



**UNIVERSITÀ DI VERONA, 13 GIUGNO 2025**  
**INCONTRO SUL BENESSERE**  
**ORGANIZZATIVO DEL PTA E CEL**  
**- TABELLA DI SINTESI -**

**Contesto e partecipazione**

L'incontro ha visto la partecipazione del personale TA e CEL, direzione generale dell'Ateneo, rappresentanti del CUG e del Nucleo di Valutazione per presentare i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo 2025 relativa al 2024 basata sul modello *Good Practice*.

***I. Dati Emergenti dall'Indagine***

**Aspetti positivi**

- **Tasso di risposta elevato:** 56,7% con significativo aumento rispetto agli anni precedenti;
- **Campione rappresentativo** dell'universo di riferimento;
- **Clima organizzativo complessivamente buono;**
- **Apprezzamento per il lavoro agile** come strumento di conciliazione vita-lavoro.

***II. Criticità identificate***

Sono emerse **3 aree critiche su 12** con punteggio sotto la soglia di 3,5. Alcune criticità:

**1. Sviluppo di carriera e merito**

- Percezione di **scarsa valorizzazione del merito;**
- **Percorsi di carriera poco trasparenti;**
- Scarsa fiducia nel sistema di riconoscimento delle competenze;
- **Mobilità interna non promossa** adeguatamente.

**2. Organizzazione e distribuzione del lavoro**

- **Distribuzione non bilanciata** del carico di lavoro tra membri dei gruppi;
- **Assenza di personale** per copertura turnover;
- Necessità di maggiore **precisione nella definizione dei ruoli** da parte dei responsabili;
- **Carenza di linee guida interne.**

**3. Comunicazione e coinvolgimento**

- **Comunicazione interna insufficiente;**
- **Scarso coinvolgimento** del personale nei cambi organizzativi;
- **Mancanza di capacità di ascolto** nelle dinamiche organizzative;
- **Scarsa capacità dei responsabili** di gestire conflitti e condividere informazioni.

**4. Problematiche strutturali e ambientali**

- Problemi infrastrutturali (temperatura, servizi);
- **Malessere specifico dei tecnici di laboratorio;**
- Necessità di supporto psicologico per l'organizzazione del lavoro;

**5. Questioni retributive**

- **Insoddisfazione per la retribuzione** (competenza della contrattazione collettiva);
- Sistema di **premialità** legato alla *performance* esistente ma **percepito** come **insufficiente.**

***III. Concetti chiave emersi***

- **Comunicazione**  
Identificata quale elemento centrale per il miglioramento del benessere organizzativo, sia nei rapporti gerarchici



sia nei processi di cambiamento organizzativo.

- **Partecipazione**  
Riconosciuta quale dimensione fondamentale per costruire il benessere organizzativo attraverso il coinvolgimento attivo del personale nei processi decisionali e di cambiamento.
- **Ascolto e accoglienza**  
Necessità di creare un clima organizzativo che favorisca la tranquillità negli scambi di opinione e nell'esplicitazione dei bisogni.
- **Conciliazione vita-lavoro**  
Il lavoro agile emerge come strumento apprezzato e da potenziare per favorire l'equilibrio tra dimensioni lavorative e personali.
- **Valorizzazione del merito**  
Criticità ricorrente che richiede interventi strutturali per aumentare trasparenza e fiducia nei percorsi di carriera.

- **Maggiore flessibilità** nell'applicazione del lavoro agile;
- **Miglioramento della comunicazione** e dei processi di coinvolgimento;
- **Sviluppo del senso di appartenenza** organizzativo.

#### ***V. Impegni per il futuro***

- **Continuità del monitoraggio** attraverso il CUG e il tavolo di lavoro sul benessere organizzativo;
- **Approfondimento delle criticità ricorrenti** emerse anche negli anni precedenti;
- **Collaborazione tra nuova governance e rappresentanze** per azioni di miglioramento;
- **Organizzazione di ulteriori incontri**, con il tavolo del benessere organizzativo, per mantenere il dialogo aperto sul tema.

#### ***IV. Proposte e prospettive***

##### **Miglioramenti per il questionario**

- **Reintroduzione di variabili socio-demografiche** (età, anzianità) per analisi più approfondite;
- Possibile **differenziazione dei pesi** degli item nel questionario;
- Mantenimento dell'**equilibrio** tra specificità locale e modello *Good Practice* nazionale.

##### **Azioni proposte in sede di discussione**

- **Possibile osservatorio sul benessere organizzativo** con il tavolo di lavoro;