



**VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO
TRA I LAVORATORI/TRICI DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO,
PERSONALE DOCENTE RICERCATORE ASSEGNISTI DOTTORANDI, 2023**

**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI
(D.Lgs. N. 81/08)**

Il Datore di Lavoro (Rettore)

prof. Flavio Deflorian

Il Medico Competente coordinatore

dott. Fabio Malesani

La Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

ing. Marzia Filippi

Il Delegato alla Sicurezza

prof. Riccardo Ceccato

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle regole tecniche (artt. 3 bis e 71 D.Lgs. 82/05). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D. Lgs. 39/1993).

La sottoscrizione del presente documento da parte del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (D.Lgs. 81/08 art. 28 comma 2) è effettuata mediante firma del modulo di presa visione, che viene conservato con il documento stesso.

Rif. documento: VRS_2023_PDRAD

Elaborato da:

Dott.ssa Monica MOLINO (Università di Torino), con la collaborazione della Dott.ssa Alessandra SACCHI (Università di Torino)

Con la supervisione del Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Prof. Franco FRACCAROLI (Università di Trento)

Sommario

IL PERCORSO METODOLOGICO	2
1. VALUTAZIONE APPROFONDATA	3
1.1. Focus group	3
1.1.1. Metodologia	3
1.1.2. Risultati	4
1.1.3. Sintesi	8
1.2. Questionario	9
1.2.1. Metodo	9
La procedura e lo strumento	9
I/le rispondenti	11
1.2.2 Risultati	12
Confronto con i risultati del 2015	13
Analisi disaggregate – campione strutturati/e (PO, PA, Ricercatori/trici TI e RTDB)	13
Analisi disaggregate – campione non strutturati/e (RTDA, Assegnisti/e, Dottorandi/e)	15
Disagio psicologico	18
2. CONCLUSIONI	20
2.1. Sintesi dei risultati	20
2.2. Indicazioni di intervento	21
2.3. Pianificazione degli interventi correttivi	23
APPENDICI	24
APPENDICE I. Lettera di invito alla compilazione del questionario	24
APPENDICE II. Questionario Strumento Indicatore	25

IL PERCORSO METODOLOGICO

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione e di conseguente adeguata gestione, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro europeo dell'8 ottobre 2004.

Nel 2023 l'indagine ha coinvolto sia il Personale Tecnico Amministrativo (PTA), i cui risultati si trovano in report dedicato, sia il Personale Docente Ricercatore Assegnisti e Dottorandi (PDRAD). Di seguito sono presentati i risultati relativi a quest'ultima fascia della popolazione. A differenza dell'indagine svolta per il PTA, per il quale sono state percorse tutte le fasi di valutazione del rischio indicate da INAIL¹, per il PDRAD è stata realizzata solo la fase di valutazione approfondita, che prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle lavoratrici. Data la natura del lavoro non sarebbe stato infatti possibile o adeguato valutare anche gli indicatori oggettivi.

Il percorso metodologico, gli strumenti e le modalità sono state condivise con il Gruppo di gestione della valutazione composto dal Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale (Prof. Fraccaroli), dalla Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) di UniTN (Ing. Filippi), dal Coordinatore dei Medici Competenti (Dott. Malesani), dal Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (Dott. Depaoli) e da una rappresentante della stessa Direzione (Dott.ssa Baratto), dal Delegato alla Sicurezza (Prof. Ceccato) e da una consulente esterna (Dott.ssa Molino). Il gruppo completo si è incontrato in data 22 febbraio 2023. All'incontro hanno partecipato anche sei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e la Rappresentante della Consulta Dottorandi.

¹ INAIL (2017). *La Metodologia per la Valutazione e Gestione del Rischio Stress Lavoro-Correlato*. https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf.

1. VALUTAZIONE APPROFONDATA

La valutazione approfondita ha coinvolto la popolazione del PDRAD attraverso due momenti:

- Focus group nei quali è stato coinvolto un ristretto numero di lavoratori/trici per i gruppi 1) Professori/esse (Ordinari e Associati), 2) Ricercatori/trici e 3) Assegnisti/e e Dottorandi/e.
- Questionario, somministrato anonimamente attraverso piattaforma online a tutta la popolazione al fine di raccogliere le percezioni sulle condizioni lavorative. Come strumento è stato utilizzato un adattamento del Questionario strumento indicatore proposto da INAIL, come descritto di seguito.

1.1. Focus group

1.1.1. Metodologia

La scelta dei/le partecipanti per ciascuno dei tre gruppi è stata casuale e basata sulla maggiore eterogeneità possibile in termini di genere, anzianità e struttura di afferenza. Nello specifico, sono state contattate e invitate a partecipare al focus group un totale di 42 persone, cercando di arrivare a una composizione di circa 8 persone per ciascun gruppo omogeneo. C'è stato un primo contatto via mail, seguito da un sollecito sempre via mail e infine diversi tentativi di contatto telefonico gestiti dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. La partecipazione era facoltativa e volontaria, pertanto, non è stato possibile avere garanzie sull'effettiva presenza fino al giorno dell'attività. Nel caso dei focus group che erano stati pianificati in presenza per ricercatori/trici, assegnisti/e e dottorandi/e, nessuno si è presentato all'incontro. Pertanto, si è deciso di riorganizzarli in modalità da remoto al fine di facilitare la partecipazione. Complessivamente è stato così possibile realizzare un focus group in presenza in data 30/3 con 3 docenti, uno per ricercatori/trici online in data 3/5 con 4 partecipanti, e infine uno online in data 3/5 cui hanno preso parte 4 tra assegnisti/e e dottorandi/e.

In ciascun focus group ai/le partecipanti è stato chiesto di rispondere per iscritto ad alcune domande e, in seguito, di condividere con il gruppo riflessioni e considerazioni sui temi oggetto delle domande. Tale discussione è stata moderata dalle ricercatrici dell'Università di Torino che hanno cercato di far emergere e raccogliere tutti i punti di vista e le eventuali divergenze. Nello specifico, sono stati posti i quattro seguenti temi di discussione:

1. Quali sono le due/tre maggiori fonti di stress nel suo lavoro?
2. Che cosa fa per fronteggiare le fonti di stress lavorativo, quali strategie adotta?
3. Quali risorse organizzative/lavorative la aiutano a fronteggiare lo stress del suo lavoro?
4. Quali suggerimenti darebbe per migliorare il benessere dei lavoratori/trici nel suo contesto?

Al termine dei focus group, che sono durati circa un'ora/un'ora e mezza, il materiale raccolto è stato analizzato e sintetizzato. Di seguito sono riportati i principali risultati emersi per ciascun gruppo. È bene segnalare che, nonostante i/le partecipanti siano stati/e invitati/e a fare riferimento alla situazione che percepiscono nel proprio ambiente di lavoro, e non esclusivamente alla propria, le risposte non possono che essere influenzate dalla personale esperienza delle persone coinvolte, che rappresentano un numero molto ridotto rispetto alla totalità di lavoratori/trici che rientrano nei tre gruppi considerati. Pertanto, quanto riportato di seguito non rappresenta una descrizione generalizzabile alla totalità del personale ma deve essere inteso come contenuto a supporto della lettura e interpretazione degli aspetti più rilevanti evidenziati dal questionario. Allo stesso modo, le proposte emerse dai focus group e riportate di seguito devono essere intese esclusivamente come suggerimenti, che meritano di essere presi in considerazione a fronte di un'attenta analisi di fattibilità.

1.1.2. Risultati

a. Focus group Professori/esse

Partecipanti: 3 donne.

Il focus group rivolto al gruppo omogeneo dei/delle professori/esse ordinari/e e associati/e ha visto una partecipazione interamente femminile. Dalla discussione sono emerse, in primo luogo, diverse **fonti di stress lavoro-correlato**, che elenchiamo di seguito.

a. Carico di lavoro

Il carico di lavoro è percepito come elevato e difficile da smaltire entro le scadenze fissate, spesso molto ravvicinate. Questa situazione intacca da un lato la vita privata, che viene penalizzata dalla frequente necessità di lavorare la sera o durante il fine settimana, e dall'altro lato limita lo spazio e il tempo che dovrebbe essere dedicato alla ricerca. Una segnalazione specifica, inoltre, riguarda le riunioni svolte per via telematica, che spesso sono troppo lunghe e andrebbero limitate, almeno nella durata.

b. Attività e incarichi amministrativi

Una fonte di stress fortemente sottolineata deriva dalla necessità di dover svolgere attività amministrative, che vengono percepite come estranee al lavoro di didattica e ricerca specifico dei docenti. È stata inoltre sottolineata la difficoltà a conciliare i diversi compiti di cui i professori e le professoressa devono occuparsi: si pretende, infatti, che il personale DR insegni in modo eccellente, produca ricerca di altissima qualità, ottenga fondi e finanziamenti e svolga, infine, anche molti compiti amministrativi.

c. Valutazione

Il tema della valutazione è risultato centrale tra le fonti di stress citate dalle intervistate. Hanno riferito, infatti, di sentirsi sempre sotto esame e di percepire costantemente il peso della responsabilità di mantenere gli standard di eccellenza dell'ateneo. Una caratteristica predominante della cultura dell'organizzazione sembra risiedere proprio nei processi di valutazione, nel controllo dei risultati e nella promozione di un lavoro finalizzato a sostenere il lustro dell'Ateneo. La valutazione, infatti, viene definita ancora più stressante proprio perché da essa non dipendono solo le sorti della singola persona valutata, ma anche quelle dei propri collaboratori/trici, del proprio corso e del proprio dipartimento. Questa situazione non viene bilanciata dall'empatia dei direttori, che, agli occhi delle partecipanti, appaiono più preoccupati del funzionamento generale che del benessere di chi lavora presso l'Università.

