



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Qualità della vita organizzativa in INFN

Daniela Converso, Ilaria
Sottimano, Giulia Bacci

Partecipazione all'indagine*

Sono state invitate a partecipare all'indagine 2627 persone. La popolazione generale è composta prevalentemente da uomini (1905 uomini e 722 donne).

Tra le donne invitate, il 60% ha risposto al questionario, tra gli uomini invitati, ha risposto al questionario il 52%.

- Considerando tutti gli invitati:

Complessivamente ha risposto il 54% delle persone invitate a partecipare all'indagine (il 56% tra ricercatori e ricercatrici, il 61% tra tecnologi e tecnologhe, il 62% tra amministrativi/e e il 52% tra tecnici e tecniche. Più bassa la partecipazione tra borsisti/e e assegnisti/e che supera di poco il 40%).

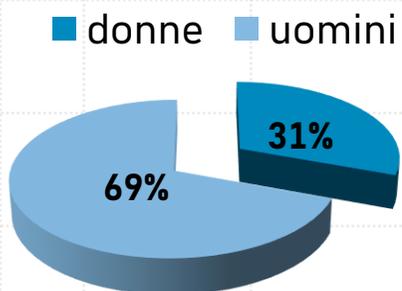
- Considerando soltanto il personale dipendente:

Complessivamente ha risposto circa il 57% delle persone invitate a partecipare all'indagine.

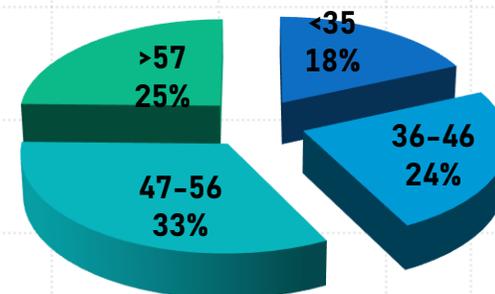
*Considerando i questionari compilati interamente

I partecipanti: genere, età, ruolo

Genere:



Fasce d'Età:



Ruolo Professionale	Età media (DS)*
Ricercatore/ricercatrice	51.4 (10.0)
Tecnologo/a	48.1 (8.7)
Assegnista/Borsista	31.5 (5.3)
Tecnico/a	50.2 (9.4)
Amministrativo/a	48.8 (9.3)

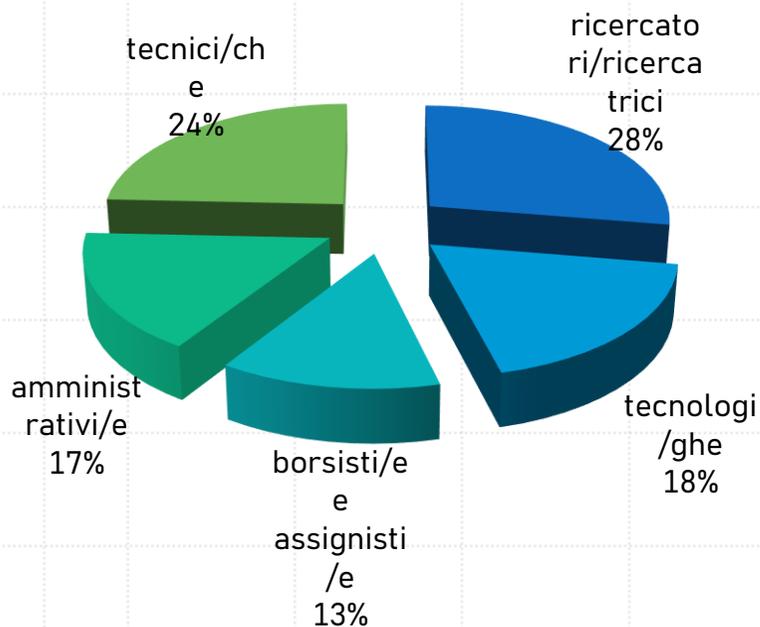
*DS = Deviazione Standard

Età media tot: 47.5
DS=10.9
Età min=19
Età max=67

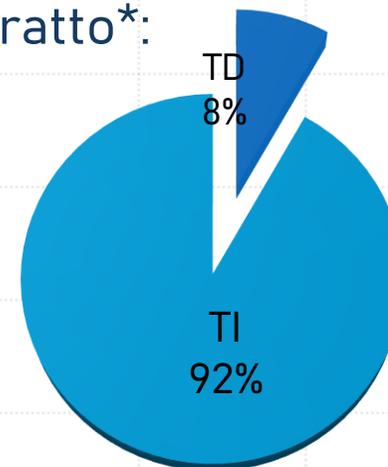
Età media del solo
personale
dipendente: 49.9
DS=9.5
Età min=23
Età max=67

I partecipanti: ruolo, contratto, orario di lavoro

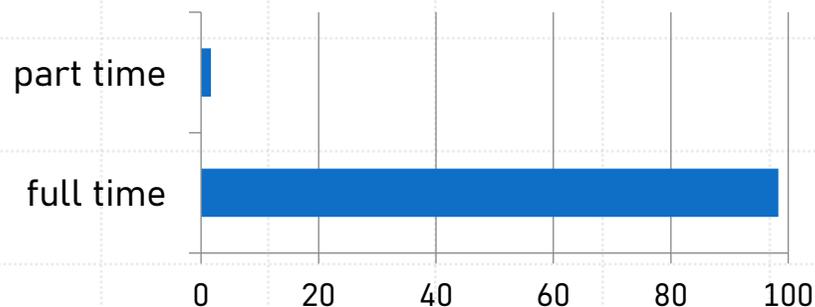
Ruolo:



Contratto*:

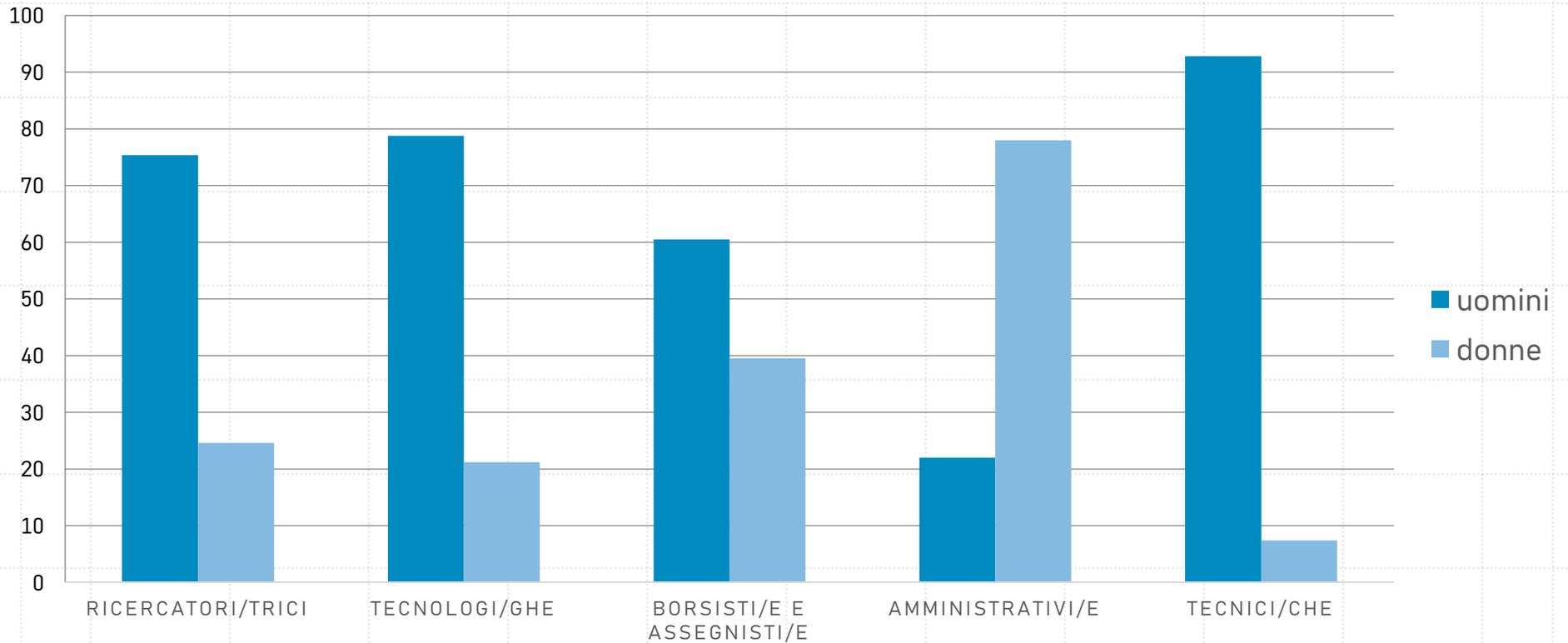


Orario di lavoro*:



* considerando soltanto il personale dipendente

I partecipanti: distribuzione per genere dei ruoli (%)



I partecipanti

In alcune Sezioni hanno risposto meno di 15 partecipanti:

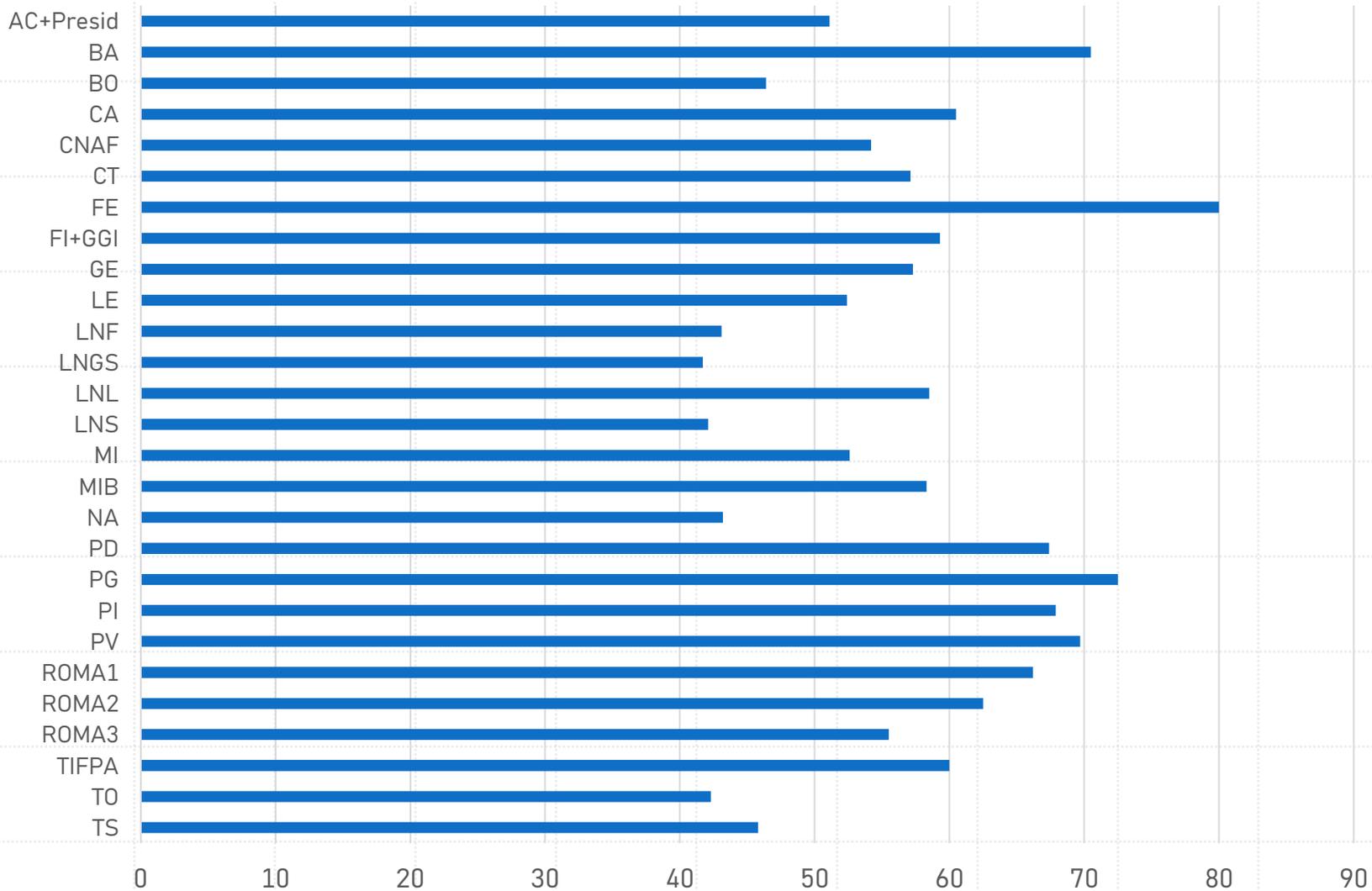
- Lecce (11)
- Presidenza (9)
- TIFPA (12)
- GGI (3)

Per questo motivo, in seguito ad un confronto, si è deciso di:

- accorpare la Presidenza con AC;
- accorpare GGI con la Sede di Firenze.

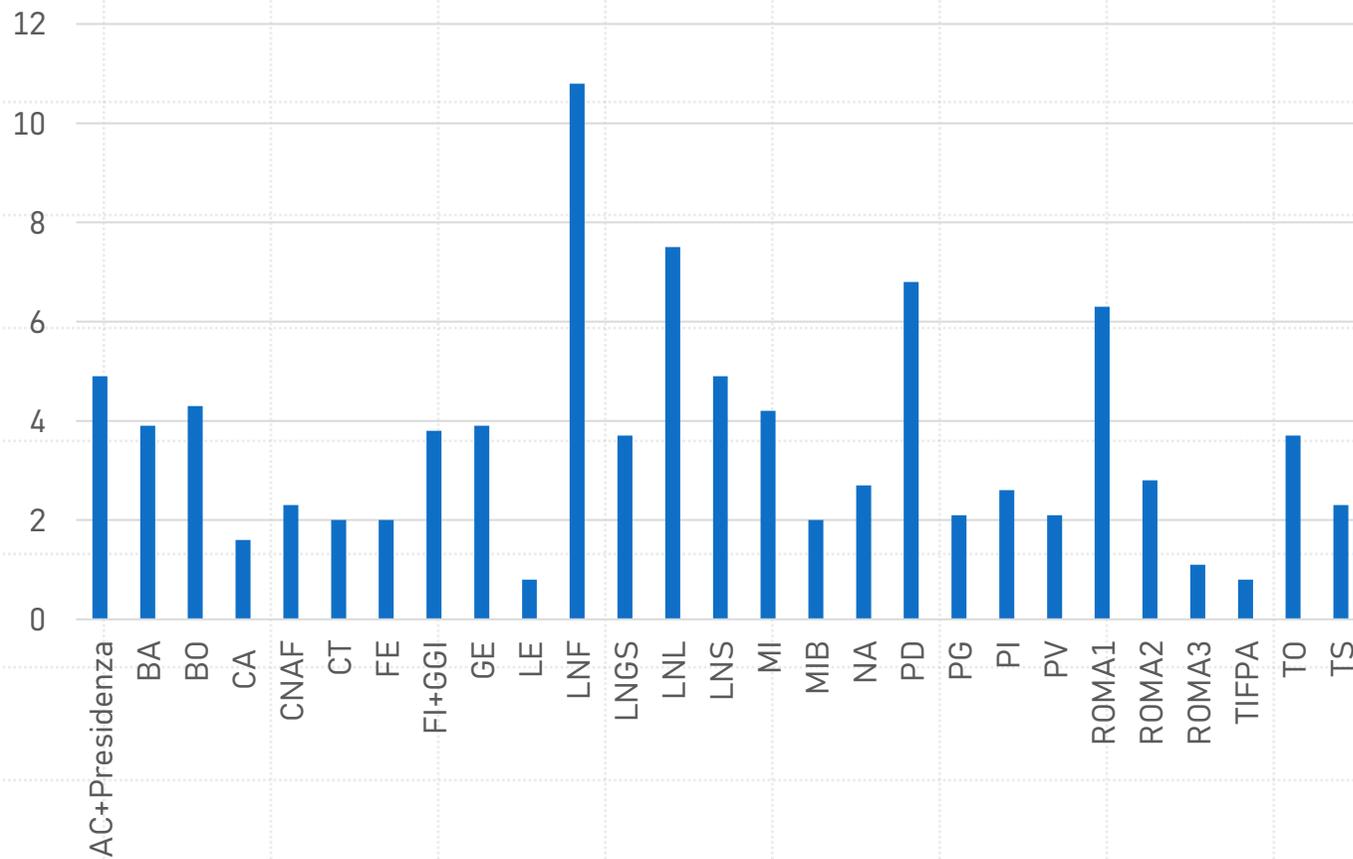
I dati di Lecce e del TIFPA vengono restituiti senza disaggregazioni e solo per quel che concerne le variabili di esito.

