



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI TRENTO

# **VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO**

**Anno 2014**



## Indice

Premessa	3
I rispondenti	3
1. Lo strumento	4
2. I risultati	5
3. Lavoratori senza incarico di responsabilità	5
3.1. <i>Situazione complessiva</i>	5
3.2. <i>Analisi disaggregata</i>	6
4. Lavoratori con incarico di responsabilità	7
4.1. <i>Situazione complessiva</i>	7
4.2. <i>Analisi disaggregata</i>	7
5. Sintomi di stress	9
6. Conciliazione vita lavorativa ed extra-lavorativa	9
7. Alcuni servizi per il personale	10
7.1. <i>Sportello Psicologico</i>	10
7.2. <i>Consigliera di fiducia</i>	10
8. Cambiamento organizzativo	11
A - <i>Lavoratori senza incarico di responsabilità</i>	12
B - <i>Lavoratori con incarico di responsabilità</i>	12
9. Conclusioni	13

## Premessa

L'Università di Trento ha avviato a partire dal 2011 un progetto finalizzato a individuare i potenziali fattori di stress presso il personale tecnico e amministrativo. Nel mese di ottobre 2014 è stato somministrato un nuovo questionario online strutturato su più ambiti di rilevazione.

L'indagine ha quindi come finalità quella di far emergere la percezione del personale riguardo ad alcune dimensioni fondamentali della realtà lavorativa che possono rappresentare un potenziale rischio di stress lavorativo e che possono influenzare il benessere e/o malessere organizzativo. L'obiettivo finale è quello di promuovere il benessere collettivo attraverso l'identificazione di opportuni interventi volti a rimuovere le cause di disagio lavorativo.

L'iniziativa è prevista all'interno del Piano delle Azioni positive per le Pari opportunità 2014-2016 e si basa sul concetto di benessere lavorativo, inteso come capacità di un'organizzazione non solo di essere efficace e produttiva, ma anche di svilupparsi promuovendo un adeguato grado di benessere psicofisico tra il personale.

## I rispondenti

Si riporta di seguito la distribuzione delle variabili socio-anagrafiche nel campione valutato. Per ogni variabile, il numero dei questionari valutati varia in base alle informazioni (facoltative) fornite dal compilatore.

Tabella 1. **Anagrafica** dei rispondenti

Item	Campione	UniTrento
<b>Questionari inviati</b>	<b>697</b>	<b>697</b>
Rispondenti complessivi	73,0%	--
Questionari completati	58,2%	--
<b>Genere rispondenti</b>	<b>340</b>	<b>697</b>
Donne	65,9%	61,7%
Uomini	34,1%	38,3%
<b>Età rispondenti</b>	<b>388</b>	<b>697</b>
Fino a 30 anni	3,9%	3,4%
Da 31 a 40 anni	30,2%	30,5%
Da 41 a 50 anni	43,8%	40,1%
51 e oltre	22,1%	26,0%
<b>Ruolo rispondenti</b>	<b>317</b>	<b>697</b>
Titolari di responsabilità	24,3%	25,8%
Non titolari di responsabilità	75,7%	74,2%
<b>Struttura di afferenza</b>	<b>312</b>	<b>697</b>
Dipartimenti /Centri	30,1%	29,5%
Servizi di Polo	25,7%	26,1%
Amm.ne Centrale	44,2%	44,3%
<b>Contratto di lavoro</b>	<b>365</b>	<b>697</b>
Tempo Indeterminato	86,6%	88,7%
Tempo Determinato	13,4%	11,3%

## 1. Lo strumento

Il monitoraggio (follow-up) della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è stato condotto attraverso un questionario anonimo seguendo la procedura della prima indagine svolta nel novembre del 2011.

Le condizioni organizzative riconosciute come possibili cause di stress lavoro-correlato sono state indagate attraverso l'analisi delle seguenti dimensioni:

- *Carichi di lavoro* (ad es. "Devo lavorare molto intensamente"): mole del lavoro da svolgere e ritmo che è necessario tenere nell'esecuzione del compito;
- *Autonomia nell'organizzazione* (ad es. "Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro"): grado di libertà e autonomia posseduta nell'organizzazione del proprio lavoro;
- *Supporto superiori* (ad es. "Il mio diretto Responsabile mi incoraggia nel lavoro"): aiuto e sostegno ricevuto dai superiori;
- *Supporto pari* (ad es. "Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito"): aiuto e sostegno ricevuto dai colleghi;
- *Relazioni interpersonali sul lavoro* (ad es. "Ci sono attriti o conflitti fra i colleghi"): qualità dei rapporti interpersonali sul lavoro;
- *Chiarezza del ruolo* (ad es. "Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro"): chiarezza riguardo ai propri compiti e responsabilità;
- *Coinvolgimento nel cambiamento* (ad es. "Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro"): gestione e comunicazione ai lavoratori dei cambiamenti organizzativi.

