



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2025
MODELLO ANAC

Testo a cura di Franco Fraccaroli, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale
In collaborazione con Monica Molino; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
Settembre 2025

Sommario

Sommario dei principali risultati.....	3
Premessa	5
Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025	6
1.1. I rispondenti.....	6
1.2. Lo strumento e l'analisi dei dati.....	7
1.3. Frequenze di risposta: confronto 2020-2021-2022-2023-2024-2025	8
Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2017 al 2025.....	16
2.1. Analisi di dettaglio	16
2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa.....	20
Appendice:.....	25
Analisi esplorativa dei dati 2025 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo.....	25
Sintesi dei risultati analisi esplorativa	25

Sommario dei principali risultati

I/le rispondenti. Il questionario è stato somministrato nei mesi di luglio/agosto 2025; nel rispondere alle domande, i/le partecipanti erano invitati/e a fare riferimento all'ultimo anno. Il numero totale di **rispondenti validi, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 59,0% dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento (517 su 876)**, dato in calo rispetto al 2024 (circa 7% in meno) probabilmente anche a causa del diverso periodo in cui il questionario è stato somministrato.

Le aree di più elevato benessere. Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono quelle relative ad **Assenza di discriminazioni** (44% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), **Immagine** (36%), **Lavoro** (35%), **Colleghi/e** (35%), **Salute e sicurezza** (33%), **Superiore gerarchico per l'equità** (33%) e **per la crescita** (30%) e **Appartenenza** (27%), tutte con una media superiore al 4 su una scala da 1 a 6.

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

Confronto con precedenti rilevazioni. L'analisi temporale (confronto delle medie 2025 con quelle del 2024) mette in evidenza una **situazione di generale miglioramento o stabilità su tutte le dimensioni**, confermata anche nel confronto con il triennio precedente. Se si considera il confronto con l'ultimo triennio, i miglioramenti più evidenti riguardano le dimensioni Performance, Organizzazione, Funzionamento del sistema di valutazione, Contesto di lavoro e Superiore gerarchico – Crescita, aree organizzative sulle quali è più possibile intervenire e sulle quali si osservano gli esiti degli investimenti fatti negli anni.

Confronti per variabili socio-anagrafiche. I confronti trasversali hanno rilevato medie significativamente **più alte per gli uomini** rispetto alle donne sulle dimensioni **Salute e sicurezza, Equità, Funzionamento del sistema di valutazione e Superiore gerarchico (crescita)**. Inoltre, per quanto riguarda l'età, le persone **tra i 51 e i 60 anni** percepiscono più discriminazioni.

Confronti per variabili organizzative. I confronti trasversali mettono in evidenza differenze significative tra i gruppi su alcune dimensioni specifiche per le quali, in generale, sono emerse **medie più alte per chi ha anzianità inferiore a 5 anni**, per chi lavora **nell'Amministrazione centrale** e per chi **ha ruoli di responsabilità**.

Confronti con dati GoodPractice. Il confronto dei valori medi con quelli registrati dal gruppo complessivo di Atenei che partecipano al progetto GoodPractice (GP) conferma il miglioramento generale che già si registrava nel 2024. In particolare, UniTn riporta **valori superiori** su tutte le dimensioni considerate, fatta eccezione per "sistema di valutazione" che riporta invece la stessa media.

Implicazioni di intervento. In termini di intervento, sembra innanzitutto importante identificare le cause che hanno contribuito a un miglioramento generale o a un mantenimento dei livelli di benessere soprattutto in merito ad alcune dimensioni al fine di consolidare e valorizzare i punti di forza. Rispetto alle aree sulle quali permane la necessità di pianificare degli interventi, ritroviamo anche quest'anno l'equità, con un riferimento particolare alla retribuzione ma anche all'assegnazione dei carichi di lavoro e alla distribuzione delle responsabilità. Per quanto riguarda gli aspetti del lavoro, in generale risultano positivi. Fa eccezione il **senso di realizzazione**, che potrebbe essere ulteriormente sviluppato. Si conferma anche quest'anno l'importanza del contributo diretto dei/le responsabili, nell'aiutare le persone a riconoscere il proprio valore e la propria unicità, anche a partire dai risultati del sistema di valutazione.

In merito al contesto del lavoro, è importante investire sulla **condivisione** delle informazioni, delle strategie,



degli obiettivi e dei risultati dell'organizzazione. L'item relativo alla **formazione** ha registrato un lieve miglioramento; sarà importante monitorarlo attentamente considerando gli investimenti che l'organizzazione ha avviato su questo tema e le modifiche normative in atto. L'item sulla **definizione dei compiti e dei ruoli**, inoltre, è leggermente calato, richiamando l'importanza di avviare processi di aggiornamento dei diversi ruoli e di comunicazione e condivisione degli stessi.

Si conferma infine anche quest'anno la necessità di una diversa attenzione alla **popolazione più senior**, che percepisce in maniera significativamente maggiore rispetto al resto della popolazione che l'età possa rappresentare un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro. Sarebbe pertanto utile trovare modalità per valorizzare il know how e l'esperienza di chi lavora da più tempo in organizzazione e favorire un loro maggior coinvolgimento, aspetti su cui l'organizzazione ha già avviato alcune riflessioni.

Premessa

Il D.Lgs. 150/2009 stabilisce che vengano effettuate all'interno delle Pubbliche Amministrazioni indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del/la proprio/a superiore gerarchico. Nel mese di **ottobre 2014** è stata realizzata un'indagine sul Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento secondo il modello e le direttive emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La stessa indagine è stata ripetuta ad un anno di distanza nel mese di **novembre 2015**, successivamente nel mese di **dicembre 2016**, nel mese di **dicembre 2017**, nel mese di **marzo 2019**, nel mese di **giugno 2020**, nel mese di **aprile 2021**, nel mese di **aprile 2022**, nel mese di **aprile 2023**, nei mesi di **maggio/giugno 2024** e nei mesi di **luglio/agosto 2025**. In questa sede, sono riportati e discussi i risultati dell'indagine del 2025, con alcune comparazioni relative ai dati degli anni precedenti (2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2017).

Nel 2025 il questionario è stato somministrato **tra il 14 luglio e il 29 agosto**, in un periodo posticipato rispetto alle rilevazioni precedenti. I/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento all'ultimo anno (come negli anni precedenti, fatta eccezione per il 2023, anno in cui è stata realizzata anche la valutazione sullo stress lavoro-correlato ed è stato chiesto di fare riferimento agli ultimi 6 mesi come da indicazione INAIL, e per il 2020, anno influenzato dall'emergenza Covid-19 in cui si è chiesto di fare riferimento ai tre mesi precedenti).

Nel 2025 sono state indagate le stesse dimensioni ANAC del 2024. Anche nel 2025 non è stata misurata l'importanza attribuita ai diversi ambiti (di conseguenza non è stato possibile calcolare il rapporto tra benessere e importanza suggerito da ANAC come indice di sintesi).

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

1. Analisi del **tasso di risposta** e delle **frequenze di risposta** alle 13 dimensioni del questionario ANAC, considerando l'intera popolazione di rispondenti (tutto il PTA) in riferimento agli anni 2020, 2021, 2022, 2023, 2024.
2. Analisi delle **medie di risposta generali** con confronti con dati pregressi dell'Università di Trento (**confronto fra risultati del 2025 e anni precedenti**) e con **dati di altri Atenei** (dati 2025 relativi al gruppo di Atenei che aderiscono al progetto GoodPractice).
3. Un'appendice statistica che mette in evidenza le differenze tra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca) e ruolo interno (assunzione o meno di responsabilità).

Sezione 1. Analisi del tasso di risposta e delle frequenze generali; confronto dati 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025

1.1. I rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti nel 2025 sono il 68,5% del totale PTA dell'Università di Trento (N = 876). I questionari *completi* nella sezione delle domande sul modello "ANAC" e sul disagio psicologico sono 403 pari al 46,0% del totale PTA; vi sono inoltre alcuni questionari con occasionali risposte mancanti che sono stati comunque presi in considerazione se le risposte mancanti non superavano il 50% delle domande. Pertanto, i questionari ritenuti validi e *analizzati* riguardano un totale di **517 rispondenti (59,02% del totale PTA, circa 7% in meno rispetto al 2024)**. Come mostra il Grafico 1.1, l'andamento della percentuale di rispondenti rispetto al totale della popolazione è calata rispetto agli ultimi anni, tornando al dato che si era registrato nel 2022. A tal proposito è necessario segnalare che per esigenze organizzative nel 2025 il questionario è stato somministrato ad agosto, periodo durante il quale le ferie potrebbero aver influenzato la partecipazione.

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

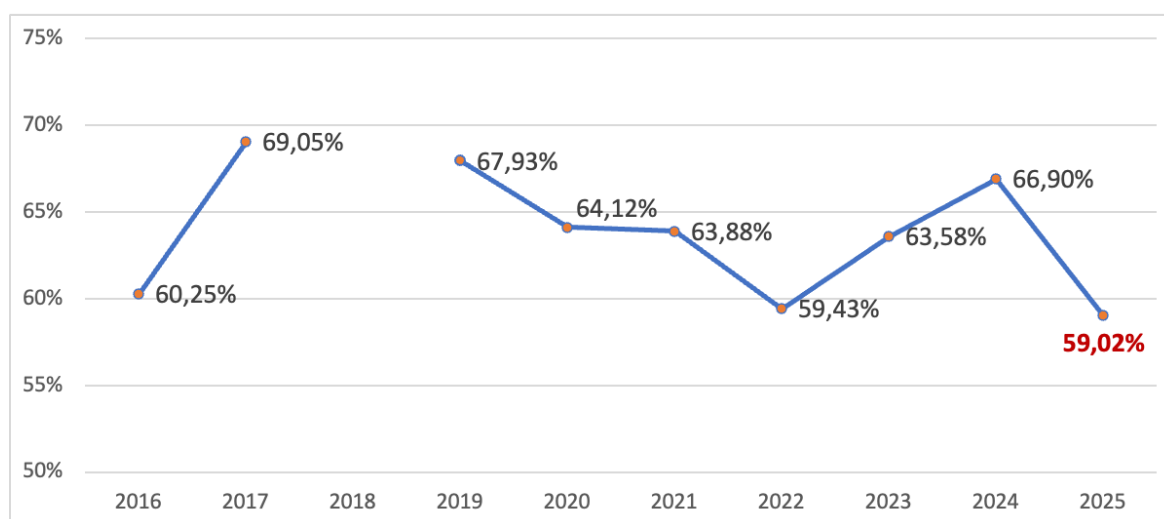


Tabella 1.1. Anagrafica dei rispondenti

Item	UniTrento 2025	Campione 2025	Campione 2024	Campione 2023	Campione 2022	Campione 2021	Campione 2020
Questionari inviati	876	876	855	799	806	778	758
Rispondenti complessivi	-	68,49%	74,62%	71,09%	66,13%	66,20%	65,30%
Questionari completati	-	46,00%	50,76%	57,70%	52,61%	57,71%	55,94%
Questionari analizzati	-	59,02%	66,90%	63,58%	59,43%	63,88%	64,12%
Genere rispondenti	876	397	423	420	392	428	411
Donne	64,95%	68,26%	72,58%	69,29%	69,13%	71,73%	73,48%
Uomini	35,05%	31,74%	27,42%	30,71%	30,87%	28,27%	26,52%
Età rispondenti	876	415	427	436	392	429	401
Fino a 30 anni	10,62%	6,99%	6,32%	4,36%	5,10%	4,43%	3,24%
Da 31 a 40 anni	18,04%	25,06%	24,12%	22,48%	20,92%	20,75%	24,19%
Da 41 a 50 anni	29,68%	35,42%	38,41%	43,58%	43,88%	41,72%	40,15%
Da 51 a 60 anni	37,21%	26,75%	27,17%	25,46%	27,04%	29,14%	29,93%
Oltre i 60 anni	4,45%	5,78%	3,98%	4,13%	3,06%	3,96%	2,49%

