

Relazione Annuale del Gruppo Tematico QoL@Work (Quality of Life at Work)

Coordinatrice del Gruppo Tematico: Andreina Bruno

Anno: 2023

Introduzione:

La presente relazione annuale riassume le attività svolte dal Gruppo Tematico QoL@Work (Quality of Life at Work) nell'anno 2023, nonché le attività programmate per l'anno successivo. Il Gruppo Tematico si è impegnato a mantenere un alto livello di coinvolgimento dei suoi membri e a perseguire gli obiettivi, secondo quanto previsto dal Regolamento dei gruppi tematici.

Gli obiettivi sono così stati definiti al momento dell'avvio del gruppo, nel 2016:

- Favorire il confronto scientifico intra e interdisciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro correlato (SLC) e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (sviluppo e validazione di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti).
- Favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation of Psychologists' Associations – EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi.
- Proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico.
- Proporre linee-guida ed azioni migliorative

Attività Svolte:

1. Produzione, Raccolta e Divulgazione di Evidenze Scientifiche:

- Organizzazione di seminari e conferenze su temi di interesse per la ricerca in Psicologia.

Il gruppo svolge un'intensa attività di formazione, monitoraggio e riflessione sulle pratiche di valutazione e gestione dello SLC negli atenei italiani. I membri del gruppo rivestono un ruolo strategico, all'interno del proprio ateneo, nel processo di valutazione e gestione dello SLC. Infatti, i membri afferiscono alla sezione AIP "Psicologia per le organizzazioni" e sono per la maggior parte afferenti al settore della Psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Il gruppo si propone sia come osservatorio delle pratiche di rilevazione e di intervento attivate negli atenei, sia come provider di servizi per i colleghi/atenei interessati a condividere buone pratiche di valutazione SLC, sia come promotore culturale di attenzione al benessere della vita lavorativa con gli stakeholder esterni alla nostra comunità scientifica. A questo fine, esso si è strutturato nel tempo in gruppi di lavoro; nel presente anno i gruppi di lavoro sono 5 (i cui referenti compongono il Direttivo):

gruppo osservatorio: ha come obiettivo la creazione di un osservatorio per il monitoraggio della qualità della vita nell'università italiana sulla base dei dati raccolti nelle valutazioni già realizzate evidenziando (sul medio e lungo periodo) le linee di tendenza relative ai rischi psicosociali e alla qualità della vita in accademia a livello nazionale;

gruppo metodo: si concentra sull'analisi degli strumenti in uso (progettazione, validazione, nuovi target ed esigenze) e in generale sulla misurazione della qualità della vita in accademia:

quest'anno è stato validato lo strumento di valutazione specifico per il personale tecnico-amministrativo e si è evidenziata l'esigenza di progettare uno strumento ad hoc per il personale accademico "precario"; è stato avviato inoltre l'approfondimento della metodologia e delle fasi di valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato rivolta al personale docente e di ricerca;

gruppo processo: si concentra sul processo di valutazione e gestione dei rischi di SLC, per analizzare i diversi pattern di pratiche e discutere sia le criticità che rallentano/inibiscono sia gli elementi facilitatori che consentono di presidiare il passaggio dalla fase della valutazione dei rischi a quella dell'implementazione delle azioni migliorative. Infatti, come in molte organizzazioni, tale passaggio, anche nell'accademia italiana, risulta essere critico, con il rischio che la valutazione rimanga un esercizio retorico;

gruppo segreteria/accoglienza: è dedicato all'aggiornamento continuo dei dati sulle rilevazioni in corso e a mettere a disposizione del network accademico le linee guida e gli strumenti disponibili per la gestione del processo completo (dalla costituzione del comitato di gestione dei rischi alla valutazione degli interventi), a sostegno delle relazioni che ogni membro del gruppo ha con gli specifici ruoli istituzionali del proprio ateneo.

