3,56	3,24
E02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,17	4,00	3,92	3,91	3,97	3,78
E03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,75	3,42	3,40	3,34	3,44	3,42
E04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,34	3,00	2,94	2,95	3,09	3,24
E05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,38	4,34	4,14	4,07	3,96	3,70
<b>Media</b>		<b>3,89</b>	<b>3,66</b>	<b>3,60</b>	<b>3,55</b>	<b>3,60</b>	<b>3,49*</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn). La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a Unitn.

### 2.3. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa

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

F. *La mia organizzazione*. Alcune domande del questionario facevano riferimento alla consapevolezza e conoscenza di alcuni aspetti della vita organizzativa (risultati attesi, strategie). Le risposte a tali domande si posizionano in un'area intermedia (punteggi medi generalmente compresi tra 3,3 e 3,6) con un lieve miglioramento nel 2020, in particolare per l'item relativo a quanto è chiaro il proprio contributo rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione (F04) che riporta un gap pari a quasi +0,3. L'item con media più bassa fa invece riferimento alla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (F01) che comunque riporta un miglioramento pari a quasi +0,4 dal 2015 a oggi.

G. *Le mie performance*. Un altro aspetto indagato riguarda l'esecuzione della performance individuale con particolare riferimento ai feedback ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati. In questo si registra nel 2020 un miglioramento notevole, pari a quasi +0,4 per la media generale che si avvicina al livello 4 della scala. In particolare, i/le rispondenti si sentono correttamente informati sulla valutazione del loro lavoro (G03), un po' meno sulle modalità con cui potrebbero migliorare i loro risultati (G04).

H. *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 tutti positivi e in miglioramento, con il gap più ampio relativamente a una adeguata illustrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (H05) che riporta quest'anno una media in linea con il valore centrale della scala pari a 3,5. Come aspetto più critico, seppure in miglioramento, permane la capacità dell'organizzazione di premiare i/le più capaci (H04).

I. – J. *Capo, crescita ed equità*. Una specifica sezione del questionario ha indagato i rapporti con il superiore gerarchico diretto in merito alle questioni di crescita professionale e di equità. I risultati ottenuti su tali ambiti si confermano positivi e in ulteriore miglioramento rispetto agli anni precedenti. In particolare, viene riconosciuta sensibilità da parte del responsabile verso i bisogni personali (I03) e si dichiara stima nei confronti del proprio responsabile (J04). Complessivamente, nonostante la distanza, i responsabili sono riusciti a essere un punto di riferimento e a gestire efficacemente l'inaspettata situazione di emergenza.

Tabella 2.6. **Percezione di benessere** relativa ad altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto delle medie dal 2015 al 2020

