

# Il lavoro precario/atipico come determinante di rischio psicosociale

**Matteo Ronchetti**

**INAIL - Laboratorio Rischi Psicosociali e Tutela dei lavoratori vulnerabili**

**Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro ed Ambientale (DIMEILA)**

# 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)*

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



## **Le trasformazioni in corso del mondo del lavoro**

# **INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**Robotica**

**Sensoristica**

**Nanotecnologie**

**Internet & Cloud**

**Tecnologie dell'informazione  
& comunicazione (ICT)**

**Interconnessione & Big Data**

# **CAMBIAMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO**

**Globalizzazione e  
flessibilità dei mercati**

**Nuove forme contrattuali**

**Esternalizzazioni e  
delocalizzazioni**

**Nuove professioni  
e modifica delle esistenti**

**Nuove modalità di  
lavoro**

# **CAMBIAMENTI SOCIO DEMOGRAFICI**

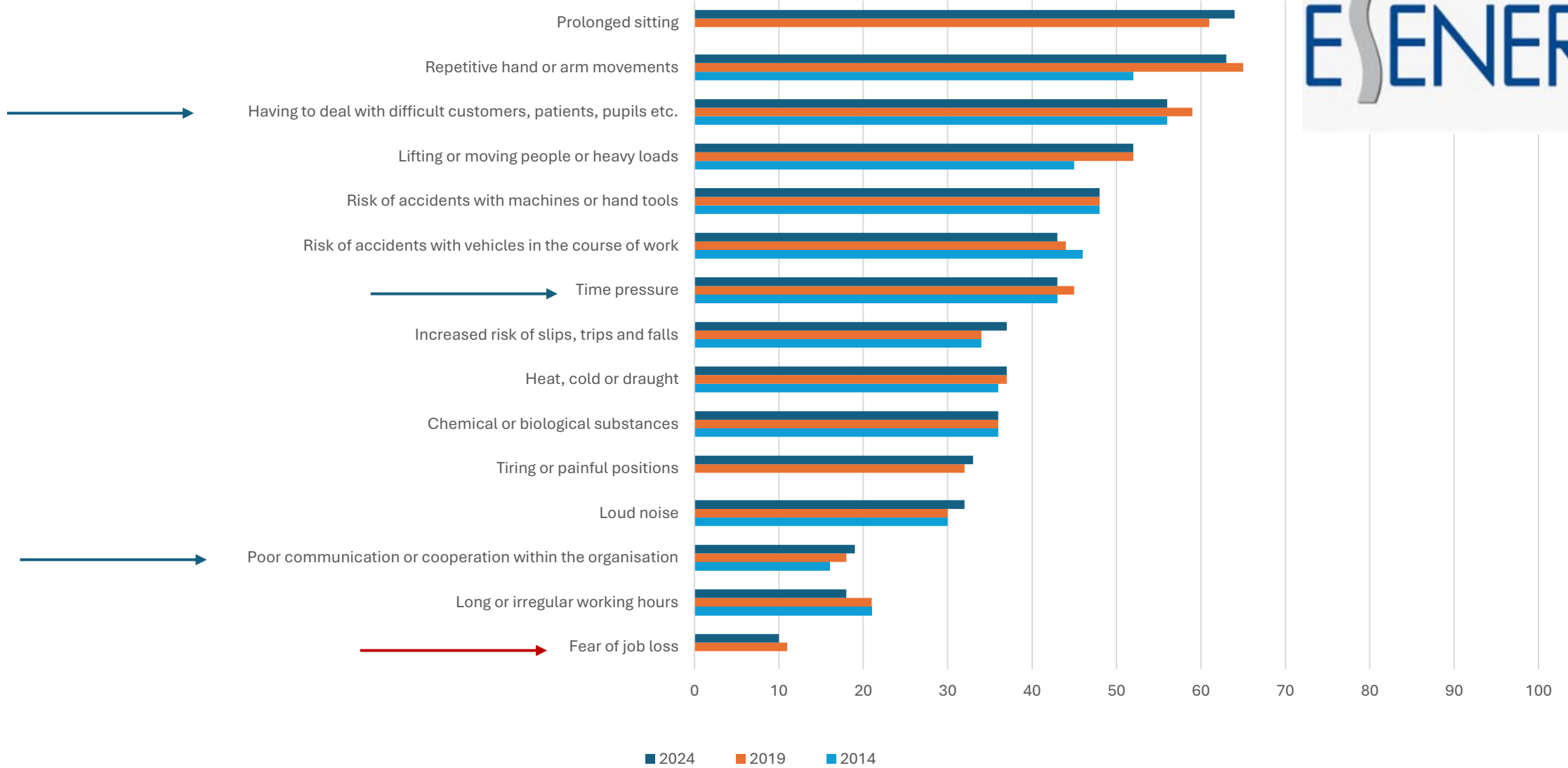
**Flussi Migratori**

**Invecchiamento della  
popolazione**

**Aumento del tasso di  
occupazione femminile**

**Aumento dei bisogni e  
delle aspettative  
professionali delle giovani  
generazioni**

# Fattori di rischio dichiarati dalle aziende (2014 vs 2019 vs 2024)





Italia

Interviste con i lavoratori: UE27 - (25 688 interviste) | Italia - (1 015 interviste)

Periodo di rilevazione: 31.03 - 14.04.2025 | Metodologia

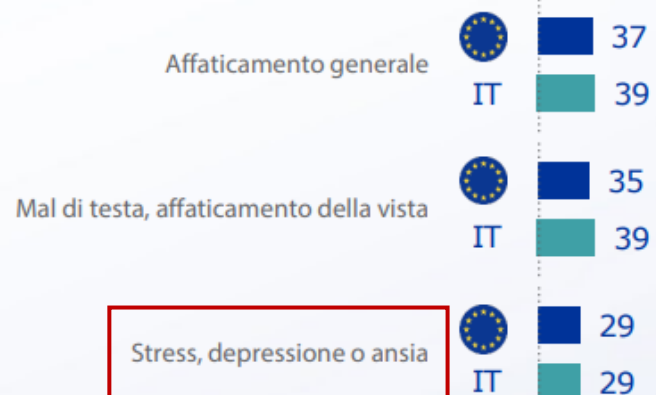
## Rischi psicosociali sul lavoro

**B1** Direbbe di essere esposto/a sul lavoro ai seguenti fattori? (% 'Si')



## Problemi di salute legati al lavoro

**C1** Nel corso degli ultimi 12 mesi, ha mai avuto i seguenti problemi di salute, causati o peggiorati dal Suo lavoro? [RISPOSTE MULTIPLE] (% Principali 3 risposte UE)



**Il 30% circa degli intervistati segnala problemi di salute mentali correlati al lavoro**

## Parlare di salute mentale

**E2** È d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni riguardo allo stress e alla salute mentale sul Suo luogo di lavoro? (% Totale 'D'accordo')



**Oltre il 60% circa degli intervistati ritiene che avere problemi di salute mentale può nuocere alla carriera professionale**

**STIGMA SOCIALE**

# Impatti sociali e lavorativi della Pandemia

RESEARCH REPORT



COVID-19

## Living, working and COVID-19

Analizzare l'impatto immediato del COVID-19 sul modo in cui le persone in Europa vivono e lavorano, Eurofound ha lanciato un sondaggio elettronico in tutta l'Unione Europea.

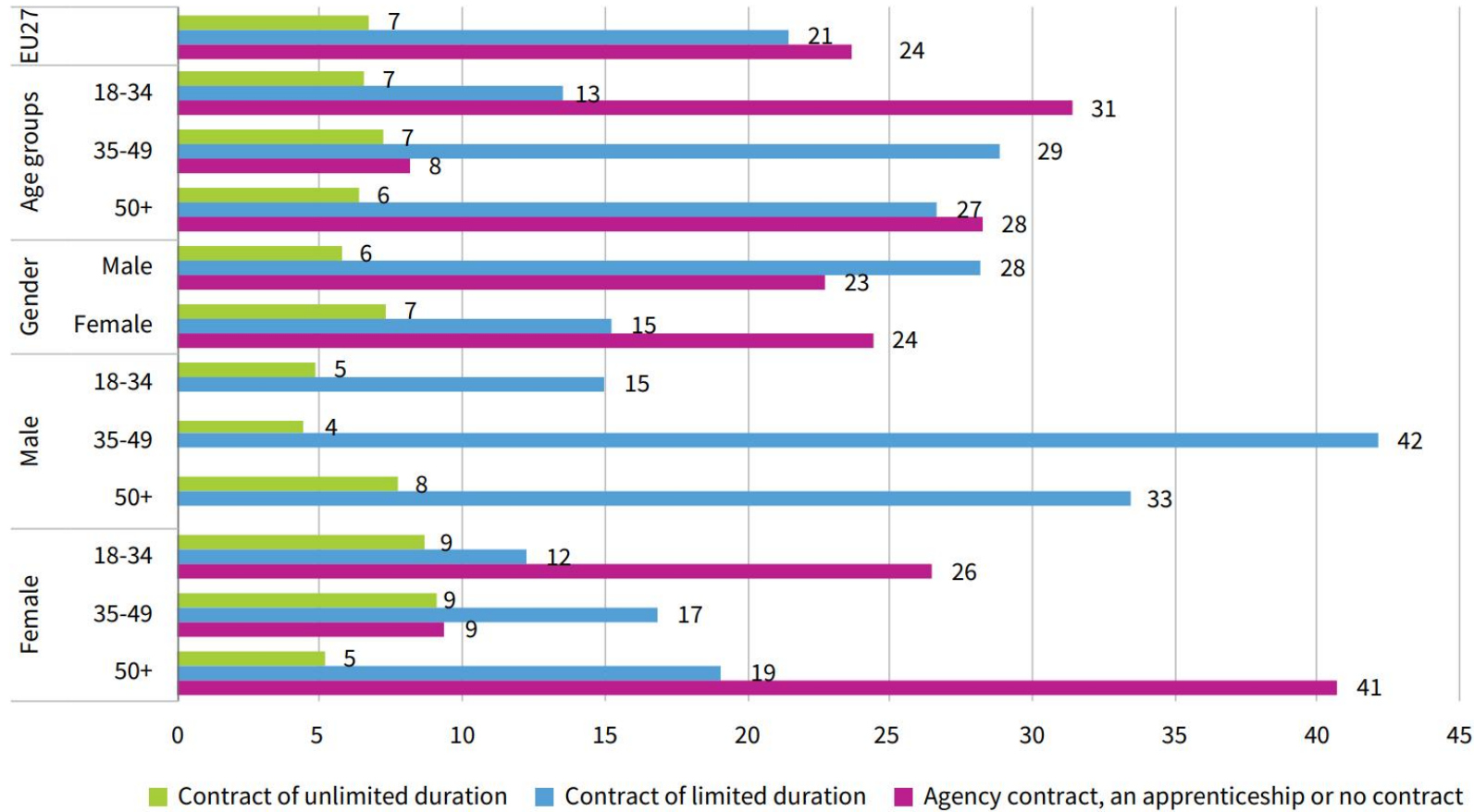
Ad oggi, sono stati effettuati due tempi del sondaggio (in aprile e luglio), rendendo così possibile confrontare la situazione tra gli intervistati durante il Lockdown e nel momento delle prime riaperture.

Identificare le aree della vita e del lavoro più colpite, per orientare i decisori politici a indirizzare azioni mirate per la gestione dell'emergenza e per una ripresa equa per la popolazione europea.



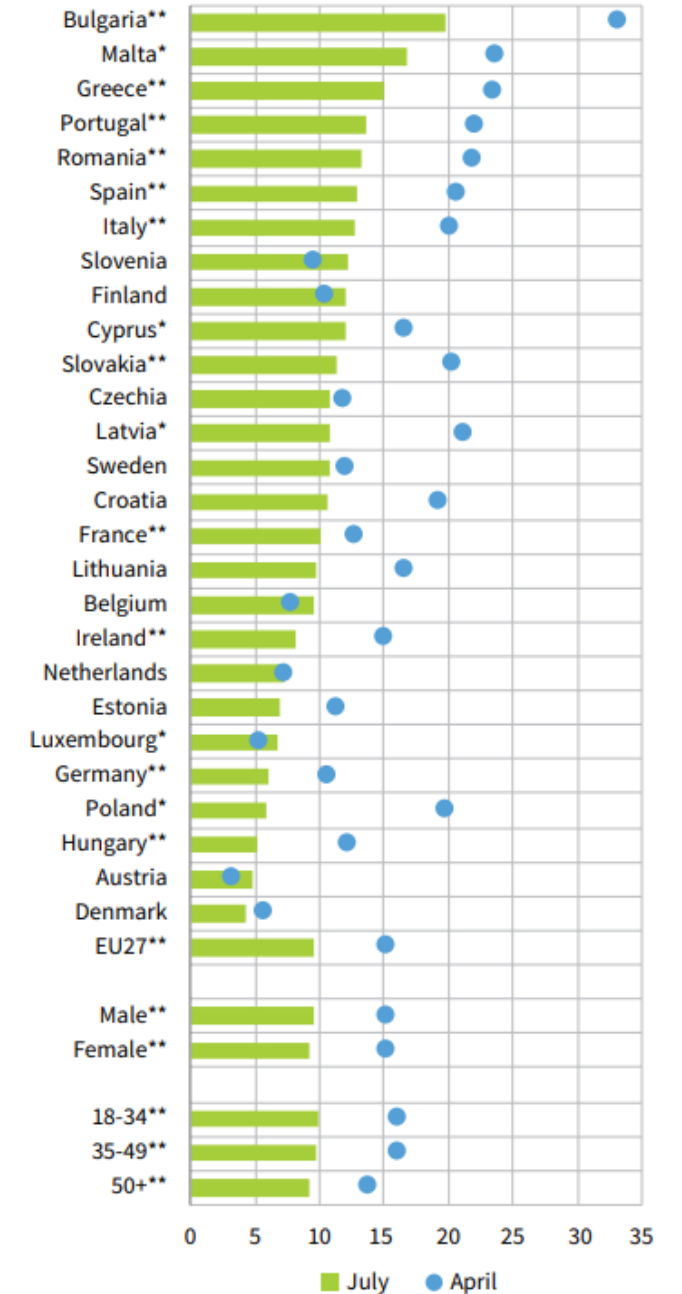
# Insicurezza lavorativa

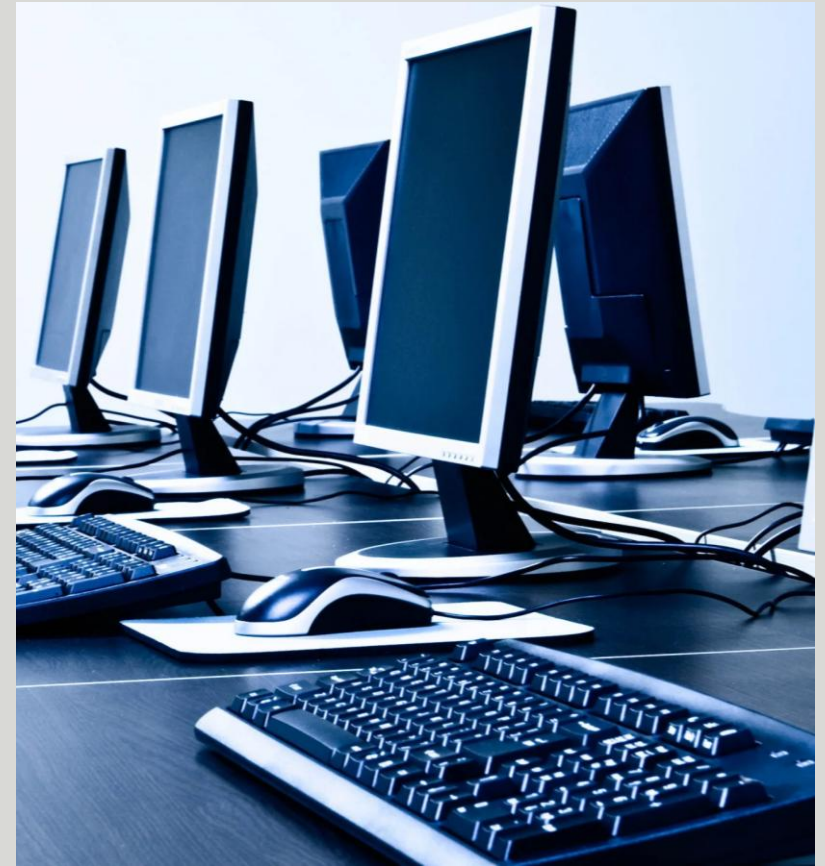
Figure 6: Likelihood of losing one's job in next three months, by type of contract, EU27 (%)



Note: Sample size too low for men with agency contract, an apprenticeship or no contract.

