

Dati sull'impatto psicologico dell'emergenza da Covid-19 sul lavoro agile in Intesa Sanpaolo

Dott.ssa Maria Donata Orfei, PhD



LAVORO AGILE: prospettive e criticità in Medicina del Lavoro



Contesto

- › La pandemia da Covid-19, per le sue caratteristiche di **novità e globalità**, nonché per le misure di prevenzione sanitaria necessarie per il suo contenimento, ha determinato un **impatto significativo** sulla popolazione italiana.
- › Il Laboratorio di **Neuroscienze di Intesa Sanpaolo Innovation Center in collaborazione con la Scuola IMT Alti Studi di Lucca**, ha proposto di indagare l'**impatto sul benessere psicofisico** dell'evento pandemia, sia nel periodo caratterizzato dal **primo lockdown** (marzo – maggio 2020), sia nel **periodo di ripresa** delle attività sociali e lavorative (da giugno ad ottobre 2020).
- › Questo obiettivo ha previsto la somministrazione di **una survey a colleghi volontari delle sedi centrali**, atta a rilevare **informazioni demografiche, vissuto emozionale e adattamento psicofisico**, con particolare riferimento all'ambito lavorativo.

Obiettivo Challenge Survey Covid

- › Esplorazione **della percezione soggettiva dell'impatto della pandemia COVID-19** sulla qualità di vita lavorativa dei colleghi volontari di sede centrale ISP, con particolare riferimento all'isolamento, al distanziamento sociale e al lavoro agile sul benessere emotivo e sulla qualità di vita lavorativa.
- › Analisi dell'impatto sul benessere psicofisico e delle reazioni di adattamento al fenomeno pandemia, in periodi e condizioni diversi.

Framework Challenge



Misura della differenza delle variabili in tre condizioni:

- › Lockdown (marzo-giugno 2020; valutazione retrospettiva; T1)
- › Post-lockdown (giugno-ottobre 2020; T1)
- cosiddetta «seconda ondata» (Novembre 2020- Gennaio 2021) (T2)

BU a sostegno del progetto:

- › DC TA Sicurezza sul Lavoro e Ambiente
- › DC OR People & Process Care



SOGGETTI VOLONTARI

Panel iniziale **3.000 colleghi** gruppo ISP:

- › CIDIO Direzione Centrale Sistemi Informativi
- › Area di Governo Chief Risk Officer
- › DC Direzione Tutela Aziendale
- › Intesa Sanpaolo Innovation Center S.p.A.

I dati sono stati raccolti in forma totalmente anonimizzata e le analisi vengono svolte in modalità aggregata

**La survey è stata adattata eliminando la parte di domande relativa al lockdown (marzo-giugno 2020) e il questionario di tratto ERQ. Sono state inserite domande specifiche per la situazione socio-sanitaria contingente, anche per quanto riguarda la sezione dell'home working.*

Metodologia



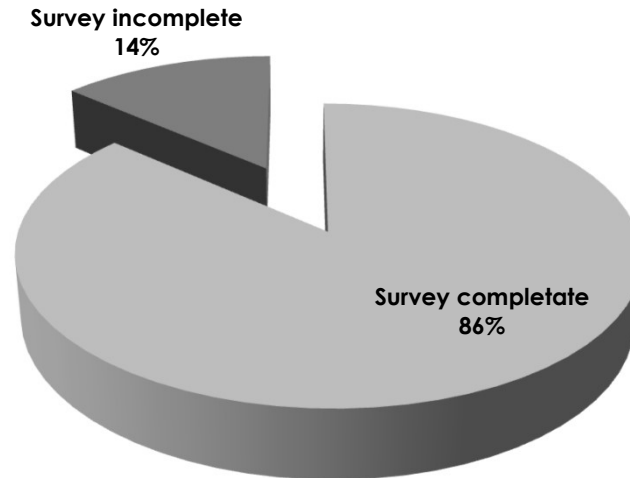
La survey, composta da **53 domande** e redatta in collaborazione con la **DC TA Sicurezza sul Lavoro e Ambiente** e con un suo collaboratore esterno, psicologo e psicoterapeuta, e con il contributo della **DC OR People & Process Care**, indagava le seguenti aree tematiche:

- › Dati demografici, lavorativi e personologici (età, genere, posizione lavorativa, figli, modalità usuali di adattamento emotivo, etc.)
- › Vissuto del periodo del lockdown (marzo-maggio/ giugno 2020): ad es. condizioni abitative, convivenze, vissuto psicologico, abitudini, ecc.
- › Vissuto del periodo del post-lockdown (giugno-ottobre): ad es. stato emotivo, benessere psicofisico, eventuale presenza di sintomi di disagio psicologico, routine giornaliera, ecc.

