



**UniBa**

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BARI  
ALDO MORO

Sapere senza confini.

# RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**Quality of life@work – Benessere nelle Università**

*Indagine sui docenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici*

Anno 2022

## Indice

1. Premessa
  - 1.1. Framework teorico
  - 1.2. Metodologia
  - 1.3. Variabili e misure
    - 1.3.1. Sezione informazioni socio-lavorative
    - 1.3.2. Percezione della modalità di lavoro a distanza
    - 1.3.3. La mia organizzazione, la performance, il funzionamento (domande ex ANAC)
    - 1.3.4. La rilevazione del benessere secondo il modello QualityOfLife@Work
  - 1.4. Procedura e destinatari dell'indagine
2. Principali risultati
  - 2.1. Profilo degli intervistati
  - 2.2. Il benessere organizzativo in Uniba
    - 2.2.1. Il benessere del Personale docente (DOC)
    - 2.2.2. Il benessere dei Collaboratori esperti linguistici (CEL)
    - 2.2.3. Il benessere del Personale tecnico amministrativo (PTA)
3. La mia organizzazione, la performance, il funzionamento: Analisi delle domande "ex ANAC"
4. Indicatore strategico
5. Conclusioni

## 1. Premessa

### 1.1 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, in linea con le precedenti annualità quest'anno la rilevazione ha adottato gli strumenti proposti 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 dal 2020 cura 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 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.

### 1.2 Metodologia

Da un punto di vista prettamente metodologico, l'indagine ha considerato un set di variabili di natura psico-sociale (misurate attraverso scale validate self-report) 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 fattori di rischio, di protezione ed esiti del comportamento organizzativo dei dipendenti coinvolti.

Tab. 1 Classificazione delle variabili e delle misure adottate secondo il modello teorico di riferimento

Richieste lavorative/Fattori di rischio	Risorse Lavorative/fattori di protezione	Outcomes positivi e negativi
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Carico di lavoro</b> (es. devo occuparmi di più cose contemporaneamente)</li> <li>▪ <b>Intensità del lavoro</b> (es. ho scadenze irraggiungibili)</li> <li>▪ <b>Conflitto vita/lavoro</b> (es. a causa del lavoro devo spesso cambiare i miei programmi familiari)</li> <li>▪ <b>richieste fuori orario</b> (es. devo rispondere alla mail durante le vacanze)</li> <li>▪ <b>richieste da parte di studenti</b> (es. gli studenti avanzano richieste eccessive)</li> <li>▪ <b>mancanza di inclusione</b> (es. al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni)</li> <li>▪ <b>technostress</b> (es. sono costretto dalle tecnologie a lavorare più intensamente)</li> <li>▪ <b>dipendenza dal lavoro</b> (es. mi sembra di essere sempre in corsa contro il tempo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>giustizia organizzativa</b> (es. le procedure lavorative sono applicate senza pregiudizi)</li> <li>▪ <b>atteggiamenti verso la formazione</b> (es. la formazione mi consente di essere efficiente sul lavoro)</li> <li>▪ <b>reward</b> (es. ricevo riconoscimento per l'attività che svolgo)</li> <li>▪ <b>comunicazione</b> (es. è facile avere le informazioni di cui ho bisogno)</li> <li>▪ <b>influenza</b> (es. ho possibilità di influenzare i processi decisionali del mio dipartimento)</li> <li>▪ <b>autonomia decisionale</b> (es. nel mio lavoro sono libero di organizzare il tempo da dedicare alle attività)</li> <li>▪ <b>self efficacy</b> (es. sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi)</li> <li>▪ <b>identificazione organizzativa</b> (es. Sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'ateneo)</li> <li>▪ <b>significato del lavoro</b> (es. penso di svolgere un lavoro importante)</li> <li>▪ <b>supporto organizzativo</b> (direzione, colleghi, PTA)</li> <li>▪ <b>supporto da parte degli studenti</b> (es. gli studenti apprezzano esplicitamente quello che faccio)</li> <li>▪ <b>comfort ambientale</b> (es. ritengo che i locali a me destinati adeguati alla ricerca)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>soddisfazione di vita</b> (es. quanto è soddisfatto della sua vita in generale)</li> <li>▪ <b>soddisfazione lavorativa</b> (es. quanto è soddisfatto del suo lavoro)</li> <li>▪ <b>work engagement</b> (es. nel mio lavoro mi sento pieno di energia)</li> <li>▪ <b>esaurimento emotivo</b> (es. mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro)</li> <li>▪ <b>salute generale percepita</b> (es. spesso mi sento infelice e demotivato)</li> <li>▪ <b>performance</b> (es. come giudica da 1 a 100 la qualità della sua ricerca/didattica/terza missione)</li> <li>▪ <b>qualità di vita</b> (es. sono in grado di ritagliarmi tempo e godermene)</li> </ul>

Le variabili considerate nelle rilevazioni sono pressoché 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. Questa scelta è motivata dalla opportunità di rendere possibile il confronto tra gruppi a valle della rilevazione.

In continuità con precedenti rilevazioni sul benessere ed al fine di consentire il confronto temporale dei dati raccolti, nel caso del personale tecnico-amministrativo, sono state considerate alcune aree tematiche estrapolate dalla rilevazione ANAC.

Infine, alle variabili indicate dal modello proposto dal Network QualityofLife@Work ed alle dimensioni tratte dalla rilevazione 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.

### 1.3 Variabili e misure

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

### 1.3.1 Sezione informazioni socio-lavorative

Tutti e tre i protocolli di indagine hanno previsto una sezione iniziale dedicata alla raccolta delle informazioni socio-lavorative utili a confronti ed analisi più specifiche. In particolare, le informazioni raccolte hanno riguardato il genere, l'età, lo stato civile, il numero di figli, il ruolo professionale, l'anzianità di servizio presso l'Ateneo barese. Per i docenti sono state aggiunte informazioni relative al dipartimento di afferenza, 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 che meglio rispecchiava la 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 ha occasione di interagire più di frequente (es. studenti, docenti, ecc.). Anche questa informazione è stata raccolta attraverso la scelta in un menu a tendina della opzione più vicina alla propria condizione. Infine, 4 *item* costruiti ad hoc sono stati utilizzati per valutare la percezione di qualità della relazione con l'utenza da parte dei rispondenti. La modalità di risposta di quest'ultima domanda ha previsto una scala di accordo/disaccordo dal 1 (per niente) a 6 (del tutto).

### 1.3.2 Percezione della modalità di lavoro a distanza

La sezione successiva nelle rilevazioni rivolte al personale tecnico-amministrativo e CEL ha previsto, come indicato in precedenza, alcune domande costruite ad hoc in relazione alla percezione della modalità di lavoro a distanza.

In particolare, sono stati formulati 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).

Al gruppo dei CEL sono state inoltre sottoposte alcune domande volte ad indagare le percezioni positive e negative relative al lavoro a distanza in riferimento alla sensazione di isolamento da studenti, colleghi, gruppo di ricerca, ad eventuali difficoltà sperimentate relativamente alla possibilità di svolgere attività laboratoriali a distanza, di usufruire di spazi e supporti adeguati per la ricerca, ad eventuale disagio vissuto nello stare davanti allo schermo per tanto tempo e nell'utilizzare dispositivi che fossero pienamente adatti ai compiti richiesti. Anche in questo caso la scala usata è stata di accordo/disaccordo a 6 passi.

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

Al gruppo dei dipendenti PTA sono state invece sottoposte alcune domande estrapolate dalla rilevazione ANAC, 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).

### 1.3.4 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 differenzialmente declinati a seconda delle caratteristiche del target coinvolto.

Nello specifico, sono stati considerati i fattori di protezione indicati dal modello di riferimento e sono state utilizzate le relative scale di misura come di seguito specificato.

- 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). Queste variabili sono state misurate con la scala validata da Spagnoli et al. (2017);
- riconoscimento del lavoro svolto (reward), solo per docenti. In questo caso sono stati costruiti dal gruppo di ricerca QualityofLife@Work 4 *item* ad hoc- es. mi ritengo soddisfatto per il riconoscimento verso gli incarichi che ricopro a livello istituzionale e/o dipartimentale);
- qualità della comunicazione, misurata attraverso 6 *item* elaborati da Kristiansen et al., (2005) – es. quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiedere);
- percezione di influenza, solo per i docenti, 3 *item* elaborati da Karasek (1985)– es. Ho influenza sulle decisioni prese nel mio settore scientifico disciplinare);
- significato del lavoro, 5 *item* elaborati da Kristiansen et al., (2005) – es. penso di svolgere un lavoro importante);
- percezione di inclusione, 3 *item* tratti dal protocollo elaborato da Toderi et al., (2013) - es. al lavoro si verificano maltrattamenti/molestie da parte di colleghi/utenti);
- supporto percepito da parte dei colleghi, 4 *item* tratti dal protocollo elaborato da Toderi et al., (2013)- es. I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno);
- supporto del PTA per i docenti, 3 *item* tratti dal protocollo elaborato da Toderi et al., (2013) es. ricevo supporto per la gestione degli aspetti contabili e/o amministrativi);
- supporto del superiore diretto, per i PTA, 3 *item* tratti dal protocollo elaborato da Toderi et al., (2013)– es. posso fare affidamento sul mio responsabile diretto nel caso avessi problemi di lavoro);
- supporto della direzione, per i docenti e CEL, 3 *item* tratti dal protocollo elaborato da Toderi et al., (2013) – 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* tratti dal protocollo elaborato da Loera et al., (2016) – es. gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro);
- confort ambientale degli spazi dentro e fuori del contesto accademico, misurata da 5 *item* relativi alla percezione di adeguatezza degli spazi, degli uffici, delle attrezzature e dei servizi igienici presenti nel contesto costruiti ad hoc dal gruppo di ricerca QualityofLife@Work;
- percezione di autonomia decisionale, misurata da 6 *item* elaborati da De Carlo et al., (2019) – es. decido io il tempo da dedicare a ciascuna attività);
- percezione dell'utilità della formazione, solo per i PTA, 9 *item* elaborati da Guerrero & Sine (2001) - es. la formazione mi permette di migliorare il mio bagaglio di conoscenze);
- identificazione organizzativa solo per i PTA, 5 *item* tratti dal protocollo di Mael & Ashforth (1992) – es. sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'ateneo).
- Percezione di autoefficacia, 5 *item* elaborati da Capone e Petillo (2015) – es. sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi).

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 e scale di misura adattate e validate da ricerche empiriche condotte in contesti nazionali ed internazionali:

- carico di lavoro, misurato attraverso 3 *item* elaborati da Toderi et al., (2013) - es. ho scadenze irraggiungibili;
- intensità del lavoro, misurata attraverso 3 *item* elaborati da Boyd et al., (2000) - es. lavoro in modo frenetico);
- richieste fuori orario, solo per docenti, misurata attraverso 3 *item* elaborati da Ghislieri et al. (2017) es. devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo;
- difficoltà di conciliazione vita/lavoro, 5 *item* elaborati da Carlson et al., (2000) – es. Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare);
- richieste eccessive degli studenti, solo per docenti, 3 *item* tratti dal protocollo elaborato da Dormann & Zapf (2004) es. gli studenti avanzano richieste eccessive)
- relazioni conflittuali nel contesto lavorativo, 4 *item* elaborati da Toderi et al., (2013) - es. al lavoro sono soggetto/a a prepotenze);
- techno-stress solo per il personale TA e CEL, 10 *item* elaborati da Molino et al., (2020) es. sono costretto/a dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire);
- dipendenza da lavoro, misurata da 10 *item* elaborati da Balducci et al., (2015) volti a misurare i comportamenti disfunzionali del lavorare eccessivamente e lavorare compulsivamente– es. è difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando;

A queste dimensioni, previste nel modello QualityofLife@Work è stata aggiunta la dimensione 'opinioni sullo smart working nella PA', solo per il PTA e CEL considerata un possibile elemento di rischio per questo target. Questa dimensione è stata valutata attraverso 3 *item* costruiti ad hoc finalizzati a rintracciare aspetti positivi e negativi di questa nuova modalità di lavoro– es. lo smart working può essere una modalità di lavoro utile per la Pubblica Amministrazione.

Tutte le scale presentano brevi affermazioni circa comportamenti, percezioni, stati d'animo ed ai partecipanti è stato chiesto di indicare la frequenza con cui esse si verificano nella loro vita professionale utilizzando una scala da 1(mai) a 6 (sempre).

## **Esiti**

L'ultima componente del modello prevede l'identificazione di specifici comportamenti organizzativi e percezioni soggettive a valle dell'esperienza di malessere o benessere vissuta dai lavoratori nel contesto.

