



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Risultati Indagine

Benessere Organizzativo – anno 2021

*Quality of life@work - Benessere nelle Università
docenti, personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici*

INDICE

Premessa*	3
Profilo degli intervistati #	8
Risultati #	11
Indicatore strategico #	22
Analisi dimensioni ex ANAC #	22
Conclusioni*	24

** a cura del Gruppo di Lavoro di cui al D.R. n. 1252 del 19/05/2020*

Framework teorico

Negli ultimi anni, il tema del benessere nelle organizzazioni è divenuto una priorità anche nel contesto accademico per una serie di motivazioni legate soprattutto alle grandi trasformazioni ed ai cambiamenti culturali e sociali che hanno ridisegnato il sistema universitario, investendo trasversalmente tutti coloro che lavorano nella formazione e nella ricerca universitaria, indipendentemente dal loro ruolo lavorativo, che di conseguenza si ritrovano sempre più spesso esposti a situazioni di malessere, se non addirittura a rischio di stress.

Partendo da queste riflessioni, quest'anno la rilevazione ha inteso beneficiare della sperimentazione proposta dal network Quality of Life@work, un gruppo di ricerca nazionale che mette insieme accademici affiliati all'Associazione Italiana di Psicologia che si è costituito proprio con l'intento principale di sviluppare una metodologia condivisa per la rilevazione e l'intervento in tema di benessere nelle università. Per l'Università di Bari la Prof.ssa Amelia Manuti è stata nominata referente scientifico del gruppo di lavoro che ha curato la rilevazione (seduta del C.A del 30/04/2020).

La proposta di sperimentazione riguarda l'utilizzo di un protocollo di valutazione dei fattori di rischio e dei fattori di protezione che intervengono nella vita organizzativa delle università e che possono rappresentare una minaccia al benessere psico-fisico di docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici.

Il frame teorico-metodologico adottato dal network come punto di riferimento scientifico fa riferimento ad uno dei modelli più significativi nel panorama internazionale sul tema delle *healthy universities* (Dooris et al., 2010; 2014; 2016): il modello delle risorse-richieste lavorative (Bakker & Demerouti, 2007).

In estrema sintesi, il modello considera il contesto organizzativo come un sistema complesso caratterizzato da processi e compiti che ogni giorno rappresentano una sfida per la vita dei lavoratori (es. la gestione del carico di lavoro, della responsabilità, della pressione temporale, ecc.). Al contempo, il contesto si caratterizza per la presenza di diverse risorse lavorative (es. la qualità delle relazioni con i colleghi e con gli utenti, il supporto dei supervisori, i livelli di autonomia nel proprio lavoro, le possibilità di apprendimento e sviluppo professionale).

In quest'ottica, indagare il benessere di un'organizzazione significa comprendere quali risorse i lavoratori utilizzano per far fronte alle richieste, poiché è da questo equilibrio che dipendono i livelli di engagement e soddisfazione lavorativa o piuttosto di malessere ed esaurimento emotivo. In sintesi, il modello, che si caratterizza per la sua estrema flessibilità e per la sua natura euristica, consente di esaminare le richieste e le risorse lavorative proprie di ciascun contesto organizzativo e professionale, in questo caso di quello accademico, e di considerare le differenti conseguenze, in termini di benessere o malessere lavorativo, identificando esiti e possibili proposte di intervento.

La metodologia

Da un punto di vista prettamente metodologico, l'indagine ha considerato un set di variabili di natura psico-sociale finalizzate a raccogliere la percezione che docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici hanno relativamente ad alcune caratteristiche salienti del proprio contesto di lavoro.

La tabella che segue illustra le variabili che sono state oggetto di analisi e che, seguendo il modello teorico adottato, sono ipotizzate essere *antecedenti, mediatori o esiti* del comportamento organizzativo dei dipendenti coinvolti.

ANTECEDENTI		MEDIATORI	ESITI INDIVIDUALI, DI GRUPPO, ORGANIZZATIVI
Richieste lavorative/Fattori di rischio	Risorse Lavorative/fattori di protezione		Outcomes positivi e negativi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Workload: carico di lavoro e pressione psicologica (es. devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare) ▪ academic workload (es. svolgere attività didattica) ▪ conciliazione lavoro vita (es. a causa del lavoro devo spesso cambiare i miei programmi familiari) ▪ off-work hours: richieste fuori orario (es. devo rispondere alla mail durante le vacanze) ▪ richieste da parte di studenti (es. gli studenti avanzano richieste eccessive) ▪ relazioni disfunzionali/ clima conflittuale) (es. al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni) ▪ conflitto/conciliazione vita/lavoro (es. Il mio lavoro mi tiene lontano dalla mia vita familiare più di quanto vorrei) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ giustizia procedurale (es. le procedure lavorative sono applicate senza pregiudizi) ▪ giustizia distributiva (es. i suoi esiti lavorativi riflettono l'impegno profuso nel suo lavoro) ▪ reward (es. ricevo riconoscimento per l'attività che svolgo) ▪ comunicazione (es. è facile avere le informazioni di cui ho bisogno) ▪ influenza (es. ho possibilità di influenzare i processi decisionali del mio dipartimento) ▪ autonomia decisionale (es. nel mio lavoro sono libero di organizzare il tempo da dedicare alle attività) ▪ significato del lavoro (es. il mio lavoro è costruttivo e pieno di significato) ▪ supporto da parte dei colleghi (es. i colleghi mi danno tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto da parte dei PTA/docenti (es. i colleghi PTA/docenti mi danno tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto del superiore diretto (es. il mio direttore mi dà tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto della direzione (es. ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo) ▪ supporto da parte degli studenti (es. gli studenti apprezzano esplicitamente quello che faccio) ▪ comfort ambientale (es. ritengo che i locali a me destinati adeguati per la ricerca) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Self-efficacy (es. Quando mi impegno generalmente riesco con successo) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ soddisfazione di vita (es. quanto è soddisfatto della sua vita in generale) ▪ soddisfazione lavorativa (es. quanto è soddisfatto del suo lavoro) ▪ work engagement (es. nel mio lavoro mi sento pieno di energia) ▪ performance (es. come giudica da 1 a 100 la qualità della sua ricerca/didattica/terza missione) ▪ esaurimento emotivo (es. mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro) ▪ identificazione organizzativa (es. Sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'ateneo) ▪ salute generale percepita (es. spesso mi sento infelice e demotivato)

Le variabili considerate sono per la maggior parte le stesse sia per il personale tecnico-amministrativo (PTA) sia per il personale docente e collaboratori esperti linguistici (CEL), certamente con adattamenti funzionali a rispecchiare le diverse condizioni lavorative, ma allo scopo di rendere possibile il confronto tra gruppi a valle della rilevazione.

In continuità con precedenti rilevazioni sul benessere, nel caso del personale tecnico-amministrativo, sono state considerate alcune aree tematiche estrapolate dal questionario ANAC per poter proseguire il confronto temporale già effettuato negli scorsi anni.

Infine, alle variabili della sperimentazione e alle dimensioni ANAC, per le tre indagini, sono state mantenute alcune domande costruite ad hoc per valutare l'impatto della modalità *smart working* sulle percezioni dei dipendenti, in particolare sul campione dei CEL e del PTA.

Variabili e misure

Il protocollo utilizzato per la rilevazione è dunque stato costituito dalle seguenti variabili e misure differenziate per tipologia del rispondente.

Sezione informazioni socio-lavorative

Per i tre i profili è stata prevista una sezione socio-lavorativa in cui sono state considerate le seguenti variabili di confronto: età, stato civile, numero di figli, genere, ruolo professionale, anzianità di servizio presso l'Ateneo barese. Per i docenti sono state aggiunte informazioni relative al dipartimento di appartenenza, agli incarichi istituzionali, al numero di corsi tenuti e di studenti che li hanno frequentati. Per tutte queste domande è stato chiesto ai partecipanti di scegliere l'opzione più vicina alla propria condizione utilizzando un menu a tendina.

Inoltre, rispetto alla rilevazione effettuata per il 2020, per il solo personale TA è stata aggiunta una domanda filtro per identificare l'utenza con cui il personale interagisce più di frequente (es. studenti, docenti, ecc.) da scegliere attraverso un menu a tendina e 4 item per valutare la qualità della relazione con l'utenza. La modalità di risposta di quest'ultima domanda ha previsto una scala di accordo/disaccordo dal 1 (per niente) a 6 (del tutto).

