

## **Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e della qualità della vita lavorativa nell'INFN** *(Dip. Psicologia - Università di Torino)*

Condizioni di lavoro non ottimali possono causare **Stress Lavoro Correlato (SLC)**: non patologia, ma **malessere psicologico** che può portare a **perdita di efficienza nel lavoro, influenzare la salute psicofisica** del lavoratore e (in casi estremi) **infortuni e malattie professionali**.

A seguito di un Accordo Quadro Europeo sullo SLC (8/10/2004), emanato il **D.Lgs. 81/2008** per **identificazione, valutazione**, ed eventuali interventi di **prevenzione e correzione** dello SLC a livello organizzativo (ma non a livello individuale, oggetto di sorveglianza sanitaria): **nel documento di valutazione dei rischi devono essere inclusi anche i rischi da stress lavoro-correlato**.

**Il D.Lgs. impone alle organizzazioni** di adottare misure specifiche per la **valutazione, prevenzione e riduzione** dello SLC. Linee guida a riguardo contenute in un successive D.Lgs (106/09)

Valutazione articolata in due fasi:

**1 - Valutazione preliminare, obbligatoria** (eventi sentinella, consultazione a campione dei lavoratore/lavoratrici e/o loro rappresentanti).

**2 - Consultazione estesa dei lavoratori/lavoratrici, non necessaria** se nella fase 1 non evidenziate criticità

**L'INFN ha deciso** di far eseguire **un'analisi approfondita** (non necessaria per legge), coinvolgendo tutti lavoratori/lavoratrici, per la promozione del benessere lavorativo e la prevenzione del disagio occupazionale. La consultazione ha lo scopo di **individuare precocemente e prevenire** eventuali criticità.

## La consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici

Dopo fase esplorativa (interviste ad un numero limitato di persone, in vari ruoli e Sezioni), **preparato questionario, inviato a tutti i lavoratori/lavoratrici.**

Invitati a partecipare **2627 persone** in totale (1905 uomini e 722 donne).

Aderito all'indagine **54% dei dipendenti**, più donne (60%) che uomini (52%).

**Partecipazione della Sezione di Bari fra le più alte (70%).**

**Risultati suddivisi per categorie:** ricercatori/ricercatrici, tecnologi/tecnologhe, amministrativi/e, borsisti/borsiste e assegnisti/assegniste.

Per **Sezione di Bari**, riportate le **risposte solo per ricercatori/ricercatrici e tecnici/tecniche** (meno di 10 rispondenti per le altre categorie, maggiore incertezza statistica).

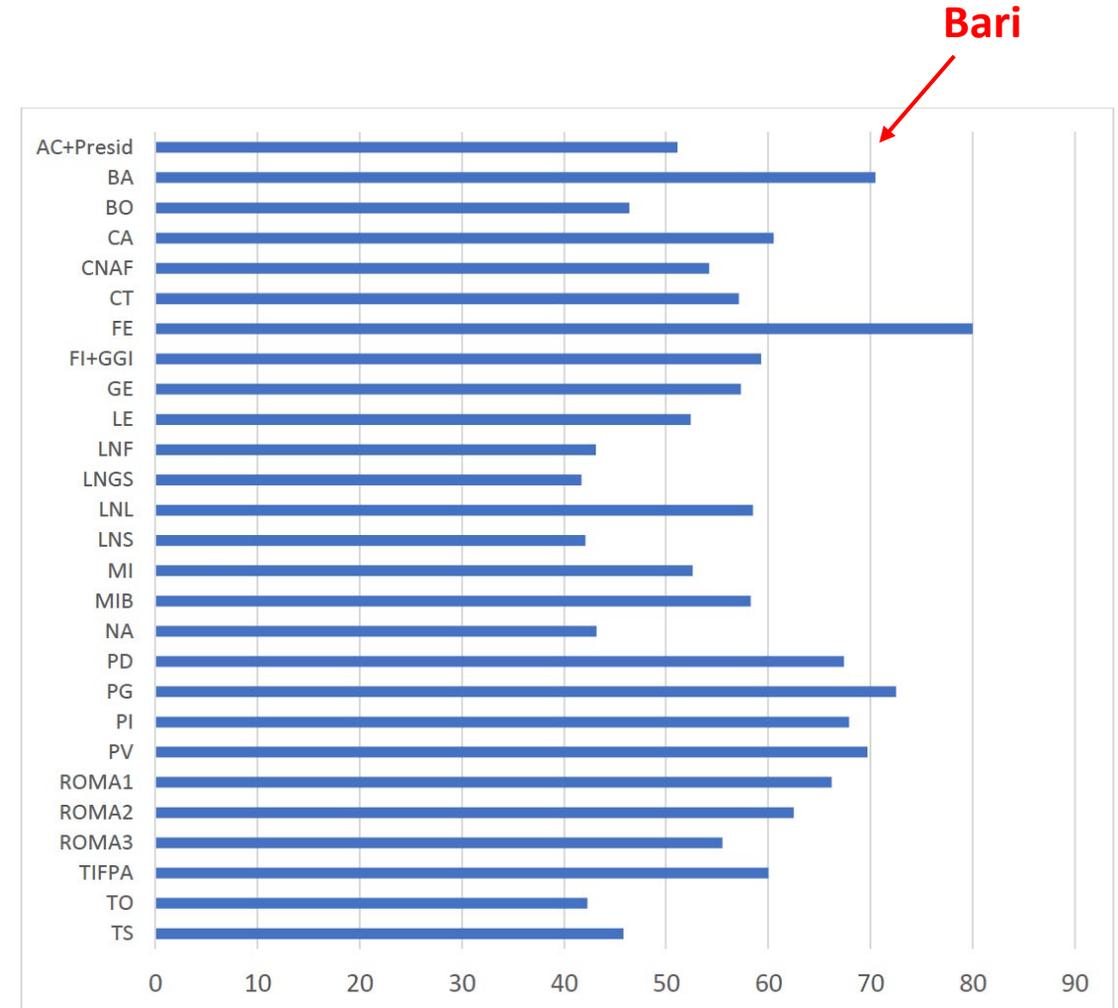
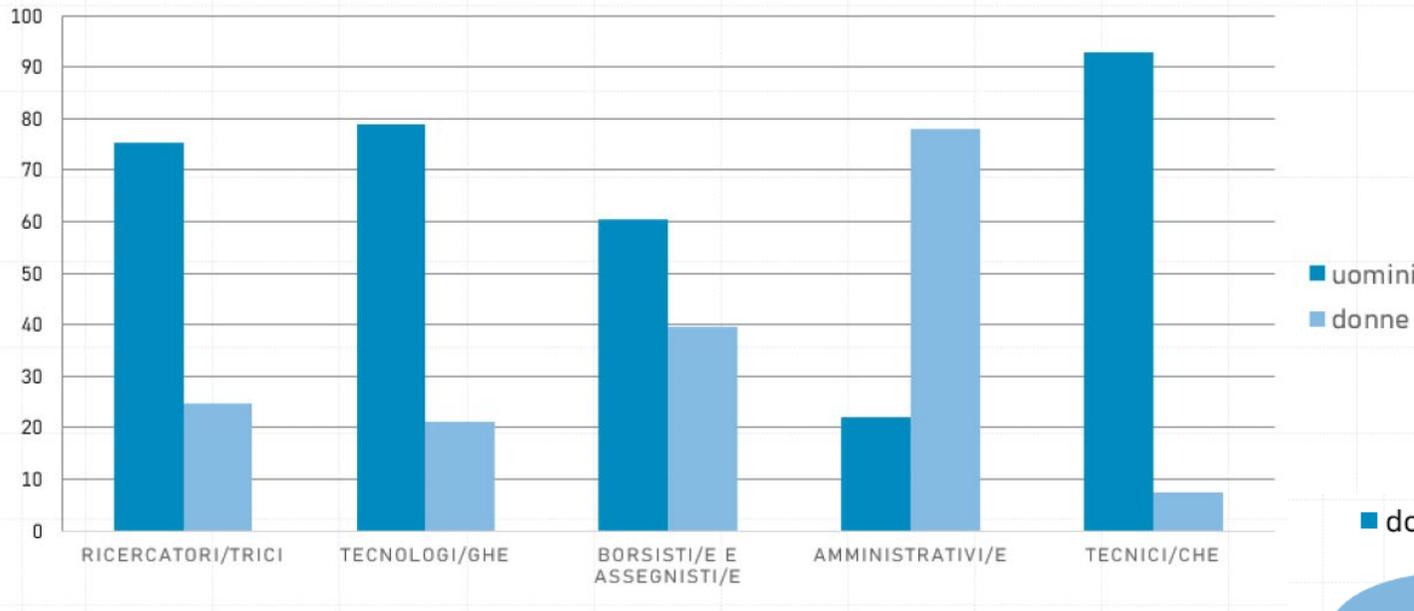
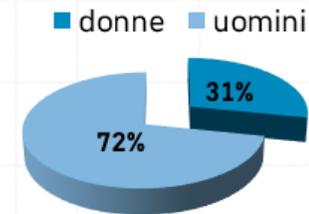


Figura 5: partecipanti: distribuzione per genere dei ruoli (%)



Prevalenza degli uomini in tutti i ruoli tranne amministrativo.