Questi esiti sono pertanto categorizzati come outcomes positivi e negativi.

Tra quelli positivi figurano:

- soddisfazione di vita e soddisfazione per il lavoro, rispettivamente valutate con 2 *item* tratti rispettivamente dalla scala di Diener et al., (1985) e di Wanous (1997) 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* elaborati da Balducci et al., (2010) - es. sono entusiasta del mio lavoro;
- performance valutata con un *item* singolo costruito ad hoc 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* costruiti ad hoc 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).
- Qualità di vita, 10 *item* elaborati da Jackson (2007) – es. sento di essere produttivo nella maggior parte delle attività che svolgo.

Tra quelli negativi:

- esaurimento emotivo per i docenti, 5 *item* tratti dal protocollo elaborato da Kristiansen et al., (2005) es. Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro.

- mancanza di energie solo per il PTA, 11 item elaborati da Borgogni et al., (2005) es. voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato);

Infine, è stato considerato tra gli esiti un *single-item* costruito ad hoc 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).

Anche in questo caso, la scala di misura adottata per valutare la percezione degli esiti utilizza l'indicazione dell'accordo/disaccordo (1=per nulla e 6=completamente) con ciascuna affermazione o della frequenza (1=mai e 6=sempre) con cui i comportamenti descritti si verificano nella propria vita professionale.

## 1.4 Procedura e destinatari dell'indagine

La partecipazione facoltativa alle indagini è avvenuta attraverso l'invio di un invito a mezzo mail a tutto il personale docente (DOC), tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nel 2022. La comunicazione illustrava la finalità del progetto e forniva l'indicazione del link di accesso alla compilazione del questionario on line, sottolineando il rispetto dell'anonimato. In collaborazione con il CUG, nel mese di marzo, precisamente il 14 marzo 2023, sono stati organizzati due momenti di presentazione dell'indagine sulla piattaforma Teams. Il primo, dalle 11 alle 12, ha visto la partecipazione del personale docente ed il secondo, dalle 12 alle 13, il personale tecnico-amministrativo. Questo momento è stato molto utile a presentare nel dettaglio l'indagine, a motivare alla partecipazione ed a raccogliere feedback e suggerimenti sulle rilevazioni precedenti e sulle possibili azioni da realizzare a valle. La somministrazione è avvenuta nel mese di aprile 2023.

All'indagine non hanno preso parte i colleghi appartenenti al personale in aspettativa o in comando (nel caso del PTA) nell'intero anno 2022 o al personale in servizio per i primi e ultimi mesi dell'anno (cessati inizio anno 2022 o nuovi assunti/nomine fine anno 2022).

## 2. Principali risultati

Prima di illustrare i principali risultati emersi dalla rilevazione, si rende necessaria una piccola premessa metodologica che possa consentire una più agevole interpretazione dei dati riportati.

Per una più immediata lettura dei risultati, nella redazione delle tabelle che seguono si è scelto di utilizzare come espediente grafico la variazione del colore di sfondo delle celle in funzione dell'intensità del fenomeno analizzato. In particolare, sono stati riportati in gradazioni di verde i valori più elevati ed in gradazioni di rosso i valori meno elevati, considerando il bianco come valore mediano della distribuzione. Il tutto riferito all'intervallo di celle relativo alla colonna (legato ai valori della distribuzione della variabile). Viceversa, con riferimento ai fattori di rischio, che presentano una connotazione negativa, si è utilizzato il meccanismo inverso (in gradazioni di rosso i valori più elevati ed in gradazioni di verde i valori meno elevati, considerando il bianco come valore mediano della distribuzione).

### 2.1 Profilo degli intervistati

Entrando nel merito delle analisi condotte, una prima riflessione riguarda i risultati sulle sezioni socio-professionali che restituiscono informazioni importanti sul profilo degli intervistati.

La tabella 2 mostra la distribuzione dei target di riferimento, costituiti dal personale in servizio al 31.12.2022, per tipologia e genere, mentre la tabella 3 riporta il confronto fra il campione della presente indagine con il campione della precedente, condotta in relazione all'anno 2021.



Tab. 2 – Distribuzione per tipologia e genere del personale in servizio al 31.12.2022

Tipologia rispondenti	Popolazione al 31.12.2022		
	M	F	T
Professori di I fascia	201	86	287
Professori di II fascia	373	317	690
Ricercatori universitari (a tempo indeterminato)	88	130	218
<b>Totale professori e ricercatori a tempo indeterminato</b>	<b>662</b>	<b>533</b>	<b>1195</b>
Ricercatori a tempo determinato A	92	95	187
Ricercatori a tempo determinato B	95	60	155
<b>Totale ricercatori a tempo determinato</b>	<b>187</b>	<b>155</b>	<b>342</b>
<b>Totale docenti</b>	<b>849</b>	<b>688</b>	<b>1537</b>
<b>Collaboratori esperti linguistici</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>
<b>Personale tecnico amministrativo</b>	<b>586</b>	<b>773</b>	<b>1359</b>

Fonte: Direzione Risorse umane

Tab. 3 – Distribuzione dei campioni di rispondenti per tipologia e genere (indagine 2021 e indagine 2022)

Tipologia rispondenti	Campione indagine 2021					Campione indagine 2022				
	M	F	Altro	Non indicato	T	M	F	Altro	Non indicato	T
Professori di I fascia	28	20	1	0	49	20	16	0	0	36
Professori di II fascia	96	73	0	0	169	82	81	0	1	164
Ricercatori universitari (a tempo indeterminato)	12	30	1	0	43	11	28	0	0	39
<b>Totale professori e ricercatori a tempo indeterminato</b>	<b>136</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>261</b>	<b>113</b>	<b>125</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>239</b>
Ricercatori a tempo determinato A	14	21	0	0	35	18	19	1	0	38
Ricercatori a tempo determinato B	20	7	0	0	27	12	10	0	0	22
<b>Totale ricercatori a tempo determinato</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>60</b>
Non indicato	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1
<b>Totale docenti</b>	<b>170</b>	<b>151</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>324</b>	<b>144</b>	<b>154</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>300</b>
<b>Collaboratori esperti linguistici</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Personale tecnico amministrativo</b>	<b>188</b>	<b>251</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>441</b>	<b>217</b>	<b>329</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>551</b>

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

La tabella 4 mostra invece i tassi di risposta alle indagini 2021 e 2022 differenziati per genere e ruolo professionale.

Tab. 4 – Tasso di risposta per tipologia di rispondenti e genere (indagine 2021 e indagine 2022)

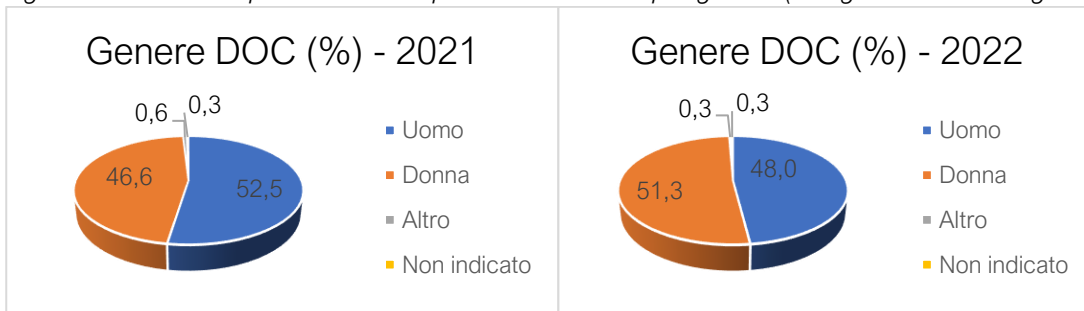
Tipologia rispondenti	Tasso di risposta 2021(%)			Tasso di risposta 2022(%)		
	M	F	T	M	F	T
Professori di I fascia	13,8	23,0	16,9	10,0	18,6	12,5
Professori di II fascia	28,7	28,2	28,5	22,0	25,6	23,8
Ricercatori universitari (a tempo indeterminato)	8,3	16,0	12,9	12,5	21,5	17,9
<b>Totale professori e ricercatori a tempo indeterminato</b>	<b>19,9</b>	<b>23,0</b>	<b>21,5</b>	<b>17,1</b>	<b>23,5</b>	<b>20,0</b>
Ricercatori a tempo determinato A	16,3	19,4	18,0	19,6	20,0	20,3
Ricercatori a tempo determinato B	30,8	17,5	25,7	12,6	16,7	14,2
<b>Totale ricercatori a tempo determinato</b>	<b>22,5</b>	<b>18,9</b>	<b>20,7</b>	<b>16,0</b>	<b>18,7</b>	<b>17,5</b>
<b>Totale docenti</b>	<b>20,4</b>	<b>22,1</b>	<b>21,4</b>	<b>17,0</b>	<b>22,4</b>	<b>19,5</b>
<b>Collaboratori esperti linguistici</b>	<b>16,7</b>	<b>24,1</b>	<b>24,4</b>	<b>10,0</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>
<b>Personale tecnico amministrativo</b>	<b>32,9</b>	<b>35,9</b>	<b>34,7</b>	<b>37,0</b>	<b>42,6</b>	<b>40,5</b>

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi di questi primi risultati mostra come i tassi di risposta in riferimento alla rilevazione di quest'anno siano più alti per il personale tecnico amministrativo (40,5%) rispetto a quelli riferiti al personale docente (19,5%) ed ai collaboratori esperti linguistici (10,3%).

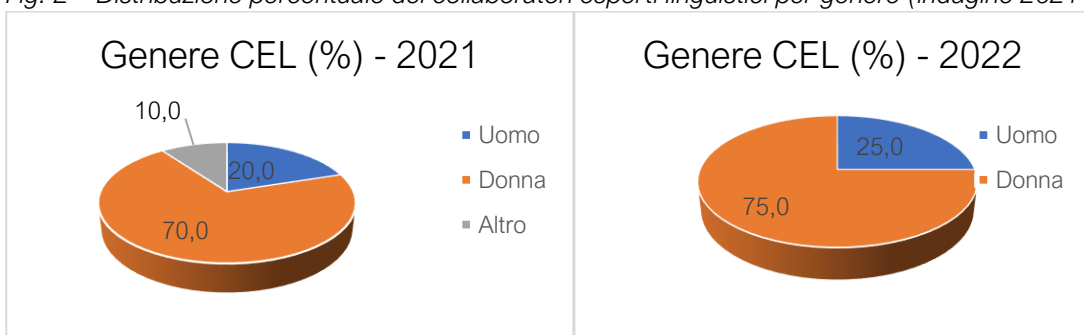
Il confronto effettuato tra i risultati dell'indagine 2022 con quelli dell'indagine 2021 (Tab.3), mostra un aumento del tasso di risposta da parte del personale tecnico amministrativo (da 34,7% nel 2021 al 40,5% nel 2022) ed una diminuzione da parte del personale docente (da 21,4% nel 2021 al 19,5% nel 2022).