I 35 quesiti riguardanti queste dimensioni prevedono una **scala di risposta che varia da 1 a 5**; punteggi più elevati indicano una condizione organizzativa più positiva.

Rispetto alla versione originaria (2011), l'indagine è stata ampliata con parti specifiche dedicate al cambiamento organizzativo attuato nel 2012, alla conciliazione famiglia-lavoro e al livello di utilizzo e soddisfazione relativamente ad alcuni di servizi di supporto forniti dall'Università degli Studi di Trento rilevanti per la prevenzione dello stress da lavoro, ossia lo sportello psicologico e il servizio della Consiglieria di Fiducia in materia di mobbing e molestie.

## 2. I risultati

Al fine di consentire un completo e puntuale confronto con il quadro emerso nell'indagine del 2011, nelle sezioni a seguire i dati vengono esposti analizzando separatamente la situazione dei lavoratori con e senza incarico di responsabilità. I dati vengono inoltre esposti in base alle variabili di disaggregazione più significative.

*Per una lettura facilitata, vengono segnalati in verde i valori considerati buoni/ottimi ( $\geq 3,25$ ), in arancione i valori compresi tra 2,75 e 3,25 le cui dimensioni rappresentano un rischio moderato, in rosso i valori le cui dimensioni necessitano di correttivi.*

I risultati relativi ai Collaboratori ed Esperti linguistici non vengono riportati in quanto il campione risulta di numerosità troppo esigua (n. 7/35)

## 3. Lavoratori senza incarico di responsabilità

### 3.1. Situazione complessiva

Tabella 2. Valori medi e confronto con dati 2011<sup>1</sup>

Dimensione	Anno 2014 (n.= 240)	Anno 2011 (n. = 275)
Carichi di lavoro sostenibili	3,36	3,42
Autonomia nell'organizzazione	3,69	3,76
Supporto superiori	3,47	3,53
Supporto pari	3,75	3,80
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,92	4,00
Chiarezza del ruolo	3,83	3,92
Coinvolgimento nel cambiamento	2,78	3,00

Il profilo generale di rischio dei lavoratori senza incarico di responsabilità è in lieve peggioramento rispetto a quanto emerso nel 2011, seppur da un punto di vista qualitativo la situazione sia rimasta pressoché stabile.

Pur mantenendosi entro un livello moderato di rischio, la dimensione che mostra maggiori margini di miglioramento, in termini assoluti, è il Coinvolgimento nel cambiamento.

<sup>1</sup> La scala di risposta varia da 1 a 5; punteggi più elevati indicano una condizione organizzativa più positiva (anche per le successive tabelle).

### 3.2. Analisi disaggregata

Di seguito i dati relativi ai lavoratori senza incarico di responsabilità sono esaminati disaggregati per genere, classe di età, tipologia di struttura di appartenenza ed anzianità di servizio.

Tabella 3. Valori medi per **Genere**

Dimensioni	Uomini (n. = 71)	Donne (n. = 150)
Carichi di lavoro sostenibili	3,29	3,40
Autonomia nell'organizzazione	3,75	3,67
Supporto superiori	3,38	3,56
Supporto pari	3,60	3,84
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,94	3,95
Chiarezza del ruolo	3,84	3,85
Coinvolgimento nel cambiamento	2,78	2,81

Tabella 4. Valori medi per **Classi di Età**

Dimensioni	Fino a 40 (n. = 102)	41 a 50 (n. = 98)	51 e oltre (n. = 40)
Carichi di lavoro sostenibili	3,40	3,37	3,26
Autonomia nell'organizzazione	3,69	3,67	3,76
Supporto superiori	3,50	3,52	3,33
Supporto pari	3,85	3,76	3,53
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,90	3,91	4,01
Chiarezza del ruolo	3,82	3,76	4,05
Coinvolgimento nel cambiamento	2,71	2,78	2,96

