



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*, integrata con alcune notazioni relative alle distribuzioni dei punteggi e alle risposte alla domanda aperta.

Anno 2025

(*) Approvata nella seduta del Nucleo di Valutazione del 14 aprile 2025



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 dal Dott. Stefano Fedeli.



<i>Premessa</i>	4
<i>1. Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni</i>	4
<i>2. Il tasso di partecipazione all'indagine</i>	6
<i>3. Il benessere organizzativo</i>	6
<i>4. Brevi considerazioni di sintesi</i>	10



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

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 2025. 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.

1. Lo strumento di rilevazione e le procedure di misurazione delle opinioni

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 già nel 2023 e nel 2024, un apposito questionario somministrato attraverso il sito web dell'Ateneo. 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, ne sono state aggiunte, su richiesta dello Steering Committee del Gender Equality Plan – GEP dell'Ateneo, alcune ulteriori domande intese a misurare il cosiddetto "work-life balance", 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 tre nuovi quesiti. Uno di essi riguarda 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. I due rimanenti si riferiscono all'opportunità di dare ampia diffusione ai risultati della presente indagine e di utilizzarne i risultati al fine di intraprendere iniziative per il miglioramento del complessivo grado di benessere organizzativo dei dipendenti. Il CUG ha, infine, ritenuto opportuno espungere dalla versione 2025 del questionario le domande intese a rilevare alcune caratteristiche socio-demografiche e di posizione organizzative dei rispondenti, eccezione fatta per 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.

Nel complesso, il questionario è articolato su circa 90 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; i) la percezione della performance dell'organizzazione; l) la percezione della propria performance; m) la percezione del funzionamento del sistema; n) la percezione del ruolo del proprio superiore gerarchico nella propria crescita professionale; o) l'opinione sul grado di equità che caratterizza l'operato del proprio superiore gerarchico; p) l'opinione circa le procedure adottate dal proprio superiore gerarchico nella valutazione della propria attività; q) l'opinione sul work-life balance; e r) l'impatto del questionario.

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).



Come già nelle due precedenti edizioni dell'indagine, nella stragrande maggioranza dei casi, le risposte ai quesiti afferenti ad una data sezione 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 l'ha confermata. In altre parole la PCA ha mostrato che 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. 1). 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 la domanda riguardante la possibilità di usufruire di pause durante il lavoro sembra rispondere ad aspettative o percezioni difformi da quelle sottostanti alle altre domande della medesima sezione. Per questa ragione, essa è stata considerata disgiuntamente da tutte le altre e verrà commentata verso la fine del prossimo paragrafo.

Tab. 1 *Grado di omogeneità delle risposte al questionario per area tematica. Risultati dell'analisi delle componenti principali (PCA): varianza spiegata dalla prima componente.*

Area tematica	Varianza spiegata
A - L'ambiente di lavoro ^(a)	48,9%
B - Le discriminazioni	78,6%
C - L'equità nella mia organizzazione	77,0%
D - Carriera e sviluppo professionale	64,9%
E - Il mio lavoro	56,4%
F - I miei colleghi (esclusi i superiori gerarchici)	59,2%
G - Il contesto del mio lavoro	62,9%
H - Il senso di appartenenza	66,8%
I - La performance organizzativa	82,7%
L - Le mie performance	82,8%
M - Il funzionamento del sistema	60,6%
N - Il mio responsabile e la mia crescita	85,8%
O - Il mio responsabile e il sistema di valutazione	85,9%
P - Il mio/a responsabile e l'equità	84,6%
Q - Work life balance	63,8%

(a) Come indicato nel testo le risposte alla domanda sulla possibilità di usufruire di pause durante il lavoro sono stata trattate distintamente da quelle fornite ai restanti quesiti della sezione A.

Per completezza dell'informazione, 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, sono riportati nella Tabella A1 dell'Appendice statistica.

Ancora in tema di esposizione dei risultati dell'indagine, 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.



2. Il tasso di partecipazione all'indagine

Alla rilevazione del 2025 hanno preso parte 464 persone, pari al 56,7% dei PTA e dei CEL dell'Ateneo. Si tratta di un aumento cospicuo rispetto al tasso di risposta registrato dall'indagine 2024 che si era attestato al 37,8% della popolazione coinvolta. E si deve dare atto che la crescita del livello di partecipazione all'indagini derivi dallo sforzo dell'Ateneo di sensibilizzare il personale TA e i CEL nei confronti di questa rilevazione e, in particolare, dalla meritoria iniziativa del CUG che, congiuntamente ai rappresentanti del personale TA negli Organi di Governo dell'Ateneo, ha organizzato un webinar di presentazione del questionario e di promozione dell'indagine.

Considerata l'alta proporzione di rispondenti, non stupirà sapere che la distribuzione dei rispondenti 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. Esiste, dunque, un solido motivo per considerare il campione dei rispondenti come rappresentativo dell'intero universo di appartenenza.

