



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# **Indagine sul Benessere Organizzativo in Ateneo**

## **Descrizione e commento dei dati raccolti**

**Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo:**

**Prof.ssa Fabiola BERTOLOTTI**

**Prof. Tommaso FABBRI**

**Monica ADANI**

**Paola MICHELINI**

**Lucio PRANDINI**

**Ufficio Organizzazione**



## Sommario

1. L'INDAGINE .....	5
1.1 I partecipanti alla ricerca .....	6
1.2 Le variabili di interesse.....	9
1.3 Le differenze in funzione delle variabili socio-anagrafiche e lavorative.....	16
1.3.1 Gruppo complessivo di partecipanti alla ricerca.....	16
1.3.2 Suddivisioni del gruppo di partecipanti alla ricerca.....	21
1.4 La relazione fra le variabili indagate .....	24
1.4.1 Le correlazioni .....	24
1.4.2 Le regressioni lineari.....	30
2. LA MOBILITÀ SOSTENIBILE .....	42
2.1 Il tasso di risposta .....	43
2.2 I punteggi medi delle variabili indagate .....	44
2.2.1 Indagine sulle modalità abituali di spostamento casa-lavoro.....	44
2.2.2 Grado di soddisfazione del mezzo utilizzato .....	49
2.2.3 Disponibilità a variare il modo di spostamento .....	50
2.3 Suggerimenti per migliorare la mobilità .....	51
3. STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE/VALORIZZAZIONE PER IL PTA .....	60
4. I DATI OGGETTIVI .....	61
4.1 Assenze per malattia e/o ricovero ospedaliero .....	62
4.2 Assenze per fruizione permessi legge 104/92 .....	65
4.3 Infortuni sul lavoro .....	66
4.4 Cessazioni per dimissioni volontarie .....	70
4.5 Passaggi a contratti di lavoro part time .....	72
4.6 Straordinari pagati al PTA .....	74
4.7 Tempo di lavoro .....	77
4.8 Tabella di sintesi dei dati soggettivi e oggettivi.....	78



# 1. L'INDAGINE

Uno dei temi più rilevanti di management del nostro tempo è come ottenere dalle persone il massimo delle loro potenzialità nel contesto di lavoro e, allo stesso tempo, rendere il loro contributo compatibile con una vita personale ricca e gratificante. Non affrontare questi temi significa, per le organizzazioni, non solo produrre un calo della performance, ma anche una condizione di vita lavorativa avvertita dai dipendenti come poco motivante, stressante e anche causa di malessere.

Questi due aspetti, la performance dell'organizzazione e la condizione della vita lavorativa, sono interdipendenti e possono pertanto influenzarsi in circoli di rinforzo positivi o negativi.

Per quanto detto, le organizzazioni sono particolarmente attente al benessere delle persone all'interno di una società sempre più 'fluida', ove cioè le situazioni in cui agiscono le persone si modificano prima che i loro modi di agire possano consolidarsi in abitudini e procedure. Quest'ultimo aspetto può alimentare stress e demotivazione.

In un tale scenario, lo sviluppo di attività e iniziative che migliorano l'esperienza nei contesti di lavoro e l'equilibrio tra vita e lavoro rappresentano driver fondamentali per il successo delle organizzazioni.

L'indagine sul benessere organizzativo promossa dall'Ateneo di Modena e Reggio Emilia parte da tali considerazioni scientifiche e manageriali. A queste, si associa il fatto che la legge prevede che per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori tutti i datori di lavoro devono valutare i rischi delle situazioni di lavoro, compresi quelli psico-sociali. Inoltre, anche la normativa relativa alla performance nelle PA (D.Lgs 150/09 e Linee guida ANVUR di luglio 2015) prevede che siano realizzate periodiche indagini sul benessere organizzativo. Da qui l'esigenza di progettare indagini per raccogliere sistematicamente le percezioni dei lavoratori di Unimore sul loro 'stare al lavoro'. Lo strumento adottato è un questionario, a cui le persone rispondono online, composto da diverse sezioni relative ai costrutti di interesse.

Nel 2010 è stata condotta la prima indagine sul benessere organizzativo che ha visto la partecipazione di 606 membri dell'organizzazione, sia personale docente/ricercatore (PDR d'ora in poi) sia personale tecnico/amministrativo (PTA d'ora in poi). In tale occasione è stato istituito un Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo, composto da PDR e PTA, che ha progettato l'indagine e la restituzione dei risultati. A seguito delle indicazioni fornite dai dipendenti, l'Ateneo si è mosso secondo 3 livelli di azioni di miglioramento: la creazione di uno sportello di ascolto (tuttora operativo), la realizzazione di interventi formativi e l'attuazione di laboratori di progettazione organizzativa dei processi di lavoro orientati al benessere organizzativo.

Nel 2016 l'Ateneo ha iniziato a progettare una nuova indagine che ha visto l'erogazione del questionario online dal 20 marzo al 28 aprile 2017.

In questo documento si riporta la sintesi dei risultati secondo la seguente struttura. Saranno inizialmente commentati alcuni dati sui partecipanti alla ricerca (1.1), seguiti dal commento su tutte le variabili di interesse (1.2). Si confronteranno poi le percezioni di benessere/malessere sulla base di alcune partizioni significative come ad esempio il genere, il ruolo organizzativo, l'età o l'anzianità organizzativa, la localizzazione del luogo di lavoro (1.3). Infine saranno commentati i valori di correlazione tra le variabili di interesse e alcuni modelli di regressione (1.4). A completare il quadro si riportano i dati relativi alla mobilità sostenibile (2.) e i dati oggettivi (3.).

Tali risultati complessivi rappresenteranno la base per una successiva fase di proposte di miglioramento, progettata a seguito dell'incontro con gli OOAA.

## 1.1 I partecipanti alla ricerca

La popolazione è stata individuata in tutti i professori ordinari, professori associati, professori straordinari, ricercatori a tempo indeterminato e a tempo determinato, dottorandi, assegnisti di ricerca e specializzandi per quanto riguarda il PDR e nei dirigenti, personale tecnico/amministrativo strutturato, collaboratori ed esperti linguistici e personale a tempo determinato per il PTA. Il campione finale era quindi composto da 2792 soggetti.

Hanno effettuato l'accesso alla piattaforma informatica per la compilazione del questionario 1042 persone, con un tasso di risposta del 37.3%. Questo tasso di risposta, considerato più che adeguato negli studi di scienze sociali può essere ritenuto particolarmente soddisfacente se confrontato con quello del 2010 che è stato del 19,7% (articolato in 12% PDR e 41% PTA).

Il fatto di essere intervenuti concretamente con azioni di miglioramento dopo l'indagine 2010 può spiegare l'aumentata fiducia dei membri dell'organizzazione verso questo tipo di interventi, trasformatasi in maggior partecipazione nel fornire i propri dati attraverso la compilazione del questionario. Inoltre, il Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo ha modificato la comunicazione dell'indagine costruendo un breve video che è stato distribuito attraverso la posta elettronica di Ateneo e inserito nella pagina web dedicata al benessere.

Le tabelle seguenti mostrano le percentuali di risposta con riferimento:

- 1) alla popolazione complessiva dell'Ateneo, alla numerosità del PDR e alla numerosità del PTA (Tab. 1.1.1);
- 2) alla suddivisione per ruolo (Tab. 1.1.2);

Tab. 1.1.1 – Frequenze e percentuali di risposta rispetto alla popolazione complessiva e alla numerosità del PDR e PTA

	Gruppo N=1042		
	Frequenza attesa (popolazione)	Frequenza effettiva (gruppo)	% risposta
Popolazione complessiva	2792	1042	37.3%
Tot. PDR	2064	575	27.9%
Tot. PTA	728	467	64.1%

È importante sottolineare che il dato sul PDR comprende anche gli specializzandi di area medica che hanno partecipato in numero molto esiguo all'indagine. Non considerando questa figura -che ha una esperienza transitoria in Unimore il tasso di risposta del PDR sarebbe stato il 41.4% (558/1347).

Tab. 1.1.2 – Frequenze e percentuali di risposta per ruolo

<b>Ruolo</b>	<b>Frequenza attesa (popolazione)</b>	<b>Frequenza effettiva (campione)</b>	<b>% risposta</b>
Dirigenza	6	1	16.7%
PTA strutturato	627	408	65.1%
PTA tempo determinato	95	58	61.1%
Professore Ordinario	203	97	47.8%
Professore Associato	314	170	54.1%
Ricercatore universitario a tempo indeterminato	205	111	54.1%
Ricercatore universitario a tempo determinato	61	20	32.8%
Assegnista di ricerca e titolari di borse di ricerca avanzata	321	85	26.5%
Dottorandi di ricerca	241	75	31.1%
Specializzandi	717	17	2.4%
Professori Straordinari Tempo det. 230/05	2	0	0%
<b>Totale</b>	<b>2792</b>	<b>1042</b>	<b>37.3%</b>

Per quanto riguarda il genere, il 55.8% dei rispondenti appartiene al genere femminile, mentre il 36.8% al genere maschile (Tab. 1.1.3). Nel caso di 78 persone (7.5%), si è in presenza di dati mancanti.

Tab. 1.1.3 – Genere

<b>Sesso</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Donna	581	55.8%
Uomo	383	36.7%
<i>Dati mancanti</i>	78	7.5%
<b>Totale</b>	<b>1042</b>	<b>100.0%</b>

Per quanto riguarda il sottocampione del PDR, il 45.7% dei rispondenti è composto da donne e il 44.1% da uomini mentre nel sottocampione del PTA, il 68.1% dei rispondenti è composto da donne e il 27.6% da uomini. Queste percentuali riflettono il fatto che, come sopra specificato, vi sono alcuni dati mancanti.

Il 76,3% dei rispondenti ha un contratto a tempo indeterminato mentre il 23,7% a tempo determinato (Tab. 1.1.4).

Tab. 1.1.4 – Tipologia di contratto

<b>Tipologia di contratto</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Contratto a tempo determinato	247	23.7%
Contratto a tempo indeterminato	795	76.3%
<b>Totale</b>	<b>1042</b>	<b>100.0%</b>

Riferendosi ai due sottocampioni, in quello del PDR il 65.7% dei rispondenti ha un contratto a tempo indeterminato mentre il 34.3% a tempo determinato. Nel PTA, il 89.3% dei rispondenti ha un contratto a tempo indeterminato mentre il 10.7% a tempo determinato.

Infine, il 43.2% ha una anzianità di servizio inferiore ai 10 anni, il 30.0% si colloca nella fascia dai 10-20 anni, il 26.8% è all'interno dell'organizzazione da più di 20 anni (*Tab. 1.1.5*)

*Tab. 1.1.5 – Anzianità aziendale*

<i>Anzianità aziendale</i>	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Meno di 10 anni	450	43.2%
Da 10 a 20 anni	313	30.0%
Oltre 20 anni	279	26.8%
Totale	1042	100.0%

Le anzianità del PDR si articolano in: 46.9% meno di 10 anni, 28.4% da 10 a 20 anni e il 24.7% superiore a 20 anni. Per quanto riguarda il PTA, il 38.6% è nell'organizzazione da meno di 10 anni, il 32.1% da 10 a 20 anni e il 29.3% lavora in Unimore da più di 20 anni.

È da notare che i dati che rappresentano le strutture di appartenenza (ad esempio dipartimenti o uffici della sede centrale) non sono riportati in quanto in alcuni casi i rispondenti sono stati in numero non sufficiente per garantire l'impossibilità a risalire allo specifico rispondente.

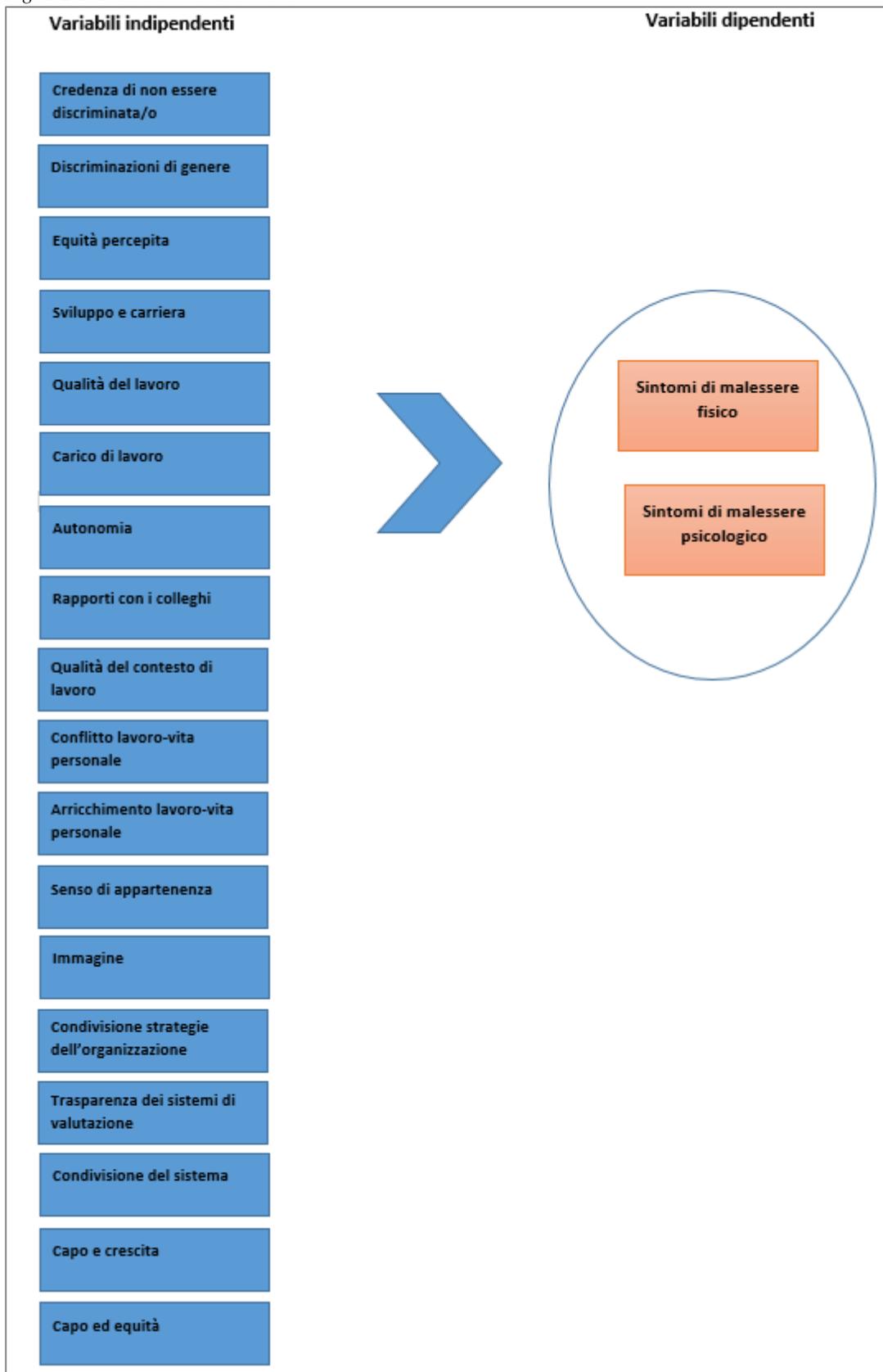
## 1.2 Le variabili di interesse

Come anticipato nell'introduzione al documento, l'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione online di un questionario composto da diverse sezioni. È importante specificare che il questionario è ora in larga parte definito dall'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione, agenzia nazionale competente (questo al fine di poter fare confronti tra i risultati dei diversi Atenei). Il Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo di Unimore ha però deciso di aggiungere per l'indagine 2017 alcuni elementi di valutazione che si sono rivelati come significativi durante l'indagine del 2010. Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha proposto alcune domande sul tema della discriminazione mentre le Relazioni Sindacali sugli aspetti legati alla mobilità.

In continuità con la precedente indagine, il modello concettuale adottato è che benessere qui misurato in termini di percezione di malessere fisico e psicologico (variabili dipendenti) siano legati a una serie di determinanti in grado di influenzarlo (variabili indipendenti) come ad esempio la percezione di equità, il livello di autonomia o il livello in cui l'ambito di lavoro distoglie attenzione ed energia all'ambito familiare generando conflitti di ruolo (*Fig. 1.2.1*).

Di seguito sono descritte le diverse sezioni del questionario, specificando quando le scale sono state definite da ANAC e quando invece le variabili sono state proposte dal Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo. Sono anche forniti i dati relativi ai valori medi, le deviazioni standard e l'affidabilità delle scale (misurata con l'alpha di Cronbach). **In questa sezione, i valori e commenti si riferiscono all'intero gruppo di rispondenti.**

Fig. 1.2.1. Il modello concettuale



## **Misure proposte da ANAC**

La percezione di discriminazione è colta chiedendo **il livello con cui si ritiene di essere trattati correttamente** in relazione, ad esempio, all'orientamento politico, alla religione, all'etnia o all'età. È stata misurata attraverso 9 item su scala da 1-per nulla e 6-del tutto. Il valore medio è 4.65, la deviazione standard 1 e l'alpha 0.84. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di 2 fattori che spiegano rispettivamente il 58% e il 70% della varianza. Il valore medio suggerisce che non si sia in presenza di problemi. Vista la molteplicità di dimensioni di possibile discriminazione catturate all'interno di questa domanda, nelle successive analisi di varianza, correlazioni e regressioni la variabile è etichettata come 'discriminazione in generale'.

La percezione di essere **trattati in modo equo** all'interno dell'organizzazione è misurata attraverso 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.08, la deviazione standard 1.26 e l'alpha 0.85. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 54% della varianza. Il valore medio si posiziona nella parte negativa della scala suggerendo che tale dimensione è critica.

La percezione di **opportunità di carriera professionale** all'interno dell'organizzazione è misurata attraverso 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.1, la deviazione standard 1.26 e l'alpha 0.89. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 61% della varianza. Anche in questo caso il valore medio si posiziona nella parte negativa della scala suggerendo che tale dimensione è problematica.

La **qualità del lavoro**, che cattura dimensioni come il possesso di competenze adeguate per svolgere i propri compiti o sapere che cosa l'organizzazione si aspetta da noi, è misurata attraverso 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 4,58, la deviazione standard 0.94 e l'alpha 0.76. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 40% della varianza. I punteggi medi risultano quindi più che soddisfacenti.

La **qualità della relazione con i colleghi** comprende aspetti legati al sentirsi parte di una squadra, alla circolazione delle informazioni nel gruppo o al sentirsi stimata/o e rispettata/o ed è misurata con 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 4,1, la deviazione standard 1.16 e l'alpha 0.84. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 53% della varianza. Le relazioni con i colleghi ottengono quindi buoni punteggi medi.

La **qualità del contesto di lavoro**, che cattura dimensioni come la chiarezza dei ruoli e circolazione di informazioni e l'investimento dell'organizzazione sui collaboratori attraverso la formazione, è misurata con 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.28, la deviazione standard 1.23 e l'alpha 0.88. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 59% della varianza. Il supporto e gli investimenti percepiti da parte dei rispondenti all'interno dell'Ateneo risultano quindi non molto soddisfacenti.

Il **senso di appartenenza** rileva quanto un individuo percepisce allineamento tra i propri valori e quelli dell'organizzazione, l'orgoglio sperimentato a fronte dei successi dell'organizzazione e l'intenzione di non abbandonarla. È misurata con 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.9, la deviazione standard 0.87 e l'alpha 0.85. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 56% della varianza. I dati emersi dalle dichiarazioni dei rispondenti mettono in luce una situazione positiva.

**L'immagine dell'organizzazione** (quanto si ritiene che gli altri vedano positivamente la propria organizzazione) è misurata attraverso 3 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del

tutto. Il valore medio è 4.55, la deviazione standard 1.18 e l'alpha 0.91. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 77% della varianza. I dati emersi dalle dichiarazioni dei rispondenti mettono in luce una situazione decisamente positiva.

Una sezione del questionario ha investigato la relazione tra persone e sistema di valutazione e strategie dell'organizzazione, articolata su 3 variabili:

- **Il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione** è misurato attraverso 4 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 2.90, la deviazione standard 1.24 e l'alpha 0.90. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 69% della varianza.
- La percezione di **trasparenza del sistema di valutazione** (chiarezza degli obiettivi e comunicazione della valutazione del lavoro e di come migliorarne i risultati) è misurata attraverso 4 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.33, la deviazione standard 1.34 e l'alpha 0.91. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 71% della varianza.
- Infine il **grado in cui il sistema è stato condiviso con i dipendenti** attraverso anche il coinvolgimento degli stessi nella definizione di obiettivi e risultati è rilevato attraverso 5 item su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 3.10, la deviazione standard 1.23 e l'alpha 0.88. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 58% della varianza.

Complessivamente i valori medi registrati in tutte e 3 le scale suggeriscono una situazione non soddisfacente e la necessità di intervenire per migliorare la trasparenza e la condivisione del sistema di valutazione e la partecipazione dei dipendenti nella sua progettazione.

Da ultimo, è stata analizzata la relazione con il proprio capo:

- ❖ Una prima batteria di 5 item ha rilevato la percezione di **capacità del capo nel favorire un percorso di crescita** attraverso -ad esempio- l'ascolto, il riconoscimento dei meriti e dei bisogni personali (scala di risposta 1-per nulla a 6-del tutto). Il valore medio è 3.71, la deviazione standard 1.54 e l'alpha 0.95. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 78% della varianza.
- ❖ Una seconda batteria di 4 item si è concentrata sulla **capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro** (scala di risposta 1-per nulla a 6-del tutto). Il valore medio è 3.69, la deviazione standard 1.49 e l'alpha 0.94. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 81% della varianza.

Complessivamente, i valori riguardanti la relazione tra capo e collaboratori anche se non particolarmente elevati non sembrano suggerire situazioni critiche.

## Misure ulteriori (proposte dal Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo e dal CUG)

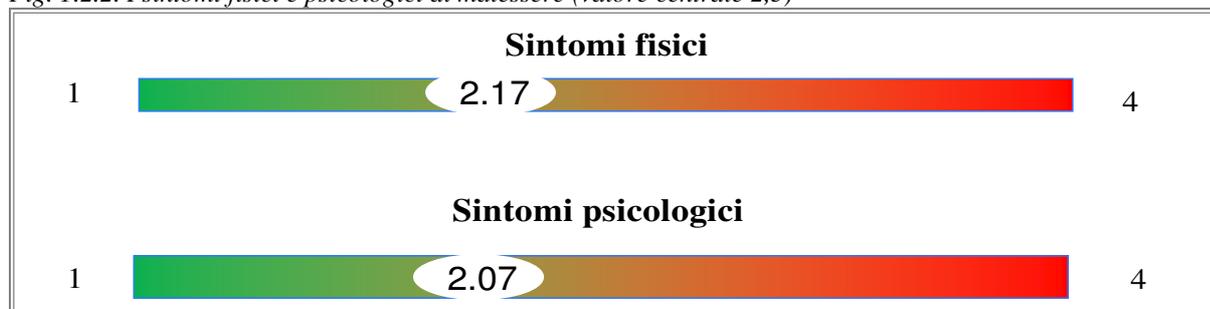
**Sintomi fisici di malessere.** Il malessere fisico al lavoro è stato rilevato attraverso 9 sintomi (scala di frequenza da 1 a 4). Il valore medio è 2.17, la deviazione standard 0.64 e l'alpha 0.84. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 38% della varianza.

**Sintomi psicologici di malessere.** Il malessere psicologico è stato rilevato attraverso una batteria composta da 12 item del General Health Questionnaire (scala 1-4). Il valore medio è 2.07, la deviazione standard 0.43 e l'alpha 0.85. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di tre fattori, che spiegano il 65% della varianza.

Entrambi i valori si posizionano al di sotto del valore medio della scala (2.5) suggerendo a una prima lettura una situazione non critica (Fig. 1.2.2). Nonostante questo, alcuni rispondenti hanno dichiarato i valori massimi sia di malessere fisico sia psicologico, rendendo imperativo per l'organizzazione cercare di investigare più in profondità quali variabili del contesto di lavoro e della natura dei compiti giochino un ruolo più rilevante nel predirle.

**Per quanto riguarda il confronto con la scorsa indagine, i dati sono allineati.** Nel 2010 infatti i sintomi fisici avevano un valore medio di 2,13 e i sintomi psicologici di 2,035.

Fig. 1.2.2. I sintomi fisici e psicologici di malessere (valore centrale 2,5)



La **percezione di pari opportunità** tra uomini e donne è stata misurata con 5 item su una scala di risposta da 1-disaccordo a 6-accordo. Il valore medio è 3,44, la deviazione standard 1.25 e l'alpha 0.77. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 53% della varianza. Il valore medio è di poco posizionato nel range negativo della scala suggerendo quindi che tale dimensione è da monitorare. Nelle successive analisi questa variabile è etichettata come 'discriminazione di genere'.

I dipendenti sono stati sollecitati a segnalare se fossero stati **testimoni di episodi di discriminazione** o se altri colleghi avessero segnalato loro tali eventi. Calcolando questa variabile come somma dei diversi item, i dati indicano un valore minimo pari a 0, uno massimo pari a 6, un valore medio pari a 1.09 e una deviazione standard di 0.52. Mediamente tutti hanno assistito e hanno sentito di un episodio di discriminazione.

A seguire è stato chiesto ai rispondenti **a chi si rivolgerebbero per segnalare eventuali episodi di discriminazione** subiti, potendo scegliere tra un ventaglio di soggetti sia vicini e interni all'Ateneo (ad esempio i colleghi o il proprio responsabile) sia esterni all'organizzazione (ad esempio il consigliere di parità della provincia). Le risposte riportano la seguente graduatoria (in ordine decrescente): Responsabile di struttura, dirigente: 55.5, Sportello: 25.4, Avvocato: 24.7, CUG: 24.2, Colleghi: 23.8, Sindacato: 15.6, Forze dell'Ordine: 15.5, Non so: 8.6, Direzione HR: 7.2, Difensore Civico: 5.7, Servizi Ispettivi: 5.0, Nessuno: 3.6, Consigliere: 0.9.

