

**Bando per il conferimento di contratto di diritto privato di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 ("Contratto di ricerca") per il gruppo scientifico-disciplinare 13/Econ-08 Organizzazione aziendale, settore scientifico-disciplinare Econ-08/A Organizzazione aziendale, presso il Dipartimento di Business and Management della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli, programma di ricerca "Andare al lavoro in condizioni di malattia cronica: un'analisi dei comportamenti quotidiani, dei vincoli e dei fattori abilitanti da una prospettiva di genere e tecnologica" – codice concorso ART22-BM-09/2025**

Il Direttore Generale della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli,

visto lo Statuto di autonomia della Luiss Guido Carli vigente;  
vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240 recante norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e di reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;  
visto l'art. 22, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, con legge 29 giugno 2022, n. 79 (Gazzetta Ufficiale, serie generale, del 29 giugno 2022, n. 150);  
visto il Regolamento della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli per il conferimento di contratti di ricerca ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, emanato con DR n. 134 del 2 aprile 2025;  
vista la delibera del C.d.A. della Luiss Guido Carli in data 12 dicembre 2024 con la quale è stato approvato il piano strategico triennale 2024-2028;  
vista la deliberazione del Consiglio del Dipartimento di Business and Management dell'11 novembre 2025 e del Senato Accademico e del Comitato Esecutivo della Luiss Guido Carli del 12 novembre 2025;

## DELIBERA

### Art. 1

#### Indizione

La Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli (di seguito, "Università" o "Ateneo" o "Luiss Guido Carli" o "Luiss"), indice, ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, di seguito brevemente detto 'art. 22, L. 240/2010' e con le modalità di cui al Regolamento di Ateneo per il conferimento dei contratti di ricerca, ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 una procedura di valutazione comparativa per il conferimento di n. 1 (uno) contratto di ricerca di diritto privato di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi del predetto articolo (di seguito brevemente detto di "Contratto di ricerca") a valere sui fondi di ateneo, con le seguenti caratteristiche:

- **contratto ex art. 22, L. 240/2010 (di seguito brevemente detto 'Contratto di ricerca');**
- **Responsabile scientifico:** prof.ssa Silvia Dello Russo
- **Dipartimento:** Business and Management
- **gruppo scientifico-disciplinare:** 13/Econ-08 Organizzazione aziendale;
- **settore scientifico-disciplinare:** Econ-08/A Organizzazione aziendale;
- **lingua straniera di cui accertare la conoscenza in sede di colloquio:** inglese
- **durata del contratto:** 24 mesi
- **titolo del programma di ricerca:** Andare al lavoro in condizioni di malattia cronica: un'analisi dei comportamenti quotidiani, dei vincoli e dei fattori abilitanti da una prospettiva di genere e tecnologica
- **programma di ricerca:** vedere allegato A) al presente bando
- **codice concorso:** ART22-BM-09/2025;
- **fonte di finanziamento:** Fondi di Ateneo

### Art. 2

#### Requisiti per la presentazione delle domande ed esclusioni

Possono presentare domanda di partecipazione:

- i soggetti in possesso del titolo di dottore di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero ovvero, per i settori interessati, del titolo di specializzazione di area medica;
- i soggetti iscritti all'ultimo anno del corso di dottorato di ricerca purché il conseguimento del titolo sia previsto entro i sei mesi successivi alla data di pubblicazione del bando di selezione.

La partecipazione dei soggetti iscritti all'ultimo anno del corso di dottorato di ricerca è ammessa ove compatibile con il programma di finanziamento del contratto di ricerca e con le regole di gestione, rendicontazione e controllo dello stesso, nel caso di un progetto specifico di ricerca di carattere nazionale, europeo e internazionale e finanziato interamente da fondi esterni.



Il titolo di dottore di ricerca conseguito all'estero, anche in corso di acquisizione, è valutato equivalente al solo fine della procedura di selezione e del conferimento del contratto di ricerca dalla Commissione giudicatrice.

Sono esclusi dalla partecipazione alla procedura selettiva coloro che si trovano in una o più delle seguenti situazioni:

1. esclusione dal godimento dei diritti civili e politici;
2. destituzione o dispensa, oppure dichiarazione di decadenza da un pubblico impiego presso una Pubblica Amministrazione;
3. personale di ruolo, assunto a tempo indeterminato in una università, ente pubblico di ricerca o di una istituzione il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'articolo 74, quarto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
4. hanno prestato servizio a tempo indeterminato in qualità di professore di I e II fascia e ricercatore universitario ancorché cessato dal servizio;
5. hanno un grado di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al Dipartimento che propone la chiamata ovvero con il Rettore, il Direttore generale e una o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo;
6. hanno usufruito di contratti di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della Legge 240/2010 (RTT);
7. hanno usufruito di contratti di cui all'art. 22 della Legge 240/2010 come modificato dalla Legge n. 79/2022 per un periodo che, sommato alla durata prevista dal contratto messo a bando, superi complessivamente i 5 anni, anche non continuativi. Ai fini della durata dei già menzionati rapporti non rilevano i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente.

