UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

Risultati Indagini

Quality of life@work

(Benessere nelle Università: docenti, personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici)

Anno 2020

INDICE

Premessa*	3
Profilo degli intervistati	7
Risultati	7
Conclusioni	26

* a cura della Prof.ssa Amelia Manuti

Premessa

Framework teorico

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

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

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

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

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

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

La metodologia

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

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

Antecedenti		Mediatori	Esiti (individuali, di Gruppo, organizzativi)
Richieste lavorative	**Risorse Lavorative**		**Outcomes positivi e negativi**
▪ workload (richieste quantitative, carico e pressione) es. devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare) ▪ academic workload (es. svolgere attività didattica) ▪ conciliazione lavoro vita (es. a causa del lavoro devo spesso cambiare i miei programmi familiari) ▪ off-work hours (es. devo rispondere alla mail durante le vacanze) ▪ richieste relazionali studenti (es. gli studenti avanzano richieste eccessive) ▪ relazioni disfunzionali (clima conflittuale) (es. al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni)	▪ giustizia procedurale (es. le procedure lavorative sono applicate senza pregiudizi) ▪ reward (es. ricevo riconoscimento per l'attività che svolgo) ▪ comunicazione (es. è facile avere le informazioni di cui ho bisogno) ▪ influenza (es. ho possibilità di influenzare i processi decisionali del mio dipartimento) ▪ autonomia decisionale (es. nel mio lavoro sono libero di organizzare il tempo da dedicare alle attività ▪ significato del lavoro (es. il mio lavoro è costruttivo e pieno di significato) ▪ supporto dei colleghi (es. i colleghi mi danno tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto del PTA/docenti (es. i colleghi PTA/docenti mi danno tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto del superiore diretto (es. il mio direttore mi da tutto l'aiuto di cui ho bisogno) ▪ supporto studenti (es. gli studenti apprezzano esplicitamente quello che faccio) ▪ comfort ambientale (es. ritengo che i locali a me destinati adeguati per la ricerca)	▪ Self-efficacy (es. Quando mi impegno generalmente riesco con successo)	▪ soddisfazione vita (es. quanto è soddisfatto della sua vita in generale) ▪ soddisfazione lavorativa (es. quanto è soddisfatto del suo lavoro) ▪ work engagement (es. nel mio lavoro mi sento pieno di energia) ▪ performance (es. come giudica da 1 a 100 la qualità della sua ricerca/didattica/terza missione) ▪ burnout (es. mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro) ▪ stress ▪ identificazione organizzativa ▪ salute generale percepita (es. spesso mi sento infelice e demotivato)

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

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

Infine, alle variabili della sperimentazione e alle dimensioni ANAC, per le tre indagini riferite all'anno 2020, sono state aggiunte alcune domande costruite ad hoc per valutare l'impatto della modalità *smart working* sulle percezioni dei dipendenti.

Variabili e misure utilizzate

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

Sezione informazioni socio-lavorative

Per i tre i profili è stata prevista una sezione socio-lavorativa in cui sono state considerate età, stato civile, numero di figli, genere, ruolo professionale, anzianità di servizio presso l'Ateneo barese. Per i docenti sono state aggiunte informazioni relative al dipartimento di afferenza, agli incarichi istituzionali, al numero di corsi e studenti tenuti. Per tutte queste domande è stato chiesto ai partecipanti di scegliere in un menu a tendina l'opzione preferita.

Percezione della modalità di lavoro a distanza

Le domande costruite ad hoc in relazione alla percezione della modalità di lavoro a distanza sono state rivolte a tutti i target.

Nel caso dei docenti e dei CEL sono state formulate tre affermazioni relative alla percezione di utilità della modalità di lavoro a distanza per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, per gli obiettivi di UniBa e per gestire meglio il proprio lavoro. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare su scala da 1 (per nulla) a 6 (completamente) il proprio accordo/disaccordo. Utilizzando la stessa modalità di misura al personale tecnico amministrativo sono state sottoposte altre tre affermazioni relative alla percezione di utilità del lavoro in remoto per la pubblica amministrazione, per il raggiungimento degli obiettivi di UniBa e per gestire meglio vita e lavoro.

Per i docenti ed i collaboratori esperti linguistici sono state inoltre valutate le percezioni relative agli aspetti di cui i partecipanti hanno più sentito la mancanza nel lavorare a distanza ovvero l'interazione diretta con studenti, colleghi, gruppo di ricerca, la possibilità di svolgere attività laboratoriali, di usufruire di spazi e supporti per la ricerca, la difficoltà di stare davanti allo schermo, di utilizzare dispositivi adatti ai compiti richiesti ed infine la difficoltà di gestire i tempi di vita e lavoro. Anche in questo caso la scala usata è stata di accordo/disaccordo a 6 valori. Chiude questa sezione per tutti e tre i profili una domanda sulla soddisfazione/insoddisfazione generale per la modalità di lavoro a distanza misurata sempre su scala 1/6 dove 1 è il minimo della soddisfazione e 6 il massimo.

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

Seguono per il profilo dei dipendenti PTA tre dimensioni estrapolate dal questionario ANAC e relative alla percezione della propria performance, della capacità dell'organizzazione di coinvolgere il dipendente nella programmazione dei suoi obiettivi e nella capacità di guidare le sue azioni e coordinare i suoi compiti. Tali dimensioni riprendono gli ambiti del questionario sul "Grado di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance. Per tali dimensioni si chiede ai partecipanti di indicare accordo/disaccordo per ciascun item utilizzando la scala 1-6.

Percezione della formazione

Solo per il personale tecnico amministrativo sono stati somministrati 9 item finalizzati a cogliere la percezione del dipendente del valore della formazione per la propria crescita professionale. Anche in questo caso l'accordo/disaccordo è misurato su scala 1-6.

Soddisfazione di vita e soddisfazione per il lavoro

Si tratta di due item utilizzati in tutte e tre le rilevazioni per misurare complessivamente la soddisfazione di vita e lavorativa dei partecipanti utilizzando una scala da 1 (per nulla soddisfatto) a 10 (del tutto soddisfatto).

Intensità del lavoro, carico, conflitti interpersonali, comunicazione, percezione di inclusione, percezione di supporto da parte dei superiori, identificazione organizzativa, work engagement, mancanza di energia, work addiction

Queste dimensioni sono misurate rispettivamente da item relativi alla percezione di intensità del lavoro, carico e gestione del conflitto. Successivamente da item che misurano la percezione della qualità della comunicazione, rispettivamente l'inclusione e la percezione di supporto, l'identificazione organizzativa, il work engagement, la mancanza di energia e la work addiction. Ai partecipanti è chiesto di esprimere la frequenza con cui si verificano una serie di situazioni descritte negli item. La scala è da 1(mai) a 6 (sempre). Identificazione organizzativa, mancanza di energia, percezione di inclusione sono state utilizzate solo nella rilevazione del personale TA.