Anzianità di servizio	876	414	436	433	394	425	399
Meno di 5 anni	39,95%	37,92%	35,09%	28,64%	23,60%	16,94%	18,80%
Da 5 a 10 anni	28,65%	16,91%	16,51%	16,40%	15,48%	16,24%	14,79%
Da 11 a 20 anni	17,47%	16,67%	19,72%	23,33%	28,68%	36,00%	36,34%
Oltre i 20 anni	13,93%	28,50%	28,67%	31,64%	32,23%	30,82%	30,08%
Ruolo rispondenti*	876	468	507	473	426	463	434
Titolari di responsabilità	22,03%	16,88%	18,34%	18,18%	19,83%	17,93%	17,05%
Non titolari di responsabilità	77,97%	83,12%	81,66%	81,82%	70,77%	82,07%	82,95%
Struttura di afferenza	876	461	506	478	434	460	434
Amm.ne Centrale	48,63%	47,51%	46,64%	48,12%	41,31%	44,35%	45,62%
Servizi di Polo	17,12%	20,39%	19,17%	22,18%	25,35%	23,91%	23,27%
Strutt. didattiche e di ricerca	30,25%	32,10%	34,19%	29,71%	33,33%	31,74%	31,11%
**Centro linguistico di Ateneo	4,00%	-	-	-	-	-	-

*Ruolo

X-squared = 7,23, df = 1, p-value = 0,007

**Opzione di risposta non inserita nel questionario

La Tabella 1.1. riporta la composizione dei/le rispondenti per alcune variabili socio-anagrafiche e organizzative e in rapporto alla distribuzione della popolazione. Si sottolinea che la sezione anagrafica del questionario era a “compilazione facoltativa”, in questa sezione vi sono dunque alcune mancate risposte. Al fondo della Tabella è riportato il calcolo dei *p*-value per il confronto tra la popolazione e il campione del 2025 (per le analisi si fa riferimento a: Agresti, A. (2007) *An Introduction to Categorical Data Analysis*, 2nd ed., New York: John Wiley & Sons. Page 38). L’unico scostamento significativo tra popolazione e campione si è evidenziato in relazione al ruolo dei/le rispondenti, con una sovra-rappresentazione delle persone senza responsabilità e una sottorappresentazione di chi invece ha incarichi di responsabilità. In tutti gli altri casi il campione è ben distribuito rispetto alla popolazione di partenza.

1.2. Lo strumento e l’analisi dei dati

Il questionario utilizzato è quello proposto da ANAC. Esso prevede la somministrazione di una serie di item ai quali si chiede di rispondere utilizzando una scala di risposta che varia da 1 (benessere minimo) a 6 (benessere massimo), salvo per alcuni item “contro scalari” che sono debitamente ricodificati nelle analisi successive. Complessivamente, la parte di questionario che include il modello ANAC comprende **65 item raggruppabili in 13 aree di benessere**. Nelle tabelle presentate nelle sezioni seguenti del report sono descritti in modo dettagliato i singoli item e le aree di benessere. A titolo di sintesi, la Tabella 1.2. presenta la struttura del questionario e per ogni scala restituisce il valore dell’Alpha di Cronbach calcolato sui dati raccolti nel 2025 (indice di attendibilità della scala, che sta a indicare quanto gli item di una scala misurano uno stesso costrutto). In tutti i casi le misure presentano un buon indice di attendibilità interna (uguale o superiore alla soglia di 0,70).

Tabella 1.2. La struttura del questionario

Area di benessere	n. item	Significato	Alpha
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	6*	Benessere relativo alla garanzia di operare in un luogo di lavoro sicuro e salubre	.74
L’equità nella mia amministrazione	5	Benessere relativo alla percezione di equità e giustizia	.86
Il mio lavoro	5	Benessere relativo allo svolgimento del compito lavorativo	.82
I/le miei/mie colleghi/e	5	Benessere relativo alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e	.86
Il contesto del mio lavoro	5	Benessere relativo alla attribuzione dei ruoli, alla formazione e alla comunicazione nell’organizzazione	.89

Assenza di discriminazioni	9	Benessere relativo alla mancanza di discriminazioni	.94
Il senso di appartenenza	5	Benessere relativo all'identificazione con la propria organizzazione	.89
L'immagine della mia organizzazione	3	Benessere relativo all'immagine positiva della propria organizzazione	.94
Organizzazione	4	Benessere relativo alla conoscenza e condivisione degli obiettivi organizzativi	.92
Performance	4	Benessere relativo ai feed-back ricevuti e sull'applicazione dei criteri di valutazione	.93
Funzionamento sistema	5	Benessere relativo al funzionamento dei sistemi di valutazione	.89
Superiore gerarchico/crescita	5	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di opportunità di crescita professionale	.95
Superiore gerarchico/equità	4	Benessere relativo al rapporto con il superiore gerarchico in termini di equità di trattamento percepita	.95

* Per la dimensione salute e sicurezza nel 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e nel 2025, rispetto al passato, sono stati utilizzati 3 item in meno. Nelle sezioni seguenti i risultati complessivi sono stati ricalcolati, dove possibile, per mantenere il confronto con le rilevazioni precedenti.

1.3. Frequenze di risposta: confronto 2020-2021-2022-2023-2024-2025

In questa sezione del report i dati 2025 sono confrontati con i dati 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 considerando **l'intera popolazione** (tutto il PTA; 876 persone nel 2025). La seguente strategia di analisi dei dati è considerata opportuna in quanto varia di anno in anno il numero dei rispondenti. Soffermarsi sulla sola analisi delle medie (si veda la sezione seguente del report), non permetterebbe di capire a fondo come varia effettivamente la **quantità** di persone che registrano una situazione di benessere sul totale del PTA.

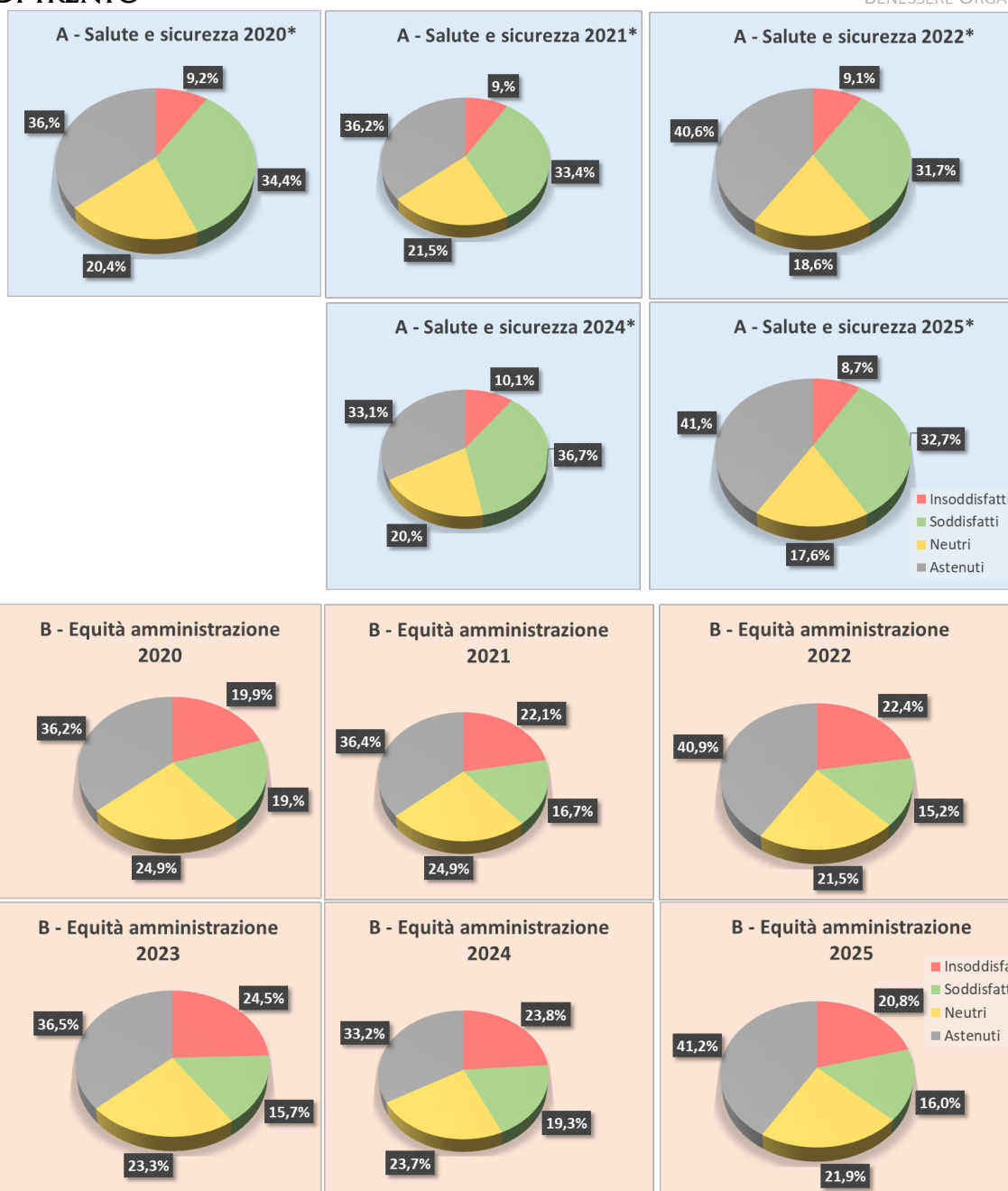
Pertanto, in questa prima sezione, si è condotto un confronto tra i dati dei diversi anni considerando quattro diversi gruppi di soggetti:

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

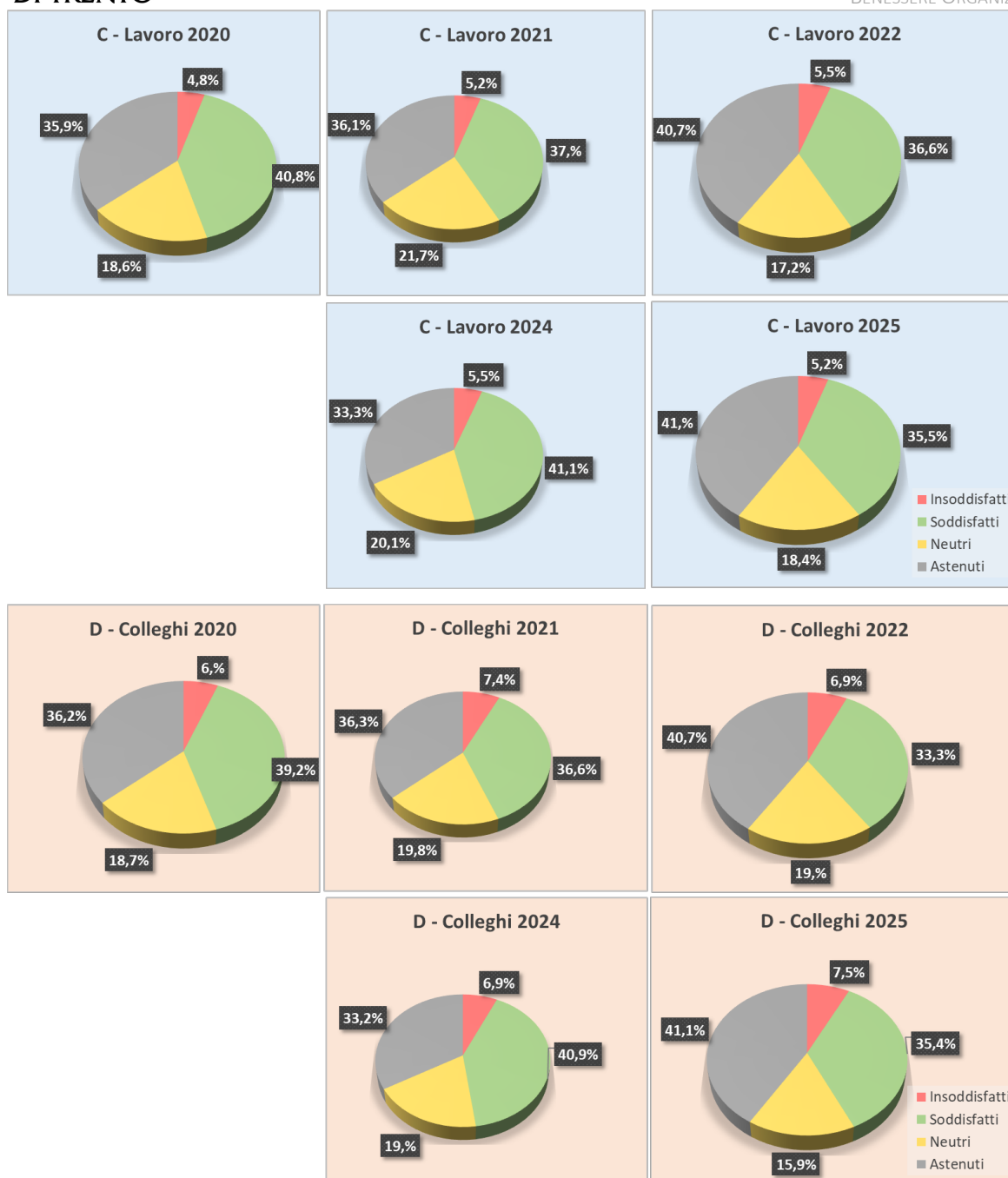
La variazione nel tempo (2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025) delle percentuali di tali 4 categorie permette di cogliere per ciascuna area di benessere come è cambiata la massa complessiva di benessere nel PTA di UniTn. I seguenti grafici sintetizzano la situazione rilevata.

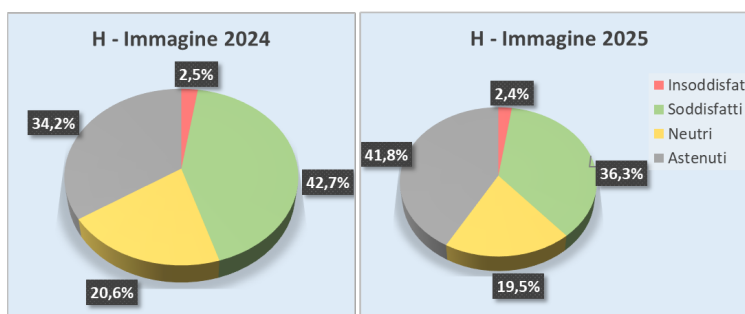
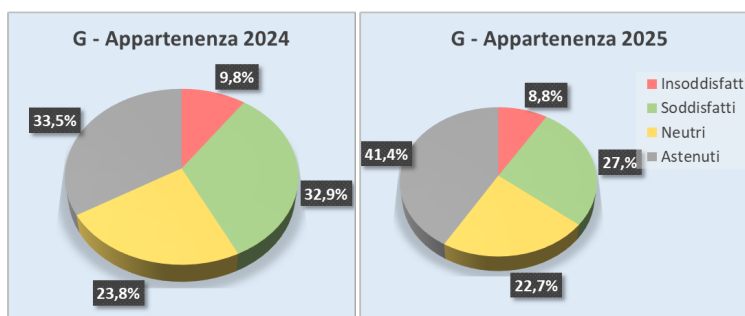
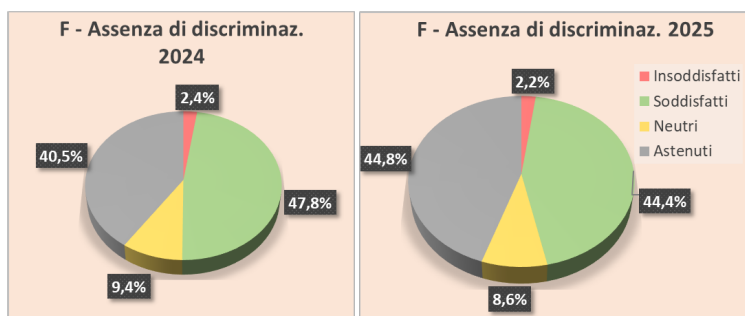
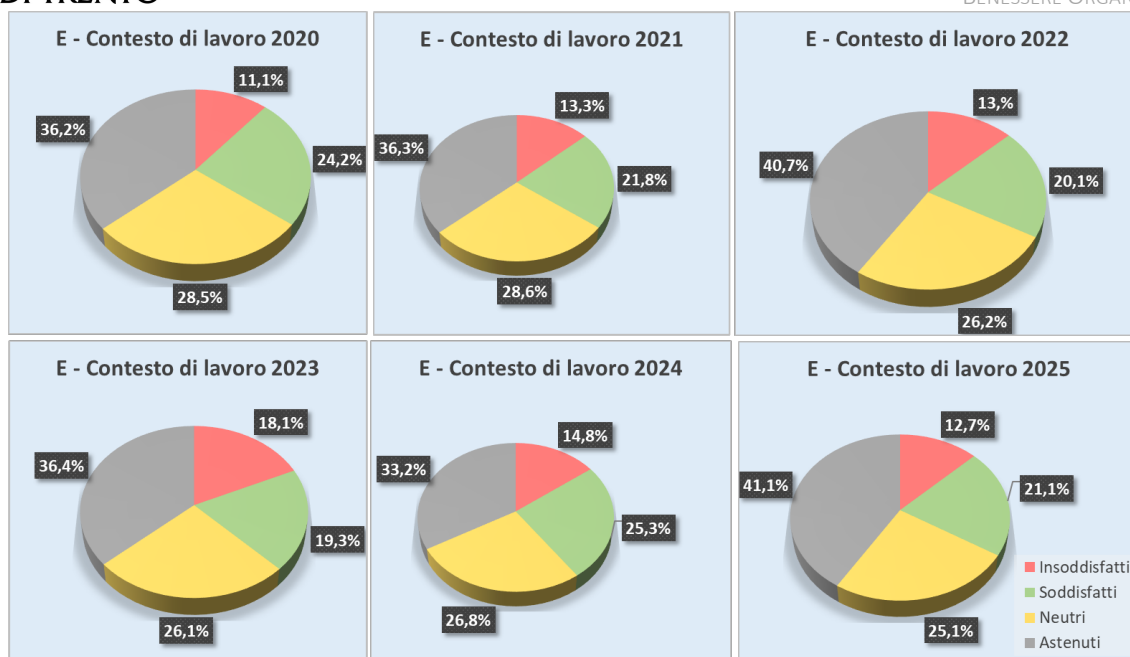
Grafico 1.2. Distribuzione di rispondenti per le 13 aree di benessere indagate¹.