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di ammissione. L'Amministrazione può disporre, in ogni momento, con provvedimento motivato, l'esclusione dalla procedura selettiva per difetto dei requisiti prescritti.

### Art. 3

#### Domande di ammissione

Le domande di partecipazione alla procedura di selezione, nonché i titoli posseduti, i documenti, la proposta progettuale e le pubblicazioni ritenute utili alla procedura comparativa, devono essere presentati, a pena di esclusione, per via telematica, utilizzando l'applicazione informatica dedicata, al seguente link: <https://pica.cineca.it/luiss/art22-bm-09-2025/domande>.

L'applicazione informatica richiederà necessariamente il possesso di un indirizzo di posta elettronica per poter effettuare l'auto registrazione al sistema. Il candidato dovrà inserire tutti i dati richiesti per la produzione della domanda ed allegare, in formato elettronico, i documenti di cui al presente bando. Non sono ammesse altre forme di invio delle domande o di documentazione utile per la partecipazione alla procedura.

Entro la scadenza di presentazione della domanda il sistema consente il salvataggio in modalità bozza. La data di presentazione telematica della domanda di partecipazione alla selezione è certificata dal sistema informatico mediante ricevuta che verrà automaticamente inviata via e-mail. Allo scadere del termine utile per la presentazione, il sistema non permetterà più l'accesso e l'invio del modulo elettronico. Non saranno ammesse domande pervenute oltre la scadenza del termine.

Ad ogni domanda verrà attribuito un numero identificativo che, unitamente al codice concorso indicato nell'applicazione informatica, dovrà essere specificato per qualsiasi comunicazione successiva.

La procedura di compilazione e invio telematico della domanda dovrà essere completata entro e non oltre le **14:00 Central European Time (CET) del 17 dicembre 2025**. Qualora il termine di scadenza indicato cada in giorno festivo, la scadenza è prorogata al primo giorno feriale utile.

La presentazione della domanda di partecipazione dovrà essere perfezionata scegliendo una delle modalità di firma presenti nella pagina "firma digitale" dell'applicazione informatica dedicata.

Il servizio potrà subire momentanee sospensioni per esigenze tecniche.

In caso di comprovata impossibilità tecnica da parte dei sistemi informatici adottati dall'Ateneo, l'Ateneo stesso si riserva di accettare la domanda di ammissione anche con modalità diverse rispetto a quanto indicato nei precedenti paragrafi.

Per la segnalazione di problemi esclusivamente tecnici, potrà contattare il CINECA tramite il link presente in fondo alla pagina del form di domanda <https://mipa.support.cineca.it/support.php?service=pica.cineca.it&cmp=56435>

Nella domanda i candidati dovranno chiaramente dichiarare sotto la propria responsabilità:

- dipartimento, gruppo scientifico-disciplinare e settore scientifico-disciplinare della selezione cui si intende partecipare;
- cognome e nome;
- sesso;
- luogo e data di nascita;
- residenza;
- cittadinanza;
- domicilio eletto ai fini del concorso;
- codice fiscale (solo per residenti in Italia);
- indirizzo e-mail eletto ai fini del concorso;
- recapito telefonico;
- titoli di studio universitari conseguiti (diploma di laurea, dottorato di ricerca);
- possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 2;



- di non aver riportato condanne penali;
- di godere dei diritti civili e politici nello Stato di appartenenza o di provenienza.

I candidati riconosciuti portatori di handicap, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, devono specificare nella domanda l'ausilio necessario in relazione al proprio status, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi per il colloquio.

Alla domanda devono essere allegati, caricandoli sul sistema:

- copia di un documento di riconoscimento valido;
- curriculum scientifico professionale;
- titolo di dottorato di ricerca;
- programma di ricerca proposto;
- pubblicazioni scientifiche fino a un massimo di 5 che i candidati intendono far valere ai fini della procedura comparativa.

In caso di dottorato estero allegare titolo di dottorato di ricerca estero;

Ogni allegato non dovrà superare lo spazio di 30 megabyte.

Qualora il candidato presentasse pubblicazioni e/o lavori in numero superiore a 5, le eccedenti verranno escluse dalla valutazione comparativa.

Alla commissione spetta in modo esclusivo la verifica e il giudizio sull'ammissibilità delle domande e della relativa documentazione allegata.

