

ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO

In collaborazione con:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
Dipartimento di Scienze della Cognizione
e della Formazione

**Indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza
lavorativa
(D. Lgs. n. 81, 9 aprile 2008)**

RAPPORTO FINALE

Autori:

Cristian Balducci e Franco Fraccaroli

Università di Trento

Dicembre 2009

Indice

	<i>p.</i>
Executive summary	3
Introduzione	5
Definire i rischi psicosociali	5
Lo stress lavoro-correlato	6
Il progetto di indagine	7
Metodo d'indagine	8
Il questionario per i lavoratori	8
Il questionario per i dirigenti	14
Risultati	14
Descrizione del campione	14
I rischi psicosociali	16
Stress e condizioni di salute dei lavoratori	29
Rischi psicosociali e stress dei lavoratori	37
La sicurezza lavorativa	41
I risultati del questionario compilato dai dirigenti	51
Conclusioni e ipotesi di intervento	57
Risultati salienti e ipotesi di intervento sullo stress lavoro-correlato	58
Risultati salienti ed ipotesi di intervento in tema di sicurezza lavorativa	62
Riferimenti bibliografici	64
Appendice I: Il questionario compilato dai lavoratori	65
Appendice II: Il questionario compilato dai dirigenti	75
Appendice III: Pari opportunità	79
Appendice IV: Codici dei casi a maggior rischio	85

Executive Summary

L'obiettivo del presente progetto era quello di effettuare un'indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa tra i lavoratori di ARPA Lazio, al fine di stimolare una riflessione su possibili interventi preventivi e protettivi mirati per controllare lo stress ed incrementare i livelli di sicurezza dei lavoratori.

Relativamente ai fattori che possono essere potenziali cause di stress lavorativo, la situazione generale emersa in ARPA – sia in termini assoluti che rispetto ad altre organizzazioni pubbliche per le quali erano disponibili dati confrontabili – sembra poter far escludere la presenza di fattori di rischio particolarmente prevalenti e per i quali vi sia quindi necessità di intervento urgente e su larga scala. Le analisi evidenziano, comunque, alcuni fattori che sembrano essere coinvolti nel fenomeno dello stress e che con ciò possono essere considerati per impostare un'adeguata strategia di intervento. Essi sono il supporto del diretto superiore e le preoccupazioni per il salario e la carriera lavorativa. Un terzo fattore implicato nello stress sembra essere il genere: le donne fanno registrare un rischio superiore di appartenere al gruppo dei lavoratori maggiormente sotto stress rispetto agli uomini.

Alla luce di questi risultati sono indicate diverse linee di intervento possibili. Per migliorare il livello e la qualità del supporto del diretto superiore sono suggeriti interventi di carattere informativo e formativo rivolti alle figure dirigenziali di ARPA Lazio, al fine di sensibilizzare/formare relativamente alle tematiche della gestione dei gruppi di lavoro e alle dinamiche comunicativo-relazionali connesse con funzioni gestionali e di coordinamento. Per contrastare le preoccupazioni per salario e carriera, idealmente si dovrebbe procedere con un piano di stabilizzazione del personale con contratto diverso dal tempo indeterminato, personale che costituisce una percentuale relativamente elevata dei lavoratori ARPA (più del 20% del campione dell'indagine). Alternativamente si dovrebbe comunque cercare di chiarire, per quanto possibile, la prospettiva occupazionale in ARPA ai lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato. Una terza linea di intervento potrebbe avere come target le lavoratrici in posizione non dirigenziale, al fine di sensibilizzare/formare sul tema dello stress lavoro-correlato.

Per la maggioranza dei lavoratori ARPA il livello di sicurezza associato ai diversi elementi che possono rivestire un ruolo critico nel determinare la sicurezza complessiva di un ambiente di lavoro (ad esempio gli impianti elettrici, l'illuminazione, la rumorosità) è almeno sufficientemente adeguato. Emerge comunque una certa variabilità tra le diverse sedi ARPA in questi giudizi e, per alcuni degli elementi considerati (ad esempio la temperatura), una maggioranza meno larga di lavoratori ritiene che il livello di sicurezza sia almeno sufficiente. Con ciò sembra auspicabile un approfondimento delle situazioni relativamente meno adeguate. Si evidenzia inoltre un certo

marginale di miglioramento per ciò che riguarda la *compliance* dei lavoratori con alcune delle norme di sicurezza, margine che potrebbe essere ridimensionato con ulteriori interventi formativi/informativi mirati, sia nei confronti dei lavoratori che dei dirigenti dell'Ente.

Introduzione

Il lavoro svolge un ruolo importante nella vita delle persone adulte. Esso non è solo il mezzo attraverso il quale si ricavano le risorse per il sostentamento personale e spesso per quello della propria famiglia. Il lavoro è anche, infatti, la sfera in cui si dispiega la personalità degli individui e che contemporaneamente plasma la personalità nella relazione con la mansione e con gli altri lavoratori. Con ciò esso contribuisce in maniera determinante al senso dell'identità personale e sociale, rinforzando nelle persone l'aspettativa di poter essere utili per gli altri e quella di poter trovare aiuto negli altri in caso di necessità, credenze che insieme formano quel senso di appartenenza fondante il vivere sociale.

D'altra parte il lavoro può esporre ad una serie di situazioni di rischio che possono trasformarlo da fattore di benessere e crescita individuale in fonte di malessere e malattia. Mentre in passato queste situazioni potenzialmente dannose erano spesso determinate da agenti o fattori di tipo fisico, chimico, e biologico – si pensi ad esempio all'esposizione a temperature estreme o a sostanze nocive – nella gran parte dei paesi occidentali il peso di questi fattori di rischio si è via via ridimensionato (Siegrist & Theorell, 2006), mentre si sono fatti avanti fattori di rischio per la salute di natura diversa, che esercitano il loro effetto sull'individuo primariamente attraverso la sfera psicologica e che sono chiamati rischi di tipo psicosociale. Non è tanto che in passato questi ultimi non esistessero, ma ovviamente la preponderanza delle altre forme di rischio per la salute dei lavoratori (visto anche il loro impatto spesso più immediato e chiaramente apprezzabile sulla salute fisica), faceva sì che questi passassero in secondo piano. E' da sottolineare, inoltre, come le evidenze empiriche sull'effetto dei rischi psicosociali si sono accumulate in un periodo relativamente recente.

Definire i rischi psicosociali

Con il termine rischi psicosociali ci si riferisce ad una serie di aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro nonché alle caratteristiche dei contesti ambientali e sociali nei quali il lavoro si svolge, che possono causare consistenti reazioni da stress e conseguenze di rilevanza clinica per la salute psicofisica dei lavoratori, quali disturbi d'ansia e depressione, disturbi muscolo-scheletrici, malattie cardiovascolari, ecc. Si tratta di fenomeni trasversali alle diverse occupazioni i quali, con ciò, diversamente dai rischi più tradizionali (quello chimico, fisico e biologico), sono potenzialmente presenti in tutti i contesti occupazionali. Alcuni esempi di rischi psicosociali secondo la European Agency for Safety and Health at Work sono i seguenti:

- Ruoli ambigui o indefiniti;

- Cattivo dimensionamento (sovra o sotto dimensionamento) del carico di lavoro;
- Clima interpersonale inadeguato (ad es. eccessivamente competitivo o conflittuale);
- Mancanza di sostegno da parte di colleghi e superiori;
- Comunicazione carente o inadeguata;
- Ridotta partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali;
- Conflitto lavoro-famiglia;
- Precarietà del lavoro.

Tali fattori definiscono condizioni di rischio per la salute dei lavoratori – impattando negativamente anche sulla produttività – non tanto se identificabili come eventi circoscritti o transitori, quanto soprattutto se riconducibili a situazioni croniche e protratte nel tempo.

Infatti, l'esposizione protratta a condizioni di rischio psicosociale determina delle sollecitazioni sull'individuo che richiedono risposte di fronteggiamento (coping); l'individuo risponde a tali sollecitazioni mobilizzando energie psicofisiche che ne garantiscono l'adattamento alla situazione ambientale. Quando tuttavia le sollecitazioni sono croniche, costringendo continuamente l'individuo a mobilizzare energia psicofisica per adattarsi, tale risposta da adattiva diviene disadattiva in quanto porta a lungo andare all'esaurimento delle risorse disponibili. I campanelli di allarme di tale condizione di esaurimento sono fisici (ad es. stanchezza), emotivi (ad es. rabbia), cognitivi (ad es. preoccupazione), e comportamentali (ad es. aggressività, assenteismo, ridotta produttività). La permanenza dell'organismo in tale condizione di esaurimento – determinata dall'impossibilità o difficoltà del recupero energetico a causa proprio della cronicità della sollecitazione – aumenta il rischio di insorgenza di patologie psicofisiche conclamate di tipo stress-correlato.

Lo stress lavoro-correlato

Col termine *stress lavoro-correlato* si tende ad indicare proprio il complesso di campanelli di allarme psicofisici che segnalano la difficoltà dell'adattamento individuale alle condizioni ambientali e l'inizio dell'esaurimento delle risorse psicofisiche disponibili per il fronteggiamento. L'esperienza dello stress lavoro-correlato sembra essere oggi fenomeno molto diffuso tra i lavoratori. Secondo una recente indagine della Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (European Foundation, 2007), il 38,6% dei lavoratori italiani intervistati ritiene che il lavoro abbia un impatto sulla propria salute; il sintomo più riportato di tale impatto è lo stress, evidenziato dal 27,1% di questi lavoratori, seguito da un senso di fatica generalizzato (24,7%), dal mal di schiena (24,3%) e dai dolori muscolari (22,3%), sintomi questi ultimi che possono anche essere direttamente o indirettamente collegati allo stress.

Se risulta fondamentale, quando si parla di stress, sottolineare l'importanza della reattività individuale agli stimoli stressogeni, ossia il fatto che lo stress sia il prodotto dell'interazione tra le caratteristiche del lavoro e quelle del lavoratore (non può non essere considerata l'importante intermediazione giocata dai processi di valutazione e percezione soggettiva), è altrettanto necessario evidenziare che la ricerca scientifica suggerisce che certe condizioni lavorative, in particolari se croniche, risultano stressogene per la maggior parte delle persone.

Il progetto di indagine

Il presente progetto è consistito di un'indagine sui rischi psicosociali in ARPA Lazio e sulla relazione tra tali rischi e le condizioni di salute dei lavoratori, con un focus (secondo quanto richiesto dal Decreto 81/2008) sullo stress-lavoro correlato. Inoltre sono state anche indagate una serie di dimensioni che riguardano la sicurezza sul posto di lavoro. L'indagine ha permesso di formare una base dati sui rischi psicosociali specifica al contesto ARPA Lazio, con possibilità di monitoraggio e confronto longitudinale, permettendo di proporre soluzioni preventive mirate sulle criticità emerse. Tale modo di procedere è lo standard per ciò che concerne la valutazione e la prevenzione dei rischi psicosociali e dello stress nei luoghi di lavoro (Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro, 2000; 2003¹). In attesa dell'indicazione dei criteri da adottare per la valutazione dello stress lavoro-correlato da parte della Commissione consultiva permanente sulla salute e la sicurezza sul lavoro, sono state considerate nel progettare l'indagine le indicazioni fornite dall'Accordo Europeo dell'8 Ottobre 2004 sullo stress lavoro-correlato. Tale accordo è infatti il documento ispiratore del Decreto 81/2008 per ciò che concerne lo stress lavoro-correlato e la sua valutazione. E' opportuno sottolineare, comunque, che l'Accordo Europeo non propone in realtà particolari novità rispetto alle conoscenze esistenti sullo stress ed ai metodi abitualmente adottati per la sua valutazione.

Secondo l'Accordo Europeo dell'8 Ottobre 2004 *“Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro”*. Inoltre: *“L'individuazione di un problema di stress da lavoro può avvenire attraverso un'analisi di fattori quali l'organizzazione e i processi di lavoro (pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.) le condizioni e l'ambiente di lavoro(esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.) la comunicazione (incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.) e i fattori soggettivi (pressioni emotive e*

¹ Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2000). Ricerca sullo stress correlato al lavoro [scaricabile da (in lingua inglese): <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>]; Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2003). Prevenzione pratica dei rischi psicosociali e dello stress sul lavoro [scaricabile da (in lingua inglese): <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/104/view>].

sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.)". Questi elementi sono stati tenuti in considerazione nella progettazione dell'impianto valutativo adottato nella presente indagine.

La valutazione dei rischi psicosociali in grado di influenzare negativamente il benessere dei lavoratori ARPA costituisce da un lato un primo step fondamentale di prevenzione primaria dello stress lavoro-correlato (secondo quanto richiesto dal Decreto 81/2008), dall'altro anche un'occasione di analisi aziendale finalizzata ad un possibile sviluppo organizzativo.

Metodo d'indagine

La presente indagine è stata preceduta da un'attenta analisi delle caratteristiche e della tipologia di lavoro dell'organizzazione committente e da colloqui preliminari con la dirigenza della stessa, in particolare con il responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, con i suoi diretti collaboratori e con il medico competente. Acquisite informazioni e documenti utili, tra cui l'organigramma aziendale e l'organizzazione delle diverse strutture, con particolare riferimento alle rispettive attribuzioni, alla luce della numerosità dei lavoratori da sottoporre ad indagine è stato ritenuto opportuno avvalersi dell'utilizzo di uno strumento strutturato al fine della raccolta dei dati necessari. Si è optato quindi per la somministrazione di un questionario anonimo, somministrazione che ha avuto luogo durante un corso di sensibilizzazione in tema di rischi psicosociali e stress lavoro-correlato tenuto nelle diverse sedi dell'ENTE nel periodo aprile-maggio 2009. Al corso hanno partecipato sia i lavoratori in posizione non dirigenziale che i dirigenti dell'ENTE. Il questionario su cui la maggior parte delle analisi sono state basate è quello sottoposto ai lavoratori. Il questionario compilato dai dirigenti costituiva un estratto di quello sottoposto ai lavoratori. Maggiori dettagli su entrambi i questionari sono forniti di seguito, mentre copia degli stessi è riportata in Appendice I e Appendice II al presente rapporto.

Il questionario per i lavoratori

Dopo un primo quesito che indagava la struttura di appartenenza del partecipante, il questionario prevedeva quattro sezioni, di cui la prima esplorava le condizioni di lavoro e la salute dei lavoratori, la seconda la sicurezza lavorativa, la terza le pari opportunità, la quarta alcune informazioni socio-anagrafiche ed altre informazioni relative al tipo di lavoro svolto. Nella quarta parte era inoltre richiesto al lavoratore di inserire un codice personale anonimo composto da numeri e lettere, codice che potrà permettere di ricollegare le risposte date a questa indagine con quelle che lo stesso lavoratore fornirà in occasione di monitoraggi futuri, mantenendo l'anonimato delle stesse.

Sezione 1: Condizioni di lavoro e salute

Questa prima parte del questionario indagava innanzitutto una serie di rischi psicosociali che possono essere la causa dello stress lavoro-correlato. In particolare venivano indagati:

- 1) Il carico mentale/psicologico di lavoro (ad es. “Il mio lavoro mi impegna molto a livello mentale”), che si riferisce sostanzialmente ad aspetti quali/quantitativi di richiesta di impegno mentale ed al passo che è necessario tenere nell’esecuzione del compito.
- 2) Il carico fisico di lavoro (ad es. “Sul lavoro devo spesso spostare o sollevare carichi molto pesanti), che si riferisce ad aspetti di richiesta di impegno fisico.
- 3) Il livello di autonomia, o controllo sul compito (ad es. “Il mio lavoro mi permette di prendere molte decisioni in autonomia”), che riguarda la possibilità di poter influenzare entro un certo grado gli aspetti di organizzazione del proprio lavoro (ad es. la modalità di esecuzione, le priorità, ecc.) e l’effettivo utilizzo delle abilità possedute.
- 4) Il supporto dei colleghi (ad es. “Le persone con cui lavoro hanno con me un rapporto anche personale”), che indaga il sostegno sia strumentale (ossia nell’esecuzione del lavoro) che affettivo ricevuto dai colleghi.
- 5) Il supporto del superiore (ad es. “Il mio capo riesce a far lavorare bene la gente assieme”), che indaga, come per il supporto dei colleghi, il sostegno sia strumentale che affettivo ricevuto dal diretto superiore.
- 6) Il sottoutilizzo (ad es. “Sono sottoutilizzato”), che riguarda nello specifico il sottodimensionamento del carico di lavoro.
- 7) Il clima relazionale negativo (ad es. “Vi è tensione interpersonale nel mio luogo di lavoro”), che esplora la qualità generale delle relazioni interpersonali al lavoro.

I quesiti relativi ai rischi riguardanti il carico di lavoro (sia mentale che fisico), il livello di autonomia ed il supporto ricevuto dai colleghi e dal superiore sono stati ricavati dal *Job Content Questionnaire* di Karasek et al. (1998), uno strumento ampiamente utilizzato per indagini di questo tipo. I quesiti relativi al sottoutilizzo sono stati messi a punto appositamente per questa indagine raccogliendo alcuni suggerimenti del medico competente ARPA. Infine i quesiti sul clima relazionale sono stati ricavati da altra letteratura in quest’area (Vartia, 1996). Tutti i quesiti riguardanti questa prima serie di rischi presentavano una modalità di risposta che variava su scala da 1 a 4. Ove necessario i quesiti sono stati ricodificati, in modo tale per cui ad un punteggio più elevato riportato dal lavoratore corrispondeva un livello più elevato del fenomeno considerato (ad es., carico mentale di lavoro più elevato, maggiore supporto dei colleghi, maggiore sottoutilizzo, ecc.).

Venivano inoltre valutati i seguenti altri rischi:

- 8) Le preoccupazioni per il salario e la carriera (ad es. “La mia attuale posizione professionale è adeguata alla mia istruzione e formazione”), che indaga la percezione di adeguatezza del salario e le possibilità di sviluppo professionale e di carriera.
- 9) L’incertezza lavorativa (ad es. “Ho scarsa certezza sulla stabilità del mio posto di lavoro”) che riguarda la percezione di stabilità/continuità del lavoro posseduto.
- 10) L’ambiguità di ruolo (ad es. “Esistono obiettivi chiari e pianificati”) ossia il grado in cui è chiaro quali siano i propri compiti e le proprie responsabilità.
- 11) Il conflitto di ruolo (ad es. “Ricevo richieste incompatibili da due o più persone”) che riguarda invece la contraddittorietà delle richieste ricevute nello svolgimento del proprio lavoro.

I quesiti che indagavano la dimensione del salario e delle prospettive di carriera e l’incertezza lavorativa sono stati tratti dal questionario Effort-Reward Imbalance (ERI; Siegrist et al., 2004), mentre quelli riguardanti l’ambiguità ed il conflitto di ruolo da un breve questionario sviluppato da Rizzo et al. (1970); entrambi gli strumenti hanno dato prova di attendibilità e validità nella valutazione dei fenomeni considerati. I quesiti riguardanti queste dimensioni prevedevano tutti una modalità di risposta che variava da 1 a 5. Laddove necessario i quesiti sono stati ricodificati, sì da avere un punteggio più elevato in corrispondenza di un livello più elevato del fenomeno considerato (ad es., più elevato salario e prospettive di carriera, più elevata insicurezza lavorativa, ecc.).

Infine veniva anche indagato il conflitto lavoro-famiglia, ed in particolare:

- 12) L’interferenza del ruolo lavorativo sul ruolo familiare (ad es. “Il suo lavoro ha interferito con le sue responsabilità a casa, come ad esempio effettuare riparazioni/manutenzioni, cucinare, pulire, fare la spesa, prendersi cura dei figli?”).

I quesiti che indagavano il conflitto lavoro-famiglia sono stati derivati da un lavoro di Grzywacz et al. (2006). Essi prevedevano una modalità di risposta variante da 0 a 5, in cui 5 indicava per tutti i quesiti una frequenza maggiore del fenomeno considerato.

Per ogni rischio è stato ricavato il punteggio medio ai quesiti che lo definivano per ogni lavoratore ARPA.

Per ciò che concerne la salute dei lavoratori ARPA, questa è stata valutata in diversi modi. Le reazioni psicofisiche che seguono l’esposizione a situazioni di rischio psicosociale possono infatti essere sia a breve termine (di solito queste non sono patologiche, ma costituiscono comunque dei campanelli di allarme di disagio) che a medio-lungo termine. Inoltre possono interessare la sfera fisica, emotiva, cognitiva e/o comportamentale. Così una reazione a breve termine a carico della sfera emotiva seguente l’esposizione ad una situazione di rischio può essere l’esperienza transitoria

di rabbia o ansia, mentre una reazione a lungo termine a carico della sfera fisica può essere l'ipertensione. È importante valutare sia reazioni a breve termine che reazioni a lungo termine. Le seconde (le reazioni a lungo termine) sono le più affidabili ai fini della valutazione dello stress lavoro-correlato, in quanto sono quelle che possono derivare da una situazione di esposizione prolungata ad un rischio e che con ciò sono di aiuto nell'individuare i rischi presenti in maniera cronica nell'organizzazione valutata. Comunque è utile considerare anche le reazioni a breve termine all'esposizione, le quali possono essere di aiuto nell'identificare situazioni di rischio nascente che non hanno ancora prodotto conseguenze a lungo termine sulla salute. Vista la molteplicità degli indicatori di salute inclusi nel questionario valutativo, si è scelto di focalizzare l'attenzione su quelli la cui validità ed attendibilità è più consolidata, riservandosi di utilizzare anche gli altri per le indagini di monitoraggio future. Gli indicatori scelti sono stati i seguenti:

- 1) Sintomi generali dello stress (ad es. "Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?"). Questo è l'indicatore a cui è stato dato più peso ai fini della presente indagine, visto che il focus è il fenomeno dello stress lavoro-correlato. Tali sintomi sono stati indagati attraverso il Questionario Generale sulla Salute (*General Health Questionnaire*; Goldberg, 1970; versione Italiana a cura di Piccinelli, Risoffi, Bon, Cunico e Tansella, 1993), da ora in poi GHQ-12, il cui utilizzo è particolarmente appropriato per indagini di questo tipo (ad es., Dawson & Tylee, 2001). I quesiti di questo strumento prevedevano una scala di risposta variante da 0 a 3, in cui 3 indicava un'intensità maggiore del sintomo. Seguendo una procedura standardizzata, i quesiti sono stati dicotomizzati assegnando il punteggio 0 nel caso di risposta uguale a 0 o 1 ed il punteggio 1 nel caso di risposta uguale a 2 o 3. In tale modo ogni quesito è stato ricodificato nei termini di assenza (valore 0) *versus* presenza (valore 1) del sintomo. I sintomi così ottenuti sono stati poi sommati insieme ad ottenere un punteggio totale che poteva variare da 0 (nessun sintomo presente) a 12 (tutti i sintomi indagati presenti). Valori uguali o superiori a 4 sono indicativi di un livello di stress clinicamente significativo. Differenziando i partecipanti con stress clinicamente rilevante da quelli con stress non rilevante, il GHQ-12 permette di intercettare possibili reazioni psicologiche a lungo termine, con ciò potenzialmente derivanti da esposizione cronica a situazioni di rischio psicosociale. Il punteggio ottenuto al GHQ-12, quindi, può essere utilizzato o come variabile continua con range da 0 a 12, o come variabile categorica che differenzia i lavoratori con stress rilevante (GHQ-12 \geq 4) da quelli con stress non rilevante (GHQ-12 $<$ 4).
- 2) Prevalenza di una serie di patologie che possono essere dovute allo stress lavorativo. Si tratta evidentemente di conseguenze a lungo termine dell'esposizione a situazioni di rischio

psicosociale. In particolare veniva chiesto ai lavoratori se un medico aveva fatto loro diagnosi di alcuna di una serie di condizioni psicofisiche, tra le quali infarto al miocardio, angina pectoris, ipertensione, depressione, disturbo d'ansia, gastrite, colite/colon irritabile, dismenorrea (solo per le donne), ecc. La modalità di risposta era dicotomica: sì *versus* no. Tuttavia alcune di queste patologie hanno mostrato una prevalenza troppo bassa in ARPA per poter essere utili al fine di far emergere un eventuale effetto su di esse dei rischi psicosociali considerati. Quindi ci si è concentrati solo sulle condizioni che presentavano una prevalenza tra i lavoratori superiore al 5%. Inoltre si è anche optato di analizzare solo quelle patologie per le quali erano presenti dati di confronto derivanti da altre organizzazioni in cui erano state svolte indagini simili.

- 3) Frequenza con cui sono stati esperiti, nell'ultimo mese, una serie di stati emotivi negativi (ad es. rabbia, disgusto, ecc.) e positivi (ad es. soddisfazione, entusiasmo, ecc.) relativamente a qualsiasi aspetto del lavoro, ad esempio i compiti assegnati, i colleghi, il superiore, ecc. Per ciascuno stato emotivo la modalità di risposta variava da 1 a 5, in cui 1 indicava il non aver fatto esperienza dello stato emotivo indagato, mentre 5 l'aver fatto esperienza quotidiana (ossia molto frequente) dello stato emotivo indagato.

Sezione 2: Sicurezza lavorativa

Per ciò che riguarda la sicurezza sul lavoro, l'attenzione si è soffermata sulle seguenti variabili:

- 1) Innanzitutto è stata indagata la percezione dei lavoratori del livello di sicurezza di una serie di elementi che possono essere associati a incidenti o infortuni (ad es. gli impianti elettrici) o malattia (ad es. il rumore, la presenza di polveri, ecc.). La modalità di risposta richiesta variava da 1 a 5, in cui 1 indicava un livello di sicurezza insufficiente relativamente all'elemento indagato, mentre 5 un livello di sicurezza percepito come buono. Comunque, in fase di analisi le risposte dei lavoratori sono state dicotomizzate, differenziando un giudizio di sufficienza o più da un giudizio di mediocrità o insufficienza. La valutazione degli elementi qui considerati non è ovviamente un sostituto per le valutazioni obiettive degli stessi elementi regolarmente condotte nelle organizzazioni (ad es. le valutazioni del grado in cui gli impianti e le attrezzature sono a norma), quanto invece un utile complemento alle stesse, in quanto sollecita il punto di vista dei lavoratori. Questo punto di vista potrebbe mettere in luce delle criticità degli ambienti di lavoro che, o non sono state vagliate accuratamente dal Servizio di Prevenzione Protezione, o potrebbero comunque essere percepite come tali nonostante il rispetto delle soglie minime di sicurezza. Ciò potrebbe a sua volta promuovere eventuali approfondimenti sui motivi di tale discrasia. Le percezioni

di sicurezza dei lavoratori relativamente agli ambienti di lavoro, infatti, sono fattore da tenere in attenta considerazione, visto che possono essere predittive dell'occorrenza di incidenti e infortuni.

- 2) E' stata inoltre indagata la *compliance* dei lavoratori con le procedure di sicurezza, ossia il grado in cui il lavoratore segue tali procedure nell'attività lavorativa quotidiana (ad es. se il lavoratore usa sempre l'equipaggiamento di sicurezza, segnala sempre gli incidenti legati alla sicurezza, ecc.). La modalità di risposta esprimeva il grado di accordo relativo a ciascun elemento di *compliance* indagato ed era variante da 1 (fortemente in disaccordo) a 5 (fortemente d'accordo). In fase di analisi la risposta è stata dicotomizzata, differenziando così i lavoratori che esprimevano accordo, da quelli che esprimevano invece incertezza o disaccordo.
- 3) Veniva quindi indagato il clima di sicurezza, ossia la percezione che i lavoratori hanno di quanto viene tenuta in considerazione la sicurezza lavorativa dalla direzione dell'Ente e dalla dirigenza. Un esempio dei quesiti utilizzati al proposito è il seguente: "Credo che la sicurezza lavorativa sia molto importante in ARPA Lazio". La modalità di risposta era la stessa adottata per gli indicatori di *compliance* considerati sopra. Il clima di sicurezza è una variabile che si è rivelata di estremo interesse nella ricerca in quest'area: quanto più i lavoratori ritengono che la sicurezza sia fattore tenuto in alta considerazione dalla direzione e dalla dirigenza dell'organizzazione, quanto più tendono alla *compliance* con le procedure. Questo, a sua volta, può prevenire l'incidenza di incidenti e infortuni.
- 4) Infine veniva chiesto ai lavoratori se negli ultimi 12 mesi avevano subito infortuni sul lavoro o in casa o incidenti stradali quando erano al volante. Per ognuna di queste tre variabili i lavoratori dovevano indicare il numero di infortuni/incidenti subiti. Le analisi condotte si sono focalizzate sui soli infortuni subiti sul posto di lavoro.

Sezione 3: Pari opportunità

La terza sezione del questionario esplorava la conoscenza da parte del lavoratore di una serie di questioni attinenti le pari opportunità, riferite in particolare alla normativa esistente ed ai diritti e alle agevolazioni che, sulla base della stessa, sono potenzialmente fruibili dai lavoratori. Un esempio dei quesiti utilizzati è il seguente: "Lei è a conoscenza che i lavoratori disabili possono chiedere due tipi di permessi (due ore al giorno o tre giorni al mese)?" La modalità di risposta per tutti i 10 quesiti attinenti le pari opportunità era dicotomica: sì *versus* no. Non essendo le problematiche riguardanti le pari opportunità il focus centrale della presente indagine, le relative analisi sono presentate in Appendice III al presente rapporto.

Sezione 4: Informazioni socio-anagrafiche e occupazionali

L'ultima parte del questionario indagava una serie di variabili socio anagrafiche (genere ed età) ed occupazionali (in particolare il tipo di contratto posseduto e il tipo di lavoro svolto), utilizzabili nelle analisi come dimensioni di disaggregazione. Infine era previsto un codice personale il cui utilizzo è stato già descritto sopra.

Il questionario per i dirigenti

Il questionario destinato ai dirigenti prevedeva innanzitutto di indicare la struttura diretta o di afferenza. Successivamente veniva richiesto al dirigente di valutare il grado di esposizione dei propri collaboratori ad una serie di dimensioni potenzialmente legate allo stress lavorativo, dimensioni già indagate dal punto di vista dei lavoratori (vedi sopra). In particolare venivano esplorate le opinioni del dirigente relativamente al carico mentale/psicologico di lavoro sostenuto dai collaboratori, al loro livello di autonomia o controllo sul compito, al sottoutilizzo dei collaboratori, al clima interpersonale negativo tra essi esistente, al supporto sociale che il dirigente riteneva di fornire e a quello reciproco esistente tra i lavoratori. In sostanza veniva richiesto al dirigente di valutare ciascuna di queste dimensioni così come esse si applicavano alla situazione lavorativa dei propri collaboratori, e ciò veniva fatto modificando le domande che erano state poste ai lavoratori: ad es. il quesito posto ai lavoratori: "Il mio lavoro mi impegna molto a livello mentale", diveniva per i dirigenti: "Il lavoro svolto dai miei collaboratori è molto impegnativo a livello mentale". La modalità di risposta era la stessa adottata per le stesse dimensioni nel questionario per i lavoratori, ossia variante da 1 a 4. Le risposte fornite sono state ricodificate in modo tale che per tutte le dimensioni un punteggio più elevato indicasse un livello più elevato alla dimensione considerata.

Successivamente al dirigente veniva anche chiesto di valutare una serie di variabili che si riferivano alla situazione di salute dei propri collaboratori, tuttavia queste informazioni non sono state utilizzate ai fini del presente rapporto, vista la molteplicità di indicatori già disponibili. Infine, l'ultima pagina del questionario indagava attraverso cinque quesiti il clima interpersonale tra gli stessi dirigenti ARPA, utilizzando quesiti quali, ad esempio: "C'è un'atmosfera di reciproca cooperazione". La modalità di risposta variava da 1 a 4. Ove necessario i quesiti sono stati ricodificati in modo tale che un punteggio più elevato corrispondesse ad un clima peggiore.

Risultati

Descrizione del campione

Il nucleo principale delle analisi si è basato sui dati rilevati attraverso il questionario compilato dai lavoratori. Lo spoglio dei questionari dei lavoratori ha evidenziato che sono stati

riconsegnati 286 questionari, di cui 282 utilizzabili per le analisi – i restanti 4 questionari non sono stati compilati o sono stati compilati solo in minima parte (meno del 30% delle risposte richieste). Il tasso di risposta si è attestato quindi al 54,23% (282 questionari riconsegnati ed utilizzabili su 520 lavoratori del comparto), ad indicare un campione sufficientemente ampio per rappresentare le diverse aree e settori della realtà di riferimento. I dati sono stati successivamente inseriti su supporto informatico ed analizzati con il pacchetto statistico SPSS.

Le analisi preliminari hanno rivelato che hanno preso parte all'indagine 152 uomini (55,3%) e 123 donne (44,7%), mentre 7 lavoratori hanno preferito non indicare il proprio genere. L'età dei partecipanti era distribuita nel modo seguente: 13 lavoratori (4,7%) avevano un'età di 20-29 anni, 96 (34,8%) un'età di 30-39 anni, 55 (19,9%) un'età di 40-49 anni, 86 (31,2%) un'età di 50-59 anni e 26 (9,4%) un'età di 60 o più anni – 6 erano i dati mancanti. Ai fini delle analisi, comunque, l'età è stata distinta in tre diverse classi: fino a 39 anni, 40-49 anni e 50 o più anni. Per ciò che concerne l'anzianità di lavoro, 103 lavoratori (37,6%) riportavano un'anzianità fino a 5 anni mentre 171 (62,4%) un'anzianità superiore – 8 i dati mancanti. Inoltre, 214 lavoratori (78,1%) avevano un contratto a tempo indeterminato mentre 60 (21,9%) un'altra forma contrattuale – 8 i dati mancanti. Il tipo di lavoro svolto era amministrativo in 104 casi (38,2%), di tipo tecnico in servizio esterno in 35 casi (12,9%), tecnico in servizio interno in 40 casi (14,7%), tecnico in servizio interno ed esterno in 84 casi (30,9%), tecnico informatico in 3 casi (1,1%), mentre 6 casi (2,2%) riportavano un altro tipo di lavoro non meglio specificato, 10 erano infine i dati mancanti. Figura 1 riporta la costituzione del campione dell'indagine per sede di lavoro, mentre figura 2 la percentuale di partecipazione per sede.

