

Università degli Studi di Napoli Federico II
Scuola delle Scienze Umane e Sociali
Quaderni
46

MONITORARE E PROMUOVERE EQUITÀ DI GENERE E BENESSERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Un'indagine presso il Comune di Napoli

Maria Clelia Zurlo e Federica Vallone

In collaborazione con

Alessio Stango, Maria Francesca Cattaneo Della Volta, Antonella Vecchiolla



Federico II University Press



fedOA Press



Università degli Studi di Napoli Federico II
Scuola delle Scienze Umane e Sociali
Quaderni

Monitorare e promuovere equità di genere e benessere nella pubblica amministrazione

Un'indagine presso il Comune di Napoli

Maria Clelia Zurlo e Federica Vallone

In collaborazione con

Alessio Stango, Maria Francesca Cattaneo Della Volta, Antonella Vecchiolla

Federico II University Press



fedOA Press

Monitorare e promuovere equità di genere e benessere nella pubblica amministrazione : un'indagine presso il Comune di Napoli / Maria Clelia Zurlo e Federica Vallone ; in collaborazione con Alessio Stango, Maria Francesca Cattaneo Della Volta, Antonella Vecchiolla. – Napoli : FedOAPress, 2026. – 204 p. ; 24 cm. – (Scuola di Scienze Umane e Sociali. Quaderni ; 46).

Accesso alla versione elettronica: <http://www.fedoabooks.unina.it>

ISBN: 978-88-6887-432-2

DOI: 10.6093/978-88-6887-432-2

Online ISSN della collana: 2499-4774

Comitato scientifico

Enrica Amatore (Università di Napoli Federico II), Simona Balbi (Università di Napoli Federico II), Antonio Blandini (Università di Napoli Federico II), Alessandra Bulgarelli (Università di Napoli Federico II), Adele Caldarelli (Università di Napoli Federico II), Aurelio Cernigliaro (Università di Napoli Federico II), Lucio De Giovanni (Università di Napoli Federico II), Roberto Delle Donne (Università di Napoli Federico II), Arturo De Vivo (Università di Napoli Federico II), Oliver Janz (Freie Universität, Berlin), Tullio Jappelli (Università di Napoli Federico II), Paola Moreno (Université de Liège), Edoardo Massimilla (Università di Napoli Federico II), José González Monteagudo (Universidad de Sevilla), Enrica Morlicchio (Università di Napoli Federico II), Marco Musella (Università di Napoli Federico II), Gianfranco Pecchinenda (Università di Napoli Federico II), Maria Laura Pesce (Università di Napoli Federico II), Mario Rusciano (Università di Napoli Federico II), Mauro Sciarelli (Università di Napoli Federico II), Roberto Serpieri (Università di Napoli Federico II), Christopher Smith (British School at Rome), Francesca Stroffolini (Università di Napoli Federico II), Giuseppe Tesaro (Corte Costituzionale)

© 2026 FedOAPress – Federico II University Press

Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro di Ateneo per le Biblioteche “Roberto Pettorino”
Piazza Bellini 59-60
80138 Napoli, Italy
<http://www.fedoapress.unina.it/>

Published in Italy

Gli E-Book di FedOAPress sono pubblicati con licenza Creative Commons Attribution 4.0 International

Indice

Premessa	7
I. <i>Framework</i> teorico	11
II. Procedura e metodologia di raccolta e analisi dei dati	19
III. Indicatori Knowledge, Work, Money, and Power del Gender Equality Index: valutazione dell' uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	23
IV. Indicatore Time del Gender Equality Index: valutazione della percezione di equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a genere, genitorialità e ruolo professionale	57
V. Indicatore Violence del Gender Equality Index: valutazione della percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere	109
VI. Indicatore Health del Gender Equality Index: valutazione delle condizioni di salute psicologica e fisica per genere, genitorialità e per ruolo professionale	123
VII. Sintesi dei risultati, implicazioni teoriche e pratiche, e conclusioni	171
Bibliografia	191

Premessa

Nell'orizzonte delle crescenti esigenze nazionali e internazionali di promuovere valorizzazione delle differenze e incrementare processi di inclusione, sviluppo e sostenibilità sociale, coerentemente con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile (Obiettivo 5 – Parità di Genere; Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze; Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide) e del PNRR (Uguaglianza di Genere come principio trasversale alle Missioni), la presente indagine sulle differenze di genere nella Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli fa riferimento ai criteri e agli indicatori del **Gender Equality Index** (EIGE, 2013) e mira a fornire un contributo alla raccolta di indicatori di Gender Equality e alla definizione del **Gender Equality Plan** (GEP) della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

Nello specifico, il **Gender Equality Index** è stato sviluppato dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) per monitorare le disparità di genere nell'Unione Europea, ridurre le discriminazioni e valorizzare le differenze. Infatti, secondo il *conceptual framework* del *Gender Equality Index* (Figura 1), presentato nella prima edizione del 2013 e aggiornato nel 2017, il *Gender Equality Index* è una misura composita dell'eguaglianza di genere che comprende le seguenti aree:

- **Knowledge**, che fa riferimento ai dati relativi al titolo di studio;
- **Work**, che fa riferimento ai livelli di occupazione e alla qualità percepita nei luoghi di lavoro;
- **Money**, che fa riferimento ai livelli di retribuzione e alla situazione economica;
- **Power**, che fa riferimento agli avanzamenti di carriera e alle differenze di genere nelle posizioni ai vertici della sfera politica, sociale, ed economica;
- **Time**, che fa riferimento al tempo dedicato ad attività di cura (genitoriali/familiari) e ad attività sociali;
- **Violence**, che fa riferimento alla violenza di genere e alle molestie sessuali

sul luogo di lavoro e che riguarda gruppi selezionati della popolazione considerate a rischio;

- **Health**, che fa riferimento alle condizioni di salute percepita dagli individui, ai comportamenti di salute adottati e alle possibilità di accesso ai servizi sanitari.

A queste aree si aggiunge la dimensione concettuale delle **Intersecting Inequalities** (ineguaglianze intersezionali, ossia derivanti da intersezioni multi-fattoriali).

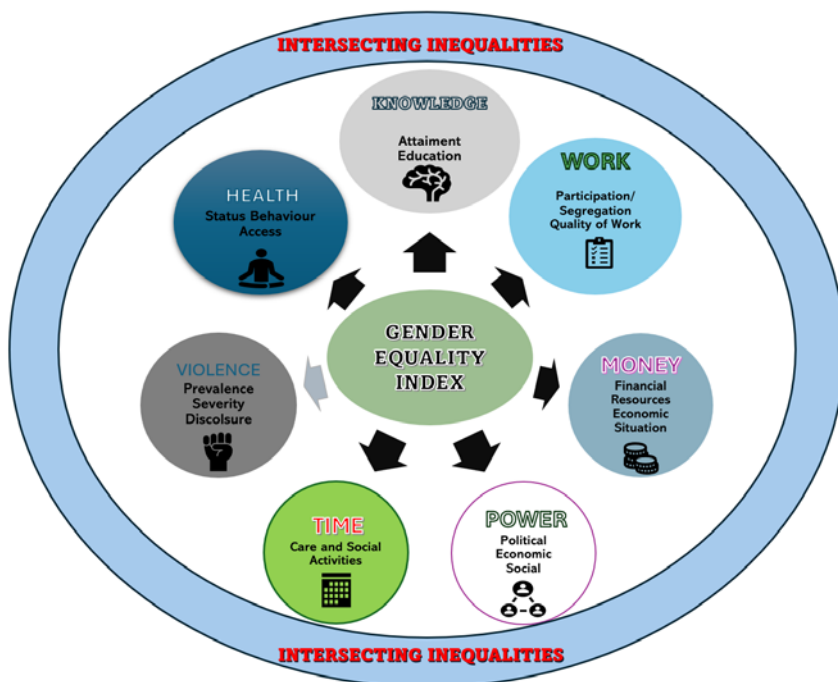


Figura 1. Aree del Gender Equality Index

Concepito come una derivazione del *Gender Equality Index* (GEI), il **Gender Equality Plan** (GEP) rappresenta un documento strategico che definisce gli obiettivi e le azioni da adottare per promuovere la parità di genere nelle organizzazioni e può rappresentare anche uno strumento utile per il conseguimento della certificazione di Parità di Genere (Prassi UNI/PdR 125:2022), in quanto favorisce l'effettiva implementazione di politiche e misure coerenti e conformi alle linee guida europee in materia di equità di genere (Regolamento UE 2021/695 – Horizon Europe, 2021; Legge n. 162/2021).

Nello specifico, la Commissione Europea (2021/695)¹ ha indicato cinque aree tematiche per lo sviluppo di un *Gender Equality Plan* (GEP):

AREA 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

AREA 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA 4 – Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

AREA 5 – Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere

Per ogni area lo sviluppo del *Gender Equality Plan* prende le mosse dalla individuazione e definizione degli indicatori e degli obiettivi declinati in più azioni (EIGE, 2016).

In tale orizzonte, il presente rapporto raccoglie i risultati di un'indagine sviluppata dai membri del Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Dir. Prof. Maria Clelia Zurlo) – Sezione di Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata. Questa indagine è parte del progetto SCOPUS (Stress dimensions, CONflict management, and Psychological health across genders: sUpporting working Staff), promosso nell'ambito del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender Studies (Sede Legale: Università degli Studi di Bari Aldo Moro; coordinatrice Prof. Francesca Romana Recchia Luciani).

L'indagine ha raccolto una serie di informazioni e mira ad esplorare il vissuto di uomini e donne dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli in relazione alla propria condizione lavorativa, per fornire indicatori utili, e identificare potenziali fattori di rischio e di protezione da utilizzare per l'implementazione di azioni e interventi volti alla promozione dell'equità di genere e del benessere individuale e organizzativo e alla valorizzazione delle differenze di genere, fornendo in tal senso informazioni potenzialmente utili per il rilevamento di indicatori del *Gender Equality Index* e per la definizione del *Gender Equality Plan* del Comune di Napoli.

¹ Commissione Europea (2021). Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans. Publications Office, 2021.

Nelle prossime pagine verrà in primo luogo descritto dettagliatamente il framework teorico di riferimento per la predisposizione delle 5 aree tematiche del *Gender Equality Plan*. Successivamente sarà presentata la metodologia utilizzata per la raccolta e l'analisi dei dati.

Infine, saranno presentati e discussi dettagliatamente i risultati, organizzati secondo le aree seguenti del *Gender Equality Index (GEI)* e del *Gender Equality Plan (GEP)*:

1. Indicatori Knowledge, Work, Money, and Power del Gender Equality Index: valutazione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (Contributo all'Area Tematica 2 e all'Area Tematica 3 del GEP);
2. Indicatore Time del Gender Equality Index: valutazione della percezione di equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a genere, genitorialità e ruolo professionale (Contributo all'Area Tematica 1 del GEP);
3. Indicatore Violence del Gender Equality Index: valutazione della percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere (Contributo all'Area Tematica 5 del GEP);
4. Indicatore Health del Gender Equality Index: valutazione delle condizioni di salute psicologica e fisica per genere, genitorialità e per ruolo professionale (Contributo trasversale a tutte le aree del GEP).

Nelle conclusioni verranno sintetizzati e discussi i risultati nel loro complesso, così da fornire un contributo sia all'Area del GEI *Intersective Inequalities* (ineguaglianze derivanti da intersezioni multifattoriali) sia all'Area 4 del GEP, ossia "Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici".

Le autrici ringraziano sentitamente il Sindaco Gaetano Manfredi, l'Assesora allo Sport e alle Pari Opportunità Emanuela Ferrante e la Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Napoli Nunzia Ragosta per aver reso possibile e promosso la realizzazione del progetto di ricerca. Ringraziano, altresì, i/le dirigenti e i/le dipendenti tutti/e del Comune di Napoli per la disponibilità con la quale hanno collaborato al processo di raccolta dei dati.

I. Framework teorico

Di seguito verrà presentato e dettagliato il *Framework* teorico di riferimento sviluppato presso la Sezione di Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata del Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Dir. Prof.ssa Maria Clelia Zurlo) con l'obiettivo di fornire una procedura e strumenti utili da utilizzare per valutare, monitorare, e promuovere equità di genere e benessere nella Pubblica Amministrazione (Figura 2).

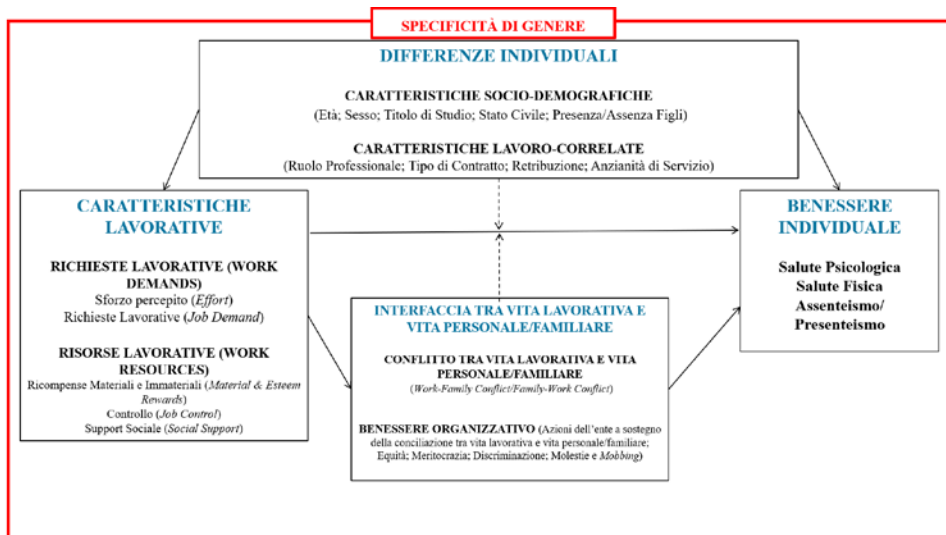


Figura 2. Valutare, Monitorare, e Promuovere Equità di Genere e Benessere nella Pubblica Amministrazione: *DRIVE Model-Gender Equality – Framework Teorico*

In particolare, attraverso l'utilizzazione della suddetta procedura di valutazione e monitoraggio gli enti preposti e i *policymakers* delle Pubbliche Amministrazioni potranno raccogliere informazioni – e stratificarle e analizzarle in riferimento alle specificità di **Genere** – sulle determinate dimensioni:

Differenze individuali

- **Caratteristiche Socio-demografiche** → ossia Età; Sesso attribuito alla nascita; Titolo di studio; Stato civile; Presenza/Assenza di figli;
- **Caratteristiche Lavoro-correlate** → ossia Ruolo professionale; Tipo di contratto di lavoro; Retribuzione mensile; Anzianità di servizio.

Caratteristiche lavorative

- **Richieste Lavorative** (*Work Demands*) → ossia la percezione dello sforzo e dell'impegno profusi in relazione al proprio lavoro in termini di carico di lavoro, interruzioni, pressioni legate ai tempi e ai compiti da svolgere e percezione di responsabilità (*Effort*), ma anche la percezione di elevata pressione in relazione al tempo di realizzazione del lavoro, eccesso di responsabilità, conflitti di ruolo e di dover svolgere compiti monotoni e ripetitivi (*Job Demands*);
- **Risorse Lavorative** (*Work Resources*) → ossia la percezione di ricompense materiali, stima, riconoscimento e rispetto ricevuti in relazione al proprio lavoro (*Material Rewards, Esteem Rewards*), la percezione di supporto sociale ricevuto da colleghi e superiori (*Social Support*), nonché la percezione del livello di controllo esercitato sulla programmazione e sull'organizzazione del proprio lavoro, oltre che della possibilità di valorizzare le proprie competenze nel proprio luogo di lavoro (*Job Control*).

Interfaccia tra vita lavorativa e vita personale/familiare

- **Conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare** → ossia la percezione di conflitto lavoro-famiglia (*Work-Family Conflict*) – per cui la persona percepisce che il lavoro interferisce con la possibilità di gestire la propria vita familiare/personale – e, viceversa, di conflitto famiglia-lavoro (*Family-Work Conflict*) – per cui la persona percepisce che la vita familiare/personale interferisce con la gestione del proprio lavoro;
- **Benessere Organizzativo** → ossia la percezione di azioni dell'ente di appartenenza a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare; percezione di un luogo di lavoro caratterizzato da Equità e Meritocrazia o, al contrario da Discriminazione, Molestie e *Mobbing*.

Benessere individuale

- **Salute Psicologica** → ossia la percezione delle proprie condizioni di salute psicologica in termini di ansia, depressione e somatizzazione;
- **Salute Fisica** → ossia la presenza/assenza di una o più malattie o sintomi fisici esperiti nel corso dei 12 mesi precedenti la rilevazione;
- **Assenteismo/Presenteismo** → ossia il numero di giorni di assenza/congedo dal luogo di lavoro a causa di una malattia o per motivi di salute (Assenteismo) e la presenza di giorni trascorsi a lavoro nonostante una condizione di malattia (Presenteismo) – in riferimento ai 12 mesi precedenti la rilevazione.

Difatti, attraverso la valutazione e il monitoraggio delle suddette dimensioni gli enti preposti e i *policymakers* delle Pubbliche Amministrazioni potranno individuare tempestivamente eventuali criticità – a livello organizzativo – ma anche identificare eventuali dipendenti uomini e donne a rischio, e definire e implementare, conseguentemente, interventi e azioni mirate *evidence-based* per promuovere equità di genere e benessere individuale, relazionale e organizzativo.

Lo sviluppo del *Framework* Teorico di riferimento è stato basato su tre pilastri fondamentali:

- Una tradizione di Modelli predittivi dei processi dello stress validati statisticamente, di strumenti per l'*assessment* e di ricerca empirica sviluppati – a livello nazionale e internazionale – presso il Laboratorio di Psicologia Dinamica (Dir. Prof. Maria Clelia Zurlo)¹;

¹ Cfr.: Zurlo, M. C., Pes, D., & Cooper, C. L. (2007). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health*, 23, 231-241.

Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian Teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 665-674.

Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2016). Ethnicity and work-related stress in Eastern European care workers for the elderly: an application of a proposed multi-dimensional model. *Diversity and Equality in Health and Care*, 13, 197-205.

Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2018). Ethnicity, work-related stress and subjective reports of health by migrant workers: a multi-dimensional model. *Ethnicity & Health*, 23, 174-193.

Zurlo, M. C., Vallone, F., & Smith, A. P. (2018). Effects of individual differences and job characteristics on the psychological health of Italian nurses. *Europe's Journal of Psychology*, 14, 159.

Zurlo, M. C., Vallone, F., & Smith, A. P. (2020). Work-family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. *Japan Journal of Nursing Science*, 17, e12324.

Zurlo, M.C., Vallone, F., Dell'Aquila, E., Marocco, D. (2020). Teachers' Patterns of Management of Conflicts With Students: A Study in Five European Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 16, 112-127.

Zurlo, M.C., Cattaneo Della Volta, M.F., Vallone, F. (2020). Infertility-Related Stress and Psychological Health

– Letteratura scientifica e rapporti specifici riferiti al contesto della Pubblica Amministrazione² ;

Outcomes in Infertile Couples Undergoing Medical Treatments: Testing a Multi-dimensional Model. *Journal Of Clinical Psychology In Medical Settings*, 27, 662–676.

Vallone, F., Smith, A. P., & Zurlo, M. C. (2020). Work-related stress and wellbeing among nurses: Testing a multi-dimensional model. *Japan Journal Of Nursing Science*, 17, e12360.

Zurlo, M.C., Cattaneo Della Volta, M.F., Vallone, F. (2020). COVID-19 Student Stress Questionnaire: Development and Validation of a Questionnaire to Evaluate Students' Stressors Related to the Coronavirus Pandemic Lockdown. *Frontiers In Psychology*, 11, 576758

Vallone, F., Galvin, J., Cattaneo Della Volta, M.F., Akhtar, A., Chua, S., Ghio, E., Giovazolias, T., Kazakou, Z., Kritikou, M., Koutra, K., Kovacevic, S., Lee-Treweek, G., Mašková, I., Mavritsaki, E., Nastic, J., Plassova, M., Stuchliková, I., & Zurlo, M.C. (2023). Technostress and academic motivation: direct and indirect effects on university students' psychological health. *Frontiers In Psychology*, 14,1211134

Vallone, F., & Zurlo, M. C. (2024). Stress, interpersonal and inter-role conflicts, and psychological health conditions among nurses: vicious and virtuous circles within and beyond the wards. *BMC Psychology*, 12, 197.

Vallone, F., Cattaneo Della Volta, M. F., & Zurlo, M. C. (2024). Stress dimensions, patterns of coping, and psychopathological risk among nurses: a person-centred approach. *BMC Nursing*, 23, 569.

² Cfr.: Macklin, D. S., Smith, L. A., & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58, 130–143.

Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The Ethos of Public Service and the Work-Family Interface. *Public Administration Review*.

Antoniou, A., & C. L. Cooper (Eds.), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine* (pp. 129–144). Gower.

Eller, N. H., Blønd, M., Nielsen, M. L., Kristiansen, J., Netterstrøm, B., & Hansen, Å. M. (2011). Effort reward imbalance is associated with vagal withdrawal in Danish public sector employees. *International Journal of Psychophysiology*, 81, 218–224.

Lindeberg, A., Rosvall, M., Choi, B., Canivet, C., Isacson, S. O., Karasek, R., & Östergren, P. O. (2011). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *European Journal of Public Health*, 21, 190–196.

Bakker, A. B. (2015). A Job Demands–Resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75, 723–732.

Asseburg, J. (2018). *Work-family conflict in the public sector: The impact of public service motivation and job crafting (Working Paper)*. ZBW – Leibniz Information Centre for Economics.

Loera, B., Brondino, M., Civilleri, A., Ingusci, E., Pace, F., Pasini, M., & Converso, D. (2018). L'attenzione per il benessere organizzativo nella pubblica amministrazione italiana: Analisi critica del questionario CIVIT/ANAC [Well-being in the Italian Public Administration. Evaluating the validity of CIVIT/ANAC questionnaire]. *Psicologia Sociale*, 13, 267–296.

Cortese, C. G., Emanuel, F., Colombo, L., Bonaudo, M., Politano, G., Ripa, F., Avanzato, M., Dall'Occhio, F., Rinaudo, A., & Gianino, M. M. (2019). The evaluation of organizational well-being in an Italian teaching hospital using the ANAC questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 4071.

Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work-Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39, 422–448.

Emanuel, F., Bertola, L., & Colombo, L. (2020). La valutazione del benessere organizzativo: Una integrazione del questionario ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). *Psicologia della Salute*, 101–118.

Ahmad, R., Majid, W. N. W. A., Yasin, M. A. S. M., Arifin, S., & Kamaruddin, S. H. (2022). Stress among staff in public service organizations: Mapping the relationship between team conflict, personality, and job demands towards job stress. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 152–161 .

Borst, R. T. (2022). Stressed versus motivated public employees: A systematic review of the motivation and stress

- Criteri e indicatori del *Gender Equality Index* (GEI; EIGE, 2013) e Aree di Indagine individuate per la definizione dei *Gender Equality Plan* (GEP; Commissione Europea; 2021).

In primo luogo, il *Framework* teorico (Figura 2) è stato sviluppato a partire da una tradizione di ricerca empirica sui processi di stress sviluppata presso il Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università degli Studi di Napoli (Dir. Prof. Maria Clelia Zurlo), arricchita da collaborazioni scientifiche con esperti internazionali in Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata, Processi di Stress e Benessere Lavorativo, Genere e Mondo del Lavoro, quali il Professor Cary Lynn Cooper (Professore di *Organizational Psychology and Health*, *Manchester Business School*, Presidente della *British Academy of Management*, *Chair* dell'*Academy of Social Sciences*), il Professor Johannes Siegrist (Professore di *Medical Sociology* e Direttore del *Post-graduate Training Program on Public Health*, *Heinrich Heine University* di Düsseldorf), e il Professor Andrew Paul Smith (Direttore del *Centre for Occupational Health Psychology* della *Cardiff University*).

Tale lavoro ha portato alla messa a punto e all'utilizzazione di Modelli Predittivi – statisticamente validi – multidimensionali e transazionali, che si iscrivono nella tradizione della più recente proposta scientifica del Modello *DRIVE* (*Demands-Resources and Individual-Effects Model*; DRIVE Model – Mark & Smith, 2008), il quale:

- si basa sulla prospettiva transazionale dello stress occupazionale (Cooper, 1998);
- integra due dei principali modelli per l'*assessment* dello stress occupazionale, ossia Modello *Effort-Reward Imbalance* (ERI Model; Siegrist, 1996) e il Modello *Job Demand-Control-Support* (JD-CS Model; Karasek & Theorell, 1990);
- attribuisce un ruolo chiave alle differenze individuali (caratteristiche sociodemografiche e caratteristiche di personalità), considerate come fonda-

literatures through a contextualized job demands-resources model. *Research Handbook on Motivation in Public Administration*. Edward Elgar Publishing.

Grala, K. (2022). Relationships between perceived stress at work, occupational burnout and ego-resiliency in the group of public administration employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28, 1137–1145.

Nasirpour, N., Shalbafan, M., Savari, E., & Pirani, A. (2024). Effort-reward imbalance and common mental disorders among public sector employees of Iran: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 1-12.

mentali fattori nella determinazione dei processi di stress e del benessere psicologico e fisico dei lavoratori (Mark & Smith, 2008);

- è progettato con l'obiettivo di ottenere una più chiara e accurata comprensione di fenomeni complessi – quali lo stress occupazionale – attraverso l'esplorazione degli effetti (diretti, di mediazione, e di moderazione) di molteplici fattori di rischio e di protezione sulle condizioni di salute psicologica e fisica di lavoratori appartenenti a diverse categorie professionali per definire interventi mirati *evidence-based*. I lavoratori, difatti, sono potenzialmente e simultaneamente esposti a molteplici e specifici fattori di rischio, e possono, al contempo, possedere e/o percepire molteplici risorse per affrontare e gestire efficacemente eventi – attesi e inattesi – nella loro vita quotidiana personale e lavorativa (Enns, Currie, & Wang, 2015; Jourdain & Chênevert, 2010; Wang, Liu, Zou, Hao, & Wu, 2017);
- sostiene empiricamente la necessità di valutare simultaneamente il ruolo di molteplici *Demands* (fattori di rischio percepiti), *Resources* (fattori di protezione percepiti) e *Individual Differences* (caratteristiche individuali) nell'influenzare i processi di stress e il benessere dei lavoratori, ma è concettualizzato come un *framework* flessibile e personalizzabile (Mark & Smith, 2008), in modo da poter essere ri-definito in relazione alla specifica popolazione/categoria professionale (e alla letteratura di riferimento) e applicato efficacemente per rispondere a specifiche domande di ricerca. Si vedano, ad esempio, le applicazioni/estensioni del modello *DRIVE* in riferimento a diverse categorie professionali/popolazioni quali: dipendenti pubblici – infermieri e infermieri in formazione (Mark & Smith, 2012; Galvin & Smith, 2015; Vallone, Smith, Zurlo, 2020); dipendenti pubblici – staff universitario (Mark & Smith, 2012); dipendenti pubblici – polizia locale (Nelson & Smith, 2016, 2023); lavoratori immigrati (Capasso, Zurlo, Smith, 2018).

In tale orizzonte, la ricerca condotta ha portato a diverse estensioni del *framework* di base del Modello *DRIVE*, con particolare riferimento all'inclusione originale di specifiche dimensioni relative all'interfaccia tra vita personale/familiare e vita lavorativa (*Work-Family Conflict*; *Family Work Conflict*; *Job and Life Satisfaction*; Vallone, Smith, Zurlo, 2020), ma anche alla definizione di ricerca empirica finalizzata a porre un maggior *focus* sul ruolo sulle caratteristiche individuali (Capasso, Zurlo, Smith, 2018; Zurlo, Vallone, Smith, 2018), in cui l'esplorazione delle **differenze** e delle **specificità** di **genere** rappresenta un elemento chiave (Zurlo, Vallone, Smith, 2020).

Pertanto, a partire dal *DRIVE Model* e dalle sue estensioni, e considerando la letteratura scientifica riferita al contesto della Pubblica Amministrazione – che ha confermato il ruolo cruciale di tutte le dimensioni prima descritte quali determinanti del benessere individuale nei luoghi di lavoro (Ahmad et al., 2022; Antoniou & Cooper, 2011; Asseburg et al., 2018; Bakker et al., 2015; Borst, 2022; Cortese et al., 2019; Eller et al., 2011; Emanuel et al., 2020; Fee-ney & Strich, 2019; Grala et al., 2022; Lindeberg et al., 2011; Loera et al., 2018; Macklin et al., 2006 ; Nasirpour et al., 2024; Wadsworth, & Owens, 2007) – si è inteso sviluppare uno specifico *Framework*, ossia il *DRIVE Model – Gender Equality*, che potesse esprimere la multidimensionalità e la intersezionalità che determinano uguaglianza e disuguaglianza di genere. Esso, infatti, mira a consentire la valutazione empirica e il monitoraggio nel tempo di criteri e indicatori del *Gender Equality Index* (GEI; EIGE, 2013), per implementare interventi e misure relative alle Aree individuate per la definizione di un *Gender Equality Plan* (GEP; Commissione Europea 2021) *evidence-based*, ossia basato sull'analisi dei dati raccolti all'interno dell'organizzazione.

II. Procedura e metodologia di raccolta e analisi dei dati

La presente indagine è parte del progetto SCOPUS (Stress dimensions, CONflict management, and Psychological health across genders: sUPpor-ting working Staff), sviluppato presso il Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Dir. Prof. Maria Clelia Zurlo) e promosso nell'ambito del Dottorato di Interesse Nazionale in Gender Studies (Sede Legale: Università degli Studi di Bari Aldo Moro; coordinatrice Prof. Francesca Romana Recchia Luciani).

La ricerca è stata svolta in conformità con la dichiarazione di Helsinki del 1964. Lo studio è stato approvato il 16 Settembre 2024 dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica (CERP) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Numero di protocollo: 31/2024).

La raccolta dati, condotta dai membri del Laboratorio di Psicologia Dinamica, e implementata nell'ambito della Convenzione siglata il 21 Maggio 2024 con il Comune di Napoli, è stata svolta dal 22 Settembre 2024 al 15 Gennaio 2026 ed ha coinvolto 900 dipendenti (Donne $n = 450$, Uomini $n = 450$) della Pubblica Amministrazione appartenenti a diverse aree operative del Comune di Napoli:

- Area Amministrativa e Tecnica Patrimonio [$N = 29$ (3.2%); Donne: $n = 11$, Uomini: $n = 18$] - Area Avvocatura [$N = 27$ (3.0%); Donne: $n = 15$, Uomini: $n = 12$] - Area Centro Unico Acquisti e Gare [$N = 18$ (2.0%); Donne: $n = 11$, Uomini: $n = 7$] - Area Consiglio Comunale [$N = 46$ (5.1%); Donne: $n = 23$, Uomini: $n = 23$]
- Area Cultura [$N = 37$ (4.1%); Donne: $n = 21$, Uomini: $n = 16$] - Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi [$N = 21$ (2.3%); Donne: $n = 9$, Uomini: $n = 12$]
- Area Direzione e Segreteria Generale [$N = 41$ (4.6%); Donne: $n = 22$, Uomini: $n = 19$]
- Area Entrate [$N = 71$ (7.9%); Donne: $n = 42$, Uomini: $n = 29$]
- Area Gabinetto del Sindaco [$N = 53$ (5.9%); Donne: $n = 25$, Uomini: $n = 28$]

- Area Infrastrutture Stradali e Tecnologiche, e di Trasporti [$N = 46$ (5.1%); Donne: $n = 17$, Uomini: $n = 29$]
- Area Municipalità [$N = 44$ (4.9%), Donne: $n = 27$; Uomini: $n = 17$]
- Area Progetti Speciali e Pari Opportunità [$N = 24$ (2.7%); Donne: $n = 9$, Uomini: $n = 15$]
- Area Ragioneria [$N = 47$ (5.2%); Donne: $n = 28$, Uomini: $n = 19$]
- Area Risorse Umane [$N = 17$ (1.9%); Donne: $n = 11$, Uomini: $n = 6$]
- Area Servizi al Cittadino [$N = 24$ (2.7%); Donne: $n = 11$, Uomini: $n = 13$]
- Area Urbanistica, Trasformazione Urbana e Politiche dell'abitare [$N = 35$ (3.9%); Donne: $n = 26$, Uomini: $n = 9$]
- Area Welfare [$N = 20$ (2.2%); Donne: $n = 7$, Uomini: $n = 13$]
- Polizia municipale [$N = 214$ (23.7%); Donne: $n = 62$, Uomini: $n = 152$]
- Servizio educativo [$N = 86$ (9.6%); Donne: $n = 73$, Uomini: $n = 13$]

Ai partecipanti è stato chiesto di compilare una batteria costruita *ad-hoc* (comprendente una serie di strumenti di valutazione che verranno dettagliati nella sezione *Strumenti*), e sono state fornite loro tutte le informazioni relative agli obiettivi della ricerca e al processo di raccolta e analisi dei dati (tutela dell'anonimato, partecipazione volontaria). Uno o due membri del Laboratorio di Psicologia Dinamica sono stati sempre presenti per rispondere ad eventuali dubbi e/o quesiti emersi nel corso della somministrazione.

Strumenti

Ai partecipanti è stata somministrata una batteria composta da strumenti *self-report* e test statisticamente validati per l'esplorazione delle seguenti aree:

A. Caratteristiche Socio-demografiche e Lavoro-correlate

- Una scheda anagrafica contenente domande finalizzate all'esplorazione di: Età (≤ 30 anni; 31-50 anni; > 50 anni); Sesso attribuito alla nascita (Maschio; Femmina; Altro); Genere (Uomo; Donna; Transessuale; Altro); Titolo di studio (Licenza media; Diploma, Laurea Triennale/Magistrale, Titolo *post-lauream*); Stato civile (Celibe/Nubile; Sposato/a; Convivente; Separato/a; Divorziato/a; Vedovo/a); Presenza di figli (Sì/No); Ruolo professionale (Dirigente; Funzionario; Istruttore; Esecutore; Collaboratore; Operatore); Tipo di contratto di lavoro (*full-time/part time*); Retribuzione mensile ($< 1.500\text{€}$; $1.500\text{€} - 1.900\text{€}$; $> 1.900\text{€}$); Anzianità di servizio (≤ 5 anni; 6-10 anni; 11-20 anni; > 20 anni); Area operativa di appartenenza.

B. Fattori Situazionali e Relazionali nel luogo di lavoro: Rischi e Risorse

- *Effort-Reward Imbalance Test* (ERI Test; Siegrist, 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), per la valutazione della percezione di stress lavoro-correlato definito nei termini di bilanciamento/sbilanciamento tra sforzi (*Effort*) e ricompense (*Material/Esteem Rewards*) percepiti nel luogo di lavoro.
- *Job Content Questionnaire* (JCQ; Karasek, 1998; Zurlo, Vallone, Smith, 2018), per la valutazione della percezione dello stress-lavoro correlato definito nei termini di rapporto tra percezione di gravosità delle richieste di lavoro (*Job Demands*), di controllo in riferimento allo svolgimento del proprio lavoro (*Job Control* – che include due sotto-dimensioni, ossia *Skill Discretion* e *Decision Authority*), e di supporto da parte di colleghi e superiori (*Social Support*) all'interno del contesto di lavoro.
- *Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales* (WFC e FWC; Netemeyer et al., 1996; Colombo & Ghislieri, 2008), per la valutazione della percezione di conflitto tra vita lavorativa e vita familiare e personale.
- *Perceived Discrimination* (due single item; Capasso, Zurlo, Smith, 2018), per la valutazione della percezione di discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana.
- *Questionario sul benessere organizzativo ANAC*, sezioni A, B, C, G, e N (Ministero del Lavoro, 2015), per la valutazione, rispettivamente: della percezione di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro-correlato (sez. A); della percezione di discriminazione sul luogo di lavoro (sez. B); della percezione di equità nell'amministrazione (sez. C); della percezione del contesto lavorativo in riferimento agli interventi promossi da parte dell'ente (sez. G); e della percezione del funzionamento del sistema organizzativo in relazione al riconoscimento del merito (sez. N).

C. Condizioni di Benessere: Salute Psicologica e Fisica

- *Symptom Checklist-90-Revised* (SCL-90-R; Derogatis, 1994; Prunas et al., 2010), per la valutazione della percezione delle proprie condizioni di salute psicologica.
- *Physical Health* (Smith et al., 2000), per la valutazione della presenza/assenza di una o più malattie diagnosticate da un medico.
- *Global Health* (un single item: “Negli ultimi 12 mesi, come definirebbe la sua salute in generale?”; Smith et al., 2000), per la valutazione della percezione di salute globale relativa ai 12 mesi precedenti la rilevazione.
- *Absenteeism/Presenteeism* (due single item; Kwon, 2020), per la valutazione, rispettivamente, del numero di giorni di assenza/congedo dal luogo di

lavoro a causa di una malattia o per motivi di salute (Assenteismo) e della presenza di giorni trascorsi a lavoro nonostante una condizione di malattia (Presenteismo) – in riferimento ai 12 mesi precedenti la rilevazione.

Analisi statistiche

Le analisi statistiche condotte per la stesura del presente *Report* sono state effettuate utilizzando il *software* specialistico per l'analisi dei dati *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS; Versione 29).

In primo luogo, per tutte le dimensioni esplorate sono state effettuate statistiche descrittive (per il campione totale) e sono stati condotti confronti tra uomini e donne. In particolare, per le variabili continue (di cui sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard) è stata valutata la significatività statistica dei confronti tra le medie dei punteggi attraverso lo *Student's t-test*. Per le variabili categoriali (di cui sono riportate le frequenze e le percentuali) è stata valutata la significatività statistica dei confronti tra le distribuzioni delle frequenze attraverso le Tabelle di Contingenza e l'analisi del *Chi-Square* (χ^2).

In secondo luogo, sono state condotte delle Analisi di Regressione Logistica, stratificate per genere, per valutare la significatività statistica delle associazioni tra le variabili esplorate.

Tutte le analisi sono state condotte per esplorare eventuali differenze sia rispetto al genere che tra i diversi ruoli professionali dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

III.

Indicatori Knowledge, Work, Money, and Power del Gender Equality Index: valutazione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

III.1. Premessa

Negli ultimi dieci anni, l'Unione Europea ha rafforzato il proprio impegno per la promozione della parità di genere nei contesti lavorativi, integrando misure concrete all'interno del programma Horizon Europe e rendendo obbligatoria, per molte istituzioni pubbliche, l'utilizzazione di un *Gender Equality Index* (GEI; EIGE, 2016) e l'adozione di un *Gender Equality Plan* (GEP). Obiettivo prioritario è l'eliminazione delle disuguaglianze di genere nell'accesso alle opportunità professionali, nella distribuzione dei carichi di lavoro, nella gestione del tempo e nella tutela del benessere psico-fisico del personale.

Di conseguenza, molti Stati membri dell'Unione Europea e paesi associati hanno sviluppato quadri giuridici nazionali, nonché politiche a livello istituzionale, per promuovere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nelle posizioni di vertice (Horizon Europe strategic plan 2025-2027 – European Commission).

Nel rispetto di queste linee guida, e in linea con il *Framework* del *DRIVE-Gender Equality Model*, dopo aver illustrato le caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti (sesso, età, stato civile, presenza di figli), saranno presentati i dati, confrontati per genere, in riferimento alle seguenti aree del *Gender Equality Index*:

- **KNOWLEDGE:** Titolo di Studio per genere e per anzianità di servizio;
- **WORK:** Condizione lavorativa (tipo di contratto di lavoro, anzianità di servizio) e percezione di stress lavoro-correlato (*Effort-Reward Imbalance* e *Job Demands-Control-Support Work-related Stress Models*);
- **MONEY:** Retribuzione mensile e percezione di *Reward* Materiale;

- **POWER:** Ruolo Professionale, progressione di carriera, percezione di *Job Control*, in particolare in riferimento alla percezione di *Skill Discretion* (la possibilità di valorizzare le proprie competenze e il grado di ripetitività dei compiti svolti nel luogo di lavoro) e di *Decision Authority* (livello di controllo esercitato dall'individuo sulla programmazione e sull'organizzazione del proprio lavoro).

La raccolta e l'analisi dei dati, confrontati per genere e per ruolo professionale, rappresentano un passaggio fondamentale per una valutazione *evidence-based* dell'equità di genere e per l'individuazione di eventuali criticità o disuguaglianze nel contesto di lavoro.

III.2. Caratteristiche socio-demografiche per genere

In riferimento al genere, il campione totale è costituito da 450 donne (50%) e 450 uomini (50%). Nessuno dei partecipanti coinvolti ha dichiarato una identità di genere diversa da Uomo e Donna.

In riferimento alle aree operative della pubblica amministrazione del Comune di Napoli, il campione è costituito da: 600 partecipanti appartenenti a diverse aree dell'Amministrazione (Figura 3), 214 partecipanti appartenenti all'Area della Polizia Locale (Figura 4) e 86 partecipanti appartenenti all'Area Educazione (Figura 5).

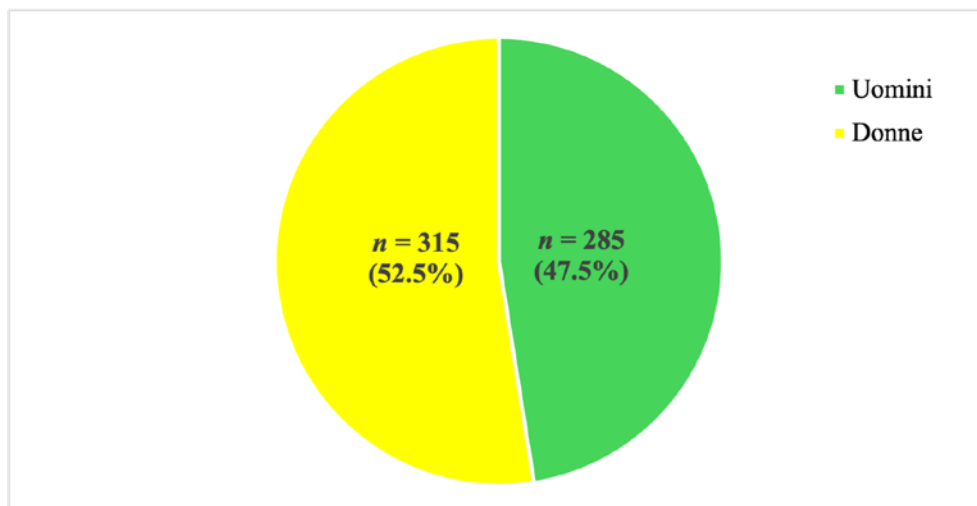


Figura 3. Aree Amministrative: distribuzione dei partecipanti per Genere (N = 600)

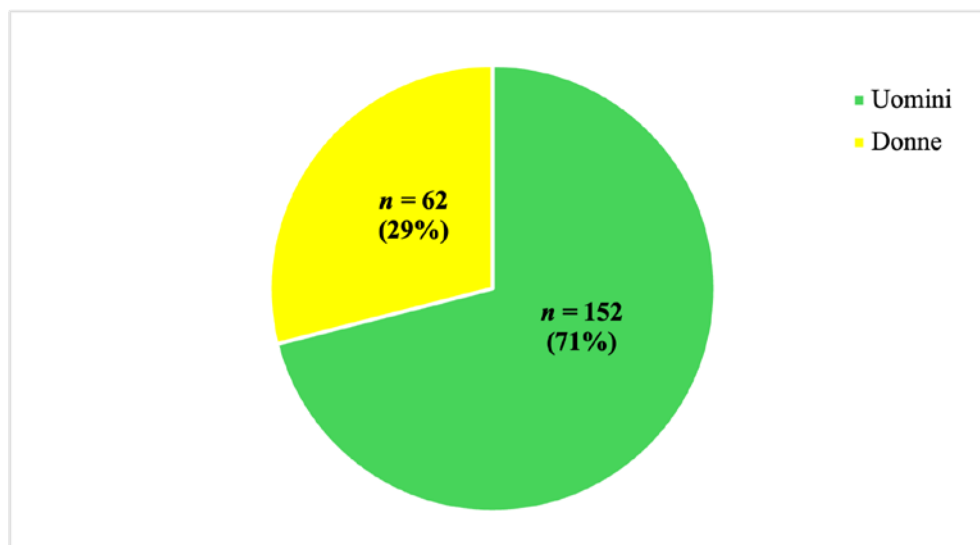


Figura 4. Area Sicurezza: distribuzione dei partecipanti per Genere (N = 214)

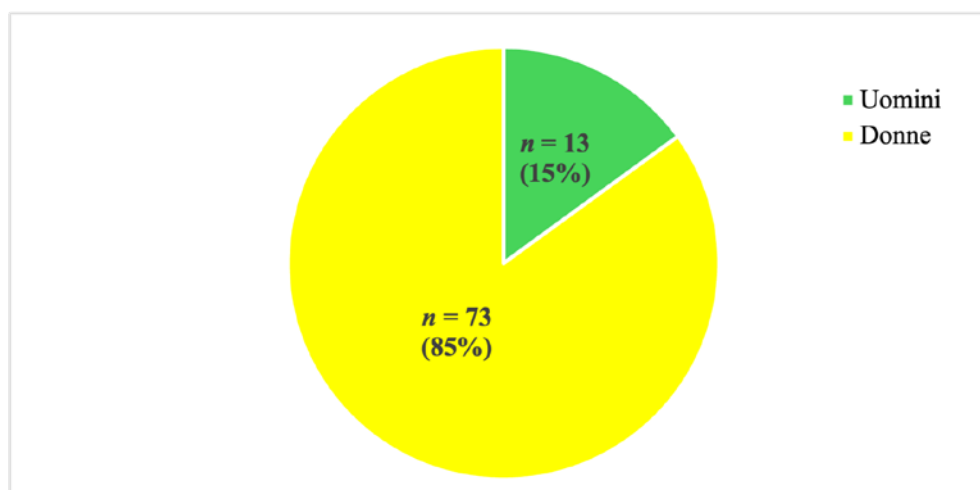


Figura 5. Area Educazione: distribuzione dei partecipanti per Genere (N = 86)

Le caratteristiche socio-demografiche relative a età, stato civile, e presenza/ assenza di figli dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli che hanno preso parte alla ricerca sono riportate nella Tabella 1.

Tabella 1. Età, stato civile e presenza/assenza di figli: confronto per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	Totale N (%)	χ^2	<i>p value</i>
Età					
≤ 30 anni	34 (48.6)	36 (51.4)	70 (8.5)	1.452	0.484
31-50 anni	267 (51.8)	248 (48.2)	515 (62.7)		
> 50 anni	112 (47.3)	125 (52.7)	237 (28.8)		
Totale N (%)	413 (50.2)	409 (49.8)	822 (100.0)		
Stato Civile					
Celibe/Nubile	155 (47.4)	172 (52.6)	327 (36.7)	6.007	0.199
Sposato/a	230 (50.9)	222 (49.1)	452 (50.7)		
Convivente	16 (45.7)	19 (54.3)	35 (3.9)		
Separato/a Divorziato/a	43 (63.2)	25 (36.8)	68 (7.6)		
Vedovo/a	5 (50.0)	5 (50.0)	10 (1.1)		
Totale N (%)	449 (50.3)	443 (49.7)	892 (100.0)		
Presenza/Assenza di figli					
Sì	269 (53.1)	238 (46.9)	507 (56.3)	4.341	0.037
No	181 (46.1)	212 (53.9)	393 (43.7)		
Totale N (%)	375 (50.0)	375 (50.0)	900 (100.0)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Per quanto riguarda l'età, 822 partecipanti su 900 hanno fornito una risposta a questa domanda (*Response Rate* = 91.3%), e la distribuzione di frequenze per età e genere non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 1.452; $p = 0.484$). I dati hanno evidenziato che l'8.5% dei partecipanti ha meno di 30 anni, e che la maggioranza (62.7%) ha età compresa tra 31 e 50 anni, evidenziando un'equa distribuzione per genere nelle tre fasce di età esplorate (≤ 30 anni; 31-50 anni; > 50 anni).

Per quanto riguarda lo stato civile, 892 dipendenti hanno risposto a questa domanda (*Response Rate* = 99.1%). Complessivamente il 50.7% ha dichiarato di essere sposato/a, il 36.7% di essere celibe/nubile, il 7.6% di essere separato/a o divorziato/a, con un restante 3.9% che ha dichiarato di essere convivente e un solo partecipante (1.1% del campione) di essere vedovo. Non sono emerse differenze statisticamente significative rispetto allo stato civile e al genere (*Chi-square* = 6.007; $p = 0.199$).

Infine, per quanto riguarda la presenza/assenza di figli, tutti i 900 dipendenti hanno fornito una risposta a questa domanda (*Response Rate* = 100%), ed è emerso che, complessivamente, il 56.3% dei partecipanti ha almeno un figlio, con una prevalenza statisticamente significativa di dipendenti donne con figli (53.1%) rispetto ai dipendenti uomini con figli (46.9%; *Chi-square* = 4.341; $p = 0.037$).

III.3. Knowledge: Titolo di Studio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione per genere

Le caratteristiche socio-demografiche relative al titolo di studio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli che hanno preso parte alla ricerca sono riportate nella Tabella 1.2 e sono state analizzate rispetto al genere in riferimento all'indicatore *Knowledge* del *Gender Equality Index*, che mira a confrontare i livelli di educazione e formazione in riferimento al genere e a valutare da questo punto di vista l'equità di genere nel personale e nel *trend* delle assunzioni di una azienda.

Riguardo il titolo di studio conseguito (Tabella 2), 899 dipendenti su 900 hanno fornito una risposta (*Response Rate* = 99.9%), e i dati hanno evidenziato una distribuzione di frequenze statisticamente significativa in riferimento al genere (*Chi-square* = 38.482; $p < 0.001$). In particolare, i risultati hanno mostrato una prevalenza di dipendenti uomini in possesso del titolo di studio

di Licenza Media (Uomini = 77.8%; Donne = 22.2%) e di Diploma (Uomini = 66.0%; Donne 34.0%); e una prevalenza di dipendenti donne in possesso di un titolo di Laurea Triennale o Magistrale (Donne = 52.5 %; Uomini = 47.5%) e di un titolo *post-lauream* (Donne = 61.9%; Uomini = 38.1%).

Tabella 2. Knowledge-Titolo di Studio: confronto per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	Totale N (%)	χ^2	p value
Titolo di Studio					
Licenza media	2 (22.2)	7 (77.8)	9 (1.0)	38.482	<0.001
Diploma	73 (34.0)	142 (66.0)	215 (24.0)		
Laurea triennale/magistrale	240 (52.5)	217 (47.5)	457 (50.8)		
Titolo post-lauream	135 (61.9)	83 (38.1)	218 (24.2)		
Totale N (%)	450 (50.1)	449 (49.9)	899 (100.0)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; *p < .05; ** p < .01; *** p < .001.

Successivamente, i dati relativi al titolo di studio conseguito sono stati analizzati per genere in riferimento all'anzianità di servizio (≤ 5 anni; 6-10 anni; 11-20 anni; e > 20 anni) per valutare il *trend* delle assunzioni rispetto a genere e titolo di studio e ottenere così ulteriori informazioni utili rispetto all'area *Knowledge* del *Gender Equality Index*. I risultati sono riportati nella Tabella 3 e nella Tabella 4.

Per quanto riguarda il titolo di studio delle dipendenti donne (Tabella 3), 446 delle 450 partecipanti alla ricerca hanno fornito una risposta a questa domanda (*Response Rate* = 99.1%), e la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 44.132; $p < 0.001$). Dall'analisi dei dati è emerso che il 50.8% delle dipendenti donne in possesso di titolo di Laurea e il 46.3% in possesso di titolo *post-lauream* hanno anzianità di servizio ≤ 5 anni. Questo dato indica un crescente *trend* positivo nei livelli di formazione delle dipendenti donne, e testimonia chiaramente una positiva politica nelle

assunzioni attuata dall'Amministrazione del Comune di Napoli in relazione ai parametri di equità di genere soprattutto negli ultimi anni.

Il *trend* positivo riguardo l'aumento dei livelli di educazione e formazione negli ultimi 5 anni è testimoniato anche dai dati riguardanti i dipendenti uomini (Tabella 4), dai quali si evince che 440 dei 450 partecipanti alla ricerca hanno fornito una risposta alla domanda (*Response Rate* = 97.8%), la distribuzione di frequenze rispetto all'anzianità di servizio è statisticamente significativa (*Chi-square* = 48.596; $p < 0.001$), e il 58.0% dei dipendenti uomini in possesso di titolo di Laurea e il 47.6% in possesso di titolo *post-lauream* hanno anzianità di servizio ≤ 5 anni.

Tabella 3. Knowledge-Titolo di Studio: anzianità di servizio delle dipendenti donne

Anzianità di servizio							
	≤ 5 anni N (%)	6-10 anni N (%)	11-20 anni N (%)	> 20 anni N (%)	Totale N(%)	χ^2	p
Titolo di studio							
Licenza media	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100) (2.4)	2 (0.4)	44.132	< 0.001
Diploma	21 (30) (10.2)	6 (8.6) (11.8)	13 (18.6) (12.4)	30 (42.8) (35.3)	70 (15.7)		
Laurea	122 (50.8) (59.5)	28 (11.7) (54.9)	52 (21.7) (49.5)	38 (15.8) (44.7)	240 (53.8)		
Post-lauream	62 (46.3) (30.2)	17 (12.7) (33.3)	40 (29.9) (38.1)	15 (11.2) (17.6)	134 (30.0)		
Totale N(%)	205 (46.6)	51 (11.4)	105 (23.5)	85 (19.1)	446 (100)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Tabella 4. Knowledge-Titolo di Studio: anzianità di servizio dei dipendenti uomini

Anzianità di servizio							
	≤ 5 anni N (%)	6-10 anni N (%)	11-20 anni N (%)	> 20 anni N (%)	Totale N(%)	χ^2	<i>p</i>
Titolo di studio							
Licenza media	1 (14,3) (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7) (4.7)	7 (1.6)	48.596	< 0.001
Diploma	60 (43.2) (26.9)	11 (7.9) (25.6)	10 (7.2) (21.7)	58 (41.7) (45.3)	139 (31.6)		
Laurea	123 (58) (55.2)	28 (13.2) (65.1)	17 (8.0) (37)	44 (20.8) (34.4)	212 (48.2)		
Post-lauream	39 (47.6) (17.5)	4 (4.9) (9.3)	19 (23.2) (41.3)	20 (24.4) (15.6)	82 (18.6)		
Totale N(%)	128 (29.1)	43 (9.8)	46 (10.5)	128 (29.1)	440 (100)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

I dati relativi all'indicatore *Knowledge* mostrano quindi che nei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli si confermano livelli ottimali di educazione e formazione e di equità di genere anche in relazione al *trend* delle assunzioni effettuate negli ultimi 5 anni.

III.4. *Work: Condizione lavorativa (ruolo professionale, tipo di contratto di lavoro, e anzianità di servizio) per genere*

Le caratteristiche socio-demografiche relative al ruolo professionale, al tipo di contratto di lavoro e all'anzianità di servizio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli che hanno preso parte alla ricerca sono riportate nella Tabella 5, e sono state analizzate rispetto al genere in riferimento all'indicatore *Work* del *Gender Equality Index*, che mira a confrontare le principali caratteristiche lavoro-correlate in riferimento al genere e a valutare da questo punto di vista l'equità di genere nel personale e nel *trend* delle assunzioni di una azienda.

III. Indicatori Knowledge, Work, Money, and Power del Gender Equality Index

Tabella 5. Work- ruolo professionale, tipo di contratto di lavoro, anzianità di servizio: confronto per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	Totale N (%)	χ^2	p value
Ruolo Professionale					
Esecutore/ Collaboratore/ Operatore	66 (39.8)	100 (60.2)	166 (18.7)	12.672	0.005
Istruttore	176 (48.9)	184 (51.1)	360 (40.6)		
			337 (38.0)		
Funzionario	190 (56.4)	147 (43.6)	23 (2.6)		
Dirigente	11 (47.8)	12 (52.2)	886 (100)		
Totale N (%)	443 (50.0)	443 (50.0)			
Tipo di contratto di lavoro					
Part-time	15 (57.7)	11 (42.3)	26 (3.0)	0.570	0.450
Full-time	429 (50.2)	426 (49.8)	855 (97.0)		
Totale N (%)	444 (50.4)	437 (49.6)	881 (100)		
Anzianità di servizio					
≤ 5 anni	205 (47.9)	223 (52.1)	428 (48.4)	33.132	<0.001
6-10 anni	51 (54.3)	43 (45.7)	94 (10.6)		
11-20 anni	105 (69.5)	46 (30.5)	151 (17.0)		
> 20 anni	85 (39.9)	128 (60.1)	213 (24.0)		
Totale N (%)	446 (50.3)	440 (49.7)	886 (100)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

La Tabella 5 mostra come, in relazione alla condizione lavorativa (886 soggetti su 900 hanno fornito una risposta a questa domanda: *Response Rate* = 98.4%), siano emerse differenze di genere statisticamente significative rispetto al ruolo professionale (*Chi-square* = 12.672; $p = 0.005$). Nello specifico è emersa una prevalenza di dipendenti uomini (60.2%) rispetto alle dipendenti donne (39.8%) nei ruoli professionali di Esecutore/Collaboratore/Operatore, una prevalenza di dipendenti donne nel ruolo di Funzionario (56.4% donne e 43.6% uomini), e una sostanziale equità di genere nei ruoli di Istruttore (51.1% uomini e 48.9% donne), e Dirigente (47.8% donne e 52.2% uomini). Pertanto, i dati evidenziano una prevalenza di uomini nei ruoli esecutivi/operativi, una prevalenza di donne nei ruoli di funzionario e una sostanziale equità di genere nei ruoli dirigenziali.

Rispetto al tipo di contratto di lavoro (881 dipendenti hanno fornito una risposta a questa domanda: *Response Rate* = 97.9%) non sono emerse differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.570; $p = 0.450$) e complessivamente il 97.0% dei dipendenti, sia donne che uomini, ha un contratto di lavoro *full-time*.

Infine, per quanto riguarda l'anzianità di servizio in riferimento al genere (886 dipendenti hanno fornito una risposta a questa domanda: *Response Rate* = 98.4%), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 33.132; $p < 0.001$) evidenziando: una prevalenza di dipendenti uomini con anzianità di servizio superiore a 20 anni (Uomini = 60.1%; Donne = 39.9%); una prevalenza di dipendenti donne con anzianità di servizio compresa tra gli 11 e i 20 anni (Donne = 69.5%; Uomini = 30.5%) e tra i 6 e 10 anni (Donne = 54.3%; Uomini = 45.7%), e una sostanziale equità rispetto al genere tra i dipendenti che hanno un'anzianità di servizio fino a 5 anni (Tabella 5). In sostanza è emerso un *trend* di assunzioni in cui, oltre 20 anni fa, prevalevano le assunzioni di uomini (60.1%), successivamente si è verificato un prevalere di assunzioni di dipendenti donne (Anzianità di Servizio tra 11 e 20 anni: Donne 69.5%; Anzianità di Servizio tra 6 e 10 anni: Donne 54.3%) e, infine, negli ultimi 5 anni, si è raggiunta una sostanziale equità di genere (Donne = 47.9%).

III.5. *Work: Stress lavoro-correlato per genere – Effort-Reward-Imbalance*

In linea con il *DRIVE Model-Gender Equality*, i livelli di percezione di stress lavoro-correlato dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli che hanno preso parte alla ricerca sono stati misurati secondo il

Modello *Effort-Reward-Imbalance* (ERI Model; Siegrist et al. 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010) e il Modello *Job Demand-Control-Support* (JDCS; Karasek & Theorell, 1990), e sono stati anch'essi analizzati in riferimento all'indicatore *Work* del *Gender Equality Index*.

Secondo il modello *Effort-Reward-Imbalance* (ERI Model; Siegrist et al. 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010) lo stress lavoro-correlato è il risultato della percezione di mancanza o inadeguata reciprocità tra sforzo profuso (*Effort*) e ricompense lavorative sia materiali (*Material Rewards*) che immateriali (*Esteem Rewards*), e ciò determina una percezione di squilibrio (*Effort-Reward Imbalance*). In particolare:

- *Effort*, corrisponde alla percezione dello sforzo e dell'impegno profusi in relazione al proprio lavoro in termini di carico di lavoro, interruzioni, pressioni legate ai tempi e ai compiti da svolgere e percezione di responsabilità. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 11.61; Siegrist, 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di sforzo nel proprio contesto lavorativo (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Effort*);
- *Material Rewards*, corrisponde alla percezione delle ricompense materiali ricevute in relazione al proprio lavoro, in termini di stipendio rispetto al ruolo, responsabilità e stabilità economica. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 25.15; Siegrist, 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di ricompense materiali nel proprio contesto lavorativo (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Material Rewards*);
- *Immaterial (Esteem) Rewards*, corrisponde alla percezione delle ricompense immateriali ricevute in relazione al proprio lavoro in termini di stima, gratificazione e riconoscimento sociale da parte di colleghi e superiori. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 16.68; Siegrist, 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di ricompense immateriali nel proprio contesto lavorativo (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Esteem Rewards*);
- *ERI Ratio*, corrisponde al rapporto tra sforzi e ricompense materiali e immateriali percepiti, e indica la percezione complessiva di bilanciamento o sbilanciamento nel contesto lavorativo. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 1.0; Siegrist, 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010), indicano che il lavoratore percepisce livelli più alti di sforzo profuso rispetto alle ricompense materiali e immateriali ricevute in relazione al proprio lavoro

(mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano livelli più alti di ricompense percepite rispetto allo sforzo profuso). Livelli di ERI ratio > 1 corrispondono ad alta percezione di stress nel contesto lavorativo e sono risultati significativi predittori di condizioni negative di salute psicologica e fisica.

Qui di seguito sono riportati i dati emersi in riferimento alle dimensioni percepite di *Effort*, *Material Rewards*, *Esteem Rewards*, *ERI Ratio* dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli esplorate in relazione al genere e al ruolo professionale. In relazione agli obiettivi relativi alla dimensione *Work* del *Gender Equality Index*, i livelli percepiti di *Effort*, *Material Rewards*, *Esteem Rewards*, *ERI Ratio* sono stati analizzati distinguendo livelli alti (> 1) e livelli bassi (< 1), e valutando le differenze rispetto a genere e ruolo professionale.

a. Percezione di *Effort*

Per quanto riguarda la percezione di *Effort* (Figura 6), 759 su 900 dipendenti hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 84.3%) e non sono emerse differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.320; $p = 0.572$). I dati hanno infatti mostrato la presenza di alti livelli di *Effort* nel 64.1% delle dipendenti donne e nel 62.1% dei dipendenti uomini.

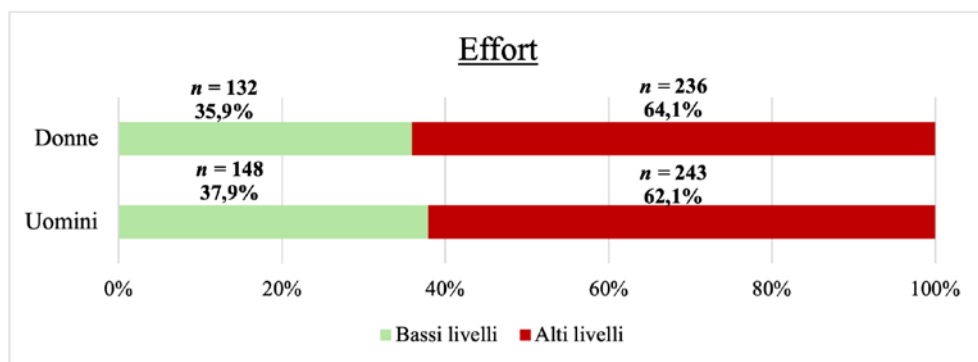


Figura 6. Livelli di *Effort* in dipendenti Donne (N = 368) e Uomini (N = 391)

Per quanto riguarda l'analisi della percezione di *Effort* rispetto al ruolo professionale tra le dipendenti donne (Figura 7), 365 su 450 dipendenti hanno completato le rispettive scale di valutazione (*Response rate* = 81.1%) e la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 13.346; $p = 0.004$). Nello specifico si evidenzia che la totalità delle Dirigenti

(100%) e la maggior parte delle dipendenti donne Esecutrici/Collaboratrici/Operatrici (75.9%) percepiscono livelli più elevati di *Effort* rispetto alle dipendenti donne che ricoprono altri ruoli professionali: 68.0% di dipendenti donne nel ruolo di Funzionario; 55.0% delle dipendenti donne nel ruolo di Istruttore.

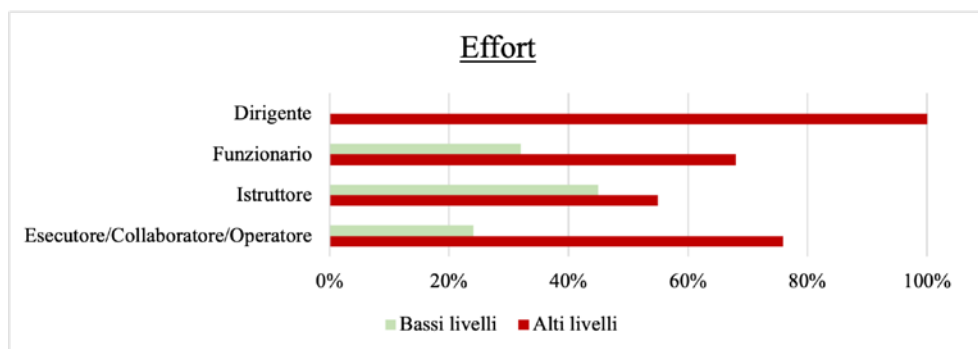


Figura 7. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 365)

Tra i partecipanti uomini, 389 dipendenti su 450 hanno completato le rispettive scale di valutazione (*Response rate* = 86.4%), e anche in questo caso sono emerse differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 9.802; $p = 0.020$), evidenziando livelli più alti di *Effort* tra i dipendenti uomini nel ruolo di Dirigente (81.8%) ed Esecutore/Collaboratore/Operatore (72.6%), rispetto a coloro che si collocano negli altri ruoli professionali (61.2% di dipendenti uomini nel ruolo di Funzionario; 55.1% di dipendenti uomini nel ruolo di Istruttore; Figura 8).