Fig. 1 – Distribuzione percentuale del personale docente per genere (indagine 2021 e indagine 2022)



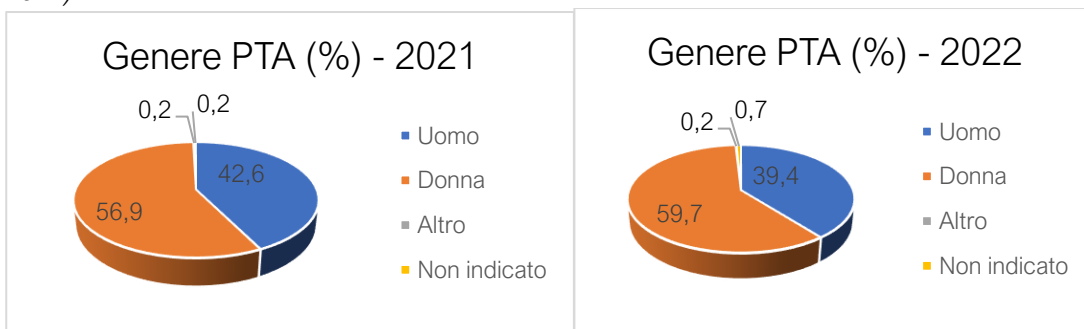
Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Fig. 2 – Distribuzione percentuale dei collaboratori esperti linguistici per genere (indagine 2021 e indagine 2022)



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Fig. 3 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo per genere (indagine 2021 e indagine 2022)

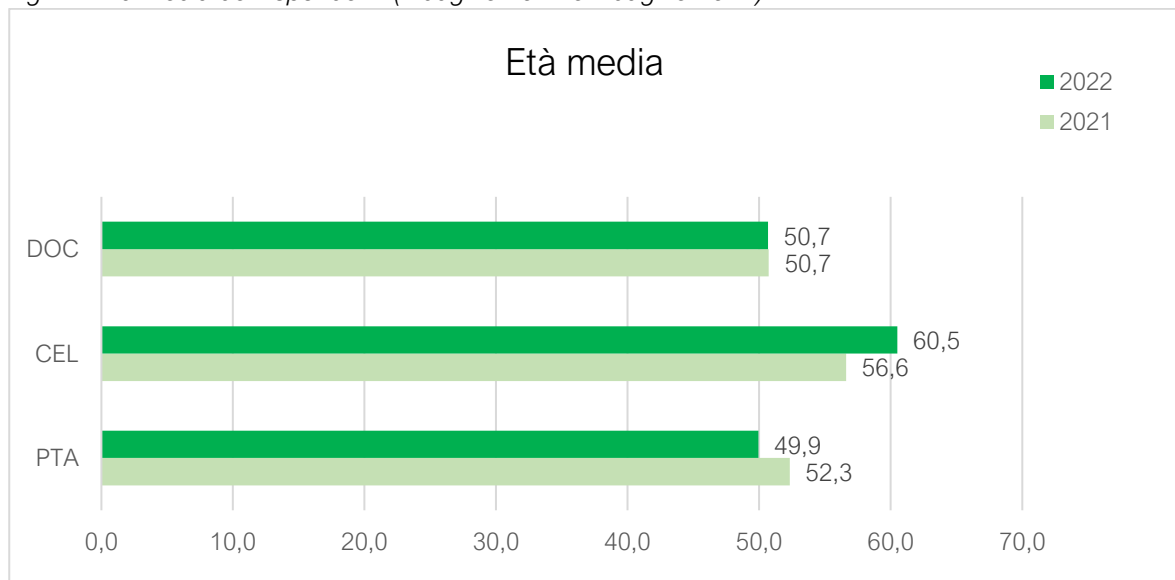


Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Analizzando la distribuzione percentuale dei rispondenti per genere (Fig. 1, Fig. 2, Fig. 3), si nota una prevalenza del genere femminile in tutte le tipologie di personale intervistato riferiti all'indagine 2022.

L'età media dei rispondenti (Fig. 4) va da quasi 50 a 60 anni, con un aumento dell'età media dei collaboratori esperti linguistici rispetto all'indagine 2021 (da 56,6 nel 2021 a 60,5 nel 2022) ed una diminuzione dell'età media del personale tecnico amministrativo rispetto all'indagine 2021 (da 52,3 nel 2021 a 49,9 nel 2022).

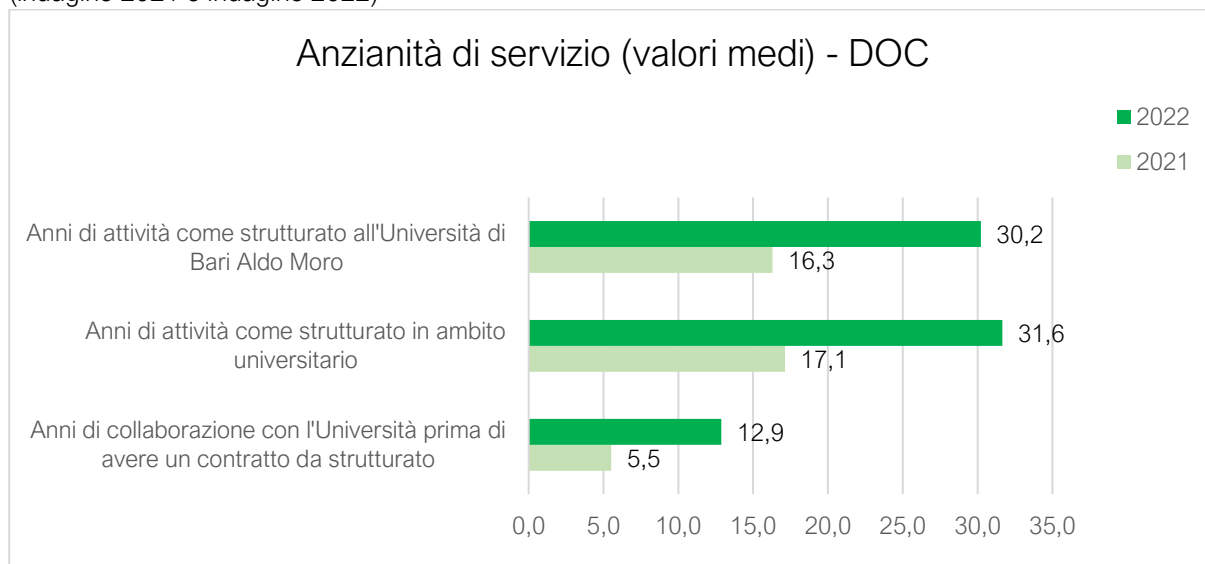
Fig. 4 – Età media dei rispondenti (indagine 2021 e indagine 2022)



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

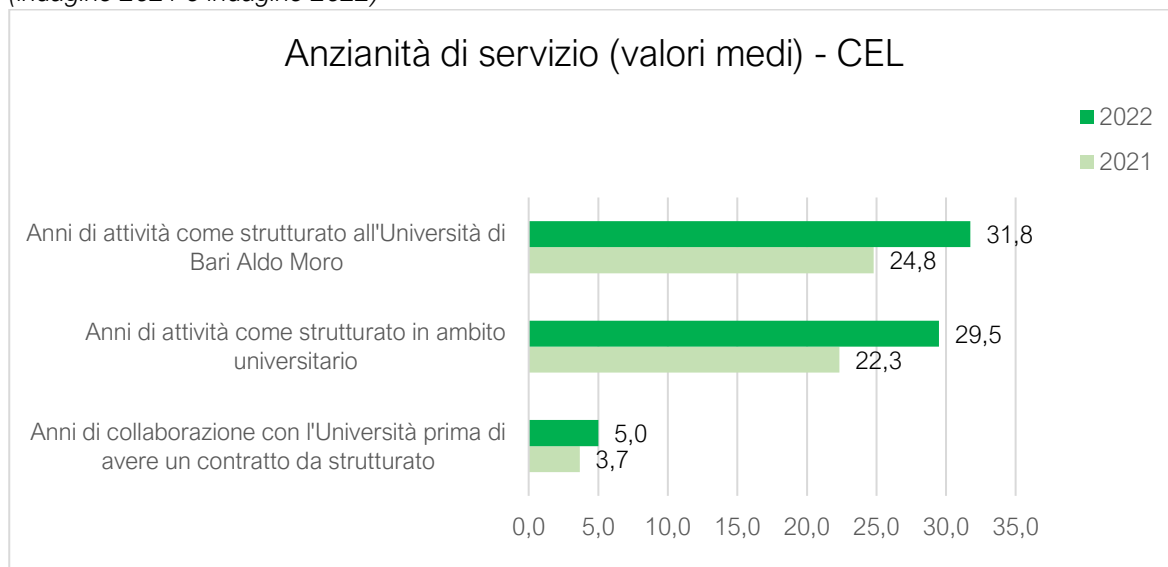
L'anzianità di servizio del personale docente (Fig. 5) e dei collaboratori esperti linguistici (Fig. 6) è stata classificata nel seguente modo: attività come strutturato all'Università di Bari Aldo Moro, attività come strutturato in ambito universitario e collaborazione con l'Università prima di avere un contratto da strutturato. Al personale tecnico amministrativo, invece, è stato chiesto di indicare l'anzianità di servizio (Fig. 7) considerando i seguenti intervalli: meno di 5 anni, da 5 a 10 anni, da 11 a 20 anni e oltre i 20 anni.

Fig. 5 – Anzianità di servizio dei docenti universitari per tipologia (come strutturato in Uniba; come strutturato in ambito universitario; collaborazione prima di avere un contratto in Uniba) (media in anni) (indagine 2021 e indagine 2022)



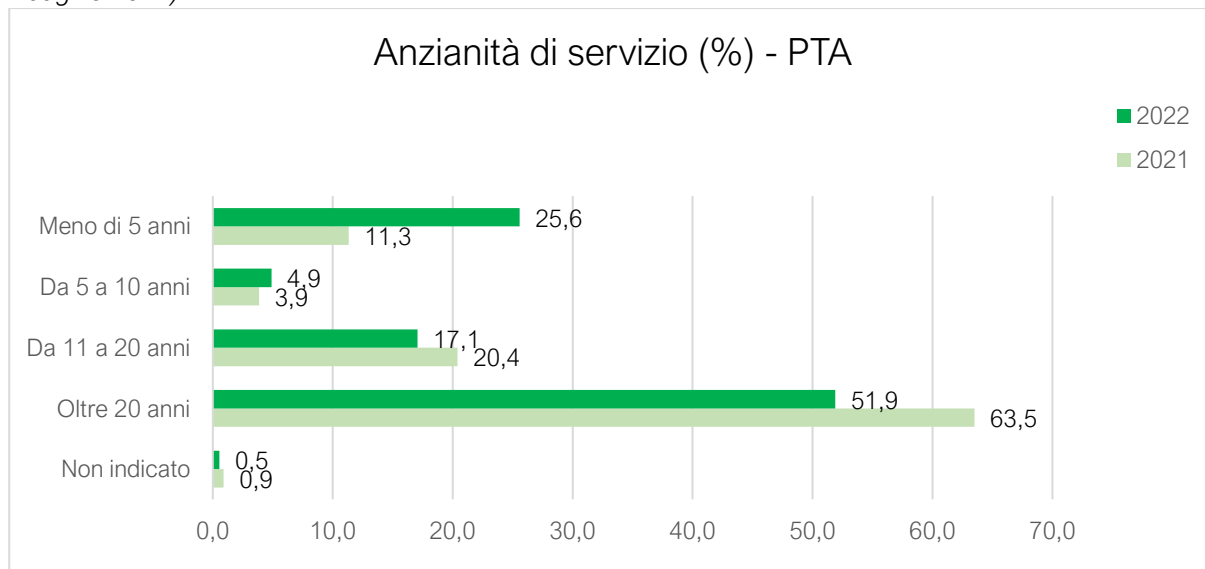
Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Fig. 6 – Anzianità di servizio dei collaboratori esperti linguistici per tipologia (come strutturato in Uniba; come strutturato in ambito universitario; collaborazione prima di avere un contratto in Uniba) (media in anni) (indagine 2021 e indagine 2022)



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Fig. 7 – Distribuzione percentuale del personale tecnico amministrativo per anzianità di servizio (indagine 2021 e indagine 2022)



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

## 2.2 Il benessere organizzativo in Uniba

Come anticipato, dopo la sezione socio-professionale, l'indagine ha proposto ai rispondenti una serie di misure autoriferite di percezione dei fattori di rischio e protezione presenti nel contesto. Questo al fine di verificare eventuali outcomes positivi e negativi correlati al benessere organizzativo.

Prima di passare all'analisi dei dati, tuttavia, anche in questo caso, occorre fare alcune precisazioni metodologiche.

I dati sono stati sottoposti ad analisi descrittive, operando la media dei punteggi registrati dai singoli *item*. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare l'accordo/disaccordo con ciascun *item* proposto e/o la frequenza di occorrenza dei comportamenti descritti. La scala di misura utilizzata variava da 1 (per nulla) a 6 (moltissimo) o nel

caso delle misure di frequenza da 1 (mai) a 6 (sempre). Da questa analisi è derivato un valore medio di sintesi relativamente ad ogni *item*, ponderato considerando la numerosità dei rispondenti. Dunque, per ciascuna dimensione di analisi è stato considerato il punteggio mediano 3,5 come valore centrale dell'intervallo 1-6, allo scopo di interpretare la posizione di ogni punteggio nei due anni presi in considerazione (2021-2022).

Inoltre, al fine di effettuare un confronto più preciso tra le risposte riferite all'anno 2021 e quelle riferite all'anno 2022 si è proceduto a calcolare la variazione percentuale nei due anni dei valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli *item* presenti in ogni categoria di variabili prese in esame– fattori di rischio, fattori di protezione, dimensioni ex ANAC ed esiti.

Preliminarmente a questi passaggi, alcuni *item* formulati in maniera negativa all'interno di una scala a valenza positiva sono stati opportunamente ripolarizzati per mantenere una corretta interpretazione delle risposte date dai partecipanti coerentemente con il costrutto/variabile oggetto di indagine. Gli *item* ripolarizzati sono segnati in giallo nelle tabelle che seguono.