Figure 5: Likelihood of losing one's job in next three months (very likely and rather likely), by country (%)





## **Innovazione Tecnologica e impatti sulle condizioni di lavoro**

# Industria 5.0

rappresenta una svolta rivoluzionaria nel campo della produzione in quanto la combinazione tra tecnologie digitali e conoscenza umana può diventare un fattore critico di successo considerando l'interazione tra l'uomo e la macchina non come una semplice collaborazione, ma come una **simbiosi strategica**, dove ciascuno svolge ruoli complementari. In sostanza, la tecnologia non viene semplicemente vista come uno strumento per efficientare i processi ma viene considerato un **amplificatore** delle **capacità umane**, consentendo innovazioni e soluzioni personalizzate che erano inimmaginabili nelle fasi precedenti dell'industrializzazione.



*“la società 5.0 è una società in cui le tecnologie informatiche avanzate, l’Internet delle cose, i robot, l’intelligenza artificiale e la realtà aumentata sono utilizzati attivamente nella vita di tutti i giorni, nell’industria, nella sanità e in altri ambiti di attività, non principalmente per un vantaggio economico ma per il beneficio e il benessere di ogni cittadino”.*

*Fonte: Eu commission, Industry 5.0:  
a transformative vision of Europe*

# 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»

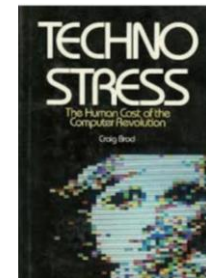
Craig Brod – *The human cost of the computer revolution*, 1984

**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



lo stress che il soggetto sperimenta a causa del multitasking applicativo, della connettività costante, del sovraccarico di informazioni, dei frequenti aggiornamenti di sistema, del continuo riapprendimento e dei problemi tecnici associati all'uso organizzativo delle ICT (Information and Communication Technologies).



Craig Brod «The human cost of the computer revolution», 1984

T  
e  
c  
h  
n  
o  
s  
t  
r  
e  
s  
s  
o  
r  
s

**SOVRACCARICO TECNOLOGICO (TECHNO-OVERLOAD):** potenzialità delle ICT di costringere gli utilizzatori a lavorare più velocemente e più a lungo o a cambiare le loro abitudini di lavoro. (Es. un soggetto può sentirsi sovraccarico se deve rispondere costantemente a e-mail e messaggi di lavoro, anche al di fuori dell'orario di ufficio).

**INVASIONE TECNOLOGICA (TECHNO-INVASION):** capacità delle ICT di invadere la vita personale degli utilizzatori e di rendere più sfumati i confini tra lavoro e vita privata. (Es. un soggetto può sentirsi invaso se riceve notifiche di lavoro sul proprio telefono cellulare durante il tempo libero o se è costretto a lavorare durante le ferie).

**COMPLESSITÀ TECNOLOGICA (TECHNO-COMPLEXITY):** caratteristiche e complessità delle ICT fanno sentire gli utilizzatori inadeguati rispetto alle proprie competenze. (Es. un soggetto può sentirsi inadeguato se deve utilizzare un nuovo software di cui non conosce le funzionalità o se deve risolvere un problema tecnico complesso).

**INSICUREZZA TECNOLOGICA (TECHNO-INSECURITY):** potenziale sensazione di insicurezza che gli utilizzatori possono provare in merito alla perdita del proprio lavoro, a causa della sostituzione con l'automazione o di altre persone con una migliore conoscenza delle ICT.

**INCERTEZZA TECNOLOGICA (TECHNO-UNCERTAINTY):** per i continui aggiornamenti e cambiamenti nelle ICT che possono perturbare gli utilizzatori e costringerli a imparare costantemente nuovi aspetti delle ICT.

Ragu-Nathan, Tarafdar et al, 2008

## Psychosocial risks related to the use of digital technology and proposed solutions

Technology area	Main psychosocial risk factors identified	Proposed solutions
Advanced robotics and AI	Cognitive overload, <u>fear of job loss/job insecurity</u> , lack of trust, deskilling/need for upskilling, changes in job content.	Comprehensive training and upskilling programs, worker involvement in planning and implementation, clear communication, ergonomic adjustments, psychological support.
Smart digital systems	Lack of trust, workload increase and time pressure, poor communication and social relationships, sense of unfairness, lack of training.	Clear communication about data usage, security, and privacy protections, involving workers in implementation, ergonomic considerations.
Digital platform work	Professional isolation, workload increase and time pressure, <u>job and income insecurity</u> , lack of autonomy, sense of unfairness and lack of trust, exposure to distressing content, cognitive overload, poor work-life balance.	Extending OSH obligations to platform workers, multi-level governance involving local authorities and worker organisations, transparent algorithmic management, collective risk assessments, training and ergonomic support.
Remote working technologies	Poor work-life balance, increased workload/extended working hours, isolation/poor social communication, lack of autonomy.	Comprehensive teleworking agreements, ergonomic support and necessary equipment, involvement of social partners, clear communication, the right to disconnect.
AI for worker management (AIWM)	Time pressure, poor communication, <u>fear of job loss</u> , workload increase/work intensification, cognitive overload, poor work-life balance, lack of trust/sense of unfairness, lack of autonomy, worker deskilling/lack of training.	Transparency in data use, participatory approach, specific rules to prevent work from spilling into private life, reskilling and upskilling initiatives.



**EUOSHA, 2024**

# Platform economy



Modello economico che utilizza piattaforme digitali nel far incontrare domanda e offerta di lavoro.

**Digital Economy** - lavoro viene svolto esclusivamente tramite la tecnologia e la rete

**Gig economy** - lavori con bassa qualifica, «economia dei lavoretti»

**Crowdsourcing** - la realizzazione di un prodotto o lo sviluppo di un progetto, viene effettuato da un insieme indefinito di persone non organizzate precedentemente



# Platform economy e Salute e sicurezza sul lavoro

A livello internazionale e nazionale il **dibattito** su tali nuove forme di lavoro focalizzato principalmente sulla difficoltà di inserire queste forme di lavoro all'interno di un **quadro giuridico** sistemico e comune. Sulla base dell'inquadramento giuridico di tali professioni dipendono le **tutele SSL**, le responsabilità e i diritti dei **lavoratori**.

## Legge n. 128/2019

sancisce i diritti e le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa dei *riders*.

applicazione della retribuzione minima come da CCNL, tutele previdenziali, malattia, ferie, e TFR.

## INAIL

dal 1° febbraio obbligo assicurativo per i rider



22 Marzo 2019  
Sciopero nazionale  
Amazon Italia

28 Marzo 2019  
Accordo JUSTEAT  
Italia e parti sociali



# Platform economy e Salute e sicurezza sul lavoro

## Rischi per Lavori *off-line*

Sicurezza stradale  
Aggressioni da parte di utenti  
Lavoro frenetico  
Monotonia e Ripetitività  
Posture/movimenti Incongrui

### **Insicurezza lavorativa**

Carenza di Formazione SSL

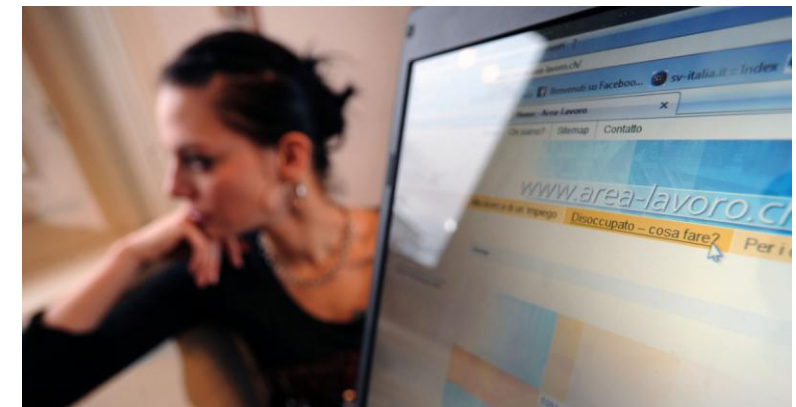


## Rischi per Lavori *on-line*

Elevato uso della tecnologia  
Isolamento sociale  
Ambiente di lavoro inadeguato  
Lavoro frenetico  
Scarsa interazione/collaborazione  
con colleghi

### **Insicurezza lavorativa**

Carenza di Formazione SSL



# Stress lavoro-correlato: determinanti ed esiti

## Rischi Psicosociali

### Organizzazione del lavoro

Processi e procedure  
Orari/ritmi di Lavoro  
Ruoli e Funzioni

### Fattori sociali

Collaborazione & Coinvolgimento  
Supporto  
Comunicazione

### Ambiente e attrezzature

Sicurezza e confort  
Flessibilità  
Digitalizzazione

**Stress lavoro  
correlato**

**Violenza  
e molestie**

## Impatti

### Salute Fisica

Affaticamento  
Disturbi muscolo scheletrici  
Disturbi cardiovascolari

### Salute Mentale

Burnout  
Ansia  
Depressione

### Esiti Organizzativi

Calo produttività  
Assenteismo  
Turnover

# Stress lavoro-correlato: determinanti ed esiti

## Rischi Psicosociali

### Organizzazione del lavoro

Processi e procedure  
Orari/ritmi di Lavoro  
Ruoli e Funzioni

### Fattori sociali

Collaborazione & Coinvolgimento  
Supporto  
Comunicazione

### Ambiente e attrezzature

Sicurezza e confort  
Flessibilità  
Digitalizzazione

**Stress lavoro  
correlato**

**Violenza  
e molestie**

### Insicurezza lavorativa

- **Oggettiva**
- **Soggettiva**

## Impatti

### Salute Fisica

Affaticamento  
Disturbi muscolo scheletrici  
Disturbi cardiovascolari

### Salute Mentale


Burnout  
Ansia  
Depressione

### Esiti Organizzativi

Calo produttività  
Assenteismo  
Turnover

**CONTESTO SOCIALE, POLITICO, ECONOMICO, CULTURALE**

# Precarietà del lavoro: dati



A livello **globale**, l'**ILO** (International Labour Organization) stima che oltre il **40%** della forza lavoro mondiale si trovi in condizioni di vulnerabilità occupazionale, con livelli variabili di protezione sociale e diritti.

Secondo i dati **Eurostat** (2024), in **Europa** circa il **13%** dei lavoratori è impiegato con contratti a termine o forme atipiche, con picchi superiori al **20%** in alcuni Paesi dell'Europa meridionale.

In **Italia**, l'**ISTAT** (2024) rileva che la quota di lavoratori con contratti temporanei supera il **16%**, con una maggiore incidenza tra i giovani under **35** e le **donne**.

# Insicurezza lavorativa: impatti

Sondaggi condotti dall'**European Working Conditions Survey (EWCS)** mostrano che oltre il **25% dei lavoratori europei** dichiara di sentirsi insicuro rispetto al proprio futuro occupazionale, percentuale che sale in contesti economici instabili o in settori particolarmente esposti a cambiamenti tecnologici e ristrutturazioni

L'insicurezza lavorativa è riconosciuta come un importante fattore di **rischio psicosociale**. Essa si correla positivamente con lo stress lavoro-correlato; numerosi studi longitudinali hanno evidenziato il ruolo predittivo dell'insicurezza lavorativa sull'insorgenza di **malessere psicologico, burnout, e, in casi estremi, intenzioni di abbandono dell'organizzazione**

Inoltre, l'insicurezza lavorativa **accentua l'effetto negativo** di **altri fattori di rischio**, come carichi di lavoro eccessivi, mancanza di supporto sociale, scarso equilibrio vita-lavoro, rendendo i lavoratori maggiormente vulnerabili a esiti di disagio psicofisico.

# *Job insecurity*

**“La percezione di impotenza nel mantenere la continuità desiderata in una situazione lavorativa minacciata”**

Greenhalgh & Rosenblatt (1984)

costrutto multidimensionale che include sia la componente oggettiva (stabilità contrattuale) sia quella soggettiva (percezione personale di insicurezza).

Si distingue in *cognitiva* e *affettiva*:

**Cognitiva** = minaccia percepita alla continuità del proprio impiego e/o alle caratteristiche del lavoro

**Affettiva** = reazioni emotive alla minaccia percepita al proprio lavoro (es., preoccupazione, ansia, timore)





## *Job insecurity*

**Quantitativa:** Si riferisce alla percezione della probabilità di perdere il lavoro in sé (licenziamento o mancato rinnovo del contratto). Riguarda l'incertezza sull'esistenza fisica del posto di lavoro in futuro.

**Qualitativa:** Concerne l'incertezza riguardo al mantenimento di aspetti specifici e apprezzati del lavoro, come le condizioni lavorative favorevoli, lo stipendio, le opportunità di carriera, i benefit o i colleghi. In questo caso, il lavoratore teme un peggioramento significativo delle sue condizioni.

# Cause della Job insecurity



**Instabilità socio-economica**

**Politiche Assunzionali Neoliberiste**

**Rivoluzioni Tecnologiche**

**«Mala gestione» delle risorse umane**

**Mancato coinvolgimento ai  
cambiamenti organizzativi**

**Scarso supporto della leadership**

**Carenza nello sviluppo delle  
competenze**

# Effetti

## Atteggiamenti verso il lavoro

L'insicurezza lavorativa ha un **impatto diretto** sulla **motivazione**, sul **coinvolgimento** e sulla **soddisfazione lavorativa**. I lavoratori che percepiscono instabilità tendono a mostrare minore impegno organizzativo, ridotta identificazione con l'azienda e una generale insoddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro.