Item	Valori medi						
	2020	2019	2017	2016	2015	2020 GP*	
<b>Organizzazione</b>							
F01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,35	3,12	3,05	3,11	2,97	3,19
F02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,49	3,28	3,31	3,30	3,26	3,38
F03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,53	3,46	3,34	3,32	3,23	3,33
F04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,59	3,30	3,35	3,33	3,23	3,60
<b>Media</b>		<b>3,49</b>	<b>3,29</b>	<b>3,26</b>	<b>3,27</b>	<b>3,17</b>	<b>3,37</b>
<b>Performance</b>							
G01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,10	3,59	3,69	3,61	3,60	3,69
G02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,92	3,65	3,70	3,68	3,59	3,77
G03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,18	3,85	3,93	3,95	3,86	4,09
G04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,72	3,36	3,46	3,35	3,43	3,52
<b>Media</b>		<b>3,98</b>	<b>3,61</b>	<b>3,70</b>	<b>3,65</b>	<b>3,62</b>	<b>3,77</b>
<b>Funzionamento Sistema</b>							
H01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,97	3,56	3,65	3,53	3,61	3,70
H02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,07	3,63	3,68	3,58	3,61	3,82
H03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,42	3,02	3,15	3,05	3,03	3,66
H04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,99	2,61	2,74	2,81	2,77	2,95
H05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,53	3,01	3,14	3,23	3,18	3,38
<b>Media</b>		<b>3,60</b>	<b>3,16</b>	<b>3,27</b>	<b>3,24</b>	<b>3,24</b>	<b>3,53*</b>
<b>Superiore gerarchico/crescita</b>							
I01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,06	3,71	3,77	3,66	3,69	3,81
I02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,97	3,61	3,64	3,53	3,59	3,79
I03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,82	4,62	4,61	4,52	4,52	4,82
I04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,65	4,33	4,31	4,31	4,39	4,65
I05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,61	4,35	4,37	4,30	4,37	4,61
<b>Media</b>		<b>4,42</b>	<b>4,12</b>	<b>4,14</b>	<b>4,06</b>	<b>4,11</b>	<b>4,19</b>
<b>Superiore gerarchico/equità</b>							
J01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,27	4,00	3,97	3,91	3,90	4,08
J02	Agisce con equità, secondo la percezione dei/delle miei/mie colleghi/e di lavoro	4,02	3,71	3,74	3,69	3,67	-
J03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,95	3,70	3,65	3,54	3,65	3,96
J04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,66	4,34	4,37	4,25	4,36	4,48
<b>Media</b>		<b>4,22</b>	<b>3,94</b>	<b>3,93</b>	<b>3,85</b>	<b>3,90</b>	<b>4,15*</b>

\* Dati relativi al gruppo di atenei coinvolti nel progetto GoodPractice (GP). I dati sono stati raccolti in tutti gli atenei nel 2020, non è però disponibile l'informazione circa il periodo di riferimento (se 2019 o primi mesi del 2020 come nel caso di Unitn). La media complessiva di queste dimensioni nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a Unitn.

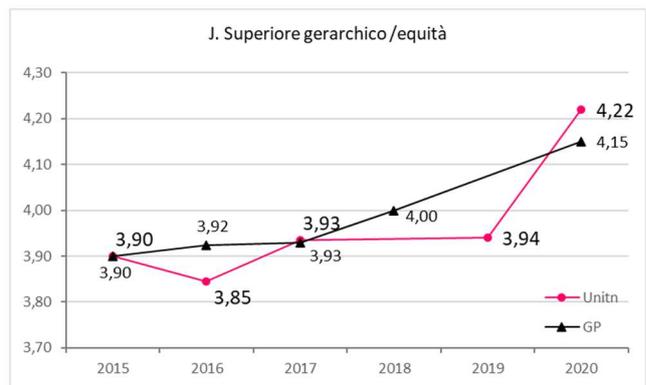
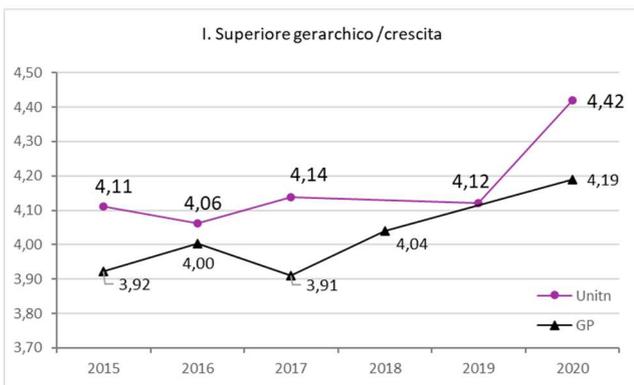
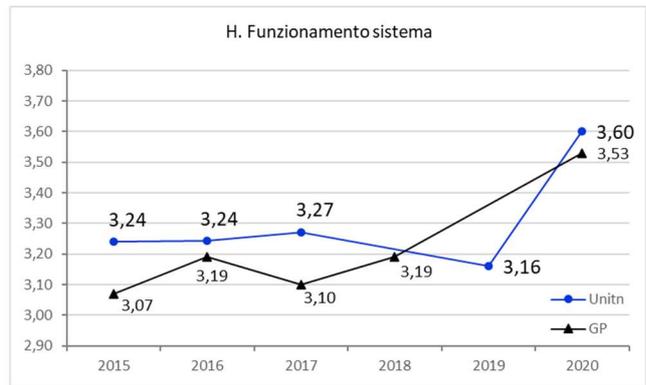
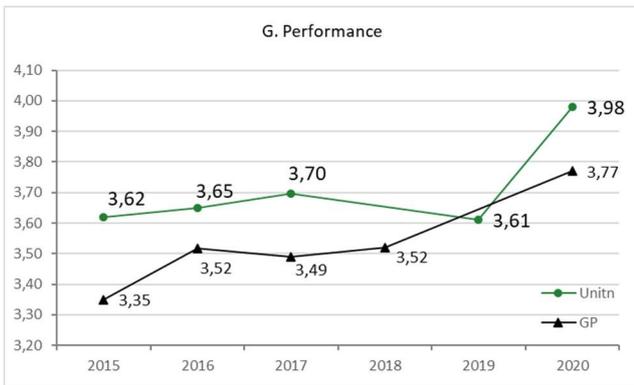
I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi di “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento. Come si può notare, per tutte le dimensioni nel 2020 è stata registrata la media più alta nel tempo. Inoltre, rispetto agli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice, Unitn mostra nel 2020 punteggi medi più alti in tutte le dimensioni, con scarti più ampi nel caso dell’equità e del contesto di lavoro.

**Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2019 e 2020 e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto GoodPractice<sup>1</sup>.**



<sup>1</sup> Nel caso delle seguenti dimensioni c’è una leggera differenza per il 2018 e 2020 tra le modalità di misura in Unitn e quelle di GP:

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



## Appendice:

# Analisi esplorativa dei dati 2020 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, ruolo, struttura di appartenenza

## Sintesi dei risultati analisi esplorativa

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

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

Nelle tabelle seguenti sono messe in evidenza le differenze risultate significative ai test statistici. In generale, si sono riscontrate diverse differenze significative tra gruppi per tutte le dimensioni, eccetto per "lavoro" e "organizzazione".

### A. Salute e sicurezza

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	4,29 <sup>a</sup>	,92	-3,46	407	,001
Uomini	4,65 <sup>a</sup>	,90			
ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	5,19 <sup>b*</sup>	,73	3,00	4, 394	,018
Dai 31 ai 40 anni	4,43 <sup>b</sup>	,90			
Dai 41 ai 50 anni	4,33 <sup>b</sup>	,92			
Dai 51 ai 60 anni	4,35 <sup>b</sup>	,99			
Oltre i 60 anni	4,72	,76			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,67 <sup>c*</sup>	,84	3,24	3, 393	,022
Da 5 a 10 anni	4,29 <sup>c</sup>	,95			
Da 11 a 20 anni	4,28 <sup>c</sup>	,95			
Oltre i 20 anni	3,38 <sup>c</sup>	,93			
RUOLO	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Non di responsabilità	4,41 <sup>d</sup>	,93	2,31	430	,021
Di responsabilità	4,13 <sup>d</sup>	,94			

<sup>a</sup> L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta di salute e sicurezza per gli uomini rispetto alle donne.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i gruppi 31/60 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità e gli altri tre gruppi.

<sup>d</sup> L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta di salute e sicurezza per chi non ha ruoli di responsabilità.



B. Equità dell'amministrazione

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	4,46 <sup>a*</sup>	,85			
Dai 31 ai 40 anni	3,56 <sup>a</sup>	1,22			
Dai 41 ai 50 anni	3,35 <sup>a, b*</sup>	1,16	3,71	4, 396	,006
Dai 51 ai 60 anni	3,51 <sup>a</sup>	1,21			
Oltre i 60 anni	4,16 <sup>b</sup>	,79			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,11 <sup>c*</sup>	1,17			
Da 5 a 10 anni	3,26 <sup>c</sup>	1,13			
Da 11 a 20 anni	3,26 <sup>c</sup>	1,16	9,89	3, 395	< ,001
Oltre i 20 anni	3,50 <sup>c</sup>	1,16			
RUOLO	M	DS	t	df	p
Non di responsabilità	3,55 <sup>d</sup>	1,18			
Di responsabilità	3,10 <sup>d</sup>	1,13	3,00	431	,003

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età compresa tra 41 e 50 anni e i/le partecipanti con età superiore a 60 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità e gli altri tre gruppi.

