



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
PERSONALE PTA-UNITN
2025

DISAGIO PSICOLOGICO

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

Disagio psicologico

Di seguito è presentata una sintesi preliminare dei risultati ottenuti nella ricerca del 2025 in merito al disagio psicologico. I dati fanno riferimento a 480 rispondenti, pari al 54,8% della popolazione costituita da tutto il Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento (N = 876). Il numero dei/le rispondenti è inferiore rispetto a quello considerato per il report sulle dimensioni ANAC in quanto le domande sul disagio psicologico si trovavano nella seconda parte del questionario e sono state escluse 37 persone che non avevano risposto.

Descrizione: per avere una stima generale e aggregata sul grado di benessere/disagio psicologico del personale è stato adottato uno strumento (GHQ-12) che permette di rilevare la presenza di sintomi di disagio psicologico a carattere non psicotico e non cronico sperimentati nell'ultimo periodo. Lo stesso strumento è stato adottato regolarmente in varie rilevazioni sul PTA di UNITN e quindi è possibile condurre anche una analisi aggregata delle risposte nel tempo.

Misura: il livello di disagio psicologico è stato rilevato attraverso uno strumento standardizzato (General Health Questionnaire; GHQ-12; vedere sotto) (Goldberg, 1972¹; Piccinelli et al., 1993²) che propone una serie di sintomi di disagio non a carattere psicotico e ne rileva l'insorgenza nell'ultimo periodo. Tale strumento permette di avere una stima del numero di persone che riportano la presenza di sintomi di disagio psicologico. Lo strumento fornisce un'indicazione di carattere probabilistico e non diagnostico sulla presenza di sintomi a carattere temporaneo (nelle ultime settimane) e non a carattere cronico. Una domanda finale permette di comprendere se lo stato di disagio, qualora rilevato, sia da imputare alla sfera lavorativa o meno.

Tabella 1. Domande del General Health Questionnaire e rispettiva scala di risposta.

Per ciò che riguarda la sua salute, recentemente (durante le ultime settimane):				
1. Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
2. Si è sentito costantemente sotto stress (tensione)?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
3. Si è sentito infelice o depresso?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
4. Ha perso fiducia in se stesso?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
5. Ha avuto l'impressione di non essere in grado di superare le difficoltà?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
6. Ha pensato di essere una persona senza valore?	No ☐	Non più del solito ☐	Un po' più del solito ☐	Molto più del solito ☐
7. È stato in grado di concentrarsi sulle cose che ha fatto?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐

¹ Goldberg, D. P., (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Maudsley Monograph N. 21. London: Oxford University Press.

² Piccinelli, M., Bisoffi, G., Bon, M. G., Cunico, L., & Tansella, M. (1993). Validity and test-retest reliability of the Italian version of the 12-item General Health Questionnaire in general practice: A comparison between three scoring methods. *Comprehensive Psychiatry*, 34(3), 198-205.

8. Si è sentito utile?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐
9. È stato in grado di affrontare i suoi problemi?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐
10. Si è sentito capace di prendere decisioni?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐
11. Si è sentito, tutto sommato, abbastanza contento?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐
12. È stato in grado di svolgere volentieri le sue attività quotidiane?	Più del solito ☐	Come al solito ☐	Meno del solito ☐	Molto meno del solito ☐

13. Nel caso in cui lei sperimenti alcuni sintomi o segnali di disagio tra i 12 appena elencati, in che misura li ritiene dovuti all'ambito lavorativo?	Per nulla ☐	In parte ☐	Molto ☐	Del tutto ☐
---	---------------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

Risultati: Per stimare il numero di persone che riportano sintomi di disagio psicologico, ci si riferisce alla presenza di almeno 4 sintomi di disagio come la perdita di sonno, la difficoltà di concentrazione, la perdita di stima in sé stessi, ecc. Nel PTA di UNITN nel 2017 la percentuale di persone con presenza di sintomi pari o superiore a 4 era del 36.5% sul totale dei/delle rispondenti; tale percentuale era scesa al 26.0% nel 2019, mentre era notevolmente aumentata nel 2020 (anno della Pandemia da Covid 19), arrivando a contare il 40.6% dei/delle rispondenti ed era leggermente scesa nel 2021 con una percentuale pari a 37.3%, ulteriormente scesa nel 2022 a 30.6%, leggermente salita nel 2023 con un valore pari a 33.3%, per tornare a 30.1% nel 2024

Nel 2025 la percentuale di partecipanti che presentano un rischio disagio (punteggio GHQ uguale o maggiore a 4) è pari a 30.2% dei rispondenti, in linea con il dato del 2024. Tra coloro che presentano disagio, il 58.6% lo attribuisce alla sfera lavorativa; dato in calo rispetto a quanto registrato nei tre anni precedenti. Infine, la percentuale di rispondenti, rispetto all'intero campione, che sperimenta disagio e lo attribuisce al lavoro è pari al 17.7%, inferiore di circa un punto percentuale rispetto al 2024, confermando una tendenza in diminuzione negli ultimi tre anni.