### **2.2.1 Il benessere del Personale docente**

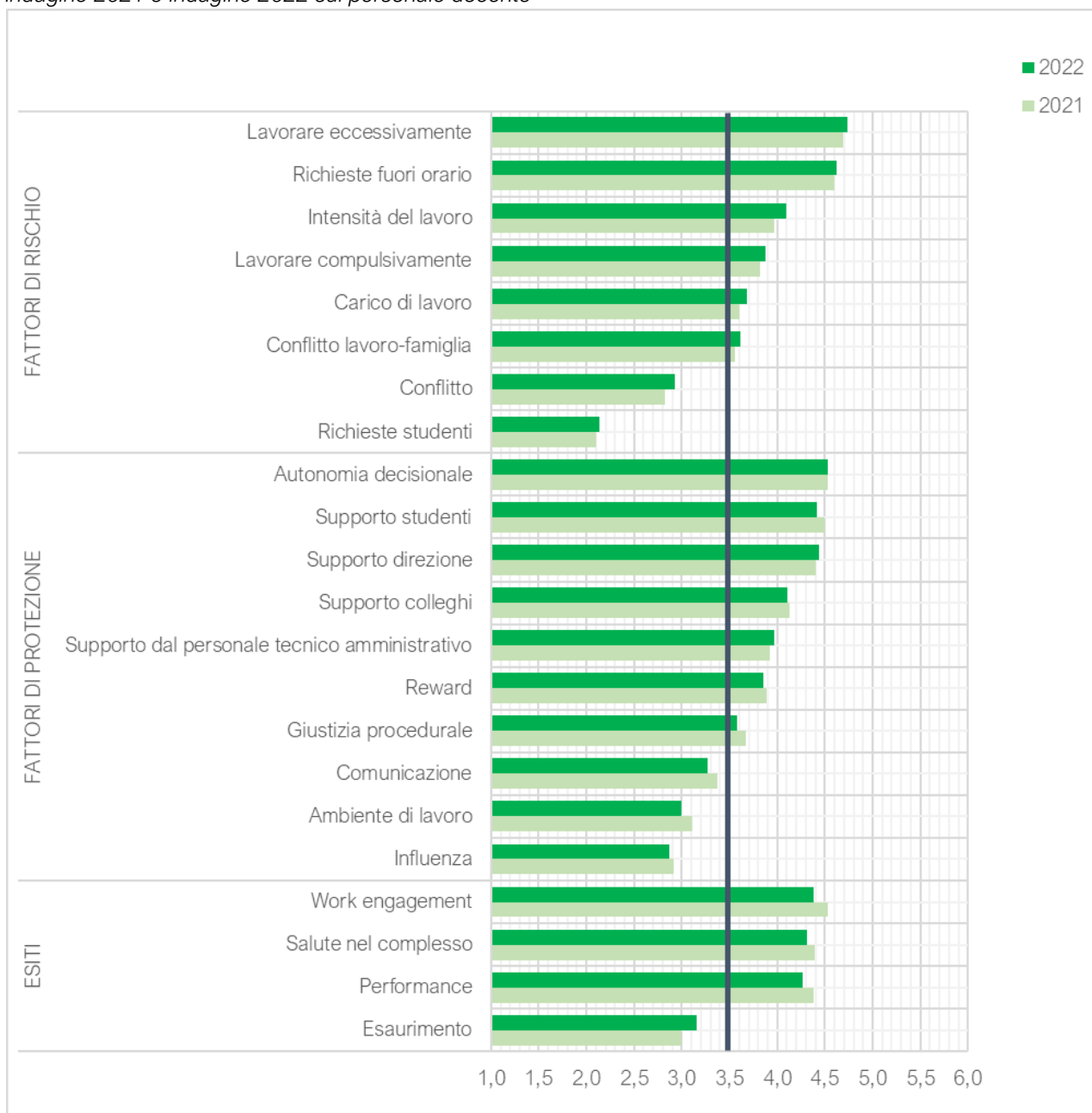
Una prima analisi dei valori medi riportati in riferimento ad ogni dimensione indagata nei due anni (2021-2022) mostra una concordanza nella posizione rispetto al valore centrale (Fig. 8).

La percezione dei fattori di rischio presenta dei punteggi medi più alti nel 2022 rispetto al 2021. Cresce la percezione di "lavorare eccessivamente" collegata al rischio di dipendenza dal lavoro acuita anche dall'uso ed abuso delle nuove tecnologie, le richieste fuori orario, l'intensità ed il carico di lavoro ed anche se di poco cresce anche la percezione di conflitto vita/lavoro. Sotto il valore medio invece la percezione di vivere in un contesto conflittuale, caratterizzato da relazioni tese e disfunzionali e la percezione di sovraccarico a seguito delle richieste degli studenti.

In riferimento ai fattori di protezione si conferma nel confronto con i risultati registrati in riferimento al 2021 il valore cruciale giocato dalle variabili autonomia decisionale e supporto percepito, declinato rispetto a differenti tipologie di interlocutori (colleghi, studenti, PTA, direzione). Restano sotto i valori medi la percezione della qualità della comunicazione, la percezione dell'adeguatezza dei contesti di lavoro e la percezione di influenza.

Infine, in relazione agli esiti, da evidenziare come si confermino punteggi oltre il valore medio per work engagement, salute e performance, sebbene l'esaurimento emotivo sia leggermente più alto nella rilevazione 2022 rispetto all'anno precedente.

Fig. 8 – Valori medi relativi alle tre dimensioni di analisi (fattori di rischio, fattori di protezione ed esiti): confronto indagine 2021 e indagine 2022 sul personale docente



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi delle variazioni percentuali riferita al dettaglio di ogni singolo *item* compreso nelle dimensioni prese in esame dal modello mostra un incremento significativo della percezione di intensità e carico di lavoro (Tab. 5). In particolare, cresce il valore medio, e dunque la variazione percentuale, in riferimento alla sensazione di affanno nel lavoro (“Ho scadenze irraggiungibili”) e di carico di lavoro didattico (“Il numero di ore che dedico all’insegnamento è aumentato oppure è eccessivo”) ma diminuisce il valore medio associato alla percezione di carico amministrativo (“Il carico di compiti amministrativi che sono tenuto a svolgere può essere gestito”).

Tab. 5 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria fattori di rischio e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale docente

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
FATTORI DI RISCHIO	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta</b> "				
	Intensità del lavoro	Ho scadenze irraggiungibili	3,04	3,29	8,23
		Devo lavorare molto intensamente	4,98	4,92	-1,11
		Devo trascurare alcuni compiti perchè ho troppo da fare	3,89	4,06	4,31
	Carico di lavoro	Non ho abbastanza tempo per svolgere una ricerca di qualità	3,90	4,00	2,61
		Il numero delle ore che dedico all'insegnamento è aumentato oppure è eccessivo	3,33	3,62	8,66
		Il carico di compiti amministrativi che sono tenuto a svolgere può essere gestito	3,60	3,43	-4,50
	Richieste fuori orario	Devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo	4,64	4,63	-0,37
		Devo rispondere al telefono o alle email durante le vacanze	4,46	4,46	-0,03
		Devo rispondere al telefono o alle email durante le pause e dopo che ho finito di lavorare	4,70	4,79	1,79
	Lavorare eccessivamente	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	4,83	4,92	1,82
		Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	4,45	4,54	2,14
		Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	5,04	5,08	0,72
		Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	4,21	4,27	1,45
		Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	4,95	4,87	-1,56
	Lavorare compulsivamente	E' importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	4,24	4,26	0,36
		Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	4,30	4,28	-0,36
		Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	4,03	4,14	2,59
		Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	3,39	3,46	2,22
		E' difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	3,17	3,28	3,58
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni</b> "				
	Conflitto	Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni	2,31	2,39	3,24
		Al lavoro sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole e comportamenti scortesi	1,78	1,89	6,07
		Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi	2,98	3,01	0,96
		Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	2,74	2,77	1,08
		Fra i diversi gruppi di ricerca non c'è la volontà di arrivare a decisioni condivise	3,39	3,54	4,17
		Fra i diversi gruppi di ricerca c'è antagonismo/competizione	3,78	3,97	5,03
	Conflitto lavoro-famiglia	Il mio lavoro mi tiene lontano dalla mia vita familiare più di quanto vorrei	3,67	3,70	0,89
		Il tempo che devo dedicare al mio lavoro mi impedisce di partecipare come vorrei alla vita familiare	3,65	3,71	1,60
		Non posso partecipare ad attività della mia famiglia a causa della quantità di tempo richiesta dal mio lavoro	3,36	3,43	2,20
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta nel rapporto con gli studenti</b> "				
	Richieste studenti	Gli studenti avanzano richieste eccessive	2,38	2,48	4,31
		Gli studenti peggiorano il mio lavoro perchè non sono motivati o interessati	2,18	2,23	2,62
		Gli studenti complicano il mio lavoro perchè non rispettano le regole	1,93	1,94	0,42
		Gli studenti appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	1,90	1,88	-1,10

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Similmente, l'analisi delle variazioni percentuali relative ai valori medi attribuiti ai singoli *item* riferiti alle dimensioni identificanti i fattori di protezione mostra un più alto decremento dei punteggi in relazione alla percezione della qualità della comunicazione come strumento funzionale alla gestione del lavoro ("è facile avere le informazioni di cui ho bisogno"), al supporto percepito da parte degli studenti ("gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati" e "gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onde"), alla percezione di influenza sui processi decisionali del dipartimento ("Ho possibilità di influire sui processi decisionali del mio dipartimento"), al supporto percepito da parte dei colleghi ("se il lavoro diventa difficile posso contare sull'aiuto dei miei colleghi"), alla percezione di giustizia procedurale ("le procedure utilizzate in dipartimento per distribuire le risorse sono applicate senza pregiudizi") ed in generale per tutti gli *item* riferiti alla percezione della qualità dell'ambiente di lavoro.

Un aumento percentuale positivo si registra invece in relazione alla percezione di supporto da parte della direzione ("se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/direttrice") e all'autonomia decisionale in particolare per quel che riguarda la programmazione e pianificazione delle attività svolte (Tab. 6).

Tab. 6 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria fattori di protezione e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale docente (in giallo è segnalato l'item ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
FATTORI DI PROTEZIONE		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta"</b>			
	Comunicazio ne	Sono informato per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	3,08	3,05	-1,11
		E' facile avere le informazioni di cui ho bisogno	3,08	2,96	-4,04
		Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	3,97	3,82	-3,69
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni riferite alla percezione di supporto ricevuto dal personale tecnico amministrativo riferito ad alcune specifiche"</b>			
	Supporto dal personale	La gestione degli aspetti contabili e/o amministrativi	4,03	4,04	0,14
		La gestione della didattica	4,21	4,26	1,04
		La gestione dei progetti di ricerca (es. laboratori, ecc)	3,54	3,60	1,85
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta, riferita al rapporto con gli studenti"</b>			
	Supporto studenti	Gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro	4,99	4,99	-0,01
		Gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	4,47	4,32	-3,30
		Gli studenti apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,88	4,83	-0,98
		Gli studenti facilitano il mio lavoro perchè sono preparati	3,63	3,52	-3,16
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta, riferita al rapporto con il direttore di Dipartimento"</b>			
	Supporto direzio ne	Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,31	4,32	0,37
		Posso fare affidamento sul mio direttore/direttrice nel caso avessi problemi di lavoro	4,54	4,51	-0,72
		Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/direttrice	4,37	4,48	2,59
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta, riferita al grado di influenza percepita su alcuni aspetti del lavoro"</b>			
	Influenza	Ho influenza sulle decisioni prese nel mio settore scientifico disciplinare	3,37	3,34	-0,88
		Ho possibilità di influire sui processi decisionali del mio Dipartimento	2,83	2,70	-4,50
		Ho influenza sui cambiamenti organizzativi che riguardano il mio Dipartimento	2,55	2,57	1,09
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, indicare il grado di accordo/disaccordo sulle procedure usate per distribuire le risorse nel Dipartimento"</b>			
	Giustizia procedura le	Le suddette procedure sono state applicate con garanzia di serietà e affidabilità	3,74	3,61	-3,36
		Le suddette procedure sono state applicate senza pregiudizi	3,71	3,59	-3,08
		Le suddette procedure sono state impostate a partire da informazioni molto accurate	3,58	3,53	-1,40
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni riferite al grado di autonomia decisionale che ritiene di disporre sulla gestione di alcune attività lavorative"</b>			
	Supporto colleg hi	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,04	4,04	0,08
		Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,43	4,40	-0,74
		I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,09	4,15	1,34
		Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,95	3,85	-2,50
	Autonomia decisional e	Autonomia decisionale [La programmazione e la pianificazione delle attività che svolge]	4,56	4,63	1,57
		Autonomia decisionale [Il tempo da dedicare alle attività che svolge]	4,44	4,44	0,07
		Autonomia decisionale [Gli obiettivi da raggiungere nelle attività che svolge]	4,57	4,52	-1,22
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente adeguato a 6=completamente adeguato, indicare il grado di adeguatezza per ciascuno dei seguenti aspetti dell'ambiente di lavoro"</b>			
	Ambiente di lavoro	La qualità dei locali per la didattica	3,28	3,15	-3,96
		La qualità delle attrezzature per la didattica	3,20	3,07	-3,83
		La qualità dei locali per la ricerca	3,25	3,17	-2,59
		La qualità degli strumenti e delle attrezzature per la ricerca (hardware, software, macchinari)	3,09	2,99	-3,36
		Le condizioni del Suo ambiente di lavoro (ufficio, sale per riunioni)	3,40	3,33	-2,24
		Qualità spazi verdi	2,72	2,61	-4,04
		Quantità degli spazi verdi	2,79	2,67	-4,53
		<b>Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, esprima il suo grado di accordo/disaccordo sul riconoscimento che percepisce dalla comunità universitaria circa i seguenti aspetti"</b>			
Reward	Gli incarichi che ricopro a livello istituzionale e/o dipartimentale	3,74	3,65	-2,44	
	L'attività didattica	4,31	4,30	-0,23	
	Le attività relative alla terza missione	3,45	3,46	0,20	
	L'attività di ricerca	4,04	4,01	-0,84	

