



Relazione del Nucleo di Valutazione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale amministrativo e tecnico e dei collaboratori esperti linguistici dell'Università di Verona

Anno 2026

Approvata nella seduta del Nucleo di Valutazione
del 19 maggio 2026



Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Verona è così composto:

Prof. Antonio Schizzerotto (*Coordinatore*): Professore Emerito di Sociologia, Università di Trento
Prof. Antonio Nisio: Ricercatore di Economia aziendale, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof. Piero Olivo: Ordinario di elettronica, Università di Ferrara
Prof.ssa Adelaide Quaranta: Associata di Diritto privato, Università "Aldo Moro" di Bari
Prof.ssa Luisa Saiani: già Ordinario di Scienze infermieristiche, Università di Verona
Prof. Sandro Stanzani: Associato di Sociologia, Università di Verona
Sig.ra Andreina Stratu: rappresentante della componente studentesca

Per la sua attività, il Nucleo di Valutazione si avvale della collaborazione dell'Unità Operativa "Valutazione e qualità" con sede presso via dell'Artigliere, 8 - 37129 Verona, tel. 045 802 8550 – 8229 – 8087, nelle persone di:

- Dott.ssa Laura Mion
- Dott.ssa Daiana Donati
- Dott.ssa Angela Mellino
- Dott.ssa Laura Silva

L'Ufficio fa parte dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, coordinata dalla dott.ssa Antonella Arvedi.



<i>1. Premessa</i>	4
<i>2. Lo strumento di rilevazione, l'universo di riferimento e il tasso di risposta all'indagine</i>	4
<i>3. Qualche cenno sul metodo di analisi dei dati</i>	5
<i>4. Il grado di benessere organizzativo</i>	7
<i>5. Analisi del contenuto delle risposte aperte</i>	10
<i>6. Brevi considerazioni di sintesi</i>	11



Il benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori esperti linguistici dell'Università di Verona.

1. Premessa

In queste pagine sono riassunti i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo (PTA) e dei collaboratori esperti linguistici (CEL) dell'Ateneo scaligero condotta nell'anno 2026. Si tratta di una rilevazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Università di Verona e rientrante nel progetto Good Practice.

2. Lo strumento di rilevazione, l'universo di riferimento e il tasso di risposta all'indagine

Per rilevare l'opinione del PTA e dei CEL in merito ai principali fattori del cosiddetto benessere organizzativo, ossia al grado di integrazione dei dipendenti dell'Ateneo di Verona negli assetti gestionali, amministrativi e regolamentari di quest'ultimo, è stato utilizzato, come negli anni precedenti, un apposito questionario somministrato nel corso di un'indagine on line, la partecipazione alla quale, è stata promossa attraverso una serie di inviti via e-mail. Come implicitamente suggerito in *Premessa*, lo strumento di rilevazione ricalca, per larghissima parte, quello adottato dal progetto "Good Practice", cui partecipano oltre cinquanta Atenei italiani ed è coordinato dal Politecnico di Milano.

Alle domande presenti in questo strumento di rilevazione sono state aggiunte alcune ulteriori domande intese a misurare il cosiddetto "work-life balance", volte a stabilire, cioè, l'eventuale presenza di fattori di tensione tra l'attività lavorativa e la vita privata dei dipendenti.

Oltre ad esse, il CUG ha ritenuto opportuno inserire un quesito aggiuntivo riguardante l'eventualità che i rispondenti abbiano preso in considerazione la possibilità di mutare unità organizzativa di appartenenza, al fine di innalzare le proprie chance di carriera. Rispetto alla versione dello scorso anno, sono state espunte le domande sull'impatto del questionario. Infine, come in passato, le uniche caratteristiche dei rispondenti rilevabili tramite il questionario sono il sesso e la macro-struttura di afferenza rappresentata dalla dicotomia che contrasta i soggetti operanti presso l'amministrazione centrale a quelli che operano nei dipartimenti e nei centri di ricerca.

Il questionario è articolato su 87 domande, ripartite sulle seguenti aree tematiche: a) l'ambiente di lavoro; b) le discriminazioni; c) l'equità dell'organizzazione; d) la carriera e lo sviluppo professionale; e) il proprio lavoro; f) i propri colleghi; g) il contesto del proprio lavoro; h) il senso di appartenenza; l) la percezione della performance dell'organizzazione; m) la percezione della propria performance; n) la percezione del funzionamento del sistema; o) la percezione del ruolo del proprio superiore gerarchico nella propria crescita professionale; p) la percezione del ruolo del proprio superiore gerarchico nel sistema di valutazione; q) l'opinione sul grado di equità che caratterizza l'operato del proprio superiore gerarchico; r) l'opinione sul work-life balance.

Le domande del questionario si configurano come brevi affermazioni (o negazioni), rispetto alle quali l'intervistato deve esprimere il proprio grado di accordo (o disaccordo). Quest'ultimo si articola secondo una scala di Likert a sei posizioni variabili dal massimo disaccordo (valore di scala eguale a 1) a massimo accordo (valore di scala 6).

Sullo strumento di rilevazione va ancora aggiunto che la serie di quesiti dei quali si è detto qui sopra era seguita da una domanda a risposta aperta, intesa a raccogliere eventuali questioni problematiche rispetto al benessere organizzativo non previste dai vari item costitutivi delle sezioni strutturate del questionario.

Alla rilevazione oggetto di questo rapporto hanno partecipato 589 soggetti, pari al 72,4% del personale tecnico amministrativo e dei CEL dell'Ateneo, in ulteriore aumento rispetto al tasso di risposta del 2024 (37,8%) e del 2025 (56,7%).

Tab. 1 *Composizione per area contrattuale, struttura di appartenenza e genere dell'universo di riferimento e dei rispondenti. Valori assoluti e percentuali*

Caratteristica	Universo (1)		Rispondenti (2)		Tasso di risposta (3=2:1)
<i>Area contrattuale</i>	N	%	N	%	%
Amministrativa	473	58,2	363	61,6	76,7
Bibliotecaria	45	5,5	28	4,8	62,2
Tecnica	103	12,7	75	12,7	72,8
Laboratorio	107	13,2	78	13,2	72,9
Altro	85	10,5	13	2,2	15,3
NR	-	-	32	5,4	
<i>Struttura</i>					
Amministrazione centrale	518	63,7	301	51,1	58,1
Dipartimento/Centro	295	36,3	220	37,4	74,6
NR	-	-	68	11,5	
<i>Genere</i>					
Femmina	561	69,0	375	63,7	66,8
Maschio	252	31,0	148	25,1	58,7
Altro			4	0,7	
NR			62	10,5	
In complesso	813	100,0	589	100,0	72,4

Si deve, quindi, dare atto che lo sforzo dell'Ateneo di sensibilizzare il personale TA e i CEL nei confronti di questa rilevazione e il webinar di presentazione del questionario e di promozione dell'indagine posto in essere, analogamente a quanto fatto lo scorso anno, dal CUG, congiuntamente alla Governance e ai rappresentanti del personale TA negli Organi di Ateneo, hanno avuto esito positivo e sono riusciti a rafforzare significativamente il livello di partecipazione all'indagine.

