



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



Restituzione esiti Indagine Benessere Organizzativo PTA e CEL 2026

Donatella Marsiglia e Michela Rimondini

Considerazioni Generali

- Il **72%** di compilazione del questionario associato a **194** commenti liberi sono per noi è un enorme successo. La **comunità vuole stare in dialogo** e continua a credere nel valore di questo canale di comunicazione.
- I dati medi di UNIVR sono sostanzialmente allineati con i dati nazionali Good Practice.
- I dati medi di UNIVR indicano che **10** su 15 aree, **presentano punteggi sopra la soglia dell'orientamento positivo**.

Stante il valore positivo di quanto sopra, non vogliamo ignorare che alcune aree non raggiungono tale soglia di soddisfazione e da svariati commenti liberi emergono delle criticità che meritano riscontro.



Processo di analisi e restituzione alla comunità

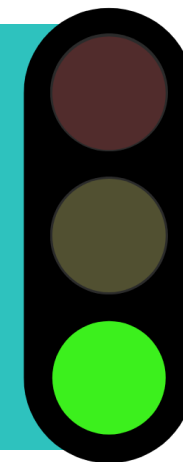
Scorreremo **ciascuna delle 15 aree**, mostrando particolare attenzione a quelle critiche. Per ciascuna area illustreremo:

- **Media per area; segnalazione di specifici items con punteggio ≤ 3.5 ; trend su commenti liberi (riconducibili per classe tematica)**
- **Confronto con dato nazionale (Good Practice)**
- **Livello di criticità interna (≤ 3.5)**
- **Proposte di azioni di miglioramento:**
 - in programmazione
 - attuate



Ambiente di Lavoro

punteggio medio 4.22 (2025 4.23)



ITEMS CRITICI:

4.28

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 ...) punteggio 3.38

COMMENTI LIBERI:

Molti commenti collegano il benessere a condizioni materiali considerate insufficienti: pulizia discontinua, bagni e spazi comuni non adeguati, postazioni sovraffollate, rumore, luce/clima non confortevoli, mancanza di spazi per pausa pranzo e problemi di parcheggio. In alcuni casi lo spazio fisico viene descritto come causa diretta di malessere, difficoltà di concentrazione e peggioramento della qualità del lavoro.



UNIVERSITÀ
di VERONA



Ambiente di Lavoro

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

Malessere sul lavoro (item)

Intervento integrato:



1. misure organizzative che incideranno indirettamente su questo item;

2. formazione alla relazione lavorativa collaborativa



3. potenziamento delle strategie individuali per il fronteggiamento dello stress: HUB BENESSERE (es. MindfuLab, Sportelli di Ascolto, Consigliera di Fiducia, Welfare Generativo)

Pagina BENESSERE UNIVR



UNIVERSITÀ
di VERONA



Ambiente di Lavoro

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- **Pulizia e decoro spazi** (commenti)

✓ → Campagna “Lascia il mondo meglio di come lo hai trovato. Sì, anche il bagno”.

✓ → Campagna di sostenibilità “Prendi a cuore il tuo ateneo”



UNIVERSITÀ
di VERONA



Ambiente di Lavoro

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

- **Accessibilità spazi**



"Tavolo di lavoro su barriere architettoniche e cartellonistica" finalizzato a mappare l'accessibilità degli spazi universitari, raccogliendo segnalazioni su barriere architettoniche e servizi migliorabili, e di coordinare la gestione e l'aggiornamento della cartellonistica negli edifici.

- **Spazi per pause e ristoro** (commenti)



Lancio campagna "**Common Room: Uno spazio di sosta, incontro e ristoro**". Campagna di promozione a sostegno della realizzazione di spazi dedicata alla pausa, ristoro e incontro informale.



UNIVERSITÀ
di VERONA



Ambiente di Lavoro

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

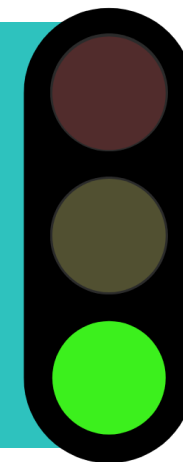
- **Parcheggi** (commenti)

- ✓ È stata attivata una sperimentazione, a partire dal 17 giugno e fino al 31 dicembre, per riservare ulteriori 20 posti al PTA nel parcheggio al piano -1 del Polo Zanotto.
- ✓ Nel parcheggio Motocicli Istituti Biologici sono stati individuati numerosi stalli dedicati e facilmente accessibili per i dipendenti che utilizzano motocicli e ciclomotori per raggiungere gli Istituti Biologici.



