

# **Lavoro in Università ed Emergenza**

**Indagine conferenza nazionale organismi di Parità  
delle Università Italiane.  
I risultati per l'Università di Pavia.**



Relazione redatta da  
Cristal Pascale con la supervisione  
di Carolina Castagnetti.  
Si ringraziano Cinzia Calvio  
e tutti coloro che hanno collaborato  
al fine di raccogliere i dati  
presentati in questo rapporto.

## Sommario

Premessa .....	3
1. Dati generali (PTA).....	4
2. Lavoro da remoto (PTA).....	5
2.1. Modalità di lavoro .....	5
2.2. Formazione sul lavoro da remoto .....	5
2.3. Valutazione del lavoro da remoto .....	6
2.3.1. Possibilità tecnico-pratiche .....	6
2.3.2. Benessere psicofisico percepito: lavoro e tempo libero .....	7
2.3.3. Autovalutazione della qualità del lavoro .....	10
2.3.4. Vantaggi e svantaggi percepiti .....	11
3. COVID-19 (PTA).....	12
3.1. Comunicazione e organizzazione .....	13
3.2. Contatti e contagio .....	14
4. Indagine sulla persona (PTA).....	15
4.1. Personalità .....	15
4.2. Internet .....	16
4.3. Problemi psico-fisici.....	17
5. Dati generali (PDR) .....	18
6. Lavoro da remoto (PDR).....	19
6.1. Modalità e ore di lavoro .....	19
6.2. Attività lavorativa e formazione .....	20
6.3. Valutazione del lavoro da remoto .....	21
6.3.1. Benessere psicofisico percepito: lavoro e tempo libero .....	21
6.3.2. Autovalutazione della qualità del lavoro .....	25
6.3.3. Vantaggi e svantaggi percepiti .....	26
7. COVID-19 (PDR).....	27
7.1. Comunicazione e organizzazione .....	27
7.2. Contatti e contagio .....	28
8. Indagine sulla persona (PDR) .....	28
8.1. Internet .....	29
8.2. Problemi psico-fisici.....	30

Queste pagine contengono i risultati per l'Ateneo di Pavia dell'indagine "Lavoro in Università ed Emergenza" promossa dalla **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, nel corso del 2020-21. Il periodo di somministrazione dell'indagine è coinciso con la seconda fase **di chiusura** dettata dalle disposizioni per la sicurezza "anti-COVID-19".

I risultati del sondaggio offrono diversi spunti di analisi. Le pagine seguenti presentano nel dettaglio i vari quesiti indagati, che offrono una fotografia dettagliata di diversi aspetti. In particolare, sono state valutate le modalità di gestione della pandemia e alcune caratteristiche personali legate alle situazioni di lavoro, quali le risorse lavorative disponibili o necessarie. L'indagine ha dato spazio anche a valutazioni sullo stato di salute percepito, sulle risorse personali e su aspetti riguardanti il conflitto lavoro-vita.

Innanzitutto, la partecipazione al sondaggio sia per PTA che per PDR è stata elevata. 372 su 879 componenti del PTA e 232 su 903 del PDR hanno risposto.<sup>1</sup> In termini assoluti la partecipazione del nostro Ateneo all'indagine è stata la seconda e la terza più numerosa, rispettivamente per PTA e PDR tra tutti i ventidue atenei che hanno aderito.

Un dato positivo che emerge sia per il PTA che per il PDR è il riconoscimento dell'efficacia delle misure prese dall'Ateneo per la gestione dell'emergenza Covid-19. Un altro dato positivo è stata la presenza di formazione specifica sull'attività da remoto anche se si segnala per il PTA la richiesta di una maggiore formazione sulle competenze digitali. Per entrambe le categorie il lavoro da remoto rappresenta una modalità da affiancare al lavoro in presenza e non una modalità esclusiva.

La fotografia che emerge, seppur parziale, è di un buon ambiente lavorativo, dove il lavoro è svolto con partecipazione e passione. Vi sono buoni rapporti con i colleghi e si percepisce un senso di appartenenza. Vi sono anche, però, segnali di stress, carico eccessivo e affaticamento, sia per i ritmi, sia per la riorganizzazione dei tempi di lavoro, che sembrano essersi dilatati soprattutto nella fase di emergenza.

Consegniamo questi risultati convinte/i che possano essere di ausilio per l'attività di organizzazione del lavoro in Ateneo.

Carolina Castagnetti  
Presidente del CUG

---

<sup>1</sup> Dati al 31/12/2021 secondo il Format di Ateneo. Il dato per il PTA comprende anche il dato CEL.

## Premessa

Nel corso del 2020 la **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale **Saph2@work**, ha proposto ai **Comitati Unici di Garanzia (CUG)** aderenti **un'indagine rivolta al personale tecnico-amministrativo (PTA) e docente-ricercatore (PDR) con l'obiettivo di approfondire le condizioni di vita e di lavoro negli Atenei durante la seconda fase di chiusura** dettata dalle disposizioni per la sicurezza "anti-COVID-19".

Su scala nazionale, hanno aderito ventidue atenei, che hanno condotto l'indagine internamente tra la fine del 2020 e il 15 marzo 2021. Nello specifico, lo studio che prende in riferimento il personale dell'Università degli Studi di Pavia si è concluso il 20 gennaio 2021.

Lo studio si è avvalso di un questionario *self-report* somministrato via *Limesurvey*, attraverso cui sono state valutate differenti dimensioni correlate alla sfera vitale-lavorativa del personale interno:

- **Modalità di gestione della pandemia e preoccupazione per la situazione in corso;**
- **Caratteristiche personali legate alle situazioni di lavoro;**
- **Principali richieste lavorative;**
- **Principali risorse lavorative;**
- **Lavoro agile** (da remoto, emergenziale);
- **Stato di salute percepito;**
- **Conflitto lavoro-vita** (*workaholism*);
- **Risorse personali ed esperienze di recupero.**

Di seguito, saranno presentati i dati di riferimento e i risultati relativi al personale dell'Ateneo pavese. In prima battuta, si considererà il personale tecnico-amministrativo (PTA), per poi esporre le informazioni riguardanti il personale docente-ricercatore (PDR).

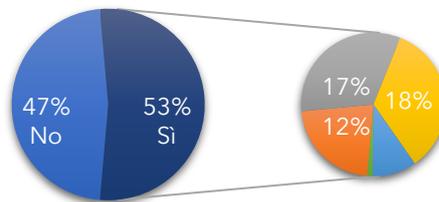
## 1. Dati generali (PTA)

Il campione di riferimento per la categoria del personale tecnico-amministrativo (PTA) è composto da 372 partecipanti così suddivisi.

- **Età:** tra i 21 e i 65 anni (M=49,6)
- **Genere:** maggioranza femminile (75% F - 25% M)
- **Figli:** 41% senza figli e 59% con figli.

Il tempo dedicato alla cura dei familiari è variabile nell'arco di una settimana (Tabella 1)

"TI OCCUPI PERSONALMENTE DELLA CURA DI FIGLI E/O GENITORI?"



■ No ■ Meno di 15 ore ■ Tra le 15 e le 30 ore ■ Tra le 30 e le 60 ore ■ Tra le 60 e le 100 ore ■ Più di 100 ore

Tabella 1

- **Titolo di studio:** 57% laurea, 40% diploma, 3% altro
- **Anni di professione:** maggioranza di personale con 20-40 anni di esperienza (57%), o <20 anni di esperienza (42%)
- **Contratto:** maggioranza di persona con contratto *full time* (87% e solo 13% *part time*)
- **Area lavorativa:** la maggioranza dei partecipanti lavora nell'area "didattica /servizi agli studenti", "procedure amministrative", e "ricerca" (Tabella 2)

"IN QUALE AREA/DIREZIONE LAVORI?"

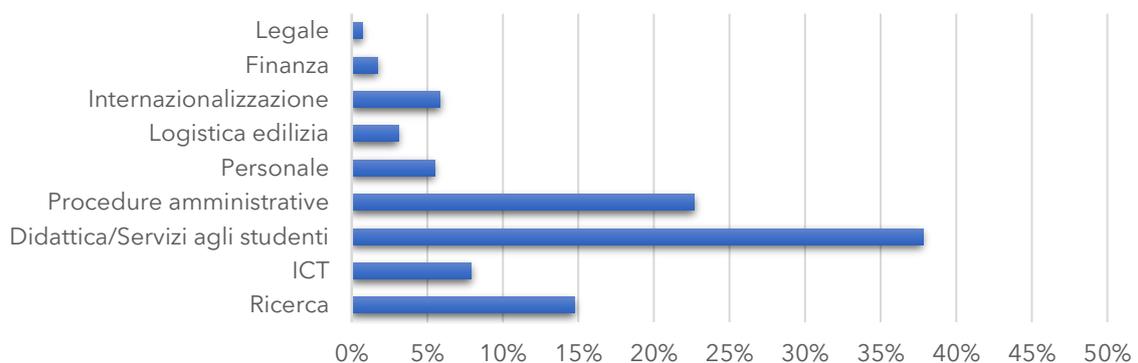


Tabella 2

## 2. Lavoro da remoto (PTA)

In prima battuta, sono stati raccolti dati che presentano un quadro generale del campione di riferimento, presentati di seguito. Successivamente, verranno analizzati i risultati maggiori significativi per l'indagine.

### 2.1. Modalità di lavoro

Per una media di 36,8 ore di lavoro settimanali, i dati relativi al lavoro da remoto sono i seguenti:

- Nella **Fase 1, la maggioranza del PTA ha lavorato 3-4 giorni da remoto** (22% per 1-2 giorni, 38% per 3-4 giorni, 35% per 5-6 giorni, 5% per 7 giorni)
- Nel corso dell'**ultima settimana di indagine (gennaio 2021), la maggioranza del PTA ha lavorato da remoto** per 3-4 giorni (26% per 0 giorni, 29% 1-2 giorni, 30% per 3-4 giorni, 15% per più di 5 giorni)

Dai dati, si evince che la modalità online non abbia sostituito la modalità tradizionale, introdotta a causa dell'emergenza.

### 2.2. Formazione sul lavoro da remoto

I dati precedenti lascerebbero immaginare che ci sia stata una carenza di supporto al PTA nell'approccio alla modalità da remoto, ma in realtà **l'81% dei partecipanti afferma di aver ricevuto una formazione specifica sul lavoro da remoto** (57% breve formazione, 24% formazione approfondita, 19% nessuna formazione).