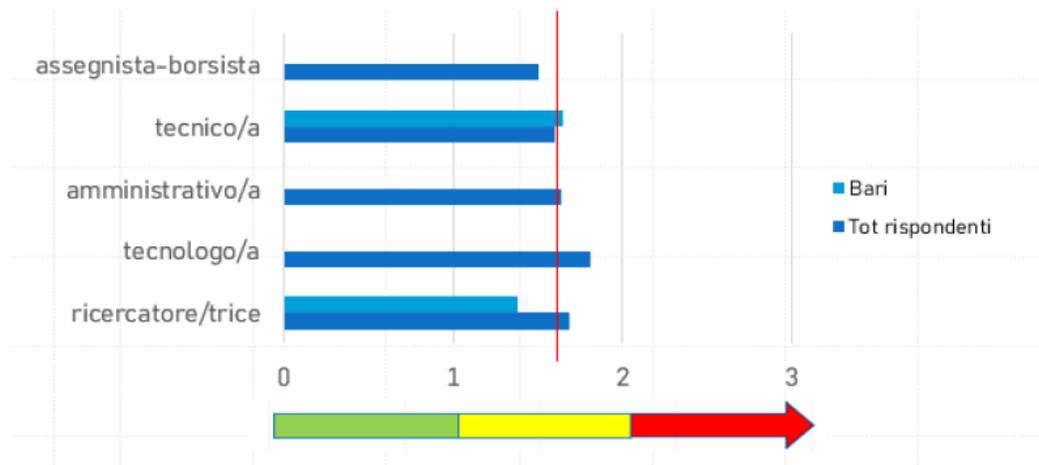
Età media poco sotto i 50 anni (incluso i precari), o poco sopra (solo dipendenti).

Ruolo Professionale	%
Ricercatore/ricercatrice	32,7
Tecnologo/a	14,5
Assegnista/Borsista	16,4
Tecnico/a	21,8
Amministrativo/a	14,5
<b>Tot N 55</b>	

Età media tot: 49,4  
DS=10.7  
Età min=24  
Età max=65

Età media del solo personale dipendente: 52,3  
DS=8,4  
Età min=32  
Età max=65

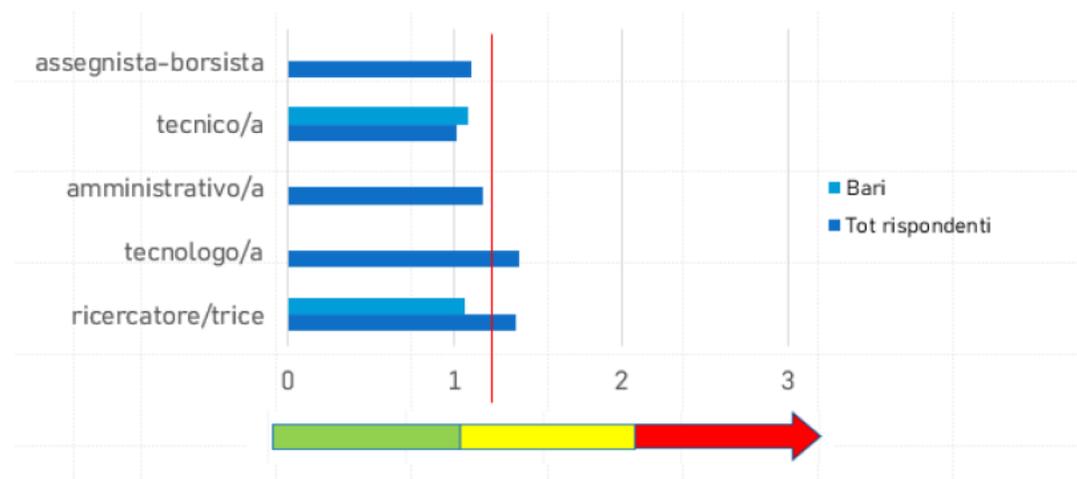
**Carico di lavoro:** percezione della quantità di lavoro in relazione al tempo per svolgerlo  
(*Ho un carico di lavoro tale che non riesco a svolgerlo nei tempi stabiliti?*)



In media, a livello nazionale, percepito **carico di lavoro medio-alto** (ma senza criticità), in particolare per per **Ricercatori e Tecnologi**.

**A Bari**, soprattutto per i **tecnici**.

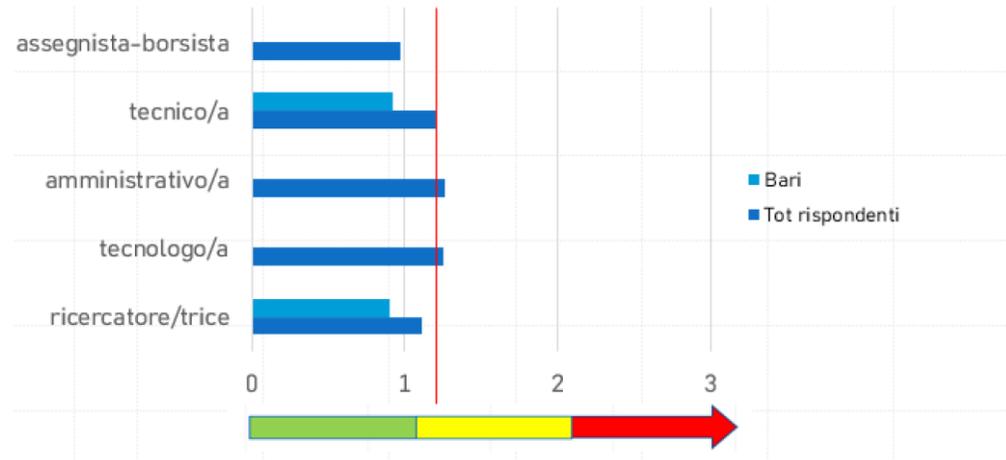
**Pressione temporale:** carico di lavoro percepito in termini di intensità/durata  
(*Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario di lavoro?*)



A livello nazionale, **basso livello di pressione** temporale, eccetto che per Ric. e Tecnol.