Le Discriminazioni

punteggio medio 4.83 (2025 4.89)



ITEMS CRITICI:

nessuno



COMMENTI LIBERI:

Nessun trend.



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



Le discriminazioni

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:



Progetto Carta Univr dell'Inclusione
per la valorizzazione delle
potenzialità



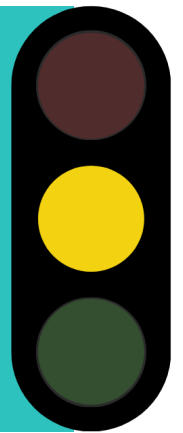
Azioni del Gender Equality Plan
appena aggiornato



UNIVERSITÀ
di VERONA

L'equità nella mia Organizzazione

punteggio medio 2.97 (2025 3.09)



ITEMS CRITICI:

2.90

Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione; Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro; Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità; Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto. Tutti con punteggio inferiore a punteggio 3.5

COMMENTI LIBERI:

I commenti descrivono uffici sotto organico, distribuzione squilibrata dei carichi, scadenze, lavoro oltre orario o durante ferie, stress e disorganizzazione. Il tema è spesso legato a carenze organizzative e a responsabilità non chiarite.

La percezione di equità riguarda smart working, carichi, responsabilità, incentivi, trattamento tra strutture e riconoscimento del lavoro svolto. Ricorre la richiesta di essere visti e valorizzati come persone e professionisti.



UNIVERSITÀ
di VERONA



- **Promuovere la semplificazione del lavoro amministrativo**
- **Favorire l'accesso equo alle attività formative per l'acquisizione di nuove competenze**
- **Favorire il lavoro in squadra e l'interscambiabilità delle attività nei team di lavoro.** Per promuovere la visione di team è in corso una interessante attività di revisione del processo acquisti. Il gruppo di lavoro è composto da colleghi di diversa appartenenza e sta lavorando in una logica di processo, in cui il risultato di un'area viene esaminato anche come input per l'area che è a valle di quella attività.

Carriera e Sviluppo professionale

punteggio medio 3.11 (2025 3.25)



ITEMS CRITICI:

Tutti con punteggio inferiore a punteggio 3.5 tranne «NON ho valutato/NON sto valutando di cambiare unità organizzativa per accedere a nuovi sviluppi di carriera» punteggio 3.9

COMMENTI LIBERI:

Molti commenti collegano benessere e motivazione a percorsi di carriera poco chiari, mobilità interna opaca, progressioni limitate, scarso legame tra merito e opportunità, competenze non valorizzate



Carriera e sviluppo professionale

mobilità interna opaca, progressioni limitate...non si tratta solo di numeri

CANTIERI ORGANIZZATIVI



Promuovere la mobilità interna

- Sostenere la mobilità interna aumentando le opportunità attraverso call specifiche
- Aumentare la partecipazione alla mobilità interna come reale opportunità di crescita professionale



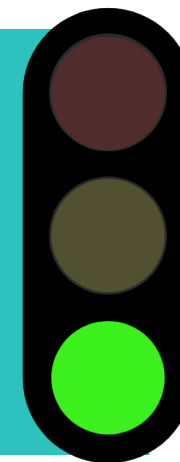
Favorire la formazione

- Programmare attività di formazione in una prospettiva di acquisizione di nuove competenze e di sviluppo dell'organizzazione.
- Facilitare l'acquisizione di nuove competenze da parte del personale che decide di affrontare una nuova sfida lavorativa



Il mio Lavoro

punteggio medio 4,47 (2025 4.50)



ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Nessun trend.

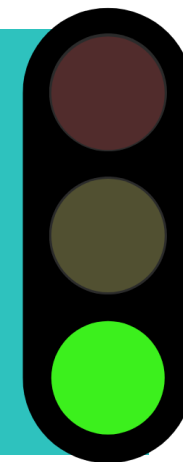


UNIVERSITÀ
di **VERONA**



I miei/mie Colleghi/e (no superiori)

punteggio medio 4.41



4.42

ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Il clima è descritto in modo ambivalente nei commenti vi sono riferimenti positivi alla disponibilità dei colleghi, ma anche problemi di isolamento, conflitti, scarso spirito di collaborazione, comunicazioni informali e tensioni tra gruppi/uffici.

