



**Politecnico  
di Torino**

**Politecnico di Torino**

Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale

**Studio comparativo degli impatti dello  
*Smart Working*: confronto tra il  
Politecnico di Torino e altre università  
nazionali**

Relatrice:  
Prof.ssa Alessandra Colombelli

Candidato:  
Piergiorgio Pallara

Anno Accademico 2022/2023

## INDICE

<b>1. Dati Generali .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Tempi e modalità del lavoro .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Misure organizzative: La gestione del lavoro in remoto.....</b>	<b>9</b>
1.2.1 Formazione pregressa riguardante il lavoro agile.....	10
1.2.2 Pro e contro del lavoro agile.....	12
1.2.3 Misure anti-Covid e gestione dell'emergenza sanitaria.....	23
<b>1.3 Caratteristiche, criticità e opportunità del lavoro da remoto.....</b>	<b>35</b>
1.3.1 Richieste e risorse lavorative .....	35
1.3.4 Relazione tra lavoro e resto della vita .....	38
1.3.5 Tecnologia e comunicazioni.....	52
1.3.6 Conseguenze sul benessere psicofisico .....	55
<b>2. Considerazioni riguardanti lo Smart Working Aziendale.....</b>	<b>60</b>
<b>2.1 Risparmio azienda-lavoratori .....</b>	<b>60</b>
2.1.2 Diminuzione dell'impatto ambientale .....	63
<b>2.2 Il posto di lavoro futuro: di persona,remoto o ibrido .....</b>	<b>66</b>
<b>3. Analisi e confronto dei dati.....</b>	<b>69</b>
<b>3.1 Work-Life Balance.....</b>	<b>69</b>
<b>3.2 Differenze emerse tra Politecnico di Torino e Survey nazionale .....</b>	<b>73</b>
3.2.1 Differenze di genere .....	74
3.2.2 Confronto tra le medie .....	76
<b>3.3 Analisi di genere .....</b>	<b>77</b>
<b>4. Conclusioni.....</b>	<b>79</b>
<b>5. Bibliografia .....</b>	<b>81</b>

## Introduzione

Nel corso dell'anno 2020, il mondo intero è stato scosso da una pandemia senza precedenti, che ha gettato luce su impatti significativi nell'ambito dell'attività lavorativa. I periodi di lockdown e le restrizioni connesse hanno inevitabilmente introdotto nuovi paradigmi nell'organizzazione del lavoro, costringendo a una riconsiderazione profonda degli spazi, delle dinamiche operative e delle interazioni. In questo scenario di repentini cambiamenti, lo smart working ha rapidamente assunto un ruolo cruciale, trasformandosi da soluzione straordinaria a prassi lavorativa ordinaria, e ha particolarmente influenzato la Pubblica Amministrazione, che ha dovuto mobilitarsi per garantire la continuità dei servizi essenziali.

Durante questo periodo di transizione, i lavoratori e le lavoratrici si sono trovati di fronte a sfide notevoli, spesso imparando con fatica ad utilizzare nuovi strumenti e rivalutando i propri processi lavorativi. La necessità di bilanciare i ruoli professionali con quelli familiari ha aggiunto complessità a un'esperienza già di per sé straordinaria. In questo contesto, il Comitato Unico di Garanzia del Politecnico ha accolto un'importante iniziativa promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Nel 2020, è stata lanciata un'indagine rivolta al personale docente-ricercatore. L'obiettivo di questa indagine è stato quello di offrire uno sguardo approfondito sulla vita lavorativa all'interno delle università durante i periodi di lockdown e di raccogliere le esperienze dei lavoratori e delle lavoratrici durante le fasi prolungate di lavoro agile o telelavoro. L'attenzione è stata focalizzata sulle difficoltà incontrate e sui punti di forza emersi da questa situazione di emergenza.

Questo processo di valutazione si concentra su un insieme di fattori che contribuiscono a delineare la qualità della vita organizzativa. L'obiettivo di tale sforzo è comprendere in modo approfondito gli elementi che influenzano il benessere delle persone coinvolte nell'ambiente del Politecnico, identificando sia gli aspetti positivi che quelli che possono rappresentare ostacoli. Condotta tra gennaio 2020 il marzo 2021, l'indagine ha coinvolto 20 università. Si è focalizzata su vari aspetti, dalla gestione della pandemia alle esperienze personali di lavoro. Specifiche aree esaminate includevano le preoccupazioni legate alla pandemia, le esigenze lavorative, il carico di lavoro, l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, e la valutazione del lavoro da remoto.

Questa ricerca si propone quindi di esplorare il panorama complesso che ha caratterizzato il mondo del lavoro e dello studio nel contesto universitario durante l'epoca della pandemia, con una lente focalizzata sullo smart working, per trarre insegnamenti preziosi da questa esperienza senza precedenti.

## 1. Dati Generali

In questa sezione, verranno delineate alcune caratteristiche chiave dei partecipanti, tra cui dettagli demografici, posizione professionale, tipo di contratto e anni di servizio.

Dell'indagine riguardante il Personale Docente-Ricercatore del Politecnico di Torino, abbiamo registrato 372 partecipanti. È fondamentale sottolineare che alcune delle informazioni presentate di seguito potrebbero non essere complete. Di 361 risposte ritenute valide, 162 hanno identificato il proprio genere come femminile (44,88%), mentre 199 come maschile (55,12%).

In base ai dati ottenuti dal portale ufficiale del Ministero dell'Università e della Ricerca per il 2020, il totale dei Docenti-Ricercatori, escludendo i borsisti, ammonta a 1650. Considerando questa cifra, la percentuale di risposta all'indagine è del 22,55%. Di questo totale, 513 sono donne, rappresentando il 31,09%.

In termini di età, la media si attesta a 41,6 anni, calcolata su 347 risposte valide con una deviazione standard (DS) di 11,65. L'esperienza professionale media è di 5,37 anni, basata su 357 risposte valide con una DS di 6,86. Tra i ruoli più rappresentati, troviamo i professori di seconda fascia e gli assegnisti di ricerca, entrambi al 27,9%. I dettagli completi, inclusi i dati divisi per genere, sono disponibili nelle figure 1 e 1a.

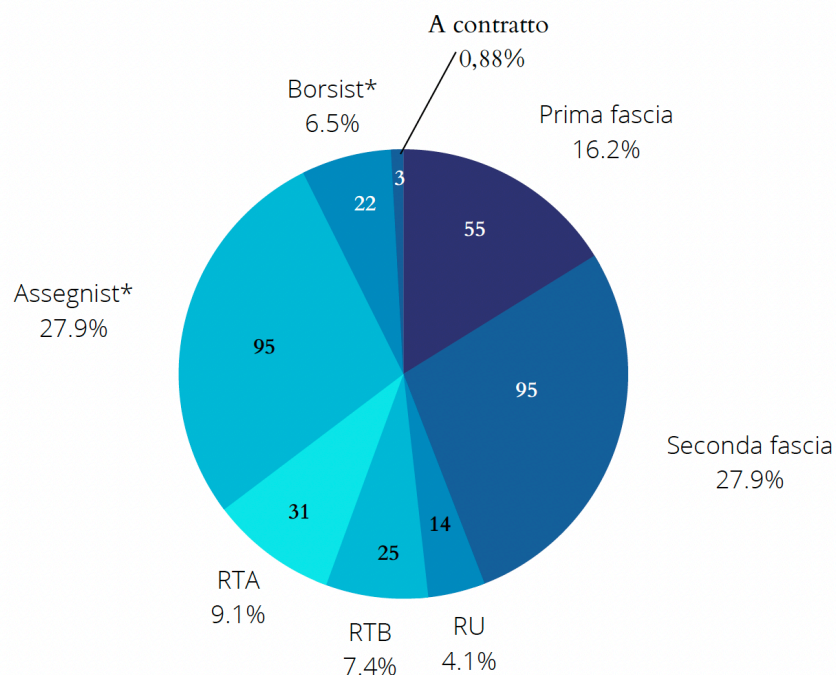


Figura 1

Figura 1. Ruolo ricoperto (Risposte valide: 340)

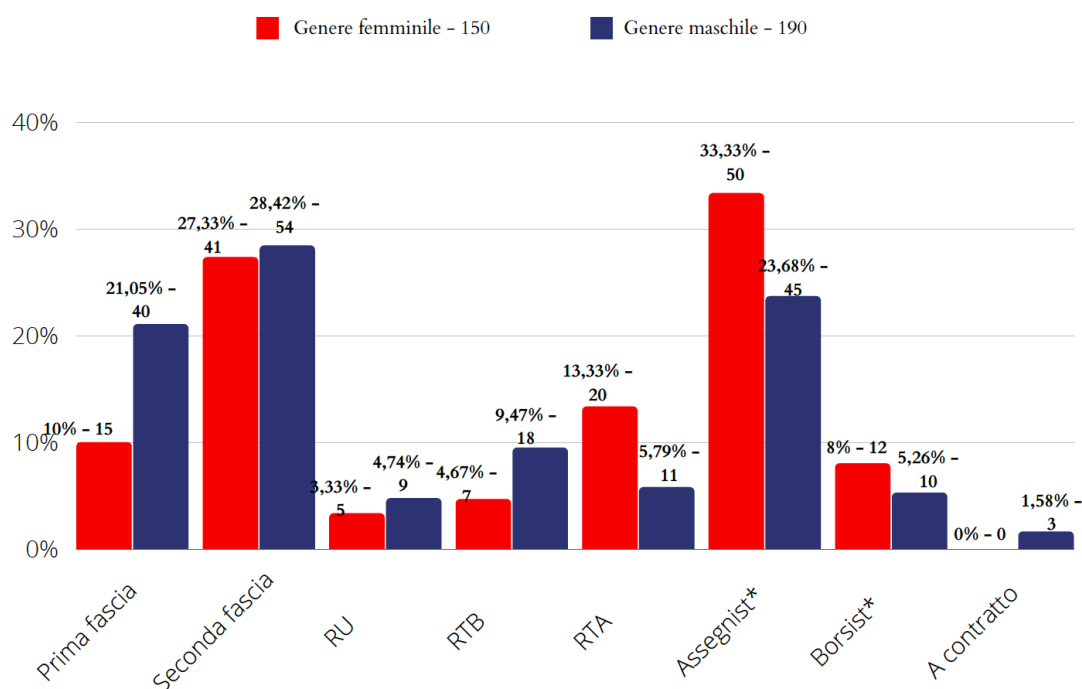


Figura 1a. Dati di genere sul ruolo ricoperto - Percentuale + Valore assoluto

## 1.1 Tempi e modalità del lavoro

In questa sezione, presenteremo dati relativi agli orari e ai giorni lavorativi, tenendo conto anche delle differenze di genere. Verrà poi analizzato il carico didattico (fig. 2), mettendolo a confronto con i dati della Survey nazionale (fig. 2a). Sarà inoltre trattata l'evoluzione del lavoro a seguito delle misure introdotte per contenere la pandemia (vedi fig.3), ancora in raffronto con i dati nazionali (vedi fig. 3a).

Per quanto riguarda le ore di lavoro giornaliere dal lunedì al venerdì, considerando un totale di 359 risposte valide, si osserva che il Politecnico di Torino riporta un punteggio medio di 15,2 ore rispetto alle 8,37 ore della Survey nazionale. Analogamente, valutando un totale di 360 risposte valide, le ore di lavoro giornaliere nel weekend al Politecnico si attestano in media a 3,8 ore, mentre nella Survey nazionale sono registrate in media 4,5 ore. Inoltre, per quanto concerne i giorni di lavoro da remoto nell'ultimo mese rispetto alla somministrazione della Survey, con un totale di 359 risposte valide, si rileva che al Politecnico di Torino la media è di 6,65 ore, mentre nella Survey nazionale è di 4,8 ore. Da ciò emerge che il personale docente-ricercatore del Politecnico lavora mediamente un numero maggiore di ore durante la settimana rispetto alla media nazionale, ma dedica meno tempo al lavoro nel weekend. Inoltre, si evidenzia un maggior utilizzo del lavoro da remoto.

Volendo fare un'ulteriore analisi di genere si nota una prevalenza del genere maschile (con una media di 15,9 ore) rispetto al genere femminile (con una media di 14,5 ore) per quanto riguarda le ore giornaliere dal lunedì al venerdì.

Questi dati si basano su un totale di risposte valide, di cui 162 provenienti da donne e 197 da uomini. Nel contesto delle ore di lavoro nel weekend, si riscontra una media maschile (3,54 ore) superiore a quella femminile (4,02 ore), su un totale di risposte valide, di cui 162 da donne e 198 da uomini.

Per quanto concerne i giorni di lavoro da remoto nell'ultimo mese, non emergono differenze sostanziali tra i generi. In particolare, il genere femminile dichiara una media di 4 giorni di lavoro da remoto, mentre il genere maschile una media di 3,98 giorni. Questi dati indicano una simile partecipazione al lavoro da remoto da parte di entrambi i generi.

In sintesi, questa analisi mette in evidenza alcune differenze nel modo in cui i generi maschile e femminile si rapportano alle ore di lavoro giornaliere e al lavoro da remoto, con possibili implicazioni per la pianificazione delle politiche aziendali e la promozione di equità di genere.

Le figure 2 e 2a presentano i dati relativi all'attività didattica svolta dai partecipanti al momento dell'esecuzione della Survey, nonché alle modalità attraverso cui tale attività è stata condotta in remoto o in modalità mista.

Nella figura 2, su un totale di 358 risposte valide, emerge che il 59,5% dei partecipanti ha dichiarato di aver svolto esclusivamente attività didattica a distanza nel periodo considerato dalla Survey. Nel frattempo, il 17,32% ha svolto attività didattica in modalità mista, alternando presenza fisica e remoto. Il 12,57% ha affermato di non avere avuto carico didattico previsto nella propria carriera accademica, mentre il 10,61% ha dichiarato di non avere avuto alcun carico didattico nel periodo preso in esame dalla Survey.

Approfondendo questi dati, si osserva che tra le rispondenti di genere femminile (159 risposte valide), il 57,86% ha svolto solo attività didattica a distanza, mentre il 16,98% ha adottato una modalità mista presenza-remoto. Inoltre, il 14,44% delle partecipanti femminili non aveva carico didattico, e il 10,69% non aveva carico didattico nel periodo considerato.

Per quanto riguarda i partecipanti di genere maschile (199 risposte valide), il 60,8% ha svolto attività didattica esclusivamente a distanza, il 17,59% ha adottato la modalità mista, l'11,06% non aveva carico didattico previsto, e il 10,55% non aveva carico didattico nel periodo considerato.

Questi dati suggeriscono una distribuzione simile tra i generi nelle varie categorie di attività didattica, evidenziando le sfumature nella partecipazione delle diverse identità di genere alle modalità di lavoro didattico durante il periodo in questione.

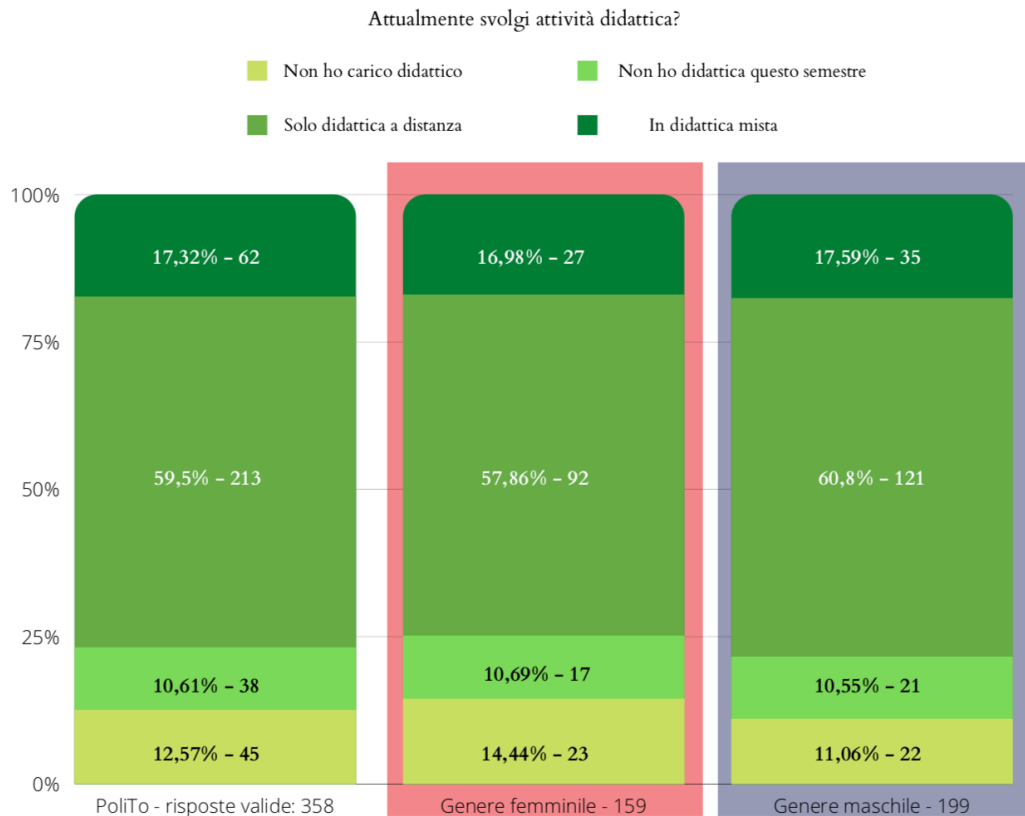


Figura 2. Carico e tipologia dell'attività didattica - Percentuale + Valore assoluto

Analizzando la figura 2a e confrontandola con i dati della Survey nazionale, emergono interessanti risultati relativi all'attività didattica del personale del Politecnico di Torino (PoliTo).

In particolare, il 59,5% dei partecipanti del PoliTo ha svolto esclusivamente attività didattica da remoto, risultato che si allinea quasi perfettamente al 59,1% riportato nella Survey nazionale. Nel frattempo, il 17,32% dei partecipanti del PoliTo ha svolto attività didattica in modalità mista, con presenza fisica e remoto, mentre questo valore si confronta con il 23,2% della Survey nazionale. Un notevole divario si evidenzia nel 12,57% del personale del PoliTo che non ha avuto carico didattico in generale, un valore superiore al 5,5% della Survey nazionale. Infine, il 10,61% del PoliTo ha dichiarato di non avere avuto carico didattico nel periodo considerato dalla Survey, confrontandosi con il 12,3% della Survey nazionale.

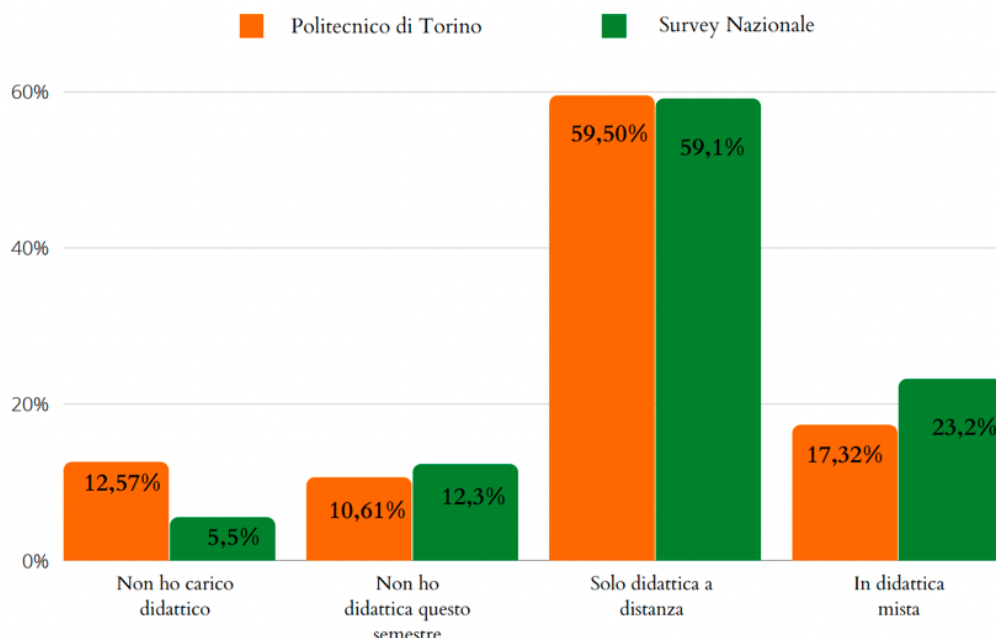


Figura 2a. Carico e tipologica dell'attività didattica: confronto Survey nazionale - Percentuale

Nella figura 3, analizzando un totale di 355 risposte valide, di cui 158 dal genere femminile e 197 dal genere maschile, emergono interessanti dati riguardanti le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa del personale coinvolto.

In particolare, il 35,21% ha dichiarato di aver proseguito con l'attività in modalità remota apportando delle variazioni, mentre il 33,52% ha continuato a lavorare da remoto senza apportare modifiche. Un 25,07% ha optato per svolgere l'attività in presenza, anche se con fasce orarie ridotte, mentre il 6,2% ha lamentato limitazioni che hanno impedito lo svolgimento in presenza.

Tra le rispondenti di genere femminile (64), il 40,51% ha continuato a svolgere il proprio lavoro in modalità remota apportando delle modifiche, in contrasto al 30,06% dei rispondenti di genere maschile (61). Nel frattempo, il 31,65% delle donne ha continuato il lavoro da remoto senza cambiamenti significativi, rispetto al 35,05% dei rispondenti maschi (69). Per quanto riguarda l'attività in presenza con fasce orarie ridotte, il 22,78% delle donne ha optato per questa modalità, in contrapposizione al 26,9% degli uomini. Infine, il 5,06% delle partecipanti di genere femminile ha lamentato limitazioni nell'attività in presenza, rispetto al 7,11% dei partecipanti di genere maschile (14).



In seguito alle misure introdotte per l'emergenza Covid-19 dal tuo Ateneo, come si è modificato il tuo lavoro di ricerca?

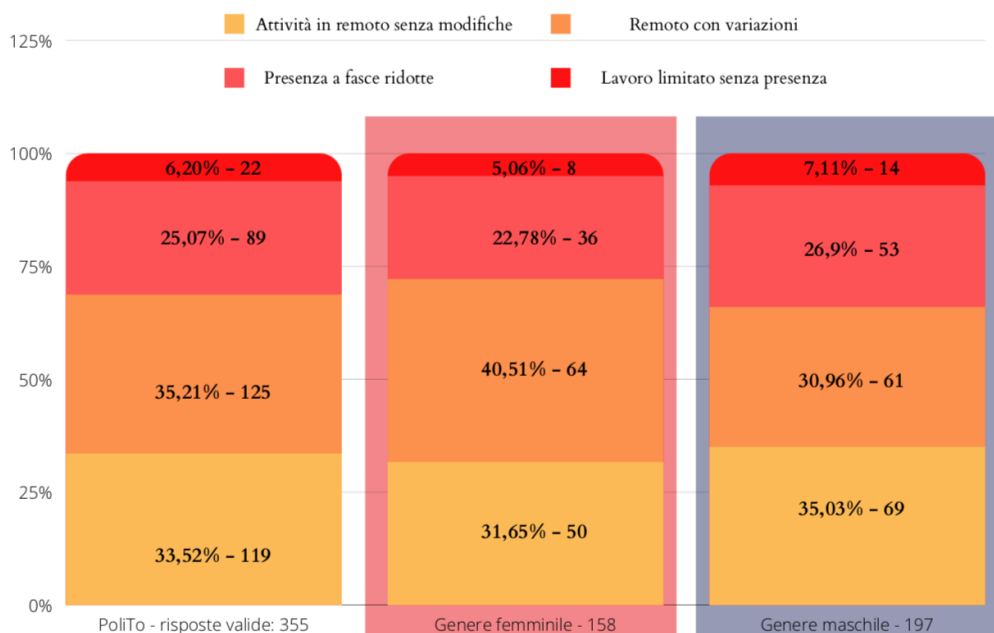


Figura 3. Modifiche all'attività di ricerca e didattica dopo l'introduzione delle misure di contenimento Percentuale + Valore assoluto

Nella figura 3a, quando confrontiamo i dati con la Survey nazionale, notiamo che nel personale del Politecnico di Torino, il 35,21% ha continuato a svolgere le proprie attività da remoto con alcune variazioni, mentre nella Survey nazionale questa percentuale è stata del 41,9%. Il 33,51% del personale del Politecnico ha continuato a lavorare da remoto senza variazioni, in confronto al 28,8% della Survey nazionale. Nel Politecnico, il 25,07% ha proseguito l'attività in presenza, anche se con orari ridotti, rispetto al 20,9% della Survey nazionale. Infine, il 6,2% del Politecnico ha sperimentato limitazioni nelle proprie attività senza la possibilità di svolgerle in presenza, in confronto all'8,4% della Survey nazionale.

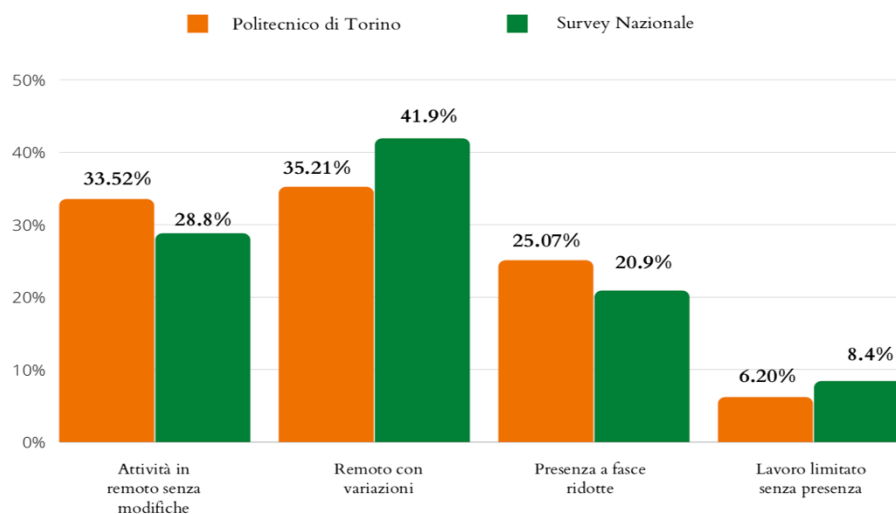


Figura 3a. Modifiche all'attività di ricerca e didattica dopo l'introduzione delle misure di contenimento: confronto con survey nazionale - Percentuale

## 1.2 Misure organizzative: La gestione del lavoro in remoto

Il passaggio improvviso al lavoro da remoto ha richiesto una rapida adattabilità e formazione. Questa sezione esamina:

- *Formazione Erogata*: Valuta come e quanto il personale è stato formato per gestire il lavoro da remoto. Ciò può includere corsi di formazione online, seminari, workshop o sessioni informative.
- *Esperienza in Precedenti Iniziative*: Esplora se e come le precedenti iniziative e esperienze di lavoro agile hanno influenzato l'adattamento al nuovo contesto. Questo potrebbe fornire informazioni sul grado di preparazione dell'organizzazione e dei singoli in risposta all'emergenza.

Analizza la percezione dei partecipanti riguardo:

- *Produttività*: Valuta se i partecipanti si sentono altrettanto produttivi lavorando da casa come lo erano in ufficio.
- *Equilibrio Vita-Lavoro*: Esamina come il lavoro da remoto ha influenzato l'equilibrio tra vita personale e professionale.
- *Tecnologia e Strumenti*: Valuta la facilità d'uso e l'efficacia degli strumenti tecnologici forniti per il lavoro da remoto.
- *Interazione e Collaborazione*: Analizza se i partecipanti trovano più difficile o facile collaborare e interagire con i colleghi a distanza.

Esplora le opinioni dei partecipanti riguardo:

- *Misure di Sicurezza sul Posto di Lavoro*: Valuta se le misure adottate sono state percepite come adeguate e se hanno fornito un senso di sicurezza.
- *Probabilità di Contagio*: Esamina la percezione dei rischi legati al contagio nel contesto lavorativo e in generale.
- *Competenze Trasversali*: Esplora come i partecipanti percepiscono le loro capacità e competenze trasversali in un contesto di emergenza. Ciò può includere competenze come la capacità di adattamento, la comunicazione, la gestione dello stress e la resilienza.

Questo approccio tridimensionale offre una panoramica completa del vissuto dei partecipanti durante il periodo di emergenza sanitaria, permettendo all'organizzazione di comprendere meglio i punti di forza e le aree di miglioramento.

### 1.2.1 Formazione pregressa riguardante il lavoro agile

A partire dai dati delle figg. 4 e 4a: La maggior parte del personale del Politecnico (71,86%) non aveva mai svolto attività da remoto prima del lockdown. Questo valore è sostanzialmente allineato con il dato nazionale (72%).

Circa un quarto (23,96%) aveva svolto occasionalmente attività da remoto prima del lockdown, che è vicino al dato nazionale (22,4%).

Solo una piccola percentuale (4,18%) aveva una frequente esperienza di lavoro da remoto prima del lockdown, in linea con il 5,6% a livello nazionale.



Figura 4. Precedenti esperienze di lavoro da remoto - Percentuale + Valore assoluto

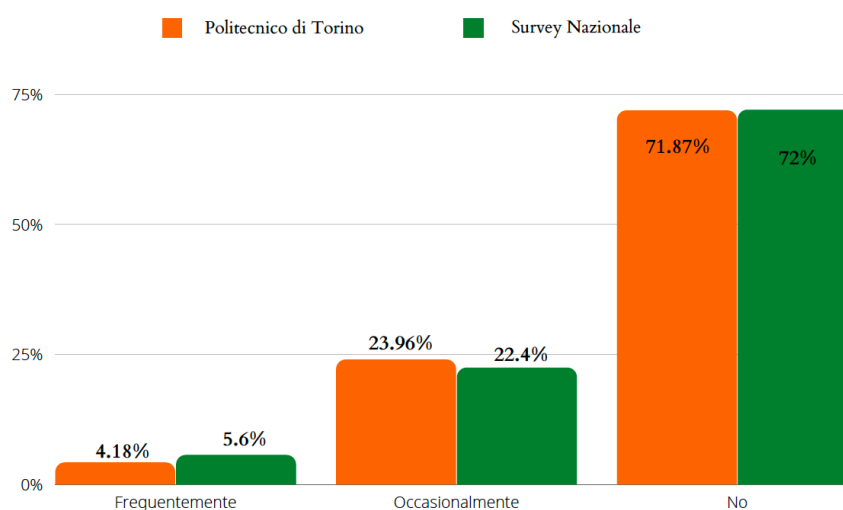


Figura 4a. Precedenti esperienze di lavoro da remoto: confronto con survey nazionale - Percentuale

Dalle fig. 5 e 5a: La maggioranza (59,71%) del personale docente-ricercatore del Politecnico ha dichiarato di non aver mai ricevuto formazione specifica sul lavoro da remoto o sulla didattica a distanza. Questo valore è superiore rispetto al dato nazionale (40,8%), suggerendo una potenziale area di miglioramento per il Politecnico.

Un terzo (33,43%) ha ricevuto una breve formazione sul lavoro da remoto, che si avvicina al 41,8% a livello nazionale.

Solo il 6,86% ha dichiarato di aver ricevuto una formazione approfondita, un valore inferiore rispetto al 17,4% a livello nazionale, segnalando un'altra potenziale area di intervento per il Politecnico.

I dati suggeriscono che mentre l'esperienza di lavoro da remoto tra il personale del Politecnico è allineata con le tendenze nazionali, c'è una carenza di formazione specifica fornita al personale docente-ricercatore del Politecnico. Considerando l'importanza del lavoro da remoto e della didattica a distanza, specialmente nel contesto attuale, sarebbe utile per le istituzioni come il Politecnico di Torino investire in formazione e risorse per supportare meglio il suo personale in queste modalità di lavoro.

