



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2024
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
Luglio 2024

Sommario

Sommario dei principali risultati	3
Premessa	5
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024.....	6
1.1. I rispondenti	6
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati	7
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2016-2017-2019-2020-2021-2022-2023-2024	8
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2016 al 2024	16
2.1. Analisi di dettaglio	16
2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	19
Appendice:	25
Analisi esplorativa dei dati 2024 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo	25
Sintesi dei risultati analisi esplorativa	25

Sommario dei principali risultati

I/le rispondenti. Il questionario è stato somministrato nei mesi di maggio/giugno 2024; nel rispondere alle domande, i/le partecipanti erano invitati/e a fare riferimento all'ultimo anno. Il numero totale di **rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 66,9% dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento (572 su 855)**, dato in aumento rispetto al 2023 (circa 3,5% in più).

Le aree di più elevato benessere. Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono quelle relative ad **Assenza di discriminazioni** (48% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **Immagine** (43%), **Lavoro** (41%), **Colleghi** (41%), **Superiore gerarchico** sia per la crescita (39%) che per l'equità (36%), **Salute e sicurezza** (37%) e **Appartenenza** (33%), tutte con una media superiore al 4 su una scala da 1 a 6.

Le aree con minore benessere. Sempre considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree dove si registra invece un più marcato segnale di disagio sono: **Equità** (24% della popolazione esprime insoddisfazione), **Funzionamento del sistema di valutazione** (20%) e **Organizzazione** (16%), tutte con una media inferiore al punto centrale della scala pari a 3,5.

Confronto con precedenti rilevazioni. L'analisi temporale (confronto delle medie 2024 con quelle del 2023) mette in evidenza una **situazione di generale miglioramento o stabilità su tutte le dimensioni**. Anche il confronto con il triennio precedente conferma il trend di generale miglioramento.

Confronti per variabili socio-anagrafiche. I confronti trasversali hanno rilevato medie significativamente **più alte per gli uomini** rispetto alle donne sulle dimensioni Salute e sicurezza, Equità, Superiore gerarchico equità e crescita. Inoltre, per quanto riguarda l'età, le persone **con più di 60 anni** percepiscono meno l'assenza di discriminazioni.

Confronti per variabili organizzative. I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative tra i gruppi su alcune dimensioni specifiche. In generale, dove presenti differenze, sono emerse **medie più basse per chi ha anzianità compresa tra 11 e 20 anni**, per chi lavora nelle **Strutture didattiche e di ricerca** rispetto a chi lavora in Amministrazione centrale e per chi **non ha ruoli di responsabilità**.

Confronti con dati GoodPractice. Il confronto dei valori medi con quelli registrati dal gruppo complessivo di Atenei che partecipano al progetto GoodPractice (GP) evidenzia, rispetto al passato, un generale miglioramento. In particolare, UniTn riporta **valori superiori** su tutte le dimensioni considerate, fatta eccezione per "sistema di valutazione", con una media leggermente più bassa per UniTn, e "organizzazione" che riporta invece la stessa media.

Implicazioni di intervento. In termini di intervento, sembra innanzitutto importante identificare le cause che hanno contribuito a un miglioramento generale dei livelli di benessere soprattutto in merito ad alcune dimensioni. Rispetto alle aree sulle quali permane la necessità di pianificare degli interventi, ritroviamo anche quest'anno l'equità con una richiesta di maggiore **differenziazione ed equità** soprattutto in merito alla retribuzione. Per quanto riguarda gli aspetti del lavoro, in generale risultano positivi, fatta eccezione per il **senso di realizzazione** che se ne trae che potrebbe essere ulteriormente sviluppato. In tutti questi casi, può essere importante il contributo diretto dei/le responsabili, nell'aiutare le persone a riconoscere il proprio valore e la propria unicità, anche a partire dai risultati del sistema di valutazione.

In merito al contesto del lavoro, è importante investire sulla **condivisione** delle informazioni, delle strategie, degli obiettivi e dei risultati dell'organizzazione. L'item relativo alla **formazione** ha registrato un lieve miglioramento ma non ottiene ancora una soddisfazione elevata, così come la **definizione dei compiti e dei ruoli**.

Si aggiunge infine quest'anno un'ulteriore conferma di necessità di attenzione alla **popolazione più senior**, che percepisce in maniera significativamente maggiore rispetto al resto della popolazione che l'età possa rappresentare un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro. Sarebbe pertanto utile trovare modalità per valorizzare il know how e l'esperienza di chi lavora da più tempo e favorire un loro maggior coinvolgimento.

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/la proprio/a 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**, nel mese di **aprile 2021**, nel mese di **aprile 2022**, nel mese di **aprile 2023** e nei mesi di **maggio/giugno 2024**. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2024, con alcune comparazioni relative ai dati degli anni precedenti (2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2017, 2016).

Nel 2024 il questionario è stato somministrato **tra il 28 maggio e 17 giugno**; i/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento all'ultimo anno (come negli anni precedenti, fatta eccezione per il 2023, anno in cui è stata realizzata anche la valutazione sullo stress lavoro-correlato ed è stato chiesto di fare riferimento agli ultimi 6 mesi come da indicazione INAIL, e per il 2020, anno influenzato dall'emergenza Covid-19 in cui si è chiesto di fare riferimento ai tre mesi precedenti).

A differenza del 2023 che aveva visto un'edizione ridotta del questionario ANAC, nel 2024 sono state indagate le stesse dimensioni del 2022 e anni precedenti, e sono state reinserite le dimensioni Discriminazioni, Appartenenza e Immagine, usate l'ultima volta nell'edizione del 2019. Anche nel 2024 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).

Il presente report 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 13 dimensioni del questionario ANAC, considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il PTA) in riferimento agli anni 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024.
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2024 e anni precedenti**) e con **dati di altri Atenei** (dati 2024 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, struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca) e ruolo interno (assunzione o meno di responsabilità).

Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024

1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2024 sono il 74,6% del totale PTA dell'Università di Trento (N = 855). I questionari *completi* nella sezione delle domande sul modello "ANAC" e sul disagio psicologico sono 434 pari al 50,8% 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. Solo in 3 casi è stato riscontrato un possibile problema di response set, con circa il 90% delle risposte riportanti lo stesso valore della scala Likert; tuttavia tali casi non sono stati esclusi dalle analisi. Pertanto, i questionari ritenuti validi e *analizzati* riguardano un totale di **572 rispondenti (66,9% del totale PTA, circa 3,5% in più rispetto al 2023)**. Come mostra il Grafico 1.1, l'andamento della percentuale di rispondenti rispetto al totale della popolazione è in leggero aumento negli ultimi due anni, superando quest'anno il 65%.

Grafico 1.1. Percentuale di questionari validi rispetto al totale della popolazione raccolti nelle indagini a partire dal 2016.

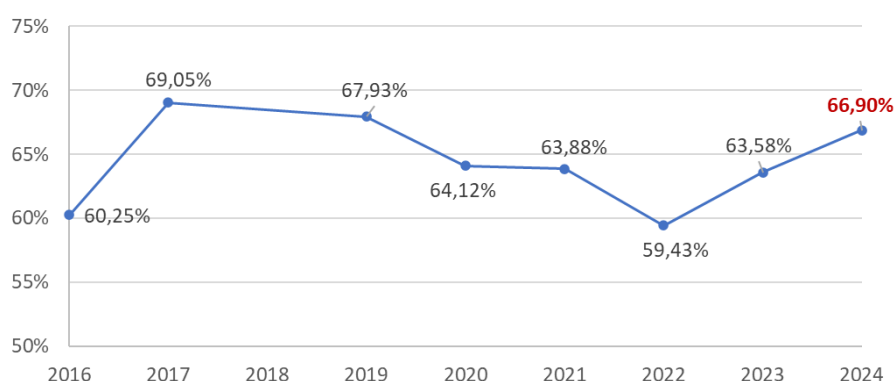


Tabella 1.1. Anagrafica dei rispondenti

Item	UniTrento 2024	Campione 2024	Campione 2023	Campione 2022	Campione 2021	Campione 2020	Campione 2019
Questionari inviati	855	855	799	806	778	758	714
Rispondenti complessivi	-	74,62%	71,09%	66,13%	66,20%	65,30%	77,59%
Questionari completati	-	50,76%	57,70%	52,61%	57,71%	55,94%	66,25%
Questionari analizzati	-	66,90%	63,58%	59,43%	63,88%	64,12%	67,93%
Genere rispondenti*	855	423	420	392	428	411	455
Donne	66,67%	72,58%	69,29%	69,13%	71,73%	73,48%	65,7%
Uomini	33,33%	27,42%	30,71%	30,87%	28,27%	26,52%	34,3%
Età rispondenti**	855	427	436	392	429	401	456
Fino a 30 anni	5,96%	6,32%	4,36%	5,10%	4,43%	3,24%	1,1%
Da 31 a 40 anni	18,48%	24,12%	22,48%	20,92%	20,75%	24,19%	22,6%
Da 41 a 50 anni	36,02%	38,41%	43,58%	43,88%	41,72%	40,15%	44,7%
Da 51 a 60 anni	33,68%	27,17%	25,46%	27,04%	29,14%	29,93%	31,6%
Oltre i 60 anni	5,85%	3,98%	4,13%	3,06%	3,96%	2,49%	
Anzianità di servizio***	855	436	433	394	425	399	456
Meno di 5 anni	40,94%	35,09%	28,64%	23,60%	16,94%	18,80%	13,2%
Da 5 a 10 anni	10,29%	16,51%	16,40%	15,48%	16,24%	14,79%	12,7%
Da 11 a 20 anni	18,95%	19,72%	23,33%	28,68%	36,00%	36,34%	42,1%