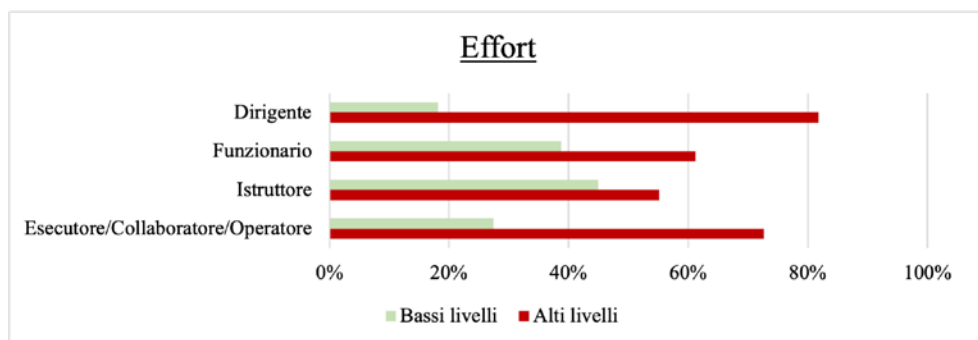


Figura 8. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 389)

In sintesi, si evidenzia che le figure a maggior rischio di percepire alti livelli di sforzo sono le figure nei ruoli di base di esecutore/collaboratore/operatore e nei ruoli dirigenziali, con una sostanziale equità di genere.

b. Percezione di Material Rewards

Per quanto riguarda la percezione di *Material Rewards* (753 dipendenti su 900 hanno completato la scala di valutazione: *Response Rate* = 83.7%) non sono emerse differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 1.062; *p* = 0.303), pertanto si rileva una sostanziale equità di genere rispetto alla percezione di *Rewards* Materiale, e, complessivamente, più del 55% dei partecipanti riporta alti livelli percepiti di *Material Rewards* (Figura 9).

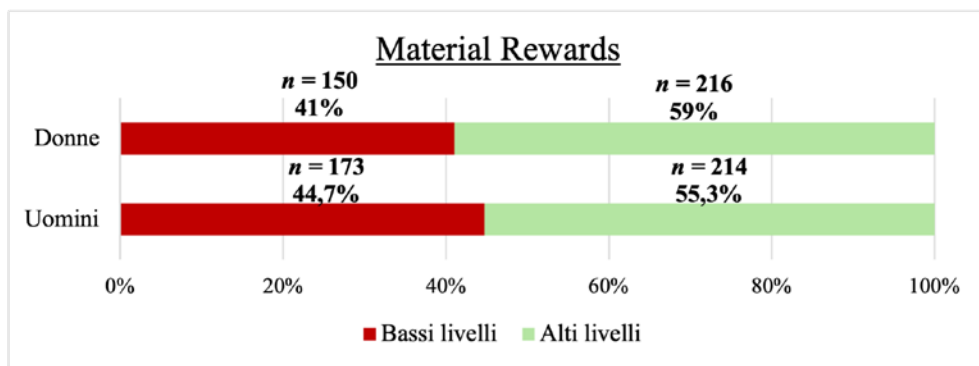


Figura 9. Livelli di *Material Rewards* in dipendenti Donne (N = 366) e Uomini (N = 387)

Per quanto riguarda l'analisi della percezione di *Material Rewards* rispetto al ruolo professionale tra le dipendenti donne (363 su 450 partecipanti hanno completato la rispettiva scala di valutazione: *Response rate* = 80.7%; Figura 10), non sono emerse differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 3.552; *p* = 0.314). Tuttavia, si rileva tra le Dirigenti donne una tendenza a percepire livelli più alti di *Material Rewards* rispetto alle partecipanti che ricoprono altri ruoli professionali (Dirigente = 83.3%; Funzionario = 59.1%; Istruttore = 61.7%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 50.8%).

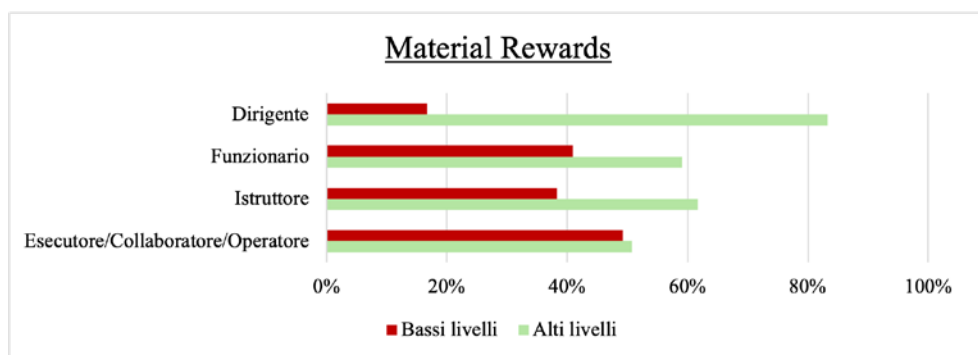


Figura 10. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 363)

Analoghi risultati emergono dalla distribuzione di frequenze dei livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti uomini (385 partecipanti hanno completato la scala di valutazione: *Response rate* = 85.6%; Figura 11). Anche in questo caso non sono emerse differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 3.011; $p = 0.390$), ma si rileva una prevalenza di uomini Dirigenti (63.6%) ed Esecutori/Collaboratori/Operatori (62.1%) che riportano livelli più elevati di *Material Rewards* rispetto ai partecipanti che ricoprono gli altri ruoli professionali (Funzionario = 51.3%; Istruttore = 53.7%).

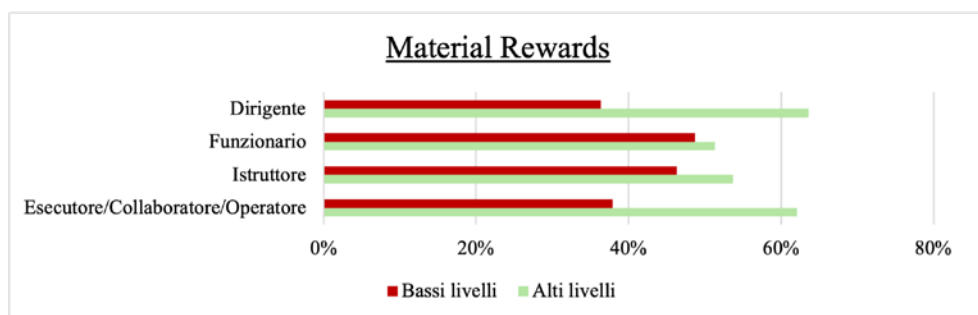


Figura 11. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 385)

In sintesi, anche riguardo la percezione di *Material Rewards*, dalla valutazione si rileva una sostanziale equità di genere.

c. Percezione di Esteem Rewards

Per quanto riguarda la percezione di *Esteem Rewards* (759 dipendenti su 900 hanno completato la scala di valutazione: *Response Rate* = 84,3%) è emersa una prevalenza – seppur non statisticamente significativa (*Chi-square* = 3.696; $p = 0.055$) – di dipendenti uomini che percepiscono livelli alti di *Esteem Rewards* rispetto alle dipendenti donne. Inoltre, complessivamente, il 63.8% dei partecipanti uomini e il 56.9% delle partecipanti donne percepisce di ricevere adeguate ricompense immateriali sul luogo di lavoro (Figura 12).

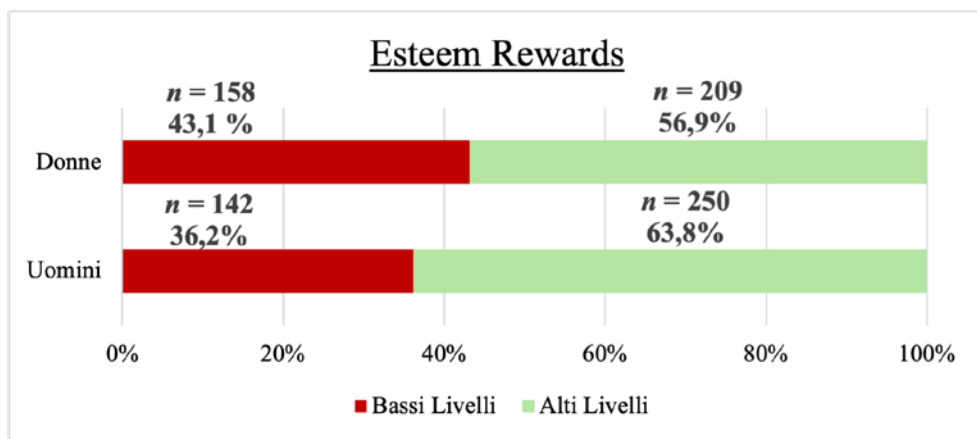


Figura 12. Livelli di *Esteem Rewards* in dipendenti Donne (N = 367) e Uomini (N = 392)

Per quanto riguarda la percezione di ricompense immateriali sul luogo di lavoro in riferimento al ruolo professionale, non sono emerse differenze statisticamente significative né nelle dipendenti donne (364 su 450 partecipanti hanno completato la scala di valutazione: *Response rate* = 80.9%; *Chi-square* = 5.104; $p = 0.164$; Figura 13) né nei dipendenti uomini (390 su 450 partecipanti hanno completato la scala di valutazione: *Response rate* = 86.7%; *Chi-square* = 2.251, $p = 0.522$; Figura 14).

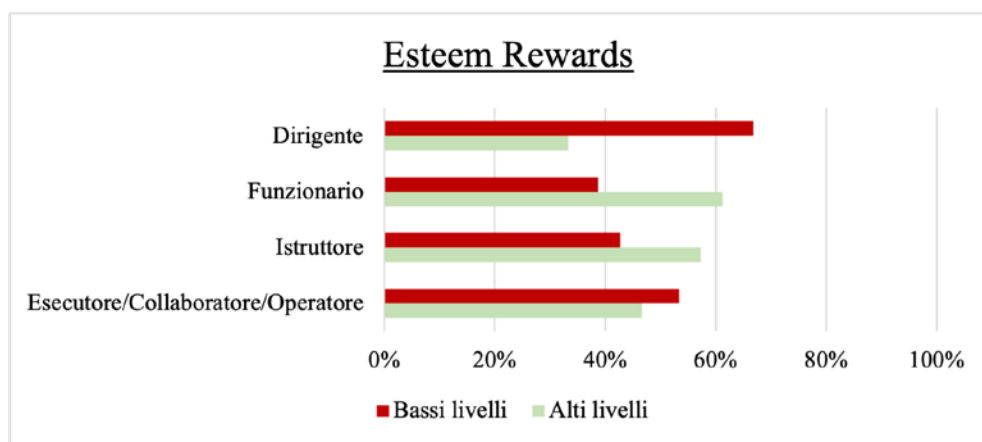


Figura 13. Livelli di *Esteem Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 364)

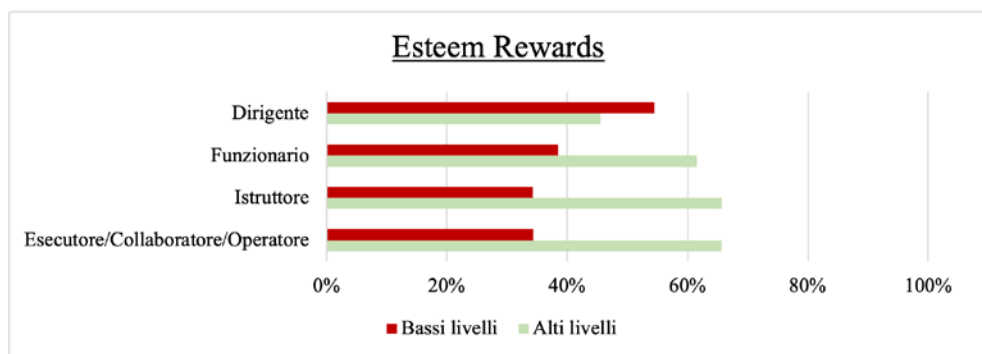


Figura 14. Livelli di *Esteem Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 390)

In sintesi, anche per la dimensione di *Esteem Rewards* (stima percepita) non emergono differenze statisticamente né per genere né per ruoli professionali in riferimento al genere.

d. Percezione di ERI Ratio

Livelli alti di *ERI ratio* (>1) evidenziano uno sbilanciamento tra sforzi e ricompense corrispondente ad alti livelli di stress lavoro-correlato. La ricerca ha mostrato che alti livelli di *ERI ratio* (>1) risultano significativamente correlati con problemi di salute psicologica (ansia, depressione, somatizzazioni) e fisica (disturbi cardio-vascolari, gastro-intestinali e del sonno).

Al riguardo, 749 dipendenti su 900 hanno completato tutte le scale dell'*E-RI Test* (*Response rate* = 83.2%). Non sono emerse differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.004; *p* = 0.950) e, complessi-

vamente, i dati hanno evidenziato un'adeguata percezione di bilanciamento (ERI ratio ≤ 1) nell'84.1% delle dipendenti donne e nel 83.9% dei dipendenti uomini. Tale dato rappresenta un positivo indicatore di bassi livelli di stress e buona qualità di vita lavorativa percepita nel contesto di lavoro sia nei dipendenti uomini che nelle dipendenti donne (Figura 15).

Il dato positivo relativo all'adeguato bilanciamento percepito tra *Effort* e *Rewards* emerge anche in riferimento ai ruoli professionali, seppur esclusivamente tra le dipendenti donne ($N = 361$, *Response Rate* = 80.2%; *Chi-square* = 2.515; $p = 0.473$; Figura 16). Diversamente, tra i dipendenti uomini (Uomini $N = 383$, *Response rate* = 85.1%) emergono differenze statisticamente significative in riferimento ai ruoli professionali (*Chi-square* = 8.877; $p = 0.031$). Infatti, i dati hanno evidenziato una prevalenza di Esecutori/Collaboratori/Operatori che percepiscono alti livelli di ERI *Ratio* rispetto ai dipendenti che si collocano negli altri ruoli professionali (25.5% di dipendenti uomini con alti livelli nel ruolo di Esecutore/Collaboratore/Operatore; 12.2% nel ruolo di Istruttore; 13.2% nel ruolo di Funzionario e 18.2% nel ruolo di Dirigente; Figura 17).

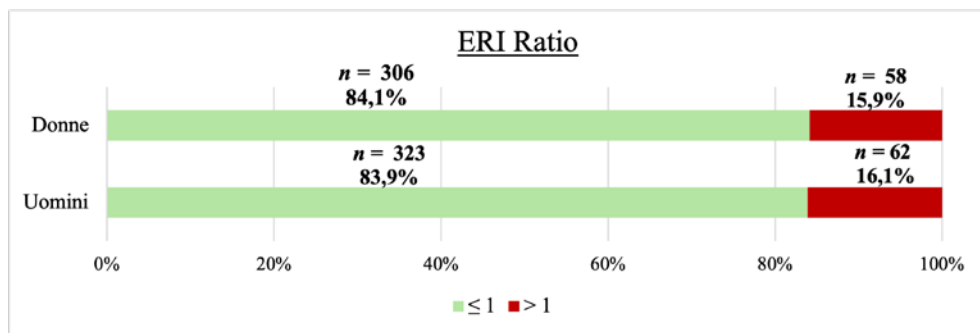


Figura 15. ERI Ratio in dipendenti Donne ($N = 364$) e Uomini ($N = 385$)

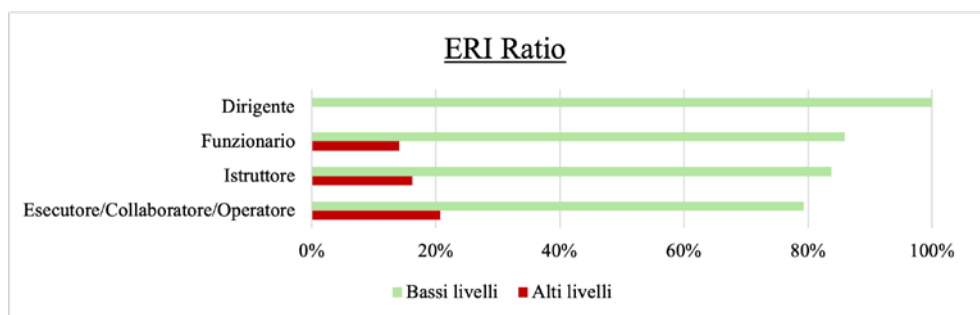


Figura 16. ERI Ratio per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 361)

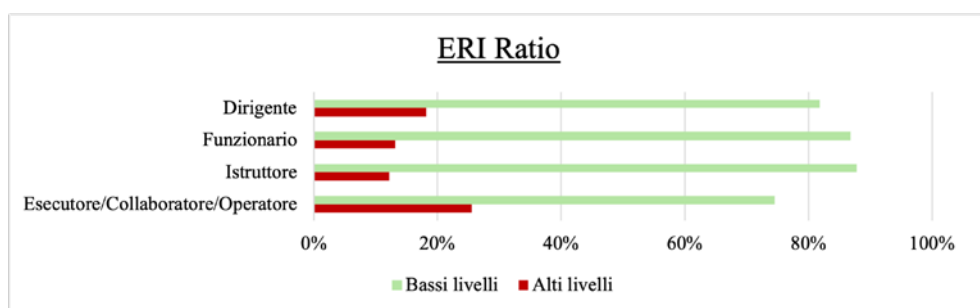


Figura 17. ERI Ratio per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 383)

In sintesi, se, da una parte, i dati suggeriscono equità di genere e una prevalenza di bilanciamento percepito tra sforzi e ricompense e, quindi, bassi livelli di stress lavoro-correlato nei dipendenti sia uomini che donne, d'altra parte è utile rilevare un rischio maggiore nei dipendenti uomini che ricoprono ruoli professionali più esecutivi-operativi.

III.6. Work: Stress lavoro-correlato per genere – Job Demand-Control-Support

Secondo il modello *Job Demand-Control-Support* (JDCS; Karasek & Theorell, 1990) alcuni specifici fattori legati al lavoro – in particolare le richieste lavorative, il controllo del lavoro e il supporto sociale – influenzano la percezione di stress e di benessere psicologico e fisico dei dipendenti.

Il modello postula, quindi, che lo stress lavorativo derivi essenzialmente dalla combinazione dei seguenti fattori, che costituiscono essenzialmente tre caratteristiche base percepite rispetto al lavoro stesso:

1. *Job Demand (Richiesta lavorativa)* che si riferisce agli aspetti psicologici, fisici, sociali e organizzativi del lavoro che richiedono uno sforzo fisico e/o mentale

e che, quindi, possono essere associati ad un certo costo psichico o fisico. La *Job Demand* costituisce un **fattore di stress** presente nell'ambiente di lavoro, ed include, per esempio, aspetti quali un'elevata percezione di pressione relativamente al tempo di realizzazione del lavoro, un eccesso di responsabilità, conflitti di ruolo e esecuzione di compiti monotoni e/o ripetitivi.

2. *Job Control/Decision Latitude (Latitudine decisionale)*. La *Decision Latitude* può essere intesa come risorsa del lavoro ed è funzionale al raggiungimento degli obiettivi lavorativi in relazione alla riduzione dell'impatto dei costi psichici e/o fisici connessi alla richiesta lavorativa nonché alla crescita e allo sviluppo personali. La *Decision Latitude* include due dimensioni:
 - la *Skill Discretion (Discrezionalità nelle Competenze)*, che riguarda il grado in cui un lavoro rende possibile la valorizzazione delle competenze individuali, l'apprendimento di nuove competenze e la riduzione della ripetitività dei compiti svolti nel luogo di lavoro.
 - la *Decision Authority (Autonomia Decisionale)*, che si riferisce al livello di controllo esercitato dall'individuo sulla programmazione e sull'organizzazione del proprio lavoro.

Nel *JDCS Model* le due dimensioni principali del lavoro, cioè la domanda e il controllo, vengono considerate due variabili indipendenti e sono poste su assi ortogonali. Lo sforzo (*Job Strain*) e lo stress sono il risultato dell'intersezione e dell'interazione (*Joint Effect*) tra le richieste lavorative e l'ampiezza del controllo sul proprio lavoro di cui ciascun lavoratore dispone. A queste si aggiunge la percezione di *Social Support* ricevuto da colleghi e superiori nel contesto lavorativo quale ulteriore risorsa che contribuisce a determinare i livelli percepiti di stress nei luoghi di lavoro.

Qui di seguito sono riportati i dati relativi all'applicazione del *Job Demand – Control – Support Model (JDCS)*, comprendente le dimensioni di *Job Demand*, *Decision Authority* e *Skill Discretion (Control)* e *Social Support*.

Nello specifico, saranno riportati i dati emersi in riferimento alle seguenti dimensioni, esplorate in relazione al genere e al ruolo professionale:

- *Job Demand*, ossia la percezione delle richieste e delle pressioni derivanti dal proprio lavoro, in termini di carico di lavoro, di scadenze da rispettare, di lavoro mentale e/o fisico intenso, di frequenza delle interruzioni e di sovraccarico di informazioni ricevute. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 27; JCQ – Karasek, 1998), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di richieste in relazione al proprio lavoro (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Job Demand*);

- *Skill Discretion*, ossia la percezione della varietà e della complessità dei compiti relativi al proprio lavoro e dell'opportunità di apprendere nuove conoscenze. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 18; JCQ – Karasek, 1998), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di opportunità di accrescere e valorizzare le proprie competenze in relazione al proprio lavoro (mentre livelli al di sotto del valore soglia indicano bassi livelli percepiti di *Skill Discretion*);
- *Decision Authority*, ossia la percezione: del grado di autonomia nel prendere decisioni riguardanti lo svolgimento del proprio lavoro in termini di capacità di influire sulle scelte operative, organizzative e strategiche; e del grado di autonomia nell'assumere decisioni senza dover dipendere esclusivamente da altri. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 23; JCQ – Karasek, 1998), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di autonomia decisionale in relazione al proprio lavoro (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Decision Authority*);
- *Social Support*, ossia la percezione di supporto sociale ricevuto da colleghi e superiori nel contesto lavorativo, in termini di collaborazione, ascolto, fiducia reciproca e disponibilità all'aiuto. Livelli elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 12; JCQ – Karasek, 1998), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di supporto sociale nell'ambiente di lavoro (mentre valori al di sotto del *cut-off* indicano bassi livelli percepiti di *Social Support*).

a. *Percezione di Job Demand per genere e per ruolo professionale*

Per quanto riguarda la percezione della gravosità delle richieste di lavoro (*Job Demand*; 769 partecipanti su 900 hanno completato la relativa scala di valutazione: *Response Rate* = 85.4%) i dati non hanno evidenziato differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.074; *p* = 0.786), e complessivamente solo il 12% dei partecipanti, sia uomini che donne, riporta alti livelli percepiti di *Job Demand* (Figura 18).

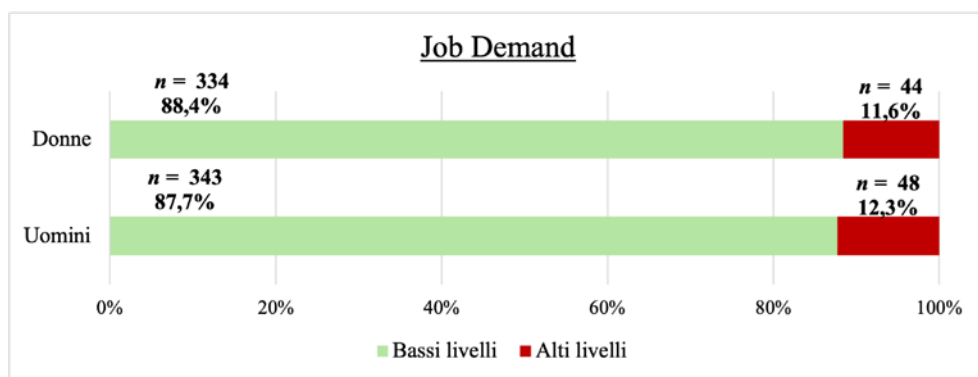


Figura 18. Livelli di *Job Demand* in dipendenti Donne (N = 378) e Uomini (N = 391)

Viceversa, in relazione al ruolo professionale, i dati sulla percezione di *Job Demand* hanno evidenziato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 7.820; $p = 0.050$). Infatti, nelle dipendenti donne (375 su 450 dipendenti hanno completato le relative scale di valutazione; *Response rate* = 83.3%) è emerso che le Dirigenti riportano livelli percepiti più alti di *Job Demand* rispetto alle partecipanti che ricoprono gli altri ruoli professionali (42.9% delle Dirigenti; 10.4% delle Funzionarie; 10.3% delle Istruttrici e 15.3% delle Esecutrici/Collaboratrici/Operatrici) (Figura 19).

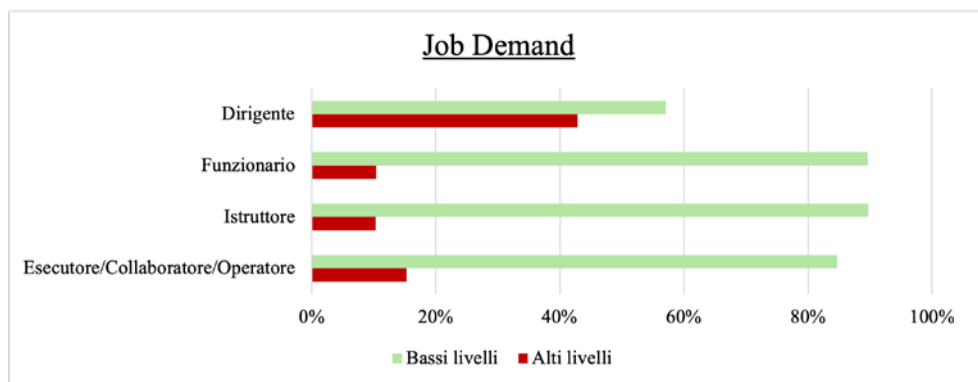


Figura 19. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 375)

Analoghe differenze nella percezione di *Job Demand* sono emerse in relazione al ruolo professionale anche nei dipendenti uomini (N = 389, *Response rate* = 86.4%; *Chi-square* = 9.690; $p = 0.021$). Tuttavia, a differenza delle dipendenti donne, tra i dipendenti uomini, non solo i Dirigenti ma anche gli Esecutori/Collaboratori/Operatori riportano livelli percepiti più elevati di

Job Demand rispetto ai partecipanti che ricoprono gli altri ruoli professionali (21.1% delle Esecutrici/Collaboratrici/Operatrici; 18.2% delle Dirigenti; 9.6% delle Istruttrici e 8.5% delle Funzionarie; Figura 20).

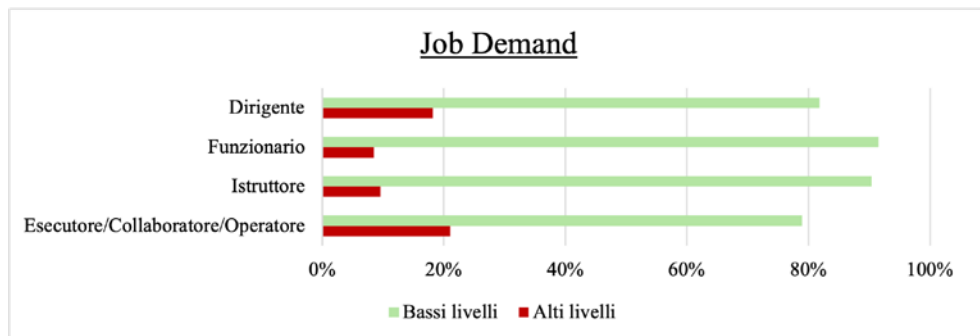


Figura 20. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 389)

In sintesi, se, da una parte, i dati suggeriscono una sostanziale equità di genere e una prevalenza di bassi livelli percepiti di Richieste Lavorative, d'altra parte è utile rilevare una più alta percezione di *Job Demand* nei Dirigenti – uomini e donne – e nei soli dipendenti uomini che ricoprono ruoli professionali più esecutivi-operativi.

b. Percezione di *Decision Authority* per genere e per ruolo professionale

Per quanto riguarda la percezione di *Decision Authority* (769 soggetti su 900 hanno completato il relativo sottoscala di valutazione: *Response Rate* = 85.4%), i dati non hanno rilevato differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.325; *p* = 0.569) e, complessivamente, il 38% delle donne e il 40% degli uomini riportano alti livelli di autonomia decisionale nel proprio contesto di lavoro (Figura 21).

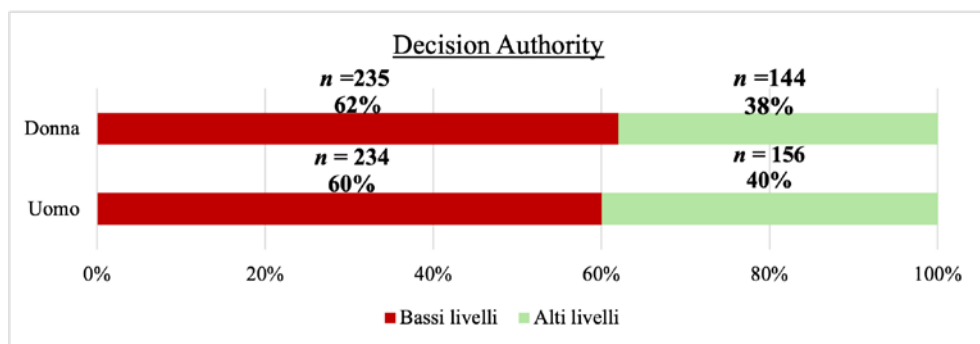


Figura 21. Livelli di *Decision Authority* in dipendenti Donne (N = 379) e Uomini (N = 390)

I dati sulla percezione di *Decision Authority* hanno evidenziato differenze statisticamente significative in relazione al ruolo professionale in entrambi i sessi, suggerendo un aumento dei livelli percepiti di autonomia decisionale in relazione alla progressione di carriera sia tra le partecipanti donne (376 risposte su 450; *Response rate* = 83.6%; *Chi-square* = 28.372; $p < 0.001$; Figura 22) sia tra i partecipanti uomini ($N = 388$, *Response rate* = 86.2%; *Chi-square* = 10.140; $p = 0.017$; Figura 23).

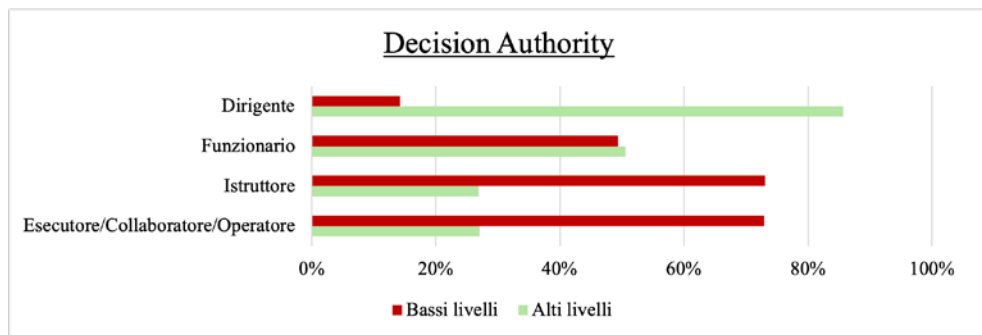


Figura 22. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne ($N = 376$)

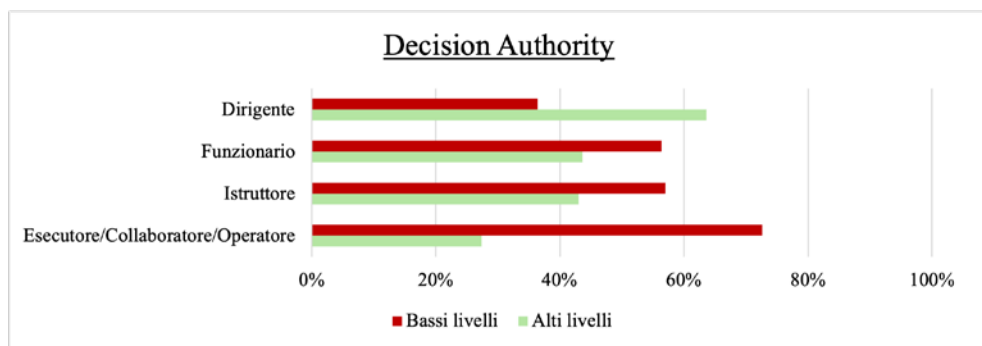


Figura 23. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini ($N = 388$)

In sintesi, i dati hanno evidenziato una crescente autonomia decisionale percepita corrispondente alla progressione di carriera nei dipendenti di entrambi i sessi, e, quindi, una completa equità di genere.

c. Percezione di *Skill Discretion* per genere e per ruolo professionale

Per quanto riguarda la percezione di *Skill Discretion* (775 dipendenti su 900 hanno completato la relativa sottoscala di valutazione: *Response Rate* = 86.1%) la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 10.063; $p = 0.002$), evidenziando una prevalenza di donne tra i

dipendenti che percepiscono alti livelli di *Skill Discretion* (52.2% nelle dipendenti donne; 40.9% nei dipendenti uomini; Figura 24).

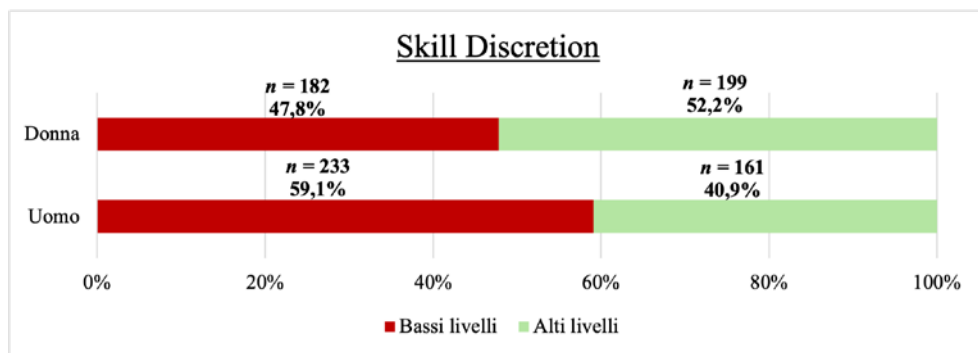


Figura 24. Livelli di *Skill Discretion* in dipendenti Donne (N = 381) e Uomini (N = 394)

Per quanto riguarda la percezione di *Skill Discretion* per ruolo professionale nelle dipendenti donne (377 dipendenti su 450 hanno completato la scala di valutazione: *Response rate* = 83.8%), la distribuzione di frequenze ha evidenziato differenze statisticamente significative in relazione ai diversi ruoli professionali (*Chi-square* = 9.712; *p* = 0.021). Nello specifico è emerso che l'85.7% delle Dirigenti riporta alti livelli di *Skill Discretion* a differenza delle dipendenti che si collocano negli altri ruoli professionali (47.5% delle Esecutrici/Collaboratrici/Operatrici; 45.9% delle Istruttrici; 59.7% delle dipendenti Funzionarie; Figura 25).

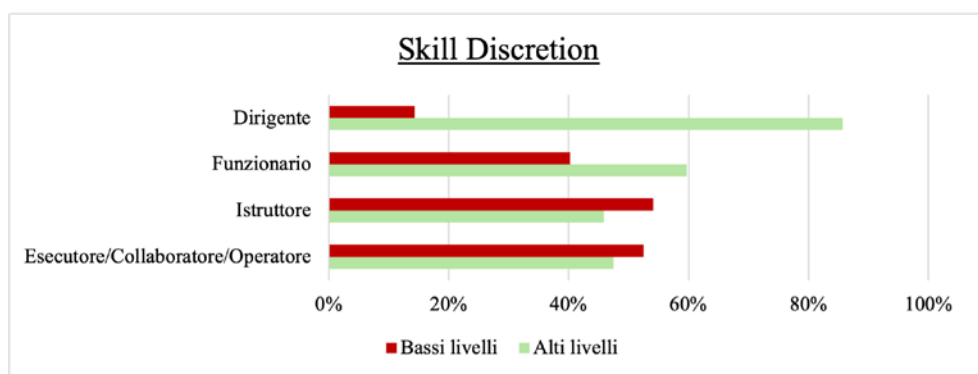


Figura 25. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 377)

Diversamente dalle dipendenti donne, nei dipendenti uomini non si evidenziano differenze significative nella percezione di *Skill Discretion* (392 dipendenti su 450 hanno completato la scala di valutazione; *Response Rate* = 87.1%; *Chi-square* = 1.756; *p* = 0.625; Figura 26).

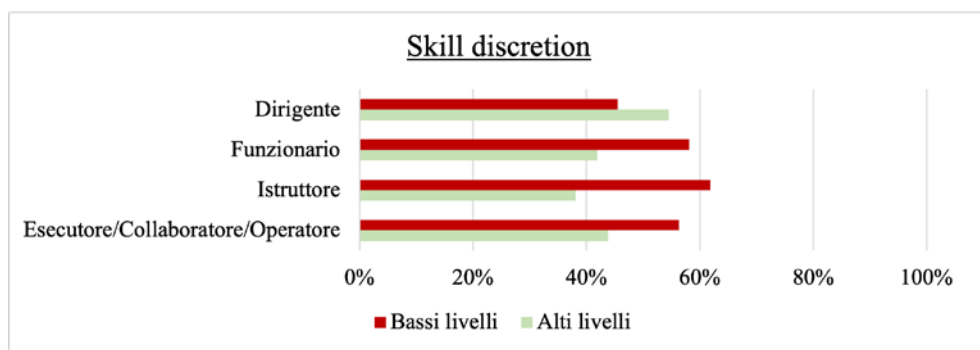


Figura 26. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 392)

In sintesi, per quanto riguarda la *Skill Discretion*, essa risulta essere una risorsa maggiormente percepita dalle dipendenti donne, e in particolar modo dalle Dirigenti.

d. Percezione di *Social Support* per genere e per ruolo professionale

Infine, per quanto riguarda la percezione di *Social Support* (767 dipendenti su 900 hanno completato il relativo sottoscala di valutazione: *Response Rate* = 85.2%), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa per genere (*Chi-square* = 0.474; $p = 0.491$), evidenziando un'equa distribuzione di donne e uomini rispetto alla percezione di supporto sociale sul luogo di lavoro. Complessivamente, quindi, alte percentuali di dipendenti di entrambi i sessi (74.0% delle dipendenti donne e 71.8% dei dipendenti uomini) percepiscono supporto da parte di colleghi, superiori e supervisori nel contesto lavorativo (Figura 27).

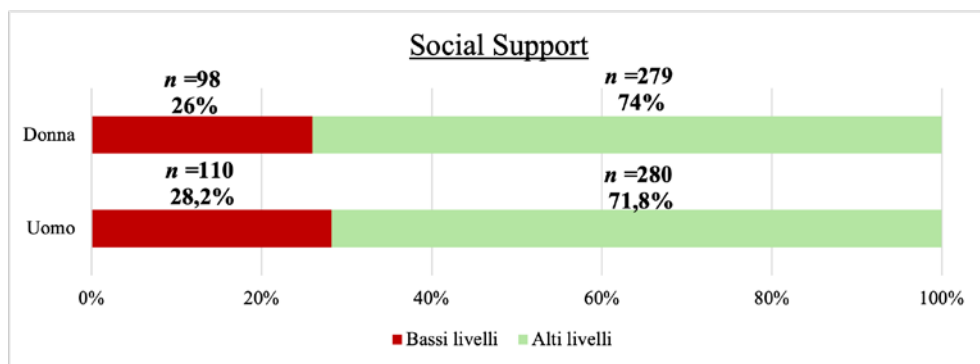


Figura 27. Livelli di *Social Support* in dipendenti Donne (N = 377) e Uomini (N = 390)

Per quanto riguarda la percezione di *Social Support* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne (374 dipendenti su 450 hanno completato la scala di valutazione: *Response rate* = 83.1%), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 6.705; *p* = 0.082) e, complessivamente, oltre il 60% delle partecipanti riporta alti livelli percepiti di *Social Support* (Figura 28).

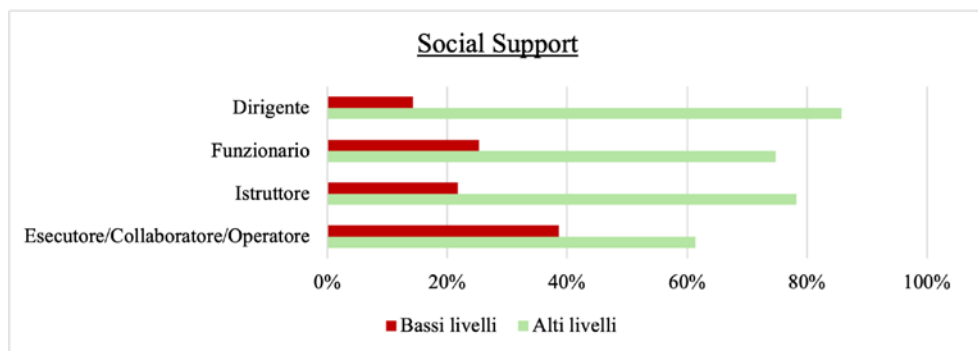


Figura 28. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (*N* = 374)

Analogamente, nei dipendenti uomini (388 su 450 dipendenti uomini hanno completato il sottoscala di valutazione: *Response rate* = 86.2%) la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa in riferimento al ruolo professionale (*Chi-square* = 5.470; *p* = 0.140). Tuttavia, i dati suggeriscono più bassi livelli percepiti di *Social Support* nei dipendenti che ricoprono il ruolo di Dirigente (45.5%; Figura 29).

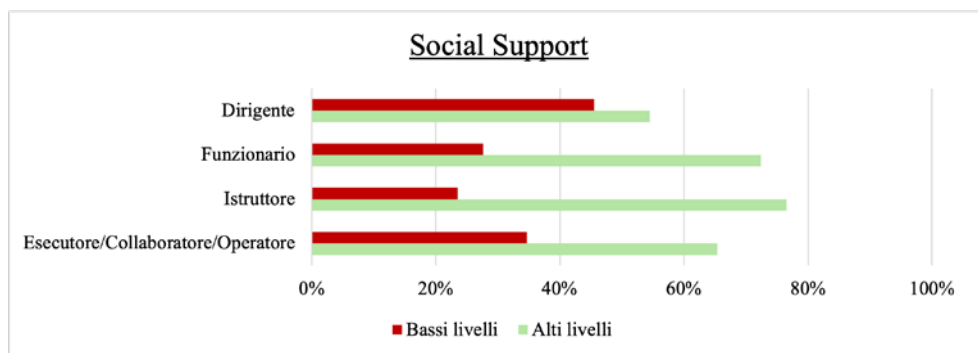


Figura 29. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (*N* = 388)

In sintesi, si rileva una sostanziale equità di genere nella percezione di alti livelli di *Social Support*.

III.7. Money: Retribuzione e Rewards Materiali per genere

L'indicatore *Money* del *Gender Equality Index* mira a rilevare potenziali disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e nella situazione economica di donne e uomini, e a valutare, da questo punto di vista, l'equità di genere nel personale in termini non solo di retribuzione ma anche di equità di ricompense percepite (guadagno, stabilità economica, prospettive di carriera) rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità.

Pertanto, i dati relativi ai livelli di retribuzione (ossia al reddito mensile medio) e quelli relativi alla percezione di *Material Rewards* (ossia alle ricompense materiali ricevute in relazione al proprio lavoro, in termini di stipendio rispetto al ruolo, responsabilità, stabilità economica) dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli sono stati analizzati rispetto al genere.

In primo luogo, in riferimento alla retribuzione mensile, 880 dipendenti su 900 hanno risposto alla domanda (*Response Rate* = 97.8%) e non sono emerse differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 5.493; $p = 0.064$). I dati hanno evidenziato, quindi, una sostanziale equità nei livelli di retribuzione e nella situazione economica dei dipendenti uomini e donne del Comune di Napoli (Tabella 6).

Tabella 6. Money – Retribuzione mensile per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	Totale N (%)	χ^2	<i>p value</i>
Retribuzione mensile					
≤ 1500€	62 (60.8)	40 (39.2)	102 (11.6)	5.493	0.064
1500€ – 1900€	321 (48.9)	336 (51.1)	657 (74.6)		
> 1900€	57 (47.1)	64 (52.9)	121 (13.8)		
Totale N (%)	440 (50.0)	440 (50.0)	880 (100)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

In secondo luogo, anche per quanto riguarda la percezione di *Material Rewards*, non sono emerse differenze di genere statisticamente significative ($\text{Chi-square} = 1.062$; $p = 0.303$), evidenziando una sostanziale equità, non solo nei livelli retributivi, ma anche nella percezione soggettiva della propria condizione lavorativa intesa nei termini di stabilità economica e stipendio ritenuto adeguato rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità (Figura 30).

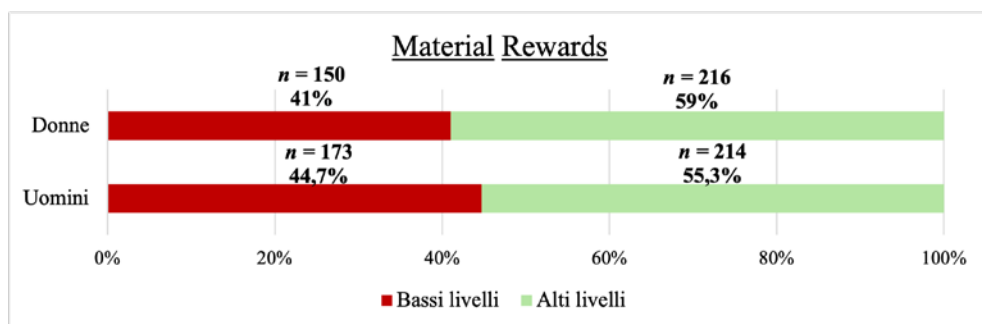


Figura 30. Livelli di *Material Rewards* in dipendenti Donne (N = 366) e Uomini (N = 387)

Sempre per quanto riguarda l'analisi della percezione di *Material Rewards*, ma questa volta considerata in riferimento al ruolo professionale (Dirigente; Funzionario; Istruttore; Esecutore/Collaboratore/Operatore), i dati non hanno evidenziato differenze statisticamente significative né nelle dipendenti donne (N = 363, *Response rate* = 80.7%; $\text{Chi-square} = 3.552$; $p = 0.314$; Figura 31) né nei dipendenti uomini (N = 385, *Response rate* = 85.6%; $\text{Chi-square} = 3.011$; $p = 0.390$; Figura 32).

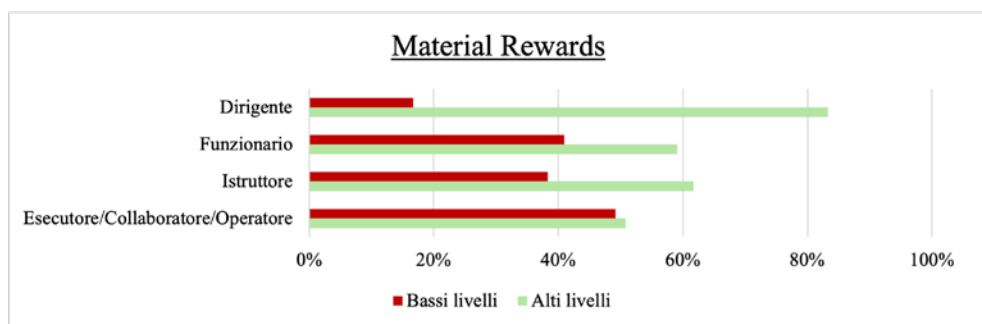


Figura 31. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 363)

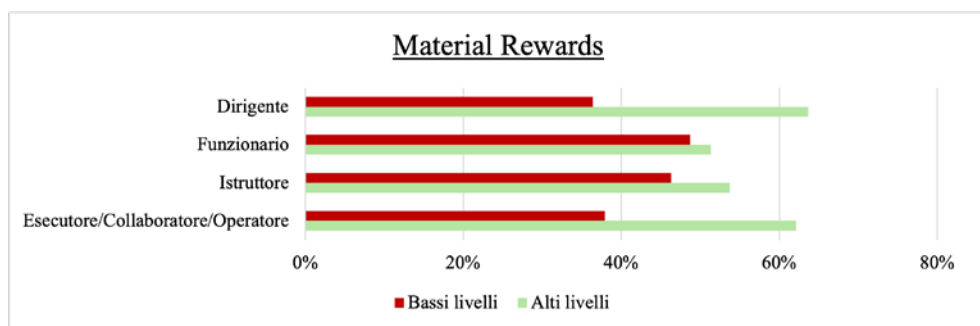


Figura 32. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 385)

In sintesi, i dati evidenziano una sostanziale equità nella situazione economica e nella percezione dell'accesso alle risorse finanziarie.

III.8. *Power: Ruolo Professionale, progressioni di carriera, percezione di Latitudine Decisionale (Decision Authority) e di Discrezionalità delle Competenze (Skill Discretion) per genere*

L'indicatore *Power* del *Gender Equality Index* mira a valutare gli avanzamenti di carriera e le differenze di genere nelle posizioni ai vertici della sfera professionale, politica, sociale ed economica al fine di esplorare la presenza di donne e uomini in posizioni di *leadership*, e di rilevare la potenziale presenza di disuguaglianze di genere nella distribuzione del potere e nei livelli di potere decisionale.

Nel presente *Report*, l'indicatore *Power* del *Gender Equality Index* è stato valutato attraverso l'esplorazione del Ruolo Professionale ricoperto e delle progressioni di carriera per genere, ma anche attraverso l'approfondimento della percezione – da parte dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli – di *Job Control* del Modello *Job Demand-Control-Support* (JDCS; Karasek & Theorell, 1990), che comprende due dimensioni: la *Skill Discretion*, ossia la possibilità di valorizzare le proprie competenze e il grado di ripetitività dei compiti svolti nel luogo di lavoro, e la *Decision Authority*, ossia il livello di controllo esercitato dall'individuo sulla programmazione e sull'organizzazione del proprio lavoro.

Tabella 7. Ruolo professionale: confronto per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	Totale N (%)	χ^2	<i>p value</i>
Ruolo Professionale					
Esecutore/Collaboratore/ Operatore	66 (39.8)	100 (60.2)	166 (18.7)	12.672	0.005
Istruttore	176 (48.9)	184 (51.1)	360 (40.6)		
Funzionario	190 (56.4)	147 (43.6)	337 (38.1)		
Dirigente	11 (47.8)	12 (52.2)	23 (2.6)		
Totale N (%)	443 (50.0)	443 (50.0)	886 (100)		

Note. N = Numero/frequenza; % Valore percentuale. Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza, Analisi del χ^2 . I valori statisticamente significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

In primo luogo, per quanto riguarda l'analisi del ruolo professionale ricoperto e le progressioni di carriera per genere, la distribuzione di dipendenti Uomini (N = 443) e dipendenti Donne (N = 443) nei diversi ruoli professionali (Tabella 7) ha evidenziato differenze statisticamente significative di genere nelle diverse posizioni ricoperte (*Chi-square* = 12.672; $p = 0.005$). Nello specifico è emersa una prevalenza di dipendenti uomini (60.2%) rispetto alle dipendenti donne (39.8%) nei ruoli professionali di Esecutore/Collaboratore/Operatore, una prevalenza di dipendenti donne nel ruolo di Funzionario (56.4% donne e 43.6% uomini), e una sostanziale equità di genere nei ruoli di Istruttore (51.1% uomini e 48.9% donne), e Dirigente (47.8% donne e 52.2% uomini). Pertanto, i dati evidenziano una prevalenza di uomini nei ruoli più operativi, una prevalenza di donne nei ruoli di funzionario e una sostanziale equità nei ruoli dirigenziali.

Sempre considerando l'indicatore *Power* del *Gender Equality Index*, in riferimento alla percezione di *Job Control* sul luogo di lavoro, i dati non hanno rivelato differenze di genere statisticamente significative per quanto riguarda i livelli percepiti di *Decision Authority* (N = 769, *Response rate* = 85.4%; *Chi-square* = 0.325; $p = 0.569$; Figura 33), mentre, per quanto riguarda i livelli percepiti di *Skill Discretion* (N = 775, *Response rate* = 86.1%), i dati hanno evidenziato una prevalenza – statisticamente significativa (*Chi-square* = 10.063; $p = 0.002$; Figura 34) – di dipendenti donne che riportano alti livelli percepiti di valorizzazione e riconoscimento delle proprie competenze nel contesto lavorativo rispetto ai dipendenti uomini.

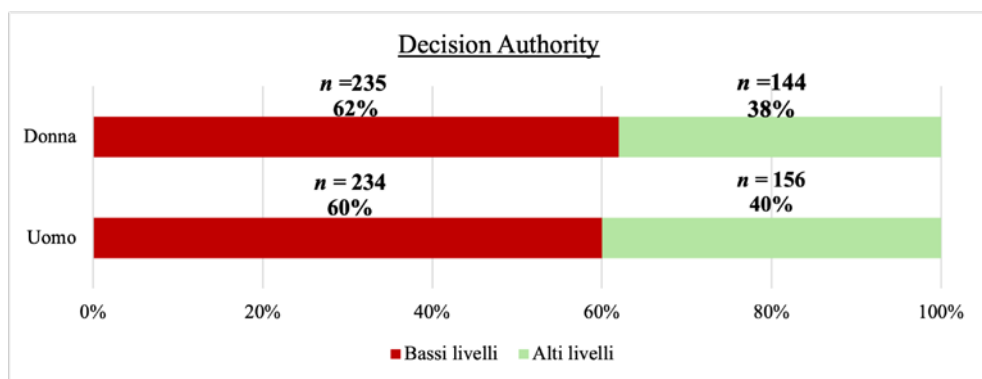


Figura 33. Livelli di *Decision Authority* in dipendenti Donne (N = 379) e Uomini (N = 390)

D'altra parte, oltre all'equità di genere, i dati hanno altresì evidenziato che il 38% delle dipendenti donne e il 40% dei dipendenti uomini percepisce alti livelli di *Decision Authority*, ossia di potere decisionale e di controllo esercitato sulla programmazione e sull'organizzazione del proprio lavoro. Inoltre, è emerso che il 52.2% delle dipendenti donne e il 40.9% dei dipendenti uomini percepisce alti livelli di *Skill Discretion*.

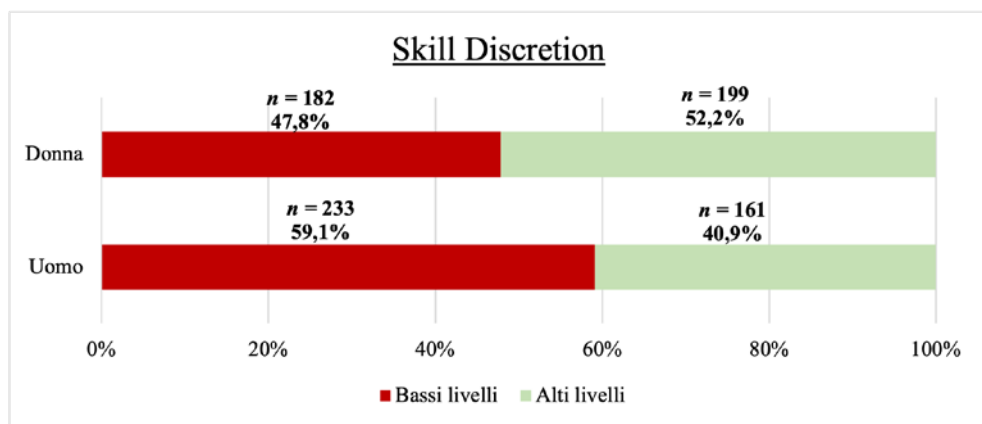


Figura 34. Livelli di *Skill Discretion* in dipendenti Donne (N = 381) e Uomini (N = 394)

Per quanto riguarda, invece, i livelli percepiti di *Decision Authority* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne (N = 376, *Response rate* = 83.6%) (Figura 35), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 28.372; $p < 0.001$), e ha evidenziato percentuali più elevate di percezione di controllo con l'avanzamento di carriera, risultando percepita dal 27.1% delle dipendenti nel ruolo di Esecutore/Collaboratore/

Operatore, dal 26.9% delle dipendenti nel ruolo di Istruttore, dal 50.6% delle dipendenti nel ruolo di Funzionario, e dall'85.7% nel ruolo di Dirigente.

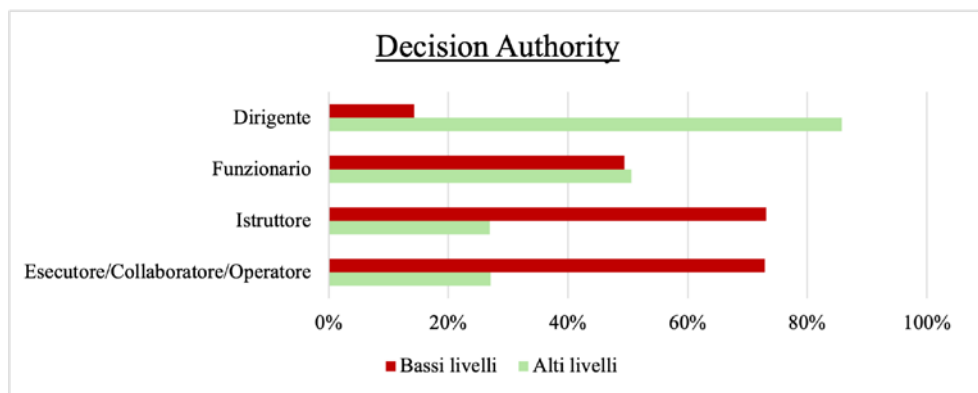


Figura 35. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne ($N = 376$)

Risultati analoghi emergono in riferimento alla percezione di *Skill Discretion* nelle dipendenti donne in relazione ai diversi ruoli professionali ($\chi^2 = 9.712$; $p = 0.021$; Figura 36).

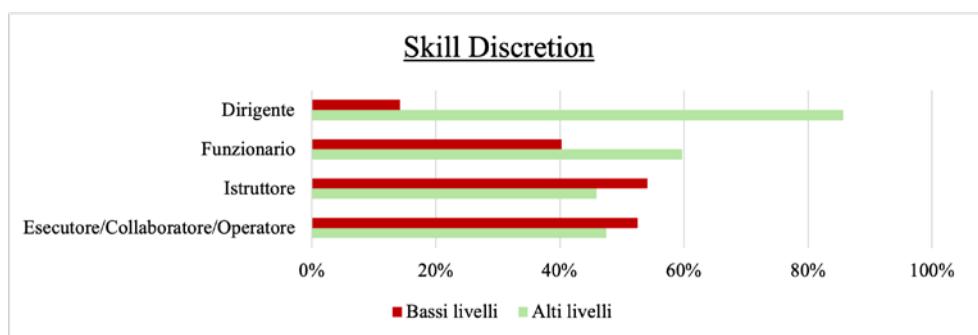


Figura 36. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne ($N = 377$)

Differenze significative sono emerse nella percezione di *Decision Authority* in relazione al ruolo professionale anche nei dipendenti uomini ($N = 388$, *Response rate* = 86.2%; $\chi^2 = 10.140$; $p = 0.017$), e si evidenziano livelli più elevati di *Decision Authority* con il progredire della carriera: 27.4% di dipendenti uomini nel ruolo di Esecutore/Collaboratore/Operatore; 43.0% nel ruolo di Istruttore; 43.6% dei dipendenti uomini nel ruolo di Funzionario e 63.6% dei Dirigenti (Figura 37). Non sono emerse, invece, differenze statisticamente significative nella percezione di *Skill Discretion* in relazione al ruolo professionale nei dipendenti uomini ($N = 392$, *Response rate* = 87.1%; $\chi^2 = 1.756$;

$p = 0.625$), seppur emerga, così come tra le dipendenti donne, una prevalenza di Dirigenti che riportano più alti livelli percepiti di *Skill Discretion* rispetto ai dipendenti che ricoprono altri ruoli professionali (Figura 38).

In sintesi, dai dati emerge una sostanziale equità di genere nelle progressioni di carriera e nelle posizioni ai vertici della sfera professionale, una sostanziale equità di genere nella percezione di *Decision Authority* (circa 40% di alti livelli nei dipendenti di entrambi i sessi) e una più alta percezione di *Skill Discretion* tra le dipendenti donne (52% di dipendenti donne a fronte di 40.9% di dipendenti uomini).

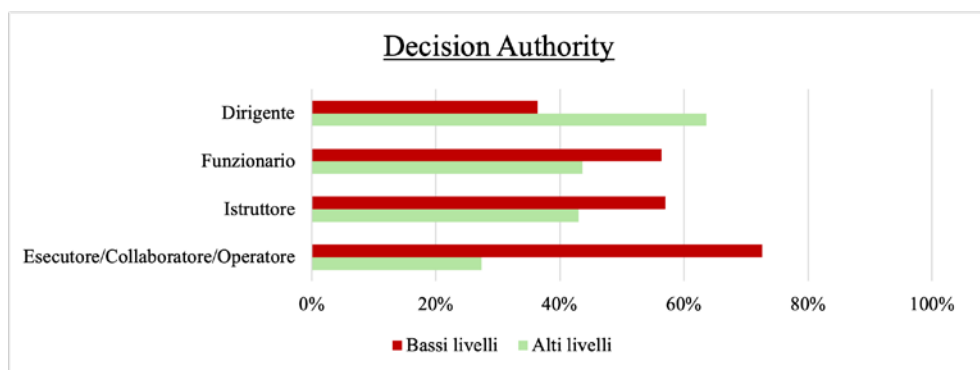


Figura 37. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 388)

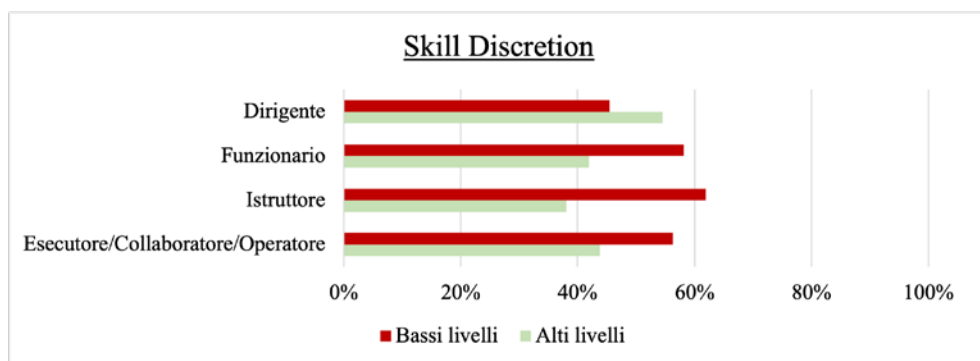


Figura 38. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 392)

IV.

Indicatore Time del Gender Equality Index: valutazione della percezione di equilibrio tra vita personale/familiare e vita lavorativa in riferimento a genere, genitorialità e ruolo professionale

IV.1. Premessa

I Piani per l'Uguaglianza di Genere (Regolamento UE 2021/695 – Horizon Europe, 2021; Legge n. 162/2021) mirano a promuovere una trasformazione sostenibile della cultura organizzativa, volta a favorire l'equità di genere attraverso l'implementazione di pratiche a sostegno della conciliazione tra la vita privata/familiare e la vita professionale degli uomini e delle donne che lavorano all'interno di un'organizzazione.

L'indicatore *Time del Gender Equality Index* mira a esplorare l'equità di genere in riferimento al tempo dedicato alle attività sociali e lavorative e alle attività di cura (genitoriali/familiari), mentre l'Area Tematica 1 del *Gender Equality Plan* mira a promuovere l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa all'interno della cultura dell'organizzazione.

In tale orizzonte si iscrive il concetto dell'interfaccia tra vita lavorativa e vita familiare (*Work-Family Interface*), ossia un costrutto ampio che si riferisce alle molteplici modalità di intersezione tra famiglie e luoghi di lavoro. Gli studiosi partono dal presupposto fondamentale che lavoro e famiglia si influenzino reciprocamente, in modo bidirezionale, dal lavoro alla famiglia e dalla famiglia al lavoro (si veda, ad esempio, Frone, Yardley e Markel, 1997). Questi processi di reciproca influenza possono assumere un carattere negativo (*conflict*) o assumerne uno positivo (*enrichment*), inibendo o facilitando i processi *tra* e *all'interno* delle due sfere: lavoro e famiglia.

La complessità e la reciprocità insita nell'interfaccia tra vita lavorativa e vita personale/familiare (*Work-Family Interface*) possono essere colte attraverso l'esplorazione di due specifiche dimensioni, ossia il conflitto lavoro-famiglia (*Work-Family Conflict*; WFC) – per cui la persona percepisce che “il lavoro interferisce con la vita familiare/personale” – e il conflitto famiglia-lavoro (*Family-Work Conflict*; FWC) – per cui la persona percepisce che “la vita

familiare/personale interferisce con il lavoro”. Inoltre, la ricerca ha evidenziato che anche l’esplorazione delle *Caratteristiche Lavorative* (in termini di *Richieste* e *Risorse Lavorative*) può arricchire la comprensione di tale dinamica (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Vallone & Zurlo, 2024; Zurlo, Vallone, Smith, 2020), favorendo l’identificazione di ulteriori possibili fattori di rischio e possibili risorse lavorative da utilizzare per la definizione e l’implementazione di azioni e interventi mirati per supportare la conciliazione tra le esigenze, le responsabilità e i tempi dedicati ai due contesti di vita: lavorativi e familiari/personali.