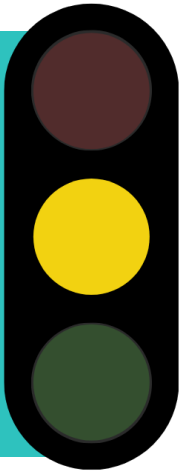


UNIVERSITÀ
di VERONA



Il contesto di lavoro

punteggio medio 3.41 (2025 3.46)



ITEMS CRITICI:

Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro; L'organizzazione promuove la mobilità interna; La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata.

COMMENTI LIBERI:

Ricorrono lamentele su informazioni tardive o non condivise, carenza di comunicazione tra aree, scarsa trasparenza su mobilità, incarichi, responsabilità e cambiamenti organizzativi.



Il contesto di lavoro

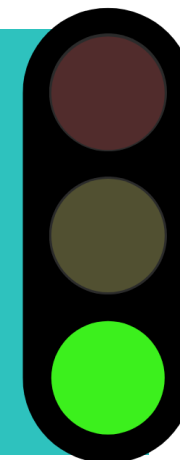
CANTIERI ORGANIZZATIVI

- Potenziare la qualità e la chiarezza delle informazioni in MYUNIVR e UNIVRsceglie.
- Introdurre la prassi di circolari interne su tematiche specifiche (a partire dal 2027)
- Potenziare e strutturare le sessioni di *onboarding* dei nuovi assunti



Senso di Appartenenza

punteggio medio 4.06 (2025 4.15)



ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Nessun Trend



UNIVERSITÀ
di VERONA



La performances organizzativa

punteggio medio 3.44 (2025 3.29)



ITEMS CRITICI:

sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione; Sono informato sulle strategie dell'organizzazione Punteggio inferiore 3.5

COMMENTI LIBERI:

Nessun trend



UNIVERSITÀ
di VERONA



La performance organizzativa

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

Il contributo alla performance organizzativa UNIVR avviene attraverso:

- **la corretta individuazione dei progetti di sviluppo del PIAO**
- **la reale misurabilità degli obiettivi dei progetti e dei risultati raggiunti**
- **Il superamento della dimensione del «noi» e «loro» nello svolgimento di attività di Ateneo**

Cantiere organizzativo



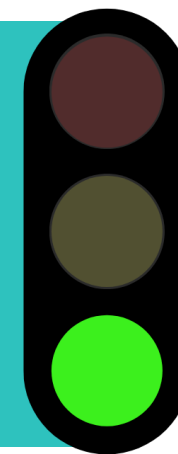
Rendere il PIAO lo strumento per individuare, sperimentare e consolidare nuove soluzioni organizzative



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Le mie performance

punteggio medio 3.87 (2025 3.81)



3.82

ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Si collocano in relazione a questa area i commenti relativi alla formazione, in ottica di miglioramento. La formazione è ritenuta necessaria ma spesso non abbastanza mirata. I corsi obbligatori o generici sono percepiti come adempimento, non crescita, troppo teorici. Si chiede attenzione a neoassunti, gestionali, procedure specifiche, lingue, contabilità, didattica e competenze di ruolo.



UNIVERSITÀ
di VERONA

Le mie performance

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

-  **Percorsi formativi per ruoli e processi (bottom-up)** → Es. attivazione di un percorso formativo per Ufficio Inclusione su gestione comunicativa e relazionale con Utente
-  **Percorsi formativi su nuove competenze**
-  **Individuazione e condivisione di buone pratiche amministrative**



Il Funzionamento del Sistema

punteggio 3.43 (2025 3.41)



ITEMS CRITICI:

I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance; La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione; Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie; Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro; **L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano.** punteggio inferiori a 3.5

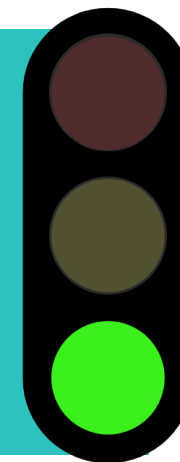
COMMENTI LIBERI:

I commenti segnalano procedure disomogenee, processi frammentati tra uffici, carta ancora troppo presente, responsabilità non sempre chiare e riorganizzazioni percepite come poco fondate su competenze e carichi reali.



