



Piano di welfare di Ateneo  
2021

## Sommario

Interventi.....	3
Programma Ateneo in salute .....	7
Progetto di Ateneo in Salute&Movimento .....	17
Sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario .....	21
Polizza di Ateneo per rimborso spese mediche sostenute dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario .....	23
Interventi per il diritto allo studio universitario dei dipendenti e dei componenti del nucleo familiare .....	24
Servizio assicurativo avente a oggetto sindromi influenzali di natura pandemica .....	25
Scontistica dedicata al personale.....	26

## Interventi

A partire dal 2016 l'Ateneo ha destinato nel budget di previsione annuale una somma finalizzata alla realizzazione di interventi di welfare in favore dei dipendenti. Gli importi stanziati e utilizzati nel periodo 2018-2021 sono riportati nella tabella seguente.

	2018	2019	2020	2021
<b>Importo stanziato</b>	€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 150.000,00
<b>Importo speso</b>	€ 28.441,89	€ 23.250,79	€ 26.917,85	ancora in corso

Come si può notare, nel 2021 lo stanziamento è stato triplicato, a dimostrazione dell'attenzione dell'Ateneo alle esigenze del personale, per consentire la sottoscrizione di una polizza per rimborso spese mediche sostenute dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Agli importi sopra riportati si aggiungono quelli stanziati per la realizzazione di specifici progetti, indicati di seguito.

Gli interventi di welfare di Ateneo realizzati nel 2020 e pianificati o realizzati nel 2021 sono:

1. programma Ateneo in salute,
2. progetto di Ateneo in Salute&Movimento,
3. sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per:
  - gravi situazioni di disagio socio-economico,
  - prestazioni Medico-Assistenziali riferite al nucleo familiare,
  - spese per asili nido, scuole estive e per l'istruzione scolastica/universitaria dei figli,
  - spese di supporto all'attività lavorativa del dipendente,
4. polizza di Ateneo per rimborso spese mediche sostenute dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario<sup>1</sup>,
5. interventi per il diritto allo studio universitario dei dipendenti e dei componenti del nucleo familiare,
6. servizio assicurativo avente a oggetto sindromi influenzali di natura pandemica,
7. scontistica dedicata al personale.

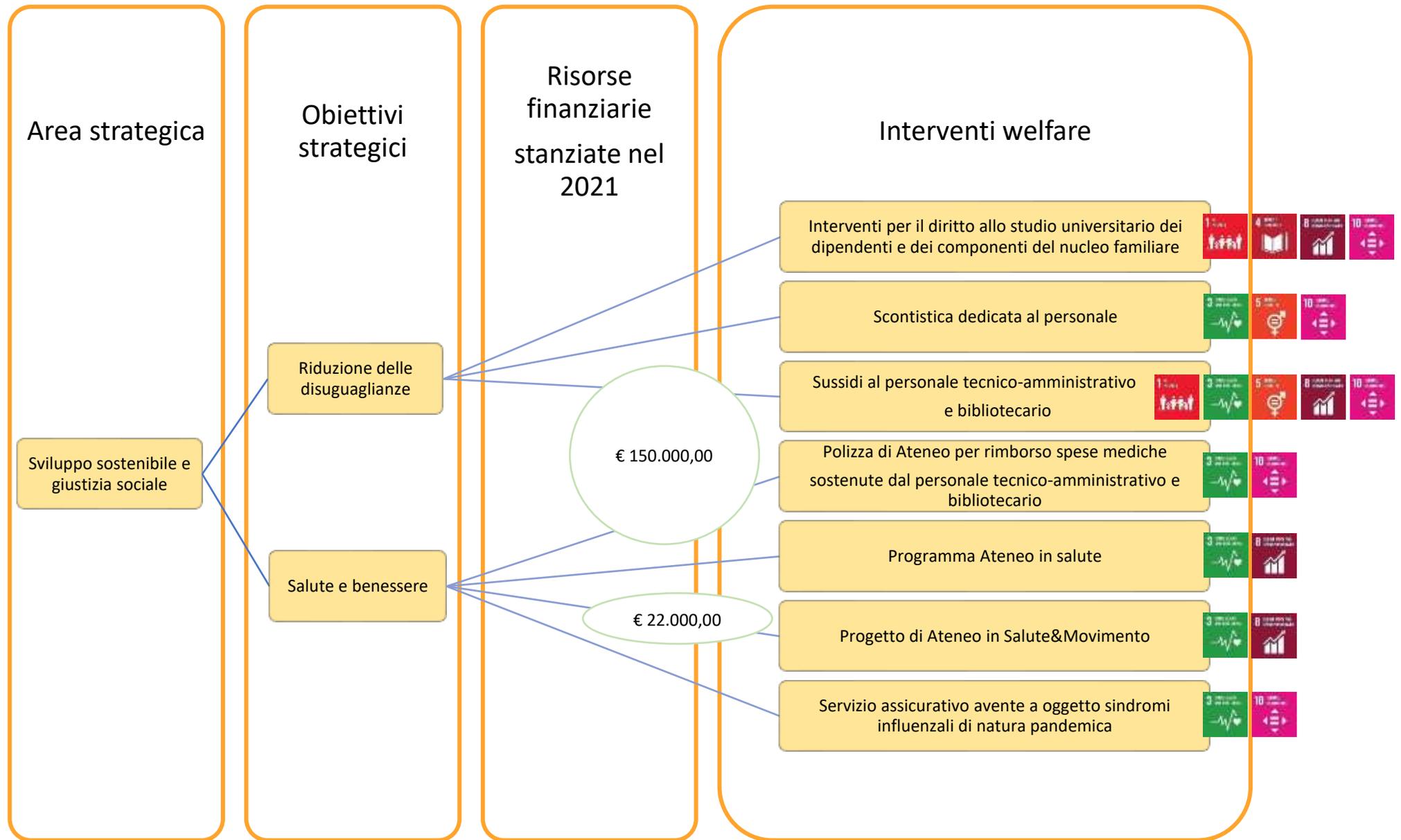
Le azioni sono direttamente collegate ai seguenti obiettivi strategici:

<sup>1</sup> Il personale può estendere la polizza componenti del proprio nucleo familiare con costo del premio assicurativo a proprio carico.

