

**Valutazione del benessere
lavorativo INAF 2018**

**Approfondimento variabili del
benessere lavorativo**

A cura di Paola Spagnoli

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

Anzianità di servizio	Contratto		Totale
	TI%	TD%	
Fino a 1 anno	0.5	4.4	40
Da 1 a 5 anni	3.3	14.2	143
Da 6 a 10 anni	6.5	7.1	111
Da 10 a 20 anni	30.1	6.7	301
Più di 20 anni	27	0.1	221
Totale	550	266	816

*=le percentuali in colonna TI e TD si riferiscono al totale dei rispondenti. Nella colonna e riga “Totale” sono riportati i valori assoluti dei rispondenti.

Commento tabella 4: Le percentuali maggiori per contratto a tempo indeterminato ricadono nelle categorie “da 10 a 20 anni” e “più di 20 anni”. Al contrario, le percentuali maggiori per contratto a tempo determinato ricadono nelle categorie “da 1 a 5 anni”. Tuttavia si osserva una buona percentuale per contratto a tempo determinato che ricade nelle categorie “da 6 a 10 anni” (7.1%) e “da 10 a 20 anni” (6.7%). Quest’ultimo dato rileverebbe come circa il 13.8% dei contratto a tempo determinato sia in una situazione di precarietà prolungata.

Tabella 5. Ore settimanali lavorate per ruolo*.

	Area amministrativa	Area scientifico/tecnica	Altro	Totale
Fino a 20 ore	1	1	0	2
	1.0%	0.2%	0%	0.2%
Da 21 a 30 ore	7	12	1	20
	6.8%	1.8%	1.6%	2.5%
Da 31 a 40 ore	73	331	32	436
	70.9%	50.8%	52.5%	53.4%
Da 41 a 50 ore	21	271	23	315
	20.4%	41.6%	37.7%	38.6%
Più di 50 ore	1	37	5	43
	1.0%	5.7%	8.2%	5.3%
	103	652	61	816

*= le percentuali in colonna Area amministrativa, Area scientifico/tecnica e Altro si riferiscono al totale dei rispondenti.

Commento tabella 5: Si evidenzia in particolare per l'area scientifico/tecnica un impegno di ore lavorative che supera il normale orario lavorativo settimanale (40 ore) per il 41.6%. Inoltre si osserva un 5.7% sempre dell'area scientifico/tecnica che dichiara di lavorare più di 50 ore settimanali.

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

Età	Area	Media	Dev. std.	N
Fino a 30 anni	Amministrativa	4.12	1.24	2
	Tecnico/scientifica	3.92	.72	32
	Altro	4.08	.78	6
	Totale	3.95	.73	40
Dai 31 ai 40 anni	Amministrativa	3.50	.64	13
	Tecnico/scientifica	3.67	.78	132

	Altro	3.50	.71	32
	Totale	3.63	.76	177
Dai 41 ai 50 anni	Amministrativa	3.81	1.01	33
	Tecnico/scientifica	3.61	.78	236
	Altro	3.67	.83	11
	Totale	3.63	.81	280
Dai 51 ai 60	Amministrativa	3.59	.72	41
	Tecnico/scientifica	3.71	.70	179
	Altro	3.84	.82	9
	Totale	3.70	.70	229
Oltre i 60	Amministrativa	2.98	1.09	10
	Tecnico/scientifica	3.65	.79	52
	Altro	3.80	.	1
	Totale	3.55	.87	63
Totale	Amministrativa	3.60	.89	99
	Tecnico/scientifica	3.67	.76	631
	Altro	3.64	.75	59
	Totale	3.66	.77	789

Commento alla tabella 6: Le differenze delle medie calcolate attraverso la statistica Post-Hoc Bonferroni non sono statisticamente significative. All'interno delle diverse categorie di età non si riscontrerebbe una differenza statisticamente significativa in relazione alla percezione di equilibrio lavoro-famiglia tra l'area amministrativa e l'area tecnico/scientifica.

Tabella 7. Mobbing per sede INAF.

