

Stress lavoro correlato: Fattori psicosociali e differenze di genere

Bolzano 21 marzo 2025

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

La ricerca INAIL sui rischi psicosociali negli ambienti di lavoro in ottica di genere

Matteo Ronchetti Ricercatore INAIL Psicologo del Lavoro
Laboratorio Rischi Psicosociali e Tutela dei Lavoratori Vulnerabili
Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale

LO STRESS LAVORO-CORRELATO: UNA DEFINIZIONE

In linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**



IN AMBITO LAVORATIVO tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**

non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato

lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**
es. l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione

acquista rilevanza se una situazione di **esposizione a pressione intensa prolungata nel tempo**

Individui diversi possono **reagire diversamente a situazioni simili** e gli stessi individui possono reagire diversamente in momenti diversi della propria vita

Fattori di rischio psicosociale

“Quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici” Cox e Griffiths (1995)

Contenuto del lavoro	Pianificazione dei compiti	Monotonia, procedure indefinite, ripetitività
	Carico lavorativo	Avere troppo o troppo poco da fare, lavorare sotto pressione temporale
	Orario	Rigidità di orario, imprevedibilità dell’orario
	Ambiente di lavoro	inadeguatezza delle attrezzature, assenza di comfort ambientale e sicurezza
Contesto di lavoro	Sviluppo di carriera e riconoscimenti	Insicurezza lavorativa, mancanza di prospettive di carriera, basso riconoscimento sociale
	Partecipazione e controllo	Mancanza di partecipazione dal decision-making, mancanza di controllo sul lavoro svolto
	Ruolo nell’organizzazione	Conflitto di ruolo, ambiguità di ruolo
	Relazioni interpersonali	Conflittuali, carenza di collaborazione tra colleghi
	Cultura organizzativa	Carenze nella comunicazione, mancato coinvolgimento nei processi organizzativi, management poco supportivo
	Interfaccia casa-lavoro	Conflittualità tra gli impegni casa-lavoro, scarso supporto

IMPATTI DELLO STRESS



Sintomi fisici

(mal di testa, mal di stomaco, dolori al petto, dolori muscolari)



Sintomi psicologici

(ansia, irritabilità, cattivo umore, preoccupazione, tristezza, tensione)



Sintomi comportamentali

(errori, isolamento, comportamenti controproduitivi e violenti, abuso di sostanze)



Esiti organizzativi

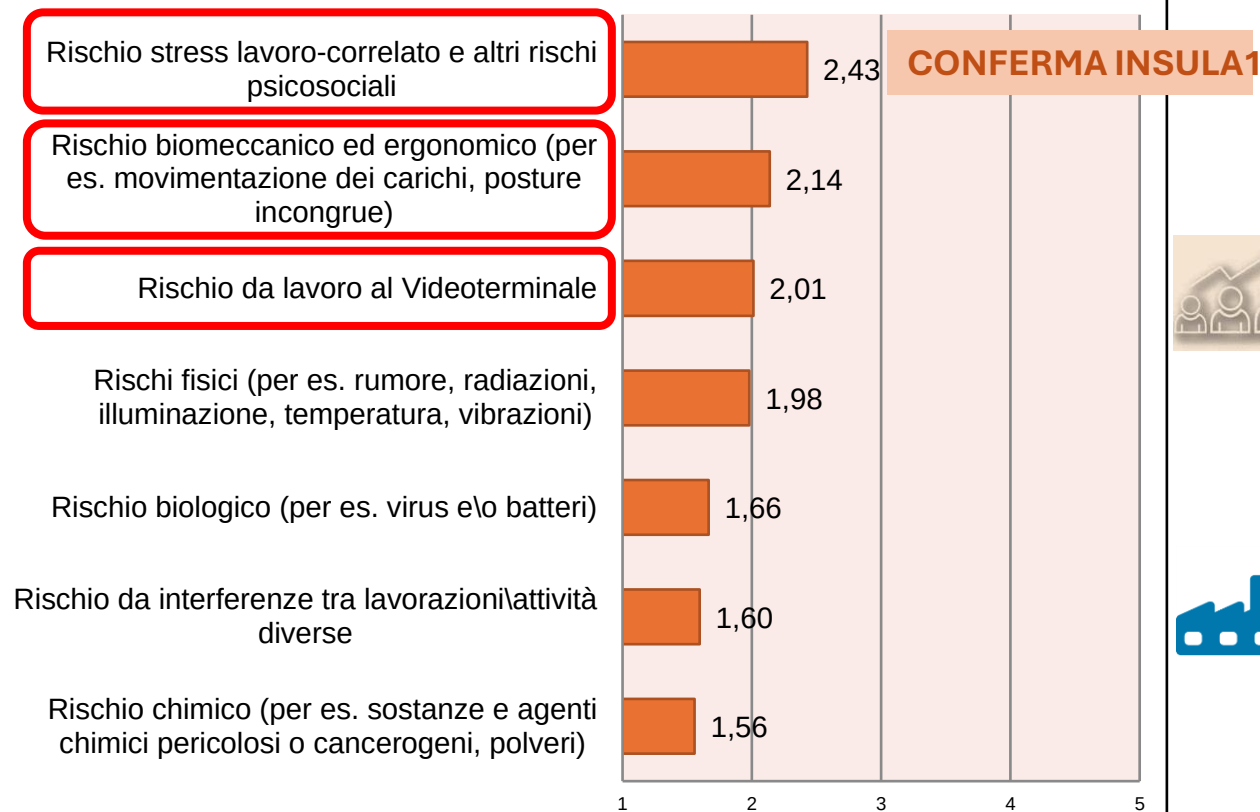
(ridotta produttività, aumento assenteismo ed infortuni e conflittualità, peggioramento del rapporto con l'utenza, deterioramento immagine aziendale)



PERCEZIONE DI ESPOSIZIONE A RISCHI PER LA SSL



QUANTO I LAVORATORI SI SENTONO ESPOSTI A DIVERSE TIPOLOGIE DI RISCHIO PER LA SSL (MEDIE)



CONFERMA INSULA1



DIFFERENZE DI GENERE:

DONNE: +

Rischio stress lavoro-correlato (2,52)

Rischio da lavoro al VDT (2,15)

Rischio biologico (1,76)

UOMINI: +

Rischi fisici (2,15),

Rischio biomeccanico (2,25)

Rischio chimico (1,69)

rischio da interferenze (1,65)

FASCE DI ETÀ:

- GRUPPO 16 - 24 ANNI: ■ rischio da lavoro al VDT (1,63)
- GRUPPO 45- 54 ANNI: ■ rischio da interferenze (1,48)

DIMENSIONE AZIENDALE:

AZIENDE DI MEDIE E GRANDI DIMENSIONI: + rischio stress lavoro-correlato e altri rischi psicosociali (rispettivamente 2,53 e 2,68).

La percezione di **esposizione al rischio VDT** e al **rischio biologico** tende ad **aumentare significativamente al crescere del numero di addetti**.

Nota. Scala di risposta

da 1 = nessuna esposizione a 5 = massima esposizione.