- Salute e benessere (area strategica: L'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile e la giustizia sociale)
- Riduzione delle disuguaglianze (area strategica: L'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile e la giustizia sociale)

contenuti nel Piano strategico di Ateneo 2020-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30/09/2020 e contribuiscono alla realizzazione dei Sustainable Development Goal 1, 3, 4, 5, 8, 10, contenuti nell'agenda 2030 dell'ONU.

Di seguito è rappresentato schematicamente il collegamento degli interventi di welfare con il Piano strategico, con il budget di Ateneo 2021 e con gli SDG.



I destinatari dei vari interventi di welfare dell'Ateneo sono:

<b>Intervento</b>	<b>Beneficiari</b>
<b>programma Ateneo in salute</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario personale docente e ricercatore
<b>progetto di Ateneo in Salute&amp;Movimento</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario personale docente e ricercatore dottorandi, specializzandi e studenti
<b>sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
<b>polizza di Ateneo per rimborso spese mediche sostenute dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
<b>interventi per il diritto allo studio universitario dei dipendenti e dei componenti del nucleo familiare</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario personale docente e ricercatore
<b>servizio assicurativo avente a oggetto sindromi influenzali di natura pandemica</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario non operante in ambito sanitario
<b>scontistica dedicata al personale</b>	personale tecnico-amministrativo e bibliotecario personale docente e ricercatore

Le iniziative di welfare di Ateneo coinvolgono una considerevole platea di dipendenti che è cresciuta di anno in anno in linea con l'aumento della spesa dell'Ateneo e con l'ampliamento della proposta di welfare offerta al personale.

## Programma Ateneo in salute



L'Università degli Studi dell'Aquila, in qualità di Azienda/Datore di lavoro, dal 2014 propone attraverso il Servizio dei Medici competenti il Progetto **"Ateneo in Salute"** che ha lo scopo di promuovere la salute e favorire un'attitudine alla prevenzione dei suoi dipendenti.

### **Promozione della salute**

L'Organizzazione Mondiale della Salute del 1948 ha definito la salute come uno stato di completo benessere fisico, sociale e mentale, e non soltanto l'assenza di malattia o di infermità.

La Promozione della Salute è definita come un processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla. Questo concetto è stato codificato nel 1986 dalla "Carta di Ottawa" che rappresenta tuttora il culmine di un processo socio-culturale, iniziato a fine Ottocento e proseguito nella prima dichiarazione sull'Assistenza Sanitaria (Alma Ata-1978), che ha evidenziato il forte impatto di fattori economici sociali e culturali sulla salute. La Promozione della Salute implica la creazione di strutture e di servizi che consentano di offrire un adeguato supporto al perseguimento della salute negli ambienti di vita e di lavoro, il sostegno alle comunità per il mantenimento della salute dei cittadini, la riduzione delle disuguaglianze, l'organizzazione dei servizi sanitari in un'ottica di salute olistica. A tal fine è necessaria un'azione coordinata di tutti gli organismi interessati: i governi, le istituzioni sanitarie, sociali ed economiche, le aziende, le imprese, le scuole, le organizzazioni di volontariato, le autorità locali, l'industria e i mezzi di comunicazione. La Dichiarazione di Jakarta sottoscritta nella 4° Conferenza internazionale sulla promozione della salute ha individuato cinque priorità per la promozione della salute nel 21° secolo: promuovere una responsabilità sociale per la salute; aumentare gli investimenti per il miglioramento della salute; ampliare le partnership per la promozione della salute; accrescere le capacità della comunità ed attribuire maggiore potere agli individui; garantire un'infrastruttura per la promozione della salute.

### **I determinanti di salute**

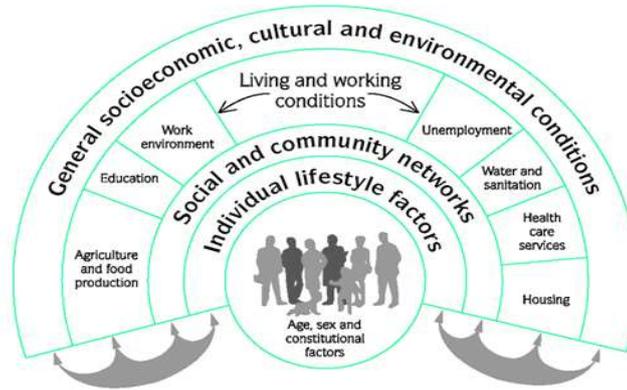
Un determinante di salute è un fattore in grado di modificare in senso positivo o negativo lo stato di salute di una popolazione.

Età, sesso, patrimonio genetico sono determinanti non modificabili della salute ma secondo studi americani questi contribuirebbero solo per il 20% allo sviluppo della malattia, un ruolo preponderante è rappresentato dai comportamenti individuali, da fattori ambientali e sociali, dalle condizioni di vita e di lavoro, dall'assistenza sanitaria. La scuola europea rappresenta i determinati

come sfere concentriche che avvolgono l'individuo posto al centro con le sue caratteristiche intrinseche. Tutti i fattori esterni rappresentano i determinanti modificabili in salute. Insieme contribuirebbero allo stato di salute dell'individuo per circa l'80%.

#### Slide 2. Determinanti della salute (Europa)

The Main Determinants of Health



Source: Dahlgren and Whitehead, 1993

#### **La prevenzione primaria, secondaria e terziaria**

La Promozione della salute è un concetto ampio che comprende aspetti sociali, economici e ambientali, organizzativi; la prevenzione rappresenta il complesso delle misure utili a prevenire la comparsa, la diffusione e la progressione delle malattie. La prevenzione primaria rappresenta le misure indirizzate a bloccare l'insorgenza delle malattie: comprendono la promozione di stili di vita sani (promozione del movimento, abbandono dell'abitudine al fumo), l'informazione e l'educazione sanitaria, l'individuazione di condizioni predisponenti alla malattia (obesità, sindrome metabolica), interventi di profilassi (vaccinazioni), interventi sull'ambiente. La prevenzione secondaria comprende le misure volte al controllo delle malattie attraverso la diagnosi precoce di malattia o l'individuazione di soggetti ad alto rischio in modo da prevenire l'insorgenza della malattia (individuazione di lesioni precancerose) o la sua progressione (diagnosi precoce) al fine di favorire la guarigione, un esempio di prevenzione secondaria sono i programmi di screening.

La prevenzione terziaria è rappresentata dagli interventi rivolti a ridurre la gravità e le complicanze di malattie ormai instaurate, compresa la gestione di deficit e disabilità.

