

UNIVERSITÀ DI VERONA, 22 GIUGNO 2026
INCONTRO SUL BENESSERE
ORGANIZZATIVO DEL PTA E CEL
- TABELLA DI SINTESI -

Contesto e partecipazione

L'incontro ha avuto luogo per presentare i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo relativa al 2025, rivolta al personale TA e CEL. Sono intervenuti rappresentanti del CUG, il coordinatore del Nucleo di Valutazione, la Rettrice, la delegata al Benessere Organizzativo, la Direttrice Generale e i rappresentanti del personale TA e CEL.

Il tasso di compilazione del questionario si è attestato al 72,4%, dato indicato come segnale di un ottimo livello di partecipazione e di un buon "sensore" del clima lavorativo.

I. Dati emergenti dall'indagine

Aspetti positivi

- **Tasso di risposta molto elevato:** 72,4% (589 questionari compilati);
- **Validità statistica confermata:** tramite analisi delle componenti principali e alta varianza spiegata, il campione risulta rappresentativo dell'intera popolazione di riferimento;
- **Apprezzamento per il lavoro agile e da remoto:** considerato strumento cardine per il benessere, in particolare per la flessibilità garantita;
- **Approvazione del nuovo regolamento sul lavoro a distanza,** a supporto anche del work-life balance.

II. Criticità identificate

Le risposte sono state sintetizzate in una tabella di 12 macro-aree tematiche; tre le criticità principali emerse:

1. Equità percepita e valorizzazione del merito

- Il personale TA segnala di non sentirsi pienamente valorizzato rispetto al contributo che ritiene di dare all'Ateneo.

2. Sviluppo di carriera

- Le opportunità di crescita professionale non vengono giudicate soddisfacenti.

3. Coinvolgimento

- Scarso coinvolgimento del personale nelle performance complessive dell'organizzazione.

Criticità comportamentali e ambientali

- Percezione di malessere psicofisico da parte del personale, con casi di disagio tangibile legato ad ansia, depressione e sintomi fisici somatizzati.
- Necessità di migliorare l'ambiente fisico di lavoro: pulizia, climatizzazione, disposizione degli spazi e gestione dei parcheggi.
- Doppia natura del benessere: la percezione del benessere dipende da un fattore sistemico (il contesto esterno) e da un fattore individuale (l'interazione della persona con il sistema); occorre lavorare su entrambi i fronti.

Dalle risposte aperte

- **Ambiente di lavoro:** forte richiesta di maggiore confortevolezza degli spazi fisici.
- **Formazione:** necessità di una formazione più mirata, adeguata e focalizzata sullo sviluppo delle competenze personali.

III. Concetti chiave emersi

- **Comunicazione interna:** necessità di migliorare la circolarità delle informazioni, con formati più chiari e coinvolgenti.
- **Tracciabilità delle criticità:** esigenza di localizzare meglio le percezioni positive e negative (per macro-area, fascia d'età,

struttura di provenienza) per attivare soluzioni più mirate e rapide.

- **Valorizzazione di ciò che è positivo:** importanza di analizzare i modelli interni che già funzionano bene, per mantenerli, sostenerli ed eventualmente esportarli in altre strutture.
- **Responsabilità collettiva:** la costruzione del benessere organizzativo viene definita un dovere condiviso da tutta la comunità universitaria.
- **Conciliazione vita-lavoro:** il lavoro agile e da remoto viene confermato come strumento cardine per la flessibilità e il benessere.

IV. Proposte e prospettive

Miglioramenti per il questionario

- Ridurre e accorpare alcuni item per il prossimo anno, per evitare ripetizioni e alleggerire il questionario.
- Ampliare la sezione anagrafica iniziale (ad esempio inserendo la struttura di provenienza) per localizzare meglio le percezioni positive e negative.
- Inserire macro-aree o fasce d'età per tracciare meglio la provenienza delle criticità e attivare policy più mirate.
- Inserire una sezione dedicata a mappare esplicitamente "ciò che ha funzionato", per verificare la bontà della direzione intrapresa.

Azioni e progettualità in corso o proposte

- **"Cantieri organizzativi":** tavoli di lavoro dedicati allo sviluppo futuro dell'organizzazione, con obiettivi su: semplificazione del lavoro amministrativo; formazione equa e accessibile; lavoro di squadra e interscambiabilità; valorizzazione delle competenze interne e mobilità interna; miglioramento della comunicazione interna; accoglienza e percorsi formativi dedicati ai nuovi assunti; definizione di obiettivi di performance chiari e

misurabili, con mentoring e leadership; work-life balance.

- **MindfuLab:** spazio continuativo di incontro e pratica condivisa per la gestione dello stress e delle emozioni, orientato alla presenza, all'auto-consapevolezza e all'ascolto.
- **Campagna "Prendi a cuore il tuo Ateneo":** focalizzata sulla cura e il decoro degli spazi e sulla promozione della sostenibilità, con l'obiettivo di sensibilizzare a comportamenti più responsabili.
- **"Common Room":** iniziativa aperta al personale per candidare e co-progettare uno spazio da trasformare in luogo di ristoro e scambio informale.

V. Impegni per il futuro

- Mantenere alta l'affluenza alla compilazione del questionario annuale, per alimentare un dialogo continuo e proficuo sul benessere organizzativo.
- Migliorare la tracciabilità e la localizzazione delle criticità tramite dati anagrafici e strutturali, per policy più mirate.
- Valorizzare, sostenere e diffondere le buone pratiche interne già esistenti.
- Proseguire i "Cantieri organizzativi" sui temi di semplificazione, formazione, carriere, comunicazione, accoglienza, performance e work-life balance.
- Rafforzare le iniziative a supporto del benessere psicofisico e degli spazi di lavoro (MindfuLab e altre progettualità in corso).
- Consolidare il benessere organizzativo come responsabilità collettiva e condivisa dell'intera comunità universitaria.