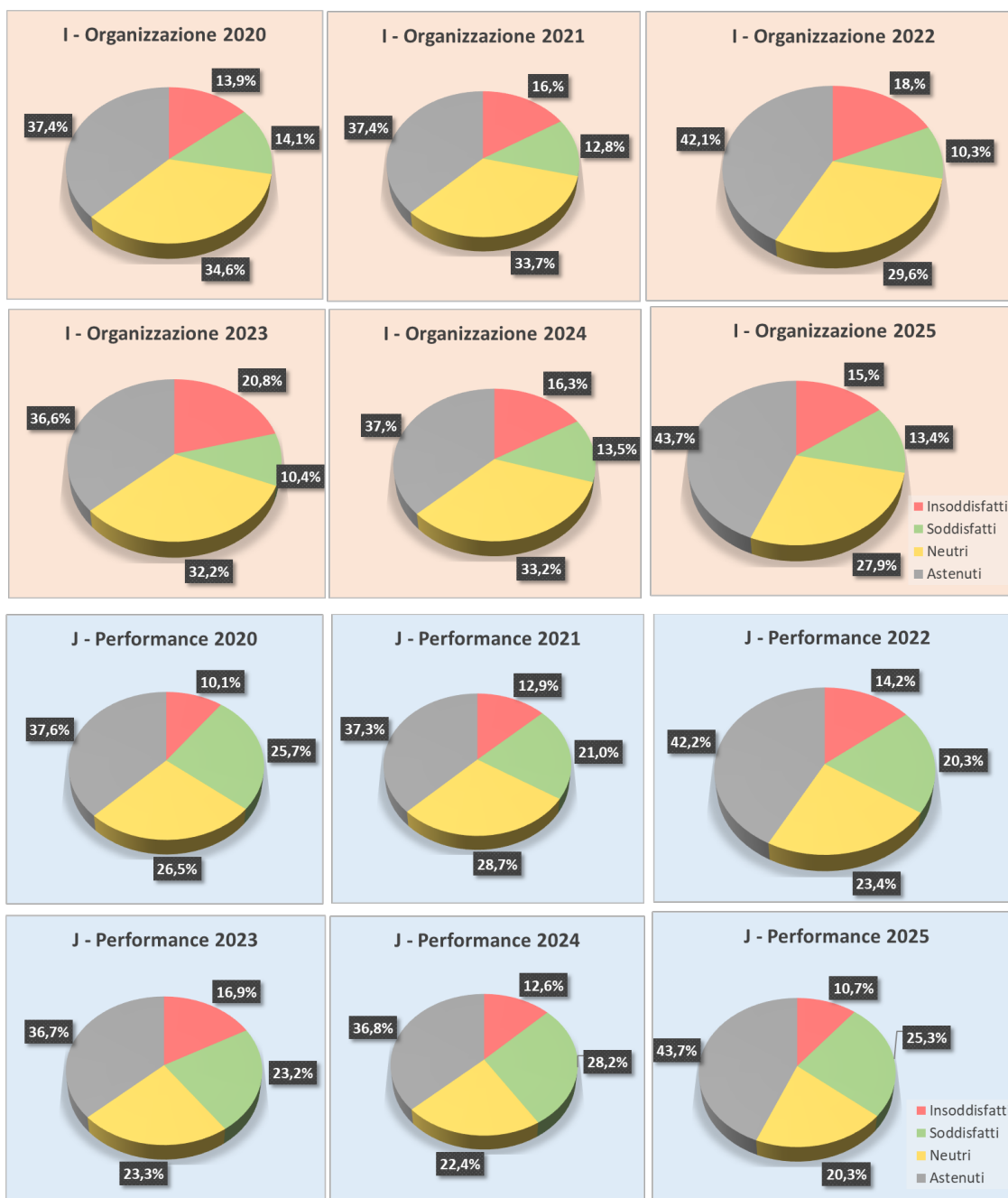
¹ Colore verde: situazione di **elevato benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 5 o 6 alle domande della dimensione);

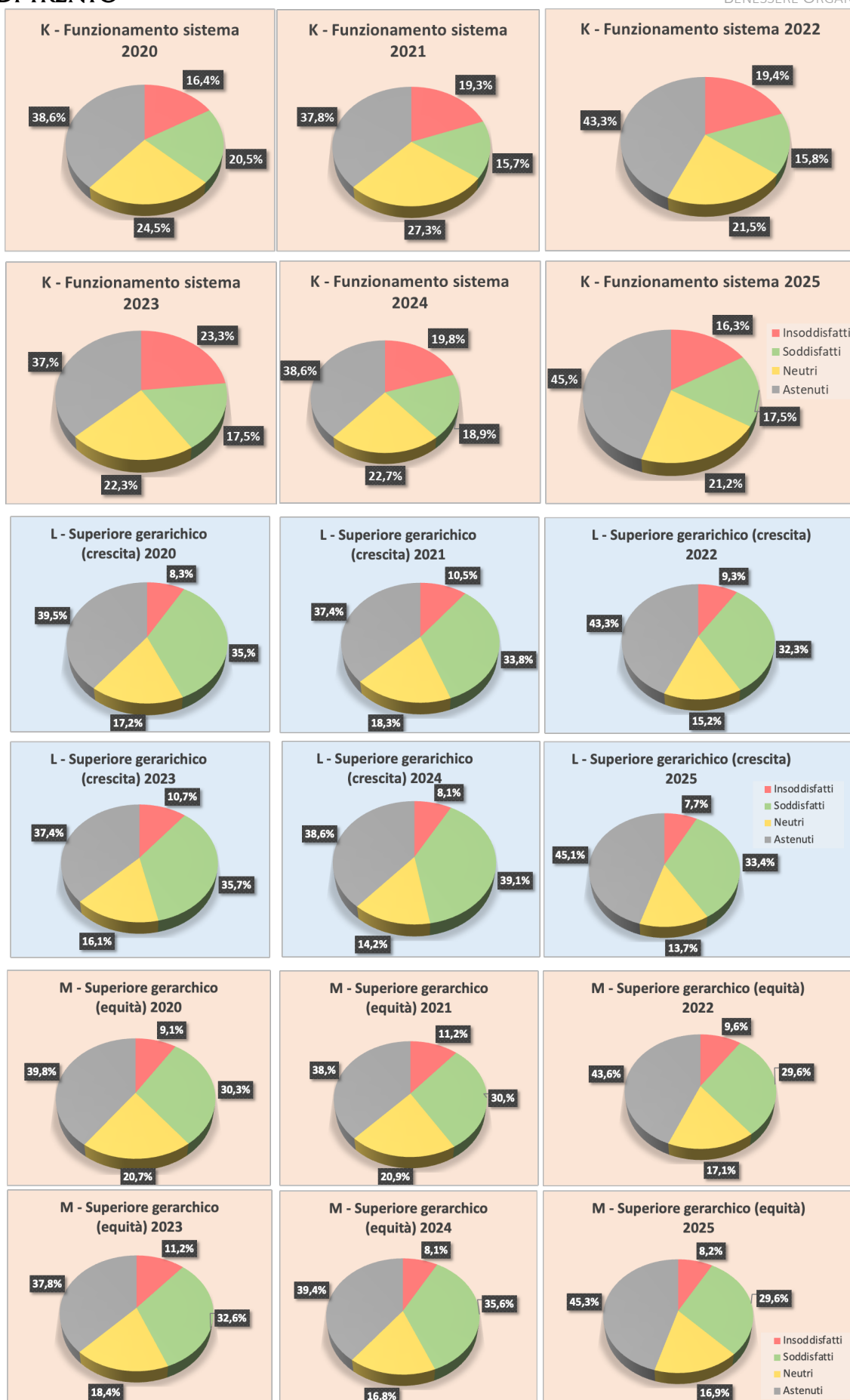


Colore giallo: situazione di **neutralità di benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 3 o 4 alle domande della dimensione);
 Colore rosso: situazione di **scarso benessere** (cioè coloro che hanno attribuito un punteggio pari a 1 o 2 alle domande della dimensione);
 Colore grigio: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









Per giungere ad una sintesi dei dati presentati nei precedenti grafici relativi alle 13 aree di benessere, è stata calcolata la variazione 2024-25 in termini assoluti delle percentuali del gruppo “benessere elevato” e del gruppo “benessere scarso”. La seguente Tabella 1.3 sintetizza i risultati ottenuti per ciascuna dimensione. A titolo di esempio, se si considera la dimensione Colleghi/e, si può osservare come la percentuale in termini assoluti di “elevato benessere” sia passata dal 40,9% sull’intera popolazione del 2024 al 35,4% nel 2025 (differenza pari a -5,5%); la percentuale di persone riportanti “scarso benessere” su questa dimensione è invece aumentata, con uno scarto pari a 0,6%.

Nel 2025, tutte le dimensioni hanno registrato una diminuzione della percentuale di persone che hanno espresso benessere elevato, controbilanciato da un aumento delle persone che si sono invece astenute (dalla compilazione del questionario o delle domande relative a quella specifica dimensione). Pertanto, la diminuzione nella percentuale di soddisfatto/e non è da intendersi come un generale peggioramento dei livelli di benessere, ma è più l’esito di una diversa distribuzione dei/le rispondenti. Anche per quanto riguarda la percentuale di persone che hanno espresso una neutralità di benessere in tutte le dimensioni è stata rilevata una diminuzione (solo la dimensione Superiore gerarchico - Equità ha registrato un leggerlo aumento, dello 0,1%). Inoltre, nel 2025, tutte le dimensioni hanno registrato una diminuzione anche della percentuale di persone che hanno espresso benessere scarso (fatta eccezione per la dimensione Colleghi/e, con un aumento dello 0,6%, e Superiore gerarchico - Equità, dello 0,1%). Il calo più significativo di persone che hanno espresso benessere elevato ha riguardato le dimensioni Immagine (-6,4%), Appartenenza (-5,8%) e Superiore gerarchico - Crescita (-5,7%). La riduzione più consistente di persone che hanno dichiarato benessere scarso ha riguardato invece le dimensioni Funzionamento del sistema di valutazione (-3,5%), Equità (-3%) e Contesto di lavoro (-2%).

In generale, le dimensioni con benessere più elevato sono quelle relative ad Assenza di discriminazioni (44% dell’intera popolazione esprime elevata soddisfazione), Immagine (36%), Lavoro (35%), Colleghi/e (35%), Superiore gerarchico per la crescita (33%), Salute e sicurezza (33%) e Superiore gerarchico per l’equità (30%). Per contro, le aree dove si registra la maggior insoddisfazione sono Equità (20%) e Funzionamento del sistema di valutazione (16%).

La Tabella 1.3 riporta il rapporto tra percentuale di persone soddisfatte e insoddisfatte per ciascuna dimensione, considerando il 2024 e 2025. Come mostrano le due colonne relative alle differenze tra i due anni considerati, la percentuale di persone soddisfatte è calata su tutte le dimensioni, con scostamenti più evidenti, superiori al 5%, nel caso di Lavoro, Colleghi/e, Appartenenza, Immagine, e Superiore gerarchico (crescita ed equità). Anche la percentuale di insoddisfatti/e è calata su quasi tutte le dimensioni, ma in questo caso lo scostamento è mediamente più basso, pari o superiore al 3% solo nel caso di Equità e Funzionamento sistema. Come già spiegato, tali dati sono tuttavia da leggere in relazione al netto aumento di persone astenute (mediamente il 7% in più nel 2025 rispetto al 2024).