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette



Infine, in riferimento agli esiti, si rileva un più alto decremento del punteggio legato alla autovalutazione della propria performance (“Raggiungimento obiettivi lavorativi [Attività legate alla terza missione]”) ed un aumento del valore medio associato all’esaurimento emotivo (“Mi sento esaurito dal mio lavoro”- “mi sento stanco al mattino quando mi alzo e devo iniziare un’altra giornata di lavoro”) (Tab. 7). Rispetto all’anno 2021 i docenti avvertono di essere stati meno efficaci nel raggiungimento degli obiettivi lavorativi, in particolare in riferimento alla ricerca ed alla terza missione. Le dimensioni relative al work engagement sono tutte in decremento ed al contrario crescono quelle collegate all’esaurimento, indice di una crescente mancanza di energie e di un lieve peggioramento nella percezione del proprio stato di salute nel complesso.

Tab. 7 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Esiti e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale docente

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)	
			2021	2022		
ESITI	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente a 6=del tutto, <b>indicare la misura del raggiungimento degli obiettivi lavorativi durante l'anno, in relazione a ciascuna area</b> "					
	Performance	Raggiungimento obiettivi lavorativi [Attività di ricerca]		4,25	4,09	-3,73
		Raggiungimento obiettivi lavorativi [Attività di didattica]		5,21	5,22	0,15
		Raggiungimento obiettivi lavorativi [Attività legate alla terza missione]		3,67	3,46	-5,57
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta</b> "					
	Work engagement	Nel mio lavoro mi sento pieno di energia		4,27	4,07	-4,55
		Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso		4,10	3,93	-3,99
		Sono entusiasta del mio lavoro		4,65	4,50	-3,26
		Il mio lavoro mi ispira		4,68	4,57	-2,33
		La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro		4,34	4,13	-4,90
		Sono orgoglioso del lavoro che faccio		5,12	5,07	-0,88
	Esaurimento	Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro		3,07	3,19	3,87
		Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa		3,88	4,00	3,16
		Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro		2,93	3,14	7,20
		Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me		2,72	2,82	3,53
	Mi sento esaurito dal mio lavoro		2,37	2,61	10,02	
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=pessima a 6=ottima, <b>indichi come giudica la sua salute nel complesso</b> "					
	Salute nel complesso	Salute nel complesso		4,39	4,31	-1,88

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

## 2.2.2 Il benessere dei Collaboratori esperti linguistici (CEL)

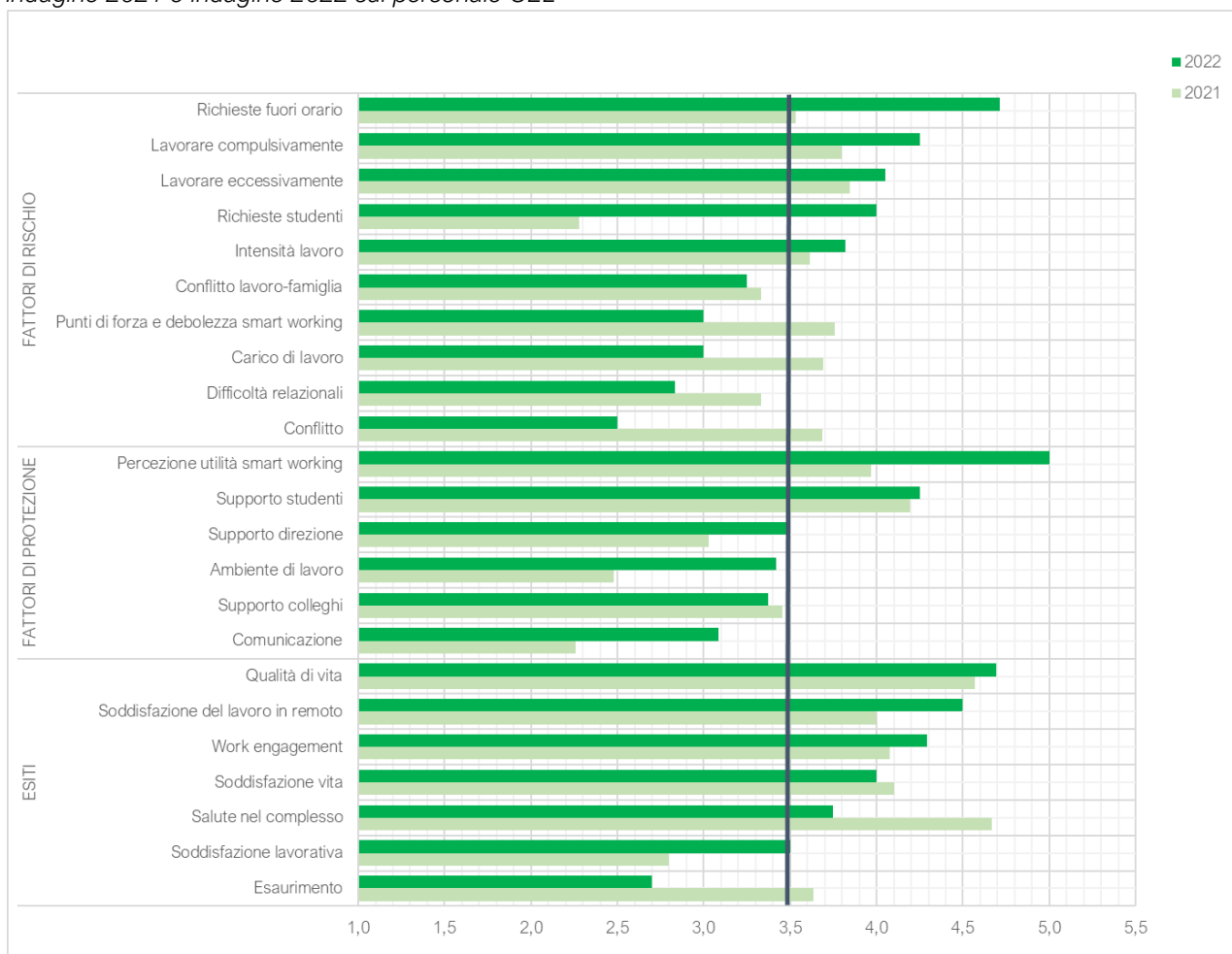
L’analisi dei valori medi relativi alle tre dimensioni indagate nel confronto tra i due anni (2021-2022) in riferimento al personale CEL mostra dati degni di attenzione (Fig. 9).

In particolare, rispetto ai fattori di rischio si registra un aumento sensibile rispetto al valore centrale dei punteggi attribuiti alle richieste fuori orario, alle richieste degli studenti, all’intensità del lavoro ed al lavorare eccessivamente e compulsivamente. Tra i fattori di protezione emergono nello specifico i punti di forza percepiti nel lavoro a distanza ed il supporto e la gratificazione proveniente dagli studenti.

Infine, tra gli esiti spicca la soddisfazione per lo smart working, la percezione di qualità della vita ed il work engagement. Più bassa rispetto al 2021 la soddisfazione di vita e sotto la media la soddisfazione lavorativa.

In linea generale, per questo gruppo di rispondenti si è registrato un significativo decremento del tasso di risposta all’indagine, passato dal 24,4% nel 2021 al 10,3% nel 2022, probabilmente in relazione al momento di grande demotivazione che la categoria professionale sta vivendo da qualche anno. La mancata partecipazione e l’eventuale senso di sfiducia nei confronti di questo tipo di iniziative potrebbero in parte anche spiegare i risultati non pienamente positivi registrati in questa rilevazione. Le indicazioni provenienti dall’analisi dei fattori di rischio e protezione, infatti, restituiscono una rappresentazione dei CEL come di una componente UniBa che da un lato condivide con i colleghi docenti la fatica del lavoro educativo ma anche la gratificazione e lo scambio rigenerante con gli studenti, dall’altro vive il disagio di uno scarso riconoscimento nella più ampia comunità accademica, come emerge ancor più nitidamente nell’analisi di dettaglio dei fattori di malessere/benessere.

Fig. 9 – Valori medi relativi alle tre dimensioni di analisi (fattori di rischio, fattori di protezione ed esiti): confronto indagine 2021 e indagine 2022 sul personale CEL



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi delle variazioni percentuali nel confronto tra le due rilevazioni (2021-2022) sui singoli *item* consente di focalizzare ancora meglio le peculiarità di questa categoria professionale (Tab. 8). In particolare si registra un sensibile miglioramento della percezione del carico di lavoro (“Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire”) e della percezione di vivere in un contesto conflittuale (“Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni”) ed allo stesso tempo un incremento percentuale significativo sulle richieste fuori orario (“Devo rispondere al telefono o alle mail durante le vacanze”) e sulla dimensione di rischio del lavoro compulsivo (“È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo”).

Tab. 8 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Fattori di rischio e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale CEL

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE
			2021	2022	21-22 (%)
FATTORI DI RISCHIO	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta"				
	Intensità lavoro	Ho scadenze irraggiungibili	3,00	3,00	0,00
		Devo lavorare molto intensamente	4,89	5,00	2,27
		Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	2,88	3,25	13,04
	Carico di lavoro	Devo occuparmi di diversi lavori contemporaneamente	5,00	4,75	-5,00
		Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire	3,67	1,75	-52,27
		Mentre lavoro sono disturbato da interruzioni	2,25	2,50	11,11
	Richieste fuori orario	Devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo	3,33	5,00	50,00
		Devo rispondere al telefono o alle email durante le vacanze	3,75	4,33	15,56
	Conflitto lavoro-famiglia	A causa dei miei impegni di lavoro, devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,67	3,50	-4,55
		Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,33	3,00	-10,00
		Sono così stanco/a quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	3,33	3,00	-10,00
		La quantità di tempo che il lavoro mi richiede, rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	3,22	3,00	-6,90
		Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	3,11	3,75	20,54
	Lavorare eccessivamente	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	4,00	4,00	0,00
		Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	3,89	3,75	-3,57
		Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	4,22	4,25	0,66
		Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	3,44	4,00	16,13
		Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	3,67	4,25	15,91
	Lavorare compulsivamente	È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	3,33	5,00	50,00
		Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	4,67	5,25	12,50
		Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	4,89	5,00	2,27
		Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	2,78	3,75	35,00
		È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	3,33	2,25	-32,50
	Conflitto	Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni	4,25	2,00	-52,94
		Al lavoro sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole e comportamenti scortesi	3,38	2,50	-25,93
		Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi	3,50	3,00	-14,29
		Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	3,63	2,50	-31,03
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta nel rapporto con gli studenti"				
	Richieste studenti	Gli studenti avanzano richieste eccessive	2,67	2,50	-6,25
		Gli studenti peggiorano il mio lavoro perché non sono motivati o interessati	2,56	2,00	-21,74
		Gli studenti complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole	2,11	2,25	6,58
		Gli studenti appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	1,78	2,00	12,50
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per nulla a 6=del tutto, indicare la rilevanza di ciascuno dei limiti del lavoro in remoto sotto elencati"				
	Difficoltà relazionali	La mancanza di interazione diretta con gli studenti	4,50	3,00	-33,33
		La mancanza di interazione diretta con i colleghi	3,30	3,00	-9,09
		La mancanza di interazione con il gruppo di ricerca	2,20	2,50	13,64
	Punti di forza e debolezza smart working	La mancanza di attività laboratoriali e di esercitazioni in presenza	4,00	3,75	-6,25
		La mancanza di attrezzature, spazi, strumenti, supporti bibliografici adeguati all'attività di ricerca	3,00	1,75	-41,67
		L'eccesso di tempo trascorso davanti allo schermo	5,10	3,75	-26,47
		Le difficoltà di connessione e utilizzo dei dispositivi	3,10	2,75	-11,29
		La difficoltà di gestire/conciliare i tempi di vita e lavoro (difficoltà a stabilire confini)	3,60	3,00	-16,67

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Osservando i fattori di protezione sempre sul target dei CEL (Tab. 9), emerge che una variazione percentuale alta nella direzione di una sensibile diminuzione del valore medio al supporto dei colleghi ("I miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito"), del supporto della direzione ("ricevo dalla direzione informazioni di supporto che mi aiutano nel lavoro che svolgo") ed al supporto degli studenti ("Gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati") mentre migliora la percezione dell'ambiente di lavoro ("Le condizioni del Suo ambiente di lavoro").