3. Il benessere organizzativo

Analizzando i risultati dell'indagine svolta nell'anno 2025 e confrontandoli con quelli delle due precedenti rilevazioni e con il dato della media nazionale ottenuto dal questionario GP 2024¹, si può affermare che, a parere dei rispondenti, l'Ateneo di Verona è in grado di assicurare livelli apprezzabili di benessere organizzativo e di evitare situazioni di disagio generalizzato nello svolgimento del proprio lavoro. 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, nell'indagine 2025, emerge soddisfazione nei confronti dell'ambiente fisico, psicologico e sociale in cui si svolge la propria attività lavorativa (Tab. 2). Positivamente valutata appare anche la possibilità di effettuare pause durante l'orario di ufficio. Si ritiene, inoltre, che non siano presenti rilevanti episodi di discriminazione nei confronti dei dipendenti, né basati su caratteristiche personali innate né su scelte legate all'identità individuale (Tab. 2). Nella programmazione della propria attività si pensa di godere di non banali margini di autonomia e di possedere sia le competenze che le risorse necessarie per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (Tab. 2). Gli intervistati si sentono parte integrante e attiva dell'Ateneo e, in questo senso, si dichiarano disposti a impegnarsi più di quanto già non facciano per garantirne il buon funzionamento nonché orgogliosi del ruolo svolto in esso (Tab. 2). Buoni risultano i rapporti con i colleghi. In particolare si notano la disponibilità di aiutarsi a vicenda, la propensione a condividere le informazioni e la sensazione di essere stimati (Tab. 2). I rispondenti ritengono, poi, di sapere quali siano le attese dell'Ateneo nei confronti del loro ruolo professionale e di disporre di sufficienti informazioni circa la valutazione del proprio lavoro (Tab. 2). Essi sono, inoltre, convinti che l'Ateneo fornisca sufficienti informazioni sulla valutazione del personale, che i processi valutativi siano utili per migliorare le proprie prestazioni. Pensano, poi, di essere adeguatamente coinvolti nella definizione degli obiettivi del proprio ruolo (Tab. 2). Decisamente positivo risulta il rapporto con il proprio superiore gerarchico che viene, in genere, ritenuto capace di ascoltare i bisogni personali e di sostenere la propria crescita professionale (Tab. 2). Si pensa, inoltre, che il proprio superiore gerarchico discuta con i suoi collaboratori su quali debbano essere gli obiettivi per migliorare le loro prestazioni e condivida con essi i criteri per valutarle (Tab. 2). Si ritiene, poi, che il proprio superiore si comporti secondo solidi principi di equità nel valutare con equilibrio le prestazioni proprie e altrui (Tab. 2). Infine la generalità dei partecipanti all'indagine ritiene che tra l'organizzazione dei tempi di lavoro nell'Università di Verona e l'organizzazione dei tempi della propria vita personale e familiare non sussista alcun conflitto. In particolare

¹ Al momento della stesura della presente relazione i risultati del GP 2025 non sono disponibili.



si ritiene che il ricorso al lavoro a distanza abbia facilitato la conciliazione tra queste due sfere della vita quotidiana (Tab. 2).

A contenere la positività del quadro d'insieme appena delineato, stanno, però, alcuni elementi della propria esperienza lavorativa che i rispondenti giudicano, sia pure in modo lievemente attenuato rispetto al passato, in termini poco favorevoli. Si tratta, innanzitutto, della convinzione che vi sia un consistente disallineamento tra l'impegno richiesto dal proprio lavoro e il trattamento economico ricevuto. In particolare, la generalità dei dipendenti ritiene che la retribuzione non sia differenziata equamente in rapporto alla quantità e qualità dell'attività svolta (Tab. 2). Si rileva, quindi, un'insoddisfazione circa le possibilità di crescita professionale consentite dall'Ateneo e si ritiene che le *chance* di carriera non siano sempre collegate al merito (Tab. 2). Da notare ancora a questo proposito che l'indagine non ha fatto emergere particolari propensioni a mutare unità organizzativa di appartenenza al fine di accrescere le proprie prospettive di progressione di ruolo. Si lamenta, inoltre, uno scarso coinvolgimento del personale nei processi di cambiamento organizzativo, una certa viscosità in merito alla circolazione delle informazioni e una scarsa propensione dell'organizzazione nel promuovere la mobilità interna (Tab. 2). Una quarta area problematica ritenuta non pienamente soddisfacente è costituita dal grado di coinvolgimento nelle finalità perseguite dalla macchina organizzativa dell'Ateneo. Espressamente, si lamenta una certa opacità in merito agli obiettivi che la stessa si pone e ai risultati da essa raggiunti (Tab. 2). Infine, si ritiene che anche il funzionamento complessivo di questa macchina presenti qualche lineamento che richiede di essere migliorato. Segnatamente, si lamenta una scarsa chiarezza dei criteri utilizzati nella valutazione del personale, il peso contenuto assegnato alla valutazione nella pianificazione dello sviluppo professionale individuale e un'insufficiente capacità di premiare le persone più meritevoli (Tab. 2).

Tab. 2 *Punteggio medio per area tematica esaminata nell'indagine sul benessere organizzativo del PTA dell'Università di Verona*

Area tematica	Medie ateneo di Verona			Media nazionale (GP)
	2023	2024	2025	2024
Ambiente di lavoro ²	4,41	4,21	4,23	4,33
Discriminazioni	4,88	4,93	4,89	4,80
Equità dell'organizzazione	2,96	3,03	3,09	2,99
Carriera e lo sviluppo personale	2,80	2,88	3,25	3,08
Proprio lavoro	4,37	4,39	4,50	4,41
Contesto organizzativo del proprio lavoro	3,38	3,43	3,46	3,57
Senso di appartenenza	4,07	4,08	4,15	4,25
Colleghi	4,34	4,40	4,46	4,44
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	3,14	3,09	3,29	3,39
Performance personale	3,76	3,68	3,81	3,89
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	3,42	3,33	3,41	3,58
Superiore gerarchico e crescita personale	4,14	4,01	4,18	4,28
Superiore gerarchico e valutazione personale	4,03	3,91	3,90	4,12
Equità del proprio superiore gerarchico	4,05	3,92	3,98	4,24
Work-life balance	4,07	4,13	4,44	-

In linea di massima, si può dire che le opinioni e i giudizi riportati qui sopra, fossero essi positivi o negativi, paiono abbastanza omogeneamente distribuiti tra gli intervistati, indipendentemente dal sesso e dalla struttura organizzativa di appartenenza. Sembra fare parziale eccezione un piccolo gruppo di 36 persone 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.

Veniamo ora, alla domanda relativa alla possibilità di usufruire di pause durante il lavoro, domanda fin qui non trattata perché risultata non assimilabile – come si ricorderà – a quelle rientranti nella sezione intitolata all'ambiente lavorativo. Al riguardo si è rilevato che gli intervistati ha espresso un parere decisamente positivo, posto che il punteggio medio delle risposte al quesito è pari a 4,92. Va da sé che questo esito rafforza quanto detto all'inizio di questo paragrafo, ossia che la generalità dei rispondenti ritiene ampiamente soddisfacente l'ambiente di lavoro.

