



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

INDAGINE SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO (PTA)
NELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO
2022
L'ESPERIENZA DEL LAVORO IN MODALITÀ IBRIDA

Testo a cura di Monica Molino; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino
In collaborazione con Franco Fraccaroli, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale
Luglio 2022

Sommario

SOMMARIO DEI PRINCIPALI RISULTATI	3
INTRODUZIONE	4
I/LE RISPONDENTI.....	5
LO STRUMENTO.....	6
RISULTATI	8
1. Relazione con il lavoro	8
1.1 Fiducia nella gestione da parte del/la responsabile	8
1.2 Flessibilità	9
1.3 Competenze	11
1.4 Efficienza	13
2. Relazione tra lavoro e vita extra-lavorativa	15
2.1 Interferenza lavoro-famiglia	15
2.2 Difficoltà a staccare	18
3. Relazioni professionali	19
3.1 Relazioni con i/le colleghi/e	19
3.2 Relazioni con il/la responsabile	20
3.3 Isolamento	21
3.4 Gestione dei conflitti	23
4. Aspettative professionali future	25
5. Work engagement	27
6. Produttività	28
7. Disagio psicologico	30
8. Correlazioni e regressioni	32
9. Campi aperti: episodi di benessere e disagio sul lavoro	36
9.1 Episodi di piacere, benessere e soddisfazione	36
9.2 Episodi di disagio, frustrazione, insoddisfazione	40

SOMMARIO DEI PRINCIPALI RISULTATI

I/le rispondenti. Il numero totale di rispondenti alla sezione del questionario che indagava l'esperienza del lavoro in modalità mista (in presenza con alcuni giorni da remoto) è pari a 431, un po' più della metà dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento. Rispetto alla popolazione, il gruppo maschile è sotto-rappresentato nel gruppo di rispondenti, così come le persone con più di 50 anni, mentre la fascia 31-50 è leggermente sovra-rappresentata; inoltre, risultano sovra-rappresentati i/le titolari di responsabilità. Il questionario è stato somministrato ad aprile 2022 e chiedeva di fare riferimento all'ultimo anno.

Il benessere. I livelli di disagio psicologico registrati sono piuttosto elevati (30.6% dei/le rispondenti) ma in decrescita rispetto al 2021. Rimane invece stabile la percentuale di persone che attribuisce il disagio al lavoro (pari al 18.5%).

Confronti tra 2021 e 2022. In generale, si registra un miglioramento su quasi tutte le dimensioni indagate. In particolare, è stato osservato un livello più elevato di competenze, di efficienza e di qualità delle relazioni con responsabili e colleghi/e. Sono invece diminuite le percezioni di interferenza lavoro-famiglia, difficoltà a staccare quando si lavora da remoto e isolamento. Gli unici dati che rimangono stabili sono quelli riferiti al work engagement e alle aspettative professionali future (che anche nel 2022 si attestano su livelli medio-bassi).

Confronti per variabili socio-anagrafiche. Gli uomini hanno riportato livelli più elevati di fiducia e di interferenza lavoro-famiglia, mentre l'efficienza è più alta per le donne. Le persone più senior per età e/o anzianità mostrano livelli più bassi di competenze, efficienza, aspettative professionali future e work engagement, mentre sono più alti i livelli di interferenza lavoro-famiglia, difficoltà a staccare e isolamento.

Confronti per variabili organizzative. Chi ha responsabilità organizzative manifesta un livello più elevato di flessibilità percepita e work engagement, ma anche di interferenza lavoro-famiglia e difficoltà a staccare. Inoltre, i/le responsabili tendono più degli altri a confrontarsi con colleghi/e e responsabili in caso di conflitti sul lavoro. Le Strutture didattiche e di ricerca, se confrontate con le altre strutture (in particolare con l'Amministrazione Centrale), riportano livelli più bassi di flessibilità, competenze, efficienza, e livelli più alti di interferenza lavoro-famiglia e isolamento.

Conclusioni. Al terzo anno di indagine sul lavoro da remoto si registrano quest'anno miglioramenti su tutte le dimensioni a conferma da un lato che i/le lavoratori/trici hanno acquisito maggiore confidenza con la modalità di lavoro, hanno sviluppato le competenze necessarie per lavorare bene anche quando sono distanti dai/le colleghi/e e hanno trovato un equilibrio accettabile nella gestione del lavoro e della sfera personale. Dall'altro lato, dopo due anni di utilizzo intensivo del lavoro da casa per ragioni emergenziali, l'attuale configurazione proposta dall'Organizzazione, esito di una contrattazione sindacale, sembra essere la migliore, in grado di proteggere dagli effetti negativi dell'eccessivo smart working (ad es. isolamento, difficoltà a staccare dal lavoro) garantendo al contempo la possibilità di beneficiare dei vantaggi del lavoro a distanza. Una nota positiva riguarda infine il supporto sociale, con un buon livello complessivo di soddisfazione per le relazioni con colleghi/e e responsabili e fiducia rispetto a come il/la proprio/a responsabile gestisce gli obiettivi e il lavoro del team.

INTRODUZIONE

Il questionario sul benessere organizzativo rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento ha incluso nel 2022 una sezione dedicata al lavoro in modalità ibrida (in parte in presenza e in parte da casa). La maggior parte delle domande di questa sezione erano presenti anche nei questionari del 2020 e del 2021.

Il questionario è stato somministrato nel 2022 nel periodo 29 marzo – 26 aprile, i/le partecipanti nel rispondere alle domande erano invitati/e a fare riferimento all'ultimo anno.

Di seguito verranno descritti i/le rispondenti, gli strumenti utilizzati per la ricerca e a seguire i risultati. In particolare, sono state considerate le seguenti dimensioni riconducibili a tre categorie:

- La relazione con il lavoro da remoto: fiducia nella gestione del/la responsabile, flessibilità, competenze, efficienza.
- La relazione tra lavoro da remoto e vita extra-lavorativa: interferenza lavoro-famiglia, difficoltà a staccare.
- Le relazioni professionali: relazioni con i/le colleghi/e, relazioni con il/la responsabile, isolamento, gestione dei conflitti.

Sono stati inoltre indagati il disagio psicologico, le aspettative professionali future, il work engagement e l'autovalutazione della produttività. Per quasi tutte le dimensioni è stato possibile fare un confronto con i risultati del 2020 e del 2021 e indagare differenze sulla base delle seguenti variabili socio-anagrafiche: genere, età, anzianità, ruolo (assunzione o meno di responsabilità) e struttura di appartenenza (Amministrazione centrale; Servizi di polo; Strutture didattiche e di ricerca).

I/LE RISPONDENTI

Il questionario è stato proposto a tutto il PTA dell'Università di Trento (N = 806). Tra i questionari compilati sono stati considerati nelle analisi solo quelli con almeno il 50% delle risposte valide alla sezione sull'esperienza del lavoro in modalità mista. Il gruppo di rispondenti è quindi composto da 431 persone (53.27% della popolazione). Il dato evidenzia un calo del 7% circa di rispondenti a questa sezione del questionario rispetto al 2021.

Tabella 1. Caratteristiche anagrafiche dei/le rispondenti

	POPOLAZIONE PTA UNITN '22 N = 806	RISPONDENTI 2022 ¹ N = 431		RISPONDENTI 2021 N = 469	
	%	N	%	N	%
Genere rispondenti*		376		421	
Donne	64.52%	262	69.68%	301	71.50
Uomini	35.48%	114	30.32%	120	28.50
Età rispondenti**		377		421	
Fino a 30 anni	4.59%	16	4.24%	19	4.51
Da 31 a 40 anni	17.12%	79	20.95%	87	20.67
Da 41 a 50 anni	39.58%	171	45.36%	176	41.81
Da 51 a 60 anni	33.50%	100	26.53%	123	29.22
Oltre i 60 anni	5.21%	11	2.92%	16	3.80
Anzianità di servizio		379		418	
Meno di 5 anni	23.08%	85	22.43%	72	17.22
Da 5 a 10 anni	16.13%	60	15.83%	68	16.27
Da 11 a 20 anni	30.89%	113	29.82%	151	36.12
Oltre i 20 anni	29.90%	121	31.93%	127	30.38
Struttura di afferenza		410		455	
Amministrazione Centrale	54.96%	171	41.71%	203	44.62
Servizi di Polo	14.89%	108	26.34%	110	24.18
Strutture didattiche e di ricerca	30.15%	131	31.95%	142	31.21
Ruolo rispondenti***		417		456	
Titolari di responsabilità	17.49%	93	22.30%	83	18.20
Non titolari di responsabilità	82.51%	324	77.70%	373	81.80

Significatività statistica delle differenze tra rispondenti 2022 e popolazione²:

*Genere X-squared = 4.37, df = 1, p-value = 0.036

**Età X-squared = 15.79, df = 4, p-value = 0.003

***Ruolo X-squared = 6.69, df = 1, p-value = 0.010

Sulle altre caratteristiche (anzianità e struttura di afferenza) non sono emerse differenze significative tra rispondenti e popolazione.

¹ Le percentuali di risposte mancanti per le domande socio-anagrafiche sono le seguenti:

Genere = 12.76%; Età = 12.53%; Anzianità = 12.06%; Struttura di afferenza = 4.87%; Ruolo = 3.25%.

² Per il calcolo dei p-value del confronto tra gruppo di rispondenti e popolazione si fa riferimento a: Agresti, A. (2007). *An Introduction to Categorical Data Analysis, 2nd ed.* New York: John Wiley & Sons. Page 38.

Nella Tabella 1 sono descritte le caratteristiche anagrafiche dei/le rispondenti, definite sulla base di genere, classi di età, classi di anzianità di servizio, tipologia di struttura di appartenenza ed eventuale titolarità di responsabilità. La Tabella riporta inoltre il confronto, in percentuale, tra il gruppo di rispondenti e l'intera popolazione mostrando differenze statisticamente significative nella distribuzione per genere (il gruppo maschile è sotto-rappresentato nel gruppo dei partecipanti), per classi di età (in particolare, i rispondenti che hanno tra 31 e 50 sono sovra-rappresentanti mentre quelli con più di 50 anni sono sotto-rappresentanti) e per ruolo (le persone con ruoli di responsabilità sono sovra-rappresentate).

LO STRUMENTO

La Tabella 2 riporta una descrizione sintetica degli strumenti utilizzati. All'interno del questionario erano presenti più domande (almeno due) per indagare ciascuna dimensione. Pertanto si è provveduto a riassumere le risposte alle diverse domande di una stessa dimensione in un unico indice sintetico (media). Ad esempio, per la dimensione flessibilità sono state usate due domande ("Il mio/la mia responsabile mi consente di gestire il mio orario in base alle mie esigenze/necessità, nel rispetto delle regole di Ateneo"; "Ho sufficiente autonomia nel decidere quando lavorare da casa e quando lavorare in ufficio"); il livello di flessibilità riscontrato è stato rilevato calcolando la media delle risposte date dai/dalle partecipanti alle due domande.

Nella Tabella 2, il valore del coefficiente di Spearman-Brown (per scale con due item) o dell'Alpha di Cronbach (per scale con tre o più item) restituisce un'indicazione circa l'attendibilità della scala (quanto gli item di una stessa scala misurano uno stesso costrutto). Valori superiori a .60 sono considerati sufficienti, valori superiori a .70 indicano un buon indice di attendibilità interna. Come mostrato dalla tabella, tutte le misure hanno mostrato un indice di attendibilità adeguato, fatta eccezione per quella sulla gestione dei conflitti che ha riportato un coefficiente sotto soglia e pertanto gli item verranno considerati singolarmente e non accorpati in un'unica dimensione.

Tabella 2. Descrizione delle dimensioni utilizzate.

Dimensione	Fonte prevalente	N item	Scala Likert	Coefficiente di Spearman-Brown / Alpha di Cronbach ³
Relazione con il lavoro				
Fiducia nella gestione del/la responsabile	E-Work Life Scale Grant et al., 2018 ⁴ + 1 item costruito ad hoc	2	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.82
Flessibilità	E-Work Life Scale Grant et al., 2018 + 1 item costruito ad hoc	2	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.84

³ Per dimensioni con due item l'attendibilità è stata indagata attraverso il coefficiente di Spearman-Brown, per le dimensioni con tre o più item è stato utilizzato l'Alpha di Cronbach (per approfondimenti si rimanda a Eisinga, R., Te Grotenhuis, M., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642. doi: 10.1007/s00038-012-0416-3).

⁴ Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*. doi: 10.1108/ER-09-2017-0229

Competenze	E-Work Life Scale Grant et al., 2018	4	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.77
Efficienza	E-Work Life Scale Grant et al., 2018	2	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.60
Relazione tra lavoro e vita extra-lavorativa				
Interferenza lavoro-famiglia	E-Work Life Scale Grant et al., 2018+ 1 item costruito ad hoc	5	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.73
Difficoltà a staccare	Eddleston & Mulki, 2017 ⁵ ; Cropley et al., 2012 ⁶	3	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.85
Relazioni professionali				
Relazioni con i/le colleghi/e	E-Work Life Scale Grant et al., 2018	2	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.83
Relazioni con il/la responsabile	E-Work Life Scale Grant et al., 2018	3	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.94
Isolamento	E-Work Life Scale Grant et al., 2018	2	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.79
Gestione dei conflitti	Costruita ad hoc	3	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.46 ⁷
Altre				
Aspettative professionali future	Zacher & Frese, 2009 ⁸ ; Zacher, 2013 ⁹	3	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.81
Work engagement	Schaufeli et al., 2019 ¹⁰	3	1 = Per nulla d'acc. 5 = Del tutto d'acc.	.81
Produttività da nov '21 rispetto a periodo precedente di lavoro da casa	Costruita ad hoc	4	1 = Molto peggiorato 5 = Molto migliorato	.88

⁵ Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work–family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387. doi: 10.1177/1059601115619548

⁶ Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23-30. doi: 10.1002/smi.1397

⁷ La scala ha riportato un Alpha di Cronbach inferiore alla soglia di accettabilità pertanto gli item verranno considerati singolarmente e non accorpati.

⁸ Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487-493. doi: 10.1037/a0015425

⁹ Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33(7), 1139-1166. doi: 10.1017/S0144686X12000451

¹⁰ Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: the UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.