#### **Salute nei luoghi di lavoro**

I luoghi di lavoro costituiscono nel loro insieme il luogo privilegiato in cui si trova, già raggruppata e organizzata, la gran parte della popolazione adulta di una nazione. IL Workplace Health Program (WHP) è un programma promosso dall'OMS per favorire cambiamenti organizzativi nei luoghi di

lavoro, per incoraggiare l'adozione consapevole e la diffusione di stili di vita salutari, anche per prevenire lo sviluppo di malattie croniche attraverso quattro linee d'azione:

- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
- l'incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari;
- la promozione di scelte sane;
- l'incoraggiamento alla crescita personale.

La WHP riconosce la centralità della persona quale risorsa per l'organizzazione e adotta un approccio olistico che combina in maniera intersettoriale i fattori di rischio per la salute e i comportamenti sicuri (fumo, alcol, droghe, corretta alimentazione, attività fisica e vita di relazione).

L'obiettivo è la maturazione di un grado di consapevolezza nei soggetti coinvolti che conduce all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, alla capacità di governo della propria salute e di adozione di comportamenti sicuri e di stili di vita sani.

### ***Perché promuovere la salute nei luoghi di lavoro***

Promuovere la salute è, letteralmente, promuovere il cambiamento sociale. Un alto numero di malattie e incidenti si contrae o accade proprio nei posti di lavoro, i programmi di Promozione della Salute negli uffici e nelle fabbriche, se ben eseguiti, possono costituire un **investimento fruttuoso**. È ragionevole pensare che gli sforzi debbano essere concentrati in quelle aree e in quelle iniziative che garantiscono un rapporto ottimale **costi-benefici**. È dimostrato infatti come sia possibile ottenere, mediante un efficace programma di Promozione della Salute nei luoghi di lavoro, un **risparmio** pari a una volta e mezzo il suo investimento. Le risorse per promuovere il cambiamento devono essere focalizzate su obiettivi che possono offrire le maggiori probabilità di successo e un rapporto ottimale costi-benefici. Ecco di seguito elencate alcune considerazioni sui vantaggi collegati ai programmi di Promozione della Salute nei luoghi di lavoro:

- la maggior parte della popolazione adulta passa gran parte del suo tempo al lavoro;
- la popolazione che lavora è opinion-leader nei confronti di quella inattiva;
- gli indici di partecipazione ai programmi di promozione della salute nei luoghi di lavoro sono più alti che in altri ambiti;
- in Europa l'ambiente di lavoro è quello più regolato da leggi;
- in un posto di lavoro sono presenti tutte le categorie sociali che hanno così pari opportunità di emancipazione;
- la maggior parte delle spese relative ai corsi di formazione e promozione della salute non grava sullo stato;

- i lavoratori realizzano insieme obiettivi che forse da soli non raggiungerebbero;
- le aziende hanno una ricaduta positiva sulla produttività e sulla loro immagine;
- i sindacati acquistano in credibilità;
- salute e benessere dei lavoratori sono obiettivi primari delle strategie sindacali;
- la comunità in cui i lavoratori risiedono diventa più sana e più prospera.



## Ateneo in salute

Il questionario di "Ateneo in Salute" rappresenta uno strumento di sorveglianza sanitaria e promozione della salute rivolto a tutti i dipendenti dell'Ateneo. Attraverso le varie sezioni è possibile monitorare le caratteristiche intrinseche del lavoratore, l'attitudine alla Prevenzione e le attività di natura preventiva messe in atto o da promuovere. La scheda ci consente di Promuovere la Salute attraverso interventi mirati di prevenzione. Il questionario consente di valutare il rischio individuale e nel corso della visita è possibile promuovere interventi volti al miglioramento dello stile di vita (prevenzione primaria), migliorare l'ambiente di lavoro, l'educazione alla salute e il clima sociale.

## Attività 2015-2021

Di seguito si riepilogano le principali attività realizzate.

### 1. Studio della Sindrome Metabolica

Per Sindrome Metabolica si intende una situazione clinica ad alto rischio cardiovascolare che comprende una serie di fattori di rischio e di sintomi che si manifestano contemporaneamente nell'individuo. Questi sono spesso correlati allo stile di vita della persona (peso eccessivo, vita sedentaria) o a situazioni patologiche preesistenti (obesità,

ipercolesterolemia, et c.). Gli studi svolti confermano che gli individui colpiti dalla sindrome metabolica, che non cambiano drasticamente il proprio stile di vita, hanno un elevato tasso di mortalità legato a problemi cardiovascolari.

Il nostro studio esamina 291 lavoratori afferenti presso l'ambulatorio universitario di Medicina del Lavoro per la sorveglianza sanitaria, sottoposti ad analisi chimico cliniche in relazione ai rischi lavorativi, durante il periodo compreso tra il 1 Gennaio 2014 e il 31 Dicembre 2015. Per ciascun soggetto sono stati analizzati: pressione arteriosa, BMI, valori ematici di colesterolo totale, HDL, trigliceridi, glicemia ed enzimi epatici. La circonferenza vita non è stata registrata di routine nel periodo considerato. Medie, deviazioni standard e percentuali sono state elaborate mediante il software statistico STATA 12. I 291 soggetti (55,0% F e 45,0% M) di età compresa tra 31 e 71 anni sono stati suddivisi in due gruppi: affetti da SM e non affetti. La prevalenza della SM è risultata di 5,8% (47,0% F e 53,0% M). Dal nostro studio emerge una bassa prevalenza di SM (5,8%), sottostimata dalla mancata considerazione del parametro circonferenza vita. Il BMI >25 non influenza nel nostro campione la prevalenza di SM.

## **2. Studio del Burnout tra i docenti dell'Ateneo**

Il Burnout è un processo stressante che ha avuto negli ultimi anni una crescente prevalenza con il conseguente aumento dei costi connesso a un urgente bisogno di interventi di prevenzione.

Il burnout è principalmente legato alle cosiddette professioni d'aiuto, ha aggiunto ultimamente anche nei Docenti Universitari i livelli tipici degli operatori sanitari che rappresentano in letteratura i soggetti a rischio più elevato. Secondo la recentissima pubblicazione del manuale ICD-11 dell'OMS risulta che il Burnout può essere oggetto di diagnosi medica e appare nella sezione sui problemi relativi all'occupazione. Il riconoscimento del burnout come malattia professionale risulterebbe di fondamentale importanza poiché questa sindrome, oltre ad avere un'azione diretta sull'individuo, determina un impatto negativo sul gruppo di lavoro.