– Home working (condizioni lavorative attuali, interferenza casa-lavoro, workaholism)

- › L'analisi dei dati prevede un'indagine delle diverse variabili psicologiche in funzione di variabili demografiche e lavorative, tramite analisi intra-gruppo e inter-gruppo, e ponendo in relazione le principali variabili di interesse tra loro
- › I dati sono stati analizzati secondo i **sotto-campioni** che hanno mostrato differenze significative: donne e uomini; ageing e non-ageing (≥ 45 anni)

Survey Covid 19: Tasso di partecipazione dei volontari ISP



	Numeri	% rispetto panel 3000	% rispetto accessi eseguiti
Accessi totali eseguiti	1.622	54%	-
Survey completate	1.404	47%	86%

Home working nel lockdown e post-lockdown

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN



- › data inizio **11 marzo 2020**
- › data fine dal **4 maggio al 15 giugno 2020**



- › **da giugno alla compilazione a T1** (21 settembre-9 ottobre)



- › **Da 1.404 a 1.482** soggetti hanno completato le sezioni qui analizzate

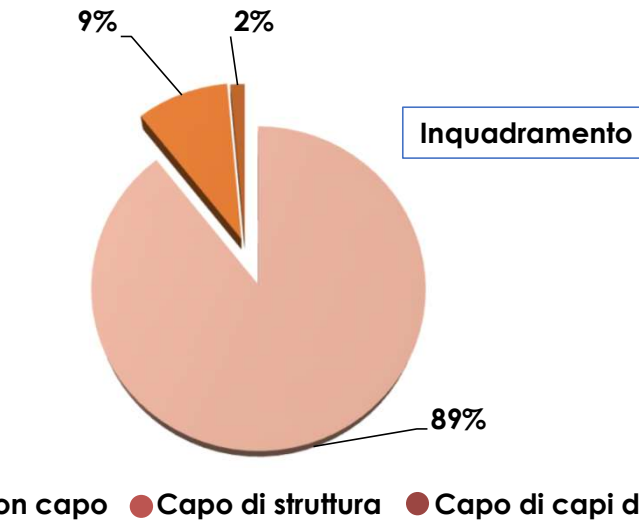
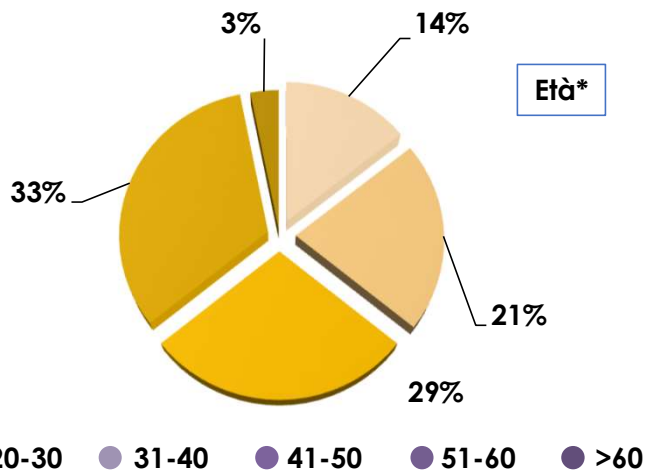
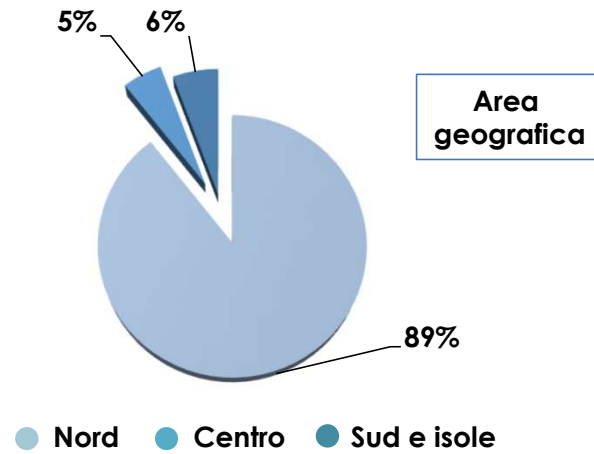
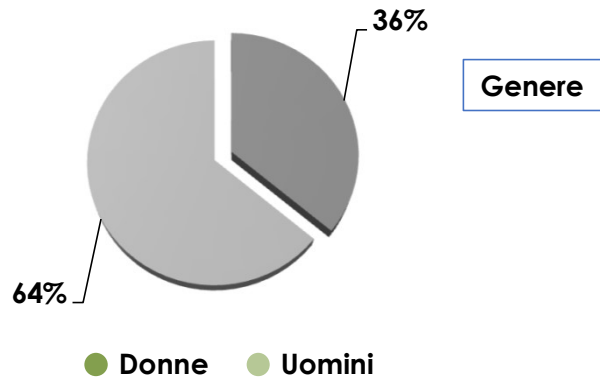


