



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO  
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO  
2021  
MODELLO ANAC

Testo a cura di Franco Fraccaroli, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale  
In collaborazione con Monica Molino; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino  
Giugno 2021

## Sommario

Sommario dei principali risultati .....	3
Premessa .....	4
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020 e 2021.....	5
1.1. I rispondenti .....	5
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati.....	6
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019-2020-2021 .....	7
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2021 .....	13
2.1. Analisi di dettaglio.....	13
2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	15
Appendice: .....	19
Analisi esplorativa dei dati 2021 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo .....	19
Sintesi dei risultati analisi esplorativa.....	19

## Sommario dei principali risultati

*I/le rispondenti.* Il questionario è stato somministrato ad aprile 2021; nel rispondere alle domande, i/le partecipanti erano invitati/e a fare riferimento ai dodici mesi precedenti (a differenza del 2020 in cui il periodo di riferimento erano stati i tre mesi precedenti). Il numero totale di **rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 64% dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA)** dell'Università di Trento (**497 su 778**), dato in linea con il 2020 e leggermente inferiore rispetto al 2019 e 2017. Quasi tutti i questionari compilati sono stati ritenuti validi per le analisi e quasi tutti sono stati compilati interamente (è stata data una risposta a tutte le domande). Nel 2021 si registra un discreto equilibrio tra caratteristiche del campione di rispondenti e popolazione di riferimento, con differenze per quanto riguarda il genere (sovra-rappresentazione delle donne), l'anzianità (la fascia "Meno di 5 anni" è sottorappresentata, così come "Da 5 a 20" e "Oltre 20") e la tipologia di struttura (l'Amministrazione centrale è sottorappresentata nel campione).

*Le aree di più elevato benessere.* Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono: **"svolgimento del proprio lavoro"** (37% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **"rapporto con i/le colleghi/e"** (37%), **"salute e sicurezza"** (33%) e **"ruolo dei/delle superiori in termine di crescita** (34%) ed **equità** (30%)".

*Le aree con minore benessere.* Sempre considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: **"equità"** (22% esprime insoddisfazione), **"funzionamento del sistema di valutazione"** (19%) e **"organizzazione"** (16%).

*Confronto con precedenti rilevazioni.* L'analisi temporale (confronto delle medie 2020-2021) mette in evidenza un **generale e leggero decremento degli indicatori** di "benessere organizzativo". Per tutte le dimensioni si registra una media più bassa e una diminuzione nella percentuale di rispondenti soddisfatti/e, con delta più marcati (circa -5%) nel caso di "performance" e "funzionamento del sistema di valutazione". Per quanto riguarda "superiore gerarchico – equità" il decremento è quasi nullo, pari a -0,3%. Analogamente, si registra un aumento nelle percentuali di insoddisfatti/e (fatta eccezione per "salute e sicurezza"), in tutti i casi con un delta pari o inferiore al 2%, tranne nel caso di "performance" e "funzionamento del sistema di valutazione" per cui l'incremento è pari al 3%. In tutti i casi i valori rimangono superiori rispetto al 2019, mostrando un assestamento rispetto al notevole miglioramento che si era registrato nel 2020 in un momento di piena emergenza e maggiore incertezza generale determinata dall'inizio della pandemia.

*Confronti per variabili socio-anagrafiche.* I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative in particolare per **anzianità di servizio** (la fascia più junior, con anzianità inferiore a 5 anni, mostra livelli maggiori di benessere su "salute e sicurezza", "equità" e "organizzazione", quest'ultima dimensione emersa con livelli più elevati anche per i/le partecipanti più giovani, con meno di 30 anni). Per quanto riguarda il **genere**, la componente maschile esprime più elevato benessere per le dimensioni "salute e sicurezza" e "superiore gerarchico – equità".

*Confronti per variabili organizzative.* Le uniche differenze riguardanti la **struttura di appartenenza** hanno mostrato medie significativamente più alte per "salute e sicurezza" e "lavoro" nel caso delle Strutture didattiche e di ricerca. Per quanto riguarda l'aver o no **responsabilità organizzative** non sono emerse differenze significative.

## Premessa

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

Nel 2021 il questionario è stato somministrato tra il 12 e il 23 aprile; i/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento ai dodici mesi precedenti come avvenuto nelle edizioni passate (fatta eccezione per quella del 2020 in cui si chiedeva di fare riferimento ai tre mesi precedenti considerando l'inizio dell'emergenza Covid-19).

Così come nel 2020, 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.

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, 2020, 2021.
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2021 e anni precedenti**) e con **dati di altri Atenei** (dati 2015-2021 relativi al gruppo di Atenei che aderiscono al progetto GoodPractice).
3. Un'appendice statistica che mette in evidenza le differenze tra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, ruolo interno (assunzione o meno di responsabilità) e struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca).

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

### 1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2021 sono il 66.20% del totale PTA dell'Università di Trento, in linea con il 2020. I questionari *completi* nella sezione delle domande su "benessere" sono 449 pari al 57.71% 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 **497 rispondenti (63.88% del totale PTA)**.

Tabella 1.1. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Campione 2021	Campione 2020	Campione 2019	Campione 2017	Campione 2016	UniTrento 2021
<b>Questionari inviati</b>	<b>778</b>	<b>758</b>	<b>714</b>	<b>714</b>	<b>707</b>	<b>778</b>
Rispondenti complessivi	66.20%	65,30%	77,59%	73,81%	64,21%	--
Questionari completati	57.71%	55,94%	66,25%	55,6%	56,58%	--
Questionari analizzati	63.88%	64,12%	67,93%	69,05%	60,25%	--
<b>Genere rispondenti *</b>	<b>497</b>	<b>411</b>	<b>455</b>	<b>425</b>	<b>385</b>	<b>778</b>
Donne	61,77%	73,48%	65,7%	69,18%	68,05%	64,27%
Uomini	24,35%	26,52%	34,3%	30,82%	31,95%	35,73%
<i>Mancanti</i> <sup>1</sup>	13,88%	--	--	--	--	--
<b>Età rispondenti</b>	<b>497</b>	<b>401</b>	<b>456</b>	<b>424</b>	<b>379</b>	<b>778</b>
Fino a 30 anni	3,82%	3,24%	1,1%	2,28%	1,58%	3,73%
Da 31 a 40 anni	17,91%	24,19%	22,6%	26,65%	26,39%	16,71%
Da 41 a 50 anni	36,02%	40,15%	44,7%	42,92%	47,49%	40,36%
Da 51 a 60 anni	25,15%	29,93%				34,32%
Oltre i 60 anni	3,42%	2,49%	31,6%	27,83%	24,54%	4,88%
<i>Mancanti</i>	13,68%	--	--	--	--	--
<b>Anzianità di servizio**</b>	<b>497</b>	<b>399</b>	<b>456</b>	<b>427</b>	<b>382</b>	<b>778</b>
Meno di 5 anni	14,49%	18,80%	13,2%	14,75%	12,83%	21,98%
Da 5 a 10 anni	13,88%	14,79%	12,7%	13,58%	15,45%	11,95%
Da 11 a 20 anni	30,78%	36,34%	42,1%	41,45%	43,98%	35,35%
Oltre i 20 anni	26,36%	30,08%	32,0%	30,21%	27,75%	30,72%
<i>Mancanti</i>	14,49%	--	--	--	--	--
<b>Ruolo rispondenti</b>	<b>497</b>	<b>434</b>	<b>454</b>	<b>418</b>	<b>377</b>	<b>778</b>
Titolari di responsabilità	16,70%	17,05%	19,6%	21,05%	20,69%	17,10%
Non titolari di responsabilità	76,46%	82,95%	80,4%	78,95%	79,31%	82,90%
<i>Mancanti</i>	6,84%	--	--	--	--	--
<b>Struttura di afferenza***</b>	<b>497</b>	<b>434</b>	<b>451</b>	<b>422</b>	<b>374</b>	<b>778</b>
Amm.ne Centrale	41,05%	45,62%	40,8%	40,28%	44,65%	50,26%
Servizi di Polo	22,13%	23,27%	26,2%	27,01%	25,67%	19,54%
Strutt. didattiche e di ricerca	29,38%	31,11%	33,0%	32,70%	29,68%	30,21%
<i>Mancanti</i>	7,44%	--	--	--	--	--