Da ultimo si segnalano, per il loro possibile rilievo sul piano, diciamo così, decisionale ed operativo, le risposte a due delle domande che il CUG ha chiesto di inserire nel questionario. Espressamente, la generalità dei rispondenti ritiene sia utile diffondere i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, sia fare riferimento ad essi per attuare iniziative intese a rimediare gli aspetti ritenuti meno soddisfacenti dell'attuale organizzazione del lavoro dell'Ateneo scaligero.

² Nel calcolo delle medie degli anni 2023 e 2024 non è considerata la domanda "Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro", che viene analizzata separatamente



Per completare le informazioni fin qui riportate e per meglio provarne la robustezza, si sono prese in considerazione: i) la distribuzione percentuale, entro ciascuna delle 16 aree tematiche identificate tramite l'analisi delle componenti principali, dei punteggi cumulati attraverso le singole domande appartenenti ad una stessa area; ii) gli esiti dell'analisi del contenuto effettuata sulle 100 risposte raccolte tramite la domanda aperta della sezione "Spunti utili e suggerimenti finali".

Iniziando dalle prime e 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 nella differenziazione delle retribuzioni; possibilità di crescita professionale e chance di carriera; coinvolgimento nei processi di cambiamento organizzativo; coinvolgimento nella definizione delle finalità dell'organizzazione; scarsa chiarezza dei criteri utilizzati nella valutazione del personale) 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 al valore mediano (50,0%) della pertinente distribuzione (Tab. 3). Si noti, però, che lo scostamento dal valore in questione è davvero esiguo sia per quanto attiene il coinvolgimento nei processi organizzativi, sia per ciò che riguarda la chiarezza dei criteri adottati nella valutazione del personale.³

Tab. 3 *Distribuzione di frequenza delle risposte aggregate per area*
% risposte

Area tematica	1	2	3	4	5	6	Tot. Resp.
Ambiente di lavoro	6,8%	9,1%	12,6%	17,0%	28,0%	26,5%	4.640
Discriminazioni	4,4%	5,7%	6,8%	11,0%	23,4%	48,7%	680
Equità nella mia organizzazione	20,4%	19,3%	20,0%	17,2%	17,0%	6,1%	1.856
Carriera e sviluppo professionale	21,6%	15,1%	18,8%	17,4%	16,1%	11,1%	2.784
Proprio lavoro	3,7%	5,9%	12,3%	20,3%	31,0%	26,8%	2.320
Colleghi (esclusi i superiori gerarchici)	6,7%	7,0%	11,8%	14,5%	28,4%	31,6%	2.320
Contesto organizzativo del proprio lavoro	13,7%	16,6%	20,0%	20,0%	19,6%	10,1%	3.712
Senso di appartenenza	7,2%	8,9%	14,4%	22,0%	26,7%	20,9%	2.320
Performance dell'organizzazione e il proprio coinvolgimento in essa	14,5%	19,1%	22,5%	18,8%	17,2%	8,0%	2.320

³ Al solito, per completezza di informazione sono riportati nell'appendice A2 anche le distribuzioni dei punteggi rilevati in corrispondenza delle singole domande del questionario.



Area tematica	% risposte						Tot. Resp.
	1	2	3	4	5	6	
Performance personale	11,9%	11,9%	16,2%	19,3%	24,4%	16,3%	1.856
Funzionamento del sistema nella pianificazione, verifica e valutazione delle attività	16,5%	15,9%	20,2%	16,9%	19,1%	11,4%	4.176
Superiore gerarchico e crescita personale	10,7%	10,6%	10,3%	14,7%	25,6%	28,1%	2.320
Superiore gerarchico e valutazione personale	14,0%	10,8%	13,6%	17,0%	22,7%	22,0%	1.856
Equità del proprio superiore gerarchico	13,1%	11,5%	11,3%	16,7%	23,0%	24,5%	3.248
Work life balance	5,4%	9,2%	12,3%	16,5%	22,8%	33,9%	2.324
Impatto del questionario	1,6%	1,1%	4,4%	5,9%	16,9%	70,0%	928

Lungo le linee fin qui esposte si muovono gli esiti dell'analisi del contenuto (effettuata tramite il software Gemini) delle indicazioni avanzate dai rispondenti al questionario in relazione alla domanda aperta della sezione "Spunti utili e suggerimenti finali". Si è già anticipato che meno di un quarto degli intervistati ha risposto a questa domanda. E la generalità di tali risposte, come traspare dalla documentazione riportata nell'Appendice 3 della presente nota, ricalca le questioni connesse agli aspetti di minore soddisfazione organizzativa delle quali si è già avuto modo di dire. L'unico elemento di reale novità rispetto a queste ultime sembra essere rappresentata da un ricorso, ritenuto insufficiente per frequenza ed estensione, al cosiddetto lavoro agile. Com'è ovvio, alle richieste di carattere generale delle quali si è detto fin qui, se ne affiancano altre di carattere fortemente specifico che, proprio perciò, riguardano quote alquanto contenute, non solo degli intervistati, ma anche degli stessi rispondenti alla domanda aperta. Di esse viene dato conto nella citata Appendice 3.

4. Brevi considerazioni di sintesi

Gettando uno sguardo d'insieme sugli esiti della rilevazione è possibile trarne le seguenti conclusioni empiriche.

In complesso, il personale TA e i CEL dell'Università di Verona mostrano buoni livelli di benessere organizzativo. Questi livelli non sembrano gran che mutati da una rilevazione all'altra. In particolare sono rimasti stabili gli aspetti più apprezzati e quelli meno soddisfacenti dell'organizzazione del lavoro e di gestione del personale presenti nell'Università di Verona.

Il clima lavorativo, il rispetto reciproco tra colleghi, il rispetto delle differenze individuali, l'autonomia lavorativa, il senso di appartenenza all'istituzione, il rapporto con il proprio superiore gerarchico e il grado di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale sono sempre valutati positivamente.

