

Rischio psico-sociale e stress lavoro-correlato

Psychological and social risk and working place related stress

La valutazione del grado di Rischio Psico-Sociale e Stress Lavoro Correlato commissionata dal Sindacato Nazionale Area Radiologica, per un totale di 176 radiologi, è stata realizzata utilizzando il "Questionario Rischio Psicosociale e Stress Lavoro Correlato" (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). La somministrazione è stata effettuata in occasione di due eventi formativi:

21104117 - Problematiche gestionali e medico-legali In Radiologia (Sezioni: Etica e Radiai. Forense Gestione risorse in Radiologia) CIO Casa dell'Area Radiologica;

19105117 - Gestire il cambiamento: l'area Radiologica nelle Aziende Sanitarie Cio Auditorium S. Gaetano di Padova.

Pertanto non è finalizzata, ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs. 81108, alla valutazione dei Rischi psico-sociali e Stress Lavoro-correlato. Ha puramente lo scopo di fotografare le problematiche rilevabili all'interno del gruppo e individuare i fattori di rischio e di stress

FRANCESCO LUCÀ*, ALESSANDRA PAPALIA**, MARIO SELLINI***

PAROLE CHIAVE Rischio psicosociale, stress, valutazione, questionario

Strumento e Metodologia

Per la raccolta dei dati è stato utilizzato un questionario suddiviso in sei parti:

- una parte iniziale in cui vengono rilevate informazioni riguardanti i "contenuti del lavoro";
- la seconda parte in cui vengono rilevate le "condizioni di lavoro";
- la terza parte in cui vengono considerate le "caratteristiche dell'impiego";
- la quarta parte in cui si analizzano i "rapporti sociali sul lavoro";
- la quinta parte nella quale è effettivamente valutato lo "stress lavorativo";
- l'ultima parte in cui viene rilevata la "percezione dei disturbi della salute".

Gli item che indagano il grado di stress sul lavoro sono valutati in base a due possibili risposte: Sì e No. La somministrazione è stata effettuata in forma rigorosamente anonima.

Anagrafica campione

Il campione è composto da 59,66% uomini e 21,59 % donne. L'età media 51,37 anni. Il 79,55% del campione svolge l'attività lavorativa articolata su 415 giorni a settimana; il 10,8% su 516 giorni, il 3,41% lavora 314 giorni a settimana. Il 5,68% si è astenuto dal rispondere.

Contenuti del lavoro

Il dato complessivo evidenzia:

- Lavoro breve e ciclico, fortemente segmentato e frenetico 51, 14% (A -K01);
- Elevato coinvolgimento emotivo 77,84% (A - K02);
- Basso livello di comunicazione ed una ridotta capacità di ascolto 56,53% (A - K03).

ANAGRAFICA CAMPIONE

TABELLA 1. ETÀ - DISTRIBUZIONE TRA I SESSI

Descrizione	M	F
	Età - Distribuzione tra i Sessi	59,66%
Età Media per Sesso	51,92	44,50
Età Media	51,37	

GRAFICO 1. ETÀ- DISTRIBUZIONE TRA SESSI

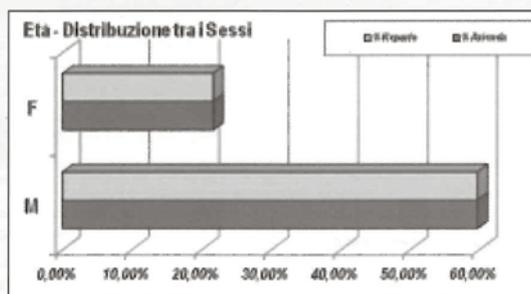
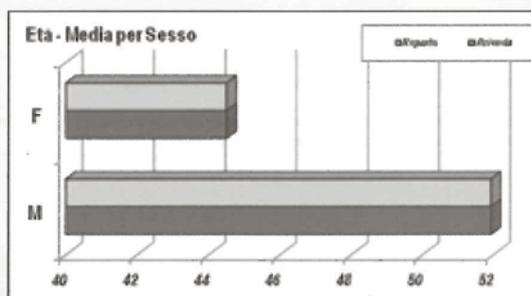


TABELLA 2. GRADO DI ISTRUZIONE

Grado di Istruzione	%
Elementare	0,00%
Media	0,00%
Secondaria	0,00%
Università	94,32%
N.R./Err.	5,68%

GRAFICO 2. ETÀ- MEDIA PER SESSO



Condizioni di lavoro

Il dato complessivo evidenzia:

Percezione soggettiva di rischio degli ambienti lavorativi per la salute conseguente a esposizione a sostanze nocive 52,46% (B - K 09).