Significatività statistica delle differenze tra campione e popolazione

\*Genere X-squared = 10,370, df = 1, p-value = 0,001

\*\*Anzianità X-squared = 11,493, df = 3, p-value = 0,009

\*\*\*Struttura X-squared = 8,195, df = 2, p-value = 0,017

<sup>1</sup> Il dato "mancanti" fa riferimento al numero di partecipanti del campione che non ha risposto alla specifica domanda.

La Tabella 1.1. riporta 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 dunque alcune mancate risposte. Al fondo della Tabella è riportato il calcolo dei  $p$ -value per il confronto tra la popolazione e il campione del 2021 (per le analisi si fa riferimento a: Agresti, A. (2007) *An Introduction to Categorical Data Analysis, 2nd ed.*, New York: John Wiley & Sons. Page 38).

Come in passato, il gruppo degli uomini è sottorappresentato nel campione rispetto alla popolazione. Per quanto riguarda l’anzianità, la fascia “Meno di 5 anni” è sottorappresentata, così come “Da 5 a 20” e “Oltre 20”. Infine, l’Amministrazione centrale è sottorappresentata nel campione. In riferimento alle altre variabili (età e ruolo), 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 (uguale o superiore alla soglia di 0,70).

Tabella 1.2. La struttura del **questionario**

Area di benessere	n. item	Significato	Alpha
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato	6*	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre	0,70
L’equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia	0,85
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo	0,79
I/le miei/mie colleghi/e	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e	0,84
Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell’organizzazione	0,86
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi	0,94
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull’applicazione dei criteri di valutazione	0,93
Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione	0,89



Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale	0,95
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita	0,95

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

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

In questa sezione del report i dati 2021 sono confrontati con i dati 2016, 2017, 2019 e 2020 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 778 individui nel 2021). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. Soffermarsi sulla sola analisi delle medie (si veda la sezione seguente del report), non permetterebbe di capire a fondo come varia effettivamente la **quantità** di persone che registrano una situazione di benessere sul totale del PTA.

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

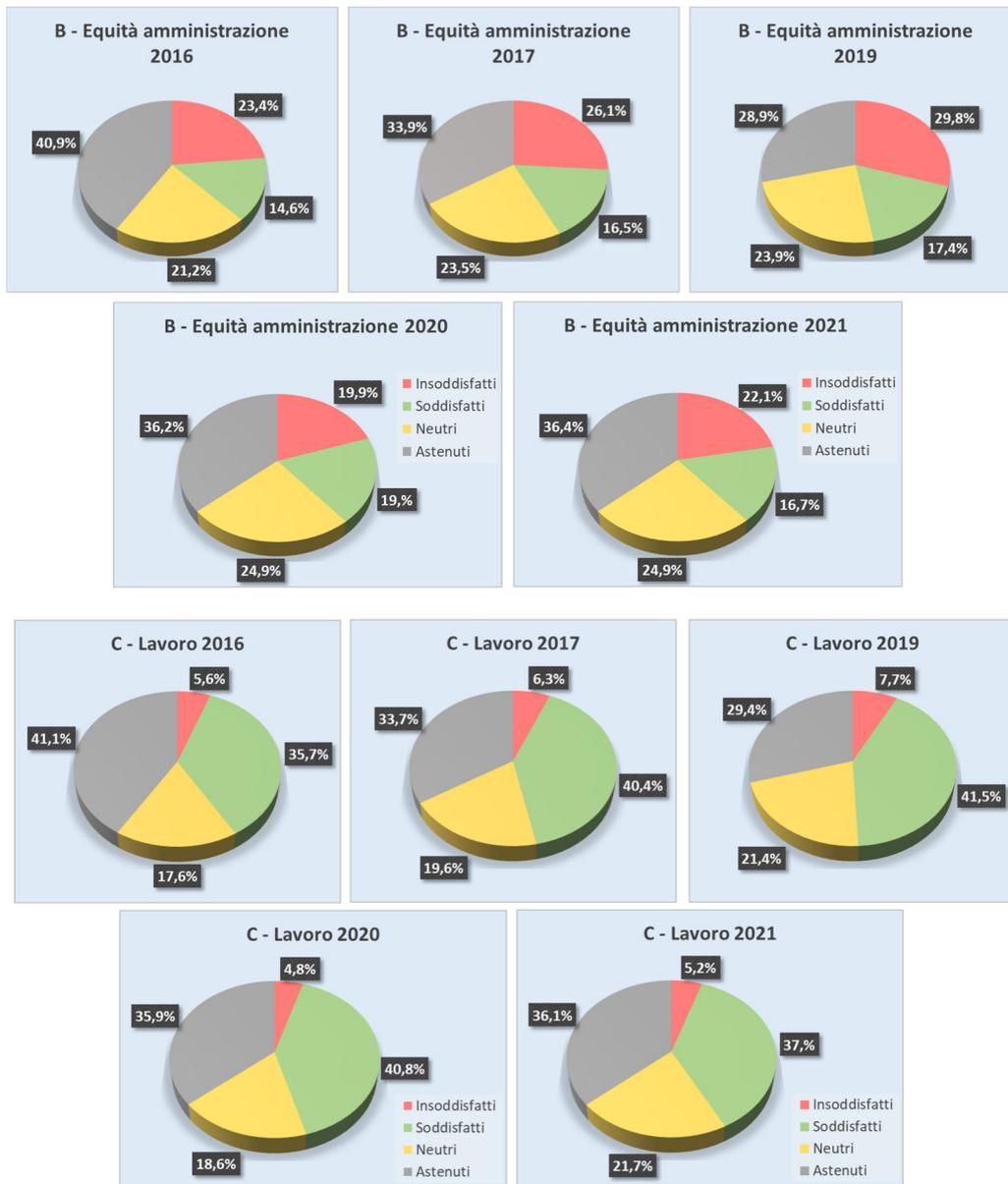
1. Coloro che hanno segnalato una situazione di **elevato benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle singole domande della dimensione) (colore verde);
2. Coloro che hanno segnalato una situazione di **neutralità di benessere** sulle diverse aree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