Il **carico di lavoro** è stato rilevato attraverso 6 item della misura di Karasek e Theorell (1990) su una scala di risposta da 1-disaccordo a 6-accordo. Il valore medio è 4.22, la deviazione standard 1.13 e l'alpha 0.88. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 57% della varianza. Il carico di lavoro è quindi percepito come abbastanza problematico suggerendo la necessità di monitoraggio da parte dell'organizzazione.

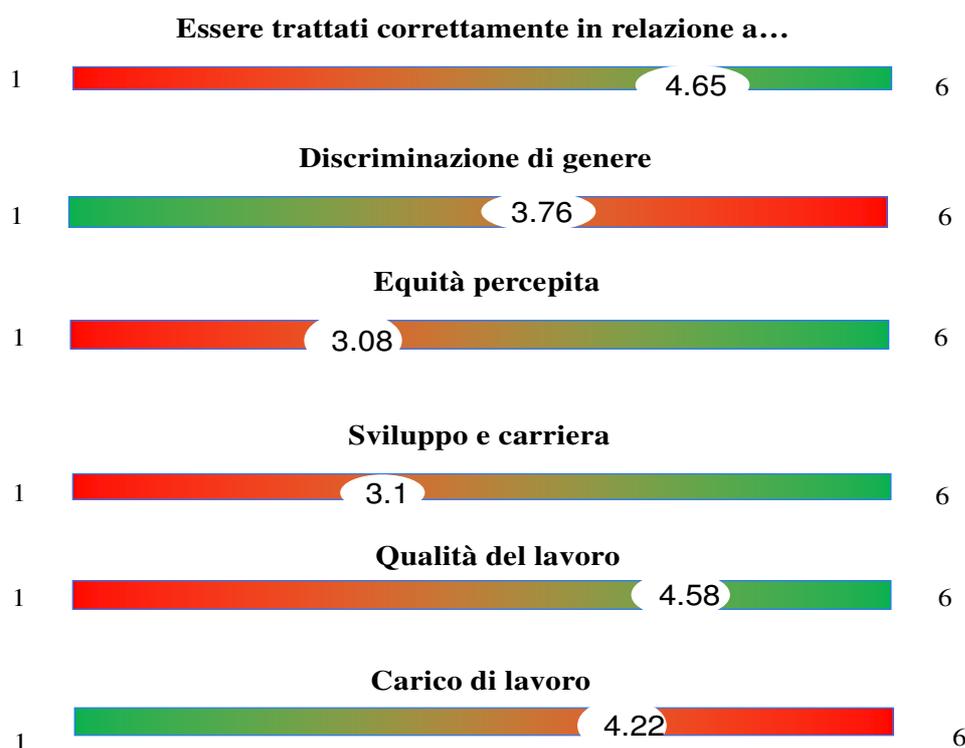
L'**autonomia** (rispetto a come/quando svolgere il lavoro e ad altri ambiti decisionali) è stata rilevata con 7 item della misura di Karasek e Theorell (1990) su una scala di risposta da 1-disaccordo a 6-accordo. Il valore medio è 4.32, la deviazione standard 1.19 e l'alpha 0.94. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 68% della varianza. L'autonomia ottiene quindi buoni punteggi medi.

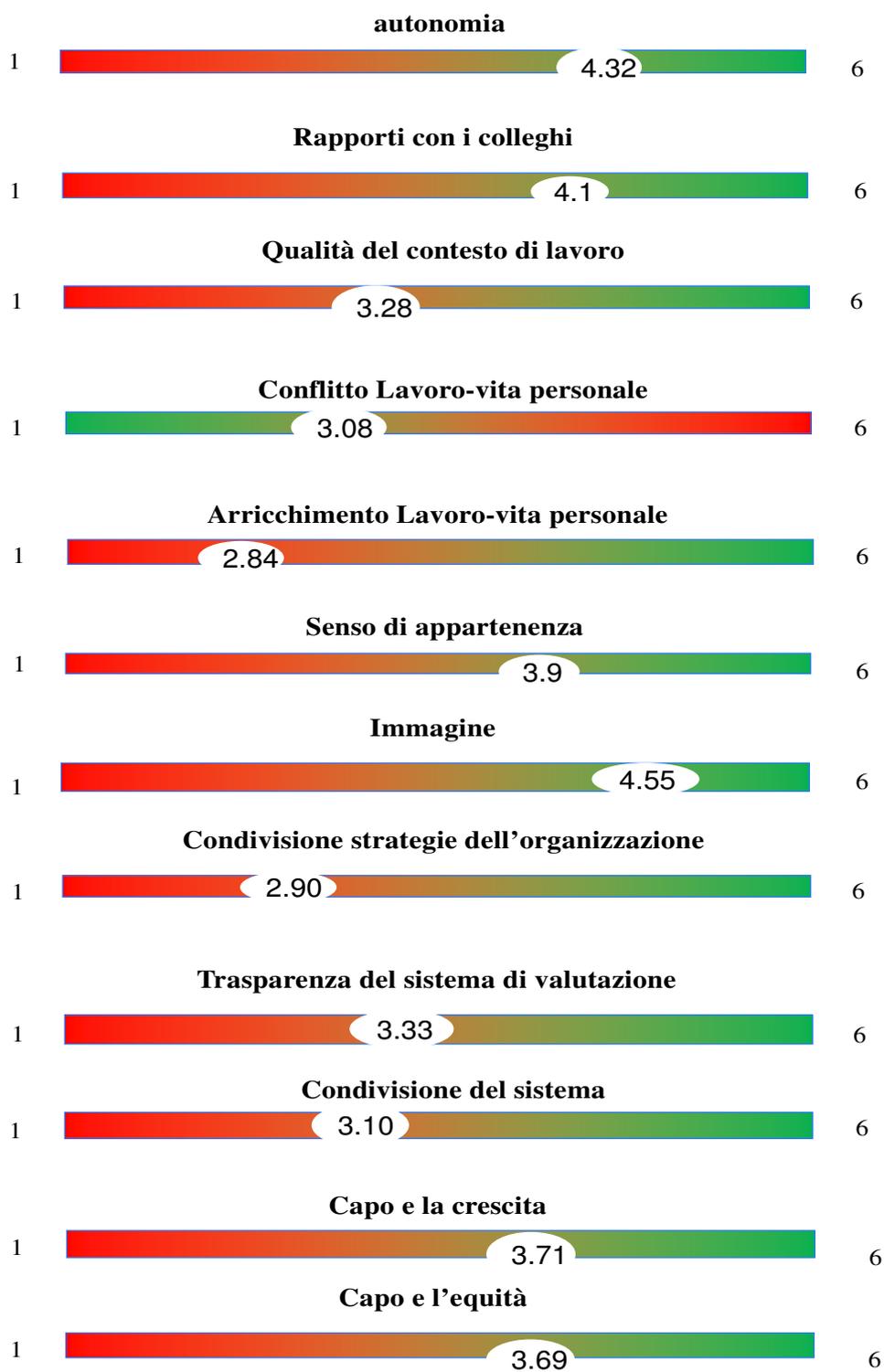
Il **conflitto tra lavoro e la sfera di vita familiare** è misurato con i 5 item della scala di Netermeyer, Boles e McMurrian (1996) su una scala di risposta da 1-mai a 6-sempre. Il valore medio è 3.08, la deviazione standard 1.29 e l'alpha 0.94. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 71% della varianza. Seppur presente, il conflitto di ruolo tra lavoro e vita personale non è percepito come critico.

L'**arricchimento tra la dimensione del lavoro e la vita privata** è misurato con 3 item della scala di Grzywacz e Marks (2000) su una scala di risposta da 1-per nulla a 6-del tutto. Il valore medio è 2.84, la deviazione standard 1.33 e l'alpha 0.86. L'analisi fattoriale confermativa indica la presenza di un solo fattore che spiega il 68% della varianza. Coerentemente con quanto affermato in letteratura, questi dati confermano che work-life conflict ed enrichment sono due dimensioni indipendenti e nonostante la presenza di valori non elevati di conflitto, i dipendenti non percepiscono che la sfera lavorativa sia in grado di arricchire in modo significativo quella familiare.

La Fig. 1.2.3 riporta una sintesi dei valori medi delle variabili sopra commentate.

Fig. 1.2.3. Le determinanti dei sintomi di malessere (valore centrale 3,5)





## **1.3 Le differenze in funzione delle variabili socio-anagrafiche e lavorative**

I dati raccolti evidenziano differenze significative nei costrutti di interesse in funzione di alcune variabili socio-anagrafiche e lavorative.

Con riferimento al gruppo complessivo di partecipanti, sono presentati i risultati delle differenze rispetto al genere, alla tipologia di contratto e alla categoria lavorativa (distinzione tra PDR e PTA), alla classe d'età e alla anzianità organizzativa. Sono anche riportate le differenze in funzione della sede di lavoro (Modena / Reggio Emilia) e dell'appartenenza alle strutture centrali o ai dipartimenti.

Per favorire la snellezza del documento e quindi la sua leggibilità saranno illustrate esclusivamente le differenze statisticamente significative ( $p < .05$ ;  $p < .01$ ).

La *Tab. 1.3.1* presenta le differenze in funzione degli indicatori di sintomi fisici e sintomi psicologici di malessere. La *Tab. 1.3.2* e la *Tab. 1.3.3* illustrano i risultati delle differenze nella percezione delle variabili indipendenti.

### **1.3.1 Gruppo complessivo di partecipanti alla ricerca**

#### ***Genere***

I risultati dell'analisi della varianza relativi al genere evidenziano un trend simile alla scorsa indagine: le donne riportano una differenza significativa sia in termini di maggiore malessere fisico sia in termini di maggior malessere psicologico. Numerose sono anche le differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le variabili indipendenti e tutte, purtroppo, in una direzione peggiorativa per l'esperienza delle donne. Le donne infatti, rispetto agli uomini, dichiarano una percezione di maggior discriminazione di genere, una minore equità, opportunità di carriera e sviluppo, qualità del lavoro e del contesto organizzativo e autonomia lavorativa. Al contrario della indagine del 2010, dichiarano anche peggiori relazioni con i colleghi. Riportano valori inferiori anche in relazione al grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, alla percezione di trasparenza del sistema di valutazione, al grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, alla capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e alla capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro. Il tutto è associato a un minor senso di appartenenza. E' invece interessante notare come non ci siano differenze statisticamente significative tra uomini e donne nella percezione di conflitto tra la sfera lavorativa e quella familiare, ma gli uomini indicano una maggiore capacità del lavoro di arricchire anche l'ambito della vita privata.

#### ***Tipologia di contratto***

Interessanti e controintuitivi appaiono invece i risultati legati alla natura del contratto. Diversamente da quanto ci si potrebbe aspettare, infatti, i lavoratori con contratto a tempo determinato hanno dichiarato – rispetto a chi ha contratti a tempo indeterminato - minori sintomi fisici e psicologici in modo statisticamente significativo. Al di là di una maggiore percezione di discriminazione in generale, hanno inoltre riportato maggiore equità e opportunità di carriera, minor carico di lavoro, migliore rapporto con i colleghi e percezione di qualità del contesto di lavoro. Infine, indicano un miglior grado di condivisione del sistema di valutazione con i dipendenti, maggiore capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro. Il tutto associato a un maggior senso di appartenenza.

## **PTA / PDR**

Dal punto di vista della categoria lavorativa, è interessante notare che il PTA dichiara, rispetto al PDR, maggiori sintomi fisici di malessere, ma non sono presenti differenze statisticamente significative per quanto riguarda il malessere psicologico. Il PDR indica maggior percezione di essere trattati correttamente in generale, e anche maggiore equità, maggiore opportunità di carriera e sviluppo e maggiore qualità del lavoro. Il PDR indica anche un carico di lavoro più alto rispetto al PTA, associato però a una maggior percezione di autonomia. Per quanto riguarda l'interazione tra sfera lavorativa e familiare, il PDR indica maggiore percezione di conflitto ma anche maggiore percezione di arricchimento rispetto al PTA. Complessivamente il PDR manifesta un senso di appartenenza più alto.

## **Anzianità organizzativa**

Per quanto riguarda l'anzianità organizzativa, il campione è stato suddiviso in 3 blocchi: coloro che sono in Unimore da meno di 10 anni, coloro che ci sono da 10 a 20 anni e coloro che sono presenti da più di 20 anni.

I risultati evidenziano che, per i sintomi di malessere fisico, il personale con anzianità di servizio minore di 10 anni ha valori inferiori rispetto al personale con anzianità di servizio superiore, mentre non sembra esserci differenza significativa tra il personale avente da 10 a 20 anni di servizio e quello con più di 20 anni di servizio.

Non vi sono invece differenze tra i 3 gruppi per quanto riguarda il malessere psicologico.

Per quanto riguarda le altre variabili di interesse segnaliamo le seguenti differenze:

- *Equità percepita*: chi è in servizio da meno di 10 anni percepisce maggiore equità di chi è in Unimore da 10 a 20 anni. Questi ultimi lavoratori percepiscono meno equità anche rispetto ai colleghi con più di 20 anni di servizio.
- *Opportunità di carriera e sviluppo*: lo stesso trend dell'equità percepita si verifica anche per questa variabile.
- *Carico di lavoro*: i soggetti in servizio da 10 a 20 anni e da più di 20 anni segnalano un carico di lavoro superiore a chi è in Unimore da meno di 10 anni. Non ci sono invece differenze significative tra le prime due categorie.
- *Conflitto lavoro/vita personale*: lo stesso andamento del carico di lavoro si verifica anche per la percezione di conflitto tra lavoro e vita personale. Chi è in servizio da meno di 10 anni dichiara minor conflitto sia di chi è presente da 10 a 20 anni sia di chi è in Unimore da più di 20 anni.
- *Capacità del capo di favorire un percorso di crescita ed equità*: anche per quanto riguarda queste ultime due variabili, chi è in servizio da meno di 10 anni ha riportato valori più soddisfacenti degli altri due gruppi, segnalando maggiore capacità del capo di promuovere un percorso di crescita e l'equità.

## **Età**

Infine, anche per quanto riguarda la classe di età, il campione è stato suddiviso in 3 blocchi: under 40, tra 40 e 59 anni e 60 anni e oltre.

La fascia di età 40-59 anni presenta un malessere fisico superiore ai giovani (under 40) e ai più anziani (60 e oltre). Lo stesso trend si presenta pure per il malessere psicologico, anche se in questo caso la differenza tra la fascia 40-59 anni e 60 e oltre appropria solo significatività.

Per quanto riguarda le altre variabili di interesse segnaliamo le seguenti differenze:

- *Discriminazioni in generale*: i più giovani percepiscono maggiori discriminazioni in generale rispetto ai colleghi tra 40 e 59 anni.
- *Equità percepita*: nonostante la risposta data in relazione alle discriminazioni, le persone tra 40 e 59 anni segnalano livelli più bassi di equità percepita sia dei più giovani che dei più anziani.

- *Opportunità di carriera e sviluppo*: coerentemente con la variabile precedente, anche in relazione alle percezioni di opportunità di carriera, le persone tra 40 e 59 anni segnalano livelli più bassi sia dei più giovani che dei più anziani.
- *Qualità del lavoro*: le persone più anziane dichiarano maggior qualità del proprio lavoro sia dei più giovani che dei colleghi che hanno età compresa tra 40 e 59 anni.
- *Carico di lavoro*: le persone tra 40 e 59 anni segnalano livelli più alti di carico di lavoro dei più giovani.
- *Autonomia*: le persone più anziane dichiarano maggior autonomia sia dei più giovani sia dei colleghi che hanno età compresa tra 40 e 59 anni. Questo ultimo aspetto potrebbe anche essere legato alla risposta data in relazione alla qualità del lavoro.
- *Qualità del contesto di lavoro*: per quanto riguarda la qualità del contesto di lavoro, le persone tra 40 e 59 anni segnalano livelli più bassi sia dei più giovani che dei più anziani.
- *Condivisione del sistema di valutazione*: le persone più giovani dichiarano una percezione di condivisione del sistema di valutazione superiore ai colleghi che hanno tra 40 e 59 anni.
- *Capo e crescita*: il personale più giovane dichiara una capacità del capo di favorire uno sviluppo di carriera e promuovere equità maggiore rispetto al personale con età superiore.
- *Capo ed equità*: il trend precedente si verifica anche per quanto riguarda la capacità del capo di promuovere equità (nel caso del confronto con il personale avente 60 anni e oltre la differenza è solo marginalmente significativa).

Complessivamente, la fascia di lavoratori tra 40 e 59 anni sembra avere una esperienza di lavoro più problematica. Una possibile interpretazione è che queste persone, a fronte di responsabilità (contributi) importanti loro richiesti, percepiscano di ricevere pochi riconoscimenti (incentivi).

Tab. 1.3.1 – Differenze nella percezione degli indicatori di malessere fisico e psicologico (variabili dipendenti) in funzione del genere, categoria lavorativa (PDR e PTA), tipo di contratto, classi di anzianità organizzativa e classi d'età – Campione complessivo

<i>Variabili</i>	<i>Sintomi fisici</i>	<i>Sintomi psicologici</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	donne > uomini	donne > uomini
Differenze in funzione della categoria lavorativa (PTA/PDR)	PTA > PDR	n.s.
Differenze in funzione del tipo di contratto (a tempo indeterminato/determinato)	Tempo determinato < tempo indeterminato	Tempo determinato < tempo indeterminato
Differenze in funzione dell'anzianità organizzativa (meno di 10 anni / da 10 a 20 anni / più di 20 anni)	Fascia meno di 10 anni < delle altre due categorie	n.s.
Differenze in funzioni delle fasce d'età (under 40 / tra 40 e 59 anni / 60 anni e oltre)	fascia tra 40 e 59 anni > under 40 e 60 e oltre	stesso trend ma approccia solo significatività

Tab. 1.3.2 – Differenze nella percezione delle variabili di interesse (variabili dipendenti) in funzione del genere, tipo di contratto, categoria lavorativa (PDR e PTA), classi di anzianità organizzativa e classi d'età – Campione complessivo (I)

<i>Variabili</i>	<i>Essere trattati correttamente in relazione a...</i>	<i>Discriminazione di genere</i>	<i>Equità percepita</i>	<i>Sviluppo e carriera</i>	<i>Qualità del lavoro</i>	<i>Carico di lavoro</i>	<i>Autonomia</i>	<i>Rapporti con i colleghi</i>	<i>Qualità del contesto di lavoro</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	-	donne > uomini	donne < uomini	donne < uomini	donne < uomini	-	donne < uomini	donne < uomini	donne < uomini
Differenze in funzione della categoria lavorativa (PTA/PDR)	PDR > PTA	-	PDR > PTA	PDR > PTA	PDR > PTA	PDR > PTA	PDR > PTA	-	-
Differenze in funzione del tipo di contratto (a tempo indeterminato / determinato)	Tempo determinato > tempo indeterminato	-	Tempo determinato > tempo indeterminato	-	-	Tempo determinato < tempo indeterminato	-	Tempo determinato > tempo indeterminato	Tempo determinato > tempo indeterminato
Differenze in funzione dell'anzianità organizzativa (meno di 10 anni / da 10 a 20 anni / più di 20 anni)			Fascia meno di 10 anni > fascia da 10 a 20 anni; fascia più di 20 anni > fascia da 10 a 20 anni	Fascia meno di 10 anni > fascia da 10 a 20 anni; fascia più di 20 anni > fascia da 10 a 20 anni		Fascia meno di 10 anni < fascia da 10 a 20 anni e di fascia più di 20 anni			
Differenze in funzioni delle fasce d'età (under 40 / tra 40 e 59 anni / 60 anni e oltre)	Fascia under 40 < fascia tra 40 e 59 anni		Fascia tra 40 e 59 < under 40 e 60 anni e oltre	Fascia tra 40 e 59 < under 40 e 60 anni e oltre	60 anni e oltre > under 40 e fascia tra 40 e 59	Fascia tra 40 e 59 > under 40	60 e oltre > under 40 e fascia tra 40 e 59		Fascia tra 40 e 59 < under 40 e 60 anni e oltre

Tab. 1.3.3 – Differenze nella percezione delle variabili di interesse (variabili dipendenti) in funzione del genere, tipo di contratto, categoria lavorativa (PDR e PTA), classi di anzianità organizzativa e classi d'età – Campione complessivo (II)

<i>Variabili</i>	<i>Conflitto Lavoro/vita personale</i>	<i>Arricchimento Lavoro/vita personale</i>	<i>Senso di appartenenza</i>	<i>Immagine</i>	<i>Condivisione strategie organizzazione</i>	<i>Trasparenza sistema di valutazione</i>	<i>Condivisione del sistema</i>	<i>Capo e crescita</i>	<i>Capo ed equità</i>
Differenze in funzione del genere (donne/uomini)	-	-	donne < uomini	-	donne < uomini	donne < uomini	donne < uomini	donne < uomini	donne < uomini
Differenze in funzione della categoria lavorativa (PTA/PDR)	PDR > PTA	PDR > PTA	PDR > PTA	-	-	-	-	-	-
Differenze in funzione del tipo di contratto (a tempo indeterminato / determinato)	-	-	Tempo determinato > tempo indeterminato	-	-	n.s.	Tempo determinato > tempo indeterminato	Tempo determinato > tempo indeterminato	Tempo determinato > tempo indeterminato
Differenze in funzione dell'anzianità organizzativa (meno di 10 anni / da 10 a 20 anni / più di 20 anni)	Fascia meno di 10 anni < fascia da 10 a 20 anni e di fascia più di 20 anni							Fascia meno di 10 anni < fascia da 10 a 20 anni e di fascia più di 20 anni	Fascia meno di 10 anni < fascia da 10 a 20 anni e di fascia più di 20 anni
Differenze in funzioni delle fasce d'età (under 40 / tra 40 e 59 anni / 60 anni e oltre)							Under 40 > fascia tra 40 e 59	Under 40 > fascia tra 40 e 59 e 60 anni e oltre	Under 40 > fascia tra 40 e 59 e 60 anni e oltre

### ***Sede di lavoro***

Unimore è un Ateneo a rete di sedi: le strutture dell'Amministrazione centrale, i Dipartimenti e i Centri sono articolati su Modena e su Reggio Emilia. Si è quindi ritenuto interessante investigare le percezioni di benessere in funzione della localizzazione della sede di lavoro. Di seguito sono riportati i risultati dell'analisi della varianza per tutte le variabili di interesse riferiti ai due gruppi PTA + PDR incardinati rispettivamente su Modena e su Reggio Emilia.

Un primo risultato rilevante è che per quanto riguarda i sintomi di malessere fisico e psicologico non ci sono differenze statisticamente significative tra questi due gruppi di persone. Alcune differenze (in verità non numerose) si riferiscono ad alcuni predittori. In particolare, il personale che lavora a Reggio Emilia ha dichiarato, rispetto ai colleghi di Modena: minore discriminazione di genere, maggiore qualità del lavoro associata a maggior autonomia, una maggiore capacità del lavoro di arricchire l'ambito familiare.

## **1.3.2 Suddivisioni del gruppo di partecipanti alla ricerca**

Viste le differenze nella natura del lavoro del PDR e del PTA, si è ritenuto rilevante analizzare anche i relativi due sottocampioni. Di seguito sono riportate le analisi statisticamente significative.

### **CAMPIONE del personale tecnico-amministrativo**

#### ***Genere***

Nel PTA il genere è una variabile importante nel discriminare l'esperienza di lavoro. In particolare, le donne dichiarano maggiori sintomi fisici di malessere (come nell'indagine del 2010), la presenza di maggiori discriminazioni (sia in generale sia di genere), minore opportunità di carriera associata anche a un maggior carico di lavoro. Non ci sono invece differenze statisticamente significative per quanto riguarda i sintomi psicologici.

#### ***Anzianità organizzativa***

Per quanto riguarda l'anzianità organizzativa, in questo sottocampione i risultati evidenziano che, per i sintomi di malessere fisico, il personale con anzianità di servizio minore di 10 anni ha valori di malessere inferiori rispetto al personale con anzianità di servizio superiore, mentre non sembra esserci differenza significativa tra il personale avente da 10 a 20 anni di servizio e più di 20 anni di servizio. Lo stesso andamento si verifica anche per il malessere psicologico.

Altra variabile che presenta differenza statisticamente significativa è il carico di lavoro: le persone con anzianità minore di 10 anni hanno dichiarati valori inferiori rispetto alle persone aventi da 10 a 20 anni (ma non rispetto a chi ha anzianità più alta).

Anche per quanto riguarda la percezione di conflitto tra lavoro e vita personale, le persone con anzianità minore di 10 anni hanno dichiarati valori inferiori rispetto alle persone aventi da 10 a 20 anni (ma non rispetto a chi ha anzianità più alta).

#### ***Età***

Di seguito le differenze in base alle fasce d'età di servizio:

- *Sintomi fisici*: chi ha una età compresa tra 40 e 59 anni registra valori più alti rispetto ai colleghi più giovani ma non ci sono differenze con i più anziani.
- *Malessere psicologico*: ha lo stesso andamento dei sintomi fisici.
- *Equità percepita*: le persone con età compresa tra 40 e 59 anni dichiarano un minor livello rispetto ai colleghi più anziani ma nessuna differenza con i più giovani.

- *Opportunità di carriera e sviluppo*: sono percepite come inferiori dalle persone con età compresa tra 40 e 59 anni rispetto ai colleghi più anziani.
- *Qualità del contesto di lavoro*: le persone più anziane dichiarano una migliore qualità del contesto di lavoro rispetto ai colleghi con età compresa tra 40 e 59 anni.
- *Interfaccia tra lavoro e vita privata*: i lavoratori con età tra 40 e 59 anni manifestano valori più critici in quanto riportano valori più alti di conflitto rispetto ai colleghi più giovani e minore percezione di arricchimento rispetto ai colleghi più anziani.