Partecipazione all'indagine: distribuzione per Sezione (%)*



*Considerando i questionari compilati interamente

I partecipanti: sede di lavoro (%)



Background teorico

Il JD-R: modello flessibile, con valore euristico, che permette di:

- ✓ esaminare **domande e risorse lavorative** proprie di **ciascun contesto** organizzativo e professionale
- ✓ considerare **diverse conseguenze**, in termini di **benessere o malessere** lavorativo

Antecedenti

Richieste lavorative

- Workload (richieste quantitative, carico e pressione...)
- Off-work hours
- Relazioni disfunzionali (clima conflittuale)
- Competizione
- Stress da trasferte
- Comportamenti di inciviltà
- Carico di lavoro accademico (per ricercatori e tecnologi)
- Insicurezza lavorativa (per chi a un contratto a TD)

Risorse lavorative

- Comunicazione
- Autonomia
- Sviluppo di carriera
- Supporto colleghi
- Supporto dei superiori
- Riconoscimento
- Significato

Mediatori-moderatori

- Lavoro da casa

- Conflitto lavoro-vita privata

Esiti (individuali, di gruppo, organizzativi)

Outcomes positivi e negativi

- Soddisfazione vita
- Soddisfazione lavoro
- Work engagement
- Burnout
- Workaholism
- Benessere Psico-sociale
- Capacità lavorativa e salute

Note metodologiche

- La significatività è calcolata con il P-value;
- Per le sedi non è stata calcolata la differenza statisticamente significativa in ragione delle differenze sostanziali che sussistono tra i diversi gruppi;



Antecedenti: Carico di lavoro, pressione temporale, conflitto di ruolo, lavoro fuori orario

- Carico di lavoro

«Ho un carico di lavoro tale che non riesco a concluderlo nei tempi stabiliti»

- Pressione temporale

«Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario di lavoro»

- Conflitto di ruolo

«Faccio cose al lavoro che sono condivise da qualcuno ma non da altri»

- Lavoro fuori orario

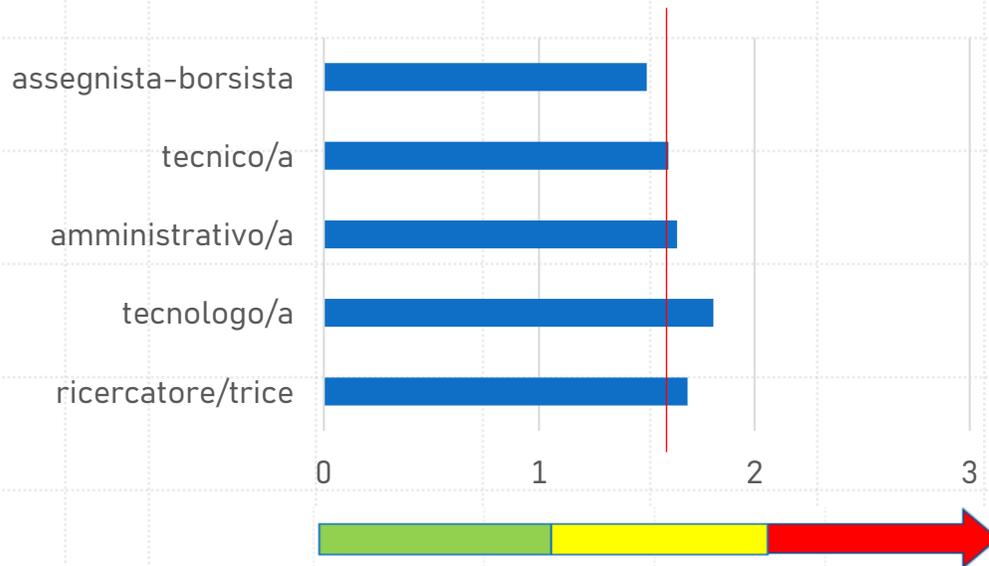
«Mi capita di lavorare fuori dall'orario di lavoro»



Antecedenti: Carico di lavoro, pressione temporale

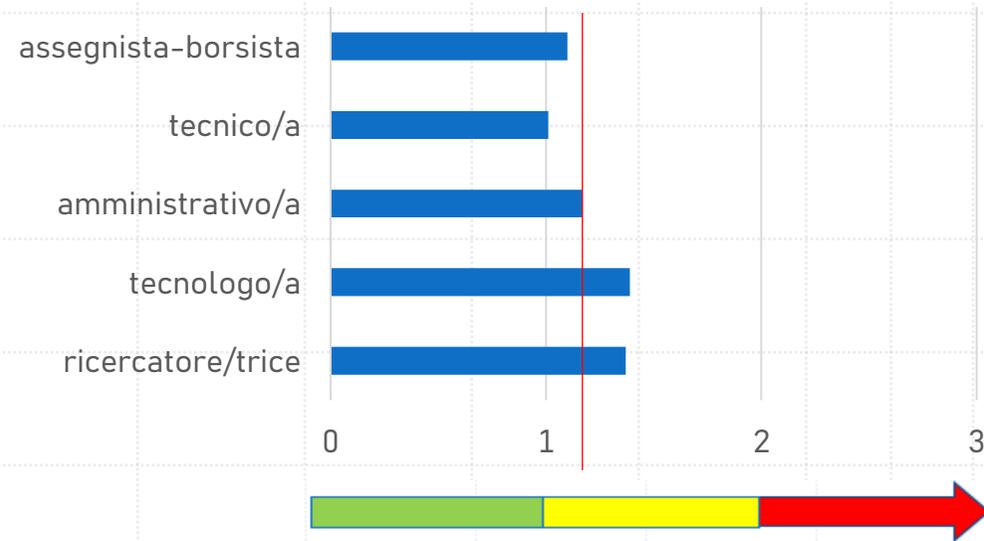
Carico di lavoro*: M=1,66, DS=0,56

Maschi: M= 1,66 Femmine: M=1,65



Pressione temporale*: M=1,22, DS=0,64

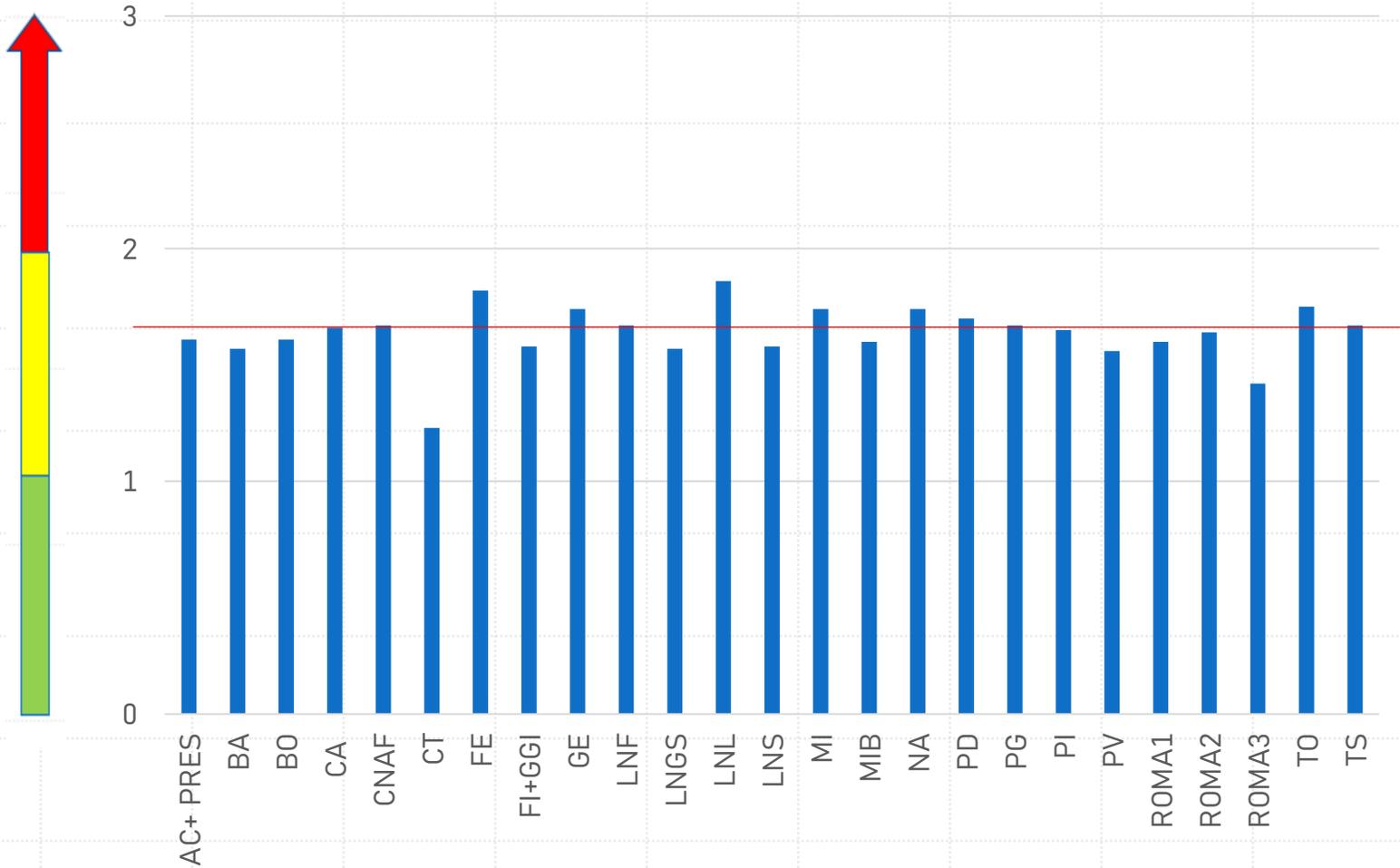
Maschi: M=1,21 Femmine: M=1,24



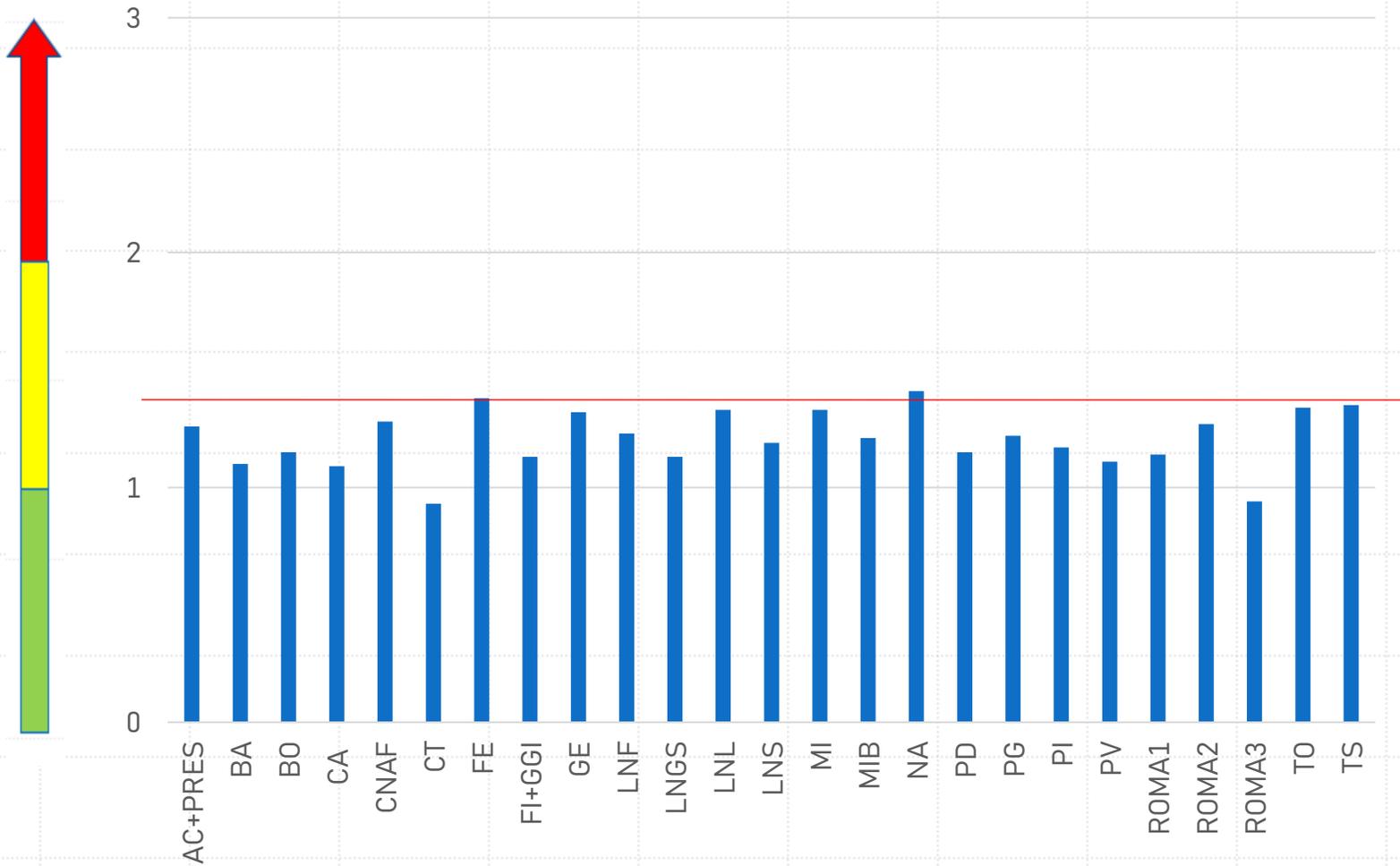
Range di risposta: 0-3 (0=carico di lavoro basso, 3=carico di lavoro alto; 0=pressione temporale bassa, 3=pressione temporale alta)

* Le differenze tra i ruoli risultano statisticamente significative

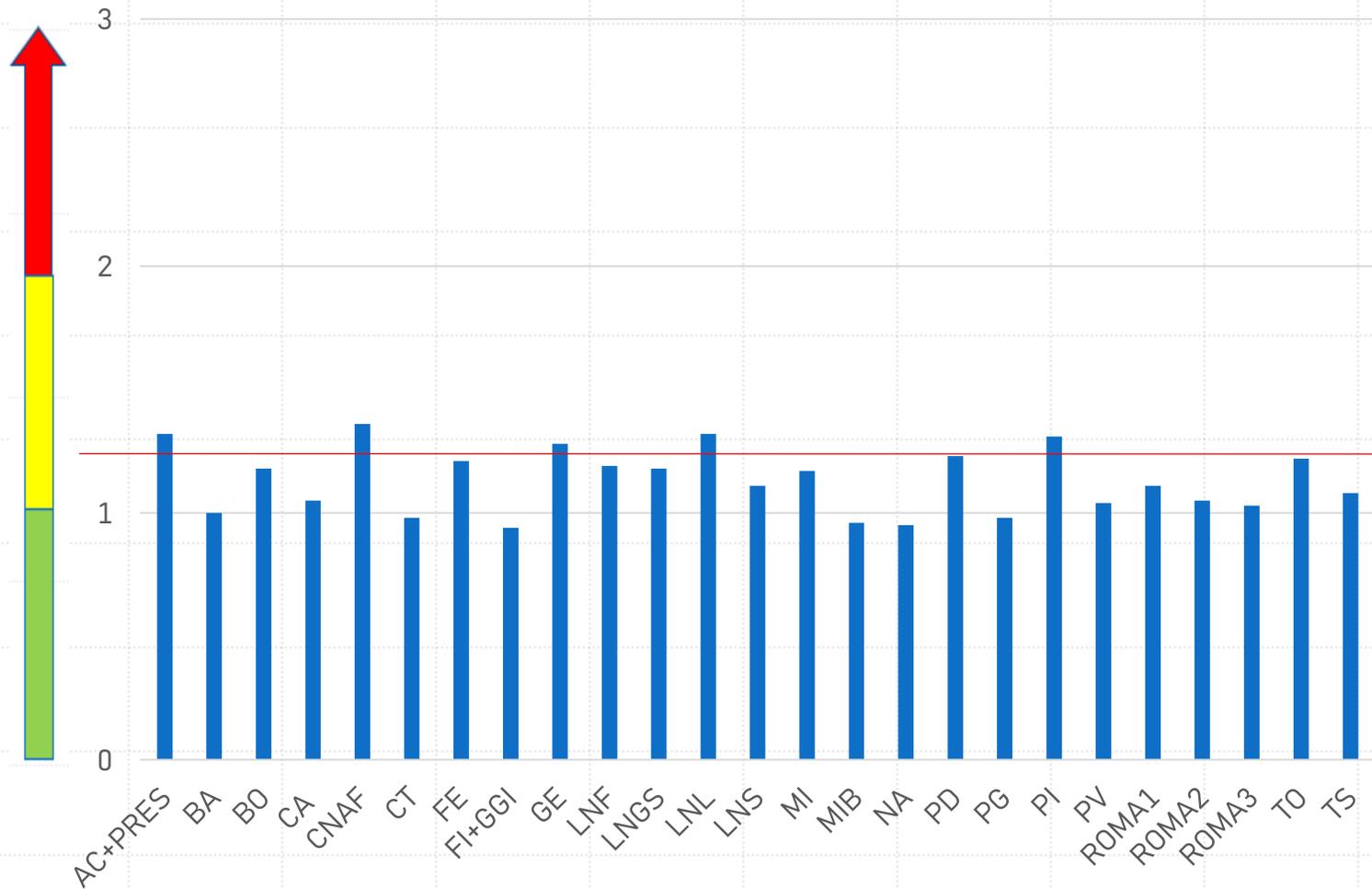
Antecedenti: Carico di lavoro



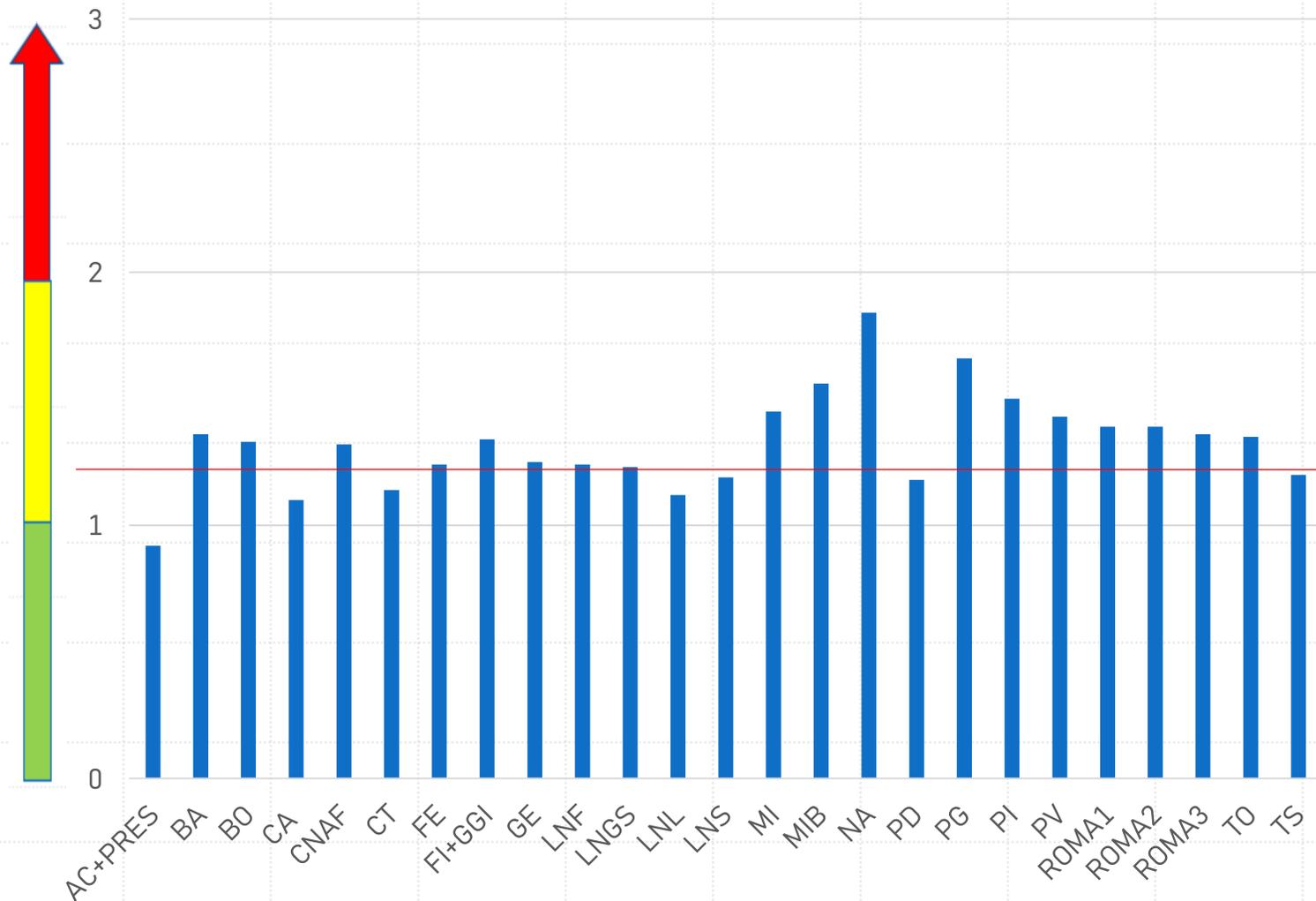
Antecedenti: Pressione temporale



Antecedenti: Conflitto di ruolo



Antecedenti: Lavoro fuori orario



Antecedenti: Comunicazione efficace, crescita professionale, equità e riconoscimento