In tal senso, la ricerca ha ampiamente dimostrato che il modo in cui queste sfere si influenzano a vicenda ha effetti sul benessere individuale e lavorativo (ad esempio, Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Holmes, Erickson, & Hill, 2012; Petts, 2018; Vallone & Zurlo, 2024; Zurlo, Vallone, Smith, 2020), creando potenzialmente *circoli viziosi* che producono o intensificano la percezione di stress lavoro-correlato, conflitto e sofferenza o, al contrario, *circoli virtuosi* che promuovono benessere psicologico, relazionale e lavorativo.

Inoltre, la ricerca ha evidenziato che la dinamica dell’interazione tra vita personale/familiare e vita lavorativa può influenzare anche le modalità di assunzione del ruolo genitoriale (Behson et al., 2018; Holmes et al., 2010; Petts & Knoester, 2018), lo sviluppo del bambino (Bumpus et al., 2006; Holmes et al., 2018), la qualità delle relazioni (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; McAllister, Thornock, Hammond, Holmes, & Hill, 2012) e la capacità di prendersi cura di altri membri della famiglia allargata, come, ad esempio, i genitori anziani (Hill et al., 2014).

In tale orizzonte, al fine di valutare l’indicatore *Time* del *Gender Equality Index*, di seguito verranno riportati i dati relativi al confronto tra dipendenti del Comune di Napoli non solo in riferimento al genere e al ruolo professionale, ma anche in riferimento alla presenza/assenza di figli (genitorialità), in relazione alla percezione di Richieste e Risorse Lavorative (dati illustrati nella sezione precedente esclusivamente in riferimento al genere e al ruolo professionale), e alla percezione di bilanciamento/sbilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Ciò allo scopo di contribuire alla definizione degli obiettivi e delle azioni da adottare per la promozione di politiche e interventi che possano favorire la conciliazione tra la vita personale/familiare e la vita professionale all’interno della cultura dell’organizzazione – congruentemente con l’Area Tematica 1 del *Gender Equality Plan* – Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione.

Nello specifico, in linea con il *DRIVE Model-Gender Equality*¹, l'indagine ha riguardato le seguenti dimensioni:

- *Richieste e Risorse Lavorative*, esplorate nei dipendenti uomini e donne con specifico riferimento alla presenza/assenza di figli e alla parallela assunzione del ruolo genitoriale applicando il Modello *Effort-Reward Imbalance* (ERI Model; Siegrist et al., 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010) e il Modello *Job Demand-Control-Support* (JDCS; Karasek & Theorell, 1990);
- *Work-Family Interface – Work-Family Conflict* – ossia la percezione che le richieste, le responsabilità e il tempo dedicato al lavoro interferiscano negativamente con la gestione della propria vita personale/familiare – esplorato nei dipendenti uomini e donne in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli, e al ruolo professionale ricoperto. Punteggi elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 17.57; WFC – Netemeyer et al., 1996; Colombo & Ghislieri, 2008), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di interferenza del dominio lavorativo su quello familiare (mentre punteggi al di sotto del valore soglia indicano bassi livelli percepiti di *Work-Family Conflict*);
- *Work-Family Interface – Family-Work Conflict* – ossia la percezione che le richieste, le responsabilità e il tempo dedicato alla propria vita personale/familiare interferiscano negativamente con la gestione della propria vita lavorativa – esplorata nei dipendenti uomini e donne in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale ricoperto. Punteggi elevati, ossia che superano il valore soglia (*cut-off* = 11.02; FWC – Netemeyer et al., 1996; Colombo & Ghislieri, 2008), indicano che il lavoratore percepisce alti livelli di interferenza del dominio familiare su quello lavorativo (mentre punteggi al di sotto del valore soglia indicano bassi livelli percepiti di *Family-Work Conflict*);
- *Percezione di promozione di azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia sul luogo di lavoro*, esplorata nei dipendenti uomini e donne in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli, e al ruolo professionale ricoperto attraverso il quesito “La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita” – riportato nella sezione G del Questionario ANAC “Il contesto del mio lavoro” (Ministero del Lavoro, 2015).

¹ Cfr. Figura 2, pag. 11 del presente volume.

IV.2. *Richieste e Risorse Lavorative: Effort-Reward Imbalance per genitorialità*

In linea con l'indicatore *Time* del *Gender Equality Index* e congruentemente con l'Area Tematica 1 del *Gender Equality Plan*, in primo luogo verranno riportati i dati relativi alla percezione di *Richieste e Risorse Lavorative* (illustrati nella sezione precedente) declinati in riferimento al genere e in riferimento alla presenza/assenza di figli (genitorialità). Tali dati, difatti, possono fornire un contributo utile per la definizione di obiettivi, azioni e interventi *evidence-based* volti a promuovere modalità efficaci di gestione del tempo dedicato alle attività di cura (genitoriali, ma anche relative alla gestione dei familiari), favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e familiare e ridurre il rischio di stress lavoro-correlato in dipendenti uomini e donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

In particolare, di seguito verranno illustrati i dati derivati dall'applicazione del Modello *Effort-Reward Imbalance* (ERI Model; Siegrist et al., 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010). Nello specifico, in linea con il Modello *ERI*, sono riportati i dati emersi in riferimento alle dimensioni percepite di *Effort*, *Material Rewards*, *Esteem Rewards*, ed *ERI Ratio* declinati rispetto al genere e alla presenza/assenza di figli.

In primo luogo, per quanto riguarda la percezione di *Effort* in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figura 39), 433 dei 507 dipendenti con figli hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 85.4%) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.357; *p* = 0.550), ma si evidenzia comunque una prevalenza nella percezione di alti livelli di *Effort* sia nei dipendenti padri (62.6%) che nelle dipendenti madri (65.3%), senza differenze di genere statisticamente significative.

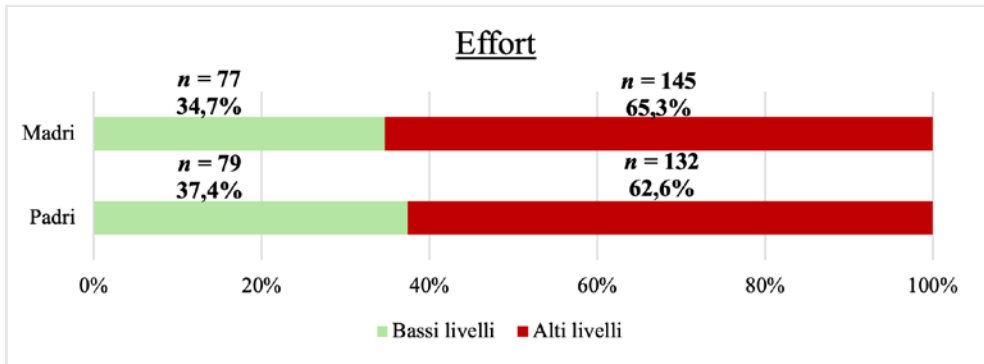


Figura 39. Livelli di *Effort* in dipendenti Madri (N = 222) e Padri (N = 211)

Inoltre, confrontando le sole dipendenti donne madri con le dipendenti donne senza figli rispetto alla percezione di *Effort* (368 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione: *Response Rate* = 81.8%) la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.342; *p* = 0.559), evidenziando una sostanziale equità nei livelli percepiti di sforzo e impegno profusi in relazione al proprio lavoro (carico di lavoro, interruzioni, pressioni legate ai tempi e ai compiti da svolgere) che accomuna le donne dipendenti presso il Comune di Napoli al di là delle diverse responsabilità di cura (figli, famiglia d'origine, genitori/familiari anziani (Figura 40).

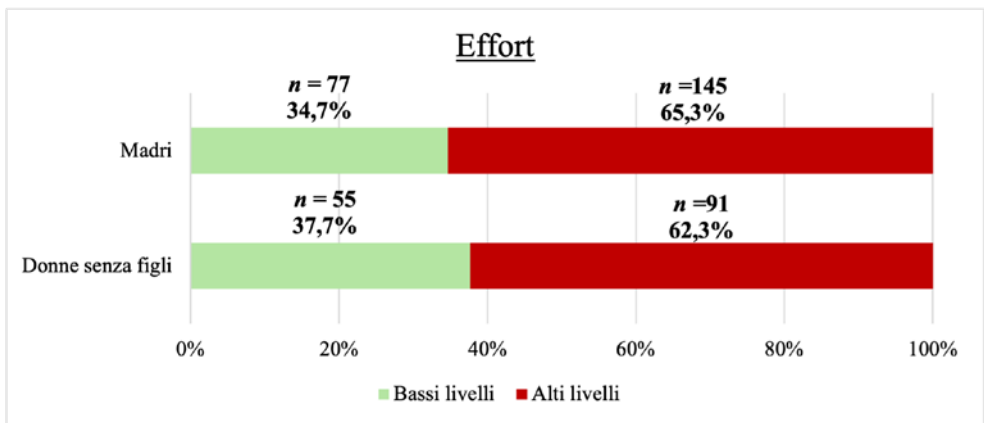


Figura 40. Livelli di *Effort* in dipendenti Madri (N = 222) e Donne senza figli (N = 146)

Risultati analoghi emergono in riferimento al confronto tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli (391 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione: *Response Rate* = 86.9%; *Chi-square* = 0.033; $p = 0.856$; Figura 41).

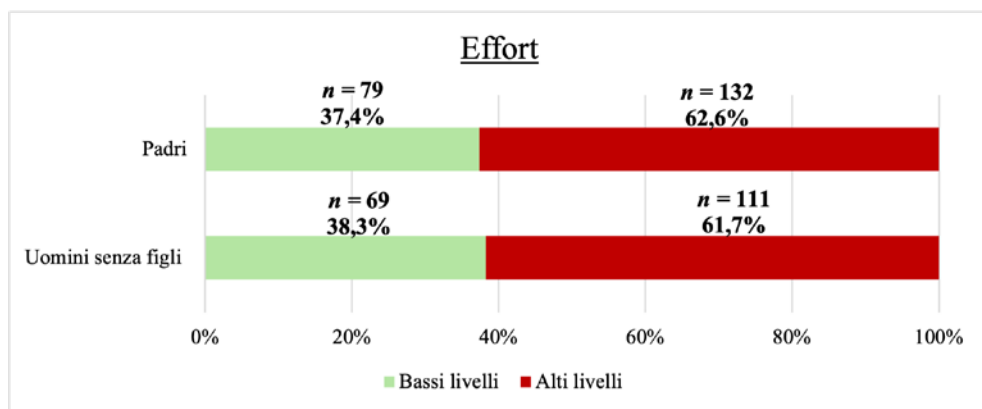


Figura 41. Livelli di *Effort* in dipendenti Padri (N = 211) e Uomini senza figli (N = 180)

E risultati analoghi emergono anche in relazione alla percezione di *Effort* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti madri (N = 220, *Response Rate* = 81.7%; *Chi-square* = 5.823; $p = 0.121$; Figura 42) e nei dipendenti padri (N = 211, *Response Rate* = 88.7%; *Chi-square* = 3.160, $p = 0.368$; Figura 43).

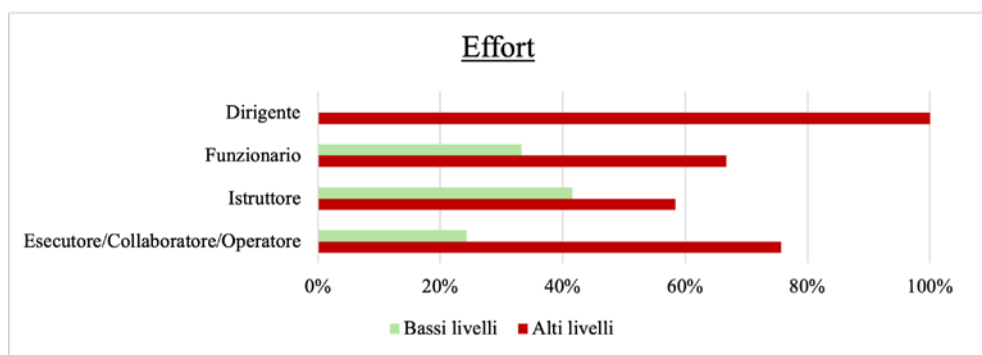


Figura 42. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 220)

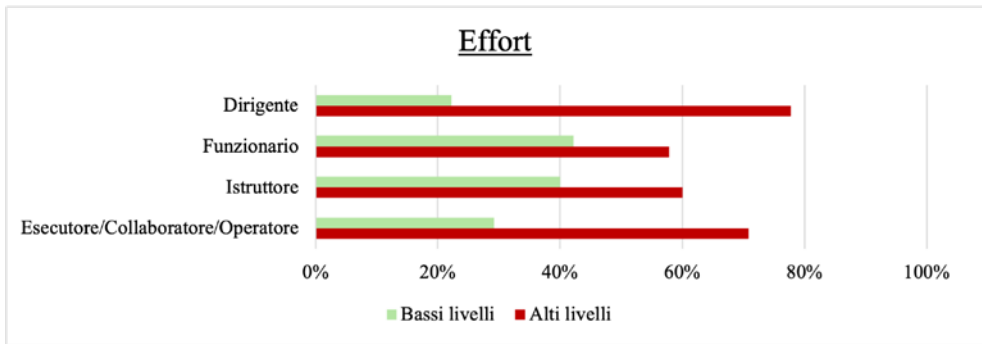


Figura 43. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 211)

Invece, per quanto riguarda la percezione di *Effort* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 145, *Response rate* = 80.1%; Figura 44) e nei dipendenti uomini senza figli (N = 178, *Response rate* = 84.0%; Figura 45), i dati hanno evidenziato distribuzioni di frequenze statisticamente significative (Donne: *Chi-square* = 8.472; *p* = 0.037; Uomini: *Chi-square* = 9.692; *p* = 0.021) e sono emersi alti livelli percepiti di *Effort* in tutti coloro che ricoprono ruoli dirigenziali (Dirigente = 100%). Inoltre, i dati hanno evidenziato alti livelli di *Effort* percepiti nelle dipendenti donne e uomini senza figli che ricoprono ruoli esecutivi/operativi (Donne = 76.2%; Uomini = 74.5%), mentre i livelli di sforzo percepito decrescono – pur mantenendosi elevati – rispettivamente nelle dipendenti e nei dipendenti senza figli che ricoprono i ruoli di Funzionario (Donne = 70%; Uomini = 65.4%) e Istruttore (Donne = 50%; Uomini = 49.4%).

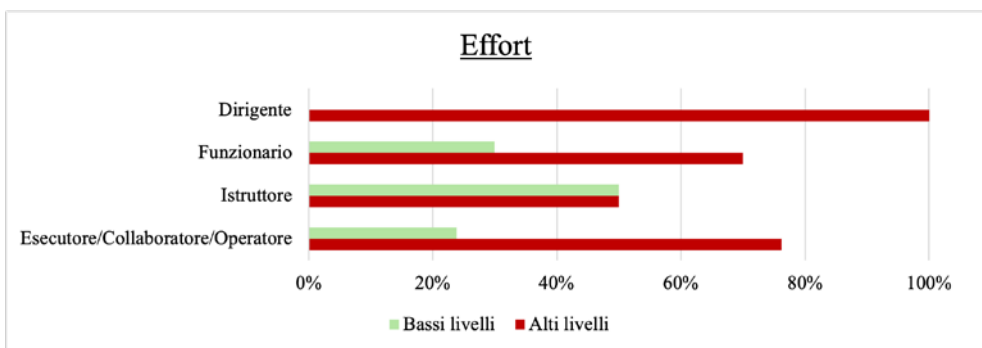


Figura 44. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 145)

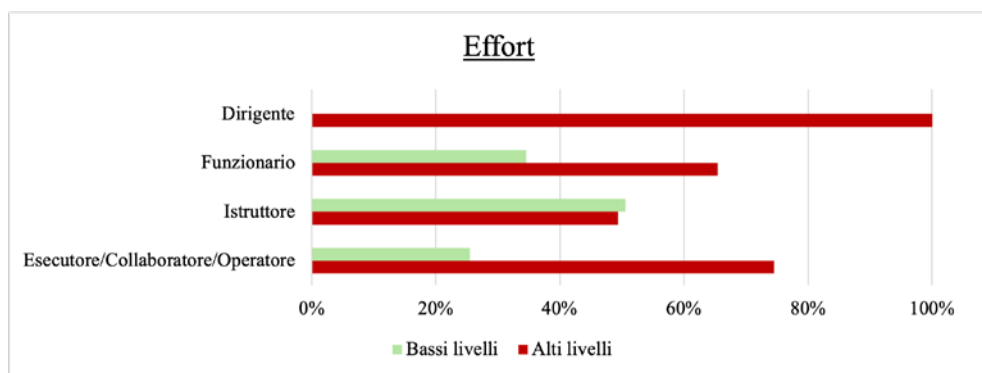


Figura 45. Livelli di *Effort* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 178)

In sintesi, i dati relativi alla percezione di *Effort* in riferimento alla genitorialità e al ruolo professionale evidenziano un maggior rischio di riportare alti livelli di stress lavoro-correlato in tutti i dipendenti uomini e donne che ricoprono sia ruoli dirigenziali e di *leadership* sia ruoli prevalentemente esecutivi/operativi (Esecutore/Collaboratore/Operatore) a prescindere dalla presenza/assenza di figli.

Per quanto riguarda la percezione di *Material Rewards* in riferimento alla presenza/assenza di figli, 429 dei 507 dipendenti con figli hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 84.6%) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.832; *p* = 0.362). Tuttavia, si evidenziano alti livelli percepiti di *Material Rewards* nel 61.5% delle dipendenti madri e nel 57.2% dei dipendenti padri. Questo dato, dunque, evidenzia una sostanziale equità di genere nei livelli percepiti di ricompense materiali ricevute in relazione al proprio lavoro (stipendio rispetto al ruolo, responsabilità e stabilità economica) da parte di dipendenti madri e padri del Comune di Napoli (Figura 46).

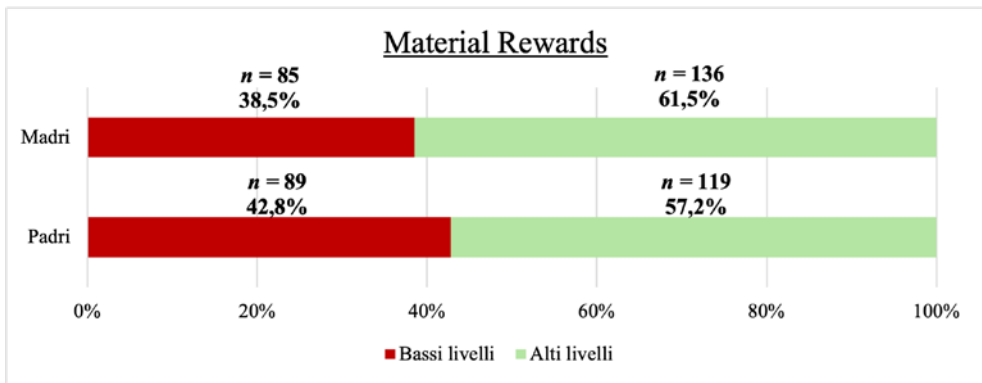


Figura 46. Livelli di *Material Rewards* in dipendenti Madri (N = 221) e Padri (N = 208)

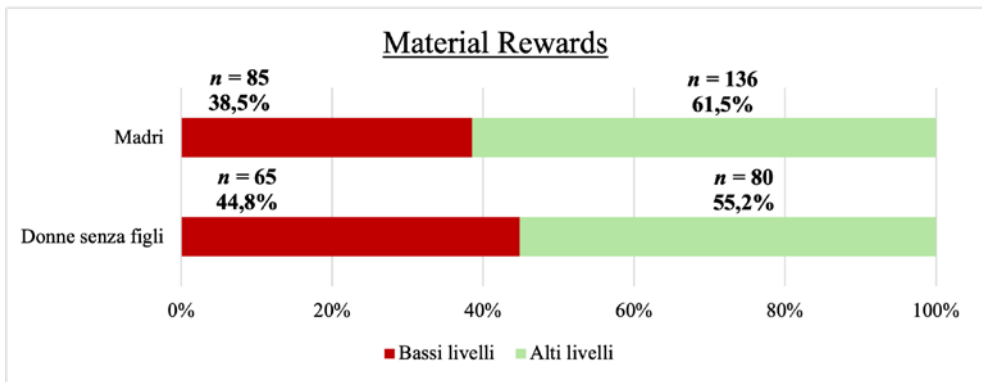


Figura 47. Livelli di *Material Rewards* in dipendenti Madri (N = 221) e Donne senza figli (N = 145)

Analogamente, considerando le sole dipendenti donne (Figura 47), 366 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 81.3%) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 1.467; *p* = 0.226), nonostante emerga una lieve prevalenza di madri che riportano alti livelli percepiti di *Material Rewards* (61.5%) rispetto alle dipendenti senza figli (55.2%). Questo dato, dunque, evidenzia una sostanziale percezione di equità nei livelli percepiti di ricompense materiali nelle dipendenti donne, indipendentemente dalla presenza/assenza di figli.

Considerando i dipendenti uomini (Figura 48), 387 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 86.0%) e anche in questo caso la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.667; *p* = 0.414), ma si evidenzia comunque una lieve prevalenza di dipendenti padri che percepiscono alti livelli di *Material Rewards* (57.2%) rispetto ai dipendenti senza figli (53.1%). Pertanto, nonostante il dato

positivo per cui oltre la metà dei dipendenti percepisce elevati livelli di ricompense materiali relative al proprio lavoro – al di là della presenza/assenza di figli – queste evidenze suggeriscono una minore percezione di risorse nei dipendenti senza figli (stipendio e stabilità economica) rispetto ai dipendenti con figli.

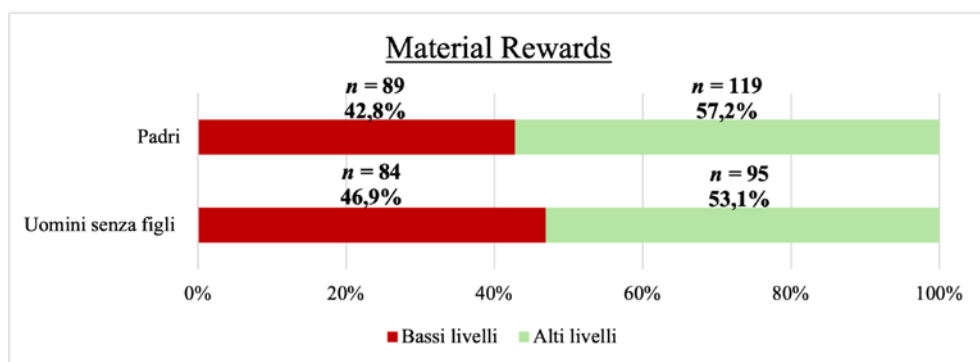


Figura 48. Livelli di *Material Rewards* in dipendenti Padri (N = 208) e Uomini senza figli (N = 179)

Per quanto riguarda la percezione di *Material Rewards* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti madri (N = 219, *Response rate* = 81.4%; Figura 49), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 1.962; *p* = 0.580), ma si evidenzia una tendenza all'aumento dei livelli percepiti di *Material Rewards* in relazione alla progressione di carriera (Dirigente = 75%; Funzionario = 64%; Istruttore = 63.6%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 52.6%).

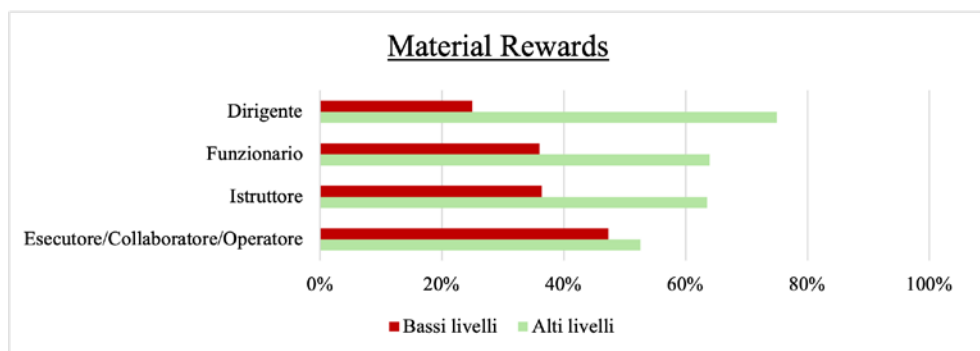


Figura 49. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 219)

Considerando i dipendenti padri ($N = 208$, *Response rate* = 87.4%; Figura 50), in linea con quanto emerso per le dipendenti madri, si evidenzia una prevalenza – seppur non statisticamente significativa ($\text{Chi-square} = 0.423$, $p = 0.935$) – di Dirigenti (66.7%) che riporta alti livelli percepiti di *Material Rewards*.

In sintesi, i dati appena descritti evidenziano che più del 50% dei dipendenti padri e delle dipendenti madri riporta alti livelli percepiti di ricompense materiali al di là del ruolo ricoperto, con una prevalenza di dipendenti impiegati in ruoli dirigenziali e di *leadership*.

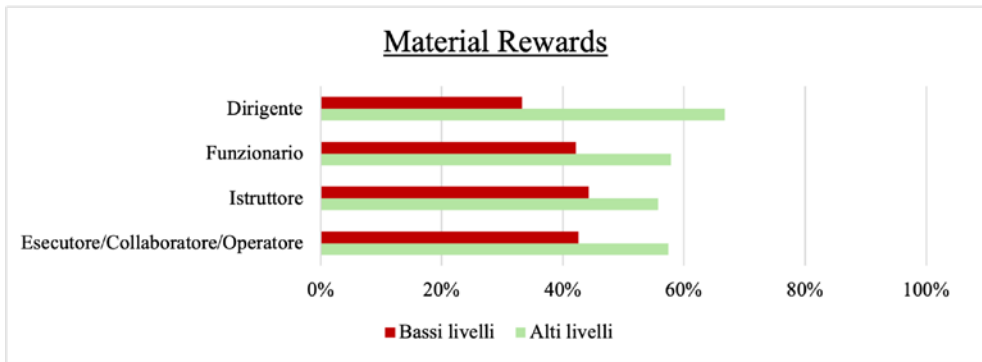


Figura 50. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Padri ($N = 208$)

Per quanto riguarda la percezione di *Material Rewards* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli ($N = 144$, *Response rate* = 79.6%; Figura 51), non sono emerse differenze statisticamente significative ($\text{Chi-square} = 2.763$, $p = 0.430$), e si evidenzia che tutte le dipendenti donne senza figli che ricoprono ruoli dirigenziali e di *leadership* (Dirigente = 100%) riportano alti livelli percepiti di *Material Rewards*. Complessivamente, più del 40% delle dipendenti donne senza figli percepisce alti livelli di ricompense materiali considerando tutti i ruoli professionali.

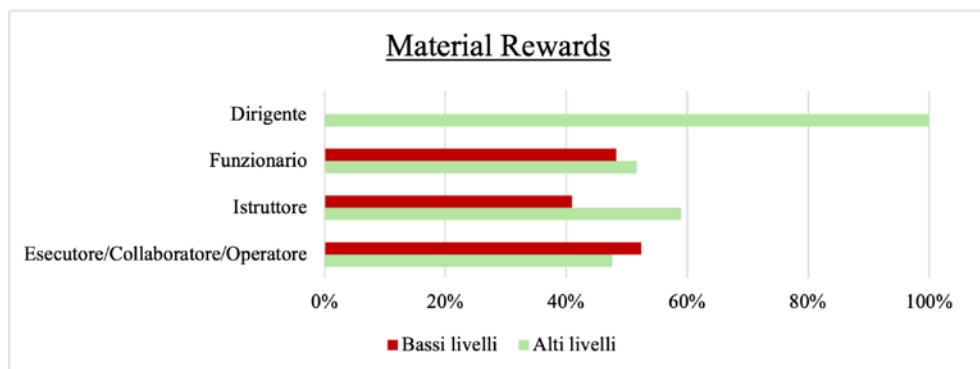


Figura 51. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 144)

Anche per i dipendenti uomini senza figli (N = 177, *Response rate* = 83.5%; Figura 52), la distribuzione di frequenza non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 5.685, *p* = 0.128), ma emergono più alti livelli percepiti di *Material Rewards* in coloro che si collocano in ruoli esecutivi/operativi (66.7%) mentre essi decrescono, pur rimanendo abbastanza diffusi, negli altri ruoli professionali.

In sintesi, da questi dati, ancora una volta, emerge la minore percezione di risorse e il maggior rischio di riportare elevati livelli di stress lavoro-correlato nei dipendenti uomini senza figli.

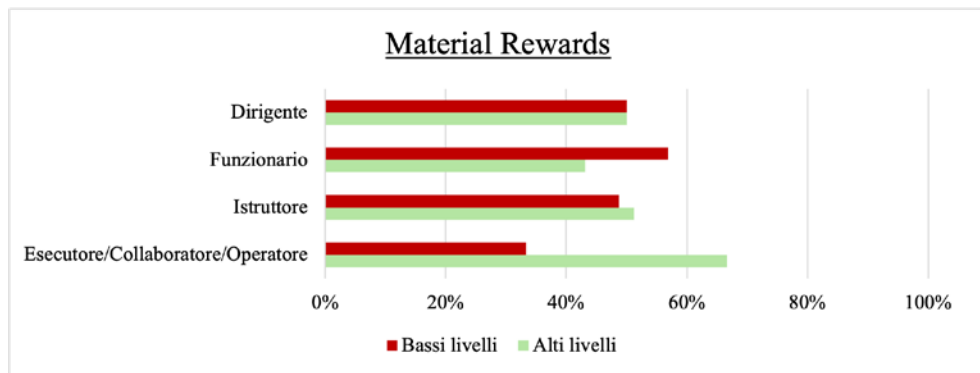
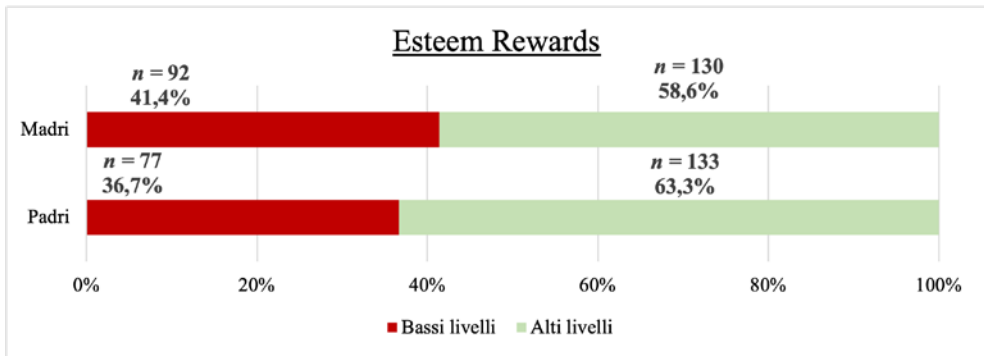
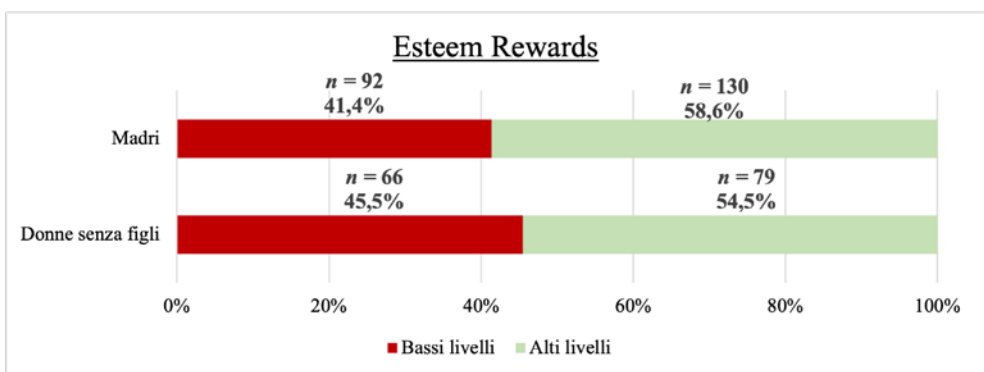


Figura 52. Livelli di *Material Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 177)

Figura 53. Livelli di *Esteem Rewards* in dipendenti Madri (N = 222) e Padri (N = 210)

Per quanto riguarda la percezione di *Esteem Rewards* in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figura 53), 432 dei 507 dipendenti con figli hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 85.2%), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 1.033; $p = 0.309$), e complessivamente è emersa la presenza di alti livelli di *Esteem Rewards* nel 58.6% delle dipendenti madri e nel 63.3% dei dipendenti padri. Questo dato, dunque, in linea con quanto emerso in relazione alla percezione di *Material Rewards*, evidenzia complessivamente la percezione di alti livelli di ricompense immateriali ricevute in relazione al proprio lavoro in termini di stima, gratificazione e riconoscimento sociale da parte di colleghi e superiori, che accomuna i genitori – sia madri che padri – dipendenti presso il Comune di Napoli.

Figura 54. Livelli di *Esteem Rewards* in dipendenti Madri (N = 222) e Donne senza figli (N = 145)

Considerando le sole dipendenti donne (Figura 54), 367 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 81.6%). La distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.594; $p = 0.441$), ma si evidenzia comunque una lieve prevalenza di dipendenti madri che percepiscono alti livelli di *Esteem Rewards* (58.6%) rispetto alle dipendenti donne senza figli (54.5%). Nonostante il dato positivo, per cui oltre la metà delle dipendenti percepisce elevati livelli di ricompense immateriali relative al proprio lavoro – al di là della presenza/assenza di figli – questo risultato suggerisce comunque una minore percezione di stima, gratificazione e riconoscimento nelle dipendenti donne senza figli rispetto alle dipendenti madri.

Considerando i dipendenti uomini (Figura 55), 392 su 450 hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 87.1%), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.038; $p = 0.845$) e si evidenzia, dunque, un'equa distribuzione sia tra chi percepisce alti livelli sia tra chi percepisce bassi livelli di *Esteem Rewards*. Inoltre, complessivamente, emerge una diffusa percezione di stima, gratificazione e riconoscimento in relazione al proprio lavoro in più del 60% dei dipendenti uomini al di là della presenza/assenza di figli (Padri = 63.3%; Uomini senza figli = 64.4%).

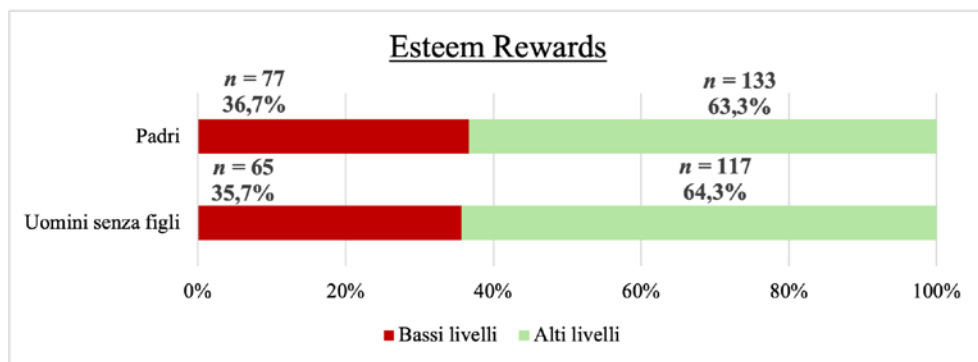


Figura 55. Livelli di *Esteem Rewards* per Padri (N = 210) e Uomini senza figli (N = 182)

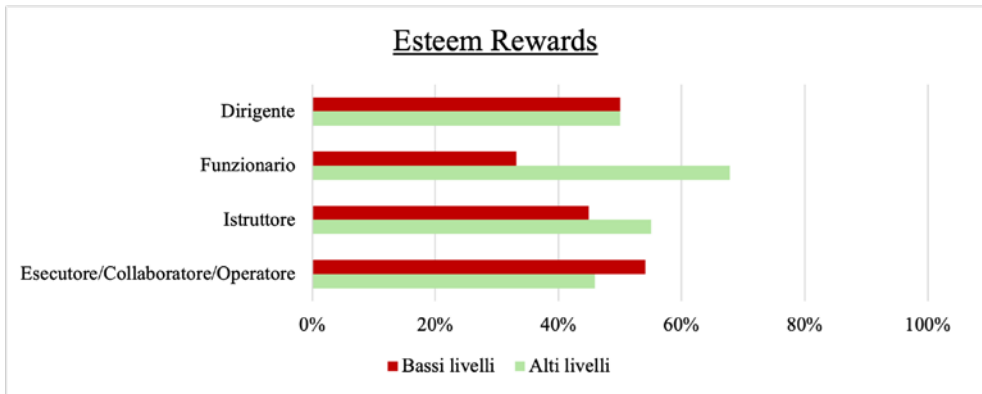


Figura 56. Livelli di *Esteem Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri ($N = 220$)

Per quanto riguarda la percezione di *Esteem Rewards* in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti madri ($N = 220$, *Response rate* = 81.8%; Figura 56), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa ($Chi-square = 6.151$, $p = 0.104$). Tuttavia, è emersa una prevalenza di alti livelli percepiti di *Esteem Rewards* nelle dipendenti madri che ricoprono i ruoli di Funzionario (67.8%) e Istruttore (55.1%), rispetto alle dipendenti madri che ricoprono ruoli di *leadership* (Dirigente = 50%) e ruoli esecutivi/operativi (Esecutore/Collaboratore/Operatore = 45.9%).

Similmente, per quanto riguarda le dipendenti donne senza figli ($N = 144$, *Response rate* = 79.6%; Figura 57) – nonostante la distribuzione di frequenze non sia risultata statisticamente significativa ($Chi-square = 3.912$, $p = 0.271$) – è emerso che nessuna delle dipendenti donne senza figli che ricoprono ruoli dirigenziali e solo il 47.6% delle dipendenti donne che ricoprono ruoli esecutivi/operativi percepisce alti livelli di riconoscimento/stima, mentre il 60.7% delle Istruttrici e il 51.7% delle Funzionarie percepisce alti livelli di *Esteem Rewards*.

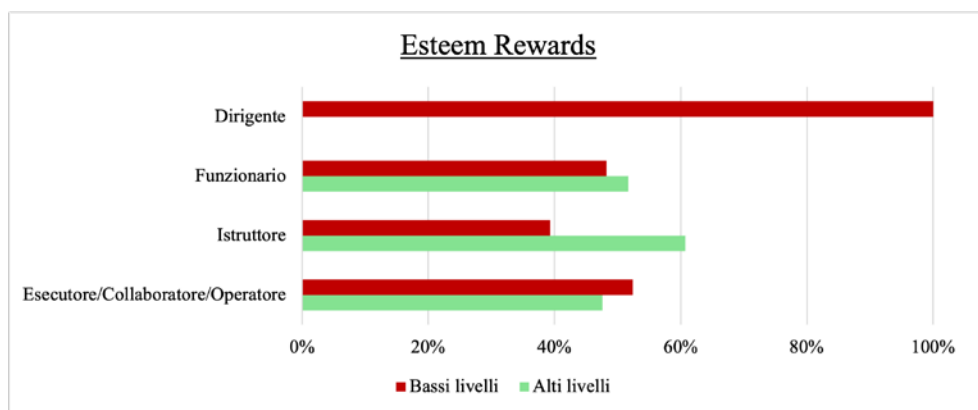


Figura 57. Livelli di *Esteem Rewards* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli ($N = 144$)

In sintesi, tali dati suggeriscono che le dipendenti donne che ricoprono ruoli dirigenziali e ruoli più esecutivi/operativi – al di là della presenza/assenza di figli – percepiscono livelli minori di riconoscimento/stima sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda la percezione di *Esteem Rewards* in riferimento al ruolo professionale per i dipendenti padri ($N = 210$, *Response rate* = 88.2%; Figura 58), i dati non hanno evidenziato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 0.926, $p = 0.819$). Tuttavia, diversamente da quanto emerso per le dipendenti donne, sono stati rilevati alti livelli di *Esteem Rewards* al di là del ruolo professionale in più della metà della popolazione (Dirigente = 55.6%; Istruttore = 60.3%; Funzionari = 66.7%; Esecutori/Collaboratori/Operatori = 61.5%).

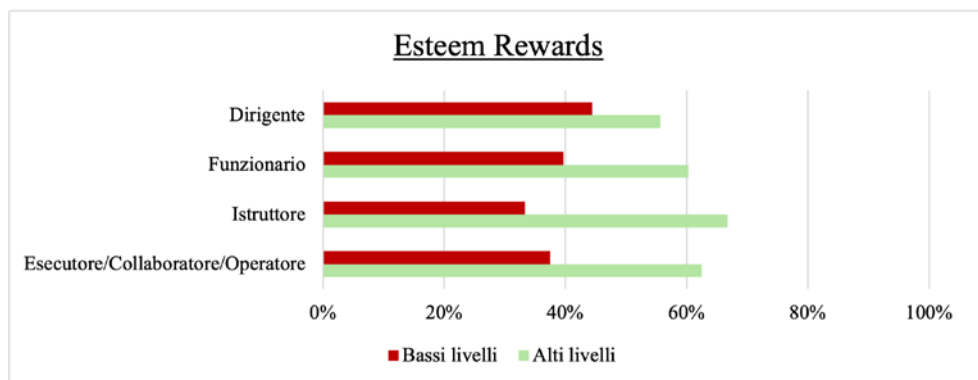


Figura 58. Livelli *Esteem Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Padri ($N = 210$)

In riferimento al ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli ($N = 180$, *Response rate* = 84.9%; Figura 59), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 4.065, $p = 0.255$) ed è emerso un quadro del tutto diverso rispetto ai dipendenti padri. In particolare, i dati hanno evidenziato che più del 60% dei dipendenti uomini senza figli che ricoprono i ruoli professionali di Funzionari, Istruttori, ed Esecutore/Collaboratore/Operatore percepisce alti livelli di *Esteem Rewards*, mentre nessun dipendente uomo senza figli che ricopre ruoli dirigenziali percepisce alti livelli di stima/riconoscimento.

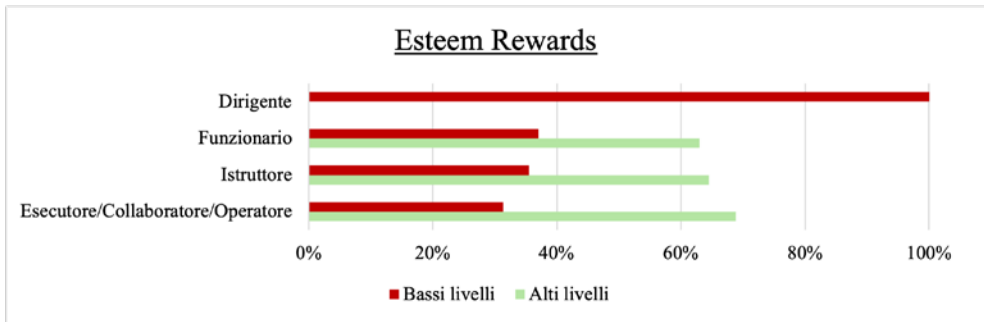


Figura 59. Livelli di *Esteem Rewards* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli ($N = 180$)

Complessivamente, tali dati suggeriscono la presenza di specificità in relazione alla percezione di riconoscimento/stima sul luogo di lavoro in riferimento a genere, genitorialità e ruolo professionale. In particolare, i dati hanno suggerito un vissuto di alta e maggiore percezione di ricompense immateriali nei dipendenti padri Dirigenti e Istruttori, nonostante si riscontrino anche livelli diffusi di alta percezione di *Esteem Rewards* negli altri ruoli professionali, mentre nessun dirigente senza figli (sia donne che uomini) percepisce adeguata stima/riconoscimento in riferimento al proprio lavoro.

Inoltre, nelle dipendenti donne – al di là della presenza/assenza di figli – si evidenzia una minore percezione di riconoscimento/stima e, dunque, un maggior rischio di riportare elevati livelli di stress lavoro-correlato nelle dipendenti che ricoprono ruoli professionali di *leadership* e ruoli esecutivi/operativi.

Infine, considerando i dati relativi all'*ERI Ratio* (rapporto tra sforzi e ricompense materiali e immateriali percepiti) declinato in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figura 60), 426 dei 450 dipendenti con figli hanno completato le relative scale di valutazione (*Response Rate* = 84%), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.000;

$p = 0.985$), e i dati hanno difatti rivelato una adeguata percezione di bilanciamento (ERI ratio ≤ 1) nell'84,5% sia nelle dipendenti madri che nei dipendenti padri. Tale dato rappresenta un indicatore positivo di bassi livelli di stress e buona qualità di vita lavorativa percepita nel contesto di lavoro sia nei dipendenti uomini che nelle dipendenti donne che ricoprono ruoli genitoriali.

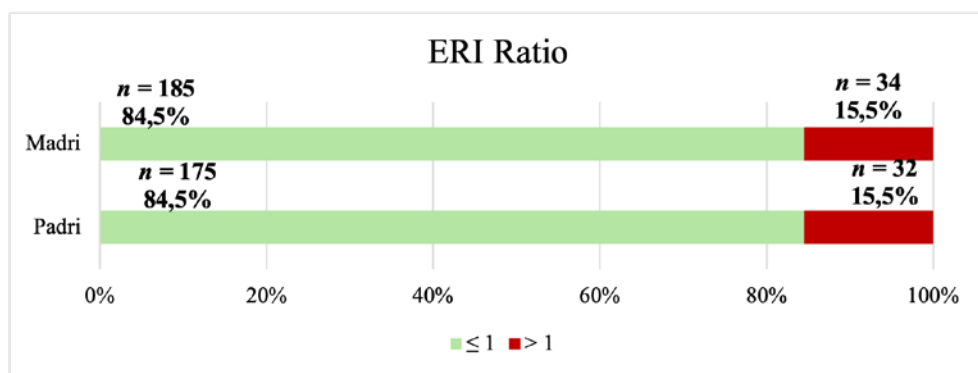


Figura 60. ERI Ratio in dipendenti Madri (N=219) e Padri (N=207)

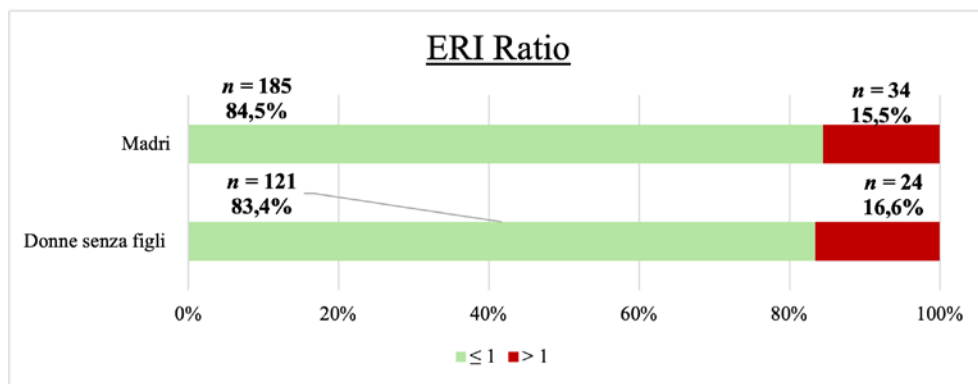


Figura 61. ERI Ratio in dipendenti Madri (N=219) e Donne senza figli (N=145)

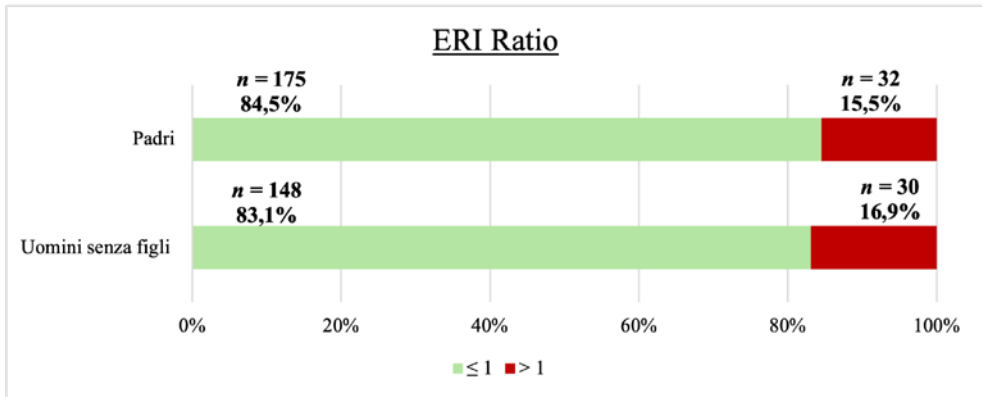


Figura 62. ERI Ratio in dipendenti Padri (N = 207) e Uomini senza figli (N = 178)

Risultati analoghi sono emersi considerando le sole dipendenti donne (N = 365, *Response Rate* = 80.9%; Figura 61), e i soli dipendenti uomini (N = 385, *Response rate* = 85.6%; Figura 62). Nello specifico, le distribuzioni di frequenze non sono risultate statisticamente significative (Donne: *Chi-square* = 0.069; $p = 0.793$ – Uomini: *Chi-square* = 0.138 $p = 0.710$), e si evidenzia, ancora una volta, una adeguata percezione di bilanciamento (ERI ratio ≤ 1) tra ricompense ricevute in rapporto allo sforzo richiesto sul luogo di lavoro in più dell'80% delle dipendenti donne e dei dipendenti uomini al di là della presenza/assenza di figli.

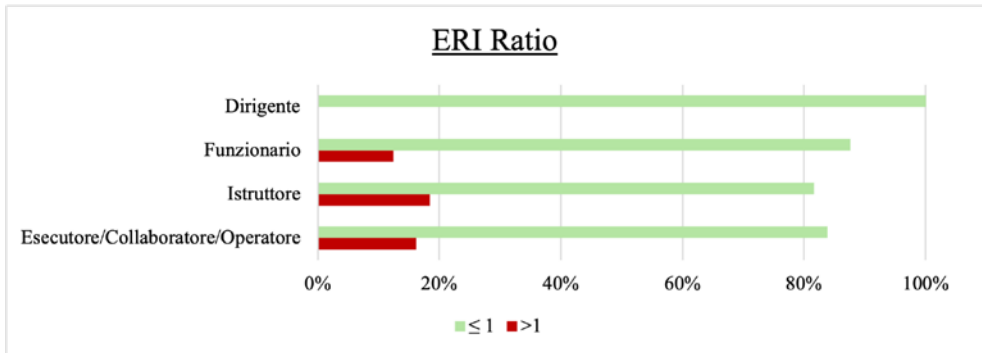


Figura 63. ERI Ratio per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 217)

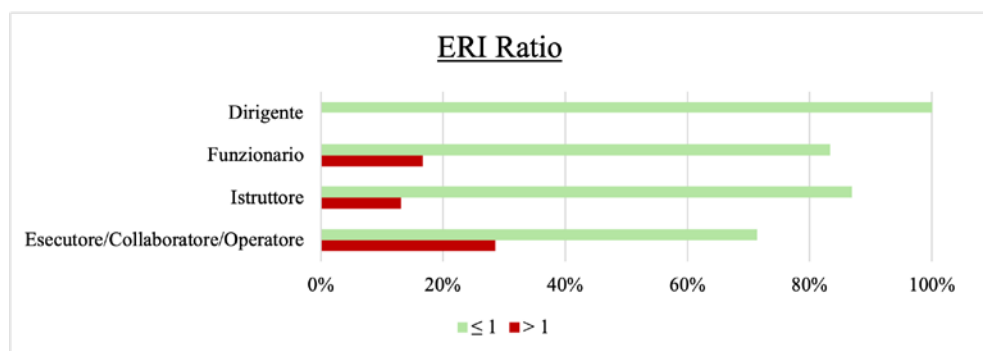


Figura 64. *ERI Ratio* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 144)

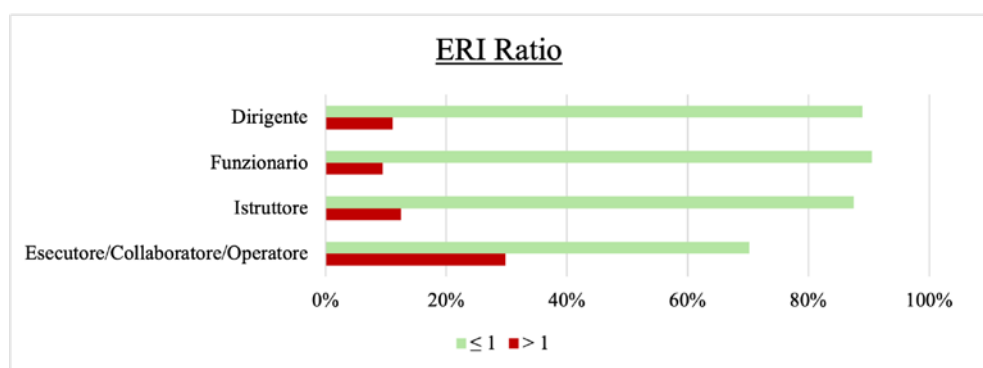


Figura 65. *ERI Ratio* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 207)

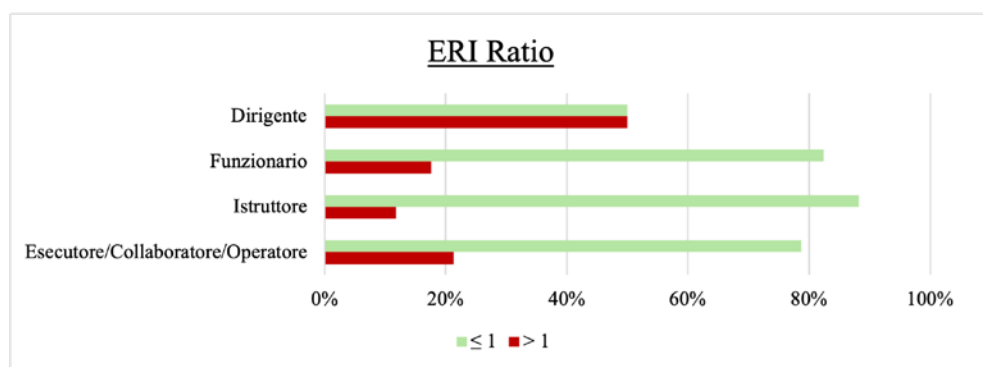


Figura 66. *ERI Ratio* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 176)

Il dato positivo relativo alla prevalenza di adeguato bilanciamento tra *Effort* e *Rewards* percepite, emerge anche in riferimento al ruolo professionale sia per quanto riguarda le dipendenti donne madri (N = 217, *Response rate* = 80.7%; Figura 63) e le dipendenti donne senza figli (N = 144, *Response rate* =

79.6%; Figura 64), sia per quanto riguarda i dipendenti padri ($N = 207$, *Response rate* = 87.0%; Figura 65) e i dipendenti uomini senza figli ($N = 176$, *Response rate* = 83%; Figura 66). Infatti, livelli adeguati di bilanciamento emergono – senza differenze statisticamente significative tra i diversi ruoli professionali – per la maggioranza delle dipendenti madri (*Chi-square* = 1.990; $p = 0.574$) e delle dipendenti donne senza figli (*Chi-square* = 3.097; $p = 0.377$), così come per la maggioranza dei dipendenti uomini senza figli (*Chi-square* = 3.657; $p = 0.301$). Diversamente, nei dipendenti uomini padri emerge una percentuale più elevata – statisticamente significativa (*Chi-square* = 9.801; $p = 0.020$) – di sbilanciamento percepito tra coloro che ricoprono ruoli esecutivi/operativi (Esecutore/Collaboratore/Operatore: 29.8%; Istruttore: 12.5%; Funizionario: 9.5%; Dirigente: 11.1%).

Complessivamente, quindi, emerge una diffusa presenza di adeguati livelli di bilanciamento tra *Effort* e *Rewards* percepiti in tutte le sotto-popolazioni al di là del genere e del ruolo professionale.

IV.3. Richieste e Risorse Lavorative: *Job Demand-Control-Support* per genitorialità

A seguito dell'esplorazione della percezione di stress lavoro-correlato attraverso l'applicazione del Modello *Effort-Reward Imbalance* (IV.2), nella presente sezione verranno riportati i dati relativi ai livelli percepiti di stress lavoro-correlato esplorato attraverso l'applicazione del Modello *Job Demand-Control-Support* (JDCS; Karasek & Theorell, 1990), congruentemente con l'obiettivo di fornire informazioni utili a proporre azioni e interventi per ridurre il rischio di stress lavoro-correlato, e di favorire la gestione efficace dei tempi di vita lavorativa e di vita personale/familiare in dipendenti uomini e donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

I risultati emersi saranno presentati e declinati in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale, in linea con l'indicatore *Time* del *Gender Equality Index* e con l'Area Tematica 1 del *Gender Equality Plan*.

Nello specifico, in linea con il Modello JDCS, verranno riportati i dati relativi alle dimensioni di *Job Demand*, *Decision Authority* e *Skill Discretion* (*Job Control*), e *Social Support*.

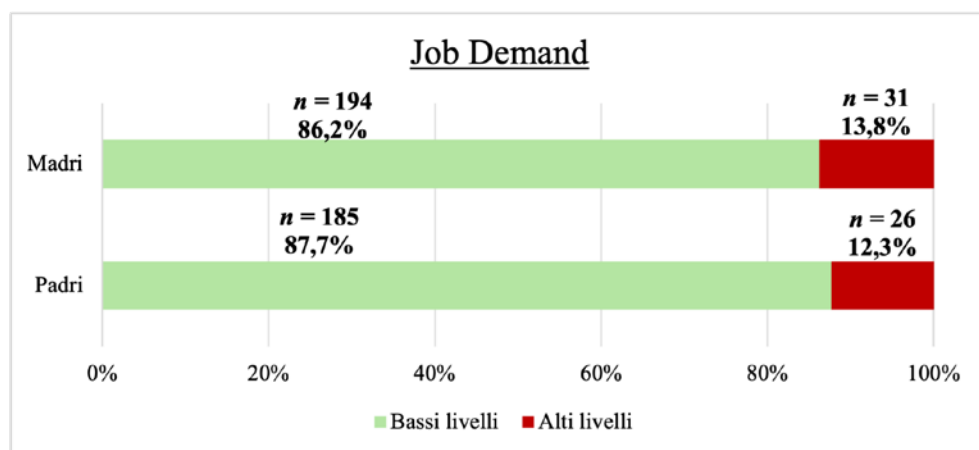


Figura 67. Livelli di *Job Demand* in dipendenti Madri (N = 225) e Padri (N = 211)

In primo luogo, per quanto riguarda la percezione della gravosità delle richieste di lavoro (*Job Demand*) in riferimento alla genitorialità (Figura 67), 436 su 507 dipendenti genitori hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 86.0%) e non sono emerse differenze di genere statisticamente significative rispetto al ruolo genitoriale (*Chi-square* = 0.203; *p* = 0.652). Complessivamente, meno del 15% dei dipendenti genitori riporta alti livelli percepiti di *Job Demand*, e tale dato rappresenta un indicatore positivo non solo di equità di genere, ma anche di adeguata gestione del tempo e bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale/familiare.

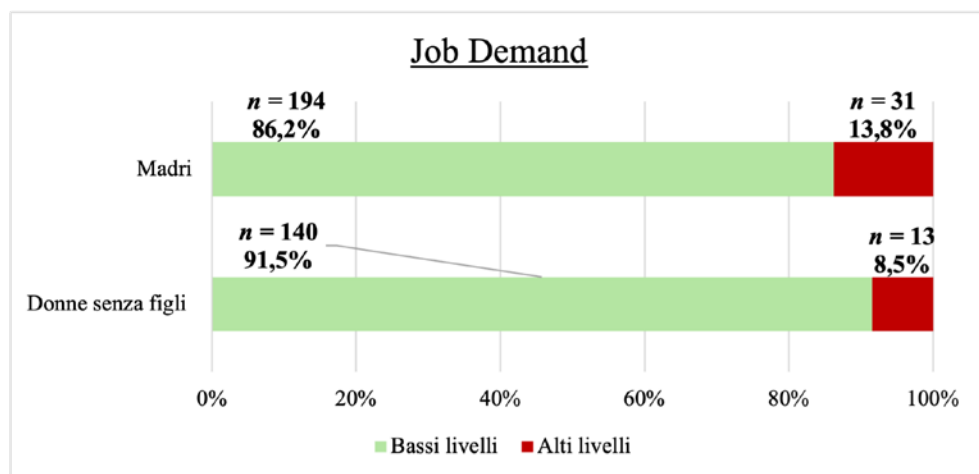


Figura 68. Livelli di *Job Demand* in dipendenti Madri (N = 225) e Donne senza figli (N = 153)

Considerando i dati relativi alla percezione di *Job Demand* in riferimento alla presenza/assenza di figli rispettivamente nelle dipendenti donne ($N = 378$, *Response rate* = 84%; Figura 68) e nei dipendenti uomini ($N = 391$, *Response rate* = 86.9%; Figura 69), i dati hanno evidenziato una lieve tendenza – seppur non statisticamente significativa (*Chi-square* = 2.469; $p = 0.116$) – delle dipendenti donne senza figli a percepire una minore gravosità delle richieste lavorative rispetto alle dipendenti donne madri (Donne senza figli = 91%; Madri = 86.4%). Una sostanziale equità rispetto ai livelli percepiti di *Job Demand* emerge, invece, tra i dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli (Padri = 87.7%; Uomini senza figli = 87.8% – *Chi-square* = 0.001; $p = 0.976$). Complessivamente, quindi, i dati confermano una prevalente presenza di adeguati livelli di *Job Demand* percepita nei dipendenti di entrambi i sessi con o senza figli.

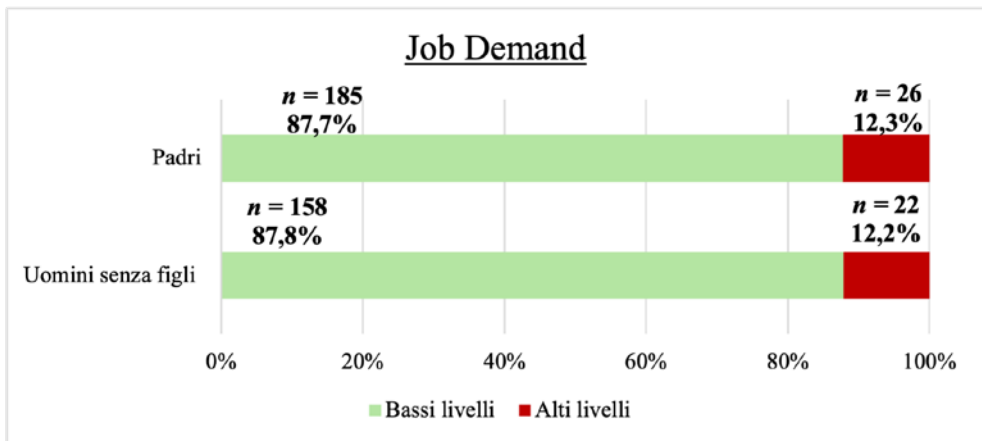


Figura 69. Livelli di *Job Demand* in dipendenti Padri ($N = 211$) e Uomini senza figli ($N = 180$)

Considerando la percezione di *Job Demand* rispetto al ruolo genitoriale e al ruolo professionale, per quanto riguarda le dipendenti madri ($N = 223$, *Response rate* = 82.9%; Figura 70), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 9.577; $p = 0.023$), evidenziando sostanziali differenze nella percezione di *Job Demand* nelle dipendenti donne in relazione al ruolo professionale ricoperto. Nello specifico, i dati hanno evidenziato una prevalenza di madri impiegate nel ruolo di Dirigente (60%) che percepiscono alti livelli di *Job Demand* rispetto a quanto riportato dalle dipendenti madri che ricoprono gli altri ruoli professionali (Funzionario = 10.7%; Istruttore = 12.7% Esecutore/Collaboratore/Operatore = 15.6%), suggerendo, quindi, una maggiore gravosità percepita nelle dipendenti con figli che ricoprono ruoli di *leadership*.

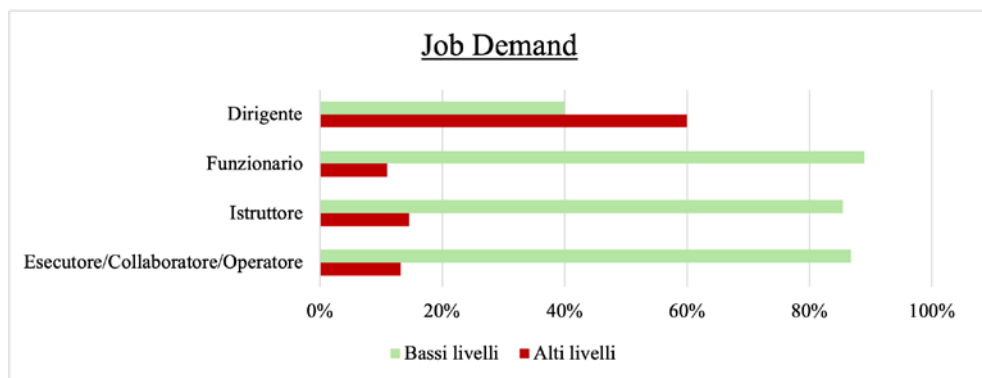


Figura 70. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri ($N = 223$)

Riguardo, invece, i dipendenti padri ($N = 211$, *Response rate* = 88.7%; Figura 71), i dati non hanno evidenziato differenze statisticamente significative in relazione al ruolo professionale (*Chi-square* = 3.748; $p = 0.290$), pur rivelando, così come per le dipendenti madri, una lieve prevalenza di padri in ruoli dirigenziali (22.2%) che riportano alti livelli percepiti di *Job Demand*, rispetto a coloro che si collocano negli altri ruoli professionali (Funzionario = 10.9%; Istruttore = 8.9%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 18.8%).