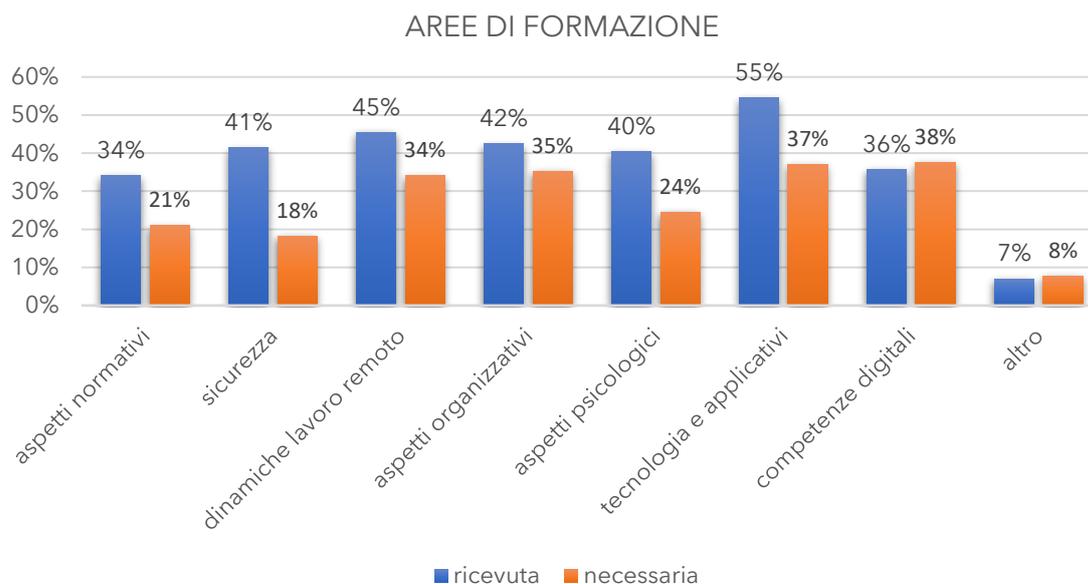
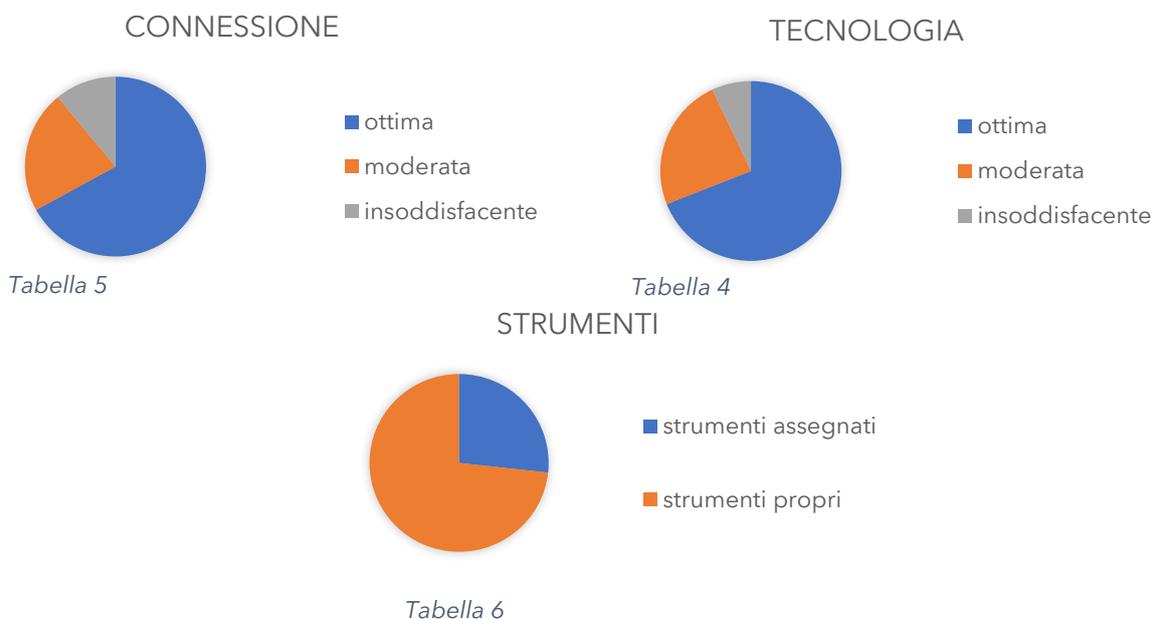


Tabella 3

La Tabella 3 mostra quali competenze siano state apprese da coloro che hanno ricevuto formazione, lasciando emergere anche l'utilità percepita, che si evince dal confronto tra la formazione ricevuta e quella appresa. È interessante notare che **l'unica area in cui la percezione di preparazione è carente, rispetto alla necessità, sia relativa alle "competenze digitali"**.



## 2.3. Valutazione del lavoro da remoto

In seguito all'adozione della modalità di lavoro da remoto, la ricerca ha cercato di comprendere se tecnologia (Tabella 4), connessione (Tabella 5) e strumenti (Tabella 6) fossero idonei, e quale fosse la qualità del lavoro, relazionata a diversi fattori.

### 2.3.1. Possibilità tecnico-pratiche

Le basi tecnologiche e informatiche autonome hanno predisposto un ambiente favorevole per il lavoro da remoto, svolto principalmente con strumenti propri.

### 2.3.2. Benessere psicofisico percepito: lavoro e tempo libero

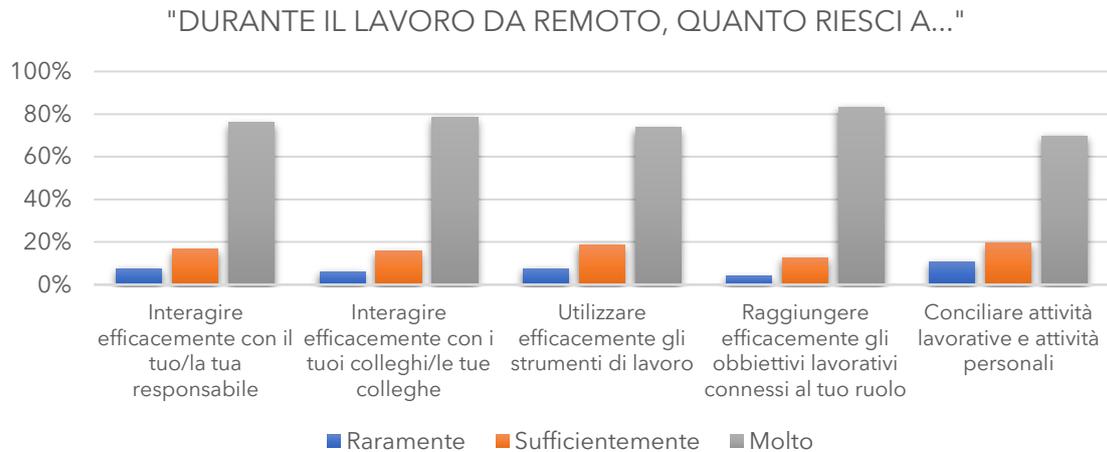
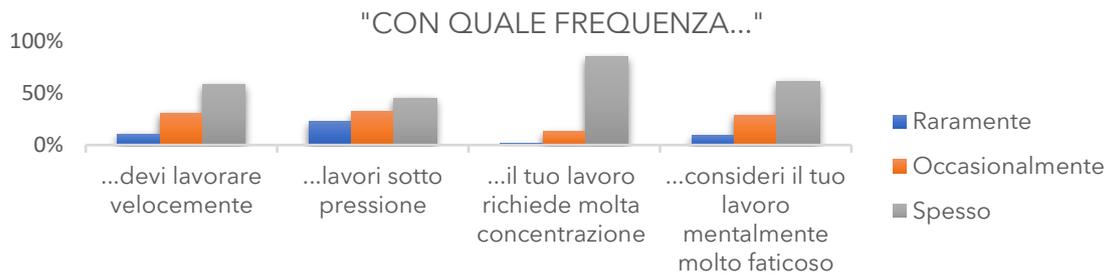


Tabella 7

La Tabella 7 mostra alcuni dati utili per iniziare a riflettere sulla qualità del lavoro da remoto e sulle correlazioni con le attività appartenenti alla sfera privata. La maggioranza dei partecipanti sembra non aver avuto difficoltà in generale; tuttavia, di seguito verranno approfonditi alcuni aspetti più specifici.