L'indirizzo e-mail ufficiale della Luiss Guido Carli ai fini del presente concorso è [contrattidiricerca@luiss.it](mailto:contrattidiricerca@luiss.it), salvo i casi diversamente previsti.

L'indirizzo e-mail dichiarato dal candidato nella domanda e il sito internet della Luiss Guido Carli costituiscono i mezzi ufficiali di comunicazione relativi alla presente selezione ed a tutte le attività ad essa connesse, salvo diversa previsione. Pertanto, il candidato è tenuto a consultare entrambi i canali di comunicazione.

La Luiss Guido Carli non assume alcuna responsabilità nel caso di irreperibilità del destinatario e per la dispersione di comunicazioni dipendente da inesatta indicazione dell'indirizzo e-mail da parte del candidato o da eventuali disguidi non imputabili a colpa dell'Amministrazione stessa, o comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

#### **Art. 4**

##### **Procedura di valutazione comparativa dei candidati e criteri generali di valutazione**

La valutazione dei candidati che hanno presentato domanda è espletata da una Commissione giudicatrice nominata dal Consiglio di Dipartimento e composta da tre componenti appartenenti ad Atenei italiani o stranieri, da individuare tra i Professori Ordinari e Associati anche in pensione, Ricercatori ex art. 24 comma 3, lett. b) e Ricercatori Tenure Track.

Almeno uno dei componenti della Commissione deve appartenere ai ruoli di professore Ordinario o Associato, anche stranieri.

Almeno due componenti della Commissione devono appartenere al gruppo scientifico-disciplinare in cui è ricompreso il settore scientifico-disciplinare oggetto della selezione.

In ogni caso, almeno uno dei componenti della Commissione istruttoria deve appartenere al settore scientifico-disciplinare oggetto della selezione.

L'eventuale nomina di componenti della Commissione appartenenti ad un gruppo scientifico-disciplinare diverso da quello oggetto della chiamata dovrà essere motivata dal Consiglio di Dipartimento.

La Commissione elegge al suo interno un presidente ed un segretario.

La Commissione può avvalersi di strumenti telematici di lavoro collegiale con le modalità previste dal bando di concorso.

In caso di sostituzione di un commissario a procedura già avviata, sono fatti salvi tutti gli atti compiuti sino al momento della sostituzione in ragione del principio di conservazione degli atti giuridici.

La commissione giudicatrice effettua la valutazione comparativa dei candidati per titoli, pubblicazioni e colloquio, volta a valutare l'aderenza del programma di ricerca proposto all'oggetto del bando e il possesso di un curriculum scientifico-professionale idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto.

Ai fini della predetta procedura sono valutati:

- a) il curriculum scientifico-professionale;
- b) il dottorato di ricerca;
- c) il programma di ricerca presentato;
- d) lo svolgimento di una documentata attività di ricerca presso soggetti pubblici e privati con contratti, borse di studio o incarichi, sia in Italia che all'estero;
- e) le pubblicazioni elencate;
- f) ogni altra documentazione e/o certificazione ritenuta utile per l'accertamento del possesso di un curriculum scientifico-professionale idoneo per lo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto.

I candidati sono valutati comparativamente sulla base dei seguenti elementi:

- a) qualità, originalità ed innovatività della proposta progettuale, con riferimento al programma di ricerca oggetto della selezione;
- b) attinenza e rilevanza delle attività di ricerca precedentemente svolte, nonché delle eventuali esperienze lavorative, in relazione ai contenuti del programma di ricerca oggetto della selezione;
- c) attinenza delle pubblicazioni allegate con il programma di ricerca oggetto della selezione;



- d) colloquio volto ad accertare l'idoneità allo svolgimento dell'attività di ricerca oggetto del contratto e alla realizzazione della proposta progettuale presentata, nonché valutazione della conoscenza della lingua inglese e/o di altre lingue rilevanti per la ricerca se richiesta dal bando.

La commissione giudicatrice dispone di 60 punti per il curriculum scientifico-professionale, il dottorato di ricerca, le pubblicazioni e le documentate attività di ricerca e di 40 punti da attribuire al colloquio, che comprende – oltre alla presentazione del programma di ricerca – anche la discussione dei lavori scientifici presentati, per un totale, ai fini della definizione del punteggio finale, di 100 punti.

I 60 punti da attribuire al curriculum scientifico-professionale, al dottorato di ricerca, alle pubblicazioni ed alle documentate attività di ricerca, sono così suddivisi:

- a) fino a 10 punti per il curriculum scientifico-professionale
- b) fino a 10 punti per il dottorato di ricerca;
- c) fino a 10 punti per il programma di ricerca, adeguatamente dettagliato;
- d) fino a 15 punti per le pubblicazioni scientifiche che rivestano carattere di originalità, di rilevanza scientifica e di congruenza con il gruppo scientifico-disciplinare messo a bando;
- e) fino a 15 punti per attività di ricerca documentate presso soggetti pubblici e/o privati sia in Italia che all'estero.