Comportamenti sociali avversi sul lavoro nel settore socio-sanitario

- il **5% delle donne** e il **4% degli uomini** riportano che a lavoro sono soggetti a **violenza e vessazioni da parte di colleghi e superiori**
- Il **14% delle donne** e il **10% degli uomini** riportano che a lavoro sono soggetti a **violenza e vessazioni da parte di utenti esterni**



**Infortuni
riconosciuti nel
settore sanità
causati da
aggressione e
violenza
(10%)
Anno 2023**

INFORTUNI DEFINITI POSITIVI IN OCCASIONE DI LAVORO NEL SETTORE SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE DA SORPRESA-VIOLENZA-AGGRESSIONE-MINACCIA (VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICE '80') PER TIPO DI DEVIAZIONE E DIVISIONE ATECO - ANNO DI ACCADIMENTO 2023				
	Q 86 Assistenza sanitaria	Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	Q 88 Assistenza sociale non residenziale	Totale
81 - Sorpresa, Sbigottimento	33	20	9	62
82 - Violenza, aggressione, minaccia tra dipendenti dell'impresa	73	32	17	122
83 - Violenza, aggressione, minaccia proveniente da persone esterne all'impresa	541	506	181	1.228
84 - Aggressione, calca, violenza da parte di animali	45	21	23	89
85 - Presenza della vittima o di un terzo che crea di per se' stesso un pericolo	71	55	29	155
altra violenza, aggressione, minaccia o non meglio specificata	462	280	114	856
Totale	1.225	914	373	2.512
% per tipo di attività	48,8%	36,4%	14,8%	100,0%

Fonte: Archivi Statistici Inail - dati rilevati al 30 aprile 2024

Nota: dati provvisori e soggetti a consolidamento

Nella maggioranza dei casi **il lavoratore è aggredito da persone “esterne”** (pazienti o loro parenti), ma sono presenti nell’anno anche più di un centinaio di violenze o minacce tra “colleghi” e una novantina proveniente da animali (per lo più nei confronti di veterinari). Tra le professioni più colpite, oltre l’80% è composta da **infermieri, operatori socio-sanitari, addetti all’assistenza personale e assistenti sociali**, mentre i medici sono coinvolti nel 3% dei casi. In ben **tre casi su quattro** a essere aggredite sono le **lavoratrici (circa 1800 infortuni)**

STRESS LAVORO-CORRELATO

È una **condizione** che può interessare i lavoratori ed è determinata da fattori di rischio organizzativo

VIOLENZA SUL LAVORO E MOBBING

Sono **fenomeni di natura comportamentale** che possono verificarsi nei luoghi di lavoro

BURNOUT

È una **sindrome da stress cronico** che interessa sia la sfera psicofisica che quella comportamentale



Robert Longo, *Men in the Cities* 1979

LE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LAVORO

2007 European Framework agreement on harassment and violence at work

Definizione Accordo quadro europeo 2007

- le **molestie** si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro;
- la **violenza** si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
- Le **molestie e la violenza** possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile'.



Forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro:

- **FISICA**
- **PSICOLOGICA**
- **SESSUALE**

Possono costituire **episodi isolati** o **comportamenti più sistematici**

Possono avvenire tra colleghi, tra **superiori e subordinati** o da parte di **terzi**, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

II MOBING

Comportamento illecito, giuridicamente rilevante, che si verifica nel contesto lavorativo.

Ha una natura prettamente psicologica e presenta una continuità nel tempo.

Tutti quei comportamenti che il datore di lavoro o i colleghi pongono in essere al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore.

MOBBING VERTICALE

Bossing, le attività persecutorie sono condotte da un **superiore**

MOBBING ORIZZONTALE

Praticato da parte dei **colleghi** verso un lavoratore di pari livello che viene emarginato dal gruppo di lavoro

MOBBING STRATEGICO

Finalizzato all'espulsione dal luogo di lavoro, sia volontaria che involontaria

ESEMPI DI COMPORTAMENTI PERSECUTORI

- ❖ Marginalizzazione dall'attività lavorativa
- ❖ Svuotamento delle mansioni
- ❖ Mancata assegnazione dei compiti lavorativi o degli strumenti di lavoro
- ❖ Trasferimenti ingiustificati
- ❖ Impedimento sistematico all'accesso a notizie
- ❖ Esclusione reiterata da iniziative formative
- ❖ Controllo esasperato ed eccessivo del lavoratore
- ❖ Violenza verbale e condotte umilianti/denigratorie



LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021

**Ratifica della convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190
sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.**

PROTEGGE TUTTI I LAVORATORI E ALTRI SOGGETTI NEL MONDO DEL LAVORO

**indipendentemente dallo status contrattuale, in formazione, i tirocinanti e gli
apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un
impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le
responsabilità di un datore di lavoro.**

SI APPLICA A TUTTI I SETTORI

**sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o
rurali**



Articolo 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti** i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004,** e quelli riguardanti **le lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, **nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [...]**

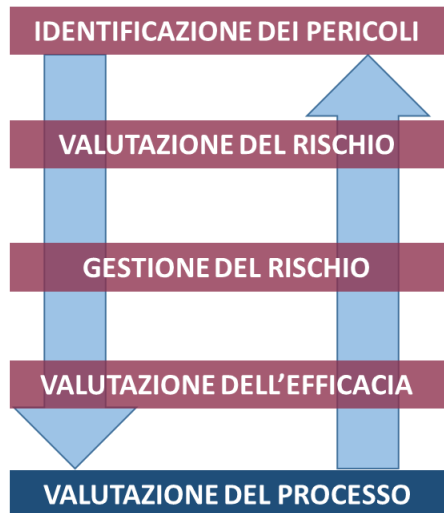
Il percorso di sviluppo della metodologia Inail



Metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato



RISK MANAGEMENT APPROACH





FASE PROPEDEUTICA

COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLA VALUTAZIONE

IDENTIFICAZIONE DEI GRUPPI OMOGENEI DI LAVORATORI

PIANO DI VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO

STRATEGIA COMUNICATIVA E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

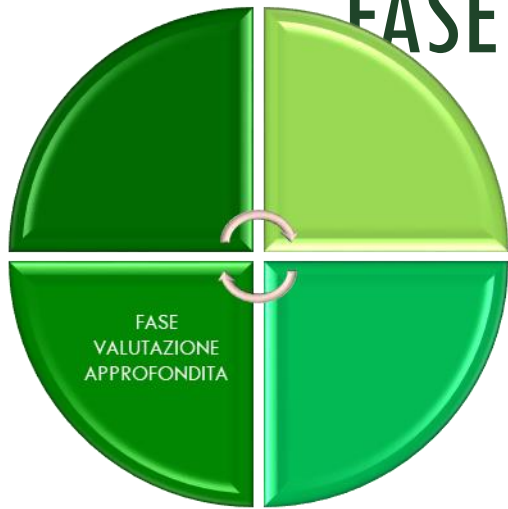
RACCOLTA E ANALISI DEGLI EVENTI SENTINELLA

ATTRAVERSO IL COINVOLGIMENTO DI RLS E/O LAVORATORI

- *Strumento organizzativo a valenza collettiva*
- *Una lista di controllo a gruppo omogeneo*
- *Risposte agli indicatori sono basate su dati oggettivi o comunque verificabili*



FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA



ANALISI DELLE PERCEZIONI DEI LAVORATORI RELATIVE AI FATTORI DI CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO

Questionario integrato versione personale amministrativo

QUESTIONARIO
PER LA VALUTAZIONE APPROFONDATA DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO.

VERSIONE PERSONALE AMMINISTRATIVO
DEL SETTORE SANITARIO

Nome del Gruppo Omogeneo _____

A. Sesso: ☐ M ☐ F

B. Et : ☐ fino a 30 anni ☐ da 31 a 50 anni ☐ 51 anni e oltre

C. Nazionalit : ☐ italiana ☐ non italiana

D. Tipologia contrattuale:
☐ tempo indeterminato ☐ tempo determinato ☐ collaborazione ☐ lavoro interinale ☐ altro

E. Svolge lavoro a turni? ☐ S  ☐ No

F. Se s , che tipo di turni? ☐ solo diurni ☐ diurni e notturni

G. Da quanto tempo lavora in questa organizzazione?
☐ da 0 a 10 anni ☐ da 11 a 20 anni ☐ da 21 a 30 anni ☐ 31 anni e oltre

H. Da quanto tempo lavora in questo reparto/ufficio?
☐ da 0 a 10 anni ☐ da 11 a 20 anni ☐ da 21 a 30 anni ☐ 31 anni e oltre

Questionario integrato versione personale sanitario

QUESTIONARIO
PER LA VALUTAZIONE APPROFONDATA DEL RISCHIO
STRESS LAVORO-CORRELATO.

