

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

Coordinatrice del Gruppo Tematico: Andreina Bruno

Anno: 2024

Introduzione:

La presente relazione annuale riassume le attività svolte dal Gruppo Tematico QoL@Work (Quality of Life at Work) nell'anno 2024, 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

1. Produzione, Raccolta e Divulgazione di Evidenze Scientifiche:

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

Il gruppo si incontra regolarmente durante l'anno accogliendo nuovi colleghi degli atenei italiani 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. L'elenco completo di partecipanti e atenei coinvolti nel gruppo tematico è aggiornato sul sito AIP.

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

Nel 2024 il gruppo si è riunito per i 2 consueti meeting in plenaria in presenza a Bologna e Bergamo

- Pubblicazione di articoli scientifici su riviste specializzate.

Nell'anno 2024 il gruppo QoL@work ha lavorato molto per la diffusione dei risultati di ricerca sia in contesti scientifici nazionali che internazionali.

Tale lavoro si è concretizzato nella pubblicazione di un research topic su Frontiers, dal titolo: Quality of Life in Academia: New Perspectives for Assessing and Promoting Wellbeing in University Population, curato da Loera B., Bruno A., Viotti S., Hindrichs I.

La special issue è composta di 12 pubblicazioni e comprende 6 pubblicazioni curate dai membri del gruppo, di seguito indicate:

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>

Bacci G, Viotti S, Bertola L, Converso D and Loera B (2024) All that glitters is not gold! Job insecurity and well-being in STEM research fellows: a latent profile analysis. *Front. Psychol.* 15:1347966. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1347966

Bruno A., Dell'Aversana G., Gilardi S. (2024). Evaluating well-being and psychosocial risks in academia: Is management the "forgotten phase"? *Frontiers in Psychology*, 15: 1349589 doi: [10.3389/fpsyg.2024.1349589](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349589)

Menardo E, Brondino M, Damian O, Lezcano M, Marossi C and Pasini M (2024) Students' perceived restorativeness of university environment: the validation of the Rest@U scale. *Front. Psychol.* 15:1348483. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1348483

Signore F, Esposito C, Di Napoli I, Agueli B, Ingusci E, Mannarini T, Toto GA, Arcidiacono C and Fantinelli S (2024) Social dimensions as resources in promoting academic well-being: the case study of the University of Foggia. *Front. Psychol.* 15:1347532. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1347532

Sul versante nazionale, inoltre:

Dell'Aversana, G., Buono, C., De Carlo, E., Morando, M., Signore, F., Giancaspro M.L., Paganin, G., Galanti, T., Brondino, M., Capone, V., Depolo, M., Ingusci, E., Loera B., Manuti, A., Pace, F., Platania, S., Spagnoli, P., Bruno, A. (2024). 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*, 3: 137-160, doi: 10.3280/PDS2024-003011

- Realizzazione di webinar e podcast divulgativi per sensibilizzare il pubblico sui temi trattati dal Gruppo.

Webinar "Nuovi scenari organizzativi: quali risorse per la gestione delle persone nel contesto universitario?" proposto, in occasione della Giornata Mondiale della Consapevolezza dello Stress, su piattaforma Teams, in particolar modo ai dirigenti del personale tecnico-amministrativo, 7 novembre 2024. Partecipanti: circa 130 provenienti da differenti atenei italiani.

Contributi:

- Vincenza Capone, Università degli Studi di Napoli Federico II: Saluti e apertura della giornata
- Giuseppina dell'Aversana, Università Milano-Bicocca: Lavoro ibrido: opportunità e sfide per sostenere la conciliazione vita-lavoro

- Carmela Buono, Università degli Studi della Campania-Luigi Vanvitelli : Lavoro ibrido e leadership: tra risorse e technostress
- Elisa De Carlo, Università del Salento: Soft skills per il personale Tecnico Amministrativo
- Francesco Pace, Università degli Studi di Palermo: Università e sviluppo sostenibile: il ruolo della gestione delle risorse umane
- Andreina Bruno, Università degli Studi di Genova: Presentazione del gruppo nazionale QoL@work
- Amelia Manuti, Università degli Studi di Bari-Aldo Moro: Riflessioni e conclusioni

Comitato organizzativo del webinar: Vincenza Capone, Amelia Manuti, Paola Spagnoli, Giulia Paganin, Elvira Arcucci, Salvatore Fadda, Ilaria Sottimano.

2. Confronto Scientifico Intra- e Inter-disciplinare:

- Partecipazione attiva a conferenze nazionali e internazionali.

All'interno dell'annuale congresso AIP, come ogni anno, il gruppo ha proposto due seminari sui temi oggetto di interesse del gruppo:

SIMPOSIO 1 - Buono C., Bruno A., Capone V., 2024, Simposio "La qualità della vita lavorativa in accademia: ruoli a confronto", XX Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni, AIP, 4-6 settembre 2024, Bergamo, Italia.