### ***Appartenenza alle strutture dell'Amministrazione centrale o ai Dipartimenti/Facoltà***

La natura del lavoro del PTA impiegato nelle strutture dell'Amministrazione Centrale (Direzioni, Unità in Staff e Centri di servizio) è sostanzialmente diversa rispetto al PTA all'interno dei Dipartimenti/Facoltà. Per tale motivo è stata fatta una analisi della varianza utilizzando come variabile discriminante il fatto di essere impiegati nelle strutture dell'Amministrazione Centrale o nei Dipartimenti/Facoltà. I risultati evidenziano differenze statisticamente significative in 3 variabili. In particolare, il PTA nei Dipartimenti/Facoltà ha segnalato maggiori sintomi di malessere psicologico associato anche a una maggiore percezione che il lavoro entri in conflitto con la vita personale; e anche la dimensione di condivisione delle strategie dell'organizzazione rivela una esperienza di lavoro più negativa.

<b>CAMPIONE del personale docente e ricercatore</b>
---

### ***Genere***

Nel PDR le donne dichiarano sia maggiore malessere fisico sia maggior malessere psicologico rispetto ai colleghi uomini. Numerose sono anche le differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le variabili indipendenti e tutte, purtroppo, riflettono una esperienza delle donne al lavoro meno soddisfacente dei colleghi. Le donne infatti, rispetto agli uomini, dichiarano una percezione di maggior discriminazione di genere, una minore equità, opportunità di carriera e sviluppo, qualità del lavoro e del contesto organizzativo. Dichiarano anche peggiori relazioni con i colleghi. Riportano valori inferiori anche in relazione al grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, alla percezione di trasparenza del sistema di valutazione, al grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, alla capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e alla capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro. Il tutto è associato a un minor senso di appartenenza. Per quanto riguarda la gestione dell'interfaccia lavoro/vita personale, le donne dichiarano maggiore conflitto tra le due sfere mentre non ci sono differenze statisticamente significative tra uomini e donne nella percezione di arricchimento tra lavoro e vita privata.

### ***Ruoli***

Come nell'indagine del 2010, non sono presenti differenze statisticamente significative degli indicatori di malessere fisico e psicologico tra i diversi ruoli. Numerose sono invece le differenze tra le altre variabili rilevate. In particolare:

- *Equità percepita*: i professori associati dichiarano valori inferiori agli assegnisti e anche rispetto agli ordinari (anche se in questo ultimo caso il valore approssima significatività).
- *Carriera e sviluppo*: gli ordinari dichiarano valori superiori a tutte le altre categorie che invece non presentano tra di loro differenze statisticamente significative.
- *Qualità del lavoro*: gli ordinari dichiarano valori superiori a dottorandi, assegnisti, ricercatori. Anche gli associati dichiarano valori superiori rispetto ai dottorandi. Per questa voce non c'è invece differenza tra associati e ordinari.
- *Carico di lavoro*: gli ordinari dichiarano valori superiori in modo statisticamente significativo rispetto ad assegnisti, dottorandi e ricercatori. Anche gli associati dichiarano valori superiori

ad assegnisti e dottorandi ma non ai ricercatori. Non ci sono invece differenze tra ordinari e associati.

- *Autonomia*: i dottorandi dichiarano minore autonomia rispetto a tutte le altre categorie che invece non presentano tra loro differenze statisticamente significative.
- *Conflitto lavoro/vita personale*: sia associati sia ordinari dichiarano valori di conflitto superiori agli assegnisti ma con nessuna altra categoria. Questo risultato è coerente con le indicazioni fornite in relazione al carico di lavoro.
- *Consapevolezze e condivisione delle strategie organizzative*: per quanto riguarda le strategie organizzative, si segnala come unica differenza il valore dichiarato dagli ordinari che è superiore e a quello degli assegnisti.
- *Trasparenza del sistema di valutazione*: gli ordinari dichiarano valori superiori ai ricercatori. Anche per gli associati si verifica questo trend anche se quest'ultimo valore appropria solo significatività
- *Condivisione del sistema*: gli ordinari presentano valori superiori in modo statisticamente significativo rispetto agli associati e ai ricercatori anche per quanto riguarda la dimensione della condivisione dei criteri. Non ci sono differenze invece tra ricercatori e associati.
- *Capo e crescita*: gli associati forniscono dati con valori inferiori rispetto ai dottorandi e agli assegnisti per quanto riguarda la capacità del capo di promuovere la crescita e parimenti anche i ricercatori indicano valori più bassi degli assegnisti. Non ci sono altre differenze significative.
- *Capo ed equità*: gli associati dichiarano valori inferiori rispetto ad assegnisti e dottorandi ma non ci sono altre differenze significative.

Non stupisce che i professori ordinari siano i più soddisfatti con il sistema mentre gli associati appaiono particolarmente in affanno.

## 1.4 La relazione fra le variabili indagate

La relazione bi-direzionale tra le principali variabili rilevate è stata indagata attraverso la correlazione. Come si può osservare dalla *Tab. 1.4.1* e dalla *Tab. 1.4.2*, le variabili considerate presentano significative correlazioni tra di loro in entrambi i sottocampioni. Alcune relazioni sono però di diversa entità nei due sottocampioni e cambia la forza di alcuni legami. Per questa ragione i dati sono presentati separatamente.

Dopo le correlazioni, vengono presentati i dati relativi alle regressioni lineari, anch'essi distinti per sottocampioni.

Per aumentare l'intelligibilità delle tabelle di correlazione, sono stati evidenziati in giallo le celle con  $r > 0.4$ , che riflettono quindi una correlazione moderata/alta. Nel testo invece si commenteranno tutti i risultati statisticamente significativi.

### 1.4.1 Le correlazioni

#### LE RELAZIONI BI-DIREZIONALI (SOTTOCAMPIONE PTA)

Considerando anzitutto le correlazioni presentate dalle variabili utilizzate per rilevare il malessere al lavoro, notiamo che i sintomi di malessere fisico sono legati positivamente e in misura significativa ai sintomi psicologici.

Per quanto riguarda i *sintomi fisici* osserviamo:

- correlazioni positive con le discriminazioni di genere, il carico di lavoro e la percezione di conflitto tra la vita lavorativa e la sfera familiare;
- correlazioni negative con la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità della relazione con i colleghi, la qualità del contesto di lavoro, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, la capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e la sua capacità di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione con la discriminazione in generale.

Per quanto riguarda i *sintomi psicologici* osserviamo:

- correlazioni positive con la percezione di conflitto tra la vita lavorativa e la sfera familiare;
- correlazioni negative con la discriminazione in generale, la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità della relazione con i colleghi, la qualità del contesto di lavoro, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, la capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e la capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione con la discriminazione di genere e il carico di lavoro.

Dal momento che tra le variabili che porremo come dipendenti nei modelli successivi è presente anche il *conflitto lavoro/vita personale*, a proposito di questa variabile osserviamo:

- correlazioni positive con i sintomi fisici e psicologici e il carico di lavoro;
- correlazioni negative con la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità del contesto di lavoro, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, la capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione significativa con la discriminazione in generale, la discriminazione di genere, la qualità del rapporto con i colleghi, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione e la capacità del capo nel favorire un percorso di crescita.

Ciò che si osserva da questi dati è, anzitutto, un ruolo importante giocato dalla percezione di equità del sistema, dalle opportunità di carriera e sviluppo e dalla qualità del contesto di lavoro in relazione al benessere fisico ( $r = -0.49$ ,  $-0.42$  e  $0.46$  rispettivamente). Per quanto riguarda i sintomi psicologici, oltre alle correlazioni con le stesse variabili, si sottolineano anche quelle con la qualità del lavoro ( $r = -0.49$ ), il rapporto con i colleghi ( $r = -0.49$ ) e con il proprio capo (sia nella dimensione della crescita  $r = 0.46$  sia dell'equità  $r = 0.45$ ) e la percezione di trasparenza del sistema di valutazione e la sua condivisione ( $r = -0.43$  e  $-0.44$ ).

Infine, è il carico di lavoro a presentare la correlazione più alta con la percezione di conflitto tra lavoro e vita privata ( $r = -0.49$ ).

Tab. 1.4.1 – Correlazioni tra le variabili – sottocampione PTA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. malessere fisico	1																			
2. malessere psicologico	,591**	1																		
3. essere trattati correttamente	-,069	-,102	1																	
4. discriminazione di genere	,136**	,062	,160**	1																
5. equità percepita	-,504**	-,440**	,095	-,120*	1															
6. carriera e sviluppo	-,420**	-,439**	,106*	-,124*	,735**	1														
7. qualità del lavoro	-,351**	-,493**	,149*	,026	,461**	,529**	1													
8. carico di lavoro	,296*	,064	-,046	,056	-,248*	-,046	,107	1												
9. autonomia lavorativa	-,273*	-,318**	,237*	,033	,305*	,333**	,514**	-,121*	1											
10. rapporti coi colleghi	-,360**	-,490**	,137*	-,052	,525**	,571**	,587**	,046	,427**	1										
11. qualità contesto	-,460**	-,452**	,075	-,122*	,728**	,716**	,556**	-,166*	,412**	,610**	1									
12. WL conflict	,372**	,315**	-,041	,039	-,279*	-,114	-,108	,486**	-,210**	-,106*	-,195*	1								
13. WL enrichment	-,214**	-,235**	,103*	,057	,316**	,459**	,352**	,042	,313**	,374**	,410**	,057	1							
14. senso di appartenenza	-,198*	-,294**	,230**	,060	,355**	,455**	,435**	,127**	,259**	,451**	,461**	,057	,447**	1						
15. immagine dell'ente	-,221*	-,257**	,162**	,030	,279**	,313**	,385**	,014	,291**	,367**	,387**	-,011	,323**	,616**	1					
16. consapevolezza strategie	-,279**	-,325**	,093	-,102	,474**	,599**	,453**	,062	,247**	,442**	,560**	-,014	,418**	,506**	,414**	1				
17. trasparenza sistema val.	-,367**	-,425**	,079	-,170*	,591**	,665**	,518**	-,003	,321**	,529**	,612**	-,102	,377**	,434**	,374**	,658**	1			
18. condivisione del sistema	-,384**	-,442**	,110*	-,118	,640**	,709**	,543**	-,029	,364**	,578**	,695**	-,133**	,420**	,470**	,402**	,659**	,834**	1		
19. il capo e la crescita	-,336**	-,462**	,113*	-,130*	,581**	,568**	,483**	,056	,320**	,616**	,585**	-,096*	,313**	,396**	,330**	,487**	,685**	,703**	1	
20. il capo e l'equità	-,360**	-,449**	,096	-,126**	,646**	,571**	,461**	-,005	,279**	,575**	,631**	-,113*	,335**	,412**	,324**	,484**	,637**	,685**	,867**	1

\*\* Correlazione significativa al livello .01; \* Correlazione significativa al livello .05

## LE RELAZIONI BI-DIREZIONALI (SOTTOCAMPIONE PDR)

Come per il PTA, consideriamo anzitutto le correlazioni tra le variabili utilizzate per rilevare il malessere al lavoro segnalando una relazione positiva elevata (0.61) tra le variabili che rilevano la sintomatologia fisica e psicologica. Entriamo ora nello specifico delle correlazioni con le altre dimensioni rilevate.

Per quanto riguarda i *sintomi fisici* osserviamo:

- correlazioni positive con le discriminazioni di genere, il carico di lavoro e la percezione di conflitto tra la vita lavorativa e la sfera familiare;
- correlazioni negative con la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità della relazione con i colleghi, la qualità del contesto di lavoro, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, la percezione di capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e di capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione con la discriminazione in generale.

Pur variando l'intensità dei coefficienti, le relazioni individuate sono le stesse del PTA.

Per quanto riguarda i *sintomi psicologici* osserviamo che questi presentano lo stesso andamento di quelli fisici in termini di relazione con le altre variabili:

- correlazioni positive con le discriminazioni di genere, il carico di lavoro e la percezione di conflitto tra la vita lavorativa e la sfera familiare;
- correlazioni negative con la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità della relazione con i colleghi, la qualità del contesto di lavoro, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, di capacità del capo nel favorire un percorso di crescita e capacità del capo di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione con la discriminazione in generale.

Come per il sottocampione del PTA, anche per quello del PDR si presentano le relazioni tra il *conflitto lavoro/vita personale* e le altre variabili. Osserviamo:

- correlazioni positive con i sintomi fisici e psicologici, la discriminazione di genere e il carico di lavoro;
- correlazioni negative con la percezione di equità, la percezione di opportunità di carriera professionale, la qualità del lavoro, l'autonomia lavorativa, la qualità del rapporto con i colleghi, la qualità del contesto di lavoro, la percezione di trasparenza del sistema di valutazione, il grado in cui il sistema di valutazione è stato condiviso con i dipendenti, la capacità del capo nel favorire un percorso di crescita, la sua capacità di agire con equità nel contesto di lavoro;
- nessuna correlazione con la discriminazione in generale, la percezione di arricchimento tra la sfera lavorativa e quella familiare, il senso di appartenenza, l'immagine dell'organizzazione, il grado di consapevolezza e condivisione delle strategie dell'organizzazione.

I risultati delle correlazioni suggeriscono, anche per questo sottocampione, l'importanza del ruolo giocato dal carico di lavoro nell'alimentare la percezione del conflitto tra lavoro e vita

personale. A sua volta, questa variabile presenta correlazioni moderate con i sintomi di malessere fisico e psicologico.

Inoltre si sottolinea come il valore di correlazione più alto sia per i sintomi fisici che per quelli psicologici sia quello con la percezione di avere opportunità di carriera (correlazioni superiori a 0.4).

Per quanto riguarda i sintomi psicologici anche la qualità della relazione con i colleghi e con il proprio capo e la condivisione del sistema di valutazione sembrano ricoprire un ruolo importante (correlazione superiore a 0.4).

Tab. 1.4.2 – Correlazioni tra le variabili – sottocampione PDR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. malessere fisico	1																			
2. malessere psicologico	,609**	1																		
3. essere trattati correttamente	-,009	,032	1																	
4. discriminazione di genere	,213**	,141**	,016	1																
5. equità percepita	-,383**	-,377**	,150**	-,157**	1															
6. carriera e sviluppo	-,425**	-,457**	,114**	-,170**	,672**	1														
7. qualità del lavoro	-,347**	-,420**	,114**	-,133**	,362**	,501**	1													
8. carico di lavoro	,186	,186	,036	,075	-,315	-,059	,066	1												
9. autonomia lavorativa	-,232	-,316	,029	-,066	,346	,319	,440**	-,222	1											
10. rapporti coi colleghi	-,320	-,403**	,042	-,125	,402**	,551**	,444**	,094	,215**	1										
11. qualità contesto	-,345	-,381	,147	-,183	,612**	,666**	,443**	-,092	,314**	,609**	1									
12. WL conflict	,414**	,382**	,086	,194	-,307	-,191	-,109	,546**	-,285	-,077	-,193	1								
13. WL enrichment	-,161**	-,242**	,081	,021	,125	,287	,323**	,172**	,163**	,279**	,279**	,037	1							
14. senso di appartenenza	-,203	-,300	,190	-,095	,407**	,517**	,434**	,126	,210	,476**	,530**	,019	,370**	1						
15. immagine dell'ente	-,182	-,251	,119	-,027	,294	,372	,340	,092	,165	,346	,336	,005	,336	,557**	1					
16. consapevolezza strategie	-,247	-,283	,161	-,104	,413**	,538**	,382**	,073	,195	,438**	,573**	-,029	,377	,530**	,408**	1				
17. trasparenza sistema val.	-,320	-,378	,114	-,105	,523**	,674**	,488**	-,057	,330	,515**	,678**	-,157	,322	,497**	,370**	,679**	1			
18. condivisione del sistema	-,373	-,409**	,099	-,157	,564**	,674**	,462**	-,083	,303	,562**	,676**	-,191	,265	,481**	,354**	,682**	,790**	1		
19. il capo e la crescita	-,341	-,401**	,108	-,169	,512	,545	,383	-,067	,220	,564**	,584	-,201	,287	,445**	,273	,463**	,582**	,656**	1	
20. il capo e l'equità	-,306	-,378	,124	-,124	,582**	,554**	,378	-,063	,215	,534**	,601**	-,154	,228	,437**	,282	,484	,598**	,643**	,873**	1

\*\* Correlazione significativa al livello .01; \* Correlazione significativa al livello .05

## 1.4.2 Le regressioni lineari

Sono di seguito presentati i dati relativi alle regressioni lineari, anch'essi distinti per sottocampioni. Sono stati stimati 2 diversi modelli, uno per ciascuna variabile considerata come un indicatore di benessere o malessere (sintomi fisici e sintomi psicologici). È stato inoltre aggiunto un modello ponendo come variabile dipendente il conflitto lavoro/vita personale, vista la sua crescente centralità nel dibattito scientifico e manageriale. La letteratura ci dice infatti che l'esistenza di percezioni di conflitto tra lavoro e altri ambiti della vita può determinare severe riduzioni del benessere del singolo da molteplici punti di vista: il livello individuale (aumento di stati depressivi, burnout e sintomi fisici da stress); la sfera familiare (ridotta soddisfazione con la famiglia e la vita in generale); l'ambiente di lavoro (ridotta prestazione e soddisfazione sul lavoro e aumento del turnover).

In ciascun modello sono state inserite come variabili indipendenti solo le dimensioni che sono risultate correlate con la variabile da spiegare, dopo aver verificato l'assenza di problemi di multicollinearità (tramite l'analisi del VIF).

### LE RELAZIONI CAUSALI (SOTTOCAMPIONE PTA)

#### *Determinanti del malessere fisico*

Per quel che riguarda il PTA, i sintomi fisici di malessere (varianza spiegata nel modello pari al 34%) sono legati alla discriminazione di genere, alla qualità del proprio lavoro e alla percezione di conflitto tra la sfera lavorativa e quella familiare. Diversamente da come accadrà per il PDR si segnala invece il ruolo dell'equità percepita e del carico di lavoro (*Tab. 1.4.3*).

*Tab. 1.4.3 – Determinanti del malessere fisico - sottocampione PTA*

Variabile dipendente: malessere fisico		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		12,736	,000
	<b>discriminazione di genere</b>	<b>,091</b>	<b>2,261</b>	<b>,024</b>
	<b>equità percepita</b>	<b>-,197</b>	<b>-2,782</b>	<b>,006</b>
	carriera e sviluppo	-,051	-,719	,473
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,120</b>	<b>-2,122</b>	<b>,034</b>
	<b>carico di lavoro</b>	<b>,138</b>	<b>2,829</b>	<b>,005</b>
	autonomia lavorativa	,008	,162	,871
	rapporti coi colleghi	-,071	-1,231	,219
	Contesto del lavoro	-,050	-,712	,477
	<b>WL conflict</b>	<b>,212</b>	<b>4,591</b>	<b>,000</b>
	WL enrichment	-,047	-,993	,321
	senso di appartenenza	,046	,816	,415
	immagine dell'ente	-,077	-1,500	,134
	Consapevolezza strategie	,003	,053	,957
	trasparenza del Sistema	-,038	-,492	,623
	Condivisione del sistema	,027	,323	,747
	il mio capo e la mia crescita	,012	,141	,888
	il mio capo e l'equità	-,030	-,353	,724

### Determinanti del malessere psicologico

La qualità del lavoro e la percezione di conflitto tra lavoro e vita personale sono anche legate al malessere psicologico nel sottocampione del PTA (R squared 0.38) al quale si aggiunge anche la qualità della relazione con i colleghi (Tab. 1.4.4).

Tab. 1.4.4 – Determinanti del malessere psicologico - sottocampione PTA

Variabile dipendente: malessere psicologico		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		21,319	,000
	discriminazione di genere	,033	,843	,400
	equità percepita	,009	,133	,895
	carriera e sviluppo	-,069	-1,003	,316
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,241</b>	<b>-4,361</b>	<b>,000</b>
	carico di lavoro	-,026	-,547	,585
	autonomia lavorativa	,015	,324	,746
	<b>rapporti coi colleghi</b>	<b>-,161</b>	<b>-2,889</b>	<b>,004</b>
	contesto del lavoro	-,002	-,024	,981
	<b>WL conflict</b>	<b>,273</b>	<b>6,060</b>	<b>,000</b>
	WL enrichment	,002	,038	,970
	senso di appartenenza	-,010	-,191	,849
	immagine dell'ente	-,024	-,480	,631
	Consapevolezza strategie	,014	,248	,804
	Trasparenza del sistema	-,043	-,583	,560
	condivisione del sistema	,027	,332	,740
	il mio capo e la mia crescita	-,091	-1,082	,280
	il mio capo e l' equità	-,089	-1,077	,282

### Determinanti del conflitto lavoro/vita personale

Il carico di lavoro e l'equità percepita sembrano determinare la percezione che l'ambito lavorativo sia in conflitto con la sfera personale. Interessante è anche il coefficiente positivo e significativo dell'arricchimento lavoro/famiglia. Un possibile spiegazione è che nella circostanza in cui il lavoro è maggiormente gratificante può diventare più coinvolgente e assorbire maggiori risorse, generando al contempo anche un potenziale conflitto con la vita personale. Il modello presenta una percentuale di varianza spiegata pari al 27% (Tab. 1.4.5).

Tab. 1.4.5 – Determinanti del conflitto lavoro/vita personale - sottocampione PTA

Variabile dipendente: WL conflict		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		4,996	,000
	discriminazione di genere	-,019	-,449	,653
	<b>equità percepita</b>	<b>-,204</b>	<b>-2,754</b>	<b>,006</b>
	carriera e sviluppo	,051	,678	,498
	qualità del lavoro	-,092	-1,549	,122
	<b>carico di lavoro</b>	<b>,423</b>	<b>9,009</b>	<b>,000</b>
	<b>autonomia lavorativa</b>	<b>-,108</b>	<b>-2,149</b>	<b>,032</b>
	rapporti coi colleghi	-,040	-,670	,503
	Contesto del lavoro	,001	,019	,985
	<b>WL enrichment</b>	<b>,107</b>	<b>2,175</b>	<b>,030</b>
	senso di appartenenza	,034	,578	,564
	immagine dell'ente	,041	,760	,448
	Consapevolezza strategie	,042	,703	,482
	trasparenza del sistema	,010	,124	,901
	condivisione del sistema	-,041	-,470	,639
	il mio capo e la mia crescita	-,048	-,530	,596
	il mio capo e l'equità	,067	,748	,455

## LE RELAZIONI CAUSALI (SOTTOCAMPIONE PDR)

### *Determinanti del malessere fisico*

Il modello relativo al malessere fisico (varianza spiegata 33%) segnala come sia soprattutto la percezione di possibilità di carriera, la qualità del lavoro e la presenza di conflitto tra lavoro e vita personale in questo contesto, a determinare elevati sintomi negativi di malessere. Anche la percezione di discriminazione di genere sembra incidere positivamente su questa variabile (Tab. 1.4.6).

Tab. 1.4.6 – Determinanti del malessere fisico - sottocampione PDR

Model		Beta standardizzati	t	Sig.
1	(Constant)		10,742	,000
	<b>discriminazione di genere</b>	<b>,085</b>	<b>2,159</b>	<b>,031</b>
	equità percepita	-,061	-1,008	,314
	<b>carriera e sviluppo</b>	<b>-,172</b>	<b>-2,691</b>	<b>,007</b>
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,159</b>	<b>-3,204</b>	<b>,001</b>
	carico di lavoro	-,007	-,140	,888
	autonomia lavorativa	,046	1,022	,307
	rapporti coi colleghi	-,068	-1,300	,194
	Contesto del lavoro	-,010	-,158	,875
	<b>WL conflict</b>	<b>,341</b>	<b>7,048</b>	<b>,000</b>
	WL enrichment	-,073	-1,651	,099
	senso di appartenenza	,067	1,255	,210
	immagine dell'ente	-,045	-,972	,332
	Consapevolezza strategie	,007	,121	,904
	trasparenza del sistema	,074	1,060	,290
	condivisione del sistema	-,077	-1,047	,296
	il mio capo e la mia crescita	-,057	-,686	,493
	il mio capo e l'equità	,029	,353	,724

### Determinanti del malessere psicologico

Il modello relativo al malessere psicologico invece rende conto di una percentuale di varianza pari al 37%. Anche in questo caso, possibilità di carriera e sviluppo, qualità del lavoro e percezione di conflitto tra lavoro e sfera personale sono predittori rilevanti. Si aggiunge in questo caso anche la qualità della relazione con i colleghi e la percezione che il lavoro sia in grado di arricchire la sfera di vita personale (Tab. 1.4.7).

Tab. 1.4.7 – Determinanti del malessere psicologico - sottocampione PDR

Variabile dipendente: malessere psicologico		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
	(Constant)		19,264	,000
	discriminazione di genere	,014	,370	,711
	equità percepita	,028	,489	,625
	<b>carriera e sviluppo</b>	<b>-,185</b>	<b>-2,996</b>	<b>,003</b>
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,199</b>	<b>-4,153</b>	<b>,000</b>
	carico di lavoro	,079	1,629	,104
	autonomia lavorativa	-,027	-,613	,540
	<b>rapporti coi colleghi</b>	<b>-,118</b>	<b>-2,328</b>	<b>,020</b>
	contesto del lavoro	,056	,927	,354
	<b>WL conflict</b>	<b>,268</b>	<b>5,707</b>	<b>,000</b>
	<b>WL enrichment</b>	<b>-,094</b>	<b>-2,197</b>	<b>,029</b>
	senso di appartenenza	-,009	-,173	,863
	immagine dell'ente	-,053	-1,173	,241
	consapevolezza strategie	,029	,518	,605
	Trasparenza del sistema	,029	,436	,663
	condivisione del sistema	-,038	-,524	,601
	il mio capo e la mia crescita	-,015	-,186	,852
	il mio capo e l'equità	-,092	-1,147	,252

### Determinanti del conflitto lavoro/vita personale

Il modello relativo al conflitto lavoro/vita personale rende conto di una percentuale di varianza pari al 38%. Esso sembra essere legato anzitutto al carico di lavoro, all'autonomia lavorativa e alle discriminazioni di genere. Rilevante è anche la relazione con il proprio capo nella dimensione del percorso di crescita (Tab. 1.4.8).