Tabella 5. Valori medi per **Struttura di Appartenenza**

Dimensioni	Amm. Centrale (n. = 84)	Strutture didattiche/ricerca (n. = 64)	Servizi di polo (n. = 62)
Carichi di lavoro sostenibili	3,46	3,40	3,18
Autonomia nell'organizzazione	3,69	3,80	3,56
Supporto superiori	3,49	3,51	3,39
Supporto pari	3,83	3,79	3,62
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,92	4,13	3,68
Chiarezza del ruolo	3,72	3,99	3,88
Coinvolgimento nel cambiamento	2,70	3,07	2,53

Tabella 6. Valori medi per **Anzianità di Servizio**

Dimensioni	< 5 anni (n. = 39)	5 – 10 anni (n. = 54)	11 – 20 anni (n. = 86)	> 20 anni (n. = 57)
Carichi di lavoro sostenibili	3,66	3,29	3,36	3,23
Autonomia nell'organizzazione	3,83	3,67	3,63	3,72
Supporto superiori	3,79	3,63	3,31	3,39
Supporto pari	4,06	3,83	3,61	3,68
Relazioni interpersonali sul lavoro	4,20	3,94	3,76	3,96
Chiarezza del ruolo	3,98	3,83	3,68	3,97
Coinvolgimento nel cambiamento	3,13	2,71	2,60	2,92

L'analisi disaggregata conferma l'elemento di criticità nella dimensione del Coinvolgimento nel cambiamento e ciò emerge in maniera piuttosto chiara per i lavoratori dell'Amministrazione Centrale e dei Servizi di Polo, mentre sembra meno marcato per i lavoratori delle Strutture didattiche e di ricerca. Al contrario, l'analisi mostra come le situazioni di minore rischio organizzativo siano percepite dai "neo-assunti" con anzianità inferiore a cinque anni, che mostrano un andamento positivo relativamente a quasi tutte le aree indagate. Si segnala, inoltre, che non si riscontrano differenze significative nei punteggi per genere ed età, fatto salvo che le donne senza incarico di responsabilità segnalano rapporti con i pari di migliore qualità rispetto ai colleghi uomini.

#### 4. Lavoratori con incarico di responsabilità

##### 4.1. Situazione complessiva

Tabella 7. Valori medi e confronto con dati 2011

Dimensione	Anno 2014 (n. = 77)	Anno 2011 (n. = 105)
Carichi di lavoro sostenibili	3,09	3,09
Autonomia nell'organizzazione	4,03	3,96
Supporto superiori	3,61	3,52
Supporto pari	3,74	3,65
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,81	4,01
Chiarezza del ruolo	4,07	4,15
Coinvolgimento nel cambiamento	3,20	3,26

La situazione relativamente al personale con incarico di responsabilità si mantiene stabile nel tempo e in generale emergono minime variazioni in positivo su alcune dimensioni indagate. Il punto di forza è costituito dall'Autonomia nell'organizzazione, mentre l'elemento di debolezza è costituito dai Carichi di lavoro, dimensione quest'ultima che peraltro non ha subito variazioni rispetto all'indagine del 2011.

##### 4.2. Analisi disaggregata

Di seguito i dati relativi ai lavoratori con incarico di responsabilità sono esaminati disaggregati per genere, classe di età, tipologia di struttura di appartenenza ed anzianità di servizio.

Tabella 8. Valori medi per Genere

Dimensione	Uomini (n. = 27)	Donne (n. = 45)
Carichi di lavoro sostenibili	3,20	3,04
Autonomia nell'organizzazione	4,16	3,99
Supporto superiori	3,85	3,56
Supporto pari	3,96	3,60
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,94	3,74
Chiarezza del ruolo	4,19	4,03
Coinvolgimento nel cambiamento	3,37	3,15

Tabella 9. Valori medi per **Classe di Età**

<b>Dimensione</b>	<b>Fino a 40</b> (n. = 13)	<b>Da 41 a 50</b> (n. = 40)	<b>51 e oltre</b> (n. = 24)
Carichi di lavoro sostenibili	3,10	2,98	3,25
Autonomia nell'organizzazione	3,92	4,05	4,05
Supporto superiori	3,71	3,53	3,66
Supporto pari	3,94	3,60	3,85
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,77	3,82	3,82
Chiarezza del ruolo	3,97	4,06	4,15
Coinvolgimento nel cambiamento	3,14	3,15	3,33