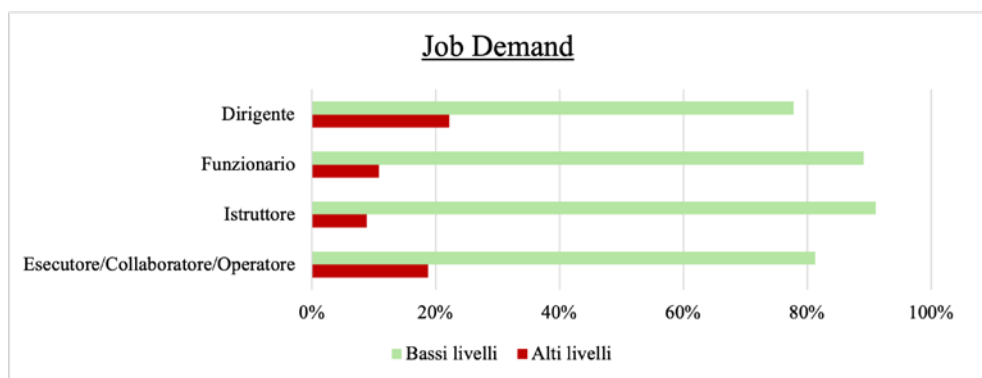


Figura 71. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nei dipendenti Padri ($N = 211$)

Tra le dipendenti donne senza figli ($N = 152$, *Response rate* = 84%; Figura 72) la distribuzione di frequenze nella percezione di *Job Demand* in relazione al ruolo professionale non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 4.575; $p = 0.206$), e complessivamente i dati evidenziano che nessuna tra le donne Dirigenti e solo una ridotta percentuale di donne che ricoprono gli altri ruoli professionali percepisce alti livelli di *Job Demand*.

Diversamente, tra i dipendenti uomini senza figli ($N = 178$, $Response\ rate = 84\%$), i dati hanno evidenziato una differenza statisticamente significativa nella percezione di *Job Demand* in relazione al ruolo professionale ($Chi-square = 8.007$; $p = 0.046$; Figura 73) e, nello specifico, è emersa una riduzione della percezione di *Job Demand* in corrispondenza della progressione di carriera.

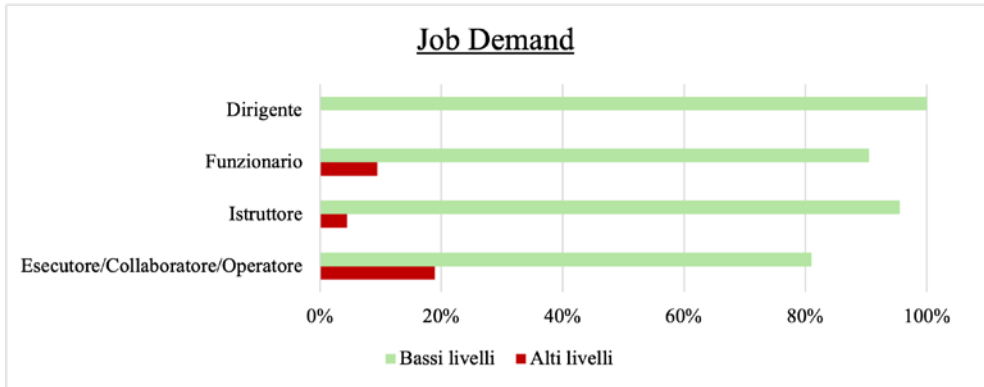


Figura 72. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli ($N = 152$)

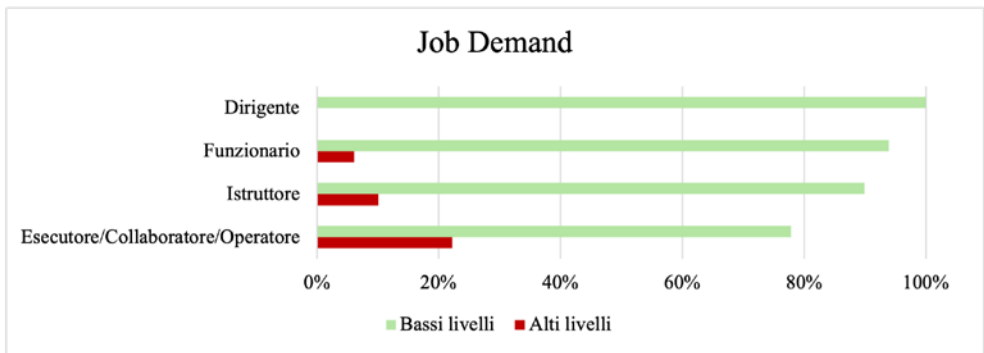


Figura 73. Livelli di *Job Demand* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli ($N = 178$)

Per quanto riguarda la percezione di *Decision Authority* in riferimento alla presenza di figli (Figura 74), 435 dipendenti su 507 hanno completato la relativa scala di valutazione ($Response\ Rate = 85.8\%$) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa ($Chi-square = 0.112$; $p = 0.738$), evidenziando un'equità di genere nella percezione di *Decision Authority* tra i dipendenti genitori. Inoltre, complessivamente, i dati hanno evidenziato che, sebbene il 42.2% delle madri e il 43.8% dei padri percepisca alti livelli di autonomia decisionale nel contesto lavorativo, oltre la metà dei dipendenti genitori

di entrambi i sessi percepisce – al di là del genere – scarsa autonomia e controllo sul proprio lavoro.

Tale dato è da attenzionare poiché la bassa percezione di autonomia e controllo lavorativo espone a un significativo rischio di riportare elevati livelli di stress e a maggiori difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia.

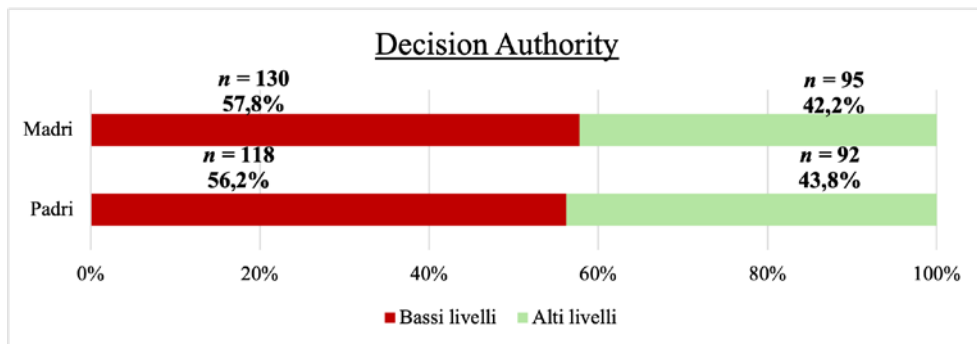


Figura 74. Livelli di *Decision Authority* in dipendenti Madri (N = 225) e Padri (N = 210)

Considerando i livelli percepiti di *Decision Authority* nelle sole dipendenti donne, 379 hanno completato la scala di valutazione relativa alla percezione di (*Response rate* = 84.2%; Figura 75) e la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 4.201; $p = 0.040$). Infatti, i dati hanno mostrato una minore percezione di *Decision Authority* e, dunque, maggiore rischio, nelle dipendenti senza figli (31.8%), rispetto alle dipendenti madri (42.2%).

Analoghi risultati – anche se non statisticamente significativi (*Chi-square* = 2.751; $p = 0.097$) – sono emersi dal confronto tra dipendenti uomini con e senza figli (N = 390, *Response rate* = 86.7%; Figura 76).

In riferimento al ruolo professionale, i dati relativi alle dipendenti madri (N = 223, *Response Rate* = 82.9%; Figura 77) e alle dipendenti donne senza figli (N = 153, *Response Rate* = 84.5%; Figura 78), hanno evidenziato in entrambi i casi differenze statisticamente significative (Madri: *Chi-square* = 20.219; $p < 0.001$ – Donne senza figli: *Chi-square* = 9.857; $p = 0.020$). Nello specifico, si evidenziano alti livelli di *Decision Authority* percepita in tutte le dipendenti madri che svolgono ruoli dirigenziali, ed emerge una crescente percezione di *autonomia decisionale* con il progredire dei ruoli professionali.

Analoghi risultati emergono per le dipendenti donne senza figli, per le quali si evidenziano alti livelli di *Decision Authority* nel 50% delle dipendenti che svolgono ruoli dirigenziali, nel 44.4% delle Funzionarie, nel 19.4% delle

Istruttrici e nel 28.9% delle donne impiegate in ruoli esecutivi/operatorivi. D'altra parte, complessivamente, i livelli di *Decision Authority* percepita appaiono più bassi nelle dipendenti donne senza figli al di là del ruolo professionale.

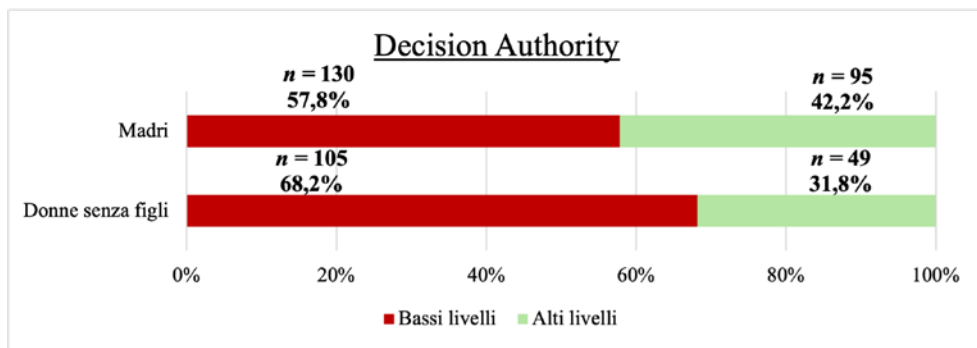


Figura 75. Livelli di *Decision Authority* in dipendenti Madri (N = 225) e Donne senza figli (N = 154)

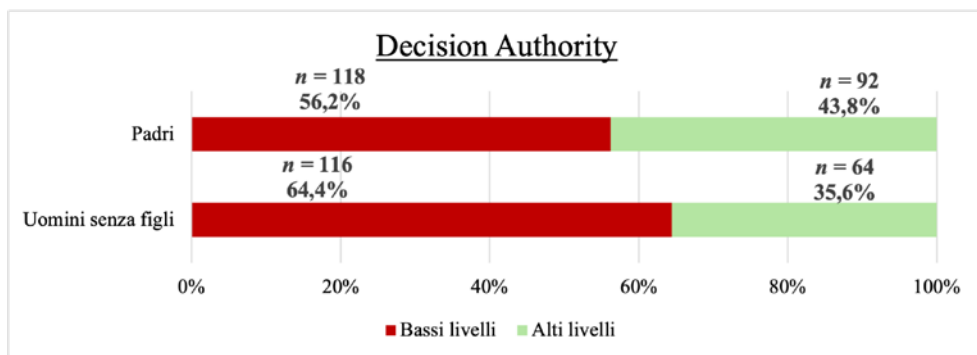


Figura 76. Livelli di *Decision Authority* in dipendenti Padri (N = 158) e Uomini senza figli (N = 157)

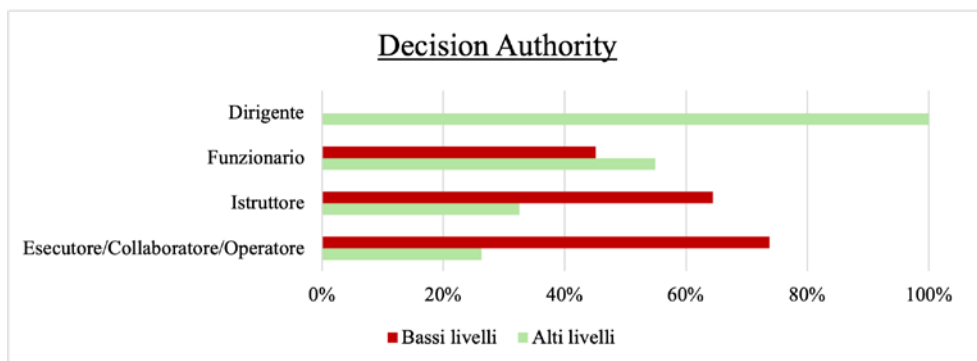


Figura 77. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 223)

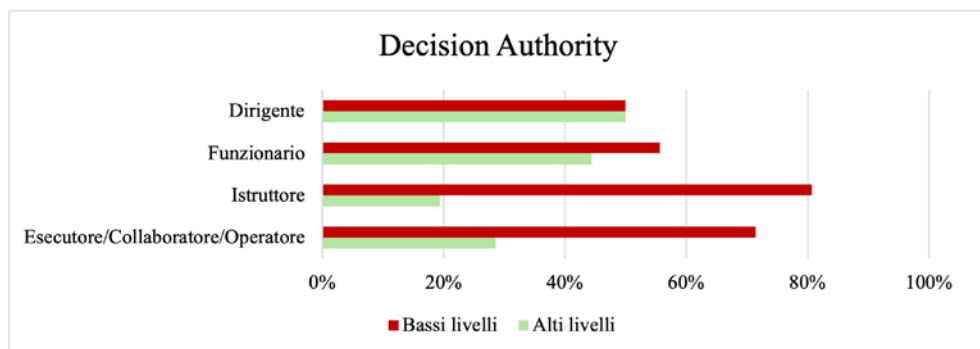


Figura 78. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli ($N = 153$)

Diversamente, per quanto riguarda i dipendenti uomini con figli ($N = 210$, *Response rate* = 88.2%; Figura 79) e senza figli ($N = 178$, *Response rate* = 84%; Figura 80), non sono emerse differenze statisticamente significative in relazione al ruolo professionale ricoperto (Padri *Chi-square* = 4.341; $p = 0.227$; Uomini senza figli *Chi-square* = 5.665; $p = 0.129$). Tuttavia, analogamente a quanto emerso per le dipendenti donne, i livelli di *Decision Authority* percepita appaiono più bassi nei dipendenti uomini senza figli al di là del ruolo professionale.

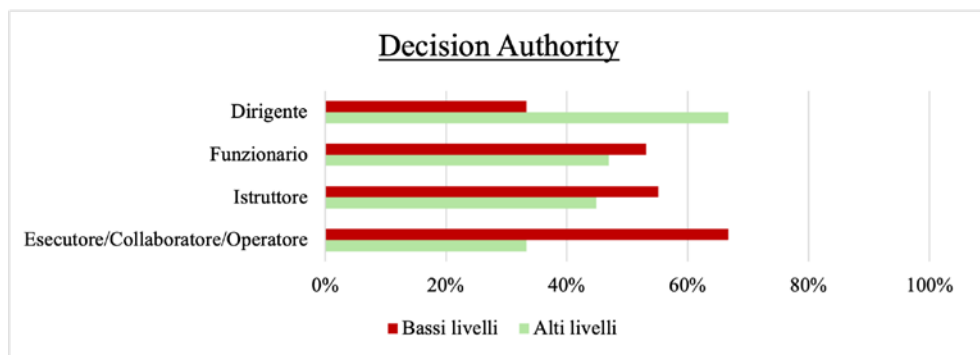


Figura 79. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nei dipendenti Padri ($N = 210$)

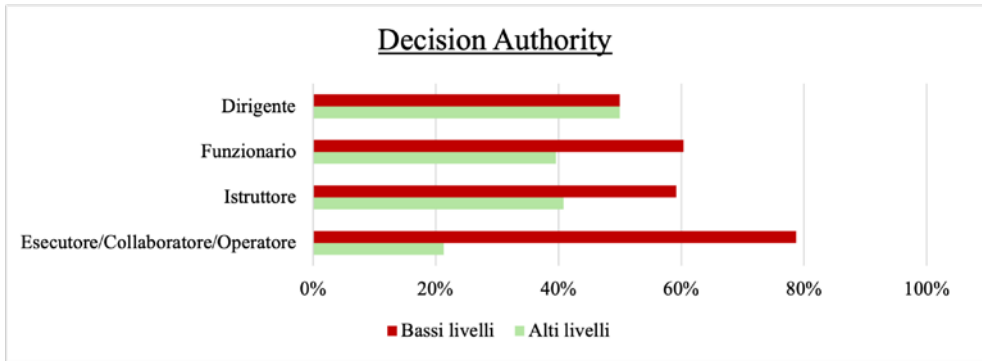


Figura 80. Livelli di *Decision Authority* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli ($N = 178$)

Per quanto riguarda la percezione di *Skill Discretion* (Figura 81), 331 dipendenti su 439 hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 86.6%), e la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 6.621; $p = 0.010$), evidenziando tra le dipendenti madri una percentuale più elevata di *Skill Discretion* percepita rispetto ai dipendenti padri (Madri = 60.4%; Padri = 48.1%).

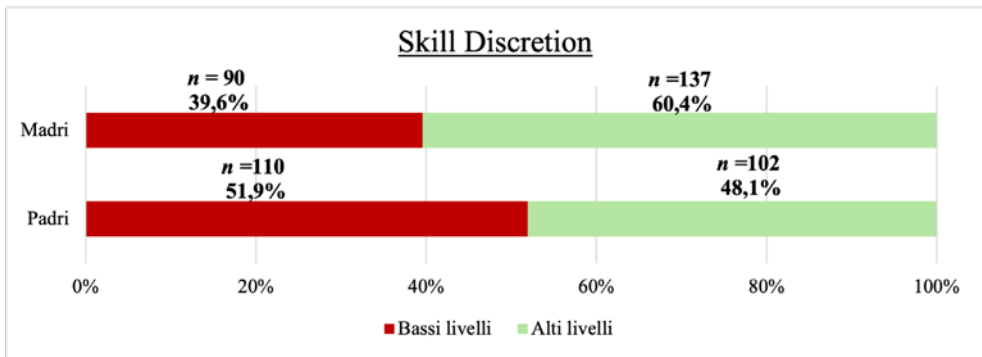


Figura 81. Livelli di *Skill Discretion* in dipendenti Madri ($N = 227$) e Padri ($N = 212$)

Dal confronto tra le dipendenti donne madri e le dipendenti donne senza figli ($N = 381$, *Response rate* = 84.7%; Figura 82), sono emerse differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 14.846; $p < 0.001$), e si evidenzia la presenza nel 60.4% delle donne madri rispetto al 40.3% delle dipendenti senza figli di alti livelli percepiti di *Skill Discretion*.

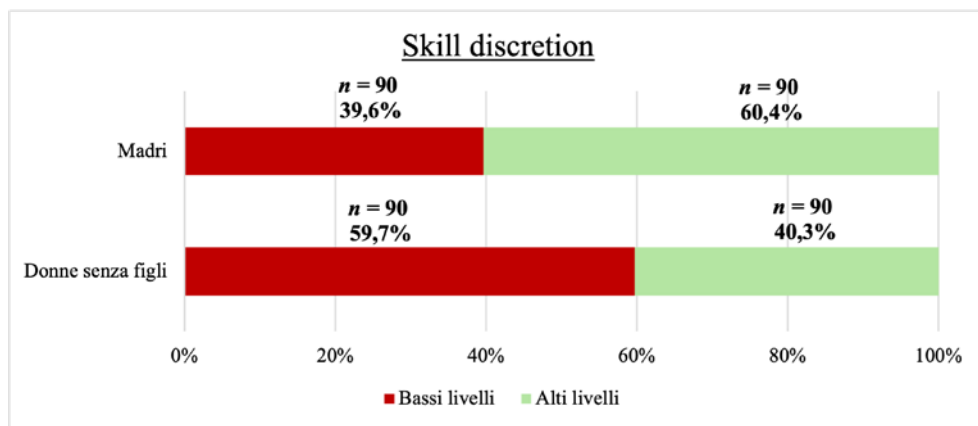


Figura 82. Livelli di *Skill Discretion* in dipendenti Madri ($N = 227$) e Donne senza figli ($N = 154$)

Tale dato significativo è stato confermato dal confronto tra dipendenti padri e i dipendenti uomini senza figli ($N = 394$, *Response Rate* = 87.6%; Figura 83). I risultati mostrano, quindi, analogamente a quanto emerso tra le dipendenti donne, differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 9.983; $p = 0.002$) e una percentuale più elevata nella percezione di *Skill Discretion* tra i dipendenti Padri (48.1%) rispetto ai dipendenti uomini senza figli (32.4%).

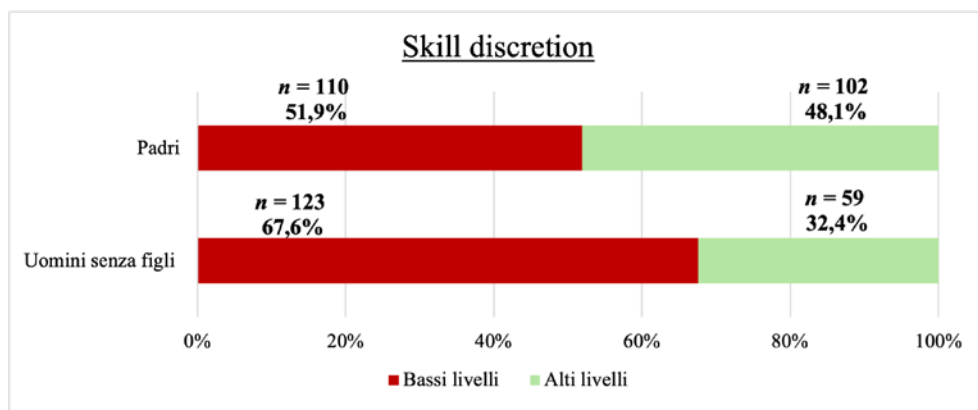


Figura 83. Livelli di *Skill Discretion* in dipendenti Padri ($N = 212$) e Uomini senza figli ($N = 182$)

Inoltre, in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne madri ($N = 224$, *Response rate* = 83.3%; Figura 84) e nelle donne senza figli ($N = 153$, *Response rate* = 84.5%; Figura 85) le distribuzioni di frequenze non sono risultate statisticamente significative (Madri: *Chi-square* = 5.934; $p = 0.115$ – Donne senza figli: *Chi-square* = 5.226; $p = 0.156$), ma è emersa una perce-

zione crescente di *Skill Discretion* con il progredire del ruolo professionale per le donne madri (Esecutore/Operatore/Collaboratore = 52.6%; Istruttore = 56.7%; Funzionario = 65.9%; Dirigente = 100%).

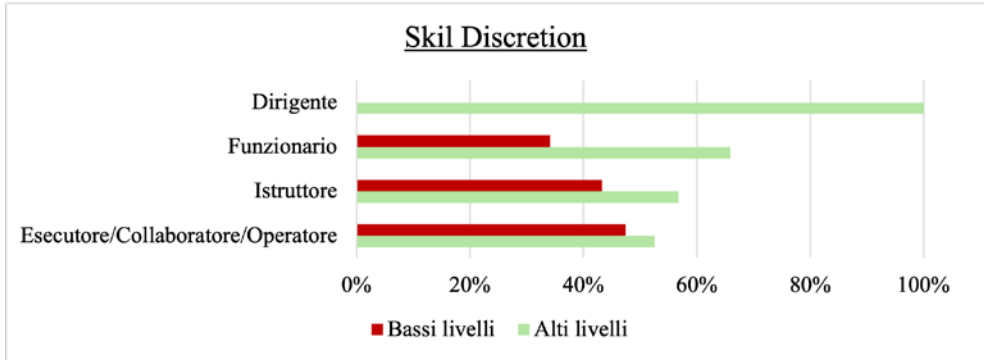


Figura 84. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 224)

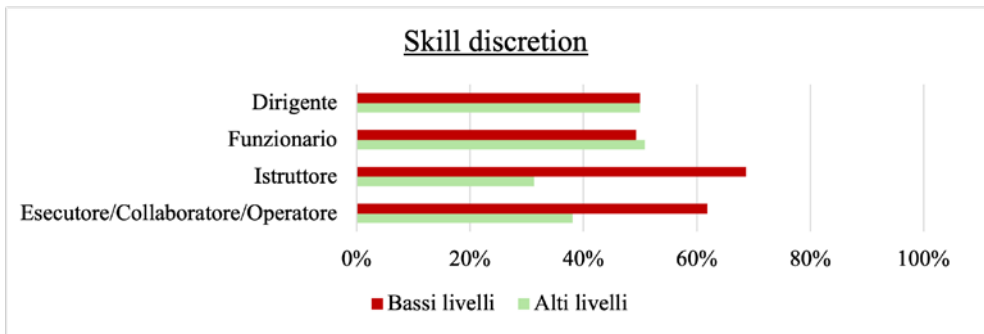


Figura 85. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 153)

Similmente a quanto emerso nelle dipendenti donne, non sono state riscontrate differenze statisticamente significative in relazione al ruolo professionale tra i dipendenti uomini con figli (Padri N = 212, *Response rate* = 89%; *Chi-square* = 1.674; *p* = 0.643; Figura 86) e i dipendenti senza figli (Uomini senza figli: N = 180, *Response rate* = 84.9%; *Chi-square* = 2.291; *p* = 0.514; Figura 87). Complessivamente, ancora una volta, appare una minore percezione di controllo nei termini di *Skill Discretion* tra i dipendenti uomini che non hanno figli, e ciò indipendentemente di là del ruolo professionale ricoperto.

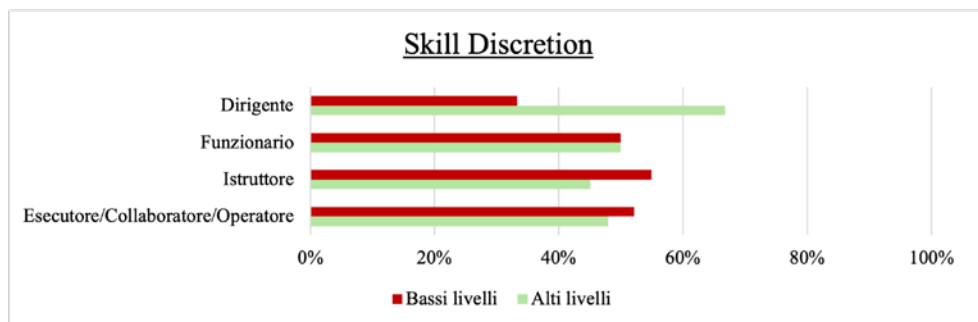


Figura 86. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 212)

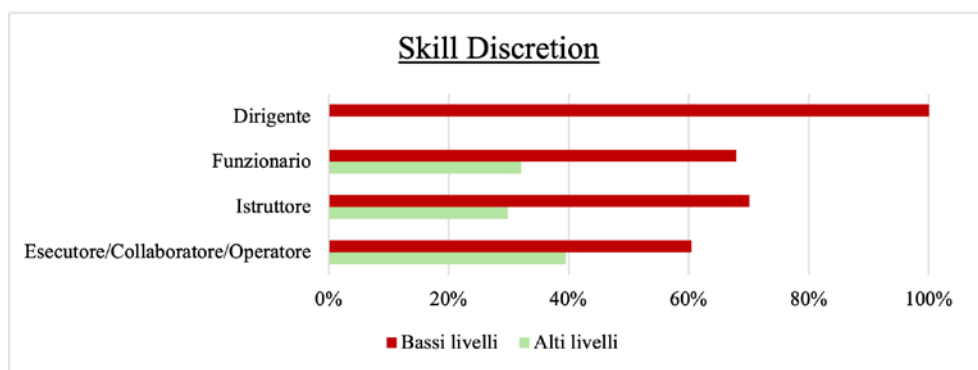


Figura 87. Livelli di *Skill Discretion* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 180)

Infine, per quanto riguarda i livelli percepiti di *Social Support* in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figura 88), 435 su 507 dipendenti genitori hanno completato la relativa scala di valutazione (*Response Rate* = 85.8%), e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.022; *p* = 0.883) evidenziando una sostanziale equità di genere per ciò che attiene la percezione di supporto sociale sul luogo di lavoro. Infatti, i dati rivelano che il 74.6% delle dipendenti madri e il 73.9% dei dipendenti padri percepisce di ricevere alti livelli di supporto sia dai colleghi che dai supervisori.

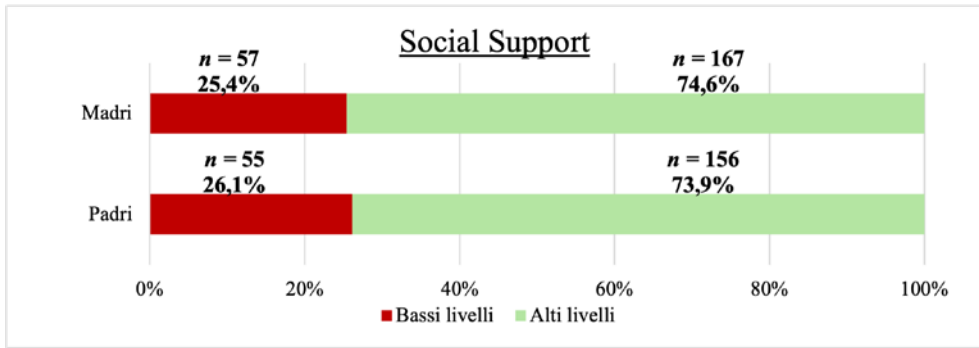


Figura 88. Livelli di *Social Support* in dipendenti Madri (N = 224) e Padri (N = 211)

Considerando le sole dipendenti donne (N = 377, *Response Rate* = 83.8%; Figura 89), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.086; *p* = 0.769), e si evidenzia anche in questo caso una sostanziale equità nei livelli percepiti di supporto sociale sul luogo di lavoro. Si conferma altresì il *trend* positivo relativo all'elevata presenza di risorse lavorative poiché oltre il 70% delle donne, al di là dell'assunzione del ruolo genitoriale, percepisce adeguato sostegno da parte di colleghi e/o supervisori.

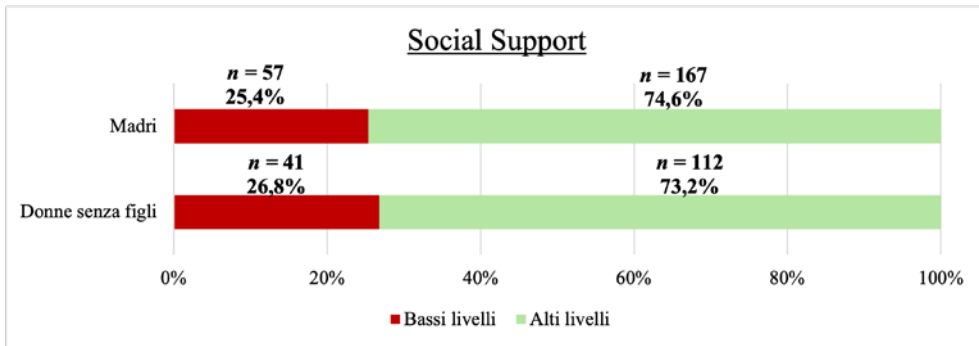


Figura 89. Livelli di *Social Support* in dipendenti Madri (N = 224) e Donne senza figli (N = 153)

Tale *trend* positivo si conferma anche in relazione ai dipendenti uomini (N = 390, *Response rate* = 86.7%; *Chi-square* = 1.038; *p* = 0.308; Figura 90), per i quali emergono elevati livelli di *Social Support* percepito nel 73.9% dei dipendenti uomini con figli e nel 67.3% dei dipendenti uomini senza figli.

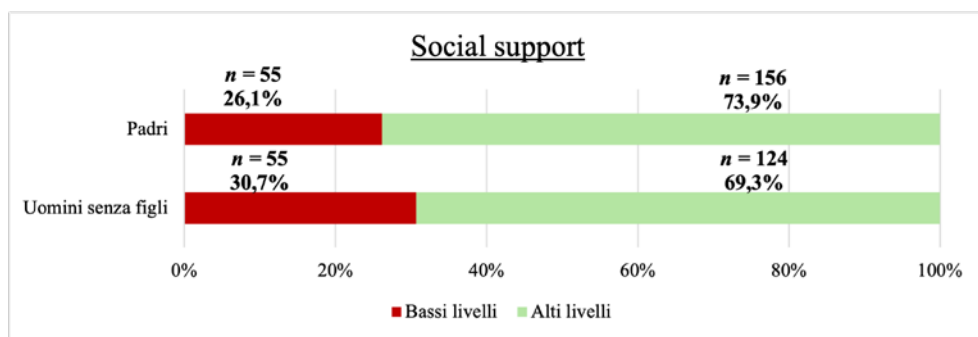


Figura 90. Livelli di *Social Support* in dipendenti Padri (N = 211) e Uomini senza figli (N = 179)

In riferimento all'influenza del ruolo professionale sulla percezione di *Social Support* nelle dipendenti madri (N = 222, *Response rate* = 82.5%; *Chi-square* = 6.815; *p* = 0.078; Figura 91), emerge che il 58.3% delle dipendenti madri che ricoprono un ruolo esecutivo/operativo riporta alti livelli di supporto sociale percepito a fronte dell'80% delle Dirigenti e delle Istruttrici e del 76.9% delle Funzionarie.

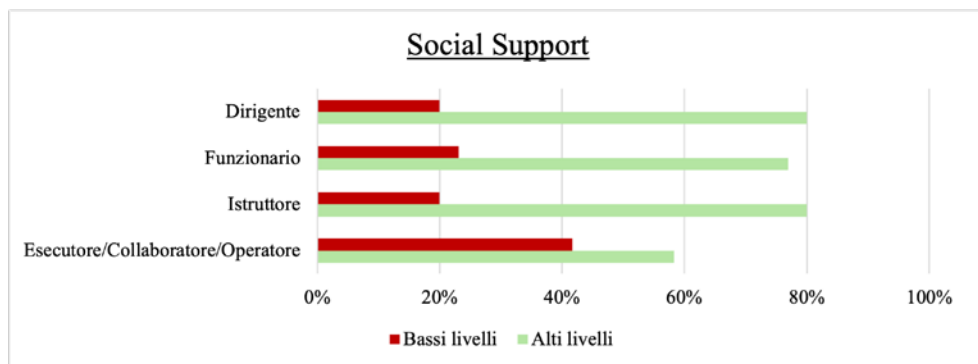


Figura 91. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 222)

Risultati analoghi e statisticamente non significativi (*Chi-square* = 1.502; *p* = 0.682) sono emersi in relazione alle dipendenti donne senza figli (N = 152, *Response rate* = 84%; Figura 92).

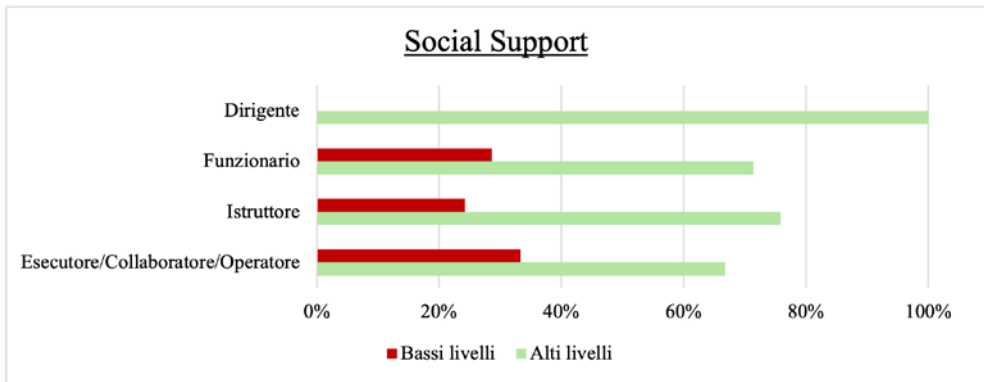


Figura 92. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 152)

Infine, non si rilevano differenze statisticamente significative nei livelli percepiti di *Social Support* in riferimento al ruolo professionale nei dipendenti uomini padri (N = 211, *Response rate* = 88.7%; *Chi-square* = 6.781; $p = 0.079$; Figura 93) e nei dipendenti uomini senza figli (N = 98, *Response rate* = 83.5%; *Chi-square* = 0.816; $p = 0.846$; Figura 94).

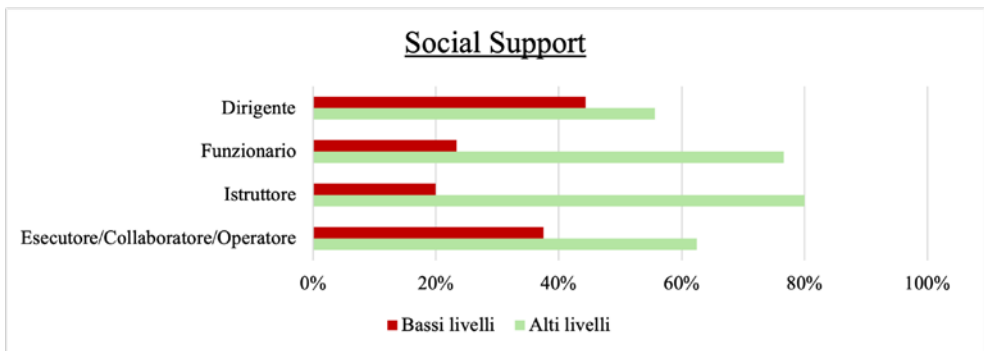


Figura 93. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N =211)

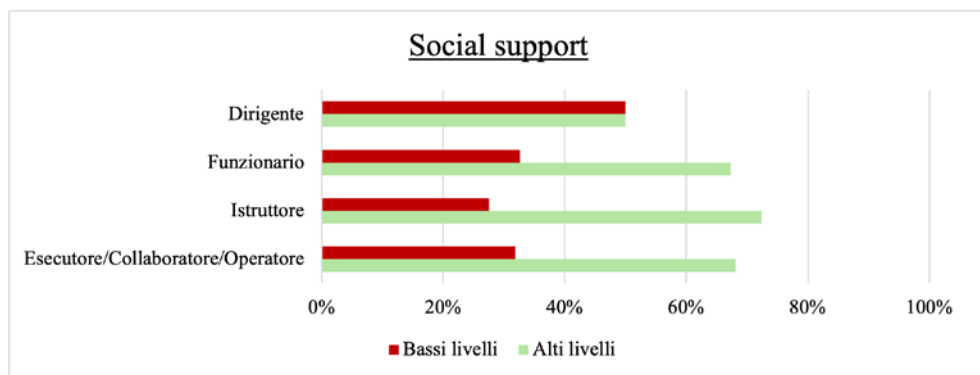


Figura 94. Livelli di *Social Support* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N=177)

IV.4. *Work-Family Interface per genere, genitorialità e ruolo professionale*

A seguito dell'approfondimento dei livelli percepiti di stress lavoro-correlato per genere, genitorialità e ruolo professionale (IV.2 e IV.3), ulteriori dati utili alla definizione dell'indicatore *Time* del GEI e dell'Area Tematica 1 del GEP hanno riguardato l'esplorazione del costrutto *Work-Family Interface*, ossia la valutazione della percezione di bilanciamento/sbilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

In particolare, quindi, nella presente sezione verranno illustrati i dati – confrontati rispetto al genere, alla presenza/assenza di figli (genitorialità) e al ruolo professionale – relativi alle seguenti dimensioni del *Work-Family Interface*:

- a. *Work-Family Conflict (WFC)*: percezione che le richieste, le responsabilità e il tempo dedicato al lavoro confliggano e interferiscano negativamente con la gestione della propria vita personale/familiare;
- b. *Family-Work Conflict (FWC)*: percezione che le richieste, le responsabilità e il tempo dedicato alla propria vita personale/familiare confliggano e interferiscano negativamente con la gestione della propria vita lavorativa;
- c. *Percezione di Promozione di Azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia sul luogo di lavoro*: percezione che l'organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita.

a. *Percezione di Work-Family Conflict*

Per quanto riguarda la percezione di conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare dei dipendenti donne e uomini della Pubblica amministra-

zione del Comune di Napoli (757 su 900 hanno completato la scala di valutazione per l'*assessment* della percezione di *Work-Family Conflict*: *Response Rate* = 84.1%; Figura 95), complessivamente si evidenzia che la maggioranza dei dipendenti di entrambi i sessi (55.1% delle donne e il 62.8% degli uomini) riporta bassi livelli di *Work-Family Conflict*, ma è emersa una prevalenza statisticamente significativa (*Chi-square* = 4.618; *p* = 0.032) di dipendenti donne che percepisce alti livelli di WFC (44.9%) rispetto ai dipendenti uomini (37.2%).

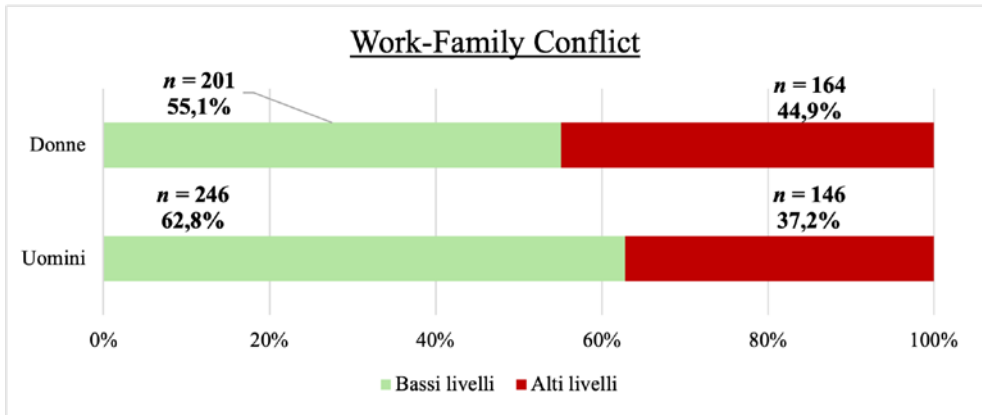


Figura 95. Livelli di *Work-Family Conflict* in dipendenti Donne (*N* = 365) e Uomini (*N* = 392)

La percezione di *Work-Family Conflict* (WFC) in riferimento alla presenza di figli (507 dipendenti su 900 hanno figli e 429 di essi hanno completato la scala di valutazione relativa alla percezione di WFC: *Response Rate* = 84.6%; Figura 96) ha rivelato una distribuzione di frequenze statisticamente significativa (*Chi-square* = 10.885; *p* < 0.001) con una prevalenza di dipendenti madri che percepiscono alti livelli di WFC (52.5%) rispetto ai dipendenti padri (36.7%). Pertanto, entrambi i dati indicano la necessità di implementare le strategie a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia, con particolare riferimento alle dipendenti donne e madri.

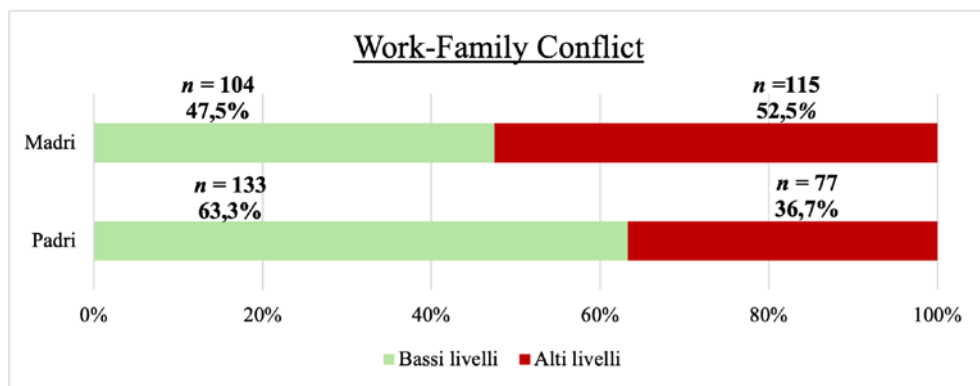


Figura 96. Livelli di *Work-Family Conflict* in dipendenti Madri (N = 219) e Padri (N = 210)

La maggiore percezione di alti livelli di *WFC* nelle dipendenti madri si conferma anche dal confronto con le dipendenti donne senza figli (365 su 450 hanno completato la scala di valutazione del *WFC*: *Response Rate* = 81.1%; *Chi-square* = 12.713; $p < 0.001$; Figura 97). D'altra parte, sebbene questo dato confermi le più diffuse difficoltà nelle dipendenti madri, è utile evidenziare che anche un terzo delle dipendenti donne senza figli percepisce problematiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, riconducibili, quindi, alla gestione della vita personale, della famiglia di origine, e alla cura di genitori/familiari anziani.

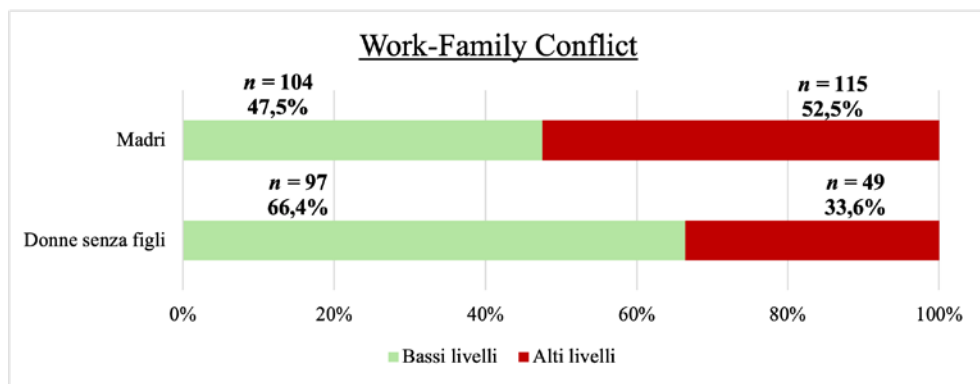


Figura 97. Livelli di *Work-Family Conflict* in dipendenti Madri (N=219) e Donne senza figli (N = 146)

Considerando i dipendenti uomini (392 su 450 hanno completato la scala di valutazione del *WFC*: *Response Rate* = 87.1%; Figura 98), invece, non emergono differenze statisticamente significative tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli (*Chi-square* = 0.065; $p = 0.799$). D'altra parte, anche se in misura e rilevanza minore rispetto alle dipendenti donne, si rileva, comun-

que, la presenza di alti livelli di WFC nel 36.7% dei dipendenti padri e nel 37.9% dei dipendenti uomini senza figli.

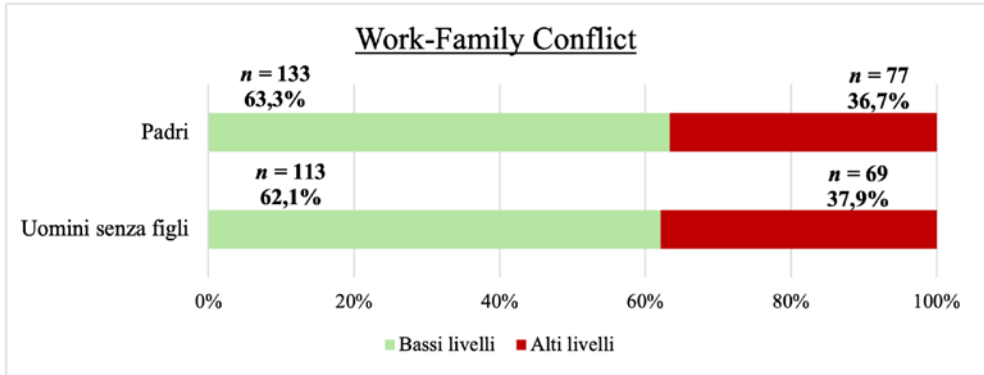


Figura 98. Livelli di *Work-Family Conflict* in dipendenti Padri (N = 210) e Uomini senza figli (N = 182)

Per quanto riguarda la percezione di *Work-Family Conflict* (WFC) per genere in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne (N = 362; *Response Rate* = 80.4%; Figure 99), emergono differenze statisticamente significative (*Chi square* = 8.276; *p* = 0.041) e si evidenziano alte percentuali di WFC percepito nelle dipendenti donne che ricoprono ruoli dirigenziali/ di *leadership* (Dirigente = 60%) e in quelle che ricoprono ruoli professionali esecutivi/operativi (Esecutore/Collaboratore/Operatore = 59.6%).

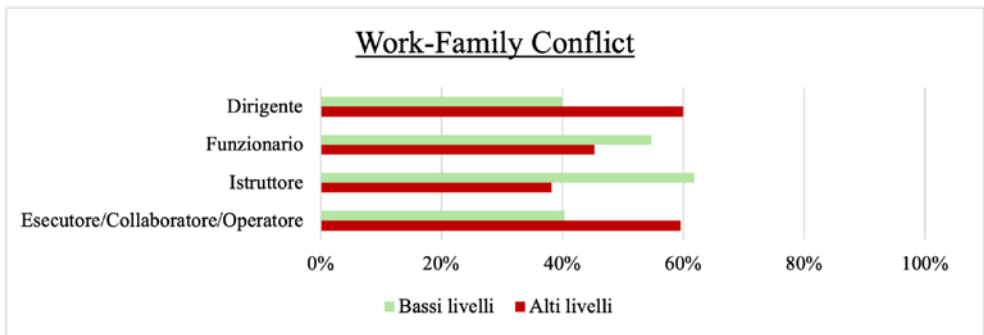


Figura 99. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 362)

Riguardo la percezione di *Work-Family Conflict* tra i dipendenti uomini (N = 390; *Response Rate* = 86.7%; Figura 100), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa in riferimento al ruolo professionale (*Chi square* = 16.643; *p* < 0.001), e si rileva una maggiore frequenza della percezione di alti livelli di *Work-Family Conflict* nei dipendenti uomini che ricoprono

ruoli dirigenziali/di *leadership* (90.6%) rispetto agli uomini che ricoprono gli altri ruoli (Funzionario = 37.3%; Istruttore = 31.3%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 41.1%).

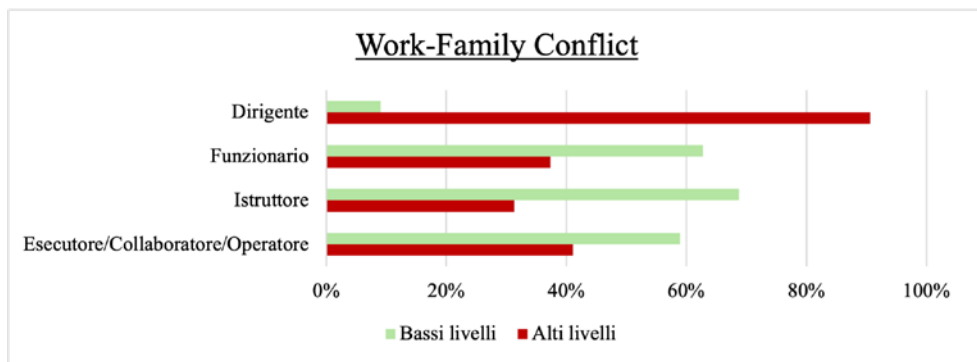


Figura 100. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini ($N = 316$)

Inoltre, analogamente a quanto rilevato per le dipendenti donne, si evidenzia una maggiore percezione di conflitto nelle dipendenti madri ($N = 217$; *Response Rate* = 80.7%; *Chi square* = 7.466; $p = 0.058$; Figura 101) che ricoprono ruoli dirigenziali e di *leadership* (66.7%) e nelle madri che ricoprono ruoli esecutivi/operativi (72.2%), mentre la percezione di WFC decresce nelle madri che ricoprono il ruolo di Funzionario (48.3%) e Istruttore (42.2%).

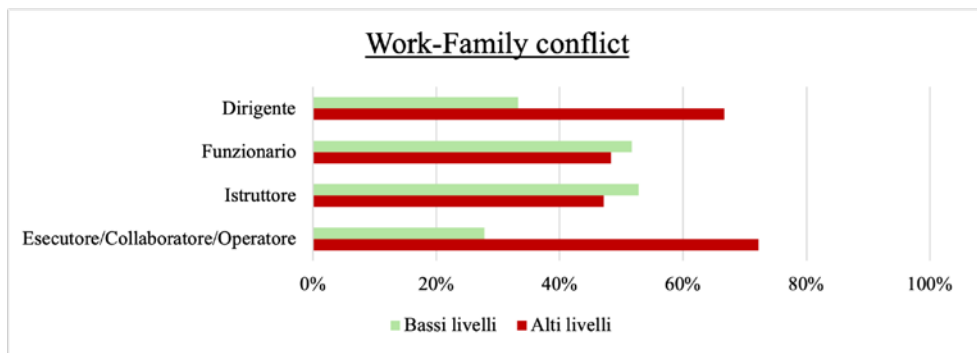


Figura 101. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nelle Madri ($N = 217$)

I dati hanno rivelato lo stesso trend tra i dipendenti padri ($N = 210$; *Response Rate* = 88.2%; *Chi square* = 11.367; $p = 0.010$; Figura 102), per i quali si rilevano più alti livelli di WFC nei ruoli dirigenziali e di *leadership*.

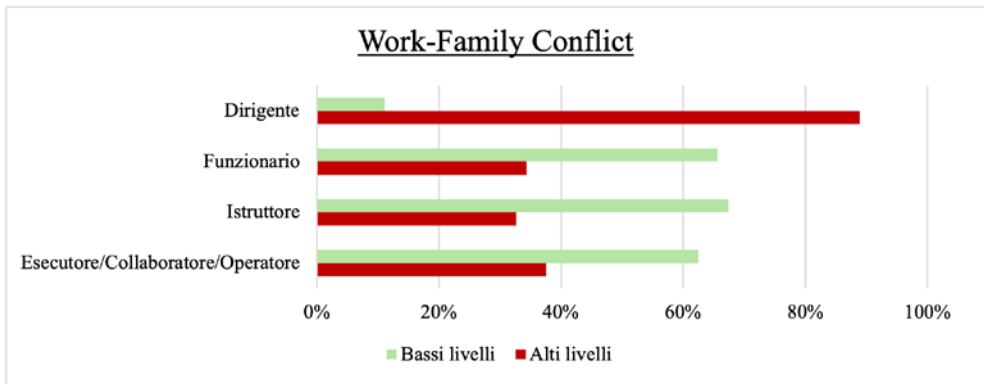


Figura 102. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nei Padri (N = 210)

Infine, non emergono differenze statisticamente significative nei livelli percepiti di WFC in relazione al ruolo professionale né nelle dipendenti donne senza figli (N = 145; *Response Rate* = 80.1%; *Chi square* = 3.644; *p* = 0.303; Figura 103), né nei dipendenti uomini senza figli (N = 180; *Response Rate* = 84.9%; *Chi square* = 6.497; *p* = 0.090; Figura 104).

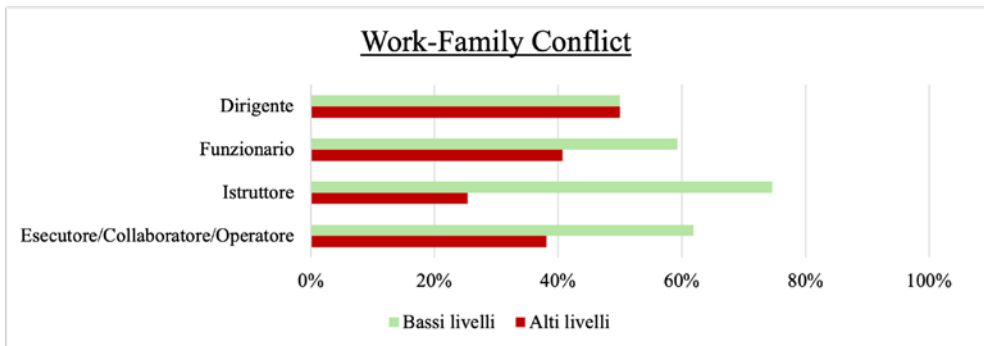


Figura 103. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 145)

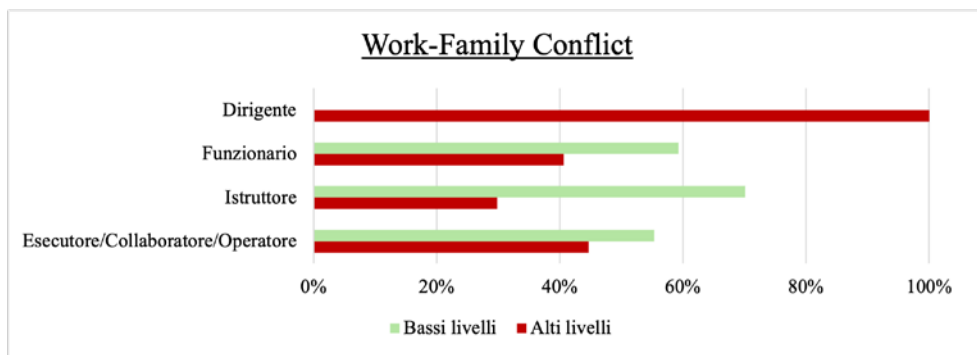


Figura 104. Livelli di *Work-Family Conflict* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 180)

b. *Percezione di Family-Work Conflict*

Per quanto riguarda la percezione di conflitto tra vita personale/familiare e vita lavorativa dei dipendenti uomini e donne della Pubblica amministrazione del Comune di Napoli (Figura 105), 751 soggetti su 900 hanno completato la scala di valutazione per l'*assessment* della percezione di *Family-Work Conflict* (*Response Rate* = 83.4%). I dati non hanno evidenziato differenze statisticamente significative rispetto al genere (*Chi-square* = 0.172; *p* = 0.678), ed emerge un'equa distribuzione di frequenze tra dipendenti uomini e donne sia tra chi riporta bassi livelli, sia tra chi riporta alti livelli di *Family-Work Conflict*.

Dai dati, quindi, emerge chiaramente un equilibrio di genere nella percezione di *Family-Work Conflict*, con una prevalenza di dipendenti di entrambi i sessi (60% circa) che non percepisce che la vita familiare/personale interferisca con la vita lavorativa.

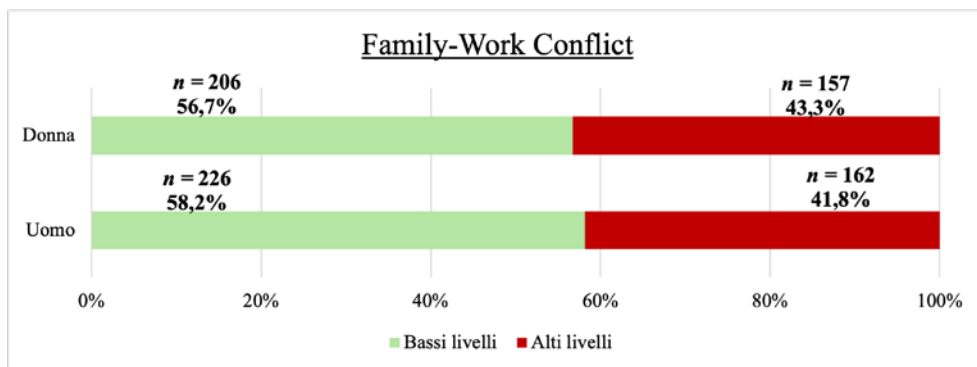


Figura 105. Livelli di *Family-Work Conflict* in dipendenti Donne (N = 363) e Uomini (N = 388)

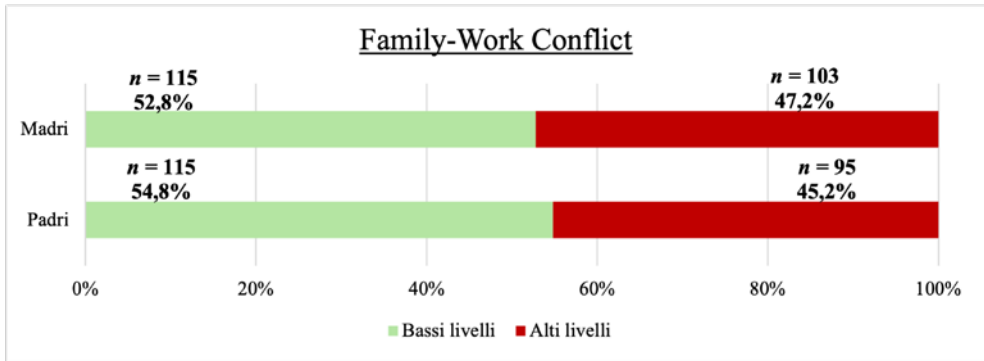


Figura 106. Livelli di *Family-Work Conflict* in dipendenti Madri ($N = 218$) e Padri ($N = 210$)

Per quanto riguarda la percezione di *Family-Work Conflict* (FWC) in riferimento alla presenza di figli ($N = 507$; *Response Rate* = 84.4%; Figura 106), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.174; $p = 0.677$) e, complessivamente, i dati evidenziano che più del 50% dei dipendenti di entrambi i sessi (52.8% delle madri e 54.8% dei padri) riporta bassi livelli percepiti di *Family-Work Conflict*.

Considerando le sole dipendenti donne ($N = 363$; *Response Rate* = 70.7%; Figura 107), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 3.552; $p = 0.059$), nonostante sia presente una più alta percentuale di dipendenti madri che percepiscono alti livelli di FWC (47.2%) rispetto alle dipendenti senza figli (37.2%). Complessivamente, è emersa una prevalenza di dipendenti donne, al di là della presenza/assenza di figli, che riporta bassi livelli di *Family-Work Conflict* (52.8% delle madri e 62.8% delle dipendenti senza figli). Anche questo dato è in linea con quanto emerso in relazione alla percezione di *Work-Family Conflict*, ossia si conferma la presenza di più diffuse difficoltà di conciliazione nelle dipendenti madri.

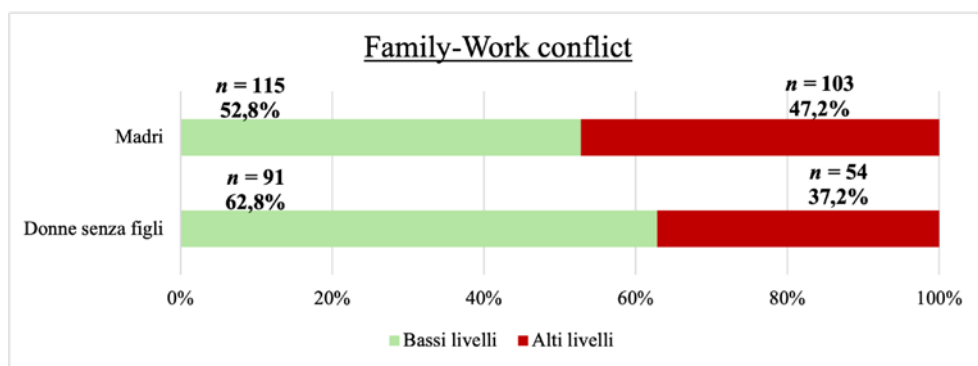


Figura 107. Livelli di *Family-Work Conflict* in dipendenti Madri ($N = 218$) e Donne senza figli ($N = 145$)

Considerando i dipendenti uomini ($N = 388$; *Response Rate* = 86.2%; Figura 108), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 2.287; $p = 0.130$) e i dati hanno evidenziato che più del 50% dei dipendenti con e senza figli percepisce bassi livelli di *Family-Work Conflict* (54.8% dei padri e 62.4% degli uomini senza figli).

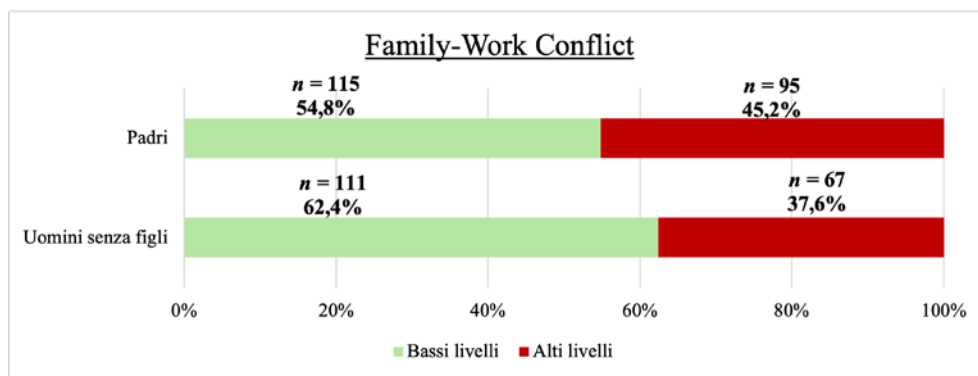
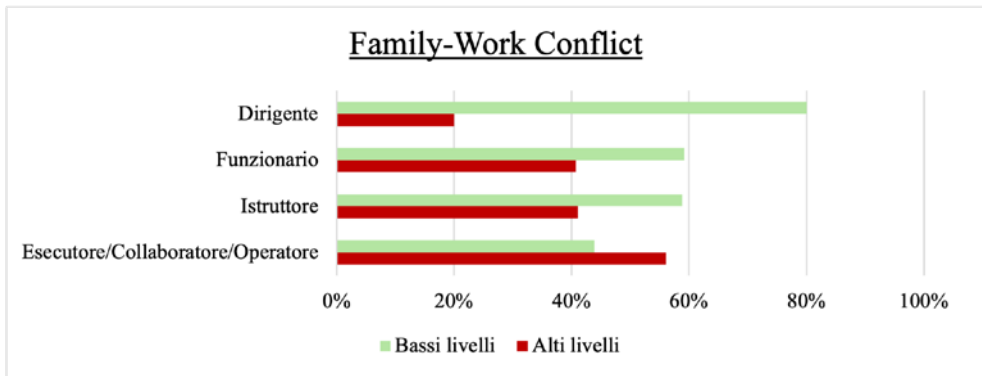
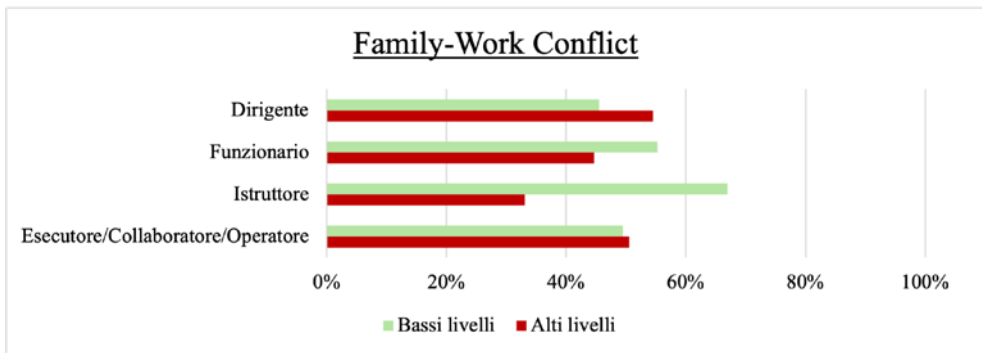


Figura 108. Livelli di *Family-Work Conflict* in dipendenti Padri ($N = 210$) e Uomini senza figli ($N = 178$)

Per quanto riguarda la percezione di *Family-Work Conflict* (FWC) in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti donne ($N = 360$; *Response Rate* = 80%; Figura 109), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 5.601; $p = 0.132$), ma si rileva, comunque, una minore percezione di conflitto tra vita familiare e vita lavorativa con il progredire della carriera.