Considerata l'alta proporzione di rispondenti, non stupirà sapere che la loro distribuzione secondo l'unica variabile socio-demografica (sesso) rilevata e le due sole variabili espressive dell'allocazione funzionale (area contrattuale e struttura di appartenenza) rilevate corrisponde ampiamente a quella osservata nella popolazione di riferimento (Tab.1). Esiste, dunque, un solido motivo per considerare il campione dei rispondenti come rappresentativo dell'intero universo di appartenenza. Si deve, però, anche sottolineare il contenuto tasso di risposta degli appartenenti all'amministrazione centrale. Si tratta di un fenomeno che non genera particolari alterazioni, come detto, sotto il profilo della rappresentatività del campione ma che potrebbe avere causato qualche lieve distorsione nella distribuzione delle risposte alle varie domande.

3. Qualche cenno sul metodo di analisi dei dati

Come già nelle precedenti edizioni dell'indagine, nella maggior parte dei casi, le risposte ai quesiti afferenti alle singole sezioni tematiche previste dal questionario sono risultate tra loro reciprocamente connesse e

fortemente allineate. Il NdV ha, quindi, ipotizzato che esse potessero essere considerate come espressione empirica di un medesimo atteggiamento, o convincimento, di fondo non direttamente osservato ma trattabile come una variabile latente. Questa ipotesi è stata verificata attraverso una procedura statistica, nota come analisi delle componenti principali (PCA), che, salvo un paio di eccezioni delle quali si dirà tra breve, l'ha confermata. In altre parole, la PCA ha mostrato che, di norma, le risposte alle domande di una stessa sezione del questionario sottendono una medesima variabile latente che, proprio per ciò, dà conto di un'ampia quota della varianza osservata in quelle risposte (Tab. 2). I punteggi espressi in ciascuna delle risposte in parola possono essere dunque sintetizzate in un'unica grandezza, ossia nella loro media generale.

Alla regolarità empirica e alla possibilità di applicazione della procedura di sintesi appena richiamate, fa parziale eccezione la sezione "ambiente di lavoro", in quanto le domande riguardanti la possibilità di usufruire di pause durante il normale orario di attività e il grado confortevolezza dell'ambiente di lavoro sembrano rispondere ad aspettative o percezioni difformi da quelle sottostanti alle altre domande della medesima sezione. Lo stesso vale per la domanda riguardante la disponibilità ad aiutare i propri colleghi della sezione "i miei colleghi". Un certo grado di eterogeneità è anche presente tra le domande della sezione "Work-life balance". Per questa ragione, nel paragrafo 3, oltre ad analizzare i risultati dell'indagine per area tematica, verrà riservata attenzione specifica alle suddette domande.

Tab. 2 *Grado di omogeneità delle risposte al questionario per area tematica. Risultati dell'analisi delle componenti principali (PCA): varianza spiegata dalla prima componente. Dati percentuali*

Area tematica	Varianza spiegata
A - L'ambiente di lavoro ^(a)	53,0
B - Le discriminazioni	81,3
C - L'equità nella mia organizzazione	78,3
D - Carriera e sviluppo professionale	63,9
E - Il mio lavoro	55,5
F - I miei colleghi (esclusi i superiori gerarchici) ^(b)	71,9
G - Il contesto del mio lavoro	62,3
H - Il senso di appartenenza	68,6
L - La performance organizzativa	82,8
M - Le mie performance	82,3
N - Il funzionamento del sistema	61,0
O - Il mio responsabile e la mia crescita	86,2
P - Il mio responsabile e il sistema di valutazione	87,7
Q - Il mio/a responsabile e l'equità	87,7
R - Work life balance	65,4

(a) varianza spiegata escludendo le domande riguardanti la possibilità di usufruire di pause durante il lavoro e il comfort dell'ambiente di lavoro

(b) varianza spiegata escludendo la domanda sulla disponibilità ad aiutare i propri colleghi

Ancora in tema di metodo e di premesse per l'esposizione e la lettura dei dati, va ricordato che sono stati considerati espressione di opinioni positive nei confronti dei vari aspetti organizzativi presi in esame i punteggi di scala eguali o superiori a 3,5.

In considerazione di quanto esposto a proposito della metodologia di analisi seguita in questo rapporto e a fini di concisione espositiva, nelle pagine che seguono tratteremo, per la parte dell'indagine riguardante le domande strutturate del questionario, solo delle variabili latenti o, forse meglio, delle singole aree tematiche. Tuttavia, per garantire la completezza dell'informazione, nella Tabella A1 dell'Appendice statistica sono

riportati i punteggi medi delle risposte alle singole domande del questionario, opportunamente articolate secondo il genere, l'area contrattuale e la struttura di appartenenza dei partecipanti all'indagine.

Fin qui si è detto delle analisi condotte sulle risposte riguardanti la parte strutturata del questionario. Le risposte raccolte con la domanda aperta sono state, invece, analizzate attraverso un'apposita analisi del contenuto. Dei suoi esiti si dirà brevemente in un paragrafo ad essi specificamente dedicato. Sempre per opportuna documentazione, i singoli temi emergenti dalle risposte alla domanda aperta e la loro distribuzione sono riportati in dettaglio nell'Appendice statistica.

4. Il grado di benessere organizzativo

Analizzando i risultati dell'indagine svolta nell'anno 2026 e confrontandoli - dopo aver tenuto conto, per ragioni di omogeneità, anche delle domande non inserite nella PCA e riguardanti, come si ricorderà, l'ambiente di lavoro, i rapporti con i colleghi e il work-life balance – con quelli delle precedenti rilevazioni e con il dato della media nazionale ottenuto dal questionario GP 2025¹, si può affermare che, a parere dei rispondenti, l'Ateneo di Verona sia in grado di assicurare livelli apprezzabili di benessere organizzativo e di evitare situazioni di disagio generalizzato nello svolgimento del proprio lavoro. Come per lo scorso anno, i punteggi medi fatti registrare dalle domande rientranti in 10 delle 15 sezioni tematiche del questionario risultano, infatti, superiori alla ricordata soglia di 3,5.

In particolare, nel confronto tra i risultati dell'indagine 2026 e quelli dei tre anni precedenti emerge un quadro complessivamente stabile, sia pure con alcune, contenute, variazioni in miglioramento e altre, egualmente marginali, che evidenziano invece arretramenti (Tab.3). Confrontando gli esiti della rilevazione corrente con quelli ottenuti nel 2025 si può dire che confermano valutazioni molto positive l'area delle discriminazioni (4,83), quella del proprio lavoro (4,47), quella dei rapporti con i colleghi (4,41), anche se in leggera flessione, e gli ambiti del work-life balance (4,50) e del rapporto con il superiore gerarchico e crescita personale (4,22) che migliorano rispetto all'anno passato. Rispetto all'indagine svolta nel 2025, le flessioni più evidenti, ma – ripetiamo – di peso limitato, riguardano: l'ambiente di lavoro (da 4,30 a 4,22), il senso di appartenenza (da 4,15 a 4,06) e la carriera e sviluppo personale (da 3,25 a 3,11).