Oltre i 20 anni	29,82%	28,67%	31,64%	32,23%	30,82%	30,08%	32,0%
Ruolo rispondenti****	855	507	473	426	463	434	454
Titolari di responsabilità	22,92%	18,34%	18,18%	19,83%	17,93%	17,05%	19,6%
Non titolari di responsabilità	77,08%	81,66%	81,82%	70,77%	82,07%	82,95%	80,4%
Struttura di afferenza*****	855	506	478	434	460	434	451
Amm.ne Centrale	50,99%	46,64%	48,12%	41,31%	44,35%	45,62%	40,8%
Servizi di Polo	14,50%	19,17%	22,18%	25,35%	23,91%	23,27%	26,2%
Strutt. didattiche e di ricerca	34,50%	34,19%	29,71%	33,33%	31,74%	31,11%	33,0%
*Genere	X-squared = 6,64, df = 1, p-value = 0,010						
**Età	X-squared = 16,05, df = 4, p-value = 0,003						
***Anzianità di servizio	X-squared = 20,39, df = 3, p-value < 0,001						
****Ruolo	X-squared = 6,01, df = 1, p-value = 0,014						
*****Struttura	X-squared = 9,46, df = 2, p-value = 0,009						

La Tabella 1.1. riporta la composizione dei/le 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 2024 (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). Per tutte le caratteristiche considerate ci sono scostamenti significativi tra popolazione e campione. In particolare, le donne sono sovrarappresentate e gli uomini sottorappresentati; il gruppo con età compresa tra 31 e 40 anni è sovrarappresentato mentre quello da 51 a 60 anni sottorappresentato; il gruppo con anzianità inferiore a 5 anni è sottorappresentato mentre quello con anzianità compresa tra 5 e 10 anni è sovrarappresentato; le persone con incarichi di responsabilità sono sottorappresentate a differenza di chi non ha responsabilità che è sovrarappresentato; infine, Amministrazione centrale è sottorappresentato mentre il gruppo Servizi di Polo è sovrarappresentato.

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. Complessivamente, la parte di questionario che include il modello ANAC comprende **65 item raggruppabili in 13 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 calcolato sui dati raccolti nel 2024 (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	6*	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre	.74
L'equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia	.85
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo	.81
I/le miei/mie colleghi/e	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e	.84

Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell'organizzazione	.89
Assenza di discriminazioni	9	Benessere relativo alla mancanza di discriminazioni	.90
Il senso di appartenenza	5	Benessere relativo all'identificazione con la propria organizzazione	.90
L'immagine della mia organizzazione	3	Benessere relativo all'immagine positiva della propria organizzazione	.93
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi	.93
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione	.93
Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione	.89
Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale	.95
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita	.95

* Per la dimensione salute e sicurezza nel 2020, 2021, 2022, 2023 e nel 2024, 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 2016-2017-2019-2020-2021-2022-2023-2024

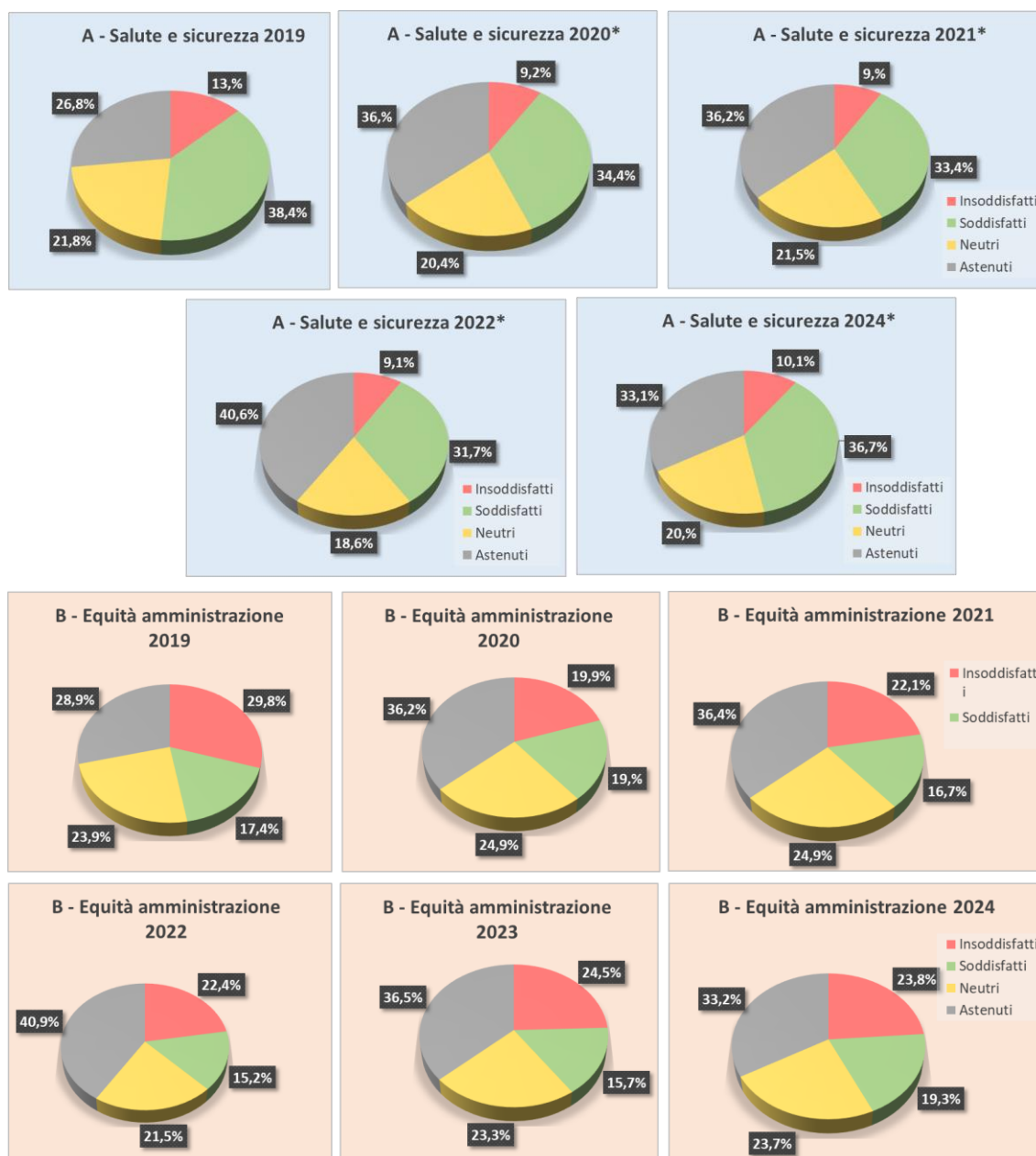
In questa sezione del report i dati 2024 sono confrontati con i dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 855 persone nel 2024). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. 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 dei diversi anni considerando quattro diversi gruppi di soggetti:

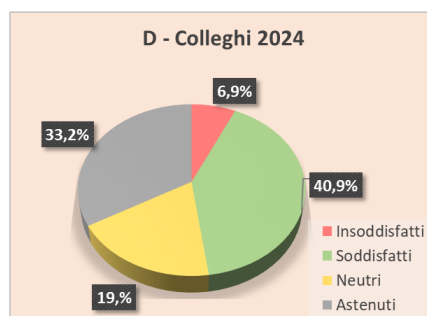
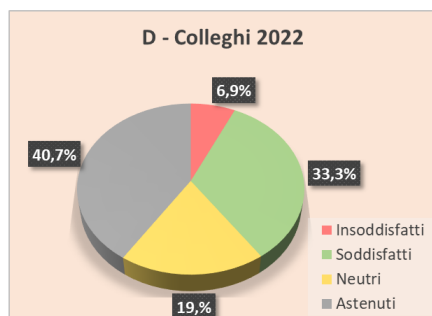
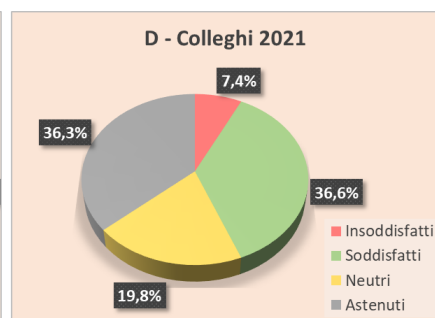
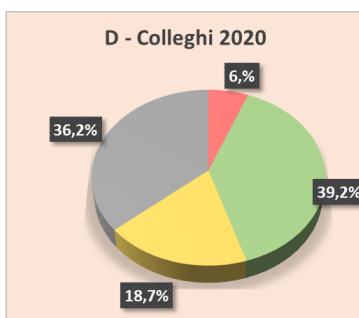
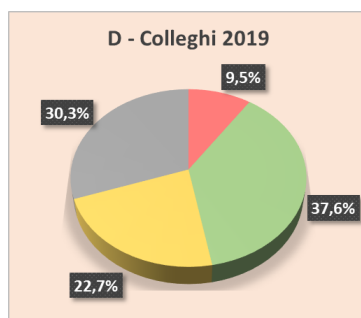
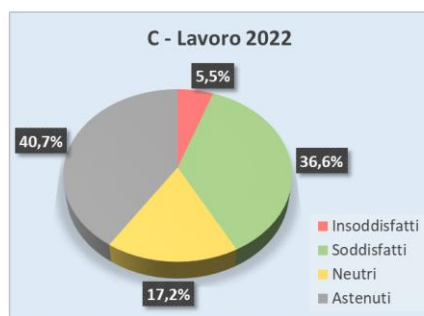
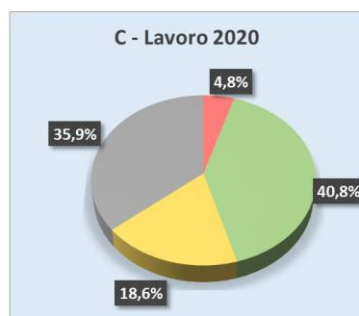
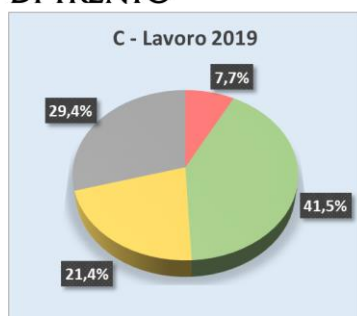
1. Coloro che hanno segnalato una situazione di **elevato benessere** sulle diverse aree analizzate (cioè che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle singole domande della dimensione) (colore verde);
2. Coloro che hanno segnalato una situazione di **neutralità di benessere** sulle diverse aree 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).