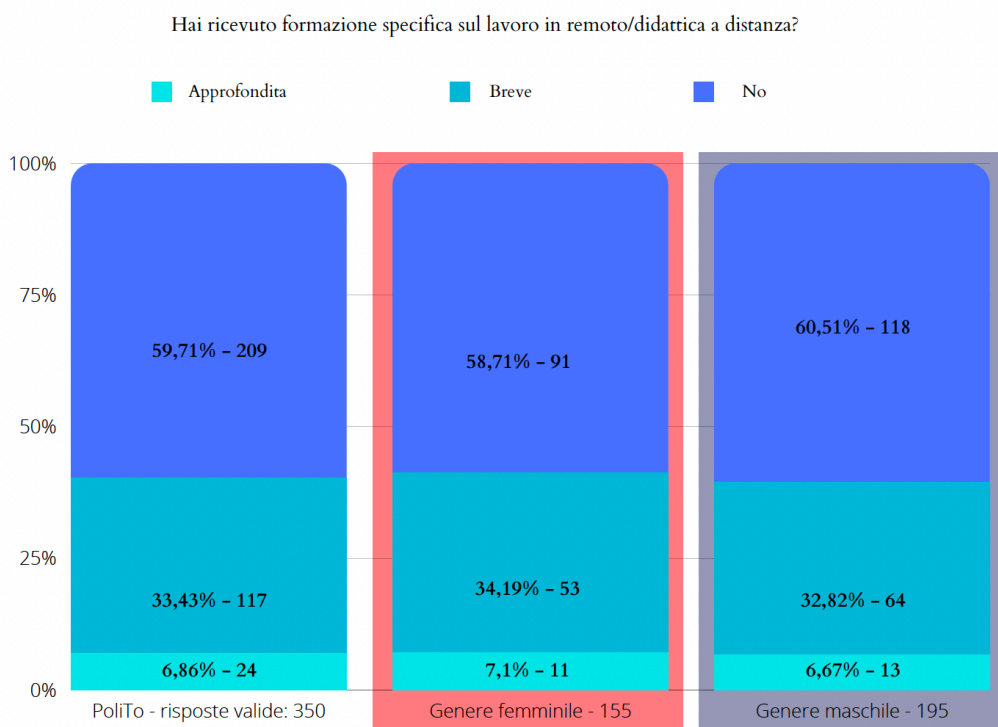


Figura 5. Formazione specifica sul lavoro da remoto - Percentuale + Valore assoluto

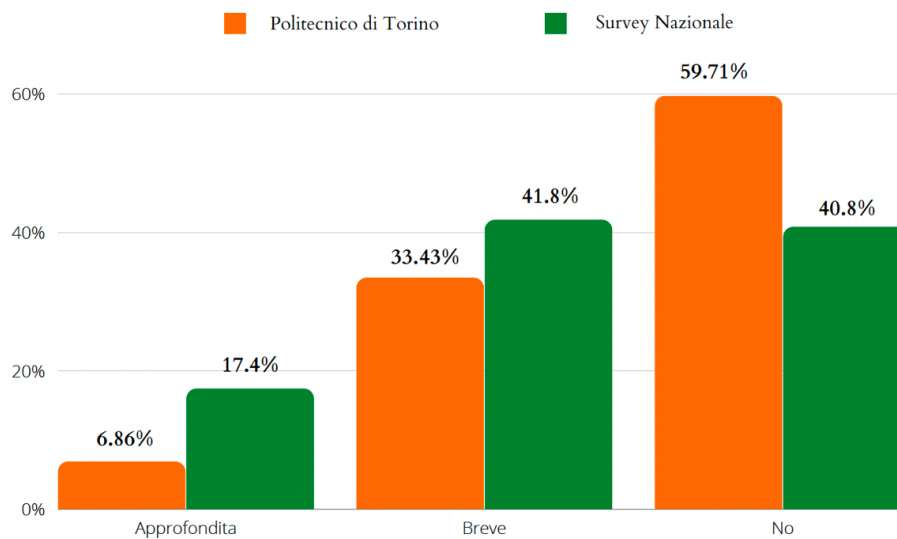


Figura 5a. Formazione specifica sul lavoro da remoto: confronto con Survey nazionale - Percentuale

## 1.2.2 Pro e contro del lavoro agile

Dalla sezione fornita, possiamo analizzare e riassumere le seguenti informazioni: L'efficacia del lavoro agile è stata valutata su sei domande, basate su una scala da 1 a 5. Queste domande si concentrano su vari aspetti del lavoro agile come l'interazione con i colleghi, l'uso di strumenti di lavoro, il raggiungimento degli obiettivi e la conciliazione tra vita e lavoro.

L'efficacia del lavoro agile è stata classificata in tre categorie: bassa, moderata o elevata.

Sono state inoltre fatte distinzioni, nelle risposte basate sul genere dei rispondenti (fig. 6).

Le percezioni del lavoro agile presso il Politecnico sono state poi confrontate con i dati di una survey nazionale (fig. 6a).

Ai partecipanti è stato chiesto di scegliere la loro condizione ottimale di lavoro: lavoro da remoto, una combinazione di lavoro da remoto e in presenza, o lavoro esclusivamente in presenza.

Sono state effettuate analisi basate sul genere (fig. 6b) e un confronto con la survey nazionale (fig. 6c). La media generale per la condizione di lavoro agile come opzione di lavoro è stata anche rappresentata (fig. 6d).

I dati sul modo in cui i rispondenti hanno gestito il loro tempo lavorando da remoto dopo il lockdown sono stati raccolti e analizzati con distinzioni basate sul genere (fig. 7) e confrontate con la survey nazionale (fig. 7a).

Ai partecipanti è stato chiesto di valutare su una scala da 1 a 5 l'impatto di vari vantaggi e svantaggi del lavoro agile sul loro benessere e organizzazione della vita. Questi dati sono stati raccolti e analizzati in base al genere (fig. 8a e fig. 9a).

Il Politecnico sta cercando di analizzare e approfondire la percezione e le esperienze dei suoi dipendenti rispetto al lavoro agile, soprattutto alla luce dei cambiamenti dovuti al lockdown. Comprendendo tutti questi aspetti, possono essere fatte scelte informate sulla formazione, le risorse e il supporto per migliorare l'esperienza del lavoro da remoto

Dalle figg. 6 e 6a: La percezione dell'efficacia del lavoro agile è stata prevalentemente positiva tra i partecipanti del Politecnico. Nella fig. 6, su 2040 risposte valide dai/le rispondenti del Politecnico su un totale di 6 domande, la maggior parte dei rispondenti (il 51,17%) dichiara di ritenere elevata l'efficacia del lavoro agile; il 27,6% di ritenerla moderata; il 21,23% di ritenerla bassa.

Del totale, il 50,6% dei soggetti di sesso femminile, considera l'efficacia come elevata, il 27,58% come moderata e il 21,82% come bassa.

Del genere maschile invece 51,65% considera l'efficacia come elevata, il 27,61% come moderata e il 20,73% come bassa.

La percezione dell'efficacia del lavoro agile presso il Politecnico di Torino è positiva per la maggior parte dei partecipanti, con oltre la metà che considera elevata la sua efficacia. Questa valutazione è coerente tra i generi, con leggere variazioni nelle risposte tra maschi e femmine.

Da queste risposte, possiamo dedurre che non ci sono differenze significative tra i generi maschile e femminile in termini di percezione dell'efficacia del lavoro agile presso il Politecnico. Entrambi i generi tendono a vedere l'efficacia del lavoro agile in modo simile, con una leggera prevalenza nel considerarlo efficace. La discrepanza più grande (anche se minima) si verifica nella percezione della bassa efficacia, con una leggera inclinazione delle rispondenti di genere femminile a ritenerla meno efficace rispetto ai loro colleghi maschi.

Il feedback positivo sull'efficacia del lavoro agile suggerisce che il Politecnico ha gestito bene la transizione al lavoro da remoto durante il periodo di emergenza. Tuttavia, la percentuale significativa di rispondenti che considerano l'efficacia come bassa o moderata suggerisce che ci sono aree di miglioramento che il Politecnico potrebbe considerare per ottimizzare ulteriormente l'esperienza del lavoro da remoto per il suo personale.

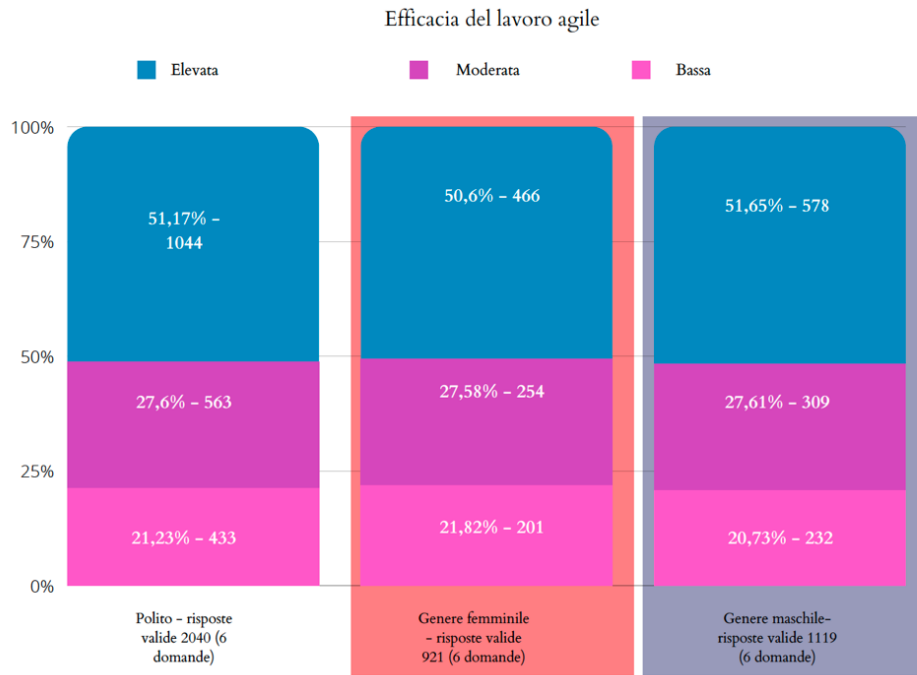


Figura 6. Efficacia del lavoro agile, condizione ottimale di lavoro e valutazione complessiva - Percentuale + valore assoluto

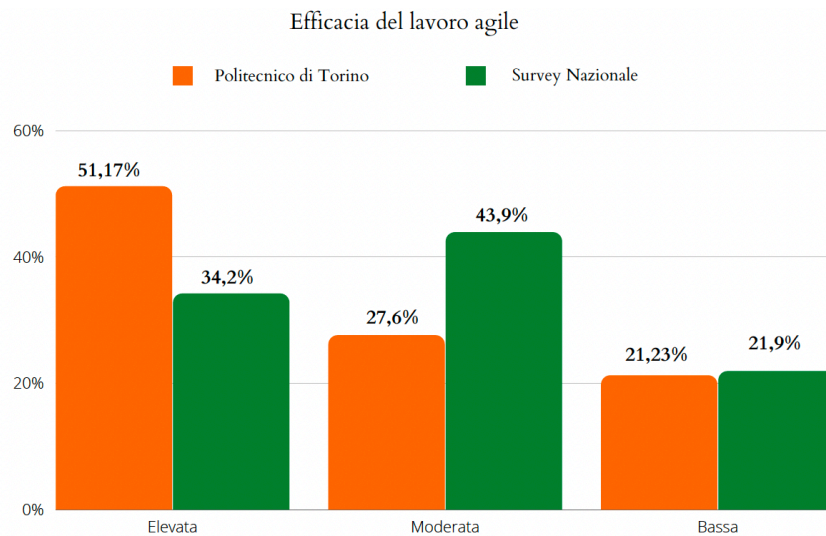


Figura 6a. Efficacia del lavoro agile, condizione ottimale di lavoro e valutazione complessiva: confronto con Survey nazionale - Percentuale

I dati esposti nelle figure 6b e 6c riflettono le preferenze dei partecipanti riguardo alla modalità di lavoro ottimale, in particolare tra lavoro da remoto, lavoro in presenza e una modalità mista tra i due.

Da questi dati si evince che la maggioranza dei partecipanti, sia maschi che femmine, preferisce la modalità mista presenza-remoto. Tuttavia, una percentuale significativamente maggiore di donne (74,53%) rispetto agli uomini (65,82%) preferisce questa modalità.

. Questi dati mostrano come la preferenza per una modalità mista sia particolarmente forte tra le donne, suggerendo che potrebbero trovarla più flessibile e adattabile alle loro esigenze.

La differenza di genere nella preferenza per una modalità di lavoro mista potrebbe essere dovuta a vari fattori, tra cui la necessità di bilanciare impegni familiari e lavorativi, o semplicemente una maggiore preferenza per una modalità di lavoro che offre una combinazione di interazione in persona e flessibilità del lavoro da remoto

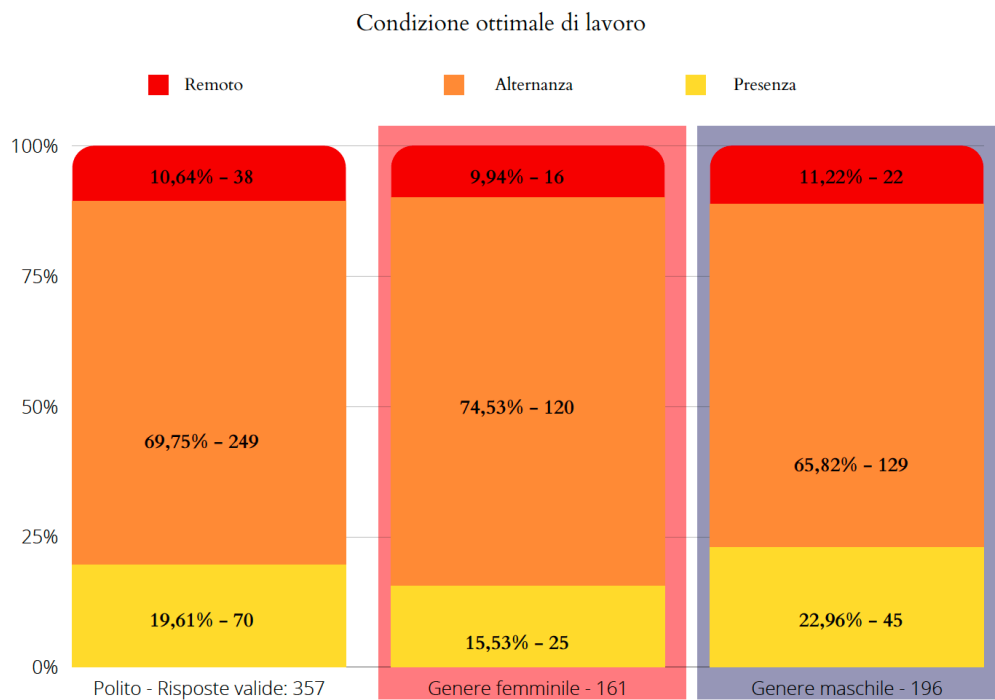


Figura 6b. Efficacia del lavoro agile, condizione ottimale di lavoro e valutazione complessiva - Percentuale + valore assoluto

L'analisi dei dati proposta nella fig. 6c fornisce un confronto tra le preferenze del personale del Politecnico di Torino e quelle del campione rappresentato dalla Survey nazionale riguardo alla modalità di lavoro ideale.

Da questa comparazione, emerge che una percentuale maggiore di rispondenti del PoliTo rispetto al dato nazionale preferisce la modalità mista di lavoro (presenza-remoto). Questo potrebbe suggerire che il PoliTo, in quanto istituzione accademica e di ricerca, ha forse una maggiore propensione o flessibilità verso modelli di lavoro ibridi, che combinano sia la presenza in loco sia il lavoro da remoto. D'altro canto, una percentuale minore di rispondenti del PoliTo preferisce il lavoro esclusivamente in presenza rispetto al dato nazionale.

L'ultima percentuale riguardante il lavoro da remoto è molto simile tra PoliTo e la Survey nazionale, con una leggera preferenza nazionale per questa modalità.

Si può ipotizzare, quindi, che il PoliTo, come organizzazione, potrebbe avere infrastrutture, culture o politiche che supportano o incentivano una modalità mista di lavoro, rendendo tale modalità più attraente per il suo personale rispetto



alla media nazionale. Questi dati sottolineano l'importanza di considerare le specificità organizzative e culturali di ciascun contesto quando si analizzano le preferenze lavorative

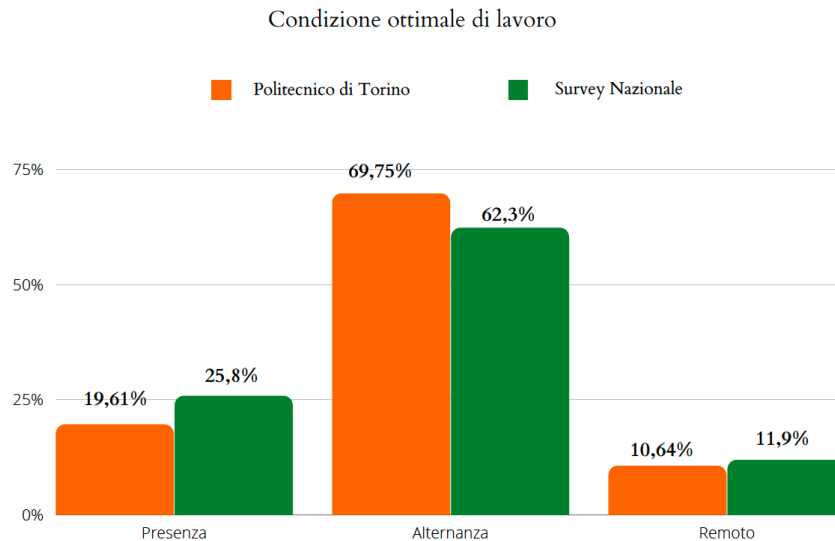


Figura 6c. Efficacia del lavoro agile, condizione ottimale di lavoro e valutazione complessiva: confronto con survey nazionale - Percentuale

La figura 6d fornisce una panoramica sulla valutazione generale attribuita al lavoro da remoto (o lavoro agile) da parte del personale del Politecnico di Torino, sia complessivamente che suddivisa per genere, e la confronta con la media della Survey nazionale.

La valutazione complessiva del PoliTo, anche se leggermente superiore, è molto vicina a quella nazionale, indicando una percezione generalmente positiva, ma non entusiastica, del lavoro da remoto.

Guardando alla distinzione di genere, notiamo che le donne del PoliTo valutano il lavoro agile leggermente meglio rispetto agli uomini, sebbene la differenza tra le valutazioni dei due generi sia minima. Ciò potrebbe suggerire che le donne trovino qualche vantaggio o comodità leggermente superiore nel lavoro da remoto rispetto agli uomini, ma è importante sottolineare che la differenza è piccola e potrebbe non essere statisticamente significativa.

In sintesi, mentre la valutazione complessiva del lavoro agile presso il PoliTo è leggermente positiva, le sfumature nelle risposte potrebbero indicare una varietà di esperienze individuali e potrebbero suggerire aree in cui l'istituzione potrebbe apportare miglioramenti per rendere il lavoro da remoto ancora più efficace ed efficiente per tutti i suoi dipendenti.

Media PoliTo vs Media Survey  
Nazionale



Risposte valide: 356  
DS: 2,21

Media genere femminile vs maschile



Risposte valide: 161 / 195  
DS: 2,07 / 2,31

Figura 6d. Efficacia del lavoro agile, condizione ottimale di lavoro e valutazione complessiva - Valutazione media da remoto da 1 a 10

La figura 7 illustra come il tempo di lavoro percepito sia cambiato per i rispondenti del Politecnico di Torino a seguito delle misure di lockdown. Questi dati offrono una panoramica del rapporto tra la modalità di lavoro agile (o remoto) e la quantità di tempo che i dipendenti ritengono di aver speso o risparmiato lavorando in queste nuove condizioni.

Da questi dati, emerge che una percentuale significativa di rispondenti di entrambi i generi ha percepito un aumento del tempo di lavoro dopo il lockdown, con le donne che segnalano questa percezione in una misura leggermente maggiore rispetto agli uomini. Questo potrebbe suggerire che, mentre il lavoro da remoto elimina il tempo di pendolarismo e potrebbe offrire una maggiore flessibilità, può anche portare a confini meno definiti tra il tempo di lavoro e il tempo personale, con il risultato di estendere le ore lavorative per alcuni.

Inoltre, una minoranza di rispondenti percepisce un guadagno di tempo, che potrebbe riflettere l'eliminazione dei tempi di spostamento e la maggiore efficienza di alcune attività in un ambiente remoto.

L'ultimo gruppo, che non ha percepito alcuna variazione nel tempo di lavoro, potrebbe riflettere coloro che hanno trovato un equilibrio nel lavoro da remoto o che avevano già una certa familiarità con questa modalità di lavoro prima del lockdown.

In sintesi, mentre la percezione dell'efficacia del lavoro da remoto può variare, è evidente che esistono delle sfide nella gestione del tempo e nelle aspettative sul lavoro da remoto, e le istituzioni potrebbero considerare questi feedback per fornire ulteriore supporto ai dipendenti in questi ambiti.

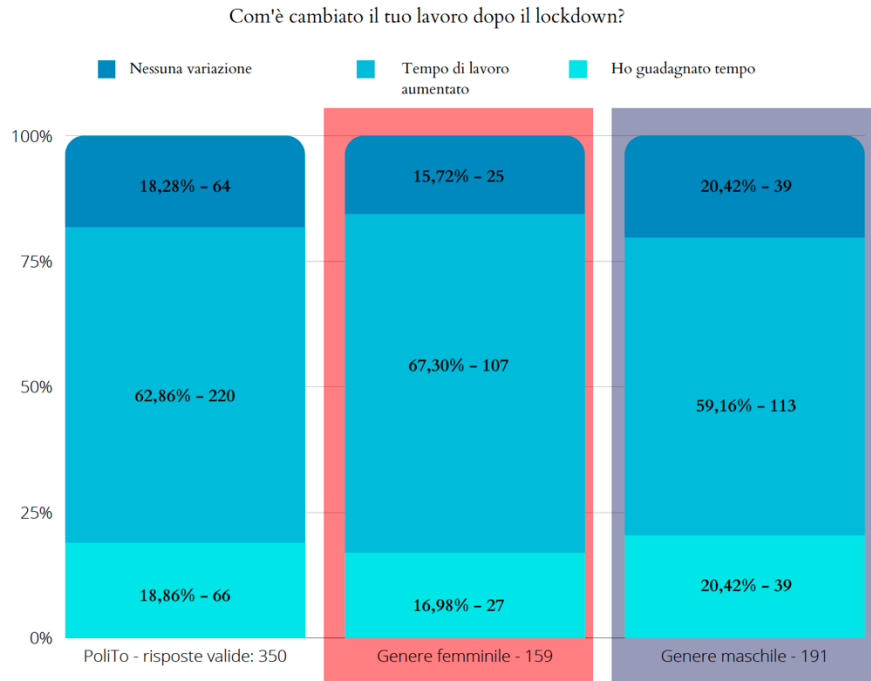


Figura 7. Cambiamenti nel lavoro dopo il lockdown - Percentuale + Valore assoluto

La figura 7a propone un confronto tra le percezioni del personale del Politecnico di Torino (PoliTo) e quelle emerse da una Survey nazionale riguardo ai cambiamenti nel tempo di lavoro dopo il lockdown:

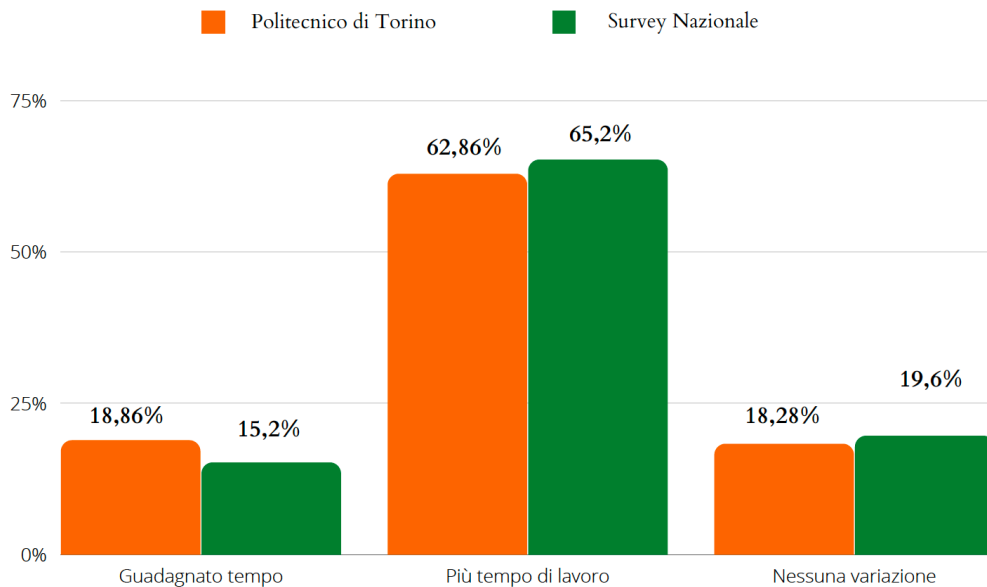


Figura 7a. Cambiamenti nel lavoro agile dopo il lockdown: confronto con Survey nazionale - Percentuale

Da questi dati, si può notare che le risposte dei partecipanti del PoliTo sono abbastanza in linea con quelle della Survey nazionale, con piccole variazioni. In entrambi i campioni, una maggioranza significativa ha percepito un aumento del tempo di lavoro dopo il lockdown. Questo potrebbe indicare che la transizione al lavoro da remoto ha comportato, per molti, una maggiore quantità di lavoro o almeno la sensazione di trascorrere più tempo al lavoro.

Una percentuale leggermente superiore di rispondenti PoliTo rispetto alla Survey Nazionale ha percepito un guadagno di tempo dopo il lockdown, il che potrebbe indicare che alcuni hanno beneficiato della flessibilità offerta dal lavoro remoto, eliminando il tempo di pendolarismo o migliorando l'efficienza in altre aree.

Infine, una percentuale simile in entrambi i campioni non ha percepito alcuna variazione nel tempo di lavoro, suggerendo che per una parte dei lavoratori la transizione al lavoro da remoto non ha avuto un impatto significativo sulla durata delle loro giornate lavorative.

In sintesi, i dati mostrano che le esperienze e le percezioni riguardo al lavoro da remoto e alle sue implicazioni sul tempo di lavoro sono simili sia a livello locale (PoliTo) che nazionale. Questo suggerisce che molte delle sfide e dei benefici del lavoro da remoto sono condivisi da diverse popolazioni di lavoratori in Italia.

Interessante è l'analisi dell'impatto dei vantaggi del lavoro agile, con una valutazione media da 1 a 5, che tenga conto dei due generi femminile e maschile, pertanto, vengono di seguito riassunti i risultati ottenuti (fig. 8):

1) *Passare più tempo con la famiglia*: si rileva, su un totale di 154 risposte valide per il genere femminile e 189 per il genere maschile, una valutazione media del 3,35 per il genere femminile vs il 3,26 per il genere maschile;

2) *Dedicare più tempo alla casa*: si rileva, su un totale di 159 risposte valide per il genere femminile vs 194 risposte valide per il genere maschile, una valutazione media pari al 2,88 per il genere femminile vs 2,96 per il genere maschile;

3) *Risparmiare costo e tempo tragitto casa/lavoro*: si rileva, su un totale di 159 risposte valide per il genere femminile vs 195 risposte valide per il genere maschile, una valutazione media pari al 3,82 per il genere femminile vs 3,87 per il genere maschile;

4) *Orario di lavoro più flessibile*: si rileva, su un totale di 158 risposte ritenute valide per il genere femminile vs 192 risposte valide per il genere maschile, una valutazione media pari al 3,41 per il genere femminile vs 3,18 per il genere maschile;

5) *Maggiore autonomia lavorativa*: si rileva, su un totale di 155 risposte ritenute valide per il genere femminile vs 192 risposte valide per il genere maschile, una valutazione media pari al 3,03 per il genere femminile vs 2,68 per il genere maschile;

6) *Tutelare la propria salute stando a casa*: si rileva, su un totale di 160 risposte ritenute valide per il genere femminile vs 192 risposte valide per il genere maschile, una valutazione media pari al 3,52 per il genere femminile vs 3,23 per il genere maschile;

7) *Migliorare produttività e qualità del lavoro svolto*: si rileva, su un totale di 158 risposte valide per il genere femminile vs 193 per il genere maschile, una valutazione media del 2,84 per le donne e 2,63 per gli uomini;

8) *Incrementare motivazione e soddisfazione lavorativa*: si rileva, su un totale di 157 risposte valide per il genere femminile vs 191 per il genere maschile, una valutazione media uguale per i due generi, di 2,28;

9) *Mantenere abitudini personali*: si rileva, su un totale di 157 risposte valide per il genere femminile vs 192 per il genere maschile, una valutazione media pressoché per i due generi, del 3,04 per le donne vs il 3,07 per gli uomini.