Inoltre, alcune dinamiche del processo di valutazione sono state citate come ulteriormente stressanti. Ad esempio, la scelta di temi di ricerca più complessi, che richiedono più tempo, risulta penalizzante, così come l'eventualità in cui la valutazione venga effettuata da colleghi impegnati in campi diversi da quelli oggetto della ricerca, oppure, ancora, il cosiddetto "sistema delle mediane", che spinge a produrre sempre di più, ma concentrandosi più sulla "visibilità" che sui contenuti.

d. Conciliazione

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata sono risultate presenti tra le fonti di stress lavoro correlato. Le iniziative di conciliazione (come la colonia estiva), per quanto presenti, non risultano sufficienti a fornire un supporto adeguato alle famiglie. Il lavoro, inoltre, invade le vite private e il tempo libero, soprattutto dopo l'introduzione del lavoro a distanza, in seguito al periodo della pandemia.

e. Differenze di genere

Dal punto di vista delle intervistate, i colleghi uomini risultano meno stressati: la loro ascesa di carriera appare più rapida e le loro condizioni di stress meno gravi. Questo viene attribuito in parte ai ruoli sociali a causa dei quali le donne dedicano più tempo alla famiglia, soprattutto nei momenti che sarebbero cruciali per la loro crescita professionale. Inoltre, c'è la percezione che alle donne vengano assegnati più incarichi amministrativi rispetto ai colleghi uomini. Questo dipende dal fatto che le commissioni devono essere bilanciate per genere e quindi, dal momento che le donne impiegate in Università hanno una numerosità inferiore rispetto agli uomini, vengono chiamate molto più spesso a svolgere incarichi di questo tipo. Alla fatica di sostenere gli incarichi si aggiunge anche l'amarezza di essere state chiamate a ricoprirli non per il proprio merito, ma grazie alle regole di bilanciamento di genere.

Tra le **strategie per fronteggiare lo stress** citate dalle intervistate è comparso, in primo luogo, l'atteggiamento nei confronti del lavoro, che deve concentrarsi sui risultati positivi, sui progetti importanti, sulla posizione privilegiata tipica del mestiere del professore, accettando i propri limiti e non focalizzandosi sugli aspetti più faticosi o negativi. Un'altra strategia adottata è quella di limitare gli impegni e di staccare dal lavoro, ad esempio facendo attività fisica.

A **livello organizzativo** sono state riconosciute principalmente due risorse che rappresentano un sostegno al benessere e un supporto nel tollerare lo stress. Una di queste risorse è costituita dal supporto dei/le colleghi/e e dal sostegno di alcuni esponenti del personale TA particolarmente proattivi. Le risorse maggiormente citate, però, sono quelle che riguardano la conciliazione. In primo luogo lo smart working, che permette di partecipare a molte attività a distanza, favorendo un'efficace conciliazione tra lavoro e famiglia, nonostante non favorisca particolarmente la concentrazione. Inoltre, per alcune, si è rivelata di grande aiuto l'attenzione dell'organizzazione nel programmare gli orari delle lezioni tenendo in considerazione le esigenze personali.

Infine, le partecipanti hanno condiviso **suggerimenti e consigli** che potrebbero migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Università. Rispetto al tema della valutazione, è stato proposto di eliminare le valutazioni ridondanti, a meno che non siano imposte dalla legge, di eliminare le valutazioni più negative, che abbassano la media totale e che possono dipendere da situazioni contingenti (es. la materia di insegnamento particolarmente ostica per gli studenti), e soprattutto di fornire soluzioni e supporto per affrontare le valutazioni successive, qualora quelle correnti non abbiano rilevato risultati positivi. Inoltre, è stato richiesto di organizzare gli orari della didattica anche con l'obiettivo di lasciare più spazio alla ricerca, che in questo momento risulta limitata. È stato poi suggerito di incentivare la collaborazione tra personale docente e personale tecnico amministrativo, oltre a verificare che gli oneri burocratici-amministrativi non siano gestiti prevalentemente dalla componente femminile dei docenti.

b. Focus Group Ricercatori e Ricercatrici

Partecipanti: 4; 2 donne, 2 uomini.

Durante il focus group dedicato al gruppo omogeneo dei ricercatori e delle ricercatrici, sono emersi interessanti stimoli di riflessione sugli elementi che si configurano come **fonti di stress lavoro-correlato**.

a. Carico di lavoro

Il carico di lavoro, anche per questo gruppo omogeneo, rappresenta un'importante fonte di stress. La grande mole di email ricevute giornalmente, la quantità di impegni sovrapposti e concentrati in determinati periodi, le scadenze impellenti, la gestione di classi numerose: tutte condizioni che contribuiscono allo stress percepito dai ricercatori e dalle ricercatrici. Inoltre, alcune caratteristiche di questa professione gravano sul carico di lavoro, come, ad esempio, l'incertezza di riuscire ad ottenere risultati scientifici rilevanti, l'insicurezza lavorativa o la dinamica di competizione tipica dell'ambiente della ricerca in Italia, che spinge a produrre

sempre il più possibile.

b. Attività e incarichi amministrativi

I compiti di tipo amministrativo e burocratico impongono agli intervistati di impiegare tempo ed energie in attività che non contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi su cui poi si viene valutati. Le procedure burocratiche, inoltre, spesso risultano poco chiare, ridondanti e incoerenti. Gli impegni amministrativi si sommano al variegato insieme di attività assegnate al personale ricercatore, come l'insegnamento, la ricerca e la terza missione: nessuno, secondo gli intervistati, è in grado di svolgere attività così diverse tra loro in modo ugualmente eccellente e efficiente.

c. Conciliazione

Il lavoro spesso invade la vita privata dei partecipanti. Da un lato è difficile separare lavoro e tempo privato proprio in virtù della natura della professione, che è capace di assorbire e appassionare. Dall'altro lato, alcuni hanno la sensazione di dover essere costantemente reperibili, a causa, ad esempio, delle numerose email che ricevono al di fuori dell'orario di lavoro.

d. Ambiente di lavoro

L'ambiente di lavoro, inteso sia nella sua componente fisica, sia in quella relazionale, può costituire una fonte di stress qualora non sia in grado di provvedere la tranquillità necessaria per gestire l'ingente carico di lavoro e un clima relazionale sereno con colleghi/e e superiori.

Alcune **strategie individuali** finalizzate a contenere lo stress sono state elencate durante il focus group. Un punto fermo è rappresentato dall'organizzazione del lavoro e dalla pianificazione. Gli strumenti a supporto di questi processi sono i calendari digitali (in particolare quello fornito da Google), la suddivisione del lavoro in task e l'identificazione delle priorità. Per alcuni risulta strategico seguire più progetti contemporaneamente, ottimizzando tempi ed energie per massimizzare i risultati. Sul versante opposto, gli intervistati hanno proposto anche alcune strategie utili a distaccarsi dal lavoro, come spegnere le notifiche sul cellulare negli orari non lavorativi, evitare di utilizzare i contatti privati per questioni lavorative, coltivare i propri hobby e concedersi di rimandare il lavoro quando ci si sente sopraffatti e poco produttivi.

Per quanto riguarda, invece, le **risorse fornite dall'organizzazione** utili a fronteggiare lo stress, sono stati citati, in primo luogo, la flessibilità dell'orario e la possibilità di smart working. Le relazioni interpersonali, per molti dei partecipanti, costituiscono una risorsa fondamentale: sia per quanto riguarda la dimensione sociale e di confronto con i pari e con i colleghi più esperti, sia dal punto di vista del supporto fornito dal personale TA, che rappresenta un sostegno tecnico per le questioni burocratiche, ma anche un sostegno umano, consolidato attraverso relazioni di fiducia.

Infine, gli strumenti informatici (in particolare quelli forniti da Google, come la casella di posta, i promemoria e il calendario) sono stati nuovamente citati come risorse utili ad alleggerire l'attività lavorativa.

Molti partecipanti hanno valutato positivamente l'Università di Trento, sostenendo di riconoscere l'impegno e l'attenzione che l'ente dedica al benessere del suo personale. Tuttavia, sono stati proposti alcuni **suggerimenti**, riportati di seguito, finalizzati a migliorare le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici. Per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, i partecipanti hanno richiesto un alleggerimento del carico di lavoro, in particolare per quanto riguarda le attività prettamente burocratiche. In particolare, è stata proposta l'introduzione di forme di monitoraggio effettivo dei tempi concreti di lavoro. Diversi intervistati, inoltre, hanno suggerito di stabilire più chiaramente le priorità, di pianificare meglio il lavoro, di delegare maggiormente, se opportuno, di imparare a declinare gli impegni quando ci si sente oberati, di chiedere e imporre scadenze più

flessibili e di esigere deadline ragionevoli. Per distaccarsi più efficacemente dalle pressioni lavorative, i ricercatori e le ricercatrici hanno suggerito di evitare di leggere e scrivere email di lavoro nei fine settimana, di distinguere i contatti privati da quelli usati per lavoro e di salvaguardare il proprio tempo libero. Alcuni hanno sottolineato la necessità di agire sulla cultura organizzativa per ridurre la tendenza a lavorare fuori dagli orari prestabiliti. Rispetto all'attenzione al benessere del personale, è stato fatto notare come non sia adeguatamente pubblicizzato il servizio di sostegno psicologico rivolto docenti e ricercatori/trici. Inoltre è stata suggerita la creazione di spazi, eventi e occasioni capaci di favorire gli scambi sociali tra colleghi e colleghe. Infine, è stata sollevata la richiesta di una maggiore chiarezza riguardo alle prospettive di carriera future.

c. Focus Group Assegnisti/e e Dottorandi/e

Partecipanti: 4; 3 donne, 1 uomo.