L'equità dell'organizzazione, i trattamenti economici, lo sviluppo di carriera e la circolazione delle informazioni interne, invece, continuano ad essere percepite come ambiti critici sui quali si dovrebbe intervenire in vista di un loro miglioramento. Ad essi si aggiunge la richiesta emersa dalle risposte alla domanda aperta e riguardante, come ricordato, una quota piuttosto contenuta di intervistati, di un più ampio e sistematico ricorso al cosiddetto lavoro agile.

Appendice 1

Tabella A1- Benessere organizzativo 2025 - Personale TA e CEL

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Benessere Organizzativo													
A - L'ambiente di lavoro	4,28	4,31	3,59	4,28	4,56	4,09	4,00	4,56	3,86	4,25	4,33	3,62	4,23
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	4,21	4,30	3,68	4,30	3,85	4,02	4,00	4,13	4,33	4,19	4,27	3,83	4,20
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,97	4,01	3,95	4,09	3,70	3,74	3,82	3,67	4,33	4,02	3,98	3,69	3,98
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 ...)	3,51	3,76	2,45	3,55	4,00	3,36	3,19	4,00	3,11	3,50	3,62	2,86	3,50
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,05	4,14	3,58	3,81	4,75	4,10	4,62	4,67	4,11	3,81	4,38	3,78	4,04
Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente	4,56	4,49	4,11	4,55	5,10	4,50	4,09	4,93	4,00	4,56	4,58	3,69	4,50
Nel rivolgermi agli altri, NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	4,55	4,47	3,34	4,57	4,65	4,10	4,01	5,00	3,44	4,51	4,54	3,31	4,43
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	4,67	4,71	3,45	4,81	4,90	4,24	3,82	4,80	3,89	4,79	4,43	3,92	4,58
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	4,20	4,04	3,76	4,04	4,85	4,14	4,13	4,60	3,78	4,03	4,30	3,69	4,11
Nel mio lavoro, NON mi capita di essere destinatario di parole o comportamenti lesivi della mia dignità	4,79	4,83	3,97	4,83	5,25	4,64	4,29	5,20	3,78	4,81	4,82	3,81	4,73
B - Le discriminazioni	4,88	5,15	4,02	4,92	5,44	4,88	4,59	5,16	5,25	4,89	4,98	4,32	4,89
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,19	5,18	4,40	4,63	5,00	5,40	3,56	2,00		4,88	4,29	2,50	4,50
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,96	4,93	3,81	4,93	5,33	4,72	4,50	5,29	5,00	4,90	4,91	4,30	4,87
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	4,91	5,53	4,25	4,97	5,75	5,00	4,95	5,30	5,67	4,88	5,21	4,86	5,02
C - L'equità nella mia organizzazione	3,14	3,22	2,25	3,09	3,34	2,82	3,00	4,12	3,25	3,03	3,26	2,65	3,09
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,18	3,13	2,37	3,15	3,60	2,67	2,93	3,80	3,11	3,08	3,15	2,97	3,10
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,27	3,46	2,34	3,16	3,55	3,10	3,34	4,47	3,56	3,17	3,50	2,50	3,25
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,34	3,39	2,24	3,27	3,30	2,91	3,21	4,53	3,56	3,23	3,42	2,64	3,26

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,79	2,90	2,05	2,79	2,90	2,60	2,54	3,67	2,78	2,65	2,96	2,47	2,76
D - Carriera e sviluppo professionale	3,33	3,32	2,33	3,30	3,66	3,03	2,98	4,00	2,67	3,26	3,32	2,77	3,25
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2,80	2,94	1,84	2,83	3,10	2,48	2,50	3,53	2,33	2,74	2,87	2,42	2,77
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	3,62	3,74	2,71	3,58	4,45	3,45	3,25	4,87	3,00	3,65	3,53	3,39	3,58
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	2,63	2,68	1,53	2,68	2,55	2,36	2,07	3,27	2,00	2,55	2,66	2,03	2,55
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,14	3,16	2,08	3,11	3,10	2,84	2,93	3,73	2,67	3,02	3,23	2,39	3,06
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	3,46	3,54	2,05	3,46	3,85	3,26	2,82	4,20	2,67	3,42	3,36	3,03	3,37
** NON ho valutato/NON sto valutando di cambiare unità organizzativa per accedere a nuovi sviluppi di carriera	4,34	3,87	3,76	4,17	4,90	3,78	4,28	4,40	3,33	4,17	4,29	3,36	4,16
E - Il mio lavoro	4,53	4,59	3,91	4,46	4,98	4,41	4,44	5,16	4,40	4,49	4,57	4,11	4,50
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	4,61	4,69	3,89	4,55	5,05	4,50	4,56	5,00	4,11	4,54	4,74	4,00	4,58
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,04	5,21	4,68	4,94	5,55	5,05	5,34	5,67	5,11	5,00	5,19	4,83	5,06
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,54	4,51	3,79	4,48	4,70	4,31	4,38	5,27	4,22	4,46	4,57	4,03	4,47
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,89	4,03	3,16	3,81	4,50	3,93	3,68	4,73	4,22	3,94	3,85	3,50	3,87
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,55	4,52	4,03	4,53	5,10	4,28	4,24	5,13	4,33	4,53	4,51	4,19	4,50
G - Il contesto del mio lavoro	3,50	3,54	2,82	3,53	3,39	3,19	3,33	4,02	3,01	3,39	3,63	3,01	3,46
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,62	3,58	2,79	3,64	3,55	3,19	3,24	4,47	3,33	3,58	3,60	3,03	3,54
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	3,33	3,19	2,03	3,36	2,75	2,79	2,96	3,53	1,89	3,14	3,39	2,44	3,18
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,33	3,49	2,61	3,47	3,40	2,67	3,09	3,93	2,89	3,27	3,43	3,03	3,31
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	3,78	3,97	3,61	3,75	4,15	3,83	3,97	3,87	4,00	3,65	4,08	3,58	3,82
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	3,93	4,01	3,37	3,96	3,75	3,74	3,76	4,60	3,56	3,80	4,11	3,58	3,91
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,10	3,89	3,66	3,99	4,45	3,72	4,09	4,40	3,89	3,97	4,13	3,61	4,00
L'organizzazione promuove la mobilità interna	2,76	2,95	2,00	2,86	2,40	2,66	2,40	3,53	2,00	2,69	2,92	2,25	2,75
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,13	3,28	2,50	3,17	2,65	2,93	3,12	3,80	2,56	3,01	3,38	2,53	3,12
H - Il senso di appartenenza	4,20	4,26	3,36	4,19	4,63	3,90	3,95	4,59	3,89	4,17	4,22	3,66	4,15
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	3,92	4,05	3,08	3,98	4,15	3,55	3,65	4,47	3,56	3,87	3,98	3,56	3,89
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	4,17	4,12	3,16	4,09	4,95	3,79	3,93	4,60	3,78	4,08	4,19	3,39	4,07