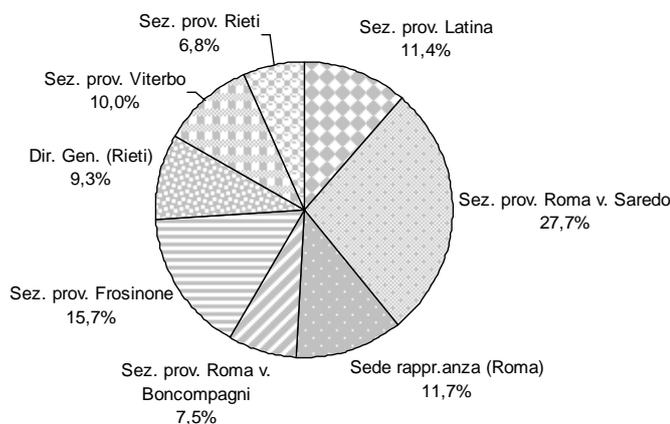


Figura 1. Costituzione del campione di indagine per sede di lavoro (n. tot. = 281)

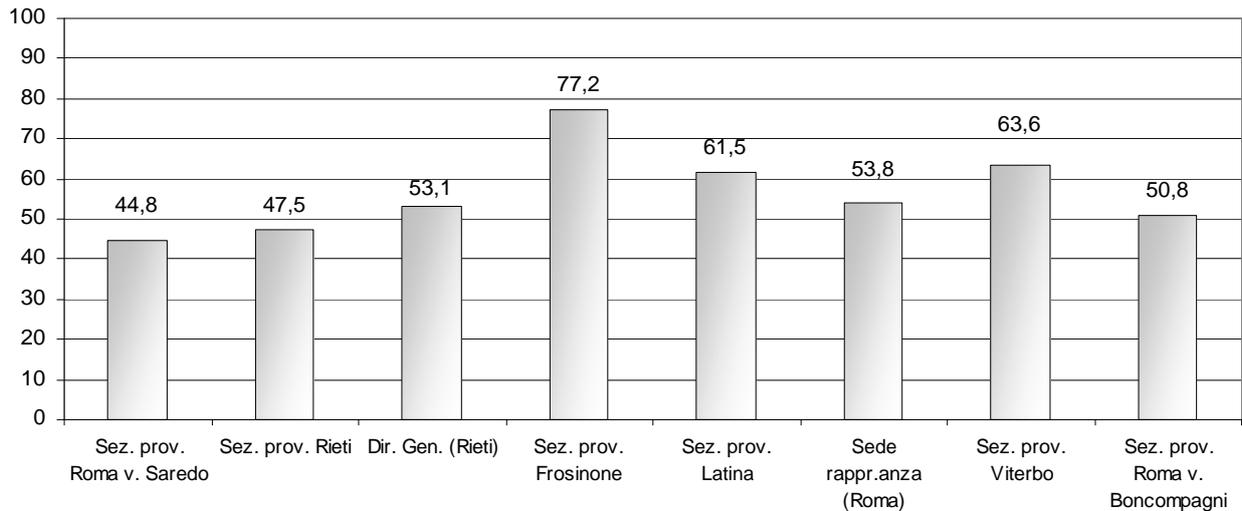


Figura 2. Percentuale di partecipazione per sede di lavoro

Figura 1 mostra innanzitutto che nel campione di lavoratori ottenuto la sede più rappresentata è la sezione provinciale di Roma di via Saredo, i cui lavoratori costituiscono il 27,7% del campione, sezione che peraltro è anche quella in cui effettivamente lavora il numero più elevato di dipendenti del comparto (n. 174). Il dato importante che emerge da Figura 2, invece, è che tutte le sedi ARPA sono rappresentate in una percentuale che in tutti i casi può essere valutata come sufficientemente adeguata. E' la sezione provinciale di Roma di via Saredo quella in cui la rappresentatività dei lavoratori partecipanti è la più bassa (44,8%), contro una percentuale che invece raggiunge addirittura il 77,2% nel caso della sezione provinciale di Frosinone.

I rischi psicosociali

Figure 3, 4 e 5 riportano i dati ottenuti relativamente ai rischi psicosociali considerati, ossia i fattori potenzialmente causa di stress lavoro-correlato, sia per ARPA Lazio in generale che per altre organizzazioni in cui sono state condotte indagini simili.

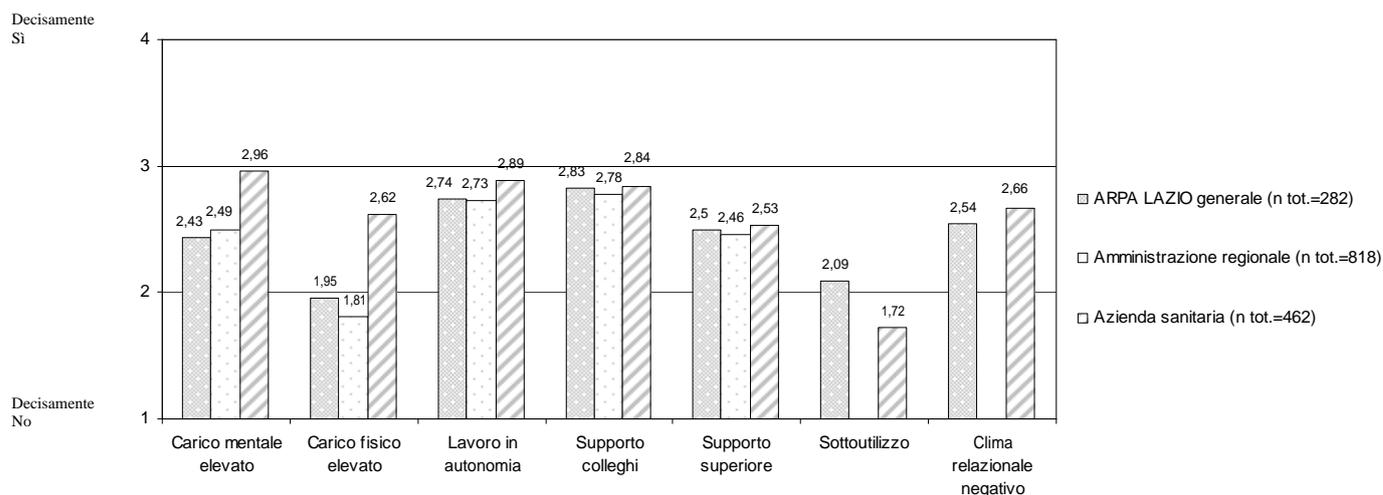


Figura 3. Punteggi medi generali ottenuti in ARPA ed in altre organizzazioni su sette potenziali fattori di stress.

Nota: l'etichetta delle modalità di risposta indicate sull'asse delle ordinate viene riportata solo per i valori estremi (1 e 4). Per prendere visione delle altre andare in Appendice I, servendosi per ogni fattore di rischio degli esempi di quesiti forniti in sede di descrizione del questionario (si veda sopra).

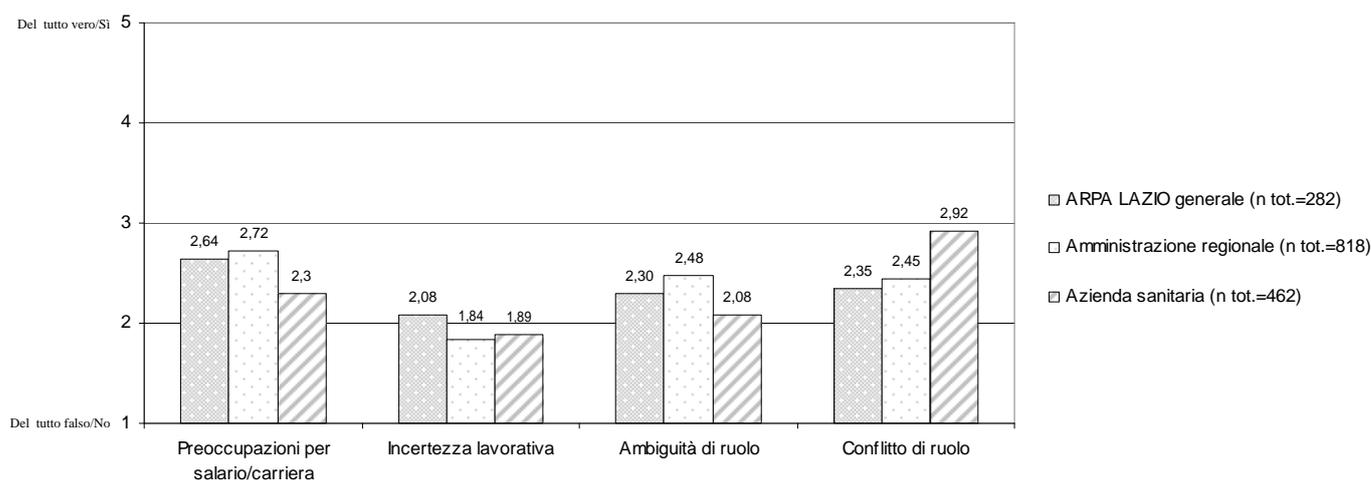


Figura 4. Punteggi medi generali ottenuti in ARPA ed in altre organizzazioni su quattro altri potenziali fattori di stress

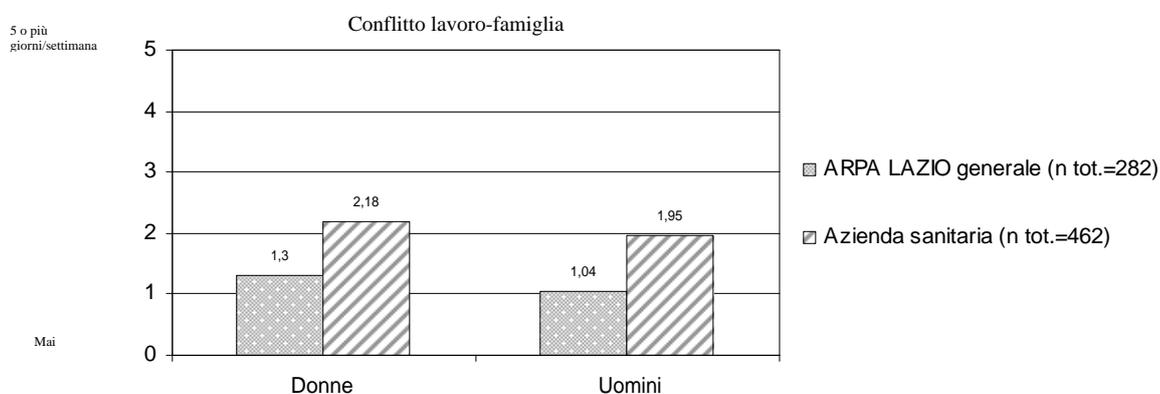


Figura 5. Punteggi medi generali ottenuti in ARPA ed in altre organizzazione al fattore di rischio del conflitto lavoro-famiglia.

Per ciò che riguarda i rischi considerati in Figura 3, i valori generali ottenuti in ARPA non mostrano situazioni particolarmente eclatanti se letti in termini sia assoluti che rispetto alle altre organizzazioni considerate. In termini assoluti l'unico valore che sembra essere meno adeguato è il clima relazionale negativo, che approssima (per pochissimo) alla categoria di risposta 3 ("Sì"), la quale segnala un clima che può essere teso e competitivo. Anche il livello di supporto sociale ricevuto dal superiore non spicca come fattore particolarmente positivo, visto che il valore medio cade perfettamente sul punto centrale della scala di risposta adottata, ad indicare un supporto che può essere definito incerto. Con l'eccezione del supporto del superiore, i confronti tra ARPA e le altre organizzazioni effettuati con l'analisi della varianza (ANOVA) risultano in tutti i casi significativi. Da ciò deriva innanzitutto che il livello di supporto del superiore fatto registrare in ARPA, pur essendo un'area di possibile miglioramento, non è peggiore di quello rilevato in altre organizzazioni. Inoltre, i valori medi ottenuti (vedi Figura 3) suggeriscono che la situazione che emerge più spesso come meno adeguata è quella dell'azienda sanitaria considerata, piuttosto che quella ottenuta in ARPA, incluso il caso del clima relazionale negativo. L'unico confronto in cui in ARPA emerge la situazione meno adeguata è nel caso del sottoutilizzo. Tuttavia il valore assoluto ottenuto approssima alla categoria di risposta 2 ("No"), ad indicare che situazioni di sottoutilizzo non sono particolarmente diffuse in ARPA.

Le analisi sui rischi rappresentati in Figura 4 indicano delle differenze tra le organizzazioni considerate che sono sempre statisticamente significative. I valori medi ottenuti suggeriscono che ARPA riporta una situazione peggiore relativamente al rischio dell'incertezza lavorativa, dato peraltro in linea con la maggiore percentuale in ARPA di lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato: 21,9%, contro 4,9% nell'azienda sanitaria e 2,1% nell'amministrazione regionale. Tuttavia il valore assoluto ottenuto in ARPA su questo rischio non sostanzia una percezione diffusa di incertezza lavorativa, visto che esso si attesta sulla modalità di risposta 2, ossia sul versante basso della scala di risposta adottata, ad indicare così un rischio piuttosto circoscritto. Per ciò che riguarda gli altri rischi, il valore ottenuto in ARPA si avvicina maggiormente al valore ottenuto presso l'amministrazione regionale piuttosto che presso l'azienda sanitaria; comunque, fatta salva la dimensione dell'incertezza lavorativa, di cui si è già parlato, la situazione di ARPA appare sempre migliore rispetto a quella dell'amministrazione regionale considerata.

Relativamente al conflitto lavoro-famiglia (Figura 5), qui i dati sono riportati già disaggregati per la dimensione del genere del partecipante, dato che il genere è una delle dimensioni più rilevanti per questa variabile. In particolare, sono le donne che fanno registrare di solito una situazione meno adeguata su questo tipo di rischio. I risultati indicano che sia per gli uomini che per le donne di ARPA, questo rischio non appare particolarmente prevalente, dato che i valori medi

cadono nella modalità di risposta “Meno di una volta al mese”, ad indicare la sporadicità di situazioni problematiche su questa dimensione. Di contro l’azienda sanitaria fa registrare valori significativamente più elevati, i quali riflettono con ogni probabilità la diversa organizzazione del lavoro, in cui le turnazioni anche notturne del personale espongono maggiormente a questo tipo di rischio. Alla luce di queste considerazioni il conflitto lavoro-famiglia non verrà ulteriormente considerato nelle analisi riportate di seguito.

Sebbene i dati presentati costituiscano una prima mappatura dei rischi presenti in ARPA, in realtà i valori medi generali sono degli indicatori piuttosto grezzi di esposizione, in particolare perché in essi possono in realtà compensarsi squilibri anche marcati di esposizione sulla base di diverse dimensioni demografiche (genere, età, ecc.) ed occupazionali (sede di lavoro, tipo di lavoro, ecc.). Quindi il passo successivo nelle analisi dei dati è stato quello di valutare più nel dettaglio la situazione di ciascuno dei rischi esaminati alla luce di tali variabili di disaggregazione.

Figure 6 e 7 riportano rispettivamente la situazione relativa al carico mentale e al carico fisico di lavoro in base a ciascuna delle variabili di disaggregazione considerate. Non ci si è spinti in tale valutazione a livello della struttura di appartenenza del lavoratore all’interno della singola sede ARPA, in quanto a tale livello di disaggregazione i dati perdevano, in molte circostanze, la rappresentatività, ossia erano basati sui punteggi riportati da pochi lavoratori (ad es. due o tre) rispetto a quelli effettivamente presenti nella struttura, e con ciò rischiavano di condurre a conclusioni del tutto fuorvianti sulla situazione di rischio prevalente.

Per ciò che concerne il carico mentale di lavoro, Figura 6 non mostra situazioni di particolare squilibrio sulla base delle diverse variabili di disaggregazione considerate, ed in effetti i confronti statistici tra le diverse modalità (ad es. gli uomini e le donne) in nessun caso emergono come significativi.

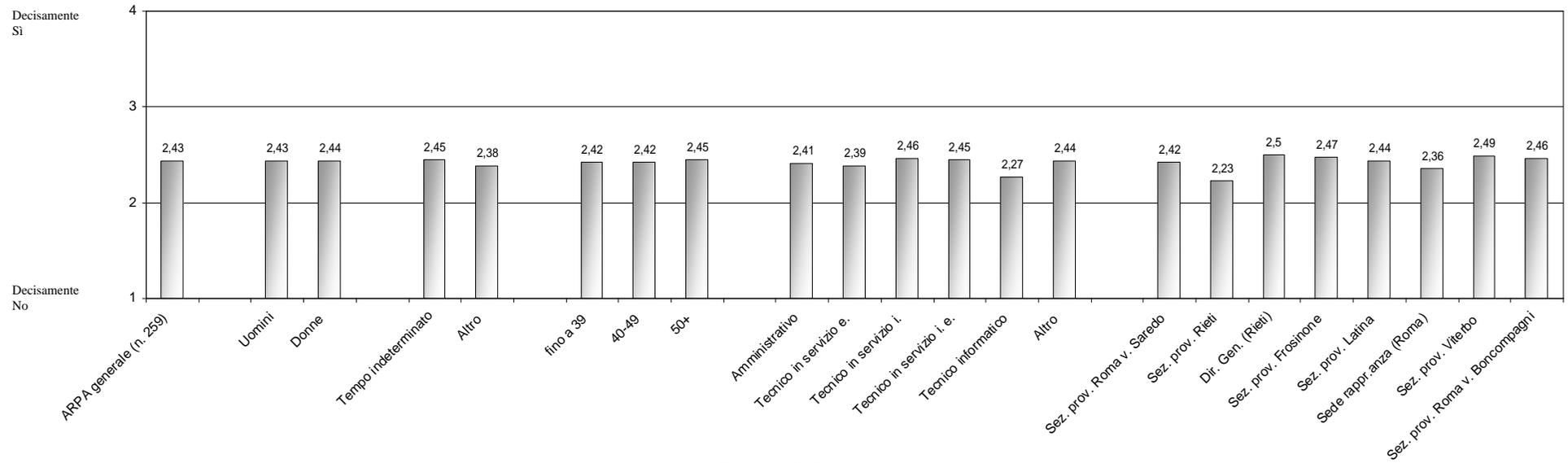


Figura 6. Carico mentale elevato

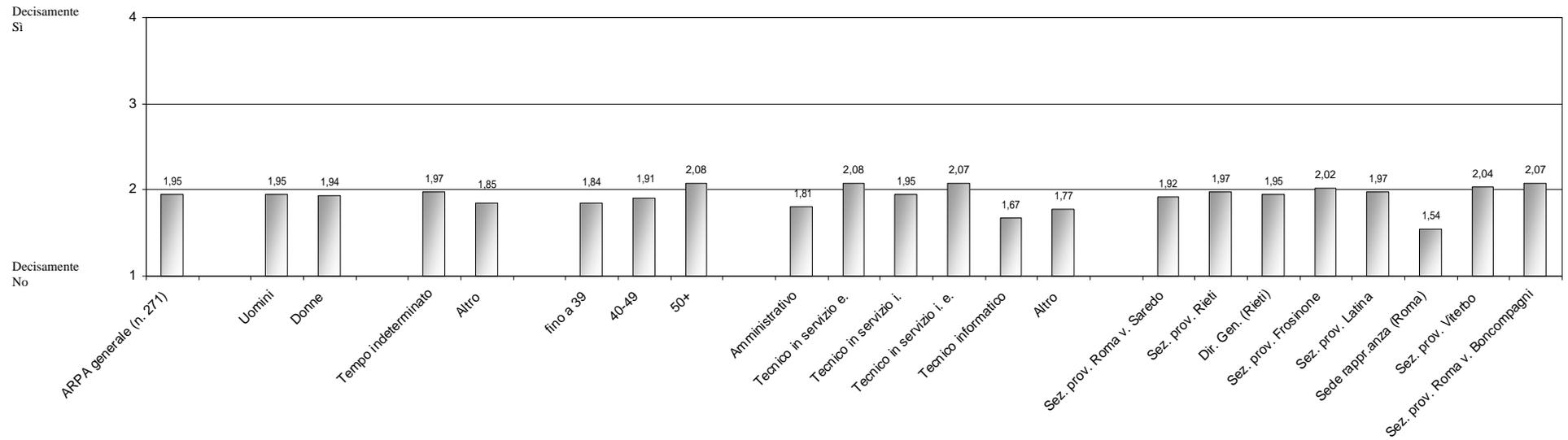


Figura 7. Carico fisico elevato

Relativamente al carico fisico di lavoro (Figura 7), in questo caso le differenze tra le modalità delle diverse variabili considerate appaiono lievemente più accentuate ed in effetti emergono come significative nel caso dell'età, del tipo di lavoro svolto e della sede. I valori indicano situazioni meno adeguate per i meno giovani, per i tecnici in servizio esterno e per i tecnici in servizio interno ed esterno, e nel caso delle sezioni provinciali di Roma via Boncompagni e di Viterbo. Ad ogni buon modo anche i picchi più elevati rimangono in termini assoluti abbondantemente nell'area inferiore della scala di risposta e confermano che, nonostante le differenze emerse, il carico fisico di lavoro non è un rischio importante in ARPA Lazio. Questo rischio non verrà quindi ulteriormente considerato nelle successive analisi.

Figura 8 e Figura 9 riportano rispettivamente la situazione relativa al livello di autonomia ed al supporto ricevuto dai colleghi. Per ciò che riguarda il livello di autonomia, in generale si può dire che in tutti i casi esaminati esso cade nella parte superiore della scala di risposta, ad indicare la tendenza a percepire una sufficiente discrezionalità nell'organizzazione del proprio lavoro quotidiano da parte dei dipendenti ARPA. Tuttavia emerge anche una certa variabilità associata alle dimensioni di disaggregazione considerate. In particolare le donne (valore medio = 2,67), rispetto agli uomini (2,80), riportano dei livelli di autonomia significativamente inferiori ($p < 0,05$). Inoltre, anche il tipo di lavoro e la sede appaiono associati significativamente ($p < 0,05$ per entrambe le variabili) all'autonomia percepita. Per ciò che riguarda il tipo di lavoro i tecnici in servizio esterno fanno registrare i livelli di autonomia più elevati (2,99) seguiti dai tecnici informatici (2,89), mentre alla categoria "Altro" (2,56) e agli amministrativi (2,63) sono associati i livelli di autonomia più bassi. Per ciò che riguarda la sede di lavoro, il livello più elevato di autonomia si osserva presso la sede di rappresentanza di Roma (2,88) e a seguire presso la sezione provinciale di Roma via Boncompagni (2,84), mentre i livelli più bassi presso la sezione provinciale di Rieti (2,59).

Relativamente al supporto sociale ricevuto dai colleghi, anche in questo caso vi è la tendenza generale a percepire un livello sufficiente di supporto, dato che i punteggi ottenuti approssimano in tutti i casi alla categoria di risposta 3 ("Sì"), la quale indica nel complesso un giudizio positivo rispetto ai diversi aspetti indagati di supporto ricevuto dai colleghi (ad es., "Le persone con cui lavoro hanno con me un rapporto anche personale"). Tuttavia emergono anche delle differenze degne di nota. I lavoratori con contratto a tempo indeterminato fanno registrare dei livelli di supporto superiori rispetto ai lavoratori con contratto di tipo diverso (2,87 vs. 2,75; $p < 0,05$). Inoltre, i livelli di supporto tra colleghi sono decisamente elevati presso la Direzione Generale di Rieti (3,05), mentre relativamente più bassi presso le sezioni provinciali di Roma via Boncompagni (2,65) e Frosinone (2,71). Anche in questo caso le differenze sono significative ($p < 0,05$).

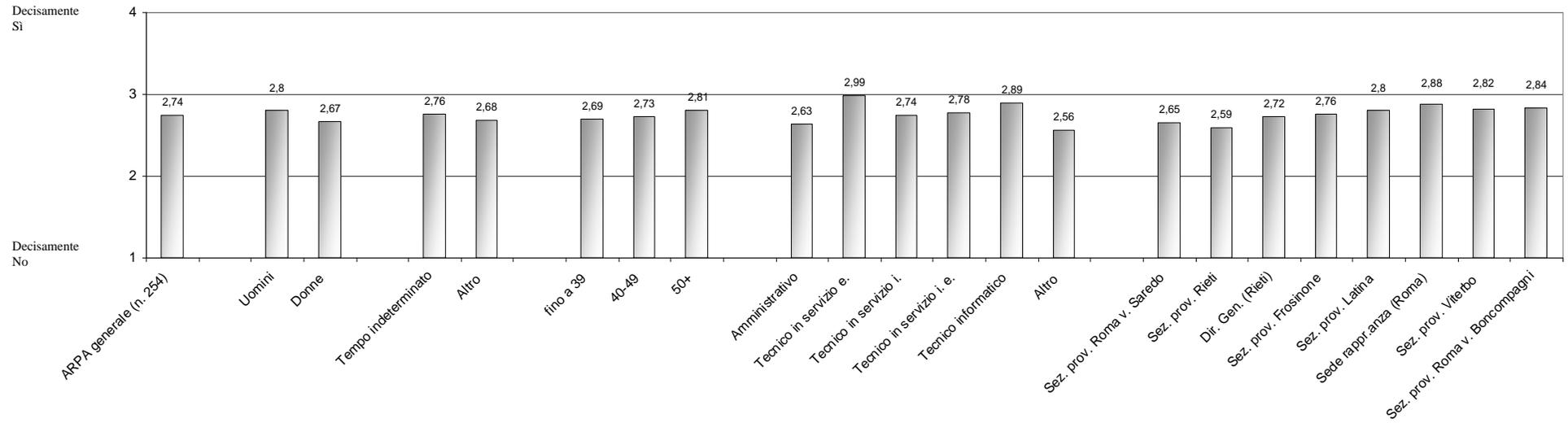


Figura 8. Lavoro in autonomia

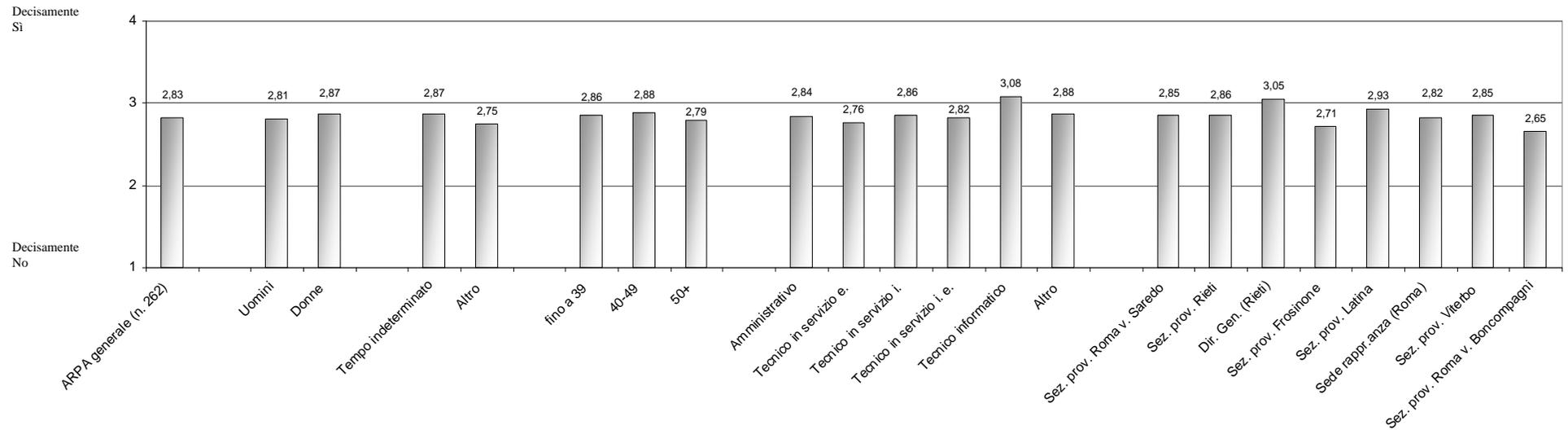


Figura 9. Supporto colleghi

Figura 10 e Figura 11 si concentrano rispettivamente sul livello di supporto ricevuto dal diretto superiore e sulla dimensione del sottoutilizzo. Per ciò che riguarda il livello di supporto dal superiore, in generale non emergono dei livelli che possono essere giudicati del tutto convincenti. Il valore medio generale si attesta infatti sul punto centrale della scala di risposta (2,50), ad indicare una situazione che può essere definita incerta. A livello delle variabili di disaggregazione, le analisi indicano che i lavoratori più anziani – di 50 o più anni – riportano dei livelli inferiori di supporto rispetto agli altri lavoratori ($p < 0,05$), in particolare rispetto a quelli di 40-49 anni (2,33 vs. 2,68), per i quali invece il supporto del superiore è sensibilmente più elevato. Altra dimensione di rilievo è la sede di lavoro, la quale anche emerge come associata significativamente al supporto del superiore ($p < 0,05$). Qui i punteggi indicano che la sede di rappresentanza di Roma (2,94) e la sezione provinciale di Latina (2,73) fanno registrare i punteggi più elevati, punteggi che – diversamente dalla tendenza generale – suggeriscono un livello adeguato di supporto dal superiore, mentre i punteggi più bassi sono fatti registrare nelle sezioni provinciali di Roma via Boncompagni (2,28) e Frosinone (2,33).

Per ciò che riguarda il rischio del sottoutilizzo, questo non appare essere particolarmente saliente in ARPA, dato che sia il valore medio generale (2,09) che il valore ottenuto per le diverse disaggregazioni considerate, approssima sempre alla categoria di risposta 2 (“No”), la quale indica che i lavoratori nel complesso non ritengono di essere sottoutilizzati. Con ciò questo rischio non sarà ulteriormente considerato nelle analisi.

Figura 12 e Figura 13 riportano la situazione relativa agli ulteriori due rischi del clima relazionale negativo e delle preoccupazioni per salario e carriera. Relativamente al clima relazionale negativo (Figura 12), nonostante la situazione generale ARPA non sia peggiore rispetto a quella emersa nell’altra organizzazione per la quale erano disponibili dati di confronto (vedi Figura 3 sopra), le analisi di dettaglio mostrano situazioni abbastanza variabili se valutate alla luce delle dimensioni di disaggregazione considerate. Innanzitutto si nota un trend nei dati per cui le donne (2,62), i lavoratori con contratto di lavoro diverso dal tempo indeterminato (2,66) e i lavoratori più giovani (2,65) fanno registrare un clima più negativo a confronto con le rispettive controparti. Tuttavia in tutti questi casi le differenze approssiano solo la significatività e con ciò non descrivono fenomeni significativi. Al contrario le differenze raggiungono la significatività nel caso del tipo di lavoro svolto e della sede. Nel primo caso i punteggi indicano che i tecnici in servizio interno ed esterno riportano un valore elevato, che cade chiaramente nella metà superiore della scala di risposta, ad indicare un clima relativamente più negativo (2,73). Nel caso della sede di lavoro sono le sezioni provinciali di Frosinone (3,16), Viterbo (2,86) e Rieti (2,71) che fanno registrare punteggi indicativi di una situazione sostanzialmente peggiore rispetto alle altre sedi.