Tab. 9 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Fattori di protezione e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale CEL (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
FATTORI DI PROTEZIONE	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni"</b>				
	Percezione utilità smart working	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	4,20	4,75	13,10
		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	3,80	4,75	25,00
		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	3,90	5,50	41,03
	Supporto colleghi	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	3,33	3,25	-2,50
		Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	3,89	3,50	-10,00
		I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	3,78	3,75	-0,74
		Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	2,75	3,00	9,09
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta</b>				
	Comunicazione	Sono informato per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	1,89	2,50	32,35
		È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	1,89	2,75	45,59
		Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	3,00	4,00	33,33
	Supporto studenti	Gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro	4,67	5,00	7,14
		Gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	4,33	4,25	-1,92
		Gli studenti apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,67	5,00	7,14
		Gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati	3,11	2,75	-11,61
	Supporto direzione	Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/docente di riferimento che mi aiutano nel lavoro che svolgo	2,67	2,50	-6,25
		Posso fare affidamento sul mio direttore/docente di riferimento nel caso avessi problemi di lavoro	3,11	4,25	36,61
		Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/docente di riferimento	3,22	4,50	39,66
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente soddisfatto a 6=del tutto soddisfatto, <b>indicare il grado di soddisfazione per ciascuno dei seguenti aspetti dell'ambiente di lavoro</b>				
	Ambiente di lavoro	Lo stato dei locali per la didattica	2,67	2,75	3,13
		Lo stato delle attrezzature per la didattica	2,22	3,25	46,25
		Le condizioni del Suo ambiente di lavoro (ufficio, sale per riunioni...)	2,56	4,25	66,30

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Infine, l'analisi dei valori medi attribuiti ai singoli *item* della categoria esiti nelle indagini 2021-22 e la corrispondente variazione percentuale (Tab. 10) mostrano una significativa variazione in negativo degli *item* riferiti alla dimensione "esaurimento emotivo" ("Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro" e "Mi sento esausto a fine della giornata") ed una variazione in positivo delle dimensioni associate al "*work engagement*" ("sono entusiasta del lavoro che faccio" – "sono orgoglioso del mio lavoro"). Questo dato potrebbe sembrare contraddittorio invece rileva un grande attaccamento di questa categoria al proprio lavoro a discapito della sensazione di affanno vissuta nel concreto che potrebbe ricondursi alle riflessioni tracciate in precedenza.

Tab. 10 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Esiti e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale CEL (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
ESITI	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indichi con quale frequenza le è capitato di sentirsi</b> "				
	Qualità di vita	Produttivo (aver fatto tante cose) nella maggior parte delle attività	5,00	5,50	10,00
		In grado di prendere decisioni nella maggior parte dei casi	5,00	5,25	5,00
		Costantemente sotto pressione	3,50	4,00	14,29
		Non in grado di superare le difficoltà	5,11	5,25	2,72
		In grado di ritagliarsi del tempo libero e goderne	3,78	4,25	12,50
		In grado di risolvere i suoi problemi	4,44	5,25	18,13
		Infelice o depresso	4,56	3,75	-17,68
		Come se avesse perso la fiducia in se stesso	5,00	4,75	-5,00
		Come se avesse minore stima di sé	4,88	5,33	9,40
		Con uno stato emotivo nel complesso felice	4,33	3,75	-13,46
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per nulla soddisfatto a 6=del tutto soddisfatto, <b>indicare il grado di soddisfazione per ciascuno dei seguenti aspetti</b> "				
	Soddisfazione vita	Soddisfazione della vita che conduce	4,10	4,00	-2,44
	Soddisfazione lavorativa	Soddisfazione del suo lavoro	2,80	3,50	25,00
	Soddisfazione del lavoro in remoto	Soddisfazione del lavoro in remoto	4,00	4,50	12,50
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta</b> "				
	Work engagement	Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	4,33	4,25	-1,92
		Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	4,56	4,25	-6,71
		Sono entusiasta del mio lavoro	3,78	4,50	19,12
		Il mio lavoro mi ispira	3,89	4,25	9,29
		La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	3,56	3,50	-1,56
		Sono orgoglioso del lavoro che faccio	4,33	5,00	15,38
	Esaurimento	Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro	4,00	2,50	-37,50
		Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa	4,44	3,25	-26,88
		Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	3,22	2,25	-30,17
		Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me	3,44	3,00	-12,90
		Mi sento esaurito dal mio lavoro	3,11	2,50	-19,64
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=pessima a 6=ottima, <b>indichi come giudica la sua salute nel complesso</b> "				
	Salute nel complesso	Salute nel complesso	4,67	3,75	-19,64

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

### 2.2.3 Il benessere del Personale tecnico amministrativo (PTA)

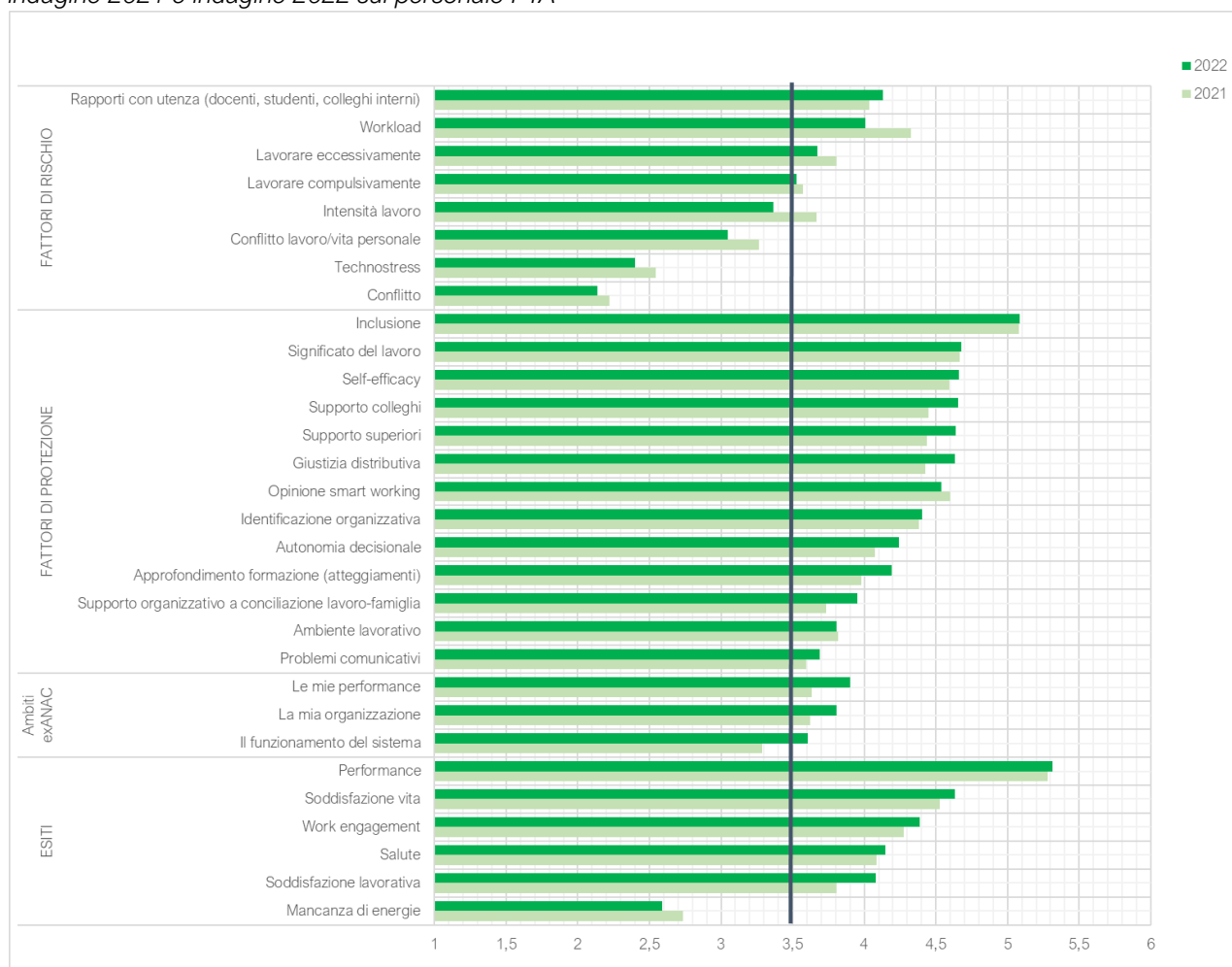
Anche per il gruppo di rispondenti appartenenti al personale tecnico-amministrativo sono stati presi in esame i valori medi relativi alle categorie di fattori del modello di riferimento (protezione, rischio ed esiti) confrontando i dati con l'annualità precedente. La fig. 10 mostra alcuni dati che meritano attenzione.

In riferimento ai fattori di rischio, si osserva un decremento dei punteggi medi per tutte le dimensioni rispetto all'anno precedente tranne che per i rapporti con l'utenza il cui punteggio medio è anche più alto del valore centrale (3,5). Ad ogni modo il carico di lavoro e le dimensioni del lavorare intensamente e compulsivamente restano alte pur se leggermente più basse dello scorso anno.

L'analisi dei fattori di protezione mostra invece una sostanziale continuità con quanto rilevato nell'indagine del 2021. Quasi tutti i fattori sono oltre il valore centrale e tendenzialmente in crescita rispetto allo scorso anno. La percezione di inclusione, assieme al significato del lavoro e del supporto percepito, risultano importanti fattori di protezione da valorizzare in questo target.

Infine, tra gli esiti, alti sono i valori medi di percezione di raggiungimento degli obiettivi lavorativi (performance), di work engagement e di soddisfazione.

Fig. 10 – Valori medi relativi alle tre dimensioni di analisi (fattori di rischio, fattori di protezione ed esiti): confronto indagine 2021 e indagine 2022 sul personale PTA



Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi dei valori medi e delle variazioni percentuali nel confronto tra annualità diverse sui singoli *item* consente un maggiore livello di dettaglio e riflessione (Tab. 11).