## Assenteismo e Presenteismo

La precarietà è correlata a **tassi più elevati** di **assenteismo** (assenze ingiustificate o frequenti) e, paradossalmente, anche di **presenteismo** (presenza al lavoro nonostante condizioni di salute non ottimali),

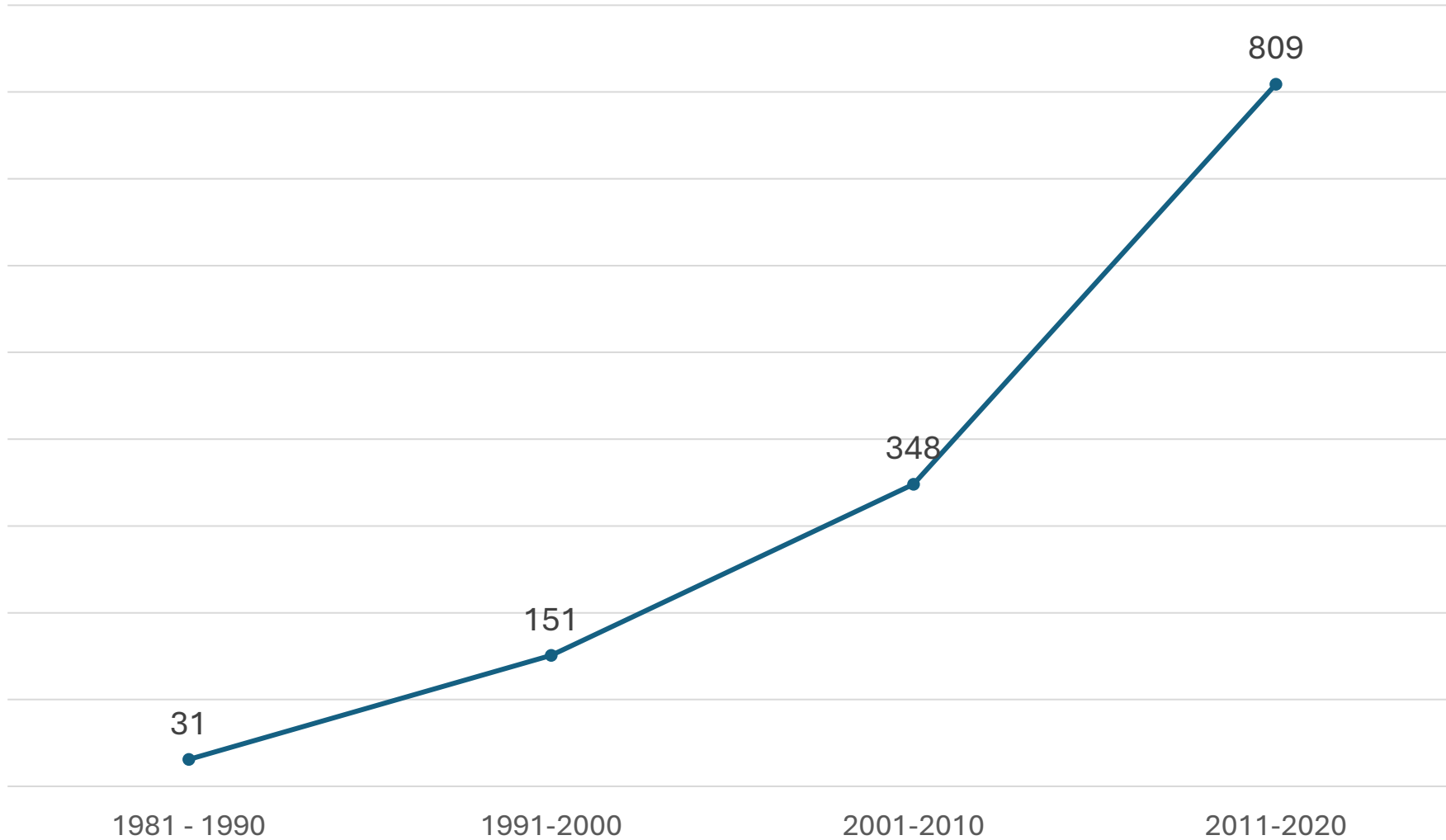
## Conflittualità e Comportamenti Controproduttivi

L'incertezza lavorativa può essere terreno fertile per l'aumento di **conflitti interpersonali**, **riduzione della cooperazione** e incremento di **comportamenti controproduttivi** (latenze, errori intenzionali, sabotaggio).



# Pubblicazioni su Job insecurity: andamento temporale

Database: APA PsycInfo

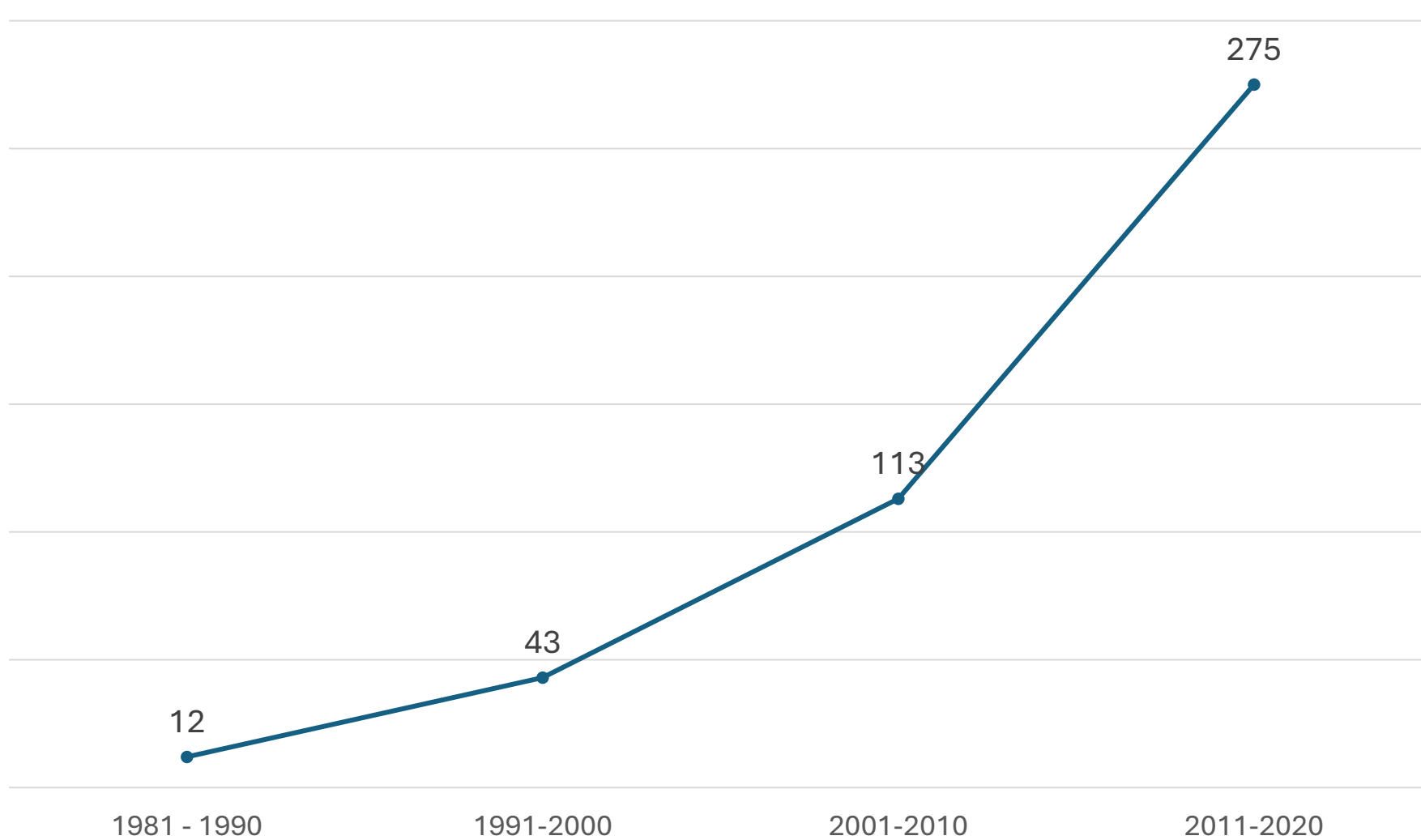


Totale pubblicazioni: **2023**

Dal 2021 ad oggi: **649**

# Publicazioni su Job insecurity e salute mentale: andamento temporale

Database: APA PsycInfo



Totale pubblicazioni: **724**

Dal 2021 ad oggi: **276**

# Evidenze scientifiche sull'insicurezza lavorativa



# LAVORATORI: percezione dei rischi psicosociali

## FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE (MEDIE)

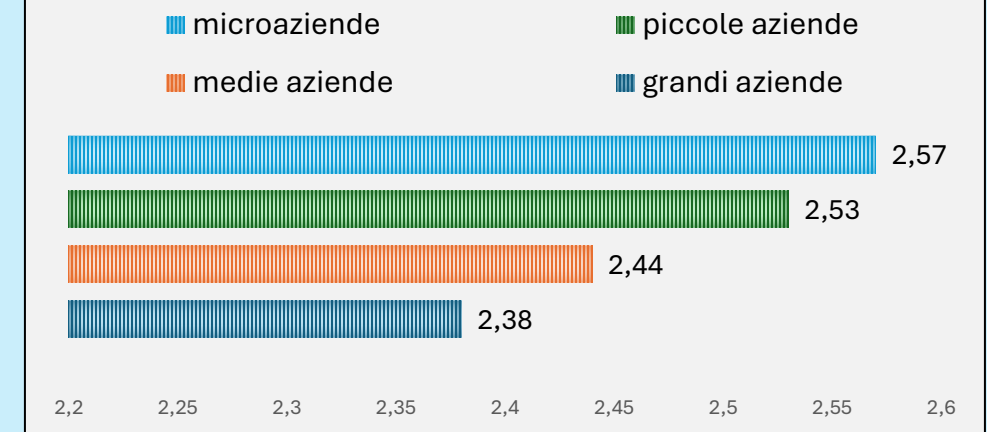


Nota. Scala di accordo a 5 passi  
da 1 = per niente d'accordo a 5 = completamente d'accordo

## INSICUREZZA LAVORATIVA

- Circa il **19%** del campione dichiara che **il proprio lavoro è insicuro**.
- **Oltre il 60%** del campione sarebbe **difficile trovare un altro lavoro e una retribuzione simile** in caso di perdita di quello attuale.
- L'insicurezza lavorativa **tende a diminuire all'aumentare dell'età**.

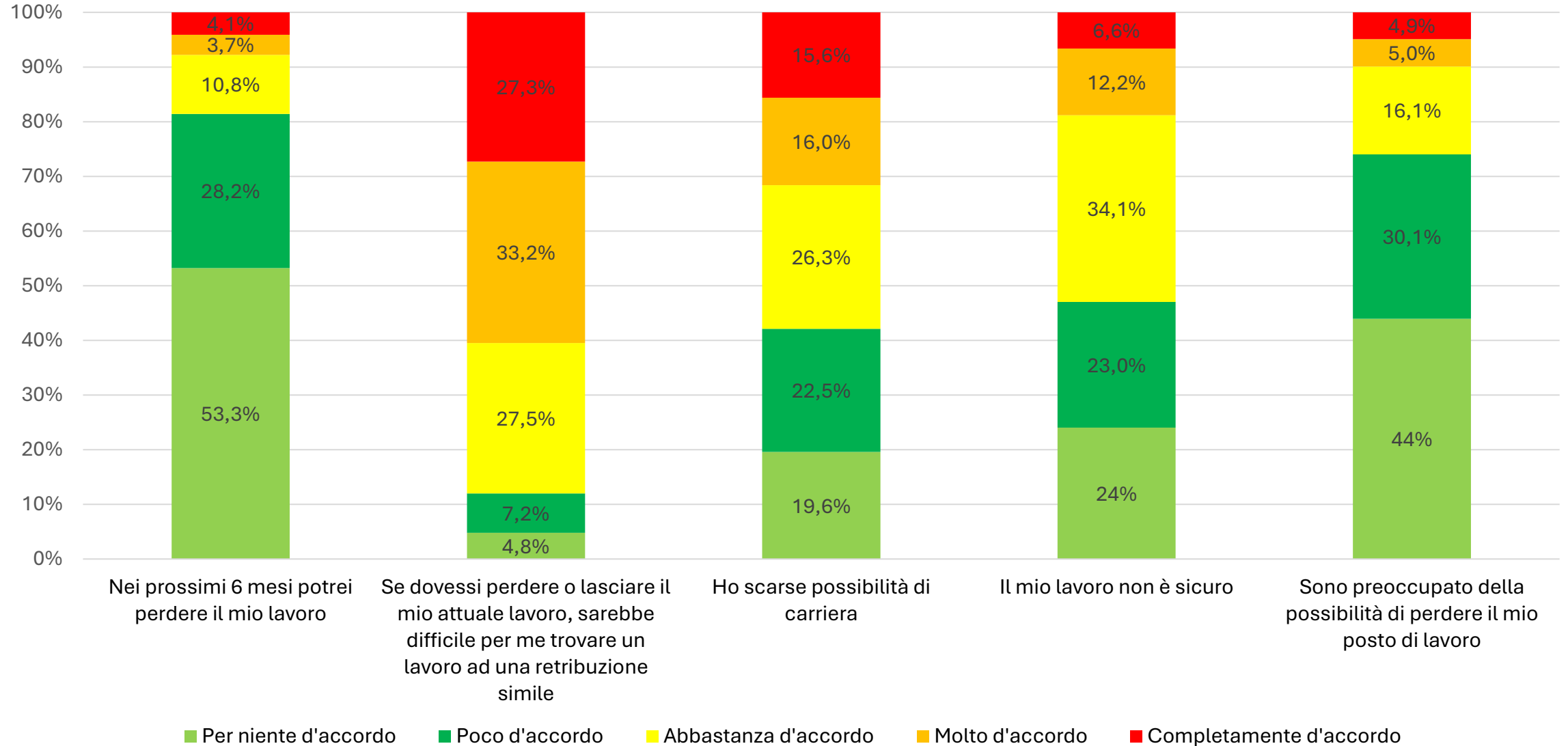
## DIMENSIONE AZIENDE (MEDIE)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

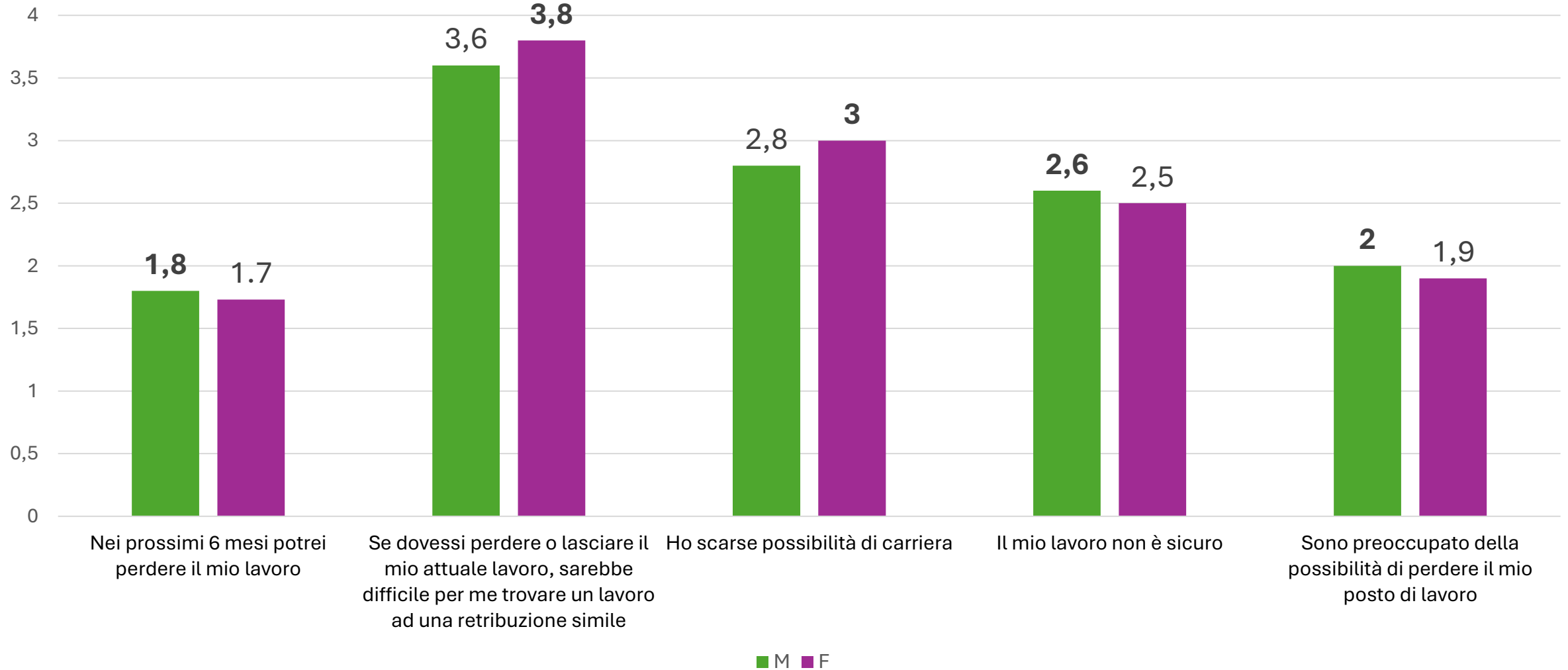
## Percezione dei lavoratori rispetto all'insicurezza lavorativa (%)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