Tab. 1.4.8 – Determinanti del conflitto lavoro/vita personale - sottocampione PDR

Variabile dipendente: WL conflict		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,569	,011
	<b>discriminazione di genere</b>	<b>,132</b>	<b>3,526</b>	<b>,000</b>
	equità percepita	-,054	-,936	,350
	carriera e sviluppo	-,053	-,872	,384
	qualità del lavoro	-,026	-,543	,587
	<b>carico di lavoro</b>	<b>,483</b>	<b>11,441</b>	<b>,000</b>
	<b>autonomia lavorativa</b>	<b>-,132</b>	<b>-3,098</b>	<b>,002</b>
	rapporti coi colleghi	-,015	-,291	,771
	contesto del lavoro	-,011	-,191	,848
	WL enrichment	-,015	-,351	,725
	senso di appartenenza	,073	1,420	,156
	immagine dell'ente	,029	,651	,516
	consapevolezza strategie	,039	,713	,477
	trasparenza del sistema	-,003	-,051	,959
	condivisione del sistema	-,055	-,778	,437
	<b>il mio capo e la mia crescita</b>	<b>-,180</b>	<b>-2,254</b>	<b>,025</b>
	il mio capo e l'equità	,140	1,768	,078

## LE RELAZIONI CAUSALI (SOTTOCAMPIONE DONNE)

### *Determinanti del malessere fisico*

Il modello relativo al malessere fisico (varianza spiegata 30%) segnala come sia soprattutto la qualità del lavoro e del contesto di lavoro e la percezione di equità a esservi negativamente legati. Per quanto riguarda le dimensioni di interfaccia lavoro/vita personale non stupisce la relazione positiva del conflitto e quella negativa del coefficiente dell'arricchimento. Controintuitivo è invece il risultato che lega, con coefficiente positivo, il senso di appartenenza all'organizzazione e il malessere fisico. Una possibile spiegazione è che un elevato senso di appartenenza si trasformi in disponibilità a compiere comportamenti di cittadinanza organizzativa e ad andare anche al di là di quanto formalmente richiesto, generando contemporaneamente una maggiore percezione di malessere fisico e affaticamento (*Tab. 1.4.9*).

*Tab. 1.4.9 – Determinanti del malessere fisico - sottocampione donne*

	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
(Constant)			12,451	,000
discriminazione di genere	,057		1,537	,125
<b>equità percepita</b>	<b>-,155</b>		<b>-2,674</b>	<b>,008</b>
carriera e sviluppo	-,087		-1,442	,150
<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,142</b>		<b>-3,054</b>	<b>,002</b>
carico di lavoro	,058		1,273	,204
autonomia lavorativa	,074		1,796	,073
rapporti coi colleghi	,006		,132	,895
<b>contesto del lavoro</b>	<b>-,129</b>		<b>-2,170</b>	<b>,030</b>
<b>WL conflict</b>	<b>,268</b>		<b>6,007</b>	<b>,000</b>
<b>WL enrichment</b>	<b>-,107</b>		<b>-2,521</b>	<b>,012</b>
<b>senso di appartenenza</b>	<b>,107</b>		<b>2,198</b>	<b>,028</b>
immagine dell'ente	-,062		-1,418	,157
consapevolezza delle strategie	,063		1,232	,219
trasparenza del sistema	,005		,073	,942
condivisione del sistema	-,057		-,806	,421
il mio capo e la mia crescita	-,034		-,449	,653
il mio capo e l'equità	,027		,355	,723

### *Determinanti del malessere psicologico*

Per quanto riguarda il malessere psicologico (varianza spiegata 38%) un ruolo importante è giocato dall'opportunità di carriera e sviluppo, dalla qualità del lavoro e dalla capacità del lavoro di arricchire l'ambito familiare. Tutte e 3 le variabili sono infatti legate negativamente ai sintomi di malessere psicologico. La percezione di conflitto tra lavoro e vita personale invece ha relazione positiva con il malessere psicologico (*Tab. 1.4.10*).

*Tab. 1.4.10 – Determinanti del malessere psicologico - sottocampione donne*

Model		Standardiz ed Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		21,163	,000
	discriminazione di genere	,026	,753	,452
	equità percepita	-,014	-,265	,791
	<b>carriera e sviluppo</b>	<b>-,124</b>	<b>-2,183</b>	<b>,029</b>
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,214</b>	<b>-4,869</b>	<b>,000</b>
	carico di lavoro	,000	-,005	,996
	autonomia lavorativa	-,004	-,098	,922
	rapporti coi colleghi	-,063	-1,358	,175
	contesto del lavoro	-,007	-,129	,897
	<b>WL conflict</b>	<b>,319</b>	<b>7,569</b>	<b>,000</b>
	<b>WL enrichment</b>	<b>-,111</b>	<b>-2,760</b>	<b>,006</b>
	senso di appartenenza	,038	,832	,406
	immagine dell'ente	-,072	-1,744	,082
	consapevolezza delle strategie	,061	1,268	,205
	trasparenza del sistema	-,006	-,101	,920
	condivisione del sistema	-,024	-,359	,720
	il mio capo e la mia crescita	-,107	-1,481	,139
	il mio capo e l'equità	-,050	-,711	,478

### *Determinanti del conflitto lavoro/vita personale*

Il modello che investiga le determinanti del conflitto lavoro/vita personale (R squared 0,35) sottolinea come il carico di lavoro giochi un ruolo di primo piano nel predirlo. Coerentemente con la letteratura su work-life balance, buone relazioni con i colleghi aiutano a gestire l'interfaccia lavoro/casa e sono anche per le lavoratrici donne in Unimore negativamente legate alla percezione di conflitto. Inoltre si registra un coefficiente positivo dell'arricchimento lavoro/vita personale. Anche in questo caso, si può ipotizzare che nelle circostanze in cui il lavoro è maggiormente gratificante può diventare più coinvolgente e assorbire maggiori risorse, generando al contempo anche un potenziale conflitto con la vita personale. Infine importante è la qualità della relazione con il proprio capo; la sua capacità di favorire crescita è legata negativamente alla percezione di conflitto mentre è positivo il legame tra conflitto e la capacità del capo di operare in modo equo. Anche questo risultato controintuitivo potrebbe essere spiegato a fronte di un senso di overcommitment (quindi extra work e conflitto) che si potrebbe spiegare a fronte della percezione di essere trattati con equità dal leader del proprio gruppo di lavoro (*Tab. 1.4.11*).

*Tab. 1.4.11 – Determinanti del conflitto lavoro/vita personale - sottocampione donne*

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
	Beta			
1	(Constant)		2,101	,036
	discriminazione di genere	,041	1,151	,250
	equità percepita	-,098	-1,761	,079
	carriera e sviluppo	,108	1,866	,063
	qualità del lavoro	-,043	-,959	,338
	<b>carico di lavoro</b>	<b>,503</b>	<b>12,995</b>	<b>,000</b>
	autonomia lavorativa	,013	,334	,739
	<b>rapporti coi colleghi</b>	<b>-,109</b>	<b>-2,318</b>	<b>,021</b>
	contesto del lavoro	-,109	-1,898	,058
	<b>WL enrichment</b>	<b>,087</b>	<b>2,143</b>	<b>,033</b>
	senso di appartenenza	,081	1,744	,082
	immagine dell'ente	-,004	-,094	,925
	consapevolezza delle strategie	-,022	-,445	,656
	trasparenza del sistema	-,029	-,457	,648
	condivisione del sistema	,048	,703	,482
	<b>il mio capo e la mia crescita</b>	<b>-,256</b>	<b>-3,499</b>	<b>,001</b>
	<b>il mio capo e l'equità</b>	<b>,199</b>	<b>2,773</b>	<b>,006</b>

## LE RELAZIONI CAUSALI (SOTTOCAMPIONE UOMINI)

### *Determinanti del malessere fisico*

L'analisi del sottocampione composto dai soli uomini presenta alcune similarità con i dati delle colleghe e alcune interessanti differenze.

Per quanti riguarda i sintomi di malessere fisico (varianza spiegata nel modello pari al 36%), anche per gli uomini giocano un ruolo molto importante la qualità del lavoro e la presenza di conflitto tra lavoro e vita personale, rispettivamente con segno negativo e positivo. Per gli uomini l'unica altra variabile rilevante è la qualità della relazione con i colleghi in grado -al suo aumento- di contenere i sintomi di malessere fisico (Tab. 1.4.12). La variabile carriera e sviluppo appropria significatività.

Tab. 1.4.12 – Determinanti del malessere fisico - sottocampione uomini

	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		13,581	,000
discriminazione di genere	,015	,346	,729
equità percepita	-,097	-1,294	,196
carriera e sviluppo	-,156	-1,934	,054
<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,170</b>	<b>-2,548</b>	<b>,011</b>
carico di lavoro	,099	1,765	,078
autonomia lavorativa	-,057	-1,003	,316
<b>rapporti coi colleghi</b>	<b>-,178</b>	<b>-2,752</b>	<b>,006</b>
contesto del lavoro	,099	1,356	,176
<b>WL conflict</b>	<b>,238</b>	<b>4,504</b>	<b>,000</b>
WL enrichment	-,039	-,766	,444
senso di appartenenza	-,006	-,098	,922
immagine dell'ente	-,045	-,784	,434
consapevolezza delle strategie	-,011	-,169	,866
trasparenza del sistema	,063	,776	,438
condivisione del sistema	-,021	-,230	,818
il mio capo e la mia crescita	,002	,024	,981
il mio capo e l'equità	-,027	-,268	,789

### Determinanti del malessere psicologico

Per quanto riguarda i sintomi di malessere psicologico (varianza spiegata nel modello pari al 40%), le tre variabili sopra commentate (qualità del lavoro, percezione di conflitto tra lavoro e vita personale e qualità del rapporto con i colleghi) continuano a giocare un ruolo rilevante. A queste, si aggiunge la percezione di qualità del più ampio contesto di lavoro che è legata, al suo aumento, a una riduzione del malessere psicologico (Tab. 1.4.13).

Tab. 1.4.13 – Determinanti del malessere psicologico - sottocampione uomini

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		21,425	,000
	discriminazione di genere	,005	,106	,915
	equità percepita	,022	,309	,758
	carriera e sviluppo	-,125	-1,601	,110
	<b>qualità del lavoro</b>	<b>-,282</b>	<b>-4,346</b>	<b>,000</b>
	carico di lavoro	,043	,794	,428
	autonomia lavorativa	-,054	-,987	,324
	<b>rapporti coi colleghi</b>	<b>-,238</b>	<b>-3,787</b>	<b>,000</b>
	<b>contesto del lavoro</b>	<b>,144</b>	<b>2,025</b>	<b>,044</b>
	<b>WL conflict</b>	<b>,197</b>	<b>3,843</b>	<b>,000</b>
	WL enrichment	,036	,712	,477
	senso di appartenenza	-,072	-1,129	,260
	immagine dell'ente	,029	,520	,603
	consapevolezza delle strategie	-,024	-,361	,718
	trasparenza del sistema	,007	,084	,933
	condivisione del sistema	-,004	-,047	,963
	il mio capo e la mia crescita	,024	,262	,793
	il mio capo e l'equità	-,141	-1,466	,143

### *Determinanti del conflitto lavoro/vita personale*

Anche per il sottocampione degli uomini, il modello che investiga le determinanti della percezione di conflitto tra lavoro e vita personale (varianza spiegata nel modello pari al 32%) sottolinea come il carico di lavoro giochi un ruolo di primo piano nel predirlo. In questo sottocampione è rilevante l'autonomia lavorativa che invece, se presente, contiene il conflitto lavoro/vita personale. Come per le donne la percezione di arricchimento tra lavoro e vita personale è legata significativamente e positivamente anche al conflitto lavoro/vita personale (*Tab. 1.4.14*).

*Tab. 1.4.14 – Determinanti del conflitto lavoro/vita personale - sottocampione uomini*

Model		Standardiz ed Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,851	,005
	discriminazione di genere	,084	1,867	,063
	equità percepita	,081	1,069	,286
	carriera e sviluppo	-,011	-,132	,895
	qualità del lavoro	-,054	-,802	,423
	<b>carico di lavoro</b>	<b>,469</b>	<b>9,250</b>	<b>,000</b>
	<b>autonomia lavorativa</b>	<b>-,228</b>	<b>-4,069</b>	<b>,000</b>
	rapporti coi colleghi	,020	,300	,764
	contesto del lavoro	,027	,368	,713
	WL enrichment	,103	1,975	,049
	senso di appartenenza	,059	,879	,380
	immagine dell'ente	,053	,905	,366
	consapevolezza delle strategie	,023	,332	,740
	trasparenza del sistema	-,003	-,033	,974
	condivisione del sistema	-,173	-1,902	,058
	il mio capo e la mia crescita	-,092	-,944	,346
	il mio capo e l'equità	,026	,257	,797

## 2. LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

Obiettivo prioritario dell'indagine riguardante la mobilità sostenibile era quello di verificare sulla base del Piano di Azioni Positive triennale 2016-18 se fosse di interesse l'attivazione sul sito web di Ateneo di una piattaforma di car-pooling, finalizzato allo spostamento sostenibile, sia per il PTA che per il PDR. Dai dati emersi risulta di scarso interesse l'adozione di tale strumento.

Alla luce dei dati emersi in relazione alla mobilità risulta opportuno pianificare iniziative favorevoli all'utilizzo della bicicletta (ad esempio, l'acquisto di rastrelliere possibilmente coperte per biciclette da collocare preferibilmente nella sede di Modena presso le aree del Rettorato, di via Campi e del Policlinico) e partecipare alle iniziative promosse a livello locale legate alle tematiche sulla mobilità sostenibile.

Si riportano di seguito i risultati dell'indagine.

## 2.1 Il tasso di risposta

A integrazione dell'analisi compiuta nel capitolo 1.1 *I partecipanti alla ricerca*, nella Tab. 2.1.1 sono riportati i tassi di risposta per sede, distinguendo tra Modena e Reggio Emilia e altre sedi, in quanto vi sono stati dipendenti che hanno indicato una sede diversa (Parma, Bologna) o non hanno indicato nessuna sede di appartenenza.

Tab. 2.1.1 – Tassi di risposta per sede

Categoria	Totale popolazione	Totale rispondenti	Tasso di risposta
<b>Personale Reggio Emilia</b>	318	119	37,42%
<b>Personale Modena</b>	2385	920	38,57%
<b>Personale altre sedi</b>	89	3	3,37%
<b>Totale</b>	<b>2792</b>	<b>1042</b>	<b>37,32%</b>

Come si può vedere, le percentuali di risposta tra Modena e Reggio Emilia si equivalgono.

Nella Tab. 2.1.2 sono riportati i tassi di risposta ulteriormente suddivisi per macro-categorie (PDR e PTA) e per aggregato di struttura.

Tab. 2.1.2 – Tassi di risposta per categoria e sede

Categoria	Totale popolazione	Totale rispondenti	Tasso di risposta
Personale REGGIO EMILIA	318	119	37,42%
di cui PTA	68	27	39,71%
di cui PDR	291	92	31,62%
Personale MODENA	2385	920	38,57%
di cui PTA	645	440	68,22%
di cui PDR	1766	480	27,18%
Personale ALTRE SEDI	89	3	3,37%
<b>TOTALE</b>	<b>2792</b>	<b>1042</b>	<b>37,32%</b>

## 2.2 I punteggi medi delle variabili indagate

Salvo diversa indicazione, si fa riferimento al campione complessivo (PTA + PDR).

### 2.2.1 Indagine sulle modalità abituali di spostamento casa-lavoro

La prima variabile indagata è stata la modalità abituale di spostamento casa-lavoro, analizzata in tre ambiti:

1. Mezzi impiegati
2. Minuti impiegati
3. Costi sostenuti

#### 1. MEZZI IMPIEGATI

In merito ai mezzi impiegati la media complessiva risulta articolata come da *Tab. 2.2.1*.

*Tab. 2.2.1 – Mezzi impiegati*

	<b>n. unità</b>	<b>% su tot.</b>
<b>A piedi</b>	199	<b>13,90%</b>
<b>Bicicletta</b>	269	<b>18,78%</b>
<b>Ciclomotore</b>	34	2,37%
<b>Treno</b>	135	9,43%
<b>Autobus/corriera con abbonamento</b>	60	4,19%
<b>Autobus/corriera senza abbonamento</b>	43	3,00%
<b>Autovettura solo</b>	623	<b>43,51%</b>
<b>Autovettura con altri dipendenti</b>	69	4,82%
<b>Totale</b>	<b>1432</b>	

Dai dati soprariportati emerge chiaramente che il personale, come si poteva intuire, predilige l'utilizzo della auto (43,51%) rispetto all'utilizzo della bicicletta o rispetto all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico. Il dato non è riconducibile a 100 in quanto ogni spostamento può prevedere l'utilizzo di più mezzi da parte di ogni utente.

Per verificare chi utilizza prevalentemente la bicicletta per recarsi al lavoro, il dato sopraindicato è stato depurato da chi ha risposto di utilizzare sia la bicicletta che altri mezzi e si è tolto dal numero di coloro che vanno a piedi chi ha risposto di utilizzare anche la bicicletta (*Tab. 2.2.2*).

Tab. 2.2.2 – Mezzi impiegati – depurato

	n. unità	% su tot.
<b>A piedi meno bicicletta</b>	99	<b>6,91%</b>
<b>Bicicletta unico mezzo</b>	161	<b>11,24%</b>
Ciclomotore	34	2,37%
Treno	135	9,43%
Autobus/corriera con abbonamento	60	4,19%
Autobus/corriera senza abbonamento	43	3,00%
Autovettura solo	623	<b>43,51%</b>
Autovettura con altri dipendenti	69	4,82%
<b>Totale</b>	<b>1224</b>	

Il dato rilevato sull'utilizzo della bicicletta è comunque interessante, pertanto si è proceduto ad individuare i tassi di risposta suddivisi per sede di lavoro (Tab. 2.2.3).

Tab. 2.2.3 – Utilizzo della bicicletta diviso per sede di lavoro

	spostamento in bicicletta per sede	% sul totale di chi usa la bicicletta
Modena	213	<b>79,18%</b>
Reggio Emilia	22	8,17%
Sede non identificata	34	12,63%
<b>Totale</b>	<b>269</b>	

Questo dato è stato ulteriormente suddiviso tra i diversi poli di Modena, cioè via Campi, Centro (comprendente via Berengario), Policlinico, Rettorato (Direzioni, Studi Linguistici, Centro linguistico) (Tab. 2.2.4).

Tab. 2.2.4 – Utilizzo della bicicletta diviso per sede di lavoro specifica

	Utilizzo della bicicletta	%
Reggio Emilia	22	8,18%
Modena - Rettorato	50	<b>18,59%</b>
Modena - Centro	35	13,01%
Modena - via Campi	98	<b>36,43%</b>
Modena - Policlinico	30	11,15%
sede non identificata	34	12,64%
	<b>269</b>	

Da questo dato emerge che i poli di maggior interesse per interventi a favore dell'utilizzo della bicicletta sono quello di via Campi in primis e il Rettorato.

## DIFFERENZA TRA PDR E PTA

In merito ai mezzi impiegati divisi per categoria, la media complessiva risulta articolata come da Tab. 2.2.5.

Tab. 2.2.5 – Mezzi impiegati – per categoria

	n. unità PDR	% su tot.	n. unità PTA	% su tot.
<b>A piedi</b>	90	11,76%	109	<b>16,34%</b>
<b>Bicicletta</b>	132	<b>17,25%</b>	137	<b>20,54%</b>
<b>Ciclomotore</b>	17	2,22%	17	2,55%
<b>Treno</b>	98	<b>12,81%</b>	37	5,55%
<b>Autobus/corriera con abbonamento</b>	30	3,92%	30	4,5%
<b>Autobus/corriera senza abbonamento</b>	24	3,14%	19	2,85%
<b>Autovettura solo</b>	344	<b>44,97%</b>	279	<b>41,83%</b>
<b>Autovettura con altri dipendenti</b>	30	3,92%	39	5,85%
<b>Totale</b>	<b>765</b>		<b>667</b>	

Da questi dati emerge che il PDR si sposta molto di più in treno rispetto al PTA (+8%) e si sposta un po' meno (circa 3%) in bicicletta e a piedi rispetto al PTA.

In relazione ai tassi di risposta suddivisi per sede di lavoro distinti per categoria, vedi la Tab. 2.2.6.

Tab. 2.2.6 – Utilizzo della bicicletta diviso per sede di lavoro – per categoria

	PDR in bicicletta per sede	% sul totale	PTA in bicicletta per sede	% sul totale
Modena	105	79,55%	108	78,83%
Reggio Emilia	17	12,88%	5	3,65%
Sede non identificata	10	7,58%	24	17,51%
<b>Totale</b>	<b>132</b>		<b>137</b>	

Dal dato sopra illustrato emerge che l'utilizzo della bicicletta sia per il PDR che per il PTA è maggiore nelle sedi di Modena rispetto che a Reggio Emilia.

## 2. MINUTI IMPIEGATI

La media dei minuti impiegati per ciascun mezzo utilizzato risulta articolata come da Tab. 2.2.7.

Tab. 2.2.7 – Minuti impiegati per lo spostamento

TEMPO MEDIO DI PERCORRENZA (IN MINUTI) PER GIUNGERE AL LAVORO PER TIPOLOGIA DI MEZZO		% scostamento dalla media
Tempo medio di percorrenza a piedi	20	-30,15%
Tempo medio di percorrenza in bicicletta	17	-39,40%
Tempo medio di percorrenza in ciclomotore	14	-50,62%
Tempo medio di percorrenza in treno	61	<b>115,78%</b>
Tempo medio di percorrenza in autobus/corriera	29	1,40%
Tempo medio di percorrenza in automobile	30	6,22%
<b>media 28,48</b>		

In merito a questo dato emerge come chi utilizza più mezzi di trasporto risulti impiegare più tempo rispetto a chi ne utilizza uno soltanto. Chi utilizza il treno ovviamente deve sopportare tempi di percorrenza molto maggiori rispetto al restante personale.

### DIFFERENZA TRA PDR E PTA

La media dei minuti impiegati da ciascuna macro-categoria risulta articolata come da Tab. 2.2.8.

Tab. 2.2.8 – Minuti impiegati per lo spostamento – per categoria

TEMPO MEDIO DI PERCORRENZA (IN MINUTI) PER GIUNGERE AL LAVORO PER TIPOLOGIA DI MEZZO	PDR	% scostamento dalla media	PTA	% scostamento dalla media
Tempo medio di percorrenza a piedi	21	-37,23%	19	-16,38%
Tempo medio di percorrenza in bicicletta	16	-51,03%	15	-35,52%
Tempo medio di percorrenza in ciclomotore	17	-49,43%	12	-49,62%
Tempo medio di percorrenza in treno	71	<b>116,00%</b>	<b>35</b>	<b>53,14%</b>
Tempo medio di percorrenza in autobus/corriera	29	-12,12%	29	24,93%
Tempo medio di percorrenza in automobile	33	-1,02%	27	18,80%
<b>Media</b>	<b>31,17</b>		<b>22,83</b>	

Da questa tabella si evince che il tempo impiegato a raggiungere il luogo di lavoro per chi utilizza il treno è di gran lunga superiore ai tempi impiegati con le altre tipologie di mezzo. Il PDR utilizza maggiormente il treno rispetto al PTA ed impiega più tempo perciò evidentemente risiede ad una distanza maggiore dal luogo di lavoro.

Il tempo medio di percorrenza in autobus/corriera non si discosta di molto dal tempo di percorrenza in automobile probabilmente perché per chi lavora in centro il tempo risparmiato con l'utilizzo dell'auto viene compensato in parte dal fatto che il dipendente deve parcheggiare l'auto più lontana rispetto alla sede di lavoro per mancanza di parcheggi vicini oppure chi usa l'auto viene da luoghi più lontani.

### 3. COSTI SOSTENUTI

In merito al costo/mese sostenuto risulta la seguente media differenziata a seconda del mezzo utilizzato (Tab. 2.2.9).

Tab. 2.2.9 – Costo medio mensile per lo spostamento

Personale docente e tecnico-amministrativo COSTO MEDIO MENSILE		% scost. dalla media	numero unità rispondenti
Bicicletta: costo, €/mese:	10	-85,82%	
Ciclomotore: costo, €/mese:	33	-54,62%	
Treno: costo, €/mese:	<b>99</b>	<b>36,68%</b>	
Autobus/corriera: costo, €/mese:	29	-59,62%	
Autovettura:	<b>79,79</b>	<b>10,47%</b>	
costo per carburante (€/mese):	87,39	20,99%	
costo per pedaggio (€/mese):	57,47	-20,44%	43
costo per parcheggio (€/mese):	26,04	-63,95%	51
	<b>media</b>	<b>72,23</b>	

Pertanto, chi utilizza il treno o l'auto risulta sopportare una spesa maggiore rispetto a tutte le altre modalità di spostamento in modo rilevante e chi utilizza il treno sopporta costi maggiori.

### DIFFERENZA TRA PDR E PTA

I costi medi sostenuti per tipologia di spostamento del personale sono articolati come da Tab. 2.2.10.