Dalla discussione attivata nel focus group dedicato a dottorandi, dottorande, assegnisti e assegniste sono emersi diversi elementi che si configurano come **fonti di stress lavoro-correlato**.

a. Carico di lavoro

Uno dei primi motivi di stress per i partecipanti a questo focus group è rappresentato dal carico di lavoro, che diventa opprimente soprattutto a causa della grande mole di mail e messaggi, che spesso arrivano anche fuori dall'orario di lavoro, della pesantezza e della scarsa chiarezza di alcune pratiche burocratiche e degli estenuanti tempi di attesa per le revisioni degli articoli. Inoltre, risulta molto difficile staccare dall'attività lavorativa: le richieste arrivano anche in orario non lavorativo e spesso i momenti di pausa, se trascorsi con colleghi e supervisor, vengono dedicati a parlare di questioni di lavoro.

b. Incertezza

Il periodo del dottorato, così come quello dell'assegno di ricerca, sembra caratterizzato da forti incertezze, che possono provocare stress. In primo luogo la preoccupazione per il futuro lavorativo, che appare contraddistinto dalla precarietà. L'incertezza inoltre sembra essere una cifra ricorrente nelle condizioni psicologiche degli intervistati, che lamentano il peso delle aspettative personali e altrui, la diffusa presenza della "sindrome dell'impostore", il senso di inadeguatezza, il timore di sbagliare e, infine, l'identificazione con il proprio progetto di dottorato, che porta con sé la convinzione che fallire nella ricerca significhi fallire come persona.

c. Relazioni interpersonali

Una delle fonti di stress identificate deriva dal senso di solitudine che alcuni provano. Tuttavia, lo stress collegato alla sfera delle relazioni interpersonali può dipendere, altresì, dalla difficoltà di trovare punti di accordo comuni tra i dottorandi e le dottorande, soprattutto per chi svolge il ruolo di rappresentante. Per i rappresentanti, inoltre, risulta talvolta pesante il rapporto con colleghi e colleghe più giovani, che hanno più difficoltà a gestire lo stress e si rivolgono a loro per avere supporto e sostegno.

d. Valori e cultura

Sono stati riportati episodi in cui alcuni supervisor hanno promosso, tra dottorandi e dottorande, l'idea per cui, per completare il dottorato, sia necessario lavorare molto duramente, "fare la gavetta" e, eventualmente, operare sacrifici e rinunce. Secondo gli intervistati la percezione di questo clima di pressione dipende fondamentalmente dal proprio supervisore e non costituisce, quindi, un sentimento comune. Tuttavia, quando presente, questo clima è capace di produrre stress.

Gli intervistati hanno poi condiviso alcune **strategie personali** che ritengono utili, per loro, nella gestione dello stress. Strategie quali organizzare il proprio lavoro per mezzo di liste e svolgere i propri compiti “step by step” possono aiutare a gestire lo stress legato al carico di lavoro. In modo simile, alcuni intervistati testimoniano che, per loro, risulta utile cercare di non focalizzarsi sull'intero processo di dottorato, perché comporterebbe il rischio di soccombere all'ansia generata da inadeguatezza e spaesamento; altri, invece, riportano il tentativo di non pensare alla loro situazione di precarietà. L'altro punto fermo nel panorama delle strategie messe in atto contro lo stress riguarda la socialità e il tempo extra-lavorativo. Per molti risulta utile coltivare relazioni positive con i colleghi e le colleghe, ma anche ampliare l'orizzonte al di fuori dell'università, attraverso hobbies, svago e sport. Non a caso, sono state citate anche diverse strategie finalizzate al distacco dall'attività lavorativa, come l'imposizione di ritagliarsi un giorno libero alla settimana o di evitare di lavorare dopo cena e nei fine settimana. Infine, è stato toccato l'argomento dei social media, che appaiono ambivalenti: c'è chi li ha eliminati per smettere di confrontare la propria vita con quella degli altri, e chi invece li utilizza per riconoscersi in una comunità e per trovare supporto.

Guardando poi alle **risorse fornite dall'organizzazione**, quelle elencate dai partecipanti hanno riguardato, in primo luogo, il confronto con i pari, con i propri supervisori e con i colleghi e le colleghe più esperte. Inoltre, la presenza di un buon clima nel gruppo di lavoro, con cui si condividono pause pranzo e momenti conviviali, si configura come una risorsa nei confronti dello stress lavoro-correlato, così come il fatto di avere un ufficio condiviso con altre persone funge da sostegno contro il senso di solitudine. Tra le risorse fornite dall'organizzazione, infatti, è stata citata anche la presenza, in alcune sedi, di sale destinate alle pause e al relax, dove rilassarsi e staccare dal lavoro in compagnia.

Per quanto riguarda la dimensione del benessere, il servizio di supporto psicologico destinato agli studenti è una risorsa utile, anche se mal organizzata: spesso i tempi di attesa sono lunghi e le disponibilità sono poche. È stato poi citata, come risorsa, l'offerta di attività sportive proposte dal CUS. Infine, una risorsa è rappresentata anche dagli strumenti informatici di gestione delle attività, e in particolare da Google Calendar, applicazione largamente usata e apprezzata in Ateneo.

Infine, riportiamo alcuni **suggerimenti** condivisi durante il focus group rivolti al miglioramento del benessere. È stata avanzata una proposta, condivisa poi da alcuni partecipanti, riguardante la creazione di workshop sulla gestione dello stress e sulla consapevolezza della sindrome dell'impostore. Inoltre è stata sottolineata l'importanza di segnalare, ad esempio tramite un punto informativo, le persone e i luoghi presso cui è possibile ricevere aiuto e supporto psicologico. Queste iniziative, però, non devono essere rivolte solo a fornire servizi a un pubblico già sensibilizzato, ma anche ad ampliare la platea, toccando chi non è ancora vicino a questi temi. All'interno della tematica della sensibilizzazione, alcuni hanno proposto di formare i supervisori al loro ruolo, che talvolta non riescono ad affrontare adeguatamente. Alcuni consigli hanno investito prevalentemente la sfera personale, come, ad esempio: affrontare il lavoro con più leggerezza, ricordandosi che alcuni aspetti negativi fanno parte del gioco; tenere a mente che la scuola di dottorato rappresenta un momento di formazione, senza confrontarsi a docenti e ricercatori che hanno anni di esperienza alle spalle; infine, cercare di scegliere come propri supervisori persone in linea con i propri valori e le proprie modalità lavorative.

1.1.3. Sintesi

In sintesi, sono state citate in particolare le seguenti fonti di stress.

- Carico di lavoro, citato in tutti e tre i gruppi come una delle più importanti fonti di stress. Oltre alla quantità di attività da svolgere viene anche rimarcata la varietà (didattica, ricerca, terza missione a cui si aggiungono incombenze amministrative) e la necessità di eccellere su tutto.
- Invasione del lavoro nella vita privata (causata dal lavoro extra) che genera conflitto tra i due domini e difficoltà a recuperare.



- Peso delle continue valutazioni cui si è sottoposti, che hanno un impatto non solo sulle proprie carriere ma anche sui Dipartimenti di afferenza e più in generale sull'Ateneo.
- Incertezza lavorativa per i/le non strutturati/e.
- Sempre per i/le non strutturati/e avere responsabili molto richiedenti e poco supportivi.

Come principali risorse organizzative sono state invece segnalate le seguenti, trasversalmente nei tre gruppi.

- Supporto dei/le colleghi/e e del personale amministrativo.
- Pratiche pro-conciliazione (smart working, flessibilità oraria, orari lezioni che tengono conto di esigenze familiari, ...).
- Servizio di ascolto (che andrebbe maggiormente pubblicizzato).

1.2. Questionario

1.2.1. Metodo

La procedura e lo strumento

La rilevazione delle percezioni soggettive del PDRAD è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario anonimo online, disponibile in italiano e in inglese, inviato a tutta la popolazione di lavoratori e lavoratrici tramite una email che conteneva, oltre al link al sito dell'indagine, le finalità della ricerca e le istruzioni per la compilazione. Nel messaggio è stato enfatizzato l'anonimato dell'indagine e la partecipazione su base volontaria. La lettera di accompagnamento ed il questionario utilizzati nella versione in italiano sono riportati in Appendice I e Appendice II. L'indagine è rimasta attiva per la compilazione dal 18 aprile al 10 maggio 2023. Durante tale periodo sono stati inviati via mail due promemoria per la compilazione.

Il questionario prevedeva tre sezioni:

1. *Informazioni socio-anagrafiche e organizzative*, per la definizione di sotto-gruppi di lavoratori/trici distinti per genere, età, anzianità, ruolo, struttura di afferenza (Area delle scienze sociali, umane e giuridiche o Area scientifica e tecnica).
2. *Valutazione dell'esperienza lavorativa*, attraverso una versione riadattata del Questionario strumento indicatore proposto da INAIL per la valutazione del rischio SLC (versione italiana del Management standard indicator tool sviluppato dall'HSE²). Le dimensioni considerate sono descritte in Tabella 1.1, dove è anche riportato il valore dell'Alpha di Cronbach (che rappresenta l'indice di attendibilità e indica quanto gli item di una scala misurano uno stesso costrutto; in tutti i casi le scale presentano un buon indice di attendibilità interna, pari o superiore alla soglia di 0,70). La scala di risposta Likert andava da 1 a 5.

In fase di elaborazione dei dati le risposte alle domande relative alle dimensioni Domanda, Relazioni e Conflitto lavoro/vita extra-lavorativa sono state ricodificate in modo tale che ad un punteggio più elevato corrispondesse una situazione relativamente migliore. Pertanto per queste tre dimensioni nella presentazione dei risultati verranno utilizzate le seguenti etichette: Adeguatezza della domanda, Relazioni positive e Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa. Per tutte le dimensioni, quindi,

² Rondinone, B.M., Persechino, B., Castaldi, T. et al. (2012). Work-related stress risk assessment in Italy: the validation study of Health Safety and Executive Indicator Tool. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 34(4), 392-399. Balducci, C., Romeo, L., Brondino, M., Lazzarini, G., Benedetti, F., Toderi, S., Fraccaroli, F., (...), Pasini, M. (2017). The validity of the short UK health and safety executive stress indicator tool for the assessment of the psychosocial work environment in Italy. *European Journal of Psychological Assessment*, 33 (3), 149-157.

l'interpretazione dei punteggi si basa sulla valutazione dei valori medi emersi in termini assoluti (ossia rispetto alla scala di risposta adottata, variabile da 1 a 5, in cui 5 indica la situazione migliore, 1 la peggiore e 3 una situazione intermedia).

Tabella 1.1. Struttura del Questionario e Alpha di Cronbach delle dimensioni.