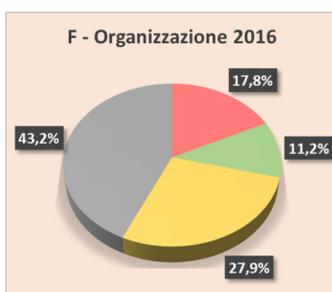
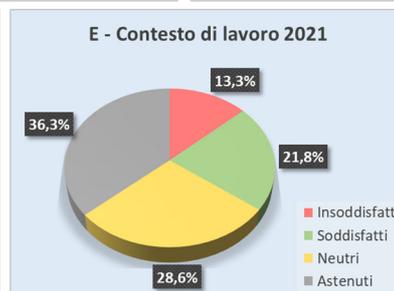
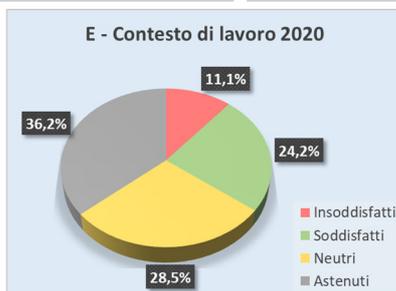
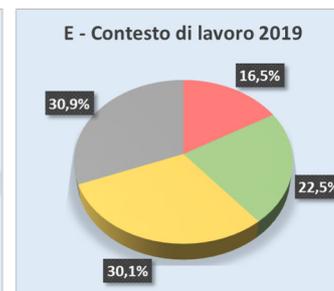
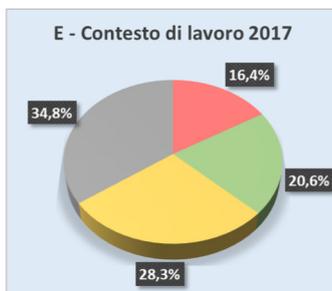
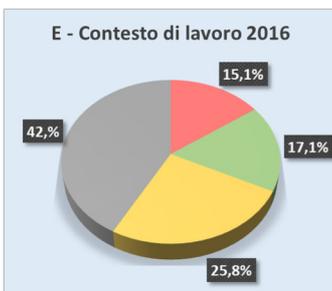
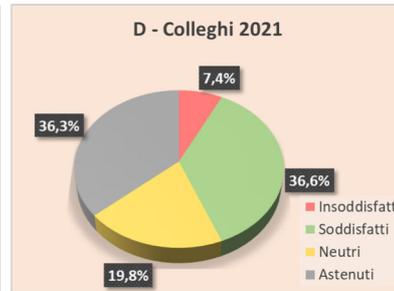
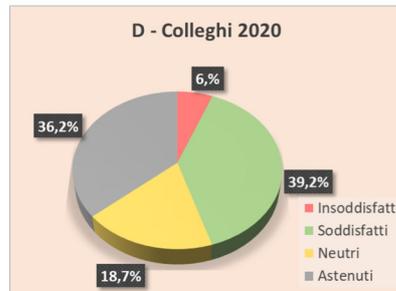
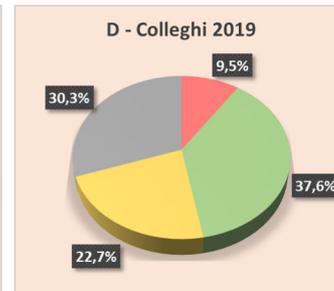
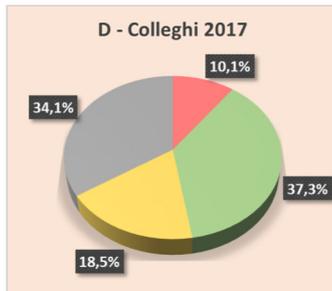
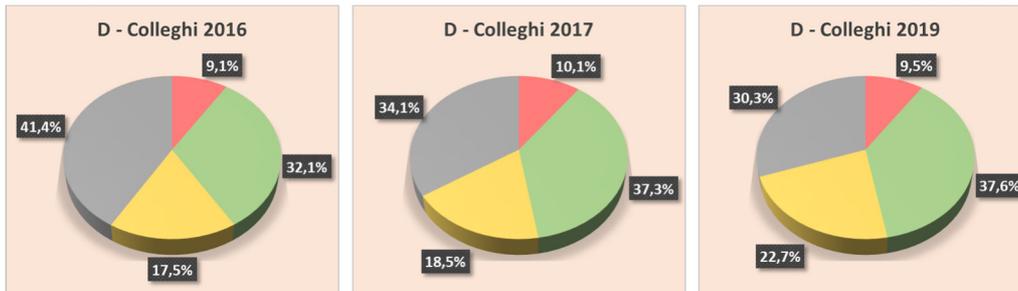
La variazione nel tempo (2016, 2017, 2019, 2020 e 2021) delle percentuali di tali 4 categorie permette di cogliere per ciascuna area di benessere come è cambiata la massa complessiva di benessere nel PTA di UniTn. I seguenti grafici sintetizzano la situazione rilevata.