**A Bari**, **livello basso** in generale.

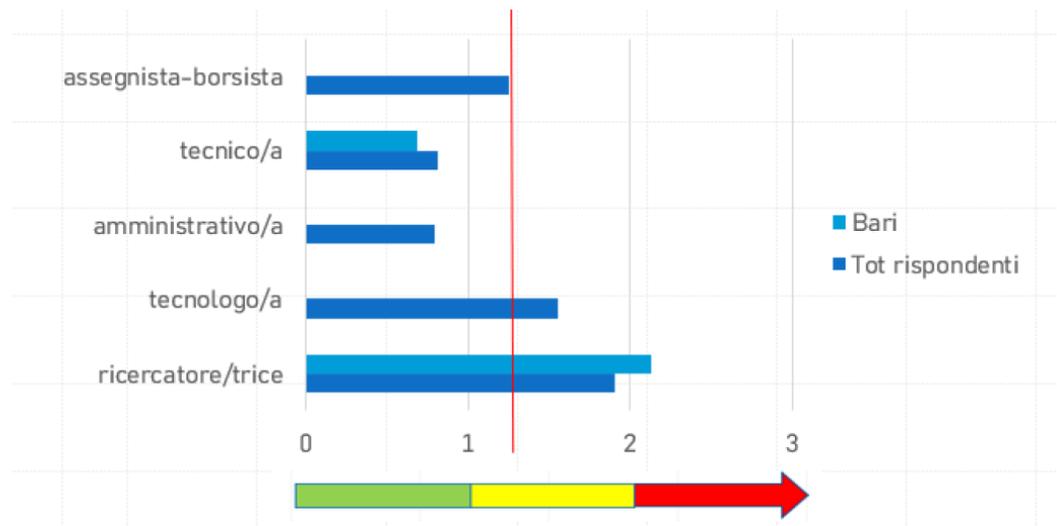
**Conflitto di ruolo:** percezione di scarsa chiarezza o contraddizione nelle richieste del lavoro da fare  
(*Faccio cose che sono condivise da qualcuno ma non da altri?*)



A livello nazionale, conflitto di ruolo **medio-basso**, più alto per amministrativi, tecnici e tecnologi, (ma senza criticità).

A Bari **meglio** che a livello nazionale.

**Lavoro fuori orario:** tempo libero dedicato al lavoro  
(*Mi capita di lavorare fuori dell'orario di lavoro?*)



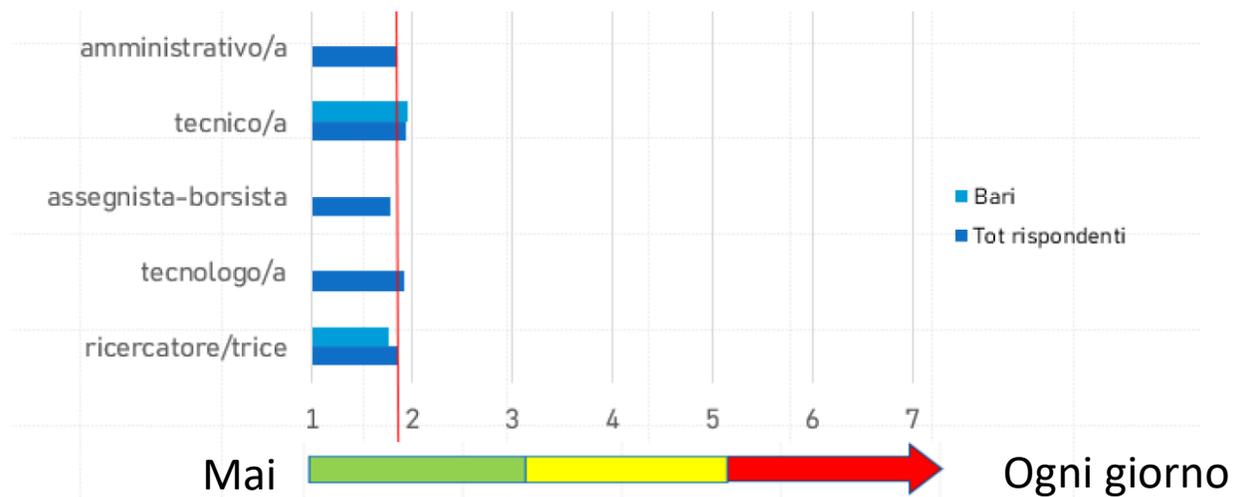
A livello nazionale, nessun problema per tecnici e amministrativi. **attenzione per tecnologi e soprattutto ricercatori.**

A Bari **criticità** per i ricercatori.



## Inciviltà dei colleghi/colleghe: condotte incivili sul luogo di lavoro

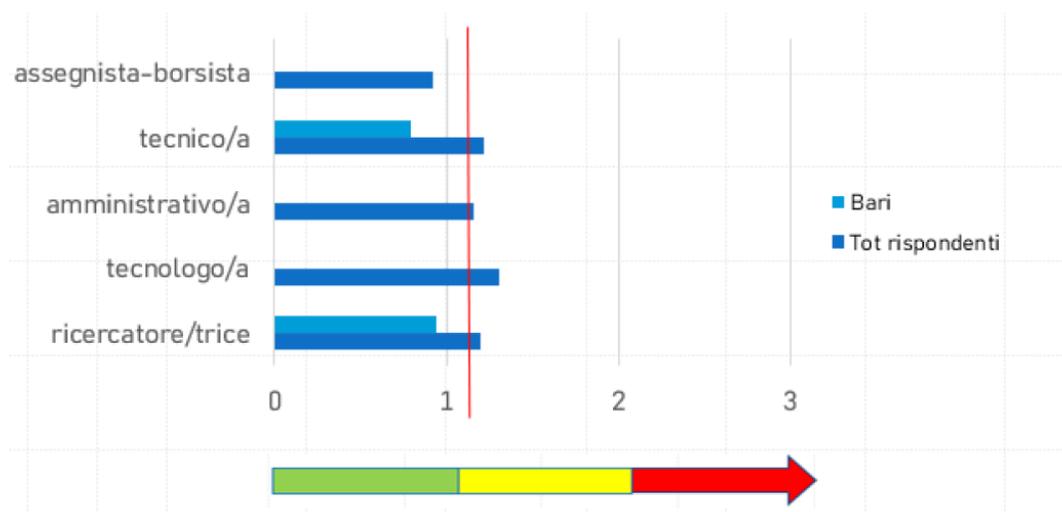
(Negli ultimi 6 mesi quante volte colleghi/colleghe si sono comportati sgarbatamente?)



L'INFN è un ambiente con un **grado di inciviltà molto basso**, sia a livello nazionale che nella sede di Bari, per tutti i profili.

## Clima conflittuale

(Pensando alla sua sede di lavoro, esistono conflitti fra colleghi/colleghe?)

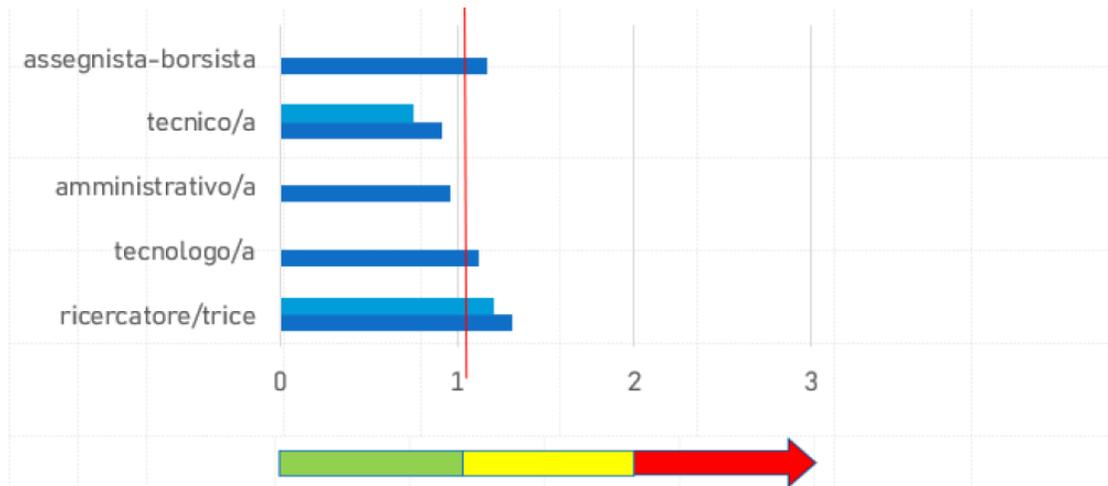


A livello nazionale **ambiente poco conflittuale**, per tutti i profili.

A Bari clima **ancora meno** conflittuale.