In specifico, quanto all'ultimo punto, al fine di garantire un'efficace conduzione delle future rilevazioni, è stato sviluppato un kit appositamente progettato per essere messo a disposizione degli Atenei interessati ad implementare una rilevazione. Questo kit, pensato in modo specifico per il PTA e per i docenti, si configura come uno strumento completo per implementare una rilevazione. Oltre a fornire una copia del questionario da utilizzare, il kit comprende anche linee guida dettagliate, indispensabili per garantire un'adeguata rilevazione. Il questionario presente nel kit è il risultato degli studi di validazione sia sui docenti che sui PTA e mira a identificare e indagare le variabili considerate centrali nell'analisi del benessere. Le linee guida, dopo un'introduzione che fornisce un breve background teorico e una presentazione del gruppo di lavoro, individuano i destinatari dell'indagine e delineano le varie fasi del processo di rilevazione. Questo approccio garantisce coerenza e affidabilità del processo.

Inoltre, in relazione al primo punto indicato, sul repository del gruppo tematico è stato incluso un quadro sinottico appositamente progettato per tenere traccia delle indagini condotte, il quale si configura come un importante strumento di monitoraggio. I risultati delle diverse indagini costituiranno poi una preziosa risorsa per arricchire il dataset dell'osservatorio. L'analisi condotta sui dati dell'osservatorio permetterà di identificare i valori normativi specifici per ciascuna categoria di personale, docenti e PTA.

gruppo pubblicazioni e convegni: si occupa di monitorare, organizzare e proporre le pubblicazioni scientifiche e la partecipazione ai convegni di tutto il gruppo tematico

- Pubblicazione di articoli scientifici su riviste specializzate

Nell'anno 2023 il gruppo Qol@work ha lavorato molto per la diffusione dei risultati di ricerca sia in contesti scientifici nazionali che internazionali.

Questo si è concretizzato in numerose partecipazioni a convegni e alcune pubblicazioni scientifiche, di cui alcune in corso di revisione.

Bruno, A., Buono, C., Falco, A., Brondino, M., Capone, V., Dell'Aversana, G., Giancaspro, M. L., Gilardi, S., Girardi, D., Guglielmi, D., Ingusci, E., Miglioretti, M., Pace, F., Platania, S., Signore, F., & Spagnoli, P. (2024). First validation of the technical and administrative staff quality of life at work tool (TASQ@work) in academia. *Frontiers in Psychology*, 15:1346556.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1346556>

Capone V., Schettino G., Marino L., Camerlingo C., Smith A., Depolo M. (2024) The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia *Frontiers in Psychology*, 15, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340094>

In valutazione:

Dell'Aversana et al. (in corso di 2° valutazione), Qualità della vita lavorativa, differenze di genere e di ruolo nel personale docente e ricercatore nelle università: un'indagine nel contesto italiano. *Psicologia della Salute*

2. Confronto Scientifico Intra- e Inter-disciplinare

- Partecipazione attiva a conferenze nazionali e internazionali

Bruno A., Capone V., 2023, Simposio "Benessere e qualità della vita in Università: quali prospettive?", XIX Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni, AIP, 6-8 settembre 2023, Cagliari, Italia.

Contributi:

- Brondino, M., Buono, C., Bruno, A., Capone, V., Dell'Aversana, G., Falco, A., Giancaspro, M. L., Gilardi, S., Girardi, D., Ingusci, E., Pace, F., Platania, S., Signore, F., Spagnoli, P., Misurare la qualità della vita al lavoro del personale tecnico amministrativo: i primi step di un percorso di validazione.
- Capone V., Marino L., Schettino G., Lo smart working post pandemia nelle università: quali relazioni con il benessere e la performance?
- Spagnoli P., Sanseverino D., Dolce V., Manuti A., Ingusci I., Ghislieri C., Vita accademica in pandemia: uno sguardo alle differenze di genere
- Dell'Aversana, G., Gilardi, S., Capone, V., Guglielmi, D., Ingusci, E., Manuti, A., Miglioretti, M., Spagnoli, P., Viotti, S., Bruno, A., Realizzare azioni per promuovere il benessere lavorativo nel contesto accademico. Risultati di un'indagine nazionale.

