

Report INAF
Questionario Valutazione del Benessere Lavorativo
Luglio 2018

a cura di Paola Spagnoli
Università degli Studi della Campania “Luigi Vanvitelli”

Indice

Sezione Generale. Parte 1: distribuzione dei rispondenti per sede e per genere rispetto al totale INAF.

- 1. Tabella 1. Rispondenti per sede, percentuale rispondenti per sede su totale rispondenti INAF, e percentuale rispondenti rispetto al totale dei dipendenti e collaboratori per sede.**
- 2. Tabella 2. Rispondenti per sede suddivisi per genere, valori assoluti e percentuali.**

Sezione Generale. Parte 2: Variabili Socio-demografiche.

- 1. Grafico 1. Distribuzione dei rispondenti per il genere.**
- 2. Grafico 2. Distribuzione dei rispondenti per nazionalità.**
- 3. Grafico 3. Distribuzione dei rispondenti per stato civile.**
- 4. Grafico 4. Distribuzione dei rispondenti per numero di figli.**
- 5. Grafico 5. Distribuzione dei rispondenti per presenza di figli con disabilità.**
- 6. Grafico 6. Distribuzione delle risposte all'opzione servizi per la gestione dei figli.**
- 7. Grafico 7. Distribuzione dei rispondenti rispetto alla presenza di anziani a carico.**
- 8. Grafico 8. Distribuzione delle risposte all'opzione servizi per anziani o comunque persone bisognose di cura a carico.**
- 9. Grafico 9. Distribuzione dei rispondenti per titolo di studio.**
- 10. Grafico 10. Distribuzione dei rispondenti per anzianità di servizio.**
- 11. Grafico 11. Distribuzione dei partecipanti per ore di lavoro settimanali.**
- 12. Grafico 12. Distribuzione rispondenti per tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro.**
- 13. Grafico 13. Distribuzione dei rispondenti per contratto.**
- 14. Grafico 14. Distribuzione dei partecipanti per ambito di lavoro.**
- 15. Grafico 15. Distribuzione dei partecipanti per ruolo lavorativo.**
- 16. Grafico 16. Distribuzione dei rispondenti per sede.**

Sezione Generale. Parte 3: Variabili del benessere lavorativo per genere, tipo di contratto e ambito.

Sezione Approfondimento

17. Tabella 4. Anzianità di servizio per tipo di contratto*.

18. Tabella 5. Ore settimanali lavorate per ruolo*.

19. Tabella 6. Equilibrio lavoro/famiglia per età e ambito.

20. Tabella 7. Mobbing per sede INAF.

21. Tabella 8. Variabili focus per età.

Sezione generale. Parte 1: distribuzione dei rispondenti per sede e per genere rispetto al totale INAF

Tabella 1. Rispondenti per sede, percentuale rispondenti per sede su totale rispondenti INAF, e percentuale rispondenti rispetto al totale dei dipendenti e collaboratori per sede*.

SEDE	Dipendenti+ Collaboratori per sede	Rispondenti questionario	Percentuale dei rispondenti per sede su totale rispondenti INAF	Percentuale rispondenti per sede rispetto al totale sede
Sede Centrale	66	28	3,4	42,42
OA Arcetri	113	72	8,8	63,72
OAS Bologna	120	85	10,4	70,83
OA Brera	89	65	8	73,03
OA Cagliari	68	35	4,3	51,47
OA Capodimonte	83	37	4,5	44,58
OA Catania	87	53	6,5	60,92
OA Padova	108	64	7,8	59,26
OA Palermo	54	26	3,2	48,15
OA Roma	120	45	5,5	37,50
OA Teramo	31	15	1,8	48,39
OA Torino	82	27	3,3	32,93
OA Trieste	86	43	5,3	50,00
IAPS - Roma	162	111	13,6	68,52
IASF-Milano	43	27	3,3	62,79
IASF - PALERMO	39	18	2,2	46,15
IRA BOLOGNA	89	65	8	73,03
Totale	1440	816	100	57

In rosso i valori percentuale dei rispondenti per sede rispetto al totale sede inferiore al 40% (OA Roma; OA Torino).

In verde i valori percentuale dei rispondenti per sede rispetto al totale sede superiore al 70% (OAS Bologna; OA Brera; IRA Bologna).

Tabella 2. Rispondenti per sede suddivisi per genere, valori assoluti e percentuali.

SEDE	Dipendenti+ Collaboratori per sede	Uomini per sede	Donne per sede	Uomini rispondenti per sede	Percentuale uomini rispondenti su uomini sede	Donne rispondenti per sede	Percentuale donne rispondenti su donne sede
Sede Centrale	66	28	38	11	39,29	17	44,74
OA Arcetri	113	77	36	46	59,74	26	72,22
OAS Bologna	120	73	47	55	75,34	30	63,83
OA Brera	89	54	35	33	61,11	32	91,43
OA Cagliari	68	47	21	23	48,94	12	57,14
OA Capodimonte	83	58	25	22	37,93	15	60,00
OA Catania	87	59	28	33	55,93	20	71,43
OA Padova	108	67	41	42	62,69	22	53,66
OA Palermo	54	31	23	16	51,61	10	43,48
OA Roma	120	75	45	29	38,67	16	35,56
OA Teramo	31	22	9	11	50,00	4	44,44
OA Torino	82	56	26	17	30,36	10	38,46
Oa Trieste	86	53	33	22	41,51	21	63,64
IAPS - Roma	162	86	76	74	86,05	37	48,68
IASF-Milano	43	25	18	14	56,00	13	72,22
IASF - PALERMO	39	25	14	10	40,00	8	57,14
IRA BOLOGNA	89	62	27	41	66,13	24	88,89
Totale	1440	898	542	499	55,57	317	58,49

Sezione Generale. Variabili socio-demografiche.

Grafico 1. Distribuzione dei rispondenti per il genere.

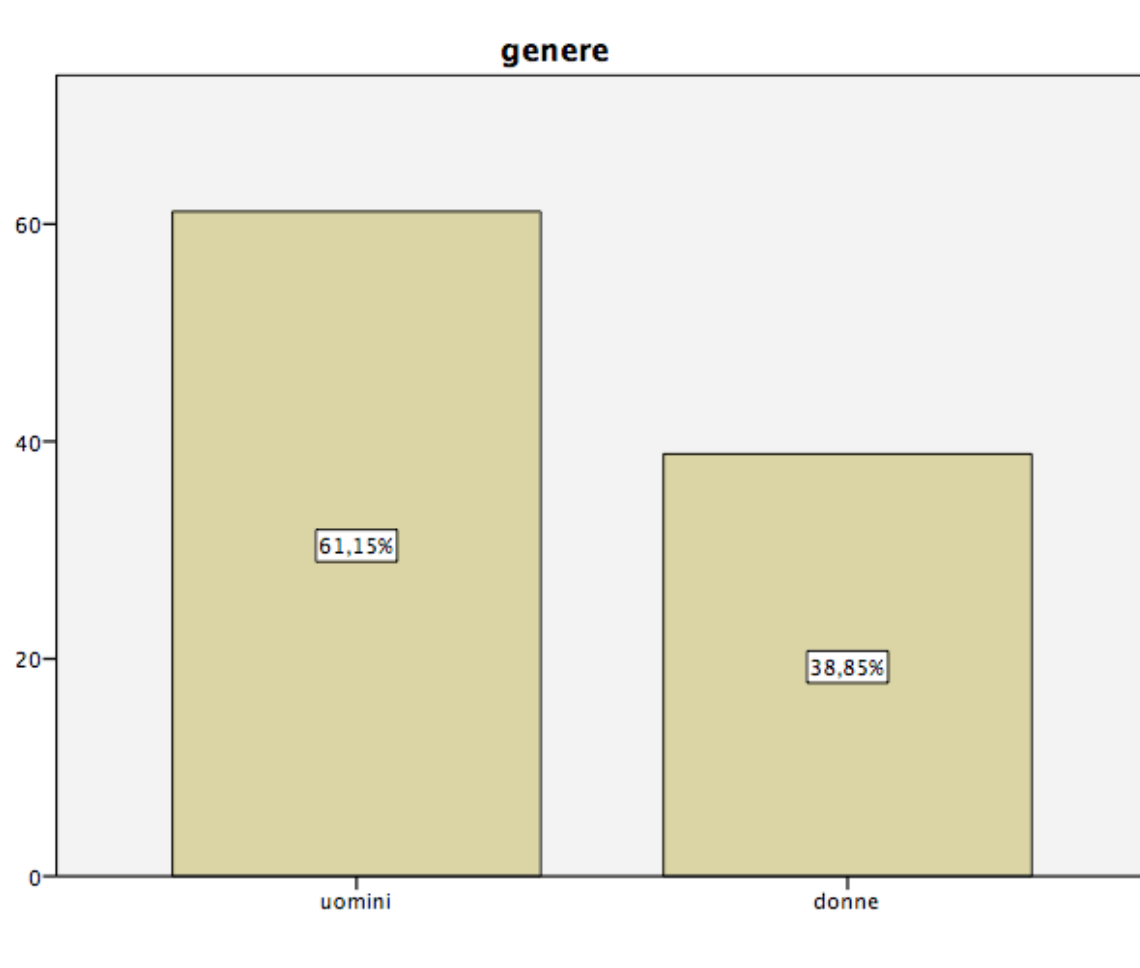


Grafico 2. Distribuzione dei rispondenti per nazionalità.