Passando ad una comparazione con i risultati delle indagini del 2023 e del 2024, tra gli aspetti che mostrano un miglioramento si segnalano (Tab. 3) l'area relativa a performance dell'organizzazione e il proprio contributo ad essa che passa da 3,14 (2023) a 3,44 (2026), facendo registrare il valore più alto del quadriennio; il tema della performance personale che è cresciuto progressivamente da 3,76 a 3,87; la questione del funzionamento del sistema nella pianificazione che si riporta sui livelli pregressi dopo il calo del 2024; l'area tematica del superiore gerarchico e crescita personale che raggiunge il valore più alto del periodo (4,22); e l'opinione positiva in merito a work-life balance che continua a crescere, in linea con quanto ricordato sopra, nel corso del quadriennio, passando da 4,07 (2023) a 4,50 (2026).

Permangono, tuttavia, alcune aree critiche, vale a dire che fanno registrare apprezzamenti di intensità inferiore alla soglia del 3,5. Si tratta del parere in merito all'equità dell'organizzazione che, dopo un lieve miglioramento nel biennio 2024-2025, nel 2026 torna a diminuire attestandosi a 2,97; dell'opinione circa la carriera e sviluppo personale; del parere sul contesto organizzativo del proprio lavoro, sul funzionamento del sistema nella pianificazione e valutazione e sulla performance dell'organizzazione, che, malgrado qualche segnale di miglioramento, si collocano ancora al di sotto della soglia.

¹ Al momento della stesura della presente relazione i risultati del GP 2026 non sono disponibili.

Tab. 3 *Punteggio medio per area tematica esaminata nell'indagine sul benessere organizzativo del PTA dell'Università di Verona*

Area tematica	Ateneo di Verona				Media nazionale GP	
	2023	2024	2025	2026	2024	2025
Ambiente di lavoro	4,41	4,26	4,30	4,22	4,33	4,28
Discriminazioni	4,88	4,93	4,89	4,83	4,80	4,76
Equità dell'organizzazione	2,96	3,03	3,09	2,97	2,99	2,90
Carriera e lo sviluppo personale	2,80	2,88	3,25	3,11	3,08	3,03
Proprio lavoro	4,37	4,39	4,50	4,47	4,41	4,35
Contesto organizzativo del proprio lavoro	3,38	3,43	3,46	3,41	3,57	3,50
Senso di appartenenza	4,07	4,08	4,15	4,06	4,25	4,16
Colleghi	4,34	4,40	4,46	4,41	4,44	4,42
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	3,14	3,09	3,29	3,44	3,39	3,34
Performance personale	3,76	3,68	3,81	3,87	3,89	3,82
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	3,42	3,33	3,41	3,43	3,58	3,57
Superiore gerarchico e crescita personale	4,14	4,01	4,18	4,22	4,28	4,23
Superiore gerarchico e valutazione personale	4,03	3,91	3,90	3,92	4,12	4,10
Equità del proprio superiore gerarchico	4,05	3,92	3,98	4,02	4,24	4,19
Work-life balance	4,07	4,13	4,44	4,50	-	

In linea di massima, si può dire che le opinioni e i giudizi riportati qui sopra, siano essi positivi o negativi, paiono abbastanza omogeneamente distribuiti tra gli intervistati, indipendentemente dal sesso e dalla struttura organizzativa di appartenenza (si veda Tab. 1A dell'Appendice statistica). Sembrano, invece, fare parziale eccezione i soggetti (11,5%) che non forniscono alcuna indicazione circa la loro collocazione organizzativa e mostrano un orientamento sistematicamente meno favorevole di quello emergente dalle risposte dei loro colleghi nei confronti di tutte gli aspetti del benessere organizzativo indagati con il questionario. Diverso, invece, è il caso del 10,5% dei rispondenti che non hanno fornito indicazione circa il proprio genere e che mostrano atteggiamenti di fondo in linea con quelli dei loro colleghi e, in alcuni casi, ancor più favorevoli. Infine, si nota una certa eterogeneità che testimonia, forse, una differenza di atteggiamento tra il personale di area amministrativa più propenso del personale di area tecnico di laboratorio² nel ritenere che il lavoro agile come prospettiva futura dell'Ateneo e sul numero di giorni di lavoro a distanza.

Per completare le informazioni fin qui esposte e per meglio provarne la robustezza, si sono prese in considerazione le distribuzioni percentuali, entro ciascuna delle 15 aree tematiche, dei punteggi cumulati attraverso le singole domande che le compongono (Tab. 4).

² Dell'eterogeneità tra personale amministrativo e personale tecnico si tratterà nuovamente qui di seguito.

Tab. 4 *Distribuzione delle frequenze (percentuali) dei punteggi e numero complessivo delle valutazioni per area tematica del questionario.*

Area Tematica	Punteggio medio						N
	1	2	3	4	5	6	
Ambiente di lavoro	7,9	8,8	14,4	17,0	26,2	25,7	5.890
Discriminazioni	5,2	4,8	8,5	11,7	22,0	47,8	914
Equità nella mia organizzazione	23,1	21,1	17,8	17,6	14,4	6,0	2.356
Carriera e sviluppo professionale	22,8	19,0	17,6	16,7	13,2	10,7	3.534
Proprio lavoro	4,6	6,4	10,8	19,9	32,2	26,1	2.945
Colleghi (esclusi i superiori gerarchici)	7,2	6,9	12,1	15,9	27,0	30,9	2.945
Contesto organizzativo del proprio lavoro	15,9	15,6	18,8	20,9	19,4	9,4	4.712
Senso di appartenenza	8,6	9,7	14,6	20,6	27,0	19,5	2.945
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	12,9	16,6	21,5	20,9	18,8	9,3	2.945
Performance personale	12,5	11,9	14,4	17,4	24,6	19,2	2.356
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	17,8	14,2	19,3	16,6	20,0	12,1	5.301
Superiore gerarchico e crescita personale	10,8	10,0	12,0	12,8	22,4	32,0	2.945
Superiore gerarchico e valutazione personale	15,6	11,0	13,9	12,0	20,5	27,0	2.356
Equità del proprio superiore gerarchico	12,3	11,7	12,1	15,1	23,2	25,6	4.123
Work life balance	5,4	7,8	11,3	16,9	23,8	34,8	3.106

Considerando, per brevità e rigore, solo la proporzione di punteggi di scala compresi tra 4 e 6, quelli cioè che esprimono un apprezzamento robusto nei confronti del funzionamento dell'Ateneo di Verona, si può notare che unicamente per le cinque aree (Equità dell'organizzazione; Carriera e sviluppo personale; Contesto organizzativo del proprio lavoro; Funzionamento del sistema nella pianificazione e valutazione; Performance dell'organizzazione) nelle quali il punteggio medio si trova al di sotto della soglia di positività convenzionalmente fissata, come ricordato, al 3,5, solo per queste cinque aree – si diceva – si rileva che la somma delle proporzioni dei soggetti che hanno indicato uno dei punteggi positivi risulta inferiore alla metà dei rispondenti (Tab. 4)³. Ripetiamo, dunque, che i risultati presentati sono solidi e che il riferimento prevalente ai valori delle medie di area non occulta situazioni di elevata dispersione dei giudizi individuali.