L'indagine, effettuata nel 2018 su base volontaria e anonima, ha coinvolto tutto il personale Docente in servizio presso l'Università degli Studi dell'Aquila. I Docenti hanno compilato on line un foglio di lavoro in formato elettronico costituito da una scheda anagrafica e da 2 differenti questionari validati (Maslach Burnout Inventory, e General Health Questionnaire-12). È stata determinata la prevalenza nelle tre dimensioni di burnout: Esaurimento Emotivo,

Depersonalizzazione e Realizzazione Personale. Sono state eseguite regressioni logistiche univariate per identificare i predittori delle singole dimensioni. Le associazioni sono state riportate come Odds Ratio e intervalli di confidenza al 95%. Tutti i test, eseguiti utilizzando Stata 12, sono stati considerati a due code e i valori di  $p \leq 0,05$  sono stati valutati statisticamente significativi.

Un totale di 214 Docenti ha accettato di partecipare allo studio. In base ai punteggi ottenuti dal questionario MBI abbiamo riscontrato un alto livello di Esaurimento Emotivo nel 21,33%, un alto livello di depersonalizzazione nel 28,99%, una bassa Realizzazione Personale nel 25,50% mentre il disagio psicologico è stato riferito dal 27,05% dei rispondenti. Il lavoro ha evidenziato che i rischi psicosociali rappresentano i più importanti predittori del burnout. Tra questi la non soddisfazione del rapporto con gli studenti e il rapporto ostile con i colleghi aumentano il rischio di Esaurimento Emotivo (OR = 6.96  $p = 0.001$ , OR = 7.73  $p = 0.003$  rispettivamente). La prevenzione dovrebbe essere indirizzata a favorire i rapporti interpersonali.

### **3. Valutazione della risposta immunitaria a lungo termine al vaccino anti epatite B in una coorte di studenti e medici in formazione specialistica dell'Università**

La Legge n. 165 del 27 Maggio 1991 ha introdotto in Italia l'obbligo di vaccinazione contro l'HBV nei nuovi nati, poi esteso retroattivamente a tutti i nati dopo il 1979 intercettati per la vaccinazione al 12° anno di età. Obiettivo dello studio è valutare la variazione del titolo anticorpale in relazione all'età e al tempo intercorso dalla somministrazione dell'ultima dose del vaccino in una coorte di studenti del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia e di medici in formazione specialistica presso l'Università degli Studi dell'Aquila. Lo studio osservazionale ha previsto l'arruolamento di 176 soggetti da Novembre 2016 a Febbraio 2018, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, sottoposti a esame sierologico per la valutazione dei livelli di anticorpi anti-HBs, utilizzando come metodica di laboratorio il test di chemiluminescenza. Tutti i soggetti inclusi risultavano vaccinati contro l'HBV in epoca adolescenziale o neonatale e negativi per HBsAg. L'analisi statistica, condotta con il software STATA 14, ha previsto il calcolo di misure descrittive (medie aritmetica e geometrica) e lo studio di modelli di regressione multipla, per verificare l'andamento del titolo anticorpale in relazione a possibili variabili esplicative quali sesso, età, distanza in anni dalla vaccinazione ed epoca di vaccinazione.

Il campione (75 maschi e 101 femmine) risultava equamente distribuito rispetto all'epoca della vaccinazione: 89 (50,6%) vaccinati in età infantile e 87 (49,4%) vaccinati in età adulta e con una distanza media dall'ultima vaccinazione pari, rispettivamente, a  $20,5 \pm 3,5$  anni e  $18,7 \pm 4,6$  anni. La maggioranza dei soggetti (59,8%) presentava un titolo anticorpale anti-HBs  $>10$  mIU/mL. Dall'analisi di regressione multipla si rileva che il logaritmo del titolo anticorpale si riduce all'aumentare di età anagrafica e distanza dall'ultima vaccinazione (rispettivamente  $\beta = -0.054$ ,  $p < 0.05$  e  $\beta = -0.041$ ,  $p < 0.05$ ) mentre è più elevato nei soggetti vaccinati in età adolescenziale rispetto a quelli vaccinati in età neonatale ( $\beta = 1.356$ ,  $p < 0.001$ ). La varianza spiegata è pari a circa il 20% ( $F = 14.64$ ,  $p < 0.001$ ). Non è stata osservata alcuna correlazione tra il titolo anticorpale ed il sesso. I risultati del nostro studio concordano con quelli riportati nella letteratura scientifica, confermando l'efficacia del vaccino a distanza di circa 20 anni dalla somministrazione, l'influenza dell'età di vaccinazione e dell'intervallo dall'ultima dose sul titolo anticorpale. Ulteriori ricerche sono necessarie per verificare il ruolo di altre variabili esplicative come, per esempio, l'esposizione naturale all'agente eziologico, la responsività individuale e la vaccinazione al momento della nascita per profilassi post-esposizione.

#### **4. Campagne di Screening**

##### **a. Screening Oncologici**

Promozione degli screening oncologici in collaborazione con la ASL1 Abruzzo Avezzano-Sulmona-L'Aquila. Tramite il progetto sono stati identificati 225 dipendenti non aderenti ai programmi di Screening Oncologico previsti dai vigenti LEA: 186 uomini e 39 donne.

##### **b. Screening cardio- vascolare**

Valutazione del rischio cardio-vascolare attraverso apposito questionario.

#### **5. Campagne vaccinali**

##### **a. Vaccinazione Antinfluenzale**

Tra le attività portate avanti nell'ambito del progetto Ateneo in Salute figura la promozione della vaccinazione antinfluenzale per l'anno 2020. L'influenza stagionale rappresenta un problema rilevante di sanità pubblica per la sua alta contagiosità e ampia diffusione. È un frequente motivo di assenza da lavoro e da scuola e, nonostante sia nella maggior parte dei casi una patologia ad andamento benigno ed autolimitante, rimane gravata da possibili gravi complicanze. Il Servizio Medici

Competenti ha sottoposto a vaccinazione antinfluenzale 92 soggetti e tutti gli operatori (la fornitura è stata di 100 vaccini).