- Comunicazione efficace

«È facile avere le informazioni di cui si ha bisogno»

- Crescita professionale

«Il mio lavoro mi stimola a migliorare costantemente le mie conoscenze lavorative»

- Equità

«Le risorse necessarie per lo svolgimento del lavoro sono attribuite in modo equo»

- Riconoscimento

«Considerando tutti i miei sforzi e ciò che ho realizzato, ricevo sul lavoro il rispetto che merito»

- Significato del lavoro

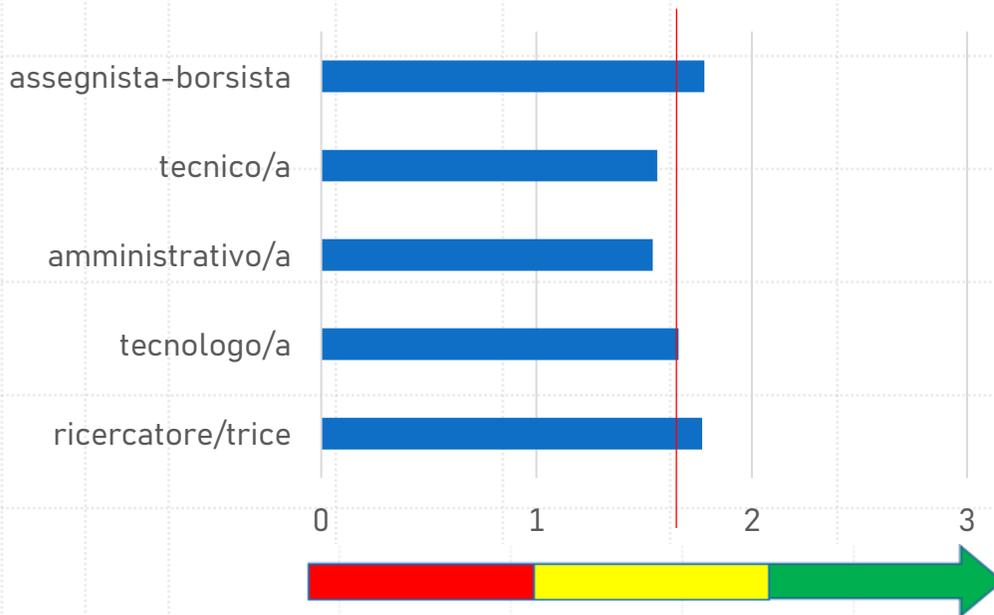
«Penso che il mio lavoro sia molto costruttivo e pieno di significato»



Antecedenti: Comunicazione efficace e crescita professionale

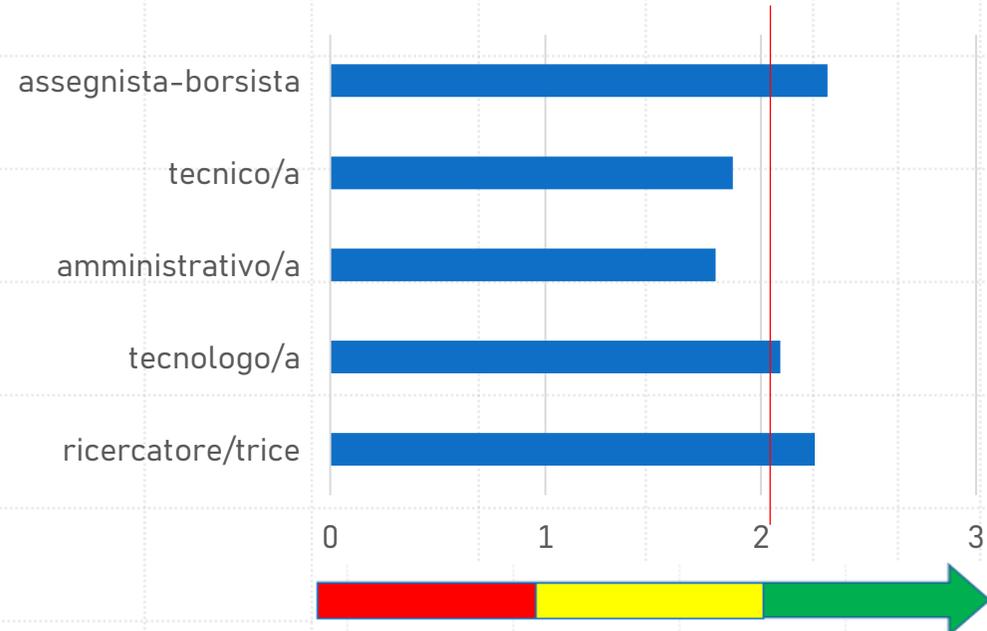
Comunicazione efficace*: M=1,66, DS=0,63

Maschi: M= 1,68 Femmine: M=1,63



Crescita*: M=2,06, DS=0,78

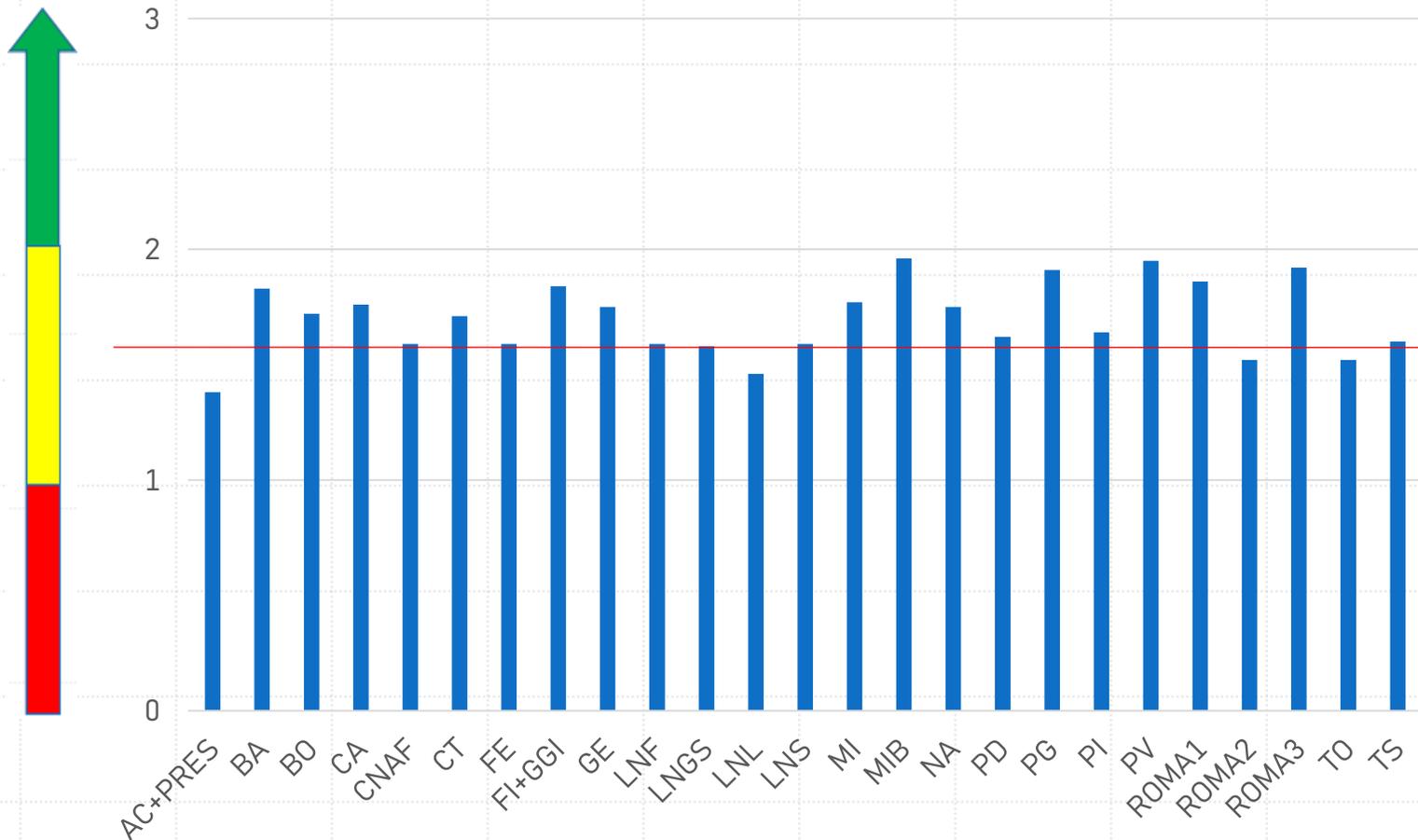
Maschi: M=2,07 Femmine: M=2,02



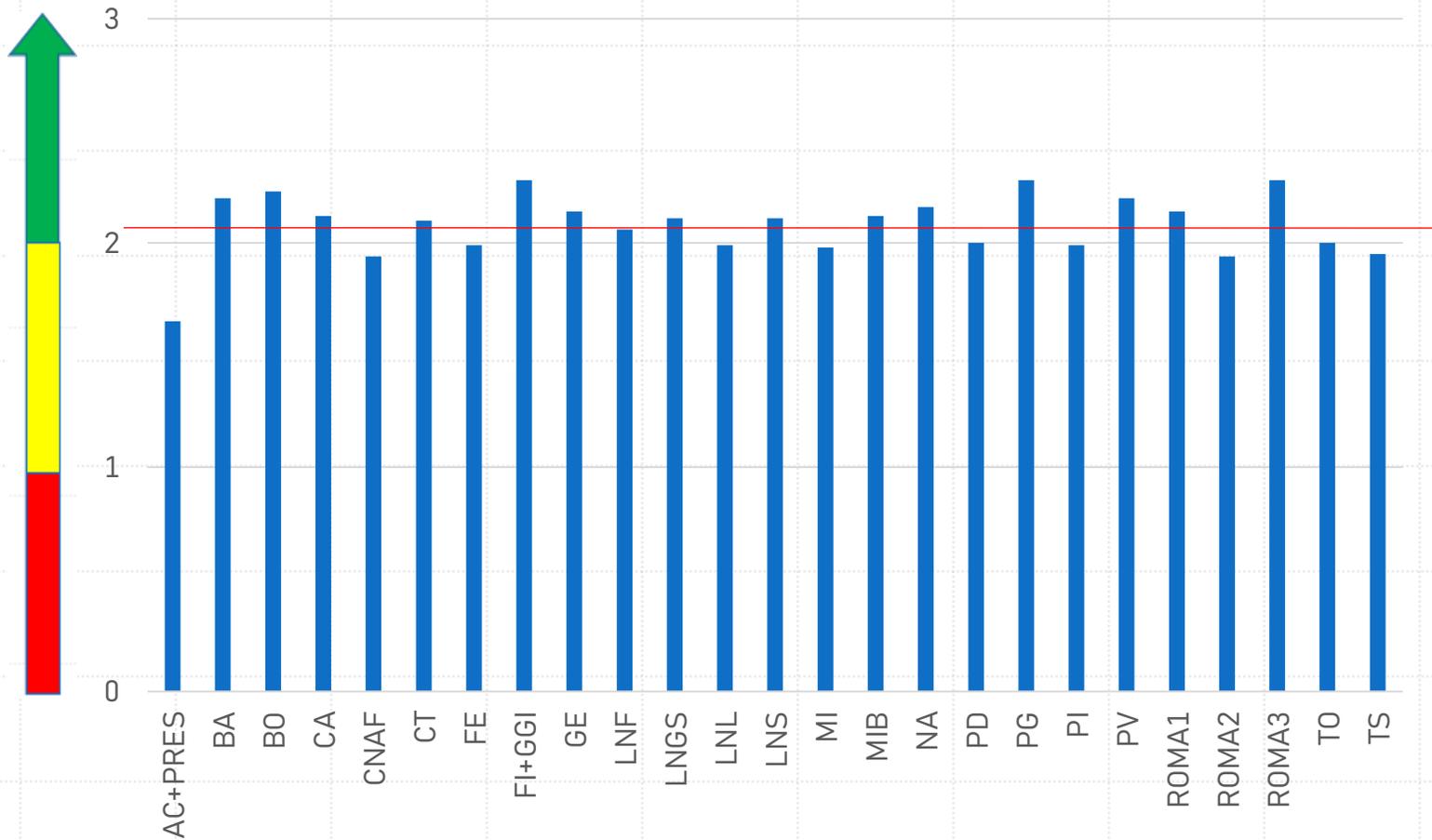
Range di risposta:0-3 (0=comunicazione poco efficace, 3=comunicazione efficace; 0=basse opportunità di crescita, 3=alte possibilità di crescita)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