Technostress, conciliazione vita/lavoro, significato del lavoro, supporto dei colleghi, self efficacy e supporto organizzativo

Queste dimensioni sono relative alla percezione di difficoltà di gestione del lavoro a distanza a causa della invasione delle tecnologie a supporto e di difficoltà nel mantenere i confini tra vita e lavoro. Si tratta rispettivamente di 10 item per la prima dimensione e 5 per la seconda. Il significato del lavoro è misurato da 5 item, il supporto dei colleghi da 4, la self efficacy da 5 ed il supporto organizzativo da 6 item. In questo caso ai partecipanti è chiesto di esprimere accordo/disaccordo utilizzando la scala da 1/6. Per il personale docente e CEL non sono state utilizzate le scale relative alla self efficacy, al supporto organizzativo, al significato del lavoro ed al technostress.

Ambiente di lavoro

Questa dimensione è misurata da item relativi alla percezione di adeguatezza degli spazi, degli uffici, delle attrezzature e dei servizi igienici presenti nel contesto. Ai partecipanti è chiesto di valutare ciascun aspetto su scala da 1 (per niente) a 6 (completamente adeguato). Questa dimensione è stata rilevata su tutti e tre i campioni.

Richieste fuori orario, Influenza, Esaurimento, Qualità di vita, Supporto studenti Richieste studenti

Queste dimensioni rappresentano alcuni importanti fattori di rischio e protezione presenti solo nelle rilevazioni docenti e collaboratori esperti linguistici. Nel primo caso figura il supporto degli studenti, la qualità della vita e la percezione di influenza inserita solo nella rilevazione docenti. Nel secondo caso si ritrova invece l'esaurimento emotivo, le richieste fuori orario e le richieste degli studenti. Tutte le dimensioni misurano su scala 1-6 l'occorrenza delle situazioni e sensazioni descritte.

Percezione Salute

Questo single-item è stato inserito nella rilevazione per docenti e collaboratori esperti linguistici; misura la percezione dello stato di salute dei partecipanti utilizzando una scala da 1 (pessima) a 6 (ottima).

Faculty stress index

Questa variabile è inserita solo nella rilevazione dei docenti e misura, utilizzando un differenziale semantico che va da del tutto negativo a del tutto positivo (da -3 a + 3 con un valore intermedio neutro pari a 0), la percezione dei partecipanti rispetto a potenziali elementi stressogeni della propria esperienza lavorativa quali ad esempio preparare lezioni, cercare fondi di ricerca, sviluppare la carriera, ecc.)

Supporto della direzione e Performance

Queste due dimensioni sono inserite solo nella rilevazione dei docenti e misurano su scala 1-6 di accordo/disaccordo la percezione di supporto da parte della direzione del dipartimento e la percezione della propria performance rispetto ad attività didattica, di ricerca e terza missione.

Procedura e destinatari dell'indagine

La partecipazione facoltativa alle indagini è avvenuta attraverso l'invio di un invito a tutto il personale docente (DOC), tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nel 2020, nel quale veniva presentata la finalità del progetto e fornita l'indicazione del link di accesso alla compilazione del questionario on line, sottolineando il rispetto dell'anonimato.

E' stato escluso il personale in aspettativa o in comando (nel caso del PTA) nell'intero anno 2020 o del personale in servizio per i primi e ultimi mesi dell'anno (cessati inizio anno 2020 o nuovi assunti/nomine fine anno 2020).

Profilo degli intervistati

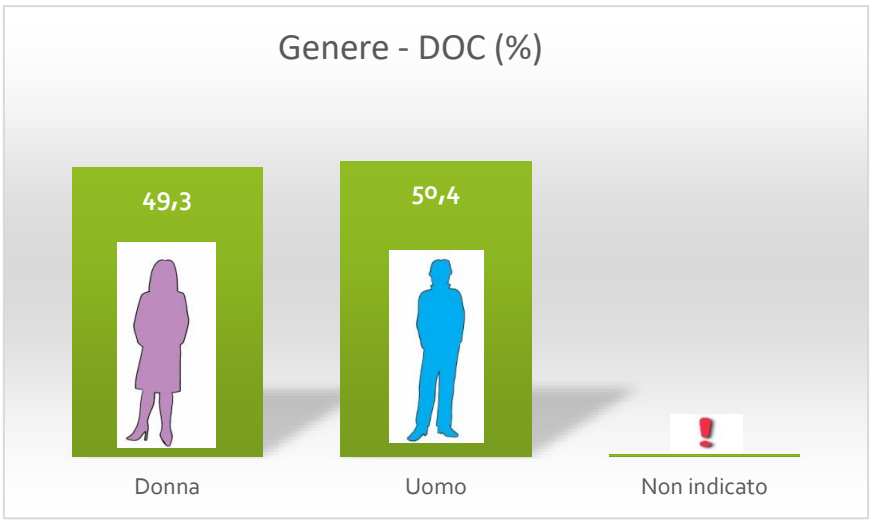
Partendo dalla popolazione di riferimento e considerando il numero di rispondenti pari a n. 365 per i docenti, n. 410 per il personale tecnico-amministrativo e n. 8 CEL, il tasso di risposta per le 3 tipologie risulta il seguente (tab. 1):

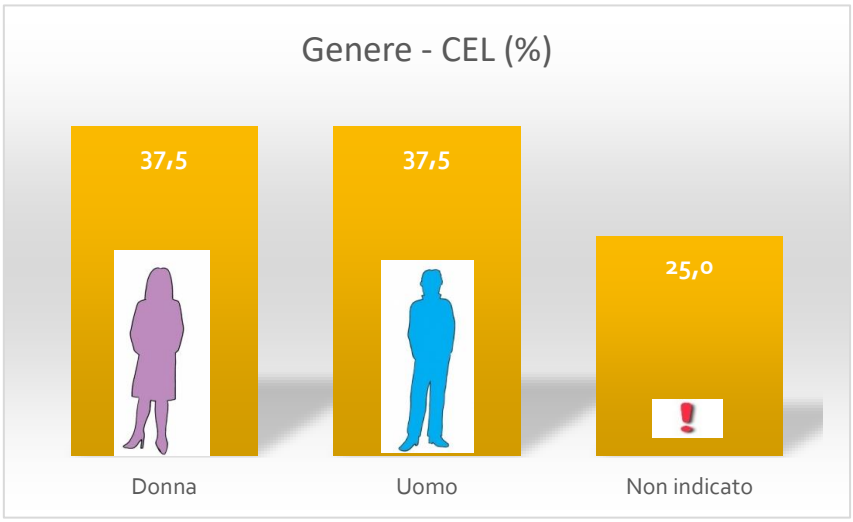
Tab. 1 - Tasso di risposta per tipologia di rispondenti