Tab. 2.2.10 – Costo medio mensile per lo spostamento – per categoria

COSTO MEDIO MENSILE		PDR	% scostamento dalla media	numero unità rispondenti	PTA	% scostamento dalla media	numero unità rispondenti
Bicicletta: costo, €/mese:		13	-83,08%		6	-90,13%	
Ciclomotore: costo, €/mese:		38	-50,92%		28	-56,59%	
Treno: costo, €/mese:		116	<b>50,47%</b>		49	-23,57%	
Autobus/corriera: costo, €/mese:		25	-67,26%		34	-47,29%	
Autovettura:		80,61	4,33%		78,59	21,83%	
costo per carburante (€/mese):	89,03				85,20		
costo per pedaggio (€/mese):	58,03			<b>39</b>	52		<b>4</b>
costo per parcheggio (€/mese):	26,56			<b>27</b>	25,46		<b>24</b>
	<b>media</b>	<b>77,26</b>			<b>64,50</b>		

Da tali dati emerge quanto segue:

- 1) Il PDR sopporta un costo più elevato per utilizzo dei treni (euro 116 mensili contro euro 49 del PTA);
- 2) Il PTA spende maggiormente per i mezzi pubblici (euro 34 contro euro 25 del PDR);
- 3) Costo dell'auto è simile ma il PDR utilizza maggiormente l'autostrada rispetto al PTA (39 unità rispetto a 4 del PTA);
- 4) Il costo per il parcheggio non ha differenze rilevanti;
- 5) L'utilizzo del parcheggio è pari merito tra PDR e PTA ma il costo è elevato rispetto alle agevolazioni concesse dal comune di Modena per i lavoratori (euro 23 mensili e 230 euro annuali per i lavoratori del centro).

## 2.2.2 Grado di soddisfazione del mezzo utilizzato

I tassi di risposta in relazione al grado di soddisfazione rispetto al mezzo impiegato per recarsi sul posto di lavoro sono articolati come da *Tab. 2.2.11* e da *Tab. 2.2.12*.

*Tab. 2.2.11 – Grado di soddisfazione rispetto al mezzo di spostamento utilizzato*

Personale tecnico-amministrativo e docente				pta		docenti ricercatori	
GRADO DI SODDISFAZIONE RISPETTO AL MEZZO UTILIZZATO PER RECARSIS AL LAVORO							
1- Per nulla soddisfatto		42	4,09%	15	3,24%	27	4,80%
2- Pochissimo soddisfatto		61	5,95%	26	5,62%	35	6,22%
3- Poco soddisfatto		101	9,84%	49	10,58%	52	9,24%
4- Parzialmente soddisfatto		137	13,35%	54	11,66%	83	14,74%
5- Quasi del tutto soddisfatto		261	25,44%	108	23,33%	153	27,18%
6- Del Tutto soddisfatto		323	31,48%	173	37,37%	150	26,64%
Mancata risposta		101	9,84%	38	8,21%	63	11,19%

*Tab. 2.2.12 – Grado di soddisfazione massimo e minimo rispetto al mezzo di spostamento utilizzato*

Personale tecnico-amministrativo e docente									
GRADO DI SODDISFAZIONE MASSIMO E MINIMO IN RAPPORTO AL MEZZO DI TRASPORTO									
			Personale che va a piedi	Personale che usa la bicicletta	Personale che usa il ciclomotore	Personale che usa il treno	Personale che usa l'autobus/corriera	Personale che usa l'autovettura solo/a	Personale che usa l'autovettura con altri
Per nulla soddisfatto			2	4	0	11	3	32	1
Del tutto soddisfatto			104	134	14	11	24	187	20

Dai dati emerge che sia il PDR che il PTA sono quasi del tutto o del tutto soddisfatti del mezzo che utilizzano.

## 2.2.3 Disponibilità a variare il modo di spostamento

La disponibilità a modificare le proprie abitudini verso l'utilizzo del trasporto pubblico e a quali condizioni è rappresentata in *Tab. 2.2.13*.

*Tab. 2.2.13 – Disponibilità a variare il modo di spostamento*

DISPONIBILITA' AD ABBANDONARE L'USO DELL'AUTOVETTURA						
	PTA	PTA%	DOCENTI	DOCENTI%	TOTALE	TOTALE%
SI	127	39,94%	164	43,85%	291	42,05%
NO (perchè ritengo che il risparmio in termini di costi e/o di tempo non compensi la comodità del mezzo privato)	164	51,57%	180	48,13%	344	49,71%
Non ha risposto	27	8,49%	30	8,02%	57	8,24%
	318		374		692	

692 è il n tot. di coloro che utilizzano l'automobile.

Le risposte evidenziano che metà del PTA e del PDR sarebbero disponibili a cambiare e non utilizzare l'auto, per i motivi rappresentati in *Tab. 2.2.14* e in *Tab. 2.2.15*.

*Tab. 2.2.14 – Disponibilità a variare il modo di spostamento – motivazioni standard*

MOTIVAZIONI PER DISPONIBILITA' AD ABBANDONARE L'USO DELL'AUTOVETTURA Personale tecnico-amministrativo e docente						
	PTA	PTA%	DOCENTI	DOCENTI%	TOTALE	TOTALE%
Si, se potessi usufruire di un incentivo per spostamenti a piedi	16	12,60%	16	9,76%	32	11,00%
Si, se potessi usufruire di un incentivo per spostamenti in bicicletta	37	29,13%	40	24,39%	77	26,46%
Si, se potessi usufruire di un incentivo per spostamenti in autobus	35	27,56%	63	38,41%	98	33,68%
Si, se ... (specificare)	39	30,71%	45	27,44%	84	28,87%
totale rispondenti Si	127		164		291	

*Tab. 2.2.15 – Disponibilità a variare il modo di spostamento – motivazioni specifiche*

MOTIVAZIONI SUGGERITE PER DISPONIBILITA' AD ABBANDONARE L'USO DELL'AUTOVETTURA	PTA	PTA%	DOCENTI	DOCENTI%	TOTALE	TOTALE%
Si, se ... (specificare)						
...Ci fosse un miglioramento dei mezzi pubblici locali: in termini di orari e frequenza corse, costi, puntualità e tempi di percorrenza, copertura del territorio con le linee esistenti	24	18,90%	27	16,46%	51	17,53%
...Ci fosse un miglioramento dei trasporti ferroviari: in termini di orari e frequenza corse, costi, puntualità	5	3,94%	6	3,66%	11	3,78%
...Non esistessero problemi di gestione familiare figli da accompagnare a scuola e conseguente necessità di impiegare tempi brevi negli spostamenti casa-lavoro	10	7,87%	4	2,44%	14	4,81%
...Ci fosse maggiore sicurezza e comodità nell'utilizzo della bicicletta piste ciclabili, sicurezza delle strade, possibilità di parcheggiare nei parcheggi delle strutture	3	2,36%	3	1,83%	6	2,06%
...altro (se trovassi un passaggio)	2	1,57%	4	2,44%	6	2,06%
...non indicato	83	65,35%	120	73,17%	203	69,76%
	127		164		291	

Il Personale dichiara di essere disponibile a modificare l'utilizzo dell'auto sia se potesse avere **incentivi per spostamenti in bicicletta ed in autobus**, sia se ci fosse un miglioramento dei mezzi pubblici e ferroviari.

## 2.3 Suggerimenti per migliorare la mobilità

Ai dipendenti sono stati chiesti suggerimenti o “desiderata” per migliorare il sistema di mobilità.

L’obiettivo era anche di verificare, in applicazione del Piano di Azioni Positive triennale 2016-18, il grado di interesse da parte del personale di introdurre sul sito di Ateneo una piattaforma di car-pooling.

I risultati sono riportati nella in *Tab. 2.3.1*, nella *Tab. 2.3.2* e nella in *Fig. 2.3.1*.

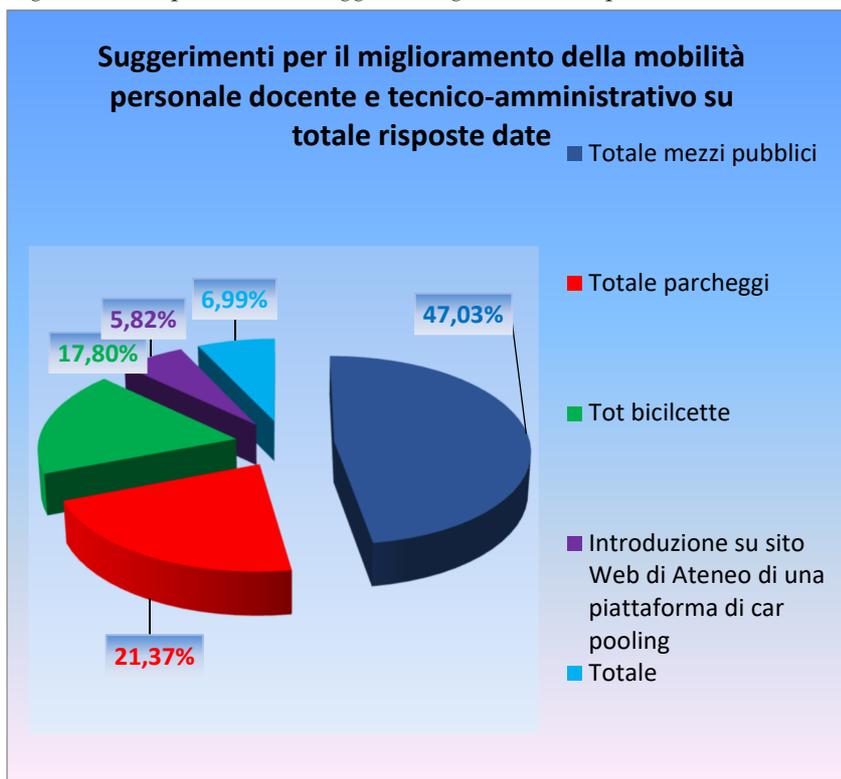
Tab. 2.3.1 – In quanti hanno suggerito miglioramenti

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA'		
	PTA	DOCENTE
Personale che ha risposto alla domanda	439	429
Personale che non ha risposto	24	134
<b>totale</b>	<b>463</b>	<b>563</b>

Tab. 2.3.2 – Miglioramenti suggeriti

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA'	PTA	PTA%	docente	docente %	totale	totale%
Aumentare la frequenza dei mezzi pubblici	153	13,47%	164	12,92%	317	13,18%
Sistema di integrazione autobus-treni	63	5,55%	112	8,83%	175	7,28%
Migliorare l'efficienza dei mezzi pubblici (orari)	166	14,61%	196	15,45%	362	15,05%
Agevolazioni sui costi degli abbonamenti treni/autobus	105	9,24%	172	13,55%	277	11,52%
<b>Totale mezzi pubblici</b>	<b>487</b>	<b>42,87%</b>	<b>644</b>	<b>50,75%</b>	<b>1131</b>	<b>47,03%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per auto	97	8,54%	117	9,22%	214	8,90%
Agevolazioni sui costi dei parcheggi	68	5,99%	38	2,99%	106	4,41%
Aumentare il numero di parcheggi gratuiti per i dipendenti pubblici	120	10,56%	74	5,83%	194	8,07%
<b>Totale parcheggi</b>	<b>285</b>	<b>25,09%</b>	<b>229</b>	<b>18,05%</b>	<b>514</b>	<b>21,37%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per ciclomotori	13	1,14%	11	0,87%	24	1,00%
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per biciclette	97	8,54%	67	5,28%	164	6,82%
Dotare i parcheggi di posti per le biciclette (meglio se coperti)	120	10,56%	110	8,67%	230	9,56%
Dotare i parcheggi di posti per i motocicli e ciclomotori	16	1,41%	18	1,42%	34	1,41%
<b>Tot biciclette</b>	<b>246</b>	<b>20,51%</b>	<b>206</b>	<b>15,37%</b>	<b>428</b>	<b>17,80%</b>
Introduzione su sito Web di Ateneo di una piattaforma di car pooling	54	4,75%	86	6,78%	140	5,82%
Agevolazioni per utilizzo di car sharing	47	4,14%	75	5,91%	122	5,07%
Altro (specificare)	17	1,50%	29	2,29%	46	1,91%
<b>Totale</b>						<b>6,99%</b>
	1136		1269		2405	

Fig. 2.3.1 – In quanti hanno suggerito miglioramenti e quali



In conclusione:

- 1) **Il car-pooling non interessa** in quanto solamente una percentuale pari al 6% totale è interessata;
- 2) La maggioranza è interessata ad un miglioramento dei mezzi pubblici (47%);
- 3) Il 21% è interessato ad agevolazioni sui parcheggi delle auto;
- 4) Il 17% è interessato ad agevolazioni per utilizzo biciclette.

## RISPOSTE Personale Docente Ricercatore DIVISE PER SEDI

Tab. 2.3.3 – Miglioramenti suggeriti – per sedi - PDR

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA' - Personale docente	docenti	MODENA	REGGIO	non identificato	PERCENTUALE SU RISPONDENTI (563unità)
Aumentare la frequenza dei mezzi pubblici	164	134	29	1	29,13%
Sistema di integrazione autobus-treni	112	86	25	1	19,89%
Migliorare l'efficienza dei mezzi pubblici (orari)	196	162	33	1	34,81%
Agevolazioni sui costi degli abbonamenti treni/autobus	172	132	38	2	30,55%
<b>Totale mezzi pubblici</b>	<b>644</b>	<b>514</b>	<b>125</b>	<b>5</b>	<b>29,00%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per auto	117	93	22	2	20,78%
Aumentare il numero di parcheggi gratuiti per i dipendenti pubblici	74	59	14	1	13,14%
Agevolazioni sui costi dei parcheggi	38	28	9	1	6,75%
<b>Totale parcheggi auto</b>	<b>229</b>	<b>180</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>14,00%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per ciclomotori	11	9	2	0	1,95%
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per biciclette	67	59	8	0	11,90%
Dotare i parcheggi di posti per le biciclette (meglio se coperti)	110	96	14	0	19,54%
Dotare i parcheggi di posti per i motocicli e ciclomotori	18	15	3	0	3,20%
<b>Totale agevolazioni Biciclette</b>	<b>206</b>	<b>179</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>10,00%</b>
Introduzione su sito Web di Ateneo di una piattaforma di car pooling	86	69	15	2	16,00%
Agevolazioni per utilizzo di car sharing	75	57	16	2	13,32%
Altro (specificare)	29	27	2	0	5,15%
<b>Altro</b>	<b>104</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>10,00%</b>
<b>Totale</b>	<b>1269</b>				
Nessuna risposta	134				23,00%

Fig. 2.3.2 – In quanti hanno suggerito miglioramenti e quali - PDR

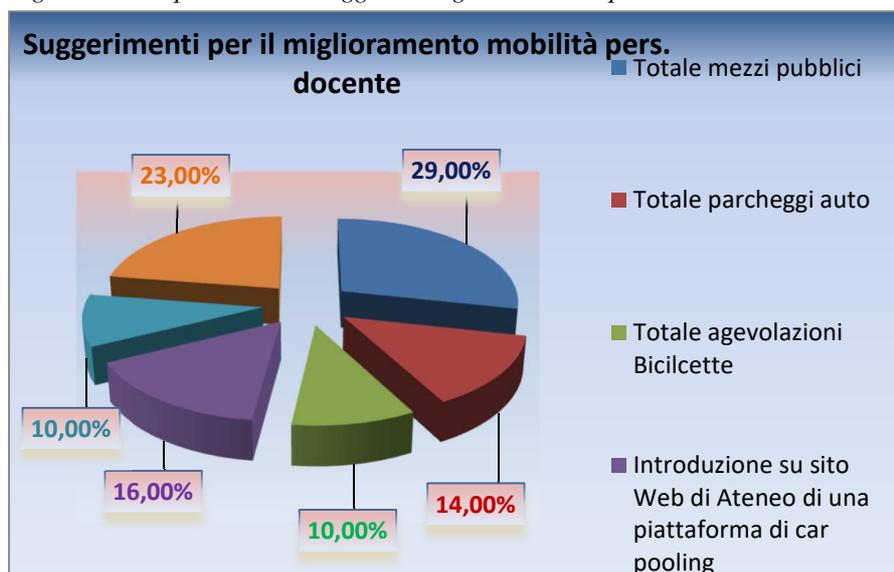
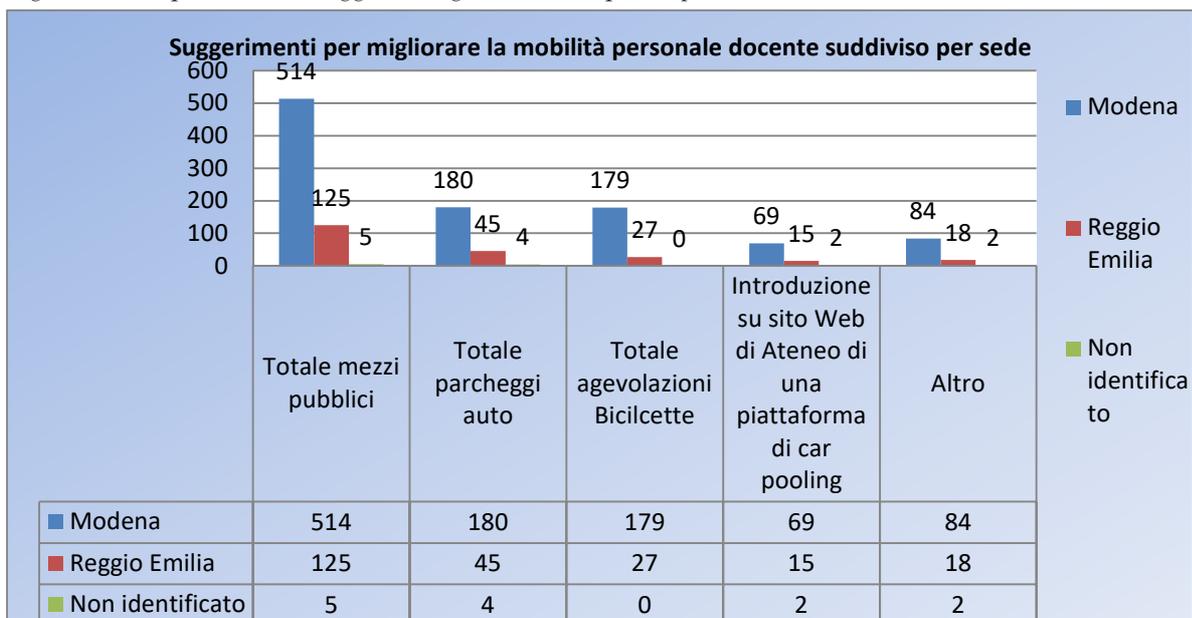


Fig. 2.3.3 – In quanti hanno suggerito miglioramenti e quali – per sedi - PDR



Tab. 2.3.4 – Miglioramenti suggeriti – aggregato - PDR

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA'	
- Aggregati di altre risposte pers. docente	
Altro (specificare)	
<b>Suggerimenti legati alla mobilità con uso di biciclette</b>	16 55,17%
(più sicurezza nei parcheggi, più piste ciclabili con maggiore sicurezza, servizi collegati all'uso della bici)	
<b>Suggerimenti legati alla mobilità con mezzi pubblici locali e treni</b>	9 31,03%
(migliore collegamento con autobus della periferia/centro, miglioramento linee extraurbane, convenzioni per acquisto biglietti...)	
<b>Altri suggerimenti</b>	4 13,79%
(aumentare la flessibilità della gestione del lavoro...)	
	29

Tab. 2.3.5 – Miglioramenti suggeriti – NON aggregato - PDR

Suggerimenti per il miglioramento della mobilità personale docente diviso per aree																				
ruolo	Aumentare la frequenza dei mezzi pubblici	Sistemi di integrazione autobus-treni (orari)	Migliorare l'efficienza dei mezzi pubblici (orari)	Agevolazioni sui costi degli abbonamenti treni/autobus	Totale	Migliorare/Aumentare all'interno del parcheggio per auto	Migliorare/Aumentare le Agevolazioni sui costi dei parcheggi pubblici	Aumentare il numero di parcheggi gratuiti per i dipendenti pubblici	Totale	Migliorare/Aumentare all'interno del parcheggio per i ciclisti	Migliorare/Aumentare all'interno del parcheggio per le biciclette coperte	Dotare i parcheggi (meglio se coperti) per le biciclette e i ciclomotori	Dotare i parcheggi per i ciclomotori	Totale	Introdurre su sito Web di una piattaforma di car sharing	Totale	Agevolazioni per l'utilizzo di car sharing	Altro (specificare)	Altro: prego specificare:	Totale
Centro Berengario SBA	3	2	7	6	18	5	6	4	15	1	8	12	4	25	4	4	4	4	0	8
RETTORATO	10	7	16	17	50	4	4	3	11	0	1	0	0	1	2	2	1	3	0	4
VIA CAMPI	103	62	117	91	373	52	12	29	93	6	36	66	9	117	50	50	43	15	0	58
POLICLINICO	18	15	22	18	73	32	6	23	61	2	14	18	2	36	13	13	9	5	0	14
TOTALE MODENA	134	86	162	132	519	93	28	59	184	9	59	96	15	179	69	69	57	27	0	86
NON IDENTIFICATE	1	1	1	2	5	2	1	1	4	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	2
REGGIO EMILIA	29	25	33	38	125	22	9	14	45	2	8	14	3	27	15	15	16	2	0	18

Dai dati analizzati emerge che il PDR sarebbe maggiormente interessato al car-pooling rispetto al PTA (86 unità di cui 69 a Modena).

Inoltre è interessato a dotarsi di parcheggi per le biciclette in particolar modo a Modena.

## RISPOSTE Personale Tecnico Amministrativo DIVISE PER SEDI

Tab. 2.3.6 – Miglioramenti suggeriti – per sedi - PTA

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA' personale tecnico-amministrativo	PTA	MODENA	REGGIO	non identificato	% rispetto ai rispondenti (463 unità)
Aumentare la frequenza dei mezzi pubblici	153	143	10	0	33,05%
Sistema di integrazione autobus-treni	63	55	8	0	13,61%
Migliorare l'efficienza dei mezzi pubblici (orari)	166	152	14	0	35,85%
Agevolazioni sui costi degli abbonamenti treni/autobus	105	98	3	4	22,68%
<b>Totale mezzi pubblici</b>	<b>487</b>	<b>448</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>26,30%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per auto	97	91	6	0	20,95%
Agevolazioni sui costi dei parcheggi	68	67	1	0	14,69%
Aumentare il numero di parcheggi gratuiti per i dipendenti pubblici	120	115	5	0	25,92%
<b>Totale parcheggi auto</b>	<b>285</b>	<b>273</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>20,52%</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per ciclomotori	13	13	0	0	2,81%
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per biciclette	97	91	6	0	20,95%
Dotare i parcheggi di posti per le biciclette (meglio se coperti)	120	115	5	0	25,92%
Dotare i parcheggi di posti per i motocicli e ciclomotori	16	16	0	0	3,46%
<b>Totale agevolazioni biciclette</b>	<b>246</b>	<b>235</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>13,28%</b>
Introduzione su sito Web di Ateneo di una piattaforma di car pooling	54	51	3	0	11,66%
Agevolazioni per utilizzo di car sharing	47	41	6	0	10,15%
Altro (specificare)	17	15	2	0	3,67%
<b>Totale altro</b>	<b>64</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6,91%</b>
<b>Totale</b>	<b>1136</b>				
Nessuna risposta	35				3,46%

Fig. 2.3.4 – In quanti hanno suggerito miglioramenti e quali - PTA

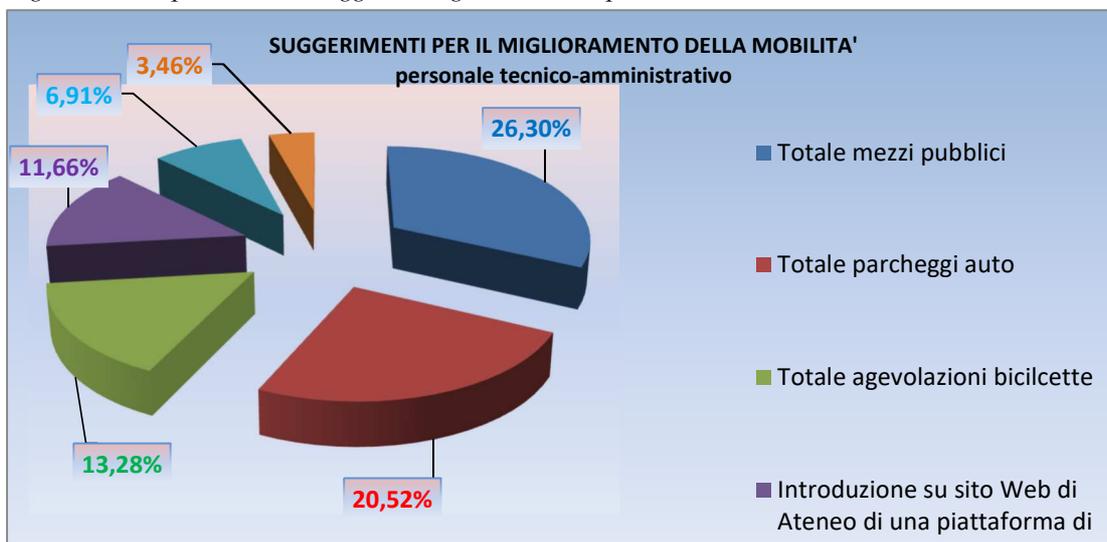
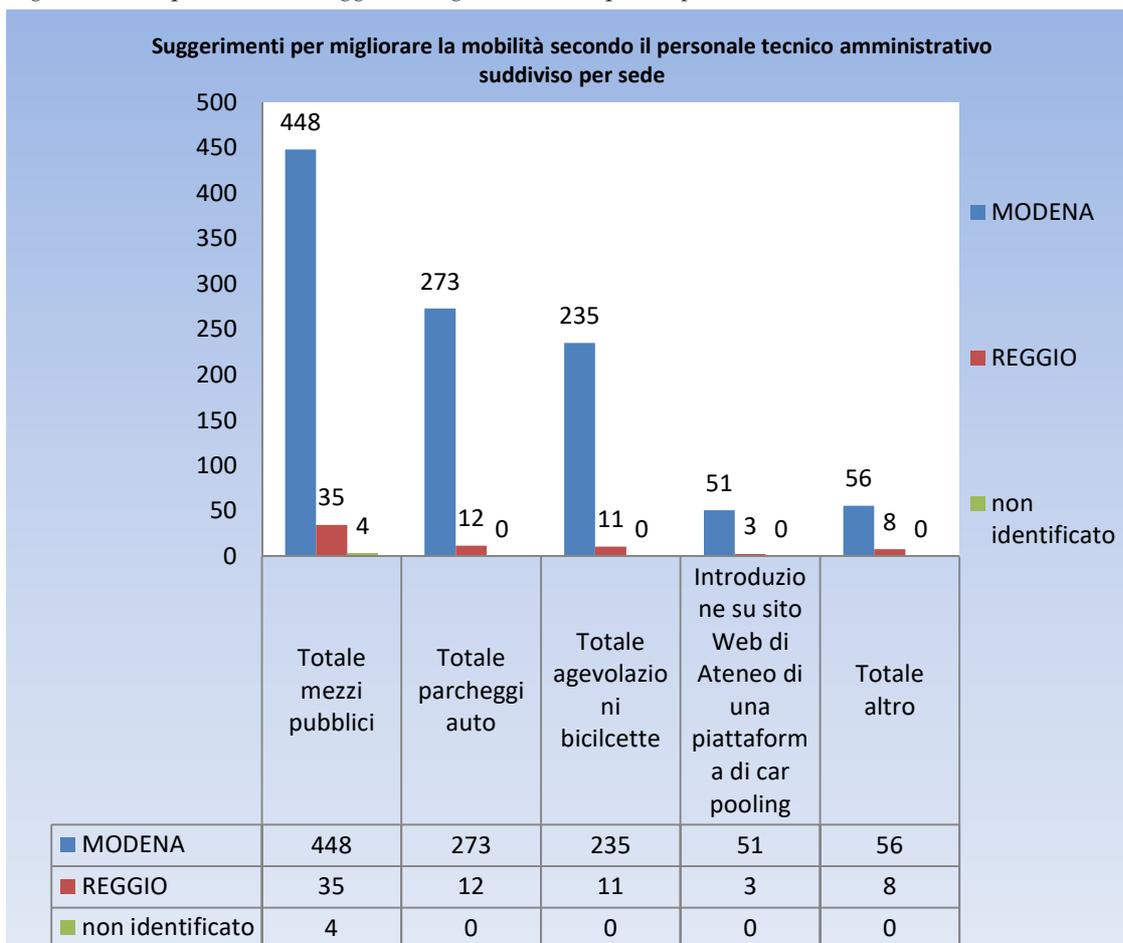