SEDE	N	Media	Deviazione std.
Sede Centrale	27	1.64	.80
OA Arcetri	72	1.50	.71
OAS Bologna	84	1.52	.70

OA Brera	64	1.43	.64
OA Cagliari	34	1.61	.80
OA Capodimonte	37	1.80	.91
OA Catania	52	1.64	.90
OA Padova	61	1.57	.92
OA Palermo	26	1.21	.41
OA Roma	45	1.50	.80
OA Teramo	15	1.82	.95
OA Torino	26	1.59	.81
Oa Trieste	43	1.25	.44
IAPS - Roma	110	1.56	.70
IASF-Milano	26	1.49	.80
IASF - PALERMO	18	1.71	.71
IRA BOLOGNA	64	1.54	.75
Totale	804	1.54	.75

Commento alla tabella 7: Le differenze delle medie calcolate attraverso la statistica Post-Hoc Bonferroni non sono statisticamente significative. Pertanto le oscillazioni della media tra le singole sedi non sono statisticamente significative. In ogni caso, data l'alta differenza nella composizione e entità dei sub-campioni nelle sedi non è possibile trarre conclusioni statisticamente corrette.

Tabella 8. Variabili focus del benessere lavorativo per età.

Variabili focus		N	Media	Dev. std.
Equilibrio lavoro-famiglia	Fino a 30 anni	40	3.95	.73
	Dai 31 ai 40 anni	177	3.63	.76
	Dai 41 ai 50 anni	280	3.63	.81
	Dai 50 ai 60 anni	229	3.70	.70

	Più di 60 anni	63	3.55	.87
	Totale	789	3.66	.77
Giustizia	Fino a 30 anni	37	3.77	.87
	Dai 31 ai 40 anni	169	3.16	.94
	Dai 41 ai 50 anni	267	3.03	1.02
	Dai 50 ai 60 anni	231	3.07	.98
	Più di 60 anni	62	3.27	1.14
	Totale	766	3.13	1.01
Workaholism	Fino a 30 anni	42	3.05	.67
	Dai 31 ai 40 anni	181	3.06	.66
	Dai 41 ai 50 anni	282	2.94	.79
	Dai 50 ai 60 anni	233	2.91	.79
	Più di 60 anni	63	2.76	.78
	Totale	801	2.95	.76
Stress	Fino a 30 anni	42	2.31	1.10
	Dai 31 ai 40 anni	181	2.38	1.0
	Dai 41 ai 50 anni	283	2.40	1.05
	Dai 50 ai 60 anni	233	2.20	.99
	Più di 60 anni	65	2.26	1.13
	Totale	804	2.32	1.04
Mobbing	Fino a 30 anni	41	1.28	.53
	Dai 31 ai 40 anni	183	1.43	.62
	Dai 41 ai 50 anni	281	1.64	.80
	Dai 50 ai 60 anni	234	1.50	.73
	Più di 60 anni	65	1.67	.99
	Totale	804	1.54	.75

Commento alla tabella 8: Le differenze delle medie calcolate attraverso la statistica F di Fisher all'interno delle varie categorie di età sono statisticamente significative per le variabili Giustizia e Mobbing. In particolare si osserva che per la percezione di giustizia essa è significativamente

più alta per i giovani e i più anziani rispetto alle fasce centrali d'età. Per quanto riguarda il mobbing si osserva una crescita del fenomeno in correlazione all'avanzare dell'età fino ai 50 anni. Per rimanere più o meno dello stesso livello per le fasce di età più avanzata.

Tabella 9. Differenze per ambito di lavoro nel solo sottocampione delle donne per tutte le variabili dell'indagine di benessere.

Variabili	Tecnici/ricercatori	Dev.St.	amministrativi	Dev.St.
Corrispondenza/Fit Persona-Struttura	3.34	1.01	3.14	1.09
Corrispondenza/Fit Persona-Ente	3.03	.90	2.91	.94
Equilibrio Lavoro-Famiglia	3.61	.77	3.65	.81
Ambiguità Di Ruolo	3.79	.88	3.49	.92