 Tabella 10. Valori medi per **Struttura di Afferenza**

<b>Dimensione</b>	<b>Amm. Centrale</b> (n. = 45)	<b>Strutture didattiche/ricerca</b> (n. = 14)	<b>Servizi di Polo</b> (n. = 12)
Carichi di lavoro sostenibili	3,05	3,09	3,32
Autonomia nell'organizzazione	4,08	3,93	3,97
Supporto superiori	3,71	3,43	3,93
Supporto pari	3,72	3,87	3,79
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,82	3,73	3,92
Chiarezza del ruolo	4,00	4,07	4,20
Coinvolgimento nel cambiamento	3,13	3,18	3,74

 Tabella 11. Valori medi per **Anzianità di Servizio**

<b>Dimensione</b>	<b>≤ 10 anni</b> (n. = 12)	<b>11-20 anni</b> (n. = 38)	<b>≥ 21 anni</b> (n. = 27)
Carichi di lavoro sostenibili	3,03	2,94	3,31
Autonomia nell'organizzazione	3,91	3,99	4,13
Supporto superiori	3,83	3,46	3,70
Supporto pari	3,90	3,68	3,75
Relazioni interpersonali sul lavoro	3,84	3,82	3,79
Chiarezza del ruolo	4,07	3,98	4,19
Coinvolgimento nel cambiamento	3,17	3,10	3,36

Dall'analisi disaggregata non si riscontrano differenze importanti per genere ed età, fatto salvo che gli uomini con incarichi di responsabilità percepiscono i rapporti con i pari significativamente migliori rispetto alle donne con incarico di responsabilità.

Relativamente alla dimensione Carichi di lavoro, si evidenziano differenze non particolarmente significative. Da notare in termini positivi, invece, l'autonomia nell'organizzazione posseduta dai lavoratori con incarico di responsabilità, che può rappresentare un importante elemento protettivo del benessere psicologico individuale.



## 5. Sintomi di stress

Nella seconda parte del questionario (General Health Questionnaire o GHQ), sono state indagate le reazioni da stress in termini di sintomi generali.

Nella tabella seguente è presentato il confronto fra la percentuale di lavoratori con stress sopra-soglia riconducibile al lavoro ottenuta nella rilevazione del 2011 e in quella del 2014.

Tabella 12. Sintomatologia da stress

	Sintomatologia da stress sopra-soglia riconducibile al lavoro	
	2014	2011
Personale con incarico di responsabilità	29.6%	13.7%
Personale senza incarico di responsabilità	20.4%	18,0%

Come si può notare, in generale si registra un aumento della sintomatologia da stress rispetto al 2011. Distinguendo i lavoratori in base all'incarico, si può notare che l'aumento maggiore si è riscontrato fra i lavoratori con incarico di responsabilità, che passano dal 13,7% ad oltre il 29,6%.

Relativamente a tali lavoratori, emerge una maggiore prevalenza di stress tra le donne e in Amministrazione Centrale.

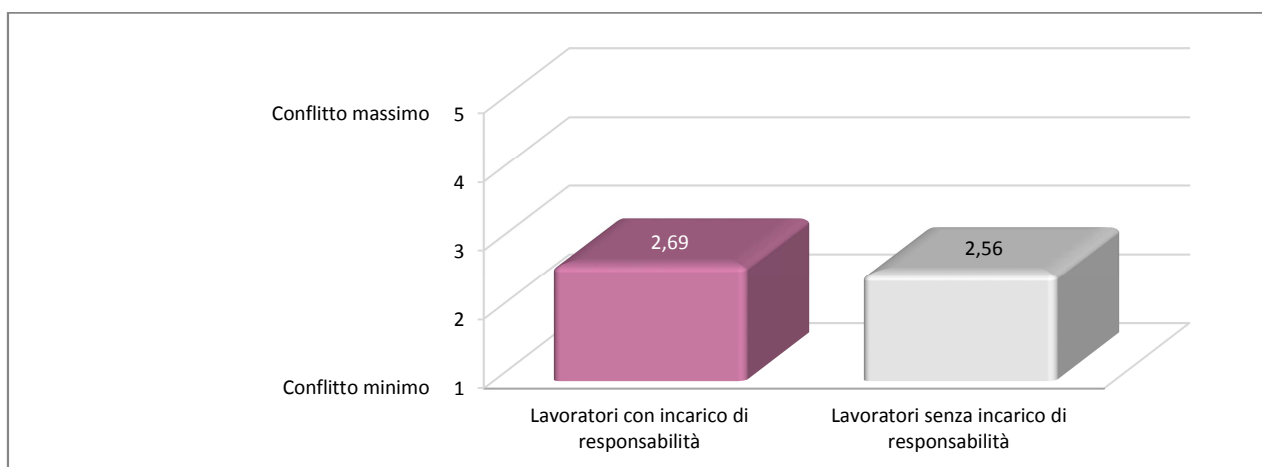
Per il personale senza incarichi di responsabilità, invece, si registra una maggiore concentrazione di stress in Amministrazione Centrale e nei servizi di Polo rispetto alla Strutture Accademiche e di Ricerca.