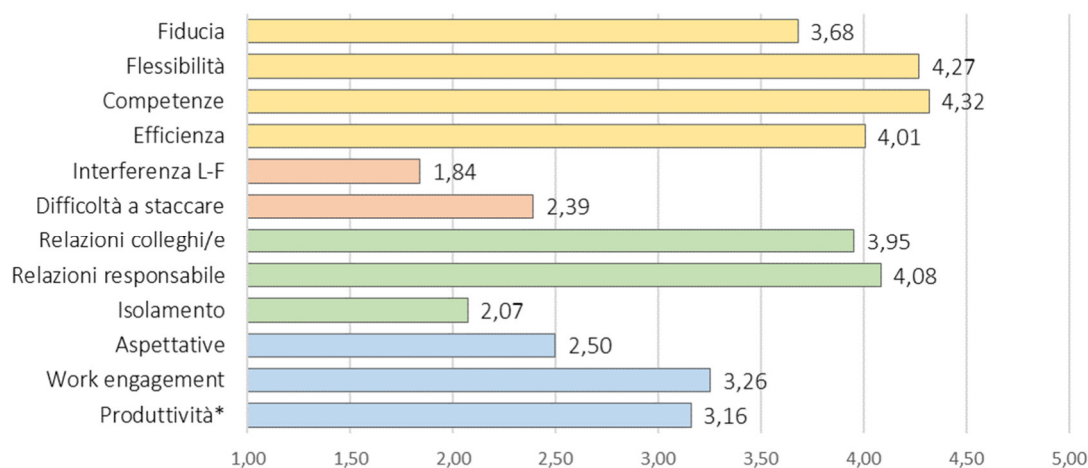
RISULTATI

Di seguito sono descritti i risultati relativi alle dimensioni riconducibili alle seguenti categorie:

1. La relazione con il lavoro da remoto.
2. La relazione tra lavoro da remoto e vita extra-lavorativa.
3. Le relazioni professionali.
4. Aspettative.
5. Work engagement.
6. Miglioramento della produttività

Il Grafico 0 mostra una sintesi dei risultati. Nelle sezioni seguenti per ciascuna dimensione saranno riportati gli item utilizzati, la media (*M*) e la deviazione standard (*DS*) calcolate sul gruppo complessivo di partecipanti (con il confronto con il 2020 e 2021 dove possibile) e le frequenze di risposta del 2022. I/le rispondenti hanno espresso il loro grado di accordo con ogni affermazione facendo riferimento all'ultimo anno.

Grafico 0. Medie delle dimensioni indagate nel questionario. Scala Likert di risposta da 1 a 5.



* La dimensione produttività è stata indagata in termini di cambiamento rispetto al periodo precedente, per cui valori prossimi a 1 indicano una percezione di peggioramento, valori prossimi a 5 indicano una percezione di miglioramento e valori vicini a 3 indicano una situazione di stabilità.

1. Relazione con il lavoro

Le seguenti dimensioni fanno riferimento alle percezioni dei/delle rispondenti rispetto a specifiche condizioni lavorative sperimentate durante il lavoro da remoto, nello specifico la fiducia nella gestione da parte del/la responsabile, la flessibilità, le competenze e l'efficienza.

1.1 Fiducia nella gestione da parte del/la responsabile

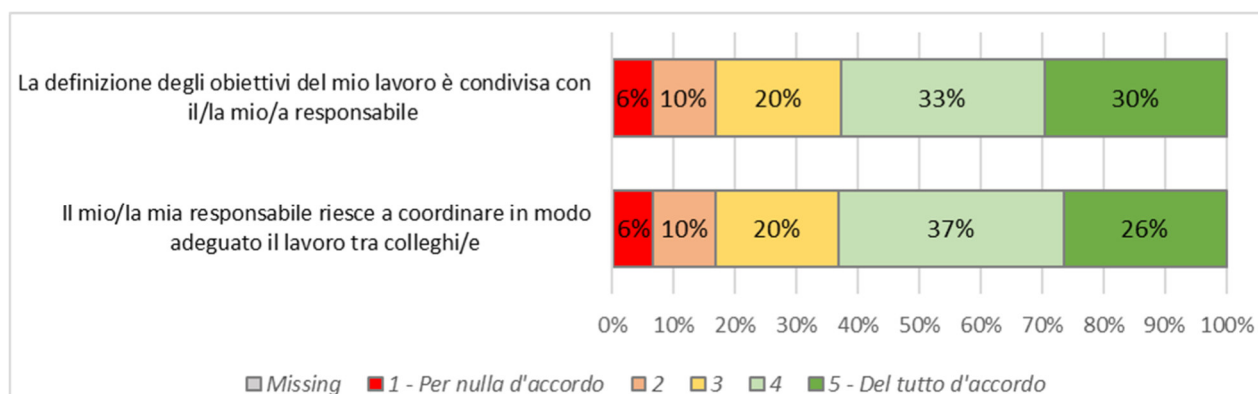
La dimensione è stata un po' modificata rispetto al 2020/2021 (quando si chiamava fiducia organizzativa) e misura quest'anno il livello di fiducia che un/a lavoratore/trice percepisce rispetto a come il/la proprio/a responsabile gestisce gli obiettivi e il lavoro del proprio team.

Tabella 3. Medie e deviazioni standard di fiducia nella gestione da parte del/la responsabile e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più elevata fiducia).

	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021	
Fiducia nella gestione del/la responsabile	3.68	1.08	-	
1 La definizione degli obiettivi del mio lavoro è condivisa con il/la mio/a responsabile	3.70	1.18	-	
2 Il mio/la mia responsabile riesce a coordinare in modo adeguato il lavoro tra colleghi/e	3.67	1.16	.19	
	2021	3.48		1.18
	2020	3.59		1.15

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 1. Frequenze di risposta agli item di fiducia nella gestione da parte del/la responsabile 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



La media complessiva di fiducia e quelle dei singoli item si collocano al di sopra del valore centrale della scala. Il secondo item permette un confronto con il 2021 e mostra un leggero miglioramento nella capacità dei/le responsabili di coordinare il lavoro dei/le collaboratori/trici (il 63% sono soddisfatti/e rispetto al 54% del 2021). Inoltre, il nuovo item indica un buon livello di condivisione anche degli obiettivi (63% di soddisfatti/e).

Come mostrato in Tabella 4, la percezione di fiducia nella gestione da parte del/la responsabile risulta significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne. Le altre variabili anagrafiche e organizzative non mostrano differenze significative.

Tabella 4. Fiducia nella gestione da parte del/la responsabile per genere (punteggi medi più elevati denotano più elevata fiducia).

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	3.69 ^a	1.00	-1.96	374	.050
Uomini	3.92 ^a	1.10			

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

1.2 Flessibilità

La dimensione flessibilità si riferisce al livello di autonomia che un/a lavoratore/trice si sente riconosciuto dal/dalla propria responsabile nello svolgimento delle attività lavorative da remoto e

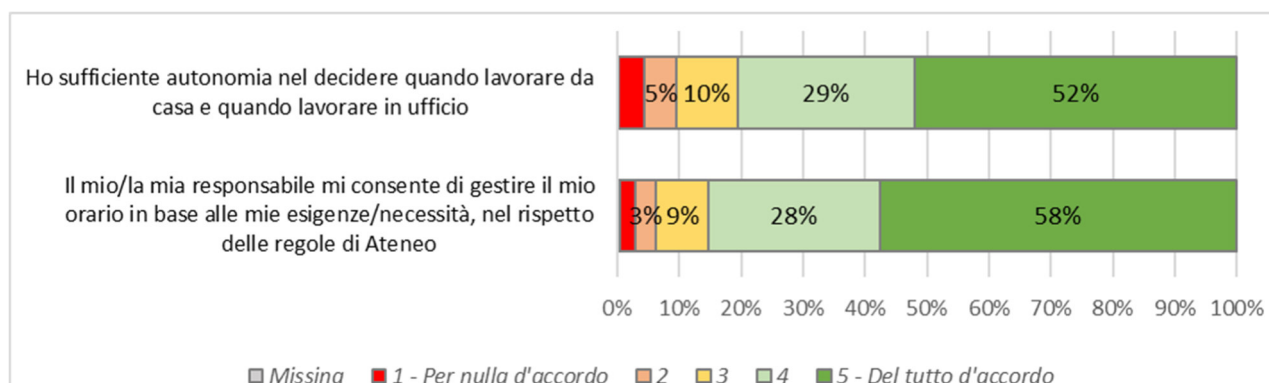
nell'organizzazione degli orari. Rispetto agli anni passati uno dei due item è stato modificato al fine di indicare nello specifico quanto la persona si sente autonoma nel decidere quando lavorare in presenza e quando da remoto, elemento di novità rispetto al passato.

Tabella 5. Medie e deviazioni standard di flessibilità e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più elevata flessibilità).

		<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021	
Flessibilità		4.27	.94	-	
1	Ho sufficiente autonomia nel decidere quando lavorare da casa e quando lavorare in ufficio	4.19	1.08	-	
2	Il mio/la mia responsabile mi consente di gestire il mio orario in base alle mie esigenze/necessità, nel rispetto delle regole di Ateneo	4.35	.95	-.08	
		2021	4.43		.88
		2020	4.51		.82

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 2. Frequenze di risposta agli item di flessibilità 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



La media complessiva di flessibilità percepita è piuttosto elevata, prossima al livello più alto della scala ($M = 4.27$). I/le lavoratori/trici risultano soddisfatti nell'81% dei casi del livello di autonomia che hanno nel decidere quando lavorare da casa. Inoltre, seppure con una lieve diminuzione della media rispetto al 2021, rimane alta la percentuale di persone soddisfatte della flessibilità che viene loro concessa nella gestione dell'orario di lavoro in funzione delle esigenze/necessità.

Come mostrato in Tabella 6, la flessibilità è percepita in misura significativamente maggiore dalle persone con ruoli di responsabilità e da quelle che lavorano in Amministrazione Centrale rispetto ai/lle colleghi/e delle Strutture didattiche e di ricerca.

Tabella 6. Flessibilità per ruolo di responsabilità e struttura di appartenenza (punteggi medi più elevati denotano più elevata flessibilità).

RUOLO	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Di responsabilità	4.42 ^a	.63	2.16	235	.016
Non di responsabilità	4.24 ^a	1.00			
STRUTTURA DI APPARTENENZA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione Centrale	4.38 ^b	.86	3.05	2, 407	.048
Servizi di Polo	4.32	.91			

^a L'analisi t-test ha mostrato una media significativamente più alta per chi ricopre ruoli di responsabilità.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato un livello significativamente più alto per Amministrazione centrale rispetto alle Strutture didattiche e di ricerca.

1.3 Competenze

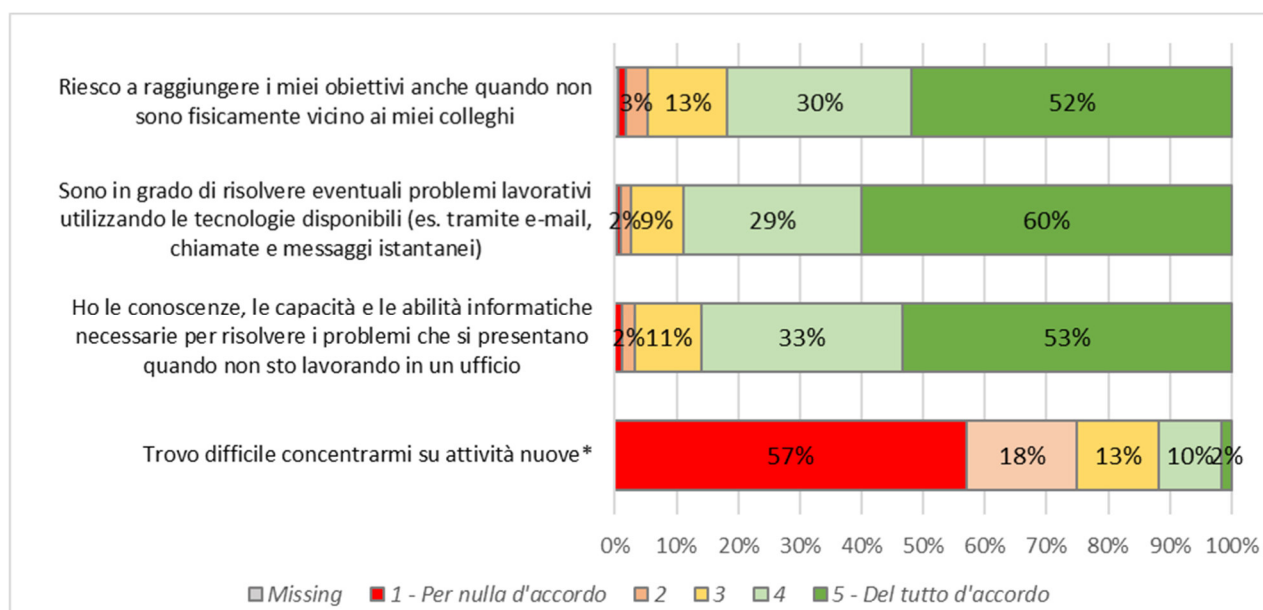
La dimensione competenze fa riferimento a quanto un/a lavoratore/trice si riconosce la capacità di lavorare da remoto e, più nello specifico, quanto percepisce di riuscire a raggiungere gli obiettivi lavorativi anche senza essere fisicamente vicino/a ai/alle colleghi/e e risolvere eventuali problemi grazie al supporto delle tecnologie disponibili e delle proprie competenze informatiche. Rispetto al 2021 è stato aggiunto un quarto item che rileva la capacità di concentrazione e che rientrava in passato in una dimensione di fatica cognitiva non più indagata quest'anno.

Tabella 7. Medie e deviazioni standard di competenze e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più competenze).

		<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>ΔM</i> 2022 vs 2021
Competenze		4.32	.71	/
1	Riesco a raggiungere i miei obiettivi anche quando non sono fisicamente vicino ai miei colleghi/e	4.28	.92	.22
	2021	4.06	1.00	
	2020	4.13	.92	
2	Sono in grado di risolvere eventuali problemi lavorativi utilizzando le tecnologie disponibili (es. tramite e-mail, chiamate e messaggi istantanei)	4.46	.78	.17
	2021	4.29	.83	
	2020	4.29	.83	
3	Ho le conoscenze, le capacità e le abilità informatiche necessarie per risolvere i problemi che si presentano quando non sto lavorando in un ufficio	4.35	.84	.29
	2021	4.06	1.01	
	2020	4.06	.94	
4	Trovo difficile concentrarmi su attività nuove*	1.81	1.11	-.28
	2021	2.09	1.11	
	2020	2.14	1.19	
<i>Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione</i>				

* L'item è controscalare, punteggi medi più elevati di questo item denotano livelli più bassi di competenze.

Grafico 3. Frequenze di risposta agli item di competenze 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



Il livello medio di competenze rimane piuttosto elevato ($M = 4.32$) e se si considerano solo i primi tre item, presenti anche nel 2021, registra un leggero miglioramento ($M_{2021} = 4.13$; $M_{2022} = 4.36$). L'82% dei/delle rispondenti dichiara di riuscire a raggiungere i propri obiettivi anche se distante dai/dalle colleghi/e; l'89% si sente in grado di risolvere i problemi di lavoro attraverso l'utilizzo delle tecnologie; l'86% ritiene di possedere le conoscenze, capacità e abilità informatiche necessarie per lavorare da remoto (tutte percentuali in miglioramento rispetto al 2021, in particolare quest'ultima che aumenta del 10%). Anche la percentuale di persone che ritiene di non possedere tali competenze è diminuita rispetto al 2021. Per quanto riguarda il quarto item aumenta la percentuale di persone che non riscontra particolari difficoltà di concentrazione (75% rispetto al 67% del 2021) e rimane stabile al 12% la quantità di persone che incontra invece questa difficoltà.