Dimensione	n. item	Significato	Alpha
Domanda	10	Comprende aspetti quali il carico lavorativo, l'organizzazione del lavoro e il contesto lavorativo	0,86
Supporto dei colleghi	4	Riguarda l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite dai/le colleghi/e	0,84
Relazioni	4	Include la promozione di un lavoro positivo per evitare i conflitti ed affrontare comportamenti inaccettabili	0,84
Ruolo	4	Verifica la consapevolezza del lavoratore/trice relativamente al suo ruolo	0,82
Cambiamento	3	Valuta in che misura i cambiamenti organizzativi, di qualsiasi entità, vengono gestiti e comunicati	0,70
Conflitto lavoro/vita extra-lavorativa	5	Indaga la percezione di interferenze reciproche tra lavoro e resto della vita e la difficoltà a staccare dal lavoro	0,77
Controllo*	3	Riguarda l'autonomia di assegnisti/e e dottorandi/e rispetto alle modalità di svolgimento del proprio lavoro	0,88
Supporto del responsabile*	5	Include l'incoraggiamento, il supporto e le risorse fornite ad assegnisti/e e dottorandi/e dai/le responsabili	0,87
Prospettive di carriera*	4	Indaga la percezioni di assegnisti/e e dottorandi/e in merito alle condizioni di lavoro e prospettive di carriera	0,70

* La dimensione è stata indagata solo tra chi ha dichiarato di essere RTDA, Assegnista o Dottorando/a.

3. *General Health Questionnaire* (GHQ-12³) che attraverso 12 item rileva la presenza di sintomi di disagio psicologico a carattere non psicotico e non cronico sperimentati nell'ultimo periodo. Tale strumento è ampiamente utilizzato per indagini di questo tipo in quanto presenta il notevole vantaggio di avere una soglia validata, oltre la quale è possibile ritenere lo stress riportato come rilevante. Le risposte agli item dello strumento sono state raccolte su una scala Likert da 1 a 4, in cui 4 indica un'intensità maggiore del sintomo. Seguendo una procedura standardizzata, i quesiti sono stati dicotomizzati assegnando il punteggio 0 nel caso di risposta uguale a 1 o a 2 e il punteggio 1 nel caso di risposta uguale a 3 o a 4. In tale modo ogni quesito è stato ricodificato nei termini di assenza (valore 0) versus presenza (valore 1) del sintomo. Il punteggio totale può variare così da 0 a 12, in cui 12 indica la presenza di tutti i sintomi indagati. 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. Di seguito al GHQ è stato inserito inoltre il seguente item, volto ad esplorare direttamente la relazione tra i sintomi dello stress ed il lavoro: "Nel caso in cui lei sperimenti uno o più sintomi sopra descritti, in che misura li ritiene dovuti all'ambito lavorativo?". Per questo item è stata utilizzata una scala di risposta Likert da 1 "Per nulla" a 4 "Del tutto".

³ Piccinelli, M., Bisoffi, G., Bon, M. G., Cunico, L., & Tansella, M. (1993). Validity and test-retest reliability of the Italian version of the 12-item General Health Questionnaire in general practice: A comparison between three scoring methods. *Comprehensive Psychiatry*, 34(3), 198-205.

I/le rispondenti

Complessivamente, i questionari raccolti e analizzati ai fini dell'indagine sullo stress lavoro-correlato sono **814, pari al 41,5% della popolazione PDRAD complessiva** (N = 1960). Nello specifico, il response rate è stato pari al 47,7% per il personale "strutturato" (Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato e RTDB) e pari al 35,9% per il personale "non strutturato" (Ricercatori/trici RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e). Rispetto al totale delle compilazioni sono stati eliminati 208 questionari che hanno riportato risposte mancanti per più del 50% delle domande e non sono stati quindi presi in considerazione nelle analisi.

La Tabella 1.2. riporta la composizione dei/le rispondenti per alcune variabili socio-anagrafiche e organizzative e, dove possibile, in rapporto alla distribuzione della popolazione. Si sottolinea che la sezione anagrafica del questionario era a compilazione facoltativa, in questa sezione vi sono dunque alcune mancate risposte.

Tabella 1.2. Distribuzione delle variabili socio-anagrafiche e organizzative considerate nel campione dell'indagine e nella popolazione UniTN (dove i dati erano disponibili).

Variabile	UniTrento popolazione	Campione		% rispetto alla popolazione
Genere rispondenti	1960	783		
Donne	744	338	43,17%	45,43%
Uomini	1216	445	56,83%	36,60%
Età rispondenti	1960	790		
Fino a 30 anni	818	273	34,56%	33,37%
Da 31 a 40 anni	458	203	25,70%	44,32%
Da 41 a 50 anni	300	139	17,59%	46,33%
Da 51 a 60 anni	241	114	14,43%	47,30%
Oltre i 60 anni	143	61	7,72%	42,66%
Anzianità di servizio	-	792		
Meno di 1 anno	-	123	15,53%	
Da 1 a 4 anni	-	345	43,56%	
Da 5 a 10 anni	-	117	14,77%	
Da 11 a 20 anni	-	105	13,26%	
Oltre i 20 anni	-	102	12,88%	
Ruolo rispondenti	1960	790		
Docente prima fascia	240	112	14,18%	46,67%
Docente seconda fascia	358	183	23,16%	51,12%
Ricercatore/trice (tempo indet.)	20	11	1,39%	55,00%
Ricercatore/trice di tipo B	116	44	5,57%	37,93%
Ricercatore/trice di tipo A	82	35	4,43%	42,68%
Assegnista	363	147	18,61%	40,50%
Dottorando/a	781	258	32,66%	33,03%
Struttura di afferenza	-	807		
Area delle scienze sociali, umane e giuridiche	-	275	34,08%	
Area scientifica e tecnica	-	532	65,92%	

1.2.2 Risultati

L'analisi delle risposte alle domande riconducibili alle dimensioni potenzialmente responsabili dello stress da lavoro è stata svolta sul campione complessivo di rispondenti e separatamente sui gruppi 1) PO, 2) PA, 3) Ricercatori/trici (TI e RTDB) e 4) RTDA, Assegnisti/e, Dottorandi/e.

La Tabella 1.3 mostra i risultati medi delle nove dimensioni nel campione totale e nei gruppi definiti dal ruolo. In generale, le medie più alte (superiori o prossime al valore 4 della scala) si registrano in riferimento alle dimensioni Relazioni e Ruolo, nonostante quest'ultima mostri una media significativamente più bassa per i/le Docenti di II fascia. Il Supporto dei/lle colleghi/e registra invece medie che complessivamente si attestano intorno al valore 3,5 della scala, con anche in questo caso una media significativamente più bassa (pari a 3,16) per i/le Docenti di II fascia. L'adeguatezza del Carico di lavoro complessivamente si posiziona al di sotto del valore centrale della scala, con una media significativamente più alta (pari a 3,10) per il gruppo RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e. Per quanto riguarda il Cambiamento, le medie in generale si collocano di poco al di sopra del valore centrale della scala, con una situazione significativamente migliore per i/le Docenti di I fascia.

Infine, la Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa si posiziona complessivamente su una media pari a 2,71, quindi al di sotto del valore centrale della scala (segnalando quindi una certa percezione di difficoltà a conciliare), con una media piuttosto bassa per tutti i gruppi ma significativamente più positiva per RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e. Per quest'ultimo gruppo sono state inoltre indagate altre tre dimensioni, con risultati discreti per quanto riguarda il Controllo e il Supporto del/lla responsabile, mentre le Prospettive di carriera non raggiungono il valore centrale della scala.

Tabella 1.3. Media delle nove dimensioni per il campione complessivo e suddiviso per ruolo.

Dimensione	PDRAD Totale N=814	I FASCIA N=112	II FASCIA N=183	Ricercat* TI e RTDB N=55	RTDA, Assegnist*, Dottorand* N=440
Adeguatezza della Domanda ^a	2,94	2,77 ^a	2,71 ^a	2,81 ^a	3,10 ^{a*}
Supporto dei colleghi ^b	3,57	3,66 ^b	3,16 ^{b*}	3,46 ^b	3,75 ^b
Relazioni positive ^c	4,07	4,01 ^c	3,76 ^{c*}	4,20 ^c	4,22 ^c
Ruolo ^d	3,86	4,30 ^{d*}	3,97 ^d	3,93 ^d	3,71 ^{d**}
Cambiamento ^e	3,16	3,51 ^{e*}	3,03 ^e	3,19 ^e	3,14 ^e
Conciliazione lavoro/extra-lavoro ^f	2,71	2,62 ^f	2,48 ^f	2,66 ^f	2,84 ^{f*}
Controllo	-	-	-	-	3,64
Supporto del responsabile	-	-	-	-	3,53
Prospettive di carriera	-	-	-	-	2,28

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Adeguatezza della Domanda ha mostrato una media significativamente più alta per RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e rispetto agli altri gruppi [F (3, 786) = 21,83; $p < 0,001$].

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Supporto dei colleghi ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le Professori/essere di II fascia rispetto agli altri gruppi [F (3, 786) = 27,32; $p < 0,001$].

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più bassa per i/le Professori/essere di II fascia rispetto agli altri gruppi [F (3, 786) = 15,95; $p < 0,001$].

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Ruolo ha mostrato una media significativamente più alta per i/le Professori/essere di I fascia rispetto agli altri gruppi e una media significativamente più bassa per RTDA, Assegnisti e

Dottorandi rispetto agli altri gruppi [F (3, 786) = 18,96; $p < 0,001$].

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Cambiamento ha mostrato una media significativamente più alta per i/le Professori/essere di I fascia rispetto agli altri gruppi [F (3, 785) = 10,00; $p < 0,001$].

^f L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa ha mostrato una media significativamente più alta RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e rispetto agli altri gruppi [F (3, 778) = 13,37; $p < 0,001$].

Confronto con i risultati del 2015

Nella Tabella 1.4 è riportato il confronto, dove possibile, tra i risultati del 2023 e quelli che erano stati ottenuti nella precedente indagine, svolta nel 2015. È bene segnalare che nel 2015 i ricercatori/trici a tempo determinato erano stati inseriti nel raggruppamento “non strutturati” mentre nel 2023 quelli con contratto da RTDB sono stati considerati strutturati. La numerosità dei/lle rispondenti è inoltre aumentata nel 2023 per entrambi i gruppi.

Per quanto riguarda il gruppo di strutturati/e (Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato e RTDB), tutte le dimensioni hanno registrato quest'anno un leggero miglioramento (in media di circa 0,1 punti in più). Anche nel caso dei non strutturati la situazione è rimasta sostanzialmente invariata o leggermente migliorata.

Tabella 1.4. Media delle nove dimensioni con confronto tra 2023 e 2015.