## Clima competitivo

*(Nel mio lavoro, si compara il mio operato con quello degli altri/altre?)*

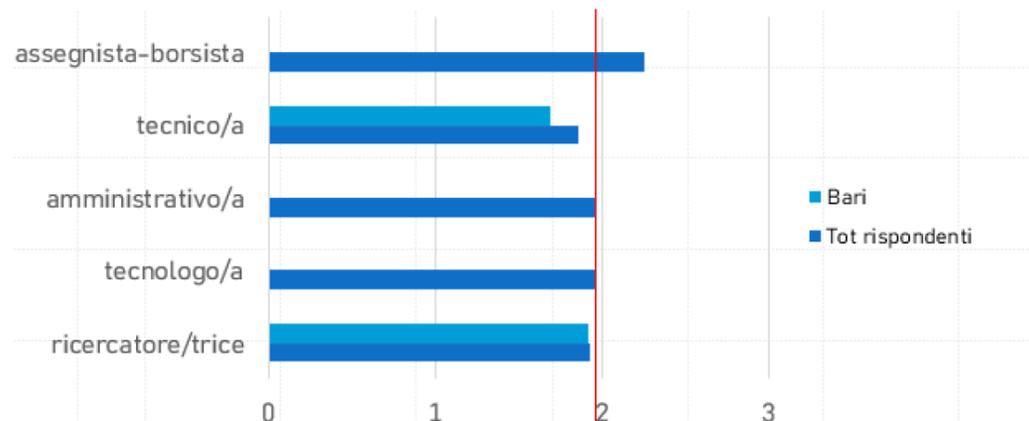


In generale **livello di competizione medio-basso**, più accentuato per assegnisti, ricercatori e tecnologi.

A Bari **trend simile** a quello nazionale.

## Supporto sociale dei colleghi e delle colleghe: collaborazione nel lavoro e rapporti personali

*(I colleghi e le colleghe mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno?)*

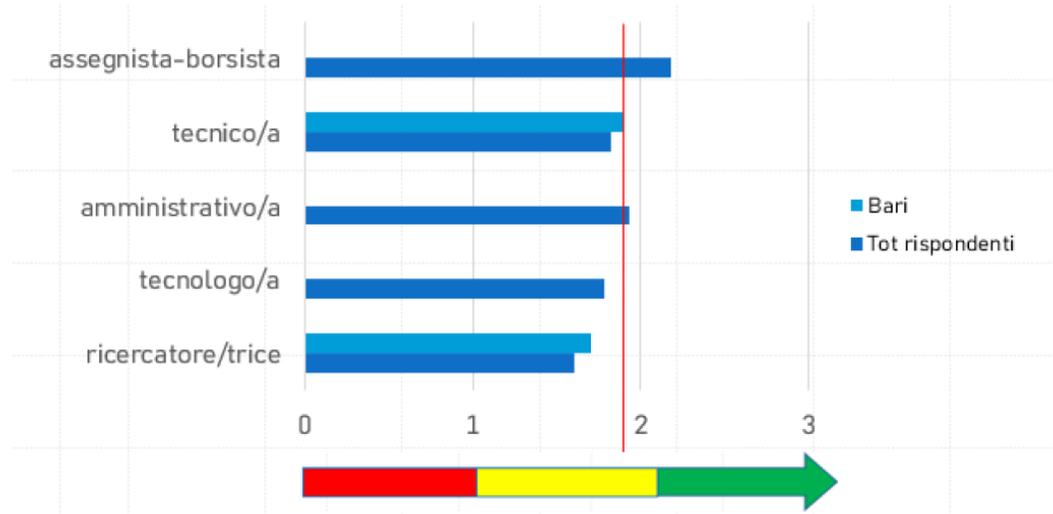


Supporto fra colleghi **medio-alto**, per tutte le categorie di lavoratori.

A Bari **stessa cosa**.

Basso supporto  Alto supporto

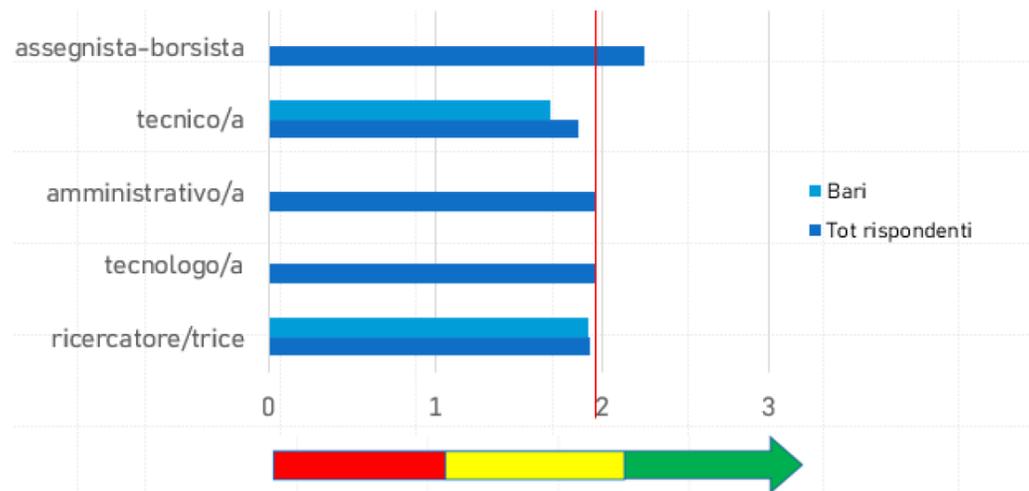
**Supporto sociale da parte del/della superiori:** supporto, attenzione e riconoscimento personale  
(*Il mio/la mia superiore è disponibile ad ascoltare i miei problemi professionali?*)



A livello nazionale percepito **buon supporto** da parte dei superiori (in particolare assegnisti e TA).

A Bari, supporto **maggiore** percepito dai **tecnici**.

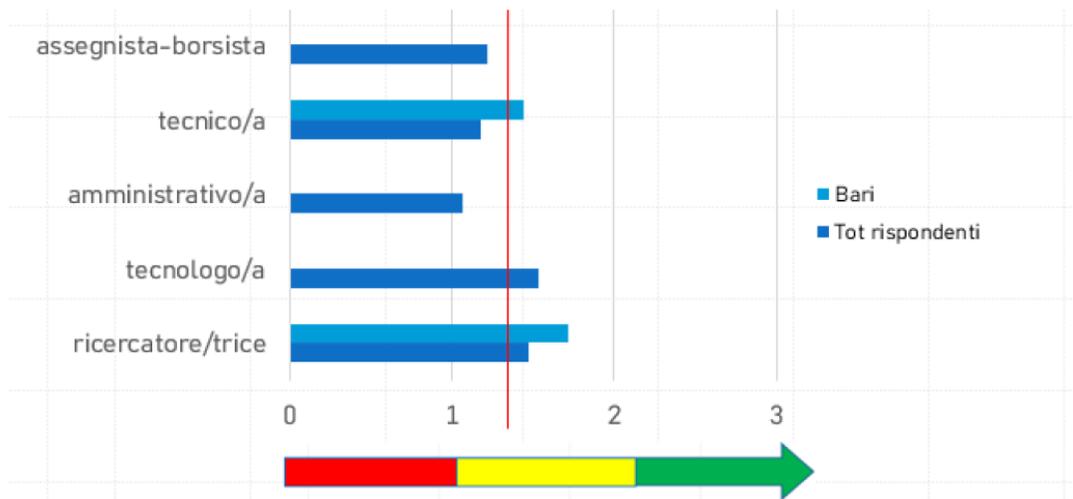
**Autonomia:** svolgere il proprio lavoro in modo autonomo e prendere decisioni in modo indipendente  
(*Nell'organizzare il mio lavoro ho voce in capitolo?*)



Grado di autonomia percepito **medio-alto**, in particolare dagli assegnisti.

A Bari **conclusioni simili**.

## Partecipazione: influenza percepita sulle decisioni prese sul lavoro (Ho influenza sulle decisioni prese dalla mia organizzazione?)