Come riportato nella seguente Tabella, la percezione di competenze ha mostrato alcune differenze significative per quanto riguarda l'età, l'anzianità dei/delle rispondenti e la struttura di appartenenza. I/le lavoratori/trici con età superiore ai 50 anni percepiscono un livello di competenze significativamente inferiore rispetto ai/alle colleghi/e più giovani. Per quanto riguarda l'anzianità, chi ha seniority superiore ai 20 anni si riconosce significativamente meno competenze rispetto a chi è in servizio da meno anni. Infine, le persone che lavorano in Amministrazione Centrale riportano un livello di competenze superiore rispetto ai/le colleghi/e delle Strutture didattiche e di ricerca.

Tabella 8. Competenze per età, anzianità di servizio e struttura di appartenenza (punteggi medi più elevati denotano più elevate competenze).

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	4.50 ^{a,b}	.57			
Dai 31 ai 40 anni	4.38 ^{a,b}	.65			
Dai 41 ai 50 anni	4.46 ^{a,b}	.63	2.87	4, 372	< .001
Dai 51 ai 60 anni	4.08 ^{a*}	.76			
Oltre i 60 anni	3.98 ^{b*}	1.11			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	4.45 ^c	.59	2.00	3, 375	.006

Da 5 a 10 anni	4.40 ^c	.62			
Da 11 a 20 anni	4.41 ^c	.68			
Oltre i 20 anni	4.15 ^{c*}	.80			
STRUTTURA DI AFFERENZA	M	DS	F	df	p
Amministrazione Centrale	4.41 ^d	.69			
Servizi di Polo	4.34	.70	1.64	4, 407	.033
Strutt. didattiche e di ricerca	4.20 ^d	.68			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle competenze con i partecipanti con età compresa tra 51 e 60 anni che mostrano un livello inferiore rispetto ai/le colleghi/e più giovani.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle competenze con i partecipanti con età superiore a 60 anni che mostrano un livello inferiore rispetto ai/le colleghi/e con età fino ai 50 anni.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle competenze con i partecipanti con anzianità superiore a 20 anni che mostrano un livello inferiore rispetto ai/le colleghi/e con anzianità inferiore.

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle competenze con livelli superiori per Amministrazione centrale rispetto alle Strutture didattiche e di ricerca.

1.4 Efficienza

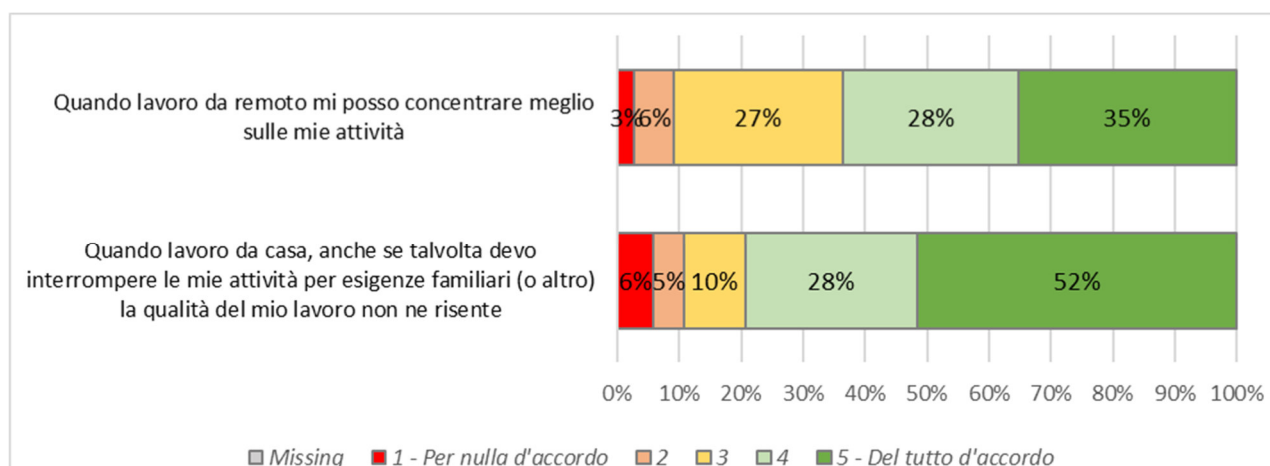
La dimensione efficienza coglie quanto i/le rispondenti percepiscono di potersi concentrare meglio sulle loro attività quando lavorano da remoto e di riuscire a garantire la qualità del lavoro, nonostante le eventuali interruzioni per esigenze familiari o di altro tipo.

Tabella 9. Medie e deviazioni standard di efficienza e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più efficienza).

	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Efficienza	4.01	.92	
	2021 3.68	1.01	.33
	2020 3.66	1.03	
1 Quando lavoro da remoto mi posso concentrare meglio sulle mie attività	3.87	1.06	
	2021 3.48	1.16	.39
	2020 3.46	1.18	
2 Quando lavoro da casa, anche se talvolta devo interrompere le mie attività per esigenze familiari (o altro) la qualità del mio lavoro non ne risente	4.14	1.15	
	2021 3.88	1.16	.26
	2020 3.86	1.23	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 4. Frequenze di risposta agli item di efficienza 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



I/le rispondenti hanno riportato un livello abbastanza elevato di efficienza percepita durante il lavoro da remoto ($M = 4.01$), in aumento di .33 rispetto alla media del 2021. In particolare, l'80% dei/le rispondenti non percepisce ripercussioni sulla qualità del lavoro (12% in più rispetto al 2021) mentre il 63% (13% in più) dichiara di riuscire a concentrarsi meglio. Sono circa il 10% le persone che segnalano difficoltà di efficienza nel lavoro da remoto.

La percezione di efficienza ha mostrato alcune differenze significative per quanto riguarda il genere, l'età, l'anzianità di servizio dei/delle rispondenti e la tipologia di struttura di appartenenza (Tabella 10). Le donne riportano una media superiore di efficienza rispetto agli uomini. I/le lavoratori/trici con età superiore ai 60 anni riportano un livello significativamente inferiore rispetto a chi ha meno di 51 anni. Inoltre, chi ha 51-60 anni mostra un livello significativamente inferiore rispetto a chi ha 31-50 anni. Per quanto riguarda l'anzianità, chi lavora da più di 20 anni mostra un livello di efficienza percepita significativamente inferiore rispetto a chi ha meno di 5 anni di anzianità di servizio e di chi ha un'anzianità compresa tra 11 e 20 anni. Infine, per quanto riguarda la tipologia di struttura di appartenenza, chi lavora nelle Strutture didattiche e di ricerca mostra una media di efficienza significativamente inferiore rispetto a chi lavora in Amministrazione Centrale.

Tabella 10. Efficienza per genere, età, anzianità di servizio e tipologia di struttura (punteggi medi più elevati denotano più elevata efficienza).

GENERE	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Donne	4.11 ^a	.88	3.28	190	.001
Uomini	3.75 ^a	1.01			
ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	4.19 ^b	.98	5.17	4, 372	< .001
Dai 31 ai 40 anni	4.15 ^{b, c}	.84			
Dai 41 ai 50 anni	4.07 ^{b, c}	.86			
Dai 51 ai 60 anni	3.78 ^{b, c*}	.93			
Oltre i 60 anni	3.09 ^{b*}	1.59			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	4.09 ^d	.89	3.66	3, 375	.013
Da 5 a 10 anni	4.05	.84			
Da 11 a 20 anni	4.15 ^d	.86			
Oltre i 20 anni	3.78 ^{d*}	1.00			

TIPOLOGIA STRUTTURA	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Amministrazione Centrale	4.20 ^e	.85			
Servizi di Polo	3.99	.93	8.97	2, 407	< .001
Strutt. didattiche e di ricerca	3.76 ^e	.94			

^a L'analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per le donne rispetto agli uomini.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'efficienza con i partecipanti con età superiore ai 60 anni che mostrano livelli inferiori rispetto ai/lle colleghi/e più giovani.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'efficienza con i partecipanti con età compresa tra 51 e 60 anni che mostrano livelli inferiori rispetto ai partecipanti con età compresa tra 31 e 50 anni.

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'efficienza tra i partecipanti con oltre 20 anni di anzianità e i gruppi "Meno di 5 anni" e "Da 11 a 20 anni".

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'efficienza tra i partecipanti delle Strutture didattiche e di ricerca e quelli dell'Amministrazione centrale.

2. Relazione tra lavoro e vita extra-lavorativa

Le seguenti dimensioni indagano le percezioni dei/delle rispondenti rispetto all'interfaccia tra il lavoro e il resto della vita durante i giorni di lavoro da remoto. In particolare, sono state considerate l'interferenza lavoro-famiglia e le difficoltà a staccare dal lavoro.

2.1 Interferenza lavoro-famiglia

La dimensione interferenza lavoro-famiglia fa riferimento alla percezione di conflitto tra il ruolo e le responsabilità lavorative da un lato e personali e familiari dall'altro. In particolare, viene considerata l'interferenza del lavoro sul tempo da dedicare alla famiglia e ad altre attività non lavorative e sulle relazioni extra-lavorative. Inoltre, viene considerata l'interferenza delle attività e responsabilità personali e familiari sul tempo da dedicare alle attività lavorative. Rispetto al 2021 è stato modificato uno dei 5 item al fine di indagare anche le ripercussioni in termini di compiti di cura familiare e domestica del lavoro da remoto (item 5).

Tabella 11. Medie e deviazioni standard di interferenza lavoro-famiglia e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più interferenza lavoro-famiglia).

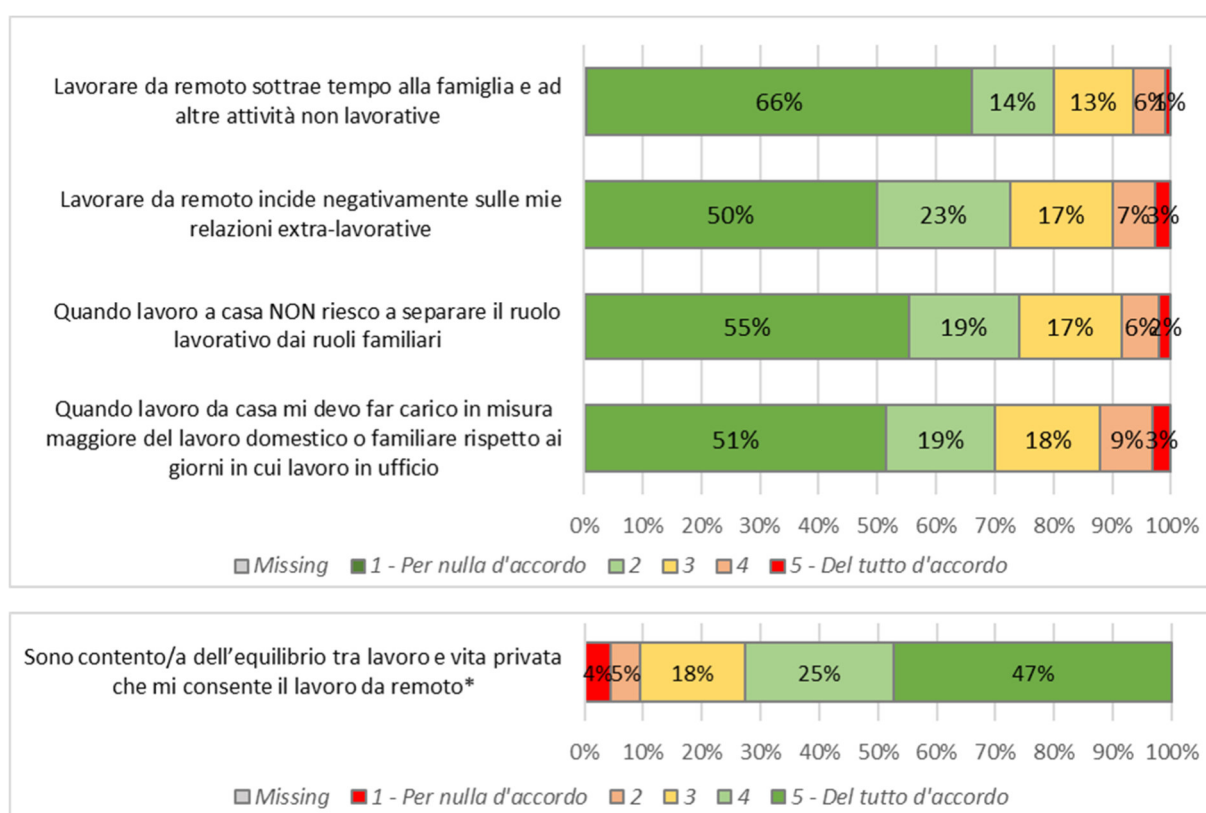
	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Interferenza lavoro-famiglia	1.84	.75	-
1 Lavorare da remoto sottrae tempo alla famiglia e ad altre attività non lavorative	1.62	.98	-.41
2021	2.03	1.20	
2020	2.00	1.16	
2 Sono contento/a dell'equilibrio tra lavoro e vita privata che mi consente il lavoro da remoto*	4.07*	1.11	.42*
2021	3.65*	1.21	
2020	3.56*	1.25	
3 Lavorare da remoto incide negativamente sulle mie relazioni extra-lavorative	1.90	1.10	-.25

	2021	2.15	1.19	
	2020	2.09	1.22	
4 Quando lavoro a casa NON riesco a separare il ruolo lavorativo dai ruoli familiari		1.81	1.07	-20
	2021	2.01	1.18	
	2020	1.99	1.24	
5 Quando lavoro da casa mi devo far carico in misura maggiore del lavoro domestico (ad es. cucinare, fare la lavatrice) o familiare (ad es. occuparmi dei figli, occuparmi di persone anziane) rispetto ai giorni in cui lavoro in ufficio		1.94	1.16	-

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

* L'item è controscolare, punteggi medi più elevati di questo item denotano interferenza lavoro-famiglia più bassa.

Grafico 5. Frequenze di risposta agli item di interferenza lavoro-famiglia 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



* L'item è controscolare, risposte più vicine al valore 5 della scala denotano interferenza lavoro-famiglia più bassa.

La media complessiva di interferenza lavoro-famiglia è piuttosto bassa ($M = 1.84$) e se si considerano solo i quattro item presenti sia nel 2021 che nel 2022 si registra un'ulteriore decrescita nel livello di interferenza percepita ($M_{2021} = 2.14$; $M_{2022} = 1.82$). Il 72% dei/le rispondenti (contro il 58% del 2021) si dichiara contento dell'equilibrio sperimentato tra lavoro e vita privata. Secondo l'80% (12% in più rispetto al 2021) il lavoro non sottrae tempo alla famiglia e ad altre attività lavorative. Per il 73% (11% in più) lavorare da remoto non incide negativamente sulle relazioni extra-lavorative. Il 74% (5% in più) riesce a separare il ruolo lavorativo dai ruoli familiari quando lavora da casa. Infine, per quanto riguarda il nuovo item inserito quest'anno, il 70% dichiara di non doversi far carico in misura maggiore del lavoro domestico o familiare quando lavora da casa rispetto ai giorni di lavoro tradizionale.