Antecedenti: Comunicazione efficace



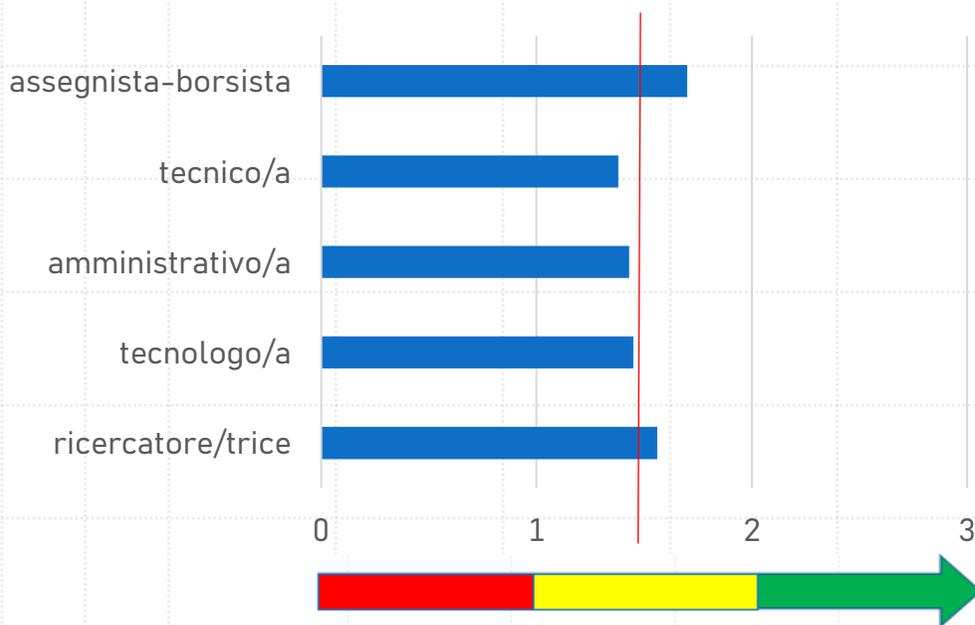
Antecedenti: Crescita professionale



Antecedenti: Equità e riconoscimento

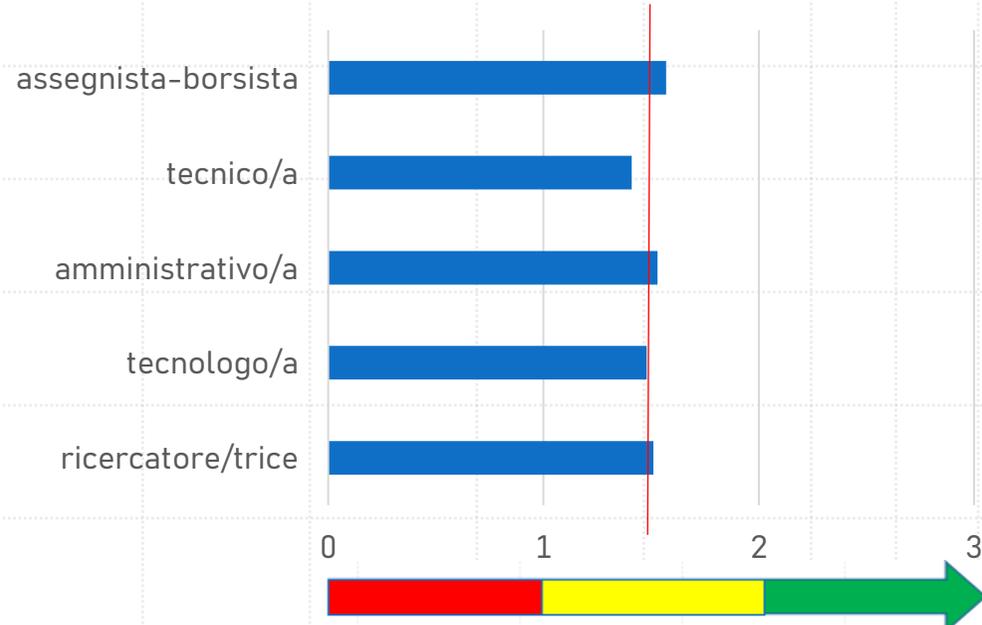
Equità*: M=1,49, DS=0,64

Maschi: M= 1,51 Femmine: M=1,46



Riconoscimento: M=1,49, DS=0,75

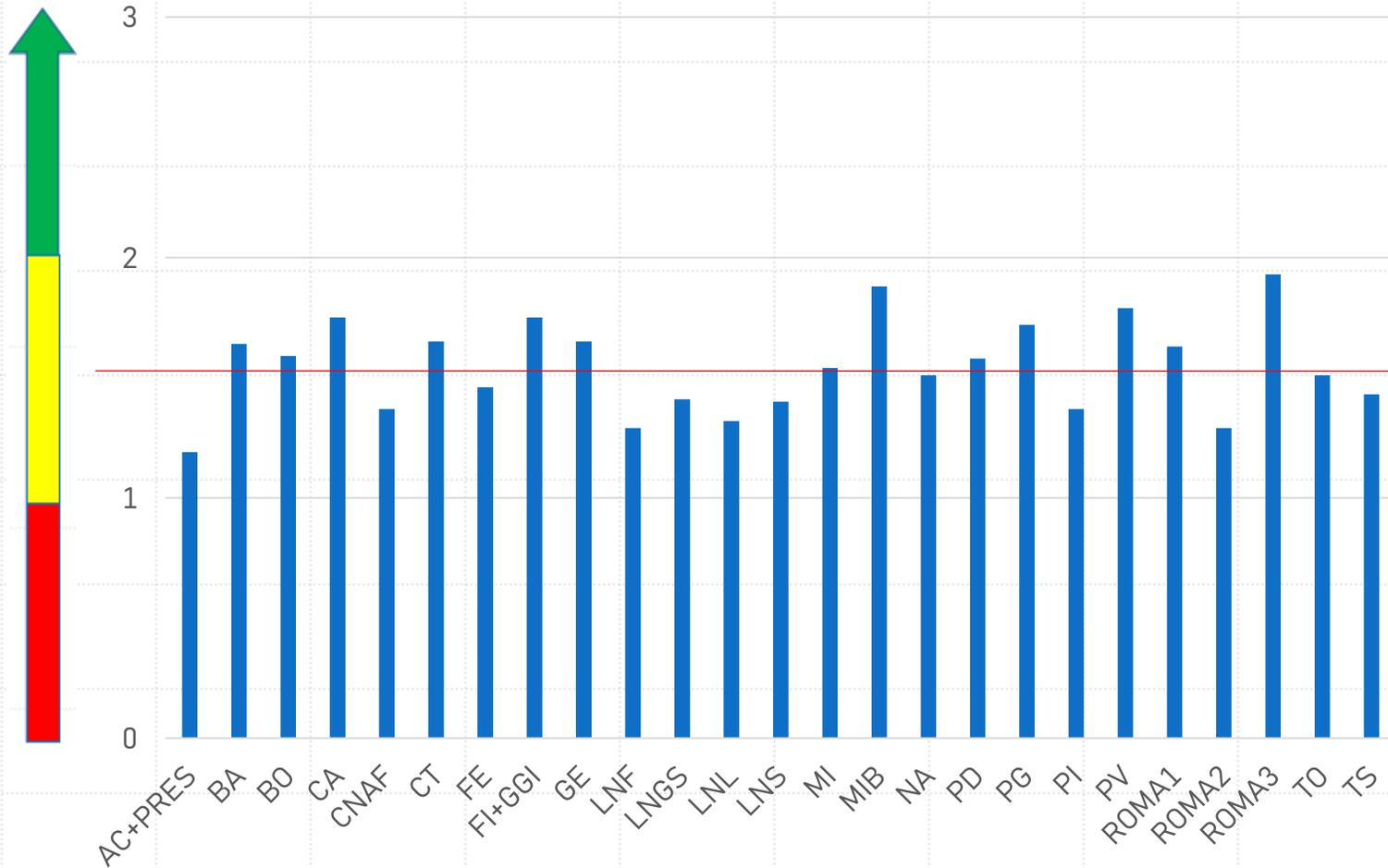
Maschi: M=1,49 Femmine: M=1,51



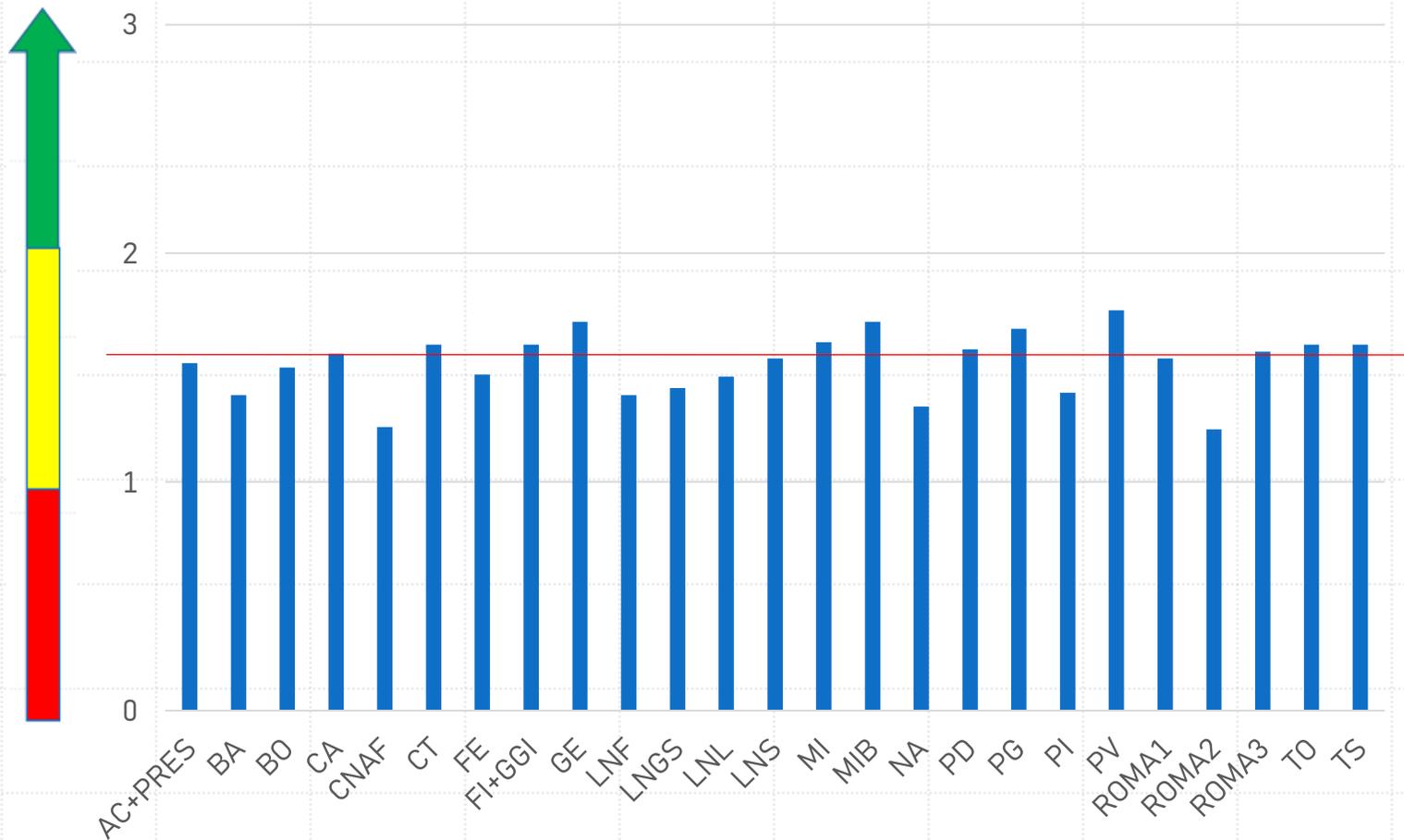
Range di risposta:0-3 (0=bassa equità/riconoscimento; 3=alta equità/riconoscimento)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

Antecedenti: Equità



Antecedenti: Riconoscimento



Mediatori: conciliazione vita-lavoro e lavoro da casa

- Interazione vita-lavoro

«La situazione che vivo a casa mi rende così irritabile da scaricare sui/sulle colleghi/e le mie frustrazioni»

- Interazione lavoro-vita

«Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita familiare»

- Lavorare da casa

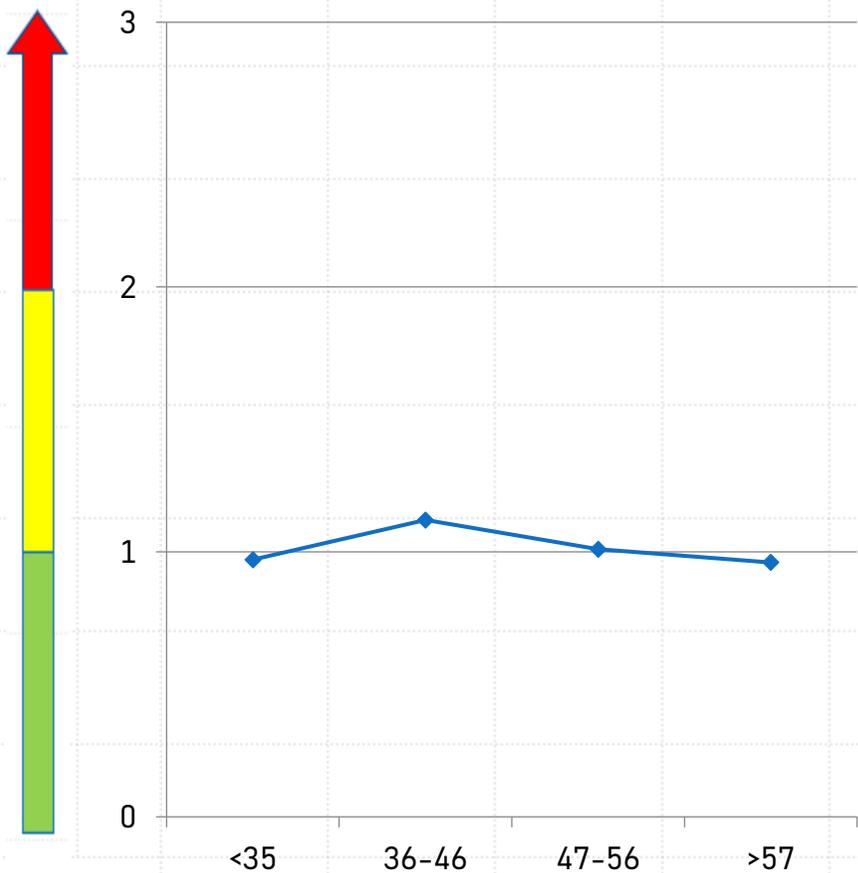
«Come considera per il suo lavoro la possibilità di svolgere delle attività lavorative presso la sua abitazione»



Mediatori: conciliazione vita-lavoro nelle diverse fasce d'età

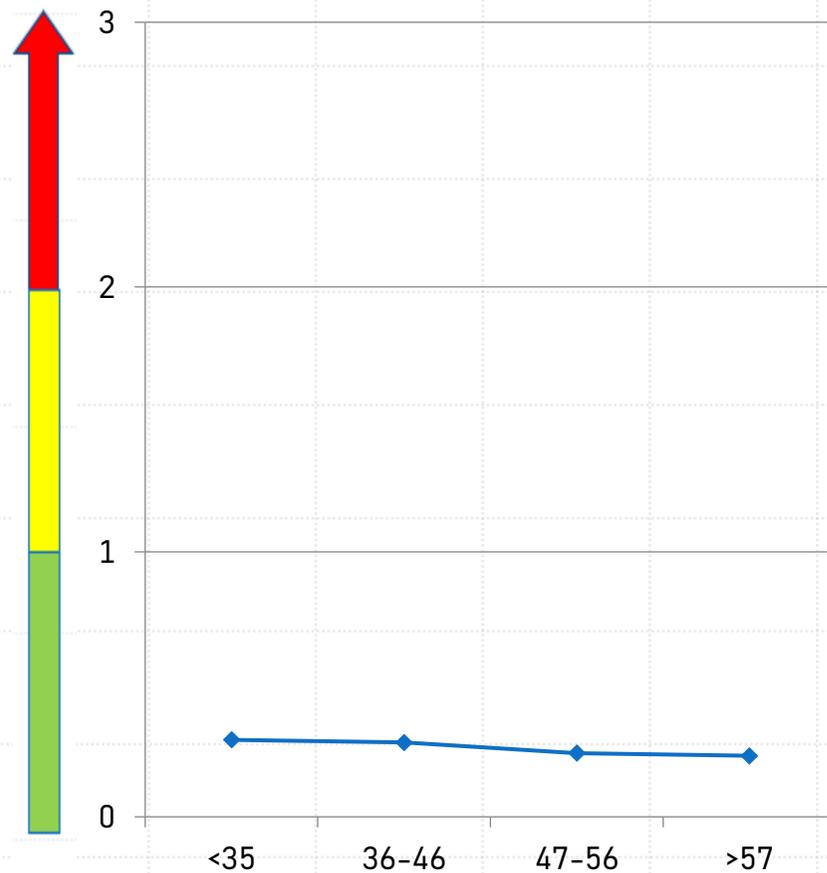
Lavoro-vita*: M=1,02, DS=0,72

Maschi: M= 0,99 Femmine: M=1,09*



Vita-lavoro: M=0,26, DS=0,39

Maschi: M=0,26 Femmine: M=0,26

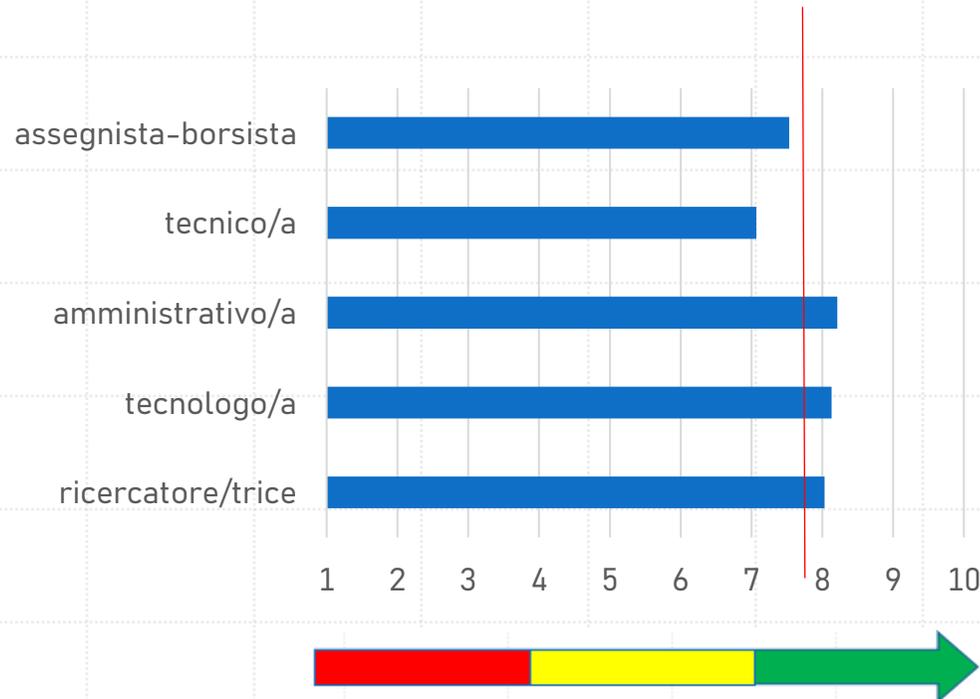


Mediatori: lavoro da casa

Come considera per il suo lavoro la possibilità di svolgere delle attività lavorative presso la sua abitazione?*

M=7,78, DS=2,45

Maschi: M= 7,61 Femmine: 8,16*



Range di risposta:1-10 (1= del tutto negativa, 10= dei tutto positiva)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

Esiti positivi e negativi

- Burn-out (esaurimento emotivo e cinismo)

«Mi sento esausto/a alla fine della giornata»,

«Voglio solo fare il mio lavoro senza essere seccato/a»

- Engagement (vigore, assorbimento e dedizione)

«Nel mio lavoro mi sento pieno di energie»,

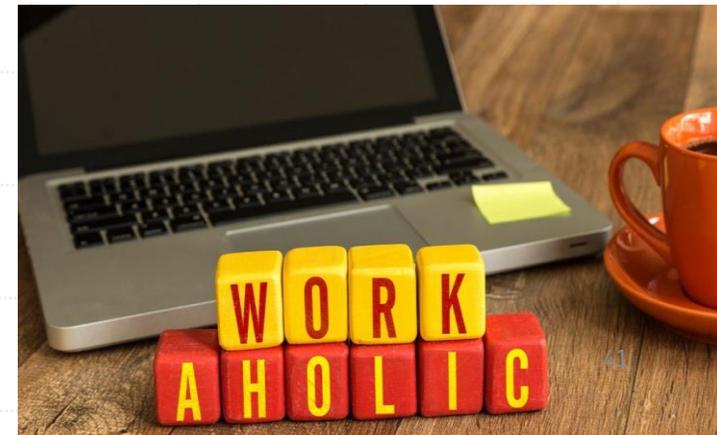
«Sono felice quando lavoro intensamente»,

«Il mio lavoro mi ispira»

- Workaholismo (lavoro eccessivo, lavoro compulsivo)