Rimane, tuttavia, da dar conto di quelle domande che, nell'analisi del grado di omogeneità delle risposte per area tematica, hanno fatto registrare andamenti difforni dalle altre domande della medesima area o, per meglio dire, hanno posto in luce l'esistenza, al di sotto delle risposte ad esse relative, di una dimensione diversa da quella soggiacente al resto dell'area.

Come anticipato nel secondo paragrafo, l'area tematica relativa all'ambiente di lavoro presenta due domande le cui risposte configurano la situazione qui sopra richiamata. Si tratta del quesito relativo alla possibilità di usufruire di pause durante il lavoro e di quello riguardante la soddisfazione in merito alle caratteristiche del luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.). Da un primo sguardo alla

³ Al solito, per completezza di informazione sono riportati nell'appendice 2A anche le distribuzioni dei punteggi rilevati in corrispondenza delle singole domande del questionario.

distribuzione, secondo le caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti, dei punteggi assegnati alla due questioni appena citate (si veda la Tab 1A in appendice), parrebbe che la loro eterogeneità qualitativa, rispetto al resto delle domande del blocco tematico in cui sono state inserite, derivi da una sorta di contrapposizione o, meglio, di discontinuità di pareri tra i rispondenti afferenti all'area contrattuale amministrativa e i loro colleghi dell'area contrattuale tecnica, ivi compresi i tecnici di laboratorio. Questi ultimi, in entrambi i casi, fanno registrare atteggiamenti maggiormente positivi di quelli manifestati dagli altri intervistati e appare ragionevole ipotizzare che questa difformità, accanto a possibili differenze oggettive nell'organizzazione e nei lineamenti, diciamo così, fisici dei luoghi di lavoro, derivi principalmente dal riferimento a criteri valutativi eterogenei da parte di ciascuno dei due gruppi di intervistati.

Anche nell'area tematica riguardante i colleghi si è osservata, come detto, una domanda – quella riguardante la disponibilità ad aiutare i propri colleghi – le cui risposte si muovono in direzioni diverse dalle rimanenti. In tal caso, però, è pressoché certo che l'eterogeneità delle risposte al quesito in parola derivi dal fatto che esso rinvia a dimensioni e parametri valutativi che poco, o nulla, hanno a che fare con quelli soggiacenti a tutte le altre domande dell'area. Sentirsi parte di una squadra, lavorare in modo coordinato ai propri colleghi, e simili non configurano atteggiamenti connessi a valori, atteggiamenti e comportamenti di natura, diciamo così, oblativa e solidaristica, come, invece, fa la domanda di cui si sta parlando. Forse, si dovrebbe suggerire a GP di collocare il quesito in parola in un'area tematica a sé stante.

5. Analisi del contenuto delle risposte aperte

Seguendo l'impostazione dello scorso anno, si è proceduto all'analisi del contenuto⁴ delle risposte raccolte tramite la domanda aperta della sezione finale del questionario, domanda che recitava: "Se lo desidera, riporti eventuali spunti e osservazioni". Ad essa hanno risposto 194 intervistati, pari ad 1/3 dei partecipanti totali, alcuni dei quali hanno fatto riferimento e più argomenti.

Il lavoro agile rappresenta la questione più frequentemente sollevata (80 risposte), come traspare dalla documentazione riportata nella tabella 3A dell'Appendice statistica. In prevalenza, e analogamente a quanto rilevato lo scorso anno, le indicazioni pervenute ne propongono varie estensioni temporali e incrementi del livello di flessibilità organizzativa. Anche le osservazioni sugli spazi risultano alquanto diffuse (72 risposte). Esse si concentrano su problemi di sovraffollamento, di inadeguatezza funzionale e di scarsa pulizia. Una numerosità relativa degna di nota (52 indicazioni) si registra anche in riferimento ai processi di formazione e di sviluppo delle competenze professionali del personale amministrativo.

Le altre questioni che emergono sono connesse agli aspetti di minore soddisfazione organizzativa delle quali (valutazione delle prestazioni personali, capacità di coordinamento dei responsabili di uffici e servizi, chiarezza delle decisioni organizzative, opportunità di carriera, ecc.) si è già avuto modo di dire nei paragrafi precedenti e sulle quali, dunque, pare inutile ritornare. Ad esse, si affiancano altre tematiche fortemente specifiche che, proprio perciò, riguardano quote del tutto marginali di rispondenti. Anche di esse viene, comunque, dato conto nella tabella 3A della citata Appendice statistica.

⁴ L'analisi è stata effettuata utilizzando l'AI Microsoft Copilot mediante il seguente prompt: "il file allegato contiene suggerimenti forniti in un questionario sul benessere organizzativo. Analizza e riassumi le risposte fornite, specificando per ogni argomento trovato nelle risposte il numero di risposte che vi appartengono".



6. Brevi considerazioni di sintesi

L'analisi dei risultati dell'indagine 2026 conferma che l'Ateneo di Verona mantiene un livello complessivamente apprezzabile di benessere organizzativo, con valori medi superiori alla soglia di soddisfazione in 10 delle 15 aree tematiche esaminate. Il grado di soddisfazione espresso dagli intervistati appare, in tutte le aree, in linea o superiore ai valori medi nazionali emergenti dalle analisi 2025 dell'iniziativa GP.

Il confronto con le rilevazioni degli anni precedenti evidenzia una stabilità complessiva di pareri, accompagnata da alcuni segnali di miglioramento in ambiti di rilievo, quali il work-life balance, il rapporto con il superiore gerarchico, la performance personale e il funzionamento della pianificazione. Particolarmente rilevanti sono i risultati relativi alle discriminazioni, al rapporto con i colleghi e alla percezione del proprio lavoro, che continuano a rappresentare punti di forza distintivi dell'Ateneo.

Accanto a tali elementi, permangono tuttavia criticità strutturali che richiedono un'attenzione mirata. Le aree dell'equità organizzativa, della carriera e sviluppo professionale e del contesto organizzativo del proprio lavoro si collocano sotto la soglia di positività, confermando l'esigenza di dar vita a interventi sistematici e non episodici. Anche il senso di appartenenza e alcuni aspetti dell'ambiente di lavoro mostrano lievi flessioni rispetto al 2025, suggerendo l'opportunità di azioni di consolidamento.