Dati rilevati rispetto all'home working:

- › dati generali;
- › interferenza casa-lavoro;
- › workaholism

Campione

1.482**



Il campione finale risultava **representativo del panel iniziale**, mantenendo le stesse proporzioni per: età, genere, area geografica

*Min: 22 anni; Max: 66; media: 44.6

** Tutti i soggetti che hanno completato la prima sezione «dati demografici e vissuto generale lockdown»

METRATURA LOCALI E NUMERO CONVIVENTI

Il **73%** ha dichiarato di aver trascorso il periodo del lockdown **in una casa di almeno 80 metri quadri**



Il **62%** ha trascorso il lockdown in un'abitazione con **almeno 4 stanze abitabili**. Il **79%** aveva a disposizione **terrazzi o spazi aperti**



Il **28%** dichiara di aver trascorso il lockdown solo con un'altra persona, mentre il **53%** **con altre 2-3 persone**. Il **6%** afferma di aver convissuto con altre 4 persone o più.



Il **13%** ha trascorso il lockdown da solo



I conviventi erano **per la maggior parte (61%) familiari** (partner, figli, fratelli, genitori)

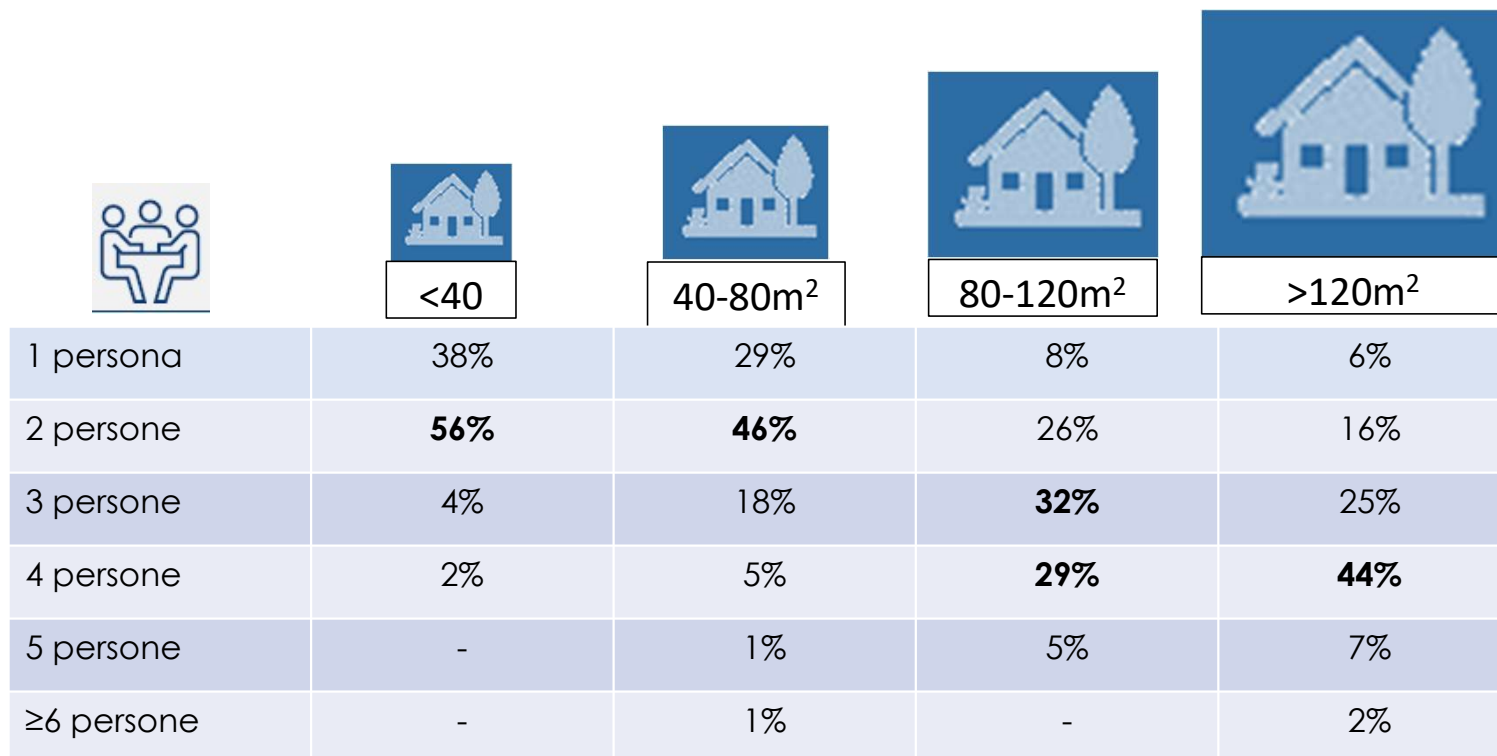


Condizioni abitative

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN


1.482



HOME WORKING DURANTE IL LOCKDOWN

Il 55% dei soggetti affermava di aver già svolto abitualmente home working