Figura 109. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 360)

Per quanto riguarda, invece, la percezione di *Family-Work Conflict* (FWC) in riferimento al ruolo professionale nei dipendenti uomini (N = 386; *Response Rate* = 85.8%; Figura 110), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 9.241; $p = 0.026$), e si rileva una prevalenza di alti livelli di FWC negli uomini che ricoprono ruoli dirigenziali (54.5%) e ruoli esecutivi/operativi (50.5%), seguiti dai ruoli di Funzionario (44.7%) e Istruttore (33.1%).

Figura 110. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 386)

Per quanto riguarda la percezione di FWC in riferimento al ruolo professionale nelle dipendenti madri (N = 216; *Response Rate* = 80.3%; Figura 111), sebbene la distribuzione di frequenze non sia risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 4.096; $p = 0.251$), i dati mostrano un *trend* decrescente nei livelli percepiti di FWC con il progredire della carriera.

Diversamente, il ruolo professionale non sembra svolgere alcun ruolo nell'influencare i livelli percepiti di FWC nei dipendenti padri (N = 210; *Response Rate* = 88.2%; *Chi square* = 2.872; $p = 0.412$; Figura 112).

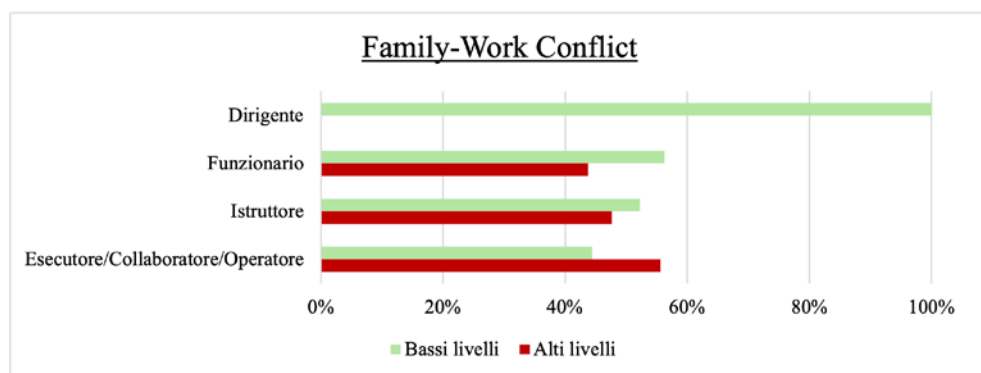


Figura 111. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 216)

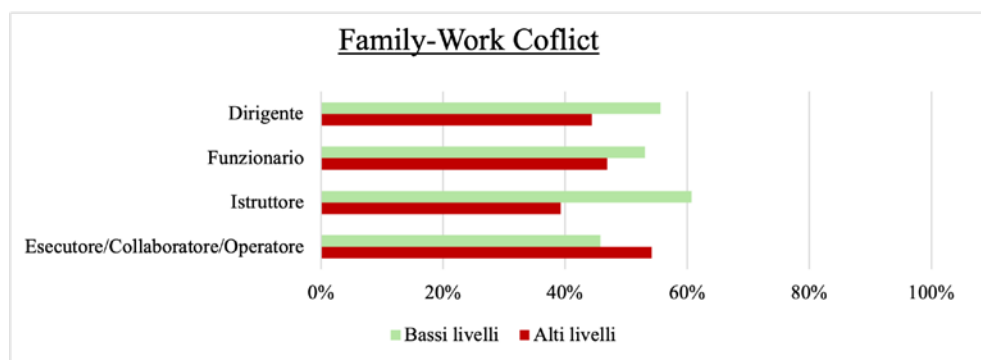


Figura 112. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 210)

Considerando la percezione di *FWC* nei dipendenti senza figli in riferimento al ruolo professionale se, da una parte, la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa per le dipendenti donne senza figli (N = 144; *Response Rate* = 79.6%; *Chi square* = 4.522; *p* = 0.210; Figura 113), sono invece emerse differenze statisticamente significative per i dipendenti uomini senza figli (N = 176; *Response Rate* = 83%; *Chi-square* = 9.905; *p* = 0.019; Figura 114). Nello specifico, i dati hanno rivelato più alti livelli di *FWC* in tutti i dipendenti senza figli che ricoprono ruoli dirigenziali/di *leadership* (Dirigente = 100%) mentre decrescono, pur mantenendosi piuttosto elevati, negli altri ruoli professionali (Funzionario = 42%; Istruttore = 26%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 46.8%). Anche in questo caso, come già rilevato in relazione al *WFC*, i dati suggeriscono la necessità di considerare il potenziale carico di altre responsabilità familiari (partner, famiglie d'origine, genitori/familiari anziani) e suggeriscono, inoltre, maggiori difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia nei ruoli di *leadership*.

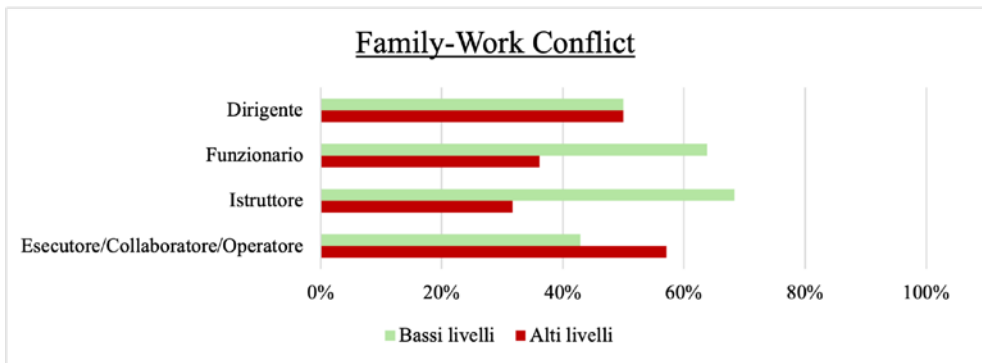


Figura 113. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne senza figli (N = 144)

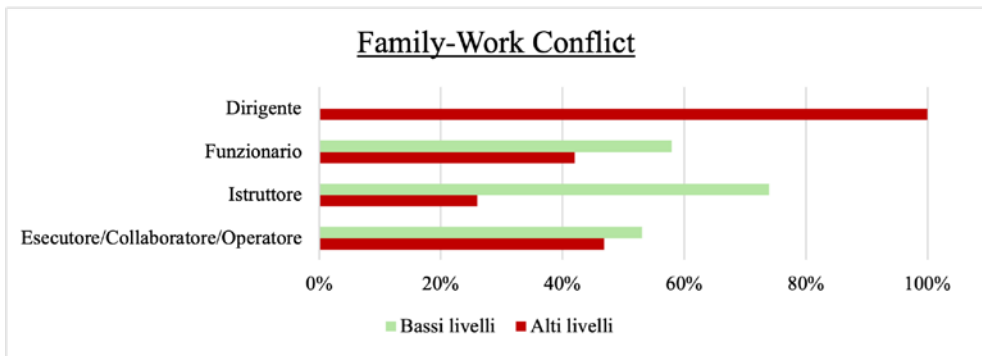


Figura 114. Livelli di *Family-Work Conflict* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini senza figli (N = 176)

c. Percezione di promozione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare

Dopo aver esplorato la percezione di stress lavoro-correlato e l'interfaccia tra vita lavorativa e vita personale/familiare, l'indagine è stata rivolta all'esplorazione della percezione, da parte dei dipendenti di entrambi i sessi, che la propria organizzazione promuova azioni a sostegno del bilanciamento tra esigenze e responsabilità lavorative ed esigenze e responsabilità personali/familiari. Al riguardo, 610 dipendenti (300 donne e 310 uomini) su 900 hanno fornito una risposta alla domanda (*Response Rate* = 67.8%) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-Square* = 0.408; $p = 0.523$), evidenziando una sostanziale equità di genere. Tuttavia, oltre il 60% dei dipendenti, sia donne che uomini, non ritiene che la propria organizzazione promuova azioni a favore della conciliazione dei tempi di vita lavorativi e dei tempi di vita personale/familiare (Figura 115). D'altra parte, se

si considerano i dati precedentemente descritti che mostrano la diffusa presenza di bassi livelli percepiti di WFC e FWC, che testimoniano un lavoro già intrapreso a sostegno della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita, tali percentuali sembrano indicare un'aspettativa di ulteriori azioni nella medesima direzione.



Figura 115. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione in dipendenti Donne ($N = 300$) e Uomini ($N = 310$)

La distribuzione di frequenze che indica la percezione di adeguate azioni a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia in circa un terzo dei dipendenti, e la sostanziale equità di genere in tale valutazione si confermano anche nel confronto tra dipendenti madri e padri ($N = 353$; *Response Rate* = 69.6%; *Chi-Square* = 0.010; $p = 0.922$; Figura 116), tra dipendenti madri e dipendenti donne senza figli ($N = 300$; *Response Rate* = 66.7%; *Chi-Square* = 0.042; $p = 0.837$; Figura 117), e tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli ($N = 310$; *Response Rate* = 68.9%; *Chi-Square* = 0.377; $p = 0.539$; Figura 118).

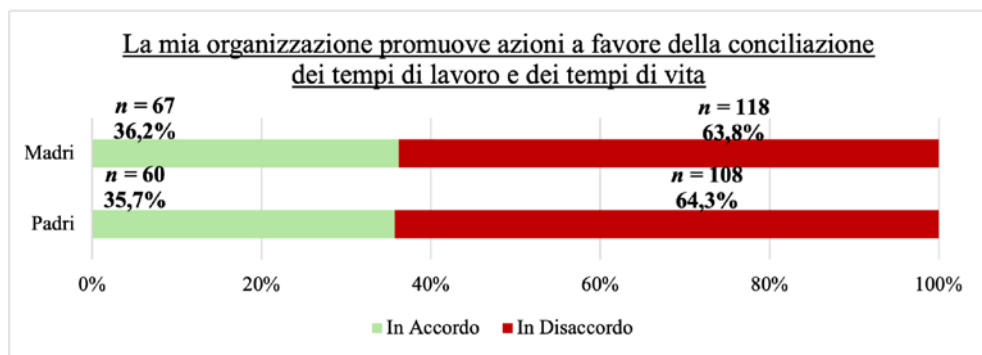


Figura 116. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione in dipendenti Madri (N = 185) e Padri (N = 168)

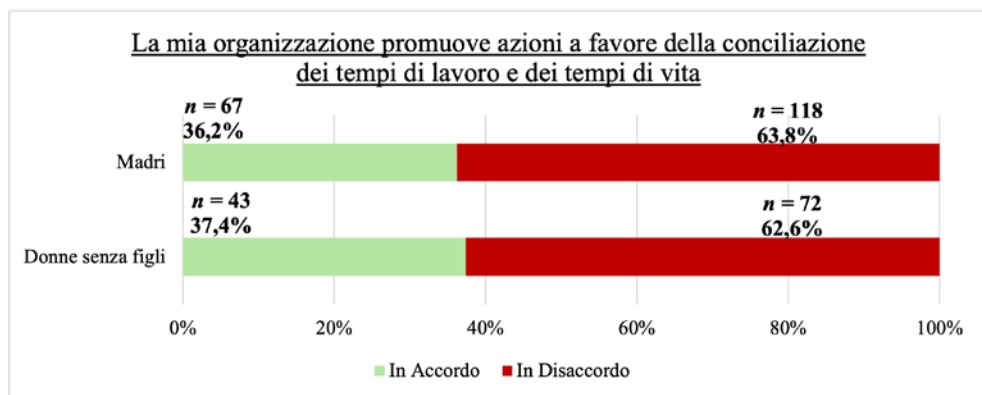


Figura 117. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione in dipendenti Madri (N = 185) e Donne senza figli (N = 115)



Figura 118. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione in dipendenti Padri (N = 168) e Uomini senza figli (N = 142)

Infine, il ruolo professionale non sembra esercitare alcuna influenza sulla percezione di azioni a favore della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale e familiare: nelle dipendenti donne ($N = 297$; *Response Rate* = 66%; *Chi-square* = 1.992; $p = 0.574$; Figura 119); nelle dipendenti madri ($N = 183$; *Response Rate* = 68%; *Chi-square* = 1.887; $p = 0.596$; Figura 120); nelle dipendenti donne senza figli ($N = 114$; *Response Rate* = 63%; *Chi-square* = 1.790; $p = 0.617$; Figura 121); nei dipendenti uomini ($N = 309$; *Response Rate* = 68.7%; *Chi-square* = 2.157; $p = 0.540$; Figura 122); nei dipendenti padri ($N = 168$; *Response Rate* = 70.6%; *Chi-square* = 0.529; $p = 0.913$; Figura 123).



Figura 119. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nelle dipendenti Donne ($N = 297$)

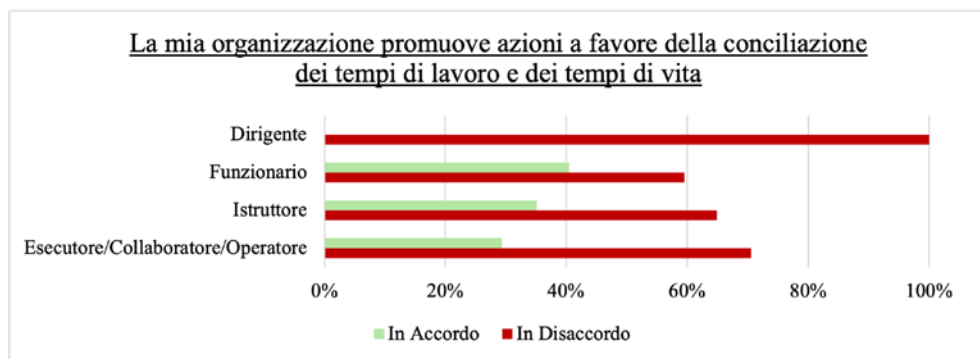


Figura 120. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nelle dipendenti madri ($N = 183$)

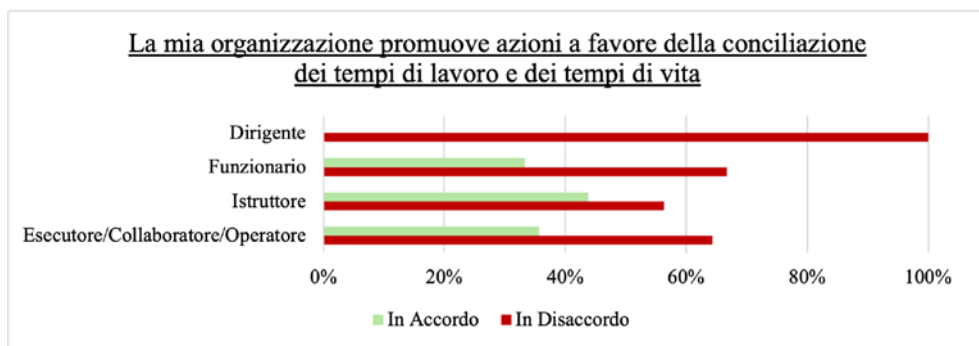


Figura 121. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nelle dipendenti senza figli (N = 114)



Figura 122. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 309)

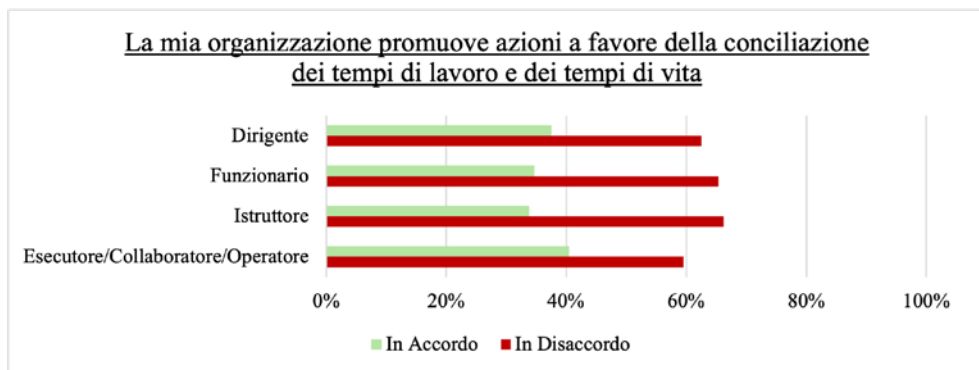


Figura 123. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 168)

Solo nei dipendenti uomini senza figli ($N = 141$; *Response Rate* = 66.5%; *Chi-Square* = 2.065; $p = 0.041$) sono emerse differenze statisticamente significative nella percezione di azioni a favore della conciliazione in riferimento al ruolo professionale. In particolare, è emerso che il 100% dei dirigenti e il 79.5% di Esecutori/Collaboratori/Operatori uomini senza figli non percepiscono che la propria organizzazione promuova ancora adeguate azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita. Anche in questo caso emerge una domanda di ulteriori azioni e ciò non solo in riferimento alla cura dei figli, ma anche in riferimento alla vita personale e alla cura di altri familiari (Figura 124).

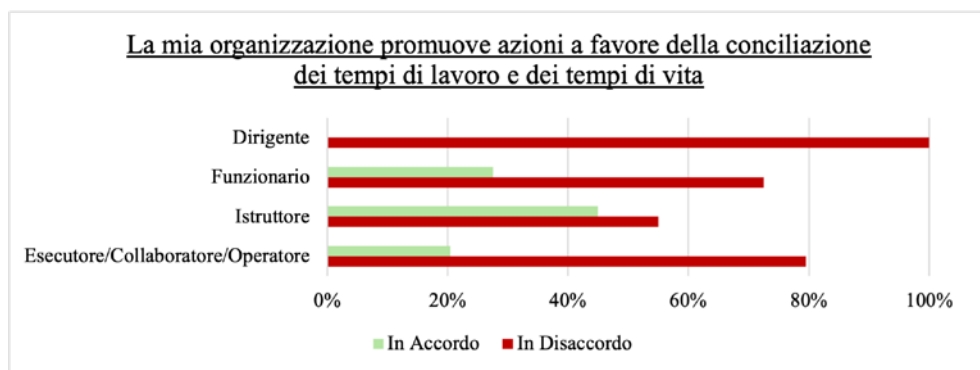


Figura 124. Percezione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione per ruolo professionale nei dipendenti senza figli ($N = 141$)

V. Indicatore Violence del Gender Equality Index: valutazione della percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere

V.1. Premessa

Il contrasto ad ogni forma di discriminazione (Encinas-Martin & Cherrian, 2023; Schaeffer & Kas, 2023) e la promozione dell'inclusione (Keles et al., 2024; Kersten et al., 2023) sono stati posti in una posizione di grande rilievo nel dibattito mondiale (ONU-2030-Sviluppo-Sostenibile/Obiettivo 10-Ridurre le Disuguaglianze; PNR n. 2. Società dell'inclusione).

Tuttavia, nonostante i significativi sforzi compiuti a livello nazionale e internazionale e i progressi degli ultimi anni, oggi giorno i contesti lavorativi sono ancora caratterizzati da elevati livelli di disuguaglianza, discriminazione e segregazione (Cavanagh et al., 2025; Kwon, 2020; Matsson, 2025; Matsuur, 2022; Singh et al., 2020), e ciò richiede l'ulteriore sviluppo di ricerche sul tema al fine di quantificare e monitorare attentamente tale fenomeno e di implementare azioni e interventi *evidence-based* per contrastare efficacemente ogni forma di discriminazione e di violenza.

In tale direzione, l'indicatore *Violence del Gender Equality Index* mira ad esplorare e monitorare la diffusione di forme di violenza e discriminazione di genere al fine di prevenire la perpetuazione di disuguaglianze tra uomini e donne e promuovere equità nei diversi contesti di vita, incluso il contesto lavorativo.

Nella stessa direzione, l'Area 5 del *Gender Equality Plan (Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere)* mira a indagare la presenza di forme di discriminazione, molestie e violenza di genere all'interno di un'organizzazione, al fine di sviluppare azioni e interventi volti a garantire un ambiente lavorativo equo, inclusivo e sicuro nel quale tutti i dipendenti possano sentirsi tutelati e rispettati.

Pertanto, in linea con l'indicatore *Violence del GEI* e dell'Area 5 – Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere – del *GEP*, di seguito sono sintetiz-

zati i risultati relativi all'analisi dei dati, confrontati per genere, in riferimento alle dimensioni del *DRIVE Model-Gender Equality*¹ che esplorano la percezione di equità, di discriminazione e di violenza di genere all'interno dell'organizzazione.

Specificamente, verranno presentati e discussi i dati relativi alle seguenti dimensioni:

- *Percezione di Equità sul luogo di lavoro*: percezione dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne che i carichi di lavoro, le responsabilità, e le decisioni siano distribuite in modo equo tra i membri dell'organizzazione;
- *Percezione di Meritocrazia: nel sistema di valutazione della performance*: percezione dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne che l'ente d'appartenenza applichi principi di equità e meritocrazia in merito al sistema di valutazione della performance;
- *Percezione di Discriminazione*: presenza/assenza di discriminazione percepita – dai dipendenti uomini e dalle dipendenti donne – sia sul luogo di lavoro che nella vita quotidiana (due single item; Capasso, Zurlo, Smith, 2018); e percezione di equità/iniquità relativa al trattamento ricevuto in riferimento a variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità) e a variabili socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati);
- *Percezione di Molestie e Mobbing sul luogo di lavoro*: percezione dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne di sicurezza/insicurezza fisica e psicologica sul luogo di lavoro.

V.2. *Percezione di equità: differenze di genere*

Per quanto riguarda il confronto per genere in relazione alla percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro (Figura 125), 623 partecipanti su 900 hanno fornito una risposta alla relativa domanda (*Response Rate* = 69.2%) e la distribuzione di frequenze non è risultata staticamente significativa (*Chi-square* = 0.820; *p* = 0.365). Pertanto, nonostante emerga una lieve prevalenza di dipendenti donne che percepisce equità nell'attribuzione del lavoro (62.2%) rispetto ai dipendenti uomini (58.6%), i dati non evidenziano disparità di genere in riferimento alla percezione di equità in tema di gestione e pianificazione del lavoro.

¹ Cfr. Figura 2, pag. 11 del presente volume.

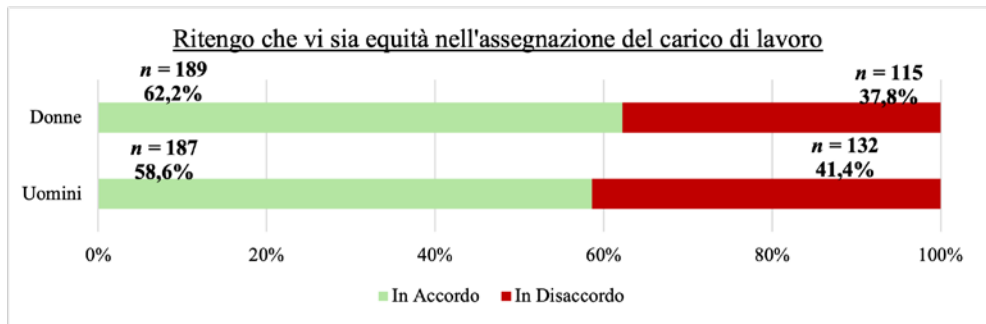


Figura 125. Percezione di equità nell'assegnazione del carico di lavoro in dipendenti Donne (N = 235) e Uomini (N = 251)

Anche per quanto riguarda il confronto per genere in relazione alla percezione di equità nella distribuzione delle responsabilità (618 partecipanti su 900 hanno fornito una risposta alla relativa domanda: *Response Rate* = 68.7%; Figura 126), la distribuzione di frequenze non è risultata staticamente significativa (*Chi-square* = 0.289 p = 0.591), e si conferma sostanzialmente la presenza di uguali percentuali – di circa il 60% – di dipendenti uomini e donne che percepiscono equità nella distribuzione delle responsabilità (Donne = 61.9%; Uomini = 59.8%).

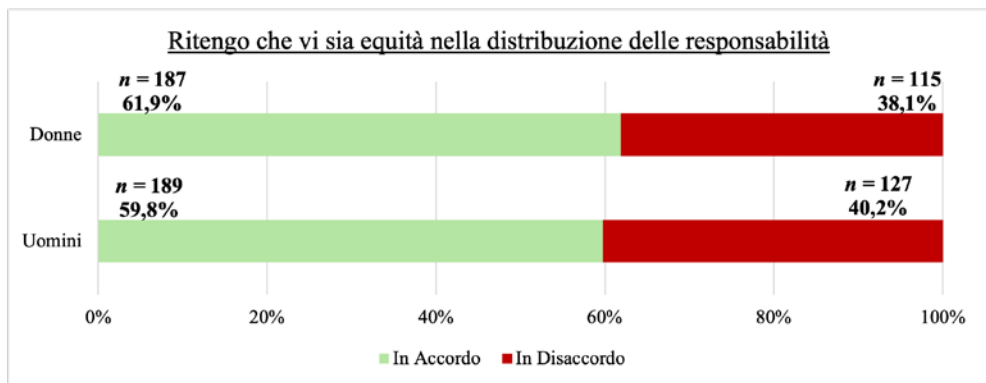


Figura 126. Percezione di equità nella distribuzione delle responsabilità in dipendenti Donne (N = 302) e Uomini (N = 316)

Infine, in riferimento alla percezione di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili (N = 616; *Response Rate* = 68.4%), emerge una differenza di genere statisticamente significativa (*Chi-square* = 3.964; p = 0.046). In particolare, i dati hanno evidenziato una percentuale maggiore e statistica-

mente significativa di dipendenti donne (58.9%) rispetto ai dipendenti uomini (51%) che percepisce imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili dell'organizzazione (Figura 127).

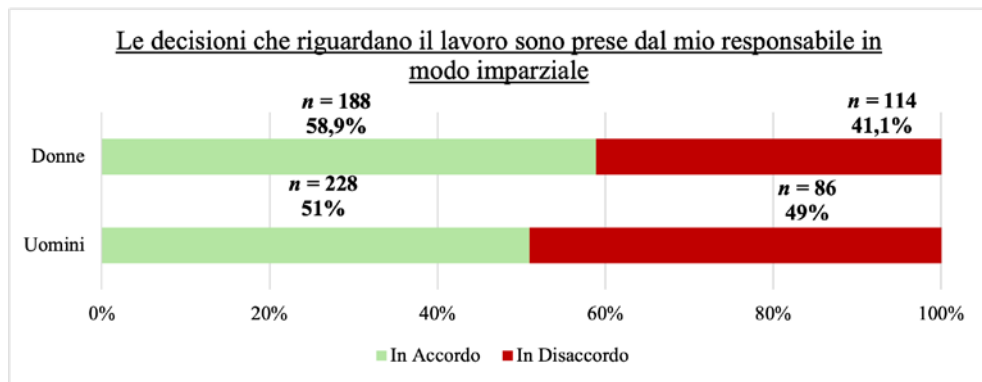


Figura 127. Percezione di imparzialità nelle decisioni da parte dei responsabili in dipendenti Donne (N = 302) e Uomini (N = 314)

D'altra parte, complessivamente, sebbene si rilevi il dato positivo per cui circa il 60% dei dipendenti di entrambi i sessi è in accordo con l'idea che vi sia equità nell'attribuzione del lavoro e nella distribuzione delle responsabilità, e imparzialità nelle decisioni prese a livello organizzativo, occorre anche sottolineare che circa il 30% delle dipendenti donne e circa il 40% dei dipendenti uomini percepisce una mancanza di equità in relazione alle tre dimensioni esplorate.

V.3. Percezione di meritocrazia nel sistema di valutazione della performance: differenze di genere

Considerando la percezione di meritocrazia (Figura 128), 605 dipendenti su 900 hanno fornito una risposta alla relativa domanda (*Response Rate* = 67.2%) e la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 3.468; *p* = 0.063). Tuttavia, si rileva una prevalenza di dipendenti donne (80.5%) che percepiscono che l'amministrazione premi le persone capaci/che si impegnano rispetto ai dipendenti uomini con la medesima percezione (74.1%).

Questo dato evidenzia che una significativa percentuale di dipendenti di entrambi i sessi percepisce alti livelli di meritocrazia nel proprio luogo di lavoro.

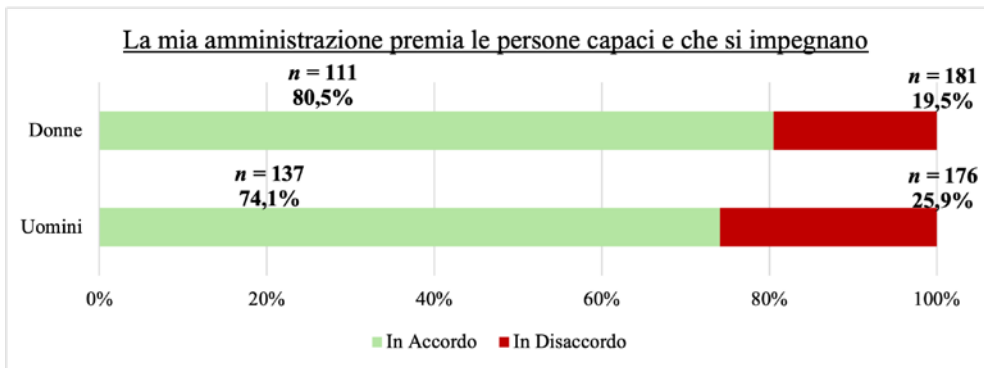


Figura 128. Percezione di Meritocrazia sul luogo di lavoro in dipendenti Donne (N = 292) e Uomini (N = 313)

V.4. Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana: differenze di genere

Sempre in linea con l'indicatore Violence del GEI e con l'Area 5 del GEP (*Percezione di discriminazione, molestie e violenza di genere*), verranno qui presentati, discussi e confrontati per genere i dati relativi ai dipendenti uomini e alle dipendenti donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli in relazione alle seguenti dimensioni:

- Percezione di Discriminazione*: presenza/assenza di discriminazione percepita sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana;
- Percezione di Discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a variabili socio-demografiche*: percezione di equità/iniquità relativa al trattamento ricevuto in riferimento a specifiche variabili sociodemografiche, ossia identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità;
- Percezione di Discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a variabili socio-culturali*: percezione di equità/iniquità relativa al trattamento ricevuto in riferimento a specifiche variabili socio-culturali, ossia etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati.

a. Percezione di Discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana

Per quanto riguarda l'esplorazione delle differenze di genere nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro (N = 773; Response Rate = 85.9%; Figura 129), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa ($\chi^2 = 1.398$; $p = 0.237$), i dati hanno evidenziato una sostanziale equità di genere nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro

e, complessivamente, il 75.5% delle dipendenti donne e il 79.1% dei dipendenti uomini ha riferito di non essersi mai sentito discriminato sul luogo di lavoro.

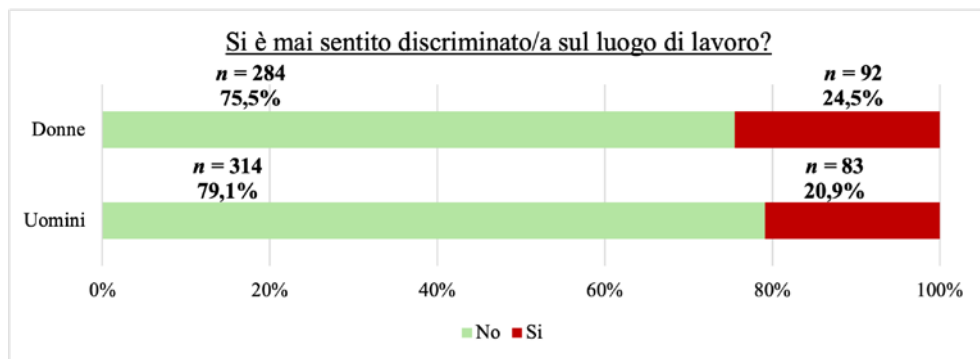


Figura 129. Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro in dipendenti Donne (N = 376) e Uomini (N = 397)

Diversamente, per quanto riguarda l'esplorazione delle differenze di genere nella percezione di discriminazione nella vita di tutti i giorni (N = 775; *Response Rate* = 86.1%; Figura 130), la distribuzione di frequenza è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 15.452; $p < 0.001$), ed è emersa una percentuale maggiore di dipendenti donne che si è sentita discriminata nella vita di tutti i giorni (25.5%) rispetto a quanto esperito dai dipendenti uomini (14.3%). I dati, comunque, rivelano, anche, una diffusa prevalenza di dipendenti di entrambi i sessi (oltre il 70%) che riporta di non essersi mai sentito discriminato.

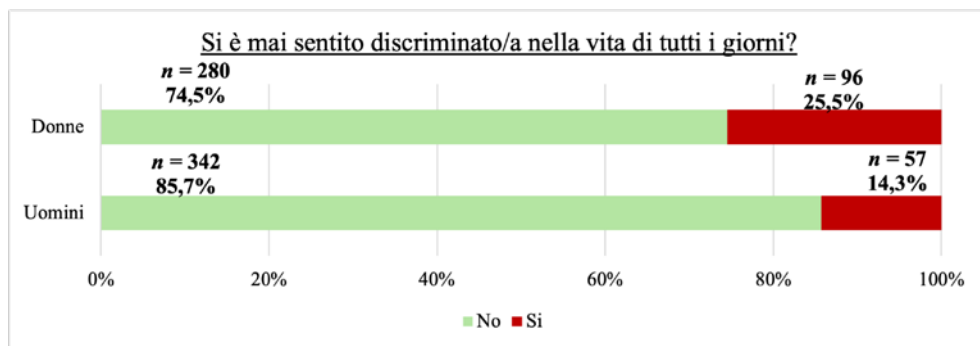


Figura 130. Percezione di discriminazione nella vita di tutti i giorni in dipendenti Donne (N = 376) e Uomini (N = 399)

b. *Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro: variabili socio-demografiche*

In primo luogo, per quanto riguarda l'esplorazione delle differenze di genere nella percezione che la propria identità di genere costituisca un ostacolo alla valorizzazione sul lavoro ($N = 660$; *Response Rate* = 73.3%; Figura 131), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.178; $p = 0.673$), e si rileva una diffusa prevalenza di dipendenti donne (82.5%) e dipendenti uomini (81.2%) che riporta di non percepire che la propria identità di genere rappresenti un ostacolo sul lavoro.

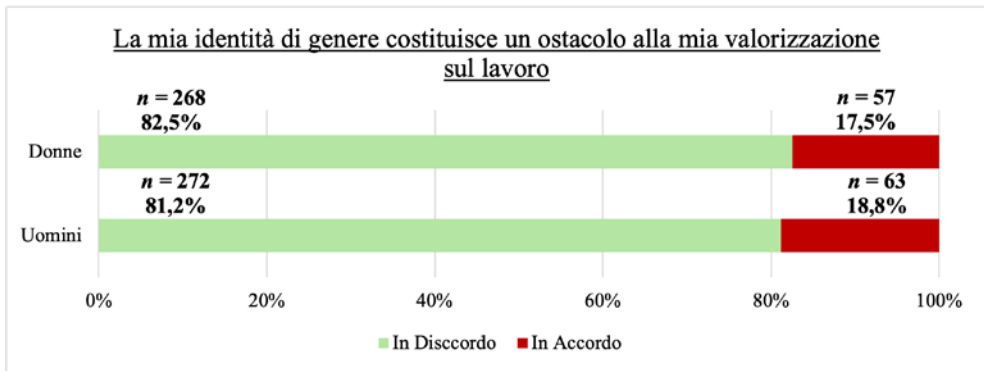


Figura 131. Percezione dell'identità di genere come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro in dipendenti Donne ($N = 325$) e Uomini ($N = 335$)

Analoghi risultati sono emersi in relazione alla percezione di discriminazione rispetto al proprio orientamento sessuale ($N = 649$; *Response Rate* = 72.1%; Figura 132). Nello specifico, l'82.3% delle dipendenti donne e l'80.2% dei dipendenti uomini ha dichiarato di sentirsi trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale, e si rileva una sostanziale equità di genere (*Chi-square* = 0.468; $p = 0.494$).

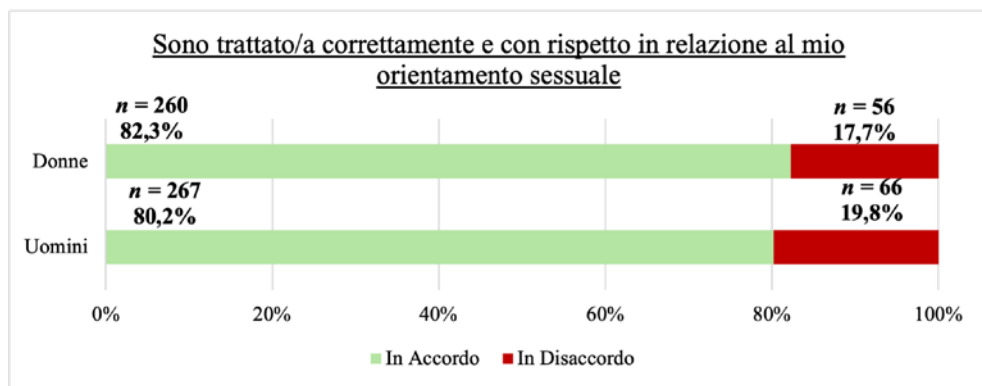


Figura 132. Percezione di correttezza/rispetto in relazione all'orientamento sessuale in dipendenti Donne (N = 316) e Uomini (N = 333)

Anche in riferimento alla percezione dell'età come ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro (N = 663; Response Rate = 73.7%; Figura 133) si evidenzia una sostanziale equità di genere (*Chi-square* = 0.033; *p* = 0.856) e i dati rivelano che per il 74.5% delle dipendenti donne e per il 69.2% dei dipendenti uomini l'età non rappresenta un ostacolo alla propria valorizzazione considerando il contesto organizzativo d'appartenenza.

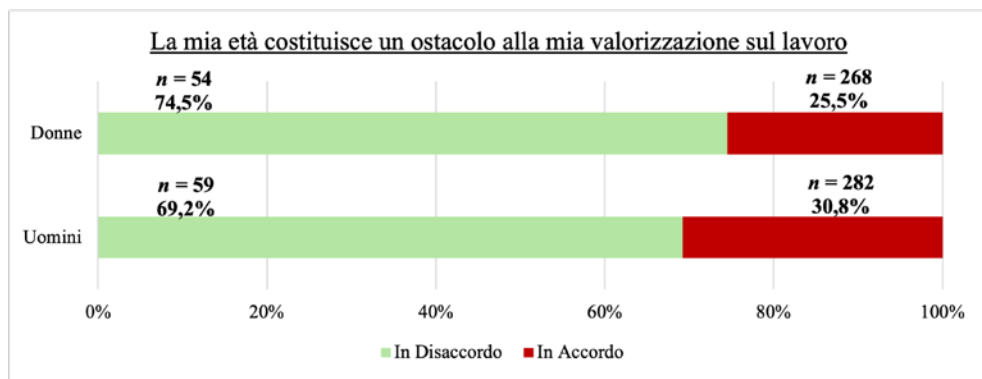


Figura 133. Percezione dell'età come ostacolo alla valorizzazione sul lavoro in dipendenti Donne (N = 322) e Uomini (N = 341)

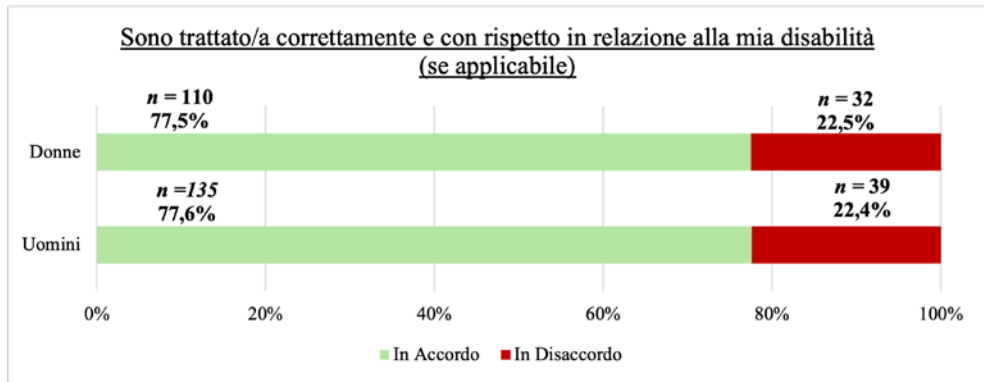


Figura 134. Percezione di correttezza/rispetto nel trattamento di disabilità in dipendenti Donne (N = 142) e Uomini (N = 174)

Infine, considerando le potenziali differenze di genere nei livelli percepiti di discriminazione in riferimento alla presenza di una propria disabilità (N = 316; *Response Rate* = 35.1%; Figura 134), anche in questo caso la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.001; $p = 0.979$), sottolineando, ancora una volta, una sostanziale equità di genere. Inoltre, complessivamente, il 77.5% delle dipendenti donne e il 77.6% dei dipendenti uomini ha dichiarato di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria disabilità, mentre poco più del 20% dei dipendenti, al di là del genere, ha riportato di esperire delle mancanze e iniquità in tal senso.

c. Percezione di discriminazione sul luogo di lavoro: variabili socio-culturali

In riferimento alla percezione di discriminazione in relazione alla propria etnia (N = 656; *Response Rate* = 72.9%; Figura 135), non sono emerse differenze di genere statisticamente significative (*Chi-square* = 0.107; $p = 0.743$), e l'86.6% delle dipendenti donne e l'87.5% dei dipendenti uomini ha dichiarato di sentirsi trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia o razza.

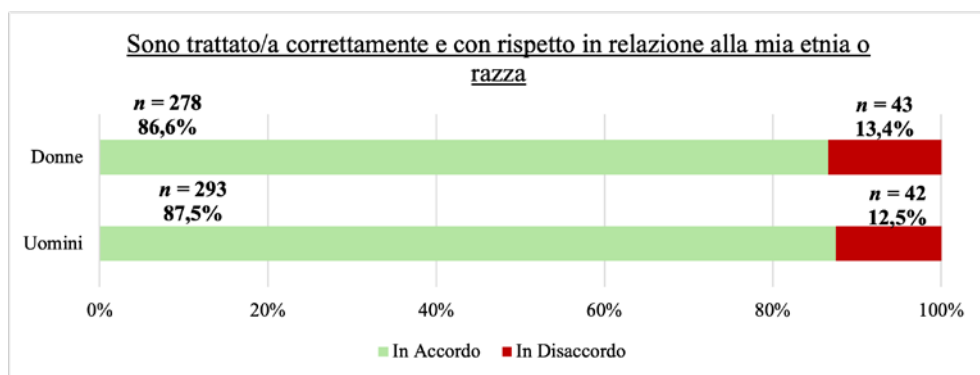


Figura 135. Percezione di correttezza/rispetto in relazione a etnia/razza in dipendenti Donne (N = 250) e Uomini (N = 269)

La distribuzione di frequenze che indica la percezione di essere trattati con correttezza/rispetto sul luogo di lavoro riportata da oltre l'85% dei dipendenti di entrambi i sessi e, quindi, la sostanziale equità di genere in tale valutazione, si conferma anche in riferimento alla propria religione (N = 658; *Response Rate* = 73.1%; *Chi-square* = 0.112; *p* = 0.737; Figura 136).

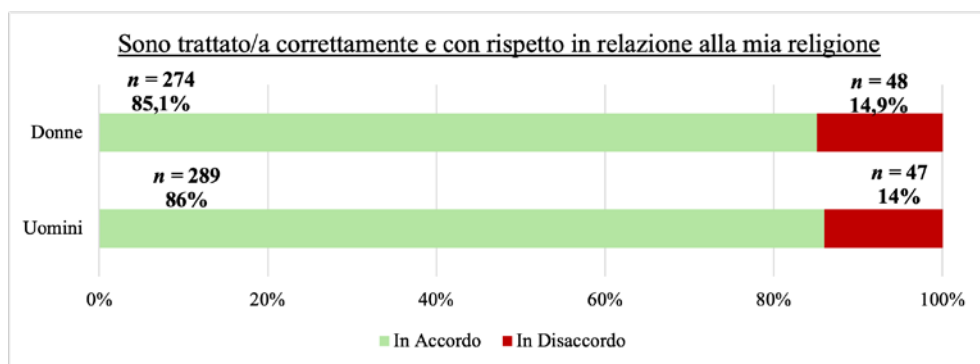


Figura 136. Percezione di correttezza/rispetto in relazione alla religione in dipendenti Donne (N = 251) e Uomini (N = 269)

Infine, la sostanziale equità di genere è confermata anche in riferimento alla percezione di essere trattati correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento politico (N = 660; *Response Rate* = 73.3%; *Chi-square* = 0.063; *p* = 0.801; Figura 137) e all'appartenenza sindacale (N = 636; *Response Rate* = 70.7%; *Chi-square* = 0.358; *p* = 0.550; Figura 138). In particolare, in entrambi i casi, i dati confermano la diffusa percezione di equità e l'assenza di discriminazione percepita sul luogo di lavoro, seppur in misura lievemente-

te inferiore rispetto alle altre variabili *socio-culturali* esplorate. Infatti, l' 82% delle dipendenti donne e 82.8% dei dipendenti uomini ha dichiarato di sentirsi trattato/a correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento politico, mentre il 70.6% delle dipendenti donne e il 72.7% dei dipendenti uomini ha dichiarato di sentirsi trattato/a correttamente e con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale.

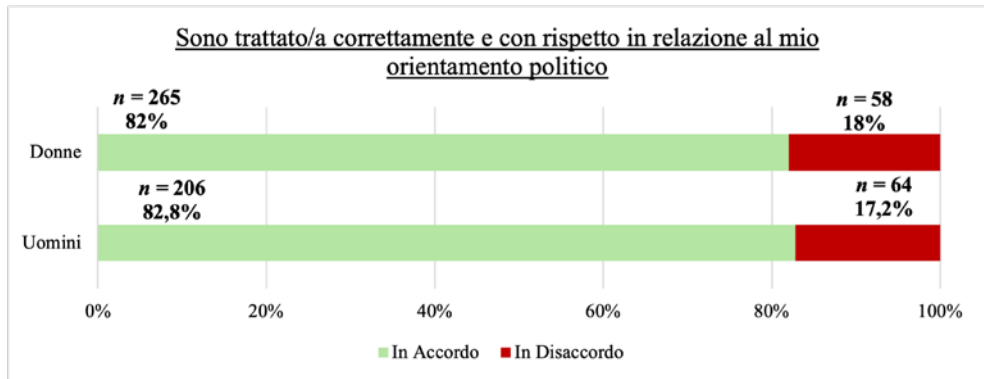


Figura 137. Percezione di correttezza/rispetto in relazione all'orientamento politico in dipendenti Donne (N = 323) e Uomini (N = 337)

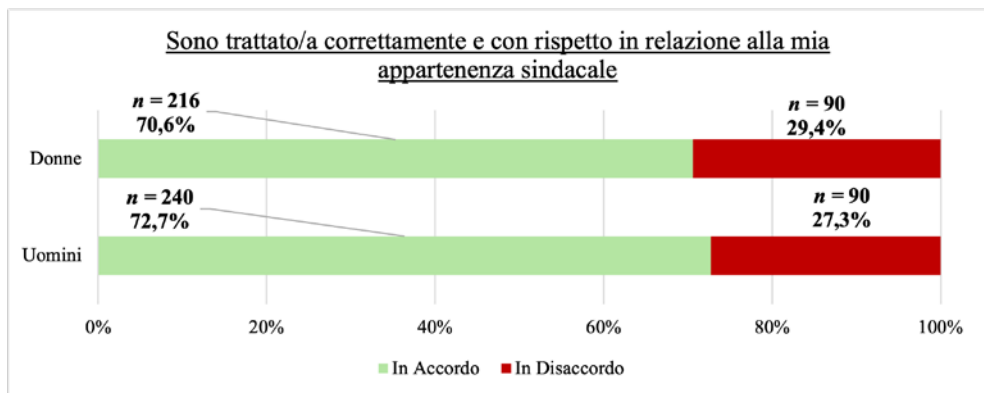


Figura 138. Percezione di correttezza/rispetto in relazione all'appartenenza sindacale in dipendenti Donne (N = 236) e Uomini (N = 262)

V.4. Percezione di molestie e mobbing sul luogo di lavoro: differenze di genere

In linea con il *DRIVE Model-Gender Equality* e sempre in riferimento all'indicatore *Violence del Gender Equality Index*, verranno infine presentati e discussi i dati relativi alla *Percezione di molestie e mobbing sul luogo di lavoro*.

Complessivamente, i dati hanno rivelato una sostanziale assenza di differenze di genere nella percezione di molestie e *mobbing* sul luogo di lavoro, nonché una scarsa prevalenza generale del fenomeno riportata dai dipendenti uomini e donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

In particolare, in riferimento all'esplorazione delle differenze di genere nella percezione di molestie sul luogo di lavoro ($N = 634$; *Response Rate* = 70.4%; Figura 139), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.096; $p = 0.756$), e complessivamente la quasi totalità delle dipendenti donne (93.2%) e dei dipendenti uomini (92.6%) ha riferito di non aver mai subito molestie sul luogo di lavoro.

Analogamente, in riferimento alla percezione di *mobbing* ($N = 639$; *Response Rate* = 71%; Figura 140), non emergono differenze di genere statisticamente significative (*Chi-square* = 0.215; $p = 0.643$) e si conferma il dato positivo di scarsa diffusione del fenomeno. Infatti, i dati evidenziano che l'86.9% delle dipendenti donne e l'88.1% dei dipendenti uomini ha riportato di non aver mai subito *mobbing* sul luogo di lavoro.

In ogni caso, la percentuale di dipendenti che ha dichiarato di aver subito molestie e/o *mobbing* sul luogo di lavoro merita opportuna considerazione e approfondimenti futuri anche in relazione alle specifiche e differenti forme di molestie e/o atti di *mobbing* che si dichiara di avere subito.

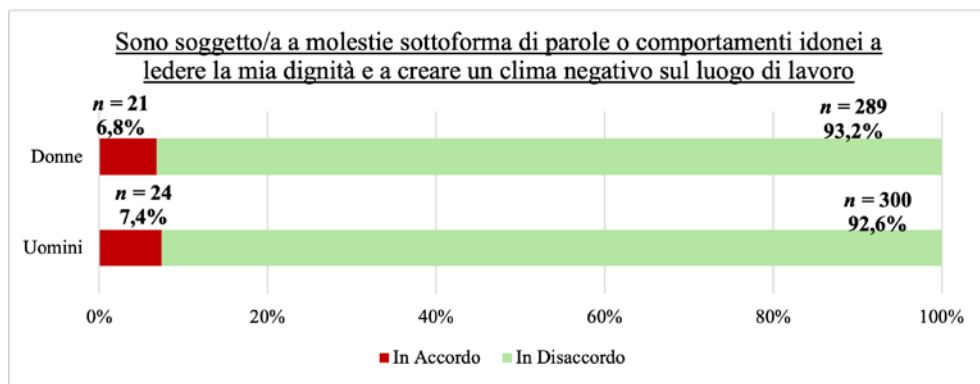


Figura 139. Percezione di Molestie sul luogo di lavoro in dipendenti Donne ($N = 240$) e Uomini ($N = 254$)

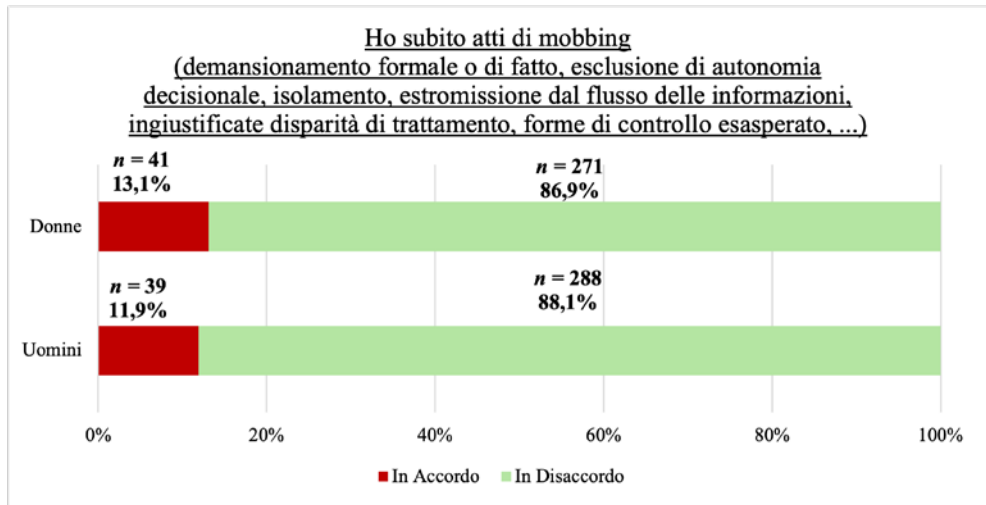


Figura 140. Percezione di *Mobbing* in dipendenti Donne (N = 312) e Uomini (N = 327)

VI. Indicatore Health del Gender Equality Index: valutazione delle condizioni di salute psicologica e fisica per genere, genitorialità e per ruolo professionale

VI.1. Premessa

Negli ultimi decenni si è assistito, a livello nazionale e internazionale, ad un incremento degli sforzi compiuti per promuovere la salute – intesa come benessere non solo fisico ma anche psicologico – nei contesti lavorativi (European Agency for Safety and Health at Work, 2018; Murtin et al., 2022; Rafi & Imtiaz, 2022). Numerose ricerche hanno dimostrato che ambienti di lavoro carenti, ossia caratterizzati da disuguaglianza/iniquità, carichi di lavoro eccessivi, insicurezza, retribuzione inadeguata, scarso investimento nello sviluppo della carriera, scarso controllo/flessibilità/autonomia lavorativa, sostegno limitato da parte dei colleghi e/o superiori (alta percezione di *Work Demands* e bassa percezione di *Work Resources*), ma anche elevate interferenze nella possibilità di gestire le richieste e il tempo da dedicare al lavoro e alla vita personale/familiare (alta percezione di *Work-Family Conflict* e/o *Family Work-Conflict*), espongono i lavoratori ad un elevato rischio per la salute (WHO, 2024).

In particolare, è stato diffusamente evidenziato in letteratura che condizioni di rischio psicosociale come quelle connesse alle suddette condizioni lavorative sono significativamente correlate a problemi psicologici (ansia e depressione), somatizzazione e problemi fisici (muscolo-scheletrici; gastrointestinali; cardiovascolari; respiratori; altre malattie acute e croniche) (Bakker & Demerouti, 2007; Borgmann et al., 2019; Corthésy-Blondin et al., 2025; Mark & Smith, 2012; Margheritti et al., 2025; Siegrist, & Li, 2022; Zurlo, Vallone, Smith, 2020; Yang et al., 2015), ma anche a fenomeni da essi derivanti, quali l'assenteismo (Corthésy-Blondin et al., 2025; Margheritti et al., 2025) e il presenteismo (Yang et al., 2015). Infatti, a livello mondiale, si stima che non solo i disturbi fisici determinino assenze da malattia nei contesti lavorativi ma anche i disturbi psicologici (ansia e depressione) inducano la perdita di 12

miliardi di giorni lavorativi ogni anno, e tale dato evidenzia non solo un costo significativo in termini di produttività ma anche un rilevante “costo umano” (WHO, 2022; 2024).

In tale orizzonte, numerosi studi hanno evidenziato la necessità di rivolgere una significativa attenzione verso quelle categorie di lavoratori/contesti lavorativi definiti, in letteratura, “ad alto rischio” (European Agency for Safety & Health at Work, 2010; Lieck et al., 2023; Picatoste et al., 2021) – tra i quali è possibile rinvenire anche il settore della pubblica amministrazione (Borst, 2022; Grala, 2022; Wrede et al., 2021; Yun et al., 2019) – per definire azioni mirate e interventi *evidence-based*.

Pertanto, in linea con le crescenti esigenze internazionali (ONU-2030-Sviluppo-Sostenibile/Obiettivo 3-Salute e Benessere, Obiettivo 8-Lavoro Dignitoso e Crescita Economica) e nazionali (Programma Nazionale per la Ricerca – PNR n. 1.Salute/Temi Generali), e coerentemente con l’indicatore *Health del Gender Equality Index* (EIGE, 2016) – che mira ad esplorare le condizioni di salute psicologica e fisica degli individui per identificare e monitorare potenziali disparità di genere e promuovere condizioni di benessere in uomini e donne nei diversi contesti di vita, incluso il contesto lavorativo – di seguito sono illustrati i dati relativi alle condizioni di salute psicologica e fisica riportati da uomini e donne dipendenti presso la Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli.

Nello specifico, di seguito sono riportati, analizzati e discussi i dati relativi a:

- *Condizioni di salute psicologica*: livelli percepiti di Ansia, Depressione e Somatizzazione in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale;
- *Condizioni di salute fisica*: la presenza/assenza di una o più malattie diagnosticate da un medico e i livelli percepiti di *Salute Globale (Global Health)* nei 12 mesi precedenti la rilevazione in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale;
- *Assenteismo/Presenteismo*: il numero di giorni di assenza/congedo dal luogo di lavoro a causa di una malattia o per motivi di salute, e la presenza di giorni trascorsi a lavoro nonostante una condizione di malattia nei 12 mesi precedenti la rilevazione in riferimento al genere, alla presenza/assenza di figli e al ruolo professionale.

A conclusione del capitolo saranno presentati e discussi i risultati dell’applicazione del *DRIVE Model-Gender Equality*, utilizzato per testare e identificare i predittori delle condizioni di salute psicologica e fisica, e i predittori del fenomeno dell’Assenteismo/Presenteismo nei dipendenti del Comune di Napoli in riferimento al genere.

In particolare, in linea con il *Framework Teorico del DRIVE Model-Gender Equality* sono state condotte delle Analisi di Regressione Logistica – stratificate per genere – per verificare le associazioni tra *Caratteristiche Individuali* (variabili socio-demografiche e lavoro-correlate), *Caratteristiche Lavorative* (Richieste e Risorse Lavorative), e dimensioni dell'*Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare* (*Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, e dimensioni del Benessere Organizzativo), rispettivamente, con gli indicatori di Salute (*Health*: condizioni di salute psicologica e fisica, Assenteismo/Presenteismo) nei dipendenti uomini e nelle dipendenti donne.

V.2. Condizioni di Salute Psicologica per genere, ruolo genitoriale e ruolo professionale

Le condizioni di salute psicologica dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli sono state esplorate in relazione ai livelli auto-percepiti di:

- Ansia
- Depressione
- Somatizzazione

a. Ansia

In riferimento ai livelli di *Ansia* auto-percepita ($N = 747$; *Response Rate* = 83%; Figura 141), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa rispetto al genere (*Chi-square* = 0.463; $p = 0.496$) e, complessivamente, è emersa una percentuale dell'11.5% di dipendenti uomini e del 9.9% di dipendenti donne che percepiscono livelli clinicamente rilevanti di *Ansia*.

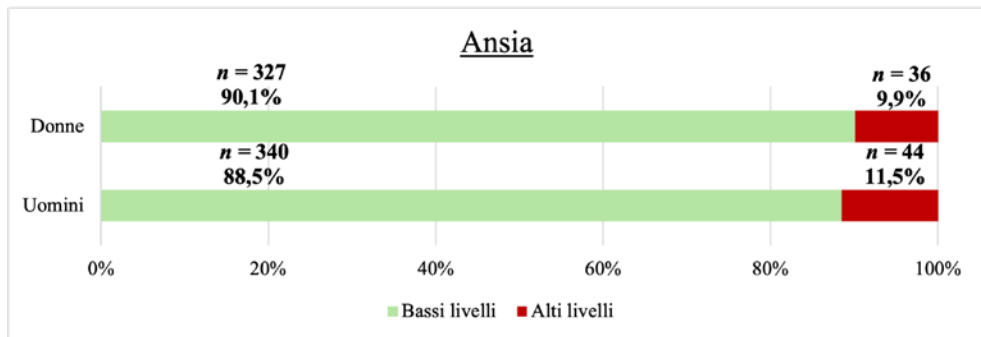


Figura 141. Livelli di Ansia in dipendenti Donne ($N = 363$) e Uomini ($N = 384$)

Anche la distribuzione di frequenze relative ai livelli percepiti di ansia in relazione alla genitorialità ($N = 429$ *Response Rate* = 84.6%; Figura 142) non è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 0.808; $p = 0.369$), evidenziando quindi un'eguale e bassa diffusione di dipendenti padri (4.8%) e madri (6.8%) che percepiscono livelli clinicamente significativi di *Ansia*.

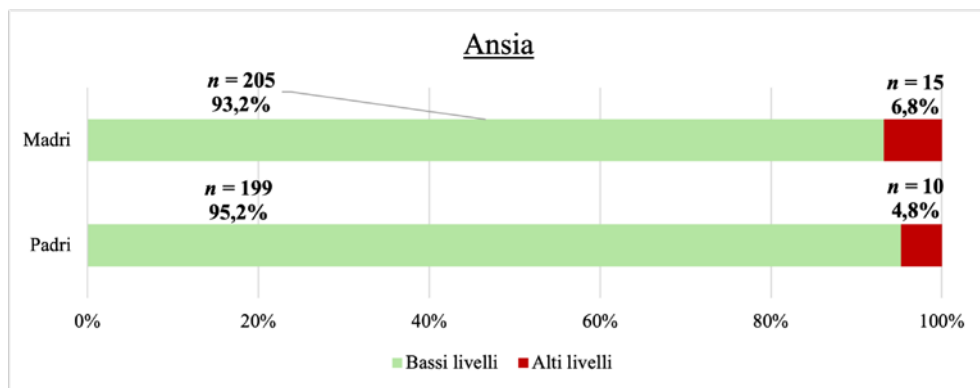


Figura 142. Livelli di Ansia in dipendenti Madri ($N = 220$) e Padri ($N = 209$)

Diversamente, il confronto tra dipendenti donne madri e dipendenti donne senza figli rispetto alla percezione di *Ansia* ($N = 363$; *Response rate* = 80.7%; Figura 143) ha rivelato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 6.004; $p = 0.014$), mostrando la maggiore presenza di livelli clinici di *Ansia* tra le dipendenti senza figli (14.7%) rispetto alle dipendenti madri (6.8%).

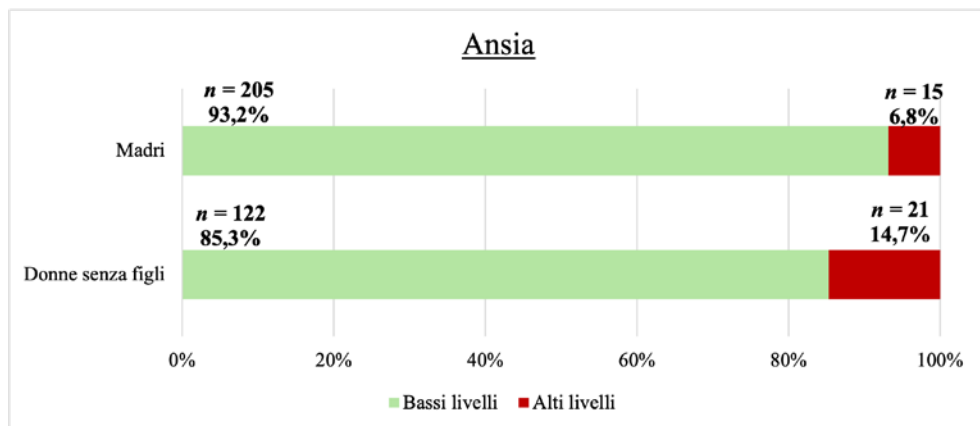


Figura 143. Livelli di Ansia in dipendenti Madri ($N = 220$) e Donne senza figli ($N = 143$)

Analoghi risultati sono emersi dal confronto tra dipendenti uomini padri e dipendenti uomini senza figli ($N = 384$; *Response Rate* = 85.3%; Figura 144). Infatti, la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 20.132; $p < 0.001$), ed è emersa anche in questo caso una maggioranza di dipendenti uomini senza figli (19.4%) che riportano livelli clinici di *Ansia* rispetto ai dipendenti padri (4.8%).