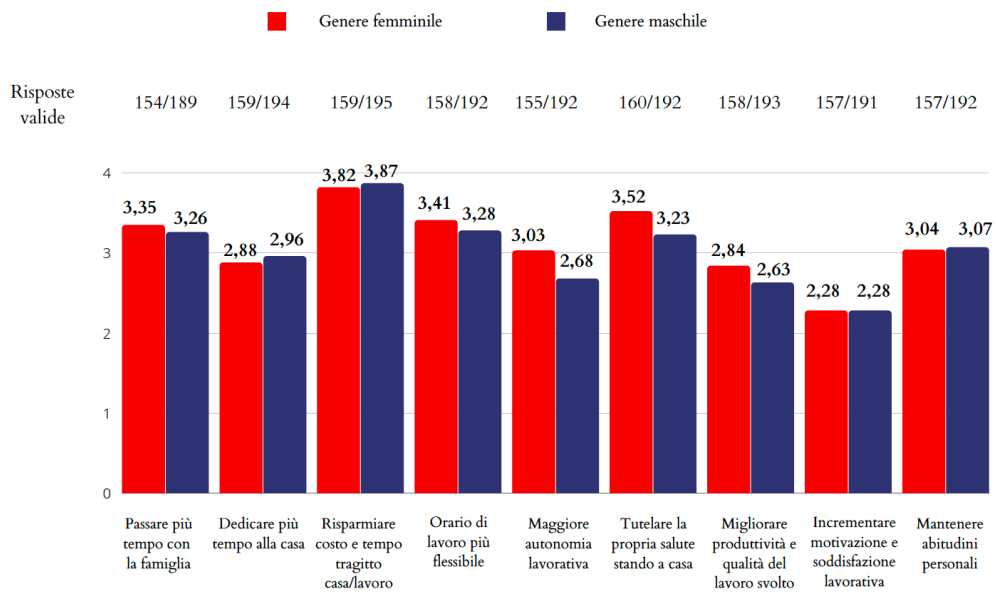


Figura 8. *Impatto dei vantaggi del lavoro agile: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5*

Di contro l’impatto degli svantaggi del lavoro agile, comparando i due generi femminile e maschile, con una valutazione media da 1 a 5, ha prodotto i seguenti risultati (figg. 9):

1) *Possibile conflitto lavoro/vita privata*: si rileva, su un totale di 157 risposte valide per il genere femminile vs 190 per il genere maschile, una valutazione media per le donne superiore a quella degli uomini (3,31 vs il 3,05);

2) *Coincidenza spazio abitativo/lavoro*: si rileva, su un totale di 157 risposte valide per il genere femminile vs 192 per il genere maschile, una valutazione media per le donne leggermente superiore a quella degli uomini (3,5 vs il 3,19);

3) *Vita più sedentaria*: si rileva, su un totale di 161 risposte valide per il genere femminile vs 191 per quello maschile, una valutazione media per le donne superiore a quella degli uomini (4,18 vs 3,91);

4) *Orario lavorativo più prolungato*: si rileva, su un totale di 161 risposte valide per il genere femminile vs 192 per quello maschile, una valutazione media per le donne superiore a quella prevista per gli uomini (4,08 vs 3,65);

- 5) *Perdere significato del lavoro*: si rileva, su un totale di 158 risposte valide per il genere femminile vs 191 per quello maschile, una valutazione media di 2,65 per le donne e di 2,48 per gli uomini;
- 6) *Perdere rapporto diretto con i/le colleghi/e*: si rileva, su un totale di 160 risposte valide per il genere femminile vs 192 per quello maschile, una valutazione media per il genere femminile lievemente superiore a quella maschile (4 vs 3,91);
- 7) *Lavorare in modo disorganizzato*: si rileva, su un totale di 160 risposte valide per le donne vs 191 per gli uomini, una valutazione media per il genere femminile pari a 2,5 vs 2,6 per quello maschile;
- 8) *Difficoltà nel tutelare la privacy*: si rileva, su un totale di 157 risposte valide per il genere femminile vs 189 per quello maschile, una valutazione media per le donne leggermente superiore a quella degli uomini, (1,77 vs 1,69);
- 9) *Dotazione informatica inadeguata*: si rileva, su un totale di 161 risposte valide per il genere femminile vs 192 per quello maschile, una valutazione media per le donne leggermente superiore a quella degli uomini (2,55 vs 2,44);
- 10) *Lavorare in modo non organizzato per obiettivi*: si rileva, su un totale di 158 risposte valide per il genere femminile vs 187 per quello maschile, una valutazione media per le donne inferiore a quella degli uomini (2,08 vs 2,17);
- 11) *Necessità di lavorare più velocemente*: si rileva, su un totale di 158 risposte valide per il genere femminile vs 189 per quello maschile, una valutazione media per le donne superiore a quella degli uomini (2,5 vs 2,06);
- 12) *Sperimentare disturbi psico-fisici*: si rileva, su un totale di 159 risposte valide per il genere femminile vs 191 per quello maschile, una valutazione media per le donne superiore a quella maschile (3,29 vs 2,74).

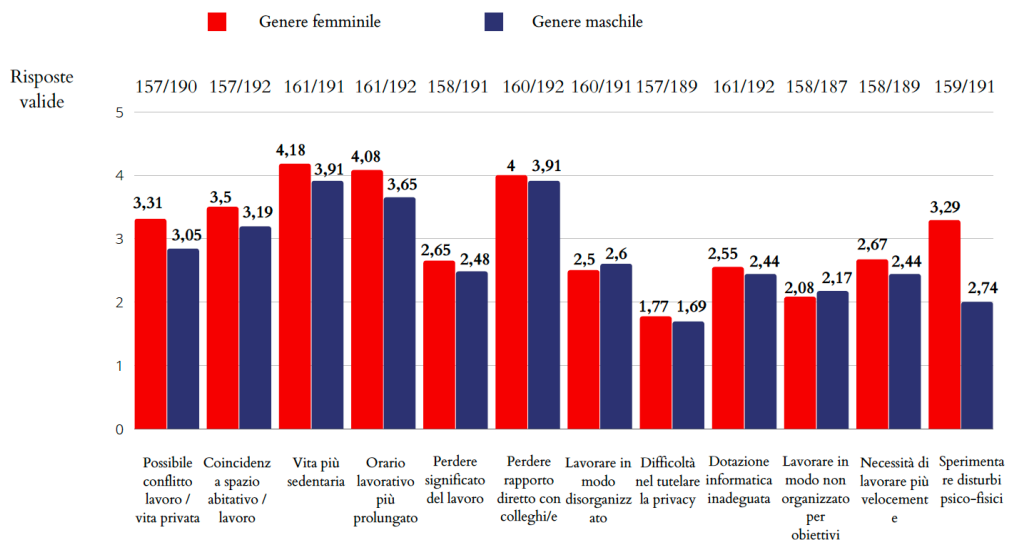


Figura 9. Impatto degli svantaggi del lavoro agile: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

Dai dati emerge che:

La percezione femminile dei vantaggi del lavoro agile tende ad essere leggermente più positiva rispetto a quella maschile in molte delle aree esaminate, soprattutto in quelle relative alla flessibilità oraria, alla maggiore autonomia lavorativa, alla tutela della propria salute e al miglioramento della produttività.

Entrambi i generi percepiscono forti benefici nel risparmiare tempo e costi del tragitto casa-lavoro e in una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro.

Si nota una convergenza di opinioni tra uomini e donne riguardo all'incremento della motivazione e soddisfazione lavorativa e al mantenimento delle abitudini personali. In questi ambiti, le valutazioni medie sono molto simili tra i due generi. In generale, i dati suggeriscono che il lavoro agile ha avuto un impatto significativo su come i lavoratori, sia maschi che femmine, percepiscono e gestiscono il loro tempo e il loro equilibrio tra vita lavorativa e personale.

Il genere femminile percepisce in generale degli svantaggi maggiori del lavoro agile rispetto al genere maschile, in particolare in ambiti legati al conflitto tra lavoro e vita privata, alla coincidenza tra spazi abitativi e lavorativi, all'orario prolungato e ai disturbi psico-fisici.

Gli svantaggi legati alla dotazione informatica inadeguata, alla perdita di significato del lavoro e alle difficoltà nel tutelare la privacy sono percepiti in modo simile da entrambi i generi, con lievi differenze.

L'aspetto legato all'orario lavorativo prolungato e ai disturbi psico-fisici risulta essere particolarmente problematico per le donne, con una valutazione nettamente superiore rispetto agli uomini.

Il genere femminile sembra essere particolarmente influenzato dalla modalità di lavoro agile in termini di gestione del tempo, spazi abitativi e lavorativi, e conciliazione tra lavoro e vita privata.

In generale, mentre il lavoro agile presenta certi vantaggi che sono stati apprezzati da entrambi i generi, presenta anche degli svantaggi che possono influenzare maggiormente le donne. Questi dati suggeriscono la necessità di considerare queste differenze di genere quando si implementano e si gestiscono le modalità di lavoro agile.

### 1.2.3 Misure anti-Covid e gestione dell'emergenza sanitaria

Dalle informazioni fornite, si trae che i dati presentati nella ricerca riguardano vari aspetti dell'esperienza e della percezione dei lavoratori durante l'emergenza COVID-19, in relazione all'Ateneo di appartenenza con relative differenze di genere (fig. 10a) e punteggio medio, valutato su una scala da 1 a 10 (fig. 10b).

La ricerca sembra complessa e fornisce una visione dettagliata di come l'Ateneo ha gestito la situazione dell'emergenza COVID-19, così come della percezione dei suoi membri. La differenziazione di genere nelle risposte evidenzia le diverse esperienze e opinioni tra uomini e donne riguardo a vari aspetti dell'emergenza. Durante l'attuale pandemia, le istituzioni educative, tra cui l'Ateneo menzionato, hanno dovuto adottare misure di sicurezza rigorose e procedure riorganizzative per contrastare la diffusione del virus. Nel quadro di questa indagine, sono state raccolte le opinioni dei partecipanti riguardo all'adeguatezza di tali misure, differenziando anche in base al genere.

L'aspetto della sicurezza è stato al centro dell'attenzione. Dai risultati, la maggior parte degli intervistati ha giudicato positivamente le misure messe in atto dall'Ateneo, con un piccolo margine di preferenza tra il genere maschile rispetto a quello femminile. Su 335 risposte raccolte, ci sono delle differenze rilevanti in termini di genere. Analizzando i dati, una piccola percentuale, l'1,79%, ha trovato le misure "gravemente inadeguate". Un ulteriore 6,87% le ha giudicate "inadeguate". La maggior parte dei rispondenti, ovvero il 43,88%, le ha considerate "adeguate", mentre quasi la metà, il 47,46%, le ha viste come "molto o del tutto adeguate".

Quando si guarda alle risposte in base al genere, le donne tendono a valutare leggermente meno positivamente le misure rispetto agli uomini. La media delle risposte femminili si attesta all'8,09, mentre quella maschile è leggermente superiore, con un punteggio di 8,2. Questo indica che, sebbene entrambi i generi abbiano una percezione generale positiva delle misure, le donne sono leggermente meno soddisfatte rispetto agli uomini.

La riorganizzazione degli spazi, un altro aspetto cruciale, ha ricevuto valutazioni leggermente inferiori, con il genere maschile che sembra percepire leggermente meglio l'adeguatezza rispetto al genere femminile. Dalle 324 risposte ottenute, emerge una differenziazione in base al genere.

Il 6,79% delle persone ha considerato le misure come "gravemente inadeguate", mentre l'8,95% le ha percepite come "inadeguate". La maggior parte delle risposte, pari al 45,99%, ha visto le misure come "adeguate" e un ulteriore 38,27% le ha considerate "molto o del tutto adeguate".

Esaminando le risposte in base al genere, le donne sono risultate leggermente meno soddisfatte degli uomini. La media delle valutazioni femminili è stata di 7,39, mentre quella maschile si è attestata a 7,69. Questo suggerisce che le donne, sebbene generalmente soddisfatte, hanno riscontrato maggiori preoccupazioni o insoddisfazioni riguardo alla riorganizzazione degli spazi rispetto agli uomini.



Quando si tratta di formazione sulla sicurezza, c'è un leggero vantaggio nella percezione positiva da parte degli uomini rispetto alle donne, anche se la differenza non è significativa. In un campione di 314 risposte, si nota una differenza tra le percezioni di uomini e donne.

Il 5,41% delle risposte ha considerato la formazione come "gravemente inadeguata", l'11,46% come "inadeguata", mentre quasi la metà, il 48,73%, ha ritenuto la formazione "adeguata". Un'ulteriore 34,39% ha valutato la formazione come "molto o del tutto adeguata".

Quando si esaminano le risposte in base al genere, le donne, con una valutazione media di 7,31, si sono mostrate leggermente meno soddisfatte degli uomini, che hanno registrato una valutazione media di 7,54. Questo indica che, sebbene entrambi i generi riconoscano l'importanza della formazione alla sicurezza, le donne potrebbero avere alcune preoccupazioni o aspettative differenti rispetto agli uomini.

La conciliazione tra lavoro e famiglia è una questione chiave, soprattutto in queste circostanze. Il feedback dei partecipanti ha rivelato che c'è spazio per migliorare in questo settore, e le donne sembrano particolarmente sensibili a questo aspetto. In un campione di 274 risposte analizzando le misure adottate dall'Ateneo per favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, emerge una differenza tra le percezioni di uomini e donne.

Il 17,88% del totale ha giudicato le misure come "gravemente inadeguate", mentre il 14,23% le ha ritenute "inadeguate". Il 39,05% ha considerato le misure "adeguate", mentre un ulteriore 28,83% le ha percepite come "molto o del tutto adeguate".

Distinguendo le risposte in base al genere, si osserva che le donne, con una valutazione media di 6,15, sono risultate meno soddisfatte rispetto agli uomini, che hanno dato una valutazione media di 6,88. Ciò suggerisce che le donne potrebbero riscontrare maggiori difficoltà nella conciliazione tra famiglia e lavoro rispetto agli uomini o avere aspettative diverse riguardo alle misure adottate per sostenere tale conciliazione.

Il supporto tra colleghi è stato generalmente percepito come adeguato, con gli uomini che mostrano una percezione leggermente più positiva rispetto alle donne. Su un totale di 321 risposte valide di cui 149 per il genere femminile vs 172 per quello maschile, l'14,02% "gravemente inadeguate", l'10,9% "inadeguate", il 46,42% "adeguate" ed infine 28,66% "molto o del tutto adeguate"; esprimendo questi risultati in termini di valutazione media si rileva una percentuale leggermente inferiore per il genere femminile rispetto a quello maschile (6,63 vs 7,22);

Per quanto riguarda il supporto da parte dei Direttori di Dipartimento, si riscontra una maggiore soddisfazione tra il genere maschile. All'interno di un campione composto da 304 risposte, quando si esamina il supporto offerto dai Direttori di

Dipartimento, emerge una differenza tra la percezione delle donne rispetto a quella degli uomini.

Analizzando il campione, il 16,44% ha considerato il supporto come “gravemente inadeguato”. Il 13,16% ha espresso che il supporto fosse “inadeguato”, mentre il 38,16% lo ha giudicato “adeguato”. Un ulteriore 32,24% ha valutato positivamente il supporto, considerandolo “molto o del tutto adeguato”.

Separando le risposte in base al genere, le donne hanno fornito una valutazione media di 6,52, che è leggermente inferiore a quella degli uomini, che hanno valutato con una media di 6,95. Ciò suggerisce che le donne potrebbero percepire una minore efficienza nel supporto offerto dai Direttori di Dipartimento rispetto agli uomini, o avere differenti aspettative riguardo a quel supporto.

Infine, in termini di spazi adeguati per il distanziamento, è evidente che l'Ateneo ha preso sul serio la questione, con una valutazione leggermente più favorevole da parte degli uomini. All'interno di un campione di 323 risposte riguardanti l'adeguatezza degli spazi per il distanziamento, le opinioni variano tra i generi.

Delle risposte, l'8,98% ha giudicato gli spazi come “gravemente inadeguati” mentre l'11,46% ha optato per la categoria “inadeguati”. Il 33,12% ha considerato gli spazi “adeguati” e un ulteriore 46,44% li ha giudicati come “molto o del tutto adeguate”.

Suddividendo le risposte in base al genere, le donne, rappresentate da 148 risposte, hanno fornito una valutazione media di 7,31. D'altra parte, gli uomini, con 175 risposte, hanno dato una valutazione media di 7,84. Questo suggerisce che le donne potrebbero percepire gli spazi per il distanziamento come leggermente meno adeguati rispetto agli uomini.

In sintesi, l'Ateneo ha compiuto sforzi significativi per garantire la sicurezza e il benessere dei suoi membri durante la pandemia. Tuttavia, alcune aree potrebbero richiedere ulteriori attenzioni, in particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita familiare, che rappresenta una preoccupazione particolare per le donne.

Viene chiesto di indicare l'adeguatezza o l'inadeguatezza di misure di contrasto al contagio adottate dall'Ateneo.

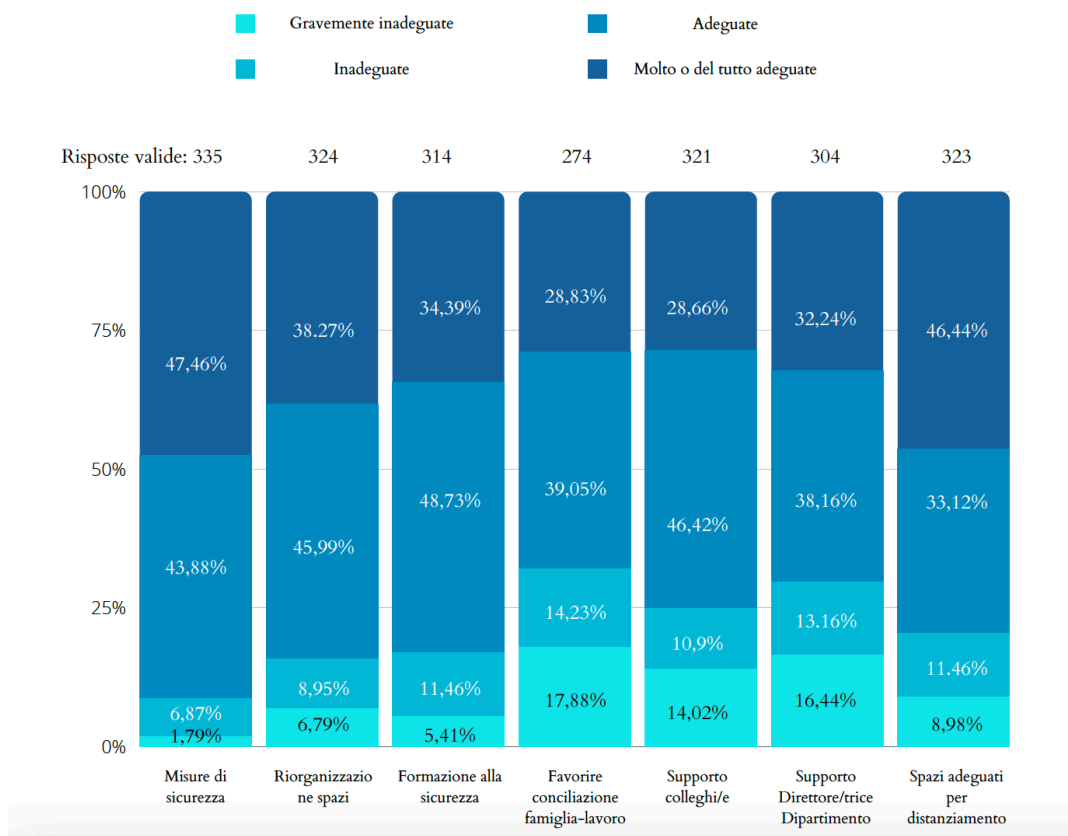


Figura 10. Misure di contrasto al contagio e punteggio medio della loro adeguatezza: indagine PoliTo - Percentuale

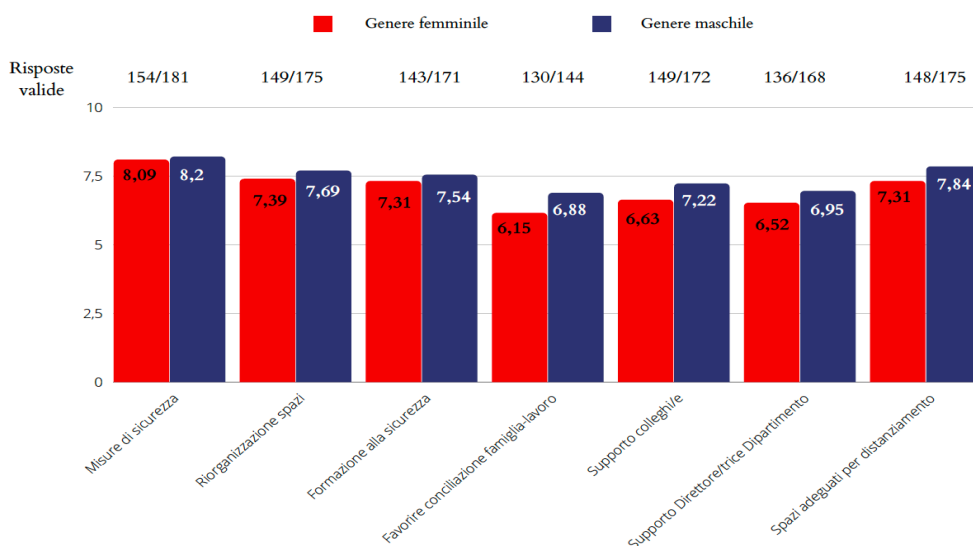
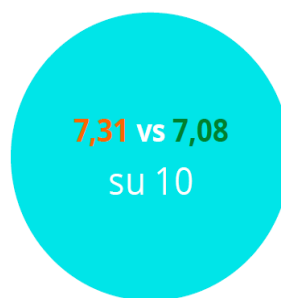


Figura 10a. Misure di contrasto al contagio e punteggio medio della loro adeguatezza: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 10

Nel confronto tra la valutazione dell'adeguatezza delle misure di contrasto al contagio adottate dall'Ateneo e i dati raccolti a livello nazionale, emerge un interessante scostamento. Analizzando la figura 10b, notiamo che i rispondenti del Politecnico hanno assegnato un punteggio medio di 7,31 (su una scala da 1 a 10) alle misure di contrasto messe in atto dall'Ateneo. Questo dato si pone in contrasto con il punteggio medio di 7,08 rilevato dalla Survey nazionale. Questo suggerisce che i partecipanti del Politecnico sono leggermente più soddisfatti delle misure di sicurezza implementate dall'Ateneo rispetto alla percezione generale a livello nazionale.

Valutazione media misure  
Media PoliTo vs Media Survey Nazionale



*Figura 10b. Punteggio medio dell'adeguatezza delle misure: confronto con Survey nazionale - Valutazione media da 1 a 10*

La rilevazione successiva ha rivelato interessanti dati in merito alle percezioni del personale riguardo l'efficacia di tali comunicazioni, con particolare riferimento alle differenze di genere. (Fig 11 e 11a)

*Comunicazione con i Superiori sul Rischio Covid:* Su 314 risposte totali, il 15,29% ha ritenuto che comunicare efficacemente con i superiori sul rischio Covid fosse scarsamente o per nulla possibile.

Il 30,89% ha considerato questa comunicazione come mediamente possibile.

La maggioranza, il 53,82%, ha trovato tale comunicazione del tutto possibile.

Analizzando le risposte in base al genere, le donne hanno dato una valutazione media di 3,65 mentre gli uomini una di 3,54, su una scala da 1 a 5.

*Disponibilità di Informazioni o Riscontri:* Su un totale di 316 risposte,

il 16,46% ha ritenuto che l'accesso alle informazioni o ai riscontri fosse scarsamente o per nulla possibile.

Il 28,16% ha considerato l'accesso come mediamente possibile.

La maggior parte, il 53,38%, ha trovato l'accesso del tutto possibile.

In termini di valutazione media, il genere femminile ha assegnato un punteggio di 3,61, mentre il genere maschile ha dato un punteggio di 3,6 su una scala da 1 a 5.

*Possibilità di Richiedere Informazioni o Riscontri:* Su un totale di 311 risposte,

il 12,86% ha percepito che chiedere informazioni o riscontri fosse scarsamente o per nulla possibile.

Il 32,16% ha considerato questa possibilità come mediamente fattibile.

Una significativa percentuale, il 54,98%, ha ritenuto che fosse del tutto possibile fare domande o ottenere riscontri.

Guardando alla valutazione media basata sul genere, le donne hanno dato un punteggio di 3,62 e gli uomini un punteggio di 3,64, su una scala da 1 a 5.

Questi dati mostrano che, in generale, la maggioranza del personale del Politecnico ha percepito una buona capacità di comunicazione e accesso alle informazioni riguardanti il Covid-19. Tuttavia, ci sono state piccole variazioni nelle percezioni tra i generi, anche se non estremamente pronunciate.

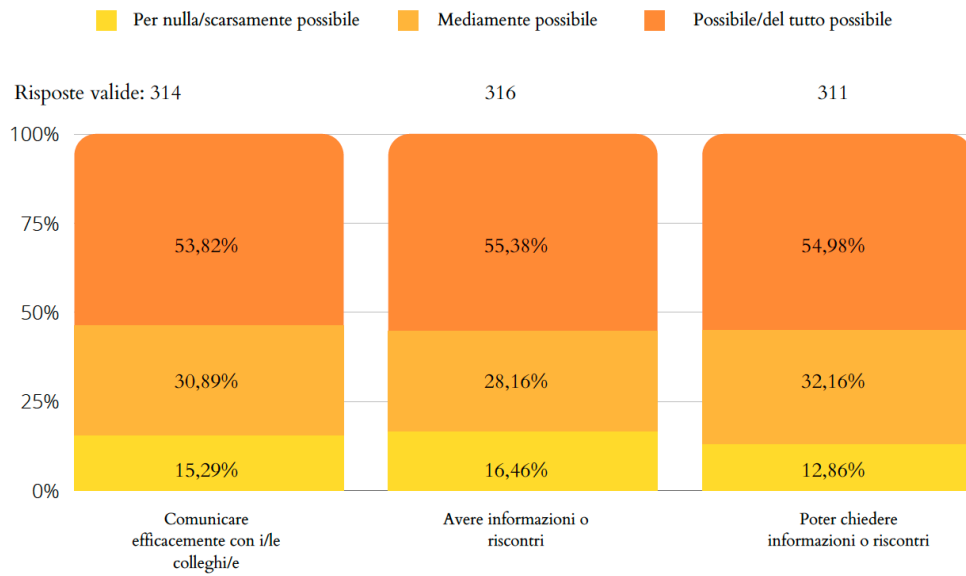


Figura 11. Comunicazione e la gestione delle informazioni relative al COVID-19: indagine PoliTo – Percentuale

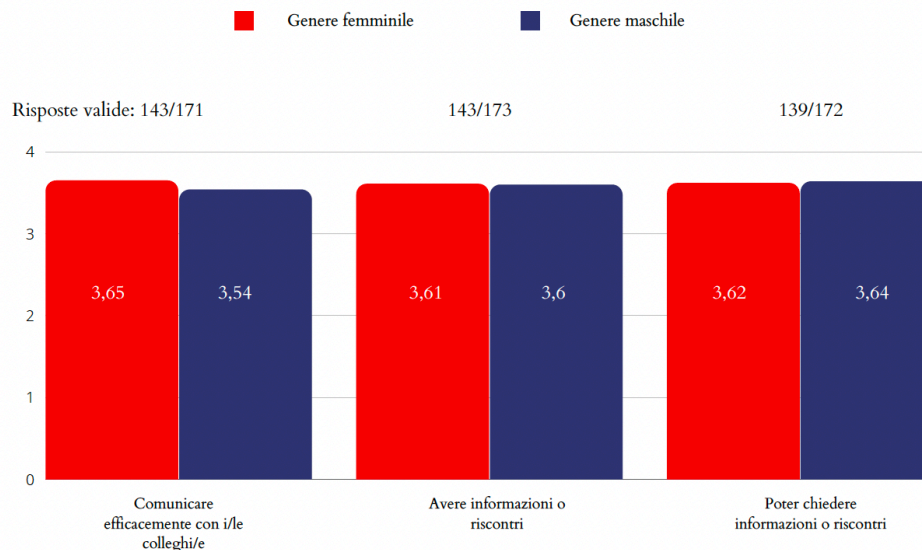


Figura 11a. Comunicazione e la gestione delle informazioni relative al COVID-19: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

La ricerca condotta dal Politecnico ha sondato la capacità dei suoi membri di riconoscere e gestire la fatica fisica e mentale derivante dai comportamenti preventivi adottati durante l'emergenza sanitaria. (Fig. 12 e 12a)

*Riconoscimento della Fatica Fisica:* su 277 risposte il 48,01% ha sentito una notevole difficoltà nel riconoscere gli effetti dei comportamenti di prevenzione sulla propria fatica fisica.

Il 24,55% si è sentito moderatamente capace in questo aspetto.

Il 27,44% si è sentito pienamente capace.

Guardando alle differenze di genere, le donne hanno dato una valutazione media di 2,53, mentre gli uomini di 2,76, su una scala da 1 a 5.

*Riconoscimento della Fatica Mentale:* su 281 risposte il 50,88% ha riscontrato difficoltà nel riconoscere l'impatto dei comportamenti di prevenzione sulla fatica mentale.

Il 24,56% si è sentito moderatamente capace.

Il 24,56% si è sentito altamente capace.

In termini di valutazione media, le donne hanno assegnato 2,46, mentre gli uomini 2,69.

*Gestione della Fatica Fisica:* su 270 risposte il 51,85% ha sentito una notevole difficoltà nel gestire la fatica fisica.

Il 24,44% si è sentito moderatamente capace.

Il 23,7% si è sentito molto o completamente capace.

In termini di punteggio, le donne hanno dato una media di 2,47, mentre gli uomini di 2,92.

*Gestione della Fatica Mentale:* su 273 risposte il 52,01% ha riscontrato notevoli difficoltà nella gestione della fatica mentale.

Il 26,01% ha sentito una capacità moderata.

Il 22,98% ha sentito una buona capacità.

In questo caso, le donne hanno assegnato una media di 2,5, mentre gli uomini 2,59.

In sintesi, l'indagine ha evidenziato una percezione generale di difficoltà tra i membri del Politecnico nel riconoscere e gestire la fatica fisica e mentale derivante dalle misure preventive. Questa difficoltà è stata leggermente più pronunciata tra le donne rispetto agli uomini. La ricerca suggerisce una necessità di maggiore supporto e formazione per aiutare il personale ad affrontare questi sfidanti aspetti dell'adattamento alle nuove circostanze.

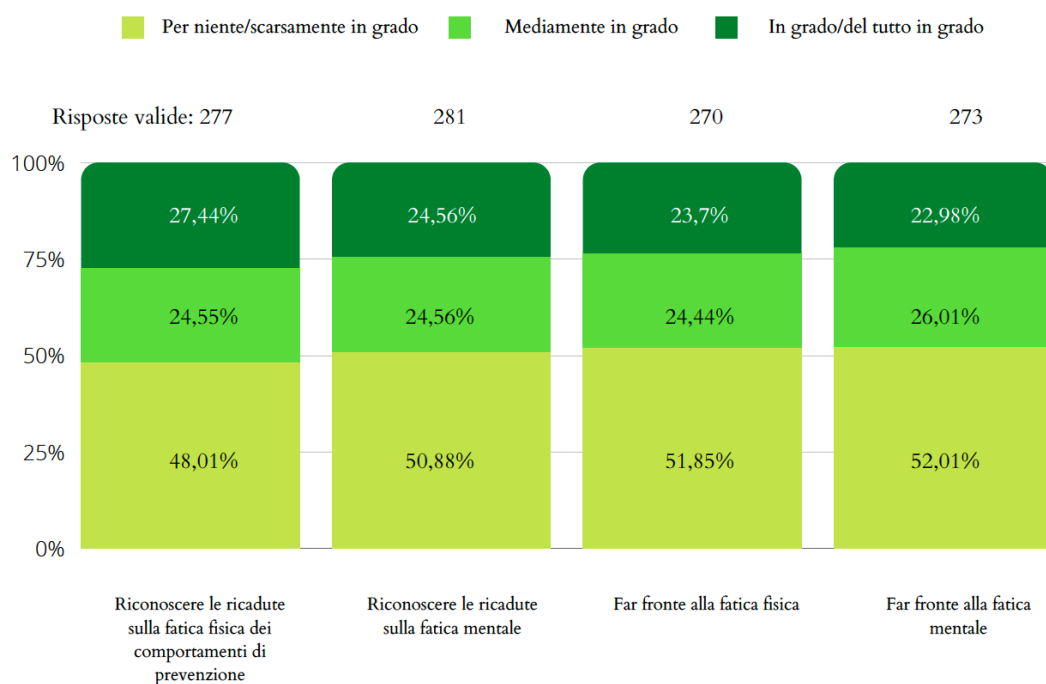


Figura 12. Riconoscimento gestione della fatica fisica e mentale da parte dell'organizzazione generato dai comportamenti di prevenzione: indagine PoliTo - Percentuale

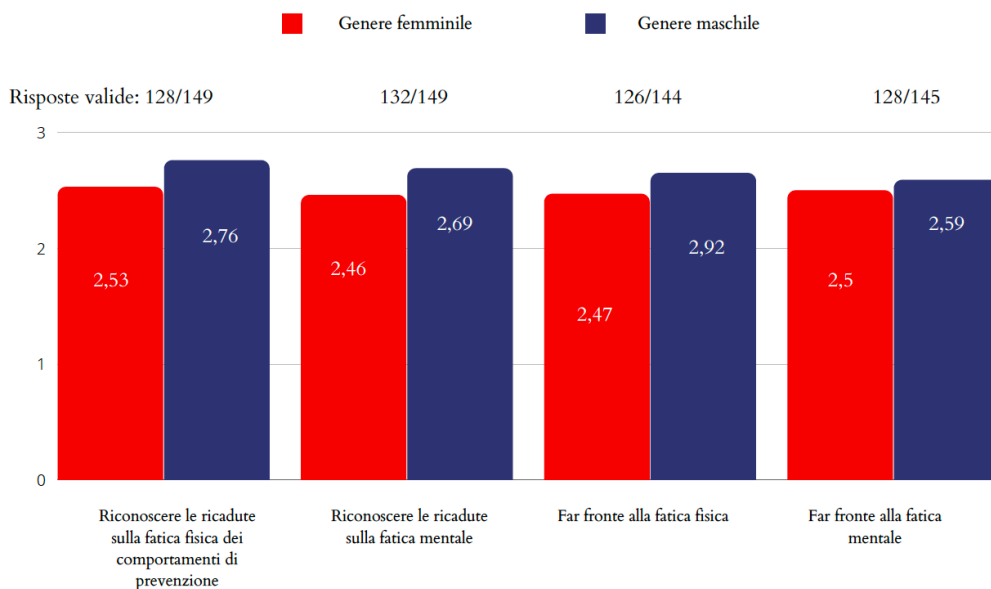


Figura 12a. Riconoscimento gestione della fatica fisica e mentale da parte dell'organizzazione generato dai comportamenti di prevenzione: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5



L'indagine condotta dal Politecnico ha sondato la capacità individuale del suo personale di esercitare competenze trasversali atte a prevenire la diffusione del contagio. I dati raccolti offrono un quadro dettagliato delle percezioni sia generali sia divise per genere:

*Dare Informazioni:* su 334 risposte totali, l'11,38% ha sentito notevoli difficoltà nel dare informazioni agli altri.