## 6. Conciliazione vita lavorativa ed extra-lavorativa

A seguire vengono illustrati i risultati relativi al set di domande dedicate alla conciliazione tra vita personale e vita professionale.

La figura riportata di seguito illustra il confronto tra i lavoratori con e senza incarico di responsabilità su una scala relativa al conflitto tra lavoro e vita personale composta dai tre seguenti item: "La quantità di tempo occupata dal mio lavoro rende difficile soddisfare le responsabilità della mia vita personale", "A causa dell'attività lavorativa, devo cambiare i piani della mia vita personale", "Gli impegni della mia vita personale interferiscono con la mia capacità di svolgere compiti lavorativi".

Figura 1. Livello di conflitto lavoro-vita personale (1 = conflitto minimo; 5 = conflitto massimo).



In generale, i valori medi ottenuti sembrano indicare nel complesso livelli relativamente contenuti di conflitto tra lavoro e vita personale.

Alla domanda “Ha tratto vantaggio dalle politiche di conciliazione adottate dall'Università degli Studi di Trento (personalizzazione orari, flessibilità, part-time, asilo nido...), “ il 54,2% dei lavoratori senza incarichi di responsabilità e il 50,7% dei lavoratori con incarico di responsabilità dichiara di aver tratto vantaggio dalle politiche di conciliazione adottate da UniTrento.

Tabella 13. Utilità delle politiche di conciliazione

	Lavoratori senza incarico di Responsabilità	Lavoratori con incarico di Responsabilità
Per nulla	1.5%	1.5%
Poco	3.4%	3.0%
Un po’	8.4%	8.7%
Abbastanza	27.1%	29.4%
Molto	59,6%	57.4%

La tabella precedente dà conto del confronto tra i lavoratori con e senza incarico di responsabilità alla domanda “Ritiene che le politiche di conciliazione siano uno strumento utile”.

Appare evidente come la gran parte dei lavoratori, indipendentemente dal fatto di ricoprire un incarico di responsabilità, ritenga le politiche di conciliazione una risorsa “abbastanza” o “molto utile”.

## 7. Alcuni servizi per il personale

Il questionario conteneva alcune domande relative a servizi che recentemente sono stati attivati in UniTrento per il personale e che rappresentano una iniziale risposta ad alcune delle situazioni di disagio già emerse durante la prima valutazione. Si tratta dello Sportello di consulenza psicologica e della Consigliera di Fiducia in materia di mobbing e molestie.

### 7.1. Sportello Psicologico

L’83% dei lavoratori senza incarico di responsabilità e il 92% dei lavoratori con incarico di responsabilità sono a conoscenza che è attivo uno sportello psicologico.

Nel complesso, 13 persone hanno utilizzato lo sportello psicologico delle quali 7 non lo hanno ritenuto utile mentre 6 lo hanno ritenuto “un po’” o “abbastanza utile”.

### 7.2. Consigliera di fiducia

L’88% dei lavoratori senza incarico di responsabilità e il 96% dei lavoratori con incarico di responsabilità sono a conoscenza che è attivo il Servizio della Consigliera di Fiducia.

Nel complesso 37 persone hanno utilizzato il servizio della Consigliera di Fiducia delle quali 15 lo hanno ritenuto “poco” o “per nulla” utile, mentre 22 lo hanno ritenuto “un po’”, “abbastanza” o “molto utile”.

## 8. Cambiamento organizzativo

Nel corso del 2012 è stato completato il riassetto organizzativo della struttura tecnico-gestionale, attraverso l'attivazione dei servizi di Polo, finalizzato ad una maggiore efficienza dei processi, alla flessibilità organizzativa e al potenziamento dei servizi decentrati. Ciò ha consentito una più flessibile gestione delle risorse umane collocate all'interno dei Poli, favorendo l'attivazione della mobilità interna e una distribuzione più efficace dei carichi di lavoro, potendo disporre di una dotazione di personale più consistente.