prima del lockdown



Durante il lockdown, il luogo in cui si è vissuto **era giudicato abbastanza/molto adeguato dall'82% dei soggetti**, mentre il 15% ne dava un'opinione sfavorevole



Per il 45% di coloro che durante il lockdown dovevano prendersi cura di una persona non autonoma, l'assistenza a tali soggetti **non ha influito sullo svolgimento delle proprie attività lavorative**



Per il 40% di coloro che durante il lockdown dovevano prendersi cura di una persona non autonoma, l'assistenza a tali soggetti **ha influito negativamente sull'attività lavorativa**



HOME WORKING DA GIUGNO AD INIZIO OTTOBRE

La quasi totalità del campione (99%) lavorava almeno un giorno a settimana in home working



Il 95% lavorava da casa almeno 3 giorni a settimana



Per il 91% dei rispondenti la distanza interpersonale giudicata adeguata da mantenere sul posto di lavoro era di almeno un metro-un metro e mezzo



L'81% prevede che sul posto di lavoro la distanza di un metro-un metro e mezzo sarebbe stata necessaria anche dopo 6 mesi



Il restante campione riteneva adeguata sul posto di lavoro una distanza inferiore al metro, sia ora che dopo 6 mesi



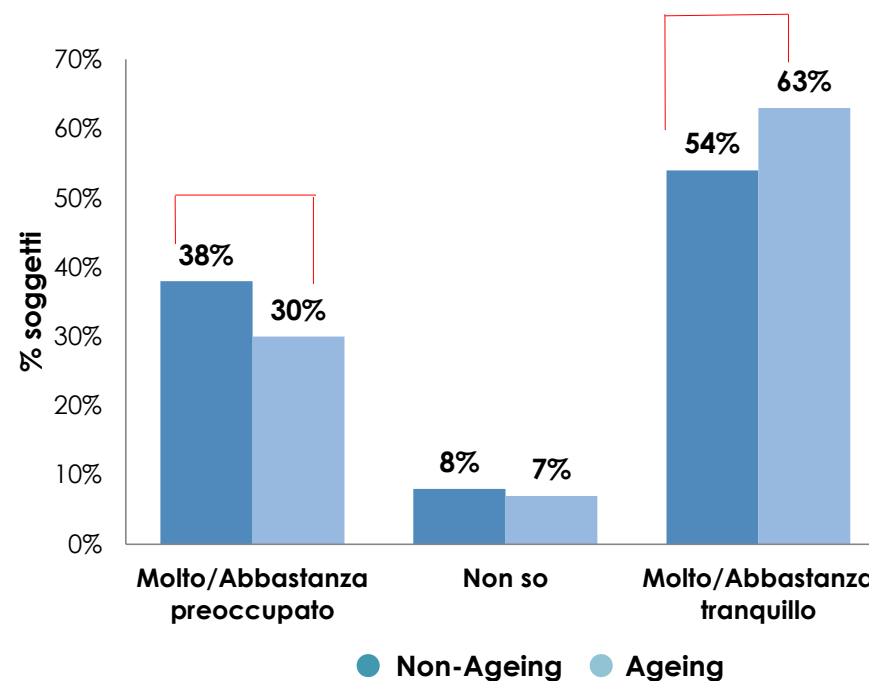
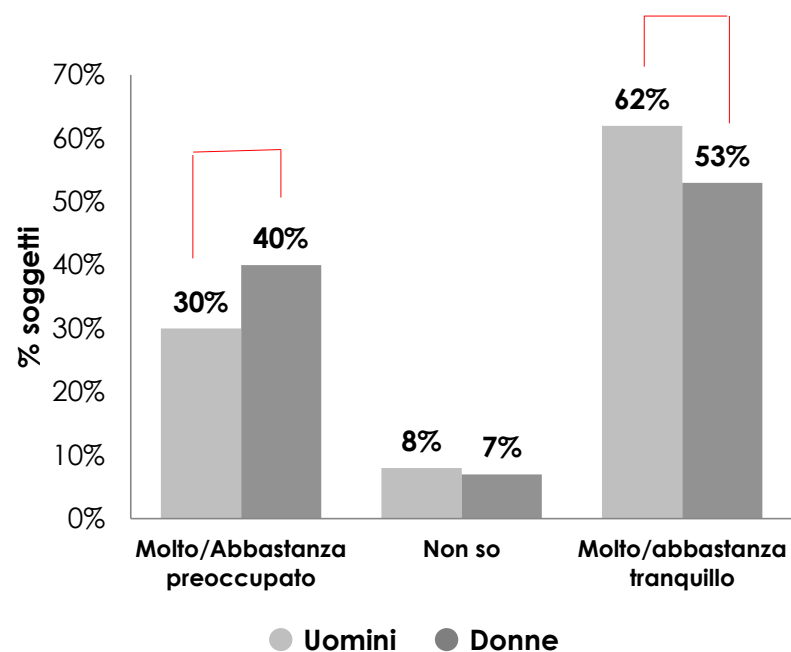
Home working