Relazione del Nucleo di Valutazione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale amministrativo e tecnico e dei collaboratori esperti linguistici dell'Università di Verona

Appendice statistica

Tab. 1A

	Genere				Area contrattuale						Struttura di afferenza			
	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/ Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
Benessere Organizzativo														
A - L'ambiente di lavoro	4,24	4,30	3,80	3,93	4,16	4,31	4,44	4,25	4,15	4,27	4,14	4,37	4,09	4,22
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,89	4,98	4,75	4,71	4,73	5,11	5,21	5,27	4,23	5,13	4,80	5,05	4,75	4,89
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,19	4,25	3,00	3,79	4,10	3,86	4,41	4,26	3,77	4,28	4,08	4,32	3,91	4,15
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,90	3,97	3,25	3,87	3,79	3,39	4,51	4,01	3,85	4,19	3,90	3,93	3,91	3,91
NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	3,33	3,68	3,00	3,00	3,29	3,79	3,60	3,37	3,62	3,47	3,30	3,54	3,25	3,38
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	3,94	3,97	4,00	4,00	3,70	4,79	4,17	4,45	3,77	4,50	3,75	4,19	4,12	3,96
Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente	4,56	4,55	3,75	4,26	4,42	4,57	4,83	4,60	4,85	4,56	4,42	4,74	4,25	4,52
Nel rivolgermi agli altri, NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,31	4,39	3,75	3,71	4,32	4,14	4,43	4,24	3,54	3,66	4,16	4,51	3,93	4,26
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	4,65	4,55	4,50	4,37	4,73	4,50	4,45	4,08	4,54	4,78	4,63	4,51	4,71	4,59
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,90	3,89	4,00	3,60	3,75	4,32	4,09	3,78	4,62	4,09	3,73	4,06	3,81	3,87
Nel mio lavoro, NON mi capita di essere destinatario/a di parole o comportamenti lesivi della mia dignità	4,75	4,74	4,00	4,00	4,74	4,64	4,73	4,46	4,77	4,06	4,63	4,82	4,25	4,66
B - Le discriminazioni	4,82	5,17	3,75	4,22	4,77	5,10	5,09	4,72	5,57	4,80	4,86	4,91	4,45	4,83
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,43	5,21	1,00	3,43	4,50	6,00	4,50	4,14	6,00	3,00	4,72	4,40	3,90	4,49
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,80	5,05	4,00	4,22	4,73	4,96	5,12	4,54	5,45	5,09	4,81	4,87	4,48	4,80
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in	4,91	5,36	6,00	4,39	4,88	5,20	5,16	5,04	5,63	4,74	4,94	5,08	4,58	4,96

Tab. 1A

	Genere				Area contrattuale						Struttura di afferenza			
	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/ Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto														
C - L'equità nella mia organizzazione	2,93	3,17	3,00	2,77	2,95	2,91	3,20	2,63	3,65	3,34	2,87	3,13	2,94	2,97
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,83	2,97	3,00	2,85	2,87	2,82	2,93	2,53	3,08	3,53	2,78	2,95	3,00	2,87
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,14	3,42	3,25	3,05	3,10	3,29	3,55	3,04	3,69	3,63	3,04	3,44	3,15	3,20
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,20	3,49	3,00	2,77	3,25	3,00	3,56	2,69	4,08	3,28	3,15	3,39	3,04	3,23
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,54	2,82	2,75	2,42	2,58	2,54	2,75	2,27	3,77	2,91	2,50	2,75	2,56	2,60
D - Carriera e sviluppo professionale	3,13	3,25	3,00	2,65	3,07	3,26	3,34	2,92	3,46	3,14	3,05	3,23	2,96	3,11
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,43	3,52	3,50	3,15	3,39	3,89	3,55	3,13	4,00	3,66	3,45	3,41	3,38	3,43
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,49	2,71	2,00	2,02	2,53	2,50	2,56	2,14	2,92	2,47	2,42	2,64	2,32	2,49
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,00	3,14	3,00	2,24	2,90	2,93	3,23	2,92	3,23	2,88	2,82	3,21	2,74	2,95
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,19	3,40	3,25	2,79	3,18	3,32	3,49	2,91	3,62	3,25	3,19	3,27	3,06	3,20
** NON ho valutato/NON sto valutando di cambiare unità organizzativa per accedere a nuovi sviluppi di carriera	4,03	4,00	3,50	3,53	3,88	4,00	4,43	3,95	4,46	3,75	3,95	4,09	3,66	3,97
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro	2,62	2,74	2,75	2,19	2,56	2,89	2,80	2,47	2,54	2,84	2,50	2,76	2,60	2,61
E - Il mio lavoro	4,51	4,52	4,25	4,14	4,40	4,64	4,62	4,57	4,49	4,59	4,45	4,57	4,24	4,47
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,64	4,41	4,50	4,27	4,46	4,43	4,71	4,69	4,46	4,84	4,45	4,72	4,38	4,54
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,99	5,14	4,75	5,02	4,90	5,46	4,97	5,38	5,23	5,31	5,05	5,04	4,94	5,03
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,54	4,50	3,75	4,15	4,41	4,57	4,64	4,64	4,31	4,59	4,47	4,57	4,28	4,49
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,88	3,85	4,25	3,21	3,71	3,75	4,23	3,82	4,00	3,88	3,76	3,96	3,51	3,81
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,48	4,69	4,00	4,05	4,49	4,96	4,55	4,29	4,46	4,31	4,50	4,58	4,10	4,49
F - I miei colleghi e le mie colleghe (esclusi/e i/le superiori gerarchici/che)	4,39	4,60	4,20	4,08	4,44	4,24	4,42	4,31	4,29	4,53	4,37	4,52	4,23	4,41
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,80	3,99	3,75	3,52	3,79	3,86	3,87	3,88	3,23	4,03	3,74	3,96	3,68	3,82
Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,36	5,39	5,25	5,16	5,33	5,46	5,27	5,40	5,46	5,38	5,32	5,42	5,22	5,34
Mi sento parte di una squadra	4,10	4,41	4,00	3,65	4,15	3,82	4,25	4,00	3,85	4,22	4,05	4,29	3,96	4,13
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,95	4,23	4,00	3,61	4,06	3,61	3,95	3,77	3,92	4,19	3,95	4,10	3,79	3,99
Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	4,75	4,99	4,00	4,48	4,86	4,43	4,75	4,50	5,00	4,81	4,80	4,83	4,51	4,78
G - Il contesto del mio lavoro	3,43	3,55	3,16	2,94	3,34	3,60	3,64	3,32	3,82	3,46	3,26	3,64	3,31	3,41