L'obiettivo della presente sezione dell'indagine è quello di individuare gli effetti percepiti di tale processo sul personale coinvolto e di mettere in luce le eventuali aree di criticità.

L'analisi è stata condotta valutando principalmente due profili: l'entità del cambiamento (numero di cambiamenti sostenuti) e la percezione del medesimo in riferimento agli ambiti della vita lavorativa ritenuti più significativi rispetto agli obiettivi del riassetto organizzativo e precisamente:

- Opportunità di sviluppo delle competenze professionali
- Qualità delle relazioni interpersonali
- Qualità delle relazioni con i superiori
- Livello di responsabilità sul lavoro
- Grado di autonomia sul lavoro
- Carico di lavoro
- Qualità complessiva del lavoro

Di seguito si riportano le principali evidenze per le due dimensioni indagate.

Figura 2. Lavoratori **senza incarico di responsabilità**: cambiamenti sostenuti

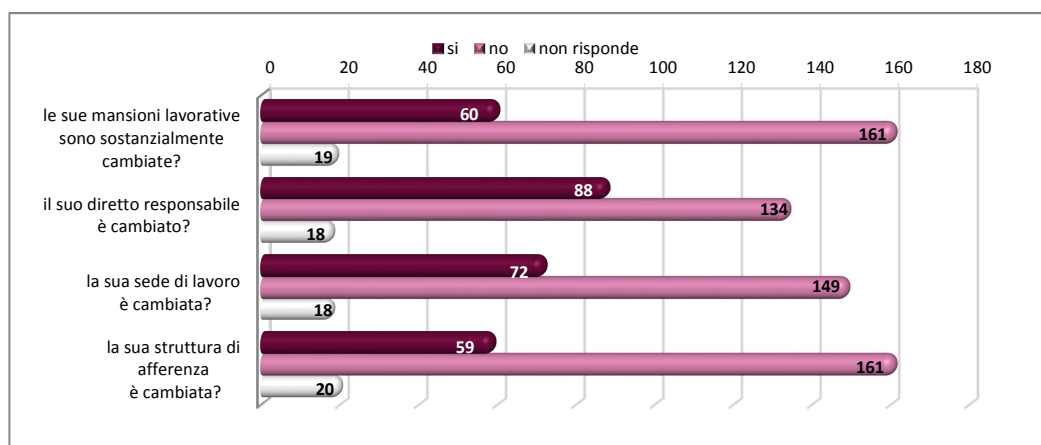
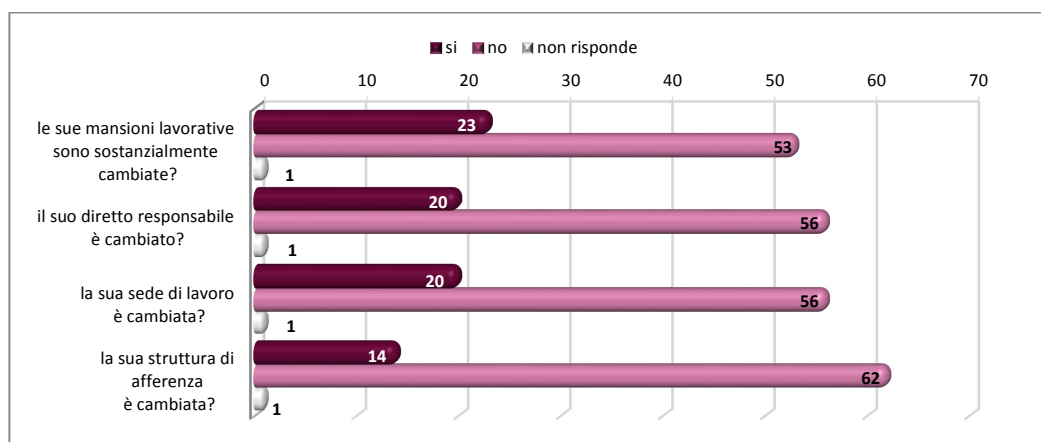