Il 27,84% si è sentito mediamente capace.

Il 60,78% si è sentito pienamente capace.

In termini di valutazione media, le donne hanno assegnato un punteggio di 3,54, mentre gli uomini un 3,69.

*Prendere Decisioni Rapidamente:* su 335 risposte totali, l'11,94% ha sentito difficoltà nella presa di decisioni rapide.

Il 29,55% si è sentito mediamente capace.

Il 58,51% si è sentito molto o completamente capace.

Le donne hanno assegnato una media di 3,53, mentre gli uomini 3,65.

*Comprendere la Situazione del Contagio:* su 333 risposte totali, l'8,11% ha sentito difficoltà nella comprensione del rischio contagio.

Il 29,13% si è sentito mediamente capace.

Il 62,76% si è sentito altamente capace.

In termini di punteggio, le donne hanno dato 3,61, mentre gli uomini 3,75.

*Gestione della Fatica Fisica e Mentale:* su 330 risposte totali, il 21,52% ha riscontrato notevoli difficoltà nel gestire la fatica.

Il 36,06% si è sentito mediamente capace.

Il 42,42% si è sentito molto o completamente capace.

Le donne hanno assegnato una media di 3,15, mentre gli uomini 3,35.

*Mettere in Atto Comportamenti Prescritti:* su 332 risposte totali, solo il 3,61% ha sentito difficoltà nel seguire i comportamenti prescritti.

Il 17,47% si è sentito mediamente capace.

L'ampia maggioranza, il 78,92%, si è sentita molto o completamente capace.

Le donne hanno dato una media di 4,13, molto vicina a quella degli uomini che è di 4,11.

In sintesi, l'indagine ha mostrato che la maggior parte del personale del Politecnico si sente capace di mettere in atto le competenze trasversali necessarie per arginare il contagio. Tuttavia, un'area di preoccupazione riguarda la gestione della fatica fisica e mentale, in cui una parte significativa del personale sente di avere delle difficoltà, senza significative differenze di genere. Questo conferma le tendenze osservate in precedenza nell'indagine.

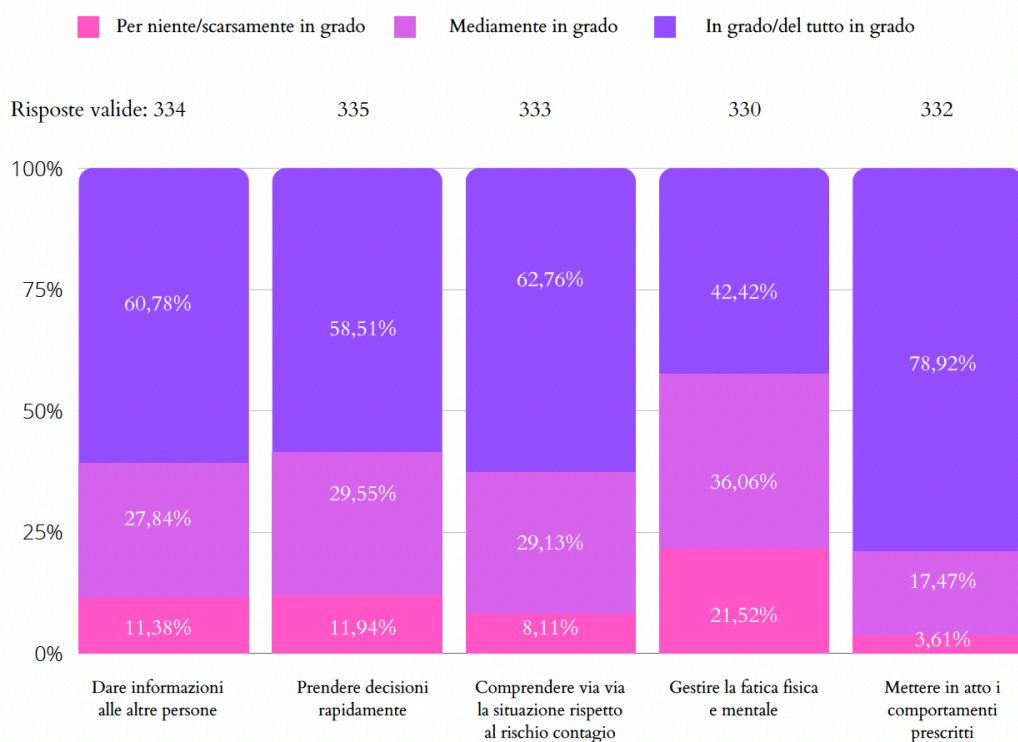


Figura 13. Contributo personale all'esercizio delle competenze trasversali atte ad arginare il contagio: indagine PoliTo - Percentuale

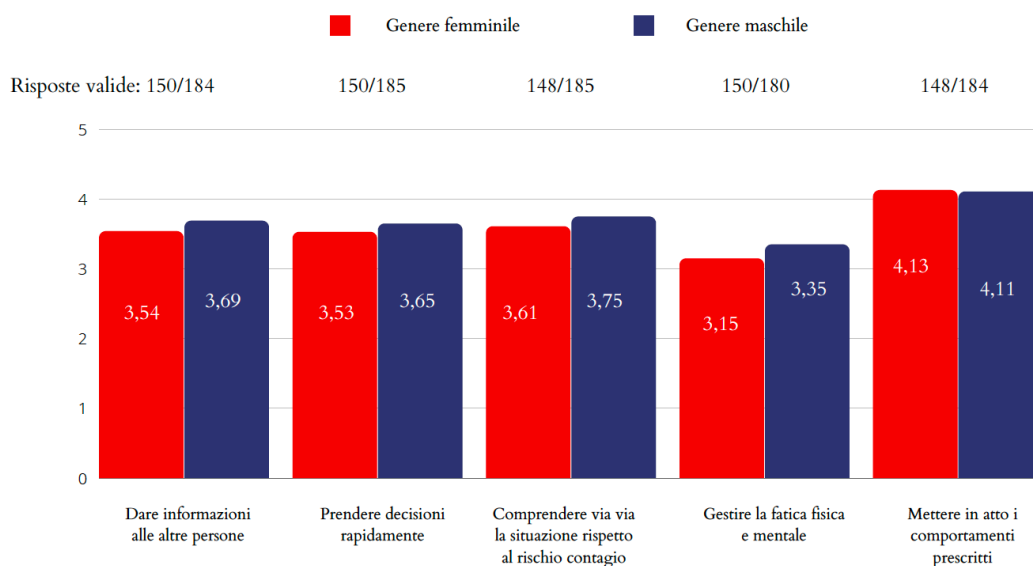


Figura 13a. Contributo personale dell'esercizio delle competenze trasversali atte ad arginare il contagio: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

Alla luce dei dati presentati, si può osservare come le risposte fornite dai partecipanti del Politecnico nella figura 14, quando comparate con i dati della Survey nazionale, mostrino delle similitudini ma anche alcune differenze chiave:

*Comunicazione e Gestione delle Informazioni Relative al Covid-19:* Il Politecnico ha un punteggio medio di 3,16.

Questo è leggermente inferiore rispetto alla media della Survey nazionale che è di 3,54.

*Gestione della Fatica Fisica e Mentale:* Il Politecnico ha un punteggio medio di 2,59.

Questo punteggio è molto vicino alla media della Survey nazionale che è di 2,56, mostrando sostanzialmente una percezione simile tra i due gruppi.

*Contributo Personale alle Competenze Trasversali:* Il Politecnico ha una media di 3,66.

Ancora una volta, questo punteggio è leggermente inferiore alla media della Survey nazionale, che è di 3,79.

Infine, se si considera la valutazione complessiva delle competenze trasversali, il Politecnico presenta una media di 3,33, che è molto vicina alla media della Survey nazionale di 3,36. Questo suggerisce che, nonostante alcune differenze nelle aree specifiche, la percezione complessiva delle competenze trasversali tra i rispondenti del Politecnico e quelli della Survey nazionale è sostanzialmente allineata. Questo potrebbe indicare che le esperienze e le percezioni relative alla gestione della pandemia e alle sue sfide sono state simili in questi due gruppi.

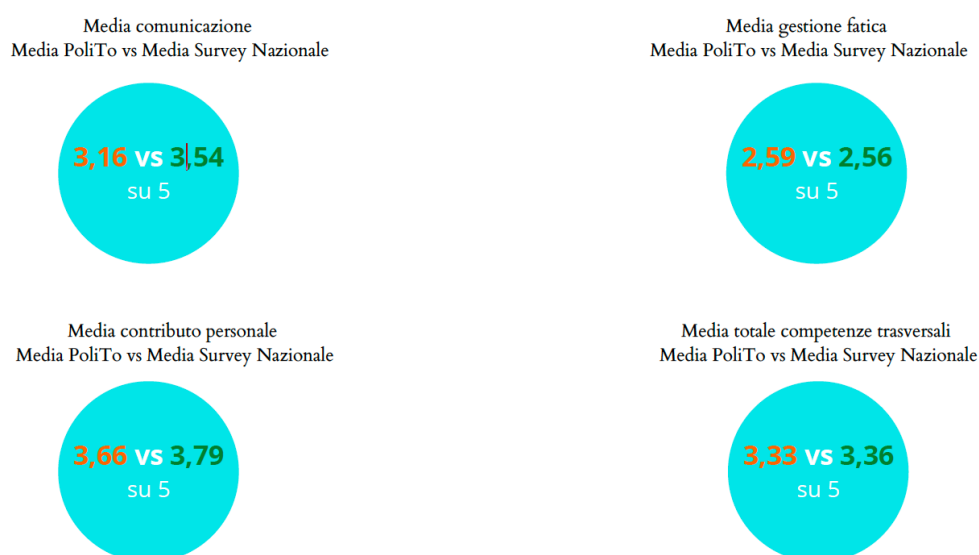


Figura 14. Punteggi medi delle competenze trasversali: confronto con Survey nazionale - Valutazione media da 1 a 5

### **1.3 Caratteristiche, criticità e opportunità del lavoro da remoto**

Nell'attuale panorama globale, il lavoro da remoto ha guadagnato una rilevanza inaudita, in particolare a causa dell'emergenza sanitaria che ha spinto molte aziende a riconsiderare la tradizionale struttura del lavoro in ufficio. La complessità di questa modalità lavorativa non risiede solo nella sua implementazione, ma anche nelle sfide che pone ai lavoratori e alle organizzazioni. Questa sezione è dedicata ad esplorare le diverse dimensioni che caratterizzano il lavoro da remoto durante questo periodo particolare.

Iniziamo esaminando le richieste e le risorse lavorative, un pilastro fondamentale per comprendere le dinamiche del lavoro in questo contesto. Questi dati possono fornire intuizioni preziose sulla qualità delle condizioni lavorative, sulle aspettative e sul grado di supporto fornito agli impiegati.

Proseguendo, è cruciale capire come il lavoro da remoto si intrecci con gli altri aspetti della vita quotidiana. La conciliazione tra vita professionale e privata è sempre stata una questione delicata, ma in tempi di telelavoro, le sfide si intensificano. Ad esempio, il recupero, che fa riferimento alla capacità di staccarsi dal lavoro e rilassarsi, potrebbe essere compromesso quando casa e ufficio condividono lo stesso spazio. Inoltre, il carico aggiuntivo del lavoro domestico può influire sulla produttività e sul benessere generale dell'individuo.

Un altro aspetto centrale del lavoro da remoto riguarda la tecnologia e la comunicazione. In un mondo in cui la presenza fisica è limitata, come possiamo garantire che la tecnologia supporti efficacemente i lavoratori? E quanto sono efficaci le comunicazioni in assenza di interazioni faccia a faccia?

Infine, ma non meno importante, si indaga l'impatto del lavoro da remoto sul benessere psicofisico. La salute mentale e fisica è fondamentale per garantire la produttività e la soddisfazione nel lavoro. E' quindi essenziale monitorare e comprendere come queste nuove modalità lavorative influenzino il nostro stato d'animo e il nostro corpo.

Questa sezione si propone di fornire una panoramica approfondita delle molteplici sfaccettature del lavoro da remoto, sottolineando l'importanza di affrontare e comprendere queste sfide per garantire un ambiente lavorativo equilibrato e sostenibile.

#### **1.3.1 Richieste e risorse lavorative**

La percezione del lavoro e della sua influenza sulla vita individuale è un argomento delicato e sfaccettato, spesso modulato da molteplici fattori. Questa sezione si addentra nelle sfumature delle percezioni legate al carico di lavoro, alle richieste cognitive, al supporto dei superiori e al fenomeno del "workaholism". L'analisi si basa su sondaggi con gruppi di domande in cui i partecipanti hanno risposto su una scala da 1 a 5.

Iniziamo con una panoramica dei risultati:

*Carico di Lavoro e Richieste Cognitive:* Su 1431 risposte valide, l'7,76% ha percepito un carico di lavoro e richieste cognitive molto basse, mentre il 21,17% ha riscontrato una percezione moderata. Sorprendentemente, la maggior parte, il 71,07%, ha rilevato una percezione elevata. Analizzando le risposte in base al genere, le donne hanno una valutazione media di 3,98 rispetto agli uomini con 3,87.

*Passione Armoniosa per il Lavoro:* Di 2134 risposte, il 16,17% ha manifestato una bassa passione armoniosa per il proprio lavoro. Un quarto, il 25,45%, ha una percezione moderata, mentre oltre la metà, il 58,39%, ha una percezione elevata. Le donne, in media, hanno segnato 3,54, mentre gli uomini 3,7.

*Passione Ossessiva per il Lavoro:* Di 2781 risposte, una netta maggioranza, il 57,07%, ha indicato una bassa passione ossessiva. Il 21,72% ha percepito una passione moderata, mentre il 21,22% elevata. In termini di genere, le donne hanno una media di 2,47 rispetto agli uomini con 2,31.

*Dipendenza Mentale ed Emotiva dal Lavoro (Workaholism):* Basandosi su 2472 risposte, il 47,29% ha una percezione bassa di dipendenza dal lavoro, il 20,06% una percezione moderata e il 32,65% una elevata. Le donne hanno una media di 2,81, mentre gli uomini 2,55.

Questi risultati illuminano aspetti fondamentali della cultura del lavoro. La percezione elevata del carico di lavoro e delle richieste cognitive sottolinea le sfide del panorama lavorativo contemporaneo. Inoltre, la differenza di genere nei punteggi indica che uomini e donne vivono e percepiscono il lavoro in modi leggermente diversi.

La distinzione tra "passione armoniosa" e "passione ossessiva" è particolarmente interessante. Mentre la passione armoniosa rappresenta un'immersione positiva nel lavoro, la passione ossessiva potrebbe indicare una tendenza a lavorare eccessivamente, spesso a discapito della propria salute mentale.

Il fenomeno del "workaholism" emerge come una questione cruciale. Quasi un terzo dei rispondenti ha una percezione elevata di dipendenza mentale ed emotiva dal lavoro, il che può avere impatti significativi sul benessere e sulla vita privata.

Attraverso diversi gruppi di domande, viene chiesto di indicare, su una scala di valore da 1 a 5, quanto il lavoro sia pressante e richieda risorse mentali (carico di lavoro e risorse cognitive), quanto sia alta la dipendenza mentale ed emotiva dal lavoro (workaholism), nonché di indicare quanto di frequente vengano adottati comportamenti indicativi di una passione armoniosa od ossessiva per il proprio lavoro.

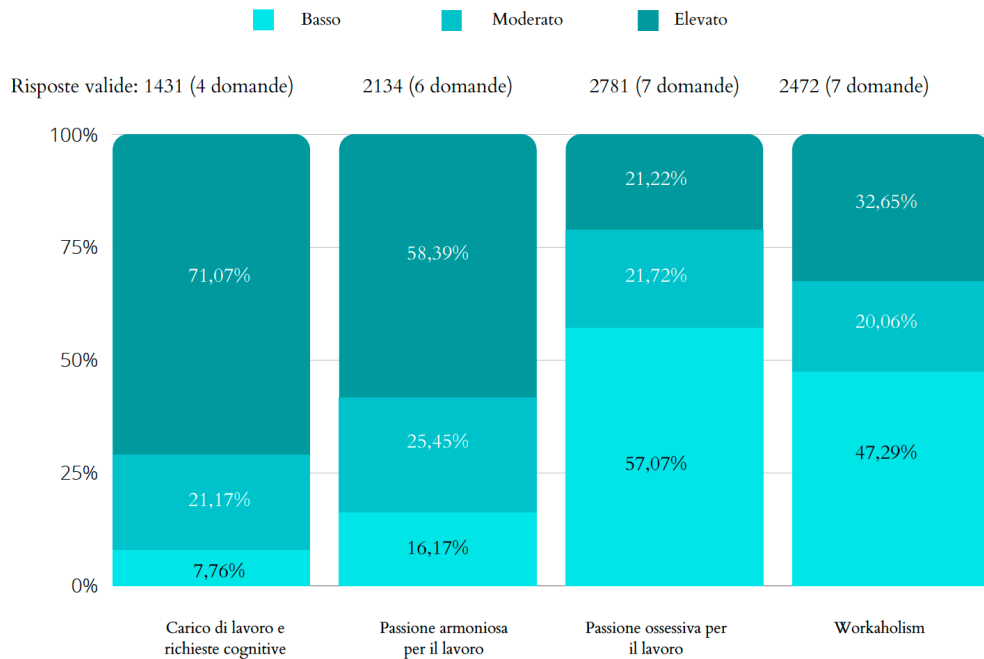


Figura 15. Richieste e risorse lavorative con punteggi medi: indagine PoliTo - Percentuale

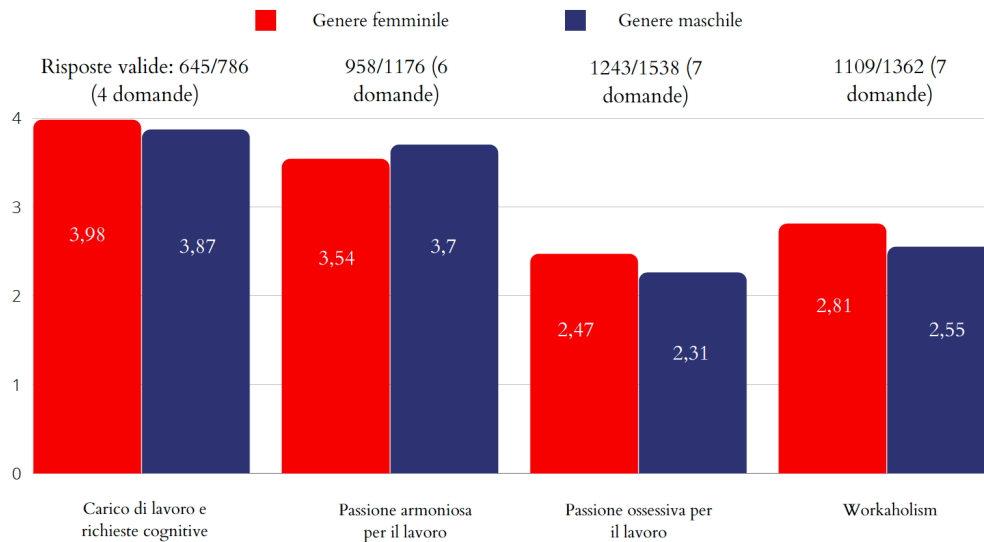


Figura 15a. Richieste e risorse lavorative con punteggi medi: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

Il confronto tra i dati del PoliTo e quelli della survey nazionale offre uno spaccato interessante sulla percezione del lavoro in un ambito specifico rispetto a un contesto più ampio.

In termini di carico di lavoro e richieste cognitive, i dati del PoliTo (3,92) sono pressoché in linea con la media nazionale (3,95). Questa piccola differenza suggerisce che le percezioni dei lavoratori del PoliTo sono simili a quelle del campione nazionale più ampio. Nonostante ciò, è importante notare che entrambe le medie sono elevate, indicando un senso di carico di lavoro sostanziale sia nel contesto specifico del PoliTo sia a livello nazionale.

Per quanto riguarda la passione armoniosa per il lavoro, la valutazione del PoliTo (3,63) è leggermente inferiore a quella nazionale (3,7). Questo potrebbe suggerire che, pur essendo in generale positivi, i rispondenti del PoliTo avvertono una leggera minore armonia nella loro passione per il lavoro rispetto alla media nazionale.

La passione ossessiva per il lavoro mostra risultati molto simili tra PoliTo (2,38) e la survey nazionale (2,39). Entrambi questi valori suggeriscono una media tendenza ossessiva, ma non estremamente alta, per il lavoro.

Infine, la percezione della dipendenza mentale ed emotiva dal lavoro è quasi identica tra il PoliTo (2,67) e la media nazionale (2,68), segnalando una tendenza comune attraverso diversi contesti.

La conclusione che emerge da questi dati è che le percezioni legate al carico di lavoro, alla passione e alla dipendenza dal lavoro al PoliTo riflettono in gran parte quelle a livello nazionale. C'è una percezione generale di un carico di lavoro elevato in entrambi i campioni. Inoltre, nonostante non siano emerse significative differenze di genere in termini di percezione del carico di lavoro, si nota una leggera tendenza delle rispondenti femminili a percepire una maggiore passione ossessiva e una maggiore dipendenza mentale ed emotiva dal lavoro. Questo potrebbe sollevare questioni interessanti sulla dinamica di genere e su come le donne vivono e interpretano il loro rapporto con il lavoro.

### **1.3.4 Relazione tra lavoro e resto della vita**

In questa sezione, esaminiamo l'equilibrio tra la dimensione lavorativa e il resto della vita. Innanzitutto, analizziamo il livello percepito di conflitto tra lavoro e famiglia, con particolare attenzione alle differenze di genere (figura 16) e confrontiamo questi dati con quelli provenienti dalla Survey nazionale (figura 16a). Successivamente, esaminiamo la valutazione media complessiva di questo conflitto (figura 16b).

Nei dati relativi alla percezione del conflitto tra lavoro e vita familiare, basati su un totale di 1767 risposte valide a 5 domande, il 46,63% degli intervistati percepisce un basso conflitto tra lavoro e famiglia, il 29,82% lo valuta come moderato e il 23,83% lo percepisce come elevato. All'interno di queste cifre, emergono differenze di genere significative: il 39,8% delle rispondenti di genere femminile avverte un basso conflitto, rispetto al 51,76% dei rispondenti di genere maschile. Per quanto riguarda il conflitto moderato, il 33,67% delle donne

lo percepisce, mentre il 26,65% degli uomini lo rileva. Infine, riguardo al conflitto elevato, il 26,53% delle donne e il 21,59% degli uomini lo percepiscono. Questa analisi offre uno sguardo approfondito sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare e sottolinea l'importanza di considerare le differenze di genere in questa dinamica complessa.

**Conflitto Lavoro-Famiglia:**

L'analisi inizia con la percezione del conflitto tra lavoro e famiglia. Da un totale di 1767 risposte:

Il 46,63% percepisce questo conflitto come basso.

Il 29,82% lo percepisce come moderato.

Il 23,83% lo percepisce come elevato.

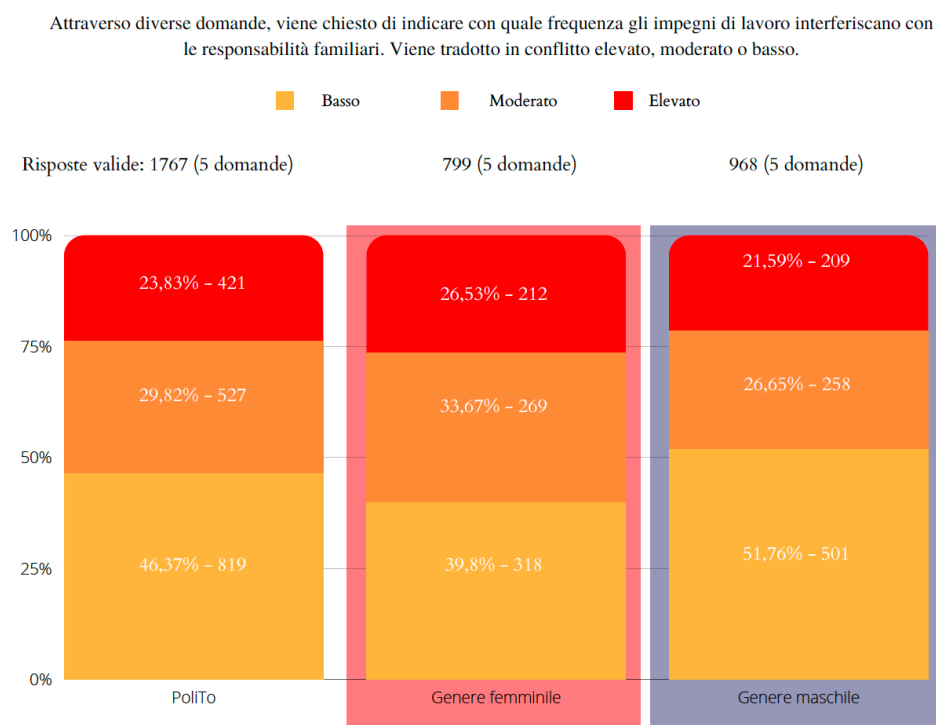
Se esaminiamo queste risposte in base al genere:

Il 39,8% delle donne percepisce il conflitto come basso, rispetto al 51,76% degli uomini.

Il 33,67% delle donne lo percepisce come moderato, rispetto al 26,65% degli uomini.

Infine, il 26,53% delle donne lo percepisce come elevato, rispetto al 21,59% degli uomini.

Questi dati suggeriscono che, in generale, le donne tendono a percepire un maggior conflitto tra lavoro e famiglia rispetto agli uomini. Questa differenza potrebbe riflettere una serie di fattori, tra cui le aspettative culturali, le responsabilità domestiche e la natura dei ruoli lavorativi.



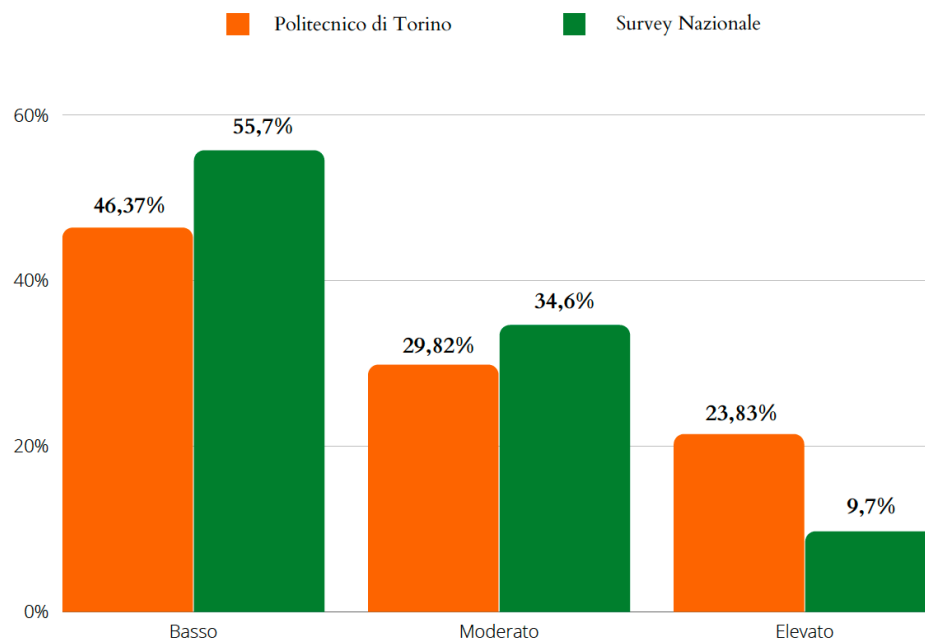
**Figura 16.** Conflitto lavoro-famiglia con percentuali e ore di compiti di cura: indagine PoliTo e Bilancio di genere - Percentuale e valore assoluto



Verrà poi affrontata la tematica del lavoro domestico e di cura, un aspetto fondamentale nella comprensione dell'equilibrio lavoro-vita. È particolarmente interessante notare come la pandemia e il successivo lockdown abbiano influenzato queste dinamiche.

Infine, si affronteranno le esperienze di recupero, che sono cruciali per mantenere la salute mentale e fisica. Queste esperienze includono momenti di pausa, relax e distacco dal lavoro, che aiutano a ridurre lo stress e a rinvigorire mente e corpo.

Questi dati evidenziano la complessità dell'equilibrio lavoro-vita nella società contemporanea. La percezione del conflitto tra lavoro e famiglia, il carico di lavoro domestico e di cura, e la necessità di momenti di recupero sono tutti fattori che influenzano direttamente il benessere delle persone. Questi sottolineano l'importanza di creare ambienti lavorativi flessibili e di riconsiderare le aspettative culturali riguardo ai ruoli di genere.



**Figura 16a.** *Conflitto lavoro-famiglia con percentuali e ore di compiti di cura: confronto con Survey nazionale - Percentuale*

I dati presentati nella figura 16b sono particolarmente istruttivi sulla percezione del conflitto tra lavoro e vita familiare, specialmente quando confrontati con i dati nazionali. Questo confronto fornisce una chiara idea di come il personale del Politecnico viva questo equilibrio rispetto alla media italiana.

Analizziamo i dati nel dettaglio:

Confronto con la Survey Nazionale:

Il 46,63% del personale del PoliTo percepisce un conflitto lavoro-famiglia basso, contro il 55,7% della media nazionale. Questo dato suggerisce che il PoliTo ha una

maggior quota di personale che percepisce qualche grado di tensione tra lavoro e vita familiare rispetto alla media nazionale.

Un 29,82% del PoliTo lo percepisce come moderato, vicino al 34,6% della media nazionale.

Ciò che è particolarmente rilevante è il 23,83% del PoliTo che lo percepisce come elevato, un dato che è molto più alto rispetto al solo 9,7% della Survey nazionale. Tuttavia, quando si analizzano i dati in termini di valutazione media su una scala da 1 a 5, le differenze sembrano ridursi:

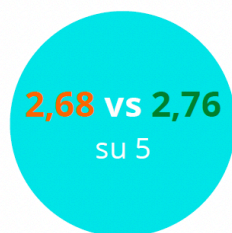
Il PoliTo ha una media di 2,68, mentre la media nazionale è di 2,76. Nonostante la percezione di un conflitto "elevato" sia significativamente più alta al PoliTo, la valutazione media mostra che, in generale, il conflitto è percepito in modo simile tra PoliTo e la media nazionale.