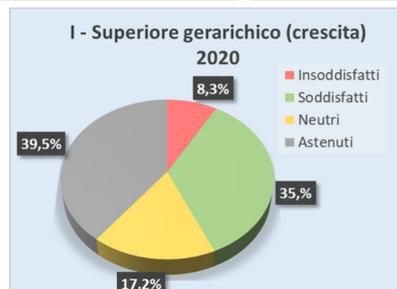
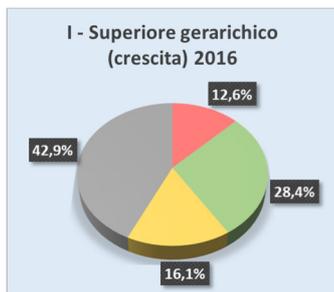
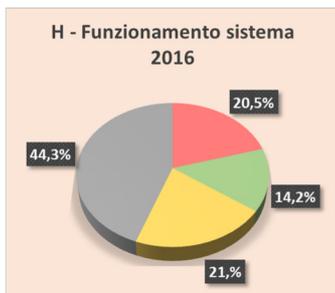
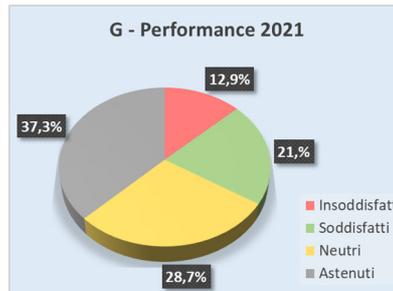
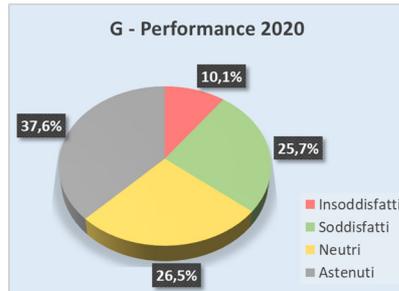
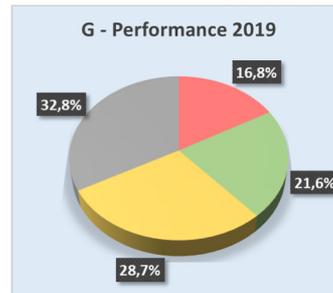
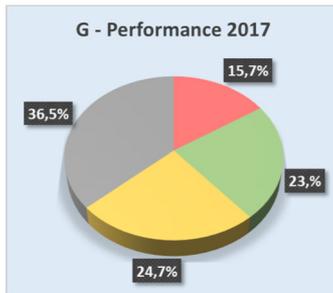
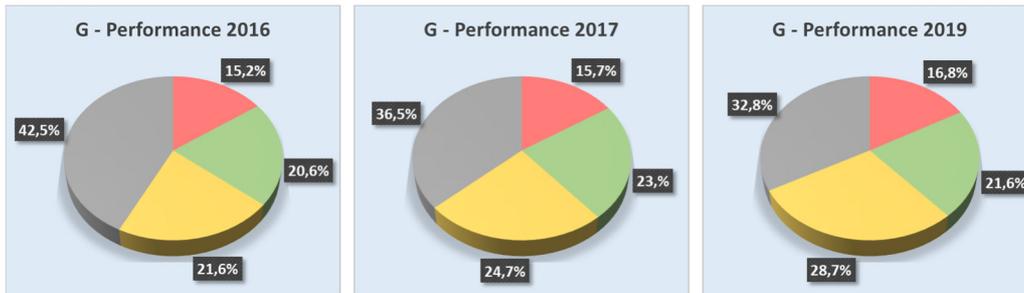
Grafico 1.1. Distribuzione di rispondenti per le 10 aree di benessere indagate.

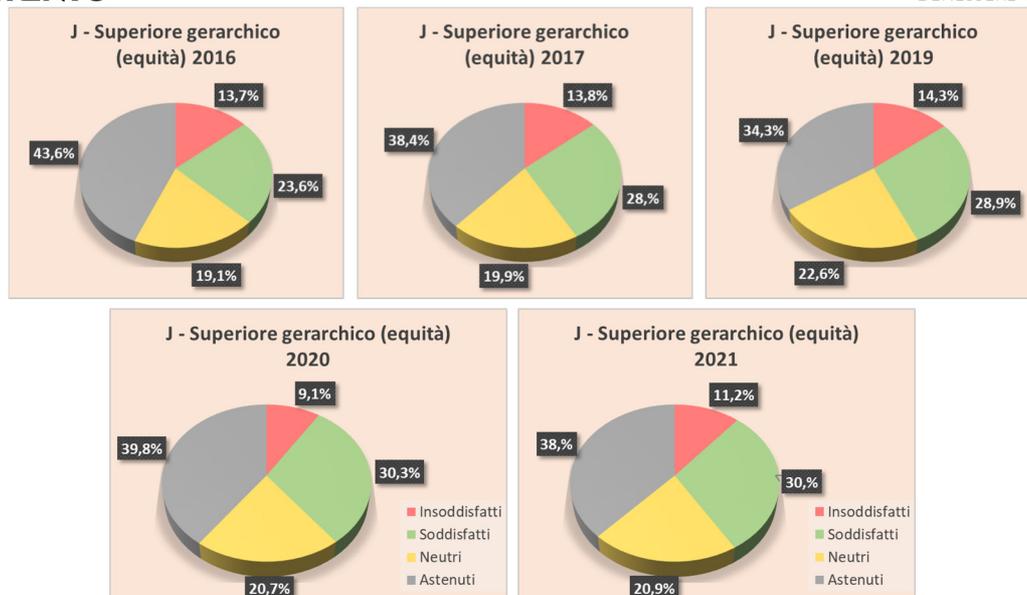


\*Per quanto riguarda la dimensione salute e sicurezza nel 2020 e nel 2021 sono stati utilizzati 3 item in meno rispetto al passato. Le percentuali sono state ricalcolate di conseguenza sul 2019 ma non è stato possibile farlo per il 2017 e 2016 per indisponibilità dei dati grezzi.









Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 10 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2020-21 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 34,4% sull’intera popolazione del 2020 a 33,4% nel 2021 (-1,0%); anche la percentuale di “scarso benessere” è leggermente diminuita, con uno scarto minimo (-0,3%). Mentre nel 2020 la percentuale di elevato benessere era aumentata in quasi tutti i casi (fatta eccezione per “salute e sicurezza” e “lavoro”) quest’anno è diminuita su tutte le dimensioni, mediamente di 2,4 punti; gli scarti più elevati, pari a quasi 5 punti, si sono registrati per “performance” e “funzionamento sistema” mentre “superiore gerarchico – equità” ha rilevato uno scostamento quasi nullo (-0,3%). Le dimensioni con benessere più elevato sono “lavoro” (37,0% della popolazione) e “colleghi/e” (36,6%), in linea con il 2020, seguiti da “salute e sicurezza” e “superiore gerarchico” in termini di crescita (33,8%) ed equità (30,0%). Per quanto riguarda la percentuale di scarso benessere, è aumentata in tutti i casi mediamente di 1,8 punti, fatta eccezione per “salute e sicurezza” e “lavoro” che hanno riportato scostamenti prossimi allo 0. Così come nel 2020, “equità” è la dimensione con la percentuale più alta di scarso benessere (22,1%) seguita da “funzionamento del sistema di valutazione” (19,3%).