Percezione della modalità di lavoro a distanza

Le domande costruite ad hoc in relazione alla percezione della modalità di lavoro a distanza sono state rivolte a tutti ai target dei CEL e dei PTA.

In particolare, sono stati somministrati tre item relativi alla percezione di utilità della modalità di lavoro a distanza in riferimento alla opportunità che essa ha offerto per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, per raggiungere più agevolmente gli obiettivi di UniBa e per gestire meglio il proprio lavoro. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare il proprio accordo/disaccordo con ciascuna affermazione utilizzando una scala da 1 (per nulla) a 6 (completamente).

Per i CEL sono state considerate anche le percezioni di questa componente di dipendenti in relazione alla eventuale mancanza sperimentata nel lavoro a distanza di interazione diretta con studenti, colleghi, gruppo di ricerca, la possibilità di svolgere attività laboratoriali, di usufruire di spazi e supporti per la ricerca, la difficoltà di stare davanti allo schermo, di utilizzare dispositivi adatti ai compiti richiesti. Anche in questo caso la scala usata è stata di accordo/disaccordo a 6 passi.

La mia organizzazione, la performance, il funzionamento (domande ex ANAC)

Per il profilo dei dipendenti PTA sono state mantenute tre dimensioni estrapolate dal questionario ANAC e relative alla percezione della propria performance, della capacità dell'organizzazione di coinvolgere il dipendente nella programmazione dei suoi obiettivi e nella capacità di guidare le sue azioni e coordinare i suoi compiti. Tali dimensioni riprendono gli ambiti del questionario sul "Grado di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance". Per valutare la percezione relativa a questi ambiti di indagine è stato chiesto ai partecipanti di indicare accordo/disaccordo per ciascun item utilizzando la scala 1 (per nulla) – 6 (completamente).

La rilevazione del benessere secondo il modello QualityOfLife@Work

Tutte le scale utilizzate nelle rilevazioni per valutare i costrutti psico-sociali ipotizzati come fattori di rischio, protezione, esiti e moderatori sono state tradotte, adattate e validate dal gruppo di ricerca nazionale QualityOfLife@Work da cui questa indagine prende le mosse.

In particolare, il questionario utilizzato per il personale docente è stato validato nella sua forma ultima. I risultati e la bibliografia di riferimento sono consultabili nell'articolo open access Brondino M, Signore F, Zambelli A, Ingusci E, Pignata S, Manuti A, Giancaspro ML, Falco A, Girardi D, Guglielmi D, Depolo M, Loera B, Converso D, Viotti S, Bruno A, Gilardi S, Cortini M, Pace F, Capone V, Platania S, Zito M, Pasini M, Miglioretti M, Dell'Aversana G, Carrus G, Spagnoli P. A New Academic Quality at Work Tool (AQ@workT) to Assess the Quality of Life at Work in the Italian Academic Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(6):3724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063724>. La versione per il PTA è attualmente in corso di validazione.

Segue una descrizione degli indicatori per ogni gruppo di fattori considerati dal modello descritto in premessa.

FATTORI DI PROTEZIONE

I fattori di protezione sono tutte quelle caratteristiche di contesto e contenuto del lavoro che rappresentano una risorsa per il benessere se opportunamente sollecitate. Nella presente rilevazione i fattori di protezione sono stati differentemente declinati a seconda delle caratteristiche del target coinvolto.

Nello specifico, sono state somministrate scale relative ai seguenti fattori di protezione:

- percezione di giustizia organizzativa considerata come giustizia procedurale per i docenti (3 item es. le procedure utilizzate per distribuire le risorse sono state applicate con garanzia di serietà e affidabilità) e come giustizia distributiva, per PTA e CEL (4 item – es. gli esiti del suo lavoro riflettono l'impegno profuso);
- riconoscimento del lavoro svolto, solo per docenti (4 item- es. mi ritengo soddisfatto per il riconoscimento verso gli incarichi che ricopro a livello istituzionale e/o dipartimentale);
- qualità della comunicazione (6 item – es. quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiedere),
- percezione di influenza, solo per i docenti (3 item – es. Ho influenza sulle decisioni prese nel mio settore scientifico disciplinare);
- significato del lavoro (5 item – es. penso di svolgere un lavoro importante);
- percezione di inclusione (3 item - es. al lavoro si verificano maltrattamenti/molestie da parte di colleghi/utenti);
- supporto dei colleghi (4 item - es. I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno);
- supporto del PTA per i docenti (3 item es. ricevo supporto per la gestione degli aspetti contabili e/o amministrativi);
- supporto del superiore diretto, per il personale tecnico amministrativo (3 item – es. posso fare affidamento sul mio responsabile diretto nel caso avessi problemi di lavoro);
- supporto della direzione, per i docenti e cel (3 item – es. posso fare affidamento sul mio direttore/direttrice nel caso avessi problemi di lavoro);
- supporto e gratificazione da parte degli studenti, solo per docenti (3 item – es. gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro);
- confort ambientale degli spazi dentro e fuori del contesto accademico (5 item relativi alla percezione di adeguatezza degli spazi, degli uffici, delle attrezzature e dei servizi igienici presenti nel contesto);
- percezione di autonomia decisionale (6 item – es. decido io il tempo da dedicare a ciascuna attività);
- Percezione dell'utilità della formazione, solo per il personale tecnico amministrativo (9 item - es. la formazione mi permette di migliorare il mio bagaglio di conoscenze);

Per tutte le scale è chiesto ai partecipanti di valutare ciascun aspetto in relazione alla frequenza e/o all'accordo/disaccordo utilizzando una scala da 1 (per niente) a 6 (completamente).

FATTORI DI RISCHIO

Tra i fattori di rischio, considerati campanelli d'allarme per il benessere dei dipendenti, sono state considerate le seguenti dimensioni:

- carico di lavoro (3 item - es. ho scadenze irraggiungibili);
- intensità del lavoro (3 item - es. lavoro in modo frenetico);
- gestione del lavoro fuori degli orari ufficiali, solo per docenti (3 item es. devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo);
- difficoltà di conciliazione vita/lavoro (5 item – es. Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare);
- richieste disfunzionali degli studenti, solo per docenti (3 item - es. gli studenti avanzano richieste eccessive)
- relazioni disfunzionali e clima conflittuale nel contesto lavorativo (4 item- es. al lavoro sono soggetto/a a prepotenze);

- techno-stress solo per il personale TA e CEL (10 item es. sono costretto/a dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire);
- opinioni sullo smart working nella PA, solo per il PTA e CEL (3 item – es. lo smart working può essere una modalità di lavoro utile per la Pubblica Amministrazione).

Tutte le scale sono composte di una serie di situazioni ed ai partecipanti è stato chiesto di esprimere la frequenza con cui esse si verificano. La scala è da 1(mai) a 6 (sempre).

ESITI

Gli esiti sono stati categorizzati come outcomes positivi e negativi.

Tra quelli positivi:

- soddisfazione di vita e soddisfazione per il lavoro, rispettivamente valutate con 2 item utilizzando una scala da 1 (per nulla soddisfatto) a 10 (del tutto soddisfatto) solo per il PTA e per i CEL;
- work engagement (6 item - es. sono entusiasta del mio lavoro);
- identificazione organizzativa (5 item – es. sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'ateneo).

Tra quelli negativi:

- mancanza di energie solo per il PTA (11 item es. voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato) ;
- work addiction (10 item – es. è difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando);
- performance valutata con un item singolo per il PTA e per i CEL (es. in quale misura ritiene di essere riuscito a raggiungere gli obiettivi a lei assegnati quest'anno) e con 3 item per i docenti relativamente ai propri compiti principali: attività di ricerca, attività didattica e attività di terza missione. La scala di misura utilizzata è sempre da 1 (per nulla) a 6 (moltissimo).

Infine, è stato considerato tra gli esiti un single-item nella rilevazione per personale TA, docenti e collaboratori esperti linguistici finalizzato a cogliere la percezione dello stato di salute dei partecipanti (es. come giudica nel complesso la sua salute) quanto utilizzando una scala da 1 (pessima) a 6 (ottima).

MODERATORI

Il moderatore considerato è stato la self-efficacy ovvero la credenza dei dipendenti di possedere le risorse necessarie e sufficienti a superare le difficoltà del lavoro quotidiano. Questa variabile è stata misurata attraverso 5 item (es. sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi) cui è stato chiesto di indicare il proprio accordo/disaccordo utilizzando una scala da 1 a 6.