Tabella

8

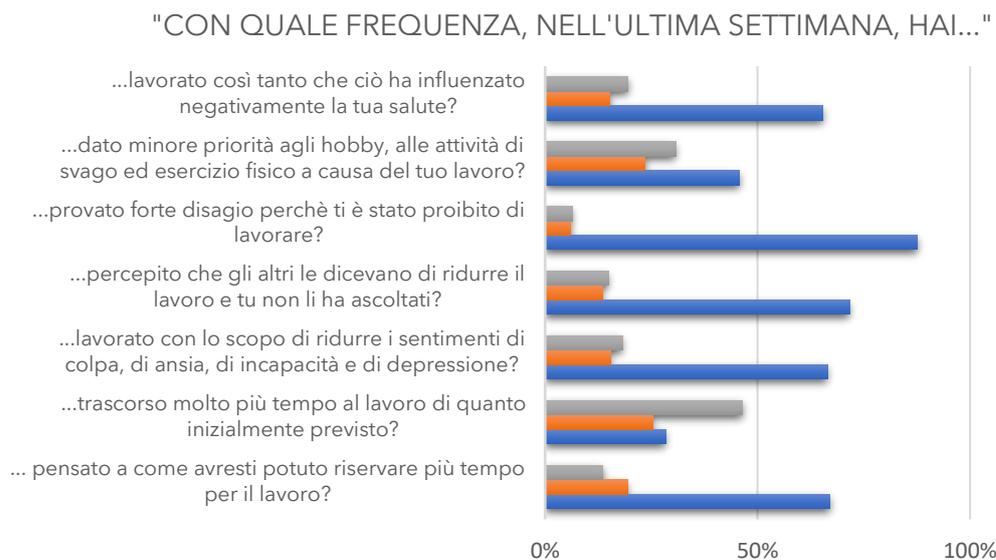


Tabella 9

## "LA SERA, DOPO IL LAVORO..."

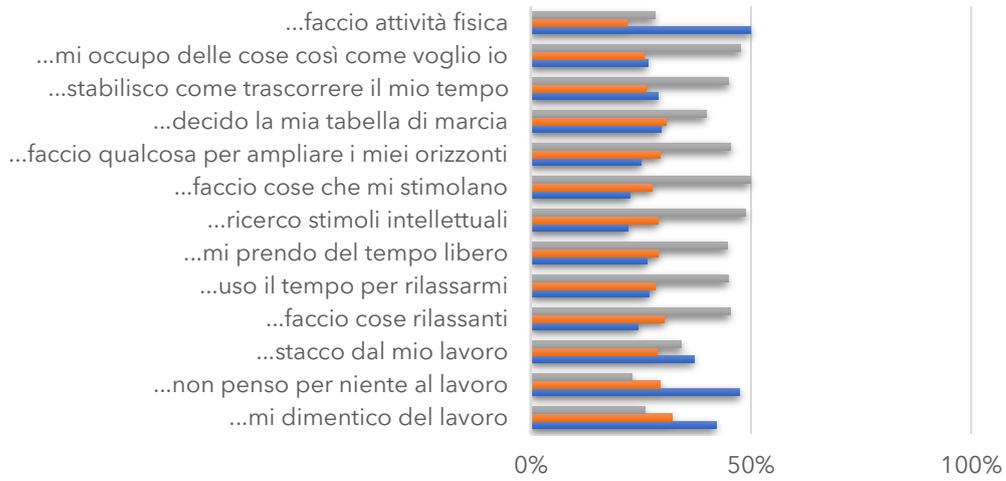


Tabella 10

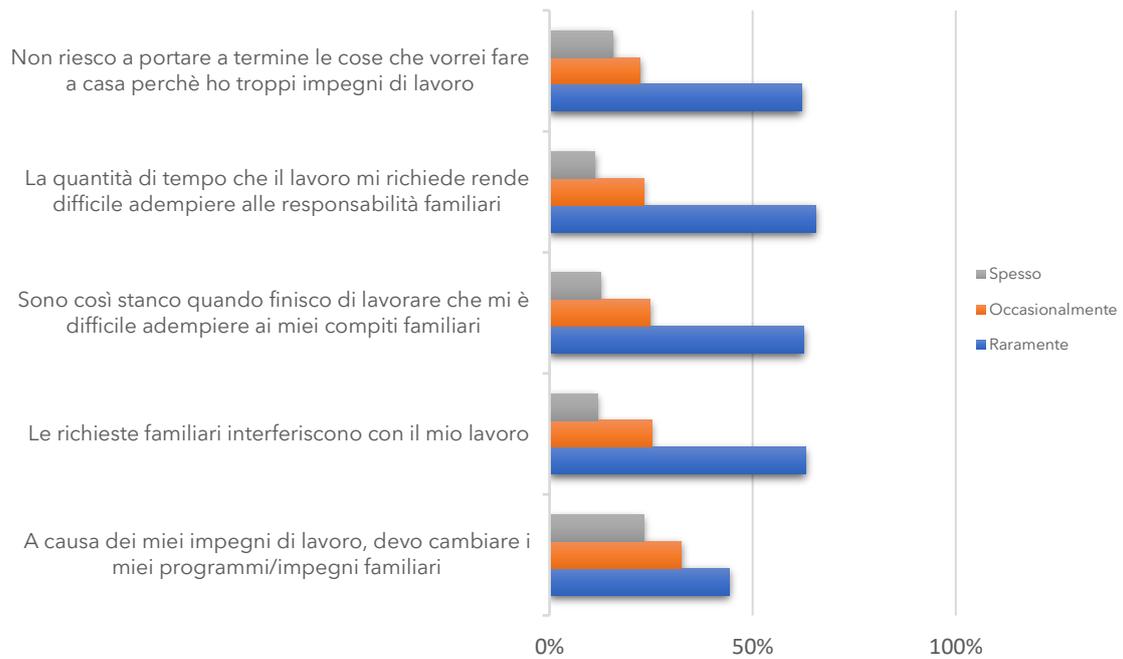


Tabella 11

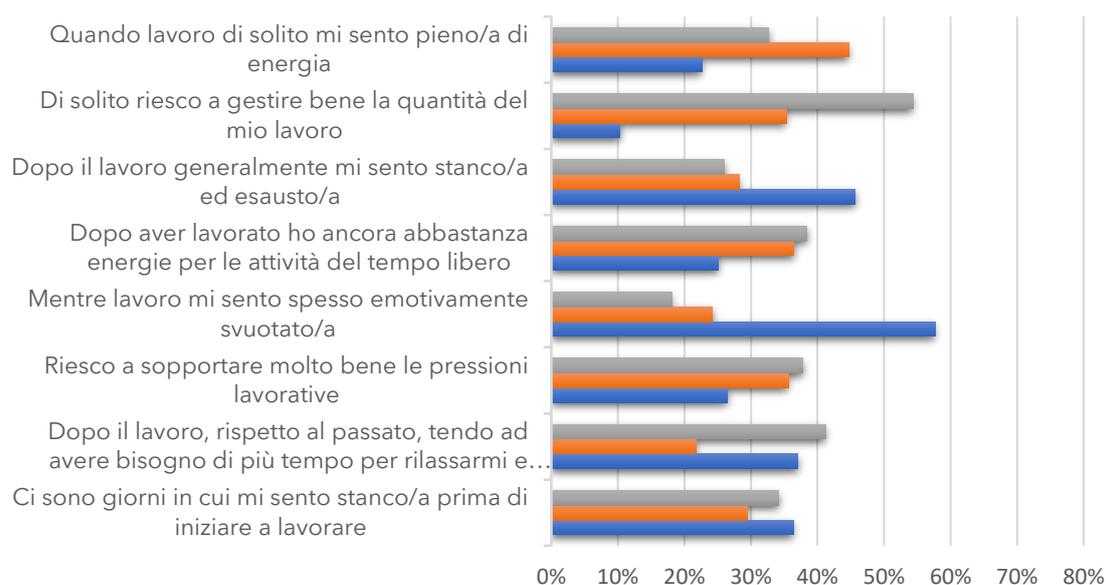


Tabella 12

Le Tabelle precedenti (Tabelle 8-12) presentano i risultati delle domande poste con l'obiettivo di comprendere meglio **in che modo il lavoro da remoto ha influito sul benessere psicofisico delle persone**: sulla capacità di coordinare attività lavorative e interessi e impegni personali, e sulle emozioni e sensazioni percepite.

È evidente che per la maggioranza dei partecipanti il **lavoro** abbia un **peso rilevante nella vita quotidiana**, ma al contempo sembra essere stato **ben gestito**. In parte, sembra essere causato dalle esigenze stesse dell'attività lavorativa, in quanto è stato spesso **richiesto di "lavorare velocemente"**, mantenendo però un **alto livello di concentrazione**. Perciò, non stupisce che sia stata frequente la **sensazione di lavorare sotto pressione e di svolgere un'attività mentale faticosa** (Tabella 8), coerente con il dato che indica che **molte persone hanno dedicato "più tempo al lavoro di quanto inizialmente previsto"** (Tabella 9), e non sempre sono riuscite a "staccare" dal lavoro (Tabella 10). Sono conseguenze attese anche la **necessità di maggiore tempo per rilassarsi dopo il lavoro** e una rilevante **percezione di stanchezza ancora prima di iniziare a lavorare** (Tabella 12).

Sorprendentemente, in confronto a quanto appena descritto, **la maggioranza dei partecipanti ha affermato anche di riuscire a mantenere hobby e interessi**, senza sentirsi influenzato negativamente da episodi legati al lavoro (Tabelle 8, 9). **La sera, ha prevalso lo "stacco" dal lavoro**, concedendosi del relax o dedicandosi ad altre attività stimolanti prescindenti l'attività lavorativa (Tabella 10), in accordo con la dichiarazione di una **buona capacità di gestione della relazione tra lavoro e tempo libero** (Tabella 12).

Inoltre, nonostante **l'impegno lavorativo** sia stato percepito pesante, **non ha influito prepotentemente sui "lavori di casa" e sull'adempimento alle responsabilità familiari** (Tabella 11).

### 2.3.3. Autovalutazione della qualità del lavoro

"QUALE PENSI ESSERE LA CONDIZIONE DI LAVORO OTTIMALE PER TE OGGI?"



Tabella 13

"PER TE IL LAVORO DA REMOTO È UNA CONDIZIONE DI LAVORO..."

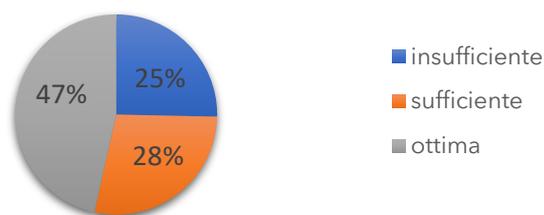


Tabella 14

Le Tabelle 13 e 14 rappresentano le preferenze dei partecipanti riguardo alla modalità di lavoro. **La maggioranza ha affermato di preferire l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto.** Tuttavia, è interessante notare che nella scelta **tra lavoro in presenza e totalmente da remoto**, sia stata **preferita la prima opzione** (Tabella 13: 24% in presenza; 12% in remoto), nonostante il **lavoro da remoto** sia stato considerato una **condizione principalmente ottima o sufficiente** (Tabella 14: solo 25% insufficiente). È un risultato che lascia la questione aperta, invitando, forse, a riflettere sull'efficienza e l'efficacia organizzative, più che sulla modalità in sé.

### 2.3.4. Vantaggi e svantaggi percepiti

Per la valutazione dei vantaggi, sono stati scelti alcuni dei vantaggi attesi sulla base degli studi già esistenti sui possibili benefici del lavoro agile. Come si può notare nella Tabella 15, la maggioranza dei partecipanti conferma la percezione di numerosi vantaggi sia in ambito lavorativo, sia all'interno della sfera privata, conformemente alla preferenza dell'alternanza tra lavoro in presenza e da remoto (Tabella 13).

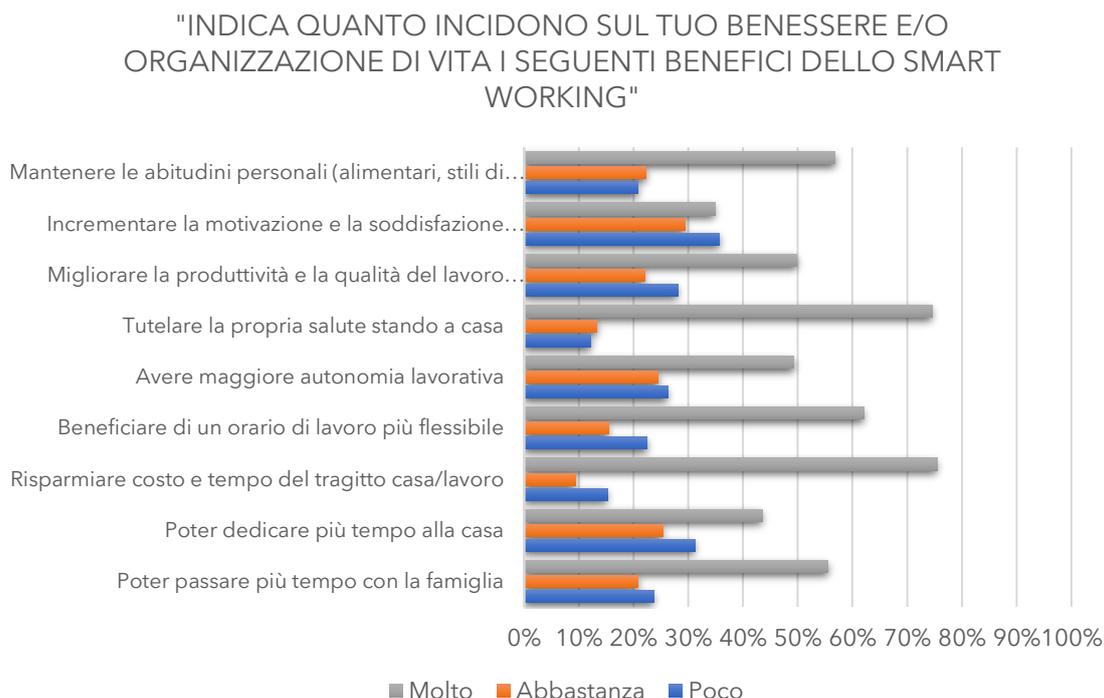


Tabella 15

Gli svantaggi percepiti non sembrano essere particolarmente numerosi, ma vi sono aspetti del lavoro agile non apprezzati: **la perdita del rapporto diretto con i colleghi, l'orario di lavoro prolungato e la sedentarietà sono gli svantaggi più sofferti**, ma è degno di nota anche un certo disappunto per l'inadeguatezza della dotazione informatica.

"INDICA QUANTO INCIDONO SUL TUO BENESSERE E/O ORGANIZZAZIONE DI VITA I SEGUENTI SVANTAGGI DELLO SMART WORKING"

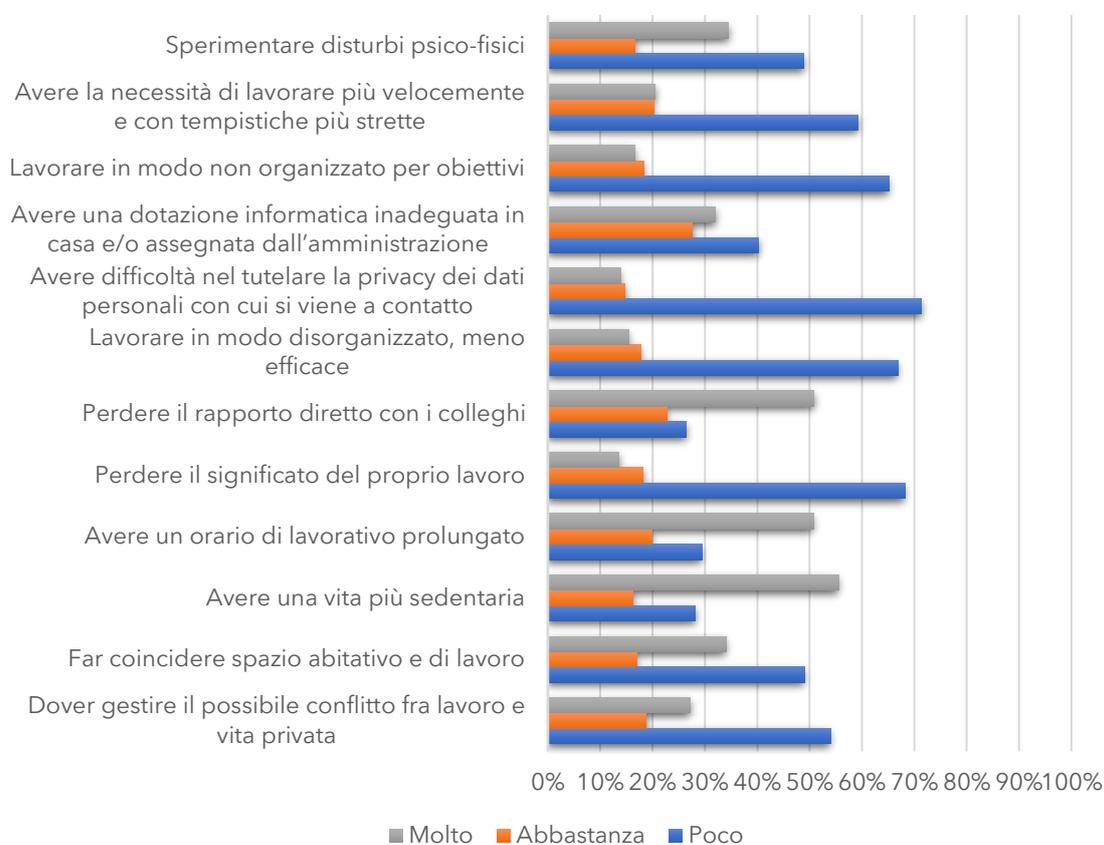


Tabella 16

### 3. COVID-19 (PTA)

Una parte del sondaggio ha voluto concentrarsi su alcuni aspetti strettamente correlati all'emergenza per COVID-19, che verranno approfonditi nelle prossime pagine.