«Sono molto occupato e metto troppa carne al fuoco»,

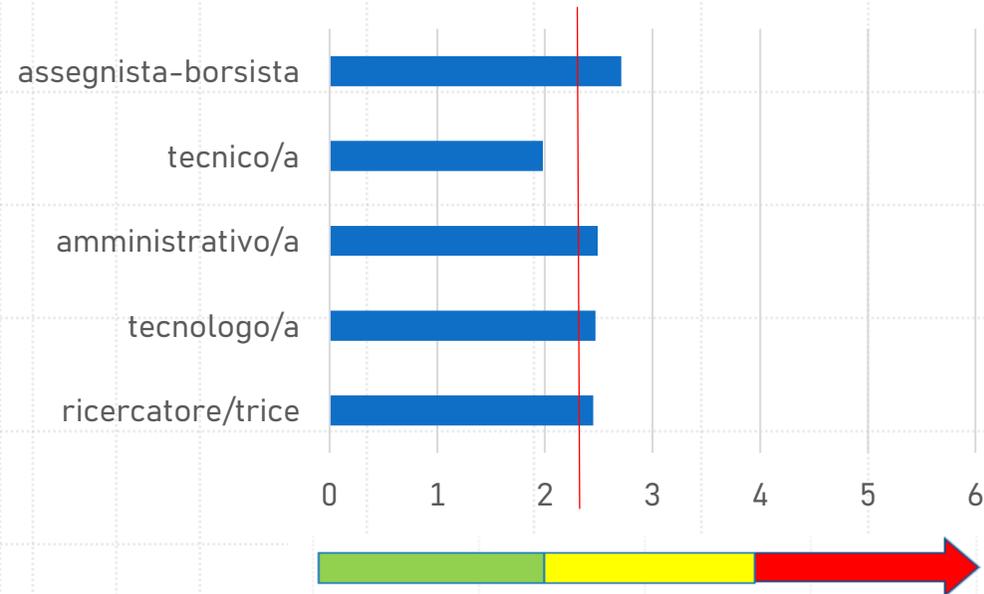
«Mi sento in colpa quando mi prendo una pausa dal lavoro»,



Esiti negativi: burnout

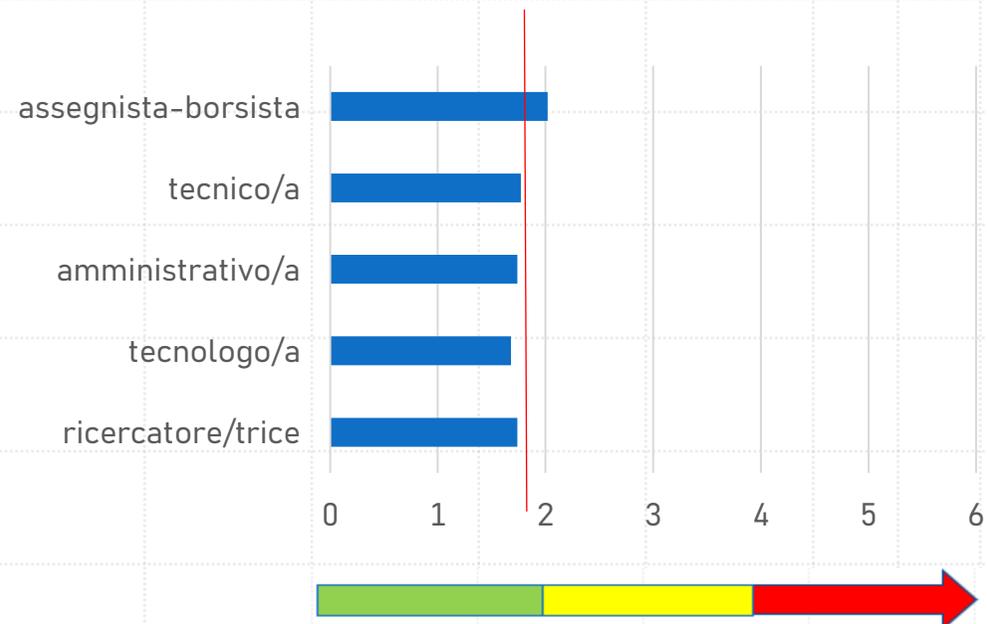
Esaurimento emotivo*: M=2,38, DS=1,49

Maschi: M= 2,27 Femmine: M=2,62*



Cinismo: M=1,77, DS=1,36

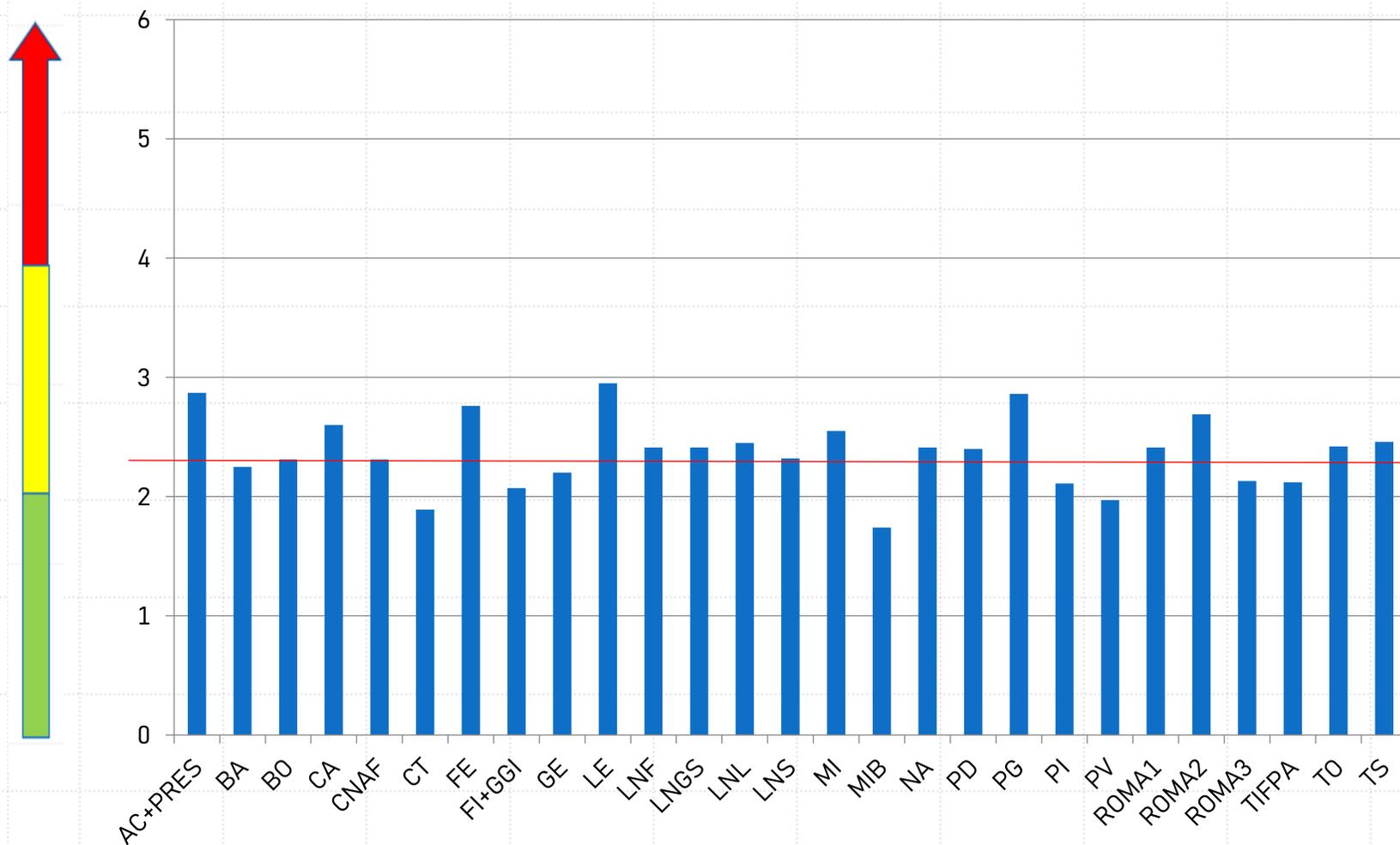
Maschi: M=1,78 Femmine: M=1,76



Range di risposta:0-6 (0=livelli di burnout bassi, 3=livelli di burnout alti)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

Esiti negativi: esaurimento emotivo

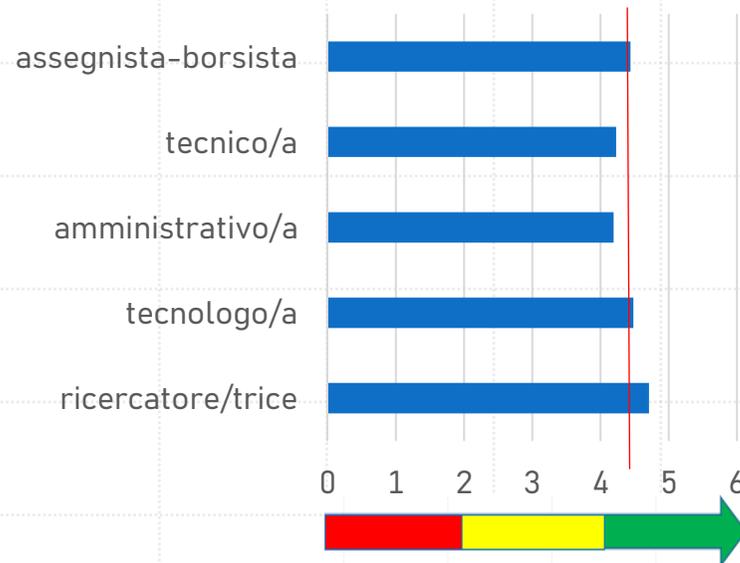


Esiti positivi: engagement

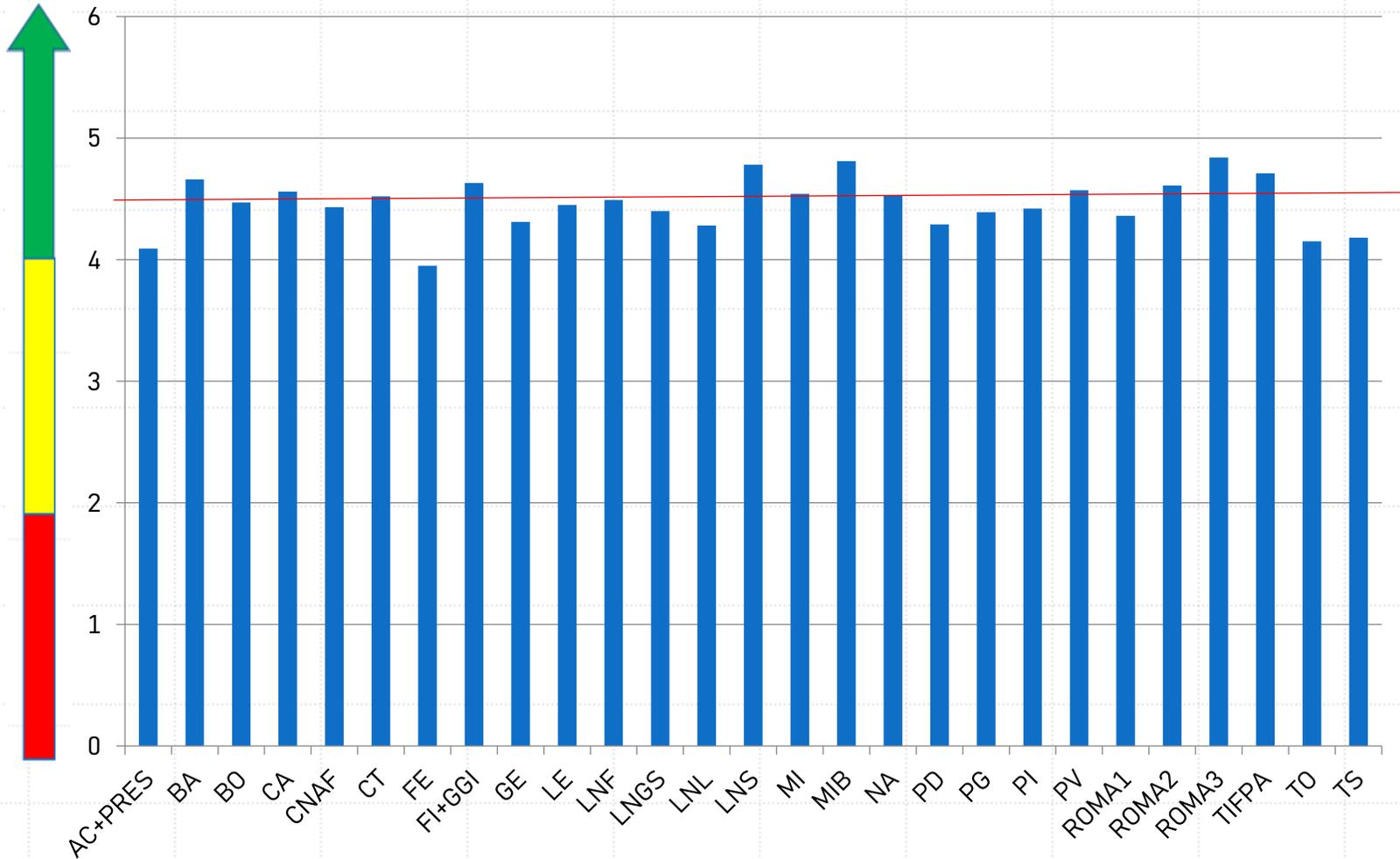
Indice engagement totale*

M=4,43, DS=1,23

Maschi: M= 4,42 Femmine: M=4,45



Esiti positivi: engagement



Esiti sulla salute: capacità lavorativa, salute e malessere psicologico

- Capacità lavorativa

«Assuma che il punteggio 10 corrisponda al punto massimo delle capacità lavorative (energie fisiche e mentali) che abbia mai sperimentato nella sua vita mentre 0 all'inabilità completa al lavoro. Quale punteggio assegna alle sue capacità lavorative attuali»

- Salute

«Come giudica nel complesso la sua salute»

- Malessere psicologico

«Nelle ultime due settimane, si è sentito/a in grado di concentrarsi su ciò che stava facendo»

- Soddisfazione vita/lavoro

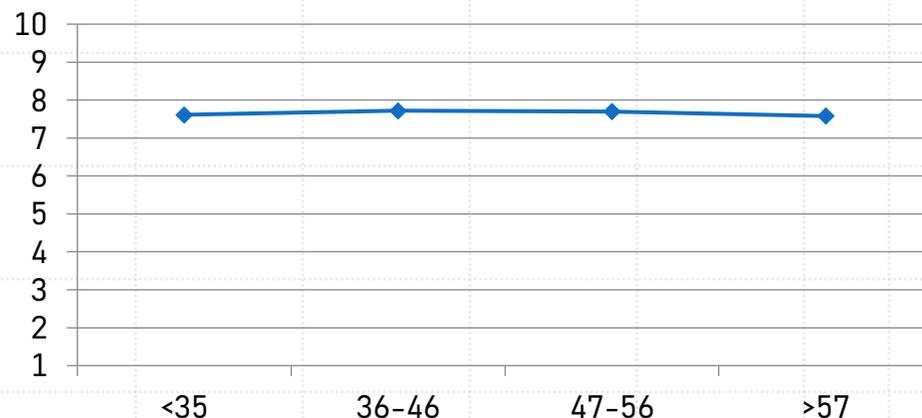
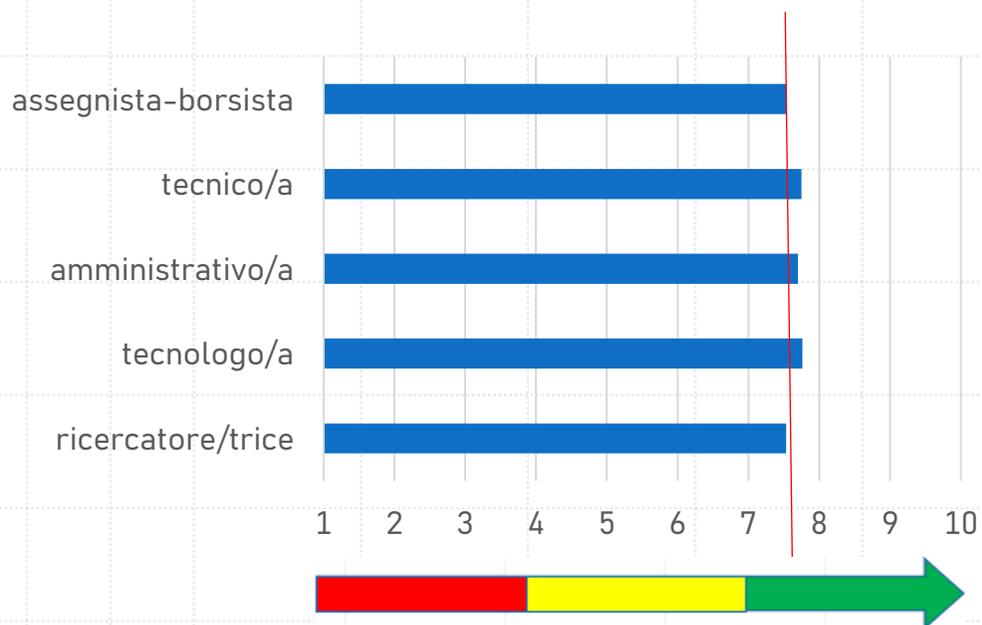
«Può dire quanto nel complesso è soddisfatto/a della sua vita lavorativa»



Esiti: capacità lavorativa e salute

Capacità lavorativa: M=7,66, DS=1,50

Maschi: M= 7,72 Femmine: M=7,52*

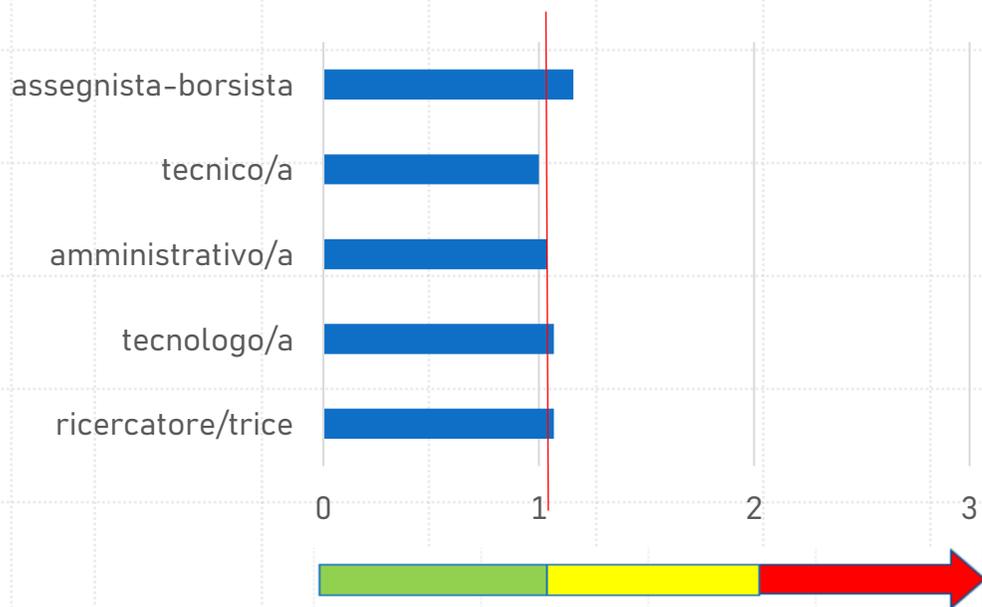


Range di risposta:1-10 (1=inabilità al lavoro, 10=capacità lavorativa massima)