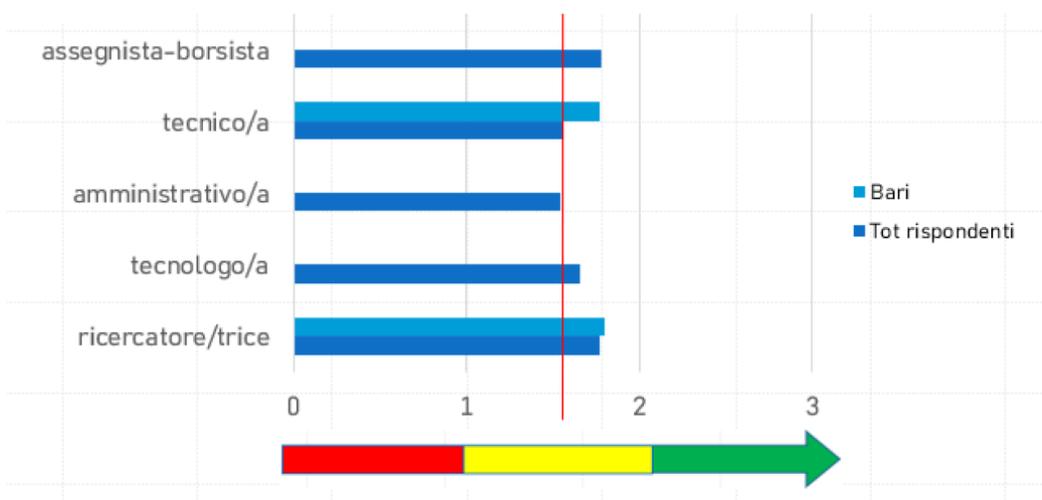


A livello nazionale, grado di partecipazione **medio-basso**, in particolare per **tecnici, amministrativi** e assegnisti.



A Bari un pò meglio.

## Comunicazione efficace: chiarezza nelle comunicazioni (E' facile avere le informazioni di cui si ha bisogno?)

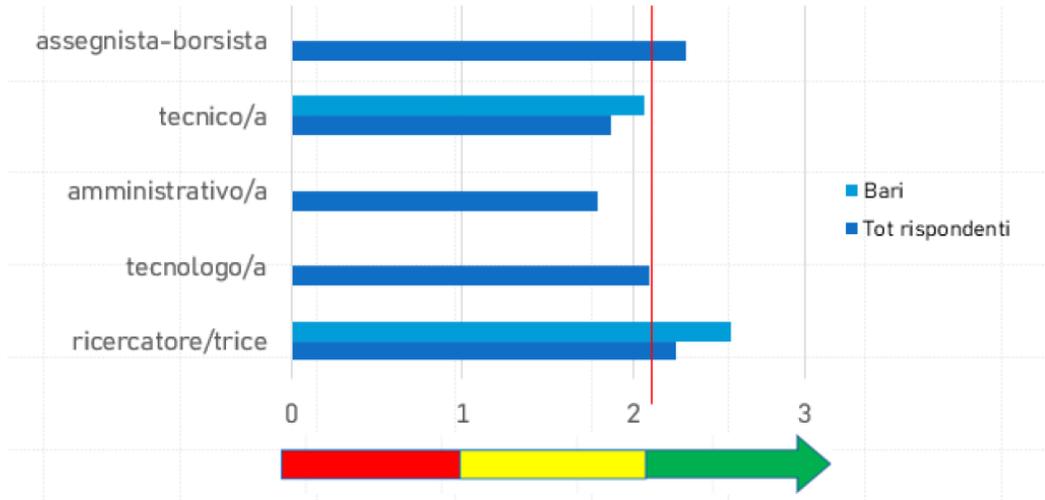


A livello nazionale, comunicazione **sufficientemente efficace** (ma si può migliorare).

A Bari va un pò **meglio per tecnici**.

## Crescita professionale: possibilità di crescere professionalmente e fare carriera

*(Il mio lavoro mi stimola a migliorare costantemente le mie conoscenze lavorative?)*

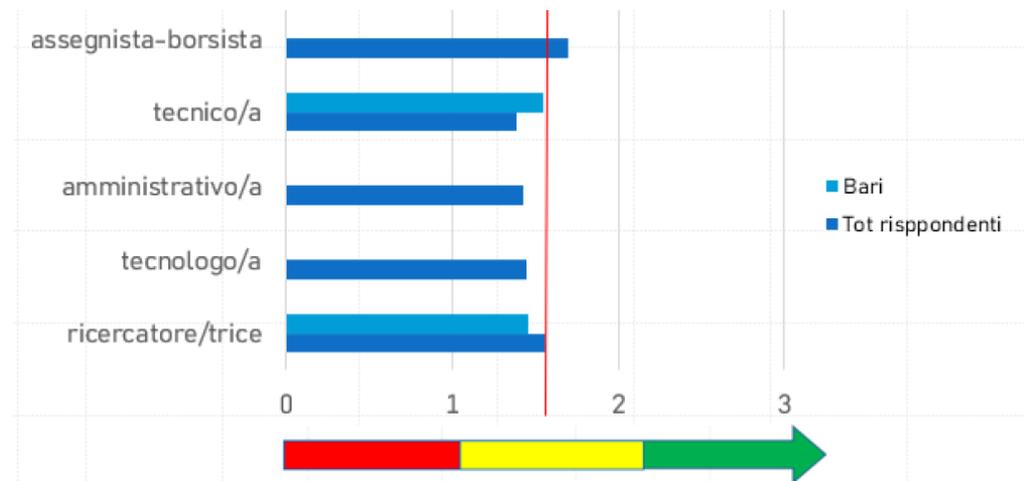


A livello nazionale, percepito un **buon livello** di crescita professionale percepito, soprattutto per ricercatori, tecnologi e assegnisti.

A Bari **migliore della media** nazionale, anche per tecnici.

## Equità: comportamento dell'Ente in tema di correttezza ed imparzialità (la cui mancanza genera sfiducia)

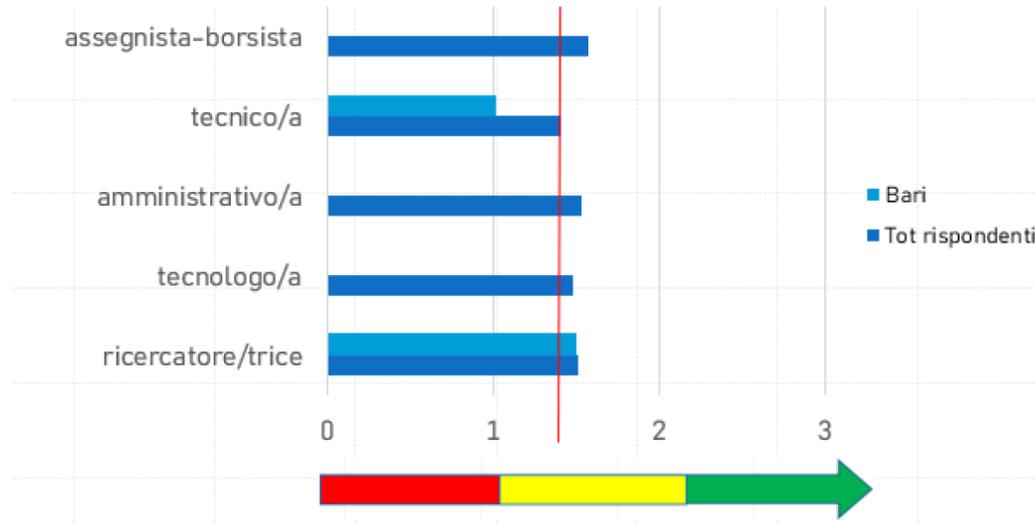
*(Le risorse per lo svolgimento del lavoro sono attribuite in modo equo?)*



Più o meno tutti i profili professionali mostrano una percezione di equità **sopra soglia. Si può migliorare.**

A Bari migliore percezione fra i tecnici che fra i ricercatori.

**Riconoscimento:** ricompensa per gli sforzi e risorse adeguate per valorizzare il lavoro svolto  
(Considerando i miei sforzi e ciò che ho realizzato, ricevo sul lavoro il rispetto che merito?)