Differenze di Genere:

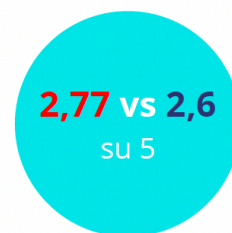
Il genere femminile attribuisce al conflitto un valore medio di 2,77, rispetto al 2,6 del genere maschile. Questo evidenzia che, come in molti contesti lavorativi, le donne tendono a percepire una maggiore tensione tra le responsabilità lavorative e quelle familiari rispetto agli uomini.

Sebbene il personale del PoliTo tenda a percepire un maggiore conflitto lavoro-famiglia rispetto alla media nazionale, la differenza non è così marcata quando si considera la valutazione media. Tuttavia, rimane evidente una netta differenza tra uomini e donne, con queste ultime che percepiscono un maggiore conflitto. Questi dati sottolineano l'importanza di implementare politiche di equilibrio lavoro-vita che tengano conto delle specifiche esigenze e sfide di ogni genere.

Media conflitto lavoro-famiglia  
Media PoliTo vs Media Survey  
Nazionale



Media conflitto lavoro-famiglia  
Media genere femminile vs maschile



**Figura 16b.** Conflitto lavoro-famiglia con percentuali e ore di compiti di cura: confronto con Survey nazionale e differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

Le figure 17 e 17a si concentrano sul ruolo dei compiti di cura all'interno delle routine quotidiane dei dipendenti del Politecnico, mettendo in evidenza interessanti differenze rispetto ai dati nazionali e tra i generi.

Confronto con la Survey Nazionale:

Solo il 45,92% del personale del PoliTo svolge compiti di cura (per figli o genitori), rispetto a una percentuale significativamente più alta, il 60,9%, a livello nazionale.

Questo divario potrebbe essere dovuto a vari fattori, tra cui differenze demografiche, disponibilità di strutture di assistenza o cultura organizzativa.

#### Differenze di Genere:

Il 52% delle donne del PoliTo si occupa di compiti di cura, contro il 40,88% degli uomini. Questa disparità riflette una tendenza ben consolidata nella maggior parte delle società, in cui le donne tendono ad assumersi un ruolo maggiore nella cura dei familiari rispetto agli uomini.

Quando esaminiamo le ore dedicate a questi compiti:

Il 34,23% dedica meno di 2 ore al giorno ai compiti di cura. Analizzando in base al genere, c'è una marcata differenza: solo il 21,79% delle donne dedica così poco tempo, rispetto al 47,89% degli uomini.

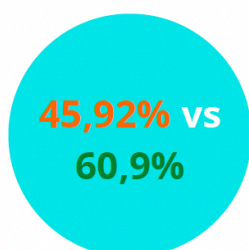
Il 38,25% dedica tra 3 e 4 ore. Qui, le donne (39,74%) e gli uomini (36,62%) sono abbastanza vicini nei loro riscontri.

Per le fasce orarie più lunghe, la discrepanza di genere diventa di nuovo evidente. Ad esempio, il 26,92% delle donne dedica tra 4 e 6 ore, rispetto al solo 7,04% degli uomini. E, mentre l'8,97% delle donne dedica tra 6 e 8 ore, solo l'1,41% degli uomini afferma lo stesso.

In sintesi, questi dati mostrano come, anche in un'istituzione come il Politecnico, persistono differenze di genere nei compiti di cura. Le donne, in media, sembrano dedicare più tempo alla cura dei familiari rispetto agli uomini. Queste scoperte sottolineano l'importanza di creare politiche lavorative flessibili e supporti istituzionali per aiutare i dipendenti, in particolare le donne, a bilanciare le esigenze professionali e familiari.

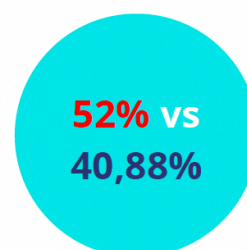
Svolgi compiti e attività per la cura di figli/e e/o per la cura di genitori/trici?  
Viene riportata la percentuale di risposte positive.

Media PoliTo vs Media Survey  
Nazionale



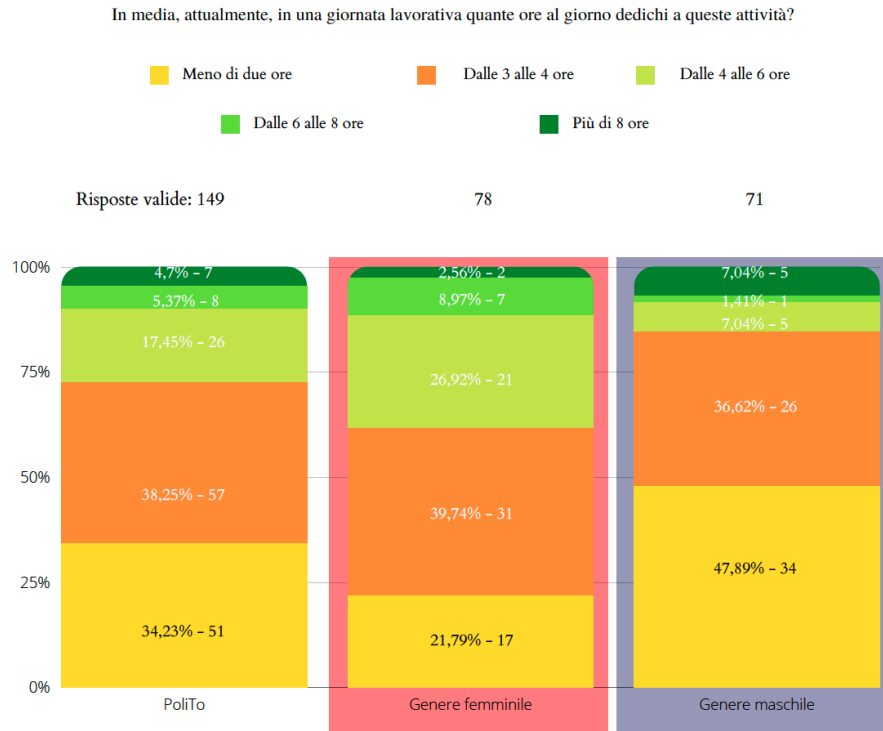
Risposte valide: 331

Media genere femminile  
vs maschile



Risposte valide: 150/181

**Figura 17.** Compiti di cura e ore dedicate: indagine PoliTo e differenze di genere - Percentuale



**Figura 17a.** *Compiti di cura e ore dedicate: indagine PoliTo e differenze di genere - Percentuale + Valore assoluto*

La figura 17b offre uno sguardo dettagliato sulla distribuzione delle ore dedicate ai compiti di cura tra il personale del Politecnico rispetto ai dati nazionali. La cura, in questo contesto, si riferisce sia ai figli sia agli anziani, e rappresenta una componente essenziale nella vita di molti lavoratori.

**Confronto con la Survey Nazionale:**

Per quanto riguarda chi dedica meno di 2 ore ai compiti di cura, il PoliTo ha una percentuale leggermente inferiore rispetto alla media nazionale (34,23% contro 44,7%).

Il PoliTo ha una leggera maggioranza di personale che dedica tra 3 e 4 ore rispetto alla media nazionale (38,25% contro 36%).

Quelli che dedicano tra 4 e 6 ore al giorno ai compiti di cura sono più numerosi al PoliTo rispetto alla media nazionale (17,45% contro 13%).

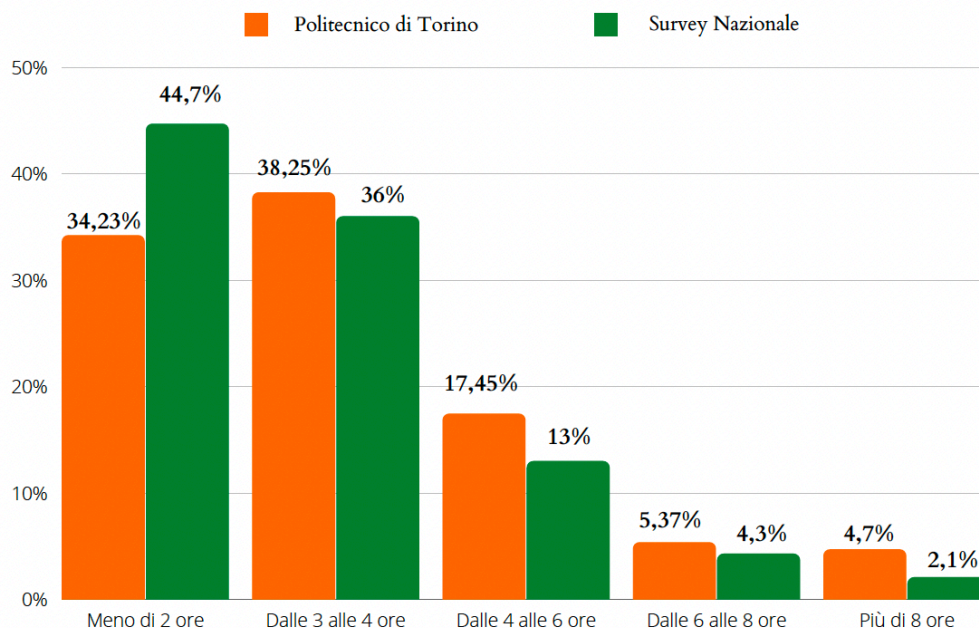
La tendenza si mantiene simile per chi dedica tra 6 e 8 ore, con il PoliTo leggermente al di sopra della media nazionale (5,37% contro 4,3%).

Sorprendentemente, la percentuale di chi dedica più di 8 ore ai compiti di cura al PoliTo è più del doppio rispetto alla media nazionale (4,7% contro 2,1%).

Da queste cifre emerge un dato chiaro: il personale del Politecnico tende a dedicare più ore ai compiti di cura rispetto alla media italiana, con una marcata differenza nelle fasce orarie più lunghe. Questo potrebbe riflettere le specificità demografiche, culturali o lavorative del Politecnico, o potrebbe suggerire che i dipendenti dell'istituzione hanno maggiore carico di responsabilità familiari.

### Differenze di Genere:

Le rispondenti di genere femminile tendono a dedicare più ore ai compiti di cura rispetto ai loro colleghi maschi. Questo dato non è sorprendente, dato che, tradizionalmente, le donne sono spesso più coinvolte nelle attività di cura. Tuttavia, questa disparità sottolinea l'importanza di fornire supporto e flessibilità sul posto di lavoro, specialmente in istituzioni come il Politecnico, dove le responsabilità di cura potrebbero essere particolarmente gravose per le donne.



**Figura 17b.** *Compiti di cura e ore dedicate: confronto con Survey nazionale - Percentuale*

I dati esposti nella figura 18 forniscono una panoramica interessante sulle dinamiche domestiche e la distribuzione dei compiti di cura tra il personale del Politecnico.

### Complessivamente:

Il 23,57% si occupa autonomamente dei compiti di cura.

Solo l'1,68% ha un partner che si assume esclusivamente questi compiti.

La maggior parte, ovvero il 59,93%, condivide i compiti di cura con il/la partner, sottolineando una tendenza verso una distribuzione condivisa delle responsabilità familiari.

Il 9,1% affida questi compiti a personale pagato.

Infine, il 5,72% si affida ad altri familiari per la cura dei figli o dei genitori.

Esaminando questi dati sotto una prospettiva di genere, emergono alcune differenze significative: il 31,34% delle donne si occupa autonomamente dei compiti di cura, una percentuale significativamente superiore rispetto al 17,18% degli uomini. Ciò suggerisce che, nonostante le tendenze contemporanee verso una condivisione delle responsabilità, molte donne portano ancora il carico principale di queste attività.

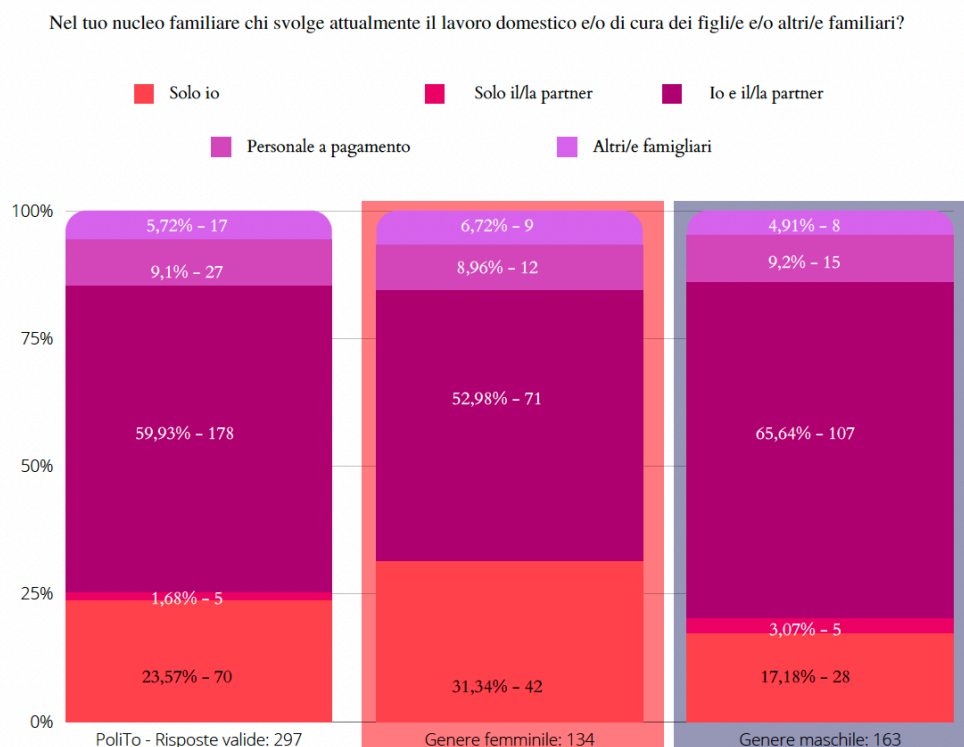
Nessuna delle rispondenti femminili ha dichiarato che è il partner ad occuparsi esclusivamente dei compiti di cura, mentre una piccola percentuale di uomini, il 3,07%, afferma che la cura è esclusivamente appannaggio del partner.

Circa il 52,98% delle donne condivide i compiti di cura con il partner, mentre questa percentuale sale al 65,64% tra gli uomini.

Per quanto riguarda il personale a pagamento, le percentuali sono simili tra uomini e donne, con un 8,96% delle donne e un 9,2% degli uomini che si affidano a questa soluzione.

Infine, un leggermente maggiore 6,72% delle donne rispetto al 4,91% degli uomini si affida ad altri familiari per i compiti di cura.

In sintesi, sebbene una significativa maggioranza di rispondenti condivide i compiti di cura con il partner, esiste ancora una marcata differenza di genere nell'assunzione di responsabilità. Le donne sono più inclini a portare il peso principale dei compiti di cura, sia da sole sia in condivisione con il partner. Questi dati sottolineano la persistenza di dinamiche tradizionali nel contesto della cura familiare, nonostante gli sforzi per promuovere una maggiore equità di genere.



**Figura 18.** Ripartizione del lavoro domestico e dei compiti di cura: indagine PoliTo e differenze di genere - Percentuale + Valore assoluto

Nella figura 18a, l'analisi dei dati evidenzia che le differenze tra il personale del Politecnico e i dati nazionali riguardo alla distribuzione dei compiti di cura sono generalmente leggere. Tuttavia, è interessante notare alcune tendenze significative, in particolare quando si considerano le differenze di genere.

Confronto con la Survey Nazionale: Il 23,57% del personale del PoliTo che si occupa da solo dei compiti di cura è leggermente superiore al 21,3% della media nazionale. Anche se la differenza è modesta, potrebbe indicare una maggiore incidenza di persone che si prendono in carico interamente i compiti di cura presso il Politecnico.

La percentuale di coloro che affermano che solo il/la partner svolge i compiti di cura (1,68%) al PoliTo è leggermente inferiore al 2,2% della Survey nazionale.

La percentuale di partecipanti che condividono i compiti di cura con il/la partner (59,93%) al PoliTo è molto simile al 59,3% della Survey nazionale.

Quando si tratta di affidare i compiti di cura al personale a pagamento, al PoliTo (9,1%) è inferiore rispetto al 13,2% della Survey nazionale.

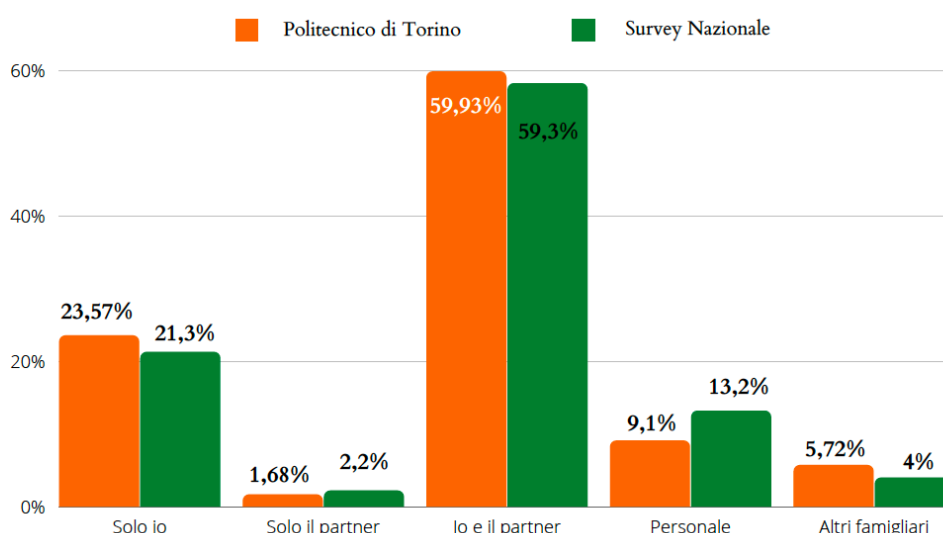
L'5,72% delle persone al PoliTo che afferma che altri/e familiari svolgono i compiti di cura è leggermente superiore al 4% della Survey nazionale.

Differenze di Genere:

Le rispondenti di genere femminile nel Politecnico sembrano più propense a dichiarare di svolgere da sole i compiti di cura rispetto ai partecipanti di genere maschile. Questo potrebbe riflettere una tendenza persistente in cui le donne spesso assumono un maggiore carico di responsabilità nelle attività di cura familiare.

Al contrario, i partecipanti di genere maschile sembrano più inclini a condividere i compiti di cura con il/la partner.

In sintesi, sebbene le differenze tra il Politecnico e i dati nazionali siano leggere, i dati suggeriscono una maggiore tendenza delle donne a svolgere i compiti di cura in modo indipendente rispetto agli uomini. Questa tendenza può essere attribuita a fattori culturali e sociali che continuano a influenzare la divisione dei ruoli di genere all'interno delle famiglie.



**Figura 18a.** Ripartizione del lavoro domestico e dei compiti di cura: confronto con Survey nazionale - Percentuale

La figura 19 offre un'analisi dettagliata sull'impatto del lockdown sulle dinamiche di divisione dei compiti domestici tra il personale del Politecnico. L'evento senza precedenti del lockdown ha forzato molte persone a rimanere a casa, portando inevitabilmente a un cambiamento nelle routine quotidiane e nelle responsabilità domestiche.

Dati complessivi: Una significativa maggioranza, 57,75%, ha riferito che la ripartizione dei compiti domestici non ha subito variazioni a seguito del lockdown. C'è stata una percentuale considerevole, il 24,74%, che ha avvertito un incremento dei compiti a proprio carico.

Il 15,77% ha percepito che c'è stata una redistribuzione equa dei compiti domestici. Una piccolissima percentuale, solo l'1,69%, ha notato una riduzione dei compiti a proprio carico.

Analisi per genere:

Tra le donne, il 50% ha dichiarato che non ci sono stati cambiamenti nella divisione dei compiti dopo il lockdown. Questa percentuale è leggermente inferiore rispetto al 64,1% degli uomini che hanno riferito la stessa cosa.

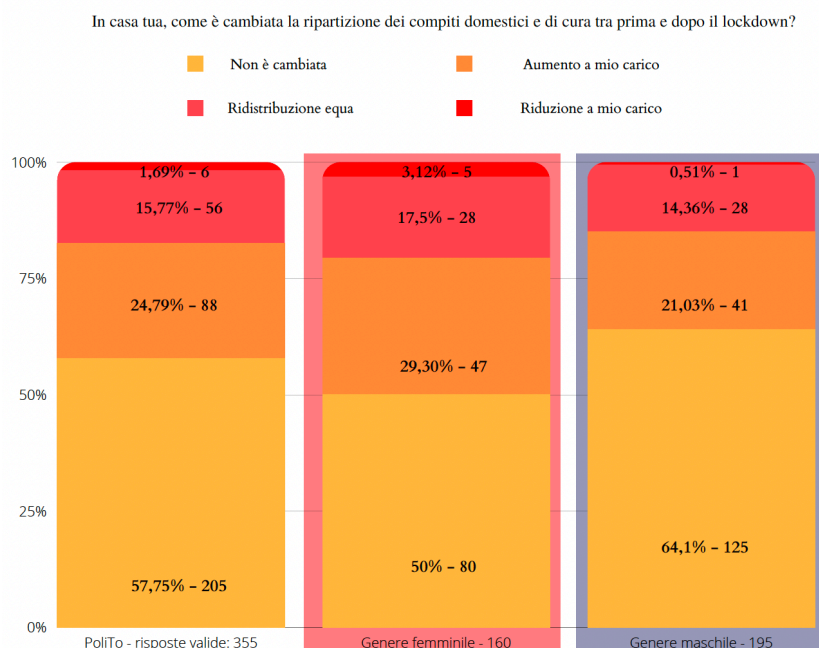
Il 29,3% delle donne ha percepito un aumento dei compiti a proprio carico, contro il 21,03% degli uomini.

Entrambi i generi hanno avuto una percentuale simile, intorno al 15-17%, che ha notato una ripartizione equa dei compiti.

Interessante notare che un 3,12% delle donne ha riferito una riduzione dei compiti a proprio carico, mentre solo lo 0,51% degli uomini ha segnalato la stessa cosa.

Da questi dati emerge che la pandemia ha avuto un impatto significativo sulla divisione dei compiti domestici, con una maggiore percentuale di donne che ha percepito un aumento dei compiti a proprio carico rispetto agli uomini. Questo potrebbe riflettere le tradizionali aspettative di genere che vedono le donne come principali responsabili delle faccende domestiche. Tuttavia, è incoraggiante notare che una percentuale significativa, sia di uomini che di donne, ha percepito una redistribuzione equa dei compiti. Questo potrebbe indicare una crescente consapevolezza e un tentativo di affrontare le disparità di genere, almeno in alcune famiglie.





**Figura 19.** Differenze nella ripartizione dei compiti di cura dopo il lockdown: indagine PoliTo e differenze di genere - Percentuale + Valore assoluto

La figura 19a offre una panoramica comparativa tra il personale del Politecnico e la media nazionale in termini di ripartizione dei compiti domestici post-lockdown. Questi dati sono essenziali per comprendere se le tendenze e le esperienze osservate presso il Politecnico sono rappresentative del panorama nazionale o se presentano peculiarità specifiche dell'istituzione.

Confronto con la Survey Nazionale:

Una grande percentuale, sia al PoliTo (57,75%) che a livello nazionale (56,1%), ha dichiarato che la ripartizione dei compiti domestici non è variata a seguito del lockdown.

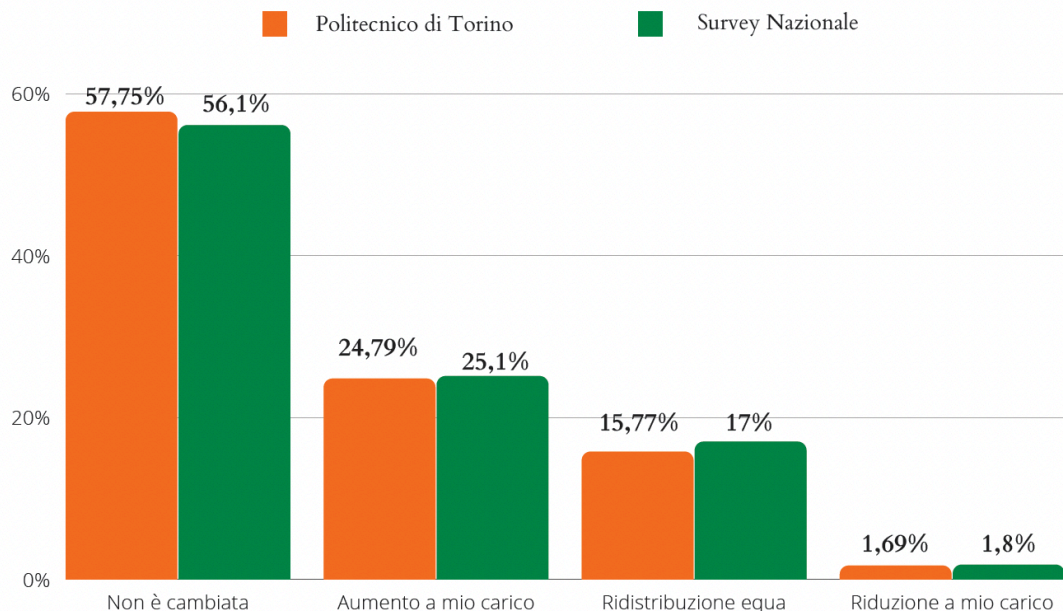
Le percentuali sono simili anche quando si tratta di coloro che hanno percepito un incremento dei compiti a proprio carico, con il 24,74% al PoliTo e il 25,1% a livello nazionale.

Il 15,77% al PoliTo ha notato una redistribuzione equa dei compiti, leggermente inferiore al 17% della media nazionale.

Infine, per quanto riguarda la diminuzione dei compiti a proprio carico, il PoliTo (1,69%) e la media nazionale (1,8%) mostrano percentuali quasi identiche.

È interessante notare come i dati del Politecnico siano così vicini alla media nazionale, suggerendo che le esperienze del lockdown e le sue ripercussioni sulla distribuzione dei compiti domestici sono state piuttosto uniformi in tutto il Paese. Tuttavia, conferma anche un tema ricorrente nelle società di tutto il mondo: le donne tendono a portare un carico di lavoro domestico maggiore rispetto agli uomini. Questo squilibrio potrebbe essere ancor più accentuato durante eventi straordinari come il lockdown, dove le routine quotidiane e le aspettative possono essere messe a dura prova.

Questi dati possono essere utilizzati come punto di riferimento per avviare ulteriori indagini o per sviluppare politiche e programmi volti a bilanciare la distribuzione dei compiti domestici tra i generi, specialmente in tempi di crisi.



**Figura 19a.** Differenze nella ripartizione dei compiti di cura dopo il lockdown: confronto con Survey nazionale - Percentuale

La sezione seguente si completa con un'importante riflessione sul recupero e sulle modalità con cui le persone si prendono una pausa dal lavoro al termine dell'orario di ufficio. Queste modalità di recupero sono essenziali per mantenere il benessere psicofisico e garantire un'efficace performance lavorativa. (fig. 20 e 20a)

**Detachment** (staccare dal lavoro): Il concetto di "detachment" sottolinea l'importanza di prendersi una pausa mentale dal lavoro. È interessante notare che una percentuale significativa (66,67%) attribuisce un valore basso a questa dimensione, suggerendo che potrebbero avere difficoltà a staccarsi mentalmente dal lavoro. Le donne sembrano avere una minore capacità di "staccare" rispetto agli uomini, con una media di 2,07 contro 2,27.

**Relaxation** (rilassarsi dopo il lavoro): In questa dimensione, emerge che il rilassarsi dopo il lavoro viene molto apprezzato, con una significativa percentuale (42,73%) che attribuisce un valore elevato. Qui le donne sembrano rilassarsi leggermente meno degli uomini, con una media di 2,9 contro 3,22.

**Mastery** (cercare stimoli intellettuali e fisici): È curioso che il "mastery", ovvero cercare stimoli post-lavoro che possono includere attività come leggere, studiare o fare esercizio fisico, sia diviso in modo equilibrato tra le tre categorie di basso, moderato ed elevato. Ancora una volta, le donne hanno una media inferiore rispetto agli uomini, 2,81 contro 3,04.

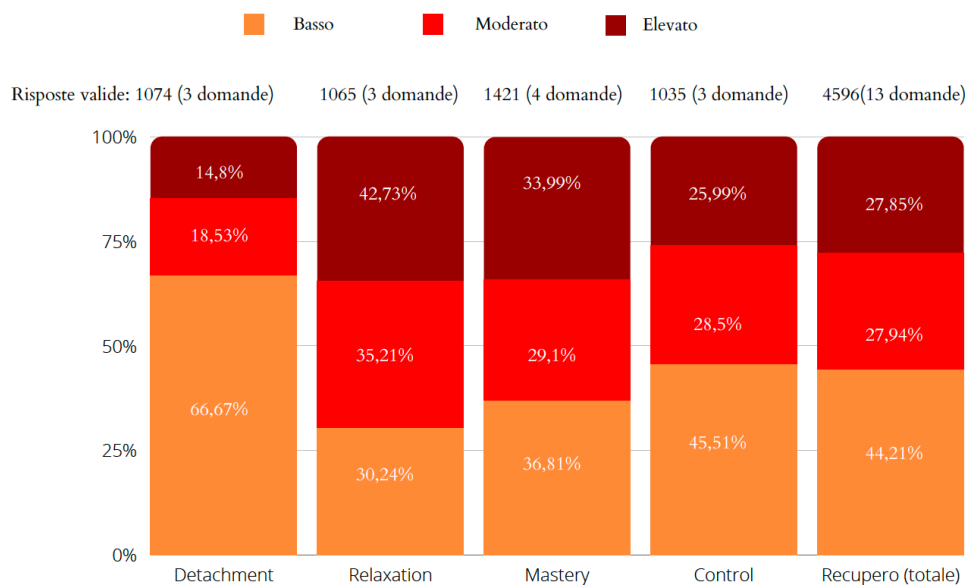
**Control (organizzazione attività post-lavorativa):** Questa dimensione indica come una persona può avere un senso di controllo e organizzazione delle sue attività post-lavorative. Le risposte indicano che le donne e gli uomini sono abbastanza simili in questa dimensione, con una piccola differenza nelle medie.

**Recupero Totale:** Guardando al recupero nel suo complesso, emerge che le donne tendono a valorizzare meno le attività di recupero rispetto agli uomini, con una media di 2,64 contro 2,83.

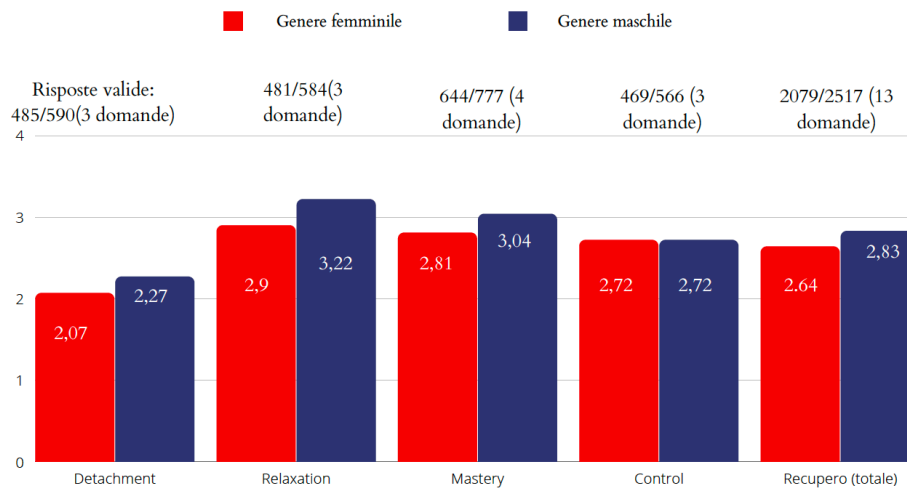
Le informazioni fornite da questi dati sottolineano l'importanza delle pratiche di recupero nel contesto lavorativo. Per molte persone, il recupero non è solo una pausa fisica ma anche mentale. La capacità di staccarsi dal lavoro, rilassarsi, cercare stimoli diversi e avere il controllo sul proprio tempo libero sono tutte dimensioni cruciali del recupero.