Esiti: malessere psicologico

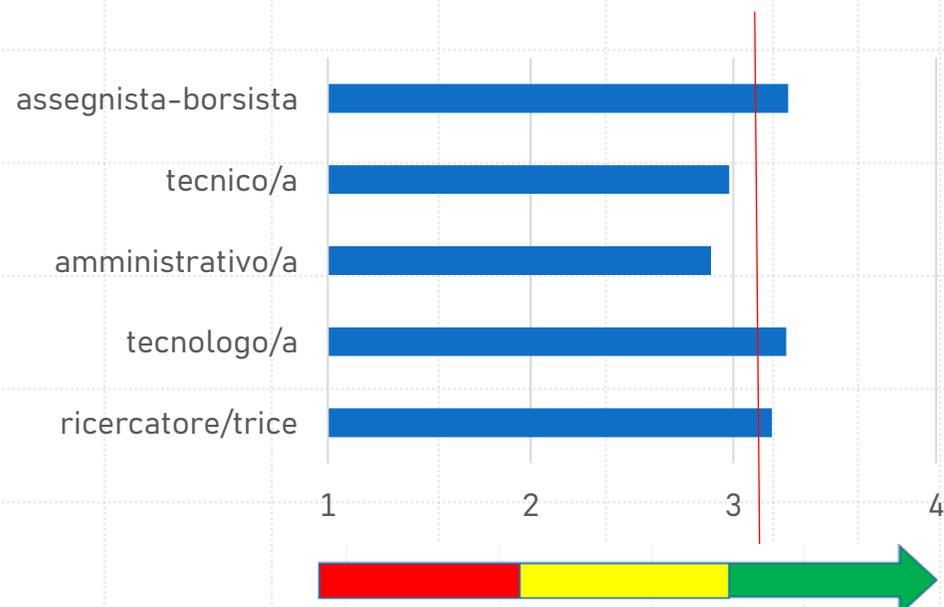
Malessere psicologico*: M=1,06, DS=0,39

Maschi: M= 1,04 Femmine: 1,11*



Salute*: M=3,11, DS=0,67

Maschi: M=3,17 Femmine: M=2,99*

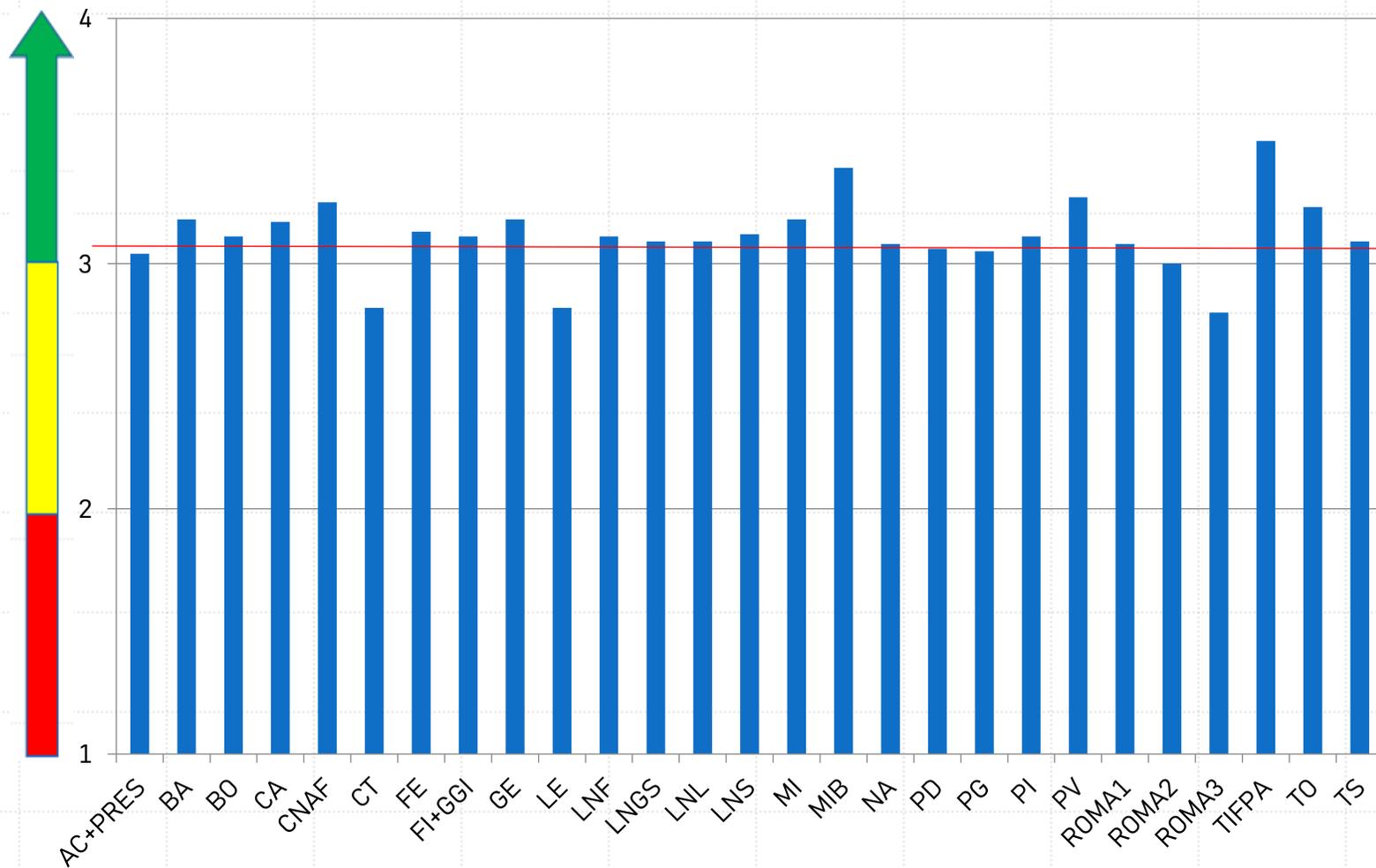


Range di risposta:0-3 (0= benessere, 3= malessere)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

Range di risposta: 1-4 (1=molto problematica/4= molto buona)

Esiti: salute

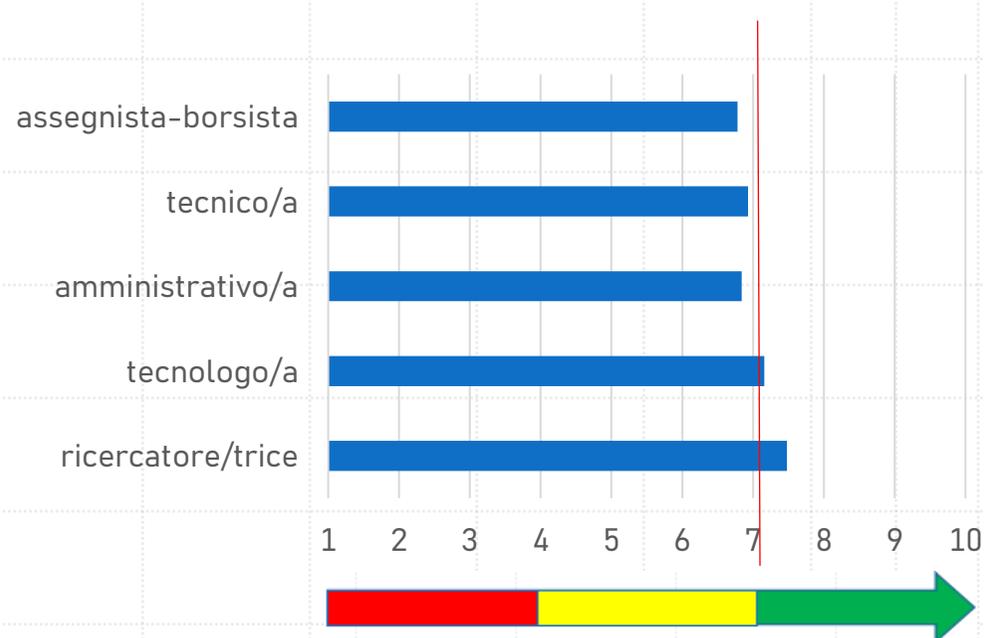
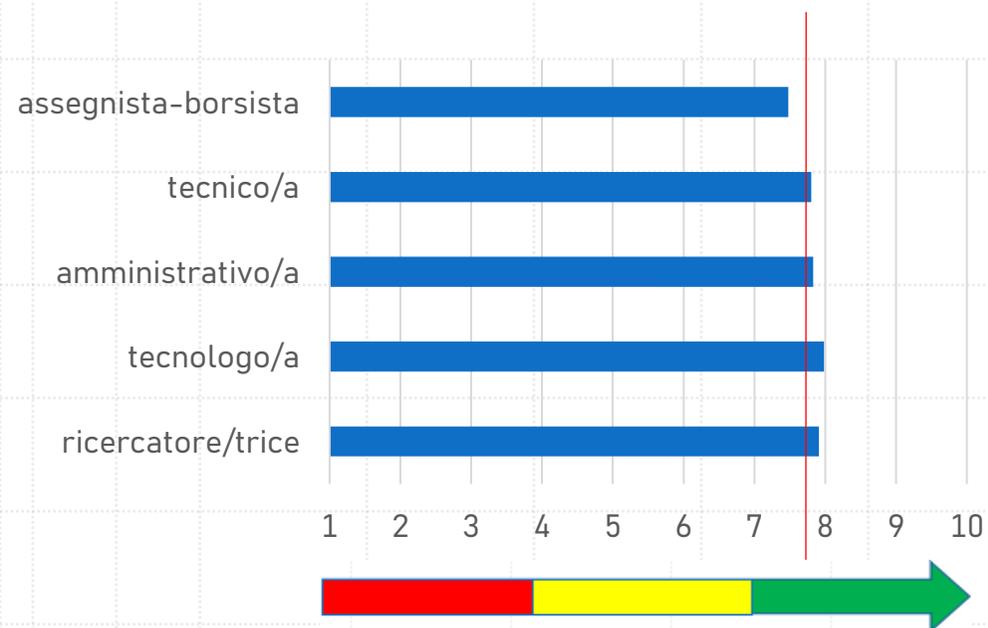


Esiti: soddisfazione vita e lavoro

Soddisfazione vita*: M=7,83, DS=1,60 Soddisfazione lavoro*: M=7,09, DS=1,98

Maschi: M= 7,84 Femmine: M=7,79

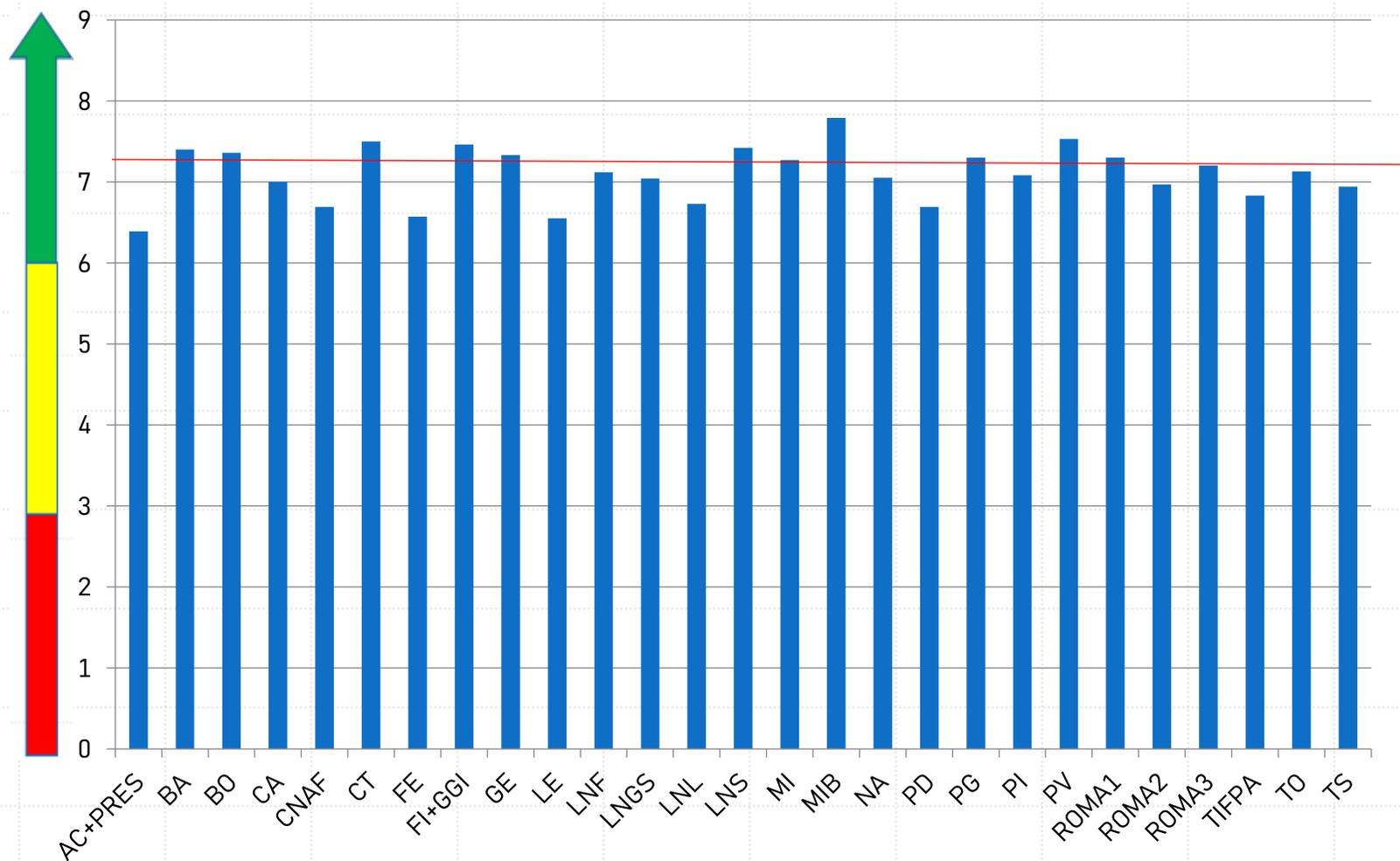
Maschi: M=7,14 Femmine: M=6,97



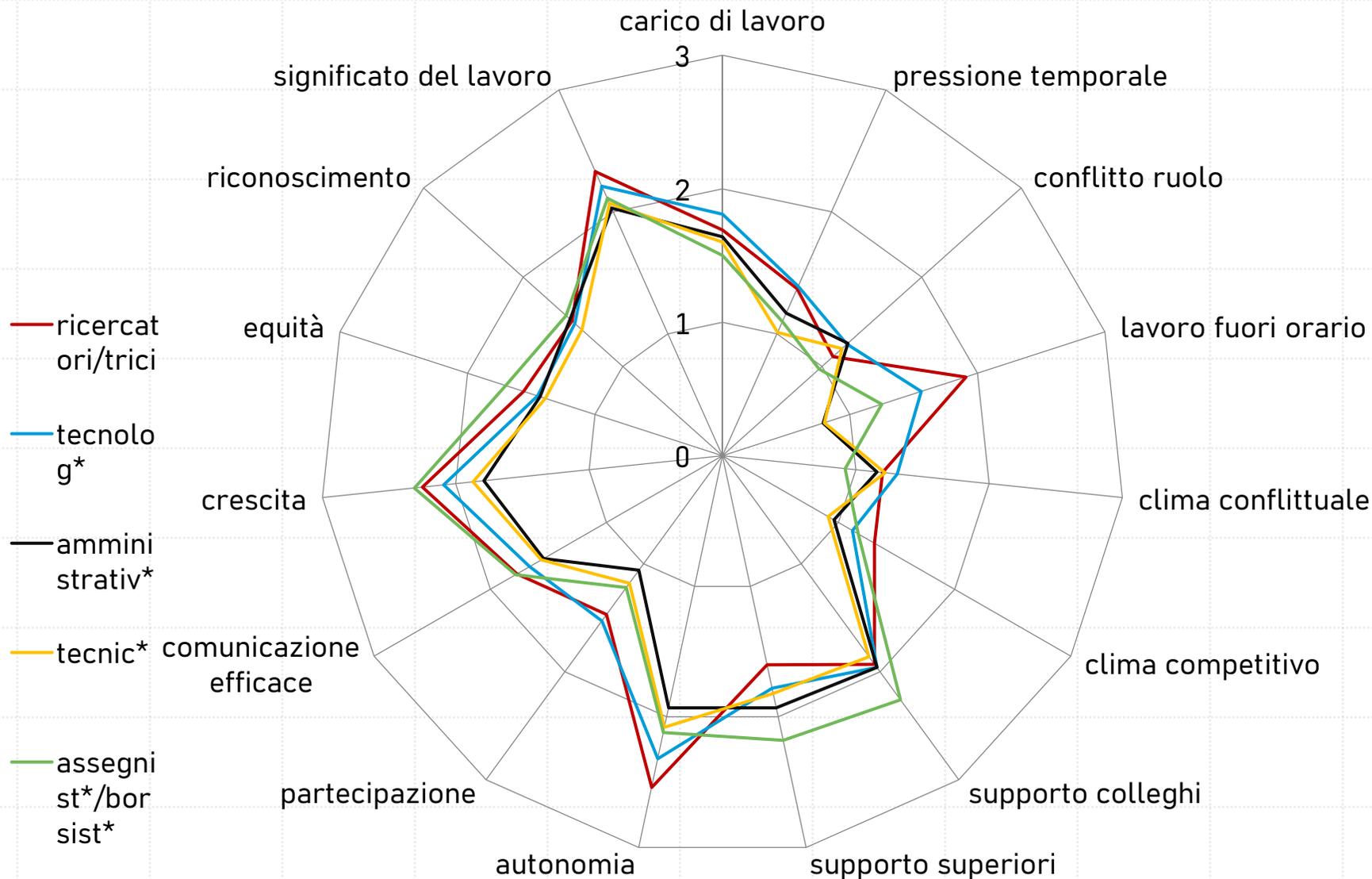
Range di risposta:1-10 (1=bassa soddisfazione, 10=alta soddisfazione)