Fig. 2.3.5 – In quanti hanno suggerito miglioramenti e quali – per sedi - PTA



Tab. 2.3.7 – Miglioramenti suggeriti – aggregato - PTA

SUGGERIMENTI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA MOBILITA' AGGREGATI					
Personale tecnico-amministrativo					
				pta	%
<b>Altro (specificare)</b>					
<b>Suggerimenti legati alla mobilità con uso di biciclette</b>				4	23,53%
(più sicurezza nei parcheggi, più piste ciclabili con maggiore sicurezza, servizi collegati all'uso della bici)					
<b>Suggerimenti legati alla mobilità con mezzi pubblici locali e treni</b>				7	41,18%
(migliore collegamento con autobus della periferia/centro, miglioramento linee extraurbane, convenzioni per acquisto biglietti...)					
<b>Suggerimenti legati alla mobilità con autovetture</b>				2	11,76%
(parcheggi agevolazioni)					
<b>Altro</b>				4	23,53%
				17	

Tab. 2.3.8 – Miglioramenti suggeriti – NON aggregato - PTA

Suggerimenti per utilizzo mobilità diviso tra sedi personale tecnico amministrativo							
	SEDE NON SPECIFICATA	VIA CAMPI	Policlinico	RETTORATO	Centro Berengario SBA	totale	TOTALE PTA REGGIO EMILIA
Aumentare la frequenza dei mezzi pubblici	19	51	19	41	13	143	10
Sistema di integrazione autobus-treni	6	22	3	18	6	55	8
Migliorare l'efficienza dei mezzi pubblici (orari)	16	53	23	48	13	153	13
Agevolazioni sui costi degli abbonamenti treni/autobus	13	29	12	33	11	98	7
<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>155</b>	<b>57</b>	<b>140</b>	<b>43</b>	<b>449</b>	<b>38</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per auto	9	17	30	23	12	91	6
Agevolazioni sui costi dei parcheggi	9	5	6	38	9	67	1
Aumentare il numero di parcheggi gratuiti per i dipendenti pubblici	12	20	28	45	10	115	5
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>42</b>	<b>64</b>	<b>106</b>	<b>31</b>	<b>273</b>	<b>12</b>
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per ciclomotori	0	2	3	7	1	13	0
Migliorare/Aumentare all'interno dell'ateneo i parcheggi per biciclette	12	19	15	37	8	91	6
Dotare i parcheggi di posti per le biciclette (meglio se coperti)	14	31	16	41	13	115	5
Dotare i parcheggi di posti per i motocicli e ciclomotori	1	5	4	5	1	16	0
<b>Totale</b>	<b>27</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>90</b>	<b>23</b>	<b>235</b>	<b>11</b>
Introduzione su sito Web di Ateneo di una piattaforma di car pooling	7	18	7	13	6	51	3
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>3</b>
Agevolazioni per utilizzo di car sharing	5	14	5	12	5	41	6
Altro (specificare)	0	10	0	4	1	15	2
Altro: prego specificare:	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>8</b>

Dai dati analizzati emerge quanto segue:

- 1) il PTA non è interessato all'introduzione del car-pooling in Ateneo (54 interessati di cui 51 a Modena);
- 2) gli ambiti di maggiore interesse sono:
  - a) miglioramenti/agevolazioni per l'utilizzo dei mezzi pubblici (26% medi);
  - b) interventi/agevolazioni per parcheggi auto (20,52% medi);
  - c) interventi/agevolazioni per uso e parcheggi delle biciclette (13,28% medi di cui 235 richieste per Modena e 11 per Reggio Emilia).

Nell'ambito dei punti b) e c) sopraindicati vediamo la distribuzione per sede di lavoro a Modena (che ha un tasso di rispondenti maggiore) delle risposte tra Via Campi, Centro, Policlinico e Rettorato di chi ha richiesto maggiormente agevolazioni sui parcheggi ed agevolazioni sull'utilizzo della bicicletta.

### 3. STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE/VALORIZZAZIONE PER IL PTA

Alla luce dei dati emersi (Tab. 3.1), il Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo rileva, come strumento preferito dai rispondenti, considerato che il CCNL non consente di poter adottare ulteriori strumenti di premiazione economica, l'adozione di soluzioni migliorative riguardanti i sussidi attualmente previsti per il personale e l'introduzione di benefici economici anche per spese medico-sanitarie (ome peraltro si sta orientando la contrattazione nazionale).

Tab. 3.1 – Incentivi suggeriti

Benessere/incentivazione: suggerimenti per motivare/incentivare il personale (PTA e CEL)				
	Numero risposte	Modena	Reggio Emilia	% in rapporto ai rispondenti (383 MENO 80 non rispondenti)
Attività formativa in alternativa agli incentivi di interesse del dipendente (vedi legge finanziaria 2016)	130	118	12	33,94%
Assistenza sanitaria integrativa	220	203	17	<b>57,44%</b>
Iniziative di sostegno a istruzione ed educazione dei dipendenti/figli	188	177	11	<b>49,09%</b>
Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale (palestre, centri di fitness, biblioteche, iniziative aggregative)	130	124	6	33,94%
Potenziamento forme di sostegno al potere d'acquisto in forma non retributiva: ticket restaurant e mense aziendali	201	185	16	<b>52,48%</b>
Potenziamento sostegni economici per dipendenti che utilizzano asili/scuole d'infanzia	123	116	7	32,11%
Introduzione servizi di time utility: per es. disbrigo pratiche amministrative, lavanderia, servizi di manutenzione abitazione	74	66	8	19,32%
Introduzione servizi di assistenza sociale per gli anziani	90	87	3	23,50%
Introduzione di ulteriori gruppi ricreativi (gruppi impegnati in attività di solidarietà benefiche; club dell'arte)	28	27	1	7,31%
Introduzione di convenzioni di carattere commerciale (buoni spesa)	196	181	15	<b>51,17%</b>
Altro	10	10	0	2,61%
Non rispondenti sul totale generale	80	79	1	17,24%

## 4. I DATI OGGETTIVI

Per la valutazione del benessere, il Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo ha scelto di avvalersi sia della rilevazione delle percezioni dei lavoratori (dati soggettivi, ricavati attraverso la somministrazione del questionario), sia di dati oggettivi ricavati da analisi documentale.

Il ricorso ai dati oggettivi è in linea con la scelta metodologica operata dall'Ateneo per la valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro-correlato (incluso tra i rischi per la sicurezza e salute dei lavori dall'art. 28 del D.Lgs 81/2008).

I dati oggettivi sono stati individuati tra quelli indicati dall'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) come indicatori di rischi psico-sociali<sup>1</sup>. Si tratta di indicatori legati al funzionamento dell'organizzazione e indicatori legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, classificati in:

- indicatori di rischio (che segnalano un rischio alla salute dei lavoratori);
- indicatori di manifestazione o risultato (che permettono di mettere in evidenza un eventuale deterioramento della salute dei lavoratori).

I dati oggettivi scelti sono i seguenti:

- 1) assenze per malattia e/o ricovero ospedaliero
- 2) assenze per fruizione permessi legge 104/92
- 3) infortuni sul lavoro
- 4) cessazioni per dimissioni volontarie
- 5) passaggi a contratti di lavoro part time
- 6) straordinari pagati al pta
- 7) tempo di lavoro

L'analisi documentale si è avvalsa del calcolo del valore medio (aritmetico) e/o del valore percentuale e della variazione (relativa percentuale) rispetto all'anno precedente<sup>2</sup> calcolati sull'intero Ateneo e sulle singole aggregazioni (di genere, ruolo e di struttura) utilizzate.

---

<sup>1</sup> Cfr. INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE, Dépister les risques psycho-sociaux. Des indicateurs pour vous guider, INRS, Paris, 2017 (<http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6012/ed6012.pdf>)

<sup>2</sup> Rapporto fra la differenza di ammontare del fenomeno al termine e all'inizio del periodo considerato e l'ammontare del fenomeno all'inizio del periodo stesso, moltiplicato per 100.

## 4.1 Assenze per malattia e/o ricovero ospedaliero

### Metodo di calcolo:

- Numero totale di giorni di assenza per malattia e/o ricovero ospedaliero nell'anno solare.
- Numero medio di giorni di assenza per malattia e/o ricovero ospedaliero nell'anno (sul totale di eventi di malattia/ricovero ospedaliero registrati).
- Percentuale assenti per malattia e/o ricovero ospedaliero nell'anno ([numero unità che sono state assenti per malattia e/o ricovero ospedaliero almeno un giorno nell'anno / totale unità in servizio a fine anno] x 100).

**Disponibile per:** PTA.

**Fonte:** applicativo CSA di Ateneo + applicativo GESTIME di Ateneo.

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. giorni di assenza per malattia/ricovero (totale)	2.669	3.231	21,1%	693	1.412	103,7%	3.362	4.643	38,1%
N. giorni di assenza per malattia/ricovero (media)	11,1	14	25,8%	9,5	15,7	65,3%	10,7	14,5	34,7%
% assenti per malattia/ricovero	52,2%	50,4%	-3,3%	37,1%	44,3%	19,6%	47,6%	48,6%	1,9%

### Nel 2016

- Complessivamente nel 2016 si sono registrate oltre 4.600 ore di assenza per malattia / ricovero ospedaliero. A contribuire al dato interviene in maniera prevalente il totale di ore di assenza del personale di sesso femminile, con oltre 1.800 ore in più rispetto a quello maschile.
- In media ogni assenza per malattia/ricovero ha avuto una durata di 14 giorni, con differenze tra i generi che mette in luce una **durata pro-capite superiore per la componente maschile** (16 giorni a fronte dei 14 giorni del personale di sesso femminile);
- L'incidenza degli eventi di malattia/ricovero sul personale in servizio si attesta di poco al di sotto del 50%, con una netta inferiorità per il personale di sesso maschile (tra cui il 44% del personale ha registrato almeno una assenza per malattia, a fronte del 50% della componente femminile)

➔ *Sia in valore assoluto sia in valore percentuale i maschi si sono ammalati meno delle femmine, anche se con durate più lunghe*

## CONFRONTO CON IL DATO MEDIO NAZIONALE

Settore	Numero lavoratori			Numero medio eventi malattia per lavoratore			Durata media malattia per lavoratore		
	Femmine	Maschi	Complesso	Femmine	Maschi	Complesso	Femmine	Maschi	Complesso
Anno 2015									
Settore privato	1.861.027	2.406.307	4.267.334	2,1	2,1	2,1	18,7	18,1	18,4
Pubblica amministrazione	1.269.162	584.270	1.853.432	2,8	2,5	2,7	17,5	17,8	17,6
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.130.189</b>	<b>2.990.577</b>	<b>6.120.766</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>18,2</b>	<b>18,0</b>	<b>18,1</b>

INPS - Osservatorio sulla certificazione di malattia – Certificazione di malattia dei lavoratori dipendenti privati e pubblici – anno 2015

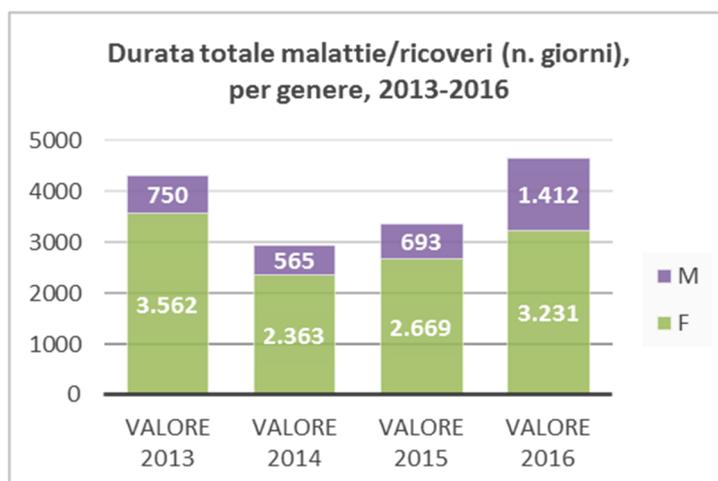
I dati dell'Osservatorio sulla certificazione di malattia dell'INPS riferiti all'anno 2015 indicano una durata media della malattia dei lavoratori della pubblica amministrazione pari a 17,5 giorni per le femmine e 17,8 giorni per i maschi. I dati del PTA di Unimore, dunque, risultano inferiori al dato nazionale (del 36% per le femmine e del 47% per i maschi).

Nel 2015 l'incidenza percentuale nazionale è pari al 57% degli occupati, ancora una volta un dato superiore a quello Unimore (48%)

### Trend 2013-16:

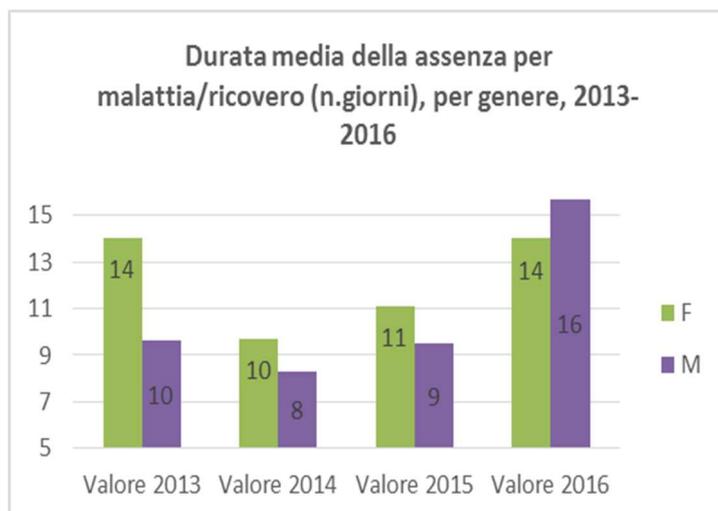
#### DURATA TOTALE DELLE ASSENZE

Complessivamente la durata delle assenze per malattia ha registrato un lieve aumento nel periodo (+330 ore circa), con un picco di decrescita nel 2014 e successivi due anni di continua crescita. A contribuire maggiormente a tale crescita è intervenuta la **componente maschile che nel triennio ha quasi raddoppiato il numero di giorni di assenza** (da 750 giorni del 2013 a 1412 del 2016), a fronte di una decrescita del dato della componente femminile (-9% nel triennio).



#### DURATA MEDIA DELLE ASSENZE

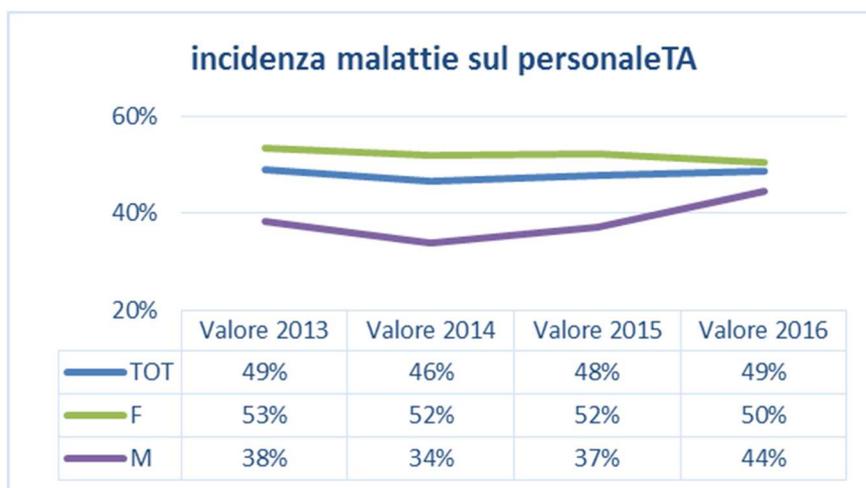
Nel periodo in esame il trend delle assenze per malattia/ricovero ha registrato un andamento altalenante, con una crescita nell'ultimo anno. A livello di dati disaggregati per genere, si ritrova il medesimo andamento di Ateneo, con una fase finale di crescita che mostra un **tono più accentuato per il personale di sesso maschile**, che nel periodo vede aumentare di 6 punti percentuali la durata media delle assenze (a fronte della crescita di 2 punti percentuali della componente femminile).



## INCIDENZA DEL PERSONALE ASSENTE PER MALATTIA/RICOVERO

Nel 2016 a livello di Ateneo quasi un dipendente su due è stato assente per malattia/ricovero ospedaliero (incidenza pari al 49%, sostanzialmente stabilizzata nel periodo). È il personale di sesso femminile a registrare l'incidenza maggiore (50%, a fronte del 44% della componente maschile).

Tuttavia, l'analisi dei dati riferiti all'intero periodo in esame mette in luce una tendenza alla **crescita sostenuta da parte della componente maschile** (che dal 38% del 2013 arriva al 44% del 2016), che non trova riscontro tra il personale di sesso femminile (per il quale nel quadriennio il valore diminuisce di 3 punti percentuali).



## 4.2 Assenze per fruizione permessi legge 104/92

### Metodo di calcolo:

- Numero totale di persone che hanno fruito dei permessi della legge 104/92 nell'anno solare.
- Percentuale fruitori dei permessi della legge 104/92 nell'anno ( $[\text{numero fruitori nell'anno} / \text{totale unità in servizio a fine anno}] \times 100$ ).

**Disponibile per:** PTA.

**Fonte:** applicativo CSA di Ateneo

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. persone che hanno fruito dei permessi della legge 104/92 (totale)	48	65	35,42%	9	11	22,22%	57	76	33,33%
% fruitori 104	10,43%	14,19%	36,01%	4,57%	5,42%	18,61%	8,68%	11,50%	32,53%

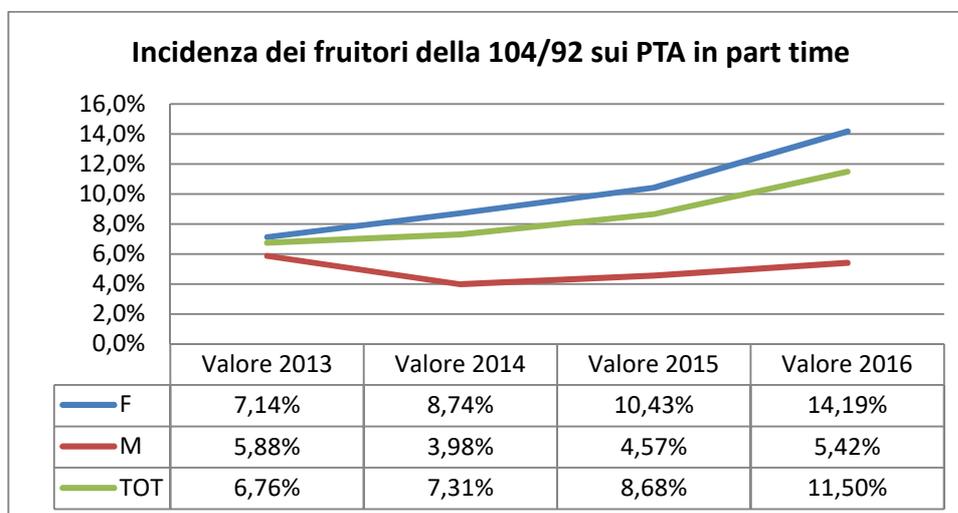
### Nel 2016

- Complessivamente nel 2016 ci sono state 76 persone che hanno usufruito dei permessi della legge 104/92, di cui l'86% sono donne.
  - L'incidenza delle assenze per fruizione dei permessi della legge 104/92 sul personale in servizio si attesta intorno al 12%, con una netta inferiorità per il personale di sesso maschile (5,42% a fronte del 14,19% della componente femminile)
- ➔ *Sia in valore assoluto sia in valore percentuale i maschi usufruiscono dei permessi della legge 104/92 in maniera inferiore rispetto alle femmine, pur registrando un sensibile aumento nel 2016 rispetto al 2015.*

### Trend 2013-16:

#### INCIDENZA DEL PERSONALE ASSENTE PER FRUIZIONE DEI PERMESSI DELLA LEGGE 104/92

L'analisi dei dati riferiti all'intero periodo in esame mostra come la componente di sesso maschile si aggira sempre intorno allo stesso valore, mentre quella femminile ha avuto una crescita che la vede raddoppiare dal 2013 al 2016.



### 4.3 Infortuni sul lavoro

#### Metodo di calcolo:

- Numero totale di infortuni sul lavoro nell'anno solare.
- Percentuale di lavoratori occorsi in infortunio sul lavoro ( $(\text{numero unità che nell'anno hanno denunciato un infortunio sul lavoro} / \text{Totale unità in servizio a fine anno}) \times 100$ ).
- Numero totale di giorni di assenza per infortuni sul lavoro, nell'anno.
- Numero medio di giorni di assenza per infortuni sul lavoro nell'anno (sul totale di unità che nell'anno sono occorse in infortuni sul lavoro).

**Disponibile per:** PTA e PDR.

**Fonte:** registro infortuni INAIL dell'Ateneo.

#### INFORTUNI SUL LAVORO - ANALISI PER GENERE (F/M)

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. infortuni sul lavoro registrati	12	11	-8,3%	7	3	-57,1%	19	14	-26,3%
% infortunati sul lavoro (sul totale unità in servizio)	1,6%	1,5%	-7,6%	1,1%	0,5%	-56,4%	1,4%	1%	-25,4%
N. giorni di assenza per infortunio sul lavoro (totale)	268	375	39,9%	261	79	-69,73%	529	454	-14,2%
N. giorni di assenza per infortunio sul lavoro (media)	22,3	34,1	52,6%	37,3	26,3	-29,4%	27,8	32,4	16,5%

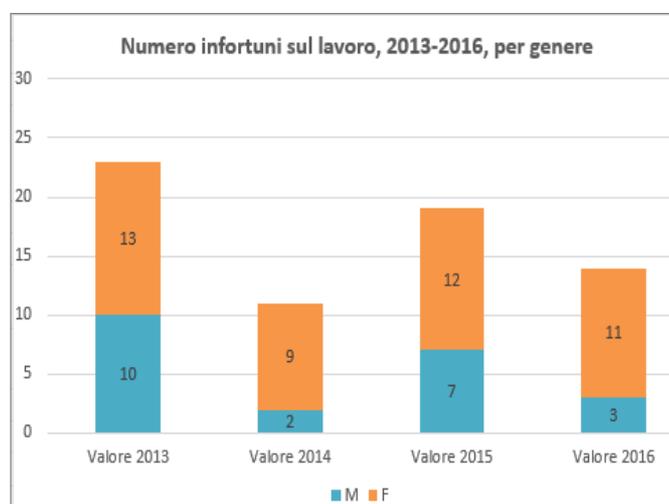
#### Nel 2016

- Nel 2016 si sono registrati 14 infortuni sul lavoro. A contribuire al dato interviene in maniera prevalente la quota di infortuni occorsi al personale di sesso femminile (11 a fronte dei 3 dei maschi), con una incidenza rispettivamente dell'1,5% e dello 0,5%
  - Complessivamente gli infortuni sul lavoro hanno determinato assenze dal servizio per un totale di 454 giorni, oltre l'80% dei quali riferiti alla componente femminile (375 giorni complessivi a fronte dei 79 del personale di sesso maschile).
  - In media ogni infortunio sul lavoro ha causato l'assenza per 32 giorni circa: 34 giorni l'assenza media per il personale di sesso femminile infortunato, 26 giorni per la componente maschile.
- ➔ *Le femmine denunciano più infortuni sul lavoro rispetto ai maschi; la durata delle assenze per infortuni sul lavoro per la componente maschile aumenta in modo più consistente*

#### Trend 2013-16:

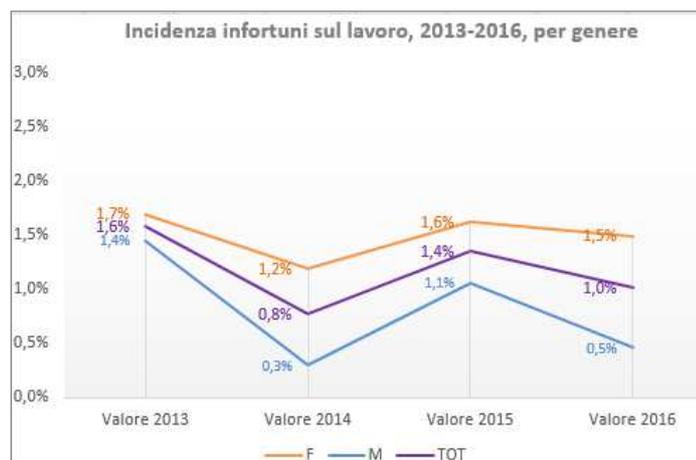
#### FREQUENZA DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

Nel periodo in esame il numero totale di infortuni sul lavoro registrati tra il personale dell'Ateneo è diminuito (da 23 del 2013 a 14 del 2016), con un picco di decrescita nel 2014 (11). I trend delle due componenti (maschi e femmine) hanno invece registrato un comportamento differente: più stabile quello della componente femminile (attorno all'intervallo min 9 - max 13), molto più variabile quello della componente maschile (da 10 infortuni registrati nel 2013 a 2 del 2014, 7 del 2015 e 3 del 2016).



