



Comitato Unico di Garanzia
Università degli Studi di Pavia
Via San felice, 5
27100 Pavia

Relazione sull'attività “Servizio di supporto e monitoraggio della situazione lavorativa del PTA in periodo emergenza CoViD19”

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Pavia ha realizzato, con il supporto del Pro-Rettore prof. Tomaso Vecchi, un intervento di supporto e monitoraggio telefonico rivolta al personale PTA d'Ateneo, il cui scopo principale è stato fornire sostegno e vicinanza durante l'emergenza CoViD-19.

Le telefonate sono state condotte da 3 tirocinanti di Psicologia, le dottoresse Sara Sparaciarì, Margherita Orselli e Alice Scarabelli (tutor Prof.ssa Zanetti, Prof.ssa Setti e Prof Vecchi) e dalla tirocinante CUG, dott.ssa Giovanna Fois che hanno collaborato gratuitamente all'iniziativa.

In fase preliminare il PTA è stato informato dell'iniziativa tramite e-mail. Il progetto è stato realizzato nei mesi di Aprile-Maggio 2020.

La Prof.ssa Setti ha fornito consulenza e supporto alle tirocinanti/intervistatrici durante la fase delle interviste per prepararle alla gestione di eventuali situazioni di forte disagio delle/gli intervistate/i. Alle riunioni e alle varie fasi del progetto hanno partecipato come componenti CUG Patrizia Arcidiaco, Cinzia Calvio e Carolina Castagnetti.

Di seguito illustriamo una relazione sintetica sui risultati dell'attività realizzata.

Degli 852 membri del PTA in servizio il 34% non ha un numero telefonico istituzionale o il numero presente in rubrica di ateneo non risulta raggiungibile. Sui 389 membri del PTA contattati (il 69% del personale raggiungibile), sono state raccolte 377 valutazioni sulla modalità smart-working (SW) in fase emergenziale e sul possibile proseguimento dell’esperienza in futuro. Solo il 0.5% non ha voluto partecipare all’intervista, mentre il 2.6% non ha potuto contribuire, avendo lavorato in presenza anche durante l’emergenza.

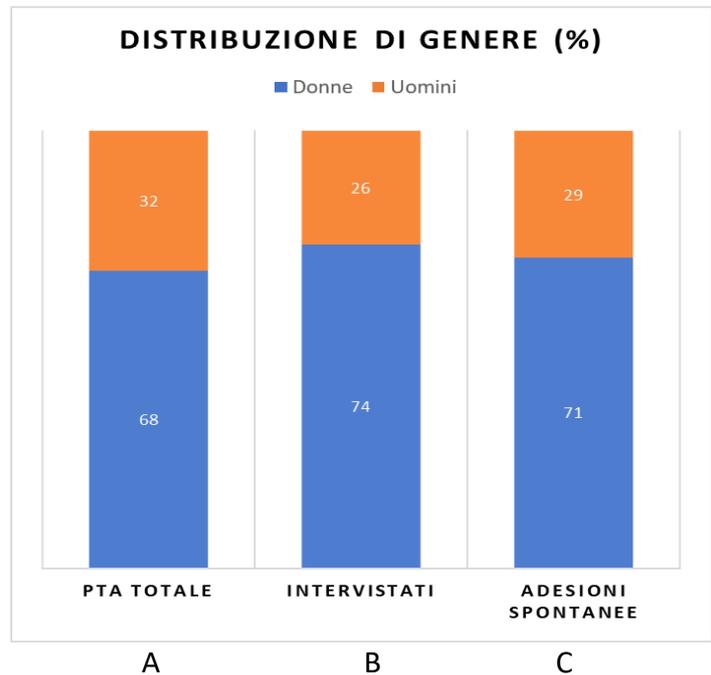


Fig. 1. Distribuzione di genere nell’ambito del progetto “Supporto e monitoraggio della situazione lavorativa del PTA in periodo emergenza CoViD19”: il primo istogramma da sinistra (A) è rappresentata la composizione percentuale dell’intera classe PTA dell’Università (donne 581, uomini 277); il secondo (B) rappresenta la platea contattata (donne 284, uomini 101); mentre il terzo (C) identifica le adesioni volontarie raccolte (donne 41, uomini 17).

L’intervista telefonica è avvenuta in orario d’ufficio tramite il numero istituzionale, o al numero personale fornito spontaneamente (15% del totale contattato). In generale, la durata media delle telefonate è stata di 11 minuti.

Il PTA è composto per il 68% da donne e per il 32% da uomini. Il personale raggiunto dalle telefonate è costituito per il 74% da donne e per il 26% da uomini; anche la distribuzione di genere per coloro che hanno fornito spontaneamente un recapito telefonico personale è pressoché simile (71% donne e 29% uomini) (figura 1).