Tab. 1A

	Genere				Area contrattuale						Struttura di afferenza			
	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/ Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,59	3,70	2,75	3,34	3,59	3,64	3,60	3,29	3,92	4,03	3,48	3,73	3,59	3,59
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	3,18	3,25	2,75	2,55	3,12	3,39	3,27	2,97	3,15	2,97	2,90	3,48	2,96	3,13
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,41	3,52	3,25	2,97	3,33	3,71	3,44	3,42	3,77	3,41	3,23	3,60	3,41	3,39
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,71	3,82	4,25	3,31	3,53	3,96	4,21	3,91	3,69	3,72	3,52	4,00	3,53	3,70
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,90	4,14	3,50	3,19	3,84	3,96	4,09	3,69	4,69	3,91	3,79	4,10	3,56	3,88
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	3,97	3,97	3,75	3,50	3,83	4,04	4,08	3,99	4,54	4,03	3,82	4,09	3,84	3,92
L'organizzazione promuove la mobilità interna	2,68	2,87	2,25	2,13	2,62	2,75	2,99	2,46	3,31	2,63	2,51	2,88	2,65	2,67
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2,98	3,16	2,75	2,53	2,87	3,36	3,40	2,79	3,46	3,03	2,80	3,21	2,96	2,97
H - Il senso di appartenenza	4,11	4,20	4,70	3,43	3,99	4,23	4,28	4,17	4,25	3,84	3,99	4,21	3,90	4,06
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,88	4,11	4,75	3,23	3,80	4,21	4,11	4,00	4,23	3,50	3,77	4,10	3,66	3,88
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,07	4,02	4,75	3,26	3,88	4,25	4,24	4,10	4,08	3,81	3,86	4,18	3,84	3,98
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,15	4,23	4,25	3,53	4,02	4,25	4,32	4,26	4,08	4,09	4,05	4,19	4,09	4,11
Mi sento parte della mia organizzazione	3,78	4,00	4,25	3,02	3,72	3,75	4,04	3,79	3,77	3,50	3,67	3,94	3,57	3,76
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,64	4,66	5,50	4,13	4,55	4,68	4,71	4,72	5,08	4,31	4,60	4,67	4,32	4,60
Grado di conoscenza del sistema di valutazione														
L - La performance organizzativa	3,47	3,53	3,30	3,05	3,36	3,71	3,61	3,40	3,75	3,61	3,27	3,70	3,36	3,44
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,42	3,53	3,00	3,08	3,35	3,64	3,60	3,24	3,69	3,78	3,25	3,61	3,46	3,41
Sono chiari gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,61	3,63	3,50	3,26	3,48	3,86	3,76	3,56	4,00	3,94	3,41	3,84	3,49	3,58
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,59	3,62	3,25	3,08	3,46	3,79	3,71	3,56	4,00	3,63	3,38	3,80	3,41	3,54
Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,37	3,47	3,25	2,95	3,26	3,57	3,56	3,35	3,77	3,47	3,14	3,65	3,28	3,35
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	3,34	3,41	3,50	2,85	3,27	3,68	3,43	3,28	3,31	3,25	3,15	3,57	3,18	3,31
M - Le mie performance	3,88	4,02	4,06	3,46	3,92	4,22	4,15	3,23	3,71	3,95	3,89	3,87	3,83	3,87
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,03	4,18	4,50	3,68	4,12	4,29	4,32	3,23	4,23	4,06	4,09	4,00	3,93	4,04
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,56	3,69	3,75	2,94	3,56	3,79	3,84	3,08	3,00	3,56	3,51	3,55	3,56	3,53
Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,09	4,20	3,75	3,60	4,15	4,61	4,28	3,27	4,08	4,00	4,14	4,02	3,85	4,06
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,83	4,01	4,25	3,65	3,86	4,21	4,17	3,36	3,54	4,19	3,80	3,90	3,99	3,86
N - Il funzionamento del sistema	3,48	3,52	3,19	2,93	3,43	3,64	3,68	3,13	3,32	3,44	3,41	3,53	3,19	3,43

Tab. 1A

	Genere				Area contrattuale						Struttura di afferenza			
	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/ Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,60	3,64	3,25	3,03	3,53	3,86	3,76	3,26	3,23	3,78	3,52	3,63	3,40	3,55
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,41	3,26	3,00	2,82	3,35	3,36	3,41	2,97	3,23	3,38	3,30	3,35	3,22	3,31
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	4,02	3,86	3,75	3,37	3,93	4,57	3,92	3,60	4,15	3,72	3,94	3,95	3,59	3,91
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,35	3,41	3,25	2,68	3,33	3,32	3,41	3,03	3,46	3,22	3,25	3,46	2,99	3,30
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,14	3,34	2,75	2,97	3,16	3,21	3,59	2,78	2,54	3,47	3,18	3,19	3,07	3,17
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,94	3,92	3,75	3,69	3,86	4,21	4,24	3,62	4,00	4,00	3,90	3,97	3,69	3,90
Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,43	3,55	3,25	2,97	3,42	3,36	3,93	2,96	2,69	3,50	3,44	3,47	3,12	3,41
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,66	2,76	2,50	2,00	2,60	2,68	2,73	2,49	3,38	2,47	2,42	2,93	2,47	2,62
Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,75	3,97	3,25	2,85	3,68	4,21	4,12	3,44	3,15	3,47	3,76	3,79	3,19	3,70
Valutazione del superiore gerarchico														
O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita	4,23	4,42	4,40	3,67	4,29	4,17	4,42	3,91	3,49	3,97	4,21	4,32	3,92	4,22
Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,60	4,77	5,00	4,05	4,68	4,61	4,79	4,28	3,69	4,22	4,62	4,64	4,28	4,59
Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,00	4,15	4,00	3,47	4,06	4,00	4,11	3,63	3,23	3,88	3,98	4,04	3,76	3,98
Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,30	4,49	4,50	3,94	4,39	4,07	4,51	4,05	3,54	4,13	4,28	4,43	4,07	4,31
Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,42	4,67	4,50	3,81	4,49	4,32	4,71	4,04	4,08	4,03	4,43	4,54	3,97	4,42
Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,83	4,01	4,00	3,08	3,85	3,86	4,01	3,56	2,92	3,59	3,74	3,95	3,51	3,80
P - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione	3,90	4,20	4,25	3,33	4,02	4,04	4,28	3,25	3,27	3,74	3,96	3,97	3,54	3,92
Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	3,95	4,15	4,25	3,37	4,05	4,25	4,29	3,17	3,38	3,75	3,97	4,01	3,57	3,94
Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,69	4,05	4,50	3,15	3,84	3,93	4,07	3,05	2,92	3,53	3,77	3,78	3,40	3,73
Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,59	3,90	4,00	2,97	3,71	3,71	3,97	2,88	2,69	3,56	3,65	3,61	3,34	3,60
Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	4,37	4,70	4,25	3,85	4,47	4,29	4,79	3,90	4,08	4,13	4,46	4,49	3,85	4,40
Q - Il/La mio/a responsabile e l'equità	3,99	4,29	4,04	3,53	4,06	4,04	4,29	3,68	3,80	3,80	4,01	4,12	3,73	4,02
Il/La mio/a responsabile agisce con equità	4,10	4,41	4,00	3,45	4,18	4,04	4,32	3,71	4,38	3,69	4,15	4,20	3,65	4,11
Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,75	4,05	3,75	3,32	3,81	3,89	3,97	3,51	3,62	3,63	3,72	3,92	3,59	3,78