Figura 3. Lavoratori **con incarico di responsabilità**: cambiamenti sostenuti

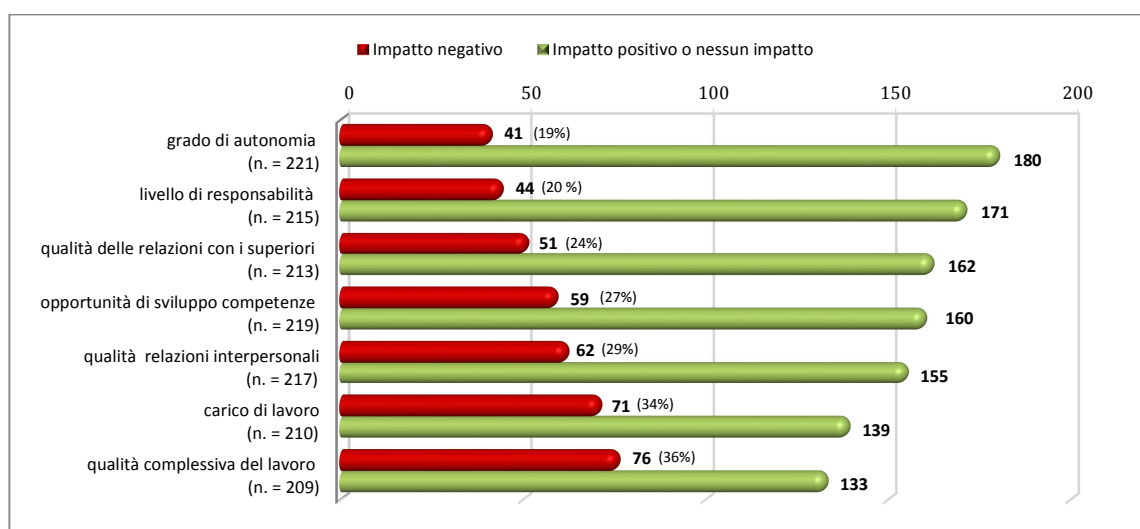


Considerando tutti i lavoratori indipendentemente dalla posizione di responsabilità ricoperta ed escludendo chi non ha sostenuto i cambiamenti in quanto entrato in servizio solo successivamente (in totale n. =395), risulta che il 42% dei lavoratori non ha subito alcuno dei quattro cambiamenti indagati, il 21,8% ne ha subito uno, il 16,2% ne ha subiti due, l'11,1% ne ha subiti tre e l'8,9% li ha subiti tutti.

Le figure che seguono riportano i principali dati relativi all'impatto del cambiamento sugli aspetti del lavoro sopra elencati, distinguendo tra lavoratori senza incarico e con incarico di responsabilità. Poiché in questa sede l'interesse principale è quello di verificare gli eventuali effetti negativi percepiti del cambiamento organizzativo sulla vita lavorativa, l'analisi è stata effettuata confrontando la numerosità delle valutazioni negative con l'insieme delle valutazioni positive e neutre.

#### A - Lavoratori senza incarico di responsabilità

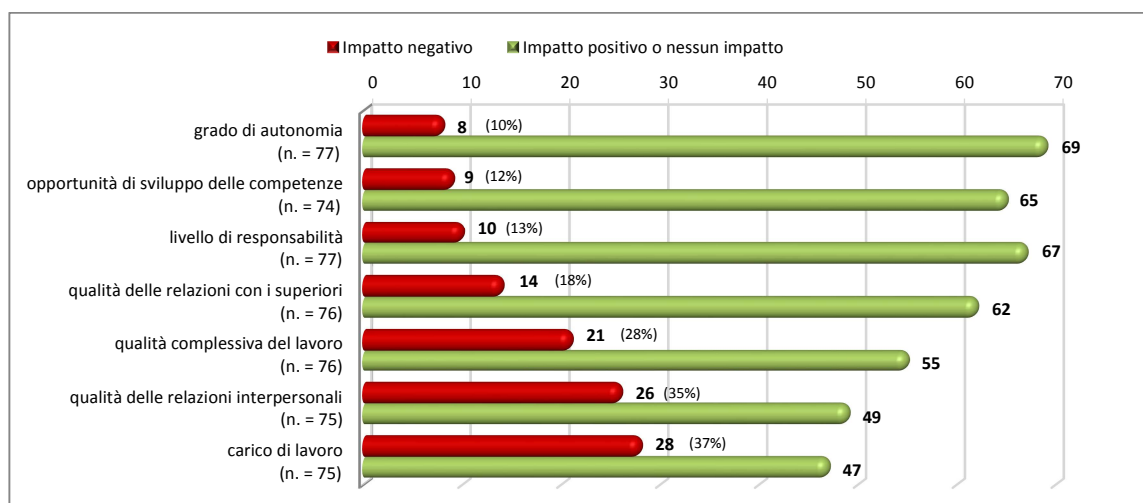
Figura 4. **Impatto del cambiamento** sui diversi aspetti del lavoro (valori assoluti)