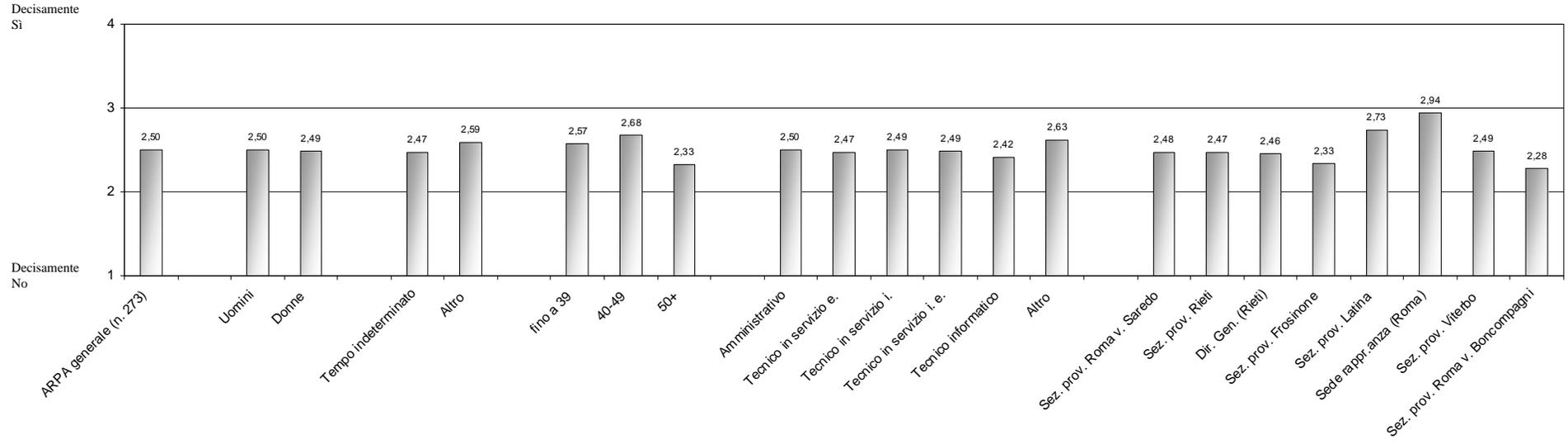


Figura 10. Supporto del superiore

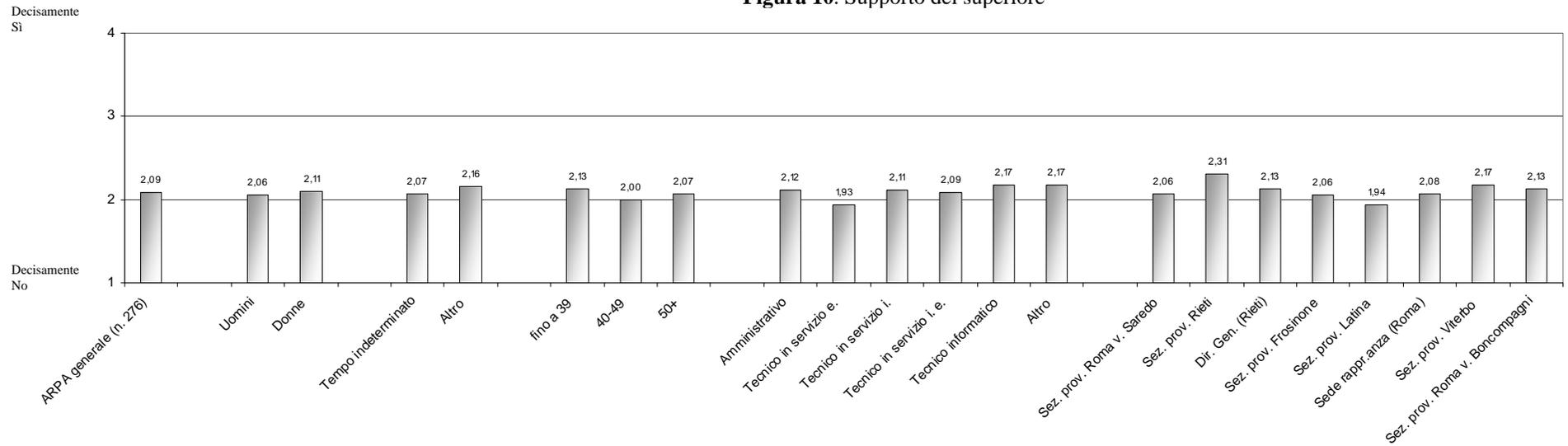


Figura 11. Sottoutilizzo

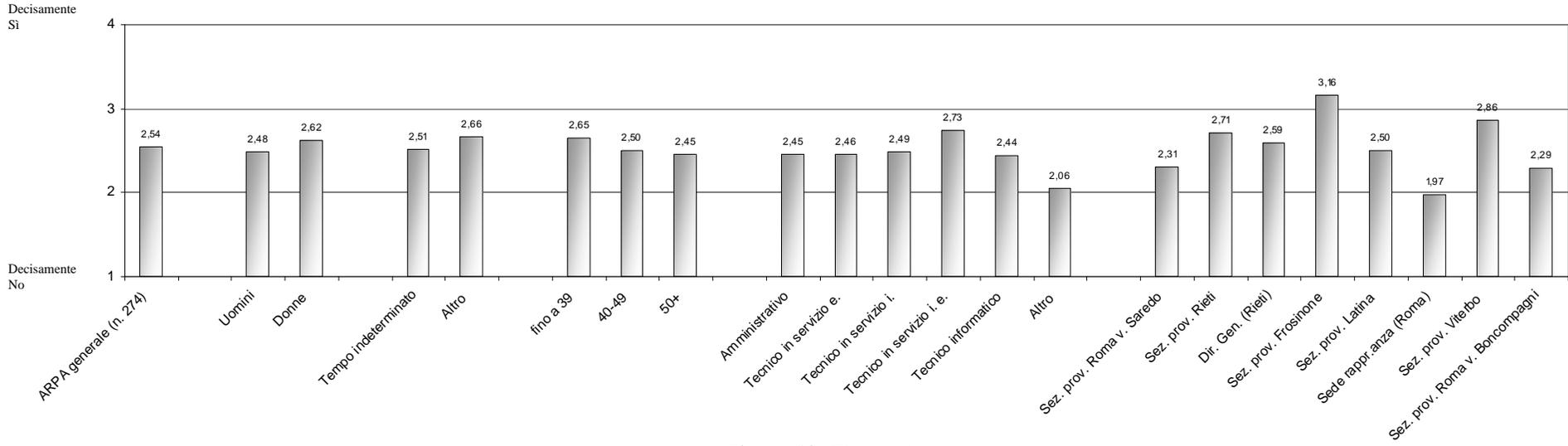


Figura 12. Clima relazionale negativo

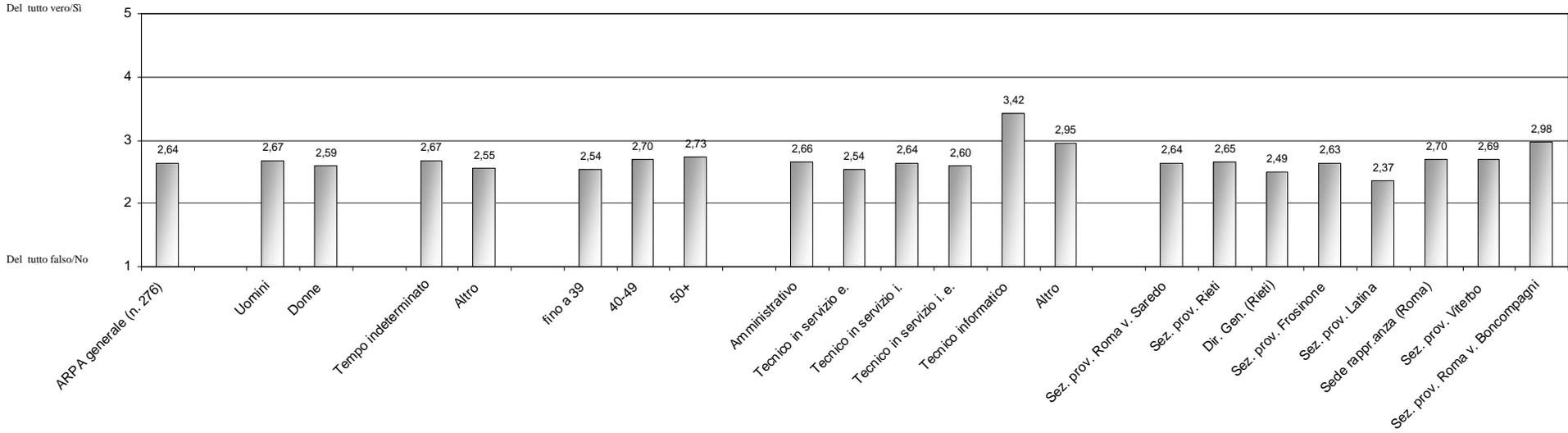


Figura 13. Preoccupazioni per salario e carriera

Per ciò che riguarda le preoccupazioni per il salario ed il percorso di carriera (Figura 13), anche qui i dati indicano che il valore generale può essere definito non allarmante. Tuttavia i punteggi disaggregati mettono in luce una situazione che appare piuttosto problematica per i tecnici informatici, i quali fanno registrare l'unico valore (3,42) che va a cadere nettamente nella metà della scala di risposta indicativa di una situazione inadeguata per ciò che riguarda questo rischio. Più avanti (vedi sotto) questa situazione verrà ulteriormente analizzata.

Figura 14 e Figura 15 analizzano invece i rischi dell'incertezza lavorativa e dell'ambiguità di ruolo. Per ciò che riguarda l'incertezza lavorativa, in un ente pubblico come ARPA questa è quasi esclusivamente influenzata dal tipo di contratto posseduto. In effetti emergono delle differenze marcate e significative ($p < 0,05$) tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (1,71) e i lavoratori con altra forma contrattuale (3,33). Inoltre, visto che sono soprattutto i nuovi arrivati in ARPA che hanno forme di contratto diverse dal tempo indeterminato e che i nuovi arrivati sono in particolare i più giovani, non stupisce che anche la variabile età sia significativamente associata alla percezione di incertezza lavorativa ($p < 0,05$). Infine, per ciò che riguarda il tipo di lavoro svolto, Figura 14 mostra che i tecnici informatici fanno registrare dei punteggi notevolmente più elevati rispetto agli altri. Tuttavia un'analisi più accurata dei dati rivela che i tre tecnici informatici che hanno partecipato alla ricerca hanno tutti una forma contrattuale diversa dal tempo indeterminato, ed è con ciò questo il motivo alla base del sorprendentemente elevato livello di incertezza mostrato da queste figure. Per ciò che concerne l'ambiguità di ruolo (Figura 15), ossia il grado di chiarezza dei propri compiti e responsabilità, ARPA fa registrare un livello generale nel complesso non allarmante (si veda anche Figura 4 per il confronto con le altre organizzazioni). A livello delle variabili di disaggregazione la situazione rimane piuttosto omogenea, ossia non vi sono dei sottogruppi particolarmente esposti al rischio dell'ambiguità di ruolo. L'unica variabile per la quale le differenze tra i gruppi approssimano la significatività ($p = 0,07$) è l'età; qui i punteggi medi indicano che i lavoratori più giovani tendono a riportare una maggiore ambiguità di ruolo dei lavoratori più anziani.

Per ciò che riguarda il conflitto di ruolo, infine (Figura 16), i risultati sono piuttosto simili a quelli emersi per l'ambiguità di ruolo, con un livello generale non particolarmente elevato (si veda anche Figura 4 per il confronto con le altre organizzazioni) e, a livello delle disaggregazioni considerate, delle differenze che mai raggiungono la significatività statistica. Tuttavia alcune tendenze nei punteggi ottenuti possono essere rilevate; in particolare il punteggio particolarmente basso fatto rilevare dai tre tecnici informatici (1,83) e, di contro, il punteggio più elevato fatto registrare nella sezione provinciale di Roma di via Boncompagni (2,72) rispetto alle altre sedi.

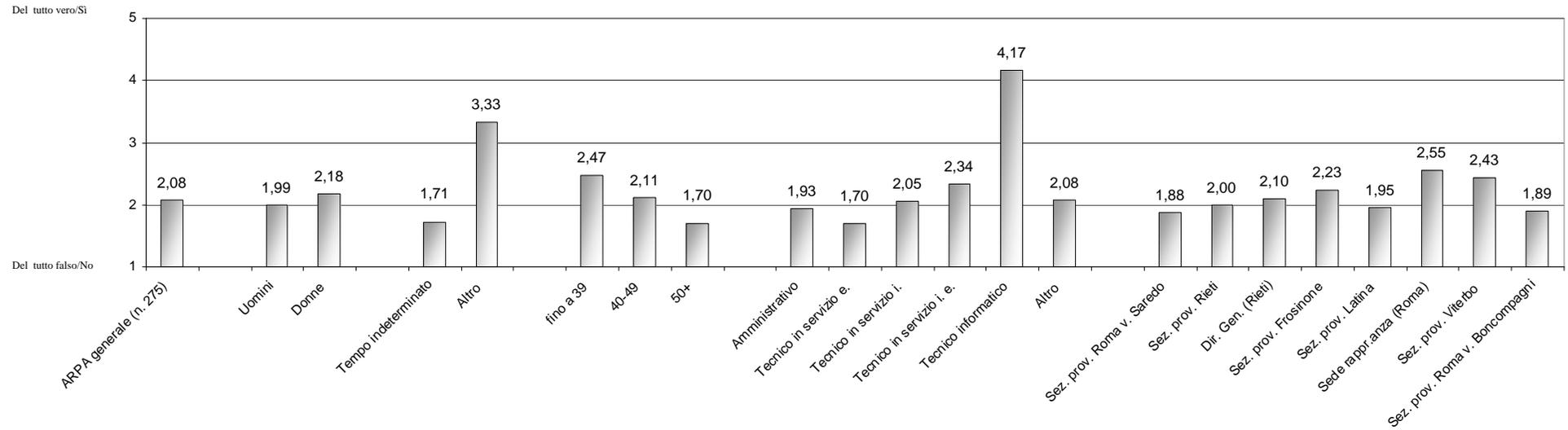


Figura 14. Incertezza lavorativa

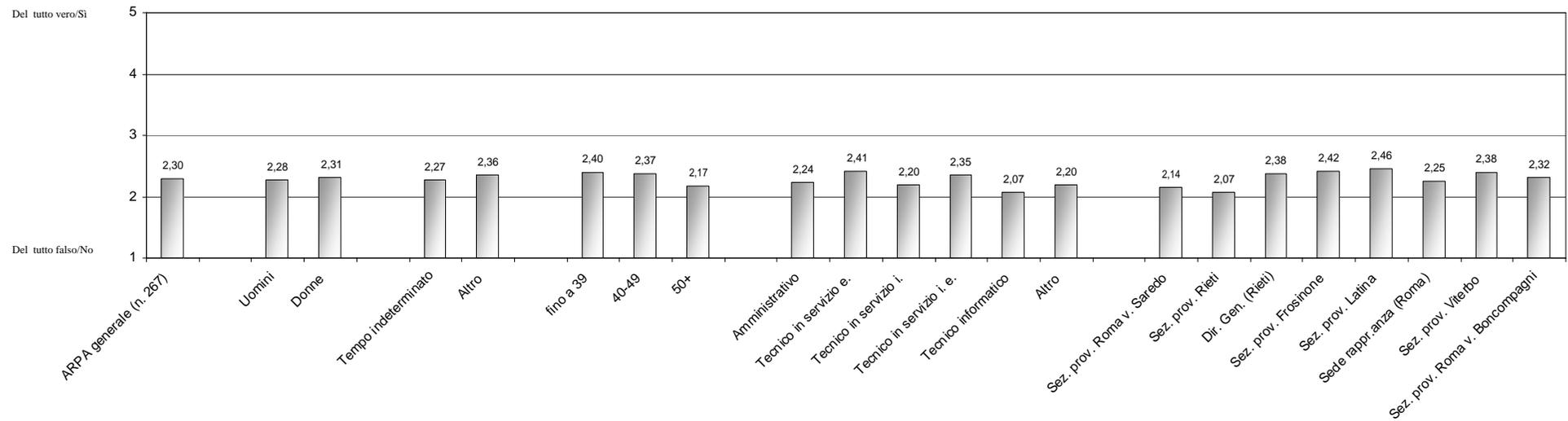


Figura 15. Ambiguità di ruolo

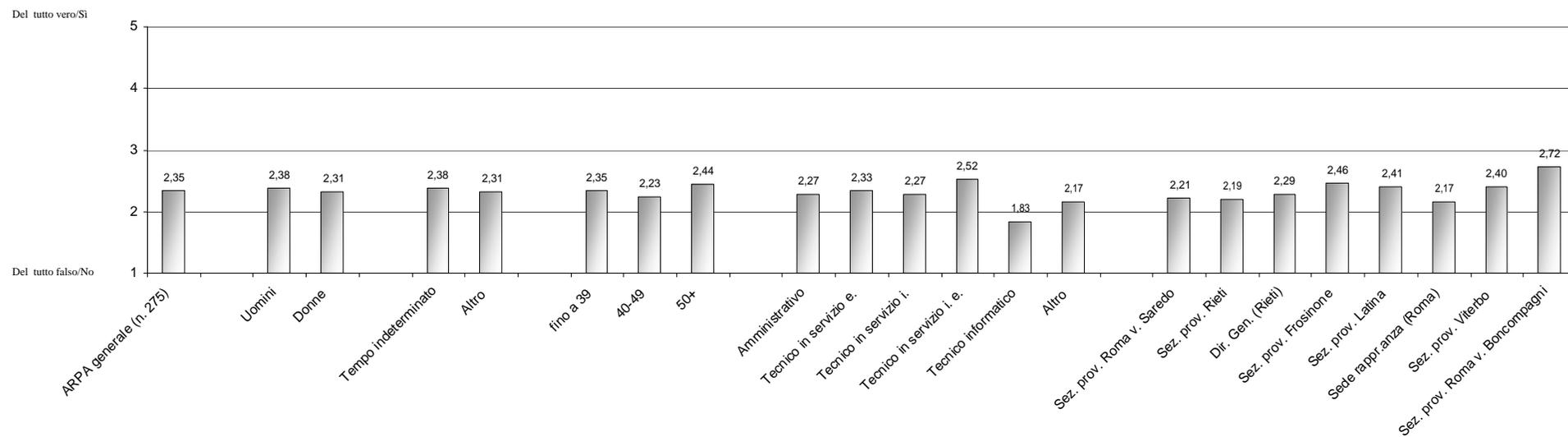


Figura 16. Conflitto di ruolo

Stress e condizioni di salute dei lavoratori

Figura 17 riporta i punteggi ottenuti ai sintomi generali dello stress in ARPA e in altre organizzazioni e da diversi sottogruppi di lavoratori ARPA individuati dalle variabili di disaggregazione. Si ricorda che la soglia oltre la quale il livello dei sintomi riportati diviene rilevante corrisponde al punteggio di 4 (punteggio totale ≥ 4).

Si osserva innanzitutto che i punteggi ottenuti rimangono in tutte le circostanze al di sotto del punteggio di 4, il che indica che non emergono situazioni per così dire estreme. Ovviamente sarebbe stato preoccupante registrare il contrario, in quanto ciò avrebbe indicato la presenza o di un sottogruppo di lavoratori in condizioni di estremo disagio e con ciò con punteggi molto elevati, o di una gran parte di lavoratori con punteggi non estremi ma comunque pur sempre sopra soglia. I confronti condotti utilizzando l'analisi della varianza, indicano che i livelli di stress fatti registrare nell'azienda sanitaria (2,13) sono significativamente più elevati ($p < 0,05$) di quelli fatti registrare nell'amministrazione regionale (1,74), mentre i livelli fatti registrare in ARPA si collocano nel mezzo: non differiscono cioè né da quelli dell'azienda sanitaria né da quelli dell'amministrazione regionale, pur essendo comunque più prossimi ai primi. La successiva analisi disaggregata, basata sul solo campione ARPA, fa emergere comunque delle differenze di rilievo. In particolare le donne fanno registrare dei livelli di stress significativamente più elevati degli uomini (2,47 vs. 1,68; $p < 0,05$), ad indicare una situazione che, pur non essendo nel complesso sopra soglia, segnala un disagio notevolmente più intenso. Allo stesso modo i lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato fanno registrare dei livelli di stress significativamente più elevati di quelli con contratto a tempo indeterminato (2,56 vs. 1,89; $p < 0,05$). Le differenze dovute all'età, al tipo di lavoro svolto e alla sede di lavoro, pur non raggiungendo la significatività, in realtà segnalano delle situazioni tendenzialmente abbastanza diverse e che meritano di essere evidenziate. Per ciò che riguarda la relazione tra stress ed età, qui i punteggi indicano che il gruppo più a rischio sembra essere quello della fascia 40-49 anni. Relativamente al tipo di lavoro sono i tecnici in servizio interno (2,40) e quelli in servizio interno ed esterno (2,61) che riportano punteggi medi marcatamente più elevati rispetto agli altri. Infine, per ciò che concerne la sede di lavoro è la sezione provinciale di Viterbo che fa registrare il punteggio di gran lunga più elevato (3,07) seguita dalla Direzione Generale (2,77) e dalle sezioni provinciali di Rieti (2,37) e Frosinone (2,12).

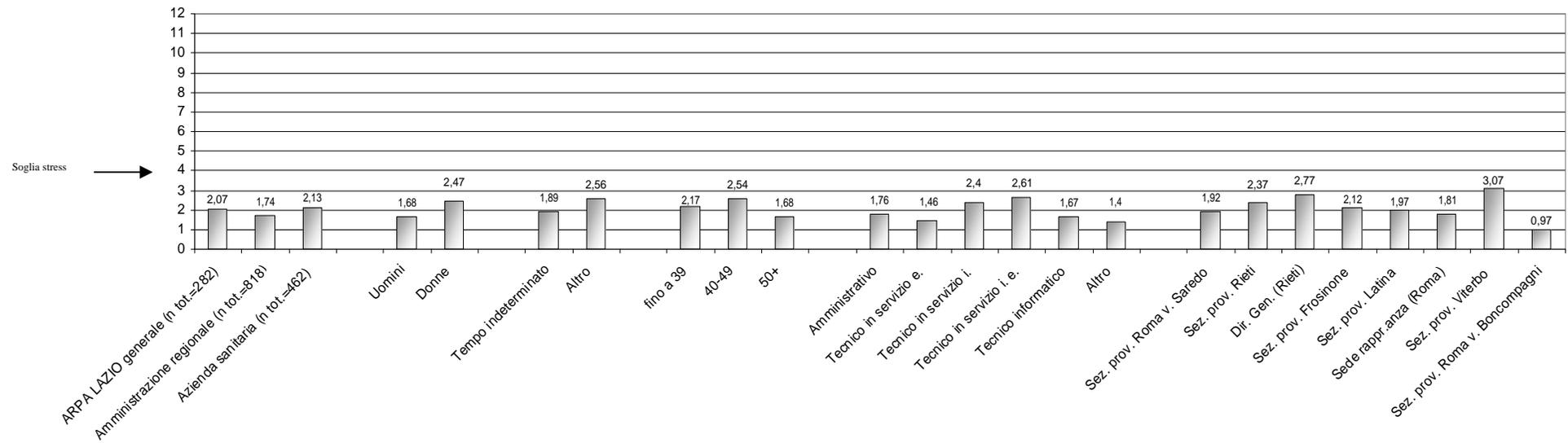


Figura 17. Valori medi ottenuti alla variabile: sintomi generali dello stress (GHQ-12)

Figure dalla 18 alla 22 riportano i dati relativi alla prevalenza di 5 condizioni potenzialmente stress correlate: ipertensione, gastrite, colite/colon irritabile, disturbo d'ansia e depressione. Pur essendo state indagate anche altre condizioni, quali ad esempio infarto al miocardio, angina pectoris, ictus, ecc., ci si è concentrati solo sulle cinque appena menzionate per due ragioni: erano quelle con una prevalenza relativamente più alta e soprattutto erano quelle per le quali erano disponibili dei dati di confronto. I dati relativi al gruppo dei tecnici informatici e dei lavoratori con "Altro" tipo di lavoro non vengono riportati, visto che i due gruppi erano costituiti da soli tre e sei lavoratori, rispettivamente, e con ciò il rischio di associare le condizioni esaminate alla persona (con la possibilità di far emergere dati sensibili) è consistente. Inoltre, dati relativi a gruppi di numerosità così scarsa non hanno utilità pratica.

Le analisi indicano che per tutte le condizioni considerate emergono delle associazioni statisticamente significative (test del chi-quadrato) con la variabile organizzazione ($p < 0,05$): in tutti i casi la prevalenza è più elevata in ARPA a confronto con le altre organizzazioni. Tuttavia il confronto ristretto ad ARPA e all'amministrazione regionale, le due organizzazioni con tipi di lavori forse più simili, evidenzia che solo nel caso della gastrite le differenze sono significative ($p < 0,05$), con ARPA nella posizione peggiore per la prevalenza di questa condizione (25,9% vs. 18,5%). Appare comunque più interessante valutare la prevalenza di ciascuna delle condizioni considerate alla luce dei diversi sottogruppi di lavoratori ARPA. Un pattern sufficientemente chiaro che deriva da queste analisi è lo stato psicofisico relativamente peggiore delle donne rispetto agli uomini. Con l'esclusione dell'ipertensione (Figura 18), infatti, in tutti gli altri casi le donne riportano una situazione significativamente peggiore. La forbice della differenza appare massima nel caso della colite/colon irritabile (Figura 20) con una prevalenza del 37,8% nelle donne e del 16,6% negli uomini ($p < 0,05$).

Relativamente alle altre variabili di disaggregazione, nella maggior parte delle circostanze le differenze di prevalenza non emergono come statisticamente significative. I pattern di risultato che si possono comunque notare sono innanzitutto una maggiore prevalenza di condizioni somatiche (ipertensione, gastrite, colite) – ma non psicologiche – con l'età. Secondariamente una situazione relativamente peggiore, in un certo numero di casi (ad es. ipertensione, gastrite, colite/colon irritabile), per i lavoratori del ruolo tecnico, piuttosto che amministrativo. Inoltre che la sezione provinciale di Frosinone fa registrare una prevalenza che è la più elevata o tra le più elevate per diverse condizioni: gastrite (40,9%) e colite (34,9%), ma anche ipertensione (27,9%), disturbo d'ansia (20,5%) e depressione (14%). Infine che la sezione provinciale di Viterbo fa invece registrare la prevalenza più alta per le condizioni psicologiche considerate, ossia disturbo d'ansia (23,1%) e depressione (23,1%), oltre che – come già evidenziato (Figura 17) – per i sintomi generali dello stress.

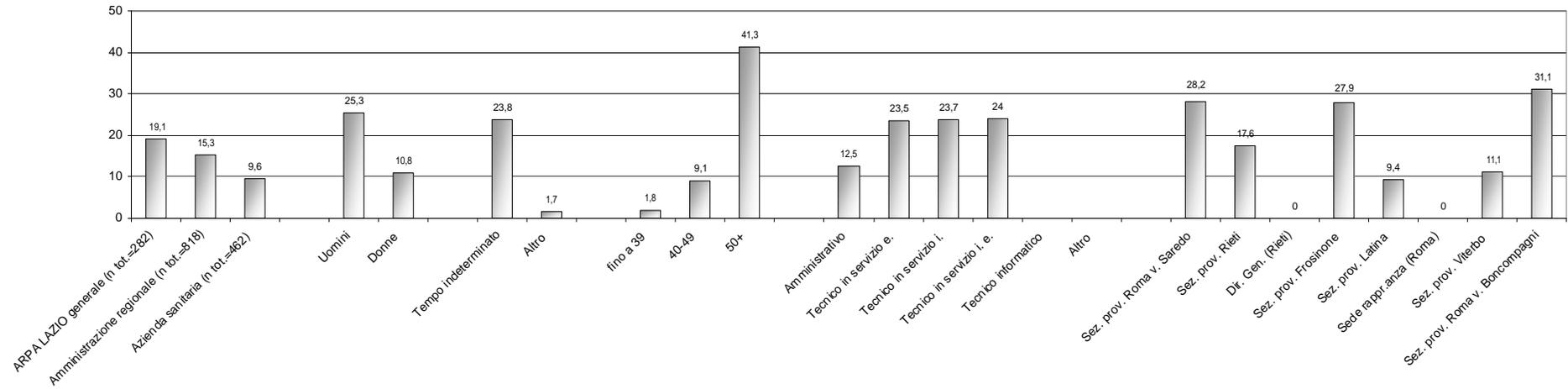


Figura 18. Prevalenza della condizione “ipertensione”

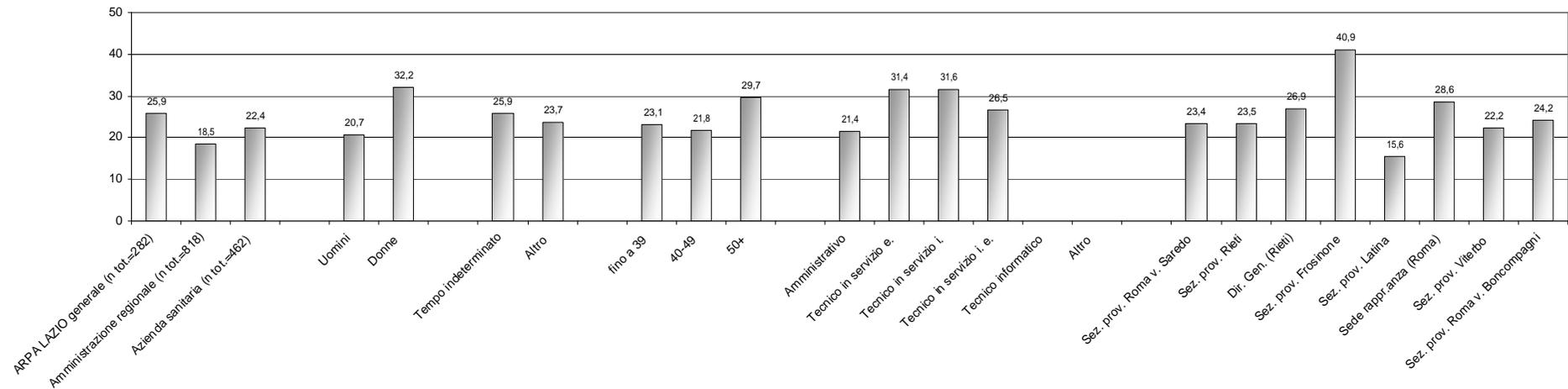


Figura 19. Prevalenza della condizione “gastrite”

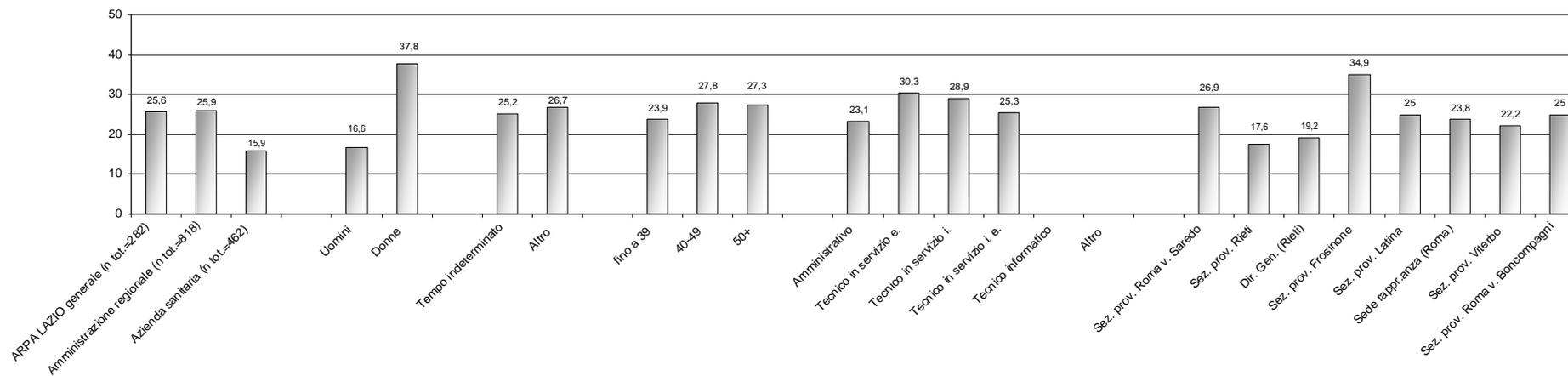


Figura 20. Prevalenza della condizione “colite/colon irritabile”

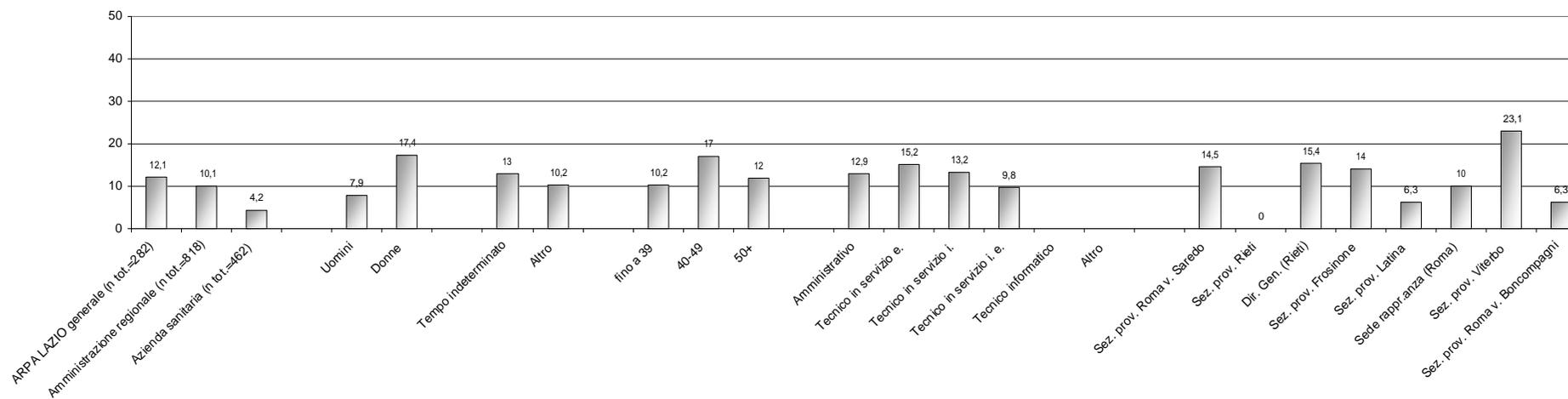


Figura 21. Prevalenza della condizione “depressione”

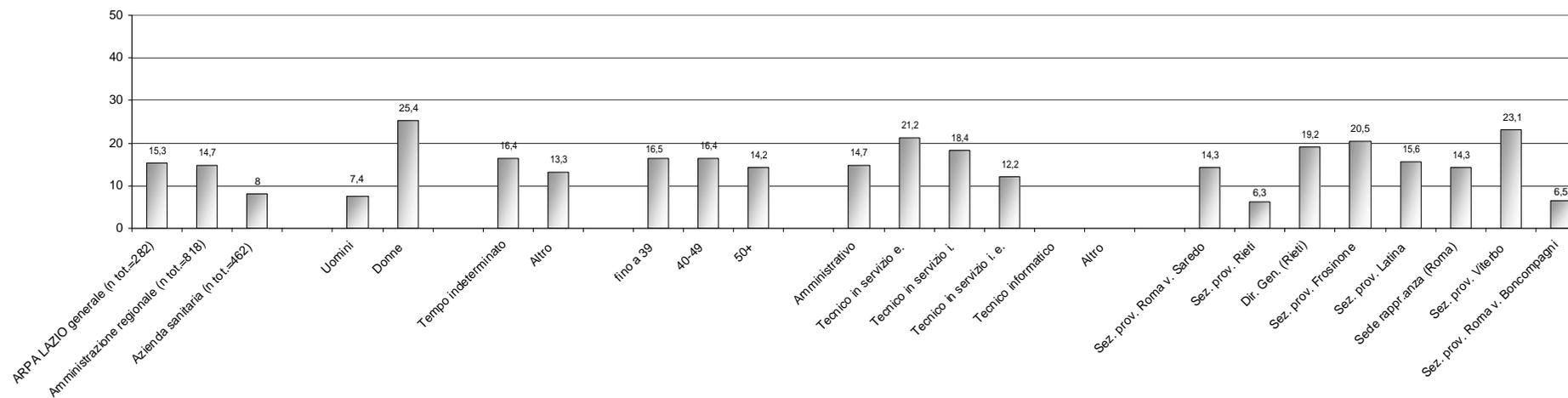


Figura 22. Prevalenza della condizione “disturbo d’ansia”

Figura 23 riporta infine la frequenza media con cui sono stati esperiti stati emotivi negativi (ad es. rabbia) e positivi (ad es. soddisfazione) in relazione a qualsiasi aspetto del lavoro (ad es. le mansioni assegnate, i colleghi, i superiori, ecc.) dai lavoratori ARPA (dato generale e disaggregato) e dai lavoratori di altre organizzazioni (dato generale) nel mese precedente rispetto al giorno della rilevazione.