Caratteristiche dell'impiego

Il dato complessivo evidenzia:

- Scarse opportunità per i dipendenti di fare carriera 61,65% (C -K10);
- Rischi di precarizzazione del posto di lavoro 64,49% (C -K11);
- Insoddisfacente remunerazione del lavoro 60,80%(C -K12).

Rapporti sociali sul posto di lavoro

Il dato complessivo evidenzia:

- Mancanza di informazioni circa gli sviluppi e le prospettive dell'Azienda 74,43% (D - K15);
- Assenza di procedure oggettive nei criteri di affidamento degli incarichi al personale dipendente 69,89% (D - K18);
- Atteggiamenti e atti punibili giuridicamente 9,09% (D -K19). In particolare dall'analisi dei questionari sono emersi 25 casi di discriminazione (in base al sesso, alla razza, ecc.) e 7 casi di molestie sessuali.

Percezione dei disturbi della salute

Gli item con una più alta percentuale sono:

- Soffri di tanto in tanto di disturbi alla schiena? 55,68% (F07);
- Ti senti stanco di frequente? 52,84% (F05);
- Generalmente ti svegli poco riposato? 52,27% (F13).

In conclusione

Considerando i limiti della ricerca e nonostante il campione non sia rappresentativo della popolazione, dall'analisi dei questionari sono emersi 25 casi di discriminazione (in base sesso, nazionalità, religione, opinioni e qualsiasi altra condizione) e 7 casi di molestie sessuali .

Note anche come mobbing o violenza psicologica, le molestie sono ampiamente riconosciute come un rischio psicosociale sul luogo di lavoro. Ci si riferisce a

CONTENUTI DEL LAVORO

TABELLA 4. CRITICITÀ CONTENUTI DEL LAVORO

Criticità	Sez. e Codice	% Rischio
Lavoro breve e ciclico, pesante, fortemente segmentato e frenetico	A - K01	51,14%
Elevato coinvolgimento emotivo	A - K02	77,84%
Basso livello di comunicazione ed una ridotta capacità di ascolto	A - K03	56,53%
Basso livello di gratificazione ed un basso livello di consapevolezza rispetto al proprio operato	A - K04	30,97%
Ridotta libertà di gestione del proprio lavoro	A - K05	20,45%
Ridotta collaborazione e scambio di informazioni tra colleghi	A - K06	24,43%
Modalità di comunicazione up-down (verticale) dal responsabile al lavoratore e assenza di una comunicazione tra pari (orizzontale)	A - K07	32,01%

CONDIZIONI DI LAVORO

TABELLA 5. CRITICITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Criticità	Sez. e Codice	% Rischio
Condizioni dell'ambiente di lavoro l'impegno fisico richiesto al lavoratore	B - K08	35,16%
Percezione soggettiva di rischio degli ambienti lavorativi e l'esposizione a sostanze nocive	B - K09	52,46%

CARATTERISTICHE DELL'IMPIEGO

TABELLA 6. CRITICITÀ CARATTERISTICHE DELL'IMPIEGO

Criticità	Sez. e Codice	% Rischio
Scarse opportunità per il dipendente di fare carriera	C - K10	61,65%
Rischi importanti di precarizzazione del posto di lavoro (uso frequente di contratti di lavoro precari e clima organizzativo dell'Azienda)	C - K11	64,49%
Insoddisfacente remunerazione del lavoro	C - K12	60,80%
Scarsa elasticità relativa ai periodi di ferie	C - K13	46,59%
Problemi inerenti l'organizzazione dei turni di lavoro	C - K14	34,38%

RAPPORTI SOCIALI SUL PISTO DI LAVORO

TABELLA 7. CRITICITÀ RAPPORTI SOCIALI SUL POSTO DI LAVORO

Criticità	Sez. e Codice	% Rischio
Carenze o eccessi d'intervento da parte dei responsabili	D - K15	22,73%
Mancanza d'informazione circa gli sviluppi e le prospettive dell'Azienda	D - K16	74,43%
Clima difficile dei rapporti in Azienda	D - K17	49,43%
Assenza di procedure oggettive e conosciute nei criteri di affidamento degli incarichi al personale dipendente	D - K18	69,89%
Atteggiamenti ed atti punibili giuridicamente	D - K19	9,09%
Clima lavorativo disagiata	D - K20	39,96%