Tab. 1A

	Genere				Area contrattuale						Struttura di afferenza			
	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	3,98	4,30	4,00	3,58	4,07	3,93	4,33	3,73	3,31	3,75	4,03	4,11	3,65	4,02
Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,05	4,36	4,00	3,50	4,12	4,14	4,35	3,73	3,38	3,78	4,07	4,16	3,76	4,07
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,81	4,18	4,00	3,44	3,90	3,86	4,35	3,41	3,31	3,66	3,87	3,92	3,65	3,86
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	3,86	4,14	4,00	3,39	3,91	3,93	4,13	3,53	3,77	3,78	3,88	3,96	3,60	3,88
Stimo Il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	4,42	4,63	4,50	4,03	4,45	4,46	4,55	4,18	4,85	4,34	4,39	4,55	4,21	4,43
Work life balance														
R - Work life balance	4,52	4,47	4,45	4,44	4,49	4,84	4,54	4,27	4,78	4,62	4,47	4,54	4,53	4,50
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo	5,25	5,14	6,00	5,37	5,41	5,14	5,17	4,49	5,54	5,25	5,39	5,05	5,22	5,24
Pensi a quanto le è successo negli ultimi due mesi. Direbbe che in essi è riuscita/o a far fronte agli impegni di lavoro e a dedicare alla sua vita privata il tempo che necessitava	4,26	4,18	3,75	4,15	4,19	4,79	4,20	4,14	4,08	4,41	4,13	4,31	4,35	4,22
Negli ultimi due mesi, ha potuto rispettare il suo normale orario di lavoro senza dover rimanere in ufficio oltre	3,90	3,82	4,00	3,95	3,78	4,46	4,07	3,77	4,23	4,31	3,78	3,96	4,07	3,88
Pensi al periodo di ferie più esteso dell'ultimo anno, è riuscito/a a interrompere del tutto l'attività lavorativa	4,25	4,40	3,50	4,29	4,23	4,82	4,29	4,15	4,85	4,44	4,24	4,34	4,29	4,28
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta a distanza	5,55	5,61	5,33	5,21	5,49	5,59	5,60	5,62	5,70	5,48	5,54	5,59	5,24	5,52
Sono soddisfatto/a del numero di giorni di lavoro a distanza	4,15	4,08	4,33	3,67	3,97	4,35	4,33	4,86	4,40	3,87	3,89	4,48	4,09	4,08

	Femmina	Maschio	Non intendo indicarlo	Altro	Amministrativa	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm. centrale	Dipartimenti/Centri	Nessuna risposta	Totale complessivo
R - Work life balance														
Lei ha usufruito del lavoro a distanza (lavoro agile o lavoro da remoto) nel 2025?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
No	30,9%	52,0%	32,3%	25,0%	27,3%	39,3%	46,7%	73,1%	23,1%	28,1%	26,6%	50,5%	33,8%	36,3%
Sì	69,1%	48,0%	67,7%	75,0%	72,7%	60,7%	53,3%	26,9%	76,9%	71,9%	73,4%	49,5%	66,2%	63,7%

Tab. 2A Distribuzione percentuale dei punteggi registrati dalle singole domande del questionario e numero complessivo delle valutazioni raccolte.

	1	2	3	4	5	6	N. totale valutazioni
Benessere Organizzativo							
A - L'ambiente di lavoro	7,9	8,8	14,4	17,0	26,2	25,7	5.890
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	2,4	3,7	9,5	16,3	23,1	45,0	589
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	6,6	8,8	14,6	21,4	29,7	18,8	589
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	8,7	11,5	17,0	22,1	24,1	16,6	589
NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (ansia, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	17,1	16,5	19,4	17,1	17,7	12,2	589
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	6,3	10,0	20,9	23,1	23,9	15,8	589
Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente	5,4	5,8	12,6	15,1	29,9	31,2	589
Nel rivolgermi agli altri, NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	6,8	8,3	14,6	15,8	31,2	23,3	589
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	5,4	6,8	10,5	13,1	28,5	35,7	589
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	13,6	11,0	14,8	16,1	24,8	19,7	589
Nel mio lavoro, NON mi capita di essere destinatario/a di parole o comportamenti lesivi della mia dignità	6,6	5,4	10,0	10,0	29,0	38,9	589
B - Le discriminazioni	5,3	4,8	8,5	11,7	22,0	47,7	914
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	7,9	6,6	10,5	14,5	25,0	35,5	76
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	5,4	5,6	8,2	11,7	22,6	46,4	478
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,4	3,3	8,6	11,1	20,6	51,9	360
C - L'equità nella mia organizzazione	23,0	21,1	17,8	17,6	14,4	6,0	2.356
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	25,0	21,6	18,0	17,5	13,1	4,9	589
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	17,1	19,4	20,4	19,2	17,1	6,8	589
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	19,2	18,5	18,2	17,3	18,3	8,5	589
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	30,7	25,0	14,8	16,5	9,2	3,9	589
D - Carriera e sviluppo professionale	22,7	19,0	17,6	16,7	13,2	10,7	3.534
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	19,4	13,8	15,4	20,5	18,2	12,7	589
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	33,8	25,0	16,1	12,9	8,1	4,1	589
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	20,7	23,9	18,7	18,5	12,2	5,9	589
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	18,7	17,8	21,4	17,1	16,5	8,5	589
** NON ho valutato/NON sto valutando di cambiare unità organizzativa per accedere a nuovi sviluppi di carriera	12,9	11,7	15,1	14,9	16,6	28,7	589
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro	30,9	21,9	19,0	16,3	7,5	4,4	589
E - Il mio lavoro	4,6	6,4	10,8	19,9	32,2	26,1	2.945
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	3,1	4,9	13,8	19,9	29,9	28,5	589

	1	2	3	4	5	6	N. totale valutazioni
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0,7	2,2	5,3	14,4	39,9	37,5	589
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	3,7	6,3	9,3	23,4	32,8	24,4	589
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	10,9	12,4	14,4	23,8	24,6	13,9	589
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,6	6,1	11,4	18,2	33,6	26,1	589
F - I miei colleghi e le mie colleghe (esclusi/e i/le superiori gerarchici/che)	7,2	6,9	12,1	15,9	27,0	30,8	2.945
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	12,2	12,6	16,8	16,1	24,1	18,2	589
Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	0,5	0,3	3,9	9,0	31,9	54,3	589
Mi sento parte di una squadra	9,8	8,0	13,4	21,4	23,1	24,3	589
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	10,4	10,9	15,8	17,8	23,1	22,1	589
Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	3,1	2,9	10,7	15,3	32,8	35,3	589
G - Il contesto del mio lavoro	15,9	15,6	18,8	20,9	19,4	9,4	4.712
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	13,4	12,9	18,3	22,2	23,1	10,0	589
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	21,7	18,5	17,3	18,7	15,4	8,3	589
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	14,1	17,8	19,5	21,7	17,1	9,7	589
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	10,7	11,7	20,0	23,3	23,1	11,2	589
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	9,0	12,1	17,0	21,9	23,9	16,1	589
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	5,8	10,2	21,1	22,4	30,4	10,2	589
L'organizzazione promuove la mobilità interna	31,4	20,0	17,8	16,8	9,2	4,8	589
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	21,1	21,2	19,7	20,2	12,9	4,9	589
H - Il senso di appartenenza	8,6	9,7	14,6	20,6	27,0	19,5	2.945
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	9,0	10,9	18,0	21,4	27,0	13,8	589
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	9,2	10,2	16,5	19,9	26,7	17,7	589
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	7,1	11,2	13,2	20,2	28,7	19,5	589
Mi sento parte della mia organizzazione	12,9	11,7	15,8	23,1	19,2	17,3	589
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,8	4,4	9,5	18,5	33,4	29,4	589
Grado di conoscenza del sistema di valutazione							
L - La performance organizzativa	12,9	16,6	21,6	20,9	18,8	9,3	2.945
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	14,1	17,7	20,0	19,7	18,3	10,2	589
Sono chiari gli obiettivi strategici dell'organizzazione	10,5	16,5	20,4	20,7	21,1	10,9	589
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	10,4	13,9	24,6	21,9	20,7	8,5	589
Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	13,6	17,8	21,7	21,6	17,5	7,8	589
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	16,1	17,0	21,1	20,5	16,3	9,0	589
M - Le mie performance	12,5	11,9	14,4	17,4	24,5	19,2	2.356
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	10,2	10,2	16,0	15,1	26,7	21,9	589
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	17,1	15,1	14,4	18,0	21,6	13,8	589
Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	12,1	10,2	11,9	15,6	25,8	24,4	589
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	10,7	12,1	15,4	20,9	24,1	16,8	589
N - Il funzionamento del sistema	17,8	14,2	19,2	16,6	19,9	12,1	5.301
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	11,4	16,8	20,0	20,4	20,4	11,0	589
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	17,5	19,7	17,3	16,5	18,3	10,7	589
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	8,7	10,4	20,0	19,9	24,8	16,3	589