A livello generale si osserva innanzitutto che sia in ARPA che nelle altre due organizzazioni considerate l'esperienza di stati emotivi positivi è più frequente rispetto all'esperienza di stati emotivi negativi. In tutti i casi l'esperienza di stati emotivi negativi approssima alla categoria di risposta 2 (Raramente: 1-2 volte in tutto), mentre l'esperienza di stati emotivi positivi approssima alla categoria di risposta 3 (Qualche volta: circa 1 volta alla settimana). I punteggi relativi agli stati emotivi negativi sono relativamente più simili nelle tre organizzazioni, tuttavia le analisi indicano che vi è una differenza significativa ($p < 0,05$) tra il punteggio ottenuto dall'amministrazione regionale (2,48) e il punteggio ottenuto dall'azienda sanitaria (2,27), mentre il punteggio ottenuto in ARPA (2,39) non differisce da nessuna delle altre due organizzazioni, ad indicare una situazione intermedia. Per ciò che riguarda gli stati emotivi positivi qui si nota un punteggio decisamente migliore nell'azienda sanitaria (3,27), una situazione intermedia nell'amministrazione regionale (2,84) e relativamente meno adeguata in ARPA (2,65); le differenze sono in tutti i casi significative ($p < 0,05$). Considerando più da vicino la situazione ottenuta in ARPA, le analisi disaggregate indicano che le donne fanno esperienza più frequente rispetto agli uomini di stati emotivi negativi lavoro-correlati (2,60 vs. 2,23, $p < 0,05$), mentre non vi sono differenze significative a livello di esperienza di stati emotivi positivi (2,59 vs. 2,66). Ciò conferma una situazione relativamente meno adeguata delle donne, per le quali la frequenza degli stati emotivi negativi è simile a quella degli stati emotivi positivi, con un punteggio che approssima sia per gli uni che per gli altri alla categoria di risposta 3 (Qualche volta: circa 1 volta alla settimana). Altro dato di interesse emerge nelle analisi disaggregate per tipo di lavoro svolto, dove si nota una differenza significativa relativamente all'esperienza di stati emotivi negativi ($p < 0,05$), con i tecnici in servizio interno (2,72) che fanno registrare la frequenza più elevata, in particolare rispetto alla categoria "Altro" (1,63). Inoltre i tecnici in servizio interno sono gli unici per i quali la frequenza degli stati emotivi negativi è superiore a quella degli stati emotivi positivi (2,72 vs. 2,57). Altro risultato di interesse si ha alla luce della sede di lavoro: in generale emerge una differenza significativa tra le diverse sedi solo per ciò che riguarda l'esperienza di stati emotivi positivi ($p < 0,05$), con la Direzione Generale che fa registrare i punteggi più alti (3,05), mentre la sezione provinciale di Roma Via Boncompagni (2,14) quelli più bassi. È interessante evidenziare, inoltre, che l'unica sede in cui l'esperienza di stati emotivi negativi prevale su quella di stati emotivi positivi è la sezione provinciale di Frosinone.

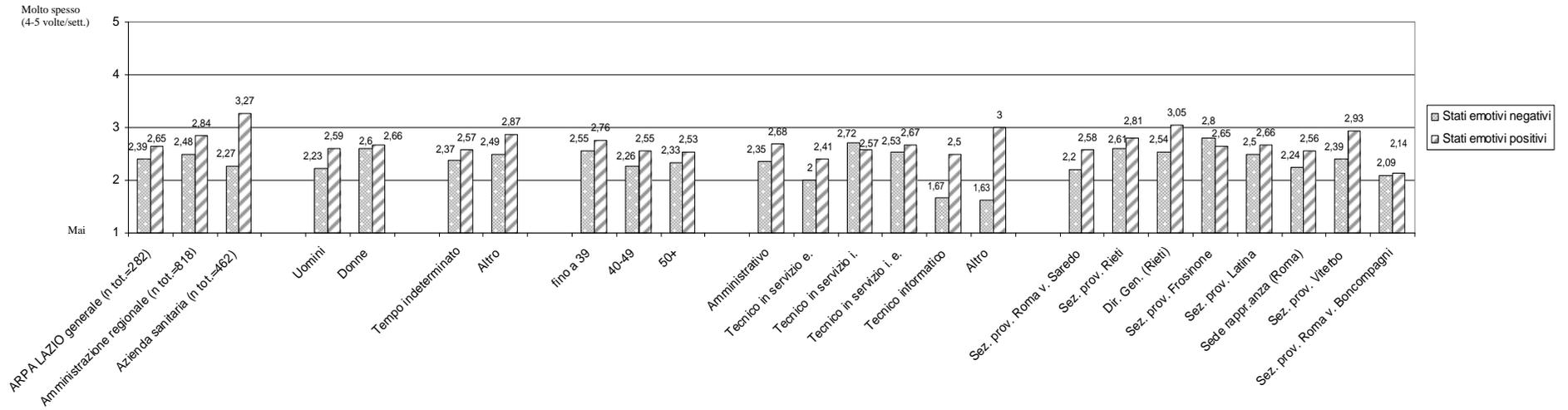


Figura 23. Frequenza dell'esperienza di stati emotivi negativi e positivi lavoro-correlati

Rischi psicosociali e stress dei lavoratori

Il passo successivo condotto con le analisi è stato quello di valutare la relazione tra i rischi psicosociali considerati e il livello di stress riportato dai lavoratori. A tal fine si è scelto di concentrarsi sulla misura dei sintomi generali dello stress (GHQ-12), che è indicatore più appropriato del fenomeno che costituisce il focus della presente indagine rispetto alla prevalenza di condizioni potenzialmente riconducibili allo stress e a stati emotivi lavoro-correlati. Figura 17, già analizzata (vedi sopra), indica che i livelli medi di stress ottenuti in ARPA si mantengono in tutti i casi sottosoglia. Tuttavia da ciò non ne consegue che questo valga necessariamente per tutti i lavoratori ARPA. Un'analisi più accurata della variabile GHQ-12 indica effettivamente che il 24,5% dei lavoratori, ossia 68 lavoratori, fa registrare un livello di stress rilevante (GHQ-12 \geq 4). Nelle altre organizzazioni considerate come termini di confronto il dato ottenuto è il seguente: 18,2% nell'amministrazione regionale e 23,2% nell'azienda sanitaria. Per cercare di indagare la possibile relazione tra i sintomi generali dello stress e i rischi psicosociali considerati, sono stati messi a confronto i valori riportati dai lavoratori con stress rilevante ai rischi indagati con quelli riportati dai lavoratori con stress non rilevante. Figura 24 riporta i risultati di una prima serie di confronti.

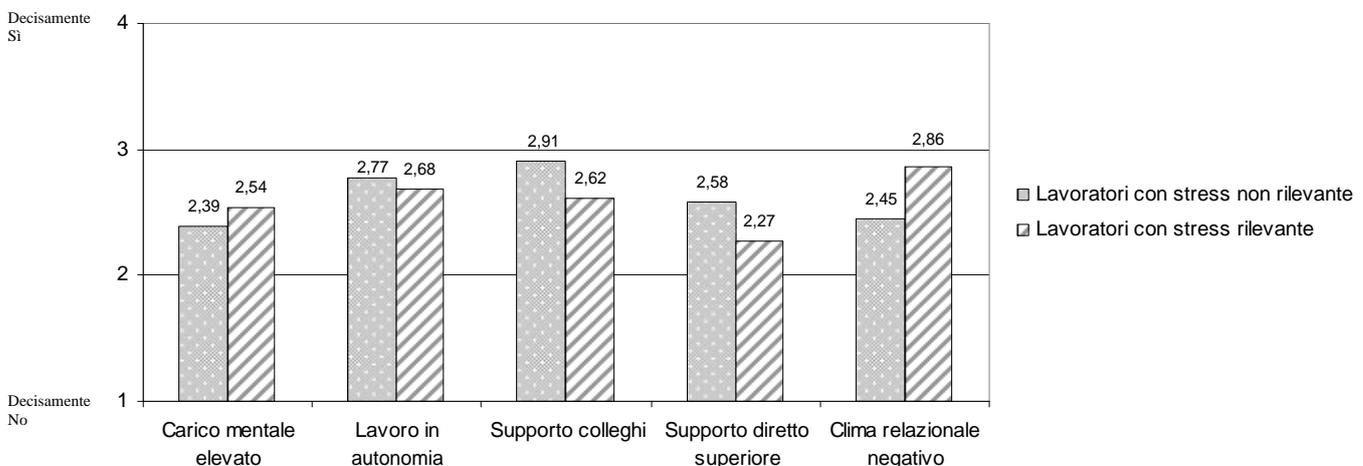


Figura 24. Confronto tra i lavoratori con stress rilevante vs. non rilevante su cinque rischi psicosociali

Le analisi per i rischi riportati in Figura 24 indicano che in tutti i casi tranne per ciò che riguarda il lavoro in autonomia vi sono delle differenze significative ($p < 0,05$) tra i lavoratori che riportano livelli di stress rilevante e i lavoratori che riportano dei livelli di stress non rilevante. I primi risultano più esposti alle condizioni di rischio analizzate rispetto ai secondi. Le differenze più marcate si notano a livello del clima relazione, per il quale il punteggio ottenuto dai lavoratori con stress rilevante (2,86) cade nella parte superiore della scala di risposta adottata, ad indicare un clima relazionale che mediamente viene percepito come piuttosto negativo. Anche nel caso del supporto

dei colleghi e del diretto superiore le differenze appaiono marcate, tuttavia nel primo caso il punteggio ottenuto dai lavoratori con stress rilevante (2,62) tende comunque a posizionarsi nella parte superiore della scala di risposta, ad indicare la tendenza a percepire un certo livello di supporto dai colleghi, nonostante questo sia inferiore a quello percepito dai lavoratori con stress non rilevante. Nel caso del supporto del diretto superiore, invece, il punteggio ottenuto dai lavoratori con stress rilevante (2,27) cade nella parte della scala di risposta che è indicativa di insufficienza.

Figura 25 riporta i confronti tra i lavoratori con stress non rilevante e quelli con stress rilevante su una seconda serie di rischi psicosociali considerati.

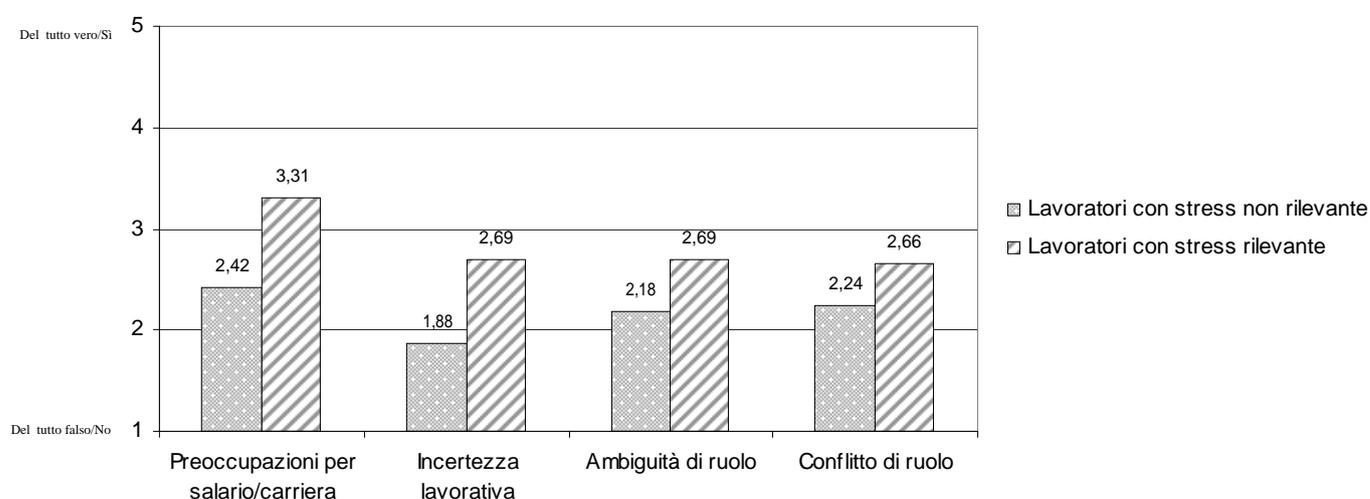


Figura 25. Confronto tra i lavoratori con stress rilevante vs. non rilevante su quattro rischi psicosociali

Le analisi indicano in tutti i casi delle differenze significative tra i lavoratori con stress non rilevante e i lavoratori con stress rilevante: questi ultimi riportano una condizione di esposizione peggiore per tutti i rischi considerati. La forbice tra i due gruppi di lavoratori appare particolarmente marcata nel caso delle preoccupazioni per salario e carriera, dimensione che indaga aspetti quali l'adeguatezza dell'attuale posizione professionale rispetto all'istruzione e formazione posseduta, le prospettive di carriera, l'adeguatezza del salario, ecc. Il valore riportato dai lavoratori con stress rilevante (3,31) approssima al punto intermedio della scala di risposta, a riflettere un disagio moderato rispetto agli aspetti che definiscono questa dimensione; di contro il valore ottenuto dai lavoratori con stress non rilevante approssima alla categoria di risposta inferiore e riflette un certo scontento con gli aspetti del salario e della carriera, ma che non arreca mediamente particolare disagio. Come già detto le differenze tra i due gruppi di lavoratori appaiono marcate anche nel caso degli altri rischi considerati, in particolare nel caso dell'incertezza lavorativa, percepita come fonte più forte di disagio da parte dei lavoratori che riportano un livello di stress rilevante (2,69 vs. 1,88).

Successivamente si è cercato di valutare in maniera più stringente le relazioni tra i sintomi comuni dello stress (GHQ-12) e i rischi psicosociali indagati, ciò con l'obiettivo di isolare quei fattori che più impattano sulla variabile di stress considerata nel campione di lavoratori ARPA partecipanti all'indagine. A tal fine sono state analizzate le correlazioni bivariate tra i sintomi comuni dello stress e i rischi psicosociali ritenuti potenziali antecedenti del fenomeno. Inoltre è stata condotta un'analisi della regressione logistica, utilizzando come variabile dipendente la sintomatologia da stress trattata come variabile categorica, al fine di studiare quali fattori di rischio hanno più peso nel distinguere i lavoratori con stress non rilevante da quelli con stress rilevante. In quest'ultima analisi anche le variabili relative ai rischi psicosociali considerati sono state dicotomizzate, e ciò al fine di limitare l'effetto potenzialmente confondente dovuto alla diversa scala di risposta adottata (a 4 punti per alcuni rischi, a 5 punti per altri – vedi sopra). Per dicotomizzare le variabili relative ai rischi è stata utilizzata la mediana della distribuzione di ciascun rischio (*median split*), differenziando con ciò i lavoratori più esposti da quelli meno esposti a ciascuno dei rischi considerati. Nell'analisi è stata inclusa anche la variabile genere, ossia la dimensione socio-anagrafica che in modo più convincente e chiaro appare associata alle differenze nelle condizioni di salute dei lavoratori ARPA.

Tabella 1 riporta le correlazioni bivariate tra i sintomi dello stress e i rischi psicosociali considerati.

Tabella 1. Correlazioni bivariate (*r* di Pearson) tra i sintomi comuni dello stress e le dimensioni organizzative considerate

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- Sintomi stress (GHQ-12)	1,00									
2- Carico mentale elevato	0,17*	1,00								
3- Lavoro in autonomia	-0,10	0,30*	1,00							
4- Supporto dei colleghi	-0,32*	-0,05	0,17*	1,00						
5- Supporto del diretto superiore	-0,27*	-0,11*	0,28*	0,32*	1,00					
6- Clima relazionale negativo	0,30*	0,23*	-0,13*	-0,36*	-0,33*	1,00				
7- Preoccupaz. per salario/carriera	0,37*	0,10*	-0,18*	-0,26*	-0,34*	0,16*	1,00			
8- Incertezza lavorativa	0,36*	0,15*	-0,11*	-0,16*	-0,25*	0,20*	0,34*	1,00		
9- Ambiguità di ruolo	0,39*	0,05	-0,14*	-0,21*	-0,40*	0,30*	0,37*	0,27*	1,00	
10- Conflitto di ruolo	0,23*	0,41*	-0,01	-0,19*	-0,35*	0,34*	0,23*	0,23*	0,29*	1,00

* $p < 0,01$.

I risultati indicano che tutti i rischi considerati hanno un'associazione nella direzione attesa con i sintomi dello stress. Così, ad esempio, le variabili di supporto sociale (supporto dei colleghi e supporto del superiore) sono correlate negativamente con lo stress, ad indicare che più alto è il supporto percepito, minore è la sintomatologia da stress riportata. Di contro l'incertezza lavorativa è

correlata positivamente con lo stress, il che indica che a maggiori livelli di incertezza percepita, la sintomatologia da stress si fa più intensa. L'autonomia è la variabile con l'associazione meno forte con lo stress (-0,10), associazione che non risulta significativa. Mentre l'ambiguità di ruolo è la variabile con l'associazione più forte con la sintomatologia da stress (0,39), seguita dalle preoccupazioni per salario e carriera (0,37) e dall'incertezza lavorativa (0,36).

Comunque, nonostante l'utilità in termini generali delle informazioni ricavabili dalle correlazioni bivariate, queste non sono in grado di fornire una valutazione accurata dell'impatto differenziale dei diversi fattori di rischio psicosociale sullo stress dei lavoratori, e ciò perché le associazioni bivariate non tengono conto dei possibili influenzamenti reciproci tra i diversi fattori di rischio. In altri termini gli effetti 'netti' dei diversi rischi sullo stress risultano confusi dagli effetti di reciproca associazione tra i rischi: ad esempio l'ambiguità di ruolo emerge come sostanzialmente associata al supporto del superiore (-0,40) in ARPA, ad indicare che più alto è il supporto del superiore minore è l'ambiguità percepita. Con ciò, per avere una valutazione più puntuale dell'effetto differenziale dei rischi psicosociali indagati si è ricorsi ai risultati dell'analisi della regressione logistica.

Tabella 2 riporta i risultati della regressione logistica condotta, il cui obiettivo era quello di valutare l'effetto differenziale dei diversi rischi psicosociali sullo stress riportato dai lavoratori, stress definito in termini dicotomici come non rilevante (valore associato = 0) vs. rilevante (valore associato = 1).

Tabella 2. Risultati dell'analisi della regressione logistica dei sintomi da stress (codificati come rilevanti vs. non rilevanti) sulle dimensioni organizzative considerate

	Variabili nell'equazione						95,0% C.I. for EXP(B)	
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	Lower	Upper
Genere	,730	,379	3,704	1	,054	2,075	,987	4,366
Carico mentale elevato	,280	,400	,491	1	,483	1,324	,604	2,900
Lavoro in autonomia	-,041	,413	,010	1	,921	,960	,427	2,157
Supporto colleghi	-,255	,400	,405	1	,524	,775	,354	1,699
Supporto diretto superiore	-1,009	,449	5,043	1	,025	,364	,151	,880
Clima relazionale negativo	,368	,407	,815	1	,367	1,445	,650	3,210
Preoccupaz. salario/carriera	,922	,431	4,577	1	,032	2,515	1,080	5,857
Incetezza lavorativa	,653	,446	2,140	1	,144	1,921	,801	4,609
Ambiguità di ruolo	-,192	,439	,191	1	,662	,825	,349	1,951
Conflitto di ruolo	,026	,421	,004	1	,952	1,026	,450	2,339
Costante	-3,726	1,860	4,015	1	,045	,024		

I risultati indicano che, nell'intero campione di lavoratori ARPA, i fattori di rischio che mantengono un effetto significativo o comunque quasi significativo sui sintomi dello stress (GHQ-12) sono: preoccupazioni per salario e carriera, supporto del diretto superiore e genere. Uno sguardo all' *odds ratio* (OR) suggerisce che il supporto del diretto superiore è un fattore protettivo per lo stress (OR: 0,364; CI = 0,151-0,880; $p = 0,025$), in quanto riduce il rischio di appartenere alla categoria dei lavoratori stressati di un fattore uguale a 0,364. In altre parole i lavoratori con più elevato supporto da parte del diretto superiore hanno un rischio che è 0,364 volte (ossia meno della metà) quello dei lavoratori che riportano un più basso supporto da parte del diretto superiore. Di contro, le preoccupazioni per il salario e la carriera (OR: 2,515; CI = 1,080-5,857; $p = 0,032$) ed il genere femminile (OR: 2,075; CI = 0,987-4,366; $p = 0,054$) sono due fattori 'precipitanti', ossia aumentano il rischio di appartenere alla categoria dei lavoratori stressati di un fattore pari a, rispettivamente, 2,515 e 2,075 – in altre parole il rischio diviene più che doppio.

La sicurezza lavorativa

Diversi sono gli indicatori attinenti la sicurezza sul luogo di lavoro che sono stati considerati. Ci si concentrerà solo su quelli ritenuti di maggior interesse, soprattutto in un'ottica di interventi migliorativi possibili. Figura 26 riporta la percentuale di lavoratori ARPA che dichiara un livello almeno sufficiente di sicurezza per ciascuno di una serie di elementi che contribuiscono alla sicurezza complessiva del luogo di lavoro.

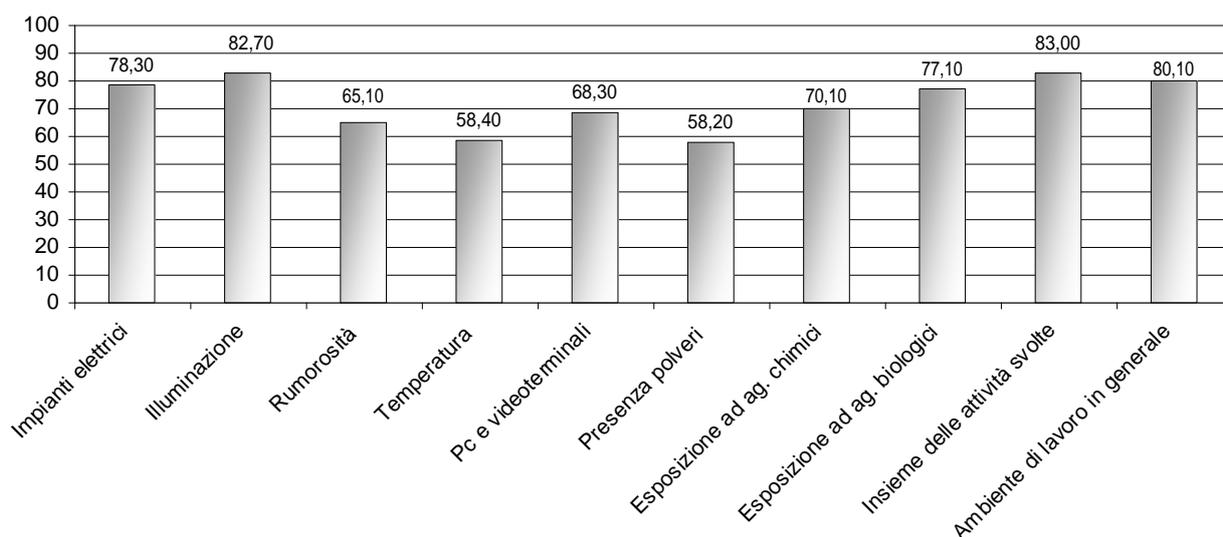


Figura 26. Percentuale di lavoratori che ritiene almeno sufficiente la sicurezza associata a diversi elementi del luogo di lavoro

In generale emerge che per tutti gli elementi considerati la maggioranza dei lavoratori ARPA ritiene che il livello di sicurezza ad essi associato sia quantomeno sufficiente. Di particolare

interesse sono gli ultimi due elementi presentati in Figura 26, da dove si evidenzia che oltre l'80% dei lavoratori ARPA ritiene che le attività svolte nella quotidianità siano nel complesso sicure (83,0%) e che altrettanto sicuro sia l'ambiente di lavoro in generale (80,10%). Tuttavia dalla figura si evince che non tutti gli elementi valutati sono ritenuti nella stessa percentuale di casi sufficientemente sicuri. Da notare, in particolare, è che la percentuale di lavoratori che ritiene sufficientemente adeguato il livello di sicurezza associato alla temperatura e alla presenza di polveri nell'ambiente di lavoro è di poco sopra il 50% (58,40% e 58,20%, rispettivamente), ad indicare una maggioranza tutt'altro che ampia.

Per cercare di capire se la sede ed il tipo di lavoro svolto potessero influenzare la sicurezza degli elementi considerati, i dati sono stati disaggregati alla luce di queste due dimensioni. Figure dalla 27 alla 36 presentano queste disaggregazioni.

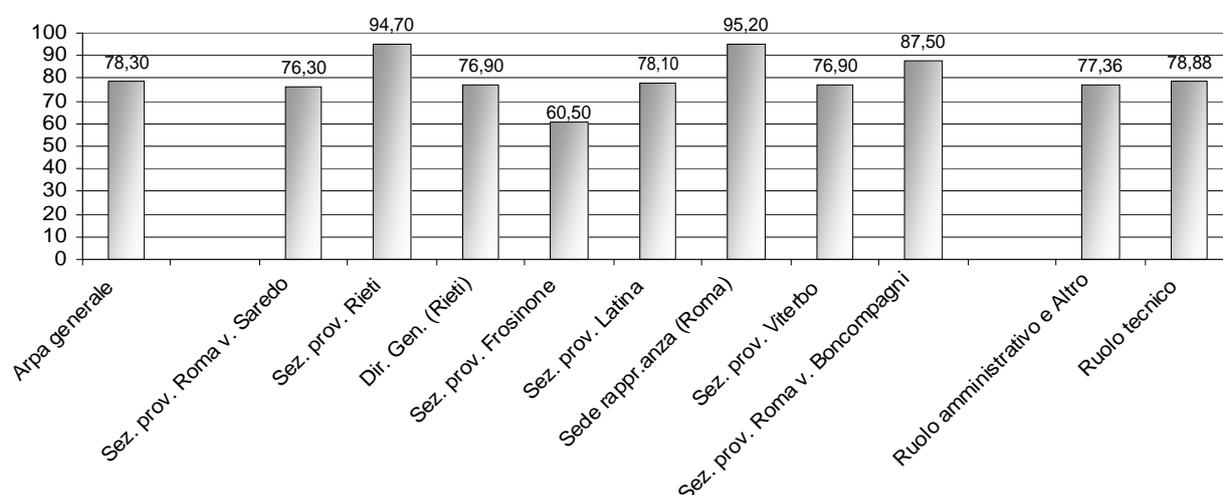


Figura 27. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata agli impianti elettrici

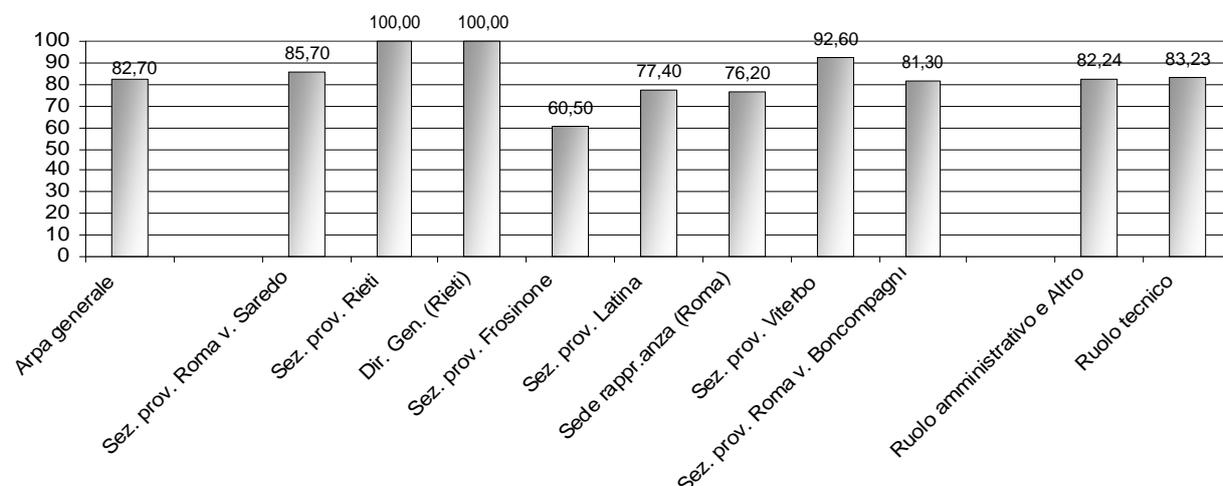


Figura 28. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata all'illuminazione

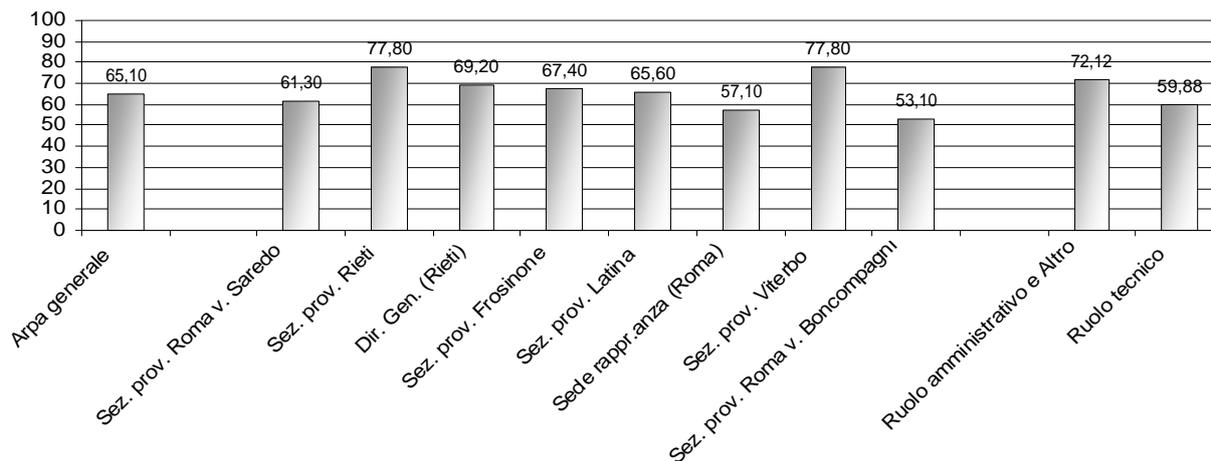


Figura 29. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata alla rumorosità

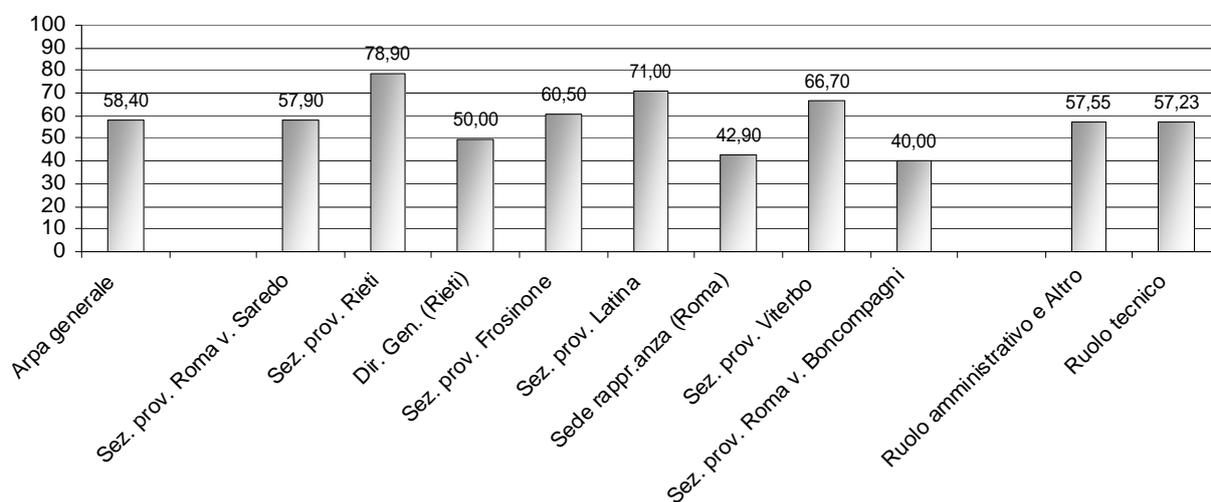


Figura 30. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata alla temperatura

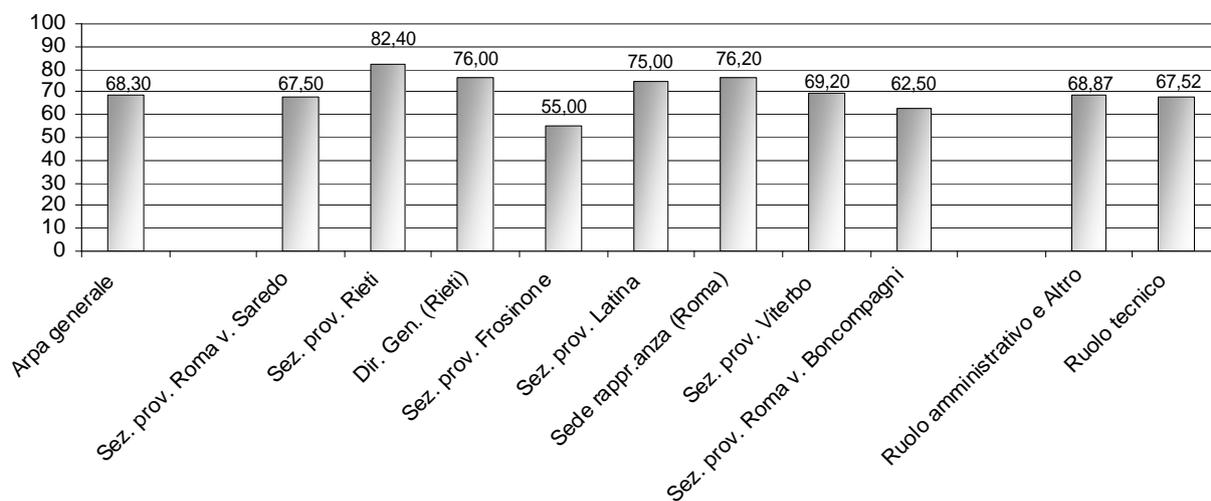


Figura 31. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata a pc e videoterminali