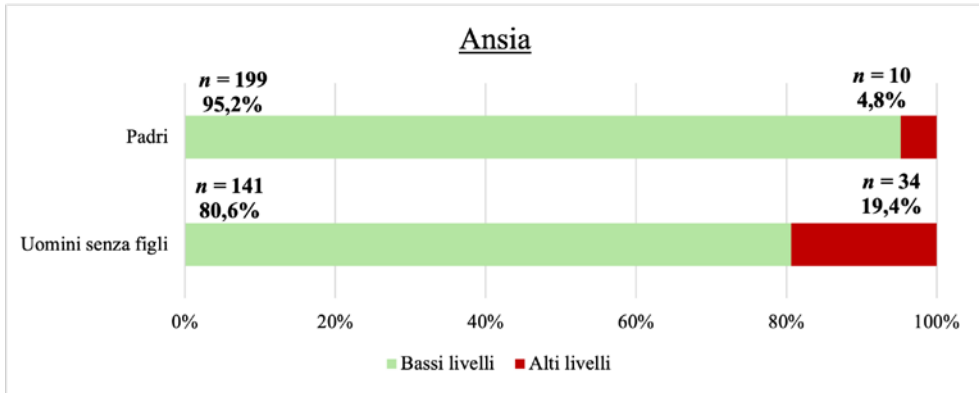


Figura 144. Livelli di Ansia in dipendenti Padri ($N = 209$) e Uomini senza figli ($N = 175$)

Differentemente, il confronto tra livelli percepiti d'*Ansia* in relazione alla progressione di carriera non ha evidenziato differenze statisticamente significative né tra le dipendenti donne ($N = 360$; *Response rate* = 80%; *Chi-square* = 1.174; $p = 0.759$; Figura 145) né tra i dipendenti uomini ($N = 382$; *Response rate* = 84.9%; *Chi-square* = 1.914; $p = 0.590$; Figura 146), né tra i dipendenti genitori (Dipendenti Madri: $N = 218$; *Response rate* = 81%; *Chi-square* = 0.487; $p = 0.922$; Figura 147; Dipendenti Padri: $N = 209$; *Response rate* = 87.8%; *Chi-square* = 0.739; $p = 0.864$; Figura 148), né tra i dipendenti senza figli di entrambi i sessi (Dipendenti Donne Senza Figli: $N = 142$; *Response rate* = 78.5%; *Chi-square* = 2.600; $p = 0.547$; Figura 149; Dipendenti Uomini Senza Figli: $N = 173$; *Response rate* = 81.6%; *Chi-square* = 1.885; $p = 0.597$; Figura 150).

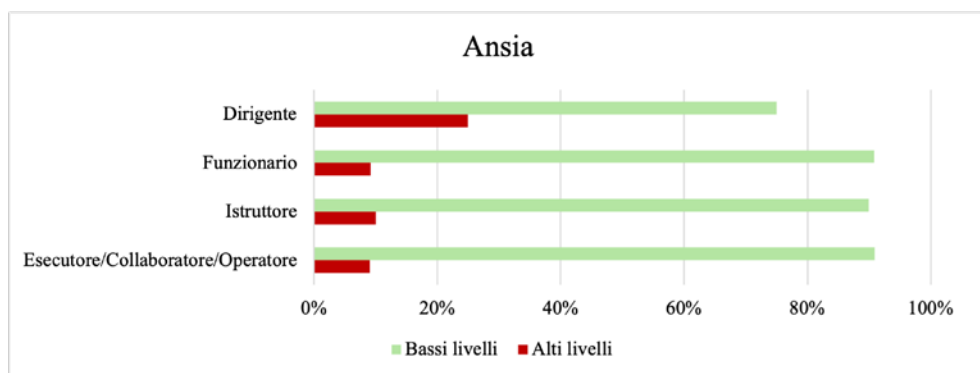


Figura 145. Livelli di *Ansia* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N=360)

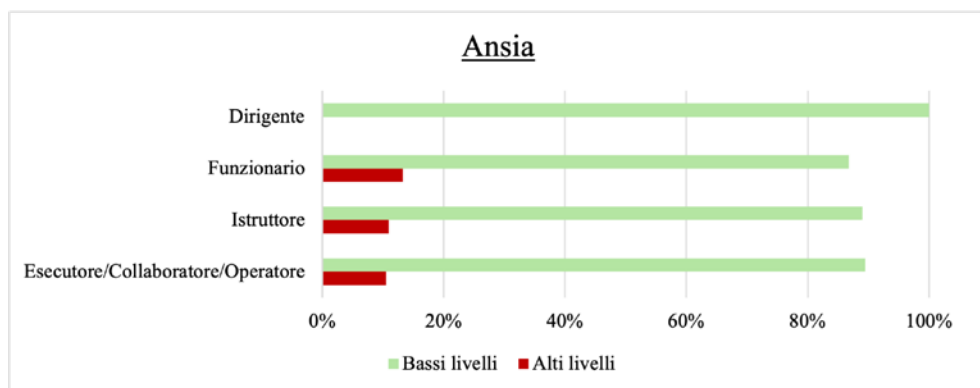


Figura 146. Livelli di *Ansia* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 382)

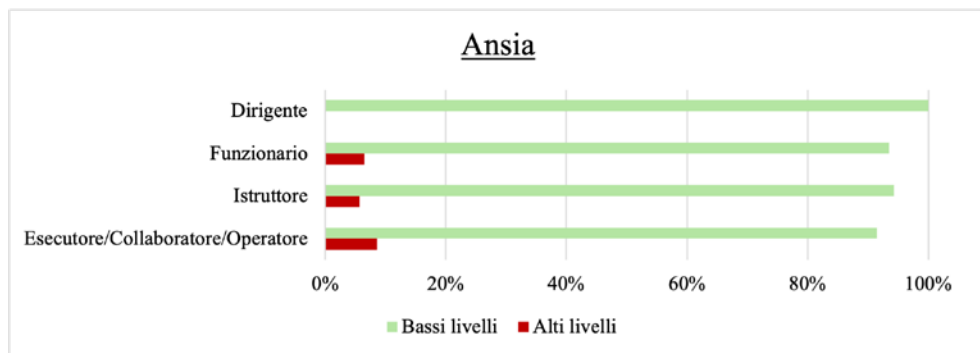


Figura 147. Livelli di *Ansia* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 218)

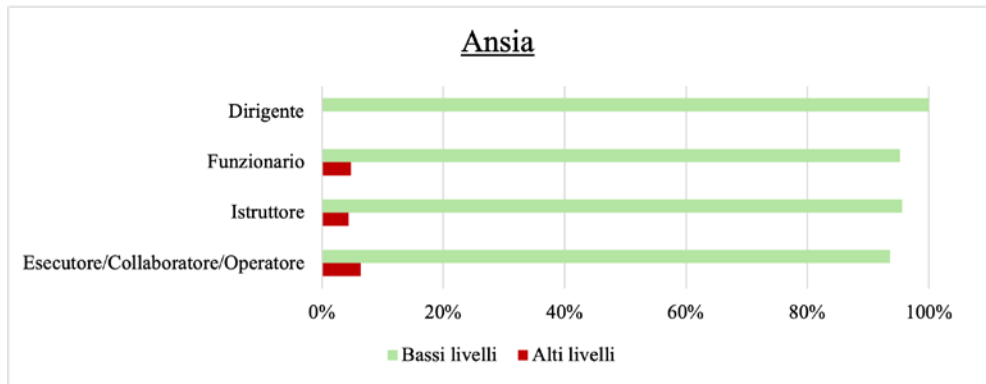


Figura 148. Livelli di *Ansia* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 209)

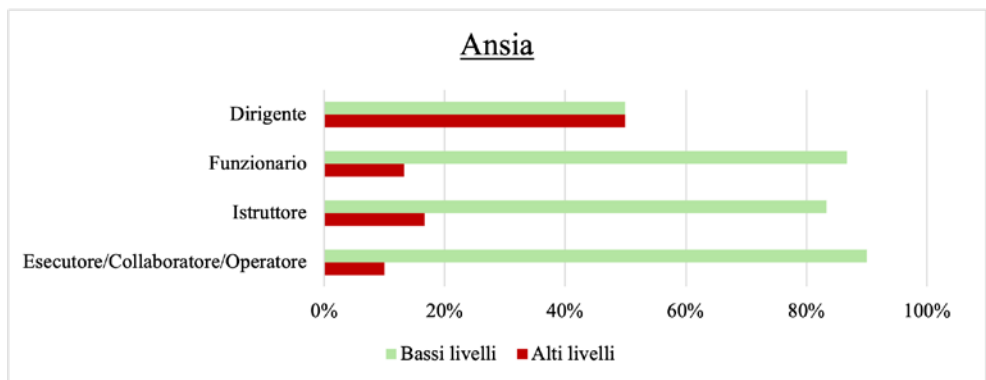


Figura 149. Livelli di *Ansia* per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 142)

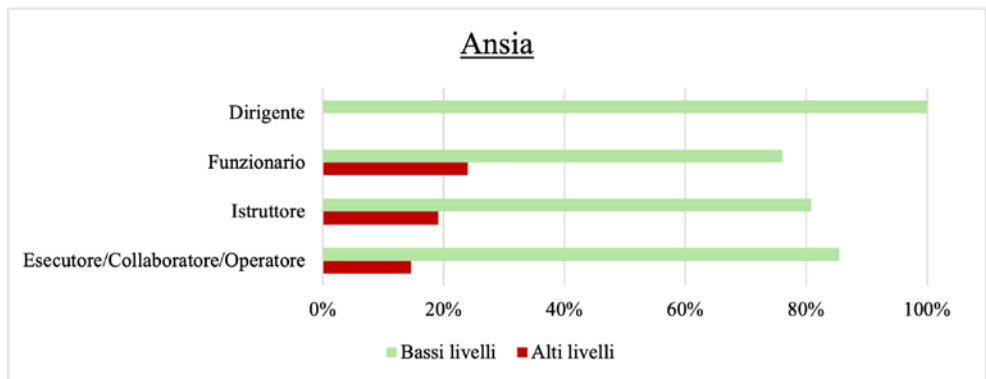


Figura 150. Livelli *Ansia* per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli (N = 173)

b. *Depressione*

In riferimento ai livelli auto-percepiti di *Depressione* ($N = 745$; *Response rate* = 82.8%; Figura 151) la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi-square* = 7.337; $p = 0.007$), evidenziando una maggiore diffusione di sintomi depressivi tra i dipendenti uomini (15.4%) rispetto alle dipendenti donne (8.9%). Al di là di questo dato, comunque, nel complesso la maggioranza dei dipendenti di entrambi i sessi (Donne = 91.1%; Uomini = 84.6%) non riporta livelli clinicamente rilevanti di *Depressione*.

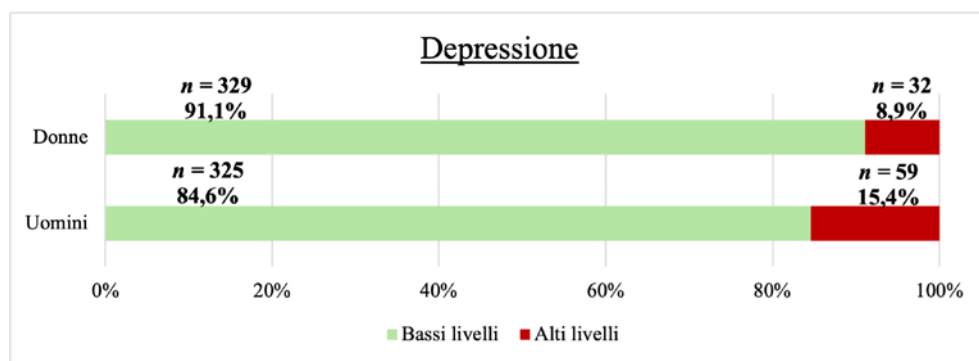


Figura 151. Livelli di *Depressione* in dipendenti Donne ($N = 361$) e Uomini ($N = 384$)

Non emergono, invece, differenze di genere statisticamente significative nei livelli di *Depressione* tra i dipendenti di entrambi i sessi con figli ($N = 430$; *Response rate* = 84.8%; *Chi square* = 0.318; $p = 0.573$; Figura 152).

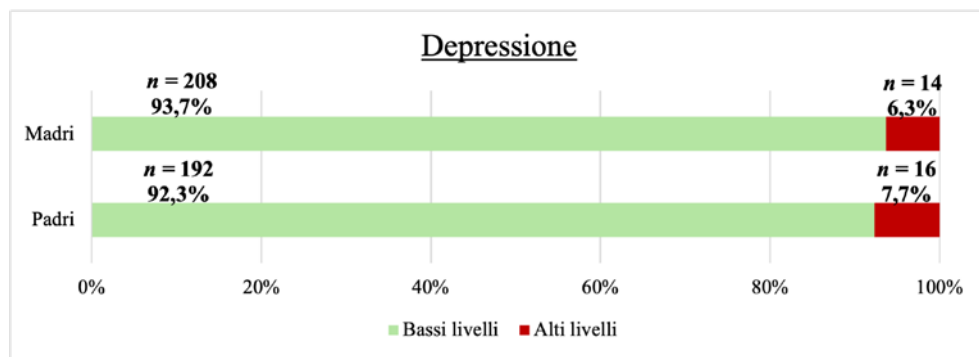


Figura 152. Livelli di *Depressione* in dipendenti Madri ($N = 222$) e Padri ($N = 208$)

Diversamente, il confronto relativo ai livelli di *Depressione* tra dipendenti donne madri e donne senza figli ($N = 361$; *Response rate* = 80.2%; Figura 153 ha rivelato differenze statisticamente significative (*Chi square* = 4.670; p

= 0.031), e si evidenzia una maggiore diffusione di livelli clinici di *Depressione* tra le dipendenti donne senza figli (12.9%) rispetto alle dipendenti madri (6.3%).

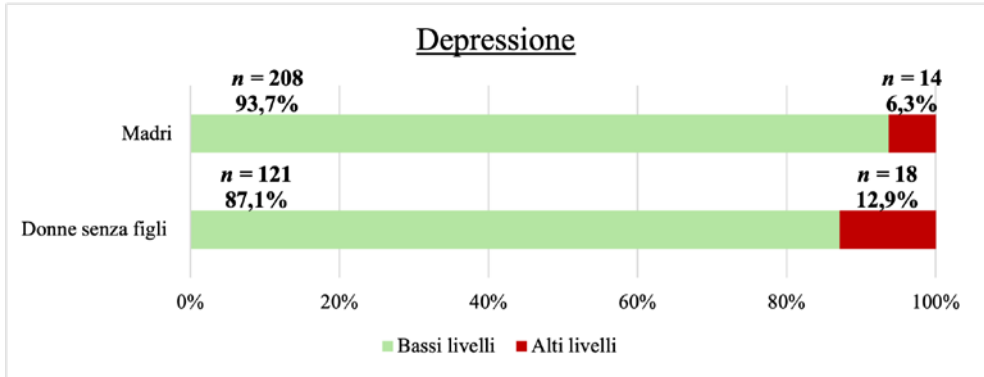


Figura 153. Livelli di Depressione in dipendenti Madri (N = 222) e Donne senza figli (N = 139)

Analoghi risultati sono emersi dal confronto tra dipendenti uomini padri e dipendenti uomini senza figli (N = 384 *Response rate* = 85.3%; Figura 154) da cui emerge che la distribuzione di frequenze è statisticamente significativa (*Chi square* = 20.543; *p* < 0.001), e che il 24.4% di dipendenti uomini senza figli riporta livelli clinici di *Depressione* a fronte del 7.7% dei dipendenti padri.

I dati appena descritti rivelano, quindi, la necessità di rivolgere specifica attenzione e misure a sostegno del benessere psicologico di dipendenti uomini e donne senza figli e non solo in riferimento all'assunzione del ruolo genitoriale.

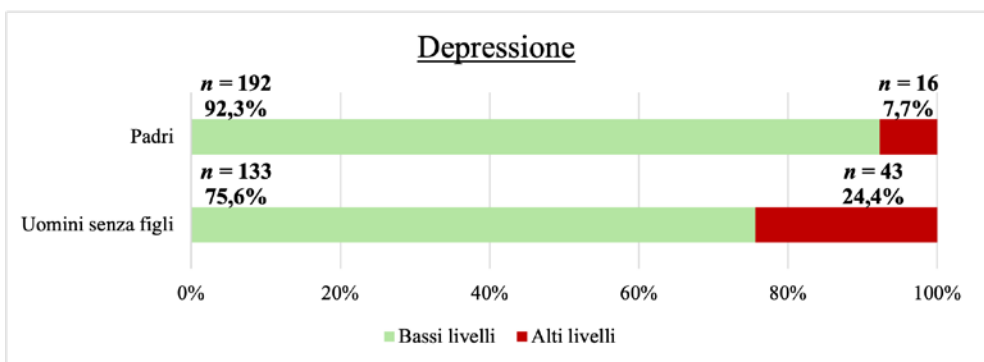


Figura 154. Livelli di Depressione in dipendenti Padri (N = 208) e Uomini senza figli (N = 384)

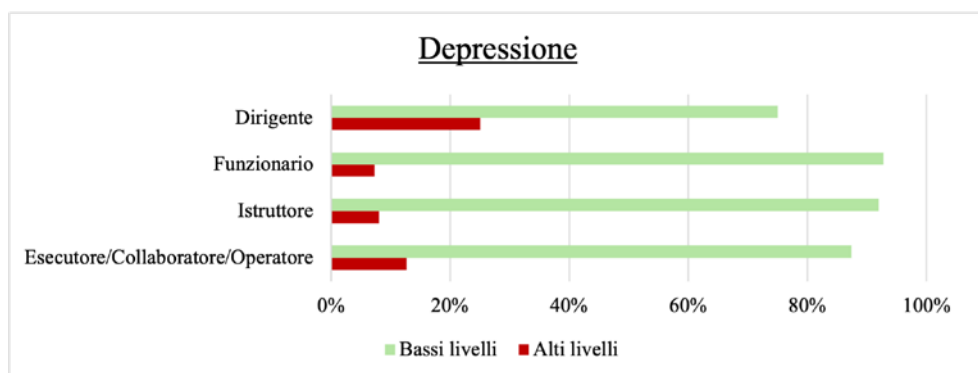


Figura 155. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 358)

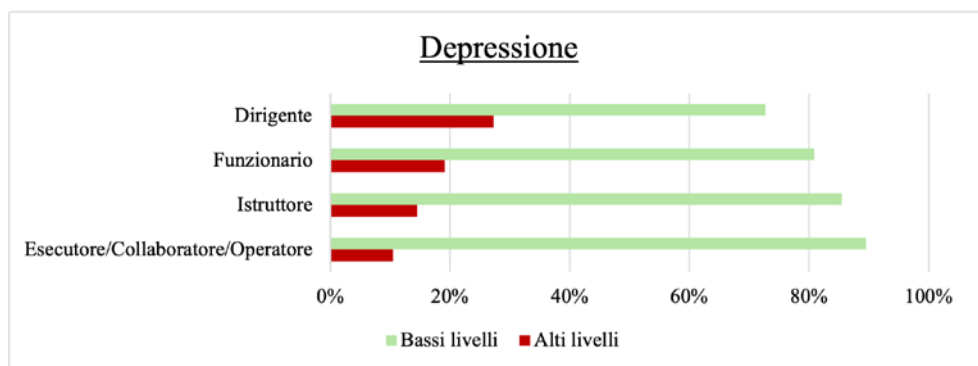


Figura 156. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 382)

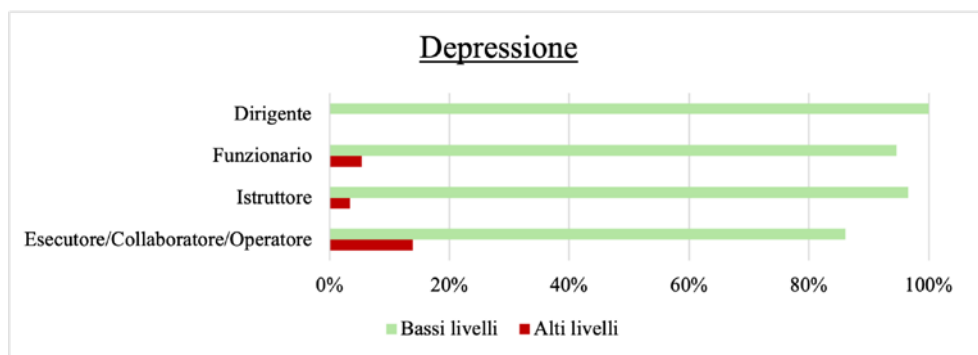


Figura 157. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 220)

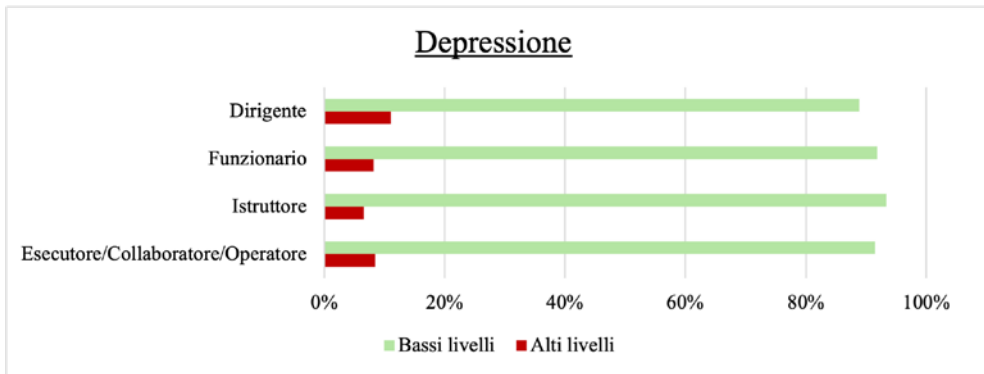


Figura 158. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 208)

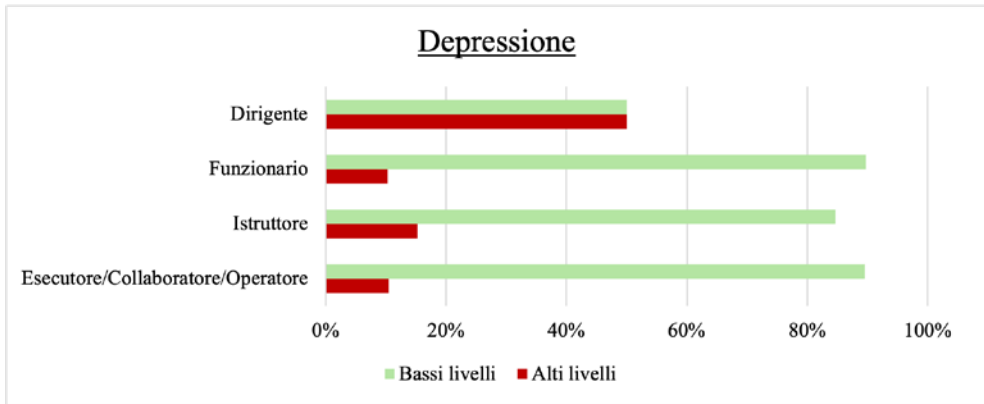


Figura 159. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 138)

Il confronto tra livelli percepiti di *Depressione* in relazione alla progressione di carriera non ha evidenziato differenze statisticamente significative né tra le dipendenti donne ($N = 358$; *Response rate* = 79.6%; *Chi-square* = 2.919; $p = 0.404$; Figura 155) né tra i dipendenti uomini ($N = 382$; *Response rate* = 84.9%; *Chi-square* = 4.220; $p = 0.239$; Figura 156), né tra i dipendenti genitori (Dipendenti Madri: $N = 220$; *Response rate* = 81.8%; *Chi-square* = 5.327; $p = 0.149$; Figura 157; Dipendenti Padri: $N = 208$; *Response rate* = 87.4%; *Chi-square* = 0.369; $p = 0.947$; Figura 158).

Differentemente, tra i dipendenti senza figli, se, da una parte, i dati non hanno rilevato differenze statisticamente significative per le dipendenti donne ($N = 138$; *Response rate* = 76.2%; *Chi-square* = 3.141; $p = 0.370$; Figura 159), l'analogo confronto tra dipendenti uomini senza figli è risultato statisticamente significativo ($N = 174$; *Response rate* = 82.1%; *Chi-square* = 11.777; $p = 0.008$;

Figura 160), evidenziando un aumento dei livelli clinici di *Depressione* al progredire della carriera.

Al riguardo, è stata diffusamente evidenziata in letteratura l'associazione tra successo lavorativo e fenomeni definiti nei termini di “depressione ad alto funzionamento” (*high-functioning depression*; Lagerveld et al., 2010; Gannon et al., 2021), che corrispondono, da un lato, ad alti livelli di *performance* e di soddisfazione lavorativa ma, dall'altro, ai rischi connessi a fatica (Kim, 2023), stress cronico (McEwen et al., 2017), *burnout*, e *emotional exhaustion* (Maslach & Leiter, 2016). In ogni caso, il fenomeno, che riguarda nel contesto esaminato prevalentemente i dirigenti uomini, richiede future riflessioni.

D'altra parte, in riferimento a tutti i dati emersi relativi al rischio depressivo dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne del Comune di Napoli, è utile sottolineare che, a livello mondiale, la prevalenza di disturbi e sintomi depressivi è tutt'altro che rara. Si stima infatti che 1 donna su 3 e 1 uomo su 5 soffrano o soffriranno di depressione maggiore nel corso della loro vita (Dattani et al., 2023). Pertanto, il dato generale emerso, per cui il 15.4% dei dipendenti uomini e l'8.9% delle dipendenti donne riportano sintomi depressivi, è da considerarsi comunque inferiore rispetto alle stime relative alla popolazione mondiale.

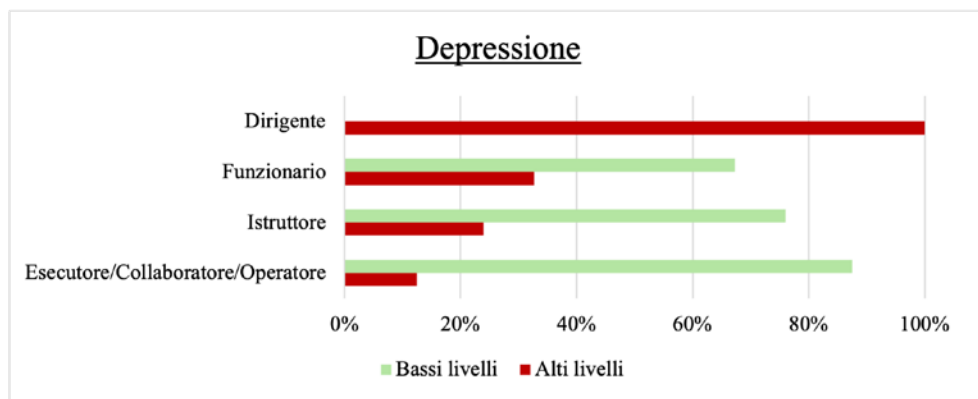


Figura 160. Livelli di *Depressione* per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli (N = 174)

c. Somatizzazione

In riferimento ai livelli auto-percepiti di *Somatizzazione* (N = 745; *Response rate* = 82.8%; Figura 161) non sono emerse differenze di genere statisticamente significative (*Chi-square* = 1.149; $p = 0.284$) e, complessivamente, il 10.2% delle donne e 12.8% degli uomini riporta livelli clinicamente rilevanti di *Somatizzazione*.

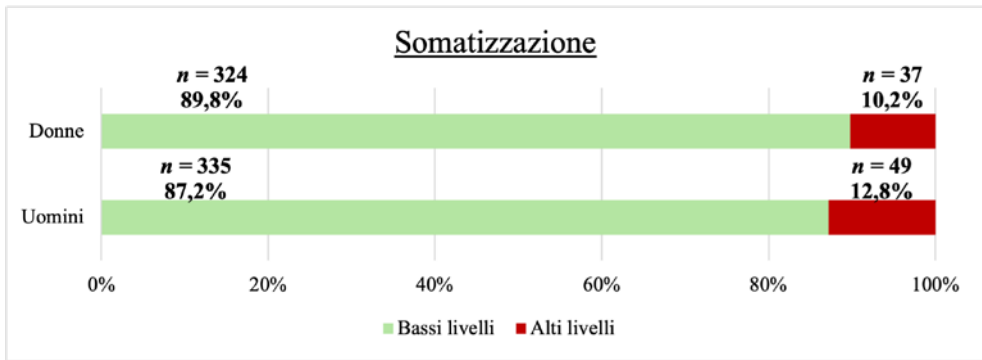


Figura 161. Livelli di *Somatizzazione* in dipendenti Donne (N = 361) e Uomini (N = 384)

Non emergono, altresì, differenze statisticamente significative nei livelli percepiti di *Somatizzazione* dal confronto tra dipendenti madri e dipendenti padri (N = 426; *Response rate* = 84%; *Chi square* = 1.258 ; *p* = 0.262; Figura 162), tra dipendenti donne con e senza figli (N = 361; *Response rate* = 80.2%; *Chi square* = 3.450; *p* = 0.063; Figura 163), tra dipendenti uomini con e senza figli (N = 384; *Response rate* = 85.3%; *Chi square* = 1.270 ; *p* = 0.260; Figura 164), e in riferimento alle progressioni di carriera (Figure da 165 a 170).

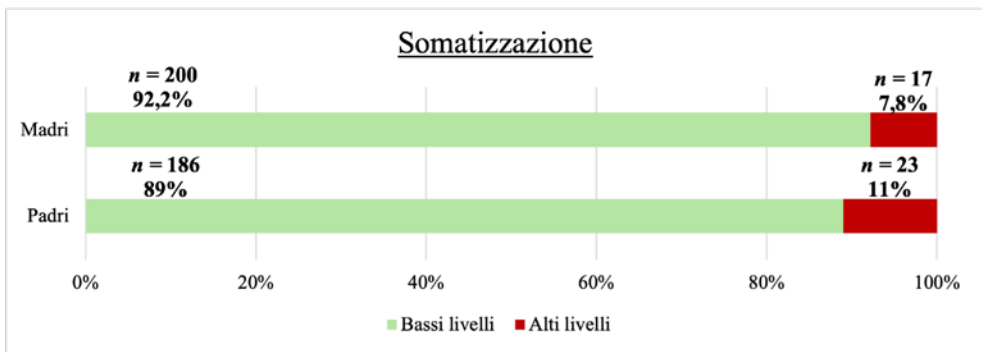


Figura 162. Livelli di *Somatizzazione* in dipendenti Madri (N = 217) e Padri (N = 209)

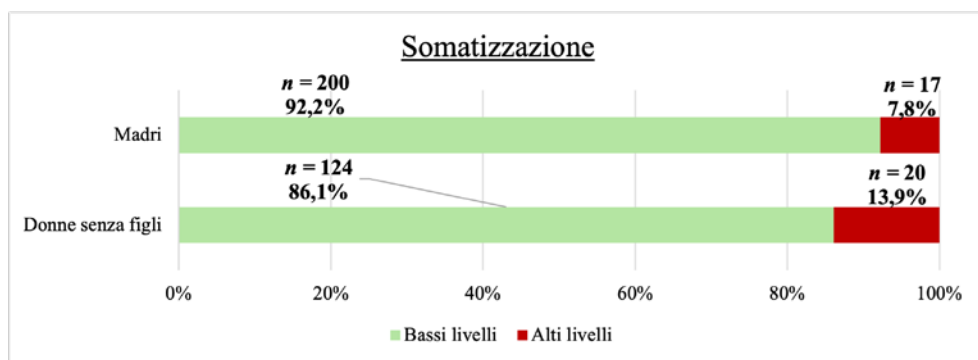


Figura 163. Livelli di *Somatizzazione* in dipendenti Madri (N = 217) e Donne senza figli (N = 144)

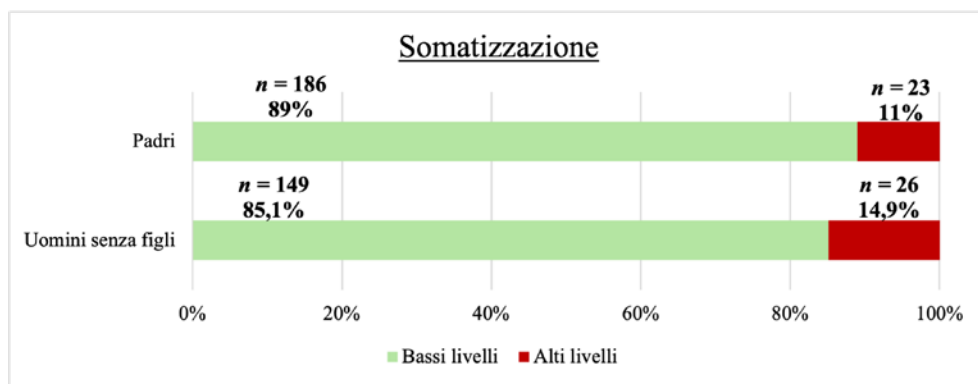


Figura 164. Livelli di *Somatizzazione* in dipendenti Padri (N = 209) e Uomini senza figli (N = 175)

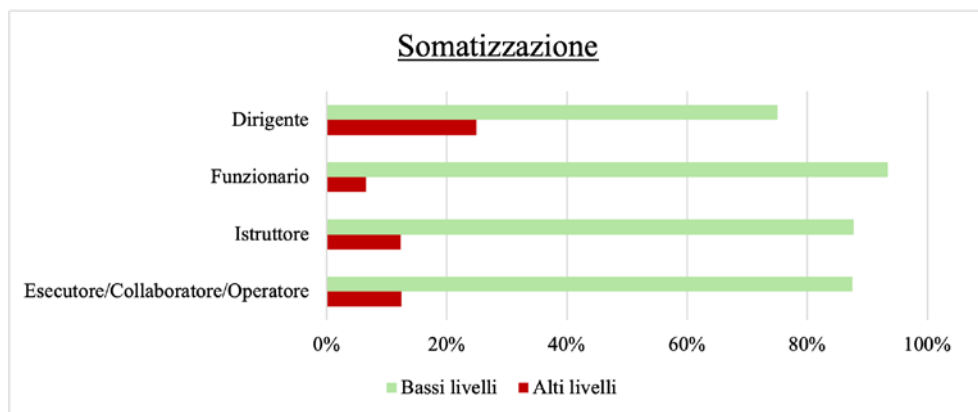


Figura 165. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 358)

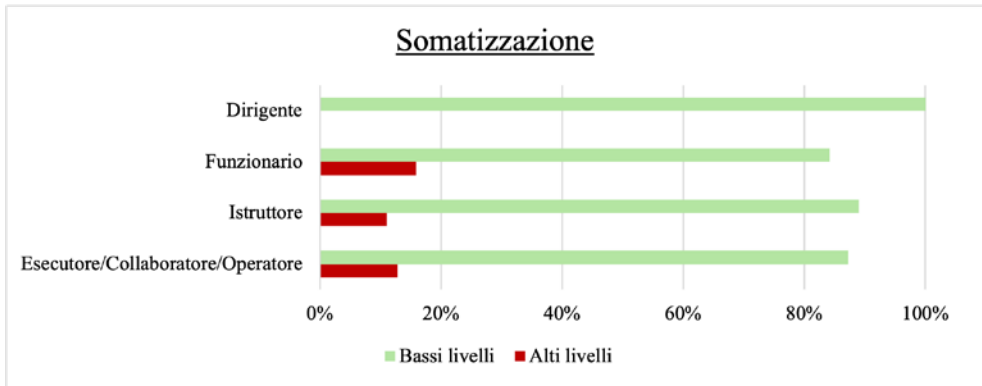


Figura 166. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 382)

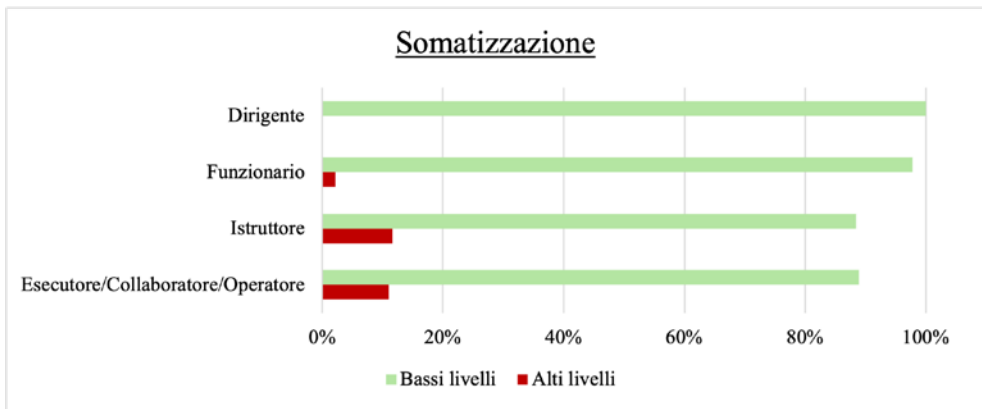


Figura 167. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 215)

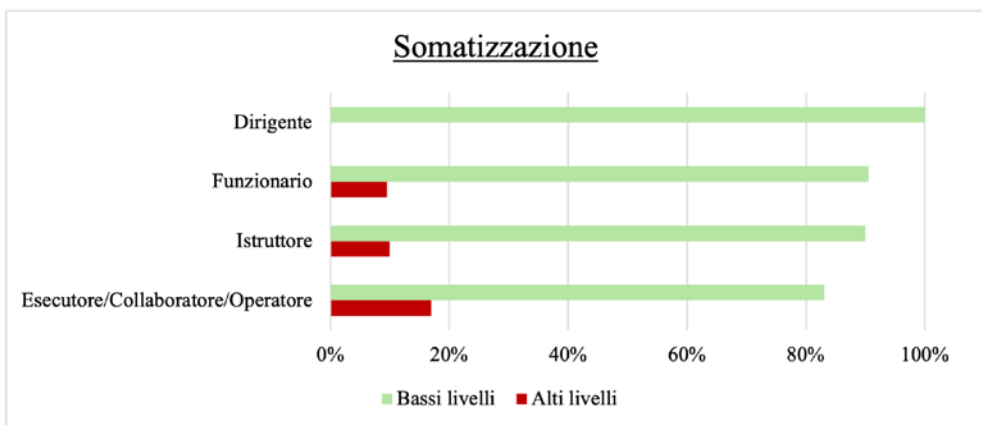


Figura 168. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 209)

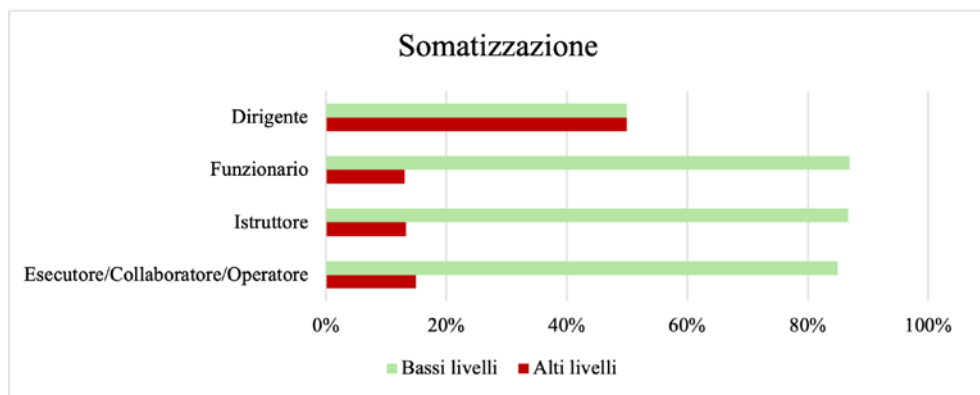


Figura 169. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 143)

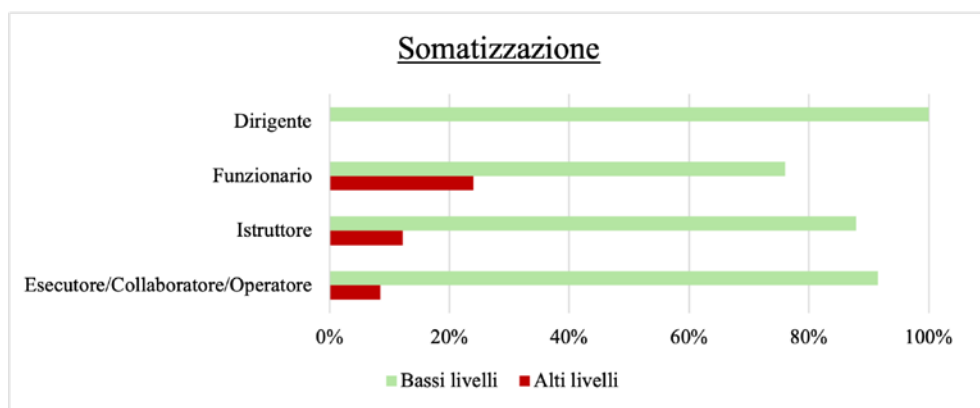


Figura 170. Livelli di *Somatizzazione* per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli (N = 173)

VI.3. Condizioni di Salute Fisica per genere, ruolo genitoriale e ruolo professionale

Le condizioni di salute fisica dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli sono state esplorate in relazione a:

- Presenza/assenza di malattie diagnostiche nei 12 mesi precedenti il rilevamento per genere, presenza/assenza del ruolo genitoriale e ruolo professionale;
- Percezione di Salute Globale (*Global Health*) nei 12 mesi precedenti il rilevamento per genere, presenza/assenza del ruolo genitoriale e ruolo professionale.

a. *Presenza/assenza di malattie diagnosticate nei 12 mesi precedenti il rilevamento per genere, ruolo genitoriale e ruolo professionale*

Per quanto riguarda la presenza/assenza di una o più malattie diagnosticate nei 12 mesi precedenti il rilevamento ($N = 696$; *Response rate* = 77.3%; Figura 171), la distribuzione di frequenze per genere non è risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 0.085; $p = 0.770$), e i dati hanno evidenziato che il 58.6% delle dipendenti donne e il 57.5% dei dipendenti uomini dichiara di aver sofferto di problemi di salute.

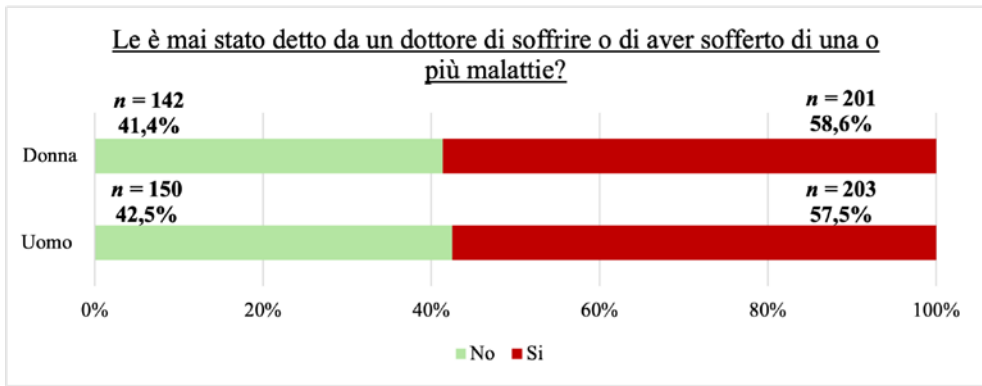


Figura 171. Presenza di diagnosi di malattia fisica in dipendenti Donne ($N = 343$) e Uomini ($N = 353$)

La distribuzione di frequenze relativa alla presenza di una diagnosi di malattia fisica tra i dipendenti genitori ($N = 411$; *Response rate* = 81.1%; Figura 172) non ha evidenziato differenze statisticamente significative (*Chi square* = 0.031; $p = 0.861$) ed emerge, infatti, un'equa distribuzione rispetto al genere, rivelando che oltre il 60% sia delle madri e dei padri hanno ricevuto almeno una diagnosi di malattia.

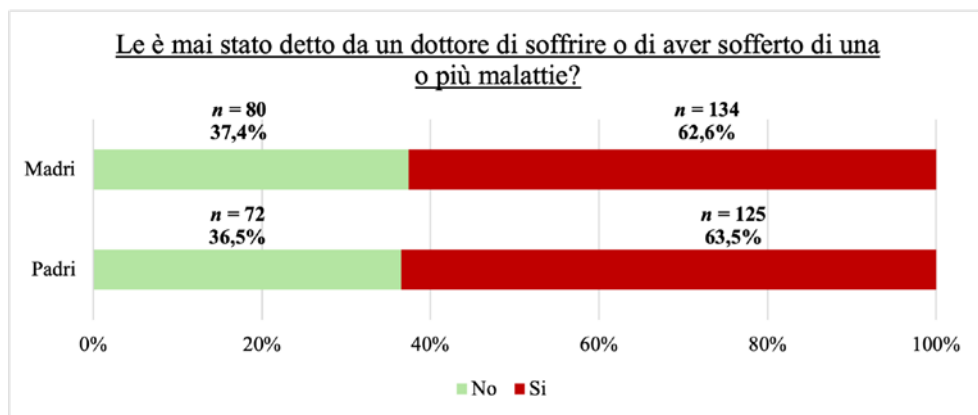


Figura 172. Presenza di diagnosi di malattia fisica in dipendenti Madri (N = 214) e Padri (N = 197)

Invece, tra le dipendenti donne madri e senza figli (N = 343: *Response rate* = 76.2%; Figura 173) la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 3.783; *p* = 0.052), ed è emersa una prevalenza di dipendenti madri che riportano di aver ricevuto una diagnosi di una o più malattie rispetto alle dipendenti donne senza figli (Madri = 62.6%; Donne senza figli = 51.9%).

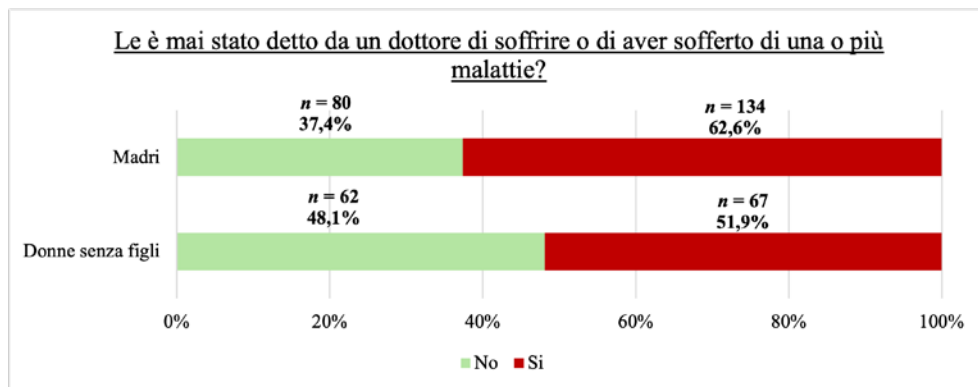


Figura 173. Presenza di diagnosi di malattia fisica in dipendenti Madri (N = 214) e Donne senza figli (N = 129)

Anche tra i dipendenti uomini padri e senza figli (N = 353: *Response rate* = 78.4%; Figura 174), la distribuzione di frequenze è risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 6.447; *p* = 0.011) e la percentuale di dipendenti padri che dichiara di aver ricevuto una diagnosi di una o più malattie (63.5%) è risultata essere significativamente maggiore rispetto a quella dei dipendenti uomini senza figli (50%).

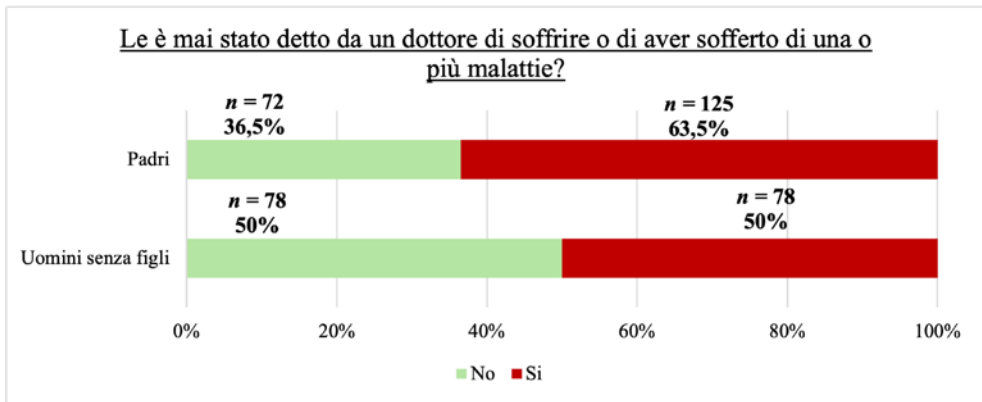


Figura 174. Presenza di diagnosi di malattia fisica in dipendenti Padri (N=197) e Uomini senza figli (N= 156)

Per quanto riguarda la presenza di diagnosi di malattia nelle dipendenti donne in riferimento ai ruoli professionali (N = 341; *Response rate* = 75.8%; Figura 175), la distribuzione di frequenze non è risultata statisticamente significativa (*Chi square* = 4.518; *p* = 0.194), ma è emersa la presenza di malattie diagnosticate nel 100% delle dipendenti nel ruolo di dirigente, nel 66.7% delle donne in ruoli esecutivi/operativi, nel 58.2% delle dipendenti funzionarie e nel 54.3% delle dipendenti nel ruolo di istruttore.

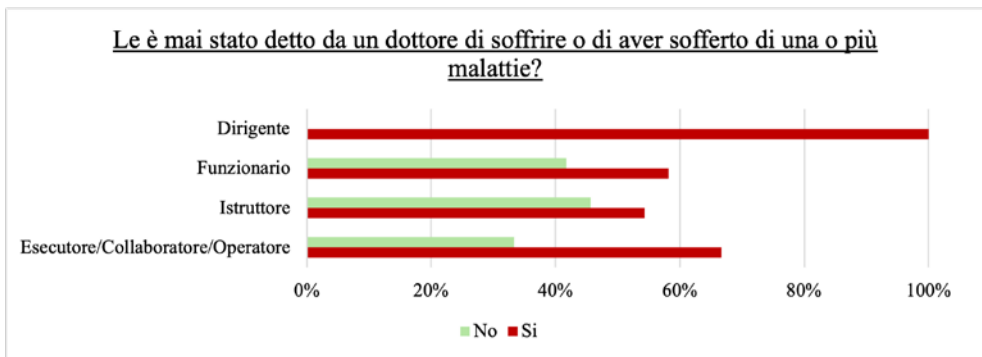


Figura 175. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 341)

L'analogo confronto tra i dipendenti uomini (N = 352; *Response rate* = 78.2%; Figura 176) ha rivelato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 8.327; *p* = 0.040), evidenziando un'elevata presenza di malattie diagnosticate negli ultimi 12 mesi precedenti il rilevamento nei dipendenti istruttori (64%) rispetto ai dipendenti uomini che ricoprono gli altri ruoli pro-

fessionali (Dirigente = 54.5%; Funzionario = 58.3%; Esecutore/Collaboratore/Operatore = 44.6%).

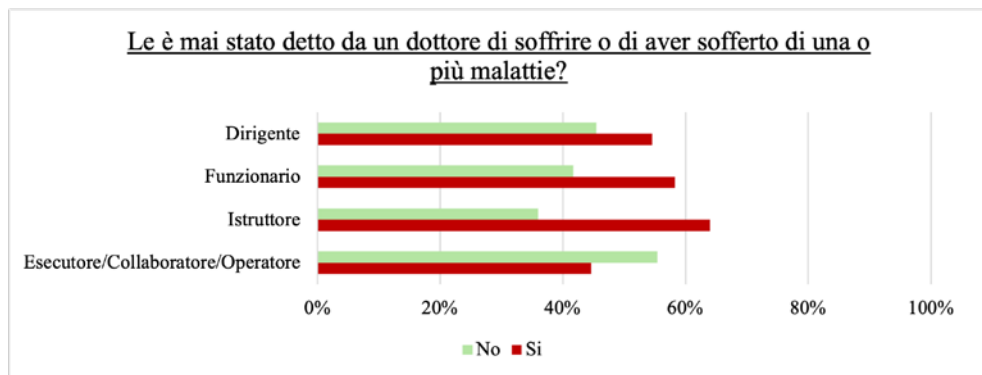


Figura 176. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nei dipendenti Uomini ($N = 352$)

Diversamente, il confronto tra le dipendenti madri rispetto ai ruoli professionali ($N = 212$; *Response rate* = 78.8%; Figura 177) non ha rivelato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 3.708; $p = 0.295$).

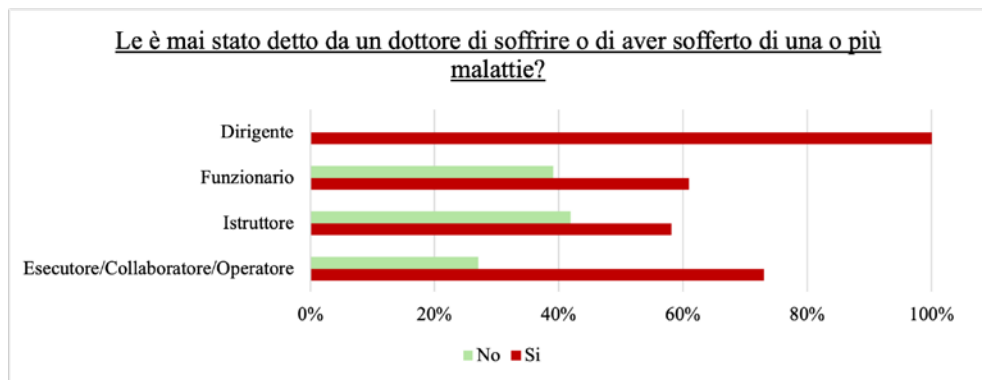


Figura 177. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nelle dipendenti Madri ($N = 212$)

Risultati simili sono emersi dal confronto tra i dipendenti padri nei diversi ruoli professionali ($N = 197$; *Response rate* = 82.8%; Figura 178), che non ha rivelato differenze statisticamente significative (*Chi-square* = 1.471; $p = 0.689$).

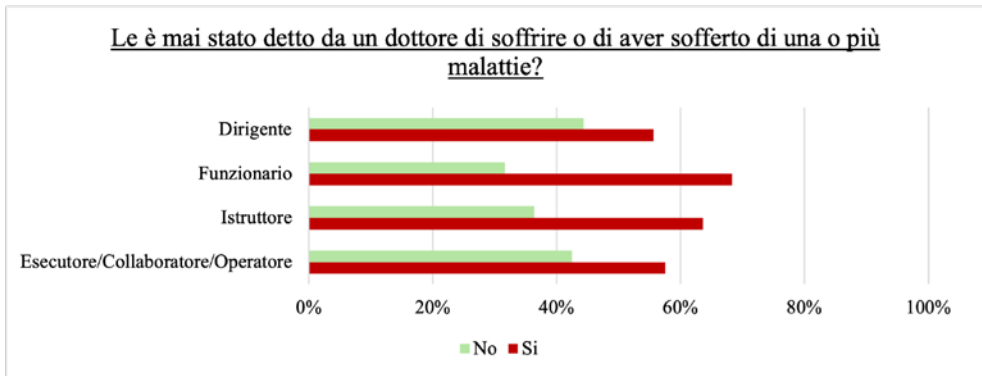


Figura 178. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 197)

Differentemente, tra i dipendenti senza figli, se, da una parte, i dati non hanno rilevato differenze statisticamente significative per le dipendenti donne (N = 129; Response rate = 71.3%; Chi-square = 1.379; $p = 0.711$; Figura 179), l'analogo confronto tra dipendenti uomini senza figli è risultato statisticamente significativo (N = 155; Response rate = 73.1%; Chi-square = 10.786; $p = 0.013$; Figura 180), evidenziando una percentuale statisticamente maggiore di presenza di malattia nei dipendenti uomini senza figli che ricoprono il ruolo Istruttore (64.5%) rispetto ai dipendenti che ricoprono gli altri ruoli professionali.

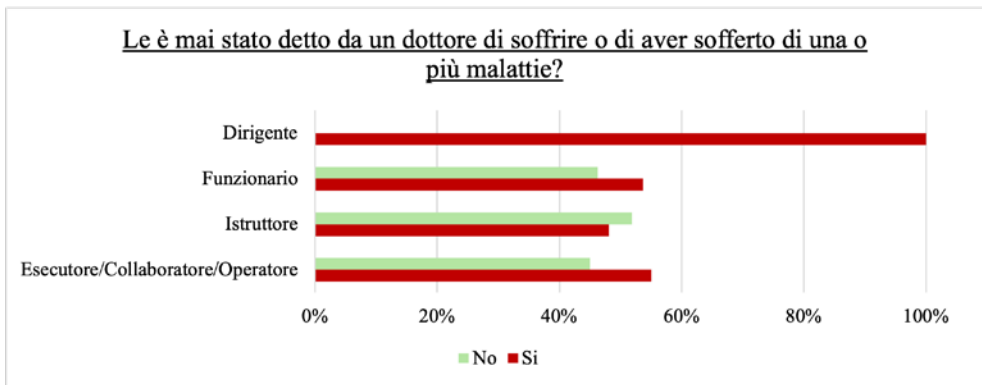


Figura 179. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 129)



Figura 180. Presenza/assenza di una o più diagnosi di malattia per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli ($N = 155$)

b. *Percezione di salute globale per genere, genitorialità e ruolo professionale*

Il confronto tra i livelli di percezione di Salute Globale (*Global Health*) per genere ($N = 690$; *Response rate* = 76.7%; Figura 181) è risultato statisticamente significativo (*Chi-square* = 14.224; $p = 0.007$), ed è emersa una prevalenza di dipendenti uomini che riportano condizioni *ottime* di salute (18%) rispetto alle dipendenti donne (8.8%) che, d'altra parte, riportano maggiormente condizioni di salute *discrete* (Donne = 36.2%; Uomini = 30.6%) e *buone* (Donne = 46.2%; Uomini = 41.1%). Complessivamente, meno del 2% dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne riporta condizioni di salute *molto cattive*.

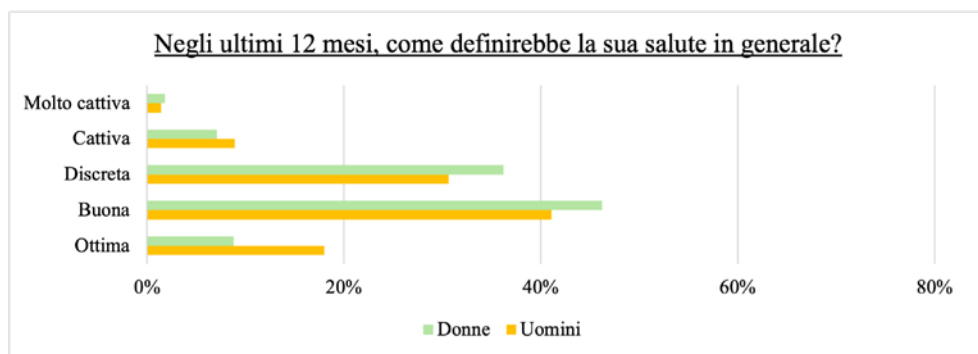


Figura 181. Percezione globale della propria salute negli ultimi 12 mesi in dipendenti Donne ($N = 340$) e Uomini ($N = 350$)

Analoghi risultati emergono anche dai confronti sulla percezione globale della propria salute tra dipendenti madri e dipendenti padri ($N = 406$; *Response rate* = 80.1%; *Chi-square* = 17.009; $p = 0.002$; Figura 182).

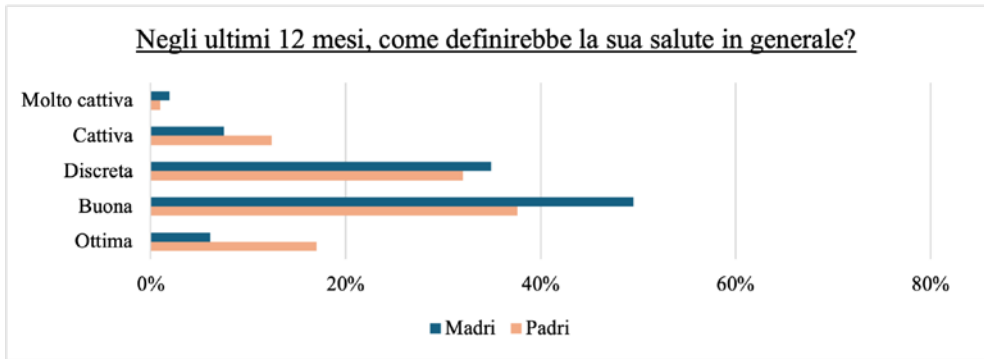


Figura 182. Percezione globale della propria salute negli ultimi 12 mesi in dipendenti Madri ($N = 212$) e Padri ($N = 194$)

I risultati positivi riguardanti la diffusa percezione di buone condizioni di salute globale emergono anche dal confronto tra dipendenti donne madri e senza figli ($N = 340$; *Response rate* = 75.6%; *Chi-square* = 6.482; $p = 0.166$; Figura 183) e tra dipendenti uomini padri e senza figli ($N = 350$; *Response rate* = 77.8%; *Chi-square* = 8.367 $p = 0.079$; Figura 184), e non si evidenziano differenze statisticamente significative.

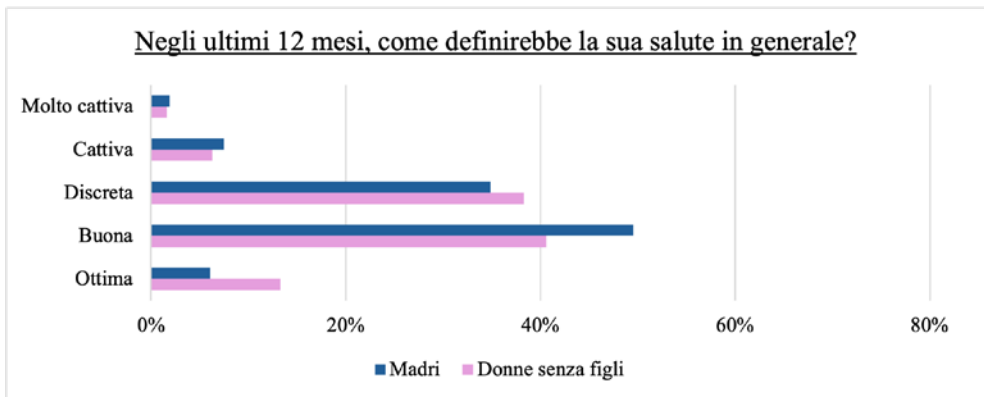


Figura 183. Percezione globale della propria salute negli ultimi 12 mesi in dipendenti Madri ($N = 212$) e Donne senza figli ($N = 128$)

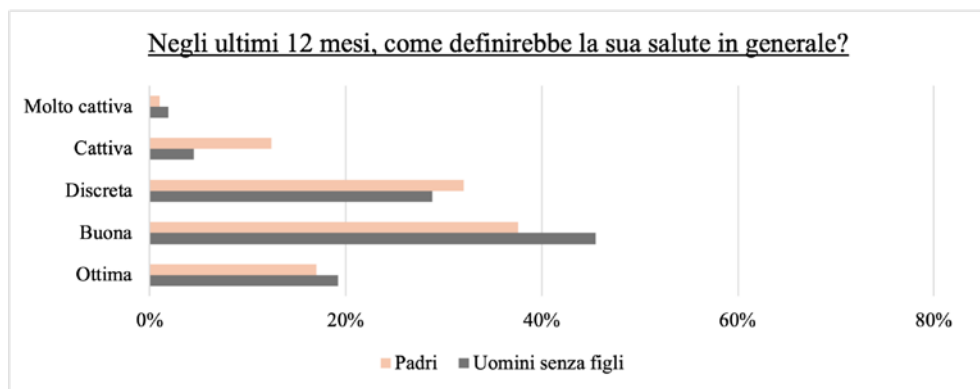


Figura 184. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi in dipendenti Padri (N = 194) e Uomini senza figli (N = 156)

In riferimento al ruolo professionale non emergono differenze statisticamente significative nei dipendenti di entrambi i sessi, così come in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figure da 185 a 190).