<sup>d</sup> L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta di equità per chi non ha ruoli di responsabilità.

C. Lavoro

Nessuna differenza statisticamente significativa.

D. Colleghi/e

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	5,37 <sup>a*</sup>	,35			
Dai 31 ai 40 anni	4,70 <sup>a</sup>	,82			
Dai 41 ai 50 anni	4,55 <sup>a</sup>	,87	3,89	4, 395	,004
Dai 51 ai 60 anni	4,46 <sup>a</sup>	,91			
Oltre i 60 anni	4,74	,81			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,82 <sup>b*</sup>	,84			
Da 5 a 10 anni	4,67	,90			
Da 11 a 20 anni	4,48 <sup>b</sup>	,87	3,25	3, 394	,022
Oltre i 20 anni	3,47 <sup>b</sup>	,91			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità e i/le partecipanti con anzianità superiore ai 10 anni.

**E. Contesto di lavoro**

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	4,55 <sup>a*</sup>	,85			
Dai 31 ai 40 anni	4,02	1,00			
Dai 41 ai 50 anni	3,78 <sup>a</sup>	1,03	2,70	4, 395	,031
Dai 51 ai 60 anni	3,92 <sup>a</sup>	1,10			
Oltre i 60 anni	4,40	,75			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,27 <sup>b*</sup>	,99			
Da 5 a 10 anni	3,81 <sup>b</sup>	1,00			
Da 11 a 20 anni	3,76 <sup>b</sup>	1,01	4,22	3, 394	,006
Oltre i 20 anni	3,90 <sup>b</sup>	1,10			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 41 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità e gli altri tre gruppi.

**F. Organizzazione**

Nessuna differenza statisticamente significativa.

**G. Performance**

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione Centrale	3,83 <sup>a</sup>	1,20			
Servizi di Polo	4,26 <sup>a</sup>	1,13	4,44	3, 428	,012
Strutt. didattiche e di ricerca	4,03	1,28			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per Servizi di Polo rispetto ad Amministrazione Centrale.

**H. Funzionamento sistema**

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	4,34 <sup>a*</sup>	1,24			
Dai 31 ai 40 anni	3,88 <sup>b*</sup>	1,12			
Dai 41 ai 50 anni	3,54 <sup>a, b</sup>	1,09	2,99	4, 390	,019
Dai 51 ai 60 anni	3,58 <sup>a</sup>	1,21			
Oltre i 60 anni	4,11	1,10			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,06 <sup>c*</sup>	1,18			
Da 5 a 10 anni	3,67	1,16			
Da 11 a 20 anni	3,59 <sup>c</sup>	1,10	3,85	3, 389	,010
Oltre i 20 anni	3,49 <sup>c</sup>	1,20			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 41 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 40 anni e quelli/e con età compresa tra 41 e 50 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di

anzianità e i/le partecipanti con anzianità superiore ai 10 anni.

**I. Superiore gerarchico (crescita)**

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	5,31 <sup>a*</sup>	,89			
Dai 31 ai 40 anni	4,74 <sup>b*</sup>	1,10			
Dai 41 ai 50 anni	4,48 <sup>a</sup>	1,27	3,41	4, 391	,009
Dai 51 ai 60 anni	4,26 <sup>a, b</sup>	1,38			
Oltre i 60 anni	4,76	1,04			
TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione Centrale	4,27 <sup>c</sup>	1,39			
Servizi di Polo	4,68 <sup>c</sup>	1,11	3,52	2, 425	,030
Strutt. didattiche e di ricerca	4,51	1,32			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 41 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 40 anni e quelli/e con età compresa tra 51 e 60 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per Servizi di Polo rispetto ad Amministrazione Centrale.