La Tabella 1.3 riporta anche il rapporto tra percentuale di persone soddisfatte e insoddisfatte per ciascuna dimensione, considerando il 2020 e il 2021. Come mostrano le ultime due colonne della tabella, in generale i dati sono leggermente diminuiti quest’anno. Nel 2021 la proporzione è pari o superiore a 1 (più persone soddisfatte che insoddisfatte della specifica dimensione) in tutti i casi fatta eccezione per “equità”, “organizzazione” e “funzionamento sistema” che riportano dati leggermente inferiori a 1 e indicano quindi una maggiore presenza di persone insoddisfatte rispetto alle soddisfatte (con uno scarto comunque minimo). Considerando il dato complessivo, e non distinto per aree di benessere, nel PTA di UniTn, nel 2021, per ogni persona insoddisfatta ne risultano 2 soddisfatte (contro il 2,6 del 2020).

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 2020 e 2021.

Dimensione	Benessere elevato / sodd. (%)			Benessere scarso / insodd. (%)			$\frac{\% \text{ sodd.}}{\% \text{ insodd.}}$	
	2020	2021	Differenza %	2020	2021	Differenza %	2020	2021
A - Salute e sicurezza	34,4	33,4	-1,0	9,2	9,0	-0,3	3,74	3,73
B - Equità	19,0	16,7	-2,3	19,9	22,1	2,2	0,96	0,76
C - Lavoro	40,8	37,0	-3,7	4,8	5,2	0,4	8,54	7,16
D - Colleghi/e	39,2	36,6	-2,6	6,0	7,4	1,4	6,57	4,97
E - Contesto di lavoro	24,2	21,8	-2,4	11,1	13,3	2,2	2,18	1,64
F - Organizzazione	14,1	12,8	-1,3	13,9	16,0	2,1	1,01	0,80
G - Performance	25,7	21,1	-4,7	10,1	13,0	2,8	2,54	1,63
H - Funzionamento sistema	20,5	15,7	-4,9	16,4	19,3	2,9	1,25	0,81
I - Sup. gerarchico - Crescita	35,0	33,8	-1,2	8,3	10,5	2,2	4,20	3,21
J - Sup. gerarchico - Equità	30,3	30,0	-0,3	9,1	11,2	2,0	3,32	2,69

## Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2015 al 2021

### 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 2021 ed è inoltre presente il confronto con le medie degli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice (GP) nel 2021.

**A. Salute e sicurezza.** Per quanto riguarda l'indice "benessere" di questa dimensione, analizzando i singoli item (Tabella 2.1), si nota una situazione di generale stabilità rispetto al 2020. È leggermente aumentata la media della domanda A06, che indica una discreta presenza di situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del lavoro. In generale, si può osservare che nella situazione di emergenza, la percezione di condizioni di salute e sicurezza associate al proprio lavoro è rimasta stabile nel 2021 dopo il miglioramento registrato tra il 2019 e il 2020.

Tabella 2.1. **Percezione di benessere** relativa a "salute e sicurezza". Confronto delle medie dal 2015 al 2021

Item Salute e Sicurezza	Valori medi						2021 GP
	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
A01 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,30	4,17	4,01	4,01	4,26	4,32	-
A02 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	4,00	3,99	3,70	3,63	3,75	3,83	4,09
A03 (Non) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	1,92 (5,08)	1,81 (5,19)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	2,30 (4,70)	2,24 (4,76)	-
A04 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,61	4,50	4,93	4,90	4,84	4,88	4,54
A05 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,08	4,19	4,15	4,22	4,15	4,18	4,14
A06 (Non) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,39 (3,61)
<b>Media generale</b>	<b>4,33</b>	<b>4,36</b>	<b>4,24</b>	<b>4,25*</b>	<b>4,27*</b>	<b>4,35*</b>	<b>4,33**</b>

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

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

**B. L'equità nella mia amministrazione.** Nel tempo quest'area ha mostrato, rispetto alle altre, maggiori criticità. Nel 2020 si era registrato un deciso miglioramento; nel 2021 la media generale è diminuita di 0,14 rimanendo al di sopra dei livelli pre-2020. 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 2021

Equità	Valori medi						2021 GP
	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
B01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,48	3,72	3,30	3,23	3,26		3,33
B02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,51	3,65	3,23	3,16	3,23		3,35
B03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,91	3,00	2,66	2,76	2,89		2,95
B04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,58	2,69	2,27	2,48	2,64		2,68
B05 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,12	4,22	4,01	3,95	3,85		-

<b>Media</b>	<b>3,32</b>	<b>3,46</b>	<b>3,09</b>	<b>3,11</b>	<b>3,17</b>	<b>3,18</b>	<b>3,08*</b>
--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

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

C. *Il mio lavoro*. L'ambito relativo al tipo di lavoro svolto e alla sua qualità è leggermente diminuito, con uno scarto sulla media generale pari a -0,11. Nella sostanza, l'area del "lavoro", della qualità del compito, delle competenze necessarie e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere, stabilmente su tutti gli item indagati (vedere Tabella 2.3). L'unica area che riporta valori più bassi è quella relativa al senso di realizzazione che si ricava dal proprio lavoro (C05).

Tabella 2.3. **Percezione di benessere** relativa a "il mio lavoro". Confronto delle medie dal 2015 al 2021

Lavoro	Valori medi						2021 GP
	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
C01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,53	4,60	4,40	4,47	4,41	4,49	4,40
C02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,91	5,04	4,95	5,03	5,07	5,10	4,99
C03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,26	4,38	4,23	4,29	4,38	4,48	4,33
C04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,87	4,96	4,80	4,77	4,80	4,88	4,55
C05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,86	4,01	3,77	3,78	3,82	3,99	3,95
<b>Media</b>	<b>4,49</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>

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 2021 un leggero calo nelle medie (-0,10) rimanendo comunque al di sopra dei livelli pre-2020. Gli aspetti più forti rimangono quelli riferiti alla percezione che i/le lavoratori/trici hanno di sé in relazione ai/alle colleghi/e (D02 e D03), mentre i punteggi più bassi (ma comunque prossimi al livello 4 della scala) sono relativi al sentirsi spinti dall'organizzazione a lavorare in gruppo (D05) e al sentirsi parte di una squadra (D01). Il risultato si può considerare complessivamente positivo, considerando che nell'ultimo anno 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 "colleggi/e". Confronto delle medie dal 2015 al 2021

Colleggi/e	Valori medi						2021 GP
	2021	2020	2019	2017	2016	2015	
D01 Mi sento parte di una squadra	3,98	4,06	3,76	3,75	3,73	3,82	3,95
D02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,24	5,33	5,31	5,27	5,28	5,35	5,25
D03 Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle colleghi/e	4,87	4,93	4,80	4,77	4,78	4,87	4,78
D04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,29	4,41	4,08	4,11	4,01	4,17	4,22
D05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,77	3,95	3,61	3,53	3,60	3,70	3,87
<b>Media</b>	<b>4,43</b>	<b>4,53</b>	<b>4,31</b>	<b>4,29</b>	<b>4,28</b>	<b>4,38</b>	<b>4,42</b>

E. *Il contesto del mio lavoro*. Anche nel caso di questa dimensione, nel 2021 si registra una leggera diminuzione sui singoli item e sulla media generale (-0,14). Tra gli aspetti più riconosciuti, anche quest'anno emergono l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (E05) e la chiarezza nella definizione delle regole di comportamento (E02). L'aspetto che riporta invece storicamente una media più bassa è quello relativo alla

circolazione delle informazioni (E04).