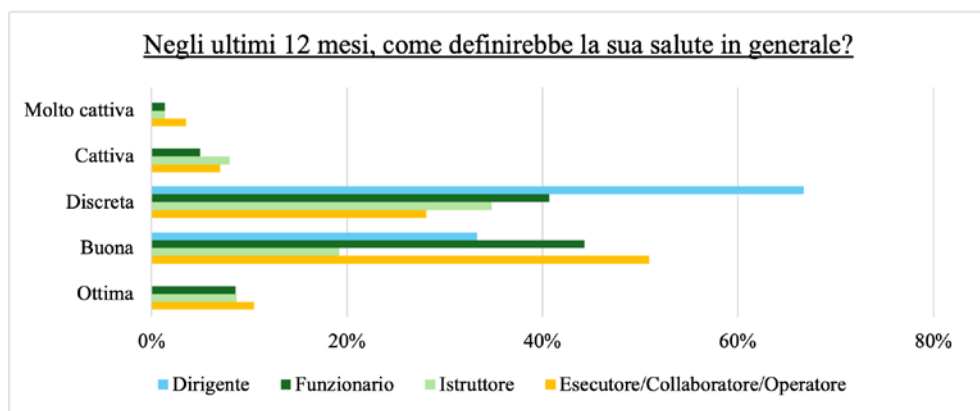


Figura 185. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 338)

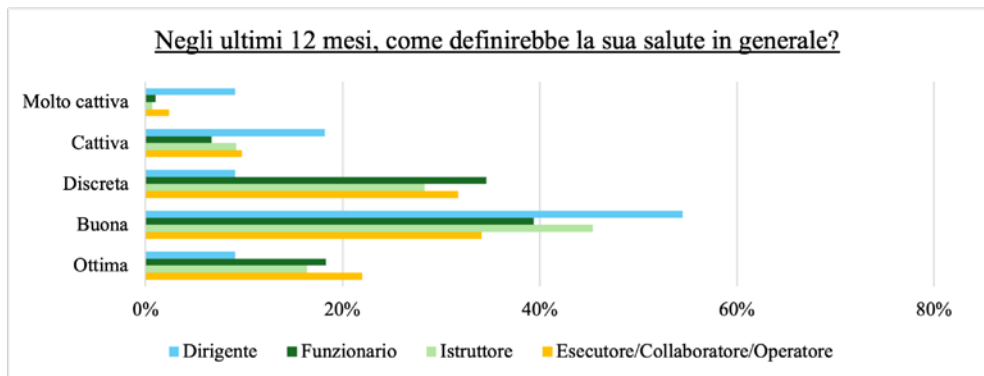


Figura 186. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 349)

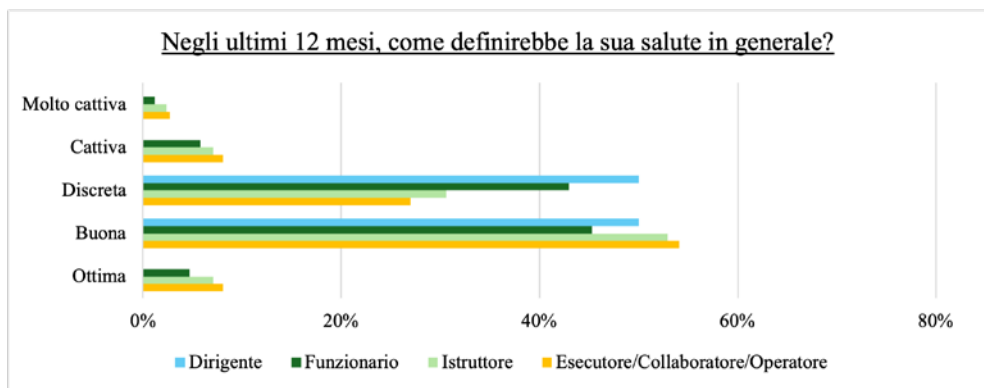


Figura 187. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 210)

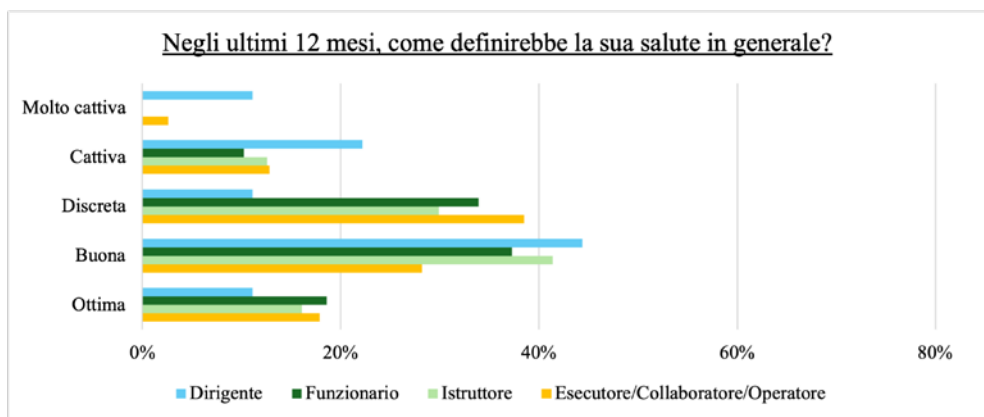


Figura 188. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 194)

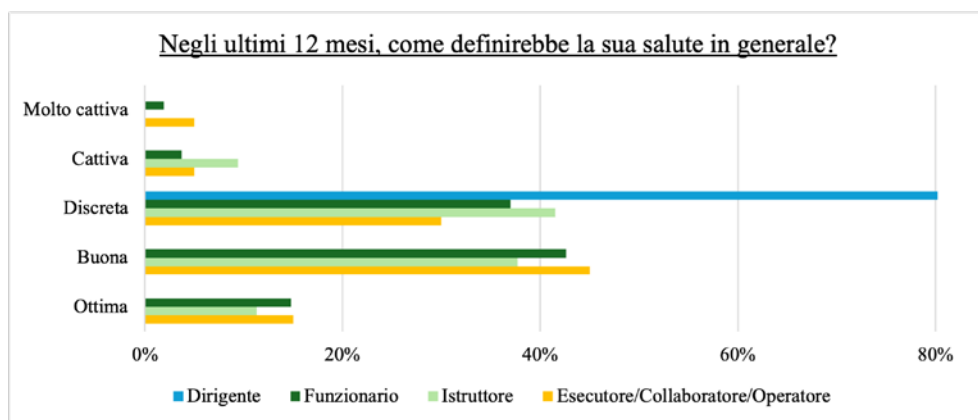


Figura 189. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 128)

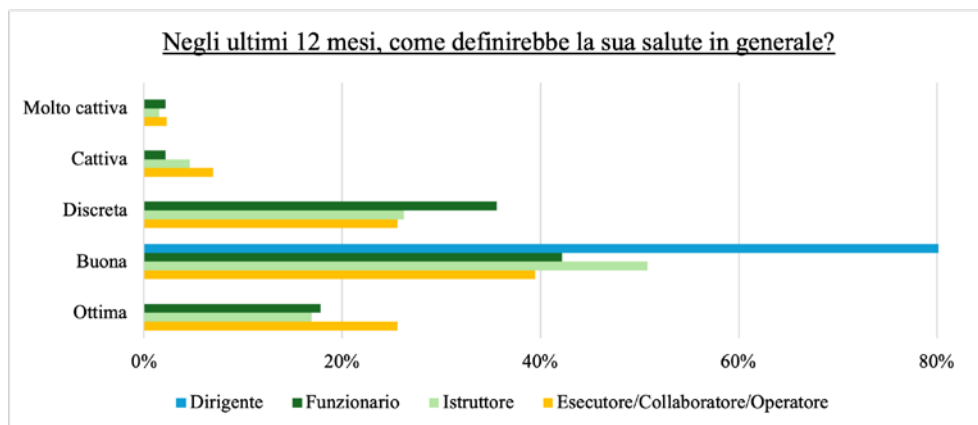


Figura 190. Percezione della propria salute in generale negli ultimi 12 mesi per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli (N = 155)

VI.4. Assenteismo e Presenteismo per genere, ruolo genitoriale, e ruolo professionale

a. Assenteismo

Per quanto riguarda il fenomeno dell'*Assenteismo* (N = 756; Response rate = 84%; Tabella 8), sono emerse differenze di genere statisticamente significative (*Chi-square* = 5.951; *p* = 0.051) e si evidenzia una maggiore percentuale di dipendenti donne (15.9%) che dichiara di aver usufruito di un numero superiore o uguale a 11 giorni di malattia/congedo a causa di una malattia o per motivi di salute nell'arco dei 12 mesi precedenti la rilevazione rispetto ai dipendenti uomini (10.5%).

Tabella 8. Assenteismo per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	p value	Totale N (%)
≤ 5 GIORNI	253 (69.3)	299 (76.5)	0.051	552 (73.0)
6 – 10 GIORNI	54 (14.8)	51 (13.0)		105 (13.9)
≥ 11 GIORNI	58 (15.9)	41 (10.5)		99 (13.1)
Totale N (%)	365 (48.3)	391 (51.7)		756 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2

Differentemente, per quanto riguarda l'esplorazione del fenomeno dell'Assenteismo nei dipendenti genitori ($N = 427$; *Response rate* = 84.2%; Tabella 9) non sono emerse differenze statisticamente significative tra dipendenti madri e dipendenti padri (*Chi-square* = 1.880; $p = 0.391$).

Tabella 9. Assenteismo in dipendenti Madri e Padri

	Madri N (%)	Padri N (%)	p value	Totale N (%)
≤ 5 GIORNI	146 (66.7)	151 (72.6)	0.391	297 (69.6)
6 – 10 GIORNI	35 (16.0)	29 (13.9)		64 (15.0)
≥ 11 GIORNI	38 (17.4)	28 (13.5)		66 (15.5)
Totale N (%)	219 (51.3)	208 (48.7)		427 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2

Inoltre, nonostante non siano emerse differenze statisticamente significative anche dal confronto tra dipendenti madri e dipendenti donne senza figli ($N = 365$; *Response rate* = 81.1%; *Chi-square* = 1.811; $p = 0.404$; Tabella 10), i dati evidenziano che il 17.4% delle dipendenti madri ha dichiarato di aver usufruito di 11 o più giorni di malattia/congedo per questioni di salute a fronte del 13.7% delle dipendenti donne senza figli.

Tabella 10. Assenteismo in dipendenti Madri e Donne senza figli

	Madri N (%)	Donne senza figli N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
≤ 5 GIORNI	146 (66.7)	107 (73.3)	0.404	253 (69.3)
6 – 10 GIORNI	35 (16)	19 (13.0)		54 (14.8)
≥ 11 GIORNI	38 (17.4)	20 (13.7)		58 (15.9)
Totale N(%)	219 (60)	146 (40)		365 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2

Analoghi risultati emergono dal confronto tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli ($N = 391$; *Response rate* = 86.9%; *Chi-square* = 4.900; $p = 0.086$; Tabella 11).

Tabella 11. Assenteismo in dipendenti Padri e Uomini senza figli

	Padri N (%)	Uomini senza figli N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
≤ 5 GIORNI	151 (72.6)	148 (80.9)	0.086	299 (76.5)
6 – 10 GIORNI	29 (13.9)	22 (12.0)		51 (13.0)
≥ 11 GIORNI	28 (13.5)	13 (7.1)		41 (10.5)
Totale N (%)	208 (53.2)	183 (46.8)		391 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2

In riferimento al ruolo professionale non emergono differenze statisticamente significative nei dipendenti di entrambi i sessi, così come in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figure da 191 a 196).

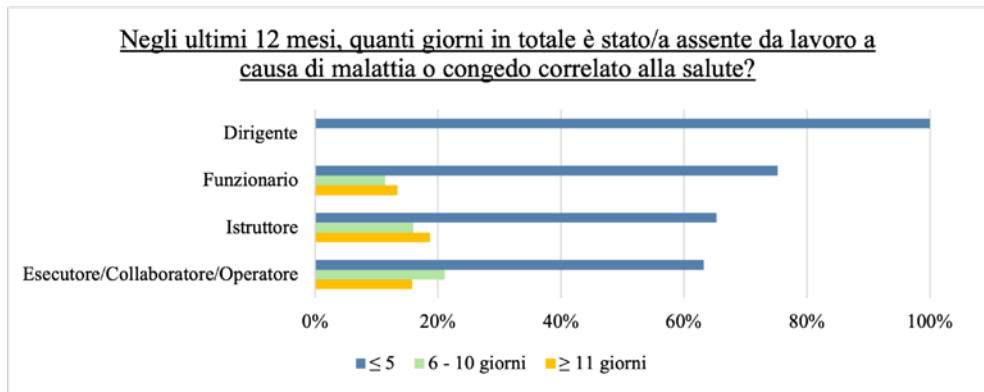


Figura 191. Assenteismo per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 362)

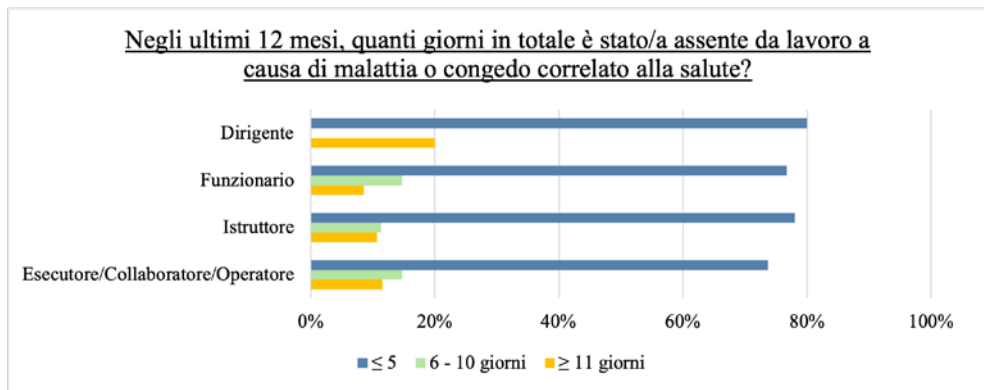


Figura 192. Assenteismo per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 389)

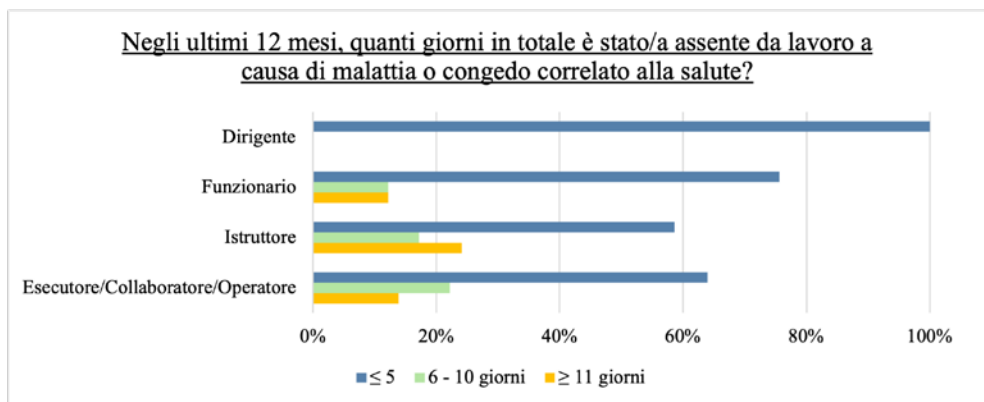


Figura 193. Assenteismo per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 217)

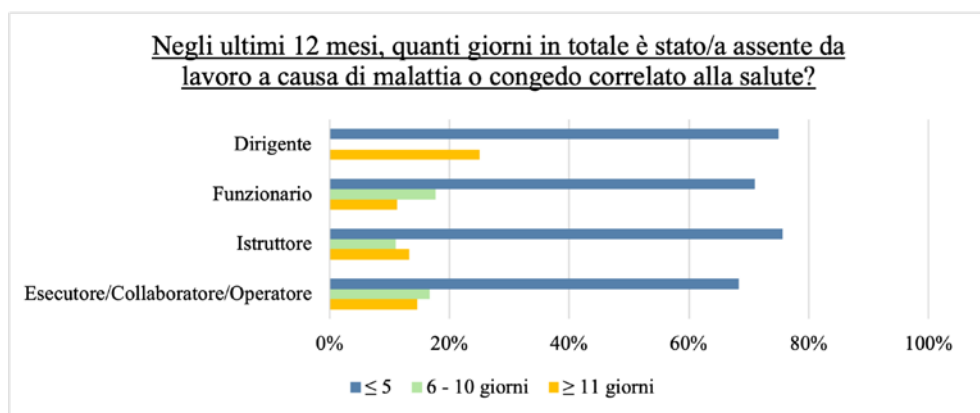


Figura 194. Assenteismo per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 208)

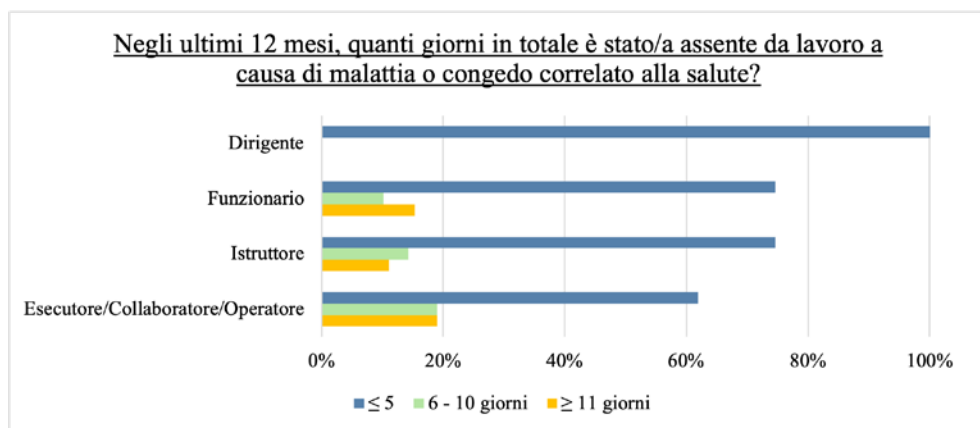


Figura 195. Assenteismo per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 145)

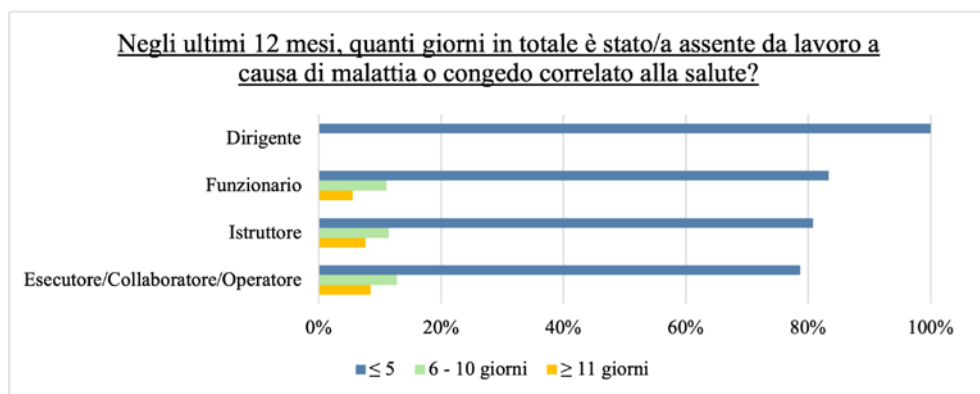


Figura 196. Assenteismo per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli (N = 181)

d. *Presenteismo*

Per quanto riguarda l'esplorazione del fenomeno del *Presenteismo* ($N = 769$; *Response rate* = 85.4%; Tabella 12), i dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative (*Chi-square* = 13.713; $p < 0.001$). Nello specifico, il 48.8% delle dipendenti donne ha dichiarato di aver lavorato in condizioni di malattia nel corso dei 12 mesi precedenti la rilevazione a fronte del 35.6% dei dipendenti uomini.

Tabella 12. Presenteismo per genere

	Donne N (%)	Uomini N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
Presenteismo Si	182 (48.8)	141 (35.6)	<0.001	323 (42.0)
Presenteismo No	191 (51.2)	255 (64.4)		446 (58.0)
Totale N (%)	373 (48.5)	396 (51.5)		769 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2 . I valori significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tale differenza di genere è confermata anche in riferimento al confronto tra dipendenti madri e dipendenti padri ($N = 433$; *Response rate* = 85.4%; *Chi-square* = 14.944; $p < 0.001$; Tabella 13). In particolare, il 54.7% delle dipendenti madri ha dichiarato di aver lavorato in condizioni di malattia nei 12 mesi precedenti la rilevazione a fronte del 36.2% dei dipendenti padri.

Tabella 13. Presenteismo in dipendenti Madri e Padri

	Madri N (%)	Padri N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
Presenteismo Si	122 (54.7)	76 (36.2)	> 0.001	198 (45.7)
Presenteismo No	101 (45.3)	134 (63.8)		235 (54.3)
Totale N (%)	223 (51.5)	210 (48.5)		433 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2 . I valori significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

La diffusa e maggiore presenza del fenomeno del *Presenteismo* nelle dipendenti madri è confermata anche dal confronto con le dipendenti donne senza figli ($N = 373$; *Response rate* = 82.9%; *Chi-square* = 7.765; $p = 0.005$; Tabella 14).

Tabella 14. *Presenteismo* in dipendenti Madri e donne senza figli

	Madri N (%)	Donne senza figli N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
Presenteismo Si	122 (54.7)	60 (40.0)	0.005	182 (48.8)
Presenteismo No	101 (45.3)	90 (60.0)		191 (51.2)
Totale N (%)	223 (59.8)	150 (40.2)		373 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2 . I valori significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Differentemente, non sono emerse differenze statisticamente significative dal confronto tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli ($N = 396$; *Response rate* = 88%; *Chi-square* = 0.067; $p = 0.796$; Tabella 15).

Tabella 15. *Presenteismo* in dipendenti Padri e Uomini senza figli

	Padri N (%)	Uomini senza figli N (%)	<i>p value</i>	Totale N (%)
Presenteismo Si	76 (36.3)	65 (34.9)	0.796	141 (35.6)
Presenteismo No	134 (63.8)	121 (65.1)		255 (64.4)
Totale N (%)	210 (53.0)	186 (47.0)		396 (100)

Note. N = Numero/frequenza; Valori confrontati attraverso Tabelle di Contingenza e analisi del χ^2 . I valori significativi sono riportati in grassetto; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

In riferimento al ruolo professionale non emergono differenze statisticamente significative nelle dipendenti donne, così come in riferimento alla presenza/assenza di figli (Figura 197, Figure da 199 a 201) mentre si rilevano alcune specificità nella diffusione del fenomeno del *Presenteismo* nei dipendenti uomini.

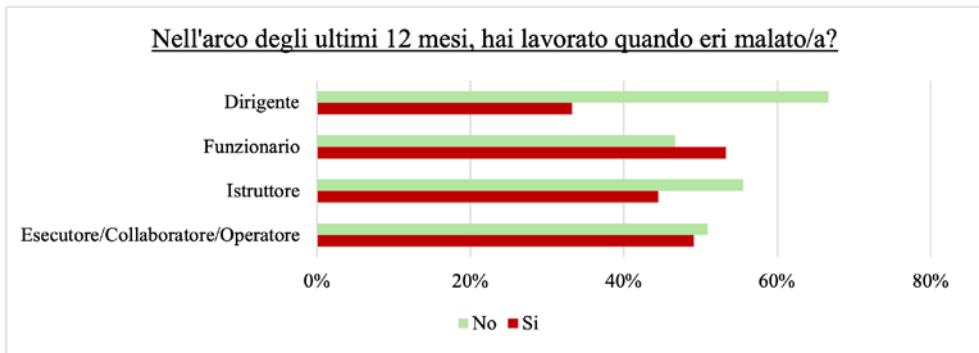


Figura 197. *Presenteismo* per ruolo professionale nelle dipendenti Donne (N = 370)

In particolare, tra i dipendenti uomini (N = 394; *Response rate* = 87.6%; Figura 198), i dati hanno evidenziato differenze statisticamente significative relative alla presenza del fenomeno del *Presenteismo* in riferimento al ruolo professionale (*Chi-square* = 11.908; *p* = 0.008), e, nello specifico, è emerso che il 54.5% degli uomini che ricoprono il ruolo di dirigente ed il 47.9% degli uomini impiegati in ruoli esecutivi/operativi riportano di aver lavorato in condizioni di malattia negli ultimi 12 mesi a fronte degli altri ruoli professionali (Funzionario = 33.6%; Istruttore = 28.6%).

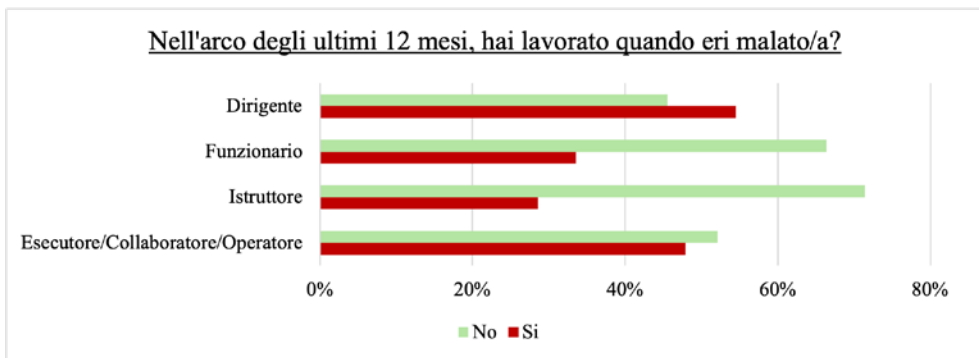


Figura 198. *Presenteismo* per ruolo professionale nei dipendenti Uomini (N = 394)

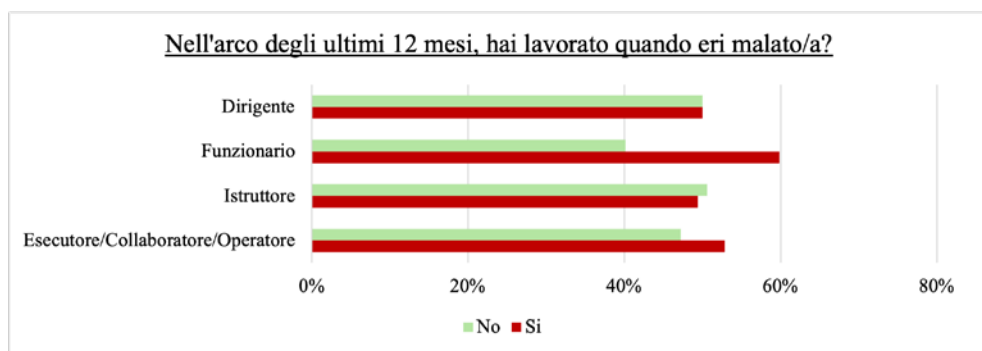


Figura 199. *Presenteismo* per ruolo professionale nelle dipendenti Madri (N = 221)

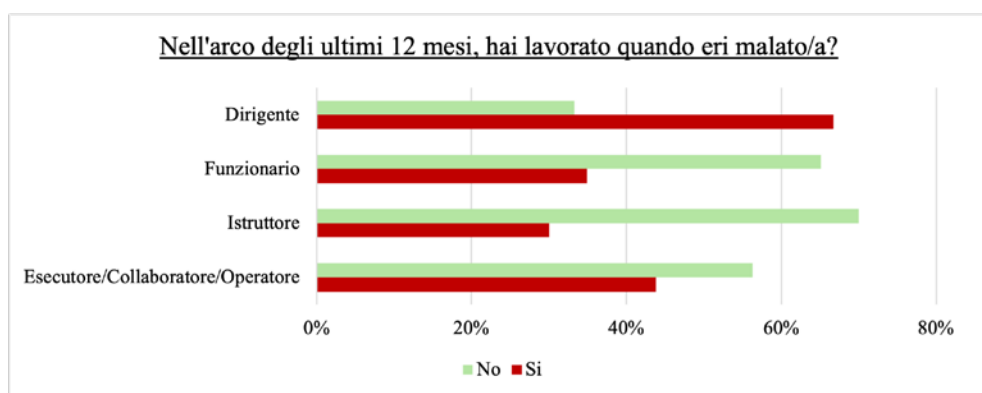


Figura 200. *Presenteismo* per ruolo professionale nei dipendenti Padri (N = 210)

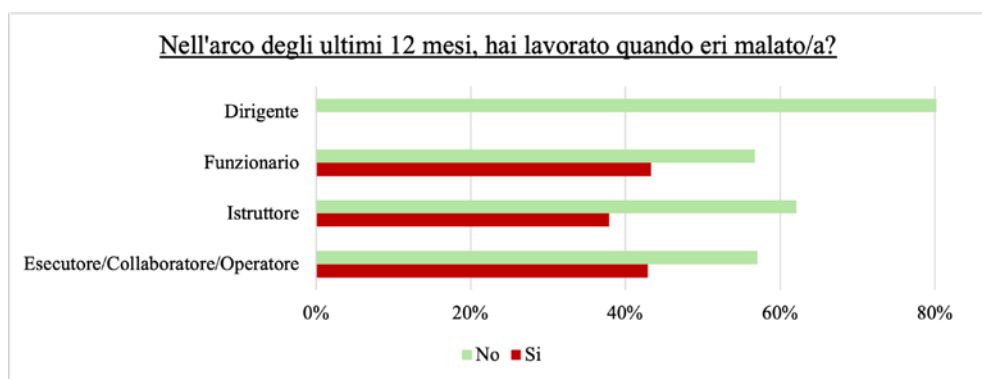


Figura 201. *Presenteismo* per ruolo professionale nelle dipendenti donne senza figli (N = 149)

Una maggiore presenza – statisticamente significativa – del fenomeno del *Presenteismo* nei dipendenti uomini che ricoprono ruoli esecutivi/operativi rispetto a coloro i quali ricoprono gli altri ruoli professionali è riscontrata

anche nei dipendenti uomini senza figli ($N = 184$; *Response rate* = 86.8%; *Chi-square* = 9.696; $p = 0.021$; Figura 202).

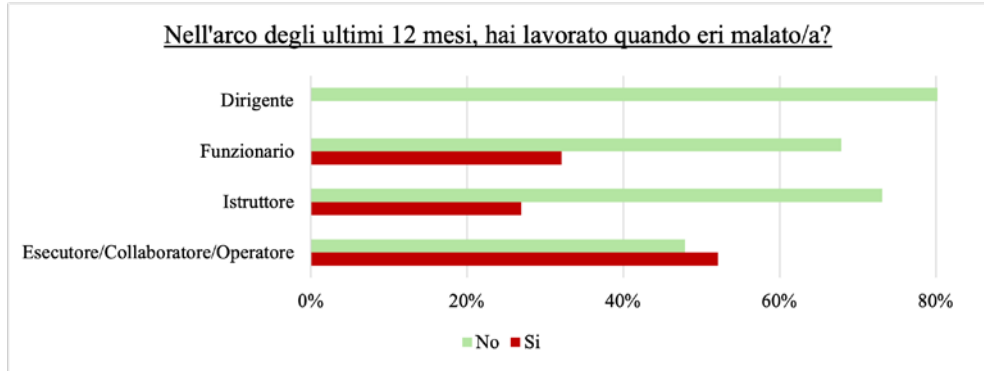


Figura 202. *Presenteismo per ruolo professionale nei dipendenti uomini senza figli ($N = 184$)*

VI.5. *DRIVE Model-Gender Equality: Predittori di salute psicologica e fisica, Assenteismo e Presenteismo per genere*

In conclusione, in linea con il *Framework Teorico del DRIVE Model-Gender Equality*, sono stati individuati e testati predittori statisticamente significativi del *Benessere Individuale* percepito, ossia della salute psicologica e fisica, e del fenomeno dell'assenteismo e presenteismo, differenziati per genere, nei dipendenti del Comune di Napoli.

In particolare, saranno presentati i risultati derivanti da Analisi di Regressione Logistica – stratificate per genere – condotte per verificare le associazioni tra i predittori del modello – ossia le *Differenze Individuali* (variabili socio-demografiche e lavoro-correlate), le *Caratteristiche Lavorative* (Richieste e Risorse Lavorative), e le dimensioni dell'*Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare* (*Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, e dimensioni del Benessere Organizzativo) – e gli indicatori di *Benessere Individuale* (condizioni di salute psicologica e fisica, Assenteismo/Presenteismo) nei dipendenti uomini e nelle dipendenti donne.

In primo luogo, per quanto riguarda il ruolo predittivo delle *Differenze Individuali* in riferimento alle **condizioni di salute psicologica** nei dipendenti uomini (Tabella 16) e nelle dipendenti donne (Tabella 17), i risultati hanno confermato il ruolo predittivo delle *Differenze Individuali*, evidenziando specifici fattori di protezione, associati in maniera statisticamente significativa ad un minor rischio di riportare disagio psicologico (sintomatologia ansiosa e depressiva), sia comuni ai

dependenti di entrambi i sessi (Stato Civile; Presenza di Figli) che specifici per genere (Retribuzione Mensile e Anzianità di Servizio nei dipendenti uomini e Età nelle dipendenti donne), e, in particolare, i dati hanno rivelato alcune categorie di dipendenti a minor rischio di riportare disagio psicologico, ossia:

- i dipendenti di entrambi i sessi sposati e con figli;
- i dipendenti uomini che percepiscono una retribuzione mensile > 1.900 € e che lavorano da oltre 20 anni presso il Comune di Napoli (Anzianità di > 20 anni);
- le dipendenti donne con un'età ≥ 30 anni.

Tabella 16. *DRIVE Model-Gender Equality: Predittori delle Condizioni di Salute Psicologica nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle Differenze Individuali*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
Caratteristiche Sociodemografiche			
Stato Civile			
^a Nubile/Celibe	1.0	1.0	1.0
Sposato/a	.33 (.16, .67)**	.27 (.14, .51)***	.81 (.42, 1.5)
Separato/a-Divorziato/a	.82 (.22, 3.0)	.71 (.22, 2.2)	.30 (.03, 2.4)
Vedovo/a	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)
Convivente	.87 (.23, 3.2)	.81 (.25, 2.6)	1.7 (.52, 5.8)
Presenza di Figli			
^a No	1.0	1.0	1.0
Sì	.20 (.10, .43)***	.25 (.13, .47)***	.70 (.38, 1.2)
Caratteristiche Lavoro-Correlate			
Retribuzione Mensile			
^a < 1.500 €	1.0	1.0	1.0
1.500€ – 1.900€	.78 (.28, 2.1)	.44 (.20, 1.0)	.74 (.28, 1.9)
> 1.900€	.43 (.10, 1.7)	.30 (.10, .93)*	.36 (.09, 1.3)
Anzianità di Servizio			
^a ≤ 5 anni	1.0	1.0	1.0
6-10 anni	.85 (.30, 2.3)	.87 (.36, 2.1)	1.3 (.52, 3.6)
11-20 anni	.80 (.28, 2.2)	.82 (.33, 2.0)	1.5 (.62, 3.9)
> 20 anni	.25 (.09, .67)**	.21 (.08, .52)***	.85 (.40, 1.8)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); ^a Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$.

** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 17. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori delle Condizioni di Salute Psicologica nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle *Differenze Individuali*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Caratteristiche Socio demografiche</i>			
Età			
^a < 30 anni	1.0	1.0	1.0
30-50 anni	.31 (.11, .82)*	.30 (.10, .86)*	.45 (.15, 1.3)
> 50 anni	.20 (.06, .66)**	.27 (.08, .90)*	.60 (.19, 1.9)
Stato Civile			
^a Nubile/Celibe	1.0	1.0	1.0
Sposato/a	.38 (.18, .81)*	.41 (.18, .91)*	.88 (.43, 1.8)
Separato/a-Divorziato/a	.32 (.07, 1.4)	.83(.26, 2.69)	.45 (.09, 2.0)
Vedovo/a	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)
Convivente	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)	.00 (.00, .00)
Presenza di Figli			
^a No	1.0	1.0	1.0
Sì	.42 (.21, .85)*	.45 (.21, .94)*	.52 (.26, 1.0)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); ^a Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$.

** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Differentemente, considerando il ruolo predittivo delle *Differenze Individuali* in relazione alle **condizioni di salute fisica e ai fenomeni di Assenteismo e Presenteismo** nei dipendenti uomini (Tabella 18) e nelle dipendenti donne (Tabella 19), i dati suggeriscono un profilo di rischio opposto, in cui le variabili precedentemente rilevate come fattori protettivi per la salute psicologica – in particolare Età > 50 anni e Anzianità di Servizio > 20 anni – si rivelano fattori di rischio per la salute fisica nei dipendenti di entrambi i sessi. Ciò, tuttavia, risulta del tutto coerente con la maggiore vulnerabilità fisica alla quale le persone sono esposte con l'avanzare dell'età.

Tabella 18. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle *Differenze Individuali*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Caratteristiche Socio-demografiche</i>				
Età				
^a < 30 anni	1.00	1.00	1.00	1.00
30-50 anni	2.2. (.98, 5.3)	.63 (.31, 1.2)	2.4. (.98, 6.1)	1.2. (.58, 2.7)
> 50 anni	4.1. (1.7, 10.2)**	.73 (.35, 1.5)	2.4. (.94, 6.3)	1.0. (.45, 2.3)
Presenza di Figli				
^a No	1.00	1.00	1.00	1.00
Sì	1.7. (1.1, 2.6)*	.88 (.60, 1.2)	1.3. (.89, 1.9)	1.0. (.69, 1.5)
<i>Caratteristiche Lavoro-Correlate</i>				
Anzianità di Servizio				
^a ≤ 5 anni	1.00	1.00	1.00	1.00
6-10 anni	1.0. (.49, 2.2)	.94 (.94, 1.8)	1.1. (.59, 2.4)	1.4. (.70, 2.9)
11-20 anni	1.4. (.70, 2.9)	.83 (.44, 1.5)	1.4. (.74, 2.8)	1.8. (.93, 3.7)
> 20 anni	2.2. (1.3, 3.7)**	.84 (.54, 1.3)	1.4. (.90, 2.2)	1.0. (.64, 1.7)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); ^a Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

D'altra parte, i dati evidenziano anche specifici profili di rischio associati al fenomeno del **Presenteismo** nelle **sole dipendenti donne**, permettendo di identificare alcune categorie di dipendenti a maggior rischio, ossia:

- dipendenti donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni;
- dipendenti donne con figli;
- dipendenti donne con anzianità di servizio tra 11 e 20 anni.

Tabella 19. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle *Differenze Individuali*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Caratteristiche Socio-demografiche</i>				
Età				
^a < 30 anni	1.00	1.00	1.00	1.00
30-50 anni	2.4. (.93, 6.2)	.94 (.46, 1.9)	1.5. (.75, 3.3)	2.4. (1.0, 5.5)*
> 50 anni	4.4. (1.6, 12.2)**	.85 (.39, 1.8)	1.4. (.64, 3.1)	1.7. (.70, 4.1)
Presenza di Figli				
^a No	1.00	1.00	1.00	1.00
Sì	1.5. (1.0, 2.4)*	1.2. (.86, 1.8)	1.2. (.83, 1.7)	1.8. (1.1, 2.7)**
<i>Caratteristiche Lavoro-Correlate</i>				
Anzianità di Servizio				
^a ≤ 5 anni	1.00	1.00	1.00	1.00
6-10 anni	1.3. (.67, 2.7)	1.1. (.63, 2.1)	1.5. (.86, 2.9)	1.5. (.79, 3.0)
11-20 anni	1.2. (.73, 2.2)	1.1. (.69, 1.7)	1.3. (.86, 2.2)	2.2. (1.3, 3.8)**
> 20 anni	2.4. (1.3, 4.5)**	.61 (.36, 1.0)	1.2. (.74, 2.0)	.84 (.47, 1.4)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); ^a Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; **p* < 0.05.

p* < 0.01. *p* < 0.001.

In secondo luogo, sempre in linea con il *DRIVE Model-Gender Equality*, i risultati hanno confermato anche il ruolo predittivo statisticamente significativo delle *Caratteristiche Lavorative* (Richieste e Risorse Lavorative) sia in relazione alle **condizioni di salute psicologica** (Tabella 20 per i dipendenti uomini; Tabella 21 per le dipendenti donne), sia in relazione alle **condizioni di salute fisica, all'Assenteismo e al Presenteismo** (Tabella 22 per i dipendenti uomini; Tabella 23 per le dipendenti donne), evidenziando, inoltre, differenze nelle associazioni tra fattori **di rischio/risorse e specifiche manifestazioni sintomatologiche**.

Tabella 20. *DRIVE Model-Gender Equality: Predittori di Salute Psicologica nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle Caratteristiche Lavorative*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Richieste Lavorative</i>			
Effort	3.5. (1.5, 8.1)**	2.9. (1.4, 5.9)**	5.0. (2.08, 12.1)***
Job Demand	1.1. (.45, 2.8)	62 (.23, 1.6)	1.4. (.62, 3.2)
<i>Risorse Lavorative</i>			
Material Rewards	.31 (.16, .62)***	.31 (.17, .58)***	31 (.16, .59)***
Esteem Rewards	.24 (.12, .46)***	.11 (.06, .21)***	.24 (.12, .45)***
Skill Discretion	.37 (.17, .68)**	.27 (.13, .54)***	.52 (.27, 1.0)
Decision Authority	.52 (.26, 1.1)	.52 (.28, .97)*	.75 (.40, 1.4)
Social Support	.45 (.23, .86)*	.30 (.16, .53)***	.47 (.25, .88)*

Note. *Analisi della Regressione Logistica*; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast – Bassi Livelli); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 21. *DRIVE Model-Gender Equality: Predittori di Salute Psicologica nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle Caratteristiche Lavorative*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Richieste Lavorative</i>			
Effort	1.7. (.77, 3.7)	1.2. (.55, 2.6)	2.5. (1.08, 5.9)*
Job Demand	.99 (.33, 2.9)	1.1. (.38, 3.4)	1.2. (.45, 3.3)
<i>Risorse Lavorative</i>			
Material Rewards	.37 (.18, .76)**	.17 (.07, .41)***	.16 (.07, .36)***
Esteem Rewards	.40 (.19, .83)*	.22 (.09, .52)***	.17 (.07, .40)***
Skill Discretion	.47 (.23, .98)*	.22 (.09, .54)***	.47 (.23, .96)*
Decision Authority	.45 (.20, 1.0)	.44 (.18, 1.1)	.34 (.14, .81)*
Social Support	.61 (.29, 1.28)	.37 (.17, .78)**	.52 (.25, 1.0)

Note. *Analisi della Regressione Logistica*; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast – Bassi Livelli); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

In particolare, i dati hanno suggerito i seguenti **profili di rischio/protezione**:

- **maggior rischio** per la salute psicofisica nei dipendenti di **entrambi i sessi** associato alla percezione di **alti livelli di Effort**, con differenze di genere riguardo le manifestazioni di tale disagio: ansia, depressione, somatizzazione e scarsa percezione di salute fisica globale associata ad alti livelli di *Effort* nei dipendenti uomini, e ansia somatizzata associata ad alti livelli di *Effort* nelle dipendenti donne;
- **maggior rischio** di **Presenteismo** nei dipendenti di **entrambi i sessi** associato alla percezione di alti livelli di **Richieste Lavorative** (*Effort* e *Job Demands*);
- **minor rischio** per la salute psicofisica nei dipendenti di **entrambi i sessi** associato alla percezione di alti livelli di **Risorse Lavorative** (*Material Rewards/Esteem Rewards, Skill Discretion/Decision Authority, Social Support*), con lievi differenze di genere nei profili di protezione. Tuttavia, al riguardo emergono differenze di genere in riferimento al fenomeno del *Presenteismo*: la percezione di **Esteem Rewards** svolge un ruolo protettivo nei dipendenti uomini, mentre la percezione di **Material Rewards** e di **Social Support** svolge un ruolo protettivo nelle dipendenti donne.

Tabella 22. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle *Caratteristiche Lavorative*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Richieste Lavorative</i>				
Effort	1.4. (.92, 2.3)	.59 (.38, .91)*	1.4. (.90, 2.3)	2.8. (1.7, 4.6)***
Job Demand	1.0. (.54, 1.9)	.86 (.46, 1.6)	.73 (.35, 1.5)	2.1. (1.1, 4.1)*
<i>Risorse Lavorative</i>				
Material Rewards	.82 (.51, 1.3)	1.4. (.93, 2.2)	.97 (.57, 1.6)	.89 (.55, 1.4)
Esteem Rewards	.74 (.45, 1.2)	1.7. (1.0, 2.7)*	.73 (.43, 1.2)	.61 (.38, .99)*
Skill Discretion	.94 (.59, 1.4)	1.1. (.77, 1.8)	1.1. (.67, 1.8)	1.0. (.64, 1.5)
Decision Authority	1.5. (.94, 2.4)	1.3. (.86, 2.0)	.83 (.49, 1.3)	.78 (.49, 1.2)
Social Support	.86 (.52, 1.4)	1.6. (1.0, 2.6)*	.68 (.40, 1.1)	.72 (.54, 1.1)

Note. *Analisi della Regressione Logistica*; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (*First Indicator Contrast – Bassi Livelli*); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 23. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle *Caratteristiche Lavorative*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Richieste Lavorative</i>				
Effort	1.2. (.79, 2.0)	.65 (.42, 1.0)	.79 (.48, 1.2)	2.2. (1.4, 3.4)***
Job Demand	1.1. (.57, 2.2)	1.0. (.53, 2.0)	1.1. (.55, 2.3)	2.5. (1.2, 5.3)*
<i>Risorse Lavorative</i>				
Material Rewards	.69 (.42, 1.1)	1.4. (.90, 2.3)	.88 (.53, 1.4)	.44 (.27, .73)**
Esteem Rewards	.79 (.48, 1.3)	1.3. (.83, 2.1)	.66 (.40, 1.0)	1.3. (.80, 2.1)
Skill Discretion	1.0. (.63, 1.6)	1.0. (.67, 1.6)	1.0. (.63, 1.6)	1.0. (.67, 1.6)
Decision Authority	.92 (.56, 1.5)	.97 (.61, 1.5)	.83 (.51, 1.3)	1.2. (.79, 2.0)
Social Support	.42 (.24, .73)**	2.3. (1.4, 3.8)***	.94 (.57, 1.5)	.59 (.36, .96)*

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast – Bassi Livelli); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Infine, i risultati hanno supportato anche il ruolo predittivo statisticamente significativo delle *Dimensioni dell'Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare* sia rispetto alle **condizioni di salute psicologica** (Tabella 24 per i dipendenti uomini; Tabella 25 per le dipendenti donne), sia rispetto alle **condizioni di salute fisica, all'Assenteismo e al Presenteismo** (Tabella 26 per i dipendenti uomini; Tabella 27 per le dipendenti donne), confermando la validità predittiva di tutti gli elementi del *DRIVE Model-Gender Equality*. D'altra parte, anche in questo caso, i dati hanno evidenziato differenze di genere nelle associazioni tra fattori **di rischio/risorse e specifiche manifestazioni sintomatologiche**.

Tabella 24. *DRIVE Model-Gender Equality: Predittori di Salute Psicologica nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle dimensioni dell' Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Conflitto tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare</i>			
Work-Family Conflict	.96 (.46, 2.0)	2.3. (1.2, 4.5)*	1.5. (.74, 3.0)
Family-Work Conflict	2.88. (1.3, 6.1)**	1.2. (.66, 2.5)	1.7. (.86, 3.5)
<i>Benessere Organizzativo</i>			
Azioni Ente sostegno Conciliazione Vita Personale-Lavoro	.29 (.11, .79)*	.24 (.09, .59)**	.34 (.14, .80)*
Discriminazione- Vita quotidiana	4.3. (2.0, 9.3)***	4.1. (2.0, 8.3)***	3.0. (1.5, 6.0)**
Discriminazione- Luogo di Lavoro	1.8. (.87, 3.8)	2.2. (1.1, 4.3)*	2.9. (1.4, 6.1)**
<i>Mobbing</i> -Lavoro	5.4. (2.0, 14.2)***	7.1. (2.9, 17.3)***	6.7. (2.7, 17.0)***

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast – Bassi Livelli); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 25. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Psicologica nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle dimensioni dell' *Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare*

PREDITTORI	SALUTE PSICOLOGICA		
	<i>Ansia</i>	<i>Depressione</i>	<i>Somatizzazione</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Conflitto tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare</i>			
Work-Family Conflict	1.0. (.50, 2.3)	1.1. (.53, 2.7)	1.6. (.74, 3.5)
Family-Work Conflict	3.03. (1.3, 6.8)**	1.8. (.80, 4.1)	2.3. (1.0, 5.2)*
<i>Benessere Organizzativo</i>			
Azioni Ente sostegno Conciliazione Vita Personale-Lavoro	.46 (.18, 1.1)	.30 (.10, .90)*	.60 (.25, 1.4)
Discriminazione- Vita quotidiana	3.5. (1.6, 7.5)**	2.5. (1.1, 5.6)*	2.1. (1.0, 4.06)*
Discriminazione- Luogo di Lavoro	2.2. (1.0, 4.8)*	4.4. (1.9, 10.1)***	2.7. (1.3, 5.8)**

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast – Bassi Livelli); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 26. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nei Dipendenti Uomini – Ruolo delle dimensioni dell' *Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Conflitto tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare</i>				
Work-Family Conflict	1.8. (1.0, 3.0)*	.57 (.35, .92)*	1.0. (.57, 1.7)	1.7. (1.05, 2.8)*
Family-Work Conflict	.87 (.52, 1.4)	.59 (.37, .95)*	1.2. (.72, 2.1)	1.4. (.89, 2.3)
<i>Benessere Organizzativo</i>				
Azioni Ente sostegno Conciliazione Vita Personale-Lavoro	.71 (.44, 1.1)	2.1. (1.2, 3.5)*	.85 (.48, 1.4)	.33 (.19, .57)***
Discriminazione-Luogo di Lavoro	.74 (.45, 1.2)	.49 (.29, .84)*	1.1. (.63, 2.0)	2.8. (1.6, 4.9)***
Moleste-Lavoro	1.3. (.57, 3.3)	.19 (.05, .76)*	1.0. (.34, 3.2)	1.3. (.57, 3.1)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); *Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$.

** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

Tabella 27. *DRIVE Model-Gender Equality*: Predittori di Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo nelle Dipendenti Donne – Ruolo delle dimensioni dell' *Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare*

PREDITTORI	SALUTE FISICA		ASSENTEISMO E PRESENTEISMO	
	<i>Diagnosi Medica</i>	<i>Global Health</i>	<i>Assenteismo</i>	<i>Presenteismo</i>
	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)	OR (CI)
<i>Conflitto tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare</i>				
Work-Family Conflict	1.2. (.77, 2.0)	.96 (.61, 1.52)	1.1. (.68, 1.8)	3.09. (1.9, 4.9)***
Family-Work Conflict	1.2. (.76, 2.0)	.68 (.43, 1.0)	1.6. (1.0, 2.7)*	.92 (.57, 1.4)
<i>Benessere Organizzativo</i>				
Azioni Ente sostegno Conciliazione Vita Personale-Lavoro	.71 (.44, 1.1)	1.5. (.97, 2.5)	.75 (.45, 1.2)	.54 (.33, .87)*
Discriminazione- Luogo di Lavoro	2.1. (1.2, 3.7)**	.74 (.45, 1.2)	1.8. (1.06, 3.0)*	1.3. (.84, 2.2)
Moleste-Lavoro	1.1. (.44, 2.7)	.33 (.12, .93)*	2.7. (.94, 8.1)	1.3. (.53, 3.1)

Note. Analisi della Regressione Logistica; OR, Odds Ratios; CI, Confidence Interval (95%); *Gruppo di Riferimento (First Indicator Contrast); Sono riportati i dati relativi ai predittori risultati statisticamente significativi; * $p < 0.05$.

** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.

In particolare, i dati hanno suggerito i seguenti **profili di rischio/protezione**:

- **maggior rischio** di riportare disagio psicologico (depressione), disturbi fisici, e scarsa percezione di salute fisica globale in associazione con alti livelli di **Work-Family Conflict** (WFC) nei **dipendenti uomini**;
- **maggior rischio** di **Presenteismo** nei dipendenti di **entrambi i sessi** in associazione con la percezione di alti livelli di **Work-Family Conflict** (WFC);
- **maggior rischio** di bassi livelli di salute psicofisica nei dipendenti di **entrambi i sessi** in associazione con la percezione di alti livelli di **Family-**

Work Conflict (FWC), ma con profili di rischio differenziati per genere: ansia e scarsa percezione di salute fisica globale associata ad alti livelli di *Family-Work Conflict* (FWC) nei dipendenti uomini; ansia, somatizzazione e *Assenteismo* associata ad alti livelli di *Family-Work Conflict* (FWC) nelle dipendenti donne;

- **minor rischio** per la salute psicologica e in relazione al fenomeno del *Presenteismo* **in entrambi i sessi** in associazione con la percezione che l'ente promuova **azioni a sostegno della conciliazione tra vita personale e vita lavorativa**, con profili differenziati per genere: riduzione del rischio di riportare disagio psicologico (ansia, depressione, somatizzazione) e migliore percezione di salute fisica associata alla percezione di azioni a sostegno della conciliazione nei dipendenti uomini; riduzione del rischio di riportare depressione associata ad alti livelli di percezione di azioni a sostegno della conciliazione nelle dipendenti donne;
- **maggior rischio** per la salute psicologica nei dipendenti di **entrambi i sessi** in associazione alla percezione di **Discriminazione sia sul lavoro che nella vita quotidiana**
- **maggior rischio** per la salute fisica e in relazione al fenomeno dell'*Assenteismo* e del *Presenteismo* nei dipendenti di **entrambi i sessi** in associazione alla percezione di **Discriminazione sul luogo di lavoro**, ma con specifici profili di rischio differenziati per genere: scarsa percezione di salute fisica e *Presenteismo* associati alla percezione di discriminazione sul lavoro nei dipendenti uomini, e presenza di disturbi fisici e *Assenteismo* associati alla percezione di discriminazione sul lavoro nelle dipendenti donne.
- **maggior rischio** per la salute psicologica in associazione alla percezione di aver subito **Mobbing** sul lavoro **nei dipendenti uomini**;
- **maggior rischio** per la salute fisica (percezione di salute globale) in associazione alla percezione la percezione di aver subito **Molestie** sul lavoro **nei dipendenti di entrambi i sessi**.

VII. Sintesi dei risultati, implicazioni teoriche e pratiche, e conclusioni

VII.1. *Premessa*

In linea con le crescenti esigenze nazionali e internazionali di promuovere valorizzazione delle differenze e incrementare processi di inclusione, sviluppo e sostenibilità sociale, coerentemente con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile (Obiettivo 5 – Parità di Genere; Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze; Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide) e del PNRR (Uguaglianza di Genere come principio trasversale alle Missioni), il presente studio può rappresentare un contributo significativo per lo sviluppo di ricerca e azioni/interventi da implementare in diversi contesti lavorativi e, in particolare, nel contesto della Pubblica Amministrazione.

Dal punto di vista della ricerca, il presente studio fornisce una chiara metodologia, un modello predittivo (*DRIVE Model-Gender Equity*), nonché una batteria di strumenti per l'*assessment* statisticamente validi, e ciò favorisce non solo la replicabilità dello studio ma anche l'applicazione di un metodo rigoroso – e scientificamente fondato – ad altri contesti diversi dal Comune di Napoli. L'indagine, infatti, si iscrive all'interno di una solida tradizione di validazione e applicazione di Modelli predittivi multidimensionali e transazionali per valutare e monitorare i livelli di stress lavoro-correlato e il rischio psicofisico di lavoratori e lavoratrici in diversi contesti – condotta all'interno della *Sezione Psicodiagnostica e Psicopatologia Lavoro-correlata* del *Laboratorio di Psicologia Dinamica* dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (Zurlo, Pes, Cooper, 2007; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010; Capasso, Zurlo, Smith, 2018; Vallone, Smith, Zurlo, 2020; Vallone & Zurlo, 2024; Zurlo, Vallone, Smith, 2018, 2020). Inoltre, l'indagine si basa sull'esplorazione dei criteri e degli indicatori del *Gender Equality Index*, identificati dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE, 2013) e monitorati annualmente a livello Europeo, favorendo così la comparazione dei risultati emersi con parametri non solo nazionali ma anche internazionali.

In tal senso, l'approccio multidimensionale utilizzato nella presente indagine può essere utilizzato non solo per esplorare una vasta gamma di dimensioni, parametri, e indicatori di *Equità di Genere* e di *Benessere Psicofisico e Organizzativo* per poter, quindi, programmare azioni/interventi *evidence-based* all'interno del *Gender Equality Plan* di un'organizzazione, ma può anche essere utilizzato per monitorarne il *trend* e per poter verificare l'efficacia degli interventi e delle azioni intraprese. Inoltre, è opportuno sottolineare che lo sviluppo di ricerca su misura per definire un *Gender Equality Plan* costituisce, di per sé, un diretto contributo all'Area 4 del GEP, ossia all' "Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici".

Su questa base, e in un'ottica di promozione di potenziali implicazioni pratiche, nelle pagine che seguono verrà presentata una sintesi dei principali risultati emersi, suddivisi in riferimento agli indicatori del *Gender Equality Index*, ai rispettivi punti di forza e criticità, e alle potenziali implicazioni di essi sia per lo sviluppo di un *Gender Equality Plan* (GEP) che per l'implementazione di azioni/interventi volti a favorire equità di genere e benessere all'interno delle organizzazioni.

VII.2. *Indicatori Knowledge, Work, Money e Power del Gender Equality Index: Sintesi dei Risultati e Implicazioni*

KNOWLEDGE – Titolo di Studio: Differenze connesse al genere e all'anzianità di servizio

L'analisi dei **livelli d'istruzione** dei dipendenti del Comune di Napoli ha evidenziato:

- **Differenze di genere statisticamente significative** ($p < 0.001$) e, in particolare, una **prevalenza di donne altamente qualificate/in possesso di elevati livelli di istruzione** rispetto ai dipendenti uomini (Licenza Media: Donne = 22.2%; Uomini = 77.8%; Diploma: Donne 34%; Uomini = 66%; Laurea Triennale/Magistrale: Donne = 52.5%; Uomini = 47.5%; Titolo *Post-Lauream*: Donne = 61.9%; Uomini = 38.1%);
- **Un trend positivo globale nei processi di reclutamento** messi in atto dal Comune di Napoli **negli ultimi 5 anni**, che va esattamente nella direzione di una **piena equità di genere nei livelli di istruzione dei dipendenti uomini e donne**: l'analisi del Titolo di Studio dei dipendenti assunti presso il Comune di Napoli negli ultimi 5 anni ha evidenziato, infatti,

una **sostanziale equità** nelle percentuali di dipendenti donne (59.5%) e di dipendenti uomini (55.2%) in possesso di un titolo di Laurea (Triennale/Magistrale).

WORK – Condizione Lavorativa e percezione di Stress lavoro-correlato: differenze di genere e connesse al ruolo professionale

Condizione Lavorativa

In riferimento alla condizione lavorativa, i dati hanno evidenziato **differenze di genere, statisticamente significative** in relazione al **Ruolo Professionale** ($p = 0.005$) e all' **Anzianità di Servizio** ($p < 0.001$), mentre si rileva, invece, **una sostanziale equità di genere in relazione al Tipo di Contratto** ($p = 0.450$). In particolare, i dati hanno evidenziato:

- una prevalenza di dipendenti uomini (60.2%) rispetto alle dipendenti donne (39.8%) nei ruoli professionali di Esecutore/Collaboratore/Operatore;
- una prevalenza di dipendenti donne nel ruolo di Funzionario (56.4% donne e 43.6% uomini);
- una sostanziale equità di genere nei dipendenti che ricoprono i ruoli di Istruttore (48.9% uomini e 51.1% donne) e i ruoli dirigenziali e di *leadership* (52.2% uomini e 47.8% donne);
- una prevalenza di dipendenti donne con anzianità di servizio compresa tra gli 11 e i 20 anni (Donne = 69.5%; Uomini = 30.5%);
- una prevalenza di dipendenti uomini con anzianità di servizio superiore a 20 anni (Uomini = 60.1%; Donne = 39.9%);
- una sostanziale **equità di genere nei dipendenti assunti negli ultimi 5 anni** (Donne = 47.9%; Uomini = 52.1%);
- una maggioranza di dipendenti – sia donne che uomini – con un contratto di lavoro *full-time* (97%).

Stress-Lavoro Correlato: Percezione di Richieste e Risorse Lavorative per genere

In riferimento all'analisi della percezione di stress lavoro-correlato, e, in particolare, in riferimento all'applicazione dei Modelli *Effort-Reward-Imbalance* (ERI Model; Siegrist et al. 1996; Zurlo, Pes, Siegrist, 2010) e *Job Demands-Control-Support* (JD-CS Model; Karasek & Theorell, 1990; Zurlo, Vallone, Smith, 2018; Vallone, Smith, Zurlo, 2020), i dati hanno evidenziato:

- **una sostanziale equità di genere nella percezione di Effort** (alti livelli di *Effort*: 62.1% uomini e 64.1% donne; $p = 0.572$), **nella percezione di Material Rewards** (alti livelli di *Material Rewards*: 55.3% uomini e 59% donne;

$p = 0.303$) e **nella percezione di Effort-Reward Imbalance** (*ERI Ratio* <1: 83.9% uomini e 84.1% donne; $p = 0.950$), mentre emerge una differenza statisticamente significativa nella percezione di *Esteem Rewards* ($p = 0.055$) tra dipendenti uomini (63.8%) e dipendenti donne (56.9%);

- **una sostanziale equità di genere nella percezione di Job Demands** (alti livelli di *Job Demands*: 12.3% uomini e 11.6% donne; $p = 0.786$), e **di Job Resources** (alti livelli di *Decision Authority*: 40% uomini e 38% donne; $p = 0.569$ e *Social Support*: 71.8% uomini e 74% donne; $p = 0.491$), fatta eccezione per la percezione di *Skill Discretion*, per cui emerge una prevalenza statisticamente significativa ($p = 0.002$) di dipendenti donne (52.2%) che riportano alti livelli percepiti di *Skill Discretion* rispetto ai dipendenti uomini (40.9%).

Complessivamente, dunque, i dati hanno mostrato una prevalenza – sia nelle dipendenti donne che nei dipendenti uomini – di **bassi livelli di stress lavoro-correlato e una diffusa percezione di risorse lavorative**, in particolar modo in termini di supporto sociale ricevuto da colleghi e supervisori, suggerendo la presenza di un luogo di lavoro supportivo che mira a promuovere equità e benessere.

D'altra parte, è opportuno sottolineare la presenza, in circa il 60% dei dipendenti – uomini e donne – di bassi livelli di autonomia decisionale percepita (*Decision Authority*), e la carenza percepita di tale risorsa lavorativa riguarda in particolar modo i ruoli professionali più esecutivi-operativi. In tal senso, in relazione al ruolo professionale, i dati hanno evidenziato specificità di genere relative ai dipendenti che ricoprono ruoli esecutivi-collaborativi, per i quali si rileva:

- un più alto rischio di percepire sbilanciamento tra sforzi e ricompense, maggiormente nei dipendenti uomini;
- un più alto rischio di percepire scarso supporto sociale nel contesto di lavoro nelle dipendenti donne.

MONEY – Retribuzione mensile e percezione di Material Rewards: differenze connesse al genere e al ruolo professionale

- **Retribuzione mensile** – In riferimento alla retribuzione mensile, la maggioranza dei dipendenti (74.6%) riporta un guadagno mensile medio tra i 1500€ e i 1900€, e **non si rilevano differenze di genere statisticamente significative** ($p = 0.064$).
- **Percezione di Material Rewards** – Nella stessa direzione, i dati relativi alla percezione di elevati livelli di *Material Rewards* nei dipendenti uomini

ni (55.3%) e nelle dipendenti donne (59%) suggeriscono che la **sostanziale equità di genere** relativa alla condizione economica non è da riferirsi solo ai livelli retributivi ma anche alla percezione soggettiva del proprio *status*, nei termini di percezione di stabilità economica e di stipendio adeguato rispetto al proprio ruolo e alle proprie responsabilità. Inoltre, non sono emerse differenze di genere statisticamente significative nella percezione di *Material Rewards* in riferimento ai diversi ruoli professionali ricoperti.

POWER – Ruolo Professionale, progressione di carriera, percezione di controllo lavorativo: differenze di genere

- **Ruolo Professionale e Progressione di carriera** – Considerando il *Ruolo Professionale*, i dati hanno evidenziato una prevalenza, statisticamente significativa, di dipendenti donne che ricoprono posizioni specialistiche di gestione di processi tecnico-amministrativi (Funzionari: Donne = 56.4%; Uomini = 43.6%) e una prevalenza di dipendenti uomini in posizioni esecutive/operative (Esecutori/Operatori/Collaboratori: Donne = 39.8%; Uomini = 60.2%).
- **Percezione di controllo lavorativo** – In riferimento alla percezione di controllo (*Decision Authority*) e di latitudine decisionale (*Skill Discretion*) sul luogo di lavoro, i dati non hanno rivelato differenze di genere statisticamente significative per quanto riguarda i livelli percepiti di *Decision Authority* ($p = 0.569$), mentre è emersa una maggiore presenza di dipendenti donne che percepiscono alti livelli di *Skill Discretion* rispetto ai dipendenti uomini ($p = 0.002$).

Ciononostante, è opportuno sottolineare che circa il 60% dei partecipanti di entrambi i generi riportano bassi livelli di *Decision Authority*, mentre oltre il 50% di essi riporta bassi livelli di *Skill Discretion*. Al riguardo, si rileva che la più bassa percezione di controllo è riportata prevalentemente dai dipendenti uomini e dalle dipendenti donne che ricoprono i ruoli professionali di Istruttore e Esecutore/Collaboratore/Operatore.

In sintesi, in riferimento ai dati relativi alla prima area d'indagine, che mira ad esplorare gli **INDICATORI KNOWLEDGE, WORK, MONEY, AND POWER DEL GENDER EQUAILITY INDEX**, i risultati – utili per la definizione di azioni da implementare in relazione alle aree tematiche 2 e 3 del GEP – hanno evidenziato una **politica delle assunzioni e condizioni lavorative pienamente in linea con i parametri di equità di genere**.