### 3.1. Comunicazione e organizzazione

"PENSANDO ADESSO AL MODO IN CUI L'ORGANIZZAZIONE IN CUI LAVORI HA AFFRONTATO IL RISCHIO DA COVID-19..."

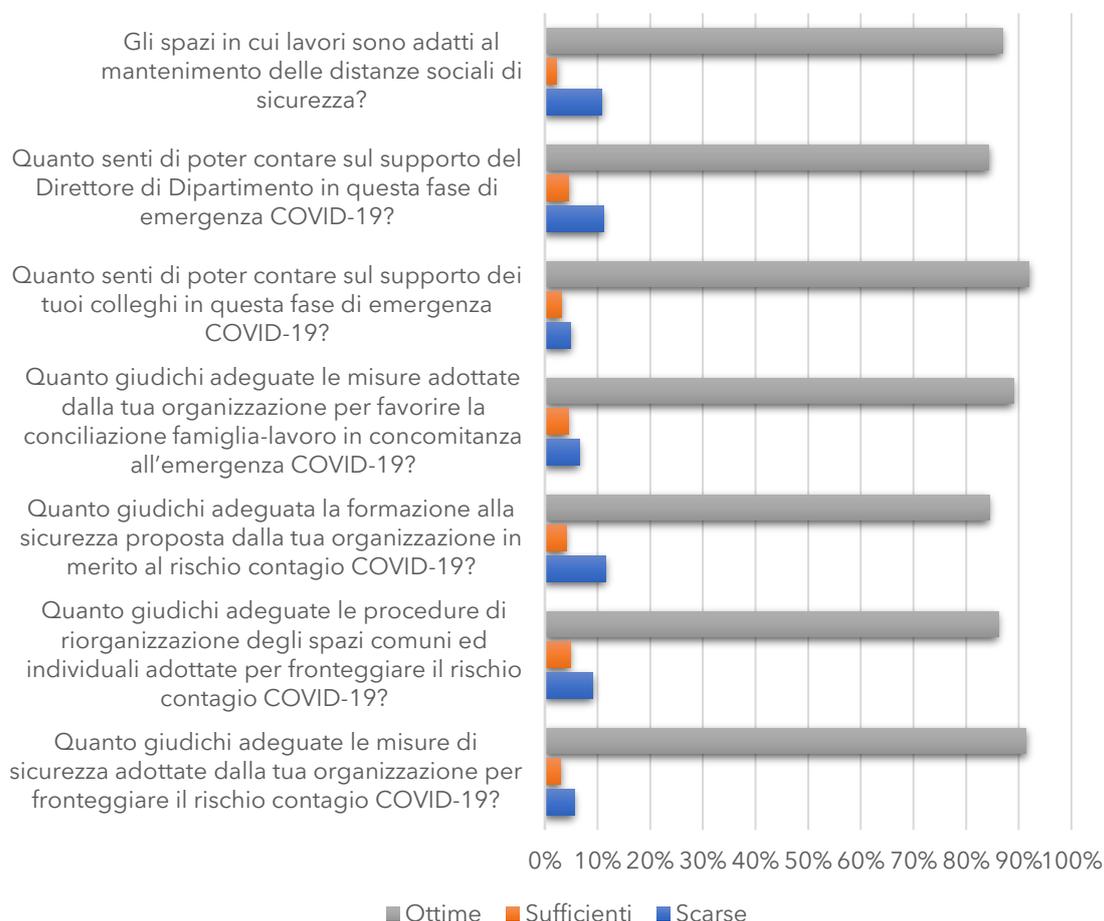


Tabella 17

"SECONDO TE, IN QUESTA FASE IN CUI È NECESSARIO ADOTTARE COMPORTAMENTI SPECIFICI, QUANTO È IN GRADO LA TUA ORGANIZZAZIONE DI:"

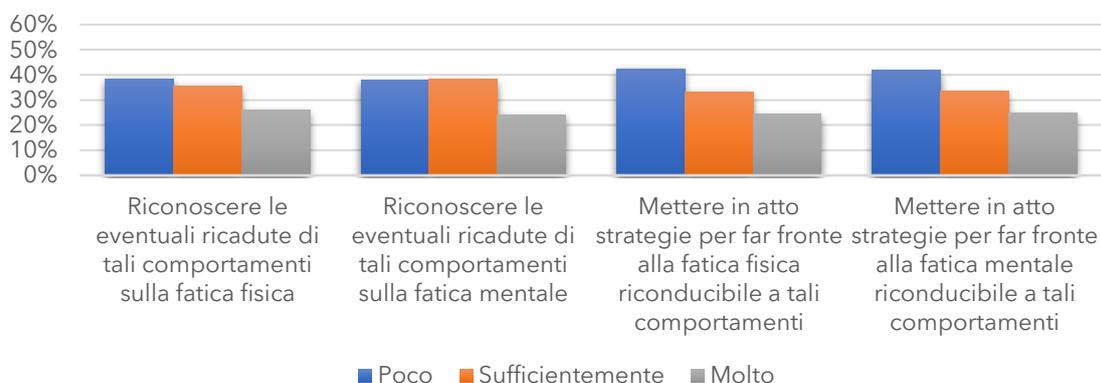


Tabella 18

Le informazioni e le comunicazioni circa il rischio COVID-19 sono state tali da contribuire ad avere una **percezione positiva circa l'adozione di misure adeguate a prevenire il contagio** (Tabella 17). Ciononostante, **non è stato percepito un supporto appropriato per far fronte alla fatica fisica e mentale** generata dall'attuazione di tali misure.

### 3.2. Contatti e contagio

Per interpretare al meglio i dati precedenti e le seguenti affermazioni relative a paure e rischi, si è indagata la condizione lavorativa dei partecipanti.



Tabella 19



Tabella 20

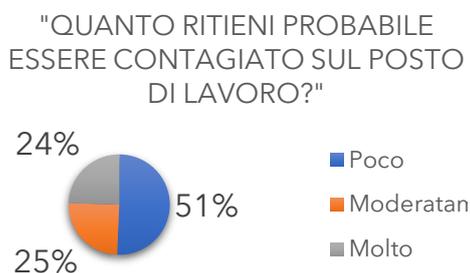


Tabella 22



Tabella 21

La maggioranza dei partecipanti ha lavorato principalmente **da remoto** - ciò ha probabilmente influito sul basso livello di contatto con il pubblico (Tabella 20: frequente solo per il 29%) e sulla ridotta **o moderata paura di essere contagiati sul**

**posto di lavoro**, in contrasto con una maggiore paura generale del rischio di contagio.

## 4. Indagine sulla persona (PTA)

Ai partecipanti, in ultima istanza, è stato chiesto di fornire alcune informazioni su loro stessi, sempre al fine di poter interpretare i dati raccolti con maggiore consapevolezza. Di seguito, verranno presentati i risultati a tal proposito.

### 4.1. Personalità

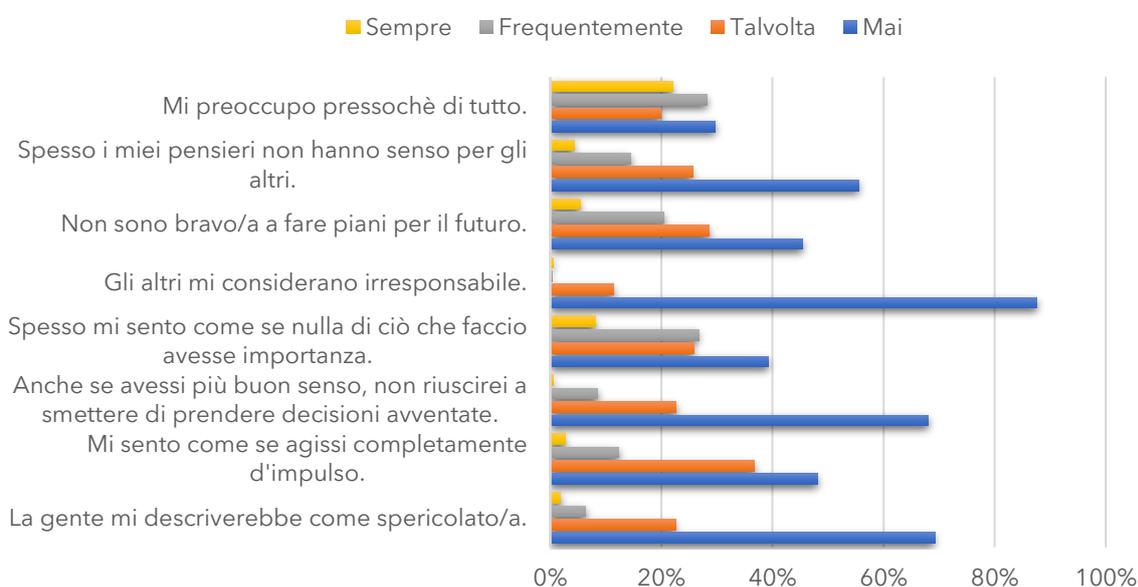


Tabella 23

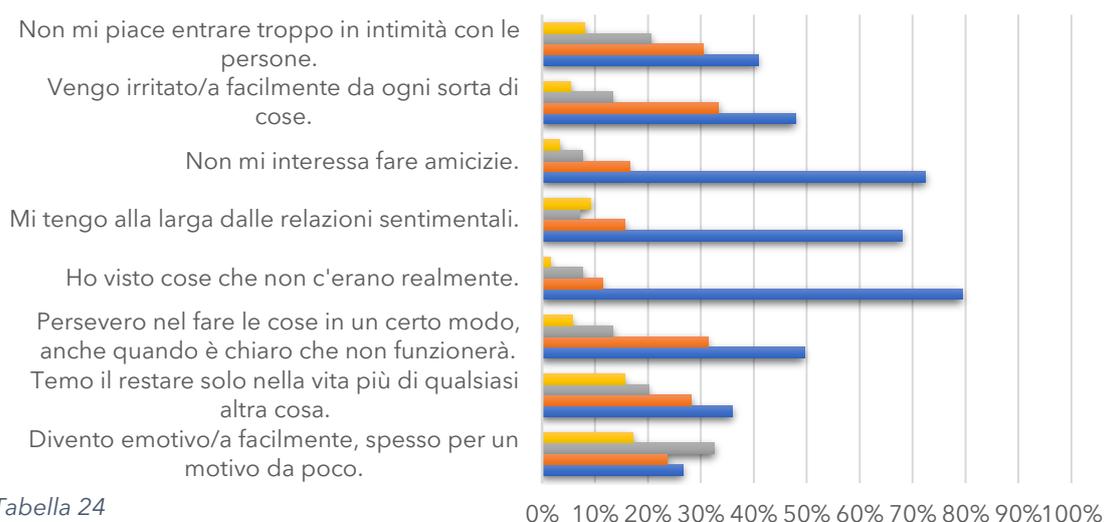


Tabella 24

A eccezione di una variegata tendenza a preoccuparsi “di tutto” (Tabella 23) e di una più eterogenea emotività, si tratta di un **campione dalle caratteristiche simili, che denotano un certo grado di razionalità e diligenza, senza la perdita di capacità interpersonali.**