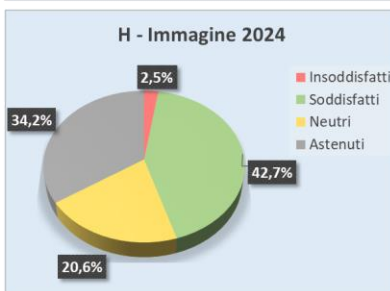
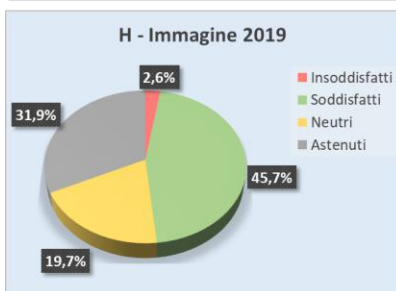
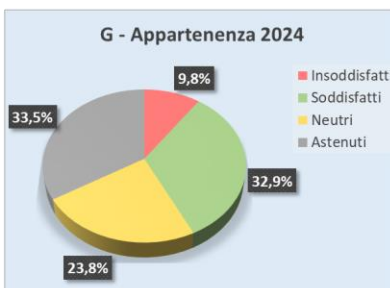
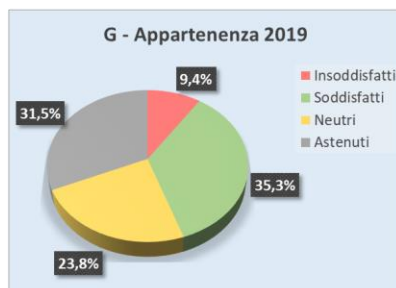
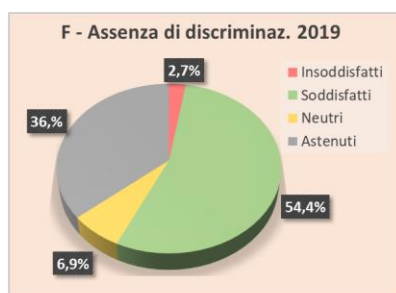
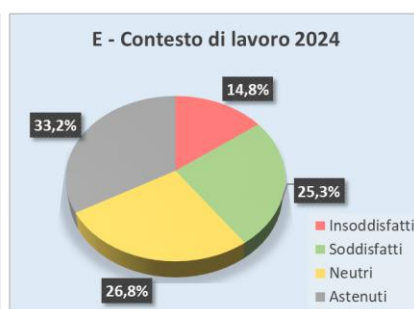
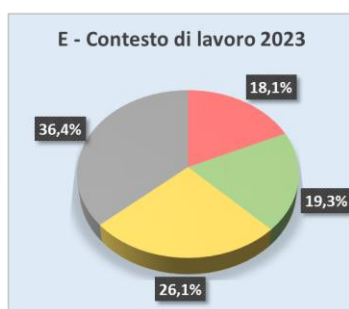
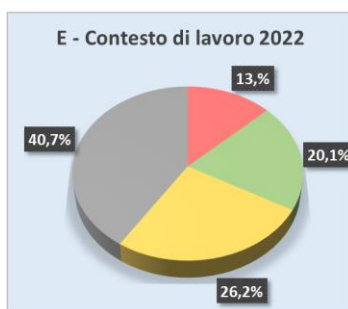
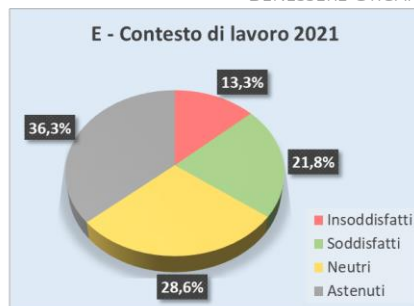
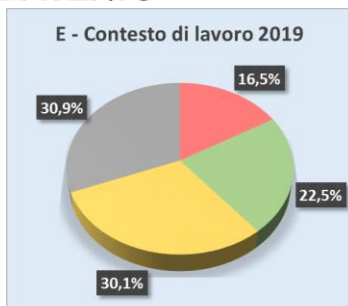
La variazione nel tempo (2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024) delle percentuali di tali 4 categorie permette di cogliere per ciascuna area di benessere come è cambiata la massa complessiva di benessere nel PTA di UniTn. I seguenti grafici sintetizzano la situazione rilevata.

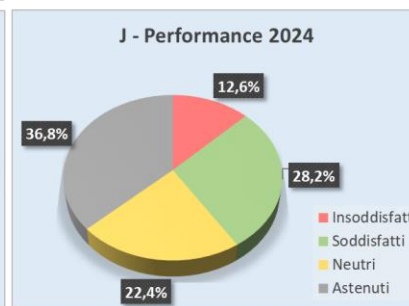
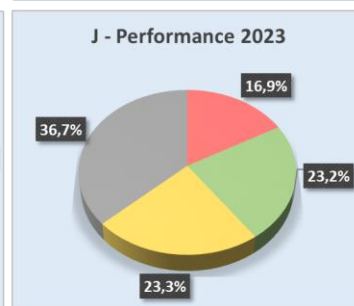
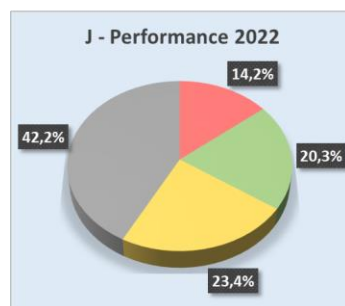
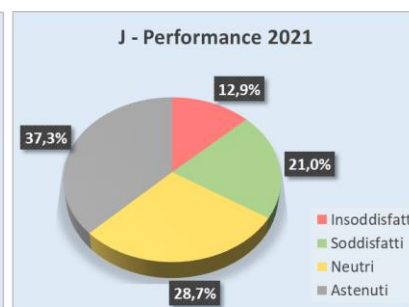
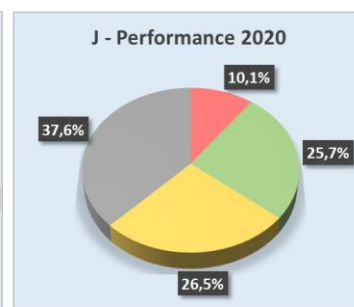
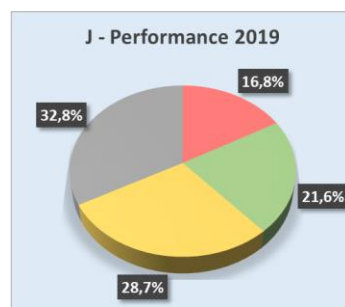
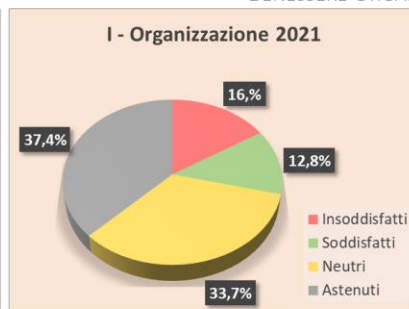
Grafico 1.2. Distribuzione di rispondenti per le 13 aree di benessere indagate¹.