VERSIONE PERSONALE SANITARIO

Nome del Gruppo Omogeneo _____

A. Sesso: ☐ M ☐ F

B. Et : ☐ fino a 30 anni ☐ da 31 a 50 anni ☐ 51 anni e oltre

C. Nazionalit : ☐ italiana ☐ non italiana

D. Tipologia contrattuale:
☐ tempo indeterminato ☐ tempo determinato ☐ collaborazione ☐ lavoro interinale ☐ altro

E. Svolge lavoro a turni? ☐ S  ☐ No

F. Se s , che tipo di turni? ☐ solo diurni ☐ diurni e notturni

G. Da quanto tempo lavora in questa organizzazione?
☐ da 0 a 10 anni ☐ da 11 a 20 anni ☐ da 21 a 30 anni ☐ 31 anni e oltre

H. Da quanto tempo lavora in questo reparto/ufficio?
☐ da 0 a 10 anni ☐ da 11 a 20 anni ☐ da 21 a 30 anni ☐ 31 anni e oltre

CHI?



I LAVORATORI DI OGNI GRUPPO
OMOGENEO

COME?

- In maniera anonima e riservata
- Sapendo che i dati verranno analizzati in maniera aggregata
- Descrivendo la realt  della propria organizzazione/gruppo

IL QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE

Validazione versione italiana (Rondinone et al. 2012), II° validazione multilivello (Wood et al. 2019)

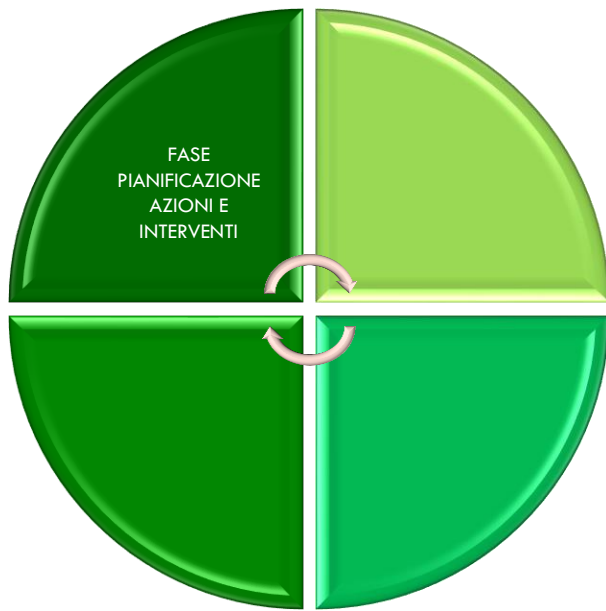
Dati socio demografici, 35 items per la misura delle condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, corrispondenti alle dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards

Versione italiana del Management Standards Indicator Tool, è uno strumento multidimensionale che misura gli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro ritenuti potenziali fattori di stress lavoro correlato.

Dimensioni:



FASE DELLA PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI



IDENTIFICAZIONE DELLE PRIORITA' DI INTERVENTO

EVENTUALI APPROFONDIMENTI

IDENTIFICAZIONE INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO

DEFINIZIONE RISORSE, PERSONE RESPONSABILI E RELATIVI RUOLI

PIANIFICAZIONE TEMPORALE INTERVENTI E MODALITA' E TEMPI, ANCHE DELLA VALUTAZIONE DI EFFICACIA

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI LAVORATORI

Scheda conduzione focus group preliminare

Scheda conduzione focus group approfondita

Scheda supporto per lo sviluppo del piano di azione

SCHEDA DI SUPPORTO ALLA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP PER L'APPROFONDIMENTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO

La presente scheda ha l'intento di guidare la raccolta delle informazioni relative alla conduzione di focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento. La scheda è divisa in tre sezioni: 1. Informazioni generali sul focus group; 2. Obiettivi e contenuti del focus group; 3. Risultati e conclusioni del focus group.

1. Informazioni generali sul focus group

1.1. Nome del focus group: _____

1.2. Data e luogo della conduzione: _____

1.3. Durata: _____

1.4. Partecipanti: _____

1.5. Facilitatore: _____

2. Obiettivi e contenuti del focus group

2.1. Obiettivi del focus group: _____

2.2. Contenuti del focus group: _____

3. Risultati e conclusioni del focus group

3.1. Risultati principali: _____

3.2. Conclusioni: _____

3.3. Proposte di azioni di intervento: _____

SCHEDA DI SUPPORTO ALLA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP PER L'APPROFONDIMENTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO

La presente scheda ha l'intento di guidare la raccolta delle informazioni relative alla conduzione di focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento. La scheda è divisa in tre sezioni: 1. Informazioni generali sul focus group; 2. Obiettivi e contenuti del focus group; 3. Risultati e conclusioni del focus group.

1. Informazioni generali sul focus group

1.1. Nome del focus group: _____

1.2. Data e luogo della conduzione: _____

1.3. Durata: _____

1.4. Partecipanti: _____

1.5. Facilitatore: _____

2. Obiettivi e contenuti del focus group

2.1. Obiettivi del focus group: _____

2.2. Contenuti del focus group: _____

3. Risultati e conclusioni del focus group

3.1. Risultati principali: _____

3.2. Conclusioni: _____

3.3. Proposte di azioni di intervento: _____

SCHEDA DI SUPPORTO AL GRUPPO DI GESTIONE PER L'IDENTIFICAZIONE DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE APPROFONDIRITA E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO

La presente scheda ha l'intento di guidare la raccolta delle informazioni relative alla conduzione di focus group per l'approfondimento dei risultati della valutazione preliminare e la proposta di azioni di intervento. La scheda è divisa in tre sezioni: 1. Informazioni generali sul focus group; 2. Obiettivi e contenuti del focus group; 3. Risultati e conclusioni del focus group.

1. Informazioni generali sul focus group

1.1. Nome del focus group: _____

1.2. Data e luogo della conduzione: _____

1.3. Durata: _____

1.4. Partecipanti: _____

1.5. Facilitatore: _____

2. Obiettivi e contenuti del focus group

2.1. Obiettivi del focus group: _____

2.2. Contenuti del focus group: _____

3. Risultati e conclusioni del focus group

3.1. Risultati principali: _____

3.2. Conclusioni: _____

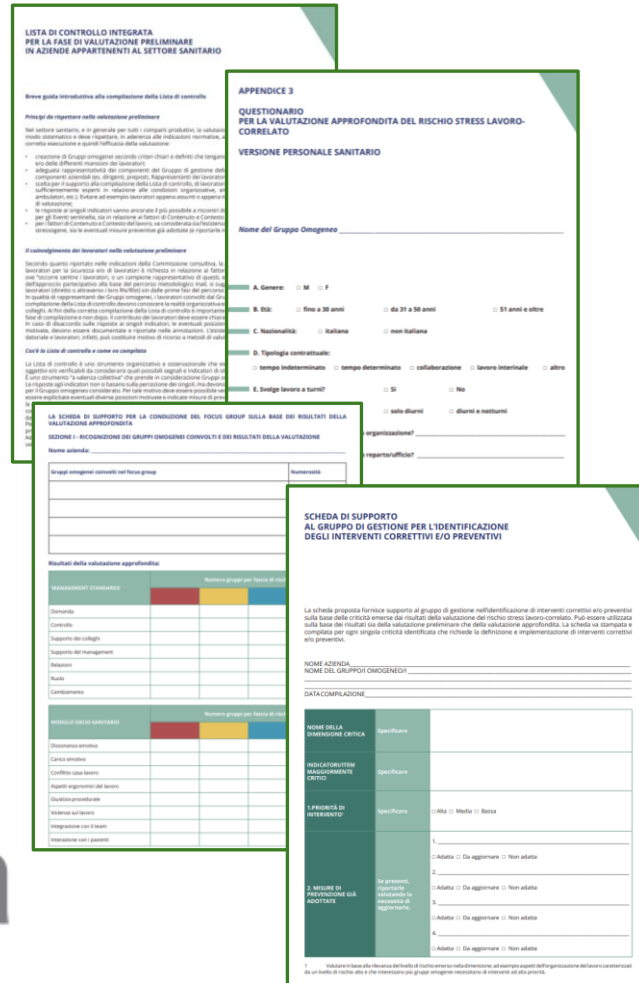
3.3. Proposte di azioni di intervento: _____

LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL Modulo contestualizzato al settore sanitario

2022

COLLANA RICERCHE



- Attivazione di casella di posta dedicata
(modulosanitario.slc@inail.it)

Sviluppo della sezione specifica all'interno della Piattaforma online per consentire alle aziende sanitarie di elaborare i dati di valutazione del rischio SLC



Aprile 2024 Certificato di merito
da Associazione Internazionale
della Sicurezza Sociale



NUOVE MODALITA' DI LAVORO

IL LAVORO IBRIDO



LAVORO AGILE

SMART WORKING



FLEXIBLE WORK

TELEWORKING

TELECOMMUTING

LAVORO DA CASA

TELELAVORO



TECNOSTRESS

«Un disturbo dell'adattamento causato dall'incapacità di gestire le nuove tecnologie informatiche in un maniera sana. Si può manifestare nella difficoltà ad accettare la tecnologia, e sotto forma di un eccesso di identificazione con la tecnologia informatica»

Craig Brod – *The human cost of the computer revolution*, 1984

**fatica mentale, ansia,
scetticismo verso le tecnologie e
inefficacia nel loro utilizzo**

- Gestire un alto numero di informazioni
- Utilizzo prolungato di dispositivi tecnologici
- Malfunzionamenti frequenti
- Mancanza di competenze adeguate
- Necessità di essere sempre connessi





Modulo contestualizzato al Lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica 2025



CARICO DI LAVORO DOVUTO ALLE TECNOLOGIE

Sensazione di sovraccarico dovuto all'utilizzo delle tecnologie (3 item)

INVASIONE DELLE TECNOLOGIE

Grado di intrusione del lavoro e della tecnologia nella vita personale (3 item)

COMPLESSITA' DELLE TECNOLOGIE

Esperienza di complessità nel trattare con le tecnologie (3 item)

CONFLITTO CASA/LAVORO

Grado di conflitto inter-ruolo nel quale le richieste dei ruoli - lavorativo e familiare – risultano incompatibili, cosicché la partecipazione al ruolo lavorativo o a quello familiare è più difficile a causa della partecipazione all'altro ruolo (2 item)

ACCETTABILITA' DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI

Grado di accettazione da parte degli utenti delle nuove tecnologie e del grado di supporto che forniscono nello svolgimento dell'attività lavorativa e il raggiungimento degli obiettivi (6 item)

CRITICITA' DEL LAVORO DA REMOTO

Eventuali difficoltà o problematiche legate alla modalità di lavoro a distanza quali problemi tecnici, difficoltà di comunicazione, isolamento, mancanza di informazioni (8 item)

INTERAZIONI NEL LAVORO DA REMOTO

Frequenza di interazioni con il capo/manager e con i colleghi (2 item)