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN

1.482

Tornare a lavorare fuori casa non destava particolare preoccupazione nel 59% del campione totale, mentre il 34% si sentiva abbastanza o molto preoccupato (il restante 7% non si esprimeva)



› **Le Donne si dimostravano significativamente* più preoccupate** all'idea di tornare a lavorare fuori casa rispetto agli Uomini

› **I soggetti più giovani erano significativamente* più preoccupati** all'idea di tornare a lavorare fuori casa rispetto ai soggetti Ageing

* $p < 0,05$

Home working

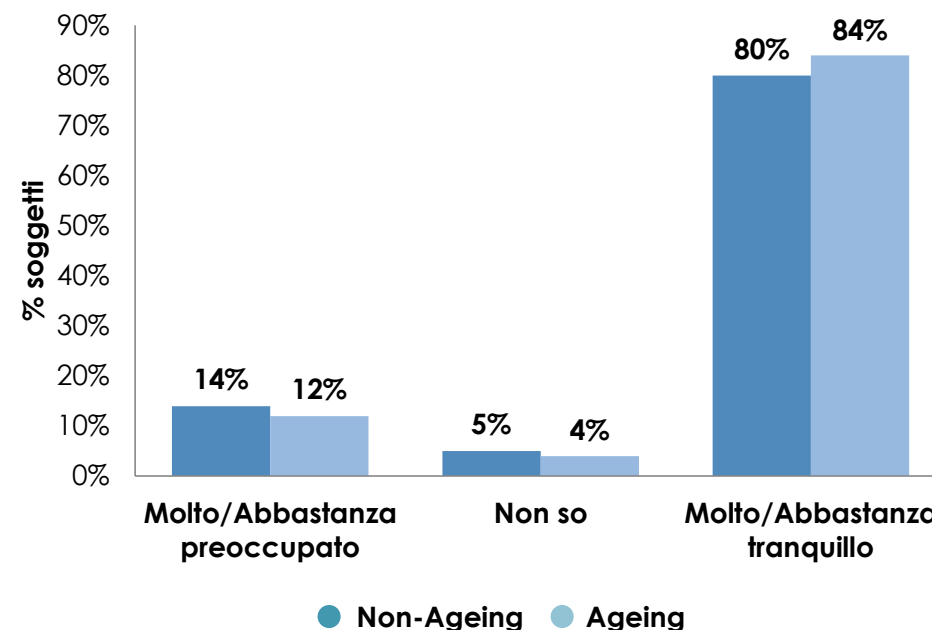
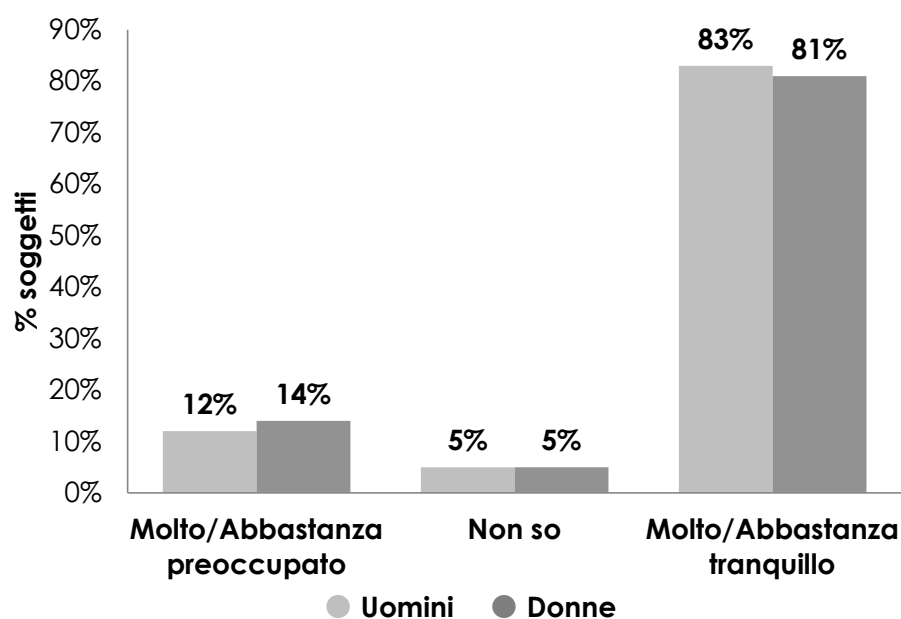
LOCKDOWN