Per ripulire il dato da questo aspetto e focalizzare l’attenzione sui risultati relativi ai/le rispondenti effettivi, è stata nuovamente calcolata la proporzione tra soddisfatti/e e insoddisfatti/e. Anche nel 2025, su tutte le dimensioni tale proporzione è pari o superiore a 1 (che significa che ci sono più persone soddisfatte che insoddisfatte della specifica dimensione). Fanno eccezione solo Equità e Organizzazione che riportano una proporzione leggermente inferiori a 1 indicando una maggiore presenza di persone insoddisfatte rispetto alle soddisfatte. Nel caso di Funzionamento del sistema di valutazione la proporzione è sostanzialmente pari a 1 indicando una situazione di equilibrio. Rispetto al 2024, si osserva una generale stabilità, fatta eccezione per Colleghi/e, Immagine e Superiore gerarchico - equità, tutte diminuite di circa un punto.



Tabella 1.3. Confronto tra le percentuali in termini assoluti di dipendenti a “benessere elevato / soddisfatti/e” o a “benessere scarso / insoddisfatti/e” negli anni 2024 e 2025.

	Benessere elevato / sodd. (%)			Benessere scarso / insodd. (%)			$\frac{\% \text{ sodd.}}{\% \text{ insodd.}}$	
Dimensione	2024	2025	Diff. %	2024	2025	Diff. %	2024	2025
A - Salute e sicurezza	36,73	32,74	-4,0	10,14	8,68	-1,5	3,62	3,77
B - Equità	19,25	16,00	-3,2	23,81	20,84	-3,0	0,81	0,77
C - Lavoro	41,05	35,46	-5,6	5,50	5,21	-0,3	7,47	6,81
D - Colleghi	40,91	35,43	-5,5	6,88	7,49	0,6	5,95	4,73
E - Contesto di lavoro	25,26	21,05	-4,2	14,78	12,74	-2,0	1,71	1,65
F - Assenza di discriminazioni	47,76	44,39	-3,4	2,42	2,22	-0,2	19,76	19,97
G - Appartenenza	32,87	27,03	-5,8	9,80	8,79	-1,0	3,35	3,08
H - Immagine	42,69	36,34	-6,4	2,50	2,40	-0,1	17,11	15,16
I - Organizzazione	13,48	13,38	-0,1	16,35	14,98	-1,4	0,82	0,89
J - Performance	28,25	25,29	-3,0	12,60	10,73	-1,9	2,24	2,36
K - Funzionamento sistema	18,95	17,49	-1,5	19,77	16,26	-3,5	0,96	1,08
L - Sup. gerarchico - Crescita	39,09	33,42	-5,7	8,09	7,74	-0,4	4,83	4,32
M - Sup. gerarchico - Equità	35,61	29,57	-6,0	8,10	8,19	0,1	4,40	3,61

Sezione 2. Analisi delle medie generali, confronto tra dati dal 2017 al 2025

2.1. Analisi di dettaglio

Le analisi che seguono riguardano l'indice **"benessere"** e sono condotte considerando punteggi medi di risposta su singoli item e su medie di scala. Sono riportati i risultati dal 2017 al 2025 ed è inoltre presente il confronto con le medie degli atenei che hanno partecipato al progetto GoodPractice (GP) nel 2025.

A. Salute e sicurezza. Per quanto riguarda l'indice **"benessere"** di questa dimensione, analizzando i singoli item (Tabella 2.1), si nota una situazione di generale stabilità rispetto al 2024, con la media generale che sostanzialmente non è variata e che rimane stabile da diversi anni. La media della domanda A03, che fa riferimento ai comportamenti di mobbing subiti, è leggermente diminuita nel 2025, mentre A04 (possibilità di prendere pause) ha registrato un lieve miglioramento.

Tabella 2.1. Percezione di benessere relativa a **"salute e sicurezza"**. Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Item Salute e Sicurezza		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
A01	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4,18	4,22	-	4,25	4,30	4,17	4,01	4,01	-
A02	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc) sono soddisfacenti	3,83	3,82	-	4,02	4,00	3,99	3,70	3,63	4,05
A03	(Non) Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento...)	1,93 (5,07)	1,98 (5,02)	-	2,03 (4,97)	1,92 (5,08)	1,81 (5,19)	2,30 (4,70)	2,23 (4,77)	-
A04	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,91	4,85	-	4,63	4,61	4,50	4,93	4,90	4,68
A05	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,23	4,20	-	4,03	4,08	4,19	4,15	4,22	4,10
A06	(Non) Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano...	2,94 (4,06)	2,90 (4,10)	-	2,98 (4,02)	3,09 (3,91)	2,87 (4,13)	3,06 (3,94)	3,03 (3,97)	3,49 (3,51)
Media generale		4,38	4,37	-	4,32	4,33	4,36	4,24	4,25^a	4,08*

^a Per il 2017 in assenza dei dati grezzi è stata calcolata la media delle medie dei 6 item.

*La media complessiva di questa dimensione nel caso di GP è stata misurata considerando anche item diversi rispetto a UniTn.

B. L'equità nella mia amministrazione. Nel tempo quest'area ha mostrato, rispetto alle altre, maggiori criticità, riportando medie inferiori al punto centrale della scala. Nel 2025 il punteggio medio risulta quasi uguale a quello del 2024 (-0,04). Gli aspetti più critici rimangono quelli relativi allo squilibrio percepito tra impegno richiesto e retribuzione, e percezione che quest'ultima non sia differenziata rispetto alla quantità e qualità del lavoro svolto (B03 e B04), item su cui, comunque, sono stati registrati lievi miglioramenti rispetto al 2024. Gli altri tre item invece, in controtendenza con il 2024, riportano un peggioramento della media, in particolare per quanto riguarda l'equità nell'assegnazione del carico di lavoro (B01). La percezione di imparzialità nelle decisioni prese dai/lle responsabili si conferma, comunque, come la dimensione più positiva (B05).

Tabella 2.1. Percezione di benessere relativa a **"equità"**. Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Equità		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
B01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,46	3,59	3,41	3,43	3,48	3,72	3,30	3,23	3,19
B02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,49	3,58	3,35	3,37	3,51	3,65	3,23	3,16	3,21



B03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,75	2,72	2,71	2,67	2,91	3,00	2,66	2,76	2,69
B04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,49	2,40	2,43	2,41	2,58	2,69	2,27	2,48	2,50
B05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,25	4,35	4,12	4,23	4,12	4,22	4,01	3,95	-
Media		3,29	3,33	3,20	3,22	3,32	3,46	3,09	3,11	2,90*

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

C. *Il mio lavoro*. L'ambito relativo al tipo di lavoro svolto rimane stabile rispetto al 2024 e complessivamente positivo. Nella sostanza, l'area del "lavoro", della qualità del compito, delle competenze necessarie e della definizione organizzativa del ruolo sembrano mostrare un buon livello di benessere (vedere Tabella 2.3), nonostante un lieve decremento della media in tutti gli item (ad eccezione di C04, rimasto stabile). L'unico item che continua a riportare valori più bassi è quello relativo al senso di realizzazione che si ricava dal proprio lavoro (C05).

Tabella 2.3. Percezione di benessere relativa a "il mio lavoro". Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Lavoro		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
C01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,49	4,56	-	4,49	4,53	4,60	4,40	4,47	4,33
C02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4,94	4,96	-	4,91	4,91	5,04	4,95	5,03	4,93
C03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,41	4,48	-	4,46	4,26	4,38	4,23	4,29	4,26
C04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,96	4,96	-	4,87	4,87	4,96	4,80	4,77	4,44
C05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3,79	3,85	-	3,81	3,86	4,01	3,77	3,78	3,81
Media		4,52	4,56	-	4,51	4,49	4,60	4,43	4,47	4,35

D. *I/le miei/mie colleghi/e*. Il benessere manifestato nelle relazioni con i/le colleghi/e ha mostrato nel tempo una situazione positiva che rimane tale anche nel 2025, seppur con un leggero peggioramento rispetto al 2024. Gli aspetti più forti rimangono quelli riferiti alla percezione che i/le lavoratori/trici hanno di sé in relazione ai/alle colleghi/e (D02 e D03). Rispetto al passato, l'item la cui media è calata maggiormente è quello relativo alla stima e al rispetto da parte dei colleghi (D03), calato di 0,11. Il punteggio più basso, ma non critico, anche quest'anno è riferito al sentirsi spinti dall'organizzazione a lavorare in gruppo (D05).

Tabella 2.4. Percezione di benessere relativa a "colleggi/e". Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Colleggi/e		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
D01	Mi sento parte di una squadra	4,16	4,21	-	3,89	3,98	4,06	3,76	3,75	3,99
D02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	5,30	5,35	-	5,13	5,24	5,33	5,31	5,27	5,29
D03	Sono stimato e trattato con rispetto dai/dalle colleghi/e	4,84	4,95	-	4,82	4,87	4,93	4,80	4,77	4,76
D04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,36	4,41	-	4,34	4,29	4,41	4,08	4,11	4,22
D05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,81	3,84	-	3,75	3,77	3,95	3,61	3,53	3,84

Media	4,50	4,55	-	4,38	4,43	4,53	4,31	4,29	4,42
-------	------	------	---	------	------	------	------	------	------

E. *Il contesto del mio lavoro*. Questa dimensione, in linea con il miglioramento avvenuto nel 2024, resta stabile, registrando la stessa media generale nel 2025. Tra gli aspetti più positivi, anche quest'anno emergono l'attività di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (E05) e la chiarezza nella definizione delle regole di comportamento (E02). L'aspetto che riporta invece storicamente una media più bassa è quello relativo alla circolazione delle informazioni (E04), che comunque continua lentamente a migliorare rispetto al calo del 2023. Gli item che, al contrario, hanno riportato un peggioramento, seppur lieve, sono quelli relativi alla chiarezza nella definizione delle regole di comportamento (E02) e alla definizione dei compiti e dei ruoli organizzativi (E03).