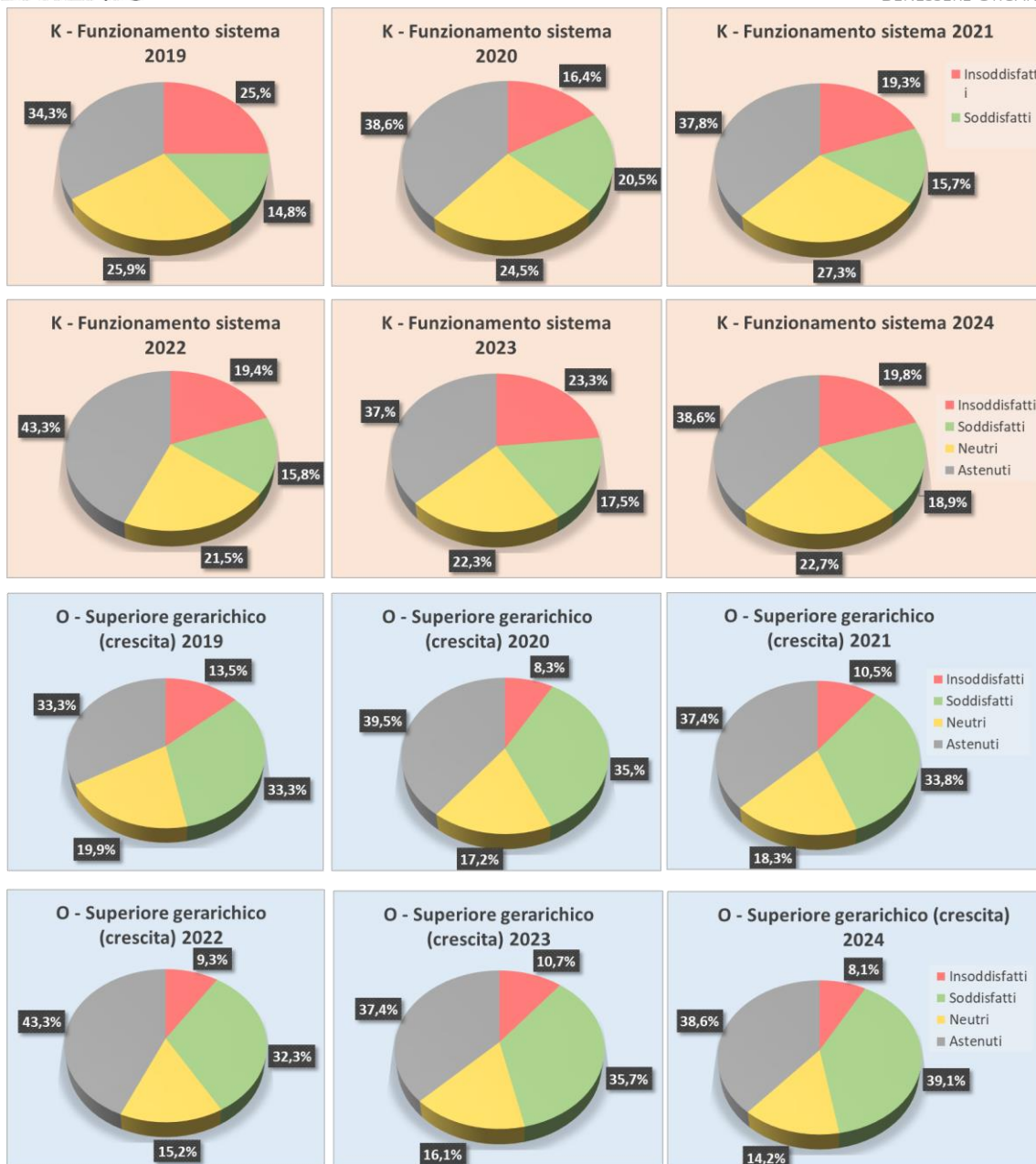


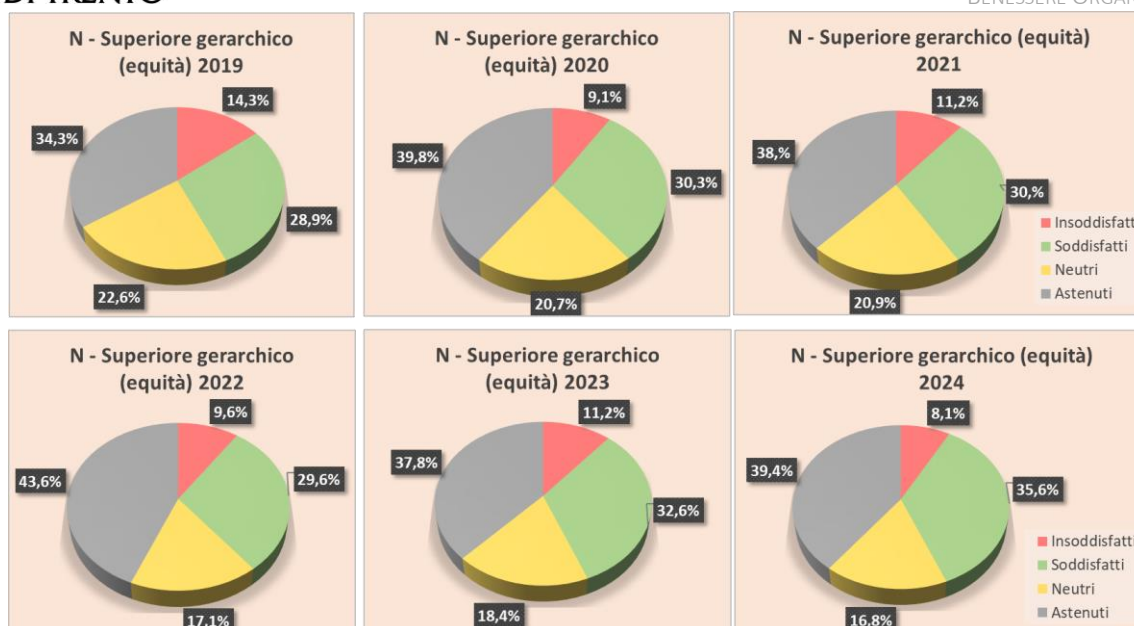
¹ Colore verde: situazione di **elevato benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle domande della dimensione);
 Colore giallo: situazione di **neutralità di benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 3 o 4 alle domande della dimensione);
 Colore rosso: situazione di **scarso benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 1 o 2 alle domande della dimensione);
 Colore grigio: coloro che **non hanno preso parte all'indagine**.











Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 13 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2023-24 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 dimensione Equità, si può osservare come la percentuale in termini assoluti di “elevato benessere” sia passata dal 15,72% sull’intera popolazione del 2023 a 19,25% nel 2024 (differenza pari a 3,5%); la percentuale di persone riportanti “scarso benessere” su questa dimensione è invece diminuita, con uno scarto pari a -0,6%. Per le dimensioni Salute e sicurezza, Lavoro e Collegli il confronto è stato fatto con il dato disponibile più recente che risale al 2022, non al 2023.

Nel 2024, tutte le dimensioni hanno registrato un aumento della percentuale di persone che hanno espresso benessere elevato e una diminuzione di quelle che hanno invece riportato scarso benessere (fatta eccezione per Salute e sicurezza che ha visto dal 2022 al 2024 un leggero aumento anche nello scarso benessere). Il miglioramento più significativo ha riguardato le dimensioni Contesto di lavoro (+5,9% per benessere elevato e -3,4% per benessere scarso), Performance (+5,1% e -4,3%) e Organizzazione (+3,1% e -4,5%). Anche per le dimensioni per cui il confronto è con il 2022 sono emersi notevoli miglioramenti: Collegli (+7,6% e -0,1%), Lavoro (+4,4%) e Salute e sicurezza (+5% e +1%).

Le dimensioni con benessere più elevato sono quelle relative ad Assenza di discriminazioni (48% dell’intera popolazione esprime elevata soddisfazione), Immagine (43%), Lavoro (41%), Collegli (41%), Superiore gerarchico sia per la crescita (39%) che per l’equità (36%), Salute e sicurezza (37%) e Appartenenza (33%). Per contro, le aree dove si registra la maggior insoddisfazione sono Equità (24%, in linea con il 2023) e Funzionamento del sistema di valutazione (20%, -3,5% rispetto al 2023).

La Tabella 1.3 riporta anche il rapporto tra percentuale di persone soddisfatte e insoddisfatte per ciascuna dimensione, considerando il 2023 e il 2024. Come mostrano le ultime due colonne della Tabella, in generale i dati del 2024 sono allineati o in miglioramento rispetto a quelli dell’anno precedente. Anche nel 2024 la proporzione è pari o superiore a 1 (più persone soddisfatte che insoddisfatte della specifica dimensione) in tutti i casi fatta eccezione per Equità e Organizzazione che riportano dati leggermente inferiori a 1 e indicano quindi una maggiore presenza di persone insoddisfatte rispetto alle soddisfatte. Nel caso di Funzionamento del sistema di valutazione la proporzione è sostanzialmente pari a 1 indicando una situazione di equilibrio.

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 2023 e 2024. Per le dimensioni riportate con asterisco (Salute e sicurezza, Lavoro e Colleghi) il confronto è fatto con il dato del 2022.