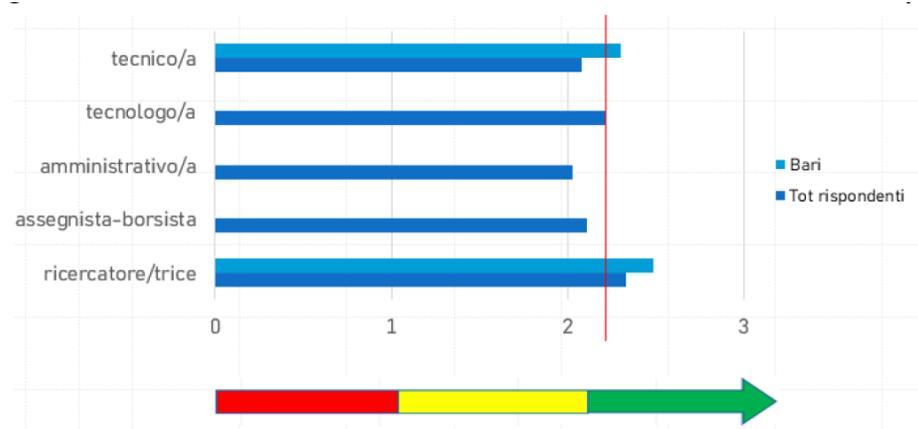


A livello nazionale, risposta omogenea per tutti i profili, **appena sopra** il livello di criticità.

A Bari un pò di **insoddisfazione** da parte dei tecnici.



**Significato del lavoro:** percezione da parte del lavoratore dell'importanza e utilità del proprio lavoro  
(Penso che il mio lavoro sia molto costruttivo e pieno di significato?)

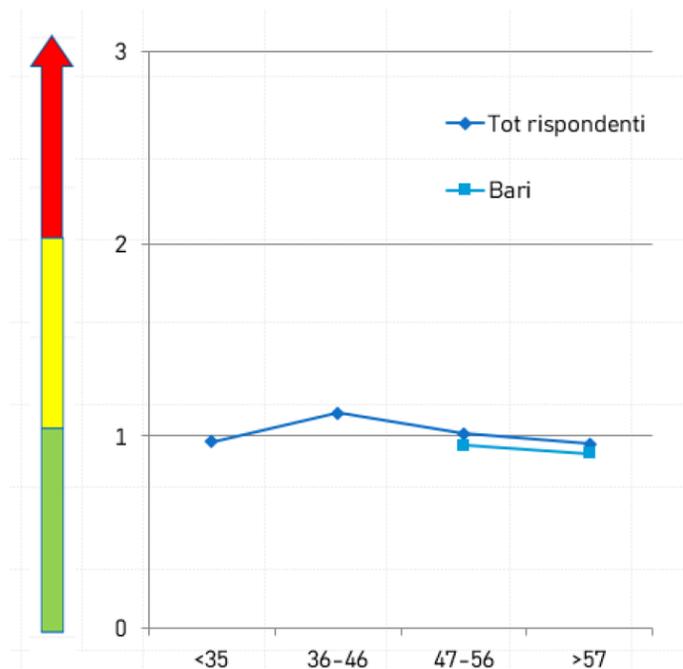


A livello nazionale, **percezione positiva** per tutti i profili professionali.

A Bari, **percezione più positiva** della media nazionale.

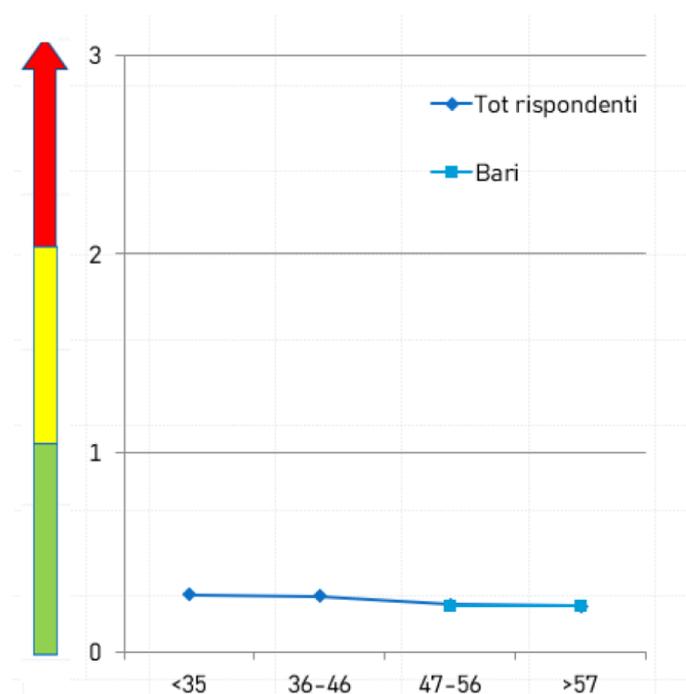
## Influenza del lavoro sulla vita privata:

*(Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia vita privata?)*



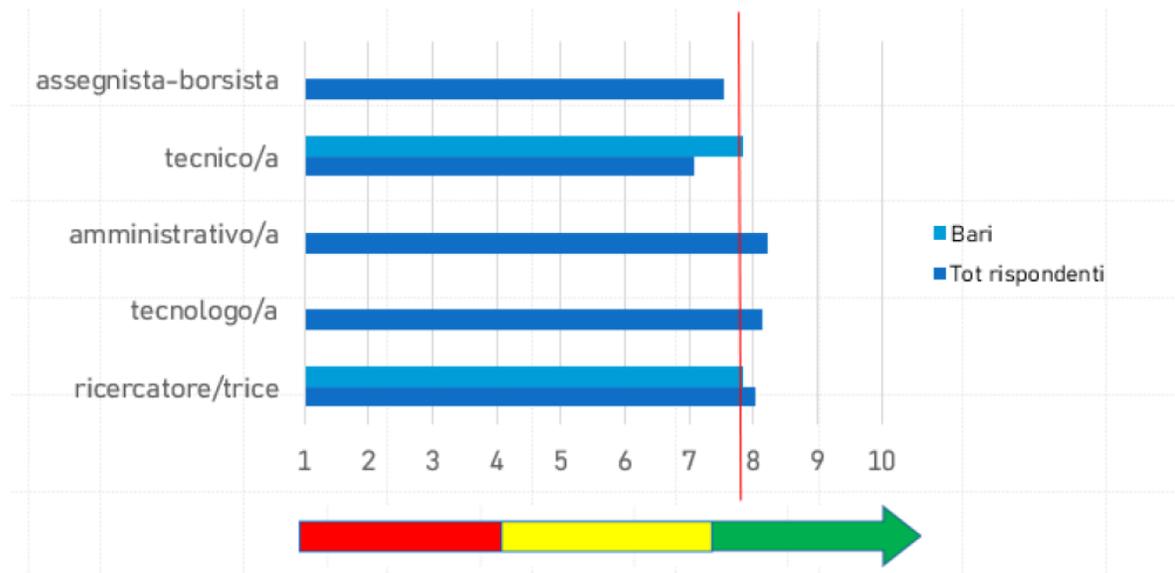
## Influenza della vita privata sul lavoro:

*(Le situazione che vivo a casa mi rendono irritabile e scarico le mie frustrazioni sui miei colleghi/colleghe?)*



Risultati aggregati per fascia di età. A livello nazionale, **bassa influenza del lavoro sulla vita privata**, e praticamente **inesistente della vita privata sul lavoro**. Risultati di Bari sovrapponibili a quelli nazionali.

**Lavoro da casa:** valutazione soggettiva dell'impatto del lavoro da casa  
(Come considera la possibilità di lavorare presso la sua abitazione?)



A livello nazionale, **risposta positiva** più o meno per tutti i profili (eccetto per i tecnici).