POST LOCKDOWN



1.482

Continuare a lavorare da casa non sollevava alcuna preoccupazione nell'82% del campione totale, mentre il 13% si dichiarava abbastanza o molto preoccupato (il restante 5% non si esprimeva)



› Non sono emerse differenze nella percezione di Uomini e Donne

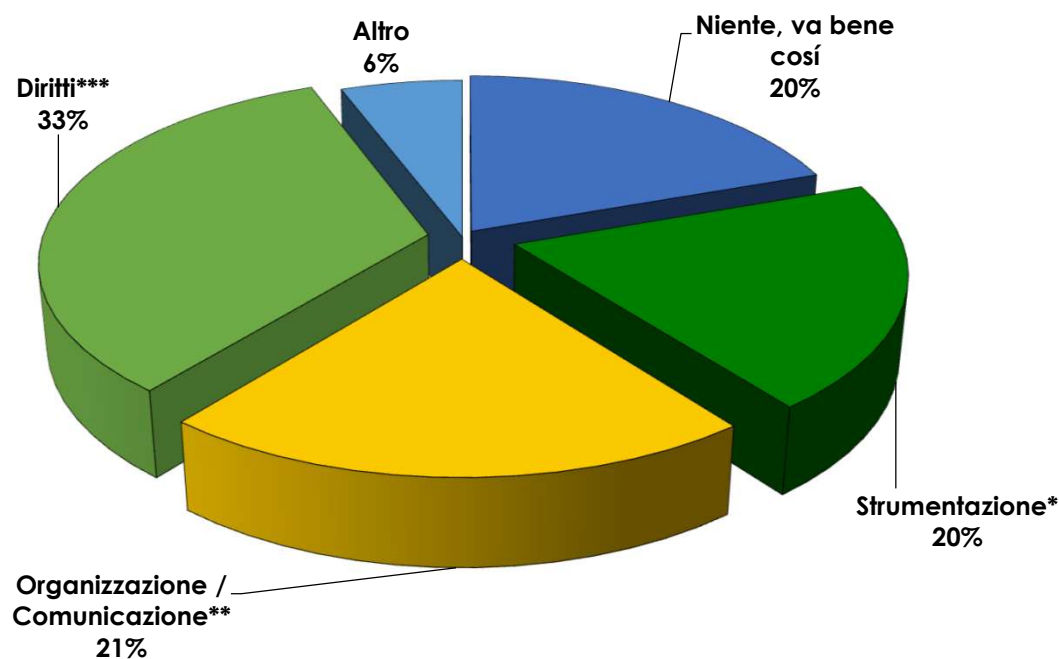
› I soggetti più giovani mostravano **una lieve tendenza ad essere più preoccupati** all'idea di continuare a lavorare a casa, rispetto ai soggetti Ageing