Contributi:

1. Barbara Loera, Ilaria Sottimano, Giorgia Molinengo, Daniela Converso, Quality of working life in universities: a diachronic study on the psychological health of professors, researchers, and technical-administrative staff in a large university in Northern Italy
2. Carmela Buono¹, Danila Molinaro¹, Chiara Papa¹, Eleonora Fonzo¹, Paola Spagnoli, Work engagement e workaholism in accademia: differenze in tema di benessere lavorativo tra docenti/ricercatori e personale tecnico amministrativo
3. Platania S., Fattori di stress nel personale docente universitario ed effetti sulla soddisfazione lavorativa: l'impatto di mediazione della Psychological meaningfulness e del work family conflict
4. Francesco Pace, Giulia Sciotto e Cristina Moavero, Quanto credo in quello che faccio? significatività del lavoro e peso del lavoro accademico

SIMPOSIO 2 - Dell'Aversana G., Loera B., Simposio "La qualità della vita lavorativa in accademia: studiare e promuovere il cambiamento", XX Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni, AIP, 4-6 settembre 2024, Bergamo, Italia

Contributi:

1. Giulia Bacci, Sara Viotti, Lara Bertola, Daniela Converso, Barbara Loera, Insicurezza lavorativa e benessere nei ricercatori STEM: un'analisi dei profili latenti (LCA)
2. Fulvio Signore (1), Ciro Esposito (2), Immacolata Di Napoli (3), Barbara Agueli (4), Emanuela Ingusci (1), Terri Mannarini (1), Giusi Antonia Toto (2), Caterina Arcidiacono (3), Stefania

Fantinelli, Le dimensioni sociali come risorse nella promozione del benessere accademico: il caso del Progetto PRO.BE dell'Università di Foggia

3. Vincenza Capone, Giovanni Schettino, Cultura organizzativa e cambiamenti digitali: Un'indagine sui fattori di promozione del benessere del personale tecnico-amministrativo
4. Giuseppina Dell'Aversana, Silvia Simbula, Massimo Miglioretti, Promuovere strategie e risorse per affrontare lo stress lavorativo. Lo sviluppo di un intervento per il personale tecnico amministrativo

Partecipazione a convegni internazionali:

Dell'Aversana G., Buono C., Morando M., Signore F., Giancaspro M.L., Paganin G., Galanti T., Brondino M., Capone V., Loera B., Pace F., Bruno A., 2024, Quality of working life, gender and role differences in university teaching staff: a survey of resources and demands at work, 16th European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) Conference, 5 – 7 giugno 2024, Granada, Spagna

- **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)
- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR)
- 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.**

- Intervento di Daniela Converso “La qualità della vita organizzativa nel contesto Universitario” al Convegno annuale “La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità” della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR), Università di Cagliari, Cagliari, 4- 5 Dicembre 2024

- Intervento di Andreina Bruno “La qualità di vita lavorativa nelle università italiane: il network nazionale QoL@Wok” al Corso di Formazione UniCOM, dell’Associazione AICUN e consorzio di atenei COINFO, 3 dicembre 2024, online

4. Organizzazione di Eventi Formativi e Dibattiti:

- Realizzazione di workshop e corsi di aggiornamento su metodologie di ricerca avanzate.

Il gruppo di lavoro dedicato all'approfondimento della metodologia e delle fasi di valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato rivolta al personale docente e di ricerca è coordinato da Alessandra Falco e ha approfondito la specifica natura degli eventi sentinella, nonché la valutazione degli elementi da inserire nelle aree di contenuto e di contesto, sostenendo un confronto attivo con gli attori responsabili del processo di valutazione dei rischi SLC in ogni ateneo

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

Vedi punto 1

5. Proposte al Direttivo AIP:

- Richiesta di attivazione di un indirizzo email dedicato con indirizzo AIP in sostituzione dell'indirizzo gmail utilizzato: la richiesta è stata prontamente raccolta e soddisfatta: avere un indirizzo email sul dominio aipass ci pare un valore aggiunto
- Produzione di documenti e pareri/ Presentazione al Direttivo di proposte di linee-guida su specifici argomenti.
Linee guida per la fase preliminare di valutazione sono al momento ancora in costruzione (vedi punto precedente)

Attività Programmate per l'Anno Successivo:

1. Continuazione delle Attività di Ricerca e Divulgazione:

- Organizzazione di ulteriori eventi divulgativi.

Si intende continuare l'organizzazione di webinar per il personale tecnico amministrativo degli atenei, dato il forte successo dell'iniziativa intrapresa il 7 novembre

- Pubblicazione di ulteriori articoli scientifici e rapporti di ricerca.

Si intende aggiornare il lavoro di metanalisi avviato sul benessere e malessere del personale docente, oltre a 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 intende allargare l'analisi dei dati raccolti per evidenziare i valori di tendenza della qualità di vita lavorativa negli atenei italiani

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 discutere temi di particolare rilevanza sociale.

Il gruppo di lavoro dedicato all'approfondimento della metodologia e delle fasi di valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato rivolta al personale docente e di ricerca intende continuare a sostenere un confronto attivo con gli attori responsabili del processo di valutazione dei rischi SLC in ogni ateneo, per quanto riguarda in particolare l'analisi della specifica natura degli eventi sentinella, e la valutazione degli elementi da inserire nelle aree di contenuto e di contesto.

4. Sviluppo di Nuove Iniziative Formative:

- Gruppo valutazione benessere dei giovani ricercatori:
È da consolidare il 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
- Valutazione del benessere dedicato alle studentesse e agli studenti: al fine di includere tutte le popolazioni accademiche, il gruppo sta lavorando alla possibilità di costruire uno strumento ad hoc
- 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 validata dal Direttivo QoL@work. Si rileva soddisfazione per il lavoro costruito quest'anno.

Genova, 5 dicembre 2024

Firma: Andreina Bruno
[Coordinatrice del Gruppo QoL@Work]