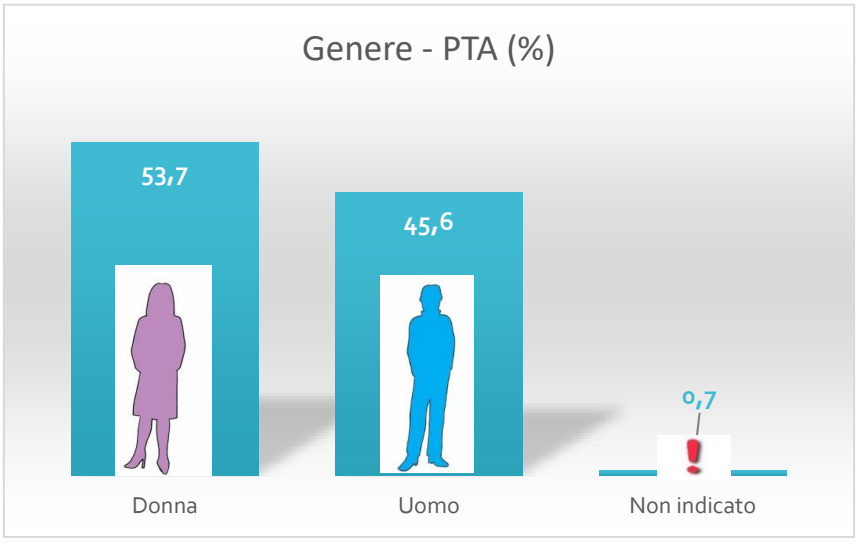
Tipologia rispondenti	Personale in servizio al 31.12.2020	Campione rispondenti	Tasso di risposta
Docenti	1521	365	24,0%
Personale tecnico amministrativo	1304	410	31,4%
Collaboratori ed esperti linguistici	46	8	17,4%

Si riscontra una maggiore partecipazione da parte del personale tecnico amministrativo (31,4%), superiore anche allo scorso anno (27,1% -anno 2019) e una minore partecipazione dei docenti e collaboratori esperti linguistici.

Fig. 1 – Distribuzione percentuale dei rispondenti per genere

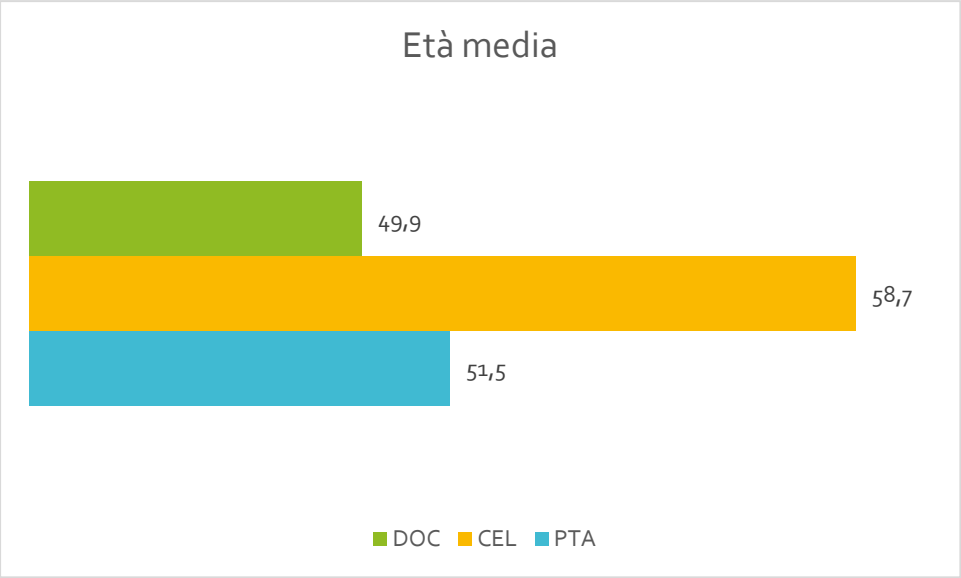






I partecipanti si dividono abbastanza equamente tra uomini e donne, con una lieve prevalenza degli uomini tra i docenti (50,4%) e delle donne tra il personale tecnico amministrativo (53,7%).

Fig. 2 – Età media dei rispondenti



L'età media dei rispondenti per i tre profili si attesta tra i 50 e 59 anni con le specifiche riportate nella figura n. 2

In linea con l'età anagrafica, si rileva che la maggioranza del campione del PTA ha una significativa anzianità di servizio (figura 3): ben il 59,5% dei rispondenti lavora da oltre 20 anni; tra i docenti, invece, la maggiore percentuale si equidistribuisce (circa 32%) tra le due classi di anzianità di servizio 11-20 anni e maggiore di 20 anni (figura 4). Per i CEL, degli 8 rispondenti 6 hanno dichiarato di avere anzianità di servizio presso Uniba oltre i 20 anni e due non hanno indicato alcuna informazione.

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

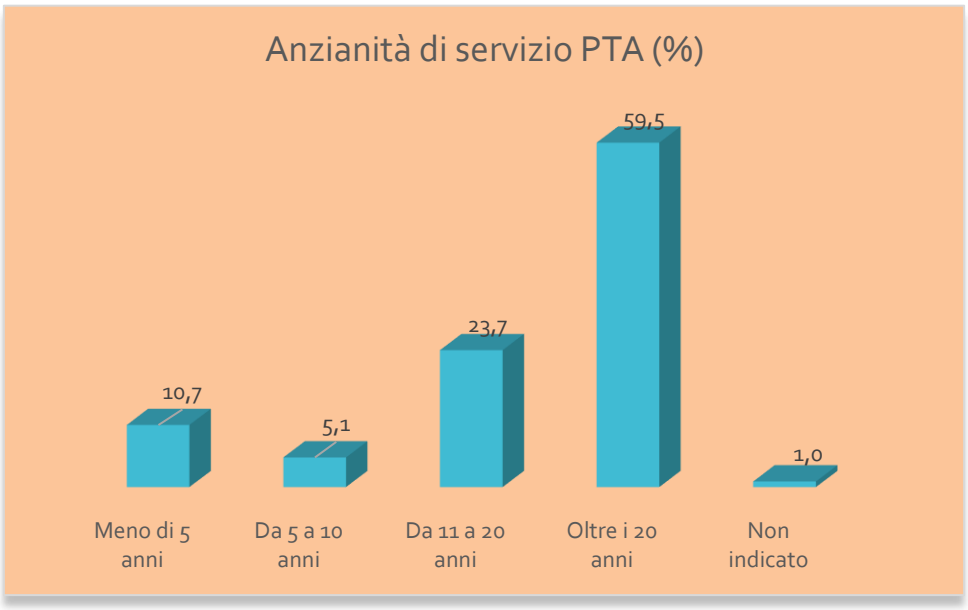
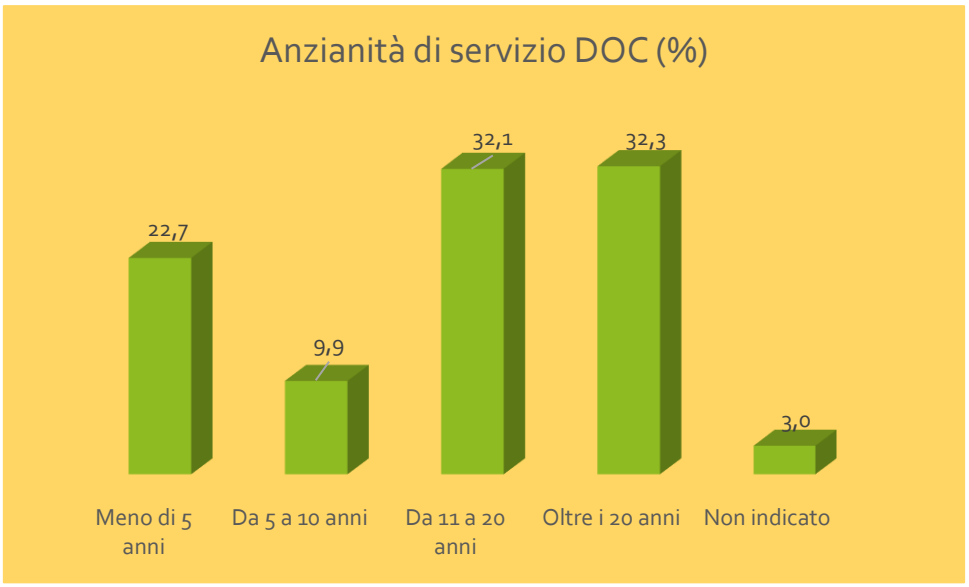