Il candidato che abbia raggiunto un punteggio di almeno 36/60 nella valutazione del curriculum scientifico-professionale, dottorato di ricerca, pubblicazioni e documentate attività di ricerca, è ammesso al successivo colloquio.

Ai candidati che abbiano raggiunto almeno il punteggio minimo richiesto viene comunicata, attraverso pubblicazione nel sito internet dell'ateneo e, di norma, anche tramite invio all'indirizzo di posta elettronica eletto ai fini del concorso, l'ammissione, la data e la modalità del colloquio, almeno 20 giorni prima della data fissata per il colloquio stesso.

Il colloquio è volto ad accertare l'attitudine alla ricerca dei candidati e si intende superato con un punteggio di almeno 24/40.

Il punteggio totale di ogni candidato è dato dalla somma del punteggio del curriculum scientifico-professionale, del dottorato di ricerca, del programma di ricerca, delle pubblicazioni e delle documentate attività di ricerca con quello del colloquio.

Al termine dei lavori, la commissione giudicatrice formula una graduatoria generale di merito secondo il punteggio di cui sopra. La graduatoria è approvata con decreto del Rettore della Luiss Guido Carli e resa pubblica sul sito dell'ateneo

Nel caso in cui, per qualunque motivo, il candidato vincitore non accettasse l'offerta formulata, l'Università potrà procedere alla sostituzione con eventuali altri candidati idonei non vincitori, seguendo la graduatoria eventualmente formulata. Non saranno autorizzate nuove emissioni di bandi a seguito di rinuncia dei candidati dopo l'inizio dell'attività di ricerca.

Il contrattista dottorando o specializzando potrà stipulare il contratto solo dopo aver conseguito il titolo di dottore di ricerca o di specializzazione medica. Ove il dottorando o lo specializzando non consegua il titolo entro sei mesi dalla data di pubblicazione del bando, decade dal diritto al conferimento del contratto di ricerca e dalla graduatoria.

#### **Art. 5**

##### **Diritti e doveri**

Il titolare del contratto di ricerca deve svolgere le attività di ricerca secondo il programma di ricerca approvato dal Dipartimento al quale afferisce, in accordo con il Responsabile Scientifico.

Il contratto di ricerca comporta, per il titolare, un impegno pieno ed esclusivo - pari al 100% - nello svolgimento delle attività di ricerca definite nel programma approvato dal Dipartimento.

#### **Art. 6**

##### **Conferimento del contratto di ricerca**

Al vincitore è conferito, ai sensi e con le modalità stabilite dalla normativa vigente, un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, denominato "contratto di ricerca" ai sensi dell'art. 22 L. n. 240/2010.

Il vincitore, a pena di decadenza, deve presentare dichiarazione di accettazione entro il termine perentorio di giorni 10 dalla data di ricezione della comunicazione dell'avvenuto conferimento del contratto di ricerca che avverrà secondo le modalità previste dal Bando. La mancata stipula nei termini da parte dell'interessato è considerata rinuncia alla presa di servizio.

#### **Art. 7**

##### **Rinuncia e sostituzioni**

In caso di rinuncia o decadenza del vincitore prima della presa di servizio o entro tre mesi dalla stessa, si può procedere allo scorrimento della graduatoria, qualora presente. In caso di assenza di ulteriori candidati in graduatoria, previa richiesta del Responsabile Scientifico, è possibile l'emissione di un nuovo bando.

In caso di rinuncia entro i tre mesi dalla presa di servizio, lo scorrimento della graduatoria o l'emissione di un nuovo bando devono essere deliberati, previa verifica della disponibilità dei fondi, dal Consiglio di Dipartimento, su motivata richiesta del Responsabile Scientifico, ed approvata dal Comitato Esecutivo, sentito il Senato Accademico.

Nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale, interamente finanziati con fondi esterni per le esigenze



del medesimo progetto di ricerca, è possibile la sostituzione di contrattisti rinunciatari dopo la presa di servizio con candidati utilmente collocati in graduatoria, purché sia preventivamente accertata la disponibilità della relativa copertura finanziaria dei fondi del medesimo progetto di ricerca e/o di altri fondi interni. Lo scorrimento della graduatoria deve essere proposto dal Consiglio di Dipartimento, su motivata richiesta del Responsabile Scientifico, ed approvata dal Comitato Esecutivo, sentito il Senato Accademico.