È interessante notare le differenze di genere: le donne, in generale, sembrano avere punteggi leggermente più bassi nelle attività di recupero rispetto agli uomini. Questo potrebbe riflettere le sfide aggiuntive che le donne possono affrontare, come un maggiore carico di lavoro domestico o di cura, che potrebbe limitare il loro tempo e la loro energia per il recupero personale.

Viene chiesto di attribuire un valore rispetto alla frequenza con cui si mette in atto una serie di comportamenti alla fine dell'orario di lavoro (Detachment: staccare da lavoro; Relaxation: rilassarsi dopo il lavoro; Mastery: cercare stimoli intellettuali e fisici; Control: organizzazione attività post-lavorativa)



**Figura 20.** Esperienze di recupero: indagine PoliTo - Percentuale



**Figura 20a.** Esperienze di recupero con punteggi medi: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

La rilevazione effettuata confrontando il punteggio medio ottenuto dal personale del PoliTo con la media della Survey nazionale sulle modalità di recupero al termine dell'orario di lavoro evidenzia un interessante quadro della situazione.

**Detachment** (staccare dal lavoro): Il punteggio medio di 2,18 del PoliTo è leggermente superiore rispetto alla media nazionale di 2,11. Questo indica che il personale del PoliTo ha una leggera tendenza in più a non "staccarsi" completamente dal lavoro rispetto al campione nazionale.

**Relaxation** (rilassarsi dopo il lavoro): Con una media di 3,08 per il PoliTo contro i 3,05 della Survey nazionale, entrambi i gruppi sembrano dare un'importanza simile all'importanza di rilassarsi dopo il lavoro, con una lieve prevalenza del personale PoliTo.

**Mastery** (cercare stimoli intellettuali e fisici): Il punteggio medio per il PoliTo è di 2,94, che è molto vicino al 2,96 della media nazionale. Questo suggerisce che la ricerca di stimoli intellettuali e fisici al di fuori dell'orario di lavoro è valutata in modo simile tra il personale del PoliTo e il campione nazionale.

**Control** (organizzazione attività post-lavorativa): Qui, il personale del PoliTo ha un punteggio medio di 2,72, che è leggermente inferiore al 2,79 della media nazionale. Questo potrebbe indicare che il personale del PoliTo sente di avere un po' meno controllo o organizzazione delle loro attività post-lavorative rispetto al campione nazionale.

**Recupero Totale:** La differenza qui è minima, con il PoliTo che ha una media di 2,75 e la Survey nazionale a 2,74. Questo suggerisce che il personale del PoliTo e il campione nazionale percepiscono in modo molto simile la loro capacità complessiva di recupero dopo l'orario di lavoro.

Le differenze tra il personale del PoliTo e il campione nazionale nelle pratiche di recupero post-lavoro sono generalmente minime, il che suggerisce che le esperienze e le percezioni del recupero post-lavoro sono piuttosto uniformi tra questi gruppi. Tuttavia, le piccole differenze possono offrire spunti utili per considerare specifiche iniziative di benessere e supporto per il personale.

### 1.3.5 Tecnologia e comunicazioni

In questa sezione, esaminiamo i dati relativi alla frequenza delle richieste lavorative al di fuori dell'orario di lavoro tramite strumenti tecnologici e i livelli di dipendenza da Internet. Abbiamo anche considerato le differenze di genere (figura 21a) e confrontato i risultati con quelli nazionali (figura 21b). La rilevazione ha valutato con quale frequenza l'Ateneo richiedesse ai partecipanti di rispondere alle e-mail o al telefono al di fuori dell'orario di lavoro, e con quale frequenza i partecipanti adottassero comportamenti indicativi di dipendenza da Internet. Di seguito, riportiamo i risultati emersi (figura 21 e 21a):

*Richieste lavorative fuori orario mediante ICT: Valutazione complessiva:* Una percentuale considerevole, 56,85%, ritiene che le richieste lavorative fuori orario siano elevate. Solo il 25,55% ritiene che tali richieste siano basse e il 17,6% le considera moderate. Ciò indica che c'è una percezione significativa di un carico di lavoro esteso fuori dai normali orari lavorativi a causa delle richieste ICT.

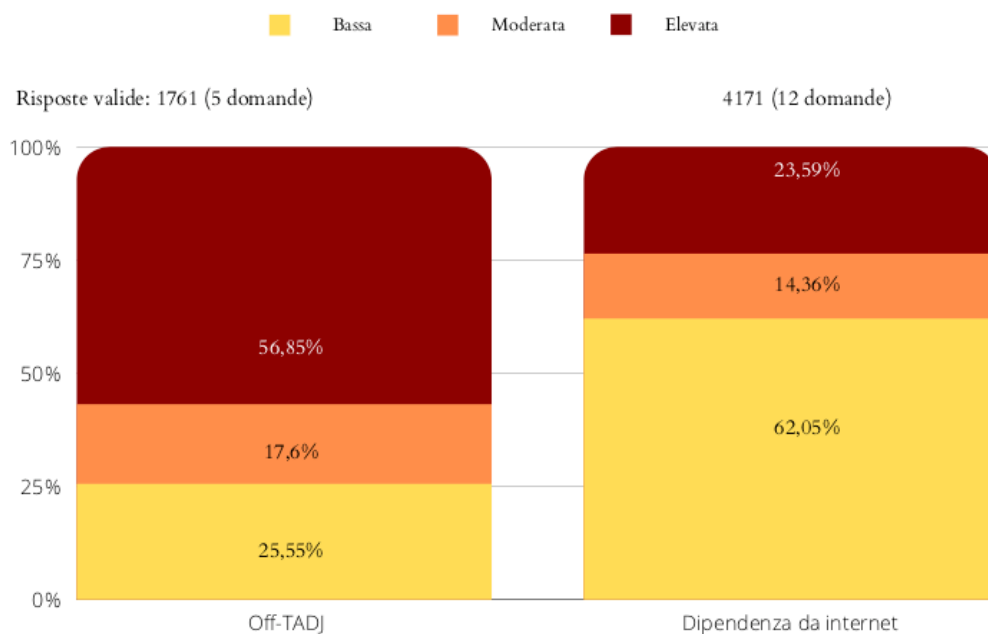
*Differenze di genere:* Le donne valutano in media le richieste fuori orario un po' più alte (3,54) rispetto agli uomini (3,43). Sebbene la differenza non sia enorme, indica che le donne potrebbero sentirsi leggermente più oberate dalle richieste fuori orario rispetto agli uomini.

*Dipendenza da Internet fuori dall'orario di lavoro: Valutazione complessiva:* Una netta maggioranza, il 62,05%, considera bassa la propria dipendenza da internet fuori dall'orario di lavoro. Solo il 23,59% ritiene di avere una dipendenza elevata, mentre il 14,36% la considera moderata.

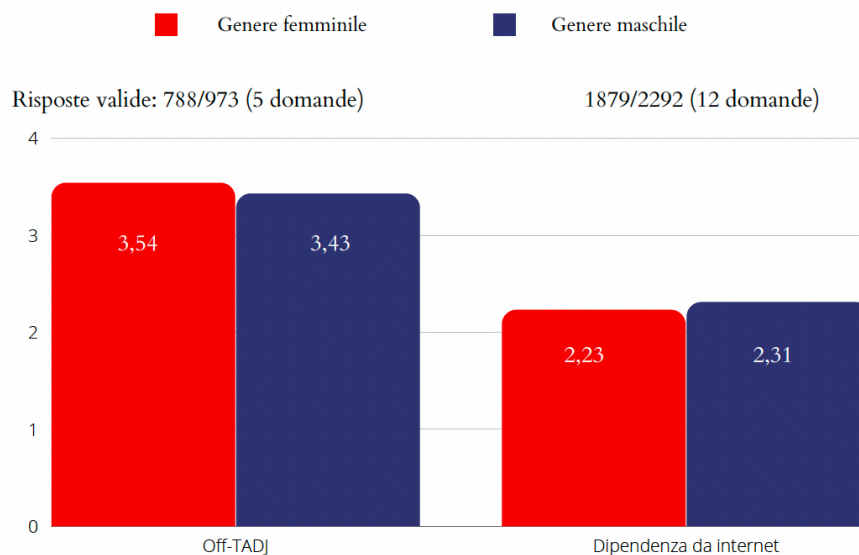
*Differenze di genere:* In termini di valutazione media, le donne sentono di avere una leggera dipendenza da internet (2,23) rispetto agli uomini (2,31). Questo suggerisce che gli uomini potrebbero sentirsi leggermente più legati o dipendenti dall'uso di internet al di fuori dell'orario lavorativo rispetto alle donne.

Le statistiche mostrano una chiara tendenza tra i partecipanti a sentire che l'Ateneo richiede spesso di rispondere a comunicazioni fuori orario, il che potrebbe avere implicazioni sulla separazione tra vita lavorativa e vita privata. D'altro canto, la dipendenza da internet non sembra essere un problema predominante, anche se c'è una discreta percentuale che sente una certa dipendenza. Questi dati possono fornire un'indicazione dell'impatto delle moderne tecnologie sulla vita lavorativa e privata dei partecipanti e offrire spunti per possibili interventi di benessere o formazione.

Viene chiesto di indicare la frequenza con cui l'Ateneo domanda di rispondere alle e-mail o al telefono fuori dall'orario di lavoro (off-TADJ) o con cui i/le partecipanti adottano comportamenti indicativi di dipendenza da internet (Dipendenza da internet).



**Figura 21.** Livello di richieste lavorative fuori controllo mediante tecnologia e dipendenza da internet: indagine PoliTo - Percentuale



**Figura 21a.** Livello di richieste lavorative fuori orario mediante tecnologia e dipendenza da internet differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

Nella figura 21b si mette a confronto la percezione dei partecipanti del PoliTo rispetto a quella espressa nella Survey nazionale, relativamente a due aspetti: le richieste di lavoro fuori orario e la dipendenza da internet fuori orario di lavoro. Ecco un'analisi basata sui dati forniti:

*Richieste fuori orario di lavoro (OFF TADJ):* PoliTo: La media si attesta a 3,48, il che indica una percezione moderatamente alta delle richieste fuori orario.  
Survey Nazionale: La media è leggermente superiore, con 3,72. Questo suggerisce che, a livello nazionale, la percezione delle richieste fuori orario è più elevata rispetto a quella rilevata tra i partecipanti del PoliTo.

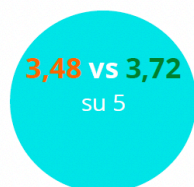
*Analisi:* La differenza tra le due medie indica che, sebbene i partecipanti del PoliTo percepiscano un certo grado di richieste fuori orario, questa percezione è meno pronunciata rispetto alla media nazionale. Ciò potrebbe suggerire che l'ambiente lavorativo del PoliTo possa essere leggermente più flessibile o rispettoso dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata rispetto ad altre istituzioni o contesti lavorativi in Italia.

*Dipendenza da Internet fuori orario di lavoro:* PoliTo: La media è 2,27, che indica una percezione moderata della dipendenza da internet fuori orario di lavoro.  
Survey Nazionale: La media è quasi identica, a 2,2, suggerendo una percezione simile della dipendenza da internet tra la popolazione generale.

*Analisi:* La dipendenza da internet è una questione crescente in molti contesti, data la crescente ubiquità delle tecnologie digitali nella vita quotidiana. La parità tra il PoliTo e la media nazionale suggerisce che i partecipanti del PoliTo riflettono tendenze nazionali in termini di uso e dipendenza da internet.

Mentre la percezione delle richieste fuori orario è leggermente inferiore tra i partecipanti del PoliTo rispetto alla media nazionale, la dipendenza da internet fuori orario di lavoro è in linea con la media nazionale. Questi dati offrono uno spunto su come le tecnologie digitali influenzino la vita lavorativa e privata, non solo al PoliTo ma anche a livello nazionale. Potrebbero anche indicare aree in cui potrebbero essere necessari ulteriori interventi o supporti, come la formazione sulla gestione del tempo o la promozione del benessere digitale.

Punteggio medio off-TADJ  
Media PoliTo vs Media Survey Nazionale



Punteggio medio dipendenza da internet  
Media PoliTo vs Media Survey Nazionale



**Figura 21b.** Livello di richieste lavorative fuori orario mediante tecnologia e dipendenza da internet: confronto con survey nazionale - Valutazione media da 1 a 5

### 1.3.6 Conseguenze sul benessere psicofisico

Dalla rilevazione, emerge chiaramente che il lavoro da remoto in emergenza ha avuto degli impatti significativi sul benessere psicofisico dei partecipanti. In particolare, le seguenti tendenze sono emerse dai dati:

*Esaurimento Psicofisico:* Una percentuale sostanziale (32,13%) dei partecipanti ha riferito livelli elevati di esaurimento psicofisico, suggerendo che il lavoro da remoto può essere stressante e gravoso per molti.

La media tra genere femminile e maschile è molto simile (2,96 vs 2,93), il che suggerisce che entrambi i generi avvertono un livello quasi equivalente di esaurimento.

*Insonnia:* Poco più della metà dei partecipanti (55,94%) ha dichiarato di avere un basso livello di insonnia, il che è positivo. Tuttavia, una significativa percentuale (26,19%) ha riferito livelli elevati di insonnia.

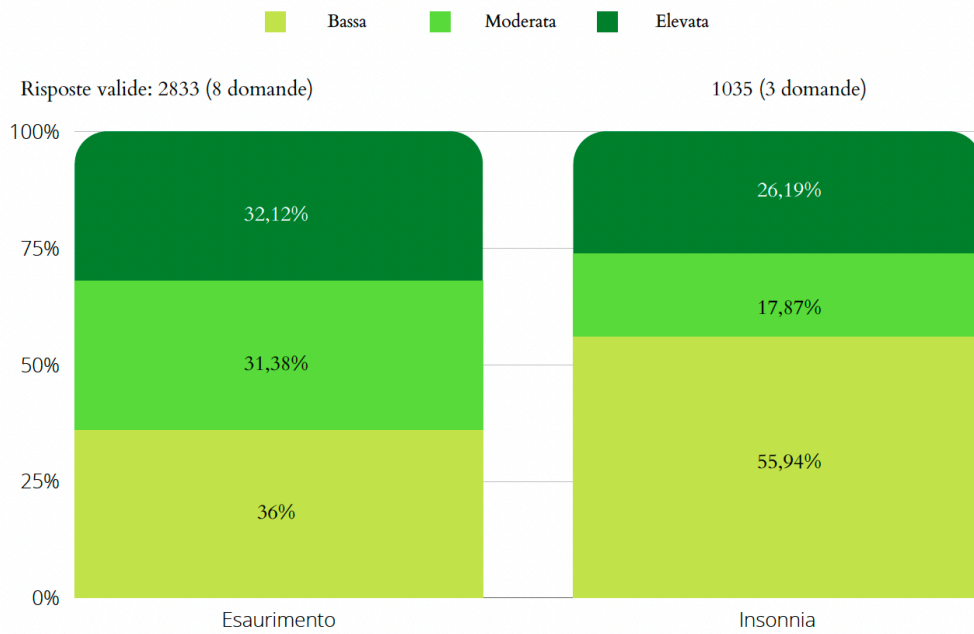
Le donne sembrano essere leggermente più colpite rispetto agli uomini, con una media di 2,65 rispetto a 2,34. Ciò potrebbe suggerire che le donne possono avere maggiori difficoltà nel conciliare il sonno in condizioni di lavoro da remoto in emergenza.

Da quanto si evince, la figura 22 e la figura 22a illustrano probabilmente graficamente questi dati, offrendo una rappresentazione visiva delle tendenze emerse dalla rilevazione. Sebbene il testo non fornisca dettagli specifici su queste figure, è plausibile che mostrino la distribuzione delle risposte per ciascuna delle categorie (basso, moderato, elevato) e la distribuzione dei punteggi medi in base al genere.

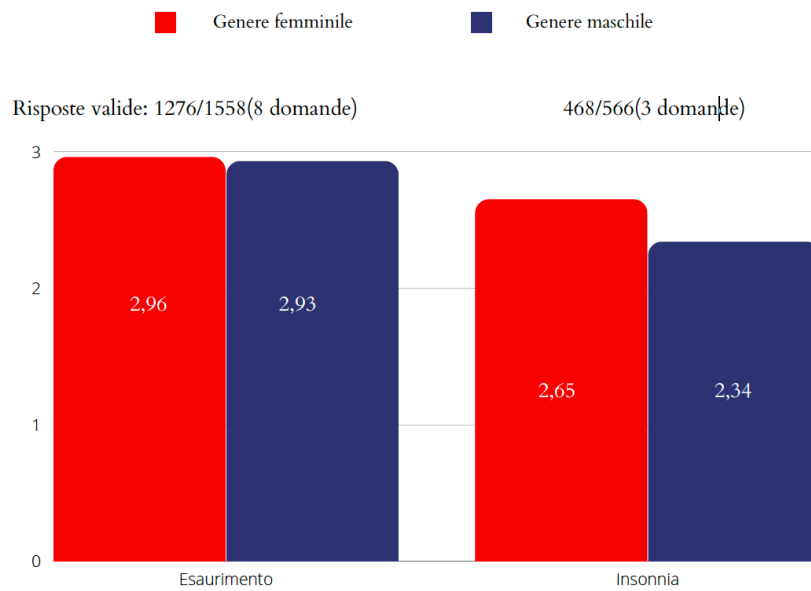
I dati evidenziano chiaramente che il lavoro da remoto in un contesto di emergenza ha avuto un impatto tangibile sul benessere psicofisico dei partecipanti. Mentre l'esaurimento emotivo sembra essere distribuito in modo relativamente uniforme tra i generi, le donne sembrano avere maggiore difficoltà con l'insonnia rispetto agli uomini. Questi risultati sottolineano l'importanza di fornire supporto e risorse ai lavoratori in condizioni di lavoro da remoto, specialmente in tempi di emergenza.



Viene chiesto di indicare il grado di accordo con alcune affermazioni indicative di esaurimento psico-fisico (esaurimento) e di difficoltà del sonno (insonnia).



**Figura 22.** Livelli di esaurimento emotivo e insonnia: indagine PoliTo - Percentuale



**Figura 22a.** Livelli di esaurimento emotivo e insonnia: differenze di genere - Valutazione media da 1 a 5

La comparazione tra il Politecnico e la Survey nazionale offre una visione chiara del contesto di benessere psicofisico relativo al lavoro da remoto in emergenza, specificatamente in relazione ai sintomi d'insonnia e all'esaurimento.

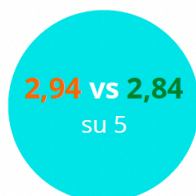
*Esaurimento Emotivo:* Il punteggio medio riportato dal Politecnico (2,94) è leggermente superiore alla media nazionale (2,84). Questo indica che il personale del Politecnico potrebbe aver sperimentato un livello di esaurimento leggermente maggiore rispetto alla media nazionale.

*Insonnia:* La media di PoliTo per l'insonnia è di 2,48, che è leggermente superiore alla media nazionale di 2,44. Ciò suggerisce che il personale del Politecnico potrebbe aver sperimentato un livello di insonnia leggermente maggiore rispetto al contesto nazionale generale.

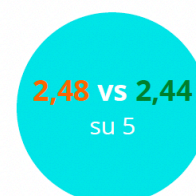
Questi risultati indicano che, sebbene le differenze non siano estremamente pronunciate, ci sono comunque alcune sfide specifiche che il personale del Politecnico sta affrontando. Tali sfide potrebbero essere legate a specifiche dinamiche di lavoro, pressioni o aspettative all'interno del Politecnico, oppure potrebbero semplicemente riflettere la natura generale del lavoro accademico e di ricerca.

In ogni caso, questi risultati sottolineano l'importanza di fornire il giusto supporto al personale, in particolare in un contesto come quello attuale. Offrire risorse per gestire lo stress, promuovere una sana igiene del sonno e assicurare che ci siano chiare aspettative di lavoro possono essere alcuni modi per aiutare a mitigare questi problemi.

Punteggio medio esaurimento  
Media PoliTo vs Media Survey Nazionale



Punteggio medio insonnia (DS 1,00)  
Media PoliTo vs Media Survey Nazionale



**Figura 22b.** Livelli di esaurimento emotivo e insonnia: confronto con Survey nazionale - Valutazione media da 1 a 5

Ultimo aspetto trattato riguarda la frequenza dei disturbi psicofisici negli ultimi sei mesi. Con una valutazione media su una scala da 1 a 5, i risultati sono i seguenti:

*Mal di testa, difficoltà di concentrazione:* Il questionario riporta un punteggio medio di 2,49. Il genere femminile ha un punteggio superiore (2,82) rispetto al maschile (2,21). Questo può indicare che le donne sono più inclini a questi sintomi rispetto agli uomini.

*Mal di stomaco/gastrite:* La media di PoliTo (1,87) è simile a quella nazionale (1,83). Le donne (2,07) sembrano essere più colpite rispetto agli uomini (1,7).

*Nervosismo/irrequietezza ansia:* La media di PoliTo (2,7) è leggermente superiore alla media nazionale (2,58). Ancora una volta, il genere femminile ha un punteggio più alto (2,94) rispetto al maschile (2,5).

*Senso di eccessivo affaticamento:* La media di PoliTo (2,58) è simile alla media nazionale (2,49). Le donne (2,85) sono più colpite rispetto agli uomini (2,35).

*Asma/difficoltà respiratorie:* Le medie tra PoliTo (1,31) e la media nazionale (1,28) sono molto simili, con piccole differenze tra genere femminile (1,35) e maschile (1,28).

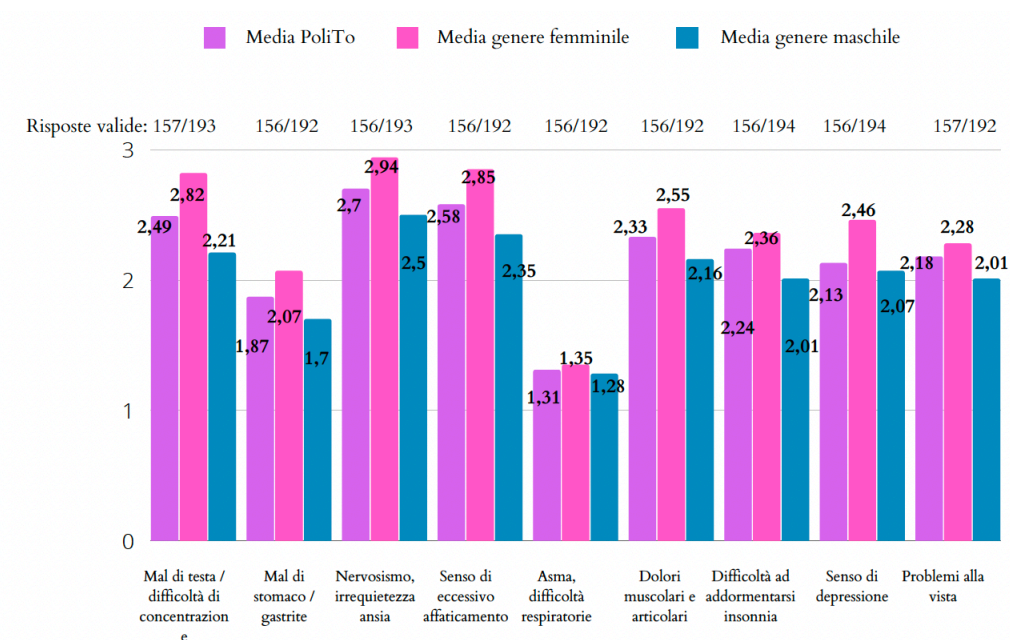
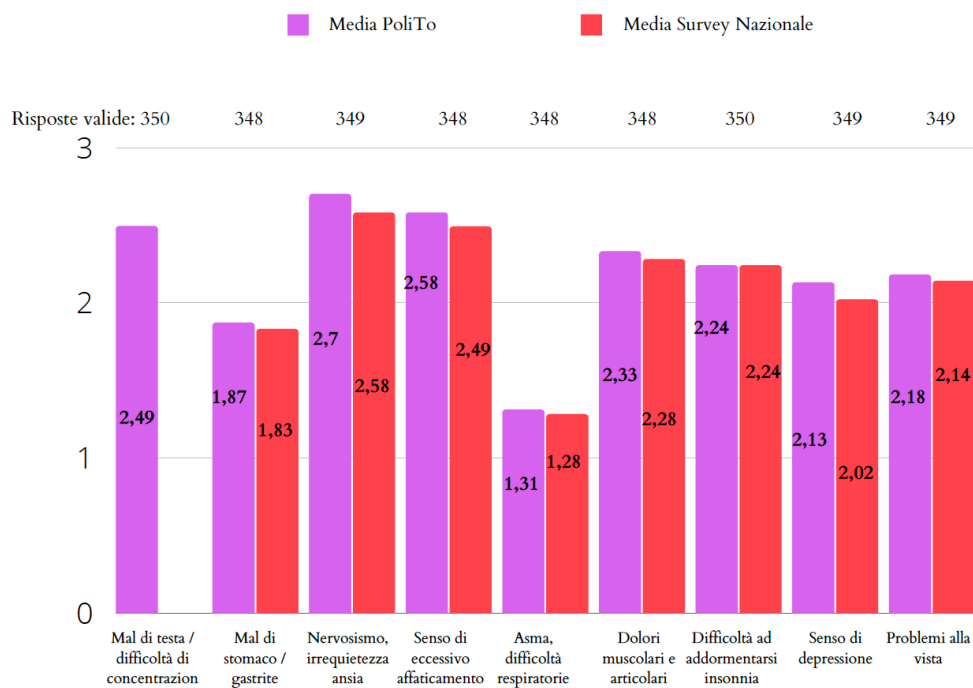
*Dolori muscolari ed articolari:* La media di PoliTo (2,33) è leggermente superiore alla media nazionale (2,28). Tuttavia, sembra esserci un errore nella presentazione dei dati di genere, poiché i punteggi femminili e maschili sono gli stessi dell'asma/difficoltà respiratorie.

*Difficoltà ad addormentarsi/insonnia:* Le medie tra PoliTo e la media nazionale sono identiche (2,24). Le donne (2,36) hanno valutazioni leggermente superiori rispetto agli uomini (2,01).

*Senso di depressione:* La media di PoliTo (2,13) è leggermente superiore alla media nazionale (2,02). Ancora una volta, le donne (2,46) hanno valutazioni superiori rispetto agli uomini (2,07).

*Problemi di vista:* Le medie tra PoliTo (2,51) e la media nazionale (2,5) sono molto simili. Tuttavia, i punteggi tra le donne (2,28) e gli uomini (2,01) differiscono.

Dall'analisi emerge che le donne del Politecnico tendono a riportare punteggi mediamente superiori rispetto agli uomini in quasi tutte le categorie. Questo potrebbe suggerire che le donne stiano affrontando sfide aggiuntive nel contesto del lavoro da remoto, possibilmente legate sia a fattori lavorativi che extralavorativi. Tuttavia, è importante notare che questi dati non possono stabilire una causa diretta delle differenze di genere e potrebbero essere influenzati da una serie di variabili esterne.



**Figura 23.** Frequenza di disturbi psicofisici negli ultimi sei mesi: confronto con Survey nazionale e differenze di genere - Valutazione media da 1 a 4

## **2. Considerazioni riguardanti lo Smart Working Aziendale**

La flessibilità e la digitalizzazione, elementi chiave dello smart working, hanno aperto nuove prospettive per aumentare l'efficienza, migliorare la qualità della vita lavorativa ed abbattere sia costi che l'impatto ambientale. Tuttavia, emerge chiaramente che l'implementazione di questa pratica varia notevolmente tra il settore aziendale e quello universitario. In questa breve analisi, esploreremo alcuni aspetti fondamentali dello smart working all'interno delle aziende, compresi i vantaggi, le sfide e l'impatto che questa modalità di lavoro può avere sulle dinamiche organizzative e sul benessere dei dipendenti.

### **2.1 Risparmio azienda-lavoratori**

Secondo l'Associazione dei direttori del personale Aidp<sup>1</sup>, circa il 68% delle aziende ha riconosciuto che i vantaggi dello smart working superano le difficoltà. In effetti, intendono mantenere questa modalità lavorativa anche al termine dell'emergenza.

L'Osservatorio del Politecnico di Milano, ha evidenziato che i benefici sono significativi. Oltre ad un equilibrio e una soddisfazione personale, le aziende registrano una maggiore produttività e performance. Tuttavia, il massiccio ricorso allo smart working può compromettere la dinamica di collaborazione e interazione, aspetti cruciali per l'innovazione e il miglioramento aziendale.

I dati dell'Osservatorio del Politecnico svelano che le aziende possono godere di un aumento della produttività fino al 15% e una drastica riduzione dell'assenteismo, fino al 70%.

Secondo Corso, la maggior parte dei manager ha dato un giudizio molto positivo sull'adozione dello smart working. Si tratta di una modalità che motiva e responsabilizza i dipendenti, migliorando il coordinamento, la condivisione delle informazioni e la qualità del lavoro.

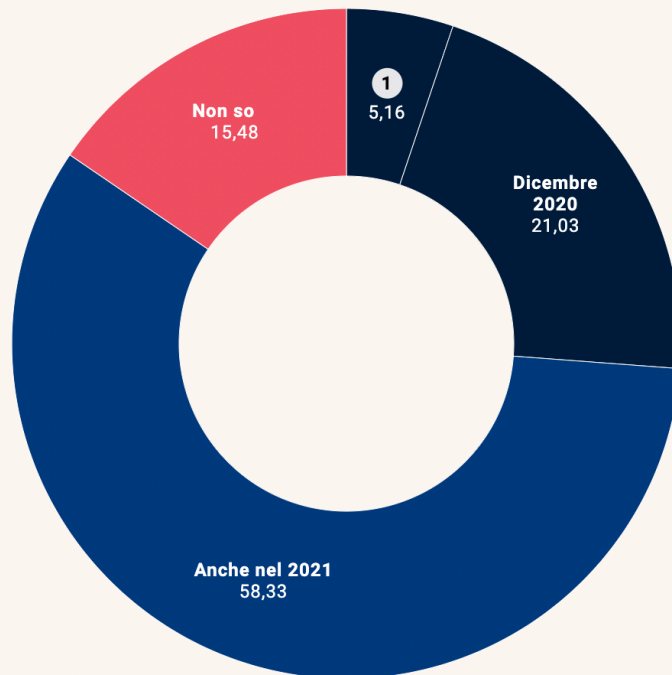
Concludendo, mentre lo smart working offre vantaggi ineguagliabili in termini di produttività, coordinamento e motivazione dei lavoratori, è fondamentale assicurarsi che la mancanza di interazione fisica non comprometta le dinamiche aziendali. Come sempre, l'equilibrio è la chiave.