PERCEZIONE DEI DISTURBI DELLA SALUTE

TABELLA 8. PERCEZIONE DEI DISTURBI DELLA SALUTE

Percezione dei Disturbi della Salute	Sezione	%
Di tanto in tanto soffri di gonfiore o contrazioni allo stomaco?	F01	43,75%
Ti capita spesso di sentirti affannato o di avere un respiro corto?	F02	22,73%
Di tanto intanto senti dolore al torace o alle regione del cuore?	F03	22,16%
Alle volte senti dolore alle ossa o ai muscoli?	F04	46,59%
Ti senti stanco di frequente?	F05	52,84%
Soffri di tanto in tanto di emicrania?	F06	36,93%
Soffri di tanto in tanto di disturbi alla schiena?	F07	55,68%
Soffri di tanto in tanto di disturbi allo stomaco?	F08	39,20%
Hai mai sofferto di una sensazione paralizzante o di formicolio agli arti?	F09	26,14%
Ti stanchi più rapidamente di quanto ti aspetti?	F10	36,93%
Di tanto in tanto soffri di vertigini?	F11	17,81%
Di tanto in tanto sei disattento?	F12	49,43%
Generalmente ti svegli poco riposato?	F13	52,27%

un comportamento ripetuto e irragionevole contro un lavoratore o un gruppo di lavoratori, volto a perseguitare, umiliare, intimidire e minacciare le persone prese di mira. Le molestie possono comprendere sia attacchi verbali che fisici, nonché atti più impercettibili come l'isolamento sociale. Esse includono anche le molestie sessuali, un termine che indica qualsiasi forma di condotta indesiderata – verbale, non verbale o fisica – di natura sessuale .

Dallo studio emerge che il lavoro svolto comporta un elevato coinvolgimento emotivo-relazionale, tipico delle professioni sanitarie. La mancanza di supporto e d'incoraggiamento altrui sul posto di lavoro può comportare stress. Può essere dovuto all'inadeguatezza delle informazioni e delle risorse fornite dall'organizzazione al lavoratore per svolgere il suo lavoro, oppure al mancato riconoscimento altrui delle richieste da affrontare e dei requisiti per affrontarle – o del lavoro svolto.

Supporto e feedback positivo, sia da colleghi sia da chi li dirige, possono aiutare le persone ad affrontare le richieste lavorative.

Non ricevere sufficienti richieste lavorative può essere un problema tanto quanto averne troppe (lavoro sottoqualificato e sovraqualificato);

- elevato carico di lavoro;
- richiesta di essere sempre disponibili a lavorare (vedi “ equilibrio vita-lavoro”);
- alta pressione emotiva;
- scadenze non rispettabili entro il tempo a disposizione;
- percezione che le preoccupazioni su tali fattori non siano riconosciute o affrontate nell'ambiente di lavoro comportano un elevato livello di stress.

La ricerca evidenzia inoltre una mancanza di informazioni circa gli sviluppi, le prospettive e la mission dell'Azienda, elementi indispensabili ad incrementare il senso di appartenenza, la motivazione e far accrescere i rapporti di collaborazione . Infatti, se gestito o comunicato male, il cambiamento all'interno di un'organizzazione può portare a incertezza e dubbi, e a sua volta ciò può far sentire le persone stressate . In qualche modo, l'incertezza del futuro può essere peggiore della conoscenza stessa .

Dall'indagine emergono inoltre, scarse o quasi nulle opportunità per il dipendente di fare carriera, insoddisfacente remunerazione del lavoro e una percezione di insicurezza crescente, dovuta a fenomeni di precarizzazione del posto di lavoro e del reddito. Si ha la percezione che lavoro svolto non sia sufficientemente apprezzato dai responsabili . Si è rilevato inoltre un basso livello di autonomia nei processi decisionali e produttivi, per poter P.redisporre piani e prendere decisioni allo scopo di raggiungere gli obiettivi che l'azienda si è data. La mancanza di chiarezza sui diversi ruoli e sulle responsabilità che hanno le persone all'interno di un'azienda .

La mancanza di flessibilità nelle richieste e nelle esigenze di lavoro può inoltre contribuire ad accrescere lo stress ed impedire che una persona sviluppi e utilizzi nuove competenze.

* Psicologo, **Psicologo, ***Presidente AUPI [mariosellini@gmail.com]

Abstract

The article is about the results of a research for the assessment of the risk of stress and burnout conditions in the working place and the impact on the individual psycho-social dimensions.

KEYWORDS Psychological social risk, stress, assessment, questionnaire