Procedura e destinatari dell'indagine

La partecipazione facoltativa alle indagini è avvenuta attraverso l'invio di un invito a tutto il personale docente (DOC), tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nel 2021, nel quale veniva presentata la finalità del progetto e fornita l'indicazione del link di accesso alla compilazione del questionario on line, sottolineando il rispetto dell'anonimato. La somministrazione è avvenuta nel mese di aprile 2022.

E' stato escluso il personale in aspettativa o in comando (nel caso del PTA) nell'intero anno 2021 o del personale in servizio per i primi e ultimi mesi dell'anno (cessati inizio anno 2021 o nuovi assunti/nomine fine anno 2021).

Profilo degli intervistati

Di seguito sono presentate alcune caratteristiche utili a definire il profilo dei rispondenti.

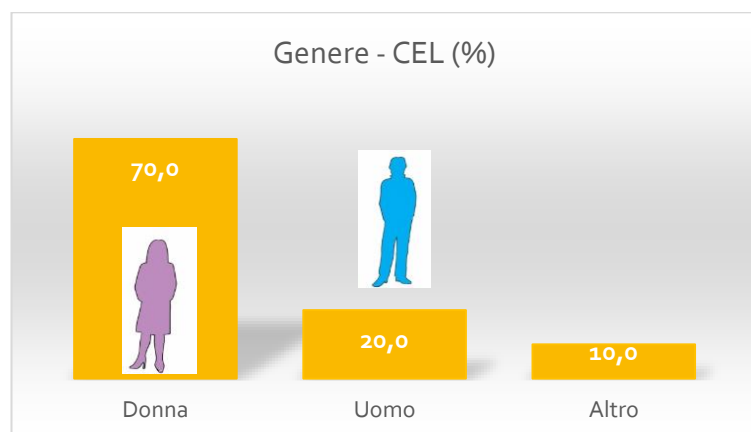
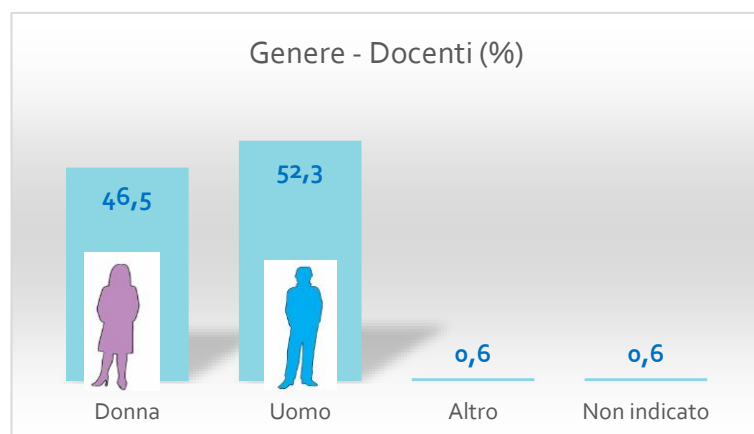
Partendo dalla popolazione di riferimento e dal numero di rispondenti per ciascuna tipologia, il tasso di risposta risulta il seguente (tab. 1):

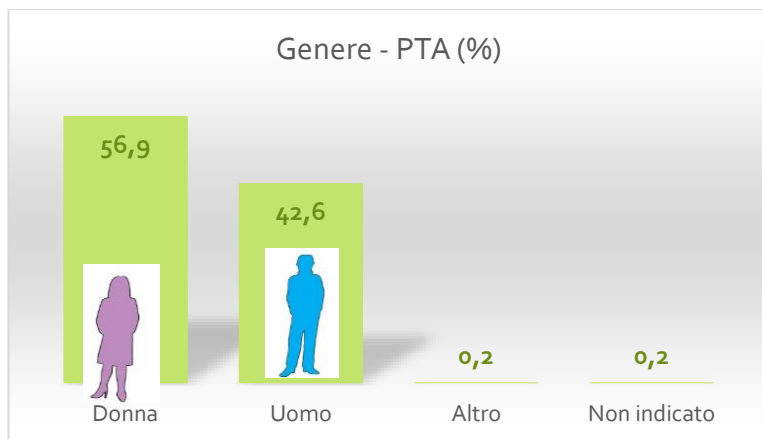
Tab. 1 - Tasso di risposta per tipologia di rispondenti

Tipologia rispondenti	Personale in servizio al 31.12.2021	Campione rispondenti	Tasso di risposta (%)
Docenti	1544	325	21,0
Personale tecnico amministrativo	1269	441	34,8
Collaboratori ed esperti linguistici	42	10	23,8

Si riscontra una maggiore partecipazione da parte del personale tecnico amministrativo (34,8%), superiore anche allo scorso anno (31,4%) e una minore partecipazione dei collaboratori esperti linguistici (23,8%) e dei docenti (21%).

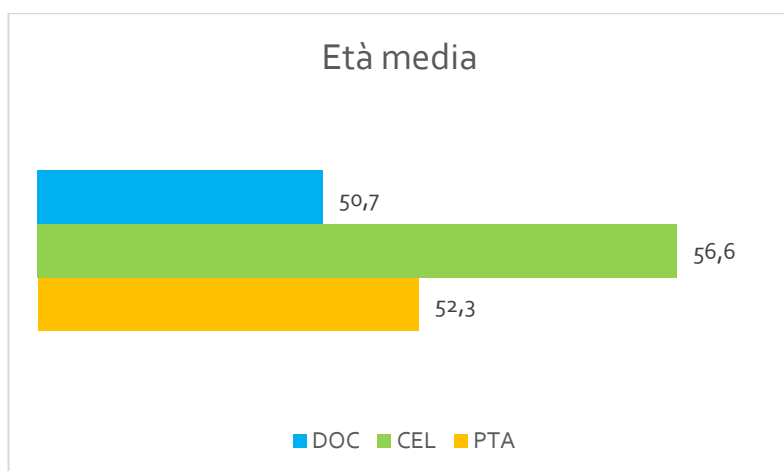
Fig. 1 – Distribuzione percentuale dei rispondenti per genere





I partecipanti si dividono abbastanza equamente tra uomini e donne, con una lieve prevalenza degli uomini tra i docenti (52,3%) e delle donne tra il personale tecnico amministrativo (56,9%) e collaboratori esperti linguistici (70%).

Fig. 2 – Età media dei rispondenti



L'età media dei rispondenti per le tre tipologie si attesta tra i 50 e quasi 57 anni (con le specifiche riportate nella figura n. 2), quest'ultima età media in diminuzione rispetto allo scorso anno sicuramente a fronte dei numerosi pensionamenti del PTA.

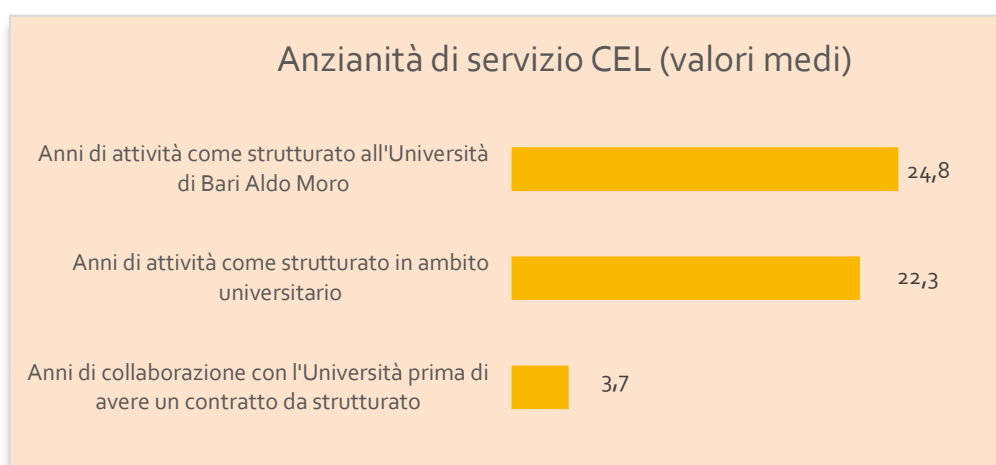
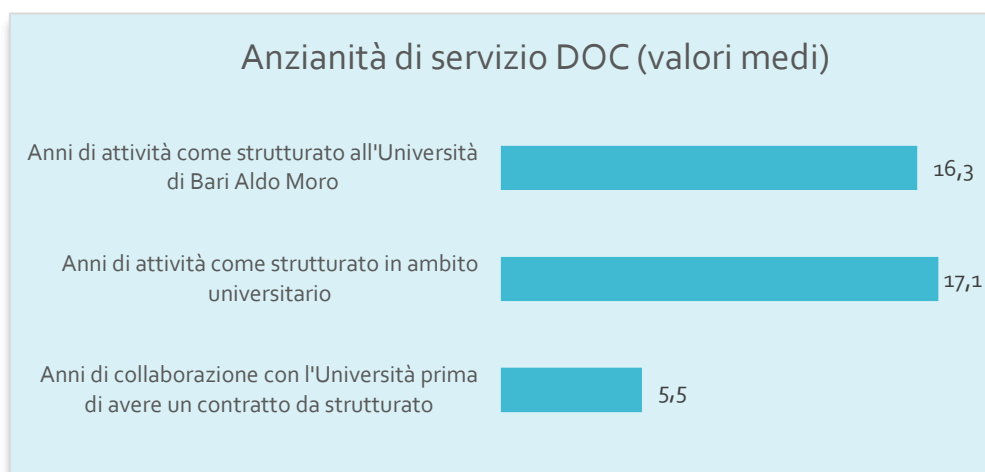
In linea con l'età anagrafica, si rileva che la maggioranza dei rispondenti del PTA ha una significativa anzianità di servizio (figura 3): ben il 63,5% lavora da oltre 20 anni.