Dimensione	Benessere elevato / sodd. (%)			Benessere scarso / insodd. (%)			% sodd. % insodd.	
	2022*/ 2023	2024	Diff. %	2022*/ 2023	2024	Diff. %	2023	2024
A - Salute e sicurezza*	31,68*	36,73	5,0*	9,10*	10,14	1,0*	-	3,62
B - Equità	15,72	19,25	3,5	24,46	23,81	-0,6	0,64	0,81
C - Lavoro*	36,63*	41,05	4,4*	5,51*	5,50	0*	-	7,47
D - Colleghi*	33,33*	40,91	7,6*	6,95*	6,88	-0,1*	-	5,95
E - Contesto di lavoro	19,32	25,26	5,9	18,15	14,78	-3,4	1,06	1,71
F - Assenza di discriminazioni	-	47,76	-	-	2,42	-	-	19,76
G - Appartenenza	-	32,87	-	-	9,80	-	-	3,35
H - Immagine	-	42,69	-	-	2,50	-	-	17,11
I - Organizzazione	10,42	13,48	3,1	20,81	16,35	-4,5	0,50	0,82
J - Performance	23,15	28,25	5,1	16,86	12,60	-4,3	1,37	2,24
K - Funzionamento sistema	17,47	18,95	1,5	23,25	19,77	-3,5	0,75	0,96
O - Sup. gerarchico - Crescita	35,72	39,09	3,4	10,74	8,09	-2,6	3,33	4,83
N - Sup. gerarchico - Equità	32,63	35,61	3,0	11,23	8,10	-3,1	2,91	4,40

Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2016 al 2024

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 2016 al 2024 ed è inoltre presente il confronto con le medie degli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice (GP) nel 2024.

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 2022, con la media generale che sostanzialmente non è variata e che rimane stabile da diversi anni. La media della domanda A02, che fa riferimento alle caratteristiche del luogo di lavoro, è leggermente diminuita nel 2024, mentre A04 (possibilità di prendere pause) e A05 (ritmi di lavoro sostenibili) hanno registrato un lieve miglioramento.

Tabella 2.1. Percezione di benessere relativa a **"salute e sicurezza"**. Confronto delle medie dal 2016 al 2024.

Item Salute e Sicurezza		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
A01	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,22	-	4,25	4,30	4,17	4,01	4,01	4,26	-
A02	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,82	-	4,02	4,00	3,99	3,70	3,63	3,75	4,09
A03	(Non) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	1,98 (5,02)	-	2,03 (4,97)	1,92 (5,08)	1,81 (5,19)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	2,30 (4,70)	3,59
A04	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,85	-	4,63	4,61	4,50	4,93	4,90	4,84	4,71
A05	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,20	-	4,03	4,08	4,19	4,15	4,22	4,15	4,19
A06	(Non) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	2,90 (4,10)	-	2,98 (4,02)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,09 (3,91)	-
Media generale		4,37	-	4,32	4,33	4,36	4,24	4,25^a	4,27^a	4,14*

^a Per il 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 considerando anche item diversi rispetto a UniTn.

B. L'equità nella mia amministrazione. Nel tempo quest'area ha mostrato, rispetto alle altre, maggiori criticità, riportando medie inferiori al punto centrale della scala. Nel 2024 il punteggio medio riporta un leggerissimo scostamento verso l'alto, con una media maggiore di 0,1 punti. Gli aspetti più critici rimangono quelli relativi allo squilibrio percepito tra impegno richiesto e retribuzione, e percezione che quest'ultima non sia differenziata rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (B03 e B04), item su cui non si registrano cambiamenti dal 2023. Gli altri tre item riportano invece un aumento della media, con in particolare la percezione di imparzialità nelle decisioni prese dai/lle responsabili che si conferma come la dimensione più positiva (B05).

Tabella 2.1. Percezione di benessere relativa a **"equità"**. Confronto delle medie dal 2016 al 2024

Equità		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
B01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,59	3,41	3,43	3,48	3,72	3,30	3,23	3,26	3,26
B02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,58	3,35	3,37	3,51	3,65	3,23	3,16	3,23	3,26



B03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,72	2,71	2,67	2,91	3,00	2,66	2,76	2,89	2,84
B04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,40	2,43	2,41	2,58	2,69	2,27	2,48	2,64	2,59
B05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,35	4,12	4,23	4,12	4,22	4,01	3,95	3,85	-
Media		3,33	3,20	3,22	3,32	3,46	3,09	3,11	3,17	2,99*

*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 rimane stabile rispetto al 2022 e complessivamente positivo. 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'unico item che continua a riportare valori più bassi è quello relativo 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 2016 al 2024.

Lavoro		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
C01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,56	-	4,49	4,53	4,60	4,40	4,47	4,41	4,40
C02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,96	-	4,91	4,91	5,04	4,95	5,03	5,07	4,98
C03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,48	-	4,46	4,26	4,38	4,23	4,29	4,38	4,30
C04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,96	-	4,87	4,87	4,96	4,80	4,77	4,80	4,49
C05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,85	-	3,81	3,86	4,01	3,77	3,78	3,82	3,88
Media		4,56	-	4,51	4,49	4,60	4,43	4,47	4,50	4,41

D. *I/le miei/mie colleghi/e*. Il benessere manifestato nelle relazioni con i/le colleghi/e ha mostrato nel tempo una situazione positiva che rimane tale anche nel 2024 con un leggero miglioramento rispetto al 2022. 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), e rispetto al passato si osserva un miglioramento per l'item D01, relativo al sentire di far parte di una squadra. Il punteggio più basso, ma non critico, anche quest'anno è riferito al sentirsi spinti dall'organizzazione a lavorare in gruppo (D05).

Tabella 2.4. Percezione di benessere relativa a "collegli/e". Confronto delle medie dal 2016 al 2024.

Collegli/e		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
D01	Mi sento parte di una squadra	4,21	-	3,89	3,98	4,06	3,76	3,75	3,73	4,02
D02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,35	-	5,13	5,24	5,33	5,31	5,27	5,28	5,31
D03	Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle colleghi/e	4,95	-	4,82	4,87	4,93	4,80	4,77	4,78	4,78
D04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,41	-	4,34	4,29	4,41	4,08	4,11	4,01	4,23
D05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,84	-	3,75	3,77	3,95	3,61	3,53	3,60	3,87
Media		4,55	-	4,38	4,43	4,53	4,31	4,29	4,28	4,44

E. *Il contesto del mio lavoro*. Questa dimensione, che nel 2023 aveva registrato un calo nei punteggi medi, nel 2024 recupera e riporta una delle medie più alte mai registrate. Tra gli aspetti più positivi, 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), entrambi migliorati rispetto al 2023. L'aspetto che riporta invece storicamente una media più bassa è quello relativo alla circolazione delle informazioni (E04), che è comunque ritornato ai livelli antecedenti al 2023.

Tabella 2.5. Percezione di benessere relativa a “contesto di lavoro”. Confronto delle medie dal 2016 al 2024

Contesto di Lavoro		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
E01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,63	3,35	3,65	3,63	3,79	3,57	3,60	3,51	3,44
E02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,16	3,84	4,01	4,03	4,17	4,00	3,92	3,91	3,92
E03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,69	3,38	3,60	3,60	3,75	3,42	3,40	3,34	3,54
E04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,19	2,87	3,18	3,15	3,34	3,00	2,94	2,95	3,22
E05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,32	4,12	4,24	4,33	4,38	4,34	4,14	4,07	3,76
Media		3,80	3,51	3,74	3,75	3,89	3,66	3,60	3,55	3,58

F. *Assenza di discriminazioni*. Questa dimensione, a distanza di qualche anno dall'ultima volta in cui è stata misurata, ha mantenuto una situazione di complessiva soddisfazione, con una media generale superiore al punto 5 della scala. Rispetto ai singoli item, l'unico ad avere una media inferiore al 5 è quello relativo alla (non) percezione che l'età possa rappresentare un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro.

Tabella 2.6. Percezione di benessere relativa ad “assenza di discriminazioni”. Confronto delle medie dal 2016 al 2024

Assenza di discriminazioni		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
F01	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,24	-	-	-	-	5,31	5,37	5,25	-
F02	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,30	-	-	-	-	5,54	5,54	5,50	-
F03	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,39	-	-	-	-	5,61	5,65	5,58	-
F04	La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1,90 (5,10)	-	-	-	-	2,08 (4,92)	2,19 (4,81)	2,13 (4,87)	1,99 (5,01)
F05	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,49	-	-	-	-	5,72	5,74	5,65	-
F06	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,48	-	-	-	-	5,71	5,74	5,65	-
F07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,25 (4,75)	-	-	-	-	2,25 (4,75)	2,28 (4,72)	2,18 (4,82)	2,14 (4,86)



F08	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,53	-	-	-	-	5,76	5,72	5,67	-
F09	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,11	-	-	-	-	5,43	5,43	5,53	4,52
Media		5,28	-	-	-	-	-	5,41	5,39	4,80*

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

G. *Il senso di appartenenza*. Anche in questo caso la situazione è rimasta positiva negli anni, senza particolari scostamenti anche nei singoli item. Medie un po' più basse, ma comunque prossime al valore 4 della scala, si osservano nel caso della coerenza tra valori dell'ente e valori personali (G04) e sull'intenzione di cambiare organizzazione (G05).

Tabella 2.7. Percezione di benessere relativa a "appartenenza". Confronto delle medie dal 2016 al 2024

Appartenenza		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
G01	Sono orgoglioso/a quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,28	-	-	-	-	4,25	4,23	4,34	-
G02	Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,63	-	-	-	-	4,66	4,65	4,73	-
G03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,26	-	-	-	-	4,47	4,44	4,56	-
G04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,92	-	-	-	-	3,94	3,79	3,85	-
G05	Se potessi, comunque (NON) cambierei ente	3,05 (3,95)	-	-	-	-	2,95 (4,05)	2,82 (4,18)	2,7 (4,26)	-
Media		4,21	-	-	-	-	4,27	4,26	4,35	-

H. *L'immagine della mia amministrazione*. Anche su tale dimensione organizzativa il dato è tendenzialmente positivo (tutte le medie sono superiori a 4,5) e stabile rispetto al 2019, confermando l'immagine positiva che l'Università ha per i/le propri/e dipendenti e che è rimasta tale negli anni.