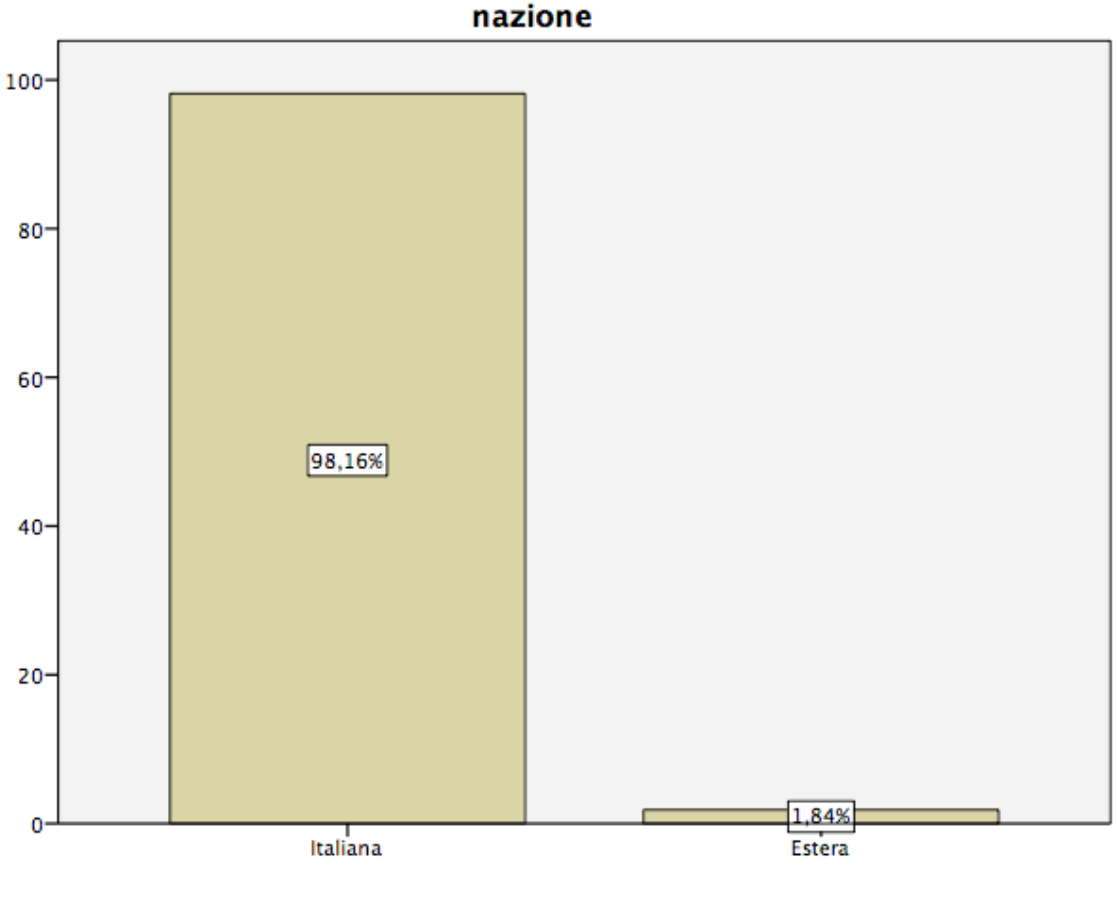


Grafico 3. Distribuzione dei rispondenti per stato civile.

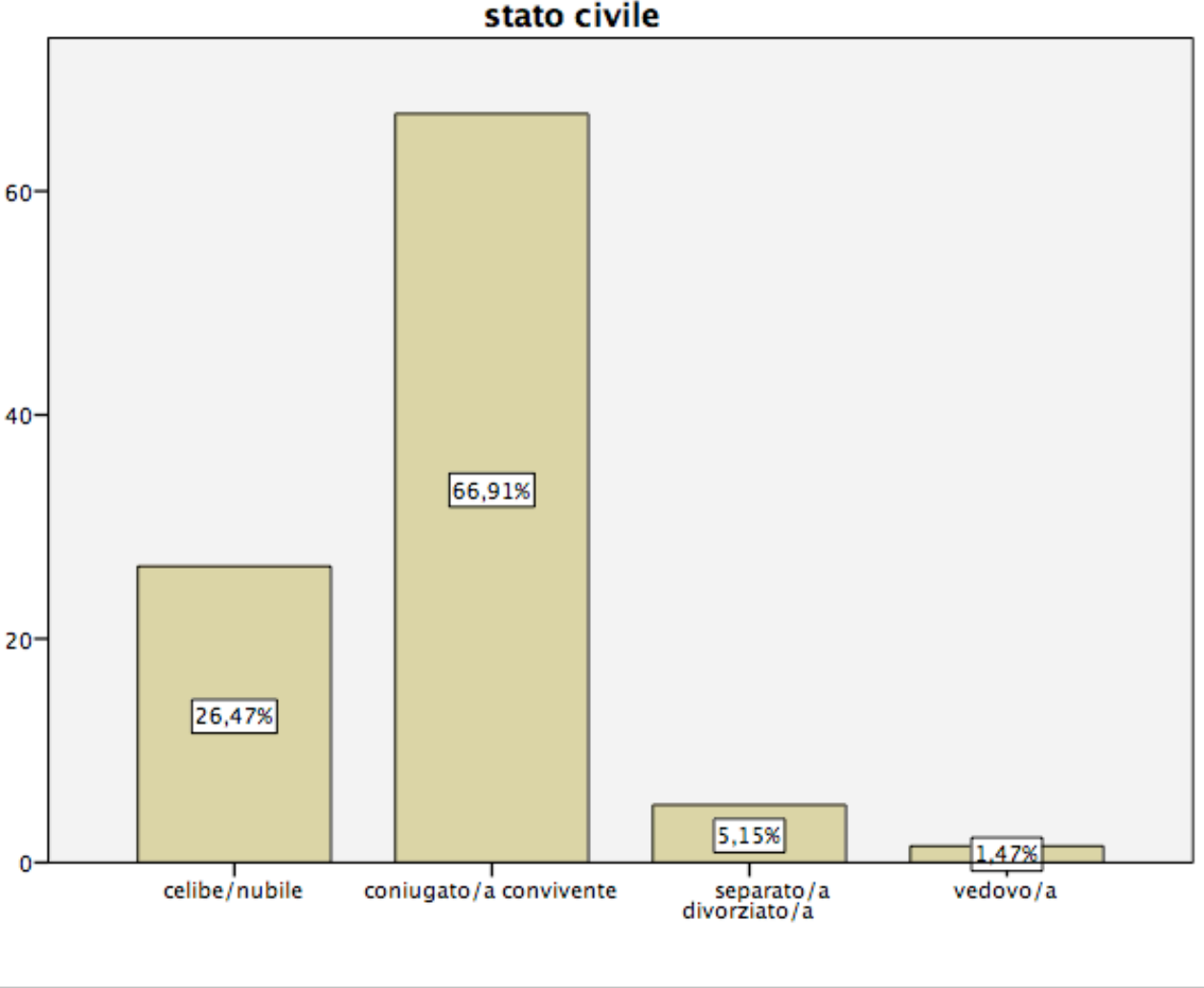


Grafico 4. Distribuzione dei rispondenti per numero di figli.