## 4.2. Internet

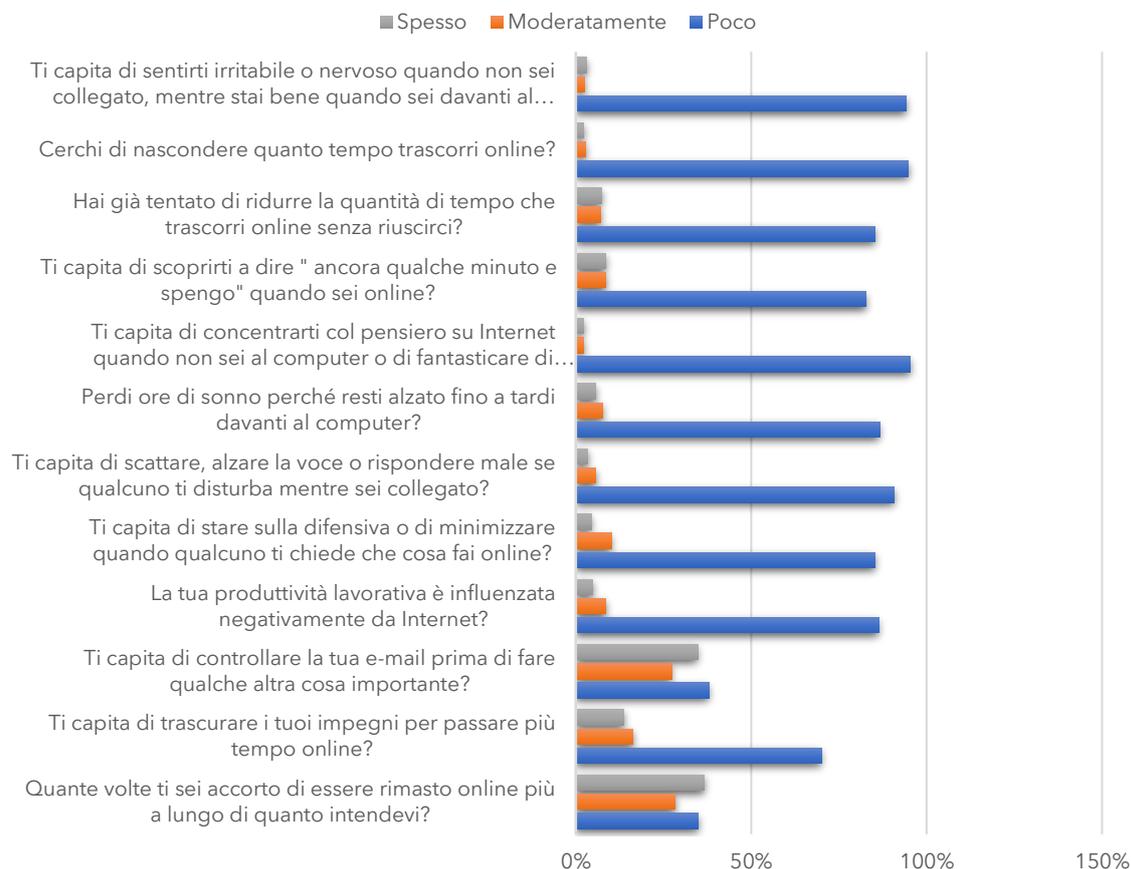


Tabella 25

Per quanto riguarda il rapporto con Internet due sono i quesiti che segnalano criticità. Il primo riguarda il controllo della casella di posta elettronica prima di svolgere attività importanti. Il secondo rileva **perdita di concezione temporale durante le attività online.**

### 4.3. Problemi psico-fisici



Tabella 26

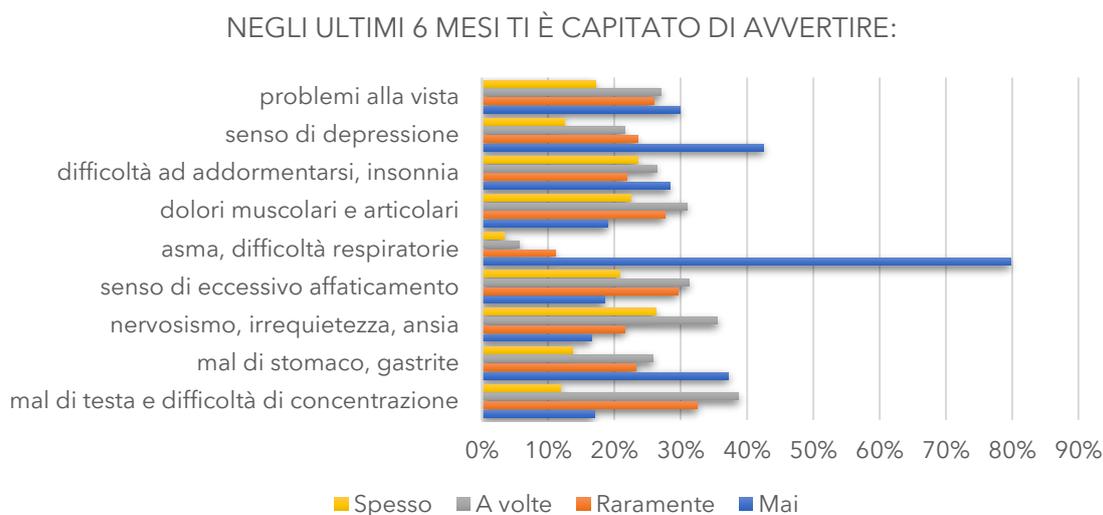


Tabella 27

La perdita o mancanza di sonno non sembra essere un problema fortemente riscontrato, così come non sembrano esistere problemi psico-fisici ricorrenti in modo preoccupante tra le persone componenti il campione. **Maggiormente avvertiti (e comunque "A volte") sono mal di testa e difficoltà di concentrazione, nervosismo, irrequietezza, ansia, senso di eccessivo affaticamento, dolori muscolari e articolari e problemi di vista.** Osserviamo che tutti i fattori sopracitati possono essere ricondotti a un'eccessiva sedentarietà legata al tipo di attività.

## 5. Dati generali (PDR)

Prima di procedere con i risultati, saranno presentate alcune informazioni utili a comprendere il campione di riferimento, appartenente alla categoria del personale docente-ricercatore (PDR), con 232 partecipanti al sondaggio.

- **Età:** tra i 29 e i 70 anni
- **Genere:** parità di genere (50% M - 50% F)
- **Anni di professione:** maggioranza di personale con <5 anni di esperienza (42%), o >20 anni di esperienza (23%)
- **Ruolo:** maggioranza di Professori/esse di prima e seconda fascia



Tabella 28

- **Figli:** 39% senza figli e 62% con figli. Del 57% di partecipanti che dedicano tempo alla cura di figli e genitori, solo un 8% riserva loro >4 ore
  - **Convivenza:** il 47% dei partecipanti vive con partner e figli/e, il 28% col partner, e solo il 21% vive da solo (mentre il 5% "altro").
- Solitamente la cura dei familiari è responsabilità di entrambi i genitori, ma si hanno casi di responsabilità singola e altro (Tabella 29), e la situazione non sembra essere cambiata rispetto al periodo pre-emergenziale.

"NEL TUO NUCLEO FAMILIARE CHI SVOLGE ATTUALMENTE IL LAVORO DOMESTICO E/O DI CURA DEI FIGLI/E E/O ALTRI FAMILIARI?"



Tabella 29

## 6. Lavoro da remoto (PDR)

Il sondaggio rivolto al PDR ha fin da subito indagato le differenze tra lavoro in modalità tradizionale e lavoro da remoto, concentrando l'attenzione sulle ore di lavoro svolte e percepite.

### 6.1. Modalità e ore di lavoro

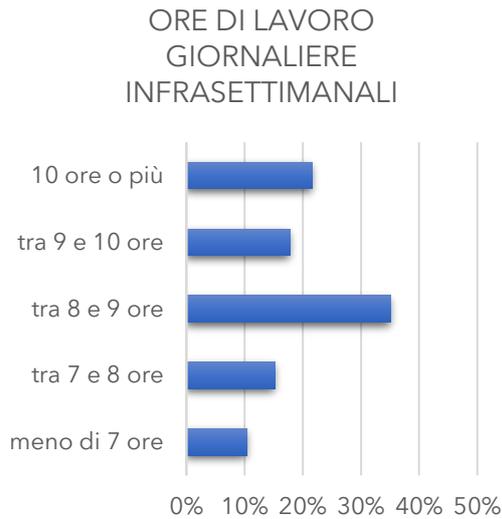


Tabella 31

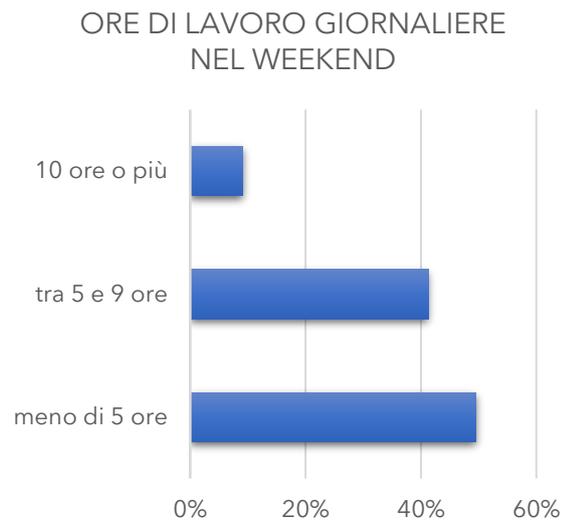


Tabella 30

"QUALE AFFERMAZIONE ESPRIME MEGLIO IL MODO IN CUI È CAMBIATO IL TUO LAVORO CON L'INTRODUZIONE DEL LAVORO DA REMOTO?"

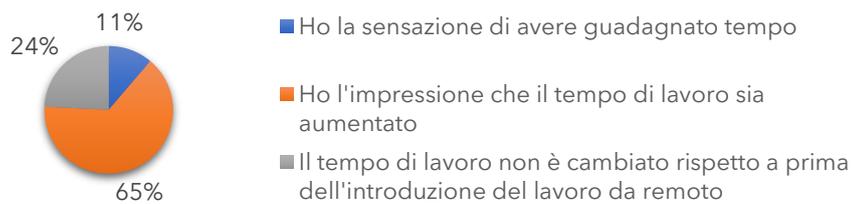


Tabella 32

"QUANTI GIORNI A SETTIMANA HAI LAVORATO IN REMOTO QUESTO SEMESTRE?"



Tabella 33

I dati mostrano che **l'attività lavorativa** per il PDR **non era limitata al periodo infrasettimanale, ma si estendeva anche nel fine settimana** (Tabella 31). In parte, ciò potrebbe essere correlato alla **elevata percezione che il lavoro fosse aumentato** (Tabella 32), anche considerando i dati della Tabella 33. Infatti, pur considerando una grande eterogeneità nella distribuzione dei giorni di lavoro da remoto, è da notare che un **26% dei partecipanti ha lavorato da remoto anche 6-7 giorni/settimana**.

## 6.2. Attività lavorativa e formazione

Per la completa interpretazione dei dati relativi alle attività lavorative, è stata esplorata la preparazione del PDR alla modalità di lavoro da remoto:

- **Dimestichezza con il lavoro da remoto pre-quarantena:** il 77% dei partecipanti dichiara di aver svolto attività di ricerca/didattica da remoto prima della quarantena (20% occasionalmente, 3% frequentemente);
- **Formazione specifica sul lavoro da remoto:** il 51% del personale afferma di aver ricevuto una breve formazione specifica e il 10% approfondita, mentre il 39% non ha ricevuto alcuna formazione.