Tabella 2.8. Percezione di benessere relativa a "immagine". Confronto delle medie dal 2016 al 2024

Immagine		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
H01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,82	-	-	-	-	4,80	4,75	4,86	-
H02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,71	-	-	-	-	4,76	4,73	4,83	-
H03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,64	-	-	-	-	4,69	4,63	4,77	-
Media		4,72	-	-	-	-	4,75	4,70	4,82	-

*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 2.8).

I. *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 leggermente al di sotto del valore centrale della scala ma complessivamente registrano un miglioramento rispetto al biennio precedente. Anche quest'anno, gli item con media più bassa fanno riferimento alla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (I01) e alla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione (I03).

J. *Le mie performance*. Un altro aspetto indagato riguarda la performance individuale con particolare riferimento ai feedback ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati. Anche questa dimensione registra nel 2024 un miglioramento rispetto agli anni precedenti, sia nella media generale che in quella dei singoli item. I due item con media inferiore a 4 sono quelli riferiti alle informazioni che si ricevono su come poter migliorare il proprio lavoro (J04) e alla chiarezza di obiettivi e risultati attesi (J02).

K. *Funzionamento del sistema*. Un ulteriore approfondimento sul funzionamento del sistema organizzativo è fornito da quattro domande relative a come vengono interpretati alcuni processi valutativi. Rispetto al triennio precedente la media generale è migliorata, avvicinandosi al punto centrale della scala. In particolare, si registra un miglioramento per l'item che indaga il sentirsi tutelati/e se non si è d'accordo con la valutazione espressa dal/la responsabile (K02) e per quello relativo all'adeguata condivisione del sistema di valutazione con il personale (K05). L'item più critico si conferma quello relativo alla capacità dell'organizzazione di premiare i/le più capaci (K04), seguito, nonostante i miglioramenti, da quello che misura quanto il sistema di misurazione e valutazione della performance venga adeguatamente illustrato al personale (K05) e da quello sulla percezione che i risultati della valutazione possano veramente contribuire a migliorare la prestazione (K03).

O. – N. *Capo, crescita ed equità*. Una specifica sezione del questionario ha indagato i rapporti con il/la responsabile diretto/a in merito alle questioni di crescita professionale e di equità. I risultati ottenuti su tali ambiti si confermano positivi e in ulteriore miglioramento rispetto al 2023. In particolare, viene riconosciuta sensibilità da parte del/la responsabile verso i bisogni personali (O03), disponibilità ad ascoltare e prendere in considerazione le proposte (O05) e si dichiara stima nei confronti del/la proprio/a responsabile (N04).

Tabella 2.9. Percezione di benessere relativa ad altri aspetti della vita organizzativa. Confronto delle medie dal 2016 al 2024

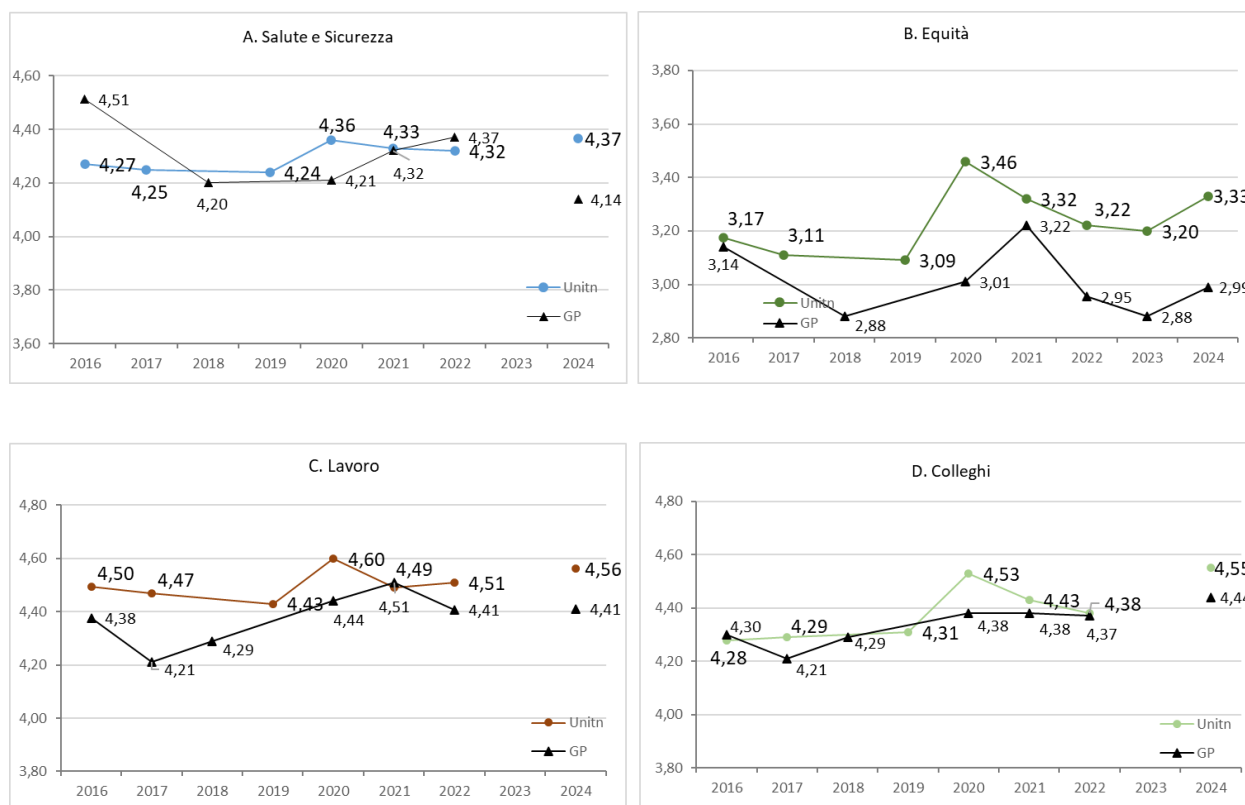
Item		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
Organizzazione										
I01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,27	3,08	3,15	3,26	3,35	3,12	3,05	3,11	3,22
I02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,43	3,16	3,27	3,41	3,49	3,28	3,31	3,30	3,43
I03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,35	3,08	3,18	3,40	3,53	3,46	3,34	3,32	3,33
I04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,48	3,22	3,28	3,43	3,59	3,30	3,35	3,33	3,56
Media		3,38	3,13	3,22	3,22	3,49	3,29	3,26	3,27	3,39
Performance										
J01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,06	3,76	3,78	3,84	4,10	3,59	3,69	3,61	3,85
J02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,85	3,60	3,70	3,76	3,92	3,65	3,70	3,68	3,89
J03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,24	3,88	3,77	3,90	4,18	3,85	3,93	3,95	4,15
J04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,78	3,47	3,45	3,49	3,72	3,36	3,46	3,35	3,66
Media		3,98	3,68	3,67	3,67	3,98	3,61	3,70	3,65	3,89
Funzionamento Sistema										
K01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,77	3,66	3,77	3,72	3,97	3,56	3,65	3,53	3,72
K02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,13	3,77	3,84	3,78	4,07	3,63	3,68	3,58	3,88
K03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,35	3,19	3,25	3,23	3,42	3,02	3,15	3,05	3,68
K04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,79	2,68	2,68	2,82	2,99	2,61	2,74	2,81	3,03
K05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,31	3,01	3,07	3,20	3,53	3,01	3,14	3,23	3,44
Media		3,46	3,26	3,32	3,35	3,60	3,16	3,27	3,24	3,55
Superiore gerarchico/crescita										
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,30	4,00	3,99	3,93	4,06	3,71	3,77	3,66	3,95
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,19	3,90	3,82	3,82	3,97	3,61	3,64	3,53	3,91
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,94	4,78	4,77	4,70	4,82	4,62	4,61	4,52	4,57
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,83	4,52	4,51	4,54	4,65	4,33	4,31	4,31	4,48
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,84	4,61	4,60	4,48	4,61	4,35	4,37	4,30	4,48
Media		4,62	4,36	4,34	4,29	4,42	4,12	4,14	4,06	4,28
Superiore gerarchico/equità										
N01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,53	4,22	4,21	4,20	4,27	4,00	3,97	3,91	4,17
N02	Agisce con equità, secondo la percezione dei/delle miei/mie	4,31	4,00	4,01	3,95	4,02	3,71	3,74	3,69	-

Item		Valori medi								2024 GP
		2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	2016	
collegli/e di lavoro										
N03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,17	4,00	3,95	3,86	3,95	3,70	3,65	3,54	4,06
N04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,89	4,72	4,67	4,58	4,66	4,34	4,37	4,25	4,10
Media		4,48	4,23	4,22	4,15	4,22	3,94	3,93	3,85	4,11*

