



C O N D I V I D E



7 - 8 GIUGNO



C O N D I V I D E

L'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS DA LAVORO CORRELATO

- 01** Il nostro punto di partenza
- 02** Il tavolo di lavoro
- 03** Finalità dell'indagine
- 04** Struttura del questionario
- 05** Modalità di somministrazione
- 06** Riservatezza dei dati

IL NOSTRO PUNTO DI PARTENZA

- Le strutture INFN hanno in questi anni elaborato ciascuna una propria valutazione dello stress lavoro correlato, seguendo in particolare la procedura applicativa per le strutture INFN elaborata nel 2010 e basata sulle proposta metodologica del Network Nazionale per la Prevenzione Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro
- Contemporaneamente l'INFN ha realizzato, sulla base di un progetto della Consigliera di Fiducia in collaborazione con il CUG, un importante percorso di ricerca sul benessere organizzativo, conclusosi nel 2012, coinvolgendo tutte le sedi dell'Istituto attraverso la somministrazione del questionario del «Magellano» del Ministero della Funzione Pubblica. È stata raccolta l'opinione di circa il 55% del personale dipendente
- A distanza di anni si pone l'esigenza di riproporre un'indagine UNICA che affronti alcuni aspetti della convivenza organizzativa, focalizzandosi anche sullo stress da lavoro correlato



TAVOLO DI LAVORO

- Renato Carletti – Direttore Direzione Gestione del Personale e Affari Generali - AC
- Marta Dalla Vecchia – Direttore Servizio Salute e Ambiente - AC
- Chiara Federici – Consigliera di Fiducia
- Iaia Masullo – ex Presidentessa CUG
- Badalà Angela - Presidentessa CUG
- Patrizia Belluomo – componente CUG, Sezione di Catania
- Marino Nicoletto – coordinatore della raccolta dati della precedente analisi del BO Augusto Leone - RLS, Sezione di Milano
- Pier Paolo Ricci – RLS, CNAF
- Giuseppe Bestiani – RSPP, Sezione di Pavia
- Franco Vernocchi – RSPP, Sezione di Genova



INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'INFN

L'indagine per la valutazione dello stress lavoro correlato e qualità della vita organizzativa è una rilevazione finalizzata a raccogliere le percezioni di chi lavora nell'INFN su un insieme di aspetti del lavoro quotidiano e l'organizzazione nel complesso che definiscono la qualità della vita organizzativa, come:

- le relazioni interpersonali con i colleghi
- la qualità della comunicazione
- i livelli di soddisfazione condivisi
- la conciliazione tra lavoro e vita privata
- più in generale lo stato di benessere al lavoro



FINALITÀ DELL'INDAGINE

**COMPRENDERE GLI ELEMENTI CHE POSSONO INCIDERE SUL LIVELLO
DI BENESSERE DELLE PERSONE CHE LAVORANO NELL'INFN**

**INDIVIDUARE LE CRITICITÀ E I PUNTI DI FORZA
RIFERIBILI ALLA QUALITÀ DELLA VITA AL LAVORO**

**PROGETTARE E ATTUARE MISURE CORRETTIVE E DI MIGLIORAMENTO
CON L'OBIETTIVO DI CONTINUARE A MIGLIORARE
LA QUALITÀ DELLA VITA ORGANIZZATIVA ALL'INTERNO DELL'INFN**



STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

- Il questionario è stato predisposto dall'Università di Torino dopo aver effettuato un test presso in una nostra Sezione e dopo aver intervistato diversi dipendenti presso un campione di Strutture INFN
- Il risultato finale tiene in considerazione le caratteristiche del nostro Istituto e quindi è uno strumento costruito su misura
- La somministrazione avverrà in modalità on line con applicativo fornito dall'Università



STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

- Una parte del questionario è comune a tutto il personale
- Abbiamo alcune domande dedicate ai ricercatori e ai tecnologi e altre ai tecnici e agli amministrativi
- Il questionario è rivolto a tutto il personale INFN
 - Dipendenti
 - Assegnisti di ricerca
 - Borsisti
- In totale il questionario è composto da n 50-60 domande
- Il tempo stimato per la compilazione è di circa 20 minuti



AREE INDAGATE DAL QUESTIONARIO

Richieste lavorative	Risorse lavorative	Outcome positivi e negativi
Carichi di lavoro	Autonomia	Work engagement
Cambiamenti organizzativi	Sviluppo di carriera	Burnout
Dirigenza	Supporto colleghi e dei superiori	Conciliazione lavoro – vita privata
Clima competitivo	Equità e riconoscimento	Bisogno di recupero
Clima conflittuale	Qualità della comunicazione	Dipendenza da lavoro
Comportamenti incivili dei colleghi		Benessere e adattamento psico-sociale
Utilizzo delle tecnologie e diritto alla disconnessione		Significato del lavoro
Lavoro agile e telelavoro		
Trasferte		

- Qualità della vita accademica per i ricercatori e tecnologi
- Insicurezza lavorativa per chi ha un contratto a tempo determinato



MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

- La rilevazione sarà condotta con la supervisione scientifica del dipartimento di psicologia dell'Università di Torino e prevede la somministrazione di un questionario anonimo online
- L'iniziativa verrà lanciata in autunno
- Ciascun dipendente riceverà un link al questionario
- La rilevazione garantisce la piena tutela della privacy. I dati sono sempre trattati in forma aggregata. La protezione dei dati personali è garantita dalla normativa specifica il decreto legislativo 196/2003 e dall'ordine degli psicologi a cui sono iscritte le persone responsabili del progetto. Inoltre, in fase di restituzione dei risultati non saranno mai presentati dati che riconducano a gruppi inferiori alle 10 unità



ALCUNE PRECISAZIONI SULLA RISERVATEZZA DEI DATI

- La compilazione del questionario potrà avvenire in più tempi grazie ad un codice univoco non decodificabile generato dalla piattaforma unquest dell'università di Torino. Il codice rimarrà attivo fino alla chiusura dell'indagine poi il codice verrà distrutto
- Lo stesso codice permetterà di sollecitare la partecipazione fino alla chiusura della rilevazione
- Fino alla fine della rivelazione le risposte non saranno accessibili. Finita la rivelazione in nessun modo sarà possibile sapere chi ha risposto e chi no
- All'inizio del questionario sarà chiesta la creazione volontaria di un codice autogenerato che permetterà di correlare i dati in caso di future valutazioni. Tale codice rimarrà protetto e in nessun modo accessibile.



I risultati del progetto saranno divulgati al fine di condividerne la conoscenza, predisporre proposte correttive e identificare azioni di miglioramento che verranno attivate sia a livello di INFN sia per ciascuna Struttura

Per questo i risultati saranno restituiti in forma aggregata, sia riferiti all'INFN nel suo complesso, sia riferiti a ciascuna Struttura, ma sempre con la massima garanzia della privacy

Ogni Struttura conoscerà i propri dati e quelli complessivi dell'INFN



**MAGGIORE SARÀ LA PARTECIPAZIONE,
PIÙ COMPLETI SARANNO I RISULTATI CHE POTREMMO OTTENERE.**

**LE SUCCESSIVE AZIONE CORRETTIVE E DI MIGLIORAMENTO
MESSE IN ATTO CI AIUTERANNO DAVVERO A MIGLIORARE
LA QUALITÀ DELLA NOSTRA VITA ORGANIZZATIVA.**





GRAZIE