Fig. 3 - Distribuzione percentuale del personale per anzianità di servizio



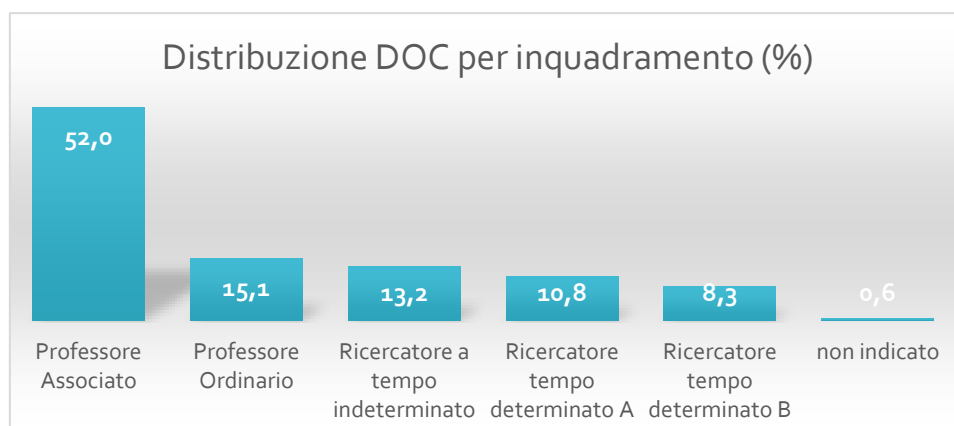
Nel caso di docenti e collaboratori esperti linguistici è stato richiesto di specificare gli anni di permanenza all'Università secondo la seguente caratterizzazione: anni di collaborazione con l'Università prima di avere un contratto da strutturato, anni di attività come strutturato in ambito universitario, anni di attività come strutturato all'Università di Bari Aldo Moro. Ne deriva la seguente distribuzione di valori medi (figura 4).

Fig. 4 – Media (anni) anzianità di servizio



Ai docenti è stato richiesto l'inquadramento nel proprio ruolo (figura 5).

Fig. 5 – Distribuzione percentuale per inquadramento dei docenti



Il 52% dei rispondenti (docenti) risulta essere professore associato.

Risultati

Prima di procedere all'analisi dei dati si precisa che è stato necessario ripolarizzare alcuni indicatori (quesiti) a connotazione negativa invertendo i punteggi (il valore "1" è diventato "6", il valore "2" è diventato "5", ecc.), in modo tale da far corrispondere, a valori crescenti, livelli più elevati di benessere organizzativo per un confronto più immediato e coerente con gli altri indicatori e per poter calcolare valori di sintesi corretti.

Indicatore a connotazione positiva					
← valore negativo			valore positivo →		
1	2	3	4	5	6

Indicatore a connotazione negativa					
← valore negativo			valore positivo →		
6	5	4	3	2	1

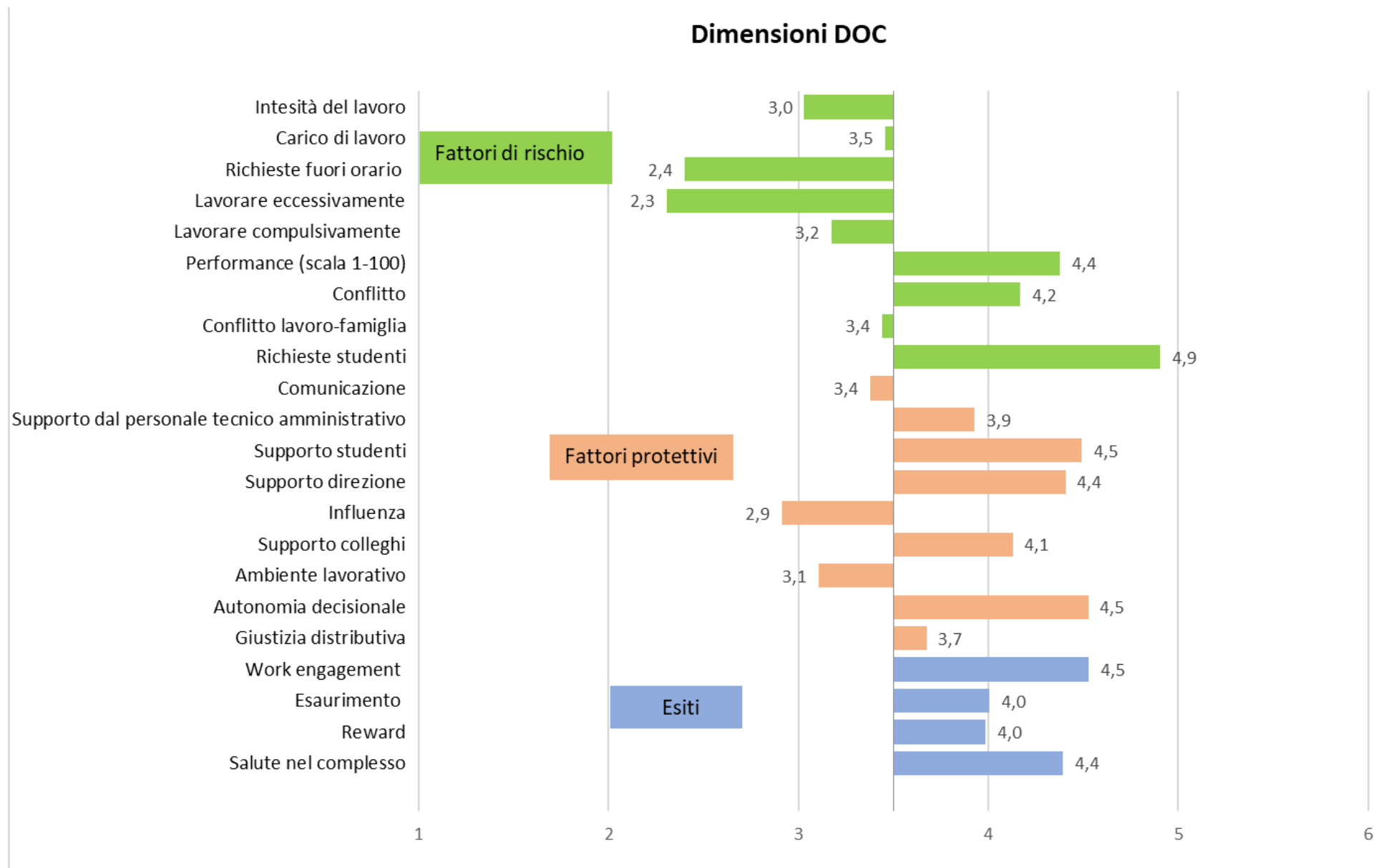
La ripolarizzazione degli items a connotazione negativa è stata coerente con la previsione di target incrementali dell'indicatore strategico (si veda apposita sezione a pag. 23)

I dati di seguito riportati fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto ad una specifica domanda.