IN SEGUITO ALLE MISURE INTRODOTTE PER L'EMERGENZA COVID-19 DAL TUO ATENEO, COME SI È MODIFICATO IL TUO LAVORO DI RICERCA:

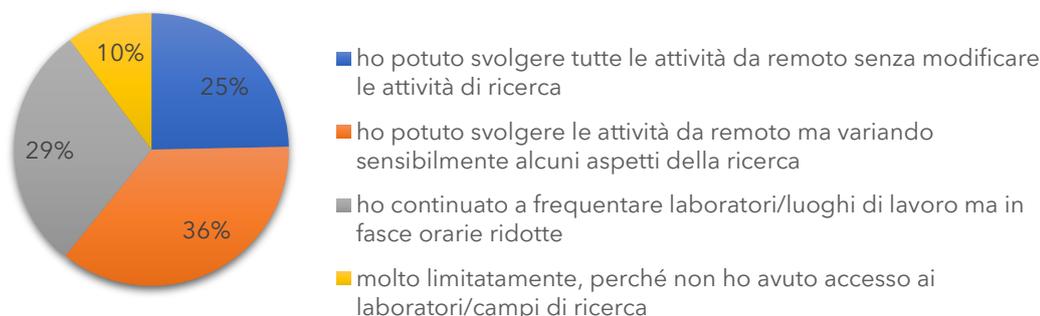


Tabella 34

"ATTUALMENTE SVOLGI ATTIVITÀ DIDATTICA?"

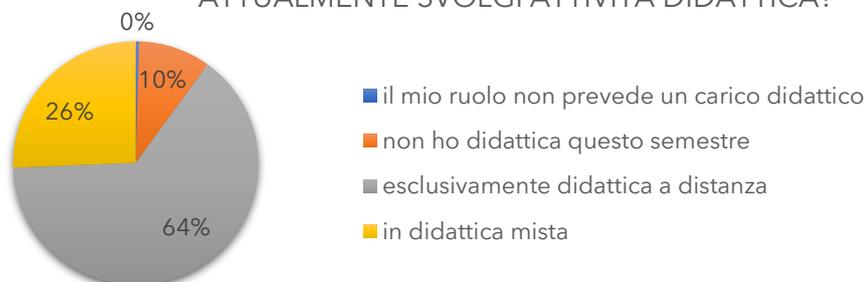


Tabella 35



Tabella 36

Dalle prime informazioni, risulta che, nonostante la formazione disomogenea, **il lavoro da remoto non sembra essere una novità.**

Infatti, anche se l'obbligo di adottare le misure di sicurezza e la modalità di lavoro da remoto ha avuto effetti negativi sulle attività lavorative del 26% dei partecipanti, la **maggioranza ha dichiarato di aver potuto svolgere tutte le attività da remoto, modificando alcuni aspetti delle attività di ricerca** - il 25% dei partecipanti anche senza realizzare modifiche (Tabella 34).

Con riferimento alle **attività di didattica**, previste nel ruolo della quasi totalità dei partecipanti, si può notare che siano state **svolte principalmente a distanza, o in modalità mista** (Tabella 35), **continuando a richiedere un impegno consistente** rispetto ad altri tipi di attività (Tabella 36).

### 6.3. Valutazione del lavoro da remoto

Anche nel caso dell'indagine rivolta al PDR, è stato approfondito l'effetto del lavoro da remoto e delle misure di sicurezza sulla vita delle persone.

#### 6.3.1. Benessere psicofisico percepito: lavoro e tempo libero



Tabella 37

I dati della Tabella 37, simili a quelli della Tabella 7, relativa al PTA, mostrano che il lavoro dei PDR richiede molta concentrazione e velocità d'azione; di conseguenza la maggioranza dei partecipanti ha dichiarato di lavorare sotto pressione, anche a livello mentale. Anche la Tabella 38 è simile alla Tabella 8, ad eccezione che per un aumento di difficoltà nel mantenere una adeguata priorità per hobby e interessi esenti dall'attività lavorativa.

## "CON QUALE FREQUENZA HAI..."



Tabella 38

## "LA SERA DOPO IL LAVORO..."

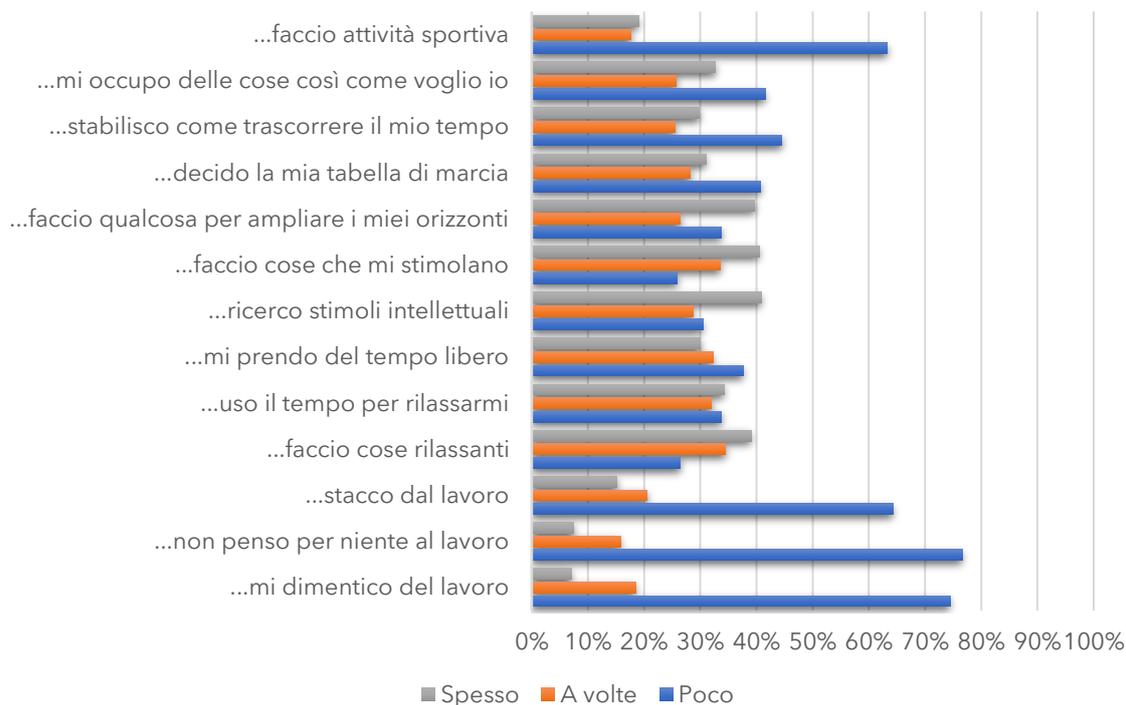


Tabella 39

Anche i dati della Tabella 39 mostrano una maggiore **influenza della pressione percepita**. Infatti, oltre alla scarsa attività fisica (dato coerente con i risultati riguardanti il PTA), la maggioranza del PDR **fatica a organizzare le proprie attività personali, rinunciando talvolta a dedicare del tempo ad hobby e interessi stimolanti**, pur

riservando del tempo al relax. Da questa prospettiva, spicca l'**enorme difficoltà a "staccare" dal lavoro, anche solo mentalmente.**



Tabella 40

Nonostante tali difficoltà, è interessante notare **che la maggioranza dei partecipanti mantiene un approccio positivo verso il proprio lavoro** (Tabella 40), che è percepito come una ricchezza e una passione, e non solo come un dovere.