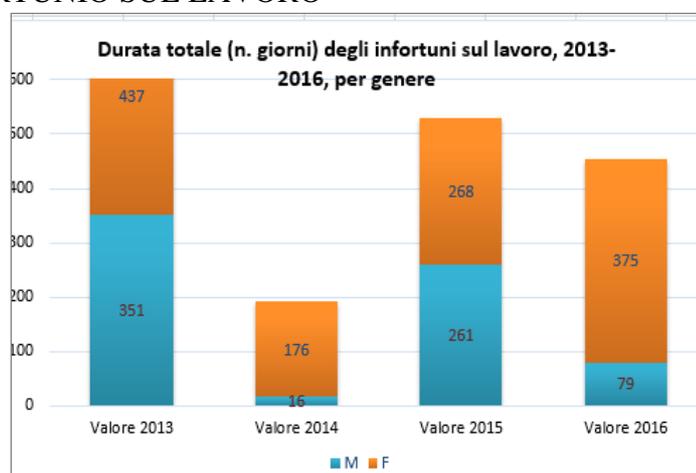
## INCIDENZA DEL PERSONALE ASSENTE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

Dopo un trend altalenante, l'incidenza percentuale degli infortuni complessivamente è diminuita raggiungendo l'1% (2016). I dati disaggregati per genere segnalano una decrescita di valori finali, con una marcata flessione per la componente maschile (da 1,4% a 0,5%).



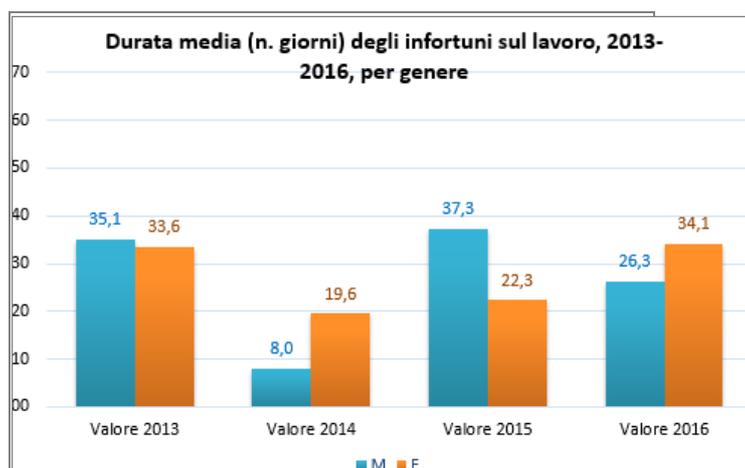
## DURATA TOTALE DELLE ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

La durata delle assenze per infortunio nel triennio è diminuita più del 40% (da quasi 800 giorni complessivi nel 2013 a 454 del 2016). Il 2013 è l'anno che registra le assenze più prolungate per entrambe le componenti, mentre il 2014 è risultato quello con le assenze meno prolungate (176 giorni per il personale di sesso femminile, 16 giorni per quello di sesso maschile).



## DURATA MEDIA DELLE ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In media nel 2016 un infortunio ha comportato l'assenza dal servizio per 32 giorni, con una differenza tra i generi: 34 giorni per le femmine, 26 giorni per i maschi, contrariamente a quanto registrato nell'anno precedente (22 giorni per le femmine e 37 per i maschi)



## INFORTUNI SUL LAVORO - ANALISI PER RUOLO (PTA /PDR)

Per ruolo	PTA			PDR			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. infortuni sul lavoro registrati	14	10	-28,6%	5	4	-20%	19	14	-26,3%
% infortunati sul lavoro (sul totale unità in servizio)	2,1%	1,5%	-29%	0,7%	0,5%	-17,7%	1,4%	1,0%	-25,4%
N. giorni di assenza per infortunio sul lavoro (totale)	496	283	-42,9%	33	171	418,2%	529	454	-14,2%
N. giorni di assenza per infortunio sul lavoro (media)	35,4	28,3	-20,1%	6,6	42,7	547,7%	27,8	32,4	16,5%

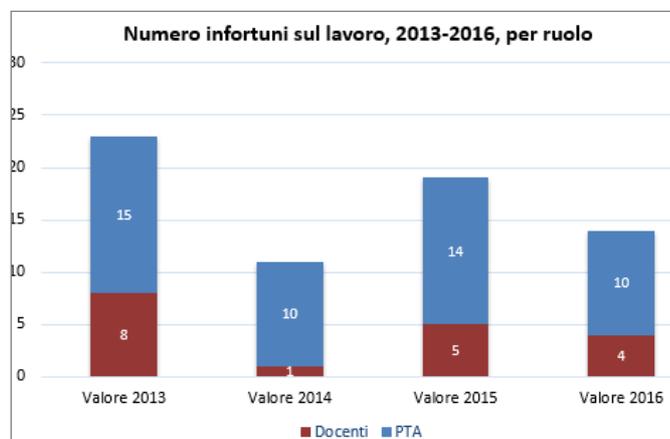
### Nel 2016

- Nel 2016 si sono registrati 14 infortuni sul lavoro. A contribuire al dato interviene in maniera prevalente la quota di infortuni occorsi al PTA (10 a fronte dei 4 del PDR), con una incidenza rispettivamente dell'1,5% e dello 0,5%
  - I 454 giorni complessivi di assenza per infortunio sono determinati in misura prevalente dalle assenze del PTA (283) rispetto a quelle del PDR (171 giorni).
  - L'analisi dei dati relativi alla durata media delle assenze per infortunio mette in luce una situazione in cui a registrare i valori più alti è la componente del PDR: 43 giorni di assenza in media per ogni infortunio, a fronte dei 28 giorni del PTA
- ➔ *I dati mostrano che il PTA denuncia più infortuni sul lavoro rispetto al PDR; per questi ultimi le prognosi hanno tempi più lunghi.*

### Trend 2013-16:

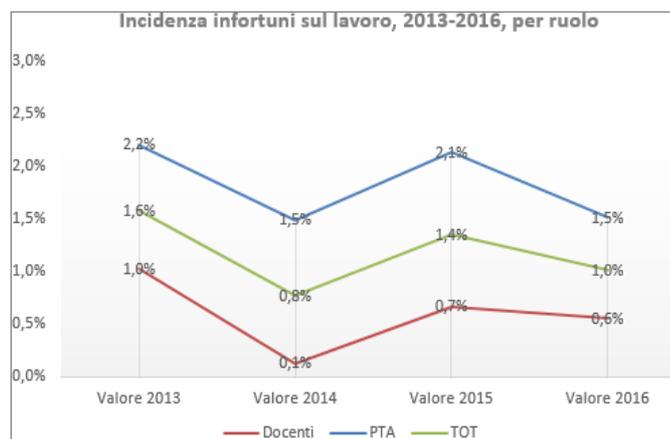
#### FREQUENZA DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

Nel quadriennio il numero totale di infortuni sul lavoro registrati tra il personale dell'Ateneo è diminuito (da 23 del 2013 a 14 del 2016), con un picco di decrescita nel 2014 (11). I trend delle due componenti (PDR e PTA) risultano sostanzialmente simili, con maggiore variabilità tra il PDR (nel periodo i valori vanno da 1 infortunio a 8, mentre per la componente PTA l'intervallo è compreso tra 10 e 15 infortuni).



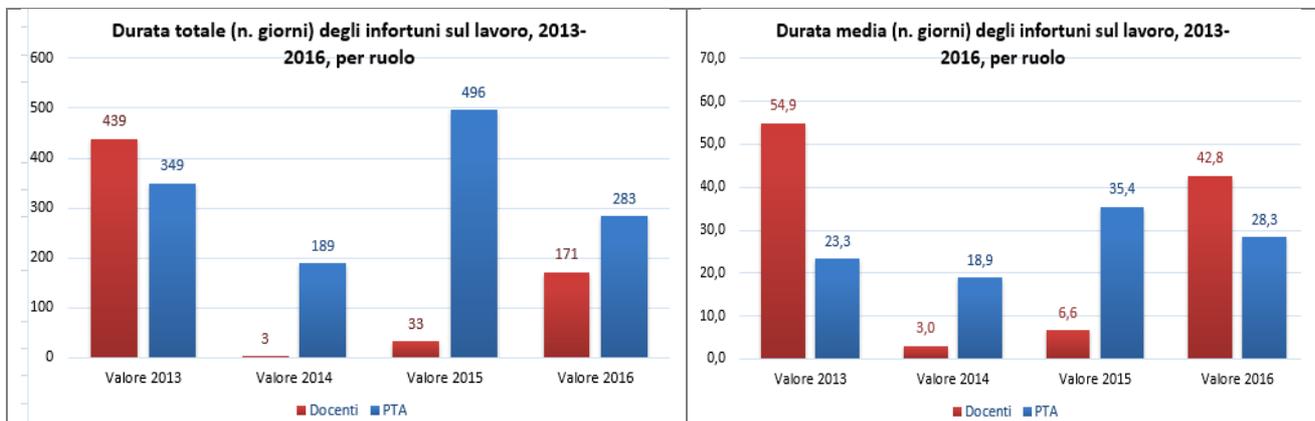
#### INCIDENZA DEL PERSONALE ASSENTE PER INFORTUNIO SUL LAVORO

L'incidenza percentuale degli infortuni complessivamente è diminuita raggiungendo l'1%, con un andamento nel triennio che si ritrova simile nelle due componenti: un decremento rispetto al valore iniziale (più accentuato per il PTA, da 2,2% a 1,5%), ottenuto da un primo calo dell'indicatore nel 2014, seguito da un aumento nel 2015, poi dalla decrescita del 2016 (-0,4 punti per il PDR, -0,7 punti per quello PTA).



## DURATA DELLE ASSENZE PER INFORTUNIO SUL LAVORO (TOTALE E MEDIA)

La durata delle assenze per infortunio nel quadriennio è diminuita più del 40% (da quasi 800 giorni complessivi nel 2013 a 454 del 2016). Complessivamente il 2013 è l'anno che registra le assenze più prolungate per entrambe le componenti, mentre il 2014 è risultato quello con le assenze meno prolungate (189 giorni per il PTA, 3 giorni per il PDR). Considerando la durata totale e media, i picchi si registrano nel 2015 per il PTA (quasi 500 giorni di assenza per infortunio, con 35 giorni in media per infortunio) e nel 2013 per il PDR (con 439 giorni totali, pari a 55 giorni in media per infortunio).



## 4.4 Cessazioni per dimissioni volontarie

**Precisazione:** nel calcolo relativo alle dimissioni volontarie non vengono inclusi i pensionamenti.

**Metodo di calcolo:**

- Numero di unità di personale che nell'anno hanno cessato il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie.
- Percentuale di cessati per dimissioni volontarie nell'anno ( $[\text{numero unità che nell'anno risultano cessati per dimissioni volontarie} / \text{Totale unità in servizio a fine anno}] \times 100$ ).

**Disponibile per:** PTA e PDR.

**Fonte:** applicativo CSA dell'Ateneo.

### DIMISSIONI VOLONTARIE - ANALISI PER GENERE (F/M)

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. unità cessate per dimissioni volontarie	3	2	-33,3%	0	5	-	3	7	133,3%
% cessati per dimissioni volontarie (sul totale unità in servizio)	0,4%	0,3%	-32,8%	0,0%	0,8%	-	0,2%	0,5%	136,2%

**Nel 2016:**

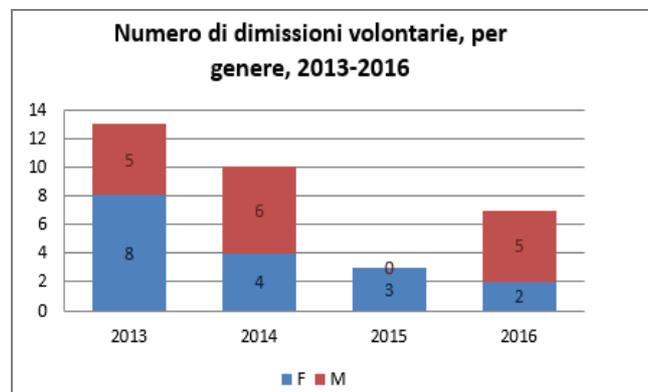
Complessivamente in Ateneo nel 2016 si sono dimesse volontariamente 7 unità di personale, con una prevalenza della componente maschile (5 unità). L'incidenza percentuale totale si attesta sullo 0,5%, con una percentuale maggiore per i maschi (0,8%) rispetto alle femmine (0,3%).

→ *Nel 2016 si sono dimessi volontariamente più maschi rispetto alle femmine*

**Trend 2013-16:**

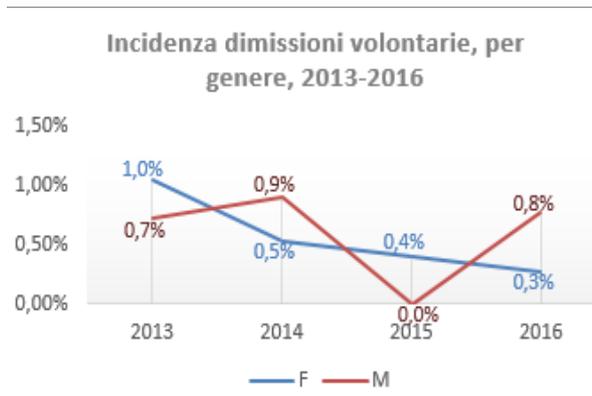
#### FREQUENZA DELLE CESSAZIONI PER DIMISSIONI VOLONTARIE

Il trend del numero di cessazioni volontarie femminili nell'ultimo quadriennio è tendenzialmente calante (8 – 4 – 3 – 2), mentre per quelle maschili è sostanzialmente stabile, fatta eccezione per il 2015 in cui sono totalmente assenti (5 – 6 – 0 – 5).



#### INCIDENZA DEL PERSONALE CESSATO VOLONTARIAMENTE

L'incidenza delle cessazioni volontarie mette in luce un andamento dissimile fra i generi, che conduce a una diminuzione dell'incidenza rispetto al valore iniziale per il personale di sesso femminile (da 1,04% del 2013 a 0,27% del 2016), a fronte di una sostanziale stabilità per il personale di sesso maschile (da 0,72% a 0,77%), tolta l'eccezione del picco a zero del 2015.



## DIMISSIONI VOLONTARIE - ANALISI PER RUOLO (PDR / PTA)

Per ruolo	PTA			PDR			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. unità cessate per dimissioni volontarie	3	2	-33,3%	0	5		3	7	133,3%
% cessati per dimissioni volontarie (sul totale unità in servizio)	0,5	0,3%	-33,7%	0,0%	0,7%		0,1%	0,5%	136,2%

### Nel 2016:

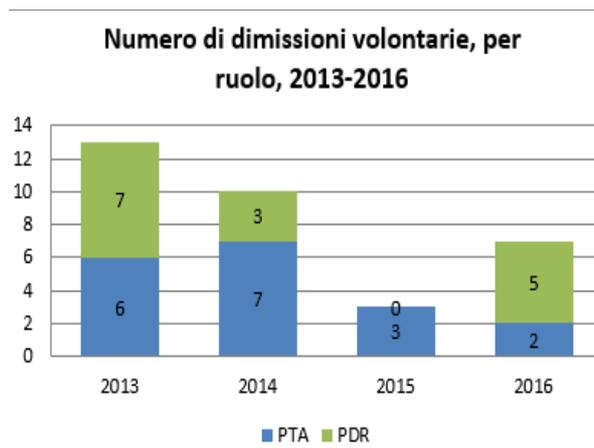
Complessivamente il numero di cessazioni per dimissioni volontarie tra il personale di Unimore nel 2016 è pari a 7, con una prevalenza del PDR (5 unità a fronte di 2 del PTA). L'incidenza percentuale totale si attesta sullo 0,5% del totale, anche in questo caso in misura maggiore per il PDR (0,7% rispetto a 0,3% del PTA).

→ *Ne 2016 si sono dimessi volontariamente più docenti e ricercatori.*

### Trend 2013-16:

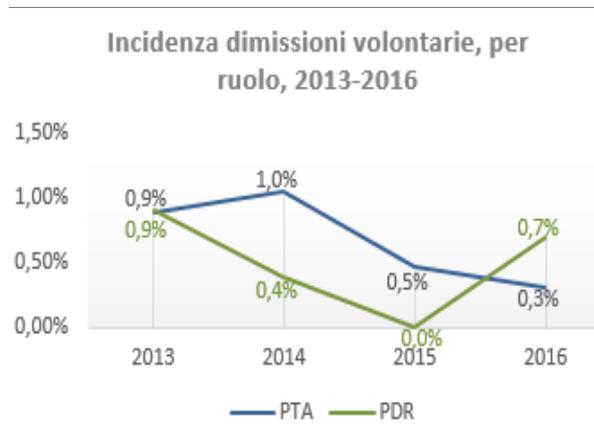
#### FREQUENZA DELLE CESSAZIONI PER DIMISSIONI VOLONTARIE

Il trend del numero di cessazioni volontarie nell'ultimo quadriennio è tendenzialmente calante, con un picco negativo nel 2015, che ha interessato con maggior impatto il PDR.



#### INCIDENZA DEL PERSONALE CESSATO VOLONTARIAMENTE

L'analisi dell'incidenza delle cessazioni volontarie mette in luce un andamento diversificato fra i due ruoli. Pur partendo da un valore analogo (0,88% e 0,90%), per il PTA si ha un iniziale picco di crescita (1,04% nel 2014) seguito da una diminuzione costante (0,46% nel 2015 e 0,30% nel 2016); per il PDR, invece, si evidenzia una diminuzione nei primi due anni (0,39% nel 2014 e 0% nel 2015), con un importante aumento nell'ultimo anno (0,69% nel 2016).



## 4.5 Passaggi a contratti di lavoro part time

### Metodo di calcolo:

- Numero totale di unità di personale che nell'anno hanno richiesto e ottenuto la riduzione dell'orario di lavoro, passando da un contratto full time a un contratto part time (indipendentemente dal tipo di part time e dalla percentuale oraria scelta).
- Percentuale di personale che nell'anno è passato da un contratto full time a uno part time ([numero unità che nell'anno risultano passate da contratti full time a contratti part time / Totale unità in servizio a fine anno] x 100).

**Disponibile per:** PTA.

**Fonte:** applicativo CSA dell'Ateneo.

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo <sup>3</sup>		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. unità in <i>part time</i> (totale)	80	84	5%	10	11	10%	90	95	5,6%
N. unità passate da contratto <i>full time</i> a contratto <i>part time</i> (totale)	13	6	-53,8%	1	2	100%	14	8	-42,9%
% passati a contratto <i>part time</i> (sulla totale unità in servizio)	2,8%	1,3%	-53,67%	0,5%	1%	92,2%	2,1%	1,2%	-43,2%

### Nel 2016

Nel 2016 otto unità di PTA hanno chiesto e ottenuto la riduzione dell'orario di lavoro, passando a un contratto part time: di queste, 6 sono femmine e 2 maschi. Il valore dell'incidenza percentuale di tali passaggi nel 2016 si attesta a 1,2% complessivo di Ateneo, articolato in 1,3% sulla componente femminile e 1% su quella maschile.

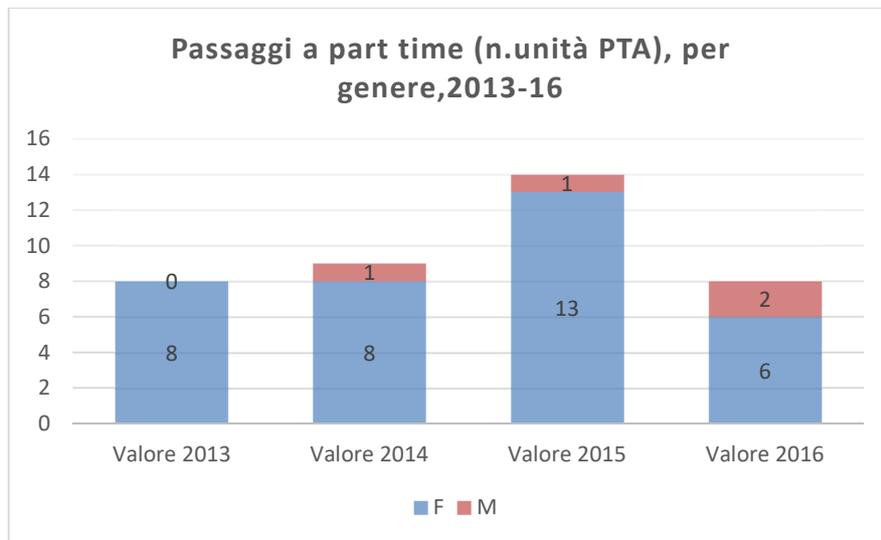
➔ *I contratti part time sono scelti più frequentemente dalle femmine, anche se nell'ultimo triennio è aumentata l'incidenza dei maschi che decidono per il part time*

### Trend 2013-2016

#### FREQUENZA DEL PASSAGGIO DA FULL TIME A PART TIME

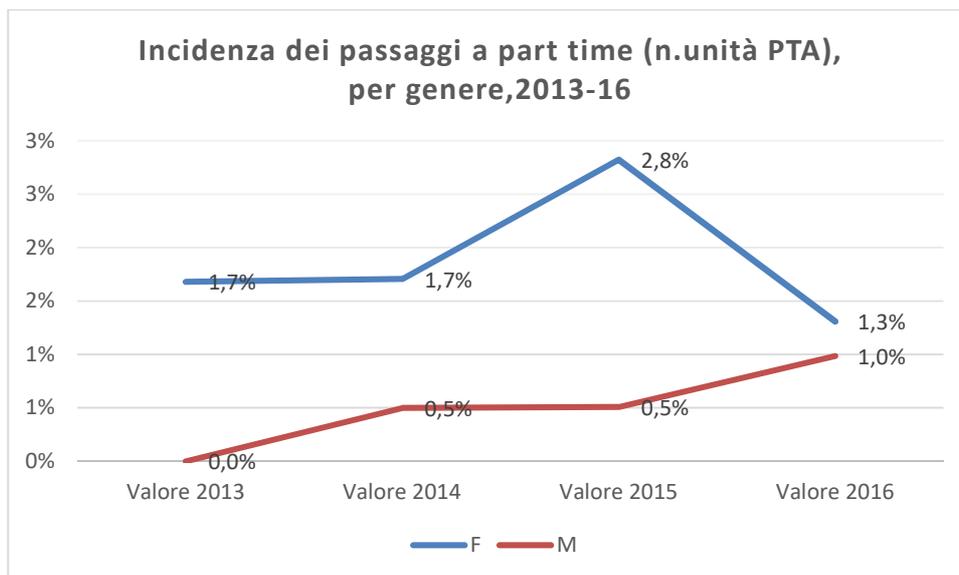
Nel periodo in esame il trend mostra un andamento crescente fino al 2015 (anno di picco di crescita), seguito poi da un decremento dell'ultimo anno. I disaggregati mostrano come tale risultato sia determinato sempre quasi interamente dalle scelte del personale di sesso femminile; per la componente del PTA di sesso maschile non si superano i 2 passaggi a contratti di lavoro part time (dato del 2016).

<sup>3</sup> L'articolo 21 comma 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Università prevede che ciascuna amministrazione possa assumere personale a tempo parziale nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2016 con 661 PTA in servizio per Unimore tale percentuale è stata del 14,4%.



#### INCIDENZA DEL PERSONALE PASSATO A PART TIME

Nel periodo in esame l'incidenza di passaggi a contratti part time ha registrato valori più elevati per la componente femminile rispetto a quella maschile. Confrontando i dati di fine periodo con quelli di inizio (2013), si nota un **trend crescente dell'incidenza della componente maschile** (da 0% a 1%), a fronte di un andamento crescente fino al 2015 per l'incidenza dei contratti part time del personale di sesso femminile.



## 4.6 Straordinari pagati al PTA

### Metodo di calcolo:

- Numero totale di ore di lavoro straordinario richieste in pagamento dal personale nell'anno.
- Numero totale di ore di lavoro straordinario pagate al personale nell'anno.
- Numero medio di ore di lavoro straordinario richieste in pagamento dal personale nell'anno (sul totale di unità che hanno fatto richiesta nell'anno).
- Numero medio di ore di lavoro straordinario pagate al personale nell'anno (sul totale di unità a cui è stato pagato lavoro straordinario nell'anno).
- Percentuale di personale a cui è stato pagato lavoro straordinario ([numero unità a cui, nell'anno, è stata pagato lavoro straordinario / Totale unità in servizio a fine anno] x 100).
- Percentuale di ore pagate rispetto a quelle richieste in pagamento ([numero di ore pagate / numero di ore richieste in pagamento] x 100).