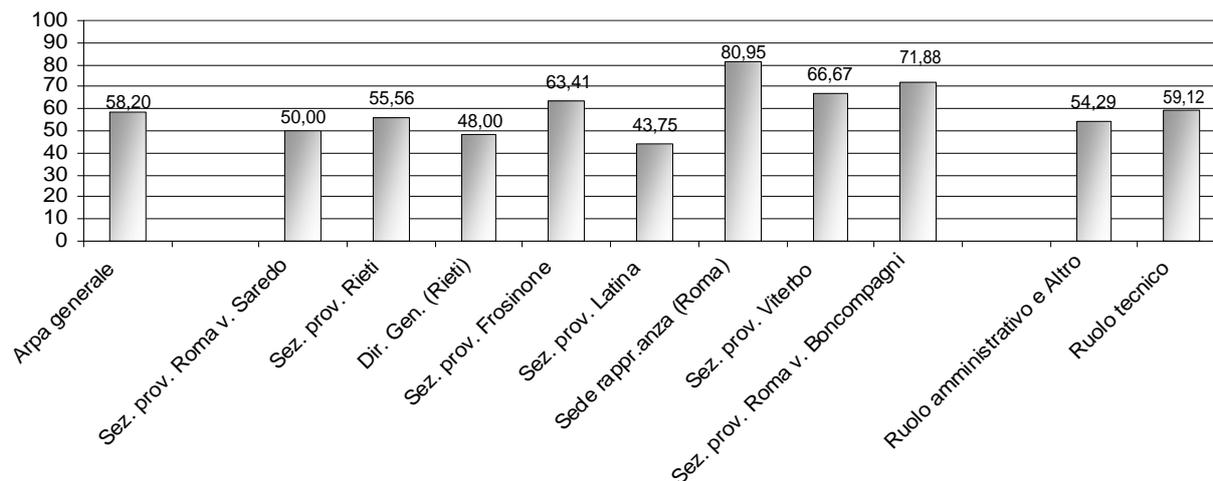


Figura 32. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata alle polveri

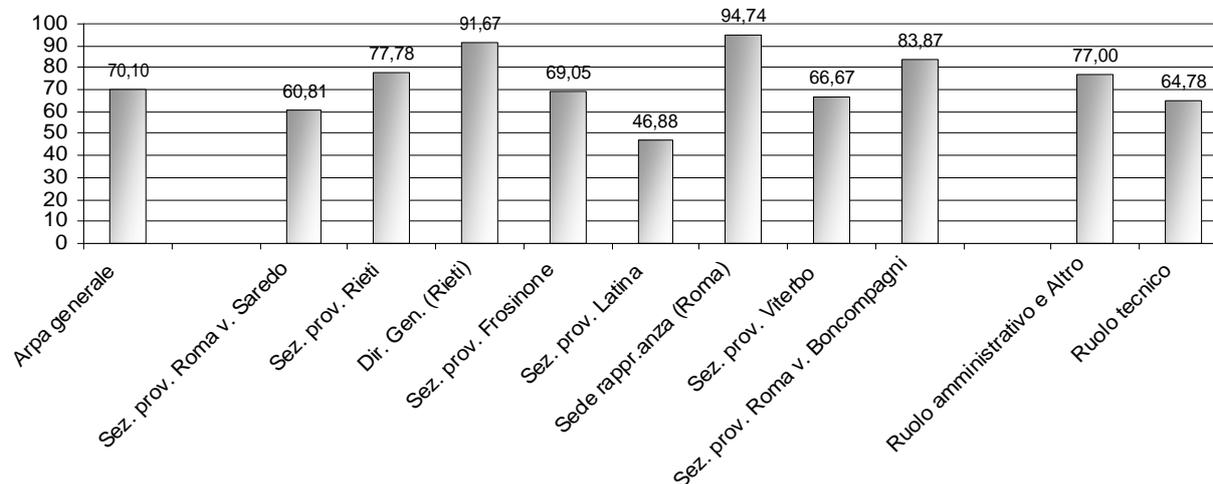


Figura 33. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata all'esposizione agli agenti chimici

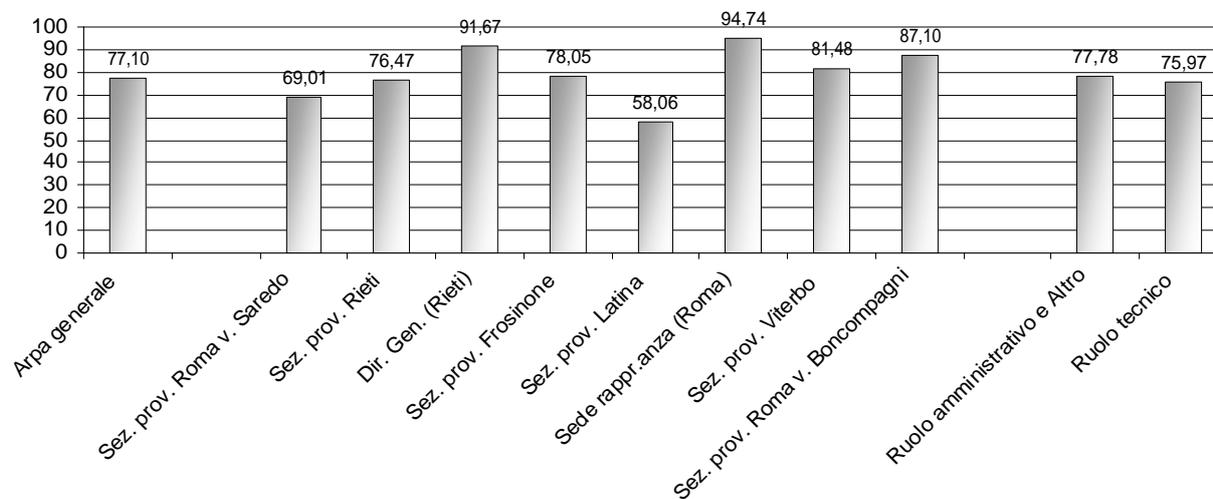


Figura 34. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata all'esposizione agli agenti biologici

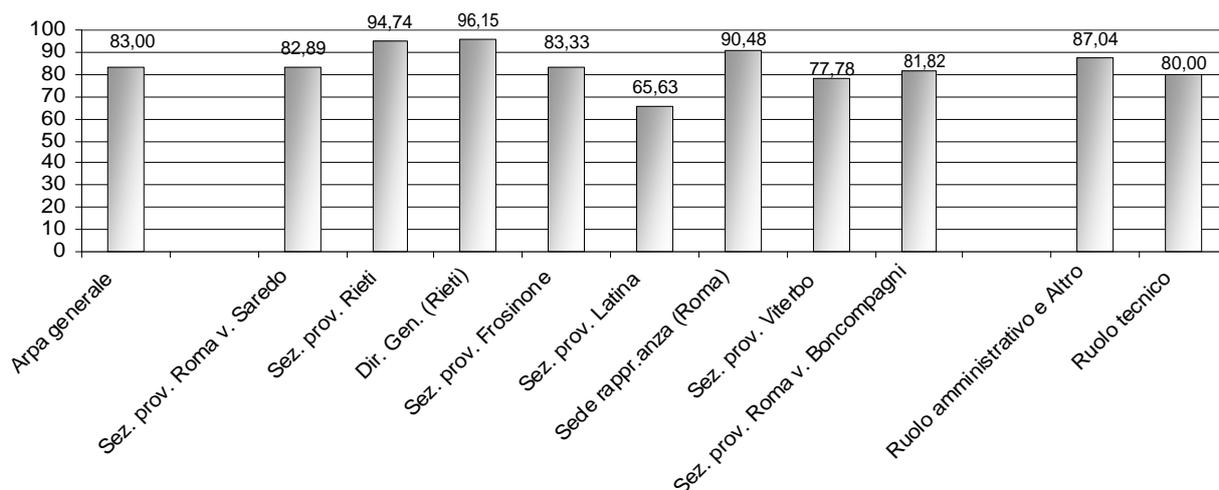


Figura 35. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata all'insieme delle attività svolte

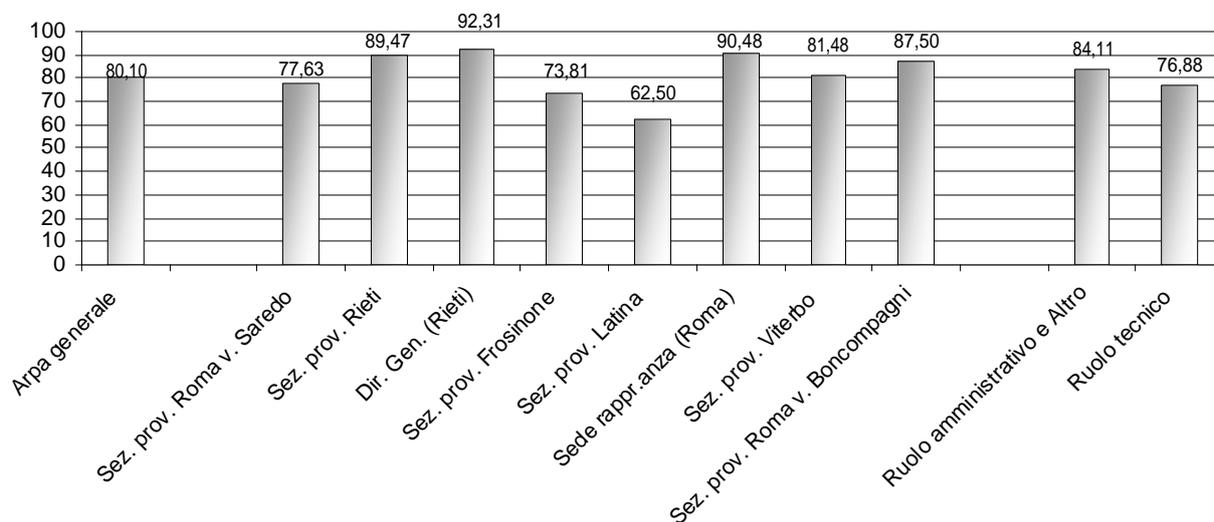


Figura 36. Percentuale di lavoratori per sede e tipo di lavoro svolto che ritiene sufficientemente adeguata la sicurezza associata all'ambiente di lavoro in generale

Partendo dall'esame degli elementi il cui livello di sicurezza viene considerato come adeguato in un percentuale minore di casi, ossia la temperatura e la presenza di polveri (vedi Figura 30 e Figura 32), le disaggregazioni fanno emergere che questi giudizi relativamente più critici per i due elementi non sono generalizzati, ma concentrati in alcune sedi. Per ciò che riguarda la temperatura (Figura 30), sono soprattutto i lavoratori della sezione provinciale di Roma di via Boncompagni (40,0%), della sede di rappresentanza di Roma (42,9%) e della Direzione Generale (50,0%) che contribuiscono ad abbassare la percentuale generale del giudizio di sufficienza per la sicurezza associata a questo elemento. Per ciò che riguarda invece la presenza di polveri (Figura 32), sono soprattutto i lavoratori della sezione provinciale di Latina (43,75%), della Direzione Generale di Rieti (48,0%) e della sezione provinciale di Roma di via Saredo (50,00%) che

contribuiscono a rendere più critico il giudizio di sicurezza per questo elemento. A livello di sede di lavoro, inoltre, è necessario notare il giudizio meno frequentemente adeguato espresso dai lavoratori della sezione provinciale di Latina per la sicurezza associata all'esposizione agli agenti chimici (Figura 33): solo il 46,88% dei lavoratori giudica questo tipo di sicurezza sufficiente. Allo stesso modo, rispetto alle altre sedi i lavoratori della sezione provinciale di Latina dichiarano meno frequentemente che la sicurezza associata all'esposizione ad agenti biologici (Figura 34) è sufficiente (58,06%), così come meno frequentemente esprimono un giudizio di sufficienza per la sicurezza associata all'insieme delle attività svolte (Figura 35; 65,63%) e all'ambiente di lavoro in generale (Figura 36; 62,50).

Il livello di sicurezza associato agli elementi finora analizzati, comunque, contribuisce solo in parte alla definizione dei livelli generali di sicurezza presenti in ARPA Lazio, in quanto altre determinanti importanti sono da ascrivere al fattore umano, in particolare ai comportamenti di *compliance* con le procedure di sicurezza messi in atto dai lavoratori e all'atmosfera o clima generale nei confronti della sicurezza promosso dalla dirigenza dell'Ente. Con ciò le analisi successive si sono focalizzate su questi due ulteriori aspetti, analizzandone alcuni indicatori caratterizzanti.

Figura 37 riporta la percentuale di lavoratori ARPA che si dichiara "D'accordo" o "Fortemente d'accordo" con alcuni aspetti di *compliance* con le procedure di sicurezza. E' da notare che i primi due aspetti indagati si limitano alla considerazione di quei lavoratori per i quali il lavoro richiede effettivamente di utilizzare equipaggiamento di sicurezza e indumenti di protezione.

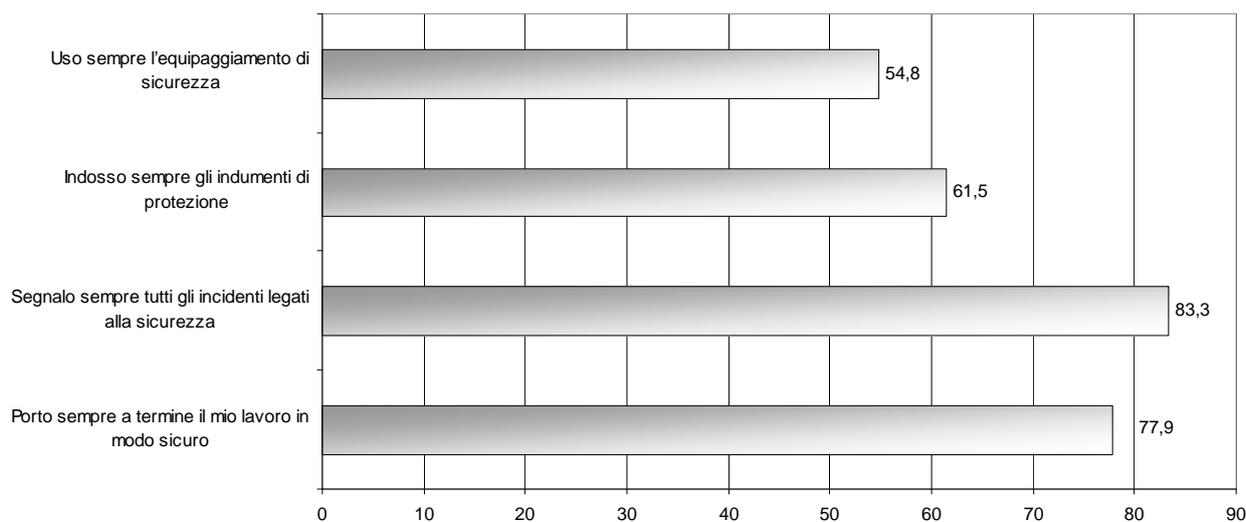


Figura 37. Percentuale di lavoratori ARPA che si dichiarano d'accordo rispetto a diversi aspetti di *compliance* con le procedure di sicurezza

Mentre in generale la gran parte dei lavoratori ARPA dichiara di portare a termine il lavoro assegnato in modo sicuro (77,9%) e di segnalare tutti gli incidenti legati alla sicurezza (83,3%), le

percentuali di accordo relative all'utilizzo dell'equipaggiamento di sicurezza (54,8%) e degli indumenti di protezione (61,5%) sono marcatamente più basse. Figure dalla 38 alla 41 riportano i dati disaggregati relativi agli stessi aspetti di *compliance* con le procedure di sicurezza. Figure 40 e 41, relative agli aspetti "Indosso sempre gli indumenti di protezione" e "Uso sempre l'equipaggiamento di sicurezza", sono basate sulle risposte del solo personale di ruolo tecnico, per il quale questi aspetti sono particolarmente salienti. Inoltre la Direzione Generale ARPA e la Sede di rappresentanza non sono considerate, in quanto i lavoratori del ruolo tecnico per i quali questi aspetti della sicurezza sono risultati applicabili sono una minoranza (meno di cinque in tutti i casi).

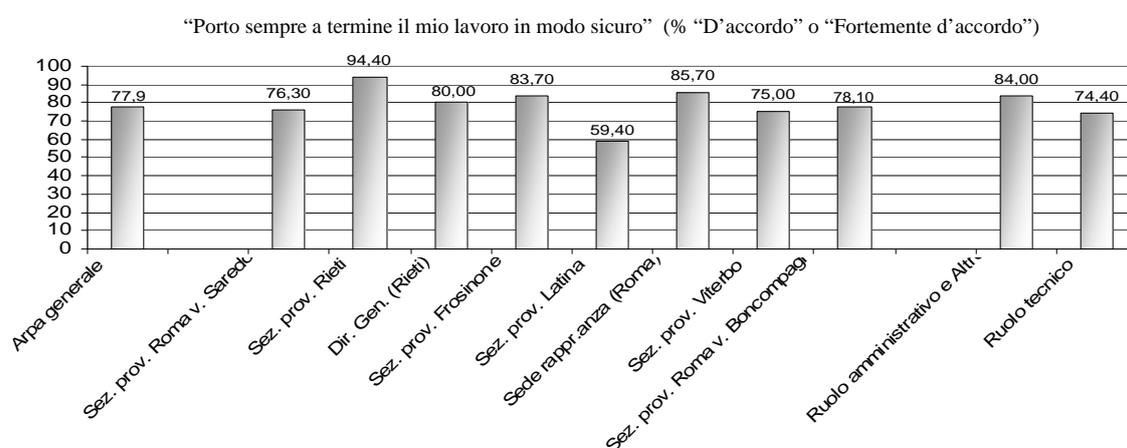


Figura 38. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d'accordo con il quesito: "Porto sempre a termine il lavoro in modo sicuro"

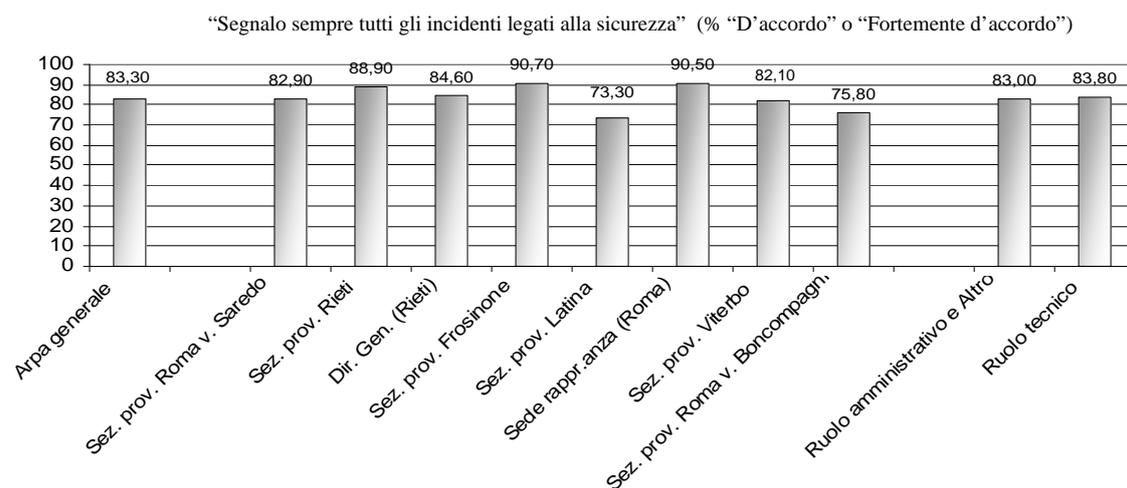


Figura 39. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d'accordo con il quesito: "Segnalo sempre tutti gli incidenti legati alla sicurezza".

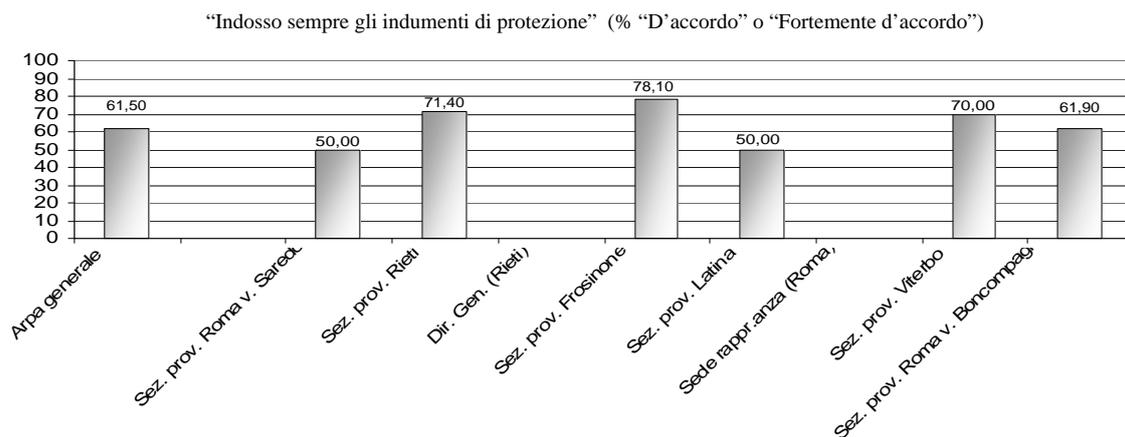


Figura 40. Percentuale di lavoratori del ruolo tecnico che si dichiarano d’accordo con il quesito: “Indosso sempre gli indumenti di protezione”. *Nota:* La Direzione Generale e la sede di rappresentanza non sono considerate, alla luce dell’esiguo numero di lavoratori per i quali questo quesito è applicabile

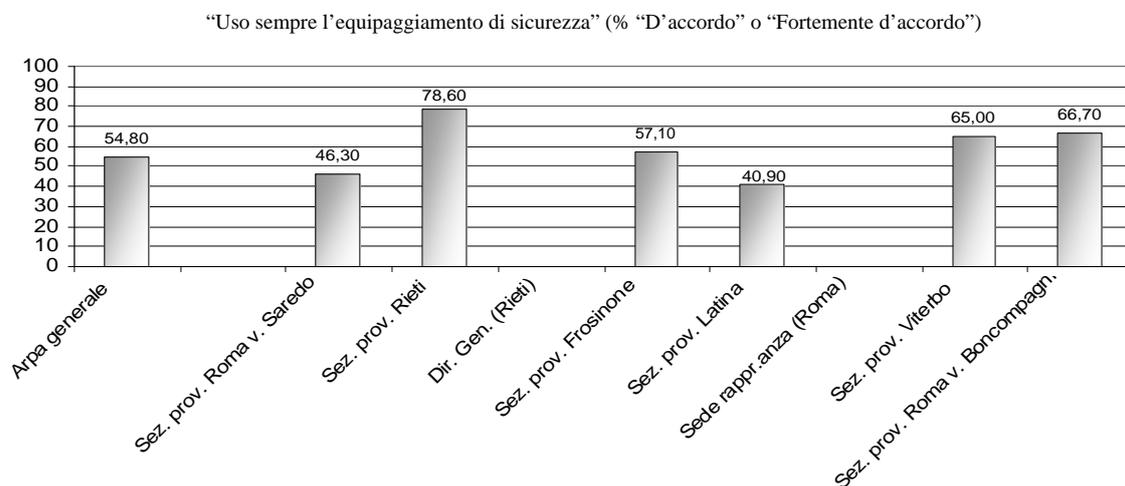


Figura 41. Percentuale di lavoratori del ruolo tecnico che si dichiarano d’accordo con il quesito: “Uso sempre l’equipaggiamento di sicurezza”. *Nota:* La Direzione Generale e la sede di rappresentanza non sono considerate, alla luce dell’esiguo numero di lavoratori per i quali questo quesito è applicabile

I risultati indicano che sono i lavoratori della sede provinciale di Latina che fanno registrare la percentuale minore di accordo per i diversi aspetti del comportamento di sicurezza indagati. Risultati simili a quelli emersi a Latina si ottengono, limitatamente agli ultimi due aspetti di *compliance* indagati (vedi Figura 40 e Figura 41), nella sezione provinciale di Roma di via Saredo.

Infine figure dalla 42 alla 46 indagano diversi indicatori del clima di sicurezza, il quale riguarda in generale la percezione dei lavoratori relativa al grado di considerazione che gode la sicurezza presso la direzione dell’Ente e la dirigenza. Il clima di sicurezza può essere un importante antecedente del comportamento di sicurezza, quale ad esempio la *compliance* con le procedure di sicurezza: più il lavoratore ritiene che alla sicurezza viene attribuito un ruolo prioritario nell’organizzazione, più riterrà importante mettere in atto comportamenti di *compliance* con regole

e procedure ad essa relative.

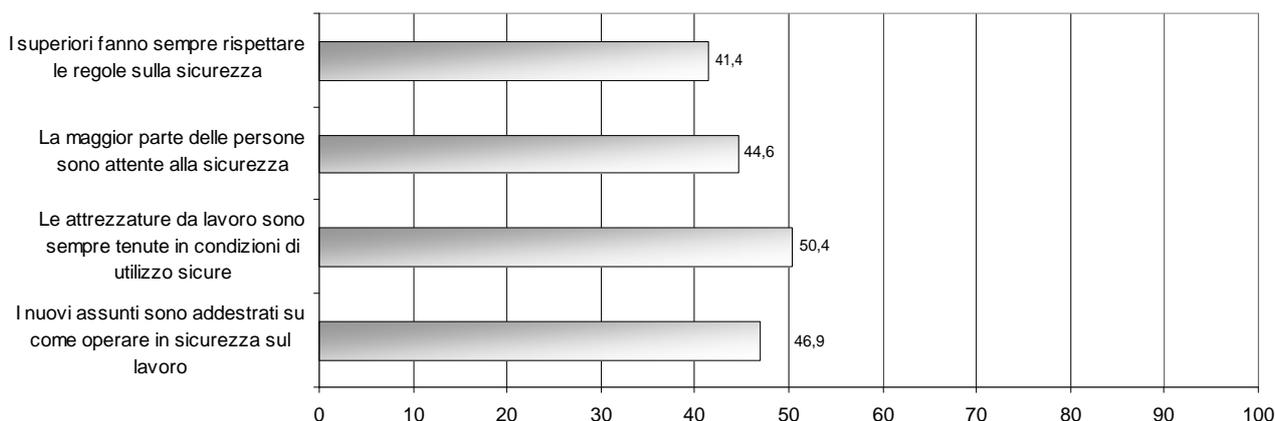


Figura 42. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d'accordo rispetto a diversi aspetti relativi al clima di sicurezza (*safety climate*)

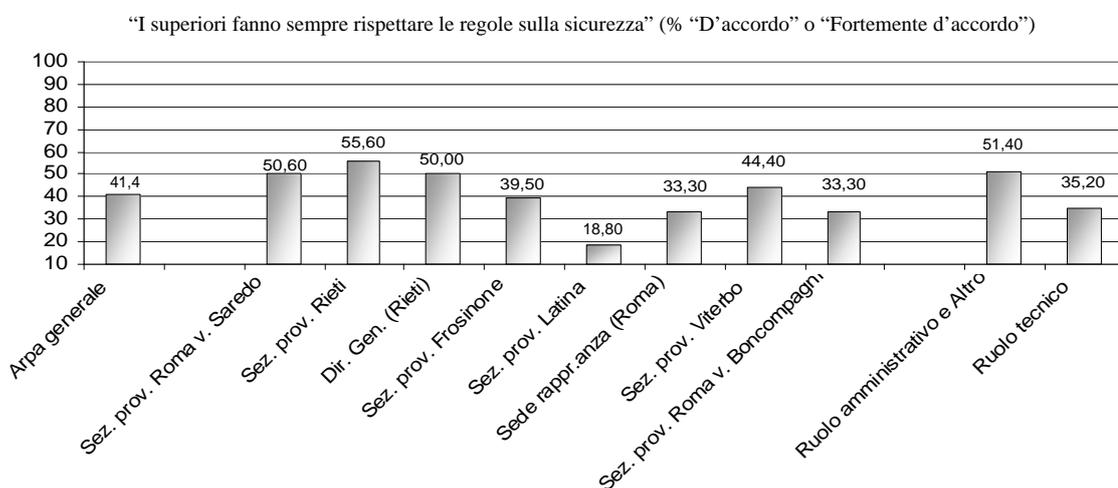


Figura 43. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d'accordo con il quesito: “I superiori fanno sempre rispettare le regole sulla sicurezza”

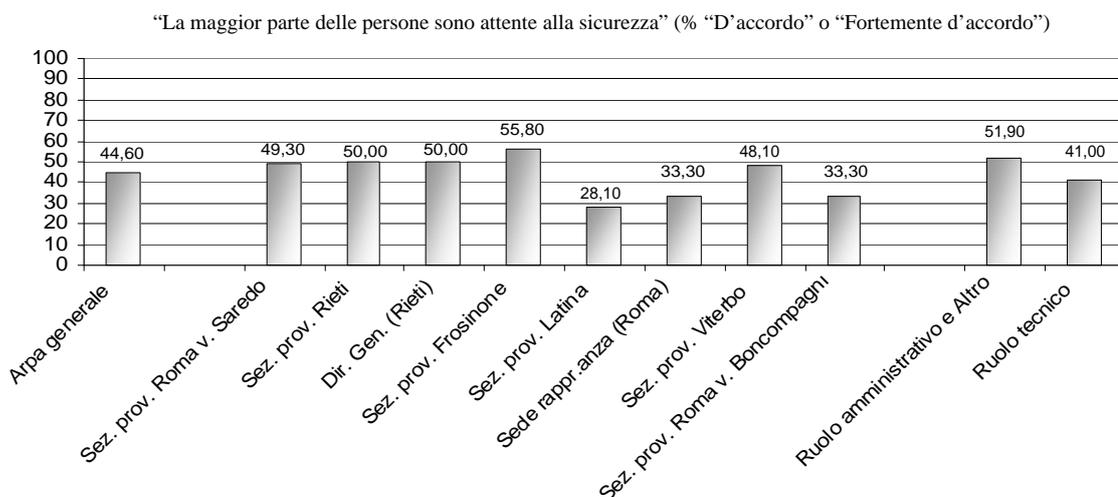


Figura 44. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d'accordo con il quesito: “La maggior parte delle persone sono attente alla sicurezza”

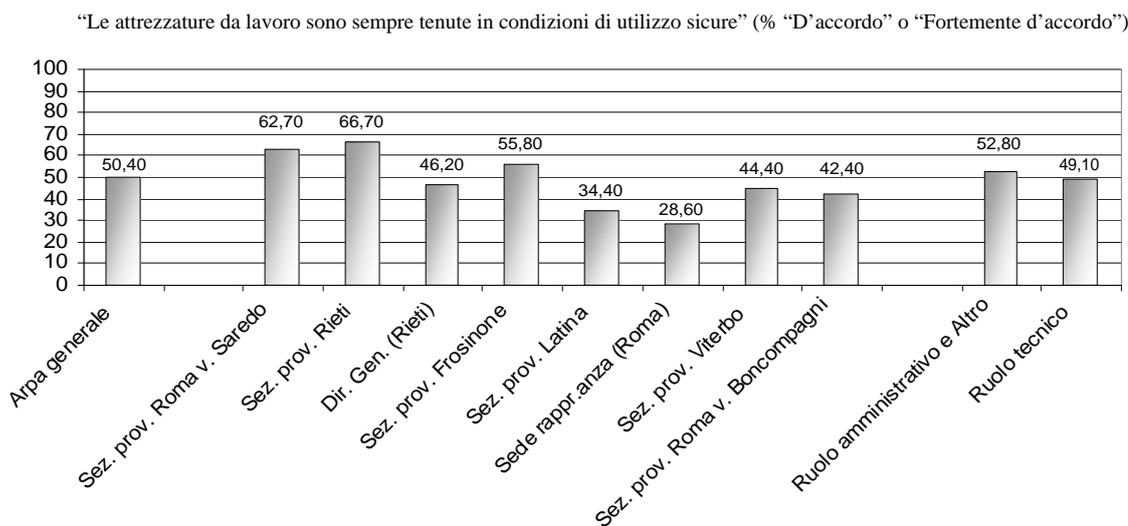


Figura 45. Percentuale di lavoratori si dichiarano d’accordo con il quesito: “Le attrezzature da lavoro sono sempre tenute in condizioni di utilizzo sicure”

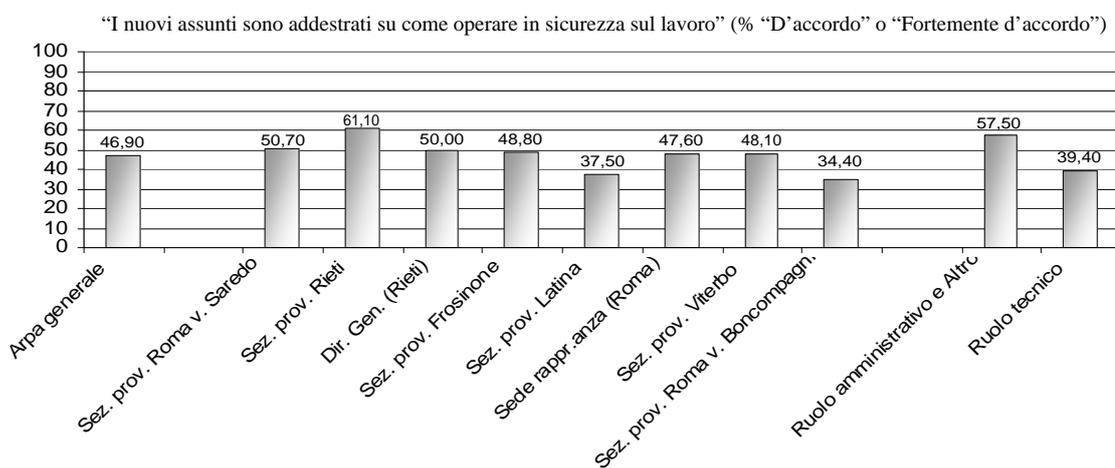


Figura 46. Percentuale di lavoratori che si dichiarano d’accordo con il quesito: “I nuovi assunti sono addestrati su come operare in sicurezza sul lavoro”

I risultati generali (Figura 42) indicano che circa il 50% dei lavoratori risponde in maniera positiva relativamente a ciascun aspetto indagato del clima di sicurezza. Ad esempio il 50,4% dei lavoratori dichiara di essere d’accordo con l’affermazione: “Le attrezzature da lavoro sono sempre tenute in condizioni di utilizzo sicure”, mentre il 41,4% afferma che “I superiori fanno sempre rispettare le regole sulla sicurezza”. Queste percentuali in generale indicano la possibilità di un sostanziale miglioramento.

L’analisi disaggregata per sede e tipo di lavoro (“tecnico” vs. “amministrativo e altro”) indica che la possibilità di miglioramento riguarda tutte le sedi ARPA ed in particolare la sede di Latina, la quale così come emerso per gli altri aspetti relativi alla sicurezza analizzati (vedi sopra) emerge spesso nella posizione meno adeguata – appare da rimarcare, a proposito, la percentuale particolarmente bassa di lavoratori che si dichiara d’accordo con il quesito: “I superiori fanno

sempre rispettare le regole di sicurezza”, pari al 18,8% dei lavoratori. Relativamente alle differenze associate al tipo di lavoro svolto, è il ruolo tecnico, più che quello amministrativo, che esprime le maggiori riserve rispetto ai diversi aspetti del clima di sicurezza. Le differenze più accentuate tra i lavoratori del ruolo tecnico e gli altri emergono sui seguenti due aspetti: “I superiori fanno sempre rispettare le regole sulla sicurezza” (35,20% vs. 51,40% di lavoratori che si dichiarano d’accordo, Figura 43) e, soprattutto, “I nuovi assunti sono addestrati su come operare in sicurezza sul lavoro” (39,40% vs. 57,50% di lavoratori che si dichiarano d’accordo, Figura 46). Nel complesso queste analisi forniscono indicazioni importanti in termini di possibilità d’intervento, ad esempio di tipo formativo, ai fini di incrementare la credenza dei lavoratori che la sicurezza sia effettivamente un valore per ARPA.