Dimensione	STRUTTURATI/E		NON STRUTTURATI/E	
	Media 2023 N=350	Media 2015 N=109	Media 2023 N=440	Media 2015 N=252
Adeguatezza della Domanda	2,74	2,61	3,10	3,01
Supporto dei colleghi	3,37	3,29	3,75	3,71
Relazioni positive	3,91	3,70	4,22	4,14
Ruolo	4,07	4,00	3,71	3,68
Cambiamento	3,20	3,05	3,14	3,07
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	2,55	2,50	2,84	-
Controllo	-	-	3,64	3,68
Supporto responsabili	-	-	3,53	3,52
Carriera	-	-	2,28	-

Analisi disaggregate – campione strutturati/e (PO, PA, Ricercatori/trici TI e RTDB)

Di seguito sono presentati i risultati medi di ciascuna dimensione suddividendo l'intero campione di strutturati/e (PO, PA, Ricercatori/trici TI e RTDB) sulla base delle seguenti caratteristiche anagrafiche e organizzative: genere, età, anzianità e area di appartenenza.

Per quanto riguarda il genere, i risultati sono mostrati in Tabella 1.5 ed evidenziano medie più alte per gli uomini in tutti i casi, con una differenza significativa per le dimensioni Adeguatezza della Domanda, Supporto colleghi/e, Relazioni positive e Cambiamento.

Tabella 1.5. Media delle sei dimensioni per il campione “strutturati” suddiviso per genere.

Dimensione	M Donne	M Uomini
------------	------------	-------------

	N=224	N=114
Adeguatezza della Domanda ^a	2,60	2,84
Supporto dei colleghi ^b	3,23	3,45
Relazioni positive ^c	3,71	4,02
Ruolo	4,04	4,09
Cambiamento ^d	3,03	3,32
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	2,49	2,59

^a L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Adeguatezza della Domanda ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(336) = -3,28; p < 0,001$].

^b L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Supporto dei colleghi ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(336) = -2,65; p = 0,004$].

^c L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(197) = -3,37; p < 0,001$].

^d L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Cambiamento ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(336) = -3,38; p < 0,001$].

La Tabella 1.6 riporta invece il confronto sulla base delle fasce di età, escludendo la fascia "fino a 30 anni" in quanto comprendeva le risposte di una sola persona. Le persone over 60 hanno riportato medie significativamente più alte, soprattutto rispetto a chi ha età compresa tra 41 e 50 anni, nel caso del Supporto dei colleghi, delle Relazioni e del Ruolo. Inoltre, chi ha età 41-50 anni ha mostrato una media significativamente più bassa rispetto ai/lle colleghi/e più senior in merito al Cambiamento.

Tabella 1.6. Media delle sei dimensioni per il campione "strutturati" suddiviso per età.

Dimensione	M Fino a 30 N=1	M 31-40 N=55	M 41-50 N=116	M 51-60 N=109	M Oltre 60 N=60
Adeguatezza della Domanda	-	2,70	2,69	2,74	2,93
Supporto dei colleghi ^a	-	3,43	3,27 ^a	3,32 ^a	3,61 ^{a*}
Relazioni positive ^b	-	4,13 ^{b*}	3,78 ^b	3,84 ^b	4,12 ^{b*}
Ruolo ^c	-	3,88 ^c	3,98 ^c	4,08 ^c	4,34 ^{c*}
Cambiamento ^d	-	3,22	3,04 ^{d*}	3,26 ^d	3,43 ^d
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	-	2,53	2,46	2,62	2,69

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Supporto colleghi ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha oltre 60 anni rispetto a chi ha 41-60 anni [$F(4, 336) = 3,02; p = 0,030$].

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha 31-40 anni e chi ha più di 60 anni rispetto a chi ha 41-60 anni [$F(4, 336) = 4,62; p = 0,004$].

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Ruolo ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha oltre 60 anni rispetto ai gruppi più giovani [$F(4, 336) = 4,80; p = 0,003$].

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Cambiamento ha mostrato una media significativamente più bassa per chi ha 41-50 anni rispetto a chi ha un'età maggiore [$F(4, 336) = 3,90; p = 0,009$].

In merito all'anzianità i risultati sono riportati in Tabella 1.7 e mostrano in questo caso una media significativamente più alta di Supporto colleghi/e per chi ha anzianità inferiore a 1 anno, una media significativamente più alta di Ruolo per chi ha anzianità superiore a 20 anni e infine una media

significativamente più bassa di Relazioni (positive) per chi ha anzianità compresa tra 5 e 20 anni.

Tabella 1.7. Media delle sei dimensioni per il campione “strutturati” suddiviso per anzianità.

Dimensione	M Meno di 1 N=12	M 1-4 N=68	M 5-10 N=66	M 11-20 N=98	M Oltre 20 N=101
Adeguatezza della Domanda	2,92	2,73	2,69	2,70	2,83
Supporto dei colleghi ^a	3,83 ^{a*}	3,38	3,24 ^a	3,22 ^a	3,55
Relazioni positive ^b	4,40 ^b	4,07 ^b	3,78 ^{b*}	3,68 ^{b*}	4,07 ^b
Ruolo ^c	3,85	3,89 ^c	3,98 ^c	4,07	4,26 ^{c*}
Cambiamento	3,39	3,16	3,10	3,15	3,34
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	2,63	2,47	2,46	2,52	2,69

^a L’analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Supporto colleghi ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un’anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità 5-20 anni [F (4, 340) = 4,24; p = 0,002].

^b L’analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più bassa per chi ha per chi ha un’anzianità compresa tra 5 e 20 anni rispetto agli altri tre gruppi [F (4, 340) = 6,25; p < 0,001].

^c L’analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Ruolo ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha oltre 20 anni di anzianità rispetto a 1-10 anni [F (4, 340) = 3,31; p = 0,011].

Infine, per quanto riguarda l’area di afferenza, non sono emerse differenze statisticamente significative tra i due gruppi, come mostrato nella Tabella 1.8.

Tabella 1.8. Media delle nove dimensioni per il campione “strutturati” suddiviso per area di afferenza.

Dimensione	M Sc. Sociali, umane, giuridiche N=151	M Scientifica e tecnica N=196
Adeguatezza della Domanda	2,71	2,77
Supporto dei colleghi	3,32	3,40
Relazioni positive	3,86	3,95
Ruolo	4,10	4,04
Cambiamento	3,23	3,19
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	2,57	2,54

Analisi disaggregate – campione non strutturati/e (RTDA, Assegnisti/e, Dottorandi/e)

Di seguito sono presentati i risultati medi di ciascuna dimensione suddividendo il campione di non strutturati/e (RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e) anche in questo caso sulla base delle caratteristiche anagrafiche e organizzative genere, età, anzianità e area di afferenza.

Per quanto riguarda il genere, la Tabella 1.9 mostra anche in questo caso medie in generale più alte per gli uomini, con differenze statisticamente significative nel caso di Adeguatezza della Domanda, Relazioni positive, Cambiamento, Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa, Controllo, Supporto responsabili e Carriera.

Tabella 1.9. Media delle nove dimensioni per il campione “non strutturati” suddiviso per genere.

Dimensione	M Donne N=216	M Uomini N=219
------------	---------------------	----------------------

Adeguatezza della Domanda ^a	3,03	3,18
Supporto dei colleghi	3,74	3,79
Relazioni positive ^b	4,12	4,33
Ruolo	3,71	3,72
Cambiamento ^c	3,05	3,24
Conciliazione lavoro/extra-lavoro ^d	2,78	2,91
Controllo ^e	3,53	3,77
Supporto responsabili ^f	3,45	3,62
Carriera ^g	2,16	2,41

^a L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Adeguatezza della Domanda ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(433) = -2,63; p = 0,004$].

^b L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(433) = -2,77; p = 0,006$].

^c L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Cambiamento ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(432) = -2,54; p = 0,006$].

^d L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(431) = -1,94; p = 0,027$].

^e L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Controllo ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(433) = -2,84; p = 0,002$].

^f L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Supporto responsabili ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(433) = -2,07; p = 0,019$].

^g L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Controllo ha mostrato una media significativamente più alta per gli uomini rispetto alle donne [$t(433) = -3,36; p < 0,001$].

Per quanto riguarda invece l'età, non sono state registrate differenze significative tra i due gruppi, come riportato in Tabella 1.10. In questo caso i gruppi over 50 anni non sono stati considerati in quanto comprendevano pochi rispondenti.

Tabella 1.10. Media delle nove dimensioni per il campione "non strutturati" suddiviso per età.

Dimensione	M	M	M	M	M
	Fino a 30 N=269	31-40 N=144	41-50 N=20	51-60 N=3	Oltre 60 N=1
Adeguatezza della Domanda	3,13	3,06	2,82	-	-
Supporto dei colleghi	3,80	3,70	3,51	-	-
Relazioni positive	4,28	4,10	4,09	-	-
Ruolo	3,69	3,70	3,95	-	-
Cambiamento	3,17	3,07	3,07	-	-
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	2,89	2,78	2,55	-	-
Controllo	3,70	3,59	3,28	-	-
Supporto responsabili	3,56	3,50	3,41	-	-
Carriera	2,27	2,29	2,31	-	-

Per contro, come mostrato in Tabella 1.11, alcune differenze sono emerse in merito all'anzianità in UniTN, escludendo i gruppi over 10 anni in quanto poco rappresentati. Nello specifico, le persone con anzianità inferiore a 1 anno hanno riportato medie significativamente più alte per le dimensioni Adeguatezza della Domanda, Supporto dei colleghi, Relazioni positive, Cambiamento, Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa e Carriera.

Tabella 1.11. Media delle nove dimensioni per il campione “non strutturati” suddiviso per anzianità.

Dimensione	M Meno di 1 N=109	M 1-4 N=273	M 5-10 N=49	M 11-20 N=4	M Oltre 20 N=1
Adeguatezza della Domanda ^a	3,32 ^{a*}	3,03 ^a	3,03 ^a	-	-
Supporto dei colleghi ^b	3,91 ^b	3,70 ^b	3,68	-	-
Relazioni positive ^c	4,48 ^{c*}	4,14 ^c	4,11 ^c	-	-
Ruolo	3,80	3,67	3,70	-	-
Cambiamento ^d	3,40 ^{d*}	3,05 ^d	3,04 ^d	-	-
Conciliazione lavoro/extra-lavoro ^e	3,05 ^{e*}	2,79 ^e	2,69 ^e	-	-
Controllo	3,78	3,61	3,56	-	-
Supporto responsabili	3,69	3,48	3,41	-	-
Carriera ^f	2,57 ^{f*}	2,18 ^f	2,17 ^f	-	-

^a L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Adeguatezza della Domanda ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità maggiore [F (2, 428) = 10,05; $p < 0,001$].