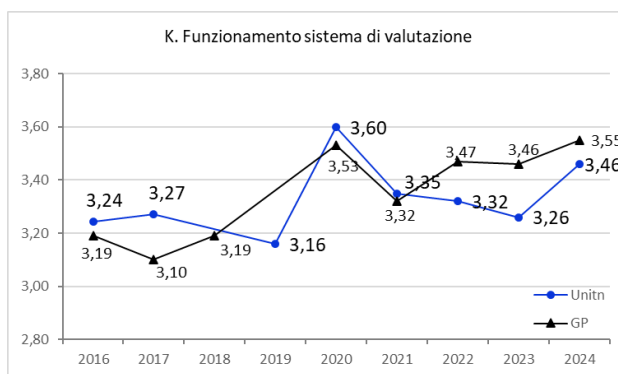
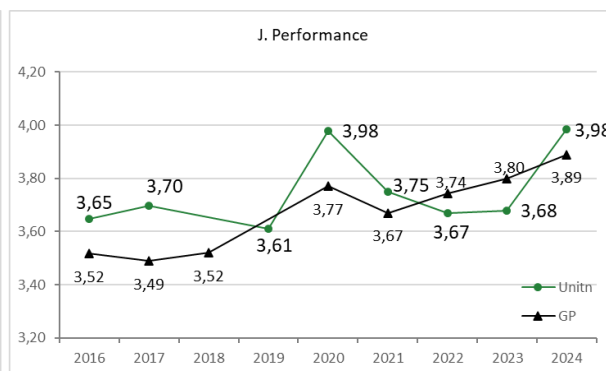
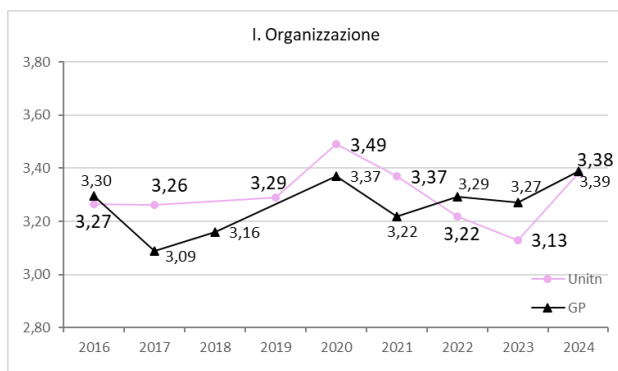
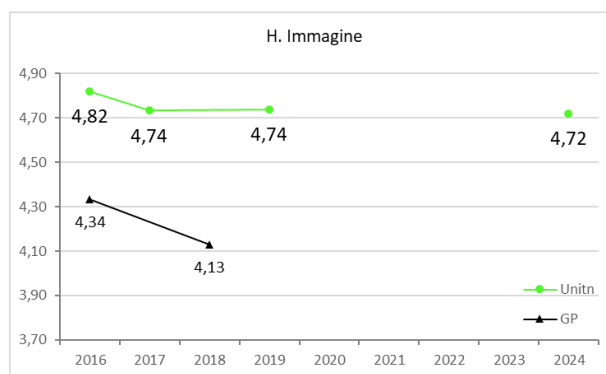
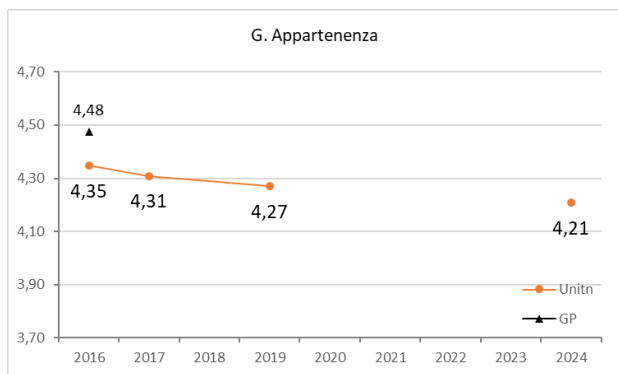
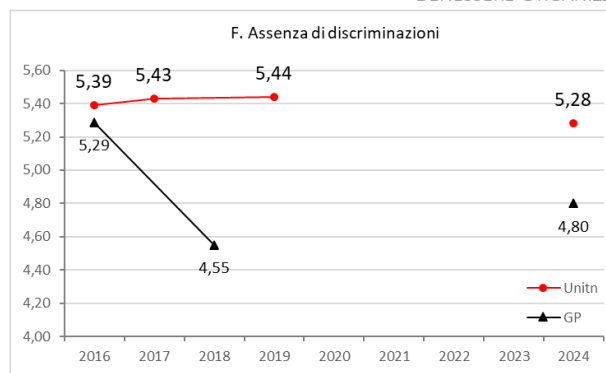
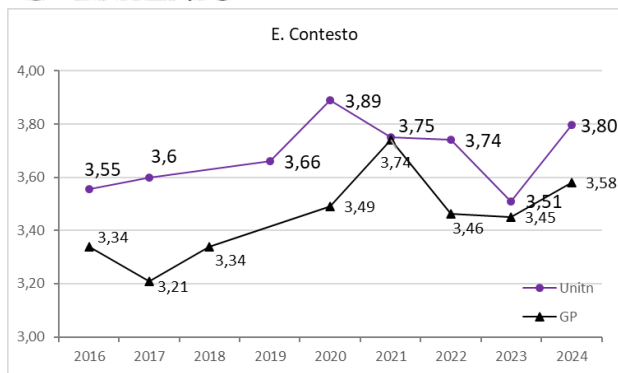
*La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata con modalità leggermente diverse rispetto a UniTn.

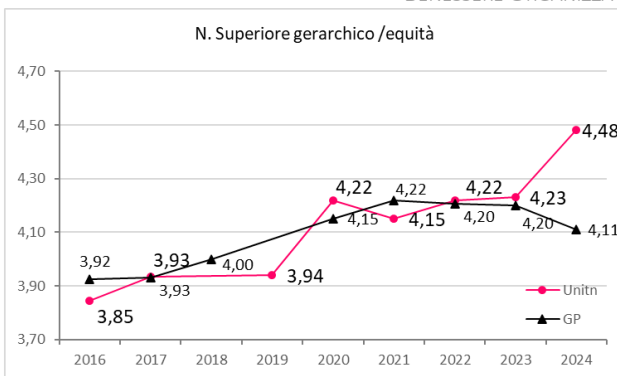
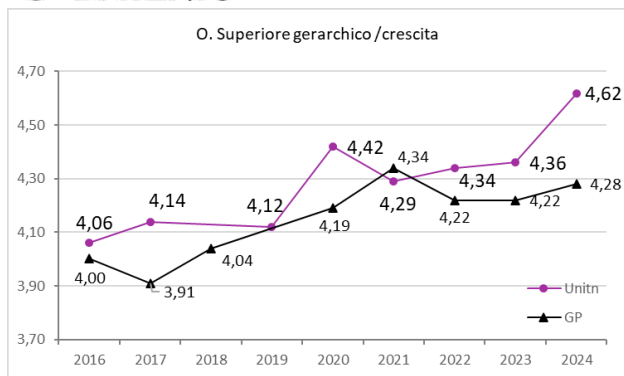
I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi di “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento. Come si può notare, nella maggior parte dei casi le medie sono aumentate rispetto alla rilevazione precedente, o sono rimaste stabili, fatta eccezione per Discriminazioni, Appartenenza e Immagine che sono leggermente diminuite, ma il confronto in questi casi è con il dato del 2019. Per quanto riguarda il confronto con il totale degli atenei che partecipano al progetto Good Practice, UniTn mostra nel 2024 punteggi più elevati su quasi tutte le dimensioni. In particolare, gli scarti più evidenti riguardano “equità” (+0,34), “contesto” (+0,22), “assenza di discriminazioni” (+0,48), “superiore gerarchico/crescita” (+0,34) e “superiore gerarchico/equità” (+0,37). Per quanto riguarda invece “funzionamento del sistema di valutazione” lo scarto è negativo ed è pari a -0,09.

Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto GoodPractice². Scala di risposta completa da 1 a 6.



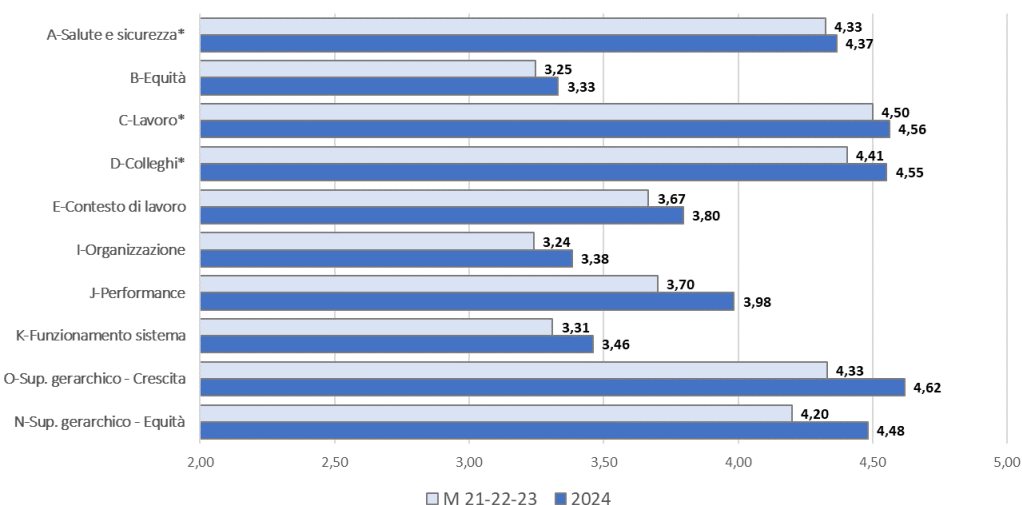
² Nel caso delle seguenti dimensioni c’è una leggera differenza nel numero di item utilizzato per il 2018, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 tra le modalità di misura in UniTn e quelle di GP: Salute e sicurezza, Equità, Contesto, Assenza di discriminazioni, Funzionamento del sistema, Superiore gerarchico/equità.