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio tra quelli espressi dai rispondenti (tabb. 2-3-4) e successivamente è stato calcolato un valore medio di sintesi delle diverse variabili come rappresentato nelle figure 8-9-10. E' stata tracciata una linea verticale in corrispondenza del valore 3,5, considerato valore centrale di sufficienza per la valutazione.

Pertanto, i valori > 3,5 possono essere considerati positivi, quelli < 3,5 negativi.

Fig. 8 – Valori medi delle variabili DOC raggruppate per dimensioni: *fattori di rischio*, *fattori protettivi*, *esiti*

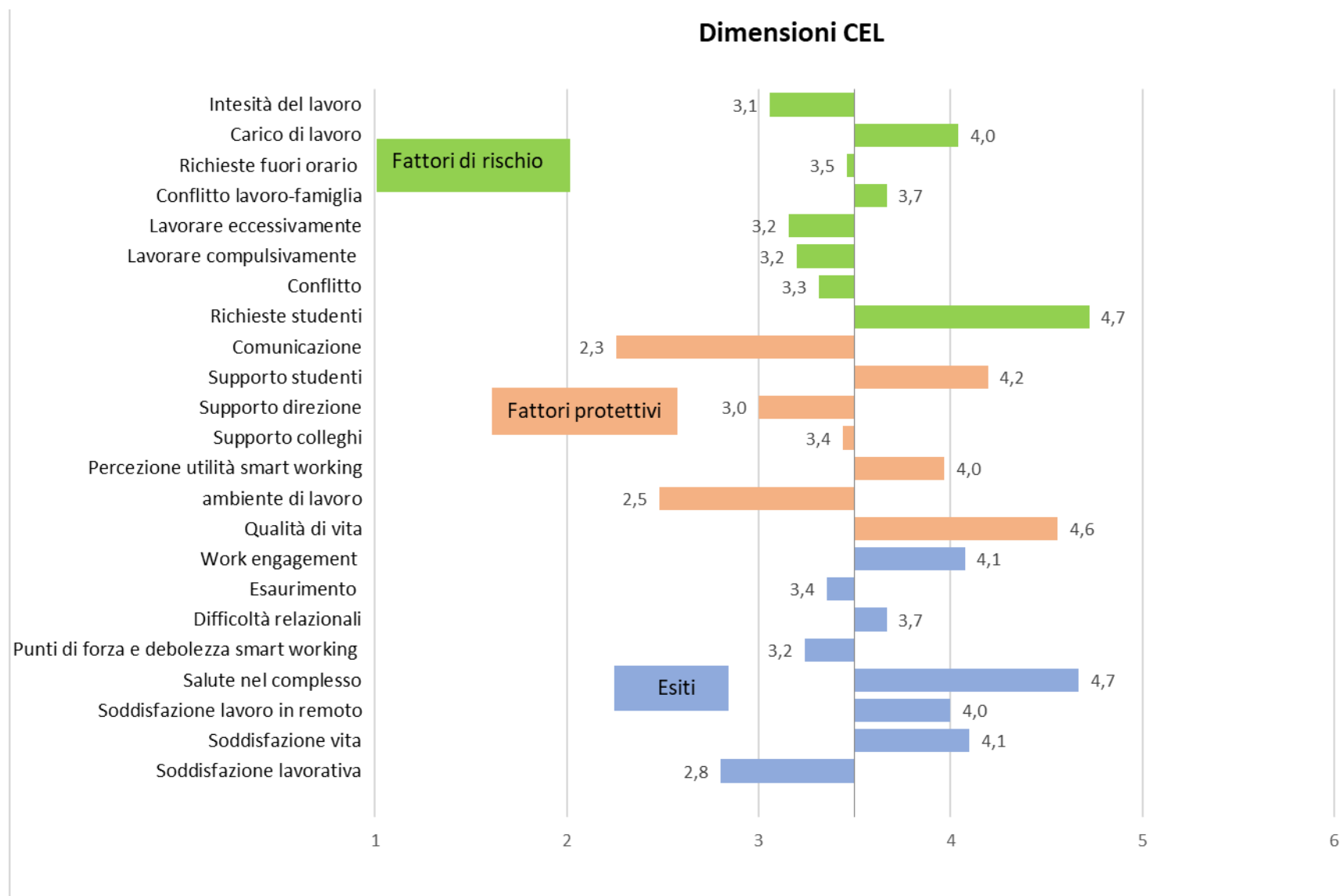


Tab. 2 – Valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli quesiti (docenti)

QUESITI (DOC)		VALORI MEDI
FATTORI DI RISCHIO	Ho scadenze irraggiungibili	4,0
	Devo lavorare molto intensamente	2,0
	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,1
	Non ho abbastanza tempo per svolgere una ricerca di qualità	3,1
	Il numero delle ore che dedico all'insegnamento è aumentato oppure è eccessivo	3,7
	Il carico di compiti amministrativi che sono tenuto a svolgere può essere gestito	3,6
	Devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo	2,4
	Devo rispondere al telefono o alle email durante le vacanze	2,5
	Devo rispondere al telefono o alle email durante le pause e dopo che ho finito di lavorare	2,3
	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	2,2
	Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	2,6
	Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	2,0
	Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	2,8
	Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	2,1
	È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	2,8
	Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	2,7
	Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	3,0
	Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	3,6
	È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	3,8
	Attività di ricerca	4,2
	Attività di didattica	5,2
	Attività legate alla terza missione	3,7
	Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni	4,7
	Al lavoro sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole e comportamenti scortesi	5,2
	Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi	4,0
	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	4,3
	Fra i diversi gruppi di ricerca non c'è la volontà di arrivare a decisioni condivise	3,6
	Fra i diversi gruppi di ricerca c'è antagonismo/competizione	3,2
	Il mio lavoro mi tiene lontano dalla mia vita familiare più di quanto vorrei	3,3
	Il tempo che devo dedicare al mio lavoro mi impedisce di partecipare come vorrei alla vita familiare	3,3
	Non posso partecipare ad attività della mia famiglia a causa della quantità di tempo richiesta dal mio lavoro	3,6
	Gli studenti avanzano richieste eccessive	4,6
Gli studenti peggiorano il mio lavoro perché non sono motivati o interessati	4,8	
Gli studenti complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole	5,1	
Gli studenti appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	5,1	
FATTORI PROTETTIVI	Sono informato per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	3,1
	È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	3,1
	Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	4,0
	La gestione degli aspetti contabili e/o amministrativi	4,0
	La gestione della didattica	4,2
	La gestione dei progetti di ricerca (es. laboratori, ecc.)	3,5
	Gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro	5,0
	Gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	4,5
	Gli studenti apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,9
	Gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati	3,6
	Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,3
	Posso fare affidamento sul mio direttore/direttrice nel caso avessi problemi di lavoro	4,5

	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/direttrice	4,4
	Ho influenza sulle decisioni prese nel mio settore scientifico disciplinare	3,4
	Ho possibilità di influire sui processi decisionali del mio Dipartimento	2,8
	Ho influenza sui cambiamenti organizzativi che riguardano il mio Dipartimento	2,5
	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,0
	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,4
	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,1
	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	4,0
	La qualità dei locali per la didattica	3,3
	La qualità delle attrezzature per la didattica	3,2
	La qualità dei locali per la ricerca	3,3
	La qualità degli strumenti e delle attrezzature per la ricerca (hardware, software, macchinari)	3,1
	Le condizioni del Suo ambiente di lavoro (ufficio, sale per riunioni...)	3,4
	Qualità spazi verdi	2,7
	Quantità degli spazi verdi	2,8
	La programmazione e la pianificazione delle attività che svolge	4,6
	Il tempo da dedicare alle attività che svolge	4,4
	Gli obiettivi da raggiungere nelle attività che svolge	4,6
	Le usate per distribuire le risorse nel suo Dipartimento sono state applicate con garanzia di serietà e affidabilità.	3,7
	Le usate per distribuire le risorse nel suo Dipartimento sono state applicate senza pregiudizi.	3,7
	Le usate per distribuire le risorse nel suo Dipartimento sono state impostate a partire da informazioni molto accurate.	3,6
ESTI	Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	4,3
	Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	4,1
	Sono entusiasta del mio lavoro	4,7
	Il mio lavoro mi ispira	4,7
	La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	4,3
	Sono orgoglioso del lavoro che faccio	5,1
	Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro	3,9
	Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa	3,1
	Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	4,1
	Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me	4,3
	Mi sento esaurito dal mio lavoro	4,6
	Gli incarichi che ricopro a livello istituzionale e/o dipartimentale	3,7
	L'attività didattica	4,3
	Le attività relative alla terza missione	3,5
	L'attività di ricerca	4,0
	Salute nel complesso	4,4