**J. Superiore gerarchico (equità)**

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	5,27 <sup>a*</sup>	,70			
Dai 31 ai 40 anni	4,43 <sup>a</sup>	1,17			
Dai 41 ai 50 anni	4,22 <sup>a</sup>	1,31	3,07	4, 390	,016
Dai 51 ai 60 anni	4,13 <sup>a</sup>	1,36			
Oltre i 60 anni	4,70	,82			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,68 <sup>b*</sup>	1,13			
Da 5 a 10 anni	4,25	1,28			
Da 11 a 20 anni	4,23 <sup>b</sup>	1,33	3,25	3, 389	,022
Oltre i 20 anni	4,11 <sup>b</sup>	1,32			
TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione Centrale	4,05 <sup>c</sup>	1,35			
Servizi di Polo	4,34	1,18	3,25	2, 425	,040
Strutt. didattiche e di ricerca	4,40 <sup>c</sup>	1,33			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con età inferiore a 30 anni e i/le partecipanti con età compresa tra 31 e 60 anni.

<sup>b</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità e i/le partecipanti con anzianità superiore ai 10 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per Strutture didattiche e di ricerca rispetto ad Amministrazione Centrale.

Per quanto riguarda il **genere** l'unica differenza si è riscontrata nel caso di "salute e sicurezza" che ha mostrato livelli significativamente più alti per gli uomini rispetto alle donne.

Nel caso dell'**età** si sono riscontrate differenze significative nelle dimensioni "salute e sicurezza", "colleghi/e",



e “superiore – equità” (livelli di benessere maggiori per il gruppo con età fino a 30 anni rispetto a chi ha età compresa tra 31 e 60 anni); “contesto” (livelli di benessere maggiori per il gruppo con età fino a 30 anni rispetto al gruppo 41/60 anni); “equità” (livelli di benessere maggiori per il gruppo con età fino a 30 anni rispetto al gruppo 31/60 anni e per il gruppo da 60 anni in su rispetto a 41/50 anni); “funzionamento del sistema” (livelli di benessere maggiori per il gruppo con età fino a 30 anni rispetto a chi ha età compresa tra 31 e 60 anni e per il gruppo 31/40 anni rispetto a 41/50 anni); “superiore – crescita” (livelli di benessere maggiori per il gruppo con età fino a 30 anni rispetto a chi ha età compresa tra 31 e 60 anni e per il gruppo 31/40 anni rispetto a 51/60 anni). In generale, le persone più giovani, fino a 30 anni di età, hanno mostrato livelli più elevati di benessere.

Analogamente, i/le rispondenti con **anzianità** più bassa, inferiore ai 5 anni, hanno riportato maggiore benessere rispetto ai/alle colleghi/e con anzianità superiore. In particolare, si sono registrate differenze significative per le dimensioni “salute e sicurezza”, “equità” e “contesto” (livelli di benessere maggiori per anzianità inferiore a 5 anni rispetto agli altri tre gruppi); “colleghi/e”, “funzionamento del sistema” e “superiore – equità” (livelli superiori per il gruppo meno di 5 anni rispetto ai gruppi da 11 anni in su).

In merito alla **struttura di appartenenza** si sono riscontrate differenze significative per le dimensioni “performance” e “superiore – crescita” (livelli di benessere maggiori per Servizi di polo rispetto ad Amministrazione centrale), e per “superiore – equità” (livelli di benessere maggiori per Strutture didattiche e di ricerca rispetto ad Amministrazione centrale).

Infine, i **ruoli** di responsabilità hanno segnalato minore benessere rispetto a chi invece non ha responsabilità per quanto riguarda le dimensioni “salute e sicurezza” ed “equità”.