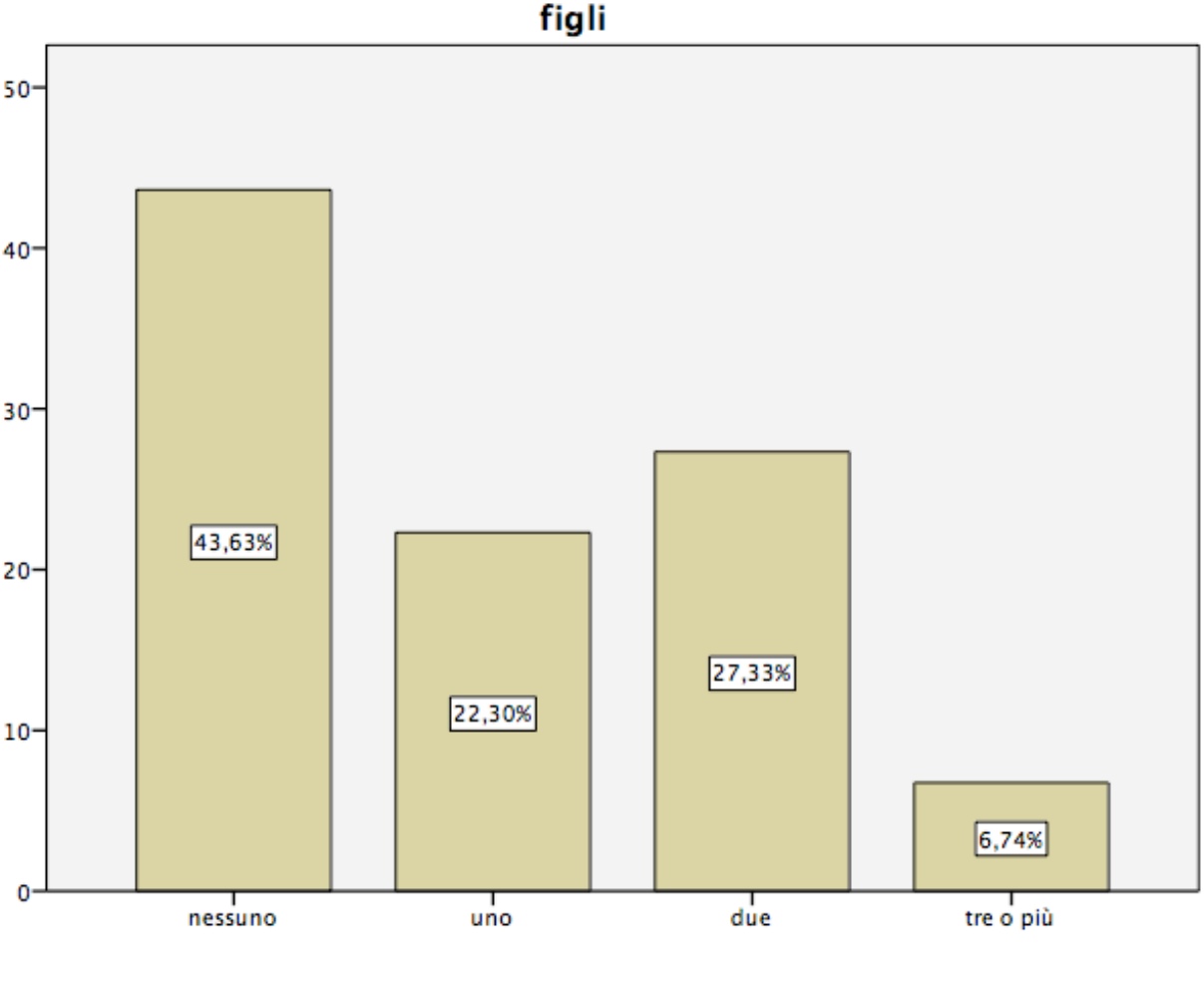


Grafico 5. Distribuzione dei rispondenti per presenza di figli con disabilità.

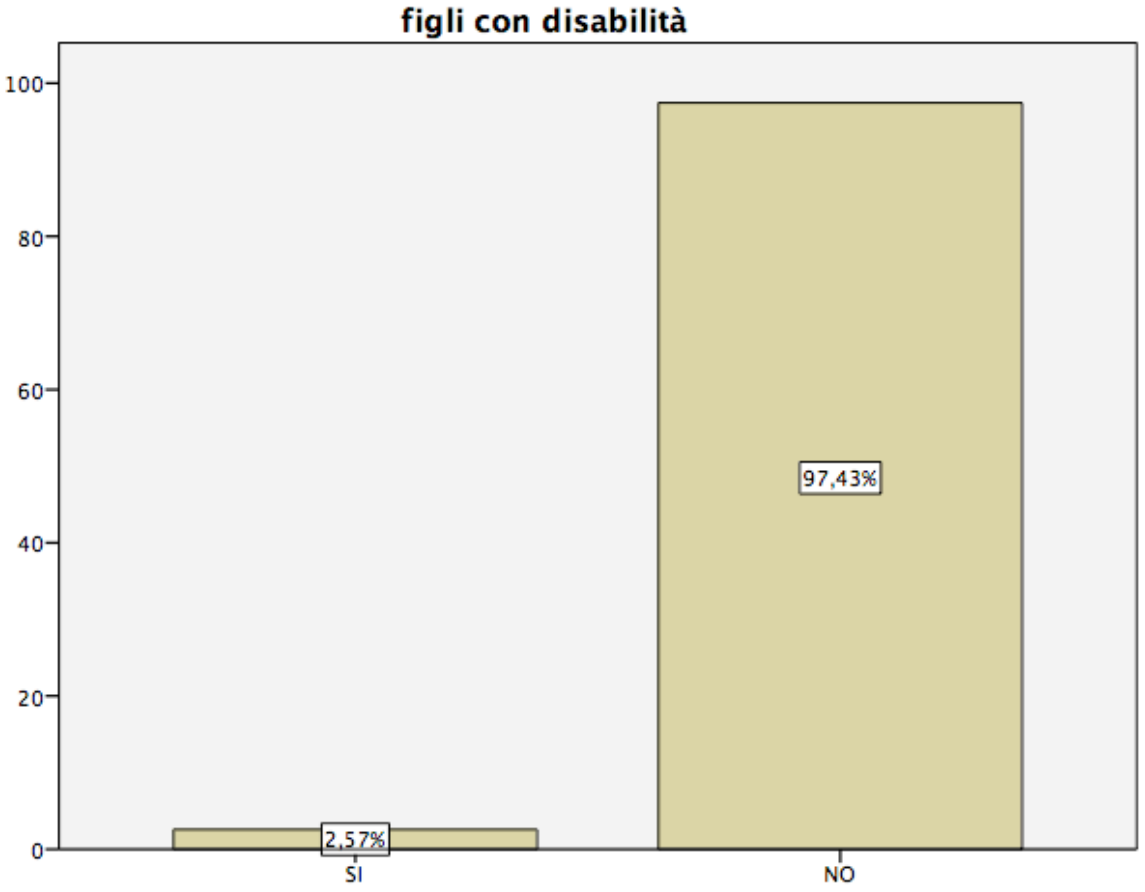
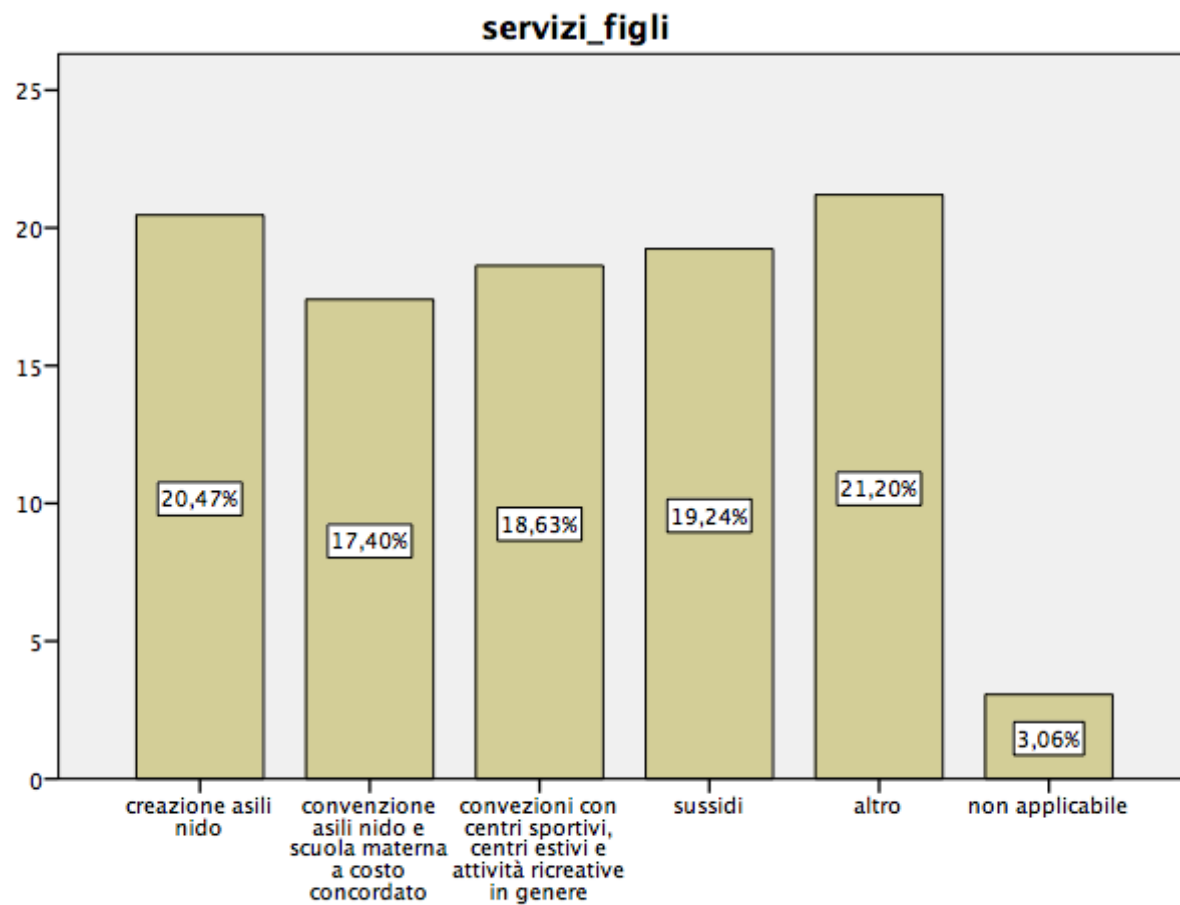


Grafico 6. Distribuzione delle risposte all'opzione servizi per la gestione dei figli.



Altro Servizio	
Convenzioni	3
Permessi	6
Orario Flessibile	2
Telelavoro	7
Applicazione legge 104	2

Grafico 7. Distribuzione dei rispondenti rispetto alla presenza di anziani a carico.