Fig. 9 – Valori medi delle variabili CEL raggruppate per dimensioni: *fattori di rischio*, *fattori protettivi*, *esiti*

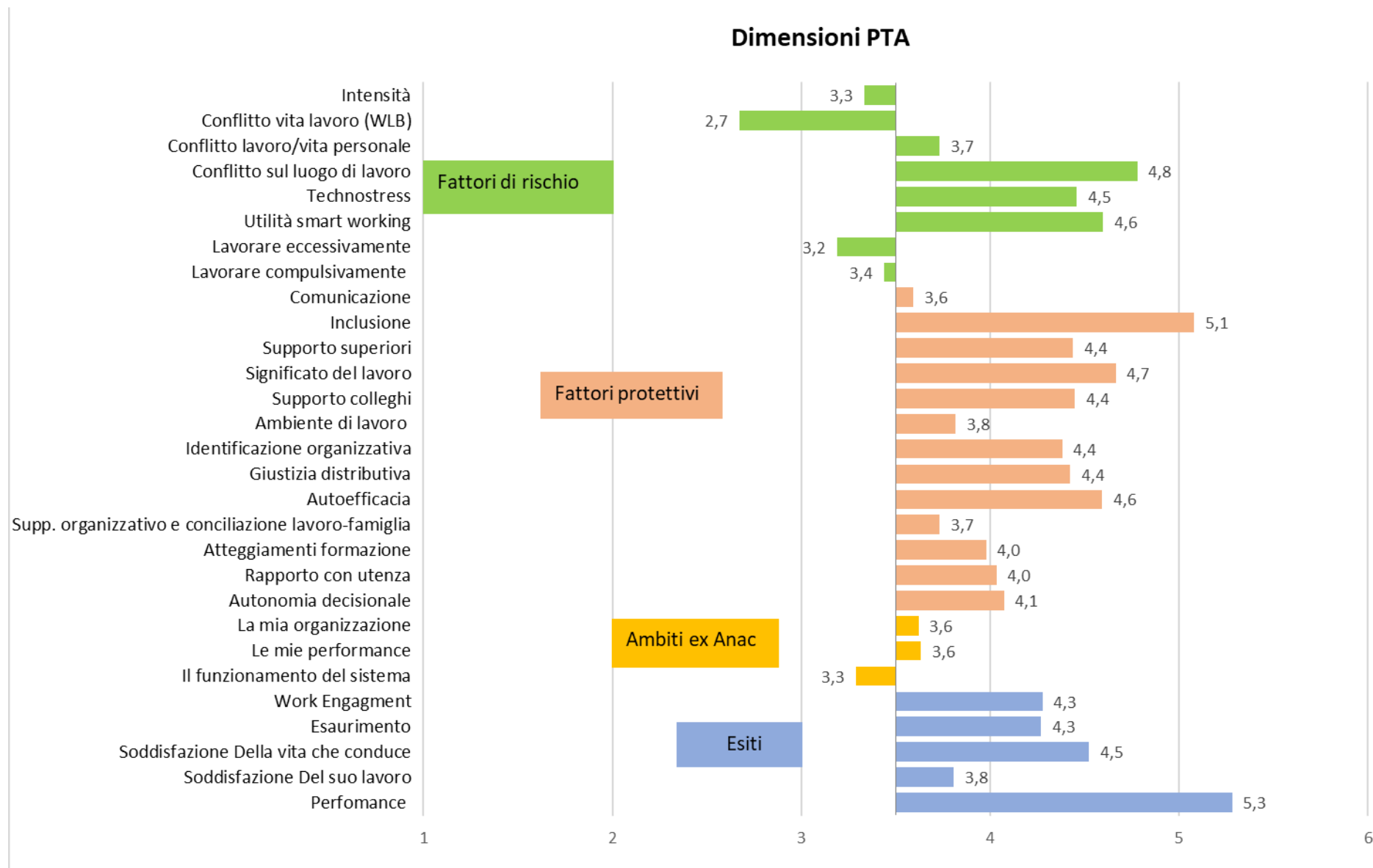


Tab. 3 – Valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli quesiti (CEL)

QUESITI (CEL)		VALORI MEDI
FATTORI DI RISCHIO	Ho scadenze irraggiungibili	4,0
	Devo lavorare molto intensamente	2,1
	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	4,1
	Devo occuparmi di diversi lavori contemporaneamente	2,0
	Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire	3,3
	Mentre lavoro sono disturbato da interruzioni	4,8
	Devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo	3,7
	Devo rispondere al telefono o alle email durante le vacanze	3,3
	A causa dei miei impegni di lavoro, devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,3
	Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,7
	Sono così stanco/a quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	3,7
	La quantità di tempo che il lavoro mi richiede, rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	3,8
	Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	3,9
	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	3,0
	Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	3,1
	Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	2,8
	Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	3,6
	Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	3,3
	È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	3,7
	Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	2,3
	Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	2,1
	Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	4,2
	È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	3,7
	Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni	2,8
	Al lavoro sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole e comportamenti scortesi	3,6
	Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi	3,5
	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3,4
	Gli studenti avanzano richieste eccessive	4,3
Gli studenti peggiorano il mio lavoro perché non sono motivati o interessati	4,4	
Gli studenti complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole	4,9	
Gli studenti appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	5,2	
FATTORI PROTETTIVI	Sono informato per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	1,9
	È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	1,9
	Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	3,0
	Gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro	4,7
	Gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	4,3
	Gli studenti apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,7
	Gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati	3,1
	Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo	2,7
	Posso fare affidamento sul mio direttore/direttrice nel caso avessi problemi di lavoro	3,1
	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/direttrice	3,2
	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,3
	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,9
	I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,8
	Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	2,8
	Lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali in remoto (es. ricerca, didattica, partecipazione a riunioni, ricevimento studenti, esami, ecc) può essere una modalità di lavoro utile per il contesto accademico	4,2
	Lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali in remoto (es. ricerca, didattica, partecipazione a riunioni, ricevimento studenti, esami, ecc) può essere una modalità di lavoro utile al raggiungimento degli obiettivi di UNIBA	3,8

	Lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali in remoto (es. ricerca, didattica, partecipazione a riunioni, ricevimento studenti, esami, ecc) può essere una modalità di lavoro utile per gestire meglio il suo lavoro e per conciliare le esigenze familiari	3,9
	Lo stato dei locali per la didattica	2,7
	Lo stato delle attrezzature per la didattica	2,2
	Le condizioni del Suo ambiente di lavoro (ufficio, sale per riunioni...)	2,6
	Produttivo (aver fatto tante cose) nella maggior parte delle attività	5,0
	In grado di prendere decisioni nella maggior parte dei casi	5,0
	Costantemente sotto pressione	3,5
	Non in grado di superare le difficoltà	5,1
	In grado di ritagliarsi del tempo libero e goderne	3,8
	In grado di risolvere i suoi problemi	4,4
	Infelice o depresso	4,6
	Come se avesse perso la fiducia in se stesso	5,0
	Come se avesse minore stima di sé	4,9
	Con uno stato emotivo nel complesso felice	4,3
ESITI	Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	4,3
	Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	4,6
	Sono entusiasta del mio lavoro	3,8
	Il mio lavoro mi ispira	3,9
	La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	3,6
	Sono orgoglioso del lavoro che faccio	4,3
	Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro	3,0
	Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa	2,6
	Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	3,8
	Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me	3,6
	Mi sento esaurito dal mio lavoro	3,9
	La mancanza di interazione diretta con gli studenti	2,5
	La mancanza di interazione diretta con i colleghi	3,7
	La mancanza di interazione con il gruppo di ricerca	4,8
	La mancanza di attività laboratoriali e di esercitazioni in presenza	3,0
	La mancanza di attrezzature, spazi, strumenti, supporti bibliografici adeguati all'attività di ricerca	4,0
	L'eccesso di tempo trascorso davanti allo schermo	1,9
	Le difficoltà di connessione e utilizzo dei dispositivi	3,9
	La difficoltà di gestire/conciliare i tempi di vita e lavoro (difficoltà a stabilire confini)	3,4
	Salute nel complesso	4,7
	Soddisfazione lavoro in remoto	4,0
	Soddisfazione vita	4,1
	Soddisfazione lavorativa	2,8