Controllo/Autonomia	3.95	.81	3.44	.89
Carico Lavorativo	2.27	.83	2.30	.90
Supporto Superiore	3.54	1.02	3.20	1.05
Relazioni Conflittuali	1.57	.93	1.69	1.03
Supporto Dei Pari/Colleghi	3.70	.91	3.32	.97
Cambiamento Organizzativo	3.24	.97	2.93	1.03
Giustizia Organizzativa	3.06	1.02	3.03	.92
Supporto Organizzativo Orientato Alla Conciliazione Lavoro-Famiglia	3.34	.73	3.36	.80
Richieste Organizzative Non In Linea Con La Conciliazione Lavoro-Famiglia	2.83	1.02	2.67	1.08
Conseguenze Negative Allo Sviluppo Di Carriera Dovute A Conciliazione Lavoro-Famiglia	2.46	.97	2.40	1.05
Possibilità Di Crescita Di Carriera	2.42	.67	2.23	.88
Soddisfazione Lavorativa	1.83	.87	2.18	.99
Dipendenza Dal Lavoro/Workaholism	3.04	.70	3	.80
Compromesso Di Carriera	2.79	.81	2.80	.91
Mobbing	1.56	.70	1.70	.94
Stress	2.44	.98	2.67	1.09
Insicurezza Lavorativa	2.34	1.29	2.32	1.19

Nota: le righe in arancio indicano le medie significativamente diverse tra le due categorie (tecnici/ricercatori e amministrativi) dal punto di vista statistico (Statistica utilizzata F di Fischer)

Commento alla tabella 9:

Le donne ricercatrici si caratterizzano per una serie di RESOURCES, ovvero avrebbero più autonomia nella gestione del proprio ruolo lavorativo e sarebbero più consapevoli del significato del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione. Inoltre dichiarano di avere più supporto dai propri superiori, di avere più occasioni di sviluppo della propria carriera e di essere più informate dei cambiamenti in atto nell'Ente. Tuttavia le ricercatrici sarebbero meno soddisfatte delle amministrative, anche se in generale risultano meno stressate.

In breve, il ruolo delle ricercatrici sembrerebbe essere più protetto da stress lavorativo, grazie all'effetto dell'autonomia sul ruolo e maggiore supporto dei superiori. Tuttavia, la soddisfazione lavorativa è inferiore, probabilmente a causa della responsabilità che il loro ruolo rappresenta e del lavoro eccessivo che esso comporta.

Tabella 10. Differenze di genere nel solo sottocampione del personale tecnico-scientifico per tutte le variabili dell'indagine di benessere.

Variabili	Uomini	Dev. St.	Donne	Dev. St.
Corrispondenza/Fit Persona-Struttura	3.51	1.04	3.34	1.01
Corrispondenza/Fit Persona-Ente	3.22	.86	3.03	.90

Equilibrio Lavoro-Famiglia	3.69	.74	3.61	.78
Ambiguità Di Ruolo	3.87	.87	3.78	.87
Controllo/Autonomia	4.04	.79	3.95	.81
Carico Lavorativo	2.25	.79	2.27	.83
Supporto Superiore	3.52	.97	3.54	1.02
Relazioni Conflittuali	1.39	.80	1.57	.93
Supporto Dei Pari/Colleghi	3.82	.87	3.70	.91
Cambiamento Organizzativo	3.37	.94	3.24	.97
Giustizia Organizzativa	3.15	1.01	3.07	1.02
Supporto Organizzativo Orientato Alla Conciliazione Lavoro-Famiglia	3.56	.79	3.34	.73
Richieste Organizzative Non In Linea Con La Conciliazione Lavoro-Famiglia	2.45	1.01	2.83	1.02
Conseguenze Negative Allo Sviluppo Di Carriera Dovute A Conciliazione Lavoro-Famiglia	2.11	.87	2.46	.97
Possibilità Di Crescita Di Carriera	2.56	.79	2.42	.67
Soddisfazione Lavorativa	1.85	.85	1.83	.87
Dipendenza Dal Lavoro/Workaholism	2.90	.75	3.04	.70
Compromesso Di Carriera				
Mobbing	1.49	.73	1.56	.70
Stress	2.17	1	2.44	.98
Insicurezza Lavorativa	2.13	1.18	2.34	1.29

Nota: 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 10:

Per quanto riguarda il personale ricercatore si riscontra una differenza di genere penalizzante per le donne che riportano livelli significativamente più alti di relazioni conflittuali, di rischio di dipendenza dal lavoro, sono più stressate e percepiscono più il rischio di insicurezza del lavoro. Inoltre

soffrono le conseguenze legate all'impegno necessario per fare carriera, le cui opportunità sono minori che per gli uomini. Infine sono meno sostenute dal management in questo senso.