Differenze di genere nell'esposizione ai Rischi Psicosociali

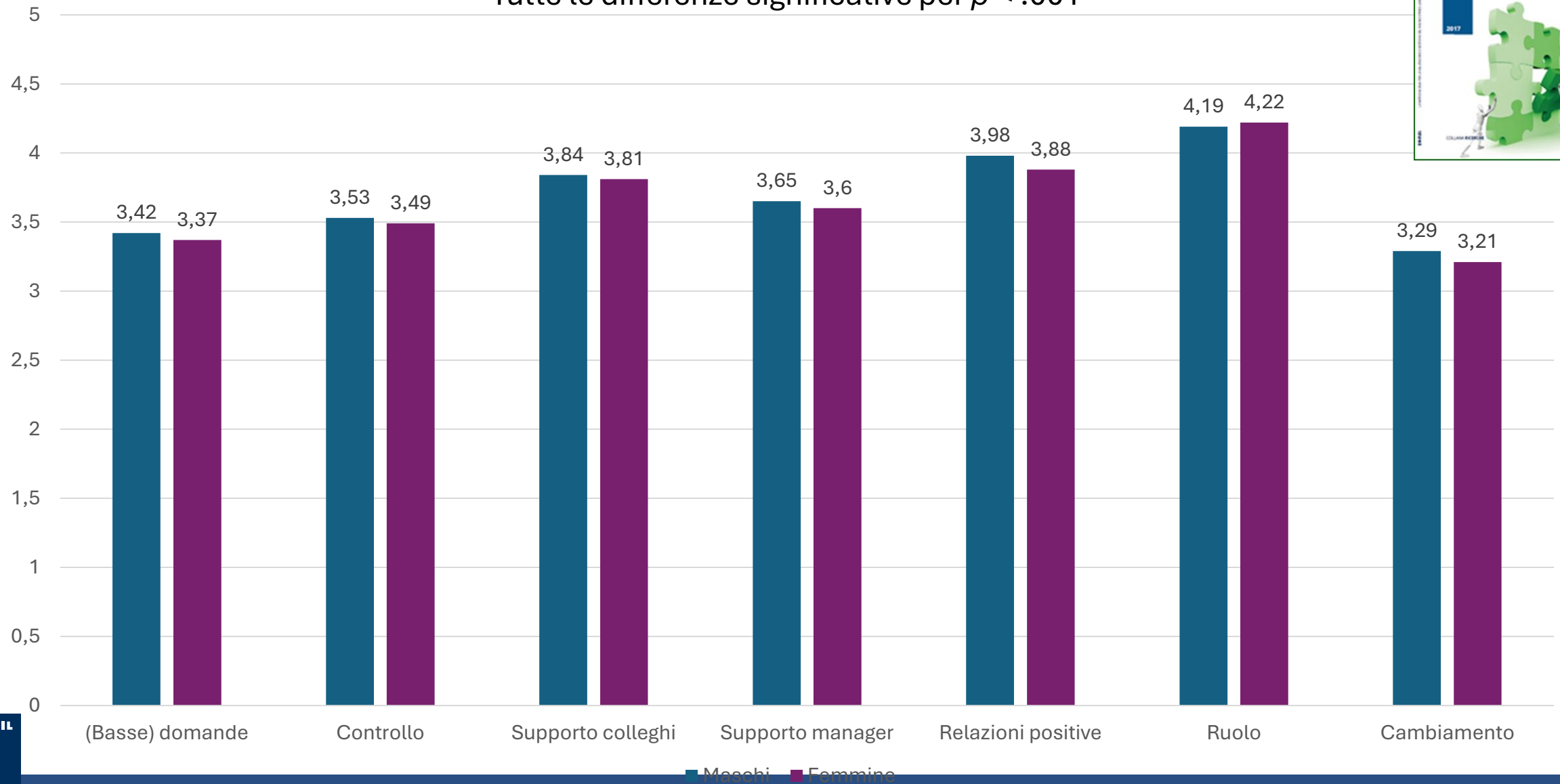
Qualche dato



DATASET INAIL FULL

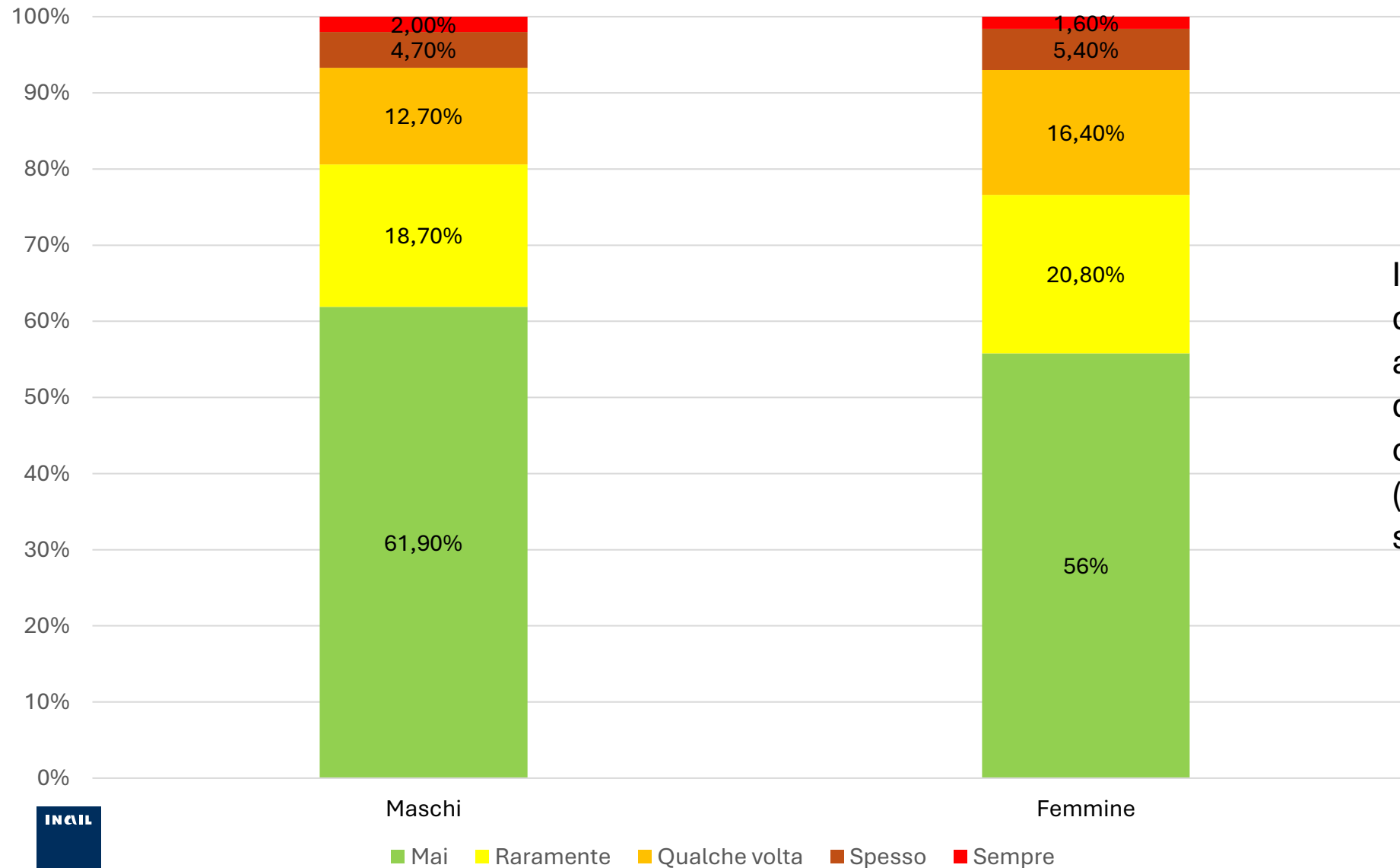
N = 245 538 (m = 96 807; f = 103 422; missing = 45 309)

Tutte le differenze significative per $p < .001$



Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti scortesi

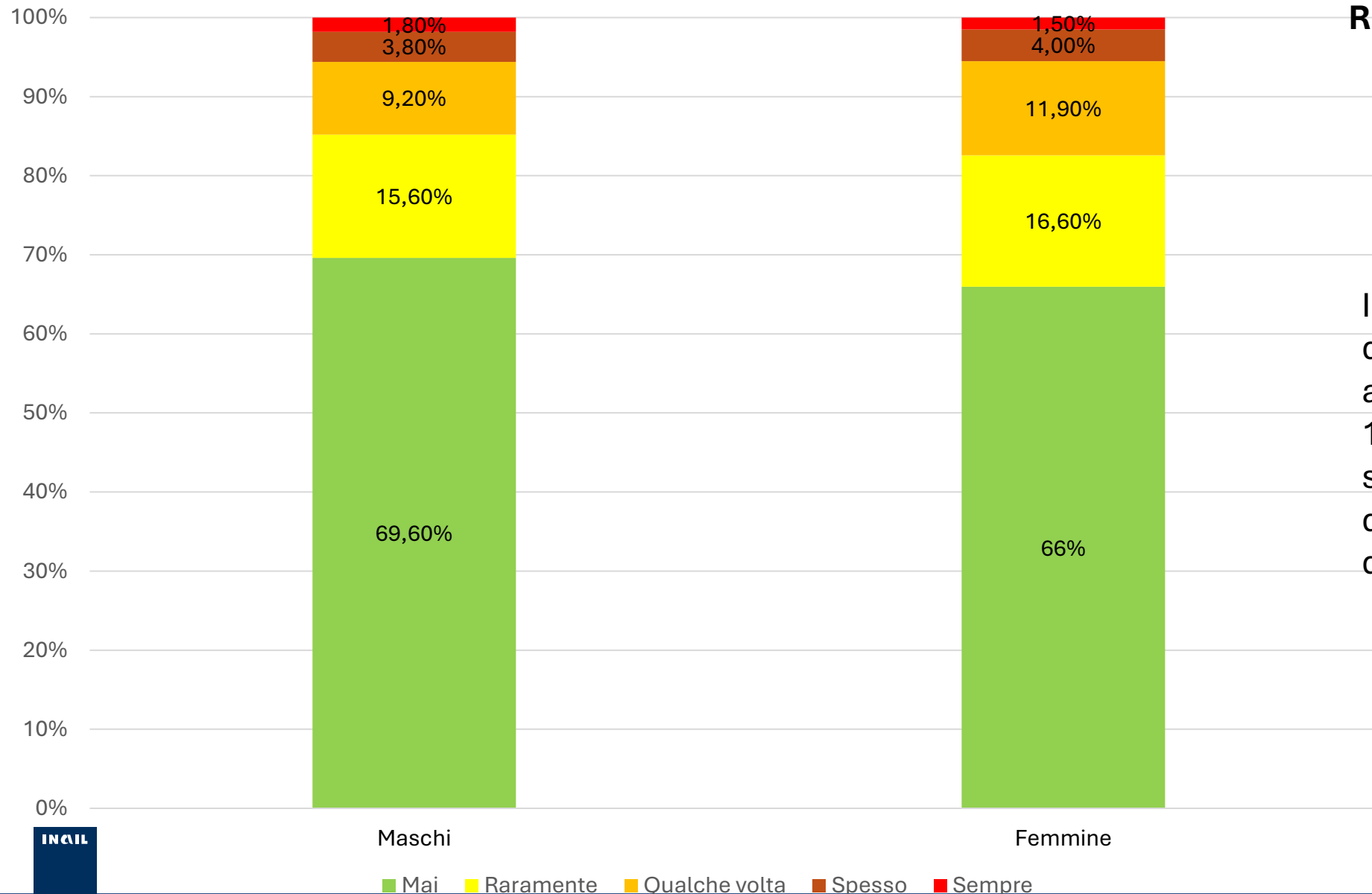
APPROFONDIMENTO SULLE RELAZIONI INTERPERSONALI



Il **44%** delle **donne** ha dichiarato di essere soggetta a molestie a lavoro (il 23.4% da qualche volta a sempre), contro il **38.1%** degli **uomini** (il 19.4% da qualche volta a sempre).



A lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni



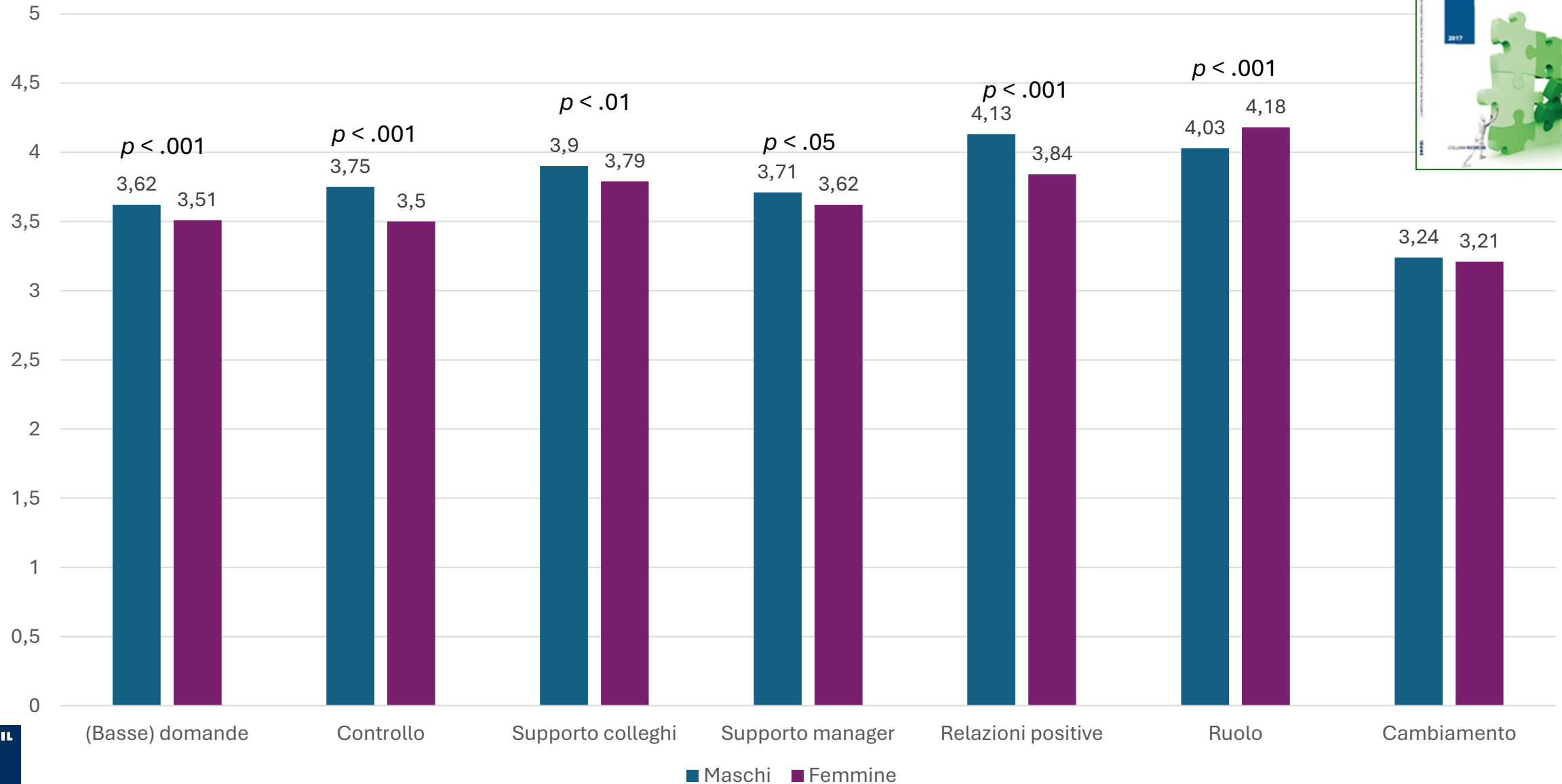
APPROFONDIMENTO SULLE RELAZIONI INTERPERSONALI

Il **34%** delle **donne** ha dichiarato di essere soggetta a prepotenze o vessazioni (il 17.4% da qualche volta a sempre), contro il **30.4%** degli **uomini** (il 14.8% da qualche volta a sempre).



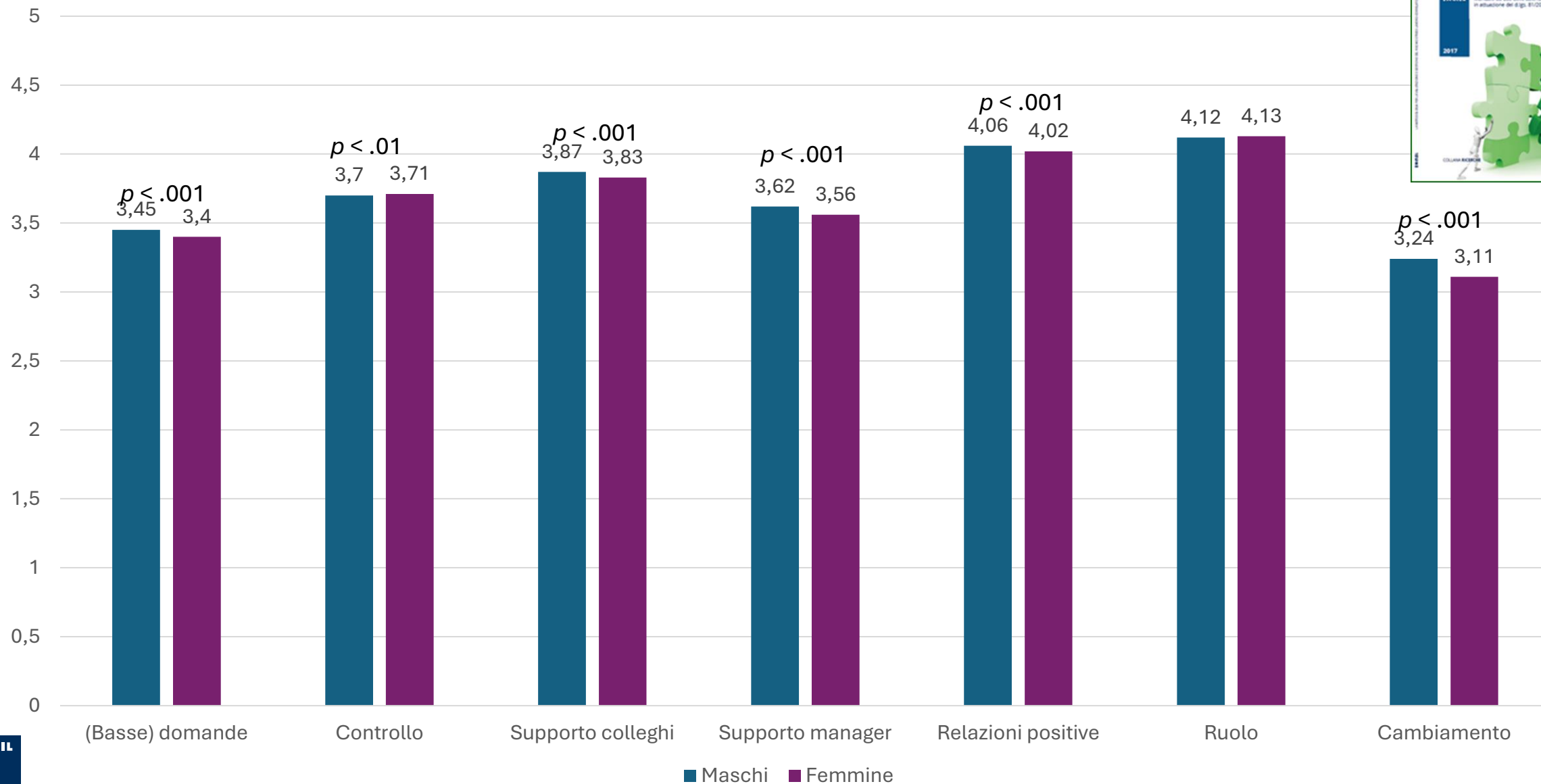
Settore ATECO Servizi di informazione e comunicazione

N = 2 557 (m = 1109; f = 1017; missing = 431)