Tabella 2.5. Percezione di benessere relativa a “contesto di lavoro”. Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Contesto di Lavoro		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
E01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,68	3,63	3,35	3,65	3,63	3,79	3,57	3,60	3,40
E02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,11	4,16	3,84	4,01	4,03	4,17	4,00	3,92	3,88
E03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,65	3,69	3,38	3,60	3,60	3,75	3,42	3,40	3,46
E04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,20	3,19	2,87	3,18	3,15	3,34	3,00	2,94	3,16
E05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	4,36	4,32	4,12	4,24	4,33	4,38	4,34	4,14	3,64
Media		3,80	3,80	3,51	3,74	3,75	3,89	3,66	3,60	3,51

F. *Assenza di discriminazioni*. Questa dimensione ha mantenuto una situazione di complessiva soddisfazione, con una media generale superiore al punto 5 della scala, e in moderata crescita rispetto all'anno precedente. Rispetto ai singoli item, l'unico ad avere una media inferiore al 5 è quello relativo alla (non) percezione che l'età possa rappresentare un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro (F07). Rispetto al 2024, la maggior parte degli item ha registrato lievi miglioramenti. L'unica dimensione che ha subito un leggero calo (-0,06) è quella relativa alla correttezza e al rispetto nei confronti della disabilità (F09), item al quale hanno risposto 83 persone.

Tabella 2.6. Percezione di benessere relativa ad “assenza di discriminazioni”. Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Assenza di discriminazioni		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
F01	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,30	5,24	-	-	-	-	5,31	5,37	-
F02	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,32	5,30	-	-	-	-	5,54	5,54	-
F03	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,42	5,39	-	-	-	-	5,61	5,65	-
F04	La mia identità di genere (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	1,86 (5,14)	1,90 (5,10)	-	-	-	-	2,08 (4,92)	2,19 (4,81)	2,02 (4,98)
F05	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,51	5,49	-	-	-	-	5,72	5,74	-



F06	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,51	5,48	-	-	-	-	5,71	5,74	-
F07	La mia età (NON) costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2,24 (4,76)	2,25 (4,75)	-	-	-	-	2,25 (4,75)	2,28 (4,72)	2,18 (4,82)
F08	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,54	5,53	-	-	-	-	5,76	5,72	-
F09	Sono trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,04	5,11	-	-	-	-	5,43	5,43	4,47
Media		5,30	5,28	-	-	-	-	-	5,41	4,76*

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

G. *Il senso di appartenenza*. Anche in questo caso la situazione è rimasta positiva negli anni, con un decremento contenuto delle medie dei singoli item rispetto ai dati del 2024. L'unica media in lieve crescita è quella dell'item relativo al dispiacere provato nel sentire qualcuno parlare male del proprio ente (G03). Gli item che mostrano le medie più basse riguardano la coerenza tra valori dell'ente e valori personali (G04) e l'intenzione di cambiare organizzazione (G05).

Tabella 2.7. Percezione di benessere relativa a "appartenenza". Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Appartenenza		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
G01	Sono orgoglioso/a quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,20	4,28	-	-	-	-	4,25	4,23	-
G02	Sono orgoglioso/a quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,52	4,63	-	-	-	-	4,66	4,65	-
G03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,30	4,26	-	-	-	-	4,47	4,44	-
G04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,90	3,92	-	-	-	-	3,94	3,79	-
G05	Se potessi, comunque (NON) cambierei ente	3,17 (3,83)	3,05 (3,95)	-	-	-	-	2,95 (4,05)	2,82 (4,18)	-
Media		4,15	4,21	-	-	-	-	4,27	4,26	-

H. *L'immagine della mia amministrazione*. Anche su tale dimensione organizzativa il dato è tendenzialmente positivo (tutte le medie sono superiori a 4,5) e stabile rispetto al 2024, confermando l'immagine positiva che l'Università ha per chi ci lavora e che è rimasta tale negli anni.

Tabella 2.8. Percezione di benessere relativa a "immagine". Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

Immagine		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
H01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,76	4,82	-	-	-	-	4,80	4,75	-
H02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,71	4,71	-	-	-	-	4,76	4,73	-
H03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,65	4,64	-	-	-	-	4,69	4,63	-
Media		4,71	4,72	-	-	-	-	4,75	4,70	-

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

2.2. Relazioni con superiori e altri aspetti della vita organizzativa

Informazioni aggiuntive possono essere ricavate dall'analisi di ulteriori ambiti di ricerca (Tabella 2.9).

I. *La mia organizzazione*. Alcune domande del questionario facevano riferimento alla consapevolezza e conoscenza di alcuni aspetti della vita organizzativa (risultati attesi, strategie). Le risposte a tali domande si posizionano leggermente al di sotto del valore centrale della scala ma complessivamente registrano un miglioramento rispetto agli ultimi anni. Anche nel 2025, gli item con media più bassa fanno riferimento alla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (I01) e alla chiarezza dei risultati ottenuti dall'amministrazione (I03).

J. *Le mie performance*. Un altro aspetto indagato riguarda la performance individuale con particolare riferimento ai feedback ricevuti e alla correttezza percepita dei sistemi di valutazione applicati. Anche questa dimensione registra nel 2025 un miglioramento rispetto agli anni precedenti, sia nella media generale che in quella dei singoli item. L'unico item che ha mostrato un lieve calo è quello relativo all'importanza degli elementi su cui è basata la valutazione del proprio lavoro (J01). I due item con media inferiore a 4 sono quelli riferiti alle informazioni che si ricevono su come poter migliorare il proprio lavoro (J04) e alla chiarezza di obiettivi e risultati attesi (J02).

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

L. – M. *Capo, crescita ed equità*. Una specifica sezione del questionario ha indagato i rapporti con il/la responsabile diretto/a in merito alle questioni di crescita professionale e di equità. I risultati ottenuti su tali ambiti si confermano positivi, nonostante un lieve calo in tutti gli item rispetto al 2024 (le medie complessive si confermano comunque superiori a quelle registrate negli anni precedenti). L'unico item in moderata crescita è quello relativo alla sensibilità del/la superiore verso i bisogni personali dei/le collaboratori/trici (L03), che risulta anche l'item con la media più alta. Inoltre, si registrano medie superiori al 4,5 in merito al riconoscimento del/la responsabile per il corretto svolgimento del proprio lavoro (L04), la disponibilità ad ascoltare e prendere in considerazione le proposte (L05) e la stima nei confronti del/la proprio/a responsabile (M04).

Tabella 2.9. Percezione di benessere relativa ad altri **aspetti della vita organizzativa**. Confronto delle medie dal 2017 al 2025.

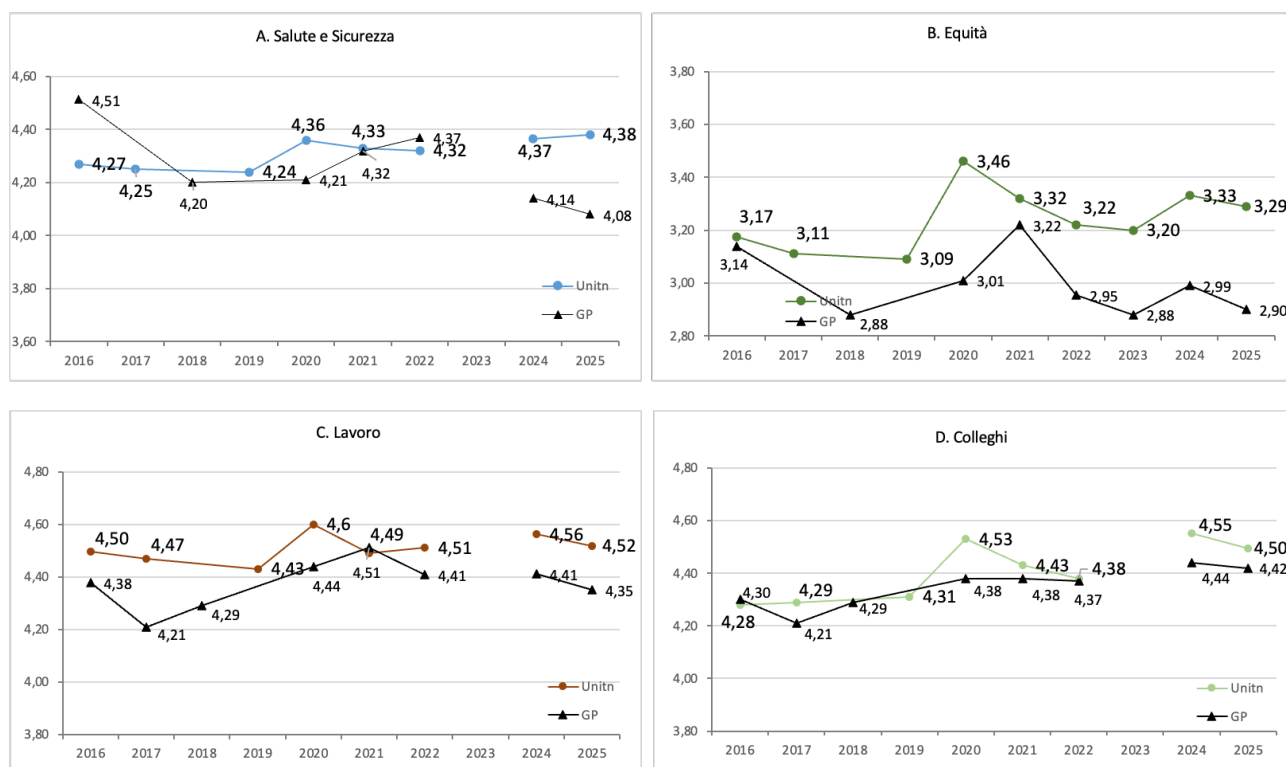
Item		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
Organizzazione										
I01	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,32	3,27	3,08	3,15	3,26	3,35	3,12	3,05	3,19
I02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,50	3,43	3,16	3,27	3,41	3,49	3,28	3,31	3,39
I03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,42	3,35	3,08	3,18	3,40	3,53	3,46	3,34	3,28
I04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,45	3,48	3,22	3,28	3,43	3,59	3,30	3,35	3,50
Media		3,42	3,38	3,13	3,22	3,22	3,49	3,29	3,26	3,34
Performance										
J01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,02	4,06	3,76	3,78	3,84	4,10	3,59	3,69	3,76
J02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,93	3,85	3,60	3,70	3,76	3,92	3,65	3,70	3,81
J03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,34	4,24	3,88	3,77	3,90	4,18	3,85	3,93	4,10
J04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,83	3,78	3,47	3,45	3,49	3,72	3,36	3,46	3,61
Media		4,03	3,98	3,68	3,67	3,67	3,98	3,61	3,70	3,82
Funzionamento Sistema										
K01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,83	3,77	3,66	3,77	3,72	3,97	3,56	3,65	3,69
K02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,05	4,13	3,77	3,84	3,78	4,07	3,63	3,68	3,83
K03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,38	3,35	3,19	3,25	3,23	3,42	3,02	3,15	3,64
K04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,93	2,79	2,68	2,68	2,82	2,99	2,61	2,74	3,00
K05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,42	3,31	3,01	3,07	3,20	3,53	3,01	3,14	3,47
Media		3,52	3,46	3,26	3,32	3,35	3,60	3,16	3,27	3,53
Superiore gerarchico/crescita										
L01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,21	4,30	4,00	3,99	3,93	4,06	3,71	3,77	3,90
L02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,09	4,19	3,90	3,82	3,82	3,97	3,61	3,64	3,87
L03	È sensibile ai miei bisogni personali	4,96	4,94	4,78	4,77	4,70	4,82	4,62	4,61	4,52
L04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,78	4,83	4,52	4,51	4,54	4,65	4,33	4,31	4,45
L05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,77	4,84	4,61	4,60	4,48	4,61	4,35	4,37	4,44
Media		4,57	4,62	4,36	4,34	4,29	4,42	4,12	4,14	4,23
Superiore gerarchico/equità										
M01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,38	4,53	4,22	4,21	4,20	4,27	4,00	3,97	4,11
M02	Agisce con equità, secondo la percezione dei/delle miei/mie	4,15	4,31	4,00	4,01	3,95	4,02	3,71	3,74	-