A Bari **anche per i tecnici.**

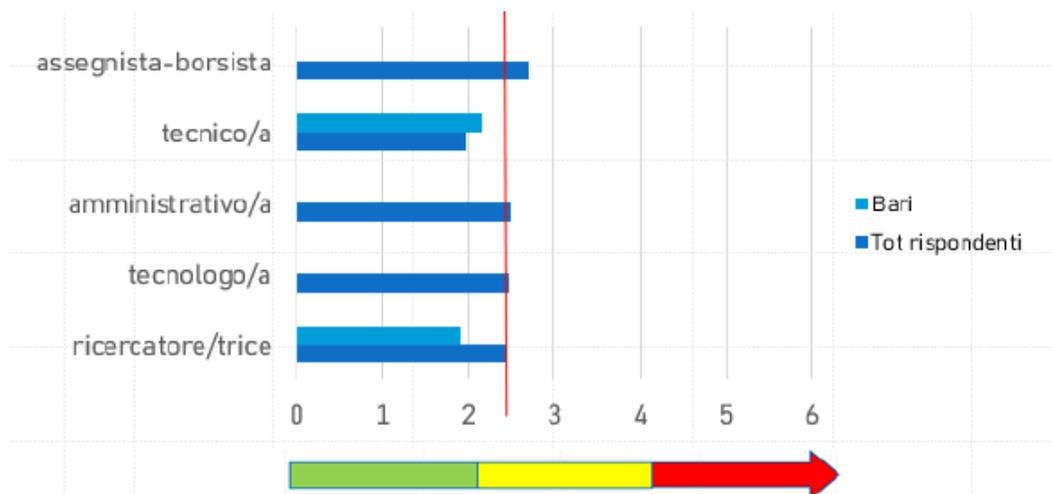
# BURNOUT

(bruciato, esausto)

Indicatore di un (eventuale) **malessere lavorativo**, si basa su due indicatori: esaurimento emotivo e cinismo

**Esaurimento emotivo:** sentirsi prosciugati e non in grado di affrontare un'altra giornata di lavoro o un problema.

*(Mi sento esausto/a alla fine della giornata?)*



**Cinismo:** sentirsi distaccati dal proprio lavoro e dai colleghi

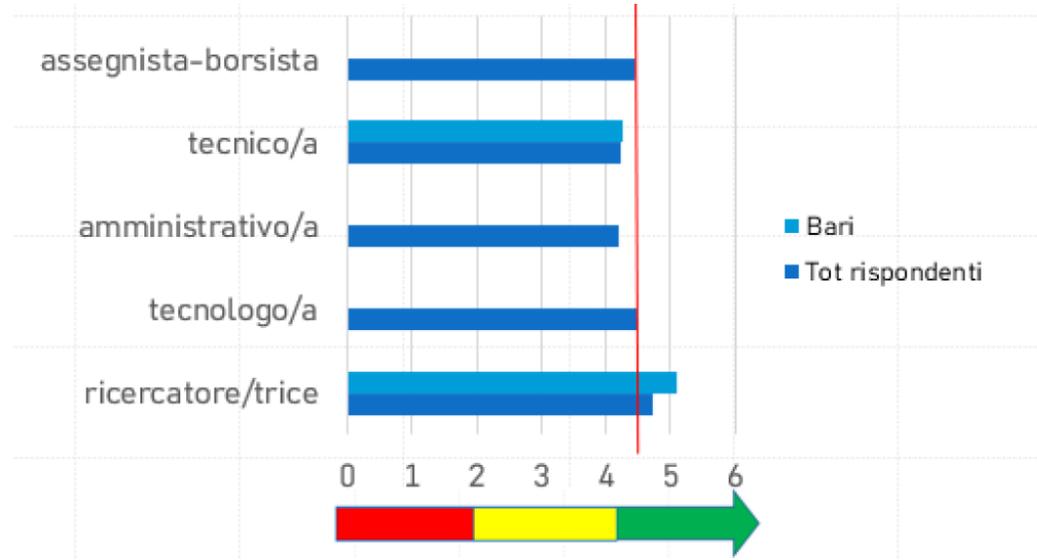
*(Voglio fare il mio lavoro senza essere seccato/a)*



A livello nazionale, una **leggera percezione** di “stanchezza” in particolare per i **precari** (sia per esaurimento emotivo che cinismo).

A Bari percezione **minore** (ricercatori) o **uguale** (tecnici) alla media nazionale.

**Sentirsi impegnati e coinvolti verso l'organizzazione (work engagement):** risultato di processo motivazionale da parte dell'organizzazione che aumenta benessere personale e organizzativo.



A livello nazionale, si sentono leggermente **più coinvolti i precari e i ricercatori.**

Coinvolgimento percepito nella sede di Bari **maggiore** (ricercatori) o **uguale** (tecnici) alla media nazionale.

# Workaholismo

workaholic = maniaco o alcolizzato del lavoro

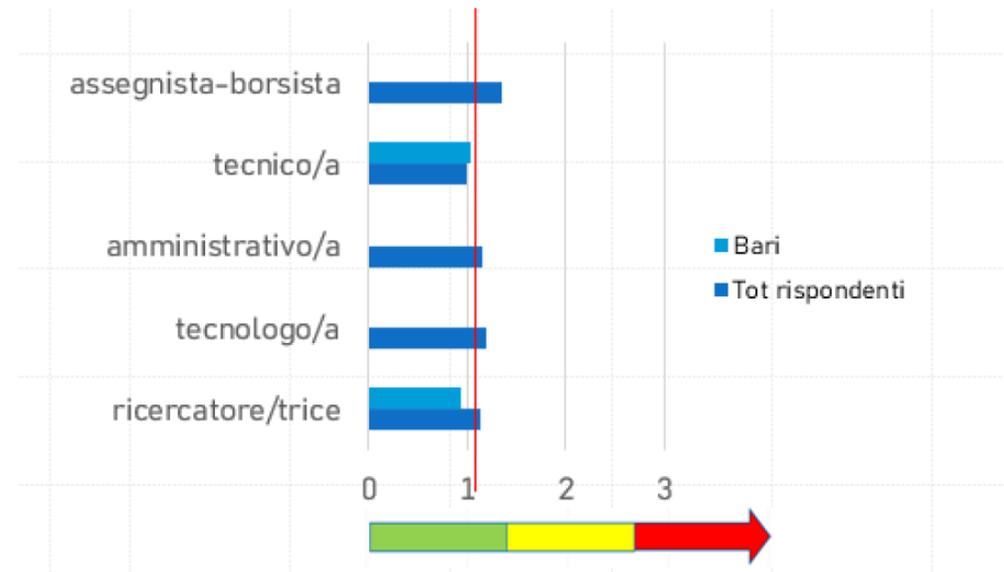
Modo di lavorare **eccessivo e compulsivo**, in cui non c'è equilibrio fra tempo lavorativo e privato. Può portare a stress e burnout, e potenzialmente patogeno.

**Lavoro eccessivo:** prendere troppi impegni  
*“Sono troppo occupato e troppa carne al fuoco”*



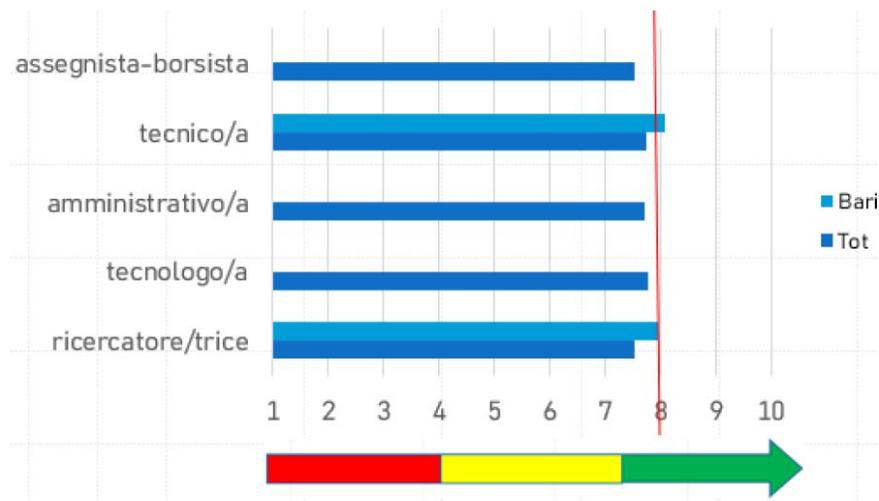
Sia a livello nazionale che nella Sezione di Bari il livello percepito di lavoro eccessivo **medio-basso** (maggiore per ricercatori e tecnologi).

**Lavoro compulsivo:** totalizzante (ndr)  
*“Mi sento in colpa quando prendo una pausa dal lavoro”*



**Nessun problema di lavoro compulsivo** sia a livello nazionale che nella Sezione di Bari. Fra i profili, leggera prevalenza per gli assegnisti/borsisti.