Fig. 4 - Distribuzione percentuale dei docenti per anzianità di servizio



Nel caso di docenti e collaboratori esperti linguistici è stato richiesto di specificare gli anni di permanenza all'Università secondo la seguente caratterizzazione: anni di collaborazione con l'Università prima di avere un contratto da strutturato, anni di lavoro come strutturato in ambito universitario, anni di lavoro come strutturato all'Università di Bari Aldo Moro. Ne deriva la seguente distribuzione di valori medi (figure 5 e 6).

Fig. 5 – Media (anni) anzianità di servizio dei docenti

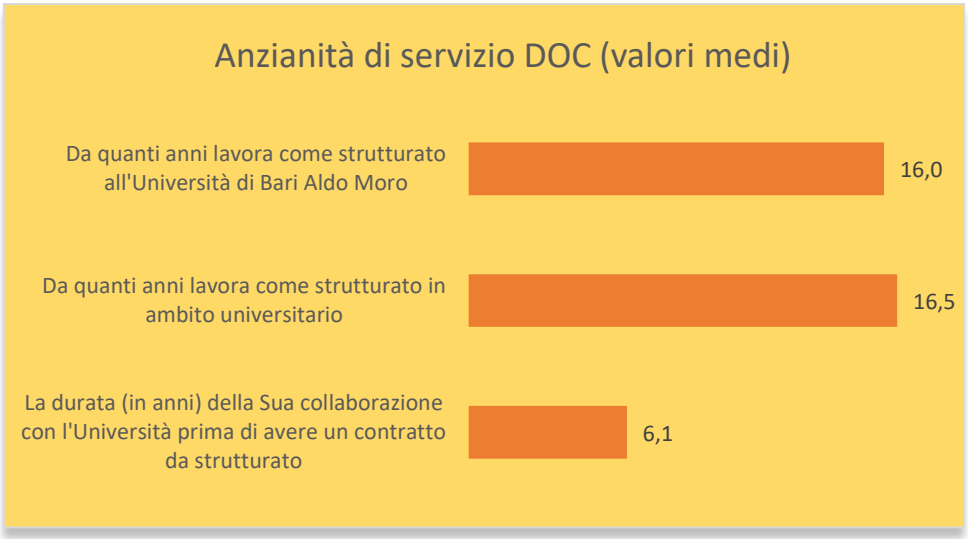
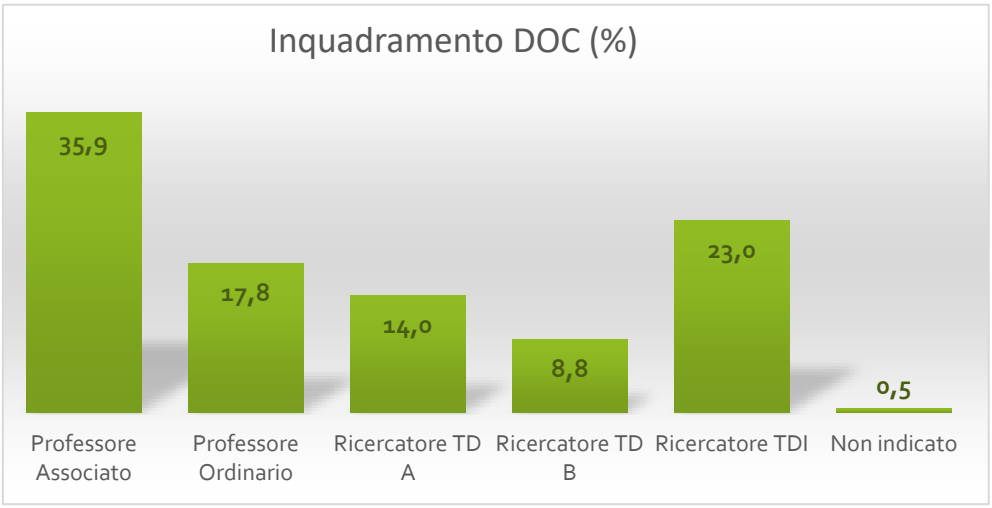


Fig. 6 – Media (anni) anzianità di servizio dei collaboratori esperti linguistici

Per i docenti è stato richiesto l'inquadramento nel proprio ruolo (figura 7).

Fig. 7 – Distribuzione percentuale per inquadramento dei docenti



Il 35,9% dei rispondenti (docenti) risulta essere professore associato.

Risultati

Premessa fondamentale: in fase di elaborazione, gli indicatori (quesiti) a connotazione negativa sono stati "ripolarizzati" invertendo i punteggi (il valore "1" è diventato "6", il valore "2" è diventato "5", ecc.), in modo tale da far corrispondere, a valori crescenti, livelli più elevati di benessere organizzativo per un confronto più immediato e coerente con gli altri indicatori e per poter calcolare valori di sintesi più significativi.