La Tabella 13 mostra differenze significative tra gruppi distinti per genere, età, anzianità, struttura di afferenza e ruolo. In particolare, contrariamente al 2021, sono stati gli uomini quest'anno a riportare livelli maggiori di interferenza lavoro-famiglia. Su questa dimensione si è deciso di fare un approfondimento delle differenze di genere anche sui singoli item ed è emerso che mentre le donne riportano livelli significativamente superiori di soddisfazione (item 2: Sono contento/a dell'equilibrio tra lavoro e vita privata che mi consente il lavoro da remoto), gli uomini segnalano maggiormente che lavorare da remoto sottrae tempo alla famiglia e alle attività del tempo libero (item 1) e che quando lavorano da casa devono occuparsi di più di attività domestiche o familiari (item 5).

Per quanto riguarda l'età, chi ha più di 60 anni percepisce un livello di interferenza significativamente superiore rispetto a chi ha meno di 50 anni. Inoltre, chi ha dai 51 ai 60 anni riporta un livello maggiore rispetto a chi ha dai 31 ai 40 anni. In termini di anzianità, chi lavora in organizzazione da meno di 5 anni percepisce in misura inferiore interferenze lavoro-vita privata rispetto a chi ha un'anzianità superiore ai 10 anni. Le Strutture didattiche e di ricerca sono quelle che riportano livelli maggiori. Infine, chi ricopre un ruolo organizzativo che prevede responsabilità sperimenta un livello significativamente superiore di interferenza lavoro-famiglia rispetto a chi non ha responsabilità, così come nel 2021.

Tabella 12. Interferenza lavoro-famiglia per genere, età, anzianità, struttura di afferenza e ruolo (punteggi medi più elevati denotano più elevata interferenza lavoro-famiglia).

GENERE	M	DS	t	df	p
Donne	1.76 ^a	.72	-3.06	374	.001
Uomini	2.01 ^a	.80			
ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	1.76 ^b	.80	2.82	4, 372	.025
Dai 31 ai 40 anni	1.66 ^{b,c}	.67			
Dai 41 ai 50 anni	1.85 ^b	.75			
Dai 51 ai 60 anni	1.93 ^c	.76			
Oltre i 60 anni	2.35 ^{b*}	.96			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	1.62 ^{d*}	.63	3.22	3, 375	.023
Da 5 a 10 anni	1.84	.76			
Da 11 a 20 anni	1.87 ^d	.77			
Oltre i 20 anni	1.93 ^d	.78			
STRUTTURA DI AFFERENZA	M	DS	F	df	p
Amministrazione Centrale	1.74 ^e	.71	6.42	2, 407	.002
Servizi di Polo	1.74 ^e	.69			
Strutt. didattiche e di ricerca	2.03 ^{e*}	.82			
RUOLO	M	DS	t	df	p
Di responsabilità	2.07 ^f	.76	3.56	415	< .001
Non di responsabilità	1.76 ^f	.73			

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

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'interferenza lavoro-famiglia con i partecipanti con età superiore a 60 anni che riportano livelli superiori rispetto ai partecipanti che hanno fino a 50 anni di età.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'interferenza lavoro-famiglia tra i partecipanti che hanno "Dai 41 ai 40 anni" e quelli che hanno "Dai 51 ai 60 anni".

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'interferenza lavoro-famiglia con i partecipanti con anzianità inferiore a 5 anni che mostrano livelli inferiori rispetto ai partecipanti che hanno più di 10 anni di anzianità.

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'interferenza lavoro-famiglia con i partecipanti delle Strutture didattiche e di ricerca che mostrano livelli superiori rispetto ai partecipanti delle altre due strutture.

^f L'analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per chi ricopre ruoli di responsabilità.

2.2 Difficoltà a staccare

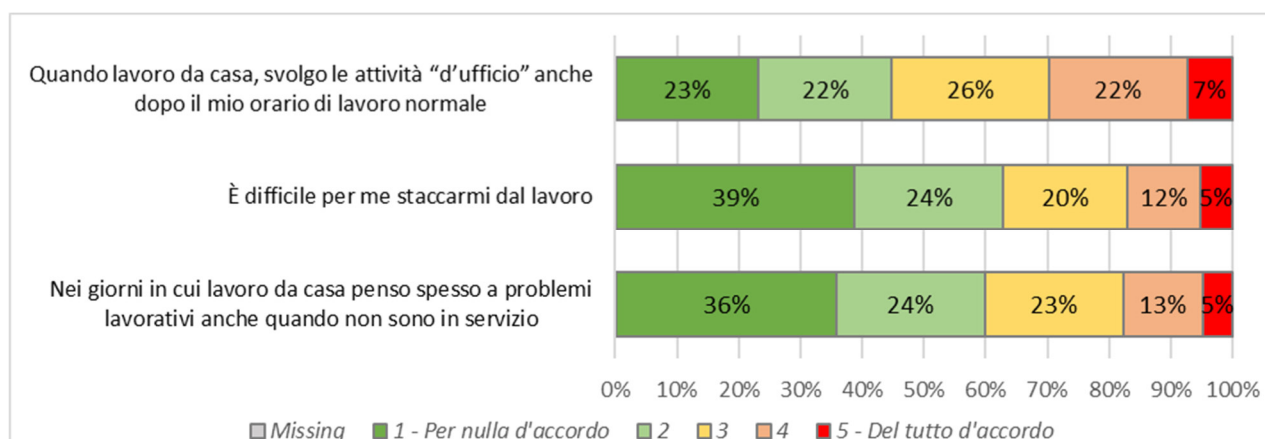
La dimensione difficoltà a staccare misura la tendenza di un/a lavoratore/trice a lavorare anche oltre l'orario standard di lavoro, ad avere difficoltà a staccare dal lavoro e a continuare a pensare al lavoro anche quando non si è più in servizio (fenomeno chiamato ruminazione). Non staccare dal lavoro impedisce un adeguato recupero delle energie e risorse spese durante la giornata lavorativa, con rischi nel lungo periodo per la salute. Rispetto al 2021 sono stati usati solo 3 su 5 item per misurare questa dimensione.

Tabella 13. Medie e deviazioni standard di difficoltà a staccare e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più difficoltà a staccare).

		<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Difficoltà a staccare		2.39	1.07	-.43
	2021	2.82	1.16	
1	Quando lavoro da casa, svolgo le attività "d'ufficio" anche dopo il mio orario di lavoro normale	2.70	1.25	-.39
	2021	3.09	1.34	
	2020	3.28	1.36	
2	È difficile per me staccarmi dal lavoro	2.21	1.23	-.35
	2021	2.56	1.36	
	2020	2.55	1.31	
3	Nei giorni in cui lavoro da casa penso spesso a problemi lavorativi anche quando non sono in servizio	2.27	1.21	-.54
	2021	2.81	1.28	
	2020	2.80	1.24	
<i>Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione</i>				

La media complessiva non mostra livelli preoccupanti ($M = 2.39$) e risulta diminuita rispetto al 2021. Anche i singoli item mostrano tutti un discreto decremento dal 2021. Circa il 60% dei rispondenti non riporta difficoltà a staccarsi dal lavoro o la tendenza a continuare a pensare a problemi di lavoro quando non in servizio, mentre il 17/18% riporta questi comportamenti che ostacolano il processo di recovery. Un po' superiore, per contro, la percentuale di persone che lavora anche oltre il tradizionale orario di lavoro quando a casa (29%, percentuale comunque inferiore del 15% rispetto al 2021).

Grafico 6. Frequenze di risposta agli item di difficoltà a staccare 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



Come mostrato in Tabella 14, le persone con anzianità inferiore ai 5 anni riportano livelli inferiori di difficoltà a staccare rispetto a chi lavora in organizzazione da più di 10 anni. Inoltre, la media di questa dimensione è significativamente più alta tra chi ricopre un ruolo di responsabilità.

Tabella 14. Difficoltà a staccare per anzianità e ruolo (punteggi medi più elevati denotano più elevata difficoltà a staccare).

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	2.15 ^{a*}	.89			
Da 5 a 10 anni	2.21	1.02	3.23	3, 375	.022
Da 11 a 20 anni	2.52 ^a	1.08			
Oltre i 20 anni	2.52 ^a	1.15			
RUOLO	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Di responsabilità	2.91 ^b	1.16	5.27	133	< .001
Non di responsabilità	2.22 ^b	.99			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'interferenza lavoro-famiglia con i partecipanti con anzianità inferiore a 5 anni che mostrano livelli inferiori rispetto ai partecipanti che hanno più di 10 anni di anzianità.

^b L'analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per chi ricopre ruoli di responsabilità.

3. Relazioni professionali

Le seguenti dimensioni fanno riferimento alla qualità delle relazioni con i/le colleghi/e e con il/la responsabile; inoltre, viene presa in considerazione la percezione di isolamento. Infine, rispetto al 2021 sono state aggiunte tre domande per indagare in che modo vengono affrontati eventuali conflitti al lavoro.

3.1 Relazioni con i/le colleghi/e

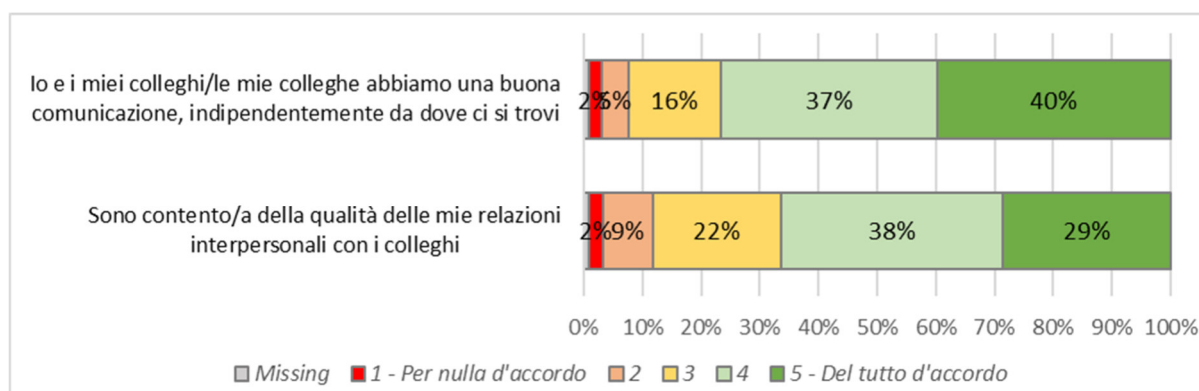
La dimensione indaga la qualità delle relazioni interpersonali e della comunicazione con i/le colleghi/e durante il periodo di lavoro da remoto.

Tabella 15. Medie e deviazioni standard di relazioni con i/le colleghi/e e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano relazioni con i/le colleghi/e più positive).

		<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Relazioni con i/le colleghi/e		3.95	.92	.34
2021		3.61	.97	
2020		3.68	.98	
1	Io e i miei colleghi/le mie colleghe abbiamo una buona comunicazione, indipendentemente da dove ci si trovi	4.08	.97	.31
2021		3.77	1.03	
2020		3.85	1.02	
2	Sono contento/a della qualità delle mie relazioni interpersonali con i/le colleghi/e	3.82	1.02	.37
2021		3.45	1.09	
2020		3.52	1.10	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 7. Frequenze di risposta agli item di relazioni con i/le colleghi/e 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



La media complessiva è positiva ($M = 3.95$) e mostra un evidente miglioramento rispetto al 2021. Si registra un'elevata soddisfazione per la qualità della comunicazione tra colleghi/e (77%, 14% in più rispetto al 2021) e per la qualità delle relazioni (67%, 17% in più). Complessivamente, si può concludere che aver diminuito i giorni di lavoro da casa e quindi la distanza tra colleghi/e ha migliorato le relazioni lavorative tra pari. Non sono emerse differenze significative tra gruppi di partecipanti.

3.2 Relazioni con il/la responsabile

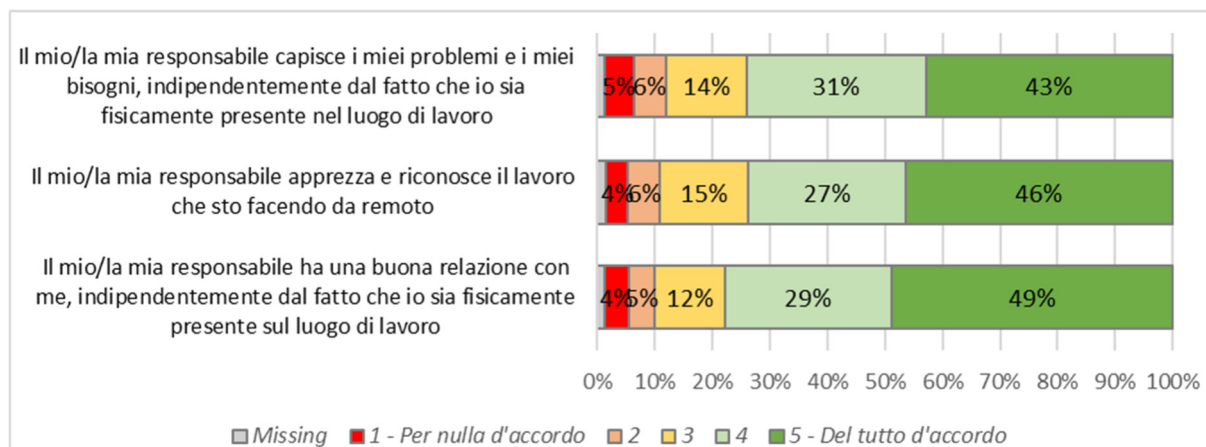
La dimensione relazioni con il/la responsabile fa riferimento alla qualità percepita della relazione con il/la proprio/a responsabile, in termini di comprensione dei bisogni e dei problemi e apprezzamento e riconoscimento del lavoro svolto.

Tabella 16. Medie e deviazioni standard di relazioni con il/la responsabile e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano relazioni con il/la responsabile più positive).

		<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Relazioni con il/la responsabile		4.08	1.04	.17
		2021 3.91	1.07	
		2020 4.01	1.02	
1	Il mio/la mia responsabile capisce i miei problemi e i miei bisogni, indipendentemente dal fatto che io sia fisicamente presente nel luogo di lavoro	4.02	1.13	.15
		2021 3.87	1.18	
		2020 3.94	1.11	
2	Il mio/la mia responsabile apprezza e riconosce il lavoro che sto facendo da remoto	4.08	1.10	.19
		2021 3.89	1.14	
		2020 4.00	1.08	
3	Il mio/la mia responsabile ha una buona relazione con me, indipendentemente dal fatto che io sia fisicamente presente sul luogo di lavoro	4.15	1.08	.16
		2021 3.99	1.10	
		2020 4.08	1.09	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 8. Frequenze di risposta agli item di relazioni con il/la responsabile 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



La media complessiva di soddisfazione per la relazione con il/la responsabile è piuttosto elevata ($M = 4.08$), leggermente aumentata rispetto al 2021. Tutti gli aspetti indagati hanno riportato medie superiori al punto 4 e migliorate rispetto allo scorso anno, con oltre il 70% di rispondenti d'accordo sulle tre affermazioni. Non sono emerse differenze significative tra gruppi di partecipanti.