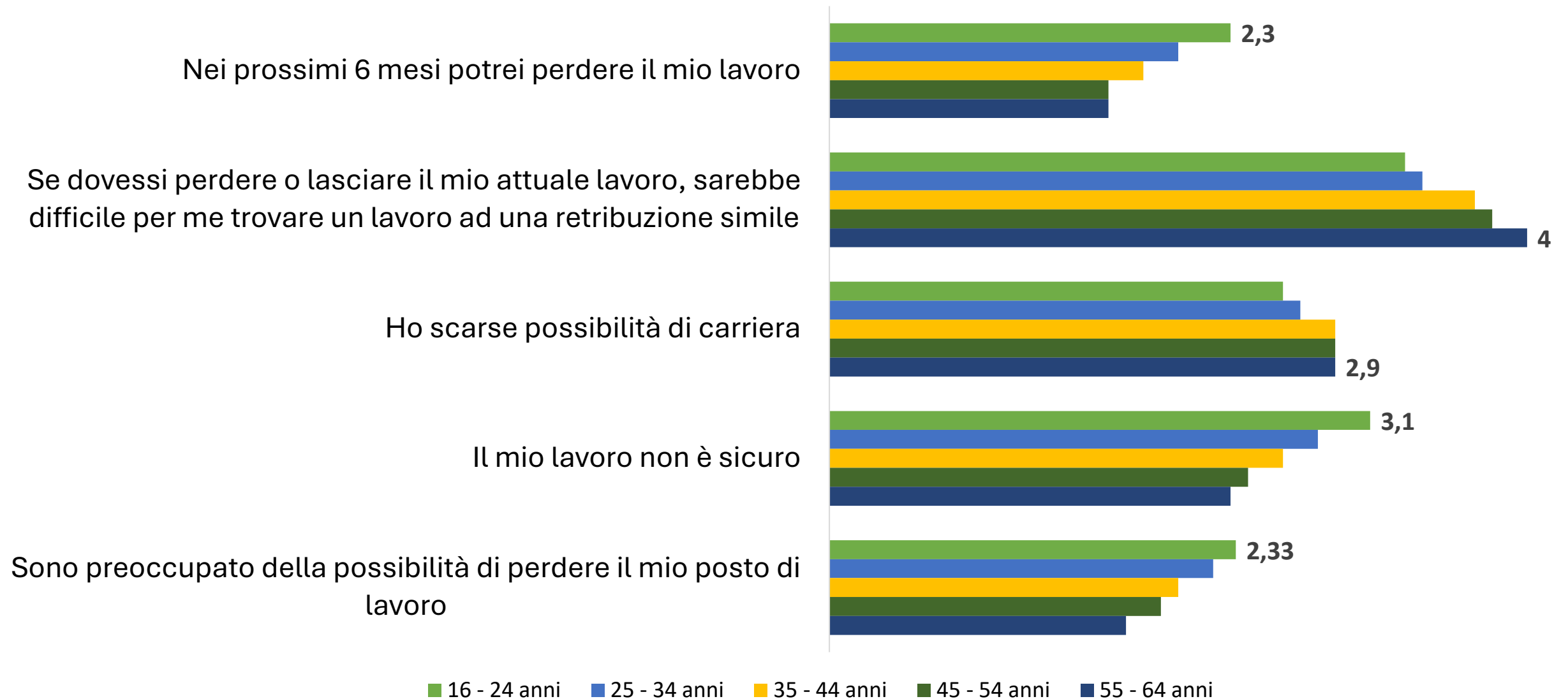
## Insicurezza lavorativa rispetto al **genere** (v. medi)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

Insicurezza lavorativa rispetto all'età (v. medi)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

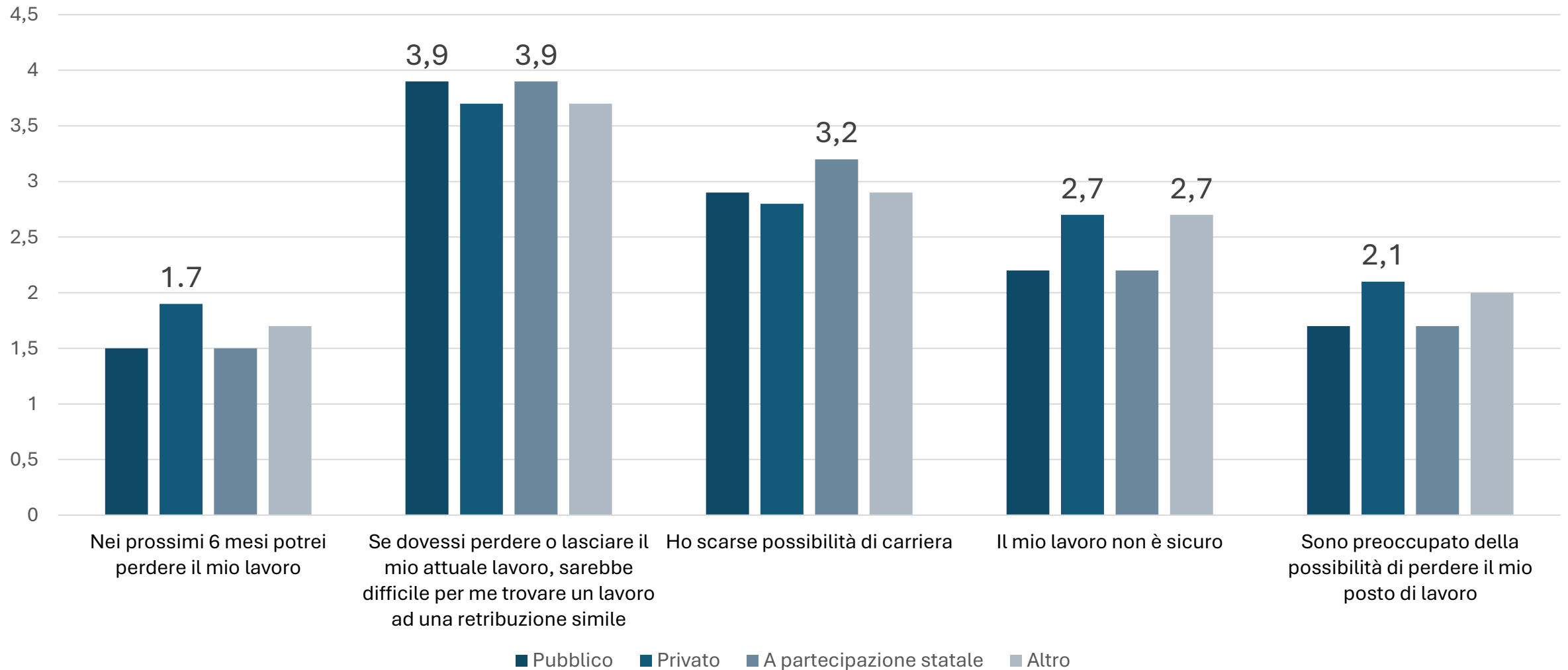
Insicurezza lavorativa rispetto  
al **settore economico**  
(v. medi)

Indicatore di insicurezza lavorativa	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Commercio	Trasporti	Informazione e comunicazione, servizi	Sanità	Pubblica amministrazione	Altri servizi
Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro	<b>1.9</b>	1.8	<b>1.9</b>	<b>1.9</b>	1.8	1.8	1.6	1.5	1.8
...Sarebbe difficile per me trovare un lavoro ad una retribuzione simile	3.8	3.8	3.6	3.6	3.7	3.6	3.6	<b>3.9</b>	3.5
Ho scarse possibilità di carriera	<b>3.1</b>	2.8	2.8	2.8	3	2.8	3	2.9	2.8
Il mio lavoro non è sicuro	2.7	2.6	2.7	2.7	<b>2.7</b>	2.5	2.4	2.2	2.7
Sono preoccupato della possibilità di perdere il mio posto di lavoro	2.1	2	<b>2.2</b>	2.1	2.1	2	1.8	1.6	2

# Indagine INSULA 2

n = 8000

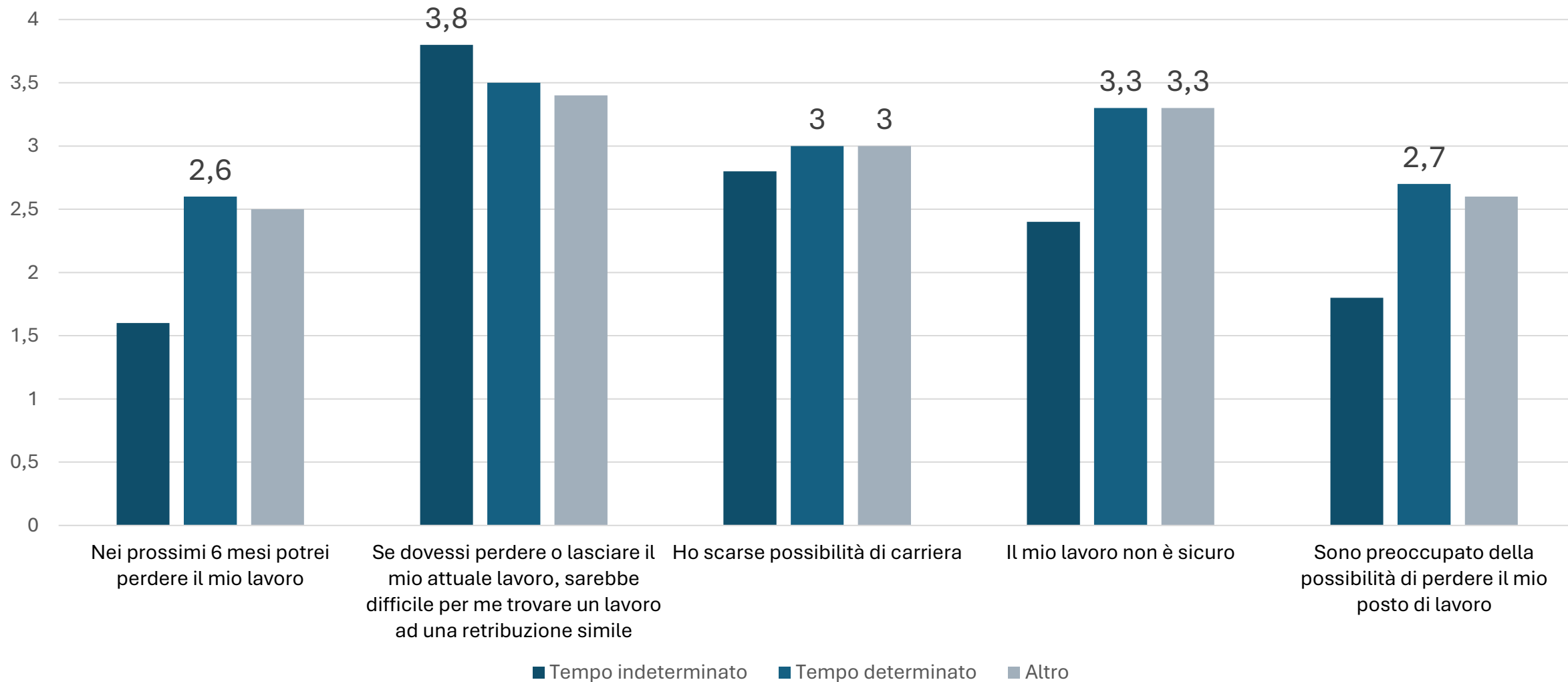
Insicurezza lavorativa rispetto alla **tipologia aziendale** (v. medi)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

Insicurezza lavorativa rispetto al **contratto di lavoro** (v. medi)



# Indagine INSULA 2

n = 8000

## Correlazioni tra insicurezza lavorativa e rischi psicosociali

	Insicurezza Lavorativa Cognitiva	Insicurezza Lavorativa Affettiva
Carico di lavoro	n.s.	.10***
Interruzioni e interferenze	n.s.	.07***
Ricompense aziendali (stima, opportunità di carriera, salario)	-.36***	-.22***
Relazioni stressanti con utenza esterna	.03*	.08***
Supporto del capo	-.26***	-.12***
Supporto dei colleghi	-.24***	-.09***
Autonomia lavorativa	-.13***	-.06***
Violenza da parte dei colleghi	.06***	.16***
Violenza da parte dell'utenza esterna	.06***	.14***
Conflitti con i colleghi	n.s.	.11***
Chiarezza di ruolo	-.22***	-.11***
Conflitto casa-lavoro	.02*	.06***