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	4,19	4,29	3,74	4,18	4,75	4,02	3,97	5,00	4,44	4,22	4,21	3,83	4,19
Mi sento parte della mia organizzazione	3,97	4,10	2,74	4,01	4,45	3,57	3,53	4,40	3,67	4,05	3,86	3,22	3,91
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	4,73	4,71	4,11	4,70	4,85	4,59	4,69	4,47	4,00	4,61	4,83	4,28	4,67
F - I miei colleghi (esclusi i superiori gerarchici)	4,52	4,47	3,89	4,56	4,36	4,29	4,17	4,65	4,18	4,49	4,51	3,98	4,46
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,00	3,99	3,21	4,01	3,70	3,78	3,71	4,33	3,67	3,97	3,99	3,33	3,93
Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,35	5,38	5,24	5,38	5,55	5,16	5,31	5,60	5,22	5,27	5,48	5,25	5,35
Mi sento parte di una squadra	4,32	4,18	3,32	4,42	3,80	3,91	3,68	4,33	3,56	4,33	4,17	3,44	4,20
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,09	3,99	3,45	4,14	3,80	3,84	3,63	4,20	4,00	4,04	4,08	3,50	4,01
Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	4,86	4,79	4,24	4,85	4,95	4,78	4,51	4,80	4,44	4,82	4,82	4,36	4,79
Grado di conoscenza del sistema di valutazione													
L - La performance organizzativa	3,36	3,37	2,49	3,33	3,64	3,10	3,14	3,68	2,87	3,19	3,47	3,01	3,29
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	3,56	3,50	2,61	3,51	3,85	3,22	3,37	3,60	3,11	3,42	3,57	3,19	3,46
Sono chiari gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,38	3,37	2,55	3,35	3,55	3,21	3,15	3,67	2,78	3,17	3,52	3,17	3,31
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	3,47	3,57	2,74	3,46	3,75	3,26	3,29	4,07	3,33	3,29	3,70	3,17	3,44
Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	3,31	3,34	2,42	3,30	3,55	3,07	3,07	3,73	2,67	3,16	3,44	2,86	3,25
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	3,06	3,09	2,16	3,06	3,50	2,74	2,79	3,33	2,44	2,93	3,14	2,67	3,00
M - Le mie performance	3,91	3,87	2,89	3,93	4,28	3,71	3,31	3,90	3,50	3,90	3,80	3,27	3,81
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,03	4,00	2,89	4,00	4,45	4,00	3,50	4,07	3,22	4,02	4,01	2,97	3,93
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	3,59	3,60	2,58	3,64	3,90	3,34	3,06	3,20	3,44	3,60	3,46	3,22	3,51
Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	4,06	3,99	3,11	4,13	4,40	3,72	3,24	4,40	3,78	4,09	3,87	3,58	3,96
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	3,94	3,88	3,00	3,93	4,35	3,76	3,44	3,93	3,56	3,91	3,88	3,31	3,85
N - Il funzionamento del sistema	3,47	3,46	2,75	3,52	3,57	3,36	2,98	3,23	3,31	3,46	3,41	3,04	3,41
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	3,33	3,38	2,47	3,36	3,55	3,17	2,91	3,13	3,44	3,25	3,42	2,69	3,27
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	3,40	3,26	2,39	3,44	3,65	3,03	2,69	3,20	3,11	3,34	3,29	2,78	3,27
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	3,88	3,76	3,24	3,86	4,00	3,57	3,65	3,80	3,44	3,78	3,84	3,64	3,79
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	3,35	3,41	2,76	3,39	3,70	3,47	2,66	3,87	3,11	3,37	3,36	2,78	3,32
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	3,44	3,52	2,89	3,57	3,15	3,48	2,88	2,80	3,78	3,52	3,30	3,33	3,42
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	3,83	3,76	3,42	3,89	4,00	3,67	3,44	3,07	3,89	3,83	3,73	3,69	3,78