#### **Art. 8**

##### **Incompatibilità**

I contratti di ricerca sono incompatibili:

- con la frequenza di corsi di laurea, laurea specialistica o magistrale, dottorato di ricerca o specializzazione di area medica, in Italia o all'estero, e comportano il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso le amministrazioni pubbliche.
- con qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato, anche part-time o a tempo determinato, presso soggetti privati;

I contratti di ricerca non sono cumulabili con borse di studio o di ricerca a qualsiasi titolo conferite da istituzioni nazionali o straniere, salvo quelle esclusivamente finalizzate alla mobilità internazionale per motivi di ricerca.

I contratti di ricerca non danno luogo a diritto di accesso al ruolo presso le università, gli enti pubblici di ricerca e le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'art. 74, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, né possono essere computati ai fini di cui all'art. 20 del D. lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

#### **Art. 9**

##### **Trattamento economico e previdenziale**

L'importo del contratto di ricerca di cui al presente bando è pari al trattamento iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito attualmente pari a € 28.456,00, per un costo aziendale annuo lordo iniziale pari a € 38.079,65.

Il trattamento retributivo annuo lordo è assoggettato, come da normativa vigente, alle ritenute fiscali e previdenziali.

Il rapporto di lavoro che si instaura tra l'Università e il contrattista ricercatore è regolato dalle disposizioni vigenti in materia, anche per quanto attiene al trattamento fiscale, assistenziale, previdenziale ed assicurativo previsto per i redditi di lavoro dipendente.

L'Ateneo provvede altresì alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed alla responsabilità civile.

#### **Art. 10**

##### **Trattamento dei dati personali**

Ai sensi della normativa vigente, i dati personali forniti dai candidati saranno raccolti e trattati con mezzi informatici e cartacei, presso la Luiss Guido Carli, per le finalità di gestione della presente procedura di valutazione comparativa, di pubblicità degli atti relativi e dell'eventuale conferimento del contratto.

#### **Art. 11**

##### **Pubblicità**

L'avviso relativo al presente bando è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – 4ª serie speciale. Il presente bando è reperibile presso il Settore Personale Docente, e disponibile sul sito WEB della Luiss Guido Carli, del Ministero dell'Università e della Ricerca e dell'Unione Europea e può essere pubblicato su riviste scientifiche nazionali e internazionali.

All'esito della selezione del presente bando, il nome del vincitore sarà pubblicato sul sito internet della Luiss Guido Carli:

<http://www.luiss.it>.

#### **Art. 12**

##### **Responsabile del procedimento**

Il Responsabile del procedimento di selezione del presente bando è il Direttore People & Organization, Dott. David Ricco – e-mail:

[contrattidiricerca@luiss.it](mailto:contrattidiricerca@luiss.it).

#### **Art. 13**

##### **Disposizioni finali**

Ai fini del presente bando, i testi ufficiali del Regolamento e del bando stesso e di ogni altra documentazione connessa alla procedura sono esclusivamente quelli redatti in lingua italiana.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente bando, si applicano le disposizioni legislative e regolamentari citate in premessa nonché le leggi vigenti in materia.



Libera Università Internazionale  
degli Studi Sociali Guido Carli



**Bando per il conferimento di contratto di diritto privato di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 ("Contratto di ricerca") per il gruppo scientifico-disciplinare 13/Econ-08 Organizzazione aziendale, settore scientifico-disciplinare Econ-08/A Organizzazione aziendale, presso il Dipartimento di Business and Management della Luiss Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli, programma di ricerca "Andare al lavoro in condizioni di malattia cronica: un'analisi dei comportamenti quotidiani, dei vincoli e dei fattori abilitanti da una prospettiva di genere e tecnologica" - codice concorso ART22-BM-09/2025**

### Allegato A)

## PROGRAMMA DI RICERCA

I luoghi di lavoro moderni stanno subendo una profonda trasformazione strutturale guidata dai progressi tecnologici, introducendo sia **una flessibilità senza precedenti, sia forme insidiose di tensione** (e.g., technostress) (Tarafdar et al., 2007; Lyndgaard et al., 2024). Questa rivoluzione digitale altera in modo fondamentale la natura del lavoro, le aspettative di performance poste sugli individui e la traiettoria stessa delle loro carriere (Gardner et al., 2003; Russell, 2003).