# Indagine INSULA 2

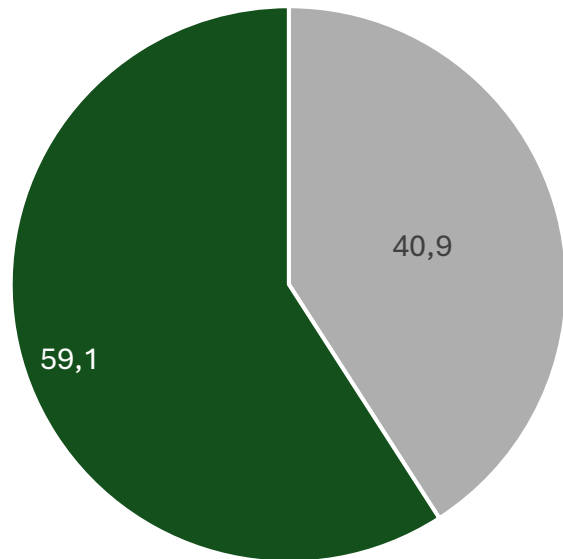
n = 8000

**Regressioni multiple** con rischi psicosociali come VI e indicatori di salute e sicurezza come VD

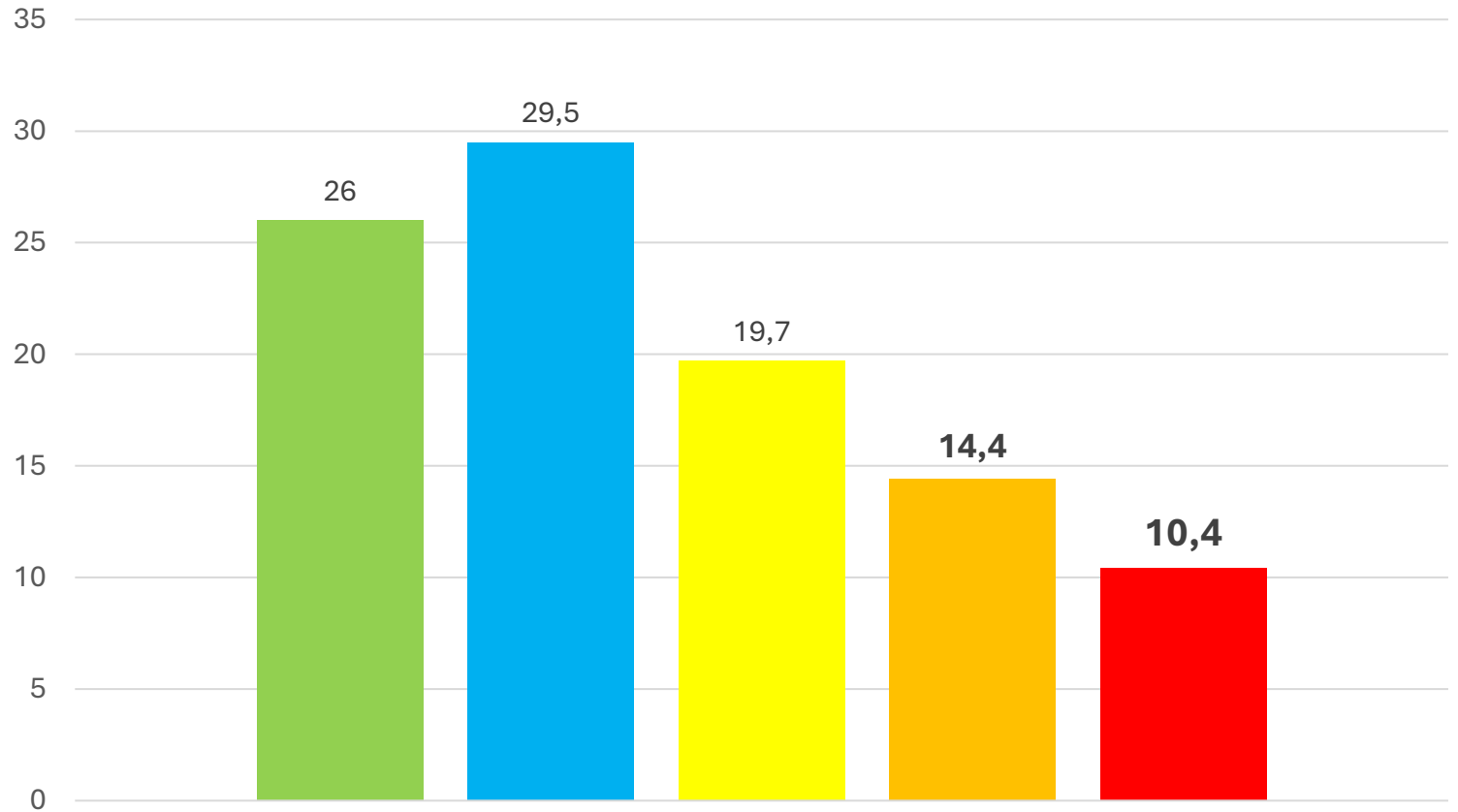
	Soddisfazione lavorativa	Sintomi psicosomatici	Benessere generale	Infortuni
Carico di lavoro	-.02*	.18***	-.16***	.04***
Autonomia	.25***	n.s.	.09***	n.s.
Supporto – capi	.17***	-.07***	.06***	n.s.
Supporto – colleghi	.14***	-.03*	.11***	n.s.
Insicurezza lavorativa cognitiva	-.21***	n.s.	n.s.	n.s.
Insicurezza lavorativa affettiva	-.09***	.07***	-.05***	.03*

# Job insecurity nel mondo del lavoro che cambia

Nella sua attività sono stati introdotti aggiornamenti tecnologici che hanno comportato cambiamenti significativi per lo svolgimento del suo lavoro negli ultimi 5 anni? (%)



■ Si ■ No

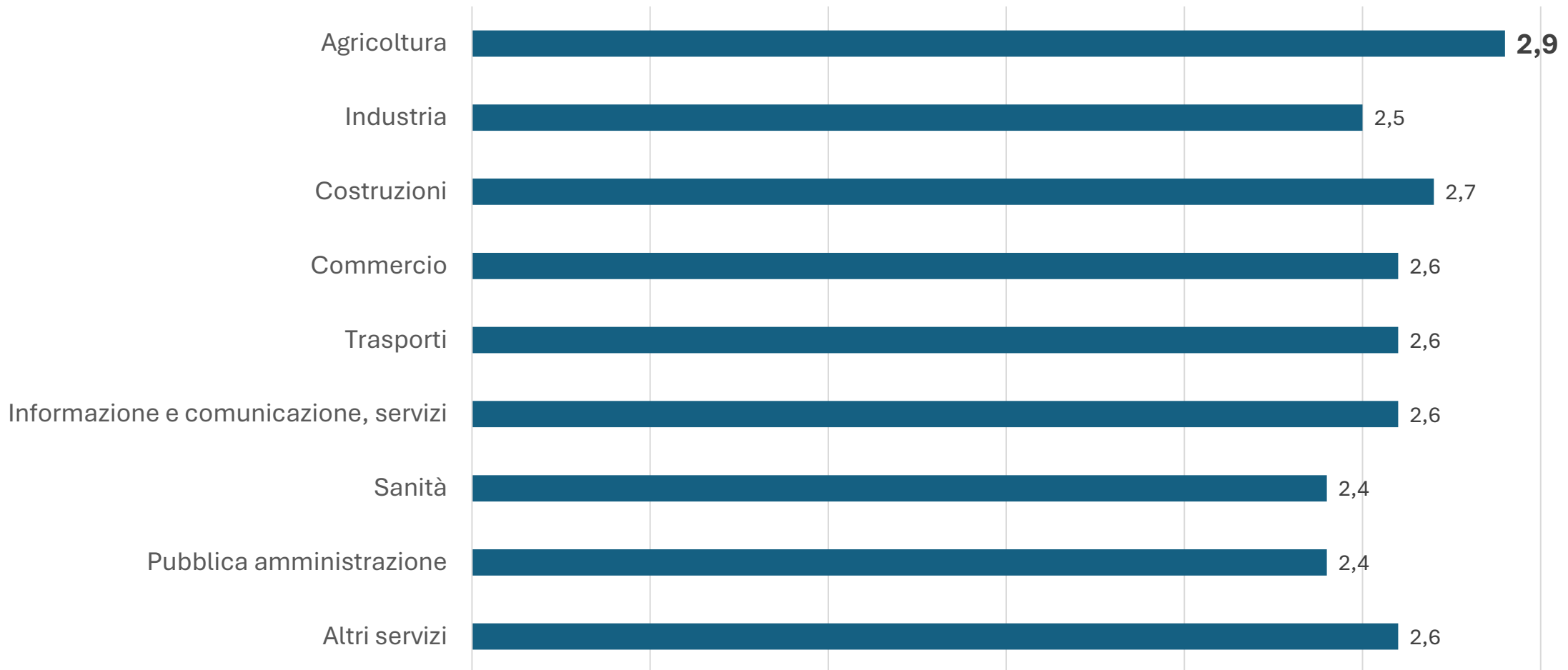


Ritiene che in futuro le innovazioni tecnologiche crescenti possano rendere obsolete le attività della sua mansione lavorativa? (%)

■ Per niente ■ Poco ■ Abbastanza ■ Molto ■ Completamente

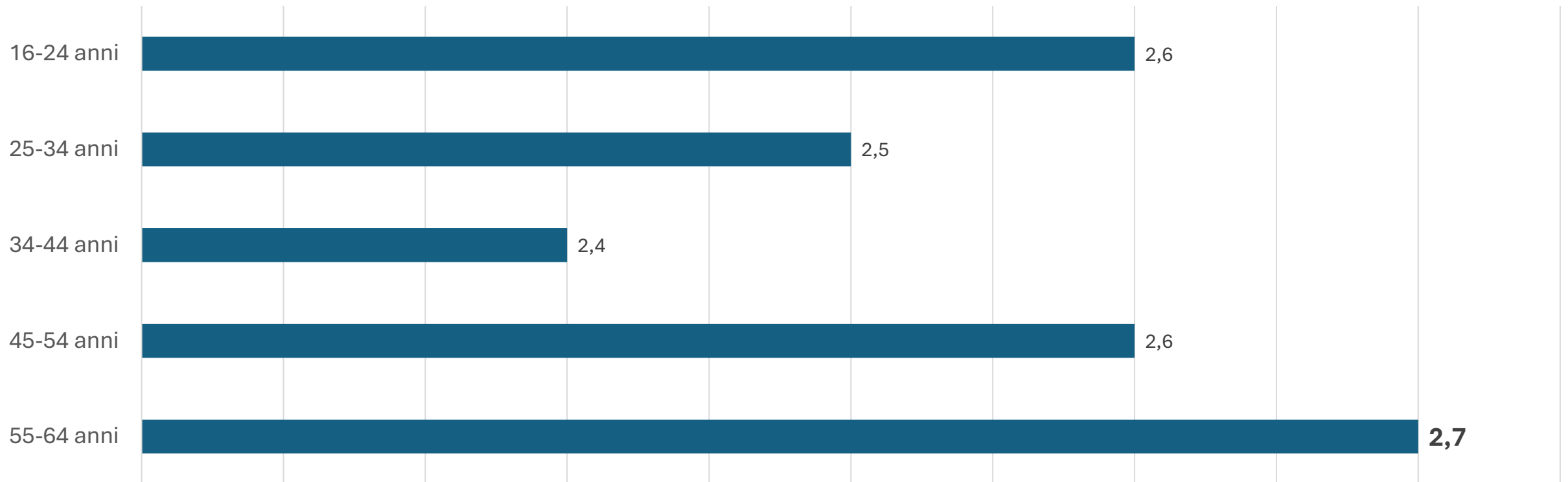
# Job insecurity nel mondo del lavoro che cambia

**Ritiene che in futuro le innovazioni tecnologiche crescenti possano rendere obsolete le attività della sua mansione lavorativa? (valori medi)**



# Job insecurity nel mondo del lavoro che cambia

**Ritiene che in futuro le innovazioni tecnologiche crescenti possano rendere obsolete le attività della sua mansione lavorativa? (valori medi)**



PROGETTO BRIC ID 33/2022

*“Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro:  
identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione in un  
approccio multi-metodo”*



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore

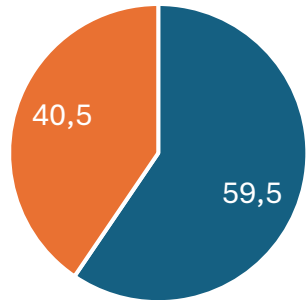


# Survey nazionale Bric ID33

## Indagine BRIC condotta nel 2024

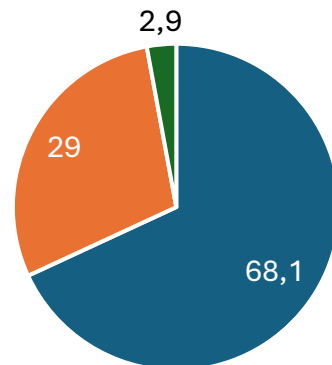
Campione rappresentativo della forza lavoro italiana N = 2011

Genere sessuale (%)



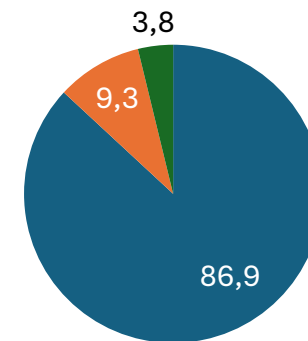
■ Maschi ■ Femmine

Modalità di lavoro (%)



■ Esclusivamente in presenza  
■ Ibrida  
■ Esclusivamente da remoto

Contratto di Lavoro (%)



■ Indeterminato ■ Determinato ■ Altro

Età media = 43.2 anni (DS = 10.9)

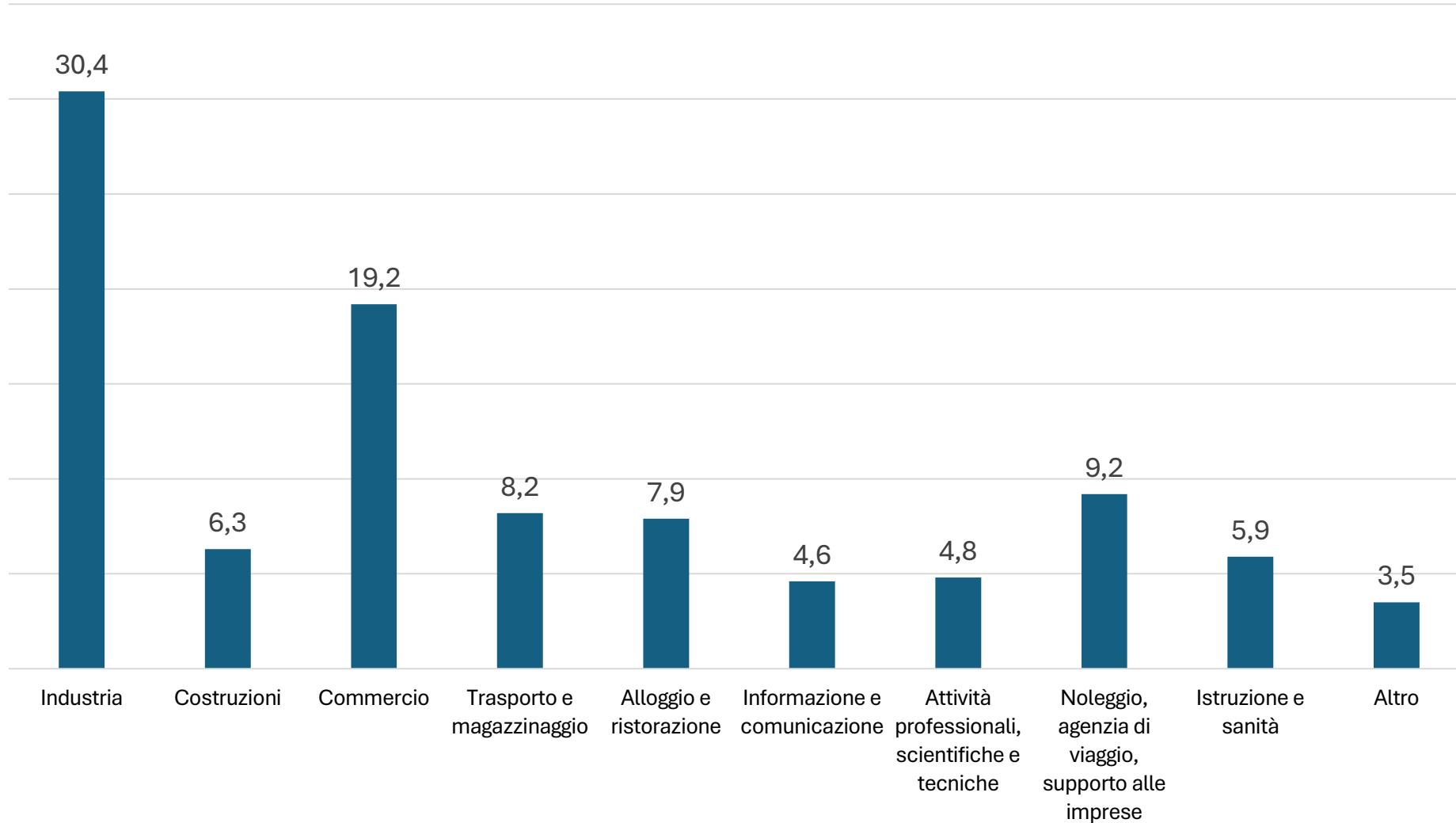


**INAIL**  
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO





# Survey nazionale Bric ID33

Settori di attività economica (%)