Pace, F., Capone, V., Signore, F., Ingusci, E., Guglielmi, D., Spagnoli, S., Platania, S., Falco, A., Girardi, D., Manuti, A., Buono, C., & Bruno, A. (2023). The Quality at Work Tool (AQ@workT_S) to assess the quality of life at work in university staff. Paper presented at 21th European Association of Work and Organizational Psychology EAWOP, Katowice, 24th-27th May, 2023.

- Collaborazione con altre società scientifiche per promuovere il dialogo interdisciplinare

Collaborazioni interdisciplinari sono state realizzate con i colleghi medici del lavoro, giuslavoristi e di economia aziendale impegnati sul tema della valutazione dei rischi di SLC (vedi punto successivo)

3. Confronto con gli Stakeholder:

- Organizzazione di incontri con rappresentanti delle istituzioni, associazioni e aziende interessate alla ricerca psicologica

La natura del network fa sì che ogni membro attivi relazioni con gli organi istituzionali del proprio ateneo (Rettore, DG, Risorse Umane, Servizio Prevenzione e Protezione Sicurezza, RLS (rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza), CUG, referenti per il benessere, ecc.)

Le relazioni sono quindi tutelate sia a livello di singolo ateneo, sia a livello delle relazioni istituzionali nazionali che si sono costruite negli anni:

- Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie (CODAU)
- Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI)
- Società Italiana di Medicina del Lavoro (SIML)
- Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione (SIPLO)
- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità (CNOP)
- Comitati Unici di Garanzia (CUG): alcuni membri della rete QoL@work sono rappresentanti dei CUG negli Atenei dove sono incardinati e partecipano alle attività della Rete dei CUG.

- Partecipazione a tavole rotonde e eventi pubblici per discutere le implicazioni pratiche della ricerca psicologica

- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità (CNOP): Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità, Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, Università di Modena e Reggio Emilia, Modena 15 – 16 Dicembre 2023
- Relazione a convegno sul benessere accademico, Rete nazionale dottorandi, Università di Genova, 15 giugno 2023
- Seminario su “Benessere in Accademia: come progettare la fase post Pandemia”. Evento che si è focalizzato sul benessere degli studenti universitari e sulle prospettive di carriera. Università degli Studi di Napoli, QoL@work in collaborazione con Adecco group e con il patrocinio della SIPLO.

4. Organizzazione di Eventi Formativi e Dibattiti

- Organizzazione di sessioni di brainstorming e dibattiti su tematiche emergenti nel campo della psicologia.

Il gruppo ha continuamente aperto i propri incontri a colleghi di nuovi atenei interessati/impegnati nella valutazione dei rischi SLC, in modo da ampliare la propria rete sul territorio nazionale al fine di garantire pratiche di valutazione solide e sufficientemente omogenee tra i diversi atenei.

Quest'anno i nuovi ingressi nella rete sono gli atenei di Cagliari, Firenze e Valle d'Aosta per un totale di 23 atenei italiani. L'elenco completo di partecipanti e atenei coinvolti nel gruppo tematico è aggiornato sul sito AIP.

Gli incontri annuali in plenaria sono 4: 2 in presenza e 2 in remoto, ed hanno l'obiettivo di aggiornare i partecipanti sullo stato dell'arte del lavoro nei diversi gruppi (vedi punto 1) e di stimolare il confronto tra le diverse componenti, oltre che tracciare lo stato dell'arte della rilevazione dello stress lavoro correlato e il benessere organizzativo nei diversi atenei.

Nel 2023 il gruppo si è riunito per i consueti meeting in plenaria annuali in presenza a Roma e a Cagliari. All'inizio del 2024 a Bologna.