#### "CON QUALE FREQUENZA TI TROVI NELLE SEGUENTI SITUAZIONI?"

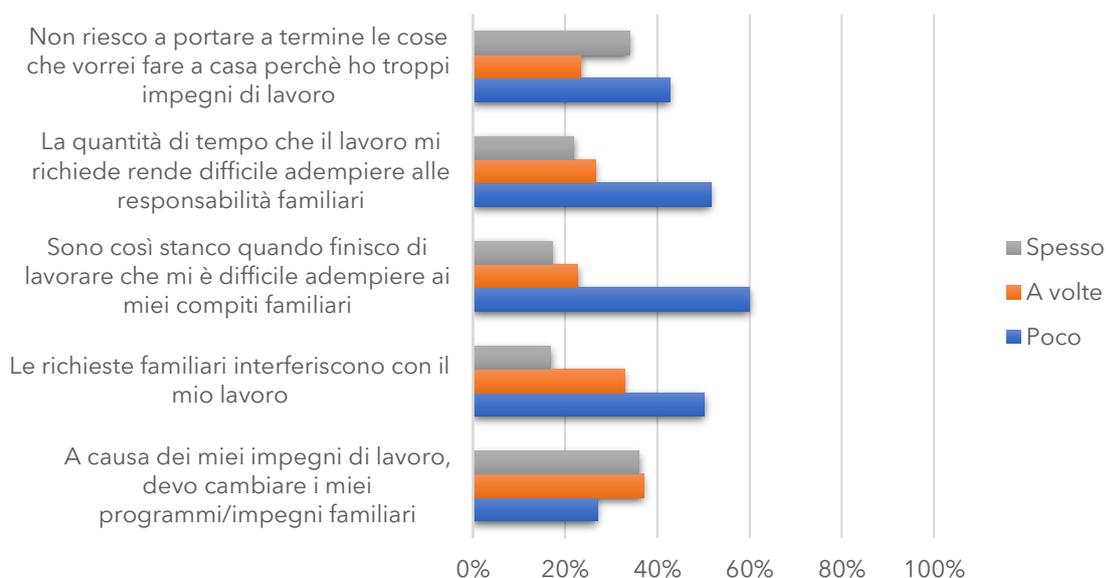


Tabella 41

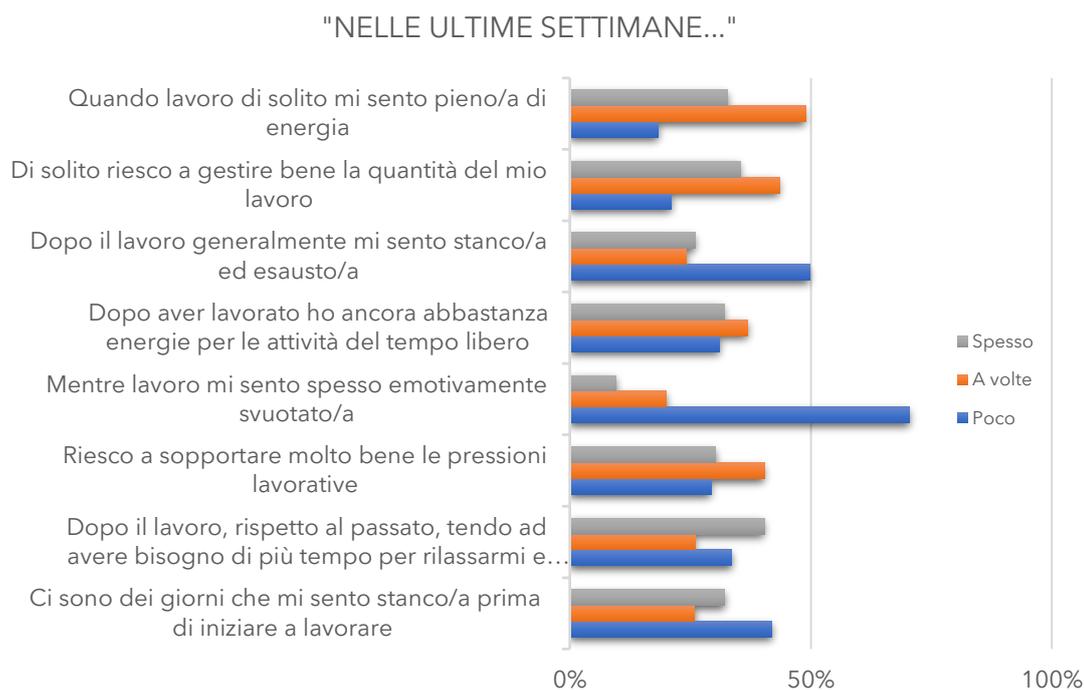


Tabella 42

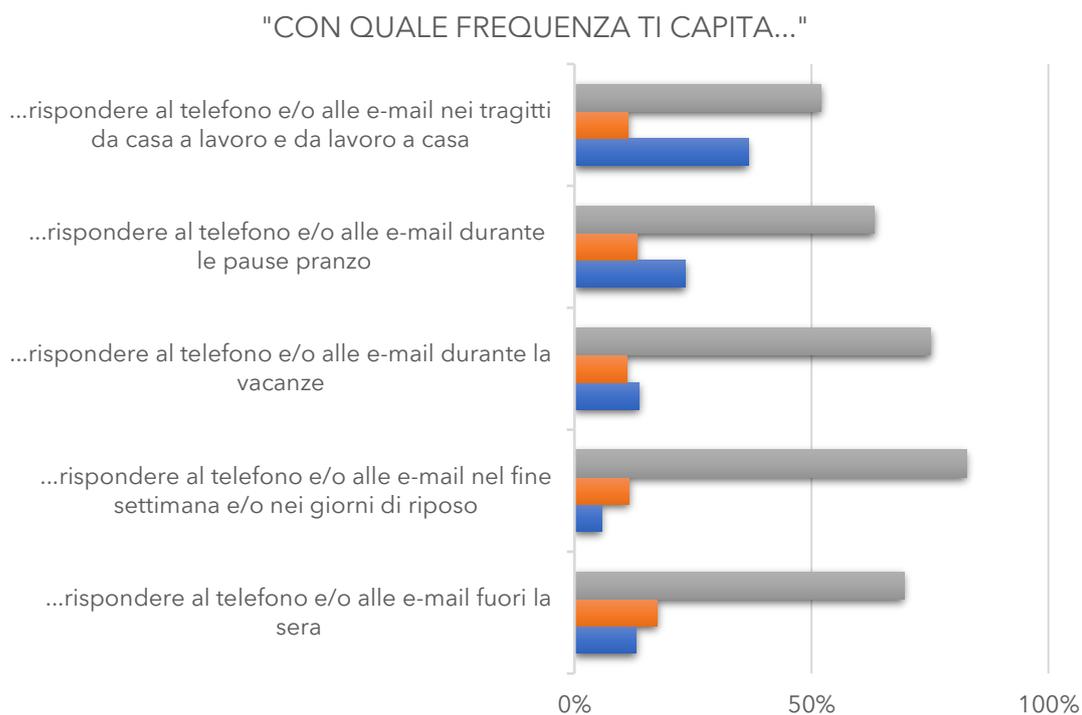


Tabella 43

Le Tabelle 41-43 espongono dati utili a comprendere la qualità del lavoro del PDR sotto diversi aspetti, considerati anche nell'indagine rivolta al PTA, ma con esiti talvolta differenti.

Coerentemente con i dati delle precedenti Tabelle, la Tabella 41 mostra come **spesso sia stato necessario cambiare programmi personali a causa di impegni di lavoro** e gli impegni di lavoro influiscano non poco frequentemente sulla possibilità di portare a termine i "lavori di casa".

**Osserviamo tra i risultati la percezione del "pieno di energie" durante il lavoro**, che emerge nella Tabella 42, nonostante la varietà di risposte all'ultimo *item* che si concentra sulle energie in possesso prima di iniziare a lavorare.

### 6.3.2. Autovalutazione della qualità del lavoro

"QUALE PENSI ESSERE LA CONDIZIONE DI LAVORO OTTIMALE PER TE OGGI?"

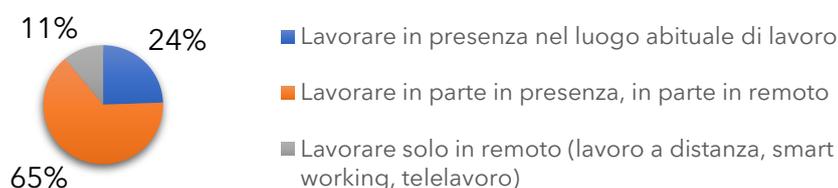


Tabella 44

"IL LAVORO DA REMOTO È UNA CONDIZIONE DI LAVORO..."



Tabella 45

Similmente ai risultati dell'indagine rivolta al PTA, anche **la maggioranza del PDR ha preferenze per la modalità mista**, mentre la modalità esclusivamente da remoto è meno apprezzata (Tabella 44) probabilmente per l'impatto della didattica online.

### 6.3.3. Vantaggi e svantaggi percepiti

"QUANTO INCIDONO QUESTI VANTAGGI DELLO SMART WORKING SUL TUO BENESSERE?"

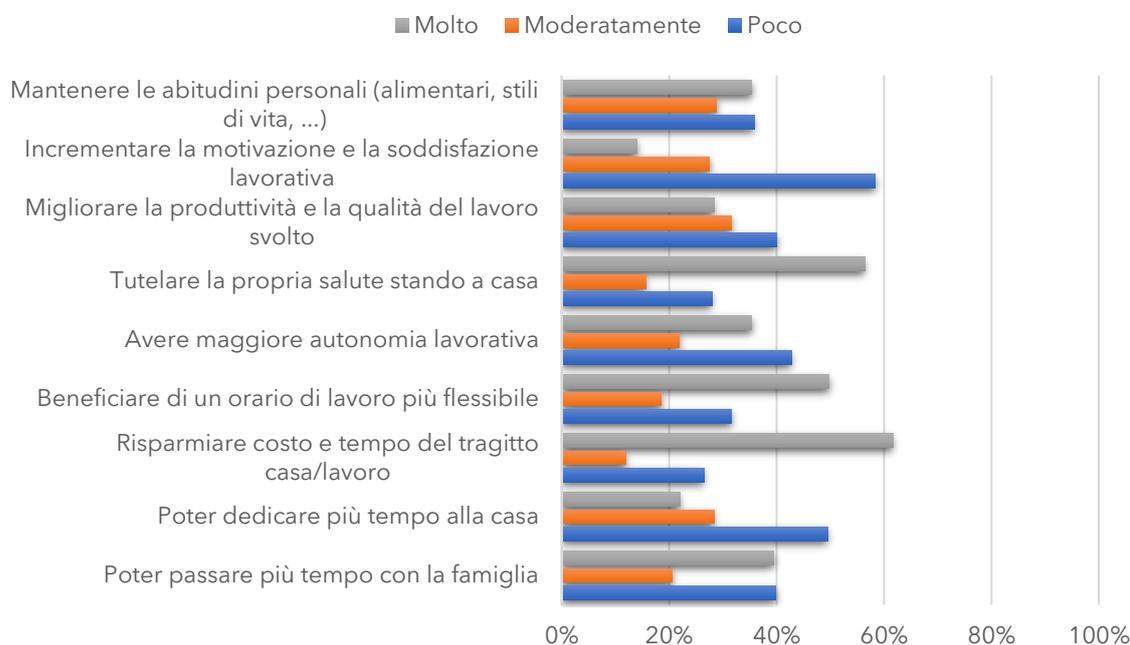


Tabella 46

"QUANTO INCIDONO QUESTI SVANTAGGI DELLO SMART WORKING SUL TUO BENESSERE?"

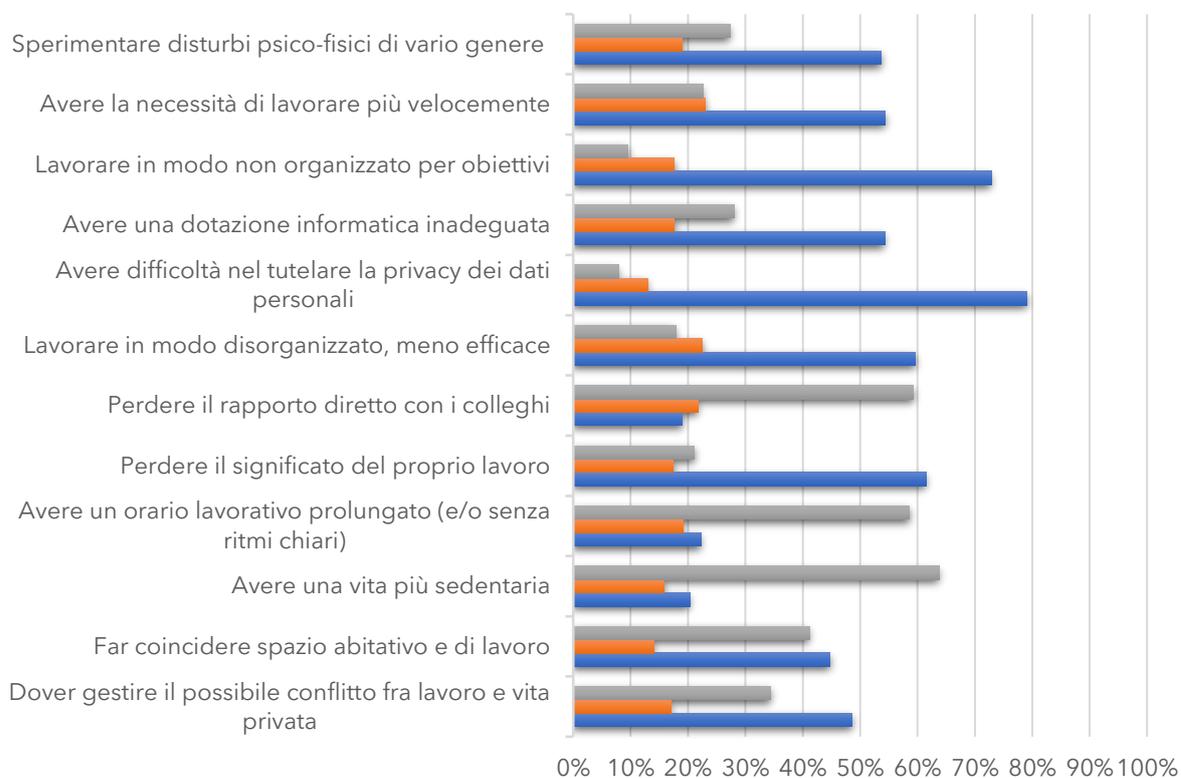


Tabella 47

Anche per l'analisi di vantaggi e svantaggi percepiti, si possono notare differenze tra i risultati dell'indagine rivolta a PTA e PDR.

**I vantaggi**, infatti, **sono avvertiti dai PDR in maniera ridotta rispetto al PTA**, sia per quanto concerne il mantenimento delle abitudini personali, sia per la qualità lavorativa, **anche se la possibilità di stare a casa è considerato un fattore favorevole per la salute e il risparmio di tempo e denaro per il tragitto casa-lavoro**. Al contrario, **gli svantaggi sono sofferti con minore enfasi, a eccezione della perdita di rapporto con i colleghi e della maggiore sedentarietà**.

## 7. COVID-19 (PDR)

L'indagine rivolta al PDR ha indagato anch'essa la situazione emergenziale in modo più approfondito. Di seguito, i risultati.

### 7.1. Comunicazione e organizzazione

"COME L'ORGANIZZAZIONE HA AFFRONTATO IL RISCHIO CONTAGIO DA COVID-19?"