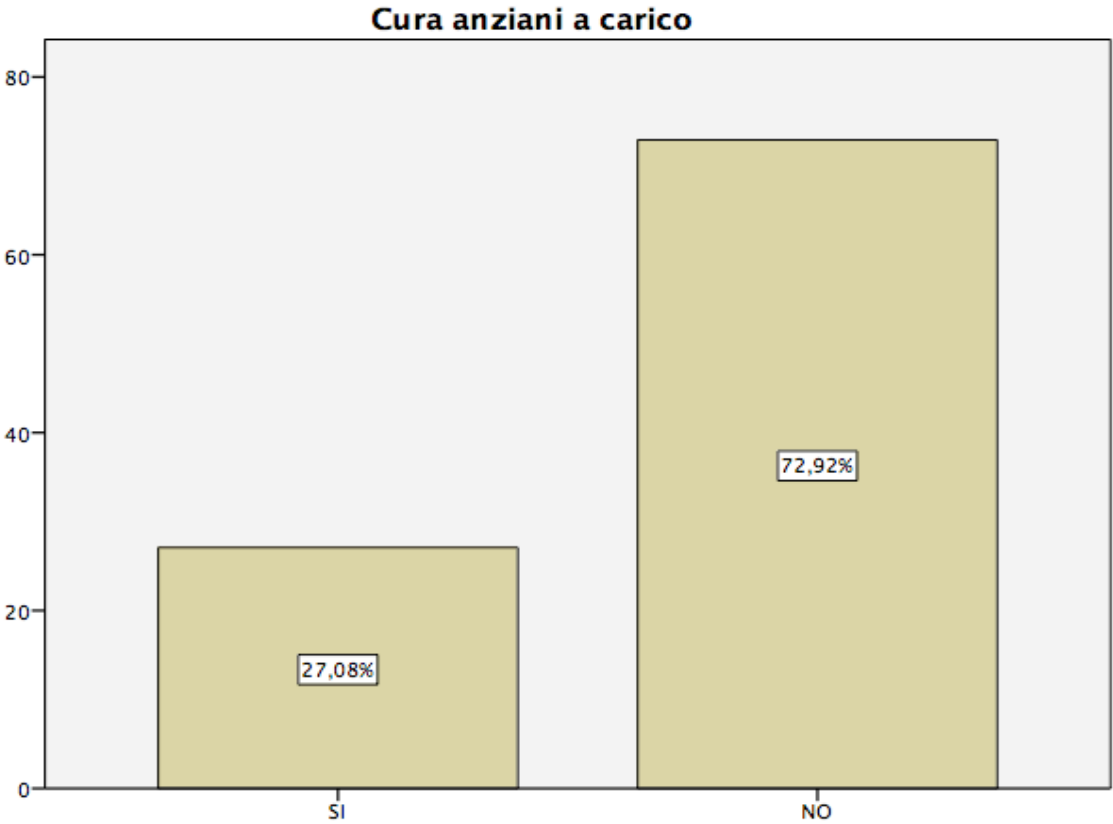


Grafico 8. Distribuzione delle risposte all'opzione servizi per anziani o comunque persone bisognose di cura a carico.

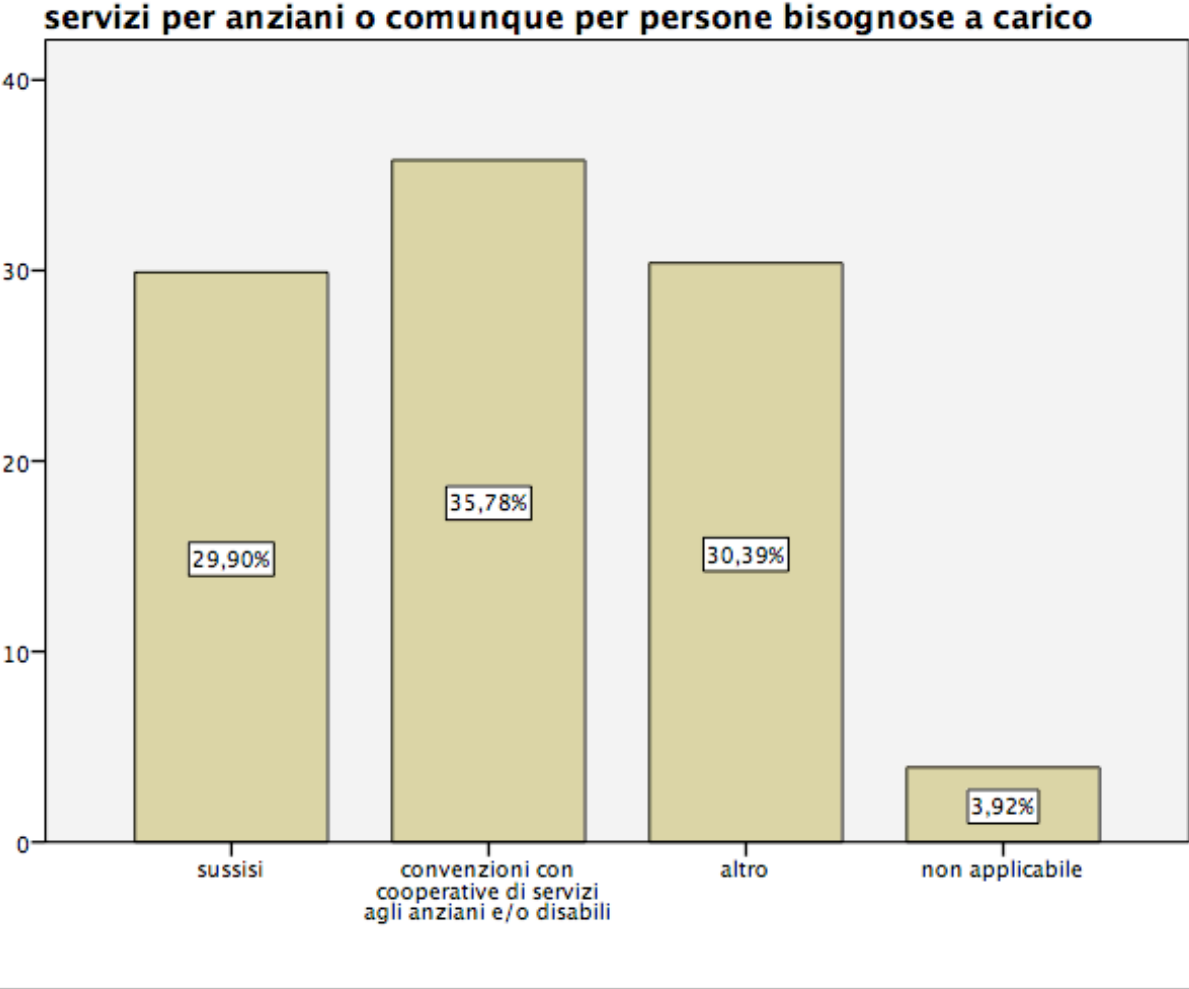


Grafico 9. Distribuzione dei rispondenti per titolo di studio.

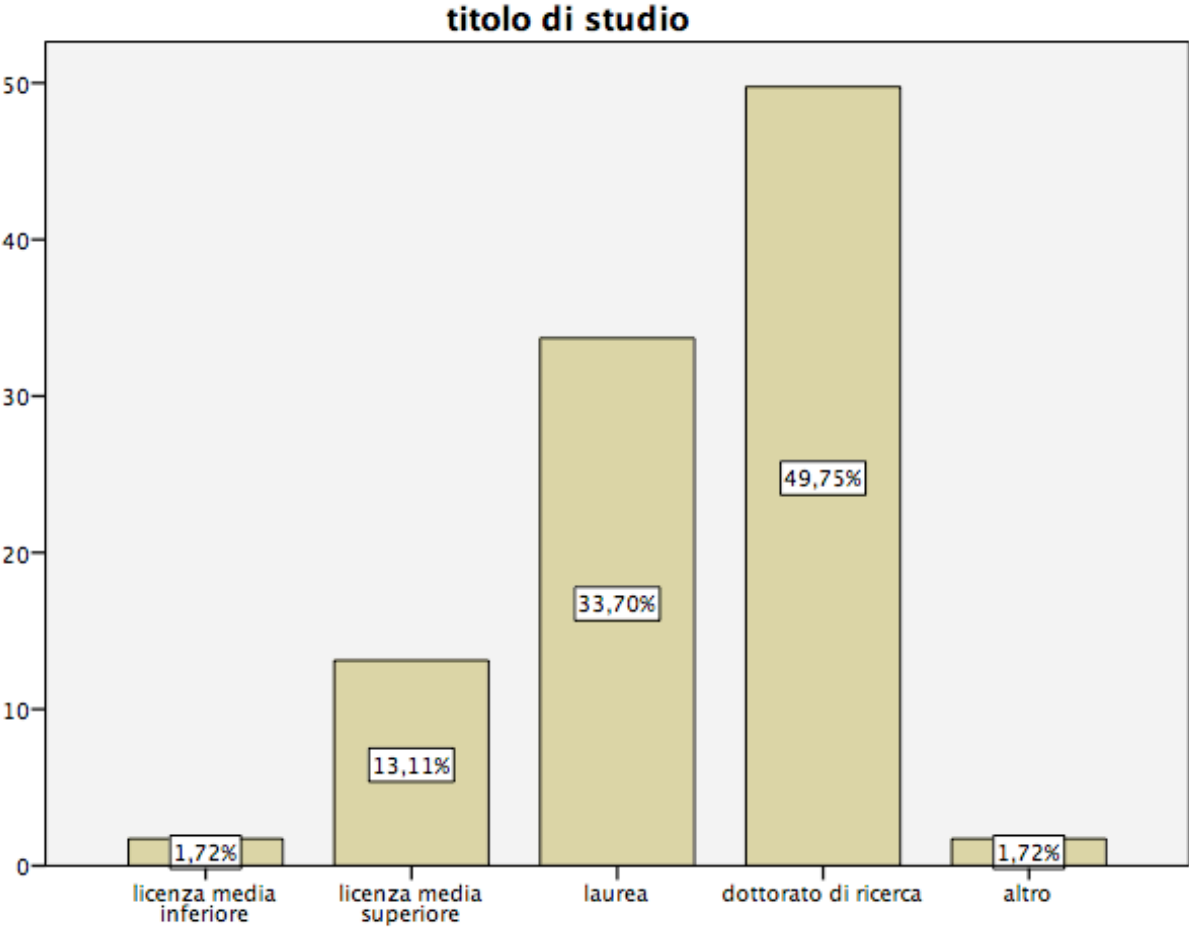


Grafico 10. Distribuzione dei rispondenti per anzianità di servizio.