* Differenze statisticamente significative tra ruoli

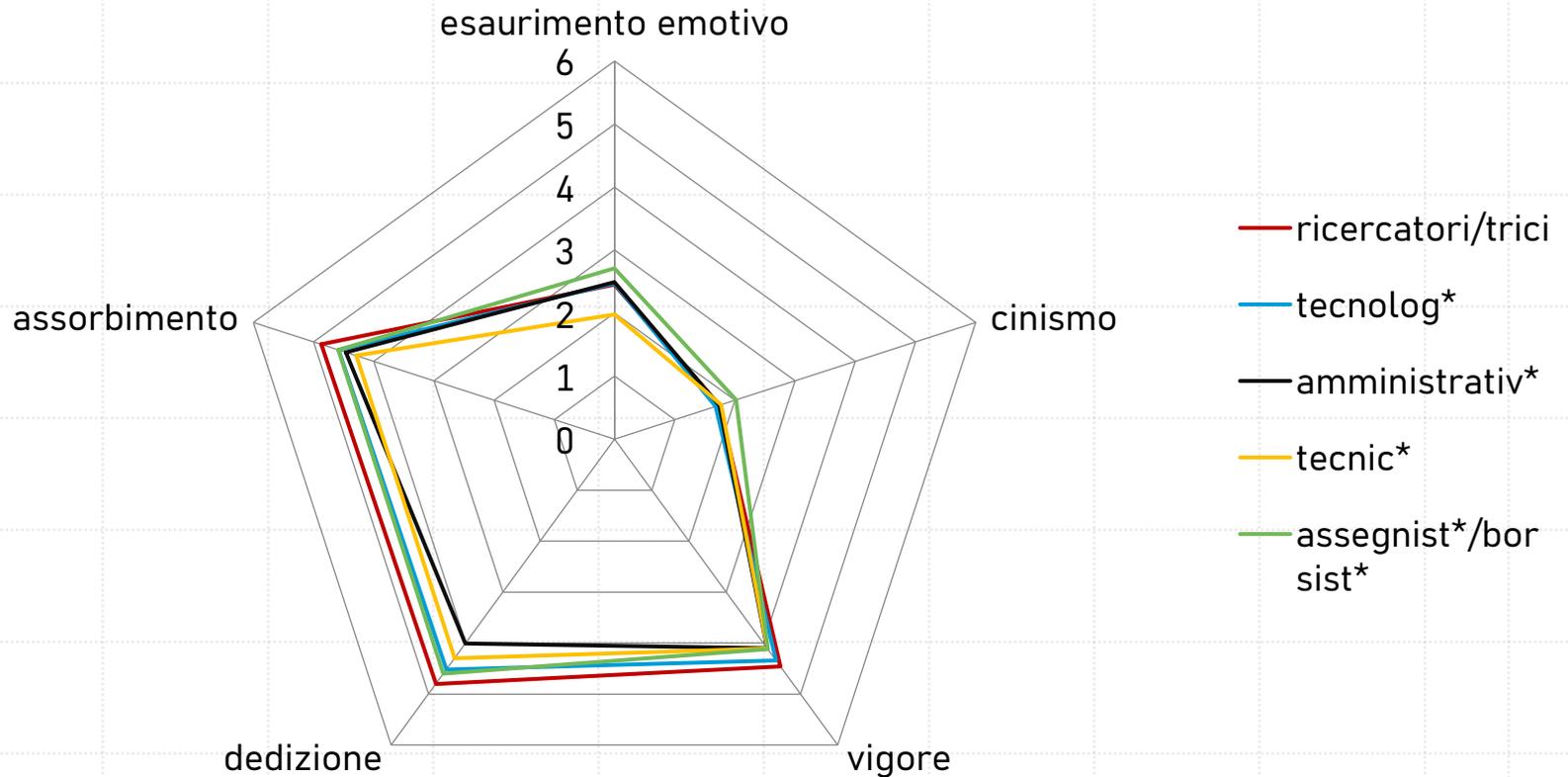
Esiti: soddisfazione lavoro



In sintesi: principali antecedenti scala di risposta 0-3



In sintesi: Burnout e engagement scala di risposta 0-6

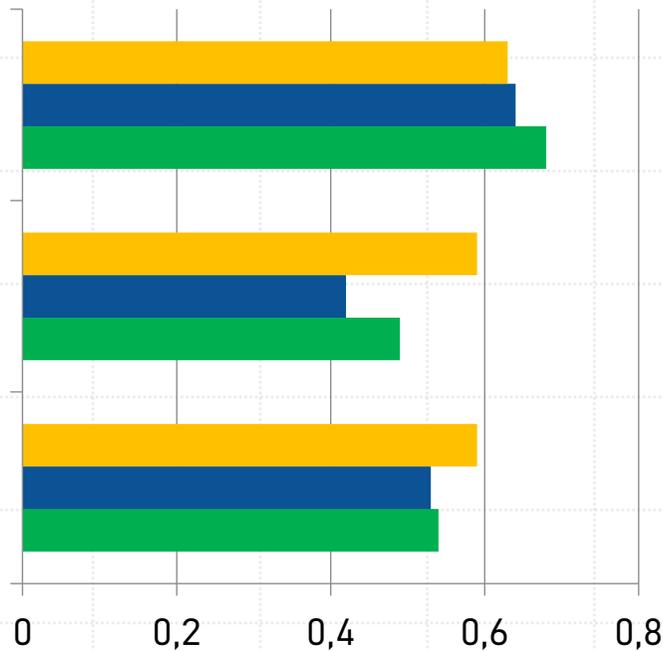


Alcune comparazioni: personale tecnico-amministrativo

Significato del lavoro

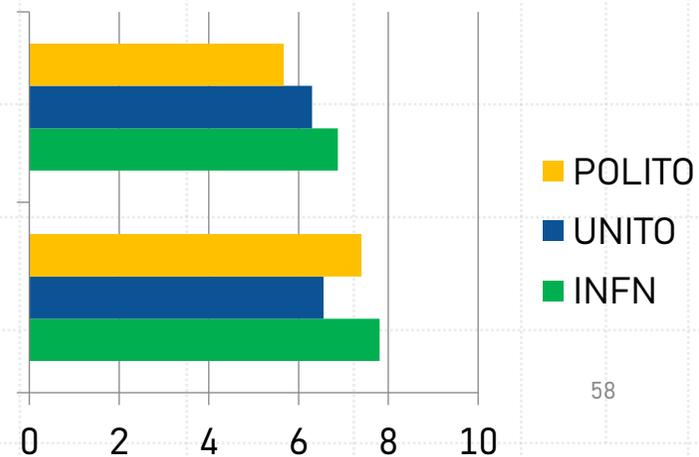
Riconoscimento

Carico di lavoro

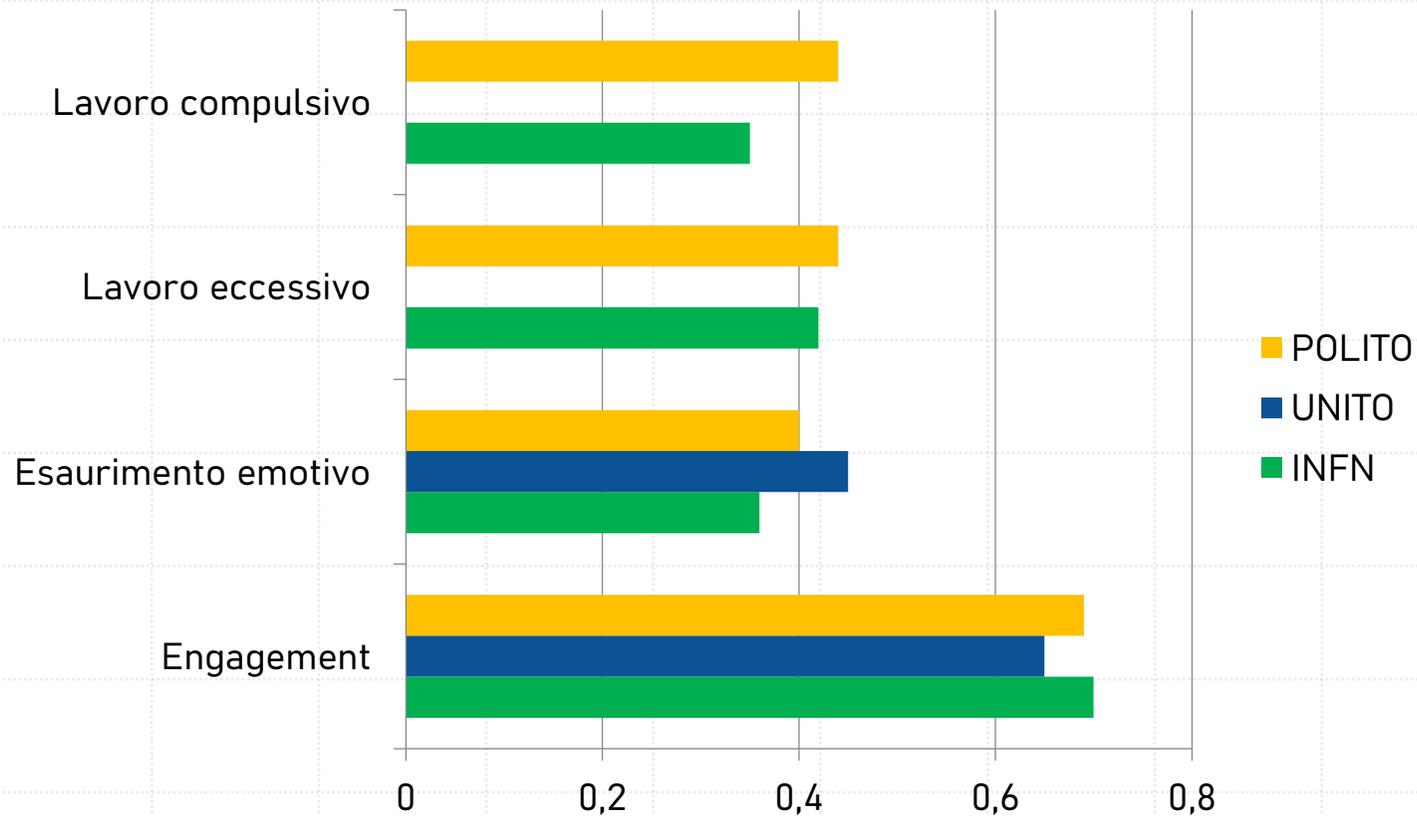


Soddisfazione per il lavoro

Soddisfazione per la vita



Alcune comparazioni: personale tecnico-amministrativo

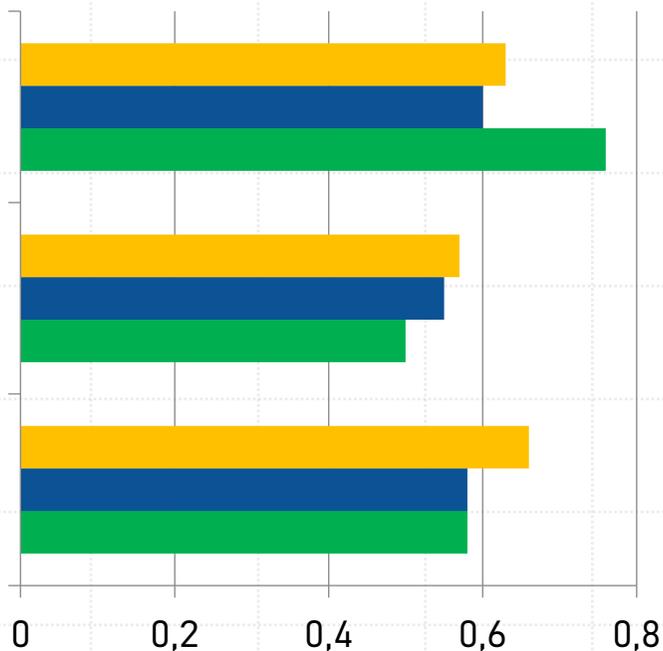


Alcune comparazioni: ricercatori/ricercatrici e tecnologi/ghe

Significato del lavoro

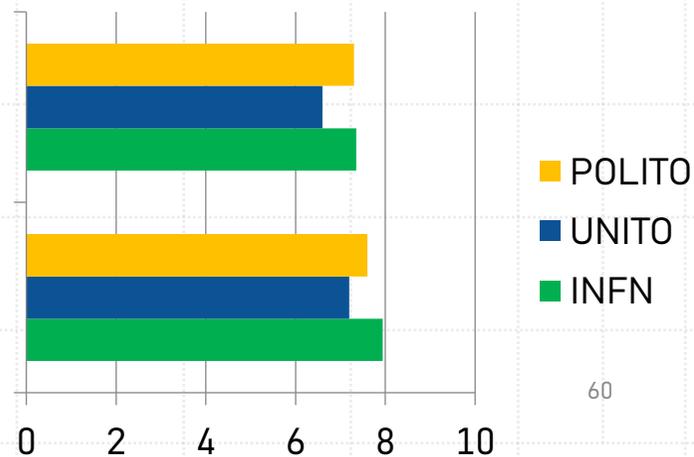
Riconoscimento

Carico di lavoro

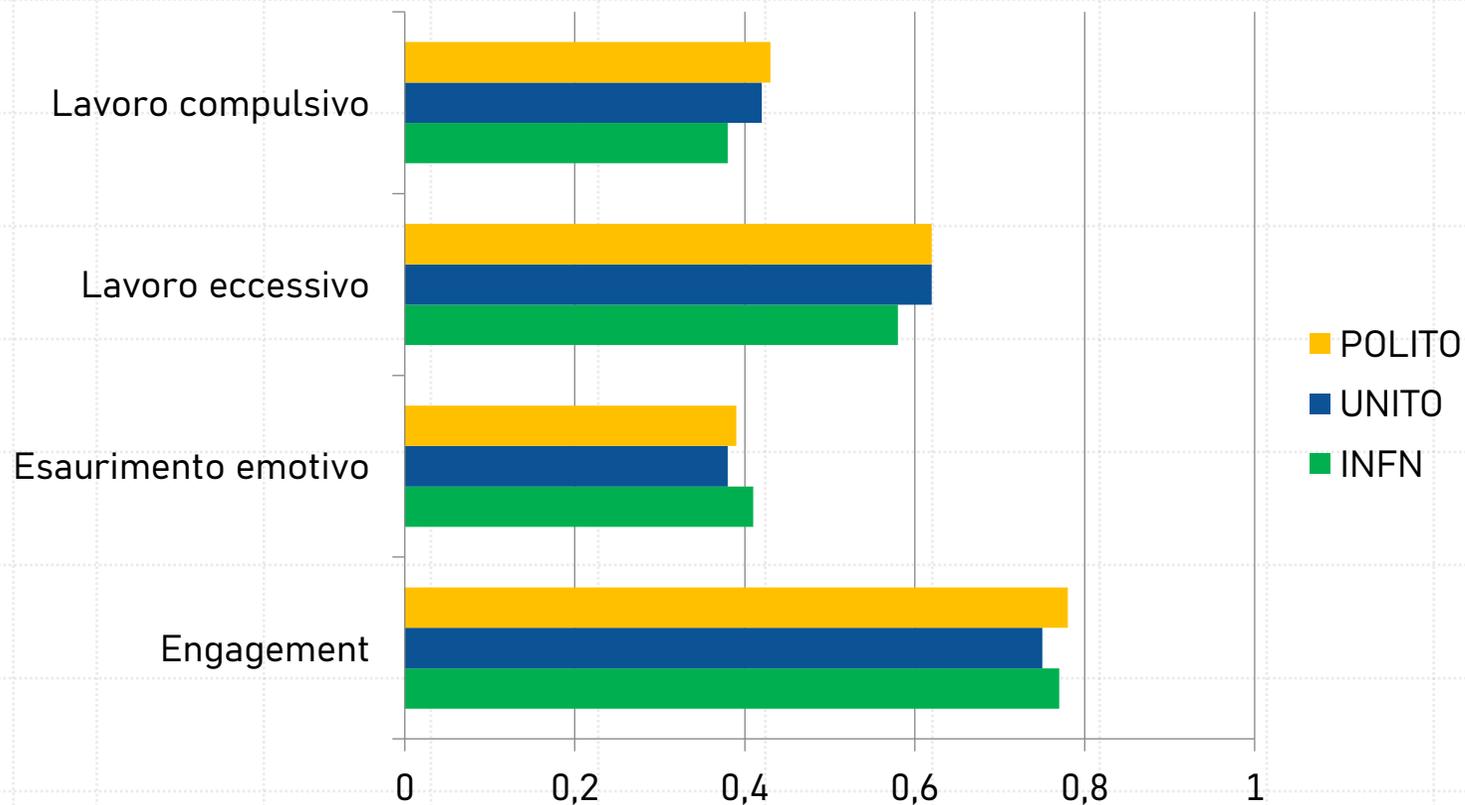


Soddisfazione per il lavoro

Soddisfazione per la vita



Alcune comparazioni: ricercatori/ricercatrici e tecnologi/ghe



La relazione tra Lavoro, Organizzazione e Benessere



Modelli di regressione lineare che spiegano le variabili dipendenti del benessere attraverso i fattori lavorativi, organizzativi e relazionali. Le stime di impatto dei fattori sono controllate per l'età e, nel caso degli assegnisti/borsisti e assegniste/borsiste, anche per il genere.