Per i **Dipendenti con Malattie Croniche (DMC)**, questa doppia realtà è percepita in modo particolarmente acuto, amplificando sia le opportunità che i rischi. Le malattie croniche (come il diabete, le coronaropatie, il cancro e l'artrite) sono condizioni di lunga durata, che generalmente progrediscono lentamente nel corso di anni o decenni (Nolte & McKee, 2008). Inoltre, è importante notare che i loro sintomi sono spesso invisibili e altamente variabili, caratterizzati da picchi e periodi di remissione imprevedibili (Kirk-Brown & Van Dijk, 2015). Di conseguenza, i DMC affrontano una sfida unica e persistente: la gestione di queste condizioni di salute fluttuanti richiede un **adattamento quotidiano** costante e ad alta intensità di risorse, rendendo la sostenibilità della loro carriera un equilibrio fragile e che richiede un bilanciamento costante. Affrontare la crescente prevalenza delle condizioni croniche tra i DMC e consentire loro di mantenere l'impiego gestendo la malattia, richiede l'uso strategico della **tecnologia adattiva** come strumento organizzativo cruciale (Kühner et al., 2024). Tuttavia, la tecnologia è un'arma a doppio taglio. Da un lato, può essere profondamente **di supporto**, offrendo accomodamenti che permettono un lavoro più sicuro e significativo e di rafforzare le capacità fisiche o cognitive necessarie per la qualificazione professionale (Behrend et al., 2024; Chao et al., 2024), sostenendo così il loro benessere e la produttività (Kühner et al., 2024). Dall'altro, introduce sfide significative, come l'**imperativo del costante adattamento delle competenze** (Behrend et al., 2024) e le sfide legate alla fiducia e all'accettazione degli strumenti tecnologici (Kong et al., 2023; Kurniawan et al., 2024), oltre all'aspettativa che le persone siano in condizione di lavorare in qualsiasi momento e luogo. Nonostante queste evidenze sulla duplice capacità della tecnologia di supportare o aumentare lo stress dei DMC, la ricerca non ha ancora integrato questi fattori in un unico modello dinamico per spiegare i comportamenti quotidiani di presenza/assenza e le loro implicazioni per la salute a lungo termine e la sostenibilità della carriera. Questo progetto presenta quindi una **indagine con metodi misti** sui comportamenti dinamici di presenza/assenza dal lavoro dei DMC, esaminando specificamente come **la tecnologia moderi il legame tra il loro stato di salute e le loro decisioni lavorative**. La ricerca mira ad andare oltre l'analisi della carriera a livello macro concentrandosi sui **processi quotidiani** che costruiscono o inficiano la salute e il benessere a lungo termine dei dipendenti.

La base concettuale di questo studio inizia con il **Modello di Carriera Sostenibile**, che caratterizza il percorso lavorativo a lungo termine attraverso tre indicatori chiave: **salute, produttività e felicità**. Questo modello sottolinea che una carriera sostenibile si evolve attraverso l'interazione dinamica di tre dimensioni fondamentali: **persona, contesto e tempo** (De Vos et al., 2020). Sebbene la ricerca precedente si sia concentrata in modo sproporzionato sull'indicatore della produttività (Sammarrà et al., 2025), questo progetto affronta questo divario concentrandosi specificamente sull'**indicatore di salute** della sostenibilità della carriera.

Indagheremo questo indicatore di salute esaminando due comportamenti a livello micro che inglobano la salute, vale a dire l'**assenteismo** (assenza dovuta a problemi di salute) ed il presenzialismo (lavorare pur essendo malati) per i DMC (Ruhle et al., 2023). Questo approccio, che tratta l'elemento "**tempo**" del Modello di Carriera Sostenibile come **variazione quotidiana**, rappresenta una novità significativa poiché esamina **come la carriera sostenibile, che ha una prospettiva a lungo termine, sia costruita su base giornaliera**.

Per analizzare i meccanismi che guidano queste scelte quotidiane, il progetto integra le dimensioni del Modello di Carriera Sostenibile con i principi della **Teoria della Conservazione delle Risorse (COR)** (Hobfoll, 1989). La teoria COR postula che gli individui sono motivati ad **acquisire, mantenere e proteggere risorse di valore** (ad esempio, energia, salute, status lavorativo). Utilizziamo la COR come lente primaria, riconoscendo che la **Malattia Cronica** rappresenta una continua **perdita di risorse** (ad esempio, energia, salute), rendendo la gestione quotidiana delle risorse di fondamentale importanza.

Lo studio traduce le dimensioni della Carriera Sostenibile in dinamiche di risorse: la decisione quotidiana di presentarsi al lavoro, in particolare in una "brutta giornata", è un calcolo guidato dalle risorse. Utilizziamo il quadro COR per esaminare come la **dimensione del contesto** (e.g., tecnologia) e la **dimensione della persona** (stato di salute quotidiano) interagiscono **nel tempo** (fluttuazioni quotidiane). Nello specifico, la **Dimensione della Persona** è il livello fluttuante di risorse personali (e.g., stato di salute quotidiano); la **Dimensione del Contesto** è l'ambiente esterno, specificamente l'influenza della tecnologia; e la **Dimensione del Tempo** è catturata come fluttuazioni quotidiane delle risorse.