Tabella 2.5. **Percezione di benessere** relativa a “contesto di lavoro”. Confronto delle medie dal 2015 al 2021

Contesto di Lavoro	Valori medi						2021 GP	
	2021	2020	2019	2017	2016	2015		
E01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,63	3,79	3,57	3,60	3,51	3,56	3,35
E02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,03	4,17	4,00	3,92	3,91	3,97	3,83
E03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,60	3,75	3,42	3,40	3,34	3,44	3,50
E04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,15	3,34	3,00	2,94	2,95	3,09	3,32
E05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,33	4,38	4,34	4,14	4,07	3,96	3,74
<b>Media</b>		<b>3,75</b>	<b>3,89</b>	<b>3,66</b>	<b>3,60</b>	<b>3,55</b>	<b>3,60</b>	<b>3,55*</b>

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

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

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

F. *La mia organizzazione*. Alcune domande del questionario facevano riferimento alla consapevolezza e conoscenza di alcuni aspetti della vita organizzativa (risultati attesi, strategie). Le risposte a tali domande si posizionano in un'area intermedia con una lieve diminuzione dal 2020 al 2021 della media generale (-0,12) che rimane comunque al di sopra dei livelli che si registravano prima del 2020. L'item con media più bassa fa riferimento alla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (F01).

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 merito a questa dimensione si registra nel 2021 uno dei gap in negativo più ampi (-0,23) effetto anche del deciso miglioramento che c'era stato l'anno scorso. L'item con media più bassa fa riferimento alle informazioni che si ricevono su come poter migliorare il proprio lavoro (G04), seguito dalla chiarezza di obiettivi e risultati attesi (G02). L'item più alto è invece relativo al sentirsi correttamente informati sulla valutazione del proprio lavoro (G03), che però è diminuito di 0,28 punti dal 2020 al 2021.

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. Anche in questo caso il gap in negativo tra 2020 e 2021 è tra i più elevati (-0,25), nonostante ciò la media generale rimane più alta rispetto agli anni precedenti. L'item più critico si conferma quello relativo alla capacità dell'organizzazione di premiare i/le più capaci (H04). Si registra poi una notevole diminuzione sul fatto che il sistema di misurazione e valutazione della performance sia stato adeguatamente illustrato al personale (H05; -0,33) e sul sentirsi adeguatamente tutelati se non si è d'accordo con il proprio valutatore sulla valutazione della performance (H02; -0,29).

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 anche se leggermente in calo rispetto al 2020. 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, i risultati rimangono più elevati rispetto agli anni precedenti al 2020 confermando che, nonostante il periodo di emergenza e il lavoro a distanza, i responsabili sono riusciti a essere un punto di riferimento e a gestire efficacemente la situazione.

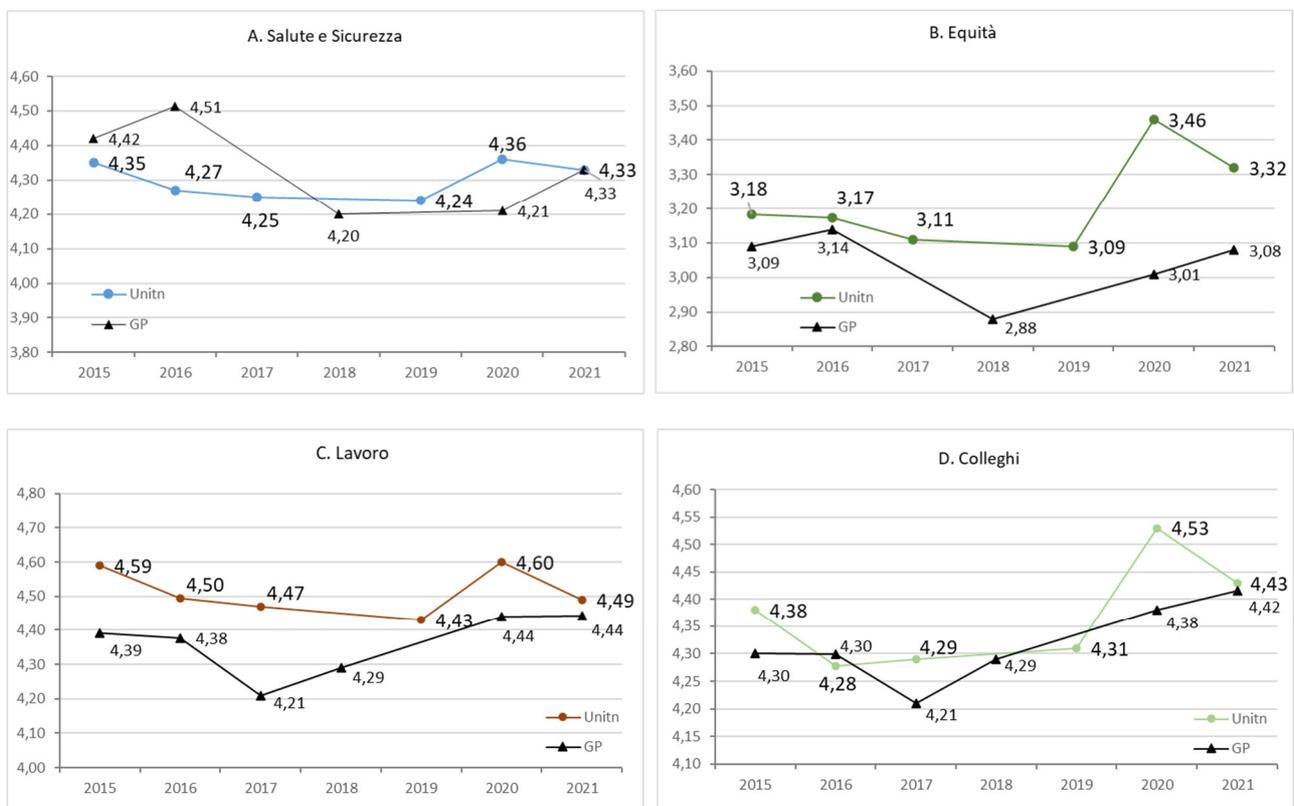
Tabella 2.6. **Percezione di benessere** relativa ad altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto delle medie dal 2015 al 2021