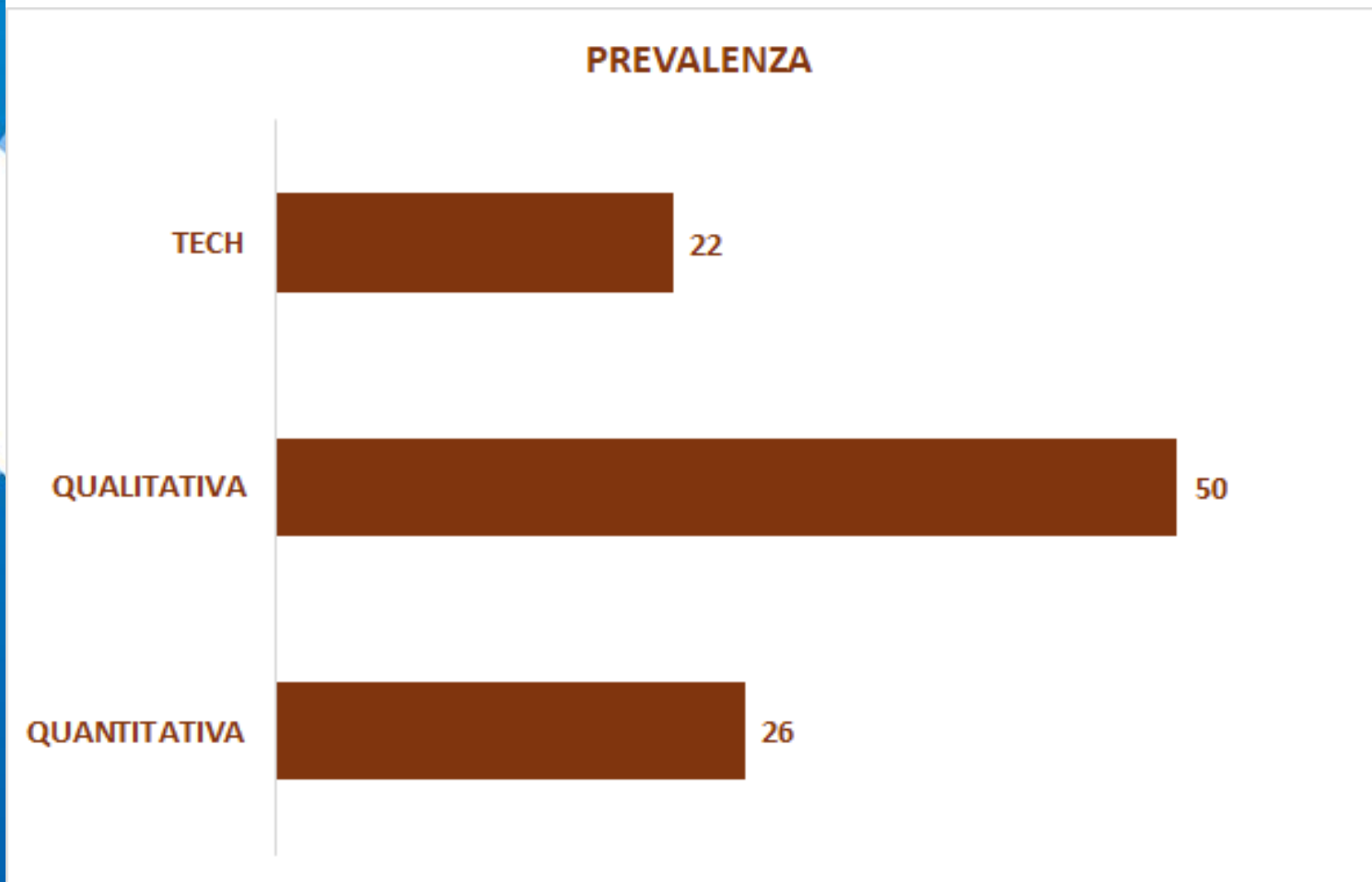


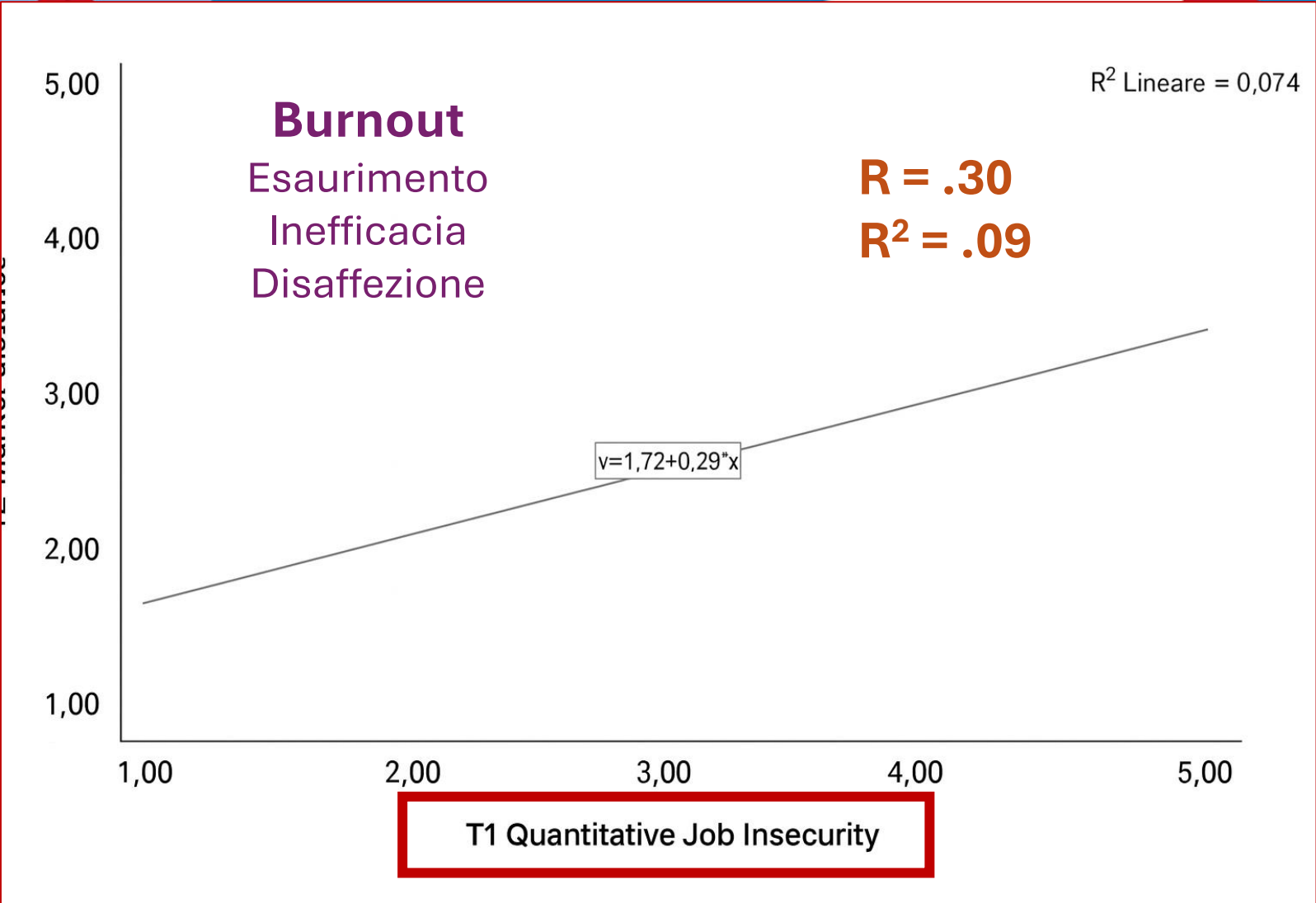


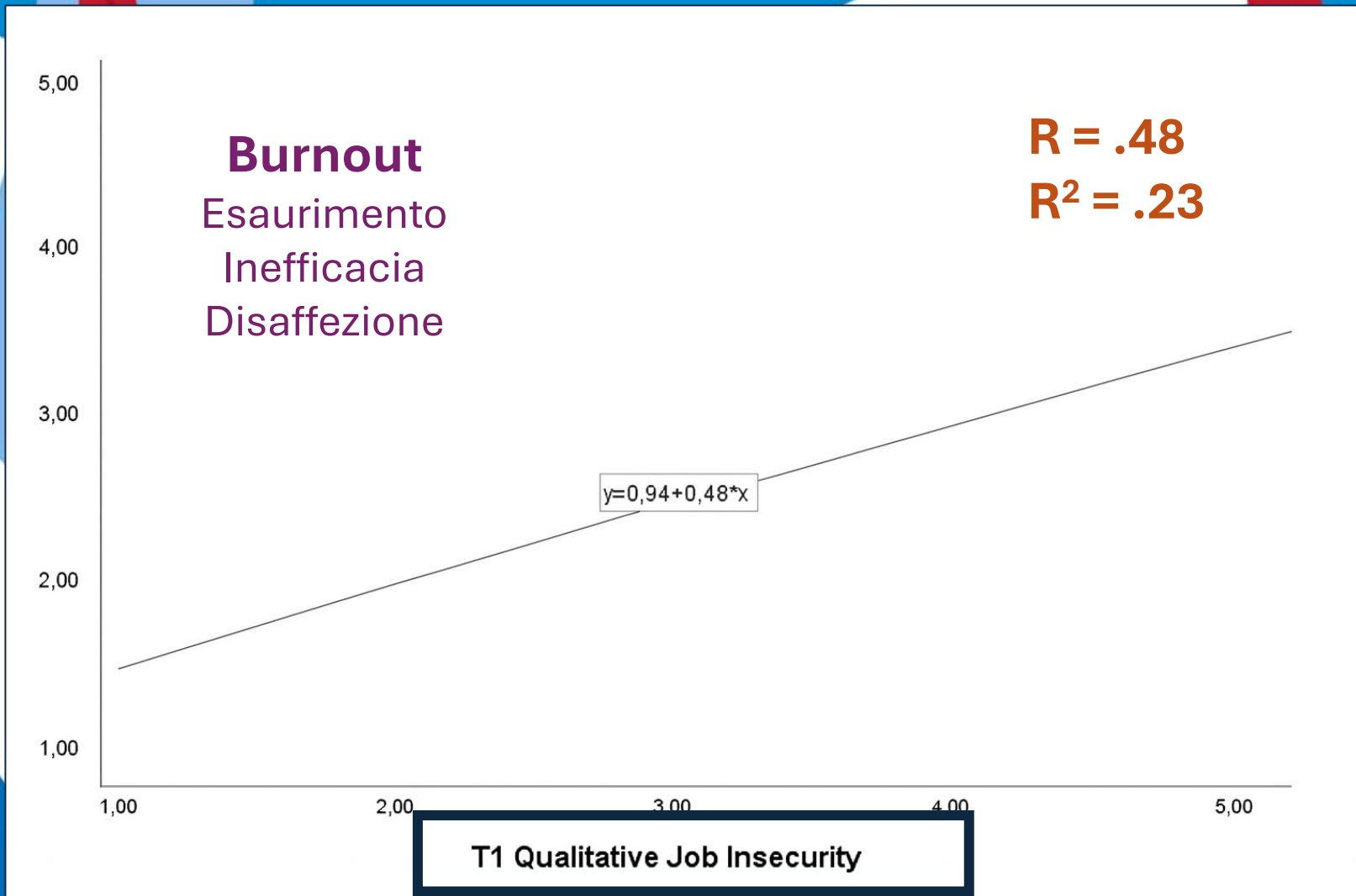
## Scale utilizzate per indagare la job insecurity:

- **Job insecurity quantitativa:** 3 item tratti da Låstad et al. (2015). Esempio di item: *«Ho il timore di poter perdere il mio lavoro nel prossimo futuro»* ( $\alpha = .84$ )
  - **Job insecurity qualitativa:** 3 item tratti da Låstad et al. (2015). Esempio di item: *«Mi preoccupa il fatto che mi vengano assegnate attività meno stimolanti in futuro»* ( $\alpha = .82$ )
  - **Job insecurity connessa alle tecnologie digitali:** 4 item tratti da Lee et al. (2022). Esempio di item: *«Quanto è preoccupato/a che le nuove tecnologie possano.....provocare una sua ricollocazione ad un lavoro meno interessante?»* ( $\alpha = .93$ )
- 
- 