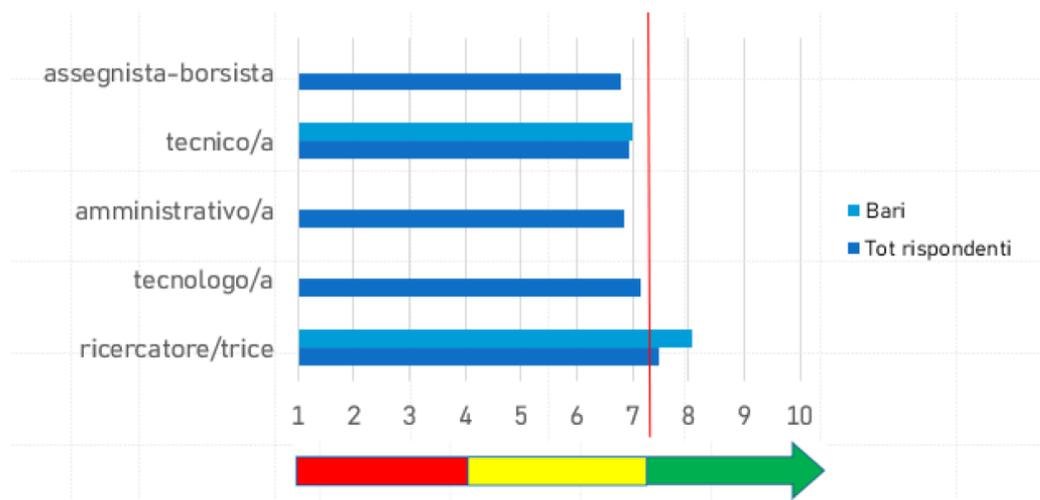
**Capacità lavorativa:** adeguatezza delle proprie risorse fisiche e mentali per rispondere alle richieste del lavoro  
(Come valuta le sue capacità lavorative attuali, fatto 10 il massimo che ha mai sperimentato?)



Capacità lavorativa percepita **alta**, omogenea per tutti i profili, e per fasce di età.

A Bari leggermente **più alta** della media nazionale.

**Soddisfazione per il lavoro svolto:** indicatore del livello complessivo di benessere dell'individuo  
(Quando è soddisfatto della sua vita lavorativa?)

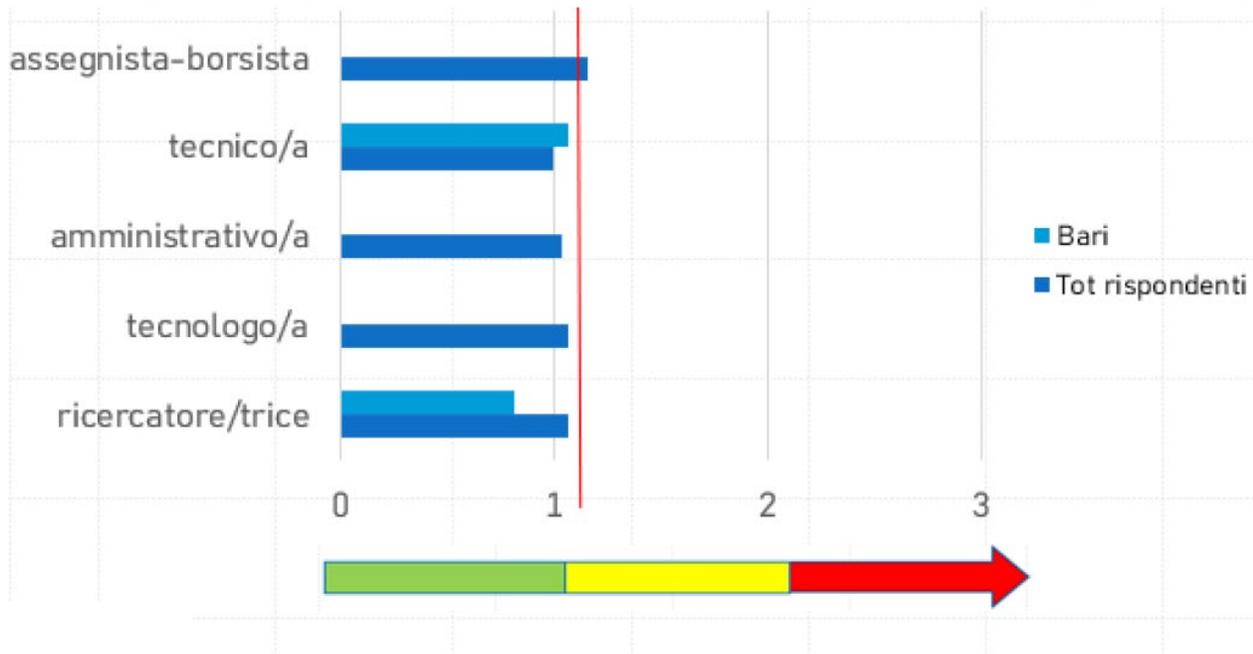


Livello di soddisfazione medio-alto, maggiore per ricercatori e tecnologi.

Andamento simile a Bari, con grado di soddisfazione dei ricercatori **migliore** della media nazionale.

## Malessere psicologico: disagio psicologico dei lavoratori/lavoratrici

*(Nelle ultime due settimane si è sentito/a in grado di concentrarsi su ciò che stava facendo?)*



Sia a livello nazionale che a Bari si osserva un malessere psicologico **sostanzialmente basso** per tutte le categorie.

## Conclusioni (a livello nazionale)

In generale, il sondaggio ha mostrato una **situazione a livello nazionale sostanzialmente buona**. Alcune (modeste) criticità si osservano per:

- **Il carico di lavoro**: soprattutto tra i/le tecnologi/ghe e i/le ricercatori/trici;
- **Il lavoro fuori orario**: soprattutto tra i/le ricercatori/trici e in alcune sedi di INFN;
- **la pressione temporale** (che ha influenza sull'esaurimento emotivo e sulla percezione di lavoro eccessivo e merita attenzione per eventuali interventi migliorativi).
- Per chi ha **contratti a termine**, in particolare di ricerca, si notano alti livelli di **insicurezza lavorativa** .
- Situazione generalmente positiva a riguardo delle **relazioni sul luogo di lavoro** (osservati livelli medio-bassi di inciviltà, clima conflittuale e competitivo).

Tra le risorse lavorative (che possono aumentare il benessere lavorativo) una moderata criticità su:

- **partecipazione**: soprattutto tra i/le TA e tra le donne;
- **comunicazione**: più bassi tra i/le TA;
- **equità**, con livelli più bassi tra i/le TA;

Il **supporto sociale** e la **crescita professionale** mostrano invece livelli medio-alti, soprattutto tra borsisti/e e assegnisti/e, mentre su **autonomia e significato** del lavoro, punteggi più alti tra i/le ricercatori/trici e tecnologi/ghe.

## Conclusioni (Sezione di Bari)

Nella Sezione di Bari, i livelli complessivi di **pressione temporale e di conflitto di ruolo** (che rappresentano fattori di rischio di **burnout e workaholismo**) risultano ancora **più bassi rispetto** alla media nazionale.

Analogamente, il clima a Bari è meno competitivo risulta a quello nazionale.

In sostanza, **maggiore benessere lavorativo** rispetto alla media nazionale.

Tuttavia, **la pressione temporale ed il clima conflittuale** potrebbero essere ulteriormente attenuati con alcuni interventi:

- **diritto alla disconnessione**
- buone pratiche su **comunicazioni extra orario di lavoro e scadenze**
- sviluppare **crescita professionale e partecipazione**
- **Work engagement** (maggiore motivazione sul lavoro)

Ogni azione di miglioramento deve essere monitorata, e gli effetti verificati.

In generale, il sondaggio **non ha evidenziato problemi particolari** di stress lavoro-correlati a livello nazionale e ancor meno nella Sezione di Bari. Tuttavia si può **ulteriormente aumentare il benessere lavorativo** agendo su alcuni punti specifici: minore pressione temporale per i ricercatori, maggiore partecipazione e comunicazione per i tecnici, **motivare di più e meglio**.

Annotazione finale: il sondaggio è utile perchè mostra lo stato attuale e soprattutto **indica una direzione per migliorare ulteriormente le condizioni psicologiche e rendere il lavoro ancora meno stressante e più gratificante.**