L’esito finale che tutte le variabili considerate relative alla sicurezza cercano di spiegare è l’accadimento di incidenti ed infortuni sul lavoro. Sei lavoratori ARPA hanno riportato di aver subito un infortunio sul lavoro che ha implicato la perdita di almeno una giornata lavorativa. L’esiguità del numero non permette ovviamente di effettuare analisi statistiche sofisticate alla ricerca dei fattori di rischio, come nel caso della variabile stress lavoro-correlato. Con ciò ci si è limitati ad un’analisi di tipo descrittivo sui lavoratori che sono stati vittima di infortuni. I risultati indicano che cinque di questi lavoratori sono uomini e lo stesso numero ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tre hanno un’età superiore ai 50 anni e due un’età fino a 39 anni; inoltre quattro svolgono un lavoro di tipo tecnico con servizio interno ed esterno e con la stessa frequenza provengono dalla sezione provinciale di Roma via Saredo (la quale è, comunque, quella che contribuisce di più al campione della rilevazione). Questi dati sono tutt’altro che inattesi, confermando la maggiore criticità della dimensione della sicurezza lavorativa per i lavoratori del ruolo tecnico (in particolare, in ARPA, per quelli con servizio interno ed esterno) rispetto a quelli del ruolo amministrativo.

I risultati del questionario compilato dai dirigenti

Hanno preso parte all’indagine 35 dirigenti, di cui 6 della sezione provinciale di Latina, cinque di quella di Rieti, sei di quella di Frosinone, otto di quella di Roma via Saredo e otto appartenenti a quella di Roma via Boncompagni o alla sede di rappresentanza. Per questi ultimi 8 questionari non è stato possibile stabilire in maniera univoca se il dirigente appartenesse alla sezione provinciale o alla sede di rappresentanza. Quindi non è stato possibile utilizzare questi ultimi questionari per ricavare un riscontro dai dirigenti delle risposte fornite dai lavoratori. Inoltre solo 17 dei 35 dirigenti che hanno partecipato all’indagine hanno indicato la struttura da essi diretta o comunque di afferenza, con ciò non è stato possibile effettuare l’analisi di riscontro a livello di

struttura, bensì ci si è dovuti limitare a condurre l'analisi a livello della sede di lavoro. Quindi queste analisi sono puramente indicative e di scarso peso ai fini del riscontro delle risposte fornite dai lavoratori.

I fattori di rischio per i quali è stato possibile confrontare le risposte fornite dai dirigenti con quelle fornite dai lavoratori sono stati i seguenti: Carico mentale elevato (4 quesiti), lavoro in autonomia (2 quesiti), supporto dei colleghi (3 quesiti), supporto del superiore (2 quesiti) e clima relazionale negativo (3 quesiti). Gli indicatori (1 quesiti) per ciascuno di questi rischi erano in numero inferiore rispetto a quelli utilizzati per i lavoratori; con ciò per effettuare il confronto delle risposte fornite dai dirigenti con quelle fornite dai lavoratori si è proceduto a ricalcolare il punteggio ottenuto dai lavoratori utilizzando solo gli indicatori impiegati anche nel questionario per i dirigenti. Figure dalla 47 alla 51 riportano i risultati di queste analisi.

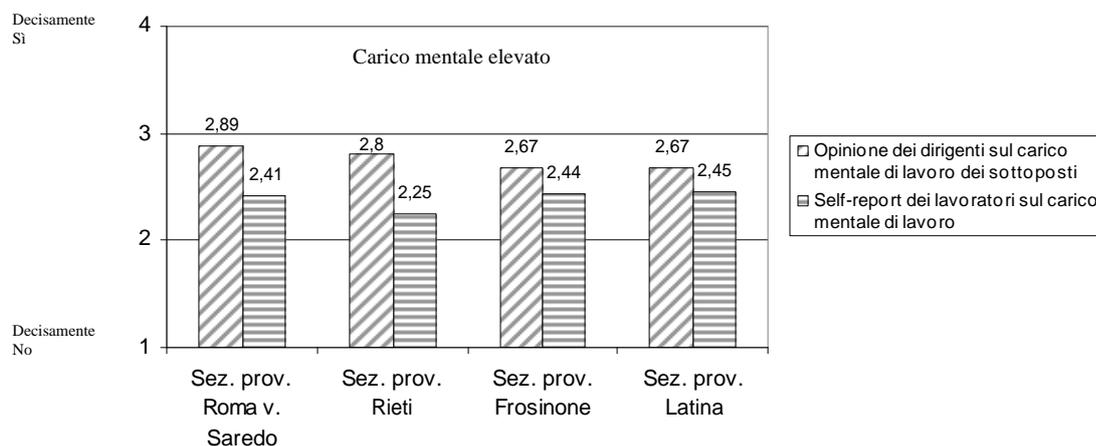


Figura 47. Confronto tra opinione dei dirigenti sul carico mentale di lavoro dei sottoposti e opinione dei sottoposti sul carico di lavoro mentale esperito. Dati relativi a quattro sedi ARPA

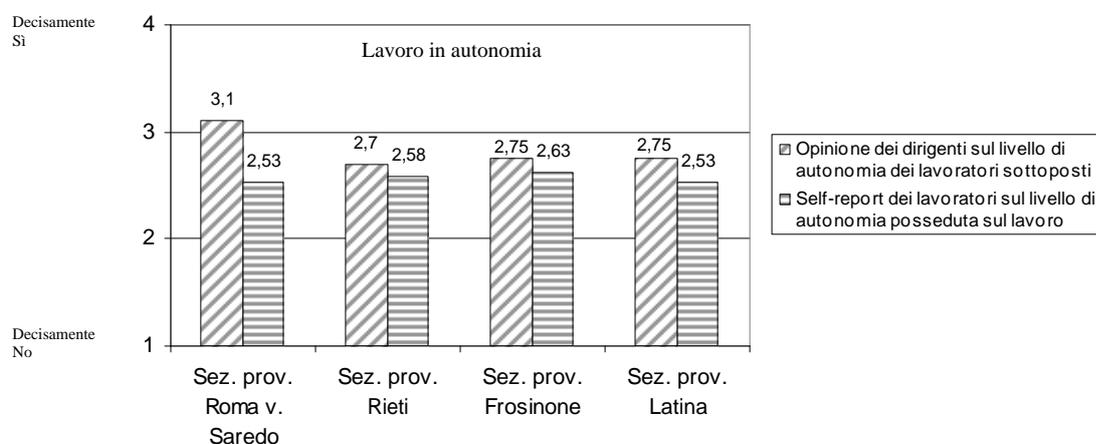


Figura 48. Confronto tra opinione dei dirigenti sul livello di autonomia dei sottoposti e opinione dei sottoposti sul livello di autonomia posseduto. Dati relativi a quattro sedi ARPA

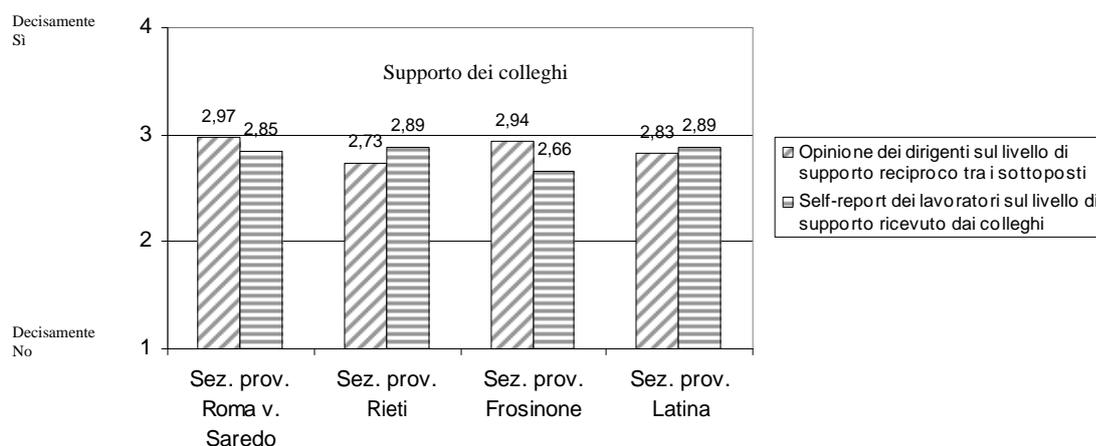


Figura 49. Confronto tra opinione dei dirigenti sul livello di supporto reciproco tra i sottoposti e opinione dei sottoposti sul livello di supporto ricevuto dai colleghi. Dati relativi a quattro sedi ARPA

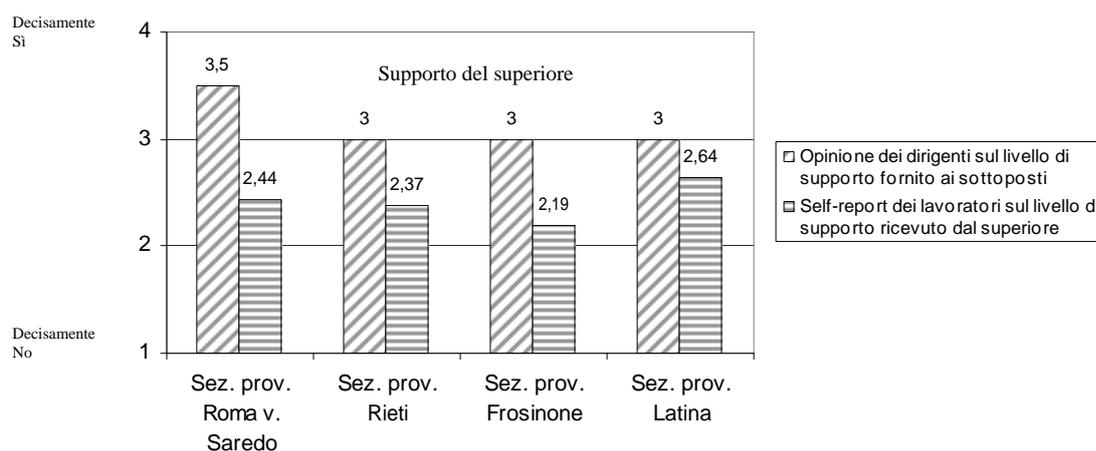


Figura 50. Confronto tra opinione dei dirigenti sul livello di supporto fornito ai sottoposti e opinione dei sottoposti sul livello di supporto ricevuto dal superiore. Dati relativi a quattro sedi ARPA

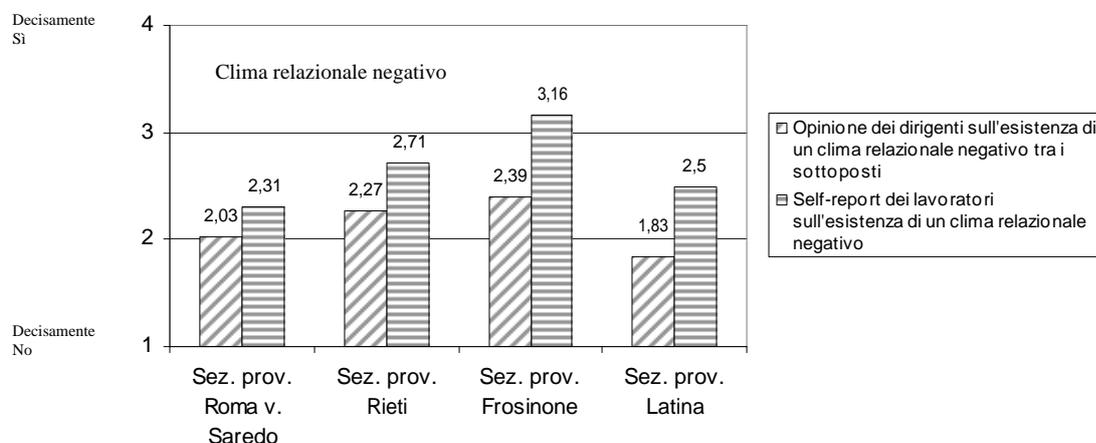


Figura 51. Confronto tra opinione dei dirigenti sul clima relazionale esistente tra i sottoposti e opinione dei sottoposti sul clima relazionale esistente. Dati relativi a quattro sedi ARPA

Tre sono i risultati emersi da queste analisi che sembra opportuno sottolineare. Innanzitutto il carico mentale di lavoro che i superiori attribuiscono mediamente ai subordinati appare sovrastimato rispetto al carico mentale che i subordinati si auto attribuiscono. Inoltre il livello di supporto che i superiori ritengono di fornire ai subordinati è decisamente superiore rispetto al livello di supporto del superiore così come riportato dai subordinati. Infine il clima relazionale che i superiori stimano è decisamente migliore rispetto a quello percepito dai sottoposti. Queste discrasie tra l'opinione dei superiori e quelle dei sottoposti, se generalizzate, potrebbero avere esiti non secondari sull'ambiente psicosociale di lavoro e con ciò, con ogni probabilità, sull'esperienza dello stress lavoro-correlato esperito dai lavoratori. Ad esempio se il superiore ritiene il livello di supporto fornito ai subordinati come adeguato, sarà meno disposto a fornire supporto aggiuntivo, anche nel caso in cui il livello di supporto esperito dai subordinati fosse ritenuto da questi ultimi insufficiente.

Comunque, rimane azzardato effettuare qualsiasi tipo di generalizzazione da questi risultati, in particolare perché i dati riguardano solamente i dirigenti di alcune sedi e soprattutto perché non è stato possibile collegare con esattezza (a livello di singola struttura ARPA) le risposte date dal dirigente con quelle dei diretti sottoposti. Al contrario i confronti sono rimasti a livello di sede di lavoro, quindi hanno riguardato il punteggio medio fornito dai dirigenti delle sedi considerate con il punteggio medio fornito dai lavoratori delle stesse sedi. Le conclusioni del presente rapporto, quindi, non faranno riferimento alle analisi riportate in questa sezione.

L'ultima parte del questionario riservato ai dirigenti faceva riferimento al clima interpersonale esistente nei rapporti con gli altri dirigenti dell'Ente. In particolare venivano indagati cinque indicatori di clima interpersonale. E' opportuno sottolineare che il clima esistente tra i dirigenti è relativamente meno pertinente al fenomeno dello stress lavoro-correlato esperito dai lavoratori ARPA in posizione non dirigenziale, fenomeno che rimane il focus principale della presente indagine; con ciò non sono state condotte analisi dettagliate su questo aspetto.

Al fine di trarre qualche indicazione utile ad illuminare la qualità del clima interpersonale tra i dirigenti vengono innanzitutto riportate le percentuali per ognuna delle modalità di risposta riguardanti gli indicatori di clima utilizzati. Figure dalla 52 alla 56 riportano i risultati relativi a queste analisi.

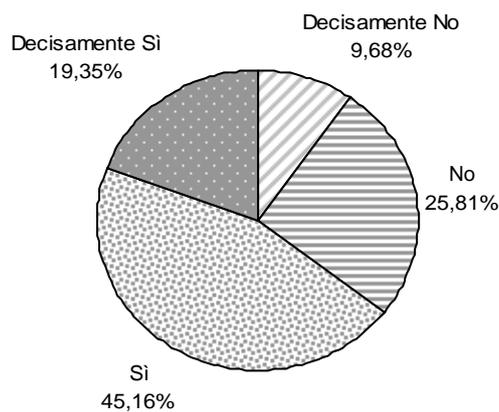


Figura 52. Risposte dei dirigenti al quesito: “C'è un atmosfera di reciproca cooperazione” tra i dirigenti ARPA



Figura 53. Risposte dei dirigenti al quesito: “C'è invidia reciproca” tra i dirigenti ARPA

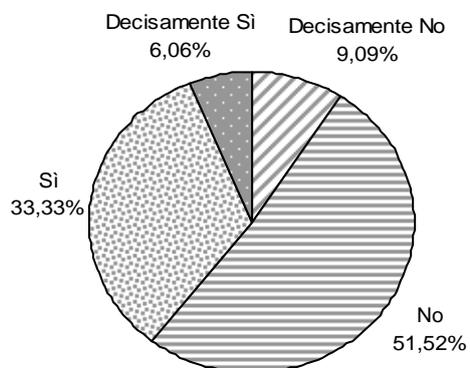


Figura 54. Risposte dei dirigenti al quesito: “Esistono atteggiamenti di reciproca svalutazione ” tra i dirigenti ARPA

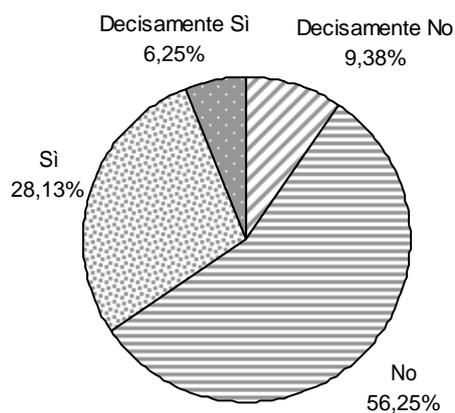


Figura 55. Risposte dei dirigenti al quesito: “Vi è tensione interpersonale ” tra i dirigenti ARPA

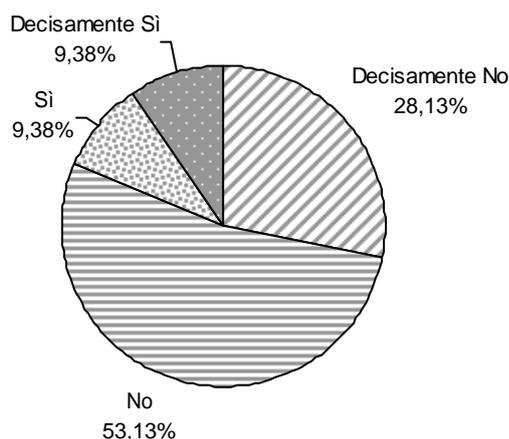


Figura 56. Risposte dei dirigenti al quesito: “Vengono nascoste informazioni per influenzare negativamente la prestazione lavorativa dei colleghi”

Nel complesso tutti gli indicatori fanno registrare una maggioranza di risposte da parte dei dirigenti nella direzione di un clima interpersonale accettabile. Il 64,51% dei dirigenti riporta che vi è un'atmosfera di reciproca cooperazione con i colleghi dirigenti, mentre nel 77,42% dei casi i dirigenti rispondono che non vi è invidia reciproca e nell'83,26% dei casi che non vengono nascoste informazioni per influenzare negativamente la prestazione dei colleghi. I due indicatori in cui la maggioranza appare meno schiacciante sono: “Esistono atteggiamenti di reciproca svalutazione” e “Vi è tensione interpersonale”, in cui le risposte negative sono rispettivamente il 60,61% e il 65,63%.

Si è quindi tentato di ottenere una misura sintetica dagli indicatori utilizzati relativi al clima interpersonale esistente tra i dirigenti. Ricodificando il primo indicatore di clima utilizzato (“C’è un’atmosfera di reciproca cooperazione”) in modo tale che a punteggi più elevati corrispondesse un clima più negativo e ricavando la media dei punteggi a tutti gli indicatori per ogni dirigente e quindi la media di gruppo (così come fatto per la variabile “Clima relazionale negativo” nel caso dei lavoratori, si veda Figura 3 o Figura 12), si ottiene un valore di 2,21 (Figura 57), valore che approssima alla categoria di risposta “No”. Ciò indica un clima relazionale tra i dirigenti che nel complesso non viene percepito come negativo dai diretti interessati.

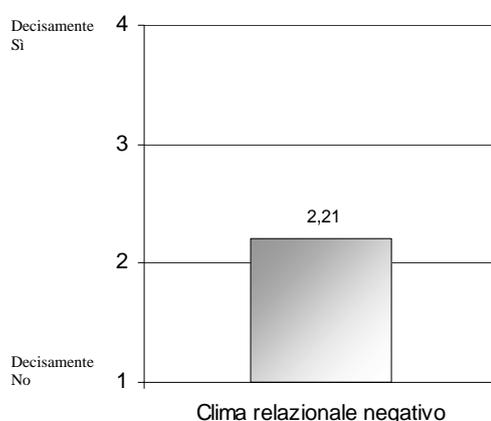


Figura 57. Punteggio medio dei dirigenti ottenuto agli indicatori di “clima relazione negativo”.

Conclusioni e ipotesi di intervento

L’obiettivo del presente progetto era quello di effettuare un’indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa tra i lavoratori di ARPA Lazio, al fine di stimolare una riflessione su possibili interventi preventivi e protettivi mirati per controllare lo stress ed incrementare i livelli di sicurezza. La presente indagine fornisce i dati necessari per avviare il ciclo del controllo sullo stress lavoro-correlato in ARPA Lazio, ciclo le cui fasi sono quelle dell’identificazione del problema (fase 1), dell’implementazione di interventi migliorativi (fase 2) – preferibilmente in ottica di prevenzione primaria, ossia riducendo lo stress alla fonte – e della valutazione degli interventi svolti (fase 3). L’indagine condotta, in particolare, costituisce il primo step del ciclo di controllo, in quanto attraverso i dati ricavati da un campione sufficientemente rappresentativo delle diverse aree e settori di ARPA, ha permesso di ottenere informazioni sulla portata del problema stress lavoro-correlato e sui fattori di rischio maggiormente associati ai livelli

di stress e alle condizioni psicofisiche stress-correlate riportate dai lavoratori. Queste informazioni sono essenziali ai fini della redazione del documento di valutazione del rischio (DVR) stress lavoro-correlato.

La necessaria premessa alla discussione finale dei dati emersi è che essi, ed in particolare quelli relativi all'associazione tra i fattori di rischio psicosociale esaminati e i livelli di stress riportati dai lavoratori (associazione la cui interpretazione è essenziale ai fini della proposta di interventi preventivi mirati e che incidano alla fonte dello stress), debbono essere interpretati con estrema cautela. Infatti, i dati raccolti sono relativi alla situazione dei lavoratori ARPA così come emersa in un singolo momento nel tempo, con la conseguenza che risulta impossibile trarre conclusioni sulla direzione causale tra esposizione alle situazioni di rischio esaminate (ad es. carico di lavoro, supporto dei colleghi e del superiore, ecc.) e le reazioni da stress e le condizioni di salute riportate dai lavoratori, conclusioni per le quali sono necessari dati relativi ad almeno due momenti successivi nel tempo, ossia dati di tipo longitudinale. Con ciò la prima conclusione a cui si può giungere è che appare necessario, per avere dati su cui basare considerazioni scientificamente più solide e con ciò ipotesi di intervento con una probabilità più elevata di condurre ad un ridimensionamento del fenomeno stress lavoro-correlato tra i lavoratori di ARPA Lazio, ottenere dati di tipo longitudinale – dati attraverso i quali escludere l'ipotesi della causalità inversa tra esposizione a situazioni di rischio psicosociale e stress lavoro-correlato e condizioni di salute dei lavoratori.

Tuttavia i dati a disposizione presentano comunque dei punti di forza, grazie ai quali possono essere avanzate delle prime ipotesi di intervento. In particolare i dati derivano da un campione che è sufficientemente rappresentativo dei diversi tipi di lavoro e delle diverse sedi di ARPA. Inoltre, è stato possibile utilizzare anche dati riguardanti altre organizzazioni: ciò ha reso possibile una valutazione dei risultati emersi in ARPA sia in termini assoluti che relativamente ad altre organizzazioni considerate. E' importante rimarcare che la disponibilità di dati di confronto non è evento frequente in indagini di questo tipo.

Risultati salienti ed ipotesi di intervento sullo stress lavoro-correlato

Innanzitutto si può sottolineare che la situazione generale emersa in ARPA, sia per ciò che riguarda i fattori di rischio psicosociale considerati che le condizioni di stress e salute dei lavoratori, non appare peggiore rispetto a quanto emerso nelle altre organizzazioni pubbliche analizzate (amministrazione regionale e azienda sanitaria); ciò sembra poter far escludere la presenza di fattori di rischio particolarmente prevalenti e per i quali vi sia quindi necessità di intervento urgente e su larga scala. Per ciò che concerne il profilo di rischio dei lavoratori ARPA, sia nel complesso che

alla luce delle diverse dimensioni di disaggregazione considerate, sembra caratterizzarsi per un carico mentale di lavoro accettabile, così come accettabile sembra essere il livello di autonomia posseduto dai lavoratori ed il livello di sostegno da parte dei colleghi. Inoltre il conflitto e l'ambiguità di ruolo, i quali definiscono la chiarezza di compiti e responsabilità proprie del ruolo ricoperto, appaiono anche di grado sufficientemente contenuto. Per ciò che riguarda il carico fisico di lavoro, l'interferenza del ruolo lavorativo sui compiti famigliari (conflitto lavoro-famiglia) ed il sottoutilizzo (o sottocarico di lavoro), questi nel complesso non sembrano essere rischi che si applicano alla situazione dei lavoratori ARPA. Le preoccupazioni per salario e carriera sembrano destare qualche disagio in più tra i lavoratori, ma il punteggio particolarmente elevato ottenuto dai tecnici informatici su questa dimensione, i quali hanno tutti forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato, sembra suggerire che la responsabilità delle elevazioni possa essere attribuita per una parte importante al tipo di inquadramento contrattuale, il quale è anche responsabile del più elevato livello di incertezza lavorativa per i lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato. Questi due ultimi fenomeni, cioè le preoccupazioni per salario e carriera e l'incertezza lavorativa, potrebbero essere ridimensionati con la stabilizzazione dei lavoratori interessati, ove ciò fosse possibile. I due fattori di rischio che nel profilo sembrano destare qualche preoccupazione in più sembrano essere il supporto del superiore ed il clima relazionale negativo. E' da rimarcare che il livello riportato da ARPA su questi due ultimi rischi non appare meno adeguato rispetto a quello registrato nelle altre organizzazioni considerate. Cionondimeno il livello di supporto del superiore può essere definito nel complesso come incerto e con ciò considerabile come possibile area di miglioramento – con l'eccezione forse del supporto emerso nella sede di rappresentanza di Roma e nella sezione provinciale di Latina, i cui livelli sembrano essere invece più adeguati. Relativamente al clima relazionale negativo, qui spiccano i livelli più elevati riportati dai lavoratori delle sezioni provinciali di Frosinone e di Viterbo, seguiti dal sottogruppo di lavoratori del ruolo tecnico in servizio interno ed esterno, i quali con ogni probabilità esercitano un forte effetto sul livello complessivo ottenuto da ARPA su questa dimensione.

Per ciò che concerne l'indicatore cruciale della sintomatologia da stress considerato (GHQ-12), anche in questo caso il livello medio dei sintomi riportato in ARPA si mantiene abbondantemente al di sotto della soglia critica ed emerge come in posizione intermedia rispetto al livello emerso nelle due altre organizzazioni considerate – nello specifico, sono i lavoratori dell'azienda sanitaria che fanno registrare il livello più elevato di sintomatologia da stress. Il livello di stress si mantiene sempre al di sotto della soglia critica anche rispetto alle diverse dimensioni di disaggregazione analizzate, ossia genere, età, tipo di contratto, tipo di lavoro e sede di lavoro. Tuttavia in questo caso le analisi hanno evidenziato che le donne riportano un livello di

sintomatologia da stress significativamente superiore rispetto agli uomini e che la stessa situazione significativamente peggiore emerge per i lavoratori con contratto di lavoro diverso dal tempo indeterminato rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, sebbene i risultati non raggiungano la significatività, le differenze tra i diversi tipi di lavoro e le sedi di lavoro sono anche da sottolineare, in particolare per la situazione relativamente peggiore dei lavoratori del ruolo tecnico in servizio interno ed esterno e dei lavoratori della sezione provinciale di Viterbo e della Direzione Generale. Considerando oltre ai sintomi dello stress (GHQ-12) anche gli altri indicatori di salute dei lavoratori, l'unico pattern sufficientemente chiaro che emerge dai dati riguarda la situazione psicofisica peggiore delle donne rispetto agli uomini, dato per altro non nuovo in indagini di questo tipo. Le donne di ARPA Lazio, infatti, fanno registrare non solo una maggiore sintomatologia da stress, ma anche una prevalenza significativamente maggiore delle condizioni potenzialmente stress correlate della gastrite, della colite/colon irritabile, del disturbo d'ansia e della depressione. Inoltre le donne fanno esperienza significativamente più frequente rispetto agli uomini di una serie di stati emotivi negativi correlati al lavoro quali rabbia, scoraggiamento e pessimismo.

Infine l'analisi della regressione logistica, utilizzata con l'obiettivo di dare una risposta empirica alla possibile relazione tra i fattori di rischio psicosociale considerati e lo stress esperito dai lavoratori, nonché per valutare il peso relativo dei diversi fattori di rischio sullo stress, ha evidenziato che tre variabili sembrano differenziare significativamente i lavoratori ARPA con stress rilevante dai lavoratori ARPA con stress non rilevante. Queste variabili sono il supporto del superiore, le preoccupazioni per il salario e la carriera e il genere. A più elevati livelli di supporto del superiore diminuisce il rischio di appartenere alla categoria dei lavoratori con stress rilevante. A maggiori preoccupazioni per il salario e la carriera – sulle quali con ogni probabilità va ad influire il tipo di contratto posseduto (è da notare, a sostegno di questa tesi, che la variabile dell'incertezza lavorativa è quella che ha l'effetto sullo stress che più approssima alla significatività statistica nella stessa analisi – si veda Tabella 2, p. 38) – aumenta il rischio di appartenere alla categoria dei lavoratori con stress rilevante. Infine, il rischio di appartenere alla categoria dei lavoratori con stress rilevante aumenta in modo quasi significativo per le donne.

Alla luce delle considerazioni sin qui esposte, ribadendo comunque l'inopportunità di considerare i risultati emersi come definitivi e con ciò la necessità di un monitoraggio longitudinale della situazione e delle relazioni evidenziate tra rischi e stress, possono comunque essere ipotizzati alcuni interventi di tipo preventivo. Per i motivi appena esposti appare auspicabile orientarsi su interventi definibili *soft*, lasciando le risorse eventualmente disponibili per un momento successivo al monitoraggio della situazione attuale da effettuarsi orientativamente ad un anno di distanza dalla prima indagine (approssimativamente nel secondo semestre del 2010).

Un prima linea di intervento utile alla luce dei risultati emersi potrebbe essere di carattere informativo e formativo e rivolta alle figure dirigenziali di ARPA Lazio, al fine di sensibilizzare/formare relativamente alle tematiche della gestione dei gruppi di lavoro e alle dinamiche comunicativo-relazionali connesse con funzioni gestionali e di coordinamento. Ciò dovrebbe servire ad accrescere la consapevolezza sull'importanza del ruolo ricoperto ai fini del benessere organizzativo dei lavoratori sottoposti. Questo, a sua volta, assieme ad altri tipi di intervento implementabili, quali ad esempio l'istituzione di riunioni di gruppo periodiche con i lavoratori sottoposti – se non fatte o se fatte solo sporadicamente – per discutere le istanze da questi presentate, potrebbe contribuire ad incrementare i livelli di supporto del superiore percepito dai lavoratori e con ciò, alla luce dei risultati delle analisi, ad attenuare l'esperienza dello stress lavoro-correlato determinata da carenza di supporto. Un intervento di questo tipo potrebbe avere effetti benefici anche sul clima relazionale dei diversi gruppi di lavoro, variabile questa che ha mostrato dei valori non sempre accettabili in ARPA.

Interventi di stabilizzazione del personale con contratto diverso dal tempo indeterminato potrebbero invece contribuire a diminuire le preoccupazioni associate al salario ed allo sviluppo di carriera, altra variabile che mantiene un effetto significativo sul livello di stress e che sembra essere particolarmente problematica nei lavoratori con contratto di lavoro diverso dal tempo indeterminato.

Una terza linea di intervento potrebbe essere costituita da attività rivolte alle lavoratrici ARPA in posizione non dirigenziale al fine di sensibilizzare sul tema dello *stress lavoro-correlato*. Ciò contribuirebbe ad aumentare la consapevolezza sul problema, in particolare per ciò che riguarda le sue cause e le sue conseguenze: una maggiore consapevolezza determina usualmente una più elevata motivazione ad intraprendere azioni personali migliorative. Questi interventi informativi e formativi potrebbero essere realizzati di concerto con il Comitato Pari Opportunità dell'Ente. Preliminarmente si potrebbe anche condurre un'esplorazione più accurata in un sottogruppo di lavoratrici ARPA, ad esempio attraverso un focus group, per cercare di approfondire le ragioni delle condizioni di salute meno adeguate manifestate dalle donne, anche al fine di individuare possibili risorse organizzative utilizzabili a fini migliorativi.

Una quarta linea di intervento potrebbe essere quella dell'introduzione di una *policy* organizzativa in materia di prevenzione dello stress lavoro-correlato e/o sul benessere organizzativo. Diverse organizzazioni si sono dotate di *policy* specifiche o codici di condotta su queste tematiche. Una *policy* organizzativa sullo stress darebbe un segno forte ai lavoratori che l'ENTE intende farsi carico della problematica seriamente ed adoperarsi per un miglioramento progressivo delle condizioni di lavoro in ARPA. Va da se che la *policy* dovrebbe essere seguita da iniziative in materia di benessere organizzativo implementate con cadenza periodica (ad esempio

annualmente), iniziative che potrebbero andare dal monitoraggio regolare delle condizioni di lavoro (consistente nella ripetizione della presente indagine), alla proposizione di interventi in/formativi su tematiche di benessere specifiche (prevenzione delle malattie cardiovascolari, promozione di stili di vita corretti, stress management, ecc.).

Una quinta linea di intervento potrebbe consistere nel fornire ai lavoratori occasioni di confronto, in forma volontaria e fornendo garanzia di rispetto della privacy, con professionalità specifiche come il medico competente o altre figure (ad es. consulenti esterni) con competenze diagnostiche nell'ambito delle problematiche collegate allo stress. Ciò darebbe l'opportunità ai lavoratori che vivono momenti di difficoltà di esternare la propria situazione di disagio di fronte a professionisti competenti, ricevendo una consulenza personale mirata e idealmente supporto continuativo. I dati della presente indagine hanno evidenziato che, effettivamente, è presente un certo numero di lavoratori che manifestano situazioni di disagio e per i quali un approfondimento della situazione emersa sarebbe auspicabile. I codici personali relativi a questi lavoratori sono presentati in Appendice IV. La condizione migliore per gestire situazioni di questo tipo sarebbe quella in cui la creazione di occasioni di confronto per i lavoratori in difficoltà seguisse l'implementazione di una *policy* organizzativa specifica (si veda sopra), in modo che siano chiare in anticipo le modalità per farsi carico di situazioni singole in cui il lavoratore può manifestare forme di disagio anche marcate.