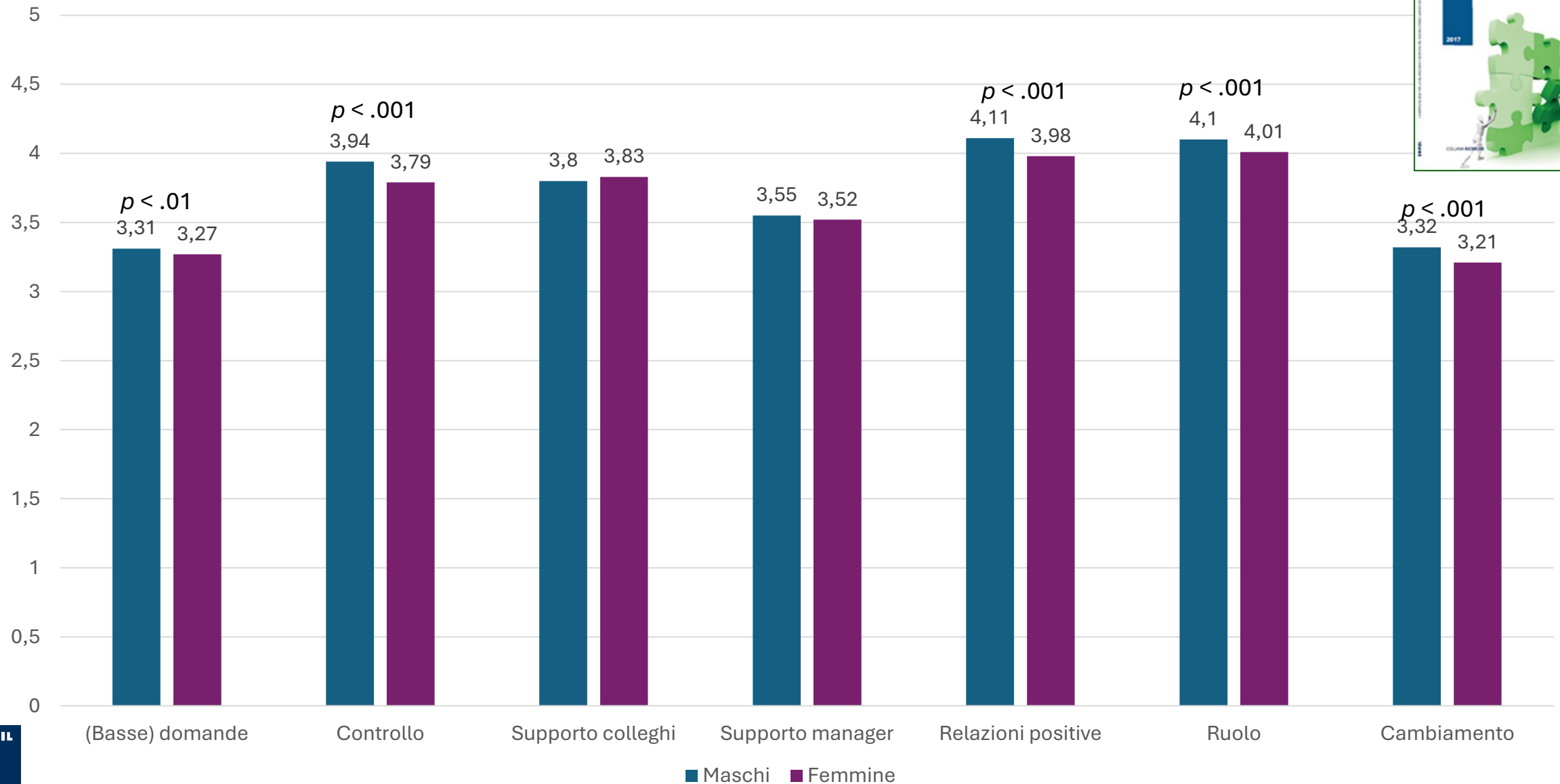
Settore ATECO Amministrazione pubblica

N = 59 103 (m = 19 869; f = 28 701; missing = 10 542)



Settore ATECO Istruzione

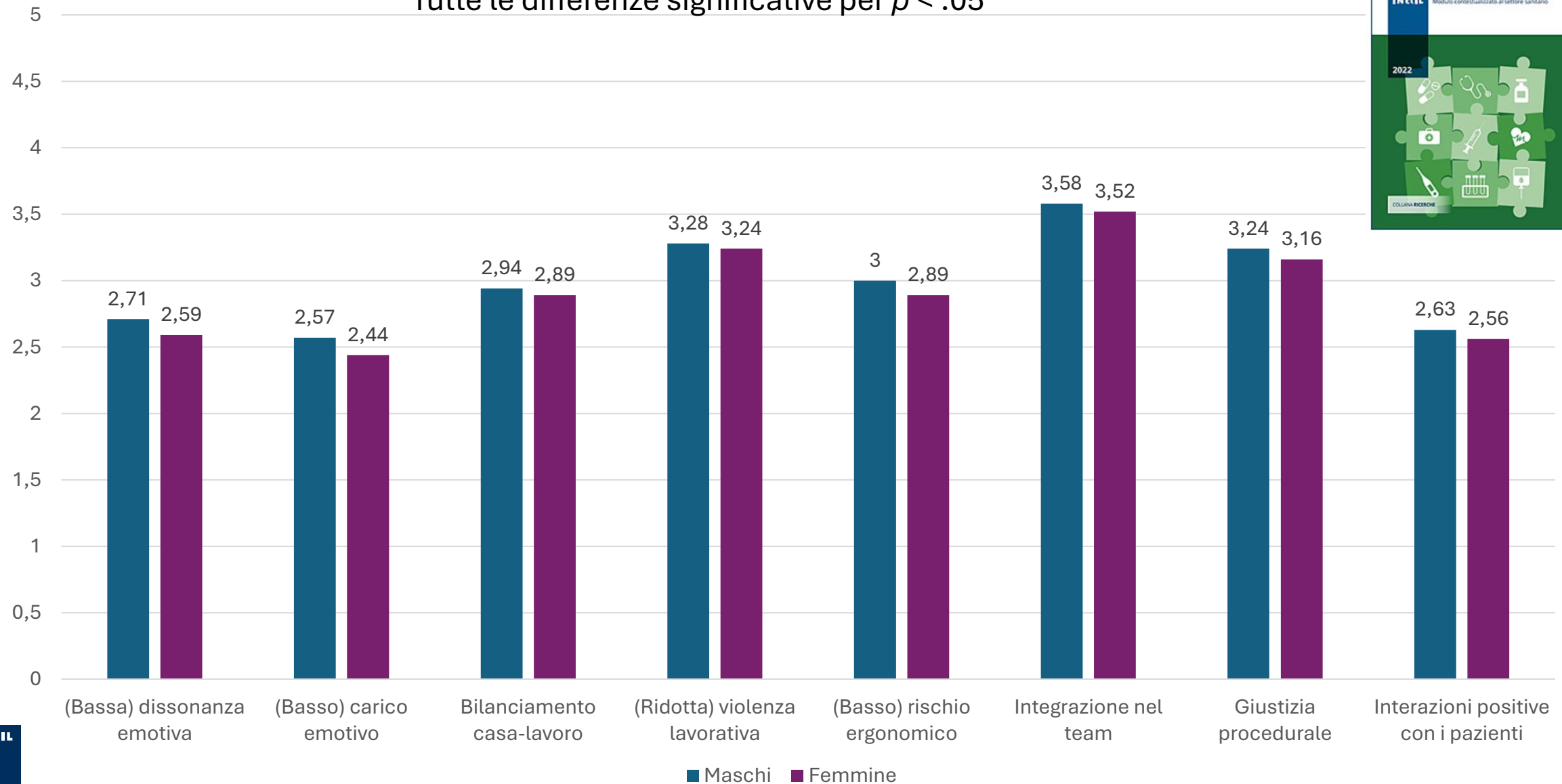
N = 12 025 (m = 4 119; f = 5 869; missing = 2 037)