Fig. 10 – Valori medi delle variabili PTA raggruppate per dimensioni: *fattori di rischio, fattori protettivi, esiti, ambiti ex Anac*



Tab. 4 – Valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli quesiti (PTA)

DIMENSIONI	QUESITI (PTA)	VALORI MEDI
FATTORI DI RISCHIO	Ho scadenze irraggiungibili	3,9
	Devo lavorare molto intensamente	2,7
	Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,3
	Devo occuparmi di diversi lavori contemporaneamente	2,4
	Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire	2,8
	Mentre lavoro sono disturbato da interruzioni	2,8
	A causa dei miei impegni di lavoro, devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,5
	Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,7
	Sono così stanco/a quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	3,7
	La quantità di tempo che il lavoro mi richiede, rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	3,9
	Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	3,9
	Al lavoro sono soggetto/a a prepotenze	4,9
	Sono soggetto/a a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	5,2
	Ci sono conflitti tra colleghi	4,5
	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	4,6
	Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	4,2
	Sono costretto/a dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire	4,4
	Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare con scadenze molto strette	4,2
	Sono costretto/a a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	4,3
	Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle nuove tecnologie	4,7
	Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia	4,4
	Sento che la mia vita personale è stata invasa da queste tecnologie	4,5
	Non ne so abbastanza di tecnologia per gestire il mio lavoro in modo soddisfacente	4,7
	Ho bisogno di molto tempo per comprendere e utilizzare nuove tecnologie	4,8
	Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	4,2
	Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile per la Pubblica Amministrazione	4,7
	Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile al raggiungimento degli obiettivi di UNIBA	4,4
	Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile al lavoratore per gestire meglio il proprio lavoro e per conciliare le esigenze familiari	4,7
	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	3,1
	Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	3,6
	Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	2,7
	Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	3,3
	Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	3,3
È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	2,7	
Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	2,9	
Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	3,1	
Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	4,1	
È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	4,3	
FATTORI PROTETTIVI	Sono informato/a per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	3,0
	È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	3,2
	Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	4,1

Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,8
I superiori assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	3,8
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiedere	3,6
Si verificano atteggiamenti discriminatori da parte dei diretti superiori rispetto alla diversità	5,3
I lavoratori sono trattati correttamente e con rispetto in relazione all'identità di genere e all'orientamento sessuale	4,7
Al lavoro si verificano maltrattamenti/molestie da parte di colleghi/utenti	5,3
Ricevo informazioni di supporto dal mio responsabile diretto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,3
Posso fare affidamento sul mio responsabile diretto nel caso avessi problemi di lavoro	4,5
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio responsabile diretto	4,5
Penso che il mio lavoro sia molto costruttivo e pieno di significato	4,7
Penso di svolgere un lavoro importante	4,7
Penso che il mio lavoro sia utile	5,0
Mi sento motivato e coinvolto nel mio lavoro	4,3
Penso che il mio lavoro sia parte di qualcosa di più grande	4,7
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,3
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,7
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,5
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	4,3
Il suo ufficio	4,1
Gli spazi adibiti alle pause	3,5
Le attrezzature e gli strumenti di lavoro	4,1
La sala riunioni (eventualmente presenti)	3,8
I servizi igienici	3,6
Sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'ateneo	4,3
Quando parlo dell'Ateneo, solitamente utilizzo il termine "NOI" piuttosto che "LORO"	4,4
Il successo dell'Ateneo è anche il mio successo	4,4
Quando qualcuno fa un complimento all' Ateneo, lo percepisco come un complimento personale	4,2
Se un mezzo di comunicazione (televisione, giornale, ecc.) criticasse l'Ateneo, mi sentirei imbarazzato/a	4,6
I suoi esiti lavorativi riflettono l'impegno profuso nel suo lavoro	4,4
I suoi esiti lavorativi sono appropriati per il lavoro che ha effettuato	4,4
I suoi esiti lavorativi riflettono il suo contributo all'organizzazione	4,5
I suoi esiti lavorativi sono rapportati alla sua prestazione lavorativa	4,4
Sono sicuro/a che raggiungerò tutto il successo che merito nella mia vita lavorativa	3,2
Quando mi impegno generalmente riesco con successo	5,0
Porto a termine le mie attività lavorative con successo	5,2
Sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi	5,1
Ho molti dubbi riguardo alle mie competenze	4,6
In questo Ateneo i dipendenti possono facilmente trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata	3,7
In caso di difficoltà a conciliare tra lavoro e famiglia, i dirigenti e i responsabili di struttura sono in grado di comprendere quando i dipendenti devono dare priorità alla vita privata	3,7
Nel mio ufficio solitamente non c'è problema a parlare della propria vita privata durante l'orario di lavoro	4,3
I dirigenti dell'Ateneo incoraggiano i responsabili di struttura ad essere ben disposti rispetto alle preoccupazioni personali e familiari dei dipendenti	3,4
In generale, i dirigenti e i responsabili di struttura sono piuttosto accomodanti rispetto alle esigenze di vita privata dei dipendenti	3,8
I dipendenti che, per motivi di vita privata, vogliono svolgere mansioni meno impegnative, ricevono il sostegno di cui hanno bisogno	3,5
La mia soddisfazione personale	4,0
La mia autonomia nel lavoro	4,3
Il mio bagaglio di conoscenze	4,7
Le competenze possedute	4,6

	La fiducia in me stesso/a sul lavoro	4,5
	La mia efficienza sul lavoro	4,6
	La mia capacità di affrontare i cambiamenti sul lavoro	4,5
	La mia retribuzione	2,7
	Le mie possibilità di carriera	2,8
	La qualità del mio futuro	3,1
	Riconoscono l'impegno che metto nel lavoro	4,4
	Non capiscono quando sono impegnato	3,8
	Si lamentano senza ragione	4,0
	Apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,4
	Credono di essere "unici", si aspettano un trattamento ad personam	3,5
	Avanzano richieste eccessive	3,8
	Appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	4,1
	Complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole	3,9
	Si fidano delle mie competenze	4,8
	Sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	3,7
	la programmazione e la pianificazione delle attività che svolge	4,1
	il tempo da dedicare alle attività che svolge	4,2
	i luoghi e i tempi di esecuzione delle attività che svolge (e. g., lavorare in ambienti universitari, da casa, nei giorni festivi, in orari seriali)	3,8
	i metodi e gli strumenti da utilizzare nelle attività che svolge	4,2
gli obiettivi da raggiungere nelle attività che svolge	4,1	
il grado di approfondimento delle attività che svolge	4,1	
AMBITI EX ANAC	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,6
	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,5
	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,5
	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,9
	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,6
	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,7
	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,7
	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,5
	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,6
	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,8
	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,3
	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,6
	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,1
	ESITI	Nel mio lavoro mi sento pieno/a di energia
Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso		4,2
Sono entusiasta del mio lavoro		4,3
Il mio lavoro mi ispira		4,1
La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro		4,2
Sono orgoglioso del lavoro che faccio		4,6
Mi capita di essere meno interessato alla mia professione		4,1
Mi capita di essere distaccato dal mio lavoro		4,5
Voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato		3,8
Mi capita di essere più scettico sul fatto che il mio lavoro serva davvero a qualcosa		4,4
Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro		4,3
Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa		3,7
Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro		4,3
Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me		4,3

Dubito del significato del mio lavoro	4,7
Mi sento esaurito dal mio lavoro	4,5
Soddisfazione Della vita che conduce	4,5
Soddisfazione Del suo lavoro	3,8
Performance	5,3
Salute	4,1

Indicatore strategico

L'indicatore strategico *E.2.1 - Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine* previsto nel Documento di Programmazione Integrata 2021-23 è un indicatore sintetico calcolato sulla base dei dati dell'indagine del Benessere Organizzativo di Personale tecnico amministrativo, Collaboratori esperti linguistici e Docenti.

Per la misurazione dell'indicatore sintetico, è stato calcolato il valore medio ponderato di tutti gli items presenti nei rispettivi questionari (docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici) ad eccezione delle dimensioni soddisfazione, salute e performance (già rappresentativi di una percezione di sintesi del fenomeno) e della dimensione relativa alla percezione dell'ambiente di lavoro, in analogia a quanto prodotto lo scorso anno, calcolando prima il valore medio per singolo questionario (PTA- CEL-DOC) e successivamente il loro valore di sintesi quale media ponderata con la rispettiva numerosità delle risposte.