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

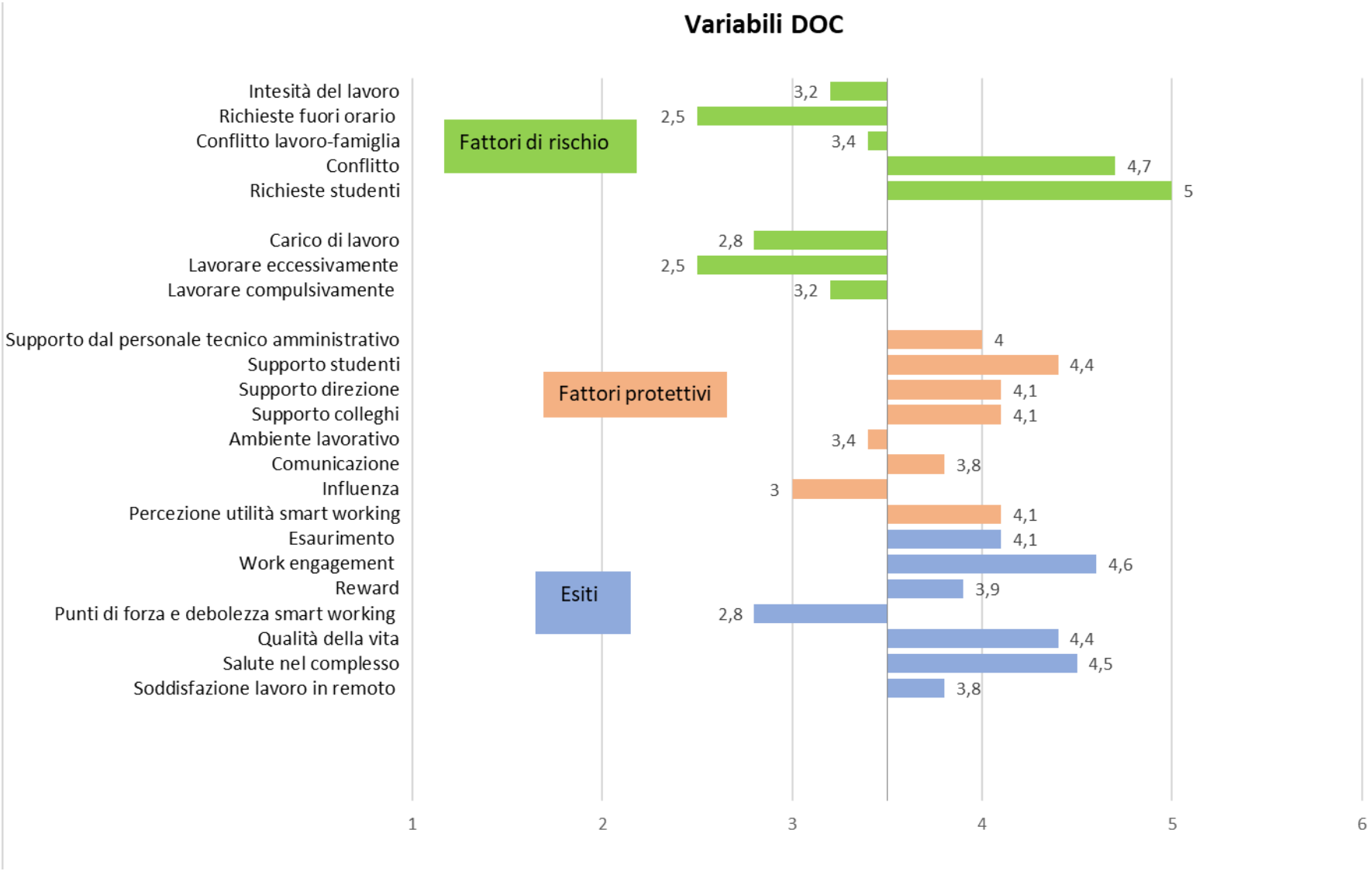
Indicatore a connotazione negativa					
← valore negativo			valore positivo →		
6	5	4	3	2	1

I dati di seguito riportati rappresentano percentuali valide, ovvero fanno riferimento ai soli soggetti che hanno risposto ad una specifica domanda.

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

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

Fig. 8 – Valori medi delle variabili distinte per fattori di rischio, fattori protettivi, esiti (docenti)



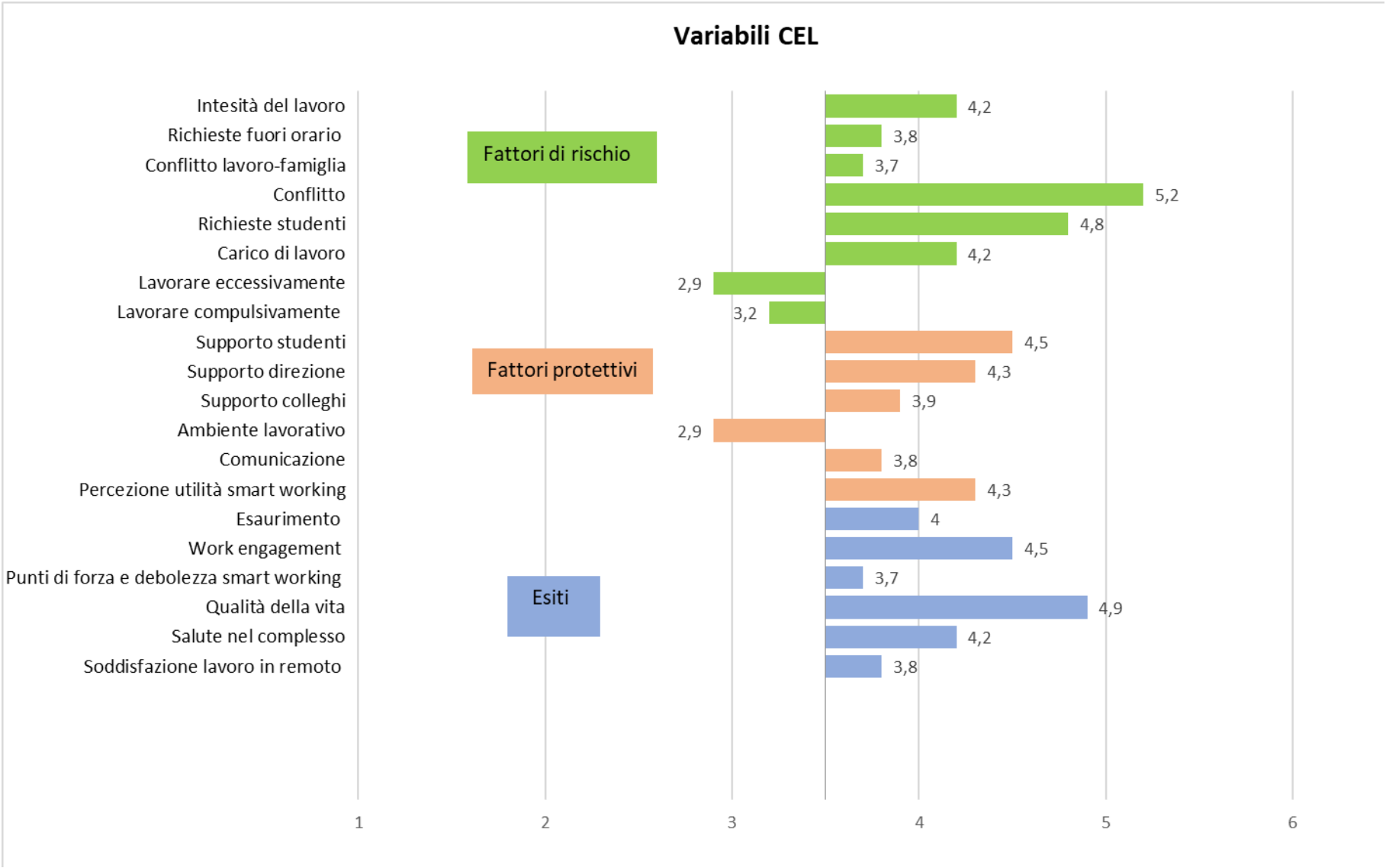
Tab. 2 – Valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli quesiti (docenti)