	1	2	3	4	5	6	N. totale valutazioni
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	20,7	14,4	18,8	17,3	17,8	10,9	589
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	23,6	14,3	20,5	14,6	17,3	9,7	589
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	8,0	9,8	23,1	16,5	28,0	14,6	589
Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	22,6	12,6	16,8	12,4	20,4	15,3	589
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	32,9	20,0	17,5	16,0	9,2	4,4	589
Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	15,3	10,2	19,0	16,3	22,8	16,5	589
Valutazione del superiore gerarchico							
O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita	10,8	10,0	12,0	12,8	22,4	32,0	2.945
Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	7,1	7,1	8,5	14,1	23,3	39,9	589
Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	12,6	12,4	12,9	14,3	22,4	25,5	589
Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	8,3	10,4	12,7	11,7	24,1	32,8	589
Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	8,8	8,1	13,2	10,0	21,7	38,0	589
Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	17,3	12,1	12,4	13,9	20,5	23,8	589
P - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione	15,6	11,0	13,9	12,1	20,5	27,0	2.356
Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	13,8	12,2	13,9	12,7	21,1	26,3	589
Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	18,0	12,4	13,9	12,7	20,2	22,8	589
Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	20,9	13,2	13,4	11,9	18,3	22,2	589
Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	9,8	5,9	14,3	10,9	22,6	36,5	589
Q - Il/La mio/a responsabile e l'equità	12,3	11,7	12,1	15,1	23,3	25,6	4.123
Il/La mio/a responsabile agisce con equità	11,0	9,2	14,6	13,1	27,3	24,8	589
Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	14,6	13,6	13,6	14,9	23,8	19,5	589
Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	12,4	12,2	12,6	13,6	22,8	26,5	589
Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	12,6	9,2	14,4	14,3	22,1	27,5	589
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	13,8	15,1	9,2	17,1	22,9	21,9	589
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	13,1	14,4	10,0	17,8	23,4	21,2	589
Stimo Il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	8,8	8,0	10,4	14,6	20,7	37,5	589
Work life balance							
R - Work life balance	5,4	7,8	11,3	16,9	23,8	34,8	3.106
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo	3,1	2,2	4,9	10,7	15,6	63,5	589
Pensi a quanto le è successo negli ultimi due mesi. Direbbe che in essi è riuscita/o a far fronte agli impegni di lavoro e a dedicare alla sua vita privata il tempo che necessitava	5,1	9,0	13,1	23,6	29,9	19,4	589
Negli ultimi due mesi, ha potuto rispettare il suo normale orario di lavoro senza dover rimanere in ufficio oltre	5,3	15,1	16,3	25,5	25,0	12,9	589
Pensi al periodo di ferie più esteso dell'ultimo anno, è riuscito/a a interrompere del tutto l'attività lavorativa	6,6	7,5	16,3	17,7	24,4	27,5	589
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta a distanza	0,3	1,3	2,7	4,5	24,3	66,9	375
Sono soddisfatto/a del numero di giorni di lavoro a distanza	12,8	10,4	11,7	13,6	23,7	27,7	375

Tabella 3A

Analisi delle risposte aperte tramite l'AI Microsoft Copilot (n. totale rispondenti 194)

Di seguito il riassunto strutturato, con descrizione sintetica e numero di risposte associate.

Sintesi dei principali argomenti emersi

1. Lavoro agile / Smart working

80 indicazioni:

aumento dei giorni (soprattutto 2 giorni per tutti);
maggiore flessibilità (scelta dei giorni, recuperi, orari);
superamento della visione del lavoro agile come “benefit”;
riduzione di report e controlli percepiti come eccessivi;
equità di accesso tra categorie, uffici e situazioni personali.

2. Spazi e ambiente di lavoro

72 indicazioni:

spazi sovraffollati, rumorosi o inadeguati;
scarsa pulizia di uffici e bagni;
mancanza di spazi per pausa pranzo/mensa;
cantieri prolungati, rumori, vibrazioni;
problemi di luminosità, climatizzazione e acustica.

3. Formazione e sviluppo delle competenze

52 indicazioni:

formazione obbligatoria perseguita come adempimento formale;
limitata offerta di corsi mirati ai ruoli reali;
percorsi strutturati per neoassunti;
valorizzazione di chi forma altri colleghi;
bisogno di aggiornamento normativo continuo.

4. Valutazione delle performance e meritocrazia

41 indicazioni:

sistemi di valutazione percepiti come inefficaci o scollegati dal lavoro reale;

assenza di colloqui di valutazione;
criteri poco chiari e non stimolanti;
scarsa connessione tra valutazione, crescita e riconoscimento economico.

5. Leadership e gestione degli uffici da parte dei responsabili

38 indicazioni

Emergono problemi legati a:
incapacità gestionale e relazionale;
mancanza di ascolto e supporto;
gestione iniqua di carichi, smart working e conflitti;
assenza di leadership orientata alle persone.

6. Comunicazione interna e trasparenza

37 indicazioni:

informazioni tardive o frammentarie;
mancanza di coordinamento tra uffici;
scarsa chiarezza su procedure, scelte organizzative e riorganizzazioni;
percezione di decisioni calate "dall'alto".

7. Mobilità interna e carriera

37 indicazioni:

maggior trasparenza su posti vacanti e procedure;
mobilità oggi percepita come "ad personam";
blocco di fatto delle progressioni (PEO/PEV);
mancata valorizzazione di competenze ed esperienza.

8. Welfare e buoni pasto

20 indicazioni:

aumento e maggiore flessibilità del buono pasto;
estensione ai giorni di lavoro agile;
richiesta di assicurazione sanitaria integrativa;
convenzioni per servizi di salute, sport, benessere.

9. Carichi di lavoro e sotto-organico

15 indicazioni:

uffici cronicamente sotto-dimensionati;

distribuzione iniqua del lavoro;

straordinari non riconosciuti;

stress continuo e rischio burnout.