Tab. 11 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Fattori di Rischio e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale PTA (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUITTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE
			2021	2022	21-22 (%)
FATTORI DI RISCHIO	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta</b>				
	Intensità lavoro	Ho scadenze irraggiungibili	3,06	2,74	-10,44
		Devo lavorare molto intensamente	4,28	4,02	-6,08
		Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,65	3,34	-8,74
	Workload	Devo occuparmi di diversi lavori contemporaneamente	4,64	4,43	-4,60
		Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire	4,16	3,78	-9,31
		Mentre lavoro sono disturbato da interruzioni	4,17	3,82	-8,46
	Conflitto	Al lavoro sono soggetto/a a prepotenze	2,14	2,04	-4,74
		Sono soggetto/a a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	1,82	1,78	-2,03
		Ci sono conflitti tra colleghi	2,54	2,40	-5,21
		Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	2,39	2,31	-3,06
	Lavorare eccessivamente	Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	3,92	3,78	-3,45
		Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	3,44	3,37	-1,88
		Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	4,30	4,13	-3,76
		Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	3,69	3,54	-4,01
		Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	3,70	3,54	-4,32
	Lavorare compulsivamente	È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	4,27	4,23	-0,83
		Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	4,13	4,22	2,24
		Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	3,86	3,69	-4,43
		Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	2,89	2,87	-0,64
		È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	2,69	2,63	-2,35
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni</b>				
	Conflitto lavoro/vita personale	A causa dei miei impegni di lavoro, devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,54	3,22	-9,03
		Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,30	2,97	-9,94
		Sono così stanco/a quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	3,34	3,19	-4,56
		La quantità di tempo che il lavoro mi richiede, rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	3,10	2,97	-4,16
		Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	3,05	2,89	-5,30
	Technostress	Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare molto più velocemente	2,79	2,70	-3,36
		Sono costretto/a dalle tecnologie a fare più lavoro di quello che riesco a gestire	2,57	2,51	-2,23
		Sono costretto/a dalle tecnologie a lavorare con scadenze molto strette	2,77	2,60	-6,02
		Sono costretto/a a cambiare le mie abitudini lavorative per adattarmi alle tecnologie	2,66	2,54	-4,64
		Trascorro meno tempo con la mia famiglia a causa delle nuove tecnologie	2,30	2,15	-6,44
		Devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia	2,59	2,25	-13,19
		Sento che la mia vita personale è stata invasa da queste tecnologie	2,52	2,36	-6,60
		Non ne so abbastanza di tecnologia per gestire il mio lavoro in modo soddisfacente	2,28	2,20	-3,52
		Ho bisogno di molto tempo per comprendere e utilizzare nuove tecnologie	2,15	2,06	-4,36
	Non trovo abbastanza tempo per studiare e aggiornare le mie capacità tecnologiche	2,78	2,64	-5,25	
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente le capita di vivere la situazione descritta in riferimento all'utenza principale (docenti, studenti e frequentanti corsi post-laurea, colleghi) con cui interagisce principalmente</b>				
	Rapporti con utenza (docenti, studenti, colleghi interni)	Riconoscono l'impegno che metto nel lavoro	4,38	4,41	0,82
		Non capiscono quando sono impegnato	3,75	3,95	5,14
		Si lamentano senza ragione	4,05	4,08	0,92
		Apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,37	4,33	-1,02
		Credono di essere "unici", si aspettano un trattamento ad personam	3,51	3,65	3,97
		Avanzano richieste eccessive	3,81	3,99	4,73
		Appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	4,12	4,28	4,08
Complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole		3,91	4,12	5,32	
Si fidano delle mie competenze		4,78	4,75	-0,65	
Sono sulla mia stessa lunghezza d'onda		3,66	3,72	1,59	

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi presentata in tabella rivela una sensibile diminuzione del conflitto lavoro/vita personale ("le richieste del lavoro interferiscono con la mia vita familiare") e del technostress ("devo rimanere in contatto con il mio lavoro anche durante le vacanze, le serate e i weekend a causa della tecnologia"), anche in corrispondenza della lenta ripresa delle condizioni di lavoro new normal per molti dipendenti, ed un aumento dell'intensità del lavoro percepita ("Ho scadenze irraggiungibili").

In relazione alle variazioni percentuali riferite agli *item* che caratterizzano le dimensioni di analisi presenti tra i fattori di protezione, il confronto tra annualità mostra una significativa diminuzione del valore medio associato all'utilità percepita dello smart working ("Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile per la Pubblica Amministrazione") ed un aumento del valore attribuito alla formazione soprattutto in riferimento all'impatto che può avere per lo sviluppo professionale dei dipendenti ("Le mie possibilità di carriera") e per una migliore occupabilità ("la qualità del mio futuro") (Tab. 12).

Tab. 12 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Fattori di Protezione e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale PTA (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUITO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
FATTORI DI PROTEZIONE	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni</b>				
	Opinione smart working	Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile per la Pubblica Amministrazione	4,66	4,51	-3,21
		Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile al raggiungimento degli obiettivi di UNIBA	4,41	4,33	-1,76
		Lo smart working può essere una modalità di lavoro utile al lavoratore per gestire meglio il proprio lavoro e per conciliare le esigenze familiari	4,72	4,78	1,11
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare quanto la formazione permette di aumentare gli aspetti indica</b>				
	Approfondimento formazione (atteggiamenti)	La mia soddisfazione personale	3,96	4,22	6,50
		La mia autonomia nel lavoro	4,33	4,57	5,48
		Il mio bagaglio di conoscenze	4,68	4,82	3,07
		Le competenze possedute	4,60	4,75	3,23
		La fiducia in me stesso/a sul lavoro	4,46	4,59	3,09
		La mia efficienza sul lavoro	4,62	4,72	2,07
		La mia capacità di affrontare i cambiamenti sul lavoro	4,51	4,66	3,52
		La mia retribuzione	2,74	2,92	6,82
		Le mie possibilità di carriera	2,79	3,14	12,63
	La qualità del mio futuro	3,11	3,48	11,97	
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente capita di vivere la situazione descritta</b>				
	Problemi comunicativi	Sono informato/a per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	3,04	3,18	4,51
		È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	3,23	3,32	2,90
		Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	4,07	4,03	-1,12
		Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	3,77	4,00	6,20
		I superiori assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	3,79	3,84	1,13
		Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiedere	3,65	3,77	3,52
	Identificazione organizzativa	Sono interessato/a a ciò che gli altri pensano dell'Ateneo	4,33	4,32	-0,38
		Quando parlo dell'Ateneo, solitamente utilizzo il termine "NOI" piuttosto che "LORO"	4,39	4,43	1,11
		Il successo dell'Ateneo è anche il mio successo	4,40	4,54	3,08
		Quando qualcuno fa un complimento all'Ateneo, lo percepisco come un complimento personale	4,18	4,25	1,76
		Se un mezzo di comunicazione (televisione, giornale, ecc.) criticasse l'Ateneo, mi sentirei imbarazzato/a	4,61	4,47	-2,92
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, <b>indicare quanto di frequente negli ultimi 6 mesi è capitato di assistere a ciascuna delle situazioni descritte"</b>				
	Inclusione	Si verificano atteggiamenti discriminatori da parte dei diretti superiori rispetto alla diversità	5,30	5,29	-0,13
		I lavoratori sono trattati correttamente e con rispetto in relazione all'identità di genere e all'orientamento sessuale	4,66	4,55	-2,34
		Al lavoro si verificano maltrattamenti/molestie da parte di colleghi/utenti	5,29	5,43	2,68
	Supporto superiori	Ricevo informazioni di supporto dal mio responsabile diretto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,30	4,50	4,60
		Posso fare affidamento sul mio responsabile diretto nel caso avessi problemi di lavoro	4,51	4,72	4,54
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio responsabile diretto		4,51	4,69	4,14	

SEGUE



SEGUE Tab. 12 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Fattori di Protezione e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale PTA (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUTTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE 21-22 (%)
			2021	2022	
FATTORI DI PROTEZIONE	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni</b>				
	Significato del lavoro	Penso che il mio lavoro sia molto costruttivo e pieno di significato	4,66	4,60	-1,20
		Penso di svolgere un lavoro importante	4,72	4,71	-0,10
		Penso che il mio lavoro sia utile	4,97	4,94	-0,68
		Mi sento motivato e coinvolto nel mio lavoro	4,32	4,46	3,34
		Penso che il mio lavoro sia parte di qualcosa di più grande	4,65	4,65	0,03
	Supporto colleghi	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,31	4,57	5,93
		Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,71	4,80	1,99
		I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,49	4,67	4,16
		Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	4,28	4,58	7,03
	Giustizia distributiva	I suoi esiti lavorativi riflettono l'impegno profuso nel suo lavoro	4,42	4,67	5,61
		I suoi esiti lavorativi sono appropriati per il lavoro che ha effettuato	4,40	4,63	5,32
		I suoi esiti lavorativi riflettono il suo contributo all'organizzazione	4,49	4,65	3,53
		I suoi esiti lavorativi sono rapportati alla sua prestazione lavorativa	4,39	4,59	4,49
	Self-efficacy	Sono sicuro/a che raggiungerò tutto il successo che merito nella mia vita lavorativa	3,15	3,36	6,54
		Quando mi impegno generalmente riesco con successo	4,96	5,04	1,64
		Porto a termine le mie attività lavorative con successo	5,18	5,21	0,52
		Sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi	5,10	5,07	-0,57
		Ho molti dubbi riguardo alle mie competenze	4,58	4,64	1,38
	Supporto organizzativo a conciliazione lavoro-famiglia	I dipendenti possono facilmente trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata	3,69	4,04	9,33
		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	3,69	3,96	7,29
		Nel mio ufficio solitamente non c'è problema a parlare della propria vita privata durante l'orario di lavoro	4,27	4,32	1,20
		I dirigenti dell'Ateneo incoraggiano i responsabili di struttura ad essere ben disposti rispetto alle preoccupazioni personali e familiari dei dipendenti	3,45	3,66	6,26
		In generale, i dirigenti e i responsabili di struttura sono piuttosto accomodanti rispetto alle esigenze di vita privata dei dipendenti	3,81	3,98	4,63
		I dipendenti che, per motivi di vita privata, vogliono svolgere mansioni meno impegnative, ricevono il sostegno di cui hanno bisogno	3,49	3,72	6,62
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente adeguato a 6=del tutto adeguato, <b>indicare il grado di adeguatezza percepito per ciascuno dei seguenti aspetti dell'ambiente di lavoro</b>				
	Ambiente lavorativo	Il suo ufficio	4,13	4,12	-0,15
		Gli spazi adibiti alle pause	3,49	3,46	-0,72
		Le attrezzature e gli strumenti di lavoro	4,09	4,14	1,25
		La sala riunioni (eventualmente presenti)	3,81	3,71	-2,67
		I servizi igienici	3,56	3,58	0,69
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le affermazioni riferite alla propria autonomia decisionale nei seguenti aspetti</b>				
	Autonomia decisionale	La programmazione e la pianificazione delle attività che svolge	4,06	4,22	3,81
		Il tempo da dedicare alle attività che svolge	4,17	4,37	4,82
		I luoghi e i tempi di esecuzione delle attività che svolge (lavorare in ambienti universitari, da casa, nei giorni festivi, in orari serali)	3,78	4,04	6,72
		I metodi e gli strumenti da utilizzare nelle attività che svolge	4,18	4,28	2,40
		Gli obiettivi da raggiungere nelle attività che svolge	4,12	4,25	3,19
		Il grado di approfondimento delle attività che svolge	4,14	4,30	3,92

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Anche gli *item* relativi alle dimensioni ex ANAC valutate su questo campione di rispondenti sono state analizzate considerando le variazioni percentuali nel confronto tra annualità (Tab. 13). I risultati mostrano una sensibile variazione positiva in tutti gli *items*, in misura maggiore per "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano" e per "Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale" ed in misura minore per "Conosco le strategie della mia amministrazione".

Tab. 13 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti delle dimensioni Ex ANAC e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale PTA (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUITTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE
			2021	2022	21-22 (%)
Ambiti exANAC	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente d'accordo a 6=del tutto d'accordo, <b>indicare il grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni</b>				
	La mia organizzazione	Conosco le strategie della mia amministrazione	3,59	3,71	3,35
		Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,47	3,70	6,71
		Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,48	3,71	6,73
		È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,95	4,11	4,06
	Le mie performance	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,61	3,91	8,43
		Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,75	3,92	4,61
		Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3,72	3,99	7,35
		Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,46	3,78	9,10
	Il funzionamento del sistema	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,57	3,84	7,45
		Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,77	4,04	7,13
		I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,34	3,68	10,29
		La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,65	2,97	12,23
		Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,12	3,49	12,07

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

Infine, l'analisi dei valori medi riportati per ogni *item* e la variazione percentuale per annualità è stata condotta anche per i PTA sugli esiti (Tab. 14). I risultati mostrano una sensibile diminuzione dei punteggi medi dei *item* riferiti alla mancanza di energie ("Dubito del significato del mio lavoro"- "Mi sento esaurito dal mio lavoro") ed un incremento percentuale della soddisfazione lavorativa.