Item	Valori medi							2021 GP
	2021	2020	2019	2017	2016	2015		
<b>Organizzazione</b>								
F01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,26	3,35	3,12	3,05	3,11	2,97	3,28
F02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,41	3,49	3,28	3,31	3,30	3,26	3,43
F03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,40	3,53	3,46	3,34	3,32	3,23	3,39
F04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,43	3,59	3,30	3,35	3,33	3,23	3,60
<b>Media</b>		<b>3,37</b>	<b>3,49</b>	<b>3,29</b>	<b>3,26</b>	<b>3,27</b>	<b>3,17</b>	<b>3,43</b>
<b>Performance</b>								
G01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,84	4,10	3,59	3,69	3,61	3,60	3,74
G02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,76	3,92	3,65	3,70	3,68	3,59	3,80
G03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,90	4,18	3,85	3,93	3,95	3,86	4,11
G04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,49	3,72	3,36	3,46	3,35	3,43	3,59
<b>Media</b>		<b>3,75</b>	<b>3,98</b>	<b>3,61</b>	<b>3,70</b>	<b>3,65</b>	<b>3,62</b>	<b>3,81</b>
<b>Funzionamento Sistema</b>								
H01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,72	3,97	3,56	3,65	3,53	3,61	3,74
H02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,78	4,07	3,63	3,68	3,58	3,61	3,85
H03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,23	3,42	3,02	3,15	3,05	3,03	3,68
H04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,82	2,99	2,61	2,74	2,81	2,77	3,04
H05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,20	3,53	3,01	3,14	3,23	3,18	3,40
<b>Media</b>		<b>3,35</b>	<b>3,60</b>	<b>3,16</b>	<b>3,27</b>	<b>3,24</b>	<b>3,24</b>	<b>3,56*</b>
<b>Superiore gerarchico/crescita</b>								
I01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,93	4,06	3,71	3,77	3,66	3,69	3,82
I02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,82	3,97	3,61	3,64	3,53	3,59	3,80
I03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,70	4,82	4,62	4,61	4,52	4,52	4,47
I04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,54	4,65	4,33	4,31	4,31	4,39	4,43
I05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,48	4,61	4,35	4,37	4,30	4,37	4,44
<b>Media</b>		<b>4,29</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	4,20	4,27	4,00	3,97	3,91	3,90	4,15
J02	Agisce con equità, secondo la percezione dei/delle miei/mie colleghi/e di lavoro	3,95	4,02	3,71	3,74	3,69	3,67	-
J03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,86	3,95	3,70	3,65	3,54	3,65	4,04
J04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,58	4,66	4,34	4,37	4,25	4,36	4,53
<b>Media</b>		<b>4,15</b>	<b>4,22</b>	<b>3,94</b>	<b>3,93</b>	<b>3,85</b>	<b>3,90</b>	<b>4,20*</b>

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

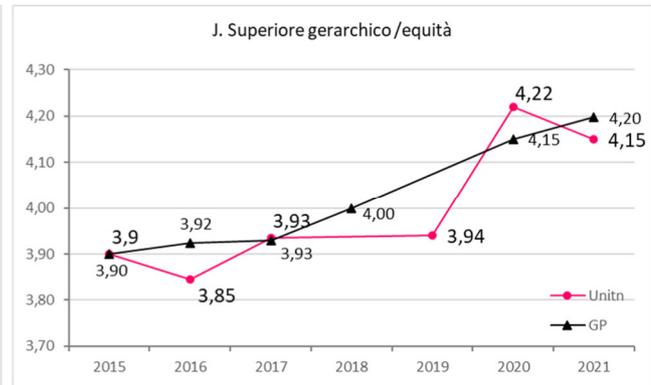
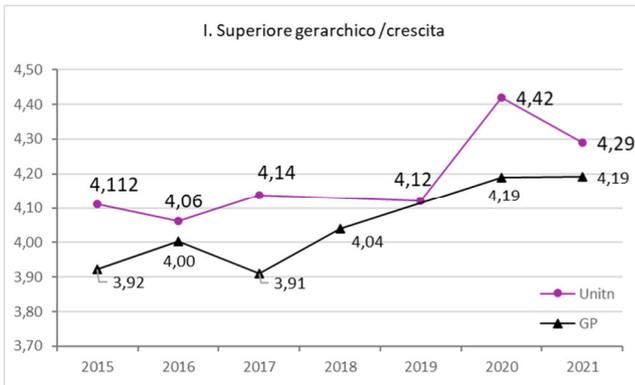
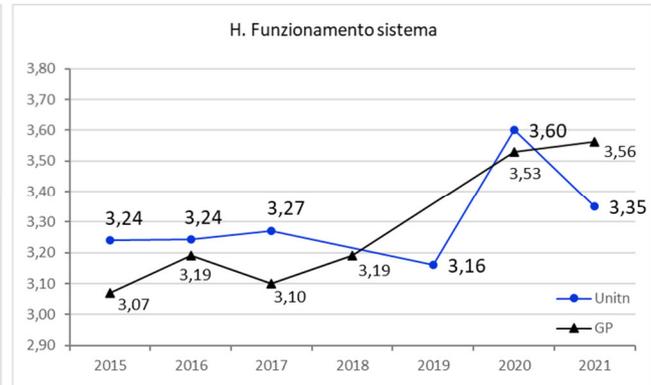
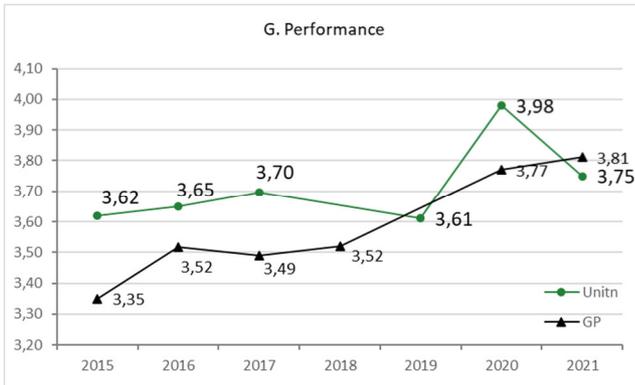
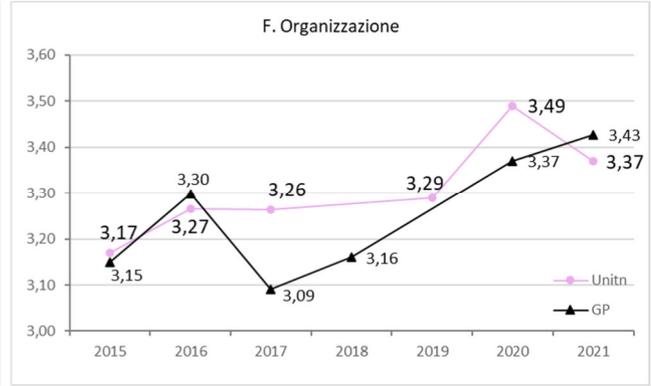
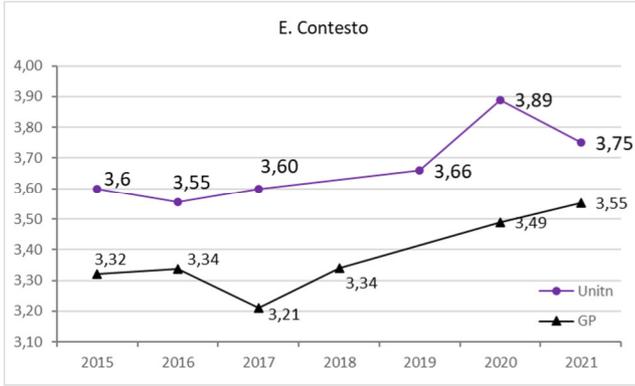
I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi di “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento. Come si può notare, per tutte le dimensioni c’è stato un leggero decremento dal 2020 al 2021 ma le medie rimangono comunque più elevate rispetto al 2019 e agli anni precedenti. Inoltre, rispetto agli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice, UniTn mostra nel 2021 punteggi medi leggermente più alti nelle dimensioni Equità, Lavoro, Cotesto, Superiore gerarchico/crescita. Per le altre dimensioni, a differenza degli anni passati, si sono registrati invece livelli medi uguali (Salute e sicurezza, Colleghi) o inferiori nel caso di UniTn (Organizzazione, Performance, Funzionamento sistema, Superiore gerarchico/equità).

**Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020 e 2021 e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto GoodPractice<sup>2</sup>.**



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

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



## Appendice:

### Analisi esplorativa dei dati 2021 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo

#### Sintesi dei risultati analisi esplorativa

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

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

Nelle tabelle seguenti sono messe in evidenza le differenze risultate significative ai test statistici. In generale, si sono riscontrate meno differenze significative tra gruppi rispetto al passato; in nessun caso il confronto tra persone con e senza ruolo di responsabilità ha evidenziato differenze significative. Inoltre, le dimensioni colleghi/e, contesto di lavoro, performance, funzionamento sistema e superiore gerarchico (crescita) non hanno mostrato alcuna differenza significativa tra i diversi gruppi.

Per quanto riguarda il **genere** le uniche differenze si sono riscontrate nel caso di "salute e sicurezza" che, così come nel 2020, ha mostrato livelli significativamente più alti per gli uomini rispetto alle donne e nel caso di "superiore gerarchico – equità" sempre più alto per gli uomini.

Nel caso dell'**età** l'unica differenza quest'anno è stata registrata sulla dimensione "organizzazione", nella quale i partecipanti con età inferiore a 30 anni hanno riportato medie significativamente più alte rispetto ai/le colleghi/e con età compresa tra 41 e 60 anni.

Inoltre, i/le rispondenti con **anzianità** più bassa, inferiore ai 5 anni, hanno riportato maggiore benessere rispetto ai/alle colleghi/e con anzianità superiore in riferimento alle dimensioni "salute e sicurezza", "equità" e "organizzazione".

In merito alla **struttura di appartenenza**, le Strutture didattiche e di ricerca hanno riportato medie significativamente più alte per "salute e sicurezza" e "lavoro" rispetto alle altre due tipologie di strutture.

#### A. Salute e sicurezza

GENERE	M	DS	t	df	p
Donne	4,27 <sup>a</sup>	,86	-3,11	425	,002
Uomini	4,57 <sup>a</sup>	,90			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,60 <sup>b*</sup>	,87	3,34	3, 420	,019
Da 5 a 10 anni	4,23 <sup>b</sup>	,86			
Da 11 a 20 anni	4,23 <sup>b</sup>	,89			
Oltre i 20 anni	4,36	,89			
TIPOLOGIA STRUTTURA					

Amministrazione Centrale	4,24 <sup>c</sup>	,92			
Servizi di Polo	4,27 <sup>c</sup>	,82	4,25	2, 456	,015
Strutt. didattiche e di ricerca	4,50 <sup>c*</sup>	,86			

<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 meno di 5 anni di anzianità e quelli con anzianità compresa tra 5 e 20 anni.

<sup>c</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra le Strutture didattiche e di ricerca e le altre due tipologie di strutture.

## B. Equità dell'amministrazione

ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	3,84 <sup>a*</sup>	1,19			
Da 5 a 10 anni	3,25 <sup>a</sup>	1,11	7,04	3, 421	< ,001
Da 11 a 20 anni	3,11 <sup>a</sup>	1,09			
Oltre i 20 anni	3,34 <sup>a</sup>	1,09			

<sup>a</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.

## C. Lavoro

TIPOLOGIA STRUTTURA	M	DS	F	df	p
Amministrazione Centrale	4,36 <sup>a</sup>	,90			
Servizi di Polo	4,42 <sup>a</sup>	,84	8,45	2, 457	< ,001
Strutt. didattiche e di ricerca	4,72 <sup>a*</sup>	,74			

<sup>a</sup> L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra le Strutture didattiche e di ricerca e le altre due tipologie di strutture.

## D. Colleghi/e

Non sono emerse differenze significative per questa dimensione.

## E. Contesto di lavoro

Non sono emerse differenze significative per questa dimensione.

## F. Organizzazione

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	4,01 <sup>a*</sup>	1,23			
Dai 31 ai 40 anni	3,52	1,16			
Dai 41 ai 50 anni	3,32 <sup>a</sup>	1,14	2,42	4, 422	,048
Dai 51 ai 60 anni	3,23 <sup>a</sup>	1,21			
Oltre i 60 anni	3,51	1,00			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	3,74 <sup>b*</sup>	1,15	3,36	3, 419	,019
Da 5 a 10 anni	3,18 <sup>b</sup>	1,27			



Da 11 a 20 anni	3,36 <sup>b</sup>	1,17
Oltre i 20 anni	3,26 <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.

### G. Performance

Non sono emerse differenze significative per questa dimensione.

### H. Funzionamento sistema

Non sono emerse differenze significative per questa dimensione.

### I. Superiore gerarchico (crescita)

Non sono emerse differenze significative per questa dimensione.

### J. Superiore gerarchico (equità)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	4,12 <sup>a</sup>	1,41	-2,43	240	,016
Uomini	4,47 <sup>a</sup>	1,29			

<sup>a</sup> L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta di equità del superiore gerarchico per gli uomini rispetto alle donne.