Item		Valori medi								2025 GP
		2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2017	
	collegli/e di lavoro									
M03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,04	4,17	4,00	3,95	3,86	3,95	3,70	3,65	3,99
M04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,80	4,89	4,72	4,67	4,58	4,66	4,34	4,37	4,54
Media		4,35	4,48	4,23	4,22	4,15	4,22	3,94	3,93	4,21*

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

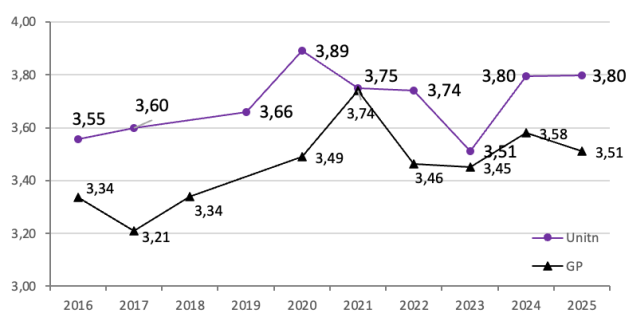
I seguenti grafici illustrano in sintesi la situazione complessiva dei punteggi medi di “benessere” ottenuti nelle varie rilevazioni nell’Ateneo di Trento. Come si può notare, tutte le dimensioni hanno ottenuto punteggi piuttosto stabili rispetto alla rilevazione precedente. La maggior parte ha subito una tenue flessione dal 2024 al 2025, fatta eccezione per Salute e Sicurezza, Assenza di discriminazioni, Organizzazione, Performance e Funzionamento del sistema di valutazione, che sono leggermente aumentate. Per quanto riguarda il confronto con il totale degli atenei che partecipano al progetto Good Practice, UniTn mostra nel 2025 punteggi più elevati su tutte le dimensioni, fatta eccezione per “funzionamento sistema di valutazione” per la quale i due punteggi si equivalgono (mentre nel 2024 UniTn mostrava un punteggio inferiore). In particolare, gli scarti più evidenti riguardano “salute e sicurezza” (+0,30), “equità” (+0,39), “contesto” (+0,29), “assenza di discriminazioni” (+0,54) e “superiore gerarchico/crescita” (+0,34).

Grafico 2.1. Grafici delle medie nelle singole aree per Ateneo di Trento negli anni 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 e nel gruppo di Atenei aderenti al progetto GoodPractice². Scala di risposta completa da 1 a 6.

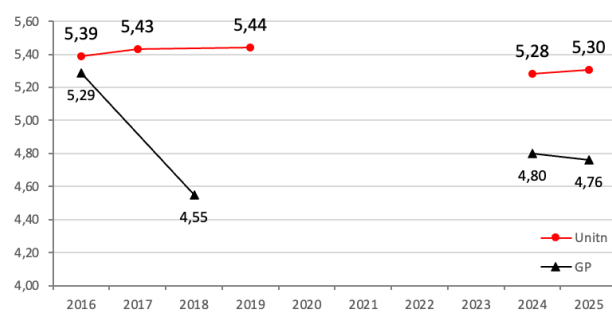


² Nel caso delle seguenti dimensioni c’è una leggera differenza nel numero di item utilizzato per il 2018, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 tra le modalità di misura in UniTn e quelle di GP: Salute e sicurezza, Equità, Contesto, Assenza di discriminazioni, Funzionamento del sistema, Superiore gerarchico/equità.

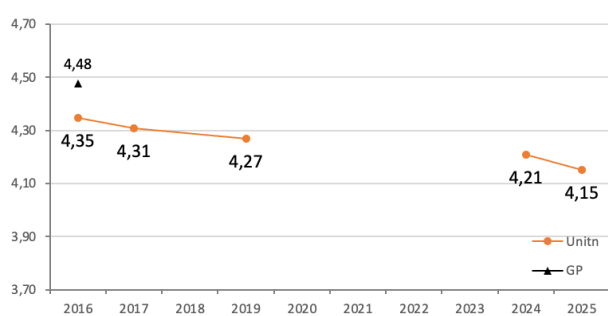
E. Contesto



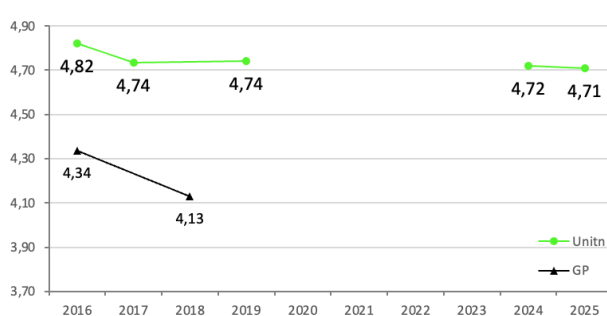
F. Assenza di discriminazioni



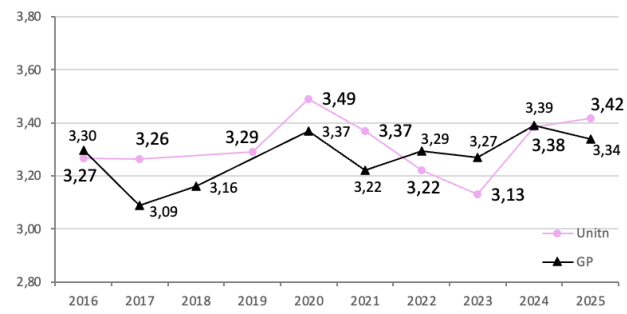
G. Appartenenza



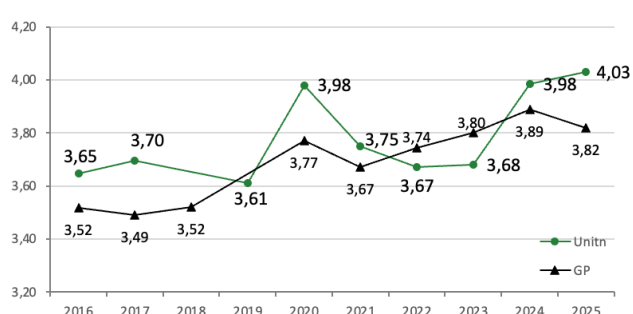
H. Immagine



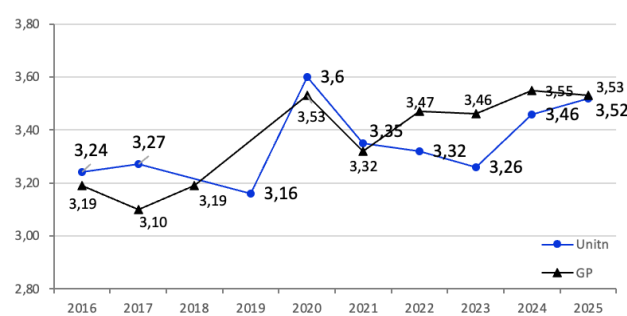
I. Organizzazione

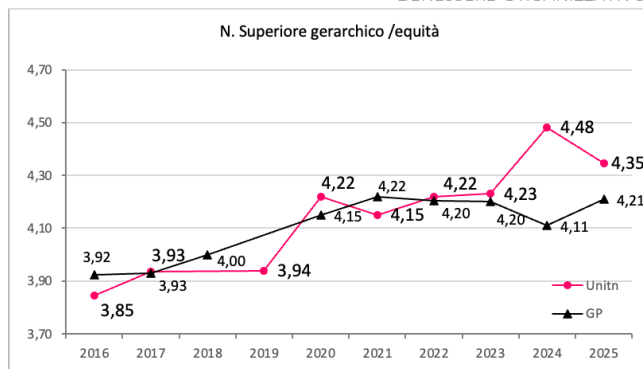
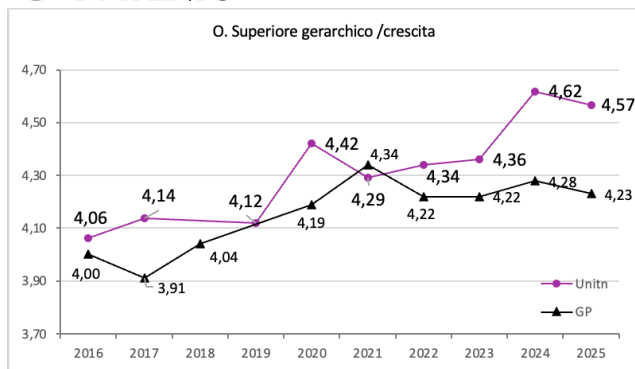