Risultati salienti ed ipotesi di intervento in tema di sicurezza lavorativa

Sebbene nella maggioranza dei casi i diversi elementi che possono rivestire un ruolo critico nel determinare la sicurezza complessiva di un ambiente di lavoro (ad es. gli impianti elettrici, l'illuminazione, la rumorosità) siano considerati sufficientemente sicuri, emergono anche delle indicazioni che segnalano l'opportunità di approfondimenti. Questa opportunità sembra riguardare in particolare i due elementi della temperatura e della presenza di polveri. Per ciò che concerne la prima sembrano essere la sezione provinciale di Roma via Boncompagni, la sede di rappresentanza di Roma e la Direzione Generale a necessitare di un'analisi più accurata. Per ciò che riguarda la seconda sono le sezioni provinciali di Latina e di Roma via Saredo e la Direzione Generale di Rieti a necessitare di un approfondimento. La raccolta di maggiori informazioni su questi elementi interpellando i lavoratori delle sedi interessate potrebbe essere sufficiente per avere un quadro più approfondito dell'esistenza di eventuali problemi. Potrebbe anche darsi che chiarimenti forniti ai lavoratori sui livelli di sicurezza associati agli elementi considerati da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'Ente possano essere sufficienti a migliorare il giudizio dei lavoratori.

Per ciò che riguarda le variabili associate alla sicurezza che più sono dipendenti dal fattore umano, emerge come alcuni degli indicatori di *compliance* con le procedure di sicurezza, segnatamente l'utilizzo dell'equipaggiamento e degli indumenti di sicurezza, siano aree con un buon margine di miglioramento per i lavoratori del ruolo tecnico, in particolare delle sezioni provinciali di Roma via Saredo e Latina. La *compliance* con le procedure di sicurezza potrebbe essere incrementata cercando di promuovere un più forte clima di sicurezza tra i lavoratori ARPA, visto che gli indicatori di questo fenomeno utilizzati (si veda Figura 42) hanno in tutti i casi fatto registrare degli ampi margini di miglioramento. In particolare è emersa una percentuale piuttosto bassa di lavoratori ARPA che ritengono che i dirigenti facciano sempre rispettare le procedure di sicurezza, percentuale che ha toccato il minimo del 18,80% tra i lavoratori della sezione provinciale di Latina. Se i dirigenti non mostrano per primi attenzione alla sicurezza, ad esempio considerando importante il rispetto delle procedure di sicurezza e promuovendo attivamente tale rispetto tra i collaboratori, i lavoratori possono percepire la scarsa valenza attribuita alla tematica sicurezza e con ciò trascurare di seguire regolamenti e procedure, ad esempio relative all'utilizzo di equipaggiamento ed indumenti di sicurezza. Con ciò la formazione dei dirigenti, oltre che dei lavoratori, sulle tematiche della sicurezza, in particolare mirante a rendere i dirigenti maggiormente consapevoli del ruolo svolto di modello comportamentale per i subordinati, appare attività di importanza cruciale.

Preliminarmente o parallelamente a queste attività, i dati suggeriscono l'opportunità di approfondire la situazione riguardante la sicurezza dei lavoratori della sezione provinciale di Latina. Questi lavoratori, infatti, mostrano i dati relativamente meno adeguati sulla maggior parte degli indicatori di *compliance* e di clima di sicurezza (figure dalla 38 alla 41 e dalla 43 alla 46), inoltre in una percentuale minore di casi, rispetto ai lavoratori della altre sedi, ritengono l'insieme delle attività svolte (Figura 35) e l'ambiente di lavoro in generale (Figura 36) come sufficientemente sicuri. Sarebbe auspicabile con ciò cercare di capire in maniera più adeguata i motivi di queste dichiarazioni e se dietro di esse si nascondano effettivamente delle carenze oggettive.

Riferimenti bibliografici

- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxembourg: Office for official publications of the European Communities.
- Dawson & Tylee (a cura di) (2001). *Depression: Social and economic timebomb*. London: BMJ publishing group.
- European Foundation – for the Improvement of living and working conditions (2007). *Fifth European survey on working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Goldberg, D. P. (1970). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Grzywacz, J. Z., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing and Health*, 29(5), 414-426.
- 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), 322-355.
- Piccinelli, M., Risoffi, G., Bon, M. G., Cunico, L., & Tansella M. (1993). Validity and test-retest reliability of the Italian version of the 12-item General Health Questionnaire in general practice: a comparison between three scoring methods. *Comprehensive Psychiatry*, 34(3), 198-205.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Siegrist, J., & Theorell, T. (2006). Socio-economic position and health: The role of work and employment. In J. Siegrist & M. Marmot (Eds.), *Social inequalities in health* (pp. 73-100). New York: Oxford University Press.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-205.

APPENDICE I**In collaborazione con:**

Indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa (D. Lgs. n. 81, 9 aprile 2008)



I dati raccolti attraverso la presente indagine saranno trattati nel rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e saranno mantenuti rigorosamente anonimi.

Le ricordiamo che la partecipazione alla presente indagine è volontaria. La incoraggiamo comunque a partecipare rispondendo alle domande presentate nel modo più accurato possibile. Solo così, infatti, ARPA LAZIO potrà ottenere una descrizione dettagliata e reale della percezione dei lavoratori riguardo alle condizioni di lavoro esistenti.

Per favore, indichi innanzitutto la struttura a cui afferisce segnando con una crocetta, di seguito, il quadratino corrispondente:

1 Direzione Centrale: ufficio segreteria Direttore Generale, Divisione Pianificazione e Sviluppo, Affari Generali, Polo Didattico, Relazioni Esterne, SPP	<input type="checkbox"/>
2 Direzione Tecnica: ufficio di segreteria Direttore Tecnico, tutte le Divisioni Tecniche	<input type="checkbox"/>
3 Direzione Amministrativa: ufficio segreteria Direttore Amministrativo, Risorse Umane, Patrimonio, Bilancio, Sistemi Informativi	<input type="checkbox"/>
4 Unità Amministrativa Sezioni Provinciali	<input type="checkbox"/>
5 Servizio Suolo e Rifiuti	<input type="checkbox"/>
6 Servizio Aria	<input type="checkbox"/>
7 Servizio Agenti Fisici	<input type="checkbox"/>
8 Servizio Risorse Idriche	<input type="checkbox"/>
9 Servizio Laboratorio	<input type="checkbox"/>
10 Servizio Ambiente e Salute	<input type="checkbox"/>
11 Servizio Impianti e Rischi Industriali	<input type="checkbox"/>
12 Altro, specificare:.....	<input type="checkbox"/>

*****SEZIONE 1: CONDIZIONI DI LAVORO E SALUTE*****

1. I SEGUENTI QUESITI RIGUARDANO ASPETTI DEL SUO LAVORO PRESSO ARPA LAZIO. PER FAVORE, FACCIA UNA CROCETTA SULLA DESTRA DI OGNI QUESITO SUL NUMERO A CUI CORRISPONDE L'ALTERNATIVA DI RISPOSTA PIÙ ADATTA ALLA SUA SITUAZIONE.	Decisamente		Decisamente	
	No	No	Sì	Sì
1 Il mio lavoro richiede che impari cose nuove	1	2	3	4
2 Il mio lavoro prevede di ripetere parecchie volte le stesse operazioni	1	2	3	4
3 Nel mio lavoro bisogna saper trovare nuove soluzioni a sempre nuovi problemi	1	2	3	4
4 Il mio lavoro mi permette di prendere molte decisioni in autonomia	1	2	3	4
5 Il mio lavoro richiede un elevato livello di competenza	1	2	3	4
6 Ho poca libertà di decidere come fare il mio lavoro	1	2	3	4
7 Il mio lavoro prevede che mi occupi di cose diverse	1	2	3	4
8 Nell'organizzazione del mio lavoro ho voce in capitolo	1	2	3	4
9 Questo lavoro mi permette di sviluppare le mie abilità	1	2	3	4
10 Il mio lavoro richiede di fare le cose molto velocemente	1	2	3	4
11 Il mio lavoro mi impegna molto a livello mentale	1	2	3	4
12 Il mio lavoro richiede intenso sforzo fisico	1	2	3	4
13 Mi è richiesto un lavoro eccessivo	1	2	3	4
14 Ho tempo sufficiente per fare il mio lavoro	1	2	3	4
15 Sul lavoro devo spesso spostare o sollevare carichi molto pesanti	1	2	3	4
16 Il mio lavoro richiede un'attività fisica rapida e costante	1	2	3	4
17 Durante il lavoro sono sottoposto a richieste tra loro contrastanti	1	2	3	4
18 Mi è spesso richiesto di lavorare per lunghi periodi con il corpo in posizioni scomode	1	2	3	4
19 Mi è spesso richiesto di lavorare per lunghi periodi con la testa e le braccia in posizioni scomode	1	2	3	4
20 Il mio capo ⁽²⁾ si preoccupa del benessere dei suoi sottoposti/collaboratori	1	2	3	4
21 Il mio capo ⁽¹⁾ presta attenzione a quanto dico	1	2	3	4
22 Il mio capo ⁽¹⁾ mi aiuta a portare a termine il lavoro	1	2	3	4
23 Il mio capo ⁽¹⁾ riesce a far lavorare bene la gente assieme	1	2	3	4
24 Le persone con cui lavoro sono competenti	1	2	3	4
25 Le persone con cui lavoro hanno con me un rapporto anche personale	1	2	3	4
26 Le persone con cui lavoro mi sono amiche	1	2	3	4
27 Le persone con cui collaboro mi sono d'aiuto nel portare a termine il lavoro	1	2	3	4
28 Sono sottoutilizzato	1	2	3	4
29 Ho poco da fare	1	2	3	4
30 C'è invidia nel mio luogo di lavoro	1	2	3	4
31 Vi sono atteggiamenti di reciproca svalutazione	1	2	3	4
32 Vi è tensione interpersonale nel mio luogo di lavoro	1	2	3	4

² Si intende la persona a cui afferisce funzionalmente e gerarchicamente: il diretto superiore

2. PER FAVORE, INDICHI ORA IN CHE MISURA CONCORDA CON LE AFFERMAZIONI SOTTOSTANTI:	No	Sì, ma ciò non mi disturba	Sì, e ciò mi disturba moderatamente	Sì, e ciò mi disturba molto	Sì, e ciò mi disturba moltissimo
1 Ho scarse possibilità di carriera	1	2	3	4	5
2 Ho già provato o prevedo di provare cambiamenti spiacevoli nella mia situazione di lavoro	1	2	3	4	5
3 Ho scarsa certezza sulla stabilità del mio posto di lavoro	1	2	3	4	5
PER FAVORE, INDICHI ANCORA IN CHE MISURA CONCORDA CON LE AFFERMAZIONI SOTTOSTANTI:	Sì	No, ma ciò non mi disturba	No, e ciò mi disturba moderatamente	No, e ciò mi disturba molto	No, e ciò mi disturba moltissimo
4 La mia attuale posizione professionale è adeguata alla mia istruzione e formazione	1	2	3	4	5
5 Considerando l'impegno ed i risultati raggiunti, le mie prospettive di lavoro sono adeguate	1	2	3	4	5
6 Considerati tutti i miei sforzi ed i risultati raggiunti, il mio stipendio/reddito è adeguato	1	2	3	4	5
3. PER FAVORE, INDICHI QUANTO CIASCUNA AFFERMAZIONE E' ADATTA A DESCRIVERE LA SUA ATTUALE SITUAZIONE LAVORATIVA:	Del tutto vero	Piuttosto vero	Incerto	Piuttosto falso	Del tutto falso
1 Esistono obiettivi chiari e pianificati	1	2	3	4	5
2 So di distribuire il mio tempo in maniera appropriata	1	2	3	4	5
3 So quali sono le mie responsabilità	1	2	3	4	5
4 So esattamente cosa ci si aspetta da me	1	2	3	4	5
5 Vi sono spiegazioni chiare su quello che si deve fare	1	2	3	4	5
6 Lavoro con due o più gruppi che operano in modo piuttosto diverso	1	2	3	4	5
7 Per eseguire un compito devo contravvenire una regola o una politica organizzativa	1	2	3	4	5
8 Ricevo richieste incompatibili da due o più persone	1	2	3	4	5
9 Mi sono assegnati compiti senza adeguate risorse o materiali per eseguirli	1	2	3	4	5
10 Lavoro su cose che non sono necessarie	1	2	3	4	5

4. PER FAVORE, INDICHI QUANTO CIASCUNA AFFERMAZIONE E' ADATTA NEL SUO CASO.						
	QUANTO SPESSO...:	Mai	Meno di 1 volta al mese	1-3 giorni al mese	1-2 giorni alla settimana	3-4 giorni alla settimana
1 La sua vita familiare ha interferito con le sue responsabilità al lavoro, quali ad esempio arrivare al lavoro in orario, terminare i compiti lavorativi quotidiani, fare straordinari?	0	1	2	3	4	5
2 La sua vita familiare le ha impedito di rimanere impegnato con attività legate al lavoro/carriera per il tempo che avrebbe voluto?	0	1	2	3	4	5
3 Il suo lavoro ha interferito con le sue responsabilità a casa, come ad esempio effettuare riparazioni/manutenzioni, cucinare, pulire, fare la spesa, prendersi cura dei figli?	0	1	2	3	4	5
4 Il suo lavoro le ha impedito di passare con la sua famiglia il tempo che avrebbe voluto?	0	1	2	3	4	5

5. NEGLI ULTIMI 6 MESI, NEL SUO LAVORO PRESSO ARPA LAZIO:					
	Mai	Una volta in tutto o di tanto in tanto	Mensilmente	Settimanalmente	Quotidianamente
1 Le sono state nascoste informazioni che influenzano la sua prestazione lavorativa	1	2	3	4	5
2 Le hanno fatto notare ripetutamente i suoi errori	1	2	3	4	5
3 Hanno criticato costantemente il suo lavoro ed il suo impegno	1	2	3	4	5
4 Sono state fatte osservazioni offensive sulla sua persona	1	2	3	4	5
5 Le hanno alzato la voce o è stato bersaglio di attacchi istintivi di rabbia	1	2	3	4	5
6 Sono state diffuse chiacchiere e dicerie nei suoi riguardi	1	2	3	4	5
7 E' stato ignorato, escluso, emarginato	1	2	3	4	5
8 Nel rivolgersi agli altri è stato ignorato o si è imbattuto in reazioni ostili	1	2	3	4	5
9 Le sono stati fatti scherzi spiacevoli da persone con le quali non va d'accordo	1	2	3	4	5

6. RECENTEMENTE (NELLE ULTIME DUE SETTIMANE):				
	No	Non più del solito	Un po' più del solito	Molto più del solito
1 Ha perso molto sonno per delle preoccupazioni?	0	1	2	3
2 Si è sentito costantemente sotto stress (tensione)?	0	1	2	3
3 Si è sentito infelice o depresso?	0	1	2	3
4 Ha perso fiducia in se stesso?	0	1	2	3
5 Ha avuto l'impressione di non essere in grado di superare le difficoltà?	0	1	2	3
6 Ha pensato di essere una persona senza valore?	0	1	2	3

RECENTEMENTE (NELLE ULTIME DUE SETTIMANE):	Più del solito	Come al solito	Meno del solito	Molto meno del solito
7 E' stato in grado di concentrarsi sulle cose che ha fatto?	0	1	2	3
8 Si è sentito utile?	0	1	2	3
9 E' stato in grado di affrontare i suoi problemi?	0	1	2	3
10 Si è sentito capace di prendere decisioni?	0	1	2	3
11 Si è sentito, tutto sommato, abbastanza contento?	0	1	2	3
12 E' stato in grado di svolgere volentieri le sue attività quotidiane?	0	1	2	3

7. PER FAVORE, INDICHI QUANTO SPESSO QUALSIASI ASPETTO DEL SUO LAVORO (AD ESEMPIO I COMPITI ASSEGNATI, I COLLEGHI, IL SUPERIORE, GLI UTENTI, LO STIPENDIO) LE HA FATTO PROVARE CIASCUNO DEI SEGUENTI STATI EMOTIVI NEGLI ULTIMI 30 GIORNI:	Mai	Raramente (1-2 volte in tutto)	Qualche volta (circa 1 volta / settim.)	Spesso (2-3 volte / settim.)	Molto spesso (4-5 volte / settim.)
1 Rabbia	1	2	3	4	5
2 Disgusto	1	2	3	4	5
3 Scoraggiamento	1	2	3	4	5
4 Pessimismo	1	2	3	4	5
5 Energia	1	2	3	4	5
6 Entusiasmo	1	2	3	4	5
7 Calma	1	2	3	4	5
8 Soddisfazione	1	2	3	4	5

8. I SEGUENTI QUESITI RIGUARDANO ASPETTI RELATIVI ALLA SUA PERSONA O AL SUO LAVORO PRESSO ARPA LAZIO:	Quasi mai o mai	Qualche volta	Spesso	Quasi sempre o sempre
1 Mi sembra di essere di fretta ed in corsa contro il tempo	1	2	3	4
2 Continuo a lavorare dopo che i miei colleghi hanno smesso	1	2	3	4
3 Mi tengo impegnato e 'metto molta carne sul fuoco'	1	2	3	4
4 Dedico più tempo al lavoro che a socializzare con gli amici, ad hobby o ad altre attività del tempo libero	1	2	3	4
5 Mi ritrovo a fare due o tre cose contemporaneamente come ad esempio consumare il pranzo, scrivere un promemoria e utilizzare il telefono	1	2	3	4
6 E' importante per me lavorare intensamente anche quando quello che faccio non mi piace	1	2	3	4
7 Sento che c'è qualcosa dentro di me che mi spinge a lavorare intensamente	1	2	3	4
8 Mi sento colpevole quando mi prendo del tempo libero dal lavoro	1	2	3	4
9 Mi sento obbligato a lavorare intensamente, anche quando ciò non è piacevole	1	2	3	4
10 E' difficile per me rilassarmi quando non lavoro	1	2	3	4

9. PER FAVORE, LEGGA ATTENTAMENTE CIASCUNA AFFERMAZIONE E DECIDA SE LEI HA MAI PROVATO TALI STATI D'ANIMO VERSO IL SUO LAVORO:	Mai	Qualche volta in un anno	Una volta al mese o meno	Qualche volta al mese	Una volta alla settimana	Qualche volta alla settimana	Ogni giorno
1 Nel mio lavoro mi sento pieno di energia	0	1	2	3	4	5	6
2 Nel mio lavoro mi sento forte e vigoroso	0	1	2	3	4	5	6
3 Sono entusiasta del mio lavoro	0	1	2	3	4	5	6
4 Il mio lavoro mi ispira	0	1	2	3	4	5	6
5 La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro	0	1	2	3	4	5	6
6 Sono felice quando lavoro intensamente	0	1	2	3	4	5	6
7 Sono orgoglioso del lavoro che faccio	0	1	2	3	4	5	6
8 Sono immerso nel mio lavoro	0	1	2	3	4	5	6
9 Mi lascio prendere completamente quando lavoro	0	1	2	3	4	5	6

10. IN CORRISPONDENZA DI CONDIZIONI LAVORATIVE PARTICOLARI (AD ES. STRESSANTI) PUÒ ACCADERE DI METTERE IN ATTO COMPORTAMENTI INDICATIVI DI TENSIONE. PER FAVORE, INDICHI QUANTO SPESSO LE È CAPITATO DI FARE OGNUNA DELLE SEGUENTI COSE NEL SUO ATTUALE LAVORO NEGLI ULTIMI 12 MESI:	Mai	Una/due volte in tutto	Una/due volte al mese	Una/due volte la settimana	Ogni giorno
1 Ha passato un consistente periodo di tempo a chiacchierare con i colleghi invece di lavorare	0	1	2	3	4
2 Ha passato un consistente periodo di tempo a navigare in internet invece di lavorare	0	1	2	3	4
3 Si è recato al lavoro in ritardo	0	1	2	3	4
4 E' rimasto a casa dicendo di essere malato quando in realtà non lo era affatto	0	1	2	3	4
5 Ha nascosto informazioni a qualcuno per influenzarne la prestazione lavorativa	0	1	2	3	4
6 Ha fatto notare ripetutamente a qualcuno gli errori commessi	0	1	2	3	4
7 Ha criticato costantemente il lavoro e l'impegno di qualcuno	0	1	2	3	4
8 Ha fatto osservazioni offensive nei confronti di qualcuno	0	1	2	3	4
9 Ha alzato la voce nei confronti di qualcuno o lo ha reso oggetto di attacchi istintivi di rabbia	0	1	2	3	4
10 Ha diffuso chiacchiere e dicerie nei confronti di qualcuno	0	1	2	3	4
11 Ha ignorato, escluso o emarginato qualcuno	0	1	2	3	4
12 Ha reagito in maniera ostile o ha ignorato qualcuno quando questi ha tentato di rivolgerle la parola	0	1	2	3	4
13 Ha fatto scherzi spiacevoli a qualcuno con cui non va d'accordo	0	1	2	3	4
14 Si è rifiutato di seguire le direttive del suo diretto superiore	0	1	2	3	4
15 Ha lavorato intenzionalmente ad un ritmo più lento di ciò che avrebbe potuto fare	0	1	2	3	4
16 Ha svolto di proposito il suo lavoro in modo incorretto	0	1	2	3	4
17 Ha messo poco impegno nel suo lavoro	0	1	2	3	4
18 Ha sprecato di proposito materiale/forniture del suo datore di lavoro	0	1	2	3	4
19 Ha danneggiato volontariamente uno strumento/apparecchiatura o altro bene	0	1	2	3	4
20 Ha imbrattato/sporcato di proposito il suo posto di lavoro	0	1	2	3	4

11. UN MEDICO LE HA DIAGNOSTICATO ALCUNA DELLE SEGUENTI CONDIZIONI?

	No	Sì		No	Sì
1 Infarto al miocardio	0	1	9 Colite/colon irritabile	0	1
2 Angina pectoris	0	1	10 Depressione	0	1
3 Ipertensione arteriosa	0	1	11 Tachicardia	0	1
4 Attacco ischemico transitorio (TIA)	0	1	12 Herpes zoster (Fuoco di S. Antonio)	0	1
5 Ictus	0	1	13 Herpes simplex	0	1
6 Disturbo d'ansia (ad es. di tipo: panico, ansia sociale, ossessivo, acuto da stress, post-traumatico da stress)	0	1	14 Dismenorrea (mancanza di mestruazioni - per le donne)	0	1
7 Gastrite	0	1	15 Allergia	0	1
8 Ulcera	0	1			

*****SEZIONE 2: SICUREZZA LAVORATIVA*****

12. CON CHE FREQUENZA LE CAPITANO LE SEGUENTI COSE?					
	Mai	Raramente (1-2 volte l'anno)	Qualche volta (3-6 volte l'anno)	Abbastanza spesso (circa 1 volta al mese)	Spesso (Più di 1 volta al mese)
1. Non si ricorda se ha spento le attrezzature di lavoro (ad es. il computer)	1	2	3	4	5
2. Non riesce a ricordare le procedure di lavoro	1	2	3	4	5
3. Non ricorda numeri di telefono relativi al lavoro che conosce bene	1	2	3	4	5
4. Non ricorda quali materiali/attrezzature sono necessari per completare un particolare compito lavorativo	1	2	3	4	5
5. Si dimentica dove ha messo qualcosa che utilizza nel suo lavoro (ad es. una rubrica, della modulistica)	1	2	3	4	5
6. Non fa attenzione ai messaggi inseriti in bacheca nel suo posto di lavoro o che le arrivano attraverso l'e-mail	1	2	3	4	5
7. Non ascolta fino in fondo le istruzioni che le vengono date	1	2	3	4	5
8. Sogna ad occhi aperti quando invece dovrebbe ascoltare qualcuno	1	2	3	4	5
9. Non focalizza pienamente l'attenzione sulle attività lavorative	1	2	3	4	5
10. E' facilmente distratto dai colleghi di lavoro	1	2	3	4	5
11. Fa cadere accidentalmente oggetti o cose	1	2	3	4	5
12. Butta via qualcosa che avrebbe voluto tenere (ad es. un promemoria)	1	2	3	4	5
13. Dice cose agli altri che non avrebbe voluto dire	1	2	3	4	5
14. Preme in maniera non intenzionale interruttori o pulsanti di controllo di macchine o strumenti	1	2	3	4	5
15. Accende o spegne accidentalmente il macchinario sbagliato	1	2	3	4	5

13. LEGGA CON ATTENZIONE LE FRASI CHE SEGUONO E VALUTI QUANTO È D'ACCORDO SEGNANDO CON UNA CROCETTA IL NUMERO CHE CORRISPONDE ALLA SUA RISPOSTA.		Fortemente in disaccordo	In disaccordo	Né d'accordo né in disaccordo	D'accordo	Fortemente d'accordo	
NEL CASO DEI QUESITI 5 E 6, SE PER LEI RISULTANO INAPPLICABILI PERCHÉ NON LE È RICHIESTO DI USARE INDUMENTI O EQUIPAGGIAMENTO DI SICUREZZA, FACCIA UNA CROCETTA SOPRA IL CODICE N.A. (NON APPLICABILE)							
1.	La pressione delle attività da svolgere mi richiede a volte di fare degli strappi alle regole sulla sicurezza	1	2	3	4	5	
2.	Quando il mio capo non c'è posso essere più flessibile con le procedure di sicurezza da seguire	1	2	3	4	5	
3.	Porto sempre a termine il mio lavoro in modo sicuro	1	2	3	4	5	
4.	Segnalo sempre tutti gli incidenti legati alla sicurezza	1	2	3	4	5	
5.	Indosso sempre gli indumenti di protezione anche se questo è scomodo e di disturbo	N.A.	1	2	3	4	5
6.	Uso sempre l'equipaggiamento di sicurezza, anche quando non è facilmente disponibile	N.A.	1	2	3	4	5
7.	Sostengo attivamente i programmi e le attività sulla sicurezza all'interno di ARPA LAZIO	1	2	3	4	5	
8.	Metto impegno extra per migliorare la sicurezza sul posto di lavoro	1	2	3	4	5	
9.	Aiuto i miei colleghi quando lavorano in condizioni di rischio o in condizioni pericolose	1	2	3	4	5	
10.	Svolgo volontariamente compiti o attività che aiutano a migliorare la sicurezza dell'ambiente di lavoro	1	2	3	4	5	
11.	Solitamente riesco a condurre a termine i miei compiti lavorativi operando in sicurezza	1	2	3	4	5	
12.	I nuovi assunti sono addestrati su come operare in sicurezza sul lavoro	1	2	3	4	5	
13.	Credo che la sicurezza lavorativa sia molto importante in ARPA LAZIO	1	2	3	4	5	
14.	Le attrezzature da lavoro sono sempre tenute in condizioni di utilizzo sicure	1	2	3	4	5	
15.	La maggior parte delle persone sono attente alla sicurezza	1	2	3	4	5	
16.	I superiori fanno sempre rispettare le regole sulla sicurezza	1	2	3	4	5	

14. COME VALUTA IL LIVELLO DI SICUREZZA RELATIVO A CIASCUNO DEI SEGUENTI ELEMENTI:		Livello Insufficiente	Livello mediocre	Livello sufficiente	Livello discreto	Livello buono
1.	Gli impianti elettrici					
2.	L'illuminazione	1	2	3	4	5
3.	La rumorosità	1	2	3	4	5
4.	La temperatura	1	2	3	4	5
5.	I pc e i videotermini	1	2	3	4	5
6.	La presenza di polveri	1	2	3	4	5
7.	L'esposizione ad agenti chimici	1	2	3	4	5
8.	L'esposizione ad agenti biologici	1	2	3	4	5
9.	L'insieme delle attività che Lei svolge	1	2	3	4	5
10.	Il Suo ambiente di lavoro in generale	1	2	3	4	5

15. NEGLI ULTIMI 12 MESI HA SUBITO INFORTUNI O È STATO COINVOLTO IN INCIDENTI STRADALI QUANDO LEI ERA AL VOLANTE (INDIPENDENTEMENTE DAL FATTO CHE FOSSE IN SERVIZIO LAVORATIVO)? RIPORTI SOLO GLI INCIDENTI STRADALI O GLI INFORTUNI PER I QUALI HA PERSO ALMENO UNA GIORNATA LAVORATIVA:

a) n° infortuni sul lavoro

b) n° infortuni in casa

c) n° incidenti stradali

*****SEZIONE 3: PARI OPPORTUNITA'*****

16. LEI E' A CONOSCENZA...:		NO	SI
1	Lei è a conoscenza della normativa prevista all'art.12 del CCNL/99 sull'aspettativa per motivi di famiglia?	0	1
2	Lei è a conoscenza delle norme contenute nella legge 151/2001 sui congedi dei genitori come: congedo di maternità, congedo di paternità, congedo parentale, congedo per malattia del figlio?	0	1
3	Lei è a conoscenza dell'elenco dei lavori vietati durante la maternità e l'allattamento?	0	1
4	Lei è a conoscenza dell'astensione obbligatoria (ultimi due mesi prima del parto e primi tre mesi dopo il parto) e della possibilità della flessibilità del congedo di maternità?	0	1
5	Lei è a conoscenza delle agevolazioni previste per le lavoratrici e i lavoratori dalla legge 104/92, come: agevolazioni per assistere un figlio gravemente disabile o un familiare o affine gravemente disabile, agevolazioni per i lavoratori affetti da patologie oncologiche o che assistono familiari affetti da patologie oncologiche?	0	1
6	Lei è a conoscenza che i lavoratori disabili possono chiedere 2 tipi di permessi (due ore al giorno o tre giorni al mese)?	0	1
7	Lei è a conoscenza dell'esistenza di una commissione operante presso le Aziende ASL per la valutazione del grado di invalidità? E che la richiesta di visita collegiale per aggravamento può essere richiesta dal lavoratore e/o dal datore di lavoro?	0	1
8	Lei è a conoscenza che nel Sito di ARPA LAZIO (INTRANET), Dir. Amministrativa Risorse Umane, sono consultabili le Circolari, le Procedure e la Modulistica inerenti lo specifico della legge 151/2001 e la legge 104/92?	0	1
9	Lei è a conoscenza che nel Sito di ARPA LAZIO (INTRANET) sono consultabili la documentazione e la normativa inerente il "Comitato Pari Opportunità"?	0	1
10	Secondo lei, a parità di requisiti professionali, esiste equilibrio nel conferimento di funzioni e incarichi ai lavoratori e alle lavoratrici?	0	1

*****SEZIONE 4: INFORMAZIONI SOCIOANAGRAFICHE E CODICE*******17. GENERE:**Maschile Femminile **18. ANZIANITÀ DI LAVORO (NUMERO DI ANNI):**Meno di 1 anno Da 1 a 5 anni Oltre 5 anni **19. CONTRATTO DI LAVORO:**Tempo indeterminato Altro **20. ETÀ (BARRI LA CASELLA CON LA SUA CLASSE DI APPARTENENZA):**

<20	20-29	30-39	40-49	50-59	>=60
-----	-------	-------	-------	-------	------

21. TIPO DI LAVORO (FACCIA UNA CROCETTA SUL QUADRATINO CORRISPONDENTE):

Amministrativo
 Tecnico in servizio esterno
 Tecnico in servizio interno
 Tecnico con servizi interno e esterno
 Tecnico informatico
 Altro

1
2
3
4
5
6

CODICE QUESTIONARIO

(veda le istruzioni sotto)

Questo codice servirà per collegare le risposte da lei fornite a questa prima indagine valutativa con quelle che fornirà ad indagini che saranno fatte in futuro mantenendo il suo anonimato.

A) _ _ / B) _ _ / C) _ _

Inserisca in **A)** le prime due lettere del cognome di sua madre. Ad esempio se il cognome di sua madre è ROSSI inserisca RO.

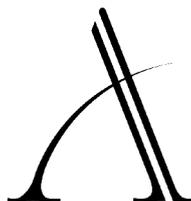
Inserisca in **B)** le prime due lettere del nome di suo padre. Ad esempio se suo padre si chiama ANTONIO inserisca AN.

Inserisca in **C)** il numero di fratelli e sorelle che ha in tutto. Ad esempio se ha un fratello e due sorelle inserisca 03; se è figlio unico inserisca 00.

PER FAVORE, CONTROLLI DI AVER RISPOSTO A TUTTE LE DOMANDE

GRAZIE PER LA SUA COLLABORAZIONE!

APPENDICE II



ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO

In collaborazione con:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
Dipartimento di Scienze della Cognizione
e della Formazione

Indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa (D. Lgs. n. 81, 9 aprile 2008)

SCHEDA BREVE PER IL DIRIGENTE

Gentile Dirigente,
nell'ambito della valutazione sullo stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008) a cui prenderanno parte i lavoratori di ARPA LAZIO, le chiediamo di rispondere ad alcune domande riguardanti la Sua percezione delle condizioni di lavoro a cui sono esposti i suoi collaboratori-subordinati. Le informazioni che ci fornirà saranno preziose per giungere ad una comprensione più approfondita dell'ambiente di lavoro presso il nostro Ente, la quale tenga conto della pluralità dei punti di vista coinvolti. Le sue risposte saranno trattate nel rigoroso rispetto del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e le analisi dei dati saranno condotte solo in modo aggregato e presso un Ente esterno (Università di Trento). Con ciò la incoraggiamo a rispondere con sincerità.