Tab. 14 – Valori medi relativi ai punteggi attribuiti ai singoli quesiti della categoria Esiti e corrispondente variazione percentuale: confronto indagine 2021-22 sul personale PTA (in giallo gli items il cui punteggio medio è stato ripolarizzato)

CATEGORIA	COSTRUITTO	ITEM	VALORI MEDI		VARIAZIONE	
			2021	2022	21-22 (%)	
ESITI	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per nulla soddisfatto a 6=del tutto soddisfatto, indicare il grado di soddisfazione per ciascuno dei seguenti aspetti"					
	Soddisfazione vita	Soddisfazione della vita che conduce	4,52	4,63	2,43	
	Soddisfazione lavorativa	Soddisfazione del suo lavoro	3,81	4,08	7,22	
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente negli ultimi 6 mesi è capitato di trovarsi in ciascuna delle situazioni descritte"					
	Work engagement	Nel mio lavoro mi sento pieno/a di energia		4,24	4,40	3,95
		Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso		4,23	4,35	2,85
		Sono entusiasta del mio lavoro		4,26	4,39	3,17
		Il mio lavoro mi ispira		4,12	4,23	2,58
		La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro		4,18	4,26	1,82
		Sono orgoglioso del lavoro che faccio		4,63	4,67	0,90
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=mai a 6=sempre, indicare quanto di frequente nell'ultimo anno è capitato di trovarsi in ciascuna delle situazioni descritte"					
	Mancanza di energie	Mi capita di essere meno interessato alla mia professione		2,85	2,67	-6,30
		Mi capita di essere distaccato dal mio lavoro		2,57	2,46	-4,34
		Voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato		3,15	3,05	-3,39
		Mi capita di essere più scettico sul fatto che il mio lavoro serva davvero a qualcosa		2,58	2,45	-5,05
		Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro		2,67	2,53	-5,37
		Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa		3,33	3,12	-6,08
		Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro		2,74	2,65	-3,24
		Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me		2,69	2,63	-2,25
		Dubito del significato del mio lavoro		2,30	2,06	-10,36
	Mi sento esaurito dal mio lavoro		2,48	2,28	-8,02	
	Quesito: "Utilizzando una scala da 1=per niente o quasi per niente a 6=del tutto o quasi del tutto, indicare la misura del raggiungimento dei propri obiettivi durante l'anno"					
	Performance	Performance	5,28	5,31	0,59	
Quesito: "Utilizzando una scala da 1=pessima a 6=ottima, indichi come giudica la sua salute nel complesso"						
Salute	Salute	4,09	4,14	1,42		

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

### 3. La mia organizzazione, la performance, il funzionamento: Analisi delle domande ex ANAC

Come anticipato nella sezione metodologica del presente report, per garantire continuità alla rilevazione del benessere organizzativo già in essere in UniBa prima della sperimentazione proposta dal Network QualityofLife@Work, il protocollo utilizzato per l'indagine sul personale tecnico amministrativo ha mantenuto alcuni *item* tratti dalla rilevazione ANAC. Essi fanno riferimento al *grado di condivisione del sistema di valutazione* e nello specifico indagano gli ambiti relativi a: l'organizzazione, la performance, il funzionamento.

In linea con precedenti rilevazioni, per ogni *item* è stata calcolata la percentuale di rispondenti che ha espresso punteggi positivi (da 4 a 6), giungendo all'individuazione di quattro livelli di criticità, che richiedono azioni di miglioramento mirate. I livelli di criticità sono contraddistinti da bollini di diverso colore in base alla percentuale di personale che ha espresso i punteggi positivi. In particolare:

- il bollino verde indica che almeno in 75% dei rispondenti ha espresso punteggi positivi e quindi non sono presenti particolari criticità per gli aspetti considerati;

- il bollino giallo indica che la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso punteggi positivi e gli aspetti considerati non richiedono interventi immediati, ma una particolare attenzione per evitare un peggioramento;
- il bollino rosso indica che la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso punteggi positivi e per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare degli interventi;
- il bollino nero indica che meno del 25% dei rispondenti ha espresso punteggi positivi e di conseguenza il 75% dei rispondenti ha una percezione negativa degli aspetti considerati; quindi, sono necessari degli interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, con lo scopo di evitare ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

La tabella che segue mostra i risultati registrati nell'indagine 2022 nel confronto con le precedenti annualità. In analogia con le tabelle precedenti, anche in questo caso è stato adottato un espediente grafico utile a rendere più immediata la lettura e l'interpretazione del risultato. Sono stati riportati in gradazioni di verde i valori più elevati ed in gradazioni di rosso i valori meno elevati, considerando il bianco come il valore mediano della distribuzione. Questa indicazione è riferita all'intervallo di celle relativo alla colonna nella quale sono riportati i valori della distribuzione della variabile.

Tab. 15 – Distribuzione percentuale dei punteggi relativi al grado di condivisione del sistema di valutazione: confronto tra le annualità dal 2019 al 2022 sul personale tecnico amministrativo

GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE		valutazioni positive			
		2019	2020	2021	2022
AMBITO L - LA MIA ORGANIZZAZIONE					
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	● 64,5	● 60,4	● 53,2	● 57,4
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	● 69,6	● 60,2	● 48,9	● 57,9
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	● 65,2	● 57,0	● 48,4	● 58,4
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	● 72,2	● 68,3	● 63,7	● 68,6
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	● 62,1
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	● 75,7	● 63,5	● 57,8	● 63,0
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	● 72,6	● 63,9	● 57,7	● 65,0
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	● 64,9	● 55,8	● 49,2	● 60,0
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	● 62,6
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	● 66,9
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	● 67,0	● 54,1	● 47,8	● 57,0
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	● 46,6	● 33,8	● 31,7	● 37,5
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	● 64,7	● 45,8	● 41,8	● 50,7

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'analisi longitudinale dei dati riportati mostra un netto miglioramento delle percezioni dei dipendenti rispetto soprattutto all'annualità precedente. Molte dimensioni sono infatti passate da punteggi critici in cui una percentuale tra il 25% e 50% dei rispondenti ha espresso pareri positivi (bollino rosso) a punteggi adeguati in cui le risposte positive sono state espresse dalla percentuale di dipendenti compresa tra il 50% ed il 75% (bollino giallo). Questo dato va tuttavia attenzionato perché sebbene non strettamente connesso alla necessità di avviare immediate azioni di miglioramento si configura come a rischio di peggioramento. Interessante il dato secondo cui non sono rilevabili pallini verdi, ovvero casi in cui il 75% dei rispondenti ha espresso punteggi positivi e quindi non sono presenti particolari criticità per gli aspetti considerati, come del resto anche nelle due annualità precedenti (il solo bollino verde compare nel 2019 in relazione alla chiarezza degli obiettivi). Un elemento che merita particolare attenzione è indicato dall'alert segnalato dal bollino rosso nell'annualità 2022 relativa al dato sistematicamente negativo circa le prassi valutative dell'amministrazione ("La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano").

Le sfumature rosse e verdi riportate nelle celle intendono segnalare il confronto per intensità della variazione del dato: in gradazioni di rosso i valori meno elevati ed in gradazioni di verde i valori più elevati

#### 4. Indicatore strategico

Dopo aver effettuato le opportune analisi descrittive, la raccolta delle informazioni relative alla percezione del benessere organizzativo secondo il punto di vista di tutte le componenti della comunità Uniba ha consentito di calcolare il valore dell'indicatore strategico *E.2.1 – Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine* così come previsto nel Documento di Programmazione Integrata 2022-24. Si tratta infatti di un indicatore sintetico calcolato sulla base dei dati dell'indagine del Benessere Organizzativo di Personale Tecnico Amministrativo, Collaboratori Esperti Linguistici e Docenti.

L'indicatore sintetico è stato calcolato sulla base della media dei punteggi riportati da ciascun gruppo di rispondenti in relazione a tutti gli *item* del questionario. Tale valore è stato poi ponderato rispetto alla numerosità di ciascun campione. Analogamente a quanto prodotto lo scorso anno, per la misurazione di suddetto indicatore non stati considerati i costrutti relativi alla soddisfazione, alla salute, alla performance ed all'ambiente di lavoro, dimensioni che a livello teorico sono già di per sé indicatori di benessere tout-court.

Da un punto di vista metodologico, è stato calcolato dapprima il valore medio del singolo questionario (docenti, collaboratori esperti linguistici e personale tecnico amministrativo) e successivamente la media ponderata con la rispettiva numerosità dei rispondenti ed è stato confrontato con il valore relativo all'indagine 2021 (Tab. 16).

Tab. 16 – Valori medi e tasso di risposta nelle indagini 2021-22, relativamente ai target di personale docente, collaboratore esperto linguistico e personale tecnico amministrativo

TIPOLOGIA RISPONDENTI	CAMPIONE RISPONDENTI 2021	TASSO DI RISPOSTA 2021 (%)	VALORI MEDI 2021	CAMPIONE RISPONDENTI 2022	TASSO DI RISPOSTA 2022 (%)	VALORI MEDI 2022	VARIAZIONE 21-22 (%)
Docenti	324	21,4	3,76	300	19,5	3,69	-1,93
Collaboratori Esperti Linguistici	10	24,4	3,66	4	10,3	3,94	7,82
Personale Tecnico Amministrativo	441	34,7	4,04	551	40,5	4,19	3,62
Valore dell'indicatore strategico			<b>3,92</b>			<b>4,01</b>	2,36

Fonte: elaborazioni della U.O. Statistiche di ateneo su dati tratti da indagini dirette

L'indicatore strategico riveniente dall'indagine 2022 è pari a 4,01 e fa registrare una variazione positiva (+2,36%) rispetto al valore dello scorso anno, che risultava essere pari a 3,92.

## 5. Conclusioni

L'indagine sul benessere organizzativo delle componenti della comunità accademica (personale docente, personale PTA e CEL) ha consentito anche in questa annualità di trarre importanti spunti di riflessione sulla percezione diversificata che questi attori hanno del contesto e del contenuto del loro lavoro.

Rispetto all'annualità 2021 si è registrato un aumento della partecipazione del personale PTA ed una diminuzione del personale docente e dei CEL. Probabilmente questo dato è da collegare all'evidenza secondo cui ancora poco è stato fatto in termini di azioni positive verso il target dei docenti e dei CEL mentre piccole buone pratiche stanno iniziando a consolidarsi nei confronti del personale PTA. Si auspica che la prossima programmazione strategica possa recepire queste indicazioni ed immaginare spazi di progettazione orientati a valorizzare il contributo prezioso dei docenti alla gestione della complessità organizzativa del nostro Ateneo.

In linea generale, rispetto al tema del benessere organizzativo l'analisi dettagliata delle risposte, il confronto con l'annualità passata ed il calcolo dell'indicatore strategico mostrano un leggero miglioramento per tutti i gruppi di rispondenti. Tuttavia, i risultati registrati restituiscono una rappresentazione del contesto accademico molto variegata in termini di bisogni e di condizioni di lavoro che sono naturalmente vincolate alla diversa natura delle componenti che in essa convivono.

Da un lato il personale docente poggia il suo benessere sull'autonomia decisionale che caratterizza il ruolo e si estrinseca nella libertà di insegnamento e nella possibilità di organizzare liberamente il proprio tempo di lavoro e sulla centralità del riconoscimento che gli studenti danno al loro lavoro. Dall'altra il personale tecnico-amministrativo affida per lo più alla percezione di supporto offerta dal contesto (da colleghi, supervisori, direttore) il senso del proprio lavoro. Infine, a metà strada tra queste due condizioni si situano i CEL, di fatto assimilabili per certi aspetti della relazione contrattuale ai PTA ma con responsabilità di tutorato didattico. Per tutti, l'intensità ed il carico di lavoro sono un fattore di rischio tangibile. Tuttavia, superata l'impasse della condizione di fatica sperimentata durante la pandemia con lo smart working, il lavoro da remoto non sembra essere per i target coinvolti in questa indagine una condizione particolarmente desiderabile.

Passata l'onda lunga della pandemia, la fase di assestamento a processi e modalità di lavoro diverse mostra un rinnovato attaccamento al proprio lavoro (segnalato dai punteggi piuttosto positivi attribuiti al work engagement da tutte e tre le componenti interpellate) ma allo stesso tempo il bisogno di trovare spazi virtuali e non per condividere obiettivi e progetti (si vedano ad es. le risposte dei PTA alle domande ex Anac).

Pertanto, alla luce di queste riflessioni e considerato l'incoraggiante valore positivo attribuito alla formazione dal personale tecnico-amministrativo, anche a valle di iniziative e buone pratiche inaugurate nell'anno in corso, l'auspicio è quello di poter consolidare ed estendere l'opportunità di comunicazione, di scambio, di relazione offerta dalla formazione formale (in aula virtuale e non) ma anche e soprattutto da quella informale "on the job" a tutte le componenti della comunità accademica. L'opportunità offerta dalla recente istituzione del Servizio di Benessere Organizzativo così come della figura del Diversity Manager presso Uniba potranno concorrere ad un migliore sistematizzazione delle iniziative e ad una maggiore coerenza tra le azioni strategiche della comunità.