Tabella 2. Rilevazione benessere psicologico con GHQ; valori percentuali di casi anno 2017, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025.

	A. % persone con disagio	B. % persone che imputano il disagio al lavoro	A x B % totale disagio dovuto a sfera lavorativa
ANNO 2017	36.5%	73.1%	26.7%
ANNO 2019	26.0%	63.4%	16.5%
ANNO 2020	40.6%	42.6%	17.3%
ANNO 2021	37.3%	49.4%	18.5%
ANNO 2022	30.6%	60.7%	18.6%
ANNO 2023	33.3%	67.7%	22.5%
ANNO 2024	30.1%	61.6%	18.5%
ANNO 2025	30.2%	58.6%	17.7%

Rispetto alla presenza di disagio non sono emerse differenze significative tra gruppi.

In merito al benessere, è stato inoltre rilevato il livello di work engagement dei/lle rispondenti. La dimensione work engagement fa riferimento a uno stato mentale positivo e di soddisfazione nei confronti del proprio lavoro caratterizzato da vigore, dedizione e sensazione di totale immersione nel lavoro. I/lle lavoratori/trici ingaggiati/e esprimono elevati livelli di energia e si sentono coinvolti/e con entusiasmo nel proprio lavoro³.

Come mostrato in Tabella 3, emergono complessivamente livelli medi di engagement ($M = 3.92$), più alti per quanto riguarda la dimensione di assorbimento e immersione nel lavoro (sensazione riportata dal 53% dei/lle rispondenti; $M = 4.39$) e più bassi per quanto concerne la percezione di energia nel lavoro (riportata dal 26% contro il 21% che non è d'accordo; $M = 3.62$). Anche i livelli di entusiasmo sono medi (34% d'accordo contro il 18% che non è d'accordo; $M = 3.77$). I dati sono sostanzialmente in linea con quanto si era rilevato nel 2022, ultimo anno in cui era stato misurato il work engagement, con qualche miglioramento specifico soprattutto per la dimensione di vigore ed energia.

Per quanto riguarda i confronti, l'unica differenza fa riferimento al ruolo, con persone che hanno incarichi di responsabilità che riportano livelli medi di work engagement più alti rispetto a chi non ha responsabilità (Tabella 4).

Tabella 3. Medie e deviazioni standard di work engagement e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano un livello più alto di work engagement).

	M 2025	DS	M 2022*
Work engagement	3.92	1.16	3.83
1 Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	3.62	1.26	3.38
2 Sono entusiasta del mio lavoro	3.77	1.35	3.69
3 Quando lavoro mi lascio prendere completamente da quello che faccio	4.39	1.27	4.39

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 6 = del tutto d'accordo con l'affermazione.

*Le risposte del 2022 erano originariamente su una scala 1-5 e sono state riportate sulla scala 1-6 per permettere il confronto.

³ Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Grafico 1. Frequenze di risposta agli item di produttività (scala di risposta da 1 = Molto peggiorato a 5 = Molto migliorato).

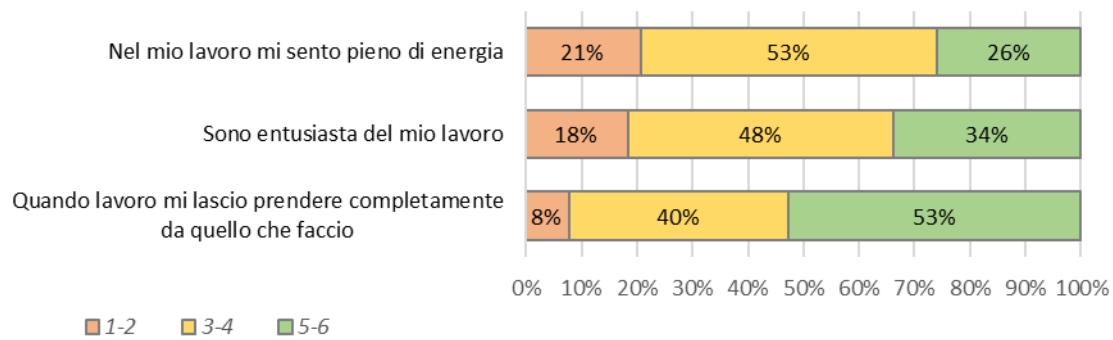


Tabella 4. Confronti della dimensione Work engagement per ruolo.

RUOLO DI RESPONSABILITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Sì	4,18 ^a	1,06	2,09	463	,037
No	3,89 ^a	1,16			

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