I dati raccolti durante le interviste sono stati analizzati in forma aggregata e anonima e i valori più rilevanti sono riassunti in questa relazione.

Il colloquio telefonico è stato idealmente diviso in due parti. La fase iniziale ha riguardato il benessere psico-fisico degli intervistati. La fase successiva ha invece indagato il gradimento della nuova modalità di lavoro; l'analisi è stata condotta esclusivamente su questa parte del colloquio.

Per quanto riguarda l'adattamento al lavoro da casa durante l'emergenza, il 53% degli intervistati l'ha trovato agevole o molto agevole ed un ulteriore 30% si è adattato senza maggiori problemi. La distribuzione delle risposte degli intervistati è illustrata in figura 2.

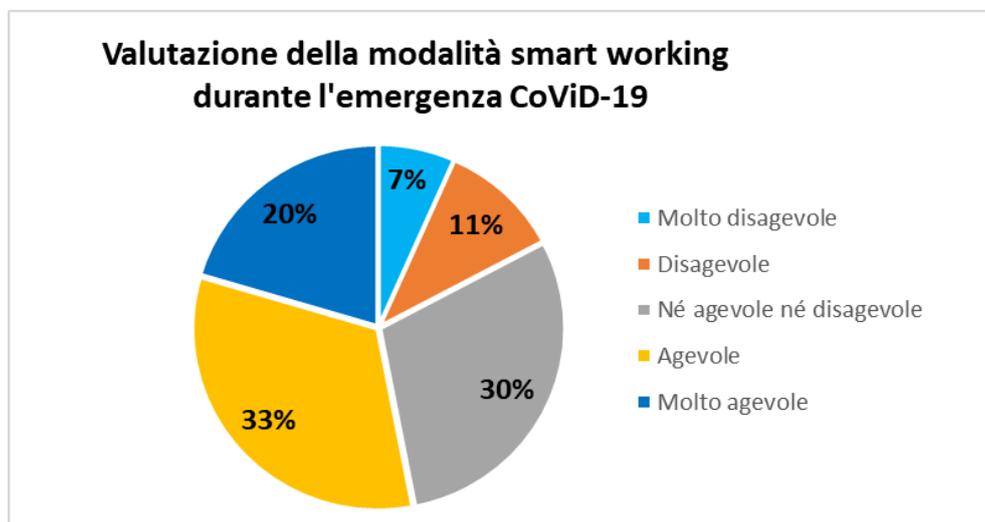


Fig. 2. Giudizio sulla modalità SW durante l'emergenza COVID.

Le percentuali sono calcolate sui valori assoluti delle risposte, cioè: **123** "agevole"; **112** "né agevole né disagiata"; **77** "molto agevole"; **40** "disagiata"; **25** "molto disagiata".

Per ciò che riguarda le motivazioni alla base del gradimento, il 42% dei soddisfatti segnala una maggior efficienza organizzativa, maggiore produttività e concentrazione mentre il 36% evidenzia il risparmio di tempo. Altri motivi di gradimento emersi sono per il 19% la conciliazione con gli impegni familiari, e per il 17% un vantaggio nella maggiore flessibilità (figura 3).

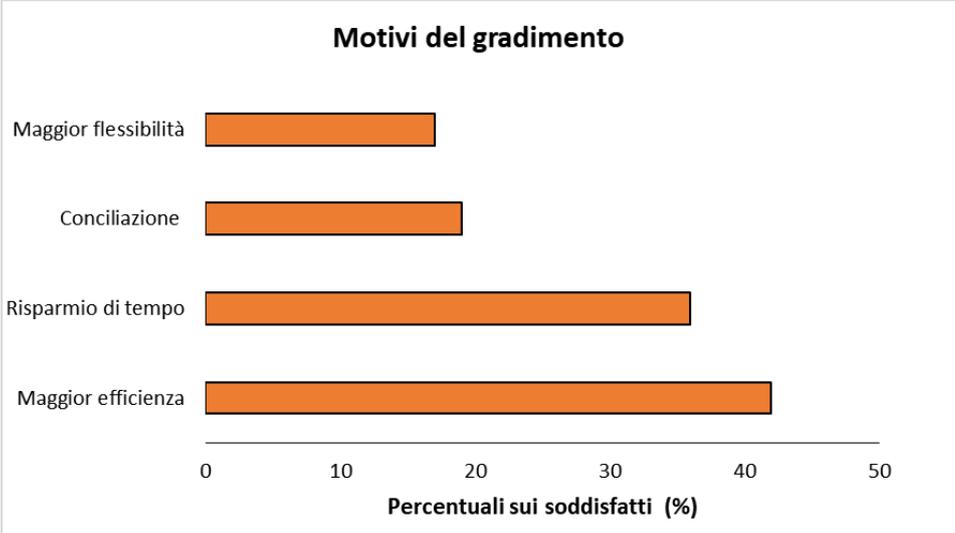


Fig. 3. Motivi del gradimento dello SW in emergenza CoViD-19: maggiore efficienza organizzativa, produttività e concentrazione, **42%**; risparmio di tempo, **36%**; conciliazione con gli impegni familiari, **19%**; maggiore flessibilità, **17%**.