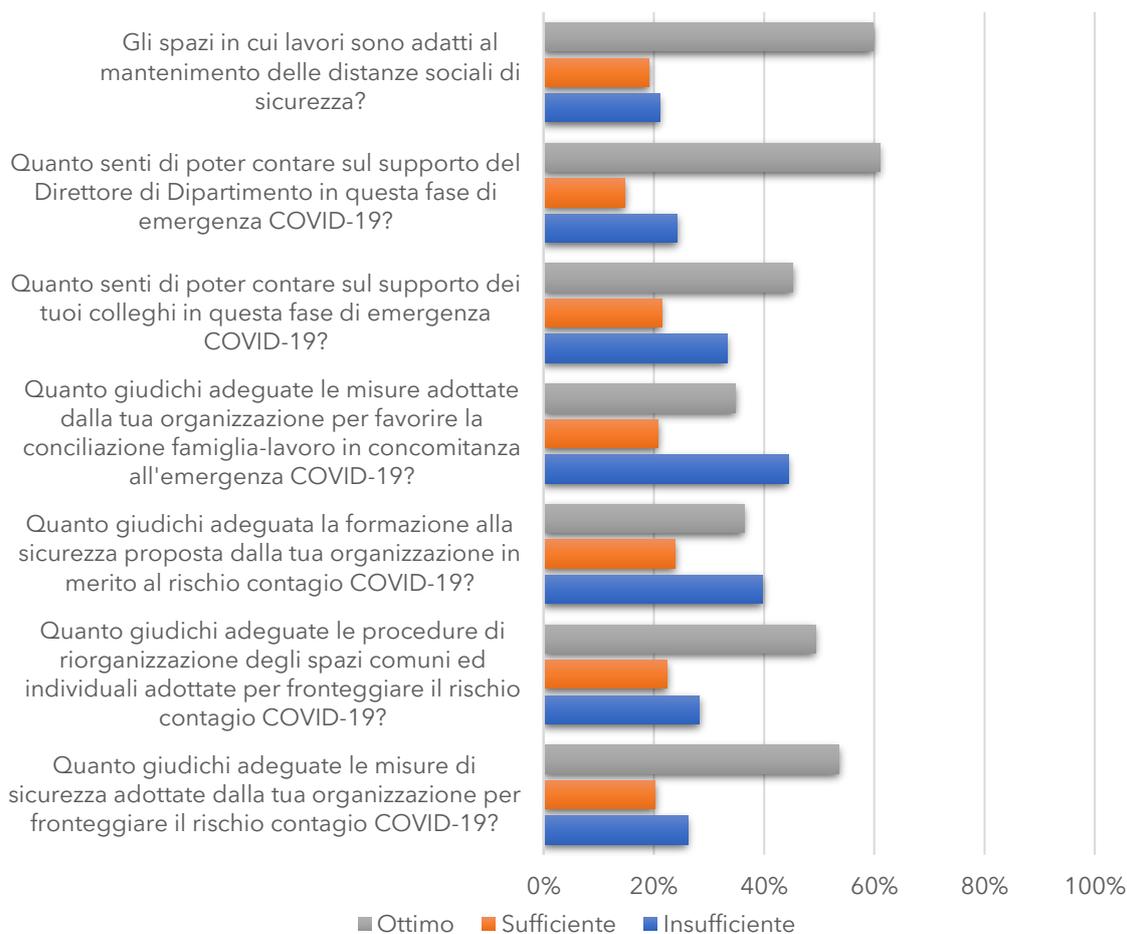


Tabella 48

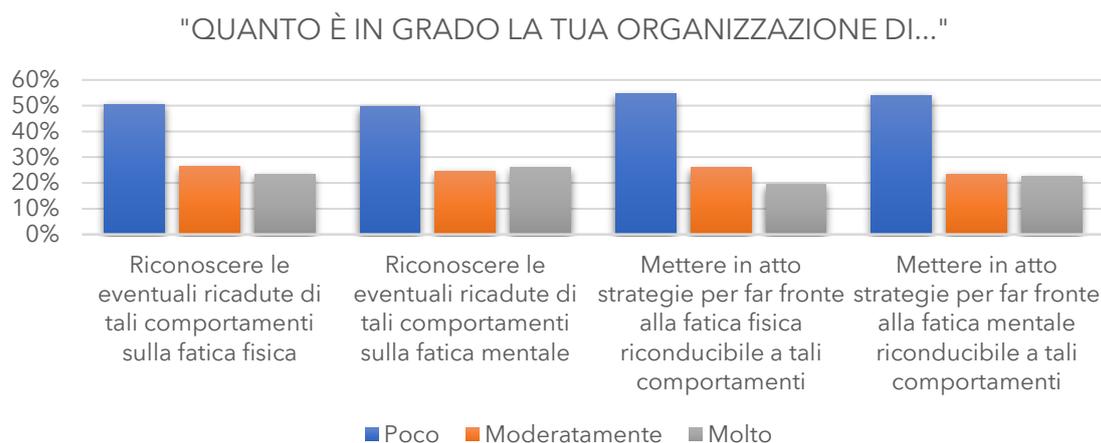


Tabella 49

La maggioranza dei partecipanti afferma di aver **apprezzato le decisioni prese dalla propria Organizzazione per affrontare il rischio di contagio**, a eccezione di una **carenza di supporto nel conciliare attività lavorativa-familiare e nella formazione alla sicurezza** (Tabella 48), in linea con il **mancato riconoscimento della fatica fisica e mentale** nel far fronte alla situazione d'emergenza.

## 7.2. Contatti e contagio



Tabella 50



Tabella 51

**Sia in ambito lavorativo, sia all'esterno, il PDR ha mostrato minore preoccupazione di essere contagiato.**

## 8. Indagine sulla persona (PDR)

Infine, alcune informazioni relative al PDR sul piano personale, esposte di seguito.

## 8.1. Internet

LE SEGUENTI AFFERMAZIONI FANNO RIFERIMENTO ALL'UTILIZZO DI INTERNET

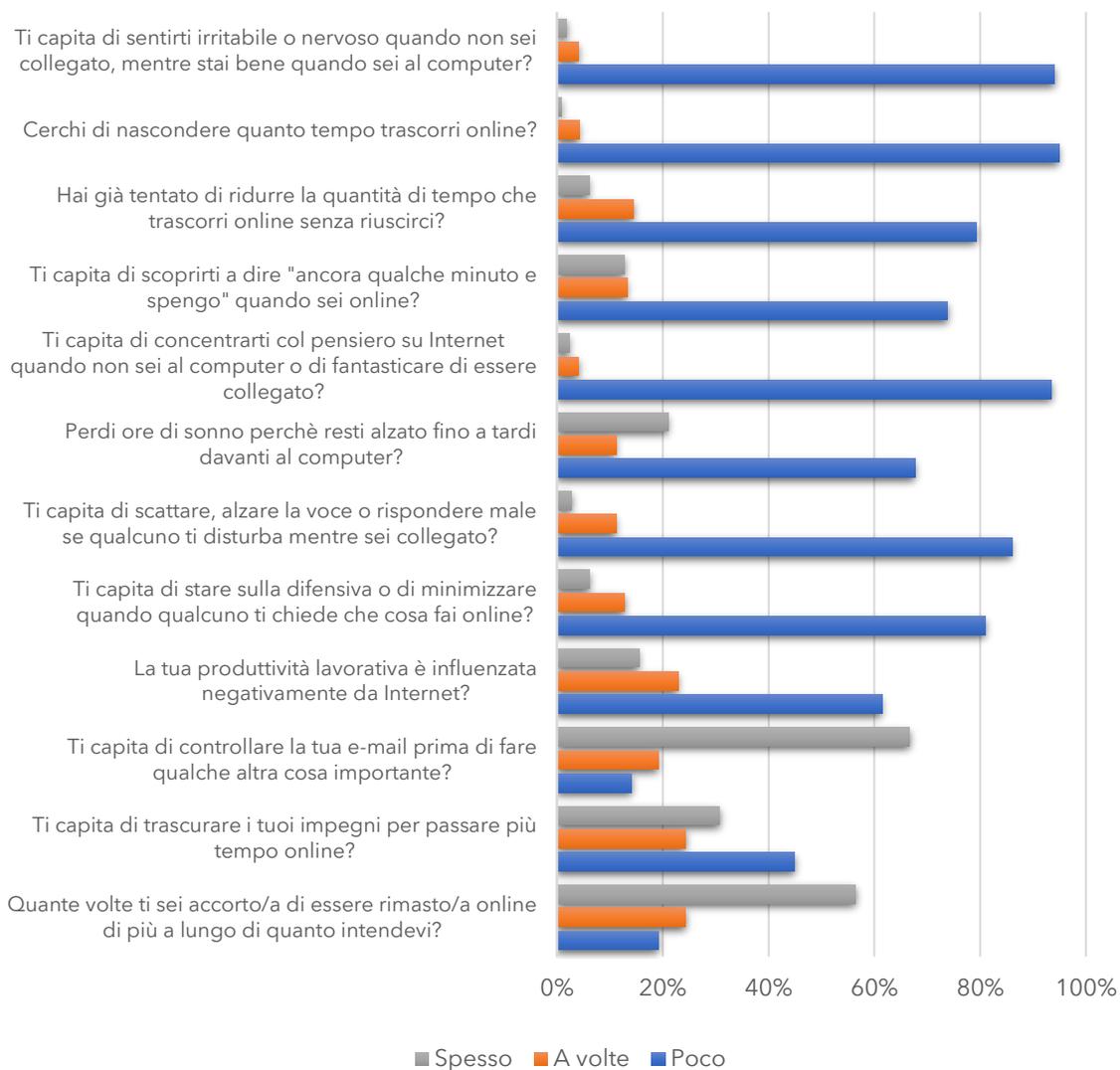


Tabella 52

L'attività online, similmente a quanto osservato per il PTA, fa emergere una **connessione con l'attività lavorativa**, probabilmente **spiegata dalla grande dedizione al lavoro** rilevata dai risultati precedenti.

## 8.2. Problemi psico-fisici



Tabella 53

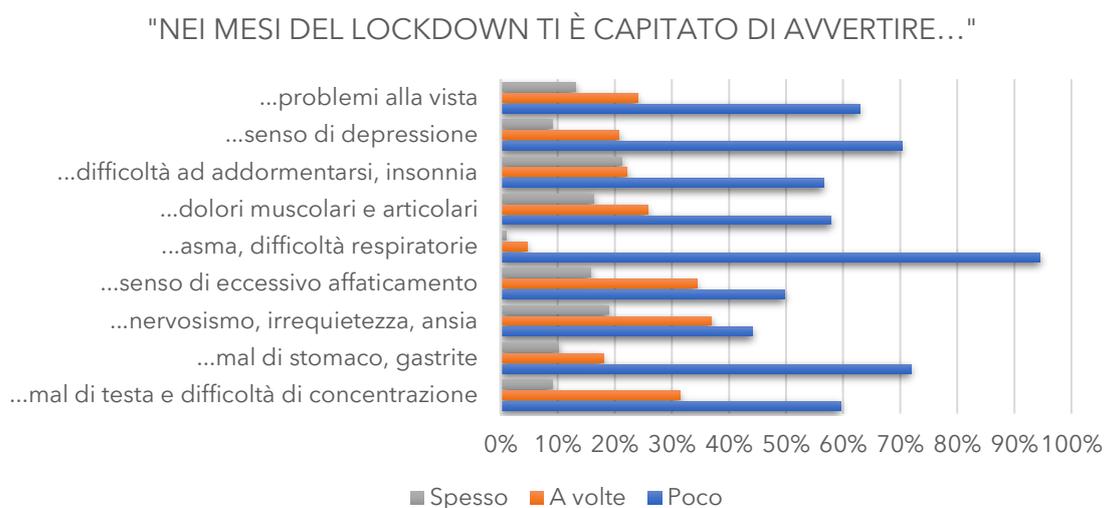


Tabella 54

I dati relativi al sonno non mostrano situazioni allarmanti, se non l'occasionale mancanza della sensazione di riposo, che può essere correlata al fatto che "a volte" una parte del campione ha dichiarato di svegliarsi di notte (Tabella 54).

I dati della Tabella 54 mostrano, inoltre, un quadro molto positivo per la salute psico-fisica dei partecipanti, che non denunciano particolari disturbi.