Home working

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN

1.478



La maggior parte delle indicazioni fornite dagli intervistati riguardavano:

- › L'erogazione dei **buoni pasto** anche in home working
- › Una regolamentazione razionale degli orari di lavoro (**diritto alla disconnessione**)
- › La fornitura da parte dell'azienda di **strumentazione e logistica** adeguati per lavorare da casa
- › Una **formazione adeguata** per interagire e comunicare efficacemente
- › Maggiori occasioni di **connessione e comunicazione con i colleghi**
- › **Flessibilità**

*Tecnologia, connessione internet, supporto IT, maggiore digitalizzazione

**organizzazione, riunioni e call, gestione dei carichi di lavoro

***flessibilità di orario, rimborsi, gestione straordinari

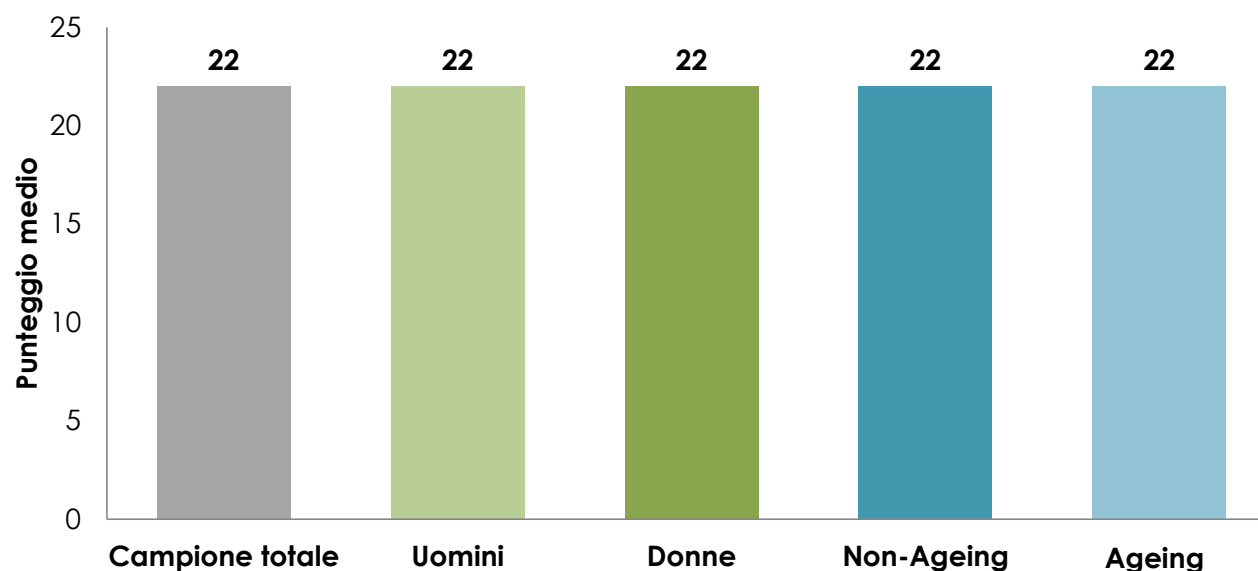
Home working

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN

1.415

L'interferenza tra le attività familiari e quelle lavorative è stata analizzata tramite un questionario composto da 10 items, ciascuno valutato tramite una scala Likert a 5 punti (min=10; max=50). Punteggi totali elevati indicano un'alta percezione di interferenza tra le due aree di vita.



Nel campione totale, così come nei singoli gruppi, il punteggio risultante è un valore intermedio, indicante sì una percezione di sovrapposizione tra casa e lavoro, tuttavia non eccessivamente disturbante. Non emergono differenze significative* tra gruppi.