5. Proposte al Direttivo AIP:

- Presentazione al Direttivo di proposte di linee-guida su specifici argomenti:

le nostre linee guida sulla valutazione e gestione dei rischi psicosociali in accademia sono già state assunte come proprie da AIP (vedi precedente direttivo).

Si intende in maniera analoga ampliare il riconoscimento delle linee guida, includendo la rilevazione e gestione dei rischi SLC del personale tecnico amministrativo dell'università.

Attività Programmate per l'Anno Successivo:

1. Continuazione delle Attività di Ricerca e Divulgazione:

- Piste future di lavoro

Verrà dato seguito alle attività del gruppo di lavoro finalizzate all'approfondimento della metodologia e delle fasi di valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato rivolta al personale docente e di ricerca, in particolare per quel che attiene alla specifica natura degli eventi sentinella, ed alla adeguata valutazione degli elementi da inserire nelle aree di contenuto e di contesto cui si fa riferimento nelle linee guida.

Continuerà l'impegno dell'osservatorio con l'obiettivo di incrementare i dati disponibili, la cui analisi consentirà di individuare i valori normativi per gli specifici target del personale docente/ricercatore e personale tecnico/amministrativo.

Al fine di includere tutte le popolazioni accademiche, il gruppo sta lavorando alla possibilità di costruire uno strumento di valutazione del benessere dedicato alle studentesse e agli studenti.

- Pubblicazione di ulteriori articoli scientifici e rapporti di ricerca

Al momento è in preparazione una metanalisi sul benessere e malessere del personale docente. Il gruppo ha anche intenzione di continuare l'approfondimento di tematiche legate al tecnostress e dello smart working nella fase di post pandemia, un'esigenza emersa da alcuni degli atenei coinvolti. Inoltre, il gruppo pubblicazioni ha lanciato una call per la rilevazione delle priorità di lavoro sui temi ritenuti più urgenti dal gruppo.

2. Espansione del Dialogo Interdisciplinare:

- Mantenere la collaborazione con le società scientifiche e le istituzioni implicate nella gestione dello SLC

3. Coinvolgimento degli Stakeholder:

- Organizzazione di incontri specifici con stakeholder chiave per promuovere l'importanza della cura della qualità della vita di tutte le persone che lavorano e operano in accademia e quindi la necessità di monitorarla e misurarla in modo adeguato.

4. Sviluppo di Nuove Iniziative Formative:

- Gruppo valutazione benessere dei giovani ricercatori:

Si è definito un nuovo progetto di ricerca e formazione sul benessere dei giovani ricercatori in accademia (Phd, ricercatori a inizio carriera) con lo scopo di sviluppare strumenti di misura specifici per questo target capaci di cogliere le specificità dei fattori di malessere e benessere lavorativo.

Sono previste collaborazioni con il gruppo Ecare Aip della sezione di Psicologia per le organizzazioni per sviluppare sinergie virtuose a fini di ricerca e formazione

- Focus del gruppo processo su pratiche di implementazione

Per stimolare forme di apprendimento e riflessione critica sulle modalità di produzione di intervento per favorire il benessere lavorativo in accademia saranno organizzati degli incontri tematici, aperti ai membri del gruppo e a tutti i ricercatori interessati dedicati alle esperienze di interventi implementati nel contesto accademico. Si prevede quindi di coinvolgere Key informants locali che possano condividere le pratiche sviluppate nel proprio contesto accademico per diffondere buone pratiche di implementazione e valutazione degli interventi.

Conclusioni:

La presente relazione è stata costruita insieme al Direttivo del gruppo tematico. Si rileva soddisfazione per il lavoro costruito quest'anno e per le linee di indirizzo condivise con tutto il gruppo per il 2024. La direzione del gruppo tematico è tradizionalmente a rotazione con un ricambio ogni anno/biennio. Per questo motivo ci si impegna a costruire le condizioni per un cambio di coordinatore (attualmente in carica da gennaio 2023) entro la fine dell'anno.

Genova, 26 aprile 2024

Andreina Bruno