Per favore, indichi innanzitutto la struttura che dirige o a cui afferisce segnando con una crocetta, di seguito, il quadratino corrispondente

1 Direzione Centrale: ufficio segreteria Direttore generale, Divisione Pianificazione e Sviluppo, Affari Generali, Polo Didattico, Relazioni Esterne, SPP	<input type="checkbox"/>
2 Direzione Tecnica: ufficio di segreteria Direttore Tecnico, tutte le Divisioni Tecniche	<input type="checkbox"/>
3 Direzione Amministrativa: ufficio segreteria Direttore Amministrativo, Risorse Umane, Patrimonio, Bilancio, Sistemi Informativi	<input type="checkbox"/>
4 Unità Amministrativa Sezioni Provinciali	<input type="checkbox"/>
5 Servizio Suolo e Rifiuti	<input type="checkbox"/>
6 Servizio Aria	<input type="checkbox"/>
7 Servizio Agenti Fisici	<input type="checkbox"/>
8 Servizio Risorse Idriche	<input type="checkbox"/>
9 Servizio Laboratorio	<input type="checkbox"/>
10 Servizio Ambiente e Salute	<input type="checkbox"/>
11 Servizio Impianti e Rischi Industriali	<input type="checkbox"/>

1. I seguenti quesiti riguardano aspetti del lavoro svolto dai suoi collaboratori presso questo Ente. Per favore, faccia una crocetta sulla destra di ogni quesito sul numero a cui corrisponde l'alternativa di risposta più adatta, a suo parere, a descrivere la situazione così com'è mediamente per i suoi collaboratori, scegliendo tra: Decisamente No=1, No=2, Sì=3, Decisamente Sì=4	Decisamente No	No	Sì	Decisamente Sì	
1 Il lavoro svolto dai miei collaboratori prevede che prendano molte decisioni in autonomia	1	2	3	4	
2 I miei collaboratori hanno poca libertà di decidere come fare il proprio lavoro	1	2	3	4	
3 I miei collaboratori hanno voce in capitolo nell'organizzazione del proprio lavoro	1	2	3	4	
4 Il lavoro svolto dai miei collaboratori richiede talvolta di fare le cose molto velocemente	1	2	3	4	
5 Il lavoro svolto dai miei collaboratori è molto impegnativo a livello mentale	1	2	3	4	
6 Ai miei collaboratori è richiesto un lavoro eccessivo per carenze di organico o altro	1	2	3	4	
7 I miei collaboratori hanno tempo sufficiente per svolgere il proprio lavoro	1	2	3	4	
8 I miei collaboratori sono sotto-utilizzati	1	2	3	4	
9 I miei collaboratori hanno poco da fare	1	2	3	4	
10 C'è invidia tra i miei collaboratori	1	2	3	4	
11 Tra i miei collaboratori esistono atteggiamenti di reciproca svalutazione	1	2	3	4	
12 Vi è tensione interpersonale tra i miei collaboratori	1	2	3	4	
13 Mi preoccupa del benessere dei miei collaboratori	1	2	3	4	
14 Aiuto i miei collaboratori a portare a termine il lavoro	1	2	3	4	
15 Credo di riuscire a far lavorare bene la gente assieme	1	2	3	4	
16 I miei collaboratori hanno tra loro un rapporto anche personale	1	2	3	4	
17 I miei collaboratori tra loro sono amici	1	2	3	4	
18 I miei collaboratori si aiutano vicendevolmente nel portare a termine il lavoro	1	2	3	4	
19 I miei collaboratori distribuiscono il loro tempo in maniera appropriata	1	2	3	4	
20 I miei collaboratori sanno quali sono le loro responsabilità	1	2	3	4	
21 I miei collaboratori sanno esattamente cosa ci si aspetta da loro	1	2	3	4	
22 I miei collaboratori hanno spiegazioni chiare su quello che devono fare	1	2	3	4	
2. Per favore, indichi quanto spesso ha notato tra i suoi collaboratori manifestazioni più o meno palesi dei seguenti stati affettivi, focalizzandosi, se riesce, solo su quelle a suo parere riconducibili al lavoro (ad esempio ai compiti assegnati, ai colleghi, al superiore (cioè a lei), agli utenti, allo stipendio). Si riferisca agli ultimi 30 giorni. Ho notato:	Mai	Raramente (1-2 volte in tutto)	Qualche volta (circa 1 volta / settim.)	Spesso (2-3 volte / settim.)	Molto spesso (4-5 volte / settim.)
1 Rabbia	1	2	3	4	5
2 Disgusto	1	2	3	4	5
3 Scoraggiamento	1	2	3	4	5
4 Pessimismo	1	2	3	4	5
5 Energia	1	2	3	4	5
6 Entusiasmo	1	2	3	4	5
7 Calma	1	2	3	4	5
8 Soddisfazione	1	2	3	4	5

3. Per favore indichi quanto spesso, in generale, ha notato i seguenti comportamenti tra i suoi collaboratori <u>negli ultimi 12 mesi</u> . <u>Tra i miei collaboratori, qualcuno:</u>	Mai	Una/due volte in tutto	Una/due volte al mese	Una/due volte la settimana	Ogni giorno
1 E' venuto al lavoro in ritardo	1	2	3	4	5
2 Non ha prestato la dovuta attenzione al lavoro (ad es. si è distratto facilmente)	1	2	3	4	5
3 Si è rifiutato di seguire le direttive che io gli/le avevo trasmesso	1	2	3	4	5
4 Ha messo poco entusiasmo nel proprio lavoro	1	2	3	4	5
5 Ha nascosto informazioni ad altri per influenzarne la prestazione lavorativa	1	2	3	4	5
6 Ha fatto notare ripetutamente ad altri gli errori che avevano commesso	1	2	3	4	5
7 Ha criticato costantemente il lavoro e l'impegno di altri	1	2	3	4	5
8 Ha fatto osservazioni offensive nei confronti di altri	1	2	3	4	5
9 Ha reso altri oggetto di attacchi istintivi di rabbia	1	2	3	4	5
10 Ha diffuso chiacchiere e dicerie nei confronti di altri	1	2	3	4	5
11 Ha maltrattato verbalmente altri	1	2	3	4	5

continua >>>>>

PER FAVORE, SEPARI QUEST'ULTIMA PAGINA DEL QUESTIONARIO DALLE PRIME TRE E, DOPO AVER RISPOSTO ALLE DOMANDE PRESENTATE, LA INSERISCA NELL'APPOSITO BOX CHE È STATO PREDISPOSTO (A TAL FINE SEGUA LE ISTRUZIONI DEL DOTT. LORETUCCI). CON QUESTA PROCEDURA I SEGUENTI DATI, CHE RIGUARDANO ASPETTI DELL'AMBIENTE DI LAVORO CHE LA INTERESSANO PIÙ DA VICINO, NON SARANNO RICONDUCIBILI ALLA SUA STRUTTURA, GARANTENDOLE CON CIÒ IL PIENO ANONIMATO.

4. I seguenti quesiti riguardano aspetti relativi alle relazioni interpersonali con i suoi colleghi dirigenti. Secondo la sua esperienza, tra i dirigenti ARPA:	Decisamente No	No	Sì	Decisamente Sì
1 C'è un'atmosfera di reciproca cooperazione	1	2	3	4
2 C'è invidia reciproca	1	2	3	4
3 Esistono atteggiamenti di reciproca svalutazione	1	2	3	4
4 Vi è tensione interpersonale	1	2	3	4
5 È utilizzata la pratica di nascondere le informazioni per influenzare negativamente la prestazione lavorativa dei colleghi	1	2	3	4

**GRAZIE PER LA SUA COLLABORAZIONE!
UNA VOLTA COMPLETATA L'INDAGINE VERRÀ AGGIORNATO CON I RISULTATI SALIENTI**

APPENDICE III

Pari Opportunità

Sono presentate di seguito le analisi relative ai quesiti suggeriti dal Comitato Pari Opportunità di ARPA Lazio.

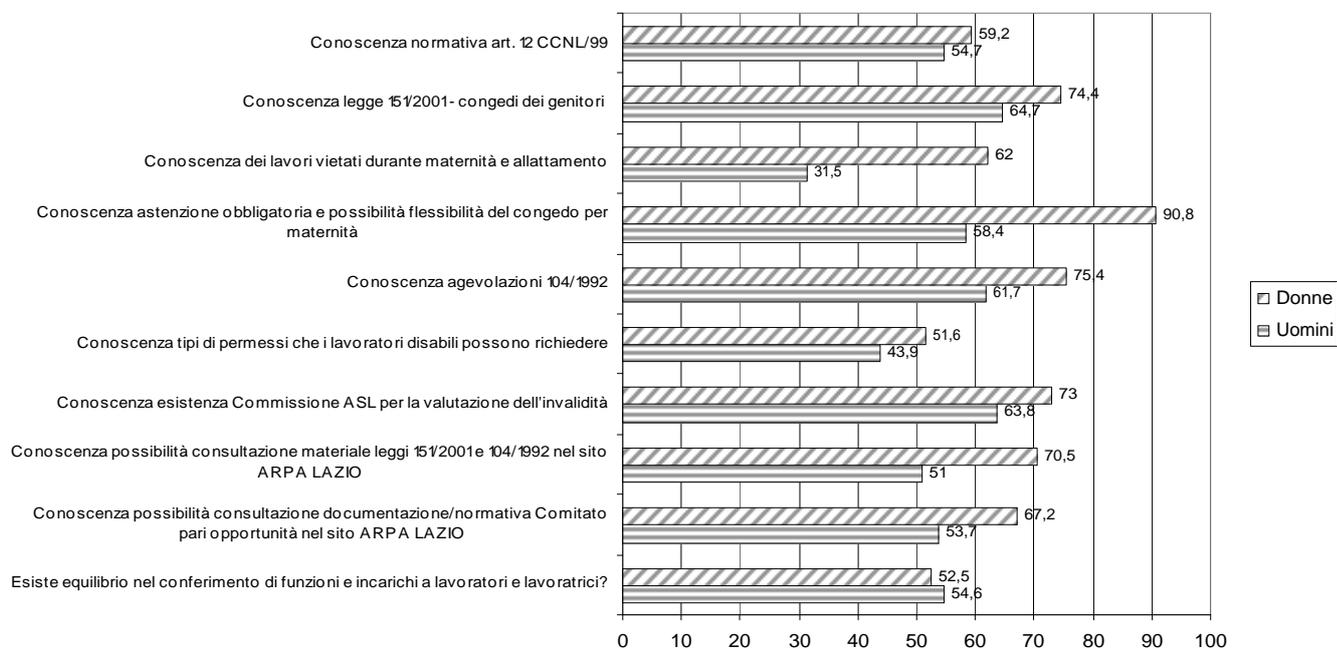


Figura 1. Percentuali di lavoratrici e lavoratori ARPA Lazio che risponde “Sì” a ciascun quesito riguardante aspetti diversi delle pari opportunità

A livello generale (Figura 1) si nota innanzitutto che i diversi aspetti indagati, per lo più riguardanti diritti/doveri che mirano a favorire le pari opportunità sul luogo di lavoro, sono conosciuti da una percentuale di lavoratori che si aggira attorno al 50% del campione. Percentuale che lascia emergere importanti margini di miglioramento. L'eccezione riguarda la conoscenza dell'astensione obbligatoria e della possibilità della flessibilità del congedo di maternità, aspetto noto al 90,8% delle lavoratrici ARPA Lazio. Emergono inoltre delle differenze di genere relativamente alla conoscenza della maggior parte degli aspetti indagati: le donne riportano più frequentemente degli uomini di essere a conoscenza di tutti i diritti/doveri considerati. L'unico aspetto in cui si notano differenze minime riguarda la convinzione che vi sia equilibrio, a parità di requisiti professionali, nel conferimento di funzioni e incarichi alle lavoratrici e ai lavoratori. Qui gli uomini si dichiarano d'accordo nel 54,5% dei casi, mentre le donne nel 52,5%; l'aspetto di rilievo, comunque, è che circa il 50% di lavoratori per ognuno dei due generi è convinto che non vi sia equilibrio di genere in ARPA Lazio nel conferimento di funzioni e incarichi.

Figure dalla 2 alla 11 riportano invece la percentuale di lavoratori che sono a conoscenza dei diversi aspetti indagati relativi alle pari opportunità nelle diverse sedi ARPA Lazio.

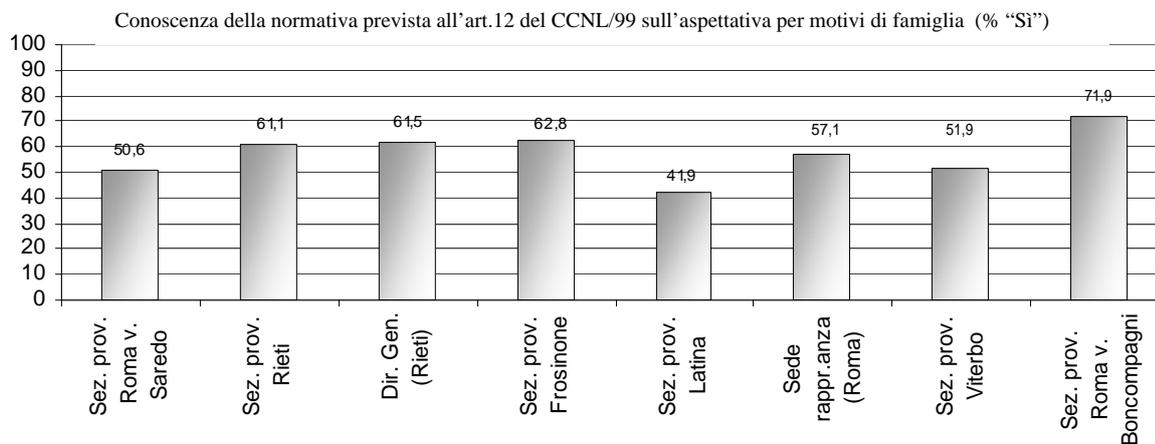


Figura 2. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere la normativa sull'aspettativa per motivi di famiglia.

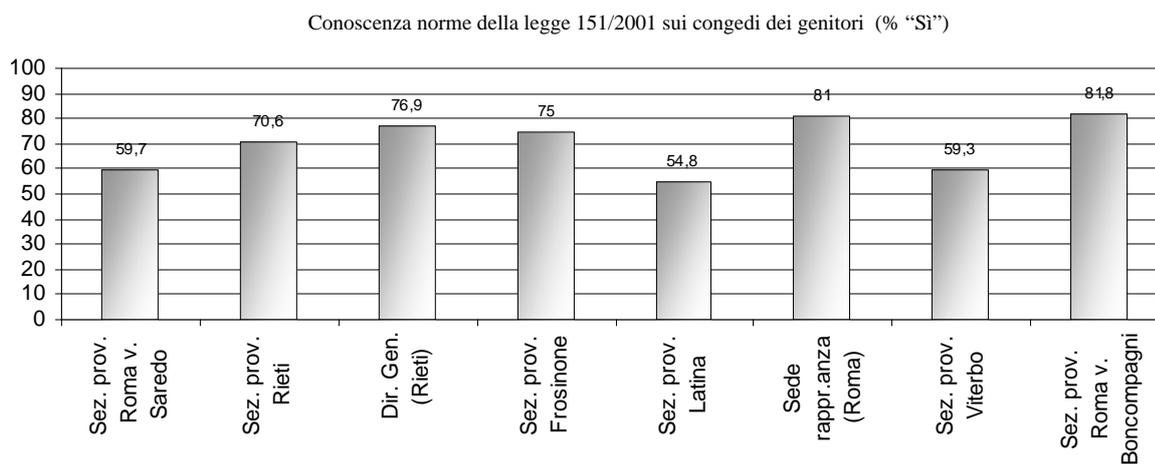


Figura 3. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere la normativa della legge 151/2001.

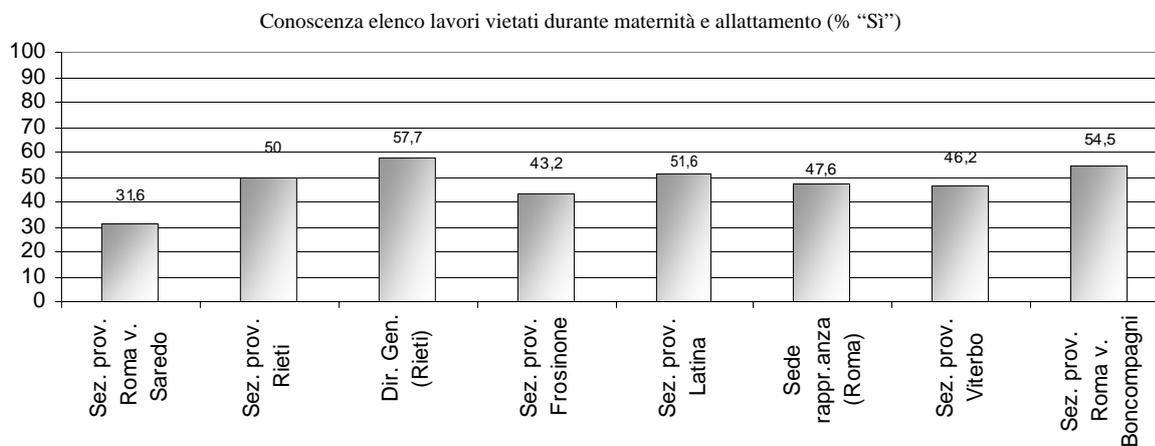
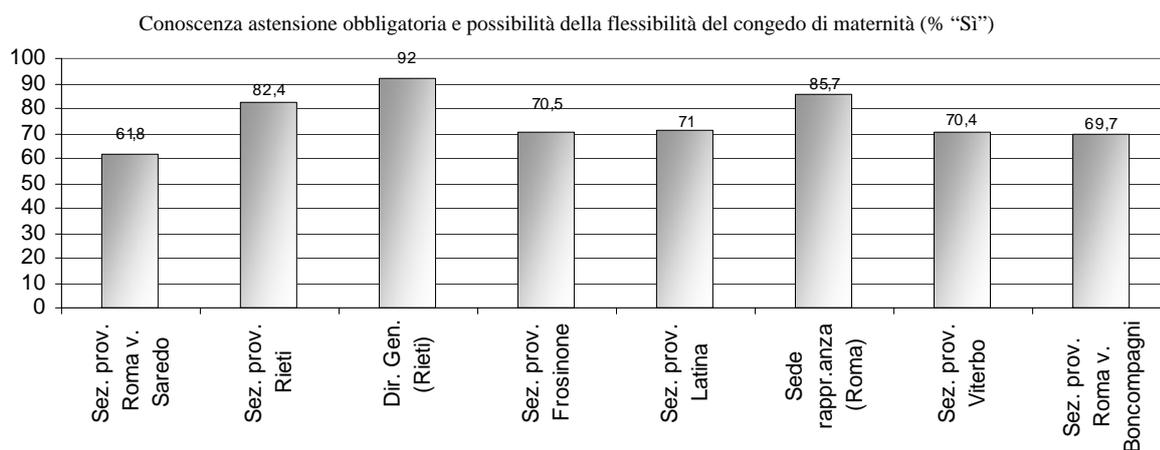


Figura 4. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere l'elenco dei lavori vietati durante maternità e allattamento.



i/do

Figura 5. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere l'obbligatorietà e la possibilità di flessibilità del congedo per maternità.

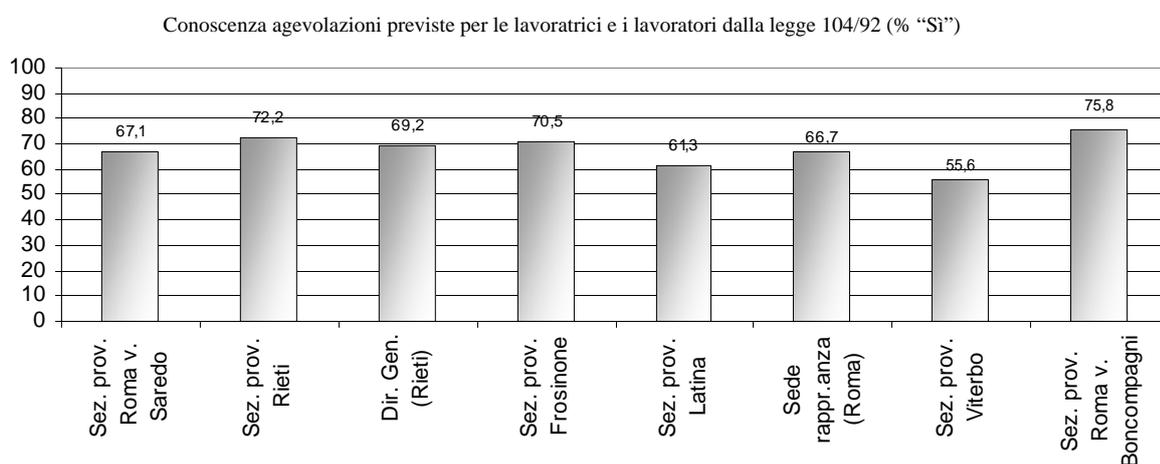


Figura 6. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere le agevolazioni della legge 104/1992.

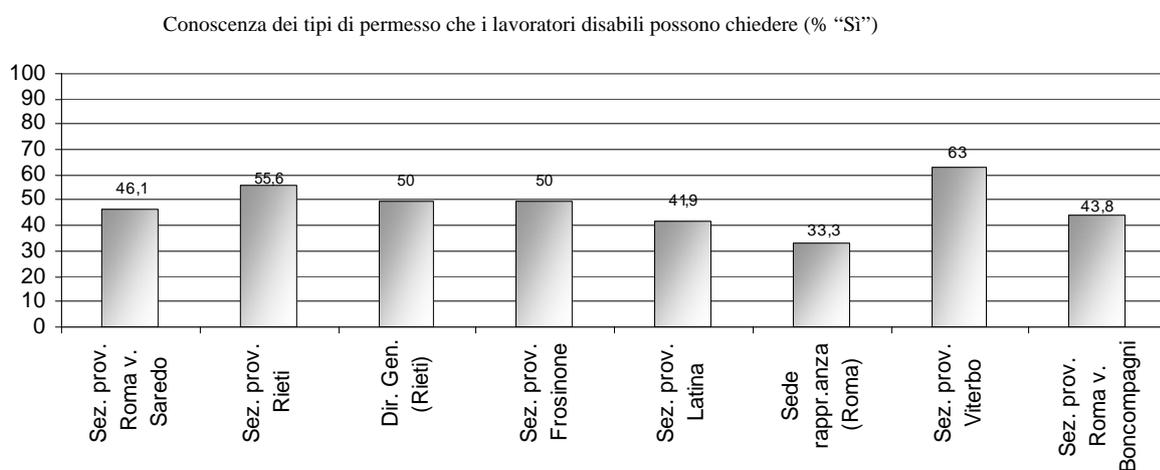


Figura 7. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere i tipi di permesso (due ore al giorno o tre giorni al mese) che i lavoratori disabili possono chiedere.

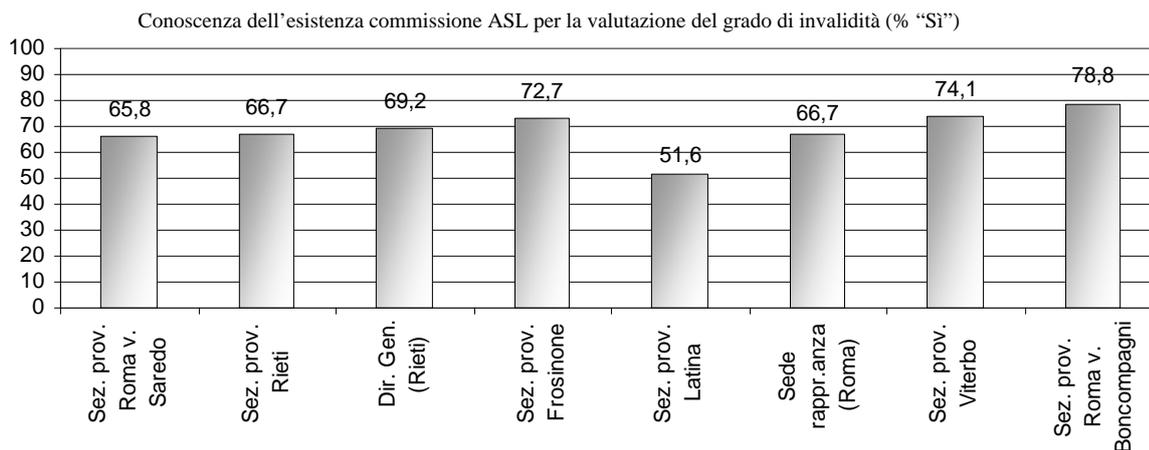


Figura 8. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere dell'esistenza della commissione ASL per la valutazione dell'invalidità.

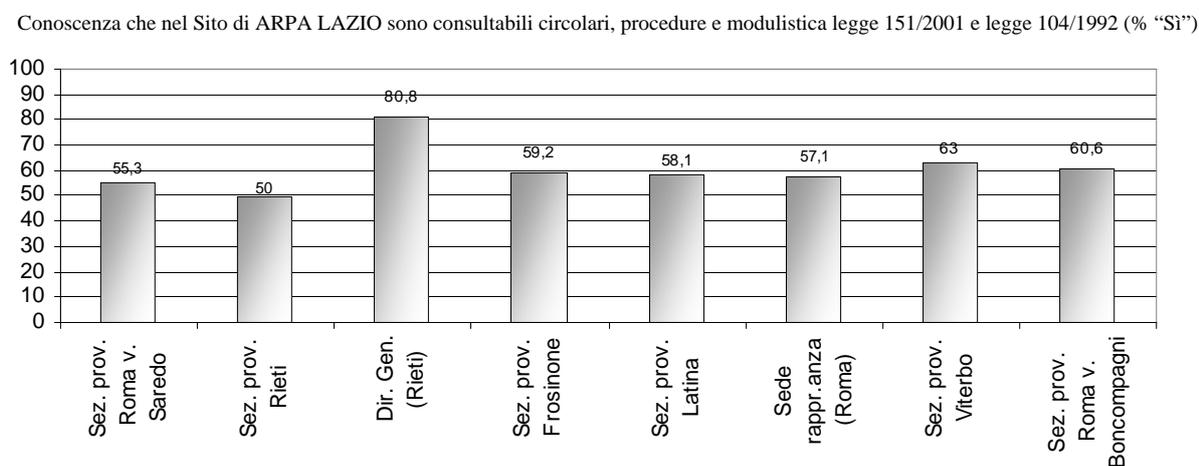


Figura 9. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere che nel sito intranet ARPA sono consultabili circolari, procedure e modulistica delle leggi 151/2001 e 104/1992.

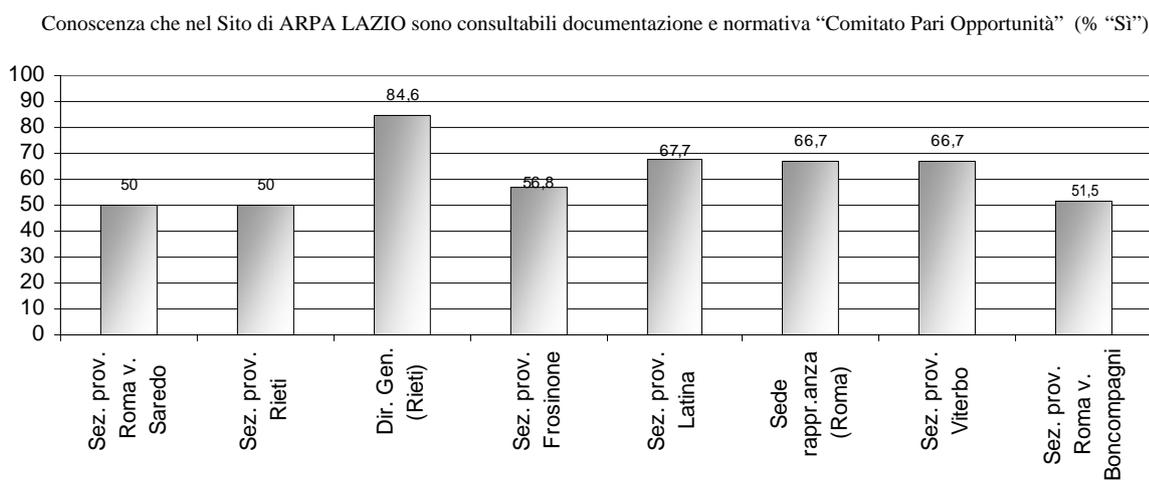


Figura 10. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara di conoscere che nel sito intranet ARPA sono consultabili documentazione e normativa del "Comitato Pari Opportunità".

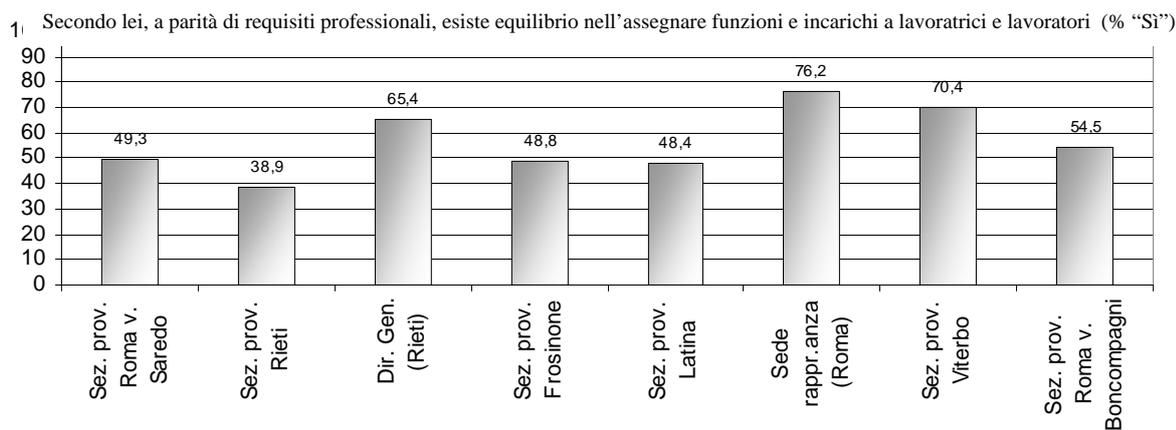


Figura 11. Percentuale di lavoratori delle diverse sedi ARPA che dichiara che esiste equilibrio nell'assegnare funzioni e incarichi alle lavoratrici e ai lavoratori.

I risultati delle disaggregazioni per sede indicano che vi è anche una certa variabilità nella conoscenza dei diversi aspetti relativi alle pari opportunità a seconda della sede di lavoro. Si noti ad esempio la differenza tra le sezioni provinciali di Latina (41,9%) e Roma di via Boncompagni (71,9%) per ciò che riguarda la conoscenza della normativa prevista dall'art. 12 del CCNL sull'aspettativa per motivi di famiglia (Figura 2), o la differenza tra la sezione provinciale di Rieti (38,9%) o di Roma via Saredo (entrambe 50%) e la Direzione Generale di Rieti (84,6%) per ciò che riguarda la conoscenza che nel sito intranet di ARPA siano consultabili documentazione e normativa inerenti il Comitato Pari Opportunità (Figura 9).

Per avere un quadro d'insieme relativo alla conoscenza dei diversi aspetti indagati in relazione alla sede luogo di lavoro, le risposte dei partecipanti – che variavano da 0 ad 1 (con 0 ad indicare la non conoscenza dell'aspetto indagato, mentre 1 la sua conoscenza) – sono state sommate assieme. E' stato escluso l'ultimo aspetto relativo alle pari opportunità, in quanto indagava una credenza piuttosto che una conoscenza, ossia quanto il lavoratore riteneva che le attribuzioni di funzioni e incarichi a lavoratrici e lavoratori in ARPA siano equilibrate tra i due generi. E' stato così ottenuto un indice sintetico riguardante la conoscenza dei diversi aspetti relativi alle pari opportunità, il cui valore poteva variare da 0 a 9 ed in cui valori più elevati indicavano una maggiore conoscenza. Figura 12 riporta il valore medio arrotondato al numero intero più vicino per questo indice nelle diverse sedi ARPA. I risultati indicano che vi è una più elevata conoscenza degli aspetti indagati tra i lavoratori della Direzione Generale (la quale con ogni probabilità è il centro da cui partono tutte le informazioni, e con ciò anche quelle relative alle pari opportunità), mentre una conoscenza relativamente meno adeguata nelle sezioni provinciali di Roma via Saredo e di via

Boncompagni. Ciò da indicazioni importanti in termini di interventi possibili al fine di migliorare la conoscenza dei diversi aspetti indagati.

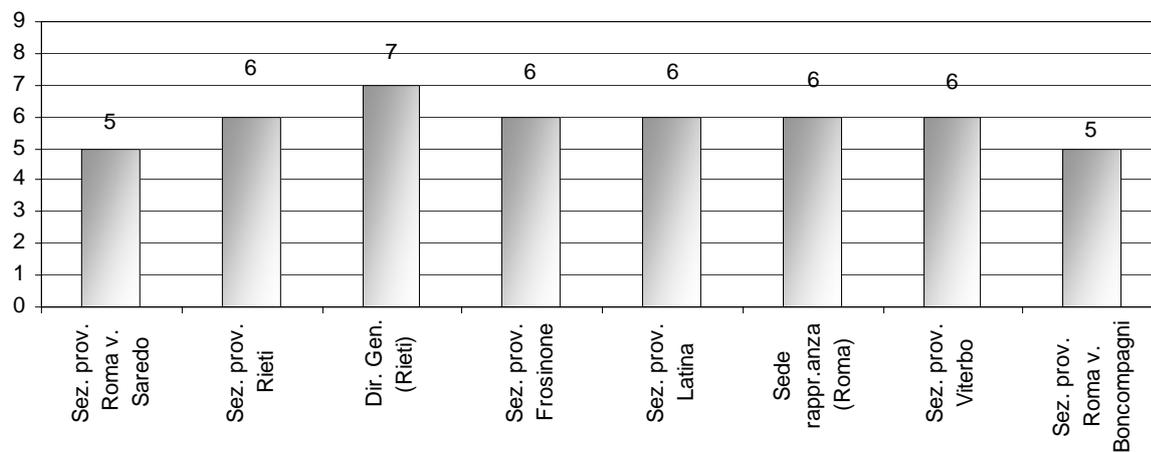


Figura 12. Numero medio di aspetti relativi alle pari opportunità conosciuti nelle diverse sedi ARPA.

APPENDICE IV

Codici dei casi a maggior rischio

Alla luce dei risultati dell'analisi della regressione logistica condotta (si veda la sezione “Rischi psicosociali e stress dei lavoratori”, p. 37 e seguenti, e Tabella 2) sono stati considerati a rischio relativamente più elevato per le ricadute sulla salute dello stress lavoro-correlato, quei lavoratori con il punteggio al GHQ (*General Health Questionnaire*) uguale o superiore a 4, e che contemporaneamente riportavano livelli relativamente più bassi di supporto del superiore e livelli più elevati di preoccupazioni per il salario e la carriera.

- 1- aggi04
- 2- arvi01
- 3- bcmd02
- 4- boan01
- 5- calo02
- 6- cama01
- 7- cfar01
- 8- coug00
- 9- cran02
- 10- crqu00
- 11- dalu02
- 12- dean01
- 13- deot01
- 14- diig02
- 15- dosa01
- 16- gegi01
- 17- fafa01
- 18- geal02
- 19- gico04
- 20- gipi02
- 21- gisa02
- 22- iafr01
- 23- lagi02
- 24- lato03
- 25- leim00
- 26- lero01
- 27- lifr02
- 28- loga01
- 29- mama03
- 30- muva03
- 31- padi03
- 32- roal01 (età tra i 30 e i 39 anni)
- 33- roal01 (età tra i 40 e i 49 anni)
- 34- sero02
- 35- sete03
- 36- srne01
- 37- wagu00
- 38- zaro01

n.b. I codici sottolineati si riferiscono a lavoratori con contratto diverso dal tempo indeterminato