Items - DOC	Valori medi
Ho scadenze irraggiungibili	4,1
Devo lavorare molto intensamente	2,2
Devo trascurare alcuni compiti perché ho troppo da fare	3,2
Devo occuparmi di diversi lavori contemporaneamente	2,2
Lavoro in modo frenetico a causa del carico di lavoro che devo smaltire	2,9
Mentre lavoro sono disturbato da interruzioni	3,2
Devo rispondere al telefono o alle email nel fine settimana e giorni di riposo	2,4
Devo rispondere al telefono o alle email durante le vacanze	2,6
A causa dei miei impegni di lavoro, devo cambiare i miei programmi/impegni familiari	3,1
Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare	3,3
Sono così stanco/a quando esco dal lavoro che mi è difficile adempiere ai miei compiti familiari	3,7
La quantità di tempo che il lavoro mi richiede, rende difficile adempiere alle responsabilità familiari	3,7
Non riesco a portare a termine le cose che vorrei fare a casa perché ho troppi impegni di lavoro	3,4
Mi sembra di essere sempre di fretta, in corsa contro il tempo	2,5
Sono molto occupato/a e metto troppa carne al fuoco	2,8
Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente	2,2
Continuo a lavorare anche quando gli altri mi dicono di smettere	3,0
Trascorro più tempo lavorando che stando con gli amici o dedicandomi ai miei hobby	2,1
È importante per me lavorare sodo anche quando non mi piace quello che sto facendo	2,7
Spesso sento che c'è qualcosa in me che mi spinge a lavorare sodo	2,7
Mi sento obbligato a lavorare sodo, anche quando non è piacevole	3,1
Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro	3,7
È difficile per me rilassarmi quando non sto lavorando	3,8
Attività di ricerca	68,8
Attività di didattica	74,9
Attività legate alla terza missione	44,7
Al lavoro sono soggetto a prepotenze o vessazioni	4,9
Al lavoro sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole e comportamenti scortesi	5,3
Ci sono attriti o conflitti tra i colleghi	4,1
Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	4,4
Partecipare a commissioni o gruppi di lavoro dipartimentali	1,4
Aggiornarmi rispetto agli sviluppi del mio campo	2,4
Svolgere attività di tipo amministrativo	-1,2
Correggere compiti, esoneri, relazioni	1,3
Preparare le lezioni	2,1
Scrivere lettere/e-mail, aggiornare l'agenda	1,2
Partecipare a peer review in qualità di revisore	1,8
Fare parte di comitati editoriali o della organizzazione di convegni scientifici	2,1
Svolgere attività di terza missione	1,6
Partecipare a conferenze, convegni e meeting	2,3
Sviluppare e intrattenere collaborazioni di ricerca a livello nazionale e internazionale	2,6
Reperire fondi necessari allo svolgimento di progetti di ricerca	1,4
Partecipare a bandi di ricerca	1,6
Valutare la performance degli studenti	1,7
Tenere lezioni frontali	2,3
Seguire tesisti	2,1
Seguire tirocinanti e stagisti	2,0
Svolgere attività di tutoring/mentoring nei confronti di dottorandi e altri giovani ricercatori	2,3
Competere con i miei colleghi	-0,6

Partecipare ai concorsi per l'abilitazione	0,9
Essere valutato sull'attività scientifica	1,3
Essere valutato sull'attività didattica	1,6
Seguire le procedure relative alla valutazione della ricerca e della didattica	0,8
Fare ricerca e didattica in modo funzionale allo sviluppo di carriera	1,4
Gli studenti avanzano richieste eccessive	4,7
Gli studenti peggiorano il mio lavoro perché non sono motivati o interessati	4,9
Gli studenti complicano il mio lavoro perché non rispettano le regole	5,1
Gli studenti appesantiscono il mio lavoro facendo richieste improprie	5,2
Sono informato per tempo per ciò che riguarda ad esempio cambiamenti, progetti per il futuro, decisioni importanti	3,6
È facile avere le informazioni di cui ho bisogno	3,5
Ricevo informazioni contraddittorie relative al lavoro	4,2
Aspetti contabili/ amministrativi	4,1
Gestione della didattica	4,2
Gestione dell'attività di ricerca (es. laboratori, …)	3,6
Gli studenti riconoscono l'impegno che metto sul lavoro	4,9
Gli studenti sono sulla mia stessa lunghezza d'onda	4,3
Gli studenti apprezzano esplicitamente il mio modo di lavorare	4,6
Gli studenti facilitano il mio lavoro perché sono preparati	3,7
Ricevo informazioni di supporto dal mio direttore/direttrice che mi aiutano nel lavoro che svolgo	3,9
Posso fare affidamento sul mio direttore/direttrice nel caso avessi problemi di lavoro	4,2
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio direttore/direttrice	4,1
Ho influenza sulle decisioni prese nel mio settore scientifico disciplinare	3,4
Ho possibilità di influire sui processi decisionali del mio Dipartimento	2,9
Ho influenza sui cambiamenti organizzativi che riguardano il mio Dipartimento	2,7
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,0
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,4
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,0
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	3,9
Lo stato dei locali per la didattica	3,4
Lo stato delle attrezzature per la didattica	3,3
Lo stato dei locali per la ricerca	3,4
Lo stato degli strumenti e delle attrezzature per la ricerca (hardware, software, macchinari)	3,2
Le condizioni del Suo ambiente di lavoro (ufficio, sale per riunioni…)	3,7
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	4,0
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	4,0
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	4,2
Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	4,3
Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	4,2
Sono entusiasta del mio lavoro	4,8
Il mio lavoro mi ispira	4,7
La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	4,4
Sono orgoglioso del lavoro che faccio	5,2
Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro	3,9
Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa	3,3
Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	4,3
Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me	4,5
Mi sento esaurito dal mio lavoro	4,7