In particolare, i dati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza**:

- **presenza del tutto bilanciata di dipendenti uomini e donne appartenenti a tutte le fasce d'età;**
- **equità di genere nelle politiche di assunzione negli ultimi 5 anni;**
- ***trend* positivo relativo all'aumento dei livelli di educazione e formazione dei dipendenti, sia uomini che donne, assunti negli ultimi 5 anni;**
- **equità di genere in relazione al Tipo di Contratto (full-time/part-time);**
- **equità di genere in relazione alla percezione di stress lavoro-correlato;**
- **diffusa presenza di percezione di bilanciamento tra sforzi e ricompense lavorative nei dipendenti di entrambi i generi;**
- **elevata percezione nei dipendenti di entrambi i generi di adeguate risorse lavorative (in particolare in riferimento alla percezione di supporto da parte di colleghi e superiori);**
- **equità di genere in relazione sia ai livelli retributivi sia alla percezione soggettiva dei dipendenti in riferimento alla propria condizione lavorativa, nei termini di percezione di stabilità economica e stipendio adeguato al proprio ruolo e alle proprie responsabilità.**

Si rilevano, altresì, i seguenti **punti di criticità** e le corrispondenti **implicazioni per la pianificazione di azioni/interventi**:

- un maggior rischio di percepire elevati livelli di stress lavoro-correlato nei dipendenti che ricoprono ruoli dirigenziali e di *leadeaship* e ruoli esecutivi-operativi, rispetto a coloro che si collocano negli altri ruoli professionali → necessità di implementare azioni su misura in riferimento ai ruoli professionali;
- una più scarsa percezione di *Skill Discretion* e *Decision Authority*, nei dipendenti che ricoprono ruoli tecnico-amministrativi di supporto esecutivo (Istruttore) ed esecutivi-operativi → necessità di implementare azioni su misura per valorizzare competenze e un maggior grado di autonomia nei dipendenti che non ricoprono ruoli di *leadership*.

È utile, infine, rilevare la presenza di un possibile sbilanciamento di genere nei ruoli professionali ricoperti, per i quali i dati mostrano una prevalenza, seppur lieve, di dipendenti uomini nei ruoli più esecutivi-operativi (Esecutore/ Collaboratore/Operatore) e di dipendenti donne che ricoprono ruoli specialistici di gestione dei processi tecnico-amministrativi (Funzionario).

VII.3. Indicatore Time del Gender Equaility Index: Sintesi dei Risultati e Implicazioni

Differenze di Genere nella Percezione di Stress lavoro-correlato (Richieste e Risorse Lavorative) in relazione all'assunzione del Ruolo Genitoriale e al Ruolo Professionale

- In riferimento all'applicazione dell'*ERI Model* e, nello specifico, in relazione al **confronto tra dipendenti padri e madri**, i dati hanno evidenziato una **sostanziale equità di genere** nei livelli percepiti di sforzo e impegno profusi in relazione al proprio lavoro (alti livelli di *Effort*: 62.6% padri e 65.3% madri; $p = 0.550$), nei livelli percepiti di ricompense materiali (alti livelli di *Material Rewards*: 57.2% padri e 61.5% madri; $p = 0.362$) e immateriali (alti livelli di *Esteem Rewards*: 63.3% padri e 58.6% madri; $p = 0.309$), nonché in relazione alla percezione di bilanciamento tra sforzo profuso e ricompense ricevute sul luogo di lavoro (*ERI Ratio* ≤ 1 : 84.5% padri e 84.5% madri; $p = 0.985$);
- **Risultati analoghi nella direzione di una sostanziale equità di genere** sono emersi in relazione ai confronti effettuati, rispettivamente, tra **dipendenti madri e dipendenti donne senza figli e tra dipendenti padri e dipendenti uomini senza figli** in riferimento a tutte le dimensioni dell'*ERI Model*, suggerendo, in tal senso, analoghi vissuti legati alla percezione del proprio contesto lavorativo che accomunano gli uomini e le donne dipendenti presso il Comune di Napoli, al di là delle diverse responsabilità di cura (figli, famiglia d'origine, genitori/familiari anziani);
- D'altra parte, considerando il ruolo professionale, i dati mostrano un maggior rischio, statisticamente significativo, di riportare **alti livelli di Effort nei dipendenti senza figli – sia uomini che donne** (Donne senza figli: $p = 0.037$; Uomini senza figli: $p = 0.021$) – **che ricoprono ruoli dirigenziali** (nel 100% dei partecipanti) e **ruoli professionali esecutivi-operativi** (Donne senza figli Esecutore/Collaboratore/Operatore = 76.2%; Uomini senza figli Esecutore/Collaboratore/Operatore = 74.5%);
- Anche in riferimento all'applicazione del *JDCS Model*, i dati hanno confermato una **sostanziale equità di genere nei vissuti riportati tra madri e padri**, sebbene si evidenzia una significativa prevalenza di dipendenti **madri**, rispetto ai dipendenti padri, che riporta **alti livelli percepiti di Skill Discretion** ($p = 0.010$). Differenze simili sono emerse anche in riferimento al confronto **tra dipendenti madri e dipendenti donne senza figli** ($p < 0.001$), così come in riferimento al confronto **tra dipendenti padri e dipen-**

denti uomini senza figli ($p = 0.002$). In particolare, i dati hanno mostrato la presenza di **più alti livelli di Skill Discretion nei dipendenti che ricoprono anche un ruolo genitoriale** (madri e padri) rispetto ai dipendenti senza figli;

Complessivamente, considerando i dati relativi alla percezione di stress lavoro-correlato, non si evincono né sostanziali differenze tra dipendenti madri e padri, né tra dipendenti con e senza figli, fatta eccezione per un maggior rischio – nei dipendenti senza figli – di percepire minore *Skill Discretion* e maggiore *Effort*, in particolare nei ruoli dirigenziali e nei ruoli esecutivi-operativi.

Work-Family Conflict e Family-Work Conflict: differenze di genere connesse al ruolo genitoriale e al ruolo professionale

- In riferimento alla percezione di *Work-Family Conflict (WFC)* i dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative ($p = 0.032$). Nello specifico, **le dipendenti donne riportano una percezione più elevata di conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare rispetto ai dipendenti uomini** (alti livelli di *WFC*: 37.2% uomini e 44.9% donne), e la medesima specificità emerge analizzando il dato relativo al ruolo genitoriale. Infatti, anche in questo caso i dati hanno mostrato livelli statisticamente più elevati di *WFC* nelle **dipendenti madri rispetto ai dipendenti padri** (alti livelli di *WFC*: 36.7% padri e 52.5% madri; $p = 0.001$);
- Nella stessa direzione, considerando le sole dipendenti donne, i dati mostrano una **più elevata percentuale di dipendenti madri che percepiscono alti livelli di WFC (52.5%) rispetto alle dipendenti donne senza figli (33.6%)** e anche tale confronto risulta statisticamente significativo ($p < 0.001$);
- Diversamente, nei dipendenti uomini **non si rilevano differenze statisticamente significative tra dipendenti con e senza figli in riferimento ai livelli percepiti di WFC** (alti livelli di *WFC*: 36.7% dei dipendenti padri e 37.9% dei dipendenti uomini senza figli);
- Inversamente, in riferimento alla percezione di *Family-Work Conflict (FWC)* **non emergono differenze statisticamente significative tra dipendenti uomini e donne** (alti livelli di *FWC*: 41.8% uomini e 43.3% donne; $p = 0.678$), **e tra dipendenti madri e padri** (alti livelli di *FWC*: 45.2% padri e 47.2% madri; $p = 0.677$), e tale **sostanziale equità di genere** si conferma anche nei confronti tra i dipendenti – uomini e donne – con e senza figli (Uomini $p = 0.130$; Donne $p = 0.059$). Pertanto, in questo caso, i dati evidenziano **bisogni analoghi tra dipendenti con e senza figli**, confermando

il possibile carico gravoso connesso alla necessità di conciliare il proprio lavoro con specifiche e diverse responsabilità familiari (partner, famiglie d'origine, genitori/familiari anziani) – e non esclusivamente connesse alla cura dei figli. Inoltre, in riferimento al ruolo professionale, i dati mostrano la presenza di maggiori difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia nei ruoli di *leadership* e nei ruoli esecutivi/operativi.

Percezione di promozione di azioni dell'ente a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare: confronto connesso al genere, al ruolo genitoriale, e al ruolo professionale

- Dall'analisi dei dati relativi al confronto per genere e per ruolo genitoriale non sono emerse differenze statisticamente significative, evidenziando **una sostanziale equità di genere nella percezione di azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare**.
- Tuttavia, meno della metà dei dipendenti di entrambi i sessi (donne: 36.7%; uomini; 34.2%) ritiene che la propria organizzazione promuova adeguate azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita ($p = 0.523$), e tale percezione si conferma sia per i dipendenti genitori che per i dipendenti senza figli.

In sintesi, in riferimento alla seconda area d'indagine, che mira ad esplorare l'**INDICATORE TIME DEL GENDER EQUALITY INDEX**, i dati – utili per l'eventuale definizione di azioni da implementare in relazione all'area tematica 1 del GEP – hanno evidenziato **una politica che complessivamente mira a supportare bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale/familiare in linea con i parametri di equità di genere**.

In particolare, i risultati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza**:

- **equità nei livelli percepiti di rischi e risorse lavorative tra dipendenti madri e dipendenti padri;**
- **equità nei livelli percepiti di FWC tra dipendenti che ricoprono anche un ruolo genitoriale (dipendenti madri e dipendenti padri), e tra dipendenti con e senza figli;**
- **trend positivo nella prevalenza di bassi livelli percepiti di conflitto tra vita familiare e vita personale/lavorativa in dipendenti donne e uomini con e senza figli;**
- **equità di genere in relazione alla percezione che il Comune di Napoli promuova azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare.**

Si rilevano, inoltre, i seguenti **punti di criticità** e le corrispondenti **implicazioni per la pianificazione di azioni/interventi**:

- un maggior rischio di percepire stress lavoro-correlato e scarse risorse lavorative nei dipendenti uomini e donne senza figli → necessità di implementare azioni su misura per ridurre il rischio di riportare stress-lavoro correlato nei dipendenti senza figli;
- un maggior rischio di percepire conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare (WFC) tra le dipendenti madri rispetto sia alle dipendenti donne senza figli sia rispetto ai dipendenti padri → necessità di implementare azioni su misura a sostegno delle dipendenti madri;
- un maggior rischio di percepire conflitto tra vita lavorativa e vita personale/familiare tra i dipendenti che ricoprono ruoli di *leadership* e ruoli esecutivi-operativi → necessità di implementare azioni su misura in riferimento a tali ruoli professionali;
- un rischio rilevante di riportare difficoltà e problematiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare (ad esempio, nella gestione della vita privata, della famiglia di origine, nella cura di genitori/familiari anziani) anche tra i dipendenti senza figli – uomini e donne – dunque al di là del ruolo genitoriale → **necessità di implementare azioni e misure di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare diversificate in base ai diversi bisogni dei dipendenti non solo con figli ma anche senza figli**;
- una diffusa percezione, al di là del genere e del ruolo genitoriale, che il proprio luogo di lavoro non promuova ancora azioni adeguate a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare → necessità di implementare azioni e misure di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare nei dipendenti di entrambi i sessi e diversificate in base ai diversi bisogni dei dipendenti non solo con figli ma anche senza figli;
- la presenza di circa il 30% dei dipendenti – uomini e donne – che percepisce difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare, e oltre il 50% che ritiene che il proprio luogo di lavoro non promuova ancora adeguate azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare → necessità di ampliare e diversificare le azioni a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita personale/familiare.

VII.4. *Indicatore Violence del Gender Equality Index: Sintesi dei Risultati e Implicazioni*

Percezione di equità sul luogo di lavoro: differenze di genere

- In riferimento al confronto tra dipendenti uomini e dipendenti donne in relazione alla **percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro**, si rileva una **sostanziale equità di genere** ($p = 0.365$) e, complessivamente, oltre la metà dei dipendenti uomini (58.6%) e delle dipendenti donne (62.2%) percepisce soddisfazione ed equità nella pianificazione del lavoro e nell'assegnazione del carico di lavoro. Tale dato positivo è confermato anche in riferimento alla **percezione di equità nella distribuzione delle responsabilità** (59.8% uomini; 61.9% donne; $p = 0.591$).
- D'altra parte, sebbene i dati evidenzino – ancora una volta – la diffusa percezione di equità e imparzialità dell'organizzazione – i dati mostrano anche una prevalenza tra i dipendenti uomini (49%) della **percezione di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili** – in misura maggiore, quindi, rispetto alle dipendenti donne (41.1%). Tale differenza di genere è risultata statisticamente significativa ($p = 0.046$).

Percezione di meritocrazia nel sistema di valutazione della Performance: differenze di genere

- Considerando la **percezione di meritocrazia** in dipendenti donne e uomini, ancora una volta, emerge una **sostanziale equità di genere** ($p = 0.063$), e i dati hanno rivelato che il 74.1% dei dipendenti uomini e l'80.5% delle dipendenti donne percepisce che l'amministrazione premi le persone capaci/che si impegnano.

Discriminazione Percepita: differenze di genere nei livelli percepiti di discriminazione sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana

- Analogamente, per quanto riguarda la discriminazione percepita sul luogo di lavoro, i dati **non hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative** ($p = 0.237$), e nel complesso la maggioranza dei dipendenti di entrambi i generi (donne = 75.5%, uomini = 79.1%) ha riportato di non essersi mai sentito/a discriminato/a sul luogo di lavoro.
- Diversamente, differenze di genere statisticamente significative emergono in riferimento alla percezione di discriminazione nella vita di tutti i giorni ($p < 0.001$), per cui i dati mostrano una prevalenza di dipendenti donne che si è sentita discriminata nella vita di tutti i giorni (25.5%) rispetto a quanto esperito dai dipendenti uomini (14.3%).

Percezione di Discriminazione sul luogo di lavoro connessa a variabili socio-demografiche e a variabili socio-culturali: differenze di genere

- In riferimento alla percezione di discriminazione connessa a specifiche *variabili socio-demografiche* (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità), i dati hanno evidenziato una **sostanziale equità di genere** nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro. A tale proposito, è utile sottolineare la diffusa prevalenza di dipendenti di entrambi i generi che riporta:
 - di non percepire che la propria identità di genere rappresenti un ostacolo sul lavoro (Donne = 81.2%; Uomini = 82.5%; $p = 0.673$);
 - di sentirsi trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento sessuale (Donne = 82.3%; Uomini = 80.2%; $p = 0.494$);
 - di non percepire discriminazione sul lavoro in relazione alla propria età (Donne = 74.5%; Uomini = 69.2%; $p = 0.856$);
 - di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria disabilità (Donne = 77.5%; Uomini = 77.6%; $p = 0.979$).
- Analogamente, i dati hanno evidenziato **una sostanziale equità di genere** nella percezione di discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a specifiche *variabili socio-culturali* (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati). A tale proposito, è utile sottolineare la diffusa prevalenza di dipendenti di entrambi i generi che riporta:
 - di sentirsi trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria etnia o razza (Donne = 86.6%; Uomini = 87.5%; $p = 0.743$);
 - di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria religione (Donne = 85.1%; Uomini = 86%; $p = 0.112$);
 - di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione al proprio orientamento politico (Donne = 82%; Uomini = 82.8%; $p = 0.801$);
 - di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale (Donne = 70.6%; Uomini = 72.7%; $p = 0.550$).

Percezione di molestie e mobbing sul luogo di lavoro: differenze di genere

- Complessivamente i dati hanno rivelato una **scarsa presenza** generale della **percezione di molestie e mobbing** sul luogo di lavoro riportata sia dai dipendenti uomini che dalle dipendenti donne della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli, e una sostanziale **equità di genere** nella percezione del fenomeno.
- In particolare, in riferimento alla percezione di molestie sul luogo di lavoro, non sono emerse differenze di genere statisticamente significative ($p =$

0.756) e, complessivamente, la quasi totalità delle dipendenti donne (93.2%) e dei dipendenti uomini (92.6%) ha riferito di non aver mai subito molestie sul luogo di lavoro.

- Anche in riferimento al *mobbing* si rileva in maniera netta una sostanziale equità di genere ($p = 0.643$), confermando, inoltre, il dato positivo di scarsa diffusione del fenomeno. Infatti, i dati rivelano che l'86.9% delle dipendenti donne e l'88.1% dei dipendenti uomini riporta di non aver mai subito *mobbing* sul luogo di lavoro.

In sintesi, dunque, in riferimento ai dati relativi alla terza area d'indagine, che mira ad esplorare l'indicatore **VIOLENCE DEL GENDER EQUALITY INDEX**, i risultati – utili per la definizione di azioni da implementare in relazione all'area tematica 5 del GEP – hanno evidenziato, complessivamente, **adequate condizioni lavorative, caratterizzate da equità di genere e bassa percezione di discriminazione.**

In particolare, i risultati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza:**

- **un trend positivo caratterizzato da elevati livelli di percezione di equità sul luogo di lavoro (in circa il 60% dei dipendenti uomini e donne), con particolare riferimento alla percezione di equità nella distribuzione del carico di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità, nonché in relazione alla percezione di imparzialità nelle decisioni prese da parte dei responsabili;**
- **equità di genere nei livelli percepiti di meritocrazia;**
- **un trend positivo caratterizzato da bassi livelli di discriminazione percepita sul luogo di lavoro e nella vita di tutti i giorni (oltre il 70% dei dipendenti – uomini e donne – dichiara di non essersi mai sentito discriminato);**
- **equità di genere nei livelli percepiti di discriminazione sul luogo di lavoro in riferimento a specifiche variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età, presenza di disabilità) e socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico, appartenenza a sindacati) e scarsa percezione complessiva di fenomeni discriminatori (oltre il 70% dei dipendenti – uomini e donne – percepisce di sentirsi trattato/a con rispetto in relazione alla propria disabilità, all'appartenenza sindacale, e/o alla propria età; oltre l'80% dei dipendenti percepisce di sentirsi trattato/a con rispetto in riferimento alla propria identità di genere, e/o al proprio orientamento sessuale, e/o in relazione alla propria etnia, e/o e religione, e/o in riferimento al proprio orientamento politico);**

- **equità di genere nei livelli percepiti di molestie e *mobbing* e scarsa percezione complessiva del fenomeno (oltre il 90% dei dipendenti – uomini e donne – dichiara di non essere mai stato/a oggetto di molestie e oltre l'85% dichiara di non aver mai subito *mobbing*).**

Si rilevano, altresì, i seguenti **punti di criticità** e le corrispondenti **implicazioni per la pianificazione di azioni/interventi**:

- la presenza di circa il 30% dei dipendenti, e in particolare di dipendenti donne, che percepiscono bassi livelli di equità sul luogo di lavoro → necessità di promuovere azioni su misura e che tengano conto delle specificità di genere per promuovere una soddisfacente percezione di equità e imparzialità all'interno della propria organizzazione;
- la presenza in oltre la metà dei dipendenti – sia uomini che donne – della percezione di condizioni lavorative non sempre meritocratiche → necessità di implementare azioni su misura per promuovere la percezione di meritocrazia in dipendenti uomini e donne;
- la presenza in circa il 20% dei dipendenti, in particolare di dipendenti donne, che si è sentito discriminato sul luogo di lavoro e/o nella vita di tutti i giorni → necessità di promuovere azioni su misura, e che tengano conto delle differenze di genere, per approfondire e prevenire il fenomeno della discriminazione;
- la presenza di circa il 30% dei dipendenti uomini e donne che si è sentito discriminato sul luogo di lavoro in riferimento alla presenza di disabilità e all'appartenenza sindacale → necessità di implementare azioni mirate all'inclusione e valorizzazione delle differenze, nonché a favorire comunicazione efficace, dialogo e collaborazione per promuovere il benessere individuale e collettivo dell'organizzazione;
- la presenza di circa il 20% di uomini e donne che si è sentito discriminato in riferimento a specifiche variabili socio-demografiche (identità di genere, orientamento sessuale, età) e socio-culturali (etnia, religione, orientamento politico) → necessità di implementare azioni mirate per promuovere inclusione e benessere individuale e organizzativo;
- la presenza di circa il 10% dei dipendenti – uomini e donne – che dichiara di essere stato/a oggetto di molestie e di oltre il 10% che dichiara di aver subito *mobbing* → necessità di promuovere azioni su misura per aumentare l'informazione sul fenomeno del *mobbing*, prevenire molestie e violenza di genere sul luogo di lavoro e favorire il benessere individuale e organizzativo.

VII.5. *Indicatore Health del Gender Equality Index: Sintesi dei Risultati e Implicazioni*

Condizioni di salute psicologica: livelli percepiti di Ansia, Depressione e Somatizzazione in riferimento al genere, al ruolo genitoriale e al ruolo professionale

- In riferimento alle **condizioni di salute psicologica auto-percepita** dai dipendenti uomini e donne i dati mostrano una **sostanziale equità di genere** nei livelli percepiti di sintomi ansiosi (*Ansia*: 11.5% uomini e 9.9% donne; $p = 0.496$) e di ansia somatizzata (*Somatizzazione*: 12.8% uomini e 10.2% donne; $p = 0.284$), mentre si rileva una prevalenza – statisticamente significativa – di dipendenti uomini (15.4%) rispetto alle dipendenti donne (8.9%) che percepisce livelli clinicamente rilevanti di sintomi depressivi (*Depressione*: $p = 0.007$);
- D'altra parte, si evidenzia una **sostanziale equità di genere nei livelli auto-percepiti di salute psicologica tra i dipendenti genitori** (madri e padri), che riportano peraltro **migliori livelli percepiti di salute psicologica rispetto ai dipendenti senza figli di entrambi i sessi**;
- Nei dipendenti senza figli, sia donne (*Ansia*: $p = 0.014$; *Depressione*: $p = 0.031$) che uomini (*Ansia*: $p < 0.001$; *Depressione*: $p < 0.001$), i dati evidenziano un maggior rischio di riportare livelli clinici di ansia (nel 19.4% dei dipendenti uomini e nel 14.7% delle donne) e di depressione (nel 24.4% dei dipendenti uomini e nel 12.9% delle donne) rispetto ai dipendenti genitori (*Ansia*: padri 4.8%, madri 6.8%; *Depressione*: padri 7.7%, madri 6.3%). Peraltro, nei dipendenti uomini senza figli il rischio depressivo aumenta con il progredire della carriera (100% dei Dirigenti; 32.7% dei Funzionari; 24% degli Istruttori e nel 12.5% degli Esecutori/Collaboratori/Operatore; $p = 0.008$);
- Viceversa, per le dipendenti donne, sempre considerando le condizioni di salute psicologica in riferimento all' intreccio tra genere, ruolo genitoriale e progressione di carriera (ruolo professionale), i dati mostrano un minor rischio – seppur non statisticamente significativo ($p = 0.083$) – nelle dipendenti madri con il progredire della carriera, e in particolar modo in riferimento ai sintomi da ansia somatizzata (*Somatizzazione*: 0% delle Dirigenti; 2.2% delle Funzionarie; 11.6% delle Istruttrici e 11.1% delle Esecutrici/Collaboratrici/Operatrici).

Condizioni di Salute Fisica in riferimento al genere, al ruolo genitoriale e al ruolo professionale

- In riferimento alle condizioni di salute fisica auto-percepita in relazione agli ultimi 12 mesi i dati hanno suggerito differenze di genere statisticamente significative ($p = 0.007$), e, in particolare, è emersa:
 - una prevalenza di dipendenti uomini che riportano condizioni di salute ottime (18%) rispetto alle dipendenti donne (8.8%);
 - una prevalenza di dipendenti donne che riportano condizioni di salute buone (Donne = 46.2%; Uomini = 41.1%) e discrete (Donne = 36.2%; Uomini = 30.6%).
- D'altra parte, tra i dipendenti genitori è emersa:
 - una prevalenza di padri che riportano sia ottime (padri = 17%, madri = 6.1%) sia cattive condizioni di salute (padri = 12.4%, madri = 7.5%) rispetto alle dipendenti madri;
 - una prevalenza di madri che percepiscono buone condizioni di salute rispetto ai padri (madri = 49.5%; padri = 37.6%);

Assenteismo e Presenteismo in riferimento al genere, al ruolo genitoriale e al ruolo professionale

- I dati hanno evidenziato differenze di genere statisticamente significative in riferimento sia al fenomeno dell'Assenteismo ($p = 0.051$) sia al fenomeno del Presenteismo ($p < 0.001$). In particolare, emerge una prevalenza di dipendenti donne che dichiara:
 - di aver usufruito di un numero superiore o uguale a 11 giorni di malattia/congedo nell'arco degli ultimi 12 mesi a causa di una malattia o per motivi di salute (Assenteismo: Donne = 15.9%; Uomini = 10.5%);
 - di aver lavorato nonostante una condizione di malattia (Presenteismo: Donne = 48.8%; Uomini = 35.6%).
- Il risultato relativo alla prevalenza del fenomeno del Presenteismo nelle dipendenti donne è confermato anche in riferimento al ruolo genitoriale, per cui le dipendenti Madri (54.7%) hanno dichiarato di aver lavorato nonostante una condizione di malattia negli ultimi 12 mesi in misura maggiore non solo rispetto ai dipendenti Padri (36.2%; $p < 0.001$) ma anche rispetto alle dipendenti donne senza figli (40%; $p = 0.005$);
- Differentemente, per ciò che attiene i dipendenti uomini, differenze statisticamente significative sono emerse solo in relazione al ruolo professionale. Nello specifico, i dati hanno mostrato che i dipendenti uomini (47.9%; $p = 0.008$) e i dipendenti uomini senza figli (52.1%; $p = 0.021$) che ricoprono

ruoli esecutivi/operativi riportano di aver lavorato in condizioni di malattia nei 12 mesi precedenti la rilevazione in misura maggiore rispetto a coloro che ricoprono gli altri ruoli professionali.

DRIVE Model-Gender Equality: Predittori di Salute Psicologica, Salute Fisica, Assenteismo e Presenteismo per genere

- I risultati **dell'applicazione del DRIVE Model-Gender Equality hanno confermato il ruolo predittivo di tutte le dimensioni del modello** – ossia delle *Differenze Individuali* (variabili socio-demografiche e lavoro-correlate), delle *Caratteristiche Lavorative* (Richieste e Risorse Lavorative), e delle dimensioni dell'*Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare* (*Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, e dimensioni del Benessere Organizzativo) – nell'influenzare sia le condizioni di salute psicologica e fisica che il rischio di Assenteismo e Presenteismo nei dipendenti sia uomini che donne.
- In riferimento al ruolo delle *Differenze Individuali*, i dati hanno rivelato alcune categorie di dipendenti a minor rischio di riportare disagio psicologico, ossia:
 - i dipendenti di entrambi i sessi sposati e con figli;
 - i dipendenti uomini che percepiscono una più elevata retribuzione mensile > 1.900 € e che lavorano da oltre 20 anni presso il Comune di Napoli (Anzianità di > 20 anni);
 - le dipendenti donne con un'età ≥ 30 anni.
- Dall'altra parte, sempre in riferimento al ruolo delle *Differenze Individuali* i dati evidenziano anche specifici profili di rischio associati al fenomeno del Presenteismo nelle sole dipendenti donne, permettendo di identificare alcune categorie di dipendenti a maggior rischio, ossia:
 - dipendenti donne con un'età compresa tra i 30 anni e i 50 anni;
 - dipendenti donne con figli;
 - dipendenti donne con anzianità di servizio tra gli 11 e i 20 anni.
- In riferimento al ruolo predittivo delle *Caratteristiche Lavorative* i dati confermano il rischio associato alla percezione di Richieste Lavorative (*Work Demands*) e il ruolo protettivo svolto dalla percezione di Risorse Lavorative (*Work Resources*), evidenziando, inoltre, differenze di genere nelle associazioni tra fattori di rischio/risorse e specifiche manifestazioni sintomatologiche.
- Infine, in riferimento al ruolo predittivo delle *Dimensioni dell'Interfaccia tra Vita Lavorativa e Vita Personale/Familiare*, anche in questo caso i dati

hanno evidenziato differenze di genere nelle associazioni tra fattori di rischio/risorse e specifiche manifestazioni sintomatologiche.

In sintesi, in riferimento ai dati relativi alla terza area d'indagine, che mira ad esplorare l' **INDICATORE HEALTH DEL GENDER EQUAILITY INDEX**, i risultati – utili trasversalmente per la definizione di azioni da implementare nel GEP – hanno evidenziato nel complesso **adequate condizioni di benessere psicologico e fisico nei dipendenti uomini e nelle dipendenti donne che lavorano presso il Comune di Napoli.**

In particolare, i risultati hanno evidenziato i seguenti **punti di forza:**

- **trend positivo relativo alla sostanziale equità di genere nelle condizioni di benessere psicologico e fisico percepite, dal momento che oltre l'80% dei dipendenti – uomini e donne – riporta condizioni adeguate di salute psicologica, e circa la metà dei dipendenti percepisce buone condizioni di salute fisica;**
- **sostanziale equità di genere nei livelli percepiti di ansia e somatizzazione;**
- **sostanziale equità di genere nella percezione di benessere fisico in riferimento al ruolo genitoriale e al ruolo professionale;**
- **trend positivo relativo alla scarsa diffusione di Assentesimo e Presenteismo;**

Si riportano, inoltre, i seguenti **punti di criticità** con le corrispondenti **implicazioni per la pianificazione di azioni e interventi:**

- presenza di sintomi di ansia e somatizzazione clinicamente rilevanti in circa il 10% dei dipendenti uomini e delle dipendenti donne, e sintomi di depressione presenti e clinicamente rilevanti nel 15.4% dei dipendenti uomini e nel 8.9% delle dipendenti donne → necessità di promuovere azioni a sostegno della salute psicologica dei dipendenti maggiormente a rischio;
- maggior rischio depressivo nei dipendenti uomini, con particolare riferimento ai dipendenti senza figli e che ricoprono ruoli di *leadership* → necessità di promuovere azioni a sostegno della salute psicologica dei dipendenti uomini, diversificate anche in base ai diversi bisogni dei dipendenti non solo con figli ma anche senza figli;
- minore percezione di benessere fisico nelle dipendenti donne rispetto ai dipendenti uomini → necessità di promuovere azioni mirate a tutela e sostegno della salute fisica delle dipendenti donne;

- maggiore presenza di fenomeni quali assenteismo e presenteismo nelle dipendenti donne e nelle dipendenti madri → necessità di promuovere azioni mirate a tutela e sostegno della salute fisica delle dipendenti donne e delle dipendenti madri al fine di prevenire fenomeni di assenteismo e presenteismo;
- maggior rischio di lavorare nonostante una condizione di malattia in dipendenti uomini senza figli che ricoprono ruoli esecutivi-operativi → necessità di promuovere azioni mirate a tutela e sostegno della salute fisica dei dipendenti uomini senza figli che ricoprono ruoli esecutivi/operativi.

Infine, sottolineiamo che l'applicazione del **DRIVE Model-Gender Equality** ha permesso nel complesso di identificare **una serie di specifici predittori statisticamente significativi (fattori di rischio e fattori di protezione)** delle condizioni di salute psicologica, delle condizioni di salute fisica e dei fenomeni dell'Assenteismo e del Presenteismo nei dipendenti di entrambi i sessi della Pubblica Amministrazione. In tal senso, i dati non solo confermano la validità predittiva del **DRIVE Model-Gender Equality**, ma suggeriscono anche le specifiche variabili da considerare per la definizione di azioni e interventi *evidence-based* da implementare per promuovere equità e benessere individuale e organizzativo.

VII.6. Conclusioni

In conclusione, il presente lavoro ha, *in primis*, fornito un robusto *framework teorico* (il **DRIVE Model- Gender Equality**) e una metodologia valida e replicabile utile per valutare, monitorare e promuovere Equità di Genere e Benessere Psicofisico nella Pubblica Amministrazione. L'applicazione della suddetta metodologia ha il potenziale necessario per raggiungere gli obiettivi e le priorità chiave nazionali e internazionali in materia di ricerca e innovazione per la valorizzazione delle differenze e specificità di genere, e per la promozione dell'equità, dell'inclusione e della salute psicologica e fisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Inoltre, come illustrato nel presente lavoro, lo sviluppo di ricerche basate su tale metodologia – così come nel caso esemplificativo dell'indagine condotta presso la Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli – può non solo fornire informazioni utili e *evidence-based* per la progettazione di un *Gender Equality Plan*, ma può anche dar luogo a significative ricadute scientifiche e

sociali, garantendo la misurabilità e il monitoraggio concreto dell'effetto delle azioni e degli interventi intrapresi all'interno di una organizzazione (e pianificati all'interno di un *Gender Equality Plan*) per ridurre efficacemente le disuguaglianze di genere e tutelare il benessere a livello individuale, relazionale e organizzativo.

Bibliografia

- Ahmad, R., Majid, W. N. W. A., Yasin, M. A. S. M., Arifin, S., & Kamaruddin, S. H. (2022). Stress among staff in public service organizations: Mapping the relationship between team conflict, personality, and job demands towards job stress. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 9(12), 152–161. DOI:10.21833/ijaas.2022.12.019
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. DOI: 10.1037/a0022170.
- Antoniou, A., & C. L. Cooper (Eds.), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine* (pp. 129–144). Gower.
- Asseburg, J. (2018). *Work-family conflict in the public sector: The impact of public service motivation and job crafting* (Working Paper). ZBW – Leibniz Information Centre for Economics. <https://hdl.handle.net/10419/183185>.
- Autorità Nazionale Anticorruzione – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Comunicato stampa congiunto DURC on-line e AVCPass – modalità di verifica della regolarità contributiva – www.anticorruzione.it.
- Bakker, A. B. (2015). A Job Demands-Resources approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723–732. <https://doi.org/10.1111/puar.12388>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328. DOI 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (A cura di), *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide* (Vol. III, pp. 37–64). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.
- Behson, S. J. (2018). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103356>.
- Borgmann, L. S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: results of a scoping review. *Frontiers in public health*, 7, 189. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>.
- Borst, R. T. (2022). Stressed versus motivated public employees: A systematic review of the motivation and stress literatures through a contextualized job demands-resources model. In E. Stazyk & R. Davis (Eds.), *Research Handbook on Motivation in Public Administration* (pp. 354–376). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781789906806.00032>.

- Borst, R. T., & Knies, E. (2023). Well-being of public servants under pressure: The role of job demands and personality traits in the health-impairment process. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 159–184. <https://doi.org/10.1177/0734371X211052674>.
- Borst, R. T., Kruiyen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the job demands–resources model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372–397. <https://doi.org/10.1177/0734371X17729870>.
- Bumpus, M. F., & Crouter, A. C. (2006). Linkages between negative work-to-family spillover and mothers' and fathers' knowledge of their young adolescents' daily lives. *Journal of Early Adolescence*, 26(1), 36–59. <https://doi.org/10.1177/0272431605282652>.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2016). Ethnicity and stress at work: A literature review and suggestions for future research. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 15(1), 1-20. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/23142>.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2016). Ethnicity and work-related stress in Eastern European care workers for the elderly: an application of a proposed multi-dimensional model. *Diversity and Equality in Health and Care*, 13, 197-205. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/24340>.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2016). Work characteristics and occupational health in different ethnic groups. *Contemporary Ergonomics and Human Factors*, 160-165.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2018). Ethnicity, work-related stress and subjective reports of health by migrant workers: a multi-dimensional model. *Ethnicity & Health*, 23, 174-193. <https://doi.org/10.1080/13557858.2016.1246434>.
- Capasso, R., Zurlo, M. C., & Smith, A. P. (2018). Stress in factory workers in Italy: An application of the ethnicity and work-related stress model in Moroccan factory workers. *Psychology and Developing Societies*, 30(2), 199-233. <https://doi.org/10.1177/0971333618769499>.
- Cavanagh, J., Pariona-Cabrera, P., Bartram, T., & Meacham, H. (2025). Anti-Violence Human Resource Management and Workplace Violence: Perspectives From Australian Aged Care Managers and Employees. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.22242>.
- Cloninger, P. A., Selvarajan, T. T., Singh, B., & Huang, S. (2015). The mediating influence of work–family conflict and the moderating influence of gender on employee outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2269–2287. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.922599>.
- Colombo, L., & Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *Work*, 15(1), 35-55. <https://hdl.handle.net/2318/100612>.
- Commissione Europea (2021). Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans. Publications Office, 2021. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=Publication%20metadata,at%20national%20and%20institutional%20levels>.
- Commissione Europea (2024). Piano strategico Horizon Europe 2025–2027. Piano strategico 2025-2027 di orizzonte Europa per la ricerca e l'innovazione a sostegno del viaggio verso un futuro verde, digitale e resiliente | Plasmare il futuro digitale dell'Europa – (Horizon Europe strategic plan 2025-2027 – European Commission).
- Cortese, C. G., Emanuel, F., Colombo, L., Bonaudo, M., Politano, G., Ripa, F., Avanzato, M.,

- Dall'Occo, F., Rinaudo, A., & Gianino, M. M. (2019). The evaluation of organizational well-being in an Italian teaching hospital using the ANAC questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 4071. <https://doi.org/10.3390/ijerph16061056>.
- Corthésy-Blondin, L., Margheritti, S., Vila Masse, S., Gragnano, A., & Negrini, A. (2025). A systematic review and evaluation of the tools measuring work-related psychosocial factors in prospective research on sickness absence of health care workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-10. <https://dx.doi.org/10.1007/s10926-025-10271-w>.
- Dattani, S., Rodés-Guirao, L., Ritchie, H., Roser, M. (2023). Mental Health. Published online at OurWorldinData.org. Retrieved from: 'https://ourworldindata.org/mental-health' [Online Resource]
- Derogatis, L. R. (1994). Symptom Checklist-90-R: Administration, scoring & procedure manual for the revised version of the SCL-90. National Computer System: Minneapolis MN, USA. <https://doi.org/10.1037/t01210-000>.
- Dipartimento per le Pari Opportunità (2021). Certificazione della parità di genere – Come ottenere la certificazione. <https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere/>.
- DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006: pari opportunità e parità di trattamento; Formez PA | Formez – Centro servizi e formazione per l'ammodernamento delle PA – Direttiva – 2006/54 – EN – EUR-Lex.
- Dragano, N. et al. (2017). Effort–reward imbalance at work and risk of coronary heart disease. *Epidemiology*, 28(4):p 619-626. DOI: 10.1097/EDE.0000000000000666.
- Eller, N. H., Blønd, M., Nielsen, M. L., Kristiansen, J., Netterstrøm, B., & Hansen, Å. M. (2011). Effort reward imbalance is associated with vagal withdrawal in Danish public sector employees. *International Journal of Psychophysiology*, 81(3), 218–224. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2011.05.009>.
- Emanuel, F., Bertola, L., & Colombo, L. (2020). La valutazione del benessere organizzativo: un'integrazione del questionario ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). *Psicologia della Salute*, (1), 101–118. DOI 10.23749/mdl.v109i2.6669.
- Encinas-Martín, M., & Cherian, M. (2023). Gender, education and skills: The persistence of gender gaps in education and skills. *OECD Skills Studies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0b8c9f8b-en>.
- Enns, V., Currie, S., & Wang, J. L. (2015). Professional autonomy and work setting as contributing factors to depression and absenteeism in Canadian nurses. *Nursing Outlook*, 63(3), 269–277. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.12.014>.
- Ente Nazionale Italiano di Unificazione (UNI). (2022). UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf>.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019). Annual report 2018: A year of collaboration, commitment and campaigning. Microsoft Word – 20190611 2018 Activity Report-EN FINAL – European Agency for Safety & Health at Work – Information, statistics, legislation and risk assessment tools.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Bal-

- ance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422–448. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>.
- Galvin, J., & Smith, A. P. (2015). Stress in UK mental health training: A multi-dimensional comparison study. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 9(3), 161–175. <http://dx.doi.org/10.9734/BJESBS/2015/18519>.
- Gannon, K., Newell, R., & Mentha, R. (2021). The hidden cost of high-functioning anxiety in men. *Journal of Men's Health*, 17(3), 52–60.
- Giaque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). Stress perception in public organisations: Expanding the Job Demands-Job Resources model by including Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 33(1), 58–83. <https://doi.org/10.1177/0734371X12443264>.
- Grala, K. (2022). Relationships between perceived stress at work, occupational burnout and ego-resiliency in the group of public administration employees. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 1137–1145. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1798276>.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
- Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2018). Integrating Public Service Motivation in the Job-Demands-Resources model: An empirical analysis to explain employees' performance, absenteeism, and presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176–206. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1428258>.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2014). Finding an extra day or two: Time management and daily stress and satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 28(3), 314–323. <https://doi.org/10.1037/a0035763>.
- Holmes, E. K., Erickson, R. J., & Hill, R. P. (2012). The work–family interface and well-being: A meta-analysis of the work–family enrichment literature. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 287–304. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.007>.
- Holmes, E. K., Yorgason, J. B., Holladay, H. M., & Hill, E. J. (2018). Are mothers' work-to-family conflict, school involvement, and work status related to academic achievement? *Journal of Child and Family Studies*, 27(6), 1881–1898. DOI:10.1007/s10826-018-1021-8.
- Hsieh, C.-W. (2014). Burnout among public service workers: The role of emotional labor requirements and job resources. *Review of Public Personnel Administration*, 34(4), 379–402. <https://doi.org/10.1177/0734371X12460554>.
- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. (2013). Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States. Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States – Publications Office of the EU (Good-Practic-

- es-in-Gender-Mainstreaming.pdf) – European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality.
- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. (2016). Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework. Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework | European Institute for Gender Equality.
- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. (2024). Gender equality index 2024: The gender equality situation in the European Union. Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a fragile path | European Institute for Gender Equality.
- Jia, L., Phawitpiriyakliti, C., & Terason, S. (2024). The effects of work-family conflict and work-family support on job performance of Chinese grassroots civil servants. *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(8). DOI:10.24857/rgsa.vl8n8-022.
- Jourdain, G., & Chênevert, D. (2010). Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(6), 709–722. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.11.007>.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books. ISBN: 0-465-02896-9.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>.
- Keles, B., Munthe, E., & Ruud, E. (2024). A systematic review of interventions promoting social inclusion of immigrant and ethnic minority preschool children. *International Journal of Inclusive Education*, 28(4), 421–436. <https://doi.org/10.1080/13603116.2022.2032153>.
- Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. A., & Blonk, R. W. B. (2023). Organisational policies and practices for the inclusion of vulnerable workers: A scoping review of the employer's perspective. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(4), 925–939. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10067-2>.
- Kim, K. Y. (2023). Occupational Factors Associated With Workers' Depression, Anxiety, and General Fatigue. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(12), e771-e775.
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The role of job demands-resources (JDR) between service workers' emotional labor and burnout: New directions for labor policy at local government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12), Articolo 2894. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122894>.
- Kwon, M. J. (2020). Occupational health inequalities by issues on gender and social class in labor market: absenteeism and presenteeism across 26 OECD countries. *Frontiers in public health*, 8, 84. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00084>.
- Lagerveld, S. E., Bültmann, U., Franche, R. L., Van Dijk, F. J. H., Vlasveld, M. C., van der Feltz-Cornelis, C. M., ... & Nieuwenhuijsen, K. (2010). Factors associated with work participation and work functioning in depressed workers: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(3), 275-292.
- Leineweber, C., Peristera, P., Bernhard-Oettel, C., & Westerlund, H. (2020). Trajectories of effort-reward imbalance and their associations with depressive symptoms: A 10-year follow-up study. *Journal of Affective Disorders*, 271, 166-173. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.03.142>.

- Lieck, L., Anyfantis, I., Irastorza, X., Munar, L., Müller, B., & Starren, A. (2023). Occupational safety and health in Europe: State and trends 2023. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-europe-state-and-trends-2023>.
- Lindeberg, A., Rosvall, M., Choi, B., Canivet, C., Isacson, S. O., Karasek, R., & Östergren, P. O. (2011). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *European Journal of Public Health*, 21(2), 190–196. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckq032>.
- Loera, B., Brondino, M., Civilleri, A., Ingusci, E., Pace, F., Pasini, M., & Converso, D. (2018). L'attenzione per il benessere organizzativo nella pubblica amministrazione italiana: Analisi critica del questionario CIVIT/ANAC [Well-being in the Italian Public Administration. Evaluating the validity of CIVIT/ANAC questionnaire]. *Psicologia Sociale*, 13(3), 267–296. DOI: 10.1482/91433.
- Macklin, D. S., Smith, L. A., & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers' compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58, 130–143. <https://doi.org/10.1080/00049530600940190>.
- Margheritti, S., Corthésy-Blondin, L., Vila Masse, S., & Negrini, A. (2025). Work-related psychosocial risk and protective factors influencing workplace sickness absence: a systematic literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-22. <https://dx.doi.org/10.1007/s10926-024-10265-0>.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), 505–521. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Psychology Press.
- Matsson, A. (2025). Juridification of workplace mistreatment: A document study of SAL-AR—the governing organization for public administration in Sweden. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 37(1), 113-134. <https://doi.org/10.1007/s10672-024-09500-w>.
- McAllister, S., Thornock, C. M., Hammond, J. R., Holmes, E. K., & Hill, E. J. (2012). The influence of couple emotional intimacy on job perceptions and work–family conflict. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 40(4), 330–347. <https://doi.org/10.1111/j.1552-3934.2011.02105.x>.
- McEwen, B. S. (2017). Neurobiological and systemic effects of chronic stress. *Trends in Cognitive Sciences*, 21(12), 944–956.
- McHugh, M. (1999). Theories of Organizational Stress, edited by Cary L. Cooper, Oxford University Press, Oxford, 1998. ISBN: 0-19-852279-7. *Stress Medicine*, 15(4), 259–260. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1700\(199910\)15:4](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1700(199910)15:4).
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2015). Circolare ministeriale n. 26 del 12 ottobre 2015: Attività ispettiva – Jobs Act. Circolare ministeriale 12 ottobre 2015 n. 26 | Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- Ministero dell'Università e della Ricerca. (2021). Piano Nazionale della Ricerca 2021–2027: PNR n. 2 – Società dell'inclusione. Programma nazionale per la ricerca | Ministero dell'Università e della Ricerca.
- Murtin, F., et al. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *Internation-*

- tional Journal of Data Science and Analytics, 14(4), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00335-2>.
- Nasirpour, N., Shalbafan, M., Savari, E., & Pirani, A. (2024). Effort-reward imbalance and common mental disorders among public sector employees of Iran: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17969-0>.
- Nazioni Unite (2015). Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze. In *Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni* – ONU Italia.
- Nelson, K. (2017). Behind the frontlines: Occupational stress and well-being in Jamaican police officers [Tesi di dottorato, Cardiff University]. ORCA – Online Research Cardiff. <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/102717/>.
- Nelson, K., & Smith, A. P. (2023). Psychosocial work conditions as determinants of well-being in Jamaican police officers: The mediating role of perceived job stress and job satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.3390/bs14010001>.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.
- Padkapayeva, K., Gilbert-Ouimet, M., Bielecky, A., Ibrahim, S., Mustard, C., Brisson, C., & Smith, P. (2018). Gender/sex differences in the relationship between psychosocial work exposures and work and life stress. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 416–425. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy014>
- Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea (2021). Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, L 170, 1–68. Regolamento – 2021/695 – EN – EUR-Lex.
- Parlamento italiano. (2021). Legge 5 novembre 2021, n. 162: Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. *Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, n. 275, 18 novembre 2021. LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 – Normattiva – (Legge-5-novembre-2021-n.-162.pdf; *** ATTO COMPLETO ***).
- Petts, R. J. (2018). Time Off After Childbirth and Mothers' Risk of Depression, Parenting Stress, and Parenting Practices. *Journal of Family Issues*, 39(7). <https://doi.org/10.1177/0192513X1772898>.
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity Leave and Parental Relationships: Variations by Gender and Mothers' Work Statuses. *Journal of Marriage and Family*, 81(2). <https://doi.org/10.1177/0192513X16676883>.
- Picatoste, X., Aceleanu, M. I., & Șerban, A. C. (2021). Job quality and well-being in OECD countries. *Technological and Economic Development of Economy*, 27(2), 488–505. <https://doi.org/10.3846/tede.2021.14731>.
- Picatoste, X., Mesquita, A., & González-Laxe, F. (2023). Gender wage gap, quality of earnings and gender digital divide in the European context. *Empirica*, 50(1), 211–230. DOI: 10.1007/s10663-022-09555-8.
- Prunas, A., Sarno, I., Preti, E., and Madeddu, F. (2010). *SCL-90-R. Symptom Checklist 90-R*. Florence: Giunti. ISBN: 978-88-09-74924-5. <https://hdl.handle.net/10281/19179>

- Rafi, M., & Imtiaz, S. (2022). Occupational stress and workplace bullying concerning mental health. *Journal of Education and Management Studies*. ISSN-p-2231-5632-c-2321-2671.
- Rugulies, R. et al. (2017). Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. DOI: 10.5271/sjweh.3632
- Sanne, B., Mykletun, A., Dahl, A. A., Moen, B. E., & Tell, G. S. (2005). Testing the Job Demand–Control–Support model with anxiety and depression as outcomes: The Hordaland Health Study. *Occupational Medicine*, 55(6), 463–473. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqi071>.
- Schaeffer, M., & Kas, J. (2023). The integration paradox: A review and meta-analysis of the complex relationship between integration and reports of discrimination. *International Migration Review*, 58(3), 1384–1409. <https://doi.org/10.1177/01979183231170809>.
- Shiga, K., Izumi, K., Minato, K., Yoshimura, M., Kitazawa, M., Hanashiro, S., Cortright, K., Kurokawa, S., Momota, Y., Sado, M., Maeno, T., Takebayashi, T., Mimura, M., & Kishimoto, T. (2022). Association of work environment with stress and depression among Japanese workers. *Work*, 72(4), 1321–1335. <https://doi.org/10.3233/WOR-210356>.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>.
- Siegrist, J., & Li, J. (2022). Effort-reward imbalance and occupational health. *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence*, 355–382.
- Siegrist, J., & Li, J. (2022). Work stress and health: The role of effort–reward imbalance. *Current Directions in Psychological Science*, 31(1), 3–9.
- Smith, A. P., Johal, S., Wadsworth, E., Peters, T. & Davey Smith, G. (2000). The scale of occupational health: The Bristol stress and health at work study (Health and Safety Executive Research Report No. 265). London, England: HSE Books. ISBN: 0717617831
- Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2011). Management of occupational health and safety in the public sector: A Job Demands–Resources perspective. In A. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine* (pp. 129–144). Gower. ISBN (Print) 978-1409410829.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands–Resources Model. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund, & J. Passmore (A cura di), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Health and Workplace Capacity* (pp. 155–180). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>.
- The Gender Employment Gap – 2 Eurofound (2016) ; Challenges and Solutions. The gender employment gap: Challenges and solutions | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Tong, L., Zhu, L., Zhang, H., Zhong, L., Diao, D., Chen, X., & Zhang, J. (2025). Effort-reward imbalance and health outcomes in emergency nurses: The mediating role of work–family conflict and intrinsic effort. *Frontiers in Public Health*, 12, Articolo 1515593. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1515593>.
- Unione Europea. (2006). Direttiva 2006/54/CE sull’attuazione del principio di parità tra uomini e donne in materia di occupazione. *Gazzetta ufficiale dell’Unione europea*, L204, 23–36. Direttiva – 2006/54 – EN – EUR-Lex – (eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054).

- Vallone, F., & Zurlo, M. C. (2024). Stress, interpersonal and inter-role conflicts, and psychological health conditions among nurses: vicious and virtuous circles within and beyond the wards. *BMC Psychology*, 12, 197. DOI: 10.1186/s40359-024-01676-y
- Vallone, F., Cattaneo Della Volta, M. F., & Zurlo, M. C. (2024). Stress dimensions, patterns of coping, and psychopathological risk among nurses: a person-centred approach. *BMC nursing*, 23(1), 569. DOI: 10.1186/s12912-024-02250-y.
- Vallone, F., Galvin, J., Cattaneo Della Volta, M.F., Akhtar, A., Chua, S., Ghio, E., Giovazolias, T., Kazakou, Z., Kritikou, M., Koutra, K., Kovacevic, S., Lee-Treweek, G., Mašková, I., Mavritsaki, E., Nastic, J., Plassova, M., Stuchlíková, I., & Zurlo, M.C. (2023). Technostress and academic motivation: direct and indirect effects on university students' psychological health. *Frontiers In Psychology*, 14,1211134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211134>.
- Vallone, F., Smith, A. P., & Zurlo, M. C. (2020). Work-related stress and wellbeing among nurses: Testing a multi-dimensional model. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(4), e12360. <https://doi.org/10.1111/jjns.12360>.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The Effects of Social Support on Work–Family Enhancement and Work–Family Conflict in the Public Sector. *Essays on Work Motivation and the Workplace*. *Public Administration Review*. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2006.00698.x.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *BioMed Research International*, 2017, Articolo 5284628. <https://doi.org/10.1155/2017/5284628>.
- Willems, J. (2020). Public servant stereotypes: It is not (at) all about being lazy, greedy and corrupt. *Public Administration*, 98(3), 707-723. <https://doi.org/10.1111/padm.12686>.
- Wrede, S. J. S., Rodil dos Anjos, D., Kettschau, J. P., Claassen, K., & Esch, T. (2021). Risk factors for digital stress in German public administrations. *BMC Public Health*, 21, 2204. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12247-w>.
- Yang S, Huang H, Qiu T, Tian F, Gu Z, Gao X and Wu H (2020) Psychological Capital Mediates the Association Between Perceived Organizational Support and Work Engagement Among Chinese Doctors. *Front. Public Health* 8:149. doi: 10.3389/fpubh.2020.00149.
- Yang, T., Deng, W., Liu, R., & Deng, J. (2025). Presenteeism and Sustainable Occupational Health in the Workplace. *Sustainability*, 17(4), 1645. <https://doi.org/10.3390/su17041645>.
- Yun, D., Kim, H., & Awasu, J. (2019). Stress and impact of spirituality as a mediator of coping methods among social work college students. *Journal of Social Work Education*, 55(4), 649–661. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1491918>.
- Zurlo, M. C. (2013). Dimensioni dello stress degli insegnanti italiani e tedeschi: Studio comparativo con il modello Effort-Reward Imbalance. In E. Schafroth, M. Nicklaus, C. Schwarzer, & D. Conte (Eds.), *Italien, Deutschland, Europa: Kulturelle Identitäten und Interdependenzen / Italia, Germania, Europa: Fisionomie e interdipendenze* (pp. 233–251). Oberhausen: Athena Verlag. <https://hdl.handle.net/11588/559993>.
- Zurlo, M. C., & Vallone, F. (2016). The spiral effect of violence and conflict on psychological and interpersonal health conditions of nurses. In *Violence in the Health Sector* (pp. 210–215). Kavanah.
- Zurlo, M. C., Iannario, M., & Piccolo, D. (2017). Dimensioni dello stress e salute psicolo-

- gica degli insegnanti: Validazione di un modello di rischio attraverso la metodologia CUB per l'analisi di dati ordinali. *Psicologia della Salute*, 2017(1), 5–25. DOI: 10.3280/PDS2017-001001.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Capasso, R. (2016). Personality characteristics, job stressors, and job satisfaction: Main and interaction effects on psychological and physical health conditions of Italian schoolteachers. *Psychological Reports*, 119 (1), 27-38. <https://doi.org/10.1177/0033294116656818>.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Cooper, C. L. (2007). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 23 (4), 231-241. <https://doi.org/10.1002/smi.1141>.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian Teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 665-674. DOI: 10.1007/s00420-010-0512-8.
- Zurlo, M. C., Vallone, F., & Smith, A. P. (2018). Effects of individual differences and job characteristics on the psychological health of Italian nurses. *Europe's journal of psychology*, 14(1), 159. DOI: 10.5964/ejop.v14i1.1478.
- Zurlo, M. C., Vallone, F., & Smith, A. P. (2020). Work-family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3), e12324. <https://doi.org/10.1111/jjns.12324>.
- Zurlo, M.C., Cattaneo Della Volta, M.F., Vallone, F. (2020). COVID-19 Student Stress Questionnaire: Development and Validation of a Questionnaire to Evaluate Students' Stressors Related to the Coronavirus Pandemic Lockdown. *Frontiers In Psychology*, 11, 576758. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576758>.
- Zurlo, M.C., Cattaneo Della Volta, M.F., Vallone, F. (2020). Infertility-Related Stress and Psychological Health Outcomes in Infertile Couples Undergoing Medical Treatments: Testing a Multi-dimensional Model. *Journal Of Clinical Psychology In Medical Settings*, 27, 662-676. <https://doi.org/10.1007/s10880-019-09653-z>.
- Zurlo, M.C., Vallone, F., Dell'Aquila, E., Marocco, D. (2020). Teachers' Patterns of Management of Conflicts With Students: A Study in Five European Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 16, 112-127. DOI: 10.5964/ejop.v16i1.1955.

Università degli Studi di Napoli Federico II
Scuola delle Scienze Umane e Sociali
Quaderni

1. *Studi e ricerche di scienze umane e sociali*, a cura di Roberto Delle Donne, prefazione di Lucio De Giovanni
2. Raffaele Carbone, *Medicina e scienza dell'uomo. Paul-Joseph Barthez e la Scuola di Montpellier*
3. Wilhelm Dilthey, *Materiali per il secondo volume della Introduzione alle scienze dello spirito. Scritti inediti (1880-1893)*, a cura di Giovanni Ciriello
4. Richard Avenarius, *Osservazioni sul concetto di oggetto della psicologia*, a cura di Chiara Russo Krauss
5. *Agli inizi della storiografia medievistica in Italia*, a cura di Roberto Delle Donne
6. Antonella Venezia, *La Società Napoletana di Storia Patria e la costruzione della nazione*
7. Le strane vicende di mia vita – *Il carteggio di Giuseppe De Blasiis*, a cura di Antonella Venezia
8. *Il carteggio fra Robert Michels e i sindacalisti rivoluzionari*, a cura di Giorgio Volpe
9. *Erudizione e cultura storica nella Sicilia del XIX secolo. Il carteggio tra Michele Amari e Raffaele Starrabba (1866-1900)*, a cura di Serena Falletta
10. *La Fenomenologia dello spirito di Hegel: problemi e interpretazioni*, a cura di Alessandro Arienzo, Francesco Pisano, Simone Testa
11. *ASMOD 2018. Proceedings of the International Conference on Advances in Statistical Modelling of Ordinal Data*, editors Francesca Di Iorio, Rosaria Simone, Stefania Capecchi
12. *GRETl 2019. Proceedings of the International Conference on the Gnu Regression, Econometrics and Time-series Library*, editors Francesca Di Iorio, Riccardo Lucchetti
13. *Ontologia relazionale. Ricerche sulla filosofia classica tedesca*, a cura di Antonio Carrano e Marco Ivaldo

14. Essere e Tempo novanta anni dopo: attualità e inattualità dell'analitica esistenziale, a cura di Anna Pia Ruoppo
15. *Il Segretario, lo Statista. Aldo Moro dal centro-sinistra alla solidarietà nazionale*, a cura di Alessandro Sansoni, Pierluigi Totaro, Paolo Varvaro
16. Chiara Russo Krauss, *Dall'empiricriticismismo al positivismo relativistico. Joseph Petzoldt tra l'eredità di Mach e Avenarius e il confronto con la relatività einsteiniana*
17. Mario Cosenza, *All'ombra dei Lumi. Jacques-André Naigeon philosophe*
18. *Immagine e immaginazione*, a cura di Leonardo V. Distaso, Anna Donise, Edoardo Massimilla
19. *Le aporie dell'integrazione europea. Tra universalismo umanitario e sovranismo: idee, storia, istituzioni*, a cura di Anna Pia Ruoppo e Irene Viparelli
20. *Ragione, razionalità e razionalizzazione in età moderna e contemporanea*, a cura di Maurizio Cambi, Raffaele Carbone, Antonio Carrano, Edoardo Massimilla
21. Antonio Carrano, *Questioni kantiane*
22. *La Russia e l'Occidente (Россия и Запад)*. Atti della Giornata di studio (Università degli Studi di Napoli Federico II, Dipartimento di Studi Umanistici, 9 giugno 2022), a cura di Giovanna Cigliano e Teodoro Tagliaferri
23. Fortunato Maria Cacciatore, *Miseria della critica. Spengler redivivo*
24. *Κατ' ἐπιτήρησιν καὶ εὐνοίαν*. Scritti scelti di Giovanni Indelli, a cura di Giancarlo Abbamonte, Giuliana Leone e Francesca Longo Auricchio
25. Bernhard Arnold Kruse, *Introduzione a Siddhartha di Hermann Hesse*
26. Johann Gottfried Herder, *Idee per la filosofia della storia dell'umanità. Libro XIV*, introduzione, traduzione e note a cura di Eliodoro Savino
27. *Le parole della filosofia. Le metamorfosi del vocabolario del pensiero nella storia*, a cura di Anna Motta e Lidia Palumbo
28. Marica Magnano San Lio, *Psichiatria e filosofia. Le radici epistemologiche della Allgemeine Psychopathologie di Karl Jaspers*
29. *Eleatic Ontology from the Hellenistic Period to Late Antiquity*, edited by Anna Motta & Christopher Kurfess

30. *Profili dell'aristotelismo medievale. In ricordo di Valeria Sorge*, a cura di Fabio Seller e Roberto Melisi
31. *Transizione in questione. Dialettica, struttura, differenza*, a cura di Marco Rampazzo Bazzan, Fabrizio Carlino, Anna Pia Ruoppo, Irene Viparelli
32. *Lingue, scritture e società nell'Italia longobarda. Un percorso di sociolinguistica storica*, a cura di Elisa D'Argenio, Roberto Delle Donne, Rosanna Sornicola (in preparazione)
33. Giovanni Savino, *Traiettorie della destra politica russa nel Novecento*
34. *Nations in the Empire. The Many Faces of Indian Nationalism*, Proceedings of the International Conference held in Naples, Federico II University – Department of Political Sciences, 20-21 June 2023, edited by Maurizio Griffo, Diego Maiorano, Teodoro Tagliaferri
35. *Genealogie della modernità: prospettive critiche*, a cura di Raffaele Carbone e Luca Scafoglio
36. Filomena Fera, *Max Weber e il liberalismo russo. Il dibattito sui diritti fondamentali dell'individuo tra Oriente e Occidente*
37. *Platone e i platonismi (I). Fisica e metafisica in età imperiale e tardoantica*, a cura di Anna Motta e Chiara Capiello
38. *Europa-Italia-Russia. Relazioni estere e orizzonti geopolitici*, a cura di Giovanna Cigliano
39. *Die moderne Subjektivität als ein Fragmentenmosaik. Festschrift für Bernhard-Arnold Kruse*, herausgegeben von Gianluca Esposito und Daniela Liguori
40. *Discorsi di delegittimazione. Percorsi dell'antispagnolismo nell'Europa moderna*, a cura di Giovanni Scarpato e Teodoro Tagliaferri
41. *Schiller e le sue fonti neo/Platoniche*, a cura di Claudia Lo Casto e Chiara Russo Krauss
42. *Nation – Migration. Philosophische, linguistische und literarische Erkundungen. Akten der internationalen Tagung in Neapel vom 29. September bis 1. Oktober 2023*, Herausgegeben von Giancarmine Bongo, Bernhard Arnold Kruse und Matthias N. Lorenz
43. *L'umorismo tra sacro e profano: attualità e prospettive di ricerca*, a cura di Cristina Pennarola e Vincenzo Rapone

44. Bernardo Paci, *Sovereign Corporations: Intellectual History and Political Philoso-phy of the British South Africa Company*
45. *Fratture: il Novecento tra crisi e mito*, a cura di Chiara Cappiello, Giuseppe Mac-cauro, Patrycja Polanowska
46. Maria Clelia Zurlo, Federica Vallone, *Monitorare e promuovere equità di genere e benessere nella pubblica amministrazione: un'indagine presso il Comune di Napoli*



Il volume riporta i primi risultati di un'indagine sviluppata dai membri della Sezione di Psicodiagnostica e Psicopatologia lavoro-correlata del Laboratorio di Psicologia Dinamica dell'Università di Napoli Federico II e volta ad esplorare il vissuto lavorativo dei dipendenti della Pubblica Amministrazione del Comune di Napoli in relazione alle questioni di genere. Sulla base di un solido *framework* teorico, il *DRIVE Model Gender-Equality*, viene proposta una metodologia valida e replicabile per l'identificazione e il monitoraggio dei fattori di rischio e di protezione da adoperare per l'implementazione di azioni e interventi volti a promuovere equità di genere, benessere individuale e organizzativo e valorizzazione delle differenze di genere.

Maria Clelia Zurlo. Professoressa Ordinaria di Psicologia Dinamica presso l'Università di Napoli Federico II. Responsabile del Laboratorio di Psicologia Dinamica e Componente della Commissione di Esperti del Comitato Unico di Garanzia dell'ateneo federiciano. Si occupa di psicodinamica, psicodiagnostica e psicopatologia lavoro-correlata e di ricerca e interventi *evidence-based* per la promozione della salute psicologica individuale, di coppia, familiare e all'interno delle istituzioni e dei contesti lavorativi.

Federica Vallone. Ricercatrice (RTDB) e docente di Psicologia Dinamica presso il Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Napoli Federico II. Ha conseguito il Dottorato di Ricerca in *Human Mind and Gender Studies* presso l'Ateneo Federiciano in collaborazione con il *Centre for Occupational Health Psychology* della *Cardiff University*. Si occupa di ricerca e interventi *evidence-based* per la promozione della salute psicologica individuale, di coppia, familiare e all'interno delle istituzioni e dei contesti lavorativi.

Maria Francesca Cattaneo Della Volta. Ricercatrice (RTDA) e docente di Psicologia Dinamica presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Napoli Federico II. Ha conseguito il Dottorato di Ricerca in *Mind, Gender and Languages* presso l'ateneo federiciano.

Alessio Stango. Psicologo, Dottorando in *Gender Studies* (Università di Napoli Federico II e Università di Bari Aldo Moro).

Antonella Vecchiolla. Psicologa, Dottoranda in *Gender Studies* (Università di Napoli Federico II e Università di Bari Aldo Moro).

ISBN 978-88-6887-432-2



9 788868 874322