^b L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Supporto colleghi ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità 1-4 anni [F (2, 428) = 3,23; $p = 0,040$].

^c L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Relazioni positive ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità maggiore [F (2, 428) = 8,52; $p < 0,001$].

^d L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Cambiamento ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità maggiore [F (2, 427) = 8,66; $p < 0,001$].

^e L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità maggiore [F (2, 426) = 6,55; $p = 0,002$].

^f L'analisi post-hoc sulle medie stimate per la dimensione Carriera ha mostrato una media significativamente più alta per chi ha un'anzianità inferiore a 1 anno rispetto a chi ha anzianità maggiore [F (2, 428) = 10,52; $p < 0,001$].

Infine, il confronto per area di afferenza ha mostrato in questo caso medie significativamente più alte per l'area scientifica e tecnica, rispetto a quella delle scienze sociali, umane e giuridiche, in riferimento alle dimensioni Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa e Carriera, come evidenziato in Tabella 1.12.

Tabella 1.12. Media delle nove dimensioni per il campione “non strutturati” suddiviso per area di afferenza.

Dimensione	M Sc. Sociali, umane, giuridiche N=116	M Scientifica e tecnica N=323
Adeguatezza della Domanda	3,06	3,11
Supporto dei colleghi	3,67	3,78
Relazioni positive	4,10	4,26

Ruolo	3,64	3,73
Cambiamento	3,07	3,16
Conciliazione lavoro/extra-lavoro ^a	2,64	2,91
Controllo	3,51	3,69
Supporto responsabili	3,41	3,57
Carriera ^b	2,14	2,33

^a L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Conciliazione lavoro/vita extra-lavorativa ha mostrato una media significativamente più alta per chi lavora nell'area scientifica e tecnica [$t(435) = -3,38; p < 0,001$].

^b L'analisi tramite t-test sulle medie stimate per la dimensione Carriera ha mostrato una media significativamente più alta per chi lavora nell'area scientifica e tecnica [$t(242) = -2,33; p = 0,010$].

Disagio psicologico

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. Considerando l'intero campione, la percentuale di partecipanti a rischio (punteggio GHQ uguale o maggiore a 4) è pari a 38,7%. Tra coloro che presentano disagio, il 66% lo attribuisce alla sfera lavorativa. Di conseguenza, la percentuale di rispondenti, rispetto all'intero campione, che sperimenta disagio e lo attribuisce al lavoro è pari al 25,5%.

Rispetto al ruolo, il gruppo composto da RTDA, Dottorandi/e e Assegnisti/e mostra livelli significativamente più alti di sintomi di disagio e di disagio associato al lavoro rispetto agli altri tre gruppi. Inoltre, i/le Docenti di II fascia mostrano livelli superiori rispetto i/le Docenti di I fascia. Per quanto riguarda l'intero campione PDRAD, si registrano livelli significativamente maggiori di sintomi di disagio e di disagio associato al lavoro nelle donne rispetto agli uomini.

Rispetto al 2015, per il personale strutturato i livelli di disagio psicologico sono leggermente aumentati (+1,3%), ma è rimasta invariata la percentuale di disagio associato al lavoro. Per il personale non strutturato è stato invece registrato un incremento sia nella percentuale di disagio (+1,7%) che di disagio associato al lavoro (+1,3%).

Tabella 1.13. Rilevazione disagio psicologico con GHQ; valori percentuali di casi nell'intero campione e nei gruppi distinti per ruolo.

	A. % persone con disagio	B. % persone che imputano il disagio al lavoro	A x B % totale disagio dovuto a sfera lavorativa
TUTTO IL CAMPIONE PDRAD N = 814	38,7%	66,0%	25,5%
STRUTTRATI/E N=350	30,6% (29,3% nel 2015)	66,4% (68,8% nel 2015)	20,3% (20,2% nel 2015)
I FASCIA N = 112	22,3%	60,0%	13,4%
II FASCIA N = 183	36,1%	72,7%	26,2%
RICRCAT* TI E RTDB N = 55	29,1%	50,0%	14,5%

RTDA, ASSEGNIST*, DOTTORAND* N = 440	45,7% (44,0% nel 2015)	65,7% (65,3% nel 2015)	30,0% (28,7% nel 2015)
--	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Infine, è stata calcolata la regressione lineare per osservare la relazione tra le dimensioni antecedenti dello stress indagate e la presenza di sintomi di disagio, separatamente nel gruppo di strutturati (PO, PA e Ricercatori/trici TI e RTDB) e nel gruppo di RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e. Le Tabelle 1.14 e 1.15 mostrano i risultati. Nel caso degli strutturati sono le dimensioni Supporto pari, Ruolo e Cambiamento a mostrare un'associazione negativa con i sintomi da disagio psicologico; tali dimensioni, più delle altre, rappresentano quindi fattori di protezione dallo stress. Per contro, nel caso di RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e sono il Controllo e il Supporto dei/le responsabili a essere più efficaci come fattori di protezione dallo stress.

Tabella 1.14. Regressione lineare, con i sintomi di disagio come variabile dipendente e le dimensioni di stress indagate come variabili indipendenti, per il gruppo di Strutturati (PO, PA, Ricercatori/trici TI e RTDB).

	Var dipendente: sintomi di disagio		
	Beta	T	Sign.
Costante		10,18	<,001
Adeguatezza della Domanda	,06	1,13	,258
Supporto pari	-,15	-2,41	,017
Relazioni positive	-,09	-1,56	,119
Ruolo	-,16	-2,57	,011
Cambiamento	-,19	-2,82	,005
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	-,04	-,86	,388
R² = 0,17			

Tabella 1.15. Regressione lineare, con i sintomi di disagio come variabile dipendente e le dimensioni di stress indagate come variabili indipendenti, per il gruppo di RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e.

	Var dipendente: sintomi di disagio		
	Beta	T	Sign.
Costante		12,18	<,001
Adeguatezza della Domanda	-,01	-,13	,901
Supporto pari	-,09	-1,37	,171
Relazioni positive	,06	1,31	,192
Ruolo	-,11	-1,90	,058
Cambiamento	,05	,83	,407
Conciliazione lavoro/extra-lavoro	-,05	-,96	,336
Controllo	-,15	-2,86	,004
Supporto responsabili	-,18	-2,43	,016
Carriera	-,08	-1,66	,098
R² = 0,15			

2. CONCLUSIONI

2.1. Sintesi dei risultati

L'indagine sullo SLC ha coinvolto nel 2023 anche la popolazione dei/le Docenti, Ricercatori/trici, Assegnisti/e e Dottorandi/e, attraverso la realizzazione di tre focus group e soprattutto con la somministrazione a tutta la popolazione di un questionario, compilato adeguatamente dal 47,7% del personale strutturato (nel 2015 la risposta era stata pari al 21,5%) e dal 35,9% del personale composto da RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e (19,5% nel 2015). Complessivamente, quindi, si è registrato quest'anno un deciso incremento nei livelli di partecipazione.

Il quadro relativo alle dimensioni indagate dal questionario è rimasto complessivamente invariato rispetto al 2015 (con leggeri incrementi) ed è stato sostanzialmente confermato nei focus group. Le dimensioni più critiche rimangono quindi quelle del carico di lavoro e del conflitto lavoro/vita extra-lavorativa, soprattutto per il personale strutturato. Anche la partecipazione ai cambiamenti non trova totale soddisfazione, con qualche nota più positiva per il gruppo di Docenti di I fascia rispetto al resto della popolazione.

Mentre le relazioni sono considerate in generale positive (anche se in misura significativamente inferiore per i/le Docenti di II fascia), il supporto dei/le colleghi/e non è pienamente percepito, anche in questo caso soprattutto nel caso dei/le Docenti di II fascia, per i/le quali sembra quindi emergere una possibile problematica nelle relazioni. Sempre in riferimento alle relazioni, il supporto del/lla responsabile è stato indagato solo nel caso di RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e (tra i quali non sono emerse differenze significative), e si posiziona su un livello di soddisfazione medio, così come nel 2015. Questa dimensione, se messa in rapporto agli elevati livelli di disagio psicologico percepito da questa parte della popolazione, meriterebbe un approfondimento in termini di interventi.

La dimensione relativa alla chiarezza del ruolo ha mostrato un punteggio complessivo prossimo al valore 4 della scala, differenziandosi significativamente tra i gruppi: più alta per i/le Docenti di I fascia, con un decremento per II fascia e Ricercatori/trici Ti e RTDB e un'ulteriore diminuzione per RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e. Tale differenza può essere compresa e spiegata dal ruolo stesso, ma la situazione potrebbe essere migliorata per il personale non strutturato, soprattutto in riferimento alla comprensione di come il proprio lavoro si inserisce negli obiettivi più ampi della struttura di appartenenza.

Per RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e sono state indagate anche le dimensioni relative all'autonomia lavorativa e alle prospettive di carriera. La prima è risultata medio-alta, il lavoro per sua natura riconosce un certo livello di controllo sulle proprie attività che però non è totale per questa fascia di rispondenti. Più critico è invece il risultato in merito alle prospettive di carriera, con una media inferiore al valore centrale della scala, registrando un'elevata insicurezza lavorativa e scarsa adeguatezza delle prospettive lavorative e dello stipendio. Anche in questo caso il risultato era prevedibile, considerando le tipologie di contratti che riguardano questa popolazione. Tuttavia, è importante registrare il dato e investire su risorse che possano compensare questa criticità, in particolare l'autonomia e il supporto dei/le responsabili. In generale, il gruppo di non strutturati/e che lavora in UniTN da meno di 1 anno presenta situazioni più positive su molte dimensioni considerate, a indicare un progressivo peggioramento a fronte di una maggiore presa di consapevolezza.