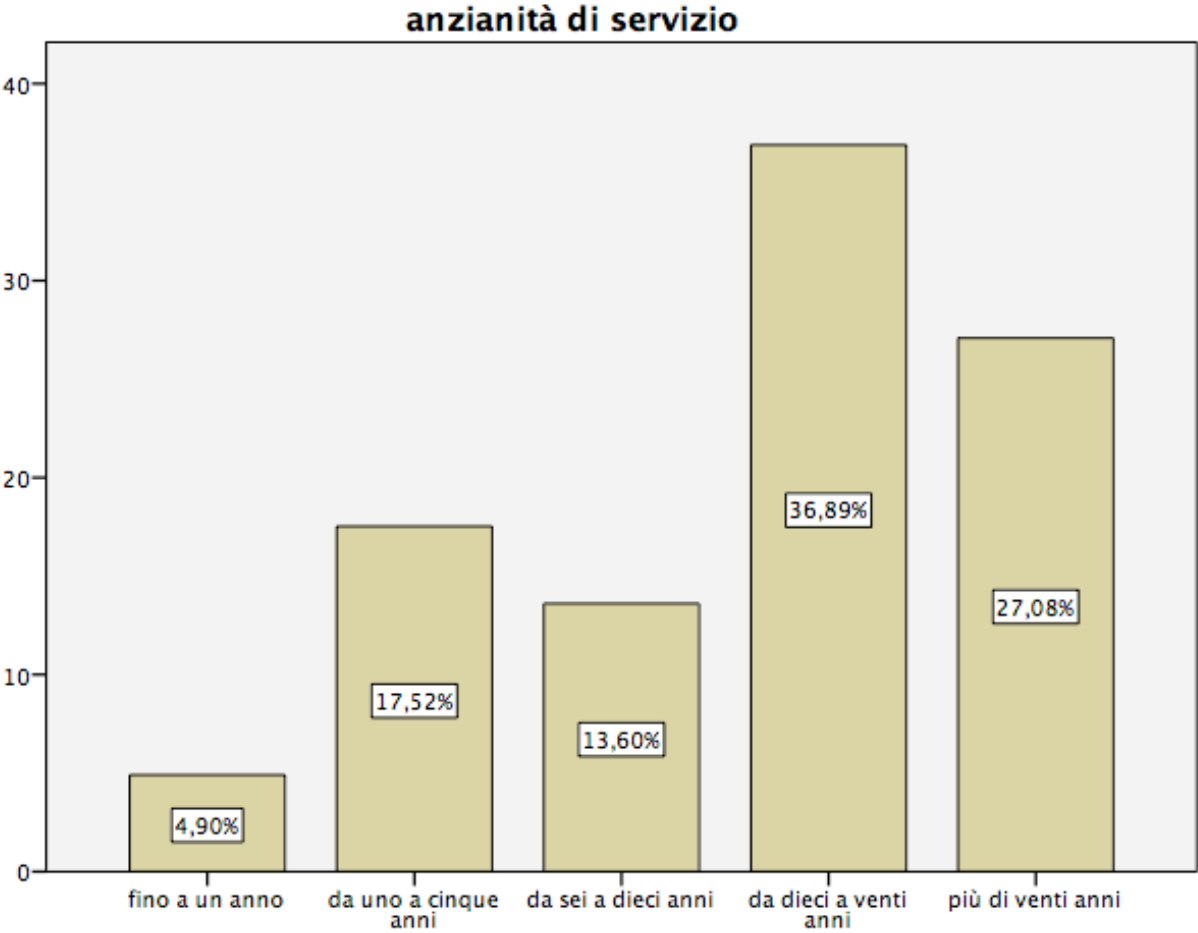


Grafico 11. Distribuzione dei partecipanti per ore di lavoro settimanali.

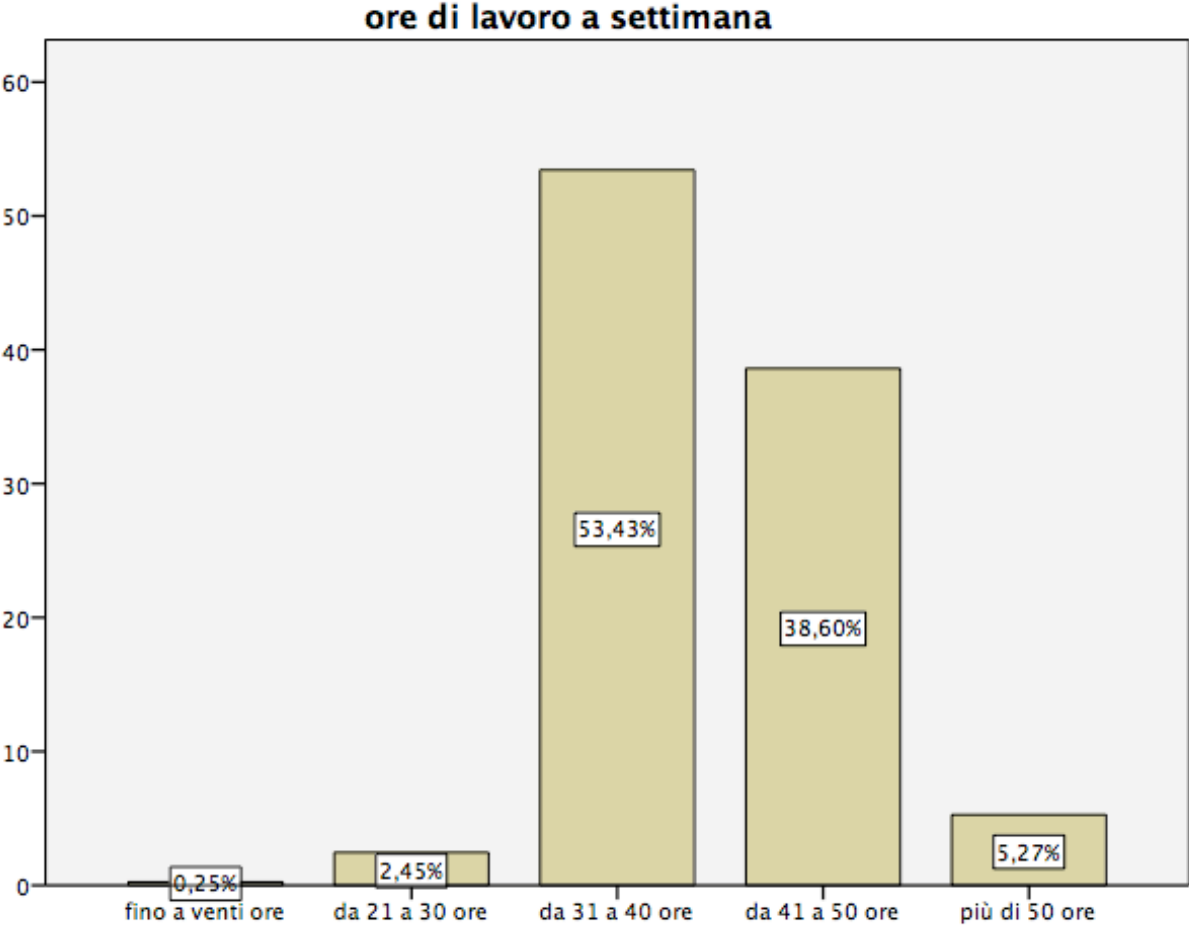


Grafico 12. Distribuzione rispondenti per tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro.