Infine, il Grafico 2.2 mostra un confronto, per tutte le dimensioni (escluse Discriminazioni, Appartenenza e Immagine, non rilevate negli ultimi 4 anni), tra la media delle medie rilevate nel triennio 2021-2023 e la media del 2024. Tale dato può aiutare a comprendere l'andamento delle dimensioni nel tempo al netto di eventuali eventi particolari che si possono verificare in specifici anni influenzando le risposte. I risultati confermano un generale miglioramento, particolarmente evidente per le dimensioni Performance, Superiore gerarchico equità e crescita.

Grafico 2.2. Confronto tra la media dei punteggi del triennio 2021-2023 e i punteggi del 2024 per tutte le dimensioni ANAC considerate nel 2024 (eccetto Discriminazioni, Appartenenza e Immagine che nel triennio 21-23 non erano state rilevate). Scala di risposta completa da 1 a 6.



* Per le dimensioni Salute e sicurezza, Lavoro e Colleghi il confronto è con il biennio 2021-2022, in quanto non rilevate nel 2023.

Appendice:

Analisi esplorativa dei dati 2024 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.

Per quanto riguarda il **genere**, sono emerse differenze significative per le dimensioni Salute e sicurezza, Equità, Superiore gerarchico equità e crescita, con in tutti i casi una media più alta per gli uomini rispetto alle donne.

Nel caso dell'**età**, c'è un'unica differenza significativa che riguarda l'Assenza di Discriminazioni, percepita in misura significativamente inferiore dalle persone con più di 60 anni rispetto ai/le colleghi/e più giovani.

In merito all'**anzianità**, sono emerse differenze significative su tutte le dimensioni escluse Lavoro, Performance, Funzionamento del sistema di valutazione e Superiore gerarchico crescita. In generale, si sono registrate medie significativamente più alte per i/le rispondenti con anzianità inferiore ai 5 anni e più basse per chi ha anzianità 11-20 anni.

In merito alla **struttura di appartenenza**, si sono registrate differenze significative per le dimensioni Contesto di lavoro, Appartenenza, Immagine, Organizzazione e Performance, con medie più alte per l'Amministrazione centrale rispetto alle Strutture didattiche e di ricerca.

Infine, in merito ai **ruoli di responsabilità** sono emerse differenze significative su tutte le dimensioni (escludendo Salute e sicurezza, Equità e Contesto di lavoro) con medie più alte per le persone con ruoli di responsabilità rispetto a chi non responsabilità.

A. Salute e sicurezza

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,40 ^a	,93	-3,76	235	< ,001
Uomo	4,74 ^a	,80			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,69 ^{a, b}	,83	8,26	3, 431	< ,001
Da 5 a 10 anni	4,45 ^a	,80			
Da 11 a 20 anni	4,09 ^{a*}	,97			
Oltre i 20 anni	4,42 ^{a, b}	,99			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 20 anni.

B. Equità dell'amministrazione

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,40 ^a	,93	-2,61	421	,010
Uomo	4,74 ^a	,80			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3,83 ^{a*, b}	1,09	17,99	3, 432	< ,001
Da 5 a 10 anni	3,46 ^{a, b}	1,12			
Da 11 a 20 anni	2,76 ^{a, b*}	1,00			
Oltre i 20 anni	3,29 ^{a, b}	1,17			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità maggiore.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

C. Il mio lavoro

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,88 ^a	,70	4,37	176	< ,001
No	4,50 ^a	,95			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,77 ^a	1,01	4,11	3, 431	,007
Da 5 a 10 anni	4,74 ^a	,97			
Da 11 a 20 anni	4,32 ^{a*}	1,05			
Oltre i 20 anni	4,62 ^a	,94			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,83 ^a	,79	3,08	173	,002
No	4,53 ^a	1,04			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

E. Contesto di lavoro

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,12 ^a	1,18	7,30	3, 432	< ,001
Da 5 a 10 anni	3,87 ^a	1,08			
Da 11 a 20 anni	3,40 ^{a*}	1,11			
Oltre i 20 anni	3,87 ^a	1,13			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione centrale	3,95 ^a	1,16	3,19	2, 503	,042
Servizi di Polo	3,66	1,15			
Strutt. didattiche e di ricerca	3,69 ^a	1,26			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per il personale dell'Amministrazione centrale rispetto a quello delle Strutture didattiche e di ricerca.

F. Assenza di discriminazioni

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	5,46 ^a	,64	4,44	4, 406	,002
Dai 31 ai 40 anni	5,53 ^a	,65			
Dai 41 ai 50 anni	5,38 ^a	,84			
Dai 51 ai 60 anni	5,32 ^a	,83			
Oltre i 60 anni	4,70 ^{a*}	,73			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con età superiore a 60 anni rispetto ai/le partecipanti più giovani.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	5,50 ^{a*}	,68	5,26	3, 417	,001
Da 5 a 10 anni	5,51 ^{b*}	,68			
Da 11 a 20 anni	5,19 ^{a, b}	,95			
Oltre i 20 anni	5,19 ^{a, b}	,88			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 10 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 5 e 10 anni rispetto a quelli con anzianità superiore a 10 anni.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	5,49 ^a	,70	2,70	151	,008
No	5,26 ^a	,88			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

G. Appartenenza

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,58 ^{a, b}	,95	5,26	3, 417	,001
Da 5 a 10 anni	4,36 ^b	,97			
Da 11 a 20 anni	3,89 ^{a, b*}	1,29			
Oltre i 20 anni	4,29 ^{a, b}	1,28			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 10 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione centrale	4,34 ^a	1,15	3,19	2, 503	,042
Servizi di Polo	4,25	1,14			
Strutt. didattiche e di ricerca	4,04 ^a	1,31			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per il personale dell'Amministrazione centrale rispetto a quello delle Strutture didattiche e di ricerca.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,53 ^a	1,13	2,73	503	,007
No	4,15 ^a	1,22			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

H. Immagine

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,95 ^{a, b}	,87	3,42	3, 424	,017
Da 5 a 10 anni	4,72 ^a	,93			
Da 11 a 20 anni	4,51 ^{a*}	1,18			
Oltre i 20 anni	4,76 ^{a, b}	1,09			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 20 anni.

TIPOLOGIA STRUTTURA

Amministrazione centrale	4,80 ^a	,97			
Servizi di Polo	4,85 ^a	1,07	3,75	2, 495	,024
Strutt. didattiche e di ricerca	4,55 ^{a*}	1,13			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per il personale delle Strutture didattiche e di ricerca rispetto agli altri due gruppi.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	5,06 ^a	,95	3,60	148	< ,001
No	4,65 ^a	1,06			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

I. Organizzazione
ANZIANITÀ

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3,70 ^a	1,16			
Da 5 a 10 anni	3,45	1,19	3,79	3, 426	,011
Da 11 a 20 anni	3,17 ^{a*}	1,12			
Oltre i 20 anni	3,50 ^a	1,20			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto a chi ha meno di 5 anni e più di 20 anni di anzianità.

TIPOLOGIA STRUTTURA

Amministrazione centrale	3,59 ^a	1,20			
Servizi di Polo	3,39	1,11	7,82	2, 498	< ,001
Strutt. didattiche e di ricerca	3,12 ^a	1,22			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per il personale dell'Amministrazione centrale rispetto a quello delle Strutture didattiche e di ricerca.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	3,88 ^a	1,27	4,35	499	< ,001
No	3,28 ^a	1,16			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

J. Performance
TIPOLOGIA STRUTTURA

Amministrazione centrale	4,15 ^a	1,36			
Servizi di Polo	4,08	1,37	3,93	2, 500	,020
Strutt. didattiche e di ricerca	3,76 ^a	1,46			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per il personale dell'Amministrazione centrale rispetto a quello delle Strutture didattiche e di ricerca.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ

	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,54 ^a	1,31	4,16	502	< ,001
No	3,88 ^a	1,39			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

K. Funzionamento sistema

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	3,50 ^a	1,29	-2,43	413	,016
Uomo	3,84 ^a	1,23			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,03 ^a	1,13	5,00	147	< ,001
No	3,35 ^a	1,29			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

N. Superiore gerarchico (crescita)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,65 ^a	1,35	-3,19	234	,002
Uomo	5,07 ^a	1,15			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	5,06 ^a	1,08	3,99	170	< ,001
No	4,54 ^a	1,42			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.

O. Superiore gerarchico (equità)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,52 ^a	1,35	-2,26	416	,024
Uomo	4,85 ^a	1,22			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,77 ^a	1,26	4,66	3, 426	,003
Da 5 a 10 anni	4,70 ^a	1,36			
Da 11 a 20 anni	4,13 ^{a*}	1,43			
Oltre i 20 anni	4,51 ^a	1,30			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 11 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,79 ^a	1,10	2,78	166	,006
No	4,42 ^a	1,43			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con ruolo di responsabilità.