Produttivo (aver fatto tante cose) nella maggior parte delle attività	4,7
In grado di prendere decisioni nella maggior parte dei casi	4,7
Costantemente sotto pressione	3,1
Non in grado di superare le difficoltà	4,5
In grado di ritagliarsi del tempo libero e goderne	3,4
In grado di risolvere i suoi problemi	4,4
Infelice o depresso	4,8
Come se avesse perso la fiducia in se stesso	4,9
Come se avesse minore stima di sé	4,9
Con uno stato emotivo nel complesso felice	4,3
Incarichi che ricopro a livello istituzionale e/o dipartimentale	3,5
Attività didattica	4,3
Attività relative alla terza missione	3,5
Attività di ricerca	4,2
La mancanza di interazione diretta con gli studenti	2,0
La mancanza di interazione diretta con i colleghi	3,0
La mancanza di interazione con il gruppo di ricerca	2,7
La mancanza di attività laboratoriali e di esercitazioni in presenza	2,4
La mancanza di attrezzature, spazi, strumenti, supporti bibliografici adeguati all'attività di ricerca	3,0
L'eccesso di tempo trascorso davanti allo schermo	2,3
Le difficoltà di connessione e utilizzo dei dispositivi	3,7
La difficoltà di gestire/conciliare i tempi di vita e lavoro (difficoltà a stabilire confini)	3,2
Salute nel complesso	4,5
Soddisfazione lavoro in remoto	3,8
Soddisfazione vita	7,5
Soddisfazione lavorativa	7,3

Fig. 9 – Valori medi delle variabili distinte per fattori di rischio, fattori protettivi, esiti (CEL)

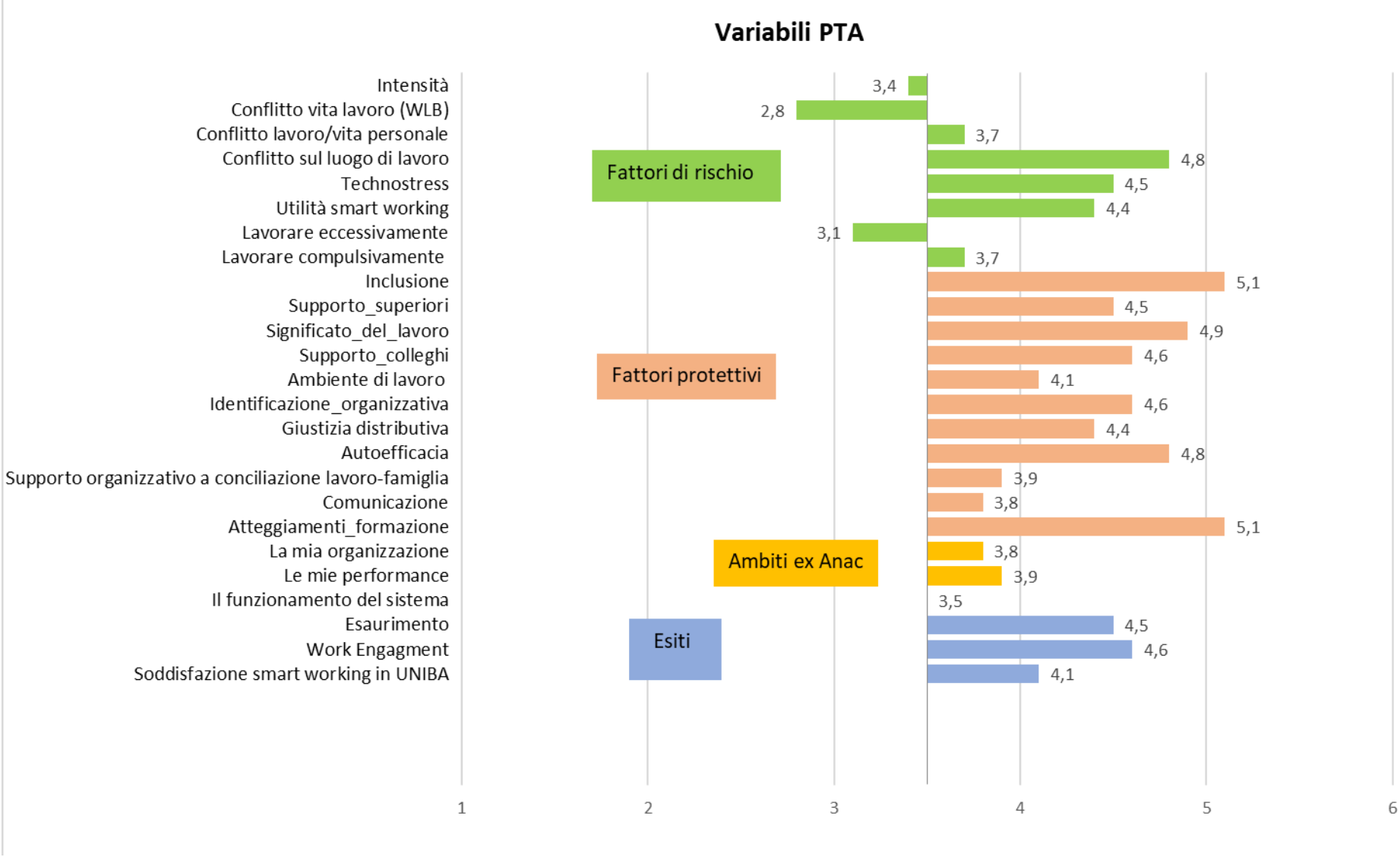


Tab. 3 – Valori medi dei punteggi attribuiti ai singoli quesiti (CEL)

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

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

Fig. 10 – Valori medi delle variabili distinte per fattori di rischio, fattori protettivi, esiti (PTA)