**b. Vaccinazioni Anti-HBV**

È in corso la campagna di vaccinazione contro l'HBV rivolta a tutto il personale dell'Ateneo esposto a rischio biologico e agli studenti con particolare riguardo per gli studenti del corso di laurea in Medicina e Chirurgia ASL1 Abruzzo Avezzano-Sulmona-L'Aquila. Il Servizio di Medicina del Lavoro Medico Competente di Ateneo ha un ruolo chiave nell'informazione del personale e nell'indirizzare alla vaccinazione, facendo da trait d'union con i centri vaccinali.

**c. Vaccinazioni contro il Sars-Co-V-2**

Il Servizio ha promosso la vaccinazione contro il Sars-Co-V-2 tra il personale dell'Ateneo ed in particolare valutando l'idoneità degli studenti del corso di laurea in Medicina e Chirurgia, e delle lauree sanitarie, inviando e prenotando i candidati presso il Centro Vaccinale ASL1 Abruzzo Avezzano-Sulmona. Il Servizio di Medico Competente di Ateneo sostiene la campagna di informazione sulla vaccinazione contro il Sars-Co-V2 e raccoglie i nominativi dei dipendenti non sottoposti a vaccinazione in seguito a manifestazione di interesse.

Il Servizio Medico Competente ha anche svolto un'indagine mediante form on line riguardo la prevalenza dei sintomi o positività al tampone RF, la percezione del rischio e l'attitudine alla prevenzione.

**6. Prevenzione della trasmissione dell'HBV**

**a. Valutazione della risposta immunitaria**

Nell'ambito della prevenzione della trasmissione dell'HBV sono stati sottoposti a valutazione del titolo anticorpale anti-HBs, 338 dipendenti (di cui 152 appartenenti alle squadre emergenza), 470 lavoratori equiparati e 193 studenti (solo nell' anno 2021) esposti a rischio biologico durante l'attività lavorativa/di formazione.

**7. Prevenzione trasmissione Sars-CoV-2**

**a. Test sierologici per la ricerca del Sars-CoV-2**

Nell'ambito della prevenzione della trasmissione da Sars-CoV-2 sono stati sottoposti a test sierologico 288 dipendenti di Ateneo su 690 visitati nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

**b. Tampone per la ricerca del Sars-CoV-2**

Nell'ambito della prevenzione della trasmissione da Sars-CoV-2 i dipendenti sono stati indirizzati all'esecuzione di test molecolare per la ricerca del Sars-CoV-2, in collaborazione con l'UOSD Medici Competenti e Autorizzati della ASL 1 Abruzzo.

## **8. Benessere lavorativo**

### **a. Effetti dello smartworking sulla produttività e sul benessere personale e lavorativo in un campione di dipendenti dell'università dell'Aquila.**

È in corso una indagine sul benessere organizzativo alla luce delle disposizioni del Ministero del Lavoro in corso di pandemia da Sars-CoV-2 (smart working). I dati preliminari saranno presentati al convegno HSE – Health Safety and Environment Symposium.

L'impiego diffuso della modalità di lavoro agile ha rappresentato un aspetto rilevante nel complesso scenario di cambiamento legato alla pandemia da Covid-19. Dal mese di marzo 2020, l'Università dell'Aquila nell'ottica della tutela della salute di studenti e dipendenti, ha adottato una serie di misure di contrasto al COVID-19, tra cui l'introduzione della didattica a distanza per tutti i corsi di studio e del lavoro agile per la quasi totalità dei suoi dipendenti. Abbiamo monitorato l'impatto dello smart working in termini di produttività, benessere personale e lavorativo dei dipendenti dell'Università degli Studi dell'Aquila. Tramite form online, è stato somministrato un questionario composto da 24 domande a risposta multipla, già utilizzato dal MIUR per il progetto "monitoraggio della sperimentazione pilota del lavoro agile". La partecipazione è stata libera e volontaria. I dati ottenuti sono stati elaborati tramite RStudio.

Hanno risposto 510 dipendenti, 245 uomini (48%) e 265 donne (52%). La fascia di età maggiormente rappresentata è stata 50-59 anni (226 dipendenti). Sulla base della mansione abbiamo suddiviso il nostro campione in 3 sottogruppi: personale docente composto da 247 dipendenti (48,5%), personale amministrativo costituito da 228 dipendenti (44,7%) e personale "altro", sottogruppo miscelaneo, con 31 dipendenti (6,8%). Complessivamente quasi il 70% del campione totale ha espresso un buon grado di soddisfazione dell'esperienza di smart working, risultando il personale amministrativo, sottogruppo maggiormente soddisfatto. ( $p < 0,05$ ). Gli impiegati risultano più interessati a proseguire con questa modalità di lavoro, sia rispetto ai docenti ( $p = 0.0007$ ) che rispetto al personale "altro" (0.023).

**b. Stress lavoro-correlato**

Valutazione del benessere organizzativo attraverso il questionario sullo stress lavoro-correlato.

**9. Promozione dell'Attività fisica – Ateneo in Movimento**

Dalla collaborazione con il corso di laurea in Scienze Motorie dell'Università dell'Aquila e con l'ambulatorio di cardiologia della prof.ssa Maria Penco (FMSI) è nato il progetto Ateneo in movimento, un progetto sperimentale di attività fisica dedicato a persone dell'età compresa tra i 30 e i 65 anni con la finalità di valutare l'efficacia del movimento come supporto nel miglioramento della salute e della qualità di vita.

***ANNO 2021 2022***

Il rendiconto delle attività svolte negli anni evidenzia come venga effettuata un'attività routinaria, nell'ambito della sorveglianza sanitaria del lavoratori, di promozione della salute e di prevenzione che può comportare la disponibilità per i lavoratori di indagini emato chimiche o di interventi preventivi (alcuni onerosi per l'amministrazione dell'Ateneo) e come questa attività sia affiancata da studi ad hoc per valutare specifici ambiti di intervento e documentare l'efficacia.

Per il 2021 – 2022 l'attività routinaria sarà interamente confermata, con il counseling per la prevenzione e la disponibilità ad integrare il protocollo sanitario con esami per la valutazione del rischio individuale, la sollecitazione alle vaccinazioni e la promozione della partecipazione a campagne di screening.

Le attività di promozione della salute saranno svolte compatibilmente alla necessità di gestire le procedure relative al contact tracing e alla valutazione delle fragilità eventuali, in relazione alle risorse umane presenti.

## Progetto di Ateneo in Salute&Movimento



### FINALITA' DEL PROGETTO

Standardizzare e validare un protocollo di lavoro scientifico basato sulla sperimentazione di un Circuito Funzionale con esercizio fisico adattato.