Percentuale che dichiara di avere  
*abbastanza o molta* job insecurity



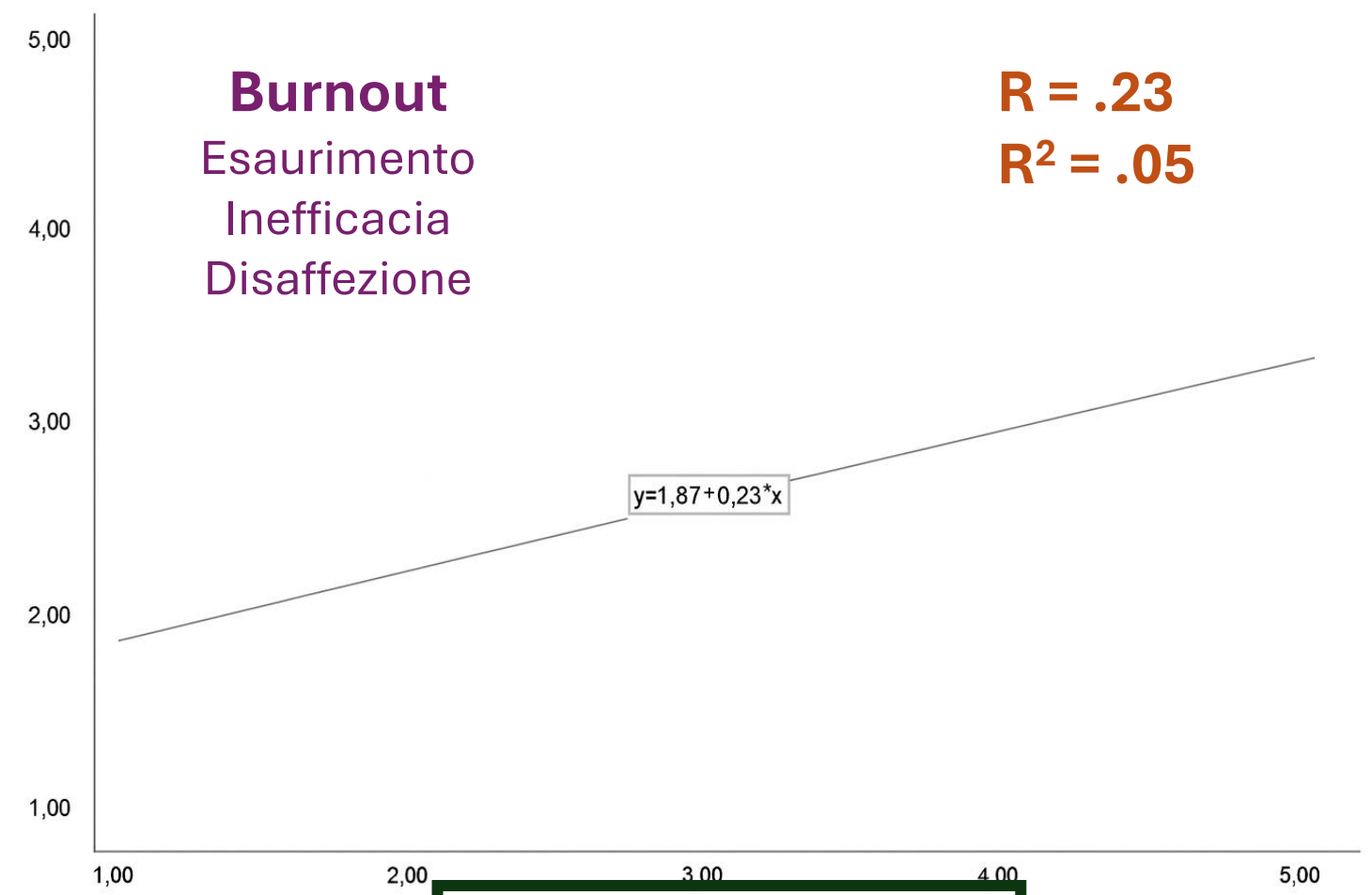




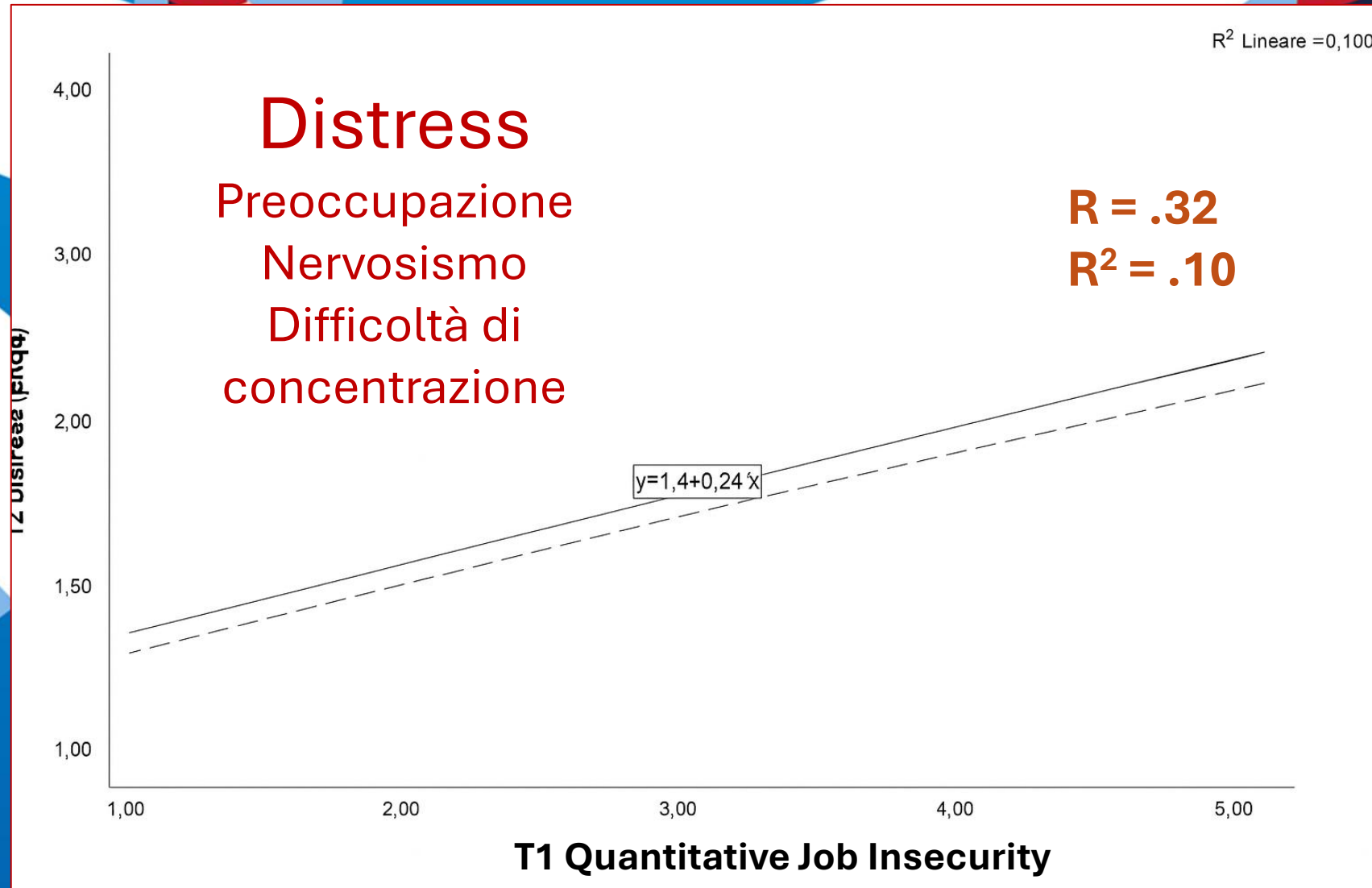
R<sup>2</sup> Lineare = 0,050

**Burnout**  
Esaurimento  
Inefficacia  
Disaffezione

**R = .23**  
**R<sup>2</sup> = .05**



**T2 Techno-insecurity**



# Distress

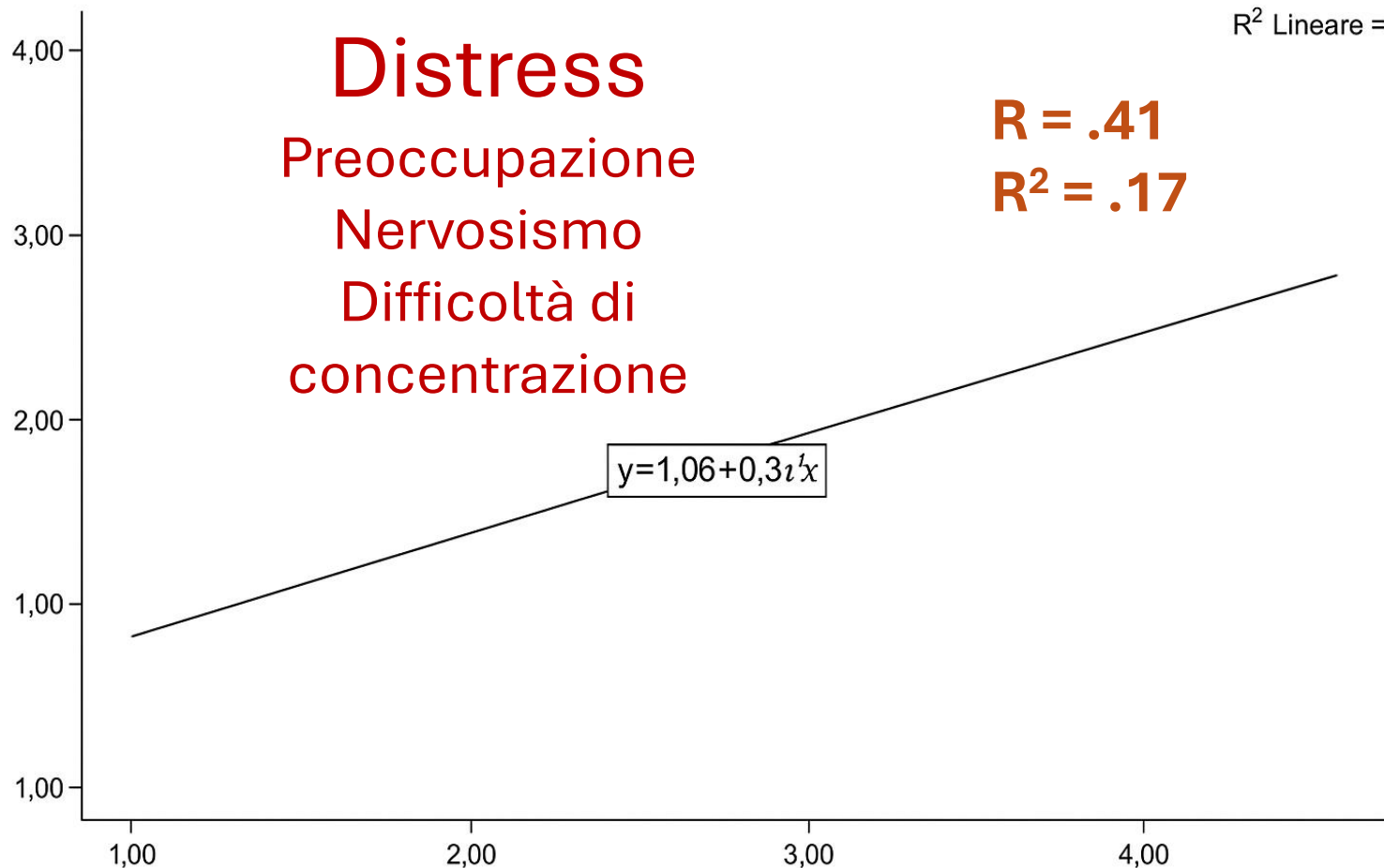
Preoccupazione  
Nervosismo  
Difficoltà di  
concentrazione

R<sup>2</sup> Lineare = 0,166

R = .41

R<sup>2</sup> = .17

$$y = 1,06 + 0,31x$$



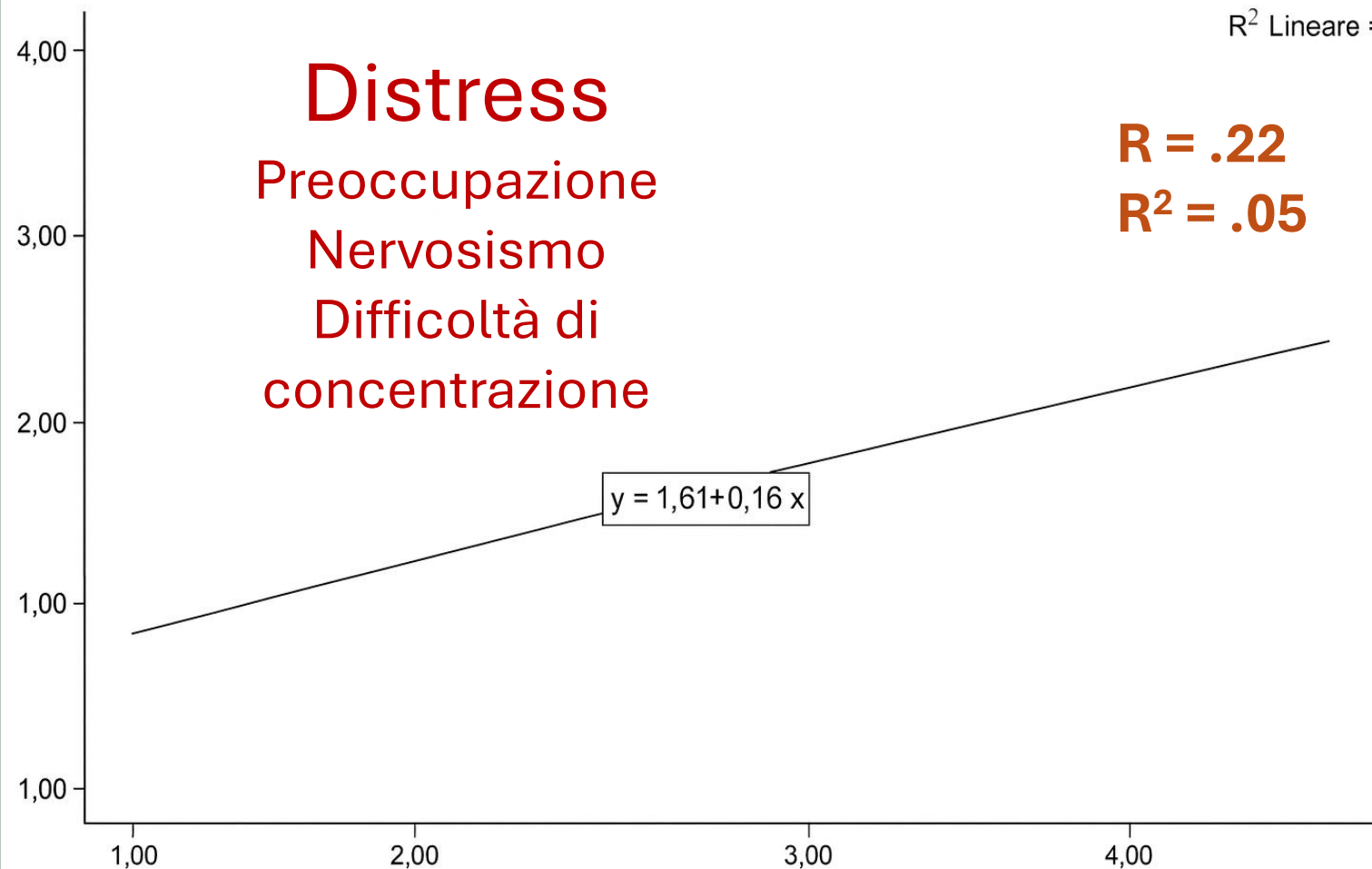
T1 Qualitative Job Insecurity

**Distress**  
Preoccupazione  
Nervosismo  
Difficoltà di  
concentrazione

$R^2$  Lineare = 0,047

$R = .22$

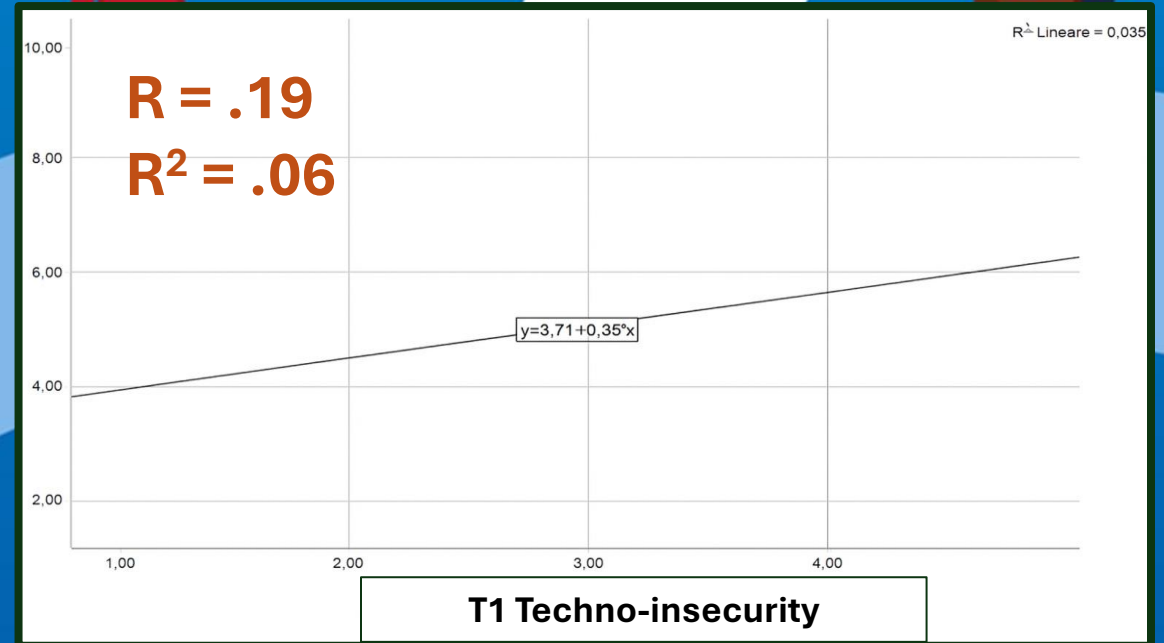
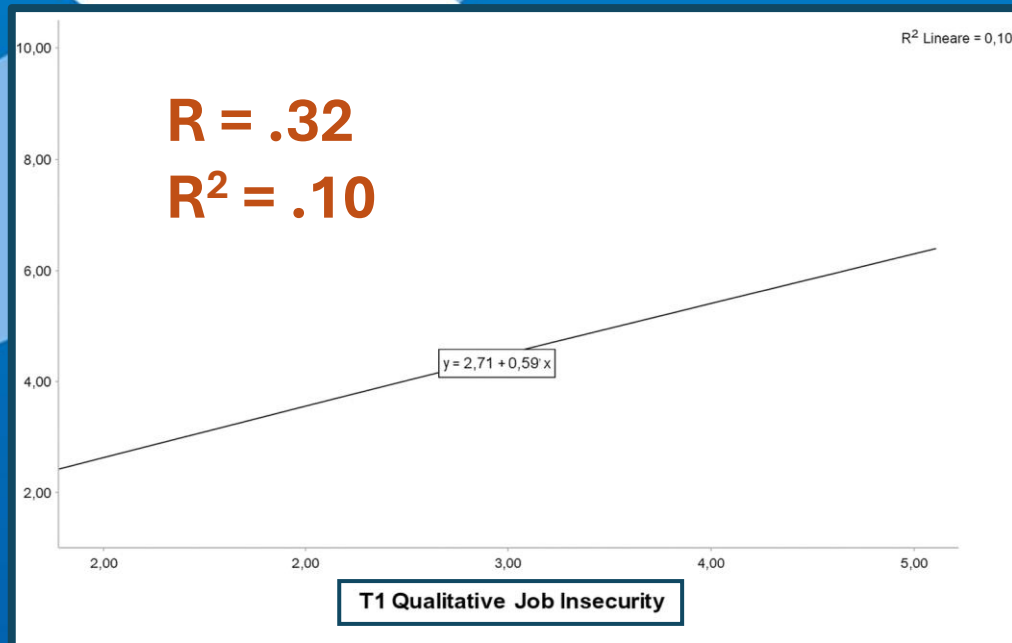
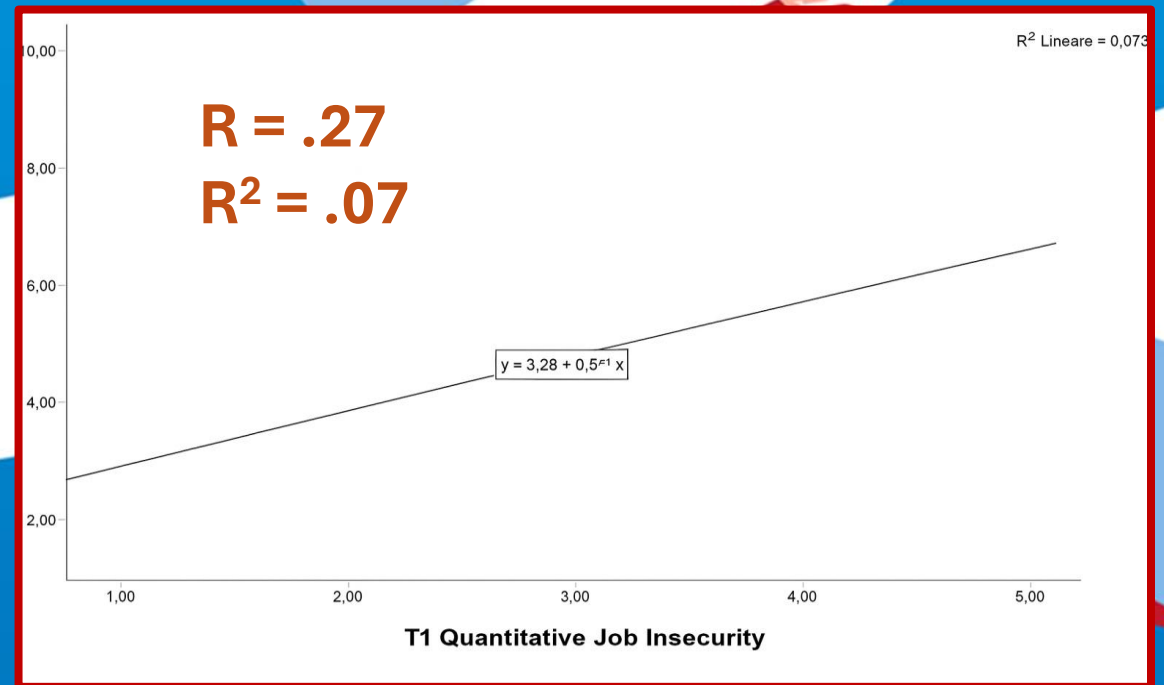
$R^2 = .05$