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

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

Nel gruppo di lavoro chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,0
I superiori assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	4,0
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiedere	3,9
Si verificano atteggiamenti discriminatori da parte dei diretti superiori rispetto alla diversità	5,3
I lavoratori sono trattati correttamente e con rispetto in relazione all'identità di genere e all'orientamento sessuale	4,7
Al lavoro si verificano maltrattamenti/molestie da parte di colleghi/utenti	5,4
Ricevo informazioni di supporto dal mio responsabile diretto che mi aiutano nel lavoro che svolgo	4,4
Posso fare affidamento sul mio responsabile diretto nel caso avessi problemi di lavoro	4,6
Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio responsabile diretto	4,6
Penso che il mio lavoro sia molto costruttivo e pieno di significato	4,8
Penso di svolgere un lavoro importante	5,0
Penso che il mio lavoro sia utile	5,1
Mi sento motivato e coinvolto nel mio lavoro	4,6
Penso che il mio lavoro sia parte di qualcosa di più grande	4,8
I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	4,5
Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	4,8
I colleghi sono disponibili ad ascoltare i miei problemi di lavoro	4,6
Se il lavoro diventa difficile, posso contare sull'aiuto dei miei colleghi	4,4
Il suo ufficio	4,4
Gli spazi adibiti alle pause	3,8
Le attrezzature e gli strumenti di lavoro	4,3
La sala riunioni (eventualmente presenti)	4,1
I servizi igienici	3,9
Quando qualcuno critica l'Ateneo, io lo percepisco come un insulto personale	4,3
Quando parlo dell'Ateneo, solitamente utilizzo il termine "NOI" piuttosto che "LORO"	4,7
Il successo dell'Ateneo è anche il mio successo	4,7
Se un mezzo di comunicazione (televisione, giornale, ecc.) criticasse l'Ateneo, mi sentirei imbarazzato/a	4,7
I suoi esiti lavorativi riflettono l'impegno profuso nel suo lavoro	4,4
I suoi esiti lavorativi sono appropriati per il lavoro che ha effettuato	4,3
I suoi esiti lavorativi riflettono il suo contributo all'organizzazione	4,5
I suoi esiti lavorativi sono rapportati alla sua prestazione lavorativa	4,4
Sono sicuro/a che raggiungerò tutto il successo che merito nella mia vita lavorativa	3,5
Quando mi impegno generalmente riesco con successo	5,2
Porto a termine le mie attività lavorative con successo	5,4
Sono in grado di far fronte alla maggior parte dei miei problemi lavorativi	5,3
Ho molti dubbi riguardo alle mie competenze	4,7
I dipendenti possono facilmente trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata	4,1
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	3,9
Nel mio ufficio solitamente non c'è problema a parlare della propria vita privata durante l'orario di lavoro	4,3
I dirigenti dell'Ateneo incoraggiano i responsabili di struttura ad essere ben disposti rispetto alle preoccupazioni personali e familiari dei dipendenti	3,7
In generale, i dirigenti e i responsabili di struttura sono piuttosto accomodanti rispetto alle esigenze di vita privata dei dipendenti	4,0
I dipendenti che, per motivi di vita privata, vogliono svolgere mansioni meno impegnative, ricevono il sostegno di cui hanno bisogno	3,7
Partecipando ad attività di formazione, voglio migliorare le conoscenze tecnico-pratiche nel mio lavoro.	5,1
Sento che è importante prendere parte ad attività di formazione per potenziare la mia capacità di risolvere i problemi.	5,1
Penso che sia importante imparare cose nuove dalle attività di formazione.	5,4

Credo che l'attività di formazione sia utile per i lavoratori che occupano una posizione simile alla mia.	5,1
Di solito sono capace di applicare nel mio lavoro quello che imparo nelle attività di formazione.	4,9
L'acquisizione di nuove capacita`, grazie alle attività di formazione, influenza positivamente le mie prestazioni.	4,9
Se sono coinvolto in attività formative, sono fiducioso di poter impadronirmi degli aspetti del mio lavoro.	4,9
Se sono coinvolto in attività formative, sono fiducioso di apprendere nuove conoscenze insegnate nelle attività di formazione.	5,0
Se sono coinvolto in attività formative, sono fiducioso di poter migliorare la mia capacità di iniziativa	4,9
Conosco le strategie della mia amministrazione	3,8
Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,8
Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,7
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,1
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3,9
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,9
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,0
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3,7
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,8
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,0
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,6
La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,8
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,3
Nel mio lavoro mi sento pieno/a di energia	4,6
Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	4,6
Sono entusiasta del mio lavoro	4,6
Il mio lavoro mi ispira	4,5
La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	4,5
Sono orgoglioso del lavoro che faccio	4,9
Mi capita di essere meno interessato alla mia professione	4,5
Mi capita di essere distaccato dal mio lavoro	4,8
Voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato	3,8
Mi capita di essere più scettico sul fatto che il mio lavoro serva davvero a qualcosa	4,8
Mi sento emotivamente logorato dal mio lavoro	4,4
Mi sento esausto alla fine della giornata lavorativa	3,8
Mi sento stanco quando mi alzo al mattino e devo affrontare un'altra giornata di lavoro	4,5
Lavorare tutto il giorno è veramente uno sforzo per me	4,6
Dubito del significato del mio lavoro	5,0
Mi capita di essere distaccato dal mio lavoro	4,9
Mi sento esaurito dal mio lavoro	4,7
Soddisfazione smart working in UNIBA	4,1
Della vita che conduce	7,6
Del suo lavoro	6,5

Indicatore strategico:

Gran parte degli indicatori sono stati utilizzati per il calcolo dell'indicatore strategico *E.2.1 - Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo come rilevato dall'apposita indagine* previsto nel Documento di Programmazione Integrata 2020-22.

In particolare, è stato calcolato il valore medio ponderato di tutti gli items presenti nei rispettivi questionari dei docenti, PTA e CEL, ad eccezione delle dimensioni soddisfazione e salute (già rappresentativi di una percezione di sintesi del fenomeno), performance e faculty index.

La ripolarizzazione degli items a connotazione negativa è stata coerente con la previsione di target incrementali dell'indicatore strategico.

Analisi dimensioni ANAC

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

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

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

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

- 🟡 bollino giallo: la percentuale di rispondenti compresa tra il 50% e 75% ha espresso valore positivo; gli aspetti associati richiedono l'attenzione necessaria per evitare un peggioramento, ma non richiedono interventi immediati;

- 🔴 bollino rosso: la percentuale di rispondenti compresa tra il 25% e 50% ha espresso valore positivo; per gli aspetti considerati sarebbe auspicabile programmare interventi. Si tratta di criticità segnalate da oltre il 50% del personale;

- ⚫ bollino nero: meno del 25% dei rispondenti ha espresso valore positivo quindi il complementare 75% considera gli aspetti associati negativamente; sono necessari interventi immediati per evitare il persistere di situazioni di disagio o critiche, evitando ulteriori conseguenze negative sulla salute organizzativa ed individuale.

Tab. 5 – Valutazioni positive dimensioni ANAC (PTA)

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

Le risultanze relative alla dimensione "*Grado di condivisione del sistema di valutazione*" mostrano, rispetto allo scorso anno, una diminuzione della valutazione positiva espressa; in particolare per gli aspetti "La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano" e "Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale" si riscontra che sarebbe auspicabile programmare interventi.

Conclusioni

I risultati prodotti dalle indagini consentono opportune riflessioni sui singoli quesiti e sulle variabili psico-sociali ad essi associate a cura di esperti del settore.

Il livello di benessere generale è risultato abbastanza soddisfacente per i tre profili coinvolti. Infatti le medie complessive di *soddisfazione di vita* raggiungono valutazioni pari a 7,5 (DOC) -7,6 (PTA)-7,8 (CEL); la *soddisfazione lavorativa* raggiunge valutazioni soddisfacenti per i docenti (7,3), meno soddisfacenti ma pur sempre sufficienti per PTA (6,5) e CEL (6).