### OBIETTIVI DEL PROGETTO

Miglioramento dello stile di vita generale, riduzione della sedentarietà, prevenzione e tutela della salute tramite:

1. Aumento della quantità e della qualità dell'attività fisica giornaliera;
2. Due lezioni settimanali da circa 45 minuti di esercizio fisico adattato;
3. Miglioramento dell'apporto energetico/nutrizionale;
4. (dal 2° anno di attuazione) lezioni settimanali di allungamento, postura e tonificazione;
5. (dal 3° anno di attuazione) Lezione Special.

Il Progetto si pone come obiettivo principale quello di accogliere e di coinvolgere, su base totalmente volontaria, tutti i dipendenti dell'Ateneo, specializzandi, dottorandi e studenti e offre un servizio di prevenzione e salute.

Il Progetto è aperto anche agli esterni.

Giunto al suo terzo anno, è unico, nel suo genere, nell'intero panorama italiano, offrendo un programma di qualità, gratuito e di prevenzione, allineandosi ad alcune delle più importanti realtà mondiali, come avviene ormai da decenni in Giappone dove gli impiegati, operai e lavoratori del settore terziario eseguono semplici esercizi di ginnastica in ufficio al mattino e nuovamente subito dopo la pausa pranzo, con un semplice obiettivo, quello di restare in forma ed essere più motivati e prestativi nel proprio lavoro.

Incoraggiare l'attività fisica all'interno del luogo d'impiego sta diventando sempre più un'abitudine diffusa e applicata dalle aziende che, in questo modo, vedono aumentare la produttività, diminuire l'assenteismo e in generale offrire uno stato di benessere fisico collettivo, sviluppando un concreto senso di appartenenza e senza dimenticare la compagine sociale; infatti, grazie all'attività fisica e allo sport si aumentano anche le relazioni sociali all'interno del luogo di lavoro.

L'Università degli Studi dell'Aquila è l'unica azienda pubblica, sul tutto il territorio nazionale, che, attraverso il Progetto "Ateneo in Salute&Movimento", opera concretamente ed attivamente, dal 2019 nell'ambito della prevenzione, con una forte attenzione alla salute dei propri dipendenti.

Il Progetto, innovativo, interdipartimentale è composto da 4 segmenti:

- 1) Medico Competente e Medicina dello Sport (Visite Mediche e Medico Sportive non agonistiche) MESVA, responsabili Prof.sse Fabiani e Penco
- 2) Scienze Motorie (Circuito Funzionale adattato) DISCAB, responsabile Prof.ssa Vinciguerra
- 3) Psicologia (studio del sonno e dello stress) e Biologia (Stress Ossidativo) DISCAB responsabili rispettivamente i Professori Ferrara e Delle Monache
- 4) Scienze dell'Alimentazione MESVA responsabile Prof. Ferri e Dott. Grasso.

**Il Progetto è stato sottoposto a verifica del Comitato Etico di Ateneo e approvato con delibera prot. 63359 del 7-10 2019.**

**Per motivi riconducibili alla situazione dell'Emergenza COVID 19, nell'ultimo anno, sono stati particolarmente operativi il segmento n.1, n. 2 ed il n.3 solo per la parte psicologica.**

#### **Soggetti attivi nella sperimentazione**

- 1° anno = 24 soggetti di cui 18 donne e 6 uomini di età compresa tra 30 e i 65 anni.
- 2° anno = 41 soggetti di cui 29 donne e 12 uomini di età compresa tra i 34 e i 73 anni.
- 3° anno = 25 soggetti di cui 18 donne e 7 uomini di età compresa tra i 25 e i 64 anni.

**I soggetti partecipanti totali alle lezioni, ma che non hanno aderito alla parte sperimentale sono in totale sui tre cicli 173.**

#### **CRONOPROGRAMMA**

Nel primo e secondo ciclo del progetto, le lezioni si sono svolte presso la palestra Canada, durante la pausa pranzo, in modo tale da permettere a tutti di sfruttare il tempo libero a disposizione in maniera ottimale e produttiva, senza nulla togliere al proprio lavoro e soprattutto senza gravare sui colleghi di lavoro.

In questo modo, i partecipanti hanno avuto la possibilità di staccare dal lavoro sedentario e troppo statico, praticando un'attività fisica adattata e dedicata al loro benessere e alla tutela della propria salute, garantendo un maggiore rendimento sul piano professionale e lavorativo.

In letteratura diversi studi dimostrano, infatti, che l'esercizio fisico, praticato durante una pausa sul lavoro, ha effetti positivi sul benessere psicofisico, grazie al rilascio di endorfine, dopamina e serotonina, antidepressivi naturali utili per rigenerare l'organismo, consentendo migliori performance sul lavoro.

Ed è proprio per la tutela della salute che, all’inizio di ciascun ciclo del progetto, tutti i partecipanti sono sottoposti a visita medica sportiva non agonistica, rilasciato dal Dipartimento della Medicina dello Sport di Ateneo in collaborazione con il Dipartimento di Prevenzione.

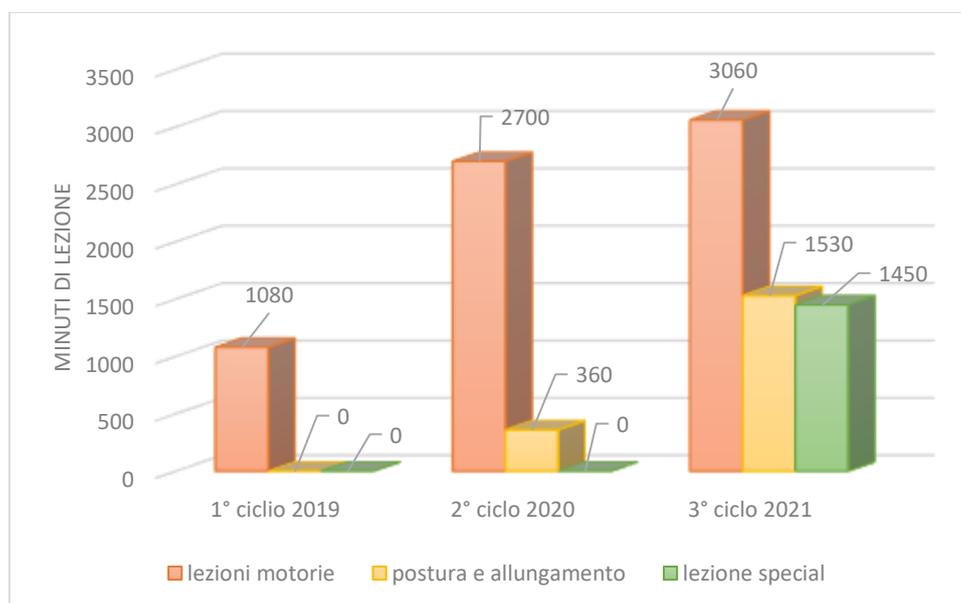
Nel 3° ciclo le lezioni si sono svolte in modalità online, su piattaforma Microsoft Teams, in quattro giorni settimanali (lunedì, martedì, giovedì, venerdì) dalle 18.30 alle 19.30.