Circa la possibilità di proseguimento dello SW in futuro, circa il 78% degli intervistati non ha espresso preclusioni (figura 4), ma sono state indicate alcune problematiche. La figura 5 rappresenta le problematiche segnalate con maggior frequenza.

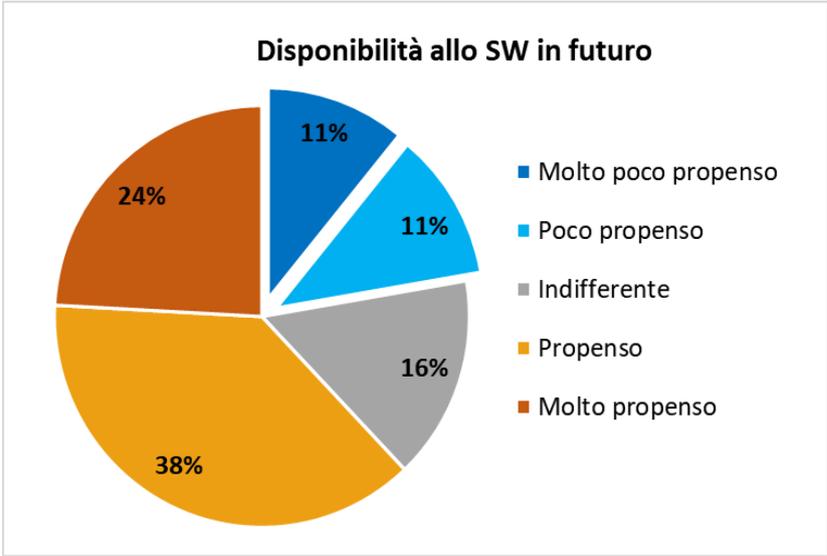


Fig. 4. Gradimento della prospettiva di prosecuzione dello SW. Le percentuali sono calcolate sui valori assoluti delle risposte, cioè: **143** “propenso”; **91** “molto propenso”; **59** “indifferente”; **43** “poco propenso”; **41** “molto poco propenso”.

All'interno del campione che ha mostrato interesse e disponibilità per la continuazione dell'attività in smart-working finita l'emergenza sanitaria, la figura 5 mostra che il 38% ritiene dirimente la fornitura di adeguata attrezzatura informatica, o di una connessione alla rete efficiente; il 22% chiede maggior fiducia da parte dell'amministrazione, attraverso uno snellimento della procedura di rendicontazione. Sebbene non numericamente rilevante, è di particolare interesse il dato che il 5% degli intervistati sottolinea la necessità di digitalizzazione e accessibilità da remoto di tutte le risorse documentali; tale percentuale sale al 9,5% tra coloro che non sono favorevoli alla continuazione dello SW.

Il 17% dei favorevoli segnala l'importanza delle interazioni con colleghi e superiori, suggerendo l'introduzione di modalità codificate per il confronto on line.