**Disponibile per:** PTA.

**Fonte:** applicativo CSA dell'Ateneo, integrazione dati da Ufficio Relazioni Sindacali.

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. ore di straordinario <b>richieste</b> (totale)	3.695	3.207	-13,21%	1.674	1.703	1,73%	5.369	4.910	-8,55%
N. ore di straordinario <b>pagate</b> (totale)	1.962	1.776	-9,48%	817	800	-2,08%	2.779	2.576	-7,30%
N. ore di straordinario <b>richieste</b> (media)	65	66,8	3,07%	41	56,8	39,03%	55	62,9	14,90%
N. ore di straordinario <b>pagate</b> (media)	34	37,8	9,78%	20	26,7	33,82%	28	33,5	17,98%
% personale a cui è stato pagato lavoro straordinario	12,39%	10,3%	-17,18%	20,81%	14,8%	-28,99%	14,92%	11,6%	-21,90%
% ore pagate rispetto alle richieste	53,10%	55,4%	4,29%	48,81%	47,0%	-3,75%	51,76%	52,5%	1,36%

### Nel 2016

Al personale di sesso femminile sono state pagate circa il doppio di ore di straordinario rispetto alla componente di sesso maschile (rispettivamente 1776 e 800). In media ciascuna dipendente ha ricevuto il pagamento di 38 ore di straordinario, a fronte delle 27 dei maschi.

L'incidenza del pagamento dello straordinario, invece, **mette in luce un dato superiore per i maschi** (il 15% circa del personale di sesso maschile ha ricevuto il pagamento di almeno un'ora di straordinario, a fronte del 10% delle dipendenti femmine).

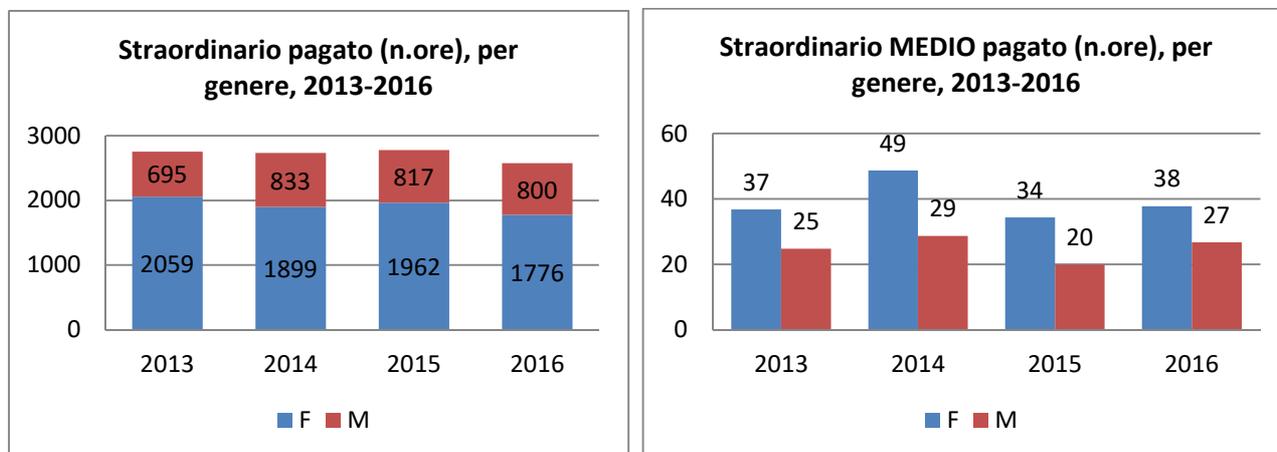
➔ *Al personale femminile in media sono pagate più ore di lavoro straordinario; in percentuale più uomini hanno ricevuto il pagamento di almeno un'ora di lavoro straordinario.*

### Trend 2013-2016:

CONSISTENZA (TOTALE E MEDIA) DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO PAGATE  
Rispetto all'inizio del periodo in esame (2013) sono state pagate circa 180 ore in meno. È la componente femminile che, dopo il 2013 (anno di picco), ha visto le diminuzioni più consistenti (-

10%, pari a 283 ore), mentre lo stesso dato riferito alla componente maschile ha registrato una crescita iniziale seguita da un andamento costante.

I dati sul numero medio di ore pagate segnalano un generale calo rispetto il 2013 (da 36,7 a 33,5 del 2016) che si ritrova nella partizione femminile (da 43 a 38 ore medie del 2016). Per la componente maschile, invece, il dato finale supera quello iniziale e si attesta attorno a 27 ore.

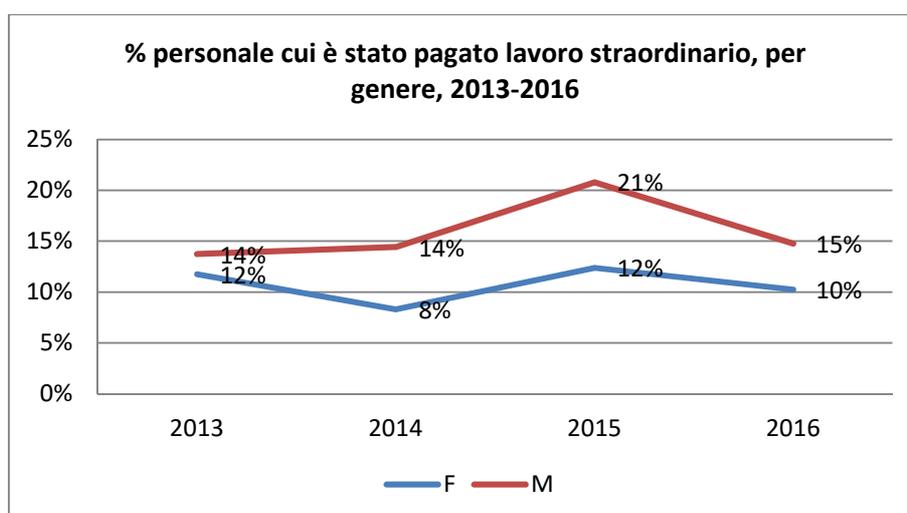


#### INCIDENZA DEL PAGAMENTO DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO

Nel 2016 complessivamente 12 dipendenti su 100 hanno ricevuto il pagamento di almeno un'ora di lavoro straordinario. Il dato è sostanzialmente in linea con quello degli anni precedenti (l'unico picco si è registrato nel 2014, con una diminuzione della percentuale di personale con straordinario pagato - 10%)

Analizzando le partizioni per genere, i trend sono simili, con un picco di crescita nel 2015 e una riduzione nel 2016.

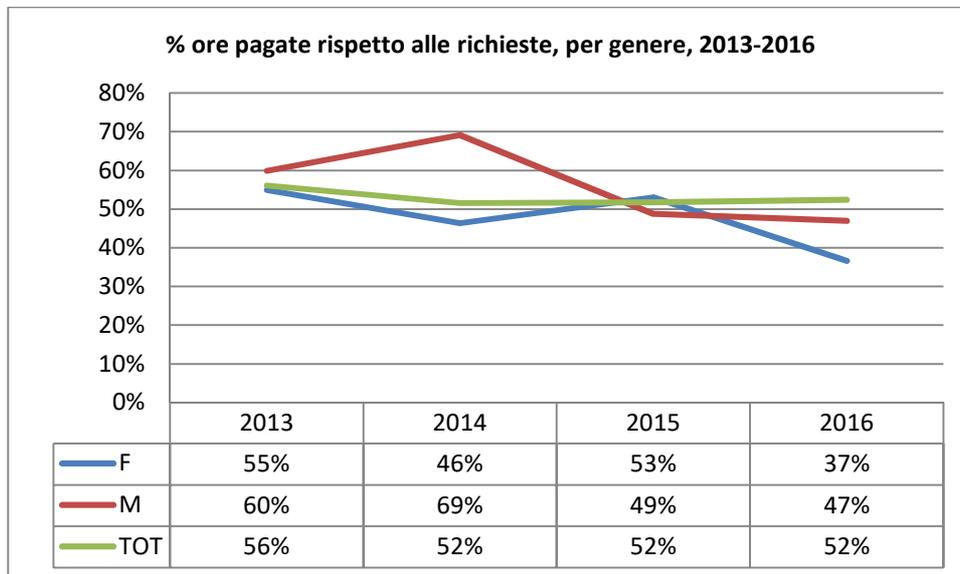
**I valori riferiti ai maschi, tuttavia, sono sempre superiori a quelli delle femmine**, con una differenza che nel tempo è arrivata fino a 8 punti percentuali (nel 2015, con 21% a fronte del 13%), riducendosi a 5 punti percentuali nel 2016 (con il 15% del personale con straordinario pagato a fronte del 10% delle femmine)



## INCIDENZA DEL PAGAMENTO DELLE ORE DI LAVORO STRAORDINARIO RISPETTO ALLE ORE RICHIESTE IN PAGAMENTO

Nel 2016 complessivamente sono state pagate poco più della metà delle ore di straordinario richieste in pagamento (52,5%), e il dato è sostanzialmente in linea con quello degli anni precedenti.

**I valori riferiti ai maschi, tuttavia, sono sempre superiori a quelli delle femmine**, anche di parecchi punti percentuali, con unica eccezione nel 2015 in cui questa situazione si è invertita.



## 4.7 Tempo di lavoro

### Metodo di calcolo:

- Numero medio di ore lavorate nell'anno (somma di ore ordinarie e ore di straordinario).
- Numero medio di ore recuperate con riposo compensativo nell'anno.
- Saldo medio delle ore lavorate in eccesso rispetto al dovuto (numero di ore lavorate in eccesso e non recuperate né pagate).

**Disponibile per:** PTA.

**Fonte:** applicativo GesTimex dell' Ateneo.

Per genere	Femmine			Maschi			Totale di Ateneo		
	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015	Valore 2015	Valore 2016	Variazione (%) rispetto al 2015
N. ore lavorate (ordinarie + straordinarie), media	1.369	1.328	-3,0%	1.463	1.418	-3,1%	1.398	1.356	-3%
N. ore recuperate con riposo compensativo, media	95,8	95	-0,9%	96,7	102,6	6,1%	96,1	97,3	1,3%
N. ore a saldo (ore lavorate in eccesso rispetto al dovuto, né recuperate né pagate come straordinario)	241	234	-3,3%	167	174	4,6%	219	215	-1,5%

### Nel 2016

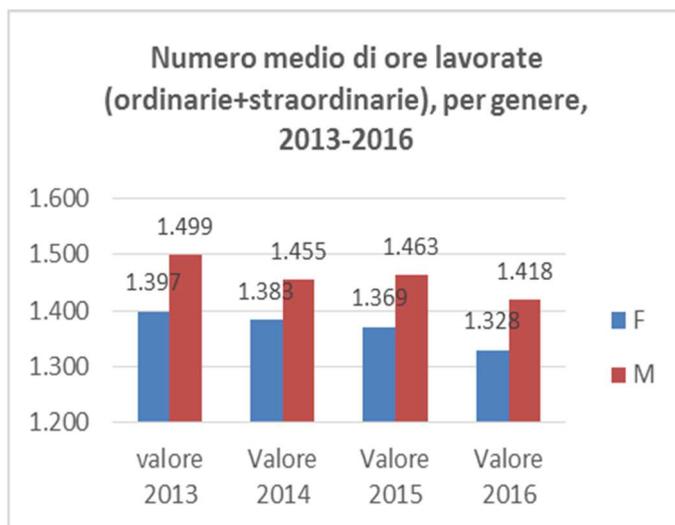
Nel 2016 il personale di sesso maschile in media ha lavorato più ore di quello di sesso femminile (100 ore in più circa), potendo usufruire di quasi sette ore in più (in media) della componente femminile per riposo compensativo (assenza dal servizio autorizzata per compensare le ore lavorate in eccesso). Come naturale conseguenza il saldo delle ore a credito (né pagate né recuperate) è maggiore per le donne (234 a fronte delle 174 degli uomini);

### Trend 2013-2016

#### CONSISTENZA DELLE ORE LAVORATE

Nel periodo in esame il valore medio delle ore lavorate è rimasto pressoché costante (da 1429 del 2013 a 1356). I dati disaggregati per genere mostrano una flessione simile per le due componenti (maschi e femmine), con una settantina circa di ore in meno a fine periodo (rispetto al 2013). Le ore medie lavorate dal PTA di sesso maschile superano sempre quelle della componente femminile (nel 2016 di poco meno di un centinaio di ore).

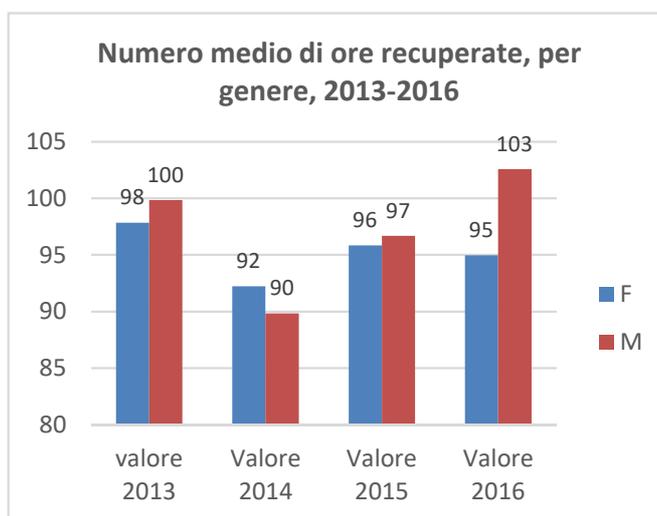
→ *In media il personale di sesso maschile lavora più ore di quello femminile.*



## CONSISTENZA DELLE ORE RECUPERATE

Nel periodo in esame il valore medio delle ore recuperate (con riposo compensativo) è rimasto pressoché costante (da 98 del 2013 a 97 del 2016), con un picco di decrescita nel 2014. I dati disaggregati per genere mostrano una sostanziale parità di ore medie recuperate fino al 2015. Nel 2016, invece, si assiste a un importante aumento per i maschi (103 ore a fronte delle 95 delle femmine).

→ *Generale uguale opportunità per maschi e femmine di recuperare ore con riposo*



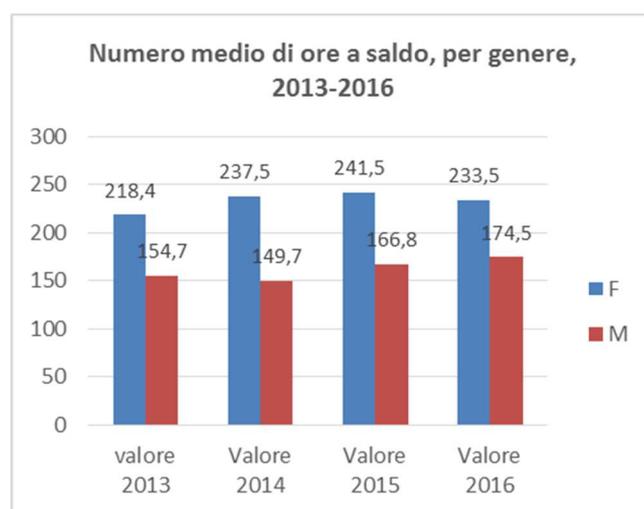
## CONSISTENZA DELLE ORE A SALDO

Nel periodo in esame il trend delle ore a saldo (non pagate né recuperate) è in crescita (nel 2016 è aumentato di 16 ore rispetto all'inizio periodo).

Fino al 2015 i dati disaggregati per genere mostrano una crescita più marcata per le femmine (+ 10%, a fronte di +8% per i maschi). Nel 2016, invece, le variazioni segnano una decisa crescita per i maschi (+13% rispetto al 2013, a fronte del 7% delle femmine).

Il dato del saldo (medio) delle ore rimane comunque sempre decisamente superiore per la componente femminile.

→ *In media il numero di ore a saldo per le donne è più elevato*



## 4.8 Tabella di sintesi dei dati soggettivi e oggettivi

La tabella di sintesi al documento unisce la visione dei dati soggettivi a quella dei dati oggettivi raccolti (analizzati anche per partizioni di strutture), evidenziando le situazioni in cui le differenze sono statisticamente significative (caselle con sfondo rosso e segno “+” o “-“) e i valori che rappresentano situazioni di criticità perché sotto o sopra la media (a seconda del costruito della variabile).

La tabella sarà utile all'aggiornamento del DVR – Documento di Valutazione dei Rischi (sezione dedicata all'analisi del rischio di stress lavoro-correlat

INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO IN ATENEVO 2017: DIFFERENZE SIGNIFICATIVE TRA PARTIZIONI E VALORI CRITICI DELLE VARIABILI INDAGATE E DEI DATI OGGETTIVI RACCOLTI

Variabili indagate	Differenze in funzione del genere		Differenze in funzione della categoria		Per Dipartimento (PTA + docenti)														Per macro-aggregati Solo PTA		Per sede (PTA e docenti)			
	F	M	Personale t/a	Personale docente e ricercatore	Ateneo (media)	Dipartimenti (media)	Dip.to Chirurgico	Dip.to Comunicazione	Dip.to Economia	Dip.to Educazione	Dip.to Giurisprudenza	Dip.to Ing.MO	Dip.to Medicina Diagnostica	Dip.to Scienze Biomediche	Dip.to Scienze Chimiche	Dip.to Scienze Vita	Dip.to Scienze e Metodi Ing	Dip.to Scienze Fisiche	Dip.to Scienze Med. Chirurgiche	Dip.to Studi Linguistici	Dipartimenti	Amm.ne centrale + Centri Servizio	Modena	Reggio Emilia
<b>DATI SOGGETTIVI (PERCEZIONI RACCOLTE DAL QUESTIONARIO)</b>																								
<i>Variabili dipendenti (indicatori di benessere e malessere psico-fisico)</i>																								
Sintomi fisici di malessere	+		+		2,17	2,17	2,30	1,97	2,31	2,17	2,07	2,03	2,22	2,14	2,08	2,33	1,99	1,98	2,20	2,39	2,27	2,23	2,19	2,07
Sintomi psicologici di malessere	+				2,07	2,08	2,26	2,04	2,07	2,33	2,01	2,05	2,19	1,97	2,15	2,05	1,97	2,01	2,11	2,14	2,13	2,03	2,07	2,06
<i>Variabili indipendenti (possibili fattori di rischio)</i>																								
Credenza di non essere discriminata/o				+	4,65	4,75	4,60	4,38	4,61	4,53	4,66	4,77	4,63	4,77	4,60	4,73	4,96	4,88	4,77	4,73	4,44	4,54	4,64	4,7
Discriminazioni di genere	+				3,76	3,76	3,94	3,52	3,89	3,50	3,60	3,80	3,76	3,72	3,57	3,91	3,68	3,55	4,02	3,84	3,74	3,75	3,79	3,53
Equità percepita	-			-	3,08	3,12	3,19	3,22	2,86	3,15	3,67	3,11	2,86	3,12	3,06	3,01	3,58	3,69	3,40	2,72	2,69	2,84	3,06	3,23
Sviluppo e carriera	-			-	3,10	3,15	3,10	2,87	3,05	3,10	3,98	3,29	2,78	3,31	2,98	2,99	3,60	3,76	3,09	2,70	2,66	2,86	3,09	3,19
Qualità del lavoro	-			-	4,58	4,66	4,38	4,87	4,66	4,70	5,00	4,60	4,57	4,75	4,39	4,53	4,96	4,86	4,69	4,64	4,36	4,38	4,55	4,87
Carico di lavoro				+	4,22	4,28	4,37	3,96	4,36	3,87	3,82	4,29	4,24	4,20	4,43	4,23	4,39	4,08	4,25	4,49	4,1	4,07	4,22	4,26
Autonomia	-			-	4,32	4,47	4,10	4,44	4,23	3,85	4,61	4,55	4,24	4,54	4,60	4,59	4,99	4,59	4,28	4,19	4,05	3,94	4,29	4,56
Rapporti con i colleghi	-			-	4,10	4,06	4,14	3,42	3,95	3,30	4,09	4,04	4,28	4,17	4,00	4,13	4,29	4,33	4,21	3,59	4,07	4,19	4,13	3,9
Qualità del contesto di lavoro	-			-	3,28	3,27	3,56	3,21	2,94	2,95	3,91	3,09	3,34	3,27	3,17	3,35	3,72	3,72	3,46	2,78	3,13	3,31	3,29	3,25
Conflitto lavoro-vita personale				+	3,08	3,24	3,21	2,53	3,22	4,00	3,05	3,20	3,45	3,22	3,33	3,35	2,94	3,07	3,05	3,57	2,87	2,55	3,09	3,07
Arricchimento lavoro-vita personale	-			-	2,84	2,94	2,57	2,97	3,43	2,92	3,94	2,97	2,85	2,79	2,80	2,95	3,08	2,73	2,47	3,02	2,48	2,5	2,81	3,07
Senso di appartenenza	-			-	3,90	3,91	3,94	3,97	3,88	3,65	4,25	4,05	4,03	3,93	3,65	3,84	4,10	3,97	3,90	3,78	3,73	3,81	3,89	3,99
Immagine	-			-	4,55	4,55	4,70	4,43	4,55	5,17	5,03	4,70	4,76	4,50	4,14	4,49	4,57	4,69	4,89	4,07	4,54	4,56	4,55	4,55
Consapevolezza e condivisione strategie organizzazione	-			-	2,90	2,86	3,15	3,10	2,87	2,37	3,95	3,03	2,84	2,98	2,36	2,70	3,46	3,10	2,49	2,64	2,8	3,04	2,88	3,02
Trasparenza sistemi di valutazione	-			-	3,33	3,32	3,21	3,03	3,31	3,00	4,25	3,29	3,00	3,53	2,92	3,32	3,90	3,85	3,31	3,07	3,25	3,34	3,33	3,38
Condivisione del sistema	-			-	3,10	3,11	3,15	3,00	3,06	3,35	3,94	3,12	2,86	3,37	3,06	3,09	3,72	3,36	3,01	2,82	3,05	3,02	3,09	3,22
Capo e crescita	-			-	3,71	3,64	3,95	3,59	3,19	4,75	4,62	3,50	3,42	3,96	3,30	3,49	4,10	4,07	3,94	3,69	3,69	3,85	3,71	3,72
Capo ed equità	-			-	3,69	3,66	3,93	3,68	3,11	4,37	4,40	3,42	3,16	4,10	3,49	3,54	4,11	4,14	3,99	4,07	3,59	3,72	3,69	3,69

Assenze per malattia (dati 2016)	Differenze in funzione del genere		Differenze in funzione della categoria		Per Dipartimento (PTA + docenti)														Per macro-aggregati Solo PTA		Per sede (PTA e docenti)			
	F	M	Personale t/a	Personale docente e ricercatore	Ateneo (media)	Variazioni Ateneo (rispetto 2015)	Dip.to Chirurgico	Dip.to Comunicazione	Dip.to Economia	Dip.to Educazione	Dip.to Giurisprudenza	Dip.to Ing.MO	Dip.to Medicina Diagnostica	Dip.to Scienze Biomediche	Dip.to Scienze Chimiche	Dip.to Scienze Vita	Dip.to Scienze e Metodi Ing	Dip.to Scienze Fisiche	Dip.to Scienze Med. Chirurgiche	Dip.to Studi Linguistici	Dipartimenti	Amm.ne centrale + Centri Servizio	Modena	Reggio Emilia
giorni di assenza (totale)	3231	1412	▲		4.643	▲	489	22	266	4	17	97	479	134	98	233	44	83	319	110	2.405	2.248	4.565	78
giorni di assenza (media)	14,0	15,7	▲		14,5	▲	37,6	4,4	15,6	2,0	5,7	7,5	29,9	16,8	8,9	8,0	11,0	9,2	17,7	12,2	15,3	13,7	14,8	6,5
% assenti per malattia	50,4%	44,3%	▲		48,6%		56,5%	71,4%	73,9%	40,0%	50,0%	33,3%	45,7%	29,6%	52,4%	18,0%	36,4%	45,0%	42,9%	69,2%	47,0%	50,0%	48,9%	41,4%
Infortunati sul lavoro (dati 2016)					14	▼		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3	7	14	0
numero infortuni	11	3	▼	10	1,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,4%	3,7%	4,8%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	2,1%	2,2%	0,0%	
% infortunati sulla popolazione	1,5%	0,5%	▼	1,5%	454	▼	0	0	0	0	0	0	171	15	121	15	0	0	0	0	151	132	454	0
giorni di assenza per infortunio (totale)	375	79	▼	283	32,43								42,75	15,00	121,00	15,00				50,33	18,86	32,43	0	
giorni di assenza per infortunio (media)	34,09	26,33	▼	28,3																				
Dimissioni volontarie (dati 2016)					7	▲	2	1			1						1	1			1	1	5	2
numero di cessazioni	2	5	▲	2	0,5%	▲	4,4%	2,9%			2,3%						9,1%	1,7%			0,3%	0,3%	0,4%	1,4%
% cessati sulla popolazione	0,3%	0,8%	▲	0,3%																				
Straordinari pagati (anno 2016)					2.576		123	45	15	284	0	0	154	183	0	302	86	77	0	95	1364	1212	2161	415
numero ore di straordinario pagate (totale)	1776	800	▲		33,5		24,6	45,0	5,0	56,8	0,0	0,0	51,3	36,6	0,0	50,3	28,7	38,5	0,0	23,8	36,9	30,3	31,8	46,1
numero ore di straordinario pagate (media)	37,8	26,7	▲		11,6%	▼	21,7%	14,3%	13,0%	100,0%	0,0%	0,0%	8,6%	18,5%	0,0%	3,7%	27,3%	10,0%	0,0%	30,8%	11,1%	12,2%	10,8%	31,0%
% personale con straordinario pagato	10,3%	14,8%	▼																					
Passaggi da fulltime a part time (dati 2016)					8	▼	1						1		2						4	4	8	0
numero di passaggi da full time a part time (totale)	6	2	▲		1,2%	▼	4,3%						2,9%		9,5%						1,2%	1,2%	1,3%	0%
% personale passato a part time	1,3%	1,0%	▲																					

Legenda dei colori utilizzati nella tabella  
**Sfondo rosso e segno di + o -** Differenza statisticamente significativa tra due partizioni. Il segno + o - segnala la situazione di criticità (a seconda del costrutto della variabile)  
**Testo rosso** Valore al di sopra o al di sotto della media della variabile.