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,53	3,65	2,66	3,61	3,55	3,67	3,07	2,60	3,44	3,67	3,34	3,14	3,50
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,68	2,75	1,71	2,69	2,70	2,48	2,32	3,13	2,44	2,56	2,76	2,31	2,62
Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,79	3,65	3,16	3,83	3,85	3,67	3,22	3,47	3,11	3,81	3,69	3,03	3,70
Valutazione del superiore gerarchico													
O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita	4,21	4,36	3,33	4,41	3,79	4,15	3,65	3,28	3,44	4,34	4,15	3,23	4,18
Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	4,52	4,71	3,63	4,69	4,50	4,55	3,94	3,80	3,44	4,69	4,45	3,50	4,50
Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3,98	4,11	3,03	4,17	3,50	3,95	3,32	3,00	3,44	4,11	3,90	3,00	3,94
Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,24	4,47	3,47	4,51	3,75	4,17	3,56	3,47	3,67	4,45	4,19	3,19	4,25
Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,41	4,59	3,71	4,60	3,85	4,47	4,04	3,27	3,44	4,53	4,39	3,64	4,40
Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,90	3,91	2,82	4,05	3,35	3,60	3,37	2,87	3,22	3,95	3,82	2,83	3,81
P - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione	3,91	4,13	2,96	4,07	3,68	4,06	3,25	3,57	3,19	4,05	3,87	2,97	3,90
Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	3,94	4,20	2,87	4,06	3,75	4,05	3,34	4,33	3,11	4,04	3,96	3,03	3,93
Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	3,75	3,94	2,66	3,89	3,50	3,86	3,06	3,20	3,22	3,86	3,72	2,75	3,72
Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	3,53	3,89	2,68	3,79	3,20	3,74	2,88	2,40	3,11	3,79	3,42	2,81	3,57
Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	4,41	4,48	3,63	4,51	4,25	4,59	3,72	4,33	3,33	4,51	4,39	3,28	4,37
Q - Il/La mio/a responsabile e l'equità	4,02	4,16	3,10	4,15	3,59	4,04	3,38	3,94	3,57	4,11	3,98	3,11	3,98
Il/La mio/a responsabile agisce con equità	4,04	4,23	3,08	4,17	3,75	4,12	3,32	4,60	3,22	4,16	4,05	2,86	4,02
Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3,76	3,89	2,95	3,89	3,40	3,74	3,13	4,00	3,22	3,82	3,79	2,81	3,73
Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	4,01	4,15	3,08	4,15	3,55	4,05	3,43	3,33	3,78	4,11	3,97	3,06	3,97
Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	4,02	4,26	3,26	4,20	3,55	4,24	3,40	3,47	3,67	4,17	4,00	3,17	4,03
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	3,91	4,04	2,87	4,09	3,30	3,78	3,16	3,80	3,56	4,01	3,79	3,22	3,86
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	3,97	4,05	2,95	4,03	3,65	3,91	3,41	4,13	3,78	3,95	3,94	3,44	3,91
Stimo Il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	4,41	4,52	3,53	4,53	3,90	4,47	3,84	4,27	3,78	4,56	4,35	3,22	4,37
Work life balance													
R - Work life balance	4,40	4,57	4,27	4,40	4,78	4,50	4,37	4,59	4,70	4,42	4,52	4,13	4,44
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo	5,09	5,11	5,21	5,20	5,15	5,45	4,35	4,87	5,67	5,25	5,01	4,64	5,10

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile	5,37	5,41	5,09	5,37	5,22	5,31	5,17	5,20	5,60	5,36	5,51	4,68	5,35
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	4,07	4,41	3,87	4,07	4,50	4,10	4,31	4,40	4,67	4,05	4,31	4,00	4,15
Negli ultimi due mesi, ha potuto rispettare il suo normale orario di lavoro senza dover rimanere in ufficio oltre	3,80	4,15	3,87	3,72	4,40	4,21	4,09	4,80	4,22	3,85	4,06	3,53	3,91
Pensi al periodo di ferie più esteso dell'ultimo anno, è riuscito/a a interrompere del tutto l'attività lavorativa	4,41	4,63	4,32	4,44	4,95	4,40	4,56	4,13	4,67	4,49	4,48	4,28	4,47
Sono soddisfatto/a del numero di giorni di Lavoro Agile	3,84	3,72	3,14	3,72	4,56	3,38	4,50	4,40	3,00	3,58	4,07	3,74	3,75
Impatto del questionario													
S - Impatto del questionario	5,43	5,47	5,62	5,46	5,53	5,37	5,43	5,77	5,50	5,45	5,48	5,38	5,46
Ritengo utile che sia data ampia diffusione dei risultati di questa indagine	5,40	5,45	5,63	5,41	5,60	5,31	5,46	5,80	5,56	5,41	5,46	5,39	5,43
Ritengo utile che sia adottato un piano di azioni sulla base dei risultati di questa indagine	5,46	5,49	5,61	5,50	5,45	5,43	5,40	5,73	5,44	5,48	5,50	5,36	5,48

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
Benessere Organizzativo													
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	4,83	5,09	4,97	4,79	5,15	5,17	5,16	4,73	5,22	4,83	5,09	4,64	4,92

(**) La formulazione della domanda e le risposte sono state invertite rispetto alla versione somministrata per renderla in senso positivo e analizzarne i risultati in modo congruo con le altre domande

	Genere			Area contrattuale						Struttura di afferenza			Media risposte
	F	M	Non intendo indicarlo	Amm.va	Bibliotecaria	Tecnica	Tecnico laboratorio	Altro	Nessuna risposta	Amm.ne centrale	Dip/Centri	Nessuna risposta	
R - Work life balance													
Lei ha usufruito del lavoro agile nel 2024?	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	42,8%	66,2%	42,1%	40,8%	55,0%	50,0%	82,4%	66,7%	44,4%	42,4%	59,5%	47,2%	49,6%
Sì	57,2%	33,8%	57,9%	59,2%	45,0%	50,0%	17,6%	33,3%	55,6%	57,6%	40,5%	52,8%	50,4%