3.3 Isolamento

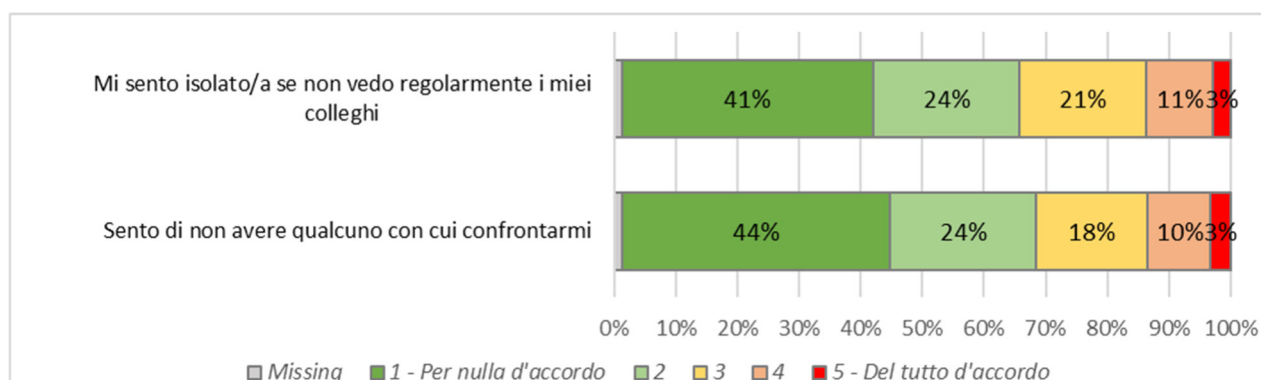
La dimensione isolamento misura la percezione di sentirsi isolati/e che i/le lavoratori/trici potrebbero sperimentare lavorando da remoto.

Tabella 17. Medie e deviazioni standard di isolamento e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano più isolamento).

	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Isolamento	2.07	1.05	-.49
2021	2.56	1.10	
2020	2.46	1.13	
1 Mi sento isolato/a se non vedo regolarmente i miei colleghi/e	2.10	1.14	-.47
2021	2.57	1.21	
2020	2.38	1.25	
2 Sento di non avere qualcuno con cui confrontarmi	2.05	1.16	-.49
2021	2.54	1.25	
2020	2.54	1.27	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 9. Frequenze di risposta agli item di isolamento 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



La media complessiva è abbastanza bassa ($M = 2.07$) e diminuita di circa mezzo punto rispetto al 2021. Quasi il 70% (contro il 50% circa dell'anno scorso) non ha riportato percezioni di isolamento, mentre il 14% circa continua a sperimentare questo disagio lavorando da casa.

La Tabella 18 mostra differenze significative tra gruppi distinti per età, anzianità e struttura di afferenza. Le persone che hanno tra 51 e 60 anni hanno riportato livelli di isolamento significativamente superiori rispetto ai/lle colleghi/e con età compresa tra 31 e 50 anni. In termini di anzianità, chi lavora in organizzazione da meno di 5 anni sperimenta livelli di isolamento inferiori a chi ha anzianità compresa tra 5 e 10 anni e superiore a 20 anni. Infine il livello più alto è stato registrato nelle Strutture didattiche e di ricerca rispetto alle altre due.

Tabella 18. Isolamento per età, anzianità e struttura di afferenza (punteggi medi più elevati denotano più elevato senso di isolamento).

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	2.44	.96			
Dai 31 ai 40 anni	2.01 ^a	1.03	4.08	4, 371	.003
Dai 41 ai 50 anni	1.91 ^a	.99			

Dai 51 ai 60 anni	2.41 ^{a*}	1.15			
Oltre i 60 anni	2.14	1.16			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	1.84 ^{b*}	.86			
Da 5 a 10 anni	2.26 ^b	1.10	3.05	3, 374	.028
Da 11 a 20 anni	2.04	1.12			
Oltre i 20 anni	2.24 ^b	1.08			
STRUTTURA DI AFFERENZA	M	DS	F	df	p
Amministrazione Centrale	1.98 ^c	1.04			
Servizi di Polo	1.93 ^c	.95	5.57	2, 406	.004
Strutt. didattiche e di ricerca	2.33 ^{c*}	1.12			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'isolamento con i partecipanti con età compresa tra 51 e 60 anni che riportano livelli più alti rispetto a quelli con età compresa tra 31 e 50 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'isolamento con i partecipanti con anzianità inferiore a 5 anni che mostrano livelli più bassi rispetto ai gruppi "Da 5 a 10 anni" e "Oltre i 20 anni".

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nell'isolamento con i partecipanti delle Strutture didattiche e di ricerca che riportano livelli superiori rispetto a quelli delle altre due tipologie di strutture.

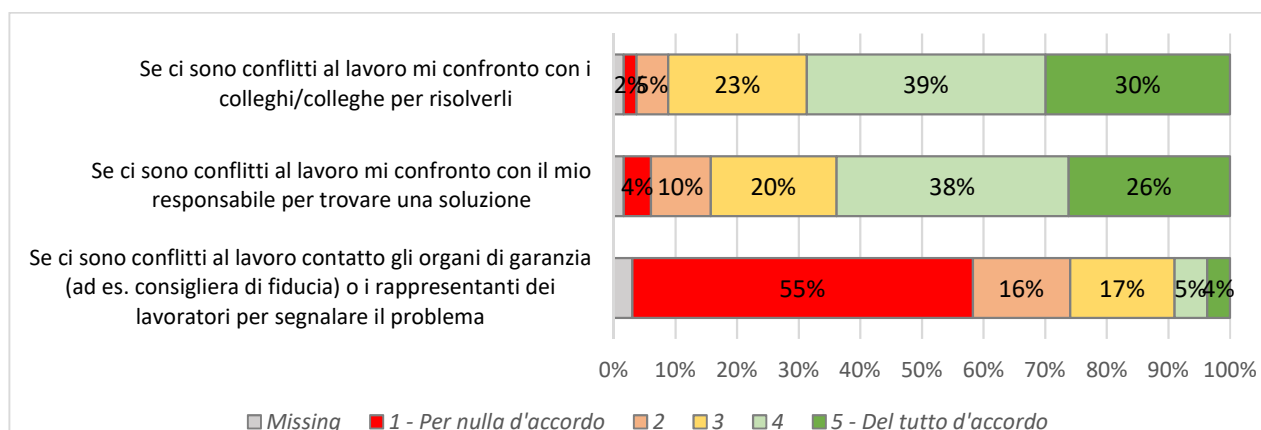
3.4 Gestione dei conflitti

Questa nuova dimensione indaga attraverso tre item come i/le lavoratori/trici affrontano eventuali conflitti sul lavoro, decidendo di confrontarsi con i/le colleghi/e, il/la responsabile e/o gli interlocutori organizzativi. Di seguito sono riportate le descrittive dei singoli item ma non dell'intera dimensione in quanto l'Alpha di Cronbach era molto basso a indicare una scarsa coerenza interna della scala.

Tabella 19. Medie e deviazioni standard dei tre item di gestione dei conflitti.

	<i>M</i>	<i>DS</i>
Gestione dei conflitti		
1 Se ci sono conflitti al lavoro mi confronto con i colleghi/colleghe per risolverli	3.91	.96
2 Se ci sono conflitti al lavoro mi confronto con il mio responsabile per trovare una soluzione	3.73	1.10
3 Se ci sono conflitti al lavoro contatto gli organi di garanzia (ad es. consigliera di fiducia) o i rappresentanti dei lavoratori per segnalare il problema	1.83	1.13

Grafico 10. Frequenze di risposta agli item di gestione dei conflitti 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



I risultati mostrano una buona tendenza a rivolgersi ai/lle colleghi/e in caso di conflitti al lavoro, riportata da quasi il 70% dei/lle rispondenti. Anche il confronto con il/la responsabile ha raccolto una buona adesione, pari al 64%, seppur in presenza di un 14% non disposto a tale confronto. Per contro, è molto scarsa la disponibilità a rivolgersi agli organi di garanzia o ai rappresentanti dei lavoratori per segnalare conflitti al lavoro (segnalata da solo il 9% dei/lle rispondenti).

Il primo item, riferito al confronto con colleghi/e, ha mostrato una media significativamente più bassa nelle persone con età compresa tra 51 e 60 anni rispetto a chi ha fino a 30 anni e chi ha 51/60 anni. Inoltre, la media è significativamente più bassa in chi ha anzianità superiore ai 20 anni rispetto ad anzianità compresa tra 11 e 20 anni. Infine, la tendenza a confrontarsi sia con i/lle colleghi/e che con i/la responsabile è risultata maggiore in chi ha ruoli di responsabilità.

Tabella 20. Item "Se ci sono conflitti al lavoro mi confronto con i colleghi/colleghe per risolverli" per età, anzianità e ruolo.

ETÀ	M	DS	F	df	p
Fino a 30 anni	4.13 ^a	.96			
Dai 31 ai 40 anni	3.90	1.00			
Dai 41 ai 50 anni	4.06 ^a	.85	3.44	4, 369	.009
Dai 51 ai 60 anni	3.64 ^{a*}	1.02			
Oltre i 60 anni	4.09	.70			
ANZIANITÀ	M	DS	F	df	p
Meno di 5 anni	3.96	.96			
Da 5 a 10 anni	4.00	.86			
Da 11 a 20 anni	4.09 ^b	.92	3.40	3, 372	.018
Oltre i 20 anni	3.71 ^b	.95			
RUOLO	M	DS	t	df	p
Di responsabilità	4.15 ^c	.83	2.94	172	.004
Non di responsabilità	3.85 ^c	.98			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative con i partecipanti con età compresa tra 51 e 60 anni che mostrano livelli inferiori rispetto ai gruppi "Fino a 30 anni" e "Dai 41 ai 50 anni".

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative tra i gruppi "Da 11 a 20 anni" e "Oltre i 20 anni".

^c L'analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per chi ricopre ruoli di responsabilità.

Tabella 21. Item “Se ci sono conflitti al lavoro mi confronto con i colleghi/colleghe per risolverli” per ruolo.

RUOLO	M	DS	t	df	p
Di responsabilità	3.97 ^a	1.01	2.46	159	.015
Non di responsabilità	3.67 ^a	1.11			

^a L’analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per chi ricopre ruoli di responsabilità.

4. Aspettative professionali future

La dimensione aspettative professionali future indaga la percezione che i/le lavoratori/trici hanno rispetto al loro futuro professionale, alle opportunità di crescita e agli obiettivi professionali.

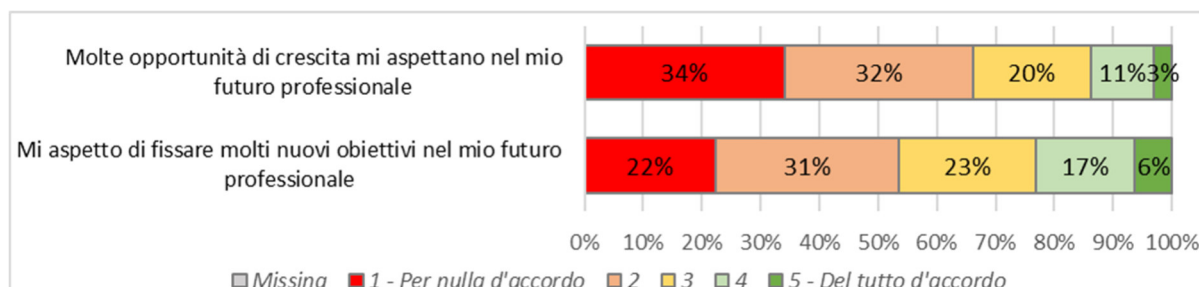
Tabella 22. Medie e deviazioni standard di aspettative professionali future e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano maggiori aspettative professionali future).

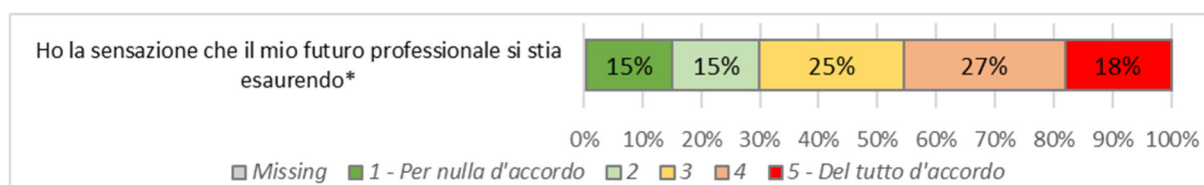
	M	DS	ΔM 2022 vs 2021
Aspettative professionali future	2.50	1.03	
2021	2.54	.99	-.04
2020	2.85	1.03	
1 Molte opportunità di crescita mi aspettano nel mio futuro professionale	2.16	1.10	
2021	2.23	1.07	-.07
2020	2.61	1.10	
2 Mi aspetto di fissare molti nuovi obiettivi nel mio futuro professionale	2.53	1.19	
2021	2.54	1.13	-.01
2020	2.82	1.12	
3 Ho la sensazione che il mio futuro professionale si stia esaurendo*	3.20*	1.31	
2021	3.15*	1.26	.05*
2020	2.86*	1.28	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d’accordo con l’affermazione a 5 = del tutto d’accordo con l’affermazione

* L’item è controscalar, punteggi medi più elevati di questo item denotano aspettative professionali future più basse.

Grafico 11. Frequenze di risposta agli item di aspettative professionali future 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d’accordo a 5 = Del tutto d’accordo).





* L'item è controscalare, risposte più vicine al valore 5 della scala denotano aspettative professionali future più basse.

La media complessiva ($M = 2.50$) è rimasta stabile rispetto al 2021 e riporta un livello medio basso. Il 66% dei/le rispondenti non ritiene che molte opportunità di crescita professionale lo aspettano nel futuro e il 53% non si aspetta di fissare in futuro molti nuovi obiettivi. Inoltre, il 45% ha la sensazione che il proprio futuro professionale si stia esaurendo.

Differenze significative sono state riscontrate per l'età e l'anzianità. Chi ha meno di 41 anni mostra livelli significativamente maggiori di aspettative professionali future rispetto ai/le colleghi/e più senior. Inoltre, chi ha 41-50 anni mostra una media superiore rispetto a chi ha 51/60 anni. Per quanto riguarda l'anzianità, chi lavora da meno di 5 anni ha livelli più elevati di aspettative professionali rispetto agli altri tre gruppi, e chi ha anzianità tra 5 e 10 anni mostra una media più alta rispetto a chi lavora da 11/20 anni.

Tabella 23. Aspettative professionali future per età e anzianità (punteggi medi più elevati denotano più elevate aspettative professionali future).

ETÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Fino a 30 anni	3.06 ^{a*}	.77			
Dai 31 ai 40 anni	2.92 ^{b*}	.97			
Dai 41 ai 50 anni	2.52 ^{a,b,c}	.94	6.13	4, 372	< .001
Dai 51 ai 60 anni	2.26 ^{a,b,c}	.98			
Oltre i 60 anni	2.27 ^{a,b}	.67			
ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3.06 ^{d*}	1.09			
Da 5 a 10 anni	2.66 ^{d,e}	.97			
Da 11 a 20 anni	2.28 ^{d,e}	.93	12.13	3, 375	< .001
Oltre i 20 anni	2.38 ^d	.95			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future con i partecipanti con età fino ai 30 anni che mostrano livelli superiori ai partecipanti con più di 40 anni.

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future con i partecipanti con età tra i 31 e i 40 anni che mostrano livelli superiori rispetto ai/le colleghi/e con età maggiore.

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future tra i partecipanti con età tra i 41 e i 50 anni e i partecipanti con età tra i 51 e i 60 anni.

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future con i partecipanti con anzianità inferiore ai 5 anni e gli altri quattro gruppi.

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future tra i partecipanti con anzianità da 5 a 10 anni e quelli con anzianità tra 11 e 20 anni.

5. Work engagement

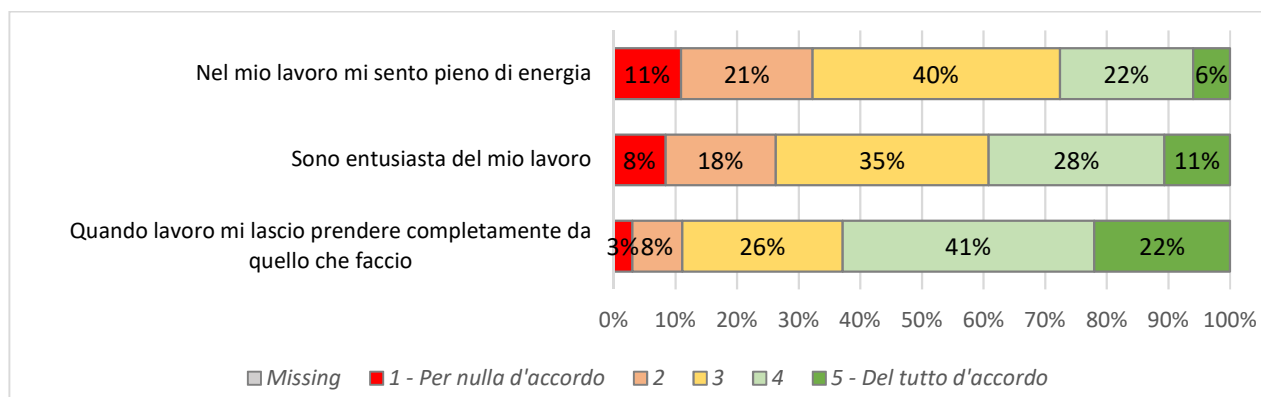
La dimensione work engagement fa riferimento a uno stato mentale positivo e di soddisfazione nei confronti del proprio lavoro caratterizzato da vigore, dedizione e sensazione di totale immersione nel lavoro; i lavoratori/trici ingaggiati/e esprimono elevati livelli di energia e si sentono coinvolti/e con entusiasmo nel proprio lavoro¹¹.

Tabella 24. Medie e deviazioni standard di work engagement e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano un livello più alto di work engagement).

	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Work engagement	3.26	.89	-.08
2021	3.34	.84	
1 Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	2.90	1.05	-.15
2021	3.05	.99	
2 Sono entusiasta del mio lavoro	3.15	1.10	-.04
2021	3.19	1.09	
3 Quando lavoro mi lascio prendere completamente da quello che faccio	3.71	1.00	-.06
2021	3.77	.96	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 12. Frequenze di risposta agli item di work engagement 2022 (scala di risposta da 1 = Per nulla d'accordo a 5 = Del tutto d'accordo).



Il work engagement rimane su livelli medi ($M = 3.26$), leggermente in calo rispetto al 2021. Aumentano le persone che non si sentono piene di energia nel lavoro (32% contro il 24% del 2021). I livelli di entusiasmo sono medi (39% d'accordo contro il 26% che non è d'accordo), così come l'anno scorso. Punteggi un po' più alti si riscontrano nel caso della dimensione di assorbimento e immersione nel lavoro (sensazione riportata dal 63% dei/le rispondenti, come nel 2021).

¹¹ 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.

Per quanto riguarda i confronti, i/le lavoratori/trici più junior (meno di 5 anni) riportano livelli di work engagement più alti rispetto a chi lavora da più di 10 anni. Inoltre, il work engagement è superiore in chi ricopre ruoli di responsabilità.

Tabella 25. Work engagement per anzianità e ruolo (punteggi medi più elevati denotano più elevato work engagement).

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3.52 ^{a*}	.82			
Da 5 a 10 anni	3.41	.84			
Da 11 a 20 anni	3.14 ^a	.85	3.49	3, 375	.016
Oltre i 20 anni	3.26 ^a	.93			
RUOLO	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Di responsabilità	3.50 ^b	.81			
Non di responsabilità	3.20 ^b	.90	2.83	415	.005

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nelle aspettative professionali future con i partecipanti con anzianità inferiore ai 5 anni che riportano livelli superiori rispetto ai partecipanti che hanno più di 10 anni di anzianità.

^b L'analisi t test ha mostrato una media significativamente più alta per i partecipanti con ruoli di responsabilità.

6. Produttività

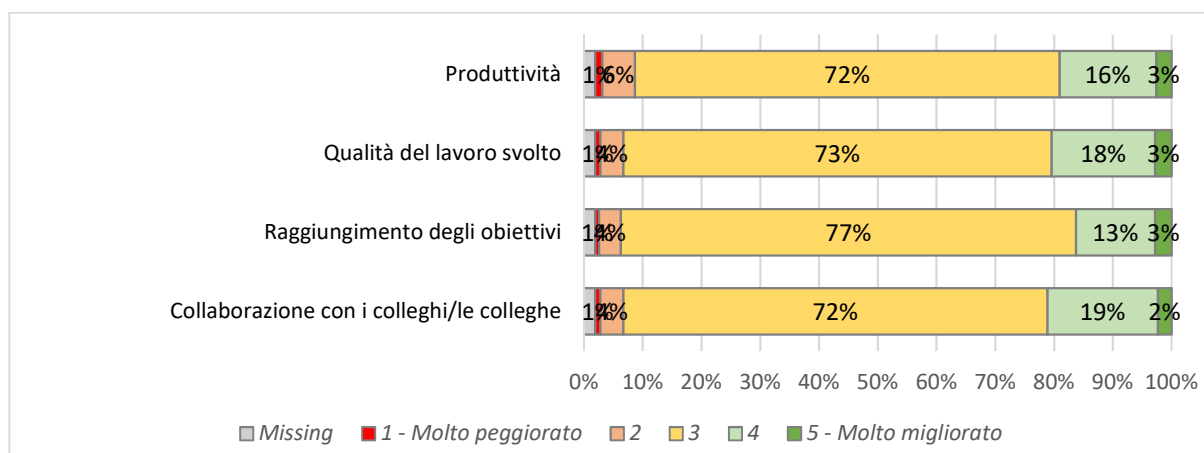
La dimensione produttività nel 2022 ha indagato la percezione di miglioramento/peggioramento di alcuni aspetti lavorativi confrontando il periodo attuale (da quando a novembre 2021 è stato introdotto il nuovo regolamento sullo smart working) rispetto al periodo precedente in cui si faceva un uso maggiore del lavoro da remoto (indicativamente 2020 e 2021).

Tabella 26. Medie e deviazioni standard di produttività e dei singoli item (punteggi medi più elevati denotano un maggiore miglioramento nella produttività).

	<i>M</i>	<i>DS</i>	ΔM 2022 vs 2021
Produttività	3.16	.49	
	2021 3.10	.61	.06
	2020 3.10	.61	
1 Produttività	3.14	.60	
	2021 3.23	.78	-.09
	2020 3.20	.82	
2 Qualità del lavoro svolto	3.18	.58	
	2021 3.17	.73	.01
	2020 3.16	.73	
3 Raggiungimento degli obiettivi	3.14	.54	
	2021 3.15	.67	-.01
	2020 3.16	.67	
4 Collaborazione con i colleghi/le colleghe	3.18	.58	
	2021 2.86	.83	.32
	2020 2.88	.78	

Scala di risposta: da 1 = per nulla d'accordo con l'affermazione a 5 = del tutto d'accordo con l'affermazione

Grafico 13. Frequenze di risposta agli item di produttività 2022 (scala di risposta da 1 = Molto peggiorato a 5 = Molto migliorato).



Il punteggio medio di produttività è rimasto stabile rispetto agli anni precedenti, registrando un lieve miglioramento; la media pari a 3.16 indica che, nella percezione dei/delle rispondenti, la produttività è più migliorata che peggiorata (secondo circa il 20%) rispetto ai periodi precedenti, ma in forma minima. Guardando i quattro indicatori separatamente, qualità del lavoro svolto e raggiungimento degli obiettivi rimangono stabili rispetto al 2021, produttività è leggermente diminuito mentre si registra un discreto miglioramento per quanto concerne la collaborazione con i/le colleghi/e.

Come mostrato nella Tabella 27, chi ha anzianità compresa tra 11 e 20 anni ha riportato livelli inferiori rispetto agli altri tre gruppi.

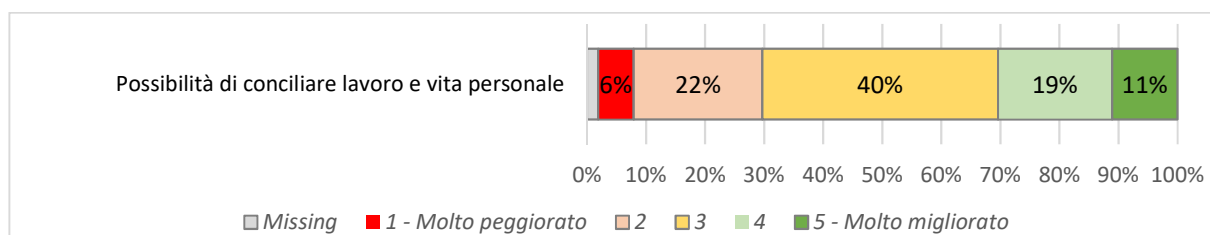
Tabella 27. Produttività per anzianità (punteggi medi più elevati denotano un maggiore miglioramento nella produttività).

ANZIANITÀ	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meno di 5 anni	3.21 ^a	.49			
Da 5 a 10 anni	3.23 ^a	.43			
Da 11 a 20 anni	3.02 ^{a*}	.50	4.34	3, 371	.005
Oltre i 20 anni	3.20 ^a	.46			

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate ha mostrato differenze significative nella produttività con i partecipanti che hanno un'anzianità compresa tra 11 e 20 anni che riportano livelli inferiori rispetto agli altri tre gruppi.

Nel 2022 è stato inoltre chiesto ai rispondenti di valutare se la possibilità di conciliare lavoro e vita personale fosse migliorata o peggiorata rispetto al periodo precedente. La media complessiva è stata pari a 3.08 (*DS* = 1.06). Come riportato nel grafico sotto il 40% dei/le rispondenti ritiene sia rimasta invariata, mentre il restante 60% si distribuisce abbastanza equamente tra chi ha riscontrato un miglioramento e chi invece un peggioramento. La media è risultata significativamente maggiore per chi lavora nelle Strutture didattiche e di ricerca (*M* = 3.25, *DS* = .92) rispetto all'Amministrazione Centrale (*M* = 2.91, *DS* = 1.11; *F* (2, 403) = 4.21, *p* = .016).

Grafico 14. Frequenze di risposta all'item "Possibilità di conciliare lavoro e vita personale" (scala di risposta da 1 = Molto peggiorato a 5 = Molto migliorato).



7. Disagio psicologico

I seguenti dati, relativi all'indagine del disagio psicologico, fanno riferimento a 456 rispondenti (i cui questionari sono stati considerati validi), pari al 56% della popolazione costituita da tutto il PTA dell'Università di Trento. Questo gruppo comprende 25 persone in più rispetto a quello fin qui considerato, in quanto i/le 25 rispondenti hanno compilato in maniera completa le domande sul disagio psicologico, ma sono stati poi esclusi dalle analisi sulla Sezione dedicata al lavoro da remoto perché compilata solo parzialmente (meno del 50% delle risposte).

Per avere una stima generale e aggregata sul grado di benessere/disagio psicologico del personale è stato adottato uno strumento 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.

Il General Health Questionnaire, GHQ-12 (Goldberg, 1972¹²; Tabella 45) è uno strumento standardizzato che rileva il livello di disagio psicologico. Il questionario 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 28. 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

¹² Goldberg, D. P., (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Maudsley Monograph N. 21. London: Oxford University Press.

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
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

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, arrivando a contare il 40.6% dei/delle rispondenti ed era leggermente scesa nel 2021 con una percentuale pari a 37.3%.

Nel 2022 la percentuale di partecipanti a rischio (punteggio GHQ uguale o maggiore a 4) è pari a 30.6%, confermando un trend di decrescita negli ultimi due anni. Tra questi, il 60.7% attribuisce i propri sintomi o segnali di disagio alla sfera lavorativa; in questo caso si osserva una tendenza inversa, con percentuali in aumento negli ultimi due anni. Rispetto all'intero gruppo di partecipanti alla ricerca, la percentuale di rispondenti che sperimenta disagio e lo attribuisce al lavoro rimane invece stabile rispetto al 2021, con una percentuale pari a 18.6% nel 2022.

Tabella 29. Rilevazione benessere psicologico con GHQ; valori percentuali di casi anno 2017, 2019, 2020, 2021 e 2022.

	A.	B.	A x B
	% persone con disagio	% persone che imputano il disagio al lavoro	% 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%

Nel 2022 non si registrano differenze significative tra gruppi distinti per genere, età, anzianità, struttura di appartenenza o ruolo.

8. Correlazioni e regressioni

Le tabelle seguenti mostrano le correlazioni tra le variabili indagate (Tabella 30) e i modelli di regressione testati al fine di comprendere meglio come le variabili sono in relazione tra di loro. In particolare, come variabili dipendenti sono state considerate il disagio psicologico, il work engagement, le aspettative professionali future, l'interferenza lavoro-famiglia e la difficoltà a staccare. Il modello con il miglioramento della produttività come variabile dipendente non è stato riportato in quanto poco informativo.