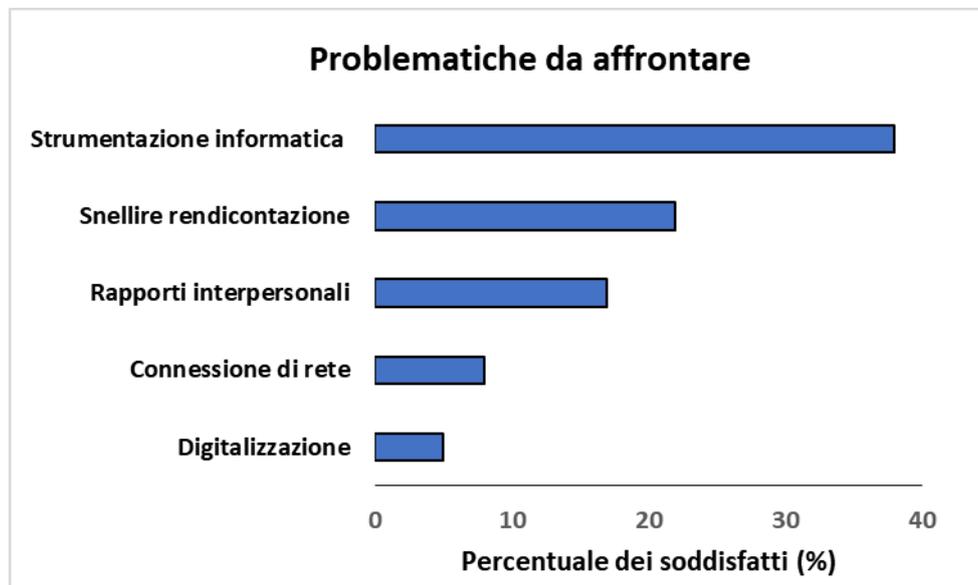


Fig. 5. Problematiche da affrontare in vista di una prosecuzione dello SW: Fornitura di attrezzature informatiche, **38%**; snellimento delle procedure di rendicontazione, **22%**; preservazione dei rapporti interpersonali, **17%**; connessione di rete, **8%**; digitalizzazione delle risorse documentali, **5%** dei favorevoli (**9.5%** di tutti gli intervistati).

In merito alla frequenza di utilizzo dello SW, il 62% dei favorevoli allo SW suggerisce di attuarlo per un massimo di 2 giorni la settimana, in accordo con l'esigenza di intrattenere rapporti interpersonali con colleghi e superiori; solo il 21% dei favorevoli lo estenderebbe a 3 o più giorni settimanali. Infine, il 10% degli intervistati ritiene che la modalità SW andrebbe applicata solo per il raggiungimento di specifici obiettivi o su progetti di lavoro definiti, con tempistiche modulate a seconda delle esigenze del dipendente e del datore di lavoro (figura 6).

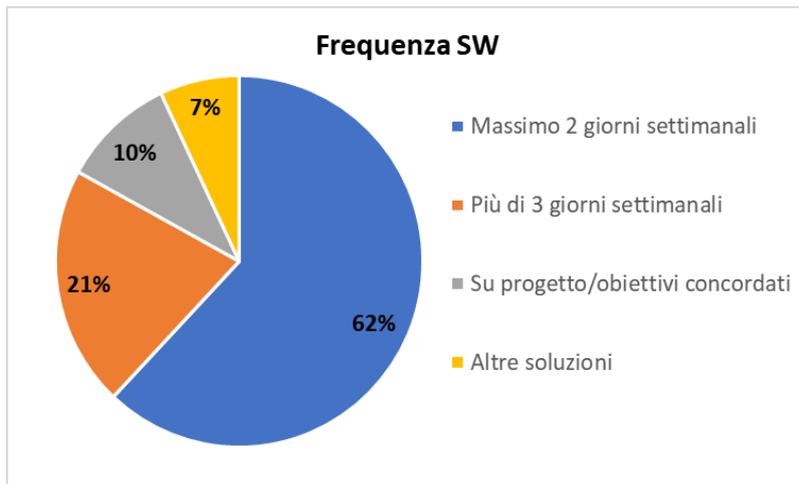


Fig. 6. Frequenza della modalità lavorativa SW.

In conclusione, la maggior parte del PTA intervistato si è mostrato disponibile alla nuova modalità lavorativa e pronto alla riorganizzazione personale.

In ultimo, il 96% degli intervistati ha dichiarato la propria disponibilità a partecipare ad un futuro sondaggio istituzionale, più articolato, sulla modalità SW.

Ricordiamo che non si è trattato di un sondaggio con domande chiuse. Le risposte erano aperte e le intervistatrici hanno valutato il livello di gradimento in modo soggettivo. Scopo del CUG in questa fase non è stato quello di condurre un sondaggio sullo smart-working. Questo aspetto è stato “strumentale” per condurre i colloqui. Il nostro intento era principalmente quello di esprimere vicinanza al PTA in questa fase di grave emergenza. Non abbiamo voluto perdere traccia delle impressioni e dei suggerimenti raccolti (questo il motivo della relazione) perché ci serviranno per elaborare proposte nella definizione dell’attività di smart-working post emergenza e per sviluppare idee su sostegno e miglioramento del benessere organizzativo per il PTA.

Ringraziamo il Prof. Vecchi, le Prof.sse Zanetti e Setti per il loro generoso aiuto. Ringraziamo le tirocinanti Alice, Giovanna, Margherita e Sara per il prezioso contributo. Un ringraziamento particolare alla dott.ssa Di Malta del servizio Organizzazione e Innovazione che ci ha fornito l’elenco del PTA con i numeri telefonici.

Pavia, 30 giugno 2020