I livelli di disagio psicologico hanno mostrato alcune differenze significative, evidenziando come fasce più colpite proprio il personale non strutturato e, tra gli strutturati, i/le Docenti di II fascia, per i/le quali, come anticipato in precedenza, all'elevato carico di lavoro e difficoltà a conciliare lavoro e vita privata si aggiunge una scarsa percezione di supporto tra pari. È inoltre emersa una maggiore presenza di disagio tra le donne rispetto agli uomini, le quali hanno effettivamente riportato medie generalmente più basse su tutte le dimensioni indagate, in particolare carico di lavoro, supporto dei/le colleghi/e, cambiamento, a cui si

aggiungono conflitto lavoro/vita extra-lavorativa, autonomia, supporto responsabili e carriera nel caso dei/le non strutturati/e. Rispetto al 2015, i livelli di disagio associato al lavoro sono rimasti sostanzialmente stabili per il personale strutturato e leggermente aumentati per il personale non strutturato.

Le iniziative rivolte alla promozione del benessere sono considerate in generale positive, almeno dalle persone coinvolte nel focus group, ma sembra esserci spazio di ulteriore miglioramento, a partire da una maggiore comunicazione rispetto agli strumenti già esistenti, primo fra tutti lo sportello psicologico.

2.2. Indicazioni di intervento

I principali aspetti sui quali è opportuno individuare azioni di miglioramento mirate, per ridurre sempre di più il rischio da SLC e promuovere il benessere organizzativo in UniTN, possono essere sintetizzati:

- Carico di lavoro, determinato in particolare dalle molte valutazioni ed elevate aspettative di prestazione.
- Conflitto lavoro/vita extra-lavorativa, soprattutto per il personale strutturato.
- Partecipazione ai cambiamenti (soprattutto per chi non è Docente di I fascia).
- Scarso benessere dei/le docenti di II fascia: principali cause potrebbero essere il carico di lavoro e la qualità delle relazioni.
- Scarso benessere di RTDA, Assegnisti/e e Dottorandi/e: in questo caso le principali problematiche riguardano l'insicurezza lavorativa e le prospettive di carriera. Potrebbe essere utile investire maggiormente su autonomia e supporto dei/le responsabili come risorse.

Alcuni di questi aspetti problematici sono di carattere generale, sono connaturati con le caratteristiche stesse dell'occupazione e rispondono a vincoli normativi e ad una consolidata cultura organizzativa (qualità della ricerca; internazionalizzazione; competizione nell'acquisizione di fondi). Ad esempio, l'aumento del carico di lavoro cosiddetto "burocratico" e le pratiche valutative sono conseguenti ad una evoluzione normativa in materia di Università (si pensi ad esempio alla costituzione dell'Anvur e a ciò che ne consegue in termini di occasioni valutative); la precarietà delle posizioni nelle fasi di inizio carriera è anch'essa una caratteristica specifica del percorso accademico, soprattutto per ciò che riguarda il dottorato di ricerca, a tutti gli effetti da intendersi come un terzo livello avanzato di formazione (retribuito) e non come fase di inserimento al lavoro. Ovviamente, per tutti gli esempi riportati (burocratizzazione, carichi di lavoro, competitività e precarietà), sui quali non è possibile intervenire direttamente, possono essere attuate soluzioni organizzative che mirino, indirettamente, ad attenuare gli effetti negativi sul benessere degli individui.

Pertanto, è possibile prevedere specifiche azioni organizzative, come descritto di seguito, per la riduzione del rischio stress lavoro correlato.

1. Per ciò che riguarda dottorandi/e e assegnisti/e e la loro possibilità di dare voce alle loro istanze all'interno dell'Ateneo, l'attuale revisione statutaria prevede la costituzione, tra gli organi centrali di Ateneo, della "Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca" (Art. 15). Grazie a tale Consulta, dottorandi/e e assegnisti/e potranno eleggere loro rappresentanti, esprimere pareri e formulare proposte in tema di politiche organizzative, gestionali e formative della componente dottorale e dei/le titolari di contratti di ricerca. Potranno inoltre partecipare alla Consulta di Ateneo con diritto di voto su tematiche che li riguardino. Le azioni organizzative che si propongono sono: i) deliberare nel più breve tempo possibile i regolamenti attuativi che permettano l'attivazione di tale Consulta; ii) promuovere l'organismo presso dottorandi/e e assegnisti/e e sensibilizzarli sulla sua importanza come strumento di partecipazione; iii) creare le condizioni organizzative per un pieno funzionamento dell'organismo.
2. Per ciò che riguarda i servizi di sostegno al benessere psicologico, come ad esempio lo "sportello psicologico" oggi attivo (quello per gli/le studenti che riguarda anche la componente dottorale), si



- propone una azione di informazione e comunicazione più incisiva e in grado di raggiungere l'intera componente dei/delle dottorandi/e.
3. Sempre in tema di servizi di sostegno al benessere psicologico, si suggerisce l'estensione dello sportello psicologico al personale docente e ai/alle titolari di contratti di ricerca che funzioni secondo le modalità già sperimentate con il PTA. Anche in questo caso è opportuna una appropriata azione di informazione e comunicazione a tutte le persone interessate.
 4. Per quanto riguarda lo stressor legato alle interferenze tra vita lavorativa e altre sfere di vita (segnalato soprattutto dalla componente dei docenti strutturati) si intravedono pochi spazi di intervento, in quanto si tratta di personale che gode già di ampia autonomia nella gestione dei tempi lavorativi. Tuttavia si possono proporre alcuni accorgimenti che vanno nella direzione di organizzare al meglio i tempi di vita, soprattutto per le persone che hanno significativi carichi familiari. Misure, già attuate in alcuni dipartimenti, che accertino bisogni e vincoli individuali nella composizione dei carichi orari e negli impegni istituzionali possono essere estese a tutte le realtà dipartimentali.
 5. Infine, per quanto riguarda la situazione della componente dottorale e dei/delle contrattisti di ricerca si ritiene opportuno intraprendere delle attività di sensibilizzazione sui dati ottenuti, coinvolgendo in prima battuta il CUG, la Consulta dei dottorandi e assegnisti e il delegato del Rettore ai dottorati di ricerca. Grazie a tali attività potranno essere definite linee di intervento su aspetti specifici dell'esperienza dottorale e contrattuale.

2.3. Pianificazione degli interventi correttivi

Intervento	Descrizione	Responsabile dell'attuazione	Data di attuazione prevista
Istituzione della Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca	In linea con l'attuale revisione statutaria, costituire tra gli organi centrali di Ateneo la "Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca" (Art. 15). Le azioni organizzative che si propongono sono: i) deliberare nel più breve tempo possibile i regolamenti attuativi che permettano l'attivazione di tale Consulta; ii) promuovere l'organismo presso dottorandi/e e assegnisti/e e sensibilizzarli sulla sua importanza come strumento di partecipazione; iii) creare le condizioni organizzative per un pieno funzionamento dell'organismo.	Organi di Governo, Organi Collegiali	Entro il 2024, compatibilmente con le tempistiche di revisione regolamentare e le priorità definite dagli organi di governo
Informazione per i/le dottorandi/e sullo sportello psicologico	Intraprendere un'azione di informazione e comunicazione incisiva e in grado di raggiungere l'intera componente dei/delle dottorandi in merito ai servizi di sostegno al benessere psicologico presenti in Ateneo, come ad esempio lo "sportello psicologico".	Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	Primo semestre 2024
Progettazione dello sportello psicologico per docenti e titolari di contratti di ricerca	Estensione dello sportello psicologico al personale docente e ai/delle titolari di contratti di ricerca che funzioni secondo le modalità già sperimentate con il PTA. Attuare una appropriata azione di informazione e comunicazione a tutte le persone interessate.	Direzione RUO	Entro il 2024
Sollecitazione all'uso di misure pro-conciliazione	Favorire l'utilizzo in tutte le realtà dipartimentali di misure, già attuate in alcuni dipartimenti, che accertino bisogni e vincoli individuali nella composizione dei carichi orari e negli impegni istituzionali, al fine di permettere una migliore organizzazione dei tempi di vita, soprattutto per le persone che hanno significativi carichi familiari.	Consulta Direttori	Entro il 2024
Sensibilizzazione su situazione dottorandi e assegnisti	Valutare la possibilità di intraprendere attività di sensibilizzazione sulla situazione della componente dottorale e dei/delle contrattisti di ricerca a partire dai dati ottenuti in questa indagine. In prima battuta saranno coinvolti il CUG, la Consulta dei dottorandi e assegnisti e il delegato del Rettore ai dottorati di ricerca. Grazie a tali attività potranno essere definite linee di intervento su aspetti specifici dell'esperienza dottorale e contrattuale.	Prorettore al benessere organizzativo e rapporti con il personale	Primo semestre 2024

APPENDICI

APPENDICE I. Lettera di invito alla compilazione del questionario

Gentile collega,

l'Università di Trento sta realizzando l'indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato. La ricerca è gestita da un gruppo di ricerca dell'Università di Torino.

Le chiediamo di partecipare compilando un questionario, garantendole il totale anonimato e che le informazioni raccolte saranno trattate esclusivamente in forma aggregata.

La compilazione richiederà al massimo 15 minuti e potrà essere completata entro il 2⁴ maggio 2023.

Per accedere al questionario può cliccare su questo link:

{SURVEY_URL}

Grazie per il suo contributo all'indagine.

Cordiali saluti,

il Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale

Prof. Franco Fraccaroli

Dear colleague,

The University of Trento is conducting a research about organizational well-being and work-related stress. The project is carried out by a research group of the University of Turin.

We ask you to participate and answer a questionnaire. We guarantee anonymity and that the data collected will be used in aggregated form.

It should take about 15 minutes to answer the questions. The survey will be open until May 2, 2023.

You can find the questionnaire at this link:

{SURVEY_URL}

Thank you for your participation in the survey.

Sincerely,

The Pro-Rector for Organizational Well-Being and Staff Relations

Prof. Franco Fraccaroli

⁴ Successivamente è stato deciso di prorogare la scadenza al 10 maggio 2023.



APPENDICE II. Questionario Strumento Indicatore

Gentile collega,

la ringrazio per aver scelto di partecipare a questa indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato. Periodicamente le organizzazioni sono tenute a realizzare un'indagine sul rischio da stress lavoro-correlato e in UniTN si è deciso di farlo coinvolgendo tutte e tutti i lavoratori.

Nel rispondere **a tutte le domande seguenti**, la preghiamo di fare riferimento alla **sua esperienza di lavoro negli ultimi sei mesi**.