Le informazioni anagrafiche e organizzative sono state considerate come variabili di controllo usando in tutti i casi variabili di tipo dummy (variabile che può assumere valore 1 o 0, a seconda che sia soddisfatta o meno una determinata condizione). Quindi per il genere è stato attribuito 1 alle donne e 0 agli uomini; per l'età è stato attribuito 1 a chi ha massimo 40 anni e 0 a chi ne ha da 41 in su; per l'anzianità è stato attribuito 1 a chi ha preso servizio da massimo 10 anni e 0 a chi lavora da 11 anni in su; infine, per quanto riguarda il ruolo, è stato attribuito 1 a chi ha delle responsabilità e 0 a chi non ne ha. Nei modelli sono state incluse solo le variabili che hanno mostrato una correlazione significativa con la variabile dipendente (Tabella 30). Nelle tabelle di regressione le variabili con p -value inferiore a .05 mostrano un'associazione positiva con la variabile dipendente; il valore di $Beta$ indica di quanto varia la variabile dipendente al variare di una unità della indipendente. Il valore di R^2 , compreso tra 0 e 1, indica quanto il modello riesce a spiegare la variabilità osservata della variabile dipendente e quindi quanto adeguatamente descrive il fenomeno.

Tabella 30. Correlazioni tra le variabili (** $p < .01$; * $p < .05$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.Disagio psicologico	-																
2.Disagio per lavoro	.72**	-															
3.Aspettative	-.24**	-.24**	-														
4.Produttività	-.14**	-.18**	.10*	-													
5.Work engagement	-.37**	-.33**	.52**	.18**	-												
6.Fiducia	-.31**	-.32**	.36**	.12*	.46**	-											
7.Flessibilità	-.17**	-.24**	.24**	.10*	.35**	.55**	-										
8.Competenze	-.10*	-.09	.03	-.01	.17**	.22**	.31**	-									
9.Efficienza	-.01	.05	.02	-.02	.04	.10*	.18**	.65**	-								
10.Interf. L-F	.17**	.15**	-.08	-.05	-.11*	-.17**	-.17**	-.51**	-.43**	-							
11.Difficoltà a staccare	.19**	.19**	-.06	-.01	.02	-.13**	-.12*	-.13**	.06	.49**	-						
12.Relaz. colleghi/e	-.18**	-.17**	.15**	.01	.21**	.39**	.25**	.45**	.31**	-.36**	-.09	-					
13.Relaz. responsabile	-.24**	-.24**	.27**	.04	.39**	.69**	.68**	.30**	.18**	-.20**	-.08	.44**	-				
14.Isolamento	.06	-.01	.01	.03	-.04	-.07	-.03	-.49**	-.36**	.50**	.19**	-.34**	-.06	-			
15. Genere (1=donna)	.04	-.03	.08	.09	.05	-.10	.05	.10*	.18**	-.16**	-.02	.06	-.03	-.05	-		
16. Età fino a 40 anni	.02	.01	.22**	.01	.05	-.02	.05	.06	.11*	-.13*	-.14**	.03	-.02	-.01	.14**	-	
17. Anzianità fino a 10 anni	-.06	-.08	.27**	.11*	.15**	.03	.07	.11*	.06	-.13*	-.16**	.10*	.05	-.06	.05	.56**	-
18. Ruolo di responsabilità	.06	.07	.05	.02	.14**	.06	.08	-.03	-.02	.17**	.27**	.02	.04	.03	-.04	-.22**	-.20**

La Tabella 31 mostra un modello di regressione con il disagio psicologico come variabile dicotomica dipendente e le altre variabili come variabili indipendenti. I risultati mostrano che la difficoltà a staccare è positivamente associata alla presenza di disagio psicologico, mentre l'associazione è negativa nel caso delle aspettative e della fiducia. Il modello presentato in Tabella 32 considera invece il disagio psicologico associato al lavoro come variabile dicotomica dipendente. I risultati mostrano le stesse associazioni significative trovate nel caso precedente, quindi le aspettative e la fiducia possono essere considerate fattori di protezione, in presenza dei quali è possibile aspettarsi livelli inferiori di disagio psicologico mentre la difficoltà a staccare rappresenta uno degli aspetti lavorativi che maggiormente inducono il disagio.

Tabella 31. Regressione logistica binaria, variabile dipendente = disagio psicologico (variabile dicotomica: 1 = sì disagio; 0 = no disagio).

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>p</i>
Aspettative	-.40	.13	.002
Fiducia	-.34	.15	.024
Flessibilità	.22	.17	.197
Competenze	.03	.21	.876
Interferenza lavoro-famiglia	.08	.20	.684
Difficoltà a staccare	.34	.12	.006
Relazioni con colleghi/e	-.11	.15	.471
Relazioni con responsabile	-.27	.18	.126
Nagelkerke R ² = .19			

Tabella 32. Regressione logistica binaria, variabile dipendente = disagio psicologico associato al lavoro (variabile dicotomica: 1 = sì disagio; 0 = no disagio).

	<i>B</i>	<i>S.E.</i>	<i>p</i>
Aspettative	-.47	.16	.004
Fiducia	-.42	.18	.018
Flessibilità	-.07	.18	.695
Interferenza lavoro-famiglia	.06	.21	.766
Difficoltà a staccare	.42	.14	.004
Relazioni con colleghi/e	-.08	.17	.648
Relazioni con responsabile	-.09	.20	.664
Nagelkerke R ² = .21			

In Tabella 33 è riportato il modello con il work engagement come variabile dipendente. Le aspettative future e la fiducia nella gestione da parte del/la responsabile hanno mostrato una relazione positiva con il work engagement che come già mostrato in precedenza sembra essere più presente tra le persone con ruoli di responsabilità.

Tabella 33. Regressione lineare multipla, variabile dipendente = work engagement.

	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Costante)		2.88	.004
Aspettative	.42	8.81	<.001
Fiducia	.19	3.14	.002
Flessibilità	.01	.03	.977

Competenze	.06	1.13	.261
Interferenza lavoro-famiglia	-.04	-.07	.942
Relazioni con colleghi/e	-.01	-.03	.978
Relazioni con responsabile	.10	1.35	.178
Anzianità (1=fino a 10 anni)	.04	.88	.382
Ruolo di responsabilità (1=Si)	.09	2.08	.038
R ² adattato = .34			

I modelli presentati nelle Tabelle 34 e 35 indagano rispettivamente l'interferenza lavoro-famiglia e la difficoltà a staccare come variabili dipendenti. L'interferenza lavoro-famiglia mostra una relazione positiva con l'isolamento, mentre competenze ed efficienza sono negativamente associate alla percezione di interferenza. Inoltre, livelli più alti sono presenti tra gli uomini e tra persone con ruoli di responsabilità. Anche la difficoltà a staccare mostra un'associazione positiva con l'isolamento mentre l'unica variabile che mostra una relazione negativa è la fiducia. Anche in questo caso c'è una maggiore presenza nei/lle responsabili.

Tabella 34. Regressione lineare multipla, variabile dipendente = interferenza lavoro-famiglia.

	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
(Costante)		11.82	<.001
Fiducia	-.04	-.68	.497
Flessibilità	.05	.88	.380
Competenze	-.19	-2.89	.004
Efficienza	-.15	-2.73	.007
Relazioni con colleghi/e	-.09	-1.78	.076
Relazioni con responsabile	.10	-1.41	.161
Isolamento	.30	6.08	<.001
Genere (1=donna)	-.11	-2.49	.013
Età (1=fino a 40 anni)	-.03	-.63	.528
Anzianità (1=fino a 10 anni)	.01	-.01	.998
Ruolo di responsabilità (1=Si)	.17	-3.88	<.001
R ² adattato = .41			

Tabella 35. Regressione lineare multipla, variabile dipendente = difficoltà a staccare.

	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
(Costante)		5.74	<.001
Fiducia	-.17	-2.42	.016
Flessibilità	-.12	-1.62	.106
Competenze	.04	.57	.570
Efficienza	-.01	-.11	.913
Relazioni con colleghi/e	.01	.15	.879
Relazioni con responsabile	.02	.24	.807
Isolamento	.18	3.09	.002
Genere (1=donna)	-.02	-.47	.640
Età (1=fino a 40 anni)	-.05	-.79	.431
Anzianità (1=fino a 10 anni)	-.05	-.81	.419
Ruolo di responsabilità (1=Si)	.28	5.41	<.001
R ² adattato = .15			

9. Campi aperti: episodi di benessere e disagio sul lavoro

Quest'anno, per la prima volta, sono stati inseriti in coda al questionario due campi aperti nei quali i/le partecipanti hanno avuto la possibilità di rispondere a due domande, una riguardante esperienze lavorative piacevoli e l'altra riguardante esperienze lavorative spiacevoli, di cui si riporta il testo di seguito:

“Pensando alla sua recente esperienza di lavoro (ultimo mese), può descrivere brevemente un episodio in cui ha provato piacere, benessere e soddisfazione?”

“Pensando alla sua recente esperienza di lavoro (ultimo mese), può descrivere brevemente un episodio in cui ha provato disagio, frustrazione, insoddisfazione?”

Non tutti i partecipanti hanno compilato i campi aperti. Alcuni, inoltre, hanno risposto a solo una delle due domande. In totale, le risposte alla domanda riguardante le esperienze lavorative piacevoli sono state 74, mentre la domanda sulle esperienze lavorative negative ha collezionato 81 risposte. La lunghezza delle risposte varia da poche parole a diversi paragrafi.

L'analisi dei dati qualitativi prodotti da questi due quesiti è stata svolta seguendo i principi della *Grounded Theory* di Glaser e Strauss (1967¹³), calata nel contesto organizzativo secondo la rilettura di Yancey Martin e Turner (1986¹⁴). Per analizzare il contenuto delle risposte è stata innanzitutto necessaria una lettura approfondita della base empirica, a partire dalla quale è stato possibile compiere un'iniziale attribuzione di categorie sovraordinate ad ogni risposta, per poi arrivare a uniformare le categorie tematiche emerse dai dati stessi e a costruire un quadro sinottico diviso in sezioni. Il prodotto dell'analisi si sostanzia per l'appunto in due tabelle, una per ciascuna domanda aperta, in cui sono riportate anonimamente le risposte raggruppate per categoria. All'interno di alcune categorie sono state individuate ulteriori sottocategorie. Diverse risposte, inoltre, sono rientrate in più di una categoria (o in più di una sottocategoria) dal momento che riportavano più di un episodio, oppure, in alcuni casi, perché uno stesso episodio presentava elementi appartenenti a più di un raggruppamento. Questo fenomeno spiega il motivo per cui la somma delle risposte appartenenti a ciascuna categoria (o sottocategoria) risulta più alta del totale delle risposte ai campi aperti ottenute nel questionario.

Nei prossimi paragrafi verranno presentate due tabelle di sintesi che descrivono le categorie individuate per ciascuna domanda e il numero di risposte riconducibili a ciascuna categoria. Inoltre, per ogni categoria, faranno seguito una breve descrizione e, in alcuni casi particolarmente rilevanti, alcuni stralci delle risposte dei/le partecipanti.

9.1 Episodi di piacere, benessere e soddisfazione

I temi emersi dall'analisi delle risposte alla prima domanda sono sintetizzati dalle categorie e dalle sottocategorie riportate nella Tabella 36. In totale, le categorie individuate per la prima domanda aperta sono 9; la categoria più popolata è quella riguardante la performance personale, mentre la meno numerosa è quella che riguarda il contratto.

¹³ Glaser, B.G., & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine. Doi: 10.4324/9780203793206.

¹⁴ Yancey Martin, P., & Turner, B.A. (1986). *Grounded Theory and Organizational Research*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22/2, 141-157. Doi: 10.1177/002188638602200207.

Tabella 36. Categorie di contenuto delle risposte alla domanda: “Pensando alla sua recente esperienza di lavoro (ultimo mese), può descrivere brevemente un episodio in cui ha provato piacere, benessere e soddisfazione?”.

CATEGORIA	
1.APPREZZAMENTO	17
Apprezzamento generale	2
Colleghi/e	5
Utenti	4
Responsabili	3
Docenti	3
2.RICONOSCIMENTO	9
Riconoscimento generale	2
Colleghi/e	2
Utenti	1
Responsabili	2
Organizzativo	2
3.RELAZIONI INTERPERSONALI	11
Colleghi/e	7
Studenti	1
Docenti	1
Responsabili	2
4.COLLABORAZIONE	6
5.ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	7
Organizzazione del lavoro generale	3
Formazione	1
Autonomia	1
Conciliazione	2
6.PERFORMANCE PERSONALE	16
7.ESPERIENZE DI LAVORO STIMOLANTI	7
8.CONTRATTO	2
9.GENERICO	6
Positivo	1
Negativo	5
TOT	81

9.1.1 Apprezzamento

La prima categoria raccoglie le numerose risposte dei/le partecipanti che hanno identificato le esperienze piacevoli, di benessere o di soddisfazione con le occasioni in cui si sono sentiti/e apprezzati/e da colleghi/e, utenti, responsabili e/o docenti per il lavoro svolto. Le sottocategorie sono state individuate, dove possibile, in base al soggetto che esprime l’apprezzamento in ciascun episodio descritto.

In questi stralci il focus riguarda principalmente l’apprezzamento o il ringraziamento che si riceve per il lavoro svolto (es. “Quando mi si dice che svolgo bene il mio lavoro”). Oltre all’apprezzamento da parte dei/le colleghi/e (es. “Una collega mi ha detto "brava" per un lavoro fatto per lei”) e alla

soddisfazione per i ringraziamenti ricevuti da chi fruisce dei servizi erogati (es. “Ogni volta che un utente riconosce l’impegno che mettiamo nel nostro lavoro”), viene citata anche l’approvazione dei/le responsabili (es. “Quando ricevo feedback positivi e ringraziamenti in pubblico da parte dei miei responsabili”).

9.1.2 Riconoscimento

All’interno del raggruppamento di contenuti che fanno riferimento al riconoscimento, le sottocategorie sono state individuate con la stessa logica utilizzata per la categoria dell’apprezzamento. Tuttavia, a differenza della categoria precedente, gli stralci raccolti in questo contenitore non riguardano tanto l’espressione di approvazione, quanto il riconoscimento effettivo del contributo, delle competenze o delle responsabilità dei partecipanti. Gli episodi descrivono, ad esempio, il riconoscimento formale di un ruolo da parte dell’organizzazione (es. “La trasformazione della nostra Divisione in una Struttura con una sua precisa identità e visibilità”) o da parte di un/a responsabile (es. “Quando la mia nuova responsabile mi ha offerto di lavorare in staff diretto a lei”). D’altro canto anche il riconoscimento informale della propria funzione e delle proprie competenze da parte dei/le colleghi/e è stato descritto come un’esperienza positiva (es. “Soddisfazione nell’essere preso in considerazione quando viene proposta una propria idea risolutiva”).

9.1.3 Relazioni interpersonali

Il tema della qualità delle relazioni interpersonali ha raccolto 11 episodi positivi, indicandolo come una fonte di esperienze piacevoli. Le sottocategorie individuate fanno riferimento alle persone con cui si intrattiene la relazione descritta: gli/le studenti/esse, i/le docenti, i/le responsabili o i/le colleghi/e. Le relazioni con i/le colleghi/e sono quelle maggiormente citate (es. “Ritrovare complicità/empatia costruttiva con i rapporti interpersonali che influiscono positivamente sul mio lavoro”). Il contenuto degli stralci raccolti in questa categoria non fa riferimento alle relazioni di collaborazione lavorativa, ma piuttosto alle relazioni informali nate sul luogo di lavoro, in cui i contatti e gli scambi costituiscono momenti di piacere e di relax (es. “I momenti di allegria e risate tra colleghi”).