- 1° ciclo = dal 5 marzo 2019 al 30 maggio 2019.
- 2° ciclo = dal 20 ottobre 2019 al 30 giugno 2020.
- 3° ciclo = dal 15 ottobre 2020 al 30 giugno 2021.

## ORE DI PROGETTO

Nei tre cicli di attuazione, non solo sono migliorate le proposte formative, ma sono aumentate notevolmente anche le ore di lezioni svolte.

Il grafico seguente mostra i minuti delle lezioni svolte in ciascun ciclo.



Rispetto al primo anno, nel secondo, le ore sono state implementate con una lezione con esercizi specifici per il miglioramento della postura, della mobilità articolare e la flessibilità muscolare.

Nell’anno accademico 2020/2021, il progetto ha cambiato nel suo protocollo, a causa della situazione emergenziale da COVID 19: la novità è rappresentata da una lezione aggiuntiva definita “**Lezione Special**”, che ha portato altri 1450 minuti in aggiunta al programma annuale, portando il

totale di minuti effettivi svolti nel 3° ciclo a **6120 minuti**, che corrisponde a oltre **102 ore di lavoro frontale**.

Riassumendo:

- 1° ciclo con 1080 minuti effettivi svolti;
- 2° ciclo con 3060 minuti effettivi svolti;
- 3° ciclo con 6120 minuti effettivi svolti.

L'offerta progettuale sportiva/relazionale risulta essere di oltre **171 ore frontali in 18 mesi effettivi** di progetto, tra il primo e il secondo anno c'è stato un incremento di lavoro del **283,33%** (considerando che il primo ciclo è stato svolto su una base di 12 settimane, contro le 30 del secondo ciclo), pertanto, nel terzo ciclo, si riscontra un aumento del **200%** rispetto al secondo anno e del **566,66%** rispetto al primo.

**Il Progetto inserito nel Piano strategico di Ateneo ha avuto, nell'a.a. 2020-2021, un finanziamento di 22.000 euro, che sono stati spesi secondo il seguente schema:**

- **12.000euro come servizi**
- **10.000euro come borse di studio.**

**Per consentire il proseguimento e il normale svolgimento del Progetto, oltre a un impegno economico, necessario per l'implementazione dei servizi, delle attrezzature e delle borse di studio, è necessario e indispensabile poter contare sull'utilizzo di una struttura sportiva, limitrofa al Campus Universitario di Coppito, individuabile nella struttura sportiva "Palestra Canada".**

## Sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario



Nel 2016 è stato emanato il Regolamento per l'erogazione di sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Ateneo.

A partire dal 2017 viene pubblicato annualmente un bando per la corresponsione di tali sussidi.

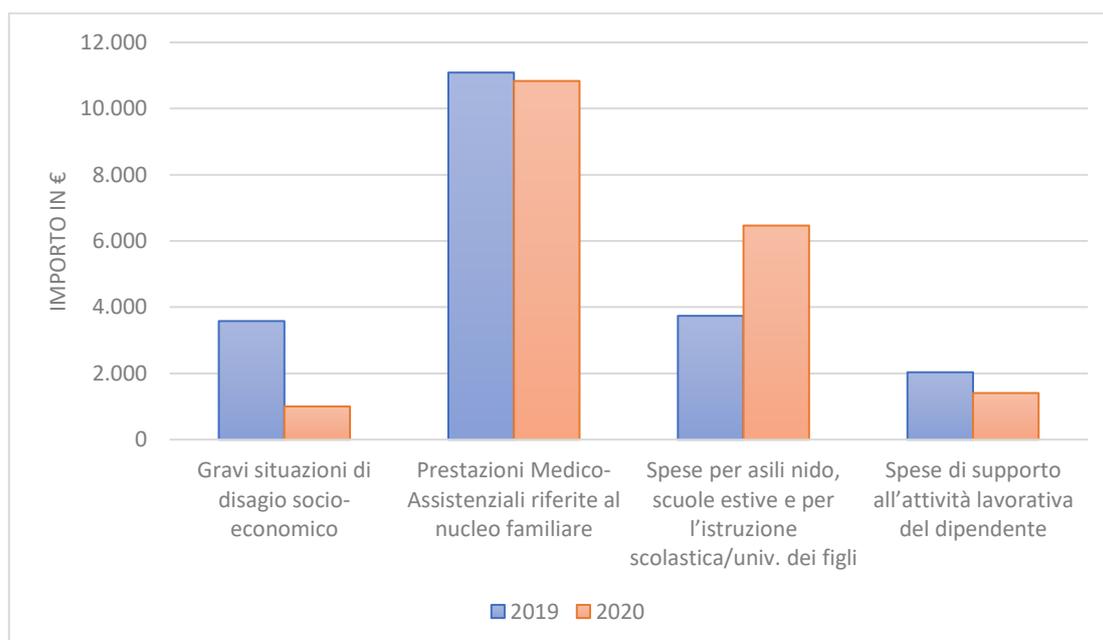
Le fattispecie per le quali è previsto un sussidio sono:

- gravi situazioni di disagio socio-economico
- prestazioni Medico-Assistenziali riferite al nucleo familiare
- spese per asili nido, scuole estive e per l'istruzione scolastica/universitaria dei figli
- spese di supporto all'attività lavorativa del dipendente.