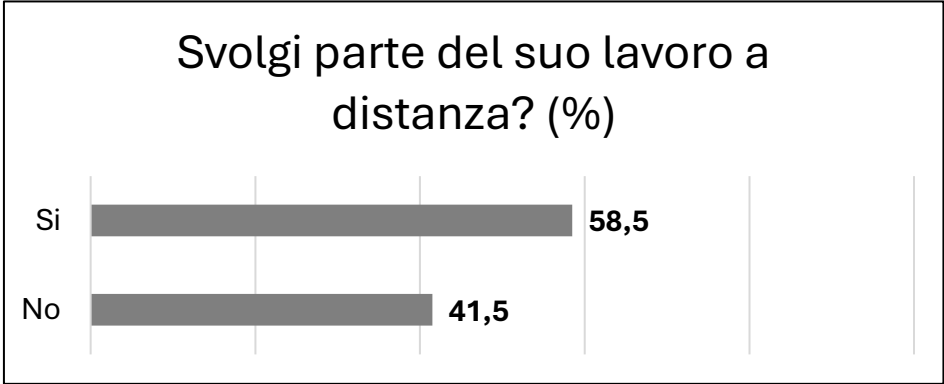
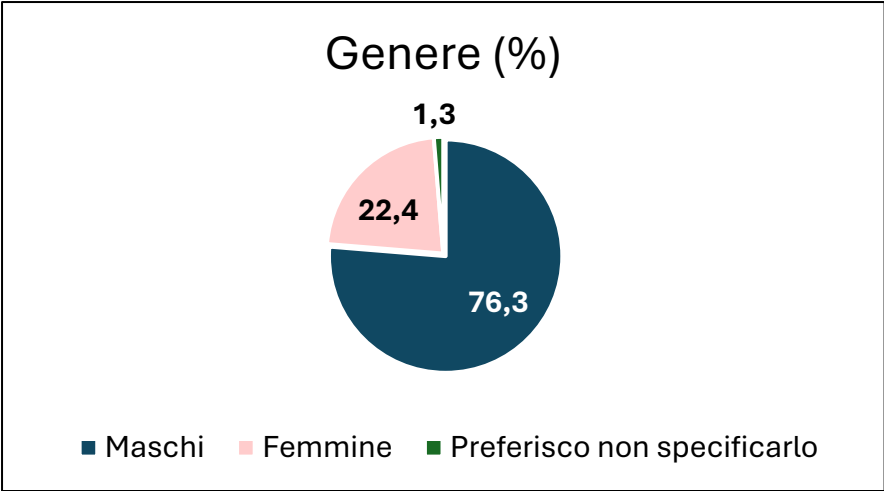
DATASET INAIL «SOCIO-SANITARIO»

N = 23 350 (m = 5 281; f = 15 985; missing = 2 084)

Tutte le differenze significative per $p < .05$



Campione di lavoratori proveniente da una grande azienda del terziario avanzato: 19.334



	Donne	Uomini
Numero totale	4397	14689
Svolgono parte del lavoro a distanza	3891	7389



Differenze di genere dell'esposizione ai rischi connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica

Genere	Carico di lavoro dovuto alle tecnologie*	Invasione delle tecnologie*	Complessità delle tecnologie*	Accettabilità degli strumenti tecnologici	Conflitto casa-lavoro*	Criticità del lavoro da remoto*	Interazioni nel lavoro da remoto
M	2,87	2,51	2,01	3,52	2,64	2,00	4,49
F	2,49***	2,17***	1,85***	3,91***	2,44***	1,83***	4,57***

*Variabili con accezione negativa; *** p<.001.



Differenze di genere rispetto alle criticità del lavoro da remoto

Genere	Problemi tecnici (es. connessione)	Mancanza di interazione sociale con i colleghi	Difficoltà di tipo fisico (es. la postazione a casa non è comoda come quella in ufficio)	Distrazioni (es. interruzioni da parte della famiglia)	Difficoltà di comunicazione	Difficoltà nella supervisione (es. controllare il lavoro di un dipendente)	Isolamento dal team di lavoro	Mancanza di informazioni e conoscenze utili per svolgere il lavoro
M	2,01	2,51	1,93	1,81	2,04	1,75	2,09	1,89
F	1,97*	2,27***	1,74***	1,69***	1,97***	1,52***	1,86***	1,75***

*p <.05; *** p<.001.

Differenze di genere rispetto alle variabili di esito

Genere	Autoefficacia	Work Engagement	Soddisfazione lavorativa	Appartenenza organizzativa	Disagio lavorativo	Intenzioni di abbandono
M	3,75	4,33	3,70	3,66	3,08	2,17
F	3,78	4,34	3,76**	3,80***	3,16**	2,11**

** p<.01; *** p<.001.



Is Gender an Antecedent to Workplace Stressors?

A Systematic Review and an Empirical Study Using a Person-Centred Approach

Fida R, Watson D, Ghezzi V, Barbaranelli C, Ronchetti M, Di Tecco C.

Int J Environ Res Public Health. 2023 Apr 17;20(8):5541. doi: 10.3390/ijerph20085541

1- Analisi sistematica della letteratura scientifica sulle differenze di genere nell'esposizione ai rischi psicosociali (oltre 130 articoli esaminati)

2-Studio empirico su oltre 11.000 lavoratori appartenenti a 70 Pubbliche Amministrazioni Nazionali

RISULTATI:

Non emergono evidenze per considerare il Genere come un determinante dello Stress Lavoro Correlato

Le differenze nell'esposizione dipendono da diversi fattori: tipologia contrattuale, prospettive di carriera, bilanciamento casa/lavoro, cultura dell'organizzazione etc.

INAIL



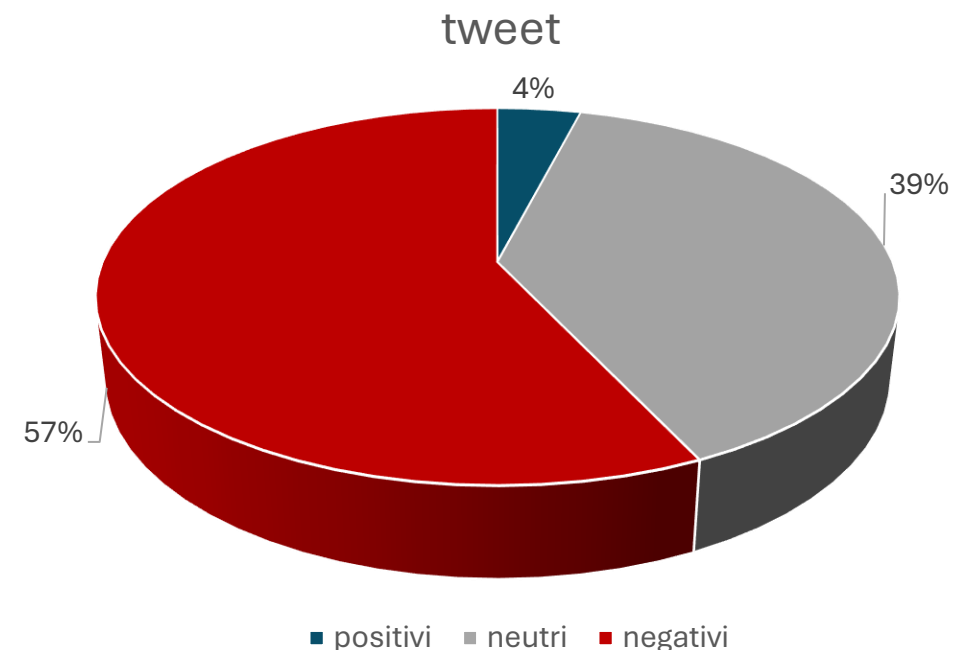
Ottava edizione della **Mappa dell'Intolleranza dell'Osservatorio Italiano sui Diritti**, in collaborazione con Università degli Studi di Milano, Università di Bari Aldo Moro, Sapienza – Università di Roma.

I risultati?

L'odio online si radicalizza...

Tra le categorie più colpite, le **donne** ancora al primo posto, seguite dalle persone con **disabilità** e dalle persone **omosessuali**, tornate, dopo anni, nel centro del mirino.

Seguono i messaggi **Xenofobi**.



Grazie per l'attenzione!



m.ronchetti@inail.it