Appendice 2

Tabella A2- Distribuzione di frequenza delle risposte alle singole domande

	1	2	3	4	5	6	N. totale risposte
A - L'ambiente di lavoro	6,8%	9,1%	12,6%	17,0%	28,0%	26,5%	4.640
Gli errori commessi durante il mio lavoro NON mi vengono fatti notare ripetutamente	4,7%	8,2%	10,3%	15,5%	31,5%	29,7%	464
Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	1,3%	4,1%	8,0%	16,8%	28,0%	41,8%	464
Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	5,4%	8,2%	15,5%	20,3%	33,6%	17,0%	464
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	8,0%	12,3%	14,9%	22,0%	24,6%	18,3%	464
Nel mio lavoro, NON mi capita di essere destinatario di parole o comportamenti lesivi della mia dignità	5,2%	4,7%	10,3%	11,9%	26,9%	40,9%	464
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	10,1%	11,0%	11,6%	15,7%	27,6%	23,9%	464
Nel mio lavoro, NON mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	5,6%	8,0%	9,5%	12,7%	28,0%	36,2%	464
Nel rivolgermi agli altri, NON mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	6,7%	6,7%	12,1%	14,0%	32,8%	27,8%	464
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 ...)	15,9%	15,9%	15,9%	19,6%	19,6%	12,9%	464
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	5,2%	11,4%	18,1%	21,8%	26,9%	16,6%	464
B - Le discriminazioni	4,4%	5,7%	6,8%	11,0%	23,4%	48,7%	680
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	10,3%	10,3%	6,9%	6,9%	22,4%	43,1%	58
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a correttamente e con rispetto	4,7%	6,8%	5,2%	12,3%	22,2%	48,8%	365
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	2,7%	3,1%	8,9%	10,1%	25,3%	49,8%	257
C - L'equità nella mia organizzazione	20,4%	19,3%	20,0%	17,2%	17,0%	6,1%	1.856
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	20,0%	19,0%	20,0%	18,1%	17,7%	5,2%	464
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	15,9%	20,0%	19,8%	18,8%	18,3%	7,1%	464
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	18,3%	16,8%	20,0%	18,1%	18,5%	8,2%	464
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	27,4%	21,3%	20,3%	13,8%	13,4%	3,9%	464
D - Carriera e sviluppo professionale	21,6%	15,1%	18,8%	17,4%	16,1%	11,1%	2.784
Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	26,1%	20,3%	23,5%	15,3%	11,0%	3,9%	464
L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	19,8%	17,0%	25,9%	17,9%	13,6%	5,8%	464
La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	17,5%	9,3%	17,0%	20,9%	24,6%	10,8%	464
NON ho valutato/NON sto valutando di cambiare unità organizzativa per accedere a nuovi sviluppi di carriera	13,1%	10,3%	11,0%	13,6%	17,0%	34,9%	464
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	35,1%	19,4%	16,2%	16,2%	10,6%	2,6%	464
Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione	17,7%	14,2%	19,0%	20,7%	19,8%	8,6%	464
E - Il mio lavoro	3,7%	5,9%	12,3%	20,3%	31,0%	26,8%	2.320
Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	1,5%	6,9%	10,3%	20,7%	34,9%	25,6%	464
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	0,9%	1,3%	6,9%	16,6%	30,4%	44,0%	464
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	2,4%	4,5%	15,5%	22,2%	31,9%	23,5%	464
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	9,7%	10,3%	18,3%	21,1%	25,6%	14,9%	464
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	3,9%	6,3%	10,6%	20,9%	32,3%	26,1%	464

	1	2	3	4	5	6	N. totale risposte
F - I miei colleghi (esclusi i superiori gerarchici)	6,7%	7,0%	11,8%	14,5%	28,4%	31,6%	2.320
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	11,6%	11,6%	15,5%	15,7%	24,4%	21,1%	464
Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	0,4%	0,9%	2,2%	8,8%	35,1%	52,6%	464
Mi sento parte di una squadra	9,1%	7,8%	15,5%	16,2%	24,8%	26,7%	464
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	9,1%	11,6%	17,9%	14,7%	24,1%	22,6%	464
Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/le colleghi/e	3,4%	3,2%	7,8%	17,2%	33,4%	34,9%	464
G - Il contesto del mio lavoro	13,7%	16,6%	20,0%	20,0%	19,6%	10,1%	3.712
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	12,3%	18,1%	17,5%	18,5%	22,4%	11,2%	464
Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro	18,5%	20,7%	17,2%	19,4%	15,7%	8,4%	464
L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	14,7%	19,6%	20,5%	20,0%	15,3%	9,9%	464
L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	7,5%	12,7%	20,9%	21,3%	24,1%	13,4%	464
L'organizzazione promuove la mobilità interna	26,1%	21,8%	22,4%	15,5%	9,3%	5,0%	464
La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	17,9%	19,0%	22,4%	20,3%	14,9%	5,6%	464
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	8,4%	11,4%	18,3%	19,6%	27,6%	14,7%	464
Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	4,5%	9,3%	20,7%	25,2%	27,4%	12,9%	464
H - Il senso di appartenenza	7,2%	8,9%	14,4%	22,0%	26,7%	20,9%	2.320
I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	7,1%	11,9%	18,8%	23,7%	24,1%	14,4%	464
Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	7,8%	10,1%	13,1%	24,8%	24,4%	19,8%	464
Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società	6,5%	7,1%	14,4%	24,8%	27,8%	19,4%	464
Mi sento parte della mia organizzazione	11,0%	10,1%	15,7%	20,7%	25,0%	17,5%	464
Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	3,7%	5,2%	9,9%	15,9%	32,1%	33,2%	464
L - La performance organizzativa	14,5%	19,1%	22,5%	18,8%	17,2%	8,0%	2.320
Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	11,6%	15,7%	24,8%	19,8%	20,7%	7,3%	464
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione	12,3%	15,9%	24,4%	19,0%	17,7%	10,8%	464
Sono chiari gli obiettivi strategici dell'organizzazione	15,7%	19,0%	19,4%	19,0%	18,3%	8,6%	464
Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	13,6%	20,5%	23,9%	18,8%	16,2%	7,1%	464
Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	19,2%	24,4%	19,8%	17,2%	13,1%	6,3%	464
M - Le mie performance	11,9%	11,9%	16,2%	19,3%	24,4%	16,3%	1.856
Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	10,8%	10,8%	13,8%	20,3%	28,0%	16,4%	464
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	9,3%	12,7%	17,0%	20,7%	25,4%	14,9%	464
Sono informato/a su come migliorare i miei risultati	15,9%	13,6%	19,2%	19,4%	18,3%	13,6%	464
Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	11,6%	10,3%	14,9%	17,0%	25,6%	20,5%	464
N - Il funzionamento del sistema	16,5%	15,9%	20,2%	16,9%	19,1%	11,4%	4.176
I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	15,7%	18,3%	23,1%	18,1%	15,3%	9,5%	464
I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	18,1%	18,1%	19,0%	17,9%	17,0%	9,9%	464
L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	31,3%	22,6%	17,7%	14,4%	9,3%	4,7%	464
La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	7,8%	12,3%	23,5%	19,4%	23,7%	13,4%	464
La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	18,3%	15,3%	20,0%	19,4%	16,4%	10,6%	464
Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	17,2%	16,2%	18,5%	15,1%	21,6%	11,4%	464
Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	8,2%	13,6%	22,6%	16,8%	25,4%	13,4%	464
Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	18,3%	14,2%	17,5%	13,6%	22,2%	14,2%	464
Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	13,1%	12,1%	19,8%	17,7%	21,3%	15,9%	464
O - Il/La mio/a responsabile e la mia crescita	10,7%	10,6%	10,3%	14,7%	25,6%	28,1%	2.320
Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	6,7%	7,8%	9,5%	14,9%	27,4%	33,8%	464
Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	12,5%	11,9%	13,6%	13,8%	27,8%	20,5%	464
Il/La mio/a responsabile mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	9,3%	11,6%	9,5%	14,7%	24,6%	30,4%	464
Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	8,8%	9,5%	9,1%	13,1%	24,1%	35,3%	464
Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	16,4%	12,1%	10,1%	17,0%	24,1%	20,3%	464