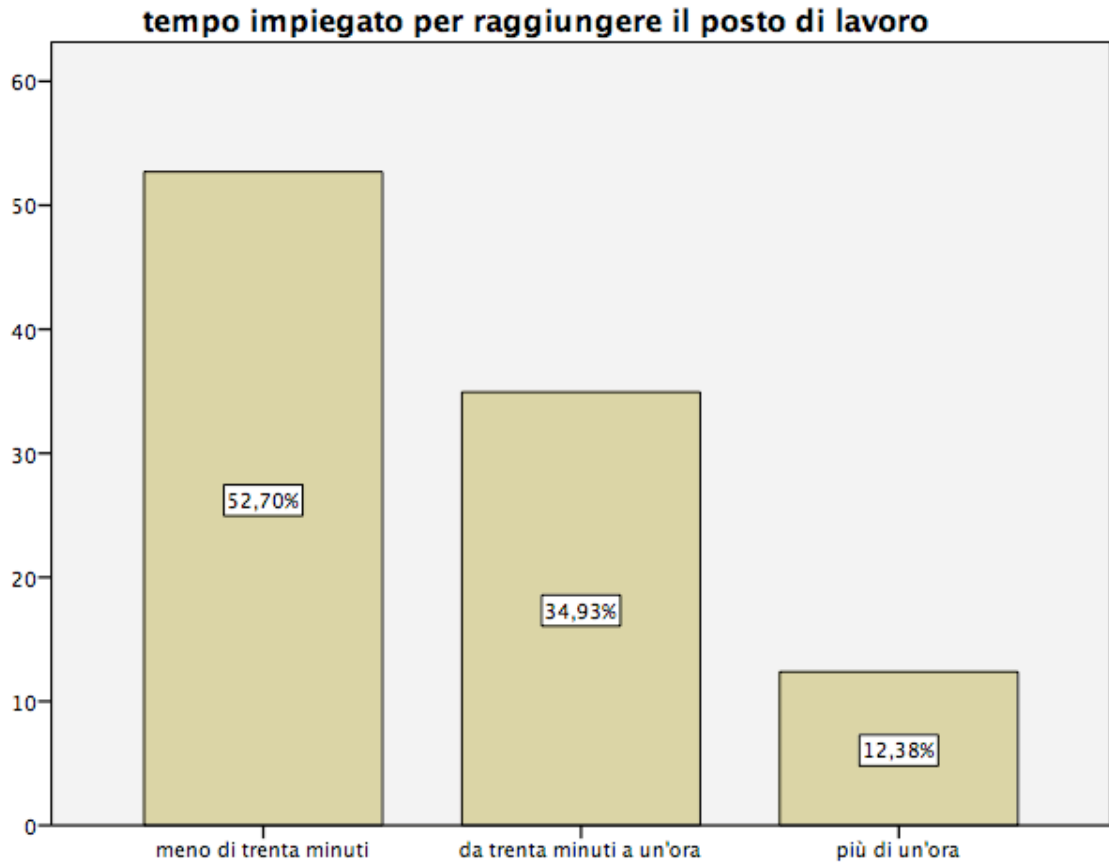


Grafico 13. Distribuzione dei rispondenti per contratto.

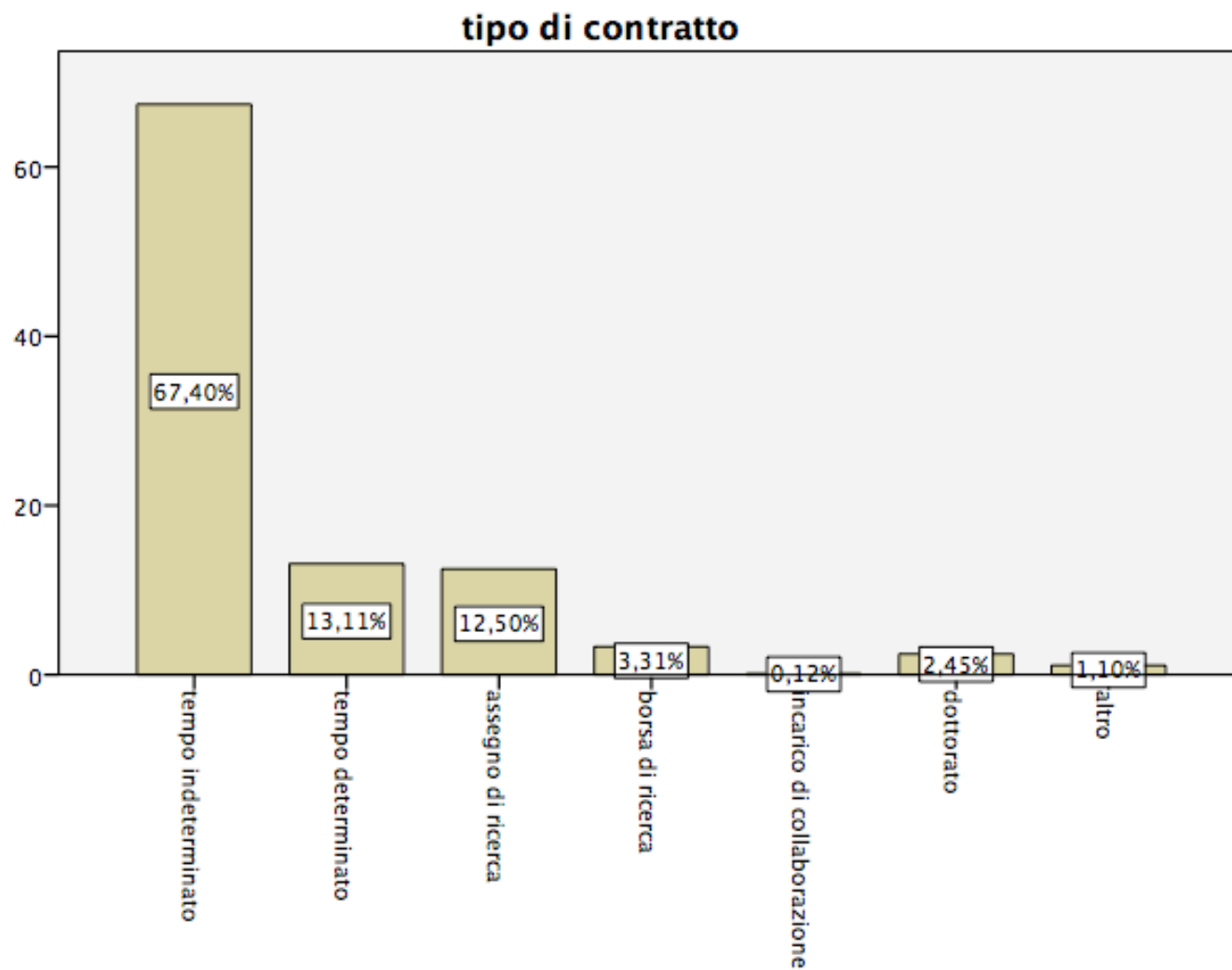


Grafico 14. Distribuzione dei partecipanti per ambito di lavoro.

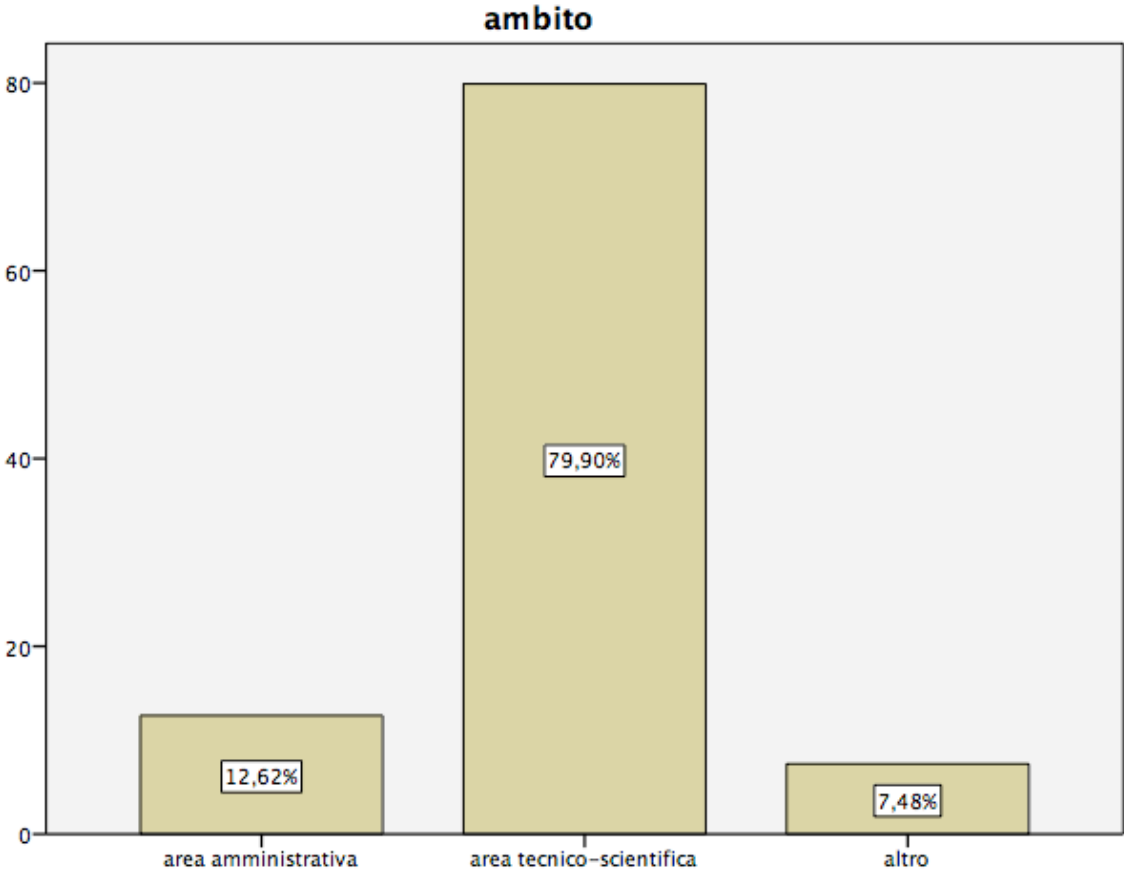


Grafico 15. Distribuzione dei partecipanti per ruolo lavorativo.