Ci concentriamo sulla **tecnologia** come **moderatore duale** centrale, riconoscendo la sua ampia capacità sia di supportare che di mettere a

dura prova le risorse per i DMC (e.g., Kühner et al., 2023). Gli accomodamenti resi possibili dalla tecnologia (e.g., ausili audio o visivi specifici, piattaforme remote flessibili) **facilitano l'adattamento quotidiano** fornendo risorse, consentendo ai DMC di proteggere la loro

energia limitata e lavorare in modo efficace (Chao et al., 2024). La tecnologia può anche agire come un **elemento dannoso** aggiungendo richieste che esauriscono risorse già limitate, aumentando potenzialmente il rischio di presenzialismo. Questa esplorazione riconosce il ruolo complesso della tecnologia come facilitatore e come fonte di stress.

In aggiunta al contesto tecnologico, presteremo particolare attenzione a una variabile individuale, il **genere**, che potenzialmente introduce ulteriore complessità nei comportamenti quotidiani di presenza/assenza dal lavoro. I comportamenti in ambito lavorativo non sono neutri rispetto al genere: dipendenti maschi e femmine sono spesso valutati diversamente, con aspettative di genere che riguardano non solo la performance, ma anche molti altri comportamenti organizzativi (e.g., leadership e comportamenti extra-ruolo). Tali aspettative diverse sono correlate a come due tratti di base utilizzati per descrivere gli individui, **competenza** e **calore (umano)**, vengono percepiti in modo differente. Coerentemente con lo **Stereotype Content Model (SCM)** (Fiske et al., 2002; Cuddy et al., 2008), la ricerca mostra che le donne sono tipicamente percepite come dotate di alto calore ma bassa competenza, mentre gli uomini sono visti come altamente competenti ma con minor calore (Fiske et al., 2002).

Queste percezioni non sono solo valutazioni esterne, ma possono anche essere **interiorizzate**. Recenti lavori (Calluso et al., 2025) dimostrano che le donne spesso interiorizzano dubbi sulla propria competenza e possono cercare di impegnarsi in uno sforzo aggiuntivo per compensare la presunta mancanza di competenza, cercando di raggiungere legittimità e credibilità sul posto di lavoro. Per i DMC, tali dinamiche possono intersecarsi con i vincoli di risorse legati alla salute, plasmando potenzialmente i modelli di presenza/assenza. Ad esempio, le donne con malattia cronica potrebbero sentirsi costrette a lavorare pur essendo malate—dando luogo a presenzialismo—per dimostrare competenza e mantenere la legittimità, mentre gli uomini potrebbero sperimentare pressioni o risposte diverse, moderando potenzialmente le loro decisioni di assenteismo o presenzialismo.

L'integrazione del genere come **moderatore aggiuntivo** nel nostro modello ci permette di catturare queste interazioni complesse: **stato di salute quotidiano, contesto tecnologico e genere influenzano congiuntamente i comportamenti quotidiani di presenza/assenza**. Questa estensione riconosce che la gestione delle risorse per i DMC è radicata non solo nelle dinamiche di salute e tecnologia, ma anche nelle aspettative socioculturali e nelle pressioni di legittimità che variano in base al genere. In tal modo, il progetto approfondisce il suo contributo teorico, collegando i comportamenti a livello micro, guidati dalle risorse, con determinanti strutturali e sociali più ampi nel contesto lavorativo.

Per garantire che la nostra indagine sia teoricamente solida ed empiricamente fondata sulla realtà vissuta dei DMC, impieghiamo un disegno a **metodi misti**.

#### **Task 1: Interviste Qualitative (Fase Esplorativa)**

Il progetto inizierà con una essenziale fase di **interviste qualitative con i DMC**. Questa fase serve a comprendere in profondità il fenomeno e a garantire che il successivo studio quantitativo si concentri sugli argomenti più rilevanti. Le interviste esploreranno **cosa spinge i DMC a decidere in un giorno qualsiasi di presentarsi o meno al lavoro**, dettagliando come questa scelta sia influenzata dal contesto di lavoro da **remoto versus in ufficio** (e/o dall'uso della tecnologia) e le ragioni che la motivano, incluse le potenziali influenze sottostanti alle aspettative legate al genere e alle pressioni di legittimità sulle loro decisioni quotidiane di presenza/assenza. Le ricche intuizioni così acquisite **guideranno direttamente la formulazione dello strumento diario** e la selezione precisa delle variabili più utili da includere nella fase quantitativa.