**T1 Techno-insecurity**

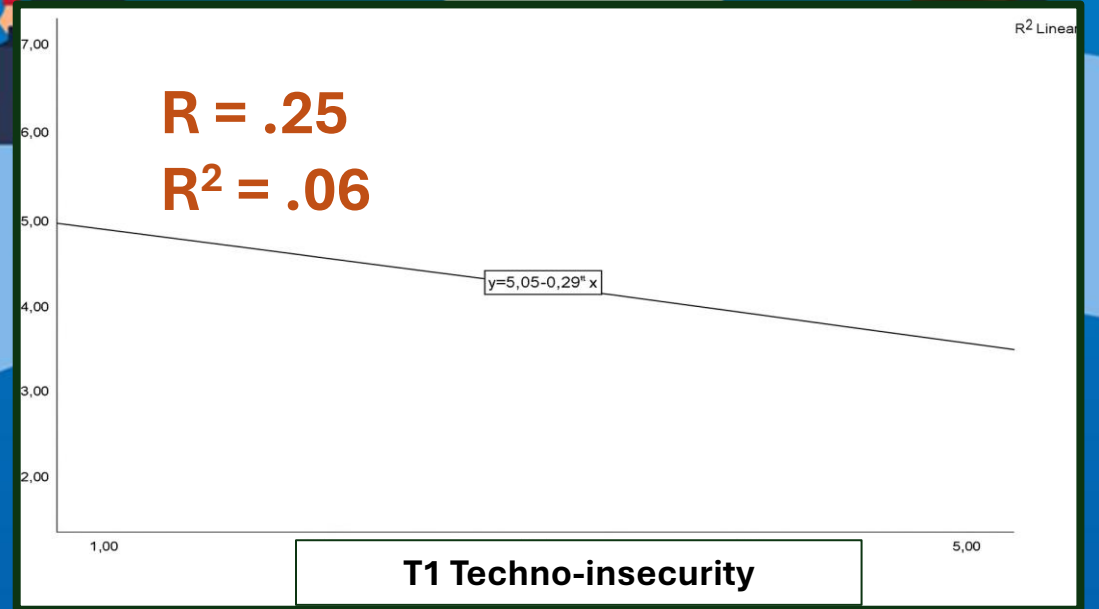
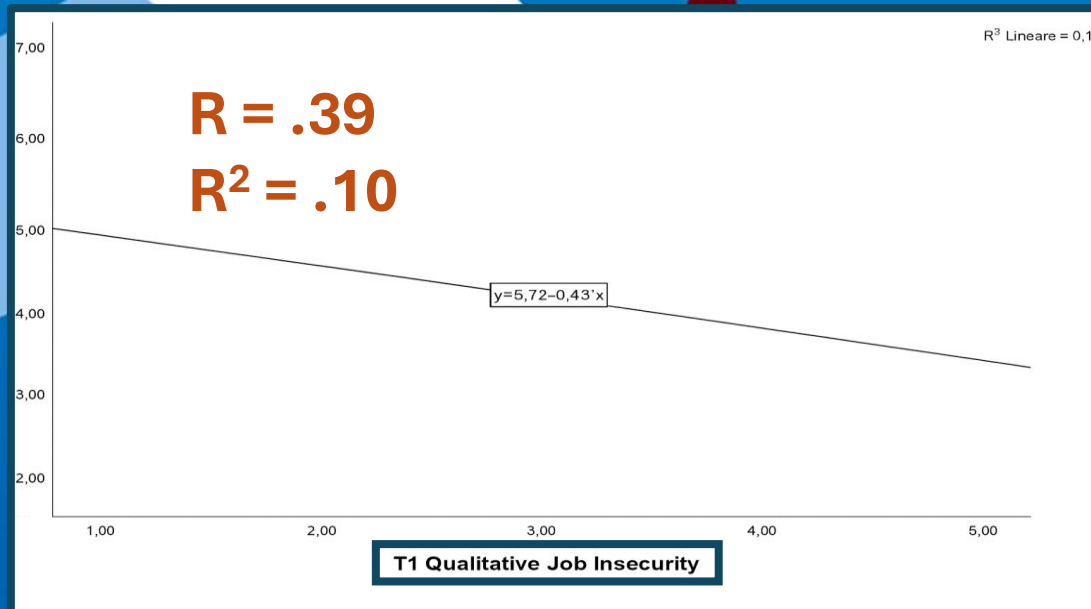
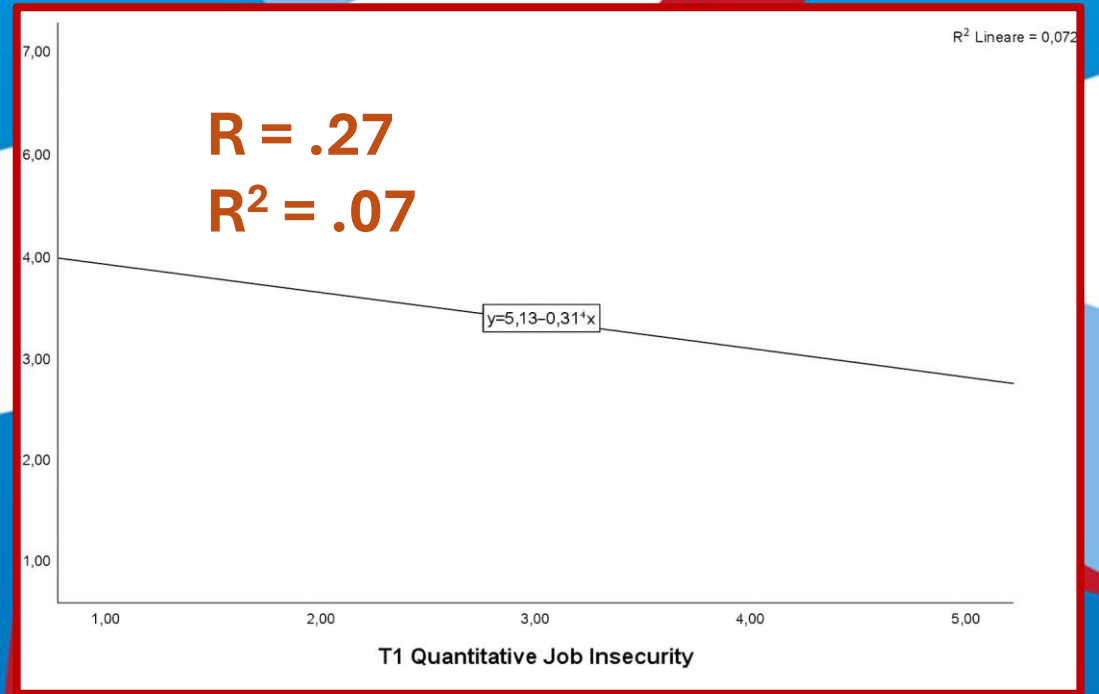
# Salute Fisica

Mal di testa  
Stanchezza  
Mal di schiena  
Dolori alle articolazioni



# Coinvolgimento Lavorativo

Energia  
Entusiasmo  
Interesse

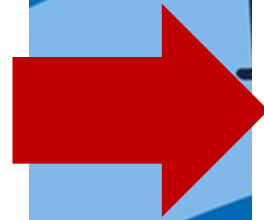


**La job insecurity si conferma come  
un rilevante fattore di rischio psicosociale**

**Job insecurity Quantitativa**

**Job insecurity Qualitativa**

**Job insecurity Tech\_induced**



***Peggiora salute psicologica***

- + Burnout
- + Distress

***Peggiora salute fisica***

- + Disturbi di salute

**Atteggiamenti lavorativi negativi**

- Coinvolgimento

# Conclusioni e Implicazioni Pratiche

La precarietà e l'insicurezza lavorativa costituiscono sfide significative per la salute mentale dei lavoratori e per il mantenimento del benessere organizzativo. Gli impatti negativi riscontrati, sia a livello individuale che collettivo, impongono una **revisione delle politiche di gestione delle risorse umane**, orientata a favorire la stabilità contrattuale, una **comunicazione chiara** riguardo ai cambiamenti organizzativi e il **potenziamento delle risorse psicosociali in azienda**.

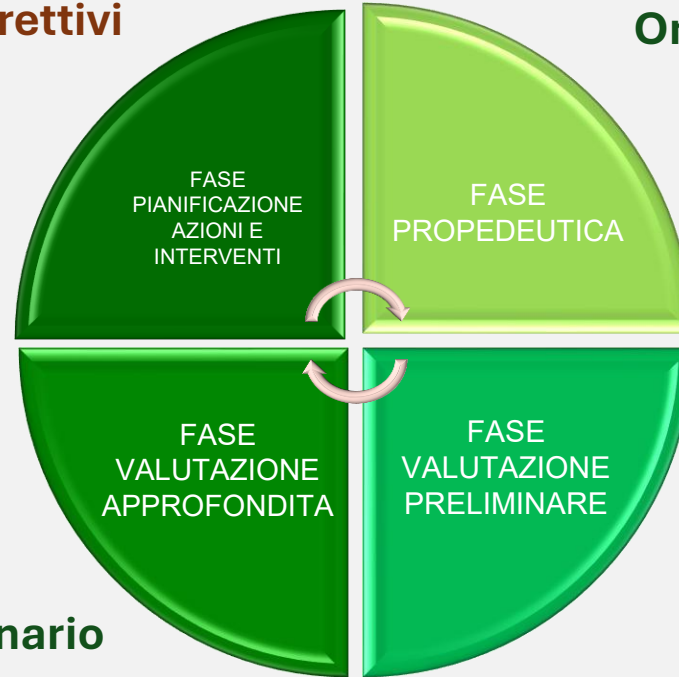
Per i **Datori di Lavoro**, le **Figure della Prevenzione** ed i **Professionisti HR**, risulta essenziale implementare strategie preventive quali la **valutazione e gestione dei rischi Psicosociali**, programmi di **formazione, supporto psicologico** ed iniziative per il **bilanciamento tra vita lavorativa e privata**. Inoltre, è importante promuovere una cultura di sicurezza che consenta ai lavoratori di esprimere liberamente le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni.

**Solo attraverso un approccio integrato sarà possibile ridurre i rischi legati all'insicurezza lavorativa, favorendo la creazione di organizzazioni più resilienti, inclusive e sostenibili.**

# Metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Schede focus group  
e individuazione  
interventi correttivi

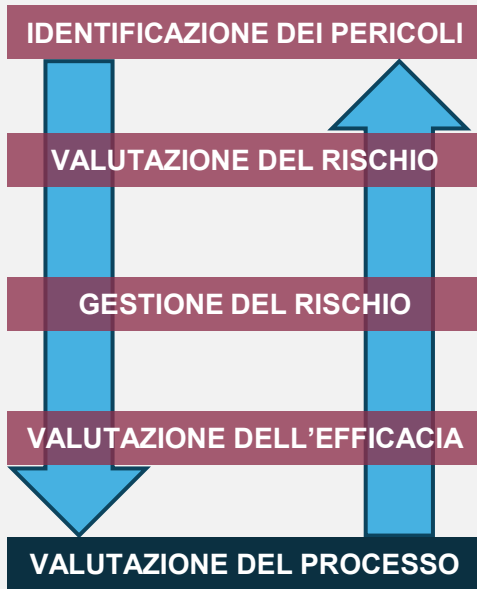
Guida  
individuazione  
Gruppi  
Omogenei



Questionario  
Strumento  
Indicatore

Lista  
di  
Controllo

## RISK MANAGEMENT APPROACH



**PUNTI DI FORZA:**  
DINAMICITA', CICLO CONTINUO, COINVOLGIMENTO  
DEI LAVORATORI, APPROCCIO MULTIMETODO



INAIL, 2011



INAIL, 2017



INAIL, 2022



INAIL, 2025



# Come migliorare la gestione dei rischi?

- **Prevenzione primaria**: ridurre i rischi alla fonte
- **Prevenzione secondaria**: potenziare le risposte dei lavoratori
- **Prevenzione terziaria**: curare i problemi di salute

*«Il Lavoro dignitoso un'occupazione produttiva e redditizia che fornisce un reddito equo, diritti e protezione sociale e sostiene una crescita economica sostenibile. È una fonte di dignità e la base per la pace, la giustizia sociale e una maggiore uguaglianza»*

***Il Lavoro come fonte di realizzazione e benessere individuale e di crescita sociale***



International  
Labour  
Organization

***Grazie per l'attenzione!!!!***

**m.ronchetti@inail.it**