---

<sup>1</sup><https://24plus.ilsole24ore.com/art/smart-working-quanto-risparmiano-davvero-aziende-e-lavoratori-AD08u9r>

## LAVORO AGILE ANCHE NEL 2021

Fino a quando prevedi che proseguirà lo smart working? Risposte in %



1 Novembre 2020

Fonte: Aidp, survey su 350 direttori del personale - Creato con [Datawrapper](#)

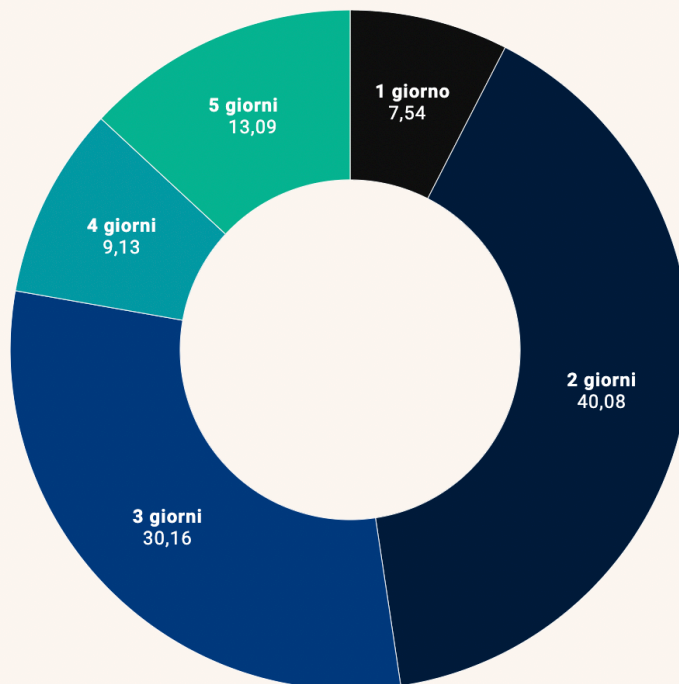
**Figura 24.** Previsione futura dello smart working fatta a Novembre 2020

Questa modalità di lavoro presenta una serie di impatti significativi sia per le aziende che per i lavoratori, che vanno ben oltre la semplice flessibilità nella scelta del luogo di lavoro.

Per le aziende, i vantaggi economici derivanti dallo smart working sono molteplici. Oltre ai risparmi evidenti nei costi operativi diretti, come l'affitto e le utenze degli uffici, vi è spesso un aumento della produttività. Molte ricerche suggeriscono che i lavoratori possono essere più concentrati e impegnati quando lavorano in un ambiente che preferiscono, riducendo così il tempo sprecato per gli spostamenti e la fatica associata. La possibilità di attingere a talenti provenienti da diverse località, grazie alla rimozione delle restrizioni geografiche, può portare a una maggiore diversità e competenza nel team.

## DUE GIORNI ALLA SETTIMANA DI SMART WORKING

Quanti giorni alla settimana prevedi che saranno utilizzati mediamente per le attività in smart working? Risposte in %



Fonte: Aidp, survey su 350 direttori del personale • Creato con [Datawrapper](#)

**Figura 25.** Previsione su quanto verrà utilizzato lo smart working in una settimana

Tuttavia, non tutto positivo. Lo smart working presenta anche sfide sia per le aziende che per i lavoratori. La mancanza di interazioni faccia a faccia può portare a un senso di isolamento e alla difficoltà di mantenere relazioni di lavoro solide e costruttive. Le distrazioni presenti in un ambiente domestico possono influire sulla concentrazione e sulla produttività. Inoltre, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata può diventare complicato quando l'ufficio e la casa condividono lo stesso spazio.

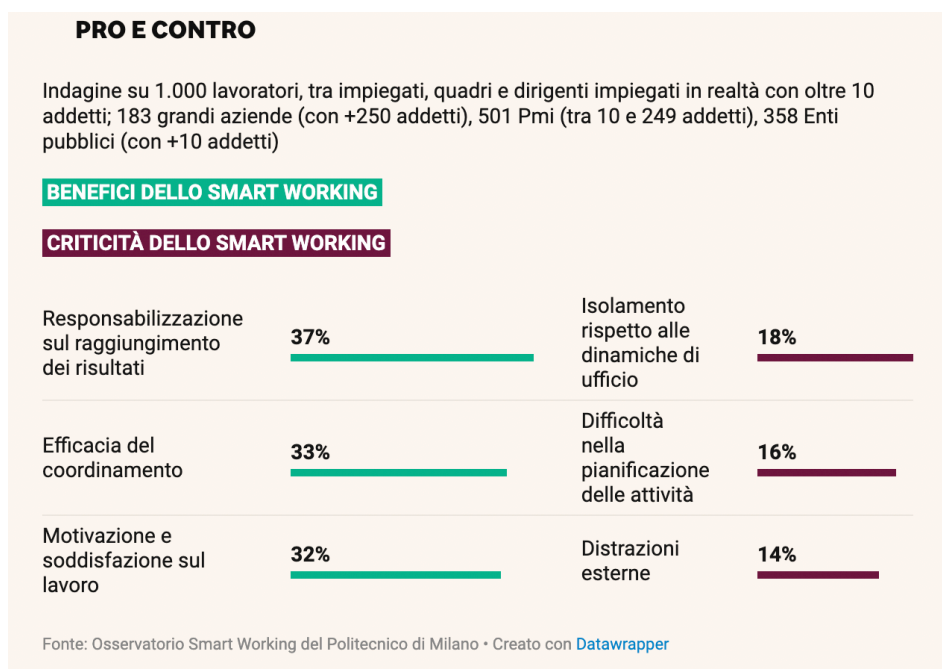
Le problematiche non si limitano solo ai lavoratori. Le aziende devono affrontare questioni di sicurezza informatica più complesse. La transizione al lavoro remoto ha aumentato il rischio di violazioni dei dati e attacchi informatici. La sicurezza dei dispositivi personali utilizzati per l'accesso ai dati aziendali è diventata una preoccupazione di primo piano. È quindi fondamentale investire in misure di sicurezza avanzate e formare i dipendenti sulla sensibilizzazione e le migliori pratiche di sicurezza informatica.

Guardando al futuro, è evidente che lo smart working rimarrà un elemento chiave nel mondo del lavoro. Tuttavia, è importante trovare un equilibrio tra lavoro da remoto e presenza in ufficio. La collaborazione fisica può favorire l'innovazione e le dinamiche di squadra che possono essere più difficili da coltivare in un contesto completamente virtuale. L'attenzione alla salute mentale dei lavoratori e alle interazioni sociali continuerà a essere cruciale.

Lo smart working rappresenta una trasformazione significativa nell'ambito lavorativo, con vantaggi evidenti ma anche sfide da superare. L'adozione di

strategie bilanciate, la formazione costante e l'attenzione alla sicurezza informatica saranno fattori chiave per garantire un passaggio efficace a questa nuova modalità di lavoro.

In sintesi, mentre lo smart working offre opportunità significative per risparmi e aumento della produttività, è fondamentale affrontare proattivamente le sfide per garantire una transizione fluida e sicura verso questa "nuova normalità" lavorativa.



*Figura 26. Pro e contro dello smart working aziendale*

### 2.1.2 Diminuzione dell’impatto ambientale

Nell'era moderna del lavoro, lo smart working ha guadagnato terreno come una modalità operativa innovativa che presenta un assortimento di vantaggi e sfide da esaminare in profondità. Con l'aumento dell'adozione dello smart working, una domanda che emerge spontaneamente riguarda il suo bilancio tra benefici evidenti e costi nascosti che potrebbero minare il suo reale valore per i lavoratori. Il concetto di smart working è avvolto in un intricato intreccio di prospettive contrastanti. Da un lato, si prospettano gli aspetti positivi, come la flessibilità senza precedenti che offre ai lavoratori, aprendo la strada a un equilibrio più sano tra la sfera lavorativa e quella personale. Dall'altro lato, ci sono i costi inaspettati che possono scaturire da questa pratica, mettendo in discussione la sua convenienza complessiva.

Uno dei costi nascosti più tangibili associati allo smart working è l'incremento dei consumi energetici. Il lavoro da casa, nonostante la sua convenienza in termini di evitare gli spostamenti, si accompagna spesso all'uso prolungato di dispositivi elettronici, illuminazione elettrica e, nelle stagioni estreme, persino climatizzatori.



Ciò può comportare un aumento delle bollette energetiche, secondo quanto riportato da fonti come 'Altroconsumo'. Una coppia o una famiglia, lavorando entrambi in modalità smart, potrebbe affrontare costi extra considerevoli, mettendo in discussione la proiezione di risparmio.

Questo porterebbe quindi ad un abbattimento dei costi legato all'azienda ma ad un aumento relativo a quello individuale/familiare.

Tuttavia, la prospettiva va oltre la mera analisi economica. L'Osservatorio del Politecnico di Milano ha sottolineato che lo smart working può comportare un risparmio significativo per i lavoratori. Questo risparmio potrebbe includere le spese di trasporto, i pasti consumati fuori e altre spese che fanno parte dell'ordinaria routine lavorativa. Se si considera un dipendente che adotta questa modalità due giorni a settimana, il risparmio potrebbe raggiungere fino a 600 euro all'anno.

Una prospettiva ancora più ampia emerge quando si considerano gli impatti complessivi sulla qualità della vita. Oltre all'aspetto monetario, lavorare da casa può significare risparmi significativi su costi di trasporto, come il carburante o l'abbonamento ai mezzi pubblici. Ma ciò che forse è ancora più prezioso è la possibilità di gestire meglio gli impegni familiari. La flessibilità dello smart working si traduce in una maggiore capacità di prendersi cura delle esigenze familiari, eliminando o riducendo la necessità di assistenza esterna, come babysitter o servizi di assistenza agli anziani.

Un altro vantaggio cruciale è l'equilibrio tra lavoro e vita personale. La possibilità di combinare in modo più armonioso gli obblighi professionali e le responsabilità personali può avere un impatto profondo sulla qualità della vita. Questo è particolarmente importante per coloro che si trovano a gestire la cura di bambini o familiari anziani, poiché lo smart working può alleviare la pressione di dover scegliere tra le esigenze familiari e il lavoro.

Lo smart working è un fenomeno che va oltre la semplice analisi dei costi e dei benefici finanziari. Pur con i suoi costi nascosti, come l'aumento dei consumi energetici, rappresenta una rivoluzione nel modo in cui affrontiamo il lavoro e la vita. Se gestito saggiamente, può tradursi in un equilibrio migliore tra la sfera lavorativa e quella personale, in risparmi economici concreti e in un miglioramento generale della qualità della vita. Tuttavia, per massimizzare i benefici, è fondamentale che i lavoratori siano consapevoli di questi aspetti e cerchino di ottimizzare i loro consumi energetici mentre sfruttano appieno le opportunità offerte dallo smart working.

L'evoluzione del panorama lavorativo attraverso l'implementazione dello smart working, oltre a promuovere una nuova flessibilità nella gestione delle attività, ha rivolto l'attenzione verso il benessere e la salute dei dipendenti. In questa riflessione, Gilberto Gini<sup>2</sup>, figura di spicco nel Smart Workers Union, pone in luce elementi cruciali di questa trasformazione che vanno oltre la mera convenienza operativa.

Un aspetto primario cui Gini fa riferimento è la qualità della vita e la sua interrelazione con la salute dei lavoratori. La prospettiva di un ambiente lavorativo

---

<sup>2</sup> <https://notizie.virgilio.it/caro-bollette-lo-smart-working-conviene-ancora-ai-dipendenti-quanto-pesa-l-aumento-dei-costi-dell-energia-1546908>

più flessibile e privo degli stress tipici degli spostamenti e degli orari rigidi è intrinsecamente connessa al benessere psico-fisico dei dipendenti. Una riduzione di tali stress quotidiani è una chiave per accrescere la soddisfazione lavorativa e, di conseguenza, per favorire un maggiore equilibrio mentale e corporeo. Ciononostante, è imperativo garantire che questa flessibilità non si trasformi paradossalmente in una nuova fonte di tensione, richiedendo quindi un'adeguata gestione delle attività e degli obiettivi.

La definizione e il conseguimento di obiettivi costituiscono un punto nodale all'interno della filosofia dello smart working. Gini sottolinea il ruolo cruciale di incontri settimanali in sede per monitorare il progresso verso gli obiettivi concordati. Questo non solo facilita la comunicazione efficace, ma nutre anche il senso di appartenenza e coesione all'interno del team. Una sinergia di questo tipo non solo consolida le relazioni interpersonali, ma contribuisce anche a mantenere alta la motivazione e a realizzare risultati più solidi.

I dati evidenziati da Gini sulla notevole riduzione dei permessi di malattia pongono in luce un effetto positivo dello smart working sulla salute dei lavoratori. La diminuzione del 50% nei permessi può essere attribuita a un ambiente lavorativo meno ostile e a una migliore gestione del tempo, che permette ai dipendenti di prendersi cura della loro salute in modo più adeguato.

Un aspetto sottolineato da Gini riguarda la flessibilità che lo smart working offre. Questa flessibilità consente ai lavoratori di organizzare visite mediche e attività di prevenzione senza interferire con le responsabilità lavorative. Questo fattore apre la porta a un maggiore impegno nella cura della propria salute, contribuendo in modo significativo alla promozione di uno stile di vita più sano e a una società complessivamente più attenta alla prevenzione.

Il concetto di smart working ha risonanze più profonde di quanto possa apparire inizialmente. Oltre all'ottimizzazione dei processi lavorativi, esso si inserisce nel contesto di un'approfondita valorizzazione del benessere dei lavoratori. La visione di Gilberto Gini spinge a coltivare una gestione efficace dell'attività lavorativa e a creare un equilibrio virtuoso tra l'autonomia nel lavoro e la sinergia nel contesto di squadra. In questo quadro, lo smart working non è solo una strategia organizzativa, ma un veicolo per una nuova cultura del lavoro improntata alla salute e al progresso individuale e collettivo.

Costi aziende minori -costi individuali maggiori- impatto ambientale minore – economia limitrofa alle aziende peggiore

## 2.2 Il posto di lavoro futuro: di persona, remoto o ibrido

L'interrogativo riguardante la sistemazione ottimale nel contesto lavorativo, che veda coesistere la modalità di persona, remota o ibrida, rappresenta un tema di profondo rilievo nel panorama attuale. Nondimeno, va riconosciuto che una risposta univoca risulta inafferrabile, poiché la complessità delle dinamiche lavorative richiede un equilibrio attentamente ponderato. Il trascorrere del tempo è stato testimone dell'evoluzione delle modalità lavorative.

Una panoramica sul passato rivela che nel 2019 circa 570.000 lavoratori aderivano a forme di smart working, evidenziando un incremento del 20% rispetto all'anno precedente. L'adozione di queste modalità era più diffusa nelle grandi imprese (58%), mentre risultava limitata nelle PMI (12%) e nelle pubbliche amministrazioni (16%). La pratica del lavoro da remoto, caratterizzata da una frequenza media di un giorno alla settimana per gli smart worker, si focalizzava principalmente su attività di carattere individuale.

L'epoca dell'emergenza ha radicalmente mutato questo scenario: nel picco della crisi sanitaria, il 97% delle grandi imprese, il 94% delle pubbliche amministrazioni italiane e il 58% delle PMI hanno abbracciato il lavoro agile, coinvolgendo complessivamente 6,58 milioni di lavoratori, equivalenti a oltre un terzo della forza lavoro dipendente nazionale, un incremento di oltre dieci volte rispetto ai 570.000 censiti nel 2019.

La pandemia ha messo in luce in maniera cruda l'inadeguatezza dell'organizzazione tradizionale del lavoro a cogliere le sfide dell'epoca contemporanea. Il contesto emergenziale ha fornito un'opportunità per esplorare nuovi modelli di lavoro e collaborazione, lasciando presagire un futuro di trasformazioni profonde e dinamiche.

Il panorama degli smart worker si distingue per una significativa presenza nelle grandi imprese (2,11 milioni), nelle PMI (1,13 milioni), nelle microimprese (1,5 milioni) e nelle pubbliche amministrazioni (1,85 milioni). Questa crescente adozione dello smart working, sebbene originariamente forzata ed eccezionale, ha gettato luce su una possibilità di rinnovamento nell'ambito delle professioni ritenute precedentemente incompatibili con il lavoro da remoto. Tuttavia, ha altresì messo in evidenza le lacune tecnologiche di molte organizzazioni.

La transizione verso il lavoro remoto comporta la necessità di trovare il giusto equilibrio, sviluppando nuove competenze e ridefinendo le modalità di organizzazione del lavoro. Questa sfida imminente è destinata a segnare i prossimi mesi, rivelando una cornice che richiede adattabilità e resilienza da parte delle aziende e dei lavoratori.

Le imprese si sono trovate di fronte a profondi cambiamenti imposti dallo smart working. La fornitura di dispositivi hardware è aumentata in oltre due terzi delle grandi imprese (69%) e la necessità di accedere a strumenti aziendali da remoto ha coinvolto il 65% di esse<sup>3</sup>. Nel contesto delle pubbliche amministrazioni, il 75% ha incoraggiato l'uso di dispositivi personali, mentre il 50% delle PMI ha affrontato limiti nell'operare da remoto. L'aspetto organizzativo non è stato meno sfidante, con il 58% delle grandi aziende e il 28% dei lavoratori che hanno trovato difficile

---

<sup>3</sup> <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-emergenza-covid19.it>

conciliare lavoro e vita privata. Il 33% delle organizzazioni ha rivelato l'impreparazione dei propri manager nell'affrontare il lavoro da remoto.

Questa percentuale rivela l'impellente necessità di concentrarsi sulla trasformazione digitale dei processi aziendali, richiedendo cambiamenti radicali nei modelli, nei processi e nelle relazioni organizzative. Il concetto di "smart" si espande non solo alle pratiche lavorative, ma all'intera struttura dell'organizzazione.

Nonostante le sfide incontrate, il lavoro agile ha giocato un ruolo significativo nell'arricchire le competenze digitali dei dipendenti (71% delle grandi imprese e 53% delle pubbliche amministrazioni), nel ripensare i processi aziendali (59% e 42%) e nel superare barriere e pregiudizi associati al lavoro agile (65% delle grandi imprese), segnando così una svolta irreversibile nell'organizzazione del lavoro.

L'attuale scenario post-pandemico riflette una realtà in evoluzione: il 71% dei lavoratori si trova a riflettere su un possibile cambio nel mondo del lavoro, esplorando il concetto di sicurezza in ambito lavorativo nell'era post-Covid. L'attenzione al benessere personale e alla vita al di fuori del lavoro si è intensificata, stimolando la richiesta di condizioni lavorative più flessibili e opzioni di lavoro da remoto. In questo contesto, l'interesse per etica aziendale e valori ha visto un aumento costante.

La volontà di un cambiamento profondo emerge dalle statistiche, con tre quarti dei lavoratori (76%) che prenderebbero in considerazione un cambiamento di lavoro nel caso in cui emergessero disuguaglianze di genere nelle politiche retributive o la mancanza di una politica di diversità e inclusione. Il 25% ha riflettuto su un cambio di settore o la richiesta di un anno sabbatico, mentre il 20% considererebbe l'opzione di intraprendere una propria attività, passare a un lavoro part-time o addirittura anticipare la pensione.

Alla luce di questa realtà dinamica, il metodo di lavoro ibrido emerge come la soluzione prediletta dalla maggioranza dei lavoratori. È imperativo che le aziende siano in grado di abbracciare questa soluzione.

Come precedentemente osservato, l'analisi dei dati relativi all'ambiente universitario e aziendale, dal punto di vista socio-psicologico, rivela un quadro complesso e sfaccettato. Entrambe queste realtà, pur godendo di vantaggi derivanti dall'implementazione dello smart working, presentano anche aspetti negativi che non possono essere trascurati. Da un lato, il lavoro agile ha permesso un maggiore equilibrio tra la vita professionale e quella personale, offrendo la possibilità di trascorrere più tempo con la famiglia, risparmiare tempo e costi di spostamento, e mantenere abitudini personali. Questi sono vantaggi che contribuiscono al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori. Tuttavia, dall'altro lato, si riscontrano sfide significative, come la difficoltà di staccare completamente dal lavoro, l'elevata domanda di lavoro aggiuntivo attraverso nuove tecnologie, la percezione di una maggiore autonomia lavorativa che può portare a un maggiore stress e la difficoltà di mantenere alti livelli di motivazione e soddisfazione lavorativa. Questi aspetti negativi mettono in evidenza la necessità di un approccio bilanciato e attento nell'implementazione dello smart working, sia nell'ambiente universitario che in quello aziendale, affinché si possano massimizzare i benefici e mitigare gli svantaggi per garantire il benessere complessivo dei lavoratori.

### 2.3 Confronto Università-Azienda

Facendo una piccola analisi riguardo similitudini e differenze tra ciò che riguarda il contesto aziendale e quello universitario quello che emerge è che i vantaggi e gli svantaggi sono pressochè identici. Tra i vantaggi principali troviamo: la possibilità di trascorrere più tempo con la famiglia, risparmiare tempo e denaro negli spostamenti, beneficiare di un orario di lavoro più flessibile e sfruttare una maggiore autonomia lavorativa. Questi benefici contribuiscono a migliorare la qualità del benessere vita-lavoro.

Per quel che riguarda gli svantaggi, anche in questo caso, troviamo affinità: la coincidenza tra spazio abitativo e lavorativo può portare ad una maggiore difficoltà nel distacco tra vita professionale e privata, creando rischio di sovraccarico. Inoltre, un problema comune, è l'allungamento dell'orario di lavoro e la percezione di un aumento delle responsabilità lavorative.

Ci sono però delle differenze tra questi due settori, ad esempio, nel settore aziendale, la produttività e la qualità del lavoro svolto possono essere percepite in modo più critico rispetto all'ambito universitario, dove le attività possono essere più varie e difficili da misurare in termini di output. Nell'ambito accademico, invece, si può godere di una maggiore autonomia nel pianificare il lavoro che può comportare una maggiore responsabilità nella gestione del tempo e delle scadenze.

Nonostante le similitudini nei vantaggi e negli svantaggi, il confronto tra lo smart working aziendale e quello universitario rivela che, mentre le dinamiche di base possono essere paragonabili, le sfide specifiche variano notevolmente a seconda del contesto lavorativo. Questo sottolinea l'importanza di adottare strategie e politiche personalizzate per affrontare le sfide specifiche di ciascun settore e promuovere un lavoro agile equilibrato e sostenibile per tutti i lavoratori.

### 3. Analisi e confronto dei dati

#### 3.1 Work-Life Balance

Il work-life balance, traducibile in italiano come "equilibrio tra lavoro e vita", rappresenta un concetto cruciale nel mondo contemporaneo, dove le sfide legate all'ambito professionale e a quello personale spesso si intrecciano in modo complesso. Questo termine si riferisce all'obiettivo di bilanciare efficacemente le responsabilità e le esigenze legate al lavoro con quelle relative alla vita privata e familiare.

L'equilibrio tra lavoro e vita è un concetto multidimensionale che abbraccia vari aspetti. Significa garantire che il tempo e lo sforzo dedicati alla carriera professionale siano in armonia con il tempo dedicato alle attività personali, come il tempo trascorso con la famiglia, il relax, il tempo libero e lo sviluppo personale. In sostanza, si tratta di cercare un punto d'equilibrio tra l'impegno lavorativo e il benessere personale.

In questo paragrafo andremo ad analizzare come questo equilibrio sia cambiato durante la pandemia e quanto lo smart-working abbia influito in questo cambiamento

Andiamo ora ad analizzare un campione di 1490 osservazioni effettuate tramite questionario dal CUG, sullo stesso campione di 20 università prese in considerazione precedentemente.

Il grafico seguente mostra come l'equilibrio complessivo sia variato ad inizio pandemia con un'implementazione minima e parziale dello smart working.

Il 38 % dei rispondenti ha notato un peggioramento, il 34% non ha notato cambiamenti mentre solo il 21% ritiene che abbia avuto un miglioramento. In una scala da 1-peggiorato significativamente a 5-migliorato significativamente, la risposta media è stata 2,87

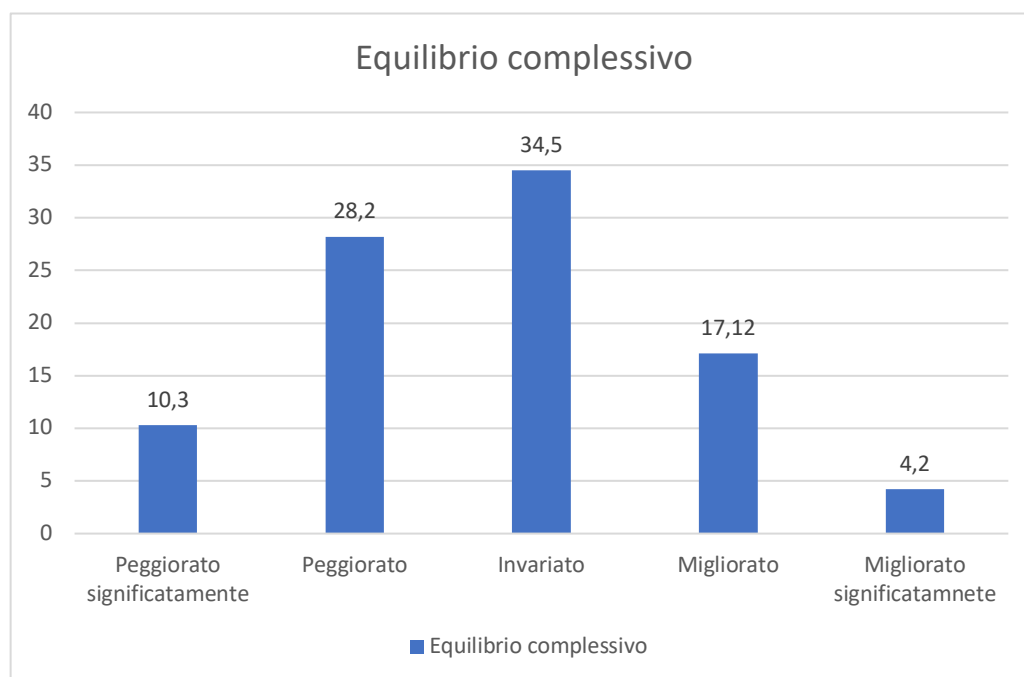
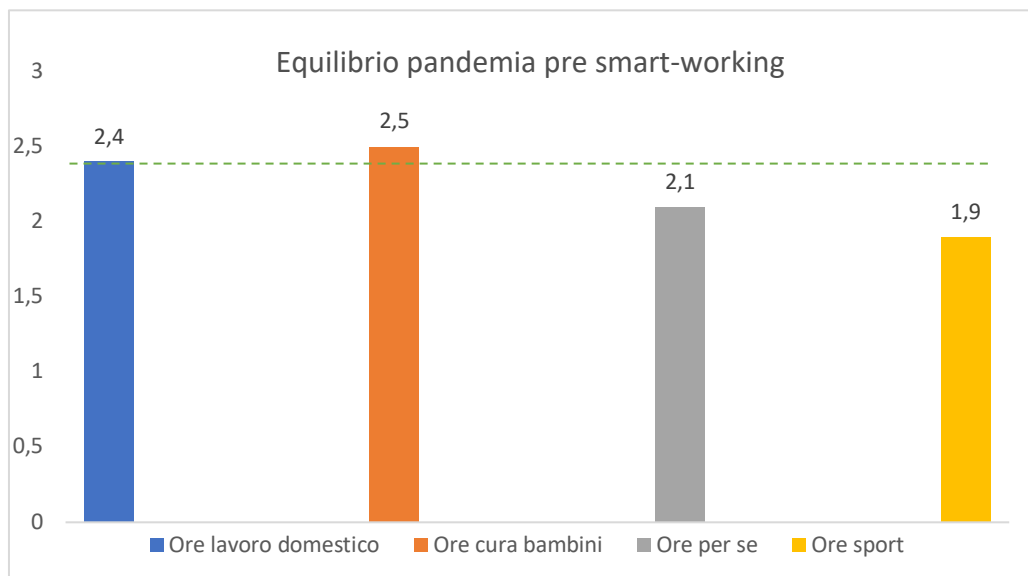


Figura 27. Equilibrio complessivo con implementazione minima dello smart working

Cerchiamo ora di analizzare le motivazioni di tali risposte riguardanti il work-life balance.

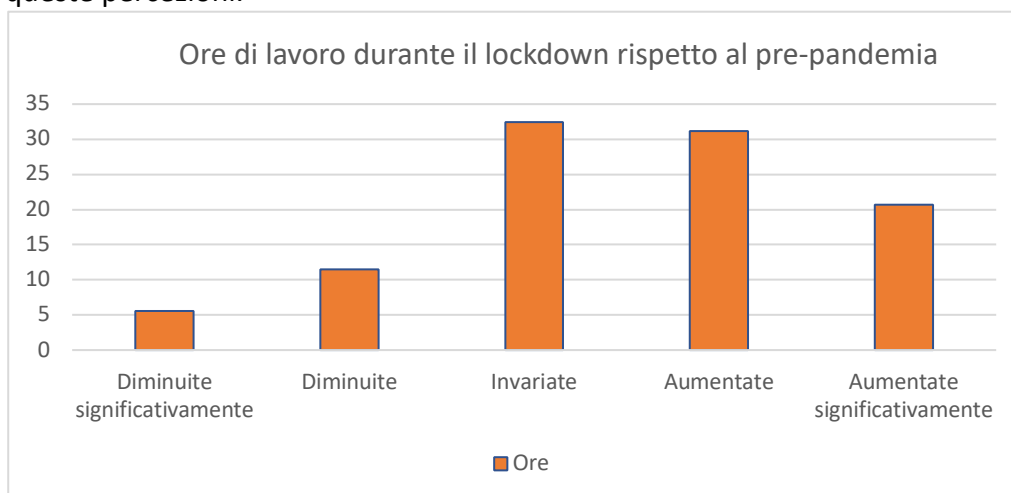
Nel grafico seguente possiamo vedere come sono variate le attività non lavorative e se sono diminuite, aumentate o rimaste invariate su una scala da 1 a 3 dove 1 meno di prima, 2 come prima e 3 più di prima.



**Figura 28.** Variazione attività non lavorative con implementazione minima dello smart working

Quello che emerge è che le ore dedicate al lavoro domestico e alla cura dei bambini sono quelle che hanno avuto un incremento rispetto alla media precedente. Le uniche ad esser diminuite sono invece ore dedicate allo sport e le ore per sé stessi (hobby, cura della propria persona)

Nel grafico successivo, possiamo osservare come siano cambiate le ore dedicate al lavoro durante la pandemia. Il 52% degli intervistati riferisce un aumento delle ore lavorative, il 31% non ha notato variazioni significative, mentre il 16% ha segnalato una diminuzione. Utilizzando una scala di valutazione da 1 (diminuite significativamente) a 5 (aumentate significativamente), possiamo analizzare queste percezioni.



**Figura 29.** Ore di lavoro durante la pandemia con implementazione minima dello smart working

Ad avvalorare questa tesi vi è infatti la conferma di quasi il 75% che dichiara di aver lavorato oltre il normale orario di lavoro durante la pandemia

```

. //Durante la pandemia, ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?
. tab fuori_orario

```

ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?	Freq.	Percent	Cum.
No	384	25.86	25.86
Si	1,101	74.14	100.00
Total	1,485	100.00	

```

. //Durante la pandemia, hai potuto scegliere gli orari di lavoro?
. tab scegliere_orari

```

hai potuto scegliere gli orari di lavoro?	Freq.	Percent	Cum.
No	884	59.81	59.81
Si	594	40.19	100.00
Total	1,478	100.00	

Figura 30. Tabella di frequenza variabili

Infine, è stato richiesto agli intervistati di esprimere il loro livello di accordo rispetto a alcune affermazioni riguardanti gli aspetti negativi più frequenti del lavoro da remoto. Questi aspetti includono un potenziale aumento del carico di lavoro e la necessità di stabilire una chiara separazione tra la vita lavorativa e quella privata.