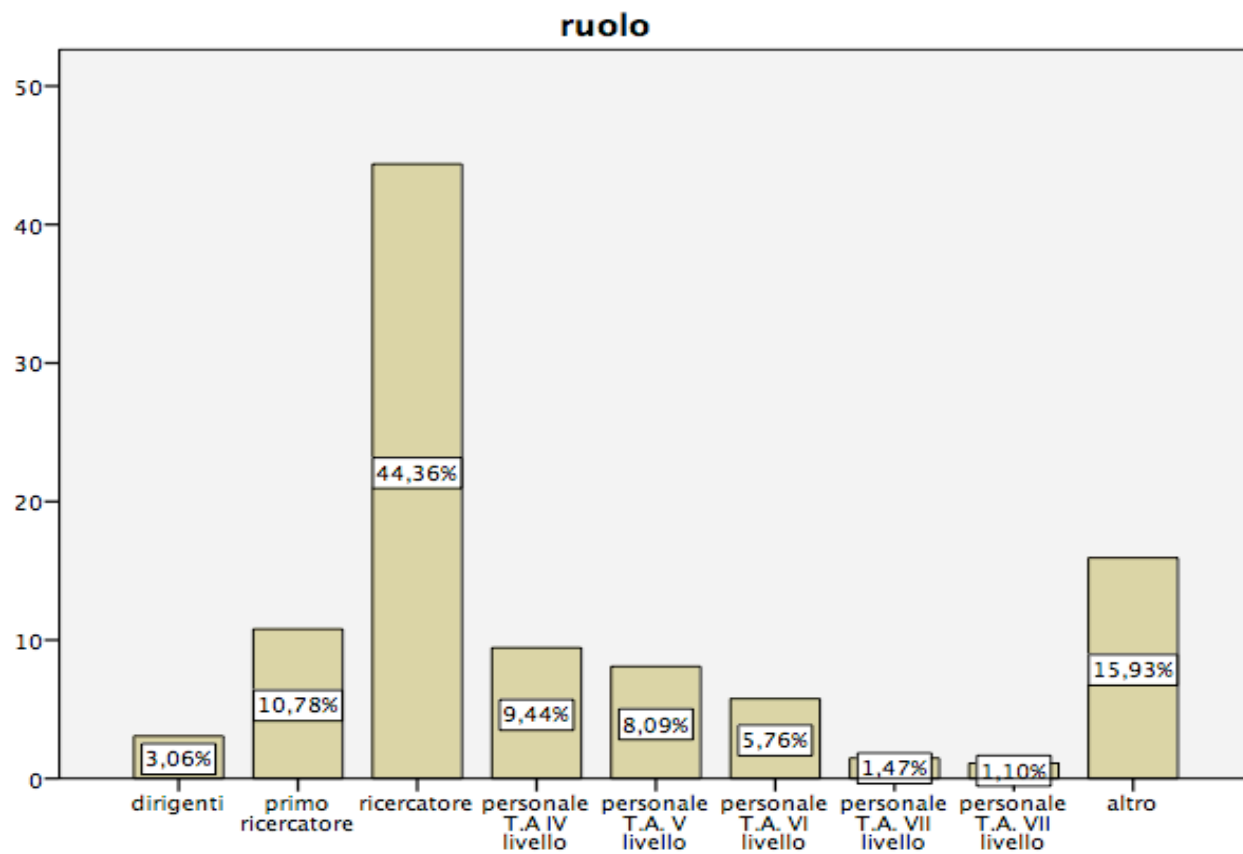
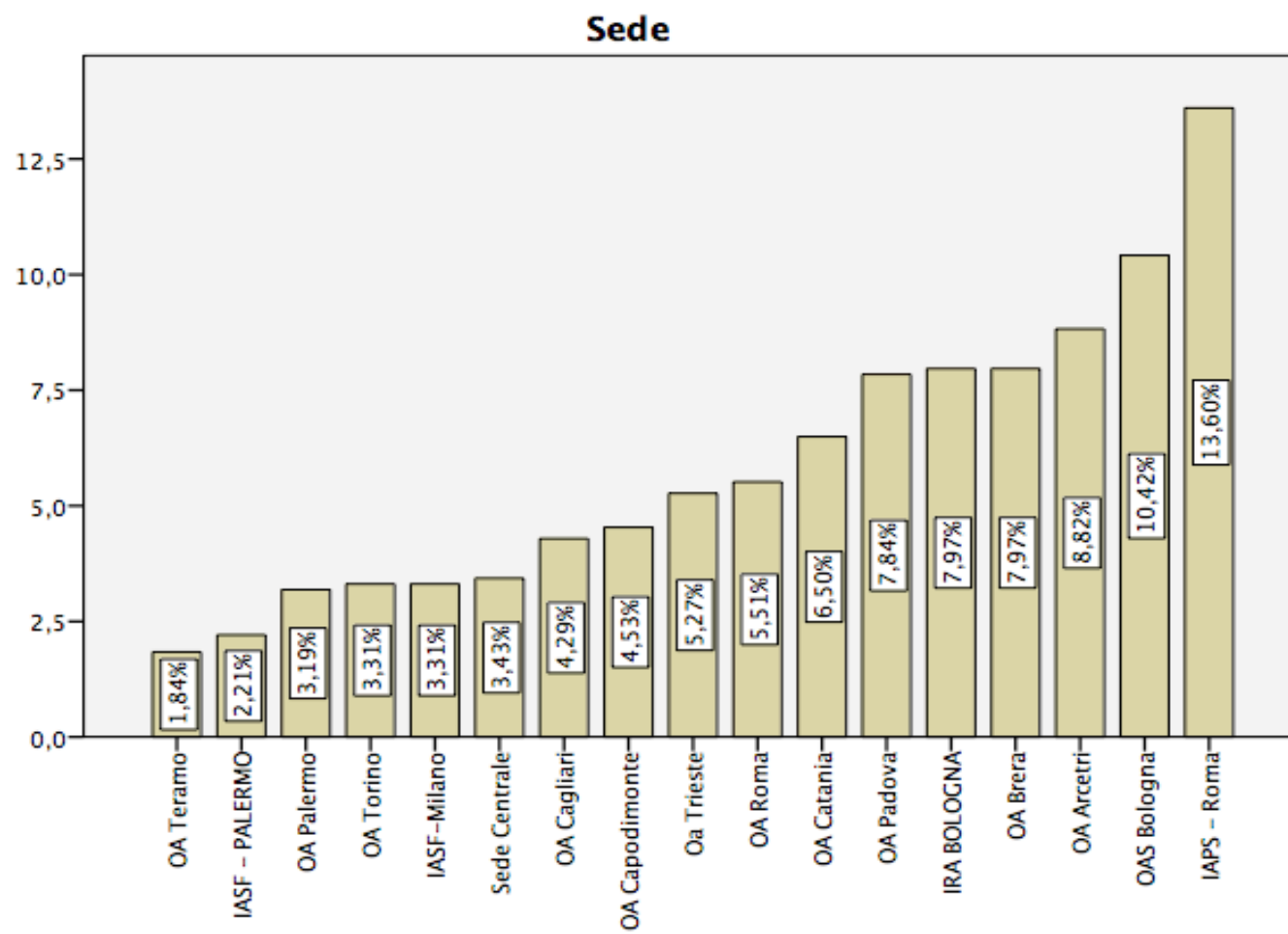


Grafico 1. Distribuzione dei rispondenti per sede.



Sezione 1. Parte3. Variabili del benessere lavorativo.

Legenda Variabili del Benessere lavorativo: in rosso i fattori di rischio e compromissione, in verde i fattori di protezione del benessere. In teoria i fattori di rischio se bilanciati da fattori di protezione non compromettono la qualità della vita lavorativa. Se invece prevalgono i fattori di rischio, o sono parecchio accentuati, a fronte di pochi fattori di protezione, allora il rischio di compromissione del benessere è alto!

CORRISPONDENZA/FIT PERSONA-STRUTTURA

CORRISPONDENZA/FIT PERSONA-ENTE

EQUILIBRIO LAVORO-FAMIGLIA

AMBIGUITÀ DI RUOLO

CONTROLLO/AUTONOMIA

CARICO LAVORATIVO

SUPPORTO SUPERIORE

RELAZIONI CONFLITTUALI

SUPPORTO DEI PARI/COLLEGHI

CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

GIUSTIZIA ORGANIZZATIVA

SUPPORTO ORGANIZZATIVO ORIENTATO ALLA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

RICHIESTE ORGANIZZATIVE NON IN LINEA CON LA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

CONSEGUENZE NEGATIVE ALLO SVILUPPO DI CARRIERA DOVUTE A CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA

POSSIBILITÀ DI CRESCITA DI CARRIERA

SODDISFAZIONE LAVORATIVA

DIPENDENZA DAL LAVORO/WORKAHOLISM

COMPROMESSO DI CARRIERA

MOBBING

STRESS

INSICUREZZA LAVORATIVA

Tabella 2. Differenze di genere dei punteggi medi alle variabili di benessere lavorativo.