Personale TA maschile (373 rispondenti)

Clima conflittuale

Supporto colleghi/e

+

-

Crescita professionale

+

Engagement

Comunicazione efficace

+

+

Autonomia

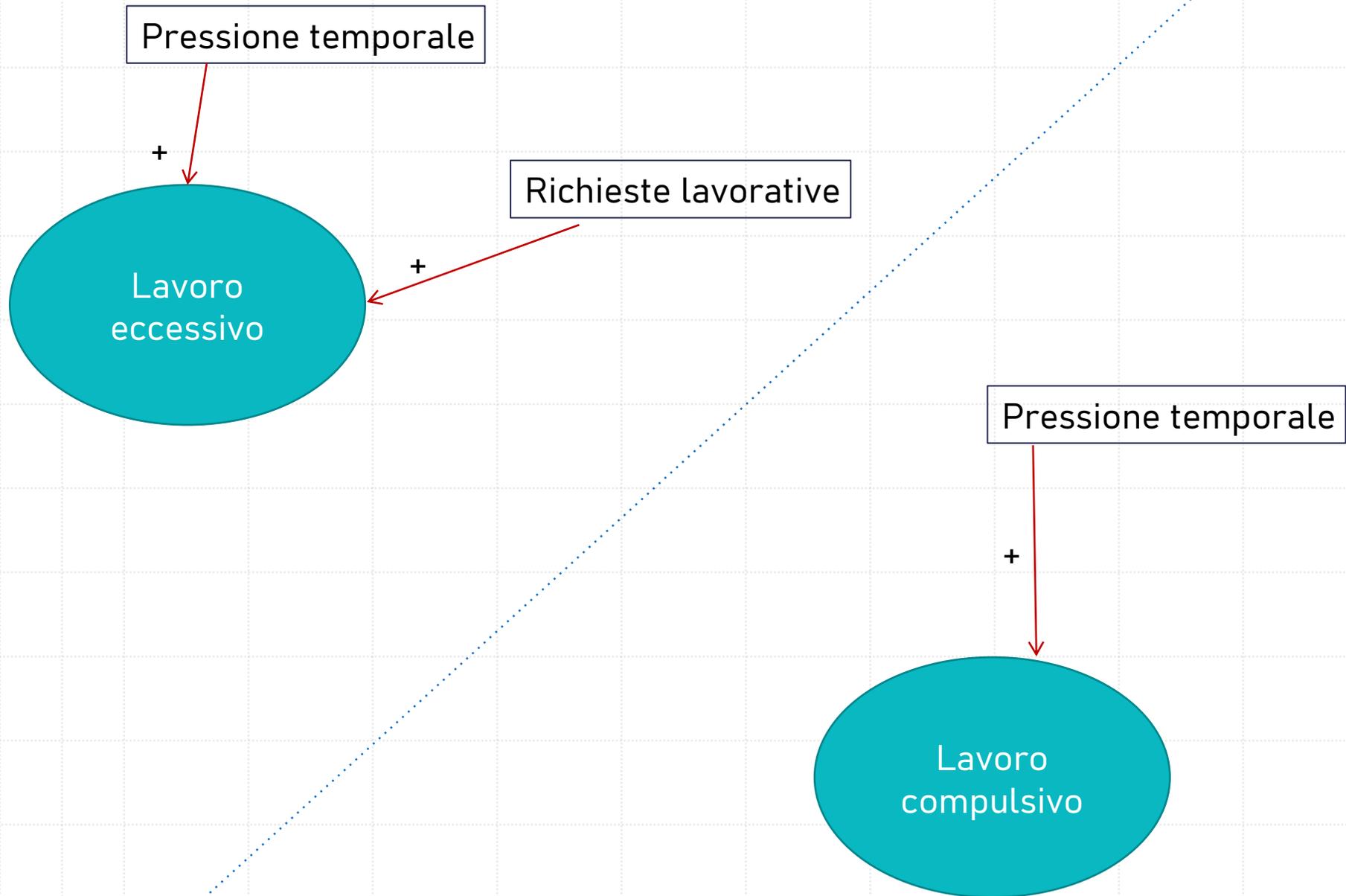
Crescita professionale

+

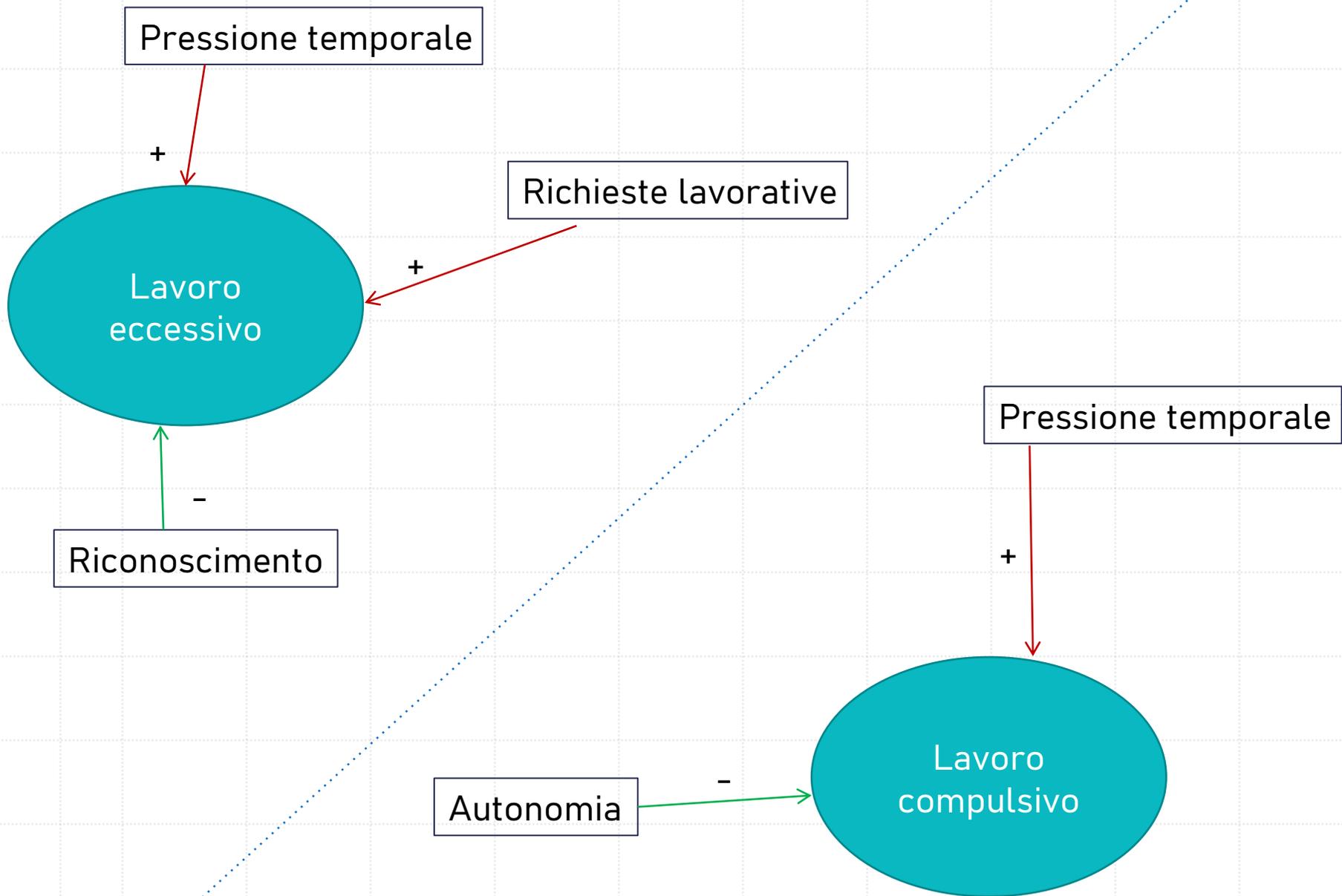
Engagement

Personale TA femminile (209 rispondenti)

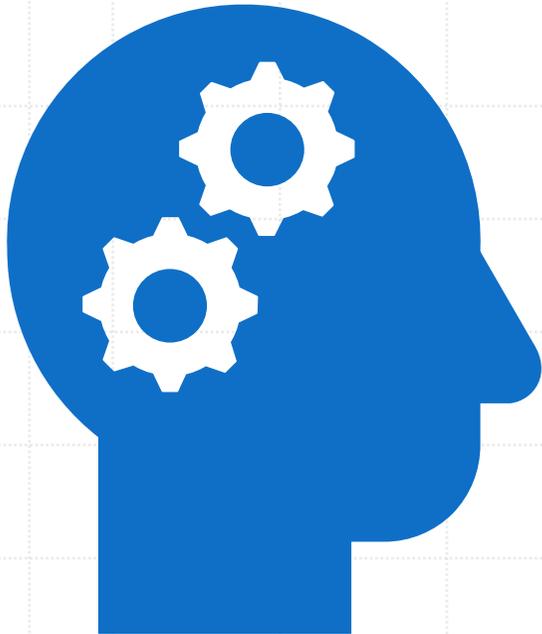
Personale TA maschile (373 rispondenti)



Personale TA femminile (209 rispondenti)



Qualche riflessione di carattere generale



- Numero elevato di questionari non compilati: alcuni disagi/disservizi ma.. Questionario troppo lungo? Periodo particolare a cavallo del lockdown? Timore di essere “individuate”? Vedi la sezione di Torino dove aveva risposto l’80% del personale strutturato, contro il 40% circa di oggi)
- Gli esiti vanno nella direzione attesa per quanto concerne i maggiori livelli di soddisfazione (e per ciò che concerne tutti gli esiti positivi) tra profili più legati al mondo della ricerca rispetto a quelli amministrativi
- Aspetti critici sono rappresentati in maniera trasversale dalla percezione di pressione temporale e dal clima competitivo (soprattutto tra precari e ricercatori), in qualche caso anche conflittuale

Qualche riflessione di carattere generale



- Qualche criticità è rappresentata (soprattutto per tecnici e amministrativi) dalla comunicazione che, quando presente, costituisce un importante fattore di protezione, congiuntamente alla crescita professionale
- L'esaurimento presenta qualche "picco", a fronte di livelli comunque elevati di engagement, con ampi rischi di workaholismo (lavoro eccessivo) soprattutto tra donne, ricercatori e tecnologi e compulsive (qui anche assegnisti e borsisti)
- Una prima comparazione con altre popolazioni "similari" evidenziano livelli anche più elevati di soddisfazione e ingaggio (sia in termini di engagement sia di attribuzione di significato al proprio lavoro), nonché livelli più contenuti di esaurimento e workaholismo.

Qualche riflessione rispetto agli antecedenti organizzativi



Tre le **richieste lavorative** che mostrano livelli più critici, seppur con punteggi moderati, si osservano:

- Il **carico di lavoro**: con punteggi medio-alti soprattutto tra i/le tecnologi/ghe e i/le ricercatori/trici;
- Il **lavoro fuori orario**: con punteggi un po' più bassi ma che si avvicinano al 2 soprattutto tra i/le ricercatori/trici e in alcune sedi di INFN;
- In qualche caso anche la **pressione temporale** (fattore che rappresenta un elemento chiave nelle analisi di regressione e che merita quindi attenzione rispetto agli interventi).
- Per chi ha un contratto a termine, i livelli di **insicurezza lavorativa** assumono livelli medio-alti, soprattutto tra chi svolge mansioni di ricerca.

Le dimensioni riconducibili al **clima** (inciviltà, clima conflittuale e competitivo), mostrano invece livelli medio-bassi evidenziando una situazione positiva circa queste dimensioni, soprattutto in riferimento all'inciviltà.

Qualche riflessione rispetto agli antecedenti organizzativi

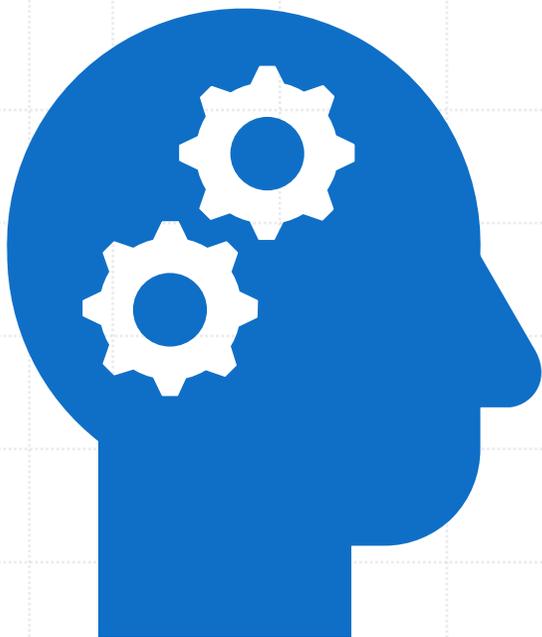


Tre le **risorse lavorative** che mostrano livelli più **critici**, seppur con punteggi moderati, si osservano, come abbiamo detto nelle considerazioni generali:

- La **partecipazione**: con punteggi medio-bassi per tutti ma soprattutto tra i/le TA e tra le donne;
- La **comunicazione**: con punteggi generalmente mediocri e più bassi tra i/le TA;
- Sono medi anche i punteggi riferiti all'**equità** che mostrano livelli più bassi tra i/le TA;

Le dimensioni riconducibili al **supporto sociale** e alla **crescita professionale** mostrano invece livelli medio-alti per tutti ma soprattutto tra borsisti/e e assegnisti/e, mentre l'**autonomia** e il **significato del lavoro**, pur mostrando punteggi medio-alti in generale, evidenziano punteggi più alti tra i/le ricercatori/trici e tecnologi/gh. L'autonomia, inoltre è più elevata tra gli uomini piuttosto che tra le donne (effetto trascinamento rispetto alla prevalenza di uomini tra i ricercatori e delle donne tra il gruppo amministrativo).

Qualche riflessione rispetto ai fattori di mediazione



- Non si evidenziano elementi di criticità in riferimento all'interazione tra la vita e il lavoro e viceversa, tra il lavoro e la vita, anche guardando i dati alla luce del ciclo di vita, dei carichi familiari e del genere (esistono differenze, ma minime e non significative).
- Sussistono elementi di differenziazione rispetto ai carichi dichiarati oltre che percepiti, in piena coerenza con i trend nazionali/culturali.
- Le difformità riguardano evidentemente la distribuzione della popolazione lavorativa per genere, non tanto la percezione delle dimensioni organizzative, secondo una sproporzione uomini vs donne nell'ambito delle professioni «tecniche» e di ricerca e donne vs uomini nell'ambito delle attività amministrative. Il trascinarsi di queste due variabili richiede quindi un'attenzione particolare quando si comparano i diversi profili relativamente agli esiti.
- In riferimento al [lavorare da casa](#), si osservano punteggi abbastanza elevati per tutti i profili osservati ma soprattutto tra amministrativi/e, tecnologi/ghe, ricercatori/trici e tra le donne piuttosto che gli uomini.

Qualche riflessione rispetto agli esiti



I livelli di **burnout** evidenziano in generale punteggi medio-bassi, con livelli di esaurimento e cinismo più elevati tra assegnisti/e e borsisti/e rispetto agli altri profili e tra le donne (solo circa l'esaurimento, valori comunque sempre medio-bassi).

In linea con la letteratura, si osservano livelli medi di **workaholism**, soprattutto rispetto alla dimensione di lavoro eccessivo e soprattutto per tecnologi/ghe, ricercatori/trici e tra le donne. Circa il lavoro compulsivo, pur osservando punteggi medio-bassi, i picchi più elevati si osservano tra assegnisti/e, borsisti/e e tra le donne.

Rispetto all'**engagement** e alla **soddisfazione per il lavoro** svolto, si osservano livelli alti di punteggio per tutti i profili ma soprattutto tra ricercatori/trici.

Qualche riflessione circa i possibili interventi



I suggerimenti circa gli interventi da poter implementare, arrivano dalle regressioni che evidenziano le variabili che maggiormente sono in grado di impattare sulle dimensioni di esito, sia in termini di rischio che di protezione.

In riferimento al burnout si è osservato come i principali fattori di rischio, trasversali per tutti i profili, siano: la **pressione temporale**, il **carico di lavoro** percepito (questi anche in relazione al rischio di workaholismo e il **conflitto di ruolo** mentre tra i fattori di protezione emergono trasversalmente: **crescita professionale** e **partecipazione**).

In questa direzione interventi (per lo più di tipo «culturale», vedi il «diritto alla disconnessione», le «buone pratiche» su comunicazioni extra orario di lavoro e scadenze, ecc.) in grado di attenuare la pressione temporale e sviluppare maggiormente la crescita professionale e la partecipazione potrebbero trasversalmente migliorare lo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente diminuendo i livelli di burnout.

Qualche riflessione circa i possibili interventi



- Per ciò che riguarda gli/le **assegnisti/e** e **borsisti/e**, figure che evidenziano maggiori sofferenze circa il burnout (il tema della capacità lavorativa, «piatta» e indifferenziata per età, persino peggiore tra i più giovani, costituisce un altro segnale inequivocabile) e del rischio workaholismo, il tema degli interventi è certamente più delicato e attiene in primis alla dimensione dell'insicurezza percepita, legata in primo luogo all'instabilità degli aspetti contrattuali.

Qualche riflessione circa i possibili interventi



Specularmente, per sostenere l'engagement in maniera trasversale, le leve principali sembrano essere l'investimento sul **supporto sociale**, sia verticale sia orizzontale (in questo ambito tutto ciò che alimenta la percezione del supporto da parte dell'Ente può contribuire in tale direzione, es. iniziative di welfare), sulla **comunicazione** (fattore che va declinato congiuntamente alla partecipazione) e sulla **crescita professionale** (individuando forme di valorizzazione e riconoscimento che permettano di attenuare il limite che sussiste in tutti i contesti organizzativi in cui i processi di carriera e l'orizzontalità costituiscono un vincolo ineludibile).

Discorso a sé è rappresentato dal tema **clima lavorativo**, mediamente non critico ma molto differenziato tra le diverse sedi: tautologicamente è da questo che possono svilupparsi i miglioramenti più significativi in termini di benessere e soddisfazione, ma è evidentemente necessario approfondire cosa produca in alcune realtà un clima meno conflittuale e più supportivo, così da implementare e condividere eventuali buone pratiche nelle sedi in cui questo evidenzia alcune criticità.

Prossime tappe

- DVR generale (dettagliato per ruoli e figure professionali) e per sede
- Restituzione dell'intero materiale e specifico per sede

Grazie per l'attenzione