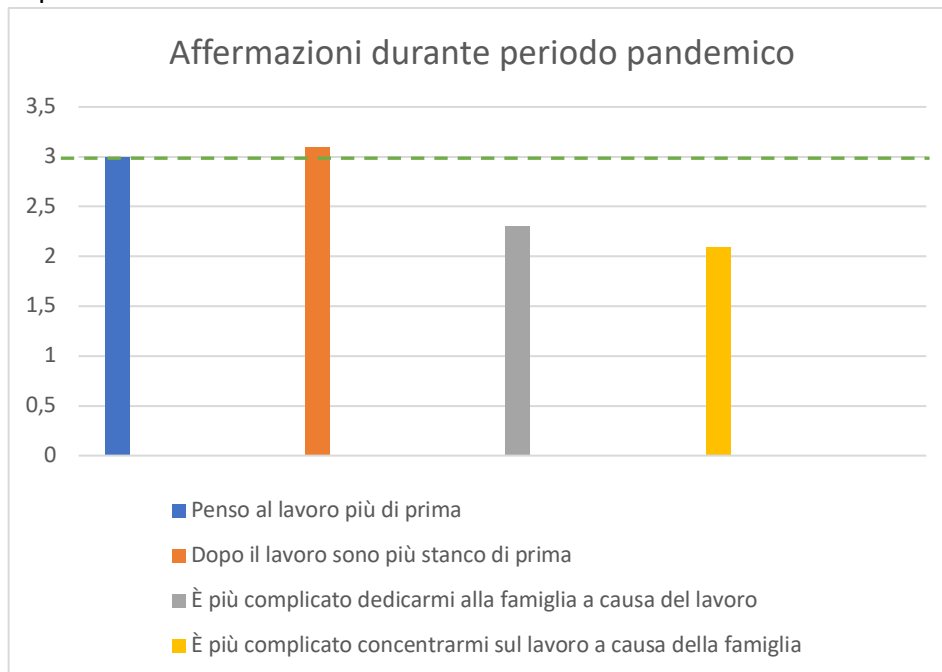


Figura 31. Livello accordo durante periodo pandemico - Valutazione da 1 a 5

Come si evince dal grafico, possiamo dire che gli intervistati sono indifferenti alle affermazioni: “dopo il lavoro sono più stanco di prima” e “penso al lavoro più di prima”, che rimangono praticamente in media. Il cambiamento si osserva invece



nella parte relativa alle complicazioni: Rispetto alla media, emerge una riduzione dei soggetti che affermano che “è più complicato dedicarsi alla famiglia a causa del Lavoro” e “è più complicato concentrarsi sul lavoro a causa della famiglia”. Quello che emerge da questa analisi è che i partecipanti al survey abbiano, durante la pandemia, lavorato per più tempo a discapito del tempo dedicato a loro stessi. È però interessante notare come le motivazioni riguardanti tale aumento non siano dipendenti da un carico di lavoro eccessivo. Probabilmente le ragioni riguardano la difficoltà iniziale nel riadattarsi ai nuovi metodi lavorativi e l’annullamento delle varie attività sociali e ricreative. Non avendo quindi grandi alternative il lavoratore si è dedicato di più al lavoro. Questo ha portato quindi un peggioramento dell’equilibrio complessivo

Vediamo ora con l’implementazione dei mezzi dello smart-working come questo è cambiato.

In questa sezione vedremo come l’implementazione dello smart-working abbia inciso sugli intervistati confrontando le risposte di inizio pandemia e quelle con sistemi di smart working avviati.

Come è variato complessivamente il tuo equilibrio vita privata-lavorativa?	sw_ondata				Total
	Mai in sm	Meno del	Più del 5	100% del	
peggiorato significat	74 13.75	9 6.34	24 9.92	51 10.12	158 11.08
peggiorato	148 27.51	38 26.76	75 30.99	154 30.56	415 29.10
invariato	252 46.84	66 46.48	69 28.51	159 31.55	546 38.29
migliorato	52 9.67	22 15.49	56 23.14	105 20.83	235 16.48
migliorato significat	12 2.23	7 4.93	18 7.44	35 6.94	72 5.05
Total	538 100.00	142 100.00	242 100.00	504 100.00	1,426 100.00

*Figura 32. Tabella bivariata sw\_ondata e equilibrio complessivo*

Sulla base di questi dati possiamo affermare che inizialmente i lavoratori hanno subito un peggioramento dell’equilibrio vita-lavoro rispetto a quando hanno utilizzato completamente lo smart-working.

Verrà svolto ora un test t di Student per poter confrontare la media della variabile equilibrio complessivo con i dipendenti ad inizio pandemia che hanno utilizzato poco o per niente lo smart working con quelli che l’hanno adottato dal 50% del loro tempo in su:

```

. ttest eq, by(sw)

Two-sample t test with equal variances

```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	503	2.606362	.0408838	.9169276	2.526037	2.686686
1	961	2.836629	.0340457	1.055418	2.769816	2.903441
combined	1,464	2.757514	.0265424	1.015572	2.705448	2.809579
diff		-.2302667	.055584		-.3392996	-.1212338

```

diff = mean(0) - mean(1)                                t = -4.1427
Ho: diff = 0                                             degrees of freedom = 1462

Ha: diff < 0                                             Ha: diff != 0                                           Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000                                       Pr(|T| > |t|) = 0.0000                                   Pr(T > t) = 1.0000

```

*Figura 33. Test t di Student per confronto medie equilibrio complessivo in base a sw*

Possiamo quindi notare che: i soggetti appartenenti al gruppo 1 (utilizzatori dello Smart dal 50% in su) hanno avuto un migliore equilibrio complessivo rispetto a quelli appartenenti al gruppo 0.

### 3.2 Differenze emerse tra Politecnico di Torino e Survey nazionale

I dati presentati in questo rapporto offrono una prospettiva interessante sul personale del Politecnico di Torino in relazione al benessere organizzativo nell'ambito del lavoro agile e alle conseguenze della trasformazione del lavoro dovuta alla pandemia di Covid-19. Tali dati, sebbene generalmente allineati con i risultati della Survey nazionale, rivelano alcune differenze significative.

Per quanto riguarda le ore di lavoro quotidiane durante la settimana lavorativa, i partecipanti del Politecnico hanno riportato di lavorare in media più ore rispetto alla media nazionale. Tuttavia, è interessante notare che le ore di lavoro nel weekend sono leggermente inferiori rispetto ai dati della Survey nazionale. Inoltre, i rispondenti del Politecnico indicano di utilizzare in misura maggiore il lavoro da remoto, lavorando da casa per un maggior numero di giorni alla settimana nell'ultimo mese in cui è stata condotta la Survey.

Una percentuale leggermente più elevata di rispondenti del Politecnico, al momento della somministrazione della Survey, ha dichiarato di non avere alcun carico didattico, a differenza di quanto emerge dai dati nazionali. Dalla figura 4a, emerge che i partecipanti del Politecnico, in risposta alle misure di contenimento della pandemia, hanno apportato in misura maggiore modifiche alla propria attività, lavorando da remoto con variazioni necessarie o continuando il lavoro in presenza con alcune limitazioni. Da non trascurare è il dato sulla formazione relativa al lavoro agile e da remoto, indicato nella figura 6a, in cui una percentuale significativamente più alta di partecipanti del Politecnico afferma di non aver ricevuto alcuna formazione in materia, rispetto ai dati nazionali.

Nonostante la necessità di apportare queste modifiche, dalla figura 7 emerge che i rispondenti del Politecnico apprezzano maggiormente l'efficacia del lavoro agile rispetto alla media nazionale. Inoltre, una percentuale superiore di partecipanti del Politecnico ritiene una modalità di lavoro che combina presenza in sede e lavoro da remoto come condizione ottimale, come indicato nella figura 7c. Meno significativa, ma comunque rilevante in relazione ai dati precedenti, è la percentuale leggermente più alta rispetto ai dati nazionali di rispondenti del Politecnico che afferma di aver guadagnato tempo dopo il lockdown, come mostrato nella figura 8a.

I partecipanti sembrano attribuire una maggiore adeguatezza alle misure di contrasto al contagio adottate dal Politecnico rispetto alla media nazionale. Tuttavia, ritengono di essere leggermente meno capaci di comunicare ed ottenere informazioni relative al Covid-19 e all'andamento della pandemia.

Quando si tratta di situazioni di conflitto tra la sfera domestica e lavorativa, i rispondenti del Politecnico percepiscono un grado maggiore di conflittualità, nonostante svolgano compiti di cura di figli e/o genitori in percentuale minore rispetto ai dati nazionali. Curiosamente, coloro che svolgono tali compiti sembrano dedicarvi un maggiore quantitativo di tempo durante la giornata, come indicato nella figura 19, in termini di ore.

Questi risultati evidenziano la complessità delle dinamiche legate al lavoro agile e sottolineano l'importanza di considerare attentamente le differenze tra il contesto del Politecnico e la situazione nazionale quando si implementano politiche e strategie organizzative.

### **3.2.1 Differenze di genere**

In linea con la Survey nazionale, sono state prese in considerazione unicamente le differenze fra i generi femminile e maschile, con riferimento ai/lle partecipanti del personale del Politecnico. Sono emerse alcune differenze rilevanti.

Il primo dato che emerge è quello sulla composizione del personale: RTA, assegnisti/e e borsisti/e sono in prevalenza di genere femminile, mentre c'è una netta prevalenza del genere maschile fra i/le professori/esse di prima fascia. Può essere letta una piccola correlazione del dato rappresentato nella fig. 3, dove una percentuale leggermente più alta di rispondenti di genere femminile dichiara di non avere attività didattica in generale.

Le rispondenti di genere femminile dichiarano di lavorare per un minor quantitativo di ore al giorno, sia dal lunedì al venerdì che nel weekend, rispetto ai rispondenti di genere maschile, per quanto i risultati medi di entrambi i generi restino alti.

Una percentuale più alta di partecipanti di genere femminile dichiara che, dopo l'introduzione delle misure per far fronte all'emergenza Covid-19, l'attività didattica è stata condotta da remoto con delle variazioni; invece, i partecipanti di genere maschile hanno indicato in maggior misura, rispetto alle colleghe, che l'attività didattica è stata condotta da remoto senza variazioni, oppure è stata possibile continuarla in presenza, pur con delle variazioni. Mentre non vi sono

significative differenze di genere per ciò che concerne la valutazione dell'efficacia del lavoro agile, una percentuale più alta di rispondenti di genere femminile indica come condizione ottimale di lavoro l'alternanza fra presenza e remoto; a confronto, una percentuale più alta di rispondenti di genere maschile indica invece la presenza come condizione più ottimale.

Altra differenza significativa è mostrata nella fig. 8, dove una percentuale più alta di partecipanti di genere femminile indica che, da dopo il lockdown, ha la sensazione che il tempo di lavoro sia aumentato. A confronto, i rispondenti di genere maschile rispondono in misura maggiore che il tempo di lavoro non è variato o che, anzi, hanno la sensazione di aver guadagnato tempo. Per quanto concerne nello specifico gli svantaggi del lavoro agile, le rispondenti di genere femminile indicano in maggior misura, in termini di punteggio medio, di sperimentare disturbi psico-fisici, subire un orario lavorativo più lungo e la coincidenza fra spazio abitativo e lavorativo, nonché di avvertire come più alto il conflitto fra lavoro e famiglia. Proprio su questo punto si manifesta un'altra differenza, alla fig. 11a, dove le rispondenti di genere femminile reputano meno adeguate le misure messe in campo dall'Ateneo per favorire la conciliazione fra lavoro e famiglia, rispetto ai colleghi.

Ciò ritorna successivamente, dalla fig. 18 in poi, quando si analizza nello specifico il tema del conflitto lavoro-famiglia. Le rispondenti di genere femminile dichiarano di avvertirlo, in generale, più elevato rispetto ai rispondenti di genere maschile, e in percentuale maggiore svolgono compiti di cura di figli/e e/o genitori/trici. Vi dedicano anche mediamente più tempo, come emerge dalla fig. 19a - dalle 3 alle 6 ore al giorno. Ancora, una più alta percentuale di partecipanti di genere femminile indica di svolgere questi compiti da sola. Infine, una più alta percentuale di partecipanti di genere femminile afferma che, dopo il lockdown, è aumentato il carico di lavoro domestico e di cura a proprio carico.

Come mostra la fig. 14a, le partecipanti di genere femminile sembrano considerarsi leggermente meno capaci dei colleghi di genere maschile di riconoscere e far fronte alla fatica fisica e mentale, sebbene le differenze non siano sempre significative. Da non sottovalutare è anche la leggera differenza, visibile alla fig. 17a, in termini di richieste e risorse lavorative: le rispondenti di genere femminile indicano una lievemente maggiore dipendenza emotiva e mentale dal lavoro. Le partecipanti di genere femminile attribuiscono un valore leggermente più basso, rispetto a quello dei colleghi, alle esperienze di rilassamento dopo lavoro (Relaxation - fig. 22a) come attività di recupero, mentre sembrano manifestare leggermente più spesso del genere maschile sintomi d'insonnia. Questo e altri disturbi psicofisici emergono anche dalla fig. 25, dove le rispondenti di genere femminile attribuiscono valori in media lievemente più alti alla frequenza di mal di testa e difficoltà a concentrarsi, nervosismo, irrequietezza e ansia, senso di eccessivo affaticamento, difficoltà nell'addormentarsi e insonnia.

A conferma di questi dati possiamo fare un'analisi più specifica riguardante le medie.

### 3.2.2 Confronto tra le medie

In questa parte andremo a fare un'analisi dettagliata riguardante le medie dei vantaggi e degli svantaggi legati al benessere individuale soffermandoci sulle differenze di genere

Nella tabella seguente vediamo a confronto i benefici tra genere maschile e femminile con una scala da 1 a 5 dove 1 è per niente migliorato e 5 è decisamente migliorato.

	Vantaggi	F	M
1	Passare più tempo con la famiglia	3,35	<b>3,26</b>
2	Dedicare più tempo alla casa	2,88	2,96
3	Risparmiare costo e tempo tragitto casa / lavoro	<b>3,82</b>	<b>3,87</b>
4	Orario di lavoro più flessibile	3,41	3,18
5	Maggiore autonomia lavorativa	3,03	2,68
6	Tutelare la propria salute stando a casa	<b>3,52</b>	3,23
7	Migliorare produttività e qualità del lavoro svolto	2,84	2,63
8	Incrementare motivazione e soddisfazione lavorativa	2,28	2,28
9	Mantenere abitudini personali	3,04	3,07
Media Pro F	3,13	Dev. Standard F	0,4531
Media Pro M	3,02	Dev Standard M	0,4570
<b>t</b>		<b>0,5231</b>	

*Figura 33. Tabella di confronto delle medie dei vantaggi*

Analizzando i dati di questa tabella possiamo notare come mediamente non vi siano grandi distinzioni di genere ma quello che si evince è che la percezione dei vantaggi del lavoro agile tende ad essere leggermente più positiva per il genere femminile rispetto a quella maschile per molte aree esaminate soprattutto per quel che riguarda il, tutelare la propria salute stando a casa e l'orario di lavoro più flessibile.

Entrambi i generi percepiscono vantaggi riguardanti il risparmiare tempo tragitto casa/lavoro e il passare più tempo con la famiglia. Essendo queste medie tutte superiori al valore medio 3 si può constatare un generico miglioramento.

Infatti 6 vantaggi dei 9 presi in considerazione sono superiori alla media per il genere femminile mentre 5 per quello maschile.

Analizziamo ora la tabella riguardante l'impatto degli svantaggi tra genere maschile e femminile con la stessa scala di valutazione da 1 per niente peggiorato a 5 decisamente peggiorato

	Svantaggi	F	M
1	Possibile conflitto lavoro/ vita privata	3,31	3,05
2	Coincidenza spazio abitativo/lavoro	<b>3,5</b>	3,19
3	Vita più sedentaria	<b>4,18</b>	<b>3,91</b>
4	Orario lavorativo più prolungato	<b>4,08</b>	<b>3,65</b>
5	Perdere significato del lavoro	2,6	2,48
6	Perdere rapporto diretto con i/le colleghi/e	<b>4</b>	<b>3,91</b>
7	Lavorare in modo disorganizzato	2,5	2,6
8	Difficoltà nel tutelare la privacy	1,77	1,69
9	Dotazione informatica inadeguata	2,55	2,44
10	Lavorare in modo non organizzato per obiettivi	2,08	2,17
11	Necessità di lavorare più velocemente	2,5	2,06
12	Sperimentare disturbi psicofisici	3,29	2,74
Media Contro F	3,03	Dev. Standard F	0,809
Media Contro M	2,82	Dev Standard M	0,729
<b>t</b>		<b>0,6547</b>	

*Figura 34. Tabella di confronto delle medie degli svantaggi*

Anche in questo caso il genere femminile ha una percezione maggiore legata agli svantaggi del lavoro agile. Se prendiamo in analisi le medie generali possiamo notare come quella maschile sia al di sotto della soglia di indifferenza. Nello specifico per entrambi i generi gli svantaggi più impattanti sono quelli relativi alla vita più sedentaria, orario lavorativo più prolungato e la perdita di rapporto diretto con i/le colleghi/e

### 3.3 Analisi di genere

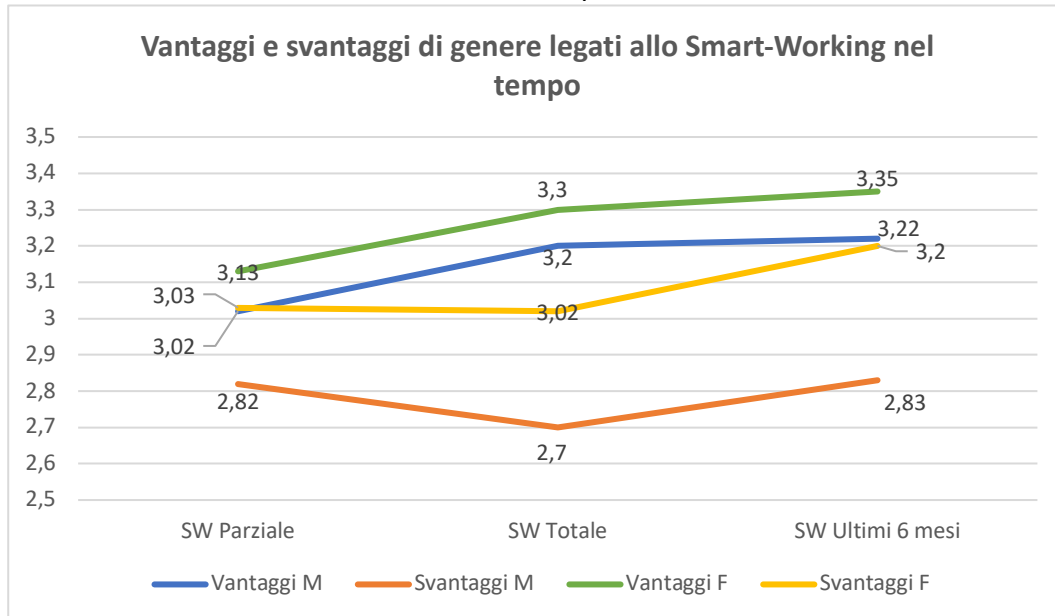
Il fenomeno per cui il genere femminile sembra percepire più svantaggi rispetto a quello maschile potrebbe essere spiegato da una serie di fattori interconnessi. È importante sottolineare come questi fattori possano variare in base al contesto culturale, all'organizzazione specifica e alle situazioni individuali, ma alcuni fattori chiave possono includere ad esempio il conflitto lavoro-famiglia preesistente. Le donne avevano la tendenza ad una maggiore responsabilità e alla cura dei figli e degli anziani anche prima dello smart-working. Questo fattore potrebbe accentuarsi con il lavorare da casa. L'Assenza di separazione tra spazio di lavoro e vita domestica diventa più complicato e questo può portare ad una costante sovrapposizione tra le responsabilità lavorative e familiari, causando stress e difficoltà nel gestire entrambi gli aspetti.

Guardando i dati le donne hanno la tendenza a sentirsi più sotto pressione lavorando da casa, e questo potrebbe portare ad un senso di dover fare di più sotto il fronte lavorativo

Le barriere culturali e sociali possono essere un altro ostacolo, in alcune culture le aspettative sociali possono influenzare il modo in cui le donne affrontano lo smart working.

È importante notare che le differenze di genere nello smart working possono variare notevolmente da un contesto all'altro, e non tutte le donne o gli uomini sperimentano gli stessi svantaggi. Tuttavia, riconoscere queste sfide è il primo passo per sviluppare politiche e strategie che possano supportare in modo più efficace tutti i lavoratori, indipendentemente dal genere, nel bilanciare le esigenze professionali e personali.

Un'analisi significativa emersa dall'approfondimento dei dati riguarda il confronto tra vantaggi e svantaggi dello Smart Working nel corso del tempo. Come illustrato nel grafico, l'andamento dei vantaggi è praticamente speculare a quello degli svantaggi, sia per il genere maschile che per quello femminile. In particolare, i vantaggi mostrano un aumento iniziale con l'implementazione dello Smart Working totale, ma tendono a mantenere valori costanti nel corso del tempo. Dall'altro lato, gli svantaggi diminuiscono quando si passa allo Smart Working totale, ma, a differenza dei benefici, nel tempo mostrano una tendenza a risalire.



**Figura 35.** Grafico vantaggi e svantaggi di genere per Smart-Working

Questa analisi sottolinea la complessità e le criticità dell'adozione di un modello di Smart Working totale nel lungo periodo. Sebbene ci siano chiari vantaggi iniziali, come la flessibilità e la riduzione degli svantaggi legati agli spostamenti, è importante riconoscere che nel tempo possono emergere nuove problematiche legate allo Smart Working. (Vedi fig.23)

Una possibile soluzione potrebbe essere l'adozione di una modalità ibrida, che permetta ai dipendenti di sfruttare i vantaggi dell'agilità lavorativa, mantenendo al contempo una presenza periodica in ufficio. Questo approccio potrebbe contribuire a mantenere un equilibrio tra vantaggi e svantaggi nel corso del tempo, offrendo al personale la flessibilità desiderata senza compromettere il benessere organizzativo a lungo termine.

## 4. Conclusioni

Lo scopo di questo studio era descrivere il lavoro nelle università italiane per il personale accademico durante il lockdown da COVID-19, con riferimento al processo di degrado della salute e, in particolare, all'esaurimento emotivo.

Alla luce dei risultati evidenziati e del confronto con la Survey nazionale, nonché delle differenze di genere rilevate, vengono esposte ora una serie di proposte d'intervento per fare fronte alle principali problematiche emerse. A fronte dell'elevato livello di esaurimento emotivo che emerge da alcune delle rilevazioni, si individuano alcune possibili azioni da mettere in atto per fronteggiare il malessere psicologico:

- un potenziamento dello Spazio Ascolto, il servizio rivolto a tutta la comunità accademica per affrontare ogni forma di disagio psicologico legato all'esperienza universitaria e professionale, da sviluppare su un duplice binario: occorre verificare quali aspetti del servizio vadano implementati, dall'orario in cui è possibile accedere al servizio al numero di professionisti/e operativi e disponibili per effettuarlo; infine, occorre promuovere il servizio presso la comunità a cui esso è rivolto, con iniziative di diffusione delle informazioni cicliche.
- l'organizzazione di corsi di gruppo, da remoto o in presenza quando possibile, a cadenza ciclica sul tema della gestione dello stress e dell'ansia tramite tecniche di meditazione e mindfulness. Tali momenti potrebbero rappresentare delle occasioni di socialità importanti per alleviare i problemi causati da ansia e stress, oltre a fornire alla comunità ulteriori strumenti per fronteggiare situazioni di malessere psicologico. Il conflitto fra lavoro e famiglia è uno dei problemi maggiormente percepiti, stando ai risultati dell'indagine, soprattutto dal genere femminile. Per rispondere, potrebbe essere opportuno valutare un rafforzamento dei servizi predisposti per alleviare tale conflitto, quali, ad esempio, baby parking e babysitting, e renderli più accessibili, anche attraverso una maggiore destinazione di risorse qualora necessario.

Con l'obiettivo di alzare il livello di benessere organizzativo percepito, migliorare la gestione delle relazioni professionali e la distribuzione dei carichi di lavoro, si propone di:

- definire un funzionigramma che evidenzii i carichi di lavoro di ciascuno all'interno degli uffici, in modo da evidenziare i sovraccarichi, attuali e potenziali, e poter valutare in modo analitico le situazioni di sottodimensionamento o sovradimensionamento;
- Monitorare l'equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro e prevenire potenziali criticità, in particolare per colleghi e colleghe a maggior rischio di discriminazione, con fragilità, precari/e e provenienti da contesti problematici.
- implementare gli spazi di condivisione e relax nei diversi uffici. L'allestimento di sale dove incontrare colleghi e colleghe durante le pause e dove poter eventualmente consumare i pasti, qualora fossero portati da casa, valorizzerebbe il benessere generale nonché la dimensione sociale dell'attività lavorativa.

Soluzioni che prevedano l'alternanza del lavoro in presenza con il lavoro da remoto o, in generale, forme di smart-working, sulla base delle risposte dei/le partecipanti, risultano da incentivare, anche a fronte della necessità di intervenire sull'elevato conflitto percepito fra lavoro e famiglia. Allo stesso tempo, è



necessario intervenire sulle potenziali complicazioni e criticità che dallo smart working possono sorgere.

Per potenziare i vantaggi dello smart-working, si suggerisce:

- l'organizzazione di momenti di brainstorming e scambio di esperienze sullo smart working fra gruppi che integrino la componente tecnico-amministrativa e bibliotecaria e quella docente, nonché fra Responsabili e Dirigenti, da tenersi ciclicamente. Tali incontri dovrebbero essere finalizzati alla produzione di linee guida e best practices sul lavoro agile, da diffondere in Ateneo, tramite presentazione pubblica e documentazione.
- corsi di formazione specifici sul lavoro agile, che tengano conto delle necessità di approfondimento emerse dai risultati della Survey: una maggior preparazione sugli aspetti gestionali, organizzativi e psicologici del lavoro agile e da remoto potrebbe contribuire a migliorare anche altri aspetti su cui sono emerse criticità, come l'esaurimento emotivo e i disturbi fisici legati sopra segnalati.
- ampliare le modalità di utilizzo del Welfare per il personale destinatario, con l'obiettivo di alimentare e migliorare i rapporti fra colleghi/e e il senso di appartenenza a una comunità.
- strumenti di monitoraggio per verificare l'uniforme applicazione di regole e linee guida sul lavoro agile e l'assenza di aspetti potenzialmente discriminatori, nelle varie strutture dell'amministrazione e nei Dipartimenti.

Per fronteggiare l'aumento rilevato e potenziale di disturbi fisici, perlopiù connessi allo smart-working, come dolori articolari e danni alla vista, si suggerisce:

- l'acquisto di accessori ergonomici da inserire negli uffici, che possano portare un miglioramento delle condizioni di lavoro, o la progettazione di incentivi in diverse forme per l'acquisto da parte del personale di tali arredi e attrezzature. L'utilizzo di sedie ergonomiche e rialzi per PC portatili, in particolare, può contribuire a diminuire i danni posturali e da lavoro alla scrivania.
- di individuare delle sale ricreative e/o dotare le sale ricreative già presenti di strumenti come spalliere e tappetini per poter fare stretching e ginnastica nel corso delle pause lavorative.
- l'organizzazione di corsi di ginnastica e posturologia, da effettuare da remoto o in presenza se possibile. Infine, per far fronte a quegli specifici disturbi psico-emotivi connessi all'attività di lavoro da remoto, quali mancanza di definizione di orari di lavoro, isolamento, stress e ansia generati da un uso eccessivo di strumenti tecnologici, e per limitare le criticità che possono sorgere si propone:
- prevedere limiti di orario di smart-working e pause lavorative, cioè definire il c.d. "diritto alla disconnessione";
- per il personale destinatario, mantenere le dotazioni attuali dei Servizi di Welfare, ed ampliare le modalità di utilizzo del Borsellino Welfare per alimentare e migliorare gli strumenti di recupero dall'attività lavorativa (relaxation e mastering); in quest'ottica, rafforzare le attività collettive in un'ottica di ampliamento dei rapporti con colleghi e colleghe.
- intervento "attivo" di sostegno psicologico, da affiancare all'implementazione generale dei servizi di sostegno sopra illustrata, che preveda laboratori o attività di formazione di gruppo, incentrati sui temi di maggior criticità: insonnia, gestione dello stress, isolamento, conciliazione tempi vita privata-lavoro.

## 5. Bibliografia

*Valutazione, monitoraggio e supporto della Qualità della vita organizzativa nel Politecnico di Torino. Survey 2021.* Converso D, Loera B, Molinengo G. (2021).

*The Show Must Go On: A Snapshot of Italian Academic Working Life during Mandatory Work from Home through the Results of a National Survey.* Ghislieri C, Sanseverino D. (2022).

*The Role of Workaholism in the Job Demands-Resources Model. Anxiety, Stress, and Coping.* Molino, Monica, Arnold B. Bakker, Ghislieri C. (2016).

*Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion.* Molino, Monica, Cortese C, Ghislieri C. (2019).

*Valutazione dell'impatto dello smart working sul work-life balance dei lavoratori* Signoretta R. (2021)

Osservatorio.net, *Smart working, il lavoro agile dalla pratica alla teoria*, (2021).

Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano, *Lo smart working durante l'emergenza covid-19 e il punto di vista dei lavoratori, ricerca e report* (2020). <https://www.osservatori.net/it/prodotti/formato/report/lo-smartworking-durante-lemergenza-covid-19>

Forbes, *Tra i campioni del work life balance c'è anche l'Italia. Ecco la top ten dell'OCSE*, Rigamonti M, (2019). <https://forbes.it/2019/10/15/tra-i-campioni-del-work-life-balance-ceanche-litalia-ecco-la-top-ten-delloce/>

Il Sole 24 Ore, *Smart Working, quanto risparmiano davvero aziende e lavoratori?* Barbieri F. (2020). <https://24plus.ilsole24ore.com/art/smart-working-quanto-risparmiano-davvero-aziende-e-lavoratori-AD08u9r>

Vinotizie, *Lo smart working conviene ancora ai dipendenti?* Maccarrone C. (2022). <https://notizie.virgilio.it/caro-bollette-lo-smart-working-conviene-ancora-ai-dipendenti-quanto-pesa-l-aumento-dei-costi-dell-energia-1546908>

Il Sole 24 Ore, *Smart working e cultura aziendale: quale sarà il futuro del lavoro?* Faravelli M. (2022). <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2023/01/25/smart-working-futuro-lavoro/>

Ministero dell'Istruzione. 2020. Personale universitario—Personale docente di ruolo e ricercatore per area scientifico disciplinare— Open Data dell'istruzione

superiore. Portale dei dati dell'istruzione superior. Available online:  
[http://dati.ustat.miur.it/dataset/  
personale-universitario/resource/a966dec6-b9a4-481c-92d2-485e799a9c1a](http://dati.ustat.miur.it/dataset/personale-universitario/resource/a966dec6-b9a4-481c-92d2-485e799a9c1a)

Ministero dell'Istruzione. 2021a. Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica. Focus sulle carriere femminili in abito accademico. March. Available online:  
[http://ustat.miur.it/media/1197/focus\\_carrierefemminili\\_universit%C3%A0\\_2021.pdf](http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2021.pdf)