RISPONDENTI	Media dei punteggi (scala da 1 a 6)
Docenti e Ricercatori	3,76
Collaboratori esperti linguistici	3,66
Personale tecnico amministrativo	4,04

L'indicatore misurato è pari a 3,92.

Analisi dimensioni ex ANAC

I quesiti rivolti al personale tecnico amministrativo, sulla base di quelli ANAC già proposti negli scorsi anni, fanno riferimento al *Grado di condivisione del sistema di valutazione*.

Analogamente a quanto presentato in passato, per tali dimensioni si propone un'ulteriore analisi.

Per ogni quesito è stata determinata la quota di personale che ha espresso punteggi positivi (da 4 a 6) al fine di individuare quattro livelli di criticità a cui va rivolto un diverso grado di attenzione per attuare azioni di miglioramento. I quattro livelli sono stati individuati in base ad intervalli percentuali in cui si collocano i valori elaborati e sono stati contraddistinti attraverso bollini di differente colore per una lettura più immediata:

- bollino verde: il 75% dei rispondenti e oltre ha espresso valore positivo relativamente agli aspetti considerati, di conseguenza non sono evidenti particolari criticità;

- bollino giallo: la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso valore positivo; gli aspetti associati richiedono l'attenzione necessaria per evitare un peggioramento, ma non richiedono interventi immediati;
- bollino rosso: la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso valore positivo; per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare interventi. Si tratta di criticità segnalate da oltre il 50% del personale;
- bollino nero: meno del 25% dei rispondenti ha espresso valore positivo quindi il complementare 75% considera gli aspetti associati negativamente; sono necessari interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, evitando ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

Tab. 5 – Valutazioni positive dimensioni ANAC (PTA)

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		valutazioni positive		
		2019	2020	2021
AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE				
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	● 64,5	● 60,4	● 53,2
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	● 69,6	● 60,2	● 48,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	● 65,2	● 57,0	● 48,4
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	● 72,2	● 68,3	● 63,7
AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE				
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	● 73,0	● 60,7	● 56,7
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	● 75,7	● 63,5	● 57,8
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	● 72,6	● 63,9	● 57,7
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	● 64,9	● 55,8	● 49,2
AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA				
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	● 69,8	● 59,1	● 54,7
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	● 74,5	● 64,5	● 59,3
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	● 67,0	● 54,1	● 47,8
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	● 46,6	● 33,8	● 31,7
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	● 64,7	● 45,8	● 41,8

Le risultanze relative alla dimensione "Grado di condivisione del sistema di valutazione" mostrano, rispetto allo scorso anno, una diminuzione della valutazione positiva espressa; in particolare per gli aspetti:

- *Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione*
- *Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione*
- *Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati*
- *I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance*

- *La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*
- *Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale*

In tali circostanze sono state segnalate criticità da oltre il 50% del personale.

Conclusioni

I risultati prodotti dalle indagini consentono opportune riflessioni sui singoli quesiti e sulle variabili psico-sociali ad essi associate.

Più nello specifico, l'analisi dei dati sui tre campioni mostra interessanti differenze circa i fattori di rischio e protezione del benessere nel contesto accademico e sugli esiti che potrebbero derivare.

Rispetto al target dei docenti tra i fattori di rischio che riportano i valori più alti compaiono le dimensioni "conflitto" (valore medio 4,2), "performance" (valore medio 4,4) e "richieste degli studenti" (valore medio 4,9). In particolare, la prima dimensione si riferisce alla percezione della qualità delle relazioni con colleghi ed alla sensazione di tensione, antagonismo e competizione che talvolta caratterizza le relazioni tra gruppi di ricerca. La seconda dimensione invece si riferisce all'autovalutazione del proprio operato in relazione alla attività didattica, di ricerca ed al coinvolgimento in attività di terza missione. Importanti fattori di protezione risultano le percezioni di supporto offerto dalla direzione (valore medio 4,4), dagli studenti (valore medio 4,5) e dai colleghi (valore medio 4,1). Più bassa la percezione del supporto offerto dal personale tecnico-amministrativo (valore medio 3,9). Interessante tra i fattori di protezione per i docenti anche l'autonomia decisionale (valore medio 4,5), una delle caratteristiche distintive del ruolo del personale docente in accademia. Oltre la media gli esiti del work engagement (valore medio 4,5) e della salute nel complesso (valore medio 4,5).

Il trend relativo ai fattori di rischio e di protezione riscontrato nel target dei docenti si ritrova in maniera molto simile nel gruppo di CEL, ugualmente impegnati in attività didattiche di supporto e dunque nella relazione con gli studenti. Nello specifico, tra i fattori di rischio secondo questo gruppo di informanti le richieste degli studenti rappresentano la dimensione più sfidante (valore medio 4,7) assieme al carico di lavoro (valore medio 4). Tra i fattori di protezione più significativi ricorrono il supporto degli studenti (valore medio 4,2), la qualità di vita (valore medio 4,6) e la percezione di utilità dello smart working (valore medio 4). In questo caso, la possibilità di lavorare da casa sembra essere stato un fattore molto utile a gestire meglio la conciliazione vita/lavoro ed a facilitare anche la relazione con gli studenti incidendo in modo significativo sulla qualità della vita, intesa come percezione generale di benessere psico-fisico. Un esito rilevante per questo gruppo di dipendenti è la salute nel complesso (valore medio 4,7).

Infine per il personale tecnico-amministrativo i fattori di rischio più rilevanti sono la percezione dello smart working (valore medio 4,6), il technostress (valore medio 4,5) ed il conflitto lavorativo (valore medio 4,8). Interessante la percezione della modalità di lavoro "smart" fondata sull'utilizzo di strumenti ed applicazioni always-on come, ad esempio, teams o la posta elettronica rappresentino potenziali fattori di stress lavoro-correlato a causa della loro pervasività e della difficoltà di marcare i confini vita/lavoro. Degno di nota anche il dato relativo alla percezione negativa del clima di lavoro in relazione ai colleghi ed ai supervisor. Tra i fattori di protezione invece in questo caso tutti riportano valori oltre la media. Tra i più alti la percezione di inclusione nel contesto organizzativo (valore medio 5,1), il significato del lavoro (valore medio 4,7) e la percezione di giustizia distributiva (valore medio 4,6). Tra gli esiti più significativi per questo gruppo la percezione della propria performance (valore medio 5,3).

In definitiva, l'analisi qui riportata evidenzia le specificità di contesto e contenuto di lavoro ed i bisogni lavorativi espressi da ciascun target in relazione all'ambito specifico in cui operano, mostrando interessanti piste di intervento dedicate.

Per i docenti il benessere si fonda sulla rilevanza attribuita al proprio ruolo professionale ed alla centralità degli studenti nell'impegno accademico. Allo stesso tempo gli studenti rappresentano una fonte di benessere e soddisfazione ed un carico di lavoro da gestire in relazione alle richieste di cui sono spesso portatori. In questo caso molto rilevanti tra i fattori

di protezione la percezione di supporto da parte del direttore di dipartimento e dei colleghi così come il riconoscimento del loro lavoro da parte degli stessi studenti. Va sottolineato infatti che nel periodo dell'emergenza e nella gestione della ripresa le modalità di didattica e di gestione della relazione con studenti e colleghi è stata particolarmente onerosa ed ha potuto creare difficoltà a questo target sfidando il concetto di benessere. In questo caso, interventi di supporto al clima di lavoro nel dipartimento ed al significato del lavoro potrebbero essere utili a rinforzare il senso della propria vocazione professionale.

Rispetto ai CEL le dimensioni di sfida sono ancora una volta le richieste degli studenti ed il carico di lavoro. In questo caso i suggerimenti utili a sviluppare interventi mirati sono relativi ad un maggiore coinvolgimento di questo gruppo di dipendenti nella cultura organizzativa di uniba soprattutto in relazione alla percezione di utilità delle modalità di lavoro smart in relazione agli obiettivi di performance dell'organizzazione.

Infine, il rischio connesso alla gestione del carico di lavoro nel nuovo scenario della digitalizzazione rappresenta un fattore determinante anche per il personale tecnico amministrativo che mostra alti livelli di techno-stress e di percezione di conflitto interpersonale sul luogo di lavoro. Questi elementi potrebbero essere bilanciati da interventi formativi/informativi rivolti al personale e centrati sul rafforzamento del commitment verso gli obiettivi organizzativi e dunque su una più ampia e diffusa comunicazione della mission e della vision di Uniba targettizzata rispetto ai bisogni dei diversi gruppi di destinatari.