	1	2	3	4	5	6	N. totale risposte
P - Il/La mio/a responsabile e il sistema di valutazione	14,0%	10,8%	13,6%	17,0%	22,7%	22,0%	1.856
Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	13,8%	9,1%	14,9%	16,6%	23,9%	21,8%	464
Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione	15,3%	13,1%	14,0%	17,9%	21,6%	18,1%	464
Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	18,3%	14,0%	13,6%	17,7%	19,4%	17,0%	464
Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	8,4%	7,1%	11,9%	15,7%	25,9%	31,0%	464
Q - Il/La mio/a responsabile e l'equità	13,1%	11,5%	11,3%	16,7%	23,0%	24,5%	3.248
Il/La mio/a responsabile agisce con equità	12,3%	11,4%	11,2%	16,8%	24,1%	24,1%	464
Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	17,0%	13,4%	10,3%	19,0%	19,6%	20,7%	464
Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti	13,1%	11,0%	12,5%	16,6%	22,2%	24,6%	464
Il/La mio/a responsabile mostra attenzione per il benessere dei membri del gruppo	13,4%	11,6%	9,7%	15,3%	24,4%	25,6%	464
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo le sue decisioni e azioni	13,4%	12,7%	12,3%	18,3%	22,6%	20,7%	464
Il/La mio/a responsabile spiega al gruppo quali sono le regole e le aspettative sul lavoro	12,9%	11,4%	12,5%	17,7%	25,9%	19,6%	464
Stimo il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	9,9%	8,6%	10,3%	12,9%	22,2%	36,0%	464
R - Work life balance	5,4%	9,2%	12,3%	16,5%	22,8%	33,9%	2.324
Negli ultimi due mesi, ha potuto rispettare il suo normale orario di lavoro senza dover rimanere in ufficio oltre	4,3%	14,2%	19,4%	23,9%	24,6%	13,6%	464
Pensi a quanto le è successo negli ultimi due mesi. Direbbe che in essi è riuscito/a a far fronte agli impegni di lavoro e a dedicare alla sua vita privata il tempo che necessitava	5,2%	8,6%	14,2%	26,9%	28,0%	17,0%	464
Pensi al periodo di ferie più esteso dell'ultimo anno, è riuscito/a a interrompere del tutto l'attività lavorativa	5,4%	7,8%	13,1%	15,3%	25,0%	33,4%	464
Ritengo che il Lavoro Agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo	3,4%	4,7%	6,3%	9,7%	15,3%	60,6%	464
Sono soddisfatto/a del numero di giorni di Lavoro Agile	15,8%	16,7%	15,0%	9,0%	16,7%	26,9%	234
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile	1,3%	4,3%	2,6%	4,3%	25,2%	62,4%	234
S - Impatto del questionario	1,6%	1,1%	4,4%	5,9%	16,9%	70,0%	928
Ritengo utile che sia adottato un piano di azioni sulla base dei risultati di questa indagine	1,5%	0,9%	3,7%	6,0%	17,9%	70,0%	464
Ritengo utile che sia data ampia diffusione dei risultati di questa indagine	1,7%	1,3%	5,2%	5,8%	15,9%	70,0%	464

Appendice 3

Analisi del contenuto delle risposte aperte del Questionario sul Benessere organizzativo di

PTA e CEL dell'Ateneo di Verona. Anno 2025

Sulla base delle 100 risposte aperte fornite nel questionario sul benessere organizzativo 2025, si possono evidenziare le seguenti tematiche prevalenti.

- **Lavoro Agile:** Molti rispondenti gradirebbero una maggiore flessibilità nel ricorso a questa modalità organizzativa, estendendola alle ordinarie prestazioni occupazionali di ciascuno anche e accrescendo, perciò, il numero di giornate lavorative assolvibili per suo tramite anche nell'ambito di una stessa settimana.
- **Mobilità e Valorizzazione del Personale:** Emerge la richiesta di facilitare la mobilità interna e di garantire maggiore attenzione e rigore nel valutare le competenze dei dipendenti.
- **Comunicazione e Coinvolgimento nell'organizzazione:** Svvariati rispondenti auspicano una maggiore trasparenza comunicativa, una più attenta e frequente diffusione delle informazioni sia al più generale livello di Ateneo, sia a livello delle singole strutture e un maggior coinvolgimento del PTA nel processo di identificazione degli obiettivi dell'Ateneo.
- **Valutazione e Riconoscimento:** Traspare l'esigenza di un sistema di valutazione più equo e trasparente delle competenze possedute e delle prestazioni effettuate da ciascuno, affiancata dalla richiesta di un riconoscimento adeguato di entrambe sotto il profilo degli avanzamenti di carriera, delle remunerazioni economiche e delle gratificazioni psicologiche intese ad accrescere il benessere del personale.
- **Problematiche specifiche:** Alcuni rispondenti segnalano disagi personali legati a carichi di lavoro eccessivi attribuibili alla mancanza di personale, a difficoltà nei rapporti con i responsabili e a inadeguatezza delle strutture (spazi, pulizia, ecc.).
- **Richieste di sostegno psicologico e di miglioramenti formativi e logistici:** Alcuni rispondenti suggeriscono l'opportunità di istituire un servizio di psicologia del lavoro, di dar vita a percorsi di formazione specifici e di prestare maggiore attenzione al benessere ambientale (qualità dell'aria, spazi, ecc.).