9.1.4 Collaborazione

Nella categoria della collaborazione confluiscono gli episodi che fanno riferimento alla relazione professionale con i/le colleghi/e: la ricerca di soluzioni condivise, la programmazione congiunta delle attività, il lavoro di squadra che conduce al risultato sono i temi che contraddistinguono questo insieme di risposte. A differenza della categoria relativa alle relazioni interpersonali, quella della collaborazione riguarda il rapporto con gli altri specificatamente nell’ambito dell’attività lavorativa (es. “Lavorare con il responsabile e i colleghi, sempre presenti e collaborativi al massimo”).

Complessivamente, le prime quattro categorie confermano l’importanza del supporto sociale già evidenziata dai dati quantitativi.

9.1.5 Organizzazione del lavoro

I 7 episodi etichettati sotto la voce relativa all’organizzazione del lavoro si riferiscono alle modalità con cui il lavoro viene svolto, dalla flessibilità/autonomia alla strumentazione e all’organizzazione vera e propria dei processi di lavoro. Alcune voci sono più generiche (es. “Apprezzo molto l’organizzazione, le capacità del personale e gli strumenti che vengono forniti al dipendente”), mentre altre, più

specifiche, riguardano la formazione (“Nel momento in cui mi sono sentita adeguatamente formata e sostenuta e con un obiettivo reale”), l’autonomia e la conciliazione, sia nella possibilità di lavorare da remoto, sia nell’occasione di poter spendere tempo a casa con la propria famiglia.

9.1.6 Performance personale

La categoria più numerosa tra quelle individuate è quella della performance personale, le cui 16 risposte si ricollegano al successo come fattore motivazionale. L’assenza di sottocategorie è dovuta alla grande varietà e alla natura prevalentemente episodica delle risposte dei partecipanti assegnate a questo raggruppamento.

Molti degli stralci fanno riferimento al momento di chiusura di un’attività o di raggiungimento di un obiettivo (es. “Alla chiusura di ogni importante consegna”). Alcune risposte descrivono la soddisfazione nel completare con efficienza attività nuove, svolte per la prima volta (es. “Essere riusciti a mettere a punto un nuovo protocollo mai provato prima, con successo”), altre invece pongono l’accento sulla difficoltà del lavoro svolto (es. “La risoluzione di un problema di lavoro molto delicato che riguarda le persone”), sulla sua importanza (es. “Soddisfazione per essere riuscita a svolgere dei compiti importanti senza errori”) o sulla sua pesantezza (es. “Nel raggiungimento di alcuni risultati che sono stato il risultato di un lavoro molto lungo e travagliato”). Altri temi ricorrenti nelle risposte sono l’autonomia e il rispetto delle scadenze (es. “Organizzazione di un evento con tempi molto ristretti e in grande autonomia”). Un ultimo tema degno di nota è quello che riguarda la soddisfazione derivata dal sentirsi utili; a questo proposito, un partecipante scrive: “Sono contento di poter servire”.

9.1.7 Esperienze di lavoro stimolanti

In questa categoria, da un lato è possibile trovare esperienze di lavoro nuove o insolite che producono soddisfazione e benessere (es. “Organizzazione di videoconferenze online con speaker dalla comunità internazionale”), dall’altro compaiono anche attività di routine particolarmente apprezzate (es. “In aula sempre”). Infine, il periodo della pandemia e del distanziamento sociale ha probabilmente costituito un’occasione per poter apprezzare con una nuova sensibilità il contatto lavorativo con le altre persone, come ad esempio: “Incontro in presenza con colleghi di altri atenei”; “Rientro degli studenti in attività di laboratorio”.

9.1.8 Contratto

Le due risposte che rientrano in questa categoria fanno riferimento al rinnovo del contratto e al giorno in cui viene pagato lo stipendio. La scarsità di risposte sembra essere in accordo con la teoria dei fattori di igiene di Herzberg (1959¹⁵), che vede la retribuzione come un elemento del lavoro che può ridurre l’insoddisfazione, ma che non è in grado di produrre motivazione. Tra i fattori motivazionali compaiono invece il lavoro in sé, il riconoscimento, la responsabilità e la possibilità di apprendimento, elementi vicini ai temi citati nella maggior parte delle risposte, come indicato dalle altre categorie descritte.

¹⁵ Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

9.1.9 Generico

L'ultima categoria raggruppa risposte generali, poco precise. Tra queste 6 risposte, solo una ha una connotazione positiva (es. "Tutto ok"), mentre nelle 5 risposte rimanenti i/le partecipanti descrivono un'assenza di episodi piacevoli (es. "nessuno").

9.2 Episodi di disagio, frustrazione, insoddisfazione

Per quanto riguarda le risposte alla seconda domanda aperta, quella riguardante gli episodi negativi, di disagio e insoddisfazione, l'analisi dei dati ha condotto all'individuazione delle categorie e delle sottocategorie riassunte nella Tabella 37, contenente anche l'indicazione della numerosità delle risposte assegnate a ciascun gruppo e sottogruppo.

In totale, le categorie individuate per la seconda domanda aperta sono 10; il raggruppamento più numeroso è quello riguardante l'organizzazione del lavoro, mentre quelli meno popolati riguardano, a pari merito, il contratto e la performance personale.

Tabella 37. Categorie di contenuto delle risposte alla domanda: "Pensando alla sua recente esperienza di lavoro (ultimo mese), può descrivere brevemente un episodio in cui ha provato disagio, frustrazione, insoddisfazione?".

1.RELAZIONI INTERPERSONALI	15
Colleghi	7
Superiori	5
Docenti	2
Mobbing	1
2.ASCOLTO	8
Colleghi/e	4
Responsabili	4
3.RICONOSCIMENTO	9
Organizzativo	6
Colleghi/e	2
Responsabili	1
4.COLLABORAZIONE	4
Colleghi/e	3
Docenti	1
5.SENSAZIONE DI INGIUSTIZIA	10
Generale	4
Organizzativa	2
Responsabili	3
Colleghi/e	1
6.ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	28
Organizzazione generale	8
Comunicazione	6
Carico di lavoro	5
Macro problemi organizzativi	4
Formazione	3
Conciliazione	2
7.GESTIONE COVID	4

8.CONTRATTO	3
9.PERFORMANCE PERSONALE	3
10.GENERICO	8
Positivo	4
Negativo	4
TOT	92

9.2.1 Relazioni interpersonali

La categoria riguardante le relazioni interpersonali raccoglie 15 delle risposte dei partecipanti. Come nel caso degli episodi positivi, per relazioni interpersonali si intendono i contatti e le connessioni che non hanno un oggetto strettamente lavorativo, ma che si svolgono sul luogo di lavoro con i/le colleghi/e (es. “Quando una collega smette di salutare o rivolgere la parola senza chiarimenti”), con i/le responsabili (es. “Sensazione di esclusione dalla cerchia di amici del responsabile”) e con i/le docenti (es. “Essere “presi di mira” come capro espiatorio, e sentir dire che in generale il PTA non viene incontro alle esigenze dei docenti è frustrante.”). Una persona cita il mobbing senza dare ulteriori spiegazioni.

9.2.2 Ascolto

Metà delle 8 risposte raggruppate nella categoria relativa all’ascolto hanno come focus la mancanza di ascolto da parte di un/a responsabile: due partecipanti si lamentano della mancata risposta da parte del/la responsabile alle proprie mail, mentre le altre due risposte riguardano richieste presentate ai/le responsabili, ma mai esaudite. I 4 stralci rimanenti si riferiscono a una carenza di ascolto e supporto legata allo svolgimento del proprio lavoro e/o alla sua organizzazione (es. “Ho segnalato un grosso problema di ripartizione di ruoli e organizzazione del lavoro di cui soffre il nostro ufficio da tempo, ma non ho potuto osservare reazioni”).

9.2.3 Riconoscimento

La categoria relativa al riconoscimento è confrontabile con quella omologa emersa dall’analisi delle risposte al primo campo libero; il tema, infatti, è quello del mancato riconoscimento del contributo, delle competenze o delle responsabilità dei/le partecipanti. La sottocategoria più numerosa è quella che riguarda il mancato riconoscimento da parte dell’organizzazione di ruoli formali (es. “Il persistere di un non riconoscimento formale della professionalità”), di autonomia o dell’importanza del personale tecnico amministrativo all’interno dell’Ateneo (“Sono stato all’assemblea di Ateneo. Non si è fatto il minimo accenno al PTA”). Gli altri episodi descritti riguardano il riconoscimento, anche informale, da parte dei/le colleghi/e (es. “Quando non viene riconosciuto da parte di colleghi, ahimè spesso uomini, la quantità e la qualità del tuo lavoro, sminuendolo”) e dei/le responsabili (es. “Quando, confrontandomi per questioni lavorative con il mio Responsabile, capisco di non essere valorizzato/considerato”).

9.2.4 Collaborazione

All’interno della categoria della collaborazione, 3 episodi descrivono difficoltà di collaborazione con i/le colleghi/e, soprattutto per quanto riguarda il rapporto tra uffici diversi (es. “Quando si percepisce una divisione tra uffici, in inutile competizione”). Un solo episodio, molto dettagliato, descrive invece il difficile rapporto con la componente docente, che sembra non comprendere l’entità e

l'organizzazione del lavoro svolto dal personale tecnico amministrativo: "Provo disagio, frustrazione e insoddisfazione quando mi sento sollecitata continuamente dai docenti, che sono in ritardo nel mandarmi ciò che mi devono mandare, ma quando finalmente lo fanno pensano che io debba essere immediatamente a loro disposizione per dare seguito al lavoro, come se esistessero solo loro con il loro lavoro specifico e non anche tutti gli altri docenti".

9.2.5 Sensazione di ingiustizia

In questa categoria sono stati raccolti tutti gli estratti in cui il tema più evidente è costituito dal senso di ingiustizia, scaturito dal confronto con i/le colleghi/e o dalla sensazione di non aver ricevuto ciò che si merita. Tra le risposte, 4 fanno riferimento al tema in generale: il fastidio dovuto ai controlli sul proprio stato di salute o sullo svolgimento delle proprie attività, la disparità nel carico di lavoro o l'errata attribuzione di responsabilità. I 2 episodi collegati alla sottocategoria organizzativa contengono critiche alla macro-organizzazione dei concorsi e a quella delle procedure che il personale tecnico deve seguire per partecipare alle pubblicazioni scientifiche. I sottogruppi rimanenti, invece, riguardano il rapporto con i/le responsabili (es. "Davanti a responsabile che pretende troppo sempre dalle stesse persone") o con i/le colleghi/e (es. "Quando ho saputo dei colleghi che hanno preso la premialità e di quelli che sono stati esclusi").

9.2.6 Organizzazione del lavoro

L'organizzazione del lavoro costituisce senza dubbio il tema maggiormente toccato nella descrizione di esperienze lavorative negative: con 28 stralci costituisce, infatti, la categoria in assoluto più popolata.

Gli episodi più generici trattano temi quali l'assegnazione di responsabilità, l'inadeguatezza della strumentazione, la ripartizione dei ruoli, l'assegnazione di mansioni ripetitive e la percezione di scarsa autonomia. Tra questi, una risposta particolarmente approfondita tratta il tema dell'inefficienza e della sovrapposizione di attività e compiti, derivanti da un'insufficiente innovazione: "Lavoriamo in un'organizzazione intrinsecamente incapace di pensare e agire strategicamente: l'inerzia a lavorare per compartimenti stagni e con logiche non più adeguate a una moderna PA (basti pensare ai servizi digitali) è continuamente rinforzata anche dai comportamenti e dalle scelte del management".

Gli altri temi trattati dai partecipanti riguardano antecedenti o conseguenze di aspetti dell'organizzazione del lavoro inefficienti o inefficaci. Gli argomenti toccati sono stati utilizzati per costruire le sottocategorie interne a questo raggruppamento, descritte di seguito.

La comunicazione viene rappresentata come problematica nelle sue diverse dimensioni: la comunicazione della riorganizzazione e dei trasferimenti, la comunicazione del ruolo e delle mansioni dei partecipanti e la comunicazione tra uffici finalizzata a organizzare efficacemente i processi di lavoro (es. "Scarsa trasparenza di flussi informativi interni che hanno causato duplicazione di attività, perdita di tempo e revisioni di attività già completate").

Il carico di lavoro, per alcuni partecipanti, risulta essere troppo pesante e le scadenze per la conclusione dei compiti sono spesso percepite come troppo strette per permettere il completamento delle proprie attività (es. "Ricevere orari da vari dipartimenti che mi costringono a turni di lavoro esagerati e molto difficili da tollerare").

La gerarchia e la burocrazia rientrano sotto il cappello dei macro-problemi organizzativi (es. “Quando la fortissima gerarchia rallenta il flusso delle informazioni e della risoluzione dei problemi”), così come la perplessità nei confronti della recente riorganizzazione o l’insoddisfazione per le scelte di investimento dell’amministrazione.

La formazione, fondamentale per poter svolgere le proprie mansioni in modo adeguato, viene descritta come assente, scarsa o inadeguata da due partecipanti (es. “Difficoltà nel portare a termine compiti causa mancata formazione”).

In 2 casi, la conciliazione della vita privata con quella lavorativa emerge come criticità: un partecipante dichiara di essere spesso contattato durante il fine settimana per risolvere problemi di lavoro, mentre un altro sostiene di essere costretto a recarsi in ufficio anche quando avrebbe bisogno di lavorare maggiormente da remoto a causa di esigenze familiari.

9.2.7 Gestione Covid

Quattro risposte rientrano nella categoria relativa alla gestione, da parte dell’amministrazione, dell’emergenza legata alla pandemia da Covid-19, in particolare per quanto riguarda il tema della vaccinazione e del *green pass* (es. “Provo disagio ogni giorno in quanto sono quotidianamente controllata all’ingresso in merito al possesso del Greenpass. Trovo frustrante che la possibilità o meno di lavorare sia legata al mio stato vaccinale piuttosto che alle mie capacità professionali”).

9.2.8 Contratto

Anche nel caso degli episodi negativi, la categoria del contratto e dello stipendio raccoglie poche risposte. In particolare lo stipendio e le possibilità di fare carriera vengono valutati insoddisfacenti.

9.2.9 Performance personale

Le risposte riguardanti la performance personale, così numerose nell’ambito delle esperienze positive, scarseggiano invece tra gli episodi negativi, costituendo, insieme alla categoria del contratto, le tematiche meno toccate per quanto riguarda il secondo dei campi aperti. Il contenuto dei tre episodi appartenenti a questo gruppo spazia dall’impossibilità di lavorare in autonomia, all’incapacità di risolvere un problema, alla consapevolezza di aver commesso un errore.

9.2.10 Generico

L’ultima categoria racchiude le risposte più generali e ampie: 4 partecipanti hanno dichiarato di non avere esperienze negative da riportare, mentre altri 4 hanno descritto il loro disagio lavorativo come un’esperienza costante.