Rispondere alle domande dovrebbe richiedere poco più di 15 minuti. Il questionario è finalizzato a:

- rilevare le opinioni di chi lavora in UniTN rispetto al proprio lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali della vita organizzativa.

La rilevazione sarà aperta fino al 02/05/2023⁵.

Le ricordo che la raccolta e la gestione dei dati del presente questionario è gestita esclusivamente dal Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino, che è stato incaricato di svolgere la presente indagine per finalità istituzionali e di ricerca.

La modalità di compilazione del questionario è anonima. Il gruppo di ricerca garantisce l'anonimato dei partecipanti nonché l'utilizzo e la comunicazione dei dati soltanto in forma aggregata tale da impedire l'individuazione del singolo partecipante.

Cordiali saluti,

il Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale

Prof. Franco Fraccaroli

Ho preso visione e compreso l'informativa al trattamento dei dati personali fornita dall'Università di Torino e aderisco in modo libero e volontario alla ricerca.

Parte prima – Dati socio-demografici

Genere:

- | | |
|----|--------------|
| 1 | Femminile |
| 0 | Maschile |
| 99 | Non rispondo |

Età (anni):

- | | |
|---|-----------|
| 1 | Fino a 30 |
| 2 | 31-40 |

⁵ Successivamente è stato deciso di prorogare la scadenza al 10 maggio 2023



3	41-50
4	51-60
5	Oltre 60
6	Non rispondo

Anzianità di lavoro presso l'Università di Trento:

1	Meno di 1 anno
2	Da 1 a 4 anni
3	Da 5 a 10 anni
4	Da 11 a 20 anni
5	Oltre 20
6	Non rispondo

Nazionalità:

1	Italiana
2	Altra
3	Non rispondo

Ruolo:

1	Docente prima fascia
2	Docente seconda fascia
3	Ricercatore/trice (tempo indeterminato)
4	Ricercatore/trice di tipo B
5	Ricercatore/trice di tipo A
6	Assegnista di ricerca
7	Dottorando/a
8	Altro
9	Non rispondo

Incarichi istituzionali

1	Sì
2	No
3	Non rispondo

Dipartimento di afferenza:

1	Area delle scienze sociali, umane e giuridiche (Sociologia e Ricerca Sociale, Lettere e Filosofia, Giurisprudenza, Economia e Management, Scuola Studi Internazionali, Scuola di Scienze Sociali)
2	Area scientifica e tecnica (Fisica, Ingegneria Civile, Ambientale e Meccanica, Ingegneria e Scienza dell'Informazione, Ingegneria Industriale, Matematica, Psicologia e Scienze Cognitive, CIMEC, CIBIO, C3A, CISMed)
3	Altro (specificare _____)

Quante ore lavora in una giornata tipo? ore

Pensando complessivamente al suo impegno lavorativo, come ritiene possa essere ripartito percentualmente tra queste attività?

- Attività di ricerca
- Didattica e servizio agli studenti
- Attività istituzionale
- Attività amministrativa
- Altro (specificare _____)

Parte seconda – valutazione dell’esperienza lavorativa

Per favore legga con attenzione le seguenti affermazioni relative al suo lavoro negli ultimi sei mesi, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.					
<i>1 – mai; 2 – raramente; 3 – qualche volta; 4 – spesso; 5 – sempre</i>					
1. Ho chiaro cosa ci si aspetta da me al lavoro	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
2. Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da varie persone (colleghi/e, studenti/esse, ecc.) sono difficili da combinare fra loro	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
3. Sono soggetto/a a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
4. Ho scadenze irraggiungibili	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
5. Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull’aiuto delle persone con cui lavoro	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
6. Devo lavorare molto intensamente	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
7. Ho chiari i miei compiti e le mie responsabilità	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
8. Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
9. Mi sono chiari gli obiettivi e i traguardi della struttura in cui opero (ad es. Dipartimenti, Centri, Scuola di Dottorato)	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
10. Ci sono attriti o conflitti fra le persone con cui lavoro	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
11. NON ho la possibilità di prendere sufficienti pause	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
12. Capisco in che modo il mio lavoro si inserisce negli obiettivi generali della struttura a cui afferisco (ad es. Dipartimento)	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
13. Devo svolgere il mio lavoro molto velocemente	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
14. Al lavoro sono soggetto/a a prepotenze e vessazioni	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
15. Ho scadenze temporali impossibili da rispettare	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?

Pensi alla sua “vita personale”. Per <u>vita personale</u> si intende: “Qualsiasi attività svolta al di fuori del lavoro, come ad esempio le attività determinate dagli impegni famigliari, quelle di volontariato, lo sport e/o gli hobby”.					
16. La quantità di tempo occupata dal mio lavoro, rende difficile soddisfare le responsabilità della mia vita personale	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?
17. A causa dell’attività lavorativa, devo cambiare i piani della mia vita personale	Mai ?	Raramente ?	Qualche volta ?	Spesso ?	Sempre ?



18. Gli impegni della mia vita personale, interferiscono con la mia capacità di svolgere compiti lavorativi	Mai <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Qualche volta <input type="checkbox"/>	Spesso <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
19. È difficile per me staccarmi dal lavoro	Mai <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Qualche volta <input type="checkbox"/>	Spesso <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>
20. Penso a problemi lavorativi anche quando non sto lavorando	Mai <input type="checkbox"/>	Raramente <input type="checkbox"/>	Qualche volta <input type="checkbox"/>	Spesso <input type="checkbox"/>	Sempre <input type="checkbox"/>

Scegliere la risposta appropriata per ciascun item usando la scala sotto riportata:

1 – *fortemente in disaccordo*; 2 – *disaccordo*; 3 – *né d'accordo, né disaccordo*; 4 – *d'accordo*; 5 – *fortemente d'accordo*

21. Le persone con cui lavoro mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
22. Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai/le responsabili di struttura (ad es. Direttore/trice del dipartimento) sui cambiamenti che riguardano il mio lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
23. Le persone con cui lavoro mi dimostrano il rispetto che merito	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
24. Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti che riguardano il lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
25. Le persone con cui lavoro sono disponibili ad ascoltare i miei problemi	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
26. Quando ci sono cambiamenti che riguardano il mio lavoro mi è chiaro che effetto avranno in pratica	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
27. Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
28. Normalmente riesco a completare i compiti quotidiani su cui decido di concentrarmi	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
29. Mi capita di non riuscire a completare nella giornata compiti di lavoro anche importanti che mi ero prefissato/a di portare a termine	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
30. Non sempre riesco a portare a compimento le incombenze lavorative della giornata	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>

SOLO PER RICERCATORI DI TIPO A, ASSEGNISTI E DOTTORANDI, CIOÈ SOLO PER CHI RISPONDE 5, 6 o 7 ALLA DOMANDA "RUOLO"

Per favore, continui a considerare la sua situazione lavorativa degli ultimi sei mesi.					
31. Il coordinatore/trice del mio gruppo di ricerca mi incoraggia nel lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
32. Sono supportato/a in lavori emotivamente impegnativi	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>

33. Ricevo informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
34. Posso fare affidamento sul coordinatore/trice del mio gruppo di ricerca, sul Direttore/trice di Dipartimento o del Centro di ricerca cui afferisco se avessi problemi di lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
35. Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato/a o infastidito/a posso parlarne con il coordinatore/trice del mio gruppo di ricerca, con il Direttore/trice di Dipartimento o del Centro di ricerca cui afferisco	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>

SOLO PER RICERCATORI DI TIPO A, ASSEGNISTI E DOTTORANDI, CIOÈ SOLO PER CHI RISPONDE 5, 6 o 7 ALLA DOMANDA "RUOLO"

36. Ho voce in capitolo nel decidere la velocità con la quale svolgere il mio lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
37. Ho libertà di scelta nel decidere come svolgere il mio lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
38. Ho libertà di scelta nel decidere cosa fare al lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
39. Ho scarse possibilità di carriera	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
40. Considerati tutti i miei sforzi ed i risultati raggiunti, il mio stipendio/reddito è adeguato	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
41. Considerando l'impegno ed i risultati raggiunti, le mie prospettive di lavoro sono adeguate	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>
42. Mi sento insicuro/a riguardo al futuro del mio lavoro	Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/>	Disaccordo <input type="checkbox"/>	Né d'accordo né disaccordo <input type="checkbox"/>	D'accordo <input type="checkbox"/>	Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/>

PER TUTTI

	Le domande che seguono fanno riferimento a come si è sentito/a nelle ultime settimane. <i>0 – più del solito; 1 – come al solito; 2 – meno del solito; 3 – molto meno del solito</i>
GHQ1	È stato/a in grado di concentrarsi sulle cose che faceva?
GHQ2	Si è sentito/a utile?
GHQ3	Si è sentito/a capace di prendere delle decisioni?
GHQ4	È stato/a in grado di svolgere volentieri le sue attività quotidiane?
GHQ5	È stato/a in grado di affrontare i suoi problemi?
GHQ6	Si è sentito/a, tutto sommato, abbastanza contento/a?



	<i>0 – no; 1 – non più del solito; 2 – un po' più del solito; 3 – molto più del solito</i>
GHQ7	Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?
GHQ8	Si è sentito/a continuamente sotto stress (tensione)?
GHQ9	Ha avuto l'impressione di non essere in grado di superare le difficoltà?
GHQ10	Si è sentito/a infelice o depresso/a?
GHQ11	Ha perso fiducia in sé stesso/a?
GHQ12	Ha pensato di essere una persona senza valore?
	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? <i>0 – per nulla; 1 – in parte; 2 – molto; 3 – del tutto</i>

CODICE QUESTIONARIO

Questo codice servirà per collegare le risposte da lei fornite a questa indagine con quelle di altre indagini simili mantenendo il suo anonimato.

Scrivere la/le proprie risposta/e qui:

- A) _____
B) _____
C) _____

Inserisca in **A)** le prime due lettere del cognome di sua madre. Ad esempio se il cognome di sua madre è ROSSI inserisca RO.

Inserisca in **B)** le prime due lettere del nome di suo padre.

Inserisca in **C)** il numero di fratelli e sorelle che ha in tutto. Se è figlio unico inserisca 00.

La ringraziamo per aver partecipato all'indagine.