Responsabile e la mia crescita

punteggio medio 4.22 (2025 4.18)



4.23

ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

La leadership è spesso collegata a percezioni di scarso ascolto, controllo, gestione non equa di persone e conflitti, distanza tra governance/dirigenza e operativi, scarsa conoscenza del lavoro effettivo. Alcuni commenti chiedono valutazioni più oggettive dei responsabili e maggiore responsabilizzazione.



UNIVERSITÀ
di VERONA

Il /La mio/a Responsabile e la mia crescita

AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

La crescita non dipende solo dal tempo e dall'esperienza, ma anche dalla capacità di mantenere aggiornate le nostre competenze. La formazione ha un valore determinante. Possiamo prevedere:



Percorso di formazione su Leadership e Mentoring efficaci → In avvio nel 2027 percorso di formazione per acquisizione strategie dirigenziali volte a creare fiducia, dare visione e valorizzare il potenziale delle persone.



Percorso di formazione su nuove competenze

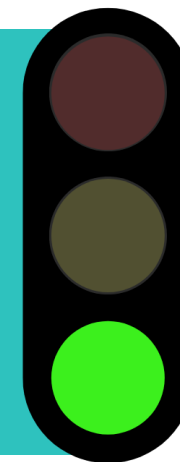


Esperienze di job shadowing in altre Università anche estere



Responsabile e il sistema di valutazione

punteggio medio 3.92 (2025 3.90)



ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Idem come precedente

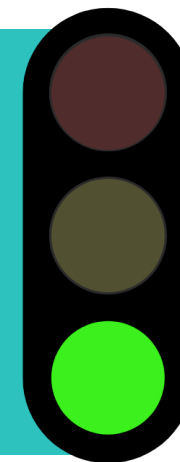


UNIVERSITÀ
di VERONA



Il /La mia Responsabile e l'equità

punteggio medio 4.02 (2025 3.98)



ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

Idem come precedente

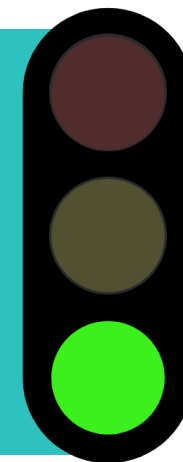


UNIVERSITÀ
di VERONA



Work Life Balance

punteggio medio 4.50 (2025 4.44)



ITEMS CRITICI:

Nessuno

COMMENTI LIBERI:

È il tema dominante. I commenti chiedono più giornate, maggiore stabilità degli accordi, meno discrezionalità, meno vincoli e report percepiti come controllo. Emergono anche posizioni minoritarie secondo cui alcune mansioni, soprattutto tecniche/laboratoriali, non sono compatibili con il lavoro da remoto.

La conciliazione emerge come bisogno trasversale: gestione di figli/familiari, orari, ferie imposte, chiusure di Ateneo, part-time e possibilità di organizzare il lavoro in modo più compatibile con la vita privata.

Traffico, cantieri, parcheggi, costi del carburante e inquinamento sono usati come argomenti a favore del lavoro agile e della flessibilità. Il disagio degli spostamenti viene collegato a stress, tempo perso e costi personali.



Work Life Balance

CANTIERI ORGANIZZATIVI



Ridefinizione del regolamento del lavoro agile



Posposta di percorsi formativi per favorire il lavoro in team e l'interscambiabilità delle attività all'interno del team



Attenzione alle esigenze familiari dei lavoratori impegnati in compiti genitoriali o assistenziali



Considerazioni Conclusive

La nostra visione di Benessere non è intesa come fruizione passiva di un servizio erogato in funzione di uno specifico bisogno espresso, è bensì ispirata al principio di:

**partecipazione attiva del singolo al
processo di costruzione e tutela del bene collettivo.**

- È auspicabile accostarsi alla compilazione e analisi del questionario e al dialogo pubblico, valorizzando la visione del singolo individuo, ma inserendo tale prospettiva in un quadro generale, istituzionale e comunitario.
- Il canale di comunicazione è aperto, rendiamolo mezzo di crescita e miglioramento: sollevando e monitorando le criticità ma anche proponendo soluzioni e sottolineando gli elementi di buon funzionamento!





UNIVERSITÀ
di **VERONA**



Domande e commenti