#### **Task 2: Studio Longitudinale con Diario Quotidiano (Fase Quantitativa)**

A seguito delle indicazioni qualitative, verrà condotto uno **studio con diario quotidiano** della durata di una settimana. I partecipanti (per entrambi gli studi) saranno reclutati da diversi settori in Italia e in altri paesi europei, mirando a dipendenti con malattie croniche fisiche che lavorano almeno equivalente al tempo pieno, con una stima di circa 40 partecipanti per lo studio basato su interviste e 150 partecipanti per lo studio di diario per garantirne un'adeguata potenza statistica (Ohly et al., 2010). A seguito del **Task 1**, i dati tematici sui trigger di presenza/assenza, i cambiamenti di contesto e le esperienze specifiche con la tecnologia e le pressioni di legittimità legate al genere saranno utilizzati per affinare i costrutti e selezionare misure precise per lo studio diario.

La raccolta dati (per il Task 2) inizierà con un baseline che valuterà le variabili demografiche, lo stato di salute, le informazioni sulla carriera e gli **stereotipi** (e.g., credenze sui ruoli di genere, legittimità percepita del proprio ruolo/presenza) che sono stati interiorizzati. Seguiranno i sondaggi con diario quotidiano per una settimana. I sondaggi giornalieri cattureranno lo stato di salute quotidiano dei DMC (inclusi livello di dolore e gravità dei sintomi legati alla malattia cronica come livello di **risorsa personale**), il tipo di tecnologia utilizzata e la percezione della tecnologia come **supporto** versus **domanda (risorsa contestuale)** (Kong et al., 2023). I risultati quotidiani misurati saranno **presenzialismo e assenteismo** (Ruhle et al., 2023).

La strategia analitica del progetto è progettata per sfruttare appieno il nostro approccio a metodi misti. Nel **Task 2**, i dati saranno analizzati utilizzando una combinazione di tecniche. Il **Modello Multilivello (MLM)** è la tecnica quantitativa primaria, utilizzata per catturare le fluttuazioni a livello giornaliero identificate negli individui (Ohly et al., 2010; Bakker & Xanthopoulou, 2015). L'MLM ci permetterà di esaminare le relazioni entro i soggetti, testando come lo stato di salute quotidiano di un DMC sia collegato ai comportamenti lavorativi e come **l'uso della tecnologia** (supporto vs. domanda) e il **genere** (femmina vs. maschio) **moderino** questa relazione. Per valutare il cambiamento a breve termine, applicheremo il **Latent Curve Modeling (LGM)** (Bliese & Ployhart, 2002). Questo sarà utilizzato per valutare le traiettorie dei comportamenti di presenza/assenza durante la settimana, indagando sia il cambiamento intra-individuale sia le differenze inter-individuali in questi modelli di adattamento alle richieste della tecnologia e della malattia.

Utilizzeremo sia l'MLM sia altri metodi di regressione per testare specificamente il ruolo duale della tecnologia e le possibili modulazioni legate al genere. Queste analisi confermeranno se l'influenza della tecnologia agisce come moderatore, plasmando la forza o la direzione



della relazione tra stato di salute quotidiano e decisioni di presenza/assenza. Allo stesso modo, l'analisi esaminerà come il genere interagisce con la salute e l'uso della tecnologia, indagando se le aspettative di genere amplificano o attenuano i modelli di assenteismo o presenzialismo nei DMC, e quindi, se uomini e donne differiscono nel modo in cui traducono le fluttuazioni del loro stato di salute in decisioni di presenza/assenza in contesti tecnologici variabili.

Questo progetto a metodi misti offre **contributi teorici e pratici significativi**. Fornisce un **modello dinamico nel quotidiano** che affronta

direttamente l'indicatore di salute della carriera sostenibile. Operazionalizzando le dimensioni fondamentali (persona, contesto e tempo) e integrando la teoria COR, questo studio rappresenta una novità cruciale nella letteratura: dimostra **come la salute della carriera a lungo termine venga costruita (o erosa) su base giornaliera**. Inoltre, l'indagine sull'**uso della tecnologia** come **moderatore duale** contribuisce a una comprensione accurata del suo impatto. **Integrando il genere come lente aggiuntiva, lo studio rivela come le aspettative di genere e le pressioni di legittimità si intersecano con la malattia cronica e la tecnologia, aggiungendo una dimensione sociale all'indicatore di salute della carriera sostenibile**. Infine, identificando i supporti e le richieste tecnologiche specifici, i risultati offriranno una guida basata sull'evidenza per le organizzazioni per **ridurre al minimo la perdita di risorse** e mitigare i rischi di presenzialismo e assenteismo per i DMC, portando a luoghi di lavoro più sostenibili.