* $p < 0,05$

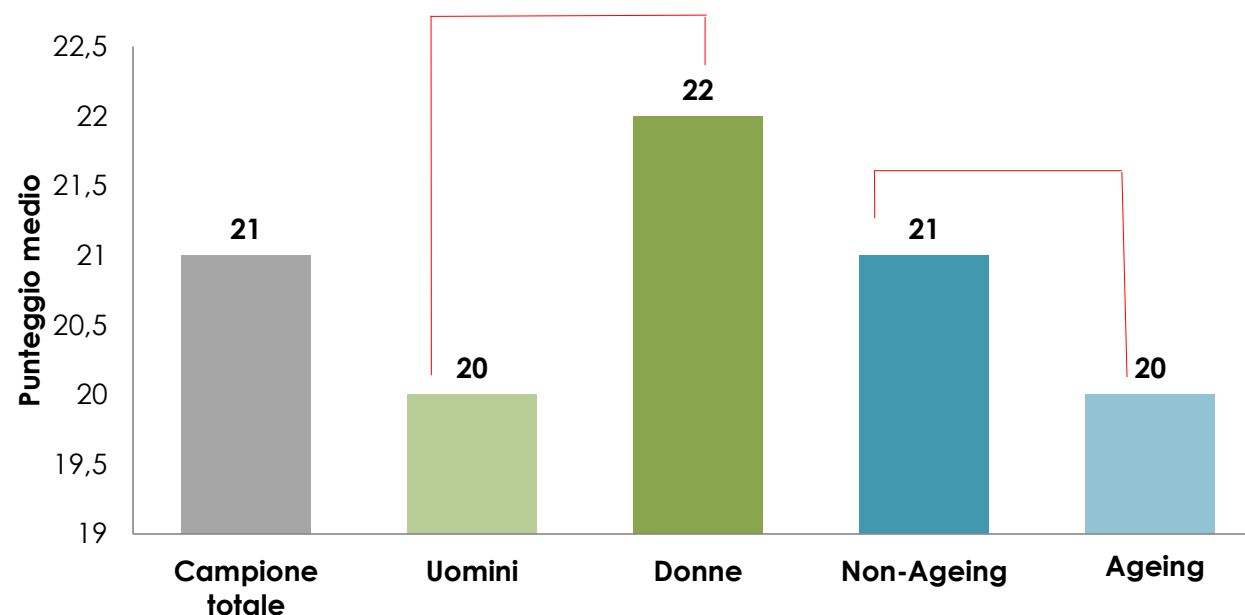
Home working

LOCKDOWN

POST LOCKDOWN



La tendenza al workaholism è stata analizzata tramite il DUWAS, un questionario a 10 items, ciascuno valutato su una scala a 4 punti (minimo=10; massimo=40). Punteggi più alti indicano una maggior tendenza al workaholism.



Nel nostro campione si rilevava **un punteggio intermedio**, indicante un disagio lieve, così come nei singoli gruppi. Le **Donne** tendevano ad avvertire **tale disagio in maniera significativamente* più accentuata degli Uomini**, così come **i soggetti più giovani rispetto al gruppo Ageing**.

* $p < 0,05$

Relazioni funzionali



Dalle analisi correlazionali emerge che **il workaholism è legato a:**

- › un'età più bassa
- › un vissuto emozionale più negativo
- › un maggior disagio dato dall'interferenza casa-lavoro
- › una maggior frequenza di manifestazioni di disagio psicologico (depressione, ansia, stress)
- › un vissuto del periodo del lockdown più negativo



* $p < 0,05$

Conclusioni



Home Working

- › Nel post-lockdown (giugno-ottobre 2020) **la maggior parte del campione continua a lavorare da casa per almeno 3 giorni a settimana** e l'eventualità di continuare a svolgere la propria attività lavorativa da casa appare più rassicurante di quella di tornare a lavorare fuori casa
- › Le **richieste più frequenti** riguardano una dotazione sia logistica che tecnologica più adeguata da parte dell'azienda, contributi spese e mantenimento di benefit (es. buoni pasto), una maggior regolamentazione delle attività (flessibilità, aspetti assicurativi, orari) e una **migliore gestione degli aspetti organizzativi** e di comunicazione
- › L'interferenza tra attività lavorative e private viene chiaramente avvertita ma non crea eccessivo disagio. **Le Donne e i soggetti più giovani mostrano una maggior tendenza a farsi coinvolgere eccessivamente** dalle attività lavorative. La tendenza al workaholism appare anche legata ad un vissuto emozionale negativo nel post-lockdown, a manifestazioni di disagio psicologico, in particolare abbassamento del tono dell'umore, ansia e stress

Prossimi passi



Analisi in corso dei dati survey per T2 (Novembre 2020-Gennaio 2021)



Ripensare lo smart working non più e non solo in una concezione emergenziale, bensì in **un'ottica strutturale**



Studiare in chiave produttiva ma anche neuroscientifica le **attività più idonee allo smart working**



Programmare una **formazione specifica** allo smart working

Grazie per l'attenzione!