Variabili	Uomini		Donne		Totale	
	Media	D.S.*	Media	D.S.*	Media	D.S.
Corrispondenza/fit Persona-Struttura	3,5	1,03	3,27	1,04	3,41	1,04
Corrispondenza/fit Persona-Ente	3,2	0,85	2,99	0,91	3,12	0,88
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3,68	0,76	3,63	0,79	3,66	0,77
Ambiguità di ruolo	3,86	0,87	3,69	0,90	3,79	0,86
Controllo/autonomia	3,99	0,82	3,78	0,87	3,9	0,85
Carico Lavorativo	2,24	0,80	2,28	0,86	2,26	0,82
Supporto Superiore	3,55	0,98	3,43	1,04	3,5	1
Relazioni conflittuali	1,38	0,80	1,62	0,96	1,47	0,87
Supporto dei pari/colleghi	3,8	0,88	3,57	0,95	3,71	0,92
Cambiamento organizzativo	3,36	0,95	3,14	1	3,27	0,98
Giustizia organizzativa	3,17	1	3,05	1	3,13	1
Supporto Organizzativo orientato alla conciliazione lavoro-famiglia	3,55	0,80	3,35	0,75	3,48	0,79
Richieste organizzative non in linea con la conciliazione lavoro-famiglia	2,48	1,03	2,78	1,04	2,6	1,05
Conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia	2,14	0,89	2,44	1	2,26	0,95
Possibilità di crescita di carriera	2,56	0,79	2,36	0,75	2,48	0,78
Soddisfazione lavorativa	1,88	0,88	1,95	0,92	1,9	0,90
Dipendenza dal lavoro/workaholism	2,9	0,77	3,03	0,73	2,95	0,76
Compromesso di carriera	2,81	0,87	2,8	0,84	2,8	0,86
Mobbing	1,49	0,73	1,62	0,79	1,54	0,75
Stress	2,19	1,03	2,52	1,02	2,32	1,04
Insicurezza lavorativa	2,21	1,22	2,33	1,26	2,26	1,24

*D.S.=Deviazione standard

= le righe in arancio indicano le medie significativamente diverse tra le due categorie (uomini-donne) dal punto di vista statistico (Statistica utilizzata F di Fischer)

Commento alla tabella 2: I risultati dell'analisi della varianza a una via (ANOVA) indicano alcune differenze statisticamente significative per il fattore genere. In particolare si osserva che gli uomini si caratterizzano per significativamente maggiore percezione di corrispondenza con la struttura di appartenenza e con l'Ente; maggiore ambiguità di ruolo e controllo/autonomia decisionale; maggiore percezione di supporto dai colleghi; maggiore supporto organizzativo relativo alla conciliazione lavoro/famiglia; maggiore percezione di possibilità di carriera. Al contrario le donne si caratterizzano per significativamente maggiore percezione di relazioni conflittuali; maggiore percezione di richieste

organizzative/lavorative che non favoriscono l'equilibrio lavoro/famiglia; maggiori conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a problemi di conciliazione lavoro/famiglia; maggiore dipendenza dal lavoro; maggiore percezione di mobbing; ed infine maggiore percezione di stress.

In conclusione sembrerebbe che la percezione di qualità della vita lavorativa nelle donne sia più compromessa di quella degli uomini.

Tabella 3. Differenze per ambito lavorativo, punteggi medi alle variabili di benessere lavorativo

Variabili	Amministrazione		Area Tecnico/ Scientifica		Totale	
	Media	D.S.*	Media	D.S.	Media	D.S.
Corrispondenza/fit Persona-Struttura	3,23	1,05	3,45	1,03	3,41	1,04
Corrispondenza/fit Persona-Ente	2,95	0,90	3,16	0,89	3,12	0,88
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3,62	0,84	3,67	0,76	3,66	0,77
Ambiguità di ruolo	3,57	0,89	3,84	0,88	3,8	0,88
Controllo/autonomia	3,48	0,89	4,01	0,80	3,9	0,85
Carico Lavorativo	2,25	0,87	2,26	0,81	2,25	0,82
Supporto Superiore	3,38	1,05	3,53	1	3,5	1
Relazioni conflittuali	1,56	0,96	1,45	0,85	1,47	0,87
Supporto dei pari/colleghi	3,44	0,99	3,78	0,89	3,71	0,92
Cambiamento organizzativo	3,03	1,03	3,33	0,95	3,27	0,98
Giustizia organizzativa	3,12	0,96	3,13	1,01	3,12	1
Supporto Organizzativo orientato alla conciliazione lavoro-famiglia	3,41	0,82	3,49	0,78	3,47	0,79
Richieste organizzative non in linea con la conciliazione lavoro-famiglia	2,68	1,11	2,58	1,03	2,6	1,05
Conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia	2,39	1,03	2,23	0,92	2,26	0,95
Possibilità di crescita di carriera	2,34	0,86	2,52	0,76	2,48	0,78
Soddisfazione lavorativa	2,15	1,01	1,84	0,86	1,91	0,90
Dipendenza dal lavoro/workaholism	2,97	0,82	2,94	0,74	2,95	0,76
Compromesso di carriera	2,82	0,94	2,8	0,84	2,8	0,86
Mobbing	1,61	0,88	1,52	0,72	1,53	0,76
Stress	2,55	1,14	2,26	1	2,32	1,04
Insicurezza lavorativa	2,47	1,26	2,2	1,23	2,26	1,24

*D.S.=Deviazione standard

= le righe in arancio indicano le medie significativamente diverse tra le due categorie (amministrazione-area tecnico/scientifica) dal punto di vista statistico (Statistica utilizzata F di Fischer)

Commento alla tabella 3: I risultati dell'analisi della varianza a una via (ANOVA) per il fattore ambito lavorativo indicano alcune differenze statisticamente significative. In particolare i dipendenti dell'ambito amministrativo dichiarano una maggiore percezione di relazioni conflittuali; una maggiore percezione di richieste organizzative/lavorative non in linea con l'equilibrio lavoro/famiglia; una maggiore percezione di conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia e una maggiore soddisfazione lavorativa. Al contrario i dipendenti dell'area tecnico-scientifica dichiarano una maggiore percezione di corrispondenza con la struttura di appartenenza e con l'ente; un maggiore controllo e autonomia sulle decisioni; maggiore supporto del superiore e dei colleghi di pari livello; maggiore percezione di cambiamento organizzativo; e maggiore percezione di possibilità di crescita di carriera.

In sintesi, i dipendenti dell'area amministrativa sembrerebbero dichiarare una condizione di qualità della vita lavorativa maggiormente compromessa in particolar modo rivolta alla conciliazione lavoro-famiglia.

Tabella 3. Differenze per contratto lavorativo, punteggi medi alle variabili di benessere lavorativo

Variabili	Indeterminato		Determinato		Totale	
	Media	D.S.*	Media	D.S.	Media	D.S.
Corrispondenza/Fit Persona-Struttura	3,37	1,08	3,49	0,95	3,41	1,04
Corrispondenza/Fit Persona-Organizzazione	3,11	0,90	3,13	0,85	3,12	0,88
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3,66	0,76	3,64	0,80	3,66	0,77
Ambiguità di ruolo	3,83	0,90	3,71	0,85	3,8	0,89
Controllo/autonomia	4	0,85	3,73	0,81	3,91	0,85
Carico Lavorativo	2,25	0,82	2,26	0,82	2,25	0,82
Supporto Superiore	3,36	1,01	3,78	0,93	3,5	1
Relazioni conflittuali	1,55	0,95	1,31	0,68	1,47	0,87
Supporto dei pari/colleghi	3,59	0,93	3,97	0,83	3,71	0,92
Cambiamento organizzativo	3,29	1	3,23	0,91	3,27	0,97
Giustizia organizzativa	3,04	1	3,3	0,99	3,13	1
Supporto Organizzativo orientato alla conciliazione lavoro-famiglia	3,48	0,78	3,45	0,79	3,47	0,79
Richieste organizzative non in linea con la conciliazione lavoro-famiglia	2,51	1	2,76	1,10	2,6	1,05
Conseguenze negative allo sviluppo di carriera dovute a conciliazione lavoro-famiglia	2,21	0,91	2,36	1,01	2,26	0,95
Possibilità di crescita di carriera	2,43	0,77	2,58	0,79	2,48	0,78

Soddisfazione lavorativa	1,95	0,95	1,8	0,78	1,9	0,90
Dipendenza dal lavoro/workaholism	2,93	0,79	2,99	0,70	2,95	0,76
Compromesso di carriera	2,75	0,87	2,9	0,83	2,8	0,87
Mobbing	1,6	0,82	1,4	0,59	1,53	0,76
Stress	2,27	1,04	2,42	1,04	2,32	1,04
Insicurezza lavorativa	1,64	0,75	3,53	1,06	2,26	1,24

*D.S.=Deviazione standard

= le righe in arancio indicano le medie significativamente diverse tra le due categorie (contratto TI-TD) dal punto di vista statistico (Statistica utilizzata F di Fischer)

Commento alla tabella 3: I risultati dell'analisi della varianza a una via (ANOVA) per il fattore tipo di contratto indicano alcune differenze statisticamente significative. I dipendenti con contratto a tempo indeterminato dichiarano una percezione di maggiore autonomia/controllo delle decisioni; una maggiore percezione di relazioni conflittuali; una maggiore soddisfazione lavorativa; una maggiore percezione di mobbing. Al contrario i dipendenti a tempo determinato dichiarano maggiore percezione di supporto del superiore e dei colleghi di pari livello; maggiore giustizia organizzativa; maggiore percezione di richieste organizzative non in linea con l'equilibrio lavoro-famiglia; maggiori conseguenze negative relative allo sviluppo di carriera in seguito ad azioni di conciliazione lavoro-famiglia; maggiore possibilità di carriera; maggiore compromesso di carriera; maggiore percezione di stress e maggiore insicurezza lavorativa.

In sintesi, in relazione alla qualità della vita lavorativa del personale dipendente a tempo determinato il quadro sembrerebbe più compromesso, anche se la minore percezione di relazioni conflittuali e la maggiore percezione di supporto dei superiori e dei colleghi di pari-livello potrebbero essere considerati elementi di protezione da una condizione di compromissione maggiore.