Dalla lettura dei dati, si evidenzia come per 3 dei 7 aspetti analizzati (*autonomia, responsabilità, relazioni con i superiori*) solo circa 1 lavoratore su 5 dichiara che i cambiamenti organizzativi abbiano avuto un impatto negativo sul proprio lavoro. Per i restanti ambiti (*sviluppo competenze, relazioni interpersonali, carico di lavoro e qualità complessiva*) la quota sale a circa 1 su 3.

#### B - Lavoratori con incarico di responsabilità

Figura 5. **Impatto del cambiamento** su diversi aspetti del lavoro (valori assoluti)



La percezione del cambiamento organizzativo da parte del personale con incarico di responsabilità è sostanzialmente migliore rispetto a quanto rilevato per i non titolari di posizione organizzativa. Generalmente, infatti, la quota di chi manifesta un impatto positivo o neutro è superiore per ogni item, ad eccezione delle *relazioni interpersonali* (65% responsabili vs 71% non responsabili) e del *carico di lavoro* (63% responsabili vs 66% non responsabili).

Più in particolare, per gli ambiti *sviluppo delle competenze, autonomia, responsabilità e relazioni con i superiori*, la percentuale del personale che dichiara un impatto positivo o neutro è mediamente dell'87% sul totale dei rispondenti.

## 9. Conclusioni

Il profilo generale di rischio stress lavoro-correlato dei lavoratori di UniTrento risulta in linea con quanto già emerso con la precedente rilevazione del 2011.

Tra i lavoratori senza incarico di responsabilità, la dimensione relativa al *Coinvolgimento nel cambiamento*, pur mantenendosi complessivamente ad un livello moderato di rischio, fa registrare il peggioramento più marcato rispetto alla prima rilevazione, mostrando i maggiori margini di miglioramento.

La situazione relativa al personale con incarico di responsabilità si è mantenuta costante nel tempo, ma va evidenziata la dimensione relativa a *Carichi di lavoro* come elemento di criticità. Da sottolineare, come aspetto positivo, la percezione di un buon livello di autonomia nell'organizzazione del lavoro, che può rappresentare un elemento "protettivo" anche a fronte di situazioni di intensa attività.

Dall'indagine è inoltre emerso un aumento della sintomatologia da stress riconducibile al lavoro, con particolare riferimento al personale con responsabilità (anno 2014, 29,6% vs anno 2011, 13,7%), che registra una maggiore concentrazione all'interno dell'Amministrazione Centrale; le forme di sostegno attivate all'interno dell'Ateneo andranno pertanto confermate e rafforzate.

Quanto ai cambiamenti organizzativi intervenuti, in estrema sintesi, dall'indagine emerge che le percezioni negative sono contenute mediamente entro un quarto del personale.

La gran parte dei lavoratori senza incarico di responsabilità non evidenzia impatti negativi sui vari aspetti lavorativi, anzi, relativamente ad alcuni ambiti (*responsabilità, autonomia, relazioni con i superiori*) la percentuale di chi dichiara un impatto positivo o neutro sul totale dei rispondenti è molto elevata (circa l'80%). Per i lavoratori con incarico di responsabilità, la situazione è tendenzialmente migliore: relativamente allo *sviluppo delle competenze, all'autonomia e alla responsabilità*, più dell'85% del personale dichiara un impatto neutro o positivo.

Parrebbe, inoltre, che la riorganizzazione abbia ottenuto l'effetto atteso di redistribuire i carichi di lavoro anche se questo, assieme al cambiamento in sé, sembrerebbe aver determinato percezioni negative non irrilevanti sulla *qualità delle relazioni interpersonali* e sulla *qualità complessiva del lavoro*.

In conclusione, l'Ateneo ha ora una base informativa più ricca - che deriva dai dati emersi dall'indagine - da cui trarre indicazioni per interventi mirati volti a ridurre le cause di disagio lavorativo e, conseguentemente, a promuovere il benessere collettivo.