J. Performance



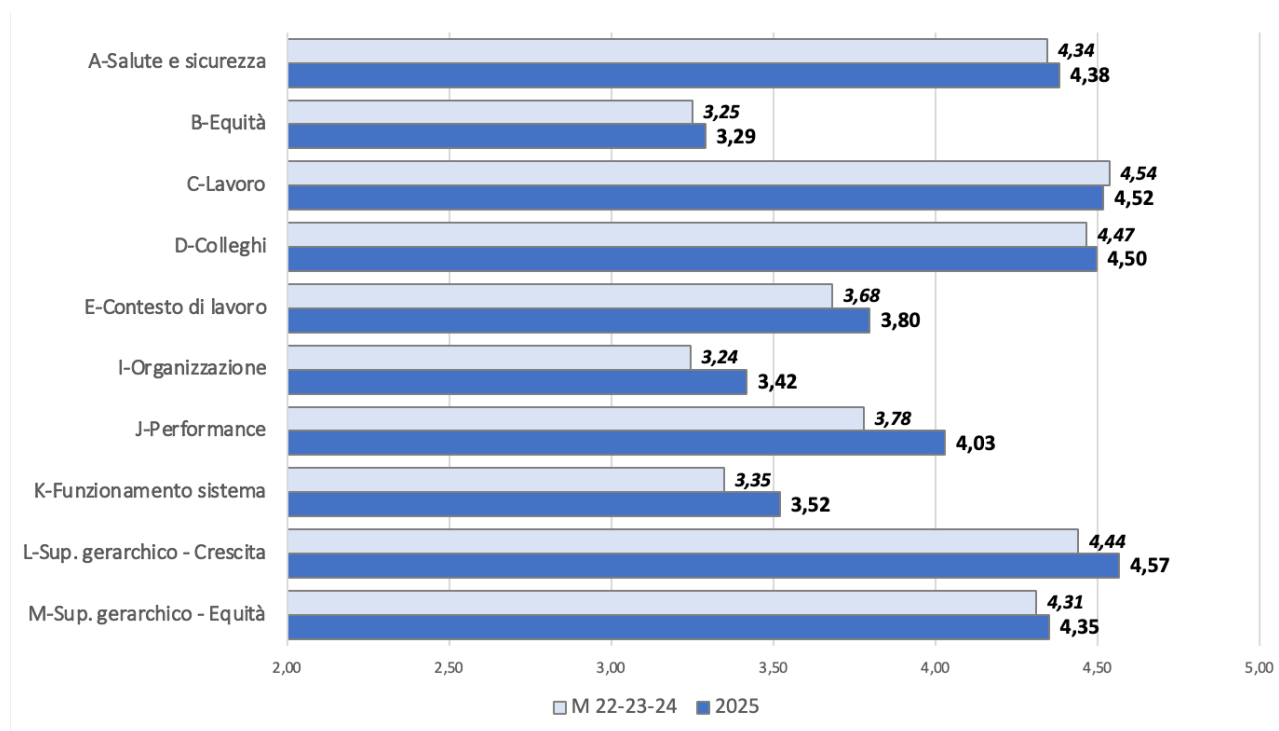
K. Funzionamento sistema di valutazione





Infine, il Grafico 2.2 mostra un confronto, per tutte le dimensioni (escluse Discriminazioni, Appartenenza e Immagine, non rilevate tra il 2020 e il 2023), tra la media delle medie rilevate nel triennio 2022-2024 e la media del 2025. Tale dato può aiutare a comprendere l'andamento delle dimensioni nel tempo al netto di eventuali eventi particolari che si possono verificare in specifici anni influenzando le risposte. I risultati confermano un generale miglioramento, particolarmente evidente per le dimensioni Performance, Organizzazione, Funzionamento del sistema di valutazione, Contesto di lavoro e Superiore gerarchico – Crescita, aree con una più marcata valenza organizzativa.

Grafico 2.2. Confronto tra la media dei punteggi del triennio 2022-2024 e i punteggi del 2025 per tutte le dimensioni ANAC considerate nel 2025 (eccetto Discriminazioni, Appartenenza e Immagine che nel biennio 22-23 non erano state rilevate). Scala di risposta completa da 1 a 6.



Appendice:

Analisi esplorativa dei dati 2025 in una prospettiva di confronto fra gruppi distinti per: genere, età, anzianità, struttura di appartenenza, ruolo

Sintesi dei risultati analisi esplorativa

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

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

Nelle tabelle seguenti sono messe in evidenza le differenze risultate significative ai test statistici.

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

Nel caso dell'**età**, c'è un'unica differenza significativa che riguarda l'Assenza di Discriminazioni, percepita in misura significativamente inferiore dalle persone tra i 51 e i 60 anni rispetto ai/le colleghi/e più giovani.

In merito all'**anzianità**, sono emerse differenze significative per le dimensioni Salute e sicurezza, Equità dell'amministrazione, Contesto di lavoro, Assenza di discriminazioni, Appartenenza, Immagine, Superiore gerarchico (equità). In generale, si sono registrate medie significativamente più alte per i/le rispondenti con anzianità inferiore ai 5 anni (e, per l'Assenza di discriminazioni, i/le rispondenti con anzianità compresa tra i 5 e i 10 anni) e più basse per chi ha anzianità tra 11 e 20 anni. Nel caso del Contesto di lavoro, i/le rispondenti con oltre 20 anni di anzianità hanno mostrato una media significativamente più alta rispetto a chi ha anzianità tra 11 e 20 anni.

In merito alla **struttura di appartenenza**, si sono registrate differenze significative per le dimensioni Salute e sicurezza, Colleghi/e, Appartenenza, Immagine, Organizzazione e Performance, con medie generalmente più alte per l'Amministrazione centrale rispetto alle altre strutture.

Infine, in merito ai **ruoli di responsabilità** sono emerse differenze significative sulle dimensioni Organizzazione, Performance, e Funzionamento del sistema, con medie più alte per le persone con ruoli di responsabilità rispetto a chi non ha responsabilità.

A. Salute e sicurezza

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,36 ^a	,95	-2,10	394	,036
Uomo	4,58 ^a	,94			

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

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,68 ^{a*}	0,87	6,58	3, 409	< ,001
Da 5 a 10 anni	4,45	0,84			
Da 11 a 20 anni	4,10 ^a	1,03			
Oltre i 20 anni	4,37 ^a	1,00			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto a quelli con anzianità superiore a 11 anni.

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione centrale	4,55 ^{a*}	,87	4,76	2	,009
Servizi di Polo	4,25 ^a	,88			
Strutt. didattiche e di ricerca	4,29 ^a	1,08			

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

B. Equità dell'amministrazione

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	3,26 ^a	1,19	-2,24	395	,026
Uomo	3,55 ^a	1,28			

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

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3,65 ^{a*, b}	1,17	8,80	3, 432	< ,001
Da 5 a 10 anni	3,26 ^{a, b}	1,16			
Da 11 a 20 anni	2,78 ^{a, b*}	1,00			
Oltre i 20 anni	3,32 ^{a, b}	1,32			

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

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

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione centrale	4,59 ^a	1,05	4,64	2	,010
Servizi di Polo	4,63 ^a	,91			
Strutt. didattiche e di ricerca	4,28 ^{a*}	1,20			

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

E. Contesto di lavoro

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,08 ^{a*}	1,12	6,21	3	< ,001
Da 5 a 10 anni	3,70 ^a	1,17			
Da 11 a 20 anni	3,39 ^{a, b}	1,14			
Oltre i 20 anni	3,88 ^b	1,17			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i partecipanti con meno di 5 anni di anzianità rispetto ai partecipanti con anzianità tra i 5 e i 10 anni e tra gli 11 e i 20 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i partecipanti con oltre 20 anni di anzianità rispetto ai partecipanti con anzianità tra gli 11 e i 20 anni.

F. Assenza di discriminazioni

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	5,53 ^a	,58	2,41	4	,049
Dai 31 ai 40 anni	5,43 ^a	,76			
Dai 41 ai 50 anni	5,40 ^a	,70			
Dai 51 ai 60 anni	5,18 ^{a*}	1,04			
Oltre i 60 anni	5,10	,75			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le partecipanti con età tra 51 e 60 anni rispetto ai/le partecipanti più giovani.

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	5,45 ^{a*}	,71	4,24	3	,006
Da 5 a 10 anni	5,46 ^b	,73			
Da 11 a 20 anni	5,07 ^{a, b}	,98			
Oltre i 20 anni	5,25 ^a	,90			

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

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato una media significativamente più alta per i/le partecipanti con anzianità compresa tra 5 e 10 anni rispetto a quelli con anzianità compresa tra 11 e 20 anni.

G. Appartenenza

ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,45 ^{a*}	1,12	4,84	3	,003
Da 5 a 10 anni	4,20	1,08			
Da 11 a 20 anni	3,83 ^a	1,29			
Oltre i 20 anni	4,09 ^a	1,28			

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

TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione centrale	4,33 ^{a*}	1,15	4,13	2	,017
Servizi di Polo	3,98 ^a	1,15			
Strutt. didattiche e di	4,05 ^a	1,23			
ricerca					

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

H. Immagine

ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4,97 ^{a*}	,94	4,15	3	,007
Da 5 a 10 anni	4,68	1,12			
Da 11 a 20 anni	4,47 ^a	1,17			
Oltre i 20 anni	4,66 ^a	1,13			

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

TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione centrale	4,83 ^a	,99	3,49	2	,031
Servizi di Polo	4,71	1,07			
Strutt. didattiche e di	4,52 ^a	1,23			
ricerca					

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

I. Organizzazione

TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione centrale	3,66 ^{a*}	1,21	7,71	2	,001
Servizi di Polo	3,13 ^a	1,27			
Strutt. didattiche e di	3,26 ^a	1,28			
ricerca					

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

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	M	DS	t	df	p
Sì	3,70 ^a	1,33	2,06	462	,040
No	3,38 ^a	1,24			

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

J. Performance

TIPOLOGIA STRUTTURA					
Amministrazione centrale	4,20 ^{a*}	1,35	3,93	2	,020
Servizi di Polo	3,77 ^a	1,48			
Strutt. didattiche e di ricerca	3,90 ^a	1,42			

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

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,42 ^a	1,33	2,70	465	,007
No	3,95 ^a	1,41			

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

K. Funzionamento sistema

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	3,48 ^a	1,29	-1,97	392	,049
Uomo	3,76 ^a	1,39			

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

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	3,93 ^a	1,27	2,96	463	,003
No	3,46 ^a	1,30			

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

L. Superiore gerarchico (crescita)

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donna	4,47 ^a	1,43	-3,23	287,29	,001
Uomo	4,91 ^a	1,20			

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

M. Superiore gerarchico (equità)

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4,13 ^a	1,18	2,63	3	,050
Da 5 a 10 anni	3,81	1,25			
Da 11 a 20 anni	3,71 ^a	1,43			
Oltre i 20 anni	3,93	1,30			

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