Le risorse destinate e utilizzate annualmente per tali sussidi a partire dal 2018 sono:

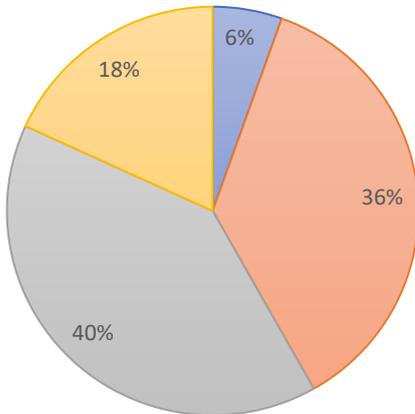
	2018	2019	2020	2021
<b>Importo stanziato</b>	€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 150.000,00
<b>Importo speso</b>	€ 28.441,89	€ 23.250,79	€ 22.209,85	

Si riporta di seguito il raffronto tra le domande pervenute e l'ammontare dei sussidi erogati negli ultimi due anni (2019 e 2020).

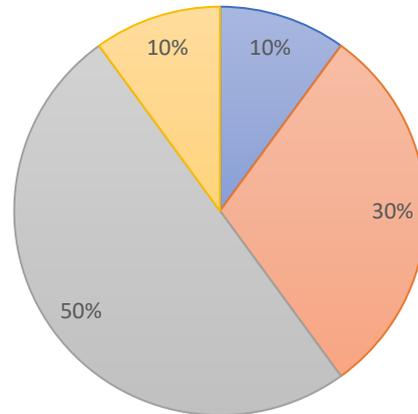


anno 2019 - distribuzione % domande

2019



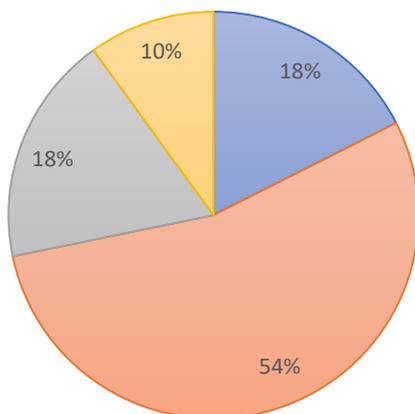
2020



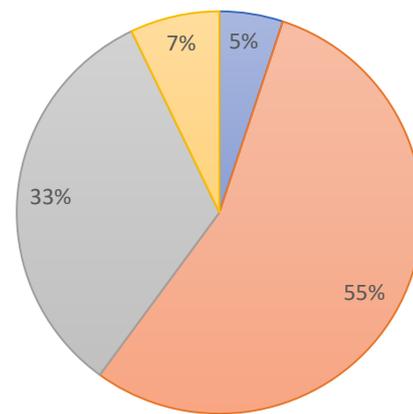
- Gravi situazioni di disagio socio-economico
- Prestazioni Medico-Assistenziali riferite al nucleo familiare
- Spese per asili nido, scuole estive e per l'istruzione scolastica/univ. dei figli
- Spese di supporto all'attività lavorativa del dipendente

anno 2019 - distribuzione % sussidi

2019



2020



- Gravi situazioni di disagio socio-economico
- Prestazioni Medico-Assistenziali riferite al nucleo familiare
- Spese per asili nido, scuole estive e per l'istruzione scolastica/univ. dei figli
- Spese di supporto all'attività lavorativa del dipendente

## Polizza di Ateneo per rimborso spese mediche sostenute dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario



A partire dal 2021 il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo usufruisce di un piano di assistenza sanitaria.

Il personale può scegliere di estendere, con costo a proprio carico, la polizza sanitaria anche ai propri familiari (coniuge, convivente more uxorio e figli risultati dallo stato di famiglia). Sono compresi i figli non conviventi fino al compimento del ventiseiesimo anno di età.

A titolo esemplificativo, si riportano alcune prestazioni comprese nella polizza:

- ricoveri e day hospital con o senza intervento chirurgico, interventi ambulatoriali,
- trasporto dell'assistito,
- screening preventivi,
- acquisto di protesi ortopediche e acustiche.

## Interventi per il diritto allo studio universitario dei dipendenti e dei componenti del nucleo familiare



A partire dall'a.a. 2019/2020 i dipendenti in servizio presso l'Ateneo e i componenti del loro nucleo familiare possono usufruire di una riduzione del Contributo omnicomprensivo annuale (COA) pari al 30%.

L'unica condizione per usufruire della riduzione è essere iscritti in corso.

Per aver diritto al beneficio i familiari dei dipendenti dell'Ateneo sono tenuti a presentare autocertificazione relativa alla propria condizione.

Il numero dei beneficiari è riportato nella tabella seguente.

<b>Beneficiari a.a. 2019/2020</b>	<b>Beneficiari a.a. 2020/2021</b>
50	54

## Servizio assicurativo avente a oggetto sindromi influenzali di natura pandemica



Nel 2020 l'Ateneo ha attivato una copertura assicurativa in favore del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, avente durata 01/03/2020 – 31/12/2020, per le seguenti prestazioni:

- Ricovero per Accertamenti e Cure:  
erogazione di un'indennità giornaliera nel caso di ricovero (con/senza intervento chirurgico) presso una struttura ospedaliera del S.S.N. per accertamento e/o cura di patologie derivanti da Sindromi Influenzali di natura pandemica - 30 €. al giorno per max 30 giorni (il primo e l'ultimo giorno sono considerati come un unico giorno);
- Indennità da Convalescenza post Terapia Intensiva:  
erogazione di un'indennità una tantum nel caso di dimissioni da una struttura ospedaliera del S.S.N. a seguito di ricovero derivante da accertamento e/o cura di patologie derivanti da Sindromi Influenzali di natura pandemica - €. 1.500,00 una tantum alle dimissioni;
- Indennità da Quarantena Obbligatoria:  
erogazione di un'Indennità forfettaria una tantum nel caso di risultato positivo degli accertamenti relativi alla presenza delle Sindromi Influenzali di natura pandemica che comporti quarantena obbligatoria imposta dall'Autorità Sanitaria competente - €. 350,00 una tantum alle dimissioni.

Analoga polizza è stata stipulata nel 2021.

Il numero dei beneficiari e il dettaglio dell'importo speso negli anni 2020 e 2021 sono riportati nella tabella seguente.

	2020	2021
<b>Beneficiari</b>	17	2
<b>Importo speso</b>	4.708,00	13.568,00

## Scoutistica dedicata al personale



Alla pagina <https://www.univaq.it/section.php?id=144> è pubblicato e costantemente aggiornato l'elenco delle convenzioni attivate in favore del personale in servizio presso l'Ateneo.